

浅谈乡村学校新教师的培养策略

郭永军

江苏省高邮市界首镇实验小学

DOI:10.32629/er.v3i6.2840

[摘要] 近年来,随着城市化进程的加快,以及老龄化社会的到来,农村许多有经验的老教师或退休或流入城区,农村乡村学校师资力量趋于薄弱,许多新分配的青年教师走上工作岗位,从而带来许多新问题,如果不加强对新教师的培养,乡村学校的教育教学质量等都将受到严重影响,进而影响乡村教育。针对现状,我校推行新教师三年成长规划,多举共促新教师快速成长。

[关键词] 乡村学校; 新教师培养; 策略; 规划型; 成才

On the cultivation strategies of new teachers in rural schools

Yongjun Guo

Experimental Primary School, Jiecou Town, Gaoyou, Jiangsu

[Abstract] In recent years, with the speeding up of urbanization process, and the coming of aging society, the countryside many experienced old teacher or retirement or into the city, the rural village school teachers tend to be weak, many of the new distribution of young teachers, to be going to work to bring a lot of new problems, if not to strengthen the training of new teachers, rural school education teaching quality will be severely affected, which affect the rural education. In view of the current situation, our school carries out the three-year growth plan for new teachers and promotes the rapid growth of new teachers.

[Key words] Village school; Training of new teachers; Strategy; Planning; success

当前农村教师队伍正面临新老交替的关键时刻,近五年来,农村许多有经验的老教师或退休或流入城区,农村乡村学校师资力量趋于薄弱,许多新分配的青年教师走上工作岗位,加上教师招聘条件的变化,许多不是师范专业的毕业生考岗进入教师队伍,从而带来许多新问题,如果不加强对新教师的培养,乡村学校的教育教学质量等都将受到严重影响,进而影响乡村教育。我校是一所普通乡镇小学,校领导针对这一现状,及时召集学校中层及骨干教师研究制定新教师培养方案,为新教师的成长创造良好的发展基础,几年来取得了一些成果,让界首小学成为新教师入职的向往地、腾飞的摇篮。

1 乡村学校新教师构成比例及现状

2000—2012年入职3年内新教师占教师总数10%以内;2013—2015年入职3年内新教师占教师总数20%;2016年起,每年均超过10人(大批老教师退休,少数骨干教师调出),2016年全校教师64名(其中23—30周岁有23人,30—35周岁有17人,35—45周岁有8人,45周岁以上16人),其中近3年入职18人,占教师总数28%;2017年占32%;2018年占41%,2019年占48%。

近三年每年新入职教师达10多人,35岁以内教师占比达80%左右。虽然新教师是刚出大学门的青年人充满活力、可塑性高,在教育教学工作上进取心强、工作踏实、做事尽心尽力,但由于多数为高师或非师范类,对小学教育教学规律及教学方法上还一知半解,不能有效地提高课堂效率,从而提高教育教学质量。与我校师资相同,周边学校也存在类似状况。那么该如何加强对乡村学校新教师的培养呢?

2 新教师存在的共性问题及原因

每年通过开学第一个月对新教师的推门听课和课余交流,发现新教师普遍存在以下问题:

2.1 课堂教学质量不高

2.1.1 备课不充分或不会备课,知识点讲解不透彻

绝大多数新教师认为凭着一本教材和自身的满腹经纶就能上好课,教案仅是应付学校检查的材料;知识点照本宣科,或把小学生看成与自身一

样的成年人对待,认为说到就会掌握。

2.1.2 课堂组织不力,学生认真听讲的少

对如何组织教学,缺少思考,如课堂活动的开展,只作简单安排,学生无法操作,自然无效率可言;遇到突发情况往往束手无策。

2.1.3 教师不能做到示范作用,自身素质有待提高

新教师要么语言简单,讲解问题蜻蜓点水、一带而过,过程中遇到问题不能及时发现及时处理,40分钟的课不到30分钟讲完,剩余10多分钟不知该干什么;要么啰哩啰嗦反复强调,丧失了语言及思维的系统性和逻辑性,造成听者思维混乱,使学习效率降低。板书随心所欲,字迹潦草,学生模仿,作业同样不堪入目。

2.1.4 缺少童心,与学生存在距离

由大学生“摇身一变”成为教师,自我觉得师道尊严、高高在上,对学生严肃有余,不能低下身来,了解学生内心世界,做到“备”学生。

2.1.5 地处乡村,眼界受限

乡村学校缺少名师,与优秀同行交流学习机会少,限制了新教师的成长。

2.2 班级管理随心所欲爱心泛滥

班级管理缺少谋划,事务安排随心所欲,学生做起来“东一榔头西一棒”;对学生的要求“爱”多于“严”,导致学生课堂不守纪律、不听教师教育,作业态度不端正、作业效率低下,久而久之,学生会养成放纵、粗心、敷衍了事等不良学习态度。

