

The development and enlightenment of chartered teachers in Scotland

Xiaoshuang Su

Yancheng Normal College, Yancheng, Jiangsu, 224000, China

Abstract

The Scottish Chartered Teacher Scheme aims to recognise and reward teachers who achieve high standards of practice. The scheme emerged in 2001 as part of an agreement between the government, local employment authorities and teachers' organisations. Policies such as the charter teacher program are designed primarily to benefit students; Attracting and retaining good teachers; And ensuring that all teachers continue to engage in effective professional learning models. This paper reviews Scotland's plans in light of international interest in policies aimed at improving teacher quality. We have identified the key features of the Chartered Teacher scheme in Scotland and the challenges ahead.

Keywords

chartered teachers; Scotland; Teacher certification

苏格兰特许教师的发展与启示

宿晓霜

盐城师范学院, 中国·江苏 盐城 224000

摘 要

苏格兰特许教师计划旨在表彰和奖励那些达到高实践标准的教师。该计划出现于2001年,是政府、地方雇佣当局和教师组织之间达成的协议的一部分。特许教师计划等政策主要旨在使学生受益;吸引和留住优秀的教师;以及确保所有教师继续从事高效的专业学习模式。本文根据国际社会对旨在提高教师素质的政策的兴趣,回顾了苏格兰的计划。我们确定了苏格兰特许教师计划的主要特点和未来面临的挑战。

关键词

特许教师; 苏格兰; 教师认证

1 引言

对于学生在学校的学习质量,没有什么比老师的知识、判断力和技能更重要的了。因此,明智的国家优先考虑确保当前和未来教师质量的政策。苏格兰长期以来一直是这些国家之一,这一传统反映在其特许教师计划中。

苏格兰特许教师计划旨在表彰和奖励那些达到高实践标准的教师。该计划出现于2001年,是苏格兰行政部门、地方雇佣当局和教师组织达成的21世纪教学专业协议的一部分(苏格兰行政部门教育部,2001)。根据苏格兰审计长(2006年)关于该计划的中期报告,

到1999年,在苏格兰谈判教师工资和工作条件的谈判机制已经开始失败了。地方当局雇主和教学工会之间的谈判已经破裂,劳工行动正受到威胁。教学是一种压力很大的职业。由于士气很低,许多教师越来越感到工资过低、被低估和工作过度。教学正被认为是一种没有吸引力的职业。

该协议旨在“重振教学行业”。它包括对所有教师全面提高23%,新的、简化的职业和工资结构,建立特许教师的新地位,以及更加强调所有教师的持续专业发展。

特许教师计划等政策旨在在两个主要方面使学生受益:吸引和留住优秀的教师;以及确保所有教师继续从事专业学习模式,以促进广泛使用成功的教学实践。经济合作与发展组织最近的报告《教师问题》(经合组织,2005)显示,在许多国家,目前与教师的职业道路和薪酬制度有关的政策未能实现这些目标。传统的工业谈判模式没有给教师带来有竞争力的工资,也没有提供使教师能够尽可能地教学的工作条件。教师们的典型工资结构,是基于服务年限,而不是作为教师的效率的提高,为专业学习提供了微弱的激励。因此,

【基金项目】江苏省中小学教学研究立项课题“新时代背景下卓越教师的培养研究”阶段性成果(项目编号:2023JY15-GX-L28)。

【作者简介】宿晓霜(1988-),女,中国山东德州人,博士,讲师,从事教师教育研究。

这些国家都认识到有必要对教师的工资结构进行根本性的改革。

苏格兰已经开始了这一进程，这将为其他国家提供宝贵的经验教训。国际社会对苏格兰的“实验”有相当大的兴趣。本文的目的是根据国际社会对旨在提高教师质量的政策兴趣，回顾苏格兰特许教师计划。

2 苏格兰特许教师的实施现状

2.1 将教师的职业生涯阶段与专业学习的证据联系起来

实现这些政策目标的一种方法是，基于获得更高的职业知识和表现标准的证据，为教师引入分阶段的职业途径。这是由苏格兰总教学委员会（GTCS）提供的苏格兰特许教师计划的核心。教师要符合资格，必须在 GTCS 完全注册，并在主年级工资表的可获得最高档。最初，有两条途径获得特许教师身份（GTC 苏格兰，北达科他州）。为非常有经验的教师提供的认证路线，主要基于对包含当前和最近实践例子的投资组合中提供的证据的评估；以及课程路线，基于完成定制的硕士学位（三到六年的 12 个模块，费用约 7000 英镑，尽管之前的认证学习学分）。认证路线现在已经停止了，截至 2007 年 9 月，共有 521 名教师和 2000 多名教师参与了这项计划。

