

新教师校本培训实践策略初探

陈清贵

(重庆市垫江第二中学校 重庆 400000)

[摘要]支持新教师成长的四种力量分别是县(区)教委、县(区)进修校、培训机构、学校,其中学校作为新教师成长的重要实践基地。为此,本文旨在帮助新教师快速进阶,对新教师校本培训实践策略进行了探索,主要策略包括校长领路、师傅带徒、同伴互助、自主研修。

[关键词]新教师;校本培训;进阶;策略

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2021.04.331

一、问题的提出

重庆市垫江第二中学校(以下简称“垫江二中”)承担的课题《“四阶四环四导”新教师梯级发展校本化实践的策略研究》是垫江进修学校瞿波校长负责的2019年度重庆市重点课题《“四阶四环四导”新教师梯级发展模式研究》中的子课题之一。学校是四种支持新教师发展的关键一环,在借鉴前人研究的基础上,立足本校现状,探索适合新教师成长的校本培训策略。通过研究我校新教师的专业成长培训的真实状况、实际遇到的问题以及问题解决的策略,有效促进本校新教师迅速实现角色转变,尽快适应教育教学岗位的需要,担负起立德树人的重要责任。

二、新教师校本培训现状分析

(一)研究对象分析

垫江二中2019年新进教师基本情况:新进教师13名,其中男女比例10:3,差异较大。经调研,他们主要有以下特征。

1. 情绪状态:热情而又焦虑

通过对新进13名教师的问卷调查,发现他们兴趣爱好广泛,青春洋溢,风华正茂,热情且赋有朝气。调查发现12位教师喜欢运动,6位教师爱好唱歌,因此他们更容易走近学生,与学生搭建起心灵沟通的桥梁。但由于新进教师来自外地居多,被分配到乡镇上任教,面对学生基础理想与现实的差距,心理落差较大,常常为如何努力适应教学工作而焦虑不安。

2. 知识素养:知识面广而专业功底薄弱

垫江二中的13位新教师中,90%以上为95后师范专业毕业两年内的大学本科教师。他们在信息爆炸性发展的年代,网络及其他各类媒体的信息使他们的知识面广而新,与学生在沟通上更加顺畅,更能领会学生的思想和观念,更受学生欢迎。但网络时代也带给95后新教师在知识接受上的一些负面影响,如接受知识浅尝辄止,过分依赖互联网,养成网上下载课件的习惯,吃苦耐劳的思想准备不足,“三笔一画”这样的传统教学基本功非常薄弱等。

3. 个性品质:敢于创新,勇于求助

95后新教师有自己的主见和思考,思维活跃,不喜欢拘泥于成规,会用自己的方式建立课堂的学习秩序。比如,他们在评价学生时敢于创新,采用多种多样的评价方式。他们敢于挑战,个性张扬,言行不羁,当他们遇到难以解决的问题,会及时勇于向同伴,师傅以及领导等请教。

(二)校本培训现状分析

校本培训作为新教师成长的实践基地,是四种力量中最为重要的力量。通过调研,在专业技能提升上,新教师倾向选择师傅带徒弟和同伴互助的方式。而目前我校师傅带徒弟大多流于形式,方式单一,无具体指导计划,不利于新教师的个性发展,缺少完整的师徒考核方案,对新教师发展无法提

供外在动力。

三、基于2019年新进教师特点的新教师校本培训策略探索

垫江县进修校新教师的培训模式为“四阶四环四导”。将培训分为四个阶段,即新教师成长蜕变的四阶梯:入门—入格—合格—成熟。为了促进新教师迅速顺利进阶,重庆市垫江第二中学校积极探索与县进修校新教师培训对接的校本培训策略。

(一)校长是新教师从“入门”到“入格”阶段的重要领路人

在新教师刚进入校园,即处于入门阶段,在陌生的环境时,工作压力加上角色转换、环境变化等因素,使得新教师入职初期更易产生焦虑、无助、恐慌等不良情绪。新教师除了参与进修校设置的入门阶段“通识培训”和“跟岗见习”等活动,校长主要从以下几个方面帮助新教师快速进阶。

