

美国选择性教师教育改革及启示

——基于美国“纽约市教学伙伴”项目的研究

李才静,陈时见

(西南大学 教育学部,重庆 400715)

摘要:美国“纽约市教学伙伴”项目缘于纽约市对优质师资的需求以及选择性教师教育改革运动的推动。该项目自2000年推出以来发展迅速,并取得重要成效。项目体现了教育公平、实践主义以及教师解制的价值取向,主要通过招募选拔、职前培训、岗位实践、职后研修等环节实施,呈现出重视教育公平、强调候选人的广泛性和多样性、强调候选人的学历水平和学业成就、注重培训的实践性和高效性等特点,对我国的教师教育发展具有启示意义。

关键词:纽约市教学伙伴;选择性教师教育;美国教育;教育公平;实践;解制

中图分类号:G659.712 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2017)02-0095-09

一、美国“纽约市教学伙伴”项目产生的背景

美国“纽约市教学伙伴”项目的产生,主要缘于两方面的原因:纽约市饱受诟病的教师问题可谓内部驱动力,而美国自20世纪80年代起逐渐发展起来的选择性教师教育改革运动则是外部牵引力。内驱外牵共同作用,催生了“纽约市教学伙伴”项目。

(一)公立教育系统对优质师资的现实需求

纽约市拥有美国乃至全世界规模最大的城市学校系统,但其教育质量却屡遭诟病。据统计,纽约市公立教育系统中的学生毕业率不到50%,这意味着一半以上的学生在中小学阶段休学或肄业;而纽约市中小学生与同州其他地区的学生相比,学业成绩也明显落后^[1]。其中的一种批评声音为:纽约市公立教育质量低下,教师问题是源头。纽约市的教师问题集中体现为教师数量短缺、教师结构失衡,这些问题从20世纪一直延续到了21世纪,在很大程度上催生了“纽约市教学伙伴”项目,可谓“纽约市教学伙伴”项目的内部驱动力。

1. 纽约市公立教育系统严重缺乏合格教师

纽约市公立教育系统内教师数量严重不足。1999年,《纽约时报》就曾报道,纽约市公立学校系统至少缺近1万名持有正式执照的教师。在合格教师如此短缺的现实情况下,纽约市不得不允许没有教师资格证或者没有专业背景的教师走上讲台,这种情况在贫困地区的学校中更是常见。一方面,纽约市公立学校在教师招录方面一直面临困境,布鲁克林和布朗克斯两个区的教师招录问题尤为严重;另一方面,已经入职的教师往往会因为各种原因,如工作环境恶劣、工资低、安全难以得到保障等,在几年内便离开纽约市公立教育系统。教师招录难、流失易、质量参差不齐等,是纽约

收稿日期:2017-03-01

作者简介:李才静,西南大学教育学部硕士研究生。

陈时见,教育学博士,西南大学教育学部教授,博士生导师。

市公立教育系统面临的普遍问题,而这一状况无疑造成了严重的后果。

2. 纽约市公立教育系统缺乏合理的师资结构

纽约市作为文化大熔炉,多样性显著。在纽约市的公立教育系统中,学生的母语超过了 150 种^[2]。据统计,纽约市学生以非裔和拉丁裔为主,所占比例达 70%;白人和犹太裔位居其次,所占比例为 20%;除此之外,还有亚裔和美洲印第安人等^[3]。纽约市学生的多样性无疑对学校的师资结构提出了更高要求。但纽约市公立学校教师队伍的现实情况是,白人和犹太裔占了绝大多数,其次是非裔、拉丁裔,另有少量华裔。师生结构不对等,意味着教师和学生(以及家长)之间会有巨大的文化鸿沟,不同族裔之间在社会地位、文化传统、思想观念等诸多方面的差异,将使得家校之间难以沟通和交流。同时,这也是导致纽约市公立教育质量低下的另一个重要原因。

(二)美国选择性教师教育改革运动的推动

自 20 世纪 80 年代起,美国便面临着较为严重的教师问题,但大学本位的教师教育模式难以满足美国对教师数量和质量的要求,选择性教师教育改革运动应运而生。

1. 选择性教师教育发展迅速

所谓“选择性教师教育”,是指有别于传统的大学本位的教师教育的一种教师培养模式,其主要特点为师资培养时间短、对大学教育学院的依赖小。1982 年,美国弗吉尼亚州推出了第一个选择性教师教育项目;仅 1 年后,美国有 9 个州开始建立起类似的项目;到 1999 年,美国已经有 40 多个州开启选择性教师教育项目。从培养的人数上来看,1985 年,美国通过“选择性教师教育项目”培养的人员仅有 275 人,1990 年增长为 5 690 人,到 1995 年已经增长到 6 932 人,而到 2000 年时,则已经有 20 355 名教师经由“选择性教师教育项目”培养而成^[4]。可见,美国选择性教师教育自产生以来发展迅猛。

