

基于岗位胜任力标准的中小学新教师实践情境培训模式

成果总结



一、成果背景与问题

为贯彻《中共北京市委教育工委、北京市教育委员会关于“十四五”时期北京市中小学干部教师培训工作方案》（京教工[2021]72号）文件精神以及《北京市中小学幼儿园新教师规范化培训指导方案》（京教人〔2022〕9号）的有关要求，将任教三年以内的教师纳入规范化培训范畴，规范培训课程内容与培训方式，按照教师专业标准和任教教龄设计培训方案。坚持教育理论与学科专业实践相结合，在优质教育资源与环境浸润中提升新教师专业素养。完善市、区、校三级各负其责的有效培训机制，聚焦提升中小学新任教师的岗位胜任力，使其“站位更高、技能更实、视野更宽”。然而，新教师群体存在诸多亟待解决的问题。

（一）如何促进新教师的角色转换？新教师在从学生或新手向专业教师转变的过程中，常常面临角色认同的困惑：对自身的职业认同模糊，难以快速融入学校文化，在教学中容易陷入自我怀疑，尤其是在面对学生管理、家长沟通等复杂情境时，缺乏足够的支持和引导。

（二）如何建构新教师可迁移的知能体系？新教师已掌握的教育教学理论与学科知识多停留在理论层面，难以支撑其在教学设计、课堂管理、学生评价等实践情境中有效解决问题，因此急需积累教学实践性知识，填补“理论知识”与“实践应用”中间的断层，形成适配多元教

学需求的可迁移知能体系。

（三）如何形成新教师专业发展的动力？传统的教师培训难以满足新教师专业发展需求：内容上重理论轻实践、重技能轻师德、重单点轻系统，造成“学用脱节”；形式上缺乏互动性与针对性，难以激发学习兴趣，满足个性化需求；培训主体单一，资源和平台受限；培训后缺少持续性专业支持和反馈机制，导致新教师专业发展缺少持续动力。这些问题严重制约了新教师的职业发展和教学质量的提升。

为了加强北京市中小学教师队伍建设，提升新任教师师德修养和教书育人能力，项目组研发基于岗位胜任力标准的中小学新教师实践情境培训模式，基于教育家精神浸润师德、情境嵌入认知重塑、知能持续发展的“三个支点”培训内容，设计“面向真实教学的微格训练”“贴合实践情境的课例打磨”“立足教学实践的教学改进”三类实践情境，开发“站上讲台一站稳讲台一站好讲台”的岗位胜任力三阶递进结构化课程体系。

二、主要做法与经验成果

（一）调研新教师需求，确定关键发展阶段

综合运用问卷调查、访谈、课堂观察等多种方法，全面深入剖析新教师在知识转化过程中的难点。与新教师直接交流，了解他们在教学设计、课堂教学中的困惑，观察其教学技能运用、师生互动方面的不足，为后续培训提供精准依据。通过对这些问题的深入分析，我们能够有针对性地设计培训内容，帮助新教师解决实际问题。

从知识转化的过程来看，新教师在实践情境中的认知发展过程可以划分为认识情境、认知冲突、解决冲突、反思总结四个阶段，经历了“清晰—困惑—清晰”的逐渐变化。最初的“清晰”只是表象，是新教师为了适应新的工作环境对学校、学生、教学绘制的初步画像，可以概括为感知适应。在开始教学工作以后，其先前的知识与实践情境之间不断产生认知冲突，也就是许多新教师所表达的“越来越困惑”，这就需要新教师通过与情境的互动影响，重新建构其先前知识，可以概括为冲突转化。而最终的“清晰”是在新教师经历了真实情境中的认知冲突、通过思考解决认知冲突后，在反思总结之中建构起学习者的元认知才达到的，可以概括为整合提升。

（二）研制岗位胜任力标准，设计进阶式培训目标

首先，梳理国内外新教师专业能力相关理论成果，明确中小学新任教师岗位胜任力是新入职教师适应职业身份转变、胜任教育教学工作所需能力的总和，奠定标准研制的理论基础。其次，采用覆盖北京市多区近 2000 名新教师及教研员的问卷调查，聚焦新教师在教学设计、课堂管理、学生指导等方面的能力短板；结合实地访谈与课堂观察，跟踪记录新教师日常教学行为与问题应对过程，精准识别新教师在职业适应、实践技能、专业认知等维度的核心需求，为标准研制提供现实依据。最后，经过多轮研讨与论证完善标准体系，依托新教师培训者研修班，组织高校专家、一线教研员及优秀教师，对岗位胜任力进行拆解，最终形成涵盖“思想政治、师德与价值观”“教学基本功与教学实践”“学生学习与身心发展”“班级管理与育德体验”“教育研究与生涯发展”5个维

