

The Beginning of the Training of Teachers Micro Innovation Change

—A Review on the Standardized Training of Regional Trainee Teachers

Guoming Xu¹, Xuan Zhao²

¹Teacher College of Yang Pu District, Shanghai

²School of Social Development and Public Policy, Fudan University, Shanghai

Email: zhaoxuan1117@163.com

Received: Apr. 7th, 2017; accepted: Apr. 27th, 2017; published: Apr. 30th, 2017

Abstract

Since 2012, Shanghai has promoted regional standardized training of trainee teachers for 5 years. Teachers College of Yang Pu District in Shanghai takes in charge of this program, promotes innovation of vocational teachers training mode, has accumulated rich experience in the deepening the effect of standardization training of trainee teachers, and make clear of the direction of future efforts.

Keywords

Standardized Training of Trainee Teachers, Training of Beginning Teachers, Shanghai

职初教师培养微创新变革

—区域见习教师规范化培训述评

徐国民¹, 赵莹²

¹杨浦区教师进修学院, 上海

²复旦大学社会发展与公共政策学院, 上海

Email: zhaoxuan1117@163.com

收稿日期: 2017年4月7日; 录用日期: 2017年4月27日; 发布日期: 2017年4月30日

摘要

自2012年上海市推行基础教育系统实施见习教师规范化培训制度以来, 历时5年, Y区教师进修学院作

为这一研训任务的承担者, 勇尝试, 努力创新, 就创新职初教师培养模式, 领航专业发展, 深化见习教师规范化培训成效积累了丰富的经验, 并明确了未来努力的方向。

关键词

见习教师规范化培训, 职初教师培养, 上海

Copyright © 2017 by authors and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

见习期, 亦称试用期。指初任教师受聘于某一学校, 并开始教学的第一年。根据教师录用制度, 这一年一般即为试用阶段, 试用期满, 经考核合格后才能转为正式的职业教师。[1]在我国, 早有为期一年的初任教师见习制度。《中华人民共和国教师法》也明确规定, “取得教师资格的人员首次任教时, 应当有试用期。” [2]但我国见习制度或试用制度主要从人事和工资层面来讲的。初任教师一年见习期满, 经考核合格后转正定级, 享受正式教师工资待遇。20世纪90年代后, 随着教育主管部门、社会各界对教师继续教育的重视, 初任教师参与见习期培训也逐渐提上日程, 1999年9月开始实施的《中小学继续教育规定》明确指出: 中小学教师继续教育包括非学历教育和学历教育, 其中非学历教育就包括新任教师培训。[3]2011年教育部颁布《关于大力加强中小学教师培训工作的意见》中规定新任教师岗前培训需: “对所有新任教师进行岗前适应性培训, 帮助新教师尽快适应教育教学工作。培训时间不少于120学时。” [4]《国家中长期教育改革和发展规划(2010~2020)》中指出要“完善并严格实施教师准入制度, 严把教师入口关”的战略要求, 试点国标、省考、县聘、校用新机制, 进一步提升新任教师的入职标准与水平。为了贯彻落实纲要精神, 上海市教育体制改革领导小组第八次会议上明确提出: “建立见习教师规范化培训制度”。[5]2012年3月上海市颁布《上海市中小学(幼儿园)见习教师规范化培训指导意见(试行)》, 在所辖区县的教师进修学院开展初入职教师为期壹年的见习培训。随后出台了《上海市见习教师规范化培训实施办法》, 并于2012年9月开始全面推广见习教师培训工作[6]。上海市推动的见习教师规范化培训实际工作主要由区县教师进修学院、培训基地学校、聘任学校三方协力完成, 是以往主要由高等院校、师范院校承担的师范生培养工作的衔接与延续, 将为基础教育阶段教师的准入机制的建立提供后备保障[7]。

2. 学校场域中的微创新: 区域见习教师规范化培训机制创设

2.1. 自上而下, 自下而上: 架构区域整体培训联动机制

见习教师规范化培训不同于以往以高等院校、师范院校为主, 针对师范生或者未来从事教师职业意向的本科生所开展的, 以获得职业准入资格为导向的师范教育类课程。[8]见习教师规范化培训内含多元协同培养机制, 是统筹区域、学校、新教师等多元主体, 在区教育主管部门直接领导下, 整合区县教师进修学院培训资源, 协调培训学校与聘任学校, 针对入职首年的新教师开展为期壹年的在职培训, 以期从培养目标定位、培养方案制定、培养过程实施和培养质量评价各个阶段全面协同, 实现见习教师系统培养的效能最大化: (1) 区教育主管部门负责整体规划——行政制度整体规划, 培训制度有效保障; (2) 区教师进修学院负责顶层设计——安排带教领衔教师, 提供交流分享平台; (3) 培训基地学校负责实施落实——发挥引领作用, 开展分层培训(如图1)。