1. 校长组织召开新教师座谈会。

为了促进新教师快速成长,更快融入到我校中学的工作和生活,在9月10日学校召开“垫江二中2019年秋新进教师座谈会暨师徒结对启动仪式”会议,了解新教师的基本情况,给帮扶新进教师的“师傅”颁发聘书,师傅赠书给徒弟,师徒结对的双方签订了协议书。

2. 校长关心指导新教师。

皮格马利翁效应同样存在于教师发展当中,管理者把注意力放在教师的优点上,就会强化教师更加主动地展示自己的优势;管理者的目光聚焦在教师的缺点上,教师就可能因担心犯错误而选择多服从、多防范。因此,管理者要以欣赏的目光对教师的主动行为给予鼓励,对教师的主体成长给予时空,对教师的自主研修给予支持。

校长作为主要新教师的主要管理者,给予新教师鼓励是很有必要的。校长及时的鼓励和表扬使新教师感受到领导的关心和信任,对工作充满激情与憧憬。

3. 校长参与新教师集体活动。

学校给新教师提供张扬个性的平台,如学校三八节组织的各种活动比赛,五四青年节的师生才艺展示等集体活动的开展,鼓励新教师和其他老师都积极参与,校长亲自为老师们加油,营造、优化了精神环境,融入到大家庭中,使新教师的心永葆柔软与温暖。这样,在校长的关心和指导下,新教师能更加快速提升自己的能力,以及理解校长的期望。

4. 校长制定新教师成长目标。

校长是新教师的总导师,通过对新教师的了解,对新教师提出一个三年成长目标:一年合格(能胜任教学工作);二年成熟(形成独特教学风格);三年优秀(某个教学领域有突出的能力)。新教师根据自我个性分析和自我期许,制定自我成长职业规划,并形成教学特色。

(二)师傅带教和同伴互助是新教师从“入格”到“合

格”的催化剂

1. 切实落实“青蓝工程”校本培训

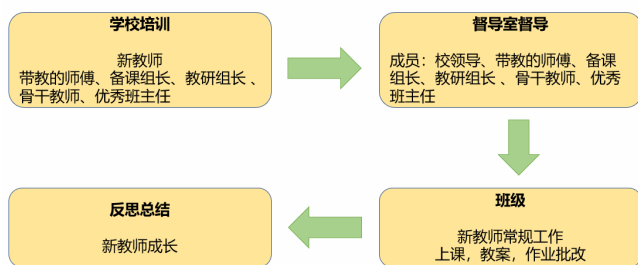
学校制定《“青蓝工程”听课制度》，要求每位新教师每周至少听1节带教的师傅或其他相关学科教师的常规课。开学初，教务处每周进行新教师听课完成度的跟踪、反馈。一个月后，所有新教师都能根据制度按时按量地完成听课要求，随后教务处停止对此项目的跟踪与反馈。期末，教务处再一次收集新教师的听课记录。

2. 创新带教教师的指导模式

根据进修校的培训安排，培养新教师实行双导师制，即进修校配有导师与学校指定的师傅。一方面，现在年轻教师的成长背景和文化底蕴与原来大不一样，有许多方面比老教师更有优势，如外语、计算机技术等方面，在沟通交流中，导师与新教师共同成长。另一方面，通过帮助新教师成长，促进导师与师傅之间的相互学习。学校师傅通过新教师了解他们在县上培训的要求和相应阶段的内容，根据校情和学情，指导新教师在本校有效实践，然后将新教师出现的问题和提升方向与新教师的导师交流，达到培养新教师专业能力的同时，促进学校新教师师傅与县上的导师相互学习。

3. 强化校督导室成员对新教师的督导工作

学校根据“青蓝工程”发展现状对新教师、带教的师傅、备课组长、教研组长、骨干教师，优秀班主任等开展多层面的校本培训，并让他们担任学校督导室的工作。他们采取随堂听课的形式，以学科组为单位，走进新教师的课堂，获取真实而准确的课堂信息。督导组成员通过认真听课，课后与执教老师面对面交流，交换听课意见，点击课堂上呈现的特色与亮点，并对听课过程中发现的问题分析原因，研究对策，提出中肯的建议，切实帮助新教师尽快成长，鼓励新教师们迅速找到自己努力的方向，加强反思，校正今后的教学行动。具体流程如下：

