

小学新任教师职业适应的现实样态与行动路向

周秋玲 刘丽萍

重庆师范大学 重庆沙坪坝 401331

摘要: 新任教师作为教育领域新力量,入职后常面临职业适应挑战,影响教学及个人状态。为深入了解小学新任教师困境,本研究选取三名典型教师,采用叙事研究与深度访谈的方法,详细描绘其职业适应现状,并深入剖析入职经历。研究发现,小学新任教师的职业不适应主要表现在教师择业动机偏离、教学技能欠缺、工作量不适应、人际关系处理不当以及身份认同危机等五个方面。针对这些问题,本研究从职业信念、教学效果、非教学工作负担、工作环境四个维度出发,提出促进职业适应的策略,希望能够帮助新任教师提升教育素养,完善自身人格,促进专业成长。

关键词: 新任教师; 职业适应; 策略

近年来,国家对教师队伍的建设与发展给予了极高的重视,并陆续颁布了《国务院关于加强教师队伍建设的意见》(2012)、《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》(2018)及《教师教育振兴行动计划(2018-2022年)》等一系列重要政策举措,旨在全面提升教师队伍的整体素质,推动其高质量发展进程。党的二十大文件中也明确提出了建设高素质教师队伍的要求。然而,当前新任教师流失的问题愈发凸显,成为制约教育事业发展的最大瓶颈。研究表明,若新任教师在入职后的1至3年内未能适应或热爱教师职业,其离职风险将显著增加。对于新任教师这一特殊群体,目前的研究和关注仍显不足,这进一步凸显了研究新任教师职业适应现状的重要性和紧迫性。此外,小学教育阶段作为学生成长的重要时期,教师的离职不仅会对学生的成长产生深远的影响,更会对整个基础教育体系造成冲击。因此,深入研究小学新任教师的职业现状及其应对策略,对于提升小学教育质量、保障学生健康成长具有重大而深远的意义。

一、研究设计

(一) 研究对象筛选

基于叶澜教授对我国“六三三”学制和教师成长规律的深刻洞察,本研究将初任教师的界定范围限定在入职三年以内。因此,精心挑选了三位分别来自三所公立小学的新任教师作为研究对象,为确保研究对象的隐私权益,特以L老师、M老师、N老师作为三位老师的化名。研究对象的基本信息概览详见表1:

表1 访谈对象基本情况

姓名	性别	学历	专业	工作地点	任教年限	学科	任职情况
L老师	女	研究生	小学教育	城镇	0.5年	语文	班主任
M老师	女	本科	小学教育	农村	2年	数学	年级主任
N老师	女	本科	小学教育	城镇	3年	道德与法治	副班主任

L老师,硕士毕业于省内师范院校小学教育专业,通过公招考入A小学。现任四年级语文教师兼班主任,承担地方课程、综合实践及书法教学,并参与学校的科研课题。M老师本科毕业于同省师范院校小学教育专业,通过公招入职家乡B小学,担任三年级数学教师,兼任年级主任统筹年级事务,同时负责学校大队部工作。N老师师范本科毕业,通过教师招聘入职C小学近三年,现承担二、三年级共9个班的道德与法治教学,并担任某班副班主任。

三位教师均通过公开招考进入教育系统,在承担主科教学同时,均兼任行政或德育工作,体现基层教师多岗履职的常态。

(二) 研究方法

本研究主要采纳了教育叙事探究法与深度访谈法作为核心研究手段,旨在通过深度对话三位研究参与者,细致剖析小学新任教师群体的入职适应状况,并探究影响其专业成长的关键要素。

1. 教育叙事探究法。该方法聚焦于叙述教育实践中

发生的真实故事，它不仅是教师个人教学经历的深刻内省与经验提炼，更是推动教师专业进步的一种宝贵方法。

2. 深度访谈法。通过组织对三位新任教师的正式访谈，本研究力求获取他们入职后的真切体验与职业适应的详细情况，进而剖析他们在日常教学中遭遇的挑战与困惑。

二、新任教师职业适应的现实样态

总体而言，参与调查的新任教师群体在职业适应方面的表现并不突出。三位教师来自不同的工作环境，且拥有不同的学历背景，因此在职业适应方面遇到的问题与困难也各不相同。通过调查分析发现，主要集中体现为以下几个方面：

