

基础教育

培养高素质的专业教师:新加坡的经验与启示

钟亚妮

(北京教育学院 首都基础教育人才科学研究院,北京 100120)

摘要: 为确保在全球教育中的领先地位,新加坡政府高度重视培养优秀的专业教师队伍,在教师职前培养与资格认定、在职教师持续专业发展等方面颇具特色。新加坡的教师教育制度及培养高素质专业教师的有效策略,对我国提升教师队伍质量具有重要的启示意义。通过政府加大投入、提高教师待遇等策略提升教师的社会地位,遴选优秀人才担任教职,强化系统全面的职前培养,关注教师生涯发展的个性需求等方面的有力举措,将有助于为教育和社会经济发展提供优质的人力资源保障。

关键词: 新加坡; 教师教育; 教师专业发展

中图分类号: G339.5

文献标识码: A

文章编号: 1008-228X(2017)01-0045-06

DOI: 10.16398/j.cnki.jbjieissn1008-228x.2017.01.008

如何培养高素质的教师进而提高教育质量,是我国当前教育改革中面临的重要议题之一。纵观全球,新加坡教育制度位列世界领先地位。2016年12月6日,世界经济与合作组织(OECD)公布了“学生能力国际评估计划”(Programme for International Student Assessment,简称PISA)2015年测试结果。在全球72个参加国家和经济体中,新加坡15岁学生表现优异,在科学、数学和阅读三项测试中均位居榜首^[1]。新加坡将人力资本开发作为经济发展的引擎,通过政府为学生提供优质教育而培养高素质公民,进而提升了该国的国际竞争力^[2]。为确保在全球教育中的领先地位,新加坡政府高度重视培养优秀的教师队伍。本文介绍新加坡的教师教育制度,以及该国在教师职前培养、在职教师持续专业发展等方面的特色做法,以期为我国教师教育改革和教师队伍建设提供参考。

一、新加坡的教师教育制度

新加坡自1965年独立建国以来,教育被视为政府设定的重要政治议题之一。在新加坡的发展历程中,教育被视为经济发展和国家建设的中心,

是推动经济发展、促进社会融合与宣扬国家理念的重要领域之一。新加坡政府认识到,由于自然资源缺乏,其所能依靠的最大资本即是优质而丰富的人力资源,人才是新加坡维持国际竞争力的关键因素。而人力资源的开发、培养和提升有赖于教育。高质量的教师队伍是提升国民教育质量的关键,将对国家命运产生深远的影响。因此,在全球化与知识经济的背景下,新加坡政府对发展人力资源的教育和教师工作高度重视,建立了系统的教师教育体系。

新加坡政府高度掌控教育体系的发展。在教师教育体制上,教育部(Ministry of Education, MOE)负责全国中小学教师的管理,教师教育采用“先遴选、后培训”的政策。教育部面向社会招聘有志于从事教育工作的师范生及其他社会人士。符合基本条件且有意担任教师者提出申请,申请者通过面试并被录取之后,已经具有任教资格的候选人由政府直接选派至中小学任教,没有任教资格的候选人则需在南洋理工大学的国立教育学院接受职前培训。国立教育学院在体制上是隶属于南洋理工大学的独立学院,在功能上则与教育部形成协作伙伴关系^[3]。作为全国唯一的

收稿日期:2017-01-15

作者简介:钟亚妮(1976—),女,湖南常德人,北京教育学院首都基础教育人才科学研究院副研究员,哲学博士,主要从事教师教育政策、教师学习与专业发展研究。E-mail: yanizhong@163.com

教师教育机构,国立教育学院负责提供教师教育课程,对师范生进行职前培养并负责在职教师的持续专业发展。

在国立教育学院完成相应的教师教育课程之后,师范生即可自动取得教师资格,获准在新加坡教育体系中任教,教师无需参加额外的考试或认定程序。在教师的整个教学职业生涯中,亦没有对教师的再认定程序。这种对新教师的“认定”过程之所以成为可能,是因为教育部、国立教育学院和学校之间形成了一种共生关系^[4]。

