

青年教师论

纪大海 主编



教育出版社



CS1508892

G63

076

青年教师论

纪大海 主编

编委：

万明春 纪大海

汪风雄 杜 萍

张明才 陈仕楷

周成林

四川教育出版社

1991年·成都

(川)新登字005号

责任编辑：钟晓云

封面设计：苟世建

登记号 _____

分类号 _____

1. 请爱护书籍
2. 借期已满请即归还
3. 请勿转借与他人
4. 请勿在书上批注圈点污损
5. 如需续借希将书籍带来办理手续

重庆图强文化科技发展公司
图书馆专业用品服务部

1991年12月第一版

1991年12月第一版

印数：1——25000 册

ISBN7—5408—1621—X/G·1568 定价：2.55元

1318021

迎接“两个挑战”，
必须重视青年教
师的培养。

律邦彦 九一年十一月

為培養大批合格青年教師而努力。

秦玉琴

一九八一年一月

青年教師是二十一世紀人才的

塑造者，青年教師要立德立業，
用自己的心靈去塑造心靈！

顧明遠題

一九九九年青

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 问题与挑战.....	(1)
第二节 研究动向与基本认识.....	(7)
第三节 研究对象、目的与方法.....	(15)
第四节 基本构架与主要内容.....	(19)
第二章 青年教师特征辩证观	(23)
第一节 “青年”与青年教师.....	(23)
——共性与特殊性辨析	
第二节 青年教师的基本特征	
——“优势”探讨.....	(28)
第三节 青年教师的基本特征	
——“弱势”论析.....	(36)
第三章 青年教师基本需要认识	(42)
第一节 关于人的需要的认识.....	(42)
第二节 青年教师基本需要现状分析.....	(49)
第三节 青年教师基本需要的满足与引导.....	(59)
第四章 青年教师成才规律初揭	(64)

第一节	回复规律:	
	激昂——消沉——重振.....	(65)
第二节	渐升规律:	
	消极——趋平——跃升.....	(76)
第三节	增累规律:	
	元结构——初级结构——中级结构	
	——高级结构.....	(87)
第四节	规律的利用: 调节与把握.....	(97)
第五章	认识误区及其矫正	(99)
第一节	从调查所想到的.....	(99)
第二节	认识误区之一:	
	角色认识模糊.....	(102)
第三节	认识误区之二:	
	急于求成心理.....	(106)
第四节	认识误区之三:	
	“代”关系中的偏自认倾向.....	(111)
第五节	认识误区之四:	
	“官本位”意识.....	(116)
第六章	成才精要	(121)
第一节	职业观念.....	(121)
第二节	职业道德.....	(130)
第三节	职业智能.....	(136)
第七章	青年教师成长的外部条件	(144)

第一节	文化氛围的影响.....	(145)
第二节	管理与激励的作用.....	(152)
第三节	领导群的评价水平.....	(158)
第四节	反馈刺激的运用.....	(166)

第八章 对策构想与建议.....(169)

第一节	安得广厦千万间.....	(169)
第二节	“按劳分配”与“高薪养尊”.....	(171)
第三节	“不拘一格降人才”.....	(172)
第四节	从“拖后腿”转向“拉前腿”.....	(175)
第五节	钱财，从决心中来.....	(176)
第六节	激励机制的 ABC.....	(176)
第七节	人间重真情.....	(179)
第八节	宝剑锋从磨砺出.....	(180)
第九节	戴上灵性的光环.....	(182)
第十节	合理流动，促进积极刺激.....	(183)

