

菲律宾卓越教师教育的 培养目标与体系建设

杨素萍, 赵婉

(南宁师范大学 教育科学学院, 广西 南宁 530001)

摘要:为回应突出学习者能力与保证学习连续性的国家要求,摆脱师资数量不足与质量不高的现实困境,菲律宾政府于2022年4月颁布《卓越教师教育法案》并着手进行教师教育改革。通过聚焦卓越教师,《卓越教师教育法案》回答了什么是菲律宾式的卓越教师,以及如何建设卓越教师教育体系等问题。在卓越教师教育培养目标方面,以追求卓越的人为旨归,要求卓越教师成为正直、有能力且致力于持续专业成长的菲律宾教师和学校领导者。在卓越教师教育体系建设方面,《卓越教师教育法案》要求卓越教师教育实施机构形成完备的三角结构,包含决策层、管理层以及执行层。具体举措包括:增权赋能教师教育委员会,以统领教师教育全局;完善管理制度,以落实菲律宾国家教育学院监管责任;发挥教师教育卓越中心榜样示范作用,以提高教师教育执行力;等等。深入分析菲律宾卓越教师教育的培养目标与体系建设可以发现,菲律宾卓越教师教育治理呈现出治理体系现代化、专业发展标准化、成长路径可视化、激励机制灵活化等特点。目前,菲律宾仍面临师资数量不足和质量不高的双重困境,以及存在教师总体学历水平偏低、教师经费预算不足等问题。因此,追求卓越教师的美好愿景与菲律宾的本国实际尚有较大差距。

关键词: 菲律宾教师教育;卓越教师教育法案;卓越教师教育体系;培养目标;体系建设;成长路径

中图分类号: G451 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-8129(2024)01-0080-10

基金项目: 广西教育科学“十四五”规划2022年度广西教育科学重点研究基地重大课题“‘一带一路’沿线东盟国家教师教育改革比较研究”(2022JD06),项目负责人:杨素萍。

作者简介: 杨素萍,教育学博士,南宁师范大学教育科学学院教授,博士生导师;赵婉,南宁师范大学教育科学学院硕士研究生。

教师质量与国家发展息息相关。国际竞争归根到底是人力资源与高层次人才的竞争。高质量的人力资源与高层次人才数量取决于高质量的教育体系及教师队伍^[1]。从国际形势看,近年来,英国、德国、澳大利亚等国家纷纷出台了卓越教师改革计划,教师培养正经历从量到质、从合格到卓越的巨大飞跃。因此,“培育卓越教师”已成为当前国际教师教育改革的新方向^[2]。2022年4月,菲律宾政府颁布了《卓越教师教育法案》(Excellence in Teacher Education Act),即 R.A.11713 号法案。这是21世纪以来菲律宾政府首次颁布的教师教育系统改革法案,也是菲律宾独立以来第二次颁

布国家教师教育政策。该法案适用于所有公立和私立机构的基础教育教师和学校领导者,以及所有公立和私立教师教育机构。那么,卓越教师教育的目的是什么?什么是菲律宾式的卓越教师?菲律宾如何建设卓越教师教育体系?本文试图基于《卓越教师教育法案》探讨这些问题。

一、菲律宾《卓越教师教育法案》出台背景

菲律宾《卓越教师教育法案》的出台不仅是国家发展的需要,还是破解教师教育自身发展困境的现实需要。

(一) 回应突出学习者能力及保证学习连续性的国家要求

菲律宾长期发展规划《2040 年愿景》(Am-Bisyon Natin 2040)指出,到 2040 年,菲律宾将成为一个繁荣的中产阶级社会,没有贫穷,人民健康长寿、聪明且具备创新精神,社会充满高度信任,家庭成员在充满活力、具有文化多样性和弹性的社区中成长^[3]。其中,人民聪明且具有创新精神的愿景对教育提出了新要求,政府需要积极主动地确定教育议程。正规教育系统除了要确保菲律宾学生获得基本素养(包括读写素养、科学素养、信息技术素养、经济素养、文化素养和公民素养等),还要确保学生获得批判性思维能力、问题解决能力、创造能力、沟通能力、协作能力等,以及发展学生性格品质,如好奇心、主动性、持久性和毅力、适应性、领导力等。为此,修改课程内容、改进教师授课方式、确保教师享有终身学习的机会等措施就显得尤为重要^[3]。

菲律宾政府颁布了《更新版菲律宾 2017—2022 发展规划》(Updated Philippine Development Plan 2017—2022),以此作为实现《2040 年愿景》的第 1 个短期发展规划。菲律宾发展规划旨在重建新常态下个人、家庭、企业、政府和社会的复原力,主要包括卫生系统改进、粮食安全、学习连续性、数字转型和地区开发等 5 个主要发展项目^[4]。其中,确保学习连续性是一项重要指标,为达成该指标,政府要求学校有能力提供远程教育和相关教学服务,教师有能力适应不同的教育模式,即开展线上教学、线上线下混合式教学、线下教学等。《卓越教师教育法案》提出,必须建立高质量教师队伍为基础教育阶段的学生传授前沿知识,通过教师专业发展来提高教师育人能力,有针对性地解决疫情防控导致的教育服务中断以及教育质量下降等教育紧要问题。

