

美国 80 年代以来教师教育发展政策述评

赵中建

【摘要】本文以 80 年代以来一些委员会的报告或其他重要事件为线索,展示美国教师教育政策在这一持续近 20 年的教育改革进程中的发展脉络。这些报告主要有《国家在危急中》(1983)、《准备就绪的国家》(1986)、霍姆斯小组的《明日的教师》(1986)、《明日的学校》(1990)和《明日的教育学院》(1995)、全美教学与美国未来委员会的《什么最重要》(1996)和《做什么最重要》(1997)以及“教师质量大学校长高峰论坛”(1999)和全国教师教育认定委员会新近公布的《2000 年标准》。本文概述了这些报告的如下基本内容:教学应作为一种专业;设立专业发展学校以促进教师培训机构与中小学校的联系;提升教师地位和改善工作条件以吸引更多优秀的青年从教;重视教师的专业知识和教学技能及其对于学生学业成就的重要意义;建构新的教师资格证书等。本文最后对美国教师教育发展的政策及改革重点进行了分析和评论。

20 世纪 80 年代以来的美国教育改革,其中心在于提高学校教育的质量,或者说提高学生的学业成绩。教育质量的提高在相当程度上取决于教师的质量,而教师的质量又在相当程度上受到教师教育的影响,这一简单的逻辑推论促使美国政府、学界和社会各界关注教师教育以及与此相联系的一系列问题。作为一个市场经济成熟发展的国家,美国教师教育的发展与改革较少地受到政府规定的制约,但从一些委员会的报告中,我们仍可以看到 80 年代以来影响美国教师教育发展和改革的政策因素。本文希望通过介绍和分析美国 80 年代以来发表或公布的有关教师教育的一些重要报告和事件,来了解美国教师教育改革与发展的政策以及教师教育的改革重点。

一、从《国家在危急中》到《准备就绪的国家》:教师教育改革的序幕

凡讨论或研究今日美国教育改革的报告或文献,无不提及 1983 年教育优异委员会的《国家在危急中:教育改革势在必行》报告。这一划时代的教育报告在改革美国教育的建议中,专列“教学”建议,从 7 个方面“试图改进培养师资的工作或把教学变为更值得从事的和受人尊敬的职业”。此后虽有各机构组织发表各种有关教师教育的报告,如南部地区教育委员会(Southern Regional Education Board)1985 年公布的《改进教师教育:适用于高等教育和中小学的议程》等,但由于这一时期太多的报告集中于中小

学教育存在的问题和课程教学的改革,教师教育似乎未能引起人们足够的注意和重视。直到 1986 年卡内基教育与经济论坛的“教学作为一门专业之工作小组”(Task Force on Teaching as a Profession)公布了《准备就绪的国家:21 世纪的教师》(A Nation Prepared: Teachers for the 21st Century)报告以及同年霍姆斯小组(The Holmes Group)《明日的教师》报告的发表,教师教育的问题才真正成为美国上下关注的焦点之一,教师教育及教学专业化的改革运动由此兴起。从 1983 年的《国家在危急中》到 1986 年的《准备就绪的国家》,美国教师教育改革的这一序幕展开的虽是如此之慢,但还是顺应了学校教育改革的潮流。

卡内基教育与经济论坛是纽约卡内基公司于 1985 年 1 月成立的下属机构,旨在通过自己的活动“引起美国各界重视经济发展和致力于这种发展的人的技能和能力之间的关系,并为面临的经济挑战制订相应的教育政策”。教育与经济论坛在同年 5 月成立了一个由有影响的人士组成的小组,专门考查作为一种专门职业的教师工作,因为论坛决策层认为“教师在教育质量方面所起的重要作用”以及“改进教师培养及其工作条件必将对国家及儿童做出贡献”。《准备就绪的国家》报告是论坛对美国教育提出一系列政策建议中的第一篇,其目的主要在于:⁽¹⁾

“(1)再次提醒美国人,经济挑战正在从各个方

面逼向我们；(2) 强调教育的重要性，因为它是经济发展、机会平等、实现国家理想的基础；(3) 重申教育事业是对美国教育确立新的卓越保障的最大希望所在；(4) 指出今后十年在我们目前存在着不寻常的教育改革机会。”

《准备就绪的国家》认为，美国的经济成功取决于更高的教育质量，而取得更高教育质量的关键是建立一支与此任务相适应的专业队伍，即一支经过良好教育的师资队伍。“没有这样一支教学水平高、业务能力强和具有远大抱负的专业队伍，任何改革都不会长久。”为此，报告要求在教育政策上做出较大幅度的变革，并提出了政策改革的 8 项建议：

