

高职教师专业发展制度 有效性研究

Research on Faculty Professional Development Institution' s Efficacy of
Higher Vocational Education in China

王为民◎著

高职教师专业发展制度是当前高职教师专业发展支持体系建设的核心，健全并完善该制度对破解高职教师专业发展中出现的失衡、异化与阻滞问题具有重要意义，是促进“双师型”教师队伍建设的重要保障。本书借助新制度经济学的制度有效性理论，通过对促进高职教师专业发展的三项重要予制度（教师资格证书制度、教师企业实践制度和教师职称评审制度）的有效性进行剖析，从制度层面探究掣肘我国高职教师专业发展的问题。



科学出版社

内容提要

高职教师专业发展制度 有效性研究

Research on Faculty Professional Development Institution's Efficacy of
Higher Vocational Education in China

王为民 (910) 王为民主编

出版单位：北京——中国铁道出版社

2017.8

ISBN 978-7-113-20425-4

王为民◎著

王为民 (910) 王为民主编

2017.8

本书主要研究了《高职教师专业发展制度有效性研究》

一、本书主要研究了《高职教师专业发展制度有效性研究》

二、本书主要研究了《高职教师专业发展制度有效性研究》

三、本书主要研究了《高职教师专业发展制度有效性研究》

四、本书主要研究了《高职教师专业发展制度有效性研究》

五、本书主要研究了《高职教师专业发展制度有效性研究》

六、本书主要研究了《高职教师专业发展制度有效性研究》

七、本书主要研究了《高职教师专业发展制度有效性研究》

八、本书主要研究了《高职教师专业发展制度有效性研究》

九、本书主要研究了《高职教师专业发展制度有效性研究》

十、本书主要研究了《高职教师专业发展制度有效性研究》

科学出版社

北京

内 容 简 介

高职教师专业发展制度是当前高职教师专业发展支持体系建设的核心,健全并完善该制度对破解高职教师专业发展中出现的失衡、异化与阻滞问题具有重要意义,是促进“双师型”教师队伍建设的重要保障。

本书借助新制度经济学的制度有效性理论,通过对促进高职教师专业发展的三项重要子制度(教师资格证书制度、教师企业实践制度和教师职称评审制度)的有效性进行剖析,从制度层面探究掣肘我国高职教师专业发展的问题。

本书适合高等职业教育管理者、办学者、研究者和高等职业院校师生参阅。

图书在版编目(CIP)数据

高职教师专业发展制度有效性研究 / 王为民著. —北京:科学出版社, 2017.8

ISBN 978-7-03-054326-4

I. ①高… II. ①王… III. ①高等职业教育-师资培训-研究
IV. ①G718.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 214776 号

责任编辑: 乔宇尚 王英峰/ 责任校对: 贾伟娟

责任印制: 张欣秀 / 封面设计: 楠竹文化

编辑部电话: 010- 64033934

E-mail: psy_edu@mail.sciencep.com

科学出版社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

北京京华虎彩印刷有限公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2017 年 8 月第 一 版 开本: 720×1000 B5

2017 年 8 月第一次印刷 印张: 16 1/2

字数: 294 000

定价: 79.90 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)

序

欣闻王为民博士的著作《高职教师专业发展制度有效性研究》即将付梓出版，作为他的博士指导教师，我深表祝贺。此书是在作者博士论文的基础上，经过深化研究而完成的。

高职教师专业发展程度直接关系到高职教育发展与技术技能型人才培养的质量。随着我国高等职业教育从外延式发展转向内涵式发展，高职教师专业发展中存在的诸多问题，特别是教师专业实践能力普遍偏低的现实成为制约高职教师“双师素质”提升的瓶颈。尽管1996年《中华人民共和国职业教育法》实施以来，我国陆续出台了多项强调提升职教教师“双师素质”的政策法规，但整体而言，当前高职教师专业发展的程度远不能满足高职教育发展的“双师素质”诉求。因此，从制度有效性层面探究高职教师专业发展存在的主要问题及其根源，实为当前亟待研究的关键。

