

新教师 入职读本

钱秋萍 胡惠闵 主编

交互式新教师培训课程

聚焦新教师最困惑的18个问题

打造专属于每位教师的专业成长手册



教育科学出版社
Educational Science Publishing House

新教师 入职读本

钱秋萍 胡惠闵 主编

教育科学出版社
· 北 京 ·

出 版 人 所广一
策划编辑 池春燕
责任编辑 池春燕
版式设计 浪波湾图文 孙欢欢
责任校对 贾静芳
责任印制 叶小峰

图书在版编目 (CIP) 数据

新教师入职读本 / 钱秋萍, 胡惠闵主编. —北京:
教育科学出版社, 2015.8
ISBN 978-7-5041-9860-0

I. ①新… II. ①钱… ②胡… III. ①新教师—师资
培养 IV. ① G451.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 181871 号

新教师入职读本

XIN JIAOSHI RUZHI DUBEN

出版发行 教育科学出版社

社 址 北京·朝阳区安慧北里安园甲 9 号

市场部电话 010-64989009

邮 编 100101

编辑部电话 010-64989441

传 真 010-64891796

网 址 <http://www.esph.com.cn>

经 销 各地新华书店

制 作 北京浪波湾图文工作室

印 刷 保定市中国画美凯印刷有限公司

开 本 169 毫米 × 239 毫米 16 开

印 次 2015 年 8 月第 1 次印刷

印 张 20.75

版 次 2015 年 8 月第 1 版

字 数 268 千

定 价 39.80 元

如有印装质量问题, 请到所购图书销售部门联系调换。

引 论

新教师作为教师队伍中的一个特殊群体,处于职业生涯的起步阶段,以及角色转变、职业适应与求生存的时期,面临着一系列的现实困难和心理不适,遭遇各种各样的“现实冲击”。更值得注意的是,入职初期的工作体验对教师一生的职业生涯有着重要的影响,“入职初期工作的顺利与否直接影响新教师对教师职业的认识、信心,影响其日后的发展,关系到他的留任”^①。从这个意义上说,新教师在起步阶段的专业发展尤为重要,不但关系到新教师的入职适应,而且对其后续的专业发展都有着重要的影响。基于此,自20世纪80年代以来,许多国家日益重视新教师的入职培训,将其看作教师专业发展一个不可或缺的阶段,并通过各种举措缩短新教师入职适应期,以此作为提高师资质量的一个重要手段。^②我国也不例外,因应不同时期的教育发展需要和教师队伍的现实状况,形成了一系列富有特色的入职培训活动,既包括学校层面的师徒制、教研组的活动,也包括区县层面的岗前培训、教学研讨;既包括指向职业道德的师德培训、指向班级管理的班主任培训,也包括指向教学能力的学科培训,特别是在新教师师德培训方面做了很多探索。由于教师所从事的是教育人、塑造人的事业,教师的世界观、人生观和价值观,

① 胡艳,周逸先.促进新教师成长的有效途径研究:以4位城市小学新教师为个案[J].教师教育研究,2014(6):54.

② Perry & Hayes. The Effect of A New Teacher Induction Program on New Teachers Reported Teacher Goals for Excellence, Mobility, and Retention Rates[J]. International Journal of Educational Leadership Preparation, 2011,6(1); Darling-Hammond. Developing and Assessing Beginning Teacher Effectiveness: the Potential of Performance Assessments[J]. Educational Assessment, 2013, 25(3).

甚至一言一行，都会对学生产生潜移默化的影响。因此，我国已有的入职培训活动，比如学校以及区县层面的新教师师德培训专题活动，包括优秀师德典型宣传等活动，都把教师职业理想、职业道德以及心理健康教育融入上岗培训的全过程，着力于让新教师在入职阶段树立起积极的工作态度，建立起坚定的职业信念。所有这些探索，在一定程度上有助于新教师的入职适应，也促进了新教师的专业发展。但是，无论是学校层面的尝试，还是区县层面的努力，为了真正缩短新教师入职适应期并促进新教师专业发展，有几个前提性的问题亟须回答：新教师专业发展的需求究竟有哪些？已有的举措能否满足新教师的专业发展需求？新教师所面临的困境是什么样的？我们以上海市松江区和虹口区为分析对象，围绕新教师培训的上述原点问题进行了相关研究，经历了以下几个阶段。

