

主编 / 黄艳芳 副主编 / 王 屹

教师职业生涯

发展与管理



JIAOSHI ZHIYE SHENGYA FAZHAN YU GUANLI

人生真正的乐事是胜任有兴趣的工作，而且，工作的质量往往决定生活的质量。教师职业的挑战，是日复一日、年复一年、平淡而又极其平凡的工作生活。要想在旷日持久的平凡中感受到工作的伟大，在重复单调的过程中享受到工作的乐趣，必须热爱自己的工作岗位，规划自我发展的目标。教师是一个同样需要特别关爱的群体。因为，教师的工作状态不仅仅事关其自身，而且事关下一代乃至国家、民族。关注教师职业生活，关心教师专业成长，关怀教师职业幸福，善莫大焉！

责任编辑 | 梁小勤

责任技编 | 黄珊虎

封面设计 | 广大迅风艺术

徐俊霞 钟钟



ISBN 978-7-5633-9776-1



9 787563 397761 >

定价: 28.00 元

主编 / 黄艳芳 副主编 / 王 屹

教师职业生涯

发展与管理



GUANGXI NORMAL UNIVERSITY PRESS
广西师范大学出版社

· 桂林 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

教师职业生涯发展与管理 / 黄艳芳主编. —桂林:
广西师范大学出版社, 2010.8
ISBN 978-7-5633-9776-1

I. 教… II. 黄… III. 教师—职业—研究
IV. G451

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 145602 号

广西师范大学出版社出版发行

(广西桂林市中华路 22 号 邮政编码: 541001)
网址: <http://www.bbtpress.com>

出版人: 何林夏

全国新华书店经销

桂林日报印刷厂印刷

(广西桂林市八桂路 2 号 邮政编码: 541001)

开本: 720 mm × 960 mm 1/16

印张: 17.25 字数: 257 千字

2010 年 8 月第 1 版 2010 年 8 月第 1 次印刷

印数: 0 001~1 000 册 定价: 28.00 元

如发现印装质量问题, 影响阅读, 请与印刷厂联系调换。

教育是一个使教育者和受教育者都变得更完善的职业,而且,只有当教育者自觉完善自己时,才能更有利于受教育者的完善与发展。正如苏联教育家捷尔任斯基所说:“为别人照亮道路,自己必须放出光芒。”没有教师生命质量的提升,就很难有高的教育质量;没有教师的主动发展,就很难有学生的主动发展。从某种意义上说,一个教师能够得到、享受职业生涯过程中的满足和愉悦,能够充分展现人在职业生涯中的生命价值,在现阶段更为迫切和具有现实意义。

然而,在教育研究和实践中,人们更多研究的是“育人”,而教师如何“育己”的问题,却往往被忽视。人们意识里似乎身为教师就自然是“模范公民”,就理所当然“蜡炬成灰泪始干”。事实上,教师需要成长。无论是从职初新教师走向专家型教师,还是积极追求教师的人生幸福,或是成就学生的幸福,或是信息时代的多元知识结构,或是与时俱进的终身学习,都是对教师成长的现实要求。

不少教师能够将工作目标与人生奋斗目标有机统一在职业生涯的过程之中,不断发现教育的意义、职业的尊严和自身的价值,在劳动过程中和在劳动成果上享受到了创造与勤奋、体验与前瞻的愉快;当然也有一些教师在职业生涯中不思进取,得过且过,误人子弟,一辈子都无法在职业生活中创造和享受到教师这一特殊职业的欢乐和尊严;还有一部分教师面对教育改革潮流和随之徒增的职业压力,陷入了不同程度的职业倦怠之中。

孟子曾把“得天下英才而教育之”列为君子有三乐中的一乐,可见教师应该是一个幸福的职业。如果教师的职业生涯能给教师一种与成长有关的幸福,教师每天带着幸福来到学校,下班时又都能收获幸福回家;新教师带着幸福走上讲台,数十年后又能带着满满的幸福离开——这不管是教师最大的愿景。

