



教师职业生涯发展 与心理健康

JIAOSHI ZHIYE SHENGYA FAZHAN YU XINLI JIANKANG

主编 方中雄 刘维良



首都师范大学出版社



教师职业生涯发展 与心理健康

JIAOSHI ZHIYE SHENGYA FAZHAN YU XINLI JIANKANG

主编 方中雄 刘维良

G45
90

首都师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

教师职业生涯发展与心理健康/方中雄,刘维良主编. —北京:首都师范大学出版社,2006.8

ISBN 7-81064-983-3

I. 教... II. ①方... ②刘... III. ①教师—修养 ②教师—心理卫生 IV. ①G451.6 ②G443

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 083109 号

教师职业生涯发展与心理健康

JIAOSHI ZHIYE SHENGYA FAZHAN YU XINLI JIANKANG

责任编辑:静 云

首都师范大学出版社出版发行

地 址:北京西三环北路 105 号

邮 编:100037

电 话:82658013(发行部)

网 址:www.cnup.cnu.cn

E-mail:cnup@mail.cnu.edu.cn

北京市彩虹印刷有限责任公司印装

全国新华书店发行

版 次:2006 年 8 月第 1 版

印 次:2006 年 8 月第 1 次印刷

幅面尺寸:148 mm×210 mm

印 张:8.375

字 数:220 千

定 价:12.80 元

前 言

教师职业生涯发展和教师心理健康是目前教师教育和教师培训中的重要内容，本书以教师职业生涯发展为背景，以教师心理健康理论为基础，广泛运用了多学科知识，探讨教师职业生涯发展与教师心理健康的关系。在此，我们研究的重点不是放在“育人”这一通常被人关注的教师研究的热门主题上，而是放在教师如何“育己”这一重要问题上。因为教师生命质量的提升，教师精神的解放，教师的主动发展，对学校教育十分重要。

古往今来，人们给了教师各种各样的比喻，以形象地说明教师是什么。例如，用“春蚕到死丝方尽，蜡炬成灰泪始干”这样美好的诗句来表达人们对教师职业的赞美，对教师职业的崇敬、爱戴与感激之情。但是随着时代的发展，人们感觉到这样的赞美还缺少点什么，因为教师在燃烧自己照亮别人的同时，也要得到能量的补充，自身也需要不断学习和不断提高与完善。教师也是人，也需要得到关注，这是一种现代的理念。鉴于此，我们有必要进一步考虑教师的形象问题，我们也需要进一步思考教师在教育教学活动中到底扮演着—个什么角色，我们更需要对那些说明或比喻进行一番理性的思考。

教师职业生涯发展的特殊性主要表现在对学生的影响上。教师是知识的启迪者，是品德的陶冶者，也是影响学生言行至深的引导者。处在这信息万变的时代里，教师所承担的角色极为重要，不仅要帮助学生规划良好的生涯，同时对自己的生涯发展也要有深刻的体会。积极规划自己未来的生涯目标，才能有效地化解生涯中各种危机，拥有多彩多姿的人生。

教师工作是崇高的，他们担负的使命是为社会培养一代新人。但是，教师职业活动中存在着成就需要与成功可能性的冲突、责任感与自尊心的冲突。特别是社会的急剧变化，很容易使教师内心发生波动或倾斜，加剧其内心冲突。这些问题如不能很好地解决，就会影响教师的心理健康，也势必影响百年大计。所以，社会各界应充分重视教师心理健康问题的重要性。

我们之所以把教师职业生涯发展与教师的心理健康结合起来，是因为一个教师能够得到、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，其职业生涯应该是处于持续的、与时俱进的发展状态。因为职业生涯的停滞，就意味着这种满足感的减弱。一个成功的教师，他不受岗位的限制，即使走下工作岗位，他仍然能够通过对职业生涯的体验性总结、反思、研究等，使其职业生涯的幸福感、快乐和内在的愉悦能够持久和升华。一个成功的教师感到内心满足、愉悦，不仅表现为对工作环境、条件、组织的高度适应，还应表现为能够将工作目标与人生奋斗目标有机结合在一起。