（一）职业认同与择业动机的悖论

职业认同感是指个体对自己所从事职业的认可与接纳程度。调查显示，三位教师选择教师职业的动机并非源于对教育事业的热爱，而是基于职业稳定性或家庭意愿。这种外在动机导致他们的职业认同感较低，职业信念不够坚定，可能影响其在面对职业挑战时的应对能力，甚至产生放弃的念头。

（二）职业期望与现实困境的错位

新任教师往往怀有较高职业理想，但现实与期望之间存在差距，主要体现在以下方面：

一是教学经验不足。新任教师虽具备扎实的理论知识，但缺乏实践经验，教学技能参差不齐，专业能力有待提升。访谈中，当被问及“最近半年的工作感受”时，三位教师均表示正在通过学习和实践积累经验，努力向优秀教师目标迈进。

二是教材研究不足。在回答关于教材熟悉程度、教学重难点把握及解决方法等问题时，三位教师对教材有一定了解，但对教学重难点的把握不够准确，部分教师对课程标准的理解存在偏差，影响教学效果。

三是学生情况了解不足。在谈及教学方案的制定依据时，三位教师皆谈到制定主要参考教参或教研组安排，未能充分结合班级学生的实际情况，忽视了学生的知识基础、学习能力等关键因素，影响教学的针对性和实效性。

四是技能培训不足。技能培训对于教师的职业发展至关重要。然而，在询问学校对新教师培训的态度时，仅一位教师表示学校重视新教师培训，其他两位教师接受的培训周期短、内容浅显，缺乏针对性。虽然部分学校设有“师徒制”帮扶机制，但落实不到位，指导教师因自身教学任务繁重或缺乏激励，未能有效发挥作用。

（三）教学任务与行政工作的制衡

新任教师常面临教学与行政工作的双重压力，难以平衡。教学方面需投入大量时间备课、批改作业、与学生和家长沟通；行政工作则包括填写报表、参加会议、处理学生矛盾等。由于经验不足，新任教师难以高效应对这些任务，影响工作质量和效率。

访谈中，三位教师均表示每天花费大量时间处理行政事务，但仅获得教学工资。调查发现，新任教师在承担教学任务的同时，普遍兼任副职工作，如副班主任等，这反映出他们对单纯从事学科教学的向往。此外，学校在评优评先时优先考虑有班主任经验的教师，这给新任教师带来心理压力，迫使他们接受学校安排，进一步加剧了工作负担。

（四）经验不足与人际需求的矛盾

新任小学教师需与学生、家长、同事及领导建立良好关系，但因经验不足，常面临人际交往困难。例如，难以把握与学生相处的尺度、家校沟通技巧欠缺、同事间存在不公平竞争等。访谈中，三位教师均表示缺乏与家长沟通的经验，不知如何有效沟通。同时，因处理学生问题经验不足，可能导致师生关系紧张，进一步加剧人际压力。

三、新任教师职业适应的行动路向

基于上述调查与分析研究的结果，本文将从职业信念、教学效果、非教学工作负担、工作环境和教师角色五个维度出发，提出促进小学新任教师职业适应能力的策略。

（一）“心”之认同，树立正确的职业信念

教师信念，即教师对教育领域相关理论、结论及观点所持的判断与态度。唐代韩愈有云：“师者，所以传道授业解惑也。”其中，“传道”位居首位，若教师仅知“授业”、“解惑”而不“传道”，则仅可称为“经师”，非“人师”也。陶行知先生亦曾言，教师之责在于“千教万教，教人求真”，学生之务在于“千学万学，学做真人”。苏霍姆林斯基亦指出，在学校教育的复杂关系中，教师的信念是最为宝贵的。因此，正确的职业信念犹如明灯，照亮教书育人的道路，引领下一代茁壮成长。这其中涉及到一是深化职业认知；二是培育职业情感；三是规范职业行为。

（二）“技”之铸牢，改进教学效果

新任教师的教学工作占据了工作的大部分，同时，教学效果也是评估新任教师工作适应能力的一个重要因素。新任教师可以从熟悉并读懂教材、了解并研究学生、丰富教学经验三个方面改进教学效果。

首先,熟悉并读懂教材。要想上好课,就必须提前备好课,而读懂教材又是备好课的前提。教师对教材既要有“会当凌绝顶”的顶层理念,又要有“识得真面目”的敏锐捕捉。

其次,了解并研究学生。在对教材精准把握的前提下,结合学生的身心发展规律,有针对性的选择教学方法,提升学生的成绩,保证良好的教学效果。

最后,丰富教学经验。新任教师在面对自己的教学行为时,需要规避“只缘身在此山中”的狭隘眼光,要有“局外人”的视角,通过反思-实践-再反思-再实践的过程,不断循环往复,观察并思考自己的教学行为。

