

# 日本师资培训制度改革的现状及趋势

田 辉(中国教育科学研究院)

【摘要】 教师应该具有哪些资质和能力，这不仅是一个永恒的话题，而且无论在任何时代都是教师教育和教师专业发展所要面临的重要课题。日本最早关于教师资质的政府公文见于明治6年（1873年）发布的“小学教师心得”，其第一条规定“凡教师者不应仅传授学文算笔，辅以父兄之教训，用心引导其起居饮食，故学生中如有学术不长进，平日品行不端者皆可视为教师之失职”，明确规定了教师不仅要提高授课能力，还要负责培养学生的正确价值观和优秀道德品质。进入21世纪，教师究竟要具备怎样的能力素质是决定教师培养与教师学习重要前提，日本的师资培训制度及其改革的趋势值得关注与借鉴。

【关键词】 师资培训；制度改革；能力素质

## 1. 日本师资培训的内容改革

为确保中小学教师队伍整体素质不断提高以适应21世纪基础教育发展需求，日本中央教育审议会教育职员养成分会在“面向新时代的教师教育改革的方针政策”1（1997年7月）提出，面向新时代培养和造就一支热爱教育事业、具有成为教育专业素养、具备综合能力和人格魅力的教师队伍是日本21世纪义务教育改革的重要课题，是提高教育质量的基本保障。提高教师的“能力素质”已成为21世纪日本教师学习与教师专业发展的基本目标。

为配合教师综合能力素质的提高，2001年日本中央教育审议会在题为“今后国立教员养成类大学·学部定位恳谈会（咨询报告）”2中提出了改善教师教育和师资培训内容的三项基本要素：国际视野、应变能力、专业素养，确定了日本师资培训内容改革的基本方向，并于2004年出台了“教师教育课程模式”方案等具体推进措施。中央教育审议会2005年12月提交的“关于今后教员培养和许可制度3”

的中期审议报告中，进一步提出了教师实践能力的基本素质应包括：使命感、责任感、教育情怀、社会与人际关系能力等相关要素。

第一，教师教育与教师培训的内容改革要围绕如何提高教师“基于全球视野，培养21世纪世界公民”所需要的能力素质。该报告提出，立志成为教师的每一个人，要学会尊重人格、尊重人权；要理解地球和环境，理解本民族和其他民族的文化，理解民族对立、区域战争、难民粮食问题，以及性别差异等国际世界共同关注的热点问题；同时要积极关注少子高龄化、社会福利、家庭角色变迁等日本特有的社会问题；要研究如何根据学生身心发展规律，将上述相关内容有效地传授给学生。公共道德和志愿奉献的精神，是教师教育和教师培训必不可少的重要内容，教师要在教学实践中有效组织和开展各项学习活动，培养学生的公共精神、奉献精神和崇高的道德情操。

第二，教师教育与教师培训的内容改革要突出如何培养教师具备应对时代变化的能力素质。具备一个社会成员所必需的优秀品质是教职人员的先决条件，现代公民的必备的首要素质是作为创造能力、应用能力基础的理解问题和解决问题的能力，以及终身提高自身能力的自我教育能力。因此教师教育与学习的内容要解决准确判断各种情况，灵活处理教学活动中各种问题。要将教师教育课程设置和专业学习的重点放在提高自身的解决问题能力，具备必要的创造力、实践和应用能力方面。而作为应对国际化、信息化的实际能力，需要教师具备一定的英语能力和计算机应用能力。

第三，教师教育与教师学习的内容要体现如何提高教师实践性指导能力相关的能力素质。教师教育课程和教师学习内容要解决正确理解少年儿童成长与发展的学生观、教育观的根本问题。对于日本学校教育存在的倚强欺弱、拒绝上学、以及“援交”等一系列校园问题，更加需要教师对学生、对日本的教育具有正确的认识和深刻的思考。同时通过教育实践和自选科目的学习，对于确保残障儿童等有特殊教育需求的群体的平等接受相应的教育机会会有正确的认识和充分的心理准备。增强作为教师的责任感和使命感。

