



# 英国职前教师培训对我国的启示

## ——基于《对早期职业教师的入职培训》的分析

喻超凤

(江西师范大学 教育学院,江西 南昌 330000)

**摘要:**英国职前教师培训一直走在世界的前列,2021年3月最新修订的《对早期职业教师的入职培训》指南更是加强了对职前教师培训的力度和重视程度。新指南呈现出多方有序参与,覆盖培训全过程;突出过程管理,注重证据的收集;筛选与机会并存,激发教师活力的特点。该指南有效地保证了英国教师队伍的总体质量,也为我国职前教师教育的改革与发展提供了几点参考与启示:改革师范生培养模式、创新非师范生课程、完善外部保障体系。

**关键词:**入职培训;早期职业框架;早期职业教师;职前教师培训

中图分类号:G561.22

文献标识码:A

文章编号:1671-931X(2022)03-0049-06

DOI:10.19899/j.cnki.42-1669/Z.2022.03.009

教师职前教育是教师职业生涯最为基础的阶段,自2015年以来英国政府出台过很多支持教师职前培训发展的教育政策,其中包括:安德鲁·卡特在2015年1月做《英国教师职前教育培训措施的核心内容框架》(A framework of core content for initial teacher training);《以学校为基地的教师职前教育培训者的国家标准》(National Standards for school-based initial teacher training mentors)和《教师职前培训的行为管理内容》(Developing behaviour management content for initial teacher training);2016年10月相继推出了2017年至2018年的培训资助的详细内容《2017—2018学年的教师职前教育培训资助方案》(Initial teacher training bursaries funding manual 2017 to 2018 academic year);2016年3月发布的教育白皮书《卓越教育无处不在》<sup>[1]</sup>;2019年1月实施《早期职业框架》改革;2021年3月新修订了教师法定入职培训制度指南——《对早期职业教师

的入职培训》。一系列的政策指南都旨在完善教师职前培训的培养路径、充实培训内容、加强培训过程的监管评估、保证培训质量,为英国提供最优质的师资,全面提升英国的教育质量。本文将从《对早期职业教师的入职培训》指南的内容出发,分析它的特点,再结合我国当前职前教师教育中存在的问题,讨论新指南对我国的启示。

### 一、《对早期职业教师的入职培训》的主要内容

法定的入职培训是初始教师培训和教师职业之间的桥梁,《对早期职业教师的入职培训》(Induction for Early Career Teachers, IECT)是为早期职业教师上岗培训所作的说明指南,它为适当的教师培训机构、校长、学校工作人员以及相关监管机构提供法定的指导,其中“早期职业教师”(Early Career Teachers, ECT)是指在第一或第二年上岗的新合格教师。该框架是在英国2002年《教育法》、2012年新修订的《学校教师上岗安排条例》以及2019年新修订

收稿日期:2022-01-17

作者简介:喻超凤(1997—)女,江西宜春人,江西师范大学教育学院2020级比较教育学硕士研究生,研究方向:比较高等教育。

的《早期职业框架》(ECF)的基础上制定的。<sup>[2]</sup>根据法律规定,所有受雇于英格兰相关学校的合格教师,必须完成入职培训并达到令人满意的程度,该入职培训计划必须建立在早期职业框架(ECF)的基础上,整个上岗过程中要有充分的监测和支持。该指南适用于2021年9月1日及之后开始上岗的教师。

### (一)早期职业教师的入职流程

#### 1. 培训前的身份核查

ECT在开始上岗培训之前,校长及相关机构必须向教学管理机构核实其是否具有合格教师资格(QTS),不论是兼职或全职教师,如果没有获得合格教师资格,都不能进行法定的入职培训。

