

新教师入职培训与新教师教学效能的关系之个案研究

袁黄欣

珠海市第一中学平沙校区 广东 珠海 519000

【摘要】：近年来，新教师入职培训作为新教师专业成长的重要途径在世界范围内备受关注，许多发达国家都出台了很方针政策，而中国大陆的相关文件并没有严格规范新教师入职培训的内容，因此了解现阶段的中国内地新教师入职培训的具体内容十分有必要。而教师教学效能影响着学生的学习成绩。本案例以一所中国珠海的高中作个案研究，研究对象为三位新入职教师。通过深度访谈、收集文献和教师教学效能量表来探讨新教师入职培训与新教师教学效能之间的关系，并为中国内地的新教师入职培训提供相关的建议。

【关键词】：新教师；入职培训；教学效能；个案研究

DOI:10.12417/2705-1358.25.23.083

1 绪论

1996年，第45届国际教育大会建议：“应该对刚开始从事教师职业的教师予以特别的关注，因为他们的最初职位以及他们将进行的工作对其以后的培训和职业具有决定性作用。”近年来，为了使新教师能尽快适应教学工作，促进新教师专业成长，许多国家都十分重视新教师的入职培训（new teacher induction）。

2014年，英国教育局在早已把新教师入职培训纳入法律范畴的基础上，又颁布了《新教师入职教育指南》，用法律为教师入职培训护航，设置了培训标准，要求结合新教师、校长和指导老师的多方力量，也设置了标准的教师资格能力测试。现阶段英国的新教师入职培训呈现出了制度化、规范化和校本化的特点。（严金波、林正苑，2016）在美国，1963年就已经出现了入职培训。而在1998年，美国高等教育法更是指出要为教师的入职培训提供资助。后来，虽然美国各州的教育制度不同，但美国的新教师入职培训也进入了规范化、制度化的时代。（许明、黄雪娜，2002）

在中国内地，《教育部关于大力加强中小学教师培训工作的意见》（教师[2011]1号）将新教师培训仅限于“岗前”：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。但文件中并没有具体的标准化的内容指导，因此了解现阶段中国内地新教师入职培训的具体内容非常有必要。

不少研究者发现教师教学效能会影响学生的学习积极性和学业成绩。那有什么因素会对教师教学效能产生影响呢？而作为新教师必经的入职培训与新教师教学效能会有什么关系？本研究将以中国珠海一所高中的三位老师为研究对象，来探讨新教师入职培训与新教师教学效能的关系。

2 文献综述

2.1 新教师入职培训（New Teacher Induction）

联合国教科文组织国际教育规划研究所的调查指出，教师入职教育活动是综合的，是一个帮助新入职者适应教师角色的过程，也是指导他们学会承担教师职责的过程，需融合多方资源、精心策划，严谨实施。而中国内地学者对新教师入职培训的研究主要集中在研究其他发达国家的相应政策，从而为我国提供借鉴。许明、黄雪娜在《从入职培训看美国新教师的专业成长》（2002）中介绍了美国新教师培训的理论部分，对中国的新教师入职培训提出了建立政策、投入资金、充分发挥老教师作用等几点建议。严金波、林正苑在《英国新教师入职教育及其启示》——基于《新教师入职教育指南》的释义（2016）中介绍了英国教育部2014年颁发的《新教师入职指南》的具体内容，从而建议我国将新教师入职培训纳入国家顶层设计，规范指导内容等。

2.2 教师教学效能

RAND研究组织的研究者指出，教师效能包括一般教学效能和个人教学效能两个方面：一般教学效能（general teaching efficacy—GTE）是指教师把自身的教育教学作用与家庭环境相比，认为哪一方面对学生的影响更大的信念。个人教学效能（personal teaching efficacy—PTE），是指教师对自身教学能力的自信。而美国心理学家班杜拉（Bandura）则提出了自我效能理论。后来又发展出了不少测量教学效能的量表，如班杜拉（Bandura）教师效能量表、吉布森（Gibson）教学效能量表等。

