

# 新入职教师教育专业化培训模式的探索发展

许丽

河北省任丘市教育体育局师训科

**摘要：**新入职教师是一个特殊的群体，他们正处在职业生涯的起步阶段，也是他们职业生涯中最重要的一段时期。加强新教师的学历专业化培养，探讨一种适合新形势下的师资教育专业化培养模式，对于提高师资队伍的整体素质，促进师资队伍的建设具有重大的现实意义。本文着重论述了新教师教育专业化培养的重要性及意义，对目前新教师教育专业化培养模式中的一些关键问题进行了剖析，并就如何建立新教师教育专业化培养模式进行了探讨。

**关键词：**新入职教师；教育教学；教育专业化培训

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.12.001

## 一、新入职教师教育专业化培训的重要意义和作用

教育工作是一件事关我国人才培养的大事，它是百年大计，不管是哪一个王朝，都对教育十分重视。而教师作为传道解惑的主体，又是教育工作的一个关键环节，其能力与质量的优劣，直接影响着一所学校的教学质量。要进一步提升师资队伍的专业化水平，就必须加强师资队伍的建设，促进师资队伍的建设。

### （一）可以帮助教师迅速进入角色

教师是一种教育教学活动，其重要性不言而喻。作为一名老师，不仅要有渊博的学识，还要有很强的职业素养。就新教师而言，不管是师范生或非专科毕业生，他们的知识储备都比较丰富，但在教育实践上的经验却很少。特别是在教学过程中，如果只是按照课本上的内容来照本宣科，那就远远不够了，还需要通过合理的课程设置与课程安排，将知识一步一步地传授给学生。给新教师提供所需的教育专业化训练，能使其对教学活动有所了解，弄清楚该怎么进行教学，该怎么安排课程，该怎么编写教案，该怎么根据学生的不同特征来进行因材施教，这样才能让他们在正式进入教室之前，做好充分的准备，从而更好地完成教育工作。

### （二）可以帮助教师更好地进行教学

在教学过程中，教师始终扮演着领导的角色，教师的教学质量其实与其本身的职业素养是分不开的，而怎样将这些知识转化为教学资源，并将其传授给学生，怎样运用教学中的某些技能来激发学生的学习兴趣，使其更好地进行教学，是很多新教师关注的问题。尽管新老教师在教学观念、教学方法等方面都有不少构想，也做了不少准备工作，但在没有专业指导的情况下，其实施效果并不理想。所以，可以在新教师上岗之前，对他们进行一次专业化的培训，让他们对教学流程有一个更深刻的认识，对课堂、对学生的心理有一个全面的认识，

知道在教学中存在的问题和解决办法，学习怎样将所学到的知识转变成教育技巧，使自己的教学工作更加顺利。

### （三）可以帮助教师树立新的教育观念

新入职老师通常是刚毕业的学生，由学生变为老师，不仅是身份上的变化，更是思想上的变化。很多新入职的老师都希望能成为受学生喜爱的教师，但在实际的教学实践中，却因为缺乏新的教育理念，逐渐成了自己曾经不喜欢的教师，这对教学工作的开展是不利的。因此，在教师走上讲台之前，必须对他们进行教育专业化的培训，通过培训向老师们传达最新的教育理念、教学方法、教育理论，使他们在培训中不断地探索、实践，从而发现更好的教学方式，使新老教师的教学水平和教学水平得到进一步的提升。

## 二、当前新入职教师教育专业化培训存在的问题

### （一）培养专业人才缺乏针对性

教育专业化培训以培养高质量的师资为目标，每所高校都有自身的特点，对教师的需求也各不一样，若在新教师上岗前的培训工作中，不去思考要培养怎样的教师，去提高他们的某一方面的专业素养，那就会事半功半。目前，一些学校在对新教师进行教育专业化的培训时，没有将学校的情况与学校对教师的实际需求相结合，所以没有很好地进行培训，特别是与学校的教学观念、教学特征、教学要求相融合的培训内容没有得到很好地体现，导致了教育专业化的培训质量低下，发挥不出应有的作用。

### （二）培养专业人才缺乏弹性

培训工作要因地制宜，不能僵化，也不能固步自封，要随着培训内容的变化而改变。但是，在当前的教育专业化培训进程中，有些学校的培训机制太死板，没有充分地认识到进行培训的目标，没有很好地理解和掌

握，以为培训就是改革，只要有了培训，就会有效果。在训练过程中，只有资深的老师站在讲台上，用自己的经验来指导学生，这就导致了新老师对老师讲的东西没有一个清晰、直观地了解。有些学校在进行培训时，即使引进了新媒体教学手段，但仍然是老一套，效果不大，训练的效果也达不到预期的效果，事实上，这是对培训资源的一种浪费。