教师一旦选择了教师这一职业，就意味着其职业生涯开始了。教师确立了职业生涯的目标就要通过有效的职业生涯规划和管理来实现。影响教师发展的因素不是单一的，而是多方面的，是社会、教育、个人因素的交互作用。教师要让自己掌握职业生涯发展的主动权，使自己生命充满着欢欣与喜悦，就必须存有一颗积极的心，不断地追求新知，为自己也为家人营造一个丰富美满的人生，进而享受自我实现所带来的满足感和成就感。

编者

2006. 8

目 录

1	第一章 绪论
1	一、职业生涯发展
2	二、教师职业生涯发展的意义
4	三、教师职业生涯发展的理论
9	四、影响教师职业生涯发展的因素
13	五、教师职业生涯发展的困境及调适
14	六、教师心理健康的意义
18	七、教师心理健康的标准
23	相关链接
30	第二章 教师职业成熟度与职业满意度
30	一、教师职业成熟度的含义与标准
35	二、教师成熟度的促进
38	三、职业成熟理论及测量
42	四、教师工作满意度
48	相关链接
51	第三章 教师自我反思
51	一、反思的含义和特点
54	二、教师反思的意义和作用
56	三、教师反思内容
59	四、教师教学反思
68	五、教师反思方法
76	六、教师反思能力的培养

80	七、影响教师反思的因素
82	相关链接
85	第四章 教师心理对学生的影响
85	一、师生关系
87	二、对师生在教学过程中地位和关系问题的研究趋势
88	三、师生冲突
92	四、教师的期望
95	五、教师归因偏差
97	六、教师评价中的奖励与惩罚
100	七、教师领导作风
103	相关链接
108	第五章 教师职业生涯发展中的心理问题
108	一、教师职业压力
114	二、教师职业倦怠
120	三、教师职业高原
127	相关链接
130	第六章 教师职业生涯发展中的心理动因
130	一、教师应具备的心理素质
140	二、教师的需要、职业动机与职业态度
150	相关链接
152	第七章 教师职业生涯发展的外部条件
152	一、教育政策和法规
154	二、教师职业发展的有效机制
163	三、促进教师发展的社会环境

164	四、教师职业道德建设
171	相关链接
174	第八章 教师职业生涯发展与角色适应
174	一、教师角色
180	二、教师角色冲突
185	三、教师的角色适应
190	相关链接
193	第九章 教师职业生涯发展与人格完善
193	一、教师人格的基本内涵、作用和特征
201	二、职业发展中教师人格的塑造与完善
209	三、教师人格塑造过程中需要注意的问题
210	相关链接
215	第十章 教师心理健康的促进
215	一、自我维护
222	二、构建学校的心理支持系统
225	三、专家的处理
227	四、应对策略
231	相关链接
236	第十一章 教师职业生涯设计
236	一、教师职业生涯设计
240	二、教师职业生涯设计实施
246	三、教师职业生涯设计的各阶段任务
251	相关链接
253	参考文献
257	后 记

第一章

绪 论

一、职业生涯发展

(一) 职业生涯发展的概念

职业生涯发展指从个体有意识地进行职业准备开始到完全退出职业期间所经历的与职业活动紧密联系的事件与角色的总和,包括与职业或活动密切联系的家庭生活、公民生活等的事件与角色。具体地讲,职业生涯发展是指个人预备或选择某一行业,决定进入此行业,适应行业中的种种规定或要求,以及在此行业中扮演和学习各种角色,逐渐由低层次升迁发展,成长进步到较高地位的历程。

寻求职业、从事职业活动是每个人必经的历程,它对一个人有重要的意义:职业生活是实现人生目的的重要途径,一个人的理想只有在职业实践中才能实现;职业生活占据人生宝贵的时间;职业生活是人才发展的重要实践环节。

