



新教师入职辅导

——系统解决新教师专业发展问题的方法

XINJIAOSHI RUZHI FUDAO

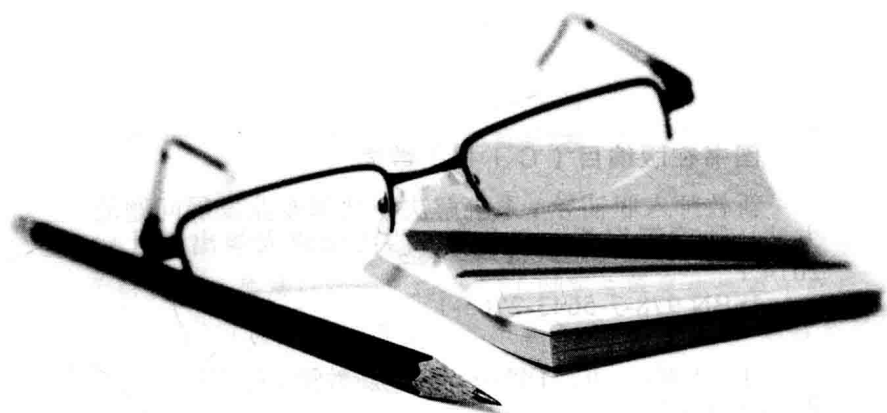
XITONG JIEJUE XINJIAOSHI ZHUANYE FAZHAN WENTI DE FANGFA

钟璞 李清树 刘群 梁爽 编著



西南交通大学出版社

[Http://press.swjtu.edu.cn](http://press.swjtu.edu.cn)



新教师入职辅导

——系统解决新教师专业发展问题的方法

钟璞 李清树 刘群 梁爽 编著



西南交通大学出版社
[Http://press.swjtu.edu.cn](http://press.swjtu.edu.cn)

图书在版编目 (C I P) 数据

新教师入职辅导：系统解决新教师专业发展问题的方法 / 钟璞等编著. —成都：西南交通大学出版社，2014.1

ISBN 978-7-5643-2765-1

I. ①新… II. ①钟… III. ①新教师—师资培养
IV. ①G451.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 280861 号

新教师入职辅导

——系统解决新教师专业发展问题的方法

钟 璞 李清树 编著
刘 群 梁 爽

责任编辑	吴明建
助理编辑	宋彦博
特邀编辑	张少华
封面设计	蝌蚪数媒
出版发行	西南交通大学出版社 (四川省成都市金牛区交大路 146 号)
发行部电话	028-87600564 028-87600533
邮政编码	610031
网 址	http://press.swjtu.edu.cn
印 刷	成都勤德印务有限公司
成品尺寸	170 mm × 230 mm
印 张	15.25
字 数	275 千字
版 次	2014 年 1 月第 1 版
印 次	2014 年 1 月第 1 次
书 号	ISBN 978-7-5643-2765-1
定 价	48.00 元

图书如有印装质量问题 本社负责退换
版权所有 盗版必究 举报电话：028-87600562

编著者的话

“新教师入职辅导”，是当今世界教师教育的一个重要内容和发展趋势。它将教师的培养与发展从以往的“二段式”（即职前师范生培养+职后继续教育）发展为“三段式”（即职前师范生培养+新教师入职辅导+职后继续教育）的培养与发展方式。

近年来，我国的教师教育专家和教师教育实践者（包括新教师本身）也在积极地进行着“新教师入职辅导”的实践。他们认为，“新教师入职辅导”作为教师教育中的一个特定阶段和一种特殊形式，在帮助和促进新教师有效发展方面是一个重要而有效的支撑平台；同时，他们也提出，希望能够建构起一种具有一定普适性的新教师入职辅导模式，这种模式结构合理、易于操作、效果相对稳定，以使“新教师入职辅导”更好更广泛地在我国新教师的成长与发展过程中起到推动作用。

实际上，“新教师入职辅导”不是通常所指的对新教师进行短期的岗前培训或指导，而是特指对入职时间在5年之内的职初教师，由学校或相应人员，根据其个人发展特点和特质，运用教师职业生涯发展规律，以3~5年的时间作为辅导周期，系统地帮助新教师有效成长的一种形式和一个过程。

