

教师职业生涯规划与

专业发展的实现路径

马建宏 / 著



中国水利水电出版社
www.waterpub.com.cn

中国工业经济研究所

中国工业经济研究所

中国工业经济研究所

中国工业经济研究所

中国工业经济研究所



中国工业经济研究所

宁夏大学社会科学基金项目 (SK16007)

马建宏 著



中国水利水电出版社

www.waterpub.com.cn

· 北京 ·

内 容 提 要

本书以教师职业生涯规划为主题,从多角度论述了完善的职业生涯规划对于教师发展的重要性,并且根据当下发展趋势,提出建设性的建议,帮助教师在职业发展中逐步更加专业化。本书前四章分别从教师职业生涯规划的基本内容、发展理论,教师教育过程中的教育行为、教育管理,教师职业生涯中确立的目标与相应的程序设计,教师职业生涯中的社会环境和学校环境四方面论述了教师职业生涯规划的基本要求;第五章着重阐述了作为教学中的主体,教师在整个职业生涯中在对自我身份认同后,更要完成时进行自我发展与培训发展的任务;第六章论述了如何保证教师职业生涯规划的实施,以及在实施过程中应该怎么处理出现的问题;第七章以循序渐进的方式论述了处于不同时期的教师在当下应该如何做好本职工作以及规划好下一发展阶段,并且附有详细的教师职业生涯发展案例。

图书在版编目(CIP)数据

教师职业生涯规划与专业发展的实现路径 / 马建宏

著. — 北京:中国水利水电出版社, 2017. 12

ISBN 978-7-5170-6053-6

I. ①教… II. ①马… III. ①教师—职业—研究
IV. ①G451

中国版本图书馆CIP数据核字(2017)第285943号

责任编辑:陈 洁

封面设计:王 伟

书 名	教师职业生涯规划与专业发展的实现路径 JIAOSHI ZHIYE SHENGYA GUIHUA YU ZHUANYE FAZHAN DE SHIXIAN LUJING
作 者	马建宏 著
出版发行	中国水利水电出版社 (北京市海淀区玉渊潭南路1号D座 100038) 网址: www.waterpub.com.cn E-mail: mchannel@263.net (万水) sales@waterpub.com.cn 电话: (010) 68367658 (营销中心)、82562819 (万水)
经 售	全国各地新华书店和相关出版物销售网点
排 版	北京万水电子信息有限公司
印 刷	三河市天润建兴印务有限公司
规 格	170mm×240mm 16开本 12.25印张 214千字
版 次	2018年1月第1版 2018年1月第1次印刷
印 数	0001—2000册
定 价	49.00元

凡购买我社图书,如有缺页、倒页、脱页的,本社营销中心负责调换

版权所有·侵权必究

前言

preface

近年来兴起的教师发展理论认为，教师不是单纯的任务执行者，而是教育的思想者、实践者、研究者和创新者，是决定教育成败的关键。教师要实现自己的专业发展，就应对自己的职业生涯发展进行规划，发挥主体能动性；否则如果只是被动发展，“会使教师陷入难以为继而不能可持续发展的状况”。要对自己的职业生涯进行规划，首先就要了解职业生涯规划的内涵，遵循教师职业生涯发展的规律，结合个体的特征和目标，围绕教师职业发展的核心，进行科学的设计。

尽管教师这个职业非常普通，但是却被赋予了极其重要的意义。故而从20世纪60年代中期以来，许多国家对教师“量”的急需逐渐被提高教师“质”的需求所代替，对教师素质的关注达到了前所未有的程度。进入21世纪以后，教师专业化已经成为世界性的潮流。高质量的教师不仅被要求是有知识、有学问的人，而且还必须是有道德、有理想、有专业追求的人；不仅是高起点的人，而且是终身学习、不断自我更新的人；不仅是专业学科领域的专家，而且是教育科学的专家。所以教师做好职业生涯规划对外来的发展显得尤为关键。

