# 浅谈提升小学教师职业成就感的策略和方法

来源：网络 作者：心上花开 更新时间：2024-08-07

*第一篇：浅谈提升小学教师职业成就感的策略和方法浅谈提升小学教师职业成就感的策略和方法摘要：结合当前的教育现状和教师个体的差异，总结归纳出提升小学教师的职业成就感的策略和方法：一是根据教师的个体差异从教师本身考虑分类提升他们的职业成就感，二...*

**第一篇：浅谈提升小学教师职业成就感的策略和方法**

浅谈提升小学教师职业成就感的策略和方法

摘要：结合当前的教育现状和教师个体的差异，总结归纳出提升小学教师的职业成就感的策略和方法：一是根据教师的个体差异从教师本身考虑分类提升他们的职业成就感，二是努力打造有利于他们专业成长的外部环境。通过此项研究，可以为教育行政部门制定有关政策、制度以及改善教师群体的心理状况提供参考。

关键词：小学教师；职业倦怠；职业成就感；专业成长

许多调查研究发现，随着教育体制的改革和教育岗位竞争压力的增加，我国各级各类学校教师中普遍存在着职业压力、情绪问题、人格异常和人际障碍等现象，有相当数量的教师存在着这样或那样的心理健康问题。我觉得，教师的心理健康问题会直接影响到他们对工作的投入程度以及对现状的满意度，也会在一定程度上影响着职业成就感。教师职业成就感的提高会带动老师为自身制定出更高要求的教育信念，而教师本身的教育信念出自教师的心灵，它是教师教育思想和行为的内心向导。自己从事一线教学工作二十年，对基层老师的心理了解的较多，下面针对小学教师成就感提升的策略和方法，谈谈自己粗浅的认识和见解：

一、根据教师个体差异分类提升他们的职业成就感

（一）、根据教龄特征，落实人性化管理制度

北京师范大学肖川博士曾经说过这样一段话：教育是面向心灵成长的活动，是师生精神生活的过程。教育不是简单的操作性行为，而是基于信念的事业。真正的教育是精神创生和灵魂的感召。在肖川博士的《教育的智慧与真情》一书中还引用了叶圣陶先生对教育的诠释：教育是农业而不是工业。教育所涉及的是一个生命成长的过程，它和工厂的性质不同，教育不是简单的加工和制造。再就是，教育的过程具有整体性、连贯性和长期性，也不可能按照事先确立的标准做批量的生产。既然如此，就不能给教师下硬性指标，因为各个教龄段的教师有不同的心理和生理特点，这就要求学校管理层要善于调动每一个教职员工的工作积极性，在管理过程中，把硬性的规章制度和软性的精神激励措施相结合，倡导人文化的管理模式，对教师的管理不能简单粗暴，要动之以情、晓之以理。对教龄较短的教师采取其自身专业发展与榜样带动两方面相结合的方式促进他们专业上快速成长；对教龄较长的教师，在各方面给于适当的优惠政策，克服他们的内心焦虑思想，发挥他们的特长和优势，让他们的积极性发挥到最大。

（二）、根据地域特点和优势，树立不同地域教师“奉献教育”的个人价值取向 魏书生说过这样一句话：人在一心一意、舍身忘我的境界中干工作，即使种地、做工、即使做普通的农村教师，也会心灵宁静，信念坚定。在天地间，我们来时是那么的偶然，去时却又是必然，但我们选择教师这个职业，就得学会守住教师的平凡。其实，无论你身在农村，还是在相对发达的城区，我们必须有一个好的心态，对教师这个行业强烈的职业认同，拥有一颗奉献的心，只有这样，你在会在自己的岗位上作出不凡的业绩。教师高度的职业认同是提升其成就感的前提，如果教师在乎职业生涯中的进步和成功，把促进自己的专业发展当成是自觉的追求，那么他就会有愿望去关注、参与和探索感兴趣的教育现象。联想到我们的周围的同行，有些人在工作几年后便激情减退，上进心疲软，以至教学上得过且过，这种心态会制约着他们的专业成长。无论是身在教学设施完备、生活条件优越的城镇学校，还是处在经济落后、环境恶劣的偏远山区，倘若我们每一名教师都怀着一颗奉献之心，工作中满怀激情并乐于开拓，那么会有所收获的，也可能没有取得骄人的业绩，但最起码收获的是一份心理上的踏实和真心付出过的快乐。

（三）、根据性别差异，提高所有教师的职业成就感

影响小学教师的职业成就感的因素是多方面的，并且这种状况在短时间内不容易改变。所以本人认为，通过学校应采取多种手段和措施使教师个人的教学素养不断提高，再通过有效的学校管理，才能使学校环境与教师的个体特点之间形成良性的互动，才能促使教师的职业成就感不断增强。因此，在提升教师的成就感过程中，学校管理也是一个很重要的环节。通过走访被调查的学校自己的所见，我认为，不同的管理理念，老师们的工作态度也就不一样。如果学校管理层用一种科学的管理思想作支撑，注重教师人际关系的和谐和全面提高，从老师们的精神面貌上就会反映出积极、乐观、舒展，反之，从老师的面貌表情中就会流露出一种茫然和倦怠感。

在智力发展上，男、女教师没有明显的性别差异，但各具其特色。男性擅长抽象和逻辑思维，而女性想象力丰富，她们擅长形象思维，因此男教师在体育、数学、综合实践、科学等科目的教学上占优势，女教师则更擅长语文、音乐、美术和英语等科目的教学。另外，男性开拓意识强、他们勇于创新，女性则生性细致、敏感、韧性较强，学校管理层应该根据教师群体的性别差异，根据男、女教师的性格特点，让女教师做哪些“精雕细琢”的工作，让男教师去做那些创新性的工作。因此，为了学校的长足发展，学校领导应该确立以人为本的管理思想，树立民主平等、互帮互助的观念，营造和谐、上进的教育教学氛围，并结合教师性别的特点和优势，把他们每个人的潜力发挥到极致，提高所有教师的职业成就感。

（四）、根据第西的自主性动机理论，激发不同职称教师确立自我奋斗目标 二十世纪八十年代后，第西研究发现：真正影响行为激发和调节的是人们对行为的自主性和控制性意识。人们越是将行为知觉为自主的，就越能体会全身心投入并负起责任。一位教师，从他踏上讲台的那一刻起，就拥有了一个巨大的舞台。唱什么戏，怎么唱，唱多长时间，唱出自己多少功力，能否得到观众的喜欢，能否从中获得自我满足和幸福，最终取决于他自己。在目前影响教师专业成长及工作积极性的各种因素中，“职称”已成为每一个教师必须面对的头等大事，好多教师工作的动力都是来源于年终考核和职称聘任能否聘任，只要是和考核挂钩就会不惜一切代价，如果和考核不沾边，就会搁置一边，就会搪塞或应付。试想一下，如果大家都怀有这种功利思想，谁还会心平气和的去面对那一双双求知的眼睛，谁还会考虑孩子的未来，谁还会去奉献？

教师的职业成就感和幸福感，或者说教师的最大快乐和幸福，不是来自个人利益的获得和感官的刺激享受，而是来自学生巨大的成就和对自己、前人的不断超越。我们每个人都应该有一个自己的奋斗目标，不要把自己的幸福观建立在职称评聘或其他的和物质挂钩的东西，因为这所有的一切并不是职业快乐的真正根源。本人认为，只有让自己时刻站在高处，把自己的幸福维系在学生的收获上，把快乐建立在自己不停息的专业成长上，那时就会达到一种忘我的境界，就会达到一种生命的自觉，也就会真正享受工作带来的快乐。

