

实习指导体系对师范生 实习效能感影响的实证研究

王宏方¹, 张志强²

(1. 河北师范大学 教育学院, 中国 河北 石家庄 050024; 2. 香港中文大学 教育学院, 中国 香港 999077)

摘要:顶岗实习是教师职前培养的重要组成部分,作为国内在该领域起步最早的大学之一——河北师范大学的顶岗实习指导体系伴随着这项工程的逐渐发展已日臻完善。为了检验这个体系的效果及其对师范生实习效能感的影响,本研究采用自编问卷,通过对实习生、校长、带指导教师三方发放问卷以及深度访谈等方式,对这个由“大学-地方-学校”(UGS)构成的实习指导体系对师范生实习效能感的影响进行了量化研究,发现这个实习指导体系对实习效能感产生着不同方面以及不同程度的积极影响。通过对这些影响的分析对UGS三方给出相应的对策和建议。

关键词:师范实习生;顶岗实习;实习指导体系;指导教师;实习效能感;

中图分类号:G642.44 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2020)04-0058-07

顶岗实习是近年我国高等师范院校人才培养模式改革的重要行动之一,其核心目标是在实践中发展起未来教师良好的教学技能、师德和职业认同感,为从事基础教育教学工作和持续专业发展奠定扎实的基础。具体做法一般是师范类高年级学生到县乡中小学校进行一个完整学期的教学实习,全面承担一个教师的角色。这一个学期里,他们每天都待在实习学校里,每天从事着备课、课堂教学、课后辅导、班级管理等一系列的教师日常工作。

一、师范生顶岗实习指导体系的建构

大学职前教师培养正在从一种强调获得技能和能力的训练模式向强调参与、投入与反思的实践模式转移,这是一种教师教育的“实践转向”(practicum turn)^[1],意味着准教师对教学行为的学习不再只是重复模仿以达到技能自动化,而是促进其对教师职业获得全面认知、情感认同、身份认同的过程。早期教师教育中师范生实习偏重于“做中学”,强调教学技能形成的模仿与熟练,较忽略实习生对教育理论的建构与高层次的思维和反省。最近20年来国际上多数国家师范类学生实习的时间越来越长,对学生的教育教学实践能力的要求更加多元化,因而对实习指导模式的要求也趋向于多元化。实习的成功更依赖于高师院校与实习学校的共同合作^[2],双方指导教师与实习生三方为整体实习活动的主体^[3]、强调师生一对一的现场学习指导关系、长时间浸润于学校现场及学习教学与学生管理相关知识和经验^[4]等等,对师范生的指导更倾向于相关学科认知与探讨、教育理念与思想澄清与启蒙、对人际关系的适应与处理、帮助实习教师发展“缄默性知识”(tacit knowledge)。因此,师范生实习是一个基于现实学校与教学的真实世界内的人、事、时、物等资源,提供现

收稿日期:2019-03-26

作者简介:王宏方,教育学博士,河北师范大学教育学院教授。

张志强,教育学博士,香港中文大学教育学院教育行政与政策系教授。

场经验(field experience),帮助师范生整合本体性知识、教育学知识、教学法知识,助其观察现实教学世界的活动和强化自我反思能力的过程。

一个完善的指导体系对于实习目标的达成至关重要。国际社会普遍认可安排有经验的教师对实习教师或新手教师进行指导的意义。1996年第45届国际教育会议指出“要特别关注初登岗位的教师,在他们任教伊始就行使监督和专业指导制度。”^[5]2016年3月,国家教育部印发的《关于加强师范生教育实践的意见》中也提出“师范生教育实践由举办教师教育的院校教师和中小学教师共同指导”。以河北师范大学为例,其顶岗实习支教计划开始于2006年,一般做法是组织师范类本科高年级学生,由驻县教师带队到农村基础教育薄弱的中学以及少量小学、幼儿园顶岗,进行一个学期的系统教育教学实习。至2018年底,先后共计完成了26批——本部21个、汇华学院11个专业的师范类大学生,到河北、北京、天津、新疆等省、市、自治区的80多个县市的1000余所农村中小学及幼儿园顶岗实习,参加实习的学生总数突破4万人。

