

# 教师入职训练的国际经验与发展趋势

陈时见<sup>1</sup>, 杜静<sup>2</sup>

(1. 西南大学 教育学院, 重庆市 400715; 2. 河南大学 教育学院, 河南 开封 475001)

**摘要:**世界各国高度重视教师的入职训练,把入职训练视为教师教育的重要环节,形成了一些共同的经验,即强调以入职需求为导向的课程目标,以适应能力为中心的课程内容,以学校为本位的训练模式,教师入职训练课程也呈现出及时性、实用性和个体性的发展趋势。

**关键词:**教师教育;入职训练;国际教育

**中图分类号:**G40-059.3 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-9841(2009)03-0080-05

教师入职训练是专门为新任教师提供的,旨在帮助新教师熟悉教学工作、适应教师角色的在职教育,是教师职前培养和职后培训的中间环节,也是提高教师教学技能的重要途径。因此,世界各国都十分重视教师的入职教育,对教师入职训练的课程开发、课程设置、内容选择和实施模式给予了强调,并取得了丰富的经验。总结和 research 教师入职训练课程的国际经验和发展趋势,对于提高我们对教师入职教育的认识,改进教师入职训练课程,提高教师专业水平具有积极的意义。

## 一、教师入职训练的国际经验

为了促进新任教师的专业发展,一些国家从20世纪70年代就开始了教师入职教育的实践。开发科学的训练课程,设置合理的训练内容,选择适宜的训练方式,无疑是教师入职训练的关键,也是各国关注的焦点。虽然各国实施的情况不尽相同,但整体上呈现出一些共同的趋向。

### (一)以入职需求为导向的训练目标

新任教师在入职期有着特殊的职业处境。一方面,新任教师大多是年轻热情、充满朝气的大学毕业生,他们所面临的现实往往是对学校环境、教材内容、学生个性的陌生和对同事、备课、上课、学生管理、常规教学的不熟悉,他们所学的知识与技能与现实需求存在一定的差距;另一方面,教师职前阶段的学习多是以大学为中心的理论学习,对于

教学理论、课程教法等有一套书本的知识,这些知识走出学院的围墙,与真实的教学情境相联系时,常常会显得无力。因此,根据新任教师的实际境况,各国在教师入职训练目标的设定上充分考虑新任教师在这一时期的职业需求、现实境遇和可持续发展的专业发展,一是本着需求性原则,及时帮助新任教师应对理想与现实不相吻合的各种情况,指导教师迅速熟悉教材和学生,了解学校文化及教学的相关方面,二是本着实践性原则,帮助教师将理论与实践联系起来,学会把理论运用于实践,并在实践中通过反思和体悟得以提升。各国教师入职训练的课程目标,体现了以入职需求为导向的目标追求。

在美国,为初任教师提供支持 and 帮助,以减轻他们在过渡阶段可能遭遇的挫折,增强他们对工作的适应性,从而减少教师流失,稳定教师队伍,一直是教师入职课程最基本的目标。但是,随着专业化运动的发展,美国在80年代后也开始重视入职教育在促进教师专业发展中的作用。为此,美国教师教育协会(AACTF)专门对新教师掌握的知识做出了明确的规定,这些知识包括关于学习者学习的知识、关于课程与教学的知识、关于教育的基础知识、关于任教学科的知识 and 关于人文及研究的知识。英国教师入职训练的一个突出特点,是建立教师的“入职档案”(Career Entry Profile),学校根据“入职档案”制订训练计划,不仅及早设定目标,还对目标加以考察评定,目标中重视新任教师的教学

\* 收稿日期:2009-03-03

作者简介:陈时见(1964-),男,重庆梁平人,西南大学教育学院,教授,博士生导师,主要研究比较教育、高等教育、课程与教学论。

和学生的学习情况,使新任教师对自己和所教的学生保持很高的期望;认识专业成长目标与学生日常学习要求的关系,灵活应对入职训练中新任教师需求的快速变化和发展进度的起伏波动<sup>[1]</sup>。日本文部省要求新教师在入职训练期内必须接受指导教师的面授指导和“新任教师教育中心”的课程训练,其课程训练的目标为:通过指导教师对新任教师的现场指导,提高他们的学科教学技能,学会上课和管理,以培养新任教师的“实践指导能力和使命感”;通过“新任教师教育中心”的课程训练,扩大新任教师的知识面,加强对任教学科教材文本的研究和所教学生心理的研究;通过初任教师研修期间的学习、训练,判断新任教师是否适合任教,并确定如何对其进行后续培训;通过新任教师研修制度,实现政府对中小学教师全面状况的掌握和控制。