(二) 职业生涯发展阶段

每个个体的生命历程是不同的,但是也有相同的特征。如美国学者萨帕认为,人的职业生涯发展分为五个阶段:

成长阶段（0~14岁，包括空想期、兴趣期和能力期三个亚阶段）：是自我概念发展与成熟的时期，初期受欲望与空想的支配，后期对社会现实产生注意和兴趣。

探索阶段（15~24岁，分为暂定期、过渡期、试行期三个亚阶段）：在学校或闲暇生活中分析自我与职业机会，并开始寻找职业、接受专业培训、进入真实的职业世界、选择与调整职业以发现“终身职业”。

确立阶段（25~44岁，分为试行期与稳定期两个亚阶段）：通过不断的试验找到符合自己职业兴趣、职业期望与职业发展方向的职业，并在这种职业岗位上逐渐稳定下来。

维持阶段（45~64岁）：主要是在既定的职业岗位上努力工作，以保住现有的职业岗位，极少会冒险探索新的职业领域，以获取新的发展。

衰退阶段（65岁以后）：人的精力与体力逐渐衰退，劳动能力下降，开始慢慢地退出职业世界。

生涯认知发展理论将人的职业生涯分为四个时期九个阶段：二分法时期包括平衡阶段、焦虑阶段；多元论时期包括冲突阶段、区分阶段；相对期包括检视阶段和综合阶段；相对承诺期包括整合阶段、承诺阶段和自觉阶段。

关于职业生涯阶段的划分有很多，金树人综合各家之言，将人在组织内的职业发展分为起、承、转、合四个阶段，现将其阶段、特征及发展任务列表如表1-1。

二、教师职业生涯发展的意义

教师在几十年的职业生涯中，不论在专业知识、技能、态度上的需求或实际表现，均呈现阶段性的变化与发展，而且这种发展是可以预测的。然而过去，教师、校长、行政人员、社会人士对教师的职业生涯发展的观念了解得并不深刻。因此，针对教师的职业生涯发展的需求和过程，从理论上和实践上进行探讨很有必要。

表 1-1 职业发展阶段、特征及任务

阶段	特征	发展任务
起 (入行阶段)	初生之犊,尝试错误: (1)第一个正式有报酬而且全职时间的工作。 (2)须与其他同事合作,参与大型研究计划,是个小角色。 (3)工作不一定与能力完全相符,需调整心态。	(1)完成一个初步的职业选择,把这个选择当作生涯起跑的基准,筹划下一个目标的训练和进修。 (2)圆一个看得见的梦——在职业或组织的环境中展现自己的才华、价值及雄心,让少壮的理想在工作生涯中实现。 (3)接受第一个工作所带来的现实考验。 (4)洗礼学生时代的书卷味,准备接受组织文化洗礼。
承 (表现阶段)	驾轻就熟,初露头角: (1)工作能力得以施展,渐可独立运作,主管能放手交付责任。 (2)在注意工作绩效,展示专业能力时,也注意培养声誉和声威。	(1)接受并熟练于组织的特殊文化,涵养其中,进出自如。 (2)处理并克服抗拒改变的心态。 (3)学习如何恰如其分地在职位上充分发挥潜能。 (4)周旋于主管与同事之间,游刃于薪资报酬之外,追求卓越,力争上游。 (5)认同于组织,认同于事业,在组织中寻得定位,安身立命。
转 (中年职业阶段)	独当一面,责任重大: (1)由执行层次提升至管理或策划层次。 (2)工作能结合组织目标与个人专业理念。	(1)发展生涯之锚。 (2)专才取向或通才取向。 (3)解决中年危机的困惑。 (4)克服高原期的停滞。 (5)面临退休的心理准备。
合 (交棒阶段)	几朝元老,提携后进: 对组织的大方针或未来方向有决定性和影响力。	(1)做一个称职的顾问。 (2)在工作、家庭与自我发展之间寻求一个适当的平衡点。 (3)为退休作心理准备。 (4)发觉自己进一步的新兴趣与资源。 (5)学习接受新的角色。 (6)放手,退休。

