

到进步和拥有希望,只要教师有改变就应该值得肯定,此外,学校要多发掘成功案例宣讲,用好的事例给教师打气;有担当,这指的是校长的担当,如果改革出现质量波动或者下滑,校长要勇于担责,要给予教师空间和时间,教师才会打消疑虑。

“前驱+后援”——建立良性的运行机制。良性的运行机制是教师共同体运行的保障,运行机制的建立不能只靠教师内部发动,学校要进行引领,让“前驱”的作用发挥出来。学校在建设运行机制方面的主要做法有:第一,想方设法为教师安装“内驱程式”,如结合“三名工程”“教师职称晋升”“教师年度评优评先”等制度促进教师专业

发展的欲望,更重要的是通过搭建各种交流和展示的平台,让教师找到自我实现的归属感,激发教师自我成长的动力;第二,设法为教师安装“抗干扰防火墙”,从学校层面整合只有形式而无实效的工作,腾出教研时间,让教师有研究的时间、研究的闲情,改革常规管理要求,用好集体备课时间;第三,确立并严格执行管理制度,通过评选先进等方式促进教师共同体形成浓厚的教研氛围。如果说“前驱”的措施是刚性的,那么“后援”的措施则是软性的,它是基于不同教师共同体的个性化需求而制定,为教师提供个性化问题的解决方案,支持教师深入开展教研活动。

“自动化”——自治和共享的实现。

学校六年级语文备课组、英语科组是2个比较成熟的教研共同体,经过观察和分析,发现他们的共同点是:第一,彼此关系良好,能够乐此不疲地谈论学生的表现和教学问题,而且这种交流是随时随地的;第二,有良好的讨论氛围和习惯,说话不放空炮,乐于表达自己真实的观点;第三,有互助协作的习惯,做到资料共享、方法共享,有事情大家一起做,拥有十分强大的战斗力。

注:本文系广东省教育科研“十二五”规划2015年度研究一般项目“基于校本教研的小组合作学习推进方式的研究”(课题编号:2015YQJK146)的阶段性成果。

幼儿园新任教师职业适应的影响因素研究

——基于广州市黄埔区幼儿园样本的调查分析

文/广州市黄埔区教育局 宋 杨

广州市黄埔区育蕾幼儿园 曾向花

新任教师的入职期是教师成长与发展的关键时期,也是充满困惑和考验的过渡时期,这一时期的职业经验获得直接影响着教师今后的发展,积极成功的经验可帮助教师坚定职业志向,困难和挫折也极易造成新任教师的离职。王小棉、黄若虹、周希瑜、方惠祥、朱雯珊等的研究表明,新任教师在入职初期,职业技能、人际关系和职业心理等方面均会出现不同程度的适应问题。这些问题若不能及时解决,将会严重影响教师的专业发展,极易导致他们离职改行。由此,职业适应问题不只是新任教师的个体职业问题,它还是影响幼儿园办园

质量的重要因素。

本文通过调查研究,揭示了广州市黄埔区入职1~3年初任教师的职业适应的总体情况,分析了个体因素与幼儿园因素在其职业适应中的影响情况,以丰富此类研究成果,为幼儿园管理者与决策者完善办园提供数据参考。

一、研究设计

1. 研究对象

研究的样本为广州市黄埔区各级幼儿园中的290名教龄为1~3年的新任教师,其中,省一级幼儿园教师22名,市一级幼儿园教师52名,区一级幼儿园教师202名,未评级幼儿园教师14

名。共发放问卷308份,回收问卷308份,剔除无效问卷18份后有效问卷290份,问卷有效率为94.16%,问卷调查结束后研究组成员分别到各样本幼儿园进行走访。

2. 研究工具

研究采用自编《新任教师职业适应状况问卷》,问卷分为基本情况和问卷主体两部分。问卷基本情况包括:个体因素(教龄、学历)和幼儿园因素(岗位、幼儿园等级、任教年级、编制、收入);问卷主体分为职业技能适应、职业人际适应与职业心理适应三部分问卷,问卷采用李克特5点计分,分为“非常不符