

美国马萨诸塞州初任教师 导师制的实践探索与启示

魏晓宇

(河南大学 教育科学学院, 河南 开封 475000)

摘要:导师指导是美国初任教师入职教育的重要形式,有利于促进初任教师的专业发展,而建设高质量的导师队伍是完成有效指导的关键。基于此,美国马萨诸塞州的初任教师导师制要求导师与初任教师合理匹配,并对初任教师实施全方位指导。该制度对导师的职责、选拔标准、培训和补偿方式进行了明确而严格的规定,以确保导师的指导质量。马萨诸塞州的初任教师导师制对我国初任教师入职培训质量的改善、初任教师及其导师队伍的建设和发展,具有重要的启示和借鉴意义。

关键词:初任教师;入职教育;入职指导;教师专业发展

中图分类号:G5712.2 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2020)03-0126-07

入职阶段是初任教师(beginning teacher)实现专业发展的重要阶段。对初任教师进行入职教育有助于其解决遇到的现实问题,促进初任教师从学生到教师的角色转变。“导师^①指导”(mentoring)是指指导教师与初任教师基于彼此情况进行合理匹配,导师为初任教师提供教学指导,从而促进初任教师专业发展、减少初任教师流失率、提高初任教师教学效率的一种制度,是美国各州对初任教师进行入职教育的重要形式。导师制不仅规定了导师对初任教师的指导活动,还对导师的职责、选拔标准、培训、匹配和补偿方式作出了明确规定。截至21世纪初,美国共有29个州将“导师制”作为教师入职指导计划的主要策略^[1]。马萨诸塞州(简称“麻省”)的初任教师入职教育也以导师指导为主要形式,并自实施以来不断加以改进和完善,既提高了初任教师的留任率,也促进了初任教师的有效性。

一、麻省初任教师导师制产生的动因

1993年,麻省《教育改革法》(1993 *Education Reform Act*)和《麻省教育工作者执照条例》(*Massachusetts Regulations for Educator Licensure*)共同提出各学区要以入职指导计划的形式为初任教师和教育管理者提供支持,规定初任教师参与入职培训是获得专业资格证的必要条件之一。2000年11月,麻省教育委员会批准了此项条例,该条例于2001年10月1日起正式生效^[2]。2001年,马萨诸塞州小学和中学教育部(DESE)首次发布《入职指导计划指南》(*Guidelines for Induction & Mentoring Programs*),并于2015年对其进行了修订。该指南规定了麻省初任教师入职指导计划的主要内容,明确指出导师指导是初任教师入职支持体系的重要组成部分。初任教师入职教育的迫切需要、导师对初任教师专业发展的积极影响以及高质量导师对有效指导所发挥的关键作用,

^① 文章中的“导师”均指对麻省中小学初任教师提供入职指导的教师。

共同促进了麻省初任教师导师制的不断完善。

(一)初任教师入职教育的迫切需要

初任教师在其职业生涯的开始阶段,会在学校文化、课堂管理、教学知识与技能、学生评价与教学等方面遇到许多困难和问题,导致其无法较快地适应新环境,并形成一定的压力和负担。据调查,美国初任教师流失严重,他们在工作的前5年里,离职率大约为30%,在高贫困地区,离职率甚至接近50%^[3]。教师的质量是影响学生成长和成就的最重要的学校因素,对初任教师进行入职指导有利于降低其离职率、提高其质量和保留有效教师,从而改善学生成就。

(二)导师指导可促进初任教师的专业发展

尽管促进教师的专业发展是教学改革的重要着力点,但是现实中教师的专业发展和课堂教学之间的联系很少,大多数教师的专业发展经历和所从事的教学毫不相关。艾伦·莫尔(EllenMoir)描述了初任教师在工作第一年所经历的5个阶段:开启教学工作前(八月份)处于预期阶段;开学后的第一个月(九月份)进入生存阶段;工作6到8周之后,进入幻灭阶段;冬季假期过后进入恢复阶段;从次年的五月份开始,初任教师进入反思阶段,然后再开启第二年的预期阶段^[4]。根据初任教师的成长规律来对其进行入职指导,能够有效促进初任教师的专业发展。麻省要求所有学区都必须在初任教师工作的第一年为其提供入职指导,而且必须为所有初任教师分配一个支持团队。该团队至少由1名导师和1名有资格评估教师的管理人员组成。初任教师必须与导师一起完成为期1年的入职指导计划以取得专业执照,导师则需根据初任教师的成长和实践过程,设计适合其发展的指导活动。

