

美国教师教育者协会的发展定位与运行模式

陈渝, 陈晓端

(陕西师范大学 教育学部, 陕西 西安 710062)

摘要:以美国教师教育者协会(Association of Teacher Educators, ATE)为研究对象,梳理、分析、探究其历史沿革、使命定位和运行模式。研究发现,该协会成立百年来的发展历程大致可划分为诞生、发展和巩固繁荣三个阶段。协会有着明确的使命定位——培养高质量教师、倡导合理评估标准、关注教育公平、发展合作伙伴关系、加强职前职后联系、促进多元教师发展,并通过召开年会和研讨会、定期出版年鉴与专业期刊以及与内外部机构协调合作等,有效地维持了协会的良好运行、激发了协会的内部活力。ATE成立至今,以其独特的理念和实践活动,对美国教师教育者的专业发展和教师教育的质量提升产生了重要影响。

关键词:教师教育者; 优质教师教育; 高质量教师; 教师教育评估; 教师发展; 教育公平; 教育合作

中图分类号:G659.712 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2021)04-0117-10

基金项目:国家社会科学基金“十三五”规划2019年度教育学一般课题“新时代教师教育者专业标准建构研究”(BIA190167),项目负责人:陈晓端。

作者简介:陈渝,陕西师范大学教育学部博士研究生;陈晓端,陕西师范大学教育学部教授,博士生导师。

美国教师教育者协会(Association of Teacher Educators, ATE)成立于1920年,至今已有100年的历史。目前,该协会已有近1300名教师教育者会员,代表着650多所大学和学院以及500多个主要学区和众多地方教育行政部门^[1]。作为一个专业性很强的学术团体,美国教师教育者协会不仅积极参与了国家层面有关教师教育的讨论和相关政策的制定,而且通过举办年会、创建工作坊及创办特色刊物和搭建研究平台等,积极引领美国教师教育者的理论研究和专业发展方向。

一、美国教师教育者协会的历史沿革

把握美国教师教育者协会的历史沿革,是研究美国教师教育者专业发展并为我国相关研究提供借鉴的逻辑起点。梳理美国教师教育者协会网站资料中呈现的影响协会历史发展脉络的重要事件,结合对美国教师教育发展谱系的考察,可以将ATE成立百年以来的发展历史大体划分为3个阶段:诞生期(1920—

1945年),发展期(1946—1969年)和巩固繁荣期(1970年至今)^[2]。

(一)美国教师教育者协会的诞生期: 1920—1945年

为了应对学校师资短缺,难以满足日益增长的学生数量和大规模发展的学校需求的问题,美国于19世纪初开始发展教师教育。1823年,美国创办了第一所私立师范学校^[3]。1825年,在“美国师范学校之父”卡特(James G. Carter)的倡导下,美国的公立师范学校开始出现。此后近百年,美国教师教育者协会于1920年2月26日由22名教师教育者创设成立。彼时,正是美国师范院校数量持续攀升的时期(据统计,1919至1920学年,全美已有39所州立师范学院^[4])。成立初期,协会以“全国主管督导学生教学协会”(National Association of Directors of Supervised Student Teaching)命名。1921年,协会在新泽西州的大西洋城举办了第一届年会,并设置了财务处处长的职位。1922年,协会更名为“全国学生教学督导协会”

(National Association of Supervisors of Student Teaching)。1924年,协会成立研究委员会(Research Committee)。同年,协会出版了第一本载有年会论文的年鉴。1939年8月,协会在肯塔基州的派维尔市举办首次夏季研讨会。1942年,协会加入教师教育合作委员会(Council on Cooperation in Teacher Education)。1943年,协会年会被取消,1944年,协会年会重新举办。尽管协会在这一时期经历了一次更名,但从前后两个名称和会议关注的主题可以看出,成立初期的协会主要聚焦学生的教学。

(二) 美国教师教育者协会的发展期: 1946—1969年

受第二次世界大战的影响,美国的教师教育发展缓慢,甚至在1945年一度停滞,1946年开始重新建设。在此阶段,独立设置的师范院校开始让位于综合性大学,综合性大学逐渐成为教师教育的主体^[5]。1946年,协会再次更名,由战前的“全国学生教学督导协会”更名为“学生教学协会”(Association for Student Teaching)。在这一时期,协会的发展经历了以下重大事件:1948年,协会战后首次夏季研讨会在科罗拉多州的格里利市举行;同年,由一个特别选定的委员会编撰、出版了协会第一本基于特定主题——专业实验经验:教师教育理念的拓展(Professional Laboratory Experiences: An Expanding Concept in Teacher Education)——的年鉴;1952年,协会年会第一次由州立单位策划,并第一次与美国教师教育学院协会(The American Association of Colleges for Teacher Education, AACTE)同期在芝加哥举行;1966年,协会发表第一份官方意见书——《视导教师:选择和职责的标准》(*The Supervising Teacher: Standards for Selection and Function*);1967年,协会开始成为全美教育协会(National Education Association, NEA)的隶属机构,总部办公室迁至华盛顿的NEA大楼内;1969年,协会参与了AACTE和NEA对美国教育资源信息中心(ERIC)在教师教育方面的赞助。从以上事件可以看出,协会与其他教师教育协会或教育机构的合作,在其发展期就已初露端倪。在这一时期,为应对教师教

