

刍议初级教师职业生涯的挑战和学校的帮扶举措

高 铭

摘要:在初级教师进入工作岗位时,许多人担心在教学工作中会遇到挑战从而变得紧张,难以维持工作和生活的平衡,有的甚至会重新考虑他们的职业选择。学校对初级教师的减轻之道:(一)有必要对初级教师进行入职培训,如形成以老带新模式对他们的教学进行指导;(二)对初级教师进行基础评估,看初级教师适合什么样的岗位,并帮助他们找到教学中存在的薄弱环节;(三)补充和维持财政资源,减轻初级教师的经济压力;(四)尽可能地多地提供行政支持,帮助初级教师提高适应性和幸福感。

关键词:初级教师;职业生涯;学校;挑战

中图分类号:G635.1

文献标识码:A

文章编号:2095-6916(2022)14-0120-04

DOI:10.16721/j.cnki.cn61-1487/c.2022.14.018

引言

部分教育研究者认为教学效果和工作满意度将会对初任教师造成长期的影响。在教师初进入工作岗位时,他们面临着许多具有挑战性的事情,并需要在学校中找到合适自己的岗位。很多初级教师对自己不成熟的教学经验和技能感到不安,不自觉地增加了自身的压力,最糟糕的是,他们可能难以维持工作和生活的平衡^[1]。

一、现实冲击对初级教师的影响

教师是一个需要对教育事业投入热情,并保持信心和耐心的职业。成为一名优秀教师需要具有教学技巧,关注学生的生理健康和心理健康,针对不同类型的学生采用不同的教育方式^[2]。很多教师在刚步入工作岗位时会感到紧张和茫然,甚至是会因为遇到不同类型的困难(比如维持课堂纪律,

评估学生的工作或者处理家长会议)感到失落和无能为力^[3]。而这些负面情绪的出现往往是因为教师的经验不够丰富,并且没有学会适度自我调节。

学校在招聘初级教师的时候,应该考虑到教师对环境的适应度以及经验累积是否达标。如何有效帮助初级教师更快地适应工作环境,帮助他们明确目标并建立合作关系是学校首先应该考虑的问题。学校的这些做法有助于提高教师的归属感并帮助他们快速适应岗位,发挥自己的潜能^[4]。

“现实冲击”这个词来自英国和德国文学,是指从教师培训到最终的教学工作的转变可能是一个戏剧性和痛苦的过程^[5]。现实冲击所展露出来的五种迹象分别为:第一,对问题的看法。包括教师本人最直观感受到的问题和压力。第二,教师的行为改变。由于学校家长和学生多方面的压力,迫使

参考文献:

- [1]张轶娜.生涯适应力视角下大学生生涯发展现状与对策[J].淮北职业技术学院学报,2020(1).
- [2]刘伟.极简教育技术视角下的微课设计与开发——以《大学生职业发展与就业指导》为例[J].铜陵学院学报,2021(4).
- [3]程向君,柯赞洁.大学生职业生涯发展影响因素的多维解构与策略探究[J].现代职业教育,2021(49).
- [4]李晶.“变”与“应变”:大学生生涯适应力构建研究[J].社会科学战线,2020(2).
- [5]单园.大学生自我同一性与自我适应、情绪适应之间的关系[J].兰州石化职业技术学院学报,2019(2).

作者简介:李茜(1987—),女,汉族,江西上饶人,上海健康医学院讲师,研究方向为应用心理(临床咨询)。

高晓霞(1981—),女,汉族,浙江余姚人,上海健康医学院讲师,研究方向为思想政治教育。

李越华(1987—),男,汉族,山东平度人,上海健康医学院助教,研究方向为思想政治教育。

(责任编辑:赵良)

教师在课堂中做了与自己教学理念相反的举动。第三,态度的转变。大多是指教师教学方法从积极创新的教学方法变为了保守的教学态度。第四,个性的转变。尤其是教师的情绪变化和自我认识的改变。第五,离开教学岗位。由于教师面对极大的压力和负担,导致教师对教育行业失去了信心,最后提前离开了这个行业^[6]。

现实冲击对初级教师的影响不容小觑,它会影响初级教师的教学信心和积极性,而出现冲击的大部分原因都是因为初级教师缺乏经验。在很多时候现实冲击会受到教师的个人信念和周围环境以及能力的增长而下降^[7]。帮助初级教师获得更多的社会资源,减少他们出现情绪的问题通常是打败现实冲击的一个良好的方式。考虑到实际情况,针对教师个人进行心理关注和经验帮助,使初级教师越来越适应学校氛围和工作环境^[8]。