#### 2. 确定培训机构及上岗时间

ECT的入职培训受培训机构或学校、相关监管支持机构、教学监管机构三方的管理和监督,三方机构各司其职、层层管制,为ECT的入职培训创造一个适宜的环境和条件。可以提供上岗培训服务的机构包括英格兰相关学校(公立学校、非公立特殊学校、学生转介单位等)、英格兰独立学校(学院、自由学校、16-19学院、替代性学院等)、继续教育机构、独立的海外学校、威尔士的相关学校或继续教育机构。为保证这些机构所提供的上岗培训的质量,每个培训机构或学校还需要确定一个相应的监管支持机构,这些监管机构可以是与学校达成协议的地方当局、教学学校中心、国家教师资格认证机构、独立学校教师上岗培训小组以及学校所在的地方当局。除监管支持机构之外,英国还通过教学管理机构来对ECT的职培训进行总体的监督和管理。只有在监管支持机构以及教学监管机构知晓并同意的情况下,ECT才可正式开始入职培训否则将延期入职。开始上岗培训的时间应尽量与相应的培训计划上的时间一致。每一个兼职或全职的ECT都需要完成两个学年(一个学年三个学期)的入职培训,以便得到足够的监督和反馈。

#### 3. 上岗培训期的监测、支持和评估

提供培训服务的机构或学校需要为每一个ECT制定一份合适的监测和支持计划以满足他们教师专业发展的需要。每一个ECT都需要安排一位导师和入职辅导员,以分别为其提供一对一的课程辅导和定期的监测支持,导师和辅导员都必须持有合格教师资格证书并且有充足的时间和能力来履行这一职责。在ECT的整个入职培训期间,其教学情况都将被入职辅导员或者机构的其他相关人员观察记录下来并对照教师标准进行公平有效的评估,入职辅导员还将对ECT进行六次(每学期一次)的专业发展进度审查,每次的审查记录都将保存并向校长汇报以及告知ECT。在入职培训第一学年的最后一个学期(第三学期)以及第二学年的最后一个学期(第六学

期),校长或者入职辅导员将对ECT进行一次正式评估,评估的材料和证据都来自ECT在入职期间作为教师的工作,同时参考之前进度审查时收集的证据材料。每次正式评估后要形成相应的评估报告并对照相应的教师标准标注出评估结果是否令人满意、是否需要延期培训,ECT还需要在评估报告后添加自己的评论。如果ECT在一个机构完成一个学期或更长时间的培训后想要换一个岗位,那么他在进行下一次正式评估之前,校长或入职辅导员需要对其进行一次临时评估以确保他自上一次评估以来的表现和进展被记录下来不中断。

#### 4. 完成培训

在完成两个标准学年的全日制课程后,ECT的入职培训才算结束,相关机构根据培训过程中的材料和证据以及校长的建议最终决定一名ECT的培训结果是否令人满意、是否符合教师标准,并在作出决定后的三日内将结果以书面的形式通知给ECT、校长以及培训机构。如果相关机构认为ECT未能令人满意地完成培训并决定延长其入职培训时间,则还需要告知ECT他们有权对这一结果提出上诉并告知上诉机构(一般为教学监管机构)的名称和地址。未能达到入职培训要求意味着ECT不再有资格被雇佣为公立学校、公立幼儿园、非公立特殊学校或学生转介单位的教师,但他们仍可以在不强制要求上岗的环境中教学(相当于临时工)。最后,教学监管机构还需要确保将培训失败者的名字列入未能通过上岗培训的人员名单中。

#### 5. 培训过程性材料的记录和保存

培训机构或学校负责登记每个ECT的上岗记录,记录应说明ECT开始上岗的日期、已经完成的上岗时间、工作模式的变化和任何的缺席请假。如果ECT已经在另一个机构完成了部分培训时间,校长应该与ECT以前的相关机构联系以获得任何进度审查记录或评估报告的副本。教学监管机构也应保存完成或部分完成入职培训的教师的详细培训记录,并为招聘教师的雇主们提供在线查询平台,同时,教学监管机构作为上诉机构还应保存所有的上诉记录。入职培训过程和由此产生的评估在任何时候都应被保密并且不应该与没有直接参与培训过程的人分享,任何查看和访问这些文件的人都必须得到ECT本人的允许。所有培训过程中的评估材料和记录副本都由相关机构至少保存六年,资料的原件由ECT自己保存。

