

# 青年教师分层培养模式的探索与实践

曾健宁

南宁市第十九中学 530023

**[摘要]**在新时代“双减”以及五项管理政策背景下，教师的专业化水平显得尤为重要，青年教师是教育系统的生力军和主力军，更是教育的未来和希望，因此培养一个合格的青年教师是十分重要的。利用分层培养的模式开展青年教师的培训对于当前的教育进步来说是十分有必要的。本文通过分析青年教师分层培养的实践，提出“自下而上”的青年教师分层培养计划，并进行有效的探索。

**[关键词]**青年教师；分层培养；实施模式

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.08.1473

## 一、引言

在当前学校教育发展的过程中，不同的学校之间的软硬件设施是不同的。在发展学校教育软实力的过程中，培养青年教师也是一个十分重要的内容。在教学中，教师是主要教学内容的传播者，青年教师是促进教育健康快速发展的一个重要组成部分，更是学校的未来和希望。要促进学校教学的有序发展，培养优秀的青年教师是至关重要的。本文主要分析了如何利用分层培养模式开展青年教师的培养，为学校培养青年教师人才提供一些参考和借鉴。

## 二、青年教师的特点分析

青年教师大致分两类，且各具明显特点：

一类是毕业五年内的青年教师，由于离开大学校园的时间不长，优点十分的明显：一是他们身上有着老教师无可比拟的先进教学理念，理论知识十分的丰富，而且有着很强的可塑性；二是目标十分远大，工作努力，大胆创新，而且教学热情十分的高涨，积极进取，脚踏实地，吃苦耐劳，特别想成就一番事业；三是与学生关系和谐，由于年轻，与学生的年龄差距很小，可以很容易和学生建里良好的师生关系，这对于上好课，调动学生学习积极性是有很大帮助的。与此同时，缺点也是明显的：一是经验欠缺，需要有人给予指导和帮助，更需要学校有一个良好的制度帮助其成长；二是教育教学上的随意性，行动措施欠实，管理水平有待提高，完全按照自己固有的经验进行教育教学；三是团队协作能力欠缺，组织纪律性也有待提高。

二类是毕业五年后的青年老师，优点是：有了一定的教育教学经验，经历一个轮回的教学，逐渐形成自己的教育教学模式，工作上更加得心应手，逐渐成为学校教学骨干，是学校发展的中坚力量和主力军。不足之处在于，随着工作时间的增加，部分教师逐渐出现的倦怠心理，假如没有相关培养机制，教育教学的随意性更为明显，随着年龄的增长，大部分教师步入婚姻家庭，更多的时间和精力都放在了家庭，工作上的投入日益减少，如果没有好的培养模式进行引导，学校的教育教学水平便逐渐下降，所以一个好的青年培养模式的出现显得尤为重要。

## 三、青年教师分层培养的目标与原则

### （一）青年教师分层培养的目标

从青年教师分层培养的目标来看，主要是帮助青年教

师迅速的掌握教学专业知识。在这个过程中，同级别的青年教师将接受目标集中式的教育。谋求青年教师自主发展的途径、形成适合基础教育均衡发展的青年教师梯队结构。打造一支具有现代教育理念、优秀人本主义素质和结构合理的师资队伍。

### （二）青年教师分层培养的原则

青年教师分层培养在发展的过程中主要是遵循基本教育的发展法，在教育中反映均衡教育发展的概念，注重青年教师的自主发展，注重教学能力的提高。

（1）阶段性原则。分层青年教师培养是通过课堂教学和教法与科研实践的各种联系来实现的，青年教师的分层培养是一个不断发展的、循环的开发过程，分层青年教师培养是有步骤地逐步提高青年教师的教学能力和水平。

（2）课堂主导原则。青年教师培养与其脱离课堂教学形式等肤浅工作，不如把握课堂教学的核心，在课堂教学的实际效果上下功夫。从学生的角度正确理解和把握课程、课程标准和教材，使课程精神和课程标准在课堂上真正体现出来，这也是基础教育的基本要求。

（3）自主性原则。从青年教师现在的发展水平出发，结合教师自己发展的自主性，帮助青年教师达到的他们期望的发展水平，青年教师可以主动宣布和选择自己的期待的目标，并为之努力奋斗。

## 四、青年教师分层培养模式的实践路径

### （一）实施青年教师培养工程，促进分层培养整体推进

认真组织新任青年教师职业前培训。以教育局青年教师岗前培训为基础，实施青年教师培养工程，促进分层培养整体推进。为了加快培养年轻青年教师的步伐，学校出台《青蓝工程师徒结对实施方案》，将“教、帮、导”的年轻青年教师培养机制正规化，促进年轻青年教师的快速成长。

在制定实施青年教师培养工程过程中，可以从以下几点出发：第一，“青蓝一对一”帮扶，学校选派优秀教师与青年教师结成导师对子，帮助其规划5年的教学和发展生涯。第一年帮助青年教师熟悉新岗位；第二、第三年完成初中或高中一个轮回的教学，进一步熟悉教材适应中学教师的角色；第四、第五年，在师父的指导下，独自承担校级课题；毕业五年后的青年教师，培养则是朝着教学骨干，学科带头人方向努力。第二，积极参与名校观察学习和专项培训，新任青