二、初级教师面临的挑战和问题

在初级教师入职之前,他们需要经过大量的知识学习和技能学习。教师教学技能的发展是一个循序渐进的过程,初级教师在得到帮助和支持后,逐渐成为一个拥有丰富教学经验的教师。但是在初级教师的成长期间可能会遇到两方面的挑战和问题^[9]。

1. 工作方面

与其他教师相比,初级教师的教学水平和技能都有待提升。如果初级教师取代了有经验的教师很可能导致在一段时间内整个教师的群体水平下降。这可能会降低学生的学习质量和效率^[10]。除此之外,初级教师还面临着让人担忧的问题,如处理学生之间的差异,完成繁重的工作,处理和同事或上级的关系等^[11]。其中近60%的离职教师都表示,沉重的工作量和对学校政策的不满意导致他们离开了教育行业。此外,工作环境也会影响初级教师适应工作岗位,尤其是前辈的态度和同事的相处^[12]。初级教师需要注意到学生与自己的差距,当学生和教师的背景差异越大时,教育的过程会变得更加吃力^[13]。因为初级教师需要处理学生在性格、行为、价值观和态度方面的差异。这些差异的出现,将给教师带来更大的工作量。教师需要根据不同类型的学生提出不同类型的教学教育方法^[14]。

随着工作量增加的是初级教师的压力。这种压力取决于学生的人数,教育检察员的检查和挑剔苛刻的学生父母。初级教师还可能遇到关于教学方式和学生成长方面以及如何将现代化的教育理念和方式应用到日常工作中等不同种类的问题^[15]。

2. 生活方面

平衡工作和生活是初级教师首先要学会的技能。当学校布置了教学任务或者是在教学中发现学生不能很好地理解自己所讲授的知识时,由于绝大部分的初级教师都是首次承担起关注学生健康和发展的责任,他们会出现紧张情绪。当教师把焦虑的心情从学校带回到家中,即从工作中带到了生活中,教师容易变得更加消极和紧张^[16]。初级教师步入工作岗位也意味着他们正式进入成人的世界,并且需要独立承担责任,如离家生活,处理人际关系,组建家庭等^[17]。在除去工作之外的时间,教师需要适度放松,缓解紧张的心情。教师不仅要面临工作方面的种种挑战,也要解决生活方面的不同问题,产生的压力是不言而喻的^[18]。

三、初级教师的流失

初级教师在职业中面临的挑战和压力过多,会导致部分初级教师选择离开工作岗位,从而引发教师岗位出现空缺。其中对更好的职业追求和对现有工作不满几乎是造成初级教师离开教师行业的主要理由^[19]。初级教师可能会被分配到更具有挑战性的岗位上去完成艰难的教学任务。在初级教师进行教学工作的时候,他们可能找不到专业的支持和正面的反馈,也很少能找到一名优秀的教师作为示范。这些问题会使初级教师去思考自己到底是否适合这个行业,从而加剧初级教师的流失^[20]。

与此同时,造成教师流失的更加普遍的原因是因为工资问题和工作环境。从历史的角度看,较低的工资和教师离职相关,因为经济补偿不足以弥补教师所付出的劳动和时间^[21]。从工作环境来看,初级教师往往承担许多教学任务,甚至可能跨学科和年级,并且会出现在教学资源不完善的情况下完成教学任务的情况。无疑增大了初级教师的教学难度和压力,进一步影响初级教师的情绪^[22]。初级教师的流失很大程度上也给学校带来巨大挑战。当校方提供了有效的入职帮扶措施,并得以很快落实

后,初级教师的流动率就出现了大幅度的下降^[20]。

四、学校帮助初级教师迅速适应岗位的途径

近年来很多研究人员都在呼吁关注初级教师所遇到的挑战,并帮助他们解决问题^[23]。学校改革者和研究人员曾提到过,初级教师需要同事的帮助或者来自学校的入职培训,这样有利于他们找到适合自己的工作方法^[24]。学校对初级教师进行入职培训,帮助初级教师更快地适应工作环境;将初级教师和相同学科或者相同年级水平的老教师相匹配,形成导师带领学习模式,老教师在日常工作中对新教师进行教学指导;减轻初级教师的工作量;适度安排初级教师和导师的会议及见面时间;发展和初级教师需求相关的专业;对初级教师进行基础评估,帮助初级教师找到教学中存在的薄弱环节;在初级教师入职前进行正式评估,更有利于学校安排合适的岗位给初级教师;补充和维持财政资源,减轻初级教师的经济压力。除此之外,学校还可以尽可能地提供行政支持;模拟有效的教学实践,如带领初级教师参观示范教室,模拟帮助学生解决问题;考虑到初级教师和其他教师或者管理者之间的关系等^[25]。

