

关于中职学校新入职教师培养的几点思考

王海华 林冬冬

(临海市中等职业技术学校, 浙江 临海 317000)

摘要: 本文对中职学校新入职教师在踏上工作岗位, 适应教师职业过程中出现的问题进行分析, 并从六个方面提出新入职教师培养的意见, 为使中职学校新入职教师尽快适应新环境, 走上新岗位。

关键词: 中职学校; 新入职教师; 教学管理; 教学模式

期中考试结束, 随着成绩分析的出炉, 两位高一年级班主任拿着成绩分析找到了我, 向我反映他们班级共存的一个问题: 两个班级期中考试数学成绩不是很理想, 特别是与平行班比较, 存在着比较大的差距, 而且任教数学学科的都是今年刚分配的新教师。他们表示十分着急和担心, 寻求学校的帮助, 有什么好的解决办法, 甚至提出有没有更换数学老师的可能。中职学校新入职教师, 如果没有很好地进行引导和培养, 可能会走很多弯路, 不能尽快地适应新环境, 走上新岗位。

一、中职学校新入职教师中普遍存在的问题

(一) 面对陌生环境, 不能很快适应中职学校新环境

新教师初出茅庐, 跨越校园门槛, 历经选拔与考验, 踏入中职教育的新天地, 面临着职业生涯的深刻转型。近年来, 学校引入的新鲜血液中, 不乏非师范背景及外省籍的毕业生, 他们缺乏系统的师范教育训练, 从学生身份骤变为教师角色, 这一跨越犹如跨越鸿沟, 加之置身于全新的环境之中, 往往令他们感到迷茫与无助, 甚至滋生对职业的畏惧情绪。简而言之, 新教师群体在适应新角色与环境的过程中, 普遍面临着挑战与心理调适的难题。

(二) 班级管理经验不足, 导致教学效率不高

新教师在教育教学管理中, 在和学生相处上容易出现偏差。中职学校的学生主要是在中考中没有取得好成绩, 没能考上普通高中, 才无奈地进入中职学校。他们不仅在学业方面落后于整体水平, 而且相当一部分处于自卑、不自信的心理状态, 另外, 大部分学生家庭状况普通, 家长忙于谋生且文化水平低下, 还存在不少单亲家庭、留守学生等问题, 因此, 中职学生就成为了大部分人眼中的“差生”, 管理难度很大。反之, 中职学校的新入职教师多数为应届毕业生, 存在角色转换滞后的现象, 自身意识还停留在学生时代。两个方面因素, 很可能导致新教师在新上岗后班级管理经验不足, 不能很好地组织课堂教学, 势必导致教学效率不高。

(三) 教学方式不当, 课堂效率不高

中职学校新入职的教师, 大部分是普通高中毕业生升入大学的。他们近期接受的是普通高中和大学的教育。一方面, 普通高中的学生和大学生, 相对来说学习目的比较明确, 学习主动性强, 学习习惯较好, 特别是大学期间, 接受的是教授式的授课方式, 学习自主性比较强。而我们的中职学生, 他们学习目标不明确, 学习动机不充分, 学习习惯不好, 显得懒惰。那么, 新入职的教师往往会出现职教理念认识不清, 他们的知识结构与职业发展要求的知识结构不匹配, 导致教材处理欠妥当, 更有的采取大学教

授式的教学方式, 那么学生的参与度肯定不高, 很难形成师生之间的互动, 就会导致课堂效率不高。

二、中职学校新入职教师培养的几点建议

(一) 给予充分的人文关怀, 让新入职教师早日融入大家庭

新入职教师到岗后, 总务部门尽快解决好他们的生活、工作中物资方面存在的困难, 给予充分的考虑和关怀, 让他们感觉是到了熟悉、温暖的大家庭, 无后顾之忧。学校举行新教师见面会, 由学校领导、办公室、工会、教务处、德育处、总务处等重要科室参加, 让他们尽快熟悉学校的基本架构, 早日认识相关领导和组处负责人。充分发挥教研组这个小家庭的优势, 积极响应学校开展的“传帮带”工作, 为他们配备教学业务能力强, 热心负责的师傅, 为他们以后成长的道路保驾护航。学校校长或者分管教学的副校长, 提前充分了解新入职教师的优势和特长, 把他们送到人生第一节课的课堂上, 向学生们介绍他们的优势、特长和成长为教师的重要历程, 让学生尽快地认可、信任他们, 培养他们的自信心, 让他们早日完成职业转换。