## 2. 日本师资培训的制度改革

日本现行的教师及教育和研修制度是在第二次世界大战战败后在联合国军司令部监督和指导下，借鉴美国和西方教育制度和法规体系制定的。从1947年到1952年短短的5年之间，先后制定并颁布了教育基本法、学校教育法、义务教育国费负担法、教育公务员特例法、教育职员许可证法以及私立学校法等相关法律，迅速构建起完备的教育法律法规体系，形成了日本现代学校教育制度的基本框架。其中“教育公务员特例法”（1949年1月）除了对中小学教师身份（国立学校为国家公务员、公立学校为地方公务员）教师权利、待遇、职责和品德、政治上的要求等做出了明确规定外，还专门列出一章（第4章 研修），对教师的进修和培训做出详细规定。其中包括：各地教育行政部门必须给予教师以研修的机会（第21条）；教师可以离校研修，也可以长期（如1年）研修（第22条）；并以新任教师和资深教师（教龄十年以上）为对象制定了专门的研修培训计划。该法律构建起覆盖全体教师的师资培训制度体系。在相关条款中可以看到，新任教师的主要研修内容是解决缺乏工作经验和适应工作基本程序、增强使命感等具有针对性问题；而资深教师的研修则主要是根据每个教师的个人能力、适应性等条件，着眼于提高教学指导、学生行为指导能力，以帮助教师形成个人教学与指导的优势领域。法律的出台为教师的进修和专业发展提供了可靠的保证。

师资培训与教师的专业发展旨在提高教师的能力和素质。1987年日本文部省临时教育审议会的审议报告中指出：教师的能力素质是通过培养、任用、在职进修等各个阶段逐渐形成的。提高教师能力素质的措施必须贯穿上述各个环节综合推进。符合教师岗位职责的能力素质，不仅要通过教师培养，还要通过教师生涯逐渐形成。因此，教师的能力素质提高的过程是包括教师教育和教师培训在内的整个教育生涯不断学习和不断提高的过程。特别是要明确大学对于教师培养的主要职责的同时，进一步细化教师培养、教师任用、在职培训等各个环节对于促进教师基本能力素质形成的不同职能与影响。

培养阶段——在主修与本专业相关学科课程的同时，通过选修教师许可资格规定的必修课程所需学分，掌握教师必备最低限度的学科指导、学生管理等资质能

力(从担任教师工作开始,一边担任授课和班主任工作,一边熟悉和掌握学科指导、学生管理的经验和能力以顺利进行教学实践)的过程。

录用阶段——以开放制(在普通大学修满文部科学大臣认定课程并取得规定学分者具有获取教师许可证资格的开放制度)背景下教师资格证获得者的多样性为前提,办学机构对于具有优秀教师资质能力的人进行选拔、任用的过程。

任职阶段——地方教育主管部门(教育委员会)根据工作需要和本人要求,根据任职年限、职务、任课学科、管理分工等实际情况,对教师进行在岗培训,提高教师专业能力素质的过程。在此期间,新任教师研修主要是在实践中从参加工作起就要担任班级管理和学科教学工作,将培养阶段掌握的“教师必备最低限度资质能力”提高到能够得心应手地履行教师岗位职责的水平。教师的在职研修不仅包括上述狭义的培训研修,还包括教师团体的校内自主研修、教师个人的刻苦钻研,以及通过教育实践的日积月累逐步形成教师能力素质的过程。此外,作为研修内容不仅包括与教师岗位直接相关的内容,还包括以开阔视野为目的的社会体验性研修

4。

入职培训制度——教师入职初期,是大学的知识养成与学校的教学实践相结合的关键时期。在此阶段首先要提高对教师工作和教师职责的认识,奠定独立完成教育教学活动的基本素质。因此,这一阶段要进行有组织、有计划的教师岗位研修培训。日本于1988年根据《教育公务员特例法》以及“实施条例”,建立了新任教师研修制度,1989年首先在全日本的小学开始实施,每年按不同学段逐年提高到中学、高中以及各类特殊教育学校,并且于1992年开始在全国所有中小学校实施新任教师入职培训计划。