Table 1. Whole linkage mechanism of regional standardized training of trainee teachers

图 1. 区域见习教师规范化培训整体联动机制

2.2. 润物细无声：首创全进入浸润式“3+1”模块培训

以位于上海市区东北角的 Y 区为例，在 Y 区 2013~2014 年度中小学、幼儿园见习教师规范化培训实施方案明确了 Y 区“全进入浸润式”见习教师规范化培训的四个阶段，按照时间顺序：第一阶段参加由区教师进修学院组织的岗前培训(2013 年 8 月下旬)；第二阶段参加由培训学校(或培训基地)组织的为期一个学期的“全进入浸润式”的见习培训(2013 年 9 月至 2014 年 1 月)；第三阶段参加由见习教师聘任学校组织的为期一个学期的跟岗实践(2014 年 2 月至 2014 年 6 月)；教师进修学院组织的集中培训贯穿 1 整年的培训期。在第二、第三阶段培训期间，每位见习教师需参加由区教师进修学院组织的集中培训(2013 年 9 月至 2014 年 6 月)。对应现实问题和现实需要，采用“3+1”的培训模式，“3”是指三个阶段的培训：第一阶段由区教师进修学院组织为期 5 天的岗前培训、第二阶段为培训学校为期一学期的“全进入浸润式”见习培训、第三阶段为聘任学校为期一学期的跟岗培训。“1”是指区教师进修学院组织为期一年的每周半日集中培训，含通识类培训、教研员组织学科类培训、班主任工作培训等。见习教师规范化培训的根本是“规范”见习教师的基础应知应会能力点，Y 区中小学、幼儿园见习教师规范化培训强调“规范和浸润”的培训，“浸润”在教师专业发展学校进行规范的、统一内容与标准的培训(如图 2)。

SWYP 小学的“青蓝讲坛”、“青蓝沙龙”、“青蓝擂台”、“青蓝学堂”系列培训活动，充分体现文化浸润；PS 小学的见习教师紧跟师傅、紧跟团队、紧跟级组的全浸润式的课堂教学培训，经历“跟听观摩-跟教模仿-试教磨合-独立执教”四步曲，体验 PS 教学管理的严谨；XY 幼儿园引导见习教师全程浸润学校文化，解读《XY 遵章手册》，组织青年教师开展志愿者活动，使他们感受到“温馨 XY，幸福家园”的氛围，进入 XY 游戏特色文化环境，作为培训基地的 XY 幼儿园试验本校“创新型见习教师培养机制”，通过学科教研组，带班班主任德育组等形式开展多途径组团式引领，提供并建立受训新教师的个人成长档案，提供针对性自培课程(如图 3)。

规范和浸润式培训，使每一位见习教师的职业综合素养得到提升。使每一位见习教师通过校园文化熏陶、系列校本研修活动、教研(备课)组氛围和带教教师言传身教的浸润，对他们进行综合素质、基本专业知识与能力，特别是主动发展能力的培养和专业情怀的培育，使得见习教师职业生涯起步就明确相关规范要求。将教育观念转化为解决实践问题的行为，在过程中提升教育教学品质，使得见习教师职业生涯起步就把事情做准确^[9](如图 4)。