(二) 培养“德育为先”的教育教学管理思想, 重视学生管理

教育、管理学生不能脱离课堂, 而是要把对学生的管理和学习结合起来。在教学中, 不管是文化课还是专业课, 作为教师要对学生进行思想道德和职业道德的教育, 要通过说服教育、激励教育等手段, 以潜在的方式影响学生, 把教师的教学目标变为学生的自觉行动。因此, 培养“德育为先”的教育教学管理思想, 非常重要。规定新入职教师参加每学期一次的班主任论坛, 聆听学校优秀班主任的经验分享和班级管理心得, 让他们更加充分地了解中职学生的特征以及存在着的问题, 并且给他们配备“班主任导师”, 让他们以实习班主任的身份, 跟进班级和学生的管理, 让他们明白, 在职业学校开展教学工作, 必须“德育为先”, 即要先管理好学生, 强化学生学习的内心动力, 即学生的自尊心, 好胜心, 好奇心, 上进心, 荣誉感, 培养学生良好的生活习惯和学习习惯。另外, 鼓励他们加强与学生家长的联系, 与家长团结合作, 相互支持, 相互帮忙, 建立起良好的沟通, 才能对学生有比较全面深入的了解。

(三) 创造学习和观摩的机会, 提高教学能力, 早日驾驭课堂

教学能力指的是教师在具体教学实践中表现出的影响教学效果的多种能力体现, 包括教学设计、教学组织和实施教学管理、教学评价、心理疏导和社会交往等能力。需要通过多种途径和方

法,促使新入职教师在知识、技能、方法和心理等方面发展与成熟,达到合格教师的教学能力水平。除了上级部门规定的常规新教师培训以外,学校还要创造更多学习和观摩的机会,帮助新入职教师提高教学能力,积累教学经验。教研组就是一个很好的学习和交流的载体。教研组积极开展各类教研活动,形成良好的教研氛围,要求所有教师每学年至少开设一次校级以上公开课,组织全体成员参与听课、评课,通过参与听课、评课等活动,拓宽新入职教师的视野,并充分发挥“传帮带”指导教师的作用,在日常的教育教学中给予指导和帮助,分别从备课、上课、改作、听课、评课等环节来逐一落实,师徒之间要经常性地互相听课、研讨,共同提高。搭建各种平台,鼓励新入职教师积极参与观摩各级各类优质课、示范课和大比武等活动,并与教师共同探讨新的教学方法,并认真作好记载和活动小结,及时反思,不断提高自身教学能力,早日驾驭课堂。

(四)引导开展中职课堂教学模式的研究,鼓励参加各类教学比赛,提升教学技能

随着教学改革的逐渐推进,新课程理念也在逐步推广。新课程怎样教?新课程怎样设计?什么样的课堂是新课堂?这些都是新入职教师即将面临的问题。作为新入职教师,首先要善于学习。学习是新教师成长的保证。要培养阅读习惯,读教育经典、教育报刊,通过网络资源与大师们对话,熟悉他们的教育理念、教学思想和教育艺术等,不断丰富自己的教育理论知识。积极开展中职课堂教学模式的研究,比如从撰写教学反思开始。叶澜教授曾经说过:“一个教师写一辈子教案不一定成为名师,如果一个教师写三年教学反思就有可能成为名师。”教学反思是新入职教师专业发展和自我成长的核心要素,也是他们最容易做好的一步。通过教学反思,不断发现自己,挖掘自己,从而促使自己拜师求教,不断进步。在此基础上,开展课题研究,撰写论文,逐步提炼,形成自己的教学方法和教学思想。另外,抓住各种机会,参加各级各类教学比赛,组织组内和学校教学能手为他们打磨,让他们在不断的备课、说课、上课打磨中反复锻炼,不断提升教学技能,快速成长。

