

日本高等职业教育教师入职资格研究^①

李梦卿, 安培

(湖北工业大学, 湖北 武汉 430068)

摘要:日本高等职业教育主要由专修学校、高等专门学校和短期大学三种不同类型的院校实施, 三种不同类型高职院校教师入职资格各具特色。专修学校教师招聘重实践经验、职业资格证书, 高等专门学校教师招聘要求高学历, 短期大学教师招聘以学历加实践经验为特色。高职院校教师招聘均实行“二次选考”的聘任程序, 在法律规定、资格标准、聘任程序、师资来源等方面体现出明显的日本高职院校教师的入职特征。

关键词:日本; 高职院校; 教师; 入职资格

中图分类号:G649.21 **文献标识码:**A **文章编号:**1674-5485(2016)02-0072-06

日本高职院校教师入职资格法律规定完善、来源多样、程序简捷、实施高效, 注重对教师技术、技能、实践经验、职业资格证书等方面考核。研究日本高等职业院校教师入职资格对科学合理构建我国职教教师入职资格相关制度体系及“双师型”职教师资队伍的建设具有重要借鉴意义。

一、政策规定下的日本高职院校教师入职资格

日本高等职业教育主要由专修学校、高等专门

学校和短期大学三种不同类型的院校实施。三种类型院校发展方向不同, 各具特色, 在政策层面对教师的入职资格要求也各不相同。

(一)《专修学校设置基准》规定下的专修学校教师入职资格

日本《学校教育法》规定专修学校是一种培养学生实际生活和职业所必需的能力、谋求学生教养向上的教育机构。表1中, 1976年颁布的《专修学校

表1: 专修学校专门课程教师入职资格政策规定

政策文本	入职资格条件	
《专修学校设置基准》(昭和五十一年文部省令第二号)第18条	必须具备所担任教学领域相关的专门知识、技术、技能, 且满足右侧6项条件之一者	(1) 专修学校专门课程修完+关联业务从事时间=6年
		(2) 大学毕业+2年关联业务从事时间; 或者短期大学、高等专门学校毕业+4年关联业务从事时间
		(3) 2年以上做高中正式教师的经历
		(4) 拥有硕士学位或者专业硕士学位
		(5) 在特定领域有特别丰富的知识、技术、技能、经验者
		(6) 被认为具有与上述要求同等能力者

注: 上表根据日本文部科学省《専修学校設置基準》(http://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/senshuu/04062901.htm)内容整理而成。

①基金项目: 教育部卓越教师培养计划改革项目“中职‘双师型’卓越教师培养计划”(教师[2014]5号); 湖北工业大学教学研究项目“卓越(职教)师资‘三位一体’协同培养模式的探索与实践”。

作者简介: 李梦卿(1969-), 男, 安徽滁州人, 湖北工业大学职业技术师范学院院长、高等职业教育研究中心主任, 湖北职业教育发展研究院院长, 教授, 主要从事职业教育发展、比较职业教育研究; 安培(1990-), 女, 河北衡水人, 湖北工业大学职业技术师范学院硕士生, 主要从事比较职业教育、职业教育管理研究。

设置基准》(昭和五十一年文部省令第二号)第18条,对招收高中毕业生实施专门课程的教师任职资格做出了明确规定,即具备所担任教学领域相关的专门知识、技术、技能并且满足表1中的六种情况之一者可成为专修学校专门课程教师。法律上的专修学校教师任职资格未对应聘者提出学历上的严格要求,注重对应聘者技术、技能、经验及实际工作经历的考核。

