

通大教育文库

新任教师支持体系 建设研究

张建平 著



南京大学出版社

南通大学博士科研启动基金项目：初任教师入职支持与专业发展研究

通大教育文库

初任教师支持体系 建设研究

张建平 著



南京大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

初任教师支持体系建设研究 / 张建平著. — 南京:
南京大学出版社, 2015.12

(通大教育文库)

ISBN 978 - 7 - 305 - 14579 - 7

I. ①初… II. ①张… III. ①师资培训—研究 IV.
①G451.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 310068 号

出版发行 南京大学出版社

社 址 南京市汉口路 22 号

邮 编 210093

出 版 人 金鑫荣

丛 书 名 通大教育文库

书 名 初任教师支持体系建设研究

著 者 张建平

责任编辑 钱梦菊 王抗战 编辑热线 025 - 83596997

照 排 南京紫藤制版印务中心

印 刷 扬州市江扬印务有限公司

开 本 880×1230 1/32 印张 10.25 字数 240 千

版 次 2015 年 12 月第 1 版 2015 年 12 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 305 - 14579 - 7

定 价 32.00 元

网址: <http://www.njupco.com>

官方微博: <http://weibo.com/njupco>

官方微信号: njupress

销售咨询热线: (025)83594756

* 版权所有, 侵权必究

* 凡购买南大版图书, 如有印装质量问题, 请与所购
图书销售部门联系调换

序 言

自1963年美国教育家科南特(James B. Conant)发表了《美国师范教育》的报告书以来,初任教师的入职支持开始受到关注。1972年,詹姆斯·波特(James Porter)发表了著名的《詹姆斯报告》,首次提出教师教育的三个连续阶段,将入职教育引入教师教育系统。《詹姆斯报告》提出:“新教师在学校工作中的第一年间要减少其工作负担,每周要匀出五分之一的时间到指定的教师训练中心机构从事实际教学研究与进修,还应得到一专门任命的专业指导教师的支持和指导。”入职支持在当今“教师专业发展”和“追求教育公平与质量”中的重要性已经越来越显著。人们唯一不确定的是,如何才能更有效地提供入职支持,促进初任教师的实质性发展。

就我国而言,长期以来对初任教师的入职支持主要是“青蓝工程”、师徒结对,这对发挥老教师的示范作用,加强对初任教师的专业引领确实起到很重要的作用。然而,在现有的支持中还存在不少的问题,如在认识层面上,许多老师认为初任教师成长是初任教师自己的事情,是个人行为,也有的认为任职学校有不可推卸的责任,因此,任职学校和初任教师是关键;在实践层面上,主要是围绕初任教师的专业发展,即课堂教学和班级管理等方面进行,忽视支撑其专业发展的其他诸多方面的支持;在制度层面上,缺少相关的指导教师选拔、培训以及指导要求、考核等规定,出现“零碎”、“随意”的状况,无法保证制度化、常态化;在保



障层面上,对初任教师接受培训的时间保障、经费支持以及指导教师的指导经费和津贴等都没有具体落实,缺少对处于入职期不同阶段的总体策划和安排,出现无序化现象。

依据国际教师教育学所倡导的教师学习规律:越是扎根教师的内在需求越是有效;越是扎根教师的鲜活经验越是有效;越是扎根教师的实践反思越是有效。“为新教师提供支持的不仅仅是学校的专业指导教师和管理人员。当地教育局、高等教育部门、政策制定部门和资助机构等有关人员也不能置身事外。”初任教师入职支持应从他们面临的问题、出现的困难和内在的需要出发,揭示“现实中的迷茫”和“发展中的困惑”,这是入职支持的基点。笔者运用调查、访谈的方法,对初任教师的入职需求、存在问题进行了认真分析,并提出“二维三层四主体”的支持体系模型,明确了支持的主体及任务。即政府是决策主体、教育行政部门是管理主体、教师教育机构和教育研究机构是实施主体、学校是保障主体,并设计了不同阶段的入职支持内容,揭示出各主体之间的关系。

