

教师专业化背景下的体育教师资格制度构想

曹燕妮

山东海事职业学院, 山东 潍坊 261000

[摘要]运用文献资料、比较研究等研究方法,通过对比美国、日本、韩国教师资格制度与教师专业化发展情况,分析我国体育教师资格制度存在的“代表资格准入而非质量保障”“与教师专业发展的适切性不高”以及“对教师职后发展的作用有限”三大问题,并提出制度构想:一是依据教师专业发展阶段的教师资格有效分期;二是依据胜任体育教师岗位的继续教育能力提升;三是依据行政区划的教师能力展现与职称评定融合。进而持续焕发体育教师活力,不断增强体育教师韧性,形成体育教师才智充分涌流、活力竞相迸发的生动局面。

[关键词]教师专业化;教师资格制度;体育教师一体化

DOI: 10.33142/jscs.v5i4.17435

中图分类号: G645

文献标识码: A

Concept of Physical Education Teacher Qualification System under the Background of Teacher Professionalization

CAO Yanni

Shandong Maritime Vocational College, Weifang, Shandong, 261000, China

Abstract: Using research methods such as literature review and comparative analysis, this study compares the teacher qualification system and teacher professionalization development in the United States, Japan, and South Korea to analyze the three major problems of Chinese physical education teacher qualification system: "representative qualification access rather than quality assurance", "low relevance to teacher professional development", and "limited role in teacher career development". The institutional concept is proposed: Firstly, based on the effective staging of teacher qualifications in the stage of teacher professional development; Secondly, enhance the continuing education ability of qualified physical education teachers; Thirdly, it is the integration of teacher ability display and professional title evaluation based on administrative divisions. Furthermore, it continuously revitalizes the vitality of physical education teachers, enhances their resilience, and creates a vivid situation where their talents and vitality are fully unleashed.

Keywords: teacher professionalization; teacher qualification system; integration of physical education teachers

30 年来,体育教师资格制度在确立体育教师职业法定地位的同时,也保护着体育教师资格持有者的权利,以为体育教师发展一体化、体育教师教育专业化等体育教师队伍的建设建立起起点标准。然面对“教师资格证书只能表明达到了教师的‘起点要求’而不能反映其‘专业能力的高低’”“教师培训进修等结果如何并不会对他们已取得的教师资格证书构成任何实质性威胁”等现实,亟需建立体育教师专业化发展于体育教师资格考试融为整体的体育教师资格认证体系,以建立真正意义上的体育教师资格制度,增进落实“教师资格制度不仅仅是一种行业准入制度,更是一种融教师资格、教师继续教育以及教师职称评定于一炉的整合制度”的制度优势,激励与约束体育教师专业化发展,进而持续焕发体育教师活力,不断增强体育教师韧性,形成体育教师才智充分涌流、活力竞相迸发的生动局面。

1 国外教师资格制度与教师专业化发展

1.1 美国:把资格证书与教师的职业生涯发展联系起来

20 世纪 80 年代开始,美国根据《国家为培养 21 世纪的教师做准备》和《明日之教师》两个著名的报告^[1],

对教师资格证进行了等级划分(有的州为两级制,有的州为三级制),旨在通过政策途径将教师资格证书与教师的职业生涯发展联系起来。美国教师资格证书分为两个阶段,第一阶段是教师资格证书资格获取阶段,第二阶段是教师资格的资格认证阶段(或称教师专业发展阶段)。与我国不同的是,美国教师资格的时效性为非终身制。三个级别分别对应初任教师、专业教师、高级专业教师,三种级别的教师实施不同的教师教育,授予不同的专业职称,下发不同级别的工资,出现了“教师在期满后必须更换新证才有资格继续任教”^[2],且各州间可以融通。而整个教师资格认证阶段,先是有全国专业教学标准委员会(NBPTS)以教师培养质量的审核结果代替教师入职资格考试的严格审核,后有全美教师教育认证委员会(NCATE)从教师专业发展的视角保障教师教育质量的认可标准。综合来看,美国的教师资格制度是提高教师质量和保障教师专业化发展、促进教师州际交流等的重要手段,它昭示着重标准、重发展、重综合与重保障的教师资格制度实践。

