



日本高职“双师型”教师培养的特色及启示

罗星海

(湖北交通职业技术学院,湖北 武汉 430079)

摘要: 高职人才培养目标和高职教育双重性,决定了高职教育质量关键在于“双师型”教师队伍培养,“双师型”教师队伍质量的好坏决定着高职教育质量的高低。通过对日本高职“双师型”教师队伍培养的教师资格高标准、引入高开放、培训高保障、聘用制度高健全、队伍结构高合理、待遇高优厚等“六高”特色分析,提出了值得我们借鉴的六方面启示。

关键词: 日本高职;“双师型”;教师培养

中图分类号: G719.313

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2013) 02-0093-05

高等职业技术教育(以下简称“高职”)是培养面向生产、建设、管理和服务一线的技术技能型专门人才的高等教育。高职教育具有“高等性”与“职业性”双重属性。高职“双师型”教师是指“上讲台能讲理论,下现场能当师傅”的教师,需兼备教育家、工程师和高级熟练工人所需的素质与能力。高职人才培养目标和高职教育双重性,决定了高职教育质量关键取决于“双师型”教师队伍,“双师型”教师队伍质量的好坏决定着高职教育质量的高低。与高职教育相关的基础条件以及高职教育内容选择的科学性虽然不可或缺,但是“双师型”教师的知识、能力、态度、教学方法、实践技能以及人品等素质则更为重要。所以,《国务院关于加强教师队伍建设的意见》(国发[2012]41号)指出:职业学校教师队伍建设要以“双师型”教师为重点,完善“双师型”教师培养培训体系,健全技能型人才到职业学校从教制度。^[1]二战后,日本文部省于1948年开始着手改革高等职业教育,逐渐创立了短期大学、高等专门学校、专门学校为主

体的高等职业教育学校机构。^[2]日本高职教育发展较早,助推了日本战后经济大发展,其“双师型”教师队伍培养独具特色,走在世界的前列,通过分析研究,必将给我们诸多启示。

一、日本高职“双师型”教师培养的特色

(一)“双师型”教师资格的高标准

日本教师从业门槛高。日本是最早实行教师许可制的国家之一,1949年就公布了《教育职员许可法》,要求从教必须获得教职许可证,具备从教基本资格,这是从教的前提条件,无教职许可证的人员不得从教,否则违法。取得合法许可证,要成为一名教师,须经过严格考试。考试分初试和复试:初试有笔试、性格检测或适应性检查与面试;复试要过四关:一过专业知识笔试关;二过汉字规范和书写能力测试关;三过教师即兴命题写作关;四过专业课程实际技能测试关。2005年,日本教师培养部确定引入教师资格更新制度;2007年,公布了新修订的《教职员

收稿日期:2013-04-18

基金项目:高等学校省级教学研究项目“高职院校“双师型”教师队伍培养研究与实践”;湖北省教育科学“十二五”规划项目“美国、德国、日本及澳洲高职教师培养的特色研究与启示”(项目编号:2011B221)。

作者简介:罗星海(1963-),男,湖北应城人,湖北交通职业技术学院科研处处长兼高职教育研究所所长,教授,研究方向:职业教育。

资格证书法》和《教育公务员特例法》，宣布 2009 年 4 月 1 日实施。日本 40 多年的改革与发展，教师资格证书制度逐步完善。

日本职业教育从教要求高。日本职业教育强调理实一体，要求教师既能进行理论课的讲授，又能进行实践操作指导，所修学分要比普通专业多，学历要求大学本科以上，有些专业还需硕士学位，必须修满 64 个教育学科学分。

日本“双师型”教师标准更高。日本对职业学校专门课程教师资格作出的规定是，必须具有硕士学位，且在学校、研究所、医院、工厂从事与上课内容有关的或与研究、技术有关的业务。^[3]体现出学历要求高、实际技术资历要求高的双高特点，可以说日本高职“双师型”教师具有从事教师工作和职业技术工作的双重能力，进学校可以当教师，入企业可以担任技术工作。