● 建立全国专业教职标准委员会 (National Board for Professional Teaching Standards)。负责制定专业教学的高标准，并为达到标准的教师颁发资格证书。

● 改组学校，为教师提供一个良好的教学环境，既让他们对学生的进步负责，又要给他们以做出决定的自由。

● 改组教师队伍，在学校中推出一种新型教师，名为“领导教师”(Lead Teacher)，他们在重新设计学校课程及帮助同事提高专业水平和教育质量方面显示出领导的作用。

● 建议废除教育学士学位，并把首先获得文理学士学位作为修学专业的前提条件。

● 教育研究生院应制定教学硕士的学位课程计划，其课程应以系统的教学理论为基础，在中小学的见习和实习是必不可少的。

● 调动国家资源来培养少数民族青年从事教师职业。

● 把对教师的奖励与学生的成绩挂钩，并为教师提高工作效率而提供必需的技术、后勤和服务人员。

● 使教师的薪金和职业晋升能够与其他专门职业的人员的薪金和职业晋升相匹敌。

《准备就绪的国家》的上述建议特别强调了教学是一种专业以及与此相联系的专业培训，如改革培训课程和加强实习，强调要创设一种教学专业环境以及提高教师待遇和改善其工作条件的重要性。如果从美国教师教育的发展进程来看，这些改革建议并无多大新颖之处，但关于建立全国专业教职标准委员会的建议，却直接导致了该委员会在 1987 年的成立，而这一专业教职标准委员会及其认可教师的标准，在今天美国的教师教育及教师资格的认可方面正发挥着十分重要的作用，经其认可的教师[称作“全国委员会资格教师”(National Board Certified Teachers, 简称 NBCT)]广泛受到中小学校的青睐。^[2]

二、从三个《明日》的报告看霍姆斯小组的贡献

在 80 年代以来的教师教育改革中，霍姆斯小组

以其《明日的教师》(1986)、《明日的学校：专业发展学校设计之原则》(1990)和《明日的教育学院》(1995)三个系列报告而广泛受到关注。^[3]不同于卡内基教育与经济论坛的成员组成，霍姆斯小组是由美国大学教育学院的领导人士所组成，而其改革教师教育的报告完全是由教师教育界自行提出的，这与美国以往教育改革报告多由教育圈外人士组成之团体发表的情况不尽相同。霍姆斯小组希望通过教师教育界的自我检讨与变革，来换取社会大众对教师职业的信任并赋予其真正的专业形象。霍姆斯小组 10 年工作的最终目标是要改革教师质量的目的。霍姆斯小组认为，美国的教学专业和教师教育长期处在地位不佳的境遇，因此如果不能改善教师教育，教师的素养和质量就不可能有所改善，而当教师素养和质量无法改善时，学校教育质量的提高也是不可能的，而这时社会也不肯相信教学是一种专业。同时，相对于其他行业，教师工作不仅薪金低而且工作负担重，因而无法吸引优秀学子前来修学教师教育课程并从事教学工作。这就是为什么霍姆斯小组认为必须确立“教学是一种专业”的观念及注重教师教育质量并为此而连续发表三个相互独立又互相连接的《明日》报告的原因之所在，以期引起政府和社会各界对教师教育和教师职业的广泛关注。

霍姆斯小组在《明日的教师》报告中，一开始就提出了贯穿于其工作和三个《明日》报告的如下目标和理念：

1. 使教师教育在学术上拥有更牢固的基础，因而教师要更好地掌握学科知识和教学技能。
2. 要承认不同教师在知识、技能和工作态度以及在所受教育、资格证书和工作方面存有差异，因而要区分出不同级别的教师。
3. 要制定从事教职(考试和教育要求)的标准，而标准在专业上要适切，在学术上要严格，因此应该严格挑选每一位教师，不让不合格者从教。
4. 要使教育学院与中小学相联系，并充分利用有经验教师来教育其他教师，而建立专业发展学校或许是一种有效途径。
5. 要使中小学成为教师工作和学习的更好的场所，因此要给予教师以更多的专业自主和更多的领导机会。

《明日的教师》提出要明确划分教师的专业级别。按不同的职能、胜任工作能力等划分为 3 个级别，并分别提出不同的教育或培训要求，给予不同的专业职称和不同级别的待遇，此为“专业生涯阶梯(professional career ladder)”。这 3 个级别依次为：1) 教员(Instructors)，指初入社会的文理学院毕业生，没有或很少经过教育专业训练但愿意从教的人士。2) 专业教师(Professional Teachers)，他们拥有硕士学位，不仅是学科专家，同时也是本学科的教学理论专家，他们是中小学教师队伍中的主要力量。3) 终身