度、10个核心能力项、30条具体能力指标的岗位胜任力标准，明确新教师需具备的师德践行能力、教学实践能力、班级管理能力等关键素养，为培训内容设计提供精准导向。

依据岗位胜任力标准与新教师三年成长周期的认知发展规律，分阶段设定进阶式培训目标。第一阶段以“站稳讲台”为核心，帮助新教师成长为基本合格教师；第二阶段以“夯实能力”为核心，培育合格教师；第三阶段以“形成专长”为核心，培养熟练教师。

（三）构建实践情境培训模式，形成三阶递进培训课程体系

以新教师岗位胜任力标准引领，研发教育家精神浸润师德、情境嵌入认知重塑、知能持续发展“三个支点”培训内容。以实践性知识生成机制为基础，依托“面向实践、贴合实践、立足实践”三类情境的组合运用，形成“感知适应—冲突转化—整合提升”三阶递进螺旋上升式课程体系，贯通新教师关键成长期，持续提升其岗位胜任力。

阶段一，站上讲台：感知适应

主要以面向真实教学的微格训练实践情境帮助新教师初步感知教学实践，实现从学生到教师的角色转变。聚焦新教师入职初期的适应需求，开设教育家精神与师德规范、学科教学知识与技能、班级管理等课程。

阶段二，站稳讲台：冲突转化

针对新教师教学实践困境，组合运用面向真实教学的微格训练、贴合实践情境的课例打磨的实践情境，市区校三级联动提供全过程专业支持，促进其在应对冲突中实现知能转化与师德提升。

阶段三，站好讲台：整合提升



到及时反馈与指导，提出改进建议；安排跟岗实习，使新教师全时段全方位了解教师职业与教学工作，沉浸式体验获取知识。

2. 开展有指导的教学实践

借助“师带徒”、教学竞赛等形式，为新教师提供实践机会与指导。在“师带徒”活动中，师傅给予新教师一对一的指导，帮助他们解决教学中的实际问题；“启航杯”新任教师教学风采展示活动则激发广大新教师的积极性，在精心准备教学设计、反复打磨教学环节的过程中，教学能力得到显著提升。

3. 以教学反思促教学提升

指导新教师对教学过程进行反思，从多维度审查知识应用。帮助新教师分析教学中的成功与不足之处，总结经验教训，促进知识的深度转化。组织新教师撰写教学反思日记，要求他们记录教学中的亮点和问题，并分析原因，提出改进措施；定期开展教学反思交流活动，让新教师分享自己的反思成果，互相学习借鉴。

三、创新与特点

（一）变革培训模式，建构学用融通的实践情境培训模式

针对传统培训“学用脱节”问题，遵循成人学习的情境性、问题导向性与自我导向性特点，组合三类实践情境，构建“讲—摩—练—赛—用”全链条学习过程。将岗位胜任力标准包含的核心知识（“讲”）与真实教学场景深度绑定，通过优质课观摩（“摩”）建立实践认知参照，借助微格教学、案例研讨（“练”）提供“做中学”的试错空间，以“启

航杯”竞赛（“赛”）激发自我提升动力，最终通过校本实践（“用”）实现知识迁移，帮助新教师在学用融通的培训中主动积累实践性知识，在“感知—体验—反思—应用”的循环中实现知能结构从“理论储备”向“实践胜任”的转化。

（二）更新培训理念，设计聚焦关键发展阶段的三阶递进培训课程

针对传统“应急式”入职培训周期短、混学科的局限，依据新教师入职三年成长轨迹，设计“感知适应—冲突转化—整合提升”三阶递进课程体系，构建关键发展阶段“全周期”赋能体系，助力新教师长效成长。“感知适应”阶段满足新教师角色转换、快速适应岗位的迫切需求；“冲突转化”阶段让新教师在解决教师实践真实问题的过程中深化认知；“整合提升”阶段借助“北京教师学习网”资源与课例研究，培养其主动探究能力。同时，课程体现学科特色，兼顾通用技能和学科深度，有效助力新教师岗位胜任力的“三个支点”教育家精神浸润师德、情境嵌入认知重塑、知能持续发展螺旋上升。

（三）整合培训资源，创建以岗位胜任力标准为轴心的三级联动培训机制

突破传统培训“单一主体推进”局限，构建以岗位胜任力标准为轴心的“市—区—校”三级联动机制，构建多维度支持生态。市级层面依托高校专家研制标准、研发课程，提供专业理论支撑；区级层面协调教研员、骨干教师组建导师团队，提供个性化指导和精准反馈；校级层面落实师徒结对与校本实践，提供巩固所学的“近场实践”环境。三级主体以标准统一目标、以课程贯通内容、以平台共享资源，形成“标准引

