

完善我国教师资格考试制度的构想

王学琼

开福区教育考试中心

摘要：在全球经济和信息技术蓬勃发展的背景下，知识经济时代的社会演变模式以及人才培养需求已变得极其重要，成为各国在推动教育发展和改革过程中的关键因素。同时教育的核心理念如公正、多样性、平衡以及专业性等也被教育决策者所认可。遵循“德育为先”的教学理念，构建多元化的教师培训和成长机制，选拔优秀的专业人才担任职教师，培养具备现代教学素养、教学技巧及社区服务技能的卓越教师，是未来中国教师团队建设的核心策略。因此建立公正的教师资格考试制度，不仅是当前教育资质制度的重要变革，也是未来中国教育进步的主要路径。

关键词：教师资格考试；制度；完善

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.11.184

引言

我国基础教育师资团队优秀品质的保持，离不开教师资格考试制度的重要保障。随着国家对基础教育的关注度不断提高，教师团队正朝着更为科学、标准的路径迈进。而教师资格考试资格的变革，是推动国家师资团队更好建立与扩大的关键举措。因此采取有效措施来推动和优化我国的教师资格考试，并充分发挥其在教育领域的潜力至关重要。尽管当前教师资格考试制度正在逐步完善，但仍需应对一些相关的挑战。此外在我国经济和社会快速发展的大背景下，公众对各类教师的素养期望也在不断提高。为应对当前挑战并满足社会进步的需求，完善教师资格考试制度依然至关重要。

一、我国教师资格考试制度的变化

（一）从自主命题到统一命题

在国家尚未启动教师资格考试全国统一测评之前，所有的测评内容，无论是笔试还是面试，都由各地自行策划并组织实施。然而由于各地教育水平存在明显差异，导致教师资格考试体系的测评质量、管理标准化程度以及资格证的实用性和价值相对较低。经过在全国范围内开展首次实践活动后，教育部决定统一教师资格考试标准，逐步构建出“国家标准-省级评价-县级招聘-校园用途”的专门化方案，以提升教师资格证书的管理水平，并增强考试的针对性。同时，在未来的教育领域，当代教育工作者需要具备更高水平的专业素养和更大的职业责任感。因此，随着教师资格考试题目的标准化，教师资格考试制度也正在逐步实现规范化。

（二）从单一能力考核到复合能力考核

根据《教师资格条例实施办法》的规定，对申请人的教育、教学的基础品质及技巧设定了更为严格的标准。在教师资格考试程中，进行一系列的面试环节，包

括试讲、授课以及提问等环节。试讲环节对申请者提出了更高的要求，要求其在时间限制内随机选择一章，该章应符合申请级别或学科的要求。此外申请者还需要编写一份详细的教学计划，并在试讲期间提交给评审团。根据评审团的实际需求和教学大纲的规定，申请者还需要阐述自己的教育观念和教学策略，并对评审团的询问做出回应。增设考核环节表明了全国范围内对教师技能的高期待，这不仅包括对知识积累的期望，也包括对教育观念和教学基础技能的期待。

（三）从师范生免试到全员资格认证

在教师资格考试的实质性试验阶段开始，师范生可以依据其所获得的学位证明来决定其教师身份。尽管这种方式强调了师范生免试获得教师资格证，但它并未对学生的表现设立任何限制。也就是说，无论师范生的学术表现如何，他们都可以获得教师资格证。这种政策可能会导致一些师范生缺乏必要的专业知识和技能，从而影响他们的教学质量。教育部对教师资格考试制度进行了调整，规定师范类毕业生必须经历教育相关培训和考核，才能获得教师资格证。这一政策意味着，无论是师范学生还是非师范学生，都必须参加教育资格考试。只有通过全国性的教育资格考核后，才有可能获得教师资格证，并开始从事教育工作。这种从师范专科生免试到所有人都需要参加教育资格认证的转变，突显了教育资格认证的更高标准。

二、教师资格考试制度的发展现状

（一）对教师资格认定的条件及相关标准认识不全面

当前我国教师资格认定体系尚未形成统一的教育规范，这导致不同类型的教师的职业成长标准未能得到充分的体现。在进行教师资格考试时，所需的条件和管理

方式不够完善，尤其是针对从师范学院毕业的学生，在某种程度上还需要接受适当的评估和监管。在社会公众设立的教师资格考试体系中，由于缺乏统一的评估方法，导致各地区的教师水平存在差异，同时也一定程度上缺乏专业的教师团队。

（二）对于教师资格时效性认知的现状分析

在国家当前的体系构建和解读过程中，确认教师资质的做法往往能够实现其长久的有效性。然而这种情况的存在在某种程度上阻碍了教育团体的专业化发展。此外，过去的评价体系已无法适应当前的社会变迁，可能会对教育工作者的进步产生负面影响，从而限制了我国教育工作者团体的构建。