2.3 新教师入职培训与新教师教学效能

在中国内地，辛涛、申继亮和林崇德在《教师自我效能感与学校因素关系的研究》（1994）认为，学校的支持系统对教

师的个人教学效能感具有显著影响。台湾学者白慧如则研究了国民小学教师信息素养与教学效能之间的关系（2004），其研究表明国民教师信息素养对国小教师教学效能具有解释力。国外不少研究表明，一般教学效能容易因观察学习、社会劝说而改变，而个人教学效能更容易受实际教学经验和教学实践锻炼而改变。而新教师入职培训作为新教师专业成长中的重要一环，可以为新教师提供不少的观课机会和实操机会。因此探究新教师入职培训与新教师教学效能的关系实在有研究价值。

3 研究方法

本研究采用个案研究法。以一所中国珠海的中学为个案进行深入探讨。而这个学校位于广东省珠海市，教学资源相对丰富且开展新教师入职培训的时间较长，因此可以算是典型性抽样。另外，本研究还会运用质化的研究方法，如：深度访谈、实地考察等，来尽可能对新教师入职培训与新教师教学效能的关系进行更客观、更全面的探究。

4 研究对象

本项目的研究对象是一所珠海的高中。珠海作为粤港澳大湾区的核心城市，教育资源相对来说比较丰富。本研究对象是该高中三名新入职的老师。各人的背景资料如下表所示：

表一 参与研究的新教师背景信息

新教师	甲老师	乙老师	丙老师
任教年级	高一年级	高一年级	高二年级
年龄	24	23	23
入职时间	2022 年 9 月	2022 年 9 月	2023 年 9 月
性别	女	女	男
是否是班主任	是	是	是
是否是师范生	否	是	否

5 数据收集方法与工具

本研究主要通过笔者对目标教师进行访谈，收集相关材料来描述并分析个案学校中的教师对新教师入职培训的看法以及新教师教学效能的程度，并探讨新教师入职培训与新教师教学效能之间的关系。除了研究者参与研究外，同时借助半结构化访谈大纲、新教师教学效能表、新教师入职培训相关文件资料等研究工具来进行资料的收集与整理。

5.1 访谈

本研究以“半结构”访谈法为主，访谈问题主要围绕新教师在新教师入职培训中的收获与建议。研究者事先与个案学校

领导和教师取得沟通，将访谈的大致内容告知访谈对象，征得同意后再约定时间地点进行一对一的访谈。

新教师的访谈主要是提问他们对新教师入职培训的看法，以及了解他们如何运用培训知识来进行教学工作。具体新教师的访谈问题详见附件一。

5.2 收集实物

本研究还收集了新教师的教案文件、会议记录（教学培训会议、学科会议等）、新教师导师听课记录、新教师任课班级成绩和该学校相关的新教师入职培训的文件等材料来进一步分析新教师入职培训与新教师教学效能的关系。

5.3 新教师教学效能量表

本研究的问卷的编制以 Bandura 的教师效能量表为基础，借鉴了台湾学者白慧如《国民小学教师素养与教学效能关系之研究》中的分类，将教学效能分为五个层面：教学规划，教学策略，教学评鉴，教学气氛，教学研究和问卷中设置的问题。而问卷题型，则采用李克特式四点量尺的方式，以“非常不符合”“不符合”“符合”“非常符合”为四个选项。本次研究的新教师教学效能量表共编制 25 个题目。访谈对象根据自己实际情况作答，最后统计有关教学效能五个层面各题分数的总数，从而来衡量新教师的各个层面的教学效能的表现。