有句歌词唱得好“幸福不是毛毛雨,不会自己从天上掉下来”。一个教师要想生活得充实、踏实和幸福,就必须要有自己的目标以及有一个为达到目标的奋斗过程。而这个目标和过程需要教师主动去规划,主动去实施,在创造性的奋斗过程中找到教师职业对于社会而言的外在价值与对于从业者教师而言的

“内在生命价值”之间统一的基点,找到教师可能从工作中获得“外在”与“内在”相统一的尊严与欢乐的源泉。

教师职业幸福感的获得离不开外部条件的支撑。仅仅是因为身为教师、喜爱教师职业和辛勤工作,是不能无条件地、自发地幸福起来的。因此,为教师营造一种学习与成长的氛围,创设一个民主、宽松的环境,构建学习型和谐校园、培养学习型教师,让每一位教师都有自我满足和成功发展的机会,这便是学校为教师职业生涯幸福创设的条件和场景。

从管理角度来说,学校的高质量必须有教师的高素质来实施,只有每个教师个体发展了,才能有学校的发展和学生的发展,因此,学校职业生涯管理实质上是一种学校与教师共同发展的管理思想、管理方法和管理技术。

共同的事业,可以使人产生奋发向上的巨大力量;共同发展目标,最能激励人心、凝聚人心。《教师职业生涯发展与管理》一书,以教师与学校“共赢”的理念,阐述了教师职业生涯管理基本理论与方法流程,分析了师范生、幼儿教师、中小学教师、普通高校教师及职业院校教师的职业能力和职业生涯发展策略,勾勒了教师职业生涯发展的管理过程,既有教师职业理论探索,也有对国内外职业生涯管理实践经验的借鉴,更有对教师职业生涯发展与管理的理性审视。本书适用于教师职前培养和职后培训,也可供教育行政部门、教师教育研究者、学校教师管理人员作为工作参考。

教师职业生涯发展与管理,将在我国学校管理中不断展现新的前景。

目录

◀第一章 绪 论	1
第一节 教师职业生涯发展	1
第二节 教师职业生涯管理	4
第三节 教师职业生涯管理研究概述	12
◀第二章 教师职业生涯发展阶段论	16
第一节 教师职业生涯周期	16
第二节 教师成长的影响因素	27
第三节 基于生涯周期的教师发展策略	36
◀第三章 教师职业能力与素质	41
第一节 教师的职业能力	41
第二节 教师的职业素质	52
◀第四章 教师职业生涯规划	65
第一节 教师职业生涯规划的内涵	65
第二节 教师职业生涯规划的策略	72

第三节 教师职业生涯规划的设计	74
◀第五章 师范生职业生涯发展	89
第一节 师范生职业生涯规划	89
第二节 师范生从教能力培养	103
第三节 师范生求职与应聘技巧	111
◀第六章 幼儿教师职业生涯发展	121
第一节 幼儿教师工作	121
第二节 幼儿教师职业能力与素质	127
第三节 幼儿教师职业生涯规划	135
◀第七章 小学教师职业生涯发展	139
第一节 小学教师工作	139
第二节 小学教师职业能力与素质	146
第三节 小学教师职业生涯规划	149
◀第八章 中学教师职业生涯发展	153
第一节 中学教师工作	153
第二节 中学教师职业能力与素质	160
第三节 中学教师职业生涯规划	164
◀第九章 普通高校教师职业生涯发展	169
第一节 普通高校教师工作	169
第二节 普通高校教师职业能力与素质	179
第三节 普通高校教师职业生涯规划	184

