

# 挑战与支持:新教师专业发展 国际文献回顾

姒依萍<sup>1</sup>, 庄舰<sup>2</sup>

(宁波职业技术学院 a.教师培训学院; b.机电工程学院, 浙江 宁波 315800)

**摘要:**新教师专业发展是教育品质稳定发展的关键,也是教育界持续关注的重要议题。本研究统计了近十年发表于 SSCI 期刊的 3 803 篇文献,采用 CiteSpace 5.0 文献计量软件的共被引功能筛选出具有影响力的高被引文献,通过对文献摘要、关键词、研究对象等内容的评估,筛选出 73 篇符合研究目的的文献,经深入研读,归纳出新教师在入职初期所面临的挑战及所需要的支持,并提出我国新教师专业发展的若干建议。

**关键词:**新教师;文献回顾;挑战;支持

**中图分类号:**G410

**文献标志码:**A

**文章编号:**1674-5884(2020)06-0130-08

## 1 概述

我国教育事业蓬勃发展,新入职教师在教师队伍中的比例逐年增长,他们肩负人才培养重任,成为教学改革和学校发展不可或缺的活力源泉。学习如何教学,过程并不轻松,因教学经验缺乏、工作任务繁重,新教师成长之路充满挑战,头两年的任教成败则深深影响其往后三四十年的教学生涯<sup>[1]</sup>。因此,帮助新教师渡过入职快速适应期,提升教学技能,是教师专业发展工作的重要一环。

2018年1月,中共中央、国务院印发《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》,明确提出要健全教师培养体系,为职业发展奠定良好的基础。近年来,各级政府和教育管理部门对新教师素质提升和专业发展高度重视,积极开展各类新教师培养和培训项目,在取得显著成效的同时也暴露出教师效率低下、效果较差等弊端。笔者认为,教师培养和教师专业发展部门,应了解新教师在入职任教初期面临哪些挑战与困境,而各新教师学习、借鉴他人的成功经验则是提升其培养效率的有效途径。

相关的研究在国际学术领域逐渐形成了较为独立和完整的体系。通过回顾与整理重要的文献资料,能够帮助我国新教师顺利渡过入职适应期,并为新教师专业发展的理论研究与实践提供宝贵的经验和借鉴。

## 2 研究方法

### 2.1 数据来源

本研究在 WOS 核心合集“education & educational research”分类下,以“beginning teachers” OR “novice teachers”为主题词,搜索“2009~2018年”期间发表于 SSCI 的期刊文章,文章类型设定为“articles”,得到有效题录 3 803 条,检索日期为 2019 年 8 月 26 日。为筛选出在新教师专业发展研究领域中有影响力的重要文献,先利用 CiteSpace 5.0 文献计量分析软件中的“共被引”分析功能,选出共被引频次大于 5 的文献,共 155 篇;接着借助 CiteSpace 5.0 提供的作者信息、文章来源通过 Google Scholar、Sic-Hub 等平台搜寻此 155 篇文献的摘要及全文;然后通过浏览关键词、

收稿日期:20200904

基金项目:宁波职业技术学院高层次人才引进科研项目(RC202007)

作者简介:姒依萍(1976-),女,浙江绍兴人,讲师,博士,主要从事教学方法与教师专业发展研究。

文章摘要、研究对象及全文,排除不符合本研究主题的文献 82 篇,保留有效文献 73 篇构成本研究数据集合。

## 2.2 数据分析

根据研究主题将 73 篇文献分成“新教师面临的挑战”和“新教师入职辅导”两大主题。在“新教师面临的挑战”主题下包括“动机、效能与职业认同”“离职与复原力”“日常教学”3 个子主题。在“新教师入职辅导”主题下包括“导师传习”“教师职前教育”与“其他入职辅导”3 个子主题。

表 1 新教师面临的挑战之高被引文献整理(共被引频次 $\geq 5$ )