(二) 破解师资数量与质量双重困境

无论从高等教育普及程度还是从高等教育机构数量上看,菲律宾都拥有在东南亚各国家中较发达的教育体系。但是,菲律宾基础教

育仍然面临着教师人员紧缺、师资质量欠佳、教学效能不高等现实困境^[5]。

1. 教师人员紧缺且分布不平衡

菲律宾长期以来奉行非强制性人口生育、禁止堕胎以及宗教信仰等政策,受其影响人口增长率较高^[6]。截至 2022 年,菲律宾人口结构中 0~14 岁人口占比达 30.34%,15~64 岁人口占比达 64.23%,65 岁以上人口占比达 5.44%^[7]。可见,菲律宾人口结构以青壮年为主。巨大的年轻劳动力储备虽然为菲律宾经济社会发展提供了巨大动力,但也对义务教育造成前所未有的压力,师资缺口难以短时填补。

2013 年,菲律宾政府通过了《共和国第 10533 号法案》(REPUBLIC ACT NO.10533),该法案提出全面推行 K-12 教育政策。基础教育亟须壮大,公、私立学校教师队伍亟待扩大。菲律宾教育部报告,2015—2016 学年菲律宾公共教育系统共有 6 746 134 个教学职位,截至 2016 年 3 月,已有超过 36 000 个职位空缺^[8]。新进教师不仅无法满足公立学校需要,其师资分布也不均衡。截至 2018 年,菲律宾教师教育卓越中心(Teacher Education Center of Excellence,简称 TE-coe)仅有 34 所^[9]。从分布空间上看,教师教育卓越中心多集中在经济发达地区,而在经济文化相对落后的民马罗巴区(Mimaropa)、西米沙鄢区(Western Visayas)、卡拉加区(Caraga)等地仅有 1 所教师教育卓越中心,东米沙鄢区(Eastern Visayas)和棉兰老穆斯林自治区(Autonomous Region of Muslim Mindanao)则未设有教师教育卓越中心。师资缺乏和分布不均对整个菲律宾基础教育系统造成了不良影响。

2. 师资质量欠佳且教学效能不高

国家能否建设高质量基础教育体系在很大程度上依赖于教师教育机构(Teacher Education Institutions)每年培养的教师是否合格。菲律宾教师教育机构培养的学生在菲律宾教师资格考试(the Licensure Exam for Teachers)中通过率持续偏低,无法满足基础教育需要。据统计,2017 年有 263 679 人参加教师资

格证考试,但仅有 85 361 人通过,总通过率为 32.37%,即使 2017 年所有通过教师资格考试的学生都进入教师队伍,2018 年仍有超过1 万名教师的缺口^[8]。

世界银行开展的菲律宾公共教育支出跟踪和定量服务研究(Philippines Public Education Expenditure Tracking and Quantitative Service Delivery Study)显示,目前中小学教师无能力教授一部分 K-12 课程,除英语教师外,其他中小学教师在学科测试中,有一半的测试内容不能正确回答^[10]。

2018 年国际学生评估项目(PISA)结果显示,在 79 个国家中,菲律宾学生的阅读理解能力排名垫底,科学和数学能力排名倒数第 2^[11]。PISA 结果表明了菲律宾基础教育问题的紧迫性,这极大地激发了菲律宾政府对教育质量问题进行改革的决心^[12]。师范毕业生在教师资格证考试中表现不佳以及在职教师教学能力不足,都表明菲律宾政府要实现为大众提供优质教育的愿景仍有很长的路要走^[13]。

二、菲律宾卓越教师教育的培养目标

卓越是一种超越自我的精神和追求“无限”与“整全”的人格特质。菲律宾卓越教师教育最终目的是培养追求卓越的人^[14]。《卓越教师教育法案》指出,卓越教师教育的目的是培养正直、有能力且致力于持续专业成长的菲律宾教师和学校领导者,进而为培养“具有责任心、能力及生产力的个体、菲律宾公民及全球公民”而服务^[15]。因此,卓越教师教育是以保护和促进全体公民享有各级优质教育的权利为导向,以确保高质量教育为核心,为培养卓越的人服务。《卓越教师教育法案》中强调的“卓越”,不仅是目的而且是手段。“卓越”不仅包括能够为教师教育特别是在课程开发、教学、培训、研究和推广等方面提供优质服务,还包括能够高效地和创新地提供有相关性的、功能性的高质量项目。由此看出,菲律宾卓越教师教育是通过卓越的教师教育项目来追求人的卓越。那么,何人可以称之为“教师”? 何样

的教师才称得上是“卓越教师”?