本书在结构上安排了七章,分别聚焦不同的核心问题,并且层层推进。

第一章绪论基于教师专业发展、学生成长以及教育公平的视角,主要回答“为什么要提供初任教师的入职支持”的问题;提出初任教师是“潜在的变革力量”,初任教师的入职支持是一种投资,一种发展性投资。

第二章从初任教师的“现实”出发,主要回答“初任教师入职支持的现实基础”的问题;描述了初任教师的心路历程,从考编的艰辛、职初期的感受以及入职适应中的“迷茫”等方面进行了分析;运用调查、统计分析的方法,揭示了初任教师教育教学适应、人际适应以及心理适应与时间的变化关系,为初任教师的入

职支持体系建设提供现实基础。

第三章对初任教师入职适应中的问题及原因进行了深度剖析,揭示了“初任教师入职支持的必要性”。为了回答这一问题,笔者运用质性研究的方法,分析了初任教师存在的“不爽”的人际交往、“不畅”的教育教学、“不安”的心理体验;指出初任教师入职不适应的原因是内部职业素养的缺乏和外部入职支持的缺位。

第四章运用比较的方法,对美国、英国、日本的支持体系从政策和法律、现行结构、体系运行以及支持保障等维度进行了分析,揭示出入职支持是初任教师培养的共同经验;对我国新中国成立以来入职支持的演变与发展进行了梳理,挖掘经验,发现问题;在借鉴国际经验的基础上,分析初任教师入职支持的经验和趋势。

第五章基于教育生态理论、职业适应理论和教师生涯阶段理论,建构了“二维三层四主体”的模型,明确了多元的主体、任务以及相互关系;在调查的基础上,分析了处于入职不同阶段的初任教师的需求,依据入职需求,从物质支持和精神支持层面设计了层层递进的入职支持内容,形成了完整的支持内容体系;提出了入职支持体系运行的策略。

第六章基于建构的支持模型,进行了一定时空的行动研究;对中观层面和微观层面的入职效果进行了调查。行动研究的效果表面:中观层面的入职支持提升了自我认识,点燃了从教热情,增进了对教育理论的价值认知,获得了专业发展的路径;微观层面的入职支持解决了教育疑难问题,形成了强烈的学校认同,增强了教育的敏感性,获得了教育工作的意义感。

第七章基于建构的支持模型和行动研究效果,得出结论:提供入职支持是初任教师专业成长的必然要求,有效的入职支持



能加速、优化初任教师的专业成长,科学的入职支持体系确保专业成长的可持续性。

本书出版之际,笔者要特别感谢诸多为本研究做出贡献的机构和个人。感谢南通市崇川区教育体育局和南通经济开发区社会事业局,感谢两区学校的领导和老师,特别是初任教师们。开发区社会事业局和开发区实验小学的实践不仅为本研究提供了重要支撑,而且直接丰富了研究成果。本书的出版得到南通大学人文社会科学学术专著的专项资助,在此表示衷心的感谢!

张建平

2015年10月20日

目 录

第一章 绪论	1
一、初任教师:潜在的变革力量	1
二、教师成长:学生发展的基石	12
三、入职支持:初任教师成长的发展性投资	23
第二章 现实状况:初任教师入职的心路历程	35
一、考编的艰辛	35
二、职初期的多重感受	37
三、适应中的“曲折”	42
第三章 原因剖析:入职适应中的问题透视	64
一、问题与困境	64
二、透视与解释	82
第四章 中外比较:入职支持是初任教师培养的共同经验	103
一、入职支持的国际比较	104
二、我国入职支持的演变	129
三、经验及启示	153
第五章 理论探索:初任教师支持体系的构建	166
一、理论基础	166
二、模型建构	173
三、主体结构	180
四、内容体系	198
五、运行策略	217



