

小学教师“师徒结对”的现状、成因及对策

——以福建省四个地区的九所小学为例

廖圣河¹, 林昭君²

(1. 韶关学院教育学院, 广东 韶关 512005; 2. 集美区杏东小学, 福建 厦门 361021)

[摘要] “师徒结对”是一种促进教师专业成长的有效途径。通过问卷调查和教师访谈发现, 当前小学教师“师徒结对”存在结对目标有偏向、师徒关系不平等、学校监督不到位、教育行政部门参与度不高等问题。这主要与教师的教育意识和能力不足、学校的指导和监督不力、教育行政部门的监管和支持不够有关。为了更好地发挥“师徒结对”的作用, 教师应树立双赢意识和主动寻求发展, 学校应提供校本培训和加强结对管理, 教育行政部门应加强行政监管和提供必要支持。

[关键词] 小学教师; 师徒结对; 教育意识

[中图分类号] G 650

[文献标识码] A

[文章编号] 1671-6493(2018)01-0001-06

“师徒结对”是初任教师与资深教师以自愿为原则, 以共同发展为动力, 通过互相听评课等多种活动方式促进师徒双方专业成长、形塑教师合作文化的一种有效途径。我国的“师徒结对”是从上世纪80年代开始逐渐发展起来的。1994年11月, 国家教委在《关于开展小学新教师试用期培训的意见》中指出, 新教师的培训由集中培训和分散培训两部分组成, 分散培训以“师徒结对”为主要方式, 由新教师所在学校(农村由乡中心校)负责。新时期的“师徒结对”有新面貌, 同时也存在新问题。笔者首先对福建省小学教师“师徒结对”的现状进行抽样调查和分析, 然后提出有针对性的改进策略。

一 调查对象与方法

为了全面了解小学教师“师徒结对”的现状, 笔者围绕“师徒结对”的认识情况、需求情况、指导情况、成因分析和改进策略等内容, 为初任教师和指导教师各设计了一份调查问卷, 然后从福建省的厦门、漳州、莆田、三明4个地区中随机抽取9所小学的部分初任教师和指导教师进行问卷调查。这9所小学包括2所高校附小、3所实验小

学、2所中心小学和2所村小, 有一定的代表性。一共发放200份问卷, 回收182份, 回收率为91%。其中, 有效问卷为172份(初任教师和指导教师各86份), 有效率为94.51%。问卷回收以后, 采用SPSS软件和Excel表格统计数据。为了验证问卷调查结果, 笔者又用目的性抽样的方法选择并访谈了3名初任教师、4名指导教师和3名分管学校领导。

二 调查结果

(一) 师徒结对的认知情况

95.35%的初任教师认为“师徒结对”既能促进初任教师的专业成长, 也能促进指导教师的专业成长。100%的指导教师都认为“师徒结对”能促进初任教师的专业成长, 97.67%的指导教师认为“师徒结对”能促进自身的专业成长。在学校开展“师徒结对”的必要性上, 仅有4.65%的初任教师和2.33%的指导教师认为“师徒结对”并不那么重要。由此可见, 大部分小学教师对于“师徒结对”都有较为正确的认识, 他们不仅充分肯定“师徒结对”的重要性和必要性, 也能意识到这是师徒双方共同成长的“双赢”过程。

[收稿日期] 2017-10-09

[基金项目] 全国教育科学“十三五”规划2017年度教育部重点课题“基于学生核心素养的中小学教师课程能力研究”(DHA170348)。

[作者简介] 廖圣河(1976—), 男, 江西南康人, 韶关学院教育学院副教授, 教育学博士, 主要研究方向为教师教育、课程与教学论。

另外,100%的初任教师都表示愿意参加“师徒结对”,他们在被指导的过程中都能够尽量做到积极主动,并能结合指导教师的建议及时进行教学反思。由此可见,初任教师的结对意愿是十分强烈的。他们刚刚走上教学岗位,十分希望有优秀教师指导。与此同时,95.35%的指导教师表示十分乐意参与“师徒结对”,100%的指导教师都表示愿意让初任教师听自己的课,并在课后与之交流教学心得。如果徒弟肯学,他们会毫无保留地教。这就说明,绝大多数指导教师都愿意参与带教工作,都能热心帮助初任教师。但是,当自己的想法与指导教师的意见相左时,93.02%的初任教师表示会选择“放弃自己的想法”,听从指导教师的意见。这又说明,初任教师没有将自己与指导教师摆在相对平等的位置上。初任教师正处于“模仿期”,如果他们不善于筛选和甄别指导教师的建议,就容易造成“克隆现象”,从而使自己找到导师,失去自我,这就违背了“师徒结对”的本意^[1-2]。