顶岗实习对于师范生来说是一件具有挑战性的事情。他们面临着由学生向教师的角色转变,对这些20岁出头的年轻人来说,也是他们踏入社会前的初次试水。有效的实习指导及其关联而生的社会支持是师范生出色地完成顶岗实习的前提条件。实习生教学与学生管理能力的提高不能仅仅依靠模仿、自学或尝试错误来实现。目前已经开展顶岗实习的大学普遍感受到实习指导制度不健全所带来的各种后果:有的大学生反映指导老师“隔空指导”^[6];有的指导老师把班级交给毫无经验的实习生后“大撒把”;一些实习学校地处偏远山区,缺乏优质师资,把实习生当“重劳力”使。种种情形使实习生难以得到有效的智力支持,产生严重的挫败感,甚至怀疑自己当初上师范院校的选择是否正确。

顶岗实习对于师范生来说,是一次理论与实践对接的机会,在经历和体验中领会教师职业的意义,发展起教师的职业能力。在这个过程中如果有若干专业的、优秀的、熟练的教师陪伴在身边随时请教,或在需要的时候实习生可以借助现代化的沟通手段获得专业的、技能的与心理的支持,可以有效缩短他们尝试错误的时间,快速提高自我效能感和职业认同感,这对于一位即将开始职业生涯的准教师来说是非常必要的。可以说,指导教师既是师范生角色转换和专业成长的榜样,更是一位最佳的“示范者”和“领路人”,好的榜样示范加上强有力的指导,师范生的实践力和综合素质才能得到提升,他们才能够愉快、自信地走上岗位,融入学校,达到准教师的水平,实习的目标才能得以实现。

实习指导体系指一个由师范大学实习领导机构所主导的、地方政府教育主管部门与实习学校共同参与、针对实习指导需求所临时建构起来的教师团队。他们是师范生实习活动的引导者,由不同领域的教师担当,各自发挥其独特优势。以河北师范大学为例,这个体系由来自“大学-地方-学校”(UGS)三方面的教师组成:大学方面有驻县教师、巡回指导教师、远程指导教师;由实习县(市)教育局或进修学校推荐、大学聘任的优秀一线教师或教研员担任的特聘名师;以及由实习学校方面为实习生安排的带导师,这是人数最多的指导教师群体。各类实习指导教师选聘的条件及责任见表1。

一个实习生在半年的顶岗实习期间,要接受来自UGS三方面、五类教师的指导,在个人素质、职业认同、教学能力等方面帮助实习生全方位提高,有学者称其为一个“多方位、多层次、多形式、多学科”的实习指导体系^[7],每一位实习生的背后站着的是一个由大学(学院)、县(市)教育局和实习学校的指导教师所构建的多源融合的社会支持系统。

实习效能感是自我效能感(self-efficacy)的一部分,是师范生在实习过程中产生的一种效能感。著名心理学家班杜拉(Bandura A)认为,自我效能感指“人们对发挥其控制影响其生活的事件的能力的信念”^[8],即一个人对自己能否用其所拥有的技能或能力完成任务的一种判断,是个体信念系统的一部分。教师的自我效能感就是教师相信自己能够使发生行为改变和取得成就的程度,

是教师所拥有的对于改变自身和改变学生的自信,就是一名教师不断学习、超越困难、体验成功的喜悦以及由此而带来的从教的自信心。有研究表明,高效能感的教师会更加努力地去帮助学生^[9];他们更具激情,更有责任心,对教学方法上的改革和创新更持开放的态度^[10]。有一些研究证实了职前教师的实习实践项目对于新手教师效能感的影响,例如有研究发现美国城市学校教师实习项目提高了新入职教师的留任率^[11];实习项目为职前教师通过与学生和其他教师的互动实现了对教与学的重新认知建构^[12],实习生自我报告与指导教师有正向的人际关系对其职业认同感有积极影响^[13]。