(二)“双师型”教师引入的高开放

日本高职“双师型”教师引入高开放。日本为了提高高职教师队伍质量，面向社会高度开放，以吸收社会优秀人才。1949 年至 1991 年，日本先后拟定并修订了一系列法律法规，促使日本“开放型”高职教师培养制度的形成。相关法律法规中允许给有一定社会经验的人才进入教师队伍颁发教师许可证，将具有某种专长的人才聘为非常勤讲师。颁发特别资格证书的教师，要求具有一定专业知识和技能，并通过都道府县教育委员会举行的教育职员审定考核，之后可以在高职学校从事教学、班主任或者从事学生指导等工作。

日本高职教师来源主要有：普通本科生、硕士生、博士生；职业大学毕业生；社会与企业有丰富职业经验的优秀技术人员。高职教师引入的高开放，形成了“双师型”教师的活水源头。

(三)“双师型”教师培训的高保障

首先是法律保障。日本《教育公务员特例法》对教师进修的有关事项做出了明确的规定：“教员必须不断努力进行研究和提高修养，以保证完成其职责。为此，教员的任命机关，要设法提供教员进修所需要的设施，制订计划，通过有效途径来鼓励教员进修。同时必须为教员创造进修的机会，教员可以在不影响授课的情况下，征得校领导的同意后，离开工作单位去进修，任命机关可以选定一些教员在职长期进修。”^[4]从法律上保障了教师培训进修权益。

其次是培养机制保障。日本专门培养职业技术教育师资的机构是职业能力开发大学，同时，在北海道大学、东京工业大学等国立大学里设立工业教员养成所，为培养职校教师提供机制保障。培养机制是先学习工科理论课程和实践训练，并取得学士学位。

再进行教育理论学习和教育生产实习，经考试合格，获得任教资格。在大学取得任教资格后先去企业工作，然后再转到教师岗位上来。从培养机制上保证进入职业学校教师的双师素质。

再次是制度保障。日本有着健全的职校教师在岗培训进修制度，主要分为新任教师与历任教师两类人群的进修。新任教师进修制度规定新教师每周必须保证在校内进修 2 天（1 年不少于 60 天），在校外进修 1 天（1 年 30 天以上）。校内进修主要是新教师在老教师指导下，通过听课、实习和实际操作，培养其实际教学能力和对学生的组织管理能力。校外进修主要在校外的地区教育中心接受短期培训，例如文部省定期开办的新任教师职业教育实践技能讲习班。对于历任教师，按照教师从教年限，分为 5 年、10 年及 20 年三类，在各阶段安排针对性的持续进修。为适应科技和经济发展需要，每年文部省都要为各教科领域指导教师及指导主事举办“产业教育指导者养成讲座”，用 5 至 6 天时间培训新知识、新技术。从制度上保证了高职教师双师素质的不断提高。

日本对高职教师培训内容具有方向性、专业性的教师培训，有教师转岗培训、教师素质提高培训、交流式培训、社会性要求培训、创新培训等，涉及工业、农业、商业、水产、家政、看护、信息等技术。通过法律、制度、机制的强化，日本高职教师自身也在激烈的竞争中，为适应终身学习和学习化社会发展，自觉学习研修，提出“今日之研修，明日之食粮”，倡导“教到老，学到老”，主动通过行政研修、自主研修、校内研修，培养双师素质，确保合格性，提高专业性，增加实践性。

(四)“双师型”教师聘用制度的高健全

日本高职对教师实行任期制。明治维新时期是以终身雇佣为基本特征的教师人事制度。到 20 世纪 70 年代，日本实现高等教育大众化，任期制开始受到重视。20 世纪 90 年代以来，日本经济的发展，大学体制的变革，大学教师任期制正式形成，高职院校也普遍实行教师任期制。^[5]任期制使供过于求的日本教师，倍加珍惜教师岗位，工作勤奋，服从调动，不断提高教学能力。

日本高职聘用制度健全。在高职招聘教师时，实行阳光公开招聘，首先在刊物上登载招聘广告；其次，由应聘者提供本人学历、资历、任职期限、工作成绩、科研成果（公开发表的著作、论文及业绩目录或本人研究计划等）材料给教师审议会，经评委会评选、教师审议会投票表决，获得超过半数以上同意票者，报学校评议会审核；最后，报文部省审议委员审定，由文部大臣任命。日本高职教师全员聘任制打破了“终身制”，克服了教师的惰性，发挥了真才实学者的作用，调动了全体教师的积极性。正式聘用之前，

