

高职院校“双师型”教师立体评价研究

马力 曹雨清

[摘要]紧跟新时代教师队伍建设的改革新要求,建立科学合理的“双师型”教师评价体系是保障高职院校教师从业质量、推动高职师资队伍高质量建设的迫切需要和现实诉求。高职院校“双师型”教师立体评价有利于“双师型”教师自我完善、有助于提升技术技能人才培养质量、有益于推动高职院校高质量发展。文章提出应遵循以能力为中心、评价主体多元、评价内容多维、全过程评价的原则,从师德师风、知识基础、能力素质、人才培养、社会服务五个维度,落实“双师型”教师立体评价。

[关键词]高职教育;“双师型”教师;教师发展;教师评价

[作者简介]马力(1986-),男,湖北广水人,湖北大学职业教育研究院副院长,湖北大学师范学院(教育学院),讲师,博士;曹雨清(1999-),女,湖北荆州人,湖北大学师范学院(教育学院)在读硕士。(湖北 武汉 430062)

[基金项目]本文系2017年全国教育科学规划教育部青年专项课题“大数据环境下我国高职院校评价指标体系研究”的阶段性研究成果。(项目编号:ECA170447,项目主持人:马力)

[中图分类号]G715 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2022)04-0089-07

DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2022.04.014

2019年8月,教育部等四部门印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设的改革实施方案》(以下简称《实施方案》)中提出建立“双师型”教师评价考核体系,发挥评价结果的导向作用和激励作用,此举为“双师型”教师评价指明了发展方向,提出了新的要求。构建科学有效的“双师型”教师评价体系,是完善职教师资评价、提升“双师型”教师队伍建设水平的关键举措。“双师型”教师立体评价通过设计科学合理的指标体系对高职院校“双师型”教师发展进行多维度测量与评估,做出综合性的价值判断。其根本目的在于促进“双师型”教师素质与能力的全面发展,提高“双师型”教师队伍的建设质量。

一、高职院校“双师型”教师立体评价的价值

1.有利于促进“双师型”教师自我完善。在我国职业教育快速发展的背景下,建设高质量

的“双师型”教师队伍是深化新时代职业教育师资队伍改革的必要之举。《实施方案》中指出“到2022年,职业院校‘双师型’教师占专业课教师的比例超过一半”。在一系列国家政策的引导和高职院校的探索下,“我国‘双师型’教师队伍规模不断壮大,体系结构更加合理”^①。“双师型”教师队伍建设已经初显成效,但也要认识到,打造一支高素质的“双师型”教师队伍是一项长期持续性工作,需要科学合理的评价体系作为辅助,而开展“双师型”教师立体评价,是激发“双师型”教师活力、调动其积极性的有效手段。斯塔夫比姆(D.L.Stufflebeam)认为“评价目的不是为了证明(Prove),而是为了改进(Improve)”^②。立体评价的目的在于“以评促改”,引导“双师型”教师主动向高职院校、企业发展所需要的职业素养、工作能力等方向发展,对教师的专业成长和学术发展形成正确的导向。伴随

着职业教育改革的不断深化,“双师型”教师要不断完善自身能力以满足外界环境的要求。而“双师型”教师立体评价通过科学合理的评价标准以及客观公正的评价结果帮助“双师型”教师及时了解自身优势与劣势,改进教师的教育教学实践;在评价过程中不断激发“双师型”教师的潜能,完善个人素质与能力,最终实现“双师型”教师专业成长与可持续发展。

2.有助于提升技术技能人才培养质量。“教师是知识的传播者,文明之树的培育者,人类灵魂的设计者”,教师作为“教”的主体,在人才培养中发挥着重要的作用。高素质的技术技能人才的培养尤其需要具备扎实的基础知识和专业理论知识、较高技术水平的“双师型”教师。因此,“双师型”教师评价不仅是高职师资队伍管理和建设的重要工作,而且对于改进教育教学工作、提高教育质量有着重要意义。

立体评价以立德树人根本任务为导向,将“双师型”教师自身发展与人才培养相结合,在树立良好师德师风的过程中突出“双师型”教师职业素养,全方位提升教师整体素质,进而提升高职教育人才培养质量和办学水平。“双师型”教师立体评价将行业企业、教育行政部门、学生等多方利益主体纳入评价中,有利于教育链与产业链相对接、人才培养质量与社会发展需求相适应,培养出行业企业、社会真正需要的人才。“双师型”教师立体评价既强调教师自身全面、持续发展,也对高职院校办学实力和办学声誉的提升起到积极的促进作用。

