

舒伯生涯发展理论视域下高校青年教师的 培养路径研究

郑彩莲 葛玲玲

[摘要] 舒伯生涯发展理论, 对人一生的生涯进行阶段性的划分与高度的概括, 并以生涯彩虹图的形式阐述生涯发展阶段与角色间的彼此影响, 在职场中发挥重要的指导作用。高校青年教师在为学校高质量发展做出重要贡献的同时, 自身面临着职业生涯发展的多重压力与困境, 影响着青年教师的成长与学校的可持续发展。以舒伯生涯发展理论为依据, 嵌入式指导高校青年教师生涯发展, 是高校青年教师应对职场困境, 实现职场价值的有效方式, 也是高校培养青年教师的有效路径。文章从高校青年教师生涯发展的实际需求出发, 以舒伯生涯发展理论为指导, 构建“成熟的自我概念、提升工作与生活的生涯平衡力、完善职业培养的激励机制”的模式, 探讨高校青年教师生涯发展的培养路径。

[关键词] 舒伯生涯发展理论; 高校青年教师; 职业生涯发展; 培养路径研究

[基金项目] 2018年度浙江省社科规划课题“浙江高校青年教师思想政治教育的人文关怀与心理疏导研究”(18GXSZ010YB)阶段性成果。

[作者简介] 郑彩莲, 温州大学商学院党委书记、副院长, 教授, 硕士生导师。

葛玲玲, 温州大学马克思主义学院硕士研究生。

一、舒伯生涯发展理论概述

1953年美国生涯发展研究者舒伯(Donald E.Super)在《美国心理学家》杂志发表文章, 提出“生涯”的概念, 之后形成了舒伯生涯发展理论。他认为“生涯”是生活中各种事件的演进方向和历程, 统合了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形态; 它也是人自青春期以迄退休之后, 一连串有酬或无酬职位的综合, 甚至包括了副业、家庭和公民的角色。^[1]该理论运用了发展心理学、差异心理学、角色理论和职业行为等多学科知识, 对生涯发展理论进行多方位系统化的研究, 最终把人生的发展阶段与职业发展成功地联系起来, 详细地描述了人生每个发展阶段可能遇到的问题, 为职业发展规划提供了生涯目标的理论基础, 可以帮助职工正确面对现实与处理职业发展中的困惑与矛盾, 充分实现优秀职工的人生价值。^[2]此理论还将一个人的职业生涯发展划分为一系列的生命阶段, 包括成长阶段(0—14岁)、探索阶段(15—24岁)、建立阶段(25—44岁)、维持阶段(45—65岁)和衰退阶段(65岁以上)等五个阶段^[3], 这五个阶段是可以和一个人一生的发展周期相匹配的, 在不同阶段每个人有着不同的重点发展任务。“自我概念、生涯发展阶段、职业循环发展理论、生涯彩虹图”四部分内容是此理论的重要组成部分。

“自我概念”是舒伯生涯发展理论中的核心概念, 它是指个人对自己的兴趣、能力、价值

观及人格特征等方面的认识。生涯发展的五个阶段是可以和人一生的发展周期相匹配的,在不同阶段每个人有着不同的重点发展任务。每个阶段并不完全和年龄相关,而且各阶段之间并不存在严格的界限,可能有交叉,在人生中的不同时期,都可以经历由这五个阶段构成的一个“小循环”,即职业生涯发展是一个循环往复的过程。生涯彩虹图是为了综合阐述生涯发展阶段与角色彼此间的相互影响,创造性地描绘出一个多重角色生涯发展的综合图形。彩虹图中清晰地呈现一个人的职业生涯发展与个人在发展历程的各个阶段中所扮演的各种角色互为影响,这些角色如儿童、学生、休闲者、公民、工作者、夫妻、家长、父母和退休者等。人在某一阶段对某角色投入越多,这一角色的成功概率会大一些,同时也可能导致另一角色的失败。舒伯称发展的各个阶段为生活广度,称个人扮演的角色为生活空间,生活广度和生活空间交汇成为生涯彩虹图,它描绘出了生涯发展阶段与角色彼此间交互影响、多重角色生涯发展的状况。

