

基于新教师职业生涯设计的青蓝培养模式研究

胡 静

(江阴职业技术学院, 江苏江阴 214400)

摘 要:新教师是学校发展的新兴力量和重要保障,新教师的发展关系到学校发展,并直接影响学校的办学水平及科研水平。新教师发展的重要路径是进行职业生涯设计,具有终身性、阶段性、专业性的特点,职业生涯设计是否科学、合理、专业直接影响新教师的成长与发展。其中,青蓝培养模式是贯穿新教师职业生涯设计整个过程的重要方式。本文从新教师职业生涯设计的重要性入手,提出新教师职业生涯设计的路径并进行展开论述,重点研究了青蓝培养模式。

关键词:新教师;职业生涯设计;青蓝培养模式

中图分类号:G451 **文献标识码:**A **文章编号:**1674-6937(2021)04-0136-04

0 引言

近年来,新教师数量逐年增加,他们的专业素质和专业能力关乎学校的规划发展。学校办好教育的关键在于建设结构科学合理、业务精湛的师资队伍,其中,大量的新教师迫切需要成长,他们热情高涨,朝气蓬勃,但大多数是从校门走向校门,在职业道德修养、教育理念、教育方法等方面都相对欠缺,需要针对性的指导和引领。此时,新教师的职业生涯设计尤为重要。古人云:“青出于蓝而胜于蓝”,责任心强、教科研能力突出的老教师对新教师进行“传、帮、带”,指导新教师制订个人发展规划,成为了新教师成长的科学、有效路径。本文将从新教师职业生涯设计入手,重点研究青蓝培养模式,并对其内容进行阐述。

1 新教师职业生涯设计的重要性

教师职业生涯设计是指“在开放的教育教学情境中,教师主体在内外双重机制的交

互作用下,自我规划设计、主动谋求个人职业生涯和专业发展的动态活动过程”。这一过程包括教师对自身与环境的评判和思考,对职业的认知和选择,对职业前景的预测,对职业能力和专业发展的评估与设计。教师职业生涯设计有助于明确自己的优势与不足之处,取长补短,发挥特长,激发个人潜能,有助于在教育教学中抓住工作重点,明确目标,有计划有步骤实现个人发展。因此,教师对自己的职业生涯进行规划和设计,是教师自身不断成长、持续保障专业发展、最终取得成功并实现自身价值的重要路径和必然选择。

对于新教师而言,职业生涯设计更加重要,关系到他们的岗位适应能力。目前,大部分新教师是从校门走向校门,没有足够的社会阅历和经验,工作前也没有对自己的职业生涯做出过科学合理的规划,并且高校的恒温环境也逐渐使他们失去了一定的竞争力。因此,新教师更加需要科学合理地对自身的职业生涯进行规划,做好职业生涯设计。

2 新教师职业生涯设计的路径

新教师职业生涯设计具有终身性、阶段性、专业性的特点,分为短期和长期设计。其设计路径包括:(1)参加新教师岗前培训。新教师岗前培训是教师进修工作的重要组成部分,是促进新教师树立正确的教育思想观念、形成良好的职业道德和掌握教育教学知识和技能的重要措施,是教师上岗、教师资格认定、专业技术职务评聘的必备条件之一。新教师岗前培训内容包括:教师思想政治教育和职业道德规范、教育政策法规、现代教育理论、教育教学基本技能等。岗前培训的考试成绩记入个人业务档案,尤为重要。(2)参加校本培训。校本培训是学校为新教师提供的学习与交流平台,旨在帮助新教师树立正确的教育观念,形成良好的职业道德,了解学校的规章制度,确定自己的努力方向,尽快完成角色转变,更好地履行岗位职责。参训教师通过聆听专题讲座、参与教学观摩等方式,了解学校的办学历程,明确学校师德建设的相关要求,从教师资格证申报、专业技术职务任职资格申报等方面确立专业发展的短期目标,并且更好地融入到学校的内涵建设中去。(3)参加专业提升培训。新教师可以根据自身的实际情况和发展需求,结合系部及学校的发展规划,选择合适的、专业的、高层次的专业提升培训,聆听专家的经验分享,与不同年龄层次的优秀教师在一起讨论交流,从而获得自身的专业提升。(4)积极开展“青蓝工程”项目。“青蓝工程”项目是近年来在高校兴起的一种青年教师培养模式,“青蓝工程”中的“青蓝”取自《劝学》中的“青出于蓝而胜于蓝”,即由指定“老”教师对“青年”教师在科研、教学及实践等诸多方面进行一对一的辅导,使青年教师能够迅速成长为能够胜任高

校教学科研工作的优秀教师。

3 青蓝培养模式研究

青蓝培养模式是新教师长期的职业生涯设计,是新教师可持续发展的平台,引领、帮助、促进新教师成长,并且为新教师成长提供保障。青蓝培养模式能够充分发挥在教育理念、专业知识、教学能力等多方面有较高水平的中老年教师的“传、帮、带”作用,与新教师结队,使新教师得到迅速成长并实现可持续发展。青蓝培养模式是传统的师徒关系在现代学校教育中的体现,也是校园文化和校园精神的传承。

青蓝培养模式可以通过以下方式得以实现:

3.1 新老结对,组建青蓝团队

学校各部门应高度重视新教师进校后的培养工作,认真组织,宣传动员,为新教师选择思想政治素质好、责任心强、教科研能力突出的指导教师,新老双方签订师徒协议,明确各自的职责。并且,在结对实施过程中,各部门要配合学校对结对双方进行跟踪监督,不定期抽查核实,保证计划正常落实。其中,老教师必须教风严谨,锐意创新,主动承担传帮带的责任,卓有成效地帮助新教师成长,具有良好的奉献精神和团队协作能力;新教师必须虚心听取老教师的指导意见,结合自身,不断反思,积极进取。学校可以定期组织新教师学习成果汇报活动,给予新教师展示的机会,获得自信,更加努力进取。

