



2018 届 硕 士 学 位 论 文

“师徒制”在中职英语教师专业成长中的 问题研究

作者姓名	陈珍珍
指导教师	孙 杰 王继民
学科专业	教育硕士
研究方向	教育管理
培养单位	教育科学学院
学习年限	2016 年 9 月至 2018 年 6 月

二〇一八年六月

山西大学

2018 届硕士学位论文

“师徒制”在中职英语教师专业成长中的 问题研究

作者姓名	陈珍珍
指导教师	孙 杰 王继民
学科专业	教育硕士
研究方向	教育管理
培养单位	教育科学学院
学习年限	2016 年 9 月至 2018 年 6 月

二〇一八年六月

Thesis for Master's degree, Shanxi University, 2018

**The Problem Research of Mentoring on Professional
Development of English Teachers in Secondary
Vocational Schools**

Student Name	Zhen-zhen Chen
Supervisor	Jie Sun Jimin Wang
Major	Master of Education
Specialty	Education Management
Department	Institute of Education Science
Research Duration	2016.09-2018.06

June, 2018

目 录

中 文 摘 要.....	I
ABSTRACT.....	III
第一章 绪论.....	1
1.1 研究的目的与意义.....	1
1.1.1 研究目的.....	1
1.1.2 研究意义.....	1
1.2 研究的文献综述.....	1
1.2.1 有关“师徒制”内涵的研究.....	2
1.2.2 “师徒制”在现代教师培训中的产生.....	2
1.2.3 “师徒制”在国内外实施的相关研究.....	3
1.2.4 对“师徒制”的反思.....	5
1.2.5 影响“师徒制”有效性的原因分析.....	6
1.3 研究的内容与方法.....	7
1.3.1 研究内容.....	7
1.3.2 研究方法.....	8
1.4 研究的创新与不足.....	8
第二章 “师徒制”在中职英语教师专业成长中的现状.....	9
2.1 “师徒制”在中职英语教师专业成长中管理方面的现状.....	9
2.1.1 对师傅的选拔与带教培训.....	9
2.1.2 对师徒间结对方式的选择.....	11
2.1.3 师徒结对形式与时间的设定.....	12
2.1.4 对“师徒制”工作的考核与激励.....	15
2.2 “师徒制”在中职英语教师专业成长中自身运行的现状.....	17
2.2.1 师徒对“师徒制”的认可程度.....	17
2.2.2 师徒对带教计划的制定.....	20
2.2.3 师徒对带教内容的安排.....	21
2.2.4 师徒对带教方式的选择.....	27
2.2.5 师徒间互动的基本情况.....	28
第三章 “师徒制”在中职英语教师专业成长中的问题.....	33
3.1 “师徒制”在中职英语教师专业成长中管理方面的问题及原因分析.....	33

3.1.1 选拔师傅标准不明, 相应带教培训缺乏.....	33
3.1.2 单方调控思维盛行, 忽视师徒结对意愿.....	34
3.1.3 师徒结对形式单一, 结对时间相对较短.....	35
3.1.4 考核方式欠科学性, 师傅激励机制空缺.....	36
3.2 “师徒制”在中职英语教师专业成长中自身存在的问题及原因分析.....	37
3.2.1 对“师徒制”存在消极认识.....	37
3.2.2 富科学性带教计划缺乏.....	38
3.2.3 学生课堂管理内容缺失.....	39
3.2.4 现代化交流方式未普及.....	40
3.2.5 师徒平等对话关系未建立.....	41
第四章 “师徒制”在中职英语教师专业成长中的完善措施.....	43
4.1 “师徒制”在中职英语教师专业成长中管理方面的完善措施.....	43
4.1.1 明确师傅选拔标准, 开展相应带教培训.....	43
4.1.2 转变单方调控思维, 尊重师徒双方意愿.....	43
4.1.3 丰富师徒结对形式, 适当延长结对时间.....	44
4.1.4 重视运用过程评价, 引入师傅激励机制.....	44
4.2 “师徒制”在中职英语教师专业成长中自身问题的解决措施.....	45
4.2.1 转变双方消极认知, 学习科学系统知识.....	45
4.2.2 戒除师徒散漫心态, 制定科学合理计划.....	46
4.2.3 完善带教指导内容, 增加课堂管理指导.....	46
4.2.4 丰富带教指导方式, 注重现代通讯交流.....	46
4.2.5 建立平等对话关系, 培养徒弟问题意识.....	47
结语.....	48
参 考 文 献.....	50
附 录.....	54
致 谢.....	62
个人简况及联系方式.....	63
承 诺 书.....	64
学位论文使用授权声明.....	65

Contents

Chinese Abstract	I
Abstract	III
Chapter 1 Introduction	1
1.1 Purpose and significance of research.....	1
1.1.1 The purpose of research.....	1
1.1.2 The significance of research.....	1
1.2 Research status.....	1
1.2.1 Connotation of mentoring.....	2
1.2.2 The origion of mentoring in teaching education.....	2
1.2.3 The research of mentoring home and aboard.....	3
1.2.4 Reflection of mentoring.....	5
1.2.5 Analysis of mentoring.....	6
1.3 The content and methods.....	7
1.3.1 Research content.....	7
1.3.2 Research method.....	8
1.4 The innovation points and disadvantage.....	8
Chapter 2 The current situation of mentoring in vocational development of English teachers in secondary schools	9
2.1 The current management situation of mentoring in vocational development of English teachers in secondary schools.....	9
2.1.1 The selection and training of the mentor.....	9
2.1.2 The selection of the ways to match the mentor and apprentice.....	11
2.1.3 The form and time of mentoring.....	12
2.1.4 The motivation of mentoring.....	15
2.2 The current self-situation of mentoring in vocational development of English teachers in secondary schools.....	17
2.2.1 Cognition of mentoring.....	17
2.2.2 The plan of mentoring.....	20
2.2.3 The content of mentoring.....	21
2.2.4 The ways and means of mentoring.....	27
2.2.5 The situation of interaction.....	28
Chapter 3 The problems of mentoring in vocational development of English teachers in secondary schools and analysis	33
3.1 The problems of mentoring on management and analysis.....	33
3.1.1 The fuzzy standard, the lack of training.....	33

3.1.2	Unilateral control, ignoring ideas of the mentor and apprentice.....	34
3.1.3	Monotonous matching ways, short time of mentoring.....	35
3.1.4	Unscientific evaluation, lack of encouragement of mentor.....	36
3.2	The self-problems of mentoring in vocational development of English teachers in secondary schools and analysis.....	37
3.2.1	The negative cognition of mentoring.....	37
3.2.2	The lack of scientific plans of mentoring.....	38
3.2.3	The lack of induction on students management.....	39
3.2.4	The lack of modern ways to communicate.....	40
3.2.5	The lack of equal relation between the mentor and apprentice.....	41
Chapter 4	The measures for improvement of mentoring in vocational development of English teachers in secondary schools.....	43
4.1	The management measures for improvement of mentoring in vocational development of English teachers in secondary schools.....	43
4.1.1	Definite the standard, hold the related training.....	43
4.1.2	Turn the thought of control, respect the ideas of mentor and apprentice.....	43
4.1.3	Enrich the ways to match mentor and apprentice, lengthen the time of mentoring.....	44
4.1.4	Appreciate process evaluation, encourage the mentors.....	44
4.2	The self measures for improvement of mentoring in vocational development of English teachers in secondary schools.....	45
4.2.1	Get rid of negative cognition, learn scientific knowledge.....	45
4.2.2	Get rid of loose thinking, set scientific plans.....	46
4.2.3	Improve the content of mentoring, add the instruction on students management.....	46
4.2.4	Enrich the teaching guidance, focus on modern communication.....	46
4.2.5	Establish equal relations, cultivate students' awareness of problems.....	47
Conclusion		48
Reference		50
Appendix		54
Acknowledgment		62
Personal profiles		63
Letter of commitment		64
Authorization statement for the use of a dissertation		65

中 文 摘 要

“师徒制”在促进教师专业成长方面功不可没，在许多学校中亦作为一种传统由来已久。本研究聚焦于“师徒制”在中职英语教师专业成长中的问题，结合实践分析问题产生的原因，并提出可行的有针对性的改进意见。以往研究“师徒制”的文章大多将对象集中于中小学等基础教育阶段，对于中职教师“师徒制”的研究较少，而将视野聚焦于中职学校英语学科的研究则更加寥寥。本研究对“师徒制”在中职英语教师专业成长中实施的具体现状进行了调查研究。笔者对豫西北三个城市的八所中职学校中的英语教师进行了问卷发放、回收与数据整理；与来自于济源市两所中职学校的部分英语教师及学校领导进行了面对面的访谈；运用观察法深入新教师与指导教师讲课及共同备课的现场，对收集到的资料进行归纳整理，发现目前“师徒制”在中职英语教师专业成长中，存在管理与自身两个层面的问题：学校管理方面，选拔师傅的标准不够明确，相应的带教培训尚还缺乏；结对方式为学校单方指定，未尊重师徒双方意愿；师徒结对形式单一、结对时间偏短；考核方式欠科学性，缺乏对师傅的激励。“师徒制”在中职英语教师专业成长中自身存在如下问题：部分人对“师徒制”有着消极的认知；富科学性的带教计划缺失；带教的内容不够全面、缺少对中职学生课堂管理方面的指导；带教方式中未普及现代化交流手段；师徒双方地位不平等。对此，结合实践，笔者提出了以下改进建议：学校管理层，应制定出科学明确的选拔师傅的标准，开展有针对性的带教培训；转变单方调控思维，充分尊重新老教师双方意愿；丰富师徒结对的形式，适当延长结对的时间；重视过程性评价的运用，引入对指导教师的考核激励机制。师徒双方，应学习系统的“师徒制”知识；克服散漫心态，制定科学合理的计划；完善学生课堂管理方面的指导内容；丰富带教方式，普及现代化交流手段；建立平等和谐的对话关系，注重新教师正确问题意识的培养。

关键词：“师徒制”；中职英语教师；专业成长；实施现状；存在问题

ABSTRACT

It has been a long time since mentoring became an efficient way to increase the vocational development of English teachers in secondary schools. So this research pays attention to the problems of mentoring in secondary schools to find out the ways to improve the vocational development of English teachers. Most of the researches in the past paid attention to teachers in primary and middle schools instead of those in secondary schools. And fewer researches have paid attention to teachers of a specific subject. Hence, this research is meant to study the mentoring in professional development of English teachers in secondary schools. The author researched the situation of the mentoring in many ways like questionnaire survey, observation, interview and so on. The author researched the English teachers of eight secondary schools in three cities in the northwest of Henan province by giving out questionnaire papers. The author has chatted with some leaders of the two schools in Jiyuan and observe the tutors and tutee in their class and the scene of preparation for classes together. Through the study, the author has found several problems in the implementation of mentoring which are as follows: as to the leaders in secondary schools, the first fault is lacking a reasonable standard of tutors' selecting and related training. The second is that they haven't followed the teachers' advice during the process of match for tutors and tutee. The number of ways to match is too monotonous and the time is short. The schools lack evaluation of the process and encouragement for the tutors. Besides, as to the tutors and tutee, some of them have negative cognition to mentoring. They also lack reasonable plans of the mentoring. There is no guide about management for students in class which is of great significance for the tutee. Most if the tutors are not will to communicate with the tutee by modern technology. The tutors and tutee are not equal. For these, the author put forward several suggestions based on careful analysis for these problems. The managers of schools should make reasonable standards of tutors' selection and provide related training. Follow the tutors' and tutee' advice during the period of matching. Enrich the ways of matching and extend the time. Pay enough attention to evaluation of the process and offer the tutors encouragement and prize. What's more, the tutors and tutee ought to avoid negative cognition of mentoring and learn more about mentoring. Make scientific plans for mentoring. Enrich the content and add the

training about management of students in class. Communicate with each other in modern scientific methods. Build equal relationship between the tutors and tutee and cultivate the tutee's correct sense of question.

Key words: Mentoring; English teachers in secondary schools; Professional development; Status of implementation; Problems

第一章 绪论

中职教育是高中教育的一部分，是普通高中教育的有效补充。中职教育旨在培养学生的职业技能，随着经济全球化的快速发展，严峻的就业形势对中职学生提出了更高的要求，良好的英语交际与运用能力是中职学生必备的技能。因此中职学校的英语教育就显得尤为重要，而中职英语教师作为英语教学的主导者，更应受到相应的重视。英语新教师在入职初期会遇到各种问题与挑战，如何帮助中职英语新教师完成从英语专业学生到英语教师的顺利过渡，是每所中职学校应该进行深入研究探讨的问题。

1.1 研究的目的是与意义

在教育实践中，众多中职学校里，“师徒制”在促进教师专业成长方面功不可没。已有的对“师徒制”的研究大多侧重于其模式与价值，本研究欲探究实践中“师徒制”在中职英语教师专业成长中应有作用并未有效发挥的症结所在。

1.1.1 研究目的

本研究旨在对“师徒制”在中职英语教师专业成长中的具体现状进行深入的调查研究，发现其中存在的问题，结合实践深入分析问题产生的根源，并探索出有针对性的具体可行的促进“师徒制”在中职英语教师专业成长中发挥应有作用的措施。以此来丰富对于中职学校“师徒制”的相关研究，并为“师徒制”在中职学校英语教师专业成长中的有效开展提供参考与借鉴。

1.1.2 研究意义

中职英语教师作为中职英语教育的主导者，其素质的高低决定着中职英语教育事业的成败。中职学校英语教师群体中，新教师在入职初期的一到三年中，由于教学与学生管理方面经验匮乏，在面对来自于教学与管理等方面的挑战时容易手足无措，影响自身教师专业成长的同时，也影响着中职英语学生英语能力的提高。在许多中职学校，“师徒制”已成为了一种有效促进新教师专业成长的方式。现有的有关“师徒制”的研究大多把焦点聚焦于中小学校，中职教育作为普通高中教育的补充，也应当得到相应的重视。本研究通过调查“师徒制”在中职英语教师专业成长中的现状，发现其中存在的问题，并结合实践，分析问题产生的根源，探索出适合中职学校“师徒制”改进的措施。

1.2 研究的文献综述

为了研究需要,笔者在论文写作前期做了大量的文献工作,通过翻阅图书馆资料和浏览中国知网上的文献资料对“中职英语教师专业成长”、“师徒制”等各方面相关的内容进行了搜集与查阅。发现已有的研究中对师徒制模式的研究较多,而对于中职英语教师专业成长、师徒制对教师专业成长的作用方面的相关研究比较少,尤其是对中职学校具体学科教师专业成长中“师徒制”实施的研究更是寥寥。总的说来,越来越多的学者开始关注有关“师徒制”的研究,在此评述如下。

1.2.1 有关“师徒制”内涵的研究

艾根对“教学指导”进行了界定:“在一定程度上,是一个以一名有经验教师的有效性和易接近性以及初任教师的可接受性为特征的强化过程,通过这一过程,一名初任教师从一个有经验者那里得到技术帮助、职业建议和心理支持,这些帮助和支持以一个成人学习的方式,通过观察、持续不断的讨论、质疑和共同计划来实现。在这一过程中,有经验的教育者充当初任者的角色模型、教师和顾问,有经验者的影响是普遍而持久的,但仍然尊重初任教师的自主权。”^①

我国学者杨显彪认为,“师徒制”是指通过新手教师与资深教师合作的形式,使新教师通过对资深教师教学实践的观察、模仿以及资深教师的具体指导,逐渐体悟职业的隐性经验或缄默知识,不断掌握专业技能和智慧的一种新教师培养方式^②。

我国学者冯家传认为,“师徒制”是指骨干教师与青年教师结成师徒,师傅对徒弟实施“传,帮,带”,引领和指导他们走上专业化的道路的一种目标性、实践性、实效性很强的青年教师专业发展的培养模式^③。

1.2.2 “师徒制”在现代教师培训中的产生

现代教师培训中的师徒制是在参考职业教育中的学徒制的基础上产生的,在实施方式及运行机制等方面有所借鉴。然而二者也有着显著的区别,以往的学徒制注重的是技艺方面的传授,现代教师培训中的师徒制则注重的是培养新手教师文化知识及教育教学的方法与技能。

在师资培养方面,师范教育功不可没。然而,随着教育的发展与改革的不断推进,这种以大学师范教育为主的教师职前教育逐渐暴露出了许多的弊端。师范生在大学期间接受到的教育及参加的教学活动大多局限于课堂之内,整个学习生涯在与社会隔离的大学校园中度过,学习的内容脱离了实践,因而无法做到用理论知识来

^① Gary P. DeBolt, Mentoring as Part of Induction, In Gary P. DeBolt(Ed), Teacher Induction and Mentoring: School-Based Collaborative Programs, State University of New York Press, 1992, 40.

^② 杨显彪. “师徒制”:新手教师专业成长的必经之路. 中小学教师培训, 2006, 03, 13-14.

^③ 冯家传. 优化师徒结对的实施策略. 教学与管理, 2006, 10.

