

日本教师在职研修实践取向的培训模式对我国的启示

霍柯言 杜金

曹妃甸职业技术学院, 中国·河北 唐山 063200

【摘要】我国职业教育事业蓬勃发展, 国家领导人关于全国职业教育大会做出重要指示“加快构建现代教育体系, 培养更多高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠”, 那就意味着高职院校需要配备更高水平的教师。日本教师的研修分为: 行政研修、自主研修和研修机构的研修, 是一套非常完整的研修体系。我国相当一部分高职教师的在职研修存在问题: 在职研修的意识薄弱; 教师在职研修相关政策和制度不完善; 在职研修资金支持少; 培训内容不全面; 研修机制不完善; 学校、企业和教师沟通不顺畅等一系列问题。借鉴日本完整系统的在职研修体系有利于我国高职教师在职研修快速发展。

【关键词】在职研修; 实践取向; 培训模式

【课题项目】河北省高等学校人文社会科学研究项目“1+X”证书背景下高职院校教师实践教学能力提升路径研究(项目编号: SZ201010)。

李克强总理关于全国职业教育大会做出指示“加强职业学校师资队伍和办学条件建设, 优化教材和教学方式”。这就对高职教师的理论、实践能力和综合素养提出了更高的要求。提高高职教师理论、实践能力和综合素养的重要途径就是通过在岗培训(以下称为“在职研修”)。日本职业教育比较发达, 教师的在职研修体系完整并有特色, 值得我国学习和借鉴。

1 日本教师在职研修的背景和现状

1.1 政策引导

日本从20世纪90年代的时候, 陆续颁布了关于增加教师在职研修和实践能力培养的政策规定。日本教养审于1988年颁布了《初任者研修法案》, 该法案强调在职研修是重要的一个环节, 各级各类教师自录用起一年内有义务参加研修, 提高教师教学时所需要的实践经验。1997年教养审颁布《面向新时代的教师养成改革策略》, 第一次详细地描述了教师应该具有的资质和能力, 不仅强调教师应该充实基础课程知识, 而且注重培养和提高教师处理实际教学问题的能力。2006年中教审发布咨询报告《关于今后教师培养和教师证书制度》, 提出创设“教职研究生院”致力于培养教师, 通过综合性的理论和实践学习, 提高教师综合能力。

1.2 完善的研修体系

2002年日本政府在《教育公务员特例法》中对教师研修做出了详细规定, 将现行的教师研修分为“行政研修”及“自主研修”。自此, 日本教师的研修分为: 行政研修、自主研修和研修机构的研修。

1.2.1 行政研修

日本现行教师研修制度按照实施的主体来看, 可以分为: (1) 国家及中央实施的研修, 包括骨干教师研修、校长和教导主任研修; 海外派遣研修等; (2) 都道府县教育委员会实施的研修, 包括法律规定的新任教师研修, 不同教龄者的研修, 以及校长研修、专业知识和技术研修等; (3) 市町村教育委员会实施的研修。以上三种研修又被统称为“行政研修”。行政研修按内容又可分为三种: 初任者研修、不同教龄教师的研修及主任管理者研修称为“基础研修”; 学科知识及教育课题的研修称为“专门研修”; 在国内大学或者海外研修等长期进修称为“特别研修”。

1988年日本修正了《教育公务员特例法》, 使教师研修呈现体系化, 保障了教师在教学的每个时期都能参加合适的研修, 让各级教育委员会实施的研究联动起来, 并根据适时修改补充研修内容, 有利于提升教师的知识面和教学能力。

1.2.2 自主研修

自主研修就是在保留职位的情况下, 在学校、图书馆或者博物馆等场所进行研修, 或者上部分公开课程的自主性研修, 主要是指教师个人进行的研修活动。

日本民间教育团体的影响是比较明显的, 主要是由教师、监护人和教育学等人员组成。由行政和教职工工会的教育研究机构可以分为3种: 一是教职工为维护和改善条件而组成的团体, 例如日本高等学校教职工组合等; 二是以工作内容相似、意识和生活有共性而形成的教育职能团体, 例如校长会等; 三是以研究教学学术为目标形成的教育研究团体, 例如综合教育研究团体等。这些组织每个月都开展以实践教育为主题的学习讨论活动, 定期发行杂志, 对提升教师的理论、实践能力和综合素质有很大的作用。

