

# 浅析新手教师的专业发展问题及应对策略

张 苏

西安石油大学 陕西 西安 710000

**【摘要】**：教师作为年轻一代的培育者，常被冠以“人类灵魂的工程师”、“教书匠”、“蜡烛”等称号。对于新手教师来说，入职阶段时期至关重要。新手教师的专业发展关系整个教师队伍的发展。本文拟对新手教师面临着角色与知识转换、教学与课堂管理、人际交往、适应学校文化环境以及情绪管理等问题进行归纳。针对以上问题，提出了提高情绪管理能力、培育良好的人际交往关系、培养终身学习的教育理念、积极进行自我反思等应对策略。

**【关键词】**：新手教师；专业发展；学校教育

## A brief analysis of the professional development problems and coping strategies of novice teachers

Su Zhang

Xi'an Shiyou University Xi'an Shaanxi 710000

**Abstract:** As the nurturers of the younger generation, teachers are often named "engineers of the human soul", "teaching craftsmen", "candles" and other titles. For novice teachers, the onboarding period is crucial. The professional development of novice teachers is related to the development of the entire teaching team. This article aims to summarize the roles and knowledge transfers faced by novice teachers, teaching and classroom management, interpersonal communication, adaptation to the school cultural environment, and emotional management. In view of the above problems, we put forward coping strategies such as improving emotional management ability, cultivating good interpersonal relationships, cultivating the educational concept of lifelong learning, and actively self-reflection.

**Keywords:** Novice teacher; professional development; school education

新手教师主要指刚走上工作岗位 1-2 年的新教师或是在中小学实习的师范大学毕业生。其中的大多数人刚从受教育者变成教育者，怀着对教师职业的憧憬和满腔热血来到工作岗位。但是刚步入工作环境，遇到的问题可能会阻碍新手教师的专业发展。故新手教师的专业发展成了需要关注的重点问题之一。讨论和研究新手教师遇到的问题并帮助新手教师顺利走入教师行业的正常轨道成为了学者们研究的对象。

## 1 新手教师的专业发展问题

教师的专业发展是教师成长的关键。具体来说，教师专业发展是“教师终身学习的过程”，也是“教师不断解决问题的过程”。整个过程会遇到角色与知识转换、人际交往等问题。

### 1.1 角色与知识的转换问题

#### (1) 身份的转换问题

在现实生活中，教师所要扮演的角色多种多样，她可能是“管理者”“朋友代理人”“传道授业解惑者”等。同样，新手教师也需要进行角色转换。多数新手教师是应届毕业

生，他们之前的身份一直是学生，突然从一名受教育者转换成教育者，所承担的不再是单纯的学业压力，而转换为如何教育和培养学生、如何管控课堂等压力。身份的转换难度也随之增加。

#### (2) 知识与能力的转换问题

除了面对身份的转换，还需要考虑知识与能力的转换问题。例如，师范类专业毕业的新手教师能否将自己所学知识顺利运用到实际的工作中是一个难点。同时，国家一直鼓励非师范生成为教师。这一项政策给予了无数非师范生成为教师的可能。但是就目前国内现状来看，新手教师很难入校后直接教授学生知识，因为自身很难将知识与能力进行很好的转换，还需要进行不断的学习和实习，以增加自己的实践经验。所以，理论知识的不牢固和实践经验的缺乏可能都将影响新手教师的专业发展。

#### 1.2 课堂教学与管理的问题

新手教师在课堂教学的过程中，会遇到诸多问题。例如：不熟悉教材、不了解学生、教学方法过于死板等；此外，课堂纪律的维持，冷静沉着的教育机智等课堂管理能力也是新

手教师需要学习的重要方面。通常来说,这些问题对于新手教师较难把控。因为课堂教学和课堂管理是需要理论联系实际的。通过不断的实践和课后及时的反思和复盘,最终才能熟练的把控课堂环境。但是,在新手教师刚步入工作岗位时,很容易出现课堂教学与管理方面的问题,从而导致自信的缺失。

### 1.3 人际交往的问题

新手教师在人际交往方面存在的问题,可能分为如下三种情况:一是与学生之间的关系,新手教师在工作初期要学习和处理教学和工作的较多事务。虽然想要了解和熟悉每一位学生,但是可能心有余而力不足;二是与其他教师的关系,无论从事何种工作,“同行”之间都会存在潜在竞争。因为新手教师在工作初期要处理的事情较为繁杂,没有过多的精力和时间与其他教师相处,所以并不能很快的融入集体;三是与管理者之间的关系。一般来说,新手教师为了得到领导的认可,就算工作中出现问题,也不会轻易说出口,所以该方式不利于自身的发展。以上问题的发生,无疑给新手教师增加了压力,阻碍了新手教师专业的发展。

### 1.4 情绪管控能力的问题

情绪的管控能力对新手教师至关重要。教师在教学、班级管理以及人际交往等方面会面临诸多问题。如果无法缓解,会导致压力过大,从而产生自我怀疑、对教学产生倦怠等多种消极情绪,严重的甚至会对教师行业产生恐惧,最终可能选择离开教师行业。