(三)高质量的导师是完成有效指导的关键

美国新教师中心(New Teacher Center,NTC)指出,当新教师获得高质量的指导时,学生将获得长达5个月的额外学习时间^[5]。“导师指导”体现了导师与初任教师之间的一种指导关系。除了关注初任教师的需求外,导师本身的质量是实现初任教师有效入职指导的关键。第一,参与入职指导计划的导师应该是有效的实践者、沟通者、示范者和领导者,导师职责不明确往往会导致错误的指导。第二,虽然学校里不乏具备良好素质的教师,但他们可能并不适合指导初任教师,因为一个高效的教师如果不懂成人学习理论或如何引领反思教学实践,就未必是一个高效的指导教师^[6]。第三,导师在指导初任教师时也要不断进行专业学习。无效的指导计划通常是由于缺乏对导师的培训和支 持,因此制订导师培训和支 持方案势在必行。基于以上认识,麻省的初任教师入职教育实行导师制,其入职指导计划不仅规定了导师对初任教师的指导活动,还对导师的选拔标准、导师培训以及激励政策等提出了明确要求。

二、麻省初任教师导师制的主要内容

(一)明确指导职责

对导师职责进行明确规定,有助于经验丰富的一般教师成功过渡到初任教师导师的角色。麻省规定初任教师导师要履行如下职责。(1)帮助初任教师走好职业生涯第一步,并助其进入富有成效的一年。(2)为初任教师提供有效支持,包括定期观察初任教师并与其会面,为初任教师创设学习教学策略或观察其他有效教师的机会;提供有关课堂管理以及如何处理各种教学问题的建议等。(3)为初任教师提供关于学区、学校、年级的信息等方面的专业支持,并通过将初任教师介绍给其他教职工来帮助其减轻压力和解决问题。(4)与初任教师保持密切联系。导师可以与初任教师公开讨论问题,以便及时解决问题,但是导师的角色是支持初任教师,不担任评估角色,导师与初任教师要执行保密规定。此外,导师还需担任联络员,以帮助初任教师接触到各种观点和教学实践;需担任教师领导,与行政领导和其他同事共同承担领导责任,以建立持续学习的学校文化^[7]。

(二)实施全面指导

导师指导活动是导师与初任教师互动的核心。导师对初任教师的指导应该有助于初任教师改进实践能力,强化对有效教学实践标准的了解。麻省规定导师对初任教师的核心指导包括:(1)协助初任教师分析学生资料,反思专业实践,提出学生学习和专业实践目标,制订教育工作者评价计划;(2)在校期间经常举办正式或非正式会议,以反思实践并规划课程;(3)根据评价标准分析和评价初任教师的实践,以帮助初任教师反思和改进实践能力;(4)开展频繁、短暂、有针对性的指导观察活动^[7]。

如阿特尔伯勒公立学校(Attleboro Public Schools)要求初任教师导师第一年与其受指导者至少会面 40~50 小时;导师要和初任教师一起定期参加会议,并每月向指导计划协调员报告这些会议的内容;初任教师应该在 1 年中至少观察他们的导师或其他经验丰富的教师 4 次,导师应该每年至少观察受指导者 4 次(每学期 2 次),每次观察时间不少于 5 分钟;导师要检查初任教师的学生作业,并帮助初任教师规划学生的未来成就;进入第二年,导师应该每年与初任教师会面约 20~30 小时,每年向指导计划协调员提交 3 次有关导师和初任教师互动的日志^[8]。丹弗斯公立学校(Danvers Public Schools)也要求导师要和学员定期参加会议,为初任教师提供必要的支持;导师应通过每月填写会议日志的方式来记录初任教师的学习情况;在课堂观察方面,导师每年应至少观察初任教师 2 次,初任教师至少观察导师或者其他经验丰富的教师 2 次。

麻省还规定学区必须为导师和初任教师提供豁免时间(release time),以便进行定期的课堂观察和其他辅导活动。例如,三明治公立学校(Sandwich Public Schools)要求至少为导师和初任教师提供 8 次或者 4 天的豁免时间,以允许初任教师和导师互相观察。

