

我国中小学教师职业准入制度的 SWOT 模型分析

张红丽

(华中师范大学 教育学院,湖北 武汉 430079)

摘要:提升中小学教师队伍质量,努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍,是我国当前基础教育事业发展的重中之重。运用 SWOT 模型对我国现行的中小学教师职业准入制度进行分析,旨在充分发挥各种优势,消除弊端,完善我国中小学教师职业准入制度。通过分析探讨,一方面明确教师职业准入制度在筛选与规范方面的优势,另一方面了解其“弱实践性”与“宽松性”劣势。在此基础上,提出完善我国中小学教师职业准入制度的设想。在党中央和各级政府的领导和高度重视下,要把握新时代教育发展机遇和教师专业化发展趋势,避免走捷径钻空子。通过立法强化制度的保障作用,重视行业协会的协助管理作用,建立健全中小学教师职业准入制度。

关键词:中小学教师;职业准入制度;制度保障;教师队伍建设;行业协会

中图分类号:G451.1 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2019)06-0086-07

提高教师队伍素质,造就一支符合时代发展要求的专业化创新型教师队伍,是我国当前教育事业发展的重中之重。义务教育作为我国“教育”这座大厦的基础性、奠基性工程,起着十分重要的作用。中小学教师作为基础教育改革与发展的重要因素,其素质与专业水平的高低、教学观念与教育教学方式的先进与落后,直接影响着我国义务教育质量,在教育教学改革中处于关键地位。当前,为提高中小学教师整体素质、教学技能,优化中小学教师队伍结构,加强中小学教师队伍建设,需要进一步完善中小学教师职业准入制度。这成为我国基础教育改革与发展的紧迫任务,也是时代赋予的教育使命。

一、完善中小学教师职业准入制度的必要性

我国实施的特定职业许可制度——教师资格制度,是我国现今所实行的中小学教师职业准入制度。它规定了教师的知识、技能等必要条件和教师资格认定的考试、考核等基本程序。通过对现有政策文本的分析以及研究工作的开展,可以得知我国现行的“教师资格考试”这一教师职业准入制度还存在着入职门槛过低、考试流于形式、行业管理规范尚未形成等一系列弊端,未能真正发挥教师职业准入制度自身的优势。故应充分利用外界机会以发挥制度的优势,避免外部的威胁与制度的不足,不断完善我国中小学教师职业准入制度。这也是深化新时代教师队伍建设的现实需要。

(一)拓宽教师来源渠道与优化教师队伍结构的现实需要

进入中国特色社会主义新时代,培养高素质、创新型教师队伍,形成一批“坚持教书与育人相统

一、坚持言传与身教相统一、坚持潜心问道与关注社会相统一、坚持学术自由和学术规范相统一”的好教师,是时代的要求。完善中小学教师职业准入制度,从源头上确保教师队伍质量和数量,向希望从事教育教学行业的申请者颁发“职业许可证”,从而满足社会对中小学教师的需求,提升中小学教师的综合素质、专业化水平和创新能力,优化教师队伍结构,使得中小学教师来源多元化,形成优秀人才争相从教、好教师不断涌现的良好局面,从而促使教师良好职业生态圈的形成。当前在我国中小学教师队伍中,还存在着教师数量不足、结构有待改善、整体水平有待提升等问题,严重制约了我国教师队伍的发展。完善教师职业准入制度,对改变现有教师队伍单一的专业层次,优化中小学教师队伍的学科结构,不断吸纳优秀新生力量进入教师队伍,建设学习型、研究型、创造型的中小学教师队伍,具有重要的调节作用;对实行教师发展供给侧改革,为基层中小学校培养具有专业素养、业务见长的不同学科教师,具有十分重要的指导意义。