◀第十章 职业院校教师职业发展	188
第一节 职业院校教师工作	188
第二节 职业院校教师职业能力与素质	199
第三节 职业院校教师职业生涯规划	204
◀第十一章 教师职业生涯与创办学校	207
第一节 创办学校是一种人生挑战	207
第二节 创业准备	210
第三节 创办学校的程序	218
◀第十二章 学校职业生涯管理	229
第一节 学校职业生涯管理工作流程	229
第二节 学校职业生涯管理体系	233
第三节 学校职业生涯管理策略	241
◀第十三章 教师职业生涯的困境及克服	243
第一节 教师职业生涯的困境及原因	243
第二节 教师职业生涯困境的克服	249
◀第十四章 教师职业生涯发展与终身学习	254
第一节 教师终身学习的意义	254
第二节 教师终身学习的内容	257
第三节 构建教师终身学习体系	260
主要参考文献	264
后 记	267

第一章 绪 论

人才是第一资源,教育质量的高低乃至整个教育事业的成败,从根本上讲,都取决于教师队伍的素质。要使每一个学生都得到充分的发展,就要使每一个教师都得到发展;要使每一个教师都得到发展,就要发现每个教师的发展需要,为他们提供有效的发展机会;要使每一位教师都拥有有效的发展机会,学校就应该成为教师发展学校。

第一节 教师职业生涯发展

当一个人选择并且从事一种职业时,其职业生涯就意味着开始。职业生涯是指一个人一生中所有与工作相联系的行为与活动,当然,也包括相关的态度、价值观、愿望的经历过程。

职业生涯理论在 20 世纪 90 年代中期从欧美国家传入中国。^① 一般意义上,我们所理解的职业(occupation)就是人们所从事的某一具体行业,它体现的是一种社会的分工,社会根据发展的需要预设各种行业,个人选择参与其中,同时职业也是社会与个人或组织与个体的结合点。^② 职业生涯定义的演变经历了三个阶段:第一阶段,20 世纪 50 年代末至 60 年代初,由于人们面临的是对不同职业的选择,故职业生涯被理解为工作选择;第二阶段,20 世纪 60 年代至 70 年代中期,职业生涯的概念被理解为一个入一生可能拥有的不同职业;第三阶段,20 世纪 70 年代后,生涯(career)不仅被理解为职业生涯过程,还主张与职业生活和企业生活发展统一起来,故取人生、生涯的意思较合适。职业概念随着时代转变,从单纯个人终生所从事的工作,扩展为个人一生的发展历程。^③

教师作为一种特殊的职业,要获得职业生涯的成功,就必须通过有效的职业生涯发展,走向职业目标的实现。

① 李锋,王德清. 当议学校对教师生涯的管理[J]. 视野理论纵横,2006(9).

② 龙立容. 职业生涯管理的结构及其关系研究[M]. 武汉:华中师范大学出版社,2002.

③ [美]加里·德斯勒. 人力资源管理(第六版)[M]. 北京:中国人民大学出版社,2003.

一、教师职业生涯发展的意义

职业生涯发展,是指为达到职业生涯规划所列出的各种职业目标而进行的知识、能力和技术的发展性活动。在职业生涯发展的过程中,一个最为重要的原则是个人与组织之间的相互配合,这种配合程度集中表现为职业发展对个人和组织的需要与利益的满足程度。教师职业生涯发展是教师一生中连续不断的、教师个人生涯规划与学校组织生涯管理交互作用的过程。在这一过程中,学校应认清办学定位与将面临的挑战,进而寻找适当的资源来达成学校发展目标,教师则必须清楚自己的优劣势与能力,知道自己应该如何在学校中贡献所长。

教师职业生涯与教师专业发展有一定区别。教师专业发展是指教师在专业素质方面不断成长和追求成熟的过程。它既指专业素质各个方面(专业态度、专业知识、专业能力)的一起成长,也指一个有步骤和阶段性的成长过程。教师职业生涯是教师专业发展的上位概念。它们的区别在于生涯包含的内容更广,它不仅对教师的专业发展提出目标,还从心理、生活、精神的层面提出目标,使发展目标带有情感和价值性。

