

## 日本大学教师发展的制度化及其启示

王 符

【摘要】日本大学教师教育的制度化是在日本大学生生源发生变化、基础教育的普及化和大学社会责任变化的背景下产生的。日本大学教师教育发展的制度化是日本大学教师教育改革的重要成果之一，它不仅反映了时代的特点，而且体现了日本高等教育改革的创新机制。在改革过程中呈现出了日本高等教育改革独自的特点及出现的问题，日本大学教师教育改革的经验和教训对我国大学教师教育的改革与发展具有重要的参考价值。

【关键词】日本；大学教师教育；大学教师发展；制度化；创新机制

【作者简介】王符，华南师范大学教育科学学院国际与比较教育研究所副教授（广东广州，510631）

进入新世纪以来，为了更好地推动整个日本国内的高等教育改革进程，日本政府将上世纪80年代从美国移植而来的“大学教师发展”（Faculty Development）这一改革举措如火如荼的在整个日本的高等教育领域内迅速铺开。日本《每日新闻》（2006.7）和日本《读卖新闻》（2007.3）都分别对此进行了连载报道。<sup>[1]</sup>在大学教师发展日益受到重视的同时，大学教师发展进一步出现了制度化的趋向。2007年日本对《大学院（研究生院）设置基准》作了修改，提出了各大学中的大学院（研究生院）要率先实现大学教师发展制度化的要求，2008年4月《大学设置基准》也做出了同样的修改。<sup>[2]</sup>大学教师发展的制度化正成为日本大学教师发展改革的一个新动向。研究日本大学教师教育发展制度化的过程及借鉴其经验教训，对我国大学教师教育的发展具有重要参考价值。

### 一、日本大学教师发展制度化的历史沿革

“大学教师发展”简称为FD，由英语（Faculty Development）缩写而来，其最早起源于20世纪60、70年代的美国大学，之后在欧洲大学得到了迅速发展。在全球化高等教育改革的大潮中，日本从20世纪80年代起开始介绍和引进欧美国国家大学教师发展的改革经验，并在日本国内

迅速推广，使得日本高等教育改革与创新机制得到落实，大学教师发展的制度化得以形成。

“大学教师发展的制度化”机制是指在“大学教师发展”的改革中用与其相关的意识、理论、实践等来指导高等教育发展和改革，使之具体化、条理化，机构化和有组织化。大学教师发展的制度化既包括大学教师发展的定位问题，也包括教师职业的专门化问题。大学教师发展的定位问题是指在大学制度中确立大学教师发展的地位；教师职业的专门化问题指的是通过大学教师的专业化，保证大学教育的质量。<sup>[3]</sup>

在日本，“大学教师发展制度化”的改革举措的引进、发展是有其特定的历史背景的。追溯其历史，不难看出日本之所以积极地引入“大学教师发展制度化”机制，其原因首先是自上世纪80年代以来，日本国内“少子化”现象日趋严重，入学人口逐年减少，日本大学生源发生了变化。随着20世纪60、70年代第三次科技革命的兴起，大学教育在经济社会发展中所起到的作用越来越大。由于日本自上世纪90年代以来，大学入学人口的不断减少以及大学几乎进入“全入时代”，大学生源在学习能力以及入学动机等方面都出现了不同程度的下降。大学生构成

成分的变化、社会对人才要求的变化等因素也使得大学，尤其是私立大学面临着更为困难的处境。在此情况下，大学能不能吸引学生并向学生提供高质量的教育便成为了大学能否继续生存发展的关键。而解决这一问题的关键就在于大学教师的发展和大学教师质量的提高。其次是日本的初等教育和中等教育的普及化所带来的影响。20世纪80年代，日本初、中等教育开始进入了普及化时代，随之也出现了各种各样的教育问题。入学人数的增加导致的学生层次水平的多样化、学生入学目的不明确、学生人文精神以及个性的缺失和应试教育残酷竞争的压力导致的中等教育中逃学人数增多，欺辱弱小现象的不断增加。而面对如此严重问题，基础教育中的教师并不能很好地做出对应。因此，基础教育教师的指导能力受到了社会的质疑。进入21世纪以来，步入大众化阶段的日本高等教育正在朝着普及化方向发展。普及化给基础教育带来的问题也将势必会在高等教育中出现。为此，有必要提高大学教师的应对能力。最后，应该说导致大学教师发展制度化也是大学社会责任的要求。大学肩负着为社会培养各方面人才的任务，这一重任要求大学的发展需时刻与社会的发展保持协调一致，大学必须随着社会的发展迅速做出反应并培养出适应社会的实用型人才。这就要求大学教师的发展不能仅仅停留于意识和理念的阶段，而应该进一步走向制度化和具体化的高层次改革目标。

