# 《新教师专业培养模式研究》方案

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2025-07-06

*第一篇：《新教师专业培养模式研究》方案区级课题《新教师专业培养模式研究》实 施 方 案课题组 二O一七年四月《新教师专业培养模式研究》实 施 方 案一、前言二、课题研究的背景三、课题研究的策略与内容四、课题研究的目标五、课题研究的思路和研...*

**第一篇：《新教师专业培养模式研究》方案**

区级课题《新教师专业培养模式研究》

实 施 方 案

课题组 二O一七年四月

《新教师专业培养模式研究》

实 施 方 案

一、前言

二、课题研究的背景

三、课题研究的策略与内容

四、课题研究的目标

五、课题研究的思路和研究的方法

六、课题研究的预期成果形式

七、课题研究的实施阶段与步骤

**第二篇：小学新教师专业成长发展模式探讨**

探讨学校教导处帮助新教师专业成长与发展的有效模式

顺德区伦教街道

羊额何显朝纪念小学 陈洁尚

一．引言

新教师往往被指是0-3年教龄的老师(Ge, 2025)。刚刚踏入教坛从教的最初3年，也往往被认为是新教师的“哺乳期”，也就是说，是他们专业成长与发展最关键的时期(Ge, 2025)。随着我校办学规模的不断扩大，到2025年，学校的办学规模将从原来的24个教学班增加到36个教学班，6年间将会有20名左右刚从师范学院新毕业的教师陆续加入我们的教师队伍。这批年轻教师将会占学校教师队伍的三分之一。新教师的成长不仅仅是在教师本身的层面的问题，而更多的是关系学校教学质量的稳定和发展的问题而亟待加强发展的力度。

与此同时，在过去4年我担当教导处副主任以及新教师的“师傅”或者“导师”的工作中，我见证过超过16名新入职教师的成长，听过超过200节新教师的课，期间，我发现新教师在刚刚步入教坛的第一年是工作压力最大的一年，并且往往伴有工作焦虑——在师范学院所学到的教学理论知识与教学现实之间的差距成为了他们的心中的一堵墙。同时，他们无法在紧张的教学工作之余找到他们心中关于教学工作、班级管理的一层层疑虑的答案，这很大程度上制约了他们在专业发展关键时期的成长。

因此，本文意在通过探讨作为学校教导处，对新教师专业成长和发展的有效的支持和帮助，以让一批批新教师能够顺利度过“哺乳期”并在教师专业上得到有效的成长和发展。

本文首先会就新教师在入职第一年所遇到的困难进行分析。然后，以教师专业发展的理论作为切入点，对新教师的专业发展的模式进行探讨。最后，我会根据本文的分析对新教师专业成长与发展的有效途径提出可行性的建议。二．新教师的在新入职时期的焦虑与困惑

新教师从专业师范学院毕业，刚刚接触到教学的实践，他们对教学实践充满新鲜感和陌生感。在学院的理论学习和在学校岗位的教学实际问题之间的差距冲击着他们教学思维。这段时期的新教师普遍觉得教学实践开展起来困难重重，无从入手。

1.从“学生”到“老师”的转变

首先，对于教坛的这批新鲜的血液来说，新入职第一年最大的挑战莫过于从“学生”到“老师”的过渡，也就是，从在师范学院里所学到的一套完整的教学理论到面对一张张鲜活的脸以及一节节真实的课堂的过渡。他们从书本里所得到的教学理论知识往往跟现实脱节(Farrell, 2025)。一项关于师范生到新教师过渡情况的调查(Russell 1988)显示，新教师们往往期望能把学堂里面学到的知识直接地运用到现实的课堂教学中去。但是当他们真正走上讲坛接触到学生和教学现实时，就发现理论知识并不能解决一切教学现实中所出现的问题。在理论知识与教学现实之间的距离成为了新教师入职第一年的最大的工作障碍以及焦虑(Schön 1983)。2.学校工作的独立性