（三）对于教师资格认定对象的现状分析

当前，我国教育人才评价的主要目标是面向我国公民，然而在教师认定过程中，只有大陆公民参与，这在一定程度上限制了教育人才的确定。港澳台居民在法律上被视为我国公民，但在申请教师资格过程中，由于其身份特点，无法完全适应相关体系的进步，导致教师资格认定的局限性。在目前的教育背景下，一些学校聘请外教承担特定的教学任务，此举虽然有助于缓解我国教育人才短缺的问题，但有些外教并不具备教师资格证，这在一定程度上阻碍了我国教师资质体系的规范化和健康发展。

三、我国教师资格考试制度完善策略

（一）严格执行教师资格考试制度

在我国，教师资格考试秉持专业性和开放性的两大主旨。然而，考虑到当前教育人才短缺的实际情况，教师资格考试倾向于采用开放式的方式，对应试者专业能力的要求相对较低。目前，我国的教育团体正在从数量扩张向质量提升转变，因此教师资格考试的改革显得尤为重要，以适应新时代教育团体建设的需求。首先，提高学历要求。在全球范围内我国教师的学历水平普遍偏低。考虑到教师行业的不断专业化和教育体系的变革，我国有必要对教师资格证书的学历标准进行修订。根据我国具体情况，可以将幼儿园和小学教育的教师资质提高至本科或更高级别。其次，规定报考者必备素养。在2018年1月，我国发布了《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》。该文件明确提出，需要“优化教师资格考试政策，逐步将学习教师教育课程和参与教育教学实践视为评估教育教学能力和获取教师资格的必要条件”。从专业性的角度出发，为了提高教师资格考试的专业性，需要对申请者的教育培训背景以及教育实践经验进行具体的规定。只有这样，才能确保那些有真才

实学、具备教育教学能力的优秀人才能够通过考试，进而加入到教师队伍中来。这一政策的出台，无疑将为我国教师队伍的建设注入新的活力和动力。通过优化教师资格考试政策，可以更好地选拔出具备专业素养和实际教学能力的优秀教师，为我国的教育事业发展提供有力保障。具体来讲，根据《师范专业认证标准》和《教师教育课程标准》，可以为非师范生的相应专业能力设立一些必要的要求。同时为了完善教师资格认证制度，需要进一步明确教师资格证书的种类。在全球范围内，许多先进国家都为各类教育工作者提供了各种类型的教育资质认证，这些认证表现出丰富性和专门性。因此，我国可以进一步细化这些教育资质认证的体系，以适应教育工作者专业化的需求。根据教育经验，证书可以从横向分为三个层次：基础、进阶和提升。同时，根据证书的有效期长短，也可以将其划分为短期、正规和永久性的证明。具体而言，基础层次的证书主要针对新入职的教育工作者，为其提供必要的教育知识和技能。这一层次的证书有效期通常较短，属于短期证明。进阶层次的证书则针对已有一定教育经验的工作者，帮助他们进一步提高教育水平，更新教育理念。这一层次的证书有效期适中，属于正规证明。而提升层次的证书则是为那些在教育领域已有丰富经验的工作者提供的高级认证，帮助他们提升教育质量，推动教育创新。这一层次的证书有效期较长，属于永久性证明。通过这样的划分，可以更清晰地看到不同层次的教育工作者需要什么样的证书，以及可以通过认证获得什么样的权益和机会。这样的证书体系不仅可以提高教育工作者的专业化水平，还可以为他们在职业发展方面提供更多的机会和保障。

（二）丰富教师资格考试内容

首先，设置多样化的考试内容与方式。当前的教师资格考试采用相似的考试题目及方法，此种做法未能充分考虑初始阶段和最终成绩之间的差异，从而对教育工作者的专业发展构成严重制约。为提高考试的针对性，可以将学生划分为师范生和非师范生两类，并依据教育工作者的需求，为这两类学生制定各自的考试题目及方法。其次，及时更新试题库，提高考试效度。由于考试主题的连续性和规范化，导致考核的准确率有所偏低，无法准确反映参赛者的实际能力。为解决此问题，可采取更新试卷的策略来处理。具体来说，需要激发教育考试部门的积极性，提高试题库的更新频率。此外通过设立心理测试等评估方式，对考生进行全面、公正、科学的评估，判断其性格、气质和个性特征等是否适合从事教师工作。