第六章 区域实践:基于南通市开发区的行动研究	222
一、行动主体的基本情况	222
二、入职支持行动的设计	224
三、入职支持行动的实施	226
四、入职支持行动的效果	237
第七章 结论与思考	247
一、结论	247
二、思考	258
结 语	268
附 录	271
附件一:初任教师入职需求状况调查表	271
附件二:初任教师入职期教学适应状况调查表	274
附件三:初任教师入职期人际适应状况调查表	277
附件四:初任教师入职期压力状况调查表	280
附件五:初任教师入职支持状况调查表	283
附件六:初任教师入职支持体系建设情况访谈提纲 (教育行政管理者用)	286
附件七:初任教师入职支持体系建设情况访谈提纲 (学校管理者用)	287
附件八:初任教师入职支持体系建设情况访谈提纲 (教师用)	288
附件九:南通开发区 2012 年新教师入职教育培训方案	289
附件十:南通开发区 2012 年新入职教师培训安排	293
参考文献	295
后 记	317

第一章 绪 论

振兴民族的希望在于教育,振兴教育的希望在于教师。《教育——财富蕴藏其中》一书这样写道:“我们无论怎样强调教学质量亦即教师质量的重要性都不会过分。学生的学习态度以及对自己的想象,在基础教育的早期阶段即基本形成。在此阶段,教师起着决定性作用。”^①初任教师作为教师队伍中的新生力量,大部分来自刚刚走出校门的大学生,“成为一名教师”意味着角色的大转换,必然存在着适应期。1996年国际教育大会第45届会议提出的建议书《加强教师在多变世界中的作用之教育》中指出:“应该对刚开始从事教师职业的教师给予特别的关注,因为他们的最初职位及他们将要进行的工作,对其以后的培训和职业具有决定性的影响。”^②

一、初任教师:潜在的变革力量

美国教育家麦克唐纳(McDonald)认为,初任教师是指已经完成了职前训练教育课程,包括教学实习,已被授予证书;并受雇于某个学区,他负有的责任与有经验的教师是相同的;同

① 联合国教科文组织总部中文科.教育——财富蕴藏其中[M].北京:教育科学出版社,1996:139.

② 联合国教科文组织.全球教育发展的历史轨迹——国际教育大会60年建议书[M].赵中建,主译.北京:教育科学出版社,1999:530.



时,他或她正处于从事这个职业或服务于某个特定学区的第一年。^①这个定义从学历水平、工作职责、工作年限等方面对新教师做了界定。不过各个国家根据工作年限对新教师范围的界定有所不同,有的国家把参加工作1—3年的教师称作新教师;有的教育研究者认为,新教师是一个相对概念,按照教师的一般成长规律,参加工作年限在1—5年的教师称为新教师;还有的认为,新教师也包括转学科任教的教师,或从其他学校调来的教师,或离开学校一段时间后又返回到学校的教师,等等。

和初任教师相关的一个概念是“新手教师”。傅道春在《教师成长与发展》一书中是这样界定新手教师的:“缺乏良好的教学效能感和教学监控能力,在教学中存在着较多的无效行为、低效行为或无关行为,不能根据教学情境的变化灵活地采取恰当的教学行为的教师。”^②

新手教师是相对于专家教师而言的。专家与新手比较是认知心理学在研究专门领域的知识时经常采用的一种方法。斯腾伯格(Sternberg, R. j.)在《专家型教师的教学原型观》一文中提出了专家不同于新手的三个基本方面:一是专业知识不同。专家型教师在其专长的领域内能将广博的、可利用的知识运用在教学中,并且比新手运用得更有效,除了学科内容和教学本身的知识之外,专家型教师还具有教学赖以产生的政治和社会背景知识。二是问题解决的效率不同。在其专长的领域内,专家型教师解决问题的效率较高。他们靠广泛的经验,能够迅速且只需很少或无需认知努力来完成多项活动。自动化的技能使得他们能将注意力集中于教学过程中高水平的推理和问题解决上。

① [瑞典] 胡森.国际教育百科全书[M].贵阳:贵州教育出版社,1990:201.