指导教育实践。对于师范生而言，实习是唯一接触教育实践的机会，然而现实中却存在着实习的安排缺乏合理性、实习的时间过短、相关政策法规过于简略等的现象，种种因素剥夺了师范生在实习中得以锻炼并真正将理论应用于实践的机会。

由此可见，虽然在知识培养方面，师范教育很好地为师范生提供了系统的课程，但是在教育实践能力培养方面，师范教育还有着脱离实践的弊端，使得大多数师范生在踏入教学岗位伊始因实践能力与智慧的缺乏而处处碰壁，无法顺利承担教育教学工作。面对着来自于教育实践中不断发展变化着的压力与挑战，新手教师需要将自己所学知识有效运用于教育实践，此时系统正规的在职培训对新教师极其重要。

传统的教师在职培训在一定程度上更新了教师的理论知识，但也存在着一些不足。首先，这种在职培训过于看重理论知识的分享，而忽视了教育实践，因而其在解决教育实践问题上并无显著的作用，无法满足教师实际的学习需要。同时，这种培训引起了教师对培训的抵抗情绪，他们会认为这样的培训不但无法解决实际问题，还额外加重了他们的负担。在这种培训中教师无法习得解决教育实践问题的技巧与智慧。其次，这种在职培训采用的也多是固定不变的培训方式，这种“一刀切”的培训形式磨灭了学校的特色与教师的个性，因而并未满足每一位教师实际的学习需要，也无法有效促进教师的专业成长。由此可见，传统的教师在职培训无法有效激发教师参与培训的积极性与主动性。究其原因是这样的培训脱离了教师的教育实践。要使情况得以改观，就必须转变这种固有的培训模式，以解决实际问题为目标。

由此可知，在职培训需基于学校的实际教学，作为教师教学主阵地的课堂，在教师在职培训中是不可忽视的组成部分。校本培训需要师徒制，在教师培训过程中，尤其是对新教师而言，最亟待解决的问题是迅速实现从学生到教师的角色转换，尽可能地快速适应新的教学环境，并逐渐胜任教学任务。新教师在入职初期，往往因为教学经验的缺乏与对陌生环境的不适应而对工作感觉手足无措，来自于经验丰富的老教师的指导与帮助就如同雪中送炭，因此，师徒制成为了校本培训中的一项优化选择。

1.2.3 “师徒制”在国内外实施的相关研究

以“师徒制”为模式的教学指导在美国和日本等国家均以法律形式加以确认。其规范化可以在各国教育体系的入职辅导制度中体现出来。在我国，从一些相关文件中也不难看出国家对“师徒制”的重视。

(1) 美国的新教师入门指导计划

美国教育管理体制为分权式。“新教师入门指导计划是美国 20 世纪 80 年代教育

改革的产物，是加强师资队伍建设的的重要举措之一”^①。美国各个州的教师入门指导计划各不相同。但一种被称为“师徒结对带教”的培训模式却被美国中小学广泛采用。在这种培训模式中，有经验的专家型教师成为了指导教师，用其丰富的经验，帮助新教师在教学实践工作中不断积累经验，同时帮助新教师找到自身不足之处并找到有效解决问题的办法。

(2)日本的初任教师研修制度

“1987年，日本文部省在试行初任教师研修制度时，制定了《年间研修计划要领方案》，其中对指导教师的指导重点和教育中心的研习内容作了具体的规定”^②。已有的研究通常把日本的新任教师研修内容划分为以下六大类，即基础知识类、课堂教学管理类、学科指导类、道德教育类、特别活动类、学生指导类^③。日本初任教师研修制度中的校内研修，就是以师徒结对形式的新教师培养模式进行，对于学校管理者以及指导教师与新教师均提出了相应的不同要求。

(3)中国的师徒制

我国关于新教师的入职培训也有着类似的师徒制度。按照国家教委的规定，“新教师都必须在第一年试用期内接受不少于120学时的培训”^④。在国家教委相关文件的规定中，小学新教师在入职第一年必须接受以下两种方式的培训：①集中培训。这种培训的组织者是各个区域的教师进修学校，培训内容为各种形式的课程，其中集中培训的时间占总课时的比重不得低于三分之一。②分散培训。这种培训的组织者为新教师所在的学校。学校根据具体情况为新教师指定指导教师，新教师在指导教师的引领下接受专业的培养。

可见，对新教师的培训是国内外都非常看重的一项事业，许多国家都以法律法规的形式对此给予了保障与支持。美国、英国、日本等国家为鼓励新教师积极听老教师的课并参加各种相关的校内外培训，采取了第一学年减少其相应课时的方法。

“师徒制”形式在亚洲与西方均比较流行，也取得了显著的成就。尽管各国在“师徒制”具体实施过程中采取的措施各不相同，但都对其在新教师专业成长中发挥的作用给予了充分的肯定。

(4)“师徒结对”的中外比较

在现有的相关文献中，《‘师徒帮带’的教师培训模式——中英美青年教师职初

① 崔岐恩,张晓霞,钞秋玲.美国基础教育教师在职开发的策略.大学教育科学,2012,01,66-70

② 任学印.教师入职教育理论与实践比较研究.东北师范大学,2004.

③ 江黎霖.中职学校专业课新教师专业发展的师徒制研究.四川师范大学,2015.

④ 郭旭.“师徒制”与新教师专业发展.上海师范大学,2009.

岗位培训比较研究》这篇论文是我国最早的在“师徒制”理论研究方面运用大规模实验的研究，对中国、美国和英国的“师徒制”进行了系统的研究与比较分析，文章指出虽然三个国家在“师徒制”的具体实施方面不尽相同，但新教师的专业成长都因“师徒制”获益良多。

“师徒结对”的形式与内容国内外有着显著的差异^①。在内容方面，我国的指导教师对新教师在教学方面的指导更加具体。从对于课程标准的学习解读与贯彻，到教学计划的制定、教学内容重难点的划分，甚至可以具体到如何与家长沟通、如何布置作业设置考题以及如何进行板书等等。而美国与英国在此方面的指导比较少，相反则在诸如如何与学生进行交流、如何提问，及如何应对偶发事件等非教学方面的指导上十分具体详细。此外，在非教学方面的指导上，我国的指导教师关注的是新教师的诸如教师素质、职业道德等方面的长期影响，注重对其宏观方面的积极影响。相比而言，美国指导教师对新教师的影响更侧重于微观方面，指导内容更具体也更实际些，例如涉及同事间人际关系的处理等。

1.2.4 对“师徒制”的反思

“师徒制”是我国师资培养中历来的传统，许多学校都会在新教师任职初期为其安排经验丰富的老教师作为指导教师。这样的传统在不同学校有不同的称谓，例如“以老带新”、“师徒帮带”、“青蓝工程”等。但是由于对“师徒制”各个方面与环节缺乏系统的探讨与研究，在具体实施中，尚存在着制度上详尽规定的缺乏、实施内容比较模糊等问题。

于漪认为，对于师带徒，我们不能简单地将其理解为仅仅是老教师向新教师传授经验，或是新教师向老教师学习经验，而应该是新老教师以“经验”为媒介，实现理论与实践的有机融合，以此来促进新教师的专业成长。从人才学的视角来看，“师徒制”遵循着人才成长的规律，用“外因”来激发“内因”，对新教师进行着德、才、学、识融为一体的综合培养。《且说初任教师入职辅导中的‘师徒制’》阐述了“师徒制”产生的缘起以及其在实施中的限度，理清了在教师专业成长中“师徒制”实施的各个重要阶段，并基于此提出了相应的具可操作性的建议。

“师徒制”借鉴了学徒制，然而又无法如学徒制般发挥出师傅的“脚手架”功能。在传统学徒制运行中，许多职业如裁缝、理发师、铁匠、厨师等，师傅与徒弟同合作业，从初期的以师傅为主徒弟在旁观察并做一些相关的边缘工作，到中期徒弟能对师傅进行有效辅助，再到最后以徒弟为主师傅在一旁辅助。整个过程中，师

^① 于漪,李熹,沈莉.中、英、美师带徒职初培训模式比较研究.上海教育科研,1996,02.

傅在徒弟学习的不同阶段发挥不同的作用，从最初的挑大梁到后期的适时撤出，如同“脚手架”般发挥作用。“师徒制”运作中的双方为新教师与指导教师，我国传统教学中，上课的教师为一人，多数情况下，在“师徒制”实施伊始，就是以新教师上课，指导教师在教室后边以观察者的身份进行听课与评课，并不会参与到课堂之中的方式进行，因此新教师的学习过程没有了初期中期与末期之分。因此，牛津大学学者 Edwards, A 认为，严格来说，在这种模式中，新教师并不是真正的学习者^①。那么，如何探索行之有效的方式，使新老教师可以共同讲授同一节课，是今后值得研究的领域。

“师徒制”的实施在一定程度上阻碍了新教师成为教师共同体的一部分。“师徒制”无形中在“对子”之外设置了巨大的屏障，多数新教师因碍于师傅面子而不与其他老教师交流，而其他老教师在未经该新教师师傅同意的情况不会对其妄加指点。长此以往，“师徒制”在将师傅与徒弟单独划分出来进行特别强调的同时，限制了本该合理存在的新教师与整个教师团队的交流与学习。

有学者认为，从校本培训的建设角度来看，目前“师徒制”模式忽视了新教师的自我意识与需要。由于对校本培训基本理论认识不够深入透彻，造成了与实践的偏离，或流于形式，或形式与内容脱离教师的实际需要，或否定了培训机构的必要性，教师间的学习局限于学校的“城堡”内，忽略了对校本培训的系统研究即内在与外在因素的相互作用，从而陷入过分迁就现实而缺乏前瞻性的误区。

指导教师对新教师进行指导的同时，也进行着严格的监督。新教师在这种监督下，很难进行个性的表达，无法进行创新。从校本培训的建设角度来看，“师徒制”模式忽视甚至阻碍了新教师专业成长中的自我需要与自我意识，忽视了新教师的个性化差异。

总而言之，目前“师徒制”虽在教师专业成长方面功不可没，但尚未能有效提供连续性系统性的帮助来满足新教师快速适应教学的需要，并为其奠定下良好的专业成长基础。所以说，“师徒制”在有效性实施方面还存在很大的研究与探索空间。

1.2.5 影响“师徒制”有效性的原因分析

在已有研究中，关于“师徒制”的实施及相关活动的开展，大多都是褒奖的言语，而对于“师徒制”的反思较少。对其具体实施的现状研究较多，而对影响“师徒制”实施有效性的因素分析更是寥寥，提出的对策比较笼统，内容不够具体，缺乏可操

^① Edwards. A. Mentoring Student Teachers in Primary Schools: Assisting Student Teachers to Become Learners. European Journal of Teacher Education, 1998, 21.

作性。

师徒关系不够和谐。新教师与指导教师间和谐的关系是师徒带教过程顺利进行的前提，彼此间的不团结与冲突不断，引起的只会是人才的内部浪费，不仅没能促进新教师的成长，还会影响教师团队的建设，甚至会损毁教师的光辉形象。要保障“师徒制”在教师专业成长中发挥出应有的作用，就必须首先确保新教师与指导教师间和谐关系的建立。

因袭因素过重，新教师对老教师进行模仿的模式色彩浓郁，这样的“近亲繁殖”，阻碍了新教师创新能力的发展、也不利于其个性的发扬，因而限制了教师的专业成长。此外，这种形式还容易导致教师团体内部形成小团体，对学校的团结产生不好的影响。

长期以来，教师的入职培训没有得到应有的重视，我们对此以及教师的专业成长没有过系统的规划，更不用说制度上与行政上的支持与保障。“师徒制”缺乏制度上科学合理的规定，已有的规定也不够具体。

上述研究为本研究奠定了丰富的理论基础，但是也尚还存在一些局限：首先，虽然“师徒制”已经成为了中职学校教师专业成长中的一种重要的方式，但关于此的研究数量并不多；此外，现有的多数研究依旧停留在“师徒制”的表面现象的描述上，没有认识其实质，缺乏深入的探讨与研究。“师徒制”在中职英语教师专业成长中的现状是怎样的？其中存在什么问题？问题产生的原因是什么？目前关于这些内容尚未有全面系统的研究。

1.3 研究的内容与方法

本研究主要通过问卷调查、访谈与观察等方法，调查“师徒制”在中职英语教师专业成长中的现状、发现问题，结合实践分析问题产生的根源，并尝试提出解决措施。

1.3.1 研究内容

在做了大量的前期了解与准备工作后，笔者就以下内容展开了调查与研究。本研究的具体研究内容如下：对中职学校英语教师专业成长中“师徒制”实施的具体现状进行调查，从“师徒制”在中职英语教师专业成长中的管理与自身两个方面来了解“师徒制”实施的真实面貌。在调查研究的基础上，发现“师徒制”在中职英语教师专业成长中存在的问题。针对“师徒制”在中职英语教师专业成长中存在的问题，结合实践分析其产生的根源，并提出相应的改进建议。

1.3.2 研究方法

第一、文献法。主要通过阅读相关书籍、国内外相关期刊论文与硕博士论文，在仔细研读的基础上，将其已经取得的研究成果进行分类，了解“师徒制”研究现状，并发现其中存在的不足，为本研究提供丰富的理论与实践依据。

第二、问卷调查法。笔者对豫西北三个城市的八所中职学校的英语教研室发放了200份问卷（指导教师问卷100份，新教师问卷100份），回收问卷186份，回收率为93%。对新教师与指导教师分别设定问卷，每份问卷分为两个部分，第一部分要求新老教师就实际情况与问卷描述相符程度进行选择。第二部分要求教师就自身情况及“师徒制”具体实施情况进行选择或描述。本研究从“师徒制”在中职英语教师专业成长中的管理与其自身两个方面来调查具体的实施现状，了解新老教师对“师徒制”的期许以及对实践中“师徒制”实施现状的看法与意见。

第三、观察法。为了解“师徒制”在中职英语教师专业成长中的实施现状，笔者运用观察法，深入指导教师与新教师讲课及共同备课的现场，以观察者的身份观察与记录双方在带教过程中的真实反应与指导内容。

第四、访谈法。笔者与中职英语新教师、指导教师以及学校有关领导进行了面对面的访谈，了解中职英语新教师对“师徒制”的看法；指导教师对“师徒制”的认识、态度及意见；学校现行的具体运行机制。并对收集到的资料及时进行记录与梳理。

1.4 研究的创新与不足

已有的多数有关“师徒制”的研究大多聚焦于其模式与价值，针对“师徒制”在实践中的现状的研究多聚焦于中小学校，对于中职学校中“师徒制”的研究很少，聚焦到具体学科教师专业发展中的“师徒制”研究更是寥寥。本研究调查了“师徒制”在中职英语教师专业发展中的现状，发现问题，结合实践分析问题根源，并提出有针对性的建议，以期促进“师徒制”在中职英语教师专业发展中应有作用的有效发挥。

本研究调查的为豫西北三个城市中的八所中职学校里“师徒制”在中职英语教师专业发展中的现状，样本范围有限，得出的结论能否普遍适用于所有中职学校有待商榷。此外，本人的研究水平有限，对于问卷问题的设计及访谈内容的设定，尚未能囊括“师徒制”在中职英语教师专业成长中的方方面面，对于一些数据的处理与分析，尚还不够全面与深入。

第二章 “师徒制”在中职英语教师专业成长中的现状

“师徒制”在促进教师专业成长方面的积极作用有目共睹，已有的多数研究肯定了其价值与意义。当今“师徒制”的采用有利于促进新教师的角色转化，快速进入教育教学工作状态中；有利于新教师快速熟悉教育教学工作的程序与要领；有利于新教师在短时间内学得一些教学的技术性知识^①。然而“师徒制”在中职英语教师专业成长中实施的具体现状如何，尚值得深入调查。唯有了解其实施的现状，才能发现其中存在的不足，找到“师徒制”应有作用无法有效发挥的症结所在。

2.1 “师徒制”在中职英语教师专业成长中管理方面的现状

“师徒制”的有序实施有赖于学校管理层的有效管理。实践中多数中职学校对“师徒制”实施过程的管理现状，是笔者首先关注的调查内容。从“师徒制”的前期筹备（即指导教师的选拔）到其开始运行的初始阶段（即指导教师与新教师的结对）以及学校对结对工作的宏观调控（即结对的形式及时间规定），再到学校对整个“师徒制”运行过程的监督、考核与评价，笔者从这四个方面对“师徒制”在中职英语教师专业成长中的管理方面的现状进行了深入调查。

2.1.1 对师傅的选拔与带教培训

本研究通过问卷发放、回收并整理数据，发现目前中职英语教师“师徒制”具体实施过程中，学校在指导教师的选拔方面普遍缺少严格的标准与要求，对指导教师的培训也很欠缺。具体数据呈现如表 2.1。

表 2.1 指导教师选拔情况调查

题目	完全一致	比较一致	比较不一致	完全不一致
对于指导教师的选拔，学校有严格的标准与要求。	8.2%	11.6%	3.8%	76.4%
学校为指导教师开展了具体的有针对性的培训。	10.4%	12.8%	12.2%	64.6%

在与学校管理层领导的访谈中也证实了这一情况。为了解“师徒制”在具体实施中指导教师选拔的流程，笔者走访了学校教学处的几位领导，从学校管理层面了解指导教师选拔的方式。通过访谈，笔者了解到目前中职学校对于指导教师选拔的规

^① 杨维韶. 谈“师徒制”教师培养方法与教师的成长. 价值工程, 2011, 21.