主题	篇数	作者、年份、被引频次
动机、效能与职业认同	19	
—动机	6	Watt (2008;21); Caspersen (2013;12) Watzke (2004;9) Watt (2007;9) Sinclair (2008;8); Allen (2007;5)
—自我效能感	3	Moran (2006;24) Hoy (2005;15); Knoblauch (2007;8)
—职业认同	10	Flores (2006;34); Beauchamp (2009;29); Pillen (2013;13); Beijaard (2004;12); Pillen (2013;10); Ulvik (2009;10); Kelchtermans (2001;10) Lasky (2005;9); Thomas (2011;6); Izadinia (2013;6)
离职与复原力	13	
—离职	10	Borman (2008;27); Hong (2012;22); Hong (2008;22) Ronfeldt (2011;21); Smethem (2007;12); Long (2012;11); Hanushek (2001;11); Buchanan (2013;11); Lindqvist (2014;6); Gaikhorst (2014;5)
—复原力	3	Gu (2007;9); Beltman (2011;13); Castro (2010;8)
日常教学	10	Fantilli (2009;34); Lampert (2010;14); Kyriacou (2006;13); Nilsson (2008;12); König (2014;10); Farrell (2012;10); Wolffi (2015;7); Davis (2006;7); Farrell (2005;6); McCormack (2006;5)
总计:	42 篇	

### 3.1.1 动机、效能与职业认同

教师对教师职业的内心感知,如选择教师职业的动机、从事教师职业的自我效能及对教师职业的评价与接受程度等能够有效预测教师的教学业绩及职业发展。因此对教师动机、效能和职业认同的研究近年来颇受关注。此轮文献回顾中,关于新教师动机、效能与职业认同的文章为 19 篇,占全部新教师挑战类文献的 45.24%。

Watt<sup>[2]</sup>与 Sinclair<sup>[3]</sup>分别采用不同的方法和工具对新教师选择教师职业的动机进行测量和分析,在很多方面得出一致结果。新教师选择教师职业最大的动机来源于对“自身作为教师的能力”的评估及对“与学生在一起所带来的乐趣”的预期。此外,“能做出利他性的社会贡献”和“激励自身知识更新”等也是选择教师职业的重要动机。然而,教师美好的入职动机并非一成不变,

## 3 研究结果

### 3.1 新教师面临的挑战

教师职业充满了挑战,新教师在入职之初所面临的挑战及适应过程很大程度影响其对教师身份的认同和后续职业生涯的发展。本研究回顾的 73 篇文章中有 42 篇阐述了新教师所面临的困境和挑战,经过对文献内容的仔细研读并通过对被引文献频次的研究(表 1),将新教师入职之初面临的挑战归纳为 3 个方面。

Sinclair 的纵贯性研究从动态的视角发现,现实和理想之间的落差会使教师的择业动机和使命感在入职初期发生变化,因此,保护新教师最初的美好动机是提升教师满意度和降低离职率的关键。

教师自我效能感是教师个人对自身职业能力的评估,是教师在职场中最为重要的内心感知。自我效能感的高低影响着教师在教学中付出的努力和应对挑战时所采取的策略,进而间接影响教学的结果。因此,教师自我效能的影响因素和形成机制成为教育研究领域重要的议题。Moran<sup>[4]</sup>的研究结果表明学校所提供的教学资源对新教师的自我效能感有显著影响,不过 Moran 没有在文章中对于教学资源的内涵给出明确的界定。Hoy<sup>[5]</sup>的研究给出了出乎意料的结果,他发现新教师的教学效能感并未随教学经验的增加而增加,反而出现降低的趋势。根据 Hoy 的解释,在