教师职业生涯发展,是教师成长理论中的一种新的观念。在职业竞争日趋激烈的社会里,教师职业生涯发展具有重要意义。

(一)激发教师职业生涯动机,以适应现代教育的发展

随着时代发展,现代教育发生了全新的变化,即从应试教育转向素质教育、从阶段教育转向终身教育,同时,如何管理现代学生,也成为当代教师面临的新问题。教师的职业要求越来越高,教师必须不断充实自己,适应时代要求,胜任时代赋予的重任。

培养一支适应现代教育发展的教师队伍,重要的是激发教师的职业生涯动机,教师职业生涯发展的驱动力在于教师热爱自己的职业、有职业追求,而不是外在考核、评职称、奖金等。苏霍姆林斯基说过,校长工作的秘诀就是通过研究让教师对自身的工作发生兴趣。真正好的教师一定是对自己的工作有兴趣的教师。教师对工作本身在多大程度上实现自我价值的感受(即职业认同)是教师职业生涯发展的动因,而教师职业生涯发展意识取决于教师的职业价值取向、教育观念、伦理与人格方面素质等因素。因此,通过激发教师内在积极要求发展的动机,能够促使教师不断反思,不断探究,不断进取,主动适应社会发展需要。

（二）开发教师潜能，促进教师自主发展

教师职业生涯的发展可以看做是教师“育己”的过程，其职业生涯发展如何，决定了教师的生命质量和教育质量。通过职业生涯规划，能够促使教师对自己的特性、能力、专业技术、知识等影响职业生涯的要素进行可观的、准确的评价，明确发展方向，克服职业发展的盲目性，预测到自身发展前景，了解所处的发展空间，最大限度地挖掘个人潜能，改善所有职业生涯阶段上的个人与组织的匹配过程。更好地创造自我价值和社会价值，从而得到自我实现的满足感。

（三）增强教师职业幸福感，提升教师的人生价值

一个教师能够得到、享受职业生涯过程中的满足和愉悦，就会产生幸福感，就会充分展现人在职业生涯中的生命价值。要进入这种境界，他的职业生涯应该是处于持续的、与时俱进的发展状态。

从根本上说，教师职业生涯的发展是与社会的发展相一致的，这种一致性表现为教师向社会贡献自己的德才，从而促进社会利益发展并满足个人职业发展的需求。也就是说，教师作为知识的传递者，其职业目标是“育人”，教师作为一个个体，其人生目标应该是“育己”，通过各种方式完善自己，为社会作出自己应有的贡献来实现自己的人生价值。教师要将“育人”与“育己”结合起来，才能达到职业生涯发展与人生价值实现两者的统一。

二、教师职业生涯发展的特点

职业生涯发展的普遍规律，对于教师也同样具有指导作用。但教师职业生涯发展有其自身特点。

（一）专业化

教学是非常复杂的劳动，教师职业的专业化特点要求教师努力成长为专家，不仅要成为本专业领域理论与实践的专家，还要成为教育教学的专家学者，形成教学专长和职业专长。

（二）自主性

教师应能够独立于外在压力，制定适合自己的专业发展目标、计划，选择自己需要的学习内容，而且有意愿和能力将目标与计划付诸实施，并表现出实施自我教育的意愿和能力，能在个人标准基础上对自己的专业发展实施评价。

（三）个性化

教师的职业生涯发展是追求个人职业成功并从中得到满足的自主行为，尽管有各种影响因素的制约，但个体的职业生涯毕竟反映个人的职业心理品质和

发展通道。另外,教师的工作中大量个别化的研究性、创造性活动。因此,教师的职业生涯发展是个性化的。

(四)动态性

一方面是指不同历史时期、不同社会背景、不同教改背景要求教师的职业能力适应动态变化的需求。另一方面是指教师的职业生涯发展是一个持续不断的过程,也是一个体现出螺旋式上升趋势和发展阶段的动态过程。

