

教育无小事,事事都育人
教育无闲处,处处都育人
教育无空时,时时都育人

新教师上岗 180招

项家庆 主编

天津出版传媒集团



天津教育出版社
TIANJIN EDUCATION PRESS

教育无小事,事事都育人
教育无闲处,处处都育人
教育无空时,时时都育人

新教师上岗 180招

主 编: 项家庆
副主编: 洪霞
编 委: 蔡玉波 张立波 陈卫平
曾霖 周易 黄萍
李智 莺莉 徐秀
洪霞 杨婷 叶京飞

天津出版传媒集团



天津教育出版社
TIANJIN EDUCATION PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

新教师上岗180招 / 项家庆主编. ——天津: 天津教育出版社, 2012.3 (2018年1月重印)

ISBN 978-7-5309-6675-4

I. ①新… II. ①项… III. ①师资培养 IV. ①G451.2

中国版本图书馆CIP数据核字 (2012) 第033518号

新 教 师 上 岗 180 招

XINJIAOSHI SHANGCANG 180 ZHAO

出 版 人 刘志刚

作 者 项家庆

责任编辑 李勃洋

装帧设计 北京桃李不言图书有限公司

天津出版传媒集团

出版发行 天津教育出版社

天津市和平区西康路35号 邮政编码300051

<http://www.tjeph.com> 电话 (022) 23378389

经 销 全国新华书店

印 刷 北京永顺兴望印刷厂

版 次 2012年3月第1版

印 次 2018年1月第6次印刷

规 格 32开 (880毫米×1230毫米)

字 数 200千字

印 张 9.5

定 价 22.00元

如发现此书有印、装质量问题、请与印刷单位联系调换。

联系电话: 022-59219088

前言

带着对未来的理想与憧憬，带着从业的自信与青涩，新手上路，每个新教师都会遇到职业岗位上这样与那样的问题和困惑，刚从大学走出来，掌握了很多的教育教学理论，本体性知识，条件性知识，背景性知识，可谓理论武装，学富五车。但是，实践性知识确是空白，需要进行的实践磨练，需要大量的实践积累，需要对实践的积累进行反思，经过不断地提炼与概括后，生长成为自己的实践性知识。

良好的开端是成功的一半。每一位新教师都应该对自己的职业生涯进行有效、合理、可行地规划，让自己从业有着一个成功的开始，在实践积累的过程中不断有被周围大家认可的成就，这样，成为一名好教师的可能性就比较大；如果我们从不自信入职，失败的心态开始，常有被否定的工作过程，如此，会让一名充满希望的新教师逐渐放弃预备追求的奋斗目标。我们都知道：有好教师，才有好教育。好教师也是从新教师一步一步地走过来的，做教师，当一名好教师，上岗应该做什么？为什么做？在大学里、在家里、在任教学校中，我们被周围的人们说教的太多太多，而怎么做？特别是遇到矛盾问题时该怎么做？新教师们没有经验，没有头绪，不知如何地做才是好。新教师上岗180招，让新手们在直面各方面的问题时做什么，主要是告诉新教师们面对问题时我们应该怎么去做。当然，不同性格的人，不同的条件基础，不同的工作环境、情景、背景

等，使用的招数都不能完全照搬，在这里仅供读者参考。但招数里为新教师们提供的是发散型的思考，旨在培养新教师们解决问题的思维方式。一般情况下，新教师们以我为中心，以我为标准地来评判各类事物，往往容易进行直线思维，即用一种方法对付许多的人和事是不可能都有效的，但如果我们用许多的方法来解决一个人和事的问题是有可能解决得非常好。总之，只要是精神不滑坡，办法总会比困难多。但无论采取什么办法最关键的还是要提高我们新教师自身的全面素质，修自身文化底蕴，熟练掌握教书育人的理论知识，上好课、上好每一节课，学会一门可与人交流或过人的技能，在学校里持之以恒地认真做好每一件小事等。相信新教师很快就能够成长为一名领导信任、同行佩服、学生喜爱、家长认同的好教师。