(二)《短期大学设置基准》规定下的短期大学教师任职资格

短期大学是教授高深的专门技艺、养成职业和生活所必须能力的教育机构,由旧制的专门学校转化而来,因这些学校在战后达不到大学的设置基准,所以把它们暂时定位为短期大学。1975年文部科学省颁布《短期大学设置基准》(昭和五十年四月二十八日文部省令第二十一号),对各职称教师任职资格做出了明确规定。其中,教授招聘条件必须被认为有承担短期大学教育的能力且符合以下条件之一者:①获得博士学位者,有研究业绩;②被认为有与博士学位获得者同等的研究业绩;③获得专业硕士学位并且有在该专门领域的实际工作业绩;④被认为有优秀的艺术业绩、高超的技术、丰富的实践经验;⑤在大学、短期大学和高等专门学校等有担任教授、副教授、专任讲师的经历者;⑥研究院、试验所、医院等的在职人员,并有优秀研究成果的人;⑦被认为在特定的领域有丰富的知识、经验。副教授招聘条件必须被认为有担当短期大学教育的能力且符合以下条件之一者:①符合做教授条件之一者;②有在大学、短期大学、高等专门学校从事助教或者与此类似的工作经历者(在国外与此相当的职员经历同等看待);③获得硕士学位或者专业硕士学位者(国外授予的与此相类似的学位同等看待);④被认为在特定领域有丰富的知识和经验。^[1]另外,《短期大学设置基准》还对讲师、助教、助手等各职称教师任职资格做出了详细具有操作性的规定。短期大学教师任职资格在法律上体现出教师来源结构多元开放,以学历本位为基础,重视技能、经验和研究能力等特点。

(三)《高等专门学校设置基准》规定下的高等专门学校教师任职资格

高等专门学校招收初中毕业生,实行五年一贯制,以工学和商船类的专门教育为主,以养成实践

型技术人才为主要培养目标,是一种早期体验型职业技术教育。“独立行政法人国立高等专门学校机构”理事长小畑秀文在2015年新年致辞中指出,高等专门学校取得了长足的发展,获得海内外的高度评价,国际上有引进高专制度的趋势,蒙古国模仿日本的高专制度,新设立了五年一贯制高等专门学校。目前高等专门学校约有80%的教师都获得了博士学位,强大的教师队伍增强了高等专门学校的发展活力。^[2]文部科学省颁布的《高等专门学校设置基准》(昭和三十六年八月三十日文部省令第二十三号)对各职称教师的任职资格做出了明确规定。教授招聘条件包括被认为有担当高等专门学校教育教学能力并且必须符合以下条件之一者:①获得博士学位者;②获得专业硕士学位,有相关专门领域的业务实绩;③有在大学、短期大学、高等专门学校任教授、副教授、专任讲师经历者;④学校、研究所、试验所、调查所的在职人员,有教育研究实绩,或者工厂、事业单位的在职人员,有技术业务实绩;⑤被认为在特定的领域有丰富的知识和出色的才能;⑥有与上述各项要求同等能力并被文部科学大臣认可的人。副教授招聘条件被认为有担当高等专门学校教育教学能力并且必须符合以下条件之一者:①符合教授任职资格条件之一者;②有在大学、高等专门学校做助教或者有与此大体相同的职务经历者;③获得硕士学位或者获得专业硕士学位;④被认为在特定的领域有丰富的知识和出色的技能经验;⑤有与上述各项要求同等能力并被文部科学大臣认可的人。^[3]另外,《高等专门学校设置基准》还对讲师、助教、助手等职称教师任职资格进行了严格而明确的规定。高等专门学校教师任职资格在法律上体现出以学历本位为基础,重视对科研能力、技能、经验考核的特点。

二、实际聘任过程中的日本高职院校教师入资格要求

《专修学校设置基准》、《短期大学设置基准》、《高等专门学校设置基准》对各院校各职称教师入资格的规定是最低线、最基本的标准,具有国内通用性。学校作为招聘主体,拥有招聘自主权,各院校可根据要求,参考学校实际运营状况、用人需求,制定本校特色的教师聘任标准。

