

# 谈独中教师教育的基本建构 ——基于永平中学校本师资培训的构想

## Fundamental Aspects of Teacher Education: Based on the On-Campus Training in Yong Peng High School

郑国富\*

(TEY Kok Fu)

### 摘要

教育因时代与社会的变迁致使教师无时无刻都需要进修，独中在近年来也受到这方面的冲击，全国独中在师资培训方面都付出了相当大的努力。然而，因各种客观的关系，独中教师的教育理论水平普遍较低，师资队伍中的非师范教师的比例很大，这类教师一般未经职前培训就直接走上教师岗位，他们对教育理论固然是陌生的，而即使是师范毕业生，其教育理论水平也不算高。本文主要讨论的是马来西亚独中教师师资培育的成因问题。

**关键词：**独中教师、师资培训、教师专业发展、校本培训

### Abstract

Social progress demands that teachers attend regular training courses to cope with changing educational needs. The Independent Chinese Secondary Schools of Malaysia have responded by placing great emphasis on teacher training. However, many of the teachers lack a background in education and are consequently weak in pedagogical training. Without the benefit of training, many are unfamiliar with the principles of pedagogy and hence teach diffidently. The purpose of this study is to examine the factors that have contributed to the problems and difficulties in teacher training in private Chinese secondary schools.

**Keywords:** Independent Chinese Secondary School teachers, teacher education, teachers' career development, on-campus training

---

\* 郑国富 柔佛永平中学副校长。电邮地址：chskokfu@gmail.com

## 一、前言

教育是一种特殊的交往活动，教育者在进行这类的特殊活动所需具备的条件有哪些？目前，世界各国都已把教育作为国家发展的一项重大投资，教师教育更是发展学校教育必备的首要条件，教师的各项知识与技能将是决定学校教育效果的重要因素，因此，目前各发展中国家都积极地投入教师教育的发展。以我国独中的情况而论，近年来由于政府推行新教育的政策（2013-2025年教育大蓝图），由于新政策中具有一些不确定因素，因此导致了独中出现人数暴增的现象，在这样暴增的情况之下，学校首要解决的不是课室不足的问题，更棘手的问题是教师不足。在这样的条件下，我国独中教师的素质出现了良莠不齐的现象。在独中任职的日子里常听到这样一句话：“请老师容易，但要请到好的老师就非常困难了”。与其它国家不同的是，我国独中教师不需要经过师范大学或教育部的教师资格认证制度的考证就可称为一名合格的独中教师。因此，一般这类教师如没有足够的经验是比较难将教育工作做好的。

教师需要面对哪些问题呢？这个问题比较难具体的回答，众所周知的是一般教师都难免需要面对学生厌学、学生纪律、学生家庭教育失调、教师生活条件不佳等的外在因素；要如何有效的处理这些问题呢？这就应该是因人而异的问题了。根据董总的2014年工作报告中显示（表1），我国独中目前仍有60.43%的独中教师不具备教育专业资格（董总学务与师资局师资组，2014），笔者所服务的永平中学在教师教育专业资格的情况也与全国独中的统计数字相近。由于没有获得职前的专业培训，所以对于教育活动的各项过程都缺乏了足够的认识，因此对于教师应尽的责任难免会出现理念上的偏差。苏霍姆林斯基说过：“教师在学校里教的是科学基础学科，他应该能够分辨清楚这门科学上的最复杂的问题，能够分辨清楚那些处于科学思想的前沿的问题。”（苏霍姆林斯基著、杜殿坤编译 1984：412）“虽然师范教育对专业化发展的作用不可以忽视，但许多中小学优秀教师的良好品质与才能主要是实践中逐步累积和发展起来的，其成长是一个多阶段的连续过程。”（王道俊、郭文安编 2009：460）由此可知，我们对于教育的知识与技能的要求是比其它职业来得高的。我们也知道，任何一位教师都不可能是一切优点的全面体现者，学习因此成为当代教师应持有的基本工作，同时教师的学习也将成为学生学习的榜样。

表1：全国华文独中教师教育专业资历人数与百分比

	人数	百分比
具有教育专业资历	1712	39.57%
不具教育专业资历	2614	60.43%
总数	4326	100%

资料来源：董总学务与师资局师资组 2014 年 7 月统计整理

教师应该学习什么？除了自己本身执教的学科外，每一位教师都应在进行教育工作的过程中学习教育学原理、课程论、教学论、学习论等基本教育学的理论，通过学习来建立自己的教育理念和信念。每一位教师不仅仅只是一个知识的传递者，更重要的