(二)整合教育资源与深化教育人事制度改革的现实需要

国家实施中小学教师职业准入制度,以法律的形式明确规定中小学教师的任职资格与要求,向通过教师资格考试、具备教师资格条件的人员发放资格证书,以严格的考查与认定程序来确保教育教学专业人员符合任职条件与基本要求。完善中小学教师职业准入制度,是推动教育人事制度改革、提高教师整体素质的重要举措。通过实施中小学教师职业准入制度,整合教师资源,是教师编制核定、录用、考核走向法制化、规范化轨道的必然要求。实施严格的教师职业准入制度,提高中小学教师的入职标准,严把教师队伍的入口关,重视思想政治素质和业务能力,以法律的形式进一步确定教师职业的专业性和不可替代性,体现全社会对教师职业的尊重与认可,使教师地位、教师素质和教育质量形成良性循环^[1]。形成良好的教师职业发展生态圈,使优秀人才“引得进、用得上、留得住”,从而增强教师职业的吸引力,提高教师的专业水平和基本素质,促进中小学教师队伍的发展与壮大。

(三)提高课堂教学质量与促进教师专业发展的现实需要

中小学教师职业准入制度,以法律的形式对教师的任职资格作出了严格规定,要求教师拥有较为系统的专业知识和教学能力,包括由学科知识、教育学与心理学知识以及教育实习实践知识构成的“三位一体”的知识体系,具备一定的教学技能,可以自由、恰当地根据教学情境的变化选择不同的方法,建构不同的模式,提升课堂教学艺术,从而提高课堂教学质量,使课堂真正成为学生焕发勃勃生机的场所,使学生体验到学习的愉悦,增强学习兴趣,促进学生好学、乐学、想学,促进学生身心健康和谐发展。完善中小学教师职业准入制度,形成一批专业化、高素质、创新型的合格中小学教师,减少“照本宣科”的“文本教学”,形成“以学生为主体、教师为主导”的“高效课堂”,促进课堂教学质量的提升,真正把握课堂教学这门艺术,进而更好地服务学生,真正做到传播知识、传播思想、传播真理。

二、我国中小学教师职业准入制度的 SWOT 模型分析

2010年7月29日,《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》出台,明确要求“完善并严格实施教师准入制度,严把教师入口关”^[2]。严把教师职业入口关,实行省级统筹的教师资格考试制度,为我国教师队伍建设的专业化、规范化奠定了良好基础。随后颁布的《中小学教师资格考试暂行办法》与《定期注册暂行办法》表明全国统一的教师资格制度就此建立,同时我国中小学教师职业准入制度的基本框架也由此确立。

(一)优势(strengths):“筛选”与“规范”功能

实行统一的中小学教师职业准入制度,一方面严把教师职业入口关,发挥职业准入制度自身的“筛选”功能,将不合格的人员排除在中小学教师队伍之外,提高教师的竞争意识与责任意识,这可以促使教师不断自我完善、自我发展,从而提升自身的知识层次与综合能力,促使自己成为一名合

格的中小学教师；另一方面明确规定由资深业界人士、中小学教师所公认的、公开的教师从业必备条件，确保合格、优秀人才进入专业人才市场，保证中小学教师队伍的合理化、专业化发展。

实行统一的中小学教师职业准入制度，严把教师职业入口关，规范我国业已形成但并不完善的教师人才市场，使具备“必备知识与能力”的合格中小学教师能够顺利进入教师人才市场，在市场竞争中取得优势地位。当前我国实行国家统一的教师资格考试制度，打破了师范生一毕业就可以获取教师资格证、担任中小学老师的传统，为教师职业设置一个国家统一的“准入”标准，减少了“师范生”与“非师范生”从事教师职业的不平等现象，从而扩大教师来源渠道，使教师来源渠道呈现多样化、多元化发展倾向。