此外, 对于教师来说学校也是工作和奋战的主战场, 尤其对于新教师来说校内研修是非常重要的。学校会针对新教师的具体情况寻找有经验的导师, 进行实践性在职研修, 使新教师在进修学习和完成工作任务同时进行。

1.2.3 研修机构

日本的研修机构种类虽然比较多但是较为规范, 大体分为5类: (1) 大学院和师范类的学校; (2) 专门的研修中心, 例如都道府县的教育研修中心; (3) 教师研修团体, 例如日教组; (4) 广播电视大学及函授教育机构; (5) 教师在职的学校, 也就是以学校为中心的校内研修。总之, 日本教师的政府和民间合力进行研修, 形成了严密的培训体系。自主研修、行政研修和民间教育团体合力对教师进行培训, 不断提高解决问题的能力。

1.3 丰富的研修内容

日本教师研修的内容多样化, 包括专业技能、健康、性格、人文素养、方法素养、指导学生的能力、价值观、人生观和教育观等。文部科学省总结了各阶段教师应该研修的内容: (1) 将新的学习指导要领灵活运用在授课中, 主要涉及3个主要的资质: 知识和技能; 思考力、判断力、表现力; 学习能力、人性等; (2) 地方和学校的合作, 学习面向社会开放性的教育课程; (3) 特别支援教育; (4) 教育和学校的安全; (5) 情报教育; (6) 学生指导; (7) 英语; (8) 道德和人权教育; (9) 健康和饮食教育; (10) 职业生涯教育和语言活动; (11) 产业教育; (12) 了解支持教师研修的机构。日本教师研修实施多种内容的综合研修, 有利于提高使命感、知识与实践指导能力等的研修, 有利于找到更合适的方法把知识和技能教授给学生。

2 在职研修实践取向的培训模式

日本教师在职研修模式多样, 通过不同的方式提高教师的教

学理论和实践能力和专业化发展。这些培训模式突出了在职研修的实践特色。

2.1 海上研修

海上进修主要针对初任教师,由文部省举办,是新入职教师研修的重要环节。一般为期10天左右,通过在船上讨论研究和停泊后的考察和参观,不受地区和各层级学校的限制,促进教师和学校之间的学术和经验的交流,拓宽了教师的视野。船上研修是在船上由专家讲授相关的教育理论,涉及专业技能、健康、性格、人文素养、方法素养、指导学生的能力、价值观、人生观和教育观等领域,然后进行讨论,教师们针对在实际教学中遇到的问题,各抒起见,分享经验,达到提升教学能力的目的。这种研修模式脱离了学校、家庭和社会的影响,通过教师一段时间的共同生活,形成互帮互助的良好氛围,通过不断地研讨,使新的教育理念和教学方法得到交流和传播,有利于将正确且有效的理念和方法运用到实践中去。

当船行驶到某一个新的地方,教师们就与当地的学校或者培训机构进行交流,举办研修活动。教师们通过到学校中参观教室和实训室,与当地教师进行研讨,把在船上讨论形成的理论知识传递给当地的教师,并结合实践进行调整,有利于各地区不同文化和教学实情的融合,形成学习共同体。此外,教师们能够与不同地区的人员进行交流,能够拓宽教师的知识面。教师们上船后,又进行新一轮的研讨。教师们根据自己在停泊地的所见所闻,进行讨论,针对遇到的教育现象和问题进行探讨,形成研究结果,并在下一个停泊地进行验证。根据建构主义理论,在这样一个研讨的过程中,促进了教师们理论层次的提升、实践性经验的积累和专业化发展。

