

新加坡中小学教师专业发展的策略与模式^①

王 铄¹ 包华影² 刘远霞²

(1. 北京师范大学国际与比较教育研究院; 2. 北京师范大学继续教育研究与发展中心, 北京 100875)

[摘要]“城市国家”新加坡的中小学教育质量享誉全球, 这项殊荣的取得与其高素质的教师队伍密不可分。新加坡教师教育体系独具特色, 严格的人才选拔、优质的职前培养和健全的职业路线为高水平的教师队伍奠定了基础。在此基础上, 系统多样的专业发展成为新加坡中小学教师队伍建设的關鍵所在。教育主管部门的高度重视、专业机构的大力支持和中小学校的积极参与塑造了新加坡多元化的中小学教师专业发展模式, 为新加坡教师的持续学习和专业发展提供了强劲动力。

[关键词] 教师专业发展; 中小学; 教师; 新加坡

中图分类号: G515/339

文献标识码: A

文章编号: 1003-7667(2017)02-0087-06

新加坡以其优质的中小学教育质量享誉全球。长期以来, 新加坡在国际学生评价项目(The Programme for International Student Assessment, PISA)、国际数学与科学教育成就趋势调查(Trends in International Mathematics and Science Study, TIMSS)、国际阅读素养进展研究(Progress in International Reading Literacy Study, PIRLS)等学生能力国际评估项目中的表现一直处于国际一流水平。新加坡中小学教育的成功得益于其快速发展的经济水平和重视人力资源开发的國家策略。其中, 新加坡教师队伍建设是新加坡中小学教育发展很重要的因素之一, 其实践做法和成功经验为世界许多国家所关注和学习借鉴。

一、面向21世纪的教师专业发展目标

新加坡素有重视教师教育的传统。早在

1966年, 时任新加坡教育部部长王邦文(Ong Pang Boon)就强调, “教师责任重大, 因为我们的每个人的未来很大程度上都是由教师的表现决定的……新加坡政府认可教师的重要价值, 也认识教师队伍的综合素质和薪酬待遇对于整个教育系统的良性发展的重要性”。^[1]1997年, 新加坡实施面向新世纪的“思考型学校, 学习型国家”(Thinking Schools, Learning Nation, NSLN)教育发展战略, 对教师专业发展进行了专门部署。2008年, 南洋理工大学国立教育学院(National Institute of Education, NIE)对教师教育项目进行了评估和完善, 并发布了题为《21世纪教师教育模型》(Teacher Education Model for the 21st Century, TE21)的战略报告。作为新加坡教师教育改革的蓝皮书, 该报告希望借此引领教师教育项目的设计、实施和评估, 将职前教师和在职教师培养成为21世纪高

^①本文系“国家科技支撑计划课题(2014BAH22F01): 中小学师资培训公共服务体系关键技术及标准规范研究”的阶段性成果。

作者简介:王 铄, 男, 北京师范大学国际与比较教育研究院博士研究生, 美国匹兹堡大学教育学院联合培养博士研究生;

包华影, 女, 北京师范大学继续教育研究与发展中心主任, 教授;

刘远霞, 女, 北京师范大学继续教育研究与发展中心主任助理。

素质的教学专业人员。^[2]

20世纪80年代至今,新加坡教师专业发展经历了从关注工作效率、教学能力到强调价值导向的阶段转变。^[3]《21世纪教师教育模型》强调“21世纪的学习者需要21世纪的教师”,高素质的教师队伍需要具备“专业实践能力”、“领导力和管理能力”以及“自我效能感”三个方面的综合素养(见表1)。

表1 21世纪教师的综合素养^[4]

能力维度	核心能力
专业实践能力	1. 培养全面发展学生 2. 为儿童提供高质量的教学 3. 为儿童提供高质量的课外活动 4. 人才培养的知识 (1) 精通所教科目 (2) 反思性思维 (3) 分析性思维 (4) 原创精神 (5) 创新性教学 (6) 关注未来
领导力和管理能力	5. 赢得他人认同 (1) 理解环境 (2) 发展他人 6. 与他人合作 (1) 与父母合作 (2) 参与团队合作
自我效能感	7. 了解自己和他人 (1) 自我调整 (2) 坚守诚信和法律责任 (3) 理解和尊重他人 (4) 适应能力和应变能力

《21世纪教师教育模型》不仅强调教师的综合素养,而且对教师的专业特质进行了细致全面的论述。“价值观、技能和知识模型”(V3SK Model)关注三个价值观:“学生中心”、“教师身份认同”和“服务专业和教师群体”,也强调全球化趋势下改进学生学习效果必备的知识技能。^[5](详见表2)

