

校地联合培养卓越教师的 改革实践研究

◎ 谭军 彭军 著



NORTHEAST NORMAL UNIVERSITY PRESS

WWW.NENUP.COM

东北师范大学出版社



校地联合培养卓越教师的 改革实践研究

■ 谭军 彭军 著



NORTHEAST NORMAL UNIVERSITY PRESS

WWW.NENUP.COM

东北师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

校地联合培养卓越教师的改革实践研究 / 谭军, 彭军著.

-- 长春: 东北师范大学出版社, 2017.6

ISBN 978-7-5681-3445-3

I. ①校… II. ①谭…②彭… III. ①师资培养—研究 IV. ①G451.2

中国版本图书馆CIP数据核字(2017)第175194号

☐ 策划编辑: 王春彦

☐ 责任编辑: 卢永康

☐ 封面设计: 优盛文化

☐ 责任校对: 时星燕

☐ 责任印制: 张允豪

东北师范大学出版社出版发行

长春市净月经济开发区金宝街118号(邮政编码: 130117)

销售热线: 0431-84568036

传真: 0431-84568036

网址: <http://www.nenup.com>

电子函件: sdcbs@mail.jl.cn

河北优盛文化传播有限公司装帧排版

北京一鑫印务有限责任公司

2018年1月第1版 2018年1月第1次印刷

幅画尺寸: 185mm×260mm 印张: 13.25 字数: 212千

定价: 49.00元

优质的教师教育体系是高质量教育体系的核心组成部分，加强教师教育、培养卓越教师已成为各国提高教育质量的重要政策举措。2014年，多个国家在国际教师职业峰会上围绕“卓越、平等和包容性——为所有人提供高质量的教学”，提出应重视优秀教师对卓越与公平的重要性。近几年来，我国教师教育体系不断完善，教师教育改革持续推进，教师培养质量和水平得到了提高，但也出现了一些新情况和新问题。因此，进一步加强教师教育改革，提高教师的教学质量迫在眉睫。

2003年，共青团中央、教育部在财政部、人事部的支持下联合发起了“大学生志愿服务西部计划”，这一计划的开展为大学生支教活动的正式化及规模化拉开了序幕。2005年，教育部进一步提出了“继续把农村教育放在‘重中之重’的位置”，鼓励大学生到经济落后地区开展教育支援活动。从2003年至今约有8万余名大学毕业生被动员到西部基层进行服务。随着越来越多支教大军的涌入，支教活动中的各种问题也渐渐显现出来。如何克服这一问题，更是直接影响到支教活动的质量和效益。

2007年7月5日，教育部发布《关于大力推进师范生实习支教工作的意见》，提出师范生实习支教具有重要的意义，师范院校应精心组织并创造性地开展师范生实习支教工作。“顶岗支教”逐渐扩大影响，各类师范院校纷纷组织师范生进行顶岗支教。顶岗支教实习是目前教师教育改革的重要举措，如何更好地实施顶岗支教实习工作，不仅关系到师范生教学能力的提升，而且对推进农村偏远地区教育的发展和改善农村地区基础教育现状意义重大。

本书对卓越教师培养计划以及顶岗实习工作的缘起进行了详细的阐述，并且分析了目前大学生支教工作的现状，对大学生顶岗支教工作的实施步骤和效果进行了深入的探究与总结，希望对卓越教师培养计划的相关研究有所裨益，不足之处敬请批正。

——·第一章 卓越教师培养计划的实施 / 1

第一节 卓越教师培养计划政策的制定背景 / 1

- 一、卓越教师的内涵 / 1
- 二、卓越教师的共同特征 / 2
- 三、制定卓越教师培养计划政策的现实需求 / 4
- 四、其他国家教师教育改革的“卓越”取向 / 5