3.有益于推动高职院校高质量发展。2016年8月,教育部发布了《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》,指出“将教师考核评价作为高等教育综合改革的重要内容”,突出了教师评价在教育事业发展中的重要作用。2019年,教育部、财政部印发了《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》(简称“双高计划”),提出了“打造高水平双师队

伍”的改革任务,该任务的落实需要建立“双师型”教师评价体系。《实施方案》中指出“要深化突出‘双师型’导向的教师考核评价改革”。“双师型”教师立体评价能够为国家政策的落实与推进提供支持,通过协调多方利益主体对“双师型”教师的应然需求,建立协同参与的“双师型”教师高质量发展生态保障系统。在立体评价体系中,评价主体与被评价者在立体评价中是协作交流的利益共同体,有利于实现师资队伍、学生和高职院校等多方主体共同进步、协调发展。因此,科学合理地设计“双师型”教师立体评价体系,有利于通过“双师型”教师自身的变革推动新时期职业教育高质量发展。

二、高职院校“双师型”教师立体评价的原则

1.以能力为重。2013年,教育部颁布实施《中等职业学校教师专业标准(试行)》,其中明确提出“能力为重”的教师专业发展的基本理念。“双高计划”院校在构建“双师型”教师队伍的过程中,“呈现出重视能力发展,聚焦人才培养目标的特征”^③。“双师型”教师承担着培养高水平技术技能人才的重要任务,为职业教育事业的发展提供强大的智力支撑。因此,“双师型”教师立体评价设计要遵循“以能力为重”的原则,这既是教师自身发展的需求,也是为了满足技术人才培养的要求。此外,基于职业教育“类型教育”的身份,立体评价突出“双师型”教师的能力。展现出与普通教育的教师所不同的类型特征,是“双师型”教师立体评价的关键属性。立体评价既要考核教师技能证书的获得,也要注重企业实践经历、专业实践能力的考评。此外,“百万扩招”计划对“双师型”教师在知识更新、技术创新、适应未来等方面的能力提出了更高的要求。因此,“双师型”教师立体评价要精准指向“双师型”教师的能力发展,遵循“以能力为重”的原则,促进“双师型”教师不断追求自身能力的提升。

2.评价主体多元。2021年8月,教育部、财

政部颁布了《关于实施职业院校教师素质提高计划(2021—2025年)的通知》,主张要健全职业院校教师考核评价机制,政府、行业、企业、职业院校等主体共同参与职业教育教师的质量评价机制。多元评价主体旨在从不同的视角对“双师型”教师展开不同类型的评价,提升评价结果的公信力,进而完善“双师型”教师的评价机制。政府参与“双师型”教师评价有利于宏观调控高职院校师资队伍建设,引导教师的发展方向。高职院校参与评价有利于保证办学质量,培养教师的实践操作能力,加强产学研合作。企业参与评价有利于考察“双师型”教师的岗位能力与素质,为“双师型”教师发展提供有益指导。学生参与评价有利于教学相长、引导教师进行教学反思。此外还应结合教育领域内专家、学校领导者、企业专家、高职院校教师等多方评价主体的评价意见,提升评价的信度和效度。

3.评价内容多维。评价内容是评价目的的具体表现,与评价对象紧密相关,能全面系统地反映出评价对象的本质特征。目前学界对“双师型”教师内涵界定,主要有“双能”说、“双证”说、“叠加”说等假定。“双师型”教师在能力素养上体现出多样性的特征,具备教育教学的基本素质和较强的实践能力。本文认为“双师型”教师的职业特性要求评价内容将教育教学知识和能力与行业企业技术技能有机结合,充分体现出“双师型”教师的跨界特征。在设计“双师型”教师评价指标时,“要考虑到教学工作量、教学水平,还应该涉及其参与校企合作的情况以及在行业企业中所取得的工作业绩”^④。因此,“双师型”教师评价要从多个角度筛选出符合“双师型”教师特征的评价内容,既考虑教师的自身素养,也关注教师的教学成效和服务贡献。即基于理论与现实层面综合考量,采取多类多个指标相结合的方式,全方位、多维度、立体化地对“双师型”教师进行评价,从而消解教师的职业