二、舒伯生涯发展理论:指导高校青年教师生涯发展的要义

(一) 用该理论指导高校青年教师生涯发展的意义

高校青年教师,处于舒伯生涯发展的建立阶段(25—44岁)。青年教师需要在这一阶段强化“自我概念”,即生涯发展过程的自我分化、角色扮演、职场探索及接受现实考验的一系列生涯进展。青年教师在主观动态发展的过程中探寻职业的最佳选择,通过承担具体的发展任务或角色划分,全面认识自身职业兴趣、能力、性格、价值观,本着其职业素养、教学、科研能力的积累,对高校“双一流”建设与人才培养持续做贡献,帮助自我更好地规划生涯发展之路。因此,在高校青年教师的培养过程中,从青年教师的发展需求出发,以舒伯生涯发展理论为指导,确立正确的生涯自我概念,掌握生涯发展阶段的特征,深刻认识职业循环发展的规律以及生涯彩虹图各角色彼此间的影响原理,建立相应的辅助制度,给予青年教师更多的人文关怀,必将纾解青年教师的生涯发展困境,提升青年教师的职业能力,助推生涯的全面成长,对于实现青年教师的职场价值有着极为重要的现实意义。

(二) 用该理论指导高校青年教师生涯发展的迫切性

1. 从生涯工作广度的上,青年教师有着生涯发展自身内动力的需求

从舒伯生涯发展理论工作广度的横向层面来分析,处于建立阶段的青年教师通过前两个阶段的积累与打拼,到了第三阶段依次获得硕士、博士学历或学位,通过高校教师选聘,获得相对稳定的工作,具备了在生涯发展舒适圈里生活与工作的基本条件,生涯发展迎来了这个时间段理论意义上的高峰。但是,高校在“双一流”建设的过程中,对于青年教师需具备“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”四有好老师的高标准严要求,^[4]在科研、教学、地方服务、人才培养等方面竞争激烈,并非如己所愿地朝既定的职业发展目标前行。青年教师在实际工作中,不同程度地存在科研能力薄弱、教学能力得不到学生认可、社会服务力不强、职称评定竞争力不够、生活角色所赋予的压力纾解不当等情况,出现工作兴趣不高、工作效率低下,自我效能感差,价值认同感低等职业倦怠与职业失落现象。因此,青年教师必须对自己的职业生涯做好阶段性的规划,充分认识工作广度的特点,领悟“建立阶段”的重要发展任务,既要看清上一阶段的努力是在为下一阶段做准备,同时也要放在横向上做比较,清晰地认识到同一阶段的其他“青年教师”生涯目标精准,核心优势明显所带来的竞争压力。青年教师需要持续努力,从内生动力上找需求,综合提升“学高为师,身正为范”的师德素质,深刻认识师德师风建设的重要性和紧迫性,发挥青年教师师德师风建设的主动性和自觉性,^[5]要提升专职教师的业务技能,以求得生涯发展的再一次蜕变。

2. 从生涯工作深度上, 青年教师有着职场与生活角色平衡的需求

从舒伯生涯发展理论工作深度的纵向层面来分析, 生涯彩虹图中每一发展阶段与角色彼此之间的影响, 而每个人一生大致围绕着“儿童、学生、休闲者、公民、工作者、夫妻、家长、父母、退休者”等九种角色来扮演, 承担的社会责任呈倒“U”型, 高校青年教师在此阶段至少扮演着七八种角色, 既有学校发展的任务, 又有家庭与生活的多种责任, 在倒“U”型中处于顶峰值, 如果角色处理得当, 职场生活两不误, 良性互动彼此成就; 否则将导致某一重要角色的失败容易引发后续严重的失衡连锁反应。比如, 青年教师因繁重的工作事务而无法照顾家人与陪伴孩子而留有遗憾。因此, 以舒伯生涯发展理论为指导, 引导高校青年教师要正确认识每个阶段扮演的角色以及角色间的互为影响, 精准判断角色的轻重与任务的缓急关系, 科学统筹、合理安排, 在规定的时段完成生涯表单上每一个角色所应完成的任务, 应对工作与生活的挑战, 更好地平衡职场与生活。