先做人后做事。既然做了教师，我们的师德就要规范，哪怕在小节上；为人要师表，哪怕在小事方面等，都要考虑到对学生的影响和教育性，每一个教师本身就是教育的资源，影响未成年的孩子的成长，可能是孩子一生的发展。教育无小事，事事都育人；教育无闲处，处处都育人；教育无空时，时时都育人。

目 录

目

录

第一章 解决自身常见心理问题的招数·····1

第一节 教不得法,屡屡受挫,新教师如何战胜自卑·····1

第二节 初来乍到,知音难求,新教师如何摆脱孤独·····4

第三节 急于求成,状况频发,新教师如何克服急躁·····7

第四节 煞费苦心,技不如人,新教师如何消除嫉妒·····10

第五节 拖拖拉拉,得过且过,新教师如何改掉惰性·····13

第六节 谨小慎微,心力交瘁,新教师如何排除敏感·····16

第七节 花花世界,难敌诱惑,新教师如何摒弃虚荣·····19

第八节 青春年少,愤世嫉俗,新教师如何扭转偏执·····21

第九节 手忙脚乱,应接不暇,新教师如何化解焦虑·····24

第十节 不堪重负,封闭退缩,新教师如何走出抑郁·····26

第二章 解决办公室内外人际关系常见问题的招数·····30

第一节 美好愿望,残酷现实,新教师如何适应新环境,
搞好人际关系·····30

第二节 担心出错,期望关注,新教师如何消除与领导交
流沟通的恐惧感·····34

第三节 理论“长子”,实践“矮子”,新教师如何摆正与

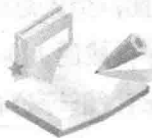
新教师上岗180招

	老教师的关系·····	39
第四节	协作团队, 问题实践, 新教师如何处理好团队事件问题人员之间的和谐关系·····	43
第五节	义务最多, 利益最少, 新教师如何正确处理、协调好人际关系·····	49
第六节	管与被管, 对立统一, 新教师如何有效解决与领导之间的矛盾冲突·····	54
第七节	关系复杂, 人际纠葛, 新教师如何克服人际交往中的心理障碍·····	59
第八节	病从口入, 祸从口出, 新教师如何提高人际交往的语言艺术·····	62
第九节	校本教研, 工作探讨, 新教师如何有效地在专家面前阐明自己的观点·····	64
第十节	先进表彰, 成绩成果, 新教师如何对待荣誉、夸赞他人的协同功劳·····	68
第三章	解决教学工作常见问题的招数·····	68
第一节	分析教材, 新教师如何把握教学重点·····	71
第二节	初上讲台, 新教师如何有效组织教学·····	78
第三节	学情预设, 新教师教学如何有效提问·····	84
第四节	课堂掌控, 新教师如何处理教学意外·····	90
第五节	校本教研, 新教师如何进行学习交流·····	96
第四章	解决班主任管理工作常见问题的招数·····	104
第一节	初当班主任, 茫然无绪怎么办·····	104
第二节	初当班主任, 如何挑选、培养班干部·····	108
第三节	初当班主任, 如何营造班级环境·····	113

第四节	初当班主任, 如何营造良好的班级氛围·····	121
第五节	初当班主任, 如何处理学生中的突发事件·····	125
第六节	初当班主任, 如何与后进生沟通·····	131
第七节	初当班主任, 如何开好第一次家长会·····	136
第八节	初当班主任, 如何开好第一次班会·····	140
第九节	初当班主任, 如何进行“集体备课”·····	145
第十节	初当班主任, 如何进行“班科配合”·····	150
第五章	解决与家长打交道常见问题的招数·····	158
第一节	开好家长会, 新教师应做好哪些准备·····	158
第二节	对家长要求, 新教师如何明确进行表达·····	166
第三节	第一次家访, 新教师怎样与家长有效沟通·····	170
第四节	家长来学校, 新教师怎样接待家长·····	176
第五节	家长不满意, 新教师如何拉近与家长谈话的心理 距 离·····	181
第六节	初次打交道, 新教师如何创造一个与家长沟通的 良好环境·····	187
第七节	学生出意外, 新教师如何与家长进行沟通·····	194
第八节	家长很冲动, 新教师调控家长情绪的小技巧·····	198
第九节	建立好声誉, 新教师应遵循的几条规则·····	203
第十节	家校常有约, 新教师怎样利用网络工具·····	210
第六章	解决新教师专业发展职业规划问题的招数·····	217
第一节	价值选择, 专业定位, 新教师如何进行人生设计 ·····	217
第二节	胸怀理想, 立志从教, 新教师职业规划如何拟定 不同阶段的目标·····	229