表 1 “大学-地方-学校”(UGS)三方、五类实习指导教师选聘条件与责任

条件		责任
大学	<p>驻县教师 大学教师,通常拥有博士学位</p> <p>巡回指导教师 教育学或学科教法教师</p> <p>远程指导教师 学科专业教师</p>	<p>整个实习期间驻扎某县,协调 UGS 关系,协助学校安排实习生生活与教学工作,管理实习生安全、纪律和考勤;平时要经常深入各实习学校,与主管领导及带导师沟通了解实习生思想动态、工作状况等,经常与实习生所在学院联系,加强对实习生的思想教育、心理健康辅导和日常管理。</p> <p>每个实习周期他们要到自己所负责的实习县去一至两次,每次 2 周左右,对实习生进行现场指导,对该县的所有实习生至少听课一次,并组织评课、说课、检查教案、现场答疑等,有时应地方教育局之邀对实习生或当地教师开展培训活动。</p> <p>利用网络社交工具如 QQ 群、微信群定期讨论或答疑,并对实习生传回的课堂录像进行观看点评,目前在河北师范大学,每个实习周期里每名实习生至少要传回一个完整的课程录像。</p>
县教育局	特聘名师 当地教学名师或教研员	大学与学校的中介,负责与大学协调实习生人数、实习学校安排、岗前培训、实习中培训等工作;协助实习学校带导师指导实习生,定期听课、评课;协助大学巡回指导教师听课评课。
实习学校	带导师 实习学校根据条件选拔	经常与实习生见面,在听课、备课、上课、课后评价等教学各环节给予及时指导与督促,指导实习生承担或辅助班级管理(或班主任)工作,为实习生参与学校其他活动创造条件。

本研究对实习指导体系与师范生实习效能感的关系进行了探究。实习效能感指实习生对通过实习而获得个人基本素质、教学效能和实习总体满意感三方面增长的信心,总计包括 30 个条目。个人基本素质主要包括“个人综合素质”与“基本意识和能力”;教学效能指涉及与教育教学相关的意识与能力,如“学科专业意识”“课堂组织管理能力”“课堂教学能力”“班级管理(或班主任)工作能力”“组织学生课外活动的的能力”“教育调查研究的能力”“总体教与学的能力”等;实习总体满意感指师范生对半年实习及其之前培训、之后总结等整个过程的总体主观感受。

二、师范生顶岗实习指导体系与实习效能感的关系

为了检验这个实习指导体系的效果,特别是其对师范生实习效能感的影响,设计了《顶岗实习问卷》。研究的基本假设是,顶岗实习能够促进师范生的效能感。笔者从“实习目标”“岗前培训”“教学实践”“实习指导”等 4 个方面测量了师范生的满意度,并将其与实习生个人素质、教学技能与实习总体感觉相关联,从而测量出顶岗实习对师范生效能感的影响。本文仅就“实习指导”对师范生的效能感进行论述分析,目的是检验顶岗实习指导体系对实习生效能感的真实影响。

(一)研究对象

选取了河北师范大学第 18 期顶岗实习的师范类高年级学生 1 392 名,实习学校带导师 631 名,校长 201 名。实习生为大学在校三、四年级师范生,人数最多的专业依次为英语(13%)、中文

(12%)和生物(11%);学校校长指实习学校主抓实习工作的校长或副校长,一般一所学校 1 人,少量大型学校可能超过 1 人;带指导教师是实习学校为实习生安排的现场指导教师(表 2)。