虽然该计划的开发者不愿这样描述，但特许教师计划也是一个绩效薪酬计划，即符合特许教师标准（苏格兰行政学院，2002）的教师的薪酬大幅提高。因此，它的目的是为专业学习的证据提供更有力的激励，并对完成教学的价值提供更大的认识。

苏格兰为良好教学提供激励的方法与其他国家具有类似目的的计划形成了对比。例如，美国已经尝试了许多一次性的、奖金工资或绩效工资计划，例如，基于学生成绩的标准化测试（英格瓦尔森、克莱因亨茨和威金森，2008 年）。例如，由布什总统在 2005 年推出的教师激励基金，为同意引入此类计划的各州和学区提供了大量资金。然而，人们仍然关注基于学生成就的增值衡量标准的方案的有效性和可靠性及其对学校课程提供的广度和深度的影响。国家专业教学标准委员会（NBPTS）制定的教师似乎是由国家专业教学标准委员会制定的更有效的方法。这是基于教师提供的直接证据，他们为学生提供的学习条件的质量（国家研究委员会，2008），这与停止的特许认证路线有相似之处。

20 世纪 90 年代末，英国为教师引入了一种新的薪酬和奖励结构（教育和就业部，2000）。这项改革根据教师向校长提交的申请表的评估，为通过“绩效门槛”的教师提供了额外的工资水平（比增量规模的上限高出 16%）。在苏格兰和英格兰，使教学专业“现代化”的方法存在显著差异。有些人对评估过程的严格性及其对专业学习的影响提出了质疑，将门槛方案与 NBPTS 的专业认证方法提出了对比。

又引入了两个超出门槛的级别；优秀教师和高级技能教师（培训和发展署，2007）。与特许教师的概念不同，这些都是学校指定的职责职位。与门槛阶段相比，申请这些职位的教师是通过外部评估过程进行评估的。到目前为止，还没有证据表明这些方法的信度和效度。

有效的组织将他们的薪酬体系和地位与拥有实现其核心目标所需的知识和技能保持一致。这并不是学校作为组织的一个特点。如果是的话，优秀的执业教师，特别是那些在具有挑战学校的教师，将是教育系统中收入最高的个人之一。职业发展和职业表现提高的薄弱一致性表明，传统的薪酬体系一直是改善学生学习成绩的薄弱工具。

苏格兰特许教师的最引人注目的特点之一是政府、工会和雇主来达成协议改革职业结构和薪酬体系，实际上，更高的表现标准的证据，或者，在工业谈判的语言，增加“生产力”——许多国家和学校系统一直试图做多年来，没有成功。

2.2 特许教师：专业认证的一个例子

通常的定义，认证是由专业机构认可该专业的成员已达到规定的专业知识和表现的水平。认证是一个专业人士可以为其成员提供有价值的便携式资格证书的一种手段。它也是一种手段，通过该专业可以为那些希望鼓励有效的专业学习的当局提供服务，并奖励其获得的可靠证据。

这是苏格兰计划的一个独特特点；一个独立的专业机构，即苏格兰总教学委员会，其法定职能是提供教师达到高标准专业表现的认证。英格兰、威尔士和北爱尔兰的总教学委员会没有这一职能。

苏格兰特许教师计划在国际上的前沿，旨在表彰和奖励教师。然而，评估教师的专业认可度绝不是一件简单的任务。大多数计划都未能达到距离要求。苏格兰的计划将如何解决一些不可避免地被更加坚持不懈的棘手问题，这仍然是一个悬而未决的问题。

虽然听起来很简单，但事实证明，很难建立有效和可行的系统来识别达到高标准的教师，并以对教师的专业学习、员工关系和学校效率有积极和普遍影响的方式奖励他们。

本文试图确定其他国家可能感兴趣的问题，因为他们正在考虑促进教师质量的政策。它还试图确定苏格兰教师专业可能考虑的几个关键问题，因为它试图确保其特许教师概念嵌入苏格兰教育领域。这些问题也可能与对特许教师计划的审查有关，这是在特许教师审查小组最近的报告中所建议的（苏格兰政府，2008）。

3 苏格兰特许教师计划的主要特点

特许教师计划是一个精心开发的“基于标准的专业学习系统”的例子，可获得专业认证。该系统的主要组成部分是：

①描述有成就的教师知道和做的标准，从而为教师的专业发展提供长期的指导

②一个新的专业学习基础设施，以响应教师对帮助他们达到标准的活动的需求

③为符合标准的教师提供专业认证的有效、可靠、公平的评估程序

④学校当局对获得专业认证的教师的大量经济认可。

这些组成部分形成了一个连锁和相互加强的学习系统。这样，系统就失去了作为支持和促进有效专业学习和成功教学实践的有效工具的能力。

当苏格兰特许教师计划与类似的认证计划在其他国家，如高级技能教师在澳大利亚在20世纪90年代初，门槛改革在世纪之交在英格兰和国家专业教学标准在美国，几个特性脱颖而出，承诺的未来。

