

中小学体育教师自我职业生涯管理的结构与特点

郑旗, 孙静静

(山西师范大学 体育学院, 山西 临汾 041000)

摘 要: 考察中小学体育教师自我职业生涯管理的结构与特点。结果表明: 中小学体育教师自我职业生涯管理包括职业目标、追求发展、社会交往和离职倾向等因素; 中小学体育教师自我职业生涯管理因素间存在显著的相关。教龄在中小学体育教师自我生涯管理的职业目标上、学校类型在职业目标和追求发展上、学校所在区域在追求发展和离职倾向上均有显著性差异; 来自不同教龄、学校类型、学校区域中小学体育教师在自我生涯管理上表现出差异性。初中、“职初期”和“职业挫折期”及村镇教师是自我职业生涯管理的关注点。

关 键 词: 学校体育; 自我职业生涯管理; 体育教师; 中小学

中图分类号: G807.01 文献标识码: A 文章编号: 1006-7116(2009)08-0063-04

Research on structure and characteristic of self-professional administrative of physical teacher in primary and middle school

ZHENG Qi, SUN Jing-jing

(School of Physical Education, Shanxi Normal University, Linfen 041000, China)

Abstract: By using the method of documentary, investigation, interview and questionnaire, this article makes research on the structure and characteristic of self-professional administration of physical teacher in primary and middle school. The result shows that: self-professional administration of primary and secondary physical teachers consist of professional objective, seek development, social associational and leave office inclination, and among the four factors exist significantly interrelated. School age had significantly different in professional objective, school type had significantly different in professional objective and seek development, school region had significantly different in seek development and leave office inclination, and primary and middle school physical teachers come from distinct school age, school type and school region had significantly different in self-professional administrative. Junior high school, early days and frustration days of professional and teachers of villages and small towns was focus in self-professional administrative.

Key words: school physical education; self-professional administrative; physical teachers; primary and middle school

20世纪50年代初以来,教师职业生涯与教师专业发展的关系,倍受教育界的关注。迄今,人们对生涯的理解是由美国国家生涯发展协会(NCDA)所给的定义,即个人通过从事工作所创造的一个有目的的、延续一定时间的生活模式^[1]。“职业生涯”与生涯相伴而生,职业生涯有广义与狭义之分。广义的职业生涯是指个人从具备从事职业劳动的道德、知识和能力、

培养职业兴趣,到选择适合自己的职业、开始从事职业劳动,直至最后完全退出职业劳动的完整的职业发展过程;狭义的职业生涯则是指个人直接从事职业劳动的这段时间,其上限起始于职前的职业学习和培训。它是个人从事社会工作,扮演社会分工角色的发展变化过程,包括个体、职业、时间、发展和动态几个本质含义。教师职业生涯则是指个人作为教师从事教师

收稿日期: 2009-03-13

基金项目: 山西省教育科学“十一五”规划课题《中小学体育教师专业发展评价研究》(GH-06145)。

作者简介: 郑旗(1964-),男,教授,硕士研究生导师,研究方向: 体育人文社会学、科学研究方法论。

职业的全过程。教师的专业发展贯穿于整个教师职业生涯变化的动态过程。中小学体育教师自我职业生涯管理,就是自我认知、自我了解、自我定位、自我发展和自我实现的过程。本研究以中小学体育教师为对象,探讨如下问题:中小学体育教师自我职业生涯管理的内隐结构、不同特征的中小学体育教师在自我职业生涯管理上是否存在差异和特点。

1 研究对象与方法

1.1 研究对象

以山东省中小学专任体育教师为研究对象。结合教师的个人特征、任教学段、学校所在区域、学校层次等因素,采用多阶段分层抽样法抽取了1400名中小学体育教师,得到有效样本838名,其中男589人,占样本总数的70.3%;女249人,占样本总数的29.7%。小学教师为182人,占样本总数的21.7%;初中教师为180人,占样本总数的21.5%;高中教师为387人,占样本总数的46.2%,其它学校为89人,占样本总数的10.6%。教师样本平均年龄32.5岁,平均教龄为10.2年。