专业教师(Career Professional Teachers),凡专业教师在教学中做出优异成绩,积累了丰富的教学经验,在实际工作中证明是合格的专业教师并获得博士学位者,可以授予他们以最高级别的教师职称和证书。

《明白的教师》提出要改革教师培训课程。报告认为教师培训课程的改革必须从师范生的本科文理课程入手,强调文理课程的完整性、连贯性和成熟性,要严格制定教师教育的文理“核心课程”。报告批评了现行教师教育的文理课程是“零散课程的堆积”,没有严格而明确的核心,因此报告建议取消大学阶段的教育主修(即我们的本科教育专业),以提供更多学科方面的专精课程;建议开发研究生阶段的教师教育专业课程,以使教师教育的内容具备丰富的学科知识、系统的教学知识和实务经验等。

《明日的教师》提出要建立专业发展学校(Professional Development Schools PDS)。报告强调了教学实习经验对于教师教学经验的养成具有十分重要的作用。应以中小学为基地建立专业发展学校,以有助于促进教学专业知识的发展,加强中小学与教师培训机构的联系与合作。

虽然《明日的教师》提出了建立专业发展学校的建议,但有关这种学校的详尽研究以及建立这种学校的原则却留给了5年后的《明日的学校》报告。《明日的学校:专业发展学校设计之原则》在简要讨论为什么要建立专业发展学校的理由后,分6章逐一详尽分析研究了如何组织专业发展学校的6条原则。报告首先认为专业发展学校从如下6个方面有助于确立教学专业(teaching profession)的理念:

- 从大学中的未来教师和中小学学生的角度来宣传有关教和学的概念。
- 丰富了我们所汇聚的有关教和学的知识并重组了这些知识。
- 确保有创新的、相关的和负责的研究和发展是在中小学完成的。
- 将有经验的教师更新其知识及提高其地位的努力同他们改进其学校及帮助新教师的努力联系在一起。
- 为中小学教师同教育学院教师进行合作工作创设项目。
- 增强了中小学同更广泛的政治、社会和经济团体之间的相互联系。

《明日的学校》是这样论述设计和组织专业发展学校的6条原则的:

原则一,为了理解的教和学。这里的理解首先是指对知识的和文化的理解,其次是对各种不同观点的理解。学校的所有学生都认真参与了允许他们进行终生学习的那种学习,这就要求对现行的学校课程和教学进行大规模的修订。

原则二,创建一个学习共同体。学校应该成为一个学习共同体,这意味着学校中的每一个人都是

学习者,而且其地位应该是平等的。而教师不仅首先是一个学习者,而且他们能够理解学生的多样性并激发学生之间的对话。

原则三,为每一个儿童提供为了理解的教和学,提供平等的教育。专业发展学校的一个主要任务就是要克服由不平等社会所带来的教育和社会的障碍,因为学校对形成和平相处、互相学习的社会风尚有着不可推卸的责任,其目的就是要消除至今在美国社会和学校中依然存在的种族歧视、性别歧视等。

原则四,教师、教师教育家和管理者的继续学习。学校是一个人人参与学习,人人获得提高的学习共同体。这些人既包括中小学的教师、学生和管理者,也包括大学来的实习教师(师范生)、大学的指导教师(教师教育家),甚至还可包括学生家长和社区教育工作者。

原则五,对教和学进行长期的反思和探究。专业发展学校要使反思和探究(reflection and inquiry)成为学校的中心特征,这对于学校教师、管理者和教师教育家来说至关重要。作为合作伙伴,这些人员要对学校中教和学的实践进行反思和研究。也就是说,教师要成为反思性教师或研究型教师,管理者和教师家同样如此。

原则六,创设一种新的机构。专业发展学校的管理、领导和员工,包括来自大学的同行,要一起工作来创设一种新的组织机构,以与学校有关教和学的新的目的和原则相一致。^[4]

时隔5年,霍姆斯小组针对培养未来教师的大学教育学院或教育研究生院,再次推出《明日的教育学院》报告,列举了美国教师教育尤其是教育学院目前存在的种种问题,揭示了教育学院面对教育改革潮流时应该做出的各种努力以及展望了教育学院未来的发展方向。

霍姆斯小组为美国明日的教育学院明确了如下7个目标:

- 使教育学院为了可信赖的行为对教学专业和社会公众负责。
- 使中小学和社区中的研究、发展和优质学习的展示成为教育学院的主要使命。
- 使明日的教育学院同地方、州和国家的专职人员相联系以符合更高的标准。
- 确认不同教师的作用的相互依赖性及其共同特征,并为团队工作及共同理解以学生为中心的教育做好准备。
- 为使教育学院成为专业化研究和学习的更好场所培养领导人才。
- 为那些服务儿童和青年的教师而将教育学院的工作集中在专业知识和技能上。
- 要为州和地方的教育决策做出贡献,因为这些决策让所有学生有机会从高度合格的教师那里进行学习。^[5]

霍姆斯小组还为明日的教育学院规划了如下一些议程: 1) 呼吁将知识发展同顾客和使用者(即师范生)的需要相联系, 而专业发展学校可以在这一方面做的更好; 2) 重视教师的专业发展, 对教学的理论基础以及对实践的理智要求的了解是重要的; 3) 明日的教育学院要在政策发展中发挥主要的作用。霍姆斯小组还认为教育学院的未来方向是: 在文理教育的基础上发展教学研究并提高教师的个人能力, 使教师具备健全的智能; 认可在实际的学校中不同教师所需的知识和技能; 发展多样性评价以测量教学能力, 使教学标准拥有理论基础; 创办专业发展学校使中小学与教育学院相联系, 在中小学教师和管理人员与大学专家教授之间形成合作伙伴关系; 使中小学成为教师实习和学习的最佳场所。在明确了明日教育学院的目标和努力方向后, 霍姆斯小组还强调了教育学院要特别关注知识发展、专业发展和政策发展。

值得一提的是, 霍姆斯小组在发表《明日的教育学院》的第二年, 就改组而成为霍姆斯伙伴(Holmes Partnership), 成为一个常设性的联合教师教育机构的协会, 并与主要的全国性专业协会和组织进行合作, 以促进教师教育的进一步改革与发展。^[6]

三、从《什么最重要》看全美教学与美国未来委员会的工作

在了解美国教师教育发展政策的过程中, 不能不注意到全美教学与美国未来委员会(the National Commission on Teaching & America's Future, NCTAF)的工作。成立于1994年的NCTAF, 由洛克菲勒基金会和卡内基公司资助而成立并运作, 是一个常设的非盈利性机构, 其成员主要包括政府官员、企业人士、社区领袖、教育专家等, 办事机构设在哥伦比亚大学教育学院。^[7]NCTAF在1996年和1997年相继发表的《什么最重要: 为美国未来而教》(Doing What Matters Most: Teaching for America's Future)和《做什么最重要: 投资于优质教学》(Doing What Matters Most: Investing in Quality Teaching)的两个报告, 是继霍姆斯小组报告后近年来关于教师教育发展之政策的重要文献。

《什么最重要: 为美国未来而教》旨在向美国社会提供这样一种信息, 即招聘、培训、支持和奖励美国所有学校中的卓越教师(excellent teachers)的蓝图, 是实现美国教育目标的唯一但最为重要的战略。这种蓝图要确保所有中小学的教师都掌握了他们进行教学所需要的知识和技能, 这样所有学生才能更好地学习。《什么最重要》报告为此而提出将使美国在教和学方面得到长期提高的一系列目标:^[8]

● 所有儿童都应用由那些有知识和技能并承诺教好学生的教师来教。

● 所有的教师教育课程计划要符合专业标准, 否则这些课程计划予以取消。

● 所有教师都有机会得到高质量的专业发展和定期从事学院的工作和计划。

● 中小学教师和校长都应根据其能力予以聘用和继续工作, 以符合实践的专业标准。

● 教师的薪金应以他们的知识和技能为基础。

● 优质教学应是学校的投入中心, 绝大多数的教育经费应该用在课堂教学中。

为实现上述系列目标, 报告提出了如下5项促进相互变革的建议:

1. 为了学生和教师而认真考虑标准。委员会建议“重申国家的承诺, 即把每一个美国儿童培养成在核心学术领域达到世界一流的标准, 并制定和加强教师准备、初始资格和继续发展方面的严格标准。”为此委员会具体建议: 1) 成立州专业标准委员会; 2) 坚持对所有教育学院进行专业认可; 3) 关闭不适当的教育学院; 4) 根据教师在学科知识、教学知识和教学技能考试中的成绩向他们颁发执教证书; 5) 运用全美专业教职标准委员会的标准作为衡量成功教学的基准。