教学实践中面临的巨大挑战性和支持的缺失,是导致教师自我效能感降低的最主要原因。

由于自身理想和现实环境的脱节,新教师在形成或重构职业认同的过程中面临多重冲突与压力。Pillen<sup>[6]</sup>研究发现女教师感受到的职业认同压力大于男教师。Pillen将新教师面临的职业认同压力分为五种类型,分别为重要关系人压力、关怀相关人压力、责任相关压力、适度压力、无压力和问题教师,并提出针对不同压力类型应采取不同的支持策略。此类研究更多地将焦点置于探究影响教师职业认同形成的因素。Flores<sup>[7]</sup>、Beauchamp<sup>[8]</sup>、Lasky<sup>[9]</sup>等人的研究都得出相似结论,即教师职业认同的形成是一个复杂而动态的过程,不仅取决于教师个人特质、学习经历、个人信仰等因素,也受到工作机构性质、同事、学生特质等方面的影响。其中Flores的研究结果表明,虽然教师个人的经历对其职业认同的形成有重要的影响,教师所处的机构环境在两者之间存在较强的中介作用,即学校文化能够有效重构教师由于不同个人经历而形成的职业认同,开放、协作、支持的学校文化有利于教师形成更为积极的职业认同。

### 3.1.2 离职与复原力

在此轮文献回顾中,以新教师离职为研究主题的文章多达13篇,占全部新教师挑战类文献30.95%。新教师离职的原因分析及降低新教师离职率的对策是这类文章最主要的两个研究方向。

造成新教师离职的因素包括内部和外部两个方面。内部因素是指教师的个人特质,如性别、年龄、婚姻、家庭等因素。Borman<sup>[10]</sup>的研究结果表明个人特质是造成新教师离职最主要的因素。Hong<sup>[11]</sup>从心理学角度发现教师的自我效能感和压力应对策略与离职率有密切联系。外部因素是

指教师个人特质以外的因素,主要包括学生特质、学校(组织)环境和资源等。Hong、Hanushek和Buchanan等研究均发现学生的不良行为和难以管理等问题在新教师离职中起重要作用。而来自学校(组织)的支持,如创造宽松自由的环境、师徒结对辅导、提供教学发展支持等,能够有效帮助新教师克服挑战,增强留职意愿。

Beltman、Gu和Castro等研究者提出了新教师个人复原力的概念,并证明其在新教师离职中起到关键作用。教师对教学中面临挑战和困境的态度及自我应对的能力会影响其离职的决定。

### 3.1.3 日常教学

新教师从职前教育阶段进入真实的教学现场后,会遭遇巨大的“现实冲击”,在现实中遇到的诸多问题与职前教育中所学的知识之间存在巨大的差异,导致许多新教师在经历失败的实践教学后开始怀疑自己的教学效能和职业选择。归纳本次文献回顾中以新教师的日常教学挑战为主题的文章,发现新教师在日常教学中面临的挑战主要体现在学科知识准备、课堂管理、教学策略、工作负担和评价等方面。

## 3.2 新教师入职辅导

本研究回顾的文献有力地证明,为新教师提供有效的入职辅导在指引新教师成长、保障教学品质中起到重要的作用。Ingersoll<sup>[12]</sup>基于15个实证研究展开的批判性回顾是本研究文献样本中最具影响力的一篇,被引频次达98次。研究结果表明,接受正式入职辅导的新教师具有更高的工作满意度、更强的教学实践能力,其学生的学业表现也更优。本研究将文献中新教师入职辅导方式分成三种类型,分别为导师传习、职前教育和其他入职辅导。表2呈现了各种入职辅导形式的文献数量、作者、文献年份及被引频次。

表2 新教师入职期支持策略之高被引文献整理(共被引频次≥5)

主题	篇数	作者、年份、被引频次
导师传习	16	Ingersoll(2011;98); Hobson(2008;68); Smith(2004;34); Kemmis(2014;21); Hobson(2013;14); Aspfors(2015;15); Bullough(2005;10); Stanulis(2009;9); Crasborn(2008;8); Lindgren(2007;6); Marable(2007;6); Feiman(2001;6); Desimone1(2013;6); Crasborn(2011;6); Carver(2009;6); Norman(2005;5)
职前教育	5	Grossman(2008;35); Grossman(2009;20) Ball(2009;11); Liston(2006;8); Achinstein(2004;8)
其他入职期支持	10	Windschitl(2011;31); Wang(2008;31); Lampert1(2013;26); Ingersoll(2004;17) Ingersoll(2012;14); Luft(2011;10); Howe(2006;10); Rots(2007;9); Marable(2013;7); Feiman(2003;7)
总计	31篇	