表 2 实习生、学校校长、带指导教师三类研究对象基本信息

角色		总数	性别	家乡	城市/乡村学校	学校类型	从教意愿
实习生	有效	1392	1354	1338	/	/	1320
	缺失	0	38	54	/	/	72
学校校长	有效	201	197	/	191	193	/
	缺失	0	4	/	10	8	/
带指导教师	有效	631	601	/	578	586	/
	缺失	0	30	/	53	45	/

在接受问卷的实习生中,22.9%为男生,77.1%为女生;而学校校长的性别比例 93.4%为男性,6.6%为女性;带指导教师的性别比例 41.26%为男性,58.74%为女性。有 191 位校长明确了“城市/乡村学校”的选项,其中自认为“乡村学校”的校长为 153 人,占 80.1%;自认为“城市学校”的校长 38 人,占 19.9%。有 193 位校长明确了学段的选项,其中小学 21 人,占 10.9%,中学 145 人,占 75.1%,其他 27 人,占 14.0%。事实上实习学校差异性很大,从学段上看有幼儿园、小学、初中、高中与职中等;即使同一学段的学校也存在着城市、县城与乡村的区别,学生的学习程度也参差不齐。

(二)研究工具与结果

采用自编的《顶岗实习问卷》,问卷分实习生、学校校长、带指导教师 3 个版本。实习生问卷在对顶岗实习的认同与满意度水平方面有 49 个条目。测验采用 6 等级 Likert 量表(1 表示“非常不同意”;6 表示“非常同意”)。数字越高表明对该条目认可或满意的水平越高。测量实习生效能感提高的知觉共计 30 个条目,也采用 6 等级 Likert 量表(1 表示“没有帮助”;6 表示“很有帮助”)。问卷正式发放之前进行过试测。

自变量为实习生、学校校长、带指导教师 3 个群体对实习期间的指导体系的满意程度见表 3。

表 3 实习师范生、学校校长与带指导教师三方对各类指导教师总体满意度

	实习生			学校校长			带指导教师			合计		
	平均数	标准差	有效人数	平均数	标准差	有效人数	平均数	标准差	有效人数	平均数	标准差	有效人数
q6 对驻县教师	5.52	0.72	1355	5.70	0.50	191	5.60	0.58	607	5.56	0.67	2 153
q11 对远程指导教师	5.30	0.88	1 349	/	/	0	/	/	0	5.30	0.88	1 349
q15 对巡回指导教师	5.17	0.96	1 351	5.59	0.60	193	5.57	0.65	604	5.32	0.88	2 148
q20 对带指导教师	5.33	0.91	1 353	5.58	0.58	194	5.55	0.60	614	5.41	0.82	2 161
q25 对特聘教师	5.16	0.94	1 334	5.52	0.62	187	5.47	0.65	587	5.28	0.86	2 108
q26 对指导总满意度	5.28	0.81	1 332	5.59	0.58	183	5.54	0.61	587	5.38	0.75	2 102

实习生、校长和学校带指导教师对这个实习指导体系的总满意度平均为 5.38,显示 3 方对这个体系整体上是较满意的。但是,3 方的差别较大,表现出最高满意度的是学校校长(5.59),其次是带指导教师(5.54),最低的是实习生(5.28)。校长之所以表现出最高的满意度,主要原因可能是校长一般是所有教育教学改革的支持者和促进者,他们一般是最乐于接受新鲜事物、勇于接受挑战的人;另外校长一般并不直接介入带指导教师与实习生双方关系中,对其他指导关系的细节也掌握不多,能够更自信、更积极地看待各类指导教师与实习生的关系。而对实习生本人来说,其满意度较校长和带指导教师低,最可能的原因是他们是被指导者,本身与教师的关系就不是平等的,一些学生可能有不服气或抵触情绪;虽然在去实习之前就已经接受了充足的培训,做好了迎接各种挑战的心理准备,然而学校的现实、教师的工作与生存状态还是会给他们造成较大的冲击;个人能力和期待与实习学校要求之间往往存在巨大落差,也使得他们对自己的评价,与校长和指导教师对他们的评价相比显得低一些。