2. 重新设计教师准备和专业发展。委员会建议“大学学院和中小学一起来重新设计教师教育, 这样在未来10年中将聘用的200万教师能得到充分的培训, 而且所有教师都能获得进行高质量学习的机会。”为此委员会具体建议: 1) 根据适用于学生和教师的标准来组织教师教育和专业发展; 2) 安排延长的、研究生层次的教师准备计划, 以向学生提供在专业发展学校中进行为期一年的教学实习; 3) 为初任教师创设指导方案并予以资助, 以在教学技能方面给予支持和评价; 4) 创设稳定的、高质量的专业发展计划; 5) 组织教师专业发展的新资源, 如教师学术会、中小学—大学合作伙伴、超越学校范围的学习网络等; 6) 通过共同规划、学习小组、同行指导和研究, 使专业发展成为教师日常工作的一部分。

3. 革新教师聘用方式, 使每个课堂都有合格的教师。委员会建议“州和学区制定富有进取性的政策以使每个课堂都有合格的教师, 提供财政激励措施来解决教师短缺, 使聘用程序更合理, 并减少教师流动时的障碍。”为此委员会具体建议: 1) 增强财政状况不佳之学区支付合格教师的能力, 并坚持学区仅仅聘用合格教师; 2) 重新设计学区一级的聘用工作并使其更合理, 主要是通过为所有合格的候选人创建一个中心“电子招聘大厅”, 并与大学建立合作关系以鼓励尽早聘用教师; 3) 通过促进跨州协会承认教师执照和与各州发展可携带养老金, 来减少教师流动时的障碍; 4) 提供激励措施为高度需要的学科和地区招聘教师; 5) 为刚毕业的大学生、半路转行的人士、已在学校中工作的准专业人员、军界和政府部门的退休人员开辟从事教学的通道。

4. 鼓励和奖励富有知识和技能的教师。委员会建议“学区、州、工会和专业协会共同合作使教学成

为一种真正的专业,创设一种置教学为最高一层的生涯连续统一体(career continuum)并根据知识和技能奖励教师。”为此委员会具体建议:1)发展一种与评估和奖励知识和技能的养老金制度相连接的生涯连续统一体,这些知识和技能包括能有效教授2门或更多学科的能力以及通过教学技能考试的能力;2)通过同行的支持去除不胜任的教师并检查能提供必要支持和适当过程的课程计划;3)在每一个学区为获取全美专业教职标准委员会的资格证书而设定目标和实施激励措施,其目的是在未来10年中认证105000教师以使全国每一所学校都有一位“全国委员会资格教师”。

5. 创设为学生和教师获得成功而组织的学校。委员会建议“要重建学校以使它们成为学生和教师的真正的学习型组织,即尊重学习,崇尚教学和为理解而教的组织。”委员会为此具体建议:1)消除科层体制和重新分配资源,以向教师和技术投入更多经费,较少投资于非教学人员;2)以挑战补助拨款(challenge grants)形式提供风险资本,以促进与学校改善相联系的学习并奖励有效的团队努力;3)挑选、培训并留住善于了解教和学及能够领导高效能学校的校长。

《什么最重要》报告在论述“以后的行动步骤”时认为,“提出建议是容易的,但实施这些建议就成为困难的工作。因此第一步是要认识到这些想法必须同时予以落实,就像是一种相互紧密交织在一起的完整挂毯。”

全美教学与美国未来委员会在1997年的《做什么最重要:投资于优质教学》报告中着重从“为什么教学重要”和“教学如何才重要”两方面阐述了委员会的观点。报告认为尽管10多年来美国教育改革采取了各种各样的措施来提高教育质量,而且确实也发生了一些变化,但事实上学生的学业成绩却鲜有提高和改善,甚至自1988年以来高中学生在阅读和写作方面的成绩还略有下降。此外,教师所熟悉的专业知识影响到教学的核心任务。教师对学科内容以及对学生的了解,形成了他们从教科书和其他学习材料中进行选择的方式,形成了他们如何有效地在课堂中呈现材料的方式。教师评估学生进步的技能同样依赖于他们对学习的理解程度,依赖于他们如何向学生解释和讨论及书面作业。报告还认为,各种研究一再表明,教师的专业知识是决定学生成绩的最重要因素,其次才是小班小校。也就是说,对教和学知之甚多的教师以及在更好地了解学生的环境中工作的教师,才是学生成功学习的关键性要素。

