

新时期县域青年教师队伍建设的问题与思考

——以中国绵竹市十三·五青年教师队伍建设调研为例

Problems and Thoughts on the Construction of Young Teachers Team in County in the New Period

—— A Case Study on the Construction of Young Teachers Team in Mianzhu City, China

侯本雄 姜程

Benxiong Hou Cheng Jiang

绵竹市教师培训中心
中国·四川 绵竹 618200
Mianzhu Teachers Training Center,
Mianzhu, Sichuan, 618200, China

【摘要】为了深入贯彻《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和中国四川省委下发的《关于在全省开展“大学习、大讨论、大调研”活动的通知》，充分了解并认识现阶段青年教师培训等方面出现的各种各样的新情况、新矛盾、新问题，绵竹市成立了“绵竹市十三·五青年教师队伍培养”课题调研组。调研组从青年教师的职业状况、培训内容需求、培训形式、培训意愿与建议等方面进行了深入调研，形成如下报告。

【Abstract】In order to thoroughly carry out the *Opinions of the CPC Central Committee and the State Council on Comprehensively Deepening the Reform of the Construction of Teachers' Ranks in the New Era* and the notice issued by Sichuan Provincial Party Committee on *Carrying out "Great Study, Great Discussion and Great Investigation" Activities in the Whole Province*, and fully understand the various new situations, new contradictions and new problems that have emerged in the training of young teachers at the present stage, Mianzhu city has set up a research group on the subject of "young teacher training in The Thirteenth Five-Year Plan in Mianzhu City". The research group conducted in-depth research on the vocational status, training content needs, training forms, training willingness and suggestions of young teachers, and formed the following report.

【关键词】青年教师；培养；深入调研；报告

【Keywords】young teachers; training; in-depth research; report

【DOI】10.36012/sde.v2i3.1639

1 调研基本情况

1.1 调研目标

深入了解中小学(含幼儿园)教师、行政管理者、骨干教师、青年教师对我市在青年教师培养和管理方面的意见和建议,发现当前存在的问题,寻求更合理的对青年教师的培养和管理办法。

1.2 调研对象

各学校单位 2014 年 9 月以来入职的所有青年教师,包括:学校行政、教研组长、学科组长、新教师的校内指导教师、其他专任教师等。

1.3 调研形式

采取调查问卷为主,结合座谈、交流、观察等形式。问卷包括:《青年教师培训调查(管理干部和指导教师)卷》(下称 A 卷)《青年教师培训需求问卷》(下称 B 卷)

2 调研信息反馈

此次调研,A 卷收回问卷 698 份,B 卷收回问卷 507 份,有效率均为 100%。

2.1 调研对象基本情况

①参与调研的单位。参与调研的学校为绵竹市辖区内所有 44 个单位和学校的专任教师,包括一贯制高中、职中、初中、小学、幼儿园、特校、培训教研机构、电教管理机构等。

②参于调研的对象。参与调研人数 1215 人,占全市专任教师数的 38.4%。参加 A 卷调研的人员有 698 人,主要为学校行政、教研组长、学科组长、新教师的校内指导教师、其他专任教师等,学校行政、教研组长、学科组长等,参与率 75.82%,其他专任教师达到 30%以上。参加 B 卷调研的青年教师共 507 人,占 2014 年 9 月—2017 年 9 月新入职的教师的 98%以上。青年教师担任专职学科教学比例为 68.44%,31.56%的其

他教师均兼有兼职学科教学、班主任、团委、大队辅导员、行政等其他工作。

③参加调研对象的年龄。参加本次问卷的管理干部和指导教师年龄段在 30~54 岁,青年教师年龄段在 23~35 岁。

④参加调研对象的学科、学历情况。学科情况:参加本次问卷的管理干部、指导教师和青年教师任教学科涵盖了幼儿园到高中的所有学段和学科,语文、数学、艺体学科任教教师人数较多,比例最大:A 卷中这三个学科所占比例为 81.53%,B 卷中这三个学科所占比例为 99.6%。学历情况:参加本次问卷的管理干部、指导教师和青年教师的学历大部分分布在大学本科和专科。A 卷专科和本科学历所占比例为 97.56%,研究生所占比例为 0.72%;B 卷专科和本科学历所占比例为 94.87%,研究生所占比例为 3.94%。