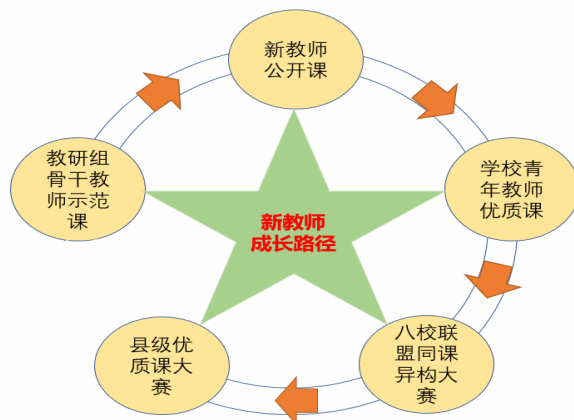


4. 利用好教研组这一“根据地”

同伴互助指在两个或两个以上教师间发生的、以专业发展为指向、通过多种手段开展的，旨在实现教师持续主动地自我提升、相互合作并共同进步的教学研究活动。教研组作为新教师成长的根据地，组内的同伴互助会更加直接地和高效地促进新教师课堂技能的提升。

上好公开课是促进新教师教学技能提升的主要途径。因此，新教师每学期在教研组内必须上一堂公开课。首先，充分发挥组内优秀教师的示范作用，安排骨干教师上示范课。其次，发挥带领团队协作的作用，参与新教师备课、研课、磨课等环节。然后，新教师精心准备后，在录播室上一堂公开课，课后组内的同伴对新教师的课进行点评，新教师认真地反思自己的课堂，认识缺点、改进不足，从而起到相互促进的作用。另外，将成长较快的新教师推进参加学校的青年

教师优质课大赛和八校联盟优质课大赛。每次公开课或优质课大赛结束后，要求新教师积极撰写反思和论文，促使他们的业务水平和理论水平上一个新的台阶。利用教研组集体智慧，新教师成长路径如下：



在组织参赛的过程中，以教研组为培训阵地，对教师进行培训，达到“以赛促训，以训促赛”的校本培训新教师的方式。

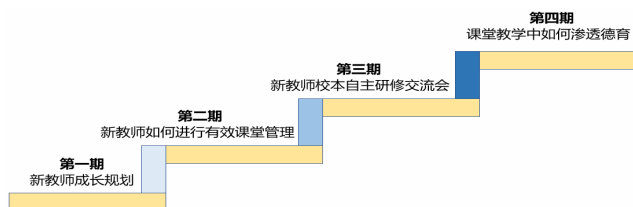
5. 开展新教师合格课的展示活动

经过一年多的培训校内外培训，为了检验新教师的专业成长达标

情况和关注新教师专业成长的生长点—课堂教学，在2020年秋季开展新教师合格课的展示活动，促使新教师不断提高教育教学水平，使自己的独立备课能力、课堂教学组织能力、科研指导能力、教育创新能力得到最大限度的锻炼。

6. 组织校内新教师同伴互助交流研讨活动

学校组织新教师每学期展开一次定主题的交流研讨活动。因主题不同，活动参与的人员除新教师外，有师傅以及骨干教师或者班主任，教科处主任等。探讨活动主题共分为四期，主要针对新教师出现的共性问题展开讨论，同伴们分享成长经验以及提出当下的困惑等方面，促进同伴之间跨学科相互学习，共同成长，形成良好的同事谊。同时，新教师参照自己的入门阶段制定的目标，反思自己的教学，明确发展方向。



(三) 自主研修是新教师从“合格”到“成熟”的内驱力

新教师的自主研修是校本研修的重要形式之一，以自主学习为起点，为教师终身发展奠基。我校新教师自主研修主要通过新教师在导师的指导下，以任务驱动理论为基础，在问题驱动下，通过对任务资源的积极主动应用，进行自主探索和互动协作式学习，在完成既定任务的同时，掌握新的教学技能、提升业务能力，促进新教师的个性发展。我校新教师自主研修主要实施途径如下：

1. 网络研修

(下转第346页)