1.2 日本:新研修制度为教师提供自主发展环境

日本现行施行的是《*教員の学び、新たな「研修観」*

に転換求める中教審中間まとめ案》^[3]，即基于“理論と実践の往還（理论与实践的结合，即理论、实践、再理论、再实践的循环往复）”进修观的研修制度。该“教师资格制度”有三个改革方向：一是实现“新教师学习的姿态”。表明在养成学生以体验活动代替教育实习的“柔性化”学习观的同时，教师也要转化自身学习观念，形成“理論と実践の往還”的授课观，避免出现理论与实践、研究者与实践者的“二项对立”陷阱，即“两张皮现象”。二是打造具有多样化、专业性的高素质教师群体。为提高学校组织的弹性，该方案认为增加教师群体的多样性以及提高教师工作的专业化是必要的。三是促进教师培养和招聘机制的灵活性，确保教师的稳定发展。为此，文部科学省将增加教师培养课程和招聘制度的灵活性，以适应从教者的多样化和教师生命周期缩短的变化。日本新的教师研修制度将“教师人数不足—教师工作负担过重—教师从教人员减少”的恶性循环改变为“教师职业成长性、收获感高—教师职业专业性、吸引力强—更多优质人才从事教师行业”的良性循环。

1.3 韩国：“教员评价制度”的推行，确保教师资格的名副其实

韩国的教师资格授予与聘用是分离的，在韩国从事教学工作，需要先获取 1-2 级资格证，才能申请教师聘用考试，经考试合格后才有资格从教。根据韩国政府公布的公务员岗位工资表，韩国包括从幼儿园到高中教师的岗位工资分为 40 级，1 号岗位工资为 142.53 万韩元，最高的 40 号岗位工资为 468.21 万韩元^[4]。岗位工资根据教师的在岗年限逐年递增，奖金则按照教师的工作评价结果调整。这种教师资格制度强调教师职业的特殊性和专业性，旨在通过公正有效的评价提高教师素质和待遇，促进专业发展。韩国不断审视和改进其教师资格证书制度，以提升教师整体素质和综合能力。《教师评价体系展望》提出改革评价因素，使之更贴近教学和学生生活；改革评价作用，侧重内部激励；改革评价者，主要由校长、副校长和地方教育部门审查人员担任。进而达到收集不同方面意见和评价以更好地满足学校实际需求、学生和家长参与教师及教育质量评价以及帮助教师形成自我能力的建构以促成其内在自我激励的效果。

2 我国体育教师资格制度存在的问题

2.1 代表资格准入而非质量保障

体育教师资格证作为职业资格认证证书之一，是学生选择体育教师这一职业的“门槛”证书。但这在另一方面隐含着弊端，其一，教师资格制度是一种“评价”而非“资格”（薛晓阳，2019）。尽管体育教师资格考试科目考察了考生的综合素质、教育教学知识与能力以及体育与健康学科基础知识和基本技能，但考生的体育精神、道德情感、责任感与使命感等却无法通过考试做出评估；其二，教师

资格证书只能代表拟从业人员达到了教师的“起点要求”，而不能反映其“专业能力的高低”（陈韶峰，2008），如“大家都有体育教师资格证书，但谁的能力强从证书上看不出来”等尚无明确回答。其三，体育教师资格证书可谓“含金量高”的证书之一，与“超千万人考证”的现象相对的是“教师资格考证培训火爆”，然教师的职业定向与专业发展需经历懵懂阶段—羡慕阶段—体验阶段—决定阶段，最终“决定一辈子当教师”，这样一个“不断升级”的过程（薛晓阳，2019），教师的教育情怀、专业精神、情感态度以及对教育忠诚和爱和责任，是不可能通过短期培训完成的，且当下这种“考核制”的教师资格考试作为一种指挥棒严重干扰了教师教育的学校体系^[5]。

2.2 与教师专业发展的适切性不高

从“有用性”角度解读体育教师资格证书与教师专业发展的适切性，可以从关联性、适度性与整体性三个方面体现。首先，教师资格证只面向在校学生、在岗或拟聘任人员开放。而在高校教师资格认定工作中，“专门从事教育教学工作”的规定衍生出“教师资格证申请人员范围”的模糊性，即行政人员、教辅人员、工勤人员往往被认为不属于“专门从事教育教学工作”，因而不能认定高等学校教师资格，或对“专任教师”进行附加限制，如专任教师不仅要“在岗”还要“在编”等；其次，教师资格与学生成绩之间的关系存在争议（Feng and Sass, 2016），多个国家如美国（Wayne and Youngs, 2003）、卢森堡（Teddle and Reynolds, 2000）、坦桑尼亚（Luschei and Chudgar, 2016）以及斯威士兰（Zakharov et al., 2016）的证据表明^[6]，教师的学术背景和教学经验与学生学习成果有关，然没有发现教师资格与学生成绩之间有任何显著关系（Buddin and Zamorro, 2009）；最后，对“体育教师资格证的作用”的回答似乎仅有两个方面，一是作为寻找工作的“敲门砖”，二是作为旅游、购房、节日等优惠的凭证。尽管 2017 年建立的全国教师管理信息系统记录了教师的多项信息，但体育教师的具体数量、职称、荣誉等地区分布信息仍然难以获取。科研人员通常无法直接从系统获取这些信息，而需要依赖国家信息平台或实地调研。体育教师资格制度虽有向下融通的机制，允许高校教师资格者在不同教育机构任教，但缺乏形成“上下贯通”的机制，导致初中教师资格者难以在高中或大学任教。