（五）、根据自我效能感理论，激发不同学历教师的最大潜能

班杜拉认为自我效能感是指人们对自己实现特定领域行为目标所需能力的信息或信念。自我效能从本质上讲是自我生成的能力，是人类最根本的能力，人们通过它就可以对技能进行权衡和判断，也可以对自己的思想加以评价和改变。自我效能感影响人们的行为选择。自我效能感的判断决定着人们将付出多大的努力以及在遇到障碍时将坚持多久。自我效能感影响人们的思维模式和情感反应模式，自我效能感低的人与环境作用时，总会感到个人的不足，并将潜在的困难看得比实际更严重。班杜拉的研究表明，自我效能感的直觉与人的实际能力并不完全相同，在动机作用的过程中，起作用的不是能力而是自己是否胜任的直觉。当教师的自我效能感较高时，他们对完成某项任务的心理预期一般都会比较高，在职业工作中就会比较自信和乐观，反之，就会经常患得患失，就会在困难面前望而却步。由于历史的原因，在中国目前的小学教学群体中，各种学历层次的教学人员都有。本人认为，学历也不代表水平的高低，关键是教师本身对职业的理解程度和对自己所教科目的专业钻研程度。学校管理者应该为教职员工搭建平台，充分发挥他们的才能，让每位教师都拥有乐于奉献、勤于开拓，作为教师本人，也应该在现有的基础上不断提升自己的专业素养和专业能力，只有这样，才会让自己立于不败之地。

（六）、让每个教师正确看待荣誉及归因

由于每位老师所接受的教育层次和社会阅历不同，再加上投入到工作上的精力和时间不一样，最终的和呈现的结果也就不一样，有的老师在工作上很用心，并且勤学好问，工作不长时间就成了学校的教学骨干甚至是优秀教师，而有的老师工作了几十年，却囊中空空、一无所获。两种截然相反的结果，原因是什么？我认为这应该值得我们每个老师去反思。好多人没有达到自己预想的结果，把责任归咎于环境的不利和老天的不公，这显然不是正确的归因。作为一名教师，机遇都是均等的，我们的命运掌握在自己手里，只要努力了、付出了，一定会有所收获，也可能因为这种或那种原因，自己成不了名师，但最起码你收获的是一份无怨无悔的快乐心境，这也是作为一个人最有价值的追求。我们每个人不要过于热衷于荣誉或其他物质的东西，要有自己的精神追求，要正确的给自己定位，要经常反思，并能给自己的结果正确归因，只有这样，才会无怨无悔的去工作并享受工作带来的快乐。

二、创造有利于提升小学教师职业成就感的外部条件

学校管理对象的主体是具有独立性格的人，各个年龄阶段的人在生理和心理特点上差别挺大，这就意味着学校管理层要善于把制度管理和人文关爱结合起来，使管理更加有序和高效，激发所有教师的内在潜能和工作积极性。

（一）、努力创建绿色、和谐的人际关系

在学校中，有三种关系起主导作用，一是管理者和普通教教职员工的关系，二是老师之间的关系，三是老师和学生之间的关系。其中，第一种关系对老师的影响尤为显著。本人认为，管理者和普通教职员工的关系是否和谐关键在于管理者，学校可以通过每周的例会或其他的大型聚会，形成正确的舆论导向，引导老师团结协作、自我反省和自我教育，倡导团队精神和奉献精神，把校务公开落实到实处，培养教师的主人翁意识和„校兴我荣，校衰我耻‟的集体荣誉感。与同事相处，需要的是多换位思考，要与人为善，要相互尊重，要以大局为重，避免在一些小事上斤斤计较。与学生和谐相处，最关键的是要付出爱心和诚心。全国优秀教师高万祥曾说过这样一句话：“教育就是爱，爱就是教育。教育的爱心是一种教育的圣心，教育人道主义的体现。世界上，优秀的教师各有各的优秀，但是有一点一定是共同的，这就是拥有爱心”。

（二）、采取多种措施，为教师搭建发展平台，满足他们的成就需要

教师专业成长的不同阶段，需要也就不一样，学校管理层应该抓住教师发展的各种需要，激发他们的工作热情，学校的整体发展增光添彩。青年教师渴望被发现、被认可、被赞扬，那么学校领导应及时为他们搭建展示自我的平台，让每一个年轻教师都有尝试成功的机会。而中年教师，他们大都积累了丰富的理论知识和教学实践经验，但这个阶段，他们的业务发展处在„瓶颈‟，想突破自己又有点难度，这就需要学校领导适时地引导他们走出迷茫，为他们提供外出学习的机会，让他们接受一些外面新鲜的教研、教改气息，让他们逐渐形成学校发展过程中的中流砥柱。老年教师为教育事业花费了大量的心血，他们有强烈的„尊重需要‟，作为学校领导和普通教师，应该时时感受到他们的存在，在管理方面和教学上多听听他们的意见，让这些老教师在自己的工作岗位上继续为学校的发展发挥余热。

（三）、通过心理辅导或干预措施使教师提高面对挫折和失败心理承受能力 在生活过程中，每位教师难免会遇到不顺心的事，在教学过程中难免会遇到挫折和失败，学校管理层应定期的对教师进行心理辅导，如有必要甚至可以采取一些干预措施，其中包括教师觉悟的提高、合理的个人目标、成功或失败的正确归因等等，让教师心理达到平衡。

（四）、制定发展性教师评价制度，激励老师提高自己的专业素养和教学水平教师的压力和心理失衡，好多是来源于评价机制的不健全。实践证明，发展性评价制度通过促进教师的个人发展和学校的发展，已经成为一项缩小教师心态和学校氛围之间差距的有力措施。从长期以来，对教师的评价大都是按教学成绩，这就势必让老师们而忽略了其他方面的提高。针对目前评价所出现的问题，作为学校领导，不能单靠教学成绩这一项来评价老师，要充分考虑教师的工作起点和特色，结合学校的教师现状出制定发展性评价制度，用“多把尺子”来衡量教师，让所有的教师感觉到被重视、被欣赏，并且引导老师本身进行正确、合理的自我评价。只有评价合理，老师才会心甘情愿的去付出，才会正确的看待工作中的得与失。每一个老师都希望成为一名让孩子喜欢、家长欣赏、同事认可的好老师，那么作为学校管理层，应该在校内多举办各种形式的专业成长论坛和讲座，给老师的发展确立一个正确的导向。作为教师本人，在施教过程中要运用正确的方式和策略，用自己的人格魅力和有趣、高效的课堂吸引学生，在教学中能有所创新。只有这样，才能使教师以饱满的热情走进课堂，才能把教育质量落到实处。

三、其它方面

在市场经济的大背景下，人的价值观念趋于多元化，社会上相当一部分人以挣钱多少衡量人的价值，教师待遇近几年虽有大幅度提高，但远没达到人人称羡的地步。学校可以通过报纸、电视、网络等媒体加大对学校工作和优秀教师先进工作事迹的宣传，再就是利用家长开放日、家长学校等形式，让社会各界对老师的工作有更深刻的了解，评价老师不再局限于分数，而是要多维度的看待老师的工作业绩。

学校通过组织老师家庭联谊或各种形式的聚会，拉近学校与教师家人的距离，通过采取多种措施获得教师家属对学校工作的理解和支持。

总之，教师职业成就感的的提升，不但需要教师本身付出汗水，而且需要学校、家庭乃之整个社会共同努力才行。

参考文献：

［1］金忠明，林炊利．走出教师职业倦怠的误区［M］．上海：华东师范大学出版社，2024．

［2］俞国良，宋振韶．现代教师心理健康教育［M］．北京：教育科学出版社，2024． ［3］孟慧．职业心理学［M］．北京：中国轻工业出版社，2024．

［4］曹正善，熊川武．教育信任［M］．上海：华东师范大学出版社，2024． ［5］侯树森，张秀红．职场心理健康大讲堂［M］．北京：石油工业出版社，2024． ［6］钟发全，张朝全．笑着教书教师［M］．长春：吉林大学出版社，2024． ［7］管建刚．不做教书匠［M］．福州：福建教育出版社，2024． ［8］陈琦等．当代教育心理学［M］．北京：北京师范大学出版社，1997． ［9］刘永芳．归因理论及应用［M］．济南：山东教育出版社，1998． ［10］李镇西．做最好的老师［M］.桂林：漓江出版社，2024． ［11］顾勇．给老师的健康枕边书［M］．青岛：青岛出版社，2024．

