

新教师专业化成长的有效研究策略

赵 岩

(新郑市公安局 河南 郑州 451100)

【摘要】就目前而言，我国教师队伍还不能称得上尽善尽美，尤其是刚入职不久的新教师，虽有丰富的理论知识，但缺乏社会阅历与实践经验，因而教学效果有待提升。此外，在新教师培训教育工作开展过程中，尚且存在许多漏洞与弊端。本文从实际情况切入，以某学校为例，提出了新教师专业化成长的反思与创新，希望能够为我国教育事业贡献绵薄之力。

【关键词】新教师；专业化成长；有效策略

Effective research strategies for the professional growth of new teachers

Yan Zhao

(Xinzheng City Public Security Bureau, Zhengzhou, Henan, 451100)

[Abstract] At present, China's teachers can not be called perfect, especially the new teachers, although they have rich theoretical knowledge, but lack social experience and practical experience, so the teaching effect needs to be improved. In addition, in the process of new teacher training education, there are still many loopholes and drawbacks. From the actual situation, taking a school as an example, this paper puts forward the reflection and innovation of the professional growth of new teachers, hoping to contribute to the cause of education in our country.

[Key words] New teachers; Professional growth; Effective strategy

1 新教师的优缺点剖析

1.1 新教师的长处

新教师最大的优势就在于年轻，因而精力充沛、极富希望与活力，其还未经历社会磨砺，对教育工作满怀希望和憧憬，对孩子们的童真童趣也更能理解和产生共鸣，有耐心、爱心与责任心，因此亲和力强。在专业方面，新教师刚从学校毕业不久，理论知识相当丰富和深厚，对于各类新式教育教学方法、国家政策较为熟悉，有利于开展素质教育。面临工作中的棘手难题与教学信息化改革过程中的诸多新事物，新教师普遍具有的初生牛犊不怕虎的精神有利于促进学校发展。

1.2 新教师的缺陷

任何事物都存在两面性，年轻是新教师的优势，同时也必然导致其在教育经验方面十分匮乏，虽有着丰富的理论知识，但并不能得心应手地进行运用，无法将理论与实践结合开展工作；如今教学改革正如火如荼地展开，各类新技术、新方法如雨后春笋般涌出，并被应用到各个阶段的教育，因而广大教师面临的问题较多，以初任教师的能力还很难游刃有余。此外，新教师欠缺与学生和同事相处的阅历，尤其是在管理学生时，容易出现管理松散、缺少威严的情况。以笔者自身为例，虽已进校数年，但并非高学历出身，专业知识不够牢固，同时存在经验不足的情况，唯有不

断攀缘、逐步提升，才能成为新时代的四有教师^[1]。

2 新教师专业化发展存在的问题

近年来，中国新教师专业化发展已经取得了较好的成果，国家政策法规已经为新教师专业化带来了基本保障，新教师专业化发展进入了一个高速发展的新时期。但毋庸置疑的是，现阶段中国教育专业化发展路径上仍面临若干困难。

2.1 部分老师没有把学到的基础知识运用到课堂实际中

大部分的师范学校都只是将基础课程与专业课程进行叠加，而并不是着重训练新学员的实际教学操作，因此即使有实践也只能在毕业学习时短暂完成。这也使得许多新任老师都不能把在学校学的东西运用到实践教学中，也因此很难适应学校新的教学角色。

2.2 师徒模式对新老师的制约

不少学校通过由课堂时长、授课富有经验的老师帮助、带领新进老师的方法，或师父带徒弟的方法，帮助新进学校的老师在短时间内适应本职工作。这些传统方法的确可以取得一定的成效，但这种手把手的传带，往往让新老师一成不变地按照老教师的方式进行教育，缺乏创新性，使得自身的教育管理水平和能力没有进一步提高。

2.3 师资素质问题

从师资专业训练方面考虑，有些中小学教师尽管

具备了相应的学历水平，但却从未接受过专业的职前实践，从而导致其能力上产生问题。同时新教师还面临着所教学科与专业不对口的问题，尤其是有些院校缺少某些科目的教师，让文科老师开展理科课程甚至是兼顾其他课程的教育工作，这都无法适应学校当前综合性教育特点和新课改背景下的教学需要。而目前对于学校班主任的培训也还具有一定的局限，如忽略了老师个性的综合发挥，以及学校班主任教师队伍的质量尚有待继续提高，不少小学教师还在课堂教学中没有开拓创新意识。所以，全面提高老师的综合素养已经迫在眉睫。