第二节 卓越教师培养计划的革新要点 / 9

- 一、对小学全科教师培养模式的探索 / 10
- 二、“本硕一体化”搭建教师成长快速通道 / 11
- 三、协同育人将成为新常态 / 14
- 四、校外实践为卓越教师开“小灶” / 18

第三节 卓越教师培养计划的落地实施 / 21

- 一、优选生源，遴选乐教适教学生攻读师范专业 / 21
- 二、协同育人，提高教师培养适应性和针对性 / 22
- 三、实践导向，深化师范生培养教育教学改革 / 22
- 四、加强师资，提升教师培养重要的“软实力” / 23
- 五、优先支持，形成合力积极推动计划举措落地 / 23

第四节 卓越教师培养计划的前景展望 / 23

- 一、国家对卓越教师培养计划支持力度不断加大 / 23
- 二、卓越教师培养计划的改革和发展 / 24
- 三、针对卓越教师培养计划开展科学研究和交流指导 / 24
- 四、卓越教师培养计划形成了广泛的示范效应 / 24
- 五、卓越教师培养计划的国际化趋势 / 25

——·第二章 顶岗支教实习工作的缘起 / 30

第一节 “5·12大地震”及支教工作状况 / 30

- 一、四川地震灾区的教育重建 / 30
- 二、顶岗支教实习与地震灾区教育援建 / 35
- 三、顶岗支教实习在师范院校逐渐兴起 / 37

第二节 农村偏远地区基础教育的现状 / 44

- 一、当前中国农村偏远地区教育的困境 / 44
- 二、对农村偏远地区教育困境的原因探究 / 45
- 三、农村偏远地区教育走出困境的思考 / 47
- 四、缓解农村偏远地区教育资源落后的几点建议 / 49

第三节 农村偏远地区的基础教育更期待“精准扶贫” / 50

- 一、教育在精准扶贫和精准脱贫中应采取的政策与措施 / 50
- 二、实施教育精准扶贫和精准脱贫应注意的几个问题 / 59

第四节 关注留守儿童，为他们撑起希望的蓝天 / 61

- 一、农村留守儿童存在的问题 / 62
- 二、问题产生的主要原因 / 64
- 三、学校教育对策 / 66
- 四、留守儿童的教育实践 / 70

第三章 目前大学生支教工作的现状 / 73

第一节 目前大学生支教工作存在的问题 / 73

- 一、大学生支教志愿者自我定位不清晰 / 74
- 二、支教时间短、选取时间段不适合教学 / 76
- 三、支教者难以适应当地环境 / 77
- 四、大学生支教缺乏长效机制 / 79
- 五、支教者的素质及技能问题 / 80
- 六、被支教学校存在的弊端 / 80
- 七、政府及教育主管部门存在的弊端 / 81
- 八、支教院校存在的弊端 / 81

第二节 大学生支教工作现状成因剖析 / 82

- 一、缺乏严格有效的志愿者招募制度 / 82
- 二、缺乏系统有效的志愿者培训制度 / 82
- 三、缺乏合理有效的志愿者考核制度 / 83
- 四、政策落实不到位，容易打击志愿者的积极性 / 83
- 五、部分学校对支教活动不够重视 / 83
- 六、学生自身素质不过关，习惯了城市生活，不能适应贫困地区的生活环境 / 83

第三节 面对支教工作中问题的应对措施 / 84

- 一、提高招募标准，确保支教志愿者能胜任工作 / 84
- 二、完善支教工作组织和管理 / 85
- 三、建立多元化的信息交流和反馈 / 85

- 四、建立评估激励体系 / 85
- 五、创新支教方式 / 86
- 六、建立大学生支教的长效机制 / 86
- 七、对支教大学生开展岗前培训,为支教活动提供强有力的“专家式”指导 / 87
- 八、有效开展大学生支教活动及案例研究 / 90