日本中央教育审议会教育职员养成分会于1999年12月10日发表的第三次咨询报告中指出,新任教师的在岗培训,“增强了初任者作为教师的使命感和自觉性”,新任教师通过老教师的传帮带,能够从“授课方法、班级管理、与学生的交流方法等多方面学到很多实用的经验与有效方法”,同时,能够增加“多方面的体验和实践机会”,因此受到新任教师广泛好评的同时,可以调动新任教师主动参加研修培训的积极性,实现了新任教师素质和能力的提高。

脱产进修制度——根据日本《教育公务员特例法》的规定，中小学、高中以及各类特殊教育学校的教师，具有一类、或特殊教师资格证书并满足以下三个条件的公立学校优秀骨干教师和指导教师，可经过上级主管部门许可，以一年为单位，最长不得超过三年，到国内外的大学研究生院（不包括短期大学）以攻读研究生课程或者进修专业课程为目的在职脱产学习，离职期限不得超过三年，这种情况称之为“学习休假”。

这项制度可以使在职教师根据自己的研究计划和课题意识，主动到国内外的大学和科研机构脱产学习，并可实现以下培训目标：可以使教师在一段时间内离开教学岗位，以便充分反思教学经历，更新教学观念；通过学习掌握高度专业化的心理咨询技术，提高解决和应对学校和学生中出现的病理性、心因性问题的能力，同时，通过学习和掌握与本学科相连的边缘性、综合性学科知识，提高横向性、综合性课题的指导能力，并且通过学科教学等重点选修科目的学习和研究大幅度提高教学指导能力；外语教师通过到国外的大学攻读学位或进修学习，提高外语交流能力和水平，而理工科系列的教师通过到高等教育和科研机构脱产学习，能够接触到最先进的科学技术，提高教学和科研能力。

研修提高制度——根据日本《教育公务员特例法》第24条、《教育公务员特例法施行条例》第3条、第4条、第5条之规定，日本从2003年度开始在全国实行对于具有十年以上教学经验的资深教师进行进一步提高教学能力的研修培训——“十年教龄者”研修。制度实施当年就有2万多名教师参加了该项研修培训。

教育公务员特例法要求公立小学教师的上级行政主管机构（市、区级教育委员会）对于辖区内具有十年以上教学经验（一般以十年为期限，如有特别规定，则为达到规定年限）的资深教师，要在达到规定期限后的一定时间内，安排组织资深教师——“十年经验者”进修学习，根据各自的能力特点和适应性，进行提高教师质量的相关培训学习。

资深教师培训的主要特点是校长要亲自制定研修计划，并认真听取本校的教导主任以及教育委员会学科教研员的参考意见。突出特点是在制定评价标准和研修计划时，注意听取教师本人的自我评价，使教师能够客观、准确地重新认识自身的

优势、弱勢、适应性、擅长学科和面临的课题，唤起资深教师的研修积极性，使培训内容尽量适合教师的需求。而通过资深教师提高培训，所要达到的真正目的在于提高研修自主性和学术道德，构建作评价者（学校校长）与被评价对象（学校教师）之间相互信赖的和谐关系，使研修成为高层次业务交流的平台。与此同时，校长通过与教师对话，准确掌握并合理利用每一位教师的优点与专长，充分交流，积极鼓励，营造和谐融洽的工作氛围，扩展资深教师研修的作用与功能。