《新教师入职辅导——系统解决新教师专业发展问题的方法》一书，是四川省教师教育研究中心科研资助金研究项目“新教师入职辅导模式研究”（TER2008-024）的成果之一。在历时四年多时间的研究中，我们对国内外大量的新教师入职辅导文献进行了分析研究，对当前我国新教师在职业适应与发展方面的现状进行了调查，并且对中小学校开展的各具特色的新教师入职培训经验进行了总结。

研究与事实表明，新教师入职辅导是教师职业生涯发展的一个重要阶段，也是一个重要课题。教师职业生涯发展的状况是否良好，在很大程度上与其在入职之初，尤其是在入职开始的1~5年之内，是否受到了比较系统的入职辅导有很大的关系。国外许多教育机构已经将新教师的入职辅导规范化、系统化，将其作为教师教育“三段式”的重要组成部分。因此，抓住新教师的入职辅导问题，加强研究，是推进教师发展，推进学校发展，乃至推进教育发展的一项重要而有效的策略。在我国逐步推进素质教育的今天，研究新教师的入职辅导问题，显得尤为迫切。这样的研究及其实践，既具有一定的理论价值，也具有重大的实践意义。

在本书中,“新教师入职辅导”是一个有特定内涵的概念,也是一个有特定要求的实践操作活动。本书从新教师入职辅导的概念、目标入手,探讨了新教师入职辅导的内容和模式,并对模式的应用等方面进行了较为系统的概括与总结。在本书中,我们强调科学性与实践性相结合的原则。同时,我们也希望本书能在新教师发展的理论和实践之间架起一座桥梁。

本书认为,对新教师的辅导应以新教师的发展为本,必须全面关注新教师的成长。不仅要关心新教师的专业进步,而且还要关心他们心理和人格的健全发展;不仅要注重新教师对当下教育教学任务的适应,而且还应注重他们整个职业生涯的发展。就新教师的培训教育现状而言,关心前者甚于后者。在以往诸多关于新教师的培训帮扶计划中和实施计划的过程中,我们较少看到对新教师终身发展与深层次的心理关怀及辅导的内容。在这些培训中,一方面提出对新教师的教育要遵循新教师发展的规律,要尊重每一位新教师,另一方面却对新教师的心理以及职业生涯发展规律知之甚少。这常常使得许多新教师的培训教育措施流于形式,口号多于行动,虚名多于实效。于是,在新教师培训教育方面的不少老大难问题一直没有得到很好的解决。现在,教育界越来越多的人认识到了这些问题,认识到“新教师的入职辅导”是促进新教师职业发展不可缺少的重要组成部分。新教师入职辅导不仅是一种行之有效的促进新教师发展的方法,更重要的是体现了以人为本的教师发展理念,反映了当代教师教育的潮流。这必将给教师教育,尤其是促进新教师发展方面带来深远的影响。

我们将新教师入职辅导作为一项系统解决新教师发展问题的实践活动。新教师入职辅导将在3~5年的周期里,根据不同新教师的特点,有计划地、系统地对新教师进行教学适应辅导、人格心理辅导、生活心理辅导与职业生涯发展辅导,其形式包括个别辅导、团体辅导、教育教学过程中的辅导等。新教师入职辅导以学习心理学、发展心理学、职业生涯发展阶段理论等为理论支撑,同时又为这些理论在教师教育领域的应用开辟了广阔的天地,使这些理论在实践中充分发挥指导功能,体现理论的价值,并找到理论发展的生长点。

纵观国内外的新教师入职培训与教育,一般表现为两种形式:一种是规范深入的形式,以几年时间为一个辅导周期,系统地培养职业素质,促进新教师全面健康的发展;一种是应急式的形式,即仅解决新教师的适应问题,着重于解决新教师最需解决的上课问题。前者是主导形式,后者是辅助形式。在新教师的入职辅导中,必须主辅结合,方可相得益彰。本书的内容就体现了国内外对新教师入职辅导的这一共识。这反映在如下两个方面:

