



大夏书系·教师专业发展

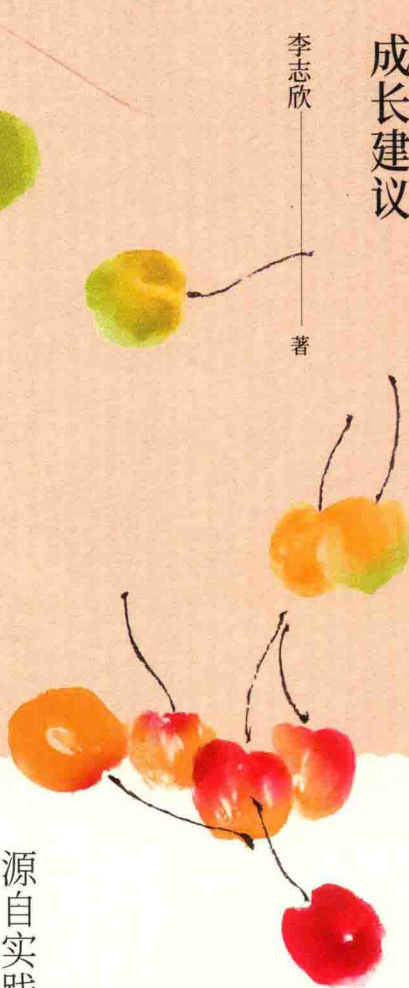
# 优秀教师 的自我 修炼

## 给青年教师的 成长建议

李志欣  
著

李志欣

著



从普通教师  
走向特级教师

从薄弱学校  
步入首都名校

源自实践的  
50条实用建议

自我  
助力一线教师的

倾情推荐

方心田 凌宗伟 卿素兰 王木春

华东师范大学出版社  
全国百佳图书出版单位

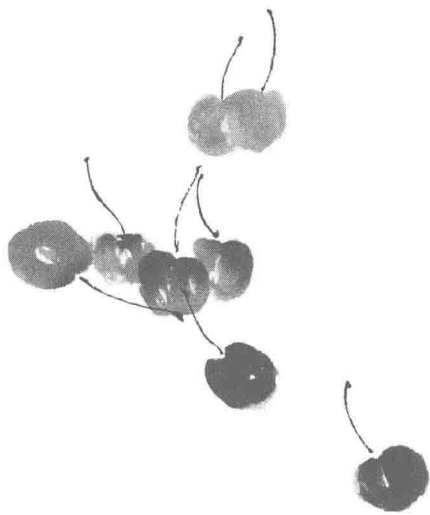


# 优秀教师的 自我修炼

给青年教师的  
成长建议

李志欣

著



大夏

大夏书系·教师专业发展



上海  
华东  
师大

华东师范大学出版社

ECNUP

全国百佳图书出版单位

## 图书在版编目 (CIP) 数据

优秀教师的自我修炼: 给青年教师的成长建议/李志欣著. —上海: 华东师范大学出版社, 2018

ISBN 978-7-5675-8258-3

I. ①优... II. ①李... III. ①青年教师—师资培养—研究 IV. ①G451

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 204676 号

大夏书系·教师专业发展

## 优秀教师的自我修炼

——给青年教师的成长建议

著 者 李志欣  
责任编辑 卢风保  
封面设计 奇文云海·设计顾问

出版发行 华东师范大学出版社  
社 址 上海市中山北路 3663 号 邮编 200062  
网 址 [www.ecnupress.com.cn](http://www.ecnupress.com.cn)  
电 话 021-60821666 行政传真 021-62572105  
客服电话 021-62865537  
邮购电话 021-62869887 地址 上海市中山北路 3663 号华东师范大学校内先锋路口  
网 店 <http://hdsdcbz.tmall.com>

印 刷 者 北京季蜂印刷有限公司  
开 本 700×1000 16 开  
插 页 1  
印 张 14.5  
字 数 215 千字  
版 次 2018 年 10 月第一版  
印 次 2018 年 10 月第一次  
印 数 6 100  
书 号 ISBN 978-7-5675-8258-3/G·11444  
定 价 39.80 元

出版人 王 焰

(如发现本版图书有印订质量问题, 请寄回本社市场部调换或电话 021-62865537 联系)

## 青年教师是学校变革的关键力量

新世纪以来的中国教育改革如火如荼，大到国家政策，小到一个教师的三尺讲台，到处都充满了改革的气息。大家似乎都在为中国教育的发展拼尽力气，而学校作为其中真正承上启下的改革场所，更是出现了一个又一个的改革典型。