实施中小学教师职业准入制度，一方面从源头上解决不合格教师问题，实现多渠道培养、多方面考察相结合，有利于提高教师队伍的整体素质，为教师队伍提供一支既有学科专长又有教学技巧的预备主力军，“成为教师队伍建设的后备资源库”^[3]；另一方面，改变现有的中小学教师人才结构，提升现有教师的知识层次和竞争意识，提升师范生与非师范生的综合素质，使“研究型教师”“反思型教师”成为我国中小学教师未来发展的趋势，促进我国中小学教育的发展，从而为我国培养创新型、研究型人才奠定良好的基础，促进经济社会的和谐发展。

(二)劣势(weaknesses):“弱实践性”与“宽松性”

目前，国家统一的教师资格考试制度作为我国的教师职业准入制度，虽然实现了教师来源的多样化，但同时也不可避免地受到诸如教师资格的宽松性、理论与实践的不对等性等因素的影响。

首先，从报考条件来看，我国《中小学教师资格考试暂行办法》(2013年)提出了报考的具体要求，即“符合《教师法》规定的学历要求或者普通高等学校在校三年级以上的学生凭学校出具的在籍学习证明报考”^[4]。以考试成绩来判定非师范生是否具备教师资格，这并不能真正判断其是否具备从事中小学教育所需的专业知识、教学技能、职业认同感和价值观，也不能检测出非师范生是否具有在复杂教育情境中处理教育问题的专业能力。这些都不是通过一次考试就可以检测出来的，而是需要经过较长时间的专业培训不断沉淀和积累而得来的。同时，在我国的教师资格考试过程中，还存在一些问题，如重视对能力、知识的考核，轻视对个人兴趣、品质及职业倾向性的测评^[5]。

其次，就教师的学历要求来说，我国现行的《中华人民共和国教师法》(1993年)规定了取得教师资格证的学历要求，即“取得小学/初级中学教师资格，应当具备中师/高师专科学校或者其他大学专科毕业及其以上学历”^[6]。这样的学历要求相对于美国(从事中小学教师工作的劳动者必须至少拥有学士学位)^[7]、日本(高级教师资格证书的学历要求为硕士、一级资格证书基本学历要求为学士、二级资格证书的基本学历要求为准学士)^[8]等发达国家来说较低，不利于我国基础教育事业的可持续发展。

最后，就教师的实践能力考察而言，我国现行的《中小学教师资格考试暂行办法》(2013年)规定“面试采取结构化面试、情境模拟等方式，通过结构性面试、备课(活动设计)、试讲(演示)、答辩(陈述)、评分等环节进行”^[4]，可见我国当前的教师职业准入制度还很不完善。随着教师培养模式逐渐由封闭式变为开放式，师资培养的多元化、多样化趋势不断加强，重视教学技能的培养与提高、为中小学提供合格的教师已经成为我国目前教师培养中的重中之重。针对我国当前中小学教师技能欠缺的现状，进一步实行高等院校与中小学校协作办学、互惠共赢的师资培养模式，将中小学作为高等院校的教学实践基地，增加教育见习、实习时间，不断强化准入教师的职业技能训练^[9]，使学生可以将自己在校期间学习的专业知识大胆应用于实践，通过见习或实习获得充分的教学技能，构建以实践能力为本、以大学和中小学校为主体的教育实践体系。在这方面做得比较好的是德国和日本。德国的教师资格考试分为两个阶段：第一阶段，考试需要通过4项，即毕业论文、书面考试、口试和4周的教育实习；第二阶段，通过第一次国家考试的申请者必须申请到州教育学院或教师培训中心担任2年的实习教师，经过评定合格后才能参加国家规定的第二次考试^[10]。日本在教育实

