

论学校青年教师的培养与管理

高桂梅

(内蒙古包头市青山区民族路小学 内蒙古 包头 014030)

[摘要] 近几年来, 我校在培养青年教师工作方面采取了一些积极措施, 作了很多有益的探索。这些措施有力地促进了青年教师健康成长, 对其在工作实践中多加锻炼, 增加才干, 无疑是起了积极作用。但是, 我们在实践中体会到, 要使培养工作有力度、有深度、有效度, 使一大批青年教师能脱颖而出, 而且使他们的相当一部分成为青年骨干教师, 还必须做好以下“文章”。

[关键词] 青年教师; 培养; 管理

民族路小学共有两个校区, 迎宾校区始建于1981年, 是青山区的一所优质校, 2013年秋共有32个班, 1800多名学生, 可占地面积只有7500平方米。学校管理的压力, 安全的压力, 库室的严重不足可想而知。就这样还是有许多家长买学区房落户挤着进民小。因为民小教育教学质量高, 孩子们在这里充分发展, 快乐学习, 健康成长。2014年政府决策将48中小学部成为民小的分部, 从此开启了一校两址的新篇章。四年来, 万达校区声名鹊起, 大批学生回流, 从刚开始的10个班380名学生发展到33个班1670名学生的大校, 创下了青山教育史上第一家名校办分校的成功案例。

学校的迅猛发展, 师资匮乏, 大批的年轻教师走入校门, 两个校区教师148人, 平均年龄35岁, 不满五年教龄三十多人。青年教师密集, 有热情但没经验, 势必走弯路。如何做好青年教师的培养成为当前学校管理的重要工作。

一、合理配置师资

为缩短他们的成长轨迹, 学校合理配置师资, 做到组内老中青搭配, 促进了教师组内成长。每年开学季迎宾校区毕业班的教研组长就会带领一名骨干教师奔赴万达校区, 引领万达校区的遗留的部分教师和新教师一起扛起十个班的教学工作。老校区不断输血, 两校区不断造血, 大批的后起之秀如雨后春笋在组内教师的帮助下蓬勃而出。目前两校区已取得了两校区各方面的均衡发展。

二、以老带新与以新促老

我校有一批有相当水准的骨干教师队伍, 他们中一部分已进入老年教师队伍行列。他们有良好的师德, 业务能力强, 几十年如一日在教育这块阵地上辛勤耕耘, 教书育人, 在几十年教学生涯中积累了丰富的教学经验, 指导着他们培养出一届届高质量的合格人才。青年教师刚刚踏上工作岗位, 对于他们来说完全是“一张白纸”。因此, 青年教师要逐步快速成熟起来, 少不了需要老教师的传、帮、带。几年来在培养青年教师的各种措施中, 突出了“带”这个重要环节。对帮、带有计划, 有措施, 也有考核制度。无论是教育教学中的基本功, 还是各位帮、带老师的专长, 我们要求青年教师做到“三个必须”。必须认真、虚心地向老教师请教, 扎实地学, 要求一学期师傅要帮助审核教案8篇以上; 每学期师徒互听课8节以上, 课后及时评析, 共同研究改进教法的措施; 指导徒弟上汇报课1节以上。另外还要求师傅在“业务能力、班级管理、教育科研”等方面全方位的细心指导。

另一方面, 青年教师思想活跃, 易于接受新事物, 不少人具有开拓进取的精神, 在信息时代的今天, 他们“悟”性强, 不受“框框”的限制, 许多青年教师表现出很强的创造性, 反过来也促进了老教师在实施课改的新形式下继续学习, 不断更新观念。近3年内在我校导师组的组织下, 开展了“一帮一”“多帮一”的帮带活动形式, 老带新、新促老, 共同创造了互帮互学的良好氛围, 对于全面提高教师队伍思想和业务素质, 起到了促进作用。近年来, 我校的青年教师的整体素质有了明显的提高, 他们中的一部分, 有的小荷才露尖尖角, 有的已成为我校教学中骨干, “青出于蓝而胜于蓝”在这里得到了充分印证。可以说帮、带工作作为我校教育教学注入了新活力。

