

# 促进农村学校青年教师成长的几点思考

彭思淘

(绵阳市安州区秀水镇第一小学 四川 绵阳 621000)

**【摘要】** 随着教育的改革与发展,农村教育与城市教育的差距日益显现。农村教育师资匮乏、教师学科搭配不合理和教师流动性大尤其严重。要发展农村教育、办好农村学校就必须建设一支具有良好政治业务素质、结构合理和相对稳定的教师队伍。近年来,许多农村学校都逐年补充了青年教师,学校从原来教师老龄化逐渐转变成年青化。如何培养好农村青年教师,在一定程度上决定着农村教育的未来,更是决定农村学校的成败,也是农村学校可持续发展的根本所在。本文就如何促进农村青年教师成长谈几点不成熟的观点。

**【关键词】** 农村学校; 青年教师; 成长

## 一、重视师德建设,提高道德素质

### (一) 提高师德建设和思想认识

教师的职业特点决定了教师必须具备更高的素质,而师德是教师最重要的素质,是教师之魂。叶圣陶先生曾说过:“教师的全部工作就是为人师表。”所以作为学校主要管理者必须让青年教师充分认识到,作为人类灵魂的工程师,教师要真正做到“学高为师,身正为范”,需要很高的道德修养。

### (二) 开展师德建设系列活动,陶冶青年教师道德情操

学校要以爱生、敬业、责任、奉献、荣誉等为内容,加强青年教师的师德建设。利用师德师风学习、教师讲坛等活动,不断提高青年教师的道德情操,在这一点上,要不走过场,严格要求,要让青年教师明确自己的责任。

### (三) 营造积极的工作环境,树立爱岗敬业的榜样

新参加工作的青年教师由于年龄、阅历等方面的因素,怎样的工作环境影响着他们以后的工作态度。因此,积极、和谐、民主的校园人文环境能使青年教师迅速融入学校这个大家庭并努力工作。同时,学校还要发挥优秀教师“领头羊”的作用,通过表彰先进、开展向身边师德高尚的教师学习等活动,系统地青年教师进行师德教育,引导他们树立远大的职业理想,努力塑造为人师表的良好形象。

## 二、抓好业务建设,提高业务能力

### (一) 制定规划,明确目标

学校要根据实际制定出培养青年教师的发展规划,青年教师也要制定出个人发展规划。教师个人专业发展规划,是教师个人对自己专业发展的各个方面和各个阶段进行的设想,它有助于确立个人发展目标,并制定一系列行动计划,充分发挥自己的潜能,最终实现目标。

### (二) 创造成功机会,搭建展示舞台

每个教师主体的发展,从根本上说,取决于内在动机的驱动,最大限度地激发青年教师的内在动机,能有效激活他们的潜能。由于农村学校教师紧缺,很多青年教师不能从事与自己所学专业相符的课程,要让他们短时间的在教学上取得一定的成绩很难,尤其是艺体专业教师。所以,学校在安排课程时除了让他们上好语数等主科外,还是应安排一些与他们所学专业相符的课程,这样既不丢专业,又能通过艺术节、运动会等活动展示自己的专业才华,让他们找到自信,从而更加努力的投入到各项工作中去。

### (三) 开展教学研究,促进专业成长

1. 建立集体教研、备课制度。以学科组为单位每周开展集体教研活动,以全面提高教育教学质量为宗旨,以“以研促教”为教研活动的基本原则,教师之间紧紧围绕课堂教学进行专业切磋,共同分享经验,吸取教训,互相学习,彼此支持,从而迅速提高青年教师的学科教学能力和育人能力。

2. 实施青蓝工程,开展师徒结对,促进青年教师尽快成长。学校要让教学经验丰富、教学业绩突出的优秀教师帮助和指导青年教师,结成师徒。要求徒弟积极听师傅的课,实地感受教学过程,学习成功经验;师傅主动听徒弟的课,了解徒弟的不足,有针对性地给予指导。学校还要为每一位青年教师建立成长档案,每年对师徒进行业绩考评,表彰优秀,这样师徒既各展其长,又互帮互学,优势互补,共同提高。

3. 组织开展教研组活动。开展教研组教师之间互相听课、评课活动,学校要对青年教师的听课任务提出具体要求,听课之后进行集体评课,要求评课不但评优点,更要指出不足和今后改进

的建议,让青年教师在不断的讨论中得到进步。

4. 定期开展课堂展示,提高教师教学水平。以课堂教学改革为核心,加强校本培训,学校一方面要加强集体备课,分析研讨,另一方面要经常开展课堂教学展示活动,并要求新参加工作的教师,第一学月上见面课,第一学期上入门课,第二学期上汇报课,以考查其成长状况。同时,学校还要开展优秀教师示范课,骨干教师优质课等活动,让青年教师学习、借鉴,不断提高他们教学水平,真正达到“一年入门,两年上路,三年成熟,五年成才”的奋斗目标。

5. 通过“师生同考”,缩短青年教师的“助跑期”。学校每学期可以组织青年教师考课程标准、考教材教法、考教育理论,让青年教师很快熟悉学科内容,提高课堂教学水平。

6. 强调教育教学反思,促进教师理性升华。学校要将教学反思作为教学常规来抓,要求青年教师在每次上课后必须进行自我教学反思,让他们在反思中领悟、改进和提高,以不断更新教学观念,改善教学行为,提升教学水平。

## 三、教师为本,人文管理

### (一) 尊重人,是学校人文管理的基础

我们常说学校工作要人文管理,人文管理的出发点是尊重人、理解人,只有管理者以教师为本,尊重教师,教师才能以学生为本,尊重学生。而尊重人的基础就是在制度面前人人真正平等。所以,学校在制定考评制度时要体现出制度的公正性、一致性、平等性,营造不惟亲、不惟上、不惟己、只惟实的良好风气和氛围。这样才能有效地调动青年教师的工作积极性和提高青年教师对学校工作的认可度。

### (二) 赏识人,是学校人文管理的关键

作为学校的管理者,应带着尊重去欣赏每一位教师,带着“你能行”的眼光去勉励青年教师,这样他们才会视你为知己,视学校为自己的家。

### (三) 激励人,是学校人文管理的保证

有效的激励机制不仅是培养优质师资的保证,也是实现学校人文管理的重要保证。激励教师,就要为教师创造一个民主、和谐、积极向上的工作环境;激励教师,就要求每一位教师有符合自己特点的工作目标;激励教师,要不断满足教师合理、健康的需要;激励教师,管理者还要善于“换位思考”,必须理解教师的专业水平,把每一位教师放在最适合本人发展的位置上,正所谓“人尽其才,才尽其用”,形成“优势互补”,充分发挥教师的潜能。

总之,青年教师是学校发展的生力军,青年教师兴则学校兴,青年教师强则学校强;青年教师有理想、有担当,学校就会有发展,学生就会有希望。学校要高度重视青年教师、关怀青年教师、信任青年教师、培养青年教师,对青年教师要寄予殷切期望,全力支持青年教师在教育岗位中实现自己的人生理想,从而进一步提高学校的办学质量和效益,为学校的发展打下坚实的基础。

## 参考文献

[1] 饶异伦. 教师人格和教师理想人格探析[J]. 湖南农业大学学报(社会科学版), 2014, 26(4): 75-78.

[2] 王林全. 数学教师职业发展需要调查研究[J]. 数学教育学报, 2015, 14(1): 63-65.