

新时代高职教师队伍建设的成效、 问题与出路

孔巧丽

[摘要] 高职教师队伍建设已经取得了较大的进步,初具规模、结构不断完善,培养培训体系基本建成,具有职教特色的教师管理制度不断完善,“双师”内涵逐渐丰富和清晰。但是,目前依然存在数量、结构和水平不能满足高职教育高质量发展的需求,培养培训体系不够健全、培养主体单一、培养组织功能发挥不到位和职业倦怠较普遍的问题。文章分别从完善高职教师专业标准和职业准入标准、培养引进多措并举扩大规模、优化结构,校企共同协同培养培训,倡导教师治理、激发教师的主动性和积极性等方面着手,打造数量充足、结构合理、素质优良、家国情怀的高水平教师队伍。

[关键词] 高职教师;培养培训体系;教师发展中心;教师专业标准

[作者简介] 孔巧丽(1983-),女,河南兰考人,广州番禺职业技术学院,助理研究员,硕士。(广东 广州 511483)

[基金项目] 本文系广州市哲学社会科学发展“十三五”规划2019年度课题“建国70年我国高职教育教师发展研究”(课题编号:2019GZGJ251)和2013年度广东省高等学校学科与专业建设专项资金“高职院校科研管理现状研究——基于科研管理机构的视角”(项目编号:2013WYXM163)的阶段性研究成果。

[中图分类号] G715 [文献标识码] A [文章编号] 1004-3985(2021)06-0070-07

DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2021.06.012

进入新时代,我国高职教育进入由规模扩张向高质量发展的内涵式大发展时期,尤其是“双高计划”的实施表明,我国高职教育进入高质量创新性特色发展的新纪元。高职教师作为高职教育高质量发展的第一资源和重要保障,其重要性毋庸置疑。总结高职教师队伍建设取得的成绩,反思现状、分析存在问题的原因并提出相应的对策,对未来高职教师队伍建设意义重大。

一、高职教师队伍建设的成效

1. 师资数量初具规模,结构不断完善。随着

高职教育规模不断扩大,高职教师数量逐年攀升。据教育部教育统计数据和全国教育事业发展统计公报显示,2015—2019年,全国高职院校由1341所增加至1423所,4年间增加了82所;高职院校教职工数量由63.9万人增加到69.9万人,增幅达9.4%;专任教师数量由45.5万人增加到51.4万人,增幅达13.2%;高职高专专任教师数由18.1万人增加到20.2万人,增幅达11.6%;拥有博士学位的专任教师数由7502名增加到9876名,增幅达31.6%。截至2019年年底,已有851所高职院校“双师”素质专任教师占比超过50%,

324所“双师”素质教师占专任教师比例超过75%。快速增长的教职工及专任教师数量和不断完善的教师结构为高职院校的扩招和人才培养质量提升提供了重要保障,培养了世界上最大规模的技术技能人才,为产业转型升级和经济社会高质量发展提供了重要的人力资源支撑。

2.基本建成教师培养培训体系。一是初步建立了规范化的专门培养机构和职业技术师范教育体系,为稳定职业院校教师队伍提供了基本保障。目前有独立设置的职业技术师范大学,普通高校设置的二级学院和职业技术教育专业,分别开展本科层次和研究生层次的职业教育师范生培养,每年能够培养2万余名新的职教教师。二是国家层面启动多期“职业院校教师素质提高计划”项目,有针对性地提升现有教师的教育教学能力和实践教学能力。到“十二五”末期,已有36万名职业院校教师参加国家级、省级培训和企业实践。国家要求继续加强职业院校“双师型”教师队伍建设和教师素质提升。三是基本形成以国家级基地为引领、省级基地为主体的职教师资培养培训体系。依托高等学校、职业院校和大中型企业建立了100多个全国重点建设职教师资培养培训基地、教师专业技能培训示范单位和教师企业实践单位,并引导各地建立了相应的培训基地、实践单位和教师培训校企合作平台。

3.逐步健全具有职教特色的教师管理制度。发布一系列政策推进教师队伍建设和规范化。从教师类别来分,2012年教育部等三部门印发的《职业学校兼职教师管理办法》分别对兼职教师的基本条件要求、聘请程序、组织管理和经费来源进行规范管理;2019年,教育部等四部门出台的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设和改革实施方案》(以下简称《方案》),分别从“双师型”教师的专业标准体系建设、新教师准入制度改革、多元培养培训格局“固定岗+流动岗”的资源配置新机制、全员培训