### (二)各相关角色的责任

#### 1. 早期职业教师(ECT)

ECT在入职培训前需提供自己拥有合格教师资格的相关证明材料,在培训前期与入职辅导员商定培训计划中的优先事项,在培训过程中提供自己在

教师标准方面进展的所有证据材料,随时与导师交流面临的问题和存在的困难,最后 ECT 还需要保留培训过程中所有材料和评估报告的副本。

### 2. 校长

在 ECT 的入职培训过程中,校长更多是扮演着上传下达的角色,与相关机构一起共同负责监督、支持和评估 ECT 上岗期间的表现和成绩。对上,他需要对有关机构汇报 ECT 的培训进展、评估结果和评估反馈;对下,校长需要了解入职辅导员和指导导师的能力资质和履职情况,并确保所有的检测记录都以最简化的方式保存。

### 3. 入职辅导员

入职辅导员主要负责 ECT 的每学期进度审查以及入职培训期间两次的正式评估,并与 ECT、校长和相关机构分享审查与评估的结果。入职辅导员还需要对 ECT 的教学进行观察并提供反馈,如果发现 ECT 出现困难应该迅速采取措施并向上级机构或校长反馈。

### 4. 指导导师

导师需要定期与 ECT 会面并进行结构化的指导会议和阶段性的主题指导,为 ECT 提供有效的针对性反馈。导师还需要与其他参与入职培训的同事进行合作以确保 ECT 能够获得高质量的、以早期职业框架为基础的培训课程和教学实践。

### 5. 相关机构

相关机构在 ECT 的入职培训过程中起着质量保障以及提供服务支持的作用,包括对校长和 ECT 提出的要求作出回应,保证所有参与培训的相关人员的身份资格,为入职辅导员和指导导师提供培训,为校长提供入职培训岗位类型的相关信息,维护每次评估结果和记录材料的有效性和公平性等。

## (三)特殊情况及上诉

### 1. 缩短或延长培训时间

若有些教师在培训前已经有了丰富的教学经验,有关机构可以根据其所提供的以前教学工作成绩的管理文件和证据,酌情将法定入职培训时间缩短为至少一个学期。另外,以兼职方式上岗的 ECT 在完成涵盖但不等同于两整年的培训时间后可适当减少上岗时间。所有缩短入职培训的前提都是必须要达到早期职业框架中所规定的教师标准。如果一名 ECT 在入职时每年的缺勤时间达到 30 天及以上,则其入职培训时间将自动延长缺勤天数的总和。当 ECT 在培训期结束后表现的结果不合格时也可以选择延长入职培训时间。

### 2. 在两个或多个机构进行培训

在所有情况下,如果一名 ECT 同时在两个及以上的机构进行入职培训,则需要为其安排一位校长担任首席校长来专门负责他培训期间相关证据、材

料的收集,由于培训岗位的变动,首席校长需要为 ECT 计算出所有上岗天数的总和并收集好在每一个岗位上签署的上岗合同,为最终的评估和审查提供证据。

### 3. 入职培训结果不合格

当 ECT 在进度审查中没有取得令人满意的进展,入职辅导员需要在审查记录中详细说明并制定下一阶段的支持计划,最后告知 ECT 让他们意识到自己在哪些方面需要改进。如果在第一次正式评估中,ECT 的进展仍然不合格,入职辅导员还需要根据教师标准进一步审查和修订 ECT 的培训目标和支持计划。在少数特别严重的情况下,可能有必要在入职培训期结束前以能力为由将 ECT 解雇,但这并不妨碍 ECT 在另一机构继续完成入职培训,因为所有的 ECT 必须完成一个完整的就职期(两学年)才能被判定为就职失败。如果 ECT 未能通过入职培训,或其入职培训被延长,相关机构必须告知他们有上诉的权利,并说明上诉机构和上诉的时间限制。在英格兰,上诉机构是教学监管机构,它代表国务大臣行事;而在威尔士上诉机构则是教育劳动力委员会。

