

中日学前教育师资现状比较研究

河北大学 孟红艳

党的“十四”大以来,我国已把教育的发展摆在整个国民经济优先发展的战略地位。幼儿期是人的良好行为、习惯的培养和智力开发的关键期,幼儿教师对促进幼儿身心的健康发展起着非常重要的作用。正如《中国教育改革和发展纲要》中指出的那样,“振兴民族的希望在教育,振兴教育的希望在教师。建设一支具有良好的政治业务素质、结构合理相对稳定的教师队伍,是教育改革和发展的根本大计”。日本的学前教育经过大约一个世纪的发展,到1980年,小学一年级学生中受过正规幼儿园和保育所教育的儿童超过90%,其普及率在世界发达国家中仅次于法国而居第二位,师资的培养、任用、待遇等都有了长足的发展。因此,分析中日学前教育师资的现状,对我们了解日本这一学前教育发达国家的改革经验,促进我国学前教育师资在吸取经验、鉴其所失基础上进一步改革和发展,具有极其重要的意义。本文主要通过对中日学前教育师资的培养、任用及待遇三个方面进行分析和比较研究,得出对我国学前教育师资改革问题的几点启示。

一、中日学前教育师资现状比较分析

(一) 中日学前教育师资的培养分析

中日学前教育师资的培养均分为两个阶段,第一阶段即职前培养,第二阶段即在职进修。这两个阶段紧密结合,使学前教育师资在学习化的终身教育社会中立于不败之地。

第一阶段为学前教育师资的职前培养,即学前教育师资在成为学前教育之前的学校培养。中日两国学前教育师资培养目标方面有一定的共性。日本教育自古以来受中国影响极大,教育理论深深扎根于儒教文化,以“为人师表”作为学前教育师资的培养目标。我国古人就很好地总结了教师的职能,即“传道授业解惑也”,学前教育师资的培养目标就是培养具有以上能力的合格教师。因此,中日两国的学前教育师资培养目标,同为培养具有丰富、精深学前教育理论,并能很好地进行教育教学活动的合格师资。

从培养机关看,日本的学前教育师资主要由大学和短期大学培养。此外还设立了由文部大臣指定的幼儿园教员培养机关,相当于大学两年的水平。我国学前教育师资的培养几乎一直是由中等幼儿师范学校、师范学校以及职业高中的幼师班承担。进入80年代以后,许多高等师范院校教育系设立学前教育专业,招收应届高中毕业生。从而形成了幼师、中师为主,高等师范院校学前教育专业以及研究生水平等不同层次的

学前教育新格局。

从培养课程看,日本学前教育师资在大学或短期大学的培养课程有:一般教育科目,包括人文科学领域、社会科学领域(包括日本国宪法)及自然科学领域的一系列课程;保健体育科目,包括保健体育理论与实技;外国语科目;专门教育科目,包括教育科学教育、教育职业教育以及幼儿园专攻课程等。其中一般教育科目约占总学分的四分之一,专门教育科目约占总学分的二分之一。可见,日本的学前教育课程体现了日本学前教育师资的培养是基础理论与专业理论相结合的专业教育。

我国的教育课程在政治课、综合基础课(如:基础英语、自然科学基础、计算机基础、大学语文等)、专业课(包括专业基础课和专门课程)的设置上,与日本接近。但与日本不同的是,相对而言我国的一般科目(综合基础课)范围比较狭窄,不象日本那样涉及到人文、社会及自然科学等方面,所占的比重小于日本。但我国学前教育师资培养课程的另一特点则是专业基础课占很大比重,这为学前教师的培养奠定了坚实的专业基础。

从教育实习看,中日两国学前教育师资培养均有教育实习的规定,都设立附属学校,将教育实践作为教师教育的重要一环,但日本教育实习时间较短,为2至4周,且学前教育师资培养开放化后教育实习流于形式。我国教育实习相对日本而言时间较长,为4至10周,教育实习较日本有效。不过,教育实习形式化仍一定程度存在于我国学前教育师资培养中。

学前教育师资培养的第二阶段为在职进修。在职进修是保证学前教育师资不断充实、发展的必要措施,是学前教育师资在学习化社会中求生存、求发展的重要手段,是终身教育贯彻执行的有效方式。