《卓越教师教育法案》要求增强教师职业的包容性,将“教师”范围的界定从基础教育教学阶段扩展到幼儿园阶段。1994 年通过的《共和国第 7784 号法案》(REPUBLIC ACT NO. 7784),把“教师”界定为在小学和中学阶段从事任何学科(包括实用或职业艺术)课堂教学的所有人员,包括在所有私立或公立教育机构从事指导和咨询、教学监督的人员,以及通过政府举办的教师资格考试但未被实际聘用的教育毕业生,但不包括学校护士、学校医生、学校牙医、学校行政人员和其他学校行政支持人员^[16]。随着 2013 年菲律宾幼儿园教育被纳入基础教育阶段,公、私立学校的幼儿园教师被纳入教师的范畴是题中应有之义。另外,《卓越教师教育法案》对教师及教师教育进行了重新界定:“教师”指在基础教育阶段所有公、私立基础教育机构依法具有从事教学资格的人,其中包括参与各科教学实践、职业技术教育以及未被实际录用的教师;“教师教育”指职前、在职期间教师所接受的正规教育和培训,其中包括研究生教育、各专业领域的教育等^[15]。《卓越教师教育法案》对教师及教师教育的重新界定,突出了菲律宾对教师教育标准化、正规化的重视。

菲律宾政府通过出台《菲律宾教师专业标准》(Philippine Professional Standards for Teachers)对卓越教师应具备的能力和特点进行了具体的描述。在教育教学方面,首先,卓越教师需要具备较完善的学科专业知识、广博的文化知识和一定的教学理论基础,同时还应认识到跨学科教学的重要性。其次,卓越教师还要精通菲律宾语和英语,并能运用有效的沟通策略与教学策略来促进高质量教学的发展。最后,卓越教师要创建能满足学习者学习多样性需求的环境,尊重不同学习者的特点和经验,鼓励所有学习者在不断变化的全球环境中成为成功的公民^[17]。在课程方面,卓越教师要基于有效教与学的原则将课程内容转化为与学习者相关的学习活动,并积极地与国家和地

方课程活动互动。在评估学习者方面,卓越教师要能够运用多种评价工具和策略来监测、评估、记录和报告学习者的需求与进步^[17]。在社区服务方面,卓越教师要主动建立学校与社区之间的伙伴关系,丰富学习环境,将课堂教学与更广泛的学校社区和其他主要利益相关者的经验、兴趣和愿望联系起来^[17]。在个人成长和专业发展方面,卓越教师应重视自身的成长和专业发展,重视反思学习,追求个人成长和终身学习^[17]。

三、菲律宾卓越教师教育体系建设

为实现卓越教师培养目标,以及解决 20 世纪末菲律宾教师教育领域长期存在的各实施机构之间职能重叠、责任边界不明导致的在职教师教育治理混乱、教师教育资源浪费、教师教育效率低下等问题,《卓越教师教育法案》要

求重新整合教师教育资源以形成完备的三角结构。具体如图 1 所示。卓越教师教育体系包含决策层、管理层及执行层。其中,教师教育委员会(Teacher Education Council)作为决策层,主要负责绘制国家教师教育发展蓝图、指定和审查教师教育卓越中心等工作。菲律宾国家教育学院(National Educators Academy of the Philippines)作为主要的管理层,负责审核执行层所提供的专业发展项目、评估教职人员的专业发展水平及职业发展阶段。执行层包括教育部分支机构,各服务部门或单位,公、私立大学或学院以及其他培训机构,主要开展具体的职前与在职教师培训。其中,教师教育卓越中心作为卓越教师教育机构,是执行层的中坚力量,也是各区域教师教育的枢纽,负责提供优质的职前培养以及在职教师的教育培训服务。

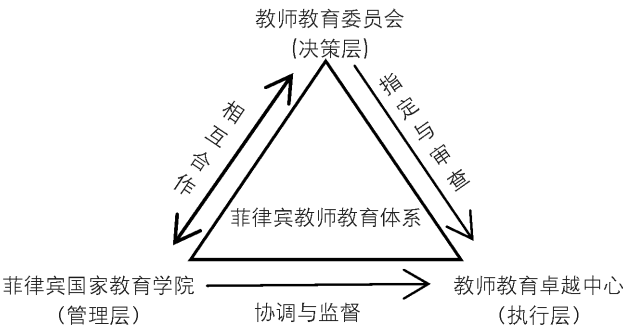


图 1 菲律宾卓越教师教育实施机构

(一)决策层:教师教育委员会

《卓越教师教育法案》要求强化教师教育委员会的权力和职能,以便统领教师教育全局。具体表现为,明确教师教育委员会职能定位、优化教师教育委员会组织架构等方面。

1. 明确教师教育委员会职能定位

《卓越教师教育法案》提出,教师教育委员会的首要任务是建立教师教育路线图,指导具有相关性、创新性、协作性的教师教育项目。教师教育路线图是适合菲律宾国情的具有可操作性、前瞻性的教师教育发展流程及蓝图。该路线图需提交至高等教育委员会(Commission on Higher Education)并列入国家发展人力资源开发计划国家高等教育路线图中。教师教育委员会制定一系列的政策和标准加强并

