

■ 职后教育

# 小学新任教师职业自信问题及对策

朱必熙, 徐晋华

(福建幼儿师范高等专科学校, 福建福州 350007)

**摘要:** 刚步入小学教师岗位的新任教师, 在角色转换中往往会产生诸多的不适应, 难免陷入自卑的泥潭, 丧失职业自信, 甚至产生辞职想法。为此, 要客观认识新任教师阶段, 建立教育信念与信仰, 全面看待学生成绩的“进退”, 做好 SWOT 分析与教学笔记, 利用网络资源和线下交流学习, 提升职业自信与职业能力。

**关键词:** 新任教师; 职业自信; 教学困境

**中图分类号:** G650

**文献标识码:** A

**文章编号:** 2095-770X(2016)05-0140-04

**PDF 获取:** <http://sxxqsfxy.ijournal.cn/ch/index.aspx> **doi:** 10.11995/j.issn.2095-770X.2016.05.034

## Problems and Countermeasures of New Teachers' Professional Confidence in Primary Schools

ZHU Bi-xi, XU Jin-hua

(Fujian Preschool Education College, Fuzhou 350007, China)

**Abstract:** The one who is the new teacher of primary school after leaving of the ivory tower—college, would not adapt the new role transformation very well. They may mired in inferiority slump, loss of professional confidence, even produced the idea of resign. Therefore, teachers should understand the new stage objectively, and have comprehensive view of student achievement and do the SWOT analysis and teaching notes to improve themselves and build their professional confidence when they study and communication.

**Key words:** new teachers; professional confidence; teaching predicament

自信,就是一个人对自己在处理一些问题上的认可,简言之,就是相信、信任自己。教师的职业自信是指教师对自己有能力成功完成各项教育教学活动的信任程度的心理特征,是教师在教育教学过程中对自己的认同感。在职业自信这个问题上,小学新任教师常常最容易出问题。笔者在与小学一线教师交流过程中,发现新任教师的职业自信比较低,有些老师甚至产生“误人子弟”之感,几乎想放弃教师职业。

构建教师职业自信,能够促进教师专业成长,而

新入职教师所要经历的“生存关注阶段”,是教师专业成长的起点。一般认为,这一阶段的教师所关注的是自己的生存问题,关注对课堂的控制,以及学生和同行对自己的接纳与否。在此阶段,教师都具有相当大的压力,建立职业自信尤为重要。

### 一、新任教师常见的职业自信问题

新任教师与新教师有所不同,后者多指的是那些走上教师工作岗位头三年的人,而新任教师则是那些刚走出象牙塔,步入教师岗位第一年的人。新

**收稿日期:** 2016-02-15

**基金项目:** 2014年福建省中青年教师教育科研项目(FJJKCGZ14-063)

**作者简介:** 朱必熙,女,福建幼儿师范高等专科学校现代教育技术中心助理研究员,主要研究方向:教学管理,计算机软件应用;徐晋华,女,福建幼儿师范高等专科学校人文科学系副教授,主要研究方向:教育学,心理学。

任教师面临师范生到教师的角色转变,对这一转变,小学新任教师往往在心理和行动准备不足,在角色转换中往往会产生诸多的不适应。美国国家教育研究所报告指出:“一个人第一年的教学情况如何,对他所能达到的教学效能水平有重大影响,而且要持续数年;会影响到整个职业生涯中对教师行为起调节作用的教师态度;也确实影响到教师是否继续留在教学专业的决策。”<sup>[1]</sup>

### 1. 在竞争中全面否定自己

小学新任教师从踏上讲台开始,就面临着各种各样的明里暗里的竞争,如学生成绩排名,班级的管理,各种竞赛活动等。这些竞争往往最终演化为教师之间的竞争。新任教师往往工作热情高,非常希望自己在工作中有所表现。但是当现实与自己的愿望产生差距时,小学新任教师也就更容易沮丧。

小学新任教师可能会接手已经组建好的班级,这种情况下他们会拿自己与前任教师相比,在这种比较中,新任教师多看到的是自己的不利面,往往将学生学习成绩的退步或者违反纪律归因为自己的能力不佳,甚至动了辞职的念头。