(二) 师徒结对的需求情况

对于初任教师的需求,笔者依据《小学教师专业标准(试行)》,从“专业知识”“专业能力”“专业情意”三个维度进行调查。在“专业知识”维度,“学科知识”的选择比例占76.74%，“教育教学知识”占74.42%，“小学生发展知识”占72.09%，而“通识性知识”仅占37.21%。由此可见,初任教师非常渴望学习学科知识和教育性知识。在“专业能力”维度,初任教师对“教育教学设计”的需求最为强烈,比例高达90.70%;其次是“组织与实施”,占69.77%;“激励与评价”的需求最弱,占55.81%。总体而言,初任教师对“专业能力”的需求相对强烈。在“专业情意”维度,初任教师对“教育教学的态度及行为”的需求最高,占76.44%;“对小学生的态度与行为”的需求排第二,占67.44%;“个人修养与行为”的需求最弱,仅占44.19%。这说明处于“生存关注”阶段的初任教师有强烈的忧患意识和职业焦虑,非常关注跟站稳脚跟有关的生存技能。小学教师虽然在师范院校打下一定的职业基础,但并不能满足复杂多变的工作要求。

对于指导教师的需求,笔者从“学校支持”与“徒弟表现”两个方面展开调查。在学校支持方面,81.40%的指导教师希望学校能为自己提供带教培训,53.49%的指导教师希望学校能适当减

少自己的工作量,46.51%的指导教师希望学校适当奖励优秀指导教师,23.26%的指导教师希望能自己选择徒弟。由此可见,多数指导教师迫切需要培训和减负,以便有能力和时间做好结对工作;与此同时,还有一些指导教师需要鼓励及具备选择权。在徒弟表现方面,90.70%的指导教师希望初任教师能够经常主动表达自己的想法,30.23%的指导教师希望徒弟遇到问题主动请教,20.93%的指导教师希望徒弟能完全按照自己的建议进行教学。厦门市思明区SY小学的陈老师在访谈中告诉笔者:“一般而言,只要徒弟主动问,指导教师都会尽心解答。但如果徒弟自己不主动,单单指导教师主动,那就显得怪怪的。所以,作为徒弟,要想多学东西,脸皮不能太薄。”上述数据和材料充分说明,一个积极主动、勤学好问的初任教师更容易讨指导教师喜欢,初任教师的积极主动性是影响师徒关系和结对效果的重要因素之一。

(三) 师徒结对的指导情况

在指导目的上,促进师徒专业成长、应对学校的安排、评优评先的要求都是指导教师参与“师徒结对”的原因,但更多的教师是出于促进师徒专业成长而参与其中,评优评先反而不是最主要的动机因素。由此看来,指导教师能认识到它不仅仅是初任教师提升自我的“直行电梯”,更是指导教师深入学习的“一扇大门”。但笔者通过访谈发现,有的指导教师虽然表面认可“师徒结对”对自身专业成长有一定的作用,但骨子里却缺乏向初任教师学习的意识。三明市永安市XT中心小学的黄老师在访谈中坦言:“‘师徒结对’这个活动对新教师的作用比较大。虽然老教师可以从他们身上学到一些东西,但却是非常有限的。老教师一般也不会想从徒弟身上学些什么,光想着如何把徒弟带好。”

在指导内容上,在“专业知识”“专业能力”“专业情意”三个维度中,对“专业能力”的指导最多。在专业知识方面,小学生发展知识、学科知识和教育教学知识占了很大比例。不过进行深入访谈后发现,对“专业知识”的指导并不是通过系统的教授,而是在平时的听评课和交流中无意识地传输给初任教师的。在专业能力方面,教育教学设计是“师徒结对”指导内容的主要组成部分,而且主要通过课前修改教案、指导教师听课、课后点评反思几大模块进行的。在初任教师开课之前,这