第三节	专业发展, 坚定信念, 新教师如何克服影响职业规划的诱惑·····	235
第四节	科研引领, 专业成长, 新教师如何提高课题研究能力·····	239
第五节	把握机遇, 平台展练, 新教师如何激发自身的成就动机·····	245
第六节	理论实践, 学习榜样, 新教师如何克服专业发展道路上的困难·····	250
第七节	行动研究, 教育叙事, 新教师如何撰写教育记录·····	257
第八节	教学研讨, 课堂实验, 新教师如何磨炼自身教学技能·····	266
第九节	专家引领, 同伴互助, 新教师如何提高自修反思能力·····	273
第十节	积淀痕迹, 专业成长, 新教师如何进行职业规划的坚定与操守·····	281
参考文献	·····	291
后记	·····	295

第一章



解决自身常见心理问题的招数

多少世纪以来，教师的地位崇高无比，“一日为师，终身为父”的观念在人们的头脑里根深蒂固，以致过去我们很少怀疑到教师的人格与身心健康问题。直到近些年来这个问题才引起人们的关注。教师也是人，既然是人，就会有各种各样心理失衡问题，特别是在社会巨变的时期，教师待遇低，工作繁重的情况下，更容易出现问题。

新上岗教师，面对新的工作环境、新的挑战，承受的心理压力可想而知，难免或多或少地有着某种程度的适应问题。如果这些问题不能及时有效地解决就会形成心理疾病。新教师一旦患有心理疾病，即使有再远大的理想和再多的潜能，也无法发挥出来，实现抱负。它对教育事业也非常不利，甚至还会对社会产生负面的影响。

第一节 教不得法，屡屡受挫， 新教师如何战胜自卑

新上岗的教师往往对自己缺乏一种正确的认识，在交往中缺乏自信，办事无胆量，畏首畏尾，随声附和，没有自己的主

新教师上岗180招

见，一遇到有错误的事情就以为是自己不好。这样导致他们失去交往的勇气和信心。而且，个人总是以他人为镜来认识自己，如果他人（特别是较有权威的人）对自己的评价过低，就会影响对自己的认识，从而过低评价自己，对自我形象不认同；或者是对自己能力产生怀疑，自己没有赢得别人尊重的本钱，于是产生了极强的失落感，原有的优越感一下子就变成自卑感。

一、问题呈现

吴老师，女，24岁，来自农村，学生时代的她，是同龄人中的佼佼者，成绩优异，自尊心强，参加工作2年，在与城里的教师相处中，发现自己“其实什么也不是”，人长得黑，不会打扮，不会娱乐，最重要的是，教不得法，考核课得分最低，校内外调考排名最后，学生也不把她放在眼里，当了一年的班主任，学校应家长强烈要求，取消了其班主任的资格，青春年少的她，每天灰头土脸，曾经满腔热忱的她面对领导、同事、学生、家长，说话的声音低八度。

二、问题分析

吴老师自卑心理的形成是个人“理想我”与“现实我”失调的结果，自卑的来源是社会因素、家庭教育、自身经历等多方面的综合作用。自尊心强的人在受挫后，自卑心理会更强烈。学生时代的她，因自身的努力，成为那时其所处圈子的核

心。参加工作后，所处环境发生了很大变化，她对自己将面临的挑战，估计不足。她仍将自己心中一直构建的“理想我”移植于全新的工作生活，希望自己能很快得到领导的认可，同事的欣赏，学生的亲近，家长的尊重，总之，尽善尽美。一旦遭遇挫折，自己在现实中的表现，达不到理想中的要求，“理想我”与“现实我”严重失调，就会感到心理紧张，产生“我不如人”的感觉，从而形成自卑心理。