第二节 教师职业生涯管理

教师职业生涯管理是学校人力资源管理的重要内容之一,它是指学校开展和提供的用于帮助和促进教师实现其职业发展目标的行为过程,包括职业生涯规划、开发、评估、反馈和修正等一系列综合性的活动与过程。由于教师职业生涯管理的内容包括职业目标的选择和有效实现职业目标的途径,所以它不仅决定个人一生事业成就的大小,也关系到学校目标的成败。学校通过对教师的职业生涯管理,不但保证了对未来人才的需要,而且能使人力资源得到有效的开发。同时,由学校承担教师职业生涯管理的责任,帮助教师正确地作出职业生涯的抉择,树立坚定的职业生涯成功的信念,有助于提高教师对学校的满意度和激励他们对职业发展目标的忠诚。

一、教师职业生涯管理的任务

学校应把教师的发展看成是学校发展的重点,应把教师素质的发展当做学生发展、学校发展和社会发展的前提。因为学校的发展是学校教师发展的结果,教师教学水平的好坏直接影响到学校的办学质量。因此,学校应把教师职业生涯管理作为学校人力资源管理的核心。只有教师的职业能力得到提高,才能使学校综合办学质量提高到一个新的层次,才能使学校在其他同等水平学校的竞争中处于相对优势的地位,从而促进学生的全面发展,最终服务于社会。

教师职业生涯管理的意义在于促进教师的全面发展,以教师的心理、生理、智力、技能、伦理等人的潜能开发为基础,以工作内容的确定和变化、工作业绩的评价及工资待遇、职称、职务的变动为标志,及时地满足教师的实际需要。这是一个综合的、动态的人力资源管理过程。

由于学校组织的特殊性,结合学校教师的职业特点,教师职业生涯管理的任务主要表现在以下四个方面:

(一) 实施教师能力的长期开发

教师由于其职业特点,被认为是最为稳定的职业之一,因为一旦教师进入编制,教师的流动率就会相对较低,这也就是说,学校需要对教师进行长期开发,这也为学校稳定有序地进行教师职业生涯设计和实施职业生涯发展长期战略提供了有利条件。

(二) 协调教学与科研的关系

教师的发展有教授专业知识和学术研究两个方面,在当前整体的教育环境下,学校由于受经费和编制的影响,致使教师的工作量偏大,从而使得很多教师没有充足的时间投入到自己的学术研究中去,即使有了研究课题,但也无法有更多精力作出有质量的研究。教师职业生涯管理的首要工作,就是建立同一学科下的教学与科研互相促进机制,协调好教师教学与科研的关系,用科学的方法使教师在保证教学质量的同时也能有科研活动的时间,使教学功能最大化。

(三) 利用教师的主观能动性,不断开发教师潜能

教师职业的专业素养和专业知识的需要随着教育政策的不断变化以及学科知识不断丰富而不断提高的。由于政策和知识的不断更新,教师就要不断调适自我以适应教育教学工作的需要,目的是为了和专业的发展现状保持一致,这样他们就会利用自己的主观能动性来改进工作和学习的状态。所以,在学校职业生涯的开发与管理的工作中,与职业生涯发展密切相关的教师继续教育与潜能开发制度必须紧密配合。

(四) 有针对性地选择开发管理方法

由于教师的各方面的心理在不同年龄阶段是不同的,所以教师的职业生涯开发和管理就必须要根据其不同职业生涯阶段的特点来进行职业生涯的规划。对青年教师来说,他们对教育事业充满憧憬,渴望得到别人的认可,知识和体能处在顶峰阶段。这个阶段教师管理的重点是要突出其学科方向的明确性和工作的挑战性,让其能学有所用;对中年教师来说,工作和性格相对稳定,对教育教学也有了相当程度的了解,但容易出现吸收新知识缓慢、工作懈怠等一些中年教师的问题,所以这个阶段教师管理的重点是强调工作中的成就感和职业培训开发,一方面可以更新教师的知识,更好地与最新教学方法接轨,拓展自己的眼界,另一方面能防止其在工作中对教学产生懈怠、排斥、无成就感的情况;对老年教师来说,资历和阅历是他们的教育资本,但由于体力、精力以及思维等能力的退化,这个阶段教师管理的重点是考虑如何发挥他们的经验优势,更好地培养新人以继承他们的知识财富,将他们的几十年的宝贵教学经验传授给年青一代教师,保证教育的连贯性。