## 3.2.1 导师传习

虽然新教师辅导包含教员协作、主管会谈、课堂协助、工作坊、减轻工作量和导师传习等多种形式,但最近几十年以来,导师传习成为新教师入职辅导最主要和有效的形式。本研究筛选出的73篇文献中,以导师传习为主题的文献数量达16篇,占总数的22.22%,导师传习在新教师发展研究及实践领域的重要地位可见一斑。

导师传习是指有经验的教师对新教师提供的

辅导,旨在帮助新教师积累教学经验、适应学校环境,渡过入职关键期。下表3中列出了16篇以导师传习为主要内容的文献共被引频次、文献题目、研究主题和研究结果等内容,便于呈现导师传习领域主要的研究主题和研究成果。从表3可见,导师传习计划的效果评估、导师传习的策略行为及影响导师传习效果的因素是该领域最主要的三大研究主题,并且可以发现导师传习制度的积极作用得到了大量实证研究的支持。

表3 关于导师传习的高被引文献

被引频次	作者及年份	题目	研究主题	结果
98	Ingersoll (2011)	The Impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers: A Critical Review of the Research	导师传习对教学技能、教师留职率和学生成就的影响	导师传习能够提升新教师教学技能、留职率和学生成就;低收入地区导师传习在教学技能和留职率方面效果不显著
68	Hobson (2008)	Mentoring Beginning Teachers: What We Know and What We Don't	导师传习制度的利弊;影响导师传习效果的因素	导师传习有利于新教师、导师的专业发展,也有利于提升学校的教学质量;导师传习制度也有可能对新教师、导师和学校教育产生一些不良影响;影响导师传习制度效果的因素包括学校政策、导师遴选、配对、辅导策略、导师培养等因素的影响
34	Smith (2004)	What Are the Effects of Induction and Mentoring on Beginning Teacher Turnover?	导师传习对教师离职率的影响	接受相同科目导师指导或协同备课活动的新教师离职率低于为接受入职辅导的新教师
21	Kemmis (2014)	Mentoring of New Teachers as a Contested Practice: Supervision, Support and Collaborative Self-development	导师传习的形式	导师传习存在3种形式,分别为监督型、支持型和协作自我发展型
14	Hobson (2013)	Judge Mentoring and Other Threats to Realizing the Potential of School-based Mentoring in Teacher Education	导师传习制度失败的原因	导师传习失败的原因包括微观(个人)、中观(学校)和宏观(政府)三个层面。微观层面如新教师的态度、导师的辅导策略、导师和新教师的关系等;中观层面如导师的遴选、导师的培养、时间不足等;宏观层面包括薪酬、目标制定等
15	Aspfors (2015)	Research on mentor education for mentors of newly qualified teachers: A qualitative meta-synthesis	导师培养领域的研究主题,导师培养的发展维度	导师培养包含学校政策环境、理论与实践、反思与批判思考、关系四个主题;导师培养的发展有三个发展维度,分别为环境维度、理论分析维度和关系维度
10	Bullough (2005)	Being and becoming a mentor: school-based teacher educators and teacher educator identity	导师的身份认同	与新教师的关系、学校环境、导师培养等因素对导师身份认同有影响
9	Stanulis (2009)	Learning to Mentor: Evidence and Observation as Tools in Learning to Teach	导师认知的发展;导师认知的实践	通过导师培养计划,导师能够发展导师知识的认知,并应用于对新教师的辅导中
8	Crasborn (2008)	Promoting versatility in mentor teachers' use of supervisory skills	导师培养计划对导师辅导实践的作用	通过导师培养计划,导师的辅导技术得以提升