世界各国教师入职训练课程在目标的设定上,都非常重视教师在实际工作中的知识内化和技能提升。正如博拉姆(R. Bolam)指出,大部分新任教师极为关心他们教学工作处境的实际,而这种实际的適切性则是评价课程设置的尺度。因此,课程设置的主要目标应该是向新任教师提供实用的和符合个别需要的帮助,而且把重点放在课堂教学和学校中将要面临到的种种疑难问题和难以应付的局面。为此,他建议新任教师入职训练的课程目标应当体现在为新任教师提供种种必备的技能上,包括学科教学的技能、一般教学工作和班级工作的技能、与同事交往的技能、学校的工作程序、地方教育当局的工作程序以及教师的人格要求<sup>[2]</sup>。卡蒙斯基和利德奥(Kormanski & Rideout)在对大多数入职计划进行分析的基础上提出,入职训练课程大多涵盖了四大核心目标:即促进有效教学、发展有效解决问题的能力、留住有潜力的好教师、确保有利的专业社会化过程<sup>[3]</sup>。

## (二)以适应力为中心的训练内容

新教师入职后,面临的主要问题是新环境、新岗位的适应问题,入职训练课程就是为了帮助新教师走向教学工作岗位后较快适应新的环境和工作要求,承担起新的责任。从课程内容上看,主要包括学校文化、相关制度、专业价值和业务能力等方面。

入职训练课程要善于利用优秀的学校文化对新任教师进行教育,使教师从入职之初就融入正面的文化之中。学校文化包括要让新教师了解学校的历史、办学理念、校风校纪、发展目标和近期计划等,使新任教师从入校之日,就有一个明晰的认识:学校提倡什么,反对什么,应以什么样的精神面貌

投入工作,以什么样的工作态度对待学生,以及怎样做才能够成为一名优秀教师,以哪类教师为榜样才能得到广大教师和学生的认可,等等。学校的文化场域对于新任教师是一种无形的力量和潜在的教育因素,这种潜移默化的作用有时比有形的课程更加有力。

新任教师在入校之初对学校所有的规章制度非常陌生,因而要通过入职课程的培训让新任教师了解他们最关心的以及必须了解的规章制度,例如考勤制度、请假制度、奖惩制度、薪酬福利制度、考核制度、职称评定制度、晋升制度、岗位责任制度、教师行为规范等等,使新任教师在工作中有章可循,以增强新任教师不仅对工作环境而且对工作要求的适应性。同时,专业思想的教育在教师入职训练课程中是一项主要的培训内容,主要涉及对入职教师的价值观、教师道德、职业理想、角色心理、行为规范、人际关系、工作满意度、组织承诺、不同主体的利益关系的处理以及教学行为方式等内容和项目的培训。

新任教师虽然在大学里已经学习了相关的知识,但结合教育教学实践进行有效的知识运用却是另一回事。因此,各国都非常重视对新任教师的业务知识和技能培训。这部分训练课程主要由知识培训课程和技能培训课程组成。知识培训课程是对理论知识的学习或认知能力的培训,主要包括普通文化知识、学科专业知识以及教育理论知识。这部分知识是奠定教师综合素质的基本知识,一般来讲,应该是职前教育课程培训的重要内容,在入职训练课程中仅仅根据需要进行进一步的梳理和重点内容的培训。技能培训是教师入职培训课程的重头戏,也是入职培训的核心内容。教学技能包括基本教学技能和综合教学技能。基本教学技能是构成综合教学技能的结构材料,是入职教师培训课程中首先要掌握的技能。综合教学技能是由若干基本教学技能作为要素构成的,一般是适用于某种特定的教学任务,指向某种特定的教学目标,不具备普遍的适用性。两种技能都是教师应该必备的技能,但是,作为新任教师在入职期间最需要进行训练的还是综合教学技能即备课、上课、作业、辅导等技能训练。因此,技能课程训练的主要内容是帮助教师减少教学过程中的无效行为,尽快熟悉基本的教学常规,提高教师的课堂控制能力、学生管理能力以及应对突发事件的能力。