② 傅道春.教师的成长与发展[M].北京:教育科学出版社,2001,16.



因此在相同的时间内,专家型教师比新手教师做更多的工作。三是洞察力的不同。同样在其专长的领域内,专家与新手相比,更富有洞察力。他们能够鉴别出有助于解决问题的信息,并有效地将这些信息联系起来。专家能够通过注意,找出相似性及运用类推来重新建构手边的问题的表征。^①

笔者认为,“初任教师”是指刚刚从高等院校毕业,取得国家规定的教师资格,已经走上教育工作岗位,进入教师队伍的教师群体,担负起与有经验教师大致相同的教学责任,处于正式教学的第1—3年的教师。

刚刚进入工作岗位的初任教师,对大学生活中的点点滴滴应该是记忆犹新。熟悉的校园环境,和谐的同学关系,多彩的社团生活,宽裕的课余时间,弹性的学习要求,友善的教师面孔……这是每一个大学生无法忘怀的。然而,角色转变的“突然性”使他们产生茫然,职业期待的“高标准”使他们无所适从,他们在工作初期经常出现一些困难、困惑和不适应,陌生的校园环境,“不那么简单”的人际关系,繁重的教学任务,难以“伺候”的学生和家长,还有许多分外的繁杂活儿……提及初任教师,人们总是联想到年轻、经验不足、存在着缺陷、个体差异比较大等特征,似乎从消极的特征来认识的比较多,我们应该多寻求初任教师自身的正能量,多从积极的角度来认识和解读。

年轻是一种优势。初任教师就总体而言:年轻。如果是以初中为起点的五年制大专毕业生,一般在21岁左右;如果是本科毕业生,一般在23、24岁左右;如果是硕士研究生毕业,也仅在27岁左右。年轻,意味着强健的身体,能为从事繁重的教育

^① [美] R.J. 斯腾伯格, J. A. 霍瓦斯. 专家型教师教学的原型观[J]. 高民, 张春莉, 译. 华东师范大学学报(教育科学版), 1997(1).



教学工作打下良好的物质基础;年轻,还意味着他们思想活跃,不墨守成规,敢于开拓创新,接受最先进、最前沿的思想理念,富有理想,有远大的目标和抱负,这些优势特征为他们开展工作提供了精神支柱和发展动力。

学者们在对初任教师成长阶段进行研究时,揭示了其特征,尤其分析了入职阶段的优势特征。如:斯特菲(Steffy, B.)的教师阶段发展论提出“预备职业生涯阶段”,其主要特征为“理想主义、有活力、富创意、接纳新观念、积极进取、努力向上”^①。我国学者顾勇革经过实地访谈和问卷调查,发现新手教师对即将从事的教师工作充满憧憬和渴望,加上自己已具有的一些教育理论知识和足够的学科知识,表现出热情激扬的工作冲动。^② 这些阶段特征的分析,为正确认识初任教师提供了帮助。年轻的他们,展示出自身独特的优势。

暂时的缺陷意味着未来有很大的发展空间。根据对教师成长经历的研究,伯利纳(Berliner)等人指出,从新教师到专家教师的过程可分为五个阶段:新手水平、高级新手水平、胜任水平、熟练水平和专家水平。这五种水平的排列是根据教师教学技能水平依次从低到高排列的。^③ 从在学校学习到在讲台上独立开展教学工作,每一个新教师都无一例外地要经过一定时间的适应,这种适应是社会角色转变的过程,是调整知识结构、探索教学技能、发挥个人主观能动性的过程。新教师原来学习的

① Steffy, B.E. Career stages of classroom teachers[M]. Lancaster, PA: Technomic Company, Inc., 1989.

