

教师职业生涯规划中的问题与路径^{*}

宋春泽

(南京传媒学院,南京,211172)

摘 要 教师职业生涯规划是教师个体结合自身规划、职业环境、发展预期所进行的设计活动。教育活动实践表明,现阶段教师职业生涯规划存在不同程度的讲和做脱节、定与动矛盾、内与外割裂问题,须结合行业发展、职业环境等多元要素进行优化。其中,回归学校平台、结合学校规划是优化设计的重要切入点。一方面,学校规划中有供教师职业生涯规划吸收利用的丰富要素;另一方面,学校视野下教师职业生涯规划有新的特点,开展协同设计有突出的功能优势。因此,可依托学校规划,聚焦教师诉求,围绕学校供求,落实行业要求,不断优化教师职业生涯规划设计,推动教师专业化发展。

关键词 学校规划 教师发展 职业生涯 生涯设计

教师是教育优先战略实施的关键,也是促进学校发展、行业成长、社会进步的主体力量。职业生涯规划代表长期持续性地从事某种工作,最终形成具有一定生命周期的工作。教师职业生涯规划是教师个体结合自身发展规划、职业成长环境、职业发展预期所进行的设计活动。职业生涯规划有三重内涵:首先,它是个体与集体的共同作用产物,不仅是个体根据自身禀赋和现实条件,找寻职业发展契机实现预期目标的方案,也是教育行业在人力资源管理中对教师群组管理,实现供求平衡的重要管理策略。其本质是为了个体的职业顺利发展,但组织力量和外部环境要素至关重要。其次,它是静态决策与动态调整的综合产物。截取某教师的职业生涯来看,他主要围绕职业发展进行信息搜集和筛选,提高对职业发展规律和成长前景的把握及研判能力,在此基础上设定发展预期目标和任务,并分解到不同阶段与领域,以此为核心寻求各种资源供给和要素配置,以求实现。最后,它是师资培养与应用的有机结合。从行业发展看教师职业是教育行业发展的基石,从组织单元看教师是学校发展最重要的人力资源。职业生涯规划需要学校加强对教师资源的培养,使其成为适应时代发展、行业创新、学校发展的供给资源;同时须要强化师资应用,为教师的教学教研工作创造适宜环境和有力支撑。

一、教师职业生涯规划中存在的问题

教师职业生涯的设计是保障教师有序成长、科学发展的关键,是教师个体性与群体性的统筹融合。在传统设计中,教师往往被作为学校行政管理的最后一层,教师职业发展作为教师管理的最后一公里,教师对设计的参与度不高、自主性不强、积极性不足,往往被动接受安排,将职业生涯规划作为学校发展的执行者和政策计划的落实者。随着人本理念的渗透和应用,教师的想法和期望逐渐成为职业设计的关键要素,部分学校又将职业生涯视为教师完全个体行为,与学校发展割裂开来。教育现代化建设中,教师承载着传播知识、思想、真理和塑造灵魂、生命、新人的时代重任,职业生涯的时间长度不断延伸,设计中的中长期目标被重视起来;职业生涯规划的设计规律性不断加强,是基于动态发展、连续活动、系统培育发展成为经验增长和技能提升的综合性规划。在这种背景下,以现阶段时代需求、行业需要、个体诉求来审视教师职业生涯,不难发现当前设计中仍有一些突出短板。

1. 讲和做的脱节

教师职业生涯规划中的重要环节就是怎样推动教师成为正式教师、成长为成熟教师、转型为知名教师,实现内在专业素养提升与外在实践能力提

^{*} 该文为江苏高校哲学社会科学研究思政专项课题研究(2020SJB1184)的研究成果

升的统一。但目前的设计中往往以理论知识或技能的成熟经验作为职业发展的外部供给元素,这就导致了教师培育内容和现实应用的脱节,教师由于无法把外来资源信息内化成自身的个性知识和行为自觉,导致难以实现有效转变。

2.定与动的矛盾

很多职业生涯设计将教师的发展看作一个线性过程,缺乏对教师自身发展多变性、外部资源不定性、情境场域多元性的考量,习惯采取整齐划一、标准鲜明的方式进行规划设计,突出教师的群体性却忽视了个性特点,丧失了生涯设计的精准性。

3.内与外的割裂

对教师而言,个体成长诉求与群体发展的需求具有差异性,只有将群体规则与个体需要相匹配,才能真正调动个体积极性。在职业生涯设计中尤其明显,往往忽视了个体期望与整体需要的契合,片面强调符合行业准则和职业道德或强调个性尊重,没有做到底线明确、个性灵活的设计。