与其他职业相比,教师对学生的影响更大,因此,作为教师,必须具有专业素质、专业能力和专业知识。同时,教师还必须接受一定时期的继续教育和参加各种在职进修活动,不断增进专业知识与专业技能,使自己能灵活运用适当的教材、教法,让学生得到最佳的学习效果。

三、教师职业生涯发展的理论

近年来,许多学者致力于教师职业生涯发展的研究,提出了一些理论。

(一) 傅乐的教师生涯关注阶段论

教师生涯有系统的研究始于傅乐(F. Fuller)所进行的教师关注(teacher concerns)研究,他曾于得克萨斯大学进行职前师资课程的研究,经过严密的晤谈访问、周详的文献探讨和严谨的验查之后,编制了教师关注问卷(Teacher Concerns Questionnaire),对于研究教师生涯发展有很大的贡献。

傅乐认为,在成为教师的过程中,教师的关注可分为四个阶段:

教学前关注阶段——此阶段是师资培养的时期,对于教师角色仅处于想象,因为未曾经历教学角色,可以说无教学经验,所以只关注自己。对于教师观察初期,常常是不表同情的,甚至还带有敌意,在观察中,持有批判的态度。

早期生存关注阶段——此阶段是初次实际接触教学工作,所关注的是教师自己的生存问题。所以,教师们关注班级管理、熟练教学内容以及上级督导者的评鉴。故在此阶段,教师有相当大的压力。

教学情境关注阶段——此阶段所关注的是教学情境的限制和挫折,以及对教师们各种教学能力与技巧的要求。因此在这个阶段,教师重视自己的教学所需之知识、能力、技巧,所关注的是自己教学的表现,而不是学生的学习。

关注学生阶段——许多在职前接受师范教育的教师们,在当时都表达了对学生学习、社会、品德和情绪需求的关注,但是却没有

实际的行动，当时不是不行动，而是不知道该如何做。一直到这些准教师担任了真正的教师后，从实际工作的经验中学习如何克服困难、调配繁重的工作时，才能真正地关注学生的一切。

傅乐提出的这一套教师的关注理论，着重教师职前的培训时期，准教师们所关注的是如何学习成为一位教师，是对于所经历不同事物的关注。这套关注理论在师范教育方面具有参考价值，但不足以窥视教师生涯发展与规划之全貌。

（二）卡茨的教师生涯时期论

卡茨针对学前教师的训练需求和专业成长，提出四种生涯发展的看法：

生存时期——在完全无学前教育经验的情况下，任职在一所学前教育机构中，新来的教师所关心的是自己能否呆下来，在新环境中能否生存下去，这种情形有可能持续一两年。在这段时期，教师最需要支持、理解、鼓励、信心、安慰和辅导，此外，也需要教学上各种技术的协助。

强化时期——此阶段可能会持续到第三年。此阶段的学前教师已经学习到一些处理教学事务的基础，结合生存阶段所获得的经验和技巧，开始注意到个别学生的问题，以及思考如何来帮助学生。此时，他们最需要得到有关特殊学生或处理学生问题的各种信息。因此，给予现场协助、接触专家、同事和咨询人员的建议是有必要的。

更新时期——此阶段的情形可能会持续到第三或第四年。此阶段的教师，对于平日繁杂而又规律刻板的生涯感到倦怠，这个时候，必须鼓励教师参加会议、加入专业组织以及参加各种研讨活动，或是鼓励教师参加各种进修，进修期间和其他教师彼此交换教学心得与经验，从与其他教师的交往中学习新的经验、技巧和方法。

成熟时期——有些学前教师进步很快，两三年就能达到成熟的阶段，有的教师则需要较长的时间，要四五年或更长的时间才能达到成熟的阶段。成熟时期的教师，已有足够的能力来探讨一些较深