(三)严格选拔标准

在正式的入职指导计划中,选择合适的导师与受指导者匹配是关键。这意味着并不是每位资深教师都可以被选为导师。麻省规定应从所有学科领域招聘有效的教师担任初任教师导师。在确定能够胜任导师的教师时,麻省各学区会基于标准进行选拔。这些标准主要包括:(1)接受过导师培训;(2)具有至少 3 年的教学经验;(3)在课堂上表现良好,在最近的教师评估中至少被评为“熟练”(Proficient)^①等级;(4)熟识麻省课程框架的内容;(5)通过其成熟的实践使学生获益;(6)了解有效教学实践和教育者评估系统的标准;(7)与成年人一起工作时,具有较强的沟通能力和问题解决能力;(8)认识到不同教学风格的优点,可以展示各种教学策略;(9)能够教授给学生各种学习方式;(10)熟悉学校和学区的专业及社区资源;(11)能够与初任教师保持保密关系;(12)愿意并能够投入时间培养指导技能,并在 1 年中(或“计划”要求的持续时间内)参与入职指导计划^[7]。除此之外,各学区还根据自身实际制定了更为严格和适用的选拔标准。例如,阿特尔伯勒公立学校除根据入职指导计划的标准选择导师外,还规定导师至少拥有 6 年的教学经验,除非导师非常优秀。由于导师资源可能不足,学区也可考虑招聘符合上述标准且具备作为导师的知识和技能的退休教师。此外,学区还尽可能多地培训导师,以满足初任教师每年不同科目和年级的教学需求。学区选择导师通常是基于主管建议、教育者评估等级、之前受指导者的反馈以及导师申请程序等。

(四)开展针对性培训

高质量的入职指导需要训练有素的导师。麻省规定所有导师都需接受培训,并提出了具有针对性的培训内容:(1)导师的角色;(2)成人发展和学习策略;(3)使用数据改进实践;(4)教学策略分析;(5)观察技巧,并能有效利用观察工具捕捉观察会议和反馈数据的策略;(6)诊断和分析课堂管理问题,具有全面解决问题的能力;(7)设计教学档案,为教育工作者评估做准备;(8)反思性实践;

^① 根据马萨诸塞州教师评价法规 603 CMR 35.08,马萨诸塞州的教师评价结果分为 4 个等级:示范(Exemplary)、熟练(Proficient)、需要改进(Needs Improvement)和不理想(Unsatisfactory)。

(9)使用评估标准确定初任教师的等级;(10)利用学生的作业和反馈来评估和指导实践;(11)关注麻省有关教育的重要举措,如课程框架、教育者评价等,提供基于标准的课程、指导和评价;(12)差异化教学,以满足所有学生的需求;(13)给导师提供持续的培训机会,包括为经验丰富的导师提供进修课程,或者根据新的州或地区计划进行额外培训^[7]。此外,麻省相关部门还认为,导师与其他同辈导师定期会面有利于自身的专业发展,可帮助其反思自己的实践及与初任教师的合作。

麻省政府不提供导师培训,各学区的导师培训仅在学区层面进行。各学区的导师培训方式包括:对小学和中学教师导师进行差异化培训;向学区的导师提供高等教育机构的外部培训;为导师分配导师协调员或经验丰富的导师,以促进全年的导师培训;开发互动在线培训;邀请导师与受指导者一起参加初任教师培训,以促进彼此进一步的协作和支持,等等^[10]。例如,阿特尔伯勒公立学校会为初任教师导师提供 20 个小时的培训,其中包括 6 个小时的面对面基础培训和 14 个小时的在线高级培训(详见表 1),完成培训后,导师方可获得全面认证^[8]。

表 1 阿特尔伯勒公立学校初任教师导师培训结构

培训名称	培训内容	培训时间	培训形式
基础培训	更新入职指导计划、导师的角色、期望、麻省课程框架、新教师发展阶段、学校的政策和程序	6 小时 (8 月至 9 月)	面对面培训
高级培训	指导技能、观察工具、课堂教学、教师评估标准等	14 小时 (10 月至次年 4 月)	在线培训、研讨会、工作坊和指导委员会

通过培训,提高导师的领导能力是导师培训计划的重要内容。“奔向顶点”(Race to the Top)计划实施后,麻省中小学教育部与达特茅斯大学(University of Massachusetts Dartmouth)合作开发了“学校大学合作致力于所有学生的教育成功”(School University Collaboration Committed to the Educational Success of All Students,SUCCESS)项目。参与该项目的导师,通过领导力课程和在线课程模块参与为期 9 个月的研究生辅导课程学习,课程结束后成为导师领导者,为未来的同类群体提供培训^[9]。历时 3 年的时间里,共有来自 70 个地区的 400 名导师接受了培训。