改进教师培训体系以及教师和校长的职业认可体系,其中包括全国教师考试、教师资格预审以及制定并实施基于专业标准的教师及校长职业认定等政策^[15]。教师教育委员会需审查现有政策以提出新法案、新政策,不断提高和加强教师教育,促进教师和校长福祉。教师教育委员会可在政府部门和其他有关机构的职责范围内寻求帮助。因此,菲律宾教师教育发展由教师教育委员会全权负责与监管^[15]。

2. 优化教师教育委员会组织架构

教师教育委员会作为决策层,其组织架构由 9 名成员组成,其中教育部部长为委员会主席(Chairperson)、高等教育委员会主席为委员会副主席(Vice-chairperson)、技术教育和技能发展局局长为委员会主任(Director)、国家文化

艺术委员会和专业监管委员会主席为委员会执行主任(Executive Director),其余4名常任委员会成员均由菲律宾共和国总统指定^[15]。另外,教师教育委员会设秘书处(The Secretariat),协助教师教育委员会执行其政策及标准并提供必要的行政及技术支持。

《卓越教师教育法案》要求秘书处增设以下办事处:优质职前教师教育办事处(Quality Pre-service Teacher Education Office)、质量教学办事处(Quality Teacher Office)以及财务行政办事处(Finance and Administration Office)。其中,优质职前教师教育办事处应履行如下职能:与各教师教育机构合作,开展资源共享、实践路径研究等改善教师教育的项目;对教师教育委员会的教师资格考试内容进行评估与研究等^[15]。质量教学办事处则应确保卓越教师和校长的专业标准在全国各地公平、一致地实施。质量教学办事处应履行以下职能:为贯彻和实施针对教师和校长的《国家职业评估计划》(National Career Assessment Program),制定相应政策或提出相关建议;协助教师教育委员会评估教师能力并提供认定教师与校长所处的职业发展阶段的依据;研发关于提升教师和校长能力的有效途径;等等^[15]。因此,教师教育委员会通过优化内部组织架构来保障各方利益。

(二)管理层:菲律宾国家教育学院

针对在职教师教育治理混乱、教师教育数据管理平台缺失以及师资质量低下等问题,《卓越教师教育法案》提出,要通过完善教师教育管理制度来落实菲律宾国家教育学院的监管责任。完善教师教育管理制度,主要体现在明确菲律宾国家教育学院的监管目标与监管标准、强化监管职能、建立监管平台等方面。

1. 明确监管目标与监管标准

《卓越教师教育法案》规定,菲律宾国家教育学院为所有公立和私立基础教育机构的在职教师、校长和其他与教学相关的人员提供优质的教师教育专业发展规划。菲律宾国家教育学院以保证在职教师、校长及其他与教学相

关人员的培训标准和培训质量为核心职能,以能力、创新、奉献及共情为核心价值追求。

菲律宾国家教育学院作为教师教育体系中的一环,服务于教师教育发展的共同总目标,即培养正直、有能力且致力于持续专业成长的菲律宾教师和校长^[15]。此外,作为管理层,菲律宾国家教育学院是教师教育决策的管理者与监督者,其具体目标是:一方面,菲律宾国家教育学院根据既有标准审核专业发展项目;另一方面,菲律宾国家教育学院旨在设立一个信息系统来存储、跟踪、监控、分析教师和校长在专业发展项目中的参与情况,并将参与情况作为评估教师、校长以及其他与教学相关人员职业发展阶段的参考依据。

在监管标准方面,菲律宾国家教育学院主要根据《菲律宾教师专业标准》(Philippine Professional Standards for Teachers)以及《菲律宾校长专业标准》(Philippine Professional Standards for School Heads)筛选出合格的教师专业发展项目,包括符合菲律宾教师入职计划、职业发展规划,以及特殊计划的课程、研讨会、讲习班和其他专业发展项目。

2. 强化监管职能并建立专业发展信息系统

《卓越教师教育法案》规定,菲律宾国家教育学院的首要任务是与教师教育委员会合作,促进职前培养与在职培训之间的一致性和连续性。菲律宾国家教育学院根据专业标准设计和实施专业发展计划,帮助教师和校长增加教学专业知识和提升领导力,并确保教师和校长能够公平地获得专业发展机会。除此之外,菲律宾国家教育学院作为管理层,其主要监管职能具体表现在监管内容、监管模式两个方面。

在监管内容方面,首先,菲律宾国家教育学院要认证执行层所进行的教师教育项目。其次,菲律宾国家教育学院还要协调、监督、研究并评估由执行层所提供的课程、研讨会、讲习班和其他专业发展项目。再者,菲律宾国家教育学院根据教师、校长以及其他与教学相关人员的专业发展学分,认定其专业发展阶段并