第一，从新教师入职辅导的规范、积极形式方面看，本书用了一定的篇幅来阐述学习、发展心理等方面的问题，介绍了西方各种有影响的学习理论。这些丰富的理论内容，是新教师入职辅导的重要支撑。之所以如此安排，其目的就在于让新教师以及对新教师进行辅导的辅导者们，能从正面了解和把握教师心理的特点与规律，以便加强辅导与自我辅导，培养与提高新教师乃至整个教师群体的职业素质，为教师的终身发展打下坚实的基础。

第二，从新教师入职辅导的应急形式方面看，本书也用了一定的篇幅来分析新教师的发展问题，包括适应、教学失败、过度焦虑等。本书还专辟两章探讨新教师教学问题的特点与类型，以及教学困难的诊断与指导。这两章内容既具有一定的理论性，也紧密结合实践，有一定的可操作性。

实际上，着眼于新教师的发展，促进新教师个体和职业生涯的健康发展，也应从上述两方面来认识。职业生涯发展辅导本身就是探讨如何为新教师的终身发展设计蓝图，如何为实现理想、走向成功提供阶梯。从积极意义上讲，也可称为发展性目标，即通过提高新教师的教学、生活、人际交往和社会适应等方面的专业素养和心理素质，充分开发他们的潜能，促进他们心理和职业健康发展；从消极意义上讲，也可称为防治性目标，即通过对新教师问题的预防、矫治，进而促进其心理和职业健康发展。本书撰写以发展性目标为主，防治性目标为辅。因此，我们在新教师入职辅导中，强调如何让新教师热爱教师专业，学会解决问题，掌握教学策略；在人格心理辅导中，着眼于从新教师健康心理培养的角度，讨论新教师的行为与适应、情绪、人际交往等问题。

在我们看来，要讨论新教师的发展问题，应当有个范围，即不是一般的广泛的讨论，而是研究职业素质正常水平，亦即针对进入学校具有进行正常教学基础的新教师的发展问题，超出这个范围的教师发展问题，则不应在讨论之列。

影响新教师发展问题的原因是多种多样、错综复杂的，但归结起来，不外乎两个系列，即客观原因和主观原因。这两个系列原因的划分是相对的，两者往往处在彼此制约、相互消长之中。有些原因本身就包含有客观与主观两种成分。比如，“教学适应问题”这一影响新教师发展的因素，就既是客观的，又是主观的，即它一方面确实是客观存在的，另一方面，它又可能是新教师心理的、主观的原因造成的。单以教学适应来说，不同的新教师会有不同的感受与体验。而主观与客观这两个方面又是相互影响的。

影响新教师发展问题的心理原因也是多种多样、错综复杂的，归结起来，也不外乎两个方面，即心理适应因素与职业心智因素。在心理适应因素方面，也可能是两种情况，一是职业发展的积极性没有激励发挥出来；一是它的某个因素出现了问题，如情绪障碍、意志障碍、焦虑、人格适应不良等。在职业心

智因素方面,可能又有两种情况,一是由于某种主客观原因,其正常职业心智没有发挥出来;一是职业心智因素出了毛病,如职业技能需要的心智因素出现了问题,等等。作为新教师入职辅导的应急消极形式来说,重点在于帮助适应、教学出现困难的新教师解决问题,让他们的心理适应因素、职业心智因素正常体现,投入教学。同时也应当注意调动新教师非智力因素的积极性,消除妨碍新教师职业心智正常发挥的客观条件,以便新教师全身心投入教育教学。这样教学的问题也就会迎刃而解。

本书还有一个很重要的特点,就是它是理论研究、实证研究与实践研究三者相结合的成果,符合并顺应国内外科学研究的走向。综合国内外的学术研究情况,任何科学研究都必须把理论、实证与实践研究结合起来。从哲学角度看,它体现了科学主义与人文主义交融的精神;从方法上看,它兼顾定量分析与定性分析。在新教师发展问题的研究中,我国长期以来存在着一种倾向:强调实用主义,忽视了科学与人文精神;重视实证研究,看低理论研究与实践研究;定性分析所得结论多,定量分析不够。本书中相关内容的研究,对于突破上述问题的束缚是有一定帮助的。