② 顾勇革.新手教师的成长过程与特征初探[J].青岛职业技术学院学报, 2005(3): 27-29.

③ 皮连生.知识分类与目标导向教学——理论与实践[M].上海:华东师范大学出版社, 1998: 70.



基础知识和专业理论,只是一种间接经验,只有将其积极运用于教学实践中,经过自己的实际运作,才能转化为自己的直接经验,才能把潜在的教学能力转化为现实的教学能力。初任教师由于主客观的原因,存在着一些缺陷和不足。如教学活动前,备课非常认真,教案书写详细,但是,常把握不住重点;教学过程中,较多地考虑如何完成教学任务,很少关注学生的学习活动和学习效果,基本以讲授为主,教学技巧比较缺乏,较少考虑学生的学习活动和学生的不同反应,让学生自由思考不够,学生的主体性体现不足;教学活动后,他们常进行总结和反思,但关注更多的是课堂管理和自己的教学成功情况,即关注自我生存,而较少关注学生发展。^① 这些缺陷和不足,说明他们处于发展过程之中,有着广阔的发展空间。正是这些缺陷,给他们以学习的空间,是继续教育的前提条件,是将来接受更好教育、走向辉煌的基础。

差异是一种资源。由于各学科领域有其专业的特殊性,不同专业对教师的素质要求不同,因而不同学科领域中新教师的积累、成熟、创造表现出有早有晚;由于影响新教师成长因素的广泛性、多样性,各因素在不同时期所起的作用存在差异,因而新教师的发展速度有快有慢;且由于新教师自身主观努力程度的区别,也使得发展速度不一。乌申斯基曾说过:“在教学中,一切都应该以教育者的个性为基础,因而教育的力量只能从人的个性这个活的源泉流露出来。”^② 初任教师由于各自的基础不同,经历不一,个性也存在着差别,在教育教学、班级管理、人际交往方面表现不一。有的在班级管理方面有着优势,有的在人

① 张建平.论新教师的教学成长[J].中小学教师培训,2006(8):38-39.

② [苏]高纳波林.苏维埃教师心理概论[M].北京:人民教育出版社,1953:



际交往方面有些技巧,有的在教学设计上有着新思路,有的在课堂教学中能急中生智,等等。不同的个性,可能形成不同的教学风格,不同富有个性的初任教师相互之间的交流、讨论,能相互启发,给别人以启迪。他们成功的经验甚至是失败的教训对自己是一种资源,对别人,甚至对初任教师群体也是一种资源。尊重不同的个性,充分利用这种差异,进行资源优化、整合,做到优势互补,这本身就是一种学习,就是一种提高。初任教师无论从他们自身的入职教育,还是从他们提供给学生和社会的教育服务来看——都是一股“潜在的变革力量”。

(一) 初任教师是学校未来发展的主力

百年大计,教育为本。教育大计,教师为本。新加坡总理吴作栋曾经说过:“教师是教育的心脏和灵魂。我们可以把所有的钱注入设施和教材,但若没有好的教师,这些投资是不会有结果的。我们的下一代接受的教育素质,有赖于我们的教师素质。没有我们的教师,我们根本不可能有过去的成就,我们未来的成就也得靠他们。”^①随着时间的推延,今天的初任教师,就是明天的中青年教师、明天的熟练型教师,甚至是专家型教师。他们不仅能独立承担教育教学工作,而且积极参与学校的教育教学改革;不仅能完成自己个人的分内任务,而且能帮助集体贡献力量;不仅接受别人帮助,而且能帮助别人,甚至引领学科发展。因此,就一所学校而言,很重要的就是要进行人力资源管理,对学校未来人力需要的数量、结构及其开发过程进行筹划。

现在许多地区、学校比较重视特级教师、教授级教师的选拔与培养,经常开展专门的活动,划拨专项经费,宣传报道也比较多,这固然重要。然而,我们可以回想:现在的优秀教师、特级教

^① 教育部全方位改善教学环境[N].新加坡联合早报,2001-05-26.