2.4 老师职业道德缺失

从职业道德方面分析，学校对教师的职业道德要求和新教师自己的职业道德要求也有差异。如部分老师的事业心、进取精神和敬业能力都还不足，缺乏必要的责任心和上进能力，他们往往埋怨工资不高，对本职工作缺乏积极的心态，有的老师还把班主任工作、教学工作当成副业。另外部分老师缺乏必要的耐心与方法，对教学活动不认真或对学生实施过度惩罚的现象屡见不鲜。教师应正确看待课堂、正确对待学生，教师职业的特点、教育中出现的现象和市场对老师的需求都可能使得新教师出现职业倦怠感，道德危机成为教师专业化过程中存在的重要阻碍。

2.5 新教师培训存在问题

2.5.1 缺少职前教育培训

针对新教师的职前教育培训多通过“校企合作”方式进行，其中新教师的工作院校应担任“企业”角色，为准毕业生提供实践机会，使其能够在正式进入工作前熟悉工作单位的运转模式、积累和学生、同事相处的经验、掌握联系理论知识与实践教学的方法。但对于某学校而言，建校伊始的各项工作还未尘埃落定，教育教学工作还未能形成完整体系，因此缺少充足的经历与资金来参与之前教育培训；此外，本校还未形成完善、成熟的独特风格，很难根据自身特点同高校开展深入合作、采用诸如订单培养模式等方法来获取适合的新教师。

2.5.2 入职培训缺少针对性

新教师培训内容应契合其发展需求才可保证培训的针对性与实效性，据调查，某校新教师在专业发展方面的需求主要体现在：对教学重点、难点的把握，应对和处理课堂突发事件，控制课堂教学节奏，组织和设计教学内容，对教材内容与课外延伸的处理，对问题学生的教育，新颖教学方法的合理运用，课程标准的理解与解读，课堂教学观察的落实等。从中可看出新教师最主要的问题在于课程教学与课堂管理，但

培训并未以此为中心、未能帮助新教师解决上述问题。

2.5.3 培训方式单一

目前各学校对新教师培训的方式主要包括讲授法、教学观摩、自我反思、案例分析、小组讨论、专家讲座等，但在实际开展工作时，仍以讲授法为主，即新教师培训仍然集中于对理论的剖析与学习，缺少必要的实践支持；另外有些校史悠久、师资力量雄厚的学校可采取“老带新”的模式传承教育知识与经验，对于本学校而言，师资力量充沛是一大优势，但学校并未将其发挥到极致，园中多数为新教师、少数为经验丰富的老教师，本应要求其相互学习、相互传授经验，但目前新老教师未能完全融合。本园应充分发挥二者优势，使老教师能够分享在经年的辛勤耕耘中累积的精华，使新教师能够帮助老教师适应新型设备、新教学技术，帮助其更快地接纳科技化、信息化课堂模式。

3 新教师专业化成长的有效策略

3.1 优化职前培训模式

社会主义市场经济的飞速发展使得中国人才市场需求发生剧变，实践型人才受到空前关注与青睐，尤其是在教育行业，具有一定实践经验、能够在入职后立刻进入角色且顺利适应学生环境的优秀毕业生十分稀缺。在该背景下，教育专业的教育工作面临全新的挑战与重大发展机遇，同时，“校校”合作人才培养模式也获得了社会各界的广泛关注^[2]。欲切实有效地提高人才培养效率，促进未来新教师的专业化发展，为其成长提供强有力的支持保障，广大学生必须转变以往教学思维、对新教师招聘与培养模式进行革新。结合某校实际情况，建议引入引入顶岗实习^[3]。

3.2 丰富培训方式，开展多样化活动

如今的新教师多为95后甚至00后，其追求个性、自由，对应试教育深恶痛绝，仅采用讲授法完全无法吸引其兴趣，开展专家讲座、组织校外进修又并非大多数学校能够承受，尤其是建校不足两年的某校学生。因此学校应将重点放在开展多样化的交流与培训活动、在新教师之中形成良好的竞争氛围，促使其不断进步^[4]。为此，本校围绕新教师的课标、课程、课堂、基本功等开展了一系列教研活动与培训，既包括集中培训，亦有分组培训。本校对学生课堂教学最为重视，针对一线教师均为新任教师的情况，开展了听评课活动以深入了解每一位教师的上课风格、教学功底、性格品质等，发现了新教师虽干劲十足但所用方法不得当，缺少明确方向，自由主义泛滥。为此，学校针对学科特色整理出一套课堂教学规范要求，明确学科特色，开展差异化教学与培训，并大力检查落实情况，保证培训效果。