二、教师职业生涯管理的原则

教师职业生涯管理以人的全面发展为中心,以满足人的需求为目的,始终以为人实施对象。因此,教师职业生涯管理应坚持以下原则:

(一)最佳贡献区原则

最佳贡献区原则即个人发展、学校发展与社会发展相结合的原则。教师职业生涯管理要寻找教师个人发展与学校发展的利益结合点,找到既有利于教师个人发展,又有利于学校发展的最佳贡献区。

(二)人格价值平等原则

教师职业生涯管理中向教师提供的发展信息、教育培训机会、任职机会、职称晋升机会、评优机会等方面的条件标准,保持高度的透明度,体现人格价值平等,公正、公开、公平竞争和发展,维护教师的整体积极性。

(三)全员参与原则

教师职业生涯管理规划的制订和实施,都要由学校各级管理者和教师共同参与完成,保证符合学校和教师双方的意愿与要求,保证职业生涯开发与管理的全员参与性和可行性。

(四)时间坐标原则

教师职业生涯管理要有明确的时间观念,对职业生涯的每一个发展目标都必须明确标记两个时间:开始执行行动方案的时间和目标实现的时间。如果没有明确、具体的时间规定,就会失去控制,丧失开发管理的现实意义。

(五)发展创新原则

教师职业生涯的成功,不仅仅是教师专业技术职务的提升,更有工作内容的转换或责任范围的扩大、工作创造性的增强等内在质量的变化。一个教师职业生涯目标的实现就是其潜能充分发挥的过程,这一过程需要创造性成果和发展性成就加以证明。

(六)全过程多角度评价原则

教师职业生涯的管理应进行全过程多角度的综合性评价,因为人的发展是分阶段的,教师的职业生涯目标也是分阶段完成的。在教师职业生涯开发管理过程中要不断促使教师实现阶段性目标,以保证其每阶段都感到过得充实,有一种满足感和成就感,这就要通过评价来实现。同时成功的职业生涯战略应使教师在职业生涯、个人事务(如身体健康、心理平衡)和家庭生活三方面共同发展,从而为学校发展作贡献,这也是教师职业生涯评价的目标。

三、教师职业生涯管理的作用

(一)有利于留住人才

在知识经济时代,人才的竞争愈演愈烈,如何在竞争中吸引人才、留住人才,是摆在学校人力资源管理部门面前的一项重要课题。在进行学校教师职业生涯发展计划过程中,学校与教师相互沟通和协商,倾听彼此的声音,营造出一种民主、自由的工作氛围和宽松、和谐的人际环境,能激发教师的工作热情和激情。学校还可以根据教师的职业生涯规划,对教师进行必要的指导和帮助,使教师在奋斗的过程中感受到学校对他们的关心和爱护,这必然会提高学校的向心力和凝聚力,增强教师的归属感,帮助学校从感情上留住人才。^①

(二)有利于实现高层次激励

马斯洛需要层次理论指出,人的需要从最低层次的基本生理需要,依次经过安全需要、社会需要、尊重需要,最终达到自我实现的需要。调查表明,现在的学校教师在考虑经济利益的同时,更侧重于追求事业上的成功和自我价值的实现,生存需要、安全需要、社会需要和尊重需要不再成为学校教师的主导需要。许多教师在选择工作单位时,更多的是看重事业发展的空间、自我价值实现的环境因素及可能性。因此他们更希望引入职业生涯规划,只要自己付出努力,学校就会为自己提供一个不断上升和发展的空间,使自我价值得到体现。这种精神上的激励是高层次的激励,效果更加明显,作用也更加持久。