(五)制定合理匹配原则

麻省规定,学区必须在开学后或聘用后的头两周内将所有初任教师分配给导师,以有效实施导师和初任教师的一对一辅导。学区也可以根据自身实际将导师与多个初任教师进行配对。与导师的匹配应考虑到初任教师的个人需求并遵守双向选择原则。将导师与初任教师进行配对时,要基于相关标准,例如按教学科目、教学内容或年级水平等,其中导师和初任教师的教学内容匹配应该是最重要的。另外,为了便于初任教师和导师的沟通,其上课时间和教室应该相近。2018 年,麻省入职指导计划调查报告显示,大多数学区都按照教学内容(87%)、教室远近(87%)、年级水平(79%)和导师的技能(49%)来匹配导师和初任教师^[10]。另外,麻省的导师匹配具有灵活性,如果匹配关系被视为无效或两者不合适,学区可在对导师和初任教师没有任何不良影响的情况下,更改原来的匹配。

(六)提供多种补偿形式

2015 年,《每个学生都成功》(Every Student Succeeds Act,ESSA)法案颁布后,大多数学区采用法案中规定的援助资金来支持入职指导计划的实施。截止到 2018 年,美国共有 25 个州采用 ESSA 中的援助资金来支持入职指导计划^[11],其中即包括麻省。麻省教育部并不直接给导师提供资助,而是由学区自行行为导师提供经济补偿。由于导师责任的增加和指导时间的增多,学区除了为导师提供津贴补助外,还为他们提供了多种补偿,包括提供学校领导任职机会、学费减免、定向专业发展、增加观察和咨询的时间、减少教学负担以及其他形式的专业认可等。例如,大多数学区规定初任教师导师在完成 1 年的指导后,可获得 15 个专业发展绩点。

总之,麻省初任教师导师制自实施以来取得了巨大成效,确保了导师对初任教师的有效指导,

也促进了初任教师的专业成长。但与此同时,麻省针对导师的相关规定也存在一些不足。首先,缺乏针对导师的专业标准要求及形成性评价,导师指导能力的高低没有明确的衡量标准。北卡罗莱州早在 2010 年就制定了 5 项导师专业标准,并以此为依据,对导师的指导能力给出相应的评级^[12],从而促进了导师的专业发展。麻省也应尽快制定导师评价标准,以有效提高导师的指导能力。其次,虽然联邦政府和麻省各学区为导师提供了多种补偿,但是州政府缺乏对入职指导计划及导师的财政支持。新教师中心的调查显示,2016 年,美国仅有 16 个州为教师入职指导提供资金^[13],州政府对导师激励政策的缺乏可能会削弱导师的积极性和主动性。

三、麻省初任教师导师制对我国初任教师入职教育的启示

随着教师教育一体化理念的逐步深入,我国关于对初任教师进行入职教育已逐渐形成共识并得到强化,先后出台了一系列相关政策。如 1999 年出台的《中小学教师继续教育规定》和 2011 年教育部《关于大力加强中小学教师培训工作的意见》均提出对初任教师实施入职培训,2018 年 2 月,教育部等五部门联合印发的《教师教育振兴行动计划(2018—2022 年)》提出“加强教育行政部门对新教师入职教育的统筹规划,推行集中培训和跟岗实践相结合的新教师入职教育模式”^[14]。但是相关政策对于初任教师的培训内容、培训方式及指导教师并无统一规定,各地区根据自身情况实施初任教师入职培训,仍存在诸多问题。首先,目前我国的教师培训主要以校内培训和“师徒制”的形式进行,但部分校内“师徒传帮带”往往流于形式,初任教师在教学质量改进和教学评估方面并未得到实质性的指导,指导教师未能充分发挥自身的“脚手架”功能。其次,我国对入职指导教师缺乏具体的选拔标准,对其职责也没有明确要求和规定,导师和初任教师的匹配主要由校长指派,而不是基于教师的自身需求,因此缺乏合理性。再次,在指导教师的培养方面,我国的相关研究和制度建设都较为薄弱,对于指导教师的核心知识与素养,教育界缺乏系统的研究和共识,更缺乏科学规范的培训体系^[6]。