习方面的要求也较为严格,将教师实习分散到大学4年的学习之中,实行大学4年实习制度。

(三)机会(opportunities):政府重视与教师专业化发展趋势

进入新时期以来,由于我国政府的高度重视,相继颁布了《国务院关于加强教师队伍建设的意见》《教育部关于实施卓越教师培养计划的意见》等系列文件,推动中小学教师队伍建设。首先,就教师数量而言,截止到2018年5月,我国中小学专任教师共1672多万人,相比2017年来说增加了45.96万人^[11]。同时,为拓宽中小学教师的来源渠道,我国相继实行了“特岗计划”“师范生免费教育”“师范生公费教育”“教师教育振兴计划”等政策措施,建立起高等学校、地方政府与中小学学校“协同育人、联合培养”的“UGS”新机制,不断深化教师教育改革,为中小学教育的发展提供一支数量充足、结构合理的教师队伍。其次,就教师素质而言,“卓越教师培养计划”“硕师计划”等计划的实施,使得教师队伍结构得以优化,教师整体素质得以提升。根据教育部2018年相关统计资料可知,中小学教师学历层次得到提升,专科以上学历的小学教师与本科以上学历的中学教师分别为96.49%、86.22%,相对于6年前高出11.49和14.62个百分点;年龄结构日趋优化,45岁以下的中小学教师占全体教师的71.76%^[11]。同时,随着新时代中小学教师师德师风建设不断加强、师德建设长效机制不断完善、国培计划的大力开展,教师的思想政治素质与科学文化素质不断提升,从而全面提高中小学教师队伍质量,推进教师培育供给侧结构性改革,努力造就一支高素质、专业化、创新型中小学教师队伍。最后,就教师管理而言,我国中小学教师管理制度不断完善,中小学教师编制配备不断改革,职称制度改革不断深化,考核评价制度不断完善,同时也不断拓宽中小学教师的职业发展通道。

20世纪80年代,以提高教师素质、促进教师专业发展为核心的教育改革拉开序幕,随后,美国、日本等发达国家逐步开展以促进教师专业化发展为目的的教育改革活动,教师专业化日益成为信息化时代下教师发展趋势。我国也应把握教师专业化发展趋势,建立并实行教师职业准入制度、提升教师职业专业化水平,严把教师职业入口关,努力构造一支思想品格优秀、专业基础扎实、教学能力强、专业发展能力突出的高素质专业化中小学教师队伍。

教师资格制度,是国家对教师实行的一种特定的职业许可制度。随着我国基础教育改革的不断深入,新课程改革对教师职业也提出了新的要求。新课程改革要求:教师应成为学生学习的合作者,呼唤建立平等的新型师生关系;改变原有的单纯接受式的学习方式,构建旨在充分调动和发挥学生主体性的探究式学习方式;要求教学内容由分化、封闭、固定转变为综合、开放;注重合作式学习,培养创新型人才。这就必然要求中小学教师具备创新精神和合作意识,因此在教师职业准入制度的推行中应强调对创新精神、合作意识的考核,把我国中小学教师入职视为师资队伍建设的至关重要的一环,明确入职人员的准入条件和严格的考核要求,不断完善教师准入制度,为教师队伍增添新的活力,才能促进我国基础教育改革与发展。

(四)威胁(threats):急功近利与钻空子

就目前我国的发展状况来看,相对于美国、英国、日本等发达国家的教师职业准入制度^[12],我国中小学教师职业准入制度仍处于起步阶段。教师资格考试过程中急功近利、钻空子现象时有发生,对实行教师职业准入制度造成了威胁。

首先,各种以盈利为目的的中小学教师资格考试培训机构不断出现,公开宣称“零基础30天轻松取证”。急功近利的教师考试培训随处可见,难以避免通过模拟训练的“题海战术”来试图通过考试,走捷径、钻空子的现象时有发生。针对考试的短期培训虽无法有效提升教师的专业素质,却可以帮助他们获得更好的“通过率”,这极大地阻碍了教师资格考试中的“公平正义”^[13]。同时,考试中的“暗箱操作”等不公正现象时有发生,这不仅不能保证相关人员具备从教的知识与能力,同样也违背了教师资格考试中以人为本、科学规范和公开公平公正的原则,使教师职业准入制度的“公信力”下降。