## (三)以学校为本位的训练模式

由于入职训练的取向不同,产生了满足不同取

向的多种培训模式,主要有资深教师指导和集中训练等多种模式。这些模式整体上体现了以学校为本位的训练模式。

以学校为本位的训练模式就是以教师所在的中小学校为中心,“基于学校、为了学校和在学校中”开展的新教师培训模式,其目的是紧紧围绕学校的实际情况在中小学内部对新任教师进行专业训练。校本培训的优点在于,从学校的情况出发,在学校的教学中进行学习和培训,便于新教师迅速熟悉学校的教学情况,解决实际的教学问题。

日本从1988年开始,规定所有中小学的新任教师必须接受一年的校本培训。韩国目前也有近1/3的新任教师参加校本培训计划。美国一些州利用教师专业发展学校(PDS)对新教师进行培训。美国教育部也认定,PDS是新教师入职培训计划的途径,是教师专业发展的重要途径。1989年和1990年英国相继实施了“试用教师培训方案”(Licensed Teacher Scheme)和“契约教师培训方案”(Articled Teacher Scheme),这两个方案的重点就是对新教师实施在中小学实际教学的培训,充分体现了校本培训的特点。

资深教师长期工作在学校教学的第一线,有着丰富的教学经验,对学校文化、学生情况以及课程文本都非常熟悉。而新任教师在入职期急于了解学校、了解学生,融入学校文化和教师集体。这一时期,新教师比较乐于接受资深教师的指导和帮助。资深教师指导模式,一方面,有效地发挥了老教师经验丰富的优势;另一方面,也迎合了新教师渴望得到其他教师认可、接纳的心态。因此,许多国家都采用资深教师的传、帮、带对新任教师进行入职训练的模式。如英国,19世纪末20世纪初就开始采用“学徒制”或“导生制”的培训模式。实际上,从某种意义上讲,这种模式就是资深教师指导模式的雏形。目前,英国公立学校的教师由地方当局聘任,私立学校的教师由各校自己聘任,但都需要从具有教师资格证书和从教愿望的人选当中选择,被录用的教师要经过一年的见习期或称为候补期。因特殊原因无法聘用持有合格证书的人员,必须经过两年的见习期。在见习期中,新教师一面从事教学工作,在教学场景中学习、体会;一面接受资深教师的教学指导,并且规定接受指导训练的时间要超过新教师工作量的25%。此外,这种模式在欧亚等国也都较为普遍,美国、日本、俄罗斯等国也都采用在教师入职训练期间,减少工作量,并由资深教师通过传、帮、带进行入职训练。

集中训练模式也是许多国家常用的教师入职训练的方法。这种模式规范、正式,有一定的计划性和组织性,并且时间容易得到保障。它可以通过课程向教师提供最直接、最稳定的教育。如以色列的教师入职培训是由教育学院或高等教育实施的,由专门的指导教师进行时间不等的课程讲授或训练。日本新任教师的入职训练不仅是大学和学院提供给初任教师的培训课程,而且还有教育委员会和学校提供的导引培训和职业经验培训。在日本“新任教师进修制度”中规定,新任教师上岗必须进修一年。在进修期间,首先对新教师进行为期20天左右的集中学习,接着接受不少于70天的课堂教学指导,其中一半以上时间为集中学习进修。一年期满后,通过讲评才能转为正式教师<sup>[4]162</sup>。英国各地方当局对新教师入职培训的方式不同,英格兰东部的诺福克郡采用的就是集中训练模式,该地方当局从1991年起每年为当地约150名新任中小学教师开设为期1年的入职培训课程。

## 二、教师入职训练的发展趋势

近30多年来,教师入职训练的理论和实践在世界各国得到了普遍的重视和蓬勃的发展,并在彰显各国教师教育差异的基础上,呈现出共同的发展趋势。

### (一)强调教师入职训练的及时性

教师入职训练的及时性,即抓住教师入职的关键期进行培训。入职时期是新教师一生从事教育教学的开端,在这一时期若能接受良好的职业培训,不仅影响着教师角色的顺利转变,还关系到教师的职业态度和今后的专业发展。国外大量的事实表明,“开始”对事件的发展起着重要的作用。一个教师头几年的教学实践对他今后能够成就的效能水平有重要影响,对支配他以后40多年的教学生涯的教学态度有重要影响,而且决定他能否在教学领域持续教下去。正因如此,各国的教师入职训练都在教师入职之初的时间中进行,紧紧地抓住刚刚入职时期新教师的心理特点和实际需要及时、適切地进行课程训练。

