

■ 基础教育研究 主持人:戴寿荣 校长

主持人简介



戴寿荣,男,中共党员,岳塘区湘纺中学校长兼党支部书记,中学物理高级教师。多次被授予湘潭市优秀教育工作者,岳塘区十佳行政,岳塘区十佳青年等荣誉。

从教21年来,戴寿荣同志以对教育事业的无限忠诚和热爱,始终坚持在教学一线,从未间断坚持上课,不断探索积累教育教学管理经验,具有扎实的教育教学技能和丰富的教育教学管理经验,他主持和参与的教育教学研究成果多次获国家、省、市奖励,所在学

校连续十二年获湘潭市初中毕业会考质量综合评价先进单位。

担任校长以来,戴寿荣同志始终把“育优秀人才,办精品名校”作为办学追求的目标。锐意改革创新,率先垂范是他最显著的品质特征。在他的带领下,学校办学规模不断扩大,办学条件完善,教育教学质量进一步提高,湘纺中学是目前岳塘区规模最大的寄宿学校,正呈现出欣欣向荣的景象。

主持人寄语

众人都说,一位好校长带出一所好学校。作为校长要锐意改革创新。改革应适应社会需求的办学模式,改革应适应学校发展的管理制度,创建和谐的校园氛围。作为校长,应率先垂范,作为教师的校长应是教育教学的能手,教育科研的带头人,教师成长的领路人,使学校成为教师成长的乐园。作为校长,应是先进文化的引领者,营造健康积极的校园文化氛围,使师生在求知、求美、求乐中得到潜移默化的熏陶和感染,做到“润物细无声”,为学生的终生幸福奠基,使学校成为学生学习的乐园。

美国基础教育“有效教师”培养的新举措

——以奥巴马政府《改革蓝图》为例

禹旭才,贺叶

(湖南科技大学教育学院,湖南湘潭411201)

摘要:奥巴马政府发布基础教育修订案《改革蓝图》后,“有效教师”成为教师教育教育改革的核心。“有效教师”不仅继承和发展了原有基础教育法案《不让一个孩子掉队》中提出的“高质量教师”,更突显了美国历代教师教育政策中追求卓越兼顾公平的精神。《改革蓝图》明确了“有效教师”的目标、标准、经费,规定了支持教师的具体措施,以切实保障教师质量。

关键词:美国基础教育;《改革蓝图》;有效教师;新举措

中图分类号:G629

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2014)10-0001-04

2010年3月奥巴马政府给国会呈递了《基础教育改革蓝图方案》(简称《改革蓝图》)陈述了《不让一个孩子掉队》即MCLB法案实施以来的问题,给缩小小学业成就落差带来一线希望。在教师培养方面,《改革蓝图》基于NCLB中对“高质量教师”的相关规定,提出了“有效教师”理念。《改革蓝图》要求州和地区采取有意义的方式

衡量教师和校长的有效性,采取措施支持教育者完成教育工作,以认可和奖励优秀教师的方式提升教师专业发展水平。保证每个教室都有一个优秀教师,每个学校都有一个优秀校长。2010年5月,奥巴马政府发布了《支持教师》文件,进一步细化蓝图中有效教师相关提议。

1 美国基础教育中“有效教师”培养历程

“有效教师”培养从理论到实践并非一蹴而就,而是在相关学科理论的发展和影响下逐步形成和发展的。其发展可概括为萌芽、探索、成形等3个阶段。

1.1 “有效教师”培养的萌芽阶段

随着心理学、行为学和社会学的发展,有效教师理念开始萌芽,美国社会各界开始对有效教师理念有了朦胧的意识并开始初步尝试对教师有效性进行评价。萌芽阶段有效教师的评价主要经历了以下3个时期:(1)20世纪初期,有效教师评价的“人格评价”时期。这一阶段评价教师有效性的关键指标在于教师拥有良好的人格,具体包括教师的个性特征、行为风格、道德品性等。(2)20世纪20年代至40年代,有效教师评价的“客观评价”时期。在杜威实用主义哲学观和布里奇曼操作主义观的影响下,各界对教师有效性的评判从主观无测量标准的阶段走向客观可测量阶段。在教师有效性的评价过程中开始使用评级表来测量教师的有效性。(3)20世纪50年代到80年代,有效教师评价的“主体性评价”和“多元性评价”时期。教师不只是被动接受评价,而是主动参与评价过程,评价主体不再是单一个体或群体,而是包括学校领导、管理人员、学生、同行教师等多元主体^[1]。有效教师培养的萌芽阶段唤醒了人们对教师有效性评价标准的思索,然而教师质量真正广受关注是在20世纪80年代以后。

