

美国一流高校新入职教师 教学岗前培训体系建设及其启示

徐剑波

(上海交通大学,上海 200240)

摘要:高校教师的教学能力是影响高校的教育教学水平和人才培养质量的关键,教学岗前培训则是对新入职教师的教学能力、水平和技能提升的重要举措。美国一流高校通过理论与实践研究,形成了一套完善的教学岗前培训体系:在教学培训内容上,塑造教育理念文化认同、构建教学理论知识体系与指导职业生涯发展规划,充分满足新入职教师适应职业和发展需求;在教学培训实施上,打造互动式的培训形式、体验式的培训活动以及持续性的培训模式,从而激发新入职教师寻求教学发展的内在动力;在教学培训支持体系上,以“经验主义”为导向的能力提升、协同多部门参与管理服务与规范的教学能力评估和认证制度,自上而下保障教学培训科学有序地开展。借鉴美国高校的教学岗前培训经验,我国高校新入职教师教学岗前培训应建立起“以实践为导向”的教学培训内容、“以学习者为中心”的教学培训形式以及促进“教师专业发展”的培训评估机制。

关键词:岗前培训;新入职教师;教学发展;美国高校

中图分类号: G649.1

文献标志码: A

文章编号: 1003-2614(2021)12-0055-05

DOI:10.19903/j.cnki.cn23-1074/g.2021.12.011

本研究以国际高等教育机构 Quacquarelli Symonds 发布的“QS世界大学排行榜”、《泰晤士高等教育》(Times Higher Education)发布的“THE世界大学排行榜”、《美国新闻和世界报道》发布的“全球最佳大学排行榜”、上海软科发布的“世界大学学术排行榜”(ARWU)2019-2020年的数据为参考,以体现高校教学表现的指标为参照,遴选出四大排行榜中排名前10所美国一流院校为案例研究样本,分别是哈佛大学、耶鲁大学、斯坦福大学、康奈尔大学、麻省理工学院、加州大学伯克利分校、芝加哥大学、普林斯顿大学、哥伦比亚大学、密歇根大学,通过对这十所案例大学的分析,总结其教学岗前培训实践经验,为我国高校教学岗前培训的改革创新提供借鉴。

一、教学培训内容——对接新入职教师的职业适应与发展需求

新教师入职之初,较难与学校环境进行互动、调整以达到和谐的状态^[1]。所选案例高校从新入职教师的现实困境和实际需求出发,详细地向他们介绍本校的教学文化与资源,帮助他们更好地融入本校的教师共同体;向新入职教师传授基本的教育理论、方法及策略,指导他们进行科学职业生涯规划,帮助新入职教师更好地胜任教学工作,产生职业

认同感。

1. 塑造教育理念文化认同

新入职教师对所处职业环境的深入了解和认识,能够帮助他们快速与环境形成和谐的状态^[2]。一方面,所选案例高校在入职培训环节都会向新入职教师介绍学校的教学文化和理念。比如,普林斯顿大学向新入职教师强调教师应该扮演的角色、肩负的责任和义务^[3];芝加哥大学和哥伦比亚大学通过讲座形式向新入职教师阐述本校的教学理念和文化的^{[4][5]};加州大学伯克利分校会让新入职教师通过观摩其他老教师的课堂,来直观地感受“伯克利的教学文化”^[6]。另一方面,所选案例高校会向新入职教师详细地介绍学校可用的教学资源。比如,康奈尔大学会介绍本校可用于帮助教师提升教学质量的资源^[7];加州大学伯克利分校着重介绍学校教室内和校园内可以辅助教师成长的教学设施;耶鲁大学主要是阐明了教师在校内可以使用的教育技术资源^[8]。加州大学伯克利分校以及康奈尔大学还会进一步向新入职教师介绍如何尽快融入学校的教师共同体,这对于新入职教师的职业适应来说大有裨益。