育发展过程中所面临的问题,不同的教师教育协会开始相继出台相关文件。如1948年,美国教师学院协会出版《学校和教师教育的社区实验经验》,建立了教师专业实验经验的标准^[6]。在此类文件、报告的影响下,美国教师教育者协会的年会主题开始更多地聚焦于学生教学的实践层面,如指导学生教学经验(1952)、专业实验经验的提升(1954)、高质量的专业实验经验——大学-公立学校-社区合作事业(1956)、教学分析(1969)等,从而发现并解决学生教学的实践问题,提升教师教育质量。同时,受帕森斯结构功能主义社会学观点的影响,美国有关教师专业化的研究开始呈现出理论化和标准化的趋势。在这一时期,协会的年会主题选择也开始体现出对教师教育理论和标准的关注,有关教师教育中的课程趋势(1953)、提升教师教育理论和实践(1958)、视导教师:选择和职责的标准(1966)等研究逐渐增多。

(三) 美国教师教育者协会的巩固繁荣期: 1970年至今

自1970年开始,协会在名称、机构和标准方面作了诸多调整,很多调整甚至沿用至今,为协会的巩固和后续的繁荣发展奠定了良好基础。1965年,法国的保罗·朗格朗(Paul Lengrand)首次提出终身教育的理念,受此影响,教师教育的内涵也有了新的发展,“师范教育”渐渐被涉及教师终身发展的“教师教育”所取代。为了顺应这一变化和发展趋势,1970年,在庆祝成立50周年的芝加哥会议上,协会正式从“美国学生教学协会”更名为“美国教师教育者协会”。同年,协会成立代表大会,并将其作为基本的决策机构。代表大会的成员来自众多州、地区和国际组织。1974年,协会从全美教育协会中脱离出来,成为完全自主的组织,并将其总部从全美教育协会的大楼中迁出。1975年,美国教师教育者协会开始与美国教师教育学院协会分开举办年会,并在同年成为全美教师教育认证委员会(National Council for Accreditation of Teacher Education, NCATE)的准会员。自20世纪80年代开始,美国开启新一轮教育改革运动。1980年,美国《时代》杂志和《美国新闻与世界报道》分别发表题为“救命,教师不会教”和“俄国在教室里

向美国提出新的挑战”的文章,指出美国的教育质量下滑、师资匮乏和质量堪忧等问题。受此影响,全美形成了一股以“优质教育”为引领的教师教育改革运动潮。美国教师教育者协会也从1981年开始,在年会上设立并颁发教师教育突出论文奖,以奖励对教师教育质量提升有突出贡献的研究成果^[7]。之后,在美国高质量教育委员会的《国家在危机中:教育改革势在必行》(1983)、卡内基基金会的《国家为21世纪的教师做准备》(1986)和霍姆斯协会的《明天的教师》(1986)等报告的影响下,“专业化”“教学专业标准”“教师专业标准”等开始成为美国教师教育改革的主旋律,并促使美国的教师教育模式从“能力本位”开始转向“标准本位”。美国教师教育者协会也由此更加清晰地认识到教师教育者在教师质量和教育质量提升中所发挥的重要作用,并于1992年开始编制美国的教师教育者专业标准。1996年,协会出台了第一版教师教育者专业标准,2007年,新一版教师教育者专业标准修订完成。研发和出台专业标准,扩大了协会在美国教师教育者发展方面的地位和影响力,为协会的后续发展与教

师教育的质量提升奠定了良好基础。

二、美国教师教育者协会的使命与定位

美国教师教育者协会的使命为:保障教师教育者的话语权、公平性、领导力和专业化,支持各级各类学习者的素质教育,并通过具有代表性的实践和研究项目,推动优质教师教育的发展^[8]。与此同时,在对上述使命进行细化和阐释的过程中,ATE形成了基于协会目标和使命的共同章程(Corporate Bylaws)与定位框架(Position Framework)。

(一) ATE 共同章程中的目标阐述

美国教师教育者协会的宗旨是:为所有从事教师教育相关工作的教师教育者提供专业成长的机会,并推动优质教师教育项目的发展。教师教育者肩负着培训未来教师的责任和使命,其培养的教师必须具备一定的知识和技能,以使不同的学生群体达到国家或地方的教育标准^[9]。基于此,协会在共同章程中提供了与教师教育者专业成长相对应的6条路径和能有效推动教师教育优质项目发展的5条建议。具体见表1。

表1 ATE的目标及其实现路径^[10]

