

师徒结对——促进教师专业成长的重要途径

张大红

(河东区天铁第二中学 天津 056404)

【摘要】新老教师结对子是培养青年教师的有效途径,不仅能促进青年教师的快速成长,也能激发骨干教师的职业活力,有利于学校文化传统的传承,也有利于调动教师工作的积极性。笔者认为实施师徒结对子关键要做到六个“有”,即有平台、有制度、有落实、有交流、有总结、有评价。

【关键词】校本教研;师徒结对子;制度约束;群体合作学习

在信息化和教育改革创新的浪潮中,教师专业发展已经成为教育改革的核心,新老教师结对子是很多学校用来促进教师队伍专业发展的有效手段,也是学校培养青年教师的重要途径。笔者认为在学校内实施“师徒结对”要做好六个“有”,即有平台、有制度、有落实、有交流、有总结、有评价。

一、有平台

青年教师是学校未来发展的保障,学校要为青年教师的成长和发展、交流和学习搭建平台。学校结合校内青年教师任教学科、教学特点、自身需求和学校实际,围绕着青年教师培养的宗旨、目标策划师徒结对,为青年教师配备教学成绩良好、教育经验丰富、教学管理过硬的骨干教师作为师傅,以指导青年教师更好、更快、更完善地成长与发展。“师徒结对”平台的搭建能增强教师的责任感和使命感,不仅能引领青年教师树立专业理想和职业信念,增强青年教师自我发展规划的意识,同时也能促进骨干教师的职业活力,激发骨干教师的工作热情,将“传、帮、带”的思想贯彻落实到日常教育教学工作中去。

二、有制度

制度是行为的保障,是使“师徒结对”规范化和高效化的前提。师徒结对子工作的开展完全靠自觉是不够的,因此学校需要建立与“师徒结对”相适应的制度来规范和约束师傅和徒弟的行为,明确师傅和徒弟的权利及义务,以保证师徒工作正常有效的开展,达到预期效果。学校可以就教育、教学、教研三个方面明确师傅和徒弟的职责和任务,制订与学校实际情况相适应的师徒结对协议书,在协议书中对师傅和徒弟的责任提出明确要求,并建立相应制度,积极为师徒牵线搭桥,为师傅的合作和交流提供制度约束和保障,为青年教师专业发展创造条件、提供支持。

三、有落实

执行是制度有效的关键,得不到有力执行的制度是没有价值的。“师徒结对”的平台为青年教师成长提供了机会和条件,制度的建立使得这种活动的开展更加规范有序,而落实是“师徒结对”起到作用的关键。为了切实使师徒结对的工作真正有价值,学校要加强整个过程的监管与落实。首先,师傅需制定有针对性的培养方案,对徒弟提出明确具体的要求,并指导徒弟制定为期一年的成长提高计划,师傅日常工作中要明确自己的角色定位,保障指导的时间,扮演好“协助者”的角色,做好“传、帮、带”工作。其次,徒弟主动参与是自身发展的关键,只有充分发挥徒弟个人主动学习,才能确保师徒结对的成功和高效,才能实现徒弟发展与提高的目标。对于徒弟来说,除做好教学常规工作外,还要根据工作需要不断更新理论知识与专业技能,并将学习的成果应用到实际工作中去,虚心接受师傅的指导。再次,从学校管理角度考虑,则需定期举行各种类型的师徒教学成果展示活动,如创新课、青年教师基本功大赛、师徒合作展示课等等,在展示过程中,师傅需亲自指导、全程参与,徒弟要虚心求教、吸收内化,师徒深入课堂,形成课堂教学研究的良好氛围,进而实现徒弟发展与提高的目标。

四、有交流

教师的学习是基于群体的合作学习,尽管师徒个体之间存在着差异,但他们必然会遇到相似的教育教学或个人成长发展问题,在这种情况下,师徒共同学习、研究、交流就有了更大的意

义和价值,交流会使每个人都有所提高。徒弟通过发现自己在教学过程中遇到的实际问题,和师傅共同探讨解决问题的方法和策略,师徒共享自己的实践经验,这是个体学习无法实现的。师徒之间的交流能形成新思想、新方法,推而广之,学校应每学期至少组织两次校级师徒交流会,这种交流会打破师徒自我封闭的藩篱,拓宽视野,使其在开放性探究和对话中达成了教学多样见解的共识与共享,提升自己的教育智慧,使每对师徒之间得到借鉴和提高;同时,交流能及时调整师徒间的合作,师徒在交流中吸取他人合作经验,对本组合作模式不断进行调整,增进以后合作的协调性与有效性,使师傅的指导经验、徒弟的教学经验不断地丰富、修正、完善和发展,最终优化师徒合作模式;再次,交流会能增进同事之间的了解,同时有利于相互之间扬长避短,共同提高,也有利于促进整个团体的向心力,达成共同的核心价值体系,从而促进校内合作文化的形成。

五、有总结

美国学者波斯纳指出没有反思的经验是狭隘的经验,至多只能形成肤浅的知识。教师应该是“反思性实践者”,教师教学能力的提高就是一个积累总结的过程,总结的过程就是反思的过程。反思是提高教学素养的有效途径,因此学校要求师傅和徒弟每学期都要进行总结。师傅和徒弟从各自不同的角度反思自己的学习和工作,要求师傅进行“传、帮、带”经验的总结,这样有利于更好的指导徒弟走向成功;要求徒弟每学期至少写一篇总结或者论文,这样的总结有利于徒弟将教育教学中的实践经验上升到理论层次,通过反思自己的师徒结对子活动,能更好的提高自身的教学水平,从“教学型”教师向“研究型”教师转变。

六、有评价

加强对师傅和徒弟结对子工作的考核与评价,既是对师傅和徒弟结对子工作过程和结果的监督,也是对师傅和徒弟的一种鞭策和激励。评价不是为了区分优劣,甄别好坏,而是为了更好地引导师徒结对子的活动方向,激励师傅和徒弟干出成绩,评价的原则既要关注教师的自身发展,又要把过程性评价和终结性评价相结合,定性评价和定量评价相结合,自我评价和他人评价相结合,不能以简单的过程性文本来取代评价,要制定相应的奖励措施,给予适当的物质或精神奖励,起到激励先进,鞭策后进的目的。学校应在每学年结束时对徒弟的学期教学、各类竞赛评比、“师徒结对”协议书中的落实内容等项目进行综合评估,给出帮带成绩。帮带成绩不仅是对徒弟专业成长的考核,也是对师傅教学水平、教研能力的考核与检验。学校可以通过成绩的评价,每年对“师徒结对最佳组合”进行统一表彰奖励,从而激励师徒工作热情,确保“师徒结对”活动能生机勃勃、扎实有效地开展。

总之,师徒结对是促进教师专业发展的重要途径之一,能极大地调动教师的教学教研积极性,促进教师的专业成长。在实施过程中,应不断完善和健全管理制度,加强过程督查和评价体系建立,扬长避短,因势利导,发挥其应有的作用。

参考文献

- [1]学校管理学.北京大学出版社
- [2]校本培训创新:青年教师的视角.教育科学出版社
- [3]教师如何做研究.华东师范大学出版社