

# 美国新教师入职培训的改革与创新

## ——ETS的Pathwise<sup>®</sup> Framework入职项目\*述评

姜蕴<sup>1,2</sup>

(1. 福建师范大学教育学院; 2. 福建教育学院, 福建 福州 350002)

**[摘要]** Pathwise<sup>®</sup> Framework入职项目隶属美国教育考试服务中心(ETS), 是美国入职培训领域中培训质量最好、培训内容最紧凑的入职支持项目, 是同类培训的典范。该项目旨在通过为新教师提供反思性支持和评估来促进他们的职业发展, 帮助新教师在备课—教学—反思—改进这一动态、循环和持续的过程后成为一名自主能力较强的教师。研究其理论基础、内容、组织过程、特点, 无疑对建立我国自己的教师入职培训体系具有积极的借鉴意义。

**[关键词]** 新教师入职培训; Pathwise<sup>®</sup> Framework入职项目; 夏洛特·丹尼尔森“专业实践构成框架”

**[中图分类号]** G 645

**[文献标识码]** A

**[文章编号]** 1671-6493(2013)03-0005-07

作为最早实施新教师入职培训的国家之一, 美国20世纪末就已在大部分地区开始实施新教师入职培训制度, 半数以上的新教师接受了入职培训。至今, 美国新教师入职培训已取得显著成效, 形成了较为完善的体制, 并拥有丰富的培训内容和多样化的培训模式。相比而言, 我国新教师入职培训还处于待发展阶段, 虽然多数地区和学校已开始新教师入职培训, 效果并不明显。此外, 国内对美国入职培训的研究比较分散, 缺乏综合研究。因此, 系统分析美国新教师入职培训具体个案的开展和实施过程, 其理论基础、内容、组织过程、特点、以及对我国的启示, 无疑对建立我国自己的教师入职培训体系具有积极的借鉴意义。

为给新教师入职培训的政策制定提供科学依据, 美国教育部教育科学院(Institute of Education Evaluation, IES)下属的教育评估国家中心(National Center for Education Evaluation)与马氏政策研究公司(Mathematica Policy Research, Inc. MPR)签署协议, 授权其开展对美国现有新教师入职培训项目实

施效果的评估, 该公司选择了Pathwise<sup>®</sup> Framework入职项目, 足可见该项目在美国的影响力。

### 一 Pathwise<sup>®</sup> Framework 入职项目介绍

Pathwise<sup>®</sup> Framework入职项目隶属美国教育考试服务中心(Educational Testing Service, ETS), 是美国入职培训领域中培训质量最好、培训内容最紧凑的入职支持项目, 是同类培训的典范。<sup>[1]</sup>该项目旨在通过为新教师提供反思性支持和评估来促进他们的职业发展, 帮助新教师在备课—教学—反思—改进这一动态、循环和持续的过程后成为一名自主能力较强的教师。自主性主要表现在能主动分析自己的教学实践, 乐意同其他教师交流想法并自觉向其他有经验的教师学习。

该项目一般向新教师提供一至两年的培训课程, 包括导向课程、“一对一”的导师辅导及一月一次的研讨会, 需特别强调的是, 该项目的一个特点是培训导师均接受过全面的专门培训, 且允许离

**[收稿日期]** 2013-04-10

**[基金项目]** 福建省教育科学“十二五”规划课题“福建省中学师资均衡配置研究”(FJCGGJ12-001)

**[作者简介]** 姜蕴(1975—), 女, 浙江江山人, 福建师范大学教育学院教育史博士研究生, 福建教育学院讲师, 主要研究方向为教师教育。

\* 该项目的英文为: Pathwise<sup>®</sup> Framework<sup>®</sup> Framework induction program, 是ETS设计的pathwise<sup>®</sup>职业发展系列项目之一。Pathwise<sup>®</sup> Framework<sup>®</sup>含Pathwise课堂观察系统、Framework观察项目、Framework入职项目及学校领导力工作坊系列等四个项目, 之所以用Framework, 笔者认为是因为其理论基础是夏洛特·丹尼尔森负责开发的“专业实践构成框架”。

开自己的教学岗位,以便全身心地投入培训工作。一般而言,每位导师辅导12名新教师,除每周一次的“一对一”辅导外,每月导师召集其名下的所有新教师召开研讨会,交流心得经验。