2. 构建教学理论知识体系

理解教育的核心理念,掌握教学的技能对于新入职教师来说至关重要,能够帮助新入职教师搭建自身初步的教学理

收稿日期:2021-03-13

基金项目:2020年度上海市教育科学研究项目“高校新入职教师培训的实证研究——以上海市部分高校为例”(编号:C20029)阶段性成果。

作者简介:徐剑波,上海交通大学电子信息与电气工程学院副研究员,工学博士,研究方向:人力资源管理和大学生思想政治教育。

论知识体系,从而开展有效教学^[9]。所选案例高校从教师—学生—课程等三个维度出发,向新入职教师传授有关课程设计、学生学习心理、教学方法以及教学管理的教育学知识,帮助新入职教师更加深入地了解教学过程,采用科学的教学方法,提高教学水平和打造高质量课堂。此外,所选案例高校也非常注重新入职教师教学技能的培训。比如,麻省理工学院在培训体系中设置了如何营造良好的课堂学习氛围、如何在课堂上管理好学生;芝加哥大学培训新教师如何在教学中及时获得学生的积极评价反馈;哥伦比亚大学提供给新入职教师的是基于实践和研究基础的教学策略和方法;耶鲁大学培训教师如何利用教育技术解决教学中的实际问题。

3. 指导职业生涯发展规划

职业生涯规划的指导,能够帮助新入职教师更加明确自己职业未来的发展道路和方向,增强职业认同感,实现自身专业能力的发展。所选案例高校会向新入职教师介绍所在学校教师晋升发展与教学的相关政策,比如,普林斯顿大学会详细地向新入职教师介绍该校教师晋升的标准和路径,让教师们熟悉了解自己职业发展的路径,提前做好规划和准备。康奈尔大学指导教师如何在未来的职业发展过程中平衡好科研和教学之间的关系。麻省理工学院和密歇根大学则通过提供新入职教师与老教师之间交流的机会,让老教师们分享自己的成长经历和体悟,以生动的案例让新入职教师对自己的职业发展有较全貌性的认知。

二、教学培训实施——激发新入职教师寻求教学发展的内在动力

新入职教师的教学培训并不是简单传统的说教,其核心是以教师为中心,激发新入职教师寻求教学发展的内在动力。所选案例高校选用互动式的培训形式、体验式的培训活动以及持续性的培训模式,来激发教师学习的内在动力,让新入职教师真正参与到教学培训中。

1. 互动式的培训形式:构建教学学习共同体

互动式的培训形式能够让新入职教师真正参与到教学培训活动中,主动学习和吸收培训的相关知识。所选案例高校通过开设工作坊和研讨会的形式,给新入职教师搭建了能够进行互动交流的教学学习共同体,并能及时得到改进提高教学水平的反馈建议。密歇根大学以研讨会的形式,邀请教师培训的指导者、老教师与新入职教师一起讨论交流教学的相关问题,让新入职教师在与指导者和同辈的互动探讨中,深入了解密歇根大学的教学文化,汲取同辈们的教学经验^[10]。哥伦比亚大学针对新入职教师的需求和所处的现实处境,以工作坊的形式组织教学培训,既可以学到资深教师们分享的教学经验,也可以与哥伦比亚大学的学生进行深入交流,了解学生参与学习的感受和对于教学的一些建议,以此来反思如何更好地开展教学。耶鲁大学以工作坊的形

式开展新入职教师的教学培训,比较强调同辈教师相互间的共同探讨,通过指导者的引导,以此来共同解决有关教学中的疑惑。加州大学伯克利分校根据教师的不同教学志趣,将他们组成不同的小组,共同探讨教学问题,如研讨学生如何进行学习、学生学习成果的评估以及课程设计。普林斯顿大学则是邀请了教学技术和教学方面的专家来指导新入职教师教学培训,其课程设计工作坊就是让新入职教师亲自设计课程实践,在实践和专家的指导下逐渐掌握教学技能。麻省理工学院采取的是微型教学方式,组建不同主题的、分学院的微型工作坊,同一学科背景的教师能够在工作坊的活动中交流,更加熟悉麻省理工学院的教学工作模式和理念。