日本高等教育改革与创新机制的引进，日本“大学教师发展的制度化”是一个循序渐进的过程。纵观其发展历程，经历了以下三个发展阶段：

#### （一）自由发展期（20世纪80—90年代中期）

20世纪80年，日本通过翻译欧美国家“大学教师发展”方面的文献向国内介绍“大学教师发展”。在该阶段，日本的大学教师发展与欧美国家的大学教师发展颇为相似：实施过程中受到的国家行政干预比较少，大学是否实施以及如何实施大学教师发展都是由大学以及教师自己来决定的，可以说该阶段是大学教师发展的自由发展时期。

#### （二）准制度化期（20世纪90年代中期至90年代末期）

由于受欧美国家大学教师发展的影响以及社

会、文化方面的差异，日本的大学教师发展出现了不适合日本社会发展的情况。加之此时人们尚未对大学教师发展引起足够的重视和日本大学教师发展本身的不完善等原因，日本大学教师的发展在经过了初期的发展阶段之后走上了日本化的道路。这一时期，有关大学教育的法令法规开始出现了一些关于大学教师发展的内容，但这种内容只是提出一种建议和希望，并没有必须实行的严格规定，因而可以说此阶段的日本的大学教师发展只是准制度化时期。1991年修订的《大学设置基准》第14条明确规定：“大学教员必须具备能够担当大学教育的能力”；1998年大学审议会通过的《关于21世纪的大学形象以及今后的改革方案》在“教员的教育内容、方法改善”一项中建议：“为了对每个教员的教育内容、方法进行改善，整个大学或者是整个系、学科要努力在本大学的理念、目标以及教育内容方法方面对每个教员实施有组织的研究、研修（大学教师发展），这一点必须写到大学的设置基准之中。”受其影响，1999年9月，大学设置基准在“以教育内容改善为目的的有组织的研究”一项中明确指出：“为了改善各大学的上课内容以及方法等，各大学要尽量实施有组织的研究以及研修。”在这种导向影响下，一些大学（1999年9月14日）、短期大学（1999年9月24日）、大学院（研究生院）（2003年4月1日）等陆续开始了大学教师发展的制度化建设。

#### （三）制度化期（21世纪初期至2012年）

随着大学改革的不断深入以及日本各类大学在大学教师发展准制度化过程中经验的不断积累，日本走上了大学教师发展的完全制度化阶段。2005年9月，日本中央教育审议会通过了《新时代的大学院教育》，其中“关于教员的教育研究指导能力的提高政策”一项指出，“鉴于有组织的开展教育课程的重要性，在注意不对大学院教育的研究特色、创造性等造成损害的同时，各大学院有必要在课程的目的、教育内容与方法等方面实施有组织的大学教师发展。因此要将实施以改善上课以及研究内容等为目的的有组织的研究和研修写入大学院（研究生院）设置基准之中。”在该建议下，《大学院（研究生院）