是一个人类心灵的工程师，教师应当对所有的学生实施个别的影响，用各种方式去引起学生学习的兴趣和爱好、鼓励他、激发他们独一无二的个性发展。20世纪90年代以来，国际教育组织展开了教师专业的发展，“终身教育”的观念在此背景下被人们高度的重视，同时国家对于教师的职前教育在教育的发展中被提到了最高的位置，“教师专业发展”的整体理念在此情况下初具雏形。从教师培训走向终身教育，再由终身学习走向教师专业发展是把教师职业生涯周期中各阶段发展的不同特征及需求设计成为一个一体化的教师教育体系。

教师专业的提升是当代独中教育发展的核心，国际上对于教师专业的理论与实践探索也取得了乐观的发展。在社会经济急速发展的时刻，“教育改革和发展已不可能脱离区域经济社会的发展水平和模式而独立存在。”（李永培 2012：2）从独中近年来的发展情况而言，大部分学校的基础建设已日渐完善，学校的发展已从硬件设备的需求转向教师教育的基本建构，教育格局的变化带来了学校师资队伍的结构变化。在世界经济发展的情况与我国独特的教育环境，教师教育的要求正积极的呼唤着每位独中教师，学校领导更应该注重教师教学技能的培养。目前，教师的教育技能正由知识型向能力型发展，“在新技术革命的形式要求下，教师自己不仅要有广博的知识，能应用现代教学设备，同时也要能发展学生的能力，以使他们在毕业后能在社会上应付自如。”（李永培 2012：5）美国著名教育家舒尔曼把教师的知识基本分为七类包括：学科知识、一般教学法知识、课程知识、学科教学法知识、教育脉络的知识及教育学的各项知识，笔者认为要做到舒尔曼所说的七类基本知识是考验独中教师意志力的挑战，很多青年教师因不能很好地调整心理因素，因而在职过程中面临多种的瓶颈，最终很多青年教师就离开了独中教师的岗位，而让独中教育这个艰巨的历程少了一份力量。

## 二、教师专业能力的基本调查

笔者为了更深入地了解教师专业能力的状况，所以在自己所服务的学校永平中学进行了一个初步的基本调查。学校目前有40位全职老师及3位兼职老师，笔者对40位全职老师发出问卷，收回32份，回收率是75%，其中2份无效问卷。笔者将所得之取样进行了两类分组，即资深教师（教学经验超过10年者）与青年教师（教学经验在10年内者），从中进行统计数据比较。

表2：永平中学青年教师教育专业知识能力统计

	很好	好	一般	不好	很差
教育学原理知识	0.00%	0.00%	68.75%	31.25%	0.00%
教学技巧与策略	0.00%	0.00%	68.75%	31.25%	0.00%
教学评价的观念	0.00%	0.00%	75.00%	25.00%	0.00%
教育心理学知识	0.00%	6.25%	68.75%	25.00%	0.00%
课程专题知识	0.00%	62.50%	37.50%	0.00%	0.00%
现代教育技术的使用	0.00%	31.25%	37.50%	31.25%	0.00%
教育科学研究能力	0.00%	0.00%	62.50%	37.50%	0.00%

学习理论的基本知识	0.00%	31.25%	62.50%	6.25%	0.00%
德育原理知识	0.00%	6.25%	56.25%	37.50%	0.00%
学校行政组织观念	0.00%	31.25%	50.00%	18.75%	0.00%
班级经验管理	0.00%	0.00%	62.50%	31.25%	6.25%
教师心理与情绪管理能力	0.00%	50.00%	43.75%	6.25%	0.00%
对永平中学办校使命的了解	0.00%	6.25%	87.50%	6.25%	0.00%

表2所示为16位青年教师之专业能力统计，当中绝大部分的专业能力都处在一般的水平，当中除了课程专题知识与教师心理与情绪管理能力处于良好的状况以外，其余的都有待加强。由于分布得不平均，造成了很难去掌控应该关注的教师群；所以，无论任何形式的教师培训都出现了培训内容规划的难点。由于独中教育是属于私立中学，因此没有获得政府的支持，所以独中教师在职前就没有获得良好的教师教育，在这样的情况下，表2所示之现象就变成正常的。独中教师因不受政府直接管制，也没有任何的考核制度，所以教师自身的发展也都没有外在压力的要求，提升教育能力变成了教师自身对工作要求和自我实现的需求。