［12］王斌华．发展性教师评价制度［M］．上海：华东师范大学出版社，1998． ［13］肖川．教育的智慧与真情［M］．长沙：岳麓书社，2024．

［14］B.A苏霍姆林斯基．育人三部曲［M］．北京：人民教育出版社，1998． ［15］李永鑫．工作倦怠的心理学研究［M］．北京：中国社会科学出版社，2024． ［16］高万祥．优秀教师的九堂必修课［M］．上海：华东师范大学出版社，2024． ［17］潘小莉．对教师职业成就感的理论分析［J］．甘肃教育，2024，2（A）：8-9． ［18］杨慧鹏．对教师“成就感”缺失的思考［J］．中小学心理健康教育，2024，8（下半月刊）：30-31．

［19］邱乐．教师专业发展境界论［J］．中小学心理健康教育，2024，12（4）：21-22． ［20］孙美红，钱琴珍．教师职业认同研究综述［J］．中小学心理健康教育，2024，（7.8）：59-61．

［21］李桂梅．与教师在阳光沐浴中成长［J］．人民教育，2024，12（24）：16-17．

**第二篇：提高教师职业成就感和幸福感[范文模版]**

提高教师职业成就感和幸福感

李圣君

刚参加网络培训几天，听了王立军老师的《教师的职业道德与幸福感》这门课的讲座，竟然收获彼丰，我深深的感到老师的幸福感是作好一位老师的基本素质，而老师幸福感的源泉就是职业的成就感。

打造高水平教师队伍，首先，要提升教师自身的素养。教师的职业技能和道德素质是发展的基石，没有其内因的认可和发展，外界无法改变或提升教师的素质层次，学校按照常态组织教师学习法律法规，可能是老生常谈，作用不大，没有亲身体验，没有与学生、家长、社会深入接触，纸上空谈道德境界、奉献和爱心效果是苍白的，是肤浅的。要教师真心去关爱学生是需要内心的触动，作为管理者和学校应该组织教师深入学生家庭，去了解家长的渴望，对子女的期待。深入了解社会对学校和教师的热切期望，把道德法规与活生生的人和事相结合，就会明白教师的责任和使命从来没有像今天这样被关注。教师也需要被感动的！

走好第一步，学校管理者更要迈出第二步，为教师提供“展现自我的平台”教师在工作中能够跳过为谋生这条鸿沟之后，积极的投入工作中去，这时他需要的是自我价值的实现，学校不失时机的为教师提供机会，让教师感到职业的成就感，在工作中发现生命的真谛，不是为了“教学”而“教学”，达到这个高度，很多困扰管理者的问题，就会随着教师对自我价值的追求而涣然冰释，教师得到发展，最终向教育家迈出关键一步。第三层境界是尊重，教师团队是个知识分子的小团队，它有着知识分子固有的自尊和坚守，这也是几千年儒家文化的核心，对教师给予充分的尊重和信任，就会激发出这一人性的火花，当学校、管理者、团队展现给教师人性化的关爱时，教师在和谐、轻松的环境中，更容易焕发出活力。郑杰校长所说，对教师的赞美作为一种方法，发自于内心时，既是管理者放下架子，向群体合作与友谊迈出步子，也是良好的校风人际关系形成的关键所在。

一沙一世界，一花一天堂，在学校这个海洋中，每一名教师和学生都需要关爱和尊重，师生共同学习和进步，推动教师思想活起来，“教师才能真正超越繁琐的工作，而将站讲台批作业提升为一生的事业。”成长为一名教育家。

把立军老师的课听完，犹如海派清口，小细节，大智慧，让每一名教师在创建现代化学校的道路上永葆先进。现代化的硬件有了，现代化的人有了，现代化的思想和方法有了吗？教师、学校、管理者你们准备好了吗？

对教师队伍建设独辟蹊径，作为一名管理者，循理思索，颇有柳暗花明之感。当代中国社会处于大发展、大改革、大自由的时代，人民群众日益增长的物质需求与转型较慢的教育体制、教育思想、教育行为之间的矛盾，学生家长对优质教育的渴望，已经关系到国家和民族的兴盛。创建一所可以“唤起每个人全部内在潜能终身学习过程”充满教育性的学校，是我辈所担当的历史责任，一所学校要发展好，郑校长所讲“关键因素是教师”，一语中的。

**第三篇：教师职业幸福感及其提升策略.**

《教学与管理》2024年2月1日

教师职业幸福感是指“教师在自己的教育工作中自

由实现自己的职业理想的一种教育主体生存状态”。随着教师职业地位的不断提高,教师职业生存状态受到越来越多的关注。教师职业幸福感不仅影响自身生命质量,与教师队伍的稳定性也息息相关,其实现受到社会、学校、教师自身、学生等多方面因素的影响。

一、学校教师职业幸福感的影响因素分析本文在许多已有多年办学经验的学校中进行选样,根据教师教龄、任教年级、性别等进行抽样,对正在倡导建设学习型学校的深圳市部分中学的10名教师进行访谈。

通过对访谈资料的类属分析,结合访谈过程所作观察及访谈反思,尝试对学校教师职业幸福感进行分析研究。

1.校长的领导力

“校长领导力主要指校长影响师生实现共同目标的能力。”在调查的学校中,校长需要实现从传统的“管理者”角色向“领导者”角色的转变,成为学校全体师生的精神引领者。鉴于此,在校长的领导力方面,它更多地强调校长的人格魅力而非行政权力。校长的人格魅力体现在工作、生活、与人交往等方面,对教师职业幸福感有着重

要的影响。在访谈中,几位教师就认为: “校长作为主心骨,影响着一大批人”。校长对教师的影响是多方面的。作为学校发展的关键人物,校长首先必须在工作上成为教师的榜样,尤其是在目前教师职业压力日益增大的情况

下,校长的工作态度直接影响着教师的工作情绪。校长勤业敬业的态度是激励教师以积极肯定的态度面对工作的重要因素。访谈中就有教师说道:“校长太敬业了,我们和她相比就不叫压力,因为她什么事都做到最好”,从而使教师“很佩服她”,以校

长作为工作的榜样。其次,校长在学校管理中所彰显的人文精神是教师职业幸福感的重要来源。

教师职业幸福感具有精神性,它更多地强调精神的满足,学校领导的精神关怀是教师职业幸福的源泉。访谈中一位教师说道:“我们学校任何一个教师生病了,校长不管多忙、多晚,她(校长都找到他们家送点鲜花;任何一个人结婚,都会收到校长的礼物;任何一个人生孩子,也都能收到礼物。这也不值钱,但是觉得很感动。”此外,校长对教师关爱不仅体现在精神层面,还体现在对教师生存状态的关心上。关于这一方面,一位教师提到一个细节:“我们在年底的招教考试过程

中,校长安排其他教师多分担工作,给参加招教考试的教师留时间复习,所以市里100个名额我们考上了10个。

”解决教师的后顾之忧,为教师生活状态的改善做出努力,是提升教师幸福感的最直接支持。有教师认为,校长对教师的关爱正是教师成长的动

力:“这种人文关怀会促使一个教师在压力很大的时候努力去做,碰到困难的时候想办法去克服,这对教师的成长

是很有帮助的。”可见,校长的领导力具有“不令而行”的作用,能促使教师以积极进取的态度面对工作压力,提高教师对工作的认同感和使命感。

2.学校的共同愿景

学校的共同愿景是指建立在学校全体成员的个人愿景之上而又高于个人愿景的共同愿望和景象,它反映了学校所有成员的共同心愿,是学校的发展方向,是全体成员奋斗的目标。学校共同愿景的建立可以产生强大的推动力,促使教师产生追求愿景的勇气,并把这种勇气转化为发自内心的行为动力,从而影响教师的职业生存状态。调查发现,该校的教育理念是“为学生幸福人生奠基”。其