设置基准》第 14 条第 3 款规定：“为了对大学院（研究生院）的上课以及研究指导内容和方法等进行改善，各大学院（研究生院）必须实施有组织的研究以及研修。”在该规定的要求下，2007 年 4 月，大学院（研究生院）不再仅仅只是要求尽量实施大学教师发展，而是要求必须实施大学教师发展，从而先于大学和短期大学率先进入了大学教师发展的制度化阶段。受其影响，加上社会环境变化，本科阶段大学教师发展的制度化建设也提到了议事日程上来。2007 年 7 月 31 日，日本出台了新的大学设置基准以及短期大学设置基准，新基准与《大学院（研究生院）设置基准》一样，要求大学、短期大学必须实施“以改善上课内容以及方法为目的的有组织的研究和研修”，并从 2008 年开始全面实施。这样，从 2008 年开始，日本的大学和短期大学也走上了大学教师发展制度化的道路。<sup>[4]</sup>

二、日本大学教师发展制度化的特点及存在问题

（一）日本大学教师发展制度化的特点

1. 依照社会与大学发展的需求逐步推进制度化

日本“大学教师制度化”的发展是按照日本社会以及大学发展的实际情况有步骤地，循序渐进式进行的。从“大学教师发展”被引入日本到出现制度化体系大体经历了三个阶段。在大学教师发展制度刚刚引入日本时，由于社会对其功能的认识还处于开始阶段以及各大学的准备工作尚不完善，20 世纪 80 年代到 90 年代中期主要是对大学教师发展采取自由发展的政策。随着大学教师发展功能的逐渐显现以及各高等教育机构准备工作的逐步完善，日本开始通过法律法规的形式依照各大学的类型分批次地推进实施大学教师发展。此种做法不仅在一定程度上保持了大学的自主性，引起各类大学的足够重视，同时也为类型不同的大学实施大学教师发展提供了充裕的时间和参考经验。由输入型向日本型的转变，使其扎根于日本的大学文化。随着大学教师发展的逐渐普及和社会形势的进一步发展，大学教师发展的完全制度化才得以最终实施。这种有步骤有计划的策略，为大学教师发展制度提供了良好

的内、外部环境，避免了因急功近利而带来的一系列问题。

2. 将市场化与制度化有机结合

当今日本，随着市场经济的发展以及大学法人化的实施，市场在日本大学发展中扮演的角色越来越重要。在大学教师发展制度化的过程中，日本大学有意识地处理好了市场化与制度化之间的关系。大学要想在激烈的社会竞争中继续生存下去，就必须将市场机制引入自身的运作之中，并向知识型企业共同体转变。日本社会的发展以及大学生源的变化要求大学教师必须要实现自身能力的发展以满足社会的变化以及学生的要求。在此情况下，日本的大学开始通过实施大学教师发展来适应市场的需要并促进自身的改革与发展，即按照市场的要求来确立大学教师发展的具体内容。然而，由于学生这一市场要素有时还不能完全地进行合理的选择，其选择有时会对大学教师发展的制度化产生消极甚至负面的影响，所以日本在制度化的过程中并没有忽视对市场的判断。日本中央教育审议会在 2007 年指出：“学校教育应该考虑服务方面的市场性，但是在高等教育的质量方面，是不能完全依靠市场万能主义的，有必要注意教育服务质量以及教育保证方面的内容。”<sup>[5]</sup>

3. 以法律法规推进制度化

通过制定法律法规来规范教育改革从而推动教育的发展历来是日本教育改革的一大特点，大学教师发展制度化的推进过程也得到了法律的强有力的支持和保障。大学教师发展的准制度化以及制度化都是在相关法令的约束下实施的。1999 年 9 月的《大学设置基准》推动了大学教师发展准制度化的发展，受到 2005 年中央教育审议会报告影响的《大学院（研究生院）设置基准》、2007 年新的大学设置基准以及短期大学设置基准又推动了大学教师发展制度化的进程。这种通过法令法规推动教育的做法不仅可以对高等教育机构产生制约效应，使其重视大学教师发展，促进大学教师发展制度的规范性与一致性的统一，更新大学和教师的认识，而且还可以引起社会、国家以及相关各机构、团体的足够重视，为大学教师的发展创造良好的社会发展环境。日本通过法律形式促进大学教师发展的制度

化，虽然存在着一定的问题，但它毕竟标志着与欧美有着不同社会背景下的日本大学教师发展机制获得了很大程度的创新与发展——结合本国自身文化特点将欧美发达国家的先进教育理念溶于一体，创建了独具特色的日本高等教育改革模式。