入职培训活动对于留住初级教师有相当大的影响。对行政支持、教学资源 and 教师决策意见的感受与教师决定是否从事职业的决定密切相关^[26]。学校提供的入职前培训可以让初级教师积累授课方式和经验,有效地缓解了初级教师所遇到的部分困难和挑战。同时,对初级教师同样有力的帮助是学校在初级教师上岗前对他们的承诺。比如,对初级教师举行研讨会,共同计划时间或定期与其他教师进行经验和教学问题交流。学校的支持计划可以提高初级教师的留任率,有效缓解初级教师的焦虑和担心^[23]。

与此同时,学校可以帮助初级教师提高适应性,提高他们的幸福感。在初级教师的工作生活中会遇到不同的学生和课堂上的意外情况,也会出现需要和同事、学生家长的互动,还需要学会将新的教学知识整合到教学实践中去。提高初级教师的适应性可以有效地帮助他们解决这些工作中的问题。学校可以采取邀请初级教师参与决策,为他们提供课程和政策制定的选择,主动倾听初级教师的

观点和想法,对初级教师的能力表示相信,这些行为都可以加强初级教师的赋权感和归属感,增加他们的适应性。支持他们的“情感工作”不仅是学校的责任,也需要整个社会都应理解并鼓舞初级教师^[27]。

结论

初级教师的身份在他们刚接触教学时就已经镶嵌到了个人身上,但是会因为工作环境等外在因素的存在而变得极不稳定。在初级教师进入教学开始,教学工作变成了一件公事,容易受到规则的约束,限制了初级教师的创造性。而工作场所即学校对改变初级教师对教学的理解、促进或者阻碍他们在专业学习中的发展起到了关键性的作用。随着初级教师对课堂实践的反思和学生的反馈以及同事的支持,他们可以逐步克服在职业生涯初期所面临的挑战,并且变得更加成熟可以主动关注个人的教师身份,加强个人的工作发展意识^[28]。而学校对初级教师的帮助则是确保教师工作质量的关键因素:充足的资源,适当的工作量,专业的发展机会和领导的支持。当学校提供的支持是初级教师所需要的,那么教师的流失率将会降低。明确初级教师的成长是对学校的发展有利的,并且通过初级教师越来越熟练的教学情况帮助更多学生进行知识学习,明确学校对初级教师课堂教学行为和专业发展的支持,从而减轻初级教师的压力,改善他们的紧张心态^[29]。

参考文献:

- [1] HEBERT E, WORTHY T. Does the first year of teaching have to be a bad one? A case study of success [J]. Teaching and Teacher Education, 2021 (8).
- [2] GAGNON D. 10 Qualities of a Good Teacher [EB/OL]. <https://www.snhu.edu/about-us/newsroom/education/qualities-of-a-good-teacher>.
- [3] MELNICK. S. A., MEISTER. D. G. A comparison of beginning and experienced teachers' concerns. [J] Educational research quarterly, 2008 (3).
- [4] DR HUDSON. S, LASCZIK. A, JAMES S. Six ways to support new teachers to stay in the profession [EB/OL]. (2019-01-02). <https://theconversation.com/six-ways-to-support-new-teachers-to-stay-in-the-profession-106934>.
- [5] VEENMAN. S. Perceived Problems of Beginning Teachers [J].