《高职教师专业发展制度有效性研究》一书借用新制度经济学的相关理论，构建“双维多视角”的制度有效性分析框架，以此审视当前高职教师专业发展制度的有效性问题。纵观全书，该书在以下几个方面颇具亮点：

第一，提出“高职教师专业发展制度”的概念，使研究的问题具有较强的新意。作者论述了“高职教师专业发展制度”的概念与内涵，将旨在促进高职教师专业发展的高职教师资格证书制度、教师企业实践制度、教师职称评审制度三个子制度作为该制度的重要组成部分，这既符合人力资源开发理论中的相

关原则，又便于更系统、更完整地审视高职教师专业发展问题。作者认识并发现，制约高职教师专业发展的关键问题不在教师个体，而主要是相关制度设计不够合理。

第二，通过构建“双维多视角”的制度有效性分析框架，较深入地探究了高职教师专业发展制度有效性的强弱问题。对制度有效性问题进行分析，大多研究是依据逻辑演绎和经验判断。对此，作者根据制度有效性理论，构建了“双维多视角”制度有效性分析框架，并依据高职教师专业发展的方向论与素质结构论设定了相关的评判标准，具有突出的创意。依据此分析框架，本书对高职教师专业发展制度进行了较为客观的研判，结论令人信服。

第三，系统地梳理了该制度中的三个子制度的发展史，包括高职教师资格证书制度、高职教师企业实践制度、高职教师职称评审制度。其中，该书对高职教师企业实践制度发展的历史梳理、阶段划分和问题总结具有一定原创性；对高职教师职称评审制度发展中存在的“三足鼎立”现状，以及对其三种类型（“同一型”“内分型”“单列型”）的剖析与比较都有较高的研究价值，值得继续关注。

第四，从制度设计理念、制度制定过程、制度变迁动因等方面，对该制度有效性较弱的缘由进行了具体论述。一方面基于较为充分的史料和访谈调研，另一方面基于对正义论、委托—代理理论和制度变迁理论的较为严谨的逻辑分析，使本书具有一定的高度和深度。

第五，该书作者认为，“‘双师导向’是高职教师专业发展制度建设应秉承的一以贯之的主导理念”，并归纳出制度建设应遵循的“梯架原理”。高职教师专业发展制度是若干具有内在逻辑关系的制度组合，须有贯通的主导理念才能实现彼此间的衔接与相融，从而减少制度摩擦，形成较大的制度合力，提升整个制度的有效性。由此提出的“梯架原理”对制度建设具有一定的普适性。

该书作者具有在职业院校工作的经历，问题意识较强。读博期间，他潜心学习有关职业技术教育政策与管理方面的专业知识，在高职教师教育领域进行了坚持不懈的探索，并为此做了大量的调研，获得较为翔实的16万字的访谈内容和较为丰富的问卷数据。同时，他积极参加相关课题与项目研究，

例如，参加国家发展和改革委员会、教育部、财政部、人力资源和社会保障部“促进东北地区职业教育改革创新”项目，到地方教育行政部门、高职院校和企业进行较为深入的基层调研与访谈，协助相关部门的领导进行相关政策的前期考察、问题诊断、政策设计和文本起草等工作。此外，该书作者还积极向国内外从事职业教育研究的学者学习，并与之进行交流，先后聆听了美国俄亥俄州立大学教育与培训中心主任 Dr. Robert E. Norton 来华举办的 DACUM 讲座与培训，以及该校教育与人力资源开发学院 Dr. Chris Zirkle 的系列讲座。正是基于上述努力与积累，使该书具有较为扎实的理论水准和较强的实践价值。

