

# “创新·素养”目标导向下青年教师发展的学校实践

张年雄

(福州屏东中学,福建 福州 350001)

**摘 要** 打造高素质专业化创新型教师队伍成为了新时代对教师队伍建设的新要求,而随着青年教师逐渐成长为中小学教师的主力军,对他们也提出了更高的要求。文章从“创新·素养”目标导向下对青年教师培养的实践进行分析,探索培育青年教师发展之路。

**关键词** 青年教师;成长样态;专业发展;创新素养;学校实践

青年教师是教育的生力军,他们肩负着未来教育改革与发展的希望。如何让他们施展才华,把所学的知识、新颖的想法转化为有效的教学方法,为课堂教学注入活力?如何促进青年教师队伍的整体优化提升?一系列问题的追问,使青年教师专业发展与成长之路的探索,成为学校发展必须认真思考和研究的一项工作。本文以笔者耕耘3.5年的福州第十一中学的教育管理为例试作阐述。

## 一、青年教师专业发展与成长中存在的困境

教师队伍里年轻的面孔越来越多,青年教师已经成为中小学教师的主力军。所谓青年教师,一般指年龄在35周岁以下的教师,他们年轻,充满无限的激情与活力,敢于尝试,勇于创新,但他们入职时间不长、专业知识储备相对不够系统,部分缺乏职业生涯规划。为帮助学校青年教师获取更大的提升空间,推进学校教育教学的发展,唤醒教师的专业自觉,提高教师的研究意识,引导教师走到教学研究这条幸福的道路上来,使专业发展成为教师的自觉奋斗目标,结合学校师资实际,学校开展了基于专业成长的调研,发现青年教师在专业发展和成长过程中,存在着两方面的现实困境和困难。

### (一)制度固化因素

目前,对待青年教师重使用、轻培养,忽视教师的发展,使得青年教师创新不足。从制度层面而言,一方面,教师持证上岗,只要不犯重大错误,一般就不会被学校开除,可谓是一证在手,一劳永逸,这就使得青年教师拥有了这张长期饭票而失去了不断追求、不断更新的动力;另一方面,在现行晋升制度条件下,青年教师若要晋升,需要付出专业上更多的努力,而目前职称晋升的空间相对较窄,晋升条件较为多样化,青年教师在专业成长上往往预期不够、准备不足,评价

的不可比性与硬性的考评制度也压抑了青年教师发展。此外,就目前学校管理制度而言,中、高级教师的职称聘后的管理与考核尚未跟进,一些中年以上教师放松自我专业发展,也挤压了青年教师进一步晋升的空间。

### (二)职业心理因素

首先,青年教师从入职到晋升,角色是从学生到教师,面对形形色色的人和事时,一时不知所措,因此在身份转换、专业素养、专业技能方面还面临着成长。其次,由于缺乏职业生涯规划,他们在追求自我价值实现的过程中面对机遇与挑战时容易产生畏惧、犹豫、退缩的心理。此外,青年教师具有较强的经济利益需求,但经济基础较弱,收入相对较低。青年教师对个人成长有较高的预期,目前的双向聘任合同制,使得青年教师工作的稳定性明显下降。同时,青年教师更加渴望得到尊重和信任,渴望学校、领导和同事的肯定和认可,有着强烈的自尊、自信和自强心,但作为学校重要力量的青年教师,处于教育教学一线,除了“大班额”的教学常规工作之外,还要承担教科研活动、公开课、竞赛评比等活动任务,超负荷的工作量和压力,使得他们的心理压力普遍较大。这些因素导致青年教师缺乏成长动力,教师素养层次较低。

## 二、青年教师专业发展与成长的重要性

青年教师是教师队伍中思想最活跃、最具生命力和创造力的一个群体,他们是教育队伍的后备力量,代表着教育的未来。培育青年教师,发展教师的专业素养,是以发展学生核心素养为背景的课程改革的需要,也是教育发展的需要。大量的实践表明,只有教师发展了,学生才能发展,学校坚信培养青年教师就是打造学校的未来。青年教师培养工程是学校可持续发展的基础,是学校的强基固本工程,亦是青

