

杭州万向职业技术学院图书馆

专题信息

第七期

教师发展

2018年5月

目 录

美国：教师同行结对，优势互补、共促专业发展.....	1
联合国教科文组织：如何成为一名好教师？	1
美国：微证书——教师个性化专业发展的新尝试.....	3
美国：调查显示大多数教师在自身专业发展决策上没有话语权.....	4

美国：教师同行结对，优势互补、共促专业发展

目前，教师专业发展实践的常规做法是采用专家研讨会、专家专业指导的方式，但是美国田纳西州则一改传统，希望充分利用平等友好的教师同行力量（如咖啡时间或在走廊上的快速交谈）来帮助教师进行专业成长并改进其教学质量。为此，该州研发出“教学合作计划”（Instructional Partnership Initiative），将那些能够优势互补的教师结成互助对子，共同促进结对教师双方的教学改进。

这个项目是田纳西州政府和田纳西教育联盟（Tennessee Education Research Alliance，专注于教师专业发展的研究机构）长久合作项目的一个部分，最初仅在几所学校试行，而今已推广至全州范围。其优势主要表现在三个方面：一是教师工作与教师专业发展齐头并进；二是能为教师专业发展提供个性化的支持与服务；三是发挥了平等同行而非权威专家的力量。

调查发现，该项目不仅成本费用低而且效果也十分显著。由于该项目是建立在项目学校里已经存在的教师专业发展知识和技能的基础之上，只不过是让这些知识和技能从个体身上提取出来，以同行的合作力量普及到全校，所以同以往的教师专业发展培训模式相比，所耗费成本十分低廉。此外，实践也证明该项目成效突出。田纳西州杰克逊·麦迪逊县（Jackson-Madison County）学校最初参加这一项目的教师不到 30 人，现在全县已有 11 所学校共 450 名教师参与这一项目。一项最新的全州范围内的调查也显示，项目参与教师中有 3/4 的人表示结对同行所给予的评估和反馈大大提升了他们的教学实践质量。

信息来源：“美国教育周刊”网站

联合国教科文组织：如何成为一名好教师？

据联合国教科文组织官方网站 2018 年 4 月 9 日报道，那些世界排名靠前的国家是如何取得优异的学校表现的？学校成绩上升的原因是什么？这些问题是 3 月份阿根廷常驻代表团参加联合国教科文组织（United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization,

UNESCO) 会议的讨论主题。

众所周知，**教师是学生和学校表现背后的关键影响因素之一，因此教育研究领域越来越重视教师素质。**在此次会议上，来自世界各地的教育专家学者聚集一堂，分享了他们各自国家关于教师培训、如何激励教师积极工作的观点。

联合国教科文组织统计研究所将受过训练的**教师**定义为“完成了相关国家政策或法律规定的、有组织的**师资培训**要求（职前或在职）、教授具体课程的教师。”然而，各国关于什么是受过训练的**教师**、以及作为**教师资格**的最低要求是什么，一直都没有达成统一的意见。但是，**世界各国排名比较靠前的教育体系的经验表明，教师培训和教育的模式基本一致。他们都将职前培训规范化为大学的学位课程，其中一些甚至要求先获得课堂授课经验。**

确保职前教师受到良好教师教育的另一项工作就是进行评估。联合国教科文组织高级项目专家索尼娅·格瑞（Sonia Guerriero）女士表示，进行教师评估是必要的，因为他们需要掌握最新的理论和实践知识，并掌握所需新技能的知识。绩效评估可以明确教师可能需要进行额外培训的领域，并对其进行有针对性的培训。

然而，目前还存在一个争论，即用**什么方法来科学地评估教师的表现**，是通过评估学生的学习成果还是通过教师评估？有几个观点反对使用学生的学习成果作为教师评估的唯一手段。事实上，影响学生考试成绩的因素除了教师的表现外，还有其他一些比较重要的影响因素，比如家长支持、学习资源、课程内容和学习材料等。儿童的经济和社会背景也在他们的学习成绩中发挥作用。

韩国教育部教育预算司司长蔡先生表示，韩国每年都会对中小学教师进行评估。**这种评估既包括绩效评估，也包括教师专业评估，以确定他们在所教授的课程方面的知识，除此之外，评估的内容还包括对课堂气氛和教师态度的评估。**

格瑞女士还提出，**一种更有效的教师评估方法是使用课堂观察、同伴指导和反馈。**通过观察，可以将重点放在教学实践、课堂现场决策、维持课堂的高效性，保持课程内容重点和教学深度。评估还可以包括教师同行通过对课堂录像分析来实现同行评审。教师评估，特别是通过同行评审，还可以通过非正式的在职培训来影响课堂实践。例如在日本，资历较高的教师在学校内辅导年轻教师，这一过程还包括高级教师对这些青年教师的表现进行评估，让教师相互学习和支持。

还有人指出，**教师发展方案应侧重于让教师走得更远，而不是传播知识。**（Makito Yurita）博士是日本国立学校教师和职员发展研究所的高级研究员，他将老师描述为一种学习者、思考者和询问者。他还进一步解释说，由于教师不仅帮助学生为未来进入就业市场做准备，而