三、解决招数

招数一：重新审视自己，找准定位

学生时代的辉煌已成为过去，作为教育战线的新手，要学的东西有很多，自己不是完美的女神，要允许自己失败，那些优秀的教师在教育生涯的开始也并不能立即得到领导的认可，同事的欣赏，学生的亲近，家长的尊重，而是靠自身的努力，从不受人关注到使人折服。所以刚参加工作的教师，就要知道当下的自己能做什么，能做到什么程度。

招数二：寻找失败原因，拜师学艺

教不得法，一定要究其原因，可以请同事听听自己的课，接受她们的建议，平时多交流，要不怕暴露自己的缺点，不行就是不行，在大家的帮助下成长起来不就“行”了吗？作为新教师，你即使把自己的弱点藏着掖着，经验丰富的同行也不会认为你行，最好拜个德艺双馨的教师为师，只要本着诚恳谦虚的态度，师傅定会竭尽全力地帮助你。

新教师上岗180招

招数三：转移比较视野，重建信心

尽力将比较的视野由别人转向自己，一个新上岗的教师是不能与教艺成熟教师相比的。当自我只想着与别人比较时，就永远会感到自卑，不如人；而当自我想着与自己比较时，才会感到自信，此时此刻，需要学会与自己相比，来维持自己的干劲。

第二节 初来乍到，知音难求， 新教师如何摆脱孤独

新教师刚到工作岗位，人生地不熟，常常会感到孤独无助。尤其是工作中遇到问题时，挫败感会加深这种孤独感。孤独是由个体感觉到社交不足或人际关系有缺陷时的一种主观心理体验，是令人痛苦的不愉快的负面情绪。孤独的人易感到愤怒、封闭、空虚和困窘。观察研究发现，孤独的人在人际交往情景中常常不能有效地控制自己的注意力，过分关注自己的情感体验和行为表现，在交往过程中对微小的线索过于敏感，对他人的行为和意图常加以歪曲或曲解，而且对自己或他人的评价都较消极。

孤独的人可能发展了一种不准确的人际关系标准和不切实际的社交期望，常感叹“没有人真正理解我”。同时又害怕与他人公开比较，将暴露自己的社交无能和失败，因而隐瞒自己不满意的情感或避免讨论社交问题，其结果是难以获取交往中的正常体验，造成感情上与他人的隔膜与疏离，进而越加感到孤独。

有孤独感的新教师行为表现主要有三：一是交往行为不

新教师上岗180招

当，社交技巧差；二是自我袒露方式易真诚极端；三是交往中表现得易羞怯、焦虑和退缩，交往信心不足。

一、问题呈现

刘老师，女，23岁，毕业后分到一所普通中学。学校中老年教师居多，刘老师总觉得与他们有代沟，性格内向的她，在校基本上只与学生讲话，常独来独往，很少与同事交流，上班一年，除同办公室的老师以外，学校其他老师几乎没跟她打过任何交道。同事们无论是谈工作，还是谈生活，她都害怕说错话，所以从不参与，遇到热情的同事的主动问询，她也总是三言两语地回应他人，便匆匆离去或埋头批改作业，给人很难接近的感觉。久而久之，大家也似乎忘记了她的存在，刘老师越来越觉得孤独。

二、问题分析

孤独就是在“我”与“他人”之间，“我”与环境之间缺乏沟通和了解时所出现的一种心态。新教师在新的工作岗位上，要适应的东西有很多，尤其是对新的人际关系，要有正确的认识。刘老师的新同事，年龄都长于她，刘老师就认为与他们很难有共同的话题，其实不然。从某种意义上讲，刘老师出现了自我认识过高或过低的偏差。她或是清高，对别人不屑一顾，认为别人根本不理解自己，不愿意倾吐内心的秘密；或是自卑，认为自己不如别人，缺乏信心，怕在交谈中说错话，不敢发表自己的见解，也不愿别人了解自己，怕被人看不起，进而产生了与

他人难以沟通和了解的感受，这便是孤独。

三、解决招数

招数一：主动与人打招呼，多一点微笑

人际交往的黄金法则是：你希望别人怎样对待你，你就怎样去对待别人。别人对你的态度实际上是你对待别人态度的一种反馈。在学校，见到同事，如果能主动迎上前，打个招呼，会拉近彼此间心灵的距离。不善交往、性格内向的人，刚开始打招呼，是会不习惯，不知说什么，那就微笑着说声：“老师，您好啊！”这就足够了，年长的同事会觉得你很有礼貌，年纪相仿的同事会认为你容易接近。时间长了，还可以在打招呼时“嘘寒问暖”，如：“今天，您的课多不多呀？”“嗓子好点没有呢？”“您今天穿的衣服蛮时髦咧！”主动的问候，能打破孤寂的人际氛围。