## 名师名校▶“十三五”名师名校校长论坛

年教师的立身之本。要以生命哲学和人文情怀视角来发展培育教师的专业素养,丰富教师的教学生命积极体验,使其品味专业人生,重建幸福价值。研究表明,成功的教师团队优秀特质在于有优良的愿景和荣誉责任感,有持续学习的热情和能力,有较高的幸福指数。因此,教师成长样态包括“自我价值”“团队协作”和“持续更新”三要素。青年教师成长样态亦是如此。青年教师只有关注教学、关注学生立德树人,倾心学生发展,幸福自己,参与团队建设,才能持续不断更新自我,以实现自身发展成就学生的发展。

### 三、青年教师专业发展与成长的学校实践

学校不仅是学生汲取知识养分和滋养心灵的乐园,也应是青年教师专业成长和生命滋养的家园。福州第十一中学刚刚度过九十周年华诞,提升教师“创新·素养”“三位一体、共享发展”是学校新时期的办学思想。学校坚持以培育教师师德师风、人文素养与创新能力为主导内容推进教师实现“自我价值”“团队协作”和“持续更新”成长样态的校本课程化,培养一支充满人文素养与创新能力的优秀教师团队。

#### (一)文化营造凝心聚力,师德传承实现自我价值

要形成学校办学特色,就必须拥有一支素养优良的教师队伍。培养独具风格的教师,特别是发挥青春昂扬向上的青年教师群体在师资队伍中的作用,是建设特色学校的重要一环,而营造积极向上的校园文化就是实现这一目标的有效方法。<sup>[1]</sup>学校构建倡导以美育人、养正达人、正向育人、行为世范、创新传承的教师文化。

1. 注重师德教育,重视岗前培训。学校每年学校都认真策划第一次新教师座谈会,着力提升新教师的职业道德水平,更新其教育教学观念,希望新教师扣好职业生涯第一粒扣子。

2. 浸润书香,让阅读引领成长。每年学校为新教师赠书,通过读书活动倡导青年教师在阅读中反思,在反思中发现、创新,从而提升教师的专业素养和人文素养。

3. 与名师相伴,与模范同行。在师德师风上,发挥老党员先锋模范作用,共同开展党员学习教育活动,开展走访老党员,优秀老教师活动,通过系列访谈专访,了解我校老党员老教师们从教育人的优秀先进事迹,强化青年教师身正为师、行为世范的好传统。

通过积极向上的校园精神文化营造,青年教师乃至全体教师在积极的校园文化中得以凝聚,实现专业发展;在追求卓越的过程中,师表引领,实现自我价

值,潜移默化地完成从职业向事业的蜕变。

#### (二)创新校本研训机制,打造合作共同体

基于教改新常态,学校教育教学实践积极转型变革,推行系列完善的教育教研制度。学校已初步建立以校本为主、教研相辅的教学研究共同体,制定了促进教师专业成长的系列化培训规划与激励措施,在基于课题研讨中,整合教研组、集备组的资源优势,鼓励青年教师参与教学改革,在系列化培训中提升青年教师专业素养,逐步形成了研讨服务于教学、培训服务于教师专业成长的学校教研共同体。

1. 实现教研转型。在以教研组为单位的传统教研形式基础上,学校尝试以课题为依托,以“问题导向式”教学研究代替传统的“理论验证式”教学研究,以学科的“课程—教学—评价”的多角度研究替代以往的学科课堂教学研究,将教研的范围扩大到课前、课中、课后,利用大数据、信息化分析进行精细化教研、精准化教学,充分发挥青年教师的优势和专长,让青年教师成为网络信息时代课题研究和教学研讨的主力军。

