

# 新教师入职培训需求调查分析研究 ——基于对2018年江苏省教师教育微信平台问卷数据的分析

郑春林<sup>1</sup>, 叶碧欣<sup>2</sup>

(1. 江苏第二师范学院 江苏省教师培训中心, 江苏 南京 210013;

2. 北京师范大学 教师教育研究中心, 北京 100875)

**摘要:**通过分析2018年江苏教师教育微信平台问卷数据,从培训内容、培训形式、培训师资、培训评价四个维度开展新教师入职培训的需求研究。研究发现,在培训内容上,关注教师职业生涯规划,重视实践性知识;在培训师资上,拥有一线经历和经验的培训者更加受到欢迎;在培训形式上,要因地制宜开展混合式教师培训;在培训评价上,关注评价的交互生成性、时间延续性和多元性,实现教师培训的增值性评价。此外,还应给予乡村教师特殊关怀,满足乡村教师的特定培训需求。

**关键词:**新教师;入职培训;需求调查

**中图分类号:**G451.2

**文献标志码:**A

**文章编号:**1671-9891(2019)4-0076-07

## 0 引言

教育信息化的高速发展带来了教育形式和学习方式的重大变革,也为构建开放、灵活、共享的新型教师培训体系提供了有利契机。2018年出台的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》,明确指出“建设高素质专业化创新型教师队伍,亟待加强职前培养、入职培训和在职进修。要通过分类开展教师在职培训与研修,全面提升各级各类教师质量。”<sup>[1]</sup>为了更好地开展教师入职培训,本文试图通过分析2018年江苏省教师教育微信平台问卷数据,了解现阶段新教师的入职培训需求。

## 1 新教师入职培训需求的内涵

美国学者莱斯里(Leslie Husting Austin)等人将“入职培训”定义为“一个专门为在学校工作至少一年的新教师提供系统性、支持性辅导为目的的有计划的过程”<sup>[2]</sup>。基于教师专业发展理论和培训需求分析理论,教师培训需求是指教师工作的理想状态和实际状态之间可以通过培训被解决的差距。<sup>[3]</sup>一项调查研究表明,从教一两年的教师是最需要接受相关培训的。<sup>[4]</sup>

新教师在入职初期可能会面临关于教学管理、职业发展、人际沟通、环境适应等方面的问题。作为有效教师培训的七个关键环节之一,培训需求分析是确定培训目标、设计培训课程和实施方案的前提,也是进行培训效果评估的基础。<sup>[5-6]</sup>教师培训需求分析的最终目的并不是分析本身,而是在识别需求的基础上对培训的内容和形式进行合理优化以回应不断变化的新需求。<sup>[7]</sup>通过对新教师入职培训需求进行分析,了解参训教师及其所在组织对相关培训条件如培训者、培训时间与空间、培训资源、培训方式、培训管理等的需求,可以使培训内容和培训形式更具有针对性和实效性,从而进一步增强教师培训的吸引力,帮助新教师更好地适应未来的教育教学工作。

## 2 数据来源与分析方法

### 2.1 研究对象

本次调查的对象是来自江苏省常州市、淮安市、连云港市、南京市、南通市、苏州市、宿迁市、泰州市、无锡市、徐州市、盐城市、扬州市、镇江市等13市115个区县的1801名教师(入职年份在2013至2018年的教师)。其中乡村教师151名,占全体参与调查教师的8.4%。本次参与调查的新教师平均年龄为25.67岁,其中男性教师325人,女性教师1476人。考虑到不同学段和不同学科的教师会有特定的培训需求,在选取调查

收稿日期:2019-04-27

基金项目:江苏省教育科学“十三五”规划“教师发展研究专项”课题(J-b/2016/02)

作者简介:郑春林(1982—),男,江苏南京人,江苏第二师范学院江苏省教师培训中心助理研究员,博士生。

对象时注重教师结构的多元化。教师来自于基础教育不同学段,包括学前教育(17.7%)、小学(54.1%)、普通初中(16.7%)、中等专业学校(0.1%)、普通高中(6.9%)、职业高中(3.8%)以及特殊教育(0.7%)。在学科分布上,涵盖了基础教育阶段主要学科以及部分特色学科,具体分布如图1所示。