表3：永平中学资深教师教育专业知识能力统计

	很好	好	一般	不好	很差
教育学原理知识	15.38%	46.15%	46.15%	0.00%	0.00%
教学技巧与策略	15.38%	38.46%	53.85%	0.00%	0.00%
教学评价的观念	15.38%	46.15%	38.46%	7.69%	0.00%
教育心理学知识	15.38%	53.85%	38.46%	0.00%	0.00%
课程专题知识	7.69%	23.08%	76.92%	0.00%	0.00%
现代教育技术的使用	0.00%	15.38%	76.92%	15.38%	0.00%
教育科学研究能力	7.69%	15.38%	76.92%	7.69%	0.00%
学习理论的基本知识	7.69%	38.46%	61.54%	0.00%	0.00%
德育原理知识	15.38%	53.85%	38.46%	0.00%	0.00%
学校行政组织观念	7.69%	38.46%	53.85%	7.69%	0.00%
班级经验管理	15.38%	38.46%	38.46%	15.38%	0.00%
教师心理与情绪管理能力	0.00%	61.54%	38.46%	7.69%	0.00%
对永平中学办校使命的了解	7.69%	46.15%	46.15%	7.69%	0.00%

表3所示为教龄超过10年的资深教师，从统计数据中可以明显地看到教师专业能力上与青年教师的差异，这是自然的。与此同时，我们也可以清楚地看到在现代教育技术的使用方面，尽管教学经验丰富的老师也都没有全面掌握好教育技术的使用；同时，在课程专题知识、教育科学研究能力及学习理论都属一般的情况，说明了资深教师与青年教师在职前教育的差异。可以那么说，大部分资深教师的专业能力都是通过教学经验而获得提升的，资深教师对于在职的进修明显地比较懈怠，这点可以从现代教育技术的使用获得证明，新科技技术的使用需要教师的学习，因此个人对于提升自己的欲望是关键性问题。“教师的专业发展潜力是潜伏在教师个人身上，通过专业活动才得以生成的一种有助于专业发展的能力，它往往处于内隐状态下，只有在教学活动过程中被激活时才能凸显出来。”（涂艳国主编 2011：90）资深教师通常年龄都比较大，

一般都需要照顾自己的家庭，对于专业技能的提升当然比起青年教师来得被动，也因此对于这类教师所应该安排的培训就更加困难。

表4：永平中学教师教育专业知识能力统计

	很好	好	一般	不好	很差
教育学原理知识	15.38%	46.15%	46.15%	0.00%	0.00%
教学技巧与策略	15.38%	38.46%	53.85%	0.00%	0.00%
教学评价的观念	15.38%	46.15%	38.46%	7.69%	0.00%
教育心理学知识	15.38%	53.85%	38.46%	0.00%	0.00%
课程专题知识	7.69%	23.08%	76.92%	0.00%	0.00%
现代教育技术的使用	0.00%	15.38%	76.92%	15.38%	0.00%
教育科学研究能力	7.69%	15.38%	76.92%	7.69%	0.00%
学习理论的基本知识	7.69%	38.46%	61.54%	0.00%	0.00%
德育原理知识	15.38%	53.85%	38.46%	0.00%	0.00%
学校行政组织观念	7.69%	38.46%	53.85%	7.69%	0.00%
班级经验管理	15.38%	38.46%	38.46%	15.38%	0.00%
教师心理与情绪管理能力	0.00%	61.54%	38.46%	7.69%	0.00%
对永平中学办校使命的了解	7.69%	46.15%	46.15%	7.69%	0.00%

从表2及3所分析的情况而言，永平中学的教师团队存在着能力分布非常不均的状况。“教师专业发展是一个持续不断的过程，但并非一个自然成长的过程，它既需要教师个体的主观努力，也需要相应的外部环境的支持。”（涂艳国主编 2011：95）表4所示要推行统一化的培训计划是存在着相当的难度，然而，这项工作必须是持续不断的，而且需要教师个体的主观努力，同时加上环境的支持。在面对两种不同程度的综合体之下还是需要有一个比较明智的做法，笔者认为校本培训是目前比较适合永平中学教师专业能力提升的一个重要管道。

### 三、独中教师培训的主要途径

要谈教师培训的途径前，我们有必要了解一下教师的学习特征。吴卫东在其《教师专业发展与培训》一书中指出教师的学习首先是个体主动建构的过程，其次是基于情景性的学习，再次是实现理论与实践的对应，第四是实践共同体背景中进行的及最好是过程反思的学习。（吴卫东 2005：52-56）从以上观点中，笔者认为教师知识的建构与教学工作是相互对应的，对于独中教师而言，我们更缺乏的是理论与实践经验的分享。因此，绝大部分的理论与实践的经验没有被广泛地传播，教师专业资历就无法从实践经验中获得良好的提升。而目前首要建构的是教学的反思能力，教学反思“是指教师把自己放在研究者、反思者的位置，通过对教育教学日常工作中出现的某些疑难问题的观察、分析、反思及解决，提升自己的专业理论水平和专业实践的智慧与能力。”（王道俊、郭文安主编 2009：463-464）要如何把握从教师身旁的信息变为知识，再从知识的运用变为教师的智慧，这些都需要教师对教育岗位的热诚与学习。