其次,就教师资格考试培训的管理而言,管理原则不明确、管理方式不规范、管理程序不严谨等现象普遍存在。教师,作为一种专业化极强的职业,应该遵循自身行业的发展规律,建立规范、可行的行业管理制度^[14]。对教师资格考试培训的管理原则、方法、内容等加以明确、具体的规定,使得教师资格考试培训有规可循、有法可依。

综上所述,通过对我国教师职业准入制度的实施现状进行 SWOT 模型分析,有助于充分发挥教师职业准入制度筛选与规范的优势,减少制度本身的“弱实践性”与“宽松性”劣势,在政府的重视与支持下,把握教师专业化发展趋势与机会,避免走捷径钻空子,真正做到“严把教师入口关”,确保教师职业准入制度的顺利实施。

三、完善我国中小学教师职业准入制度的设想

在 SWOT 矩阵分析模型中,最具优势、竞争力的方案就是“SO”组合策略,同时利用内部优势与外部机遇,将教师职业准入制度自身的内部优势与政府的重视结合起来,充分抓住教师专业化和新课改的机遇,从法律、制度、行业协会等方面确保教师职业准入制度的科学化、合理化、规范化。

(一)加强立法,发挥教师职业准入制度的规范和保障作用

我国教师职业准入制度是促进教师管理走向法制化、规范化的基础,要充分发挥其应有的规范功能,使教师合法权益得到保障。从法律层面来看,我国实行教师职业准入制度是基于《中华人民共和国教师法》和《中小学教师资格考试暂行办法》等法律法规,但无论是在学历规定方面还是在知识与实践能力的考查方面,与发达国家相比还有较大差距,处于较为薄弱的阶段。故,国家应加快修改“教师法”相关规定,同时完善“教师资格考试办法”等配套措施,从源头上真正做到“小学教师学历提升至专科学历,初中教师学历提升至本科学历”,并鼓励有条件的地区进一步提高对教师学历的要求。

在知识与实践能力考核方面,实践性导向是当前各国教育改革与发展的重中之重。要完善我国的教师职业准入制度,必须注重实践能力的锻炼和培养。针对师范生,可以继续实行《教师教育振兴计划》《卓越教师培养计划》,构建“以师范院校为主体、综合性大学参与”以及“政府与中小学合作培养”的机制来提高中小学教师的专业化水平,建立稳定的“中小学教育实训基地”,延长教育实习期限至一年;针对非师范生,可以开设教育心理学、学科教学法、教育政策等专业课程,并建立面向社会的教育实习实训基地,逐渐将研习教师教育课程、参加教育教学实践作为教师资格与能力认定的基本条件,从而保障优秀人才可以进入教师人才市场,为实行教师职业准入制度奠定基础。同时,注重教育教学一线工作经历,建立以教学能力和绩效为导向、以行业内专业认可为核心、全面覆盖的中小学教师专业发展评价制度。加强教师队伍建设,促进教师管理科学化、规范化和法制化,从而促进我国中小学教师队伍的良性发展。

(二)重视行业协会,发挥第三方教育机构的协助管理作用

第三方教育机构,作为实施中小学教师职业准入制度的协助机构,可以充分发挥其“中间人”的作用,客观、公正地考察相关人员是否具备教育教学能力、能否进入教师行业,从而与国家教师资格认证、考核机构形成互补作用,增强第三方教育机构的协助管理作用,为我国教师队伍整体素质的提升和中小学教师队伍建设提供支持。一般而言,行业协会对本行业发展动态的把握更为迅速和准确,由政府、行业协会共同制定的行业准入制度业已成为国际共同认可的准则,各国政府在制定职业准入标准时都充分尊重行业协会的意见^[15]。以澳大利亚的教师资格认证为例,除了澳大利亚教师管理机构(ATRA)外,各州、各地区还有自己的教师认定与注册机构,如南澳大利亚教师注册委员会、西澳大利亚教师学院等^[16],这些第三方教师认证机构的存在,有助于提升教师的入职水平。充分发挥第三方教育机构的协同管理作用,并在教师资格认定中给与其相应的自主权,使其从实际教学的角度去考察申请者的教学与实践能力,依照中小学校的现实需要来挑选合格、优秀的教