新加坡教师属于国家公务员(officer)。申请成功的候选人若没有具备任教资格,则作为师范生在国立教育学院接受职前培训。在此期间,候选人享有公务员及师范生的双重身分,并享有“未受训教师”的待遇,每月根据资格类别获得级别不同的薪金^[5]。待完成职前培训之后,教师将根据教育部要求赴中小学任教。根据参加课程的不同类型,教师在学校服务的年限至少为3年。若受训教师未完成国立教育学院的课程或在服务年限期满前解约离职,则需要赔偿政府在其受训期间所支付的学费及工资^[6]。

二、新加坡教师职前培养与资格认定的程序

新加坡教师职前培养与任教资格认定的主要程序是:有志担任教师的申请者提出申请,经过严格的筛选过程获准录取之后,在国立教育学院完成相应的职前培训课程之后自动获取任教资格,无需参加相关考试。

(一) 提出申请

新加坡教育部负责招聘合适的候选人与需进行职前培训的师范生,确保教育服务的空缺职位与招聘人数相一致。教育部招聘师范生的人数,主要基于每年不同学段学生人数的变化、离开教育行业的教师人数(包括退休或转行的教师),以及国家当前的经济情势与人才需求等三个因素予以确定^[7]。根据实际需求,教育部将教师招聘信息(包括人数、任教学科、申请条件与要求、申请时间等)在网站发布,面向社会进行公开招聘。在招聘对象上,除了理工学院、大学生之外,教育部也欢迎其他行业对教学热忱的优秀人才转行加入教师行列。

新加坡教育部对于具有不同资格的申请者及

可以就读的教师教育课程类型、任教学科及学段等方面均有详细规定。有志担任教师的申请者需具有下列资格之一:大学学士学位;具有理工学院证书,并且英语、数学和其他三个科目通过剑桥普通教育证书普通水平;或者,英语、数学和其他三个科目通过剑桥普通教育证书普通水平,另有两科通过高级水平,两科通过另类证书普通水平(AO level)等等^[8]。

(二) 筛选机制

在新加坡,具有不同教育背景的申请者均有机会通过不同的渠道成为教师。为确保教师质量,教育部实行严格的筛选机制。国立教育学院与教育部合作,明确录取师范生的学术资格标准,参与教育部面试遴选过程并帮助评估候选人各方面的能力水平^[4]。

一般而言,申请者的学业表现需在同年龄组群中的前三分之一才有机会通过初审并参加面试^[4]。面试时,由资深教育人士组成委员会,对申请者的教学热忱、沟通能力、教学兴趣、目标与态度、学习意愿等方面进行评估^[9]。若通过面试但不具备任教资格的申请者则需在国立教育学院接受职前培训。通过面试的录取者在进入国立教育学院学习教师教育课程之前,若不符合免试规定,候选人还需要根据任教学科的不同,通过相关的入学语言能力考试^[10]。

(三) 教师职前培养与任教资格

国立教育学院负责师范生的职前培养,对其学习、生活等方面均有严格标准,以确保师范生毕业时具有良好的教师专业素养。

1. 教师教育课程类型

根据师范生不同的教育背景及入学资格,国立教育学院主要提供三类教师教育课程:学士后教育文凭(postgraduate diploma in education, PG-DE)、学士学位文凭(Bachelor of Arts/Science, BA/BSc)、教育文凭(Diploma in Education, Dip Ed)^[11]。

课程类型中,第一类为学士后教育文凭(PG-DE)。已经具有学士学位而有志于从事教职者,可以修读一年制的学士后教育文凭。师范生毕业后根据不同的条件可以担任小学或中学教师。第二类为学士学位文凭,分为教育文学士及教育理学士。获得剑桥普通教育高级水平资格的申请

者,可参加此类四年制的课程学习,毕业时获得大学学士学位和教育文凭,取得中小学教师资格。第三类为教育文凭(Dip Ed),属于非学位的教师教育课程。获得剑桥普通教育高级水平资格的申请者,可参加此类两年制的课程学习,师范生在学习后可以取得小学或中学的任教资格。