——·第四章 大学生支教工作的组织 / 91

第一节 顶岗支教志愿者的选拔 / 91

- 一、顶岗支教模式 / 91
- 二、顶岗支教志愿者的基本条件 / 92
- 三、顶岗支教志愿者的选拔 / 92

第二节 与支教学校及当地政府的协调工作 / 93

- 一、扶贫顶岗支教对地方教育事业的促进 / 93
- 二、顶岗支教工作取得地方政府支持的客观条件 / 95
- 三、地方政府必须创造使顶岗实习支教实现可持续发展的客观条件 / 96
- 四、当地政府提供的指导性服务 / 98
- 五、与对口支教学校的协调 / 99

第三节 认真开展对支教志愿者的培训工作 / 100

- 一、建立有效的支教志愿者岗前培训和评估机制 / 100
- 二、顶岗支教实习学生知识结构的现状 / 101
- 三、顶岗支教实习学生教学技能掌握的现状 / 102
- 四、构建顶岗支教实习学生岗前培训课程体系 / 103
- 五、培训、选拔以及检验 / 104

——·第五章 大学生顶岗支教工作的具体实施 / 117

第一节 顶岗支教工作经费保障 / 117

- 一、顶岗支教工作面临的经费问题 / 117
- 二、管理机构与经费来源 / 117

第二节 政策和组织保障 / 118

- 一、地方政府的支持 / 118
- 二、顶岗支教实习的职责分工 / 118
- 三、扶贫顶岗支教实习的职责要求 / 124

第三节 支教学生团队管理 / 131

- 一、支教学生团队管理工作思路探索 / 132
- 二、师范院校对支教学生团队的管理 / 133

- 三、地方政府及教育行政部门对支教学生团队的管理 / 134
- 四、对口学校对支教学生团队的管理 / 134
- 五、实习带队教师对支教学生团队的管理 / 135

第四节 团队成员的安全管理 / 135

- 一、顶岗支教实习师范生安全教育的必要性 / 136
- 二、顶岗支教实习师范生涉及的安全问题 / 136
- 三、顶岗支教实习师范生安全问题成因 / 137
- 四、构建顶岗支教实习安全教育体系的策略 / 138

第五节 支教工作的考核和评比 / 144

- 一、农村顶岗支教实习考核评价现状分析 / 144
- 二、顶岗实习评价与管理 / 146
- 三、顶岗支教实习考核评价指标的确立 / 147
- 四、顶岗实习评价体系的构建 / 148

——第六章 支教实习效果 / 150

第一节 支教实习使学生的自主学习能力得到全面提升 / 150

- 一、自主学习能力是大学生发展的迫切需要 / 150
- 二、实习支教是培养大学生自主学习能力的良好契机 / 151
- 三、实习支教是提高大学生自主学习能力的有效途径 / 151
- 四、问题和展望 / 153

第二节 支教实习可指导学生在教学一线体会新课程改革的发展 / 153

- 一、更新教育教学观念，调整培养方案和教学计划 / 154
- 二、改革课程体系和学习评价 / 154
- 三、强化实践教学环节 / 155
- 四、实现与中小学教学的有效衔接 / 155
- 五、加强教育实习，做好师范生顶岗支教实习前的专业思想教育培训 / 155

第三节 支教实习推动了我校教师教育专业改革 / 156

- 一、改革师范专业学生的培养模式 / 156
- 二、建立专门的管理机构 / 157
- 三、采用综合实习小组 / 157
- 四、政策支持 / 157
- 五、经费保障 / 157
- 六、教师培训 / 157