改善指导制度——教师的教育指导对于身心都处于发育阶段的孩子将带来很大的影响，因此要杜绝指导能力不足或者由于身心健康等原因不适于教学和指导的教师上岗的现象发生。对于教学与学习指导能力不足的教师，有针对性地组织有关教师参加“改善教学指导”培训，及时帮着他们提高学习指导能力和教学水平。日本《地方公务员法》第27条、28条规定，为了维持和保证公务员履行职责的能力和水平，教师由于某种原因不能充分履行职责，不管本人是否同意，任命机关都可以单方面对不合格教师进行免职、降职、停职、降薪等分级处分。然而，这种处分与违反法令、违反职务规定以及不适合作为公务人员的行为所受到的处罚具有本质上的区别。分级处分的理由依据文部科学法令规定，包括：由于工作业绩不佳等原因而不便履行岗位职责、由于身心健康障碍等原因无法承受本职工作、不具备本职工作所必要的其他适应性、由于任职岗位或职数的改变和撤销以及预算减少等原因造成的岗位减少等情况。另据业内人士估算，目前在日本中小学校任职的教师中，虽然没有达到受处分的程度，但是由于指导能力不足而影响学校整体教学质量的教师人数大约占日本教师总数的4%左右<sup>5</sup>。应对教师指导能力不足已经成为日本学校教育所面临的一个主要课题。为了整体提高教师质量，首先要有计划、有组织地援助和帮助那些缺乏指导能力的教师提高教学指导能力。

为此，日本政府要求各都道府县、计划单列城市教育委员会要建立健全对于指导能力不足以及不适于教学与指导的教师进行持续性培训和改进提高的研修体制。同时，文部科学省允许地方教育行政机构根据教师的具体情况和能力表现使用免职处理的权限。这是文部科学省近年提出并积极倡导的确保教师队伍整体水平的人事管理制度管理措施。对于指导能力不足教师的界定，目前日本文部科学省以及学校内外

并没有明确的定义。日本各都道府县教育委员会根据本地区具体情况，有些地方认为指导能力不足的教师是指有必要采取研修措施、人事管理特别措施的教师，有些地区则分类界定。大阪府教育委员会对于指导能力不足的教师提出了以下几项认定条件。教育委员会要根据每一个参加改善教学指导研究的教师的能力和适应性，制定出具体的研修计划。在进修结束时，教育委员会要为参加指导改善进修的每一个教师的指导能力改善程度做出评价和认定。

### 3. 日本师资培训的评价改革

日本的教师培养与教师学习的三个主要过程分别为：培养环节、录用环节何在岗教学环节。而评价教师学习的主要方式是纳入教师的人事管理与人事评价。而评价内容则与上述学习过程相吻合。日本中小学以及高中教师的录用考试一般由地方教育行政机构（都道府县教育委员会）统一组织。地方教育委员会在实施教师录用考试时，不单纯注重应考者的学力考试成绩，还要通过面试、技能测试、放宽报考年龄界限、社会经验加权评价等一系列综合措施，是教师录用考试逐渐向以人事评价为主的方向发展。同时，文部科学省积极促进各地方教育委员会适当采用新任教师的有条件录用制度，以便准确考核新录用人员作为教师的适应性。

学校教育的充实与质量保障与教师质量有极其密切的关系，准确评价教师的能力与业绩，并将评价结果与教师的工作岗位配置、进修机会的获得、工资待遇的提高等挂钩，将会有效调动教师的积极性并且有利于教师的合理利用。日本文部科学省从 2003 年开始委托各都道府县教育委员会进行教师评价的委托研究，以促进新的教师评价体系的开发与利用。截止 2006 年底，已经有 90% 以上的都道府县以及计划单列城市的教育委员会采取了新评价体系。对于具有较高指导能力和取得优秀业绩的教师进行准确评价将会刺激和调动教师的工作热情，有助于教师质量提高。因此，日本于 2007 年开始实行中小学教师表彰制度，截止 2008 年底已有 83% 以上的都道府县以及计划单列城市教育委员会实施了优秀教师表彰计划。教师的培养、录用、考核以及职后进修和专业发展等一系列方针整合和有效措施构成了日本基础教育阶段教师准入制度的完整体系。

#### 4. 日本师资培训的未来走向

近年来日本教师教育领域对教师培养课程的内容和培养模式也进行了各种探索，其中比较有代表性的方案是日本教育大学协会在 2004 年 3 月提出的“教师教育核心课程模式”。其主要特点是将“学科教学课程”与“教育理论课程”以及“实践实习课程”统合成一个整体，在核心课程中交叉进行。以此为参考蓝本，目前日本各大学都在开发具有自身特色的新型教师教育课程。2005 年 6 月日本中央教育审议会提出增设专门培养教师的“专业学位研究生院”建议，目的是培养优秀的高学历水平的教师和学校管理者。日本从 2008 年 4 月起开始建立教师专业学位研究生院制度，在 12 年内修满 45 个学分，可获得“教职硕士”专业学位，目前已有 24 所大学设置了教师专业学位研究生院。