### （三）对培养专业人才的有效性缺乏有效地评估

培训的宗旨是为培养符合学校需要的将来的老师，他们是要在培训结束后走上讲台，是要去教学的，现在已经开始了，就要检查培训的效果，对每个新来的教师的能力与素质都有一个全面的认识，这样才能有针对性地为他们安排好岗位。一方面，有些学校尽管进行了培训，但没有充分地意识到如何检验培训效果，缺少一套行之有效的评估制度，学好、学坏一样、学优学差都差不多，导致新来的教师不太关注培训工作，无法调动新教师的学习热情和积极性。另外，目前对于新教师培养的成效评估还不够科学，方式比较简单，没有体现出新教师培养的真正成效，也没有体现出各层次教师的整体能力，这对于今后新教师的选派非常不利。

### （四）职业教育的持续发展没有得到充分地发挥

要想培养出一位出色的老师，绝非一夜之间的事情，入职培训可以让教师更好地适应自己的工作，更好地完成自己的教学工作，而一位出色的教师，则必须在持续的教学活动中，不断地积累自己的经验，提高自己的能力与水平，这是一个漫长的过程，在入职前的教育专业化培训中，帮助新进教师解决自己的职业倾向，是一件非常有必要且非常关键的工作。当前，有些学校在开展的教育专业化培训过程中，对新教师的培养虽然重视了能力的提高、素质的培养和教学理念的形成，但没有很好地指导他们的职业取向和生涯持续性。

### （五）缺乏完善的训练评估体系

虽然各地的岗前训练内容不仅相同，但其上岗前的训练评估机制基本上都是以出勤、笔试为主要手段。尽管重视对新教师的理论知识的考核，但是，考核内容并未与中小学教育工作密切结合，存在着一定的片面性，这也限制了教师对先进教育理论与方法的掌握。有的地方还没有上岗前的培训和考评。在很长一段时间里，由于缺乏一套完善的评估机制，对新教师进行管理、管理。因此，从入职到现在，培训的内容与方式都没有发生过多的变化。目前，我国中小学教师岗前培训评价存在着“应试教育”等弊端。另外，在管理方面存在一些疏漏，使得新教师的岗前训练内容较为陈旧、缺乏创新

性。许多地区过分依赖岗后培训，把培养新老老师的重心放在了上岗之后，而忽略了岗前训练的作用。新教师一旦上岗，就必须花大量的时间去学习和研究本学科的专业课程，让他们尽快地熟悉自己的教学工作以及对教学环境的适应，这既会让新教师分心，也会给新教师带来更大的压力，不利于教学工作的顺利进行。

## 三、新入职教师教育专业化培训模式的构建

对新教师进行教育专业化培养是十分重要的，但也存在诸多问题与缺陷。要想更好地培养出优秀的教师，支撑我国的教育工作的正常进行，就需要建立一套适合自己特点和实际需求的新入职教师的教育专业化培训模式，以创新的理念、改革的思路、有力的举措、大胆的实践，不断完善新入职的教师教育专业化培训的体系，使其具有针对性、实用性和有效性，为培养一支高质量的师资队伍奠定良好的基础。

### （一）以创新观念引导实践

思路畅通，随着我国经济的快速发展，人民群众对教育质量的需求越来越高，因此，如何培养出一名合格的教师，已是刻不容缓。因此，为了使新教师尽快融入工作中，提高教学质量，首先要对新教师进行教育专业化培养。要转变传统的思维方式，把训练工作和实践教学相结合，把训练和学校的实际需求相结合，把训练的技能作为首要任务，让新进的老师们能够更加清楚地认识到是什么，明白什么是教育。

### （二）以多样化的教学方法，使训练方式更加多样化

教学方法各异，训练方法也有很大差别。在开展新教师教育专业化培训时，要采用多种形式的培训形式，使新入职的教师可以更直观地了解，甚至是直接参加培训，要注意将新的教学理念和教学方法融合到培训中，让老师们去体验、去感受、去思考，以达到更好的培训效果，让新来的教师对培训的内容有更好的认识和掌握。要充分发挥新媒体时代的各种优势资源，使专业的教育培训无所不在，不断地进行，以强有力地干预与指导，使教师能够更好地完成训练，提高自身的质量。

### （三）以实事求是的态度建立对训练效果的评估和评估机制

培训不是过家家，培训的主要目标是提高新教师的整体素质和专业化水平，对培训的效果进行科学评估，能够科学地评判新入职教师的水平，因为新来的教师有着不同的理论水平、素质和能力，他们对培训课程的了解程度也各不相同，因此，对新教师的培训效果进行评估，可以更好地帮助学校更好地利用教师资源。在考核时，既要测试老师的专业知识，也要注意老师的教学能

