

GAOZHJIAOSHIDIWUJIANSHEDZHIDUCHUANGXIN

高职教师队伍建设的制度创新

陈俊 著

高
教
研
究
丛
书



西南交通大学出版社

四川省教育厅人文社科重点项目（项目编号：08SA021）

四川职业技术学院学术著作出版基金资助项目

高职教师队伍建设的制度创新

陈 俊 著

西南交通大学出版社

· 成 都 ·

图书在版编目 (C I P) 数据

高职教师队伍建设的制度创新 / 陈俊著. — 成都: 西南交通大学出版社, 2009.7
ISBN 978-7-5643-0263-4

I. 高… II. 陈… III. 高等学校: 技术学校 — 师资培养 — 研究 IV. G718.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 084594 号

高职教师队伍建设的制度创新

陈 俊 著

责任编辑	郭发仔 (gfz87@126.com)
封面设计	陈 静
出版发行	西南交通大学出版社 (成都二环路北一段 111 号)
发行部电话	028-87600564 87600533
邮 编	610031
网 址	http://press.swjtu.edu.cn
印 刷	成都蜀通印务有限责任公司
成品尺寸	148 mm × 210 mm
印 张	6.75
字 数	160 千字
版 次	2009 年 7 月第 1 版
印 次	2009 年 7 月第 1 次
书 号	ISBN 978-7-5643-0263-4
定 价	20.00 元

图书如有印装质量问题 本社负责退换
版权所有 盗版必究 举报电话: 028-87600562

序 言

近年来，我国高等职业技术教育得到了前所未有的重视，也得到了前所未有的发展，当然也引起了前所未有的关注，这主要得益于我国经济社会发展对高技术人才的迫切需要。事实上，我国社会的全面现代化必须以真正的工业化为基础前提，但是我们还没有彻底完成工业化的全部任务。而彻底工业化必须以一支强大的技能型人才队伍为基础保障，我国的高等职业技术教育就是在这种背景下发展壮大起来的。要充分满足社会对技能型人才的需求，全面提高民族素质，高等职业技术教育应当承担不可推卸的责任。在这方面，高等职业技术教育的异军突起的确起到了不可忽视的作用。但是，我们必须清醒地认识到我国的职业教育体系尚不完善。高等职业技术学院数量的增加、毕业生人数的增多，并不能代表高等职业技术教育质量的全面提升。

高等职业技术教育要提高质量，首先必须依靠正确的政策。要用官方政策导向来改变人们的传统观念，要让所有的人都认识到职业技术教育是另一类教育，是和普通教育并驾齐驱的教育。高等职业技术教育不是普通本科教育的补充，在某种意义上说，职业技术教育是更能提升学生生存能力的教育。国家重视、家长赞同、社会认可无疑给高等职业技术教育提供了良好的发展空间。

但是，高等职业技术教育究竟有多大的发展空间，能对社会作出多大的贡献，最终取决于高职院校人才的培养质量。这当然是众多因素共同作用的结果，其中教师队伍是最不容忽视的因素。我国高等职业教师队伍经过二十年的建设，在规模、结构和整体

水平上已有很大的提升。特别是 1999 年我国高职教育实行“新机制、新模式”以后，高职教师队伍建设发生了系列的变化。首先，教师总量基本能满足现有规模的高等职业教育发展需求；其次，教师队伍的素质和教学科研水平已有明显的改善和提高，学科（专业）带头人和学术骨干力量正在形成过程中；最后，教师队伍的结构正在逐步优化，兼职教师队伍建设已经取得了一定的成效。然而，不可避免的一个重要事实是，高等职业院校教师队伍的现状与高职教育在 21 世纪的改革和发展需要还不相适应。职业教育教师队伍本身在专业结构、年龄结构、职务结构以及专职与兼职比例结构上还不甚合理，专业课与实习指导课教师的数量与质量仍不能满足高等职业技术教育发展的需要，许多青年教师依然缺乏专业实践经验以及必要的专业技能和教学理论。“双师型”教师队伍的建设尚缺乏有力的经济支持和政策支持。高职教师队伍建设问题，仍然是制约我国职业技术教育改革、发展和提高的关键问题。

陈俊同志长期从事人事工作，对此有着丰富的实践经验和切身感受。对于我院人才的引进与培养、教学团队的建设、人力资源的开发，陈俊同志都是兢兢业业的，他的工作得到了大家的认可。更为难能可贵的是，他还在百忙之余就此展开理论上的思索与探讨。作为四川省教育厅人文社会科学重点项目“高职院校教师队伍建设制度创新研究”（08SA021）的负责人，本书就是其丰硕的成果之一。

全书分为理论和实践两个部分。在理论部分，作者分别介绍了制度理论、教师专业发展理论、人力资源管理理论，以此作为全书的理论基础。在此基础上，分析了我国高职院校教师队伍建设的现状，指出了当前我国高职院校教师队伍建设上的制度缺失；分析了加快制度建设，促进高职院校教师队伍建设的必要性、可

