

新加坡教师专业发展及评价制度梳理

○王 霞

[摘要] 在知识经济时代,教师专业化发展已成为研究关注点。从世界范围来看,新加坡教师专业化模式是相对较为成功的。其独具特色的教师专业发展模式,使得其国家整体教育水平位居世界前列。可分析新加坡教师专业发展通道与途径、教师专业评价制度、评价方式与激励政策,借鉴新加坡的成功经验,从教师发展渠道、评价体系、工作待遇三个方面总结出有利于我国教师专业发展启示。

[关键词] 新加坡 教师专业发展 评价制度

[作者简介] 王霞(1976-),女,硕士,武汉商学院讲师,研究方向:高等教育。(湖北武汉 430056)

早在1980年以前,《世界教育年报》曾预言到,教师专业发展将会成为教师个体能力的核心标识,必然会涉及到教师的知识技能、教学水平、专业地位与权利等多个方面。随着知识经济时代到来,社会各界对教师这一职业有着更多元化的需求,也印证了《教育年报》这一预言。教师职业承载了社会各界的文化诉求,一时间,教师的专业发展成为全球教改的焦点与热点议题。从世界各国对教师专业化促进与发展来看,新加坡的教育专

业化发展可谓是相当成功的,被誉为“教师专业化成长的摇篮”。新加坡政府针对教师的发展,开辟了一系列独具特色的教师专业发展通道、培训体系与评价制度,成为培养高效率、有素质的教师队伍的重要保障,并积累了一系列成功经验。这对于正处于专业化教师教育建设的我国来说,有着极为重要的借鉴意义。

一、新加坡教师专业发展途径

1997年,新加坡前总理吴作栋在国会上对国

年人的人力资源。此外,适当增设有死亡教育的内容,让老年人能够直面、正视,积极对待死亡。当然,教学方式亦是如此。我国应改变以往传统的课堂教学,开展自主学习、旅游学习、社会实践及实地考察等多种形式并重的教学方式,鼓励老年人参与教学互动,增强老年人自主学习能力,彰显老年人的主体参与意识。

其三,从资源整合和教师队伍建设入手,国外第三年龄大学的兴办是开展老年教育的重要阵地,它对积极应对人口老龄化,提升老年人生活和生命质量发挥着不容置疑的效用。同样,国外普通高等教育机构的积极参与,诸如美国的国家和地区性大学及社区学院、英国的正规大学等都以各种形式为老年人提供接受老年教育的良好平台,通过有效整合多种教育资源来为老年人提供多种服务。可见,我国不仅要加强建设老年大学,而且要鼓励高校参与老年教育,实行多种资源的整合

与共享,尽可能满足老年人的多层次学习需求。同时,我国要改变以兼职教师为主的老年教育教师队伍,建立一支集专兼职教师、组织者、管理者和志愿者队伍于一体的师资队伍,有效指导老年教育事业朝着更加专业化、科学化和国际化方向迈进。

参考文献:

- [1]叶忠海.老年教育学通论[M].上海:同济大学出版社,2014:85.
- [2]齐伟钧.海外老年教育[M].上海:同济大学出版社,2014.
- [3]迟宝策.国际视野下的第三年龄教育[J].铁岭师范高等专科学校学报,2012(1).
- [4]樊立华,袁向军等.老年教育模式及发展趋势研究[J].教育探索,2013(3).

责任编辑:王松国

家教育远景进行阐释,要求革新教育(即创新思维、资讯科技与国民教育),并提出,实现这些目标必须依赖高素质的教师资源。这一政策的出台为新加坡教师专业发展变革与发展提供了一剂强大的助推剂。2001年4月,新加坡教育部着手制定教师专业发展规划,从教师的不同兴趣、志向和专长入手,设计了三条发展通道指向,分别是教学、行政管理和教育学术研究。其中,教学领域又划分为一般、高级教师和教学导师3个级别,行政管理人员包括辅导员、教务人员、学科主管等,教育学术研究者则属于专家级别,大多为国立教育学院的工作人员。此种教师专业发展通道,使得教师职业更具挑战性、趣味性,使得教师们能够清晰地预见自己的专业发展目标与方向,在提高满意度的同时,激发其工作热情,挖掘其发展潜力。