3.2 青蓝团队进行师德培训

青蓝团队中的“师傅”是师德师风的引领者,是新教师情感和信念的塑造者,热爱党的教育事业,自觉贯彻党和国家的教育方针,具有良好的思想政治素质和教师职业道德。老教师的优秀师风和光荣传统即是青蓝团队进

行师德培训的教育资源,爱岗敬业、淡薄名利、潜心钻研的师德风范,即是新教师学习的榜样和力量。新教师在学校党委统一领导、党政齐抓共管、党支部具体落实、教师自我约束的领导体制和工作机制下,应紧跟老教师步伐,维护教师职业形象,提振师道尊严。

3.3 青蓝团队进行专业建设

青蓝团队中的老教师在本专业领域具有扎实的理论基础和专业知识,为本专业带头人,长期致力于专业建设,坚持在教学第一线,并且,致力于人才培养模式改革创新。课程体系、教学内容紧密结合社会、经济发展需要,融入学科专业发展前沿。教学方法和手段先进,重视实践教学、研究性教学和信息化教学,促进学科专业发展,对专业建设贡献突出。他们有明确的专业研究方向,在专业领域有深入的研究,开展的研究工作属于本专业的前沿方向或具有创新性构想,有较为突出的合作研究和教学改革成果,并已经取得了高水平的科研成果。在如此优秀的老教师带领下,新教师可以认真听课,课后进行消化,整理自己的课程教学思路,设计教学实施方案,在教研室展开课程研讨,讲述自己的心得体会和收获,并整理归档,形成完整的学习材料,以供同专业的新教师共同学习。学习的同时,新教师需要每学期进行课堂展示,呈现学习成果。老教师通过新教师展示课活动,考查新教师的工作态度、专业能力、教学内容和教学方法等方面是否有所进步,并提出建设性意见,帮助新教师更好更快成长。除此之外,学校可定期开展新教师教学竞赛,以赛促学,以赛促改;邀请知名专家学者来校进行指导;带领新教师赴兄弟学校开展课程改革的交流活动。

3.4 青蓝团队制订新教师个人发展规划

老教师指导新教师制订自我发展规划是青蓝培养模式的重要内容,关系到教师自身

发展,更加关系到学校的内涵建设及发展。制订新教师个人发展规划的过程,即是新教师转换角色、自我审视、主动学习、主动提高的过程,也是老教师共同提高,与学校同呼吸共命运,见证学校发展的过程。过程中,新教师融入新的教学团队、科研团队,对学校组织目标认同,融入到学校发展;老教师按照学校内涵建设的目标,指导新教师确定短期和长期目标,科学合理地制订个人发展规划,发挥引领示范作用,对新教师的发展进行定期跟踪,提供帮助,促使新教师迅速成长,实现教师、学生、学校共同发展的共赢局面。

因此,青蓝培养模式已经广泛应用于教师培养,从传统的师徒关系发展成为新老团队建设,从师傅对徒弟单一的教学指导发展成老教师团队对新教师团队全方位综合性的引领,包括心理建设、情感建设、师德师风培训、教学能力提升、专业素养提升、教育水平提升、职业生涯设计,贯穿新教师从入职开始的成长之路。青蓝培养模式已经成为学校师资队伍建设的的重要途径,为学校发展做出重要贡献。

4 结语

综上所述,教育肩负着为国家培养高技能、高素质人才的重大责任,素质高、水平高的教师队伍是教育事业发展的关键。终身教育思潮下,教师专业化是伴随教师整个职业生涯全过程的重要进程。其中,学校实施青蓝工程是促进教师专业化发展的重要手段。新教师是教师队伍的新鲜血液,是学校教研的重要力量,其教学、科研、专业能力将直接影响着学校人才的培养,承担着教育事业的未来。青蓝培养模式是新教师培养的重要、有效方式,是长期持续的贯穿于教师职业生涯的实践活动,是学校可持续发展的策略。

学校在培养新教师的实践中,不断总结经验,为新教师的成长提供一站式服务平台,通过青蓝培养模式,对新教师进行职业素养的培训与提升,由此提升新教师整体素质和业务能力,提高了学校的教学能力、科研水平、办学水平,最终实现教师、学生、学校的共同发展。

参考文献

- [1] 程振响.教师职业生涯规划与发展设计[M].南京:南京师范大学出版社,2009.
- [2] 连榕.教师职业生涯发展[M].北京:中国轻工业出版社,2010.
- [3] 伍尚海.高校青年教师职业生涯规划SWOT分析及策略[J].贺州学院学报,2011(3):101—104.
- [4] 王友青,姚明亮.浅析高校青年教师职业生涯规划与管理[J].全国商情(经济理论研究),2016(18):106—107.
- [5] 刘尧.高校青年教师如何规划未来.中国教育报,2009—11—18.
- [6] 孙建军.什么是教师职业生涯规划.洛阳教改论坛,2007—9—5
- [7] 席微娜.江西高校青年教师职业生涯规划的研究[J].农家参谋,2018(24):187.
- [8] 刘继荣,杨潮.试论高校青年教师培养体系的构建[J].教育发展研究,2008(8).115—118
- [9] 马斌.简论高职教师师徒结对内涵与原则及其实效性[J].职业教育研究,2010(11):56—58.