

## 纽约州新教师入职教育及其对我国的启示

●侍朝霞

**摘要:**新教师入职期是衔接教师职前培养与职后培训的关键阶段,美国新教师的入职教育起步较早,成效明显。其中,纽约州的新教师入职教育以教学导师指导为主要特色,其思路与方法对我国新教师的入职教育具有启发意义。

**关键词:**纽约州;新教师;入职教育

**中图分类号:**G451      **文献标识码:**D      **文章编号:**1673-4289(2016)04-0058-03

美国的教师入职教育,是指向新教师提供至少为期一年的系统而持续的帮助。纽约州从1986年开始实施教学导师制(Mentor Teacher Internship Program),为入职一到两年的新教师提供支持,促进新教师与教学导师建立友好而亲密的关系,以更好地发挥教学指导作用,让新教师减少压力、增加自信、提升教学成就感和专业化发展水平,并提高教师留任率。

### 一、纽约州教学导师制的参与人员及职责

#### (一)校长

在纽约州新教师入职教育计划的参与人员中,校长是主要领导者并拥有最终决定权,由他(她)决定所在学区采取何种方法进行有效的教学指导,并选择人员组成新教师入职委员会,新教师入职委员会会根据标准选拔出合适的教师做教学导师,并把指导者和被指导者配对。新教师入职委员会所有活动的最终决定权在校长,但在行使决定权时,需要遵循一定的标准,如给新教师分配任务时,应避免棘手的班级;不要求教学导师参与对新教师的评价,尽量给新教师提供一个宽松的、无压力的成长环境等。校长是整个计划的核心,他(她)采取何种策略,决定着入职教育最终产生何种效果。

#### (二)新教师入职委员会

每个学区必须成立一个新教师入职委员会

(New Teacher Induction Committee, NTIC),委员会构成人员有:校长(组织者)、教师、其他团体代表。其中绝大部分组成人员是任教不同科目的教师。新教师入职委员会的组成人员由校长挑选,与校长一起制订教学指导活动计划,并负责执行。为了提高教学指导的针对性,教学指导委员会制订的计划中必须包含课堂内的支持。新教师入职委员会一般要在开学前组建好,以保证开学第一天便开始对新教师进行指导。

新教师入职委员会的任务主要有:1)接收并熟悉参与入职教育的新教师;2)宣传并张贴教学导师的招聘信息,接收并整理应征者信息;3)对有意愿做教学导师的应聘者进行面试;4)挑选合格应聘者作为教学导师;5)推选合适的教学导师与新教师匹配。但是,新教师入职委员会没有最终决定权,委员会负责提出合理建议,最终由校长决定教学导师的人选以及配对结果。

#### (三)新教师

美国纽约州规定参与入职教育的新教师必须满足以下条件:1)受雇于纽约州的全职教师,而且已经承担教学任务,必须处于任职第一年或第二年;2)必须持有有效的教师资格证书;3)此前没有参加纽约州新教师入职教育的经历。

在参与新教师入职教育活动时,新教师必须做

到:保证与教学导师有足够的见面次数;与教学导师建立良好的关系,理解教学导师对其指导的目的是帮助自己成长,而不是为了监督和评价;邀请教学导师到自己的班级,并认真听取导师的反馈和建议;参加班级间的分享活动,去教学导师所在的班级观摩学习;要持续不断地进行教学反思;对自己有明确的认识,知道哪些地方不足从而需要接受指导和帮助;保持开放的心态,积极接受教学导师给予的建议;为自己创建教师成长系统,以此记录自身的成长过程,并持续更新和维护。