2. 选择性教师教育产生了积极影响

选择性教师教育将闭合的教师培养和教师资格认证回路打开了,吸引了更多的教师候选人,师资结构也因此更加合理。选择性教师教育改革了教师培养的机制,有效缩短了教师培养的时间,提高了教师培养的效率。除此之外,选择性教师教育更为重视教育公平的理念,其派遣优秀教师前往贫困地区和高需求学科从教的做法,有效改善了贫困学区和高需求学科的教学质量。美国选择性教师教育自产生以来获得长足发展并产生了积极影响,赢得了美国政府、各州、各学区的广泛认可。美国选择性教师教育逐渐成为教师培养的一种重要模式,各州、各城市先后采用此模式补给师资,这无疑也极大地影响和鼓舞了纽约市在教师教育领域的所为。

二、美国“纽约市教学伙伴”项目的价值取向与主要目标

“纽约市教学伙伴”项目凸显了教育公平、实践主义、教师解制的价值取向,并将培养优秀教师、缓解纽约市贫困地区和高需求学科师资短缺现状、改善纽约市公立教育质量作为了它的主要目标。

(一)“纽约市教学伙伴”项目的价值取向

“纽约市教学伙伴”项目的价值取向为教育公平、实践主义和教师解制,三者相互关联、互为支持。其中,教育公平乃该项目的动力源,实践主义和教师解制则为该项目的师资培养环节提供了新的思路。

1. 教育公平取向

不论在东方抑或西方,公平都是教育中的重要议题,受到众多哲学家、教育家的高度重视。教育公平理念经过不断的发展演进,现已形成较为固定的概念。所谓“教育公平”,主要蕴含了以下几层意义:(1)教育权利平等和教育机会均等;(2)教育起点公平、教育过程公平和教育结果公平;(3)教育资源公平合理配置;(4)教育质量公平。“纽约市教学伙伴”项目教育公平的价值取向体现于其宗旨和具体实施的各环节。该项目的宗旨是确保纽约市所有学生(包括贫困地区和少数民族的学

生)都能接受优质的教育,并从中获得进步,凸显了对教育权利平等和机会均等以及教育质量公平的高度重视。该项目的具体实施则是通过严格的选拔和培训,培养出优秀教师,并鼓励这些教师前往贫困地区和高需求学科从教,这实则是对教育(人力)资源的重组,体现了对教育资源公平合理配置的追求。

2. 实践主义取向

实践主义取向是强调实践的一种价值取向,与理论主义相对。实践主义取向的核心观点为:对于教师而言,重要的不是知晓大量理论,而是能够高效地开展教育教学实践活动^[5]。教师教育中的实践主义取向经历了两个发展阶段,分别为技术性实践取向和反思性实践取向。技术性实践取向认为,教师应像医生、律师一样,拥有专业的技能,这种理念指导下培养的教师类似于工厂中的工人,是实践的工具。反思性实践取向阵营以舍恩(Donald Schon)为代表,该阵营提出了“反思性教学”的概念,认为教师应该在实践的过程中不断反思,以反思来促进教学。总而言之,实践主义强调教师:(1)要大力发展实践能力;(2)合理反思,能通过反思和行动研究等,自行对教学实践进行改进。在“纽约市教学伙伴”项目建立者看来,每一个伟大的教师都是独一无二的,但是所有伟大的教师都必须具备教学所要求的基本技能。因此,该项目十分重视对教学伙伴教学实践技能的培训,同时也十分重视教师候选人的主体性,鼓励教师候选人进行教学反思、与同伴及指导教师开展讨论,从而促进教学实践能力的发展。

3. 解制主义取向

解制主义与美国选择性教师教育改革运动紧密相连。因传统的大学本位的教师教育模式耗时长,所培养的教师不能满足美国的现实需求,因此美国自 20 世纪 80 年代起,便开始启用选择性教师教育模式,而选择性教师教育的重要理念就是解制主义。解制主义的主要内容包括 3 点:(1)对大学教育学院的解制,大学教育学院不再是教师教育的唯一主体;(2)对教师候选人身份的解制,解制主义鼓励不同身份、不同背景的候选人参与教师教育;(3)对师资培养复杂过程的解制,解制主义认为师资培养的时间可以缩短,应对教师候选人教学实践技能的培训作为师资培养的重点。“纽约市教学伙伴”项目无疑凸了解制主义的价值取向。该项目强调,师资培养的时间应缩短,师资培养的场所以不应局限于大学教育学院,教师候选人的来源也不应局限于教育专业的学生。因此,该项目不仅大大缩短了教师培训的时间,拓宽了教师来源渠道,而且使教师培养摆脱了长期以来对大学教育学院的严重依赖。