目标	路径
为教师教育者提供专业成长机会	(1)参与协会会议(participation in meetings of the association); (2)展现领导才能(leadership opportunities); (3)准备出版物和其他媒介(preparation of publications and other media); (4)获取出版物和其他媒介(access to publications and other media); (5)加强与其他教师教育者的联系(personal association with other teacher educators); (6)发展个人道德标准(development of personal and ethical standards)
推动教师教育优质项目发展	(1)准备并宣传创意、实践和项目(preparing and disseminating ideas, practices and programs); (2)推动、发起并参与项目的开发和研究(promoting, initiating, and engaging in program development and research); (3)通过以下方式教师教育者提供增强领导力的机会:发布意见书(issuing position papers)、制定卓越的专业发展指南(developing guidelines for excellence in professional preparation)、帮助制定并促进州及国家的法律法规(helping frame and promote state and national legislation, rules, and regulations); (4)开展与其他教育机构、组织和院校的合作(cooperating with other educational agencies, organizations and institutions); (5)通过以下方式协调教师教育相关组织:参与对话(engage in dialogue),在出版物、管理和研究等方面开展合作(cooperate in services - publications, administration, and research),通过合作行动制定教育政策(develop educational policy through collaborative action)

(二) ATE 定位框架中的使命论述

美国教师教育者协会定位框架的基本内容建立在其使命、目标和共同章程的基础之

上,每年会由立法与政府关系委员会(Legislative and Governmental Relations Committee)、部门主席委员会(Council of Unit Presidents)、

决议委员会(Resolutions Committee)和董事会等共同进行更新。ATE 将提升教师教育质量作为其基本使命。认为这一基本使命可通过 3 个方面的努力达成:(1)培养高质量教师;(2)分析教师培养和专业发展中的相关问题与实践;(3)为协会成员提供专业成长机会^[11]。上述 3 个方面又可具体化为:发展教师培训优质项目,以满足美国学校对高质量教师的需求;在分析教师培养和专业发展相关问题与实践的过程中,关注合理评估要求和教育公平问题;为促进协会成员的专业成长,倡导发展合作伙伴关系、加强职前职后联系、实现多元教师的发展。

1. 培养高质量教师

教育系统的整体质量无法超越教师的整体质量,故所有较好的学校系统都将师范生的实习纳入了教师培训计划^[12]。美国教师教育者协会认为培养高质量教师具有重要意义,可适应各级各类学校中学生的需求。协会支持地区、州和联邦政府对高需求地区教学的激励措施,也支持招聘反映当代社会多样性需求的多元教师队伍,但学区必须提供可观的薪水以吸引高质量教师。高质量教师有自身优势,如对所有儿童都保持高期待,并且接受过专业训练,了解如何应对当下多样化课堂带来的挑战。为了保证教师培养质量,协会反对由私营组织提出的选择性认证项目,除非这些项目能达到其所在地区大学项目的质量控制标准。同时,ATE 认可并支持与两年制学院相关的国家倡议,这些倡议有利于发挥两年制学院在教师教育中的作用,同时也可以满足认证项目对高质量教师的要求和期待。ATE 还鼓励会员和相关机构加强与两年制学院的沟通与合作。培养高质量教师的最终目的在于促进高质量教师教育的发展,因此美国教师教育者协会致力于推动高质量教师教育项目的开发和研究。为了实现这一目标,协会每年至少编辑出版一份出版物并分发给有关机构和新闻媒体。年鉴和期刊已成为美国教师教育者协会最适宜和最有效的传播工具。

2. 倡导合理评估标准

美国教师教育者协会倡导对各级教师和

学生有合理、有效的评估要求,因而支持初任教师发展专业知识和基本技能,反对将标准化考试作为评估学生及学校质量的唯一标准,反对因紧急认证或其他原因降低或取消对教师执照的要求,同时支持帮助初任教师从新手成长为专家的辅导项目。ATE 支持认证要求和标准的开发与应用,以确保所有初任教师都具备基本的技能和专业知识。对于未来教师必需的能力和素质,不同机构和研究者有不同的理解与描述,如反思性思维、持续的专业发展、自主性、责任感、创造力、研究和个人判断,或创造性和反思性思维能力、批判性思维、个体教学哲学和教学意识、教学认知和情感并重、同理心和人际协作能力、理解教学意义等^[13]。ATE 还出台了教师教育者标准(Standards for Teacher Educators)和教师教育实践经验标准(Field Experience Standards in Teacher Education)。教师教育者标准涵盖 9 个方面,分别为:教学(teaching)、文化素养(cultural competence)、学术(scholarship)、专业发展(professional development)、项目开发(program development)、合作(collaboration)、公共宣传(public advocacy)、教师教育专业(teacher education profession)和愿景(vision)^[14]。教师教育实践经验标准则包括 12 个方面,如学校与大学合作(school/campus collaboration),使用模型(using a model),选择、培训和评估框架(selection, preparation, and assignment framework),口头及书面反馈(verbal and written feedback)等^[15]。

3. 关注教育公平

美国教师教育者协会不仅关注一般儿童的普遍发展,还关注难民、非法移民学生和艾滋病儿童等特殊群体的教育与发展。协会提倡将虐待儿童相关信息纳入所有职前和在职教师的学习项目,并支持与教育机构和儿童宣传组织合作,保障所有儿童的健康与幸福。美国有着悠久的移民历史,在不断变化的移民环境中,教师教育者对移民学生和教师也有独特的责任,应该为移民教师和教师提供更多的关怀与文化支持^[16]。基于此,协会不仅为非法移民的教育提供全额资助,同时也为学校营养午餐计划、难民和艾滋病儿童的优质教育提