## 二 项目的理论基础

表1 夏洛特·丹尼尔森的“专业实践构成框架”

领域	成分	要素
计划与准备	成分1a: 展现教学内容和教学法知识	课程内容知识; 前提性关系知识; 与内容相关的教学法知识
	成分1b: 展现有关学生的知识	学生年龄组特征的知识; 学生不同学习方式的知识; 学生原有知识和技能的知识; 学生兴趣和文化遗产特点的知识
	成分1c: 选择教学目标	价值; 清晰性, 对学生差异的适宜性; 平衡性
	成分1d: 展现资源知识	教学可用资源; 学生可用资源
	成分1e: 内在一致性教学设计	学习活动; 教学材料和资源; 学习小组; 单节课和单元结构与教学目标的一致性; 指标和标准; 作计划时的采用
	成分1f: 学生学习评价	与教学目标的一致性; 指标和标准; 作计划时的采用
课堂环境	成分2a: 创建尊重与和谐的课堂环境	师生互动; 学生互动
	成分2b: 形成学习的文化氛围	课程内容的重要性; 学生以所做的功课为期待
	成分2c: 课堂程序管理	学习小组管理; 衔接管理; 材料和教学用品管理; 非教学性义务的操作; 对志愿者和教辅人员的督导
	成分2d: 学生行为管理	期待; 学生行为监控; 对学生不良行为的反应
	成分2e: 具体环境布置	安全性和桌椅排放; 学习的方便性和物品资源的利用
	成分3a: 清晰而准确的交流	指导语和程序说明; 口头和书面语言
课堂教学	成分3b: 提问和讨论的技术	问题的质量; 讨论的技术; 学生的参与性
	成分3c: 使学生认真学习	内容表达; 活动和作业; 学生组合; 教学材料和资源; 结构和节奏
	成分3d: 给予学生反馈	质量因子: 准确性、实质性、结构性、针对性、及时性
	成分3e: 灵活性和反应性	课程调整; 对学生的反应; 坚持性
	成分4a: 教学反思	准确性; 在以后教学中的使用
	成分4b: 保持精确记录	学生的作业完成; 学生的学习进步; 非教学活动记录
专业职责	成分4c: 家庭交流	教学活动信息; 学生个人信息; 家庭参与教学活动
	成分4d: 对学校 and 学区的贡献	同事关系; 为学校服务; 学校和学区项目参与
	成分4e: 专业成长和发展	促进教学内容知识和教学法; 专业服务
	成分4f: 专业发展展示	为学生服务; 辩护和倡导; 决策

对于以上4个领域,共设19个评价标准来衡量新教师的表现(见表2):<sup>[2]138</sup>

为此,基于标准,“专业实践构成框架”中每个要素又有“不及格”、“基本及格”、“熟练”和“优秀”等四个层次的行为发展水平要求。新教师和导师可以根据以上的要求来衡量新教师的教学水平并进行反思性交谈,以此分析新教师的教学实践

PATHWISE® Framework 入职项目围绕夏洛特·丹尼尔森于1996年负责研制的“专业实践构成框架”展开<sup>[2]</sup>。该框架把教学活动划分为4个领域,共有22个成分,66个要素,其具体内容见表1<sup>[3]</sup>。

及专业成长的层次。可见,这个框架为新教师和导师提供了一个参照系,尤其对于新手教师,它是专业生涯的“路线图”(a road map)。

值得一提的是,这与为国内研究者所熟悉的普瑞克西斯考试体系(The Praxis Series)中的课堂行为评价(Praxis III)所涵盖的4大领域和19项考核标准则一模一样。ETS开发该测试的主要目的在