从以上对麻省初任教师导师制的详细论述中,我们可以看出麻省以立法形式保障初任教师入职指导计划的实施,注重导师与初任教师的匹配度,针对导师的筛选和培训等方面的制度也较为完善,这为我国初任教师及其导师队伍的建设和发展提供了诸多启示。

(一)实施三级联动的初任教师指导计划,形成全面的导师指导制度

麻省以立法的形式确保了初任教师导师指导制度的有效实施。麻省《教育工作者执照和准备计划条例》(*Educator Licensure and Preparation Program Approval Regulations*)中概述了《教师入职培训计划标准》(*Standards for Induction Programs for Teachers*),州教育部颁布的《入职指导计划指南》也规定了地方学区入职指导计划的具体做法,并要求各学区每年定期向州教育部报告本地计划的实施情况。州教育部则定期发布入职指导计划年度报告及最佳实践地区,以为地方学区入职指导计划的实施提供反馈。学区可根据指南和报告调整和完善自身的入职指导计划,从而确保了全州范围内的教师入职指导质量。例如,麻省 2016 年入职指导计划报告显示,招聘导师的难度与初任教师的保留率较低之间存在相关性,表现较差的地区有可能难以确保足够的合格导师,但导师不足的学区可以从其他学区招聘导师,从而形成了学区间相互合作的网络群组。基于麻省初任教师入职指导计划制度化的积极成效,我国也应注重初任教师入职指导方案的顶层设计,实施三级联动的初任教师入职指导计划。在国家层面,对指导教师的职责、指导活动、匹配原则、选拔标准和培训制度等应作出明确规定;省级层面根据自身实际再制定更具针对性和操作性的相关政策或计划;各地区和学校则应确保计划的有效实施。在计划的实施过程中,要注重及时反馈,加强各地区之间的相互学习与合作,不断改进和完善计划,提高计划的有效性。

(二)以促进教师的专业发展为出发点,建立良好的指导关系

导师指导的有效性很多时候取决于导师和初任教师之间的美好关系。麻省的初任教师入职指

导计划不仅强调导师为初任教师提供指导,还注重导师与初任教师之间的双向选择,以促进两者的互相信任,建立导师与初任教师之间良好的指导关系(mentorship)。首先,导师指导内容具有全面性。麻省导师根据初任教师所处的成长阶段制定指导内容和实施相应指导,并定期提交指导日志,使初任教师能够及时反思自己的教学实践和教学理念。在指导过程中,导师不仅注重对初任教师给予专业支持,还持续不断地为初任教师提供情感支持。其次,导师指导形式具有多样性。除了导师对初任教师的一对一指导外,麻省鼓励各地区考虑小组辅导、自主学习和虚拟辅导等形式,既强调导师的指导活动,还通过校内同辈教师研讨会和校外团队培训等多种途径来支持初任教师的专业成长。此外,导师与初任教师通过双向选择进行合理匹配,使两者能够积极互动。这种积极互动体现于导师在对初任教师进行指导的过程中,还促进了初任教师与其他导师的沟通和协作,形成了群体间的专业学习共同体,促进了相互间的共同学习与共同发展。借鉴麻省的做法和经验,我国初任教师导师的指导内容和指导形式应更加全面和多样,导师和初教师的匹配应更为合理,要注重初任教师的自身需求,具有自主性和灵活性。同时,对初任教师的入职指导亦要多管齐下,发挥导师、校长和其他同辈教师的多方力量,建立教师间相互协作的专业学习共同体,确保指导的有效性。

(三)建立导师选拔、培训与激励相结合的制度,确保导师质量

导师制度旨在选拔专业技能优异的教师帮助新入职教师逐步成长,同时通过一些激励手段促进这部分优秀教师在学校和学区政策上发挥其影响力。一方面,严格的选拔过程是确保导师质量的基础,另一方面,优秀的导师能够促进指导的有效性,故而,初任教师入职指导计划的实施在保证初任教师专业成长的同时,促进导师自身的专业成长也至关重要。导师培训不仅有助于避免导师与初任教师由于教学术语、概念、标准等不同而造成误解,而且能够有效提高导师的能力,更好地帮助导师发挥作用^[15]。麻省实施的初任教师入职指导计划中,制定了严格的导师选拔标准,各地区针对导师的培训内容全面、形式多样且具有针对性,关注导师的专业发展和对导师的持续支持,从而有力保障了导师队伍的质量。我国亦应建立严格的初任教师导师资格和准入标准,注重对导师的相关培训,切实提高导师的指导能力。同时也要注重对导师的有效激励和其他补偿,保障导师的权益,促进指导教师队伍建设逐步走向科学化、规范化。