另一方面，当新教师踏上教坛的那一刻开始，就担负起一名专业教师所承受的包括教学工作、班级管理、甚至班主任等工作在内职责。而且这些工作往往要求他们独立完成，这对于刚出道的新教师来说，不能不说是一个挑战。一项调查罗列了新入职教师所需要面临的15项挑战，包括教学工作、班级管理，撰写合适自己使用的个性化教案，学校所赋予的特殊任务等等(Fantilli and McDougall 2025)。罗素（1988)的调查也提及到，新教师工作第一年，各种各样的工作所造成的压力让他们很少能在工作之余有时间去回顾和思考自己的工作，同时，对于从“学生”到“老师”的身份上的适应也成为他们的工作挑战之一。根据以上的分析，“期望值与现实之间的差距”以及“在适应期内需要独立完成各项学校工作”成为了新教师工作第一年里最大的挑战和压力。如何让他们面对这些挑战的时候获得更多的帮助和相对减低工作压力以及提高工作效率，我们将会在下一部分进行探讨。三．新教师专业发展的诉求

了解教师的职业需要被视为教师专业发展的一个重要的起点。因此，在这部分，我们将共同探讨和分析新教师在“哺乳期”的专业发展诉求，而能够在发展这个模式的道路上对症下药。1.教师专业成长发展的主要因素

教师的专业知识是教师专业发展的一个重要组成部分，要发展专业的教师队伍，就必须从构建教师的专业知识入手。所谓的教师的专业发展，包括发展教师的专业知识、专业技能、专业态度和价值观以及自我的专业意识四部分。其中，教师的专业知识的认知主要来自于“学习知识”以及“经验知识”(Tarone and Allwright(2025)。也就是说，教师所为学生时期所学到的关于教学教育的理论知识以及作为教师的工作经验成为构成作为一名教师的价值观、工作信念和专业知识的重要因素。另外，教师的“自我专业意识”则被认为是有机的整合“专业知识”、“专业技能”、“专业态度”这三方面因素而让教师的专业成为一个系统的整体的主要因素(Freeman, 1989)。

根据以上的理论分析，“教师的自我专业意识”是教师专业发展中的一个不可或缺的重要因素，同时让一名新教师去懂得教学以及让他们专业迅速成长起来的关键因素(Richards, 1998)。而“反思”则成为了有效提高教师的“自我专业意识”的关键一环。什么是反思？反思是一个对工作经验进行过滤与思考的过程。这个过程能够促使教师对自己的教师行为和日常工作有一个更好更深入的认识(Richards and Farrell 2025)。它是一种引导教师通过所自己教学的行为的作为基础去收集思考的信息，并且回顾和思考这些信息让理论和实践的不断相互影响和作用中螺旋上升专业得到发展的途径(Bullough et al., 2025)。因此，“反思”也被视为新教师有效提高专业意识、教学实践能力的一个有效途径。2．新教师入职初期的职业需要

在分析过教师专业成长发展的主要因素之后，我们有了一个更加清晰的方向——那就是，“反思”可以作为一个让新教师的专业得到成长的一个有效途径。我们将会在这部分一起来深入了解新教师在入职初期的职业需要。（1）自我专业意识

在教师的专业发展中，对自己的专业知识，专业技能以及专业态度和价值观作为基础的自我评估的意识是一个非常重要的起点(Richards and Farrell 2025:34)。而“反思”则是影响和提升新教师自我专业意识的一个关键的因素。它是一个推动教师根据自身的特点有选择性地使用理论知识，而且能够更直接的联系我们在上一部分中提及过的学习知识”以及“经验知识”去建立起一个“理论”和“教学现实”形成有效的循环的途径。它让新教师在自身的专业成长发展中扮演一个更主动的角色，形成一定的专业发展意识。新教师的专业发展的自我意识一旦形成，将会对教师终身的专业发展都起着积极的影响和积极的推动作用(Calderhead 1998:9)。（2）全面的支持和帮助

有学者认为，新教师的专业发展是会收到教师所在的学校的文化氛围以及教师自身的价值观所影响的(Zeichner et al.1987, cited in Robert 1998:84)。作为新教师，他们在没有任何工作经验的情况下，需要像一名有经验的教师一样处理学校日常的各种教学工作，这对他们构成的不少的压力。因此，作为学校的教导处，要是能在课堂教学、班级管理、辅导特殊需要的学生等方面为新教师们提供不同的帮助和支持，能有效的减轻新教师的工作压力以及提高他们的工作效能。四．新教师专业成长与发展的可行性建议