(二)“纽约市教学伙伴”项目的主要目标

“纽约市教学伙伴”项目的目标主要有 3 个,分别是培养优秀的教师、鼓励教师前往贫困地区和高需地区及学校任教、改善纽约市的公立教育。3 个目标相互联系,前两个目标是基础,第三个目标为终极目标。

1. 培养优秀教师

培养优秀教师是“纽约市教学伙伴”项目的一个重要目标。该项目对“优秀”的定义体现在知、能、意、态度和价值观等多个方面。在知识方面,须具有扎实的学科知识;在能力方面,须具有优秀的教学实践能力;在意志方面,须具有吃苦耐劳、服务社会的意志;在态度和价值观方面,须具有良好的教师观和学生观。

2. 缓解贫困地区师资短缺的现状

纽约作为美国城市之最,贫富差距显著。在其贫困地区,如布鲁克林和布朗克斯的边远社区,教师短缺问题一直十分严重,这些地区的学校难以吸引优秀教师前来从教。同时,纽约市公立教育系统中的不少学科,也是常年缺乏教师。针对此,“纽约市教学伙伴”项目提出了一个重要目标,即缓解纽约市师资短缺的现状。该项目针对的重点对象为贫困地区的学校和高需学科,具体为以下几类学校:(1)接受美国第一类资助(Title I)的学校,这些学校中大量的学生家庭贫困并且享有免

费或优惠午餐的资格;(2)布鲁克林和布朗克斯偏远社区的学校,这些学校因地处偏远,难以吸引和留住高质量的人才,因此需要选择性教师教育提供的师资补给;(3)面临某些困境的学校,如学生毕业率低、英语学习者数量巨大的学校^[6]。高需学科主要是指教师严重缺乏的学科,具体在纽约市公立教育系统,主要是指数学、科学、双语、特殊教育等学科。

3. 改善纽约市的公立教育

改善纽约市公立教育是“纽约市教学伙伴”项目的终极目标。当然,缓解师资短缺、改善师资结构,都是改善教育的重要内容。但除此之外,“纽约市教学伙伴”项目还将学生的毕业率和学生的学业成绩也作为了公立教育的重要指标。换言之,该项目将提高纽约市公立教育(尤其是贫困地区学校和高需学科)的学生毕业率及学生学业成绩作为了它的重要目标。

三、美国“纽约市教学伙伴”项目的实施环节

“纽约市教学伙伴”项目每年开展两次,一次在暑期,一次在秋季,但两次的实施环节大同小异,主要包括招募和选拔、职前培训、岗位实践和职后研修等。

(一)招募和选拔

“纽约市教学伙伴”项目主要通过广泛宣传的方式来招募教师候选人。在选拔方面,该项目设立有严格的标准。这些标准包括:(1)具有学士学位,专业最好与拟从教学学科直接相关并且 GPA 不低于 3.0;(2)为美国公民或者绿卡持有者;(3)英语流利;(4)在此之前没有参加过美国任何州的教师培训,没有获得美国任何州的教师资格证。其中,学士学位及 GPA 成绩是对候选人学业水平的要求,该项目主张筛选学业成绩优秀的候选人;第二条和第三条是基于对候选人基本适应性的考量;第四条则是出于对师资培训资源的考虑。为了节约资源,该项目只针对从未接受过教师培训、从未获得教师资格证的人员。

候选人首先需要在线申请,包括在线提交申请表、简历、成绩单、推荐信等,并在线进行问题简答。候选人在完成在线申请后,项目组将对候选人的申请材料进行仔细审查,此过程一般需要两周时间才能完成。通过审查后的候选人将依次进入电话面试和现场面试环节。对于特别优秀的候选人,项目组将允许其直接进入现场面试环节。在电话面试中,考官将会考察候选人的教育信念、对优秀教师的理解等。现场面试是“招募和选拔”中的最后一个环节,将考察候选人有效教学的潜力。据统计,在过去的 5 年内,每年仅有 12% 的候选人通过了该项目的选拔^[7]。也就是说,每 10 个人中只有 1~2 个人能够正式成为“纽约市教学伙伴”项目的成员,可见该项目的选拔十分严格。