二、教师职业生涯规划的着力点

教师的职业生涯不是教师个体的发展脉络,而是基于个体成长结合职业环境、资源和前景形成发展轨迹。一方面,对职业生涯的设计不能闭门造车,不能将目光简单关注教师本身,而须要围绕教师个体与职业属性、行业特性寻找职业发展最科学合理的方式和路径。这须要分析教师专业成长、实践提升的环境和平台。另一方面,终身学习理论下,教师职业生涯设计的实质是如何保证教师得到高效持续学习资源,开展高质量学习的过程。教师作为特殊的学生,需要在教育教学活动中明确学习目标,开展学习规划,完成学习任务,评估学习成效,这种学习与职业相契合的设计只有在学校这一环境中才能得到有效统一^[1]。

1.结合学校规划,进行教师职业生涯设计

教师职业生涯需要与学校发展规划相契合,不仅要与办学特点、方向和风格相统一,也要与学校管理框架、发展路径相一致。二者相互作用,形成共同发展的合力。具体来看,学校发展规划中有教师职业生涯设计可参考、可吸收的多重要素。比如区域禀赋要素。地区的不同代表了学校发展规划的差异性,这由资源供给决定。学校的场域优势可以有效借助当地的教育和社会资源,统筹校内外资源要素。对这类要素的吸收可以有力提高职业生涯设计的科学性。比如政策体制要素。学校代表教育管理

最基本的单位,是党和政府各种教育政策方针贯彻执行的关键环节,特别是在办学自主权不断加大的趋势下,学校对资源的配置、师资的建设和教师的继续教育培训有至关重要的作用。再比如伙伴经验要素。学校作为教师群体管理的主导者,更加注重对整体效能的提升,对优秀教师梯队的建设,这就为教师个体的职业发展提供了已有的成功路径,可参考可借鉴的伙伴案例,在集体备课、集体研讨等机制下助力职业发展^[2]。

2.立足学校发展,探索教师职业生涯规划路径

学校规划是教师开展职业生涯设计的重要遵循,从学校角度看待教师职业生涯,可发现教师职业的本质内涵,提高职业发展的科学性。首先,学校视野下设计的精准度更高。日常教育教学实践是设计的基础,职业生涯依托教师职业角色的现实需要来设计,其设计目标、实现路径要充分结合教学教研的目标任务,要用好现有资源条件。这种设计以实践中的具体问题为导向,提前明确须要攻关的难关,在专业技能提升上明确路径;以学校的教师管理制度为基础,提出切实可行的晋升期望,做到生涯设计合规合情合理。其次,学校视野下设计的健康度更高。教师将职业生涯设计视为个体逐渐从不成熟走向成熟、日臻完善的过程,此思维易导致教师对自己当前所处阶段、所具备素养的不满意,从而导出急功近利倾向。学校环境能让教师对职业定位更明确,对自己的位置和梯队有鲜明的感知,在设计中将现实与理想状态有机结合。最后,学校视野下设计的灵活性更强。不同于传统教师职业生涯设计遵从学校指令开展的做法,新的职业生涯设计可全面吸收和用好用足学校已有资源,将校际、校企和家校合作等各种平台资源应用到教师发展中来,使设计的可选元素更丰富、可选方案更多元。

3.开展协同设计,发挥功能优势

将教师职业生涯设计置于行业、学校和职业发展的大背景下考量,只有将教师职业发展与以学校为平台的教育教学实践关联,相互促进、相互融合,才能真正使设计方案成为可行性较大、操作性较高、持续性较强的发展蓝图。结合学校发展规划开展协同设计具有突出优势:其一是方向设定上同心同向。教师职业发展与学校发展紧密相关,二者就是相辅相成的关系。学校发展规划导向为教师职业发展提供了大的框架和发展路径,而教师的职业生涯设计为发展规划提供了创新素材。二者同向而行,学校将成为教师职业成长的坚实基础和后盾,

推动教师不断提升,实现职业价值和目标。其二是发展策略上合力推进。教师的职业生涯不仅在于教学教研,也在于对教育管理的积极参与。前者是学校发展的核心品牌,主要涉及教师的专业化技能水平和理论知识的提升,后者是学校发展规划的重要保障,主要涉及教师对学生和教研管理等学校事务的熟知和应用。只有二者共同发力,依靠教师的专业素养推动教育成效提升,依靠学校的管理保障教师的正当权益、保证教育教学实践的顺利开展,特别是以奖惩、晋升等待遇制度来引导教师成长,这都为教师的职业生涯设计提供了助力^[3]。