苏格兰已经设法在提供认证的制度和通过雇用当局为该认证提供财政认可的制度之间实现了分离。也就是说，职业对教师提供评估的制度和教师从雇主那里获得经济和职业奖励的制度之间的分离。在英格兰和澳大利亚的大多数州，政府同时执行这两项职能。然而，这种分离对于专业认证计划的可信度和成功与否至关重要。

认证体系应与绩效管理体系相区分，后者是雇主和校长的责任。它使教师评价脱离学校生活中混乱的微观政治，从而使严格、可靠、公平的基于标准的绩效评估成为可能。一个专业范围内的系统来确定已完成的实践是一个专业机构的责任。关于如何认可和奖励专业认证的决定是雇用当局和当地工业协议的适当责任。

第二个关键特征是，与许多其他计划相比，从GTCS获得特许教师资格的加薪约20%是大幅增加的。在雇主对专业认证的财务认可方面，苏格兰显然认为这部分是正确的。该激励机制被设置在一个应该足够有吸引力的水平上，以使大多数教师参与所需的专业发展。一名获得特许教师资格并再任教20年的教师将获得超过12万英镑的额外工资，以换取投资约7000英镑的课程费用。

到目前为止，似乎还没有对能够获得特许教师身份的教师数量进行配额，这是令人惊讶的。虽然配额与基于标准的评估的概念不一致，但通常必须认识到预算问题。由于苏格兰正处于该计划的早期阶段，这并不是一个紧迫的预算问题。然而，申请教师的数量肯定会增加，这将对教育预算产生影响。因此，来自雇主和公众要求其有效性和物有所值的压力也肯定会增加。

因此，可能需要设想这样一个时期，即特许教师的比例达到预期的“平衡阶段”，即获得SCT地位的教师人数大致等于职业晋升或退休的人数。苏格兰有5万多名教师。1万个SCT，或20%，是一个理想的比例吗？为什么不是50%的特许教师级别的教师呢？一个国家能为确保最高质量的教学专业付出什么代价呢？往好处看的话，在某种意义上，

该计划证明其可信度和提升教师和质量，但不可避免的是，雇用当局将寻求一些可预测性的教师比例获得更高的地位，因为它与自动加薪相关。

特许教师计划的第三个特点是GTCS与苏格兰大学合作建立的基于标准的专业学习基础设施的质量。获得特许教师身份需要教师投入大量的时间、精力和金钱。硕士课程必须经过GTCS的评估和认证。

值得怀疑的是，教师是否能在没有实质性利益的情况下完成这些精心排序的硕士水平课程。最好的教学研究与实践相结合，使教师处于非常积极的学习模式，以追求较高的专业标准。他们使课堂实践成为学习的场所，并确保教师得到关于他们实践的深刻反馈。

然而，人们可能会问，为什么大学应该是唯一被认可的专业学习提供者。如果老师能够通过自己的专业学习和评估来证明他们达到了标准，为什么他们要学习三年或更多的大学课程呢？

可以考虑其他提供者，如教师自己的专业协会，他们可以提供项目和网络的支持，以帮助教师达到标准。例如，英国科学教育协会为有成就的科学教师提供了一个认证系统。其他国家教师协会可以很容易地在国家框架下建立贡献系统，以提供一致性。教师及其协会参与这类规定的机会也可能有助于加强对该计划的专业所有权感。许多教师强烈认同他们的专业协会，而这些协会通常将专业学习视为他们的核心功能之一。

最后一个关键特点是，特许教师的身份，作为一种职业认证，是可移植的。它属于那个人。它得到了全苏格兰各地的雇用当局的认可。它与某一特定学校的职位或工作无关。然而，在一个更全球化的世界里，时间将会到来，就像在医学、工程和会计等其他专业一样，教师们将寻求确保他们的专业认证得到国际和国家的认可。各国对苏格兰特许教师等高级专业认证计划的相互认可将取决于认证过程的严谨性。苏格兰可以在这方面发挥领先作用，正如它在国际上相互承认教师注册制度一样。

