国际比较视阈下职业教育教师准入制度研究

□李文静 邓春梦

摘 要:教师准入制度是师资队伍建设的首要关卡。完善的职业教育教师准入制度为职业教育教师培养和选拔提供制度保障。围绕教师的准入标准、教师资格认证和教师选聘过程三个维度比较与审视德国、美国、澳大利亚和中国的职业教育教师准入制度,并立足我国职业教育教师准入制度的现实诉求,借鉴国际有益经验,提出职业教育教师准入制度的建设路径:制定全面的职业教育教师准入标准,实现理论与实践相结合;成立教师专业标准委员会,发挥专业标准的引领作用;融合社会多方力量,规范教师资格认证程序;加强政校企合作,提升教师选聘过程的有效性与选聘结果的公平性。

关键词:职业教育教师;准入制度;评价标准;资格认证

作者简介:李文静(1987—),女,河北保定人,天津职业技术师范大学职业教育学院副教授,天津市普通高等学校人文社会科学重点研究基地职业教育发展研究中心研究人员,教育学博士,研究方向为比较职业教育、职业教育评价;邓春梦(1996—),女,重庆市人,天津职业技术师范大学职业教育学院硕士研究生,研究方向为职业教育评价。

基金项目:天津市教委社会科学重大项目"'互联网+'时代'一个中心、四双协同'产教融合的应用型人才培养模式研究"(编号:2020JWZD02),主持人:杨慧。

中图分类号:G719 **文献标志码**:A **文章编号**:1001-7518(2023)02-0122-07

全国职业教育大会的召开和新《中华人民共和国职业教育法》的正式实施,为加快构建现代职业教育体系、办好新时代职业教育提供了根本遵循。目前,我国职业教育处于提质增效的重要阶段,推进职业教育转向内涵式高质量发展,服务技能型社会建设。教师是立教之本,兴教之源,把好职业教育教师(简称"职教教师")质量关是从源头保障职业教育质量的关键。教师准入制度是师资队伍建设的第一道关卡,是申请者在满足准入标准和教师资格要求的情况下,通过严格规范的程序成为一名合格教师的考核制度,主要涵盖教师准入标准、教师资格认证、教师选聘过程三个重要环节。在职业教育中,完善的职教教师准入制度为教师培养和选拔提供制度保障。但我国职业教育还没有形成一套严格的、明确统一的职教教师准入制度,直接导致职教教师的职业素养和能力水平参差不齐。因此,从教师准入标准、教师资格认证、教师选聘过程三个方面比较与审视德国、美国、澳大利亚和我国的职教教师准入制度,可为我国职教教师准入制度建设提供参考依据。

一、职教教师准入标准的国际比较

(一)德国职教教师准入标准

在德国,职教教师包括学校内部的专任教师(Lehrer)和来自企业的兼职教师(Ausbilder,又称实训教师)两种类型。职教教师准入标准由德国联邦政府制定,规定专任教师必须参加师范类课程的学习,具备与未来所教授职业岗位相关的3年工作经历、2年以上的教学和培训经历[1]。《实训教师资格条例(Ausbilder-Eignungsverordung,AEVO)》明确提出:实训教师必须提供根据该条例获得职业培训要求的职业教育教学技能、知识,以及独立计划、实施和控制行动领域职业培训的能力证明,通过

AEVO 考试获得《德国联邦职业教育法》规定的实训教师职业教育教学资格。对于实训教师，也要求申请者具备 3 年的企业专业工作经历[2]。近年来，德国对职教教师要求更为多样化。为应对这一趋势，黑森州修订《黑森州教师培训法》，在整个教师培训过程中注重包容性与数字化，突出教师培训的实践性。黑森州教育和文化事务部长 R. Alexander Lorz 教授提出："训练有素的教师是学生教育成功的关键因素。因此，必须使教师培训适应新的发展要求，黑森州采取必要的实践方法应对未来教师职业的挑战。"[3]由此可见，德国职教教师的培养始终如一地坚持以实践为导向的教师教育理念。

