

职业医学院校新教师教学状况调研和心理分析

□王 琼 王建华 张 驰 罗孟君

【内容摘要】非师范类新入职的教师,对于“教师”这一概念的认识来自大众认识,无法从专业角度深入认识“教师”职业具体的实施和意义。由于教师教育背景的缺失,新教师刚入职,从教育教学、角色转变、职业责任感等都存在着困惑和疑虑。本文以两所职业医学院校新入职的教师为研究对象,将其分为应届毕业的新教师和具有相关工作经验的新教师两类,采用调查问卷法和实地访问,从教学能力和心理变化两方面进行总结分析,解疑新教师的困惑,正确引导新教师的职业转变,优化教师团队。

【关键词】非师范专业;新教师;师资建设

【作者简介】王琼(1988.11—),女,益阳医学高等专科学校教师,硕士;研究方向:药物分析

王建华,湖南长沙卫生职业学校;张驰,益阳医学高等专科学校

【通讯作者】罗孟君(1977.4—),女,益阳医学高等专科学校副教授,硕士;研究方向:化学教育

2022 年 5 月 1 日开始实施新修改的《职业教育法》,我国职业院校 1.13 万所,在校的新生超过 3,000 万人,需要加快职业院校教师队伍的建设。以两所职业医学院校为例,因职业医学院校的特殊性,2019 年~2021 年招聘的教师中,师范类 11 人,占 10.68%;非师范 92 人,占 89.32%;其中有工作经验者 57 人,占 61.96%;应届毕业的新教师 35 人,占 38.04%。职业医学院校的新教师,不仅承受着课堂教学、科研带来的日常工作压力,也承受着教师职业带来的责任压力,在各个方面都还是新手。因此,非师范类的新教师是整个教师队伍中职业身份建构最困难的群体^[1]。

一、研究目的和研究对象

本文中非师范类新教师是指非师范专业且教龄三年以内的入职教师。以 2020 年入职教师为研究对象,要求年龄在 30 岁以内,非师范类硕士学历。将入职的新教师分为两类,一类为应届毕业的入职教师,这类新教师具有扎实的理论基础,但缺乏工作经验;一类为具有相关工作经验及相关专业职称的入职教师。共同点为同时期入职且具有硕士学历,均未取得高校教师资格证。

通过两年时间调研,将应届毕业的新教师与具有相关工作经验的新教师作对比。采用问卷调查法和实地访谈两种方式进行调研,分析新教师在入职初期和后期心理变化的影响因素,以及教学能力比较,为推动新教师的职业发展、加强教学管理奠定基础。

二、研究方法和结果分析

采用问卷调查和实地访谈,共发放问卷 63 份,回收 63 份,有效问卷 58 份,有效率 92.06%。新教师共分为两类,一类是应届毕业的新教师,共计 23 人;一类是具有相关工作经验的新教师,共计 35 人。两者之间由于各自需求和经历的不同,针对教师专业发展现状,从四个维度进行调查问卷,分别是初期调研、教育教学综合能力、职业压力强度以及回访调研,每个维度设置 50 个相关题目。

(一)初期调研。以两所职业医学院校同时期入职的非师范类的新教师为研究对象,入职后一周,通过“问卷星”收

集调研结果,从薪资要求、任教学科、职业热情度和职业归属感四个方面进行提问设置。(如图 1 所示)

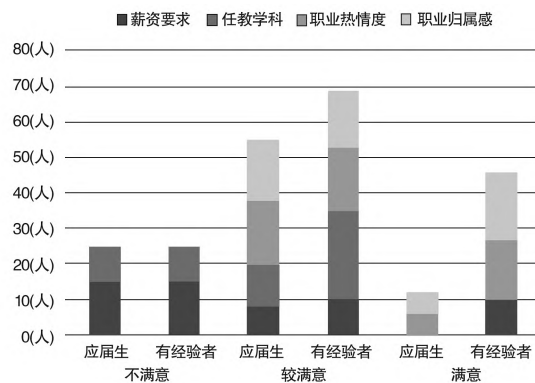


图1 初期调研结果

结果表明:非师范类同时期入职的新教师中,具有工作经验的新教师对于薪资的要求高于应届毕业的新教师,其中不满意薪资的人数有 15 人,占总人数的 47.86%。实地访问时,大部分人表示,他们具有一定相关专业工作经验,一方面便于教学,可以将理论和实际相结合,贴近职业技能需求;另一方面是自我价值的体现,因此,对比于企业薪资,职业院校的薪资过低,存在一定落差。