1.2 “有效教师”培养的探索阶段

20世纪80年代美国相继出台了一系列教师教育政策,以确保教师的有效性。1983年由美国高质量委员会发布《国家在危机之中:教育改革势在必行》,美国社会各界开始真正聚焦于教师质量问题,标志着美国进入“有效教师”培养的探索阶段。该报告对培养“有效教师”提出了政策性建议。(1)提高准备从事教学工作的人的教学水平。(2)增加教师职业竞争性。报告提出应以增加教师职业人数,提高教师待遇的方式使教师职业成为竞争性职业。(3)建立合同制度及职称制度。教育委员会与教师签订11个月合同制度。教育委员会、行政管理人员和教师共同建立教师职称制度,从而区别初任教师、有经验的教师和业务高度熟悉教师。(4)用补助、贷款吸引优秀教师从事教育工作。(5)优秀教师应参加教师培训计划的制订。(6)大量雇佣校外人力资源以解决目前数学教师和科学教师的缺乏问题^[2]。此外,这一阶段确保教师质量,提升教师有效性的报告还有:《国家为21世纪的教师做准备》《明日的教师》《2000年标准》等。

1.3 “有效教师”培养的成形阶段

2002年1月8日布什政府签署了《不让一个孩子掉队》法案,其重点政策之一即引入“高质量教师”的专业发展标准,“高质量教师”理念的提出标志着“有效教师”理念雏形形成。《不让一个孩子掉队》中“高质量教师”的核心内容可概述为3个方面:(1)教师必须拥有相应学科的

本科学位。(2)必须通过州级教师资格认证或考试(也可以使州所允许的其他可替代的教师资格认证项目)。(3)教师必须提供所教学科能力资格证明。NCLB的初衷在于提高教师质量,以更好地保障学生的学业成就。然而NCLB实施以来却并未实现其高质量教师的诺言,反而强化了公共教育中的错误行为。其不良后果主要表现在以下3个方面:(1)降低教师培养标准。“高质量教师”提倡绩效问责制,将学生成绩与学校、老师工作的业绩挂钩,造成州降低“高质量教师”标准。(2)增加教师压力。NCLB所提倡的绩效问责体制导致教师既要承受来自学校的压力,又要承受来自家长方面的压力。学校没有给予教师足够的支持,奖励多于惩罚,打消了教师的积极性。(3)重结果而轻过程。NCLB给学校规定“通过-失败”“一刀切”等一系列标准,导致教师在教学过程中,完全着眼于分数结果,而非学生成长过程。

为了完成布什政府“高质量教师”的目标,2010年3月,奥巴马总统向国会正式提交《改革蓝图》法案,法案继承了高质量教师的理念,并对其中不合理的地方加以修正,以取得切实可行的发展。法案第一次明确提出了“有效教师”发展目标及措施,标志着“有效教师”培养进入成形阶段。

2 美国基础教育中“有效教师”培养的新举措

教师的有效性不仅是学生取得学业成就的重要因素,也是教育成功改革的重要保障。2010年3月,奥巴马总统向国会正式提交《改革蓝图》法案,其中特别强调培养有效教师的改革目标:要保证每个学生都拥有有效教师,每个学校都拥有有效的领导。每个教师和领导都有机会获得职前培训,后继支持、认可以及成功所需的合作机会。

2.1 建立多样化的“有效教师”评价新体系

《不让一个孩子掉队》提出在2005年至2006年全美教师应达到“高质量教师”标准。该标准要求教师拥有州颁发的教师证书或教师执业证书,具有本科以上学历,并通过基本的技能和学科领域测验证明自己在所教科目上的水平。未达标的教师要参加教师教育项目,且须自费完成核心课程的学习。这一单一狭隘的硬性评价标准不仅打消了教师的积极性,也无法全面客观地评价教师的有效性。《改革蓝图》在其基础上提出了“有效教师”评价标准,从多方面构筑“有效教师”评价的新体系。

(1)评价工具新。州和学区至少每两年必须公布一次报告卡,用来衡量教师是否达到“有效教师”评定指标。报告卡必须包含如下数据:教师、校长通过高效能路径培养而聘任;新任教师、校长的数据;教师、校长考勤;不同表现层次的教师留任率等。学校的数据调查必须出于对教师的支持及学校的实际工作条件而展开。(2)评价内容新。有效教师评价内容除了关注教师专业发展、教师是否提高学生学业水平外,还强调教师的合作精神。规