必须要求专业教师具有“双证”，即教师资格证书和专业技能证书，保证了“双师型”教师数量的增加和质量的提高。

（五）“双师型”教师队伍结构的高合理

日本建立兼职教师制度，大量聘用与专业对口的兼职教师，并采用临时定期聘用方式。通过这一制度，可以及时吸收社会优秀技术人员和专业对口企业的经验丰富人员进入教师队伍，注重针对性和实效性，统一性与灵活性相结合。当前，日本高职院校兼职教师是专职教师的1.7倍，改变了教师队伍结构，教师队伍“双师结构”更加合理。合理的“双师型”教师队伍结构，促进了“产学研”合作，在企业与高职技术交流合作中，提高了专任教师的双师素质；推动了“实习生制”实施，扩大了高职生在校期间与所学专业对口的就业机会；创建了产学联携教育的新体制，积累了学生企业工作经验，增加了学生职业适应性，促进了学生就业。

（六）“双师型”教师待遇的高优厚

日本高职教师社会地位高。日本高职坚持为广泛产业界服务，培养“两H”人才（即高技术、高素质），强调为国家培养适应全球经济需要的“国际人”，所培养的人才为日本经济发展发挥了重要作用，高职教师待遇高于一般公务员，受到社会普遍尊重和青睐，吸引力强，社会地位高。

日本高职教师工资待遇优厚。1974年国会通过了《人才确保法》，规定中小学教师工资要高于一般国家公务人员，职业学校教师的工资要比普通学校教师高。^[5]高职教师除基本工资外，还有各种奖金和津补贴。奖金标准与政府机关公务员及公司职员基本相同，每年发放2次，一般有4至5个月工资总额；津补贴有抚养补贴、住房补贴、交通补贴、生活费调整补贴、加班补贴等。

日本高职“双师型”教师待遇更优厚。在享受上述的高优厚的同时，日本职业学校“双师型”教师的考核晋升与工资待遇的提高直接挂钩，国家对职业课教师给予较优厚的待遇，其工资比担任其他课程的同级教师高10%，比公职人员高16%，而且原则上工资一年提升一级。^[3]这种高优厚的待遇激励机制，使“双师型”教师队伍有很强的吸引力、凝聚力、向心力和稳定力，保证了高职教育的质量。

二、日本高职“双师型”教师培养给我们的启示

（一）明确高职“双师型”教师标准，严把入口

日本高职“双师型”教师的高标准，值得我们借鉴。要通过明确高职“双师型”教师标准，严把入口，来促进职前培养，提高双师素质。首先国家要修订

《教师法》《职业教育法》《教师资格条例》等，适当提高“双师型”教师要求，不断完善符合高职教育特点的“双师型”教师资格标准。可喜的是，2012年，国家为了创新体制机制加强教师队伍建设，教育部与有关部委联合印发六个文件，其中《关于加强高等学校青年教师队伍建设的意见》《关于深化教师教育改革的意见》和《职业学校兼职教师管理办法》为高职“双师型”教师队伍建设提供了政策环境，但没有对“双师型”教师标准做出明确规定，只是办学水平评估标准中对“双师型”教师做了解释。其次，各地方教育行政部门要制订切实可行的“双师型”教师标准，指导区域内高职加强“双师型”教师培养。目前，湖北省教育厅正在制订湖北省职业学校“双师型”教师标准。第三，各高职院校要根据国家法律政策和地方标准，制订学院“双师型”教师标准要求和培养实施细则，在严格把好“双师型”教师入口的同时，加强已有专业教师的实践能力培养，提高其双师素质。