追求是“希望学生能够在学校里面学会做人,做事,做学问,也就是为了学生以后的成功打下基础,让学生全面发展。”有校长认为:“虽然现在很多学校在拼着走成绩这条老路,但是我们依然应该心怀一种教育理念。

如果纯粹地抓成绩对学生的发展肯定是很单向、很枯燥的,学生是很难受的。” 学校领导是共同愿景的描绘者,其教育理念是学校共同愿景形成的方向标,当领导者的教育理想成为全体成员的共同追求时,学校的共同愿景得以形成。学校共同

愿景的形成过程在一定程度上就是领导者与教师之间教育价值观相互肯定的过程。

共同愿景能否达成,对教师的工作形态有着重大的影响。访谈中一位教师称对该校的教育理念“非常认同”,并认为教师对学校教育理念的认同与否与教师职业幸福感“有很大的关系”,教师对学校教育理念的认同能促使教师“尽力地朝这个方向去做,从

而使教师的工作形态各方面会好一些。”

3.教师间的人际关系心理学把人际的和谐作为幸福感的社会支持因素, \*该文为广东省2024哲学社会科学“十一五”规划教育心理学课题(项目编号:09jyy006部分研究成果。

教师职业幸福感及其提升策略 \* 筅深圳大学师范学院张兆芹庞春敏 25··

认为具有良好的社会支持的个体会有比较高的主观幸福感,比较高的生活满意度、积极的情感和较低的消极情感。教师群体也不例外,教师的人际关系状况影响

教师的职业感受、工作积极性甚至是学校组织文化的形成。在学习型学校中,真诚、相互信任、能对话的人际关系氛围是其基本特征之一。在访谈中,教师们用“阳光”“健康”“融洽”“民主平等”等字眼形容该校的人际氛围,并认为良好的人际关系是“大家觉得在这个学校很幸福的一个原因”。

人际关系对教师的工作状态有着很大的影响。访谈中一位教师认为,良好的人际关系是其工作压力的舒缓剂:“(学校里人与人之间的关系给人感觉很舒服,让人觉得每天的工作没那么累了”。在这样的氛围下,教师间有着较高的人际信任度,容易形成一个相互帮助、相互关心的集体,使教师产生强烈的归属感,这种归属感是教师面对困难的精神动力。访谈中一位教师就说道:“当你压力很大的时候,当你感到崩溃的时候,同事给你一些鼓励和帮助,就觉得你在这个群体里面,是这个群体的人。”在有归属感的集体里教师才可能做到真诚地共享、互相支持。访谈中一名新手教师对此感触很大,他认为同事之间的互帮互助对他的成长影响很大:“我刚来学校的时候上公开课,我们组里面的教师都去听课,指出一些不足,然后改进;然后再去评课,然后再提出一些建议。还有的教师下班的时间听我讲课,所以我第—次上公开课非常成功,我记忆非常深刻。”可见,融洽的人际关系氛围能提高教师的工作合力,促进教师的成长。

良好的人际关系不仅只有个体意义,还具有强烈的集体意义。“组织是依靠人去维系的,只有有了人,才会有组织,也只有有了相对稳定的组织成员队伍,组织的效能才能发挥出来。”教师间良好的人际关系是学校组织保持稳定的重要条件。良好的人际关系具有“留人”的作用,访谈中一位教师就提到:“我到这里(之后有儿次机会都可以到别的地方去,没走,其中有一个重要的原因,就是人际关系觉得比较满意,教师和教师之间都是比较融洽。”具有如此凝聚力的集体必定是一个有较高幸福感的集体。

4.教师评价制度

教师评价是指依据一定的价值标准对教师的教学工作及与之相关的其他因素进行价值判断。科学合理的评价制度有助于教师进行自我定位,扬长补短,有利于激发教师工作积极性,引导教师公平竞争,为教师合作文化的形成提供空间。学校的教师

评价制度对教师职业幸福感有着直接的影响,教师认为,评价结果代表他人对教师工作的认可程度,而他人认可度的高低是自身工作价值是否得到肯定的最直接体现。

关于某调校的评价制度,教师们认为是“一种很先进 的理念”,它体现了评价内容以及评价主体的多元化。在评价内容方面,教师教学成绩不是唯一,除此以外还包括教师的责任感、团队意识、教学态度等,“我们校长不以成绩来评价教师,你可以考得不好,但是人善良,行事很磊落,不是那种小人的性格,然后就是你的团队协作意识。”在评价主体方面,既有学校领导、同事和学生对教师的评价,也有教师自身的评价,自评与他评相结合,全面看待教师。同时,该校评价制度蕴含着包容精神,尊重教师的差异,一位教师就谈到: “我们校长一直认为每个教师都有各自的优点,在这一方面给教师很大的空间,让我们可以发挥各自的优点、特点去把教学工作尽量做好,这就是一种认可,这种认可就是一种幸福感。”对教师差异的包容体现了对教师的尊重与肯定,是有效的激励手段之一。在承认教师差异的基础上帮助教师找到自己的优缺点,挖掘教师的潜力,使教师拥有持续的学习力是学习型学校教师评价制度的应有价值,也是教师职业幸福的必备条件。有教师认为“通过这样的评价有一个总结,觉得哪里不好、哪里好了,能很及时地去改正,在下次的工作中不断地完善自己。”这对于教师而言意义重大, “教师是学校办学的主体,是课堂教学的主导者,让教师在评价中认识自己,发展自己,看到自己的成功与力量,是确保教师幸福感得以实现的有力保障。”

访谈中,教师在肯定该校评价制度的同时也指出了其存在的缺点:“学生毕竟水平比较低,才十几岁,所以评价的时候很笼统,写不出来太多的东西。”学生的评价能力有待提高,具备完善的评价制度是前提,制度实施质量的保障亦是关键。为保障科学的评价制度达到其预期结果,必须保障评价制度实施过程中各个环节的质量。

5.学校的学习支持

我们将学校的学习支持定义为学校为教师个体专业成长所提供的一切学习机会。持续的学习力是促进教师专业发展的主要途径。教师能否获得充分的发展对教

师自我实现有着重要的影响。通过持续的学习,可以提升教师驾驭工作的能力,使教师体会成就感,获得幸福感。

经访谈发现,该调查中学为教师提供的学习途径主要包括校内教育沙龙、读书交友会、校本研究以及校外的高校继续教育、外出考察学习、教育研讨会、校际交流学习等,形式多样,既为教师提供了校内团队学习的平台,也为教师提供外出学习交流的途径。当问及教师们对于这些学习的参与度时,大部分教师表示“参加的比较多”,“只要有都参加”。至于持续学习力对教师职业幸福感的影响,有积极肯定的,也有消极否定的。有教师认为,通过不断的学习交流,能获得关于教育规律的知识,加深对教学的认识和理解,提高自我实现的能力,增加了工作的愉悦感和成就感:“通过不断学习掌握一些规律性的东西对

26··

于教学帮助是大的,无论是你考试,还是为了学生的终身发展,都是很重要的。”另一位教师则认为,在教师工作压力日渐增大的今天,学习是减轻工作压力、平衡职业倦怠的手段: “外出学习,去交流,不断地和有知识有文化的人交往,感觉眼界在不断地扩大,生活层次在提高,许许多多的因素在平衡你的倦怠感,这也是幸福的一个重要来源”。由于工作性质的影响,中小学教师工作在一定程度上表现为程序的机械重复性和空间的狭窄性。通过学习能使教师跳出常规的、重复性日常教学工作,接触更宽阔领域的知识,开拓教师视野,为教师注入新的活力,使其获得满足感。