如何获得教师专业资历应是舒缓目前我国独中教师教育不足的重要工作，要如何有效地促进这些庞大的教育工程，笔者认为还需要独中教育的各阶层相互配合才能让这项工程发挥得更好，单凭各校的单独行动是无法有效获得全面的提升。近年来，我国教育部对各源流中学之教师提出必须具备教育专业资格的要求，因此，我国两所民办学院便承担起培育教师专业资格的重任，新纪元学院首先与中国几所著名师范大学开办“教育学分”的课程，同时与台湾彰化师范大学开办教育行政管理硕士境外专班，新山南方大学学院沈慕羽师资培训中心也在2012年与华中师范大学联合开办《课程与教学论》教育硕士班，这两项教育硕士的开办获得独中教师积极的响应，通过在职进修的方式让独中教师在教育专业领域的知识水平获得显著的提升。王淑慧博士对于独中教师在职培训的趋势也提出几个观点，包括：“正向看待教师在职培训多元化的特点，教师在职培训应与评鉴、待遇相结合，重视教师在职培训理论基础点的研究及培训目标与内容更强调实用和全面性。”（王淑慧 2014：404-405）目前来说，这些进修课程都取得乐观的发展。必须指出的是，这类型的在职进修仅仅是一种“弥补缺陷模式”，它是把改变教师的行为作为指导，目的是要使教师掌握特殊的技能，它反映的只是权威型的知识观。

除了两所民办学院所提供的进修课程以外，董总每年都通过各项管道，以短期课程培训的方式提供教师进修的机会。这些课程主要是针对教师在教学事务或是行政事务上给予比较针对性的交流与观摩，在培训的具体活动中，主要是以促进教师个人发展为核心，结合本地与国外专家学者的意见，让不同层次的教师获得提升自己教学或行政能力的机会。但是，这些由董总发起的培训活动一直以来存在着相当大的问题，特别是在培训的时间安排，一直都相当困扰着独中教师，也让参与的老师倍感不满。

以上所示之途径都存在经费与时间的困难，因此，近年来各独中极力的推展“校本培训”计划。“校本培训指的是源于学校发展的需要，由学校发起和规划，旨满足学校每个教师工作需要的校内培训活动。”（吴卫东 2005：67）笔者认为校本培训是独中教师培训的可行并且是重要的途径之一，也是提供教师整体水平的有效方法和途径。校本培训具有灵活性及经济性的特点，同时与以上两个途径比较，它具有针对性、连续性和实践性。目前我国独中对校本培训的概念还是非常薄弱，如“校本培训”的内容、方法、目标等都缺乏深入的理解，相关的研究也极少。这样的情况会导致开展培训活动处于盲目的危险中，“盲目的培训活动本身在一定意义上实践着‘教育浪费’，它对教师的伤害远不只是精力和财力的无效付出，更造成了教师对教学价值观、过程观理念与实践的分离。”（吴卫东 2005：1）王道俊及郭文安教授在其《教育学》一书中针对校本培训的观点提出了以下三个特点：第一，以学校为培训基地，关注教师的实际需要，按需培训；第二，重视在教学中培训教师，教学、科研与培训一体化；第三，重视教师中培训中的主体地位，重视激发教师专业成长的内部动机。（王道俊、郭文安主编 2009：464）笔者认为，独中教师之校本培训往往缺乏了对教师实际需要的研究，致使很多的培训演变成学校领导者对教师工作规范的要求训练，这样的情况自然导致教师无法激发自身专业发展的内部动机，这样不但无法做到教师专业能力的提升，同时也对学校的各项发展形成了无形的阻碍。

针对以上的各项观点及培训途径，笔者于2015年在永平中学进行了为期一年的校本培训计划，计划主要是针对青年教师在教育原理、教育心理学、课程与教学论等方面的专业培训，以讨论及分享的方式让青年教师在教学的同时进行学习，从而做到教学相长，同时感受一下作为一个学生在课堂聆听的感受。培训计划的展开在思维首先将培训的目的定位在教师自身的发展上，“没有教师的发展，就不可能实现学校的发展，而没有学校的发展，教师的发展也就将失去必要的基础与条件”（代蕊华主编 2011：1），可见教师的发展与学校的发展应该是一体的，对教师进行培训也就意味着发展学校。其次是培训时间安排在教师的空堂时间，没有需要教师额外的时间，所以教师们是相当欢迎的；培训每周进行一次的教育专业课题讨论，通过培训者对教育理论的讲解，也通过教师当下的教学困难分享，这样可以及时地让教师明白理论与实践的关系。在培训过程中，笔者深刻的感受到青年教师对于教育专业学习的渴望，另一方面也倍感在培训过程中所要负担的沉重压力。该项校本培训获得青年教师积极的配合，培训计划要求全校老师都在该年交上一份教学反思，通过教学反思让全体教师分享各自的教学经验，最后将所有文章收集成册，同时也可让往后的新教师作为一种经验的借阅。