我们在早前已经分析过，新教师在专业成长中最需要的是自我专业意识的提高以及全面的支持。因此，学校教导处在开展对新教师的入职帮助计划的时候，可以从这个角度去考虑进行规划。在本部分，我们会对新教师专业成长与发展提出可行性的建议，希望新教师能够通过“合作发展”和“自我发展”两个方面的结合，在专业素养方面得到最大化的提高。1.合作发展模式

合作发展是一种充分调动和运用工作中的人力资源让专业得到成长与发展的策略。新教师专业成长合作发展计划则通过科组、级组、导师、同伴等合作对象的帮助，让教师的专业在合作中得到充分的帮助和发展。在这里，我提供 “导师支持小组”和“同伴合作计划”这两种的途径实现“合作发展”(Richards and Farrell 2025)。（1）导师支持小组

“师徒制”是多个行业中的一个传统的专业发展模式。由有经验的“师傅”利用自己的经验指导“新手”的模式。导师指引计划是过去师徒结队发展方式的升华，这是用两位甚至更多的导师带领两位新教师共同发展的形式，让新教师根据自己的个性更好的融合小组内各位导师们的教学特长去让自己的教师实践能力得到提供。这有效避免了我们沿用多年的“师徒结对”的传统型发展模式中学习对象的单一的弊端，的让新教师的实践学习更加多元化(Richards and Farrell 2025)。

（2）同伴合作计划

同伴成长计划主要为新教师提供一个与新教师一起共同学习、共同进步的空间。让新教师通过同伴相互之间的听课、交流学习，并且在教具准备、撰写反思等方面互相帮助，让在同一起跑线的两个同伴互相帮助、互相促进以达到共同成长的目的。同伴成长计划倡导鼓励同伴之间每周互相听课，并在学习理论、撰写心得等工作上互相帮助、提醒与支持。这样，新教师学习的对象不仅仅局限于“经验型”的老师，也能从同伴的身上看到自己的影子以及别人的长处，同时有了相互支持的动力，推动了新教师学习的积极性。2.自我发展模式

新教师在得到工作中其他人的帮助的同时，也应该意识到，教师自己本身才是专业发展的主体。也就是说，专业要发展什么，有哪些具体的发展目标，专业发展中的优势和不足等方面都是教师自己本身最了解的问题（Richards and Farrell 2025)。因此，在推行“合作发展计划”的同时，我们也建议“两条腿 走路”——在教师中推行“自我发展模式”。在本部分，我会逐一分析“反思式教案”“自我听课”以及“新教师成长档案”的建立这三个“自我发展”的途径。（1）反思式教案

教学反思的撰写被视为是有效地对自我教学行为进行回顾和思考的途径(Richards and Farrell 2025。一般教学反思可以通过“教学随笔”、“教师日记”等形式实现。反思式教案是一种结合教案与课堂教学反思的形式，让新教师通过记录课堂上的真实情况，并对比教案计划与课堂实录之间的差距以调整下一步的教学构想。学校教导处可以在3年教龄以内的新教师中推行反思式教案，以帮助新教师对教案与真实课堂有更深刻的理解(Ho, 1995)。

反思式教案的具体操作为：把每页的教案分成左、右两半部分，左边作为备课教案的记录，而留右面的教案空间让教学在相应的教案设计部分记录下课堂上的实录或教后对该部分的想法，或者课堂重建构思等，通过对比设计和实录之间的差距调整下一课时或者同一节课另外一个班的教学策略(Ho, 1995)。

撰写反思式教案的好处是，它能促使新教师理清课堂教学上出现的问题，并通过此重建教师的教学设想，让新教师在“理论知识”与“课堂实践”中不断地形成思考的循环，让他们的教学实践能力不断地得到提升。另外，教案中的反思也为教师的宏观的整体教学计划与微观的每节课的教学中架起有效沟通的桥梁，新教师们可以通过不断的修改和调节教学设计去锻炼自己的教学技能，并能很好的调控整个学期的教学计划与每节课的教学环境的落实之间的平衡点(Ho, 1995)。最后值得提出的是，当现实中“支持合作”的伙伴因各种因素未能得以实现的情况下，反思式教案的实施就成为了新教师了解自己教学情况的一个很好的途径去帮助教师实现自我发现和自我思考。（2）自我听课