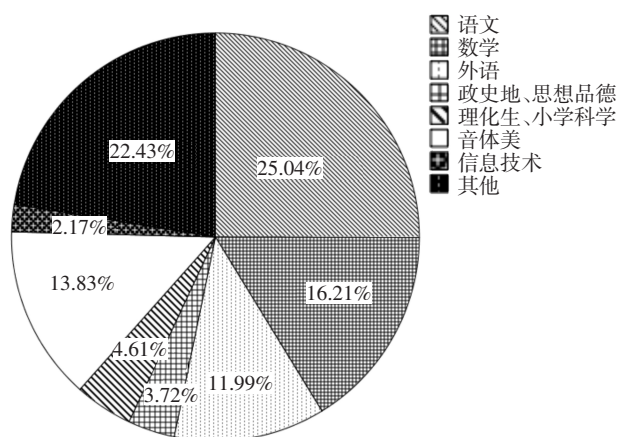


图1 参与调查教师的学科结构分布

## 2.2 研究方法

为了广泛了解江苏省新教师对入职培训的需求以及现有入职培训存在的问题,本次研究采用问卷调查法,通过江苏教师教育微信平台向符合条件的新教师发放“江苏省新教师入职培训需求调查问卷”。该问卷是在前期一线调研的基础上综合江苏省教师培训的现状设计的自编问卷,除了对新入职教师在校基本情况及他们参与教师培训的相关经历进行调查之外,主要从培训内容、培训形式、培训师资、培训考核与评价四个维度开展新教师入职培训的需求研究。本次调查共回收1801份有效问卷,使用SPSS23对回收有效问卷进行统计处理与量化分析,以此真实、直观地呈现江苏省教师入职培训现状与诉求。

## 3 新教师入职培训需求的调查结果

关于教师基本工作情况的调查结果显示,77.4%的教师在过去一个学期每周平均上课10节以上,26.9%的教师每天大约需要花费6小时以上用于备课、批改作业以及日常管理和辅导学生,另外还有22.2%的教师每周用于参加会议及其他事务性工作(如迎接检查和督导等)的时间在10小时以上。

### 3.1 培训经历

在参与调查的1801名教师中,有1765名新教师有过入职培训经历,其中24.7%的教师参与过校级教师入职培训,71.8%的教师参与的是市区级教师入职培训,少数教师参加过省级以及国家级教师入职培训项目。除此以外,66%的教师每学期参加其他各类培训的次数在4次以上。在培训费用方面,只有4.4%的教师需要全部承担入职培训的相关费用,其余教师不需要承担或只需部分承担培训费用。

### 3.2 培训内容

入职培训课程设置在一定程度上反映了教育行政部门和学校对于新任教师的期待<sup>[8]</sup>,也是新教师在初入职场时面临的常见问题的集中展示。在一道关于教师培训课程需求的问题中,新教师根据自身情况选择四项最希望参加的入职培训课程。结果显示,“语言表达、学生交往与家校沟通”是最受欢迎的入职培训课程,选择此项课程的教师人数高达1174人。作为教育教学能力的核心素养之一,教师的语言表达能力对于传授学科专业知识、启发学生心智、激发学生对真善美的追求具有重要的作用。<sup>[9]</sup>而交往则是一种对话与沟通,良好的师生关系和家校关系都依赖于教师与学生和家长的有效交往。尽管现有的师范教育中包含教育学、教育心理学的相关内容,但更多是从理论层面探讨应然的理想状态,因此当新教师在现实的教育场域中接触到“难以对付”的学生和家长时,往往会感觉束手无策。另外,“学科知识与学科教学设计”(13%)、“班主任工作与班级管理”(12.8%)、“学生心理咨询与辅导”(11%)、“教育研究方法与论文撰写、课题申报”(10.8%)、“教师职业生涯规划与健康维护”(9.2%)也是新教师比较希望参加的入职培训课程。