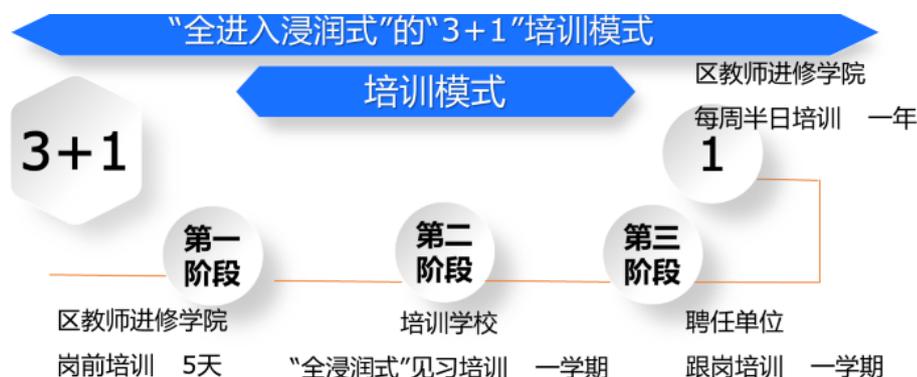


Table 2. Analysis of immersion training model 3 + 1

图 2. “全进入浸润式 3 + 1” 培训模式

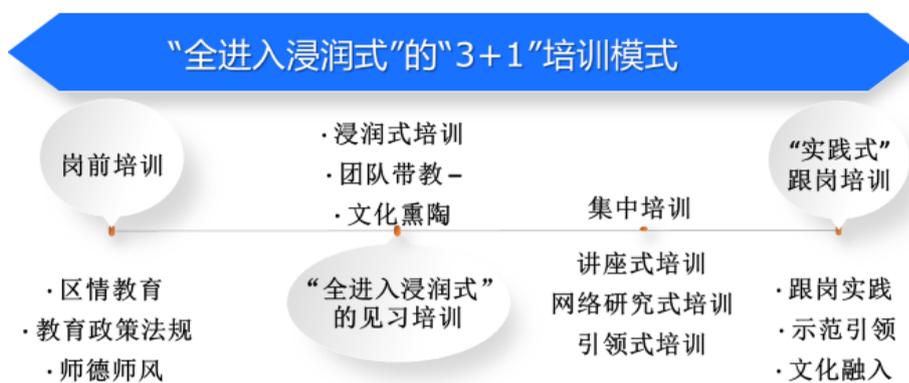


Table 3. Content of immersion training model 3 + 1

图 3. 详解 Y 区见习教师规范化培训“全进入浸润式 3 + 1” 培训内容

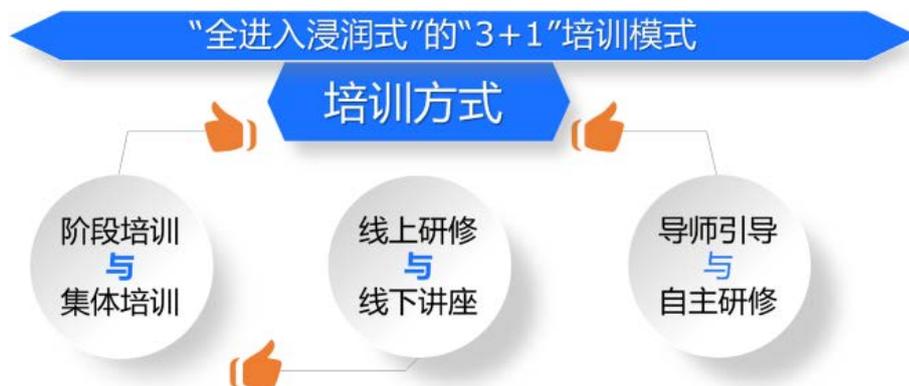


Table 4. Details of immersion training model 3 + 1

图 4. 详解 Y 区见习教师规范化培训“全进入浸润式 3 + 1” 培训方式

2.3. 梯队建设, 同侪互助: 试行“名师领衔、团队合作、骨干带教”模式

对于新入职的见习教师而言, 在这个阶段实践性知识的获得要比理论性知识的获得占据更大份额, 那么这个阶段谁的实践性知识对新教师自身的职业发展最有价值, 自然是资深教师、成熟教师和专家型教师。基于此, Y 区从 2012 年 8 月开始, 试行“名师领衔、团队合作、骨干带教”的组团带教模式, 并将此纳入到市区教师专业发展学校的师资队伍整体建设之中, 将培养见习教师视为培训学校发展的战略

性工作。区教育主管部门遴选指导教师时, 重点关注其专业境界、专业素养和专业能力, 保障指导教师队伍的稳定和可持续发展, 聘任区学科带头人和区骨干教师担任带教教师, 发挥带教教师的引领作用, 并发挥其在教研组中的力量, 带动整个教研组的进步, 让教研组内的优秀教师发挥个人优势, 实现新老教师之间的经验互享, 资源互补。同时, 基层聘任学校还将校级骨干教师也吸纳到带教团队中, 培养校级骨干教师成为某一模块的带教教师, 在带教团队中实现培训学校教师培养的梯队建设, 让处于不同成长阶段的教师在交流中理解教师的成长阶梯, 在互动中实现教师之间的教学相长。可见, 见习教师规范化培训反而也促进了带教教师的成长、教研组的建设, 不仅促进培训学校的长远发展, 也带动了聘任学校的长远发展[10]。