（二）美国职教教师准入标准

2015 年，美国国家专业教学标准委员会(NBPTS)颁布《国家专业标准委员会生涯与技术教育专业标准：面向 11—18 岁学生的教师》，提出 10 条职业教育教师专业标准。各州对职教教师申请者的学历、课程学习、工作经历与能力水平有不同的要求，对于具备学士学位及以上学历的申请者，还需提供至少 2 年的相关职业经验证明[4]。该专业标准要求较高，有助于推动职业教育教师的专业发展，提高教育教学效果。

（三）澳大利亚职教教师准入标准

澳大利亚由职教工作者、政府相关工作人员、各行业代表以及其他利益相关者共同组成能力标准委员会，共同协商、开发和制定职教教师准入标准。2018 年，澳大利亚联邦政府颁布《全国教师专业标准》(National Professional Standards for Teachers，NPST)，提出规范职教教师的标准要求。澳大利亚的专任教师必须具备三方面要求：一是专业资格证书：职教教师须达到与所教授课程同等水平的资格等级；二是职业资格证书：2020 年 10 月，澳大利亚颁布最新版的"培训和教育"培训包，最低要求是获得四级资格证书；三是实践经验：职教教师须具备 3—5 年的行业工作经历[5]。这不仅要求职教教师掌握专业知识技能，也保证职教教师具备合格的教育教学知识与能力。

（四）我国职教教师准入标准

2019 年，教育部等四部门印发的《深化新时代职业教育"双师型"教师队伍建设改革实施方案》提出："自 2019 年起，除持有相关领域职业技能等级证书的毕业生外，职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上从具有 3 年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘，特殊高技能人才（含具有高级工以上职业资格人员）可适当放宽学历要求，2020 年起基本不再从应届毕业生中招聘。"[6]对于兼职教师，《职业学校兼职教师管理办法》（教师〔2012〕14 号）明确规定："聘请的兼职教师一般应为企事业单位在职人员，专业教学急需的也可聘请退休人员；兼职教师应具有中级以上专业技术职称（职务）或高级工以上等级职业资格（职务），特殊情况也可聘请具有特殊技能的能工巧匠；初次聘请的退休人员，离开原工作岗位的时间原则上不超过 2 年，年龄一般不超过 65 周岁，特殊情况可据学校需要而定。"[7]不同地区的职教教师的具体准入标准还要依据所处地域经济发展类型和情况以及学校自身发展需求而定。

（五）国际职教教师准入标准评析

在教师准入标准维度，德、美、澳三个国家都很重视职教教师的理论和实践能力，并从国家层面对申请者的学历和行业背景、工作经验等方面制定了严格的准入标准。德国以师范毕业生作为专任教师的学历要求，还有 3 年工作经历和 2 年教学经验，保证职教教师具备合格的教师素质；实训教师在国家统一资格考试的基础上，也要求具备 3 年的企业工作经历。澳大利亚直接规定职教教师必须具备相应职业资格证书，从证书的工具层面上保证了职教教师必须兼具教学理论知识和专业操作能力。美国关注职教教师教育教学能力的培养，在具备丰富的工作经验的基础之上，还必须定期高质量完成教育课程的学习，保证职教教师的教学能力与素质的持续提升。

由此可见，三个国家都在学历与工作经验、学位证书与技能证书方面对职教教师准入设置了条件，

保证了职教教师不仅拥有理论知识，还具备实践操作能力。目前，我国职教教师企业工作经验不足，职教教师“到企学习”存在一定程度的形式化，职业技能证书的考核内容与实际能力需求匹配度有待加强。在我国的职教教师准入标准中，主要关注学历要求，而对申请者的工作和教学经验还没有提出严格统一的标准。

二、职业教育教师资格认证的国际比较

（一）德国职教教师资格认证

在德国，由各州教育部门和相关大学负责教师资格认证工作。职业学校的专任教师必须参加两次国家考试，师范生毕业后参加第一次考试，考试合格后进入企业开始 2 年的准入实习，然后参加第二次国家考试，两次考试通过后即可获得职教教师合格证书，成为专任教师。新专任教师还需要进行2—3 年的教师终身制考核，考核通过即成为正式教师。要成为实训教师，申请者首先要经过为期 3 年的“双元制”专业培训，考核通过后成为满师学徒，然后到企业参加不少于 3 年的实习培训，并顺利通过品德、专业技能和自我更新能力的企业考评，最后进入师资培训学校学习相关教育教学课程，并通过国家统一的实训教师资格考试，才能成为一名合格的职业教育实训教师[1]。实训教师的资格要求与等级由行业进行整体把握与考核，部分考试资格可以下放给企业，如图 1 所示。不管是专任教师还是实训教师，其资格考核认证周期都比较长，且只有两次补考机会，如果都没有通过，便终身失去教师报考和任职资格。