3.3 明确本校特色，开展针对性培训

鲜明的校园特色有助于引入订单培养模式，获得完美贴合学校特点的新教师，也能够应用独特的校园文化浸润教师、学生心灵，形成良好风气；对于学校而言，校园文化还有助于品牌建设，能够吸引更多学生家长，因此学校应开展一系列活动打造别树一帜的校园文化^[5]。学校应致力于开展学校校本研修工作，严格遵循“培训方式教研化，教研工作主体化”原则，在教师培训过程中不断探索、不断进步，充分遵循初任教师成长与培养的规律，结合本校“减负提质”工作整合多项工作，从细节处做起，构建校园特色文化，并努力建设一支师德高尚、业务精良、充满活力的反思型、科研型教师队伍。

3.4 鼓励教师开展自主学习，建立正确认识

学校老师在完成职业岗位转变的过程中，需要有更多的时间付出，同时，由于面对教学的主要客体都是孩子，他们对事情的理解能力也比较薄弱，所以，老师在教学的过程中，要做好自主学习，探求学前教育的基本规律。首先，老师要具有充足的专业知识储备，处理好学生中一些稀奇古怪的现象，还要具备专门的教学知识。特别是当前的孩子们对外界物品产生了猎奇心理，经常会产生一种强烈的欲望，所以老师在帮助他们解决好奇现象的过程中，要完善自己的知识，形成元认知，通过不断的练习，形成自己知识结构，同时，在完善专业知识时，提高了自己的职业道德素质。老师们应该确立终生学习的观念，教学相长，只有坚持为自身充电，努力掌握新知识，才能更有效的培养学生。在信息化社会，随着生活节奏提高和教学强度的提升，很多老师特别是年轻的新教师面临着越来越大的家庭负担，使得其不能静下心来教书，这也成为了他们人生中的一个重大问题。所以老师要抓住机遇，完善自身，在教育中坚持科学创新，与时代共同进步，突破专业的限制，促进专业知识的培养，增强自身素养。同时老师也要制定好自己的专业成长规划，并为之奋斗。在平时可以多和其他老师沟通，取长补短；参加各类的教学训练活动，多反思。另外，还应乐于接触新的教育思想与观点，丰富自我，并形成终生学习的职业操守。

3.5 开展教学实践，进行总结反思

学校的新教师在学校发展的进程中，必须拥有相应专业知识准备，并且，把理论运用于具体的实际中，才能把教育实践中可能存在的困难加以克服。所以，要求新老师对自己教育历程的持续反省。通过自身反省来提升新任老师的自我成长，发现自身教育上的缺陷，进而提高专业化能力。例如，在当前培育孩子自

主意识的教育中，往往有些新任老师没有培养孩子的耐心，在协助孩子克服困难的过程中，让孩子过多的依靠老师，而教师通过反思记录，明确学生中可能出现的问题，以各种方式增强孩子的自主意识，引导孩子形成良好的价值观，以此推动孩子的全面成长。

3.6 不遗余力建立课堂教学评价系统

为鼓励教师专业化发展，可采取听讲、评课的方式来调动老师的积极性，使每个老师都有广阔的舞台，展现自己的课堂教学方法和教育思想。老师们可以充分发挥学科带头人、骨干老师的学科专业领头效应，并利用他们对新任老师加以引导、培养，从而不断完善、提升教师自身的业务素质，使之更好的服务于学校教育教学。而新任老师相互之间也可采用相互听课、评课的方法，共同教学，探讨教育，一起学习提高。

3.7 注重资源的投入

如今，全球资源共享已形成一个态势。推动中小学教师专业化发展，也需要充分关注国内教学力量的带动效应，关注对国外教师教学资源的投入。广大学校要大力支持教师参与创新工作，将教学、研究与实验相互融通，从教师实际教学中看到其自身出现问题，研究并有效解决，采取合理的教学科研活动，以推进教师队伍的专业化发展。

4 结束语

唯有在正确目标的指引下、采用科学合理的培养模式与方法、建立健全教育机制、结合当下学生教育行业需求，对新教师的职前教育培训与入职后培训管理进行优化与改良，才能从根本上提高广大学生新教师的综合素质与执教能力，从而推动我国教育行业进步与发展，为其注入源源不竭的动力。

参考文献：

- [1] 王建华, 沈济萱. 继续教育和名师成长——中学骨干教师培训的理论与实践研究 [M]. 杭州: 浙江大学出版社, 2018.
 - [2] 曹胜利. 骨干教师队伍建设研究 [M]. 沈阳: 沈阳出版社, 2020.
 - [3] 陈海琴, 王黑铁. 构建新教师专业发展, 共同提高课堂教学有效性 [J]. 现代教育, 2018(4).
 - [4] 于海英. 学生新教师培训的实效性思考 [J]. 教学与管理, 2017(4).
 - [5] 窦福良. 新教师培训中教师专业发展视角反思 [J]. 中国成人教育, 2020(6).
- 作者简介：**
赵岩(1995.9-)，男，汉，河南省新郑市，本科，研究方向为教育管理。