第一阶段，通过问卷调查，对上海市松江区和虹口区已有新教师入职培训的相关情况进行摸底。

要真正改进新教师培训的品质，首先需要明晰新教师培训的具体情况。基于此，我们对上海市虹口区和松江区刚入职的新教师、1年教龄教师和带教教师进行了问卷调查，以期了解新教师在入职适应中面临的问题以及现有培训的实际效果。通过对两区共计1117人（刚入职新教师283人、1年教龄教师190人、带教教师644人）的问卷调查，结果显示如下。

1. 当前新教师在基本教学技能方面非常欠缺

就“您认为自己在专业发展上最欠缺的方面”，对新教师的调查显示，排在前10的依次为问题学生教育、应对课堂突发事件、听评课能力、课堂教学节奏的控制、教学重难点的把握、教学方法的运用、教学内容的组织和设计、课程标准的解读、教材的处理和课堂教学观察，如图1所示。

不难发现，在新教师认为自己专业发展最欠缺的10个方面中，有7项属于基本的教学技能。调查同时显示，如何教育问题学生、应对课堂突发事件是新教师认为他们最为欠缺的两个方面，比例分别达到了63.1%和58.3%。

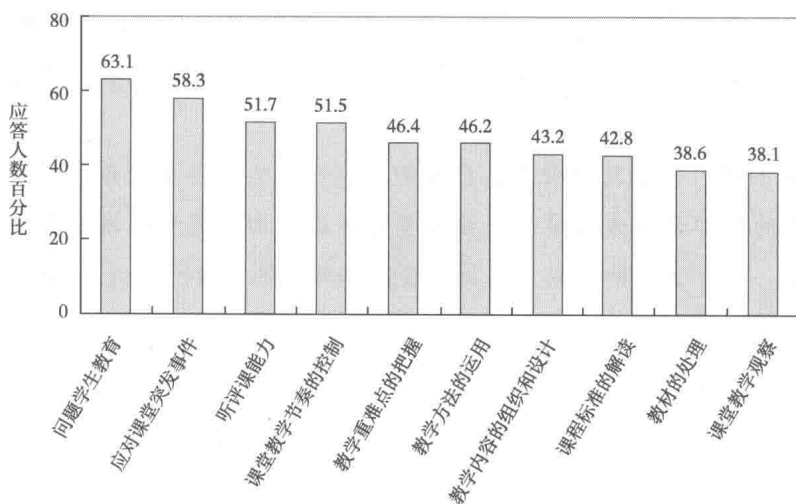


图1 新教师认为自己在专业发展上最欠缺的10个方面

2. 现有培训对提升新教师的师德修养和基本教学技能有一定的帮助

就区县层面而言,松江区和虹口区当前的新教师培训都包括三个板块的内容,分别是思想政治和师德修养教育、教育教学理论培训和教育教学实践能力培训。培训任务主要由区县教师进修学院承担,具体的培训方式包括讲

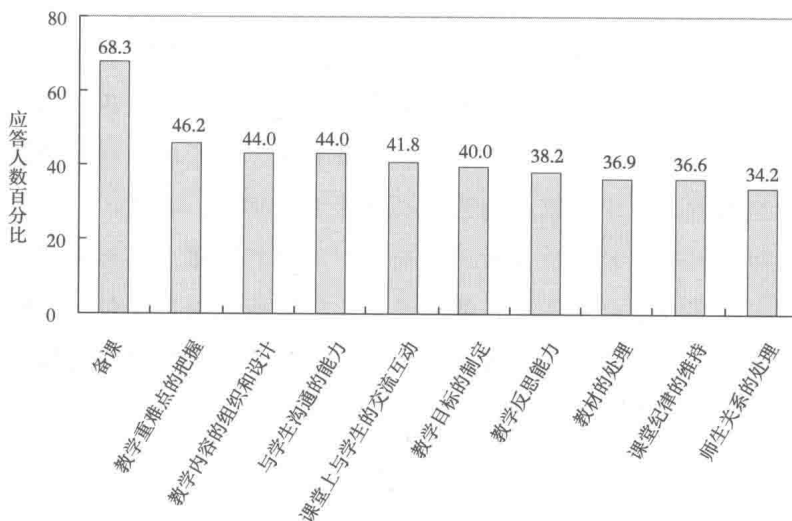


图2 新教师认为通过培训提高较多的方面

座、教学观摩、专题研讨、各种评比等。调查表明,通过培训,新教师在备课、教学重难点的把握、教学内容的组织和设计、与学生沟通的能力等基本教学技能方面进步明显,如图2所示。