此外,理论通俗化也是本书着力之处。本书既可供对新教师进行入职辅导的辅导者使用,也可供新教师自己学习使用。本书尽量以教师容易理解的语言介绍理论,消除教师对理论敬而远之的心理。当然,语言的简洁并不是论述简单的同义词,它往往意味着深刻。如爱因斯坦的相对论中有关质量与能量的关系问题,用 $E=mc^2$ 的公式来表示,非常简洁,但却包含极其深刻和丰富的内容。

本书的基本着眼点是“以解决问题为中心”。如前所述,新教师入职辅导是一项对操作性要求很高的实践活动,它的主要价值在于解决问题。本书尽量贴近新教师的教育教学实际,力争具有较强的可操作性,并对新教师的发展具有直接的指导意义。当然,这些问题的解决,也要以一定的理论为基础。

本书也有益于为教师们拓展学术视野。新教师入职辅导是研究教师、服务于教师的领域。从广度上讲,它所涉及的知识领域是极其广泛的,不仅仅是心理学、教育学、教学论,还包括系统论以及职业生涯周期理论等。因此,我们用了一定的篇幅介绍了这些领域与新教师辅导相关的问题。从深度上讲,相关理论的有关分支学科在近几十年里,也有了长足的进展。有些领域的前沿成果为学校新教师入职辅导研究的深化,提供了方向。例如,在新教师入职辅导的理论基础章节中,介绍了生成学习论、建构主义学习论;在相关理论介绍中,介绍了内隐记忆、舒伯的生涯发展等理论。

目 录

绪 论 教师“专业”概说	1
一、“职业”与“专业”	1
二、教师职业生涯周期与教师专业发展	4
第一章 新教师入职辅导概论	10
一、“辅导”与“新教师入职辅导”	11
二、新教师入职辅导的系统观	13
三、新教师入职辅导的主要功能	18
四、系统观指引下的新教师入职辅导与传统新教师入职培训的比较	20
第二章 新教师入职辅导的理论基础（上）	25
一、系统理论	25
二、学习理论	29
第三章 新教师入职辅导的理论基础（下）	50
一、需要层次理论	50
二、成就动机理论	53
三、归因理论	55
四、生涯发展理论	60
五、内隐记忆的研究	66
第四章 新教师入职辅导的模式	71
一、新教师入职辅导模式建构的价值取向	71
二、新教师入职辅导模式的建构要素	73
三、新教师入职辅导模式的构成	76
四、新教师入职辅导流程图	79
第五章 新教师入职辅导的背景分析	81
一、新教师的辅导“需要”分析	81
二、新教师入职辅导内容分析	91
三、新教师个体情况的分析	100
第六章 新教师入职辅导的过程	111
一、辅导目标的设计	111
二、辅导策略的设计	126
三、辅导媒体的设计	138

第七章 新教师入职辅导的评价	152
一、评价方案的制定	152
二、评价工具的选用	154
三、评价资料的收集和分析	154
四、评价结果报告	156
五、评价面面观	156
六、总结性评价	157
七、形成性评价和总结性评价的关系	158
八、评价和辅导具体目标之间的关系	159
九、新教师自我评价	160
第八章 新教师教学困难的诊断与辅导	161
一、新教师教学困难概说	161
二、新教师教学困难的特点	170
三、新教师教学困难的类型	176
四、新教师教学困难的诊断	179
五、新教师教学困难的辅导	187
六、教学困难教师的辅导策略	191
第九章 新教师的师德修养	193
一、师德的概念及其基本属性	193
二、师德与法律	196
三、教师劳动的特殊性	197
四、教师劳动的特殊性与师德的规定性	205
五、教师职业与教师发展	211
六、教师职业道德与教师发展	215
第十章 学校在新教师入职辅导中的特殊作用	218
一、校长在新教师入职辅导中的作用	218
二、学校行政管理部门在新教师入职辅导中的作用	219
三、同事支持的作用	223
四、新任教师的自身作用	227
五、评 估	230
参考文献	232
后 记	235

