

美国教师教育体系迈向3.0

祝刚 荀渊

国际观察

21 世纪以来，欧美国家充分认识到教师素质对于教育质量的重要性，将教师视作“教育发展的第一资源”，从而不断变革、升级其教师教育体系。在此背景下，美国出现了“新教师教育”改革运动，其核心特征包括：教师教育演变为一个政策议题、教育政策的制定基于研究与证据、教师发展与评价由结果驱动、教师专业发展中规制与解制并存、教师培养场所由大学延伸到多个机构、学科知识与教学法和技术不断得到融合、职前教师队伍的多元性与筛选性并存等。这一运动推动美国职前教师教育体系从 1.0 和 2.0 迈向 3.0。

美国教师教育学者肯·蔡克纳认为，教师教育体系 1.0 主要为大学本位的教师教育体系，如美国众多大学教育学院中设立的教师培养项目，如美国一些公立与私立大学所开展的学士与硕士教师资格证项目；教师教育体系 2.0 主要为替代型教师教育培养体系，如教师驻校培养模式等。教师教育体系 3.0 是美国目前教师教育改革的着力点与未来发展方向，主要表现为教师培养项目与社区、家庭合作，教师培养场地在大学与社区所形成的“第三空间”中进行。同时，美国教师培养的理论基础、课程体系与实践模式等产生了革命性变革。以往支离破碎、良莠不齐的教师培养项目不断得到重组与改造。围绕教师培养体系中的核心问题，如教师发展的知识基础、教师教育主体、教师培养评价等，美国教师教育不断进行体系创新。



基于场地开展项目式学习，推动师范生成为未来的社会变革者。

培养政策：促进社会公平与均衡

美国近年来加大了对教师在城区、多语种、多种族薄弱学校教学的支持力度，不断壮大少数族裔教师队伍。众多教师教育培养项目将促进社会公平与正义、尊重多元文化等价值观融入教师教育课程体系，以此来解决薄弱学校教师流失率高的问题。

美国教师教育体系 1.0 和 2.0 所培养的教师分别是“专业人士”与“实践者”，而教师教育体系 3.0 的培养目标则是“社会变革者”。美国华盛顿大学和波士顿学院的教师教育项目都将缩小不同种族学生学业成就差距、扩大不同家庭背景学生大学入学与学习机会均等作为教师的重要使命与责任。培养师范生的多元文化素养、对贫穷的理解以及对弱势群体儿童的全纳教育精神，成为众多美国大学教师教育项目的重要内容。

课程体系：以教学实践能力为切入点

近年来，在美国众多教师教育项目中，学科教学知识、显著教学法、整合技术的学科教学知识、文化适应性教学等前沿教师教育概念，已成为统整师范生各类课程体系的重要抓手。

在美国教师教育整体“实践转向”的背景下，为了提升美国教师培养的专业化水平与共享语言体系，美国教师教育学者帕姆·格罗斯曼提出了教师教育的“核心实践”概念，也被称为“高能实践”，包括实践表征、实践分解和实践模拟三个组成部分。由于“核心实践”是教师提升教学实践能力的重要基石，并且可以通过一系列实践课程或教学方法掌握，这一概念逐渐融入到美国众多教师教育课程体系中，并推动了教师教育课程体系重新调整。同时，文化回应性教学也融入师范生的专业发展、课堂管理与评价。

培养主体：吸引多方社会力量参与

近年来，针对教师教育体系 1.0 和 2.0 弊端，美国不断吸引多方社会力量参与到教师的培养中来。培养主体多元化，一方面充分释放中小学、博物馆等社会组织在教师培养方面的潜能，对薄弱学校的教师供给更加多元化；另一方面，有利于弥合理

论与实践之间的巨大鸿沟。

培养主体多元化的典型例子是美国出现的新型教师培养机构——新教育研究生院，对传统教师培养的供给主体进行了颠覆性创新，发展成为不附属于任何大学、可独立授予教育硕士学位的高等教育机构，并为美国薄弱学校提供了急需的师资力量。例如，高科技高中教育研究生院将办学空间嵌套在 K-12（基础教育）学校中，极其强调实践、反思和高科技的学习，接力教育研究生院非常注重对师范生处理课堂实际问题的能力培养，曾被全美教师质量委员会列为卓越教师培养项目。