评估其职业发展阶段。

在监管模式方面,菲律宾国家教育学院要采用基于循证研究的专业发展方式,通过统一监管标准、统一教师入口、统一专业发展信息系统来确保教师、校长以及其他与教学相关人员获得专业发展、职业发展并使二者之间产生有效联系。其中,专业发展信息系统包含菲律宾国家教育学院认可的专业发展项目、项目提供者、在职教师和校长以及其他与教学相关人员的信息和他们获得的专业发展学分名单等^[15]。

(三)执行层:教师教育卓越中心

针对菲律宾师资配置不均、职前教师合格率低等问题,《卓越教师教育法案》提出要发挥教师教育卓越中心榜样示范作用,以提高教师教育整体执行力。

1. 增加教师教育卓越中心的数量与类型,激发执行动力

《卓越教师教育法案》要求教师教育委员会根据既定标准评估现有的公、私立教师教育机构,为识别和指定教师教育卓越中心提供依据,并要求由高等教育委员会负责监督、监管和制定战略规划。《卓越教师教育法案》还要求,教师教育委员会要在各地区积极发展教师教育卓越中心,为广大职前、在职教师提供优质的学习与发展资源,包括实习培训、学习资源以及教育教学研究等。《卓越教师教育法案》还规定,所有的教师教育卓越中心要每隔3年开展1次审查和评估工作,以确保其具备法律规定的资质。

《卓越教师教育法案》鼓励为特殊教育教师提供专门的教师教育基地,要求位于吕宋岛的马尼拉市(Manilla)、位于米沙鄢岛的宿务市(Cebu)和位于棉兰老岛的达沃市(Davao)设立至少1所教师教育机构作为特殊教育的教师教育卓越中心^[15]。增加教师教育卓越中心的数量与类型,既有助于改善教育资源分配不均、优化师资力量、促进教育公平,又有助于激发教师教育机构优化升级的动力,从而提高竞争意识,增强执行意愿。

2. 加强教师教育卓越中心职能,提高执行效率

为提高教师教育卓越中心执行效率、发挥榜样示范引领作用,《卓越教师教育法案》规定教师教育卓越中心的职能具体包括:(1)开展创新性、相关性的职前与在职教师教育和培训,含替代性学习系统(Alternative Delivery Programs),确保教育连续性;(2)组织和协调教师教育领域的合作研究,并使其成为改进教师教育项目、政策标准、指导方针的基础;(3)成为编制课程、教学材料或两者兼备的教师资源中心;(4)成为本区域教师教育具体学科交织的枢纽;(5)在教师教育研究领域制定标准及相关行为准则,鼓励在本地或国际期刊上发表与教师教育相关的论文并促进学术传播^[15]。

3. 建立教师教育奖学金制度,加大执行力度

针对合格师资紧缺问题,《卓越教师教育法案》要求设立教师教育奖学金项目(Teacher Education Scholarship Program,简称TESP)以激励更多的优秀毕业生加入教师队伍。

从范围上看,教师教育奖学金面向公、私立基础教育学校需要给予援助的高中毕业生,以及在教师教育卓越中心攻读本科教师教育学位的大学生。教师教育奖学金项目由高等教育统一学生资助系统(Unified Student Financial Assistance System for Tertiary Education,简称UniFAST)负责实施。

从内容上看,教师教育奖学金提供的经济援助包括免除学费、供应教材、提供学习和研究材料等保障津贴、资助发表论文和申请项目等学术津贴、报销研究出版费和教师资格考试审查费等费用。另外,该奖学金还提供服装或制服津贴、住宿津贴、运输津贴,以及其他与教育有关的生活津贴等。

从实施保障上,教师教育委员会另设学生激励支持办事处,负责实施吸引优秀学生从事教育的项目、制订教师教育奖学金计划、为定向生设立特殊奖学金等举措。教师教育委员会还与教育部协调制订年度奖学金实施计划,与公、私立基础教育学校合作,开展每年1次的

职业宣讲,以提高教师职业吸引力。

四、菲律宾卓越教师教育的治理特点

《卓越教师教育法》指导下的菲律宾卓越教师教育体系通过重塑决策层、管理层以及执行层架构,为教师教育保驾护航,体现出教师教育治理体系现代化、专业发展标准化、成长路径可视化以及激励机制灵活化等特色。

(一)治理体系现代化:促进教师教育高效运转

推进教师教育治理体系现代化,需要协同多方主体实施常规监测和统整各级机构^[18]。菲律宾追求教师教育治理体系现代化,主要体现在教师教育治理主体结构、治理客体、治理目标以及治理方式等方面。