绪 论

教师“专业”概说

我们都认识到：新教师在入职初期能否顺利实现由师范学生到合格教师的角色转变，不仅影响到新教师任教学校工作的顺利开展，同时也会影响到新教师自身职业生涯的发展，进而很大程度上影响着他们将成为什么样的教师。因此，自 20 世纪 60 年代起，新教师的入职指导问题就引起了一些国家的重视，并逐渐成为了一个世界性的教师教育重要课题。

但是，新教师入职辅导的成效性取决于什么因素？在长达几十年的探索过程中，该领域的研究者与实践者都注意到了一个问题：在对新教师进行辅导的过程中，对教师的“职业”与“专业”的认识问题是影响辅导最终成效的根本问题。

一、“职业”与“专业”

在教师发展问题上，从关注“职业”和“专业”的差异，到开展关于“教师专业”和“教师专业化发展策略”的研究，人类已经经历了一个半世纪的时间。19 世纪中期，当欧美国家迅速地从农业社会向工业社会转变的时候，新兴行业、新的职业层出不穷。人们开始关注新兴职业发展所带来的社会生产和经济生活上的新变化，人们开始注意和研究职业的分类。1893 年著名的法国社会学家涂尔干（E.Durkheim，1858—1917）写下了他的博士论文《社会分工论》，专门研究社会分工和职业问题。从此，社会学家们开始

研究专业的形成和特性，研究专业（专门职业）与职业（一般职业）的评价标准。^①

（一）“专业”及其标准

较早系统研究“专业”的社会学家卡尔·桑德斯认为，专业的形成可以追溯到中世纪的行会组织。他指出，“所谓专业是指一群人在从事一种需要专门技术的职业。专业是一种需要特殊智力来培养和完成的职业，其目的在于提供专门性的服务”。^②根据这个定义，卡尔·桑德斯指出，最古老而又最典型的专业是牧师、医生和律师。有学者认为，如果说这三大专业是古老而传统的专业，那么工程师、机械师、药剂师、会计师、经理人等等，则是工业革命和现代社会造就的新专业。

1933年布兰德斯指出，评判专业的标准应该是：“专业是一个真实正式的职业；为了充实这一职业，必要的上岗前的训练以职能为特质，包括知识和某些扩充的学问，它们不同于纯粹的技能，专业主要供人从事为他人服务，而不是从业者单纯的谋生工具。”^③1948年美国全国教育协会强调，作为一个“专业”应该符合以下八条标准：

- （1）专业实践属于高度的心智活动；
- （2）具有特殊的知识领域；
- （3）受过专门的职业训练；
- （4）经常不断的在职进修；
- （5）视工作为终生从事的事业；
- （6）行业内部自主制定规范标准；
- （7）以服务社会为最高目的；
- （8）设有健全的专业组织。

二战以后，许多学者力图区别“专门职业”（即“专业”）和“一般职业”（即“职业”）之间的差异，阐述区别专门职业和一般职业的基本特征。李普曼等人都曾经在这方面做过深入的研究，提出重要的标准。表 0.1 就是他们提出标准的差异。^④

① [美]Ralph Fessler, Judith C. Christensen:《教师职业生涯周期——教师专业发展指导》，中国轻工业出版社 2005 年版，第 1 页。

② 台湾师范教育学会：《教育专业》，师大书苑有限公司 1992 年版，第 9 页。

③ 赵康：《专业、专业属性及判断成熟专业的六条标准》，《社会学研究》2000 年第 5 期。

④ [美]Ralph Fessler, Judith C. Christensen:《教师职业生涯周期——教师专业发展指导》，中国轻工业出版社 2005 年版，第 11 页。

表 0.1 专业与职业的差异

专 业	职 业
工作实践以专门知识和专门技术为基础	工作实践以经验和技巧为基础
工作过程需要心智和判断	工作过程以重复操作为特征
专业工作者需要接受高等教育，学习高深学问和专门知识	一般从业人员通过学徒培训即可
工作需要不断更新知识	工作中日益熟练和灵巧
从业资格不易获得	从业资格容易获得
服务社会	谋生手段

（二）教师“专业”

根据上述的研究思路，自 20 世纪 60 年代以后，人们就开始认真地研究中小学教育是否是一个专业，中小学教师是否属于“专业人员”。尽管其中的争论是繁复而激烈的，但值得肯定的是，认为“教师是一个普通职业”的人越来越少。联合国教科文组织和世界劳工组织在 1966 年发表了《关于教师地位的建议》的文献。在这份文献中写道：