三、教师职业生涯规划的途径探索

学校是教师职业生涯健康有序发展的重要载体,学校发展规划也是职业生涯设计的重要遵循。要依托学校规划来优化设计,必须发挥好学校的平台作用,优化资源配置,在学校层面为教师职业发展设定科学目标,提供必要条件,设置合理制度,形成个体成长与职业发展、群体提升相契合的职业生涯设计方案。具体来看,设计过程一面要注重学校对个人职业生涯设计的价值取向、路径选择、期望阈值、职业定位的影响作用,注重符合组织管理规则;另一面要注重学校规划对教师的身心影响,从教师幸福度、满意度与教学实绩、实效的关系上入手,确保吸收的规划元素能够对教师发展起到积极作用。基于此,可将教师职业生涯设计分为调查摸底、蓝图描画、创新细化三个阶段;按照职业生涯发展不同阶段,可分为探索、决策、创新三个步骤。依托学校规划对设计进行优化也应遵循这种区分,分类施策、精准施策,针对不同设计阶段的不同诉求进行路径优化。

1. 聚焦教师诉求,做好探索摸底

教师是推动教育发展的根本力量。因此,职业生涯设计的核心是教师,教师的所思所想所求是设计的初衷和内驱力,满足教师成长发展需要是优化设计的第一目标。立足学校发展规划,将教师置于学校发展背景下考量,发挥教师的主观能动性,加强调查研究,对所处环境、从事职业、负责职能进行摸底。着重加强对学校中长期发展规划的关注,将职业成长与学校发展紧密结合,积极了解学校的特色、方针、和师资建设方案,为设计提供基础素材。加强对学校教师角色内涵的认知,聚焦学校的招聘和培优计划,针对优秀名师的评选条件和标准进行

搜集。加强对学校相关职业规划管理知识的搜集,立足于学校的理论储备和经验积累,主动了解和掌握职业生涯的周期性、规律性知识,为教师职业生涯设计提供借鉴。

2. 围绕学校供求,做好蓝图描绘

学校是教师开展教书育人活动的主要阵地,从时空上为职业实践提供了平台。学校是教与学的共同体,集体发展规划引领教师专业化发展和职业进步,推动学生全面素养提升。教师是学校开展人力资源管理的重要方面。在一定时期和区域内,学校有限的调配资源与教师的职业发展资源需求是供求动态不平衡关系。因此,教师开展职业生涯设计必须依托现有资源条件,找到学校师资建设的重点,与学校发展紧密的专业学科、职业素养建立关联性,获得更多资源。

3. 落实行业要求,做好前景展望

教师职业生涯设计的出发点是教师的诉求,落脚点则是职业与行业的契合,桥梁中介则是学校发展规划。因为学校是教师职业真正发挥角色职能的平台和场景,但设计优化不能将目光简单拘泥于学校本身,而要依靠学校的规划去探究教育行业整体发展趋势,即要从未来教育的角度结合学校发展规划,进行教师职业生涯设计优化。一方面做好补短板。在设计过程中提高敏感性,及时发现当前教育事业所急需的专业素养,找到未来教育教学可能需要的专业能力,以此设定为职业发展目标。这种分析要依靠学校教师群体的力量,在集体交流学习中发现前沿需求,从短缺专业、急缺人才入手,提高职业发展的前瞻性。另一方面做好自身优势分析。教师要结合学校的各类考核评价进行自我审视,将自我发展与外部评价、自我水平与整体标准对照,来发现自己的优势所在。只有将教师个人职业生涯设计与学校反馈而来的行业发展前沿需求相结合,才能真正实现设计的有效优化。

参考文献

- [1] 李楠.我国高校教师教学评价目的研究——基于职业生涯发展周期视角[J].高教探索,2012(06):134-139.
- [2] 赵敏,吕有典.民办中小学教师自我职业生涯管理的影响因素研究——来自广东省东莞市的调查[J].教育理论与实践,2011,31(28):40-44.
- [3] 饶敏,童锋.高校青年教师职业生涯设计和培养的路径研究[J].未来与发展,2010,31(06):70-74.

【责任编辑 关燕云】