基于此种重要性的前提下，本书一共设有七个章节来阐述教师职业生涯规划与专业发展的实现路径，分别是揭开教师职业生涯的面纱——教师职业生涯规划与发展理论；严于律己，慎独慎微——教师的教育行为与教育管理；凡事预则立——教师职业生涯的目标与程序设计；天时、地利、人和——教师职业生涯的环境；学而时习之——教师的自我认同、发展与培训；行动是通向成功的阶梯——教师职业生涯规划的实施与调节；享受四时之景——教师职业在不同时期的发展。

本书的创作内容阐述多辅以数据和经典案例，视角新颖。值此脱稿付梓之际，深感欣慰。鉴于时间紧迫，以及作者的才力、学力有限，书中难免出现疏漏，望读者批评指正并提出宝贵意见。

作者

2017年9月

目 录 *contents*

前 言

第一章

揭开教师职业生涯的面纱——教师职业生涯规划与发展理论 ... 1

第一节 职业与生涯规划 2

第二节 教师职业生涯规划的概念 6

第三节 教师职业生涯规划的内容与研究概况 7

第四节 教师职业生涯规划的意义 11

第五节 教师职业发展的原则与特点 13

第二章

严于律己，慎独慎微——教师的教育行为与教育管理 17

第一节 教师的教育行为 18

第二节 教师的教育管理 49

第三章

凡事预则立——教师职业生涯的目标与程序设计 71

第一节 教师职业生涯的目标确立 72

第二节 教师职业生涯规划制订程序 81



第四章

天时、地利、人和——教师职业生涯的环境 89

第一节 社会环境 90

第二节 学校环境 92

第五章

学而时习之——教师的自我认同、发展与培训 95

第一节 教师身份的自我认同 96

第二节 教师的自我发展 99

第三节 教师的培训发展 137

第六章

行动是通向成功的阶梯——教师职业生涯规划的实施与调节 155

第一节 教师职业生涯规划成功实施的保障 156

第二节 教师职业生涯中对于工作压力与职业倦怠的应对 163

第七章

享受四时之景——教师职业在不同时期的发展 173

第一节 教师职业的适应期 174

第二节 教师职业的成长期 175

第三节 教师职业的成熟期 175

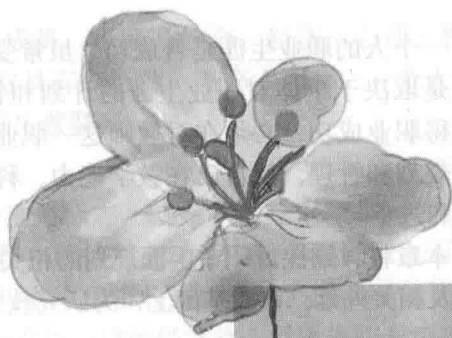
第四节 教师职业的高原期 178

第五节 教师职业的超越期 181

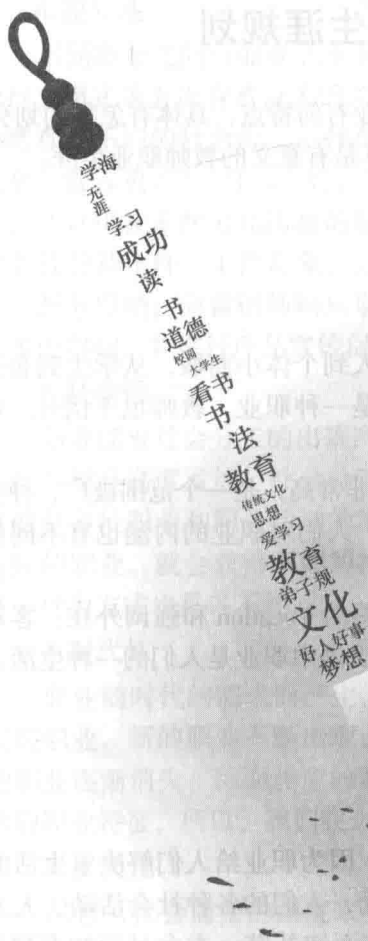
第六节 教师职业生涯发展案例 182

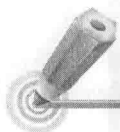
参考文献 187

第一章



揭开教师职业生涯的面纱 ——教师职业生涯规划与发展理论





一个人的职业生涯是否成功,虽常受到机遇、环境等影响,但最根本的乃是取决于个体对职业生涯规划和管理。教师作为一种特殊的职业,要获得职业成功,必须在对教师这一职业身份认同的基础上,通过有效的生涯规划和管理,使自己在教学能力、科研能力、管理能力等多方面不断突破和进步。

本章将详细探讨职业生涯规划的相关概念,如职业、职业生涯的概念、特点及相关外延,在此基础上,为研究教师职业生涯规划作铺垫。