于为联邦政府或州教育当局对教师资格进行认证提供帮助，新教师要进入教学领域都必须通过该测

试，可见 Pathwise 项目为新教师设定了较为严格的人职专业标准<sup>[4]</sup>。

表2 “专业实践构成框架”的领域和评价标准

领域	评价标准
计划与准备	1. 熟悉学生背景和生活经历等相关知识
	2. 设置适合学生的课程学习目标
	3. 理解学生之前、当前和未来所学知识间的关系
	4. 创设或选择适合学生及课程目标的教学方法、活动及指导材料等相关资源
	5. 创设或选择适合学生及课程目标的评价策略
课堂环境	创设促进公正和谐的环境
	建立和保持与学生之间的良好关系
	与学生交流，表达对其的学习期望
	建立和保持学习行为的标准
课堂教学	制定明确的学习目标和指导程序
	教学内容的易于理解
	鼓励学生拓展思维
	通过各种方式考察学生对学习内容的理解，并给予积极反馈和调整学习活动
	有效利用课堂指导时间
专业职责	反思课堂教学内容及目标
	体现教学效能
	与同事相处和谐，分享教学智慧及合作教学
	与学生家长和导师交流学生学习情况

### 三 项目课程的内容与组织

由于该项目旨在为新教师提供具体、切实的专业帮助，课程的内容和组织方式要保证新教师紧跟以上的人职专业标准。培训课程分以下7个阶段进行：

#### （一）教学环境记录袋

该记录袋含有对教学环境的考察资料，如新教师所在的班级、学校、学区及社区具有的影响新教师日常教学的因素。

#### （二）探究1：创造学习环境

在为期4-6周的探究过程中，新教师需关注班级环境的某个方面以便实施一种新方法，记录实施新方法后的一切并反思其对教学的影响。

#### （三）实践记录袋1：个人成长计划

实践记录袋中包含了导师对新教师的观察记录及根据“专业实践构成框架”所做的评估反馈。

此外，新教师必须准备一份指导计划，收集学生的学习案例及进行课堂反思，在反思基础上，新教师和导师协商制定个人成长计划，明确前进的方向。在此期间，新教师也可进行关于班级环境、指导能力或实践记录袋中其他方面的探究活动。个人记录袋将随着实践活动的深入而不断修订。

#### （四）探究2：提升指导能力

新教师反思其对学生进行的指导，并利用反思成果计划新的用以提升学生学习能力的指导活动，依次循环。

#### （五）实践记录袋2：个人成长计划

该阶段为第3个阶段的重复，涉及实践观察、指导计划修订、学生学习案例收集、课堂反思等活动，便于新教师重新思考并修订个人成长计划。

#### （六）探究3：分析学生表现

新教师将探索评估、主题评估、学生学习情况

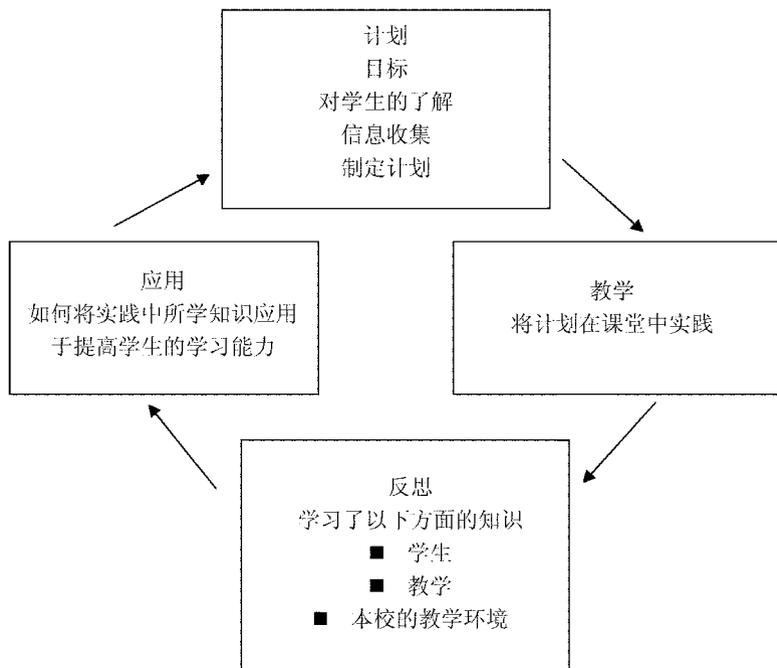
评估等的方法。

#### (七) 评估及专业发展总结和研讨会

新教师将反思第一学年的教学及总结成长表现。在研讨会即导师名下的12名新教师交流会上,新教师可同本学校或学区的其他教师分享工作成果,相互学习,碰撞专业成长智慧火花。