定尚未达到严谨清晰的程度。

访谈 1: F 主任 (J 中职学校教务处主任)

F 主任: 我校目前还没有具体成文的规定, 老带新是我校多年来的传统。各位老教师在响应学校号召的情况下, 结合自身情况, 采取自愿原则, 加入指导教师的行列。一般情况下, 我们认为工作年限超过 10 年的教师具备有指导教师的资格, 我校教师的年龄分层是比较明显的, 拿英语教研室为例, 有教学时间超过 20 年的, 有教学时间超过 15 年的、10 年的, 这些老师无论是在教学上还是在学生管理上都有着丰富的经验, 都具备了指导教师的资格。

中职学校在“师徒制”实施的过程中, 并未制定学校层面具体的制度与规定, “师徒制”只是作为一种由来已久的传统而存在。指导教师选拔过程中, 学校对于指导教师资格的认定很模糊, 仅仅以教师工作年限长作为资格具备的依据。优秀的老教师是否能真正加入到指导教师的行列, 学校对此并未有明确的答案。

师范生在接受过四年以上的师范教育后踏入教学岗位, 虽有着丰富的教育及心理方面的理论知识, 但实践经验却是空白; 一些工作年限不足三年的教师, 虽有着理论知识和少量的实践经验, 但毕竟参加教学实践的时间不长, 拥有的只是浅层的经验, 教学风格的形成尚还处于模仿阶段, 课堂管理方面尚未具备成熟的教学机智。教学经验靠传递是无法被新教师有效习得的。舍恩在《反映回观》中提出“传递”与“传达”的概念, “传递”是一种机械式的复制, 并未触及深层次的体验与理解; 而“传达”则强调身体力行的参与、情感深处的共鸣, 在具体的情境中进行体验式的学习, 这样的理解才能更加深刻。教学经验的习得需要依赖“传达”而非“传递”。唯有在老教师及时有效的指导下, 新教师才能更快地适应教学工作, 形成自己的教学风格, 具备相应的教学机智。基于此, 选拔出合格的指导教师是极其重要的。“师徒制”能否发挥其应有的作用, 首先应该关注的就是指导教师能否胜任对新教师教学及管理方方面面的指导工作。指导教师的选拔不能过于随意。在与几位指导教师的访谈中, 笔者了解到目前学校对中职英语指导教师的培训还很欠缺, 有针对性的培训更是寥寥。

访谈 2: L 老师 (本科学历, 教龄 12 年)、D 老师 (本科学历, 教龄 21 年)

L 老师: 我没有参加过专门针对带教过程的指导性的培训, 也没有接到过相应的通知, 学校好像也没有举行过类似的培训。

D 老师: 在学校参加的培训是全员性质的, 新老师们也会参加, 这样的培训应该不属于对指导教师的有针对性的培训吧。

综上所述,目前中职英语教师“师徒制”实施过程中,学校对指导教师的选拔尚未有相应的严格的标准与要求,对于指导教师的培训也尚还欠缺。

2.1.2 对师徒间结对方式的选择

通过问卷调查,笔者发现目前中职英语教师“师徒制”具体实施过程中,指导教师与新教师之间的结对大多是由学校指定的,数据呈现如表 2.2。

表 2.2 师徒结对方式调查

题目	完全一致	比较一致	比较不一致	完全不一致
我与新教师的结对是学校指定的。(指导教师卷)	64.6%	22.3%	5.9%	7.2%
我的指导教师是由学校指定的。(新教师卷)	66.7%	17.6%	11.4%	4.3%

从上表中可以看出,大多数的指导教师与新教师在结对时没有太多主动权,结对由学校单方面指定,没有听取指导教师与新教师双方的意见与看法,未完全遵循指导教师与新教师双方的结对意愿。而指导教师与新教师对于由学校来指定结对的实际情况有何看法,对此,笔者在新教师卷与指导教师卷中对此分别进行了相关的问题设置,具体情况如表 2.3。

表 2.3 师徒双方对现有结对方式的看法

题目	完全一致	比较一致	比较不一致	完全不一致
我认为在结对时应该遵循双方自愿的原则,让新老教师自己选择结对。(指导教师卷)	88.7%	10.6%	0.7%	0
我认为学校在新教师与指导教师的结对方面,应该遵循双方自愿的原则,给新老教师自己进行选择的权利。(新教师卷)	86.6%	11.9%	1.5%	0

从上表中不难看出,就结对的方式而言,多数教师有自主选择结对的意愿,大多数的新老教师希望在结对时,学校可以给予新教师与指导教师双方自主进行选择的权利。“师徒制”的关键环节是指导教师与新教师的结对,为了解 J 中职学校英语教师成长中“师徒制”实施的师徒结对环节,笔者采用访谈的方法,与 6 位中职英语新教师以及 8 位担任过指导教师的中职英语老教师进行了面对面的交流。其中 6 位中职英语新教师中,3 名教师为初入职教师,3 名教师为工作年限不足三年的教师。8 名中职英语老教师中,2 位教师教学年限为 20 年以上,4 位教师教学年限为 15 年

以上, 2 位教师教学年限为 10 年以上。谈及师傅与徒弟如何结对时, 老教师们普遍回答说没有具体的规定与流程。

访谈 3:

Y 老师: 学校好像没有什么具体规定, C 老师 (新教师) 刚来时代一年级, 我当时正好代的也是一年级, 所以主任就说让我来指导她。

Z 老师: 我和 Y 老师情况一样, 没接到具体的通知, 具体指导哪位新老师, 我们也没有什么选择权。

D 老师: 新老师刚来时, 毕竟都还不太熟悉, 哪位指导教师代哪位新教师很随意, 估计就是看眼缘吧。

L 老师: 我觉得现在这样的结对方式类似于盲选, 有的指导教师与新教师的结对很成功, 而有的可能彼此性格不太一样, 结对就不会很成功, 比如我是属于豪放派的, 如果让我指导一位性格内敛的新教师, 可能对她教学风格的形成并没有太大帮助。

对于目前师徒结对的方式, 新教师们有着自己的观点与期望。

X 老师: 我觉得老教师们都很优秀, 无论哪位老教师来指导我都能使我受益匪浅。但是在入职初期时, 还是希望能有一些选择权, 当初刚来时, 对老教师们都不太了解, 后来也是在听了很多节课后, 才大概了解了指导教师们各自的教学风格。

W 老师: Z 老师是我的指导教师, 她备课十分认真, 课堂教学的内容层次很分明, 整个课堂十分严谨, 而 L 老师的课堂很活泼, 她的英语发音很好听, 跟学生互动得很频繁, 我也很喜欢去听 L 老师的课, 她也有很多值得我学习的地方。

目前在 J 中职学校, “师徒制”在中职英语教师专业成长中实施的结对方式为随机结对, 由英语教研室主任随意指定新教师与指导教师间的结对。由于新教师与指导教师彼此不熟悉, 双方均无法有效行使选择权, 导致师徒结对的结果存在极大的随机性: 双方在教学理念、教学风格等方面有共识的师徒在之后的师徒带教过程中可以有效发挥出“师徒制”应有的作用。而在教学理念及教学风格上有不同理解甚至分歧较大的师徒在之后的师徒带教过程中则可能无法有效促进新教师的成长。新教师与指导教师对于自主进行选择并结对的方式有着强烈的期待。

2.1.3 师徒结对形式与时间的设定

通过问卷第二部分的调查、数据整理与分析, 笔者了解到目前中职英语教师“师徒制”实施过程中, 新老教师大多数以“一对一”的形式进行结对 (新教师卷中“一对一”比例为 66.4%, 指导教师卷中“一对一”比例为 72.5%), 少数为“一位指

导教师对多位新教师”（新教师卷中比例为 26.7%，指导教师卷中比例为 11.6%），“一位新教师对多位指导教师”的形式几乎不存在。

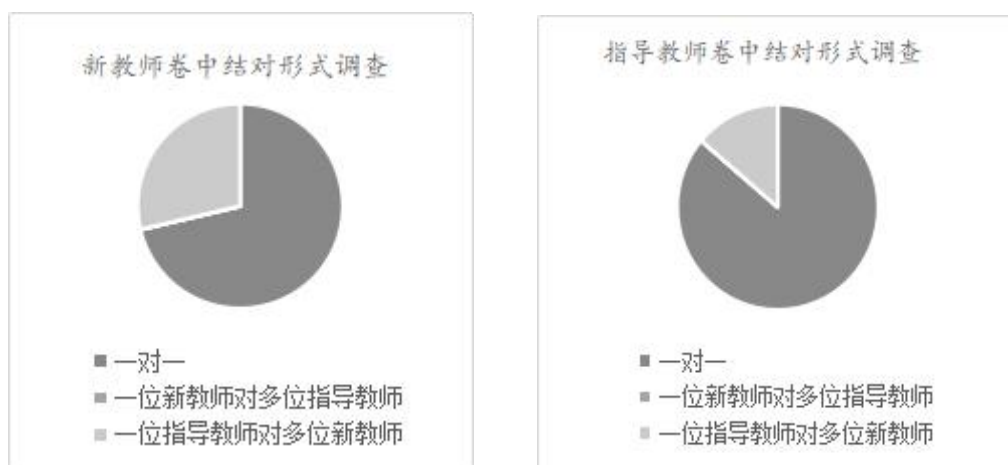


图 2.1 师徒结对形式调查

从图中可以看出，“一对一”的结对形式比较普遍，少数中职学校英语教师“师徒制”实施过程中还有着“一位指导教师对多位新教师”的形式。对于“一对一”的结对形式，笔者在新教师卷中设置了题目对新教师对“一对一”的看法进行了调查，新教师就“在与指导教师之外的教师进行交流时，碍于与指导教师一对一的结对关系，有许多顾虑，不能畅所欲言”这一状况的相符程度进行了选择，通过整理，具体情况呈现如图。

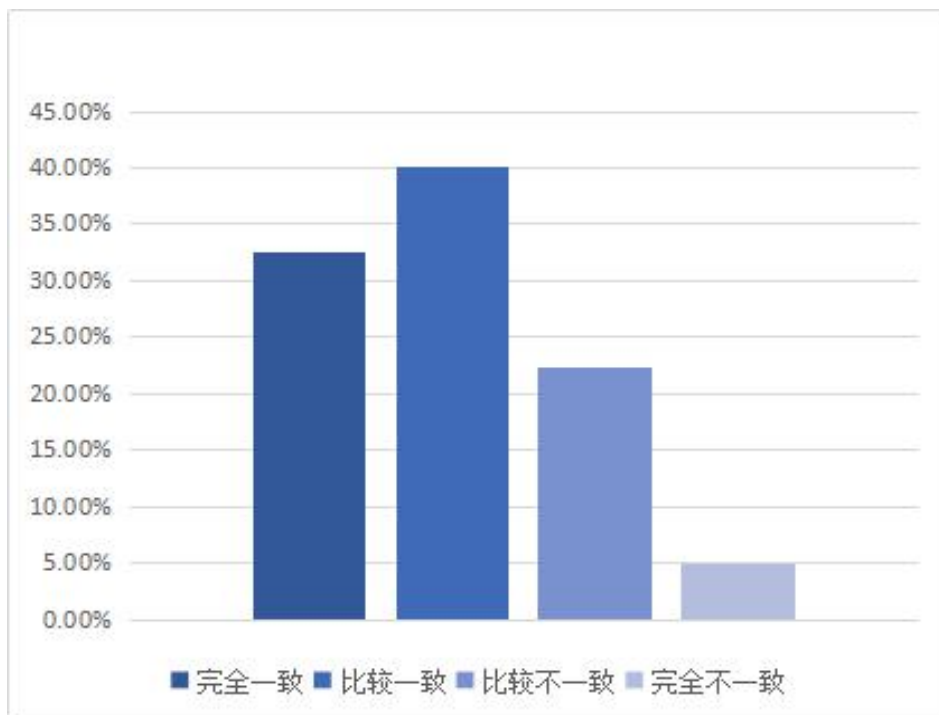


图 2.2 新教师对“一对一”结对形式的观点

从图中可以看出,大多数的新教师认为“一对一”的结对形式阻碍了其与指导教师之外的老教师进行咨询与交流。关于结对形式,笔者在与J中职学校几位英语新教师进行访谈时也了解到“一对一”的形式在目前中职英语教师“师徒制”实施过程中最为普遍,而新老教师对此普遍有着结对形式得以改善的期待。

访谈4: Q老师(研究生学历,入职2个月)、G老师(本科学历,入职6个月)

Q老师:我是由N老师指导的,N老师的指导对我的帮助很大,但我同时也很希望能得到L老师的指导,我比较喜欢L老师的教学风格。

G老师:我也有同感,“一对一”真的太死板了,我期望能得到来自多位指导教师的指导,因为很多指导教师身上都有值得我学习的地方。

可见,多数中职英语新教师认为“一对一”的结对形式对其向其余指导教师进行咨询与学习有一定的阻碍作用,期待结对形式的改善。中职英语新教师与指导教师之间“一对一”的结对方式,注重的是指导教师对于新教师指导的专注,却忽视了新教师成长中需要汲取的营养的丰富性。新教师在入职初期或者在教学生涯的前几年中,对于教学及管理方方面面工作的理解处于一个动态的变化过程中。新教师需要在教学实践中逐渐摸索适合自己的并真正属于自己的教学风格。在师徒结对初期确定的师与徒,在之后长达一年甚至更长久的师徒带教过程中,新教师无法接受其他指导教师的指导,过度接受“一对一”结对方式中指导教师个人的教学风格与教学机智的影响,阻碍了新教师个人教学风格发展的其他可能性。

结对形式的好坏与否对“师徒制”在实践中能否发挥应有的作用有着极其重要的影响。此外,“师徒制”能否发挥应有的积极作用,指导教师与新教师结对时间的长短也是其中很重要的环节与因素。对此,本研究对中职英语指导教师与新教师的结对时间状况进行了调查。数据统计如图2.3。

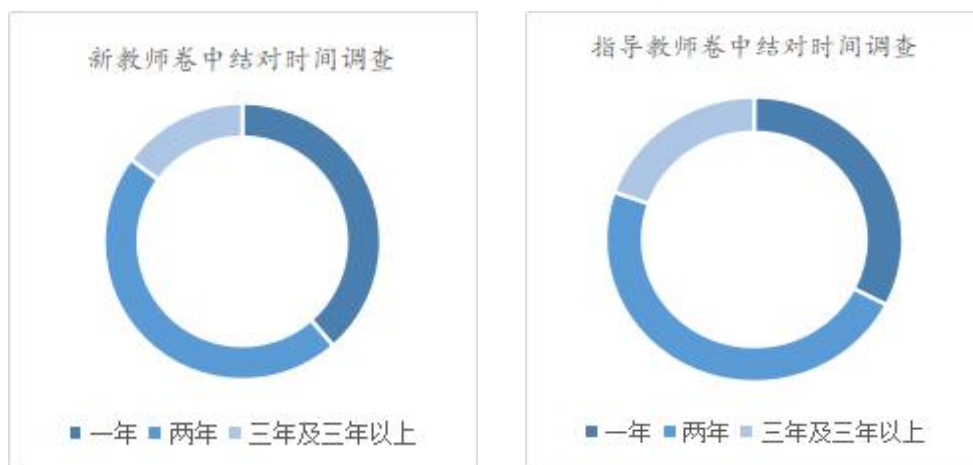


图 2.3 师徒结对时间调查

大多数的新教师与指导教师间的结对时间集中在一到两年，少数的新教师与指导教师结对时间为三年及三年以上。综上，可以看出目前中职英语教师发展中“师徒制”实施过程中，新教师与指导教师的结对大多数为“一对一”的结对形式，结对的时间大多数集中在一到两年。

2.1.4 对“师徒制”工作的考核与激励

“师徒制”能否有效实施以及能否在中职英语教师发展中发挥应有的积极作用与学校对此项工作的支持度有极大的关联。学校对指导教师与新教师双方以及“师徒制”工作本身进行积极有效的考核与评价，能促进“师徒制”在中职英语教师专业成长中发挥应有作用。然而经调查发现，学校对于教师工作的评价是倾向于个人的，对于“师徒制”工作过程的评价与激励，则只侧重于新教师。大多数指导教师表示学校给出的奖励大多是为新教师的进步而设置的。数据经统计与整理，呈现如表 2.4。

表 2.4 中职学校对师徒带教的评价与奖励调查

	题目	完全一致	比较一致	比较不一致	完全不一致
新教师卷	学校为新教师提供了许多进行锻炼与自我展示的平台，如鼓励新教师参加技能大赛以及开展公开课。	11.2%	16.7%	45.6%	26.5%
	学校会通过定期了解新教师工作情况的方式来了解新教师的学习程度。	6.5%	16.8%	37.4%	39.3%
	学校对新教师的考核仅仅发生在“师徒制”工作结束时。	44.6%	23.5%	16.5%	15.4%
	学校会依据新教师的进步情况，给予新教师相应的物质及精神奖励。	46.5%	36.4%	13.5%	3.6%
指导教师卷	学校适当减轻了指导教师自身的工作量。	6.2%	11.6%	35.5%	46.7%
	学校会通过定期了解指导教师工作情况的方式来了解“师徒制”工作的进展情况。	5.5%	9.6%	49.6%	35.3%
	学校对带教工作的考核仅仅发生在“师徒制”工作结束时。	48.3%	33.5%	10.5%	7.7%
	学校对指导教师没有相应的物质及精神奖励。	36.2%	38.6%	16.5%	8.7%

从表中统计的数据可以看出,就学校对“师徒制”工作的考核机制而言,大部分指导教师与新教师均表示学校对于“师徒制”工作的考核及对新教师的考核仅仅发生在“师徒制”工作结束时,说明学校对于“师徒制”工作及新教师的评价还停留在终结性评价阶段,没有采用更为科学合理的过程性评价。这一点在学校是否通过定期了解新教师与指导教师的工作情况来了解“师徒制”工作进展情况这一题的数据统计中也得以证实。仅有6.5%的新教师表示学校会定时了解其工作情况来了解新教师的学习程度,相应的,仅有5.5%的指导教师称学校会通过定期了解自己工作情况的方式来了解“师徒制”工作的进展情况。就学校对“师徒制”工作的支持情况而言,大多数的新教师表示学校没有为新教师提供诸如技能大赛、公开课等进行自我锻炼与展示的平台。问及学校是否适当减轻了指导教师自身工作量时,大部分指导教师(比较不一致为35.5%,完全不一致为46.7%)表示自身工作量并未因为要担任指导教师进行带教工作而减轻。就学校对“师徒制”实施过程中新教师与指导教师的激励机制而言,大部分的新教师(完全一致比例为46.5%,比较一致比例为36.4%)表示学校会依据新教师取得的进步给予新教师相应的物质及精神奖励;而大多数的指导教师(完全一致比例为36.2%,比较一致比例为38.6%)则表示学校并未给予指导教师相应的物质及精神奖励,认为学校对指导教师只有带教工作的要求,没有给予其应有的回报。可见目前中职学校在英语教师“师徒制”实施过程中采取的激励措施大多只是针对新教师,并未给予指导教师相应的奖励与回报。

在与指导教师的访谈中,大多数指导教师表示学校对于自身在师徒带教方面的奖励很少,大多是口头上的奖励,以及评优评先时极小分值的加分,谈及学校是否会在师徒带教过程中相应减轻指导教师自身工作量时,大多数指导教师表示学校并没有因为师徒带教而减少自己的工作量。笔者发现指导教师对于学校未减轻其自身工作量以及未给予其在带教工作中的贡献以相应奖励的做法多有不满情绪。

访谈5: Z老师(教龄15年)、F老师(教龄11年)、L老师(教龄12年)

Z老师:担任指导教师意味着要付出更多的时间与精力,承担带教任务的同时,我自己的工作量也没有减少,有时忙起来时只能先将指导工作推后一段时间,这样不太好,可是也很无奈啊。

F老师:理性地讲,学校没有给予我们在指导工作中的付出以奖励,其实很打击积极性,似乎担任指导教师进行带教工作是理所当然的事情,有时物质奖励都是其次,奖励其实是一种对我们的肯定,哪怕是精神上的奖励也很有必要。

L老师:我说话比较直,不给指导教师相应的支持,比如说在承担带教工作的同

时减轻我们自己的工作量，还有不给予指导教师相应的奖励，这种做法就好比只让马儿跑却不给马儿吃草。

.....