尽管收获了很多经验，但我们的教育改革还是不尽如人意，真应了那句“革命尚未成功，同志仍需努力”的不断催人奋进的老话。

在制约中国教育改革的众多因素中，最重要的是人的问题。不管有多少想法，总是要人干的，如果没有足够的改革生力军，我们的改革肯定会举步维艰。所谓“理想很丰满，现实很骨感”。

我们当下的教师队伍，常见这几种形态：

老教师。这些教师确实已经沉淀了很多经验，这些宝贵的经验往往让他们在日常教育教学生活中应对自如。但正是这些经验，让他们也非常容易沉迷于“过去”，凡是不符合“过去经验”的就常常被固执和草率地划为“不行”“瞎搞”。这当然符合自然规律，人总是习惯在自己的经验圈圈里打转，能不断超越自我的人毕竟是少数。因此，改革肯定不应该是让老

教师做主力，而应该发挥他们的优势，让他们凭借自己的经验，做保驾护航的工作。

壮年教师。这是一群已经工作了一定时间的教师，他们往往职业倦怠感明显，年轻时的激情已经消失，年老时的不惑还没有到来，好像被定在了十字路口，既可以往左走，又可以往右走。那么到底往哪走呢？这个群体，拥有惊人的力量，但是却存在一定的迷茫。他们中的大多数需要被重新激发和唤醒，为教育的理想而奋斗。

最后一类是新教师、青年教师。他们充满了职业和人生的稚嫩，急需磨炼，但也充满了年轻的激情和改变世界的理想。他们急需有人给予引导和帮助，有师父“领进门”，有学校提供舞台。

特级教师李志欣校长的《优秀教师的自我修炼》就是这样一个“纸上的师父”。这是一本特别接地气儿的书，李志欣老师从乡村教师变为北京校长，从普通教师变为全国知名教师，想必心里充满了怎么做一名优秀教师的心得体会，而这些一步步走来的心得体会就汇聚成了这么一本沉甸甸的书。

这本书对于教师来说，可以踏踏实实地学习怎么去做一名优秀的教师，而对于学校管理者、校长来说，则可以像变魔术一样，变“手中无人”为“人手十足”——把青年教师这个学校变革的“最大变量”发动起来，把观望的中间教师变成往前走的中坚力量，把不愿做的老教师变成护航者。于是，学校变革就有了一支能征善战的队伍……

李老师的这本书从八个方面对优秀教师的“修炼”作出了总结：

(1) 如何缩短新手期。新手期其实也是危险期，因为如果培养不好，一不小心青年教师就成了“夹生饭”。年轻教师总是满怀信心，充满热情，认真备课、认真分析学情，根据学生的实际拟订教学计划，一丝不苟地实施教学内容。但是，他们也容易在教育教学中栽跟头。怎样让新手教师迅速地告别稚嫩，熟练地掌握优秀教师的基本技巧，这非常重要，因为“好的开始是成功的一半”！

(2) 如何快速提高教学能力。一个好的教师要对所教学科知识结构清

晰、认知完整，不仅要有很强的学生意识，关注学生的学习过程、学习障碍，还要懂得学生认知、心理、情感的发展规律……

(3) 如何保持融洽的师生关系。学生最重要的是要被唤醒和激励，无论在教师的育人管理还是课堂教学中，激励都有其特定的价值。有学者曾经说过：“教师是教育激励的主要实施者，他们是学生接触最多、对学生影响最大的教育者，因此，教师对学生的激励至关重要，必须引起高度重视。”随着社会信息化和价值的多元化发展，教师的教育激励已经成为时代发展的强烈诉求和推动学生成长的重要动力。在目前的教育认知中，激励已经不仅仅是一种外在的教育手段，更已成为教师人格的重要特质。

(4) 如何与学生家长合作。教育的大部分是言传身教，关键在家庭教育。如果能抓住家庭教育这根线，很多时候学校教育可以起到事半功倍的奇效。所以，作为一名教育者怎么去调动家长的力量，也就成了优秀教师的必备功课。苏霍姆林斯基就曾经说过：“教育的效果取决于学校和家庭教育影响的一致性，如果没有这种一致性，那么学校的教学和教育过程就像纸做的房子一样倒塌下来。”

(5) 如何突破成长瓶颈。教师发展总是有各种各样的阶段，有各种各样的困惑。青云直上的发展方式毕竟少见，大部分教师的发展属于螺旋式上升。我们要关注的是，让“原地打转”式的迷茫尽可能缩短，让成长发展的迷雾消散得更快。