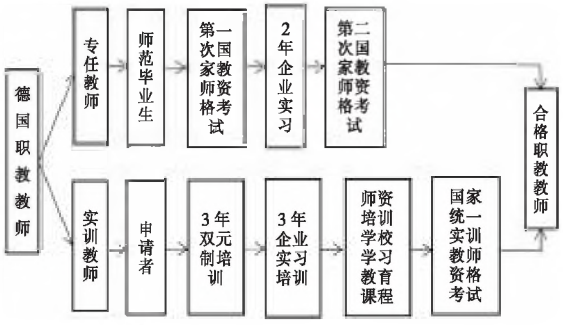

图 1 德国职教教师资格认证流程图

（二）美国职教教师资格认证

在美国，获得职教教师资格证书有传统路径和替代路径两种途径。美国职业教育教师资格证书不是终身制的。州政府建立了一套严密的职业教育教师资格认证体系，将其划分为不同层次，第一级为初级或临时教师资格证书，第二级为专业教师资格证书，第三级为高级教师资格证书[8]。初级或临时教师资格证书的有效期为 1—4 年，专业教师资格证书的有效期为 5 年，完成相应的课程学习并通过考核后，获得高级教师资格证书，而高级教师资格证书也不是终身有效，而是需要定期更新和认证。

美国的州教育部门和国家专业教学标准委员会负责教师资格证书认证工作。所有申请者在这一过程中，首先，完成学院或大学课程；其次，通过教育测试服务中心（ETS）开发的实践测试，包括实践Ⅰ测试（阅读、数学、写作技能等基本技能考核）、实践Ⅱ测试（专业知识、学与教基本原理考核）和实践Ⅲ测试（课堂教学能力考核）。传统路径是针对具备学士学位及以上学历的申请者，通过美国州一级的职业教育教师资格考试（PRAXIS 考试）和实践能力Ⅲ测试，获得临时教师资格证书；通过一系列的考核，获得专业教师资格证书；再通过一系列的考核，获得高级教师资格证书。而针对有丰富工作经验但未接受高等教育的人员，可选择替代路径，这类申请者在获得临时证书之前必须完成教育教学的课程并通过相应的考核，获得临时教师资格证书，通过一系列的考核，获得专业教师资格证书，再通过一系列的考核，获得高级教师资格证书，如图2 所示。

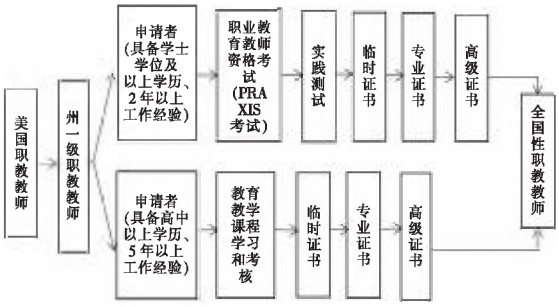

图 2 美国职教教师资格认证流程图

(三)澳大利亚职教教师资格认证

澳大利亚的职教教师资格认证由第三方教育机构负责,包括 TAFE 学院、高等教育机构及职业教育与培训机构。申请者要学习 TAFE 学院的课程并完成相应的理论考试,专门机构对申请者进行专业能力的评估[9]。教师资格认证参照《全国教师专业标准》中的教师专业能力标准,以及培训包中对教师核心能力的要求,统一按照国家资格框架体系(Australia Qualification Framework,AQF)评定。在澳大利亚,只要申请者想成为一名职教教师,除了满足相应的学历和技能要求外,必须完成 TAFE 学院的课程学习并通过学业考试,获得相应的等级资格证书,职教教师的资格认证与教师培养联系紧密。