在访谈中，笔者惊讶于有相当数量的指导教师表示在目前“师徒制”实施实践过程中，其对带教工作的用心与否不是依赖于学校的考核与激励，而是依赖于自身的道德与责任感，耐心负责的指导教师可以给予新教师有效的指导，而不够耐心或责任感并不强的指导教师则有可能将指导工作搁置或应付过去，新教师是否能得到有益的指导尚不可知。

综上所述，目前中职学校在中职英语教师“师徒制”实施过程中，对“师徒制”工作以及对新教师的考核大多数为终结性评价，未重视更为科学合理的过程性评价的应用；实施的激励机制大多只针对新教师，未给予指导教师相应的物质及精神奖励；对于“师徒制”实施过程的有效投入与支持不足，未减轻指导教师在担任带教工作时自身的工作量，未向新教师提供进行自我展示与锻炼的平台。

2.2 “师徒制”在中职英语教师专业成长中自身运行的现状

了解“师徒制”在中职英语教师专业成长中的具体实施现状，除了调查其管理方面的现状之外，还应调查其自身具体运行的现状。从新老教师对“师徒制”的认可程度，到工作开展初期带教计划的制定，进展过程中带教的内容及方式，再到整个工作过程中师徒间的互动情况，笔者从以上五个方面对“师徒制”在中职英语教师专业成长中自身运行现状进行了深入的调查。

2.2.1 师徒对“师徒制”的认可程度

好的态度可以事半功倍。“师徒制”在中职英语教师专业成长中的作用是否得以充分发挥，与新教师与指导教师双方的态度有着不可忽视的相关性。积极的态度可以有效促进“师徒制”工作的开展，消极的态度则可以使这一工作停滞不前。虽然“师徒制”在促进教师专业成长方面的积极影响已有目共睹，然而现实工作中，笔者时常听到来自于部分中职英语教师的对“师徒制”的负面评价，如认为其是一项流于形式的工作，老教师认为此项工作对新教师帮助很大而于己则无太大意义。因此，笔者就师徒双方对“师徒制”的认识情况设置相关问题向中职英语新教师与指导教师分别进行问卷发放与回收，调查实践中师徒双方对“师徒制”有哪些理解与看法，经本研究调查发现，大多数的新教师对“师徒制有”高度的认可，问卷的数据统计如表 2.5。

表 2.5 新教师对“师徒制”认可程度调查

题目（新教师卷）	完全一致	比较一致	比较不一致	完全不一致
我认为“师徒制”在中职英语教师成长中有着积极的作用。	68.3%	29.6%	0	2.1%
指导教师的帮助使我组织教学活动并与学生进行有效互动的能力有所提高。	46.2%	31.6%	20.5%	1.7%
“师徒制”只是面子工程，对我自身的专业成长没有实际意义。	11.7%	21.5%	0	66.8%
指导教师的鼓励与帮助，使我对中职英语教育事业更加有自信。	63.8%	16.7%	16.5%	3.0%
指导教师的帮助，使我了解和评价中职学生的能力有了很大提高。	59.8%	28.6%	10.3%	1.3%
与指导教师的互动帮助我养成了对英语教学工作时常进行反思的习惯。	68.5%	14.7%	11.6%	5.2%
指导教师的教育经验解决了我理论知识无法灵活应用于实践教学的难题，令我获益匪浅。	74.5%	12.5%	11.3%	1.7%
在与指导教师之外的老教师进行交流时，碍于与指导教师“一对一”的结对关系，有许多顾虑，不能畅所欲言。	32.5%	40.1%	22.4%	5.0%
指导教师的帮助，增加了我与同事及领导交流的技巧，改善了人际关系，得到了来自更多人的支持与帮助。	52.5%	23.8%	18.6%	5.1%

从上表中不难看出，大部分的新教师认为中职英语“师徒制”是一种有效促进中职英语教师专业成长的途径。绝大部分的新教师认为指导教师的帮助增强了其对中职英语教育事业的信心，提升了自己组织教学活动、与学生进行有效互动、进行教学反思的能力，增强了自己将教育理论知识应用于教育实践的意识与能力，提升了自己了解与评价中职学生的能力。除此之外，有少部分新教师认为“师徒制”实施过程中的“一对一”结对形式在一定程度上阻碍了自己与其他老教师的交流。有少部分新教师认为“师徒制”只是流于形式的面子工程，没有太大实际意义。总体而

言，绝大部分新教师对中职英语教师“师徒制”的认可度颇高。

经调查发现，大部分指导教师基于“师徒制”对新教师专业发展的作用这一视角时，对中职英语教师“师徒制”的认可度较高，而论及“师徒制”对自身专业发展的作用时，大多数指导教师对其认可度不高。以下是问卷统计之后的数据。

表 2.6 指导教师对“师徒制”认可程度调查

题目（指导教师卷）	完全一致	比较一致	比较不一致	完全不一致
我认为“师徒制”在中职英语教师成长中有着积极的作用。	61.2%	36.2%	0	2.6%
在指导新教师的过程中，自身的沟通能力和团队协作能力也有所提高。	45.6%	10.4%	13.5%	30.5%
我认为“师徒制”能有效促进指导教师与新教师双方的相互学习与共同进步。	26.2%	27.6%	30.2%	16.0%
在指导新教师的过程中，我得到了自我学习与发展的动力。	22.5%	37.0%	40.5%	0
作为指导教师，“师徒制”意味着付出，对于自身的专业成长并没有积极作用。	43.6%	42.2%	8.0%	6.2%
作为指导教师，看到新教师进步时，我会感到自豪并更加热爱自己的中职英语教育事业。	73.5%	22.8%	3.7%	0
在指导新教师的过程中，我会常常反思自己是否在教育工作中也有类似问题。	22.8%	24.1%	43.6%	9.5%

由上表可以看出，大多数指导教师认为在指导过程中，“师徒制”能促进自己与新教师双方共同学习与进步，增强自己对中职英语教育事业的热爱，促进自己对自身教学的反思。然而，基于“师徒制”是否促进自身专业发展这一视角时，大多数指导教师认为“师徒制”并没有太大的实际作用。而这一观点，在访谈中也得以体现。

访谈 6: Y 老师（教龄 16 年）

Y 老师：说实话，我个人认为“师徒制”对于我们作用不是太大。对于新教师的专业成长确实意义很大。当然，我也并不是说“师徒制”对于我们没有积极的影响，

只是在专业发展这一领域，作用不大。在指导工作环节，与新教师共同备课、平时交流的过程中，被新教师初入教学岗位的饱满热情与学习进取的积极性所感染，自己学习进步的积极性也大大提高。

从访谈中可以看出，“师徒制”在中职英语教师专业成长中的积极作用，在指导教师 Y 看来，此作用仅限于对新教师。“师徒制”能对指导教师的职业认同感、自主学习的积极性等方面产生积极影响，但对于自身专业发展的影响并不大。这样的消极认识在指导教师队伍中并不罕见。

综上所述，目前中职英语新教师与指导教师双方对于“师徒制”有一定的认可，“师徒制”在中职英语教师专业成长中有着积极的作用这一观点已有共识，但双方普遍认为这种作用多局限于新教师这一范围。

2.2.2 师徒对带教计划的制定

好的计划等于成功了一半，作为参与一线教学的教师，每个学期初制定好本学期的教学计划是首要工作。同样的，为有效发挥出“师徒制”应有的作用以促进中职英语教师成长，指导教师与新教师的首要工作应当是制定好合理的师徒带教计划。经本研究调查发现，目前中职英语教师“师徒制”实施过程中，指导教师与新教师双方均普遍缺少带教计划的制定。这一点在问卷统计结果中反映得尤为明显。

表 2.7 带教计划制定情况调查

题目（指导教师卷）	完全一致	比较一致	比较不一致	完全不一致
在指导工作正式开始前，我会制定好具体的指导计划，并且会在指导过程中依据具体情况不断进行修订与完善。	10.8%	16.3%	42.1%	30.8%
在指导工作开始之前，我会要求新教师先写出一份自身专业发展的规划。	16.2%	18.3%	36.8%	28.7%

从表中可以看出，指导教师在指导工作开始前制定带教计划及在实践过程中依据具体问题进行相应修改与调整，完全一致的比例仅为 10.8%，比较不一致的比例占 42.1%，完全不一致的比例为 30.8%。同样的，新教师在指导教师的引导下，在指导工作开始前，制定一份自我专业发展的规划，完全一致的比例仅占 16.2%，比较不一致的比例为 36.8%，完全不一致的比例为 28.7%。在笔者与几位指导教师与新教师的访谈中这一情况也得以证实。

为了解目前 J 中职学校英语教师“师徒制”中师徒带教计划制定情况,笔者采用访谈的方法,与 6 位中职英语新教师以及 8 位担任过指导教师的中职英语老教师进行了面对面的交流。以下是笔者与担任过指导教师的几位老教师关于是否制定带教计划书的访谈实录。

访谈 7:

Z 老师:没有成文的计划,我俩大致商量了一下什么时间我会去听她的课以及什么时间她来听我的课,还有就是每个月我会带着她共同备课两到三次,具体时间依据我俩的空闲时间来定。

D 老师:也想过制定一份计划书,但每学期刚开学时事情太多,忙不过来,这事就耽搁了。

Y 老师:我和 Z 老师一样,都是口头与新教师约定好每个月集体备课三到四次,我没课时会去听她的课。有时候我自己的教学工作忙起来时指导工作就放到一边了,要是有个计划书,我们按着计划来,指导工作肯定会连贯并且有序得多。

.....

与新教师谈及师徒带教计划的制定这一问题时,新教师们普遍表示没有参与过计划的制定。

G 老师:D 老师(指导教师)跟我提到过要制定个计划,但是我们没有专门为这件事坐在一起讨论过,也没有写书面性的计划。

Q 老师:我自己打印了 N 老师(指导教师)的课表,我没课的时候就会去听她的课,我每次备课过程中遇到问题时也会去请教她,但我们没有具体的时间与内容方面的计划。

.....

目前中职学校英语教师师徒带教初期,大部分指导教师与新教师间没有关于师徒带教的计划,少部分仅仅在口头上商讨一下大致的带教时间与内容,均没有成文的计划书。缺乏详细科学的计划,是阻碍“师徒制”有效发挥其应有作用的原因之一,没有计划,指导教师对新教师的指导工作随意性太强,能否指导以及何时指导依赖于指导教师是否有时间与精力。

2.2.3 师徒对带教内容的安排

为了解中职学校英语教师师徒带教的内容,笔者运用访谈法,与指导教师与新教师分别进行访谈,运用观察法,深入课堂及指导教师带领新教师共同备课的现场,记录并收集一手的资料。通过访谈,笔者了解到目前中职学校英语教师师徒带教的

内容主要分为两个方面：教学与教学之外的内容（包括学生管理、教学设备的使用、与学生的交流沟通方式、学生性格特点的了解、新教师个人的兴趣爱好与生活等）。

在带教内容的两方面中，教学占据着极其重要的地位，指导教师与新教师将大部分指导时间倾注于教学之上。教学是学校教育的核心，一位教师在学生心目中是否有威望很大程度上也取决于自身教学技能的高超与否。指导教师作为有着十年以上教龄的老教师，在教学方面积累了大量经验与技巧，自然会将指导工作的重心放在教学指导上。在与几位新老教师面对面的交流中，笔者感受到了大家对于教学指导的认可与重视。

访谈 8：Y 老师（指导教师）、Q 老师（新教师）、G 老师（新教师）

Y 老师：新教师刚踏入教学岗位，虽说理论知识多，但实践教学的经验很少。我也是从新教师一步步成长过来的。中职英语教学跟普通高中英语教学又有着很大的不同，中职英语强调实用性，如何上好一堂中职英语课，除了备好课之外还得有教学技巧，教学对象也与普通高中差别极大，中职学生英语基础薄弱，对中职英语老师的教学技巧更是一种挑战。

Q 老师：刚来工作时，我只知道上课前要备好课，上课时要突出语法重点与难点，这样上了几节课后，发现好多学生打瞌睡，课堂气氛沉闷，我很受打击。后来，我向 N 老师（指导教师）请教改善这种课堂气氛的方法，她首先肯定了我备课的全面性与讲课时的层次性，然后鼓励我上课时多与学生互动，每个句型讲解完后让学生来造句子，对话以场景的形式呈现给学生，增加学生口语练习的机会。这个方法很实用，我的课堂气氛改善了很多。

G 老师：无论在备课时，还是在上课时，D 老师给我的指导都很多，这些指导很有用，我写教案越来越有条理，讲课时也越来越自信从容。

为深入了解中职学校英语教师师徒带教的具体内容，笔者对一对师徒进行了两个月的跟踪调查，包括课前共同备课环节与课堂授课环节。笔者收集了英语新教师独自备课时的教案和与指导教师共同备课时的教案。新教师 G 与指导教师 D 的基本情况：新教师 G 毕业于华中师范大学英语专业，研究生学历，于 2016 年 9 月来到 J 中职学校担任英语教学工作；指导教师 D 毕业于河南大学英语专业，本科学历，职称为讲师，2004 年毕业后即来到 J 中职学校担任英语教学，有着丰富的中职英语教学与学生管理经验。

以下是新教师 G 独自备课的部分教案呈现：

教学目标	1. To master the new words and phrases. 2. To read the dialogue fluently.
教学重难点	new words and translation
教学内容	1. New words volunteer ; association ; union ; voluntary; paint; kind-hearted; meals-on-wheels; voluntary work; goodness; offer 2. Notes ①You are scared, aren' t you? 反义疑问句,“前肯后否,前否后肯” ②I' ll put you down for the next training, not to train English, but how to deal with the school kids here. not to train English 在此不定式 to 表示目的, not to 是不定式的否定式,意为“不是为了……”。 ③They need care just as plants need water and light. as 在此作连词,意为“像……;按照”。 3. Summary
课后作业	To finish the tasks on Page 11 and to review the words and phrases.

新教师 G 在单独备课时,在教学内容方面追求全面,努力做到不遗漏任何知识点,也懂得例句的分点讲解,能理清授课内容中的重点与难点,但在知识点的随堂巩固与练习方面缺乏详尽的准备,这也是多数中职英语新教师容易出现的问题,在他们看来,例句可以依据知识点随手拈来。然而现实教学中,在中职英语课堂上,往往出现知识点未进行强化巩固的现象,多数新教师表示课堂上容易将这一环节遗漏。究其原因,还是备课内容不够具体详细所致。

新教师 G 在与指导教师 D 老师共同备课情况下的教案部分摘录如下:

教学目标	1. To get the right pronunciation. 2. To learn how to apply for a voluntary work in English.
教学重难点	useful expressions

教学内容	1. Leading-in Do you have any experience of doing voluntary work? What can you get out of doing voluntary work? (satisfaction, happiness……) 2. Revision holding parties for the old helping kids to read I can' t agree with you more. 3. New words { volunteer volunteer association volunteering voluntary voluntary work/job union e.g. Students' union Kind-hearted warm-hearted offer(n/v) offer sb. Sth./offer sth. to sb. e.g. She refused his offer of marriage. I will offer you some help if necessary. The government offed some jobs to the poor. 4. Useful expressions ①put sb. down for sth. e.g. Please put me down for three tickets for Saturday. ②deal with e.g. He won' t be able to deal with the situation later. ③get sth. out of sb./sth. e.g. She seems to get a lot out of life. He always gets the best out of people.
课后作业	To write a composition about your experience of doing voluntary work.

对比新教师G独自备课时写下的教案和与指导教师D老师共同备课时写下的教案,不难看出,无论是从备课的思路与环节上均有了很大的提升:教学目标的设定从单纯的对单词与语法知识点的记忆上升为对英语表达能力的要求,满足了中职英语侧重实用性的要求。教学环节的设置增加了导入环节,便于将学生引入与教学内容相关的情境中,响应了新课改提倡的情境教学理念。新单词的对比式排列,渗透了英语构词法的讲练,便于学生记忆。

“师徒制”在教师备课环节的作用是有目共睹的,中职英语新教师虽然有着扎实的英语学科知识和教育理论知识,但教学实践方面的技巧与经验则微乎其微,如何能备好一节课,使课堂教学取得更好的效果,是每位中职英语新教师急切需要得到解答的领域。在与指导教师共同备课的过程中,新教师可以快速习得备课的技巧及教学内容重难点设置的规律。

为了解到师徒带教在课堂授课环节的具体情况,笔者听了一对指导教师与新教师的多节课,作为旁观者观察指导教师听新教师课时记录下的听课表以及新教师在听指导教师课时记录下的笔记,记录指导教师在课后给予新教师的评价及建议,访谈新教师在听指导教师课之后的感受。

课堂实录1:新教师G虽有一年的工作经验了,但面对中职学校学生课堂上不认真听讲的现象依旧手足无措。在讲《At the airport》这一话题时,班里有将近十位学生开始哈欠连天,上课五分有余时,有的同学还未将英语课本拿出,有的开始同桌间嘀咕交流,有的低头偷偷玩起了手机。G老师脸上浮现失望与生气的表情,在用目光警示学生无果后,她无奈地放弃了对这几名学生的管教,继续讲课,但课堂氛围越来越不容乐观,嘀嘀咕咕交流的声音越来越多,玩手机的学生从一两个发展到四五个。G老师走下讲台,走到玩手机的某位学生跟前要求其交出手机,该学生一边不情愿地上交手机,一边小声嘀咕“其他人玩手机你怎么不管?”G老师压住心中的怒火,吃力地坚持到了下课铃响,一节精心准备的课就这么不愉快地结束了。

指导教师在其听课记录表上写下这样的评语:仪表大方,备课充分,讲课时声音洪亮,英语发音标准。G老师向D老师诉苦,称中职学生的课堂纪律太难维持了,有时课堂失控时只能依靠辅导员。D老师建议她在课堂上尽量增加与学生的互动,让学生参与到话题学习中来,尽量不要与学生发生冲突。笔者对G老师进行访谈问及指导教师的建议是否有价值时,G老师无奈地表示似乎解决不了目前自己在课堂上举步维艰的处境。

访谈9:

G老师：D老师对我的指导如果放在一所普通高中的教学中，一定会事半功倍的，她对于教学的研究很有深度，一些教学方法在我第一年上课时真的令我获益匪浅，但是，我代的这个班，学生听课纪律越来越差，大部分好的教学方法在乱糟糟的课堂氛围中渐渐发挥不出它应有的价值。我很迫切地需要一些课堂纪律管理方面的指导。

指导教师D对新教师G的指导多侧重于教学，然而在学生管理尤其是课堂纪律的管理领域则很少涉及，这一点在D老师给予G老师的课堂评价及课后建议中均能得到佐证。同样的授课内容，D老师的课堂中呈现出的却是完全不同的景象。

课堂记录2：铃响，全班学生秩序井然地起立与老师相互问好后齐齐落座，每位学生桌子上整齐放着英语课本与笔记本。D老师将对话内容设置情景，让学生想象自己乘坐飞机刚刚抵达伦敦机场，从下飞机到领取行李，再到移民窗口接受机场工作人员的相关询问，最后来到海关控制处接受行李检查，整个过程与机场工作人员英语交流。学生们注意力集中，大部分学生积极参与其中，各抒己见，呈现自己编写的对话，少部分基础薄弱的学生也在认真听其余同学的发言。当一对同桌刚开始嘀咕说闲话时，D老师让两位学生起立角色扮演朗读对话，两位学生意识到自己的错误，朗读完对话落座后，认真听讲直至下课。