上述三类教师教育课程有不同的申请资格及学习年限,所取得的教师文凭和教师资格亦有差异。中学教师的培养以学士后教育文凭及教育文学士及教育理学士为主,而小学教师则以四年制的学士学位文凭及二年制的教育文凭为主。

2. 教师职前培养的理论架构

国立教育学院以V³SK架构作为教师教育的核心理念,旨在使师范生在职前培养阶段,在21世纪教学专业所必需的价值(values)、技能(skills)和知识(knowledge)等三个方面做好准备。

V³SK架构中,技能与知识的维度是指21世纪的教学专业必备的关键能力和知识。而该架构中的“价值”包含三个维度:学习者为中心、教师身份认同、对教育专业与社群的服务。第一,学习者是教师工作的核心,教师必须关心学生、相信所有学生都能学得好、注重开发每个孩子的潜能、尊重学生发展的多样性。第二,教师的身份认同方面,教师需要对教育工作具有高标准、对教育事业有强烈的热忱、具有道德伦理与专业性等。第三,对教育专业与社群的服务方面,需要教师与相关人员进行协作学习,具有社会责任感并积极投入改善社群的实践等^[12]。V³SK架构将学生的需求置于教师工作的核心地位,注重将价值、技能与知识三者有机结合,并特别强调了教师对教育价值与专业认同等方面的培养,是新加坡教师职前培养课程设计和各类教育活动设计的指南与依据。

3. 教师职前培养课程

在职前培养中,师范生根据不同的课程类型,其专业学习的领域不尽相同。三类专业课程中,一年制的学士后教育文凭(PGDE)、四年制的学士学位文凭(BA/BSc)、两年制教育文凭(Dip Ed)都需要学习的相同内容主要包括“教育研究”“课程研究”“教育实习”“语言提升与学术对话技能”四个领域。师范生通过上述四个领域的学习,需要了解教育基本概念与基本原则,掌握特定学科领域的教学知识与技能,掌握所教学科的内

容知识,通过教学观摩参观、见习与试教等方式积累实践经验,强化应用口语及文字进行沟通对话的能力。此外,学士学位文凭课程还需要学习学科知识、核心课程等其他五个领域的学习,教育文凭则需要学习学科知识等其他两个领域的学习^[13]。

新加坡教师职前培养中,尤为重视教育教学实习和对学生的了解。国立教育学院与中小学校和教师密切合作,以帮助师范生积累实践经验。如在四年制的学士学位文凭(BA/BSc)课程中,师范生在第一年学习期间需有2周学校经验,在第二年具有5周教学助理经验,在第三年进行5周教学实践,第四年则进行10周教学实习。师范生每周需有两个小时辅导中小學生(约4~5个学生),以了解中小学生的心理和学习的情况,增强对教育实践的认识、对教育的热爱,培养良好的专业态度及专业精神。

除专业课程与实习之外,师范生的个人修养及社会责任的培养亦是职前培训的重要组成部分。国立教育学院要求每一位师范生留意自己的言行举止,并了解身为教育工作者所担负的社会责任。师范生在职前培养的第一年阶段均需参加并完成社区服务学习,旨在加强师范生的计划管理能力,促进个人与团队发展,并增强其公民意识、社会关怀与服务的精神。

三、新加坡在职教师的持续专业发展

新加坡不仅重视职前培养,更关注在职教师的持续专业发展,通过建构各项配套措施,形成了教师专业发展的系统体系。新任教师辅导和支持系统旨在协助新任教师适应新的角色任务、提升教学能力。除了提供导入训练之外,新任教师在任教的第一年可减少20%的教学任务,以进行教学计划、课堂观摩、与指导教师进行研讨学习等,并需接受年级主任、领域指导教师等的课堂观察与指导。

为鼓励教师持续成长,新加坡政府自2007年开始实施“教师专业与个人发展计划”。此配套包括四个部分:一是增加对教师专业发展的支持(如奖学金、部分时间进修等)。二是通过提高薪水、晋升及奖金等措施强化教师的专业认同。三是提供最佳的生涯发展机会。四是关注教师个人

