

# 青年教师队伍建设与专业成长的有效策略

赵哲

(吉林市回族学校 吉林 吉林 132000)

**[摘要]**青年教师是教师队伍中一支最活跃的生力军,为促进青年教师队伍建设,打造学校发展的“未来力量”,学校高度重视青年教师队伍建设,从教师关爱、团队建设、新型评价等多方面入手,多措并举,有效促进了青年教师职业动力的提升和教师专业成长。

**[关键词]**青年教师; 队伍建设; 专业成长

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.03.349

青年教师是教师队伍中一支最活跃的生力军,是学校教育教学工作的重要力量。近年来学校补充了一批青年教师,现有青年教师约占任课教师的三分之一,这支青年教师队伍对于学校的未来发展起着举足轻重的作用,如何根据青年教师的成长规律,造就一支思想道德高尚、专业理论知识扎实、专业技能突出的高素质教师队伍,促进教育持续、健康发展,是当前亟待解决的一个重要问题。

## 一、青年教师队伍的现状分析

为使对队伍建设构成状况的调研和分析工作做到科学、全面、具体、更有利于找准问题、分析问题,学校选取35岁以下的青年教师作为统计对象,从年龄、学历、专业技术职务、现岗位类别、骨干教师情况、政治面貌、担任职务、工作压力、工作态度、学习情况十个要素进行统计。统计数据显示,青年教师队伍建设中主要存在以下问题。

1. 青年教师中缺乏“比、学、赶、帮”的敬业意识,存在骄傲自大,不思进取,满足现状等消极现象。

2. 课堂教学中,存在上课时语言不精炼,不能调动学生的积极性,教学内容安排过多,学生来不及消化,不能顾及各层次学生等问题。

3. 由于学校教师数量整体不足,学科分布不合理,造成青年教师超负工作,工作压力过大,职业倦怠现象不同程度的存在,影响教育教学质量。

## 二、促进青年教师专业成长策略

一所学校的发展关键,在于教师的专业化发展。要培养好青年教师,首先要对青年教师的现状有一个正确的认识,而且要根据青年教师的心理需要、阶段特点和成长规律去指导。我认为,要促进教师队伍的持续、健康、协调发展,必须做好以下几个方面的工作:

### (一) 以事业感召青年教师,增强责任感和使命感

对于刚刚入职的青年教师,学校对他们开展的第一堂课就是岗前培训。组织新教师实地察看学校的校容校貌及学校的校史展览,让青年教师感受学校的奋进历程,树立他们把教育当成一种事业来做的信念。岗前培训授课人员主要有校长、教务主任、教科室主任,学生处主任、教研组长、备课组长;培训内容大到学校教育学科教研制度,小到教案本、听课本书写要求及课件制作、试题命制字体要求等。青年教师在一系列有计划、有组织地指导、帮助和督促下,逐步澄清了思想认识,提高了觉悟,树立起了正确的思想观念,保持了良好的工作态度。

### (二) 加强青年教师的思想建设和职业培养。

通过各种有效的途径,提高青年教师的政治觉悟和理论水平,培养他们对教育事业的热爱和教师职业的光荣感、使命感,尽快形成他们独特的教育教学风格,在某一领域成为骨干。在教育思想、教学艺术、道德修养、人格等各方面都达到合格教师的标准,形成教师心理,这是保持青年教师稳定和提高工作积极性的基础。

(三) 以活动引导青年教师,深化他们对自身职业的理解和认识

①要求每位青年教师做到“六个一”,即:每周听一节课(有课件)、交一份规范教案、一篇教育随笔,每月一次公开课,每学期期末交一份个人总结,一份成长反思材料。②继续开展导师制活动,学期初,安排好每个青年教师的辅导教师。③行政领导平均每周听每位新任青年教师课或参加其组织的班活动一次。④相关部门每月收阅、检查青年教师教案(或班会方案)一次。⑤期末检查青年教师政治、业务

学习笔记,收取其学习、工作总结。⑥每月针对新任青年教师的工作要求,采用多种形式,安排一次辅导;每学期内,争取安排青年教师到外校听课两次。⑦每学期安排青年教师教育教学基本功(综合或单项)竞赛一次。⑧督促青年教师认真参加上级有关部门组织的培训、“继续教育”等活动。⑨每月开展一次青年教师随笔活动,每月开一次交流会,积极参加上级部门组织的各种论文比赛活动。⑩适时开展青年教师的业余活动。

以活动促进青年教师业务能力上台阶,反思水平上档次,使它们能够快速成长起来。

(四) 以科学的理念武装青年教师,提高他们的教育教学水平

每位教师要立足教育科研小课题研究,根据自己的教育教学实际,不断发现课改实践中的问题,围绕主课题,确定好自己小课题研究,并制订好研究计划,做到年初制定个人研究方案,年终写好个人小结。各课题教师都要通过实践课、论文、案例等形式体现自己的研究成果,随堂课均要能看出课题研究的痕迹。积极关注课改的动态,注意汲取、借鉴成功经验;用科研的目光、手段与方式,将问题上升为课题,逐个解决,促进课程改革的步步深入。

(五) 提供展示才华的平台,为青年教师插上腾飞的翅膀

青年教师经过一段时间的培养,基本上适应了教学工作的需要。但是他们的工作能力和水平还不够,他们还需要进一步的激励措施,如开展青年教师优质课大赛、课件制作、优秀论文和课题成果评比等活动,来促进他们制定新的奋斗目标,从而激发内在动力,提高工作绩效,以满足实现自身价值的需要,让他们在满足需要的过程中得到锻炼,从而提高他们的教学能力,培养他们持续发展的潜力。在锻炼中成长,在比赛中进步,青年教师的心智、情感也都会有一个跨越式的成长,潜力得到最大的发挥,并尽快转化成可以服务于学生的教学能力。

(六) 以真情感动青年教师,提升他们甘于奉献的自觉性

部分青年教师初踏工作岗位,教学实践能力较弱,学校领导与他们促膝交谈,肯定优点,指出缺点,多方法指导,少批评责难,在学校内形成教研组、年级组、备课组的指导网络,从细微处关心青年教师的成长,为他们解除工作、学习、生活上的后顾之忧。广大青年教师焕发了“甘于清苦、乐于奉献”的工作热情和积极性,形成了较强的凝聚力、战斗力。

通过以上举措,学校青年教师的专业素养和水平得到快速提升,很快成为推动教育教学改革的精干力量。同时,通过自身专业成长,青年教师的专业自信和职业幸福感得到大幅提升。在这个过程中,每个参与者都是最终的受益者。这条路应该是一条幸福的路,我们还在路上快乐的前行。

## 参考文献

- [1]基于教师专业成长实践性的中小学教师培训模式改革与创新[J].杜尚荣,王笑地.教育探索.2018(01).
- [2]王桂莲.对学校青年教师队伍建设的探索与思考[J].中小学校长,2010,(06)
- [3]关于青年教师成长规律的研究[J].王笑梅.教育探索.2003(03).
- [4]曹景萍.坚持校本培训加强青年教师队伍建设的策略研究[J].继续教育研究,2011(04).