## 2 新手教师专业发展问题的应对策略

以上问题对于新手教师来说是实现其职业专业化所必需解决的问题。针对以上问题,笔者提出了自我发展和自我管理两类应对策略。

### 2.1 自我发展策略

#### (1) 提高情绪管理能力

学会控制和提高情绪管理能力是新手教师的必备技能之一。尤其不能将消极情绪带入课堂。当发现自己的情绪出现波动时,应先停止正在做的工作,给予自己冷静思考的时间。当学生之间出现言语争执时,新手教师更应冷静沉着,待双方心情平复后,采用询问事情经过和讲道理的方式,帮助学生意识到错误并改正。反之,可能无法解决问题,甚至造成师生关系的紧张。综上所述,在管理情绪的过程中不断地进行反思,提高控制情绪的能力,有助于专业发展及师生关系的和谐共处。

#### (2) 培育良好的人际交往关系

首先,新手教师可以与学生成为朋友,逐步的消除学生对教师的恐惧感和距离感其次,新手教师可以自行制定详细的计划表,以提高办事效率,留有足够时间与其他教师进行交流和讨论。在工作岗位上,始终抱着学习的态度虚心向同事请教,在其他教师出现困难时,在力所能及的情况下予以帮助,有效消除与同事之间的隔阂,培养良好的“师徒”关系。最后,定期开展家长会、与家长保持联系和向家长普及教育的理念和方法,做到贯彻家校共同培育学生的理念。总之,师生、师师和家校的和谐发展,为新手教师减轻了心理负担,同时促进了新手教师的专业发展。

#### (3) 深化和拓展专业知识,培养终身学习的教育理念

新手教师的专业知识在教学工作中起到了基础性作用。作为新手教师,要不断深化和拓展广博的实践性的知识、任教学科的知识以及教育教学管理等相关的专业知识,在实践中形成更深的领悟。同时,在工作之余,养成阅读书籍和勤于思考的好习惯,以身作则,为班级学生做好榜样。在不断地学习过程中充实自己,培养自己终身学习的教育理念。

#### (4) 积极进行自我反思,逐步实现自我成长

教育反思,就是对自身经历过的教育活动进行问题的剖析进而解决的过程。我国学者曾提出“优秀教师=教育过程+反思”,做为新手教师更应注重课堂实践和反思的过程。增强自己的反思意识,时刻反思自己的教育教学理念和行为。通过不断的修正和调整,进而促进新手教师自身的专业成长。

### 2.2 校本管理策略

#### (1) 增加在职培训的次数,关注和尊重教师

新手教师作为学校教育中的新鲜血液,主体性的发挥尤为重要。教师是普通人,她们也有自己的想法和情绪,所以学校应该充分重视教师的情感、尊重教师的主导者地位。学校可以通过多种途径为新手教师提供培训机会,例如学科培训、校外进修和校本研修等。通过多种方式关注新手教师,增加在职培训的次数,进而有效提升新手教师的专业化发展。

#### (2) 继续深化校长负责制,有效管理学校体制

校长负责制就是受到上级的委托,负责及管理学校的事务。校长是学校中的最高职务。在实行校长负责制的同时应建立以教师为主体的教职工代表大会制度,以加强民主管理和监督,鼓励并给予新手教师学习和参与的机会,踊跃的表

达自己的观点，为学校的发展和新手教师的职业发展提供更多机会。

### （3）建立合理的激励机制，增加教师的前进动力

对于新手教师来说，建立合理的激励机制是必要的。激励的动力可以是物质、奖状、旅游以及职位晋升等方式。同时，激励的动力也可以是无形的，例如来自积极进取的氛围和不服输的决心，这些都会带动新手教师继续前进。无论是何种形式的激励机制，都对新手教师的身心起到了促进作

用。

### （4）实行“师徒制”的方式

“师徒制”就是有经验的教师将自己的经验传授给新教师，并对新教师进行指导的过程。“师徒制”是一种古老且实用的方法。在多数新手教师的职业初期，学校会安排有经验的教师帮助新手教师熟悉环境、以及传授实践经验和授课方法。“师徒制”会让新手教师避免不少弯路，并且逐渐提升专业能力，培养其成为优秀的青年教师。

### 参考文献：

- [1] 陈海凡.初任教师的适应与思考[J].学科教育,2003(04):11-15.
- [2] 潘超,徐建华.小学新手教师专业发展问题研究[J].哈尔滨职业技术学院学报,2016(06):103-105.
- [3] 周钧.阻碍小学教师专业发展的因素研究[J].教师教育研究,2013,25(04):51-55+12.
- [4] 姜艳.论新手教师和专家教师的合作对新手教师专业成长的影响机制[J].四川职业技术学院学报,2011,21(03):72-75.
- [5] 王莲.新任教师面临的困境及对教师教育的启示[J].现代教育,2012(21):50-51.
- [6] 罗琴,廖诗艳.教师专业发展的阶段性:教学反思角度[J].现代教育科学,2005(03):71-73.

作者简介：张苏（1998—），女，汉族，江苏省徐州市，研究生，学校：西安石油大学人文学院汉语国际教育专业，研究方向：教育教学与管理。