2.2 授业研究

授业研究是教师在职进修和专业化发展的主要模式。这种模式又可以称为“课例研究”,是一种对实际课堂的合作研究。教师们参与整个授课过程,包括课前的制订教学计划、课堂观看、评价和反思等过程,注重教学设计和反思性教学对学生的影响,突出强调教师之间的合作互助。这种模式有一些特征,例如:教学目标长远、注重教学现场的情况、教师共同合作设计课堂教学,便于课后进行反思。这种模式让教师通过反思不断提高教学能力,从而提升教学质量。授业研究的过程主要有以下8个步骤:确定目标;制订计划;实施授课;评价反思;修改计划;重新讲授;评价和再反思;分享结果。

2.3 教职研究生院

2005年11月,日本中教审发表了《今后的教师教育和教师资格证书制度》报告书。报告书中指出,针对教师对高学历的需求和社会发展的需要,有必要建立专门培养研究生水平人才的教职学院“教职研究生院”。教职研究生院学制为两年,主要以案例教学、行动研究和小规模教学等形式为主,努力培养实践能力强的骨干教师和管理人员。主要有下面几个特点:①因为无需撰写学位论文,所以保证了充足的实习时间;②教员中“实务家教员”的比例必须在40%以上,实务家教员是指具有多年中小学教学或行政工作经验的专职教师;③注重与地方学校的合作。

教职研究生院进行课程改革,努力使理论与实践课程相融合,所以大部分教师具有系统的理论知识和实践能力。中教审必须包括以下的五个领域:①教育课程的制定和实施;②学科教学方法;③学生指导、咨询;④班级管理、学校管理;⑤学校教育、教师的基础学科。每个领域包含若干门课程。总之,教职研究生院并不是简单的学历提升,而是注重培养教师

的实际指导能力,充分体现了日本教师教育的实践取向。

3 我国高职院校教师在职研修存在的问题

3.1 在职研修的意识薄弱

部分高职院校的教师因循守旧,感觉自己储备的知识够用,不考虑丰富自己的授课内容和提高教学的方法,认为自己没有必要参加教师研修,而且自己没有时间和精力去参加。这部分教师对在职研修没有深刻全面的认识,单纯以为教师研修就是知识内容上的增加。有的教师认为职前研修有必要,职后研修可有可无、部分内容重复。实际上,职前研修侧重理论教学为主,职后研修则是对所学专业知识和能力的提升。

3.2 在职研修相关政策和制度不完善

随着中国职业教育大会的开展,国家的职业教育发展势头良好。我国针对教师在职研修给予了一定关注,并发布了一系列法律和条款,但是数量不多。大部分法律条款比较宽泛,不够具体。这些条款主要是关于“要十分重视师资队伍的建设,抓好双师型教师的培养”“积极从企事业单位聘请兼职教师,实行专兼结合”等论述比较宽泛,相关的法律政策数量不多,不够具体。针对教师在职研修的方式、内容、时间和评价等内容的法律法规少之又少。

3.3 在职研修资金少

高职院校在研修中花费的成本比一般教育花费的高,会把有限的资金用于基础设施建设和设施设备采买上,所以在研修资金会短缺,这也严重限制了高职教育的发展。我国没有专门的高职教师研修经费,都是从教育拨款中划分出来,甚至有的高职经济实力差,无法挤出充足的费用作为研修经费。如果是民办高职院校的话,没有政府财政的任何经费的支持,更难挤出部分费用作为研修经费,这就导致了教师研修经费难以落实。高职院校经常会把宝贵的研修机会给骨干教师,普通教师受益面小,部分教师的参加研修的诉求难以得到满足。总之,目前大部分高职院校在职进修的资金普遍短缺。

3.4 培训内容不全面

教师培训时,主要侧重理论知识,涉及为数不多的实践培训,忽视对教师综合能力的培养。很多在职研修是以填鸭式的讲座研修为主,其中理论知识占据大部分,涉及实践操作的较少,能参加的实践培训数量非常有限,这会影响教师实践能力的提升,也会降低教师参加在职进修的积极性,同时会影响“双师型”教师的培养。