## 二、《对早期职业教师的入职培训》的特点

英国《对早期职业教师的入职培训》指南与英国的《教师标准》一样经历了多次系统的修订和删改,虽然名称有所变化,但内容却越来越详尽细致。此次新修订的指南以 2019 年修订的《早期职业框架》<sup>[3]</sup>为参照基础,详细描述和介绍了新合格教师在法定入职培训中需要经历的环节以及每个环节需要进行的考核和评估,并对各种特殊情况也做了相应的说明,为英国早期教师法定入职培训提供了清晰的指导。该指南体现了多方有序参与,覆盖全过程;突出过程管理,注重证据收集;筛选与机会并存,激发教师活力的特点。

### (一)多方有序参与,覆盖培训全过程

与 2018 年 12 月修订版颁布的《新教师法定见习制度》<sup>[4]</sup>不同,新指南在原来的“国家—地方—学校”管理体系的基础上,新增了入职辅导员一角色并形成了“早期职业教师—指导导师—入职辅导员—校长—相关机构—教学监管机构”相互监管的管理体系。其中,每一个角色都有自己相对应的职责和任务,在对早期职业教师的评估和审查中,每个角色又都相互连通,提供自己收集的过程材料,共同对 ECT 进行综合评价,并且这样的评价覆盖整个入职培训的全过程。但是在这样的评估审查体系之下,两学年的入职培训会显得复杂而又冗长,并且需要大量的人力支持才可能达到理想的效果,而且这些结果的好坏也是未知的。因此,该指南在实际指导过程中也需要灵活地处理,以使培训结果达到最满意的状态。



## (二)突出过程管理,注重证据收集

新指南规定 ECT 需要完成两个学年(6 个学期)的入职培训并合格之后才可被正式雇佣,这比 2018 年的《新教师法定见习制度》中要求的一学年(3 个学期)多了一年,在两年的培训过程中,入职辅导员将每隔一个学期就对 ECT 进行专业发展进度的审查并在每学年结束时对其进行一次正式的评估。每一次的审查和评估结果都需要做详细的记录说明为 ECT 下一阶段培训目标及培训计划的变更提供依据,这样动态的过程管理能够让 ECT 在每一次的审查评估后都能有所进步,从而最终达到培训的效果。此外,新指南还特别重视过程性材料的收集和保存,每一个参与 ECT 法定入职培训过程的人都可以提供相关证明材料并最终交由教学监管机构作为最终培训结果评定的依据。这样的规定和要求能够让相关机构所做的每一个决定都有理有据,并且可以为 ECT 形成一个完整的培训过程档案供日后参考。但这也为培训各环节的每一个角色加大了工作量,并且这些证明材料可能会存在雷同或相似的情况,这就会使得最终的评估结果不准确,因此在实际操作过程中,需要根据实际需求进行证据材料的收集。

## (三)筛选与机会并存,激发教师活力

新指南规定经过两年左右完整的法定入职培训后仍表现不合格的 ECT,将会被培训机构或者学校解雇,而且其名字还将被列入不合格名单中。但是在最终评估之前,每一个 ECT 都会经历 6 次的进度审查和一次正式评估,在每一次的审查和评估之后,ECT 都将获得来自入职辅导员的反馈,并且平时也会获得来自指导导师的指导反馈,这就为他们增加了许多自我改进和完善的机会。这样完整的“评估-反馈-改进”模式有利于加快职前教师的成长,同时也可以激发他们一次次变好的主动性。

