



中学新教师职业生涯自我管理的难点与对策

李玉环

摘 要：中学新教师要想站稳讲台，获得职业认同，实现自我价值，需要从入职起就进行职业生涯自我管理。当前，部分中学新教师在其职业生涯管理中存在缺乏管理意识、混淆职业生涯规划和管理、自我认识不明确、与组织管理脱节等问题。中学新教师要实现自我价值，形成动态的、持续的职业生涯自我管理状态，需主动唤醒自身管理意识，进行整体而系统的自我管理，持续进行自我评估并加强与组织管理的联系。

关键词：职业生涯管理；职业生涯规划；管理意识

基金项目：厦门市第五批基础教育课程改革课题“中学教师自我职业生涯管理的团体辅导探索”（编号：Z546）。

作者简介：李玉环（1983—），女，福建省厦门市华侨中学。

中学新教师是指入职中学三年内的教师。中学新教师与许多初入职场的人一样，面临着熟悉工作内容、适应工作环境、建立人际关系、承担工作职责等问题。岗前培训、见习期培养、新老带教等措施可帮助中学新教师胜任基本的教学任务，但依然有部分中学新教师出现适应不良、对前景迷茫困惑，以致调岗离职等情况。出现这样的现象的一个关键原因是部分中学新教师缺乏有效和系统的职业生涯自我管理。

职业生涯管理是近年来在管理领域受到普遍关注的议题，King（2004）认为，职业生涯自我管理是员工表现出来的管理自己职业生涯的各个方面，是用员工的努力来定义与实现其自我职业生涯的目标^[1]。付朝兵（2012）认为，职业生涯自我管理是以实现个人发展成就的最大化为目的，通过对个人兴趣、能力和个人发展目标的有效管理实现个人的发展愿望，即基于组织环境，由员工自己主动实施的用于提升个人竞争力的一系列方法和措施^[1-2]。根据教师工作“情感输出”“知识育人”的特点，教师的职业生涯自我管理是指教师在学校的组织环境中根据个人综合特点与实际情境，制订职业发展的目标、规划与实施策略，并进行全程自我监控和调整，确保其实现的过程。

有效的职业生涯管理可以帮助中学新教师形成准确的自我评估，找准发展定位，规避职业生涯中容易出现的困境或风险，选择合适的成长路径，逐

渐实现职业目标，等等。笔者经过走访调查、观察记录，发现当前部分中学新教师在职业生涯自我管理中出现缺乏管理意识，意识觉醒度不高，将职业生涯管理与职业生涯规划混为一谈，自我定位不准，自我认识不明确，自我管理与组织管理脱节等问题。这直接影响了中学新教师的职业适应与未来发展。如何系统、有效、适时地进行职业生涯自我管理，值得每位中学新教师思考。

一、中学新教师职业生涯自我管理的难点

职业心理学家经过对职业发展过程的长期研究，根据职业特征、需要以及职业发展任务或目标，将教师的职业发展过程分成了不同的发展阶段。Fuller（1969）认为教师的职业发展过程可依次分为三个阶段：第一个阶段为关注生存；第二个阶段为关注情境；第三个阶段为关注学生。新教师一般处于关注生存阶段，在这个阶段教师关注自身，关注教学任务，关心能否被学生和同事接纳，学校是否肯定他们的工作成绩，等等。Katz（1972）认为教师生涯有四个发展阶段，依次是求生存、巩固、更新和成熟。新教师首先要在陌生环境中生存下来，用1—3年来逐步熟悉掌握教学基本知识和技能^[3]。中学新教师也面临这些发展任务或需求，这一职业发展的历程可以形象地概括为“站稳讲台”，其内容和过程实际上是中学新教师对职业生涯自我管理的过程，包括通过自我评估定位自己



的发展方向,经由自主规划和管理设定自我追求的价值、目标,依靠实践和反思不断掌握专业技能、提高职业综合能力。但在现实中,中学新教师的职业生涯自我管理往往会遇到以下困境。

(一) 缺乏管理意识,意识觉醒度不高

中学新教师初入职场,面临着掌握教学技能、适应工作环境、熟悉育人理念等任务,他们会积极参与相关的教研学习、听评课训练,学校也会为其安排一些进修计划、带教结对等,以帮助新教师更快地“站稳讲台”。部分中学新教师过于重视适应与融入新环境、在新岗位中“生存下来”,导致其职业生涯管理处于自发或随机的状态,他们很少能自觉、主动地学习职业生涯管理的理论,掌握职业生涯管理的技巧,其管理意识相对缺乏,意识觉醒不足。