及家庭的相关福利。根据该计划,在新加坡服务满12年以上的教师,可以享有两个半月的公假进修。所有教师每年可以报销400~700新元的在职进修费用,可用于任何与学习有关的活动,包括购买计算机、订阅书报等^[14]。此外,教育部亦将教师的生涯规划分为教学、行政领导、资深专家等三个路径,让有意担任行政工作者能有施展的空间,让不同路径的教育工作者可以依据工作成绩获得晋升。

概言之,新加坡国民教育的成功,有其特定的政治社会背景。新加坡政府自独立之初即认识到,经济发展是国家生存的命脉,教育被视为提升经济竞争力的重要工具,教育政策亦与经济发展紧密联系。在全球化与知识经济的背景下,人力资本被视为该国最宝贵的资产,而教育是培养人才的主要路径,教师素质决定了教育质量。因此,新加坡政府投入大量人力、物力、财力致力于培养优质师资,制定了系统的政策、建立了完善的教师教育体系。

四、对我国教师队伍建设的启示

诚然,上述新加坡教师教育制度有其成功之处,但基于国情和社会背景上的差异,新加坡在教师教育各方面的做法未必能全然适用于我国,在借鉴时必须从本土现实出发。但若从教学专业和教师作为专业人员的视角来看,教师教育的最终目标是同一的,即培养优秀教师。深入了解新加坡政府在完善教师教育制度、教师职前培养与持续发展等方面的有效策略,对我国提升教师队伍质量具有一定的参考价值。

(一) 提升社会地位及待遇,吸引优秀人才承担教职

联合国教科文组织于1966年通过的《关于教师地位的建议》强调:教师是专业人员,教学应该被视为专业。《中华人民共和国教师法》规定:“教师是履行教育教学职责的专业人员”。“尊师重教”是中华民族的传统美德,在中国有着悠久的历史。同属华人文化圈,新加坡74%的人口是华人^[2],在其传统文化中,教师亦是受人尊重的职业。在新加坡,作为专业人员的教师被纳入国家公务员,属于政府雇佣的专业模式,其待遇和福利(包括薪水、年终奖金、奖励等)与其他行业相

比更为优厚。

尽管我国在教师管理模式上与新加坡相异,但在管理体制上有相似之处。为提高教师队伍质量,国家应加强法律和制度建设,进一步保障教师的专业地位和权利。国家亦应为教师队伍建设提供相应的人力、物力、财力,通过各种有力措施提升教师队伍的社会地位和薪酬待遇,鼓励优秀人才投身于教育事业。

(二) 建立严格的遴选机制,确保教师准入质量

随着《中华人民共和国教师法》(1993)、《教师资格条例》(1995)、《〈教师资格条例〉实施办法》(2000)的相继颁布,我国初步形成了教师资格认证框架。2013年,教育部印发《关于扩大中小学教师资格考试与定期注册制度改革试点的通知》,决定在2015年力争全面实施中小学教师资格考试和定期注册制度。根据我国目前的教师资格认定标准,仅对申请者的教育学、教育心理学及相关学科的理论知识进行简单的纸笔测验。简短的教学能力测试无法完全反映申请者的实际教学能力,对其从事教学工作的目的、专业态度与专业精神等方面均缺乏有效的考察。即使申请者获得教师资格证书,亦不能完全保证其成为教师的专业水准与胜任能力。

新加坡严格的教师准入机制对于我国教师资格考试改革具有一定的参考价值。新加坡鼓励具有不同教育背景和学历条件的社会各界优秀人才加入教师行列,但对师范生的遴选条件十分严格。在我国教师资格认定考试的教育教学能力测试阶段,评审专家侧重于对申请者的学历、学科知识、教学能力和语言程度等方面进行考察,但对其专业情意层面的关注不够。在未来教师资格考试改革过程中,除了加强专业知识与能力等方面的考察之外,亦需要在教育教学能力测试环节,重点关注申请者担任教师的意向与态度、对教育的热忱与承诺、人际交往与沟通能力等方面的情况,以通过严格的遴选机制确保教师的“入口关”、保障教师的素质。此外,学校在招聘和录用阶段,亦可对准教师从事教育工作的目的与动机、专业实践能力、服务精神与态度等方面做细致的考察,以确保选择到真正符合教师资格条件者从事教职。

