

职业教育 教师资格制度研究

——制度有效性的视角

查吉德 著

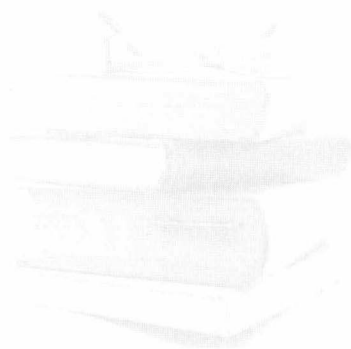


暨南大学出版社
JINAN UNIVERSITY PRESS

职业教育 教师资格制度研究

——制度有效性的视角

查吉德 著



暨南大学出版社
JINAN UNIVERSITY PRESS

中国·广州

图书在版编目 (CIP) 数据

职业教育教师资格制度研究: 制度有效性的视角/查吉德著. —广州: 暨南大学出版社, 2011. 9

ISBN 978 - 7 - 81135 - 928 - 2

I. ①职… II. ①查… III. ①职业教育—教师—教育制度—研究—中国
IV. ①G715

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 152546 号

出版发行: 暨南大学出版社

地 址: 中国广州暨南大学

电 话: 总编室 (8620) 85221601

营销部 (8620) 85225284 85228291 85228292 (邮购)

传 真: (8620) 85221583 (办公室) 85223774 (营销部)

邮 编: 510630

网 址: <http://www.jnupress.com> <http://press.jnu.edu.cn>

排 版: 广州金易计算机技术服务部

印 刷: 佛山市浩文彩色印刷有限公司

开 本: 787mm × 960mm 1/16

印 张: 14.5

字 数: 276 千

版 次: 2011 年 9 月第 1 版

印 次: 2011 年 9 月第 1 次

定 价: 28.00 元

(暨大版图书如有印装质量问题, 请与出版社总编室联系调换)

序

百年大计，教育为本。教育大计，教师为本。教师是教育的实施者，先进的教育理念，良好的课程内容和教学方法，归根结底都要由教师来落实。教师的职业素质是教育成效的依托，教师队伍的整体质量是教育发展和改革的基础。教师作为一种专业化职业，承担着科技、文化传承和培养下一代的重任，理应具有严格的职业资格要求和认定制度。胡锦涛总书记在全国优秀教师代表座谈会上的讲话中强调要“严格教师资格准入制度”。教师资格制度的改进和完善，不仅有利于保证教师队伍的基本质量、开辟教师来源的多样化和规范教师管理，对教师而言，也有利于提高社会地位，促进专业发展。因此，教师资格制度在教师队伍建设方面应该占第一梯次的位置。

中国拥有世界上最大规模的教育和教师队伍，中国也是世界上教育和教师历史最悠久的国家之一，仅从甲骨文有“教”字、“师”字算起，就有四千年的历史。但中国教师资格制度的出现，从1993年《教师法》颁布算起不过十余年，正式全面实施则已经是21世纪的事了，可以说尚处于初级阶段。现行法规规定的教师资格有七大类，即幼儿园教师、小学教师、初中教师、高中教师、中等职业学校教师、中等职业学校实习指导教师和高等学校教师，其中中职教师就占有两类，高校教师中还包括高职教师。在义务教育阶段之后，职业学校教师和普通学校教师可以说各占半壁江山，这两类学校的培养目标、学生的学习基础、教师的教学方式和学校的条件设施都有显著区别，必然也应体现在对教师的要求上。但是，现行的教师资格制度规定高中教师与中等职业学校教师资格相互通用，实际上抹杀了这两类教师的区别。至于高等职业学校教师资格，更是混同于普通高校教师，实习指导教师资格则仅限于中等职业学校。由此可见，现行的教师资格制度尚未顾及职业教育的特点及对职业学校教师的资格要求，这无疑是一个很大的不足之处。

2005年实施的《国务院关于大力发展职业教育的决定》，正式确立了职业教育作为当前我国教育事业发展的战略重点地位，提出了明确的发展目标、任务及相应的支持保障举措，其中包括“实施职业院校教师素质提高计划”，并于2007年由教育部、财政部正式立项。我有幸获准负责了该计划中“职业教育教师资格制度研究”的开发项目，查吉德当时作为我指导的博士生，是课题研究的骨干力量，并在此基础上完成了自己的博士论文，这本《职业教育