2. 体验式的培训活动:模拟真实的教学情境

教学岗前培训帮助新入职教师更好地掌握教学技能,使他们自身与社会、高校对其角色期望不断趋于一致^[11],这便对教学培训活动提出了实践性的新要求。所选案例高校一方面采用教学观摩的方式,让新入职教师亲身感受课堂内的教学开展情况。比如,加州大学伯克利分校在新入职教师教学培训中增加了一项同行观察的活动,新入职教师能够去观摩一位曾经获得“杰出教学奖”的优秀教师课堂,感受高质量的课堂教学,学习和积累教学经验。耶鲁大学的教学发展中心也特别推出了一周的教学观摩活动,教师们可以自愿报名展示自己的课程或者去观摩其他教师的课程,在观摩和实践中互相学习,共同探讨和实践新的教学方法^[12]。除了教学观摩这一种模式以外,所选案例高校还采用模拟真实情景的方法,为新入职教师模拟真实的教学环境,让他们进行实践教学训练。比如,哈佛大学推出了微格教学实践项目,在新入职教师初登讲台之前,来自各院系的新入职教师都要准备好上一堂课,在他们授课的过程中,相关的教学专家会深入到这些教师的课堂中,记录他们的课堂表现,在课后给新入职教师提出课堂质量改进的建议;其博克教学发展中心还设置了职业演员表演的小剧场,演员们可以模拟常见的几种教学情境,以此引发新入职教师的充分讨论^[13]。斯坦福大学则开发了教学实践历险项目,组织新入职教师根据自己的教学兴趣,加入相应的工作小组中,观察组内的指导教师如何将这种教学方法应用到自己的实践中,在观摩之后,新入职教师也要在组内进行模拟教学实践,听取组内成员和指导者的意见^[14]。

3. 持续性的培训模式:提供常态化的教学服务

新入职教师的教学培训不是仅仅通过一周或几门课程就能够完成的,高校需要持续性地关注他们的成长和发展,给他们提供常态化的指导和服务。所选案例高校都有较为完善的教学咨询服务,比如,麻省理工学院的新入职教师在遇到任何教学方面的问题时,他们都能与教学发展中心及时取得联系,不管是正式的还是非正式的沟通,相关教学专家都能够给出他们具有建设性的意见。咨询的话题比较广泛,

比如如何加强教学技能、如何使用不同的教学技术、如何处理课堂上出现的问题以及如何对学生进行评价等^[15]。康奈尔大学也会给新入职教师或者相关的学院和团队提供一对一的私人咨询服务,帮助他们解决在教学中遇到的问题,比如学生的学习、教师可以采用的教学方法和教育技术的使用^[16]。耶鲁大学不仅会开展一对一的教学咨询,还会邀请图书馆职员、教育技术专家共同参与咨询。其次,所选案例高校会定期提供午餐会、教学研讨会等特色项目的教学活动,该类活动能够帮助新入职教师积累教学经验,生成教学智慧。比如,斯坦福大学会定期召开教学午餐会,新入职教师可以和前辈们一起讨论鼓励学生积极参与教学的方法,在轻松的交流中,新入职教师能够及时解决自己的教学困惑,将获取到的教学经验运用到自己的实践中^[17]。此外,斯坦福大学每月也会滚动推出不同主题的教学研讨会,新入职教师可以在研讨会上与前辈们一起讨论与教学理论和实践相关的问题,及时获取教学的前沿信息。哥伦比亚大学则比较注重教学反思,推出了反思性的教学研讨会,帮助新入职教师了解教学反思的内涵以及在教学中实施教学反思的方法。康奈尔大学也充分发挥榜样示范的作用,组织新入职教师与教学名师共同讨论教学问题的研讨会,以此帮助新入职教师更加灵活地解决教育教学复杂情景中的问题。

三、教学培训支持体系——自上而下保障教学培训科学有序开展

所选案例高校十分注重新入职教师教学岗前培训支持体系的构建,在不断地实践和研究中逐渐形成了一套自上而下的教学培训支持系统。在能力上,以教学“经验主义”为导向,让新入职教师在实践中提升教学能力,扮演好高校教师的角色;在组织上,协同学校内部的多部门参与教学岗前培训的管理和服务;在制度上,积极制定规范的新入职教师教学能力评估和认证制度,保障教学培训质量。

1. 能力提升:以教学“经验主义”为导向

所选案例高校深受杜威经验主义哲学的影响,认为“教育即经验的改造,由于经验和为着经验的一种发展过程”^[18]。从案例高校开展教学培训的主旨理念中可以看出,始终以新入职教师的岗位职责和需求为本,注重提供新入职教师参与教学实践体验的机会,帮助他们获取宝贵的教学经验。麻省理工学院通过新入职教师教学岗前培训了解到更多的教学服务和资源,提升自己的教学能力。哈佛大学博克教学中心秉持“知之者不如行知者”的信念,期望与教师们一起,通过反馈、咨询、课堂录像等方式,帮助他们切实提升教学能力,适应教师角色^[19]。密歇根大学在谈及其教学培训目标时,就是要努力帮助教师做好新入职一年的准备,以教师需求和其所处阶段为主考虑。康奈尔大学和普林斯顿大学均强调教学经验的重要性,认为应该在研究和实践过程中