方面的指导会更为频繁,也是初任教师进步最快的部分。在专业情意方面,不论是初任教师还是指导教师,都认为对“教育教学的态度与行为”“小学生的态度与行为”的指导较多。

在指导方式上,通过“互相听课”进行指导的占95.35%,通过“共同备课”进行指导的占91.85%,在“平时交流”中渗透指导的占94.19%,通过“网上交流”进行指导的仅为27.89%。由此可见,互相听课、共同备课和平时交流是指导教师普遍使用的指导方式。其中,相互听课在“完全符合”这一选项所占的比例明显高于共同备课和平时交流,说明相互听课是最主要的指导方式。大部分“师徒结对”活动都是在学校的办公场所开展,通过网上交流进行指导的比例不多。笔者通过访谈发现,有的教师虽然也会通过网上交流进行指导,但指导的内容极为简单,更多的是发一些事务性通知。目前,网络更多是一种交流媒介,而非指导工具。

在指导效果上,76.74%的初任教师认为通过指导增长了“学科知识”,74.42%的初任教师认为通过指导增长了“教育教学知识”,67.44%的初任教师认为通过指导增长了“小学生发展知识”;88.37%的初任教师认为自己的教育教学设计能力有较大提升,72.09%的初任教师认为自己的组织与实施能力得到提高,超过50%的教师认为自己的激励与评价能力、沟通与合作能力、反思与发展能力也有所提高;81.40%的初任教师认为通过指导能改善自己对小学生的态度与行为,79.07%的初任教师认为通过指导能改善自己的教育教学态度与行为,69.77%的初任教师认为通过指导能加深职业理解与认识。由此可见,“师徒结对”对初任教师的成长具有不可磨灭的作用。与此同时,86.05%的指导教师认为“师徒结对”的过程能启发自己优化教学方法,79.07%的指导教师认为“师徒结对”能加深自身对教育的理解,58.14%的指导教师认为能从初任教师身上学习多媒体运用技巧等。这就说明,“师徒结对”也能促进指导教师的专业成长。但是,仅有27.91%的指导教师会制定详细的指导计划,说明指导教师的指导缺乏计划性;仅有13.95%的指导教师能够形成一套适合自己的带教方法,说明指导教师不太善于总结经验和方法,工作的创新性不够。

综上所述,“师徒结对”是师徒双方都较为认

可的一种促进教师专业成长的有效途径。随着时代的发展,“师徒结对”活动也在不断完善和进步。这主要体现在:对“师徒结对”的认识和态度越来越合理;指导的内容与教师的需求越来越对口,从之前的“教什么,学什么”逐步发展到现在有方向的综合培养;部分指导教师开始有意地借助“师徒结对”促进自身专业成长;部分学校能结合自身特点,积极开展“师徒结对”活动。

三 成因分析

不可否认的是,目前的小学教师“师徒结对”活动存在诸多不足。首先,教育行政部门的参与度不高;其次,学校不能充分发挥指导、监督和评价作用;此外,结对目标有偏向,师徒关系不平等,指导方式偏单一。造成上述问题的主要原因有:

(一) 教师的意识和能力不足

1. 双赢意识不足,结对目标倾斜。如前所述,大多数教师都认为“师徒结对”能够促进师徒双方的专业发展,也自愿参加“师徒结对”活动,但因为“师徒结对”的目标倒向初任教师一边,使得指导教师的专业成长成为“师徒结对”活动的盲点。这种长期失衡的“高付出—低回报”模式很容易让指导教师产生职业倦怠,难以持久热心地开展指导工作。现实足以说明,不少教师对“师徒结对”的“双赢”作用理解不够。他们即使在没有外在压力(如学校检查)的情况下,也不能有意识地在“师徒结对”中发展自己的专业素养。48.84%的问卷填答者认为,教师在“师徒结对”中的“双赢”意识不足会影响“师徒结对”的效果。