《教师资格制度研究：制度有效性的视角》，就是他在博士论文的基础上完成的。本书是我国第一本关于职教教师资格制度方面的研究专著。本书借用新制度经济学的理论框架，对现行教师资格制度在职教教师队伍建设方面的有效性问题进行了深入系统的研究，包括有效性的评价标准、有效性表现、低效的制度分析等，在此基础上还提出了颇有新意的制度设计。本书内容丰富，资料数据翔实，文字流畅，研究结论具有一定的学术创新性和较好的应用价值，为我国教师资格制度改革与创新提供了有益的参考。书中基于职教教师职业任务确立其专业性，基于教师专业性确立其专业资格的观点，对传统的基于专业社会学的教师专业化理论有所突破。由于目前针对职教教师资格认定制度的局限和缺乏深入的参与实践，作者对问题的分析和改进制度的设计必然还存在一些不够周密之处，查吉德博士作为青年学者，我们相信他会不断加深思考，取得进一步提高。为此，我乐意推荐此书与学界同仁共享。是为序。

俞启定

2011年6月

前 言

教师是影响教育发展的关键要素，这是经过无数事实证明的。正因为教师之于教育的重要性，关于谁有资格当教师的问题自然成为一个非常朴素的教育命题。千百年来，不同社会、不同阶级、不同利益团体、不同个体对教师资格均有着不同的理解。为了规范教师资格，教师资格制度便应运而生。尤其是随着教师专业化理论的发展，教师资格制度已被认为是推动教师专业化、提高教师队伍整体素质与质量的重要手段。

为保证教师队伍质量，推动教师专业化，我国于20世纪90年代初期开始探索实施教师资格制度，并于2001年全面实施。然而，作为特定历史时期的产物，教师资格制度能否适应职业教育发展要求？其有效性如何？如果低效，其制度层面的原因是什么？如何创新，才能提高其有效性？针对这些问题，本书进行了系统深入的研究。全书共分为七章：

第一章是“问题陈述”。本章着重阐述了本研究的宏观背景；分析了职业教育发展中突出存在的两个不适应问题，即职业教育观念、人才培养模式、课程体系、教学方式方法与职业教育人才培养规律不适应，教师队伍的整体素质和质量与职业教育人才培养要求不适应；剖析了有效的教师资格制度在解决职业教育发展中存在的两个不适应问题的作用与意义，指出教师资格制度不仅可以在提高教师队伍整体素质与质量方面发挥重要作用，而且可以成为推动教师主动寻求改变，离开“舒适地带”以适应教育教学改革要求的内在动力；进而阐明了研究的目的与内容、研究方法与研究意义。

第二章是“文献综述”。本章对国内外教师资格制度有效性问题的相关文献进行了梳理。从国内文献来看，研究人员对实施教师资格制度的意义高度认同，但同时指出了现行教师资格制度存在的突出问题，提出了相应的对策和建议。另外，国内学者所做的国际比较研究及国外研究文献给我们提供了重要启示：一是有效性是教师资格制度安排的重要原则；二是提高教师资格认证标准可能会降低申请人的获证率，加剧教师供需矛盾，影响教育公平；三是多元证书模式并非优于单一证书模式，选择哪种证书模式关键视教育发展需要而定；四是效度是教师资格考试的关键，也是教师资格考试备受争议的焦点；五是内行教学是教育质量保障体系的重要内容，要求教师资格与教学任务相匹配。

第三章是“核心概念厘定与理论框架”。本章在对职教教师、教师资格制

度、制度、制度有效性等概念进行解析的基础上,提出了评价教师资格制度有效性标准,从而为第四章的调查研究、第五章的制度分析奠定了理论基础。笔者认为,评价教师资格制度的有效性包括三个维度:一是制度整体的有效性,即教师资格制度能否满足利益相关者(政府、学校、教师和学生)的利益需要;二是教师资格认证的有效性,包括教师资格认证标准的有效性、认证方式的效度以及认证结果的预测效度;三是制度执行的有效性,包括作为职业准入制度的教师资格制度是否被有效执行,以及作为执业资格制度的教师资格制度是否被有效执行。