在以上7个阶段中,入职培训一直是按“计

划—教学—反思—应用”(见表4)的循环模式进行的<sup>[5]</sup>,便于导师可根据“专业实践构成框架”的要素来确定新教师的优势及亟待改进之处。如探究(第2、4、6阶段),在导师的帮助下,新教师可从环境的不同方面收集信息,制定应用与课堂教学的计划并实施,最后进行反思。



## 四 项目的实施程序

为了保证以上培训内容的顺利开展,ETS工作人员将按以下程序实施整个项目。

### (一) 导师招聘

项目的首个程序是招聘和挑选导师,具体要求为:5年以上教学经验,其中在现有学区至少工作两年,具备指导、评估及反思等教学能力。此外,导师须熟悉标准本位(standard-based)的指导方式,掌握学科知识,擅长人际关系,了解如何与成年人合作及有志于投身新教师专业成长事业。

### (二) 导师培训

合格入选的导师要参加3次集中培训。第一次为期三天,在学年开始前进行;其他两次分别为期两天,在秋天和初冬进行。第一次集中培训主要是帮助导师们了解入职培训质量要求、Pathwise® Framework 入职项目规定的教学实践,及如何开展培训课程的活动。第二次和第三次集中培训则进一步强化导师们开展培训课程的技能。除三次集中培

训外,导师们还将每月与ETS专门的工作人员会面,讨论项目进行中的收获、困惑及困难,以获得更大的帮助和支持。导师们主要在以下方面接受培训:

1. 指导策略
2. 文学、语言方面的过程指导
3. 数学方面的过程指导
4. 课堂观察
5. 给予有效的评估反馈
6. 带领学习团体
7. 学生表现分析
8. 和成年学生一起制定目标
9. 导师角色和责任
10. 协助新教师进行班级管理
11. 协助新教师备课

### (三) 导师与新教师互动

互动过程具体包括骑上7个阶段,每个阶段的互动活动围绕夏洛特·丹尼尔森的“专业实践构成框架”中的22个要素来展开,新教师开展各种

教学实践活动，导师全程配合，并按“不及格”、“基本及格”、“熟练”和“优秀”级别打分。

需指出的是，在此互动过程中，新教师必须做到以下要求：

1. 选定一项主题。小学新教师应专注于一个科目，如阅读、科学或算术；中学新教师还要选择年段，如二年级生物。在选择以上科目时，新老师应该考虑学校或学区的年度课程目标。

2. 全程跟踪几名学生的学习过程。这些学生应具有一定的代表性，能体现班级或所选主题特征，并对新教师的教学和指导能力的提升有一定挑战性。在培训期间，学生中如有人退出，新教师应及时替补同等条件的学生。

在导师与新教师的互动中，导师应给予以下方面的指导：

- (1) 了解学校的文化、政策及实践活动
- (2) 评估学区及社区资源
- (3) 处理日常文书工作
- (4) 和其他教师一同制定指导计划
- (5) 与学校其他工作人员合作，如校长、顾问等
- (6) 与家长沟通
- (7) 教授阅读、语言
- (8) 教授算术
- (9) 教授不同程度的学生
- (10) 教授特殊需求的学生
- (11) 回顾及评估学生表现
- (12) 实施班级管理策略
- (13) 管理学生纪律及行为
- (14) 使用多种指导策略
- (15) 挑选或改编课程资料
- (16) 备课
- (17) 激励学生
- (18) 指导活动反思

另一方面，新教师应做到：

- (1) 写日志或记录对教学实践的反思
- (2) 做学生表现记录袋，并对此进行分析
- (3) 与其他新教师组成学习团队，共同合作
- (4) 观察其他教师的课堂教学
- (5) 和导师、学校其他工作人员讨论教学

(四) 额外的支持

除每周与导师碰面外，新教师还可每月参加由ETS工作人员组织的专业发展研讨会，以便加强同

导师之间的联系和合作。每一期的研讨会均设定一个主题，如同家长交流、班级管理和学生表现分析等。研讨会促使导师和新教师共同思考之前、当前及今后的活动。此外，新教师还有机会观察其他教师的课堂及根据“专业实践构成框架”的22个要素和评价标准来反思自己的课堂。