2. 缺乏自主意识,师徒关系失衡。也许是受“师道尊严”等传统观念的影响,当自己的想法与指导教师的意见相左时,93.02%的初任教师会放弃自己的想法,听从指导教师的意见。虽然大部分指导教师都愿意给徒弟自主发展的空间,但仍有20.93%的指导教师希望徒弟能完全按照自己的建议进行教学。这些数据说明,在“师徒结对”中,师徒双方地位不平等,初任教师对指导教师基本上是“言听计从”。他们即使有疑虑,也会尽量按照指导教师的方法去做。很多初任教师没有意识到,指导教师只是自己的引路人,专业素养主要靠自主发展和相互促进。

3. 指导方式单一,缺少网络指导。小学教师

的教学任务繁重,较难离岗参加培训。在校指导虽然方便教师,指导的效果也相对较好,但指导的时间毕竟有限。如果能够利用网络进行指导,就能打破时空的限制,拓宽师徒交流的途径。但是如前所述,会利用网络进行指导的教师仅占27.89%。而且,在这些教师当中,绝大部分只是利用网络进行简单的问答和联系。莆田市仙游县SY小学的陈老师在访谈中告诉笔者:“运用网络指导不太方便,一是大家的时间不太好统一,二是下班后多数老师不太愿意进行指导。”可见,真正能运用网络进行有效指导的教师不多。

(二) 学校的指导和监督不力

1. 缺少带教培训,指导无章可循。在指导教师的需求中,希望学校提供专项培训的呼声相当高,这就说明指导教师带教也需要学习,需要有可操作的理论和方法作为基础。厦门市集美区XD小学的李老师在接受笔者访谈时指出:“指导教师带教上也跟初任教师一样,需要有人教他(她)如何当好指导教师。”如果学校没有为指导教师提供培训,指导教师就只能通过自己的摸索进行指导,自然要耗费更多的时间和精力,甚至力不从心,产生倦怠感。所以,仅有13.95%的指导教师表示能够形成一套适合自己的带教方法。

2. 学校监督不力,抓两头轻过程。67.44%的教师认为,学校对“师徒结对”实施过程的监督不够。因为“师徒结对”是新教师培训的一项硬性规定,学校一般会很正式地举行一个“结对仪式”,给师傅发一份聘书,之后便下达结对任务,最终以初任教师的汇报课作结。至于“师徒结对”的具体落实情况,学校则几乎不闻不问,全靠师徒双方的良心和自觉。尽管不同学校“师徒结对”的氛围和效果不可能完全相同,但大多数学校尤其是农村小学的“师徒结对”存在“抓两头放中间”、重结果轻过程和虎头蛇尾等弊病,有的甚至完全流于形式^[3]。

3. 评价方式单一,缺乏结对活力。如前所述,目前的“师徒结对”是以初任教师的汇报课作结的,属于典型的终结性评价。不可否认,课堂教学是检验教师是否合格或优秀最直接的方式,它能反映一位教师的综合素养,但是,仅以此作为结对效果的依据又不免过于片面。因为,教学工作的基本环节很多,上课只是其中心环节,它在评价中所占的比例可以大一些,但不应该是百分百。用一节课

论英雄,这种做法不合理。而且,如此单一的评价方式,难免会挫伤师徒双方的积极性。实际上,影响课堂教学的因素很多,初任教师在课堂上的表现并不能完全代表师徒双方的真实付出和实际水平。

4. 缺少奖励机制,参与动力不足。74.42%的教师认为,学校缺乏奖励机制会影响教师参与“师徒结对”的积极性。笔者通过访谈得知,很多学校将是否参与“师徒结对”作为指导教师晋升职称的必备条件,指导教师参与“师徒结对”被认为是工作的份内之事,很少进行奖励。这样的认识和做法,容易导致有些指导教师参与“师徒结对”的动力不足。即使是进行奖励的学校,一般也只是发放奖状或奖金,奖励方式偏单一。而且,因为缺少完善的评价机制,奖励也面临着是否公平的问题。一旦奖励不公平,不但起不到激励作用,还会挫伤其他教师的积极性。

(三) 教育行政部门的监管和支持不够

1. 缺少具体要求,基本没有监管。国家教委在《关于开展小学新教师试用期培训的意见》中早就强调,小学新教师培训是一项意义深远的工作,各级教育行政部门、培训机构必须明确分工,加强管理。但是,相关小学的分管领导告诉笔者,“师徒结对”一般由学校自行负责,教育行政部门基本没有监管。当笔者问教育行政部门是否下发相关文件时,漳州市SY小学的教导处吴主任这样回答:“教育局没有下发相关文件和要求,但是我们评职称有一个条件,就是指导教师要有参加比赛或带教活动的经历。”因为行政部门缺少监管,“师徒结对”在有的学校往往成了摆设。