教师入职训练的时间究竟应该多长,目前还没有确切的定论。从各国对入职训练课程的要求来看,一般有四个时间段:半年、1年、1~2年、3年。如,德国的教师预备期时间为1年半。不过,较多的国家更倾向于入职期定为1年。法国、英国等入职期也都是1年时间,日本从1989年“初任教师研修制度”颁布以后,也将入职期的时间由半年改为

1年。凡克(VONK)认为,新教师的专业发展在第一年可分为两个阶段:(1)入门期:出现的问题多是微观问题,如学习材料的内容、教学活动的组织、学生控制、与个别学生的关系、学生的学习动机及参与问题。(2)成长期:出现的问题多是与同事、管理人员和家长的交往上。因此,他建议教师应努力接受自身的专业角色<sup>[4]150</sup>。实际上,适应期的时间长短与教师的能力、经验和个性特征有密切的关系,有些教师通过1年的时间就能适应教学,有些教师可能会需要2~3年,甚至更长的时间。

## (二)突出教师入职训练的实用性

将新教师入职教育视为教师职前教育的简单延长并不能解决新教师所面临的问题。国外大量的调查表明,教师职前教育最大的问题就是所学理论与中小学实践脱节。职前阶段主要是学习理论知识,而且是在相对封闭的课堂里,通过教师讲授和书本学习的间接经验。学生对实际教学体验不多,即使安排有实习,也是实习时间较短,并有指导教师、班主任或“临床教授”等亲自“坐镇”,实习生主要精力放在备课上,对课堂管理或学生管理缺乏认识。新教师走上工作岗位后面临的最大挑战就是课堂上所学的知识在实践中缺乏实用性。伯登(Burden P. R.)曾对新任教师的描述是:有限的关于教学活动的知识,有限的教学环境的知识,符合教师宛如权威的比喻,课程与教学的学科中心取向,有限的专业领悟和理解力,感到变幻莫测、疑惑和不安全,不愿意尝试新的教学方法<sup>[5]</sup>。

1962年美国进行了一次成人学习活动的大规模普查,其结论是:“成人学习者重视的是所学知识的实用性而不是学术性;他们重视应用而不注重理论,注重技能而不注重知识或信息。在记录下来的学习活动中,有利于搞好日常工作和任务的教材占大部分。”<sup>[6]</sup>教师入职训练课程中学以致用的原则应该是新任教师的目标追求。实际上,从入职课程的目的、内容和实施的现状来看,教师入职训练课程也正是本着实用性的目标开发和设置的。为了使入职训练课程更加实用、利于教师迅速进入角色,许多国家的入职训练课程在开发和设置时,常常要从教师和工作需要出发,围绕着教师经常遇到的问题有针对性地选择培训内容和方法,使新任教师真正地体会到入职训练对其个人和工作的帮助。可以说,教师入职训练的实用性是世界各国入职课程关注的重心。

## (三)彰显教师入职训练的个体性

国际教师入职训练课程的一个趋势就是关注

教师的个体差异,彰显教师的个性特征。正如马克泽利(Marczely,1996)所说:“教师的差异,不仅仅表现在他们为自己确立的专业目标上,而且表现在他们的学习方式、发展阶段、思想意识和能力方面。”<sup>[7]</sup>新任教师生活在不同的环境,来源于不同的学校,有着自己独特的性格特征,这些不同的个体差异在于学校情境“相遇”的过程中,必然会有不同的内心体验和行为变化。教师入职训练在课程的设置和内容选择方面,不仅要关注新任教师的整体提高,更要关注他们的个性差异。