供全额资助。但协会反对削减公共教育预算,倡导为教育机构和教育环境中资源不足的人群提供支持,保障其权利。世界各国普遍认为,全纳教育政策是人权议程的一部分,要求所有学生享有教育机会和教育公平^[17]。美国教师教育者协会也支持全纳教育的理念和实践,倡导为所有儿童创设安全的学校环境。

4. 发展合作伙伴关系

美国教师教育者协会致力于宣传和推进高质量教师培养项目及教师持续专业发展的理念与实践,认为加强中小学和大学、地方与联盟等的合作伙伴关系是实现教师质量提升和专业发展的重要途径。这种合作伙伴关系有利于缩小中小学/大学的教师和研究人员在专业发展方面所持观点间的差距^[18]。因此,协会鼓励教育学院、文科学院和公立学校系统中的教师教育者开展合作,并提倡将合作贯穿于教师专业发展的各个阶段,尤其是初任教师的专业发展中,从而帮助学校吸引并留住高质量教师。同时,ATE也支持教师教育者与其他教育机构、组织和院校加强合作,特别是在教师教育机构、教师组织、校区和其他相关团体间开展合作。协会还支持全国专业教学标准委员会的工作,积极推进与AACTE等其他相关协会的协调与合作,以向政策制定者发出一致的声音,维持互惠许可制度,监督国家重要的教育立法。

5. 加强职前职后联系

美国教师教育者协会致力于将教育者的专业培训与其长期的职业发展进行整合,从而使教育者在职业生涯的各个阶段都有完善的理论和有效的实践作支撑。协会对全国专业教学标准委员会的支持,是这一目标得以实现的范例。协会支持有效、平衡的教师培训,培训内容包括专业知识、基础研究、多元文化和多语言教育及贯穿于各个层次的良好教学实践。相较于其他阶段教师的专业发展而言,初任教师面临的挑战更大,且这一阶段的教学会对职前教师发展和学生成长产生直接的影响^[19]。因而,协会要求职前教师必须熟练掌握专业基础知识和技能,具备实地工作经验,以满足不同群体的需求。同时,因教师专

业学习是一个复杂的过程,且发生在特定的教育环境和学校文化中^[20],故协会还支持职前教师、在职教师和学校、家庭、社区中的其他相关人员参与教育专业人员的培训,为职前教师的专业学习创造良好的环境与氛围。协会认为,优秀的教师教育者应是教师的专家型教师,同时也是在相关领域参与生产不同形式新知识的学者。教师教育者对学校教育、教师教育职业和教师教育者个体的专业发展等,有着不可推卸的道德责任^[21]。

6. 促进多元教师发展

随着社会和教育环境的不断变化,教师角色变得更加复杂,不再仅仅是传统意义上的教学者、研究者和服务者,人们对教师的专业期望变得日益多元化^[22]。在此背景下,教师专业发展成为了美国教育界关注的重要议题。教师专业发展的关键在于促进教师的知识、技能和行为,从而推动大学的变革和学生学业成绩的提高^[23]。专业发展对于教师教育者而言尤为重要,因为其处于教育体系的核心^[24],担负着培养未来教师的重任。在教师教育者专业发展方面,协会提倡采用多元化、高质量和以研究为基础的入学、认证、入职和留任流程,以保证对所有未来教师的公平。除此之外,协会还支持教育的多样性。但对教育多样性的支持,也会影响协会在一些可能无法维持多样性的关键问题上的立场。这种对多样性的支持,源于协会对多元主义概念的理解和对创建多元教师队伍重要性的认识。ATE还倡导将平权举措和多元文化教育作为支持教育多样性的项目,认为通过建立拥有多样化成员的教师队伍,可加强教师教育者与不同背景教师的交流,并促进自身的专业发展。

三、美国教师教育者协会的运行模式

美国教师教育者协会成立于20世纪20年代,历经百年变迁,依然保持着强大的生命力,在教师教育领域发挥着重要的作用。美国教师教育者协会的成功运行与其将会议和出版物常规化及与内外部机构协调合作密不可分。

(一) 协会会议和出版物常规化

随着自身的不断发展,美国教师教育者协

会开始每年常规性地举办年会和研讨会。首届年会于1921年举办,研讨会则从1939年开始举办。年会一般每年举行两次,一次为冬季会议(每年2月份),一次为夏季会议(每年8月份)。一般每年年会的第一天为研讨会,参会成员可选择自愿付费参加。年会和研讨会都是基于主题的交流 and 讨论,为协会后续教师教育者专业标准等重要成果的出台搭建了良好平台、奠定了坚实基础。此外,自1970年起,协会的代表大会制度开始形成,并固定在每年的冬季年会前召开代表大会。代表大会是协会主要的决策机构。协会的各项重要决定及协议等,均需代表大会讨论并投票表决,通过后方能在年会上正式对外公布并开始实施。