## 五 Pathwise 项目对我国新教师入职培训的启示

(一) 建立全国性、系统化的新教师入职培训政策

目前，我国在对新教师进行指导方面，1999年9月13日国家教育部令第7号《中小学教师继续教育规定》中指出：“新任教师培训：为新任教师在试用期内适应教育教学工作需要而设置的培训。培训时间应不少于120学时。”<sup>[6]</sup>，对我国新教师入职培训提出了学时要求，但对培训模式和培训内容并无给予系统的规划，而在具体操作层面，除部分地区由教师教育机构开展短期集中培训外，传统的师徒制起主要作用。即便如此，这种简单的培养模式在有些学校或地区甚至还未能实施，许多新教师只能通过自己的摸索孤军奋战、艰难前行。相比而言，Pathwise® Framework 入职项目培训的周期一般为一年（部分也有2年），新教师入职第一学年了解学校的周期运作和提升教学技能和专业素养，如第一学年内未符合入职标准，第二学年重复此环节，这可提高教师的留存率。此外，该项目采取校内校外结合的方式，在校直接培训为主，集中培训为辅。

Pathwise® Framework 入职项目中的导师可以暂停自己的教学工作，全身心地投入到新教师的入职培训工作中，在工资报酬等方面毫无后顾之忧，可见美国上至联邦政府，下至各州地方学区及学校等各级教育行政部门，对新教师入职培训给予了从师资、人事到财政等方面的大力支持，这与我国当前教师教育管理体制与实施机构存在的问题沟通不够，各自为政的现象成鲜明的对比，此外，新教师入职培训设立专项经费不到位一定程度上引发了，新教师参加培训积极性不高等问题。

因此，正如专家们在东北师范大学召开的《中小学教师继续教育规定》修订工作研讨会上提出的，要推进中小学教师培训工作的科学化、制度化和规范化<sup>[7]</sup>。教育部门应设专项经费，同时建

立相应监督机制以确保入职培训经费的来源和落实；同时对新教师入职培训的内容、模式、实践操作、监督管理、评估等细节做出科学规划。

## （二）制定科学的新教师入职专业标准

我国目前对新教师入职要求和考核标准未设立法律依据，各级教育行政主管部门也多制定地区化标准，未形成全国性和统一性的标准，导致教师资格管理随意性较大。反观 Pathwise<sup>®</sup> Framework 入职项目，夏洛特·丹尼尔森的“专业实践构成框架”及其相应的评估标准扼要地概括了新教师顺利适应教学岗位所需的知识水平，教学行为和性格倾向，并明确规定了新教师入职培训目标，为入职培训课程的设计和评价奠定基础。

新教师的入职专业标准是新教师教育质量保证机制的开始环节，正如良好的开始是成功的一半，入职标准内容应一目了然，精确到位，确保目标明确，以防因标准过于繁多而导致实施模棱两可。此外，要尽量平衡入职培训标准的灵活性和统一性，过于统一导致灵活性和个性的缺乏，而过于灵活则使培训结果差异较大。

## （三）加强对新教师的教学指导

我国新教师接受的培训形式单一，多为短期集中培训；内容上多为教育类知识的系统讲授，针对性不强，多为职前学习内容的重现，与实际教学相脱节。由于新教师的理论水平、实际工作经验等方面各不相同，这种集中的系统讲授方式无法满足教师个体需要，同时，新教师作为被动的听者，积极性难以调动。另一方面，培训计划和培训内容无法满足不同新教师的个体需求。因不同的职前教育背景，新教师能力各有差异，统一的培训计划和培训内容对他们而言针对性和实用性较弱，实际教育教学的指导意义不大。

Pathwise<sup>®</sup> Framework 入职项目的整个实施过程都强调了导师对新教师的教学指导。教学指导在新教师入职培训中有着重要地位，为此，美国制定了较多的相关法案和法律保障。与之相反，我国相关规定中尚无对这一环节的具体要求或规范，学校教学指导流于形式。我传统的“师徒帮带”制在我国新教师教学指导中仍尤为普遍，导师由校长和教务主任指派，选择标准较为单一，较多根据其教学水平，其他因素，如合作意识、指导能力等则较少考虑，这一具有单一性和经验导向的导师选择标准必将阻碍培训工作深入开展。相比而言，Path-