### 2. 因“教育缺憾”而否定自我

小学新任教师在师范院校所接受的教育情境过于理想化,将教育简单地理解为到学校开讲座的优秀一线教师的示范,或者是教育学课本所传承的陶行知“四块糖果”那样的高超教育机智,学习的教育心理学知识更多的也是围绕“罗森塔尔效应”“皮格马利翁效应”,因此将教育“高尚”化,立志做一个塑造学生心灵的老师。但是,新教师缺乏经验、缺乏一定的实践性知识,往往无法达到教学的完美程度,一些新任教师囿于理想的教育情境,对于自己亲手制造出来的“教育缺憾”心存愧疚,因而丧失了自信。

### 3. 因人际圈子狭窄而困囿

小学新任教师离开大学的象牙塔,要融入一个陌生的环境,人际圈子比较狭窄,往往与其他新任教师交往比较多,大家遇到的问题比较类似,比较有共同语言,但新任教师整体的教育教学技巧相对较低,大家往往是互相吐苦水,而新任教师所遭遇的教学问题在这种相互的交流中却难以得到实质性解决。

### 4. 对教学困境估计不足而否定自我

小学新任教师从象牙塔走出,前一刻的身份还是学生,从学生要马上转变为专业的具备管理学习

环境能力的人,要化身为教学促进者、学生的良师益友、班级管理、家庭教育咨询者、教育研究者、课程开发者等复杂的角色。这里的“转身”往往不那么华丽,因为社会经历不足,往往低估了教学情境中的困难。当华丽的入职想象变成无法掌控的课堂,当期望的罗森塔尔效应变成无法处理的学生行为问题,或者师生关系的难题等等,新任教师很容易陷入焦虑不安。小学信任教师入职前会低估教学困境,而入职后又高估自己面临的困难,在困难面前手足无措,种种挫折使他们陷入一种无力感,甚至产生了逃离教师行业的念头。

### 5. 缺乏职业认同感而职业自信“无所谓”

在小学新任教师群体中,也有部分新任教师并非师范专业毕业,或者虽然是师范毕业,但对教师职业并不认同,属于“可当可不当”式的老师。这些老师一般为小学代课老师,并未考入教师正规编制,对教师职业缺乏认同感,对学生缺乏热爱之心,因此,他们并未像其他小学新任教师一样,一入职就满怀憧憬,就竭尽全力。这部分老师缺乏职业热情,在教学方面不够专注,没有紧迫感。“可当可不当”式的新任教师,很可能是因为生计才选择教师岗位,在教育事业上也没有进取心,因此对教学工作本身持“无所谓”的态度,因而职业自信也成了无源之水。

## 二、新任教师构建职业自信的策略

新课改之后,教师专业成长的概念越来越深入人心。有很多外部因素制约教师专业成长,而起决定作用的就是教师自己。对小学新任教师来说,内因往往比外因的作用更重要。教师在这一时期的职业自信会影响教师专业成长的速度,构建职业自信尤其重要。

### 1. 客观认识新任教师阶段

新任教师阶段,是专业成长必经阶段。新任教师在入职之前往往对教师职业充满向往,有诸多的想当然:认为教师职业充满光环充满美好,认为学生都是爱戴老师的,认为学校必然为教师提供了成长的舞台等等。但事实是,教师行业在光辉的另一面是清苦、日复一日工作的坚持,甚至也要日夜加班;除了要面对学生,备课写教案,还要时不时地迎接一次次的检查,教师同时也要处理复杂的同事关系。有的同事可能和蔼可亲,积极提携新人,有的同事不愿意指点别人,生怕别人偷学了自己的技艺。因此,

新任教师在进入学校之前,要加强对这一段特殊时期的“学习”。师范学校在培养师范生的过程中,尤其要展现教师工作的多面性,这不是“打击”师范生,而是让其尽早获得免疫的能力,以免在失去了最初的职业新鲜感之后,也失去了自己的豪情和职业自信。