(四)我国职教教师资格认证

在我国,申请者拥有良好的身心素质,没有犯罪记录,满足国家规定的学历要求,即可报考教师资格证书,对申请者的准入要求不高。中职教师资格认证与普通中小学教师资格认证流程一致,包括统一网上报名、全国统一教师资格考试、教师资格面试、材料审核和证书发放。对于高职教师来说,是申请者先入职,不接受社会报考。入职后,由学校组织新教师参加省教育厅安排的高校新教师岗前培训。新教师集中学习后参加笔试,笔试通过后参加试讲,全部完成且合格后颁发岗前培训合格证书。最后,依据申请者岗前培训合格证书、学历及学位证书、普通话等级测试证书和体检合格表等资料,由省教育厅认定具有高校教师资格,并颁发高校教师资格证书。

(五)国际职教教师资格认证评析

德、美、澳三个国家的资格认证程序都相对严谨细致,从横向和纵向两个维度考查准职教教师的教师资格。纵向上,资格证书获取时间相对较长,在证书备考过程中,准职教教师教学能力不断提高。德国以不同的侧重点为考试内容,设置了两次国家考试;美国为职教教师资格申请者设置了州一级和国家一级的教师资格证书,递进式等级证书的定期更新与维护,督促教师不断提升自身素质与能力。证书的严格持续认证,有利于鼓励教师不断进行专业发展,提高社会对职教教师职业的认可。

横向上,德国和美国扩大职教教师资格认证主体,关注企业和市场的需求。德国非常注重企业实训,并将企业考评纳入资格认证和审查的环节,这样准职教教师在培训中了解行业发展现状和劳动力需求,对接企业用人需求培养优秀的职教毕业生;澳大利亚组织企业、社会、学校、行业和专家等各方相关利益代表形成专业标准能力委员会,在征集和考虑相关利益方的建议和需求后,委员会协商制定符合各类型、各层次以及各专业的职教教师专业标准,并在专业标准的指引下设置并考查申请者的能力和资格,实现了专业化和可操作性。目前,我国以教师资格考试中合格的分数线作为资格认证的主要考评内容,资格考核维度相对单一、考核方法简单。

三、职教教师选聘过程的国际比较

(一)德国职教教师选聘过程

德国的职教教师聘任程序规范严格,各州职业学校的教师选聘程序基本相同。首先,刊登教师聘用信息;其次,成立聘任委员会,组织面试与试讲;再次,从申请者中选取 3 个候选名额,提交学校专业和学术委员会,委员会从候选人中确认 1 名教师,将名单交给校长;最后,再上报州文化与教育部,并确定最终的教师[10]。德国实训教师的考试包括笔试和面试两部分。在笔试部分,实训教师必须在三个小时内完成所有行动领域的相关任务。在面试部分,实训教师进行试讲和实操。两部分成绩都合格,则考试通过[2]。德国不仅设立考试委员会进行考试,还成立监督机构以保证聘任程序的公平性。

(二)美国职教教师选聘过程

在美国,职教教师的选聘采用聘任制,遵循“公平、公开、公正”的原则,整个过程充分体现包容性和绝对的透明化,以保障每一位申请者的权益。学校向社会公开刊登招聘信息,通过教师申请和面试

考核后，教师开始工作试用期。在此期间，职教教师需要展现其职业能力，并提升教学能力和专业操作技能，否则将不会继续聘用。

（三）澳大利亚职教教师选聘过程

澳大利亚职教教师选聘采用向社会公开招聘的形式，整个聘用过程包括学校发布 TAFE 教师招聘信息、教师申请、资格筛选、面试、录用、签订合同等步骤。在选聘过程中，学校成立面试专家组，由行业企业代表、教育管理者和专业教师组成，对申请者的综合职业能力进行评价，面试合格后申请者进入一年的试用期，试用期结束并考核合格后，签订聘任合同，并正式录用[9]。通过以上的选聘过程，确保聘用具备教师资格和行业企业工作经验的优秀申请者加入 TAFE 教师队伍。