2.2 培训内容的调研

2.2.1 对“青年教师教师在教学中最需要的知识”的调研

A 卷认为目前青年教师最需要的知识按比例依次为:课程改革、新课程标准、新教材理解与把握的知识所占比例为 86.53%;学生学习心理方面知识所占比例为 72.21%;任教学科专业与前沿知识所占比例为 71.63%;任教学科有关的知识与技能的补偿提高所占比例为 70.34%;教师专业发展方面的知识所占比例为 69.63%。课程开发能力所占比例为 51%。B 卷认为自身最需要的知识按比例依次为:任教学科专业与前沿知识所占比例为 75.74%;对课改、新课标、新教材理解与把握的知识所占比例为 75.15%;教师专业发展方面的知识所占比例为 73.18%;学生学习心理方面知识所占比例为 66.47%;课程开发所占比例为 42.8%。

2.2.2 对“新教师在教育教学能力方面较欠缺的是什么”的调研

A 卷认为青年教师在教育教学比较欠缺的方面按比例依次为:分析处理教学内容、整合课程教材的能力所占比例为 75.36%;课堂教学过程的组织与监控能力所占比例为 61.17%;教育科研和论文撰写能力所占比例为 53.87%。

B 卷认为自身在教育教学比较欠缺的方面按比例依次为:教育科研和论文撰写能力所占比例为 64.69%;分析处理教学内容、整合课程教材的能力所占比例为 49.51%;科学的教育方法和创新教育能力所占比例为 44.58%;多媒体、信息网络的应用能力所占比例为 39.84%。

2.2.3 对当前培训课程设置的调研

满意和比较满意合计为 90.73%。从以上数据可以看出,无意见建议为 69.63%,增加、减少课程分别占 26.04%、12.23%。

2.3 对青年教师培训形式的调研

A 卷中认为青年教师的培训形式按比例依次为:观摩名师课堂教学型所占比例为 86.82%;案例评析、参与式培训型所占比例为 74.5%;同行介绍经验、教学展示、共同研讨型所占比例为 68.05%;与专家研讨互动、交流对话型所占比例为 59.46%;实地参观考察型所占比例为 53.44%。B 卷中希望参加的培训形式按比例依次为:观摩名师课堂教学型所占比例为 79.68%;实地参观考察型所占比例为 56.21%;案例评析、参与式培训型所占比例为 55.23%;同行介绍经验、教学展示、共同研讨型所占比例为 46.94%;专家讲座、报告型所占比例为 36.29%;与专家研讨互动、交流对话型所占比例为 35.7%。

2.4 对青年教师参加培训的意愿的调研

A、B 卷中都认为参培的意愿应该是:提升自身素质,提高教学技能、教育改革所需、力争成为学科骨干或带头人。

2.5 对新教师专项培训时间段的调研

A、B 卷中都认为新任教师的专项培训时间安排 2~5 年较集中,A 卷中建议 2~3 年以上的为 65.61%,B 卷中建议 2~3 年的为 51.09%。

2.6 对新教师的工作态度和敬业精神的调研

管理干部和指导教师对青年教师的工作态度和敬业精神满意和比较满意合计达到 93.84%。

3 调研情况分析

3.1 职业状况和敬业精神

根据本次调研问卷数据分析,近年新招青年教师的学历水平普遍提高,研究生比例比老教师高出 3.22%,但学校对部分青年教师的工作态度和敬业精神表示不满意,比例达 6.16%。可以看出部分青年教师在爱岗敬业、职业精神、学科素养、专业品质方面还存在一定不足。

青年教师参加招考的专业和实际任教学科不符,兼职比例高达 31.56%,招考专业和任教学科不符比例较大,所学专业得不到良好发挥。在艺术学科中最为突出,如音乐、美术教师主要任教语文、数学、安全等。

3.2 培训内容

现阶段培训内容有《教育政策法规和师德修养》《教育科学的基本理论与实践》《教育教学基本职业技能及其课堂教学实践》《中小学教师教育与心理》《班主任工作及其班级管理与实践》《教育科研的基本方法及其运用》《学科专业知识的补充与扩展》《现代教育技术应用与实践》等。

通过问卷数据可以看出,青年教师对自身的认识还不够准确,对某些方面的培训需求认识不到位,已经不能满足学校

管理干部对学校、学生发展的需求。A、B 问卷中的对“任教学科的专业知识与技能的补偿与提高”,这方面培训需求两份问卷的认识高度契合,分别达到 70.34%和 73.18%。而在“学生学习心理方面知识”选项中,管理干部、指导教师和青年教师的认识有较大差异,A 卷比 B 卷高出 5.74%,说明青年教师还对学生的心理辅导和干预在教学中的重要性认识不够;“对课程改革、新课程标准、新教材理解与把握的知识”的选项中,A 卷比 B 卷高出 11.38%,说明青年教师还没有认识到课堂教学是需要前沿的理论支撑,需要加强提高对教材的分析能力;在“课程开发这”一选项中,B 卷比 A 卷高出 8.2%,说明青年教师有一定的创造意识,结合教材开展有针对性的教学活动能力需要得到提高。