第四章是“职教教师资格制度有效性分析”。本章根据第三章确立的制度有效性评价指标调查研究了现行教师资格制度在职教教师队伍建设方面的有效性。本章研究表明,教师资格制度总体表现低效:一是职教教师资格认证低效。认证标准未能有效反映职教教师的专业性;认证方式不能有效审核申请人真实的教育教学能力;认证结果——教师资格证书缺乏预测效度。二是职教教师资格制度执行低效。中职学校并没有严格执行教师的职业准入制度,大量的中职教师属于“先上岗,后取证”;不少中职学校在教师招聘中并不要求应聘者必须拥有教师资格证书;少部分在职教师依然没有取得教师资格证书;绝大多数承担实习指导教学任务的教师并没有取得中等职业学校实习指导教师资格证书,属于“无证上岗”或“持无效证件上岗”(如持中等职业学校教师资格证书)。三是制度整体缺乏有效性,未能有效满足利益相关者的利益需要。对于政府而言,教师资格制度未能有效促进职教教师队伍建设和教师队伍整体素质与质量的提高;对于学校而言,教师资格制度未能给予强烈的质量信号,教师资格证书缺乏预测效度,学校并未因教师资格制度的实施而降低教师招聘的显性与隐性成本;对于教师而言,教师资格制度未能有效改善其经济待遇,提升其专业地位,促进其专业发展;对于学生而言,教师资格制度未能保证教师的基本教学质量,未能降低其因择校不慎而受到非专业的、低质量的职业教育教学服务的风险。

第五章是“职教教师资格制度低效的制度分析”。本章从制度质量、制度冲突、制度环境三个方面分析了现行教师资格制度在职教教师队伍建设方面低效的原因。在制度质量方面,现行教师资格制度忽视了职教教师的专业性,认证标准效度低;忽视了制度的内生性,不能有效满足利益主体的利益诉求;在认证对象上存在制度真空,广大兼职教师无须资格认证,削弱了教师资格制度的权威性和严肃性;制度实施机制缺失,不仅缺乏违约处罚条款,而且对各地的配套政策、制度实施缺乏监管措施,加之层层交互委托代理的制度执行模式的缺陷,导致制度执行低效。在制度冲突方面,现行教师资格制度既与一些外

在制度，如人力资源与社会保障部实施的教师上岗资格制度、教育部门实施的“双师型”教师资格制度、职教教师教育制度、职教教师职务制度、职业学校人事分配制度等存在一定冲突，也与内在制度，如教师资格传统、人们的教师资格认知图式存在一定冲突。制度冲突影响了制度的社会认同，使制度遭遇合法性危机，进而影响了制度的执行。在制度环境方面，职教教师的有效供给不足压缩了教师资格制度的实施空间；教育政策执行不力的整体政策氛围，影响了教师资格制度的执行，导致制度执行中的种种失真行为；人们对教师专业的认知态度也在一定程度上影响了教师资格制度的价值认同。

第六章是“职教教师资格制度创新”。本章在第三、第四和第五章研究的基础上，设计了新的专门的职教教师资格制度，包括职教教师资格认证制度、职教教师资格发放制度和职教教师资格管理制度。同时，本章还对影响职教教师资格制度有效实施的配套制度进行了探讨，包括职教教师教育制度、人事分配制度以及职业教育制度。

第七章是“结束语”。本章对整个研究进行了概括性阐述，包括研究的主要结论与建议以及存在的主要问题与展望。

目 录

序	1
前 言	1
第一章 问题陈述	1
第一节 研究背景	1
一、职业教育难担历史重任	2
二、教师队伍难解职业教育之困	4
三、教师资格制度难解职教教师队伍之困	9
第二节 研究目的与内容	10
第三节 研究方法	11
一、调查研究法	11
二、制度分析法	13
第四节 研究意义	16
第二章 文献综述	18
第一节 国内文献综述	18
一、研究的发展历程	18
二、研究内容与主要观点	20
第二节 国外文献综述	30
一、研究的发展历程	31
二、研究内容与主要观点	33
第三章 核心概念厘定与理论框架	40
第一节 职业教育教师	40
一、职教教师是一种专业化职业	40
二、职教教师的专业性是内生的而非外烁的	43
三、职教教师的专业性取决于其职业活动	44
四、职教教师的专业性决定其专业资格	49