表 1 受调查新教师最希望参加的入职培训课程

培训课程	所选教师人数	百分比/%
教师职业生涯规划与健康维护	730	9.2
语言表达、学生交往与家校沟通	1 174	14.7
班主任工作与班级管理	1 017	12.8
学科知识与学科教学设计	1 038	13.0
课标与教材解读	574	7.2
学生心理咨询与辅导	875	11.0
学科信息技术工具使用与视频、课件制作	577	7.2
教育研究方法与论文撰写、课题申报	863	10.8
特殊学生教育	518	6.5
板书与书法	503	6.3
其他	91	1.1

进一步对不同学科和不同学段的老师进行单因素方差分析后发现,不同学科的老师对于教师入职培训课程的需求具有显著差异。以“教师职业生涯规划与健康维护”课程为例,信息技术学科以及音体美学科的新教师对于这门课的需求要显著大于其他学科的教师。尽管科技与媒介素养以及人文艺术素养早已成为 21 世纪学生核心素养的重要组成部分,但功利化的教育还是使得部分地区和学校将信息技术学科和音体美学科当作不太重要的“边缘学科”。日常琐碎的体育艺术管理工作让很多音体美教师感到身心疲惫,部分教师在专业发展的过程中容易出现发展目标不明确的情况,自主发展意识的缺乏和研究能力空缺也在一定程度上阻碍了这些教师的未来发展。

表 2 不同学科新教师对“教师职业生涯规划与健康维护”课程需求的差异分析

课程	学科	课程需求均值	单因素方差分析	
			组间 $F$ 值	Sig.(双侧)
教师职业生涯规划与健康维护	语文	0.37	2.627	0.011
	数学	0.35		
	外语	0.43		
	政史地等	0.43		
	理化生等	0.41		
	音体美	0.46		
	信息技术	0.64		
	其他	0.41		

对于“教育研究方法与论文撰写、课题申报”这门课程,需求量最大的是特殊教育学段的教师,其次是职业高中和学前教育阶段的教师。教师科研能力主要由论文撰写能力、项目申报能力和项目组织实施能力构成。相关研究表明,目前国内从事特殊教育相关工作的老师中有近 60%的老师在从业前没有系统学习过特殊教育课程,有 6.7%的教师没有任何专业准备<sup>[9]</sup>,这或许是特殊教育学段教师对于教育科研的培训需求要显著高于其他学段教师的重要原因之一。教师不仅是知识的传授者,更是研究者和学习者,教师的教育科研能力对于其自身的专业发展以及教育教学质量的提高具有重要的意义和作用。

### 3.3 培训形式

当问及最合适的培训时间应该如何设置时,有 67.96%的教师选择了弹性时间,22.38%的教师选择集中在寒暑假期间,只有 9.66%的教师选择了日常周末时间,如图 2 所示。随着信息技术在教育领域应用的加强以及学习科学的不断发展,在线培训、网络研修、个性化培训等在教师培训领域得到越来越多的关注。线上培

训是目前实现弹性时间培训的重要途径,面对线上教师培训缺乏互动性、针对性和个性化支持的现象,有学者提出基于知识地图的微培训形式,帮助新手教师提升在线学习的序列化程度和知识的结构化程度。<sup>[1]</sup>