入、较抽象的问题，这些问题对于学前教育远景的探究、发展与理想更具意义。此阶段的教师，较适合参加学前教育的发展活动，包括各种研讨会、攻读学位、会议、收集资料及阅读各种相关信息等。

虽然卡茨提出的教师生涯发展是以学前教师为主，但是其内容对中小学教师训练需求、协助教师专业成长等方面也都有参考与实用的价值。美中不足的是，对学前教师成熟阶段以后的生涯发展与规划提得较少。

（三）柏登的教师生涯发展阶段论

柏登从与小学教师晤谈的记录资料中，整理与归纳教师们所提出的反馈意见，提出教师生涯发展的三个阶段：

生存阶段——此阶段的教师，刚踏入一个新环境，再加上无实际教学经验，所以此时的教师所关心的、所关注的是班级管理、学科教学、教学技巧、教具的使用、如何了解学生，以及尽快了解所教的内容，做好教学工作。

调整阶段——进入教学第二年至第四年，教师的知识已较为丰富，心情也较轻松。教师们有心力开始了解孩子们的复杂性，会寻求新的教学技巧与解决问题的新方法，以迎合各种不同的需求。此时期的教师变得较开放也较能关心学生，也感觉到自己更能够迎合学生们各种不同的需求。

成熟阶段——进入第五年以后，教师经验丰富，对教学活动驾轻就熟，对教学环境了解和熟悉，感觉安心，此时可以放心地、专心地去处理教学中发生的事情。教师不断地追求与尝试新的方法，更能关心学生，更能配合学生的需求，也关心师生之间的关系。

柏登的教师生涯发展与规划以小学教师为主，同样也犯了与卡茨相同的错误。柏登和卡茨都忽略了在这漫长的教师生涯过程里，教师可能会产生挫折感、倦怠感而需要加以安慰与调适。

（四）费斯勒的教师职业生涯发展阶段

费斯勒依据多年研究教师职业生涯发展的成果，提出了一套动

态的教师生涯循环论 (The Teacher Career Cycle)，将教师职业生涯发展从新进人员到资深成熟教师的发展过程，分为下列八个主要的阶段：

职前教育阶段——这个阶段是特定职业角色的准备时期，即教师的培训养成时期，主要在学院或大学进行知识学习和专业训练。它也包括教师从事新角色和新任务的再训练，或者参加高等教育机构的学习，或者在工作中进修。

实习导入阶段——这个阶段是教师最初任教的前几年，他们要学习教师角色社会化，要适应学校系统的运作。这个时期的新教师要努力表现，希望能为学生、同事、上级及其他人员所接纳，稳妥地处理日常事务。

能力建立阶段——这个阶段是教师尽量改善教学技巧，提高教学效率，寻求新材料，发现和运用新方法、新策略的时期。这个时期的教师一般容易接受新观念，乐于出席研讨会、观摩会，热衷于研究、进修课程。这时的工作富有挑战性，他们渴望教学技能的全面提高。

热心成长阶段——这个阶段的教师在能力水平建立以后，热心不断成长，并能持续不断地追求自我实现。他们积极主动，热爱工作，不断充实、丰富教学方法，持有较高的工作满意度，积极支持和参与学校的各种职业教育活动。

生涯挫折阶段——这个阶段的教师可能受到某种因素的影响而产生教学上的挫折，出现理想幻灭、工作不满意、情绪沮丧，并开始怀疑自己的工作能力及所从事职业的正确性。这个阶段被许多人称为教师的职业倦怠期，这种挫折感是生涯发展周期的中间阶段经常出现的问题。

稳定停滞阶段——这个阶段是生涯发展中的平原期，有的教师出现停滞状态，抱有“做一天和尚撞一天钟”的态度。这些教师只做分内的工作，只求无过，不求有功，还有些教师维持原状。这个阶段的教师缺乏挑战性。