定全州范围内的“有效教师”“有效校长”“高效教师”“高效校长”必须善于与教师、校长、及学校股东合作,为学生的成长做较大贡献。(3)评价主体新。新的评价体系给予教师一定权力,参与评定规则的制订。如此,教师不单是评价的客体,也是评价的主体;不单是评价规则的执行者,也是其监督者。

2.2 规划“有效教师”培养资金新用途

NCLB 实施过程中涌现了许多问题,其中主要的问题之一便是该法案提供的资金不足。美国 2008 年经济危机,导致公共教育经费补助大幅缩减,许多州政府总的教育预算缺口超过 330 亿^[3]。奥巴马政府为了不再步入 NCLB 的误区,在经济萧条的大背景下,一方面竭力保障教育资金投入,力求给予教师充足的物质保障,另一方面合理规划培养资金的用途,提高资金的利用效率。其资金主要用在以下方面。

(1) 用于有效教师聘任与培训。美国教育部提议将 NCLB 法案第二部分计划资金的 25% 约 6 亿美元用于聘任、培训教师以及促进教师专业发展。(2) 用于稳定教师队伍。经济危机削减了教育资金预算,使教育工作陷入危机,许多教师下岗离任。2009 年,奥巴马签署了《2009 年美国复苏与再投入法案》(The American Recover and Reinvestment Act of 2009),其中规定在教育领域投入 1 416 亿美元。这项拨款使将近 30 万教师能在其岗位上继续工作。2010 年奥巴马政府签署了《教育岗位协议》(Education Jobs Bill)提议投入 100 亿紧急资金保证 13 万教师在岗。(3) 用于高需学科及高需地区中有效教师的培养。《改革蓝图》建议用竞争性补助金为高需学校、学科、领域招聘、培养、安置和指导优秀的潜在教师,以强化传统和选择性路径培养教师。联邦政府将设立 50 亿奖励资金和创新基金,其中包括 43.5 亿美元奖励用于提高教学成效,促进教师公平分配^[4]。

2.3 颁布具体“支持教师”新条例

美国政府在立法层面上给予了教师一定的支持和保障,然而在现实层面上,社会各界包括其教育系统却并没有给予教师作为专业从业人员所应得的尊重和支持。职前培训项目与教师课堂实践脱节,职后无法得到有意义的反馈和专业发展机会,学校没有为教师创造分享经验相互学习的渠道。为改变此类现状,保护教师的教学改革和专业发展的积极性,奥巴马政府的基础教育改革修订案从三个方面为教师提供支持:认可教师的专业从业人员地位;奖励优秀教学;给教师足够时间进行交流与合作。

2.3.1 确保教师专业从业人员地位

美国基础教育从以下几个方面来确保教师专业从业人员地位。第一,提供资金。政府为学区提供资金拨款支持教师专业发展。该提议为教师和校长申请 39 亿美元,比 2009~2010 年的预算高出百分之十。第二,给予教师权力。学区每年对教师进行调查以切实了解教师需

求,并和教师、校长及其他股东一起改进教师、校长评价系统,教师有权参与新评价系统的制订。第三,减轻教师压力。学生学业成就的重担不是完全由教师背负,而是由州、区、学校及领导将共同承担,以减轻教师压力,保护教师的积极性。

2.3.2 提供优秀教师晋升机会和额外奖励

NCLB 实施绩效问责制度,没有成功提高学生学业成就及缩小学业成就差距的教师将受到惩罚。教师同时承受着来自学校、家长双方面的压力,难以维持自身教学热情。《改革蓝图》试图将绩效问责制转为绩效工资制度,以奖励代替惩罚,以最大限度保护教师积极性。绩效工资制度为教师提供了更多的晋升机会和额外奖励。此外,法案要求学区帮助教师缩小学业成就差距,不轻易给教师、学校贴失败标签。

2.3.3 给予教师足够的合作和交流时间

教师间的合作交流是提高教学质量,促进教师成长的重要途径。“支持教师”条例规定增加合作时间,给予教师更多的时间合作、指导、一起工作,提升教学实践。其次,确保教师培养项目的有效性,政府将增加培养经费,给予教师充足的时间接受培训,促进教师专业发展,提高教师课堂实践知识和教学技能。