传统上,新加坡延续了英国的教师专业发展双轨制,由新加坡教师培训学院(Teacher Training College, TTC)和新加坡大学教育学院分别为不同教育程度的未来教师提供相应的培训项目和课程。^[7]后来,新加坡大学教育学院被关闭,教师培训学院与体育学院合并成为南洋理工大学的国立教育学院(NIE)在历史上,长期以来该院也曾是新加坡唯一的教师教育组织

表2. 价值观、技能和知识模型(V3SK Model)^[6]

价值观一: 学生中心	价值观二: 教师身份认同	价值观三: 服务专业和教师群体
<ul style="list-style-type: none"> • 与学生寻求共鸣 • 相信所有学生都能学习 • 发展每个学生潜能 • 承诺 • 重视多样性 	<ul style="list-style-type: none"> • 以高标准为目标 • 热爱探寻的特质 • 追求学习 • 力求完善 • 充满热情 • 适应能力和应变能力 • 诚信可靠 • 保持专业性 	<ul style="list-style-type: none"> • 合作学习和实践 • 为新教师发展服务 • 社会责任和参与 • 从事管理工作
技能		知识
<ul style="list-style-type: none"> • 反思性技能和思维特质 • 教学技能 • 人事管理技能 • 自我管理技能 • 沟通技能 • 辅导能力 • 技术能力 • 创新创业技能 • 社会和情绪智力 		<ul style="list-style-type: none"> • 了解自我 • 了解学生 • 了解社区 • 了解学科内容 • 教学法 • 教育基础和政策 • 课程 • 多元文化素养 • 全球意识 • 环境意识

机构。^[8]

国立教育学院、教育部和公立中小学是教师教育项目的主要利益相关者,三者间的紧密合作是完善教师教育项目、提高中小学教师质量的重要保障。为了推动教师教育的发展,国立教育学院与教育部和公立中小学密切合作,通过落实教育实习、完善在职培训课程等帮助职前教师顺利适应教学工作,不断提高在职教师教学水平;中小学也积极参与国立教育学院和其他教育研究机构开展的教育研究;作为教育主管部门,教育部通过出台教育政策、资助教师教育改革、支持教师教育研究等方式改善国立教育学院和中小学的实践工作。^[9]

二、新加坡教师教育项目的准入标准、职前培养和职业发展路线

新加坡的师资培训独具特色,其特色首先体现在教师的准入机制方面。与一般的高等教育项目开放申请不同,新加坡的教师教育项目招生计划由新加坡教育部根据公立学校反馈的人事需要和长期系统需求产生的教师空缺制定。在新加坡,教师教育项目极具吸引力,因为:第一,新任教师工资与同等资格毕业生起薪相当或更高;第二,教师可以获得许多专业

发展和职级晋升的机会,工资也会随之增加。瓦尔凯基金会(Varkey GEMS Foundation)2013年的报告显示,新加坡中小学教师的年平均工资高达45,755美金,甚至高于美国(44,917美金)、日本(43,775美金)、韩国(43,874美金)、德国(42,254美金)等世界发达国家教师的平均工资;^[10]第三,教育部为教师教育项目的学生支付全额学杂费,并提供奖学金。

(一) 准入标准

由于绝大多数新加坡中小学教师是来自国立教育学院教师教育项目的毕业生,所以,为了从源头保证未来教师的质量,只有那些在学习成绩、国家考试成绩和教师入职水平考试成绩等方面表现处于前1/3的高中毕业生才有资格申请教师教育项目。成绩合格的申请者还需要参加面试,证明其具备从事教师行业需要的情、价值观、学习意愿和沟通技巧等,教师教育项目的最终录取率仅为1/8左右。^[11]

(二) 职前培养

南洋理工大学国立教育学院是新加坡最主要的负责教师职前培养的机构,每年通过教育文凭项目(Diploma in Education, Dip Ed)、研究生学位项目(Postgraduate Diploma in Education, PGDE)和文/理学士学位项目(Bachelor of Arts/Science (Education), BA [Ed]/BSc [Ed])为新加坡公立中小学输送2,000余名教师。教育文凭项目是非学位的两年制项目,拥有多科技术文凭(polytechnic diplomas)的准教师以及没有达到学位的教师可以申请此类项目的资助。新加坡-剑桥普通教育证书(高级水准)(Singapore-Cambridge General Certificate of Education Advanced Level, GCE A-Level)的拥有者可以获得申请四年制文/理学士学位项目的资助。研究生学位项目供大学毕业生申请,大学毕业生可以通过该项目将理论应用于实践,并获得教学资格。^[12]虽然新加坡教师的主要来源是国立教育学院教师教育项目的毕业生,但是中小学教师体系并非封闭的体系,其他行业的从业者也可以申请成为教师。新加坡出台政策也认证其他行业从业者的非教学经验和教学经验,保障其获得工资水平和职称晋升权利。^[13]