4 苏格兰特许教师计划未来面临的挑战

4.1 加强该专业人士在该方案各方面的作用

展望未来，苏格兰的倡议面临进一步的挑战。也许最重要的因素之一是在该计划的执业教师中建立一种更强烈的所有权感。这主要可能发生在四个方面：

①完善特许教师标准，并阐述其在包括教学专业的各个专业领域的含义；

②发展有效的方法，让教师提供证据，证明他们的实践符合标准；

③制定和运行一个评估证据和提供认证的国家体系；

④提供更广泛的专业学习基础设施，以支持教师准备接受特许教师的评估。

4.2 教师标准书

特许教师计划的成功，部分取决于教师对这些标准有强烈的所有权意识。对专业标准的发展和应用的承诺建立了对这些标准的承诺。开发 SCT 的最初过程由安达信咨询顾问、爱丁堡大学和斯特拉斯克莱德大学管理，随后进行了广泛的咨询过程。这个过程导致了一个对所有教师都是相同的通用标准，无论他们在教什么，或者他们在什么水平上教学。

教师标准主要领域：

- ①专业知识和理解能力；
- ②职业价值观和个人承诺；
- ③专业属性和个人属性。

例如，在第一个领域，特许教师应该能够展示“对当前教学研究的批判性理解”，然而，这意味着什么并没有为不同层次的教授水平的教师或教授不同学科的教师详细阐述。

教师参与苏格兰特许教师标准的发展和完善的水平现在可以加深。实现这一目标的一种方法是要求教师详细说明优秀教师应该知道和能够做什么，以满足构成教学专业的每个专业领域的特许教师的通用标准。学校教学专业可能有 20 到 25 个不同的专业领域。澳大利亚的 16 个教师协会，如澳大利亚科学教师协会和幼儿协会，现在已经为他们的专业教学领域制定了标准。

苏格兰的教师接受了诸如幼儿教育、小学教学和中学数学等专业领域的培训，这反映了他们在开始教学时应该知道什么和能够做什么方面的差异。因此，似乎有理由期望这些差异应该反映在高级认证和初步注册的标准中。

研究表明，与大多数专业一样，教学专业知识是“特定领域的”，而不是通用的。所有的教师都是专家，随着经验的丰富，他们变得越来越专业化，但目前的 SCT 并没有反映出教师专业性的多样性。例如，小学早期优秀老师对学习阅读的了解与优秀中学艺术老师对帮助学生绘画的了解是非常不同的。这些专业知识上的差异并非微不足道，它们需要在标准中很明显。

如果标准要尊重优秀的教学，它们需要反映在不同的教育水平和学科领域的良好教学所需要的多样性。学生学习的课程标准应与教学标准密切并进。例如，美国国家专业教学标准委员会已经在 25 个不同的教学领域制定了标准。医

学也有类似数量的专业领域。一般的教学标准不能公正地对待支撑已完成实践的知识和技能复杂性，这可能会像儿童早期教育和高中数学教学一样多样化。例如，优秀小学教学或中学艺术教学标准的作者需要从一般标准中深入挖掘，并详细阐述优秀教师在他们的每个专业领域知道什么和做什么。

在每个专业领域的标准将为苏格兰教师和他们的协会提供更多的机会，将研究结果建立到他们的标准中。对于像教学这样复杂的事物，一般的标准必然是肤浅的。他们低估并不能准确地代表教师需要知道和能够做什么，以完成一个成功或优秀的水平。例如，有效标准的作者有责任检查他们的专业领域的教学研究，并综合其对他们领域的有效教师知道和做的影响。这样，对专业标准的发展和应用的承诺使专业人员在研究与实践中发挥更强大的作用。

教师对自己的标准有坚定的承诺，这符合所有利益相关者的利益。定义和执行实践标准的能力是一个专业机构的定义证书，是公众信誉和信任的基础。如果证明有能力表达和衡量已完成的实践，对专业地位的要求更有可能受到认真对待。制定特定主题和特定水平的标准证明了这种能力，并为加强公众尊重和专业自主提供了基础。

专业标准的责任将使苏格兰教师对他们的专业学习系统有更多的控制。目前，该系统似乎是由特许教师大学课程的开发商所主导的，尽管这些课程都要经过 GTCS 的认证。有效的教学标准明确了教师应该在长期上做得更好。制定标准将使教师及其协会在确定其专业学习的长期目标方面发挥更强的作用。在阐明每个专业领域的优秀教师需要了解和有能力做什么方面，教师有更多的参与空间，大学研究人员可以在这一过程中提供宝贵的帮助。

参考文献

- [1] The Times Higher Education.Word University Rankings 2023 by subject:education[EB/OL].(2023-05-16).https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2023/subject/education/length/25/location/GBR/subjects/3108/sort_by/rank/sort_order/asc/colls/stats.
- [2] University of Stirling.Our strategic plan[EB/OL].(2023-05-26).<https://www.stir.ac.uk/about/our-vision/our-vision/our-strategy/>.
- [3] 冯茁，曲铁华.从PCKg:教师专业发展的新转向[J].外国教育研究.2006（12）：58