

中小学教师资格证面试模式改革策略探究

毛利丹 毛学港

摘要:《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》提出,要严格教师准入,提高入职标准,建设一支高素质、专业化的中小学教师队伍。针对当前我国中小学教师资格证面试存在的现实问题,面试模式需要采取包括成长记录袋的使用、活动设计真实性的评定以及“三位一体”评价模式的使用等改革措施,强调表现性评价在我国中小学教师资格证面试中的本土化应用。

关键词: 教师资格证面试; 中小学教师; 表现性评价; 成长记录袋

作者简介: 毛利丹,教育学博士,郑州师范学院教育科学学院讲师; 毛学港,河南省农业信贷担保有限责任公司党群部高级工程师。

基金项目: 郑州市社科联课题“郑州市中小学教师创新素养提升与评价研究”(ZSLX2018818)。

一、研究背景

“百年大计,教育为本;教育大计,教师为本。”为提高我国教师的社会地位、凸显教师职业的重要性,2018年1月20日,中共中央、国务院印发《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》(以下简称《意见》),明确提出,“时代越是向前,知识和人才的重要性就愈发突出,教育和教师的地位和作用就愈发凸显”^[1]。针对义务教育阶段教师队伍建设,《意见》提出了总体目标:“要全面提高中小学教师质量,需要建设一支高素质专业化的教师队伍。”^[1]关于如何确保中小教师的“高素质”与“专业化”,《意见》指出,在尊重中小学教师行业特征的前提下,严把教师准入关,提高入职标准,遴选出乐教、适教、善教的优秀人才。具体操作层面,《意见》特别强调,“新入职教师必须取得教师资格”,“重视对教师思想政治素质和业务能力的考核”,“完善教师资格考试政策,逐步将修习教师教育课程、参加教育教学实践作为认定教育教学能力、取得教师资格的必备条件”^[1]。

《意见》体现出国家对教师职业的重视。针对义务教育阶段的基础性、公平性与公益性特征,强调中小学教师资格考试和教师招聘要遴选出乐教、适教、善教的从教人员。基于此,考察我国当下中小学教师资格考试现状、分析其存在的问题并提出对策就显得尤为重要。

二、我国中小学教师资格证面试现实问题分析

面对新时代对教育提出的新要求和新使命,即“提供公平而有质量的教育”,《意见》明确指出中小学教师队伍存在的问题:“特别是中小学教师职业吸引力不足,地位待遇有待提高;教师准入、招聘等机制还不够完善,管理体制机制亟需理顺。”^[1]在人才选拔与管理层面,我国中小学教师资格考试制度,尤其在面试环节存在诸多问题。

(一) 教师资格证面试与高校教师教育类课程设置脱节

我国《中小学教师资格考试暂行办法》规定,普通高等学校在校三年级以上学生,可凭学校出具的在籍学习证明报考(第六条);教师资格考试合格证明是考生申请认定教师资格的必备条件(第十八条)。目前,高校在校生是我国中小学教师资格考试的主力军。理论上,教师资格证面试的设计应对在

校大学生的专业学习与职业发展起到正面的反拨效应,进而提升未来中小学教师队伍的教学能力与综合素养。^[2]而实际上,我国中小学教师资格证面试与高校教师教育类的课程设置存在脱节现象,没有充分发挥对在校生的有效引导与激励作用,没有将在校生的平时表现与学习成绩作为考量申请人是否能够获得教师资格的重要因素。

相比之下,国外中小学教师资格面试机制更为完善,目标更加明确。例如,德国一些州规定教师资格总成绩由高等教育修业阶段的平时成绩、期末成绩(占40%)以及教师资格证考试成绩(占60%)组成^[3],实现了教师资格考试模式与高校人才培养体系的衔接。我国教师资格考试制度恰恰缺乏这样的规定。

(二) 教师资格证面试设计缺乏科学性,评价结果有效性差

目前,我国中小学教师资格证面试仍存在应试的痕迹,缺乏对申请人教学表现的全面性和过程性考评。面试实践中,申请人对单一的面试评价方式颇多微词。“我觉得20分钟准备教案,接着再给10分钟讲课,不能仅凭这30分钟就断定我们是否适合当老师。”^[4]这一问题同样引起国内一些学者的关注。“由于时间太短,面试中15分钟的试讲难以全面、深入地考查申请人的实际教学能力。”^[5]我国中小学教师资格证面试设计在注重形式多样化的同时,忽视了对面试环节科学性与结果有效性的考量。