和考核评价等方面做出制度规范。从管理内容来分,2016年教育部等七部门印发的《职业学校教师企业实践规定》分别从教师企业实践的内容和形式、组织和管理、考核与奖惩等方面做出规范;2011年,教育部印发的《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》分别从推进培养培训制度建设的主要措施和构建校企合作的教师培养培训体系等方面,加强对职业教育教师培养培训的管理规范。

4.“双师”内涵逐渐丰富和清晰。高职教育的职业属性和跨界属性决定了高职教师不但要具有理论教学能力,还应具备实践操作能力。“双师型”教师是在20世纪末我国职业教育技能型教师短缺的历史背景下应运而生的。经过20多年的发展,“双师”内涵逐渐丰富,从初期的“双证书”“双职称”的表面内涵发展为理论素质和实践素质的“理实一体化”素质,再到集成教育者素质和行业者素质的“双师”素质。“双师”外延逐步扩大,首先强调教师个体的“双师素质”要求,从部分实践性较强的专业课教师和实习指导教师开始实行“双师型”要求,逐步拓展到公共课教师,再到强调“双师型”个体成长和“双师型”教学团队建设相结合。对“双师型”教师内涵的清晰把握,是我国高职教育在特定发展时期对高职教育人才培养规律进行深刻省思后做出的伟大创举。

二、高职教师队伍建设存在的问题

随着高职教育的内涵式发展和经济社会高质量发展对高职教育的要求,目前高职教师依然存在数量不足、结构不优、质量不高,以及培养培训体系不够健全、培养主体单一、培养培训组织功能发挥不到位、教师职业倦怠普遍、自我价值感偏低等心理方面的问题,这些问题从不同的层面困扰着高职教师的职业发展,制约了高职教育的高质量发展。

1.教师数量依然不足,结构有待优化,专业水平不高。一是数量增长依然不能满足当前

高职教育快速发展的需求。2015年至今,生师比由17.8:1上升至19.2:1,呈逐年递增的态势,高于普通本科高校17.4:1的比例,高于普通高等学校生师比合格条件。较高的生师比制约着教学质量和人才培养质量的提升,尤其是在“百万扩招”的大背景下,师资短缺进一步加剧。二是“双师型”教师占比依然偏低。2018年年底,高职院校“双师型”教师19.1万人,占专任教师比例为39.7%。截至2019年年底,仍有489所高职院校的“双师型”教师占比不足50%,要达到“双师型”教师占专业课教师比例超过一半的要求,教师队伍的结构优化有待进一步完善。三是专业水平尚不能满足高职教育高质量发展的要求。教师的信息化能力、技术研发能力和社会服务能力尚不能支撑“双高”校建设和本科层次职业教育发展的需要。

2. 培养培训体系不够健全,培养主体单一。完善的教师培养培训体系需要政府、学校、行业企业有机合作、协同共建,是建立一支高素质稳定的高职教师队伍的重要保障。当前高职教师的培养培训体系还不够健全,主要体现在如下方面:

第一,专门培养高职教师的专业机构缺乏。目前已有12所独立设置的职业技术师范学院,其定位本应是专门培养职教师资的,但是,一方面,近年来这些学院受市场和资源等因素影响,其办学定位和人才培养定位渐渐偏离职教师资培养的初衷;另一方面,这些学院主要以培养本科生为主,研究生培养数量极少,而高职院校新进教师一般以硕士研究生为起点。这些专业机构培养的人才相对高职院校对教师的巨大需求来说,只是杯水车薪。

第二,教师专业标准和准入制度欠缺。专业标准为教师的培养培训提供了基本准绳和参照,准入制度为进入高职教育的教师提供了源头的质量控制。现阶段高职教师的资格要求依然采用普通高校的标准,一方面层次不分明,没

有形成中职、高职、应用本科等不同层次的标准;另一方面分类不明显,没有形成公共课、专业课、实践课等学科分类明显的教师专业标准,导致潜在高职教师的培养和在岗教师的培训迷失方向。由于教师准入制度的缺失,导致从普通高校大量引进的新教师实践教学能力薄弱,从行业企业引进的高技能人才教育教学能力不足,严重制约高职教育的质量发展。

