

屡见不鲜。教师数量不足,教学负担重,造成小学民办教师不论是在教学、发展、还是管理、科研等各方面的困境,还造成了教师们身体健康难以保证和心理产生倦怠,制约了民办学校教师的职业发展,影响了学校教育水平的提高。因此,学校应设置储备教师,能够有效及时的缓解和解决学校临时缺课现象。教育行政部门也应出台相应制度,保证民办学校人员配备的充足性。

### 2. 学科配备的合理性

为提高学科配备的合理性,在民办中小学中,可采取控制班级容量的方式,例如:小班教学,教师也应配备学习过相关专业的教师;另外,许多民办中小学,都希望在教育局规定的课程之外,拥有自己的教育特色,因此会设置许多特色的校本课程,例如:国学课,外教课,创客,等等。但是由于师资力量的限制,往往此类课程需要本校没有相关学科背景的教师兼任,无形中增加了老师们的工作量。因此学校可以充分研发校本教材,配发统一的教辅材料,提供多种多样的教辅手段;减少作业量,提倡少而精的原则;配备专门的心理辅导师,而不是班主任或任课教师统一包揽。

### 3. 学校管理的科学性

学校应完善管理制度,提升管理的科学性与效率。可要求教务处对日常教学工作的各个环节进行检查,确保各项工作落实到位。进一步推行并完善巡课制度,坚持每天有专人进行检查,及时做好记载及信息反馈;推行听“推门课”,督促教师加强课堂教学管理;会同年级组开展教学常规检查、召开学生座谈会、组织问卷调查等活动,及时了解学生的学习及教师的教学动态。另外,也应定期开展常规化的教研活动。学校应在学期开始制定学校的每周计划,并公布,这样有

利于教师了解学校行事历,便于提前准备,提高工作效率,更好的安排工作时间,为教师工作场学习提供更多的空间与时间。

(二) 以发展为目标,激发教师个人成长的需求

### 1. 完善教师职称评定机制

(1) 切实提升民办中小学教师科研能力。为提高教师工作场学习的积极性,保证教师个人晋升渠道的畅通,民办学校应完善职称评价机制,使职称评价体系更注重实际工作。学校可以为教师们提供学习如何做科研的机会,请相关专家开展讲座,引导、鼓励教师们从实际工作中找问题并进行研究,切实提升中小学教师的科研水平。当然,也希望上级主管部门能充分考虑到基础教育职称名额的数量,拓宽教师晋升通道,减少竞争的内耗,有利于教师队伍内部团结和长远发展,并建立根据教龄、学历、职务、工作实绩或教学成果(学生素质为主要评价标准)的科学评价体系。

(2) 设置职称工资,激发教师自我提升的内驱力。学校可设置职称工资,以促进教师们积极评定职称。同时,对于教师评定职称,学校也应给予大力的支持和鼓励。

### 2. 举办教师专业技能比赛及名师讲堂等

为提高教师专业素质,提升其工作场学习的积极性与有效性,民办学校可开展教师专业技能比赛,加大骨干教师、学科名师等各个层次队伍的建设力度,采取专题讲座、集中面授、名师辅导等多种形式,开展骨干教师、学科名师的培训和提高班,鼓励教师们积极参与。教师们有这样相互的竞技和切磋中,能够提升教学能力,也增加了其对工作场学习的认识和积极性,从而达到激发教师个人成长需求的目的。

(三) 以关怀为后盾,加强学校的人性化管理

### 1. 营造愉悦的工作环境

(1) 完善家校沟通机制:在民办学校中,许多家长无法采取正确的方法解决与学校或教师的矛盾,在这个过程中难免与教师产生矛盾,而家长会用投诉的方式上告校领导或教育局,面对此类投诉,学校多半会对教师施压,在这样的压力中,教师难免心情郁闷,工作动力不足。因此,学校需要完善家校沟通机制,为教师们创造一个良好的,身心愉悦的工作环境。

(2) 学校可在能力范围内,完善教师的福利制度,也可借助学校工会的力量,多举办一些有利于教师身心健康的活动,在这个过程中,教师们更加团结和谐,心情更加愉悦,在工作中也会呈现出积极阳光的状态。

### 2. 提升民办小学教师的待遇

全面提高民办中小学教师待遇能够壮大民办教师队伍,有助于教师安心的完成教育工作,这不仅能提高民办教师工作的积极性,还给他们生活进一步的保障。在提高教师工资的同时,还应完善教师评价机制,并且在工资体系中表现出来,例如:教龄津贴,职称奖励,名师奖金,各个层级教学技能比赛奖金应与工资同步上涨,提高教学技能奖金在工资结构中的比重,从而更好的带动教师们工作场学习的内驱力与积极性。

综上所述,想要提升民办中小学教师工作场学习的积极性与有效性,学校应当在管理制度、支持力度、关怀程度上给予教师鼓励,使学校成为教师工作场学习最佳的场地与空间。【本文为课题“工作场学习:民为中小学教师专业发展路径探索”(课题编号 2014ZQJK003)成果之一。】

责任编辑 龙建刚