教师对学校所提供学习支持产生的消极情绪主要来自学习所带来的时间紧迫感以及对学习质量的质疑。教师在肯定学习的积极作用的同时感叹:“教师实在是太忙了,时间不够分配”。在校本研究方面,学校每年给每位教师分配两到三个课题,教师坦言在完成教学任务的同时兼顾课题任务, “时间根本不够,真正做出高质量很难。”可见,尽管我们认为学习对提升教师的工作驾驭能力、胜任感以及由此所带来的满足感、幸福感的重要性,但是其实现是

需要一定条件的。合理的时间分配和恰当的学习量是关键,否则教师的学习质量将难以保证,学习也将异化为教师的负担。

6.师生关系

师生关系是指教师与学生在教学交往中所形成的相互关系。学生作为教师工作的主要对象,对教师职业幸福感的影响巨大。学生的进步、学生的成就、教师与学生之间的和谐关系都是教师职业幸福感的重要来源。与以往研究多从社会、学校管理以及教师自身等角度出发寻求提升教师职业幸福感的途径不同,访谈发现,对于教师而言,学生对教师职业幸福感的影响更为重要。当谈及教师职业幸福感的来源时,教师们就直言学生是其幸福感的最主要来源:“教师幸福感第一就是学生个人的成功,因为教师的幸福感第一个还是成就感,学生的成功是教师幸福感最主要的来源”。另一位教师认为,除学生成就以外, “学生对教师的热爱”也是教师职业幸福感的最主要来源。

但访谈发现,学生对于教师职业幸福感的重要程度与其给教师带来的幸福感却不成正比,学生给教师带来极为复杂的职业感受。当谈及当前的师生关系时,教师们都显得有些许无奈。他们对当前的师生关系并不十分满意,究其原因,既有来自师生方面的,也有来自师生之外的因素。

在教学过程中,学生的进步、学生的成长是教师幸福感的源泉: “一些学生并不是品行有很大问题,这些学生只是不能很好地控制自己。如果有一天你发现通过你的努力让他进步了,这个时候你会感到很高兴。”也有教师对学生所带来的幸福感有着不一样的理解。他认为,在深圳这种特有的“移民文化”背景下,由于生存状态的不同,师生之间有着更多的依存,感觉更亲密,这是幸福感的一个重要来源。

可见,师生关系为教师所带来幸福感的大小,不仅受客观现实的影响,与教师的主观认识也有很大的关系。

二、提升教师职业幸福感的建议

研究发现,通过学校领导管理模式的转换、共同愿景的建立、和谐人际关系氛围的营造、多元评价制度的实施以及学习支持等策略的实现,教师有着较高的职业幸福感。但当中仍然存在对教师职业幸福感起着消极影响的因素,如教师在分数压力下的无奈、多元评价制度的实施质量、教师持续学习所带来的压力、师生关系的不和谐等。鉴此,笔者认为,教师职业幸福感的提升可从以下几个方面进行努力。

1.践行教育新理念,营造宽松教育环境

营造宽松的教育环境呼吁给予学校教育自主发展的空间,这既是教师幸福的保障,也是教育发展的需要。尽管随着教育的发展,一些先进的教育理念逐渐得到人们的肯定,但其对教育实践的影响度仍待提高,但当前教育行政部门片面以学生学业成绩等量化指标考量学校办学质量仍然是导致教师压力过大的主要原因之一。本文认为,在教育价值观方面,应摒弃“一时负责”的应试教育观,践行“一生负责”的终身教育观;在教育质量观方面,应全面考量学校教育对学生发展的作用,改变“只见分数不见人”的局面。改变旧观念,树立新理念,营造宽松的育人环境,减轻教师压力,给予教师一个宽松的环境,让教师充分享受专业自主,实现自主发展,是实现教师职业幸福的基本保障。

2.提高学生评价能力,保障教师评价制度实施质量

观念的更新是制度变更的前提条件,但制度实施质量的保证亦是重中之重。科学合理的评价制度本身并不能促进教师发展,只有当其实施质量得以保证时,其预期价值才能实现。在教师多元评价制度中,学生作为教师工作的主要对象,其评价质量对整个多元评价制度的实施质量有着至关重要的影响。学校应注重学生评价能力的培养与提高,同时注重其他评价环节的优化,保证教师多元评价制度实施质量,真正达到以评价促进教师发展的目的。

3.适度安排教师继续学习,促进教师专业发展

不可否认,教师继续学习是提升教师专业素养,提高教师工作驾驭能力的有效手段,但要遵循适度的原则。教师学习任务量的规定性以及课题的硬性指派容易造成教师压力增大,负担加重,应根据教师兴趣及需要进行恰当 ·· 的安排,以免造成反效果。此外,要拓宽视野,注重教师继续学习的全面性,不仅强调教师专业素养的提

升,还应关注教师其他方面能力如人际交往能力、抗压能力、时间管理能力的培养和提升等,全面提高教师幸福能力。4.构建和谐师生关系,实现幸福教育

从师生关系维度的分析不难发现,仅从制度层面探讨提升教师职业幸福感的途径是不够的。较之组织、制度等因素,学生对教师职业幸福感的影响更为重要,而师生关系的影响因素又较为复杂,其改善有着更大的难度。为此, 社会与学校等各方应给予更大的关注,为师生关系的改善提供支持;就教师而言,在注重知识传递的同时也要重视与学生的情感沟通,拉近师生心理距离,使师生双方都能体会到幸福感。只有教与学主体关系的和谐,才能使教育充满幸福。

5.注重教师的心理体验

在本研究的调查校了解中,发现了许多带有普遍性的问题,诸如,领导管理因素、环境育人因素、人际关系因素、效果评估因素等等,每一方面都离不开教师的积极参与,教师的支持,教师的自律自觉,教师的潜在的内心的体验。因此,全方位地关注教师的工作、健康、家庭、交际等,才能更有效地实践关注教师的心理体验,提升教师的幸福感指数,真正发挥教师的主导作用,提高办学效益。

从本研究看,构建学习型学校,提升师生幸福感,需要学校、教师和学生的共同努力,也需要系统思考,学校通盘改革创新,探索构建学习型学校模式需要在实践中不断完善,在构建学习型学校中,有效提升教师的幸福感。

参考文献

[1]于传金.教师职业幸福的内涵考量.当代教师教育,2024(6.[2]张兆芹.在构建学习型学校过程中教育领导角色与策略分析.外国教育研究, 2024(11.[3]赵明仁.论校长领导力.教育科学研究,2024(1.[4]任志洪,叶一舵.国内外关于主观幸福感影响因素研究述评.福建师范大学学报(哲学社会科学版,2024(4.[5]雷小玲.现代教师人际关系的认识与思考.现代教育论丛,1999(3.[6]刘天娥.浅析教师幸福感的制约因素及提升途径.武汉冶金管理干部学院学报,2024(3.(责任编辑刘永庆《教学与管理》 2024年2月1日

相对于国办发([2024]74号文件和教育部有关文件(教人[2024]8号[1] 规定的班级法定人数40-50人,我国一

些中小学班级人数在50人以上,多的达到80-90人甚至上百人的班级,被称为“大班额”。“大班额”现象已经存在多年,对我国中小学教育有很大的负面影响,因而破解此现象早已是有关部门和有识之士的努力方向。但由于其形成原因相当复杂,所以破解策略应综合进行。