#### (四)教学导师

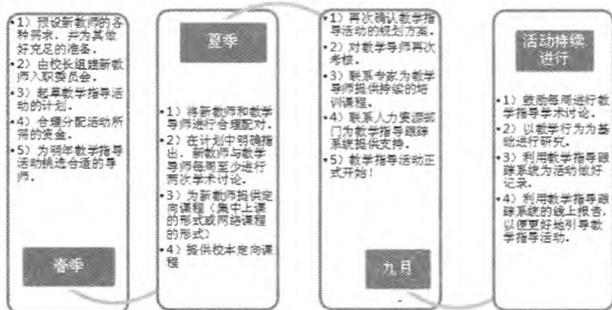
纽约州教育部门规定教学导师的主要任务目标是:1)帮助新教师提高教学专业技能及丰富学科知识;2)通过启发性的谈话,帮助新教师成长为一个独立的教学者;3)对新教师提供情感支持,帮助新教师克服第一年所面对的挑战;4)利用充足的指导经验来满足新教师的需求。

纽约州的教学导师分为全职教学导师与兼职教学导师两种,两种教学导师在时间和教学任务的安排上有区别:全职教学导师在教学指导活动中需要倾注全部的精力和时间;兼职教学导师,既要承担教学任务,又要承担指导新教师的任务,所以教学任务至少要减少10%,但也不能少于60%。

### 二、教学指导活动的设计与实施

教学指导活动的规划需要在新教师录用前完成,所以一般在春季就开始规划。在规划过程中,学校慢慢了解整个活动中人员是否有空缺、是否需要聘用,并根据期望值制订聘用标准。校长是规划的组织和制订者,作为最了解学校情况的领导者,校长需要综观学校全局,有针对性地制订适合自己学校、能最大限度满足学校各方面需求的活动规划。校长挑选人员组成新教师入职委员会,同时完成新教师入职委员会的人员任命,之后由新教师入职委员会制订教学导师的聘用标准,公开面向全校教师招聘合格的教师。经过挑选测试,合格的教师导师要参加针对教学导师开设的培训课程,以此促进教学导师自身的专业发展,提高教学导师对新教师教学指导的针对性。所有的准备工作在新教师入职前全部就绪,以保证新教师进入这所学校时便有合适的

教学导师给予指导,减少新教师对环境的陌生感。具体时间及任务安排如下:



### 三、纽约州教学导师制的特点

#### (一)对教学导师进行严格筛选

纽约州教育部门规定纽约州的教学导师需满足四个条件:1)最好在纽约州公立学校任教,并且有五年的教学经验;2)熟练掌握相关学科知识、教育教学技能,并具备较强的演示能力;3)优秀的人际交往能力、沟通及表达能力;4)具有成为教学导师的强烈意愿。

全职校内导师和校外导师的挑选程序没有区别。全职校内教学导师主要由校内教师担任,有充足的时间;校外教学导师是为了应对校内教学导师不足的情况而设立的,主要由校外人员担任,学校一般以校内教学导师为主,多倾向于选择全职的校内教学导师。纽约州教学导师挑选流程如下:



#### (二)以促进教师专业发展为目标的评价体系

纽约州实行“指导”与“评价”相分离的入职教育制度,教学导师只负责指导,不参与对新教师的评价。事实证明,如果教学导师参与对新教师的评价,很多新教师不会主动寻求帮助,原因是担心作为评价者的教学导师会觉得自己能力不足而影响评价结果。“指导”与“评价”相分离,会减少新教师的压力,给新教师一个更自由、宽松的学习环境,这种评价方式也有利于增加教学导师与新教师的信任度,促进评价的公平。

实施评价任务的是校长与新教师入职委员会,评价人员一方面需要通过教学导师了解新教师的表现,另一方需要详细分析教学指导系统的数据,从不

同渠道了解详情,力求评价的公平与客观。评价人员严格按照纽约州教学指导实施标准、纽约州教学标准以及纽约州学习标准进行评价,并通过评价结果对新教师进行指导和建议,判定新教师能否继续留在教学岗位。新教师若未达到规定标准,第二年继续参与入职教育,接受观察和评价,若仍未通过,临时资格证则会被取消,当地学区必须终止对其的聘用。教学导师根据自己的情况做自我评价,新教师也要进行一次自我评价。教学指导跟踪系统对教学活动的执行情况有完整记录,是评价的重要依据。