1.2 研究方法

为获得中小学体育教师自我职业生涯管理状况的全面信息,除了与教师深度访谈外,还进行了以“您为了自己职业生涯发展主要有哪些想法和做法?”为主题的开放式问卷调查。综合访谈资料及相关文献,初步编制了《中小学体育教师自我职业生涯管理问卷》。该问卷包括4个部分:个人信息、职业生涯规划的基本情况、自我职业生涯管理和影响因素。前两部分根据个人情况来填写或选择答案,后两部分采用Likert(李克特)式5点选项来作答。对问卷中的自我职业生涯管理题项,经过探索性因素分析表明,该问卷结构效度是理想的。问卷采用了同质信度分析,其同质信度Cronbach(克伦巴赫)系数为0.887,问卷4个因子的同质信度Cronbach系数分别为0.864、0.769、0.716、0.668。

2 研究结果与分析

2.1 中小学体育教师自我职业生涯管理的因素结构

采用主成分分析法提取因子,经极大方差旋转后得到因素负荷矩阵,研究发现,在中小学体育教师自我职业生涯管理问卷的20个题项中,其中Q11“我的工作业绩得到家人肯定”和Q16“同事对我的工作成绩评价比较高”两个因素出现高载负荷,且不易解释,删除这两个变量后,进行探索性因子分析,根据“碎石图”提示,选取特征值大于1的4个公因子,其累

计贡献率为57.4%。

从各项的因子载荷与因子方差贡献来看,本问卷的中小学体育教师自我职业生涯管理内容具有较好的因素结构,各因素的内涵如下:

因素1“职业目标因子”。反映了中小学体育教师职业选择后,根据主观因素和客观环境,确立自己的职业生涯发展方向以及为实现它所采取的行动及策略,并适当地表现出个人的成就使其感到快乐的程度和令人满意的工作行为。如“我对体育教师职业感到很满意”、“体育教师职业很理想,我不想放弃”、“体育教师职业为我拓展了机会”、“我设定了职业目标并努力实现它”、“职业生涯目标的实现使我感到快乐”等。明确的职业生涯目标可以成为追求成就的推动力、鞭策力,提高工作的参与程度和工作绩效,有利于排除干扰、集中精力实现奋斗目标。职业目标的确定和行为是中小学体育教师自我职业生涯管理的首要环节,职业生涯目标的设定有助于教师的专业发展。

因素2“追求发展因子”。反映了中小学体育教师在教育教学实践中寻求专业发展的自主意识和终身学习的愿望及其行动上。如“我积极参加教师继续教育方面的培训”、“我经常阅读体育专业杂志与书籍”、“我十分重视提高与教师专业有关的能力”等。从职业生涯管理来看,职业生涯发展,就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^[9]。自我职业生涯管理的最为重要的原则就是个人必须与组织相互配合,个人必须通过持续性、多元化的学习来适应社会变迁与发展。终身学习,渴望发展,在现实中已成为各级各类学校教师生存和发展的条件,更是中小学体育教师自我职业生涯管理的重要环节。

因素3“社会交往因子”。反映了中小学体育教师在职业生涯发展中如何对待与处理组织、领导、同事等资源的关系,如何获取组织的社会支持。如“我经常与学校有重要影响的人交往”、“随着工作进展我喜欢和同事的日常交流”、“提升时能得到很多人的帮助”、“工作中再晋升的可能性非常小的那一刻是正常现象”。社会交往或社会关系可谓是教师自我职业生涯管理中的微观因素,但它却是教师职业生涯发展中的一种重要的资源,如何有效地利用和注重这种关系,表征了教师职业生涯自我管理的高级阶段和水平,有利于教师自我职业生涯潜能的储备与发挥,正如前苏联教育家马卡连柯^[9]曾说:“在一个紧密联结在一起的集体内,即使是一个最年轻的、最没经验的教师也会比任何一个有经验和有才干的,但与教育集体背道而驰的教师能做出更多的贡献”。

