

新教师语文能力提升中存在的问题及对策

李风霞

(陕西省商南县教师进修学校, 陕西 商南 726300)

摘要: 语文能力亦称“外部言语能力”, 即运用语言文字进行交流的能力。言语交往是通过表达和理解进行的双向交流, 表达, 需要有说和写的能力, 而理解, 需要有听和读的能力。听、说、读、写即为语文能力的四要素, 它们之间既具有相关性, 又具有相对独立性和系统性。听、说能力是读、写能力的基础。在掌握语文能力的过程中, 听、说、读、写四种能力是递次发展的。

关键词: 语文能力; 提升; 培训; 自修能力; 对策

近年来, 由于本人工作性质的原因, 较多地参与到新入职教师的培训、回访、调研等工作中, 其中新教师语文能力存在的问题引起我的重点关注与思考。

在语文能力方面, 新教师不足之处主要表现为: 第一, 老师“读”的能力显得较为薄弱, 语言缺乏感染力, 很多教师很难通过语言的魅力去吸引学生, 整堂课平铺直叙, 枯燥无味, 缺乏美感; 第二, 教师的板书虽然还算较为工整规范, 但是大多数达不到教师应该具备的书写水平, 老师的示范引领作用不言而喻, 潜移默化, 无形与有形, 习惯成自然, 小学老师是启蒙老师, 此阶段教师的书写示范对学生尤其重要; 第三, 拓展能力是语文素养的综合表现, 语文素养好的, 就胸有成竹, 信手拈来。语文素养不均衡的, 即使按照教材附录完成了课后拓展, 但在后期和学生的交流沟通中也存在障碍。

一、存在问题的原因

(一) 职前原因

1. 专业不对口

随着各种教育优惠政策的落实以及就业问题等方面的影响, 大批大学生选择从事教育行业, 许多非师范类本科大学生在毕业前考取教师资格证进入教育行列, 跟随师范类毕业生通过政府相关部门组织的考试成为当地的“特岗教师”, “特岗教师”成了新入职教师的主要存在形式, 他们没有正式编制, 但与编制教师享受同工同酬的待遇, 以三年的工作表现作为直接转正的前提, 因此吸引了大批本科毕业生报考“特岗教师”。

但是, 真正要提高师资水平, 不能停留在这样表面的乐观形式。“特岗教师”虽然具有教师资格证, 但是很多老师并不是师范院校毕业, 他们取得教师资格认证, 多为自修的方式完成。因此他们在职前没有接受专业的教学技能的学习, 上岗后逐渐开始摸索和学习, 这无疑是新入职教师前期工作的主要障碍。

2. 教育专业的课程结构和模式陈旧

“师范教育”取代“教师教育”, 这对教师职前培养提出了更高的要求, 同时, 一线基础教学改革如火如荼, 他们需要更多优秀的教师来满足教学改革的需求。可是面临前方施加的重重压力, 师范院校及各大学的教育学院并不能及时有效地调整培养目标和计划, 他们仍按照原有的教学习惯, 没有及时改变现有的教学内容与方法, 因此培养出的师范生不能适应当前课程改革的发展要求。

这些职前问题主要表现为师范学校的教育专业课程与一线新课程所需要的知识技能差距太大, 急需调整。职前培养的某些课程已经过时, 例如在教师的语文能力上, 听、说、读、书写在教育教学中作用巨大, 但没有引起高校的注意, 还执着于原有教育理论教学内容, 这样的师范生理论水平很高, 但嘴不能说、手不能写, 在课堂上不要说遒劲有力、潇洒俊逸的板书, 诙谐幽默、文采飞扬的语言魅力了, 把一堂课完整表述下来都是问题, 何谈高质量完成教育任务。

3. 知识结构不合理

在调研中我们发现, 即便是专业的师范类或者教育类毕业的教师, 他们也不具备系统完整的语文能力。回我们这个小县城考“特岗教师”的, 基本是二本或专科师范院校的学生, 这些学生在大学期间, 高校管理相对不严, 学生自律性差, 考试时只要及格就行, 涉猎课外读物有限, 知识储备少, 言之无物, 没有掌握系统的知识结构。上岗后“亡羊补牢”, 也很难搭建一个完整的知识框架。

(二) 职后原因

1. 教师教学任务重, 剥夺了新入职教师自修时间

新入职教师到岗后教学任务都很重, 并且现在好多政府学习内容都要求进校园。如“廉政进校园”“教育扶贫”“社区教育”等, 教师在完成教学任务的间隙要完成好多其它工作, 就没有时间进行自我提升, 字还是那样, 文章还是写不出来, 所有需要的东西网上下载改改就上交。在一次某学区暑期教师培训会上, 要求被评为“年度优秀教师”称号的教师交流工作经验, 有两位教师的文稿就是一模一样的, 事出突然, 又刚好一前一后紧邻着, 导致后面一个演讲者没办法, 又缺乏临场发挥的能力, 只有一脸尴尬地实话实说自己交流文稿和前面的老师差不多就不赘述了, 这一度成为笑柄。

不断学习提高自身综合素养是教师成长的永恒话题, 年轻教师更要善于勤奋学习与思考, 需要抓住一切可以利用的时间来提升自己。你在黑板上写一个错字, 一个错误的笔顺, 可能这个孩子一辈子就写错了。学历水平不等于岗位水平, 新入职教师要有“一日三省吾身”的意识, 查漏补缺, 增加自己的知识储备, 练好自己的教学技能, 老师不是“工匠”, 要“腹有诗书气自华”的气质。知行合一, 内化于心, 外化于行。