#### 四、对我国新教师入职教育的启示

##### (一)重视入职教育,将相关政策具体化

完善我国入职教育政策,应尽快把入职教育从《中小学教师继续教育规定》中分离出来,制定专门的《中小学新教师入职教育法规》,从法律角度为入职教育的设计与实施提供强制性、制约性及稳定性的保障。法规应明确规定入职教育在教师教育体系中的地位,入职教育的实施主体,活动实施标准,管理监督体系以及相应的经费保障等。各地方政府应按照国家制定的相关标准,结合本地实际,制订实施细则,重点突出对新教师入职教育实施情况的监督。

##### (二)完善管理体系,明确分工,各尽其责

新教师入职教育是一项长期的、系统的工程,是一项复杂的、需要各部门各机构统筹规划的任务。新教师入职教育涉及范围较广,包括政府、教育行政部门以及学校等。在制订或实施入职教育计划时,政府要积极统筹,各部门要相互协调,互相监督,提高政策执行力。中小学是实施新教师入职教育的主体单位,在执行过程中,要注意两个方面。第一,严格筛选教学导师,注重教学导师的专业水平。学校应该制定严格的筛选制度。合格的教学导师应该是教学经验丰富、沟通表达能力强、教学技能优秀,并且有成为教学导师的意愿。应该为教学导师提供培训,包括岗前培训和岗中培训,把教学导师培养成专业化导师。岗前培训以学习教学指导的内容及标准、了解成人学习特点及习惯、熟悉所要指导的新教师情况为主;岗中培训以汇报教学指导情况,解答教学导师疑问为主。第二,成立入职指导委员会,制订新教师专业发展计划。将每一位新教师都视为未来的优秀教师,

帮助他们制订专业发展计划,充分挖掘他们的潜力。学校可成立专门机构,比如新教师指导委员会。新教师入职后,教学导师或者专门的指导委员会应对新教师做一次需求调查,并根据每位新教师的特点及需求,联合新教师本人,制定一套专业成长计划。

##### (三)提供经费保障,加大监督考核力度

制定相关经济政策,将入职教育的经费列入预算。发达国家几乎都为新教师入职教育提供财政保障,中央财政与地方政府多渠道投入,如美国纽约州政府 2013-2014 年为新教师入职教育提供 2 亿美元资金支持,有 70 多个学区获得经费资助。同时对教学导师给予额外报酬,对表现优秀的教学导师给予奖励。

制订详细的监督考核条例,严格执行。可成立一支由专业人员组成的监督考核小组,负责对入职教育实施的每一个环节进行监督、资料收集以及最后的考核评估,根据评估结果实行奖惩措施,激励执行力强的地区,惩罚过于形式化或执行力欠缺的地区,同时将教师是否通过入职教育考核与能否正常入职挂钩。通过监督考核,一方面利用约束的力量促使入职教育的每个环节正常实施,另一方面为入职教育政策的执行创造良好环境。

#### 参考文献:

- [1]New York State Education. Department. Mentoring Guide for Principals.2015.
- [2]Robert V. Bullough, Jr.Brigham Young University. Mentoring and New Teacher Induction in the United States: AReview and Analysis of Current Practices. Vol. 20, No. 1, February 2012, 57-74.
- [3]石莹.我国中小学教师入职教育政策研究[D].西南大学硕士学位论文,2014.
- [4]张建平.小学初任教师入职教育体系研究[D].南京师范大学博士论文,2014.
- [5]谭菲.美国中小学初任教师入职教育研究[D].西南大学博士论文,2012.
- [6]中华人民共和国教育部.关于大力加强中小学教师培训的意见[Z].教师[2011]1号.
- [7]中华人民共和国教育部.关于实施卓越教师培养计划的意见[Z].北京:教育部文件教师[05]号.2014.

(作者单位:辽宁师范大学教育学院,辽宁,大连 116029)