第四节 教学指导对支教实习效果的影响 / 158

一、了解师范生的特点，做到教学指导有的放矢 / 158

二、师范生需要的教学指导 / 160

三、探索适合师范生需要的教学指导方式和方法 / 161

四、构建以实习学校为主的教学指导体系 / 161

——·第七章 优秀支教学生的总结报告 / 164

第一节 用表扬对待青春期孩子 / 164

第二节 灾区支教让我充满感动 / 167

第三节 第一次亲身经历 / 170

第四节 最美时光之遇见你们 / 175

第五节 托起明天的太阳 / 180

第六节 看，那璀璨的星辰啊！ / 182

一、到达安县，分配小学 / 182

二、长见识——安县雎水踩桥会 / 184

三、感动——为学校患癌学生募捐爱心善款 / 185

四、展风采——参加安县第四届山歌（民歌）大赛 / 186

五、收获成功的喜悦——带领学生参加安县中小学生合唱大赛 / 188

六、哭笑不得——人生第一次监考期中测试 / 189

七、志愿活动——敬老院义工 / 190

八、关爱留守儿童——留守儿童之家 / 190

九、欢庆六一——展望纯真的笑颜 / 191

十、新任务来袭——教会全体师生第一首学校校歌 / 193

——·附录 / 194

——·后记 / 201

第一章 卓越教师培养计划的实施

优质的教师教育体系是高质量教育体系的核心组成部分，加强教师教育、培养卓越教师已成为各国提高教育质量的重要政策举措。2014年，多个国家在国际教师职业峰会上围绕“卓越、平等和包容性——为所有人提供高质量的教学”，提出应重视优秀教师对卓越与公平的重要性。同年，我国教育部启动实施卓越教师培养计划，以存在的主要问题为导向，以提高培养质量为目标，以深化模式改革为重点，力求从源头上建设一支高素质专业化的教师队伍，为促进教育公平、提高教育质量奠定坚实的师资保障。

第一节 卓越教师培养计划政策的制定背景

一、卓越教师的内涵

什么是卓越教师？如果用概括性或描述性的语言来回答，卓越教师就是“好教师”的代名词，卓越教师应该具有丰富的知识和技能，并且热爱教学工作。

其实，卓越教师应该是随着时代的变迁、社会的进步和教育的发展不断变化、更新的概念，绝不可能用一把固定的标尺来衡量。而且，不同的人从不同的视角来描述卓越教师，也可能有不同的结论，政府、公众、学校、学生、家长以及学术界等不同利益相关者对卓越教师的理解和认识也是不同的。

国外研究机构在广泛征集教师、家长、教育领导者和其他社会成员等不同利益相关者的看法后，总结出“卓越教师”的基本概念，普遍认为专业知识、专业能力以及与学生的关系是卓越教师的关键属性，即卓越教师应该在知识和能力方面有最好的表现，并能够影响学生。从利益相关者的角度来看，卓越教师至少应该包含以下四个具体标准：

1. 热衷于教学和学习

正如美国著名哲学家、教育家约翰·杜威（John Dewey，1859—1952）所说：“教学好比出售商品，如果学生不接受，即使再精彩的课堂也变得没有价值。”教师在教学活动中应该

留出足够时间帮助学生理解教学内容，以确保他们能够接受。教师必须热爱本职工作，将主要精力投入到工作中促进学生学习。

2. 博学睿智、接受过良好的教育

教师应该具备所教科目渊博的专业知识，能够把现实生活的案例带进课堂，能够将个人知识和经验纳入教学计划并有效回应学生的问题。

3. 具有激励精神，参与性强

兴趣是学习的最大动力，教师应该引导学生从个人学习转移到团队活动中来，帮助学生提高兴趣和参与度。

4. 关心学生、具有较强的沟通能力

教师应该将个人经验与教学方法结合起来，让学生容易理解所讲授的内容，并适度扩展课本内容，帮助学生领会内容的深度。

二、卓越教师的共同特征

卓越教师是长期为教育、为学生辛勤付出的优秀“园丁”，更是良师典范，应该成为其他老师学习的榜样及教育界的楷模。

教师肩负“百年树人”的重大责任，要成为一位合格、达标，甚至人人称道的“卓越教师”，应该具备以下特征：① 满怀使命感和热情；② 积极而真诚；③ 具有激励技巧；④ 知识渊博；⑤ 具有领导才能；⑥ 对学生全面关注；⑦ 独特的教学风格；⑧ 有效教学；⑨ 高尚的道德情操。