笔者从参与校本培训的教师的访谈中获得如下的启示：首先是培训的时间安排符合了教师期待的，无需使用教师额外的时间进行，这点是决定教师是否自愿参与的首要考量因素；其次是培训的内容具有针对性，不同于校外或是国外培训，教师每日都在学校教育的实践问题上，因此所面对的问题及所讨论的课题都是正在发生的，通过讨论可以让教师相互取得有效的应对方法；再次是对学校而言无需花费大量的培训经费及教师的时间，同时在培训过程中也能做到直接培养教师对学校办学使命的理解。当然该项校本培训必然面对一些问题，首先是需要获得学校领导（校长及董事会）的认同，包括对教师教育之重要性的认同及对参与教师的付出的认可；其次谁应该负责培训，这或许是比较困难的问题，我们应该确认的是“教育具有的知识、技能和教学实践经验恰恰是培训的资源，开发教师培训资源的方式之一就是让教师成为培训者，而非被动的受训者。”（代蕊华主编 2011：106）笔者认为资深教师即是最好的校内培训者，他们具有相当多的经验可以与青年教师分享，当然仅有经验是不足够的，所以无论如何还是需要一部分具备教育学专业的教师来担任培训者；再次是培训的具体目的与要求，如果没有任何要求任何的培训将只是一个静听的活动，没有任何的成果可言；为了避免纸上谈兵，该项计划要求所有的教师写教学反思，通过教学反思我们就可以比较清楚地判断教师在该年的教学工作上是否获得自我提升，然而教师的工作是忙碌的，所以要求教师做“作业”的确是一项困难的工作；但是必须指出的是，教师写反思是一个相当重要的工作，教师唯有通过写教学反思才能真正地自我教育，才能获得真正的提升；第四是培训工作的持续性，无论如何培训需要每年持续地进行，这样才能把今年所获得的成果累积下去，唯有长时间的累积，教师的个人经验才能获得理论与实践的对应。利皮特和福克斯（Lippit and Fox, 1971）认为这样的方式是一种问题解决模式的教师培训理论，他们指出：“只有当有关的教师参与了整个过程，并一致同意问题的诊断和解决问题的办法，真正有效的变革才能成为可能。”（吴卫东 2005：72）

#### 四、教师专业发展的必要性与迫切性

教育现代化的步伐促进了教师专业化的发展，教师专业能力的培训是教育发展的重要部分，也是当代独中教育改革的重要机制，独中教育事业的现代化不能没有教师专业发展的支持。从目前独中的发展情况来看，笔者认为独中普遍上存在着以下几个问题：一是教师的质量来源不平衡；二是师资队伍不稳定，师资流失量大；三是大部分教师缺乏现代教育的意识与能力。因此，教师的培训已成为我国独中教育进一步发展及改革的重要一环。董总与各校领导应更明确地指出教师专业水平提升的各项方针，教育事业的发展及教育改革的深化，以便教学质量能够获得更好的提升。

教育是栽培人的活动，因此教育者必须谨慎地对每个教育活动进行设计，没有明确的教育理论既是无法全面理解教育内涵，虽然教育学的理论与实践常出现反差现象，很多一线教师都深感教育理论无用，因此学校环境中出现的各种现象常让一线教师失去了对教育原理的学习欲望，认为理论是无用的。如果从教育的目的来看待这个问题，首先我们有必要先了解什么是教育的目的，教育的目的可以说是对教育活动结果的一种设计，它决定着教育实践的方式与手段。简言之，教育的目的是教育者在观念和受教者的一种设计，目的的观念来自价值的要求。笔者认为，任何一位教师如果对自己所进行的专业没有一定程度的理解，那么在育人的活动中难免存在着部分的价值矛盾问题，可以这么说：在这样情况下所进行的教育活动是容易发生错误的。虽然理论与实践出现了严重的偏差，但是追根究底这些偏差的根源不正是来自教师对于教育学理论的误解吗？从孙孔懿的《教育失误论》的分析指出，人的行为是由主体因素与环境所造成的，“人的行为既受动于自身素质（内在受动性），又受动于外部环境（外在受动性）”（孙孔懿 2003：216），他进一步指出导致教育失误的成因包括了：教育价值倾向的偏蔽、教育目标上的偏离、教育内容上的偏废、教育方式上的偏倾及学生评价上的偏差。导致教育失误的关键人物是教师，教师在观念上和行动上都必须保持着教育正功能的成长，任何细小的微观因素都可能导致严重的教育过错。“要知道自己的教育行为有无失误之处，其答案似乎也可到我们自己的头脑中寻找。”（孙孔懿 2003：108）