自我听课是一种能够让新教师通过声音、视频的录制回顾和评价自己的课堂教学行为，从而对自己的课堂教学有更深刻的理解的专业发展形式。这种内在的自我发展的形式的好处是让新教师充分掌握自我发展的自由，无需由其他人的参 与而更能反映一个真实的自我课堂(Richards and Farrell 2025)。学校倡导新教师每学期为自己录制3-5节的自我课堂录像，由学校提供摄录器材，并通过回放自己的教学实录，反思自己的教学行为。并把课堂录像收录在个人专业成长档案中，以见证自己的专业成长。

新教师自我听课是一种更贴近教师自身需要的专业发展途径。这种途径把教师专业发展的落实回归到教师自己本身。（3）新教师成长档案

学校教导处可以为新教师建立3年的专业成长档案。档案将收录新教师3年的教案、教学反思、学习笔记、导师评课记录、各种公开课、交流课以及自我听课的课堂录像、获奖证书、专业技术职称证书等资料。资料由新教师以及教师所在科组的科组长负责收集、整理、归档，每学期整理一次。此档案完善整理后将会成为新教师一生不可多得的财富(Richards and Farrell 2025)。五．总结

本文主要探讨了新教师在新入职时期的工作焦虑与疑惑，并且分析了他们的教师专业发展的需要。在此基础上，提出了针对新教师发展专业诉求的途径。

有调查表明，新教师在入职的第一年能够得到适当的支持和帮助，那么在日后的教学工作会表现得更自信(Darling-Hammond et al., 2025)。这让我们相信，给予新教师更多和更合适的支持和帮助对他们的一生的职业发展中有着重要的影响。“支持帮助”“意见反馈”以及“个人反思”被视为教师专业发展的3个不可或缺的重要因素。在教师专业发展策略上，合作发展和自我发展分别都有他们自己的长处和短处。合作发展能够充分利用工作环境中的人力资源以支持、帮助新教师的成长。另一方面，教师自身最了解自己的特长与弱点，因此也更清楚自身的专业发展需要。因此，本文通过结合两种不同的发展策略的长处，让新教师的专业发展得到所需要的3个因素的支持。共同促进新教师的专业成长，让新教师在自身成长和学校教学质量发展在共同达到双赢的目的。

六．参考文献

Bullough R.V., Young J.R., Hall K.M., Draper R.J.and Smith L.K.(2025)Cognitive complexity, the first year of teaching, and mentoring.Teaching and Teacher Education, 24, 1846–1858.Calderhead J.(1989).Refletive Teaching and Teacher Education.Teaching and Teacher Education, 5, 43-51 Darling H.L., Chung R.and Frelow F.(2025)Variation in teacher preparation: How well do different pathways prepare teachers to teach? Journal of Teacher Education, 53, 286–302 Fantilli R.D.and McDougall D.E.(2025)A study of novice teachers: Challenges and supports in the first years.Teaching and Teacher Education, 25, 814-825 Farrell T.S.C.(2025)Learning to teach English language during the first year:personal influences and challenges.Teaching and Teacher Education, 19, 95–111 Freeman D.(1989)Teacher Training, Development, and Decision Making: A Model of Teaching and Related Strategies for Language Teacher Education.TESOL QUARTERLY, 23, 27-45 Ge B.(2025).Novice EFL teacher development.Academic Exchange, 117-121 Ho B.(1995)Using lesson plan as a means of reflection.ELT Journal, 49, 66-71 Richards and Farrell(2025)Professional Development for Language Teachers，Cambridge: Cambridge University Press Robert J.(1998)Language Teacher Education, London, Arnold Russell T.(1988)From Pre-service Teacher Education to First Year Teaching: A Study of Theory and Practice, in Calderhead J.(Ed.)Teachers’ Professional Learning, The Falmer Press Schön D.(1983)the Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action, New York, Basic Books Smith K.(2025).Teacher educators’ expertise: what do novice teachers and teacher educators say? Teaching and Teacher Education, 21, 177–192 Tarone E.and Allwright(2025)Second Language Teacher Learning and Student Second Language Learning: Shaping the Knowledge Base in Tedick D.(Ed.), Second Language Teacher Education, London, Lawrence Erlbaum Associates Publishes