(6) 如何提高教科研能力。对国家来说，科技是第一生产力。对教育来说，教科研就是第一推动力。没有“发动机”的教育很快就会沦为一潭死水、臭水。所以，我们如果不重视从最基层培养教科研习惯和精神，不让教师具备教科研能力，教育就不可能真正搞好。

(7) 如何处理好同事关系。朝夕相处的同事是重要的工作环境因子，人是群体动物，没有一个好的人际工作环境，好的工作状态也就无从谈起。因此，如何正确看待和处理好同事关系就变得非常重要了。

(8) 如何走上名师之路。干一行，爱一行。一个人既然选择了做教育，做教师，就要把这份工作做好，就要追求不断影响更多人，就要树立

不断自我超越的精神。

八个方面，几十个具体策略，我仍然想强调这是一本接地气儿的书。如果青年教师有机缘读到这一本书，一定是一种“美好的相遇”！

徐启建

《中国教育报·校长周刊》原主编

序 青年教师是学校变革的关键力量 / 001

第一章 如何缩短新手期

- 第一节 要认一个师父 / 003
- 第二节 主动订阅专业报刊与书籍 / 008
- 第三节 积极参加各级业务比赛活动 / 012
- 第四节 努力争取外出学习的机会 / 017
- 第五节 跟名师名家学做老师 / 022

第二章 如何快速提高教学能力

- 第一节 备课隐藏着提高教学质量的全部秘密 / 029
- 第二节 建构以问题为主体实现生命对话的教学 / 033
- 第三节 在自主课堂上用好自主学习 / 037
- 第四节 变革，教师教学生活的风向标 / 042
- 第五节 从单一目标走向“全局性理解” / 049



### 第三章 如何保持融洽的师生关系

- 第一节 学生犯错误不可怕 / 055
- 第二节 遭遇教育困境后, 观念要自觉重建 / 058
- 第三节 学生, 我心灵的照妖镜 / 062
- 第四节 等等“敬畏教育” / 066
- 第五节 回归学习者的内在生命运动 / 071

### 第四章 如何与学生家长合作

- 第一节 鼓励家长要有勇气与老师沟通 / 077
- 第二节 提醒家长冷静地与老师交流 / 081
- 第三节 建议家长与老师的观念要保持一致 / 085
- 第四节 为家长创造自我成长的环境 / 089
- 第五节 教师家长齐行动, 享受解决问题的乐趣 / 093

### 第五章 如何突破成长瓶颈

- 第一节 重新找回迷失的自己 / 099
- 第二节 “逼迫”我成长的人 / 104
- 第三节 经验变成果实现生命的蜕变 / 109
- 第四节 做一名成长中的中层干部 / 114
- 第五节 开拓教师“自专业”成长空间 / 119

## 第六章 如何提高教科研能力

- 第一节 读书与写作：教师生命运动的永恒轨迹 / 127
- 第二节 学校文化与教师研究相得益彰 / 133
- 第三节 提高自己的教科研能力离不开教研组团队文化 / 141
- 第四节 改革创新才有研究的灵感与机遇 / 148
- 第五节 步入自己研究的心灵之地 / 153

## 第七章 如何处理好同事关系

- 第一节 埋头苦干，虚心向学 / 165
- 第二节 超越功利，改善自我 / 170
- 第三节 心怀感恩，胸襟开阔 / 175
- 第四节 懂得宽容，敬畏他人 / 180
- 第五节 管好自己才能管好一切 / 184

## 第八章 如何走上名师之路

- 第一节 追求什么样的名师 / 191
- 第二节 学会知识管理 / 198
- 第三节 与什么样的人在一起很重要 / 202
- 第四节 为当教育家作准备 / 207
- 第五节 要有自己的教学主张与风格 / 213

## 后 记 成长是去寻找自己的可能 / 219

## 第一章

# 如何缩短新手期

### 自我修炼要点：

1. 要认一个师父
2. 主动订阅专业报刊与书籍
3. 积极参加各级业务比赛活动
4. 努力争取外出学习的机会
5. 跟名师名家学做老师

新手老师刚从大学毕业，满怀热情，有的是精力，大都谦虚好学、积极向上。但是，经过一段时期的具体实践，诸多苦恼会接踵而至，比如备课时不会设计教学目标和学习目标、对课程标准和教材重难点把握不准、问题设计缺乏思维深度、课堂上过多关注教学内容而来不及关注到每一个学生、不能做到依据学生暴露的问题而及时调整课堂、有些学生故意在课堂上捣乱而自己没有办法制止、不少学生总是拖拖拉拉完不成作业、检测成绩总比老教师教的班差、有些家长不信任自己的做法，等等。于是怀疑自己的能力，心情变得极度郁闷，心理压力变得极其巨大。此时，希望自己快速改变现状，能够有更好的方法来帮助自己缩短成长的时间，尽快成为一名相对成熟的合格教师的欲望日益强烈。