一、改造家庭教育文化

家长们对孩子教育的过分重视、对“好学校”的过度追求是导致“大班额”现象产生的重要原因。结合传统和现实,改造我国家庭教育文化,是破解“大班额”现象的基本途径之一。

1.树立现代人生价值观

随着社会的进步,封建的等级制度和现实的贫富不均终究不是历史的发展方向,国家的民主化和社会的公平化发展是大势所趋。所以,民主平等意识应成为现代人、现代父母的基本观念。竞争固然重要,但独立人格、自我个性的发展以及人生而平等的现代观念应该在每个家长心目中生根。人生努力是为了自我的完善和自我价值的最终实现,个人存在不以社会地位、社会等级、学历、职业、经济收入等而不同,不过分以社会和别人评价来主导自己的人生和判断。只有树立这样从容的、平等的、自我的人生观和价值观,那种看重“面子”的虚荣心和“力争上游”的急功近利的价值观才不会影响到家长们,不会影响到家长们对孩子的教育。

2.确立现代儿童观和教育观

现代心理学和教育学认为:教育的根本目的是为了孩子寻求真、善、美的道路,使孩子的天性得到彰显和发挥,使孩子人生更完善和幸福,成为有主体意识和独立人格的人。

我国中小学

“大班额”现象的破解策略 筅重庆长江师范学院贺芬

28··

**第四篇：中职教师职业素养培养及提升策略之我见（推荐）**

中职教师职业素养培养及提升策略之我见

摘要：在大力发展职业教育的形势下，本文从理论和实践两个层面，从中职学校教育教学改革实际出发，提出中职教师要不断提升哲学素养、人文素养、专业素养、创新素养、信息素养和双师素养，做到一专多能，主动适应中等职业教育改革与发展的需要；通过采取校本培训、集中培训、联办院校培训、校内外实训基地培训和企业一线顸岗实习培训等多种有效培养策略，整体提升中职学校专业教师的综合素质。

关键词：教师职业素养提升培养策略

国运兴衰，系于教育；教育成败，系于教师。教师是教育理论的探索者、教育实践的先行者和教育改革的实施者。当前，中职学校教育教学改革步履维艰，其重要因素之一就是中职教师的职业素养与职业教育的课程改革和教学模式改革的要求差距较大。大力加强师资队伍建设，相信教师，依靠教师，发展教师，不断提升中职教师素质，全面促进教师专业化发展，努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质教师队伍。

一、全面提升中职教师素养是职业教育改革发展的需要

古今中外，关于教师的作用、地位以及教师修养的论述和研究层出不穷，给后人留下了许多宝贵的精神财富。中国古代教育家孔子提出做教师的3项标准：1.学而不厌、诲人不倦；2.热爱学生，无私无隐；3.以身作则，言传身教。唐代大教育家韩愈则把“传道、授业、解惑”作为教师工作的根本任务，主张教师要按照“道”和“业”两方面严格要求自己，不断加强学习与修养。现代著名教育家陶行知在生活教育理论中提出了“教学做”合一的正确主张，认为教师的责任不在教，而在于学，教学生会学，教的法子必须根据学的法子，学的法子必须根据做的法子，事情怎样做便怎么学，怎么学便怎样做，教学工作要坚持以“做”为中心，不仅为中职教育教学改革指明了方向，也对中职教师全面提升个人素养提出了挑战。苏联著名教育家苏霍姆林斯基在他所著的《帕夫雷什中学》一书中，对提升教师素养问题给予高度关注，提出了4条好教师的标准：1.热爱孩子；2.精通他所教的科目；3.精通心理学和教育学；4.精通某项劳动技能。

《国家中长期教育改革和发展规划纲要》（2024-2024年）为中国未来10年的职业教育改革与发展规划了宏伟的蓝图，它明确指出：我国中等职业教育改革与发展必须坚持以提高质量为核心，走内涵式发展之路，实行工学结合、校企结合、顶岗实习的办学模式，构建“教学做”一体化课堂教学模式，努力为经济社会发展培养数以千万计的高素质劳动者和技能型人才，尽快把我国由人力资源大国变成人力资源强国。而要实现职业教育这样一个战略转移和发展目标，就必须倾心打造一支强有力的中职教师队伍。而当前职业教育却是专业教师师资不足、教师队伍的质量不高、师资队伍结构不合理、“双师型”教师普遍缺乏，已经成为职业教育发展的掣肘因素。

二、西部农村中职学校专业教师队伍建设现状分析

当前，西部农村中职学校专业教师普遍已经形成了一种敬业和乐业的工作动机；他们对待工作认真负责，一丝不苟；他们在工作中鞠躬尽瘁，敢为人梯，他们对学生真心付出，诲人不倦；他们与同事精诚合作，协同施教；他们严于律己，宽以待人，为人师表；他们能积极投身于学生的实习实训工作，与学生打成一片，协作完成技能操作实训任务。但是，西部农村中职学校专业教师普遍存在思想观念不新，数量不足，质量不高，结构不合理，教育教学理论水平较低，自我发展意识差等问题。绝大部分教师仍然受“重普教，轻职教；重学历，轻技能；重升学，轻就业”的传统思想观念影响，他们把中等职业教育看作是低水平、低层次的教育，他们称中职教育为“另类教育”。专业课教师数量不足，“双师型”教师数量少于20%。西部农村的中等职业学校教师的学历达标率普遍低于东部发达地区的中职学校和当地普通高中的教师，西部农村中职学校教师主要来自三个方面，一部分是转行教师，一部分是外聘教师，一部分是刚从职业院校毕业分配的年轻教师。青年教师的工作热情高，但缺乏丰富的教育教学经验，他们中大多没有学习过教育学和心理学知识，他们主动学习教育教学理论的积极性不强，对课堂教学的规律认识模糊，驾驭课堂、处理教材等专业能力较差。所以西部农村中职学校专业教师应不断加强专业基础知识的学习和实践技能的提高，及时了解本专业的最新发展动态和最前沿知识，掌握最先进的教学方法和教学技术，最终实现教师的自我发展，形成可持续发展的能力。

三、当代中职教师应该具备的基本素养

1.中职教师要有教育哲学的智慧。教师素养分为基本素养和专业素养，而哲学素养属于基本素养范畴。教师的哲学素养是教师基本素养的重要内容之一，是教师政治思想、伦理道德、科学文化、教育理念的集中体现。哲学是世界观，也是方法论，中职教师要学会运用系统的、辩证的、创新的发展方法解决职业教育改革与发展中的困难与问题，要对前进中遇到的困惑和问题做理性的判断与分析，既不能盲目跟风，又不能人云亦云。要学会对教育问题进行感悟，树立正确的教育价值观，要宽心容物，虚心受善，平心论事，潜心观理，定心应变，要耐得住寂寞，耐得住贫穷，要心中有人，敢于质疑，敢于批判，敢于创新，乐于奉献，勤于学习，勇于实践。

2.中职教师要有比较深厚的人文底蕴。中职教师要勤于学习、勇于实践、善于反思。学习是一个人自我完善的有效途径，中职教师要本着“海纳百川，有容乃大”的态度，主动向书本学习，向实践学习，向他人学习，向社会学习，努力实现书本知识向实际知识转化、实际知识向实际能力转化、实际能力向实际成果转化。中职教师要做一个有思想的人，努力把学习和思考有机结合，坚持做“实践的思考者”和“思考的实践者”。这是因为思想是行动的先导，理论来源于实践，理论又指导实践，中职教师要想做到与时俱进，主动适应新科技、新学科、新技术、新设备不断涌现对中职毕业生人才质量提出的新要求，就需要不断学习和掌握现代职业教育新理念，如果固守“老专业”、“老本行”、“老观念”，肯定会在教育改革的浪潮中被淘汰。现代职业教育新理念包括：以服务为宗旨，以就业为导向，以能力为核心；学做人，强技能，成就自我，服务社会；智力与非智力协同发展，让每一个孩子都能成才就业；转变课堂教学模式，倡导“自主、合作、探究”的学习方式；学做一体，一线强化，产教结合，培养一专多能型人才等。