6 研究结论

本研究以珠海一所高中 3 名新入职教师，通过访谈、实物收集及教学效能量表，探究新教师入职培训与教学效能的关系，结论如下：

6.1 入职培训对新教师教学效能呈正向影响，但存在差异：“教学技能”“教学气氛”效能因培训中观课、教案指导得以提升，“教学评价”“教学研究”“教学设计”“班主任带班策略”因培训内容不足偏低；师范生、非师范生及是否担任班主任，也导致效能提升速度不同。

6.2 当前内地入职培训基本做到规范化与校本化，能做到统一内容标准，但在结合学科特点与个体需求方面，仍缺乏缺乏针对性措施。

6.3 学校支持系统与培训“实践衔接度”是关键：丰富资源助力个人教学效能提升，但培训与实操脱节（如缺学困生辅导内容、班主任如何管理后进生），导致一般教学效能提升度不高。

7 研究价值与局限

7.1 研究价值

本次研究的目的是了解现阶段中国内地的新教师入职培

训的具体实施情况和培训的内容,通过对新教师的访谈了解当下中国内地新教师入职培训存在的问题,可以为后面的新教师入职培训改革提供一定的参考。另外对当下的新教师的教学效能进行测试,能更直接地让新教师了解到自己应该改进的方面,从而为新教师的专业成长打下坚实的基础,同时也能不断提高我们师资的整体实力,从而提高我国学生的学业成就。通过探讨新教师入职培训与新教师教学效能的关系,能拓宽影响教师效能的因素范围,同时强调新教师入职培训对新教师教学效能的重要性,从而希望能引起我国相关部门对新教师的重视,也能借鉴英国美国等发达国家的经验,将新教师入职培训

校本化、规范化和制度化,造福我国的教育制度和教育群体。

7.2 研究局限

在研究对象方面,本研究受限于时间与人力物力,仅仅以一所珠海的高中为研究对象,可能研究范围没有涵盖全市甚至全省,因此研究结果可能不具有普遍意义。其次,本研究的研究对象虽然有新教师,但是对其他参与新教师入职培训的学校领导并不涉及,并且年级范围也略显不足。在研究工具方面,因研究者能力有限,教师教学效能调查问卷的设计可能不够详尽,另外问卷结果难免受到研究对象的主观性的因素影响。

参考文献:

- [1] 王振宏.国外教师效能研究评述[J].心理学动态.2001,146-150.
- [2] 王振宏.国外教师效能研究评述[J].心理学动态,2001,(1):146-150.
- [3] 白慧如.国民小学教师素养与教学效能关系之研究[D].国立台中教育大学,2004.
- [4] 辛涛,申继亮,林崇德.教师自我效能感与学校因素关系的研究[J].教育研究,1994,(10):20.
- [5] 许明,黄雪娜.从入职培训看美国新教师的专业成长[J].教育科学,2002,18(1):51-55.
- [6] 赵中建.国际教育大会第45届会议的建议[J].外国教育资料,1997,(6).
- [7] 严金波,林正苑.英国新教师入职教育及其启示——基于《新教师入职教育指南》的释义[J].教育研究,2016,(6):148-155.
- [8] BANDURA A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral beliefs to academic outcomes: A meta-analytical investigation[J]. Journal of Counselling Psychology, 1997, 38(1): 30-38.
- [9] DfE. Induction for Newly Qualified Teachers (England): Statutory Guidance for Appropriate Bodies, Headteachers, School Staff and Governing[EB/OL]. [2014-11-12]. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/375304/Statutory_induction_for_newly_qualified_teachers_guidance_revised_October_2014.
- [10] GUSKY T R, PASSARO P D. Teacher-efficiency: A study of construct dimensions[J]. American Education Research Journal, 1994, (4): 627-643.
- [11] SCHWILLE J, DEMBÉLÉ M. Global Perspectives on Teacher Learning: Improving Policy and Practice[EB/OL]. [2016-03-26].
- [12] TSCHANEN-MORAN M, WOOLFOLK A E, et al. Teacher-efficacy: Its meaning and measure[J]. Review of Education Research, 1998, (2): 202-248.