## 2. 建立教育信念与信仰

正如前文所述,小学新任教师对教育、对教师工作的认识会直接影响其职业自信。动机因素是教师做教育教学工作的最基础动力,很难设想一个对教育工作毫无兴趣的人,或者一见到学生就心烦的人,会对自己的教学活动进行主动的评价、反馈和调控……<sup>[2]</sup>小学新任教师在上岗之前,一般都会接受培训,而教育信念与信仰的培养就是重中之重。在与学生的交往中,新任教师也会慢慢受到学生纯净心灵的感染,变得更加热爱自己这份工作。只有真正地爱小学教师这个岗位,尊敬小学教育事业,新任教师才有可能反思自己的不足,努力改善自己,继而产生胜任教师职业能力的信念。小学新任教师可以观看《乡村女教师》、《一个都不能少》、《热血教师》、《放牛班的春天》等经典教育影片,来提升自己的教育信念与信仰。

## 3. 全面看待学生成绩的“进与退”

小学新任教师从入职之后,就不可避免地陷入竞争。虽然现在小学没有升学考试,教师压力相对较小,但还是不可避免的要面对学习成绩的竞争、各类竞赛的竞争,这种竞争的结果往往就会影响新任教师的职业自信。

笔者在与小学新任 A 教师的访谈中了解到,她萌生“不要再误人子弟”的念头已经很久了,其中的重要原因就是同事笑话她:“以前你们班上测验能考 80 多分的学生,现在却只能考 70 多分”,这点严重地挫伤了她的教学自信。在与 A 教师更深入的交流时,她慢慢地理清:第一,同事可能只是一句玩笑话,这句玩笑话可能是不负责任的,也是不够客观的。第二,要全面看待这个问题,有学生之前考 80 多分而现在考 70 多分的情况,并不能就此证明她的教学是一无是处的。因为班上还有的学生之前考 60 多分,现在能考到 70 多分。此外,学生的考试成绩受到多种因素的影响,学生成绩下降可能是因为自己的教学水平不够,也可能是学生自己那段时间没有努力,甚至会受制于学生各种身心因素的制约。

第三,学生的学习风格和教师的教学风格要不断适应,学生的学习成绩才能提高。她只教了一个学期,有些学生还不太适应她的教学风格和教学要求,因此,成绩的起伏是正常不过的事情。第四,如果因为遇到困难就要换工作,那其实是增添了自己人生不成功的经历。无论是教育行业还是其他行业,其实都面临着从头开始,一路荆棘。如果自己的心态没有调整好,不能直面困难,如果全面看待问题的思维没有建立,换一个行业,也不会马上海阔天空。

## 4. 做好新任教师的 SWOT 分析

SWOT 分析方法是根据自身的既定内在条件进行分析,找出优势、劣势及核心竞争力之所在。其中,S 代表 strength(优势),W 代表 weakness(弱势或劣势),O 代表 opportunity(机会、机遇),T 代表 threat(威胁和挑战)。其中,S、W 是内部因素,O、T 是外部因素。<sup>[3]</sup>新任教师在遭遇挫折的过程中,往往看到的都是自己的劣势,而闭上了看自己优势的那只眼。小学教师在入职伊始,就应该做好全面的 SWOT 分析。从不同角度出发,更加全面地认识自己。如作为新老师,在 S(优势)方面,往往具有更先进的教育理念,更关心和热爱孩子,接受新事物的速度快,精力充沛,时间比较充裕等;在 W(劣势)方面,往往教学经验不足,做事情可能需要返工,专业能力需要提高,人际交往能力有待加强等;在 O(机会)方面,新教师往往有很多参加新秀赛课的机会;在 T(威胁)方面,要不断提高自己的心理素质,客观看待学生成绩的进步退步,以及各种班级评比活动的成败。

就以 A 老师为例,如果做好 SWOT 分析,就不会纠结于某个学生成绩下降这件事。如果 A 老师能看到自己作为新教师的种种优势,就会明白其实大多数学生更希望教他们的是一个对工作百分百投入的新老师。如果自己的工作投入了,而学生成绩下降了,就不必再纠结于这件事。换一个角度想,若干年后,四年级时的期末考试成绩,已经被学生忘掉。对学生更重要的不再是那些考试内容和分数,而他们记得的东西却是要教师全身心投入才能融入学生生命的。新教师在这一点上,具有得天独厚的优势。