第一节 职业与生涯规划

什么是职业、生涯规划?教师这一职业有何特点,具体有怎样的划分,什么样的教师才算是自我实现的教师、才算是有意义的教师职业生涯。

一、职业的概念和特点

(一) 职业的概念

我们每个人,从农民到公务员,从工人到个体小商贩,从学生到企业职工,无论从事的是何种工作,其本质都是一种职业。教师也不例外。那么,究竟什么是职业呢?

“职业”一词在日常生活中出现的频率非常高,是一个范围极广、种类极多的领域,由于研究的目的和角度小同,人们对职业的内涵也有不同的界定。

在英语中,常用强调内在、心理使命感的 Vocation 和强调外在、客观的 Occupation 来表示“职业”的意思,而在汉语中职业是人们的一种生活方式,是指一个人所从事的行业或稳定工作。

(二) 职业的特点

1. 基础性

职业是个人和社会存在与发展的基础,因为职业给人们解决了生活的基础问题。人们为了生存必须从事职业活动,人们的各种社会活动、人文活动,大多建立在职业的基础上,“仓廩实而知礼节,衣食足而知荣辱”,有了职业生活,才有了其他一切社会生活的基础。如人类有了农业,有了

农民,就能够利用自然界提供长久的生存资料。

2. 广泛性

职业问题涉及社会的大部分成员,也涉及社会、经济、心理、教育、技术、政治、伦理等领域,因而它具有广泛性。就个人而言,一个人生活的方方面面,都与大千职业世界发生着联系。

3. 经济性

职业活动区别于其他活动的重要标志,就是职业是以获得经济收入、取得报酬为目的。没有报酬的工作,即使其劳动活动较为稳固,也不是职业。如父母养育自己的孩子不是以获取经济收入为目的,因而不能算是职业活动,而月嫂照看他人孩子从而获得一定的经济收入就属于职业活动。

4. 差异性

不同职业之间可能在职业劳动的内容、职业的社会心理、从业者个人的行为模式等方面有着巨大的差异。一般来说,人类社会作为一个有机体,必然存在不同的社会分工,存在着多种多样的职业,这是社会发展的必然趋势。常言道,“三百六十行,行行出状元”,现代社会的职业种类成千上万,并且仍在不断分化出新的职业。不同职业间存在着很大的差异,不同职业其劳动条件、工作对象、工作性质都不尽相同。如推销员主要从事商品、服务推销;而营销师则从事市场分析与开发研究,为企业生产经营决策提供咨询,并进行产品宣传促销。

5. 社会性

职业随着社会分工的出现产生,并随着社会生产力的发展而不断发展。生产力越是高度发展,社会分工也就越复杂越细致。从某种意义上讲:社会就是各种职业和职业活动的统一体。人的本质是具有社会性,人们从事不同的职业,就会获得不同的社会角色,同时,他们的经济状况、文化水准、行为方式也是各不相同的,并以此反映出他们各自的社会地位。

6. 时代性

职业随时代的需求而产生,随时代的变迁而变化,不同时期会出现不同的职业,新的职业不断出现,在新行业产生与兴旺的同时,旧的、落后的职业逐渐消失,因而相应的职业也随之消失。此外,每个时代都会有自己的职业特征,所以,我们在选择职业时应紧跟时代发展的步伐。