第二节	教师资格制度	50
一、	职业资格制度：教师资格制度的前位概念	50
二、	教师资格制度：入门性与发展性矛盾	52
三、	教师资格制度：全国统一性与地区差异性矛盾	54
四、	教师资格制度：古老而全新的命题	56
第三节	制度	59
一、	制度的源起与功能	60
二、	制度的内涵与要素	65
第四节	制度的有效性	70
一、	制度有效性之内涵	70
二、	制度有效性之标准	71
第四章	职教教师资格制度有效性分析	76
第一节	职教教师资格认证的有效性分析	78
一、	职教教师资格认证标准的有效性分析	79
二、	职教教师资格认证方式的效度分析	90
三、	职教教师资格证书的预测效度分析	108
第二节	职教教师资格制度执行的有效性分析	115
一、	职教教师职业准入制度的执行情况	116
二、	职教教师执业资格制度的执行情况	121
第三节	职教教师资格制度整体的有效性分析	123
一、	职教教师资格制度未能有效满足社会公共利益需要	124
二、	职教教师资格制度未能有效满足教师个体利益需要	132
第四节	职教教师资格制度有效性述评	134
一、	职教教师资格认证低效	134
二、	职教教师资格制度执行低效	136
三、	职教教师资格制度整体低效	137
第五章	职教教师资格制度低效的制度分析	139
第一节	基于制度质量视角的职教教师资格制度低效分析	140
一、	教师资格制度忽视了职教教师的专业性	140
二、	教师资格制度忽视了制度的内生性	144

三、教师资格认证对象上存在制度真空	146
四、教师资格制度实施机制缺失	149
第二节 基于制度冲突视角的职教教师资格制度低效分析	154
一、职教教师资格制度与教师上岗资格制度间的冲突	155
二、职教教师资格制度与“双师型”教师资格制度间的冲突	158
三、职教教师资格制度与职教教师资格内在制度间的冲突	160
四、职教教师资格制度与其他职教教师制度间的冲突	163
第三节 基于制度环境视角的职教教师资格制度低效分析	166
一、资源因素：职教教师有效供给不足	166
二、政治因素：教育政策执行不力	170
三、文化—观念因素：教师专业化缺乏社会认同	172
第六章 职教教师资格制度创新	174
第一节 职教教师资格制度的设计原则	174
一、合法性原则	174
二、公平性原则	176
三、发展性原则	176
四、可操作性原则	177
第二节 职教教师资格发放制度设计	178
一、职教教师资格横向设计	178
二、职教教师资格纵向设计	179
第三节 职教教师资格认证制度设计	181
一、职教教师资格认证对象	181
二、职教教师资格认证方式	182
三、职教教师资格认证标准	185
四、职教教师资格注册制度	188
第四节 职教教师资格管理制度设计	190
一、职教教师资格制度的实施机制	190
二、职教教师资格证书的融通性	191

三、职教教师资格证书的管理	193
第五节 职教教师资格制度的配套制度设计	193
一、完善职教教师教育制度, 确保稳定的职教教师来源	193
二、推进全员聘用制, 构建职教教师合理流动机制	196
三、完善职业教育制度, 提高职教教师职业吸引力	198
第七章 结束语	200
一、主要结论与建议	200
二、主要问题与展望	203
附 录	205
参考文献	209
后 记	222

第一章 问题陈述

教师资格制度（又称“教师资格证书制度”）是国家对教师实行的职业许可制度，是对从事教师职业者所应具备的条件和身份的一种强制性规定。教师资格制度作为教师职业准入制度和教师专业化的重要标志，其意义已被社会广泛认可，被世界各国作为规范教师管理，促进教师专业化，提升教师队伍素质乃至提高教育质量的重要手段。1993年《中华人民共和国教师法》和1995年《教师资格条例》颁布后，我国开始探索实施教师资格制度，并于2001年全面推行。根据《教师资格条例》，我国将教师资格分为七大类：幼儿园教师资格，小学教师资格，初级中学教师和初级职业学校文化课、专业课教师资格（统称初级中学教师资格），高级中学教师资格，中等专业学校、技工学校、职业高级中学文化课、专业课教师资格（统称中等职业学校教师资格），中等专业学校、技工学校、职业高级中学实习指导教师资格（统称中等职业学校实习指导教师资格）和高等学校教师资格。可见，七类教师资格中，中等职业学校独占两类，即中等职业学校教师资格和中等职业学校实习指导教师资格。由此引发了一个非常现实的问题——职教教师资格制度的有效性问题。^①特别是随着我国职业教育的大力发展，教师队伍建设方面出现了许多新情况和新问题，现行职教教师资格制度有效性问题越显突出。因此，有必要对职教教师资格制度的有效性问题作深入系统研究。本章主要对研究问题进行陈述，包括研究背景、研究目的与内容、研究方法与研究意义。