四、“教师质量大学校长高峰论坛”到 NCATE《2000年标准》

在教师质量日益受到关注及教师教育改革的讨论和研究持续到今天的时候,美国在1999年9月

15—16日,召开了一次前所未有的“教师质量大学校长高峰论坛”(Presidents' Summit on Teacher Quality),集中讨论大学在增强教师教育中的重要性及提高教师教育质量方面的作用。会议由时任美国教育部长的雷利(Richard W. Riley)召集来自40个州的65位大学校长与会。与会校长在会前就收到希望他们加以思考的问题一览表。整个会议分成三个小组,分别集中讨论了“使命与结构”、“合作伙伴关系”和“绩效责任”主题,并对各个主题的重要性、存在问题 and 行动步骤提出了建议。^[8]

雷利部长在其讲话中特别强调了美国学校教育的一个现实,即“我们有大量的学生要教,但却缺乏合格的教师”,在1999年,美国一共有5320万中小學生,但同时许多学区却报告说他们遇到了“记忆中”合格教师最短缺的情况,约有25万名现职教师在课程内容方面没有做好合适的准备或者在如何进行教学方贡没有受过任何的培训。但在未来的10年中却需聘用220万教师来充实教师队伍。因此,雷利部长向与会者提出了希望他们予以思考的“尚未包罗全部但却是一些关键的问题”,而这些问题确实反映了现今美国教师教育中存在的缺陷:

● 你们的文理学院和其他学院是否与教育学院合作?为了给新教师以一种扎实的“内容”基础,整合是必需的。如果孩子是由一个村庄来养育的话,那么应该由整个学院或大学来教育新教师。

● 你们的终身职位和晋升政策鼓励了学术研究,但它们是否也鼓励了参与地方学校工作的教师?在某些情况下,教师因为他们的参与学校甚至可能受到处罚。

● 你们是否已经与K-12学校建立了合作关系,以设计更好的教师教育课程计划,以向新教师提供有价值的临床经验,以使你们的教授精通正在问世的、更为严格的K-12课程标准?

● 你们是否给教育学院的学生以足够的机会来获得与中小学中有经验教师(master teachers)一起工作的实践体验?

● 你们是否已制定招收能力强的、不同的个人来从事教师职业的计划?你们是否与初中和高中进行合作,以鼓励年轻人考虑将教学选为一种职业?

● 讲到绩效责任,你们的毕业生是否能够通过用于获得初级资格证书的严格的、基于成绩的评估?中小学是否发现你们的毕业生在从事教学工作时很成功?你们如何确保教师候选人同时掌握了内容知识和良好的教学技能?

● 最后,你们教未来教师的教授怎么样?他们是否熟悉今天中小学课堂的实际?

在“使命与结构”主题中,高峰论坛强调,对于高等教育机构来说,最深远的挑战就是把教师培训的地位返回到它在美国高等教育中曾经有过的位置,即成为学校所有部门都参与的核心使命功能(core

mission function), 并获得学校高层领导的积极支持。大学的所有高层领导都必须乐意在政策、结构和实践方面创设并维持变革, 从而在全校范围重视优质教师的培养。为了成功地满足学生的需要, 教师教育课程计划必须是综合性的, 必须涉及到整个大学或学院。

在“合作伙伴关系”主题中, 高峰会议特别强调今天的教师培养单靠教育学院独立完成是不够的, 因为有发展潜力的教师需要掌握充分的学科知识和在挑战日趋激烈的课堂中向多样化的学生讲授这些知识的教学技能。成功地培养做好迎接这些挑战之准备的教师, 必须依靠整个大学的努力以及大学与地方中小学的合作。因此, 今天的教师培训, 应该是大学文理学院、教育学院和地方中小学三方的共同责任。

在“绩效责任”主题中, 高峰会议认为高等教育的领导应该采取大胆的行动来确保美国未来的教师都是很优秀的, 认为“如果我们相信自己培养好教师的责任, 我们就必须乐意去找到合适的方法来衡量我们是否已经获得成功, 以及我们的教师是否在成功地进行教学。”

对于这一“教师质量大学校长高峰会议”的召开, 雷利部长评价说, “我相信, 这一高峰会议可以成为 90 年代美国教育中最为重要的事件之一。因为你们大学校长们可以为能够改变 21 世纪教师状况的这场运动留下领袖人物。”

“教师质量大学校长高峰会议”只是大学校长参加的学术会议, 其讨论的结果和建议尽管对大学认识到培训教师任务的严峻性和可能采取的措施有着很高的参考价值, 但它们对包括与会大学在内的所有高等教育机构却没有约束手。但是, 成立于 1952 年的全国教师教育认定委员会 (National Council for the Accreditation of Teacher Education, NCATE), 作为一个对培养中小学教师和其他教育人员的教师教育机构进行鉴定认可的机构, 它所制定的认定标准对于教师教育机构及其教育课程计划而言, 就具有一定的约束力和引导作用。^[10] NCATE 目前已发展成为拥有 33 个专业团体参与的鉴定认可的专业组织。在美国目前近 1300 个教师教育机构中, 已有 500 多所学校得到 NCATE 的鉴定认可, 并另有 100 所左右的学校正等待 NCATE 对其进行鉴定。