(二)职前培训

职前培训是“纽约市教学伙伴”项目的关键环节。该项目的职前培训以实践主义为导向,基于真实教学情境而实施,由经验丰富的教师作为教练,并采取一对一的方式带领教学伙伴。在职前培训的初始环节,教学伙伴需要参加日常的技能培训,主要是观摩教练的课堂,学习其优秀的教学策略,并反复进行练习。之后,教学伙伴将独立承担班级教学和管理工作。在这一过程中,教学伙伴需要进一步练习“建立以学生为中心的课堂教学”“支持学生的学习和发展”等技能,教练将及时为教学伙伴提供反馈和建议。该项目的职前培训为全日制,一般情况下不允许项目成员缺勤,也不允许项目成员在此期间从事兼职工作。从教学学科为数学和科学的教学伙伴,其培训时间比其他学科的教学伙伴要多两周。“纽约市教学伙伴”项目的职前培训每年举办两次:第一次从 6 月中旬开始,历时 7~8 周,按照美国暑期学校(summer school)模式进行;第二次从 8 月下旬开始,一直持续到 11 月,在教练所任教的教室进行。由此可见,“纽约市教学伙伴”项目的职前培训时间一般为 8 周左右,且都是在真实的课堂中进行的。教学伙伴在参加职前培训的过程中可以享受一定额度的经费补助,补助资金来源于纽约市教育局。一般情况下,教学伙伴在职前培训中可享受 2 500 美元左右的生活补助,而从教学学科为数学和科学的教学伙伴,因需要额外参加两个星期的培训,因此还将

获得额外的 1 000 美元的补助。

在职前培训期间,教学伙伴需要通过相应的准入级教师资格认证,为岗位实践做准备。根据纽约州教育厅的规定,“纽约市教学伙伴”项目成员必须拿到“可转换 B 类教师资格证”,方可进入纽约市中小学从事教学工作。而要达到这一标准,教学伙伴们必须通过纽约州设立的考试。这些考试主要包括:(1)教育所有学生的考试(the Educating All Students exam,简称 EAS),主要考查专业 and 教学方面的知识 with 技能;(2)学术读写能力测试(the Academic Literacy Skills Test,简称 ALST),主要考查阅读理解能力和批判性思维技能;(3)内容专项测试(Content Specialty Test,简称 CST),主要考查学科知识和技能。

(三)岗位实践

教学伙伴在完成职前培训后,必须在纽约市中小学从教两年。教学伙伴与纽约市中小学通过双向选择,最终确定任教岗位。在进行岗位实践的两年中,教学伙伴将被聘为纽约市公立学校的专职教师,有资格享有与其他初任教师相同的工资和福利。一般情况下,获得硕士学位的教学伙伴将比仅拥有学士学位的教学伙伴获得更高的起薪。以 2016—2017 年纽约市教师工资为例,仅拥有学士学位的教学伙伴可至少获得 51 649 美元的年薪,但拥有硕士学位的教学伙伴每年至少可获得 58 060 美元的年薪^[8]。在福利方面,教学伙伴与其他教师一样享有同等的待遇,包括养老金计划、健康保险计划等。除此之外,美国教师联合会(the United Federation of Teachers,简称 UFT)还为教学伙伴提供了牙科计划和视力保健福利。在两年的岗位实践期间,从教地点在布朗克斯区的教学伙伴还将有资格竞争“美国服务队奖”(AmeriCorps Education Award)。该奖项由联邦政府设立,用于奖励服务美国贫困地区的人员。教学伙伴一旦获此奖项,便可能获得高达 5 815 美金的奖金^[8]。

(四)在职研修

“纽约市教学伙伴”项目的职后研修主要依托硕士学位项目进行。教学伙伴在两年的岗位实践过程中,将进入硕士学位项目的学习,有的教学伙伴甚至在职前培训环节就已经开始了硕士学位项目的学习。“纽约市教学伙伴”项目中的“硕士学位项目”是与纽约市的几所大学(学院)合作开展的,包括佩斯大学(Pace University)、亨特学院(Hunter College)、圣约翰大学(St. John’s University)、长岛大学布鲁克林校区(Long Island University Brooklyn)、瑞莱研究生教育学院(Relay Graduate School of Education)、城市学院(City College)和布鲁克林学院(Brooklyn College)等。教学伙伴需要在其中一所大学注册,然后修学“社会和历史基础教育”“教学方法和原则”“儿童和青少年发展”“熟练的教学——有效教学和课堂管理的策略”等课程。除此之外,纽约州教师资格认证机构要求所有教师必须修学一定的人文艺术类课程(也被称作普通核心课程)。

