

乡镇高中教师专业化背景下青年教师培养策略

——以犍为县罗城中学青年教师培养为例

四川省乐山市犍为县罗城镇 赵仲明

【摘要】目前，乡镇高中教师因为地处乡镇，教学条件相对较差，教师队伍面临的形势比较严峻。近年来随着教师专业化的提出，为教师的专业发展提供了新的挑战，也带来了新的机遇。罗城中学（以下称“我校”）结合本校实际，积极探索教师专业化发展的途径、方法，初步形成了比较科学、能见实效的教师培养策略。

【关键词】专业化 青年教师 培养策略

目前，乡镇高中教师队伍大都面临以下状况：一是教师队伍不稳定，流动率高。如我校每年流动教师数在十人以上。二是学科发展不平衡，学科教师不配套。三是青年教师，尤其新分教师比例较大。如我校教师教龄在三年内的有 37 人，占 33.6%，教龄在五年内的有 54 人，占 49%，差不多占一半。

陶行知说“要有好的学校，先要有好的教师”。可以说，学校拥有一支高素质的教师队伍，就在竞争中掌握了主动权，就会立于不败之地。在乡镇高中，培养青年教师是关系到学校生存和发展的大事。

近年来，随着教育改革的深入以及《中学教师专业标准(试行)》的出台，教师的专业发展成为教师教育改革的方向，而青年教师的专业化发展更是研究的重点。美国学者斯蒂芬和沃尔夫提出教师的生命周期理论。他们的生命周期理论有一个观点：在发展最顺利的五年内可以达到国家教师标准，即成为专家型的教师；如果发展不顺利，则会在某一个阶段停滞很长的时间，甚至退出教师队伍。所以，青年教师培养必须抓住关键的前五年。

美国心理学家赫茨伯格(Frederick Herzberg)提出了著名双因素理论：第一类因素是激励因素，第二类因素是保健因素。保健因素的改善可以预防人的不满，但没有直接的激励作用。激励因素的欠缺不会导致人的不满，而让其改善却可以使人感到满意，产生强大而持久的激励作用。所以，我们在教师管理培养上，要重视保健因素，更要利用激励因素激发教师的工作热情，提高对教师管理的满意度，促使教师管理目标的实现。

基于以上实事和观点，我们认识到青年教师的专业化发展是个系统工程、

综合工程，也是一个长久工程，其关键是创建一种充满活力的机制，最大限度地激发青年教师的积极性和创造性，让青年教师形成一种“比”学“赶”超”的良好竞争态势，促进青年教师成批成长，从而构建一支数量足够、结构合理、品德高尚、业务精良的教师队伍。实践证明，当教师的积极性真正被调动起来时，其内在的潜能将会像火山一样爆发出来。

一、坚持流水不腐的思想，促进青年教师专业自主发展

因为我校地处罗城乡镇，各方面条件都不算好，客观上讲要留住教师不容易。虽然我们也希望能留得住教师，但“人往高处走”也是人之常情。我校顺应这种情况，提出鼓励教师流动的管理思想，明确要求：每一个教师只要成长为一名优秀教师，并为该组培养了后备力量，就鼓励并积极推荐其到好的地区、好的学校去发展。近几年，我校调去县城工作的教师超过 40 人，其中不少担任领导职务；调去市上和市外好的学校工作的教师也有近 20 人。一些优秀的教师调走了，大批的青年教师成熟起来了，学校并未“伤筋动骨”。因为这个机制，到我校工作的教师，尤其青年教师，感到有奔头，所以工作的积极性和热情都很高，教学能力和教学水平提高很快。这样既促进了青年教师

专业自主发展，快速成长，也使学校的教师队伍成为一潭活水，“问渠哪得清如许，为有源头活水来”。

二、着力教师专业发展的校本模式，激发青年教师自主发展的内驱力

教师专业发展的策略很多，我校本着“基于学校”在学校中“为了学校”的原则，经过多年的探索和总结，形成了比较成熟的教师专业发展校本模式。

（一）思想上严格要求，铸就专业精神

教育理想和职业信念是教师工作的内驱力，也是青年教师成长的关键要素。我校努力唤醒他们的职业自豪感、幸福感，引导他们感受学校教师群体的优良传统：爱岗敬业、无私奉献、敢于拼搏、敢于胜利。学校与每位教师签订“师德公约”，让他们规范自己的教育教学行为，懂得身正为范的意义。每年在青年教师中举行师德演讲比赛，让他们有机会倾吐初为人师的感慨，从内心深处唤起职业幸福感，增强责任心和荣誉感。在学生、家长中开展“最受欢迎教师”评选活动，激发教师们从教、乐教的热情。举行师德标兵专题报告会，形成了崇尚师德、学习先进的良好风气。