- Educational Review,1984(2).
- [6] MÜLLER-FOHRBRODT. G. , CLOETTA, B. , DANN. H. D. Der Praxisschock bei jungen Lehrern [M]. Stuttgart: Klett, 1978:228.
- [7] INGERSOLL. R. M. , STRONG. M. The Impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers: A Critical Review of the Research[J]. Review of Educational Research,2011(2).
- [8] VOSS T. , KUNTER, M. “Reality Shock” of Beginning Teachers? Changes in Teacher Candidates’ Emotional Exhaustion and Constructivist-Oriented Beliefs[J]. Journal of Teacher Education,2019(3).
- [9] WONG. H. K. Induction Programs that Keep New Teachers Teaching and Improving[J]. NASSP Bulletin,2004(88).
- [10] VAN DE GRIFT, W. Ontwikkeling van de beroepsvaardigheden van leraren[DB/OL]. University of Groningen. (2010-03-23).
<https://www.rug.nl/news/2010/03/11-grift>.
- [11] MICHELLE HELMS-LORENZ, WIM VAN DE GRIFT, RIDWAN MAULANA. Longitudinal effects of induction on teaching skills and attrition rates of beginning teachers[J]. School Effectiveness and School Improvement,2016(2)
- [12] HOUTVEEN A. A. M. , VERSLOOT B. , GROENEN I. De begeleiding van startende leraren: in het voortgezet onderwijs en het basisonderwijs[M]. Den Haag: SBO, 2006:26-94.
- [13] ZEICHNER K. The adequacies and inadequacies of three current strategies to recruit, prepare, and retain the best teachers for all students[J]. Teachers college record,2003(3).
- [14] GEHRKE R. S. Poor Schools Poor Students Successful Teachers[J]. Kappa Delta Pi Record,2005(1).
- [15] LISA GAIKHORST, JOS BEISHUIZEN, BART ROOSENBOOM, MONIQUE VOLMAN. The challenges of beginning teachers in urban primary schools[J]. European Journal of Teacher Education,2017(1).
- [16] KUMAR D. , DEO J. M. Stress and work life of college teachers[J]. Journal of the Indian Academy of applied psychology, 2011(1).
- [17] MCDONALD F. J. , & ELIAS, P. The Transition Into Teaching: The Problems of Beginning Teachers and Programs to Solve Them. Summary Report[D]. Berkeley, CA: Educational Testing Service,1983.
- [18] JOHNSON E. How can Teachers Support their Mental Health [DB/OL]. Mental Health. (2022-01-04) [2022-05-12].
<https://cpdonline.co.uk/knowledge-base/safeguarding/teachers-mental-health/>.
- [19] INGERSOLL R. M. , SMITH, T. M. The wrong solution to the teacher shortage[J]. Educational leadership,2003(8).
- [20] SHIRLEY P. ANDREWS, LINDA S. GILBERT & ELLICE P. MARTIN. The First Years of Teaching: Disparities in Perceptions of Support[J]. Action in Teacher Education,2007(4).
- [21] TYACK D. B. The one best system: A history of American urban education [M]. Cambridge: Harvard University Press, 1974:72-75.
- [22] VAN DROOGENBROECK F. , SPRUYT, B. I ain’t gonna make it. Comparing job demands-Resources and attrition intention between senior teachers and senior employees of six other occupational categories in Flanders[J]. The International Journal of Aging and Human Development,2016(2).
- [23] INGERSOLL. R. , STRONG. M. The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research[J]. Review of Educational Research,2011(2).
- [24] JOHNSON S. , BIRKELAND, S. Pursuing a sense of success: New teachers explain their career decisions[J]. American Educational Research Journal,2003(3).
- [25] INGERSOLL R. M. , KRALIK J. M. The impact of mentoring on teacher retention: What the research says [M]. Denver, CO: Education Commission of the States,2004.
- [26] SMITH T. M. , INGERSOLL, R. M. What are the effects of induction and mentoring on beginning teacher turnover[J]. American Educational Research Journal,2004(3).
- [27] ADETUNJI, J. Being able to adapt in the classroom improves teachers’ well-being. [DB/OL]. The Conversation. (2018-05-07) [2022-05-12].
<https://theconversation.com/being-able-to-adapt-in-the-classroom-improves-teachers-well-being-95788>.
- [28] ASSUNÇÃO FLORES M. , DAY C. Contexts which shape and reshape new teachers’ identities: A multi-perspective study [J]. Teaching And Teacher Education,2006(2).
- [29] HARMSSEN R. , HELMS-LORENZ M. , MAULANA R. , et al. The relationship between beginning teachers’ stress causes, stress responses, teaching behaviour and attrition[J]. Teachers And Teaching,2018(6).

作者简介:高铭(1997—),女,汉族,内蒙古通辽人,英国约克大学社会正义与教育硕士研究生,研究方向为当代教育中的不平等现象,从不同维度对当代教育问题进行分析。

(责任编辑:赵良)