因素4“离职倾向因子”。反映了中小学体育教师在教育教学实践中有不称职、低效、倦怠乃至离职的行为和现象。如“我想改变体育教师这一职业”、“我经常反思体育教师职业是否适合”等。离职可谓是职业生涯中的正常环节,通常包括退休和跳槽两种情况。离职倾向多属跳槽情况,包括组织内的变换职位和行业。近年来,中小学体育教师离职和兼职的现象较多,固然有基础教育改革对教师的要求、学校管理等方面的因素,但教师缺少职业生涯规划的个人认识和管理不能不说是一个重要的方面。

2.2 不同特征的体育教师自我职业生涯管理特点

为了研究方便,往往将教师的成长过程划分为若干阶段。将这些阶段按先后次序加以组织,便构成了教师的成长周期,它实质上体现的仍然是教师的职业生涯过程。课题在分析中小学体育教师自我职业生涯管理时,将中小学体育教师教龄分为6个阶段。表1

显示了自我职业生涯管理4个因子的相关情况,4个因子有显著的相关存在。因此,将其作为多个因变量,并把教师的不同特征作为自变量(教龄、学校类型、学校所在区域),采用单因素多变量统计分析来比较不同特征的教师自我职业生涯管理的差异和特点。表2~4显示了不同教龄、学校类型、区域的中小学体育教师自我职业生涯管理各因素的描述统计。

表1 中小学体育教师自我职业生涯管理因子的相关分析

	职业目标	追求发展	社会交往	离职倾向
职业目标	1	0.617 ¹⁾	0.570 ¹⁾	0.169 ¹⁾
追求发展		1	0.565 ¹⁾	0.194 ¹⁾
社会交往			1	0.188 ¹⁾
离职倾向				1

1) $P < 0.01$

表2 不同教龄中小学体育教师自我职业生涯管理状况 ($\bar{x} \pm s$)

教龄/年	职业目标	追求发展	社会交往	离职倾向
1~3	24.74±4.19	12.86±2.41	11.88±2.38	5.32±1.63
4~5	24.32±4.84	12.65±2.50	12.11±2.29	5.34±1.56
6~10	23.53±4.69	12.36±2.58	11.70±2.54	5.24±1.36
11~15	23.04±5.67	12.53±2.97	11.92±2.90	5.14±1.64
16~25	23.72±5.18	12.22±2.58	12.07±2.45	5.17±1.65
> 26	23.15±4.93	12.09±2.86	12.28±2.79	5.12±1.47

表3 不同学校类别体育教师自我职业生涯管理状况 ($\bar{x} \pm s$)

学校类别	职业目标	追求发展	社会交往	离职倾向
小学	23.74±4.87	12.56±2.69	11.86±2.64	5.48±1.43
初中	22.50±5.64	11.86±3.00	11.78±2.74	5.17±1.55
高中	24.07±4.70	12.59±2.42	11.91±2.46	5.16±1.61
其他	25.37±3.82	13.19±2.28	12.36±2.20	5.20±1.43

表4 不同区域学校体育教师自我职业生涯管理状况 ($\bar{x} \pm s$)

所在区域	职业目标	追求发展	社会交往	离职倾向
城市(地级以上)	24.09±4.96	12.80±2.70	12.10±2.63	5.24±1.53
县城	23.59±5.21	12.27±2.61	11.83±2.59	5.11±1.62
村镇	23.77±4.35	12.45±2.52	11.83±2.30	5.48±1.40

方差分析结果表明,教龄在中小学体育教师自我职业生涯管理的职业目标上、学校类型在职业目标和追求发展上、学校所在区域在追求发展和离职倾向上差异均存在显著性。当检验发现在某一因变量上统计检验显著,则需要进行事后两两比较。其差异与特点分析如下:

1)不同教龄教师自我职业生涯管理的特点。从教龄来看,中小学体育教师自我职业生涯管理的差异主要体现在职业目标因子上。进一步的事后检验表明,

入职初期(1~3年)与成长期(6~10年)、职业挫折期(11~15年)的教师差异有显著性;能力建构期(4~5年)与职业挫折期(11~15年)的教师差异也有显著性。其特点是随着教师职业生涯的发展,职业挫折期的教师在职业目标确定上已显著低于入职初期和能力建构期的教师。从不同区域的不同教龄教师来看,县城(含县级市)教师较为平稳,而城市教师表现出缓慢下降后的提升的趋势,而在村镇任教的中小学体育教师入职5年后基本处于下降趋势。

2)不同学校类型教师的自我职业生涯管理特点。从不同学校类型的中小学体育教师来看,自我职业生涯管理的差异主要体现在职业目标和追求发展因子上。事后检验表明,在自我职业生涯目标管理上,小学体育教师好于初中体育教师,初中体育教师职业生涯目标自我管理最差,其他学校体育教师均好于小学、初中、高中教师。不同学校类型中小学体育教师职业生涯目标管理的最主要特点是小学教师随着职业生涯发展,当通过了“职业倦怠期”(11~15年)后,又有平稳的回升,而初中体育教师随着职业生涯发展其目标一直呈现下降趋势。从追求发展因子来看,城市教师好于县城教师,小学教师好于初中教师,初中教师在追求发展因子上均低于其它学校教师,尤其是在“职业倦怠期”(11~15年)。

3)不同区域教师的自我职业生涯管理特点。从不同区域的中小学体育教师来看,在自我职业生涯管理上,其差异主要体现在追求发展和离职倾向两个因子上。从追求发展因子来看,任教于城市中小学的体育教师显著好于县城学校体育教师,县城学校与村镇学校体育教师差异没有显著性;从离职倾向因子来看,村镇任教的体育教师显著的高于县城体育教师,而任教于县城与城市的体育教师在离职倾向上没有显著性差异,离职倾向的“高峰期”出现在“职初期”(1~3年)和“职业挫折期”(11~15年)^[4-8]。

3 结论与建议

中小学体育教师自我职业生涯管理包括职业目标、追求发展、社会交往和离职倾向等因素。中小学体育教师自我职业生涯管理4个因子有显著的相关存在。教龄在中小学体育教师自我生涯管理的职业目标上、学校类型在职业目标和追求发展上、学校区域在

追求发展和离职倾向上均有显著性差异。来自不同教龄、学校类型、学校区域中小学体育教师在自我职业生涯管理上表现出差异性。

加强中小学体育教师职业生涯规划的指导,树立教师职业生涯有助于教师专业发展的理念,将教师职业生涯规划作为教师专业发展评价的重要方面。建议教育部门在组织层面特别关注初中体育教师、“职初期”与“职业挫折期”及村镇中小学体育教师自我职业生涯的规划与发展,开展组织职业生涯管理活动,促进中小学体育教师资源均衡配置和各类教育师资的协调发展。

参考文献:

- [1] 里尔登. 职业生涯发展与规划[M]. 侯志瑾,译. 北京: 高等教育出版社, 2005: 7.
- [2] 杰弗里·H·格林豪斯. 职业生涯管理[M]. 王伟,译. 北京: 清华大学出版社, 2006: 1.
- [3] 傅道春. 教师组织行为[M]. 上海: 上海教育出版社, 1993: 92.
- [4] 肖丽萍. 国内外教师专业发展研究述评[J]. 中国教育学刊, 2002, 10: 57-60.
- [5] 傅道春. 教师的成长与发展[M]. 北京: 教育科学出版社, 2001: 8-13.
- [6] 吴康宁. 教育社会学[M]. 北京: 人民教育出版社, 1998.
- [7] Thomas R Guskey. 教师专业发展评价[M]. 方乐,译. 北京: 中国轻工业出版社, 2005: 11-29.
- [8] 叶澜. 教师角色与教师发展新探[M]. 北京: 教育科学出版社, 2002: 247-250.

[编辑: 谭广鑫]