第三,行业企业参与教师培养培训的积极性不高。职业教育的跨界属性决定了高职教师的培养也必须是双主体的,其中,行业企业对教师的培养显得尤其重要。长期以来,由于政府在校企合作过程中政策制定、管理体制、激励机制和监督机制的不健全,学校在校企合作过程中服务行业企业能力不足,没能给企业带来实质的效益和好处,企业对于教师的培养培训一直没有系统、长远的规划。

第四,职前培养与职后培养的脱节。相比于德国、瑞士等国家已建立完善系统的职教教师培养培训制度,我国高职教师在培养阶段没能夯实基础,培训阶段没能发挥提升作用。已经设立的国家师资培训基地和省级师资培训基地的服务对象是部分骨干教师,没能全面惠及所有教师,高职院校自身也没能很好地贯彻企业实践和轮训制度。

3. 培养培训组织功能发挥不到位。校企合作培训基地和校企共建教师发展中心是提升高职院校教师教学实践能力和综合素质的重要组织机构,但是目前这些组织的教师培训功能发挥不理想,具体表现在:

第一,校企合作培训基地师资培养培训功能发挥不足。发挥行业企业在高职院校教师培训培养方面的重要性,这一观念在高职院校普遍达成共识,但是目前实训基地对教师的培养培训效果不佳。主要原因有:一是政府和院校对校企共建实训基地重宣传轻实践。校企共建实训基地的主要功能大多数停留在满足人才培

养、完成学生实习实训等方面。二是实训基地没有对教师培养培训进行系统规划,没有制定科学的培训课程和培训体系,也没有相关的规章制度对实训基地和教师培养培训效果进行考核评价,教师在实训基地中不能很好地提升自我。三是高职院校教师时间有限、工作压力大,除了要完成正常的教育教学任务之外,还承担课程建设、实验室建设、资源库建设和一些行政工作,无暇进行实训基地的相关培训。

第二,教师发展中心的设置和功能发挥不足。教师发展中心是高职教师专业化发展应设的专门组织机构。选取有代表性的56所“双高”院校,通过查询校园网站,发现设立有教师发展中心的学校有28所,占“双高”院校的一半,其中20所院校的教师发展中心挂靠人事处、合署办公,2所挂靠教务处、合署办公,1所挂靠宣传部、合署办公,5所院校独立设置二级单位。设立名称有教师发展中心、党委教师工作部、教师发展学院、教师工作部、教师中心、教师能力发展中心、师资培训中心等。由此可见,作为服务和管理高职教师专业发展的专门组织机构,目前在机构设置方面还处于初级探索阶段,在完善基本机构配置、获得经费保障、做好中心顶层设计、明确建设目标等方面还有大量工作要做。未来教师发展中心需要根据高职教育的组织属性和实践特点,针对全校教师制订分层分类的教师培训计划,真正发挥培训功能。

4.教师心理健康水平偏低,职业发展堪忧。由于社会对职业教育的认可度不高,高职教师也处于一种尴尬状态。

第一,相比于普通高校教师,高职教师职业倦怠现象比较普遍。杨爽对高职教师职业发展的研究发现,职业倦怠成为2012年以来高职教师职业发展研究的关键词之一。

第二,高职教师的自我价值感较低,教师参与干事创业的积极性和主动性不足。一方面,目前高职院校以青年教师为主体,他们的教学、

管理和实践经验尚不丰富,又面临家庭和事业的双重压力,加之由于福利待遇、职称评定等考核激励机制不完善,难以激发教师的集体归属感和自我价值感。另一方面,学校的行政化管理方式影响了教师的专业自主发展权。根据舒尔茨的人力资源理论,人是最关键的因素,不管外界的监督如何严格,个人总有支配自己资源的自由,目前高职院校行政化的管理方式正逐步显示出弊端。

三、高职教师队伍建设的对策思路

高职教师队伍建设是在科学的教师专业标准指导下,包含职前培养、入职培训和职后培训再继续教育,是一个系统的动态过程。未来高职教师队伍的建设,需要政府、高职院校、行业企业和教师个人协同发力、共同推进。要建章立制,加强培养与大力引进相结合,通过对现有队伍进行精细化管理以提升队伍的积极性和创造力,切实打造一支支撑高职教育高质量发展的专业性高素质创新型教师队伍。