教育空间：盘活多重场地并拓展学习边界

美国教师教育体系 3.0 注重发挥社区、博物馆、科技中心、课后服务机构、成人教育中心 etc 等社会组织在教师培养中的协同治理作用。

在美国教师教育体系 2.0 和 3.0 中，教师培养项目注重与社区的合作，以社区为载体，为师范生开展基于场地的真实任务学习，如服务学习、工作嵌入式专业发展、项目式学习、工作场所学习与跨界学习等。盘活多重教师培养的场地资源，可以激活师范生多重学习模式，让师范生融合理论学习、实践学习与社区学习，知识、技能与品德得到协同发展。在美国新教育研究生院中，美国自然历史博物馆教学艺术硕士项目是美国目前唯一一个将校区设在博物馆里的教师培养项目，它充分发挥博物馆在教师培养中的独特资源优势，促进师范生在工作场所的高效学习。

质量评估：引入第三方专业力量

教师培养的质量一直是美国教师教育改革的重要关注点。美国国家教师质量委员会、美国国家专业教学标准委员会、美国教师培养认证委员会、美国国家教育科学院等都会对全美教师培养质量进行常规性系统调研，并发表年度调查报告与政策建议。如美国国家教师质量委员会所发布的教师培养年度报告，会系统调查美国研究生和本科生教师培养项目、替代型教师培养项目以及教师驻校模式是否围绕美国国家教师质量委员会所制定的专业标准来开展，上述项目的教师培养质量也是年度报告所关注的议题。

美国国家教育科学院于 2021 年发布了《评估教师培养项目的“最佳实践”》报告，该报告呼唤以“强公平”为核心构建教师培养评估的新理念和新模式，强调关注弱势群体的文化价值，重新分配教育机会、资源和教育以外的资源。

评价反馈：建立教师发展追踪调查机制与数据库

教师培养的质量保障是近年来美国教师教育改革过程中的一个重要政策领域。在美国教师教育体系 1.0 和 2.0 中，主要通过标准化、总结性、可测量的方式对师范生的专业

能力进行评价。在美国教师教育体系 3.0 中，教师评价的方式更加全面、系统，兼重量化与质性数据，克服了教师教育体系 1.0 和 2.0 中的评价弊端。美国全国教育测量中心通过建立“学校和教学人员调查”“初任教师追踪调查”“学校氛围调查”等数据库，对全美教师的专业发展状况、教学工作等进行了大范围、长期的追踪调查。这些调查数据为全面掌握美国教师现状提供了重要的参考决策依据。

为将师范生专业学习的经验证据与实际教学工作联系起来，教师候选人表现性评价系统被众多美国教师教育项目采用。这一评价方式通过记录师范生的课堂教学过程，能较为真实、有效地反映出师范生在教学实践中的实际表现。

启示：创新教师培养体系

在建设高质量教育体系的过程中，教师的价值不断凸显，教师队伍的结构与质量影响着教育领域供给侧改革的纵深发展。今年 4 月，教育部等八部门联合印发《新时代基础教育强师计划》，提出了建设国家师范教育基地、开展国家教师队伍建设改革试点、建立教师教育协同创新平台、实施高素质教师人才培养计划等一系列教师教育创新发展举措。美国教师教育体系 2.0 和 3.0 的一些做法，对新时代我国打造创新型教师培养体系，特别是在促进教师教育课程体系升级、深化教师供给侧改革等方面，提供了有益启示。

一是融合、优化、升级目前的教师教育课程体系。在师范生教师职业能力标准提出的师德践行能力、教学实践能力、综合育人能力和自主发展能力基础上，进一步提炼出促进师范生有效专业发展的“核心实践”素养，引导师范生在掌握核心教育知识与师范技能基础上，形成“四有好老师”的必备核心素养。

二是充分释放教育相关社会组织在师范生培养中的能量。《新时代基础教育强师计划》提出要建立开放、协同、联动的教师教育培养体系，为此，我国可以学习借鉴美国新教育研究生院等教师培养模式，吸引中小学、教师发展机构、社会组织等多种社会力量参与教师培养，针对乡村学校等薄弱学校的教师供给也会更加多元化。

三是引入第三方专业力量强化教师培养质量评估。通过微认证、嵌入式评价和教学关键事件评价等方式，加大对教师培养项目的质量诊断与评估，为教师素养培养提供切实可行的改革路径。

四是建立教师发展追踪调查机制与数据库。加强用人单位、学生与家长对教师培养质量的反馈，逐步建立起师范生培养质量调查的长期追踪机制与数据库。通过全过程调查、动态跟踪和内部深挖等方式，充分利用多重反馈数据来保障教师培养质量。