3. 从生涯工作成熟度上, 青年教师有着科学认识职场多种影响因素的需求

从工作成熟度的综合层面上来理解, 是指建立在一种生涯整合观念之上的生涯发展综合体, 生涯发展在各个阶段的呈现是个人、家庭、社会与其他多种因素共同作用的结果, 强调的是主客观的相互作用。处于建立期的高校青年教师分为两个小时期, 第一个小时期为25—30岁阶段, 第二个小时期为31—44岁阶段。在第一个小时期内, 大部分青年教师将会遇到初入教职时内外环境的不适应状态, 还有一部分青年教师有着多年的海外教育背景, 容易出现中西方文化与价值观多元化的碰撞, 以及教育理念上的差异等派生的适应问题、融合问题、心理冲突问题, 以及因科研、教学、工作经验欠缺等现实困惑而感到不满意。在第二个小时期内, 青年教师的工作趋向稳定, 或业绩优良, 在这个阶段发展的任务是统一、整合、稳固并求上进, 更多地考虑如何稳住当前的岗位并固定下来, 但依然面临着稀缺的学术资源竞争与主客观因素的影响问题。因此, 引导高校青年教师参照高校发展之需, 把握影响其生涯发展的综合因素, 协助青年教师评估自我成长的环境与氛围, 做好阶段性的生涯发展管理, 并为下一阶段的生涯发展决策提供方向, 完善职业生涯发展的“自我概念”, 充分发挥良好的社会支持系统在其生涯发展中的作用, 并趋向生涯成熟。

用舒伯生涯发展理论指导高校青年教师生涯发展具有重要意义与迫切性, 唯有解决好青年教师生涯发展中的困惑, 方能为高校高质量发展积蓄力量。

三、当前高校青年教师生涯发展的困境

一直以来, 高校党委坚持党管人才的原则, 重视青年教师人才队伍建设, 人才发展环境得到了很大的改善。但通过笔者的访谈与观察, 当下依然存在着青年教师对内外职业发展目标的认识不够、高校对青年教师职业发展的引导不足、青年教师自身难以纾解职业与非职业角色带来的重压等问题, 既影响着青年教师自身的发展, 也阻碍了高校的高质量发展。

(一) 青年教师自身对内外职业发展目标的认识度不够

高校青年教师的职业生涯发展目标是内外职业发展目标的统一。其中内部职业发展目标指青年教师所具备的从事该职业的职业基本素养与职业能力的发展, 其发展的实质是不断趋于职业专业化, 如高校教师所应具备的职业兴趣、职业性格、职业能力、职业价值观, 尤其是师德, “三全育人”理念与课程思政的落实; 外部职业发展目标指高校青年教师对职业生涯发展中外在需求的期待, 如高校的定位、发展战略、学校文化、校训精神、职称评聘、工资待遇、工作环境等外在客观条件。^[6]笔者从访谈中得知, 在青年教师中不同程度地存在着对内外职业发展目标的认识不够、结合度不强; 存在职业发展目标定位不准、阶段性发展目标不明确; 完成任务的途径不通