从学前教师进修的法律规定看,日本早在1949年颁布的《教育公务员特例法》中第十九、二十条规定,“教育公务员为履行其职责应不断地进行进修”;教育委员会对“教育公务员的进修予以奖励,建造必要的设施,制定有关进修的计划,保证进修的实施”;“教师在不影响正常教学的范围内,可以脱产进修或者在职长期进修”。由于1947年日本颁布了《学校教育法》,幼儿园保姆与中小学教师(教育公务员)一样,改称为教谕、助教谕。因此,幼儿园教师也必须遵循《教育公务员特例法》中关于在职进修的规定。特别是《教员许可法》中将教员的在职进修与获得高一级证书结合起来,更加激发了学前教师的进修积极性。我国在《教师法》中也规定:各级人民政府、教育行政部门、学校主管部门和学校应当制定教师培训规划,对教师进行多种形式的思想政治、业务培训。许多省市都制定了学前教育师资培养计划,如上海市在《上海市教育事业“九五”计划和2010年规划》中,列出了学前教育师资队伍建设的专项条款,明确提出要高标准、高要求抓好师资培训工作。可见,中日两国都很重视学前教育师资的在职进修。

从进修方式看,教师进修的方式可谓多种多样,根据不同的划分依据可以有不同的进修方式。在日本,根据进修机构,学前教育师资的进修分为园内进修和园外进修。园内进修,是由进修指导员在本园内给予新任教员以指导和帮助,时间一般不长。园外进修,指学前教育师资在本园以外的教育机构进行的进修。根据主办单位划分,日

本学前教育师资进修主要有文部省、都道府县及市町村教育委员会、教育研究（进修）中心、民间教育团体、师资培养机关以及中小学校。从进修目的看，可以分为大学补修学分以获得上一级教师资格，和为充实自己而进行的进修。另外，根据进修对象不同，有以园长、教谕等为对象的“幼儿园教育指导者讲座”；有以助教谕为对象的“幼儿园实技讲习会”；有以中坚骨干教员等为对象的“教员中央研修讲座”等等。我国的学前教育师资进修，已初步形成了多层次、多规格、多渠道、多种式的培训体系，分为大专班、中专班、短期培训班、各种技能技巧学习班、教研网以及幼儿园实地培训等。可见，中日两国学前教育师资进修方式均多种多样，都在采用一切可以运用的方式提高学前教育师资的整体水平，以适应学前教育的发展变化。

从进修机关看，日本的学前教育师资进修可以分为以下几种：一、大学及师资培养教育机关。有80%以上的国立、公立和私立大学经常举办各级教育行政部门所委托的教师进修活动。二、专门的进修机构。例如，都道府县的“教育进修中心”、“教育会馆”等。三、教师专业团体。例如，日本教职员组合，是日本最大的教师工会组织，每年都兴办各种教育研究会和讲习会。四、广播电视及函授教育机构。例如，1977年日本创办了“放送大学”，是学前教师进修的重要机构。五、职校内进修。80年代以来，以“学校为中心”的教师在职进修方式越来越受到重视。我国的学前教师进修机关包括中等幼师师范学校的幼教大专班、高校学前教育专业以及教育学院等专科到本科、甚至研究生的不同层次教育机关，这些教育机关往往采取正式教学、函授以及举办研讨会等方式。同时，我国学前教师也通过广播电视、互联网等进修。

另外，中日两国均针对学前教师进修采取了一些鼓励性措施。例如，日本把教师分级按修得学分或年资作为晋级的依据，还可以向学校或教育委员会申请必要的费用或带薪去大学或教育进修中心等进修机构研究深造。我国也采取了学历与晋级相结合的方式，极大地刺激了学前教师进修的积极性。

（二）中日学前教育师资的任用分析

学前教育师资的任用，涉及到学前教育师资的任用资格和任用程序。任用资格指学前教育师资被任用的基本要求，是保障学前教育师资质量的基本条件之一。任用程序，指对符合学前教育师资任用资格的教师根据法律程序进行招用的过程与顺序。只有保证学前教育师资资格的严格把关和任用程序的合法合理性，学前教育师资的任用才会是有效合理的。

从学前教育师资的任用资格看，日本学前教育师资的任用采用资格证书制度。这个制度于1949年的《教员许可法》及其施行令中有了明确规定，以后经过多次修订，使上述法令不断适应新形势的需要，具有新的活力。1988年重新修订的《教员许可法》中，规定资格证书制度的主要内容有：一，不论国立、公立、私立与否，凡幼儿园教员，均需具备幼儿园教员资格证书；二，幼儿园教员资格证书有普通资格证书和临时资格证书两种；三，资格证书的授予权归都道府县教育委员会；四，资格证书的获得主要有两种途径，一种为学院规定学分直接获得，一种为在职进修。