美国教师教育者协会的固定出版物包括年鉴和期刊。第一本年鉴于协会成立之初的1924年出版。年鉴记录着协会的发展变迁,也为协会的持续发展奠定了基础。除年鉴外,协会还出版有两本固定的专业期刊:《教师教育行动》(*Action in Teacher Education*)和《新教育者》(*The New Educator*)。《教师教育行动》创刊于1978年,旨在为协会成员和关心教师教育的人提供服务。期刊聚焦专题和非专题类问题,选文侧重于对教师教育者的实践具有启示意义和适用性的概念、实践及研究。《新教育者》于2005年创刊,是由纽约市立学院教育学院(School of Education of The City College of New York)和美国教师教育者协会共同创

办的同行评审期刊。期刊主要探讨教师教育者、教师教育项目和学校系统在培训、招聘、入职、留任与持续支持新入职教育者方面遇到的问题,尤其关注有关理论与实践联系的研究。《新教育者》收录的文章类型多样,包括研究性论文、随笔、评论、报告、项目简介、反思叙事、幽默、访谈、书评和资源评估等。当下,协会关注的热点问题主要包括:为21世纪培养教育者——迎接挑战(*preparing educators for the 21st century—meeting the challenges*)、教育者的标准、评估和责任(*standards, assessment, and accountability for educators*)、应对学校多元化的挑战(*responding to the challenges of diversity in our schools*)、预科学校有效课堂和教师教育项目的经验(*lessons from effective classrooms in PreK-12 schools as well as teacher education programs*)、学习领导力(*leadership for learning*)、第一年的教学(*the first year of teaching*)和多元设置(*diverse settings*)等^[25]。两本期刊每年都出版4期,旨在交流讨论各类与教师教育相关的信息和思想,为协会成员和其他所有关注教师教育者个体发展及教师教育质量提升的人提供服务。

(二)协会内外部机构协调合作

美国教师教育者协会的稳步发展既离不开与外部其他相关组织和团体的合作,也离不开其自身内部不同机构间的协调运作。ATE的内外部合作机构与组织,下同如图1所示。

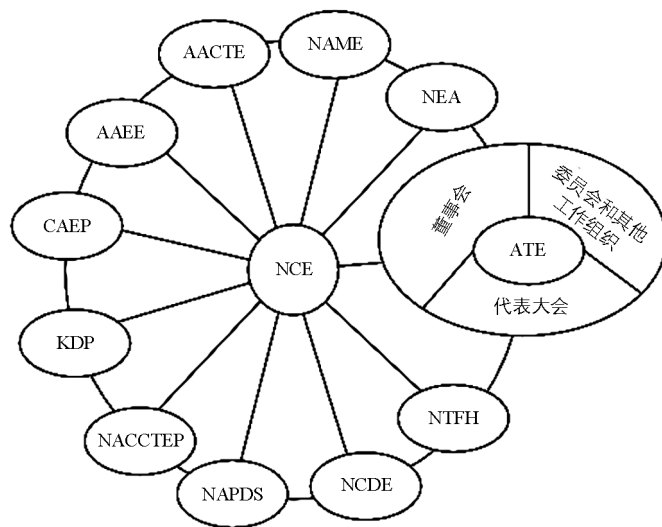


图1 ATE内外部合作机构与组织

1. 协会的外部合作

作为一个牵头组织,美国教师教育者协会在众多教师教育相关机构,如全美教师教育认证委员会(National Council for Accreditation of Teacher Education, NCATE)、教育工作者资格鉴定委员会(Council for the Accreditation of Educator Preparation, CAEP)和全美教育工作者联盟(National Coalition of Educators, NCE)中发挥了积极而重要的作用^[26]。ATE在全美教师教育认证委员会中拥有两个投票席位。其与其他机构的外部合作主要是通过加入全美教育工作者国家联盟而实现的。除ATE外,该联盟内还有其他10个组织,分别为:美国教师教育学院协会(AACTE)、美国就业教育协会(AAEE)、全美教育工作者认证委员会(CAEP)、美国国际教育荣誉学会(KDP)、全美社区大学教师教育计划协会(NACCTEP)、全美专业发展学校协会(NAPDS)、全美多元文化教育协会(NAME)、美国国家教育协会(NEA)、美国国家数字公平合作组织(NCDE)和全美教师名人堂(NTHF)。

全美教育工作者联盟的成立,旨在将美国各地的教育专业组织和团体联合起来,促进教师的专业发展。该联盟倡导在不影响各组织为其成员提供服务的基础上,通过共享公共空间中的组织更新,建立有效的跨组织沟通模式。在联盟内,ATE与其他组织通过坚守共同承诺——为美国青年培养高质量的教师——实现协调合作。在努力达成支持教师专业发展和教育工作者培养这一共同愿景的基础上,联盟内成员同意在促进良好教学实践方面开展合作,并在彼此的网络中交流各个组织的工作。以ATE为例,ATE曾从属于AACTE,尽管之后又独立出来,但依然与其保持着密切联系。而加入NCE的组织,需要参与每月的对话以分享彼此的工作,并寻找合作的新起点。NCE也会秉持合作精神,高度重视各组织在支持教育工作者和促进教师专业发展方面所做的重要工作。加入NCE的美国教师教育者协会在与其他组织充分交流与合作的基础上,保证了其外部合作的有效实施,同时也通过彼此形成合力,发出了更强大的声音,产生了更大的影响力。