生涯低落阶段——这个阶段是教师准备离开教育职业的低潮时期。有些教师回顾过去，桃李春风，满心喜悦；而另一些人因一事无成，苦楚忧虑。这个时期也许是几年，也许是几个月或几周。

生涯引退阶段——这个阶段是教师离开教学生涯以后的时期。有些人寻找了临时的工作，有些人享受天伦之乐，有的人选择非教学工作，如搞些服务或管理。

费斯勒的教师生涯发展论，可以说提供了一个较完备的生涯发展理论构架，对教师生涯发展辅导和规划助益很大。

（五）司蒂菲的教师生涯发展模式

司蒂菲依据人本心理学派的自我实现理论，建立了教师生涯阶段模式。他将教师生涯的发展分为五个阶段：

预备生涯阶段——这个阶段主要是指新教师或是重新任教的教师。新教师通常需要三年的时间，才会进展到下一个阶段；而重新任教的教师则很快就会超越此阶段。此阶段的教师具有以下几个特征：理想主义、有活力、富创意、接纳新观念、积极进取、努力向上。

专家生涯阶段——这一阶段的教师具有多种科目任教的能力、知识及态度，同时拥有多方面的信息来源。这些教师也都能够进行有效的班级管理和时间运用，对学生都抱有高度的期望，也能在自己的工作中激发自我潜能，达成自我实现的目的。教师的内在动机可以说是教师自我实现的原动力。这类教师具有内在的透视力，随时掌握学生的一举一动，这种内在透视力可视为教师的第六感。

退缩生涯阶段——此阶段又可分为三个小阶段：初期的退缩、持续的退缩和深度的退缩。

（1）初期的退缩：教师的表现不是最好，也不是最差。这一类教师在学校中可以说是最多，亦是最被忽视的一群。他们很少致力于教学革新，所用的教材内容年复一年，学生表现平平。此类教师所持的信念较为固执，多半都是沉默寡言、跟随别人、消极行事。此时，若行政人员给予适时、适当的支持与鼓励，这些教师又会恢

复到专家生涯阶段。

(2) 持续的退缩：教师表现出倦怠感，经常批评学校、家长、学生甚至教育行政机关，有时还会对一些表现良好的教师加以批评。此外，这些教师会抗拒变革，对于行政上的措施不作任何反应，这些行为都有可能妨碍到学校的发展。处于此时期的教师，亦会出现一些心理以及社会上的问题，有些教师独来独往，有些是极端者，有些是喋喋不休者。这些教师人际关系都不甚和谐，家庭生活有时也会出现问题，所以此时期的教师需要协助。

(3) 深度的退缩：教师表现为教学的无能力，甚至伤害到学生，但是这些教师并不认为自己有这些缺点，且具有很强的防卫心理，这是学校最难处理的事。最好的解决之道是让这些教师转行或提早退休。

更新生涯阶段——这一阶段的教师一开始出现厌烦的征兆，他们会采取较为积极的回应方式，如参加研习、选修课程或加入专业组织。所以，又可看到此阶段的教师预备生涯阶段蓬勃朝气的特征——有活力、肯吸收新知识、进取上进。唯一不同之处是：预备生涯阶段的教师，对于教学工作感到振奋；而更新生涯阶段的教师，则致力于追求专业成长，吸收新的教学知识。但此阶段的教师仍需要外在的支持，更是需要学校和教育行政单位的支持。

退出生涯阶段——到了退休的年龄，或由于其他原因离开教学工作，有些教师开始追求生涯的第二春。此阶段的教师已不再过问教育界的事情，把重点放在未来新事业的生涯规划上。

司蒂菲的教师生涯阶段模式，可以说非常明确地反映出了教师生涯发展的特征，他所提出的更新生涯阶段，更可弥补费斯勒教师生涯发展循环论之不足。换句话说，学校和行政机关若能妥善规划教师进修活动，将有助于教师度过其生涯发展的低潮期。

四、影响教师职业生涯发展的因素

在有关影响教师职业生涯发展的因素研究中，美国霍普金森大