年教师把握每次学习的计划提升自己,为自己设定更高的成长目标。第三,学校举办“新任青年教师沙龙”,为青年教师提供沟通交流、共享资源、共同成长的平台。同时,学校不断建立和完善青年教师培训的评价机制,指导和支青年教师不断提升专业水平。青年教师进修评估结果是确认进修是否取得预期结果的重要标准。培训评估结果是下一期培训活动的重要基础,同时也会产生评估压力,并在一定程度上激励青年教师参加培训。研修评价制度应主要着眼于将青年教师的研修成果转化为课堂教学实施能力、变革能力等。在对青年教师进行评价的过程中,应该及时的将这些评价结果传达给青年教师。在评价的过程中使用多样化的评价方法,使用针对性的评价指标进行评价,最终促进青年教师的专业化发展。有意识地提高他们的质量和能力,真诚关怀人才的成长,为人才提供高品质的服务,形成尊重青年教师、视教育为价值的良好氛围,促进人才的全面开发。

#### (二) 利用名校帮扶,创建全新的青年教师培养新模式

名校之所以称之为名校,是因为学校有一群师德高尚,专业技术扎实的名师,随着学区制和教育集团化办学的日益完善,普通中学有了更多机会到交流学习,学校可以聘任名师到校为青年教师进行更高层次的结对帮扶,并不定期到校对青年教师的课例和教学设计以及课题等方面进行指导。为了让青年教师更快地成长,学校制定了名师指导“十个一”工作制度,“十个一”要求是:每月1次教学设计课,并向师傅提交学习经验或教学反思;一学期听课不少于10节课,听导师或有经验的教师讲课;每学期阅读1-2次关于课堂教学理论的论文;每学期看一本教育著作,撰写一篇心得体会;每学期一节汇报课,编写教学和教学案例;每学年发表一篇教学及研究论文,每学期参与一次市级教学研讨会、公开课,每学年至少参加一次校课内外的竞赛及其他活动。这套“自下而上”的青年教师培训方案具有具体的内容、强大的相关性、易于操作和实施的实施路径。

#### (三) 组建名师工作站,提高青年教师的教研水平

学校可以组建名师工作站,挑选师德高尚的教学能手担当负责人,名师工作主要是利用以师带教的方式,使名师工作站成为知名青年教师的孵化场所,这也给青年教师树立榜样,努力争当名师工作站的负责人。

通过这一平台开展专题讲座,课程标准课本深度分析,试题深度分析,提高青年教师的教学素养。实施主题教学和研究小组的每周小组教学和研究活动,包括教育叙事和其他内容交换,以及高效的教室建设,提高青年教师的教学和研究能力。在名师工作站的指导下,组建导师和研究小组,提高青年教师进行相互支持和合作的自主性。为青年教师提供一系列微课的研究平台,引导青年教师结合我校的教学改革模式实际研究,从而与同事沟通,改善质量,改进教学和学习方法,提高教学效率。在组建团队、聘请专家进行指导、外出进行培训和其他活动后,新老教师们学习、练习和参加各种教研比赛。

#### (四) 走出去、请进来,搭建多元学习平台

“走出去”指的是学校为青年教师提供很多的培训机会,不断的外出培养和学习,通过参加由自治区和市教育部门举办的各种教育和课堂教学研讨会,或在课堂上进行观察和学习,青年教师可以培养新的教学理念,拓展新的教学方法。“请进来”是指学校定期聘请教育或学科领域的专家对青年教师进行报告或引导,意味着建立入校名师常态化教学指导顾问体系,让专家和名师能够持续跟踪。促进青年教师的整体核心素养的提升,为青年教师分层培训目标提供基本保障。

#### (五) 推进教师制度的改革

学校是每一位青年教师成长最重要的沃土,学校应该积极推进教师制度的改革进程,以制度规范老师的言行,以好的制度促进老师专业化发展,通过对教师的聘任和职称评定制度进行改革,明确提出教师专业化发展并实践创新积极向上的要求,从而提升教师对自身发展的重视程度,让积极进取的青年教师的付出和努力得到认可和回报,从而促进教师更快更好的发展。

#### 五、结语

随着课程改革的不断推进,教师依旧是新课程的实施者,教师专业化水平直接影响到课程改革的成败,青年教师更是学校教育的未来,因此每一所学校都要努力构建适合自己学校教师专业化发展的平台,努力探索教师专业成长特别是青年教师专业成长的有效途径。

青年教师分层培养的主要目的是促进青年教师的迅速发展,提升其教研水平。特别是对于相对薄弱的学校,促进青年教师分层培养,全面改善对青年教师的结构优化和适应很重要。但是需要注意的是,青年教师的分层培养实施计划、路径和效果因学校而异,青年教师分层培养的内容需要根据教学和教学目标的要求不断更新,方法需要不断创新。

#### 参考文献

- [1] 谭静. 集团化幼儿园青年教师分层培养的实践与思考[J]. 今日教育: 幼教金刊, 2021(10): 22-25.
- [2] 林兴锋, 张丹瑶. 谈“1+N”模式下的青年教师分层培养策略[J]. 中小学校长, 2021(3): 3.
- [3] 沈民权. “三格三工程”: 中职学校专业青年教师分层培养的策略与路径[J]. 职业, 2020(17): 3.
- [4] 潘奕帆. 幼儿园青年教师分层培养模式研究[J]. 当代家庭教育, 2020(29): 2.
- [5] 俞金珍. 农村小学青年教师分层培养模式研究[J]. 2020.
- [6] 岳慧君, 李发国. 论高校青年教师分类分层培养的学校支持体系构建[J]. 教书育人: 高教论坛, 2020(2): 3.
- [7] 魏惠萍. 分层培养, 整体推进青年教师队伍建设[J]. 北京教育: 普教版, 2020(9): 1.