G老师听着指导教师的课，认真记录笔记，笔记上内容有D老师的板书与课堂导入时的内容，学生们在情景中积极构思的对话，D老师课堂设置的问题以及D老师对学生发言后给予的或激励或赞扬的评价用语。

同样的课堂话题，新教师G与指导教师D授课时的课堂氛围有着天壤之别。虽然在课前新教师G在指导教师D的带领下进行过共同备课，从讲课思路到课堂问题的设置再到课堂活动的设计，均有过共同的商讨。然而，虽然已经听取了来自于指导教师D的指导，新教师G仍然不能像指导教师那般自如地组织好一节中职英语课。究其原因，还是新教师G在中职学生课堂管理方面缺乏经验。课后，笔者在对G老师的访谈中了解到了G老师听指导教师课之后的真实感受。

访谈10：

G老师：D老师的课太精彩了，我一直在努力模仿，无论是课堂环节的设置，还是对于学生回答问题给出的鼓励性评价用语，每一项我都很受用。最羡慕的还是D老师讲课时的课堂氛围，

对于中职英语教学而言，备好课以及运用好的教学方法都有助于课堂环节变得紧凑，在一定程度上有利于良好课堂纪律的维持，但是管理好课堂纪律也是门学问，

新教师由于缺乏中职学生课堂管理方面的实践经验，很难维护好课堂纪律。课堂管理是整个课堂教学最关键的地方，而实际教学中，老师们的困难也多数出现在这个方面^①。

访谈 11:

C 老师：我被班里个别调皮捣蛋的“刺儿头”气得不行时，Z 老师会宽解我让我别生气，告诉我课堂上避免与这部分学生正面起冲突。

Q 老师：N 老师（指导教师）只说要对学生严厉一些，说中职学生很容易自我懈怠，但具体该怎么做没说，我觉得得自己慢慢悟吧。

指导教师将带教的精力大多倾注于对新教师教学方面的指导上，这一点从新教师从独自备课时流于表面的教案书写到共同备课时由浅入深的备课思路的变化上不难看出。而通过课堂的观察与对新教师的访谈，不难发现指导教师对新教师中职学生管理尤其是课堂管理方面技巧的指导并不多。

通过深入课堂和课下的观察以及与新老教师的访谈，笔者发现，在带教内容方面，指导教师给予的教学方面的指导较多，而对于教学之外（包括学生管理、教学设备的使用、与学生的交流沟通方式、学生性格特点的了解、新教师个人的兴趣爱好与生活等）的指导虽有涉及，但内容很少。

2.2.4 师徒对带教方式的选择

通过调查问卷，笔者总结出师徒带教的方式有听课评课、师徒一起备课、平时交流、网上交流四种方式，其中听评课与平时交流为主要的带教方式。问卷第二部分关于带教方式的调查题目数据具体统计结果如下。

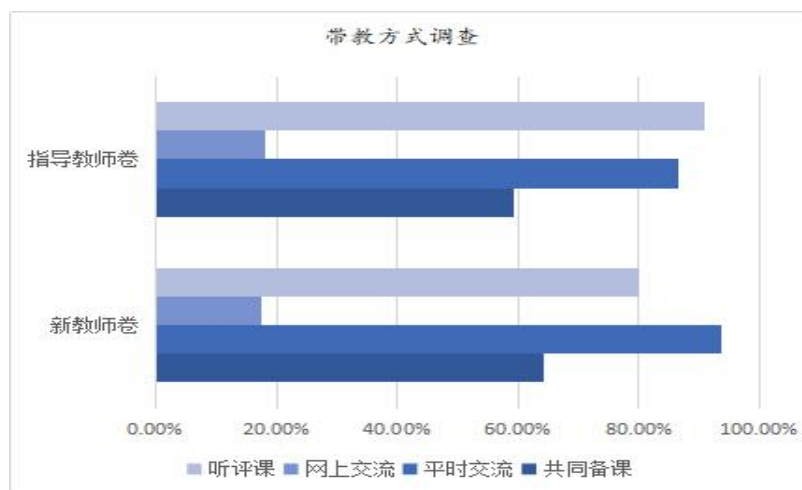


图 2.4 带教方式调查

^① 陈芳. 中学英语新教师课堂教学适应性的调查与分析. 华东师范大学, 2010.

在中职英语教师“师徒制”实施的过程中，指导教师与新教师间的指导方式以听评课和平时交流的方式为主，多数指导教师与新教师也采用共同备课的方式，而网上交流这一方式应用得不太普遍。问卷第一部分中相关数据统计如下。

表 2.8 带教方式调查

题目	完全一致	比较一致	比较不一致	完全不一致
（指导教师卷）在指导过程中，我希望新教师通过观摩的方式耳濡目染地感悟并习得我的经验。	46.6%	50.2%	2.4%	0.8%
（教导教师卷）在指导过程中，我会根据新教师的实际表现发现问题并现场提出指导建议。	62.8%	32.4%	3.8%	1.0%
（新教师卷）我通过观察指导教师的课堂教学行为的方式来习得他/她的优秀经验，并在自己的实践工作中进行应用与锻炼。	67.9%	28.7%	3.4%	0

从上表中可以看出，96.8%（题目 1，完全一致 46.6%，比较一致 50.2%）的指导教师希望新教师通过观摩（“听课”）的学习方式来习得自己的工作经验；95.2%（题目 2，完全一致 62.8%，比较一致 32.4%）的指导教师会在指导实践中，及时发现新教师存在的具体问题并及时给予相应的现场指导（“评课”）。相应地，有 96.6%（题目 3，完全一致 67.9%，比较一致 28.7%）的新教师表示希望通过听指导教师的课，观察其教学行为的方式来感悟指导教师的经验。综上所述，听评课是中职英语教师“师徒制”实施中的主要带教方式，网上交流方式运用得最少。

2.2.5 师徒间互动的基本情况

在笔者工作的中职学校里，新教师与老教师交流时大都会感觉紧张，有着学生面对教师一般的感受，并未能轻松地与老教师畅所欲言，在遇到观点上的分歧时，多数新教师会不经思考就放弃自己的主张，选择无条件顺从老教师，这样的现状令人担忧，新的观点在这样不平等的对话关系中被扼杀，这对整个中职英语教师队伍的成长极为不利。在调查中，笔者了解到当遇到问题（新教师在教学及管理方面的问题）时，新教师向指导教师请教，指导教师给出相应的解决措施与建议，新教师执行，在这一过程中，新教师很想知道建议背后的原因，但指导教师大多不会给出解释，新教师被动接受。问卷统计结果如下。

表 2.9 指导教师与新教师互动情况调查

	题目	完全一致	比较一致	比较不一致	完全不一致
新教师卷	1. 指导教师对我友好热情,乐于与我交流和讨论。	2.3%	18.6%	61.7%	17.4%
	2. 我与指导教师的交流和互动比较少,更多情况下我通过观察和模仿的方式进行学习。	43.5%	31.3%	16.6%	8.6%
	3. 指导教师十分关注我的工作情况,引导我找出自己的优点与不足,扬长补短,形成自己的教学风格。	6.5%	23.6%	44.6%	25.3%
	4. 指导教师主动与我交流与讨论的情况并不多。	46.6%	35.4%	12.5%	5.5%
指导教师卷	5. 我喜欢与新教师交流,倾听其对中职英语教学工作理解与看法。	49.2%	42.3%	8.5%	0
	6. 新教师比较主动,常常向我请教中职英语教学工作以及其他方面的问题。	18.5%	26.4%	31.5%	23.6%
	7. 在指导过程中,如果新教师积极主动,我将更乐于与其分享我的经验。	52.6%	44.7%	2.7%	0
	8. 在指导过程中,如果新教师消极被动,我不会太主动与之互动交流。	43.6%	35.8%	14.5%	6.1%

由题目 1 中呈现的数据可知,只有少数的新教师认为指导教师是热情友好乐于与其主动交流与讨论的。在与新教师的访谈中,笔者了解到大多数新教师认为指导教师很严厉,面对指导教师时很难有同事间的平等合作的感觉,更多的情况下,指导教师之于新教师犹如上级之于下级。大多数的新教师(完全一致的比例为 43.5%,比较一致的比例为 31.3%)表示自己与指导教师间的互动与交流比较少,只有少数的新教师(完全一致的比例为 6.5%,比较一致的比例为 23.6%)表示指导教师对自己的工作情况十分关注。问及指导教师是否会主动与其进行互动与交流时,大部分的新教师(完全一致的比例为 46.6%,比较一致的比例为 35.4%)称指导教师主动与其交流与讨论的情况并不多。从新教师卷中关于新教师与指导教师间互动交流情况的数据统计结果来看,大多数新教师与指导教师间并未建立起有效的平等对话关系。

从指导教师卷数据统计结果可知,大多数的指导教师(完全一致的比例为 49.2%,

比较一致的比例为 42.3%) 表示自己喜欢与新教师交流, 倾听其对于中职英语教学的理解与看法。而只有少数的指导教师(完全一致的比例为 18.5%, 比较一致的比例为 26.4%) 称新教师比较主动。几乎所有的指导教师(完全一致的比例为 52.6%, 比较一致的比例为 44.7%) 均表示如果新教师积极主动, 自己会更乐于与其分享自己的经验, 同样的, 大部分的指导教师(完全一致的比例为 43.6%, 比较一致的比例为 35.8%) 表示如果新教师消极被动, 自己并不会太过主动地与其进行互动与交流。综上, 从指导教师卷中关于指导教师与新教师间互动交流情况的数据统计结果来看, 大多数指导教师表示自己乐于与指导教师进行交流与讨论, 倾听其对于中职英语教学的理解与看法, 如果新教师积极主动地与其进行互动与交流, 自己将更乐于与其分享自己的经验, 而如果新教师在指导过程中消极被动, 自己则不会主动与其进行互动与交流。而目前在指导过程中, 只有少数的新教师会积极主动地与指导教师进行交流与讨论, 向其请教教学及其他方面遇到的难题。

由于刚刚踏上教学岗位, 或者参加教学实践的时间不长, 教学经验及学生管理经验的匮乏容易导致新教师在工作中时常遇到难题。那么, 在遇到难题时, 新教师如何处理以及如何向指导教师寻求帮助, 与此同时, 指导教师会如何给予指导, 笔者就这一问题设置了相应的题目进行问卷调查。数据呈现如表 2.10。

表 2.10 新教师如何处理遇到的问题

题目	完全一致	比较一致	比较不一致	完全不一致
教学工作中遇到困难时, 在自己实在解决不了的情况下, 我才会向指导教师请教。	32.5%	36.4%	25.8%	5.3%
当我向指导教师请教自己工作中遇到的难题时, 他/她会给我建议与方法, 但很少告诉我为什么这么做。	28.6%	42.6%	17.5%	11.3%
向指导教师请教解决问题的方法时, 我希望他/她不仅告诉我如何做, 而且告诉我为什么这么做。	55.5%	42.4%	2.1%	0

从表中数据统计的结果可以看出, 有相当一部分的新教师(完全一致的比例为 32.5%, 比较一致的比例为 36.4%) 表示遇到困难时, 只会在自己实在无法解决的情况下才会去向指导教师请教。大多数的新教师(完全一致的比例为 28.6%, 比较一致的比例为 42.6%) 称自己在向指导教师请教难题时, 指导教师会提供建议与方法, 但很少会告诉其这么做的依据。同时, 几乎所有的新教师(完全一致的比例为 55.5%, 比较一致的比例为 42.4%) 均表示自己在得到指导教师的帮助时, 希望了

解方法背后的依据。由此可知,大多数新教师在成长的过程中,遇到问题时,有思考的意识和自我寻求问题解决方法的意识,在得到指导教师引导的同时,渴望习得自我寻求问题解决方法的能力。在与新教师的访谈中,笔者了解到大部分的新教师虽渴望了解解决问题的方法背后的依据,但并不会向指导教师进一步进行咨询。

访谈 12: Q 老师(入职 2 个月)

Q 老师:觉得 N 老师太严厉了,很有距离感,有具体问题时,向她请教,她很有耐心,告诉我该怎么怎么做,我就只是点头再点头,虽然很想知道为什么这么做,但我不好意思继续再问为什么……

大多数的新教师会觉得指导教师有距离感,请教问题时,并不能与其进行深入的讨论与交流,所以得到大多为倾向于解决问题的表层方法的指导,不能得到深层次的启迪。而在与指导教师交流的过程中,当遇到意见不一致时,多数的新教师倾向于放弃己见,问卷中相关问题数据经整理呈现如图。

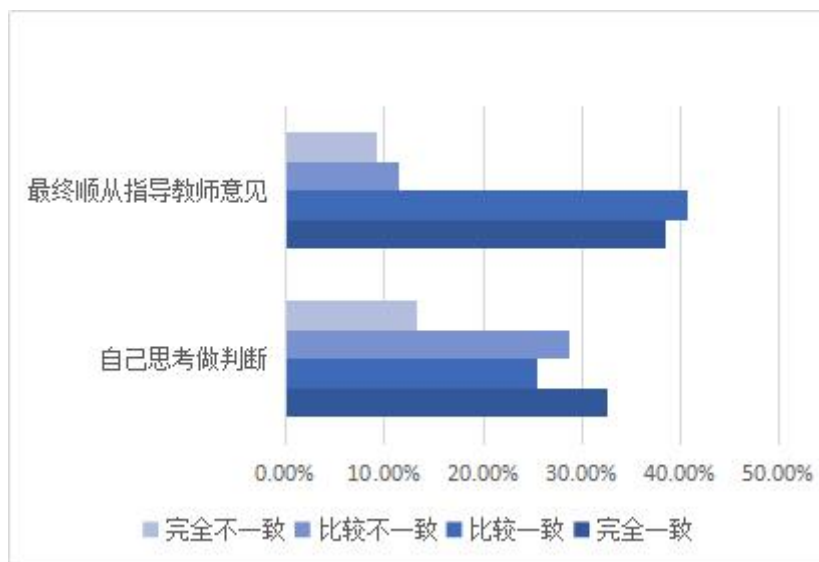


图 2.5 新教师对不同意见的处理

从表中数据统计结果可知,多数新教师(完全一致的比例为 32.6%,比较一致的比例为 25.5%)表示在与指导教师交流的过程中,当有不一致的观点出现时,自己会进行思考并做出判断。然而,大多数的新教师(完全一致的比例为 38.5%,比较一致的比例为 40.7%)表示分歧出现后,自己最终会选择顺从指导教师的观点。由此可见,多数新教师虽善于自我思考,但当出现不一致的观点时,大多数新教师并不会选择坚持己见。

综上所述,新教师与指导教师在互动与交流的过程中,虽然指导教师大都表示自己乐于与新教师交流,倾听其对中职英语教学的理解与看法,但目前多数中职英语

新教师在“师徒制”实施过程中并不能积极主动与指导教师进行交流与讨论。而多数指导教师表示若新教师消极被动，自己则不会主动与其交流互动。多数新教师认为指导教师有距离感，因此在请教问题时或不会积极主动，或得到指导时不能与指导教师进行深入的交流与探讨。在交流的过程中，当有不一致的观点出现时，多数新教师最终会选择顺从指导教师的观点。

第三章 “师徒制”在中职英语教师专业成长中的问题

在调查了“师徒制”在中职英语教师专业成长中具体实施现状的基础上,笔者发现了其中存在着管理和其自身两个方面的问题,并结合实践逐条分析这些问题产生的原因,为探究解决这些问题的相应对策奠定基础。

3.1 “师徒制”在中职英语教师专业成长中管理方面的问题及原因分析

在调查了“师徒制”在中职英语教师专业成长中管理方面的具体现状之后,笔者发现了其各个环节中存在的一些问题,结合实践对问题产生的原因进行了深入的分析。

3.1.1 选拔师傅标准不明,相应带教培训缺乏

目前中职学校在“师徒制”实施初期指导教师选拔方面,普遍缺乏科学合理的选拔标准。以教龄长年龄老作为可胜任“师徒制”带教任务的“老教师”的标准,这一认知太过于片面。有部分学校在选拔标准里将老教师的职称也作为选拔的参考标准,认为职称高即代表教学能力强,具备了指导教师的资格,这样的做法也缺乏科学性。具备耐心负责和敬业奉献的品质才能成为一名合格的指导教师。同时,“师徒制”能否在中职英语教师专业成长中发挥其应有的作用,同样依赖于指导教师与新教师间的带教过程是否顺利有效。为了保障对新教师指导的高效性,指导教师需要有良好的沟通能力。此外,在访谈中笔者发现有些指导教师除了自己的教学工作之外还担任着学校的部分行政工作,工作之余的时间少之又少,带教工作的时间难以保障。戈登的研究中归纳出了老教师的基本条件:掌握有关学习理论和原理、学生的成长和发展以及对学生的评价等相关知识;关心新教师并愿意花时间和精力来帮助他们的教学发展;尊重所帮助的新教师;愿意始终如一地和新教师共享信息;亲切、友好、有耐心,有奉献精神和良好的职业道德,愿意牺牲自己的时间积极主动地帮助自己所指导的新教师;具有从多角度评价问题的能力。在人格特征方面,克拉沃森(Clawson, 1979)研究认为良好的指导教师应具有的特征是:喜欢与人接近,能容忍质疑,喜欢抽象的概念,重视同伴和他们的工作以及尊重属下^①。结合教育实践,笔者认为具备以下条件是对每位合格的指导教师的基本要求:丰富的教学与学生管理经验、认真负责的良好品质、乐于奉献的敬业精神、良好的沟通交际能力、

^① Clawson. J(1979). Superior-subordinate relationships for managerial Development.Unpublished doctoral dissertation, Harvard Business School.