同时符合以上特征可能很难，但教师可以在教育生涯中慢慢积累经验。教育不是一个简单的生意，不能要求短时间的投入就能与产出成正比。

1. 满怀使命感和热情

尽量多地把时间用在学生身上，多用些课余时间跟学生进行充分的交流，在有效沟通的机制下，教师与学生才能真正地交流意见、分享心得。课堂上应展示教师的严厉与专业，课余时间可以体现教师的随和与关怀。孟子曾说过，“得天下英才而教育之”，道出了为师者的愿景，但凡遇到可造之才，教师都希望他们学得更多、想得更深、走得更远。教师可以结合学习过程为学生推荐课外读物，期望他们在知识的殿堂里找到乐趣。学习上遇到困难的学生，教师也可以给予课后辅导，让学生在指导和辅助之下有所进步。

2. 积极而真诚

在繁重的教学任务之外，要抽出时间关心、理解和尊重学生，并且尽量做到公正不倚地

对待他们。学生来自不同的家庭，在不同的环境下长大，也有着不同的学习目标，成绩好的学生有其想法，成绩落后的学生亦有其想法，不应把成绩当作对他们唯一的评量标准。教导学习较差的学生也许比较吃力，需要比资优生付出更多的时间与心思，但不能抹杀、不能否定他们在其他方面的强项。每位学生都有自己的特征和兴趣，要鼓励他们充分地把自身的优势发挥出来。

3. 具有激励技巧

学生都有不同的学习动机，大多数学生相信知识就是力量，学习积极性较高；也有一些学生没有自己的想法而随波逐流。但是，学生既然来到学校，就应该接受应有的训练，不管他们的态度如何，学习动机怎样，都应该受到公正的对待。要使学生朝着同一目标前进，就不得不采用一些激励措施和技巧。好的学生总希望多被赞扬，成绩不理想的学生希望避免批评，有效的激励措施可以把学生团结起来。教师在课堂上应鼓励学生回答问题，不管对错与否都要给予充分的肯定，而且可以获得表扬，久而久之，就会有更多学生加入到课堂互动的环节，创设条件让他们有机会发挥所长，营造积极向上的课堂氛围。

4. 知识渊博

教师最重要的工作是有效传播知识，教师是一门专业，必须把所教授学科的知识体系梳理清楚，而且需要较强的学理知识，这样才能把最核心的内容传授给学生，使他们可以用最短的时间掌握精华，打下务实的基础。因此，教师应该全面把握教学内容，除了准备教材内容，还应该参阅相关材料，希望能够集思广益，浓缩精华，令学生感受知识的盛宴，遨游知识海洋。

5. 具有领导才能

教师从踏入教室那一刻起，意味着已经十分明白要教什么、如何教、用哪种方式教，教师的知识水平、职业操守和演绎能力可以决定教学效果的优劣。具备领导才能的教师能将课程进行得井然有序，懂得在课间充分调动学生的积极性和能动性，而且能轻易让学生信服。

6. 对学生全面关注

课堂管理与组织是一门大学问，控制力度应不愠不火。教师应善于用课堂短短的数十分钟，创造条件让学生参与并融入其中，做到教师与学生、学生与学生之间有适当的互动，逐步强化学生在课堂中的重要性，冲破以往教师单向传播的困局，鼓励学生参与课堂活动、积极发言。可是，在课堂中融入太多互动环节，可能会拖慢教学进度，此时就需要教师来掌握学生参与程度与时间管理这两点的平衡。