诚然，该书并非完美，无论是分析框架的建构、制度有效性评判标准的设计，还是制度有效性的论证等有待改进的内容，无疑有之。想必，该书作者为此做了极大的努力，并将在未来的研究中有更大提升。在此，我殷切希望王为民博士能在今后的学习、工作中不忘初心，继续前行，演绎出更多的精彩与辉煌。

俞启定

2017年1月3日于北京师范大学

前 言



职业教育是教育事业中与经济社会发展联系最直接、最密切的部分，职业教育的改革与发展是提升我国综合国力、构建和谐社会的重要途径。世界金融危机告诫人们：游离于实体经济之外的金融经济必然受制于实体经济。以新能源、新材料和生物技术等新技术为代表的低碳经济型工业革命，呼唤更多推动技术发展与革新的高素质、高技能人才的培养。就国内而言，发展职业教育是推动经济发展、促进就业、解决“三农”问题的重要途径，也是缓解劳动力供求结构矛盾的关键环节。在促使我国经济转型与赶超的伟大进程中，作为教育发展战略重要突破口且支撑实体经济最有力、最有效的职业教育，必将“大有可为，大有作为”^①。

本书的写作基于以下背景：师资问题成为当前职业教育最突出的问题之一。高职教育中的师资素质问题已成为制约我国高职教育内涵提升的瓶颈。师资质量的提升取决于教师专业发展程度。随着我国高职教育的蓬勃发展，高职教育正在逐步从外延式发展向内涵式发展迈进，并对高职教师专业发展水平提出越来越高的诉求。目前，高职院校中“多数教师的专业理论知识储备相对比较扎实，但很少有在企业或生产一线工作的经历，动手能力和实践能力相对不足，出现专业结构失衡的困境”。如何破解长期困扰高职教师专业发展的困境，提升其专业发展水平，是高职教师队伍建设面临的刻不容缓的严峻问题。

有好的“双师型”教师才有好的职业教育。职教教师队伍建设在现代职业

① 姜大源. 职业教育立法的跨界思考. 教育发展研究, 2009, (19): 35.

教育体系建设中具有基础性、先导性和战略性地位。《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》特别强调建设高素质专业化“双师型”教师队伍的重要性。《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》（国发〔2014〕19号）和《现代职业教育体系建设规划（2014—2020年）》明确指出，现代职业教育体系建设的重要目标和重点任务之一是完善“双师型”教师培养培训体系。当前，高职教师专业素质的整体不足已经成为长期制约我国高职教育内涵发展的瓶颈。如何加强高职院校教师队伍建设是提升我国高职教育质量的关键。为此，《高等职业教育创新发展行动计划（2015—2018年）》再次强调，加强“双师型”教师队伍建设的措施是健全高职院校专任教师的培养培训与管理制度。《教育部 财政部关于实施职业院校教师素质提高计划（2017—2020年）的意见》（教师〔2016〕10号）进一步指明，构建完备的教师专业发展支持服务体系是提高教师“双师”素质的重要保障。

在影响高职教师专业发展的诸多因素中，制度是最为突出、最为重要的掣肘因素。有好的制度，才能培养出好教师。高职教师专业发展制度是高职教师专业发展支持服务体系的核心。但是，目前我国是否存在高职教师专业发展制度？如果存在，该制度的结构与内容如何？该制度的有效性如何？正是基于对上述问题的长期思考和研究，本书提出了高职教师专业发展制度的概念，开启了高职教师专业发展制度有效性研究之旅。

本书的写作旨在推进以下几个方面的研究。第一，破解高职教师专业发展中专业实践能力普遍不足等问题的需要。长期以来，高职教师专业发展中出现的专业实践能力普遍不足问题成为制约高职教育发展的沉疴顽疾。据统计，自1996年以来颁布的有关提升职业教师或高职教师专业实践能力的政策法规有20项（表0-1），但至今尚未从根源上解决高职教师专业实践能力不足的问题。毋庸置疑，关于高职教师专业发展制度的研究迫在眉睫。