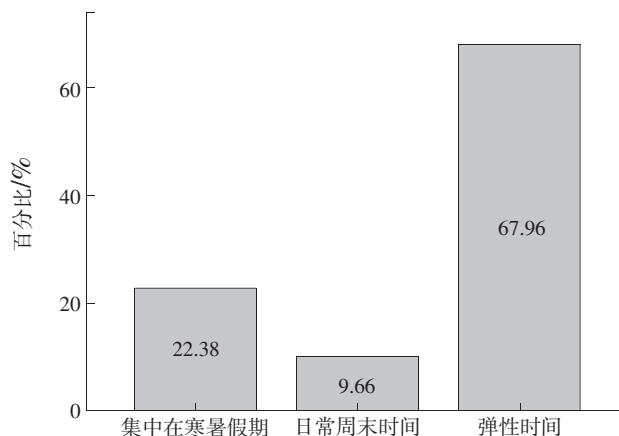


图2 新教师培训时间需求

目前,江苏省新教师入职培训仍以讲座式培训、继续教育网络学分培训和校本教研等形式为主,而论坛与研讨会议、国内外访学等形式则相对较少。调查结果表明,示范式培训(如名师课堂教学观摩)是最受新教师群体欢迎的培训形式,其次是线上培训(如慕课、优质课程视频案例库)和操作演练式培训。班杜拉的学习理论认为人的一切社会行为都可以通过对他人示范行为及其结果的观察学习而得以形成,当学习者进行创造性观察学习时可以结合从不同示范行为中抽取的特点形成适合自己的新的行为方式。因此,许多新教师希望通过观摩优秀课例的方式,学习和借鉴其他教师的经验方法,在结合自身实际情况的同时,通过“嫁接”进一步优化教育教学方法。

表3 新教师培训形式需求

培训形式	所选教师人数	百分比/%
面对面讲座式培训+远程直播	741	14.3
线上培训(如慕课、优质课程视频案例库等)	941	18.1
操作演练式培训(同行及专家对教师进行个性化指导)	891	17.2
示范式培训(名师课堂教学观摩)	1 307	25.2
交流互动式培训(如论坛、研讨会等)	737	14.2
师徒制	523	10.1
其他	52	1.0

在培训地点的选择上,36.5%的教师选择希望在移动终端上培训,选择将省市区级教师培训中心或中小学校作为理想培训地点的教师分别是 25.7%和 26.8%,只有 9.6%的教师选择在高校培训。此外,研究发现乡村教师对于“面对面讲座式培训+远程直播”的需求要显著大于城市教师,交通和住宿的局限性降低了乡村教师外出培训的积极性。

### 3.4 培训师资

教师培训者通常承担着教学、管理、研究等多重任务,他们的专业素养和能力直接影响着教师培训的质量以及教师参与培训的态度。有学者提出良好的教学指导包括四个要素,即学情分析、过程测评、任务设计以及行为改进。<sup>[2]</sup>教师参与培训不是被动的全盘接受而是主动有选择性的接受,这就要求教师培训者能够基于教师在教育教学和专业发展中所面临的现实困境给予相应的指导。在本次调查中,新教师普遍认为教师培训者应该要有一线教学经历或者了解一线教学的实际情况。与此同时,能让培训课程变得有趣而切合实际并且能根据学员情况灵活调整培训内容和培训方式也是教师培训者的重要品质。



表 4 教师培训者的重要品质

培训者品质	所选教师人数	百分比/%
有一线教学经历或了解一线教学实际情况	1 517	27.1
了解学科前沿知识	938	16.8
有较高的学历或职称	300	5.4
能让培训课程变得有趣而实际	1 077	19.2
能根据学员情况灵活调整培训内容和培训方式	1 094	19.6
对新教师具有强烈的人文关怀	669	12.0

目前江苏省的教师培训师资以高校专家和一线优秀教师为主,对比不同学历背景的教师对教师培训者师资的需求后发现,本科及研究生学历的教师明显更青睐于一线优秀教师,而专科及高中学历的教师则更倾向于了解实际教学情况的高校专家学者。

### 3.5 培训评价

教师培训评价是整个教师培训体系的重要组成部分,它既是对先前培训效果的检验和评估,也是促进之后培训方案优化调整的重要依据。教师培训评价与教师评价既相互联系,又存在一定差异。教师培训评价包括对参训教师的评价以及对培训本身的评价,且对教师的评价结果也在一定程度上反映了培训本身。