笔者通过结构方程式(SEM)对假设概念框架进行了分析,显示模型良好。 $\chi^2(N=1330)=3081.640, df=1427, CFI=0.952, TLI=0.948, RMSEA=0.030, SRMR=0.035$,显示顶岗实习对师范生自我效能感的提高产生了积极的影响。就指导体系而言,巡回指导教师与远程指导教师在实习效能感的3个维度上均产生了显著的积极作用,而学校带指导教师却未能带来显著的影响。巡回指导教师对实习生个人素质的影响($ES=0.19$)是远程指导教师的两倍多($ES=0.09$)。巡回指导教师和远程指导教师对实习生教学效能的影响很接近(ES 分别为0.13和0.14),后者只是稍低(表4)。

表4 实习指导体系中3种主要教师的直接影响的标准回归系数

变量	个人基本素质		教学效能		总体满意感	
	影响	标准差	影响	标准差	影响	标准差
巡回指导教师	0.19***	0.04	0.13**	0.04	0.18**	0.05
远程指导教师	0.09*	0.04	0.14***	0.04	0.10*	0.04
学校带指导教师	—	—	—	—	—	—
拟合度	0.543		0.658		0.443	

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

学校带指导教师并未对实习效能感产生直接的影响,这一发现让笔者感到意外。他们是师范生在实习期间接触最为频繁的老师,应该是影响力最大的人。当笔者对这个模型中其他因素进行比较并展开进一步的检验之后发现,学校带指导教师对实习效能感具有间接影响(表5)。

表5 带指导教师的间接影响的标准回归系数

变量	因素	个人基本素质		教学效能		总体满意感	
		间接影响	标准差	间接影响	标准差	间接影响	标准差
学校带指导教师	履行指导责任	—	—	0.06***	0.02	—	—
	提供支持资源	0.05**	0.02	0.05*	0.02	0.05*	0.02

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

带指导教师通过履行实习指导的责任以及提供学校支持资源等方式对实习效能感产生“间接影响”,且后者的这种“间接影响”是显著的($ES=0.03$)。学校带指导教师对实习生“个人基本素质”与“总体满意感”通过提供支持资源而产生显著的“间接影响”(ES均为0.05)。

(三)后续研究

在完成问卷调查以及数据整理之后,笔者还进行了实习生、实习学校校长与学校带指导教师的小组式访谈。笔者随机选择了32名刚刚完成实习的实习生,这些实习生全部参加了问卷调查。他们被分成6组,每组时间约2小时。访谈问题主要有:你对大学、当地教育局以及实习学校所安排的各种类型指导教师,包括驻县教师、远程指导教师、巡回指导教师、特聘名师、学校带指导教师感到满意或不满意的方面有哪些;针对顶岗实习指导,你有什么改进建议。综合访谈的结果不难看出,师范生对实习指导的反馈与评价变数很大,受很多内外因素的影响,其中最具决定性的因素是专业的匹配性、师生关系、指导教师个人素质(责任心、学术水平)、沟通便利性等等。在访谈中,实习生大都认可“每个老师的特点不一样,但是都能帮助我们。”只有个别学生否认这一点。有学生提出要“加强指导,因为毕竟在讲课和教学管理这些方面没有经验”“应该多派教法老师下来做巡回指导。”但也有学生提出“感觉这半年很繁琐,什么特聘名师、巡回指导、QQ远程、传录像,这些能不能简化一些?指导的名目太多也很麻烦,给我们造成压力……有时一听到有老师要来听课,提前一周就要备课,就没有心思做别的了。”还有同学曾遇上不同指导教师给出不同意见的情况,“大学巡回老师让我这样改,我的带教老师说这样挺好的,不用改,我不知道听谁的”“那么多指导老师,听完课后给出的指导意见不同,甚至有冲突,更加无所适从了。”实习生们对各种指导教师的意见虽然褒贬不一,但都反映出大家对于有效的实习指导的期待。