日本教师学习制度改革的另一重大举措是褒贬不一的教师资格证更新制。2006 年 7 月日本中央教育审议会在“关于今后教师培养与资格证书制度的建议”报告中指出，为使教师能保持各个时代所要求的素质与能力，应建立教师资格证书更新制度。过去，日本中小学教师一旦取得普通资格证书，将终身有效，而修订后的“教育职员免許法”规定，教师许可证每 10 年必须更新一次，更新前两年内，必须参加最少 30 小时的资格更新培训，此举虽有利于促进教师知识更新，然而教师十年的教学实践、校内研修、专业发展与 30 小时的资格更新培训，哪一个更能代表教师的任职资格，值得商榷。

进入 21 世纪以来，日本加大力度改革了教师学习成果评价机制和中小学教师业绩的考核力度，建立了对“优秀教师”的表彰机制和对“能力不足”教师的认定机制（退出机制）。与此同时，日本中小学教师的轮岗制度对保证偏远地区学校的师资力量发挥了很好的体制保障和促进作用。日本政府通过立法手段，设立偏远地区任教专项津贴、中央政府对偏远地方政府解决教师住房予以资助、采用专项资助的办法保障偏远地区任教教师的在职进修机会等做法也值得借鉴。

近年来日本实行的教师资格证书更新制度与定期培训制度（新任教师；任教 5 年、10 年、15 年、20 年培训），对于建立符合我国国情的教师教育与培训制度，

保持我国教师队伍的整体水平稳步提高,促进教师学习和知识更新具有积极借鉴意义。

教师是学校教育的直接承担者,教师的资质能力和指导水平与促进学校教育改革提高基础教育质量关系重大。特别是未来的教师,承担着在社会急剧变化的时代,如何将学生培养成自主学习,独立思考,自主判断,主动行动,成为一个自立自强的个体的艰巨使命,因此培养和造就一大批热爱教育事业,具有专业指导能力和高尚人格力量的“专家型教师”队伍是包括日本、中国在内的许多国家面临的重要课题。

### 参考文献

- 1、杉原诚四郎监修,「学校小六法必携 2009 年度版」, 协同出版, 東京, 2008
- 2、高見茂開沼太郎編 「教育法規スタートアップ」, 昭和堂, 京都、2008
- 3、田慧生、田中耕治編, 《21 世纪的日本教育改革》, 教育科学出版社, 北京 2009
- 4、辻本雅史、袁振国 「東アジア新時代の日本の教育——中国との対話」、京都大学学術出版会, 京都, 2012

### 注释:

- <sup>1</sup>、教育職員養成審議会,「新たな時代に向けた教員養成の改善方策について」平成 9 年  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/12/yousei/toushin/970703.htm#06](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/12/yousei/toushin/970703.htm#06)[2013-11-05]
- <sup>2</sup>、日本教育大学協会「教員養成の“モデルコア.カリキュラム”の検討」(R)平成 16 年  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/12/yousei/toushin/970703.htm#06](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/12/yousei/toushin/970703.htm#06)[2013-09-26]
- <sup>3</sup>、中央教育審議会,「今後の教員養成・免許制度の在り方について(中間報告)」平成 17 年 12 月 8 日  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/05120802.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/05120802.htm)[2013-10-05]
- <sup>4</sup>、日本教育大学協会,「教員養成の“モデルコア.カリキュラム”の検討」(R)2004 年,  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/12/yousei/toushin/970703.htm#06](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/12/yousei/toushin/970703.htm#06)[2013-09-11]
- <sup>5</sup>、八尾坂修,「学校改善マネジメントと教師の力量形成」,『第一法規株式会社』東京,2004・7, P127