**第三篇：新教师培养**

职教中心机电系青年教师“一帮一”培养计划

一、指导思想

中青年教师是学校的主力军,是学校的希望所在,为全面提高我校教育教学质量，促进我校青年教师专业化成长。通过“一帮一”结对培训方式，关心青年教师的学习、生活和工作，激发他们的热情,凝聚人心。现结合我校实际，对青年教师作如下培训计划。

二、对指导老师的要求

1．原则上指导老师要有五年以上教龄，思想品德好、爱岗敬业、有进取心和团队合作精神。

2．必须有丰富的教育教学经验和专业知识。并在专业教学工作中成绩突出。

3．要指导新教师备课、教学反思、教学方法的合理运用，互相听课交流。

4．要积极参加学校开展的教育教学管理、专业知识等培训，获取最新的教育教学信息及专业知识，更好地指导新教师。

5．听新教师的课，每学期不少于8节。听课后要及时进行评价，肯定优点，指出缺点，提出改进意见。

三、对新教师的要求

1．要爱岗敬业、热爱学生，自我学习，充分利用学校教学设备，进行多媒体及理实一体化教学。

2．每周星期三教研室业务学习，要与教研室同事交流教学设想和教学方法。

3．要积极参加学校各项活动，加强与学生交流，掌握教育教学技巧。

4．加强与指导老师联系，虚心向老教师学习，掌握教学过程的各个环节：熟悉课程标准、教材、教学计划制订、备课、授课、作业评阅及学生学习评价、命题、了解学情、专业技能训练等。

5．一个学期听课不少于8节，每学期上交工作总结1篇。

6．积极参加学校开展的校本培训、专业课程开发与研究工作，能积极参加高中级工以上技能提高培训，能规范地进行技能操作，学会组织技能示范和学生技能指导。

指导老师与被帮带教师安排 青年教师“一帮一”结对安排表

北票市职教中心2025年3月1日

**第四篇：新教师培养**

2025花甸中学新教师培养计划

新教师是一个学校的新鲜血脉，是一个学校发展的后备力量。因此我们要重视对新教师的关怀和培养，帮助他们早日成为教育、教学的能手。

一、指导思想：

按照教育改革和学校发展总体要求，结合我校青年教师实际，紧紧围绕敬业态度、操守德行、学问修养、业务能力、管理水平等方面，全面提升青年教师的道德水平、学科素质、教学水平、教育科研能力，建设一支综合素质优良、具有创新精神的青年教师队伍。

二、培养对象：

教龄三年以内的教师以及调入本校未满2年的青年教师。（张美研、杨竣舒、乔鸿磊 宋晶 陈晓辰 管大权）

三、培养目标：

“一年合格，二年胜任，三年成熟”。三年内，使新教师能胜任学科教学工作。三年后，使青年教师具备较高的专业教学水平，能开展教科研工作，适应学校教育、教学发展的需要，成为学校的教育教学骨干力量。

四、具体措施：

（一）培养形式：

聘请本校骨干教师和优秀教师与新教师师徒结对，并签订师徒协议书，使新教师通过对师傅教学实践的观察、模仿和师傅的具体指导，不断掌握专业技能，提高能力和水平。

（二）培养内容和途径：

1、培养内容：教师职业道德规范、学科课程标准、学校各种规章制度、学校教育教学常规、学校考核方案、课堂教学评价、学校校本教研制度等等。

2、培养途径：师徒共同备课研究，互相听课、评课、交流教学经验，撰写心得及反思，提高教育教学能力。

（三）培养计划：

学期初指导教师根据新教师和学科特点，拟定切实可行的《新教师培养计划书》，新教师根据指导教师拟定的《新教师培养计划书》制定有利于自己成长的《新教师成长计划书》，学期结束，指导教师和新教师都要对自己本学期的培养、学习情况进行全面、客观的总结。

（四）培养过程：

加强教育教学常规培训。新教师在师傅的指导下，贯彻执行 “5个做法”：

1、经常把备课教案给师傅审核修改。

2、新教师每周记录一次教学心得和反思。

3、每一周师傅和新教师至少互听1节课，4、新教师每月撰写一篇阅读教育教学理论专著或学科教学杂志的读书笔记。

5、新教师在师傅指导下每一学期开一节教学汇报课。

五、考核管理

1．学校加强对师徒活动的管理，每月召开一次例会或深入师徒中了解情况。

2．建立新教师培养档案，认真做好活动的各项记录。3．每学期末，对新教师进行量化考核。考核合格的新教师可以转正，考核不合格的教师需延长一年试用期，参加下一年组织开展的新教师培训。