参考文献:

- [1] 敖立阳.美国初任教师入职指导计划研究[D]. 长春:东北师范大学硕士学位论文,2012.
- [2] 陈时见,谭建川.中小学初任教师入职教育的国际比较:侧重发达国家的主要经验与发展趋势[M]. 重庆:西南师范大学出版社,2011.
- [3] Alliance for Excellent Education. On the path to equity: improving the effectiveness of beginning teachers[EB/OL]. (2014-07-17) [2019-05-10]. <https://mk0all4edorgxiy8xf9.kinstacdn.com/wp-content/uploads/2014/07/PathToEquity.pdf>.
- [4] MOIRE. From surviving to thriving: the phases of first-year teaching[EB/OL]. (2018-02-06) [2019-05-18]. https://p.widencdn.net/adrxie/Phases-of-First-Year-Teaching_2017.
- [5] New Teacher Center. Students gain up to five months of additional learning when new teachers receive high-quality mentoring [EB/OL]. (2017-06-22) [2019-05-12]. <https://newteachercenter.org/news-story/ntc-i3-release/>.
- [6] 孙曼丽,洪明. 如何造就实习指导者——美国新教师入职指导教师培训制度述评[J]. 教师教育研究,2016(1):116-122.
- [7] Massachusetts Department of Elementary and Secondary Education. Guidelines for induction & mentoring programs[EB/OL]. (2015-04) [2019-05-30]. <http://www.doe.mass.edu/educators/mentor/guidelines.pdf>.
- [8] Attleboro Public Schools. Mentor program[EB/OL]. (2018-12-18) [2019-05-26]. <http://apsmentorprogram.weebly.com/how-the-program-works.html>.
- [9] U. S. Department of Education. Race to the Top-Massachusetts Report Year 4: School Year 2013 - 2014[EB/OL]. (2015-04) [2019-06-06]. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED580336.pdf>.
- [10] Massachusetts Department of Elementary and Secondary Education. 2018 Massachusetts statewide induction and mentoring report [EB/OL]. (2018-12-26) [2019-05-14]. <http://www.doe.mass.edu/educators/mentor/reports.html>.
- [11] Center on Great Teacher & Leaders at American Institute for Research. Evidence-based practices to support equity: a snapshot on

mentoring and induction[EB/OL]. (2019-02)[2019-05-15]. https://gtlcenter.org/sites/default/files/EvidenceBasedPractices_MentoringInduction.pdf.

[12] Public Schools of North Carolina. North Carolina mentor program:beginning teacher guidelines for the 21st century professional [EB/OL]. (2010-09)[2019-06-10]. <https://drive.google.com/file/d/0B0cUN53eXlkecDBRTDZIU09sNHM/view>.

[13] New Teacher Center. Support from the start: a 50-state review of policies on new educator induction and mentoring [EB/OL]. (2016-03)[2019-06-20]. <https://newteachercenter.org/wp-content/uploads/2016CompleteReportStatePolicies.pdf>.

[14] 中华人民共和国教育部. 教师教育振兴行动计划(2018—2022 年)[EB/OL]. (2018-02-11)[2019-10-25]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201803/t20180323_331063.html.

[15] JUPRI H M, RUDIYANTO M. Significance of mentor-mentee relationship and training for effective mentoring outcomes [EB/OL]. (2017-01-26)[2019-10-25]. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED588854.pdf>.

The Practical Inspiration of the Massachusetts Beginning TeacherMentor Program

WEI Xiaoyu

(Institute of Education Science, Henan University, Kaifeng475000,china)

Abstract: Mentoring is an important form of induction education for beginning teachers in the United States, which is conducive to the professional development of beginning teachers, and building a high-quality team of mentors is the key to effective mentoring. Based on this, Massachusetts Beginning Teacher Mentor Programrequires mentors to provide all-round mentoring and reasonable matching for beginning teachers. The program clearly stipulates the responsibilities of mentors, and implements strict selection, continuous training and various forms of compensation for mentors. Massachusetts Beginning Teacher Mentor Programhas important reference and practical significance for the improvement of the induction training quality and the team construction and development of the beginning teachers and mentors in China.

Key words: beginning teacher; induction;mentor; teacher professional development

责任编辑 邓香蓉