充足的可用于带教工作的时间。

通过调查,笔者发现目前中职学校普遍缺乏对于英语学科指导教师关于“师徒制”的培训。在接受调查的指导教师群体中,大多数指导教师表示参加的由学校组织的培训,并不是专门针对带教工作的培训,多数培训为本学科教学方法与教学理念等的培训,是所有教师均可以接受的培训,包括英语新教师在内。指导教师虽处于教学第一线,有着丰富的教学经验,但是对新教师的指导,如果一味地采用对学生的教育态度与方法,显然不合理。不正确的带教方式会影响指导教师与新教师间交流互动的有效性,挫伤双方参与“师徒制”工作的积极性。“师徒制”实施过程中的带教工作相对于教学工作以及其他方面的指导工作,有其特殊性。中职学校有必要为指导教师提供相应的针对于中职英语教师“师徒制”的指导,使指导教师不断提高自己的带教能力,进而提高带教工作的效率。

中职学校之所以在“师徒制”初期缺乏科学合理的指导教师选拔标准的制定,究其原因,在于中职学校唯教龄长职称高为上的片面认识。在与几位学校教务处领导的访谈中,笔者了解到多数领导认为教龄长就代表着教学经验丰富,职称高就代表着教学能力强。这是一种普遍的认识。现实中确实存在着“德艺双馨”的好教师,但好教师不一定就等于好导师^①。在笔者工作实践中,多数教龄长的老教师会被大家默认为经验丰富且值得新教师向之学习的专家。笔者不否定教龄长与职称高在指导教师选拔标准里的重要地位,但是指导教师的选拔不能仅仅以教龄长短与职称高低作为衡量的标准。中职学校疏于开展对指导教师的针对“师徒制”的培训,原因在于中职学校领导层对“师徒制”的认识不全面,认为只要指导教师够资格有能力,“师徒制”就可以有效实施,忽略了带教工作的特殊性,指导教师可能是教学岗位上的能手,但未必有指导新教师的良好方法与技能,指导教师同样需要接受正规的培训,而后才能对带教工作更加得心应手事半功倍。在调查与访谈中,笔者了解到指导教师对于接受针对“师徒制”的培训有着强烈的期望。

3.1.2 单方调控思维盛行,忽视师徒结对意愿

中职英语新教师与指导教师的结对由学校来盲目指定的行为不具科学性、合理性,未充分听取新教师与指导教师自身的意见。合适的结对有助于“师徒制”工作的有效开展,而盲目指定的结对则阻碍“师徒制”在中职英语教师专业成长中发挥其应有的作用。新教师入职初期,在教学风格的形成方面大多在模仿周围的老教师。作

^① 廖青. 基于教师专业发展的“师徒结对”研究. 西南大学, 2010.

为一名新教师，笔者也同样是在对其余老教师教学风采的欣赏与有意识的模仿中逐渐摸索着适合自己的教学风格。而这一阶段，如果单方面为新教师强制性指定一位可能并不适合的指导教师，那么无论在新教师教学风格的形成方面还是教学岗位的适应方面都会有不好的影响。在问卷调查与访谈过程中，笔者了解到多数中职英语教师与指导教师希望学校在结对工作中遵循双方自愿的原则，给予双方进行彼此双向选择的自由与权利。

目前中职学校在中职英语指导教师与新教师结对时，未听取新老教师双方的想法与意见的做法，分析其中原因，结合笔者工作的实践，以及对几位学校领导的访谈，笔者了解到：首先，学校在结对开始时认为新教师与指导教师由于彼此不熟悉导致双向选择不可行。其次，学校在结对工作中忽视了指指导教师与新教师性格爱好等因素对结对关系甚至对“师徒制”进展过程的影响。最后，学校在“师徒制”实践过程中缺乏科学合理的制度性规定，由此衍生出指导教师与新教师结对时程序与流程的缺乏。

3.1.3 师徒结对形式单一，结对时间相对较短

通过调查，笔者了解到目前中职英语教师“师徒制”实施过程中，指导教师与新教师间的结对形式大多数为“一对一”，一位指导教师对多位新教师的情况较少，一位新教师对多位指导教师的情况几乎不存在。在与几位新教师访谈的过程中，笔者了解到多数新教师对“一对一”的结对方式有异议，认为其过于死板，封杀了自己原本可以与其他指导教师畅所欲言的机会。多数新教师表示碍于指导教师的面子，自己无法毫无顾虑地向教研室中的老教师们进行请教与咨询，现有的“一对一”的结对形式阻碍了其学习与模仿除指导教师之外其余老教师的教学风格。过于死板的结对形式，导致其只能把大量的时间与精力用于向自己的指导教师学习与请教，日复一日，自己只能学习指导教师一人的教学方法与风格，而有些教学风格并不适合新教师自身，导致新教师在“师徒制”实施进程中处于无尽的纠结与无奈中。

除了指导教师与新教师结对形式的单一不灵活之外，笔者通过问卷调查与访谈，了解到目前中职英语教师“师徒制”实施中，指导教师与新教师间结对的时间大多集中于一至两年。大多数新教师认为结对时间偏短。在与几位工作了一年有余的新教师交谈中，笔者了解到这些新教师认为自己在之前一年的“师徒制”实施过程中有进步，指导教师的帮助使自己在教学与学生管理等各个方面都有进益，然而进步的程度不足够大，在未来的教学与管理工作中，自己仍然需要指导教师的指导与帮助。新教师在工作初期的几年中，对教学工作的适应性因人而异，大多数的新教师

在工作一年甚至两年之后，依旧未能拥有足够丰富的经验来独自得心应手地应对来自教学工作与学生管理等方方面面的难题与挑战。因此，在新教师工作初期的几年中指导教师的指导与帮助是十分有必要的，现有“师徒制”实施中指导教师与新教师间结对时间大多集中于一至两年，无法满足新教师期望更长期接受指导教师指导与帮助的需求。

指导教师与新教师结对形式单调死板，结对时间偏短，分析其中原因，首先，学校对于“师徒制”的认识不够清晰，片面认为师徒即一位指导教师对应一位新教师，例如在笔者工作的学校，多数领导甚至包括许多教师在内普遍认为“师徒制”就是一位师傅带领一名徒弟；其次，学校对“师徒制”实施现状中的具体实际情况缺乏调查与了解，不清楚新教师的需求；最后，有部分指导教师对于“师徒制”工作存在消极认识，认为指导工作过于浪费自己时间与精力的同时自己并未得到应有的回报，从而对指导工作的积极性不高，不愿意也不会主动担任更长时间的指导教师，这种情况在笔者日常工作中并不罕见。

3.1.4 考核方式欠科学性，师傅激励机制空缺

经过调查问卷以及与新老教师面对面的访谈，笔者了解到目前中职学校对于指导教师与新教师的评价是彼此独立的。然而这种独立的评价极易引起指导教师对指导工作的忽视。指导教师得到的评价是对于自身教学工作的考核与评价，基于此，多数指导教师会将自己更多的精力倾注于自己的教学工作，从而导致指导工作的强度与力度逐渐有所减轻，指导教师的工作重心也会有所倾斜。与此同时，学校对于带教过程的评价只一味倾向于新教师的做法，会加剧指导工作被指导教师忽视的趋势。学校给予指导教师与新教师的奖励大多也是给予教师个体，尤其是在对带教过程的激励方面，多数激励措施是针对于新教师，这一做法会严重打击指导教师对于指导工作的积极性，笔者在与几位指导教师的访谈中，了解到指导教师认为学校对于“师徒制”进展的关注点集中在新教师的成长与进步上，相应的发放物质奖励及进行精神上奖励等激励措施也都只是针对于新教师，作为指导教师，自己并未从中得到相应的奖励，因此心理上有失落感。对指导教师的指导工作缺乏科学合理的考核与激励，那么其对指导工作的尽心与否便失去了有力支撑。正如多数新教师所言，能否得到指导教师尽心的指导，有赖于指导教师自身责任心的强弱。学校对于“师徒制”实施过程考核不科学合理，长此以往，必然导致指导教师带教积极性逐渐被削弱，从而使带教过程流于形式，“师徒制”便无法有效地在中职英语教师专业成长中发挥出其应有的作用。

分析学校在“师徒制”工作中考核与激励制度欠科学性的原因,首先,学校领导层对“师徒制”的认识有偏差,片面地认为此工作中只追求新教师的成长与进步即可,忽略了“师徒制”对于指导教师的意义。其次,学校对于指导教师在指导工作中的付出没有科学的评价,有部分领导认为对新教师进行指导只是指导教师在自身工作之余顺带的工作,忽视了指导教师对于指导工作的付出,这样的认识在实践中十分普遍,多数领导甚至包括许多教师在内均认为指导工作本身并不需要付出多少艰辛,似乎只是工作之余的举手之劳。最后,在“师徒制”实施过程中,指导教师与新教师的群体与学校领导层间缺乏沟通,指导教师与新教师们的意见与想法不能及时反馈给学校领导,而同时学校领导对“师徒制”实施过程中新老教师的意见与想法也缺乏调查与了解。

3.2 “师徒制”在中职英语教师专业成长中自身存在的问题及原因分析

“师徒制”在中职英语教师专业成长中除了存在管理方面的问题之外,还存在着自身的问题。从新老教师对“师徒制”的认可程度,到带教计划的制定、带教内容的设定及方式的选择,再到师徒双方的互动,笔者发现各个环节中存在一些问题,并结合实践对这些问题产生的原因进行了深入的分析。

3.2.1 对“师徒制”存在消极认识

经过调查,笔者了解到部分中职英语指导教师与新教师对于“师徒制”的认知有偏差,存在消极的认识。“师徒制”的有效实施在促进新教师专业成长的同时,同样可以增加中职英语指导教师对于中职英语教学的职业认同感,增强其学习的积极主动性,对其自身专业发展也有着长远的积极意义。然而在实践中,多数中职英语指导教师认为“师徒制”对于新教师专业成长的积极影响不置可否,而对于自身的专业成长影响甚微,因此自己参与指导工作是一种付出,并无收益,这样的对于“师徒制”的认知又反作用于带教工作,导致部分指导教师积极性削弱,带教工作不能有效开展。在问卷调查以及与新教师的访谈中,笔者了解到新教师中也有部分人对“师徒制”存在消极认知,认为“师徒制”只是一项面子工程,自己在这一过程中并无太大的收益,自己的专业成长仍然主要靠自己摸索,逐渐积累经验。另外有部分新教师认为自己与指导教师间“一对一”的结对形式对于自己的专业成长是一种束缚,认为这样的结对形式阻碍了自己向其他指导教师请教的自由,限制了自身教学风格培养的其他可能性。

结合实践分析部分中职英语指导教师与新教师对于“师徒制”有消极认知的原因,

首先，部分指导教师与新教师对于“师徒制”没有系统的科学的了解，大多数教师未系统学习过教师专业发展等理论知识，对于“师徒制”的认识也仅仅限于学校历来的传统，将其简单地等同于新教师向老教师模仿学习的过程，未了解其对于指导教师的意义，在笔者工作的学校，向教研室的同事初次提及“师徒制”，多数人理解的是“学徒制”，对“师徒制”的概念极度陌生，听了一番解释后终明白原来日常工作中十分普遍，只是不了解其具体模式，更不用提其价值与意义。其次，指导教师在“师徒制”实施的过程中，自身没有得到学校其他方面给予的保障，比如减轻自己本身的工作量，亦没有得到学校给予的相应的物质及精神奖励，导致部分指导教师对于带教工作的积极性被削弱，指导工作未能积极有效地开展，对于这一过程的理解与认识也带着消极色彩，因而未能在其中得到诸如对于自身教学工作反思、增强职业认同感、增强自主学习积极性等收获。最后，指导教师与新教师间“一对一”的结对形式过于死板，导致部分新教师碍于与指导教师间“一对一”的结对关系，无法与指导教师之外的老教师畅所欲言地进行沟通与请教，因而认为“师徒制”对于自己的专业成长是一种阻碍，对此有了消极的认识。

3.2.2 富科学性带教计划缺乏

在调查中，笔者发现目前在“师徒制”实施之初，中职英语指导教师与新教师对于此项工作缺乏系统科学的带教计划的制定。好的计划等于成功了一半，在带教工作开始之前或者在工作开始初期，指导教师与新教师共同制定带教计划，有着重要的意义。同时，新教师在入职初期，指定一份自身专业发展的规划书，也是十分有必要的。科学合理的计划可以使“师徒制”实施的整个过程更加有序，使带教工作更有条理。指导教师与新教师本应按照制定好的带教计划，逐步完成一个个小目标，并逐步实现“师徒制”在双方专业成长中发挥积极作用的大目标。然而，经调查，笔者了解到在目前中职英语教师师徒带教的实践中，指导教师与新教师间或缺乏带教计划的制定，或制定的计划流于形式，不具科学性，无实际意义。缺乏科学合理的带教计划，整个带教过程便容易变得随意，缺乏条理性。在访谈中，笔者了解到部分指导教师与新教师在带教的过程中时间不固定，若遇指导教师工作繁忙时，带教工作便被随意搁置，这便是带教工作缺乏计划性引起的不良后果。此外，实践中，通过带教工作，指导教师与新教师双方预期达到什么效果，实现怎样的目标，也存在极大的随意性，因而带教工作从时间安排到内容制定均因此受到不良影响。

指导教师与新教师间之所以缺乏科学合理的带教计划，分析其中原因，首先，指导教师对于“师徒制”的理解不够全面，把带教工作预期得过于简单，忽视了带教

工作的长期性，对带教的目标理解含糊。在笔者身边，不少老教师认为指导工作很随意，既无上级的明确要求，也无新教师具体的诉求。其次，部分指导教师对于带教工作重视度不够，认为带教工作与自己的教学工作不能相提并论，自己的大部分精力与工作的重心仍然放在自己的教学工作上，带教工作于己是一种附带性的任务，不需花费过多精力。最后，部分指导教师与新教师虽有制定带教计划的意识，但因开学初工作任务比较繁杂，一拖再拖，未能真正腾出时间静下心来共同认真制定出一份科学合理的带教计划书。

3.2.3 学生课堂管理内容缺失

通过问卷调查以及与新教师面对面的访谈，笔者了解到目前中职英语教师在“师徒制”实施过程中，带教内容主要分为两个方面：教学与教学之外的内容（包括学生管理、教学设备的使用、与学生的交流沟通方式、学生性格特点的了解、新教师个人的兴趣爱好与生活等）。在带教内容的两方面中，教学占据着极其重要的地位，指导教师与新教师将大部分指导时间倾注于教学之上。教学是学校教育的核心，一位教师在学生心目中是否有威望很大程度上也取决于自身教学技能的高超与否。指导教师作为有着十年以上教龄的老教师，在教学方面积累了大量经验与技巧，自然会将指导工作的重心放在教学指导上。在运用观察法深入新教师讲课的现场时，笔者发现，新教师对于课堂纪律等学生管理方面的经验十分匮乏，能否讲好一堂课，除了需要有一定的知识积累与教学方法之外，同样需要具备管理学生的机智。中职学生与普通高中学生相比，自律性较差，更容易出现在课堂上走神、玩手机、睡觉、说闲话等影响课堂秩序的不良行为。因此，中职英语新教师除了需要来自于指导教师教学方面的指导之外，同样迫切需要指导教师给予其教学之外的诸如中职学生管理方面的指导。然而，在中职英语教师师徒带教的实践中，指导教师对于新教师的指导大多将重心倾注于教学内容与方法的指导，而对于教学之外的指导很少涉及。因此，不少新教师认为指导内容对自己有益，但因在教学生涯初期缺乏中职学生课堂管理方面的方法与经验，而又未得到指导教师在这一方面及时有效的指导，因此在“师徒制”实施过程中，自己从指导教师处得到的指导并不能有效帮助自己走出在课堂上无法主导与掌控课堂的尴尬处境。在“师徒制”实施过程中，中职英语指导教师与新教师在带教内容方面过于偏重教学方面的指导，对于中职学生管理方面尤其是课堂纪律管理方面的指导十分匮乏，新教师在此方面经验的不足在一定程度上阻碍了新教师课堂教学的顺利展开，阻碍了新教师的专业进步与发展。

多数指导教师忽视了对新教师有关中职英语学生课堂管理方面的指导，究其原因，

首先,指导教师对于带教工作的理解不够全面,认为教学是教师最本职的工作,对于新教师的指导理所应当应该将重心放于教学方面的指导。其次,在与几位中职英语老教师的访谈中,笔者了解到部分指导教师认为对于中职学生的管理是一项难度较大的工作,管理的松弛度不好把控,过于严厉的惩罚不能提倡,松弛的管理又不会有效果,自己虽为老教师,但对此没有能教授新教师的具体内容,对于中职学生的管理,需要新教师自己摸索体验与思考,逐渐形成一套切实可行的中职学生课堂管理方法。在笔者工作实践中,对于中职学生课堂违纪行为,英语教师在管理方面很被动,较为严厉的惩戒是被禁止的,而教师自身的威严并不是朝夕间可以建立的,指导教师能管理好课堂纪律除了自己丰富的教育机智外,还有其年龄较长的外在优势,因而多数指导教师认为对于新教师难以进行学生管理方面的指导。最后,不少指导教师认为对于中职学生的管理要与辅导员共同协作才能有效,新教师与其向自己学习中职学生的管理,不如去辅导员处了解学生情况,与辅导员多交流,在其帮助下共同营造良好的班级课堂氛围,最终建立起良好的课堂纪律。

3.2.4 现代化交流方式未普及

通过调查,笔者总结出目前中职英语教师在“师徒制”实施过程中的带教方式主要有听课评课、共同备课、平时交流、网上交流四种,指导教师对新教师的指导方式以听评课和平时交流为主,多数指导教师与新教师也会采用共同备课的方式,而网上交流这种方式运用较少。笔者认为网上交流是一种更加快捷有效的沟通交流方式,新教师在遇到问题时,可以随时通过微信等现代化网络通信手段向指导教师请教,得到及时的指导与帮助。此外,网上交流解决了新老教师不同在教研室时无法沟通交流的困境。中职教师大多不坐班,大多数教师在上完课后会离开学校,而此时,若新教师有问题需要向指导教师请教,现代化的网上交流手段便显得格外有用。然而在实践中,通过与几位新教师的访谈,笔者了解到,多数新教师与指导教师间缺乏网上的交流,多数新教师虽与指导教师彼此加为微信好友,但在遇到需要向指导教师请教的问题时,多数新教师顾虑在非上班时间向指导教师请教对指导教师是一种打扰。同时,认为这样的行为是不礼貌的,因而仍选择将问题保留至遇见指导教师。有些情况下,问题在被搁置一段时间后失去了从中汲取经验的价值,更多的情况是,问题未及解决便被遗忘,长此以往,堆积的问题越来越多,新教师从带教过程中汲取营养的效率下降,这种行为便阻碍了其专业成长。