学校教育的发展需要一支有创新意识、开拓精神、敬业的学习型教师团队，以适应教育改革和教学创新的需要。因此，独中教育有必要建构一个完善的师资培训系统，“这个培训系统不同于来自外在的教师教育系统，而是强调在学校事业发展的基础上建立教师整体协调发展的目标，强调基于学校的实际教师专业发展之阶段规划和全程发展。”（李永培 2012：16）

#### 五、教育专业发展的困境

从以上各项论述中，不难发现教师的专业发展是目前提升独中教育及教育改革的重要工作。然而，这些工作的推展必然面对一些客观的因素，笔者根据观察研究所得将目前独中教师培训所面临的困境提出以下几点归纳：

### （一）个体时间不足，生活压力大

独中教师一般都面临时间不足及生活压力的困境，由于收入偏低，所以很多教师都需要兼任其它的工作以维持生计。时间在很多独中教师的眼里成了一个渴望拥有的抽象物品，心理与生理素质一般都处于不良的状况。“教师要干好教育工作，首先要有强烈而持久的教育动机，有很高的工作积极性。”（张大均主编 2003：410）试想，一个教师如果连基本生计都是问题，那又怎么会有多余的精力进行科研及自我提升呢？生活压力可以是双重性的，“适度的压力是动力；而过重的压力，以至无法承受的压力就可能是心理负担，容易产生心理健康问题。”（林虎编 2011：128）就因生活压力大，所以很多教师需要进行另外的工作以获得足够的生活经济来源，最终导致的是教师严重缺乏时间。

### （二）教师工作负担过重

独中教师的工作除了在学校要进行的教学与行政工作外，还有大量的工作，如课前备课、家访、参与在职培训或在职进修等，需利用下班时间去做。在我国，独中教师更肩负了传承中华文化等民族使命，时刻被要求为华教付出，在精神上被要求为华教奉献；同时独中因经费的关系，教师所需要承担的授课节数都比其它国家的教师高出许多。在这样的环境下，独中教师长期在生理与心理上超负荷，使不少教师在情绪上处于极度疲惫的状态，易于产生倦怠心理。因此，独中教师的流动率相对地高，就笔者所服务的学校就常常出现30%教师离职的现象。另外，还有部分教师因身兼教师与学校管理的工作，同时因为兼课太多而严重地影响了教学品质，最后变成学校管理与教学工作都没法有效地完成。这样的情况导致很多教师都不想负责学校管理工作，演变成学校的管理者年轻化，而青年教师也因经验有限而无法很有效地进行学校管理的工作，这样的连锁负面效应一直都存在。

### （三）教师身份的社会认同感不高

独中教师的待遇反应了社会对教师职业的认同度。对于教师是专业人员的观点，目前在国内并没有获得一致的认同，这直接影响了教师团队的建立与职业热忱。“教师专业化是提高教师社会地位、经济地位和法律地位的重要途径，也是提升教师工作的核心技能和能力的重要手段。”（程红艳、董英主编 2012：20）当社会无法给予教师适当的肯定，教师进取的动机自然就比较薄弱，与此同时社会对于教师的要求是，“作为一名教师，首先要具有巨大的工作热情，此外还要有奉献精神、倾听和交流的本领、随机应变的能力、坚定的意志、好奇心、巨大的耐心、爱心和责任感，以及敏锐的直觉等。”（程红艳、董英主编 2012：5）独中教师实际上都存在强烈的奉献精神，生活物资无法获得充分的满足时，独中教师希望获得的是精神上的满足，因此，社会给予的评价是教师获取精神安慰的其中一个重要支柱，“而要做到这一点，教师自己首先应该自尊、自爱、自反、自律、自强，这样才能得到别人的认同和尊敬。”（王道俊、郭文安主编 2009：448）

#### （四）缺乏有效的专业培训机制与培训人员

过去近一百年以来，独中长期处于与政府抗争的生存环境，因此对于教师与学校发展缺乏明确与计划性的策略。一般独中发展都受到政治因素影响而形成不稳定的状况，对于完善学校各方面的制度建设也是在近十年来才开始被关注。到目前为止，大部分独中对于一些基本的评价工作如听课、教学观摩、教学研讨等都无法定期的展开，更不用说是建立适合与完善的培训机制。笔者认为，我国华社对独中教师的要求与期望存在着许多不合理之处，这些成因都出自我国独特的“独立中学”的体制，因此，身为独中教师要比其它国家的教师来得更为艰辛。除此之外，独中教育的发展与改革还需要一批更专业的教育专才来拟定学校所需的各方面制度，包括教师培训的专业机制。