行性和具体措施。在实践部分，作者从严把“进口关”切入，结合高职院校的发展实际，全面地梳理了高职院校教师成长、成才、成功的全过程。该书既具有理论参考价值，又具有极强的实践指导意义。

我相信，本书的出版发行，不仅可以为高职院校教师队伍建设提供进一步理论研究的新视野，而且对高职院校教师队伍的发展也有重要的推动作用。



2009 年 4 月 13 日

目 录

导 言	1
-----------	---

理 论 篇

第一章 高职教师队伍制度建设的理论——创新的基石	7
第一节 制度理论	7
一、制度的含义	7
二、制度的分类	9
三、制度的功能	12
第二节 教师专业发展理论	14
一、职业、专业与专业发展	14
二、高职教师专业发展	17
第三节 人力资源管理理论	21
一、基本理念	21
二、基本特点	25
三、双重价值	26
第二章 高职教师队伍制度建设的现实——创新的依据	28
第一节 三重矛盾	28



一、制度需求与制度供给的矛盾	28
二、地位凸显与制度模糊的矛盾	32
三、规模发展与内涵建设的矛盾	34
第二节 两层因素	36
一、历史因素	36
二、现实因素	39
第三章 高职教师队伍制度建设的价值——创新的前提	44
第一节 管理视角	44
一、制度是“人本”管理的表征	44
二、制度是“依法”管理的要求	47
第二节 伦理视角	49
一、制度伦理	49
二、教师制度伦理	52
第三节 市场视角	54
一、制度是劳动“商品化”的调谐器	54
二、制度是竞争“规范化”的标尺	57
第四节 社会视角	59
一、制度与高职教师的“职业认同感”	59
二、制度维护高职教师的“稳定与和谐”	61
第四章 高职教师队伍制度建设的动力——创新的源泉	64
第一节 外在动力	64
一、产业结构调整	64
二、产品技术含量	65
三、人才供给不足	66
四、区域经济发展	66
五、服务“三农”	67

六、技术转化与服务	68
七、参与国际合作	69
第二节 内在动力	70
一、完善内部管理	70
二、强化内涵建设	72
三、推动制度变迁	73
第五章 高职教师队伍制度建设的目标——创新的蓝图	76
第一节 更新一种理念	76
一、职业教育是一种教育类型	76
二、职业教育师资需要一套制度保障	79
第二节 构建一个体系	80
一、重建“进口门”	81
二、铺设“上岗路”	82
三、搭建“发展桥”	83
四、严把“质量关”	84
五、确保“实施力”	85
第三节 搭好两个平台	86
一、校企深度合作的平台	86
二、校企长效合作的平台	88
第六章 高职教师队伍制度建设的特性——创新的归属	91
第一节 角色定位	91
一、高职教育与普通高等教育的比较定位	91
二、高职教师与普通高校教师的比较定位	93
第二节 基本取向	95
一、以高职人才培养目标为依据	95
二、以高职教师可持续发展为根本	96



三、以高职教师“双师化”为主线	97
第三节 基本原则	99
一、约束与激励并重	99
二、刚性与柔性兼顾	101

实 践 篇

第七章 重建“进口门”——高职教师资格制度的创新	107
第一节 制度朦胧：教师资格制度的困境	108
一、教师资格制度的发展定位	108
二、高职教师资格制度的多重偏差	111
第二节 认定标准：教师资格制度的核心	113
一、教育类型与认定标准	113
二、高职教师资格认定标准	115
第三节 制度环境：教师资格制度的保障	118
一、认定机构的保障	118
二、考试制度的保障	120
第八章 铺设“上岗路”——高职教师聘用制度的创新	124
第一节 面临困境：聘用制度的现实基础	124
一、聘用信息不对称	124
二、晋升标准不对口	126
三、用人机制不健全	129
第二节 拿来主义：聘用制度的国际经验	130
一、德国的经验	130
二、日本的经验	131

三、澳大利亚的经验	133
第三节 制度改革：聘用制度的系统突破	135
一、建立高职教师聘用标准	135
二、打通兼职教师聘用渠道	138
三、优化高职教师用人机制	140
第九章 搭建“发展桥”——高职教师培训制度的创新	144
第一节 基本理念：培训制度的价值取向	144
一、机会均等	144
二、按需培训	146
第二节 他山之石：培训制度的经验借鉴	150
一、德国的经验	150
二、澳大利亚的经验	151
三、美国的经验	153
第三节 制度体系：培训制度的实现路径	154
一、培训券制度	154
二、实践锻炼制度	156
三、校本培训制度	159
第十章 严把“质量关”——高职教师评价制度的创新	161
第一节 基本原理：评价制度的理论依据	161
一、教师评价的取向	161
二、教师评价的类型	164
第二节 特殊要求：评价制度的高职特色	167
一、评价主体	167
二、评价标准	169
三、评价方法	171
四、评价结果	172