2. 协会的内部运行

美国教师教育者协会的内部运行主要依靠各具特色的机构间的协调配合来实现。这些机构包括董事会(Board of Directors)、代表大会(Delegate Assembly)、委员会和其他工作组织(Committees and Other Working Groups)。不同机构构成不同,需要履行的职责也不同。

(1) 董事会的基本构成及职责

董事会由包括主席(The President)、第一副主席(First Vice President)、第二副主席(Second Vice President)、前任主席(The Immediate Past President)和执行董事(The Executive Director)在内的8名当选会员共同组成。主席是董事会最具影响力的人,其发起并主持了诸多项目,这些项目所产生的影响不仅仅局限于协会内部。如所主持制定的教师教育者专业标准被用于全国范围内的教师教育博士项目,所牵头出版的期刊、意见书和年鉴等也在全美相关问题的研究中产生了一定的影响^[26]。为了确保当选成员的代表性,规定8名成员应由下列人员组成:1名在选举时必须是公立或私立学校的工作人员;两名在选举时必须是直接从事教育者培训工作的院校人员;1名必须是单位主席委员会的现任或前任人员;其他4人需由全体成员选举产生。董事会必须履行其职责,以确保协会的稳定发展。董事会主要负责协会基本政策的制定和人员的任命,具体包括:第一,根据代表大会的建议制定协会政策;第二,在执行主任职位出现空缺时,应及时聘任一名执行主任;第三,应规定执行主任的任期和聘用条件;第四,有权批准特设委员会主席的建议及委员会的任命和解散等;第五,应是代表大会的临时理事会,有权在该机构的各类会议中代表和代理代表大会。

(2) 代表大会基本构成及职责

代表大会由每一授权单位的两名成员组成,任期为3年。在代表大会召开之前,拥有100名以上全国固定或终身会员的任何授权单位,有权增加两名代表。董事会的主席同时任代表大会主席。其他经选举产生的主席团成员、执行董事和董事会成员均为代表大会的当然成员,但无投票权。代表大会主要负责保证

协会的平稳运行,具体为:第一,就协会的政策向董事会提出建议;第二,根据共同章程制定委员会的建议,对授权单位、关联单位和单位成员进行认证、审查及停职、开除、复职处理。

(3)委员会和其他工作组织基本构成及职责

委员会和其他工作组织由类型众多的委员会构成,主要负责协助董事会做出决策。具体包括执行委员会(Executive Committee)、常务委员会(Standing Committees)、任命委员会(Committee on Committees)、资格审查委员会(Credentials Committee)、多元委员会(Diversity Committee)、财政事务委员会(Fiscal Affairs Committee)、荣誉及奖励委员会(Honors and Awards Committee)、立法和政府关系委员会(Legislative and Governmental Relations Committee)、提名及选举委员会(Nominations and Elections Committee)、专业期刊委员会(Professional Journal Committee)、公关和传播委员会(Public Relations and Communications Committee)、研究委员会(Research Committee)、决议委员会(Resolutions Committee)和技术与未来教师教育委员会(Technology and the Future of Teacher Education Committee)等。14个委员会分别在任命、审查、奖励、立法、研究和决议等不同方面发挥作用,确保协会整体运行顺畅。

执行委员会可在董事会闭会期间代替董事会确定各项决议。除财政委员会的委员外,常务委员会三分之一的组成人员均由候任主席在就职后的45天内任命。除非获得董事会批准,否则委员会成员不得超过15人。为了平衡委员会成员的任期,在任命时会随机分配不同成员1年、两年或3年不同的任期。任命委员会由9名委员组成,在成立之初即建立了正常轮换制,即3名成员任期1年,3名任期两年,3名任期3年。任命委员会主要负责:接受和审核所有关于设立新委员会的请求;核实提议的新委员会不与现有委员会重复;监督常务委员会履行职责;每年分析新设委员会的职责需要;监督所有职责,审查拟议的变更,监督常务委员会遵守共同章程;编制常务委员会工作手册;协助第一副主席确认潜在的委员会成员名单。资格审查委员会主要负责审查所有被