表5：全国华文独中教师学历人数与百分比

最高学历	人数	百分比(%)
博士	19	0.44%
硕士	413	9.55%
本科/学士	2996	69.26%
专科文凭	667	15.42%
专科文凭以下	231	5.34%
其他	0	0.00%
总数	4326	100.00%

资料来源：董总学务与师资局师资组 2014 年 7 月统计整理

表5所示全国四千多名教师中，只有19人拥有博士学位及413人拥有硕士学位，这份资料并未提及相关教师的毕业专业，拥有硕士或博士学位的这群教师中，有多少人是能够掌握教育科学研究方法是值得追问的问题。笔者所服务的永平中学拥有硕士资格的仅有4位，教师队伍中没有博士，而4位硕士中仅有一人是教育学硕士。以这样的比例来看，要在独中各校展开教育研究是有相当大的困难的，一些相当专业的课题如学校改革、课程改革、教学技术发展、教育文化、教育与社会的关系、教育哲学等问题都需要有对教育学专业足够认识的专家来进行研究。因此，独中教育应首先取得一定的专业人士人数，才能为独中教育做更深入的研究，同时与本地或海外师范教育大学进行合作，扩大教育学术的研究人员。

## 六、独中教师师资培训的建议

### （一）研究教师实际需要的展开

关注教师生活所需是获得教师主动投入教育事业的有效手段之一。华社对于独中教师的要求是非常高的，历史上也有很多的学者给予“教师”这个职业非常多的论述，因此教师的职业压力是相当大的，而独中教师除了这些职业性压力以外，很多时候还必须承受多种无形的外在压力。在此，笔者不想对教师的工作义务等进行任何的论述。独中教师在我国的教师体制中是非常独特的，独中教师需要接受“为华教牺牲”

的观念，需为学校的存在进行募款活动等。若教师、校长与董事会的沟通管道不完善，难免发生互相不理解的状况，董事会成员实际上极少能了解教师在生活上所需，因此学校领导人即成为教师与董事会沟通的关键桥梁。要激发教师进修的内在欲望，首先需要解决教师的基本生活条件，其次才是教师对自身职业的发展与精神追求。一个人如果连生活都成问题，无论你说的是多么伟大的民族事业或是道德人格问题，对于他/她来说都只是时空上的噪音。华东师范大学代蕊华教授指出进行校本培训时，我们应该要关注教师的特殊需求，如教师成长规律（教学时间）、教学科目等进行分类，从而发现新教师和资深教师、语言教师和数学教师的不同培训要求，除此之外，他也指出要关注教师的培训意愿。因此，学校在进行任何的培训计划前，首要进行的应是教师分析。

## （二）建立能够促进成长的教师评价与评鉴机制

一位教师要改进自身的专业技能，首先需要了解自己的情况，自己的优点与缺点是哪些，之后才晓得如何改进。因此学校必须要有一套完整的教师评价机制，能针对教师的各方面表现给予客观、准确及具发展性的评量和评价。“教师评价是对教师的素质和专业发展能力、教师在教学活动中的表现效果作出价值判断的活动过程，目的在于促进教师专业发展，提高教学效能。”（涂艳国主编 2007：312）必须强调的是，评价的目的是为了改进教师工作的品质而不是为了管制与控制教师的教学工作。目前我国独中并没有一套适合独中教师评鉴的标准，部分独中使用管理学的绩效考核制来作为教师评价的标准。永平中学同样也没有完善的评估机制，教师的教学品质因此没有比较系统的标准，对于提升教学能力的要求也就没有一个比较系统的标准。笔者认为，很多绩效考核方式的内容缺乏了对教育专业的各项评量准则，也因此绩效考核的实行目前面对相当大的问题，而原本应该是提升教师专业发展目的的工作，最后却演变成了教师离开岗位的原因之一。

## （三）循序渐进让教师通过在职学习提升自己

“教师专业发展是一个漫长的过程，甚至终身伴随着教师。”（涂艳国主编 2011：91）既是漫长的过程就应该有长远的计划，知识与经验也是通过累积而来，不能期望立即有效果。教师的学习也如同儿童的学习，正如捷克教育家夸美纽斯在其《大教学论》所指出的教学理论，教学内容的安排要由易到难，由简到繁，由近及远，从一般到特殊，务使先学的为后学的扫清道路。由于独中教师在入职前并没有获得比较统一的职前训练，在推展教师在职培训的工作就显得特别的难以把握，各类的短期课程一般很难取得明显的效果。因此，激发教师内在的学习动机是教师培训的核心问题，学校领导有必要深度地调整教师培训重心，借用先进的现代教育技术的方便，提供更容易促进教师个体发展的管道。学校领导不应存有通过一次的培训活动就希望教师有教学能力上的改变，或是认为已经培训了就应该能够把教学工作做好的观念。笔者认为，任何形式的培训都需要相当长的时间让教师进行内化，这才是教育的可贵与特别之处。