第二，高职教师专业发展过程中存在的主要问题首先应从制度层面对其进行探究。长期以来，我国在职业教育制度建设方面比较薄弱并相对滞后，因此“从整体上提升我国的职业教育质量，特别需要通过相关的制度建设为职业教育的改革与发展奠定全方位的基础”^①。从制度层面对高职教师专业发展中长期存在的悬而未决、久病不治的问题，如专业实践能力普遍较弱等进行探究，有助于发现影响高职教师专业发展的根本症结与制度性根源。此前，有关促进高职教师专业发展的研究较多地集中在专业发展方式、路径和方法等层面，而从制度

① 程方平. 站在更宏观层面设计职教制度. 中国教育报, 2011-04-14 (004).

表 0-1 有关强调职教（高职）教师专业实践能力的法规政策

年份	法规政策	年份	法规政策
1996	《中华人民共和国职业教育法》	2010	《教育部财政部关于进一步推进“国家示范性高等职业院校建设计划”实施工作的通知》
1998	《关于实施〈职业教育法〉加快发展职业教育的若干意见》	2010	《教育部财政部关于确定“国家示范性高等职业院校建设计划”骨干高职院校立项建设单位的通知》
2002	《教育部办公厅关于加强高等职业（高专）院校师资队伍建设的意见》	2011	《教育部 财政部关于实施职业院校教师素质提高计划的意见》
2002	《国务院关于大力推进职业教育改革与发展的决定》	2011	《教育部关于进一步完善职业教育教师培养培训制度的意见》
2004	《教育部、财政部关于推进职业教育若干工作的意见》	2012	《国务院关于加强教师队伍建设的意见》
2004	《教育部关于以就业为导向深化高等职业教育改革的若干意见》	2014	《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》
2005	《国务院关于大力发展职业教育的决定》	2014	《现代职业教育体系建设规划（2014—2020 年）》
2006	《教育部财政部关于实施国家示范性高等职业院校建设计划加快高等职业教育改革与发展的意见》	2015	《高等职业教育创新发展行动计划（2015—2018 年）》
2006	《教育部关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》	2016	《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》
2010	《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020 年）》	2016	《教育部财政部关于实施职业院校教师素质提高计划（2017—2020 年）的意见》

层面进行的专题、系统性研究较少。通过中国知网（CNKI 数字图书馆）检索发现，与高职专任专业课教师专业发展相关的共计 11 篇硕士学位论文和 2 篇博士学位论文。其中硕士学位论文大多集中在关于教师专业发展现状与问题、模式和路径的研究，多是从教师个体或学校管理层面进行分析。在两篇相关的博士学位论文中，一是叶小明博士的《高等职业院校教师专业发展研究》（2008 年）^①，主要从学校管理的角度对如何进行高职教师师资队伍的建设提出一些积极的建设性策略；二是李青霞博士的《高职教师专业发展研究——中挪比较视角》（2009 年）^②，分析中国与挪威两国高职教师发展的课程体系。涉及高职教师专业发展的科研成果有《“双师型”教师发展论》^③《职教教师教育的反思与构建——基于专业化取向的研究》^④等。此外，关于高职教师专业发展的研究多为期刊论文。上述研究对高职教师专业发展都进行了不同程度的积极探究，其中

① 叶小明. 高等职业院校教师专业发展研究. 武汉: 华中科技大学博士学位论文, 2008.

② 李青霞. 高职教师发展研究——中挪比较视角. 厦门: 厦门大学博士学位论文, 2009.

③ 詹先明. “双师型”教师发展论. 合肥: 合肥工业大学出版社, 2010.

④ 贺文瑾. 职教教师教育的反思与构建——基于专业化取向的研究. 上海: 华东师范大学博士学位论文, 2007.