师,从而缓解外行指导内行、行政指令与现实问题脱节等由政府全程包办带来的问题。可见,在实施教师资格准入制度的过程中,重视发挥行业协会的作用,注重专业化,重视教师专业团体对教师资格的协助管理作用,建立让专家、教育行政人员、教师和学生共同参与的教师资格认定机构和监督评审机构,对我国教师队伍的建设是很必要的。

(三) 建立健全体制机制,促进教师职业准入制度的有效实施

教师职业准入制度的有效实施,是选拔合格教师的重要保障。“培训—考试—颁证—注册—监督—再培训”是中国职业资格准入制度实施的基本程序,而目前我们只是注重“培训”“考试”“注册”三个环节,“监督”“再培训”等环节几乎是形同虚设^[17]。完善中小学教师职业准入制度,严格教师准入要求,提高教师入职标准,加强“监督”“再培训”,必须不断深化教师管理综合改革,切实理顺体制机制,在坚持需求导向、协同创新的方针指导下,针对中小学教师队伍建设的薄弱环节和深层次问题,不断完善中小学教师管理体制,创新、规范中小学教师编制配备,优化编制结构,提高教师的政治地位、社会地位、职业地位,提高教师职业吸引力,从而促使优秀人才进入教师队伍,使中小学教师成为全社会受人尊敬、令人向往的职业。

针对以盈利为目的的中小学教师考试培训机构,建立专门的管理机制,完善有关的法律法规,坚持“以人为本、科学规范和公开公平公正的原则”,从而增强教师职业准入制度的“公信力”。同时,国家应建立健全促进中小学教师职业准入制度实施的管理机制,避免“暗箱操作”等不公正现象的发生,对管理原则、内容、方法等进行明确、具体的规定,从而增强教师职业准入制度的“公信力”“权威性”,不断加强基于职业准入制度的中小学教师队伍建设,确保合格的优秀人才真正得以进入教师行业,促进中小学教育事业的发展。

针对教师的“再培训”,政府应与相关的行业协会、地方师范院校形成“权责明晰、优势互补、合作共赢”的“再培训”长效机制,促进中小学教师队伍的健康、持续发展。借助中小学教师培训的更新机制,促进教师专业化发展,促进教师职业技能的更新、专业知识的升级,增强对社会现实问题的反思与研究能力,使其成为教师专业发展进程中的加油站。随着教师资格制度的建立与完善,我国中小学教师职业准入和管理也在逐步走向规范化与科学化,教师职业的专业化也成为发展趋势。

四、结 语

从中小学教师队伍建设的长效性来看,建立和完善“专业知识与实践能力”并重的、公平灵活的教师职业准入制度,是我国加强教师队伍建设的环节和必要手段。因此,要严把教师入口关、畅通出口关,加强对教师的综合考察,建立健全教师管理机制,为我国建设创新型、专业化教师队伍提供坚实的制度保障。

我国现今实施的中小学教师资格考试制度仍然存在着“弱实践性”“宽松性”“暗箱操作”以及走捷径与钻空子等问题,难以真正体现自身的公正性与权威性。因此,应把握中国特色社会主义新时代教育发展的大好机遇和教师专业化发展趋势,在党中央和各级政府的领导与重视下,不断完善我国中小学教师职业准入制度,发挥职业准入制度应有的提升、调控与规范功能。要注重对实践能力的考察,进而促进教师专业发展,充分发挥教师职业准入制度的“提升”功能;要重视第三方教育机构的协助管理作用,完善评价机制,促进教师职业准入制度“调控”功能的实现;要不断完善与中小学教师职业准入制度相匹配的管理措施,促进职业准入制度“规范”功能的实现。总之,要充分发挥教师职业准入制度的“筛选”优势与“规范”功能,把握新时代教育发展机遇与教师专业化发展趋势,不断完善管理和评价机制,从而吸引优秀人才进入教师队伍,确保教师队伍的健康、稳定、持续发展。