(三) 系统全面的职前培养,提升教师的专业素养

教学作为一门专业,其专业性由值得尊重的学术知识、可靠的实践技能、拥有社会信任的道德和实践规范、对以上构成要素具有有效的权力和自主等四个方面构成^[15]。扎实适切的职前培养课程,可以使教师具备教育教学的基本知识、实践能力和道德规范,是培养优质师资的关键。新加坡将 V³SK 架构作为教师教育的理念基础及课程设置的指导方针,并且将价值、知识、技能等三方面加以整合,尤为强调教师情意与行为层面的培养,有利于增强教师的社会责任感、树立教师正面的专业形象。

我国已在教育部直属师范大学推行“师范生免费教育”,并制定了《教师教育课程标准(试行)》(2011)。上述针对师范院校的改革,旨在深化教师教育改革、规范和引导职前教师教育课程与教学、培养高素质专业教师队伍。随着我国教师教育改革的推进,日趋增多的非师范院校专业毕业生加入教师队伍行列。以北京市某城区为例,该区 2013-2014 学年中学新任教师中,有 52% 属于非师范专业毕业生。在本科学习阶段,非师范专业毕业生并未接受系统的教育知识与教学技能的学习,亦缺乏教育实践经验。因此,我国在加强师范院校改革的同时,需对非师范专业学生的职前培养课程进行系统设计。在设计教师职前培养课程时,除应关注教师的专业知识与技能的学习、提升教育教学实践能力之外,更需要重视教师的专业信念与态度、专业精神、个人修养、行为规范等方面的培养,提升教师对教育工作的热忱、服务的态度和社会责任感。和医生、律师及其他专业人士一样,无论是师范生还是非师范生,教师必须经过系统的职前培养,获得“值得尊重的学术知识”“可靠的实践技能”“拥有社会信任的道德和实践规范”,并经学校严格的甄试方可进入学校任职,才能确保教师队伍的专业性。

(四) 鼓励教师持续成长,关注个人生涯发展的需求

教师是否具有高素质,很大部分取决于进入教学现场之后的持续学习与专业成长。我国和新加坡皆非常重视在职教师的持续发展。新加坡除建构新任教师的辅导与支持体系之外,“教师专

业与个人发展计划”亦为教师成长提供了经费、时间等方面的保障,并在晋升、奖励、待遇等方面建立了系统的配套措施,值得我国借鉴。

我国政府高度重视在职教师的专业发展,已经通过开展各级各类培训提升教师素质。在今后的教师培训工作中,需要进一步对相关配套措施予以考量,将培训与教师生涯发展体系、职务晋升、提高工资待遇等方面建立联系,并且需进一步关注教师个体不同的发展需求,通过校本研修等方式建立学习型的教师团队。

新加坡高度重视建立优秀的教师队伍,对教师教育制度进行了整体设计和全面规划,确保了该国在全球的教育领先地位。新加坡培养卓越教师的做法与经验,对我国提升教师队伍质量的启示意义主要体现在以下四个方面:第一,政府加大投入,通过提升教师待遇等策略提升教师的社会地位;第二,建立严格的筛选机制,遴选优秀人才担任教职;第三,强化系统全面的职前培养,以提升教师专业素质;第四,注重教师的持续专业学习,关注教师生涯发展的个性需求。通过上述四方面的有效策略,将有利于我国提升教师队伍质量、为教育发展提供优质的人力资源保障。