总体上,面对新时代对教师队伍建设提出的新要求,我国中小学教师资格证面试模式较难测评出申请人从教的真实意愿与综合素养等关键要素,而且面试缺乏对师范类和非师范类考生的区别性评价,难以保证挑选出高素质、专业化的“适教”人才。

(三) 评委的专业素养参差不齐,缺乏专业化培训

教师资格认定的新要求指出,为保证公平公正,面试既要发挥评委的积极性、主动性,也要减少其主观因素对评分的不利影响。^[6]因此,面试评委应经过科学选拔和专业培训,使其明确自身的角色与职责,扮演客观的观察者和评价者,避免人为干预考生的教学行为。实际上,受我国教师培训客观条件限制,评委的专业素养本就参差不齐,面试前的专业培训又不到位,很难保障面试结果的公平、公正。在面试实践中,相当一部分评委容易受自身教育理念、行为习惯等复杂因素的影响,导致自己的言语行为对考生的面试心态、教学表现以及未来的学习与职业发展造成负面的影响,降低了面试结果的公平性与有效性。

(四) 申请人的从教意愿与备考行动不一致

教师资格证申请人主要分为两种类型:自愿从教型和被动从教型。这两种类型的申请人在教师资格证备考中都存在不同程度的问题。自愿从教的申请者虽然目标明确、立场坚定,但在备考过程中表现出懈怠的态度和懒散的行为,存在“碰运气”“及格万岁”的侥幸心理,缺乏刻苦奋斗的毅力与自控力,个人行为与从教意愿存在脱节现象。被动从教型申请者不愿加入教师行列,只是把教师资格证考试当作就业的备选方案。他们即使通过认真备考顺利获得教师资格证、最终从事教师行业,也是对当下竞争激烈的就业现实的一种妥协,或是不愿违背家长意愿的无奈选择,从教的积极性、主动性不强。

如何发挥教师资格证考试,尤其是面试,对申请人的有效引导与激励功能,是当下教师资格证考试改革的突破口。如何强化教师资格证面试环节的筛选功能,挑选出“德才兼备”的合适人选,是当下教师资格证考试改革的关键所在。

三、表现性评价对中小学教师资格证面试模式改革的启示

《意见》提出“分类施策”的基本原则,要求立足我国国情,借鉴国际经验,根据中小学教师队伍的特点和发展实际,采取有针对性的举措,定向发力。基于此,下面将针对当下教师资格证面试存在的问题,借鉴国外先进经验,提出改进我国中小学教师资格证面试模式的具体措施。

美国是最早实施教师资格认定的国家之一,教师资格认定制度较为完善,形成了一套系统的教师

资格认定制度。美国主要使用的是以档案袋为主、记录真实教学信息、收录真实教学材料的表现性评价模式(performance assessment)。^[7]这种模式有利于保障教师资格认定的效率与质量。表现性评价在德国教师资格证考试中具有更加悠久的历史和丰富的经验,德国主要采用的是科研论文、口试和课堂教学实践等表现性评价方式^[3],侧重让学生在真实或模拟的生活情境中运用已有知识解决具体问题,由此考察学生的专业素养及其发展情况^[8]。美、德等国家关于表现性评价的使用对改善我国中小学教师资格证面试模式具有一定的启示和借鉴意义。

表现性评价模式在我国多种职业资格考试中已得到普遍使用,并取得了良好的评定效果。例如,我国心理咨询师(二级)面试采取的“提交书面资料+答辩”形式,是在借鉴国外经验的基础上对表现性评价基础的综合使用。因此,在我国教师资格证面试中,应强调对表现性评价的本土化使用。为优化教师资格证面试结构,增加面试的有效性与可操作性,下文主要从成长记录袋的使用、活动设计的真实性评定、“三位一体”评价模式的应用等三个层面提出我国中小学教师资格证面试采用表现性评价的建议。

(一) 使用成长记录袋充实备考资料

表现性评价以档案袋的使用为主要特征。成长记录袋是档案袋的一种,更适合在初任教师资格考试中使用。表现性评价要求申请人提供课堂录像与实物、书面材料等实际证据,据此评定申请人在“计划”“教学”“反思”等方面的能力,从而体现表现性评价“基于证据”的真实性特征,进而说明申请人的教学能力是“做出来”的而不仅仅是“考出来”的。^[9]