附录一：

青年教师现状调查材料.....	(186)
-----------------	-------

附录二：

成都市评选优秀青年教师有关规定汇集.....	(209)
------------------------	-------

后记.....	(226)
---------	-------

第一章 绪论

青年教师，一个十分熟习而又陌生的社会客观存在，它作为研究对象，自古而今似乎还是少见的。

记得一位政治家说过，谁掌握了青年，谁就掌握了未来。同样，谁掌握了青年教师，谁也就掌握了教育的明天。

综观教师队伍现状，希望与忧患共生，成绩与问题并存。社会大变革更加尖锐地突现出一系列的矛盾冲突。

研究青年教师，无疑是走向明天、驾驭未来战略选择中的重要一着；同时也是对教育现实状况的一种回应。这便是本书的基本出发点和价值评判。

第一节 问题与挑战

为何要专题研究青年教师呢？概言之，就是社会发展问题与挑战的客观需要。挑战，我们把它集中理解为世界新科技革命挑战与培养社会主义事业接班人的挑战这两大方面；问题，我们将它主要理解为教师队伍现状的问题。

1. 关于世界新科技革命的挑战

20世纪50年代，当苏联人把人造卫星送上太空时，美国

上下为之震惊，要求国家奋起迎战；当日本从战后的废墟上重新站起来成为世界经济和科技超级大国时，美苏等大国领受了从未有过的巨大压力……。

立志自立于世界民族之林的中华民族，岂能对此置若罔闻？

共和国自其建立之始，就以崭新的姿态、高昂的精神投入社会主义建设，大力发展教育，为社会主义建设培养了大批合格人才和劳动者。这些人才和劳动者在工业、农业、商业、教育、科技、文化、卫生、国防、外交、党政机关等各条战线发挥着重要作用，作出了不可磨灭的贡献。例如，在科技方面，他们依靠自己的智慧和力量研制成功了原子弹、氢弹、核潜艇、人造卫星、长征系列火箭、正负对撞机、高产杂交水稻等；在超导材料研制、数学研究、高能物理研究等方面也作出了令世人刮目相看的显赫成就。通过他们的艰苦努力，我国的国力大大增强，国际威望日益提高，与世界发达国家的差距不断缩小。

但是，必须看到，由于长期“左”的干扰以及10年“文革”的中断，我国与世界发达国家的差距，在一些方面又拉大了。当我们停滞不前时，新科技革命正推动世界科技大踏步前进。我们又被大大地抛在了后面。客观地讲，我国现在的科技总体水平大致落后于世界先进国家20至30年左右。这是一个既令人产生危机感又催人奋进的事实。

科技，它是一个国家综合国力最重要的标志，是社会发展中的第一生产力。现代工业、农业、国防等等方面，无一不依靠现代科技，否则它们就不可能发展，甚至丧失生存力。一些发达国家60%以上的经济收益是依靠科技进步获得的。

有资料表明：技术对生产率提高的贡献，低值为44%，高值为72%；而资本的贡献仅占18—42%。^①海湾战争，就其胜败而言，无疑是一场对现代科技作用的最好注脚。可见，科技不兴，则国不振。

当代的新科技革命，主要表现在宇航、生物工程、通讯、微电子、材料、能源、人工智能、医学等前沿学科和新技术的拓展上。新技术革命，可以说是胎动于70年代至80年代，而将结果于90年代，其核心是电子计算机技术的发展。这些新科技领域的突破性发展，将在很大程度上决定着世界未来发展的格局。

不言而喻，迎接世界新科技革命挑战的战略抉择，应放到发展教育上来。有人曾作过这样形象的比喻：战场和市场上的胜负，取决于课堂上的质量。唯有培养出大批具有适应能力和参与世界科技竞争能力的人才，才谈得上迎接挑战。人才培养是通过教育工作者的努力来实现的。今天的青年教师将是本世纪末和下世纪初教育战线的主力军，他们的素质状况将在很大程度上影响乃至决定未来人才的素质。所谓“师高弟子强”，唯有有过硬本领的教师才能培养出有过硬本领的学生。因其如此，研究青年教师，培养青年教师，是一项具有重大战略意义的事情。