# 三、英国职前教师培训改革对我国的启示

对比英国的职前教师培训,可以发现我国在职前教师教育中存在着重理论轻教学、教育实习效果不显著、非师范生教育教学能力不够、配套系统保障不足等问题。对照英国先进的做法以及在职前教师培训中的经验,结合我国当前的国情以及在职前教师教育中存在的问题,得出改革我国职前教师教育的三点启示:改革师范生培养模式、创新非师范生课程、完善外部保障体系。

## (一)我国职前教师教育存在的问题

我国职前教师教育主要指对师范院校师范生的培养和实习指导,此外,部分中小学会对新入职的教师进行短期的岗前培训,但大部分中小学的新入职教师都是直接开始上课,入职后再通过寒暑假开展在职培训。尽管国家越来越重视教师的职前培养,

近几年也出台了相关改革政策,但“冰冻三尺,非一日之寒”,当前的教师职前培养模式仍然存在着很多问题。

## 1. 师范生培养过程中重理论学习轻教学实践

20 世纪 60 年代以来,师范生培养中的学术性与实践性之争从未间断,但这一争论表现在课程设计中,却仍然是学术性课程占据主要地位,教师教育课程在公共基础课程和教师专业课程之间处于失衡的状态<sup>[5]</sup>。并且,在四年的本科师范教育中,在校理论学习三年,留给实习的时间只有一年,而在最后的一年中学生还要完成毕业论文撰写、继续升学或者就业等相关事情,这使得仅有的一年实习也变成了走马观花式流程。过分注重教育知识理论的学习而忽略教学技能的训练,最终会导致所培养出来的师范生在教学岗位上变成理论上的巨人行动上的矮子。此外,大多师范院校在对师范生的教育实习见习上缺乏角色转换的引导,师范院校与实习见习学校缺乏交流与合作,这就使得正在实习的师范生更加不重视宝贵的实习机会。

## 2. 教育实习流于形式,实习评价达不到以评促改的效果

虽然师范院校都将教育实习作为学生毕业的必要条件,并且要求学生在实习中填写实习手册、撰写实习日记,也要求高校实习导师和实习学校的导师对实习生写实习评语,并形成最终以优秀、良好、合格的等级形式的实习结果。但由于评价最终以结果为导向忽略了实习过程中的评价,并且无论实习的结果如何实习生都能如期毕业,这就使得各参与方都不太重视师范生的教育实习。此外,由于当前我国职前教师教育实习评价的主体是大学指导教师和中小学合作教师,职前教师并没有参与其中,这不利于职前教师正确认识自己,反思自己到底学到什么和应该学什么<sup>[6]</sup>。这也不利于发挥实习生的主体性,不利于激发实习生的主动性和创造性。大多数师范生的实习过程管理松散,主要表现在管理“脱节”和管理“不到位”,不少师范院校常常有实习方案但没有实习反馈,实习带队老师经常缺位,即使在现场也只是为了应付检查,流于形式<sup>[7]</sup>。

## 3. 非师范生在职前缺乏专门、系统的教育理论与教学实践的学习

在我国,除了师范生外,非师范生也可以通过考取相应学科教师资格证,进入中小学当教师。但这类教师对教育理论知识的学习仅仅停留在备考教师资格证的前几个月甚至是几周,考完就忘掉了大部分内容,完全达不到师范生在本科期间专门系统学习的效果。并且,非师范生的实习完全是与教育教学无关,他们无法在入职前感受真正的课堂教学,也无法在实习中积累教学经验。这使得非师范生群体在进

入中小学后,在教育教学方面与师范生存在差距。

#### 4. 职前教师教育的配套系统不完善

在我国,大部分师范院校的教育实习都是学校甚至是学院独立安排完成的,整个实习过程往往只涉及师范院校和实习学校两方,没有第三方监测管理机构的参与,也没有来自社会群众的监督,整个实习过程也缺少周期性的评价和改进计划,这导致教育实习缺乏一个完整系统的反馈机制,实习质量也就无法保证。此外,国家对教育实习的经费投入不够充足,对教育实习的支持力度不大,这就使得很多实习学校对前来实习的师范生不够重视甚至随意搪塞。