（四）我国职教教师选聘过程

我国职业院校的人事部门在确定好工作岗位类型和数量后，通过网络媒体等平台，面向社会公开发布招聘教师公告，招聘岗位人数与实际报名人数之比原则上不低于 1:3。通过预报名和现场报名后，职业院校对申请者进行资格审查、组织笔试和面试。面试采取综合面谈、试讲及答辩两种形式，测试应聘人员逻辑思维、语言表达能力和运用专业理论知识履行应聘岗位职责的能力等。其中，面谈环节主要以结构化面试的形式，由第三方评价组织负责，试讲和答辩环节主要由学校行政管理人员和专业教师参与。体检考察合格后择优录取，签订聘用合同。

（五）国际职教教师选聘过程评析

秉承“公平、公正”的选聘原则，四个国家的职教教师聘任过程是比较严格的，按照招聘公告发布、个人申请、笔试、面试、录用、签订任职合同等步骤。尤其是澳大利亚的职业学校组织行政管理人员、行业专家及专业教师共同组成评估小组，对申请者进行严格评估。我国职教领域的专任教师主要还是面向高校招聘，学历和技能水平是主要参考方面，教师资格证书一般不作为应聘的硬性要求。兼职教师大多通过合作单位选派，只有少数人是通过社会公开应聘的。学校根据面试者的学历、资历、技能水平进行择优录取。但是，在面试环节中，有行政管理人员、专业教师参与选聘，缺乏行业企业专家参与对申请者的综合职业能力评判。

四、启示

通过对中、德、美、澳四个国家在职教教师准入制度的教师准入标准、教师资格认证、教师选聘过程三个维度的分析，参考与借鉴相关经验，提出我国职教教师准入制度的建设路径。

（一）制定全面的职教教师准入标准，实现理论与实践相结合

细化职业教育教师准入标准内容，学历资历、技能证书和业绩成果都是职教教师准入标准中具有可测性和可操作性的内容。《国家职业教育改革实施方案》和《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》中对职教教师的学历资历已提出了具体要求。在技能证书方面，我国可以构建国家资历框架，实现不同资格技能的平等互认，进一步完善技能资格认证。借鉴德国的实习培训制度，组织申请者参与企业实习，并要求申请者在结束时通过企业的考核和评估，让企业参与评价过程，发挥企业的人才评价功能，这样有利于建立校企信任机制，促进职业院校与企业在师资建设、人才培养与就业等环节中的合作共赢。在资历方面，工作年限方面设置最基本的准入年限要求。最后，申请者的技能水平也可参考申请者的业绩成果。申请者提供其参与省部级及以上课程或项目建设、专项赛项获奖、相关领域的创作和科研成果等证明自身的专业技能水平。多种形式、多元内容的技能与能力水平考察，能够最大程度地选拔行业技能工匠进入职业教育领域。

（二）成立教师专业标准委员会，发挥专业标准的引领作用

积极发挥《教师专业标准》对教师准入标准制定和审查的统领作用。2013 年教育部颁布的《中等

职业学校教师专业标准》达不到高职教师专业水平发展的要求，因此在准入标准方面也无法为高职教师的准入提供有根据性的参考和引领。参考澳大利亚的经验，邀请政府相关工作人员、职教工作者和各行业代表以及其他利益相关者共同组成专业标准委员会，共同开发和制定《高等职业院校教师专业标准》。专业标准应强调职业教育的类型属性，考虑职教教师的教学现状、对接行业企业发展对未来人才的质量规格需求，体现职业教育的未来发展目标。同时，从国家政策法律层面提高《教师专业标准》实施的有效性。现阶段，为打造特色的、高质量专业素质水平的职教师资队伍，国家积极落实和扩大职业学校办学自主权，支持职业学校按规定自主招聘各类人才。在招聘过程中，《高等职业院校教师专业标准》可以为高职院校教师招聘公告的制定和审查工作提供基础性的规定和根据性参考，由此，我国高职教教师准入门槛也将得到明显提高。