2. 缺少必要支持,资源严重不足。国家优先发展教育,教育行政部门拥有较多的资源,有能力和义务为“师徒结对”活动提供各种支持。但是,不论是学校领导还是一线教师,都反映教育行政部门组织的“师徒结对”方面的培训非常少。教育行政部门也没有发挥好自身的“桥梁”和“纽带”作用,没有搭建校与校之间交流经验的平台。此外,教育行政部门还没有建立“师徒结对”的专门网站,能够提供的共享资源也非常有限。笔者在网上搜索,发现相关资料十分零散,内容极其单薄。在这种情况下,即使师徒双方想自学和提高,也是非常困难的。

四 改进策略

(一) 增强教师意识,提升教师能力

1. 树立双赢意识,谋求共同发展。100%的教师都认为,师徒双方树立“双赢”意识,有助于开展“师徒结对”活动。这就要求师徒双方加强对“师徒结对”的认识,明确各自的目标和任务。在结对之前,要明确自身发展目标;在实施过程中,要有意识地提高自己;在活动结束时,要对照目标进行自我评价。“师徒结对”的目标如果过于偏向初任教师,难免会挫伤指导教师的带教热情,所以应兼顾初任教师和指导教师的专业发展需求,制定合理可行的结对发展目标。

2. 培养新型关系,主动寻求发展。“造血永远比输血更重要”,初任教师应该增强自主发展意识。有学者认为,一个有自主发展意识的教师一定是一个善思考、善观察、善提问、善学习的教师^[4]。一个好的徒弟不一定是最听话的徒弟,但一定是一个积极主动、勤学好问的徒弟。如前所述,这样的徒弟更讨指导教师喜欢。初任教师敬畏导师、虚心求教本是一件好事,因为这样才能从指导教师身上学到更多本领。指导教师的经验固然宝贵,却不能盲目崇拜和照搬。师徒双方应该在民主、平等和融洽的新型关系中树立“吾爱吾师,吾更爱真理”的观念。

3. 丰富指导方式,增设网络指导。指导初任教师的方式很多,除了上文提到的共同备课、相互听课、平时交流和网上交流之外,还可以采取相互说课、片段教学、检查作业、考核教学效果等方式进行指导。在信息时代,网络指导具有得天独厚的优势,师徒双方要善于通过网络平台及时进行沟通和交流。指导教师也可以充分利用课余时间整理自己的带教心得,然后利用网络平台定期进行分享和交流。每学期结束,还可以通过网络平台召开指导教师经验交流会。

(二) 提供校本培训,加强学校管理

1. 提供指导培训,优化指导活动。如前所述,指导教师自身也需要接受培训,因为教学能力不等于指导能力,单凭自己的教学经验,指导教师不一定能够带出好徒弟。“学校及时、适当、有计划的培训有助于师徒结对的顺利进行。”^[5]培训内容主要包括角色认识和指导技能两个方面。在角色认识方面,应当帮助指导教师明确角色定位与应尽责

任。对于指导技能,可以围绕成人学习特征、课外观察新教师的技能、给予新教师反馈的策略等内容来展开^[6]。

2. 加强学校管理,全程参与活动。对于“师徒结对”活动,从制定计划到活动结束,学校要全程参与管理。在“师徒结对”之前,学校要建立“人才资源库”,从责任心强、业务能力精的教师中选择指导教师,然后在双向选择的基础上确定师徒双方;在实施过程中,学校要成立专门的分管和领导小组,定期对师徒结对情况进行监督和指导;在活动结束后,要通过结对情况汇报会、课堂教学展示课、指导心得分享会、专业成长交流会等多种形式,全面进行展示与总结。

3. 实施多元评价,激发结对活力。首先,评价的内容要多元。对初任教师的评价,要结合其平时的教学态度、工作表现和努力程度进行综合判断。对指导教师的评价,要综合考虑其指导态度是否负责、指导内容是否深入和指导方法是否有效以及初任教师的进步程度等情况。其次,评价的主体要多元。注意将教师的自评、教师间的互评和指导教师的评价相结合。再次,评价的方式要多元。坚持形成性评价和终结性评价相结合,建立初任教师成长记录袋和指导老师带教记录袋。