第一节 研究背景

当今世界，知识经济已露端倪，全球化浪潮越演越烈，综合国力竞争日趋激烈，而综合国力竞争主要是人才竞争，人才竞争的关键是教育竞争。为此，各国（地区）政府纷纷从提升本国（地区）在全球化市场中的竞争力、维护自身经济利益的角度考虑，制定和颁发了有关教育改革的政策，有的还将教育

^① 我国并没有单独的职教教师资格制度，本书所指的现行职教教师资格制度实际上是指教师资格制度中涉及中等职业学校教师的那部分条款。

改革列入优先考虑的范围之内,以期通过大力发展教育,建立起各国(地区)潜在的、庞大的人才库,从而维持或增强其在国际市场中的竞争力(D. Hargreaves, 1998; Fink & Stoll, 1998)。^① 职业教育由于其与社会经济发展关系密切,^② 在培养高素质技能型人才方面具有不可替代的重要作用而备受关注。如欧盟分别于2000年制定《里斯本战略》、2002年发表《哥本哈根宣言》、2004年发表《马斯特里赫特声明》,反复强调职业教育对提高欧盟核心竞争力的重要作用。澳大利亚分别于2002年和2005年颁布《面向未来的就业技能》和《用技能武装澳大利亚人》,提出澳大利亚职业教育与培训体系要对不断变化的产业需求作出更快更准确的反应,以保持澳大利亚经济发展的强劲势头。2003年和2005年英国分别发布了《21世纪的技能——认识我们的潜力》和《技能在英国:长期的挑战》,提出英国2020年应达到的技能水平,用技能、知识和个人品质武装所有年轻人,以提高生产力,促进社会发展和公平。2003年和2004年德国政府连续发起“职业教育攻势”的国家行动,开展寻访职业教育“问题地区”的“职业教育远足计划”,设立全国“职业教育日”。^③ 面对全球化的职业教育发展与改革浪潮,中国不可能置身事外。本节将对我国职业教育发展与改革的社会、经济背景作一梳理,在此基础上分析教师问题对职业教育发展与改革的影响,由此引出研究主题——职教教师资格制度有效性问题。

一、职业教育难担历史重任

从世界范围来看,“后工业社会”、“信息社会”、“知识经济”、“全球化”等概念被广泛用来描述当今人类社会的典型特征,人类已经进入了经济更灵活、科技更复杂、文化更多元、道德更不确定以及民族认同感更显危机的社会状态之中。从国内来看,我国正处于大发展、大变革时期,经济快速发展,城市化进程快速推进,人们的生活方式正在发生巨大变化,一些学者将之称为“社会转型期”。在这种社会状态中,“唯一确定的是不确定,唯一不变的是变”,变革本身俨然成为社会生活的一种“常态”。面对时代变革,我国政府从提升国家社会经济竞争力,促进社会公平,构建和谐社会的战略高度出发,

① 操太圣,卢乃桂. 伙伴协作与教师赋权——教师专业发展新视角[M]. 北京:教育科学出版社,2007.2.

② 据中国社会科学院国情调研课题组的研究,中等职业教育与GDP的灰色关联度高达0.9。参见:中国社会科学院国情调研课题组. 中国职业教育:发展与挑战——来自中国社会科学院的报告[J]. 职业技术教育,2007(21):18—49.

③ 第四战略专题调研组. 职业教育发展战略研究[J]. 教育研究,2010(7):20—25.

