

# 重新点燃老年教师的教育激情



■吉林师范大学教务处 王鹏

教师职业情感是教师在从事教育工作中所产生的稳定的情绪体验。许多老年教师在年轻时,意气风发、激情饱满、热情高涨,可是随着工作年限的增加,自身年龄的增长,他们的激情和活力逐渐消退,工作价值感淡漠,奋斗目标模糊,职业情感倦怠,变得安于现状、与世无争、自我满足。充分发掘和利用老年教师这一宝贵人才资源,激发他们的教育激情,成为学校改革发展的重要途径。

一、搭建示范展示平台,点燃老年教师的引领激情

心理学认为,每一个人都有不服老的一面,这需要他人的认可和鼓励。学校要充分挖掘和利用老年教师丰富的教育阅历和教学经验,为他们提供示范展示的舞台。开展不同年龄教师的课堂教学竞赛、教学研究交流,给老年教师提供更多和年轻教师在一起的机会。通过教学名师示范、精品课程演示、成功经验介绍等途径,让他们展示自我、接受检验、示范他人。开设学校发展论坛,鼓励老年教师梳理自己的教育心路历程,反思自身的教育教学人生。这其中

的喜悦,也有失败的迷茫,将这些宝贵的精神财富介绍给年轻教师,使他们少走弯路。将老年教师的教学案例作为校本培训的重要组成部分,适当安排老年教师作专题讲座,让他们更多地体验作为资深教师的幸福感觉。通过新老教师交流,观点碰撞,打开老年教师尘封多年的教育记忆,在回忆中重新体会教学的幸福和曾经的辉煌,唤醒老年教师沉睡的豪情斗志。

二、搭建咨询顾问平台,点燃老年教师的管理激情

老年教师作为学校的智囊团,在学校管理中的作用不可小视。他们有着丰富的人生阅历和职业经历,大部分老年教师是伴随着学校的兴衰轨迹一路走来的,他们将自己的大半生奉献给学校,与学校有着深厚的感情,所以老年教师比年轻教师更加关心学校的改革与未来的发展。学校领导在管理过程中不可将老年教师边缘化,相反,应聘请老年教师尤其是曾经担任过相关职位的老领导组成学校发展咨询顾问委员会,为学校的改革发展出谋划策。在拟定学校管理

方案、学校远景规划、教学管理制度、教师评价标准等重大事项时,应多多征求老年教师的意见和建议,充分发挥老年教师的集体智慧,确保学校改革的方向性和正确性。老年教师的“参政议政”,体现了学校对他们的尊重和重视,增强了他们的参与感、归属感和主人翁精神,有助于老年教师工作热情的激发。

三、搭建督学引导平台,点燃老年教师的帮扶激情

充分利用老年教师资源优势,做好教师梯队建设,继承老年教师的成功经验和职业风格。发挥老年教师督学引导职能,“以老带新、以老帮新、以老导新、以老促新”,帮助青年教师形成优良的职业品格和过硬的职业能力。新老教师“结对相长”,即新老教师要结成师徒,徒弟定期向师傅汇报最近的工作、学习进展情况和遇到的困难,师傅要随时了解徒弟的教学情况和心理状态,尽其所能帮助徒弟解决教学困难和心理困惑。老年教师通过自己的言传身教、经验介绍,如后进生转化策略、教学突发事件的处理、师生关系的和谐建构等,引导年

轻教师有目标地提高自我修养和专业化水平。老年教师在帮扶年轻教师的过程中得到了认可,实现了价值,收获了喜悦,同时,他们也会发现自身专业知识的不足和教育理念的滞后,进而做到“活到老,学到老”,最终达到“师徒相长”。

#### 四、搭建培训发展平台,点燃老年教师的学习激情

学校管理者认为,青年教师是学校发展的后续动力和骨干力量,所以教师培训似乎成了年轻教师的专利。老年教师在多年的教学工作中,传统的教育理念发挥了有效的作用,取得了良好的效果。但是,随着经济社会的发展,人才培养规格的转型,传统教育理念受到了现代教育思潮的冲击。尤其是新课程改革的深入,使得很多老年教师感到茫然和无助,他们想破旧立新,更新观念,但又怕对新理念把握不准而失去方向。为老年教师搭建培训发展平台,点燃他们的学习热情,显得迫在眉睫。通过外出进修与校本培训相结合、专家引领与自我更新相结合、理论学习与自我反思相结合等方式,使老年教师明确新课程改革的方向和目标,自觉地从理念、素质、方法等层面做出战略性调适,做到教学实践的“与时俱进”。