FDSY 高中聘请区教研员和区骨干教师领衔, 结合学校现有的骨干教师力量, 运用“1+1+1”(教研员-校骨干教师-见习教师)的组团式培训模式, 适度延展培训基地的工作内涵; HX 中学形成了以“先示范后试教”、“先试教后示范”、“试教磨课后再试教”三种形式轮换滚动的导师指导模式再如, “XY 青年互助组”是针对 XY 幼儿园青年教师组建的团队, 旨在通过互助的形式切实提高青年教师的专业能力, 引领见习教师参加“小社团”互助组活动。“小社团”由青年教师群体中专业技能有特长的教师担当培训师开展定期培训与考核, 弥补非专业类见习教师专业技能欠缺的问题。组织见习教师一同参与本园青年互助组的培训学习, 引导见习教师融入青年教师群体中, 在集体智慧的碰撞中形成专题同研。

2.4. 破解工学矛盾: 多渠道实施教师柔性流动制度

工学矛盾始终是区域推进见习教师规范化培训面对的最大问题, 新晋见习教师进入区域教师专业发展学校暨聘任学校接受浸润式培训, 不可避免造成聘任学校师资短缺。为解决工学矛盾, Y 区提出幼儿园由培训学校和聘任学校互派教师, 实行柔性流动制度, 即培训学校接纳新教师在本校参与见习教师规范化培训的同时, 派出本校成熟教师支援聘任学校的教学工作, 以确保各园教育教学活动正常运行。Y 区中小学则聘请代课教师, 或在培训学校和聘任学校之间进行教师暂时互换流动, 以缓解工学矛盾。实行绩效工资以后, 各校教师编制数控制很严, 每位教师工作任务都是满工作量, 见习教师参加全脱产培训, 对学校人员安排造成了很大困难和压力, 工学矛盾日渐突出, 为解决这个问题, 区域内优质教育集团和园际教育联盟, 充分发挥集团、联盟内驱统整的功能, 打通校际之间教师难以流动的难题, 集团、联盟内各学校整合教师资源, 相互协调、合理调配, 实行教师柔性流动, 互派教师支援对方学校, 培训学校帮助聘任单位培训见习教师, 并派出一线优秀教师支援聘任单位, 这样既解决了聘任单位人员空缺问题, 又能帮助聘任单位提高教育教学水平, 加强教研组建设, 进一步促进了教育集团、园际联盟的师资队伍建设和教师专业发展, 实现了各教育集团、园际联盟内各学校的互惠共赢和资源共享。

基于聘任学校和培训学校的课堂教学差异, 文化差异, 生源差异, 师资差异, 管理差异等, 关注校际差异, 不断加强培训学校和聘任学校的沟通, 特别是沟通的聘任学校需求、带教教师的经验与困惑, 使之形成培训的合力; 着力发挥区域优质培训学校功能, 缩小校际间差异, 从而缓解区域内教师均衡发展问题, 促进各聘任单位内见习教师的职初发展公平。从全局来看, 多渠道实施“教师柔性流动机制”, 通过整合教育集团、校园际联盟内的优秀教师, 开展柔性流动, 实现培训基地校与聘任学校的互惠共赢, 资源共享, 最终通过促进各聘任学校见习教师的职初发展公平, 缓解区域内教师主体所共同面临的均衡发展问题。

3. 职初教师培养微创新变革: 区域见习教师规范化培训展望

3.1. 层层辐射: 提升区域教师培训能级

在区域“教师教育一体化”培训体系中, 将见习教师对应于教师成长的探索期和新手教师阶段, 与

今后教师成长的适应期、成长期、成熟期,以及教师阶段的职初教师、胜任教师、业务精干型教师、专家型教师一一对应,提出了见习教师培训的总目标。同时,在配备带教教师时,不同层面的带教教师也以不同的教师成长阶段作为划分依据,帮助区域和学校培养教师成长的梯队。见习教师规范化培训工作不仅仅是一项任务,更重要是促进教师专业发展的一项工程。区域依托见习教师规范化培训,推动教师培训工作有序、规范、科学、专业发展,不断优化和整合全区教师的培训课程体系及资源,建立校本研修制度,提升了区域教师培训的能级[11]。