2.3 对教师职后发展的作用有限

一方面，终身制的体育教师资格意味着教师一旦获得教师资格后，教师资格制度对教师便没有了任何约束力，在今后的教师专业发展中也失去了现实意义。如体育教师在教师资格证的“庇佑”下任教或培训，然任教质量或培训进修的效果如何不会影响其已获得的教师资格，也不会对已获得的体育教师资格证书有任何实质威胁^[7]。另一方面，教师资格证的获得只是职前教育的组成部分，而教师

职后发展是一个更为复杂和长期的过程。教师资格证往往只关注职前教育阶段的表现,对于体育教师的职后发展缺乏有效的指导和支持。如在与继续教育的结合上,现行数量型、学历提升型、学科知识补偿型的教师培训或进修模式下,面对“内容极其乏味”“理论虽好,但我用不了”等的反映,教师资格制度的灵活性不足,如终身制路径依赖下,体育教师在一定程度上产生“躺平”等观念,随之引发教师角色的微妙变化:如“教教材”而不是“用教材”,不利于其专业化的发展。另外,内生发展激励不足,难以调动体育教师的职业热情和创造力。行政化的学校体育治理机制下,体育教师行为需受一系列的政府及学校所规定指标所衡量,体育教师机械地成为政策地执行者和计划地实施者,由此引发的不良后果是体育教师的“去专业化”。

3 教师专业化背景下的体育教师资格制度构想

3.1 依据教师专业发展阶段的教师资格有效分期

柏林纳教师发展五阶段论将教师专业发展分为新手阶段(任教1~2年的教师)、熟练新手阶段(任教2~3年的教师)、胜任阶段(任教3~5年的教师)、业务精干阶段(任教5年以上的教师)、专家阶段(任教8~15年的教师)五个层次。为完善教师资格制度,根据教师专业发展阶段进行分期注册(或备案):获取教师资格证后,在第二年、第四年、第六年、第八年、第十年的上半年进行注册(或备案),内容涉及教师基本信息、专业素养、教育教学能力、学生评价、同行评价以及职业发展等,即通过注册(或备案),明晰我国体育教师职业及专业化发展情况。分期注册(或备案)是将人工智能助推教师队伍建设行动试点工作进行制度变革。如依托全国教师信息管理系统(或新建体育教师管理系统),生成体育教师专业化发展的三种画像,即区域培训精准画像、师生成长模式精准画像与教师队伍精准画像。区域培训精准画像:现行的五级联动教师培训网络存在数据零散、非结构化问题。尽管有数字化平台和管理系统,但获取资料仍需走访调查。构建区域培训画像有助于优化培训主题、主体和经费配置,形成投入产出关联模型,计算培训回报。师生成长模式精准画像:描绘学生作为“未来教师”与培训教师作为“学生”间的“螺旋式”成长过程,促进认知更新和一体提升。教师队伍精准画像:通过平台数据化展现全国各地体育教师的性别、学历、职称、薪资、培训等信息,反映队伍发展规律,为建设提供循证决策支持,形成直观的体育教师画像。

3.2 依据胜任体育教师岗位的继续教育能力提升

在学历教育上,开辟体育教师学历晋升渠道,如出台《体育教师学历(学位)提升管理办法》,针对不同攻读方式设置相关待遇,如照常发放基本工资与绩效,取得相应学历(学位)后返校工作可获得相应职称或给予其一次性奖励等。在非学历教育上,将体育教师岗位职责、工作