获取教学经验。加州大学伯克利分校也鼓励教师之间相互分享知识、分享经验,通过实践让新入职教师掌握和具备素质能力,从而达到卓越教学的要求。芝加哥大学的教学发展中心主旨是给新入职教师提供一个互动交流的环境,营造一个实践分享的文化氛围,帮助教师在其中获取教学经验,实现自身的专业成长和发展。

2. 组织保障:协同多部门参与管理服务

在新入职教师教学岗前培训中,高校内部的部门协同参与和管理和服务发挥着重要的作用。第一,校院两级部门协同。所选案例高校都设置了专门的教师教学发展中心,专门负责组织新入职教师教学岗前培训的相关事宜。此外,高校各学院的教务部门也会积极举办服务于本学院的新入职教师教学培训活动。比如,芝加哥大学文学院的教务部门会结合本学院相关学科专业教学要求的特色,组织研讨会,与新入职教师共同讨论人文、文明研究、社会科学等领域的课程设计方法以及人文学院教师教学所需的教学资源等培训活动^[20]。在校级教师教学发展中心和院级教务部门之间会有专门的联络员,比如,密歇根大学校院两级之间就有一名联络员,既能够做到及时向学院传达学校的要求,也能够将学院的需求和想法传达给学校,以此实现校院两级部门之间的信息互通有无。第二,负责事务性工作的部门与负责教学指导的部门相协同。教师的教学岗前培训活动既需要统筹各项事务性工作的部门,也需要提供专业教学指导意见的机构。密歇根大学的新入职教师教学岗前培训师由教务处和学习与教学研究中心共同组织,教务处主要负责教学培训开展前后的相关事务性工作,建立新入职教师与其他部门之间的联系,帮助教师更快地了解和融入本校的教师共同体中;学习与教学研究中心主要负责设计教学岗前培训的内容和形式,对参与教学培训的教师进行监督和评估。斯坦福大学的教务处和教学发展中心之间联系紧密,互相听取教学改进和相关意见,共同合作设计新教师教学岗前培训的课程内容。

3. 制度支持:进行规范的教学能力评估和认证

对新入职教师参与教学岗前培训后的教学能力进行规范的评估和认证,既能考察教学培训的有效性,也能以评促教、以评促进,帮助高校完善教学培训的内容和形式,保障教学培训的质量。麻省理工学院会组织教学专家对新入职教师参与教学培训的课时量和课程任务的完成情况进行专业规范的评估,综合理论知识和实践能力两个方面情况,给评估合格的参与者颁发教师资格认证证书以及校领导的推荐信^[21]。哈佛大学将对教学能力的认证看作一种帮助新入职教师融入教师共同体的身份标志,博克教学发展中心对认证的标准作出详细的规定,新入职教师必须在课程学习、教学实践和教学反思等三个方面表现良好,才能被认证为合格,获得资格证书^[22]。所选案例高校不仅会根据评估结果,给

予参与教学培训的新入职教师以资格认证,还会给予他们一些奖励。加州大学伯克利分校的教学发展中心会派出教学专家对新入职教师参加教学培训完成的课程数量和质量进行评估,完成一年教学培训课时且课程任务完成较好的教师,可以获得用于教学改革创新资金以及在绩效中给予更具竞争力的认可。康奈尔大学也会给予按质按量完成教学培训的新入职教师一份研究津贴,资助他们开展教学相关研究。

四、所选案例高校新入职教师教学岗前培训体系的启示与借鉴

美国高校新入职教师教学岗前培训的理论、内容体系和实践经验,能为我国高校新教师教学岗前培训改革提供启示与借鉴。

1. 设计“以实践为导向”的教学培训内容

从所选案例高校的新入职教师教学岗前培训内容来看,都是精准对接教师的职业适应与发展需求,能够帮助新入职教师尽快适应高校工作环境及要求,教学培训中所学内容也可以直接指导他们开展实践。我国高校目前设置的教学培训内容过于注重理论化知识,所授内容偏离教师的实践和现实需求。比如,在讲授教学评价时,只讲授教育评价的内涵,并没有具体阐述在实际的课程教学中如何进行教学评价、如何分析和使用教学评价的结果^[23]。结合我国高校当前教学培训内容设计方面存在的问题和美国一流高校成功的教学实践经验,应该努力设计以实践为导向的教学培训内容。一方面需要先全面了解新入职教师的教学基础以及教学需求,可以通过问卷、访谈、座谈等多种形式,全面了解新入职教师对于开展教学工作需要的帮助,考察新入职教师目前已经具备的教学基础。根据新入职教师的具体情况,安排有针对性的课程内容,让教师能够真正将自己参与教学培训所学内容应用于教学实践中。另一方面,需要对不同的新入职教师实施专项教学培训。需要仔细分析新入职教师各自所处的学科专业和已有的教学基础,以此进行分组分群,有选择地安排适合他们的教学培训计划,在不同的组群内进行专项教学培训。