与此同时,在新教师看来,已有的培训还存在一些亟须改善的地方。有40%左右的教师认为进修学院应该加强听评课能力、课程标准的解读、问题学生教育、教学方法的运用、应对课堂突发事件等方面的培训,如图3所示。

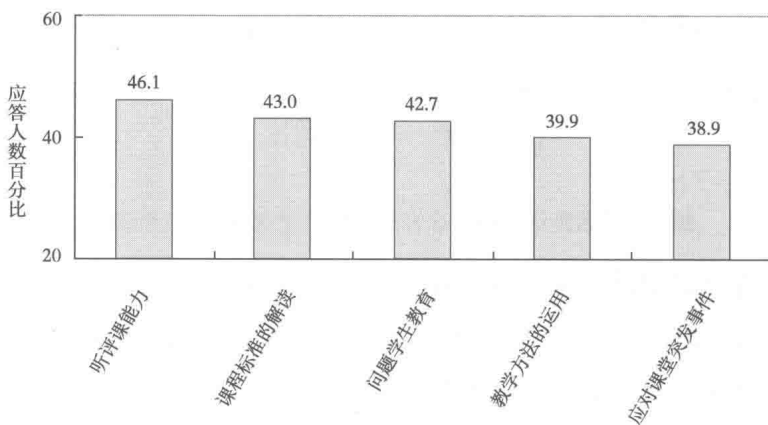


图3 新教师认为进修学院和学校的培训应该加强的方面

师徒带教是中小学校培训新教师的重要方式。在师徒带教中,带教教师主要采取的带教方式包括听评课(带教教师通过听新教师上课,给新教师提改进意见的方式来促进新教师成长)、观摩教学(让新教师观摩师傅或其他成熟教师的课堂,从中吸取经验为自己的课堂所用)、备课(带教教师通过指导新教师如何备课来促进新教师成长)、磨课和说课。不难发现,这些方式大多指向教学技能。事实上,调查显示,师傅给新教师提供的帮助确实也体现在备课和教学重难点把握等方面。不过,由于师徒带教这种培训方式严重依赖师傅的个人作用,取决于师徒间的个人关系,是高度个人化的,难免有一些师傅表现得未尽如人意,使得师徒带教的效果打了折扣。

3. 新教师希望培训课程在内容和实施方式上有所改革

就培训课程的内容而言,调查显示,现有的教师教育课程对师范类新教师帮助最大的几个方面分别是备课、为人师表、课件制作、教学目标的制定、学科知识基础等;而在课堂纪律的维持、学困生辅导、问题学生教育等方面对新教师的帮助非常少。之所以如此,与当前偏重理论的教师教育课程不无关系。调查显示,有71.2%的师范类新教师认为教师教育课程中的实践性课程在总体课程结构中所占的比例偏少,58.9%的新教师认为教师教育课程内容陈旧、枯燥,与中小学实际相脱离。

就培训课程的实施方式而言,新教师建议师范院校的教师教育课程能与中小学实践的联系更为紧密,采用观摩学习、案例研究、名师答疑和带教指导等培训方式。在对进修学院培训方式的建议中,新教师最支持观摩学习,支持率达到了83.6%;案例研究次之,支持率为76.2%;名师答疑的支持率为65.3%;带教指导的支持率为58.5%,而集中培训、理论学习、自主研修和读书活动等培训方式得到的支持率较低。带教教师最支持观摩学习、案例研究、公开教学和专题讨论等新教师培训方式,对理论学习、网络培训、读书活动等培训方式的支持率较低。

第二阶段,采用群体座谈和个体访谈相结合的方式,不断厘清新教师入职适应的具体问题。

通过上述调查发现,对新教师培训来说,学习什么和如何学习是决定新教师入职培训有效性的两大关键要素,也是当前新教师培训需要改进的两大方面。其中,学习什么又对如何学习起到了决定性作用。基于此,在第二阶段,我们采用群体座谈和个体访谈相结合的方式,探明那些能真正帮助新教师尽快完成入职适应的问题,不断厘清新教师培训中体现新教师专业发展内涵的学习内容。