如果新手教师明白了专业成长初期的主要途径和主要标志，便可以明晰自己的成长发展方向，然后有的放矢地寻找适合自己的成长措施，而不至于在成长的道路上迷失方向，走了弯路，导致自己的一些付出很低效，甚至无效，延误了自己的成长速度。

说句实话，抓不住专业成长的关键期，会严重滞缓自身的发展。一个新手教师如果抓住了工作头三年的时间，会更容易步入优秀教师的行列，直至成为一名卓越型教师。

## 第一节 要认一个师父

进入学校开始工作后，学校的各种事情自己都不熟悉，如果仅靠自己努力，有时会走一些弯路，进步会慢一些。这时，你可以主动找一个平行班或同年级的有经验的骨干教师或老教师作为自己的成长伙伴。在征得这位老师的同意后，你们之间可以建立起师徒关系。这是学校没有“师带徒”活动的情况下，需要自己自觉去争取的。如果学校很重视对年轻人的培养，组织一些“师带徒”方面的活动，如“青蓝工程”“领雁工程”等，你必须珍惜这样的机会，珍惜与师父相伴的每一个日子。

对于新手教师来说，经常听课评课、积极上公开课、认真参加集体备课、与老教师多交流等方式，对自己的快速成长非常有利。我刚刚走上教师岗位时22岁，天天有事没事跟在师父的身后，主动帮助他干些活，如批阅作业、倒水、擦桌子、印试卷等，课余时间就与师父并肩行走在校园里互相交流。这时，师父会把自己失败的经历和成功的经验毫无保留地分享给我，他的鼓励化为我教学的勇气，他的经验不断地与我的实践相碰撞，督促我不断调整教与学的态度与方式。我还主动请求，希望先听师父的一节课，再上自己的课。同时，经常邀请师父听我的课，为我提出一些意见和建议。就这样一坚持就是一年，感觉自己进步飞快，尤其是感觉比其他新教师进步得快一些。

我跟着师父一起参加学校和上一级的各种活动，如集体备课、说课、评课、作业改革、读书论坛等，均感觉受益很大。师父也因有我这样一个勤快而好学的徒弟而感到骄傲，有时他会请我吃饭，让我与他的朋友一起交流，并会在学校领导面前介绍我的虚心向上和进步。我觉得这是对我的

最大奖赏，同事和领导对我的认可进一步激励了我快速成长的信念，我起早贪黑地在办公室里加班加点，不知疲倦地天天往班里跑，随时随处反复揣摩我的备课方案，努力改进自己的授课观念和方式，改善自己与学生的关系，思考越来越有深度，心里越来越亮堂。除前两三次自己的教学成绩不如其他教师好以外，之后的成绩与老教师不相上下。

如果你当班主任，最好再找一个骨干班主任做自己的班主任师父，跟着他学习班级管理的经验。对于新教师来说，管理课堂和学生是最重要也是最难的事情。一个教师有做班主任的经历，会更容易探寻到教育的本质和管理的学问，享受完整的教育幸福。

再说一下我做校长后，是怎样来关心和引领新手教师成长的，这也许会对大家有所启发。

暑假期间，我针对新教师安排了三次培训活动：前两次培训活动，各邀一位入职已经五六年的年轻教师现身说法，向新教师分享自己成长的经历和经验；第三次培训活动，安排学校干部和骨干教师，从学校文化、制度，到教学、课程、评价等方面进行全方位分享，以便于新教师尽快融入新团队，熟悉学校的办学理念，尽快进入角色。我也以自己的成长经历为例，跟新教师分享成长中的苦与乐，与他们交流自主成长的重要性，以及如何尽快走上快速专业成长的道路。

开学后，我为他们找到适合的一两个师父，并组织了隆重的拜师礼，要求他们与师父一起备课，听完师父的课再上自己的课，与师父共同参与一些有效的活动，如师父走进徒弟课堂、师徒共晒教学案、师徒同课异构、师徒同写教学反思等。学校会把师徒捆绑在一起进行评价。我还动员新手老师，组建一个学习共同体，我们起名为“未来教师成长联盟”，每两周汇聚一次，学习活动分三个板块：读书分享、共叙困惑、寻找策略。我请求部分干部或骨干教师参与其中，为他们解惑释难，以实现及时解决问题，共同分享学习的目的。