另外，中职教师还要把学习与观察、反思结合起来，例如某校开展课堂教学模式改革实验，经过一段时间的探索实践，教师逐渐发现：在课堂教学模式转变的实践中，遇到了诸多的困惑和问题，如：预习课不知该如何搞？预习课上成了自习课；由于学生的被动学习和厌学情绪，预习课的时间明显不够，教学进度缓慢，教学任务无法按时完成；课堂上学生不配合，害怕出错不敢发言，组织讨论成了拉家常，组织展示成了一言堂……问题的确很多，面临的困难也确实不少。是继续向前，还是半途而废，带着这样的困惑与疑虑，学校老师们通过理论学习和集体反思，发挥集体的智慧，统一思想、更新观念，做出了坚定不移地将课堂教学模式改革进行下去的正确选择。

3.做一名有创新素养的中职教师。改革就是创新，创新教育内容，改编校本课程，研发教学软件；创新管理体制，实行年级组承包制、教师全员聘任制和教职工绩效考核制；创新评价机制，实行更加注重技能培养和社会贡献的学校、企业、社会多方参与的评价体制，需要有创新精神和实践能力的中职教师。中职学校开展创业教育也需要教师有创新意识，教师要树立市场意识、责任意识和竞争意识，为学生增设创业就业方面的选修课程，如市场营销、务工技能、怎样开电器修理部、怎样创办幼儿园与有关法律法规和经营管理的知识。通过组织学习就业创业教育的成功案例，引导学生去分析，去争论，培养学生的自信心，提高学生对创业的积极性和兴趣。

4.中职教师应有较高的语文素养和信息素养。中职教师要向苏霍姆林斯基、魏书生、李镇西等教学家学习，注重学生精神生活的培养，多读书，读好书，为学生营造一种热爱书、尊重书、崇拜书的氛围；在教学实践中不断锤炼自己的教学语言，尽可能在专业语言、逻辑语言和科学语言的基础上提炼升华为具有浓厚感情色彩的和谐优美动听的语言。

从总体上看，中等职业学校教师信息素养比较薄弱，存在着学校的信息基础建设滞后、现代教育技术手段贫乏、信息资源运用缺乏等现象。中职学校要紧紧抓住职业学校基础能力建设的大好机遇，尽可能建设数量充足的多媒体教室、电子阅览室和校园网络平台，为广大教师参加现代信息技术的学习与培训提供条件和机会，教师要充分利用这些资源制作多媒体课件，开展多媒体辅助教学。

5.做一专多能的双师型教师。一专多能是中职教师素养提升的重要标志，所谓“双师”素养，指教师要有两年以上在基层生产、建设、管理和服务的实际工作经历，能指导本专业的实践教学工作，具有中级（或以上）教师职称，又有本专业实际工作的中级（或以上）的职业资格证书。学校要制定激励制度，对获得“双师”证书的教师给予外出培训进修等奖励，在评先、评优、职称晋升、调资、聘用等方面给予优惠，鼓励专业骨干教师积极参加学历进修和职业资格认证考试，通过深入开展校企合作，使教师尽快掌握企业的新技术、新工艺和新方法，深入企业一线获取技术管理经验，提高专业技能水平，全面提高课堂教学效果。

四、中职教师专业实践技能素质整体提升的策略

1.校本培训。不断强化校本培训，引导教师走专业化道路，是促进学校发展，提升教师素质的一条现实而有效的途径。校本培训是指在上级教育行政部门的统筹和业务主管部门的指导下，由学校组织实施，以校长为第一责任人，以学校为培训基地，着眼于满足学校与教师发展需要，由学校确立培训目标、培训内容、培训方式，以解决实际问题，全面提高教师综合素质和教育教学能力为目标的一种继续教育形式。校本培训的主要内容有两个方面：一是思想素质培训；二是专业素质培训。专业素质培训重点是教师的教学基本功、教师课堂教学的实践能力、教育教学理论知识、教科研基础知识和基本方法及实用性现代多媒体信息技术。校本培训的主要方法有：

（一）专业引领，名师指点，大力提高校本培训的效果。

（二）同伴互助，组内研讨，营造良好的学习氛围。要大力倡导教师互帮互学、交流合作、取长补短，努力形成一种良好的学习氛围。开展师徒结对，促进青年教师尽快成长；采用议课――看课（观摩）――设课（集体备课）――说课――讲课――听课――评课的教师专业成长模式，全面促进教师专业素养的提高。

（三）健全制度，加强考核，确保校本培训的质量。

（四）教研科研有机结合，促进教师专业成长。

2.集中培训。组织中等职业学校的专业骨干教师参加国家级和省部级教师培训是全面实施中职教师素质提升工程的主要渠道之一。国家级培训采取“基地培训+企业实践”的模式，培训内容设置采用“模块化”或“菜单式”，在强化理论知识传授的同时，重点加强实践操作能力的培养。培训内容既有针对性又有实用性，主要包括教学理论与方法、专业知识与技能训练、企业实践活动三个方面。3.联办院校培训。走联合办学之路，利用联办院校师资力量雄厚、专业实施强的优势，积极选派专业骨干教师利用假期到联办院校接受专业技能培训，也是西部农村中职教师实践技能素质整体提升的途径。联合办学是实现中等职业学校与社会经济长期互动协调和共同发展的有效途径。通过联合办学可使西部农村中等职业学校的办学条件不足得到及时弥补，先进的技术工艺可提前运用到教学中来，从而缩短科技产生的超前性与职业学校教学运用的滞后性的时间距离，缩小社会对职业教育的超前性要求与职校办学条件改善的滞后性的时间差距。同时，通过联合办学可增加中等职业学校与社会用人单位的相互了解，使中等职业学校的人才培养规格与社会的用人规格更加吻合，缩短中职学校育人与社会用人之间的距离。4.校内实训基地（或校办工厂）的培训。职业学校不培养学生动手能力不行，但借用工厂做实训基地受限制会很明显，企业生产需要时愿意让你来，不需要时就会拒绝，中职生在工厂实训只能做一些辅助工作。西部农村中职学校一定要拥有自己的实训基地、拥有自己的企业。按照“瞄准市场设专业、依托专业办企业、办好企业促专业、办强专业引产业”的思路，将教学、生产、科研、经营、服务融于一体，组建职业技能培训有限责任公司。这些企业运行的基本模式是：学校以校内相关专业为依托，建成类似企业经营方式进行运作的实训基地，对内是为师生服务的实习实训场所，对外是面向社会提供有偿服务的企业，具有实训基地和企业的双重功能。5.企业一线实践培训。组织中职专业骨干教师到企业一线实践，能及时了解企业的生产组织方式、工艺流程、产业发展趋势等基本情况；熟悉企业相关岗位（工种）职责、操作规范、用人标准及管理制度；学习所教专业在生产实践中应用的新知识、新技能、新工艺、新方法；结合企业的生产实际和用人标准，完善教学方案，改进教学方法等。西部农村中职学校要充分利用企业现有的设备和技术力量，建立中等职业学校教师企业实践基地，这是提高专业教师技能水平和实践教学能力的有效途径；是专业教师更新知识，为当地培养合格适用人才的最佳办法；是密切校企联系，加强校企合作的具体体现。对于优化专业教师的能力结构，构建高水平的“双师型”教师队伍，促进职业教育人才培养模式的转变具有十分积极的意义。百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。加强教师队伍建设，建设一支高素质的中等职业教育“双师型”教师队伍，是促进西部地区中等职业教育快速、健康发展的关键。

