

普通高中日语教师现状分析及对策探讨

——以四川省大竹县高中日语教师为例

杜俊玲 伍梅

(乐山师范学院, 四川 乐山 614000)

摘要:当前日语教育行业迅猛发展,积极开展中、高等日语教学,亟需培养大批优秀日语教师,教师的规范化发展是日语教育行业的迫切任务。自1977恢复高考,高中日语开始发展,高中日语教师近年来成为日语专业学生的就业热点之一。随着高考日语的不断发展与普及,对高中日语教师的教育素质及教学能力要求也更加明确和严格。本文以四川省大竹县内部分高中日语教师现状为例进行分析,并在此基础上提出个人建议。

关键词:日语教育;高中日语;日语教师

日本作为中国一衣带水的邻国,历史上两国之间交往就相当频繁。随着经济全球化发展的持续进行,外语教育的重要性不断扩大与深化,目前,日语已成为国内高考类外语的第二大选项,尤其面对“高考日语热”的兴起,对高中日语教师的数量需求也不断扩大。而对于高中日语教育,我国因为历史等一系列原因并没有完整的体系化,仅仅只有部分外国语学校开设了日语课程,更多的高中日语教育是与校外培训机构合作的形式来完成。而大部分校外培训机构招收的日语教师由于教职人员流动性大、不稳定,没有受过专业的教育培训及取得相应的资格证书的居多,所以当前在职高中日语教师的教学能力素质参差不齐,严重阻碍了高中日语教育的发展。接下来,本文主要以四川省大竹县部分高中日语教师现状调研为例,从以下几方面进行分析:

一、高中日语教师专业能力需求现状分析

通过笔者深入了解和访问,高中日语教师正在经历“从无到有”的变化,大部分为本科应届毕业生从事这一职业。截止到2021年6月,大竹县大竹二中高中日语教师共五名,年龄在22-30岁之间。乡镇中,庙坝中学首任高中日语教师仅一名,均有日语等级能力考试(JLPT-N1/N2)证书,其中三位没有高中日语教师资格证。以庙坝镇中学为例,A教师一人需负责宣讲招生、班级建设、日语课程教学等工作。教学过程中,A教师几乎采用全中文教学,完全自主整理研究高考核心考点,缺乏教研活动组,并且乡镇高中日语教师没有与同级日语教师协作完成教学和考试等教学工作的学习实践机会。此外,该教师是隶属县城某培训机构职员,是以派遣的形式到乡镇进行教学活动,属于劳务合同制。值得注意的是,与普通编制内高中日语教师考职称晋升方式不同的是,该机构有着“日语教师-日语教研组组长-区域负责人”的直接晋升渠道,具有多样性和偶然性。

笔者认为现阶段,除去一名高中普通教师所具备的一些基本素质之外,对高中日语教师的需求主要表现在专业教学能力的需求以及对口语能力需求两方面上。

第一,对教师专业教学能力的需求。在高中阶段的外语教师培养中,我国目前对高中日语教师的培养还存在空白区,大部分高中日语教师专业教学能力欠缺,自身对专业知识的把握不足,又未经过专业培训,这就导致了教学工作无法顺利推进。面对2021年全国日语高考生已达50万左右的现状以及日益增多的高考日语培训班,教师的教学能力显得越发重要。这不仅要求教师自身专业过硬,更是要求教师提高对高中日语考纲要求中的听力、

语法、阅读、作文等专项知识方面的掌握能力。

第二,对教师口语能力的需求。学习外语,启蒙教师是非常重要的,是奠基学生学习兴趣的关键,所以教师有责任引导和帮助学生掌握正确的发音,及时纠正其错误。因为日语的声调不同,发音不标准或重音不同的时候,就会造成句子的曲解甚至误解原意,所以提高教师自身的口语能力是非常必要的。只有教师的口语能力达到了一定的标准以后,才能对学生进行正确的口语指导,同时教师拥有一口流利的口语,也是激发学生学习兴趣的一个重要因素。