7. 层次性

尽管从社会需要的角度来看,职业间不应区分重要与否,也没有高低贵贱的等级之分。但现实社会中,人们对不同职业的社会评价确实存在着差别,因而导致职业具有一定的层次性。这种职业评价的层次性,主要根



源于不同职业的体力、脑力付出的不同和工作复杂程度的不同,以及工作的轻松性、教育资格条件,在工作组织权利结构中的地位等方面的差别^[1]。另外,我们需要注意的是,这种层次性也不是固定不变的,它会随着社会文化的发展和人们观念的变化而变化。

二、职业生涯规划

(一) 职业生涯含义

关于职业生涯的认识与研究,一些学者从不同角度对其含义作了界定,如表1-1所示。

表1-1 不同学者对职业生涯的界定^[2]

学者	年份	内涵
萨帕(Super)	1957	一个人终生经历的所有职位的整体历程
考夫曼(Coffman)	1959	含职业顺序、成就、权限或冒险的客观面与视生活为一个整体、解释所遭遇事物的意义的主观面
威伦斯基(Wilensky)	1960	一种相关工作的程序,而不是工作
克拉斯特(Elaster)	1964	一个较高职位或较专门角色的连续移动
达伦多夫(Dahrendorf)	1965	中产阶级的个人与社会中的高级职位的一种直接联结
麦克·法兰德(McFarland)	1969	一个人依据心中的长期目标,所形成的一系列职业或工作选择,以及相关的教育或训练活动,是有计划的职业发展历程
格伦(Clenn)	1971	一个人在其工作期间的工作领域进程
霍德和班那兹(Hood and Banathy)	1972	个人对职业的选择与发展,非职业性或休闲活动的选择与追求,以及在社交活动中参与的满足感
霍尔(Hall)	1976	每个人终其一生与其工作或职业有关的经验或态度

[1] 李晓波,李洪波.大学生职业生涯规划与发展[M].北京:化学工业出版社,2010.

[2] 关培兰,张爱武.职业设计与管理[M].武汉:武汉大学出版社,2009.

续 表

学者	年份	内涵
萨帕 (Super)	1976	生活中各种事件的演进方向与历程,综合个人一生中的各种职业和生活角色,由此表现出个人独特的自我发展类型;生涯也是人生自青春期至退休之后,一连串有酬或无酬职位的综合,甚至也包含家庭和公民的角色
阿尔耶和梁 (Aryee and Leong)	1991	一种与工作相关的价值观,反映个人对工作形态、绩效标准、工作内容认可等方面的偏好
格林豪斯 (Greenhaus)	2000	贯穿个人整个生命周期的、与工作相关的经历的组合。一个人的职业生涯通常包括一系列客观事件的变化以及主观知觉的变化
卡西欧 (Cascio)	1978	一个人工作生活中所从事的职位、工作或职业顺序
阿瑟和洛伦兹 (Arthur and Lawrence)	1984	个人一连串的职业变换过程,这种过程能带给个人进步、成长、工作的意义
伊万切维奇和克拉切 (Ivancevich and Cluck)	1989	个人工作生活中与工作相关的经验和活动结合的态度以及行为的顺序
林幸台	1989	包括个人一生中所从事的工作,以及所担任的职务、角色,但同时也涉及其他工作或非职业的活动,也就是个人生活中所有衣食住行及娱乐的总和
张添洲	1993	个人终身学习与所从事工作或职业有关的过程,属于整体人生的发展,包括生命、志向、抱负等
胡冬吟	2002	个人在有限的生命历程中,经由环境互动关系,发展出一连串与工作或职业有关的作为、经验、活动等