一方面,教学就是“即席创作”。教师职业的特殊性体现在劳动对象的差异性和劳动方式的个体性。教师的劳动本身就是一种创造,他要根据不同的教学对象,不同的教学条件和教学场景组织教学,设计课程,编排和选取知识。后现代主义认为,课程知识具有多元化和境遇化的特质,教师对知识和文本的领悟也具有“前见性”和“重构性”的特点。就是说,“在课程实施中,师生所处的时代与文化脉络、家庭背景、已有经验以及他们对课程文本的先行判断与假设构成了理解的‘前结构’。他们的诠释不仅起始于这一结构,其结论也蕴涵在这一结构之中,由此形成了一种循环。这意味着我们不仅永远不能摆脱我们的历史与文化情境,甚至也无法摆脱认识者自身的兴趣、经验与价值观的影响。它们会不可避免地反映在诠释性知识中。因此,这种知识不是价值无涉的,也不会放之于四海而皆准,而是富有浓郁的个人背景、经验以及境域色彩”。因为课程实施是以教师和学生的个体经验为前提的,所以,对新任教师的训练不能机械地依循课程安排和学科体系简单传授,必须关照新任教师的理解以及学生的现实。“为创造而教”已经成为当今世界教育的时尚话语。

另一方面,尊重个性差异是成人教育的必然要求。成人的学习是以问题为中心,而不是以教材为中心。也就是说,成人的学习更多地依赖于自我指导、自身经验以及个体需求。因此,新任教师已经从学生期关注未来知识的运用转变为即刻知识的运用,并在课程的学习和训练中更加重视自己的经验积累与学习意愿,自我指导、自我意识在训练中更加凸现。正缘于此,世界各国在教师入职训练课程模式的选取上,已经突破了仅仅局限于课堂教学、集中训练的范式,走向了更加开放、多元的课程训练;并在课程开发上,依循新任教师的个体差异构建适应学生个性发展的课程体系,努力使每个人的个性得到充分而自由的发展。日本的教师研修,

在教师集中训练的基础上,把同县市、同学校的新教师聚集在一起,由老教师带领,围绕着新教师经常遇到的问题或通过师范学校的参观进行交流、讨论,共享经验,相互反思;澳大利亚很多州根据教师的需要为新任教师开设形式灵活的小型培训课程,包括小型讲座、分析课、做设计等,并利用这种形式把新教师集中在一起,就一个或多个专题进行讨论、学习;英国以校为本的培训方式对新教师进行培训,采用“问题立项,指导教师引领;集体讨论,同伴互助;总结反思,螺旋推进”的方法,积极引导新任教师通过问题研究、讨论反思等,养成自觉学习,自我反省以及善于借鉴,勇于实践的良好品性;美国依靠教师专业发展学校,为新任教师提供一个宽松融洽、积极思考的研讨氛围,使新教师在借鉴、学习老教师,研讨、反思自身经验的基础上得到个性的发挥。此外,各国的入职训练都注重为新教师配备资深教师作为指导教师。这种训练模式已经使培训教师退出了“独舞”的中心角色,指导教师和

新教师一同始终以一种参与者的身份卷入教学实践,在实践的舞台上,新教师能够以其独特的教学风格展开教学,指导教师也可以依据他们的个性有的放矢地进行指导和帮助。

#### 参考文献:

- [1] 姜娜,许明. 教师专业成长的重要途径——英国新教师入职培训制度概述[J]. 教育科学,2002(8):56.
- [2] 胡森主编. 国际教育百科全书:第5卷[M]. 贵州:贵州教育出版社,1990:10.
- [3] 陈美玉. 教师专业学习与发展[M]. 台北:台大书苑有限公司,1994:233-234.
- [4] 刘捷. 专业化:挑战21世纪的教师[M]. 北京:教育科学出版社,2005:162.
- [5] 叶澜. 教师角色与教师发展新探[M]. 北京:教育科学出版社,2001:292.
- [6] (美)达肯沃尔德·梅里安. 成人教育——实践的基础[M]. 北京:教育科学出版社,1986:165.
- [7] M. Clement, B. Enz and G. Pawlas. The Apprentice Teacher[G]. Corwin Press Inc., 2000: 36.

责任编辑 曹莉

## On International Experiences and Future Trends of Apprentice Teacher's Training Courses

CHEN Shi-jian<sup>1</sup>, DU Jing<sup>2</sup>

(1. School of Education, Southwest University, Chongqing 400715, China;

2. School of Education, Henan University, Kaifeng 475001, China)

**Abstract:** Apprentice teachers' training is considered as an important way of teachers' professional improvement. Therefore, nearly all the countries make great efforts to carry out apprentice teachers' training courses and have gained some common experiences. They set up the objectives based on professional requirements, selected course contents based on career adaptation, and formed training models based on schools. During these years, apprentice teachers' training courses have been changing and have orientations of prompt training, practical contents and individual ways.

**Key words:** teacher education; apprentice teacher training; international education