畅、执行力不强等情况,生涯发展的预期目标不理想,导致对职业生涯发展愿景图的茫然。

(二) 高校对青年教师职业发展的引导不足

教师的职业培养是一个连续、一体化的过程,青年教师职业阶段所特有的心态、需求与信念,将经历上岗适应期、快速成长期和高原发展期三个阶段。笔者通过对浙江省W高校青年教师的个案访谈获知,青年教师入职后的第一阶段为上岗适应期,即刚入职的1—3年内,首先要接受教育学、心理学的岗前专题培训,并且要考取教师资格证,逐渐由学习者身份向教育者身份转变,达到初步适应高校工作环境和教师综合业务要求。但由于诸多青年教师在求学阶段未受过师范专业的系统训练,对教育学、心理学的知识储备不够,对备课、授课技巧的把握不足,甚至未能一次性顺利通过教师资格证的考试,其原因是高校职能部门或二级学院在新教师上岗适应期内,“传帮带制度”的引导不足,或未实施有效的督促机制与提前预警。同时对00后学生的个性认识不足,对专业特点的了解不够,对课程思政的实践性理解不透,尤其是留学归来的青年教师,将会遇到授课方式与教育理念如何适应中国化课堂的问题,课堂纪律要严把意识形态关,初入职场的各种不适应将考验着青年教师职业发展的方向选择。而这些有可能存在的问题与意识形态的风险研判,相关职能部门未能及时做好梳理并告知青年教师做更充足的适应准备。第二阶段为快速成长期,从初步适应期转入快速成长期的青年教师,精力充沛、时间充足、发展势头迅猛,如何保护好青年教师的创造热情与产出率,涉及高校是否有科学的人才考核与激励机制、良好的科研环境与工作条件。考核与激励机制不科学,将会出现人才流失的可能。面对快速成长期青年教师的高能产出,高校的人才考核与激励机制未能同步跟进,人才引进后留不住、用不上的情况普遍存在。第三阶段为高原发展期,青年教师将会存在高比例的僵持状态,难以突破自我,心态失衡,甚至出现职业倦怠。高校各级党组织与职能部门面对该阶段的职业困境,给予的人文关怀与心理疏导是欠缺的,帮助该群体共同寻找工作的意义与价值引导是不足的。

(三) 高校青年教师难以纾解职业与非职业角色带来的重压

青年教师职业角色的压力来自于高校严苛的考核机制、教育对象的评价以及自我加压等多方面。当前,高校在“双一流”建设的过程中,需要更多的青年教师成为国家一流专业与课程建设的主力军,打造精品课,培养优质人才,取得科研的标志性成果。但学校管理规范,工作标准严,脑力工作持续时间长、考核条目细,科研要求高,职称晋升条件苛刻,00后的学生管理难,学生“学评教”分数的使用价值偏高,因过细过严的考核制度给青年教师带来极大的职业角色压力。以Z高校引进新教师的考核要求为例:在入职的前3年即首个聘任期享受副教授待遇,若在首个聘期内未取得副教授的职称,则从下一个聘任期开始降级发放福利待遇,并扣回前一聘期的福利待遇,很多青年教师难以完成考核任务,只能接受降级的考核结果。这种硬考核机制对于高校的发展甚有必要,但一定程度上影响了青年教师的职业效率与职业幸福感,出现职业厌倦与焦虑情绪,甚至出现价值感的缺失,严重者将产生无力感与自卑心理。非职业角色的压力来自于现实生活中各种角色所承担的责任,如作为成年人的角色需要组建家庭、作为家长需要考虑孩子的就学,作为配偶需要考虑照顾家族成员,作为一名职场人需要考虑同事间人际关系的处理,作为一名普通公民遇到高房价、高消费的同时而薪酬偏低等现实生活的困境,青年教师的薪酬普遍存在收入与学历背景的不匹配的问题,基础物质需求难以得到充分保障,这些因素均使“月光族或工蜂族”的青年教师的思想更易波动,精神压力更大。^[7]