3 美国“有效教师”培养对我国的启示

3.1 着力建立完善的教师评价体系

我国教师评价体系始于 20 世纪 60 年代,但直到 80 年代以后,才有比较正式的教师评价体系。总体而言,我国教师评价实践时间较短,评价体系的建构不够完善,甚至存在混乱模糊的地方。评价目的上,追求评价的绩效功能,而忽视教师专业发展。评价内容上,我国教师评价可概括为“德、勤、绩、能”,然而这四方面基本适用于任何职业评价,无法体现教师职业的特殊性。评价标准上,缺乏定性和定量的结合^[5]。

相对于我国而言,美国教师评价体系诞生更早,理论基础实践经验更雄厚、丰富。《改革蓝图》“有效教师”评价从评价的工具、内容及方式上进一步完善了原有的教师评价体系。首先,工具上,将教师、校长培养项目和职业岗位,学生成长,毕业生录用结果联系起来,这种清晰定量的评价方式有利于保证评价的客观性公正性。其次,内容上,扩展了“有效教师”的内涵,除了关注教师专业发展、教师是否提高学生学业水平外,还强调教师的合作精神。再次,方式上,给予了教师更多权力和灵活性,参与评价规则的制订。

3.2 大力增加教师培养的财政拨款

充足的教育经费是提高教师质量的物质保障,我国用于教师培养的经费整体上呈逐年增长的趋势,然而,教育经费投入严重不足仍是影响教师质量的主要因素。据广西有关部门所做的调查,46.8% 的中小学教师认为培训经费不到位,培训的差旅费和培训经费得不到报销。

74.8%的培训机构和培训者认为经费不到位。教育行政部门有90%的人认为经费不到位^[6]。在经费不足的情况下,一些地区将在职经费转移到教师个人身上,导致培训成为教师尤其是农村中小学教师的负担。

尽管美国现今财政赤字问题仍然严重,奥巴马政府对《不让一个孩子掉队》的修订案却不但没有缩减财政预算,反而其拨款金额达到有史以来的最高点。除了增加了原有的公式拨款,还设立了竞争性补助资金,为高需求学校、学科、领域招聘、培养、安置和指导优秀的潜在教师,以强化传统和选择性路径培养教师,不但注重效率,而且兼顾公平。国家出台的政策支持和财政支持是提高教师质量的重要保障,因而我国政府应加大用于教师队伍建设的资金投入,保证不同职业阶段的教师得到相应的培训。奖励优秀中小学教师,提高乡村教师的经济待遇。

3.3 有效促进教师间的合作交流

教师间的合作交流对学生、学校和教师自身发展都起着至关重要的作用。我国教师间合作交流明显不足,其中的存在的问题表现为:(1)缺乏合作平台。我国大部分教师提高专业发展及自身成长的途径主要为自主学习、自我反思、培训。可见教师单独钻研居多,合作交流很少,即使在培训当中,也是培训者一言堂。(2)缺乏合作时间。我国教师工作时间长,任务重,是缺乏合作交流时间的主要原因。据调查显示,我国高中教师平均每天工作12.78小时,初中教师每天10.83小时,小学教师每天10.16小时^[7]。繁重的工作让教师应接不暇,缺乏时间组织合作交流。

美国新的基础教育修订案采取了以下措施保障教师

间合作交流。(1)建立合作团队。法案提出发展有效校长,以帮助教师组成强大且有支撑的教学团队。联邦政府要求每年对教师进行调查,聆听教师的建议。(2)增加教师合作的时间。法案明确指出应增加教师交流时间,让其有余地相互指导,交流经验,共同提高。(3)将合作交流能力设定为“有效教师”评定的重要指标。《改革蓝图》指出,有效教师必需擅长与其他教师、校长及学校股东合作。

参考文献:

- [1] 林凯华.美国中小学教师评价发展历程探析[D].福州:福建师范大学,2012.
- [2] 肖甦.比较教师教育[M].南京:凤凰出版传媒集团江苏教育出版社,2010.
- [3] 陈玥.“基于公平,追求卓越”——美国奥巴马政府基础教育《改革蓝图》述评[J].基础教育,2011(8):119-123.
- [4] 勾月,单中惠.从《改革蓝图》透析奥巴马政府的基础教育公平政策[J].全球教育展望,2011(1):73-78.
- [5] 申继亮,孙炳海.教师评价内容体系之重建[J].华东师范大学学报,2008(2):38-43.
- [6] 马佳宏,匡永忠.中小学教师培训经费问题分析[J].教育管理,2007(5):25-28.
- [7] 陶晓丽.我国中小学合作现存问题及其对策研究——以安徽省无为县为例[D].重庆:西南大学,2007.

(责任校对 王小飞)