指定为代表大会代表的全权证书,并核证所有合格代表的代表席位。多元委员会主要负责推动、发起和协调ATE与多元文化相关的项目和提议,同时就ATE的教育多样性向董事会提出报告和建议。财政事务委员会的职责包括:第一,与执行委员会和董事会共同确定财务事项报告格式,并与董事会一道审查执行董事的财务预算;第二,作为董事会的联络人,审查执行董事的编制预算;第三,向代表大会提供协会财务状况年度报告;第四,与所有常设委员会合作,协调特殊项目所需的外部资金;第五,确认和寻求外部营运资金来源。荣誉及奖励委员会主要负责从评选委员会中提名获奖者、向协会董事会建议设立新奖项的指导方针、评估被推荐和提名的杰出成员候选人并通过每年对选拔过程的监督,确保遴选小组的工作顺利进行。立法和政府关系委员会的职责包括:指派委员会成员负责各州、国会和教育部立法事宜;建立协会成员与国家及州的立法及政府机构的联系;保存影响教师教育立法和国家及国家立法机构采取相关行动的最新记录;向代表大会报告影响教师教育及其部署的立法。提名及选举委员会需确保获得授权的单位和全体成员的资格,通过协会办公室提供的信息核实所有可能被提名者的资格,并负责后续的选举事宜。专业期刊委员会每年需要至少召开两次会议,并负责协会会刊、书籍及其他学术期刊的出版,同时定期审查协会出版物,确定最符合协会优先事项的具体学术出版物。此外,还需负责期刊编辑的选拔、审查和任用。公关和传播委员会负责制定和提交符合代表大会与董事会准则的出版物及其他传播媒体的方案,协助协会办公室宣传协会的教学实践、工作坊、研讨会等活动,并配合执行董事制定宣传策略、制作宣传材料,以提升协会公共形象。研究委员会特别强调协作,主要负责在项目的开发和研究方面为协会提供建议。决议委员会在制定决议时,需要关照各成员的想法、授权单位的建议以及代表大会、委员会和董事会的审议意见。同时,收集代表大会批准的所有决议,并审查代表大会在本年度以前5年内通过的所有决议,以确保其继续具有相关性和有效性。技术与未来教师

教育委员会主要有3项职责:第一,向协会成员通报技术发展新趋势及其在教师教育领域的应用;第二,与全国会议规划委员会和协会领导合作,将技术发展趋势纳入全国会议方案;第三,提高协会的技术能力和业务水平,并为协会的技术提高寻求外部支持。

四、结 语

美国教师教育者协会在整整一个世纪的历史变迁和发展过程中,在目标使命方面,既强调教师教育者个体的专业成长,又强调教师教育优质项目的发展;在协会运行方面,既注重协会与外部机构组织的合作,又重视协会内部各机构的协调运作和常规活动的有效开展。协会自成立以来,以其明确的使命定位和独特的运行模式促进了美国教师教育者相关理念和实践的发展。

就理念层面而言,美国教师教育者协会的发展离不开对教师教育者角色的清晰认识和对目标使命的准确定位。美国教师教育者协会将教师教育者定义为在职前教师 and 在职教师的专业发展过程中提供正式指导,并开展教师教育者相关研究的人员。由此,教师教育者包含了高等教育中的教师教育理论研究者、基础教育中的实习指导教师、在职教师发展专业指导人员和旨在促进教师专业发展的开发、实施和评估机构中的专业人员。基于对教师教育者清晰的角色认知,协会将自身的使命定位于为与教师教育相关的所有个体提供专业发展的机会,并关注与教师培养和长期职业发展相关的高质量教师培养、合理评估标准制定、教育公平问题解决、合作伙伴关系构建、职前职后联系和多元教师队伍建设等方面的问题。近年来,我国对于教师教育者的研究也有了长足的进步与发展,但就教师教育者研究的理念而言,仍然需要不断探索。借鉴 ATE 在教师教育者研究方面的成熟经验,有利于帮助我国教师教育研究者更好地明确教师教育者“是谁”、其角色定位“是什么”的问题,确定教师教育者这一群体的发展方向和任务,并促进我国教师教育者相关研究的持续性发展。

就实践层面而言,美国教师教育者的发展主要是通过成立专业的教师教育者协会及其

组织功能的多元化来加以实现。1920年,美国的教师教育者便自发组织成立了教师教育者协会。进入21世纪,随着对教师教育和教师教育者概念的引入与重视,我国部分高校也开始举办教师教育专业,但尚无专门的教师教育者组织。借鉴美国教师教育者协会的运行经验,我国也应积极建立专业性的教师教育者协会,并通过定期召开会议、常规化出版刊物、构建完善的内部组织体系以及加强协会与内外部机构的协调合作等,为教师教育者的专业发展和教师教育的质量提升搭建平台。

当前,我国已经进入追求教师和教育高质量发展的新时代。从2014年习近平总书记提出“四有”好老师,到2017年各级各类教师队伍建设标准出台,2018年中共中央 国务院印发《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》、全国教育大会对教师队伍建设提出新要求、教育部等五部门印发《教师教育振兴行动计划(2018—2022年)》,再到2019年教育部、中央组织部等七部门印发《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》,2020年全国教师发展大会对当前和今后一段时期教师队伍建设工作作出谋划部署,都既体现了新时代新形势下我国对教师质量提升的新要求,也体现了对教师地位、作用的新思考和新定位。如何实现教师的高质量培养 and 专业化发展,满足国家和社会对培养优质教师 and 提升教育质量的需求,美国教师教育者协会的发展和运行经验具有一定的启示意义。

参考文献:

- [1] Association of Teacher Educators. About ATE[EB/OL]. [2019-12-01]. <https://ate1.org/about-ate>.
- [2] PATTERSON A D, MCGEOCH D M, OLSEN H C. A brief history of the Association of Teacher Educators, 1920-1990 [EB/OL]. [2019-12-05]. <https://ate1.org/history>.
- [3] HABERMAN M, STINNET T M. Teacher education & the new profession of teaching [M]. Berkeley: Mc Cutchan Publishing Corporation, 1973:30.
- [4] CLASS E C. Prescription and election in elementary-school teacher training curricula in state teachers colleges [M]. New York: Bureau of Publications Teachers College, Columbia University, 1931:39.
- [5] 李其龙,陈永明. 教师教育课程的国际比较[M]. 北京:教育科学出版社,2002:4.