四、用舒伯生涯发展理论指导高校青年教师职业生涯发展的对策

针对高校青年教师生涯发展的困境,以舒伯生涯发展理论为指导,从“指导青年教师建构

健康成熟的‘自我概念’，做好职业规划；提升青年教师的工作与生活的平衡力，增强组织的归属感；完善青年教师培养的激励机制，为职业生涯可持续发展续力”等层面做立体式的路径探讨，从根本上清晰青年教师职业目标的选择、实现的路径、生涯愿景的落地，充分发挥党组织的制度优势，予以适度的人文关怀与心理疏导，努力探索新时代高校青年教师的培养路径，为高校引得进、留得住、用得上人才提供切实可行的方案与借鉴。

（一）用舒伯生涯发展理论指导青年教师建构健康成熟的“自我概念”，做好职业规划

“自我概念”是指人的兴趣、才能、认知各不相同，正因为有这些差异的存在，人选择的职业领域也当然有所不同。^[8]高校青年教师已进入成人期，自我概念已转化为成熟的职业生涯概念，所做的职业选择承载着高校“双一流”的建设与人才培养的重任。因此，高校需要引导青年教师建构良好的“自我概念”，培养清晰明确的自我认知，更好地确立并实现生涯发展的阶段性目标。第一，人事部门对初入职场的青年教师要做职场“自我概念”的引导。入职前后，请职业生涯的辅导老师运用生涯测试工具帮助青年教师做相关的测评与分析，比如霍兰德职业兴趣测试。将测试类型与青年教师的生涯需求做好职业分类建档，举行不同需求的职业专题辅导培训或研讨会，引导青年教师将个人发展与学校发展相结合做好职业生涯规划。第二，通过“传帮带”机制帮助青年教师构建职场成熟的“自我概念”。对于初入职场的青年教师，会有一种刚获教职的暂时放松感，对可持续生涯发展规划意识并不明确、不主动、不严谨，对教书育人、科研创新的认识尚为不足，为避免出现生涯衔接上的断链，需要高校做及时的入职引导，为青年教师提供思想引导与成长指引、传授把握方向、把握大势、把握全局的政治能力，增强青年教师的政治担当，教育引导他们在学校事业发展中实现个人价值。^[9]以笔者所在单位温州大学为例，每年开学初为青年教师举行隆重的入职欢迎仪式，进行专题的师德师风培训，实施“一对一”传帮带的导师制，为青年教师初入职场做好科研、教学的引导。同时还帮助青年教师从兴趣、能力、性格、价值观等方面做自我探索，从高校发展规律出发，加强青年教师职业使命感与责任感的确立，使青年教师充分认识高校教职的工作意义与价值，自觉加强师德师风的内涵建设，让青年教师将“四有好老师”作为追求，成为大学生思想品德与专业成长路上的引路人，合理科学地细化每一阶段的发展目标，开始构建适合自己的工作领域。第三，对入职已有一些时间的青年教师，要引导他们扬长避短，充分发挥其优点与特长，在各自擅长的教学科研领域，更加明确地做好探索、制定目标、强化执行力，更好地统整、稳固研究领域。

（二）以舒伯生涯发展理论提升青年教师工作与生活的“平衡力”，增强组织的归属感

处于建立阶段和职业能力黄金期的高校青年教师，至少扮演着七八个角色，有工作的角色、家庭的角色、社会的角色，需要不断地在各种角色之间进行切换、调和。他们既洞察到了社会的一些运行法则，又不断地从中探索最佳职业角色，打造属于自己的职业核心竞争力，以寻求达到工作与生活的平衡。青年教师对工作与生活的平衡，主要取决于他们能否在工作和生活中找到自我展示的机会，以及职业效能感所带来的愉悦感。第一，高校要创造良好的环境，帮助青年教师提高个人工作的能力，提升工作满意度，实现自我价值，这也是职业生涯发展最核心的。工作满意度，源于青年教师自身在产学研上付出的努力、所具备的能力与水平，取得的成就、学界的认可，以及职业兴趣、职业性格与职业价值观的综合体现。高校教师发展中心、科研管理部门、人事部门与各二级学院要联合建立健全青年教师成长的培训体系，通过一整套科学有效的举措。如入职岗前培训、示范课观摩与评课、课程思政课展示、教学技能大赛等，帮助青年教师尽快融入高校工作环境，掌握00后大学生的个性与特点，熟悉高校工作内容与工作形式，提升青年教师的教学工作能力与教育质量。让每一位青年教师加入一个科研团队、研究所，需要学校通过宣讲会、交流会、论坛等形式，为青年教师的生涯发展搭建平台，提供专业的指导与服务。对于刚刚起步的青年教师，学校可以通过设立专项科研基金的办法，