2. 学校缺乏激励机制

各学校也了解新教师在语文能力上的欠缺, 但因为资金还有

其它一些利益,没有对在这方面表现出色的教师进行奖励。学校所有的规章制度,基本都是围绕晋职进行的,重教学成绩,轻教师素质的培养。教师自己学习是动力,学校培养就是鞭策。打破这样的僵局,不是某个教师或者某个学校可以改变的,也不是一朝一夕可以解决的,我们做的只能是在有限的范围内,由点及面,慢慢改变,取得学校和教师的双赢局面。

3. 新入职教师培训、实践锻炼机会有限

在各种外出培训中,新入职教师都热情高涨,他们都想通过培训来提升自己。但培训名额有限,学校考虑到教学任务,一般不会安排年轻教师出去培训。在调查中,入职三年的教师大部分只参加过市县教育局组织的“岗前培训”,剩下的就是大学区和教研组织的业务培训。

在各级各部门组织的“朗诵比赛”“写作大赛”“演讲比赛”“书法大赛”,还有教育主管部门组织的“听评课”中,新教师一般充当观众和学习者的角色。因为组织者需要的是精彩和名次,而不是让新手锻炼的舞台。长此以往,每次组织此类活动,往往就是固定的那几个人角逐,新教师需要自己的坚持和工作磨砺才能缓慢成长。教育事业是实践的事业。教育不是说出来的、不是讲出来的,而是做出来的,因此,学而不厌、勇于实践是教师一生的自我教育。这些都需要用人单位给予机会助力新教师快速成长。

4. 远程培训流于形式,培训内容单一

教师网络培训,是一种新型的培训方式,其优势在于缩短时间和空间,节约人力和物力,是现阶段培训机构对教师广泛采用的一种方式,也使得更多的教师得到培训学习的机会。

但在实际培训中,远程网络培训的效果极其有限。许多教师表示,这样的培训课程内容枯燥,专家教授“照本宣科”,在实际操作中,又缺乏监管,流于形式,反而成为教师们的负担。许多教师报名学习,只是为了得到“学时”以达到教育部门对学校教师提出的学习要求。

培训机构在培训内容设置上很单一,主要形式是讲座课、示范课、观摩课(等同于示范课,只是叫法不一样)重点体现在教法技巧上。对教师的听说能力、读写能力没有涉及。

二、提升语文能力的方法和措施

(一) 树立自主提高的观念和意识

即使是同时走向工作岗位的新入职教师,入职时他们的语文能力不相上下,但经历同样的成长时间,担任同样的教学工作量,最后,他们的语文能力提高速度却大不相同。一个重要原因就是有的老师有反思和自我提高的意识。在工作实践中,通过不断去尝试,逐渐提高听、说、读、写和教研能力。只有把自己放到实践的大熔炉中,才能练就“火眼金睛”“铁齿铜牙”。不管把他们放到任何场合,都能肆意张扬,拿捏得当。同时相关部门也应充分发挥先进典型的示范、引领作用,激发广大教师不断学习提高综合素质的热情,引导教师自觉学习,自我锤炼,内化升华教师的教学技能,在全体教师中形成“见贤思齐”的价值导向。

(二) 完善自己的知识体系

只有真正走向教学实践,新入职教师才能明显地察觉到自己

职前学习的相关知识是否落实到位。许多老师在入职初期,都会有“书到用时方恨少”的体验,这说明自己的知识储备尚不能满足教学实践的需要。知识是能力的基础,要想迅速提高自己的学科教学能力,不断完善学科教学的相关知识是必不可少的一个环节。

有的学校建立教师日读书平台,采用打卡的形式“逼迫”教师完成读书任务,这样形成全民阅读的风气,校园学习氛围浓厚,学校和教师个人都是受益匪浅的。

(三) 加强对新教师职后教育的监管

地方各级相关部门应该加强对职后教育的监管,充分发挥县级教师进修学校和县级教学研究室的作用。对于新入职教师的职后教育,应该落实到县级进修学校和教研室。教师职后进修和培训是教师专业发展的基本方式,也是目前大多数老师最乐于接受的方式。

为使县级教师进修校和教研室能够真正发挥其应有的作用。我们提出应该加大对县教师进修学校的扶持力度。第一,在硬件设施上加大投入,同时保证其调研和活动经费的充足。第二,在进修学校和教研室的师资上严格把关,层层挑选,构建科学化和标准化的教研员选拔制度,发挥教师进修学校“进修”的功能。同时县级教师进修学校的老师不应该局限于本单位的工作人员,而应该与教学界的优秀名师加大沟通学习,通过各种方式请他们给予指导。

(四) 增强职后培训课程的针对性

职后培训与职前培训不同,职前培训是对知识结构的全面建构,是尽可能地让他们获得完备的专业知识和以教育学、心理学为基础的一般教学知识。而职后培训更像是补课,当老师投入教学实践,会发现职前学习中的漏洞,因此需要通过职后培训,进行补充、完善和提升。

培训机构可以给新教师搭建一个与外界交流合作的平台,可以拓宽他们的学术视野,也可以得到专家和优秀教师的指导。因此,根据教师语文能力提高的需求,有针对性地开设培训课程,开发培训内容,使培训更加有效,这是培训机构应该努力的方向。

三、结语

功利化教育的危害罄竹难书。总是追求有用,就会变得无趣。一旦无趣,就索然无味,一切激情、活力和润泽荡然无存,甚至连功利化的动机和动力都损失殆尽。我们的教育总是很急,急着出成绩,急着出名师,急着兜售自己所谓的教学模式,就是对教师的综合素质不急,还吵着说教育不均衡。优秀的教师是需要时间培养的,愿学校和培训机构像对待刚入学的小学生一样对待刚入职的教师,耐心地扶持他们成长,为基础教育培养一批批优秀的教育工作者。

参考文献:

[1] 桑国元,郑立平,李进城.教师的核心素养[M].北京:北京师范大学出版社,2019.