续表 3

被引频次	作者及年份	题目	研究主题	结果
6	Lindgren (2007)	Experiences of beginning teachers in a school - based mentoring program in Sweden	新教师的辅导体验	文章从辅导频率、辅导内容、反思、新教师发展等方面描述了新教师在工作第一年的辅导体验。并提出了辅导策略改进的建议
6	Marable (2001)	Teachers' perceptions of what was most ( and least ) supportive during their first year of teaching	入职第一年最有利和不利因素	导师的辅导是最为有利的支持,对行政制度和培训的不满意,缺少物质是不利的因素
6	Feiman-Nemser (2001)	Helping novices learn to teach: lessons from an exemplary support teach	导师对自身角色的定义和实践	导师的辅导对新教师的发展有非常积极的意义,其效果受到诸多因素的影响,如导师的认知和实践、导师得到的支持和培训
6	Desimone1 (2013)	Formal and Informal Mentoring: Complementary, Compensatory, or Consistent?	正式与非正式导师传习	正式与非正式辅导有着相同的作用,并起到互补的作用
6	Crasborn (2011)	The MERID - model as a framework to empirically determine mentor teachers' roles in mentoring dialogues	导师的辅导行为	符合新教师需求的辅导是有效的辅导;导师需要应对差异性的辅导对象
6	Carver (2009)	Using Policy to Improve Teacher Induction Critical Elements and Missing Pieces	比较三个导师传习项目的效果	给予导师专门的辅导时间和相关的培训课程是影响辅导效果的重要因素
5	Norman (2005)	Mind activity in teaching and mentoring	教育型辅导的特征和影响效果的因素	文章描述了2位导师对新教师展开教育型辅导的过程,提出影响辅导效果的因素包括导师的培训、辅导的时间和新教师的态度等

初入职场的新教师,职前教育不足以应对教学现场所面临的挑战,失败或不佳的教学体验导致新教师身心受挫,甚至离职。若能为新教师安排有经验的导师提供辅导,一方面能为他们提供心理和情感上的支持,帮助其克服工作中面临的困难,提升工作满意度;另一方面也能帮助他们提升教学和协调工作任务的能力,最终实现提升教学品质、促进学生成长的教育目标<sup>[13]</sup>。

导师的辅导策略和辅导行为作为影响辅导效果最直接的因素之一,成为该领域主要的研究议题。Kemmis<sup>[14]</sup>通过比较澳大利亚、芬兰和瑞士3个国家的导师传习项目,将导师传习区分为监督型、支持型和协作自我发展型三种类型。Desimone<sup>[15]</sup>提出,正式和非正式的导师传习在新教师发展中同等重要,并存在互补作用。Crasborn<sup>[16]</sup>与Feiman<sup>[17]</sup>的研究中都提到了“教育型辅导”的概

念,意指导师在辅导新教师时,将新教师视为成人学习者,运用教育学的理论与方法,促进新教师理论和技能的学习。

虽然导师传习在教师和学生成长方面的积极效果得到普遍验证,但是很多研究也表明导师传习的效果受到诸多因素的影响,经营不善的传习关系不仅无法产生预期效果,还会造成时间和金钱的浪费。值得关注的是,不同国家的不同研究者在关于导师传习效果影响因素的研究上得出了高度一致的结果。总体而言,影响导师传习效果的因素可分成微观(个人)、中观(学校)和宏观(政府)三个层面。其中微观层面是指导师和新教师个人的层面,具体包括新教师态度的开放程度、导师的辅导策略、导师与新教师之间的关系等;中观层面是指学校层面,包括导师的遴选及为导师提供的训练等;宏观层面主要指地方政府的