一是治理主体结构。菲律宾从宏观、中观和微观层面进行教师教育治理。教师教育委员会作为决策层,直接向国会和总统负责;菲律宾国家教育学院作为管理层,向教育部负责;教师教育卓越中心作为执行层的中坚力量,向高等教育委员会负责。上述3所机构都由政府把控,彼此之间权责明确、相互合作、相互制衡,形成稳定的三角关系。除此之外,菲律宾教师教育体系试图建立一个自上而下且由多方主体参与的系统网络。卓越教师的培养依赖于政府、大学及中小学之间的协同联动^[19]。协同参与教师教育发展的机构或部门,不仅包括教育部、高等教育委员会、专业监管委员会,还包括技术教育和技能发展管理局、各级政府、社区以及学习供应商等。

二是治理客体。菲律宾教师教育治理客体具有趋向立体化的特点。教师教育治理不仅包括公、私立教师教育机构,各级各类基础教育阶段的学校,教师协会团体等,还包括在基础教育阶段的所有教师、学校领导者,以及未录用的职前教师和教师教育市场。

三是治理目标。教师只有具备了全人素养,才能促进学生的全面发展^[20]。菲律宾教师教育治理目标具有人本主义色彩:一方面,重视教师及学校领导者的职业发展以及专业成

长;另一方面,重视培养学生成为有责任心、能力及生产力的个体,并在此基础上培养其成为卓越的菲律宾公民以及全球公民。

四是治理方式。菲律宾通过颁布法律法规以及建立数字信息系统来治理教师教育。《卓越教师教育法案》的颁布与实施为教师教育发展提供了法治基础,专业发展信息系统的建立则为政府掌握教师教育市场和教师个体信息提供了平台,助力教师教育的决策、管理及执行。

(二)专业发展标准化:促进在职教师的专业发展

菲律宾政府制定了一系列在职教师教育相关标准和指南,以明确在职教师专业素养,规范在职教师教育内容,并指导全国教师教育实践。2017年8月,菲律宾教育部颁布《菲律宾教师专业标准》,规定了不同职业发展阶段所对应的专业要求,并明确教师绩效考核标准。2020年1月,菲律宾教育部推出《教师 and 校长专业发展项目及课程的菲律宾国家教育学院认可指南》(Guidelines for NEAP Recognition of Professional Development Programs and Courses for Teachers and School Leaders),旨在规范教师教育项目和课程,明确教师教育项目的认可流程,以及确保教师教育项目与职业发展框架具有一致性^[21]。

2020年9月,菲律宾教育部颁布《菲律宾校长专业标准》,阐释了优质校长对优质教师的意义,明确了校长的专业发展阶段。2022年2月,菲律宾教育部颁布《实施基于成果的绩效管理系统:菲律宾2021—2022学年教师专业标准》(the Results-Based Performance Management System: Philippine Professional Standards for Teachers for School Year 2021—2022),明确了在疫情背景下2021—2022学年教师绩效衡量标准。菲律宾政府颁布的一系列教师教育相关标准,从政策角度表明了教师专业发展标准具有强制性、必要性,明晰了教师教育培训方向,规范了专业发展要求,开启了教师专业发展标准化新时代^[22]。

（三）成长路径可视化：促进专业发展与职业发展的融合

教师的专业成长与职业成长路径是否清晰,是影响教师工作能否积极的一项重要因素。菲律宾建立了专业发展信息系统,充分依托信息化智能化的评价方式,以数字技术和数字基建为媒介平台,努力促进教师专业成长与职业成长相融合^[23]。专业发展信息系统既为学习供应商提供了可视化的申请、审核等流程,又为教育工作者提供了可视化的专业发展路径,从而服务于教师、校长的专业发展与职业发展。

一方面,菲律宾国家教育学院通过建立专业发展信息系统来保证专业发展项目和课程质量,确保项目、课程认可流程公开透明。学习供应商可按照菲律宾国家教育学院官网提供的申请步骤提交认可申请。目前菲律宾国家教育学院已授权 32 所培训主体,其中包括教育部及其分支部门、菲律宾师范大学(Philippine Normal University)、东南亚教育培训学院(Southeast Asian Institute of Educational Training Inc)、盲人公司资源(Resources for the Blind Inc)等机构。

另一方面,菲律宾国家教育学院努力打造教育工作者端口,教育工作者可以通过教育部及菲律宾国家教育学院发行的 SIM 卡在菲律宾国家教育学院官方网站进行注册,以获得信息系统的账户。目前,菲律宾国家教育学院已经面向全国所有的学区,推行使用专业发展信息系统。教育工作者可以利用自己的个人账户登录,查看自己专业发展所处阶段以及成长路径图。

（四）激励机制灵活化：扩充职前教师队伍

灵活的激励机制是保证教师教育质量、提高教师培养效率的一项重要举措。菲律宾政府在推行的教师教育奖学金制度中,建立了灵活的激励机制,有助于提高与教育相关专业的吸引力,有助于建立优秀的职前教师队伍,为提高教师质量奠定基础。