师,哪一个没有经历过初任教师这一难忘的阶段?那时他们可能也“默默无闻”,也少不了缺陷、问题、不足之类的话语,但是,现在他们却成为教育教学和学校发展的主力军。优秀教师、特级教师成长启示我们:在关注优秀教师、特级教师发展的同时,也应该投入精力关注初任教师的成长。因为他们是“潜在的变革力量”,是未来的优秀教师、特级教师。这里的“潜在”意味着目前暂时还没有表现出来,是蕴藏在其身,一旦表现出来,将会释放出巨大的能量。

中国当代情境教育的创始人、著名儿童教育家李吉林老师在2013年全国教育科研工作会议发言时说:“我在小学已经工作了50多年,深感教育是一门科学。教育丰富而复杂,需要我们去研究,探寻少年学习的奥秘,揭示他们成长的规律。上个世纪70年代末,在那百废待兴的年代,我开始了情境教育的探索,想不到这个课题一做竟是30多年。我探究情境教育的出发点和归宿就是为了儿童的发展。当时虽然还是摸着石头过河,但是随着研究的深入,彼岸在哪里却日渐清晰。那就是——教育不仅为了儿童的学习,还为了儿童能主动地学习;教育不仅为了儿童学习知识,还为了丰富他们的精神世界;教育不仅为儿童的明天,还要为他们的童年获得最初的幸福。”从李老师的话语中可以看出,50年前,她也曾经是一名初任教师,也有困惑和烦恼,然而,她刻苦学习,潜心研究,长期的积淀产生了认识上的飞跃,终于构建了具有民族文化特色的情境教育理论框架和操作体系,出版了八卷本300多万字的《李吉林文集》,并于2009年获“第五届中国教育学会科研成果奖”一等奖第一名。李吉林老师为我国基础教育做出了突出贡献,2011年当选为“全国教书育人十大楷模”,情境教育成为素质教育的重要模式。

基于这样的认识,各级教育行政部门、学校要建立健全的民



主机制,让广大教师包括初任教师都积极参与学校活动,集思广益;要为初任教师创造条件,不失时机地促进他们努力工作,让他们在教育舞台上施展才华;既有统一要求,又要发挥个人特长,为他们个性的充分发展提供机会与空间;要尊重、爱护初任教师,为他们营造宽松、愉悦的成长环境,让他们有差异地发展和有个性地发展。

(二) 初任教师是学生发展的主导

教师在教育过程中的地位和作用问题,一直是教育史上有争论的问题,历来存在着“教师中心论”和“学生中心论”两种不同的观点,这一争论也是“传统教育”与“现代教育”的根本分歧之一。“教师中心论”强调教师在学生中的权威作用,代表人物是赫尔巴特。他认为,学生的心智成长全仰仗于教师对教学形式、阶段和方法的定式指导,学生对教师必须保持一种被动的状态。在师生关系上,二者是给予和接受、上级和下级甚至是主人和奴隶的关系。“学生中心论”的代表人物是卢梭和杜威,他们把学生的发展看作一种自然的过程,认为教师要从学生的需要和兴趣出发来设计教学,不能主宰、不能多干涉,只能顺应。杜威要求教师放弃指挥官的任务,而只充任看守者和助理者。教师不要站在学生面前的讲台上,而应站在学生背后。“教师中心论”和“学生中心论”这两种观点都是片面的,教师在教育过程中起着主导作用:“从教育是人类的一种实践活动来看,作为教育者的教师,他的主体地位决定了他对实践对象即学生所起的主导作用;从教育是一种特定的社会现象看,教师体现着一定的社会要求,他的作用就在于使学生的身心朝着与社会要求相统一的方向发展,体现了他在教育过程中的主导地位;从教育是一种学校的有组织的过程来看,教师在知与不知的矛盾中,处于矛盾