(三) 职业发展路线

为了充分发挥教师自身的专长,实现教师自身的发展志向,新加坡教育部为教师提供了3种不同的职业发展路线(见图1)。教师路线(Teacher Track)为渴望进一步发展教学能力的教师提供专业发展和提升的机会;领导路线(Leadership Track)为教师提供承担学校和教育部门领导岗位的机会;高级专家路线(Senior Specialist Track)适用于致力于运用高深的专业知识和技能寻求教育发展的教师。^[14]值得注意的是,相关教育证书和文凭是教师在不同职业发展路线上获得晋升的必要条件之一,这也成为新加坡教师积极参加专业发展培训项目和课程的重要推动力。^[15]

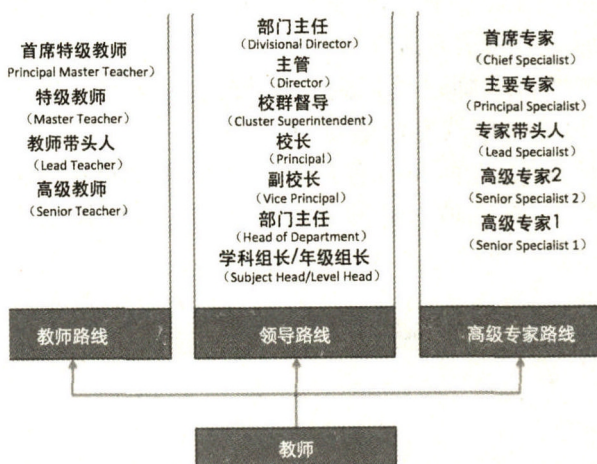


图1. 新加坡教师职业发展路线^[16]

三、新加坡中小学教师专业发展的主要模式

新加坡中小学师资在职培训的主要模式有三:基于工作环境的教师培训模式、官方专业机构实施并认证的教师培训模式、教师自主设计的专业发展。

(一) 基于工作场域的教师专业发展模式

在新加坡,新教师毕业后将接受工作学校为期两年的辅导和训练。为了帮助新教师在这两年的“延长实习期”内更好地适应教学工作,学校对新教师的工作量要求一般约为经验丰富教师工作量的2/3。为了提升新教师培训的效果,新加坡教育部专门启动了“熟练教学和强

化指导项目”(Skillful Teaching and Enhanced Mentoring, STEM)。该项目包含3种导师角色:导师协调者(Mentor coordinator)、导师(Mentor)和专项导师(Mentor (specialized))。导师协调者是“导师的导师”,通常由学校的部门领导或高级教师担任,负责新教师指导项目的领导工作和为导师提供支持;导师通常由高级教师担任,负责新教师的教学技能发展和专业成长,同时以身作则作为新教师学习的榜样;专项导师负责新教师特定知识和技能的发展。实施新教师指导项目的学校可以选用通用和专项两种模式。通用模式是指根据新教师的学科和年级为其匹配一名导师,主要负责为该教师提供指导;在专项模式中,不同学科的导师开展团队合作,同时辅导一组新教师,满足新教师的不同学习需求。^[17]

新教师也可以通过学校的专业学习社区(PLCs)继续专业学习。专业学习社区不只面向新教师,也面向所有在职教师开放。2009-2010学年,新加坡教育部要求所有的公立学校都要建立专业学习社区。通过专业学习社区,新教师以4人至8人小组会议的形式讨论如何改善教学效果或参与学校的课程设计和评估活动。具有共同兴趣的学习社区可以互通有无,相互促进。专业学习社区的主要活动是开展行动研究。^[18]此外,专业学习社区不仅限于本校教师的参与,还经常邀请国立教育学院、新加坡教师学院(AST)的专家或来自其他大学和中小学的教师参与。^[19]教育部为专业学习社区的发展提供大量支持:教育部制作和发布了《专业学习社区启动工具包》(PLC Starter Kit)手册,介绍专业学习社区参与者的职责以及开展行动研究的方法、步骤和工具;教育部为实施专业学习社区的中小学提供了专门经费,帮助学校培养行动研究者和进一步推动行动研究。^[20]