（祝刚、荀渊分别系华东师范大学教育学部副教授、研究员，本文系华东师范大学人文社会科学青年跨学科创新团队项目[2021QKT012]成果）

大学治理是指大学利益相关主体为更好地履行大学职能、实现效率和公平统一，运用制度和机制管理学校各项事务的过程。在治理过程中，法治逻辑作为调和与规范相关主体间权责矛盾的重要原则和价值指引，在其中发挥着基础性、保障性作用。英国是率先开展高等教育治理的国家之一，运用法治的体制机制较为成熟，其高等教育治理中蕴含的法治理念有效推动了大学治理效能的提升。

构建以章程为中心的规章制度体系

依法制定大学章程，依章推进高校治理，是推动大学治理体系完善与效能提升的必然选择。英国大学章程规定了大学地位，并明确大学在学校设置、办学等方面的权责。

在英国，大学章程是大学建校的基本条件，一般由大学的权力机构依据特许状及国会法案而制定。产生伊始，章程便确立了大学内部治理主体间的制衡关系，规约了大学内外部的法律制度环境。英国大学的内部管理体制是委员会决策下的校长负责制。通常，章程会就学校各级机构内各个委员会的设置、权力与功能等作出详细规定。不仅如此，英国大学章程将执行程序的公开性、实效性作为重要内容。每个权力组织的权责表述后都附有该组织应遵循的具体程序，以执行程序的公开透明来减少不必要的质疑和纠纷，保障章程的执行力。正得益于章程对权责明细的划分，各主体能在治理过程中保持制衡，使大学的发展得到各方的助益而非扯皮推诿。

值得注意的是，英国大学章程在百年发展中呈现出越来越简约的趋势。高校在实际运作过程中，会遇到各种各样的问题，大学章程作为校内规章制度的综合，不可能对所有事务面面俱到，这就需要校内规章制度的配合与指导。除章程外，英国大学大都制定了细则、守则等不同效力等级的规章制度，共同构成大学治理的主要依据。由此可见，大学章程是厘定大学治理必备要素的纲领性文件，具有简约性和基础性，不可与其他条例或细则混为一谈。

建立多元化、多层次权益保护救济机制

救济是权益维护的程序化机制，权益保护救济机制的建立健全与良好运行是权益保障的内在要求，也是衡量法治是否有效落实的重要标志。即便在社会层面司法救济较为发达的英国，各大学内部也建立了多元化多层次的权益保护救济体系。这也使得来自大学成员内部的矛盾在大学内部就能够得到公平公正的解决，不过多占用外部法律系统资源。

在教师层面，英国大学普遍赋予教师学术自由权利、学术职位保障权利、学术收益权利等各种学术权利，同时还建立了主要由投诉机制、申诉机制、上诉机制组成的教师权益救济机制。如果教师权益受到不法侵害，可向学监就具体侵害事项以书面形式进行投诉，学监有权在规定范围内接收和处理投诉。如果教师对处理决定不满，可依照规定向校内申诉委员会申诉，请求重新处理。如果教师仍不满，可在规定上诉期限内向上诉法庭递交上诉状请求。

在学生层面，英国大学学生享有安全权、反对不平等对待、知识产权等各项权益。自 2017 年英国《高等教育与科研法》颁布以来，学生的学习成功权保障越来越成为英国高校的重要目标。与以往侧重于获得学业学位证书权利不同的是，近年来学习成功权越来越得到重视，由此高校教育质量更受关注，即高校应当提供促使学生能获得高水平发展和个人价值实现的优质教育，这也是高等教育法治发展的一个重要趋势。除了通过咨询服务、小组辅导等形式帮助学生了解自身权益外，英国大学普遍构建了由校监、学生纪律委员会、学生申诉委员会、申诉法庭组成的多元化、多层次救济体系，以保证学生权利的实现的实现。

随着 2004 年英国《高等教育法》的实施，高校与学生纠纷的裁决权逐步受到来自高等教育独立仲裁办公室的监督 and 审查。学生可通过官网、邮寄等渠道直

英国期以法治提升大学治理效能

潘文娟

董晓波

接投诉。作为一个独立机构，高等教育独立仲裁办公室将所有大学纳入其中。仲裁办公室在收到投诉后将以书面形式联系学生，并将投诉副本发送给高等教育机构。

打造有效防范法律风险的人文环境

随着办学自主权逐步落实，大学管理中面临的法律风险也随之增加。特别是近年来大学办学、管理活动越来越多被纳入司法审查范畴，涉及大学的各类复议、诉讼案件逐年增加，如何有效规避法律风险、依法维护学校权益成为大学面临的重要课题。英国法治历史久远，其优良的法治环境是有效防范法律风险的基础条件，也是英国高校有效防范法律风险最为重要的优势。