首先,在第一阶段问卷调查的基础上,我们结合初步访谈,将新教师入职适应中遇到的问题进行了逐一归类,将新教师入职适应所遇到的问题以“如何”的命名方式逐一罗列并加以归类,制成了新教师入职适应问题汇总表,共涉及4大类12子类51个问题,如表1所示。

表1 新教师入职适应问题汇总表

课程与教学知识	备 课	1	如何解读课程标准
		2	如何分析教材
		3	如何叙写教学目标
		4	如何确立和把握教学重难点
		5	如何进行学情分析
		6	如何选择和组织教学内容
		7	如何选择教学方法
		8	如何设计教学流程
		9	如何设计与学习目标相匹配的评价
		10	如何编写教学方案
	课程资源	11	如何进行教学资源的选择和开发
		12	如何进行板书设计
		13	如何制作 PPT
		14	如何利用网络与信息技术资源
	教学方式	15	如何导课
		16	如何呈现已组织的教学内容
		17	如何突破教学中的重难点
		18	如何进行小组合作教学
		19	如何组织课堂讨论
		20	如何提问和理答
		21	如何对学生的自主学习进行指导
		22	如何设计课堂作业
		23	如何设计和布置课外作业
	作业辅导	24	如何辅导课堂和课外作业
		25	如何进行考前学习辅导
	教学评价	26	如何编制试卷
		27	如何对学生进行表现性评价
		28	如何处理学习评价结果
		29	如何指导学生制定自我学业评价标准

续表

课程与教学 知识	教学评价	30	如何制定多元化的评价指标
		31	如何设计和撰写学生学业评价报告单
儿童 解读知识	学习习惯	32	如何培养学生预习的习惯
		33	如何养成学生订正的习惯
		34	如何养成学生复习的习惯
	学习经验	35	如何在课堂上调动学生积极性
		36	如何对学困生进行教学指导
		37	如何对学优生进行教学指导
	学习指导	38	如何指导学生预习
		39	如何加强师生的交流和沟通
课堂 管理知识	课堂纪律管理	40	如何处理课堂教学中违反课堂纪律的行为
		41	如何对经常性违反纪律的学生进行教育
		42	如何处理课堂中的偶发事件
	学习质量管理	43	如何确保教学过程中预设目标的达成
		44	如何使学生的注意力聚焦于课堂学习
		45	如何营造利于教学的课堂氛围
		46	如何照顾到问题学生的学习
教师 发展知识	课堂观察	47	如何进行课堂观察
		48	如何撰写课堂观察实录
		49	如何听评课
	教学反思	50	如何进行课后分析和反思
		51	如何撰写教学反思

接下来,我们组织刚入职新教师、1年教龄教师和带教教师在两区分别进行了有针对性的群体座谈。通过座谈,我们对表1所罗列的4大类12子类51个问题进行逐一分析和归类,进一步聚焦新教师入职适应中亟须解决的问题,形成第二版新教师入职适应问题汇总表,共计4大类30个问题,如表2所示。

表2 新教师入职适应问题汇总表(第二版)

课程与 教学知识	1	如何叙写教学目标
	2	如何处理教材
	3	如何把握教学重难点
	4	如何编写教案
	5	如何设计教学环节
	6	如何导课
	7	如何突破教学中的重难点
	8	如何提问和理答
	9	如何组织学生进行课堂讨论
	10	如何根据教学需要选择课程资源
	11	如何在教学中使用多媒体
	12	如何布置作业
	13	如何点评作业
	14	如何点评试卷
学生解读知识	15	如何培养学生的书写习惯
	16	如何培养学生的订正习惯
	17	如何进行学情分析
	18	如何对学困生进行教学指导
	19	如何指导学生复习
	20	如何进行师生沟通
课堂管理知识	21	如何处理学生在课堂上的违纪行为
	22	如何处理课堂突发事件
	23	如何营造课堂氛围
	24	如何集中学生注意力
	25	如何应对学生反应与教学预设的不一致
教师发展知识	26	如何进行听评课
	27	如何撰写听课记录
	28	如何反思自身教学
	29	如何撰写教学反思
	30	如何与家长沟通