(一)专修学校:重视实践经验、职业资格证书的获得

专修学校在实际教师招聘过程中更加注重对实践技能经验、职业资格证书的要求。东京流行学园是一所培养时尚、服装设计、化妆、美容等专门人才的专修学校,其招聘美容学科专任教师,要求获得美容师职业资格后,有9年的实际工作经历或者取得美容师职业资格后,有3年以上实际工作经验并修完厚生劳动大臣认定的研修课程。^[4]国际医疗福祉专门学校七尾校(石川县)招聘理学疗法学科专任教师所必须具备的最低条件是获得理学疗法士的职业资格证书,并且具有5年以上临床经验。^[5]埼玉福祉专门学校(埼玉县)招聘专任教师要求在取得社会福祉士、介护福祉士等职业资格证书基础上,有5年现场工作经验。^[6]户田中央看护专门学校(埼玉县)招聘专任教员,要求获得看护师资格后,有5年临床实践经验。^[7]通过各专修学校招聘教师条件可以看出专修学校对应聘者不要求高学历,但必须有与所教课程相关的专业知识、技术、技能和丰富的实践工作经验,注重对职业资格证书取得的考核,因此是一种以实践经验、职业资格证书为主要标准的入职资格。

(二)短期大学:学历本位基础上重视实践经验

短期大学在教师实际聘任过程中以学历加实践经验本位为主要特色。下面以湘北短期大学和兵库大学短期大学部招聘教师入职资格为例加以说明。湘北短期大学(神奈川县)招聘综合商务学科讲师或者副教授,要求具备以下条件:①取得硕士及以上学位,或者具有与此同等的业绩;②能够开展小组教学、灵活运用ICT(多媒体教学)等教学方法,希望能有3年及以上在大学、短期大学教学的经历;③希望能有1年以上的留学经验;④尊重应聘学校的教育方针,对本校的教育和学生指导有较大的热情;⑤积极担当各种学务。^[8]兵库大学短期大学部(兵库县)招聘保育学科副教授或讲师,其招聘条件包括以下几个方面:①有丰富的保育士任职经历,有指导保育士养成的实绩、经验;②有能够指导保育学科学生实习实践的资质;③被认为有教育科研能力;④获得硕士及以上学位。^[9]通过短期大学在实际聘任教师过程中制定的具有学校实际特色的入职资格标准可以看出,短期大学教师招聘不仅

注重学历要求,更注重实习实践经验,重视对应聘者忠诚度、奉献精神等软指标的考核。

(三)高等专门学校:高学历本位基础上全方位能力要求

高等专门学校专任教师主要职责一般包括教学、科研、指导学生毕业论文设计、担当班主任、参加并承担学校各种委员会任务、学生宿舍值班、地域贡献等。高等专门学校的教师待遇相对较好,社会地位高,教学内容专业性较强,教师职责多,所以对教师的学历、综合素质要求更高。下面以函馆工业高等专门学校和东京工业高等专门学校招聘专任教师为例加以说明。函馆工业高等专门学校(北海道)招聘副教授、助教,要求必须被认为有胜任高等专门学校教育教学的能力并且符合以下条件:①取得博士学位或者拿到技术士资格者;②对高专教育、研究、学生指导、学生支援、学校运营有较大热情,能指导英语论文和英语对话;③有能力并愿意参与地域公共研究、开展公开讲座等为地域产学研合作做出贡献者。对教师资格证没有强制要求。^[10]东京工业高等专门学校(东京都)招聘副教授、讲师或助教要求必须符合以下条件:①获得博士学位,且博士学位研究领域与应聘领域相同;②热爱高专教育,既有能力进行低年级教学也能指导专攻科学生;③积极进行教材开发、改进实习实训方法,促进高专低年级与专攻科衔接教育;④能够对学生进行宿舍生活、课外活动、人际关系等生活指导,担当班主任;⑤有能力并愿意为学校运营、地域产学研合作、国际交流等做出贡献;⑥希望能有在大学、高等专门学校的教育教学经验;⑦希望取得教师资格证,但并不作强制要求。^[11]目前,高等专门学校80%左右的教师都取得了博士学位,表现出对应聘者学历、全面素质、综合能力等的高标准要求,也反映了高等专门学校教育专业性强、教师入职要求严格、人才培养质量高的特点。

三、日本高职院校教师“二次选考”的入职聘任程序

日本高等职业院校教师招聘实施“两步走”的聘任程序,在日本被称为“二次选考”。第一次选考即材料审核,满足招聘条件的应聘者将自己的应聘材料邮寄到招聘学校,学校进行第一次材料审核。