招数二：对别人的谈话感兴趣，多参加活动

当同事聊天时，即使插不上话，也不应表现出漠不关心的样子，否则会有拒人于千里之外的感觉。当你学会倾听，关注别人的兴趣，你就会接纳别人的想法，这也会引发自己的思考，自己有什么想法，可以参与交流。当同事间组织什么活动时，应积极参加，不要把自己束缚在狭小的圈子里，扩大交往的圈子，能活跃自己的情绪，使人变得愉快起来。

招数三：展现年轻人的活力，多帮助他人

新上岗教师的家庭负担比中、老年教师要轻一些，精力也

比中、老年教师旺盛些，所以，每天可以早点到校，打扫一下办公室，打好开水，为老师们创造良好的办公环境，同事们会打心眼里感激你。如果有老师外出听课换不开课，自己如果能帮忙，应主动帮忙顶课。温暖别人的心，也会温暖你自己。

第三节 急于求成，状况频发， 新教师如何克服急躁

新教师年轻气盛，工作中为表现自己的实力，易急于求成，当事与愿违时就易急躁。脾气急躁对自己健康不利，因为激动不安会引起体内儿茶酚胺类神经递质增多，交感神经活动亢进，结果心跳加快、血压增高、肌肉紧张。而且，脾气急躁对人际关系有损害，因为脾气急躁的人容易向别人发火，伤害别人的感情。结果使原有的友情完结，让人不愿接近。脾气急躁的人总以为自己一发火，就会使别人顺从自己的意愿，其实这是不真实的。如果有人表示顺从，不过是表面上怕您发怒，并不表明内心赞成您的看法。换句话说，脾气急躁、容易愤怒，并不能改变别人的想法，只会把别人推得更远。这样，只会使自己失去友谊和支持。另外，脾气急躁的教师急于求成，不作充分准备就行动，结果“拔苗助长”，常常和自己的愿望相反，使自己的行动遭到挫折，更增添挫败感。

一、问题呈现

伍老师，男，23岁，大学毕业后分配到某普通中学任初三毕业班政治老师兼班主任，对学生要求

新教师上岗180招

严格，没有多数新上岗教师的亲和力，主要是由于升学压力大，初三学生“蠢蠢欲动”，伍老师害怕其“上房揭瓦”，所以面对学生总板着一张脸。每当学生犯错，就厉声斥责，严加惩罚，以儆效尤，但收效甚微。伍老师在学习上抓得更紧，常加班加点给学生补课，但基础差的学生，常常是在他讲解了两三遍后都听不懂，伍老师一着急，就“拍案而起”，把学生骂得“狗血淋头”。所以，他即使为学生呕心沥血，学生也并不喜欢他，尤其男生对他相当反感，给他取了个绰号叫“咆哮帝”。

二、问题分析

伍老师是个“急性子”，急躁的产生与气质类型有关，胆汁质的人易急躁；还与个人后天生活环境有关，即受社会生活条件影响而造成的。个性急躁的人，对某件事兴趣一来，就马上动手去干，既无认真准备，又无周密计划，有时某项工作才开了个头，就急于见成效。特别是当遇到困难时，更是急得像热锅上的蚂蚁，恨不得来个“快刀斩乱麻”，易鲁莽冲动，盲目行动，往往事与愿违。伍老师，刚走上工作岗位，就被委以重任，担任毕业年级教师并兼任班主任，他当然希望自己在短时间里做出点成绩，让大家看到自己的实力，也对器重自己的领导有个交待。所以，伍老师在工作上积极奋进，不敢有丝毫懈怠，面对犯错的学生，他希望通过严厉的训斥、惩罚，让学生从中吸取教训，“痛改前非”；面对成绩落后的学生，他希望通过加班加点的补习，令学生茅塞顿开，成绩突飞猛进。但这