

小学新入职教师职业适应性问题的突破策略

袁媛 任冰心

宝鸡文理学院教育学院 陕西宝鸡 721013

摘要: 新入职教师的适应能力状况影响着整个教师队伍的建设和发展。作为基础教育的中流砥柱,小学新入职教师的专业发展不仅是自身工作远景发展的重要因素,更是学校评价新入职教师职业能力发展的重要指标。目前,随基础教育的不断深化和改革,小学新入职教师的职业适应不良问题已引起社会的广泛关注,主要表现为新入职教师的角色转换困难、课堂驾驭能力不足及教学设计欠缺、新教师薪资待遇低职业发展前景小等问题,文中通过对问题的分析和研究,从个人、学校和国家三个层面提出针对性的有效策略,以期提高小学新入职教师自身专业发展能力,推动国家基础教育的改革,保障教育教学质量。

关键词: 小学教师; 适应性; 新入职

“百年大计,教育为本”。根据《国家中长期教育改革和发展规划纲要》中关于基础教育改革的要求,必须提高义务教育的质量。而我国基础教育的突破性改革重点在于教师,教师的专业化水平直接影响教学效果的成败。新入职教师作为我国基础教育的重要力量,其教学资格标准的认定、教学能力专业性的评价直接对我国小学基础教育的发展起关键因素。因此提升小学新入职教师的职业适应性,使新入职教师群体更好、更快地胜任小学教学的相关工作显得尤为重要。

一、新入职小学教师的职业发展现状

新入职教师是学校未来发展的希望,他们素质和教学能力的高低直接影响着学校的声誉和发展。笔者以自己所在B市城区小学为例,在近三年中该校共接收新入职的小学教师23位,他们为学校增添了新鲜的血液和活力。为了使新入职老师快速成长,尽快适应学校的教学及各项工作,学校通过问卷调查、专家研讨会、听课及走访学生等形式就新入职的小学老师在课堂教学能力、学生管理及与学生课下交流、批改作业、与其他教师及家长的沟通及自身发展的需求等方面进行调研。调研发现新入职教师在工作中表现为优缺参半,优势:新入职小学教师均为本科学历,且有6名研究生学历。知识储备丰富,专业基础扎实与我国基础教育改革中提高基础教育的质量愿景相一致,为教好小学生奠定了基础。此外新入职教师初入工作岗位,工作热情高昂在教学中能提出许多大胆新颖的教学方法例如对多媒体的熟练使用,

作者简介: 袁媛(出生年月日—1994年12月27日),性别:女,籍贯:陕西省宝鸡市,宝鸡文理学院,硕士在读研究生,研究方向:小学教育,教育管理方向。

制作精美的课等、此外新入职的教师年轻、有活力,学生喜欢他们的一言一行,乐于上他们的课,他们也对小学生倾入大量关爱,师生关系很融洽容易打成一片等等这都是新入职教师群体自身所特有的优势。但是新教师与老教师相比劣势也更加明显,以下从我国新入职小学老师的工作环境适应力、课堂管理及教学评价、工资待遇和社会地位等三方面分析现有体系中存在的问题。

(一) 角色转换困难, 职业适应能力不强

首先,新入职教师角色转换困难,即新入职教师刚毕业离开校园不久,从学习知识、被教育的学生角色转换为传授知识、教育学生的教师角色,新教师需要一定的时间去适应,因此职业角色转换滞待。其次,新入职教师初入一个新的工作环境存在一定的适应障碍,除了教学的基本任务外,学校领导也会将本职工作之外的任务交给新入职教师去完成,导致新教师缺乏时间和精力去提升自己的专业素养,还要承担巨大的工作压力,心理负担过重。此外在人际关系方面,新入职教师不知道如何处理同事之间,学生家长之间的关系,遇到问题易出现紧张,焦虑不安、情绪高涨等过激情绪,职业的适应力也需要加强。

(二) 课堂驾驭能力不足, 教学效果不佳

新入职的教师虽然素质较高,文化基础坚实,有满腔的热情,但工作中缺少经验,表现在课堂上容易出现新教师无法掌控课堂节奏导致教学内容无法完成,影响教学效果。或是授课过程中只想着教学流程,忽视了学生的表现,常常顾此失彼。只考虑下一步的教学计划,顾不得细听学生在说什么,只知道“我说了,你答了,这一教学环节进行完了”,究其原因就是教师缺乏课堂驾驭能力。缺乏课堂驾驭能力还表现在当学生提出教师难