需要邮寄的应聘材料大致包括个人简历、教育研究业绩书(主要的研究业绩、曾经的研究领域与研究内容、发表的论文和著作、参加会议发表演讲的内容、获得的各种奖励证书),录取后对应聘学校教育、科研、学生指导等的想法及抱负志愿书,有企业实践经历者可添加企业履历书,由学校教授或企业研究所所长等有一定社会地位人士开出的推荐信等5项内容,学校根据个人简历等材料筛选优秀人才,合格者获得面试机会。第二次选考即学校选考委员会对材料审核合格者组织面试。面试内容主要为角色扮演、模拟试讲、职业适应性测试等。学校选考委员会主要由招聘学科主任、学校企划会议成员等教授组成,选考委员会、校长、副校长等根据应聘者简历、研究业绩、教学能力、年龄以及对应聘校的忠诚、奉献意愿等综合考量应聘者的个人素质,筛选优秀人员,最后由校长决定录用。

和我国高等职业院校统一的省级事业单位公开招聘有所不同,日本高职院校教师录用权归招聘院校所有,无论是专修学校、短期大学还是高等专门学校都有招聘自主权,可以在相关网站、杂志等媒体公布招聘信息,自行组织招聘,是一种学校本位的公开招聘。这种学校本位的公开招聘可使招聘院校根据院校实际情况选择适合本学校要求的人才,应聘者入职后的职业生涯规划和对招聘院校的认可度、忠诚度、奉献度作为考核内容,实现硬指标与软指标考核的统一,减少入职后时间不长又跳槽现象的发生,提高学校人力资本效能。面对我国职业院校教师来源结构不合理、学校无人权致使大批有熟练操作经验的技术人员难于进入职业院校的现状,可借鉴日本学校本位的公开招聘方式,加大职业院校办学自主权,招聘适合职业院校需求的优秀人才,提高职业院校的综合治理能力,提高职业院校办学效益。

四、日本高职院校教师入职资格特征及启示

(一)法律规定完善化

日本文部科学省根据《学校教育法》制定了《专修学校设置基准》、《短期大学设置基准》、《高等专门学校设置基准》等基准性政策法规,对各类型高职院校各职称教师入职资格做出了明确详细的规定,为高职院校制定教师招聘标准提供参考和政策依据,具有较强的可操作性。指标体系为更多有能力群体进

入高职院校从教奠定法律基础,也拓宽了高职院校教师来源渠道,使职业院校教师学缘结构优质、多元,提高了整体教师队伍的活跃度。我国可参考日本职教师资入职资格相关法律规定,根据我国职业教育特点,制定中国特色的职教师资入职资格政策制度。

(二)资格标准能力化

无论是专修学校对教师职业资格证书、技术、技能、实践工作经验等的考核,还是短期大学、高等专门学校对学历、职业资格证书、实际工作经验等的重视,都体现出日本高职院校教师入职资格标准不是唯学历论的标准体系,而是注重对应聘者能力、态度、综合素质等的考察,是一种能力化的入职资格标准。这种不唯学历论的资格标准符合日本高职院校办学特色要求,体现出日本高等职业教育产学研合作的人才培养模式特色,遵循职业教育发展和职教师资建设规律,对促进日本高等职业教育特色化发展起到了重要的促进作用。我国职业院校教师省级事业单位统一招聘对应聘者的资格审查以学历学位为主,辅之以职业资格证书、实际工作经验等,学历学位是最主要最关键的考核因素,是一种学历本位的招聘模式。这种招聘与职业教育技术技能人才培养目标具有一定差异性,应借鉴日本能力本位的职教师资资格标准,构建中国特色的职教教师准入制度。

(三)聘任程序自主化

日本高等职业教育二次选考的聘任程序具有招聘直接、聘任自主、程序简单、实施高效的特点。日本高校高度自治的治理环境决定院校有权根据学校实际运营状况,自主决定招聘人数、聘任标准及实施程序。行政权力式微、学术权力至上的文化氛围使日本高职院校教师招聘程序相对简单。我国职业院校教师招聘根据《事业单位公开招聘人员暂行规定》(人事部令第6号),实行省级事业单位统一招聘的制度,招聘院校要在所属省人力资源与社会保障厅或省人事考试网公布招聘信息,应聘者统一报名,经过资格审查后缴费,参加笔试,笔试全省统一进行,内容一般为“综合应用能力测试”、“基本素质测试”,笔试通过后面试,录用后公示,这种考试方式有助于防止用人随意性,但也存在聘任程序复杂、聘任标准职业性特征不明显等问题,统一的考试就是一道门槛,考试内容和应聘者要应聘的专业

