

依托教研组促进特岗教师的专业发展的策略

杨少兵

(银川市兴庆区第六小学中山校区, 宁夏 银川 750001)

摘要: 国家为了促进教育的均衡发展, 每年都招人大量的特岗教师, 仅宁夏在 2014 年就要招人 2200 名。这些特岗教师到校后都被安排在教育第一线, 笔者在听他们的课时, 发现他们在教育教学中有一定的问题。学校急需他们能承担起应有的任务, 另外那些望子成龙的家长们多么希望自己的孩子能遇到一位优秀的教师, 带领他们轻松愉悦地步入知识的殿堂。特岗教师的经验不足和现实的需求之间矛盾不得不让我们深思, 寻找解决的办法。笔者结合教研组开展, 认为依托教研组可以促进特岗教师专业发展。

关键字: 特岗教师; 专业发展; 教研组; 策略

一、特岗教师分析

从这几年我校招人的特岗教师来看, 他们的年龄的年龄大多在 22-25 岁, 女性特岗教师偏多。学历普遍较高, 且大多为师范专业学生, 都有相应专业的教师资格证, 有着较强的现代教育理论, 精力充沛, 大多为单身。工作积极、认真、有着强烈的上进心。但是工作中缺少经验和方法。

二、青蓝携手促进特岗教师专业发展

(一) 构建名教师工作室, 落实立德树人

知是行的前提、行是知的依托。教研组作为学校发展中坚力量, 亦是特岗教师教学工作提升的重要保障。但从目前特岗教师发展现状来看, 特岗教师普遍具备一定的教育理论与心理学的相关知识, 但是当真正面对课堂中天真活泼的孩子, 要把一定的知识传授给她们, 还是有一定的难度的。为此, 新时期背景下, 名教师工作室建设要立足学生身心发展需求, 将“立德树人”的教育核心嵌入到教学、科研层面中去, 提高特岗教师工作质量的同时, 有效解决教育管理中的各类难题等, 从而开创师生共进步、同发展的新局面。

首先, 根据我校以往的工作经验, 在特岗教师刚来到学校时, 都会进行青蓝携手, 签订协议。给他们安排一位经验丰富或教学能力比较强的师傅, 引领特岗教师发展。她们互相听课, 师傅听徒弟的课进行指导帮助, 徒弟听师傅课进行观摩学习, 互帮互学, 共同进步。我们学校也规定徒弟参加任何比赛, 只要取得了成绩, 也都会给师傅记上一笔同样的成绩, 并在日后续评优秀教师、评职称中提供一份参考。

另外, 学校一定要重视教师教学能力的培养, 结合时代发展需求及时调整办学理念, 在原有课程标准上增加德育工作指标, 帮助特岗教师在学习中受益、在实践中成长。在此过程中, 学校还可以聘请本校或其他学校优秀教师成立到名师工作室, 将“传、帮、带、领”四大职能充分落实到每一位教师日常教学、工作中, 通过全方位、多角度地凝聚合力、锤炼团队, 让

特岗教师在团队的引领下成长。

(二) 各类专业培训促进特岗专业发展

随着社会的不断发展, 互联网+教育已是大势所趋, 互联网+教育已走进学校。信息技术逐渐成为教师日常工作、教学的重要工具, 互联网中丰富的教学资源与灵活多样的教学模式也为当今教师发展提供了许多新的思路。为此, 在互联网+教育背景下, 有关部门要加强对教师职业素养、专业能力的培训力度, 依托信息技术的交互性, 搭建线上培训平台, 优化传统培训模式的同时, 完善教师知识架构, 从而使培训工作“更接地气”。

相比于实地培训, 网络培训具有丰富的教学资源, 其多元化工作体系在一定程度上促进了特岗教师职业素养的个性化发展, 但由于其不受地域、时空影响所具备的高度自由性对教师主观意识、自律性等方面的要求较为严苛。为此, 学校可以利用信息技术的优势搭建学校、网络, 学校教研组根据本校教师的实际需求, 定期聘请优秀的专家学者对本校教育教学提出宝贵意见, 把好的教学经验和学校老师交流一下, 为特岗教师专业发展提供更多的选择。

(三) 以赛促研, 促进特岗教师专业发展

新时期背景下, 教育体系的不断优化, 教育部门对教师教学工作提出了新的要求, “1+X 证书”制度、“双师型”教师队伍已然成为特岗教师发展的重点。为此, 学校也要加强特岗教师专业能力培训力度, 秉持“以赛促研”的工作理念, 优化培训体系, 以教研组为单位, 开展多种形式的团体比赛, 成立以年龄段为主智囊团。以“集体备课、上课、研讨、磨课, 上比赛”为基本流程, 立足“两次反思”, 即: 方式反思、内容反思, 通过联片教研、线上研讨等方式共同制定教学方案, 提高工作成效的同时, 加强教师队伍凝聚力。