#### (二)我国职前教师教育的改革方向

针对我国职前教师教育中存在的具体问题,结合英国新颁布的《对早期职业教师的入职培训》指南,我国职前教师教育的改革要聚焦于师范生培养模式的转变、非师范生教育教学课程的增设、职前教师教育保障体系的完善等三方面展开。

##### 1. 改革师范生培养模式

对于国内许多师范生而言,可能他们一开始并不想报考师范专业,因此,在师范生的培养过程中应该加入筛选机制,从专业知识能力、专业技能掌握、个人主观意愿、教师评价、同学评价、在校整体表现等多个方面对师范生进行周期性考察和测评,通过一系列的筛选机制挑选出最适合当教师的人,但筛选机制的制定和实施仍需要相关部门和政策支持以及制度的保障。

此外,由于当前我国师范生的实习大部分都是一年或者一年半左右,有些师范院校甚至是安排一学期的实习,再加上存在很多实习流于形式、实习学校消极应付实习生等情况,实习质量大打折扣。因此,在师范生的培养过程中,应加大实习、见习的比重,可以向英国学习,将实习时间延长至两年,让实习生可以在充足的时间内学习更多的教育教学技巧、在一次又一次的实践教学积累教学经验。除了延长实习期,师范院校还可以与中小学优秀教师、校长合作,共同开发适合准教师的师范生课程,让师范生可以在实习之前更清楚地了解当前中小学的教育现状以及存在的问题。在实习过程中,也可以效仿英国的法定入职培训模式,插入周期性的审查和评估,通过证据收集的方式评估实习生的进展让实习生每一次的进步都有据可循,实行实习淘汰制度让实习生有危机感从而更努力更认真地对待实习。整个实习过程还需要加强高校与实习学校的交流与联系,尤其是两方指导老师间的交流,定期召开实习交流会,为实习生提供周期性的实习反馈以便在接下来的实习中加强改进,真正落实以评促改。

##### 2. 创新非师范生课程设置

当前英国的职前教师教育主要有两类:一是面向中学毕业生的教育学学士学位课程;二是面向已取得学科学士学位、欲从事教学工作的本科毕业生,专门进行专业教育。<sup>[8]</sup>英国非常重视非师范生的教育教学专业能力的培养,通过设置合格教师资格(QTS)学位课程为非师范生提供成为教师的途径。这是一种新的职前教师培养路径,允许选择课程的学生将教师培训纳入学位课程,成功的学生将获得学士学位和被推荐参与QTS的评定<sup>[9]</sup>。对比之下,我国非师范生进入教育行业的门槛就相对较低,只要考到了相应学科的教师资格证书就可以上岗了,实际上他们在上岗前对教育知识的掌握不够,而且也很少接触过真正的课堂教学。因此,在本科期间,学校应开设专门的教育师范主题的系列选修课,为将来想要当教师的同学创造条件。其次,各级教育部门可以开设专门针对非师范生的岗前培训,培训时间也可以设置在两年左右,培训过程及要求大致与师范生实习相似,为获得教师资格证并想要成为一名教师的非师范生提供真实的教学实践环境。此外,不论是本科期间的教育师范主题的系列选修课还是非师范生的岗前培训,都要避免过分注重理论而轻视教学实践情况的出现。

##### 3. 完善职前教师教育保障体系

完备的保障和支持是职前教师教育持续向好发展的动力源泉,也是新入职教师质量保障的前提基础。在英国,教师的入职培训大致要经过十个步骤:培训登记注册——合格教师身份审查——选择并确定培训机构以及监察机构——进行培训部署及岗位安排——上报教学监管局——确定培训方案及导师任命——实施培训并进行实时的过程监管——周期性评估和反馈——进行培训终期评审——上报教学监管局及相关机构最终结果——决定是否合格、延期及上诉<sup>[10]</sup>,监督管理和保障支持贯穿英国教师法定入职培训全过程的始终,新修订的《早期职业框架》还为教师职前培训提供了详细的可参考标准,并且该框架与国家职业资格培训提供者还将通过英国教育标准局接受质量保障的检查,以确保为学校 and 教师提供最佳的支持。