我把“未来教师成长联盟”的三年培养计划制订如下，目的是培养未来的“青年教师领袖”。

## “青年教师领袖”三年成长计划（2017—2020）行动方案

### 一、战略规划

1. 着眼于未来教育、未来学校和未来教师角色，致力于培养具备多元素养、领袖气质以及可持续发展能力的新型教师。

2. 从职业规划入手，引导和帮助青年教师走上自主的专业成长之路，成为善于运用理念、方法和工具的学习专家和学生成长设计师。

3. 结合学校发展规划，培育青年教师成长共同体、专业共同体，形成自主、自治的教师团队文化，为学校面向学习型组织的深度变革造就人才优势，并探索具体路径。

### 二、专家团队

（略）

### 三、目标与策略

#### （一）奠基阶段（2017.5—2018.5）

##### 1. 规划制订

目标：制订个人职业生涯规划，确立“青年教师领袖”共同体宣言。

操作：专家与团队成员一对一深度沟通一次，帮助个人进行SWOT分析、梳理发展思路，并制订个人三年成长规划；了解大家对于共同体建设的具体意见，集思广益，确立团队行动公约和宣言，所有成员签字后发布；帮助每个成员选定一位成长楷模或导师。

##### 2. 读书研讨

目标：培养专业阅读的兴趣和能力。

操作：在阅读教练的引导下，组建读书会，确立书单，制定读书公约和读书会流程，每个月读一本书、组织一次研讨交流；每本书配备一位阅读教练，借助微信交流群，形成常态化的互动交流；每个月的读书研讨会，阅读教练到场或线上参加。

##### 3. 写作训练

目标：培养教育写作的兴趣和能力。

操作：在写作教练的指导下，开展工作日志、读书笔记、教育叙事、教学设计或反思等方面的写作训练和交流，每学期编写一本作品集；每个

人每年至少在正式报刊或网站公开发表一篇作品；鼓励和引导个人或小组进行小课题研究，并撰写研究报告。

#### 4. 教学改进

目标：所有成员有意识地改进课堂教学，拿出新型课例。

操作：每个成员每学期上公开课一次，一名专家和若干团队成员听评课；每个学期进行一次课堂教学总结研讨，人人展示并发言，专家和成员点评。

### (二) 提升阶段（2018.5—2019.5）

#### 5. 项目管理

目标：个人或小组选取学校管理工作或教育教学的某个问题或任务，向学校申请立项。

操作：通过项目制的办法，鼓励青年教师锁定某个教育问题或承担某项工作任务，锻炼其作为项目负责人的策划、组织、协调以及解决问题的能力；学校根据项目开展情况和效果，予以适当支持和鼓励。

#### 6. 学术引领

目标：培养青年教师具备较好的学术思维和素养。

操作：鼓励和引导所有成员把日常工作和学术研究结合起来；每年组织一场学术年会，所有成员提交一份研究报告或学术论文，专家指导点评；推选优秀者作学术报告；组建青年教师学术委员会，在专家指引下，申报各级课题。

#### 7. 课程建设

目标：通过课程整合和开发，培育课程领导力。

操作：个人或小组确立一个课程目标，或针对某学科提出课程整合的思路和办法，或确立某个主题进行校本课程开发的构思和尝试；每个成员在实际操作中掌握课程整合或开发的大体原则和方法。

### (三) 成就阶段（2019.5—2020.5）

#### 8. 思想提升

目标：形成较为明确的教育主张，并能够系统阐述。

操作：总结形成个人的教育主张，能用一场演讲、一篇文章阐述自己



的教育主张，并且成功应对各种质疑。

#### 9. 交流拓展

目标：初步具备专家的实力和影响力。

操作：在集团或区域内形成一定的知名度；受邀或接受委派外出展示交流，到其他地区和学校指导某方面的工作。

#### 10. 资格获得

目标：通过答辩获得学校“青年教师领袖”称号。

操作：每年年底进行一次评估，自评和同伴评相结合。三年结束时，所有成员需参加导师团队的答辩，通过后授予“青年教师领袖”证书。

当然，这个培养计划看起来有一定的难度，但这正体现了学校引领新教师专业成长的决心，表示出对青年教师业务发展的关心，指明了教师快速高效成长的路径与策略。从这个培养计划看，学校正在为这些新教师搭建梯级式的成长平台，寻找更高层次和多种领域的师父。当然，在第一个三年里，如果有些目标达不到，可以继续循环参与活动，有针对性地提升。随着自己阅历的增加和交往面的拓宽，也可以自己去寻找高层次的师父，但这不是新手发展期最重要的事情。认师父当从身边的老师开始，千万不要好高骛远。