2. 开展“以学习者为中心”的教学培训形式

所选案例高校在实施教学岗前培训时,注重与接受培训教师之间的互动,为他们提供体验和实践教学活动的机会,旨在激发教师内在寻求发展的动力。目前,我国高校大多采用理论讲授的方式培训新入职教师,新入职教师的参与感较低,培训积极性不高。因而,在改革和完善教学岗前培训形式方面,我国高校应选用以学习者为中心的培训形式,让受培训的教师都能够有效地参与其中,提高他们的学习主动性。第一,构建教师教学学习共同体。教师教学学习共同体为教师提供了一个互动交流合作的空

模式主要包含工作坊、教学论坛两种。高校既要设置不同主题的教学工作坊供受训的新入职教师选择,也要委派有经验的老教师进入工作坊,他们作为工作坊的组织者,组织教师围绕一个问题或现象,进行深入讨论交流,合作探讨解决的路径。此外,高校可以定期举办不同主题的教学论坛,邀请新入职教师聆听论坛讲座、参与讨论、作交流报告,使得教师之间能够实现经验交流和互动,新入职教师能够获得来自同事和教学专家的智慧支持。第二,开展丰富多彩的教学培训实践活动。高校可以选用微格教学、教学模拟剧场、教学观摩等多种方式,让新入职教师能够真实地感知课堂教学的环境,将理论所学运用到教学实践中,从实践中发现问题并解决问题。

3. 构建“教师专业发展”的培训评估机制

目前,我国高校新入职教师教学岗前培训缺乏完善的培训评估机制,只是采用简单的理论考试这一评价方法对参与教学培训的新入职教师进行考核,忽略了对教师教学实践能力以及培训过程中的表现进行考核。此外,评价之后并没有给予教师相关的反馈和激励,不能很好地促进新入职教师的专业发展。反观所选案例高校,他们建立起比较完善的教学培训评估机制和激励制度。案例高校会组织相关专家对新入职教师完成教学培训的课程数量和课程任务质量进行专业的评估,全面考核新入职教师的教育理论知识水平和教学实践能力。考核优秀的教师还能够获得资金奖励,用于未来工作中的教学改革实践。借鉴美国高校的经验,我国高校应该完善当前的教学培训考核制度。第一,建立教师个人档案的形式开展评价。高校应该在培训之初,就建立起他们的个人培训档案,主要记载其个人信息、教学知识及技能掌握情况。在培训过程中,收集每位新入职教师在教学培训各环节中的表现,在培训结束后由教学专家对他们的综合表现进行评估并给予改进意见。第二,建立科学的激励机制。给予表现优秀的新入职教师一定激励,鼓励他们更加积极地投入教学培训中,主动提升自己的教学能力。高校可以设立“优秀学员”奖项并且作为教师绩效考核的加分项,提高他们对教学岗前培训的重视,激励他们全身心地参与到教育培训中。此外,高校也可以设立专门的培训奖励资金,奖励给那些在教学培训中表现优异、对教学改革有自己创新想法的新入职教师,鼓励他们在未来的教学工作中不断思考,总结经验,创新教学方法,切实提高教学质量。

参考文献:

- [1]金明珠,樊富珉.高校新教师的职业适应与职业认同研究[J].清华大学教育研究,2017(3):113-117.
- [2]徐红,董泽芳.论高校教师角色适应问题研究的必要性[J].高校教育管理,2012(1):34-38.
- [3]Princeton. New to teaching at Princeton [EB/OL]. [2020-06-11]. <https://mcgraw.princeton.edu/faculty/new>