(二) 专业机构实施和官方认证的教师专业发展模式

官方认证的教师教育活动包括教师教育项目、短期课程和工作坊等。这种类型的教师培训主要由国立教育学院和新加坡教师学院负责实施。

1. 国立教育学院提供的教师专业发展项目

国立教育学院为不同学科的在职教师提供丰富多样的专业发展短期课程。这些课程主要集中在学科内容、课程开发、教学方法、课堂评估等方面。大多数课程能够授予在职文凭和高级专业资格。此外,国立教育学院是主要的教育学研究生学位项目提供者。^[21]

国立教育学院还通过发行出版物和电子资料等方式促进教师的持续学习,如“新教育”电子杂志、《国立教育学院研究简报》、教育研究公告和工作文件等。

2. 新加坡教师学院提供的教师发展项目

新加坡教师学院的前身是新加坡教育部1998年建立的教育部培训和发展部教师网络(Teachers Network)科室。教师网络的口号是“为了教师,依靠教师”,其使命是支持教师主导的由下至上的专业发展项目。2010年,培训和发展部与教师网络科室进行改组重建,成立了现在的教师学院,其目的是帮助教师讨论和分享所教学科的创新教学实践,从而提升专业标准、培养教师主导的专业交流、分享和合作的文化。

新加坡教师学院提供的主要教师专业发展平台包括“学习圈”(Learning Circles)和专业发展项目。“学习圈”是一个协作式问题解决方案,之所以被称为“圈”,是因为它通常由“扫描—计划—行动—观察—回顾”五个步骤构成循环的工作过程,在这个过程中4名至8名教师构成学习者共同体参与批判性的对话和反思过程。“学习圈”的目标是将教师培养成为反思性实践者,帮助教师在参与合作探究和学习过程中从不同的角度分析问题和解决问题。新加坡教师学院提供一系列教师专业发展项目,包括教学技能强化指导项目(Skillful Teaching Enhanced Mentoring Programme, STEM)、教师—领导者项目(Teacher-leader Programme)、新教师指导培训项目(Beginning Teachers' Induction Programme, BTIP)和教师研究项目(Research for Education, R4E)等。这些项目满足了不同发展阶段教师的多样化专业发展需求,完善和提升了教师的学科知识和教学技能。

除这些项目外,教师学院还组织会议促进教师对教学、课程和评估等内容进行交流和分享。

新加坡教师学院下设4个学科分会(Subject Chapters),即:人文学科(地理、历史、社会研究)、数学学科(小学数学、中学数学)、科学学科(生物、化学、物理、小学科学)和其他学科(设计和技术、营养和食品、科学、会计学)学会。^[22]所有受雇于教育部教授这些学科的教师都是学科分会成员。除了学科分会,学院还下设6个卓越中心(或学院),其中4个为不同语言的教师提供专业发展,即新加坡英语学院(English Language Institute of Singapore)、新加坡汉语中心(Singapore Center for Chinese Language)、新加坡马来语中心(Malay Language Center of Singapore)和泰米尔语中心(Umar Pulavar Tamil Language Center)。另外两个中心专门负责音乐和艺术教师的专业发展。学科分会和卓越中心组织丰富的教师专业发展项目,从正式活动(例如,校本研究方法工作坊、关注学科内容和教学方法的课程和研讨会、会议、座谈会)到专业发展研讨活动(例如,行动研究、合作反思性讨论)。

(三) 教师自主设计的专业发展

除了上述两种制度化的教师专业发展模式外,新加坡教育部规定教师每年还要参与至少100小时的专业发展活动,希望借此改进教师的教学技能和学科知识。教师们一般可以自我选择其他有助于提升其专业素养的专业活动。利用这段时间,教师可以申请从事其他岗位的职责,例如领导行动研究或者在学校委员会任职。此外,教师甚至可以利用这段时间开展专业休假,例如到其他学校开展调研,或者去工商企业从事兼职工作,从而增强对教学实践和现实世界的了解。

四、结语

新加坡教师教育体系建设的显著特点是高准入门槛、高水平培养和持续的专业发展。新加坡教师行业准入的高门槛是因为教师行业具有强大的吸引力。不仅新教师的起薪在各行业中处于领先地位,而且随着教师在不同职业发展