传习政策,包括导师的职业发展政策、薪酬制度及时间保障等。

### 3.2.2 教师职前教育

教师职前教育是指新教师入职前所接受的教育训练,在论及新教师入职初期所面临的种种挑战及所需支持时,教师职前教育显然是一个绕不开的话题。本研究以“novice teachers”和“beginning teachers”作为文献筛选的关键词,其中有5篇以教师职前教育为研究主题。这些研究都强调了教学实践能力的培养在职前教育中的重要性,缩短理论知识与实践技能之间的距离是帮助新教师顺利渡过入职期的关键。Grossman<sup>[18]</sup>指出,应从分析教师职业核心能力出发,实现从知识本位课程向能力本位课程的转变,在教学内容和教学方法上打破基础理论与现场实践之间的界限,加强教师教育机构和学校之间的融合。

### 3.2.3 其他入职期支持

虽然导师传习已是国际最为普遍的新教师入职辅导形式,其他形式的新教师入职支持也在研究中占一席之地。本研究所回顾的文献中,关于其他形式的新教师入职支持的文献数量为10篇,占总数的13.70%。其他形式的新教师入职支持包括新教师与专家教师的共同学习、同一学科教师的协同备课、减轻新教师的工作负担、参加新教师工作坊、标准评估等。在一些研究中,采取多种形式入职支持的组合,如Ingersoll<sup>[19]</sup>研究发现多种支持的组合策略对于降低新教师的离职率有显著的积极作用。

## 4 结论

在中国传统文化中,教师是受人尊敬的职业,成为一名光荣的人民教师是许多年轻人追求的梦想。正是一批又一批投身于教师岗位的青年人,用辛勤劳动与大胆创新支撑起我国教育事业的健康、可持续发展。作为教师培养和教师专业发展相关部门,了解和关怀新教师在入职初期所面临的挑战与困境,提供有效的支持与辅导,能够在保护新教师美好的入职动机和正向的职业认同的基础上,为我国教育事业打造德才兼备的师资队伍。

本研究通过对73篇发表于国际核心期刊的文献回顾整理后发现,新教师在入职初期会在课堂管理、学生需求的满足、人际沟通等方面遭遇困难和挫折,强烈地感受到真实的教学实践与

职前教育训练之间的落差。现实和理想之间的差距之大,足以使部分新教师动摇最初美好的入职动机,怀疑自己的教学能力与职业选择,影响其对教师职业的认同,进而可能影响到整个职业生涯的发展。

为新教师提供技术和心理上的支持,改善其在职初期的职业体验,对于打造可持续发展的教师队伍尤为重要。研究证明,导师传习、职前教育及其他形式的入职辅导共同配合,相互补充,可以增强新教师的教学效能和教学表现,形成正向的职业认同,最终起到稳定教师队伍、提升教学质量的作用。

为新教师匹配有经验的导师,从教学技能、学校文化、行政制度、人际交往等方面给予新教师全面的辅导。为导师提供专门的培训课程,增强导师在传习策略和关系经营等方面的知识与技能,能够提升传习计划的有效性。确保传习工作在时间、薪酬和业绩上的保障也是确保传习效果的重要因素。

教师职前教育应进一步实现知识本位课程体系向能力本位课程体系的转变,打破理论学习与技能训练之间的界限。将教师职业核心能力作为课程开发的出发点,切实提高学生应对教学实践挑战的能力。根据《中国教育现代化2035》的精神,师范院校与学校之间可进一步加强合作,实现职前教师培养和职后教师发展的深度衔接。

组合多种入职期支持策略,全方位提升新教师的专业能力和职业素养。如通过减轻新教师工作负担,确保其有充足的时间进行教学准备与教学反思;通过与同学科教师的合作备课的方式,帮助新教师积累实战经验,缓解备课压力;通过培训课程,为新教师提供学科内容、教学方法、课堂管理、时间管理等方面的知识和技能。

## 5 建议

随着我国教育事业的快速发展,新教师队伍建设是教育品质提升的重要保障。教育主管部门可从以下四个方面提供支持,帮助新教师顺利渡过入职关键期,并为后续的职业发展奠定良好的基础。

### 5.1 切实关怀新教师面临的挑战与困境,了解新教师专业发展需求

从国际文献中归纳整理出新教师在入职初期

普遍面临的挑战与困境,对于了解我国新教师的职业状态有重要的借鉴作用。鉴于文化和社会背景的差异,不同国家和地区、不同教育层级的教师必定有各自不同的职业经历和体验。从现有国内文献来看,针对新教师入职初期所面临挑战和所需支持的研究甚少,有待充实。