2011 年江苏省教育厅启动基础教育省级培训质量评价工程,在《江苏省基础教育教师省级培训质量评价实施办法》中明确指出“要充分利用教育评价对提高培训工作和效益助推效应,坚持以评促建原则,优化培训内容、改善培训方式、切实提高培训质量。常见的培训评价形式主要有问卷调查、电话访谈、座谈会、实地考察等。”根据柯氏四级效果评估模型,教师培训评价可以分为反应评价、学习评价、行为评价以及成果评价。<sup>[13]</sup>调查结果显示,超过半数的新教师认为“参加青年教师的相关比赛”“撰写培训反思”和“进行培训的汇报与展示”能够对参加培训的教师起到促进作用。

## 4 提高新教师入职培训需求针对性的对策

### 4.1 培训内容:关注教师职业生涯规划,重视实践性知识

当我们谈及学校教育时,关注点很容易聚焦到学生的发展和成长,却往往忽视了教师个人的职业生涯发展。一般而言,初任教师的职业生涯规划可以体现在自我认识、环境评估、目标设置、行动策略等多个方面。根据舒伯(Donald E.Super)的职业生涯发展理论,职业生涯包括成长、探索、建立、维持和退出五个阶段,每个阶段部分或全部扮演者公民、子女、学生、工作者、持家者、休闲者等角色,各阶段与角色彼此间相互影响。尽管《小学教师专业标准(试行)》明确指出教师的职业生涯规划能力是判断教师反思与发展能力的重要标准,但在调查的过程中仍然有一部分新教师表现出对未来发展的担忧和迷茫,长期缺乏对自我和环境清晰认识则容易出现职业倦怠、自我效能感低下等情况。因此,在新教师入职培训中应该适当引导教师进行职业生涯规划,帮助教师将个人发展目标与国家、学校发展目标有机结合,从而提高教师自主发展意愿,将培训内容转化为自身发展需要。

随着中小学高学历教师比例逐渐提高,教师自身的知识结构也逐渐变得多元和丰富,单一的学科知识或教学知识已经无法满足教师需求。因此,在培训课程的设计上,应该遵循实践性和实用性,让教师掌握实用的教学技能和丰富的专业知识。<sup>[14]</sup>换句话说,培训内容不能是高校理论课程的简单重复。在研究过程中我们发现,很多新教师在入职初期遇到“如何管理班级”,“如何与不同类型的学生相处”,“如何与家长进行有效沟通”等方面的困惑和烦恼,而这些问题也似乎很难用固定的答案去回答,因为在不同的情境下处理这些问题的方式各不相同。与学科知识不同,部分实践性知识具有默会的特性,默会需要个性与情境的交流与体验,因此在常规的师范教育中很少会涉及这些默会特征的实践性知识。尽管实践性知识有一定的情境依赖,但这并不意味着这类知识没有普适性和推广性,因为这类知识是在大量相同或类似情境中运用并取得成效后总结归纳而成。<sup>[15]</sup>

### 4.2 培训形式:因地制宜开展混合式教师培训

培训形式是手段而非目的,无论是示范式培训、远程在线培训还是面对面讲座式培训,其最终目的都是为了帮助教师实现专业发展和自我成长。同时,培训形式的选择依赖于教师个体、技术、政策、师资结构以及资源配置的多方面协调,我们应该充分掌握和利用各种“手段”的特点,因地制宜地开展集在线培训、在线实时培训与集中面授培训结为一体的混合式教师培训。

不可否认,传统的教师现场培训容易让教师有更加深刻的体验经历,同时也是各地区教师交流研讨的重要平台,但工作与学习间的时间矛盾和无针对性的培训内容往往会使培训效果大打折扣。此时,我们便需要借助远程教师培训来弥补这块短板,根据参训教师的学历、在职身份以及学科专业需求开展针对性强的教师培训,使教师在不影响教学秩序的情况下满足其自身的发展愿望。日新月异的科技变革极快地推动了我国教育信息资源体系的建设发展,然而现阶段我国的远程教师培训却仍然存在内容泛化、形式单一、质量监控薄弱、缺乏互动和个性化支持等许多现实问题。此外,还可考虑在不同学习场景中引入能够通过运用人工智能实现的新的教育和培训供给模式。<sup>[16]</sup>事实上,远程教师培训早已不是新鲜事物,很多发达国家早已运用这种培训模式。以日本为例,日本远距离师资培训包括五种模式,虽然部分内容仍需集中授课讲解,但大部分可以通过网络视频进行学习,同时参训教师还可以利用网络平台与培训主讲人和其他学员进行互动和讨论。<sup>[17]</sup>对于新入职教师而言,以“示范观摩”和“演练”为主的培训能够较为直观、有效地提升其课堂教学能力,由于实地观摩非常容易受到时间、地域等条件的限制,建设优秀课程视频案例库则显得十分必要。