从上述观点我们可以看出,对职业生涯的研究由来已久,学者的观点有十几种之多,其概念的内涵也随着时间的推移和研究的深入而不断变化。

(二) 职业生涯规划的概念

职业生涯规划也可以称为职业生涯设计,是组成职业生涯发展理论的核心要素。职业生涯规划历经百年的发展历程,由最初美国的职业辅导运

动不断发展形成一套系统的理论模型体系。大量有实践经验的成果为个人职业选择和企业员工等各个领域的职业生涯设计提供了有力的支撑。

其实从本质上来讲职业生涯规划的目的就是帮助自己弄清自身实际情况,然后再结合周围的客观环境,设计出适合自己的职业发展规划。是一个独一无二的规划,只能是适合自己的,未必适合他人的规划。最终的目的更进一步地增加了实现自我价值和理想的概率。拥有职业生涯规划的人,他的生活定是有目标、有意义的。我们要注意,在现实生活中,不是人人都有自己的职业生涯规划。即使是一个有工作的人,他也未必有职业生涯规划。职业生涯是一个长期的过程,找到一份工作仅仅只是开始而已。

第二节 教师职业生涯规划的概念

上一节对于职业生涯规划的界定,简而言之就是个人依据自身的实际情况以及周围环境的客观条件,制订出适合自己发展的职业生涯规划,并为实现这一目标做出行之有效的安排^[1]。而教师的职业生涯规划只是研究教师职业发展的各个方面并且对各个方面做出详细的规划与设计。具体涵盖:对教师职业的选择,对教师职业目标与预期成就的设想,对工作单位和岗位的设计,对成长阶段的步骤以及环境条件的考虑。教师职业生涯规划通常具有以下四个主要特点^[2]:

一、个体性与社会性的统一

教师职业生涯规划的主体是教师,而不是学校或其他任何教育组织,教师职业生涯规划应该是教师的“自我设计和安排”,但这并不意味着可以将其视为纯个人的行为,必须尽可能地与所在地区和学校的整体规划保持一致。

二、现实性与发展性的统一

任何职业生涯规划必须基于客观现实,教师职业生涯规划要从教师个人和时代、社会、学校发展的实际出发。此外,任何职业生涯规划还必须同时具有发展性,教师职业生涯规划要能够有效地促进教师的专业发展。

[1] 魏卫. 职业规划与素质培养教程[M]. 北京:清华大学出版社,2008.

[2] 金连平:《关于中小学教师职业生涯规划若干问题的思考与建议》,
<http://mxzzx-life.xdxxbl09.com/chives/2006/200632482249.shtml>.



三、规约性与机动性的统一

规划都具有约束性,规划一旦确定,就要按照规划进行,不可随便更改,反之规划将会失去它的意义。为了能够使规划不断完善,应纳入将来可能发生的而目前规划中未加考虑的事情,好的规划总是留有余地,给执行者预留适度的弹性和余地。

四、过程性与文本性的统一

教师职业生涯规划包括制定规划的行动和制定规划的过程,同时也指最终形成的文本。我们既要关注前期进行规划的行动和过程,也要重视最终形成的那个被称为“职业生涯规划”的文本,以行动为文本形成的基础,以文本为行动的规范。

第三节 教师职业生涯规划的内容与研究概况

职业生涯是以一个人开始选择职业为起点的。而教师这一项特殊的职业,要想在职业生涯上取得卓越的成就,是离不开紧密的职业规划和管理的,并且必须是沿着专业发展的道路前进,使自己的能力、技术、思想理念和价值观等不断进步。

一、教师职业生涯管理与计划的内涵

虽然一个人的职业生涯成功失败与否,会受到多种因素的影响。其中包括情绪、运气等等因素的牵制,但是最关键的还是是否拥有一套完备的职业生涯规划。正如爱迪生所言:“天才是1%的灵感,99%的汗水”。而职业生涯规划就是那99%的汗水。

(一) 职业生涯管理与功能

在人力资源管理范畴内,职业生涯规划算是最核心关键的内容之一。具体是通过一些针对性的行动措施更好的服务处在职业阶段的员工们。为了加强员工与组织之间的联系,会帮助员工规范职业规划的设计以及提出修改反馈的意见。逐步实现员工发展与组织发展相协调一致。

