

# 新入职教师培养的路径初探

张艳玲

长春市第二十三中学校 吉林 长春 130116

**摘要:** 新教师的加入, 从一个角度看, 可以为中学补充新鲜血液, 增加中学的活力。但是从另外一个角度来看, 新教师缺少从事中学教育的经验, 有活力但没有耐力, 尤其是家长担心新教师的教育教学能力。由此可见, 新教师的成长与中学的发展是息息相关的。因此, 笔者根据多年的中学教育和中学管理经验, 对新教师的成长培养路径进行了探索, 希望可以通过多种形式的新教师培训, 让每一位新教师都能尽快、有特色的成长。

**关键词:** 新入职教师; 中学教师; 培养路径

近年来, 新人职的中学教师学历层次普遍较高, 经济发达地区招聘的教师甚至拥有研究生学历。他们是经过选拔胜出的佼佼者, 适合接受新思想、开展新实践, 具有引领中学教师专业发展的潜力。

## 一、新教师发展特点分析

### (一) 发展可塑性强

新教师缺乏教育教学经验, 这会阻碍其对工作的美好适应, 但也为教师去除了思想的藩篱, 让教师的思维与行为方式少了束缚, 少了因循守旧的思维定式和行为习惯, 多了积极尝试、敢于突破的勇气和做法。缺乏经验的新教师, 不能说像一张白纸, 但确实专业发展的平面上存在诸多空白点, 善于接纳和吸收新东西。

### (二) 专业修为薄弱

当代新教师学历高, 但其专业修为与教育工作要求存在差距。新教师、校长与资深教师都认为: 与年长教师相比, 新教师有富有活力、接受能力强、信息技术水平高、思维活跃等优势, 但也存在教育教学经验少、教学基本功薄弱、教育教学能力有待提升、与家长的人际协调困难等不足。新教师专业修为薄弱表现为: 一是教师角色意识淡薄。二是教师专业能力较弱。在备课上, 新教师对教学重难点的把握、教学内容的组织与设计、教材的处理、课程标准的解读存在欠缺, 且问题比较突出; 在课堂上, 新教师对学生学习积极性的调动、课堂教学节奏的调控、课堂纪律的维持存在欠缺; 在教育教学能力与技能上, 新教师在学困生转化、问题学生教育、编制和分析试卷、听课课上存在的欠缺比较突出; 在班级管理上, 对于问题学生转化、与家长沟通协调、学生的思想工作、班级专项活动的组织与开展等方面存在欠缺比较突出。

## 二、新入职教师培养的路径

### (一) 转变思想观念, 追求自主发展

首先, 新教师要确立目标自立的观念, 要在把握自身成长与教育行政部门、学校对教师专业发展期待契合点的基础上, 确立切合自身实际的发展目标, 既不能盲目追随, 也不能与教师发展的期待相对立。

其次, 新教师要确立行动自为的观念, 要在思想上重视自主专业发展, 以积极自觉的心态参与专业发展实践。

再次, 新教师要确立策略自由的观念。教师要想真正成为专业发展的主体, 就要善于自由选择发展策略。

最后, 新教师要确立动力自驱的观念。推动教师专业发展行动的驱动力无非来自外部和内部, 外部驱动力作用的大小取决于内部驱动力的强弱。

新教师要树立发展动力自给观念, 要以对职业理想、发展目标的追求信念和坚持不懈、有所作为的主体精神为自身的专业发展提供持久的动力。

### (二) 确定发展性的培训目标

新教师培训不仅是入职前的适应性培训, 也是关注教师职业生涯的发展性培训, 它既要解决好适应期的能力转化和角色转化, 更要为未来的职业生涯持续发展打好坚实的基础。新教师培训不仅要促进新教师丰富教育教学经验, 促进教育

教学技能的熟悉与熟练, 更要促进新教师专业知识、专业能力、专业情意的长足发展, 不断推进新教师从“能教书、能育人”到“会教书、会育人”, 再向“教好书、育好人”逐级攀登; 不仅要培训专业, 也要引导教师积极生活, 为其教育人生营造美好氛围。

### (三) 建设精细化的培训内容

新教师在教育教学上不是“零起点”, 培训内容不必面面俱到, 而是要面对工作的需求和重要欠缺来设置, 培训内容必须更多按照“怎么做”来设置。学习时间有限, 因而学习内容要少而精, 内容组织要凝练、精要, 案例材料呈现要精选, 可以用“一、二、三”操作清单的方式组织。此外, 培训内容要能让新教师把握所学的东西在什么情境下有用, 能形成“如果……那么……”的认知结构, 而且要用变式训练来强化所学内容的应用。

### (四) 建立开放化的培训流程

新教师培训要“长周期, 短培训”, 改变封闭的段落式培训, 按“岗前集中—岗中跟进—岗后总结”三个环节设置, 使“岗前与岗后”一体、“培训与培养”一体、“学与做”一体。首先, 应做足训前准备, 培训前要针对新教师适应与发展需求, 在新教师需求调查基础上, 要求新教师在培训前完成针对性的学习准备, 如, “一节教学设计”“一节课的说课”“一个班级管理计划”“入职问题清单”等, 既强化学习意向, 也为培训提供基于经验的学习资源。其次, 要保障训中任务完成, 可以为新教师配备帮扶结对志愿者(区域内的青年教师)、带教实践导师(校内资深教师)、专业发展导师(区域内优秀教师), 针对新教师的校园生活、学科教学、班级管理等方面的问题, 以定期跟踪诊断指导或随时专业咨询的方式, 给新教师提供持续指导。再次, 要做好训后评价总结, 克服对新教师评价考核的随意性, 如, 撰写一份培训体会的考核。培训者应立足发展性的培训目标, 从新教师的学科教学、班级管理和校园生活等方面, 通过教学设计、教育教学实录、课堂展示、他人反馈、学校或指导教师评语等形式, 对新教师发展做好评价与反馈, 用评价来引导新教师把握自己进步与发展的表现、存在问题与原因、需要改进的内容与策略。

## 三、结语

关注新教师的成长, 这将是一件意义重大的工作, 为此, 我们将在大力做好校本研训工作的同时, 将之作为工作的重中之重, 不懈地、扎扎实实地做好, 以为学校的可持续发展奠定坚实的基础。

## 参考文献:

[1] 倪文君. 义务教育阶段新入职教师专业化培训模式探索[J]. 江苏教育研究, 2018, 000(002): P.44-48.

[2] 李吉利. 新教师入职教育模式探究——以东阳市新教师岗前培训为例[J]. 新一代, 2018, (1): 51.