同时，对于青年教师自身来说，树立国家和民族的地位意识，增强迎接新科技革命挑战的忧患意识和危机意识，提高职业责任感，为国家为民族奋争，同样是十分重要的。

^①参见《商战、智战、教育》，《外国教育动态》1991年2期。

2. 关于培养接班人的挑战

1947年7月，当美国国务卿艾奇逊向杜鲁门总统提出用“和平演变”的办法对付即将诞生的中华人民共和国时，人们可能还未予以重视；当尼克松总统提出“不战而胜”的策略之时，人们或许有了一点警觉；而近年来国内事态发展的严峻事实，已使人们深深地意识到了斗争的严重性。的确，资产阶级意识到已经不可能依靠军事进攻来改变中国，于是他们在策略上转而代之以“和平演变”的进攻，并把希望寄托在中国第三代、第四代人身上。资产阶级的“和平演变”进攻，不论明的还是暗的，从未停止过。社会主义大业能否在中国第三代第四代人身上接过来传下去，的确面临着十分严峻的挑战。

资产阶级与无产阶级争夺接班人的斗争，主要反映在教育战线上。用什么样的思想去教育下一代，不仅体现着这场斗争的性质，而且是这场斗争的焦点之所在。不论无产阶级还是资产阶级，都必须首先用自己的世界观、价值观和行为方式去争取教育者，以便通过教育者来教育和影响下一代。因此，教育者，特别是青年教育工作者，便成了这场争夺战的首要对象。

社会主义商品经济的发展和改革开放，使青年教师与其他社会青年一样，在理想信仰、思维方式、价值观念、处世态度、行为方式等方面发生了很大的分化。如何引导青年教师沿着正确的方向发展，这是一个不可避免的现实问题。中央领导同志强调指出，坚持四项基本原则的教育、开展爱国主义和集体主义教育、进行近现代史和国情教育要从青少年

抓起。这就从另一个侧面说明了这个问题的重要性和紧迫性。

对此，青年教师本身也需要深刻领悟自己所肩负的重大历史责任。只有这样，才能从根本上解决好培养社会主义事业接班人的问题。

3. 关于青年教师队伍现状问题

青年教师有其明显的优势和长处，但也有其在发展中存在的不足和问题。造成这些问题既有主观方面的原因，又有客观方面的因素。正视这些问题，研究解决这些问题，是促进青年教师健康成长、加强教师队伍建设所必需的。

关于客观方面的问题。青年教师正因为是青年，他们需要恋爱婚姻，需要精神享受，需要基本的物质条件等。然而，现在这些需要对于他们来说不能不算是一个大难题。他们渴望社会真正地尊重教师，公允地评价他们的劳动价值，承认他们的劳动成果，给予他们应得的荣誉。然而，他们的这些要求至今得不到较满意的解决，比如他们的职称与他们的工作业绩不对称，职称评定倒是与“胡子”长短相干。他们希望人们（包括同行）理解他们，然而总有人不时用偏见和另一种价值观来衡量评价他们，甚至他们的领导也可能如此，即便是成绩也可能横竖看成是错误和缺点。犹如“疑人偷斧”的故事一样，不曾偷斧，也被认定是偷斧的。显然，这些问题是客观给他们造成的。

关于主观方面的问题。江泽民同志在1990年5月4日的《爱国主义和我国知识分子的使命》的讲话中首先肯定了青年知识分子的主流是好的，接着又指出了存在的问题，他

说：“青年人涉世不深，实践经验较少，不大熟悉中国国情和中国人民奋斗的历史，存在着一些弱点和不足。特别是在一段时间里，由于我们放松了思想政治工作和优良传统的教育，致使一些青年知识分子不同程度地受到西方资产阶级人生观、价值观的影响，受到民族虚无主义的影响。”

作为青年知识分子一部分的青年教师也不例外，他们在主观认识上存在着不同程度的偏差。失范现象不时可见：在理想信念上，对社会主义和共产主义产生怀疑和动摇；在价值观上，滋长着个人主义、拜金主义和享乐主义以及玩世不恭；在伦理道德上，社会道德水准低下，缺乏职业道德意识；在职业态度上，缺乏责任心，得过且过，“当一天和尚只能撞半天钟”，如此等等。尽管这些失范现象在青年教师中不带普遍性，但却也不可小视。须知，青年教师影响的不是一个或几个人，而是影响一大批人、一代人的问题。当然，青年教师主观认识上的偏差是属于发展过程中的问题，可以通过教育和社会锻炼来自我矫正、自我提高。