## 5. 做好教学笔记或反思

新教育改革的发起人之一朱永新教授曾经以风趣的语言,在其“朱永新成功保险公司开业启示”中

写道:“投保条件:每日三省,写千字评语一篇。一天所见、所闻、所读、所思,无不可入文。十年后,持3650篇来本公司。理赔办法:如投保方自感十年后未能步入成功者(名师)之列,本公司愿以一赔百。”他也曾多次表达过这样的意思:写三年形式化的教案,对教师不会有太大的帮助;若写三年教学笔记,却可以使教师受益匪浅。

写教学笔记,对小学新任教师来说尤为重要。倘若A老师教学笔记所述的主要是如何调整心理,而不去反思如何提高自身教学水平,仅通过不断调整心态,来找足够的理由安慰自己,无疑会成了阿Q老师。新任教师要想提高自己的教学水平,最有效的办法首推教学笔记。对教学笔记有不同的称呼,如教学反思、教学札记或者教后记等,这些都是对自己教学行为的一种记录、批判、反思。

新任教师工作不熟练,难免觉得工作繁忙,恨不得有三头六臂,所以往往忽略了对教学的日常记录。其实这种记录也不必花太多时间,每天只要十几分钟而已。新任教师有更多的精神生命的困顿,而教学笔记则让这种困顿有了倾诉和表达的出口。在不断的批判反思中,新任教师也就有了对教育教学的深层思考,提高了自己的教学水平。同时,不间断的记录,也会成为教师日后研究的有效素材,成为专家型教师的阶梯。

#### 6. 利用网络资源和线下交流提升能力

教师的专业自信对教师的工作具有重要意义,它包含专业外部自信和专业内部自信。<sup>[4]</sup>塑造教师专业自信的核心是发展教师的专业内部自信。教师的专业内部自信离不开交流与学习。小学新任教师又是处于特殊的成长时期,尤其需要同行的鼓励和指导。每个学校的组织环境不同,有的学校特别注重提携和培养新人,给新任教师特别的关照,还有科学的交流指导方案。而有些学校教研氛围不够好,

任新任教师自己摸爬滚打,或者即使领导已经要求老教师带新任老师,但是老教师不作为。如果遭遇了后一种情况,新老师就要自己另辟蹊径,找到校外优质资源,进行交流与学习。现在是一个网络社会,在这个虚拟社会中,存在着丰富的教学资源,小学新任教师可以轻松地通过微博、微信等找到能够指点自己的人,哪怕身在偏远乡村,只要有一根网线或者有一部智能手机,主动去交流,就能找到帮助自己的“大师”。而且网络中的交流和学习有时比面对面地向同事请教更便捷。

1996年召开的第45届国际教育大会建议:“应该对刚开始从事教师职业的教师给以特别关注,因为他们的最初职位及他们将要进行的工作,对其以后的培训和职业具有决定性的影响。”<sup>[5]</sup>新任教师应积极主动地了解这一阶段可能面临的实际困难,做好心理准备和实践准备,在入职伊始建立好职业自信,并将这份职业自信转化为自己的职业理想,向专家型教师迈进。

#### [参考文献]

- [1] Weiss E M, Weis S G. Beginning Teacher Induction. ERIC Clearinghouse on Teaching and Teacher Education, AACTE [M]. Washington DC: ERIC DIGEST, 1999:98.
- [2] 辛涛. 学校心理学[M]. 北京:人民教育出版社,2000.
- [3] 马仁杰,王荣科,左雪梅. 管理学原理[M]. 北京:人民邮电出版社,2013.
- [4] 丁道勇,张锦玉. 教师的专业自信及其发展[J]. 中小学管理,2012(9):5.
- [5] 联合国教科文组织. 全球教育发展的历史轨迹:国际教育大会60年[M]. 赵中建译. 北京:教育科学出版社,1999.

[学术编辑 张婉莉]

[责任编辑 李亚卓]