通过在职进修取得教师资格，指从事幼儿园工作若干年后，通过进修获得一定的学分，并经教员检定考试合格后，授予高一级的资格证书。由上述资格证书制度看，

日本对学前教育师资的要求是相当严格的。

在我国,由于历史上遗留下来的小生产习惯意识的广泛存在,加上“左”的思想影响,在选用人员上常常存在着任人唯全、任人唯顺、任人唯资或任人唯亲等倾向。1989年颁布《幼儿园工作规程》(试行草案)后,对幼儿园工作人员的条件特别是保教人员任职资格作出了明确的规定。规程第34条规定幼儿园工作人员应具备的最基本素质为“热爱幼儿教育事业,爱护幼儿,努力学习专业知识和技能,提高文化和专业水平,品德良好,为人师表,忠于职责,身体健康。”另外,规程第35条第一款规定幼儿园教师应是“具有幼儿师范学校(包括职业学校幼儿教育专业)毕业程度,或取得幼儿园教师专业合格证书者。”由学历方面的规定可以看出,我国学前教育师资的任用资格低于日本。

从学前教育师资的任用程序看,日本的学前教师任用采用公开甄选考试的方式。国家公立幼儿园教师的任用主要由各都道府县教育委员会负责,即在大学修完《教员许可法》规定的必要学分者,可以向都道府县教育委员会提出申请,由教育委员会发给教师许可证。持有教师许可证的教师,参加都道府县教育委员会的公开甄选考试,并从其中录取一定名额的教师。这种任用方式为派任制,而不是聘任制。目前,我国的学前教育师资任用主要由主管的教育行政部门制定师范教育机关毕业生的分配计划,各学前教育机构由校长负责任用教师,并且要求经过规定的试用合格才能正式成为学前教师。1996年,学前教师招聘制在部分地区开始实行,我国学前教师的任用出现了派任制、聘任制、考聘制及综合制等多种形式,并且一个幼儿园往往同时采用两种或两种以上任用方式,极大地灵活了学前教师的任用程序。

(三) 中日学前教育师资的待遇分析

薪资待遇往往是影响教师质量的一个重要因素,这已成为世界各国的共识。1966年国际劳工组织和联合国教科文组织召开特别政府会议提出《关于教师地位的建议》,引起各国的关注,各国纷纷采取措施改善教师待遇。教师待遇的最集中表现为教师工资,教师社会地位的高低一定程度也反映了教师待遇的水平。

从学前教育师资的工资看,日本学前教师工资主要看学历、资格证书的等级、教龄及其担任的工作,一般每年增加一次工资。由1949年颁布的《教育公务员特例法》和1950年3月颁布的《一般职员工资法》可知,日本国公立幼儿园教师的工资标准同中小学教师工资标准是一样的。因此,幼儿园教师的工资在教师行列中并不算很低。尤其进入70年代以后,幼儿园教师工资提高幅度甚至超过了小学、初中、高中和大学。由于日本学前教育中女性占绝大多数,而女性工资往往低于男性,因此,日本学前教育师资工资的总体水平并不算高,但对于同性别同学历的其他行业从业者却又不低。我国学前教师的工资主要据其学历、教龄决定。改革开放以来,教师的收入很重要的一部分是奖金。这种奖金的发放往往根据学前教育机构的办学效益决定。总体上讲,我国学前教育师资由于学历偏低,而学历又是我国工资发放的重要依据。所以我国学前教育师资工资的水平不高。

社会地位是一项职业的总体的主观、客观评价,主要表现为经济地位、政治地位与职业声望。从社会地位看,日本向来重视教育,进入60年代以后,尤其重视学前教

育。对志愿任教于学前教育机构的学生实行奖励制度。幼儿园教师受到社会各界的尊敬。所以,虽然日本学前教师的总体社会地位不算高,但对于同性别同学历的其他行业从业者的社会地位而言,日本学前教师的社会地位偏高。同时,日本工资体系是基本工资加各种津贴和奖金,工资总额很可观,又由于1955年8月5日颁布了《关于确保女教员分娩之际的辅助教员法》和1975年7月11日颁布了《关于义务教育诸学校等的女子教员及医疗设施、社会福利设施女的护士、保姆等的育儿休假法》,规定女教员可申请为期1年的育儿休假,休假期间工资照发,进一步提高了学前教育师资的社会地位。我国与日本的不同之处是教师的工资和待遇比其它部门差,学前教师也不例外,1993年《教师法》的颁布,使学前教师的社会地位有所改善。但由于人们传统观念的影响,学前教师的职业声望很低。有一句话可以说明学前教师的社会地位,即“幼儿园教师连对象都不好找”。随着学前教育重要性逐渐为人们所认识,以及学前教师经济地位的逐步提高,我国学前教师的社会地位必将得到逐步改善。

以上是对中日学前教育师资现状的培养分析、任用分析及待遇分析。通过比较分析,我们可以看出:1.两国学前教师培养目标相似;2.日本学前教师培养机关为大学,我国为师范教育机构;3.中国学前教师培养课程专业化程度高于日本;4.两国均重视对学前教师法律的制定;5.两国进修方式、机关多种多样;6.两国均采取了一些鼓励进修的措施;7.日本有严格的教师任用资格制度,我国没有;8.任用程序不同;9.日本学前教师工资相对高于我国;10.我国学前教师社会地位总体均偏低。