(三)有利于学校合理配置人力资源

学校与教师一起进行职业生涯发展规划,可以使学校与教师之间加深了解,根据教师的实际情况,结合学校的环境,有针对性地提供丰富的人力资源开发渠道,制定切实可行的开发计划,如青年教师的学历进修、课程进修、现场锻炼,老教师的专业知识更新培训,骨干教师的外出访问、考察、进修等。这些培训和进修可以通过教师职业生涯规划有计划、有步骤地进行,有针对性地进行人力资源的培养和开发,避免盲目性。合理的人力资源配臵既能使教师的能力得到有效发挥,又能使学校的目标得以实现。从教师的职业生涯发展,可以了解和发现教师的性格特点、专业特长、兴趣爱好及理想目标等客观情况,为他们分别规划出教学、科研、管理等不同的发展道路,可以有针对性地为他们创造实现个人目标的工作环境和条件,使人尽其才,避免人力资源的浪费。^②

① 孔颂华,潘学兵.高校教师职业生涯规划探析[J].井冈山医学专学报,2008(5).

② 熊雯.学校教师职业生涯规划管理的思考[J].郑州航空工业管理学院学报,2008(4).

四、教师职业生涯管理的内容

教师职业生涯管理应围绕以人为本的管理理念,坚持以教师的全面发展为中心,结合学校的实际,从识人、育人、用人、发展人等多层面,逐步形成学校人力资源开发与管理的常规。其主要内容可以概括为以下几个方面:

(一)进行教师职业生涯发展规划

实施职业生涯管理,关键在于教师的职业发展意愿需要与学校的教师成长规划相匹配。从学校方面来说,重要的是要创造适合教师发展的职业环境,构建能实现教师抱负的职业发展体系。因此,学校一方面要充分分析学校改革与发展的社会条件,阐明学校用人及与人的管理相关的宗旨、原则和程序,另一方面要了解教师的兴趣、爱好、对现任岗位的意见及职业发展方向,帮助教师分析其职业生涯远景,自身的优、劣势,职业发展的外部环境等。并通过教师职业生涯发展规划的设计,进行教师发展资质评价和学校职业生涯通路审视。

教师发展资质评价,就是从知识技能、道德观念、个性潜能及工作业绩等方面,分别比照其现任岗位和高一级岗位的要求做综合评价,以确定该教师是否具备发展潜力。职业生涯通路审视,就是对现有职业生涯路径设计中教师可能的运动方向、发展路径、发展速度、发展长度等做具体分析。同时,要与教师沟通个人发展计划,听取教师意见,并确定个人职业定位,确定职业发展行动计划。另外,为应对教师因对现任职位不满而可能产生的心理压力,学校有必要为教师提供职业咨询服务。

(二)设计教师职业生涯发展路径

再好的个人职业生涯规划也需要以学校的职业生涯路径为依托才能实现,所以,设计学校中的多重职业生涯通路,是为教师职业发展搭建平台的过程。学校应根据工作性质和岗位特点,结合学校的组织结构、人力资源计划和薪酬制度等,将各类岗位划归为几大系列。如划分为教学工作、班主任工作、行政管理等三大系列,即三个职业阶梯。并为各阶梯的岗位设立等级,确定各等级的名称和能力标准。如教学工作系列,可设计骨干教师、专业带头人、教学名师等,规定各级教师的能力特点,重点突出核心能力和贡献区域,以体现同一阶梯不同等级间的差异性。

(三)建立教师职业生涯发展制度体系

建章立制能够为教师职业生涯管理的有效实施提供依据,增强操作性、秩序性和公正性。教师职业生涯管理的制度体系应包括各种有助于实现教师职业发展的制度设计。