纽约市教育局承担了教学伙伴硕士学位项目的大部分学费(不包括书费和其他费用),教学伙伴只需负责余下的学费及一些杂费。以 2016 年秋季实施的“纽约市教学伙伴”项目为例,教学伙伴需要自行承担的硕士学位项目费用仅为 8 000 美元^[9],而这些费用将从他们的工资中按月扣除,因此教学伙伴并不需要为此贷款。“纽约市教学伙伴”项目鼓励教学伙伴在完成两年的岗位实践后继续从教,但有意在岗位实践后继续从教的教学伙伴,需要在岗位实践的过程中为获得初任教师资格证做准备,因为“可转换 B 类教师资格证”在教学伙伴完成两年的岗位培训后将自动失效。

四、美国“纽约市教学伙伴”项目的经验与启示

“纽约市教学伙伴”项目作为美国纽约市最大的选择性教师教育项目,至今已有 16 年历史,取得了重要的成效。2009 年,“纽约市教学伙伴”项目已经成功招募 9 000 多名成员;2016 年的统计数据显示,该项目共为纽约市提供了 12% 的教师,纽约市科学教师中的 20%、数学教师中的 24%、特殊教育教师中的 22% 来源于“纽约市教学伙伴”项目^[10]。除一线教师外,该项目还培养了 619 名教育系统的领导人,其中不乏在教育系统中具有重要影响的人物,如校长、副校长等^[11]。该项目还

有效改善了以白人女性为主的师资队伍现状。随着参与“纽约市教学伙伴”项目的教学伙伴的不断加入,纽约市公立教育质量得到明显改善。数据显示,纽约市公立学校学生的毕业率从2005年的46.5%增长到2012年的64.7%,增长了近20个百分点;辍学率从2005年的21%下降到2012年的11.4%,下降了近10个百分点^[12]。在美国大部分地区,低收入和少数民族学生最不可能获得有效的教师。然而,参与“纽约市教学伙伴”项目的教学伙伴最终大部分去往纽约市的高需学科和贫困社区任教,他们的到来为处于贫困地区的学生提供了更多享受优质教育的机会。同时,纽约市公立学校对教学伙伴的招募也缩小了纽约市内低收入社区和高收入社区教师质量的差距,促进了纽约市公立教育的均衡发展。

(一)“纽约市教学伙伴”项目的主要经验

1. 重视教育公平和教育均衡发展

“纽约市教学伙伴”项目既有对教育公平正确的价值判断,同时也有相应的价值选择。该项目的目标是解决纽约市贫困地区和高需学科的师资短缺问题,让贫困地区孩童能享受均等的教育机会,并且能够享受优质的教育资源。在具体的实施过程中,“纽约市教学伙伴”项目在各个环节都特别重视将教育公平落到实处。如积极鼓励参与项目的成员前往布朗克斯区任教;强调对候选人有效教学能力的培养;强调候选人要充分照顾学生的不同需求,提高学生的毕业率和学业成绩,实现教育质量的公平。除此之外,该项目关于“教育公平”还摆脱了其他一些选择性教师教育项目常有的“救世主”情绪^[13],体现了对教育公平和教育均衡发展更为深刻的理解。

2. 强调候选人的广泛性和多样性

“纽约市教学伙伴”项目十分强调候选人的广泛性和多样性,主要体现在两个方面。其一,相对于传统的大学本位的教师教育项目而言,该项目拓宽了教师候选人的来源渠道。这一点不难理解,因为传统的教师教育模式主要在大学(教育学院)进行,针对的主要是教育专业的本科生,教师选拔和招募的渠道窄,因此在一定程度上导致了师资短缺的问题。而“纽约市教学伙伴”项目在候选人年龄、性别、种族等多方面都具有较大的包容性。其二,相对于其他选择性教师教育项目,如“为美国而教”(Teach for America)项目、“军转教”(Troops to Teachers)项目,“纽约市教学伙伴”项目虽然起步较晚,但在短时间内迅速吸引了大量的候选人,这主要得益于其相对较大的包容性:该项目不但鼓励优秀大学毕业生参与,同时对中途转行的人员也给予了极大的包容,因而有别于“为美国而教”“军转教”等项目。