青年教师存在的主客观问题，由于没得到有效解决，在客观上就构成了青年教师队伍中的一定程度的恶性综合效应：人心不定，队伍不稳，思想素质低，职业意识淡薄。按照成都大学对该校毕业生的跟踪调查的结论，中学青年教师是“四个淡薄”，即教师角色意识淡薄、集体主义观念淡薄、组织纪律淡薄和法制观念淡薄，“五个不适应”，即专业思想不适应、教师行为要求不适应、师范技能不适应、教育教学能力结构不适应和知识结构不适应。必须指出，这种现象既然是一种综合效应，那就不能片面地归咎于青年教师，同时也不能回避青年教师自身存在的问题。

综上所述，我们必须下大力去研究和解决青年教师发展中的问题，否则就不能对挑战和问题作出有力的回应。

第二节 研究动向与基本认识

重视青年，研究青年，可以追溯到毛泽东同志在延安时期所作的《五四运动》和《青年运动的方向》以及其后的有关文献。建国后，党和政府一直十分重视青年队伍建设，重视青年的身体、思想、生活和工作，对青年寄托了无限的期望。

但是，在特定范围内对青年教师开展专门系统研究，还是近年来才出现的。个中根由，诚如第一节所述。

高校青年教师问题较先引起重视，对青年教师的专门研究也随之发端于高校。其研究和探讨的成果散见于全国有关报刊杂志之中。这种研究至今仍成急剧上增趋势，研究的深度和广度不断在向前拓展延伸。对高校青年教师的研究，尽管水平相对较高、力量较强、涉及的范围较广，但从总体看，仍处于非系统研究阶段，从理论角度研究的尚少。

对普通教育主要是中小学青年教师的研究稍晚一些，但起势快，涉及面广，不少地方党政部门和教育行政部门在较短的时间里先后将此项工作列上重要的议事日程。就四川省的情况来看，1989年，省教育学会首先提出“青年教师问题研究”，并将此项工作列上学会的主要工作计划；1990年，省教育学会会同省教委人事处和德阳市教育学会联合召开了一次规模较大的“青年教师问题研讨会”；此后，省内成都市、涪陵地区、南充地区、乐山市等地相继召开了研讨会、

座谈会；与此同时，有关部门和各地相继举办了形式多样的活动，如省教委举办的“青年教师演讲比赛”、成都市教委举办的“百名优秀青年教师评选活动”等等。尤其是成都市教委开展的青年教师评优活动，较有特色。这次活动不仅有详细的政策规定、具体的实施步骤，而且有吸引人的奖励措施，比如，凡评选上的青年教师，可在住房、工资和职称三者之间选择其一，这样做产生了较好的效果。对普教战线青年教师问题的研究，由于一开始就有组织有系统地展开并有具体课题导向，因此保持着良好的发展势头，尽管这种研究仍处在起步阶段。

关于对青年教师问题研究所涉及的内容，这里以四川省的研究为主，综合全国研究的基本情况，作如下概述：

1. 关于青年教师的年龄界定

什么叫青年教师？青年教师就是在第一线从事具体教育教学工作的、年龄在35岁以下的教育工作者。35岁这个年限与国家劳动人事部门的有关规定相符，也与其他行业和部门的认定相一致，这样有利于统一的政策制定和政策对待，否则就会出现同龄人在同等条件下的不同政策待遇。比如，关于青年教师破格提拔（职务或职称）的年龄规定，如果不统一，就会出现在同等条件下有的可以破格，有的就不能破格。多数人持上述观点。但也有一种观点认为，青年教师的年龄限制不可一刀切，需视具体情况而定。比如，幼儿教师、小学教师，过了30岁，不论在业务上还是教龄上，都算是“老资格”了，绝大多数人都成了业务骨干，已经比较老练成熟了，30岁后仍称他们为青年教师实为不妥。教师队伍