笔者在从事教师专业发展工作的实践中也发现,人事、教务、教发中心等部门在规划教师专业发展项目和活动时,偏重于各自的行政职能,缺少对教师真实现状和发展需求的调研,导致教发活动缺乏整体性和一致性<sup>[20]</sup>,与教师的期待之间存在落差,这或许是教师对各种教发活动参与积极性低下、满意度不高的主要原因。

建议教师专业发展部门在立足学校整体发展方向、统筹各部门工作职能的基础上,通过问卷和访谈等方式调研和分析新教师的发展困境与所需帮助,以此作为规划教师专业发展项目和活动的依据。

教师专业发展部门应积极与新教师主管部门合作推进有助于新教师发展的相关政策。(1)减轻新教师的工作负担,确保其有充足的时间进行教学准备与教学反思;新教师每门新课程都可以在课时数的基础上,乘以一个大于1的系数。(2)为新教师提供研习的机会。(3)新教师的考核方式应该有别于入职1年后的教师,比如其考核应强调的是360度评价,包括导师、同行、学生等,其参加培训的时间和成绩也可以作为考核的一个部分。

## 5.2 创新教师发展模式,为新教师提供个性化、持续、多元的支持

单次短期、点状零散的集中讲座式培训仍是当前教师发展的主要模式。本研究回顾的文献资料为我们提供了很多持续为新教师提供个性化辅导的模式,如导师传习、教学分析、合作备课等。尤其是导师传习制度,是改善新教师入职初期体验和提升新教师教学能力的有效途径。

教师发展项目可采用集中讲座与持续辅导结合的方式,在通过集中课程快速传递知识与理念的基础上为教师提供持续的个性化支持与辅导,帮助教师解决在不同教学情境下遇到的个性化问题。在制定并实施结构化的导师传习计划时需要注意:(1)为新教师配备的导师需要参加相关的培训课程,增强导师在传习策略和关系经验等方

面的知识与技能,确保传习计划的有效性,并保证取得导师资格证的教师才能成为导师;(2)导师从教学技能、学校文化、行政制度、人际交往等方面给予新教师全面的辅导时,应为导师提供相应的工作量,并鼓励其进行教学研究,包括联合发表论文、申报课题、参加比赛等;(3)通过对新教师的考核来体现导师的工作绩效,并用于导师年度工作考核或职称晋升;(4)导师的选择尽量以同专业、同教研室为原则进行。

## 5.3 注重教师专业发展项目和活动的效果评估,积累和分享宝贵经验

研究者从对实务工作的观察发现,教师专业发展项目的效果评估尚未得到足够重视。少数教师专业发展项目会在结束时以问卷的形式了解学员对课程安排及讲师的满意度,但这对于全面评估课程的效果还远远不够。真正意义上的教师专业发展课程效果评估需要评价课程在改变教师知识、技能、行为、态度上的作用以及教师的改变所带来的学生改变。

总之,将课程效果评估纳入教师专业发展项目的必需环节,在课程规划之初便设计科学系统的效果评估方案,对教师专业发展项目的效果评估能促进教师专业发展人员反思课程的内容和实施过程,更好地积累经验,有助于提升教师专业发展项目的效果。

## 参考文献:

- [1] 张德锐.中小学初任教师的教学困境与专业发展策略[J].教育资料集刊,2013(28):129-144.
- [2] WATT H M, RICHARDSON P W. Motivations, perceptions, and aspirations concerning teaching as a career for different types of beginning teachers[J]. Learning and instruction, 2008(5):408-428.
- [3] SINCLAIR C. Initial and changing student teacher motivation and commitment to teaching[J]. Asia - Pacific Journal of Teacher Education, 2008(2):79-104.
- [4] TSCHANNEN-MORAN M, HOY A W. The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers[J]. Teaching and teacher Education, 2007(6):944-956.
- [5] HOY A W, SPERO R B. Changes in teacher efficacy during the early years of teaching: A comparison of four measures[J]. Teaching and teacher education, 2005(4):343-356.