（二）建立开放灵活的高职“双师型”教师引入机制，拓宽渠道

借鉴日本高职“双师型”教师引入的高开放，建立开放灵活的高职“双师型”教师引入机制，拓宽来源渠道。一是从普通大学中选拔有企业实践经验的毕业生和在职硕士、博士生；二是职业师范大学选拔毕业生、研究生；三是从社会与企业选拔有丰富职业经验的优秀技术人员、岗位技术能手。建议国家在各行业综合大学设立“职业教育研究生班”，专门招收有到高职从教意愿的在企业工作2年以上的相关专业本科生，为高职培养教师，以缓解当前高职“双师型”教师不足的矛盾。建议地方政府制订引入行业企业名师的政策，吸引行业企业能人加入高职教师队伍。如湖北设立“楚天技能名师”，政府出资给各职业院校引入技能名师，不失为一个好办法，要进一步深化完善相关制度，使技能名师真正发挥作用。

（三）完善高职“双师型”教师培养培训体系，加快培养

借鉴日本高职“双师型”教师培训的高保障，着力完善高职“双师型”教师培养培训体系，加快培养高职“双师型”教师队伍。首先要依法促培。通过修订《教师法》《职业教育法》有关教师培养培训条款，突出高职“双师型”教师培养，强化政府、部门、行业企业、学校培养“双师型”教师的责任，让教师培养培训有法可依。其次要体系保培。完善高职“双师型”教师培养培训体系，依托相关高等学校、行业企业，共建高职“双师型”教师培养培训体系，高职院校成立教师发展中心，充分利用职教集团，加深校企融合，加强高职教师培养培训基地建设，用体系保障培训。其

三要制度强培。实施“职业院校教师素质提高计划”，落实《国务院关于加强教师队伍建设的意见》，加强“双师型”教师学习培训制度建设，实行全员培训制度，推行教师培训学分制度，完善以企业实践为重点的高职教师培训制度，实施“高校青年教师深入企业行动计划”，推进湖北“千名教师下企业”工程，努力提高教师的专业实践能力，不断积累实际工作经验，提高教师实践动手能力和技术应用能力，用制度强化培训。其四要研修自培。采取顶岗置换研修、项目合作研修、校本特色研修、远程培训研修、自主学习研修等多种形式，提高教师的双师素质，利用信息技术，建立网络研修社区和终身学习支持服务网络，促进高职教师自主研修，使“双师型”教师成为终身学习的实践者和职业教育实践的研究者。

(四)健全高职“双师型”教师聘用制度，激发活力

借鉴日本高职“双师型”教师聘用制度的高健全，健全高职“双师型”教师聘用制度，强化新教师公开招聘制度，完善岗位管理制度，实行全员聘任制，激发“双师型”教师活力。结合高职学院绩效工资改革实践，按照按需设岗、竞聘上岗、双师优先、按岗聘用、合同管理的原则，完善教师聘用制度，形成教师退出机制，实现人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低。完善高职学院人事政策，增加聘请行业高技能人才为专兼职教师的比例，以此推动校企合作，开展技术创新。健全教师考核评价制度，完善“重师德、重能力、重业绩、重贡献”的双师型教师考核评价标准，推动学校、学生、教师、社会和企业等多方参与评价的改革，对其政治思想、业务水平、工作态度和工作成绩等德、能、勤、绩四方面进行综合评价，作为高聘、续聘、解聘依据，引导教师提高双师能力、倍增工作热情、潜心教书育人。

(五)加强高职“双师结构”专业教学团队建设，优化结构

借鉴日本高职“双师型”教师队伍结构的高合理，加强高职“双师结构”专业教学团队建设，落实《职业学校兼职教师管理办法》，加大兼职教师聘任及管理力度，不断优化高职“双师型”教师队伍结构。兼职教师管理办法中第三条明确规定：“兼职教师是指受职业学校聘请，兼职担任特定专业课或者实习指导课教学任务的专业技术人员、高技能人才。兼职教师占职业学校专兼职教师总数的比例应在学校岗位设置方案中明确，一般不超过30%。”^[1]聘用兼职教师不仅可以节约教育成本，提高办学效益，而且可以加强专兼教师交流协作，推动协同创新，提高育人水平，保证育人质量，更是高职院校优化教师结构、