（二）生活上关心体贴，点燃专业热情

青年教师健康地成长和发展，学校不能只关心业务的进步，要在生活上关心他们，照顾他们。每当有新教师到校，学校便积极创造一切条件，为他们安排好宿舍，添置好设备设施。学校各级管理部门经常以座谈、个别谈心等形式，了解他们生活上的困难和工作上的想法，解答他们工作上的困惑。除此之外，学校还经常在节假日组织活动，和青年教师一起联欢，让他们感到大家庭的温暖，更安心地投入到工作中去。广泛吸收青年教师的意见和建议，让他们主动参与学校的管理，增强民主意识。这些举措，不仅解除了青年教师的后顾之忧，使他们能安心工作，而且增强了他们的主人翁责任感，激发他们工作上的积极性和创造性。

（三）业务上精心打造，提升专业水平

教师的专业水平是学校教学质量的关键。在青年教师占绝大部分的学校，其专业水平的高低，提高速度的快与慢，直接关系到学校教学质量的好坏，进而影响学校的生存和发展。

首先，制订青年教师专业发展规划。

根据每个人的不同情况，分阶段、分层次地提出发展目标。我校对新分

教师的具体目标是：一年入格，站稳讲台，能胜任教学任务，具备教师的基本素质；三年合格，能驾驭课堂和教材，具备教师的良好素质；五年成熟，能独当一面，具备教师的优秀品质。在此基础上，有计划、有步骤地培养骨干教师、学科带头人。特别优秀者，向教学名师、特级教师、教育专家方向培养。针对认定的校级以上骨干教师，制定了奖励制度。这些目标和制度极大地鼓舞着青年教师不断进步，勇攀高峰。现在我校有教学名师 1 人，全国优秀教师 1 人，省市县骨干教师较五年前增加了 15 人。

其次，采取“导、扶、练、放”校本培养路线。

“导”是指新教师到校初期，学校实行导师制，由学校派一名经验丰富、师德优良、效果显著的中年教师任其指导教师，双方结成“师徒”。学校隆重地举行拜师会，制定出“师徒”的权利和义务，从备课、上课、听课，课后反思，上汇报课等方面具体规定“师徒”的职责。教学中，新教师虚心请教，指导教师毫无保留地传授宝贵的教学经验，在这里，青年教师收获的不仅是知识、能力、方法，更是一种精神力量。很快，年轻教师的业务水平有了长足的进步，而对于承担教学有一定难度的教师，指导教师更是手把手地教，事无巨细，精心指点，严格要求，有了进步，及时鼓励。

“扶”是指教师在站稳讲台后，由教研组长和备课组长负责，进行帮扶和指导，既让他们在教学上有独立性，又通过说课、参与集体备课、专题研讨、上研讨课等形式，得到进一步的提高和发展。

“练”就是教师练内功。我校组织青年教师大练基本功，练好三笔字，进行板书比赛。做练习题，与学生同步参加考试，也是必不可少的，通过这些让青年教师基本功过硬。我校实行推门听课制度，让青年教师既有机会随时向别人学习，又让其随时接受大家的检查和监督。我校青年教师逐级上好汇报课、研讨课、观摩课、示范课，不同的课有不同的要求，通过课堂教学的打磨，促进教师专业水平和能力的提高。

“放”是指教师在合格后，大胆放手，让他们挑起教学大梁，质量上定目标，成为教学的中坚力量。同时，让他们中的优秀者，带更年轻的教师，选拔出来担任工会小组长、备课组组长、教研组长、团支部书记，还有的成为学校领导，充分发挥他们的聪明才智，使英雄有用武之地。我校近年来青年教师有 18 人成为各级骨干教师，7 人成为教研组长，8 人成为学校中层干部，1 人成为校级领导。

最后，形成了“引、培、学、研”相结合的校本模式。

“引”就是专家引领，让青年教师明确专业发展。为了更新观念，加强教师理论学习的指导，进一步提高广大教师的理论素养和水平，长期以来，我校都十分注重对教师的理论培养，聘请了市内、省内知名教育专家来我校做讲座、与教师交流。

“培”即培训。一是县进修校组织对新教师进行思维和技能培训。二是由学校行政和学校骨干教师对新教师进行专题讲座，内容包括职业道德、教学理念、教学过程、课堂教学、素质教育、组织教学、班务工作等方面，目的是教给新教师以规范，学习和借鉴前人的经验，作为教学的指南。三是定期组织青年教师参加电脑应用、视频仪使用等现代化教育技术培训学习，提高青年教师运用现代信息技术的能力。四是选派优秀青年教师参加高端培训，有条件时选派他们到东部教育发达地区跟岗培训。

“学”即学习。包括集中学习、自学、外出学习，也涵盖了业务学习、继续教育和学业进修以及网络学习等，培养青年教师终生学习的意识。学习的内容也是广泛的，包括专业知识、业务知识、先进的教育教学理论和教学方法、新课程改革思想等。方式是多样的，通读教材、写读书笔记、担任班主任助理、撰写论文等。