调整教育发展战略,将大力发展职业教育作为教育工作的战略重点,并赋予职业教育重大历史使命。2005年《国务院关于大力发展职业教育的决定》(国发〔2005〕35号)明确提出:把发展职业教育作为经济社会发展的重要基础和教育工作的战略重点,并指出,“大力发展职业教育,加快人力资源开发,是落实科教兴国战略和人才强国战略,推进我国走新型工业化道路、解决‘三农’问题、促进就业再就业的重大举措;是全面提高国民素质,把我国巨大人口压力转化为人力资源优势,提升我国综合国力、构建和谐社会的重要途径;是贯彻党的教育方针,遵循教育规律,实现教育事业全面协调可持续发展的必然要求”。该决定要求:职业教育为我国走新型工业化道路,调整经济结构和转变增长方式服务;为农村劳动力转移服务;为建设社会主义新农村服务;为提高劳动者素质特别是职业能力服务。党和国家领导人也反复强调职业教育的战略意义,要求把职业教育摆在更加突出的位置,抓紧抓好。2007年,胡锦涛总书记在党的十七大报告中强调指出,要“加快普及高中阶段教育,大力发展职业教育”。温家宝总理多次要求,“在整个教育结构和教育布局当中,要把职业教育摆到更加突出,更加重要的位置”。2008年以来,国务委员刘延东多次强调,一定要把职业教育作为整个教育事业改革发展的战略重点和战略突破口,作为调整优化教育结构、促进各级各类教育协调发展的关键环节,放在更加突出的位置抓紧抓好。在党和国家的重大决策和相关文件中,反复强调职业教育在社会主义现代化建设中的基础作用和战略地位,要求采取强有力的措施,推动职业教育又好又快地发展。另外,改革开放以来,我国经济保持了平稳较快发展,年均增长速度达到9.5%,人均GDP突破1000美元。^①经济的快速发展为职业教育发展提供了坚实的经济基础和强大动力。

良好的政策环境和经济环境共同推动了我国职业教育的快速发展。如中等职业学校(含中等专业学校、职业高中、技工学校、成人中专)年招生人数由2001年的398万人增至2009年的873.6万人,增长119.5%,年均增长10.33%;在校生由2001年的1164万人增至2009年的2178.7万人,增长87.17%,年均增长8.15%。^②然而,随着职业教育规模的急剧扩张,原有的并不充裕的教育资源被稀释,加之基础教育的改革与发展滞后于职业教育的发展,不能为中等职业学校输送优秀毕业生,经过初中(部分高中)学术分流后进入中等职业学校的学生素质越来越差,由此导致职业教育质量问题越来越突出。以广州市为例,虽然近年来该市职业教育快速发展,招生规模逐年扩

① 数据来源:刘伟.经济增长与宏观调控[R].广州讲坛第二十三讲,2005-07-25.

② 数据来源:据国家统计局官方网站公布的《国民经济与社会发展统计公报》(2001—2009)中的数据整理。

大,但人才培养质量与企业需求仍有较大差距,职业教育的快速发展并没有从根本上缓解技能型人才紧缺的矛盾。如2005年广州市高级技师和技师共需要7.43万人,高级技工则需47.13万人,而现实是高级技师和技师只有3.98万人,高级技工只有17.17万人,分别相差3.45万人、29.96万人(查吉德,2006)。另据笔者2009年末参与的一项调查,广州市番禺区96.6%的企业近两年存在不同程度的缺工问题。在缺工类型方面,企业最缺的是普工(69.88%的企业表示缺普工),其次是技工(53.01%的企业表示缺技工)。经进一步与企业负责人交谈发现,虽然从缺工人数来看,普工最缺,但从招工难度而言,技工最难招。普工短缺问题可以通过提高工资待遇来解决,但技工短缺问题通过提高工资待遇也无法解决,因为劳动力市场本身就很少有技工供给(查吉德、苏海燕,2010)。可见,虽然中等职业学校每年向社会输送了大量的毕业生,但毕业生质量与企业要求仍有较大差距,企业缺乏技术工人的状况依然没有得到有效改善。总体来看,“高增长、低质量”的职业教育根本不能履行时代赋予的历史使命,与人们的预期形成巨大反差。虽然职业教育经过了10年的快速发展,在规模上已占据我国高中阶段教育的半壁江山,但我国社会经济发展中面临的突出问题并没有得到有效缓解。职业教育既没能为我国走新型工业化道路、产业结构调整、经济增长方式转变提供强有力的人才支持,缓解高素质技能型人才的供需矛盾,也没能为农村剩余劳动力转移、社会主义新农村建设提供有效服务。