具有工作经验的教师承担的学科和教学任务相对应届毕业的新教师更多,由于师资力量的缺乏,出于教学任务的安排,即便缺乏教育教学背景,但是从教学能力方面更易获得信任。

应届毕业的新教师对于教师岗位的职业热情度高于具有工作经验的新教师,其中对教师职业的较热情度达到 73.91%,而具有工作经验的新教师对教师岗位的职业较热情度为 51.43%。

具有工作经验的新教师的职业归属感高于应届毕业的新教师。实地访问时,74% 的人表示转入教师行业的主要原因就是对教师职业、教师专业发展、职业稳定等方面具有较

高认可。

(二) 教育教学的综合能力。教育教学的能力差异进一步说明新教师的心理压力变化,从侧面也说明同时期入职的新教师中缺乏师范教育背景下整体水平的体现。(如图 2 所示)

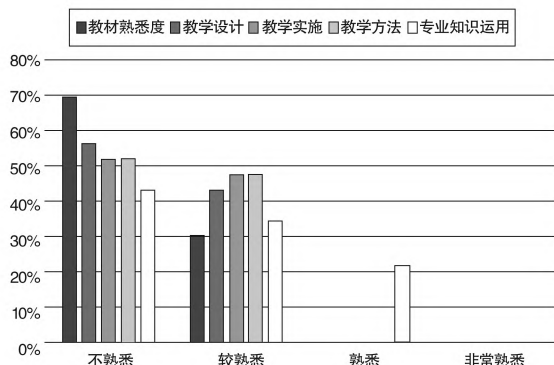


图2 应届毕业新教师教学质量调查结果

结果表明:新教师对所教学科全套教材内容熟悉程度分为较熟悉或不熟悉,其中较熟悉占比为 24.14%。共有 44 位教师认为对自己所教学科的教材不熟悉,占比为 75.86%,造成这种现象的根本原因是人才资源的紧缺和人事制度的不完善,新入职教师来不及熟悉教材,缺乏时间备课就临阵磨枪,匆匆走上课堂教学。实地访谈时,有较多的新教师表示“课本不熟悉,有些地方自己没有学透,导致讲解时候都会不明白讲什么”,这一系列的反馈,使得大部分的学生表示没听懂上课内容,教学质量下降。

教学设计包括教学目标和教学流程,55.17% 的教师认为自己能合理设计一节课的教学目标和教学流程,且确保顺利完成。然而,指导教师整体反映新教师的教学目标不明确,知识点衔接性不突出。新教师的教学设计大部分来自教学经验。数据显示,新教师由于均缺乏教育教学背景,他们的教学设计均处于一般水平。但是,职业者在普通话、教态、板书设计等方面所展现的教学基本功比应届毕业的新教师更加扎实,并且教育技术运用能力较强。

43.48% 应届毕业的新教师认为自己课堂教学与信息化技术结合运用方面表现较为突出。实地访问指导教师均表示“新教师的教风整体不错”,然而缺乏课程与教学论的基本知识,对每节课的教学把控力不够,教学重点不突出,整体教学不流畅。

教学实施是教师将教学理念转化为教学行为的过程,也是教师驾驭课堂教学的基本能力^[2]。52.17% 应届毕业的新教师和 45.71% 的职业者认为,教学引导和培养新教师学习能力方面做得不太好。在实地访谈当中,48.28% 的新教师反馈“每天努力备课,用心上课,但是大部分的学生不愿学习新教材,心累”;同时也表示“虽然教案中设计课堂内容时间,但是在教学过程中,难以按照预设的时间完成课堂教学”,这充分说明,作为新教师不知如何有效引导学习和把控教学节奏。

39.66% 新教师认为在课堂中无法激发学生的学习兴趣。一方面学生学习某些学科的主观能动性不强,另一方面由于教育理论背景的缺失,新教师的一些惯性思维使得教学

问题难以解决。54.29% 的新教师认为自己教学方法较好,而同时期的应届毕业的新教师在教学方法运用方面不如具有工作经验的新教师。

专业知识与理论知识的结合是职业院校教学重点,在教学过程中,具有工作经验的教师教学完成度明显高于应届毕业的新教师,尤其在实验教学方面,17.14% 新教师认为实验教学与工作经验紧密结合,故而能完成实验教学。54.29% 的新教师表示基本能够较好地完成实验教学任务。由于医学职业院校的特殊性,对于新教师的职业技能要求相对较高,因此有相关工作经验的新教师具有一定优势。