业务等进行融合重构,形成面向胜任体育教师岗位的继续教育内容框架及内容体系,如形成十大组块:材料写作、设备(设施)管理、比赛策划、技(战)术提高、训练思路、赛事播报、运动康复、裁判培训、外交实践、科研提升,每组块下设具体项目,提高体育教师的实际教学能力和应对实际问题的解决能力。旨在达到三种效果:一是打通大学-中学-小学-幼儿园的教师交流通道,即幼儿体育教师到小学体验教学、小学体育教师到中学体验教学、中学体育教师到大学体验教学。二是体育教师将这种“习得”带入教学中,反馈教学过程,提升育人智慧,不断增强体育教师专业性与创造性,推动体育教学课堂的不断更新,进而让学校体育充满生命活力。三是创新体育教师继续教育考核方式。如以往体育教师参与培训的结业或考核形式为答题、教学观摩、撰写心得体会等,此处的创新之处在于其是“上下贯通”形式下的“随堂公开课”,即教师A到学校C进行随堂的公开课,经C校相关师生评价合格后方为考核合格(存在如小学教师到初中或高中考核等情况),通过“在实践中检验,在实践中发展”的办法切实提升体育教师胜任岗位能力^[8]。

3.3 依据行政区划的教师能力展现与职称评定融合

旨在实现体育教师试用制度以及职称制度实质性改革。开设依据“国家-省-市-区-校”五级区划的教师能力展现与“正高级-副高级-中级-初级”职称评定的融合,即不同行政区划的能力展现与职称级别相对应,体育教师达成在某区划的能力展现后可评为相应职称。有两种职称评定方式,一是“平台式”,依据五级区划,各自设置相应的体育教师能力展现平台,在达成该平台提出的有关教学成果、科研贡献、社会服务业绩等资格条件后评定职称。如入职两年的体育教师B符合区级职称评定条件后可被评为初级,入职五年的体育教师C符合省级职称评定条件后可被评为副高级,而入职六年的体育教师D不符合省级职称评定条件变不可被评为副高级,即工作年限高而能力不足的老师职称并不一定比工作年限低而能力强的老师高。二是“阶梯式”,体育教师担任区级体育赛事重要岗位的,可评为初级,担任国家级及以上体育赛事重要岗位的,可评为正高级。依据五级区划的体育教师的能力展现亦可以作为各单位自行职称评定的参考依据之一。创新之处:一是职称评定多元化。突破了仅以教学成绩和科研成果为标准的单一评定方式,转向综合考量体育教师的多方面能力,如教学、科研、比赛成绩和社会服务等;二是地域性特点体现。允许根据各地区的实际情况定制体育教师能力展现和职称评定标准,以更好地反映地域特色;三是促进跨区域交流。通过融合不同区域的评定标准,鼓励区域间交流合作,共同推动体育教育事业的进步。

4 结语

高质量的体育教师队伍是推动教育事业高质量发展

的“基础的基础”“支柱的支柱”“根本的根本”。《教师法》的修订亦是要解决目前教师资格认定中“只考不育”的突出问题。因此，基于教师专业化背景下对体育教师资格制度进行改革构想有助于提高体育教师专业地位与能力，保证教育质量的提高。

基金项目：校级课题：新型现代产业学院的建构与实践（课题编号：202321）。

[参考文献]

- [1]侯雪婷,于涛.美国纽约体育教师资格认证制度及其启示[J].体育文化导刊,2016(12):149-153.
- [2]凌兴欣.中美小学教师资格制度的比较研究[D].昆明:云南大学,2022.
- [3]教育新闻.教員の学び、新たな「研修観」に転換求める 中 教 審 中 間 ま と め 案 [EB/OL].(2022-09-09)[2025-07-18].<https://www.kyobun.co.jp/article/20220909-06>.
- [4]新华网.俄韩等国中小学教师评价体系：韩国评价改革

更 重 能 力
[EB/OL].(2015-10-04)[2025-07-18].http://www.xinhuanet.com/world/2015-10/04/c_128289050_4.htm.

[5]薛晓阳.卓越教师的意图改写及反思——教师教育体系、教师资格制度的价值、功能与关联[J].教育研究与实验,2018(3):1-8.

[6]Li Feng,Tim R.Sass.What makes special-education teachers special? Teacher training and achievement of students with disabilities[J].Economics of Education Review,2013(10).

[7]鲁素凤,杨建华,沈惠君.我国教师资格有效性存在的问题及其对策[J].教师教育研究,2005(1):21-26.

[8]齐梅,刘洁.对我国教师资格证书制度存在问题的思考[J].沈阳师范大学学报(社会科学版),2006(2):14-16.

作者简介：曹燕妮（1986—），女，汉族，山东潍坊人，学士，辅导员，讲师，山东海事职业学院，研究方向：教育管理。