在“教育教学专业能力较欠缺的方面”,A 卷和 B 卷的认识也存在较大差异。在“多媒体与信息网络的应用能力”选项中,B 卷比 A 卷高出 11.19%,说明管理干部认为青年教师对这方面的知识应该是掌握比较好的,而实际是新教师自身比较欠缺的;在“分析处理教学内容、整合课程教材的能力”这一选项中,A 卷比 B 卷高出 25.85%,说明青年教师还没有认识到这方面能力的重要性;在教育科研和论文撰写能力这一选项中,B 卷比 A 卷高出 10.82%,说明青年教师普遍认识到这方面专业能力的缺乏;在“教学过程的组织与监控能力、课堂教学活动的实施能力、设计教学模式、实施教学方案的能力”这三个选项中,A 卷比 B 卷分别高出 27.44%、17.19%、14.56%,说明青年教师没有认识到自身在这几个方面专业能力的缺失;在“人际交往与师生沟通能力”这一选项中,A 卷比 B 卷高出 6.9%,说明管理干部对青年教师这一能力有部分不认可,而青年教师有部分没有认识到这个问题的重要性。

3.3 培训形式

在“专家讲座和报告型”中,A 卷比 B 卷高出 11.7%;在“与专家研讨互动和交流对话型”中,A 卷比 B 卷高出 23.76%;在“观摩名师课堂教学型”中,A 卷比 B 卷高出 10.14%;在“案例评析和参与式培训型”中,A 卷比 B 卷高出 19.27%;在“专题沙龙”中,A 卷比 B 卷高出 17.5%;在“同行介绍经验、教学展示、共同研讨型”中,A 卷比 B 卷高出 21.11%;在“专家指导下自学型”中,A 卷比 B 卷高出 19.06%。

通过数据可以看出,青年教师更关注教学实例的模仿与学习,培训中主动思考、反思和研究的意识不够,存在胆怯的心理,缺乏对教育工作的深度思考。

3.4 培训时间段

新教师对目前开展的新教师培训时间较满意,大部分认为一年就够了,看出青年教师对自身提升的意识不够。而

学校管理干部和指导教师学校希望延长新教师的培训时间段,认为培训时间三年的比青年教师高出 15.81%,他们希望建立新教师的培训的中长期机制,能专业化、系统化地进行培训。

3.5 培训意愿与建议

在“教育改革发展所需”和“力争成为学科骨干或带头人”这两个参培意愿项方面,学校管理干部比新教师分别高出 14.49%、23.13%。说明学校对新教师有明确的要求和期望,而新教师参培的认识和源动力、主动性还不够。意见和建议有:现有的集中培训形式不能满足青年教师培训需求,培训形式需要改进;对青年教师指导缺乏硬性规定,缺乏针对性、实效性、缺乏切实有效的指导机制。

4 今后工作的策略与建议

改进空洞和不切实际的教师职业道德考核,教师的师德师风建设少喊口号、少贴标签,应该细化到教育教学的实际工作中,吸引和引导青年教师主动、积极地提高自身专业素养和专业能力。

在青年教师培训内容方面应加大“教育教学论文写作和课题研究能力”“多媒体与信息网络的应用能力”的培训力度。加大对所学专业与任教学科不符的教师的跟踪指导,让转岗教师、兼职教师能迅速适应工作。

建立青年教师中长期培训机制,将青年教师的岗位实践培训由 1 年延长到 3 年。第 1 年主要开展通识性培训,以集中培训为主;2~3 年主要分学科培训,加强学科课标、学科专业知识与技能提升、学科教学设计的培训,采取微课比赛、技能大赛、影子跟岗、外出参观交流、骨干教师团队指导、教学风采展示等形式,提高青年教师专业素质。

加大专项资金支持力度,为青年教师成长提供展示平台。开展三字一话、说课、赛课、微课、课件制作、课堂教学技能展示等活动来促进青年教师的成长。遴选一批爱岗乐教、业务精湛、充满活力的优秀青年教师组建青年教师高研班,使他们逐渐成为骨干教师、学校管理人员^[4]。遴选、命名一批青年教师实训基地学校和指导教师,为青年教师培养提供实践保障,做到有场地、有机制、有经费、有实效。

教育行政部门与人事管理部门进行协调,尽量做到教师专业对口,使教师所学专业与实际任教学科相一致,减少兼职教师比例,体现学科教学的专业性。

参考文献

[1]杨青青,蔡红刚.新时期加强高职院校青年教师队伍建设的若干思考[J].广东蚕业,2017,51(2):59.