象,给城市的空间进行了合理的安排与规划工作。

(二) 对于城市的水系与湿地部分的规划

湿地是大自然的“肾”,能够有效达到给自然环境排毒的功能,它能够过滤、净水、储水,提高土壤的墒情,因此湿地与水系在城市规划中是重中之重,必不可少的一部分,因此要明确的划定出限建区与禁建区,不仅仅合理的优化了城市内部的资源,达到了资源利用的最高效率,也在一定程度上保护了湿地与水系,通过一定的法律手段进行对于湿地水系的控制,能够有效达到海绵城市的效果。除此之外,还可以修复已经被破坏掉的生态环境,比如说可以通过疏浚河道、补充水资源以及净化水资源的方法来响应海绵城市的理念,或者是可以通过加强各种城市部分要素之间的联系来增强海绵城市的效果,建设生态城市系统一体化模式,使城市的生态等连接成一个统一的有机的生态纽带,这样一来,可以有效加强城市对于水资源的处理能力。

(三) 对于城市交通体系的规划

城市中的交通体系纵横交错,在道路中不可避免会有很多的井盖丢失现象,我们要尽可能避免这种情况的发生,保障城市交通体系中的井盖安全,对于地下水进行一系列的

处理工作,对于水资源的自我消耗方面,也可以在材料中入手,可以尽可能多的采用透水性好,下渗度强的材料来铺设各种交通或者是绿化,可以有效缓解城市的内涝现象,要合理的安排城市的空间,达到优质的规划布局,在一定程度上进行拓展,甚至于可以达到提高城市的净水、节水、水循环的效果。

结束语

通过上述的分析研究,我们明白,基于海绵城市理念的城市规划对于城市环境以及生态总体的平衡都是意义重大的,要通过整治城市这个大框架下所有的组成部分,合理化的去优化内部的资源配置,达到最高效的效果,从而提高城市内部对于水资源的处理能力。

参考文献

- [1]王欢.基于海绵城市理念的公园规划方法探讨[D].北京林业大学,2016.
- [2]张佳敏,戚智勇.基于海绵理念的屋顶绿化规划方法[J].门窗,2016,(07):36.
- [3]沈劲松,王晓进.海绵城市理念下城市规划方法及应用[J].城市地理,2016,(12):98.

(上接第341页)

除了县进修校对新教师网络学习的要求之外,在平时教学过程中,为了促进新教师专业技能的提升,导师指导新教师提供观看“全国一师一优课”的网络平台。新教师通过选择适合自己的教学片段,不断模仿和对比提升教学方法,掌握和内化的教学理论知识,形成自己独特的教学风格。在导师的指导下,将自己最满意的课堂实录上传到“全国一师一优课”网站,参加比赛。通过网络学习,新教师对自己上好课更有信心和动力,间接培养了教学的自觉性,以提高教师对教学技能提升的附属内驱力。

2. 读书学习

在导师的帮助下,新教师快速找到属于自己的最近发展区。新教师在专业成长过程,逐渐发现自己喜欢或擅长的领域,比如教学法、科研写作、教育管理、演讲比赛等,新教师在导师的指导下,通过阅读进修校推荐的新教师书刊,以及师傅赠送或学校订购期刊杂志或自己购买的书籍,积极撰写读书心得体会,间接获取教学经验,并在自己擅长的领域进一步提升,形成新教师个性化专业发展方式,进一步促进新教师自我提高内驱力的提升,为新教师的进一步成长搭建台阶。

3. 教学反思

教学反思是教师不断更新教育教学方法,掌握新的教育技术,提高自己的一个重要途经。新教师的教学反思主要指日常工作反思和参与教学大赛后的反思。要求新教师做到一课一思,即在上完一节课后,能写好教案的课后反思;在每次参赛后,在导师的指导下,完成一篇有深度的教学反思,并积极发表。

四、新教师校本培训策略探索总结

总而言之,在校长引领下,帮助新教师度过入职的适应期,在师徒“结对子”和同伴互助中,帮助新教师从“入门”快速向到“入格”进阶,在唤醒新教师自主研修时,让其“挑担子”,把握新教师成熟胜任期。

参考文献

- [1]孙章华,罗慧芳(译).2007.校长如何指导新教师[M].北京:中国轻工业出版社.
- [2]赵洪琴,陈樱霞.基于80后教师生存状态的新教师培训策略研究[J].教学月刊·中学版2009.(10):8-9.
- [3]张琳.教师专业发展阶段理论研究述评[J].创新创业理论与实践,2018,(22):22-23.
- [4]高圆圆.中小学新教师专业发展模式研究[D].河北师范大学,2018.