另外,为提高教师教学能力,教育部设计了3条教师专业发展途径。一是着眼于学历的提升,通过对教师进修模式的规划,提供包括学位和硕士文凭的相关课程来实现。二是出台一系列教师培训政策,包括入职培训、在职培训等内容,以提升教师专业技能。新加坡教育部规定,从1998年起,中小学教师每年接受的培训不得少于100小时,其中60%的培训须跟教育及教学直接相关,40%的要与个人发展有关,教师可以选择在岗或者脱产学习。具体培训的课程设置由专业发展延续类与个人偏好类等内容构成。其中,专业发展延续培训包括教学策略、教育资讯科技、思维能力教学以及课堂管理、心理教育等等课程。个人偏好类课程培训则是运动、舞蹈、歌唱等内容课程,潜移默化地影响教师素养。三是国家通过校企合作的形式,鼓励教师到企业实习,丰富实践经验,扩充生活经历,拓展其理论应用的范围。

二、新加坡教师专业评价制度与激励政策

(一)实行“增强的绩效评价制度”

2003年,教育部牵头开始实行“增强的绩效评价制度”,制度中的评价内容和指标以“工作总结表格”的形式予以体现。总体来讲,绩效评价内容包括平时工作表现评价和个人发展潜能评价两个方面。前者是教师本人根据自身情况进行填写,后者则是学校相关部门主管通过考查教师平时表现,以及教师自评表进行填写,评价的结果将有助于教育机构制订有针对性的教师发展培养计划,进而决定其未来发展路径。其评价指标大体上包括能力才干、付出精神、协作精神、个人专业发展等,每个一级指标下又会详细地划分二级甚至三级指标,通过可以观察的行为将抽象的指标具体化。其中,教师的能力才干体现为能否创造有质量

的课堂教学,专业知识技能的传授理念与方法是否具有独创性和创新性,能否帮助学生解决复杂问题等,付出精神则包括能否对学生充满关爱,因材施教,增强学生自信心,以及根据对学校发展宗旨与目标的理解,提供专业建设相关建议,协作精神体现在是否能与教研室成员通力协作,分享教学经验和技术资料,共同解决疑难问题,而个人专业发展的评价通过罗列听课记录、培训记录,以及参与项目情况与成果的方式加以体现。

(二)新加坡教师评价的具体方式

新加坡教师评价方式以目标管理和等级评价相结合的形式展开。各个学校或教育机构会在每年年初,要求教师参照学校总体战略目标或部门工作计划,结合自身实际情况制定出一年的奋斗目标和规划,并在年中和年末进行自我总结与剖析。这些内容统一列入教师“工作总结表格”中,为下一阶段的成果评价提供依据。新加坡教师的等级评价通常采取“强制排序法”,绩效评定时,学校会将每位教师进行两两对比,然后按照名次递增顺序进行排列。同时,根据既定比例,将教师分入A、B、C、D、E五个等级中。规定A等级(优秀)应占教师总人数的5%,30%的教师获得B等级(良好),60%的教师列入C等级(合格),D和E(差)人数占比5%。接下来就进入绩效评价最重要的一步,即学校评估小组进行打分,最后的评估结果在电脑系统中加以备份。因为考核的结果会直接决定教师的聘任、晋升、薪金和分红等,关系到教师的切身利益,所以严格要求评价过程的公平、公正与公开,评价结论也要通过教师本人的审阅、签字后才能够生效。整体而言,系统的评价指标体系与科学的评价方式的融合,促进了教师能力考核的全面性、准确性和客观性。

(三)新加坡教师发展激励政策

新加坡教育部为了激励教师的工作积极性,进而提升教学质量,实施了一系列行之有效的激励政策,具体包括以下两个层面:一是物质及福利奖励,除了为优秀教师提供职位晋升机会,还会为其发放12个月正常工资外的非养老金常年津贴,以及年中奖金与不定额的工作表现奖金。教育部还大力支持教师的进一步深造学习,为攻读研究生学历的优秀教师提供奖助学金,参加全日制脱产学习计划的非大学毕业教师,还可申请无息贷款。二是设置了诸多精神层面的奖励。比如,新加坡政府将每年的9月1日定为全国性教师节;1998年,教育部开设教师总统奖,获得该奖项的教师可以参加一次国际会议、去国外顶尖学校参观学习、携同家人外出旅游,而且还会被任命为教

室联系中心的成员,负责召开教师专业化小组会议,与其他成员分享教学经验与理念。国家、报刊及其他社会机构也设有一些教育教学奖项,如“全国模范华文教师”荣誉称号等,极大地肯定了获奖者取得的教学成就。这种双重奖励模式,不仅为教师专业发展提供了广泛的精神支持,同时也在教师的成长之路上奠定了有力的物质保障。新加坡完善的教师激励政策,促使每位教师的潜能得到充分发挥,从而确保新加坡教育质量世界领先的地位。