我国2013年颁布的《中小学教师资格考试暂行办法》(以下简称《暂行办法》)只是介绍了面试的方式与具体环节,并未详细说明申请人需要提交的资料。相比之下,我国心理咨询师考试已经成功使用成长记录袋,在面试环节要求申请人备齐个人教育背景介绍、学术论文、个人发展计划书等资料,以便评委科学、全面地评定申请人的综合表现。心理咨询与教师职业之间具有紧密的相关性,我国中小学教师资格证面试完全可以借鉴心理咨询师的面试模式。

鉴于中小学教师的行业特点,装入教师资格考试成长记录袋的材料,不仅要包括个人教育背景介绍、个人发展计划书等,还应增加教学大纲、教学进度表、教案等课前准备材料、课堂教学录像剪辑、教学评价与课后反思以及学生作业样本等有关教学的真实材料,以凸显教师职业的专业性。例如,德国教师资格证面试要求所交材料包括详细的纸质教案、教学实践活动、课后反思交流等内容。^[3]一定程度上,成长记录袋的使用可以增加教师资格考试材料的多样性,有利于科学、全面地检测申请人的职业胜任力。因此,在我国中小学教师资格证面试模式改革中,应将成长记录袋作为申请人面试的必备内容,使其为后续的答辩环节提供参考依据,为申请人公平、公正获得教师资格考试合格证明提供保障。

(二) 改善备课环节的评价理念,突出对活动设计真实性的评价

表现性评价注重问题解决的过程,要求申请人积极、主动地展示自己的知识与能力,更能有效地考察申请人的高级思维能力。^[10]因此,在我国中小学教师资格证面试设置的备课(活动设计)环节,应合理借鉴表现性评价,侧重对申请人教学活动设计理念与能力的考察,突出教学情境设计的真实性与应用性,对申请人的专业学习起到正向的引导与示范作用。例如,下面是笔者让小学教育专业师范生以“小时”为主题进行的教学设计练习。

材料:

小时^[11]

一点和两点,在散步。三点和四点,在演奏。五点和六点,在用餐。七点和八点,出去玩。九点和十点,割干草。十一和十二点,倒转重来。

要求:请结合自身专业,设计一节以“小时”为主题的小学课程,引导小学生学会认识时钟,帮

助小学生养成规划时间的良好习惯。

教学设计案例:

关于“小时”的教学设计

一、学情分析

授课内容为“小时”,授课对象为小学二年级学生。他们的知识面窄,关注的范围较小,注意力的集中性和稳定性较差。对“小时”不了解。

二、教学目标

1. 初步理解“小时”的含义;
2. 充分理解时光珍贵,增强珍惜时间的意识。

三、教学重难点

引导学生增强珍惜时间的观念。

四、教学过程

(一) 导入

师:(亲切地微笑)今天,老师要给大家介绍老师的一位好朋友(出示图片),你们认识它吗?

生:小钟表。

师:同学们真棒!那你看它有几根针?

生:三根。

师:对,那老师要告诉大家,这里面最短的一根叫时针,它走一大格,就是一个小时。今天,我们要一起学习的内容就是“小时”(板书)。

(二) 授课内容

提问:同学们,咱们一节课有多少时间?40分钟,那一节半课的时间就是一个“小时”。那你们认为一个“小时”中,可以做什么事情呢?

游戏环节:

同学们,我们一起玩一个游戏!带领同学们玩丢手绢(半小时)。结束时,告诉同学们半小时过去了,使他们感到时间飞快。

(三) 小结

同学们,今天,我们学习了“小时”这个时间单位,最大的感受是什么呢?对,就是时间过得快!那我们应该怎么做呢?让我们一起珍惜时间吧!

分析上述案例可以发现,以“小时”为主题的教学设计可以为申请人提供一种真实的教学情境,有利于激发申请人的教学热情与创造力,也可以为评委提供评定申请人专业素养的真实“证据”。从教师资格证面试与高校课程设置的衔接来讲,备课环节侧重对活动设计真实性的考察,能够为高校的教师资格课程设计与人才培养提供正确的实践导向,有利于甄选出乐教、适教、善教的优秀人才。