(二) 将职业生涯管理与职业生涯规划混为一谈

部分中学新教师可能在入职前就有充分的职业生涯规划,一些学校也会与中学新教师商讨制订正式职业生涯的前期发展规划。但是,一些新教师误以为职业生涯规划就是职业生涯管理,将职业生涯规划书草拟得井井有条,但其实际生涯发展却早已偏离航道。职业生涯管理站位更高,其需要个体以全局观、动态观、发展观实时监控与调整自己的生涯目标,以时效性、合理性、批判性来修订生涯规划,以有效、有益、有度的行动推动自我职业生涯的发展。两者虽然在内容上有重叠,但在本质上并不相同。

(三) 定位不准,自我认识不明确

准确的自我认识和评估是职业生涯管理的起点。教师行业相对而言稳定性较高,人职匹配已经在就业前完成,中学新教师也往往以为自己对自己已有了全面认识,自己的性格、能力等素质足够做一名合格的教师,甚至会认为进入这一行业后,自己的人生不会再有变动。事实上,自我认识是一个螺旋上升、持续进行的过程。个人会变化,工作的环境也会变动,新的挑战、新的要求源源不断。信息技术2.0、科学素养、核心价值观、在线教程……每一项新的教学需求的出现与发展都需要新教师持续更新观念,提升专业水平,发挥自身优势。中学新教师如果不能准确认识自己的优势和劣势,而是固化自己的性格角色,僵化地看待自己的潜能和兴趣,很容易在职业生涯初期动摇职业追求,以至于对职业目标感到迷茫和困惑,失去对职业发展方向与意义的把控。

(四) 自我管理与组织管理脱节

当下的人力资源管理领域越来越重视“人”的部分,各级学校也更加重视各类教育人才,且教育行业因其经验性特点,尤其需要稳定性好、适应性强、专业化高的新人汇入。好的职业生涯管理不仅可以帮助中学新教师更快更好地融入教师角色,也能对学校人才储备、教育事业的发展起积极作用,创

造双赢的结果。但是,部分中学一直沿用其固有的管理计划,没有给予新教师系统有效的职业生涯自我管理的理论指导 and 教育培训,未能激发新教师的积极性和创造性。同时,新教师因经验缺乏、角色转化不适应、发展路径的不确定性,很容易给自我职业生涯管理设限,如在职业目标的制订上没有及时与组织的发展需求相关联、在职业目标的实现路径上没有与组织适配,使得部分教师自我职业生涯管理成效不高,部分新教师甚至因感受不到组织的支持与帮助而离职。

二、中学新教师职业生涯自我管理的对策

为了更好地“站稳讲台”,顺利度过职业生涯初期,根据职业生涯管理选择理论,新教师要不断地进行人职匹配,唤醒自我管理意识,进行科学的自我评估,以期螺旋式地成长。同时,依据职业生涯发展阶段论,新教师应遵循发展的、系统的、整体的原则规划自我生涯发展路径,妥善处理个人发展与组织发展的关系,逐渐实现个人职业生涯目标。

(一) 唤醒管理意识,促进管理理念的形成

教师职业生涯管理意识是教师自我意识的下位概念,是教师自我意识在专业发展实践活动中的具体体现,是教师对其自身职业生涯目标实现过程的自我觉察、自我体验、自我监督和自我调整。具有生涯管理意识的教师可以全面地审视、认识自我职业状况,体验职业情感,监控自己的职业发展过程,摆脱“跟着感觉走”的自然发展状态,走向“追求卓越”的自觉发展道路^[4]。

中学新教师如果仅“关注生存”,势必会忽视生涯管理,先入为主地倚赖组织制订生涯发展规划,造成自身管理理念薄弱。为了避免这一情况,中学新教师需要及时唤醒自身生涯管理意识,自觉、主动地规划、设计自我职业生涯。第一,中学新教师要清醒地认识到,进行职业生涯自我管理并不会阻碍自己“站稳讲台”,有效的、系统的职业生涯管理并不会花费太多时间和精力,但却能够帮助个体在“效益”与“效率”方面达到最优化。第二,中学新教师自我职业生涯管理的具体做法包括“外、中、内”三步走:第一步,新教师通过书籍、培训、网络课程等途径自主学习生涯管理相关的理论知识,即自由配置“套餐式”的相关理论学习,逐步形成外显的“认知框架”;第二步,新教师通过向前辈学习、与朋辈交流探讨,形成自己的认识和价值判断,激起对生涯管理的中观层次的思考;第三步,新教师通过教育教学的实践和反思,有意识地体悟和辨析生涯发展,构筑起稳定而内隐的生涯管理意识理念。

(二) 区分生涯管理与规划,有整体观

在整个职业生涯发展过程中,新教师阶段是极



具创造性、积极性,有活力,接纳性强的时期。相关研究表明,教师的最佳发展时间是其参加工作的5年内^[3]。有的新教师能快速融入、准确定位、发展稳定,但有的新教师却适应不良、后续乏力、脱轨偏航。中学新教师除了要应对职业生涯路上的不确定性,还要及时克服对“规划”的依赖性。“一稿定终身”已成过去式,系统的、动态的、发展的管理模式才是科学合理的。