3. 强调候选人的学历水平和学业成就

“纽约市教学伙伴”项目坚信优秀的教师才能保证优秀的教学质量,而教师候选人的学历水平和学业成就是优秀教师养成的重要条件。“纽约市教学伙伴”项目对候选人学业水平和学业成就的重视既表现在该项目的选拔标准中,也体现于该项目硕士学位环节的设计上。在候选人招募和选拔方面,该项目要求其至少具有学士学位,并且绩点达到3.0(实际选拔过程中要求更高);在培养过程中,该项目要求项目成员必须完成硕士学位课程的学习,并达到相应的专业发展的要求。传统的大学本位的教师教育通常只在“学生教学”(student teaching)部分对准教师的绩点设置了标准,一般要求累积绩点达到2.75及以上。而其他选择性教师教育项目对教师候选人学业水平的要求相对来说则更为宽松,如北卡罗来纳州的“教学项目”(NC TEACH)、得克萨斯州第八区教育服务中心的“教师认证项目”(Educator Certification Program)、加利福尼亚州教师教育所的“格罗夫项目”(Elk Grove)以及全美范围内十分流行的“为美国而教”项目等,对候选人绩点的要求都为2.5+,新泽西州“临时教师项目”(Provisional Teacher Program)要求候选人绩点在2.75以上。除此之外,“纽约市教学伙伴”项目还为其成员提供硕士学位项目,要求项目成员在从教过程中必须同时进行硕士学位的学习,并按时完成纽约州要求的教师专业发展任务。在对候选人的学业水平和学业成就的要求上,“纽约市教学伙伴”项目与其他大部分选择性教师教育项目形成了鲜明的对比。

4. 注重培训的实践性和高效性

“纽约市教学伙伴”项目的另一大特点为重视培训的实践性和高效性。“纽约市教学伙伴”项目设计的职前培训内容大都基于教学实践而非理论,并且聚焦于教学的核心技能,如“如何创建一个积极的课堂文化”“如何清晰地讲解教学内容”等。指导教师和教练会定期到教学伙伴的教室观察教学伙伴的教学,并向其提供及时的反馈信息,帮助其及时改进。课后,教练将与教学伙伴一道,共同讨论可行且有效的教学策略,以便教学伙伴在今后的教学活动中能正确运用。该项目给予教学伙伴充分的实践、反思和提升的机会,直到教学伙伴掌握了核心的教学技能^[14]。“纽约市教学伙伴”项目师资培养的高效性也容易理解。该项目选拔的是具有从教学科学士学位或者相近学科学士学位的人员,因此项目成员在职前培训中无需再学习学科知识,而只需致力于教学所需的方法、技术和策略的学习以及教育心理学等相关课程的学习,这无疑可大大节约培训时间。除此之外,该项目还设置了硕士学位课程,即将大学本位教师教育职前学习的部分内容转移到职后,因此也在很大程度上缩短了师资培养所需的时间。总体来说,“纽约市教学伙伴”项目的职前培养时间仅为8周左右,相比于传统的大学本位的教师教育项目的4~5年,其师资培养效率之高不言而喻。

(二)“纽约市教学伙伴”项目对我国教师教育的启示

中美两国虽然国情不同,但两国在师资方面都存在较为严重的问题,其中贫困地区尤甚。中美贫困地区都因自身条件差而难以招收和留住优秀教师,因而必须在一定程度上依靠选择性教师教育模式来缓解师资短缺的现状,提高贫困地区的教育质量,这是两国选择性教师教育项目可比的前提条件。“纽约市教学伙伴”项目的成功实施为我国当下的选择性教师教育项目提供了重要启示。

1. 重视选择性教师教育项目的实践价值

大学本位的教师教育模式其优点在于提高了教师的社会地位,对于教师幸福感的提升发挥了极大作用。然而大学本位的教师教育模式费时长,且过于强调理论知识,忽视教师教育的师范性,不利于教师的大量培养和教师质量的有力提升。选择性教师教育的一大合理性即在于认识到了教师的本职是教学,避免了对教师“学术性”的过分追求,教师培养效率因此得到极大提高。对我国而言,美国选择性教师教育项目有重要的实践价值。在贫困地区教师数量不足、质量普遍低下的情况下,它不失为一种改善贫困地区教育质量的重要手段,如果将之运用得当,必将带来显著成效。总体上而言,我国的教师教育可适当加大对选择性教师教育模式的运用,但必须注意对候选人进行严格把关、培训及认证。当然,除此之外,对目前我国选择性教师教育项目中业已存在的问题和不足也应尽力加以解决和完善。