- [6] PILLEN M T, DEN BROK P J, BEIJAARD D. Profiles and change in beginning teachers' professional identity tensions [J]. *Teaching and Teacher Education*, 2013 (34):86-97.
- [7] FLORES M A, DAY C. Contexts which shape and reshape new teachers' identities: A multi-perspective study [J]. *Teaching and Teacher Education*, 2006(2): 219-232.
- [8] BEAUCHAMP C, THOMAS L. Understanding teacher identity: An overview of issues in the literature and implications for teacher education [J]. *Cambridge Journal of Education*, 2009(2):175-189.
- [9] LASKY S. A sociocultural approach to understanding teacher identity, agency and professional vulnerability in a context of secondary school reform [J]. *Teaching and Teacher Education*, 2005(8):899-916.
- [10] BORMAN G D, DOWLING N M. Teacher attrition and retention: A meta-analytic and narrative review of the research [J]. *Review of Educational Research*. 2008 (3):367-409.
- [11] HONG J Y. Why do some beginning teachers leave the school, and others stay? Understanding teacher resilience through psychological lenses [J]. *Teachers and Teaching*, 2012(4):417-440.
- [12] INGERSOLL R M, STRONG M. The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research [J]. *Review of Educational Research*, 2011(2):201-233.
- [13] FEIMAN-NEMSER S. From preparation to practice: Designing a continuum to strengthen and sustain teaching [J]. *Teachers College Record*, 2001 (103): 1013-1055.
- [14] KEMMIS S, HEIKKINEN H L, FRANSSON G, et al. Mentoring of new teachers as a contested practice: Supervision, support and collaborative self-development [J]. *Teaching and Teacher Education*, 2014 (43):154-164.
- [15] DESIMONE L M, HOCHBERG E D, PORTER A C, et al. Formal and informal mentoring: Complementary, compensatory, or consistent? [J]. *Journal of Teacher Education*, 2014(2):88-110.
- [16] CRASBORN F, HENNISSSEN P, BROUWER N, et al. Promoting versatility in mentor teachers' use of supervisory skills [J]. *Teaching and Teacher Education*, 2008 (3):499-514.
- [17] FEIMAN-NEMSER S. Helping novices learn to teach: Lessons from an exemplary support teacher [J]. *Journal of Teacher Education*, 2001(1):17-30.
- [18] GROSSMAN P, HAMMERNESS K, MCDONALD M. Redefining teaching, re-imagining teacher education [J]. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 2009 (2):273-289.
- [19] INGERSOLL R M. Beginning teacher induction what the data tell us [J]. *Phi Delta Kappan*, 2012 (8): 47-51.
- [20] 王凯旋.应用型院校青年教师实践能力培养策略研究 [J]. *中国成人教育*, 2020(10):79-81.

## Challenges and Support: A Literature Review of New Teachers' Professional Development

SI Yiping<sup>a</sup>, ZHUANG Jian<sup>b</sup>

(a. Teachers' Training Institute, b. Mechanical and Electrical Engineering Institute, Ningbo Polytechnic, Ningbo 315800, China)

**Abstract:** The professional development of new teachers is the key to stabilizing the education quality, and it has always been the topic of continuous concern in the education field. Based on 3,803 papers published in SSCI journals in the last 10 years, the paper, firstly selects influential highly cited papers by the co-citation function of CiteSpace 5.0, a bibliometric software, and secondly, chooses 73 papers through the evaluation of literature abstract, key words, research objects and other contents and then, through in-depth study, summarizes the challenges faced by new teachers in the initial stage of entry and the support they need. On this basis, some suggestions for the professional development of new teachers are put forward.

**Key words:** new teachers; literature review; challenges; support

(责任校对 朱春花)