同时,笔者也进行了校长与学校带指导教师的座谈性访谈,包括来自邢台临城、石家庄元氏和藁

城 3 个县(区)乡村初级中学的 3 位校长及 9 位教师,其中临城县是国家级贫困县。访谈中进一步了解到,顶岗实习的学校校长和学校带指导教师对师范生顶岗实习总体上是持肯定态度的,他们能理解实习的目标,对师范大学的顶岗实习工作表示支持。当然,这个由三方、五类教师组成的实习指导体系也因涉及人员众多,能力素质参差不齐,也导致一些不满意度。

三、结论与启示

本研究是为了检验师范生实习指导体系对师范生实习效能感的影响。尽管被研究者是同一所师范大学派往县乡学校进行一整学期实习的师范生,但对于更多的大学建构更合理、更高效的实习指导体系具有启示意义。

大学巡回以及远程指导教师对于实习生在 3 个维度的自我效能感均产生了积极的影响。巡回指导教师对于实习生在个人基本素质、教学效能感以及总体满意感等方面的影响,分别是 0.19、0.13 和 0.18;远程指导教师的影响分别是 0.09、0.14 和 0.21。个人基本素质方面,巡回指导教师的影响远远大于远程指导教师,分别是 0.19 和 0.09,这一发现也与我们的假设相符,巡回指导教师的现场感更强,与学生面对面的互动更多,加上这一类教师多是教育学院或学科教法教师,对教学技能上的指导更充分。教学效能感方面,巡回指导教师与远程指导教师差不多,分别为 0.13 和 0.14,后者略高,显示来自同一学院的专业教师对实习生在教学上的帮助更大;总体满意感方面,也是远程指导教师更高。所以说,巡回、远程指导教师需要理解各自所发挥的独特作用,如能携手来提高学生自我效能感的不同方面就更好了。受测试的实习生、校长和学校带指导教师对来自大学的 3 类指导教师的总体满意感均较高,是大学多年来对顶岗实习工作高度重视的结果,河北师范大学已经建立起一套有效的指导教师激励机制,具体内容包括驻县教师职称晋升加分(3 分,优秀者可加 5 分)、折算教学工作量、各种评优的条件等等。当然,也存在有一些教师权衡外出指导实习与在校教学和科研的利益的现象,这一激励机制还有待于进一步完善。

与大学方面的巡回和远程指导教师相比,学校带指导教师对实习生的影响相对较小,这一发现有些令人意外。一般研究通常认为学校带指导教师对于实习生的影响更大,因为他们的互动更频繁。对这一现象有 3 种可能的解释:第一,教师素质,本研究中的实习学校 80% 为乡村学校,学校带指导教师中有相当大比例学历偏低,专业水平不够高,不能给实习生提供高质量的教学示范和现场指导;第二,专业匹配,实习学校可能会安排教师去指导那些并非其专业的学生,比如数学老师可能会被要求去指导教地理的实习生,因为农村学校中某些学科教师极度缺乏;第三,带教动机,一些农村学校教师缺乏指导实习生的动力,原因可能是校方并未建立有效的激励机制,使教师带教的积极性不高。这些情况也从侧面反映了当前农村学校优质师资的匮乏和学校管理水平的局限。有研究认为目前国内师范高校实习的“带教困境”主要源于带教结对过于行政化、带教过程缺乏条件保障、带教内容无系统设计、带教导师培训不足等多方面原因^[1]。

为了更好地帮助实习生提高实习效能感,指导教师必须有相关学科的专业知识、教学技能和指导技能。大学方面应该与实习学校保持密切的合作,匹配合格的指导教师来帮助实习生完成他们的工作。另外,大学的实习指导中心与实习学校之间也应该强化合作关系,比如大学能否考虑给带指导教师提供一些专门的培训,例如在河北师范大学完成的第一轮“国培置换”项目中,有约七成参训学员教师来自顶岗实习县,其中有大量曾经的实习带指导教师。大学生顶岗实习给了乡村教师们一个重回大学学习的机会,创造出了一个大学生增长实践经验、基层教师在职专业发展的双赢局面。

参考文献:

- [1] HOFFMAN J V, WETZEL M M, MALOCH B, et al. What can we learn from studying the coaching interactions between cooperating teachers and preservice teachers? A literature review[J]. Teaching and Teacher Education, 2015(52):99-112.