之所以出现新教师不常运用现代化网络通信手段与指导教师进行交流的情况,究其原因,首先,多数新教师与指导教师间没有构建起亲密的师徒关系,以至于新

教师认为与指导教师的网上交流内容限于问候,并不会在此向指导教师进行深入的请教。其次,部分年龄较大的指导教师不太习惯现代化的网上交流手段,依旧比较依赖传统的面对面的指导。最后,部分指导教师认为带教工作是自己在学校工作的一部分,不能也不会花费工作时间之外的时间来进行带教活动,因此对新教师的指导与交流仅仅限于在校与其面对面之时。

3.2.5 师徒平等对话关系未建立

新教师与指导教师在与互动与交流的过程中,多数新教师主动性不强,尽管几乎所有的指导教师均表示自己乐于与新教师进行交流,倾听其对于中职英语教学的理解和看法。多数新教师认为指导教师有距离感,在请教问题的过程中或不会积极主动,或即使得到了指导但并不能畅所欲言地与指导教师进行深入的探讨,尤其当彼此的观点不一致时,多数新教师最终会选择顺从指导教师的观点。指导教师与新教师间平等的对话关系是“师徒制”在教师专业成长中发挥应有作用的前提,新教师与指导教师若可就遇到的问题或某种观点进行深入探讨,就可从其中汲取到新的观点与理念。教师发展的第一阶段是求生存时期,在这个阶段的初任教师最需要支持、理解、鼓励、包容、肯定与认可^①。然而,与指导教师间的距离感与畏惧感是双方进行深入探讨的绊脚石,甚至使新教师遇到的多数问题被搁置而得不到及时的解答。

引起新教师与指导教师彼此间对话关系不平等的原因有以下三点,首先,多数新教师初出校门,身份由学生转变为教师,对新的身份陌生并且不适应,尤其当面对年长的指导教师时,更难以有同事间平等的感觉,而是倾向于将其至于类似领导一般的地位,从而加剧了对指导教师的距离感。其次,新教师初来乍到,与指导教师间的陌生与不熟悉,阻碍了两者如同普通同事一般平等地进行交流。最后,部分指导教师面对新教师时过于严厉,习惯了用指导学生的办法与态度来对新教师进行指导,使新教师在对话中处于被动接受的位置。

综上所述,目前“师徒制”在中职英语教师专业发展中,虽发挥了很大的作用,但仍存在一些不足之处。概括说来,主要有管理与其自身两个方面的问题。对于学校领导层来说,在其对于“师徒制”的决策及监管方面,存在以下四大问题:一、指导教师选拔标准不明,缺少相应的带教培训;二、师徒结对方式为由学校单方面指定,未充分听取双方意见,未尊重双方意愿。三、师徒间的结对,形式单一不灵活,结对时间偏短。四、缺乏对于“师徒制”实施过程中指导教师与新教师的科学

^① 叶澜.教师角色与教师发展新探.北京,教育科学出版社,2001,276-306.

合理的考核与激励机制。“师徒制”在中职英语教师专业成长中其自身方面存在的问题如下：对“师徒制”存在消极认知；缺乏带教计划的制定；缺少学生课堂管理方面的指导；现代化的交流手段未普及；师徒间平等的对话关系未建立。

第四章 “师徒制”在中职英语教师专业成长中的完善措施

在调查了“师徒制”在中职英语教师专业成长中的现状,发现其中存在的问题,并结合实践对问题产生的原因逐条进行分析后,笔者结合实践提出“师徒制”在中职英语教师专业成长中管理与其自身两个方面的改进措施。

4.1 “师徒制”在中职英语教师专业成长中管理方面的完善措施

针对“师徒制”在中职英语教师专业成长中管理方面存在的问题,在分析了问题产生的根源的基础上,笔者结合实践,对其管理方面各个环节的不足之处提出了相应的改进措施,以期能促进“师徒制”在中职英语教师专业成长中应有作用的有效发挥。

4.1.1 明确师傅选拔标准,开展相应带教培训

学校领导层应改变以往对“师徒制”过于简单的不成体系的认知,充分学习并了解“师徒制”,制定严格的指导教师选拔制度。指导教师的选拔应考虑多方面因素:除了目前实践中已经考虑到的教龄、教学能力、职称等因素外,还应该增加对其学生管理能力、自身性格、责任心、交流沟通能力以及是否有充足的时间等方面因素的考虑。在充分考虑各方面因素的基础上,制定出科学合理的选拔标准,并按照这一标准来细化指导教师选拔的流程,切实保障指导教师的质量。

增加对师徒带教过程的资金投入,定期安排学校管理层及指导教师外出考察,向“师徒制”实施效果好的中职学校学习经验,并结合本校特点,制定出科学合理的指导教师选拔制度,改进“师徒制”实施过程中的不足之处。

对于选拔出来的指导教师,开展多项有效的、针对带教工作本身的培训,使指导教师能够习得开展带教工作的有效方法以及与新教师沟通交流的方式,有效解决指导教师虽擅长教授学生但不懂如何指导新教师的难题。培训指导教师的内容包括指导方案的设计,听、评课的指导,教师评价,原有知识、技能的基础评定,专业成长需求分析,教师职业生涯规划,如何与他人沟通交流,心理咨询,行动研究等方面^①。

4.1.2 转变单方调控思维,尊重师徒双方意愿

目前“师徒制”在中职英语教师专业成长中,由学校单方面指定的师徒结对方式,导致了部分新老教师结对不合理并影响带教效果的不良后果,为此,学校应在以下

^① 左显兰.中小学教师入职教育研究.浙江师范大学,2002.

方面做出改变。

首先，改变对“师徒制”管理中校领导一言堂的局面，让指导教师与新教师参与到对“师徒制”各方面进行决策的环节中，实施民主投票决策的方式，做出真正对指导教师与新教师均有益的决定。

其次，组建针对于“师徒制”工作的教师代表团，由能够代表全体指导教师与新教师发言的教师代表组成。定期召开教代会，在会上充分听取教师代表的意见，了解带教过程中新老教师的真实想法与工作开展情况，并及时发现其中存在的问题，在充分了解真实情况的基础上再做出关于“师徒制”各项工作的决策。

最后，推迟师徒结对工作的开始时间，在新教师到校工作一个月至两个月后再进行师徒结对，以此来给予双方彼此了解的时间。同时，在未进行结对的这一段时间内，新教师遇到教学工作中的难题时，鼓励所有指导教师对新教师及时进行指导。此外，在此期间开展多项教师活动，如在教研活动中加入一些能帮助新老教师彼此熟悉了解的活动，使新教师能够尽快熟悉各位指导教师的性格特点及教学风格。在新老教师彼此有了初步了解的基础上，开展新教师与指导教师间的双向选择工作，保障师徒结对的有效性与合理性。

4.1.3 丰富师徒结对形式，适当延长结对时间

针对目前“师徒制”在中职学校英语教师专业成长中，师徒结对形式单一，以及多数新教师反映结对时间偏短的现状，学校应该从以下几方面采取措施。

引入新教师与指导教师间“一对多”与“多对一”的结对形式，即一位新教师可以由多位指导教师来进行指导，一位指导教师也可以指导多位新教师。这样的方式，可以使新教师得到多种指导的同时，还能与同龄人间多些合作、学习与交流。适当增加指导教师数量，对于新教师的指导工作由多位指导教师来分担，同时，新教师在教学风格的学习上可以多一些选项，使自己未来的教学风格有更多的可能性。

将师徒结对的时间进行适当延长。对不同的新教师与指导教师组合，根据新教师学习程度与进程，确定相应的长度不等的结对时间。同时，鼓励指导教师在带教工作结束之后，依然能在新教师遇到难题时给予其指导与帮助。形成教研室良好的工作氛围，即使在每对指导教师与新教师的“师徒制”工作结束之后，老教师帮助新教师成长也成为一种不成文的传统，使新教师在此后专业成长的各个环节都能得到及时的指导与帮助。

4.1.4 重视运用过程评价，引入师傅激励机制

转变目前只重视结果性评价的观念。成立专门的“师徒制”工作督察小组，对指

导教师与新教师带教工作的各个环节进行考察,对过程做好记录,重视过程性评价。不再以最终新教师的教学成绩作为“师徒制”工作的最终考核结果。

增加对指导教师的奖励。有效的激励必须做到物质与精神并重,具体来说,可以同时采用以下三种激励方式:薪酬激励、荣誉激励和发展激励^①。新教师取得进步除了依靠自身努力之外,还应归功于指导教师的悉心指导与帮助,因此,以激励理论为指导对“师徒制”工作的表彰既要针对新教师,也要针对指导教师。

同时,为保障指导教师有充足的时间与精力来进行带教工作,应相应减少其自身的教学工作量,并将带教工作计相应课时,对于在“师徒制”工作中做出突出贡献的指导教师给予其评职称时加分的奖励。

4.2 “师徒制”在中职英语教师专业成长中自身问题的解决措施

“师徒制”在中职英语教师专业成长中自身存在的问题涉及了“师徒制”工作开展的各个环节,分析了问题产生的根源后,笔者结合实践,针对其自身各个环节存在问题提出了相应的改进建议。

4.2.1 转变双方消极认知,学习科学系统知识

虽然中职英语新教师与指导教师关于教师专业发展有或多或少的了解,但并不成体系,尤其对于“师徒制”,更鲜有深刻理解。在问卷调查与访谈中,许多中职英语教师一提“师徒制”,首先联想到的是中职学校教师对学生进行技术上辅导时的“师徒制”。中职学校对“师徒制”的称呼多种多样,如“青蓝工程”。大多数新老教师对“师徒制”尚未有全面系统的认识。为转变部分新教师与指导教师对“师徒制”片面与消极的认知,应为其普及“师徒制”的系统知识,在带教工作开始之前,开展系统性的讲座,为其讲解“师徒制”的方方面面。

转变指导教师认为“师徒制”意味着指导教师一味付出,只有新教师可从中受益的消极认知。首先,学校应对指导教师带教工作给予肯定,对其所做出的贡献给予相应的奖励;其次,指导教师应转变这种消极认知,以积极的态度参与带教工作,并在这一过程中不断学习不断进步。

部分新教师认为“师徒制”阻碍了自己向其余老教师请教,另有部分新教师认为“师徒制”是面子工程,无实际意义。针对这些消极认知,应对新教师进行正确的引导,鼓励新教师端正态度,积极主动地参与其中,此外,改变单调的“一对一”结对形式,保障新教师向多位老教师进行请教的权利与自由,营造教研室中所有指

^① 廖青. 基于教师专业发展的“师徒结对”研究. 西南大学, 2010.

导教师对每位新教师不吝赐教的良好氛围。更重要的是，切实将“师徒制”每项工作落到实处，使新教师与指导教师在其中均能有所受益。

4.2.2 戒除师徒散漫心态，制定科学合理计划

将制定师徒带教计划这一事项列为正式的工作项目，安排在专门的时间，如在新教师与指导教师结对后的一至两周内的教研活动时间。保障指导教师与新教师有充足的时间进行面对面的交流与带教计划的商议。

安排专门的人员对制定带教计划这一事项进行督导，如教研室主任，及时督促大家商议与制定科学地系统的计划书。

以教研室为单位，制定专业的带教计划书模板，保证计划书的科学性，列明计划书分为哪些板块，以及每个板块的具体内容，同时，也在相应的部分留白，为师徒双方提供结合自身实际情况做出相应修改的余地。在保证计划书科学合理性的基础上保护每位指导教师与新教师的特殊性。

4.2.3 完善带教指导内容，增加课堂管理指导

转变在带教内容上唯教学至上的片面思维。英语教学是中职英语教师工作的重要组成部分，但不是全部内容。中职学生与普通高中学校学生相比，容易出现上课打瞌睡、说闲话等违反课堂纪律的行为，对于新教师而言，如何掌控好课堂，使一节课能够秩序井然地得以完成有时比教学经验来得更加重要。

丰富带教内容，将学生课堂管理、学生辅导、作业布置、与辅导员合作管理课堂、新教师职业初期适应性心理调适等内容均加入其中。

制定纲领性带教指南，将带教内容全面化并逐条细化，切实按照指南要求来开展带教工作，保障带教内容的全面性与科学性。

4.2.4 丰富带教指导方式，注重现代通讯交流

指导教师应对带教工作有全面的、正确的理解。新教师初入教学岗位，在教学、管理、与人相处以及生活中各个方面都可能遇到难题，指导教师对新教师的指导时间不应局限于在学校时。带教工作有其特殊性。指导教师应在学校工作时间之外在新教师遇到难题需要帮助时及时给予其指导。

对指导教师尤其是年龄较长的指导教师，开展利用现代通讯手段进行指导的技术培训，使其熟悉微信等交流平台的使用，使带教工作的方式更加多样化，带教的时间得以延伸，带教的空间得以拓宽。

教研室将网上带教纳入带教内容指南，使新教师与指导教师均视网上带教工作为正常的指导工作的一部分，尤其是打消新教师认为在微信上向指导教师进行请教是

种不礼貌行为的顾虑。

4.2.5 建立平等对话关系，培养徒弟问题意识

在美国，有 15% 的教师在第一年教学后选择离开教师行业，另外还有 15% 的教师第二年后选择离开^①。因此对新教师进行岗位适应性培训尤为重要，经过培训使其能快速适应由学生到教师这一身份的转变，能以良好的心态面对学生、面对身边的同事，与同事尤其是指导教师能够平等友好地相处。

将“平等协商、合作共赢”等符合时代要求的新理念作为“师徒结对”的指导思想，不断赋予其新的内涵，从而使师徒双方在平等对话、友好交流中实现共同发展^②。多开展以教研室为单位的集体活动，如安排新教师与指导教师一同参加志愿者活动、植树造林等公益活动，增进新教师与指导教师间情感的交流。

我们倡导的教师文化应是以教学和教师的发展为基础、以教师自主和自愿为前提，鼓励打破个人主义的藩篱，形成相互支持、合作、双赢的教师文化^③。指导教师与新教师交流时避免一言堂，多用启发性问句，避免一味强调自己的观点，多倾听新教师的想法，鼓励新教师提出不同见解，并多对其进行肯定。

^① 许明,黄雪娜. 从入职培训看美国新教师的专业成长. 教育科学, 2002, 02..

^② 廖青. 基于教师专业发展的“师徒结对”研究. 西南大学, 2010.

^③ 马晓娟. “师徒结对”对初任教师成长的影响研究. 西北师范大学, 2008.

结语

中职教育是普通高中教育的有效补充。中职英语因社会发展对新时代中职人才提出的更高要求而愈来愈重要。师徒制已成为中职英语教师专业发展中普遍应用的有效途径。本研究聚焦于中职英语教师专业成长中“师徒制”的实施,通过运用问卷调查、访谈、观察等方法,对“师徒制”在中职英语教师专业成长中的现状进行了调查,发现了其中存在的问题,结合实践分析了问题产生的根源,并提出了有针对性的改进建议。

经问卷调查、访谈、观察并对搜集到的资料整理分析,发现目前“师徒制”在实施中存在以下两个方面的问题。“师徒制”在中职英语教师专业成长中的管理方面存在如下问题:选拔师傅标准不明、缺乏相应的带教培训;结对方式的制定未尊重指导教师与新教师双方意愿;结对的形式较单一不灵活,结对的时间偏短;缺乏科学合理的考核与激励制度。

“师徒制”在中职英语教师专业成长中的自身存在的问题如下:对“师徒制”存在消极认知;双方缺乏科学合理的带教计划的制定;中职学生课堂管理技巧方面的指导缺失;现代化交流手段未普及;师徒间尚未建立起平等的对话关系。

针对以上问题,笔者结合实践,在分析各个问题产生的原因的基础上,提出如下两个方面的建议。“师徒制”在中职英语教师专业成长中的管理方面改进的具体措施如下:明确指导教师的选拔标准,保障指导教师的质与量,开展针对“师徒制”工作的对指导教师的培训,提高指导教师进行带教工作的能力;转变单方调控思维,尊重师徒双方意愿来进行师徒结对;丰富结对的形式,增加“一对多”与“多对一”的方式,并适当延长结对时间;重视过程性评价,增加对指导教师的激励。

“师徒制”在中职英语教师专业成长中的自身问题解决的具体措施如下:学习系统的“师徒制”知识,转变消极的认知,改变“师徒制”只对新教师有益的片面认识;制定科学合理的带教计划,戒除懒散心态;完善带教内容,增加中职学生课堂管理方面的指导;丰富带教方式,普及现代化交流手段;建立起平等的对话关系,注重新教师正确的问题意识的培养,改变新教师因顾及指导教师权威而规避不同观点表达的现状。

本研究也尚存在着一些不足。本研究主要存在如下两方面的不足:一、本研究调查的为豫西北三个城市中的八所中职学校里“师徒制”在中职英语教师专业成长中的现状,样本范围有限,得出的结论能否普遍适用于所有中职学校有待商榷。

二、本人的研究水平有限，对于问卷问题的设计及访谈内容的设定，尚未能囊括“师徒制”在中职英语教师专业成长中的方方面面，对于一些数据的处理与分析，尚还不够全面与深入。

参 考 文 献

- [1] Gary P. DeBolt, Mentoring as Part of Induction, In Gary P. DeBolt (Ed), Teacher Induction and Mentoring: School-Based Collaborative Programs, State University of New York Press, 1992, 40.
- [2] 杨显彪. “师徒制”:新手教师专业成长的必经之路. 中小学教师培训, 2006, 03, 13-14.
- [3] 冯家传. 优化师徒结对的实施策略. 教学与管理, 2006, 10.
- [4] 崔岐恩, 张晓霞, 钞秋玲. 美国基础教育教师在职开发的策略. 大学教育科学, 2012, 01, 66-70.
- [5] 任学印. 教师入职教育理论与实践比较研究. 东北师范大学, 2004.
- [6] 江黎霖. 中职学校专业课新教师专业发展的师徒制研究. 四川师范大学, 2015.
- [7] 郭旭. “师徒制”与新教师专业发展. 上海师范大学, 2009.
- [8] 于漪, 李熹, 沈莉. 中、英、美师徒制初培训模式比较研究. 上海教育科研, 1996, 02.
- [9] Edwards, A. Mentoring Student Teachers in Primary Schools: Assisting Student Teachers to Become Learners. European Journal of Teacher Education, 1998, 21.
- [10] 杨维韶. 谈“师徒制”教师培养方法与教师的成长. 价值工程, 2011, 21.
- [11] 陈芳. 中学英语新教师课堂教学适应性的调查与分析. 华东师范大学, 2010.
- [12] Clawson. J (1979). Superior-subordinate relationships for managerial Development. Unpublished doctoral dissertation, Harvard Business School.
- [13] 廖青. 基于教师专业发展的“师徒结对”研究. 西南大学, 2010.
- [14] 叶澜. 教师角色与教师发展新探. 北京, 教育科学出版社, 2001, 276-306.
- [15] 左显兰. 中小学新教师入职教育研究. 浙江师范大学, 2002.
- [16] 许明, 黄雪娜. 从入职培训看美国新教师的专业成长. 教育科学, 2002, 02.
- [17] 马晓娟. “师徒结对”对初任教师成长的影响研究. 西北师范大学, 2008.
- [18] 周莹莹. 新教师专业发展中的“师徒制”研究. 山东师范大学, 2011.
- [19] 薄艳玲. 教师教育变革理念下的我国师徒制研究进展述评. 中小学教师培

训, 2015, 02, 1-5.