大学法治环境建设离不开专业的法律管理队伍。从英国大学的实践看，法律服务部是必设的部门。作为学校重要的管理部门，法律服务部为学校各行政部门、各学院、系、图书馆、博物馆和其他附属机构等提供法律服务，统筹行使相应职权。该部门由具有法律专业知识的管理人员和专兼职律师团队组成，通过法律风险的识别、分析、评估、控制和化解方案的实施，前移法律风险防范关口，在学校建章立制、合同和制度审查、诉讼仲裁法律事务处理、重大决策事项等方面提供了有效、有力的法律支持和保障。

有效防范法律风险的法治环境也离不开师生的法律素养。虽然英国没有专门的法治教育课程，但法治教育作为公民教育的重要内容，拥有着强有力的政策支持、丰富的教学资源 and 强大的师资保障。例如，由英国公民教育基金会主导的校园律师制度，旨在通过法律服务机构与特定学校合作增强学生法治素养。参与者以执业律师为主体，还包括一些企业内部的法律部门和商会等民间社团的相关人员。律师团队以大量新鲜实用的法律案例，给学校提供志愿者培训、教学资源更新等服务形式。同时，项目的公益属性，降低了法治教育在执行中的阻力，增加了实际执行中的适应性 with 可行性。

（潘文娟系南京师范大学马克思主义学院讲师，董晓波系南京师范大学中国法治现代化研究院教授、博士生导师）

日本增加教辅人员为教师减负



阶梯
本版图片均由视觉中国提供

为改革学校工作方式、减轻教师负担，日本文部科学省已编制 2023 财政年度预算草案，其中包括大幅增加公立小学和初中教师辅助性人员数量所产生的财政支出。预算草案预计将在 2022 年 12 月底由内阁批准。按照惯例，该草案预计于次年 3 月底由国会通过实施。

预算草案提出，为减轻教师负担，日本文部科学省决定将中小学教师数量定额提高到 5158 人，并将教师辅助性人员数量从本财政年度的 1.65 万大幅增加到 2.43 万，用以辅助教师完成诸如准备学习资料、打印备课材料、批改试卷、接待访客、回复电话和消毒工作等非教学性任务，这些事务也是教师被迫延长工作时间

的重要因素。除此之外，帮助提高学生成绩的学习指导员数量也将大大增加，达到 1.8 万。

与此同时，作为日本体育和文化事务的重要改革部分，文部科学省还将加大对初中社团活动指导员的支持力度。目前，各地教育委员会正在积极优化学校社团活动方案，如设定适当的练习时间和休息日来减轻教师工作时长。这项措施将进一步扩大学校社团活动指导员数量，以取代任课教师作为社团活动顾问带来的工作负担。日本文部科学省 2023 财政年度预算草案将学校社团活动指导员的数量从 2022 财政年度的 1.125 万大幅增加到 2.1 万，大约是 2022 财政年度指导员数量的 1.9 倍。

（陈川）

新西兰推出海外教师招聘计划

日前，随着新西兰边境的全面开放，新西兰教育部表示将推出海外教师招聘计划，以进入应对新冠肺炎疫情大流行的下一阶段。

新西兰海外教师招聘计划具体举措包括：资助海外教师招聘，重新引入海外访学及海外搬迁津贴。随着边境对外开放，新西兰教育部重新推出两项资助项目，以支持海外教师招聘。其一，符合资格的学校、库拉毛利学校及早教服务现可申请高达 3450 新西兰元的海外招聘费，以协助支付招聘费用。其二，符合条件的海外和回国的新西兰教师可以获得高达 5000 新西兰元的海外搬迁津贴，用于搬迁费用。早教服务机构首次可申请此计划，支持早教部门从海外引进合格师资。

同时，新西兰该招聘计划认可雇主工作签证，各机构通过以下三个步骤获得认证即可雇用海外教师：成为合格雇主、在新西兰移民局发布招聘广告后申请工作、要求移民申请签证。

在签证认证计划中，新西兰教育部将制定“绿色名单”，旨在为全球需求旺盛和长期短缺地区的高技能移民提供居住途径。对于教学岗位的绿色名单，移民在两年后将获得从工作到居留的机会。此外，特殊教育长期被视为技能不足的职业，被列入绿色名单。此次海外招聘的教师职位包括幼儿教师和任教科学、数学、技术、太平洋语言科目的中学教师，且教师必须持有新西兰注册证书和由教学委员会颁发的临时执业证书。

（李佳涛）