第三节 体系构建：评价制度的整体合力·····	173
一、政府评价制度·····	173
二、社会评价制度·····	174
三、学校评价制度·····	176
第十一章 凝聚“实施力”——高职教师制度文化的创新·····	179
第一节 效能堪忧：制度的尴尬境地·····	179
一、制度文化的形成·····	179
二、制度效能的反思·····	184
第二节 文化构建：制度的效能保障·····	187
一、“无形—无律”阶段·····	187
二、“有形—他律”阶段·····	190
三、“隐形—自律”阶段·····	192
参考文献·····	195
后 记·····	203

导 言

有这样一则故事：有一个由七个人组成的小团体，他们每个人相互之间都是平等的。他们想通过制度创新来解决每天的吃饭问题——要在没有计量工具且没有刻度容器的情况下分食一锅粥。大家发挥聪明才智，试验了多种方法，多次博弈后形成如下诸规则。

规则一：指定一个人负责分粥事宜，使之成为专业分粥人士。很快大家发现，这个人为自己分的粥最多。于是换一个人，结果总是主持分粥的人碗里的粥最多、最好。权力导致腐败，绝对的权力导致绝对的腐败，在这碗稀粥里体现得淋漓尽致。

规则二：指定一个分粥人士和一个监督人士。起初还比较公平，后来分粥人士和监督人士从权力制约走向“权力合作”，于是分粥人士和监督人士分的粥最多，这种制度又失败了。

规则三：谁也信不过，干脆大家轮流主持分粥，每人一天。这样等于承认了每人有为自己多分粥的权力，同时又给了每个人这样的机会。虽然看起来平等了，但每人每周只有一天吃得饱且有剩余，其他六天都饥饿难挨，大家认为这一制度造成了资源浪费。

规则四：大家推选一位信得过的人分粥。这位品德尚属上乘的人开始还能公平分粥，但不久以后他就有意识地为自己和溜须拍马的人多分。大家一致认为不能放任其腐化下去，还得寻求新的制度。

规则五：民主选举一个分粥委员会和监督委员会，形成民主

监督和制约机制。这样基本上做到了公平，可是由于监督委员会经常提出各种议案，分粥委员会又据理力争，因而等分粥完毕时，粥早就凉了。此制度效率太低。

规则六：对于分粥，每人都有一票否决权。这样有了公平，但最后恐怕谁也不会喝上粥。

规则七：每个人轮流值日分粥，但分粥的那个人要最后一个领粥。令人惊奇的是，在这一制度下，七只碗里的粥每次都是一样多，就像用科学仪器量过一样。每个主持分粥的人都意识到，如果七只碗里的粥不相同，他确定无疑将享用那份最少的。

这就是规则。规则至关重要，它比技术更重要；规则是人选择的，它是不断博弈和交易的结果。^①

这虽然是一个经济学方面的故事，但对我们的启示远远超越了经济学领域。

启示一：制度是必需的。俗话说：“没有规矩，不成方圆。”制度是通过在一个特定群体内部得以确立并实施的行为规则来抑制个人可能出现的机会主义行为，从而使人的行为变得较可预见。^②

启示二：制度具有对象性。制度是针对特定群体制定的，特定群体的需要是制定制度时应重点考虑的因素。不同的群体具有不同的需要，脱离对象性的制度只是一个躯壳。

启示三：制度效率不容忽视。制定制度的目的是切实提高管理效率，制度如果纷繁复杂，成为累赘，则失去了存在的必要。

如今，高职教育已占据高等教育的半壁江山。作为一种教育类型，高职教育在我国国民教育体系中的地位和作用日益凸显。

① 辛向阳：《印章与剃刀——45个经济学故事》，经济科学出版社2003年版。

② 罗必良：《新制度经济学》，山西经济出版社2005年版，第85页。

然而，尽管市场的需求催生了高职教育规模的迅猛发展，但这种发展在很大程度上是一种缺乏制度支撑的“应激性发展”，不具备持续的发展力。特别是作为高职教育发展主力军的教师队伍，并没有随着高职教育地位的提升而获得应有的保障。高职教育独立的教育类型与高职教师制度的长期缺位形成强烈的反差，这成为高职教育持续发展的巨大障碍。由此，本书从制度创新的角度谈高职教师队伍建设，对象性与制度效率是贯穿本书的主线。

全书分为理论篇与实践篇。理论篇论述了高职教师队伍建设制度创新的前提、源泉、基石、依据、蓝图和归属，以为高职教师队伍建设制度创新奠定理论和逻辑基础；实践篇以亟待解决的实际问题为切入点，具体分析高职教师资格认证制度、聘用制度、培训制度、评价制度以及制度文化的创新，以为制度的实施提供参考。

理论篇