在教师培训中,教师并不是单向的接收者和培训服务的消费者,同时也是培训学习的主体和培训资源的生产者。教师可以通过录制自己的课程并上传到相关网络平台的方式与其他专家和同行共同探讨教学问题,从而将丰富的信息资源转化为教师效益和教学效益。

#### 4.3 培训评价:实现教师培训的增值性评价

增值性评价不仅关注结果,更关注增长的幅度和状态。作为教育评价范畴的重要组成部分,教师培训评价应该实现增值性评价,关注培训前后教师在专业、心态、信念等方面的转变,探究培训本身对教师发展的意义和作用,并在此基础上进一步优化和调整教师培训方案设计。

实现教师培训的增值性评价需要关注以下三个特性:(1)交互生成性,通过评价者与被评价者之间的双向互动即时解决出现的问题和矛盾;(2)时间延续性。根据发展性教师评价理论,评价的目的在于激发教师潜力,鼓励教师创新和发展。习得(体验)—内化—赋予意义—情境运用是一个延续性的过程,教师在培训结束后的状态也能部分反映教师培训的效果;(3)多元性,包括评价主体的多元性和评价维度的多元性,组织机构应该站在参训教师及其所属单位、培训者、培训组织等主体立场围绕培训内容、培训组织形式、培训收益等展开教师培训评价,对于参训教师的评价考核也不用局限于撰写反思或论文等模板化形式。另外,有学者提出可以尝试借助智能移动终端软件如微信、微博、QQ等建立集及时性评价、过程性评价、跟踪性评价、共享式评价于一体的综合培训评价模式。<sup>[18]</sup>

#### 4.4 定向培训:满足乡村教师的特殊培训需求

我国目前乡村教师专业发展方面主要存在着学历层次低下、专业地位不高、乡村地区教师结构失衡且数量不足、乡村教师职业倦怠明显等问题。<sup>[19]</sup>同时,乡村中小学教师在专业发展的过程中会受到历史条件、地域环境、生存状态、语言交流等多方面的局限,乡村教师对远程培训的需求和依赖日渐突出。调查结果表明,现阶段江苏省乡村教师培训主要存在培训机会较少、培训内容缺乏针对性、培训时间与教学工作时间难以平衡等问题。因此在进行教师培训方案设计时应立足长远、兼顾实际、考虑效率,给予乡村教师特殊关怀,满足乡村教师的特定需求。一方面,在条件允许的情况下可以适当增加乡村教师培训机会,通过相关政策吸引更多优秀青年成为乡村教师从而缓解当前部分乡村教师由于高强度工作而无心于个人专业发展的情况。另一方面也可以通过培训需求调查为不同年龄、不同职称的乡村教师提供不同的教师培训形式,并针对乡村特殊的教育环境设计相应的培训内容。

### 5 结束语

入职教育是教师教育中的重要环节,它对于教师的角色适应和职业认同具有重要意义。通过对1800余名江苏省的新入职教师的培训需求展开问卷调查,得出如下结论:第一,多数教师有过入职培训的经历,不

同学科、不同学段的教师对入职培训课程的需求差异较大,实践性知识和职业生涯规划应作为重点培训内容;第二,培训过程中应关注教师的体验感,优化培训的时空布局,建立在线实时培训、线下个体培训与线下集体培训相结合的混合式培训体系;第三,对于新教师而言,有一线教学经历或了解一线教学实际情况的培训者会更加受到青睐,未来可尝试通过开展培训者培训使更多优秀的一线教师成为培训师资。