“研”即“研讨”。实践中，我们发现单靠培训和组织学习，往往收获不大，必须和“研讨”结合起来，让教师主动参与，形成培训、学习和研讨一体化的模式。组织青年教师参加学校统一组织的研讨课及点评。每期上好二次“研讨课”，注重课前的说课与研讨，课后的“评课”与研讨。组织青年教师进行专题研讨、研究性学习的研讨，参与学校的课题研究，参与学生小制作、小发明等活动，让他们在陈述、质疑、交流，甚至争论中，逐步提高自己处理教材、驾驭课堂的能力，提高科研水平。与学校名师组织学习共同体，同专家合作，与同事合作，与家长配合，运用社区的资源与人才，成为校本课程的开发者。

三、完善教师专业化的机制，加大青年教师专业发展外推力

当教师的积极性和创造性被调动起来后，不仅要保护，更主要的是提供给青年教师锻炼和展示的机会，让青年教师崭露头角。为此，学校因地制宜，想方设法创造机会。

苏霍姆林斯基曾说：“读书，读书，再读书，教师的教育素养的这个方面正是取决于此。”又说：“真正的教师必须是读书爱好者，这是我校集体生活的一条金科玉律，而且已成传统。”多学习提高，多读书，并形成终身学习的理念，

这是教师永葆青春的关键。为此，我校积极鼓励教师提高学历层次，并给予一次性奖励。如我校对研究生结业的教师，给予 1500 元的奖励。学校每年都给教师发放 200 元经费，用于订购专业图书或杂志。对参与课题的青年教师，学校出钱为他们采购相关书籍。学校还有计划地为每一个青年教师采购专业书籍，以及发展心理学、教育心理学、现代教育理论书籍，并组织读书活动，让每个青年教师都成为学习型教师。

具体做法如下：

第一，鼓励青年教师教学大比武。

每年在全校范围内举行一次青年教师的赛课，青年教师都踊跃参加，通过精心的准备，激烈的角逐，课后的反思，隆重的颁奖等，极大地刺激了青年教师的创造性。至今，我校举行过九届青年教师的赛课，涌现了大批教学能手。除此之外，学校还鼓励、支持、选拔青年教师参加县、市、省级举办的各种教育教学评优活动，为他们施展才能提供更多机会，让他们在学习与教学的实践中得到锻炼，我校已有十多人获得市、省级赛课的一、二等奖。

第二，设立青年教师论坛。

青年教师论坛每月一次，让青年教师成为学习共同体的成员。其形式是

针对教育教学中值得探讨的论题、读书收获感受等，进行研讨、交流，各抒己见，畅所欲言，共同提高。

第三，鼓励青年教师撰写论文。

美国心理学家波斯纳曾经提出一个公式：教师的成长=经验+反思。我校鼓励青年教师随时分析总结自己教学中的经验，发现自己教学中形成的新的教育思想、教育观念、先进的教学方法，并上升到理论高度，形成科研论文。每年在全校举行一次交流大会，并颁奖。逐层推荐优秀者，或推荐优秀论文发表，我校已为教师出版论文专刊三辑。

阿莫纳什维利是著名的教育革新家，他最大的特点就是进行行动研究，在研究学生方面下足了功夫，对学生的字体、图画、作品、喜欢的小树叶小动物等了如指掌，对学生的习惯、心理和身体，游戏、学习和运动等更是进行了透彻的研究、分析和把握。我校鼓励教师撰写教育叙事和教学案例，学校已为教师出版教育叙事专刊两辑。

第四，鼓励青年教师参与课题研究。

我校鼓励青年教师参与科研课题。学校已结题一个市级课题，目前正在开展市级课题“乡镇高中德育工作实效性实践研究”、省级课题“乡镇高中学生成

长期望品质培养探究研究”，参与的中坚力量就是青年教师，在参与课题过程中，提高他们研究、合作、探究的能力。

实践证明，这些举措成功地营造了青年教师健康成长的氛围，极大地调动了他们的积极性和创造性，激发了他们专业发展的内在潜能，使青年教师在我校成批快速地成熟起来。近年来，我校教育教学质量稳步提升，正得益于此。我们将不断探索，争取更大的胜利。

参考文献

- [1] 陶行知. 中国教育改造[M]. 北京：人民出版社，2008.
- [2] 斯蒂芬·P. 罗宾斯. 管理学[M]. 北京：中国人民大学出版社，2012.
- [3] 苏霍姆林斯基. 给教师的建议[M]. 北京：教育科学出版社，2005.
- [4] 苏霍姆林斯基. 帕夫雷什中学[M]. 北京：教育科学出版社，1986.