以回答的问题时,或是学生回答问题时与教师心目中的“标准答案”不一致时,教师常常不知所措,拖延了本环节的教学时间,致使其它环节草草了事。另外,还有一种情况就是课堂上出现了与教学无关的偶发事件和学生不遵守纪律的情况,教师往往处理不妥当,甚至会影响新教师的教学情绪。此外,我国的基础教育评价往往以考试成绩的高低来评价教学质量的高低,新教师在教学过程中直接使用教师用书照本宣科的教学习认为既方便快捷又权威普适,不能根据教学过程中存在的实际问题及小学生活泼好动的特点进行创造性及有针对性的教学设计,根据新课程改革中的要求提高义务教育质量重中之重在于深化课程与教学方法的改革,而新教师教学能力还存在很大不足。具体表现为;教学设计的能力、制定课程授课计划的能力、撰写教案的能力、课堂教学的语言表达能力、与学生交流的能力、课后教学评价与反思的能力。这些能力不足的方面使新教师在教学实施过程中困难重重,表现在课堂上;只能机械套用固有的教学模式,不能创新多种教学方法,长期以来无法形成自己独有的教学风格,教师职业倦怠。

(三) 新教师薪资待遇低,职业发展前景小

小学教师的工资组成是由基本工资+教龄工资+课时工资+绩效工资四个部分组成。新教师所承受的工作及生活压力高于其他老教师。在调查中B市城区的23名新教师只有基本工资,17名本科教师基本工资2300元,6名研究生教师基本工资3000,除此之外并无其他工资待遇补助。学校没有宿舍,食堂没有餐补,因此租房、吃饭,通勤等一系列费用走落在新教师的身上,此外新老师入职半年后才发放十个月工资,而十个月工资也只得按80%发放。因此不少新老师在毕业后一年也得继续靠家里资助导致很多新老师放弃了小学老师的职业转而投入其他行业。一所学校发展得益于优秀老师的支撑,而新入职教师就是学校发展的未来,无法留住优秀人才,这对于基础教育的发展是毁灭性的破坏。

此外,新教师的职业发展前景小。目前,小学职称评定都是按照教龄和入编时间长短进行,甚至存在排队现象。至于教学成绩的好坏并没有在职称评定时得到很好地体现,有些优秀的新教师由于受教龄实时间所限,不可能在较短的时间内得到晋升,他们不得不等待年龄和名额。这严重挫伤了年轻教师的积极性。也是他们转入别的行业的重要原因之一。

二、提高小学新入职教师职业适应性问题的突破策略

如何使小学新入职教师尽快适应自己的职业转变,

解决适应性中存在的问题。笔者从自身发展方面及学校、国家建立完善相关的政策及法律法规等三个方面来提出相关措施。

(一) 个人发展方面

提高自身专业素养。打铁还需自身硬,笔者以对B市某城区小学的新入职教师的调查研究中发现,很多新入职教师自身的专业素养存在很多问题,例如教学的专业性,教学研究意识的缺失,创新意识淡漠。因此,小学新入职教师要建立起自主发展的意识。提倡并鼓励小学新入职教师通过国家统一考试或自考提升自己的学历及专业素质。除了自修外,还可通过外出访学、参观实验小学交流学习等方式开阔眼界,提高教研水平。

此外,小学新入职教师也要加强树立正确的职业价值观,这是成为一名教师的前提。在当下,网络上各种报道有一些年轻或者新入职的老师,体罚、言语侮辱小学生,甚至有些新入职老师职业观念目的不纯,因此必须引领新教师坚定职业信念,增进职业领悟,规范职业行为,修炼职业形象,为立德树人奠基基础。这个过程也许有点漫长,新入职的教师不要急躁,要端正自身心态,以饱满的热情,去应对在职业发展中的各类问题,培养自己独立解决问题的能力,逐步确立其自身的教育特色,提升自身的专业能力。

(二) 学校发展方面

2.1 学校应建立完整的新入职教师职业培训系统

以教师教育理论为基础建立起完整的新入职教师培养模式,包括岗前培训,入职培训,在职后培训等一体化的养成系培养体系。新教师的入职前培训是增强新教师的职业适应新的重要举措,能帮助新教师尽快适应职业的角色转换困难,能了解和提前面对新入职过程中存在的问题,学校方面可以针对这些问题有的放矢的培训。一针对新入职教师教学技能不足、课堂掌控能力弱等问题,进行教学实践的练习,模拟教学情景。加强新入职小学教师的教学技能和应对课堂偶发问题的随机应变能力的训练;二针对新入职教师的共同问题和困难,了解其内心所需,针对其问题进行个性化的培训方案。最后,对于新入职教师在工作、学习、生活中的困难,学校要尽力给予帮助和鼓励,例如通勤不方便,学校可以派校车送老师上下班、住宿及吃饭问题学校也可以给予一定的生活补贴,或给予新老教师员工宿舍等一系列便利与关怀,使新老师感到学校的人文关怀,爱岗如家。提高新入职教师的职业认同感和归属感。