加强实践教学环节的有效途径，是快速缓解高职“双师型”教师培养与发展需要之矛盾的有效方法。兼职教师给学校带来了生产、科研第一线的新技术、新工艺等信息，他们与学校专业教师组成的“双师结构”专业教学团队，共同进行教学活动，可有效促进学校专业教师向“双师型”教师转化；共同进行技术研究，解决企业生产技术难题，可有效促进校企深度融合；共同研商社会需求，及时调整招生规模和专业设置，以保证专业建设的及时性、针对性和有效性，发挥高职教育的社会效益。高职学院不仅要定期聘用兼职教师，还可以临时聘用部分兼职教师，使兼职教师与专任教师比例达到1:1以上，建立兼职教师库，实行定期与临时聘用相结合，不断壮大兼职教师队伍，不断增加兼职教师担任专业课程的比重，不断做强“双师结构”专业教学团队，形成一支师德高尚、业务精湛、专兼结合、结构合理、充满活力的高职“双师型”教师队伍。

(六)不断提高高职“双师型”教师待遇，稳固队伍

借鉴日本高职“双师型”教师待遇的高优厚，不断夯实激励机制，不断提高“双师型”教师待遇，充分调动其工作积极性、主动性和创造性，稳固高职“双师型”教师队伍。一要依法保证教师平均工作水平不低于或高于国家公务员的平均工资水平，并逐步提高工资水平和福利待遇，让教师享有民主参与学院管理的权利；二要建立健全符合高职“双师型”教师职业特点、体现其岗位绩效的工资分配的激励约束机制，保证“双师型”教师岗位工资高于其它教师；三要制订教师培训、科研立项、职务（职称）评审等向“双师型”教师倾斜的制度；四要将技术创新和发明、专利与学术论文放在同等重要位置；五要提高兼职教师待遇，稳定一批兼职教师队伍，打造好“双师结构”专业教学团队；总之，要不断提高“双师型”教师的待遇和社会地位，增强“双师型”教师队伍的吸引力、凝聚力、向心力和稳定力，稳固高职“双师型”教师队伍，确保高职教育质量提升。

参考文献：

- [1] 国务院关于加强教师队伍建设的意见. 国发[2012]41号.
- [2] 刘志文,何宇媚.日本高职教育发展面临的挑战与应对措施[J].职教论坛,2010,(4):86-88.
- [3] 林杏花.国外高职“双师型”教师队伍建设的经验及启示[J].黑龙江高教研究,2011,(3):65-67.
- [4] 穆小燕,王传捷.日本职业教育师资队伍建设的特点及启示[J].日本问题研究,2006,(2):32-36.
- [5] 张晶,张瑞,孟庆国.韩国与日本职业教育师资队伍建设的比较与借鉴[J].职业教育研究,2008,(1):156-

- 158.
- [6] 秦曼.论日本职业教育师资培养[J].学理论,2009,(10):144-145.
- [7] 陈伟国.浅析日本高职教育改革及其对我国的启示[J].教育与职业,2006,(3):31-32.
- [8] 田凤.日本教师教育制度改革探析[J].大学(学术版),2010,(10):79-84.
- [9] 黄郑,夏金星.日本教师培养制度对我国职教师资培养的启示[J].科教文汇,2009,(4):14.
- [10] 教育部.财政部关于实施职业院校教师素质提高计划的意见.教职成[2011]14号.
- [11] 教育部等关于《职业学校兼职教师管理办法》的通知.教师[2012]14号.

[责任编辑:许海燕]

On Features and Experience of "Double-qualified" Teacher Training Program in Japanese Vocational College

LUO Xing-hai

(Hubei Communications Technical College, Wuhan430079, China)

Abstract: The objectives of vocational curricular and duality of vocational education have decided that the "double qualified" teaching faculty are vital to the quality of higher vocational education. The quality of "double-qualified" teachers determines the quality of higher vocational education. The paper examines the training system of Japanese vocational college for double qualified teachers. The system features high standards of trainees' teaching qualification, widely open policy, full guarantee system, good recruitment system, sound faculty structure and generous salary. The paper suggests that we borrow their experience from these six features.

Key words: Japan vocational education; "double-qualified"; teacher training