使他们尽快开展科研工作,树立学科互涉协同发展的发展理念,^[10]学院层面可以定期组织本学科学术委员会专家听取青年教师科研进展报告,^[11]为青年教师科研工作“把脉问诊”,提升青年教师的研究能力与科研水平。第二,推行青年教师关爱工程。为青年教师提供人文关怀与心理疏导,提升生活平衡力。仍以笔者所在单位温州大学为例,党委引领工会、共青团、妇联等群团组织,开展一系列关爱青年教师活动,如单身青年“鹊桥联谊会”、心理健康讲座、家人关怀计划、开展适合青年教师的文体活动,实施优秀“红娘”奖励机制,关心青年教师的婚姻问题,缓解青年教师的生活压力,帮助青年教师理性对待并解决生活中出现的各种新矛盾、新问题,以取得工作与生活的平衡,使得这一阶段的职业发展目标更加坚定与稳固。第三,建立有效的沟通机制。如成立“青年教师联谊会”,架起青年教师与组织沟通的桥梁,发挥朋辈间的互帮互助,或使用微信交流群、QQ等社交平台,实现即时在线沟通。也可推行非正式场合的教师谈心制,青年教师所在学院的党政领导定期约青年教师谈心,可选择在轻松舒适的工会之家,提供咖啡、茶水等饮品,倾听青年教师的所思所想所虑,鼓励青年教师大胆提想法、谈思路、谈困难,有针对性地予以帮助与支持。第四,营造更多具有仪式感的活动。如为刚入职的青年教师举行入职欢迎仪式、佩戴校徽、签订师德师风协议书、进行师德宣誓,增强生涯“角色”的使命感与荣誉感;为在教书育人上取得突破或获得荣誉的青年教师举行表彰活动,保护与激励青年教师工作的热情。高校各级组织本着尊重与服务的初心,通过这样一系列的举措,既注重青年教师业务水平,又关注青年教师个人生活质量,使得青年教师的工作与生活的平衡力进一步提升,综合满意度得到提高,以增强青年教师的组织归属感。