2. 改善选择性教师教育项目的招募选拔机制

美国“纽约市教学伙伴”项目在候选人招募和选拔方面的策略比较恰当,如放宽对候选人身份及工作经验的限制、允许大学生以及中途转行的人员参与、鼓励少数民族人员参与,但十分重视候选人的学业成就以及候选人的承诺和奉献精神;在招募和选拔的时间方面,一年提供两次机会,为候选人提供了更多便利;在招募过程中清楚记录候选人欲从教的学科,之后项目组再根据候选人的资格和能力,最终确定候选人的从教学科。“纽约市教学伙伴”项目在候选人的招募和选拔方面机制完善、时间安排合理、标尺宽严有度,吸引了大量的优秀候选人,这为我国有效实施“大学生志愿服务西部计划”(以下简称“西部计划”)、“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”(以下简称“特岗计划”)和“为中国而教”等选择性教师教育项目提供了重要启示。首先,在候选人的招募和选拔方面,可适当放宽对学员身份的要求。目前,我国以上3个选择性教师教育项目均将潜在的候选人定位为大学生,尤其是应届本科生和研究生,但是经调查发现,大学生对此类项目兴趣不足,不少大学生参与此类项目只是为了丰富履历,因此流失率较高^[15]。但项目碍于规定又不能招录专科生,因而最终仍然满足不了一些艰苦地区和高需学科对教师的实际需要^[16]。如果项目将招募和选拔的范围扩大,将优秀专科生、往届毕业生以及转行者均纳入招募和选拔的范围,将会吸引更多候选

人。而且一般而言,专科生实践意识和实践能力相对较强、转行者对教学热情较高,因此其从教后的留任率也会较高。其二,在对候选人进行选拔时,应进一步加强对候选人品格和意志的考察。其三,应合理安排招募和选拔的时间。“西部计划”的选拔和招募主要集中在4—5月进行,而大部分优秀毕业生极有可能在这之前就已经找到了工作。因此,为吸引更多优秀大学生,“西部计划”的招募和选拔时间应作适当调整,如适当提前或者每年提供多次机会。其四,应加强招募和选拔的顶层设计,积极回应市场需求,重视对候选人相关信息的记录、保存和整理,促进“人岗对应”。

3. 构建选择性教师教育项目的培训体系

我国的选择性教师教育项目需要积极构建完整的培训体系。目前,我国的选择性教师教育项目在职前培训中,主要方式是将项目成员集中起来进行为期3~5天的培训(目前培训时间虽有所增加,但仍只有几天)。培训形式以座谈会为主,培训内容主要为“思想政治教育”“志愿服务理论”“志愿服务相关政策”“志愿服务注意事项”及“市(县)情介绍”等^[17]。我国选择性教师教育项目在培训方面多受诟病,主要为:其一,培训时间过短,不利于项目成员做充分准备;其二,培训形式单一,且常常流于形式,不能真正促进项目成员的学习;其三,培训内容失当,关于工作技能的培训过少^[17]。“纽约市教学伙伴”项目职前培训的整体思路和策略为我国选择性教师教育项目提供了诸多启示。(1)在职前培训的理念和实施方面,应树立“实践本位”的思想,高度强调职前培训的实践性。项目组应为成员提供备课、学生教学、实践反思等多项实践培训内容,为项目成员提供犯错、修改、反复练习的机会,切实提高项目成员的从教能力。(2)在职前培训的时间安排方面,可适当增加培训时间,因为时间过短难以满足项目成员练习和实践的需要。(3)职前培训的内容和形式应紧密结合项目成员的从教环境和需求,进一步提高培训实效。可将“教学技能和策略”“学生心理”“课堂管理”“学生评价”等纳入职前培训核心内容。在培训形式上,课程学习和学生教学实践应该是主要形式,但可适当提高学生教学实践的比重。(4)职前培训的主体应该为拥有丰富教学经验的教师,以便于其对项目成员的实践进行观察并进行更有针对性的指导。