此外,英国教育部计划从2021年9月开始提供资金资助,以支持学员获取改革后的国家专业资格<sup>[11]</sup>。纵观英国职前教师培训的种种举措,政策保障、资金保障、法律保障、相关机构的协调和监管在职前教师培训中都是必不可少的。首先,国家要完善教师标准并详细到职前教师标准,为职前教师培训提供评价参考,同时也要制定未达标准时的配套改进方案;与各参与方协商制定关于职前教师培训的纲领性文件或指导指南,为职前教师培训的具体实施提供指导。其次,国家应加大对职前教师培训的资金支

持,照顾到培训学校、监察部门、受训教师、管理人员等的切实利益,为培训的有序进行提供基础性保障。最后,还需要建设包含各相关机构的交流合作机制,加强各管理部门之间的信息沟通,促进监督管理真正有效落实。

## 参考文献:

- [1] 高存.英国中小学教师职前培训的新政策探析——聚焦《卓越教育无处不在》[J].郑州师范教育,2018(3):53-58.
- [2] Induction for early career teachers(England)[EB/OL]. [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/972316/Statutory\\_Induction\\_Guidance\\_2021\\_final\\_002\\_1](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/972316/Statutory_Induction_Guidance_2021_final_002_1),2022-1-12.
- [3] Department for Education.Early Career Framework [EB/OL].[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/978358/Early-Career\\_Framework\\_April\\_2021.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/978358/Early-Career_Framework_April_2021.pdf),2022-1-12.
- [4] Teaching Regulation Agency.Induction for newly

qualified teachers(England) [EB/OL].[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/696428/Statutory\\_Induction\\_Guidance\\_2018.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/696428/Statutory_Induction_Guidance_2018.pdf),2022-1-12.

- [5] 贺美玲.我国职前教师教育课程的问题反思与策略探究[J].煤炭高等教育,2015(4):121-125.
- [6] 赵艳芳.职前教师教育实习评价的困境及改进策略[J].教育教学论坛,2020(5):345-346.
- [7] 胡志金.我国职前教师教育实践的十大问题及解决策略[J].教师教育论坛,2016(5):5-9.
- [8] 张文军,王艳玲.职前教师教育中的“学校体验”:英国的经验与启发[J].全球教育展望,2006(2):23-28.
- [9] 夏杨燕,程晋宽.英国职前教师教育培养模式探究[J].外国中小学教育,2018(7):54-62.
- [10] 陆道坤.从“资格教师”到“合格教师”——英格兰教师法定见习制度研究[J].比较教育研究,2020(1):67-73.
- [11] 祝刚.英国最新教师发展与督导改革透视[J].上海教育,2021(29):62-65.

[责任编辑:许海燕]

## The Enlightenment of British Pre-service Teacher Training to China

——Based on the analysis of Induction for Early Career Teachers

YU Chao-feng

(School of Education, Jiangxi Normal University, Nanchang Jiangxi, 330000, China)

**Abstract:** Pre-service teacher training in the UK has always been at the forefront of the world, and the newly revised Induction Training for Early Career Teachers guide in March 2021 has strengthened the intensity and emphasis on pre-service teacher training. The new guide presents the characteristics of multiple and orderly participation, covers the whole training process; highlights the process management, pays attention to the collection of evidence; combines selection and opportunities, stimulates the vitality of teachers. The guide effectively ensures the overall quality of British teachers, and also provides several references and enlightenments for the reform and development of pre-service teacher education in China: reform the training mode of normal university students, innovate the curriculum of non-normal university students, and improve the external guarantee system.

**Key word:** Induction training; early career framework; early career teacher; pre-service teacher education