三、搭建舞台与推向舞台

青年教师要早日成才, 除了骨干教师的帮、带外, 还必须在若干次大的教育教学反复锤炼。作为学校领导, 应该结合教育

教学实际, 经常性地搭建“舞台”, 使他们有机会在舞台上充分展示自己的实际能力和水平。如学校举办的青年教师师德演讲比赛, 充分展现了一批青年教师在师德要求方面刻苦磨练自己, 追求人生真善美的亮丽风采, 使广大教职工对青年教师刮目相看。青年团员课堂大比武, 全体团员全身心投入, 学校向市级、推荐的研讨课、优质课、示范课、送课下乡等都是青年教师。为了让青年教师人人得到锻炼, 采取种种措施, 制度管理、硬性要求, 把他们都推向舞台。如青年教师的3年规划及每年的实施计划的基本要求, 每个青年教师必须参加。学校还营造“师生共读书”校园文化氛围。“喜马拉雅心阅读”读书活动连续几年, 人人分享自己心目中的好的教育书籍。每月一训, 每周一练, 重实效, 重过程。学校制定各项规章制度都向青年教师倾斜, 如骨干教师优先外出学习, 每年举办骨干培训班, 为青年教师留有一定名额, 学校评优评先对卓有成效的青年教师大力地表彰、鼓励, 通过搭建舞台、推向舞台的活动极大地激发了广大青年教师爱岗敬业的热情, 一批批学科骨干教师像雨后春笋茁壮成长, 可以说民小人才辈出。

四、全面扶持与重点培养

自课改以来, 我校制定的青年教师培养规划, 突出的特点是以人文关怀对青年教师全面关心、全面扶持。在3年左右的时间内, 每位青年教师必须制定相应的专业化发展计划, 体现一专多能; 学校为每一位青年教师, 特别是刚进入学校的教师配备了帮、带导师, 每一组每一学期要完成相应的任务, 学期末进行全面考核, 确定优劣, 采用末位淘汰制, 并辅以奖励措施。要求每一位青年教师在教育教学中勤学苦练教学基本功, 培育良好的职业道德素质, 树立正确的人生观、价值观、质量观, 热爱事业、热爱本职工作, 牢固树立专业思想, 努力使自己在短时间内具备较好的政治思想素质, 具有献身教育、教书育人、热爱学生、尊重学生、严谨治学、精心施教、以身作则、为人师表、团结协作、培养新人的优良师德。同时, 根据素质教育的各项要求使自己具有教育理论素质; 复合型知识结构, 各种职业能力, 包括表达能力、书写能力、动手能力、研究能力、创新能力、组织能力、协调能力、竞争能力等。而且尽可能具有科研能力, 总结教学经验, 从而不断提高教育教学质量和教学能力, 使教学水平向更高层次迈进。

学校助力带来了教师的专业发展。通过一系列的活动, 我校已经形成了一支师德高尚、业务精良的教师队伍: 累计一百多人获区级及以上讲课荣誉, 有5人参加全国课堂比赛, 3人在全国会议上做经验交流, 内蒙各兄弟学校不断邀约做讲座、讲课。通过有规划、讲方法的带队伍, 教师们进步大、成长快, 一支优良的教师队伍为两校区内涵式发展做好了保障。

培养青年教师工作的深入开展, 使学校呈现了蒸蒸日上的蓬勃气象, 从根本上起到稳定教师队伍的作用。

参考文献

- [1]金子越, 陈慧, 周仲海. 高校青年教师教学能力发展瓶颈及策略探究[J]. 中国管理信息化. 2018 (23)
- [2]谷木荣. 高校青年教师教学学术能力发展的现实困境与实现路径[J]. 当代教育科学. 2018 (11)
- [3]王林. 应用型本科院校青年教师教学激励机制探究[J]. 人才资源开发. 2018 (22)