路线上逐步晋升,其工资也会随之增长。除工资外,教师还拥有丰富的职业发展机会。新加坡教育部作为集权化的教育管理部门,全面负责教师教育项目的招生规划、教师教育项目的管理、教师专业发展机构的设立和建设。新加坡的集权管理体制造就了相对封闭的教师教育体系。但新加坡集权化的管理体制和准封闭的教师教育体系非但没有影响新加坡教师体系的活力和多样,反而提升了教师教育的效率,避免了教育资源的浪费。

参考文献:

- [1] Tan Lay Choo & Linda Darling-Hammond. Creating Effective Teachers and Leaders in Singapore. In Linda Darling-Hammond & Robert Rothman (ed.). *Teacher and Leader Effectiveness in High-Performing Education Systems*. Washington, DC: Alliance for Excellent Education and Stanford, CA: Stanford Center for Opportunity Policy in Education. 2011, pp.33
- [2] [4] [5] [6] [9] National Institute of Education (NIE). A Teacher Education Model for the 21st Century [R/OL]. http://www.nie.edu.sg/docs/default-source/te21_docs/te21-online-version—updated.pdf?sfvrsn=2. pp. 22, 53, 23, 45,40 .2016-07-22.
- [3] 段晓明. 学校变革视域下的新加坡教师教育图景[J]. 比较教育研究. 2013 (6): 61~62
- [7] 杜祖贻. 新加坡与香港地区教师教育比较[J]. 董江华译. 比较教育研究. 2015 (11): 34.
- [8] 马克·贝磊, 马丽明. 新加坡、香港地区的比较教育与教师教育: 基于时空转换的比较[J]. 比较教育研究. 2015 (11): 39.
- [10] Peter Dolton and Oscar Marcenaro-Gutierrez. 2013 Global Teacher Status Index [R/OL]. 2013. <https://www.varkeyfoundation.org/sites/default/files/documents/2013GlobalTeacherStatusIndex.pdf>, pp. 13.2016-07-22.
- [11][13] [17] Linda Darling-Hammond. Developing and Sustaining a High-Quality Teaching Force [EB/OL]. 2013. <https://assets.aspeninstitute.org/content/uploads/files/content/docs/education/SingaporeEDU.pdf>, pp. 41,42,43,48~49.2016-07-22.
- [12] Steven K. S. Tan, Angela F. L. Wong and et. al. The

- Qualifications of the Teaching Force: Data From Singapore. In Richard M. Ingersoll (ed.). *A Comparative Study of Teacher Preparation and Qualifications in Six Nations* [EB/OL]. n.a. http://www.cpre.org/images/stories/cpre_pdfs/sixnations_final.pdf, pp. 75.2016-07-22.
- [14] Ministry of Education, Singapore. Career Information [EB/OL]. <https://www.moe.gov.sg/careers/teach/career-information>.2016-07-22.
- [15] 祝怀新, 刘晓楠. 新加坡教师专业化发展保障制度评析 [J]. 教师教育研究. 2004 (6): 71.
- [16] 新加坡教育部网站: <https://www.moe.gov.sg/careers/teach/career-information>.2016-07-22.
- [18] [20] [21] [22] Alfredo Bautista, Joanne Wong, & Saravanan Gopinathan. Teacher Professional Development in Singapore: Depicting the Landscape [J]. *Psychology, Society, & Education*, 2015. 7(3), pp. 319~320, 320~321, 316~317, 318
- [19] Christine C. M. Goh. Successes and Challenges in the Continuing Education of Teachers: The Singapore Experience. In The HEAD Foundation. *Teacher Development: Dimensions & Perspectives* [EB/OL]. 2016. http://www.headfoundation.org/userfiles/publication_reports/THF_Workshop_Reports_No_4_for_web.pdf, pp.14~15.2016-07-24.

Strategies and Models of Primary and Secondary School Teachers Professional Development in Singapore

WANG Shuo¹, BAO Huaying¹, LIU Yuanxia²

- (1. Institute of International and Comparative Education, Beijing Normal University;
2. Research and Development Center for Continuing Education of Beijing Normal University, Beijing 100875)

Abstract: As a city state, Singapore is famous for her primary and secondary education quality, which benefit from the high-quality teachers. Strict candidate recruitment, excellent pre-service training and clear career tracks lay a firm foundation for teacher force construction. Systematic and diversified professional development programs become the crux of teacher's continuing learning. High attention from the education administration department, strong support from professional teacher education institutions, and active engagement of primary and secondary schools shape the pluralistic professional development models, providing continuous strong motivation for teachers' continuing learning and professional development.

Key words: teacher professional development; primary and secondary school; teachers; Singapore

本文责编: 曾晓洁