职业生涯管理最终要实现的目的不仅是提高员工对低层次物质的满足度,最重要的是提升精神方面的需求满意度。反之,如果组织发挥的功能不仅没有提升职工的满意度,反而还没有达到他们的期望,那么组织所发

挥的功能会适得其反,形成一种威胁。因为处于兴旺发展阶段的组织,往往会创造更多更优的职业发展优势,吸引人才的涌入。相反,一旦组织不能给职工提供他们需求的职位后,就会导致人才大量外流,对组织内部是一种严重的危险,而且还会壮大竞争企业的力量,给自己职业发展设置一道障碍。所以,一旦学校发展遇到困难后,首先要对职业生涯管理有一个清晰的认识。

(二) 职业生涯规划

职业生涯规划通俗一点理解就是将自己心里所希望实现的目标以书写的一种形式表示出来,而且还是与整个组织发展相结合的,不是只有个人发展孤立存在,是某个个体职业发展过程中应该结合内在的个人因素以及外在的组织和社会环境等因素去规划和设想未来目标。教师的整个职业生涯是相对的,发展和停滞、成功与失败都不是绝对的,往往会受多方面因素影响,当然真正起决定性因素的是内因,外因只是作为辅助条件存在。而且面对自己的选择和将来应该承担的结果,最为至关重要的是应该有一个勇于承担后果、忍耐、持续不懈追求的恒心,以及明白自己真正想要的是什么,千万不要本末倒置。

教育是一份神圣的工作,说小了是教书育人,说大了那就是在培养下一代接班人,所以说作为老师必须有当老师的样子,以身作则。因此,在整个教师职业生涯中不仅要提升专业知识,整体的素质修养提升也是极为关键的。但凡是一个取得成功的教师,那么他们的德行素质修养必是到达一定境界的,而且把对教学事业的热爱和贡献视为实现个人价值的一部分,是生命中极为重要的一件事情。并且在教学生涯中可以真正地体会到人生的幸福、乐趣,因为教学而变得幸福并且快乐着。

朱小蔓教授指出:“现代学校教育立足于人的完整生命的塑造和健全人格的培养,而道德教育就构成了主宰、凝聚和支撑整个生命成长的进而获得幸福人生的决定性因素,倘然缺失了德行的成长,那么人生命的其他部分的发展都会受到限制。可见,教育中人的生命的完整性规定了道德教育的传统性。”教师职业生涯计划的最终目的要实现教师自主发展,当然这种发展并不是宏观意义上简单的提升专业知识和技术能力,更多强调的是个人品行的不断提升和持久保持。所以,教师这一职业是长久需要持续不懈的追求,那么反过来正是这种德行决定了职业生涯存在的意义及灵魂。

(三) 职业生涯管理与计划的作用

人力资源研究和探讨的重要管理模式即为职业生涯管理与计划,从过



去的教育发展模式不难发现,关于这方面的研究还是相对匮乏的。整个教师队伍建设不论是从理论、政策还是从培训培养方面来讲都是相对静态、被动、不弹性的,而且这些条条款款还约束着各个等级各个方面的教师,规定着教师该做什么、不该做什么,对教师个性、潜力和自主开发创新能力是一种极大的约束。

不可否认的是,目前在研究教育理论这一话题时,更多谈到的是教师专业化建设、教师专业发展的问题,关于教师职业生涯管理和建设这一方面谈及的还是相对较为贫乏。所以,现代新型的教师培训必须是突破传统的和正在流行的表层性、刻板化的教师专业发展模式从理论和实践两个方面去研究教师职业生涯管理与计划,只有将学校培训与教师自主发展有机结合起来,真正纳入现代社会人力资源能力建设的整体框架中,才能使教师职业生涯规划与管理更具有时代性,更贴近人性和人的生命价值。