二、高中日语教师专业素养存在的问题

基于上文所述,笔者认为目前高中日语教师专业素养存在教师学历层次不够、职业技能证书不足、专业素养较差等问题,下面笔者试从主观和客观两个方面来进行说明。

第一,该职业教师群体整体职业素养偏低。较其它学科教师而言,在岗教师对学生心理把握能力偏弱,对班集体建设、价值观导向等了解不够,职业道德感不强。而教育学习方面对学生的正向积极引导不够,大部分教师没有专用办公位,师生课后无法及时进行问题沟通交流。第二,教师招收门槛低。入职时管理层并未对教师进行强制性要求“持‘双证’上岗”,教师的专业能力有所欠缺,甚至还存在着业余人员上岗的教学乱象。第三,教师缺少指导性方针。作为新兴的职业,没有具体的、标准化的教师考核制度,教师除去教学工作之外还需要配合招生宣传等,这从根源上决定了该职业无法可持续发展下去。第四,该职业流动性大。大部分教师为派遣制,缺乏职业认同感和归属感,成为边缘教师群体。虽然职业存在晋升空间,但是由于公司区域管理漏洞,教师完成度不高,实际晋升困难,导致教师的自我职业认可率不高。

三、影响高中日语教师专业发展的根源分析

根据班杜拉的社会认知理论,以及结合现有资料分析,可知高中日语教师的专业发展受限是内外因共同作用的结果。接下来,笔者试从社会、企业-学校和个人三个层面来分析影响高中日语教师专业发展的根源所在。

(一) 社会方面

2017年下半年,教育部教师工作司增设了高中日语教师资格证的科目,但是截止到2022年5月的教师资格证考试为止,日语学科在笔试考试时,仅需通过《综合素质》、《教育知识与能力》两门基础教育知识的考核,即可报名参加面试,笔试部分并没有对日语语法、文化知识等的考查。笔者通过走访调查中得知,部分日语教师并没有教师资格证,更甚至于非日语专业毕业,而仅仅只是业余修得了部分知识,却仍然担任了重要的高中日语教学任务。据参加教资面试的面试官透露,高中日语教资面试合格率不足30%,且部分已经是在职高中日语教师仍然由于专业知识能力的欠缺不能通过面试,这完全吻合目前高中日语教师专业水平素质偏低的现状。另外,教师入职时,专业证书JLPT-N1也未能做出切实保障,教师自身专业能力得不到保障。综上,教师入职时准入制度不完善在一定程度上阻碍了高中日语教师专业水平的

发展,所以,提高入职门槛,持‘双证’上岗,对于高中日语教师专业化发展已经迫在眉睫。

(二) 企业-学校方面

据笔者目前了解到,公司基本安排为一所高中一位日语老师,教师面临“零起点”学生,却要求日语在两年甚至更短的时间内完成教学。而且还存在跨年级教学任务,加之当前市面上教辅资料比较匮乏,备课和检验教学成果等工作量严重加大,压榨了教师课余时间。并且,不存在同层次教师之间听课、评课的教学活动,还有些教师甚至根本没有参加过入职前培训就直接上岗,入职后也并未举办同行参观学习等实践活动。其次,教师有教学任务的时候才能到学校或者机构内进行课业指导,没有单独设立专用办公处,教师与学生以及家长的沟通方面比较困难,极不利于教学工作的推进。最后,大部分高中日语教师是采用三方劳务合同制度,没有纳入编制的稳妥性。虽然有晋升渠道,但是实际上晋升难,存在多样性与偶然性,因此岗位离职率高,流动性大,极其不利于高中日语教师的稳定发展。综上,完善教师培养制度方面的管理体系,增加教师间沟通渠道,改善教师成长的从业氛围,对于高中日语教师专业化发展而言,也至关重要。

(三) 个人方面

教师的自身专业能力限制、授课时的专业素养等因素制约着高中日语教师的发展。比如教师自身的口语能力薄弱、授课方式陈旧、课堂掌控力不足等。笔者注意到,高校里面针对日语专业培养方案存在商务日语、师范日语的区别,且目前大部分所受到的师范类教育专业课程流于表面,侧重于对书面形式的培养和考察,这在很大程度上导致了毕业生口语能力薄弱,口语方面的短板尤为明显。其次,教职人员在岗期间,缺乏自我发展意识,没有职业认同感,没有及时弥补自身专业短板,缺乏自我反思的精神。最后,因为该行业收入偏低,不少优秀毕业生会选择进入企业进行翻译等工作,甚至于升学考研或者出国继续深造,以致剩下的中层力量选择了高中日语教师行业,根本上决定了目前该行业从业者专业能力普遍不高。综上,提高教师自我发展意识,增强自我对高中日语教师职业团体的向心力,更能促进教师个体专业化发展。