(三) 教学态度和心理变化比较。工作压力是工作环境要求和个体特征相互作用,在个体的主体特性及应对行为影响下所产生的一系列的心理反应的复杂过程^[3]。为实现职业教育现代化,职业院校需要建设一支高素质“双师型”教师队伍。然而,非师范类新教师面临着职业压力与职业发展的困惑。因此,通过了解和监测新教师职业压力感和压力反应状况,可以为学校压力管理以及教师关注自身的身心健康提供参考依据。(如图 3 所示)

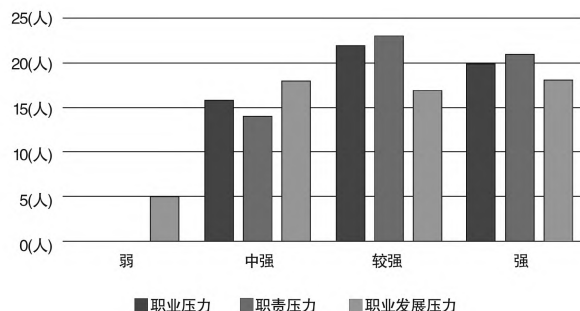


图3 职业压力强度表

结果表明:应届的新教师职业压力感偏高,主要原因是偏重的教学任务和不断提高教学质量标准。虽然经过高校短期入职培训,具有一定基本的教育教学能力,但缺乏专业知识的运用能力和相关工作经历,因此在教育教学实践中存在诸多问题。

具有工作经验的新教师的压力主要来自现行的职称评审标准提高了高级职称评审门槛。由于他们以往忽略职称评审,职业医学院校的薪资待遇又与职称相关,这是导致前提调研结果中对薪资不满意人数过高的原因之一。其次,某些职业院校人事制度的改革,使得新教师面临的聘任制压力很大,这些因素在一定程度上加剧了他们的职业压力感^[3]。

新教师对于角色职责压力,以及高成就动机与职业期望引起的内源压力,使得新教师对于角色转换的不适应。在实地访谈当中,有些新教师入职后不久还需承担辅导员的工作,使得新教师面临的压力剧增,大部分表示“身体累,心更累”。