- teaching – princeton.
- [4] Chicago university. Orientation to teaching [EB/OL]. [2020 – 06 – 11]. <https://teaching.uchicago.edu/programs/orientations/orientation-to-teaching/>.
- [5] Columbia. Teaching orientation for faculty [EB/OL]. [2020 – 06 – 23]. <https://ctl.columbia.edu/faculty/offerings/orientation-for-faculty/>.
- [6] University of California – Berkeley. Teaching Excellence Colloquium [EB/OL]. [2020 – 06 – 24]. <https://teaching.berkeley.edu/programs/teaching-excellence-colloquium>.
- [7] Cornell. New Faculty Institute [EB/OL]. [2020 – 06 – 23]. <https://teaching.cornell.edu/programs/faculty-instructors/institutes/new-faculty-institute>.
- [8] Yale university. New faculty [EB/OL]. [2020 – 06 – 23]. <https://poorvucenter.yale.edu/FacultyResources/New-Faculty>.
- [9] 程敬恭. 高校教师岗前培训再论 [J]. 教师教育研究, 2009 (3): 44 – 47.
- [10] University of Michigan. New faculty orientation [EB/OL]. [2020 – 06 – 24]. <http://crlt.umich.edu/campus-wide-new-faculty-orientation>.
- [11] 尹伟, 郑晓梅. 高校教师岗前培训应处理好的几个关系 [J]. 高教发展与评估, 2011(6): 100 – 105.
- [12] Yale university. Faculty Bulldog Days [EB/OL]. [2020 – 06 – 24]. <https://poorvucenter.yale.edu/FacultyPrograms-Funding>.
- [13] 林杰. 哈佛大学博克教学和学习中心——美国大学教师发展机构的标杆 [J]. 清华大学教育研究, 2011(2): 34 – 39.
- [14] Stanford university. Teaching practice adventure [EB/OL]. [2020 – 06 – 24]. <https://ctl.stanford.edu/faculty-instructors-tas/programs-workshopsresources/teaching-practice-adventure>.
- [15] MIT. Consulting Services [EB/OL]. [2020 – 06 – 24]. <http://tll.mit.edu/help/programs-and-services>.
- [16] Cornell. Consultations [EB/OL]. [2020 – 06 – 24]. <https://teaching.cornell.edu/programs/faculty-instructors/consultations>.
- [17] Stanford university. Experiments in learning lunch series [EB/OL]. [2020 – 06 – 25]. <https://ctl.stanford.edu/experiments-in-learning-lunch-series>.
- [18] 栗新. 高校教师发展的美国模式与借鉴意义 [J]. 江苏高教, 2018(1): 52 – 56.
- [19] 刘丹平, 陈丹艳. 哈佛大学博克教学与学习中心的启示 [J]. 教育探索, 2014(12): 155 – 157.
- [20] Chicago university. Forum for teaching [EB/OL]. [2020 – 06 – 24]. <https://teaching.uchicago.edu/programs/orientations/forum-on-teaching-in-the-core/>.
- [21] MIT. Teaching certificate programme [EB/OL]. [2020 – 06 – 25]. <http://tll.mit.edu/help/graduate-student-teaching-certificate-program>.
- [22] Harvard. Teaching certificates [EB/OL]. [2020 – 06 – 25]. <https://bokcenter.harvard.edu/teaching-certificate>.
- [23] 侯定凯. 教学技能培训的有效性研究——对上海市属高校新入职教师培训项目的调查 [J]. 复旦教育论坛, 2014(4): 48 – 54.

Novice Teacher Training System Construction and Its Enlightenment in America's First-class Universities

XU Jian-bo

(Shanghai Jiaotong University, Shanghai 200240, China)

Abstract: The teaching ability of university teachers is the key to affect the teaching level and talent training quality, and the pre-service training is an important measure to improve the teaching ability and skills of novice teachers. Through theoretical and practical research, the first-class universities in the United States have formed a perfect pre-service training system: the content of teaching training shapes the cultural identity of educational concepts, constructs a theoretical system of teaching, and guides career development plans to fully meet the needs of novice teachers to adapt themselves to their careers; in the implementation of teaching training, interactive training forms, experiential training activities and continuous training modes are created to stimulate them to seek the internal motivation of teaching development; the teaching and training supportive system is guided by “empiricism” ability improvement, coordination of multi-department participation in management services and standardized teaching ability evaluation and certification system, from top to bottom to ensure the scientific and orderly development of teaching and training. Drawing lessons from the teaching pre-job training experience of American universities, the teaching pre-post training of new teachers in Chinese universities should establish a practice-oriented training content, a learner-centered training form, and an evaluation mechanism that promotes teacher professional development.

Key words: pre-job training; new teachers; teaching development; American universities