此外, 学校还可以模拟多种形式的职业资格证书考试情境, 以此把握每位教师擅长的领域及不足之处, 并以此为参考调整后

续培训内容,保证特岗教师工作积极性的同时,促进其专业能力的全面提升。

例如:我校的一名特岗教师工作虽然只有四年,但每年都经过这样的历练,在第四年头代表学校参加讲课比赛就已经获得市级一等奖。其他特岗教师虽然没有获得这样的好成绩,但是明显已经成为了学校中间力量,工作能力得到学校领导的任何,获得了家长的好评。

(四)磨课磨促进特岗教师专业发展

磨课也有专家不赞成这样的方式,认为磨出来的课及其不真实,带有演绎成分。但是在学校的实践中,我认为这样的方式才能让特岗教师少走弯路,快速成长。

笔者在听课的过程中发现,有些特岗教师在给小学上课的过程中,上课讲的部分太多。这明显和新课程倡导的理念不符,教师是组织者、引导者和合作者,学生是学习的主人。

美国教育家布鲁纳提出:教学生学习任何科目,绝不是对学生心灵中灌输固定的知识,而是启发学生主动去求取知识与组织知识。新入职的特岗教师很难做到这一点,或者说这一点做得不好。

比如我校以为四年级的特岗教师在教学《除数是整十数的笔算除法》,在新授课环节,创设了这样的情景,学校为创建书香校园,买来了92本连环画,每班分30本,可以分给几个班?教师:“应该怎么列式呢?”学生:“ $92 \div 30$ 。”教师:“为什么要这样列式呢?”学生说不出来,教师就说:“请同学们讨论讨论。”结果大部分学生讨论了,也没有实质性的答案,最后还是老师讲了方法。课下听课老师建议,教师启发学生想一想题中有怎样的数量关系。该老师换了一个班再讲,明显要有进步,学生理解到位。

特岗教师精力充沛,但是教学经验缺乏。进行磨课可以快速提高特岗教师的教学技能。首先要让特岗教师钻研教材,再进行集体备课,在不同的平行班讲课,请同行来听课,提出指导意见。经过磨课活动,特岗教师对教材的把握更深了,课堂中各个环节衔接自然,问题设计指向性更加的明确,对新课程以学生为本的新课程理念理解更加的透彻。

(五)师德教育是根本

师德就是教师的职业道德,它是教师 and 一切教育工作者在从事教育活动中必须遵守的道德规范和行为准则,以及相适应的道德观念、情操和品质。要引导特岗教师遵守师德师风。鼓励特岗教师要向名师学习,向有德行的老教师学习,要有政治素养,学校紧抓师德师风工作。在学校形成良好的校风,让特岗教师在好的环境中发展。

如果特岗教师能培养好,那么学校就多出了一些朝气蓬勃的教师队伍,学校就会生气勃勃,教育也会向更好的方面发展。

从目前特岗教师队伍结构来看,新鲜血液的不断涌入加快了教师队伍整体工作方向转型的步伐,但在新入职教师基数大、教学经验的不足的影响下,使得队伍结构呈现“金字塔型”,上层优秀特岗教师数量少,对新人新入职教师的培训“力不足心”;下层新人教师工作积极性不高,缺乏激励。久而久之,特岗教师之间的差距愈发明显。

为此,学校要立足本校校情,依托教研组的优势,制定精细化管理制度,落实师风师德的培育,通过多种形式的工作活动将“终生学习”的工作理念潜移默化地渗透到每位特岗教师脑海中,使其具备正确的工作意识。

不仅如此,学校还要根据教师经验、能力制定不同的激励政策,通过阶段性考核与物质奖励调动新、老教师工作积极性,使队伍向“M型”转型,提高教师队伍整体工作成效的同时,从而推动我国教育事业的蓬勃发展。

三、结语

总之,特岗教师是一只新的教师力量,学校要依托教研组促进特岗教师的专业发展,让特岗教师能很快的适应学校的工作,并最终成为学校发展的中坚力量。

参考文献:

- [1] 陈应玲.教研活动对特岗教师专业成长的作用[J].儿童大世界(下半月),2016(010):48-49.
- [2] 张郁艾,童浩,周双全.发挥教研组作用促进农村特岗教师专业成长[J].魅力中国,2017(031):229.
- [3] 李铁军.发挥基层教研组的作用与功能,促进学科教师专业发展[J].英语教师,2017,017(006):53-56.
- [4] 何德,马瑞.如何促进特岗教师专业发展[J].宁夏教育,2015(5):28.
- [5] 蔡怨婷.以教研组建设促进教师专业化发展的基本策略[J].读写算:教育导刊,2014(007):7-8.
- [6] 徐惠珍.提高特岗教师课堂教学有效性的策略[J].宁夏教育,2014(7):15.
- [7] 任菊莲.营造良好氛围引领特岗教师快速成长[J].宁夏教育,2013(Z1).
- [8] 王生智,蒙国安.实施“三级”联动策略提高教研实效[J].宁夏教育科研,2013(第2期):28-29.
- [9] 朱秀琼.以校本教研为依托促进教师专业发展[J].课程教材教学研究(小教研究),2010(001):40-41.