## (二) 日本大学教师发展制度化存在的问题

### 1. 数量与质量的关系问题

2007年7月6日文部科学省高等教育局大学振兴科公布了对2005年日本全部四年制大学教师发展实施状况的调查结果。调查结果显示，在被调查的713所大学中实施大学教师发展制度化的大学占了80%。可以说，日本的大学教师发展在数量上已经达到了相当高的程度。但是从发展的质量上来看却存在着一定的问题。在大学教师发展的实施内容方面，开办改善教学方法演讲会的大学为359所（50%），其比率虽然比较高，但仅有一半大学开办了改善教学方法演讲会；实施学生评课的学校虽然已经达到了将近70%，但是将学生的意见吸收到改革之中并付诸实施的学校却还不到一半；教员上课方面的业绩评价不到40%。<sup>[6]</sup>在大学教师实际参与教学改革方面，2003年的问卷调查显示：没有参加过“习明纳”（以课堂讨论为主的一种教学方式）的教员为20%左右，没有听过其他教员上课的教员占60%左右，认为通过参加“习明纳”改善了教学质量的教员数量尚不足一半。<sup>[7]</sup>此外，以校长为对象的国际调查显示，大学校长认为通过大学教师发展使教师素质得到提高的比率不足10%。<sup>[8]</sup>可以说，日本大学教师发展制度在从量到质的转化方面面临着重重困难，这也是今后迫切需要解决的一个棘手问题。

### 2. 自主性与行政干预的矛盾问题

日本在通过制定法律法规推动大学教师发展制度化的同时，也滋生了大学教师发展的自主性与行政干预之间的矛盾问题。从大学教师发展制度化的推进过程可以看出，1998年大学审议会所做的《关于21世纪的大学形象以及今后的改革方案》的报告在大学教师发展的实施方面都起着决定性的作用。这使得行政干预在大学教师发展的运作过程中占到了越来越重要的地位，大学教师发展的实施基本上是按照政策的出台→上

一级的要求→各学校大学教师发展的实施这一路线运作起来。<sup>[9]</sup>这一做法在保障教师研修权利的同时，也严重影响了大学自身发展的自由空间。诚然，由于行政方面的强制性要求，日本的大学教师发展取得了一定的成效，但是由于行政干预，并不能够很好地反映大学教师的需求，同时也忽视了各大学的个性，从而损害了大学教师和大学的自主性。在推进大学教师发展制度化的过程中，日本政府也逐渐认识到了教师以及大学自主性的重要性，开始以法律法规的形式加以保障。2006年12月日本政府修订《教育基本法》正是为了减轻大学教师发展的行政干预，但是成效甚微。

### 3. 变狭义的大学教师发展为广义的大学教师发展问题

由于受政治、经济、文化等因素的影响，日本大学教师发展出现了消极的一面。1998年大学审议会的报告将大学教师发展定义为：“以每个大学教师为对象，在教学内容以及教学方法方面所进行的有组织的研究、研修。”<sup>[10]</sup>其实质是为了改善“教员的教学内容和教学方法”而进行的活动。可以说这一定义将大学教师发展的内容主要定位在了教师的教学能力方面。由于其后与大学教师发展相关的规定都是在该报告的基础上形成的，再加上日本教育界对大学教师发展认识的不足，从而使得“日本型大学教师发展”出现了偏重教学能力而忽视其他方面发展的问题。换言之，日本现在的大学教师发展是片面的。正是由于此种原因，虽然日本的大学教师发展在一定时期内取得了一定的成绩，但大学教师并未获得全面的发展。现在日本政府也意识到片面的大学教师发展的问题，正在朝着全面的大学教师发展转变。然而，在大学教师发展制度化的过程中如何才能顺利地实现大学教师发展制度化的同时，很好地完成大学教师发展由片面向全面转变，并不是一个容易解决的问题。