教育工作应该被视为一种专业。这种专业要求教师经过严格且持续不断地研究，才能获得并维持专业知识和专门技能，从而提供公共服务；教育工作还要求教师对其教导学生的教育和福祉具有个人的和共同的责任感。

从这段文字可以看到，教师职业符合学者对专业提出的基本标准，教师工作的性质和要求也表现出起码的专业特征，而明显不同于普通职业。

20 世纪 80 年代以后，世界各国的教育发展进入了一个新的时期。在这轮教育改革发展过程中，最早响亮地提出“教师专业化”问题，最早指出通过“教师专业发展”来实现教育改革思想，提高教育质量，保证学生优质教育，促进学生发展的组织和团体之一是美国“卡内基基金教育与经济论坛”。同时，美国另一个著名的教育基金会霍尔姆斯集团的教师工作组也连续发表了《明日的教师》、《明日的学校》和《明日的教育学院》三份研究报告，提出了建设教师“专业发展学校”的建议。这一建议可以被视为在教师发展中，将教师的职前教育与职后教育相贯通，并试图通过“教师专业发展学校”来提高新教师入职指导的实效性的最有力举措。

霍尔姆斯小组的建议不仅在美国掀起了建立“专业发展学校”的热潮，而且引发了世界各国对教师职业生涯的关注，掀起了世界各国的理论界和实践者将教师专业发展与教师职业生涯相联系的研究和实践热潮。^①

二、教师职业生涯周期与教师专业发展

教师职业生涯周期与教师专业发展的关系密切。如果一个教师终身都在从事教师的职业，那么，他的整个从教经历也就构成了他的职业生涯的全部。但是，所有终身都从事教师职业的人，他们的职业生涯有没有什么共同的、带规律性的特点呢？我们从埃里克森关于“人”的发展阶段理论中受到了启发。

（一）关于“人”的发展阶段及其生活周期阶段

1. 埃里克森关于“人”的发展阶段

埃里克森认为，在人的一生中，发展是呈阶段性的，不同的阶段被那些称为“关键期”或“转折点”区别开来。同时，埃里克森还认为，人的一生，其发展是有一定顺序的，在相应的顺序阶段中，人会表现出不同的冲突或危机。埃里克森把人生分成8个发展阶段，这些阶段及其冲突包括：

婴儿期（0~2岁）	信任对不信任
童年早期（2~4岁）	自主性对羞怯或怀疑
游戏期（4~7岁）	主动性对内疚
学龄期（7~12岁）	勤奋对自卑
青春期（12~18岁）	同一性对角色混乱
成人早期（18~25岁）	亲密对孤独
成人期（25~50岁）	生机勃勃对自我专注
老年期（50岁以上）	完满感对厌恶感、绝望感

埃里克森的年龄阶段划分虽然只是提供了人在发展的不同阶段的粗略指标，但是已经引起了公众的注意，并导致相当多的人据此进行自我诊断。^②

① [美]Ralph Fessler, Judith C. Christensen:《教师职业生涯周期——教师专业发展指导》，中国轻工业出版社2005年版，第1页。

② [英]瓦尔·西蒙诺兹，彼得·皮尔斯：《人格的发展》，上海社会科学院出版社2006年版。

2. 克鲁斯对成人各生活周期阶段的描述

克鲁斯综合许多与生活年龄周期相关的理论观点,概括出了成年人每个阶段的重要特征,见表 0.2。此表列出了成人每个年龄阶段对其个人生活的影响和对其职业生活的效应。事实上,我们在考虑成人的任何发展阶段时,这两个维度都是不可偏废的。