岗位关系不大,一部分高水平技术技能型人才可能因为笔试成绩不高,无法进入面试,不利于职业院校招聘到高素质的适合职业院校发展需要的优秀人才,职业院校对笔试内容无选择自主权。可借鉴日本高职院校自主化聘任程序,自主确定入职考核内容,缩短聘任周期,提高招聘效率,增强招聘效能。

(四)教师来源多样化

日本无论是专修学校、短期大学还是高等专门学校教师来源都具有多样化的特征。如图1所示,专修学校教师学历结构主要由硕士及以上学历毕业生、大学毕业生、专修学校毕业生、短期大学毕业生、各种学校毕业生、高中毕业生、其他等七大类构成,专修学校毕业生占专修学校教师总数比重最大,2007年、2013年专修学校毕业生分别占专修学校教师总数的39%、41.2%,学历结构多样化。表2显示,高等专门学校教师可分为专任教师和兼职教师两种,专任教师数量比例大约为3:2,兼职教师比重大,专任教师结构合理。但高等专门学校2005-2014年间,男性教师比例均在90%以上,面临男女教师比例结构严重失调的问题。《独立行政法人国立高等专门学校机构第二期中期计划》(2009年获得文部科学大臣认可通过)第三条提出,为适应产业结构的变化需求,培养具有创造力、丰富人性的技术人才,高等专门学校必须有优质的师资队伍做保

障。为促进教师来源背景的多元化,更多招聘在大学、高中、民间企业、研究机构等有工作经验人员,增加女性受聘概率,提高女性教师比重,现阶段很多高等专门学校招聘限定只招收女性或女性优先考虑,日本高等职业教育教师有来源多样化的发展趋势。多样化的教师来源降低了生师比,根据表3数据显示,各类型高职院校生师比平均为15:1,尤其是高等专门学校生师比最低,约为13:1,充足的职教师资数量保证学校教育教学的高质量进行,也给更多教师提供更多自我提升、专业发展、终身学习的空间。而中国职业院校教师来源依然主要是普通高校毕业生,学缘结构广缘度、优缘度有待提升优化,应改革中国职教师资入职资格,拓宽职教师资来源渠道,扩大兼职教师、企业有实践经验人员比例,打造专兼结合、结构合理、素质优良的职教师资队伍。

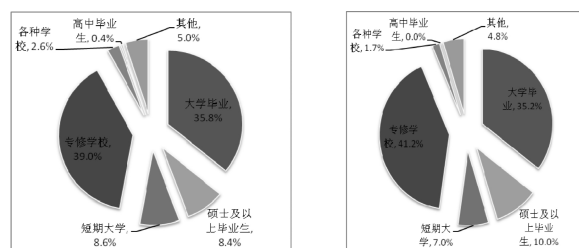


图1 2007年与2013年专修学校专任教师学历构成

注:根据日本総務省統計局政府統計の総合窓口 (<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001015843>)数据整理而成。

表2:高等专门学校教师数量统计

单位:人

年份	专任教师数量			兼职教师数量小计	教师总量
	男性(所占比率)	女性(所占比率)	专任教师数量小计		
2005	4229 (94.6%)	240 (5.4%)	4469	2340	6809
2007	4186 (94.0%)	267 (6.0%)	4453	2068	6521
2009	4110 (93.4%)	290 (6.6%)	4400	2125	6525
2011	4043 (92.8%)	314 (7.2%)	4357	2179	6536
2013	3980 (91.8%)	356 (8.2%)	4336	2229	6565
2014	3968 (91.3%)	376 (8.7%)	4344	2196	6540

注:上表根据日本総務省統計局政府統計の総合窓口 (<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001015843>)数据整理而成。