4. 完善选择性教师教育项目的保障机制

对于师资培养项目而言,培养出优秀教师是一项重要的任务,但如何能留得住这些教师也同等重要。目前,我国选择性教师教育项目成员在贫困地区留任的概率较低,其原因是多方面的:其一,政策不完善;其二,工资及福利待遇不合理;其三,用人单位态度不端正。“纽约市教学伙伴”项目给予我们的另一个重要启示便是“加强对教师留任率的重视”。该项目为提高教师留任率做了多方面的努力,如重视招募志愿服务乡村的人员、注重教学伙伴共同体建设、注重对教学伙伴提供支持和指导等。除此之外,该项目成员一旦完成职前培养、顺利进入中小学从教之后,工资待遇就与常规教师相同,这项举措十分有助于提高教学伙伴的归属感。该项目所提供的硕士学位项目也得到纽约市教育局的资助,教学伙伴仅需缴纳少量的学杂费,相当于为教学伙伴提供了近乎免费的专业发展机会。以上举措对提高教学伙伴留任率发挥了重要作用。我国的选择性教师教育项目需要加大政策支持力度,解决当前选择性教师教育项目成员服务期满后想留难留的尴尬局面,切实落实项目成员的各项工资和福利待遇,对其职后专业发展提供有效指导,通过加大保障吸引更多项目成员愿去、能留。

参考文献:

- [1] MICHAEL D U. Mayoral leadership in education: Current trends and future directions: Mayors and public education: The case for greater involvement[J]. Harvard Education Review, 2006(2): 147-152.
- [2] NYC Teaching Fellows. Fellowship Experience[EB/OL]. [2016-05-10]. <http://www.nycteachingfellows.org/raising-the-bar/asp>.
- [3] 黄浪萍. 美国纽约市公立中小学教育质量的影响因素浅析[J]. 比较教育研究, 2003(4): 68-73.
- [4] FEISTRITZER C E. Profile of teachers in the US[EB/OL]. [2016-05-10]. <http://troopstoteachers.net/Portals/1/National%20Home%20Page/FeistritzProfileTeachers2011.pdf>.

- [5] 曹永国. 从实践主义到实践理性——教师自我专业发展的一个现代取向[J]. 南京社会科学, 2014(7):122-127.
- [6] NYC Teaching Fellows. Finding a position[EB/OL]. [2016-05-10].<https://nycteachingfellows.org/finding-a-position>.
- [7] NYC Teaching Fellows. Our teachers[EB/OL]. [2016-05-10].<http://www.nycteachingfellows.org/becomeafellow/who.asp>.
- [8] NYC Teaching Fellows. Salary & benefits[EB/OL]. [2016-12-10].<https://nycteachingfellows.org/salary-benefits>.
- [9] NYC Teaching Fellows. Master's degree [EB/OL]. [2016-05-10]. <https://nycteachingfellows.org/masters-degree>.
- [10] NYC Teaching Fellows. Our impact[EB/OL] [2016-05-10].<http://nycteachingfellows.org/purpose/our-impact.asp>.
- [11] NYC Teaching Fellows. Our vision[EB/OL]. [2016-12-20].<http://nycteachingfellows.org/our-vision>.
- [12] NYC Teaching Fellows. Putting the needs of children first[EB/OL]. [2016-05-10].<http://nycteachingfellows.org/purpose/our-impact.asp>.
- [13] MEAGHER Michael, BRANTLINGER Andrew. When am I going to learn to be a mathematics teacher? A case study of a novice New York City Teaching Fellow[J]. Journal of Urban Mathematics Education, 2011:107.
- [14] NYC Teaching Fellows. Pre-service training[EB/OL]. [2016-06-10]. <http://nycteachingfellows.org/pre-service-training>.
- [15] 易海华, 刘济远. “特岗教师”如何更好地落地生根? ——关于农村教师“特岗计划”工作的思考[J]. 湖南第一师范学院学报, 2010(3):13-16.
- [16] 易玉梅. 大学生服务西部计划存在的问题分析[J]. 理论月刊, 2005(6):105-107.
- [17] 邓希泉, 曹凯. “大学生志愿服务西部计划”调研报告[J]. 中国青年研究, 2004(9):60-73.

American Alternative Teacher Education Reform and Its Inspirations for Chinese Teacher Education: A Study Based on the New York City Teaching Fellows Program

LI Caijing, CHEN Shijian

(Faculty of Education, Southwest University, Chongqing, 400715)

Abstract: The New York City Teaching Fellows Program came into being for New York City's needs for teachers and the inspiration shed by American alternative teacher education reform. It has developed quickly since its debut in 2000 and has got fruit. The program illustrates the value orientation of educational equity, practice, and teacher deregulation, involves procedures like enrollment and selection, pre-service training, in-service practice and post-service training, and shows its characteristics of emphasis on educational equity, diversity and academic achievements of potential teachers as well as practical and efficient training, which has shed great inspirations for Chinese teacher education.

Key words: New York City Teaching Fellows; alternative teacher education; American education; education justice; practice; deregulation

责任编辑 邓香蓉