首先,教师教育奖学金具有针对性和高福

利激励性的特点,主要面向在教师教育卓越中心攻读教育相关学位的师范生。在学习和研究方面,教师教育奖学金提供所有学费并免费供应教材,以及提供学习、研究材料、研究项目等学术津贴。在生活方面,教师教育奖学金提供制服、服装津贴、住宿津贴、交通津贴等。由此可见,教师教育奖学金囊括了学生学习、生活的主要费用,激励优秀学生选择教育相关专业,以此来扩充未来教师数量。

其次,教师教育奖学金还具有弹性,具备奖励与竞争双重属性。评选包括筛选、培养、评审与辅导等环节,以保障职前教师队伍更加优质。教师教育奖学金通过实施年度竞争性考试和资格标准评估,监督奖学金获得者在被指定的教师教育卓越中心的公、私立教师教育机构中完成其课程。

最后,教师教育奖学金为其获得者提供了广阔的发展空间。为确保奖学金获得者在整个学习过程中得到优质教师和专业人员的指导,学生激励支持办公室(Student Incentives Support Office)与教育部协调制定年度实施计划,其中包括全面的教师需求分析和招聘活动,同时还要定期审查高水平教师和专业人员的导师资格,并与公、私立基础教育学校建立合作项目,每年进行 1 次职业演讲,以鼓励优秀学生加入教师行业。

五、结语

随着人类知识快速更迭,人工智能、3D 打印、基因编辑等创新技术不断兴起,技术进步与变革对人才培养不断提出新要求。技术正在重塑教育,而教师作为教育过程的关键一环,需要与时俱进。菲律宾政府于 2022 年 4 月颁布《卓越教师教育法案》推行教师教育体系改革,正是认识到教师高质量专业化培养是提升整个教师队伍质量的必备条件这一点^[24]。菲律宾卓越教师教育不仅强调卓越教师培养目标,即培养正直、有能力且致力于持续专业成长的菲律宾教师和学校领导者,还包含了对教育体系重塑的意图。菲律宾卓越教师教育

体系反映了从宏观、中观和微观层面进行教师教育治理的思路,教师教育的决策层、管理层以及执行层都由政府把控,形成了权责明确、相互合作、相互制衡的三角结构关系。这为认识卓越教师教育培养的具体实践方式提供了新视角和行动参照。在具体改革层面,菲律宾通过增权赋能教师教育委员会来统领教师教育全局、完善管理制度来落实菲律宾国家教育学院的监管责任、发挥教师教育卓越中心的榜样示范作用等举措来提高教师教育执行力,推动了教师教育发展。菲律宾卓越教师教育治理体现出治理体系现代化、专业发展标准化、成长路径可视化、激励机制灵活化等特点。目前,菲律宾的教师数量还不充足,教师学历水平总体偏低,政府经费预算也捉襟见肘^[25],这些问题使《卓越教师教育法案》的推行受到极大阻碍。因此,菲律宾卓越教师教育体系建设,就目前而言,充满了艰辛。

参考文献:

- [1] 朱旭东. 中国教师教育体系研究[M]. 北京:北京师范大学出版社,2020:1-5.
- [2] 索长清,但菲. 卓越教师培养的有效探索:我国台湾地区“卓越师资培育奖学金计划”述评及启示[J]. 教师教育学报,2020(1):19-25.
- [3] The President of the Philippines. Executive Order No.05. [EB/OL]. (2016-10-11)[2023-11-18]. <https://www.officialgazette.gov.ph/downloads/2016/10oct/20161011-EO-5-RRD.pdf>.
- [4] National Economic and Development Authority. Updated Philippine development plan 2017-2022[EB/OL]. (2021-02-05)[2022-05-22]. <https://pdp.neda.gov.ph/updated-pdp-2017-2022/>.
- [5] AGARAO-FERNANDEZ E,GUZMAN A B.Contextual realities of teacher education in the Philippines[J]. Educational Research Policy and Practice,2005(4):129-144.
- [6] Republic of the Philippines Department of Health. What are the policy principles of the Philippine population management program (PPMP)? [EB/OL]. [2022-05-21]. <https://doh.gov.ph/faqs/What-are-the-policy-principles-of-the-Philippine-Population-Management-Program-PPMP>.
- [7] Aaron O'Neill. Age structure from 2012 to 2022[EB/OL]. (2023-10-25)[2023-11-18]. <https://www.statista.com/statistics/578779/age-structure-in-philippines/>.
- [8] DAVID C C,DUCANES G. Teacher education in the Philippines:are we meeting the demand for quantity and quality? [J]. UP CIDS Center for Integrative and Development Studies,2018 (18):1-8.
- [9] Republic of the Philippines Office of the President Commission on Higher Education. Extension of the validity period of designated centers of excellence (COEs) and centers of development(CODs) for various disciplines[EB/OL]. (2019-04-15)[2022-06-29]. <https://chedro1.com/wp-content/uploads/2019/07/CMO-No.-03-Series-of-2019-%E2%80%93-Extension-of-the-Validity-Period-of-Designated-Centers-of-Excellence-COE-and-Centers-of-Development-COD-for-Various-Disciplines.pdf>.
- [10] World Bank. Assessing basic education service delivery in the Philippines :the Philippines public education expenditure tracking and quantitative service delivery study [R]. Washington D. C. :World Bank Group. 2016:18-19.
- [11] OECD. Programme for international student assessment (PISA) results from PISA 2018 [EB/OL]. [2022-06-28]. https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_PHL.pdf.
- [12] RAYMONDCD C. DepEd to improve education quality after PHs poor PISA ranking [EB/OL]. (2019-12-05)[2022-05-22]. <https://www.pna.gov.ph/articles/1087967>.
- [13] 李珍,宋佳. 菲律宾基础教育改革动向与实施前瞻——基于对《2030 年基础教育发展规划》的评析[J]. 比较教育学报,2022(6):33-49.
- [14] 张桂. 卓越教师培养的目标取向与价值内涵[J]. 教师教育学报,2015(3):19-26.
- [15] Congress of the Philippines. Republic Act No. 11713[EB/OL]. (2022-04-29)[2022-05-25]. <https://www.officialgazette.gov.ph/downloads/2022/04apr/20220427-RA-11713-RRD.pdf>.
- [16] Congress of the Philippines. Republic Act No. 7784, August04, 1994 [EB/OL]. (1994-08-04)[2022-5-25]. <https://lawyerly.ph/laws/view/l9a6>.
- [17] Republic of the Philippines Department of Education. National adoption and implementation of the Philippine professional standard for teachers[EB/OL]. (2017-08-11)[2022-06-19]. https://www.deped.gov.ph/wp-content/uploads/2017/08/DO_s2017_042-1.pdf.
- [18] 李森,崔友兴. 论教师教育治理体系现代化[J]. 西南大学学报(社会科学版),2014(5):65-72,182.
- [19] 姚松,曹远航. 我国卓越教师研究领域的热点、前沿与发展趋势[J]. 教师教育学报,2021(1):75-83.
- [20] 张兆芹,张丽霞,钟淑林. 卓越教师的七大特质及影响因素探究:基于深圳市“年度教师”及相关人员的访谈分析[J]. 教师教育学报,2022(3):45-56.
- [21] Republic of the Philippines Department of Education. Guidelines for neap recognition of professional development programs and courses for teachers and school leaders[EB/OL]. (2020-01-23)[2022-5-25]. <https://www.deped.gov.ph/wp-content/uploads/2020/01/NEAP-Guidelines-for-Recognition-of-Professional-Development-Programs-and-Courses-for-Teachers-and-School-Leaders.pdf>.

- [22] 赵婉,杨素萍. 21 世纪以来菲律宾教师教育改革探析: “一带一路”沿线东盟国家教师教育改革与比较研究[J]. 高教论坛,2023(9):111-114,124.
- [23] 董辉,孙少帅. 以新时代教育家精神引领教师教育高质量发展[J]. 陕西师范大学学报(哲学社会科学版),2023

- [24] 桑标,陆璟,李伟涛,等. 在教育强国建设中提升教师队伍学历水平[J]. 教育研究,2023(9):31-38.
- [25] 刘常庆. 菲律宾能力本位的教师标准述评[J]. 外国教育研究,2012(1):51-58.

Training Goals and System Construction of Excellent Teacher Education in the Philippines

YANG Suping,ZHAO Wan

(School of Education Science,Nanning Normal University,Nanning 530001,China)

Abstract: To address the national mandate to enhance learner abilities and ensure continuous learning, and to overcome the challenges of inadequate quantity and low quality of teachers, the Philippine government enacted the Excellence in Teacher Education Act in April 2022, initiating teacher education reforms. Focusing on the concept of excellent teachers, the act addresses the definition of Filipino excellence in teaching and the establishment of an excellent teacher education system. The training objectives for excellent teachers aim to cultivate individuals who embody integrity, competence, and a commitment to continuous professional growth, serving as Filipino educators and school leaders. In terms of system construction, the Teacher Excellence Education Act mandates the formation of a comprehensive triangular structure comprising decision-making, management, and execution layers. Specific measures include empowering the Teacher Education Council to oversee the entire teacher education landscape, enhancing management systems to enforce the regulatory responsibilities of the National Educators Academy of the Philippines, and leveraging exemplary Centers of Excellence in Teacher Education to improve the implementation of teacher education. An analysis of the training objectives and system construction of excellent teacher education in the Philippines reveals characteristics such as modernized governance, standardized professional development, visualized growth paths, and flexible incentive mechanisms. However, challenges remain, such as the shortage of qualified teachers, a lower overall educational attainment level among teachers, and inadequate funding. Therefore, there is still a significant gap between the vision of pursuing “excellent teachers” and the current reality in the Philippines.

Key words: Philippine Teacher Education; the Excellence in Teacher Education Act; Excellence in Teacher Education System; training objectives; system construction; growth path

责任编辑 邱香华