（三）融合社会多方力量，规范教师资格认证程序

职业教育和普通教育是两种不同类型的教育，人才培养的规格、需求、方式也大不相同，职教教师的资格考核与认定应充分考虑职业教育的类型属性和特点。然而目前职教教师资格认证仍沿用普通教育的师资考核内容与方式，这不契合职教的类型特色，因此，需要制定各层次、各类别、各专业的国家职教教师资格认证制度，且严格开展教师资格审查。申请者在报考国家职教教师资格考试前，完成对学历、专业技能水平和教育教学能力的硬性资格证明审查，从程序和工具层面提高职业教育教师资格证书的专业性和社会认可度。在教学能力、现场实践操作能力的认定过程中，采取多种方式的阶段性考核，注重实践能力的灵活考察，并邀请行业企业等社会多方力量共同参与职教教师资格考核与认定。尤其是职教教师实践经历和技能水平的认证更需要行业企业的专业判断，通过行业企业专家对申请者在培训中工作态度、职业素养、专业技能的考评，体现行企和社会对现实职业能力的需求，从而有效地为社会经济发展选拔和培养卓越的职教教师。

（四）加强政校企合作，提升教师选聘过程的有效性与选聘结果的公平性

在教师选聘过程中，面试环节邀请企业人事代表或相关部门管理者参加评定，从源头保障职教教师的质量，共同协商选拔优秀职教师资，提高该制度人才选拔过程的有效性。另外，为保证选聘结果的公平性，学校应公开选聘过程，并组建或邀请第三方监察小组对整个选聘环节监督考查，监督考查严格，杜绝破坏公平选聘原则的行为，这样不仅能加大选聘环节的公平性和有效性，还能加强相关利益方之间的交流与理解，减少政府与学校在教师选聘过程中的单一主导力量，以保障教师选聘结果的合理性。

参考文献：

[1]郑思.中德高职院校教师准入制度比较研究[D].桂林：广西师范大学，2017：25-27.

[2]Bundesministerium der Justiz. Ausbilder-Eignungsverordnung[EB/OL].(2009-03-05)[2022-05-08]. https://www.gesetze-im-internet.de/ausbeignv_2009/__4.html.

[3]Hessisches kultus ministerium. Bildung Land reformiert die Lehrkräfteausbildung grundlegend [EB/OL]. (2021 -12 -14) [2022 -05 -10].https://kultusministerium.hessen.de/presse/land-reformiert-die-lehrkraefteausbildung-grundlegend.

[4]朱金兰，贾朝东.美国职业教育教师资格认证制度研究[J].教育与职业，2019(24)：70-75.

[5]Australian Institute for Teaching and School Leadership. Australian Professional Standards for Teachers[EB/OL].(2020-07-06)[2022-05-10].https://www.aitsl.edu.au/docs/default -source/national -policy-framework/australian-professional-standards-for-teachers.pdf?sfvrsn=5800f33c_64.

[6]教育部.关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知[EB/OL].(2019-10-16)[2022-05-01].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201910/t20191016_403867.html.

[7]教育部.关于印发《职业学校兼职教师管理办法》的通知[EB/OL].(2012-11-08)[2022-05-16].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201211/t20121108_146074.html.

[8]赵红芬,郝海霞.美国职业教育教师新标准的内容及启示[J].职教论坛,2017(31):87-91.

[9]张晓林.澳大利亚TAFE教师专业发展研究[D].大连:辽宁师范大学,2017:86-87.

[10]彭红科.发达国家职业教育师资培养的特色、共通经验及借鉴[J].教育与职业,2019(3):89-94.

责任编辑 吴学仕

Research on the Access System of Vocational Education Teachers from the Perspective of International Comparison

Li Wenjing, Deng Chunmeng

(Tianjin University of Technology and Education)

Abstract: The teacher access system is the first for the construction of the faculty, and the vocational education teacher access system provides an institutional guarantee for the training and selection of vocational teachers. Focusing on access criteria, qualification certification, and process selection, the access systems of vocational education teachers in Germany, America, Australia, and China are investigated and compared. According to our realistic demands of vocational education teacher access system, this study draws lessons from beneficial international experiences and explores construction paths. First, develop comprehensive teacher access criteria, realizing the combination of theory and practice. Second, establish professional standards committee for teachers to play a leading role in professional standards. Third, integrate the forces of multiple parties in society, standardizing teacher qualification confirmation procedures. Fourth, strengthen government-school-enterprise cooperation, improving the effectiveness of the teacher-selecting process and the fairness of teacher-selecting results.

Keywords: vocational education teachers; access system; evaluation criteria; qualification certification