#### 参考文献:

- [1]中华人民共和国教育部.中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL].(2018-01-20)[2019-05-16].  
[http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xwfb/moe\\_1946/fj\\_2018/201801/t20180131\\_326148.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/moe_1946/fj_2018/201801/t20180131_326148.html).
- [2]许明,黄雪娜.从入职培训看美国新教师的专业成长[J].教育科学,2002(1):51-55.
- [3]宋萑,朱旭东.论教师培训的需求评价要素:模型建构[J].教师教育研究,2017(1):1-7.
- [4]丁钢.中国中小学教师专业发展状况调查与政策分析报告[M].上海:华东师范大学出版社,2010.
- [5]余新.有效教师培训的七个关键环节——以“国培计划——培训者研修项目”培训管理者研修班为例[J].教育研究,2010(2):77-83.
- [6]赵德成,梁永正.培训需求分析:内涵、模式与推进[J].教师教育研究,2010(6):9-14.
- [7]赵德成,梁永正,朱玉玲.教师培训需求分析研究的回顾与思考[J].教育科学,2010(5):64-68.
- [8]冉源懋.少数民族地区中小学教师入职教育实证研究——以贵州省为个案[J].教育学术月刊,2016(10):86-92.
- [9]桑国元,郑立平,李进成.21世纪教师的核心素养[M].北京师范大学出版社,2017.
- [10]杨广学,杨福义.中国特殊教育教师专业发展状况调查与政策分析报告[M].上海:华东师范大学出版社,2014.
- [11]马宁,何俊杰,赵飞龙,等.基于知识地图的新手教师微培训的个案研究[J].教师教育研究,2018(1):56-63.
- [12]胡红梅,英配昌.中德联合研讨教师培训者培训[J].上海教育,2013(2):48-49.
- [13]卜彩丽,张豪锋.Kirkpatrick 培训效果评价模型及其对我国中小学教师培训的启示[J].西北成人教育学报,2010(4):9-10.
- [14]关松林.发达国家中小学教师培训的经验与启示——以美国、英国、日本为例[J].教育研究,2015(12):124-128.
- [15]宋萑,宋文霞,徐森.教师实践知识的个体属性与社会属性[J].当代教师教育,2017(2):48-52.
- [16]Beijing Consensus on Artificial Intelligence and Education[EB/OL].(2019-05-16)[2019-05-17].<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000368303>.
- [17]刘双喜.日本教师远程培训模式发展及启示[J].中国成人教育,2015(9):111-113.
- [18]张瑞,周芳.基于智能移动终端的教师培训评价的实践架构[J].教育探索,2016(12):97-100.
- [19]张婷婷,王海燕.乡村教师专业发展的现状及有效途径[J].集美大学学报:教育科学版,2016(5):18-19.

(责任编辑:顾力豪)

## Study on Survey Analysis of New Teachers' Induction Training Needs

—Based on 2018 Questionnaire Data of Jiangsu Teachers' Educational WeChat Platform

ZHENG Chun-lin<sup>1</sup>, YE Bi-xin<sup>2</sup>

(1. Jiangsu Second Normal University, the Teachers' Training Center of Jiangsu Province, Nanjing 210013, China;

2. Teachers' Educational Research Center, Beijing Normal University, Beijing 100875, China)

**Abstract:** Based on analysis of the questionnaire data of Jiangsu teachers' educational WeChat platform in 2018, the study on the needs of new teachers' induction training is conducted from the four dimensions of training content, training form, training teachers, and training evaluation. The study found that, in terms of training content, attention is paid to teachers' career planning, and practical knowledge is emphasized; in terms of training teachers, trainers with first-line experiences are more welcome; in the form of training, those of teachers with first-line experiences are more favored by new teachers, and it is necessary to carry out mixed teachers' training tailor-made to local conditions; in terms of training evaluation, it needs to pay attention to interactive generation, time continuity and diversity of evaluation, and realize the value-added evaluation of teachers' training. In addition, special care should be given to rural teachers to meet their specific training needs.

**Key words:** new teachers; induction training; demand survey