NCATE 在 2000 年 5 月正式公布了经修订而成的认可教师教育机构的《2000 年标准》, 这一标准是在参考了美国州际新教师评估和支持联合体 (Interstate New Teacher Assessment and Support Consortium) 为初任教师 (beginning teachers) 制定的教师证书标准和全美专业教职标准委员会为称职教师 (accomplished teachers) 制定的专业标准的基础上, 经过 2 年多时间的修订而完成的。标准在 2000 年 3 月通

过 NCATE 下属的 Unit Accreditation Board 的批准, 并计划在 2001 年秋季正式启用。这一新标准将先前标准中 20 类的要求简化为现在的 6 个标准项目: 候选人的知识、技能和意向; 评价系统和机构评价; 教学实习和临床实践; 多样性; 教师的资格、成绩和专业发展; 机构的管理与资源等。6 个标准具体如下:

标准一, 候选人的知识、技能和意向。准备在中小学做教师或其他专业人员的候选人熟悉并展示那些帮助所有学生进行学习所必需的学科内容、教育学知识、专业知识、教学技能和意向。评估应表明候选人符合专业标准、州级标准和教育机构的标准。

标准二, 评估系统和机构评价。要求教育学院拥有一种评估系统, 它能收集和分析有关候选人的资格及候选人和毕业生的成绩以及学校运行的数据和资料, 以便对教育学院自身及其课程计划进行评价和改进。

标准三, 教学实习和临床实践。要求教育机构及其中小学合作伙伴共同设计, 实施和评价教学实习和临床实践, 以便教师候选人和其他学校人员发展并展示帮助所有学生进行学习所必需的知识、技能和意向。

标准四, 多样性。要求教育机构设计, 实施和评价适用于候选人获得并应用帮助所有学生进行学习所必需的知识、技能和意向的课程和实践经验。这些经验包括与不同的高等教育机构和中小学的教师、不同的候选人以及 K-12 学校中不同学生之间一起工作的经历。

标准五, 教师的资格、成绩和专业发展。要求教育机构的教师必须是合格的并能在学术、服务和教学方面重复最佳的专业实践; 他们还应与其他学科及中小学的同事进行合作。教育机构要系统地评价其教师的业绩并促进他们的专业发展。

标准六, 机构的管理与资源。要求教师教育机构提供领导、权威、预算、人员、设施和资源 (包括信息技术资源), 以使对候选人的培训能符合专业标准、州级标准和教师教育机构的标准。

相对于以往的标准, 《2000 年标准》体现了一些“具有深远意义的变革”。最为关键的是, 过去的标准只是关注教师教育机构做些什么以及它们的课程安排如何, 而这并不能了解到培养的结果。新标准则重点强调教师候选人所能展示的学科知识以及将这些知识教授给学生的技能。在这种新的以成绩表现为基础的体系 (performance-based system) 下, 寻求鉴定认可的教师教育机构必须定期地评估其学生的成绩表现并将评估结果告知鉴定人员。除了查看教师教育机构提供的证据材料, 如教师候选人的项目研究、文章发表的杂志、录像材料或其他工作, 鉴定人员还将考虑候选教师参加州级教师资格证书考试的通过率 (passing rates)、对他们教学实习所做的

评价以及来自雇主的报告等。简言之,新的鉴定认可标准已将鉴定重点从内容转向内容实施后的结果,即教师候选人的专业知识和教学技能。

五、几点结论性思考

美国教师教育中所存在的问题,或许都是些老问题,如教学是一种专业及由此而来的教师专业发展,如取消本科阶段的教育主修或延长修业计划,如对实地或“临床”经验或教学实习的重视,如由普通教育、专业主修学科、教育原理和教学方法及教学实习组合而成的教师培训课程计划等,这些都是讨论教师教育所无法回避的问题,也是美国教师教育发展中一直引起人们关注、争论和改革的方面。^[11]但是,毕竟时代在发展,教育也在发展,80年代以来有关教师教育改革的一系列建议和措施,尽管与以往的建议和措施有很大的相似之处,但其内涵和外延方面都在发生着变化。我们对80年代以来美国教师教育的发展及其政策的思考,大致可归纳如下:

1. 强调教师专业化的同时,重视学科专业知识的掌握。80年代以来的教育改革再次强调必须把教学看作是一种专业,使教师职业专业化,这几乎是所有关于教师教育改革报告的共同呼声,并以此来最终实现提高教育质量的目的是。但仅仅依靠教师专业化即掌握教育理论和教学技能是难以提高教育质量的,因此建议取消教育学科的本科教育或加强未来教师的文理教育和学科内容的教育,也就成为一些报告的内容,如“教师质量大学校长高峰论坛”就特别要求大学内的各所学院尤其是文理学院要与教育学院进行密切的合作。一方面是教师的教育教学知识和技能不足,另一方面是教师学科知识和普通知识的匮乏,这是美国教师教育改革中所面临的一个两难困境。

2. 成立专业发展学校,加强与中小学的伙伴关系。教学实习或临床经验,对于未来的教师尽快成为一个合格教师十分重要。如何使大学的教育理论学习与中小学的教学实际相结合,或说理论与实务相连接,是美国教师教育改革所迫切需要解决的问题。专业发展学校正是顺应了这一改革需要而诞生的,通过在一两所大学教育培训机构与几所中小学之间建立合作伙伴关系,以达到改善教师职前培养水平并促进大学与中小学共同研究感兴趣的问题。专业发展学校有点仿效于医学院的教学医院的模式,尤其注重“临床”实习。这一专业发展学校在美国目前已达到1000多所。此外,专业发展学校的兴起与盛行于美国的校本教育改革(校本管理、校本课程、校本财政等)相适应,亦被称作校本教师培训。

3. 提高教师待遇和改善工作条件,以期招聘优秀青年修学教师课程。在美国,相对于其他职业来说,教师这一职业的经济待遇并不令人羡慕,因此有

调查表明,很少有最优秀的青年前来选择教师教育课程并在未来从事教师职业,这也就是《国家在危急中》为什么专门提出“把教学变为更值得从事的和受人尊敬的职业”的建议。一方面教师的薪金无法与其他行业的薪金收入相比较,另一方面教育领域又需要吸引更多最优秀的青年,这或许是美国教师教育改革所面临的另一个两难问题。

4. 强调对教师基本素养的重视,并将评价的重点转向结果。美国在教师教育改革中,开始特别强调对教师基本素养的重视。全美专业教职标准委员会作为一个认可机构,在2000年前已经认可了约5000名教师。在委员会的所有认可标准中,都强调要围绕着如下的5点核心命题(Core Propositions): 1)教师效力于学生及其学习; 2)教师熟悉他们所教学科的内容以及如何把这些学科内容教授给学生; 3)教师负有管理和监控学生学习责任; 4)教师系统地思考其教学实践并从经验中学习; 5)教师是学习共同体的成员。这种对素养的培养也体现在州际新教师模范标准中。此外,对教育培训机构的认可,新的鉴定认可标准已经将鉴定重点从内容转向内容实施后的结果,即教师候选人的专业知识和教学技能。

主要参考文献:

- [1]这一报告的中文译本载于国家教育发展政策研究中心编,发达国家教育改革的动向和趋势(第二集),北京:人民教育出版社,1988年。后面取自此报告的引文不在注明。
- [2]有关全国专业教职标准委员会的详情,可参见赵中建,《美国全国专业教师资格认可制度述评》,待发表。
- [3]The Holmes Group, *Tomorrow's Teachers* East Lansing, MI: The Holmes Group, Inc. 1986; *Tomorrow's Schools: Principles for the Design of Professional Development Schools*, 1990; *Tomorrow's Schools of Education*, 1995.
- [4]有关专业发展学校的情况,另可参见赵慧,《从专业发展学校看美国教师教育改革》,《全球教育展望》,2001年第7期。
- [5]Henrik D. Gideonse, Holmes Group III: Responsible in Goals, Remiss in Practicalities, *Journal of Teacher Education*, March-April 1996, No. 2
- [6]霍姆斯伙伴的网站为: <http://www.holmespartnership.org>
- [7]见其网站: <http://www.tc.edu/nctaf/>
- [8]National Commission on Teaching & America's Future, *What Matters Most: Teaching for America's Future* (Summary Report), NCTAF, 1996.
- [9]有关这次高峰论坛的详情,可见 <http://www.init/teachers/conferences/summit.html>
- [10]<http://www.nate.org> 另可参见石芳华,《美国全国教师教育认定制度及其启示》,《上海教育》2001年第10期。
- [11]可参见马骥雄选编的《美国教育改革》(人民教育出版社1990年)中的相关论文,如“论教师训练和检定的新方法”、“美国师范教育的失误”、“师范教育修业计划”等。