表3:日本各类型高等专门学校生师比统计

单位:人

年份	专修学校			短期大学			高等专门学校		
	学生数	专任教师数	生师比	学生数	专任教师数	生师比	学生数	专任教师数	生师比
2005	783783	41776	18.8:1	219355	11960	18.3:1	59160	4469	13.2:1
2010	637897	40416	15.8:1	155273	9657	16.1:1	59542	4373	13.6:1
2011	645834	40509	15.9:1	150007	9274	16.2:1	59220	4357	13.6:1
2012	650501	40424	16.1:1	141970	8916	15.9:1	58765	4337	13.5:1
2013	660078	40380	16.4:1	138260	8631	16.0:1	58226	4336	13.4:1
2014	659452	40774	16.2:1	136534	8438	16.2:1	57677	4344	13.3:1

五、结语

制定科学合理的职教师资入职资格标准是促进教师专业化发展的第一步,是职业院校实现人力资源高效管理的第一步,是职业教育形成一支专兼结合、素质优良、结构合理的职教师资队伍的第一步。日本职教师资入职资格形成了国家基准性资格与院校特色化资格并行模式,以及硬指标与软指标共用、严格性与灵活性并存的局面,符合职业教育教师队伍建设规律。我国高等职业教育在实现由规模化向内涵式发展过程中,在构建现代职业教育体系背景下,需要制定符合我国职业教育特点的教师入职资格标准,改革职业院校教师聘任程序,提高“双师型”教师比例,以促进职业教育又好又快发展。

参考文献:

- [1] 日本文部科学省. 短期大学設置基準(最终修订平成二十六年文部科学省令第三十四号)[EB/OL]. <http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S50/S50F03501000021.html>.
- [2] 国立高等専門学校機構理事長より新年のご挨拶 [EB/OL]. http://www.kosen-k.go.jp/hj_riji-cho.html.
- [3] 日本文部科学省. 高等专门学校设置基准(最

新修订平成二十二年文部科学省令第十五号)[EB/OL]. <http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S36/S36F03501000023.html>.

[4] 東京モード学園教員採用情報[EB/OL]. <http://www.mode.ac.jp/tokyo/utility/recruit.html>.

[5] 国際医療福祉専門学校七尾校教職員募集[EB/OL]. <http://kifs-nanao.ac.jp/recruitment/>.

[6] 埼玉福祉専門学校講師募集[EB/OL]. http://www.scw.ac.jp/visitor/t_app/.

[7] 戸田中央看護専門学校専任教員募集[EB/OL]. <http://www.toda-ns.ac.jp/recruit/>.

[8] 学校法人ソニー学園湘北短期大学教職員募集[EB/OL]. <http://www.shohoku.ac.jp/general/bosyu.html>.

[9] 兵庫大学短期大学部教職員の公募について[EB/OL]. <http://www.hyogo-dai.ac.jp/saiyou.php>.

[10] 函館工業高等専門学校教職員公募案内[EB/OL]. <http://www2.hakodate-ct.ac.jp/guidance/kyoinkoubo>.

[11] 国立東京工業専門学校教職員採用情報[EB/OL]. <http://www.tokyo-ct.ac.jp/ippan/596/000646.html>.

(责任编辑:赵晓梅;责任校对:徐治中)

Study on the Entry Qualifications of Higher Vocational Education Teachers in Japan

LI Mengqing, AN Pei

(Hubei University of Technology, Wuhan Hubei 430068)

Abstract: The higher vocational education in Japan is mainly implemented by specialized training schools, advanced vocational schools and the short-term colleges, which has its own characteristics in entry qualifications of higher vocational education teachers. Besides, the specialized training schools pay attention to practice experience and vocational qualification certificates, and the recruitment requirements of advanced vocational schools are high educational background. Moreover, with the experience of educational background and practical experience are the requirements of short-term colleges. The higher vocational college teachers' recruitments in Japan are "second choice test" employment programs, and the following aspects such as the legal regulations, qualification standards, appointment procedures and sources of teachers reflect the obvious characteristics of the entry qualifications of the higher vocational education teachers in Japan.

Key words: Japan; higher vocational college; teacher; entry qualifications