(三) 打造“三位一体”的表现性评价模式

借鉴表现性评价在我国心理咨询师(二级)面试中的应用,建议教师资格考试采取“三位一体”评价模式,即基于成长记录袋的“答辩+说课+试讲”。与我国《暂行办法》规定的面试环节相比,这一模式的不同之处在于:一是将答辩、试讲的顺序进行调换,答辩先于试讲;二是扩充答辩的内容要求,根据申请人提交的成长记录袋资料,增加对申请人学术背景的全面了解;三是在完成备课(活动设计)要求的基础上,增加说课环节,使说课与试讲融为一体,考察申请人说课与试讲内容的一致性与连贯性及其对说课与试讲的差异性认识。“三位一体”评价模式强调对申请人的辨析、说课与讲课等关键能力的综合测试。

1. 答辩环节增加对申请者学术背景的考察

在答辩之前,申请人应提交个人教育背景介绍、学术论文、入职后个人发展计划书等备考资料。在答辩环节,评委根据这些资料内容就可以获知申请人的教育背景与从教意愿、专业发展与规划、言语表达与辨析能力等更为全面和关键的信息。实践证明,基于成长记录袋的答辩模式有利于科学评定申请人的综合素养。因此,申请人按时提交成长记录袋是教师资格证面试的首要且关键的步骤,备考资料的缺失将会直接影响申请人的资格认定结果。

2. 规范说课与试讲程序,侧重对教学表现的评价

说课与试讲是测评申请人教学能力与教学质量的重要步骤。《意见》要求,“要提高入职标准,提升业务能力,遴选选教、善教、乐教的优秀人才进入教师队伍”^[1]。因此,应增加对申请人课堂教学表现的评定权重,制定科学、合理、有区分度的评价标准,提升测评的针对性与时效性。

首先,测评申请人是否熟知讲课与说课在理论上的区别。理论上,二者的内容、对象和评价标准是不同的。讲课侧重“教什么”“怎么教”,是师生之间的双边活动,强调“以学论教”;说课侧重“为什么这样教”“指导学生怎样学”,主要面向教师同行、专家等,更强调教师自身的素质评价。^[12]¹⁵其次,考察申请人是否在实践中有效地区分说课与试讲,能否体现教学内容在说课与试讲中的连贯性与一致性。再次,在试讲环节,重点测评申请人的教学基本技能、言语表达与仪表仪态、课堂组织与管理能力等关键要素与专业素养。因此,说课与试讲环节的设置有利于评委全面考察申请人的道德品质、理论素养与实践能力,对于提升中小学教师入职标准与教师素质而言是不可缺少的步骤。

对于加强教师队伍建设而言,优化中小学教师资格证面试模式是严把教师入口的关键环节。为提升中小学教师队伍的整体质量,必须从教师队伍建设的“源头”——教师教育入手严格把关。因此,应以教师资格证面试模式改革为切入点,重点加强对高校学生专业素养的培育,使教师资格考试制度与高校人才培养制度有效衔接、相互促进。

参考文献:

- [1] 中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[J]. 中国高等教育, 2018(3): 4-9.
- [2] GREEN A. Washback in language assessment[J]. International Journal of English Studies, 2013(2): 39-51.
- [3] 李富强,高倩. 德国国家教师资格证考试中表现性评价研究[J]. 外国教育研究, 2016(12): 21-32.
- [4] 邹为诚,林雅君. 从学生的感受出发研究我国教师资格证英语面试中的不合理因素[J]. 外语研究, 2016(6): 44-48.
- [5] 黄梅,黄希庭,杨丽华. 美国新入职教师表现性评价系统及启示:以中学科学评价手册为例[J]. 课程·教材·教法, 2016(6): 121-127.
- [6] 冯加根. 中小学教师资格考试:教师资格认定的新要求[J]. 中国考试, 2016(4): 45.
- [7] 赵德成,夏靖. 表现性评价在美国教师资格认定实践中的应用及其启示[J]. 外国教育研究, 2008(2): 11-16.
- [8] 霍力岩,黄爽. 表现性评价内涵及其相关概念辨析[J]. 西北师大学报:社会科学版, 2015(3): 76-81.
- [9] 卓锋. 美国加州教师表现性评价系统(PACT)探析[J]. 教育测量与评价:理论版, 2013(12): 46-50.
- [10] 陈凡,罗其娟. 教师入职表现性评价体系的特点[J]. 大学:研究与评价, 2008(11): 94-96.
- [11] 贝斯蔻. 一年到头[M]. 杨东龙,译. 北京:东方出版社, 2014.
- [12] 项家庆,李聪睿. 说课 磨课 观摩课的理念与实践策略[M]. 天津:天津教育出版社, 2011.

(责任编辑 孟俊红)