1.建立标准:完善教师专业标准和职业准入制度。完善教师专业标准和准入制度不仅为高职教师的培训提供了指南,同时也为高职教师的专业化和高质量培养提供了重要保障。目前高职教师和应用型本科教师专业标准的缺失,严重影响到职教教师的入口控制,进而影响到人才培养质量的提高和整个高职教育质量的提升,建立分层分类的教师专业标准体系和以“双师素质”为导向的教师准入制度势在必行。

第一,建立分层分类的教师专业标准。教师标准是对教师素质的基本要求,是对教师知识、能力、品德与人格的最低要求,也是对教师进行培养、准入、培训、考核和评价的重要依据。参考美国、德国和澳大利亚等职业教育发达国家的职教教师专业标准,在开发主体上,需要建立专业的标准制定委员会,选取该领域的优秀专家、学者、行业企业技术骨干和管理人员、高职院校一线教师代表等加入;在内容方

面,注重教师教学的实践性、终身学习能力、信息技术应用能力、跨学科的发展能力和对学生的创造性及未来发展的考虑等;在分层方面,结合当前高等职业教育发展的趋势,区分高职专科教育和本科层次职业教育分别制定专业标准;在分类方面,坚持基本标准和具体标准相结合。基本标准是高职教师普遍的专业标准,是所有从事或欲从事高职教育的人员都要遵从的基本标准;具体标准可从公共课、专业课和实践课等进行分类。专业课应掌握的标准要结合具体的专业领域,是需要从事具体专业领域的人员要达到的要求,比如美国2001年颁布的《国家专业教学标准委员会生涯与技术教育专业标准:面向11~18岁左右学生的教师》就包括农业及环境科学、艺术与传播、商业市场营销与信息管理等、家政与消费者科学、卫生服务、公共事业、制造工程与技术、技术教育8个专业领域的标准。

第二,完善教师资格准入制度。准入制度为进入高职教育的教师提供了源头的质量控制。在高职教师专业标准的前提下,完善教师准入流程和考核周期,且对教师资格证的时效性做出规定。鉴于高职院校师资来源的多元性,可实行多样化的准入规定。对于职业师范类院校的毕业生,随着国家有序推进师范毕业生免认定教师资格,办学质量的审核权交给师范类培养院校,这类毕业生的教育学基础理论知识、教育教学方法论和专业理论能力由培养学校把关,高职院校在招聘时只需要考核与专业相关的实践经历和实践教学能力,或者了解是否已经获取职业技能等级证书。对于从行业企业、事业单位引进的高技术技能人才或行业专家,则通过入职培训掌握基本的教育教学基础知识和教学方法,达到教师准入要求。对于教师资格的有效期进行定期考核,对不同类型不同专业的高职教师明确培训内容、培训时间和考核要求,培训考核不合格应进行换岗或者淘汰,引导教师培养并保持终身学习的理念。

2. 培引并重:多措并举扩大教师数量、优化结构。培养与引进并重,在弥补高职教师数量不足的同时,优化师资结构,形成数量充足、结构完善、高素质、创新型的教师队伍。

第一,强化以职业技术师范学院为培养主体的院校建设,加大培养规模。首先,在国家层面加大对该类院校的投入力度和管理规范,甚至高于对普通师范类院校的投入,对该类学校的发展定位和人才培养目前提出明确的规定和要求,形成职业技术师范院校和高水平工科大学共同举办职业技术师范教育的局面。其次,职业技术师范院校要对接产业发展需求和产业发展趋势,面向战略性新兴产业、先进制造业和现代服务业等社会急需或需求大的领域设置专业,制定兼具师范性、职业性和技术性的专业标准和人才培养目标,完善专业建设标准化和规范化。最后,设立职业教育师范教育学科体系,充分体现职业教育和师范教育的双重特色,尤其是利用高水平工科大学培养职教师资的优势,设置专门培养职业教育教师硕士和博士学位的培养体系,提高职业教育教师人才培养的层次。