## 三、日本大学教师发展制度化对我国大学教师教育改革的启示

我国与日本同属于东方文化圈，两国都有较为深厚的儒家文化与思想。因此，中日两国之间在某种程度上存在着一定的文化相似性。日本大学教师发展制度化的实施有以下几点启示：

### （一）重视并推进大学教师发展的制度化

日本通过大学教师发展的制度化以及行之有效的具体化措施促进了大学教师的发展。该做法不仅可以提高大学对教师发展的重视程度，同时还可以对教师发展工作的展开起到规范化的作用。随着我国社会的发展，高等教育改革引起了广泛的关注。而大学教师能力的发展是高等教育改革成功与否的一个关键因素。“从世界范围来讲，我国的经济水平以及高等教育的发展水平还是比较低的。在这种情况下，大学教师发展的制度化对于发展大学教师的能力来说是相当重要的。我国早已意识到了大学教师发展制度化的重要性，制订了《教师法》、《高等学校教师培训规程》来推动高校师资培训，从而促进高校教师的发展。”<sup>[1]</sup>但是应该看到，我国的一些地方院校甚至重点大学到目前为止还没有大学教师发展方面的完善制度。我国有必要进一步加强立法建设以促进大学教师发展制度化。另外在制度化的过程中还要注意制度的切实可行性。部分大学在办学过程中，教师发展并没有引起足够的重视，这使得教师的发展成了有规划无措施，有设想而无结果，随意性很大。同时，有的大学教师也将大学教师的发展看作是一种形式，缺乏充分认识，没有认真对待。这些都表明在我国实施大学教师发展的制度化以及可操作化方面的迫切性和必要性。

### （二）坚持可持续发展的大学教师发展制度

日本以法令法规的形式兼顾了大学、短期大学以及大学院（研究生院）等各类学校的教师发展机会，稳步地促进了大学教师发展制度的均衡发展。该做法不仅可以保证大学教师发展机会的平等，同时还可以有效抑制大学教师发展的地区性不平衡问题。日本的这种做法可以为我国提供一些参考。我国在大学教师发展的过程中，存在着忽视机会均等和地区性发展不平衡的问题。在机会均等方面，从国家的角度来讲，我国目前还没有为所有的大学教师提供均等的发展平台，譬如目前的高校师资培训中心这一机构所提供的培训并不能满足教师培训、提高的需要；从大学的角度来看，各大学由于师资培训经费等方面的原因，往往是只对骨干教师进行培训，而忽视了整个教师群体的培养。在地区性发展方面，我国

的高校师资培训更多集中于北京、上海、广州，武汉等较发达的一线城市。这在很大程度上制约了我国大学教师进一步发展的可能性与均衡性。因此，我国政府应该兼顾各类大学的教师发展，以促进大学教师发展的普及化，均衡化。

### （三）确保大学教师发展的质量

在大学教师发展制度化实施的过程中，日本出现了忽视质量提高的现象。大学教师发展的质量是关系到大学教师发展成败的一个关键因素。我国应该从日本的教训中吸取一定的经验。在我国大学教师发展的过程中，一定程度上也存在着忽视质量的问题。我国对大学教师的培训采取的多半是传统的、理论上的培训方式，忽视了教师作为一个专业化的职业所应该具备的其它方面的能力，例如：师德师风、授课方法、对学生心理变化的把握能力等等方面的培训。另外，到目前为止我国各高校还没有一套既完整又行之有效的对大学教师发展的质量考核机制等。因此，我国应该在大学教师的培训内容、形式以及专业化等方面多下功夫，同时建立一套行之有效的考核机制用以评价大学教师接受培训的质量。随着我国经济社会的迅速发展，大学教师的角色会越来越重要。今后的大学教师发展在重视地区之间的均衡性，保障教师培训机会平等的同时，更应该在质量的提高上多下功夫，从而使大学教师发展达到预期目标。