花甸中学 2025年3月3日

**第五篇：如何培养新教师**

如何培养新教师

“百年大计，教育为本”，教育大计，教师为本，教育是高度专业化的职业。“教书育人，为人师表”的工作性质决定了教师不是一般的人群，必须具有高度的职业道德，良好的职业情感，广博的文化知识，过硬的专业技能。上古文明，现代科学，天下奇门正道皆为教师广博于天下。唐代伟大的教育家也写到：“古之学者以师传道授业解惑惑而不从师，其惑不能解矣，其道不能悟，其心灵不能启”。可见，一名真正而名副其实的教师在一个国家社会文化，经济，政治，发展中的重要地位和作用。

作为学校，不仅仅是培养学生，促进学生发展的场合，更是培养教师、促进教师发展的场所，只要教师发展了，学生自然发展了，当然学校肯定就发展了，那么怎样来发展教师呢？

一、求真务实，强化教师所从事教育的思想和职业道德素质。学校领导经常在新教师中开展人生、理想专题讲座，用生动的事例，辩证的分析，真诚的交谈时他们知道。虽然教师行业非常清贫，在物质上更多的是奉献，就如人们常说的“春蚕到死丝方尽，蜡炬成灰泪始干”。但是，要有成就他人，献身自己的远大人生理想，要确立正确的世界观、价值观。必须讲究教师职业道德，树立全心全意为学生服务的思想，为人师表，敬业爱岗，甘守清贫，全身心投入教书育人的伟大事业的毕生理想。

二、关心生活，引领学习。

由学生走上工作岗位，“摇生一变”即成为一个真正意义的成人，又是一名人民教师在一个陌生的环境和人群里开始独立生活和工作。年轻又总会怕这怕那，作为学校主动经常帮助他们置好“锅碗瓢盆，柴米油酱”生活必需品，联系住处，使他们找到家的感觉，使他们觉得工作所在单位自然跟家庭一样，跟原来学习的学校一样，学校领导就是他们的父母，学校教师就是他们的亲人，不是一个孤立无援的人，世界哪里都充满了爱。其次，要使新教师明白：在学校学习的知识，远远不能满足我们的教学需要，如一部分专业知识要在教学实践中边教边学，在实践中学习，在学习中发展。新课程改革为教师提供了全新的挑战，面对新思想的学生，新理念的课改，新编排的教材，必须要加强新的教育理论学习，更新教学观念。第三，要帮助新教师树立现代课堂教学的全新理念，切实转变习以为常的教学形式和教学行为，让自己真正成为课堂教学的组织者，引导者，参与者和促进者。在教学方式上，主要以学生为主，突出自主、合作、探究的教学方式，关注体验的教学方式，提倡交流与合作学习。

三、发挥特长，激发教学思想，感受成功之乐。

在新教师走上工作岗位之前，学校对他的能力做全面了解和掌握，再实时安排他们的教学工工作，使他们在开始工作中尽量少遇困难或不遇困难，减少工作压力，从而激发教学热情，为终身从事教育事业打下一个思想基础。由于困难少，成功多。新教师的思想就更更充足，为他进一步专研教学任务，分析学生在今后的教育教学工作中建功立业加足了油，卯足了劲。第四，当新教师第一次走向新教室，新讲台时，校长最后亲自护送。在学生面前给新教师做放大性的介绍。给他们增添信心：为师生的友谊奠定基础，在学生心中树立新教师的良好形象。