教师教育涉及遴选优秀人才、职前培养、资格认定与准入、入职教育与持续专业发展等多个环节,涉及各级政府、教师教育机构、教师资格认定单位、培训机构、学校等多个单位,是一个涉及多部门的系统与体系。在当前全面深化教育领域综合改革的背景下,提升教师队伍素质,需要基于“专业”的视角,从“上游”的遴选与职前培养开始,对教师教育进行系统设计和更为细致的规划,才能有效建设高素质的专业教师队伍。

参考文献:

- [1] OECD. Singapore tops latest OECD PISA global education survey [EB/OL]. (2016-12-07). <http://www.oecd.org/education/singapore-tops-latest-oecd-pisa-global-education-survey.htm>.
- [2] OECD. Singapore: Rapid Improvement Followed by Strong Performance [EB/OL]. (2013-12-02). <http://www.oecd.org/pisa/48758240.pdf>.
- [3] National Institute of Education. NIE's Partnership with the Ministry of Education, Singapore [EB/OL]. (2014-01-15). <https://www.nie.edu.sg/office-teacher-ed>

- ucation/nies-partnership-ministry-education-singapore.
- [4] Tan S K S, Wong A F L, Gopinathan S, Goh K C, Wong I Y F, Ong K H. The qualifications of the teaching force in Singapore [C]//R. M. Ingersoll (Ed.), *A comparative study of teacher preparation and qualifications in six nations*. Philadelphia, USA: Consortium for Policy Research in Education (CPRE) 2007: 71-84.
- [5] Ministry of Education, Singapore. Salary and Benefits [EB/OL]. (2014-02-20). <http://www.moe.gov.sg/careers/teach/career-info/salary/>.
- [6] Ministry of Education, Singapore. Teaching Bond [EB/OL]. (2014-02-20). <http://www.moe.gov.sg/careers/teach/faqs/#teaching-bond>.
- [7] Kaur B, Koay P L, Yap S F. Initial mathematics teacher training in Singapore [EB/OL]. (2014-02-18). <http://home.sandiego.edu/~pmyers/singapore/Kaur.pdf>.
- [8] Ministry of Education, Singapore. Applying to be a Teacher [EB/OL]. (2014-02-18). <http://www.moe.gov.sg/careers/teach/applying/>.
- [9] Ministry of Education, Singapore. Application Procedures [EB/OL]. (2014-02-19). <http://www.moe.gov.sg/careers/teach/faqs/#application-procedure>.
- [10] Ministry of Education, Singapore. Entrance Proficiency Test [EB/OL]. (2014-02-20). <http://www.moe.gov.sg/careers/teach/applying/entrance-proficiency-test/>.
- [11] Ministry of Education, Singapore. Teacher Training [EB/OL]. (2014-02-21). <http://www.moe.gov.sg/careers/teach/career-info/training/>.
- [12] National Institute of Education. Underpinning Philosophy [EB/OL]. (2014-02-20). <https://www.nie.edu.sg/office-teacher-education>.
- [13] National Institute of Education. Programmes & Courses [EB/OL]. (2014-02-21). <https://www.nie.edu.sg/office-teacher-education/programmes-courses>.
- [14] Scalfani S, Aspen I. Rethinking Human Capital in Education: Singapore as a Model for Teacher Development. Aspen Institute [EB/OL]. (2014-04-02). <http://www.aspeninstitute.org/sites/default/files/content/docs/education/SingaporeEDU.pdf>.
- [15] Freidson E. *Professionalism: The third logic* [M]. Cambridge: Polity, 2001.

(责任编辑: 张玉平)

Developing High-quality Professional Teachers: Insights from Singapore's Practices

ZHONG Ya-ni

(Capital Institute for Basic Education Science, Beijing Institute of Education, Beijing 100120, China)

Abstract: After introducing the unique institution of teacher education in Singapore, the policy of teacher preparation and qualification, and teachers' continuing professional development, this paper puts forward that the effective policy and practice of Singapore has great insights on developing high-quality teachers. Raising the status quo of teachers, selecting best students, designing systemic preparation, and focusing on teachers' individual needs on professional development will help to provide high-quality human resources for the development of education as well as the society.

Key words: Singapore; teacher education; teacher professional development