[20] 曹莹, 陈悦香, 方相成. 初任教师面临的发展问题及援助策略. 教育探索, 2015, 08, 124-127.

[21] 陈桂生. 且说初任教师入职辅导中的“师徒制”. 湖南师范大学教育科学学报, 2006, 05, 38-40.

[22] 陈静静. 专业场景中新手教师实践性知识的发展机制研究. 全球教育展望, 2011, 11, 15-19.

[23] 池春燕. 教师专业发展背景下的师徒制研究. 华东师范大学, 2007.

[24] 高道. 基于集体备课的中学新手英语教师专业发展研究. 西安外国语大学, 2016.

[25] 胡惠闵. 教师专业发展背景下的学校教研活动. 全球教育展望, 2006, 03, 52-56.

[26] 黄广芳. 教师教育视域中的国外师徒制研究. 黑龙江高教研究, 2012, 07.

[27] 黄祯玉. 基于职业生涯发展需求的新手教师培训工作——来自马来西亚华文独立中学的经验. 外国教育研究, 2007, 01, 20-24.

[28] 黄政. 合法的边缘性参与: 中学英语新教师视域下的师徒制. 浙江师范大学, 2011.

[29] 李军, 赵明炯, 何军. “师徒制”教学模式研究与实践. 湖北工业职业技术学院学报, 2016, 03, 15-18.

[30] 李筱晔. “团队带教”的实施及其对新教师专业成长的影响研究. 上海师范大学, 2014.

[31] 刘兰英. 《师范生教师职业生涯规划》的课程建设. 教师教育研究, 2008, 02, 36-39.

[32] 刘清昆. 新手型教师“师徒制”学习的实践改造——以数学教师“师徒制”学习为例. 当代教育科学, 2015, 18, 44-46.

[33] 龙娇. 师徒制对新手教师身份认同的影响研究. 华中师范大学, 2014.

[34] 卢乃桂, 陈峥. 赋权予教师: 教师专业发展中的教师领导. 教师教育研究, 2007, 04, 1-5.

[35] 马力克·阿不力孜. 中小学“师徒结对带教”机制的优化. 教学与管理, 2011, 12.

[36] 毛齐明, 岳奎. “师徒制”教师学习: 困境与出路. 教育发展研究, 2011, 22,

58-62.

[37]彭秀丽.“师徒结对”之研究——W海口市中学初任教师“师徒结对”为例.华东师范大学,2006.

[38]沈莉,陈小英,于游.“师徒帮带”的教师培训模式——中美英青年教师职初岗位培训比较研究.外国教育资料,1995,05.

[39]史晓婕.师徒制下青年教师教学风格形成的促进机制探讨——对“名师高徒”的个案研究.首都师范大学硕士论文,2012.

[40]石艳.教师知识共享过程中的信任与社会互动.教育研究,2016,08,107-116.

[41]陶洁.中学“师徒结对”的问题分析与对策研究——以常州市第二中学为个案.华东师范大学硕士论文,2007.

[42]王红艳,陈向明.审视“Mentoring—启导”现象国内外相关研究综述.现代教育管理,2010,07.

[43]吴亮奎.教师专业发展的矛盾及其化解.教育发展研究,2008,24,71-74.

[44]杨翠蓉.美国新教师培养中的认知师徒制.教育评论,2009,02,161-163.

[45]杨冬燕.教学能力提高的方法与实效——浅谈师徒制.职业与教育,2011,10.

[46]杨文颖.“导师制”教师入职教育模式探究.西安外国语大学,2011.

[47]袁庆玲.高中英语教师师徒结对案例分析.南昌教育学院学报,2014,29,114-116.

[48]袁庆玲,王建生.从师徒制看高中英语教师专业成长.南昌教育学院学报,2014,29,113-115.

[49]郑友训.新教师校本进修的实施策略.教育评论,2003,02,66-68.

[50]陈群波.基于师徒制的教师知识转移研究.华东师范大学,2016.

[51]游美琴.现代师徒制与高职校本教师专业发展.教师博览(科研版),2014,05,11-12.

[52]史晓婕.师徒制下青年教师教学风格形成的促进机制探讨.首都师范大学,2012.

[53]王山.网络环境下师徒制教师群体知识扩散研究.浙江师范大学,2012.

[54]张强.“师徒制”与新教师专业发展的个案研究.华东师范大学,2009.

[55]许倩.促进初任教师专业发展的师徒制研究.南京师范大学,2016.

- [56]杨会玲. “情境式”师徒制研究. 上海师范大学, 2017.
- [57]王美懿. 入职阶段教师的教学能力现状及其发展策略研究. 沈阳师范大学, 2017.

附 录

调查问卷（指导教师卷）

第一部分：请按照具体实际情况以及您个人的真实想法，对以下问题与实际情况相符合程度做出评定，在相应的方框内打“√”。

	完全 一致	比较 一致	比较 不一致	完全 不一致
1. “师徒制”是一种有效促进中职英语教师专业成长的途径。	☐	☐	☐	☐
2. 在指导新教师的过程中，自身的沟通能力和团队协作能力也有所提高。	☐	☐	☐	☐
3. 我认为“师徒制”对于新教师的专业成长作用更大，对于指导教师则没有太大的帮助。	☐	☐	☐	☐
4. 我与新教师的结对是学校指定的。	☐	☐	☐	☐
5. 我认为师徒结对时应该遵循双方自愿的原则，让新老教师自己选择结对。	☐	☐	☐	☐
6. 学校对指导教师开展了具体的有针对性的培训。	☐	☐	☐	☐
7. 学校适当减轻了指导教师自身的工作量。	☐	☐	☐	☐
8. 作为指导教师，我会时常反思自己的指导方式以探求更为有效的指导方法与策略。	☐	☐	☐	☐
9. 我认为“师徒制”能有效促进指导教师与新教师双方的相互学习与共同进步。	☐	☐	☐	☐
10. 在指导工作正式开始前，我会制定好具体的指导计划，并且会在指导过程中依据具体情况不断进行修订与完善。	☐	☐	☐	☐
11. 在指导新教师的过程中，我得到了自我学习与发展的动力。	☐	☐	☐	☐
12. 作为指导教师，“师徒制”意味着付出，对于自身的专业成长并没有积极的作用。	☐	☐	☐	☐

13. 在指导工作开始之前，我会要求新教师先写出一份自身专业发展的规划。	☐	☐	☐	☐
14. 学校对指导教师没有相应的物质及精神方面的奖励。	☐	☐	☐	☐
15. 我时常与其他的指导教师分享带教的经验与感受。	☐	☐	☐	☐
16. 我喜欢与新教师交流，倾听其对中职英语教学工作的理解与看法。	☐	☐	☐	☐
17. 新教师比较主动，常常向我请教中职英语教学工作以及其他方面的问题。	☐	☐	☐	☐
18. 作为指导教师，看到新教师进步时，我会感到自豪并更加热爱自己的中职英语教育事业。	☐	☐	☐	☐
19. 对于指导教师的选拔，学校有严格的标准与要求。	☐	☐	☐	☐
20. 在指导过程中，如果新教师积极主动，我将更乐于与其分享我的经验。	☐	☐	☐	☐
21. 在指导新教师的过程中，我会常常反思自己是否在教育工作中也有类似的问题。	☐	☐	☐	☐
22. 在指导过程中，如果新教师消极被动，我不会太主动与之互动交流。	☐	☐	☐	☐
23. 在指导过程中，我希望新教师通过观摩的方式耳濡目染地感悟并习得我的经验。	☐	☐	☐	☐
24. 在指导过程中，我会根据新教师的实际表现，发现问题并现场提出指导建议。	☐	☐	☐	☐

第二部分：本部分采取选择题的方式，请您在与您实际情况相符的选项前方框内打“√”，或在横线上填写相关的说明内容。

1. 您的职称是

☐未评定 ☐助教 ☐讲师 ☐副教授 ☐教授

2. 您的教龄

☐五年以上 ☐十年以上 ☐十五年以上

3. 您是否签订了“师徒结对”相关的协议书？

☐是 ☐否

4. 协议书中规定好的或者学校规定好的“师徒结对”的时间是：

☐一年 ☐两年 ☐三年及三年以上

5. 您所在的学校“师徒结对”的形式有哪些？

☐一师一徒 ☐一徒多师 ☐一师多徒

其它：（请用文字具体说明：_____）

6. 您对新教师的指导通常采用哪些方式？

☐共同备课 ☐平时交流 ☐网上交流 ☐听评课

其它：（请用文字具体说明：_____）

7. 在您看来，有哪些影响“师徒制”工作有效开展的主要因素？

☐指导教师与新教师之间的关系

☐新教师自身的努力

☐指导教师的带教情况

☐英语教学工作的繁忙

☐学校的选拔、监督、与评估激励机制

其它：（请用文字具体说明：_____）

调查问卷（新教师卷）

第一部分：请按照具体实际情况以及您个人的真实想法，对以下问题与实际情况相符程度做出评定，在相应的方框内打“√”。

	完全 一致	比较 一致	比较 不一致	完全 不一致
1. “师徒制”是一种有效促进中职英语教师专业成长的途径。	☐	☐	☐	☐
2. 向指导教师请教解决问题的方法时，我希望他/她不仅告诉我如何做，而且告诉我为什么这么做。	☐	☐	☐	☐
3. 我的指导教师是由学校指定的。	☐	☐	☐	☐
4. 指导教师的帮助使我组织教学活动并与学生进行有效互动的能力有所提高。	☐	☐	☐	☐
5. 当我向指导教师请教自己工作中遇到的难题时，他/她会给我建议与方法，但很少告诉我为什么这么做。	☐	☐	☐	☐
6. “师徒制”只是面子工程，对我自身的专业成长没有实际意义。	☐	☐	☐	☐
7. 指导教师的鼓励与帮助，使我对中职英语教育事业更加有自信。	☐	☐	☐	☐
8. 指导教师的帮助，使我了解和评价中职学生的能力有了很大提高	☐	☐	☐	☐
9. 与指导教师的互动帮助我养成了对英语教学工作时常进行反思的习惯。	☐	☐	☐	☐
10. 指导教师的教育经验解决了我理论知识无法灵活应用于实践教学的难题，令我获益匪浅。	☐	☐	☐	☐
11. 我认为学校在新教师与指导教师的结对方面，应该遵循双方自愿的原则，给新老教师自己进行选择的权利。	☐	☐	☐	☐
12. 在与指导教师之外的老教师进行交流时，碍于与指导教师“一对一”的结对关系，有许多顾虑，不能畅所欲言。	☐	☐	☐	☐

13. 我通过观察指导教师的课堂教学行为的方式来习得他/她的优秀经验，并在自己的实践工作中进行应用与锻炼。	☐	☐	☐	☐
14. 学校会通过定期了解新教师工作情况的方式来了解新教师的学习程度。	☐	☐	☐	☐
15. 指导教师对我友好热情，乐于与我交流和讨论。	☐	☐	☐	☐
16. 在与指导教师交流的过程中，当出现不一致的观点时，我会自己思考并做出判断，不会一味听从指导教师。	☐	☐	☐	☐
17. 我与指导教师的交流和互动比较少，更多情况下，我通过观察与模仿的方式进行学习。	☐	☐	☐	☐
18. 在与指导教师交流的过程中，当出现不一致的观点时，我会顺从指导教师。	☐	☐	☐	☐
19. 教学工作中遇到困难时，在自己实在解决不了的情况下，我才会向指导教师请教。	☐	☐	☐	☐
20. 指导教师十分关注我的工作情况，引导我找出自己的优点与不足，扬长补短，形成自己的教学风格。	☐	☐	☐	☐
21. 指导教师的帮助，增加了我与同事及领导沟通交流的技巧，从而改善了人际关系，得到了来自更多人的支持与帮助。	☐	☐	☐	☐
22. 学校为新教师提供了许多进行锻炼与自我展示的平台，如鼓励新教师参加技能大赛及开展公开课。	☐	☐	☐	☐
23. 学校对新教师的考核仅仅发生在“师徒制”工作结束时。	☐	☐	☐	☐
24. 指导教师主动与我交流与讨论的情况并不多。	☐	☐	☐	☐
25. 学校会依据新教师的进步情况，给予新教师相应的物质及精神奖励。	☐	☐	☐	☐

第二部分：本部分采取选择题的方式，请您在与您实际情况相符的选项前方框内打“√”，或在横线上填写相关的说明内容。

1. 您的最高学历是

☐大专 ☐本科 ☐硕士 ☐博士

2. 您参加工作年限

☐不足一年 ☐不足两年 ☐不足三年

3. 您是否签订了“师徒结对”相关的协议书？

☐是 ☐否

4. 协议书中规定好的或者学校规定好的“师徒结对”的时间是：

☐一年 ☐两年 ☐三年及三年以上

5. 您所在的学校“师徒结对”的形式有哪些？

☐一师一徒 ☐一徒多师 ☐一师多徒

其它：（请用文字具体说明：_____）

6. 您有几位指导教师？

☐一个

☐多个：（请用文字具体说明人数及每位指导老师的分工：_____）

7. 指导教师对您的指导通常采用哪些方式？

☐共同备课 ☐平时交流 ☐网上交流 ☐听评课

其它：（请用文字具体说明：_____）

8. 指导教师对您的指导主要有哪些方面的内容？

☐专业理念

☐师德

☐英语语音语调的纠正

☐课堂教学用语的指导

☐英语课堂问题的设置及课后作业的布置指导

☐英语课堂活动的计划与实施

☐中职学生的课堂管理

☐心理调适

☐人际关系的处理

英语教学工作的反思

其它：（请用文字具体说明：_____）

9. 您希望得到指导教师哪些方面的指导与帮助？

☐专业理念

☐师德

☐英语语音语调的纠正

☐课堂教学用语的指导

☐英语课堂问题的设置及课后作业的布置指导

☐英语课堂活动的计划与实施

☐中职学生的课堂管理

☐心理调适

☐人际关系的处理

☐英语教学工作的反思

其它：（请用文字具体说明：_____）

10. 在您看来，有哪些影响“师徒制”工作有效开展的主要因素？

☐指导教师与新教师之间的关系

☐新教师自身的努力

☐指导教师的带教情况

☐英语教学工作的繁忙

☐学校的选拔、监督、与评估激励机制

其它：（请用文字具体说明：_____）

访谈提纲

对新教师的访谈提纲：

1. 入职初期，您经常会遇到哪些困难和问题？
2. 入职初期，您最需要哪些方面的支持和帮助？
3. 指导教师对您进行了哪些方面的指导？具体的指导内容和方式有哪些？
4. 您愿意在遇到问题的时候向指导老师求助吗？您认为指导教师的指导能够解决您所遇到的各种问题吗？
5. 您认为一个合格的教师应该具备哪些方面的素质？您有没有制定个人专业发展规划？
6. 您认为“师徒制”是一种促进您个人专业发展的有效途径吗？

对指导教师的访谈提纲：

1. 您认为新教师在入职初期会遇到哪些困难？他们有哪些方面的专业发展需求？
2. 您是怎样成为新教师的带教老师的？学校对带教活动有无具体的激励措施？
3. 您能否具体说一下您的带教内容和带教方式？
4. 您认为这种“师傅带徒弟”的方式能够有效的满足新教师的发展需求吗？或者说能在哪些方面满足新教师的发展需求？
5. 您是否有一些改进“师徒制”并使之有效运行的意见和建议？

对学校管理层的访谈提纲：

1. 学校有没有对新教师的专业发展需求进行评估？
2. 学校是怎样遴选指导老师的？
3. 学校有没有制订具体的带教计划？
4. 学校对带教活动是怎样进行评价和奖励的？
5. 从学校层面来讲“师徒制”是否有助于促进新教师的专业发展？

致 谢

时光如白驹过隙，转眼间忙碌而充实的研究生求学生涯悄然落下帷幕。站在毕业的门槛上，回首往昔，感慨良多。整个研究生阶段的学习生活，虽有苦涩，但回味无穷。有太多人值得感谢，首先，最应该感谢的是恩师孙老师，在整个学习生涯中，孙老师总是细心地给予我指导，给予我信心与力量，耐心指出我的不足之处。从论文的选题、撰写、修改到最终论文的完成，每一环节都离不开孙老师的悉心指导。孙老师严谨的治学态度、渊博的学识、儒雅的风范，是我毕生学习的标杆。

感谢教育科学学院所有博学多识的授业恩师，您们的无私奉献、谆谆教诲，给予我丰富知识的同时也教会了我终身学习的方法。

感谢所有同窗，生活上的相互关心、学习上的勤勉互助，你们的朝夕陪伴使我的研究生生活温暖而又精彩。

感谢家人，你们对我无私的爱与体谅，为我创造了安心求学的条件，也激励着我勇往直前。

个人简况及联系方式

姓名： 陈珍珍

性别： 女

籍贯： 河南省济源市

联系方式： 18638919524

邮箱： 749147010@qq.com

承 诺 书

本人郑重声明：所呈交的学位论文，是在导师指导下独立完成的，学位论文的知识产权属于山西大学。如果今后以其他单位名义发表与在读期间学位论文相关的内容，将承担法律责任。除文中已经注明引用的文献资料外，本学位论文不包括任何其他个人或集体已经发表或撰写过的成果。

作者签名：

20 年 月 日

学位论文使用授权声明

本人完全了解山西大学有关保留、使用学位论文的规定，即：学校有权保留并向国家有关机关或机构送交论文的复印件和电子文档，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等手段保存、汇编学位论文。同意山西大学可以用不同方式在不同媒体上发表、传播论文的全部或部分内容。

保密的学位论文在解密后遵守此协议。

作者签名：

导师签名：