3.5 在职研修机制不完善

各类各层次教师常常因场地、时间和培训设备的局限,不能针对专任教师或者兼职教师开展有针对性的研修,对专业核心操作等培训比较少,对实践教学能力提升不大。大部分教师偏向于学历和科研水平的提升,因为高职院校对这两方面关注度高,这就花费了教师大部分的精力。高职学校的教师在职研修是一个漫长的过程,需要针对不同教龄的教师进行分别指导。传统的专家讲座正在失去它的吸引力。为了完成在职研修的任务,高职院校有时候会采取一定的强制性措施,某种程度上教师参加在职研修是被动,这种形式会降低研修的效率。同时,我国没有完善的在职研修机制。

3.6 学校、企业和教师沟通不顺畅

高职院校的教师虽然有较高的理论和技术水平,但是与企业缺少联系和沟通。企业在生产过程中,遇到难题,也找不到与学校教师交流的方式。在现实中,学校、企业和社会的沟通不顺畅,没有实现三方利益的最大化。高职的教师研修一般由学校推动,而作为职教研修的另一重要组成部分的各行业和各企业

并没有那么高的积极性。

4 理性借鉴日本经验完善我国高职院校教师在职研修体系的策略

日本经过几十年的努力,已经建立了比较完善的在职研修体系,职教事业得到了飞速发展。虽然中日两国教师和高职学院的实际情况不相同,但是可以借鉴其成功的经验。

4.1 提高教师在职研修的意识

目前,大部分职业院校的教师教育理念落后、知识未及更新和用现代化教学方法和手段较差,解决这问题的途径就是通过在在职研修。学校可以通过讨论、大会等方法帮助教师培养树立终身教育的观念。教师应该紧跟时代的潮流,提高在职研修的意识和积极性,努力提升理论知识、文化素养和实践教学能力。教师要及时更新和优化专业知识、技能和素养,这样可以使自己得到长远的发展,从而获得稳定的薪酬,所以说,在职研修也是教师对自己的一种投资。总之,学校应该帮助教师转变观念,提高教师参与在职研修的积极性和主动性。

4.2 健全在职研修的法律法规

日本关于教师在职研修的制度比较健全,1949年颁布了《教育公务员特例法》,规定了“教育公务员为了完成其职务,必须不断研究和提高修养”,同时对在职研修的奖惩和设施设备做出规定,只要不影响授课,可以保留职务进行长期研修。1987年日本教育职员养成审议会发布了《关于提高教师素质能力的举措》咨询报告。1998-2006年颁布了《教育职员许可法》《初任者研修法案》《面向新时代的教师养成改革策略》《关于今后教师培养和教师证书制度》等一系列制度。我国应该充分发挥法律的保障和推动作用,用法律的形式来保障和促进教师在职研修的实施,使其更加制度化和规范化。国家应该结合我国高职教育的特点,借鉴国外的经验,出台相关的政策法规支持、规范和推进教师在职研修,强调各级学校、社会和产业等利益共同体在教师研修中的作用,保障教师公平接受研修的机会。在法律法规中应该明确:高职教师在职研修时的权利与义务、每个职业阶段参与研修的时长、研修经费来源、在职研修质量考核办法、研修证书的认定和使用等问题。此外,国家关于高职教师在职研修应该出台相应的实施办法细则等文件,鼓励教师在职研修,例如,教师不同时期的在职研修可以换取相应的学分或者折成相应的工作量,给与物质和精神上的奖励或晋升职称的加分项。

4.3 加大国家和学校的经费投入

日本的经费保障力度非常大,教师参加在职研修可以向学校或教育委员会申请需要的费用,甚至可以带薪攻读硕士和博士学位。但是,我国的高职教育经费紧张,常常无法保障高职教师的在职研修。国家和学校应该提供部分经费支持,选派教师到国内外职业院校、培训中心和培训基地参加研修。因为,高职院校教师比普通学校教师所需的研修成本要高,所以,国家的教师研修经费应该适当向高职院校倾斜,使其建立稳定的经费来源;学校应该设置专项教师在职研修经费,给与教师在职研修费用,对于超额完成研修的教师应该适当基于精神和物质奖励。若有充足的资金,可以对考取硕士或者博士的教师提供资金支持,或者选派教师到国内外高质量的高职院校和培训基地参观和学习,了解前沿的知识和经验,便于更好地教授给学生。