wise<sup>®</sup> Framework 入职项目对导师的甄选是培训的重中之重。我国应出台对新教师进行教学指导的一系列方案，并加以细化，及制定相应的监督评估机制以保证方案有效实施。对导师的选拔和任用，可通过导师自愿报名和学科或年级组推荐相结合的方式，同时参照候选人教龄、职称、任教科目、教学成绩和教学理念等。此外，为最大化实现教学指导的效用，新教师和导师在教学指导的过程中需同时接受专业发展方面的指导，即导师在进行教学指导之前，要参与一系列的学习过程。最后，应尽量做到教学指导程序制度化，指导方法选择灵活化，及教学指导每个阶段科学化。

## （四）完善新教师入职培训评估体系

由于我国各级教育行政主管部门尚未制定新教师入职培训评价考核相关细则，加上部分培训部门未尽职责或根本不具培训资质，新教师入职未对新教师进行评价监督，或仅走过场，评估形式化，新教师参加培训缺少适度的压力和竞争力。另一方面，评估内容单一，以知识记忆为主，无参照标准，新教师学习激情欠缺，培训后续效果不明显，新教师不会主动在教学实践中尝试培训理念，严重制约新教师的教学技能和专业素养质的提高，教学效果不明显。

Pathwise<sup>®</sup> Framework 入职项目在培训开始前对导师进行第一次集中培训中，就包含了让导师了解评价的政策，程序，形式和采用的原则等内容。而形成性评价则更是贯穿于整个人职培训过程。形成性评价旨在发现新教师在教学过程中所体现出来的薄弱环节并有的放矢地采取针对性策略，促使他们进一步改进教学水平。导师通过课堂听课，访谈及新教师自评等方式，对新教师者各方面的表现进行客观分析和及时反馈，并在整个过程中帮助新教师建立成长档案袋。此外，新教师在入职培训期结束后须接受终结性评价，评估新教师在教学能力、班级管理和合作能力等各方面是否实现入职培训标准。

## 六 结束语

新教师的入职培训计划对新教师的专业发展、新教师的继存率和学校发展起着重要作用。我国已经开始关注新教师的入职培训工作，尽管路漫漫其修远兮，但只要我们在我国教育发展水平和教学实践的基础上，对美国新教师入职培训计划加以科学

借鉴, 我国的新教师入职培训一定会日益完善。

[参考文献]

- [1] STEVEN GLAZERMAN, SARAH SENESKY, NEIL SEFTOR, AMY JOHNSON. Design of an Impact Evaluation of Teacher Induction Programs, Final Report. Mathematica Policy Research, Inc. January, 2006: 11.
- [2] CHARLOTTE DANIELSON. Enhancing Professional Practice: A Framework for Teaching. Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD), 1996: 38.
- [3] 周明, 邵朝友. 两个课堂教学有效性标准框架的启示 [J]. 浙江教育科学, 2006 (1): 36-38.
- [4] 孙亚玲. 国外基于标准的教育改革运动与课堂教学有

效性标准研制 [EB/OL]. (2012-09-15) [2013-03-26]. <http://www.szteacher.cn/lunwen/news-wind.asp?id=61>.

- [5] W. E. Deming, Out of Crisis. Massachusetts Institute of Technology Center for Advanced Engineering, 1986: 77-79.
- [6] 教育部. 中小学教师继续教育规定 [R]. 中华人民共和国教育部令第7号, 1999: 83.
- [7] 教育部. 中小学教师继续教育规定修订工作研讨会在长春召开 [J]. 中小学教师培训, 2006 (12): 13.

(责任编辑: 孙永泰)

## Reform and Innovation of Induction Training for American Beginning Teachers ——Introduction to ETS' Pathwise? Framework Induction Program

JIANG Yun<sup>1,2</sup>

(1. Education College of Fujian Normal University; 2. Fujian Education University; Fuzhou 350002, China)

**Abstract:** ETS' Pathwise? Framework Induction Program has the highest quality and intensity of induction support available in the field and exemplifies what are considered to be the best practices in supporting beginning teachers. Study on its theoretical basis, content, organizing progress and features will put positive enlightenment on the construction of Chinese induction training system.

**Key words:** induction training Pathwise Framework; induction program; professional practice