二、国内外关于职业生涯研究的概况

我们生活在一个以人力资源开发管理为核心的企业管理时代。在这个时代,企业的生命线是围绕人力资源的开发,同时人力资源开发也是职业开发与规划的重要组成部分,直接关系到企业的生存与发展。现代企业的职业管理,要想成为有组织的职业生涯管理,就必须有目的的将组织的要求与职业生涯规划相吻合、相匹配,只有这样才能提高人力资源的效率,指导着企业职业管理的有效运转。

(一) 国外研究情况

20世纪60年代学界开始有了关于职业生涯的管理学说。到了后期60年代末还是围绕员工个人的理想目标来论述就业咨询和职业生涯规划。直到八九十年代论述的重心才开始发生了转变。由20世纪80年代的在改善组织外部条件这一过程中逐步加入有组织的职业生涯开发已经成为常态,到90年代将组织和个人结合起来并且达到某种平衡。90年代所产生的这种格局,已经将有组织的职业生涯管理与开发看成一种战略方法,而最大化的开发个人职业生涯将成为组织实现成功的重要策略之一。

加拿大学者在大量调查研究的基础上,把教师职业成熟水平分为五个阶段:(1)角色确认;(2)角色适应;(3)角色成熟;(4)职业发展“高原”; (5)发挥骨干作用。斯蒂芬和沃尔夫在综合有关教学的理论研究和大量的教师教学实践活动的基础上,总结出教师专业能力发展的阶段性的规律,提出了描述教师成长的生命周期理论。这个理论认为任何一个终身从事教育的教师都要经历几个相互区别而又相互联系的发展阶段,即实习教师→新

教师→专业化教师→专家型教师→杰出教师→退休教师。并且认为发展最顺利的教师在5年内可以达到国家教师标准,即成为专家型的教师;如果发展不顺利则会停滞很长的时间,甚至退出教师队伍。根据斯蒂芬对美国情况的统计,新教师阶段大约有1/3的离开教师队伍,是教师流失最多的一个时期。

(二) 国内研究情况

有关于职业生涯的理论最早是从欧美国家传入我们国家的,随着逐渐地发展直至今日才小有成就。

1. 三阶段论

教师在整个职业生涯的发展历程中要经历角色适应、主要发展和最佳创造三个阶段。其中角色适应阶段最终要实现的是角色的完全转换。一名青年教师从刚踏出校园到被分配到教育岗位再到最终熟悉这个岗位的一个转换,通常这个时间需要3年左右的时间,当然也是因人而异,因为在这个过程中一定会遇到各种各样的问题,那么如何解决这个难题就要看一个人的真实能力了。

2. 七阶段论

贾荣固提出,一名教师从23岁左右起工作到55岁或60岁退休,其职业生涯30多年。研究表明:职业的发展是有阶段性的。简要说教师职业生涯的发展阶段有:①职前准备期:主要指大学四年的职业学习及见习、岗位培训等;②上岗适应期:大约一二年时间;③快速成长期:从初步适应后到30岁高峰期;④“高原”发展期:30—40岁;⑤平稳发展期:40—50岁;⑥缓慢退缩期:50—60岁;⑦平静退休期:临近退休时,要有心理准备,平静地离开岗位。

3. 五阶段论

通常会将教师的成长阶段划分为五个时期。首先是最初三年新教师刚入职的适应期;接下来教师需要3年的时间积累经验逐渐适应课堂教学这个环境,即稳定期;第三个时期是第7年到第23年的实验期,教师逐步适应环境后,开始尝试进行大量的教学改革实验;处于第四个时期的教师往往会滋生职业的自满骄傲情绪,存在失去专业发展的激情和热情,慢慢步入了第23至第31年的平静和保守期;最后一个时期便是教师职业生涯的终结期,即第31至第39年的退出教职期。

综合分析上述研究情况后,我们不难发现纵观全局,在对职业生涯这一领域的研究,国外已经相当成熟了,而且在职业生涯设计这一块也是研