中学新教师要懂得区分生涯管理和生涯规划,突破惰性依赖、野蛮生长的旧模式。在时间轴上,中学新教师要尝试走出生涯规划后的“碎片化”成长,不能仅仅参加几次主题培训或应赛性的专项训练就对自己的职业成长心满意足,应尝试全面了解职业特点、要求,系统地设计职业成长路径,整体地管理职业目标,通过模块化的学科培训、阶段性的技能训练达成持续的职业成长。在空间轴上,中学新教师要具有成长性思维,始终对职业生涯发展持有多层次的思考,跳出现有角色来反思职业价值的实现程度与方式,尝试以管理者的思路改变自己被规划的状态,以动态的、变化的视野来管理职业认同的走向和趋势。

(三) 进行恰当的自我定位和持续的自我评估

首先,新教师需要清楚地认识到,自身兴趣、性格和能力会随着工作环境和内容的要求而被改造,也会随着个人的主观训练而有所改变。新教师可以使用相应的调查问卷、在线测评工具、自我观察日志等,获取不同时段自我评估信息,形成动态的、立体的自我认识。其次,中学新教师要对自己进行适岗匹配,明确不同职业发展通道下的核心职责和岗位要求,熟悉工作角色和工作内容、教育教学特点和成长路径,使自己对岗位要求、性格和能力的匹配有清晰的认知,如管理岗对教师人际沟通能力、事务决策处理能力的要求较高;教学岗对教师睿智幽默、能言善辩的性格要求较高;工勤岗对教师踏实肯干、爱岗敬业的综合素质的要求较高。最后,中学新教师要持续评估自我,为自己设定科学的发展目标,提升自己的综合素质和能力,以更好地适应环境和发展自我,提升自己的核心能力。这需要教师通过动态化的、持续性的和全面的自我评估、自我诊断个人的不足和优点,以推动自己专业技能、业务水平、教学能力的提升,锚定核心竞争能力,促成自身职业生涯的螺旋式发展^[5]。

(四) 加强与学校管理的联系,互惠双赢

新教师是学校的新生力量,也是学校未来竞争力的来源。如何帮助新教师“站稳讲台”,发挥其潜能,促成教师个人和学校的共同发展,是学校必须考虑的问题。首先,因职业生涯管理的实施主体是中学新教师个人,所以需要中学新教师自觉加强

与学校的交流,明确学校各项规章制度、考核评估方案、岗位职能要求^[6];及时让学校了解自身的能力优势、职业目标及发展需求,在良好沟通的基础上制订自身职业生涯规划,设计并实施管理策略,努力实现组织和个人的互惠双赢。其次,学校要切实为中学新教师提供成长平台,提供充足的职业生涯规划信息资源,促成“老带新”的经验共享,给予新教师必要的人际支持和物质支持,以增强新教师做好职业生涯管理的信心和能力。最后,学校要适时、适当地策划与开展不同层次和主题的校本培训,包括职前教育、学科专业化培训、教育教学技能训练等,以加强新教师对职业生涯管理的重视,让新教师学习和掌握必要的生涯管理技能和方法。

结语

恰到好处的职业生涯自我管理能促进教师良好发展、长远发展。为此,中学新教师应以主人翁的站位,不再被动等待,而是自觉、主动地进行职业生涯自我管理;以管理者的姿态,突破粗放型、碎片化成长模式,有序、整体和系统地制订职业目标,选择成长路径,调整实施策略;以螺旋式的评估方法,诊断自身优势与劣势,锚定核心竞争力;要兼顾与学校管理的关系,在良好沟通和了解需求的基础上平衡各自的发展目标。总之,中学新教师想要使职业生涯管理切实生效,顺利度过“求生存”阶段,需不断地进行自我反馈和修正,直至形成自我管理的闭环,从而具备应对各种变化或不确定性的能力。

【参考文献】

- [1] 傅晓华,谢珍萍.高校思政教师的自我效能感与职业生涯规划现状:对福建8所高校思政教师调查分析[J].福建农林大学学报(哲学社会科学版),2011,14(2):73-78.
- [2] 李云,李锡元.员工自我职业生涯规划研究述评与展望[J].技术经济与管理研究,2016(1):54-58.
- [3] 谢员.中学教师职业发展阶段及其对自我职业生涯规划管理效果的调节作用研究[D].武汉:华中师范大学,2005.
- [4] 钱兵,孙在丽.教师自我发展意识的迷失与唤醒[J].当代教育科学,2018(8):44-46,53.
- [5] 王友青.高校青年教师职业生涯规划与管理研究:基于西安高校的调查分析[J].价值工程,2012,31(8):263-264.
- [6] 陈俊,罗淑敏.新入职员工职业生涯规划自我管理的难点与对策[J].对外经贸,2021(4):120-122.