“领—区校落地—反馈优化”的良性循环，为新教师岗位胜任力提升提供系统保障。

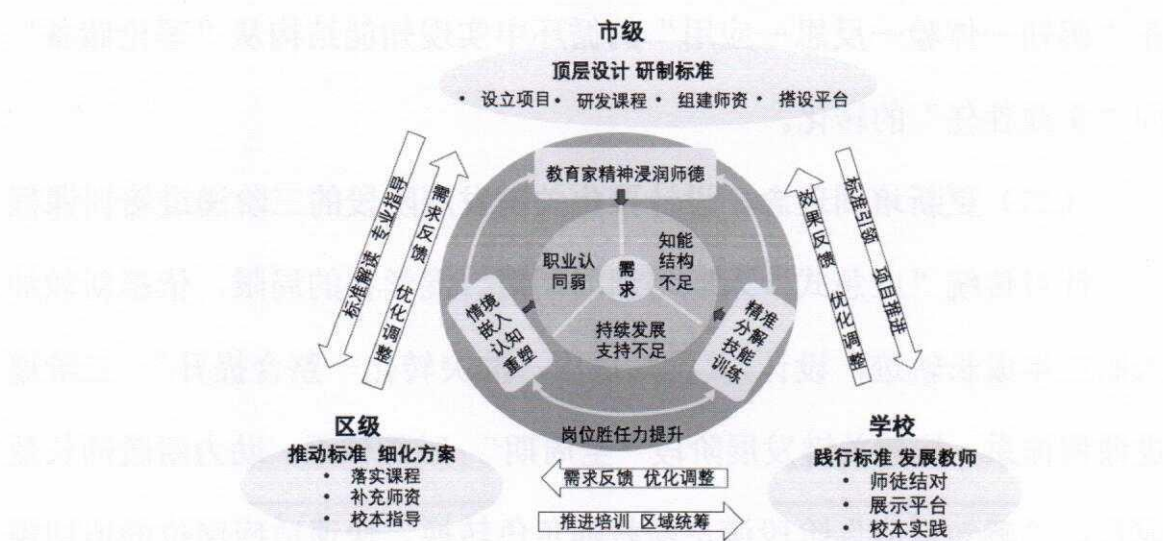


图2 以岗位胜任力标准为轴心的三级联动培训机制

四、应用推广效果

（一）参训人数多与满意度高

昌平区自2015年起，10年共培训5125人；怀柔区自2017年起，8年共培训1200人；延庆区2021年至2024年共培训560人，三地合计近7000人受益。问卷显示，89.52%的地区结合实际调整了该培训模式应用于当地培训，说明模式适配性强。

在对参与培训的整体满意度上，昌平年均满意度超98%，延庆达97%以上，问卷总体“非常满意”占67.85%，“比较满意”占28.01%，整体认可度高。

（二）新教师能力提升与专业发展

教学能力方面，调查问卷中矩阵题平均得分4.55，63.08%的参训新

教师认为培训“非常有帮助”，尤其在“理解把握课程标准”和“制定清晰可操作的教学目标”“学科核心素养理解”等方面成效显著。

专业成长方面，昌平 482 人参与“启航杯”教学风采展示，158 人获一等奖；在培训后获得了各类荣誉称号，区骨干占比 15.59%。

（三）模式辐射与改革推动

对该培训模式的推广认知上，27.26% 教师“非常了解”模式在多区推广，50.38%“有一定了解”，说明辐射范围广。研发《北京市中小学新教师岗位胜任力培训标准》（试行），起草《北京市中小学新教师规范化培训指导意见》（京教人〔2022〕9 号），对新教师培训制度化、规范化建设做出积极贡献。

（四）搭建“启航杯”风采展示平台

“启航杯”举办九年以来，已成为基础教育新教师培养和实训的重要品牌。通过新教师课堂教学展示和交流，搭建新教师互学互研平台，形成全市新教师研学共同体。九年来，共有 6409 名新教师获得了“启航杯”展示活动的奖项，北京教师学习网展出了 2061 节优秀获奖教师的课例供全市中小学教师学习观摩。

（五）理性思考与成果凝练

承担 2019 年北京市教育科学“十三五”规划年度优先关注课题《北京市中小幼新教师入职培养研究》，2023 年顺利结题鉴定为优秀；2019 年北京教育学院院级重大课题《新时代中小幼教师学习状况与策略研究》；2024 年北京市社科一般课题《北京市初中新手教师实践性知识生成策略的叙事研究》。

发表《新教师教学模仿的主要特征、关键内容与认知过程》《新教师实践情境学习：特征、困境及破解》《教材理解_新教师专业素养提升的必修课》《具身认知理论视域下的新教师培训实践创新》《完善新任教师专业发展支持体系》《新任教师专业发展：教师学习的视角》等多篇核心期刊学术论文。

出版1套各学科支撑培训课程的教材《站稳讲台：新手教师学科教学能力修炼》，被评选为中国教育新闻网2024年度“影响教师的100本书”；出版《教师教学技能培养系列教程》《新教师文体教学之路》《教师培训模式创新》等著作。

综上所述，基于标准的中小学新教师岗位胜任力实践情境培训模式有效解决了新教师专业发展中的关键问题，提升了新教师的综合素质和教学水平，取得了突出的实践成果与理论成果，在区域内产生了广泛而积极的影响，具有重要的推广价值。