参考文献：

[1]【苏】B.A.苏霍姆林斯基，赵玮，帕夫雷什中学，教育科学出版社

[2]王铁军，周在人.给校长的建议.南京师范大学出版社

[3]杨晶，郝亚超，谈中职教师素养提升的有效途径，辽宁师专学报，2024（1）

[4]张启珍.浅析信息化教育环境下中职教师信息素养的培养

[5]杜圆弦，中职教育“双师型”教师队伍培养途径，科学教育

**第五篇：提升小学英语课堂教学质量的策略与方法**

提升小学英语课堂教学质量的策略与方法

学生情况分析

我们学校从大的方面来说，同学们的英语整体水平有差异，学习气氛一般，个别同学学习习惯良好，学习积极性高，学习上好胜心强，乐于学习，勇于克服学习上的困难，思维活跃，有较好的学习习惯，能较好地完成学习任务。但学习比较浮躁，两极分化的现象比较突出。部分同学在但也有部分同学把学习作为一种负担，厌倦学习，畏惧困难，学习方法不当，学习习惯较差，作业不能及时上交，书写不规范，基础薄弱。部分学生的家庭作业存在着严重的拖拉现象，作业的质量也无法保证。

一、激发学生乐学兴趣

伟大的科学家爱因斯坦曾经说过：“兴趣是最好的老师”。兴趣也是求知的巨大动力，发明创造的源泉。兴趣的培养在于知识魅力的提升和语言艺术的正确诱导。为此，教师应该在教学设计中应尽可能的利用现代的教学手段--多媒体来提升知识的魅力。

二、优化课堂教学

1．充分相信学生，优英语生综合能力

①保证学生看书的机会。课前要求学生预习，课堂上教师要安排一定的时间让学生静心地阅读英语教材，这不仅有利于学生对英语新知识的理解与解题方法、规律的掌握，更有利于培养学生获得英语新知识的能力。

②保证学生思考的机会。教师提出问题后，要让学生有独立思考的时间，尽量让学生说出解决问题的方法，当学生回答不完整或不正确时，教师不应指责，不忙裁决，可适当启发和让学生再思考，使解题思路真正从学生头脑中产生出来。

③保证学生动口的机会。认知过程是个体探索与群体交流相结合的过程，课堂上鼓励学生质疑、讨论、暴露思维过程中的问题，与学生共同经历探索的曲折，享受成功的喜悦。这样的交流互动不仅促进学生认识的发展，而且也促进学生情感、道德的发展。

2．充分理解学生，优化师生关系

平等对待学生是社会文明进步的要求，也是学生自我意识发展的要求。平等对待学生就要求教师重视自我发展的同时关注学生的发展，为学生的发展而教，不要把学生当成学习知识的“容器”，而应把他们当作有选择性和主动性的个体。在课堂教学中，要促进学生主动发展，教师要鼓励学生进行尝试，独立寻找解决问题的方法，使学生在自主活动中体验到成功的快乐。教师要鼓励学生自我评价和学生间的互相评价，使学生在学习的各个环节上都能够主动发展。

在课堂教学中，学生不仅有认知力方面的需求，同时也有情感方面的需求。在教学过程中，教师的有声言语和无声言语中都蕴含着关心、理解、赏识和期待，都可能成为学生前进的动力。言语的恰当使用也可避免师生间的感情磨擦。教师良好的愿望，只有通过恰当的言语表达才能转化为学生的需求，并由此促进师生关系的和谐。

3．重视学生之间的合作与探究，优化生生关系。

在课堂上，尽可能让学生动起来，发挥学习小组的功能，相互检查，相互交流；组内互帮互学，组外相互竞争。在课堂教学中，真正做到师生互动、生生互动。为了激发学生的学习兴趣，可以以小组为单位，这样可以增强探讨的气氛，培养学生的创新意识和求异思维，还可以提高学生的辩论水平和语言表达能力。在愉快教学中达成目标，让学生在做中学，在快乐中健康成长。

4．改变教学方式，优化教学方法。从“满堂灌”到提问教学是教学的一大进步，一定程度上调动了学生学习的积极性。但有一种现象不可忽视：相当一部分课堂只将问题当作组织教学的线索，主要教学内容仍由教师讲解完成，就整个思维过程看，学生仍是被动的接受者。或者有人把问题紧紧攥在手中，引导学生围着自己的思维转，看起来学生在积极思考回答，实际上被老师“牵了一回牛鼻子”，课堂的主角仍是教师。要改变这种状况就必须改变教学方式，优化教学方法。在教学过程中，我把一堂课大致分成了六个环节，即：揭示目标、指导自学、学生自学，教师巡视、检查自学效果、引导更正，指导运用和当堂训练。通过以上六个环节的学习，既能使学生体验到成功的快乐，也能更好地减轻学生过分的作业负担，使每一个学生在每堂课都能有收获。并且逐渐养成了自主学习的习惯和能力，从而优化了课堂教学。

三、提高作业的效果

为了更好地巩固课堂所学，课后常常辅以一定量的作业。这既是对学生学习效果的检查，也能反映教师教学的真实状况。通过作业及反映的问题，更好地调整自己的教学。因此，对待作业我们注意了以下几点。

1、精心编选

在布置作业时，能结合本校学生的实际和考纲的要求精心编选，适量布置，而很少用现成的试卷。对于同一班级的学生，根据他们不同的学业水平，设计了三套试卷，或一套试卷分为三个作业方案。即同一套试卷分为共同题和选做题，具体说，就是A类学生（学业水平差的学生）只做基础题，力求准确率达百分之九十；B类学生（学业水平中等的学生）做基础题和稍有难度的题目；C类学生（学业水平好的学生）完成全部。做到分层出题，实施分层教学。这样既保证了合格率，也提高了优秀率。

2、认真批改

批改作业是教师了解学生的最为重要的环节，它直接影响到学生对于作业的重视程度。试想：如果每次作业教师只用一个简单的“阅”字或写上某个日子，来应付，学生心里会怎么想？长此以往，肯定会影响到他们对作业的热情和效果，而且教师如果不认真批改，又怎么能了解学生作业中存在的问题呢？鉴于此，对于学生的作业，我们每次都能认真地批改。尤其是对学习困难生尽量当面批改。使他明白失误，及时改正。之后还布置类似的题目。做到学习一题而知道一类，举一反三，触类旁通。

3、及时反馈

为了保证作业的有效性，及时的反馈也是非常必要的。在第一时间把作业中存在的问题反馈给学生，有利于下一环节的学习，因为知识是连贯的，如果不及时反馈，就会使学生的问题越积越多，不利于下一环节的学习。当然反馈的方法有多种，对于大家共同的问题，可以采用课堂讲解，集体订正；对于个别同学的问题，可以采用单独面批解决。尽量做到堂堂清、天天清、段段清。

4建立和用好错题本

在学生英语学习过程中经常会经历各种各样的“错误”，解题错误是其中的一种。企图让学生完全避免错误是不可能的，也是没有必要的，因为正是这些“错误”促使学生认知水平和能力的不断深入和发展。元素、化合物知识是初中英语的重点内容，是学好其他英语知识的基础。对学生在学习中所犯错误要高度重视。

（1）要求学生建立错题本

只要是犯过的错误都认认真真记载下来，对错题进行分类，第一种是特别简单的错误，例如在粗心大意的时候把1＋1算成3；这样的错题旁边做个例如哭脸等能够提醒自己的特殊标志。第二种就是面对难度较大的题目所犯的错误，拿到题目一点思路都没有，不知道解题该从何下手，但是一看答案却恍然大悟；或者按道理有能力做对，但是却做错了。对于这样的题要做好错题分析。

（2）引导学生用好错题本

经常阅读。错题本不是把做错的习题记下来就完了。同学们要经常在空闲时间或准备下一次考试时，拿出错题本，浏览一下，对错题不妨再做一遍，这样就使每一道题都发挥出最大效果，在今后遇到同类习题时，会立刻回想起曾经犯过的错误，从而避免再犯。做到同一道题不能错两次，同一类题目不能错两次，从而减少习题量。经常温故知错、持之以恒，学生的成绩会有显著提高。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！