这 30 个问题从措辞到内容，都有了较大的变化，力争体现每个问题都是新教师经常遇到且亟须解决的。

最后，我们通过对三类教师进行的个别访谈，进一步厘清新教师入职适应的真正问题，于是形成了 2 大类 18 个问题，如表 3 所示。

表 3 新教师入职适应问题汇总表（定稿版）

上 篇	1	如何解读课程标准
	2	如何分析教材
	3	如何确定教学目标
	4	如何分析学情
	5	如何利用课程资源
	6	如何进行课堂提问与理答
	7	如何组织小组讨论
	8	如何呈现板书
	9	如何维护课堂教学秩序
	10	如何批改与辅导作业
	11	如何分析与讲评试卷
	12	如何进行听课与评课
下 篇	13	如何培养学生必要的学习习惯
	14	如何应对问题学生
	15	如何开好主题班会
	16	如何建设班集体
	17	如何与家长沟通
	18	如何调适入职适应中的心理问题

第三阶段，着重关注如何通过培训课程内容和学习方式的改变来帮助新教师解决入职适应问题，促进新教师的专业发展。

处于不同职业发展阶段的教师，所面临的主要问题、所处的心态、对工作的投入程度也会有所不同，其专业发展的着力点相应地也会有所侧重。新教师的入职培训，应该凸显新教师专业发展的内涵，让新教师沿着专业发展的路径前进。在我们看来，新教师的专业发展，首先要关注新教师的师德修养，

让新教师热爱教育事业,增强为人师表的自觉性,在入职之初就建立起积极的工作态度,并能够规范自身的职业行为。其次要重点提升新教师教育教学技能,使他们能尽快胜任教育教学工作。美国新教师的入职培训侧重点主要包括“改进初任教师的教学行为,以提升教师的教学水平”、“促进初任教师了解学生的多元需求,以提高学生的学业成绩”^①等方面。作为刚入门的新教师,入职后遇到的困境主要表现在知识和技能的困境,提升新教师专业发展的有效性应更多体现对新教师所面临困境的突破。再者要增强新教师的实践反思能力,让新教师在教育教学的过程中学会反思,并不断改进自己的教育教学实践。需要指出的是,对新教师来说,师德修养并非孤立地存在,提升新教师的师德修养,体现在具体的教育教学活动之中,渗透在日常和学生的交往之中,反映在教学改进之中。因此,我们通过课程内容和学习方式的改革,期望从整体上提升新教师的专业素养,促进新教师的专业发展。

在我们看来,真正有效的新教师入职培训,建基于新教师个体、学校以及区县教师培训部门三方的共同努力。其中,学校以及区县教师培训部门的努力,最终需通过新教师个体得以内化吸收,这就要求我们特别重视新教师自主学习的重要性。“我们必须承认教师的发展是自愿的——没人能强迫一个人学习、改变或成长。”^②相比被迫参与某种培训并无权决定培训时间、过程和目标,如果成人能自己选择某一变化并能控制该变化,他们从中得到的会更多。强调教师专业发展的个体性、自主性和自发性,重视教师的创造性和独特性,可以充分挖掘教师自身的潜能,建立适合于教师个性和兴趣的学习方式,从而提升教师的专业素养。只有当教师从被动地遵从转变为主动地追求,从不自觉地服从到自觉地尝试,专业发展的效应方可凸显。同时,成人学习的特点决定了任何外在的灌输都必须与自身实践相结合。古德莱德(J.I. Goodlad)结合他所理解的成人学习的特点,提出了六项给教师教育者的建议,其中就包括尊重教师的个人需要、教师都看重自己经验的价值这些

① 刘永凤,谭菲.美国中小学教师的入职教育[J].教育研究,2015(4):142.

② 吕乃桂,陈峰.赋权予教师:教师专业发展中的教师领导[J].教师教育研究,2007(4):2.