(五)课题研究促成长,职业规划引方向,信息技术强师能

随着教育信息化的不断推进,学校应致力于全面提升新入职教师的综合素养与专业能力。这包括教师不仅要在教学实践中积极引入课题研究,鼓励新教师深入探索教育教学规律,通过解决实际问题来丰富教学理论,并逐步形成独具特色的教学风格;同时,也要紧跟时代步伐,定期组织信息技术应用能力的培训,涵盖多媒体教学软件、在线教学平台操作及数字化教学资源制作等多个方面,确保新教师能够熟练掌握现代教学技术,提升信息化教学水平。此外,学校还应与新入职教师携手制定个性化的职业发展规划,明确职业目标、发展路径及实施措施,并通过定期的职业发展评估与适时调整,助力新教师稳步迈向职业成长的新高度,实现个人与学校的双赢发展。

(六)心育护航,多元评价,拓宽国际视野促成长

在面对教师职业普遍存在的高压力环境时,学校应当采取一系列全面而细致的措施来特别关注新入职教师的心理健康状况。

具体而言,学校应当设立专门的心理健康支持系统,通过定期邀请资深心理咨询师来校举办心理健康讲座与工作坊,为新入职教师提供个性化的心理辅导和咨询服务,帮助他们有效掌握压力管理策略与情绪调节技巧,从而能够在高强度的教学工作中保持积极、乐观的心态。与此同时,为了更加全面、客观地评价新入职教师的综合表现,学校应当构建一套综合性的教师评价体系。这一体系应以发展性评价为核心理念,强调教师的专业成长与持续发展,同时辅以多元化的评价标准,不仅关注教师的教学成果与学业成绩,还深入评估其教学态度、创新能力、团队合作以及与学生沟通的能力等多个方面。学校通过这样的评价体系,能够更加全面地了解新入职教师的优势与不足,进而提供有针对性的支持与指导,激励他们在各个方面实现全面发展,深化对职业的认同与成就感。此外,学校还应积极鼓励并支持新入职教师参与国内外教育交流、研讨会及学术会议等高层次活动。这些活动不仅能够为新教师提供与同行交流切磋的宝贵机会,拓宽他们的国际视野,还能够使他们有机会直接接触到先进的教育理念和教学方法。新入职教师通过深入学习和借鉴这些国际先进经验,可以将其巧妙地融入本土教学实践中,不断创新教学模式与方法,从而不断提升自己的教学质量与专业水平,为学生的全面发展贡献更大的力量。

三、结语

在探讨中职学校新入职教师培养的过程中,新教师应深刻认识到这一环节对于提升教育质量、促进教师专业成长及学校长远发展的重要性。新教师们从大学校园步入中职教育的广阔天地,不仅是身份的转变,更是责任与使命的承接。面对角色转换的挑战、专业知识的深化需求以及陌生环境的适应问题,他们需要的不仅是时间,更是系统、全面的培养与支持。因此,构建一套科学、有效的新教师培养体系显得尤为关键。这包括但不限于提供针对性的岗前培训、搭建师徒结对的交流平台、实施多元化的评价体系以及鼓励参与国内外教育交流等。学校期待每一位新入职的中职教师都能在校的精心培育下茁壮成长,成为教育领域的佼佼者。他们将以更加饱满的热情、更加专业的素养、更加开放的心态,投身于中职教育的伟大事业中,为培养更多高素质技能型人才贡献自己的力量。

参考文献:

- [1] 唐艺心.关于中职新教师综合能力提升的几点思考[J].花溪,2021(024):1.
- [2] 马英海.对中职学校新教师入职教育的几点思考[J].现代职业教育,2020(29).
- [3] 李晓龙.中职新教师入职培训中存在的问题及解决对策[J].统计与管理,2016(1):3.
- [4] 陆蕾.中职新教师入职培训中存在的问题及解决对策研究[J].长江丛刊,2020(26).
- [5] 吕庭庭.中职新入职专业教师职业适应能力的现状及对策探究[J].考试与评价,2018(11):81.