（三）强化考试育人功能

教师资格考试制度，既要体现了其考核作用，也要展示其积极的一面。由于其合格率直接反映了师范专业的教育质量，因此也成为教师准入的一种手段。然而，这种情况导致人们忽视了教师资格考试制度在促进教师专业发展方面的积极作用，从而可能对其实际价值产生一定的低估。因此，为了确保教师资格考试制度沿着正确的方向发展，必须坚定地维护其发展路径，并加强其在培养人才方面的作用。首先，政府应承担起责任，坚持正确的发展方向，减少对师范院校的不必要干预。具体来讲，必须减少政府对考试制度的监管力度，降低通过率作为师范学院的增长影响因素，以此赋予师范学院更大的教育自主权，确保教师教育能够遵循教师培养的基本原则。其次，学校应树立“评估推动建设”的理念，对人才培养模式进行改革。在此背景下，学校应转变思维模式，充分认识教师资格考试对教育质量评价的重要作用，发挥考试对学校改革的推动作用，持续优化人才培养方式。

（四）加强考试组织管理的规范性

当前，我国教师队伍的整体素质有待提高，主要原因在于教师资格考试制度的混乱以及教育行业内部竞争导致的“优胜劣汰”现象。我国教师资格考试采用了国家级的规范，各地按照这一规范进行考试和审查，但这也导致了各地之间的巨大差异。部分地区对教师资格的要求过于宽松，甚至只是形式上的要求，使得一些不具备资质的人员也进入了教师队伍。根据《教师资格条例相关条款》规定，从笔试角度，国家教育行政部门应首先确认教师资格考试的课程标准和考核大纲，然后由县级及以上人民政府的教育管理机构负责创建试卷，并由专业团队评估问题类型和难度，最终组建专业团队创建全国统一试卷。这种“整合”方式可以对现况进行一定的调整。此外，“分级”制度也可以对现况进行一定的调整。关于面试与试讲环节，首先由国家的教育行政部门根据考核规范制订一个量化的标准。然后，各地区的教育管理机构可以参照该标准进行定量评估，同时结合实际观测进行定性评估。最终，将两者的总成绩相加得出一个量化的分数。此外，对于教师职称认证，需要明确等级划定。每个等级的认证都应包含各自的学科领域，以确保在不同等级之间可以做出公正的比较和评估。为了继续提升认证等级，必须对更高级别的认证进行重新考量。此外，对于已获得较等级认证的相关专业知识和技术，也需要进行复查，以确保教师团队具备扎实的专业基础。通过加强教师资格考试的组织和管理，

不仅可以防止不符合资格的人员利用制度漏洞进入教师队伍，还可以通过标准化管理各个等级的资格证书，确保教师团队的专业水平符合行业标准。

（五）采用灵活的时效设置

教师资格证书制度的变革重点在于废除永久期限的考试成绩要求。在某些国家，教师资格证书的永久期限已经无法满足教育变革的需求，永久期限的证书导致教师在面临职业生涯的挑战和压力时，缺乏持续寻求专业进步的动力。因此教师资格考试制度的核心价值无法得以充分实现。教师资格考核体系应与国际教育变革趋势相适应，实施“阶段性”和“临时性”的时间安排，可借鉴美国、日本等国家教师资格考核的时间安排。在我国，教师资格证书的有效期限应在3至5年之间。若证书有效期过短，教师可能会感到疲惫；若有效期过长，教师可能会对知识的更新感到缺乏动力。此外，为了解决当前我国农村地区优秀教师短缺的问题，可以借鉴日本的经验，推出一种暂时的教师资格认证。在这种认证制度下，对于那些教学能力相对欠缺的地区，可以将那些学历水平偏低但有意愿投身于教育教师，或者拥有多年教学经验但学历水平尚未达标的教师，招募到临时的教师团队中。在固定的学期安排中，可以将进行教育理论学习及实际操作训练，期满后会对此类教师进行评价，通过评价者将获得临时教师资格证。在开始教学之前，需要首先提升自己的学历水平，然后才能参加正式的教师资格考试，以此获得教师的职位。实施阶段性职称认证制度，旨在激发教师的学习热情和专业技能提升，从而促进其职业生涯发展。该制度不仅有助于吸引更多热衷于教育事业的优秀人才投身到这个领域，同时也能鞭策已持有相关证书的人员积极工作，争取获得正规职称认证。这种制度设计，对于提高教师整体素质，优化教育资源配置，推动教育事业的长远发展具有积极意义。

结论

综上所述，在教师资格考试制度中，需要采取多样化的考试方法与内容，并在考试结果的基础上对教师队伍进行持续优化，可以有效缓解不同地区之间教师资源的不均衡现象，同时也有助于推动教育水平的整体提升。因此，有关部门在教师资格考试制度中，需要加强对规章的评价，以确保教师在授课过程中不断提高技能，并通过设定明确的目标，为教育团队奠定优质的基础。

参考文献

[1] 信廷梅. 我国教师资格考试制度改革背景下中小学教师专业意识研究[D]. 南京师范大学, 2021.