且也帮助他们为成为合格的未来公民做准备，因此，应积极鼓励他们参加有关教育目标的讨论，对教育目标的设定献计献策。

信息来源：联合国教科文组织官方网站

美国：微证书——教师个性化专业发展的新尝试

近年来，个性化学习（Personalized Learning）一直是教育领域关注的话题，关于学生个性化学习的研究和实践层出不穷，但针对教师个性化专业发展的研究则相对较少。

为了有效改善这个局面，美国一些州推出了微证书（Microcredential）项目，它是一种新的教师专业发展模式，用来满足教师的个性化专业发展需求。具体操作为教师需要通过努力学习获得证书以证明自己掌握了某个单项技能（包括从课堂管理到分析学生成长数据等），而且这个微证书的获取是同教师日常教育教学工作紧密相联的，如教师们需要通过学生作业、录制课堂视频和其他教学成果来证明他们某项技能的习得。此外，微证书的激励效果也是引人注目的，一些微证书授权人给予获得微证书的教师电子勋章，教师们可以把这个电子勋章展示在他们的领英、博客或其他社交平台上，从而证明教师的专业能力。

目前，美国至少有三个州（特拉华州、佛罗里达州和田纳西州）正式试行了这个教师专业发展微证书项目，也有许多州正在同微证书项目供应商洽谈，还有个别学区正在尝试将微证书同教师工资增长和职位晋升挂钩。目前这些州和学区已经初步见证了微证书项目的实施效果，尽管这个项目的运行还存有一些困难和挑战，但是教师们普遍表示很喜欢微证书并且十分看中它的价值。虽然目前还没有开展关于微证书项目对学生学业影响的实证研究，但是它的倡导者表示，正如其名字所示，这个微证书项目会从微观层面上对学生产生积极影响。

教师学习组织（Learning Forward）的执行理事斯蒂芬妮·赫希（Stephanie Hirsh）表示，“教师想要获得某个微证书，必须要在教育教学实践中证明他习得了这项微证书所认证的技能，并且还要能够描述出这项技能的习得对学生学习产生的影响。在课堂层面上，微证书的意图在于能够影响教师的教学实践和学生的学业成绩。”

然而，随着微证书这一新教师专业发展形式的流行，还有许多疑问有待解答。例如，并不是所有的微证书都是被赋予同等含金量的，州和学区目前还未在微证书的达标条件和内在

价值上达成统一。纽约州微证书项目设计者玛丽·斯兰特（Mary Strain）也担忧微证书会不会演化成一种变相竞争。随着微证书的爆炸式激增，人们会不会陷入像电子游戏中收集硬币那样收集微证书的局面。

信息来源：“美国教育周刊”网站

美国：大多数教师在自身专业发展决策上没有话语权

教师专业发展问题一直是教育领域关注的焦点之一。为了厘清当前美国教师专业发展现状，为教师提供最佳支持，2016年，美国 Corwin 出版社（隶属美国 SAGE 出版公司，专注于研发教师专业学习产品以及提供相应服务）与全国教育协会（National Education Association，美国最大的专业性教育组织）、“向前学习”组织（Learning Forward，一个关注教师专业发展的非营利性组织）一同在全美范围内发起了一项有关教师专业发展的在线问卷调查，共调查了 6,300 名教师，并于近日公布了调查报告。调查结果显示，教师们都表示学校和学区领导非常重视他们的专业发展并且一直在这方面不断努力，但是他们自己却很少能够参与到有关自身专业发展的决策过程中去。

据调查，有 50% 的教师表示，他们在自身专业发展决策上没有“话语权”。75% 的教师表示有关他们专业发展的决策都是由学校和学区领导做出的。还有教师表示，有关教师专业发展的专项经费问题从来没有在他们学校中被公开讨论，因此他们感觉自己没有参与到决策专业发展经费与资源分配的过程中。另外，由于教师没有对自身专业发展规划设计的决策权，使得最终结果缺乏针对性，没有考虑到教师的个人背景、教学水平和专业发展需求。在教师参与专业发展项目后，学校或学区也没有建立教师反馈机制以确保参与教师收获高质量的专业学习。

这种教师本人在专业发展决策过程中的“缺位”现象也进一步导致了教师所期盼的专业发展学习和实际受到的专业发展学习之间的“脱节”。被调查教师表示他们非常喜欢在校园里利用工作日时间进行专业的合作化学习，即工作嵌入式专业学习（job-embedded professional learning），但仅有 25% 的教师表示他们的专业学习在学校里举办，还有近 50%

的教师指出他们的专业发展大部分都发生在暑假。更严重的是，近 25%的教师表示他们每周在专业学习上花费的时间根本不到 1 小时。

基于这些问题，调查报告在最后提出建议，高效能的教师专业发展需要充分发挥教师的主体性，将教师群体吸纳进决策过程中，并引导教师积极反思自己的教育教学实践，参与探究改进学生学业方案的对话。

信息来源：“美国教育周刊”网站