第二,大力引进企业高技能人才,优化师资结构。结合产业发展需求和发展趋势,引进一大批具有丰富企业经历的企业高技能人才,不仅可以提高高职院校产教融合的深度、提升培养学生的综合能力,也是优化教师队伍结构、形成高水平创新型教师团队的重要基础。首先,职业院校尽快完善落实公开招聘高层次、高技能人才的方式,按照学校人才培养和专业建设需要,制定有针对性的灵活的高技术人才引进办法,甚至做到“一人一策”,通过提升待遇或者通过校企合作、技术服务、社会培训等所得收入按照一定比例作为绩效工作的方式,吸引行业企业的高技术技能人才到高职院校。其次,创建引进企业高技能人才的转换过渡机制。由于企业和高职院校在发展目标、工作方式、职业要

求和文化氛围等方面的不同,对行业企业高技术技能人才在职业中所扮演的职业角色认识、定位也不相同,这就需要政府和高职院校携手研发相关的项目,制定科学、系统的教育培训和转换流程,为行业企业高技术技能人才向高职院校教师过渡提供桥梁作用。最后,建立健全院校自主聘任兼职教师的制度和办法,规范兼职教师管理,构建企业工程技术人员、高技能人才和高职业院校教师双向流动机制,畅通高层次技术技能人才兼职从教渠道,打造“双师”结构与“双师”素质兼顾的专业教学团队。

3.协同培训:形成多主体共同参与的协同培养新格局。完善的教师培养培训体系是建立一支稳定的高素质高职教师队伍的重要保障,需要政府、学校、行业企业有机合作、协同共建。高职教育是区别于普通高等教育的重要教育类型,校企合作、产教融合在高职教育师资培养方面的重要模式创新体现在校企共建教师培训基地和教师发展中心两方面。

第一,校企共建教师培训基地。2010年《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》明确提出,依托相关高等学校和大中型企业,共建“双师型”教师培养培训基地。由于地方政府实际支持力度不够、企业的逐利本性和高职院校不够重视,校企共建实训基地的实际运行效果并不理想。未来需要从以下方面着手:其一,政府应出台相关的具体政策,一方面对参与高职教师培训的企业在税收方面给予优惠或减免政策;另一方面,对参与校企共建实训基地的企业和学校进行奖励和考核,增加学校和企业对高职教师培训的重视程度。其二,学校方面对运行效果好的实训基地提供资金支持,对于参与校企培训基地培训的教师在职称评审方面予以适当倾斜。其三,在机制畅通的前提下,学校和企业应真诚合作,分别从教学实践能力、技术研发能力和社会服务能力等方面开发系统的课程培训体系,针对不同职业发展

阶段的高职教师开展不同的培训。

第二,校企共建教师发展中心。随着高职教师进入专业化发展阶段,教师发展中心必将成为高职院校服务教师发展的专门结构。由于高职院校的高等性、职业性和跨界性的特点,其教师发展中心也具有区别于普通高校教师发展中心的特殊属性。《方案》明确提出,鼓励校企共建教师发展中心,在教师和员工培训、课程开发、实践教学、技术成果转化等方面开展深度合作,推动教师立足行业企业,开展科学研究,服务企业技术升级和产品研发。基于现阶段高职院校教师发展中心的设置情况,未来还有大量的工作要做:一是国家、地方层面的主管部门要做好顶层设计,加强对高职院校和企业的督促监督,设立专项资金,督促高职院校尽快设立并运行校企教师发展中心,发挥对教师的分类指导和培训功能。二是明确校企共建教师发展中心的机构性质。随着本科层次职业教育的推进,高职院校教师发展中心应兼具行政管理、技术研发和社会服务三重性质。行政管理是教师发展中心的主要功能,发挥合理组建教学团队和技术研发团队、满足教师进行分层分类培训的职能;技术研发是利用企业和学校的双重师资、双重资源,发挥提升学校办学声誉和提高产教融合深度的职能;社会服务包括对校内教学咨询服务和服务企业产品研发等,是学校与行业企业交流的重要桥梁。三是建立质量保障机制。通过定期深入教师群体调研和长期收集教师发展诉求等信息,了解教师对学校和企业的信息或资源诉求,建立教师发展的信息资源库,为教师提供精准的培训内容和咨询服务。