比如，用同一种教学方式上课，某个班级表现踊跃，某个班级却被动、冷清。背景、动机各不相同的几十名学生聚在同一个教室，即使年龄相仿，对待同一个问题也很可能会出现

截然不同的反应。卓越教师往往懂得掌握分寸，在教学方法上以多变应万变，能深入分析所教班级的情况，制定一套相应的教学模式。

7. 独特的教学风格

让学生记忆犹新的老师，大多在教学上有其独特风格。如果教师能将热情、活力、幽默、魅力、创造性、戏剧性融入教学当中，具有鲜明的教学风格，相信授课时更能得心应手，而且起到事半功倍之效。但教学风格需要时间塑造，也可以在教学生涯中做出多次调整。

8. 有效教学

教师要引导和提升学生学习的基本能力、行为、模式和原则。以往，教学课时负担较重，难以要求每位老师都做到。在我国深化教育改革，全面推进素质教育后，学生和教师的负担均有不同程度的减轻，为教师全面关注学生创造了有利条件。每名学生都是独特的，难以归纳出一套放之四海皆准的模型工具来推进教学。但卓越教师都具有一定的教龄，在教学生涯中肯定遇到过不少棘手案例，在合适的机会可以向年轻教师传授经验，为提升整体教学质量尽一分力量。

9. 高尚的道德情操

教师必须拥有丰富的思维活动。现今教师除了是学生知识上的导师，还要为学生做出思想上的引导，才能在学习上更上一层楼。为此，做好学生的思想教育往往比传授知识更重要，其影响亦更为深远。在强调“教学”之余，也应该关注对学生的思想教育，传授知识与思想教育相结合，才能相得益彰。

三、制定卓越教师培养计划政策的现实需求

教师教育是教育事业的工作母机，有高质量的教师教育，才有高水平的教师队伍。近年来，我国教师教育体系不断完善，教师教育改革持续推进，教师培养质量和水平得到了提高，但也出现了一些新情况和新问题。部分院校不关注基础教育和职业教育的改革发展，关起门来办教师教育，教育教学改革相对滞后，教育实践质量不高，教师教育师资队伍薄弱，培养出来的师范生与幼儿园、中小学和中等职业学校的实际需求还存在一定差距。

1. 培养卓越教师是我国教育事业发展的迫切需求

我国在 2010 年颁布实施的《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020）》明确提出要“努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍”，为新时期我国教师教育的发展指明了方向。教育部于 2010 年开始在部分高校试点实施了卓越教师、卓越工程师、卓越医师和卓越律师四大人才培养计划（简称卓培养计划或卓越计划），把卓越教师的培养落到了实处。卓越教师培养计划旨在培养有深厚文化底蕴、先进

教育理念、崇高职业道德、牢固专业知识、全面创新能力、扎实实践能力和宽广国际视野的未来优秀教师和未来教育家。

2011年11月出台的《教育部国家发展改革委财政部关于深化教师教育的意见》第四条“创新教师教育模式”指出要实施卓越教师培养计划,推进教师培养模式改革,建立高等学校与地方政府、中小学(幼儿园、中等职业学校)联合培养教师的新机制。党的十八大报告提出:“加强教师队伍建设,提高师德水平和业务能力,增强教师教书育人的荣誉感和责任感。”国家从战略角度对培养优秀教师和卓越教师提出了要求。

作为人才的培育者,教师是社会优秀人才的标杆和领航员,所谓“学高为师,身正为范”,教师本身在知识和素养两个方面都应该成为学生的榜样。优秀教师在教育改革和发展中都发挥着中流砥柱的作用,尤其是在国际竞争日趋激烈的今天,对卓越教师的需求扩展到各级各类教育机构。

针对教师培养的薄弱环节和问题,2014年9月,教育部启动实施卓越教师培养计划,以适应国家经济社会发展和教育改革发展为总体要求,以深化教师培养模式改革、建立高校与地方政府、中小学协同培养机制为重点,充分发挥示范引领作用,推动举办教师教育院校深化教师培养机制、课程、教学、师资、质量评价等方面的综合改革,全面提高教师培养质量,努力培养一大批有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的好教师。