不乏一些有价值的论点和建议。但是大体而言,很多研究缺少较深入的实际调研,缺少一定的理论视角和分析框架,少有从制度方面对高职教师专业发展进行较为深入、系统的专题研究。在很大程度上,高职教师专业发展中遭遇的问题并非主要源于教师个体发展方式、路径和方法等方面的问题,而是制度层面的设计理念、激励机制和评价导向等方面的问题。通过对高职教师专业发展制度(高职教师资格证书制度、企业实践制度和职称评审制度)有效性的研究,有助于更全面、更深入地发现制约高职教师专业发展的制度性根源。

第三,健全与完善高职教师专业发展制度需要对现行制度的有效性进行分析和评价。我国高职教育的快速发展对高职教师专业发展提出更高、更新的诉求,进而使高职教师专业发展制度建设面临新挑战、新考问与新选择:现行高职教师专业发展制度在促进教师专业发展方面的有效性究竟如何?这是学界亟待回应的问题。其中:①“套用”而来的高职教师资格证书制度至今已实施近20年,其在促进高职教师专业发展方面的有效性如何?是继续“套用”还是走向“独立”?②高职教师企业实践制度建设到2011年已基本趋于完整,在其实施过程中有效性如何?进一步建设的重点与难点是什么?③自1986年伊始,“套用”普通本科院校的高职教师职称评审制度已经发展成三种基本类型(“同一型”“单列型”与“内分型”),各自的特点和有效性如何?高职教师专业发展制度应走向何方?对上述问题进行探讨与研究,是进一步健全与完善高职教师专业发展制度的前提与基础,也是《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》中明确指出并亟待重点解决的问题。对此,职业教育研究者必须对此作出科学、合理、及时的回应。

第四,提出健全与完善高职教师专业发展制度的思想、原则与策略。目前,我国现有的教育制度仍是以普通学校教育为重心的,相关的制度设计(管理制度、评价制度等)尚未充分尊重职业教育的特点,如“双师型”教师队伍建设和校企合作等均缺少合理、科学、有效的制度保障^①。有效性高的制度需要培育,而制度培育与完善是一个渐进过程,需要科学思想及理论做指导,需要正确、合理的策略与方法去建设和完善。本书建议在“和而不同”“道法自然”与“跨界合作”等思想观照下,在制度正义等原则指导下,通过建立相对独立的资格证书制度、教师定期到企业服务制度以及单列的教师职称评审制度等策略,以提升高职教师专业发展制度有效性,最终达到促进高职教师专业发展的旨归。

① 程方平. 职教大发展必须制度现代化. 中国教育报, 2011-01-27 (004).

本书的内容编排以“高职教师专业发展制度有效性问题研究”为中心，遵循问题导向的逻辑。高职教师专业发展制度有效性研究是对旨在促进高职教师专业发展的三项重要子制度（教师资格证书制度、教师企业实践制度和教师职称评审制度）的有效性进行分析的研究。从应然的制度价值与实然的制度功能而言，现实中确实存在一系列旨在促进高职教师专业发展的制度，其中主要包括教师资格证书制度、教师试用期制度、教师在职培训制度、教师职称评审制度、教师聘任制度等。依据教师专业发展阶段理论以及人力资源开发理论中的“选人—育人—用人—留人”四环节管理法则^①，本书主要选取在高职教师专业发展过程中发挥关键作用的三项制度作为本书问题的主要构成部分，即高职教师资格证书制度、高职教师企业实践制度和高职教师职称评审制度。其中，资格证书制度是教师入职的“门槛”，规定了高职教师入职时应具备的基本素质，是高职教师专业发展的基础性制度；高职教师企业实践制度旨在提升教师专业实践能力及相关专业素养，属于教师专业发展过程中不可或缺的支持性制度；高职教师职称评审制度是有关教师专业发展评价、教师职称晋升的制度，兼具评价与奖励功能。可见，高职教师的资格证书制度、企业实践制度及职称评审制度构成高职教师专业发展制度的主体。本书重点对高职教师资格证书制度、高职教师企业实践制度及高职教师职称评审制度的有效性进行研究，再从整体上对高职教师专业发展制度的有效性进行综合分析，并对该制度有效性不足的原因进行探究，最后提出提高该制度有效性的思想、原则与策略。