二、对我国学前教育师资改革的启示与借鉴

通过以上对中日学前教育师资现状的比较分析,我们可以发现,日本学前教育师资的培养、任用、待遇等都有许多我国可以借鉴的地方。在学习化的社会中,儿童的早期开发成为人们日益关注的重心,学前教师的重要性日益显著。如何向日本学习与借鉴,如何积极改善我国学前教育师资的状况,对于提高我国学前教师的整体水平,具有极其重要的现实意义。具体应从以下几个方面入手:

(一) 逐步提高学前教师素质

目前,我国学前教育师资的来源主要为幼儿师范学校,也有一部分来自于中等师范学校、高等教育的学前教育专业的本专科毕业生,但这一部分仍为少数,与日本学前教师的学历水平有一定的差距。并且,教育实习也存在形式化问题,学前教师的理论与实际联系能力较弱,影响了学前教育的顺利进行。因此,要提高学前教师素质,首先要提高学前教师的学历水平;其次要培养学前教师健全的人格;第三,要大力培养学前教师与家长的合作意识。只有做到以上三点,才能从根本上提高学前教师的素质。

(二) 拓宽学前教师培养渠道

我国历来以师范教育培养师资,极大地保证了学前教师的专业训练。但以师范教育为学前教育师资的唯一培养渠道,就在一定程度上限制了学前教师的来源以及水平的提高。借鉴日本学前教师培养的开放制,针对我国的实际,我国在进行学前教育改革时,应注意以师范教育培养为主,采取定向与非定向相结合的方式,拓宽学前教育

师资的来源。但应保证非教育定向教师任用的专业考核,保证专业性与一般性的有机结合。

(三) 逐步提高学前教师的社会地位

我国学前教师的工资要比其它部门工作人员的工资低,这就一定程度上限制了学前教师这个职业在人们心目中的声望。另外,我国传统观念认为学前教师是“孩子王”,形成了对学前教师的普遍歧视。这不仅降低了学前教师工作的积极性,而且影响到学前教师队伍的稳定性。尤其在呼吁男性教师的今天,不提高学前教师的社会地位,学前教师改革的许多措施都难以实施。在我国,要提高学前教育师资的社会地位必须从以下几个方面着手:第一,提高学前教师的待遇(工资与福利),改善学前教师的工作生活环境,是提高学前教师社会地位的直接途径。第二,政府要做好宣传工作,采用多种多样的手段,大力宣传学前教师的社会作用,提高人们对学前教师的认识,扭转歧视学前教师的观念。第三,普遍提高学前教师的整体质量是提高学前教师社会地位的根本大计。

(四) 提高农村对学前教育及学前教师的充分认识

农村是我国学前教育发展极为薄弱的地方。而我国农村人口占绝对优势,因此,农村学前教育及农村学前教育师资的发展是我国学教育师资整体发展的关键。要改善农村学前教育师资的状况,必须从根本上发展农村经济。农村经济如果不发展,农村就意识不到教育,尤其是学前教育的重要性,学前教师的质量要求就上不去,学前教师因此不可能受到农村的热烈欢迎。另外,要大力宣传学前教育的重要性,提高农村对学前教育的认识,转变农村人们对学前教师的不合理态度。最后,最有效的途径是培养一批适合我国农村学前教育的教师,主动推进农村学前教育的发展。

他山之石,可以攻玉。日本的学前教育师资产生早于我国,发展优于我国,有许多可供我国学前教育改革借鉴之处。本文通过对中日学前教育师资现状的比较分析,积极探索了有益于我国学前教育师资状况改善的有效途径,以推进我国学前教育师资的整体健康、合理地发展,积极迎接二十一世纪我国学前教育的挑战。

参考文献

1. 傅松涛:《教育社会学新论》河北大学出版社 1997 年版
2. 李永连:《日本学前教育》人民教育出版社 1991 年版
3. 梁忠义:《日本教育与经济》东北师大出版社 1989 年版
4. 陈永明《中日两国教师教育之比较》华东师大出版社 1994 年版
5. 李永连:《当代日本幼儿教育》山西教育出版社 1997 年版
6. 孙爱月《当代中国幼儿教育》福建人民出版社 1991 年版
7. 杨汉麟、周采:《外国幼儿教育史》广西教育出版社 1993 年版
8. 霍力岩:《学前比较教育学》北师大出版社 1995 年版
9. 刘北鲁:《日本教育现状》湖南教育出版社 1986 年版

(责任编辑:崔 巍)