2. 我国基础教育阶段需要大量卓越教师

我国的基础教育阶段,尤其是在经济欠发达地区,部分基层教师教学能力欠缺,缺乏职业理想,缺少专业发展的动力,对自身角色定位不清晰,应对变化和改革不主动从而导致教育事业发展缓慢甚至停滞不前。伴随着教育质量迟迟得不到提高,部分学生和家长自暴自弃,甚至造成了很多辍学现象。学校、学生以及家长对优质教学资源殷切渴望,对卓越教师有强烈需求。

优秀人才始终是社会的稀缺资源,卓越教师对于学生甚至学校的发展都发挥着巨大的作用。一方面,作为教育领域稀缺资源的卓越教师在经济欠发达地区犹如凤毛麟角,另一方面,越是经济欠发达地区,越需要通过提升教育质量促进经济和社会的发展,因此,教师,尤其是卓越教师的作用就显得格外重要。我国面临着对卓越教师需求的巨大缺口,卓越教师的培养机制还不成熟,对卓越教师成长历程以及卓越教师的培养方法的探索存在巨大的研究空间。

四、其他国家教师教育改革的“卓越”取向

当今世界,科学技术飞速发展,国家之间的竞争日益激烈。经历了国际金融危机后,各个国家都积极调整了其发展战略,重点关注科技和创新。在当前的时代背景下,评价一个国家的综合实力的关键性指标是该国家教育质量的整体水平,以及国民的创新能力。基础教育培养的人才才是国家未来的希望,教师教育质量的高低,与国家未来的发展是密不可分的。基础教育的根本是教师,这就意味着基础教育的质量要提高根本上就是教师教育的培养质量要

提高,才能满足基础教育对卓越教师的渴求。

纵观近年来英、美、德、澳等发达国家的教育改革之路,培养卓越教师已成为各国的普遍共识。

1. 英国:卓越教师政策

英国作为教师校本培养最具代表性的国家,从1998年推出并实施的高级技能教师计划开始,英国卓越教师政策的发展已经历将近20年。

2001年1月1日,英国教学与技能部出台《14-19:机遇与卓越》(Opportunity and Excellence)绿皮书,指出14~19岁是人生的关键期和转折期,这一阶段的教育很大程度上决定着个体未来的发展方向,要求学校给予学生更多的学习机会,并不断提升教育质量,达到卓越的教育目标。与此同时,旨在提升城市薄弱校教学质量的“城市优异计划”(Excellence in Cities)也全面启动。在一系列以卓越为指向的教育变革中,社会对优秀教师的需求日益强烈,优秀教师的缺口也亟待填补。英国政府及各级教育部门也意识到了培养卓越教师的紧迫性。英国教学与技能部指出在未来五年内要把高级技能教师的数量增加至15 000名,达到教师总数的4%。然而由于资金等客观条件的限制,高级技能教师的数量并没有得到实质性的扩展。

为了缓解社会需求与预算紧张的矛盾,英国教学与技能部于2006年出台了替代性的折中方案——《优秀教师计划》。

《优秀教师计划》在2006年9月正式实施,在教师标准中增设优秀教师这一发展阶段,达到高薪教师(Upper Pay Scale, UPS)标准的教师可以申请优秀教师岗位。优秀教师是对高级技能教师的补充而不是替代,二者在申请资格、工资标准和工作职责方面都存有差异,并以此为契机形成了卓越教师政策的雏形。

2006年,英国学校培训与发展司(Training and Development Agency for Schools, TDA)向国家秘书处提交了教师专业标准修订草案,其中包括合格教师标准、核心教师标准、经验教师标准、优秀教师标准和高级技能教师标准,新教师标准于2007年9月正式施行。此外,还单独出台了《教师专业标准——高级技能教师》和《教师专业标准——优秀教师》政策文本,该文本从标准的术语释义、适用范围、实施方法和内容等方面详细阐述了高级技能教师和优秀教师标准的细则。