本书共分八章。第一章主要介绍了本书的写作背景、研究目的与意义、核心概念与研究问题，以及研究思路与方法等总体设计。第二章主要归纳总结出高职教师专业发展制度有效性研究的两大理论基础——高职教师专业发展的方向论与素质结构论，是评判高职教师专业发展制度有效性强弱的重要依据。第三章论述当前高职教师专业发展中存在的主要问题。第四～第六章分别对高职教师专业发展制度的三个子制度的有效性进行剖析，得出该制度有效性较弱的结论，这是本书的核心与重点。第七章对高职教师专业发展制度有效性较弱的缘由进行分析，主要从制度设计理念、制度建设过程、制度变迁方式等三个方面进行探究。第八章提出提升高职教师专业发展制度有效性的政策建议。

在本书即将付梓之际，我感到由衷地欣慰，但也深知，由于本书涉及经济学、社会学、教育学等多个学科领域，其中肯定有诸多疏漏或不妥之处，在此

^① 加里·德斯勒. 人力资源管理基础. 刘刚, 等, 译. 北京: 清华大学出版社, 2012: 87-97.

诚请各位专家学者、各位同仁，以及广大的读者不吝赐教，给予宝贵的批评与建议，我将不胜感激，并会在今后的研究中不断改进、不断提升。特别感谢河南大学教育科学学院对本书出版的资助！衷心感谢科学出版社乔宇尚、王英峰编辑的辛勤付出！

愿本书的出版能有助于我国高职教师专业发展制度建设并有利于其释放更大的制度红利，为我国高素质专业化“双师型”教师队伍建设做出积极贡献！愿我国高职教育能够培养出数以亿万计的高素质技术技能型人才和更多的大国工匠，为我国早日迈入制造业强国之列奠定坚实的基础！

王为民

2017年元月于河南大学

目 录



第一章 绪论	1
第一节 核心概念	1
一、高职教师	1
二、教师专业发展	3
三、高职教师专业发展制度	4
四、制度有效性	9
第二节 研究意义、方法及创新	15
一、研究意义	15
二、研究方法	17
三、创新之处	20
第二章 高职教师专业发展制度有效性研究的基础	24
第一节 高职教师专业发展内涵及制度研究的基本情况	24
一、关于教师专业发展内涵的研究	25
二、关于高职教师专业发展制度的研究	33
第二节 高职教师专业发展制度有效性研究的理论建构	39

一、高职教师专业发展的方向论	39
二、高职教师专业发展的素质结构论	51
第三节 高职教师专业发展制度有效性研究的总体设计	58
一、研究思路	58
二、研究框架	59
三、分析框架	59
第三章 高职教师专业发展中存在的主要问题	66
第一节 高职教师情况概述	66
一、高职教师数量	66
二、高职教师结构	67
第二节 高职教师专业发展中存在的主要问题	70
一、专业素质结构发展出现失衡	70
二、专业发展方向呈现一定异化	74
三、专业发展进程遭遇诸多阻滞	76
第四章 高职教师资格证书制度有效性分析	81
第一节 高职教师资格证书制度的形成与主要内容	82
一、高职教师资格证书制度的形成	82
二、高职教师资格证书制度的主要特点及设计理念	83
第二节 高职教师资格证书制度对高职教师专业发展的有效性分析	88
一、资格证书制度对高职教师专业发展的价值有效性分析	88
二、资格证书制度对高职教师专业发展的功能有效性分析	97
第五章 高职教师企业实践制度有效性分析	102
第一节 高职教师企业实践制度的形成与主要内容	102
一、高职教师企业实践制度的形成与发展	102
二、高职教师企业实践制度的主要内容	112
第二节 高职教师企业实践制度对高职教师专业发展的有效性分析	116
一、企业实践制度对高职教师专业发展的价值有效性分析	116
二、企业实践制度对高职教师专业发展的功能有效性分析	122