(三) 以舒伯生涯发展理论完善青年教师培养的激励机制,为职业生涯的可持续发展蓄力

舒伯生涯发展理论,注重人的全面发展,强调人的一生是职业角色与非职业角色协调发展的一生,从而使人生有更多自我实现的可能性。因此,高校青年教师的激励机制通过内部和外部合力刺激青年教师奋发向上,为青年教师提供多层次的激励措施。第一,建立专业与行政晋升的双激励机制。青年教师在开启高校教职生涯发展的途中,将接受职业兴趣、职业能力、职业价值观的真正考验,呈现出教学科研能力与行政能力的不同发展形态,喜欢与擅长的内容将会出现明显的差异,青年教师将对其工作的场景表现出满意、焦虑、厌倦的情绪,并考虑是否调整职业发展路径。专业与行政双渠道晋升激励机制的建立,为青年教师提供职业生涯双维发展的晋升通道,为有学术追求的青年老师创造优良的学术环境。如加强学术共同体的内部制度建设,厚植学术至上的学科文化,强化学术人的身份归属感,增强青年教师的学术信念。^[12]让具备“政治强、业务强、管理强”的“三强”青年教师到干部队伍中发展,最大程度解决青年教师因职业兴趣与职业发展不协调造成的职业失衡,以调动青年教师的能动性,吸引并留住优秀青年教师。第二,完善物质与精神相结合的激励机制。处于生涯发展建立期的青年教师,有着物质与精神方面的高需求,初始阶段可能会偏重于经济利益,使得部分青年教师在坚守教师身份的同时采取变通的方式,试图兼得“鱼”和“熊掌”。他们运用外部劳动力市场的基本逻辑,通过大量兼职、接受校内外其他职位等资本转化实现职业资本的变现。^[13]因此,要合理设计刚入职的青年教师的基本薪酬,适度提高工资待遇,强化薪酬的保障功能,使得青年教师有一个较好的生活水准以确保能安心工作。同时根据业绩表现细化激励政策,如配以“多劳多得、优绩优酬”“低职高聘”的灵活机制,使得青年教师在良好的竞争环境中成长,业绩突出者享有更丰厚的薪酬待遇。而青年教师有着自我实现的追求,渴望成就感与被尊重感,精神激励不可或缺,因此,社会与高校要创造对青年教师的赏识与乐心工作的环境,创造高校青年教师价值最大化。第三,开展优秀青年教师选树活动。对优秀青年教师教书育人的事迹做好宣传与展示,给予优秀青年教师更多的进修培训机会,授予各类竞争性的青年荣誉称号等,如“青年学者奖”“青春榜样教师风采展示”等,营造学生“向师性”的氛围。通过以上培养青年教师的

激励机制,增强青年教师的职业荣誉感,为青年教师职业生涯的可持续发展蓄力。

参考文献:

- [1] 邱美华,董华欣.生涯发展与辅导[M].台北:心理出版社,1997:75-77.
- [2] 王丽洁.优秀员工职业发展的常见困惑及破解之道——基于舒伯生涯发展理论视角的透视[J].领导艺术,2016(10).
- [3] 张洪烈.舒伯生涯发展论的评析及应用[J].云南财经大学学报,2010(4).
- [4] 人民网.习近平与北师大师生座谈提出“四有”好教师标准[EB/OL].[2014-09-10].<http://politics.people.com.cn/n/2014/0910/c70731-25631746.html>.
- [5] 胡亚敏,王谦,王爽,等.“双一流”背景下高校青年教师的生态发展路径探析[J].高等工程教育研究,2019(S1).
- [6] 郭平,杨越.高校青年教师职业生涯发展现状与对策研究[J].中国青年研究,2010(7).
- [7] 王神龙,魏芬.上海市属高校理工科青年教师职业发展现状调研与分析——基于10所上海市属高校的调查[J].高等教育研究学报,2019(1).
- [8] 庞诗琪.舒伯生涯发展理论评析及其启示[J].科技文汇,2018(11)(下).
- [9] 刘幸菡,邱晓飞,王文杰.深耕高校青年教师思想政治工作“责任田”[J].中国高等教育,2021(1).
- [10] 陈亮.学科治理能力现代化:“双一流”建设的逻辑旨归[J].高校教育管理,2019(16).
- [11] 唐生玉.高校青年教师培养:挑战、任务与策略[J].现代教育管理,2020(1).
- [12] 任可欣,余秀兰.生存抑或发展:高校评聘制度改革背景下青年教师的学术行动选择[J].中国青年研究,2021(8).
- [13] 罗兴奇.学术职场变革背景下高校青年教师的职业发展问题[J].教育评论,2019(9).

责任编辑:马超

勘误声明

因期刊排版和校对时间的相对紧张,2021年第5期本刊出现1处错误,现向文章作者及广大读者致歉,并更正如下:

1. 目次页最后一篇文章

原标题为:新企业的情境特征对绩效的影响研究——基于340份江西样本的统计验证
更正为:青年创业者的创业能力模型及效能研究——基于340份江西样本的统计验证