二、教师队伍难解职业教育之困

面对理想与现实的矛盾,政府开始积极寻求对策,并调整发展战略,在注重规模发展的同时,强调质量的提高。如2007年9月11日,时任教育部副部长吴启迪在天津举行的国际职业教育论坛上的讲话中指出,“在今后一段时期内,职业教育应把提高质量作为其工作重点”。2008年3月,时任教育部职业教育与成人教育司司长黄尧在全国中等职业教育教学改革专家咨询委员会成立会议上的讲话中指出:“提高职业教育质量,是当前和今后一段时期职业教育工作的重点、重要任务。今天讲发展,不仅数量要增加、规模要扩大,而且更要注重质量和效益的提高……我们要一手抓发展、一手抓质量,并且要把提高质量放在更加突出的位置上。”2010年出台的《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020)》明确将提高质量作为职业教育发展的重点。要提高职业教育质量,首先必须了解目前职业教育存在的主要问题,根据问题“对症下药”。为此,近年来,不论是政策的制定者,还是教育的研究者与实践者都

逐步开始对职业教育中的问题进行梳理和反思。从已有的文献来看,影响职业教育质量的因素包括职业教育外部因素和内部因素两个方面,其中,外部因素主要是经费投入不足、管理体制不完善、办学机制不灵活等;内部因素则突出表现为“两个不适应”:一是职业教育观念、人才培养模式、课程体系、教学方式方法等与职业教育人才培养规律不适应。如董仁忠、石伟平(2006)认为,“我国职业教育的人才培养模式一直是‘以学校和课堂为中心’,比较封闭,缺乏市场敏感性,与社会和企业的需求相脱节,缺乏社会和企业的强力参与;培养目标没能反映劳动力市场及职业岗位的需求;课程的学科形态太浓,学术性倾向太浓,职业性倾向不足,没有根据工作实践的逻辑来开发和实施课程”。二是教师队伍的整体素质和质量与职业教育人才培养要求不适应。如2007年1月25日,在教育部2007年第1次例行新闻发布会上,时任教育部副部长吴启迪指出:“提高职业教育办学质量的关键在教师……没有一支高素质的教师队伍就不可能有高质量的职业教育。俗话说‘名师出高徒’,教师的素质和教学水平上不去,职业教育的教学改革就难以推进,人才培养的质量就难以保证,因此,必须把加强教师队伍的建设摆在职业教育发展中的重要位置。”她认为,“职教教师队伍仍然是当前制约职业教育发展的突出环节。目前存在这样的三个问题:第一是随着职业教育的持续扩招,教师紧缺的问题也日益严重。第二是专业课教师的比例偏低,教师的专业技能水平和实践教学能力偏弱问题很突出。第三是管理制度不健全,职教特色不明显,相关的条件保障不足”。在对王继平主持的全国教育科学“九五”规划国家教委重点课题“面向21世纪职业教育师资队伍建设的对策研究”的鉴定意见中,以国家教委原职业技术教育司司长刘来泉为组长的专家组认为,“职教师资队伍建设是事关我国职业教育改革和发展的关键所在,是制约我国当前职业教育质量和水平的薄弱环节”(2003, p. 1)。

面对第一个“不适应”,改革势在必行。近年来,在政府的主导下,我国职教界掀起了一场轰轰烈烈的教育教学改革热潮。2008年,《教育部关于进一步深化中等职业教育教学改革的若干意见》(教职成〔2008〕8号)提出了八点改革意见:一是进一步提高对深化教育教学改革紧迫性和重要性的认识;二是坚持以服务为宗旨、以就业为导向,进一步更新教育教学思想和观念;三是坚持育人为本,把德育工作放在首位;四是改革人才培养模式,大力推行工学结合、校企合作、顶岗实习;五是优化专业设置和结构,推进专业建设规范化;六是改革教学内容、教学方法,增强学生就业和创业能力;七是进一步完善教学管理,积极进行制度创新;八是加强教学保障条件建设,建立提高教学质量的长效机制。不论是文件要求的教育教学观念的更新,还是人才培养模