4. 建立奖励制度,激发参与热情。对初任教师而言,“师徒结对”本身就是一份最好的福利。因为他们是“师徒结对”的最大受益者,一般会积极参与。但是,为了防止其出现“教学克隆”现象,学校可以设置相应的奖励制度,鼓励他们在充分吸收指导教师先进经验的基础上,努力形成自己的教学特色,并力争有自己的亮点和特点。学校给指导教师的奖励要多元,注意物质奖励、荣誉表彰和发展奖励有机结合。其中,发展奖励才是最好的奖励。对于特别优秀的指导教师,学校要设法为他们提供外出学习的机会,或者为他们举办专业讲座,激发其参与热情。

(三) 加强行政监管,提供必要支持

1. 明确具体要求,加强过程监管。一方面,教育行政部门要组织教育专家、学校领导和优秀指导教师召开专题会议,进一步明确“师徒结对”的基本要求,制定“师徒结对”的实施方案,为学校开展“师徒结对”指明方向;另一方面,教育行政部门要加强对“师徒结对”的过程监管。如要求学校定期上交“师徒结对”的实施方案,

定期汇报“师徒结对”的开展情况,定期总结“师徒结对”的经验教训。教育行政部门也要定期到学校检查“师徒结对”的落实情况,切实关注师徒双方的专业成长。只有经常性地监管,才能为“师徒结对”提供保障。

2. 提供必要支持,丰富共享资源。大部分指导教师都希望学校能及时提供相关的指导、培训和资源,但学校因为自己掌握的经费和资源非常有限,往往心有余而力不足。因此,教育行政部门要发挥自身的优势,定期邀请专家开设相关讲座,或集中组织系列学习,以弥补学校资源的不足。其次,教育行政部门可以建立融咨询、交流、辅导、培训为一体的“师徒结对”网站。网站中可提供与“师徒结对”有关的各方面信息与发展动态,供师徒双方自主学习。另外,还可以利用网络平台搭建跨校互动的桥梁,以便师徒双方远程请教专家或相互交流学习。

[参考文献]

- [1] 叶澜. 中国教师新百科(中学卷)[M]. 北京: 中国大百科全书出版社, 2002: 328.
- [2] 石兆胜. 校本培训中“师徒结对”模式的负面效应及其对策[J]. 当代教育科学, 2006(24): 31-33.
- [3] 彭秀丽. “师徒结对”之研究——以海口市中学初任教师“师徒结对”为例[D]. 上海: 华东师范大学, 2006: 32-33.
- [4] 潘友县. 师徒结对中要凸显自主发展意识[J]. 教学与管理, 2011(7): 18-19.
- [5] 池春燕. 教师专业发展背景下的师徒制研究[D]. 上海: 华东师范大学, 2007: 28.
- [6] 威廉·里波斯著, 王卫华译. 新教师入门指导[M]. 北京: 中国轻工业出版社, 2006: 94-99.

(责任编辑: 吴姝)

The Current Situation, Causes and Countermeasure of Mentoring on Teachers in Primary School: Taking Nine Primary Schools in Four Districts of Fujian Province for Instance

LIAO Sheng-he¹, LIN Zhao-jun²

(1. School of Education, Shaoguan College, Shaoguan 512023, China;

2. Xingdong Primary School in Jimei District, Xiamen 361000, China)

Abstract: Mentoring is a kind of effective way to promote teachers' professional development. According to the questionnaire and teachers' interview, it is found that there are some problems about the present mentoring on teachers in primary school, such as the deviated aims of mentoring, unequal relationship between teachers and apprentices, inadequate supervision and insufficient involvement of the educational administration department. Teachers, schools and educational administration departments are all responsible for these problems. Therefore, to make mentoring more effective, teachers should build up a win-win consciousness and take the initiative to seek development, schools should provide school-based training and improve the management of mentoring, and educational administration departments should strengthen their administrative supervision and provide necessary support.

Key words: primary school teachers; mentoring; educational consciousness