参考文献:

- [1] 杨随军,蒋泓洁. 对我国当前教师职业准入制度的思考[J]. 教育与职业,2010(12):17-19.
- [2] 国家中长期教育改革和发展规划纲要工作小组办公室. 国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)[EB/OL]. (2010-07-29)[2019-04-22]. http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/info_list/201407/xxgk_171904.html?authkey=gwbux.
- [3] 胡玉曼. 基于市场准入的教师资格制度研究[D]. 上海:华东师范大学硕士学位论文,2005.
- [4] 中华人民共和国教育部. 教育部关于印发《中小学教师资格考试暂行办法》《中小学教师资格定期注册暂行办法》的通知[EB/OL]. (2013-08-15)[2019-08-22]. <http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s7151/201309/156643.html>.
- [5] 张茂聪,李拉. 教师职业准入制度的研究[J]. 山东师范大学学报(人文社会科学版),2008,53(1):77-81.
- [6] 中华人民共和国教师法[EB/OL]. (2013-10-31)[2019-08-22]. http://www.moe.gov.cn/s78/A02/zfs__left/s5911/moe_619/tnull_1314.html.
- [7] 汪明帅,谢赛. 基于教师入职标准的教师准入制度:国外的经验与启示[J]. 教育发展研究,2011,31(8):53-58.
- [8] 罗兰. 日本中小学教师的培养与录用[J]. 教师教育研究,2007,19(6):77-78.
- [9] 刘志红. 我国中小学教师准入资格认证体制建设研究[D]. 上海:上海师范大学硕士学位论文,2011.
- [10] 李富强,高倩. 德国国家教师资格证考试中表现性评价研究[J]. 外国教育研究,2016,43(12):21-32.
- [11] 中华人民共和国教育部发展规划司. 2018年全国教育事业统计公报[EB/OL]. (2019-07-24)[2019-08-22]. http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/201907/t20180724_392041.html.
- [12] 陈勇,鲍秀秀,汤君婷. 中小学教师资格证制度发展的经验与启示——以美、德、英、日四国为例[J]. 外国中小学教育,2018(6):67-71.
- [13] 潘洪建. 教师资格证国考能考出高素质的教师队伍吗?[J]. 教育与教学研究,2017,31(8):91-129.
- [14] 刘颂华. 我国教师资格制度的历史、问题与对策探讨[J]. 教育与职业,2006(2):46-48.
- [15] 梁结玲. 从职业准入规范反思教师资格证国考[J]. 黑龙江高教研究,2015,33(9):6-9.
- [16] 赵凌. 澳大利亚的教师教育认证机制解析[J]. 比较教育研究,2010,32(9):87-90.
- [17] 于胜刚,王璐. 我国中小学教师资格制度发展路径探析[J]. 吉林省教育学院学报,2018,34(2):52-54.

SWOT Analysis of the Professional Access System of Primary and Secondary School Teachers in China

ZHANG Hongli

(Faculty of Education, Central China Normal University, Wuhan 400715, China)

Abstract: To improve the quality of primary and secondary school teachers and create a high-quality professional teachers with high moral character, excellent business abilities, reasonable structure and vitality is the foremost priority in the development of compulsory education in China. This paper focuses on the current professional access system of primary and secondary school teachers in China with a SWOT analysis so as to fully display the advantages of teachers' professional access system in the selection and regulation of teachers, understand its "weak practice" and "loose" disadvantage, grasp the opportunity and avoid taking shortcuts. Therefore, we should strengthen the role of the system through legislation, attach importance to the assisting management role of the trade association, and establish and improve the system of professional access for teachers in primary and secondary schools.

Key words: primary and secondary school teachers; professional access system; institutional guarantee; building of teacher resources; trade association

责任编辑 秦 俭