表 0.2 克鲁斯对成人各生活周期阶段的描述

阶段与年龄(岁)	标志性事件	精神任务	典型状态
离家 18~22	离家 作出新的生活安排 上大学 开始第一份全职工作	脱离家庭自立 确定同一性 确定性别角色 建立新的伙伴关系	“在家”和“离家”之间的平衡
进入成人世界 23~28	结婚 建立家庭 成为父母 被聘或被解聘或放弃工作 参加社区活动	把自己看作成人 发展和异性的亲密关系 改变最初的生活结构 建立梦想 找到职业导师	“做该做的事” 为未来而生活和建设 开始像个成人
寻找稳定 29~34	孩子入学 专业进步或考虑换职业 可能分居、离婚或再婚 可能重回学校	重新评价人际关系;再次检查生活结构和现有的义务;为成功而努力;追求稳定、安全和控制;追求个人价值;设立长期目标;接受成长中的孩子	“既然我在做我想做的事,那么这种生活的真谛是什么呢?” 关注秩序和稳定,并力求做到渴望设立长期目标,并实现它们
成为自主的人 37~42	重要的提升 摆脱职业导师 负起三代人的家庭责任,如未成年的孩子和年迈的父母 女性:身处空巢家庭;接受职业教育	面对现实 面对死亡事件;感觉自己已在变老 改变对老板、配偶和职业导师的依赖 重新评价婚姻 重新评价个人的优先考虑因素和价值观	热情不在 男性更有教养,女性更武断 “我所做的事正确吗?还来得及改变吗?”

续表 0.2

阶段与年龄(岁)	标志性事件	精神任务	典型状态
安定下来 45~55	专业达到顶峰 成为职业导师 孩子成家;成为祖父母 或外组父母 新的爱好和兴趣 体力限制;进入更年期 积极参加社区活动	自我意识感增强, 自我能力评价提高 重新建立家庭关系 喜爱自己的选择 和生活方式 重新检讨生活结 构和自我之间的合 适程度	“也许晚了,但在 后半生还有我愿意 做的事情” 生命中最好的时光
成熟期 57~64	可能失去配偶 健康问题 准备退休	在剩下的生活时 间里达到目标 接受并适应变老 的过程	情感与人际关系的 成熟;配偶显得日 益重要;更重视自娱 自乐
生活评价 65以上	退休 体力下降 经济发生变化 新的生活安排 朋友或配偶的死亡 日常生活发生重要改变	追求真诚,抵抗沮丧 接受自我 生活空闲 反复讲述配偶的死	评价各种成熟 渴望每天分享人 们的欢乐与悲伤 家庭是重要的 死亡已在眼前

伯力克在研究职业人的职业生涯周期时,也提出了要将人的生物发展阶段与社会结构以及职业人在职业生活中遇到的事件联系起来的观点。他认为,随着社会规范的变化,人们的职业生涯周期的内涵也会发生相应的变化。他主张:

成人生活路线上的主要标志性事件(也就是那些按顺序先后出现的标志性事件)通常更倾向于社会性的而不是生物性的,即便是基于生物性的,这些标志性事件的意义也通常是与他人有关,而不是与自身有关。如果心理学家要试图找到所有个体随着年龄增长而产生的人格变化顺序,不仅要参照生物钟而且还要参照“社会钟”,尤其是年龄及与年龄相称的行为的社会定义。^①

① [美]Ralph Fessler, Judith C. Christensen:《教师职业生涯周期——教师专业发展指导》,中国轻工业出版社2005年版,第3页。

(二) 关于教师的职业生涯周期阶段

学者们认为,教师作为一个生物人,同时更重要的是作为一个职业人,他的个人生活和职业生涯必然要受到个人生活和职业生涯中所遇到的、按顺序出现的标志性事件的影响,这样的影响使教师的职业生涯出现周期性的变化。

教师职业生涯周期的概念一经提出,就引起了众多学者的兴趣。自20世纪70年代起,就有不少的专家学者对此进行了广泛而深入的探讨和研究。到目前为止,有关教师职业生涯质性的资料库正开始形成,专家学者不仅对教师职业生涯周期中所呈现的教师发展历程提出了很多新见解,而且逐渐建构起了一些被教师教育界普遍认同的教师职业生涯周期的模型,其中比较全面的是拉尔夫·费席勒等人根据社会系统理论而建构的教师职业生涯周期的阶段及其模型(见表0.3)。^①