要素。^① 作为成人教育的新教师培训,其特点主要表现在以下两个方面:(1) 带有明确的学习目的:参加新教师培训的教师有着各自的学习动机和明确的学习目的,如学习某些新知识、弥补某些能力缺陷或掌握特定的教育教学技巧等。(2) 在各自经验的基础上学习:新教师虽没有实践的教学经验,但都有一定的理论基础,有自己的独立思考,对问题的关注多于对系统理论的关注,也有一定的教育教学理论思想和观点。因此,有必要以教师需求及其在教学中遇到的主要问题为依据,构建培训内容,并以互动参与的方式实施培训内容。

基于上述考虑,本书主要在教师培训课程上予以探索,并在体例上做了特别的设计,主要包括这样几个部分:“新手吐惑”、“问题聚焦”、“理论解读”、“熟手解惑”。“新手吐惑”侧重于从新教师自身困惑出发,关注新教师遇到的实际问题,体现教师的自主学习。“问题聚焦”重点从新教师专业发展层面聚焦新教师所遇到的问题,并将问题明晰化。“理论解读”则从理论的高度,对新教师所遇到的问题进行理论透视,让新教师“知其然”,更“知其所以然”。在“熟手解惑”这一部分,主要是借助熟手教师的经验,结合理论分析,为有效解决新教师所遇到的问题提供参照。其中,问题是贯穿其中的一条主线,“新手吐惑”主要反映的是新教师所遇到的问题;“问题聚焦”则将新教师所遇到的问题明晰化;“理论解读”主要是从新教师专业发展的高度审视新教师遇到的问题;“熟手解惑”是为新教师有效解决所遇到的问题提供参照。另外,本书在每一专题后面都附有“思考练习”和“拓展阅读”两个小板块。“思考练习”主要包括案例分析以及带有实操性质的作业,希望借此提升新教师分析问题、解决问题的能力,让新教师在分析问题与解决问题的过程中,学会理论联系实际。“拓展阅读”则为新教师深化主题的认识及实践探索提供指导方向。

以上基于问题的课程结构设计遵从了新教师的认知规律,体现了以教师为中心的设计理念。同时,我们期望读到这本书的每一位老师都能与本书有

① 王建军. 课程变革与教师专业发展[M]. 成都:四川教育出版社, 2004: 101-102.

更多的互动，因为在我们看来，只有实现了互动的学习，才能引发共鸣，激起认知冲突和思考，也唯有这样的培训，才能真正走入受训者的内心。因此，我们依据成人学习理论，在本书设计中增加了很多留白框，大致分为四类：“我的故事”、“我的解读”、“我的经验”和“我的设计”。老师们可以这样使用这几个留白框：

“我的故事”：在看完书中“新手吐惑”部分的案例故事后，如果你也有类似的困惑或者故事，不妨敞开你的心扉，在这里写下属于你自己的故事。

“我的解读”：我们在书中所呈现的观点都是为了与你一起来探讨相关的问题，对于每一个问题和观点，你都可以有自己独特的理解。看完有关专家或者教师对问题的解读后，你可以把你自己的思考记录在这里。

“我的经验”：我们在书中运用了很多案例，期望能让老师们透过具体的案例情境更深入地理解问题，同时也为了激起你自身的经验。“熟手解惑”部分提到的问题解决对策，说不准在你的工作实践中早已在运用了，或者你还有别的经验可以提供，在此不妨记录下来。

“我的设计”：任何理论学习终归要落实到实践中，才能发挥其真正的价值。所以，我们期望老师们在学习完每一个专题后，都能结合自身教学实际，尝试着运用所学理论，做一做，练一练。

如果你能真正跟着我们的思路，认真学习完每一个专题，你将会发现自己经历了一场独特的思维之旅。而当你看完本书时，属于你自己的一本书也就产生了。这也是我们对本书价值的最好期许。

上篇

引 论	001
01 如何解读课程标准	003
02 如何分析教材	022
03 如何确定教学目标	043
04 如何分析学情	062
05 如何利用课程资源	082
06 如何进行课堂提问与理答	098
07 如何组织小组讨论	114
08 如何呈现板书	133
09 如何维护课堂教学秩序	150
10 如何批改与辅导作业	161
11 如何分析与讲评试卷	174
12 如何听课与评课	190

下篇

13 如何培养学生必要的学习习惯	213
14 如何应对问题学生	229
15 如何开好主题班会	247
16 如何建设班集体	266
17 如何与家长沟通	284
18 如何调适入职适应中的心理问题	301
后 记	316

上篇

- 01 如何解读课程标准
- 02 如何分析教材
- 03 如何确定教学目标
- 04 如何分析学情
- 05 如何利用课程资源
- 06 如何进行课堂提问与理答
- 07 如何组织小组讨论
- 08 如何呈现板书
- 09 如何维护课堂教学秩序
- 10 如何批改与辅导作业
- 11 如何分析与讲评试卷
- 12 如何听课与评课