### （四）正确对待大学教师专业发展中的“干预”与“自主”的关系

在推进大学教师发展的制度化过程中，一定的行政干预与大学自主发展二者都是极为重要的，我们应该处理好两者之间的关系。在计划体制下，我国大学所采取的是被动经营模式，即大学所处的地位是非独立性的：在与政府的关系上，大学始终处于从属地位，而教师发展也同样受到制约。在市场体制下，大学采取的是主动经营模式，即大学与经营对象之间是一种平等的沟通或互利性关系，自上世纪 80 年代中后期以来，我国政府进行了持续的行政体制改革，政府与大学的关系得到了调整，大学从法律上获得了自主办学的法人地位。为此，从日本采取通过行政干预与大学的自主发展模式，我们也可以参考和借鉴日本在促进大学教师的发展中实施的政府

“干预”与大学“自主”相互协调的做法。

在行政干预方面我国陆续制定了《教师法》等相关法律法规和一系列政策，从而确立了我国大学教师发展的指导方针、内容、运作组织、主要形式等，但是归根结底这些还只是外部因素，大学教师发展从根本上来说还要发挥大学自身和每个教师的作用。在大学教师发展制度化的过程中保持大学的自主性可以说比行政干预更加重要。通过大学的自主发展，可以使大学教师发展按照各大学的实际需要进行，从而实现大学的个性化与自主化，真正地体现大学精神，这才是我们实施高等教育改革的关键所在。“日本通过行政干预确实促进了大学教师的发展，但是行政干预过了“度”，在一定程度上损伤了大学教师的积极性。”<sup>[12]</sup>我国在使用行政干预大学教师发展的同时，也要考虑各个大学的实际情况，因地制宜，尽量实现各大学的自主发展。与此同时，我们还要积极听取各个大学在教师教育发展进程中所取得的经验和提出的建设性的意见，以促进大学教师发展机制的不断完善。

参考文献：

- [1][4][5] 鈴木敏之. 学士課程教育の改革とFD 制度化をめぐる諸問題[J]. 京都大学高等教育研究 13 号. 2007:53-54-62.
- [2][3][9] 有本章. FD 制度化の現状と展望[J]. メディア教育研究 第4 卷第1 号. 2007:9-12-17.
- [6] 大学における教育内容などの改革状況について. 文部科学省高等教育. 2007 [EB/OL]. [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/19/04/07041710/001.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/19/04/07041710/001.pdf).
- [7] 有本章. 大学におけるSD、FDの制度化と質的保障に関する総合的研究. 2005. 转引自:鈴木敏之. 学士課程教育の改革とFD 制度化をめぐる諸問題[J]. 京都大学高等教育研究 13 号. 2007:61.
- [8] 有本章. 21 世紀型高等教育システム構築と質的保障. 広島大学高等教育研究開発センター. 2007. 转引自:鈴木敏之. 学士課程教育の改革とFD 制度化をめぐる諸問題[J]. 京都大学高等教育研究 13 号. 2007:61.
- [10] 佐藤真理子. アメリカの教育開発援助— 理念と現実— [M]. 日本:明石書店. 2005. 168.
- [11] 田愛麗. 教师教育评价的道德诉求与伦理规范[J]. 教师教育研究 2010(2):15.
- [12] 有本章. 江原武一. 大学教授职务的国际比较[M]. 玉川大学出版社. 2008. 116.

## The Systemization of Teacher Development and Its Enlightenment in Japanese Universities

Wang Fu

**Abstract:** Innovation mechanism is a motive force for the prosperity of a country; and reform in higher education is an important move to cultivate creative talents and make innovative achievements in scientific research, while college teacher education is a key part of the reform. Since the 21st century, the development of college teacher education in Japan which originated from US has followed its own path toward institutionalization. The institutionalization of Japanese college teacher education occurred in the background of changed student source, the universalization of basic education as well as the change of social responsibility for colleges; as one of the great achievements in Japanese college teacher education reform, it not only features the characteristics of the epoch, but also reflects the innovation mechanism of the reform in Japan higher education. During the process of the reform, Japanese higher educational reform shows its own uniqueness and exposures some problems as well. The experience of college teacher education reform and development in Japan is significant for the reform and development of college teacher education in China.

**Key words:** Japanese; College teacher education; College teacher development; Universalization; Innovation mechanism

[责任编辑: 刘志文]