- [6] 荀渊. 美国教师教育标准的历史逻辑和现实需要[J]. 教师教育研究, 2010(5):77-82.
- [7] EMBRY-JENLINKA K, PEACEB T M. Growing the profession: what the Association of Teacher Educators (ATE) offers to emerging scholars[J]. Action in Teacher Education, 2012, 34(2):191-198.
- [8] Association of Teacher Educators. Vision & mission statement [EB/OL]. (2018-02) [2019-12-10]. <https://ate1.org/mission>.
- [9] SWENNEN A, JONES K, VOLMAN M. Teacher educators: their identities, sub - identities and implications for professional development[J]. Professional Development in Education, 2010, 36(1-2):131-148.
- [10] Association of Teacher Educators. Association of Teacher Educators corporate bylaws [EB/OL]. [2019-12-10]. <https://ate1.org/corporate-bylaws>.
- [11] Association of Teacher Educators. Position framework; ATE [EB/OL]. [2019-12-10]. <https://ate1.org/resources/Documents/Pdfs/ATE%20Position%20Framework.pdf>.
- [12] BRAUN H I. Review of McKinsey report: how the world's best performing school systems come out on top[J]. Journal of Educational Change, 2008, 9(3):317-320.
- [13] MALIM B. Towards a new professionalism: enhancing personal and professional development in teacher education[J]. Journal of Education for Teaching, 2009, 35(1):77-91.
- [14] Association of Teacher Educators. Standards for teacher educators [EB/OL]. [2019-12-10]. <https://ate1.org/standards-for-teacher-educators>.
- [15] Association of Teacher Educators. Revised ATE field experience standards II [EB/OL]. (2016) [2019-12-10]. <https://ate1.org/field-experience-standards>.
- [16] ALLMAN K R, SLAVIN R E. Immigration in 2018: what is a teacher educator to do? [J]. The Teacher Educator, 2018, 53(3):236-243.
- [17] FLORIAN L. INCLUSION: special or inclusive education: future trends[J]. British Journal of Special Education, 2008, 35(4):202-208.
- [18] BARTHOLOMEW S S, SANDHOLTZ J H. Competing views of teaching in a school university partnership[J]. Teaching & Teacher Education, 2009, 25(2):155-165.
- [19] 操太圣, 卢乃桂. 高校初任教师的教学专业发展探析[J]. 高等教育研究, 2007(3):52-57.
- [20] AVALOS B. Teacher professional development in teaching and teacher education over ten years[J]. Teaching and Teacher Education, 2011, 27(1):10-20.
- [21] MURRAY J, SWENNEN A, SHAGRIR L. Understanding teacher educators' work and identities[M]//SWENNEN A, KLINK M. Becoming a teacher educator: theory and practice for teacher educators. Berlin: Springer Netherlands, 2009:42.
- [22] LANTHAN D, CAMBLIN J, STEGER J A. Rethinking faculty development[J]. Higher Education, 2000, 39(1):1-18.
- [23] PHUONG T T, COLE S C, ZARESTKY J. A systematic literature review of faculty development for teacher educators[J]. Higher Education Research & Development, 2018, 37(2):373-389.
- [24] VLOET K, SWET J V. "I can only learn in dialogue!" Exploring professional identities in teacher education[J]. Professional Development in Education, 2010, 36(1-2):149-168.
- [25] The New Educator. Aims and scope [EB/OL]. [2020-01-10]. <https://www.tandfonline.com/action/journalInformation?show=aimsScope&journalCode=utne20>.
- [26] MCCARTHY J. Reflections of past ATE presidents[J]. Action in Teacher Education, 2020, 42(1):72-80.

The Philosophy and Practice of Association of Teacher Educators in United States

CHEN Yu, CHEN Xiaoduan

(School of Education, Shaanxi Normal University, Xi'an 710062, Chian)

Abstract: This study focuses on Association of Teacher Educators (ATE) in United States and discusses its historical development, vision and mission, and operation mode. This study found that the development of the association has experienced three stages in the 100-year development: birth, development and prosperity. Meanwhile, the association clearly defines its vision and mission, holds meetings and publishes journals regularly, and cooperates between internal and external institutions, which maintain the operation and vitality of the association. It has exerted positive impact on the individual growth of teacher educators and the development of teacher education in the United States.

Key words: teacher educators; quality teacher education; high-quality teachers; teacher education evaluation; teacher development; education equity; education cooperation

收稿日期: 2020-12-03

责任编辑 邓香蓉