- [2] FUELONG J, MAYNARD T, FUELONG J. Mentoring student teachers[M]. New York: Routledge. 1995.
- [3] GANSER T. The cooperating teacher role[J]. The Teacher Educator, 1996.31(4):283-291.
- [4] CAPEL S. Changes in physical education students' anxieties and concerns on school experience: A longitudinal study[C]// MAWER M. Ed. Mentoring in Physical Education. London: The Falmer Press.1996:41-58.
- [5] 张博伟,吕立杰. 教育实习指导教师指导模式考察与分析——以东北师范大学“教育实验区”为例[J]. 东北师大学报(哲学社会科学版),2013(3):176-180.
- [6] 向璐,蒋菊.“UGS”模式下师范生顶岗支教的实习诉求[J]. 成都师范学院学报,2017(5):20-24.
- [7] 高志敏,孙彤. 教学指导:师范生成长的有效途径——河北师范大学顶岗支教实习教学指导效果分析[J]. 河北师范大学学报(教育科学版),2015(1):130-133.
- [8] BANDURA A. Human agency in social cognitive theory[J]. American Psychologist,1989. 44(9):1175-1184.
- [9] WOLF K, FOSTER D, BIRKENHOLZ R. The relationship between teacher self-efficacy and the professional development experiences of agricultural education teachers candidates. Journal of Agricultural Education, 2010, 51(4): 38-48.
- [10] CHAN D W. Teacher self-efficacy research and teacher education[J]. Educational Research Journal 2005. 20 (2):149-164.
- [11] HELFELDT J P, CAPRARO R M, CAPRARO M M, et al. An urban schools-university partnership that prepares and retains quality teachers for “high need” schools[J]. The Teacher Educator, 2009. 44(1): 1-20.
- [12] ASSAF L C, LOPEZ M. Reading rocks: Creating a space for pre-service teachers to become responsive teachers[J]. Journal of Early Childhood Teacher Education, 2012. 33(4):365-381.
- [13] IZADINIA, MAHSA. Student teachers' and mentor teachers' perceptions and expectations of a mentoring relationship: do they match or clash? [J] Journal Professional Development in Education,2015:1-16.
- [14] 邓艳红. 中小学现场带教的困境及其制度化突破[J]. 教育科学研究,2018(5):85-88.

Research on the Effect of A Mentoring System on the Self-efficacy of Student Teachers

Wang Hongfang¹, Alan C. K. Cheung²

(1. School of Education Hebei Normal University, Shijiazhuang, 050024, China

2. Faculty of Education The Chinese University of Hong Kong, Hong Kong, 999077, China)

Abstract: Student Teacher Internship Project (STIP) is one of the most important part of the pre-service teacher preparation in some normal universities. Taking Hebei Normal University as an sample, the STIP started in 2006, and a mentoring system has been developed gradually since then. To testing the effectiveness of the system and its effect on the self-efficacy of the student teachers, a questionnaire was specially designed and surveyed to student teachers, schoolmasters and school site teachers. Combined with group interviews, the research shows that the different parts of the mentoring system have different positive effects on the efficacy of the student teachers. Based on these analysis, counter-measures for UGS three sides are given to improve and facilitate the mentoring system.

Key words: student teacher; Student Teacher Internship Project(STIP); mentoring system; mentors; self-efficacy;

责任编辑 唐益明