为了进一步发展和完善高级技能教师和优秀教师培养高质量教师方面发挥的积极作用,英国儿童、学校和家庭事务部于2009年相继发布了《优秀教师计划评述》和《高级技能教师——提升卓越》报告,从实践的角度全面审视了高级技能教师计划和优秀教师计划的实施情况、存在问题及改革方向。2010年9月,瑞丁大学(the University of Reading)教育学院发布了《高级技能教师:总结报告》,该报告立足实践,全方位描述并分析了高级技能教师的实施情况。

2011年,在《教学的重要性》白皮书的基础之上,英国教育部相继出台了《培养下一代

卓越教师》意见咨询稿和实施计划,《培养下一代卓越教师》重视初任教师培训,主张增加教师津贴,吸引优秀毕业生从教,加强校本培训,把优秀毕业生培训成杰出的教师。《培养下一代卓越教师》是对卓越教师政策的深化,把卓越教师政策推向了新的发展高度。

2012年,《学校教师待遇与工作条件文件2012》(School Teachers' Pay and Conditions Document 2012)对高级技能教师和优秀教师的工资和津贴做了详细说明,保障了高级技能教师和优秀教师的薪酬。经过近十年的发展,英国卓越教师政策初具规模,影响和激励着越来越多的教师不断进步,追求卓越。

由于面临资金紧张、岗位职责设置需进一步完善等问题,2012年12月5日,英国学校教师审议会第21次报告提议对学校进行增大自主权的教育改革,废除现行熟练教师、高级技能教师和优秀教师的标准,给学校更多的自主空间决定教师的工资级别。框架建议还包括学校可以酌情决定为教师设置以提升教学技能为基本目标的高薪岗位(类似于高级技能教师的岗位)。

2012年12月12日,伯灵顿丹麦学院为英国教育大臣提交的《教师标准独立评述二次报告》,指出优秀教师在实施过程中遇到了很多现实困境,并没有达到预期目标,造成了教师内部分化等负面影响;此外,由于高级技能教师和优秀教师多是基于工资标准而划分的,建议整合熟练教师、优秀教师和高级技能教师标准,用杰出教师标准(Master Teacher Standard)取而代之,新标准对教师的描述避免与工资挂钩。杰出教师标准在定义专家型教师的道路上迈出了重大而坚实的步伐,这是所有优秀教师都希望达到的一个标准。该标准定义中的清晰描述为教师指明了应该努力的方向,如“指挥”“激励”这样的措辞有效地塑造了位于教师职业最顶层的教师形象。

新教师标准更加清晰明了地界定不同级别教师之间的差异,能够创造性地使用标准深化教师对教学的理解,在此基础上进一步优化教学实践,并积极与同事分享、交流经验。2013年9月1日起,英格兰地区将实行改革后的教师标准,威尔士则相应地增设熟练教师标准(Practicing Teacher Standards)。根据《教师标准独立评述二次报告》提出的建议,学校在高薪教师(Upper Pay Scale)级别之上仍可自主决定是否设置留任优秀教师并帮助学校提升整体教师教学能力的岗位,也有权决定是否将现有的优秀教师岗位及高级技能教师岗位上的教师转至新设立的岗位。如果学校和地方教育局继续设置高级技能教师岗位和优秀教师岗位,教师仍可申请。此外,还为高级技能教师和优秀教师设立了保护措施,即保证三年之内工资维持现有水平。

卓越教师政策的转型是探索式的渐进变革,在岗位设置、教师标准及工资水平方面做了改革尝试,但在变革过程中,英国卓越教师政策始终坚持传播优质教学、培养杰出教师、追求卓越教学质量的初心,转型期的卓越教师政策将在原有的基础之上更趋于成熟。

2. 美国:制定“卓越教师专业标准”来保证卓越教师的培养、认定和评估

美国于1997年成立“教师教育认证委员会”(TEAC),是一个新型教师教育专业认证