4.4 调整研修方式、丰富研修内容

日本的在职研修培训内容广泛,不仅包括理论和实践知识,还包括健康、心理辅导、安全和外语等内容。我国高职应该针对不同的教师开展有针对性的研修。教师因为年龄、职称和职

务方面的不同,所设计的培训活动的目标、内容和形式也不同,应该因人而异,及时补充新知识和内容。我国高职教师在职进修时间短,内容相对单一,针对性太强,应该采用多种培训方式,调整丰富培训内容。推进高职大部分教师参加在职研修,积极开展上岗初期的培训、骨干教师培训、有任课程务教师的培训、基础课教师培训、专业课教师培训、实验员培训、辅导员培训等针对不同具体岗位的教师开展培训。此外,针对不同教龄的教师开展培训,对于入职5年、10年、15年、20年的教师设置不同的培训内容和方式。

4.5 职业院校与企业深度合作

日本通过海上研修,加大了教师之间的交流,有利于新教学经验的传播和交流。高职院校和企业应该加大参与的力度,提高参与的积极性和热情。高职院校和企业是密不可分的,有一方懈怠,另一方就会停滞不前。企业针对教师在职研修方面需要投入一定的时间和精力,所以高职院校要保障教师参与实践研修渠道畅通,加强和企业的沟通,采取适合的短期和长期的研修方式。与影响力大的企业保持长期合作,在企业建立实践基地,让教师有更多的机会到企业中研修,掌握先进的实操能力,积累丰富的实践能力。

4.6 针对教师在职研修构建评价体系

日本教育质量第三方评价制度体系相对完整,对教学的评价效果非常好。我国教学评价的方法应该是“由一到多”,采用多种评价方式相结合的综合评价。教师在参加研修后,应该接受考核,看其是否符合在职研修结业的规定和要求。引入第三方评价机制,重视在职研修的结果、过程和 content 等方面的评价。把评价的结果反馈到下次教师在职研修中,便于学校根据实际情况和在职研修评价结果更好地调整教师研修方案,提高在职研修质量。同时,对研修机构也需要进行评估,参加研修前对研修的各种指标和预期效果进行评估和参加研修后对各项指标进行回顾评价和最后效果进行评估。建立公开透明的评价机制,将教师在职研修与定岗晋级、职称晋升和奖励相挂钩,职称评定时加大对教师实践教学能力的考核,突出教师在职研修的重要性。

高职学校教师的在职研修是一项长远且艰巨的任务,日本在这一方面发展比较早,我国应该借鉴其成功的经验,同时结合我国的实际情况,积极构建适合的在职研修体系,有利于教师自愿参加各种形式的在职研修,有利于推进我国职教事业的蓬勃发展。

参考文献:

- [1]侯琳.日本教师在职研修的实践取向研究[D].河南大学,2012:42.
- [2]张玉琴,赵晓凤.日本教师现职研修制度改革研究[J].日本问题研究,2005(2):31.
- [3]刘双喜,单小艳,郑越.日本在职教师培训模式及其启示[J].黑龙江高教研究,2014(2):48.
- [4]周灿.影响成都市高职工学校专任教师参加企业实践培训积极性的因素研究[D].四川师范大学,2014:45.

作者简介:

霍柯言(1983.6-),男,汉族,河北省沧州人,曹妃甸职业技术学院,副教授,研究生,专业:诉讼法学,研究方向:法律和人力资源管理研究。

杜金(1989.3-),女,汉族,籍贯:河北省定州人,曹妃甸职业技术学院,讲师,研究生,专业:职业技术教育学,研究方向:比较职业教育研究。