表 0.3 教师职业生涯周期阶段

职业生涯阶段	阶段特性	表现形式
职前期 (在大学求学阶段)	某一特定专业角色的准备阶段	通常是指在学院或大学里的初始培训阶段,可能也包括为扮演新角色或承担新任务而接受的在培训
职初期 (从教的头几年)	教师在任教学校系统中的社会化时期	这时,新教师经历争取学生、同事和教学督导人员的认可,并且试图在处理日常问题和事物上达到一个舒适和安全的水平
能力建构期	正努力提高辅导技能和才智	他们找到了新的教学材料、方法和策略。教师容易接受新观念,积极参与各种工作坊和座谈会,并主动报名参加研究生课程学习。他们渴望改进自己各方面的技能
热情成长期	充满热情和对工作的高度满足 在为学校确定合适的在职教育活动中,这些教师常常起支持和协助作用	教师的工作能力已经达到了较高水平,但他们的专业能力还在继续进步。他们热爱工作,盼望到学校上班,希望和学生交流,并不断寻求新方法来丰富教学
职业挫折期	教师的挫折和幻灭,“倦怠”	随着工作满足感变弱,教师可能会对自己为什么从事这份工作提出疑问
职业稳定期	教师进入了职业生涯的高原期	此阶段中的一部分教师人对辅导拥有有选择的热情。一部分教师开始停滞不前,不再愿意追求完善与成长

① [美]Ralph Fessler, Judith C. Christensen:《教师职业生涯周期——教师专业发展指导》,中国轻工业出版社2005年版,第41~42页。

续表 0.3

职业生涯阶段	阶段特性	表现形式
职业消退期	教师在准备离开专业岗位	一部分教师在愉快的回忆曾经体验过的美好经历。另一部分教师则处在不愿终止教师工作的痛苦当中
职业离岗期	指离开辅导工作后的一段时间	这个阶段包括退休，或由于各种原因而离开教学岗位

（三）教师职业生涯周期的动态特征

拉尔夫·费席勒等人通过对教师职业生涯周期全面和展开的描绘，把职业生涯周期概念置于个人和组织因素影响的脉络中。依靠这种方式，我们得以形成这样的观念：教师职业生涯周期是动态的和可变的，而不是静止的和固定不变的。这种模型提出，职业生涯是一个行进的过程，这个过程受到环境因素（包括个人的和组织的）的影响。职业生涯周期按阶段行进，本身不是以固定的步子，照线性方式发展的，而是在对个人和组织环境因素做出反应中，以动态方式前进的（见图 0.1）。

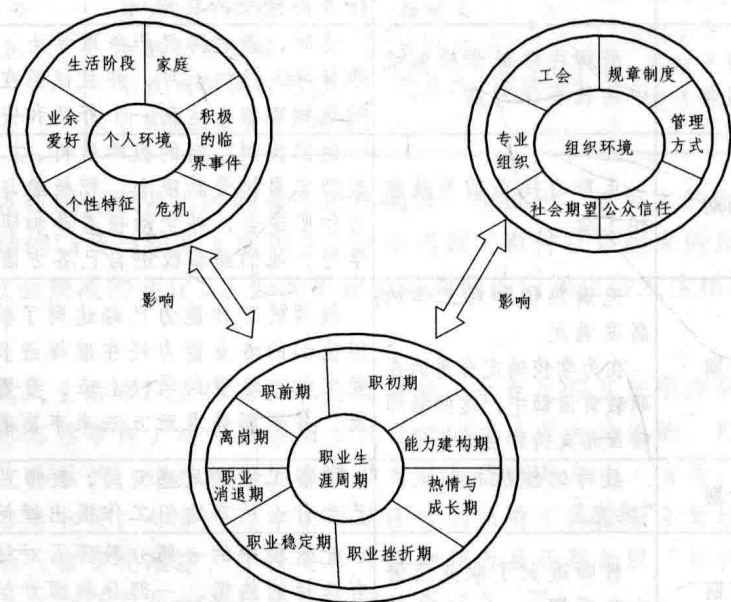


图 0.1 教师职业生涯周期的动态特征^①

^① [美]Ralph Fessler, Judith C. Christensen:《教师职业生涯周期——教师专业发展指导》，中国轻工业出版社 2005 年版，第 36 页。