#### 五、搭建多元评价平台,点燃老年教师的教学激情

现有的学校教师评价考核仍以学生考试成绩作为唯一依据,将老年教师和年轻教师放置在相同的评价标准中,使得很多老年教师因受年龄、身体、家庭等因素的制约,与年轻教师相比,在很多方面不占优势。在这样的考核机制中,将会挫伤老年教师的工作积极性,使他们甘于落后、固步自封。只有革新教育教学评价机制,搭建多元化评价平台,才能更好地激发老年教师教学工作的热情。年

轻教师的普通话和现代教育技术能力较强,老年教师具有基本知识扎实、教学态度端正、科研能力较强等优势,两个年龄段的教师各有所长,所以学校要根据新课程改革的目标要求,建立包括教学态度、教学能力、科研水平、教学手段、班级管理、专业知识等多方面在内的教师全面考核指标体系,通过科学的评价机制,唤醒老年教师的教学激情。

#### 六、搭建课题激励平台,点燃老年教师的研究激情

苏霍姆林斯基说过:“如果你想让教师的劳动能够给教师带来乐趣,使天天上课不至于变成一种单调乏味的义务,那你就应该引导每一位教师走上从事研究这条幸福的道路上来。”几十年循环反复的教学工作,使老年教师原有的职业激情和教学幸福感已经逐渐淡去,产生“当一天和尚,撞一天钟”的倦怠心理。要使简单机械的教学活动充满乐趣,教学研究成为必不可少的关键环节。学校要建立老年教师研究激励机制,包括学术研究和教学研究,以学校正在开展的教科研课题作为老年教师再培训的基点,使老年教师以自己的实践教学为基础,在课题选择、研究设计、结项验收等活动过程中,主动参与课题并接受指导,让老年教师在课题研究、自我反思、经验总结中有所发现、有所创新。通过搭建课题激励平台,提高老年教师在教学中开展科研活动的兴趣和能力,使他们体会到成功的职业幸福感。

#### 七、搭建心理预警平台,点燃老年教师的价值激情

心理边缘化成为制约老年教师专业成长的隐性因素。老年教师普遍认为自己年龄大了,脑子和身体都不如年轻人好使,培训和学习能免则免,也有一些老年教师在获得高级职

称后,觉得自己教学经验丰富,自己的原始积累已经足够用了,不再需要学习提高了。这两种心态使得老年教师缺乏自我专业发展规划,职业奋斗目标模糊,产生自我价值取向危机。学校应该搭建心理预警平台,及时调整老年教师消极心理状态,加强老年教师职业道德教育和职业理想教育,以唤醒老年教师职业情感的自觉意识,学会体悟职业乐趣、感受职业荣誉、认知职业使命,激发老年教师自我发展、自我要求的内在动力,使老年教师能一如既往地以饱满的热情和高度的责任感投身到一线教学中,使他们的生活更加充实,工作更加愉快。

#### 八、搭建人际文化平台,点燃老年教师的效能激情

职业效能感是教师专业情意中的重要组成部分,体现教师在教育教学中对自我能有效地应对各种问题、完成工作任务的预期成果,是教师专业工作信心的表现,较高的职业效能感是支持教师不断成长的重要因素。学校要营造“人和”文化,充分激发老年教师的效能激情。“天时不如地利,地利不如人和”,学校现代人际关系的建设正是学校管理中最重要“人和”工程。学校管理者要重视校园文化建设,通过宣传栏、校园广播、校报等途径宣传老年教师,通过校园文体活动、各种竞赛激励老年教师,形成全校上下尊重老年教师、信任老年教师、学习老年教师的氛围。让老年教师感受我们校园的美丽、我们学生的可爱、我们同事的可敬,以生气唤醒生气、以激情感动激情、以理想鼓舞理想、以人格塑造人格、以生命营养生命,让老年教师沉浸在欢快、愉悦的气氛中,有效激起他们的自我职业效能感。

◆ 责任编辑 陈国庆