四、对新教师加强校本培训，开展“青蓝”工程，结对子帮扶活动。

教师专业化的成长有三个途径：一是专业引领，二是同伴互借鉴，三是自我学习和反思。为了使新教师正确尽快成长起来，学校要经常让他们走出去听第一线教育专家教授，观摩优秀课堂教学，看名师课堂实录，领略专家风采，理解课改，转变观念，学习先进教育理念和教学技能。学校要有组织开展“青蓝”工程，结对子帮扶活动，充分发挥学校内部优秀教师作用，让他们与青年教师结对，让一位经验丰富的教师做指导教师，并将知道效果纳入指导教师的年终考核，这样在外因的促使和内因的需求作用下，双方就会主动协调配合，自动研究备课，相互听课，一起解决问题。另外就是开展集体备课，在集体备课中分别说出自己的思路，方法和建议，总结形成定案，再通过上课，评课，找出优缺点，再弥补，再上课。是新教师从中受益，在教学中少走弯路，更好更快的成长，有效的促进了新教师的成长。同时，教师的自我学习和反思是自我成长的核心。所以学校要经常引导新教师在平常的教育教学活动中，善于学习和思考，反省和解决教育教学中存在的问题。如果教师仅仅满足于获得的经验而不对经验加以思考，那么他们的发展将大受限制。反思也体现了教师的研究能力，表现在对自己的教育实践和周围发生的教育现象进行反思，善于从中发现问题，从而改进自己的工作，并形成了自己的经验。

五、加强新教师基本功培训，为课堂教学奠定坚实的基础。新教师往往缺乏教学所必备的基本功，如“三字一画一话”。二是如何说课和评课，因此，要使他们成为一名优秀的教师，学校必须加强五项基本功的培训。首先是“三字一画一话”培训（钢笔字、毛笔字、粉笔字、简笔画和普通话）。学校在举行教师校本培训师，专门开设“三字一画一话”的培训课程，规定每日完成一定量的“三字一画一话”的书写任务。开展教师讲话规定说普通话，经常性举行“三字一画一话”竞赛，在兴趣和智能中提高上述字面能力。其次要进行说课培训，说课有利于提高教学活动的实教，有利于提高教师备课的质量，有利于提高课堂教学的效率，有利于提高教师的自身素质，是衡量教师课前准备质量高低的主要标准。第三是对新教师进行评课培训。因为评课有利于促进教师转变教育思想，更新教育观念，调整课改新理念，有利于帮助和提高教师不断进行总结教学经验，形成教学风格，从而提高教育教学水平。

六、搭建展示平台，让新教师在激励中跨越式发展。“一个人不管他多么有能力如果没有展示和别人肯定的机会，这种能力一定不存在，二是衰退在改没有”反之，他会跨越式发展，乃至登峰造极。作为一名新教师，学校在培训 的基础上，给他们创造机会。让他们在实践中实现自我价值，一是在校内登上教研课、观摩课、示范课的讲台上，上之前，学校领导要帮助他们做好课前准备：从专研、教材、备课、课件准备等模拟场景，在场景中演练，直到得心应手，这样不但熟悉了过程，更主要是学会了如何安排和把握过程，在过程中来找到自信，然后送他们在学生和其他教者面前表演自己，从而感受到成功的喜悦和自信。第二是推他们在大江大浪中锻炼自己，学校领导争取机会让他们走出校门，与外地教师同台竞技，取长补短，与专家零距离接触，让他们自己感受到新思想，新理论，新方法的。第三是在学校其他活动中让这些新教师唱主角，如各种重大节日的文体活动。一是听他们的意见和建议，二是下任务要求他们写方案，扮角色，从中感受到学校领导对他们的信任和重视，用最大化去评价和肯定他们的成绩，然新教师在激励中跨越式发展。

七、校长应是新教师成长的指导者。

孔子说“其身正，不令而行；其身不正，虽令不从”。校长必须以自身的模范、行为为新教师做出示范和榜样，清正廉洁，作风正派，工作主动带头，身体力行，为他们 饱人生理想之路，就像大雁北非一路跟来，新教师专业成长在教学任务上校长要亲自抓，参与指导，深入教学第一线，了解教师教学能力和业务水平，找出差距，研究提升对策，通过参与备课，深入听课，指导性点评，专业讲座等形式，在教学观念，教学方法，现代教学手段的应用，如何备课，上课，批改作业，反思等方面，予以指导和要求，从而使新教师更新观念，改善教学方式，规范课堂教学，不断提升自身业务修养。

我们学校的办学思想是：“发展教师，发展学生，发展学校，发展文化”。而发展教师是学校的首要任务，新教师，既是学校的生力军，又是主力军。指导新教师的培养和发展，就是学校的可持续发展。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！