四、改善高中日语教师现状的提议

(一) 法律法规层面

首先,提高教职工入职门槛,从法律法规方面保证从业者的专业性。日语教师专业性主要从规范准入制度中,教职工必须持‘双证’上岗来体现。比如教师资格证考核时增加对高中日语学科知识的笔试考核部分。其次,加大专业人才培养力度。高等院校里日语专业加大对日语师范类的教育投入,从根源上培养更多优质教师。高校可以通过毕业考核对合格毕业生颁发日语教师资格证。再者,为使高中日语教师稳定化,减小岗位流动性,建议纳入编制,稳定教师队伍。增强日语教师自我发展能力,像高中其它学科看齐,建议体制化改革,增强职业凝聚力。此外,加强对高中日语教师职业统筹规划,规范教师职业章程,增大监督力度。保障高中日语教师专职化发展。比如设立职称考核晋升制度。最后,设立专业化发展标准,建立可持续专业发展化的发展性评价体系。按照标准化的统一章程进行专业化的管理,可以效仿高中英语教学机制,形成高中语文学科教育评比体系,促使教师能够在反思和评价中发展和提高自我。

(二) 企业-学校层面

首先作为用人单位,应该打破高中日语教师目前的孤立的成长模式,建立区域化的教师网络平台,提供教育发展的多元化平

台。并且,为了保障高中日语学科的有序、高效、健康地发展,企业和学校应该联合设立教师职前、职中培训。教师应接受专业培训,按照教育部所规定高考日语需求进行针对性、强化性培训,提升专业素养,规范从教行为。再者,学校方面可以建立师徒组、备课组、教研组等管理模式,有效促进教师间的沟通和交流,提供教师更多的学习机会。比如组织学科日语教师间的参观学习组织“公开课”等。此外,合作双方可以共同优化晋升渠道,以及细化教师评价方案,采用教学组长年限责任制,使晋升渠道落实化。另外,应该增设日语教师办公区域。让教师、家长、学生三方能够及时沟通,这样问题才能得到及时的反馈和解决。最后,还应提高教师就业待遇。保障教师行业能有发展的行业生机的同时吸引更多优秀的人才从事日语教学工作。比如完善薪资制度,让教职工能够发挥出最佳的潜能,创造更大的价值。

(三) 教师个人层面

首先,教师应从自我完善开始,相比寄希望于外部环境的改善,强大自身才能够更好地应对各种变化。比如培养自身专业能力,加强系统的高中日语学科理论知识的学习,提高教学专业素质,提升自我口语能力,体现高中日语教师的“专业性”,教师不仅可以输出高中日语教育专业知识,还可以进行日本文化方面知识的普及。其次,教师应该在教育教学过程中,激发自我向心力,发展自我上进心,弥补自身专业知识面欠缺的同时反思自我,以提升自我为出发点,反思性教学。多参观学习其它地区优秀教师的经验,增强自我对高考日语发展的信心。最后,教职工在岗期间应该培养自我职业道德感,职业自豪感。热爱自我职业,全身心投入到教育事业中,在自我擅长的领域里发挥自我才能,进一步实现社会价值。课堂可以采用新型教学尝试,如“高中日语核心素养教学法”,开展系列个性化、创新化的教学活动。

五、小结

在四川地区,高考日语的热门化的同时,教师的专业化培养是重中之重,需要引起社会的广泛关注。最后,高中日语教育的发展离不开中等教育的蓬勃发展,离不开政府、社会、学校的大力支持,也离不开教师个体的积极主动地自我发展。所以完善相关教师入职准入制度和改良教师从业氛围,推动职业化发展,这样有助于形成一个良性循环,就需要社会、学校、每个人的共同努力,共同促进高中日语教育稳定、健康地发展。

参考文献:

- [1] 杨慧. 中学日语教学现状分析与思考 [J]. 大连教育学院学报, 2021, 37 (03): 48-49.
- [2] 李杨, 柴梦成. 高中日语教师专业成长的有效探究及实践——以浙江海亮外语中学为例 [J]. 品位经典, 2020 (11): 110-112.
- [3] 王晓丽. 高中日语教师专业发展研究 [D]. 天津大学, 2020.
- [4] 陶思含. 关于中国高中新手日语教师焦虑问题的案例研究 [D]. 北京外国语大学, 2018.
- [5] 梁维. 西部地区地方高校日语教师发展困境及出路 [J]. 学周刊, 2017 (32): 10-12.
- [6] 黄均钧, 黄楚. 高中日语教师专业发展研究——基于机构派遣教师叙事的考察 [J]. 日语学习与研究, 2022 (03): 61-71.

指导教师: 杜俊玲, 乐山师范学院, 讲师, 硕士, 研究方向: 日语语言教学与研究。

作者简介: 伍梅, 乐山师范学院, 日语专业, 本科。