因此,职业院校在师资缺乏情况下,新教师承担着教学及教学以外的工作,使得新教师面对职业时产生消极和倦怠感。

(四) 教师职业的理想与现实的转变。职业认同感、职业热情度和职业归属感是影响新教师专业发展的重要因素。因此,职业院校需要提高新教师的职业归属感,促进教师专

业发展。

通过问卷调查和访谈方式回访统计,新教师的教学风格、教学管理及对教师职业的看法都有些许变化。

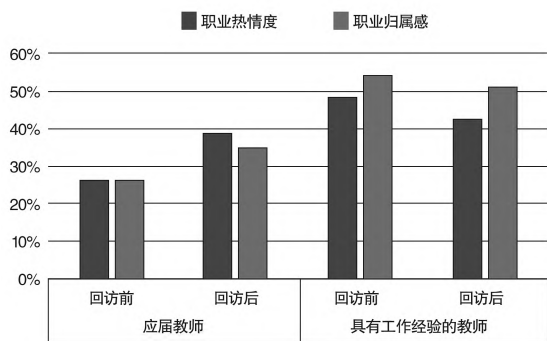


图4 教师回访满意度调查

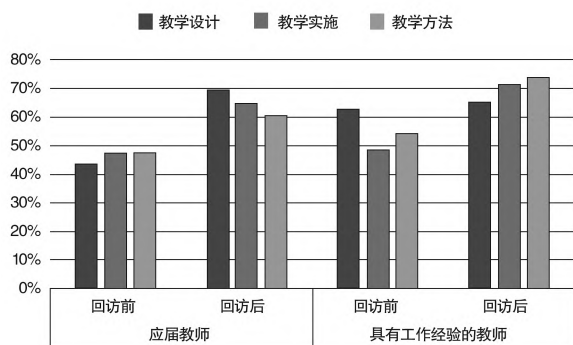


图5 教师教学能力调查

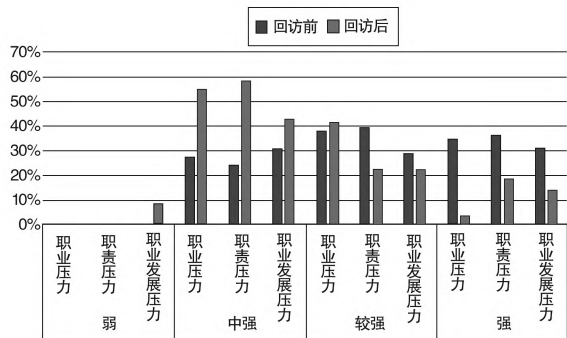


图6 教师压力回访调查

结果表明:经过一段时间的教学发现,教学设计和教学实施整体结果较好,且大部分的新教师认为教师是熟能生巧的职业。然而,由于无法找到正确的教育观和教师观,具有工作经验的新教师热情度有所下降,从49%降到43%,职业归属感54%下降至51%。

职业院校采取“师带徒”方式,专家教师带领新教师教学,新教师的课堂表现较好,且听课制度的完善使得新教师认识到教学重点是课堂教学。虽然在教学设计、教学方法和教学实施方面仍存在一定的不足,然而对比调研数据发现,教学方法的实施和课堂表现的整体把控度和熟悉度都有所提高。

另外,新教师一方面具有较强的自我发展意识,积极通过教学比赛、专业能力比赛提升自我。另外,应届毕业的新教师教学风格轻松,受到新生的喜爱;具有工作经验的新教

师,对教学管理方面较为严谨,职业技能较丰富,更受到准实习生的青睐^[4]。

同时,新教师表示将压力视为锻炼自己能力的动力,报以积极心态面对身份的转换,整体教学压力强度降低。

三、自我调适和管理举措

为提高教学质量与教学自信,提出几点建议:一是通过观摩不同教师的课堂教学,学习教学方法和处理教学课堂存在各种问题,对于新教师而言,具有师范类背景或是优秀型教师是最直接的榜样;二是通过教研教改活动和交流发现自身存在的教学问题,以及解答职业疑惑;三是真正认识自我,通过与同等资历教师的交流探讨,意识到自身对教师身份的困惑绝非个案,而是新教师普遍存在的问题。发现自身是因为教育背景缺失导致教学质量等方面的不足之处,从而正确地认识自己,能够对自身在理论中的缺失有针对性的认知。四是提高自身社会适应能力,培养乐观的生活态度和健康的生活方式。

非师范类新教师由于缺乏一定的教育教学背景,仅靠自身观察和实践反思使得教学质量进步的速度过慢,因此学校可通过导师制培养,即专家教师带新教师,或者建立专家听课小组,提供专家意见等一系列有效措施,促进新教师更快地适应教师教学和提升职业认知。

数据显示,影响非师范类新教师专业发展的前三项单项指标是听评课活动、同行之间的学习、优秀教师的指导。学校对新入职教师的培训时间较短,未将教育教学作为培训重点,而是将师德师风作为培训重点。由于新教师会带着自身对教育教学的困惑进入培训,因此对于入职后的新教师培养十分重要,入职后培训相对于入职前培训更应具有针对性和完善性。

职业院校可采取的措施:一是同专业、同类科目进行听课次数规定;二是每位新教师都有一位专家型教师作为指导教师,带教两年;三是对新教师进行更多形式的培训,提高教育教学水平;四是提供教师的晋升空间,降低评聘压力感,将有限的资源和精力更多地转向教育教学。五是建议及时反馈新教师,正确认识,积极进行心理疏导。

综上所述,无论是应届毕业的新教师还是具有工作经验的新教师,都会面临入职适应阶段。对职业院校非师范新教师的培养,一方面可加强新教师在课堂教学中对相关知识的掌握能力;另一方面,外界的有效帮助可以促进新教师建构正确的教师职业身份,提高整个教师队伍的质量。

【参考文献】

- [1] 郑文尔. 非师范的新教师入职初期职业身份构建的叙事分析——一位小学新手教师的个案研究[J]. 教师发展课堂, 2018, 6: 42~44
- [2] 景浩荣. 宁夏新入职非师范类特岗教师专业发展现状调查分析[J]. 宁夏师范学院学报, 2019, 11(40): 14~19
- [3] 曾晓娟, 齐芳. 高校教师工作压力现状调查及其管理对策——基于河北省高效教师样本的研究[J]. 现代教育管理, 2013, 8: 72~77
- [4] 王欣瑜. 高等学校非师范生教师专业素质的现状与教学策略[J]. 教育现代化, 2018, 10(42): 108~109