3.2. 专业引领: 致力于发挥培训学校的学科优势

在见习教师分配过程中,区域层面将相同学科的教师相对集中于具备学科优势的区域教师专业发展学校暨培训学校,发挥这些学校教研备课组的整体优势,激发鲶鱼效应,促进教研备课组的进一步成长,让见习教师规范化培训不仅成为培养新教师的优质平台,也成为推动教师专业成长和学校教师整体发展的有效途径。同时,区域层面在安排见习教师的培训学校时,充分考虑两所学校的差异和实情,将见习教师安排至最适合发展的培训学校。如 AS 初级中学在《以显性促隐性,提升教师整体素养》的带教案例中写道:“物理学科的团队带教模式已成为学校见习教师规范化培训工作的特色,学校将思考如何将物理学科的组团式带教模式辐射和引领至其他教研组,从而丰富学校教研组建设内涵,在促进学科建设中整体提升教师综合素养。”SL 附中把见习教师培训纳入学校教师队伍建设、校本培训整体规划中,确定见习教师培训目标为“知-行-到”,夯实专业基础,形成良好的教育教学行为规范,尽快成为合格的职初教师。

基金项目

本研究为 2014 年度中国教育部重点课题《见习教师规范化培训支持体系建构研究》(项目编号: DHA140388)研究成果。

参考文献 (References)

- [1] 任学印. 教师入职教育理论与实践比较研究[M]. 长春: 东北师范大学出版社, 2005.
- [2] 王立国. 基于教师专业发展的教师素质标准研究[D]: [博士学位论文]. 兰州: 西北师范大学, 2007: 23-24.
- [3] 中华人民共和国教育部. 中华人民共和国教师法[EB/OL]. http://www.moe.edu.cn/s78/A02/zfs_left/s5911/moe_619/tnull_1314.html, 2017-02-02.
- [4] 中华人民共和国教育部. 中小学继续教育规定[EB/OL]. http://www.gov.cn/fwxx/bw/jyb/content_2267058.htm, 2017-02-02.
- [5] 中华人民共和国教育部. 教育部关于大力加强中小学教师培训工作的意见(2011-01-04) [EB/OL]. <http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s4559/201101/114220.html>, 2017-01-08.
- [6] 中华人民共和国教育部门户网站. 国家中长期教育改革和发展规划(2010-2020) [EB/OL]. http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_838/201008/93704.html, 2010-07-29.
- [7] 上海市教委. 上海市中小学(幼儿园)见习教师规范化培训指导意见(试行)(索引号: AA4302005-2012-007). [EB/OL]. <http://www.shmec.gov.cn/html/xxgk/201204/406112012007.php>, 2012-04-13.
- [8] 岳燕, 吴广付. 上海市见习教师规范化培训的特色及启示[J]. 基础教育研究, 2015(5): 19-21. [http://navi.cnki.net/KNavi/JournalDetail?pcode=CJFD&pykm=JCJY&Year=&Issue=&Entry=&uid=WEEvREcwSIJH SldRa1FhcTdWZDlrQW9Wb1hiOUxscEM3TmtTbURSZ3d2Yz0=\\$9A4hF_YAuvQ5obgVAqNKPCYcEjKensW4gg18Fm4gTkoUKalD8j8gFw](http://navi.cnki.net/KNavi/JournalDetail?pcode=CJFD&pykm=JCJY&Year=&Issue=&Entry=&uid=WEEvREcwSIJH SldRa1FhcTdWZDlrQW9Wb1hiOUxscEM3TmtTbURSZ3d2Yz0=$9A4hF_YAuvQ5obgVAqNKPCYcEjKensW4gg18Fm4gTkoUKalD8j8gFw)
- [9] 殷凤. 基于专业成熟度的教师发展支持系统的构建——以上海市浦东新区分层分类教师培训为例[J]. 教育与教学研究, 2015, 29(1): 35-37.
- [10] 屈智. 浅谈教育新理念促进教师专业发展的意义[EB/OL]. <http://www.jxteacher.com/ruzi/column59888/22e091cc-c486-4933-8fe0-bff703d298cf.html>, 2014-3-28.
- [11] 陈莉. 英美初任教师评价的比较研究[D]: [硕士学位论文]. 上海: 华东师范大学, 2008: 9.

期刊投稿者将享受如下服务：

1. 投稿前咨询服务 (QQ、微信、邮箱皆可)
2. 为您匹配最合适的期刊
3. 24 小时以内解答您的所有疑问
4. 友好的在线投稿界面
5. 专业的同行评审
6. 知网检索
7. 全网络覆盖式推广您的研究

投稿请点击：<http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱：ve@hanspub.org