(三)“净”之落实,减轻非教学工作负担

对于新任教师而言,初入学校之际,他们不仅需应对自身的角色转换困境,还需承受来自外界的多重压力。与此同时,他们还面临着来自家长、学生、同行以及学校等多方面的期望与压力。随着教育水平的不断提升,社会各界对教师职业的期待也日益增高,新任教师常被赋予诸多非教学性职责,这无疑加重了他们的工作负担。针对此现状,提出以下策略:

其一,地方教育行政部门应强化对各部门的监督,确保减负政策得以有效落实。因此,教育部门应严格控制各类频繁的检查活动,如文明检查、卫生检查、安全检查及职级考核等。

其二,学校应充分关注新任教师的适应问题,为其在工作及生活中遇到的困难提供必要的支持与帮助,确保新任教师有足够的时间和精力专注于教学问题。

(四)“人”善沟通,共创和谐环境

其一,学校要主动提升办公室文化,加大对新任教师的人文关怀。例如,学校可以在新任教师初来时开展“新教师欢迎会”“新教师入职培训”“新教师亮相课”“新教师破冰晚会”等交流活动,以此加强新任教师的归属感。

其二,新任教师在成为教师后,仍然要保持与他们勤沟通善学习的态度。首先,新任教师要寻找各种机会,多与领导沟通、交流学习。其次,要向有经验的骨干教师沟通学习。最后,是向同期新任教师沟通学习,新任教师也要善于发觉其他同期教师的优点,“择其善者而从之”,共同进步。

(五)“思”之转变,重塑教师角色

教师应积极拥抱角色的转变,从传统的知识传授者逐渐转变为学生学习旅程中的引导者。例如,教师可以利用人工智能技术为学生提供个性化的学习资源和路径

规划,根据学生的兴趣和能力定制教学内容,使学习更加高效和有趣。

此外,教师还需要适应多元角色的转变,不仅要在学术上给予学生指导,还要在情感上与学生建立深厚的联系。在人工智能时代,虽然技术可以模拟某些人类情感,但教师与学生之间的情感交流和心灵沟通仍然是无可替代的。

最后,教师需要不断加强自身的专业素养和技术能力,以适应AI时代的技术要求。随着人工智能技术的不断发展,教师需要不断学习和掌握新的教育技术和工具,提高自己的教学水平和效率。

参考文献

- [1] Craig C J. International teacher attrition: multiperspective views[J]. 2017.
- [2] 胡欣, 饶从满. 美国公立学校教师离职原因的理論解释[J]. 外国中小学教育, 2019, (04): 72-80.
- [3] 陆曙毅, 庄丽君. 美国教师入职教育探索[J]. 外国中小学教育, 2007, (7): 41-43.
- [4] 刘玉敏, 游敏, 刘晓敏. 特殊教育教师组织支持感与职业幸福感: 职业认同和工作旺盛感的中介作用[J]. 中国特殊教育, 2024, (06): 90-96.
- [5] 欧美燕. 幼儿园新教师职业适应能力研究的现状与展望[J]. 兰州教育学院学报, 2018 (04): 172-174.
- [6] 孙阳. 多维互动背景下高校青年教师职业适应力的提升[J]. 高教探索, 2016, (06): 121-124.
- [7] 王吉春. 谈高校青年教师职业适应能力的培育[J]. 教育探索, 2012 (12): 108-110.
- [8] 吴金航, 谭涛. 教师数字教学能力: 价值意蕴、结构要素及培育路径[J]. 教育与教学研究, 2023, 37 (7): 92-104.
- [9] 王文姬, 雷尚君. 人工智能时代高校教师角色困境与重塑[J]. 高教学刊, 2024, 10 (31): 99-101+105.
- [10] 习近平. 高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗: 在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[M]. 北京: 人民出版社, 2022.
- [11] 俞国良, 辛自强. 教师信念及其对教师培养的意义[J]. 教育研究, 2000, (05): 16-20.
- [12] 叶澜. 教师角色与教师发展新探[M]. 北京: 教育科学出版社, 2001: 259.
- [13] 赵昌木. 教师成长研究[D]. 甘肃: 西北师范大学, 2003: 34.