力,要运用多种方法,细化、量化各项培训内容,分解考核指标,确定考核重点,实行分类考核,分类打分,进行综合评价,保证考核结果的准确、全面。

#### (四) 充分发挥新教师的可持续发展功能

新教师进入教育领域前,正处在教师专业化发展的一个重要阶段,对其产生重大的影响力,也是新教师在进入工作岗位前最为渴求的一段时间。在这个时期,要加强对教师的职业倾向、职业持久性以及专业发展的影响与干预,为新进教师提供必需的支援,促进其专业化发展,因此,学校要重视对新进教师的扶持,运用学校的资源为新进教师提供高效的专业化发展服务,更好地促进新教师的专业化发展。

### 四、细化培训评价模式,引导职业发展方向

#### (一) 将质的和量的结合起来

质性评估并非含混不清的评估,它是对教师的师德表现、教育教学和训练的态度以及他们的成就所做的程度评估,并按照不同的等级进行加权。在给定基本分的情况下,达到不同等级的绩优指标会得到对应的分数,而属于不同等级的绩差指标,则会被扣掉对应的分数,直至全部扣除。在这一学年里,也对教育、教学、训练的进展进行了质量评估。发展中心在两个学期的基础上,通过新教师提交的成长手册记载材料以及上传到成长平台的电子资料,对两学期的听课、备课、教研活动、科研活动、班级管理、听示范课、指导社团、微型项目等进行综合评定,并根据是否有进步,给予0分、3分、5分。

量化评估是定性评估的先决条件,如果不对出勤、工作训练纪律、工作任务完成等进行日常管理和量化评估,就不能形成定性评估的区别。量化评估是定性评估的一种补充,过多地采用这种精确化评价方法对团队协作不利,不采用也会对进取发展产生不利影响,发展中心把这种评估方法纳入了平时的记录,在最后的评估中,一部分转换成了定性的,另一部分则是直接地体现出来。例如,在对训练质量进行评估时,将微课作业、电子白板作业、读书心得、课堂教学能力等综合评估得到的原始分数,在此基础上,按照一定的比率,将其计算出来,并将其换算成真实分数。考试的加分也是根据达到要求的分数的多少来计算的,最高的是10分。

#### (二) 将过程评估和最终评估有机地结合在一起

为了更细致地进行过程评估,开发中心根据“入职日志”“入职结果”和“入职竞赛”三个环节,编制了“新人成长手册”,并在学期末上交。同时,充分发挥

网络信息采集、处理的快捷、准确的特点,建立了“起航”这个面向新教师成长的成长与网络管理平台,让新老师在成长手册上随时以文档、照片、视频等形式上传。这样一个完整的成长历程,不仅是一个人的职业成长档案,也是一个人的心路历程的证明,同时也是一个学期两次的过程性评估的第一手资料,与其他的训练品质评估共同构成了一个完整的终结性评估。以新教师成长手册作为考核的主要载体,以新教师成长的平台作为一个展示的舞台,在一年的时间里,及时地评估了一年的培训阶段,将过程性评估和终结性评估有机地结合起来,收到了良好的效果。

#### (三) 自评与集体评鉴

要让新教师进行自我评估,首先要对自己进行全面的回顾和总结,对自己的优缺点有一个清晰地了解,同时也要根据期满考评表中的每一项内容,对自己进行自我评估。在集体评估中,由发展中心与各个基地校各自评分。每个人都成立了一个考评小组,明确了考评的流程和纪律,并与试用期考评表中的每一项相联系,对新进教师一年的师德师风,工作学习态度,任务完成情况,质量情况,进步情况等进行了评定,共计90分。各基地学校申报的新教师奖励计划资料由开发中心进行汇总和审核。各中心、各基地将成绩送交教育部,经其组织人事科审核后,按一定的比例确定不符合条件的人选,并及时公告。由外部评审对资料及PPT进行审核,最后判定出优秀及不及格。

### 结语

对新教师进行教育专业化培训,对于培养优秀教师,提高教学质量,促进教育事业的持续、健康发展,具有十分重要的意义。教育部门要重视对新教师的教育专业化培养的重要性,要建立一套适合自己的教育专业化培训方式,在先进的经验中汲取经验,并进行大胆的尝试和创新,将所有的资源都集中起来,让教育专业化的训练更加的充实和完善,让新教师的专业化成长起来,从而促进国家的教育事业更好、更快地发展。

### 参考文献

- [1] 杨永军, 马若. 中小学新入职教师培训课程设计研究[J]. 教育实践与研究, 2019(36): 8-11.
- [2] 刘玉. 以“五多”为抓手开展新入职教师培训[J]. 中外交流, 2020, 27(21): 100.
- [3] 王丁. 课程实施视角下中小学新任教师培训课程建设的思考[J]. 教师教育论坛, 2021, 34(8): 84-86.