2.3 家校沟通少,家长信任度不高

多数家长都不愿意把孩子放在新教师班上,对新教师存在更多疑虑;与家长沟通时,缺乏沟通技巧,家长谈话态度不友好,每遇孩子成绩下降等时,都认为是新教师没教好;新教师的一些合理要求也得不到家长的支持。

以上问题都促使学校管理层深刻认识到,新教师的成长需要学校的帮助,新教师的快速成才需要合理规划。

3 新教师培养策略的形成过程

3.1 摸索期

从十多年前的每年一两名师新教师入职到现在每年十多名新教师入职,新教师的培养经历了“放养型”(自我提高)——“重用型”(压力提高)——“结对型”(帮带提高)三个阶段。

3.1.1 “放养型”(自我提高)

10年前因新入职教师少,学校及上级部门并未有相应的培养措施,仅在第一年组织几次新教师培训,以听课与听讲座为主,没有系统规范的业务指导,积极的新教师往往在自我摸索中缓慢成长,个别惰性强的新教师则不思进取,混日子现象偶有发生。由新教师成为一名合格教师往往需要5-10年时间。

3.1.2 “重用型”(压力提高)

五年前,入职新教师渐多,退休老教师增多,校领导考虑到教育事业的前后衔接,认为应给年轻人压“担子”,多吃苦、多锻炼,促使其尽快成长,不少新教师都身兼数职(兼班主任、教多班、教多科目等),工作量是其他教师的数倍。而因为新入职教师工作经验不足、工作方法不当等,导致工作难度大,许多时候他们也只能被动地忙于应付各项事务,来不及也没有时间静下心来思考、学习、提高,最终只能凭着干劲盲目去做事,结果身心疲倦工作成果却平平,业务能力更得不到点滴提高,新教师成长仍旧缓慢。

3.1.3 “结对型”(帮带提高)

近几年来,因新教师比例的增高,各级均关注到新教师的成长,我校在分析学校运行质态时,深刻认识到新教师对学校教育教学质量等的重要影响,故而在深入分析前些年新教师培养方案后,提出“一对一结对”帮带成长计划,发扬老教师的传帮带作用,但因老教师素质、能力参差不齐,不能促进新教师的全面成长。

3.2 成型期

针对以上的调查分析和摸索,近三年,我们每学年初,根据近3年新入职教师的情况,学校校长室与相关科室制定各新教师三年成长规划,每学期考核,考核结果与评优评先挂钩,进一步激发新入职教师的主观能动性。

3.2.1 培养目标明确

新入职教师要做到“一年合格、两年发展、三年成才”,即三年后新教师要成长为一名具有较扎实理论基础与专业素养的教学基本功扎实的、能优质高效地承担学校各项教育教学工作的人民满意的教师。

3.2.2 培养过程

(1)苦练内功:“三字一话”基本功常练不懈,钢笔字、毛笔字、粉笔字和普通话水平在每周或每日的练习中稳步提高。积极参加教研促质量提升,新教师每学期听课不少于30节,每周听课、评课,在同行研讨中,收获课堂教学得失,向40分钟课堂要效率。科研写作升内涵,理论实际相结合。每月写1-2篇有深度的教学随笔、教学反思,每学期撰写1-2篇有质量的教学论文,培养每位新教师的科研能力,促进其专业成长。

(2)优化外力。通过师徒结对向身边前辈学习,通过外出学习、听专家讲座,吸收新知、激活思维、产生碰撞,以外力反促新教师健康成长。总之,学习有助于新教师的专业成长,也只有善于学习的新教师才能更快、更好地成长。

3.2.3 培养成果

几年来,我校通过以上几步,促使新教师在内驱力和外在压力的共同刺激下,有效缩短了新教师的成长进程,每年市级赛课均的3-5人获一等奖,使大多数的青年教师迅速成长为学校教育教学中坚力量。在市局教育教学质量综合考评中,由二等奖上升到一等奖。

新教师是教师队伍的新鲜血液与主力军,是教育成功的基石,新教师的培养也不可能一蹴而就,因此,如何进一步提高新教师培养的实效性值得我们继续深入研究。

[参考文献]

- [1]叶澜.教师角色与教师发展新探[M].教育科学出版社,2013.
- [2]李玉娟.中小学教师培训[R].2011.
- [3]张万祥,万玮.教师专业成长的途径——30位优秀教师的案例[M].2011.
- [4]郑苗苗.论教师的实践智慧[D].西南大学,2008.
- [5]钟启泉.新课程师资培训精要[M].北京大学出版社,2012.

作者简介:

郭永军(1977—),男,汉族,江苏省高邮人,大学本科,小学高级教师,副校长,县级骨干教师,从事小学数学教学工作与学校德育教育管理。