## 七、结论

从永平中学所调查的简单数据显示，独中师资存在着多种外因而导致教师的素质良莠不齐，各项的教学理论都无法有效地在教师的职业生涯中得以发挥，为了改善这样的情况，各校应激励进行师资培训，因此建构适合马来西亚独中的师资培训变成了一项重要的教育工程。永平中学学校领导也意识到教师的专业在办学教育的重要性，从所展开的校本培训情况而言，校本培训能够做到提升教师专业的能力，这无疑对小型学校来说是一个比较合适的选择。再从全国的情况而言，因政府不承认独中教育不提供师资的情况下，独中不具备选择优良教师的优势，因此只能对愿意成为独中教师的青年教师加重培训的重心，让独中教育的品质从提升教师教育的工作开始。笔者从永平中学青年教师的培训经验中得出以下几个结论：首先是教师的心理因素问题，因在职前大部分的教师并没有获得比较系统式的师范训练，所以在进入课堂时都是以经验来探索教学的基本原理，从“做”中学习；其二，为了生活，部分教师需要兼职做其它的工作，因此在时间方面就显得相当的不足；这样的条件下，教师对于学校的教学工作也就仅是“尽量”，其它的工作如行政工作、培训课程、自身的进修及科研工作就能免则免，这样的局面让独中教育的发展不断发生品质欠佳的情况。孟子曰：无恒产者无恒心，意思是说没有一定的产业收入的人便不会有一定的道德观念和行为准则。为了让教师能更安心地进行教育工作，董事会与学校领导应检讨教师的授课节数、薪金待遇、福利等事项，这样更能促进教师培训的心理内在驱动力；其三，由于全国独中对于教师教育的观念还未建立，能获得的资源有限，在教师培训的计划上不能有效地展开，因此，对于教师而言，培训就变成负担而不是自我发展的机会。除了以上三点，对于外在的因素也是不容忽视的，董事会与学校领导更有必要对教师教育的观念、计划、策略、评估及预算等作详细的计划，任何的计划就如同学习的情况一样，必须继续才能有显著的效果，所以笔者认为董事会的认同与支持将是一个重要的激励作用。

对很多教师来说，时间或许是他们最需要的，也因此借此推脱没时间进行科研，苏霍姆林斯基说过：“如果你想要有更多的空闲时间，不至于把备课变成单调乏味的死抠教科书，那你就要读学术著作。”（苏霍姆林斯基著、杜殿坤编译 1984：7）虽然目前独中教师教育存在着相当大的困境，但是如果永远以这样的观点来对待教师教育的工作，那么我们就永远无法进一步地发展独中教育，最终独中教育也将面临被社会淘汰的噩运。独中教师唯有通过现有的资源，“在实践中反思，在反思中学习，在学习提高的过程，促使教师成长为研究型教师，从而有效提高教师的专业发展。”（代蕊华主编 2011：33）

## 参考文献

- 程红艳、董英主编，2012，《新教师的专业发展》，武汉：华中师范大学出版社。
- 代蕊华主编，2011，《教师专业发展与校本培训》，北京：教育科学出版社。
- 但武刚，2005，《活动教育的理论与方法》，武汉：华中师范大学出版社。
- 董总务与师资局师资组，2014，《2013年全国华文独中教师基本资料调查分析报告》，加影：马来西亚华校董事联合会总会。
- 李永培，2012，《做更好的教师》，上海：华东师范大学出版社。
- 林虎编，2011，《教师心理拓展训练》，南京：江苏凤凰出版集团。
- 苏霍姆林斯基著、杜殿坤编译，1984，《给教师的建议》，北京：教育科学出版社。
- 孙孔懿，2003，《教育失误论》，南京：江苏教育出版社。
- 涂艳国，2005，《走向自由》，武汉：华中师范大学出版社。
- 涂艳国主编，2007，《教育评价》，北京：高等教育出版社。
- 涂艳国主编，2011，《教育学导论》，武汉：华中师范大学出版社。
- 王道俊、郭文安主编，2009，《教育学》第六版，北京：人民教育出版社。
- 王淑慧，2014，〈马来西亚华文独中教师的在职培训——以新纪元学院提供之课程为例〉，叶新田主编，《2014年世界华文教育论坛论文集》，加影：新纪元学院。
- 吴卫东，2005，《教师专业发展与培训》，杭州：浙江大学出版社。
- 张大均主编，2003，《教育心理学》，北京：人民教育出版社。