2.2 进行“以老带新”的师徒培训方式

学校可以为新入职的教师配备一个具有丰富教学经

验的老教师进行教学培训指导, 观摩其课堂学习其丰富教学经验, 促进开展师徒一帮一带的模式。新教师要尊敬爱戴老教师, 虚心向老教师学习。老教师作为师傅在指导新入职教师的过程中, 要尽心尽力, 尽职尽责的。还需要为他们提供针对性的帮助, 特别是专家型教师面对面交流机会, 指导他们的课堂教学技巧, 共同探讨如何提高课堂有效性、调动学生积极性等, 真正使培训达到事半功倍的效果。

(三) 国家扶持方面

3.1 建立小学新入职教师成长激励机制

3.1.1 改善新入职教师薪资待遇

马斯洛的需要层次理论认为, 人的需要从低到高主要包括生理需要、安全需要、爱和归属的需要、尊重的需要和最终达到自我实现的需要。基本生活保障是一切职业的基础。如果基本的日常生活需求无法保证, 从业者将无法认同甚至热爱自己的职业, 也不会有展示自我价值的动力。在调查中发现, 新教师的工资福利待遇与老教师相差甚远, 导致新教师的工作积极性受到极大地影响。因此, 相关政府部门有必要缩小新老教师之间的薪资待遇差异, 切实提高新教师的工资待遇, 和福利保障。

3.2 建立新入职教师晋升激励机制

针对教师晋升机制的晋升名额少及论资排辈、排队插队等不良现状, 学校及上级主管部门应尽可能地创造条件, 打破教龄和编制限制, 改革教师职称晋升制度, 把教师的实际工作业绩引入职称评审制度, 充分调动新教师的工作积极性, 从而为新入职教师的职业适应提供一个动力机制。例如; 采取多元主体参与评价的晋升机制, 线上线下面向社会公平公开。

3.3 引导新入职教师形成适度积极的专业态度

教师的专业态度必须是积极的, 但同时必须强调这种积极是适度的; 适度的积极专业态度既是重视教师的工作质量, 又要重视到教师的生命质量因此, 适度积极的专业态度对教师专业发展有着重要作用, 是增强新教师职业适应能力, 提升对教师职业认同的持续动力。

一方面, 可以通过开展关于小学新入职教师的专题讲座, 如新教师角色转换困境、新教师职业环境适应能力问题、增强新教师的职业信念等增强新教师对教师职业的客观清晰认识, 从而尽快步入教师角色并扮演好教

师角色, 并对教师职业形成稳定的职业认同。另一方面, 引导新教师与领导、同事、家长、学生等建立和谐的人际关系, 为新教师职业力创造良好的人际环境、心理环境, 正确引导新入职教师处理人际关系方面存在的问题, 帮助新教师快速成长。

总之, 新时期我国基础教育已取得了辉煌成就, 基础教育的课程改革也取得了显著成绩。但是我国基础教育总体水平还不高, 为巩固和增加基础教育改革必须大力扶持教师队伍的建设。而新入职的小学教师作为基础教育的重要组成部分, 其专业能力及职业发展个人成长必须引起社会各界的广泛关注, 在国内的基础教育浪潮发展中, 已经有不少学者从不用角度去探索新入职教师职业发展的适应能力的方向, 而在此背景下, 本文以B市某城区小学的新入职小学教师为例, 围绕小学新入职教师职业适应性的现状, 分析其存在的问题, 发现小学新入职教师在职业角色上转换困难、课堂驾驭能力不足及教学设计欠缺、而新教师薪资待遇低职业发展前景小等问题, 也是影响新入职教师职业停滞不前的重要原因。根据问题产生的原因, 提出相应的解决策略, 分别从个人发展方面、学校发张方面、国家扶持三个方面提出不同的指导性建议。相信通过以上的建议, 定能使新入职教师更快的融入到小学教学的相关教学工作中, 更好胜任小学教育的相关工作。

参考文献:

- [1]陈红艳, 董英.新教师的专业发展[M].武汉: 华中师范大学出版社, 2011.
- [2]李承福.新任教师的教职适应研究[D].延边大学, 2012.
- [3]陈之华.芬兰教育全球第一的秘密[M].北京: 中国青年出版社, 2009.
- [4]谭敏.新入职教师职业适应性调查及对策[J].北京师范大学学报, 2000(1).
- [5]陈海凡.初任教师的适应与思考[J].学科教育, 2003(4).
- [6]陈小倩.初任教师入职适应现状及其对策研究[J].内蒙古师范大学学报, 2006(6).
- [7]郭黎岩, 王娟.新教师职业适应的现状及其对策[J].中国教师, 2009(17).