三、启示

(一)以教师意愿为中心打造多元发展通道

新加坡教师发展充分尊重教师的不同志向与专长,设计了多种事业发展轨道供其选择,自主权的扩大、发展空间的拓展使得教师潜能被无限地发掘,各尽所长。相比新加坡,我国部分学校和教育机构的教师入职概念较为模糊,虽然他们通常会根据自身的用人需求,引进教学、行政或实验管理人员,但是对教师本人的发展意愿不够重视,使得教师在激烈的岗位竞争中常常无暇顾及自身职业生涯规划。此种教师发展方式对人力资源的合理配置、教育质量以及管理效果的提升都无法起到很好的促进作用。通过对新加坡教师发展通道的了解与分析,我们发现制定教师个性化发展路径,对提高整体教育水平极具有重要性。因此,应从国家层面打造教师专业的多元发展通道。在教师入职前通过了解他们的求职意向、专业特长、兴趣爱好,提供符合需求的岗位,比如教学岗、科研岗或行政岗。进入正式工作阶段后,学校或教育机构要定期开展丰富的课程培训,培训内容不仅要注重价值观引领下的教育理念和教学精神的培养与塑造,还要注重不同课程类型的设置,比如专业知识拓展类、管理能力拔高类、陶冶艺术情操类等,满足不同发展路径的教师需求。此种教师专业发展模式,在照顾教师个人利益的同时,也为国家教育事业增添了活力,带来潜在的利益增值。

(二)以细化考核指标为依托完善教师评价体系

在教师评级指标的建立上,我们的《关于积极推进中小学评价与考试制度改革的通知》中划分出了职业道德、了解和尊重学生、教学方案设计与实施、交流与反思4个一级指标,以及细分的20个2级指标。相比新加坡的教师考核指标,描述显得较为宏观和抽象,一级指标不够全面,细分指标等级相对较低。此外,我国教师评价多局限于对教师平时工作表现的考核,对个人发展潜能评估关注不够。借鉴新加坡经验,应该制定更加具体化和

可操作性强的指标体系,多方面深入细致地对教师进行考核,通过教师工作表来记录日常表现和项目申报完成情况。记录一方面作为考核的依据,另一方面从中挖掘教师未来发展潜力,创造更多的发展机会。在绩效评价制度和评价方式上,新加坡的成功实践也为我国提供了思路,通过对年度目标实现情况及工作成果的追踪,进行等级评定,评定结果与聘任、晋升、薪金挂钩,促进了教师之间的良性竞争。因此,应结合实际国情,制定公平、公正、公开的民主化评价方式和合理的奖惩措施,激励教师追求上进,推动教师素养的整体提升。

(三)以完善奖励措施为手段提高教师待遇

新加坡的教师薪资待遇起点高、增长快、增幅大,广泛吸引人才,壮大并稳定教师队伍。后期提供的各种奖励措施,比如提供培训机会、发放年终奖金、颁发荣誉证书等,也推动着教师能力的不断提升,保证教育教学质量,同时也在国家范围内形成了良好的教师专业化发展氛围。针对我国而言,由于学校和教育机构众多,教学设施、教师配备、培训机会等软硬条件参差不齐,因此在教师专业发展过程中尚未形成统一的教师待遇和奖惩标准,我国在推进尊师重道、营造教师专业发展的文化氛围方面仍有较大的发展空间。参照新加坡教师激励政策,下一步可致力于建立教师发展的普惠计划,改善教师待遇、保障教师合法权益、发放离退休教职工生活补贴、提供多渠道发展机会等等;此外,要不断完善教师奖励体系,将物质奖励和精神激励有效地结合起来,使得教师在承担重大的教育责任的同时,获得崇高的荣誉感和心灵慰藉,吸引优秀人才长期从教,终身从教。强化“尊师重教”的理念,让“尊师重教”的理念促进我国教师专业发展,提高教育教学质量。

参考文献:

- [1]邓凡.更大的自由和主导权——新加坡新“教师成长模式”及其启示[J].全球教育展望,2012(9).
- [2]王晓莉.教师专业发展的内涵与历史发展[J].教育发展研究,2011(18).
- [3]王廷山.为不同教师设计出不同的事业发展框架——新加坡的《教师事业发展计划》与启示[J].中国教育学刊,2006(11).
- [4]李冰.新加坡教师专业发展管理的启示[J].基础教育论坛,2016(3).
- [5]黄琦.新加坡教师专业发展与评价制度一瞥[J].福建教育,2014(10).

责任编辑:王峰