2. 人文创新助成长。学校开展“共享助力”课程化师资成长。实施“人文·创新”青年教师助力课程计划。基于数据开展多样化主题研训,大力开展实施教师成长校本研训;应用问卷星,开展培训调查与研训及时互动;根据教师的实际情况,教师学科特点,发挥校本名优骨干师资为青年教师们开展了“教师专业成长之路”“与青年教师谈教赛”“板书艺术”“教师仪范”“健康生活——工间操”“关于数据那点事”“打造属于你的智慧教室”“PPT2016教学应用”等各项培训课程,先后累计完成300人次以上各级各类培训。学校充分利用青年教师的碎片化时间,创造性地开展了“共享助力”提升的“师资微研训”,取得了较好的专业发展效果。

3. “青蓝工程”传薪火。所谓“名师出高徒”,打造一支高素质的青年教师队伍离不开良师的指导。学校推行导师制,落实青蓝工程,每年都聘请本校经验丰富的名优骨干教师,与青年教师签订师徒结对协议,以“六个一”(一次集备、一篇教案、一节课、一次沙龙式评课、一次活动、一份试卷)的要求为载体,促进青年教师教育观念的更新和教学方式的转变。

#### (三)搭建平台完善机制,提升内涵持续更新

教师队伍是学校的第一要素。一支专业化的教师队伍,对于办好一所学校至关重要。因此,学校坚持走“责任、成长、价值、荣誉”的教师成才之路,注重

教师的专业发展,推出了一系列制度,以实现“一年入门、二年过关、三年成熟、五年成才”的目标。学校充分发挥教研组和年段两个团队的作用,以课程建设为抓手,提高对青年教师的培养。

1. 优化制度,培优选青。健全学校制度,才能增强教师的责任感和归属感,让每位教师的智慧最大限度地迸发出来。学校采用“新教师岗位见习制”,让新教师进入校办、教务处、政教处、总务处等部门见习,让新教师尽快熟悉学校相关事务,发挥部门老教师的人格魅力,通过专业分享、知识互补,取长补短、心灵慰藉,搭建“青老”教师交流平台,实现优势互补,并不断形成自己的教师成长规划;实行“助理岗位制”,学校设置了一些特殊的岗位,如“中层干部助理”“教研组长助理”,让表现突出的年轻教师得到晋升的机会,为学校拓宽选人、用人、培养人的渠道,构建学校后备干部梯队的培养机制,促进青年教师队伍成长带来了切实的效果;学校实施“教师成长规划”“教师发展评估方案”,每位教师都要制订“三年成长规划”,并进行实时反思,在反思中成长;学校还在校内实施名优骨干成长工程,推行“校优秀青年教师评选”“校骨干教师认定”“校教育教学名师工作坊”等制度,让学校教研组长、名优骨干的角色也从个人权威转变为“合作共同体”中的重要成员和青年教师的导师、好朋友,促进青年教师的专业发展。

2. 考评激励、成长推动。青年教师是一个具有发展性的群体,他们更加重视自己的发展前景和个人成

就,而青年教师的成长与发展离不开合理的教师考评制度。学校要满足青年教师进取意愿,搭建适合青年教师深造、进修培训的平台和途径。在考评制度时,设计、开辟多元化多途径职业生涯发展通路,根据其个人与学校发展相结合的规划发展,有针对性地开展多渠道、多层次形式的业务扶持。学校利用各种机会送青年教师参加各类培训竞赛,推荐优秀青年教师参加“高研班”“影子班”“骨干班”“国培班”等各级名优骨干研修进修。同时,加强对青年教师的人文关怀,采用柔性管理的方式,以调动教师内在积极性和自主性为目的,实行班主任轮休制、优化考评制度,注意青年教师内心情感诉求,建立良好通畅的沟通渠道环境,在学校管理中注意个体差异和个性要求,满足青年教师情感归属。

简而言之,青年教师培养之道在于“关爱”“引领”“成全”和“志同”,让青年教师在关爱中沐浴人情温暖,在引领中收获专业成长,在成全中赢得人心,在志同中铸造精神家园。

#### 参考文献:

[1]赵向东. 立足教师队伍发展 创建特色学校[J]. 中小学校长, 2012(9):63-64.

(张年雄,福建省“十三五”中小学名校长培养对象)

(责任编辑:林文瑞)