4.倡导治理:激发教师干事创业的职业情怀。教师的职业心理健康水平直接影响着教师的职业投入和职业价值感,当前高职教师职业倦怠的重要原因是高职院校长期缺乏对教师群体运行规律和制度设计的研究。当行政管理和市场激励都无法奏效时,可以尝试倡导教师治

理的方式,构建教师个人之间、教师和学校之间多方共赢的新格局。倡导治理并不是放弃原来的行政管理和市场激励的管理方式,而是具体情况具体分析。

第一,在布置任务、确立教育教学目标时,比如针对“一流校”建设、完成“双高”院校建设等重大项目任务,需要完成规定的工作量、具体量化的指标以及对应的考核任务。要通过行政管理起到监督、督促和管理的作用。

第二,面对教师个体,继续发挥市场激励的方式。职业是教师安身立命的根本,市场激励必不可少,《国家职业教育改革实施方案》和《方案》都强调,职业院校通过校企合作、技术服务、社会培训、自办企业等所得收入,可按一定比例作为绩效工资来源,激发教师的工作激情。

第三,在育人的使命、学校管理者的行政管理权与教师专业自主权的协调等不容易被绩效量化的领域,适宜采用治理的方式,在教师专业发展与行政冲突之间学会求同,激发教师的职业情怀,引导教师参与学校治理,共同完成高品质的育人使命。

总之,高职教师队伍建设作为高职教育高质量发展可持续发展的基础工程,需要做好顶层设计,长远规划,需要国家层面、地方教育系统、行业企业和职业院校协同推进,出台层次分明、覆盖不同专业领域的国家级高职教师专业标准。增量方面,在参考国外职业教育发达国家经验的同时,结合我国改革开放40多年来职业教育教师队伍建设经验,形成以在职教师培训为主、职业技术师范大学培养为辅的培养培训体系;存量方面,通过提高职业院校治理水平和治理能力,激发现有高职教师积极投身高职教育的热情,多管齐下,切实发挥好高职教师支撑高职教育发展的第一资源和关键要素作用。

[参考文献]

[1]曹晔.强化职教源头治理,从教师队伍建设入手[N].中

国教育报,2019-11-05(9).

[2]教育部.发布《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》并介绍相关重点任务进展情况[EB/OL].(2019-10-17)[2020-06-17].http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2019/51475/twwd/201910/t20191017_404061.html.

[3]教育部.“高等职业教育质量稳步提升,一批高水平学校快速成长”有关情况[EB/OL].(2016-06-28)[2020-06-17].http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xw_fbh/moe_2069/xwfbh_2016n/xwfb_160628/160628_sfc/201606/t20160628_269903.html.

[4]孔巧丽.职业教育教师职业准入制度的国际比较研究——以美国、德国和澳大利亚为例[J].中国成人教育,2020(9):61-65.

[5]孔巧丽.基于“工作要求-资源”模型的高职教师职业倦怠研究[J].广东农工商职业技术学院学报,2017(2):47-50.

[6]李树峰.从“双师型”教师政策的演进看职业教育教师专业发展的定位[J].教师教育研究,2014(3):17-22.

[7]李小妹.高职院校教师发展的双重逻辑与改革路径——兼谈教师发展中心建设[J].现代教育管理,2018(8):107-111.

[8]任君庆,王琪.高职院校教师职业压力、组织支持感与工作满意度关系研究[J].中国职业技术教育,2020(3):54-60.

[9]孙琳.职业教育师资队伍建设的成就、问题与发展趋势[J].职教论坛,2020(5):87-96.

[10]杨成明.企业高技能人才向职业教育教师的转换:现实挑战与实现机制——基于美国经验的分析[J].教师教育研究,2018(3):114-120.

[11]张叶.基于校企合作的“双师型”教师培训基地建设的制约因素及对策分析[J].现代职业教育,2019(22):88-89.

[12]张力元.教育部:多措并举加强职业教育“双师型”教师队伍建设[EB/OL].(2019-10-17)[2020-06-17].http://www.gov.cn/xinwen/2019-10/17/content_5441350.htm.

[13]庄西真.构建新型职教教师培养培训体系[N].中国教育报,2018-11-20(9).

[14]周彬.学校教师队伍治理:理论建构与运作策略[J].教师教育研究,2020(2):13-19.