第六章 高职教师职称评审制度有效性分析 132

第一节 高职教师职称评审制度的形成与主要内容 132

一、高职教师职称评审制度的形成 132

二、高职教师职称评审制度的基本情况及内容 137

第二节 高职教师职称评审制度对教师专业发展的有效性分析 142

一、“同一型”评审制度对高职教师专业发展的有效性分析 143

二、“单列型”评审制度对高职教师专业发展的有效性分析 149

三、“内分型”评审制度对高职教师专业发展的有效性分析 159

第七章 高职教师专业发展制度特点及其有效性较弱原因探究 170

第一节 高职教师专业发展制度特点 170

一、制度价值有效性与功能有效性总体较弱 170

二、制度体系初步形成，制度系统性不强 176

三、存在制度套用问题，缺乏相对独立性 178

第二节 高职教师专业发展制度有效性较弱的原因探究 179

一、制度设计理念中的制度正义问题影响制度有效性 180

二、制度建设过程中的委托代理问题影响制度有效性 185

三、制度变迁方式中的创新动因不足影响制度有效性 193

第八章 提高高职教师专业发展制度有效性的思想、原则与策略 203

第一节 提高高职教师专业发展制度有效性的思想 203

一、洞识“和而不同”的职普辩证关系，构建相对独立的制度体系 203

二、遵循“道法自然”的专业发展规律，凸显“双师导向”的制度内涵 206

三、树立“跨界合作”的职业教育思想，加强产教结合方面制度建设 208

第二节 提高高职教师专业发展制度有效性的原则 210

一、兼顾制度的实质与程序正义，提高制度的公平与效率 210

二、构建合理的委托代理机制，提升制度代理的质量 211

三、适度下放制度创新的权利，发挥诱致性制度变迁的优势 212

第三节 提高高职教师专业发展制度有效性的策略 214

一、制定相对独立的高职教师资格证书制度 214

二、构建“教师定期服务企业”的高职教师企业实践制度 215

三、实行“单列型”高职教师职称评审制度 217

第九章 结语 219

一、本书主要结论 219

二、本书存在不足及问题 221

参考文献 223

附录 230

附录 1 对高职院校院长进行访谈的提纲 230

附录 2 对教育行政部门管理人员进行访谈的提纲 231

附录 3 对高职院校专家教师进行访谈的提纲 232

附录 4 对高职教师进行调研的问卷 233

后记 238

第一章

绪 论

人才之盛衰，其表在政，其里在学。基于“国家发展靠人才，人才培养在教育，教育的关键是教师，教师成长靠制度”的逻辑关系，教师专业发展制度建设被视为提升教育内涵建设的关键^①。高职教师专业发展须臾离不开制度的保障。当前，我国高职教师专业发展中存在的诸多问题与高职教师专业发展制度不完善、不健全有较大关系。探究高职教师专业发展制度有效性问题，有助于健全与完善高职教师专业发展制度，提高高职教师专业发展制度有效性，对破解高职教师专业发展困境具有重要意义与作用。

第一节 核 心 概 念

一、高职教师

首先，关于“高职”的概念界定。根据联合国教科文组织1997年颁布的《国际教育标准分类法》，“高等职业教育”对应于其中的5B型，即属于实用型、技术型、适应具体职业之类的教育^②。依据联合国教科文组织2011年修订的《国际教育分类标准》（ISCED，2011年），我国“高等职业教育”属于“短

① 《教育规划纲要》工作小组办公室. 教育规划纲要辅导读本. 北京：教育科学出版社，2010：49.

② 潘懋元，陈厚丰. 高等教育分类的方法论问题. 高等教育研究，2006，（3）：12.