迷茫,保障“双师型”教师高质量发展。

4.全过程评价。“真正好的教学来自教师的自身认同与自身完整。”^⑤在教师评价中,要体现出教师在教学过程中的责任心、创造力等,引导教师追求教育的价值和意义。“双师型”教师立体评价以发展的眼光看待“双师型”教师,将评价贯穿于“双师型”教师发展的全过程,促使“双师型”教师不断改进育人能力并提升专业技能。夯实评价的诊断改进功能,就是要引导“双师型”教师自主审视能力素质,以加强“双师型”教师自身的常态化管理与持续性发展。一方面,加大对“双师型”教师发展过程中行为及变化的评价,使每位教师的自身优势得到发挥,凸显自身的教学风格与教学特色;另一方面,在我国经济新常态下,产业结构不断优化升级,立体评价要注意评价过程的动态调整,既要立足于当前发展实际与现状,也要面向“双师型”教师的未来发展趋势,将短期目标与长远发展相结合。因此,根据“双师型”教师在发展过程中出现的新变化、职业教育提出的新要求,及时地对立体评价进行调整,发挥出评价的诊断改进功能,促进“双师型”教师常态化自我管理。要坚持结果产生于过程之中,突出过程性诊断,将评价前的努力过程与评价后的结果分析相结合,指引“双师型”教师向更好的方向发展。

三、高职院校“双师型”教师立体评价指标体系的基本框架

评价指标体系是“教育评价的依据,其偏重的指标表明了实际工作中所重视的内容”^⑥。参考教育部2014年颁发《中等职业学校教师专业标准(试行)》、2016年颁发《深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》以及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》中的各项要求,在遵循“双师型”教师成长过程和立体评价原则的基础上,从师德师风、知识基础、能力素质、人才培养、社会服务五个方面建构立体评价

指标体系的基本框架,为“双师型”教师未来发展提供路径导向。国家高度重视教师队伍建设,强调师德师风是教师队伍评价的第一标准,“双师型”教师立体评价也应把教师的师德师风放在首要位置。知识基础和能力素质是“双师型”教师的立身之本、立业之基,拥有扎实的理论知识和较高的实践操作水平是“双师型”教师践行教书育人职责的基础。人才培养体现出“双师型”教师的教育教学工作的结果输出,强化教师履行教育教学职责,赋能教师的专业发展。社会服务展示出了“双师型”教师与社会经济发展之间的联系,增强高职院校人力资源实力。

1. 师德师风评价。《礼记》中提到“师者也,教之以事而喻诸德也”,近年来,党和国家高度重视教师队伍建设,强调师德师风是教师队伍评价的第一标准。因此,要加强“双师型”教师师德的考核力度,突出教师的思想鉴定。师德师风评价在立体评价中居于首要位置,其主要包括思想政治、职业道德和个人修养三个指标。此外,“双师型”教师肩负着为我国社会主义现代化培养技术技能人才的重任,培育具有大国工匠精神的技术技能人才,“双师型”教师责无旁贷。2021年4月,习近平总书记在全国职业教育大会上指出要“弘扬工匠精神,提高技术技能人才社会地位”^⑦。因此,工匠精神只有成为“双师型”教师自身的职业道德素养,才能在教育教学活动中展现“国家工匠之师”的风采。

2. 知识基础评价。知识是教师从业之本,是教师进行教学活动的智力支撑。20世纪80年代舒尔曼提出了学科教学知识(Pedagogical Content Knowledge, PCK)理论, PCK指的是“教师教学中基于学科知识和教学知识,依据情境知识而生成的促使自身专业发展的促进教学效果最优化的知识体系”^⑧。立体评价从教学知识、专业知识和情境知识三个方面对“双师型”教师的知识基础进行评价。“双师型”教师本质

上属于教师队伍中的一员,身兼教书育人的职责,必须要掌握从事教师职业、顺利开展教学活动的教育基础知识。专业知识指的是“教师胜任某一专业教育教学所需的知识,是区分不同专业教师的重要标志”^⑨。只有充分掌握专业知识的“双师型”教师才能指导学生的发展,帮助学生建立系统性的行业知识体系。此外,职业教育教师“要掌握必需的学科教学知识和学科知识,更重要的是要获得面向职业工作世界的职业知识”^⑩。“双师型”教师要具有相关职业的情景知识,如把握行业企业的最新动态、岗位用人标准、行业发展方向等知识。

3. 能力素质评价。能力素质是评价指标体系的重要组成部分。职业教育范畴内,“专业能力、方法能力和社会能力构成了个人能力的三要素,三者的整合结果决定着个体在动态变化的职业生涯中的综合能力”^⑪。“教育教学能力和专业实践能力在‘双师型’教师能力素质中同等重要,形成了相辅相成、一体双翼的关系”^⑫,两者同属于“双师型”教师专业能力的范畴。校企合作的背景下,“双师型”教师要“掌握一定的应用技术研发能力,从而推动企业技术创新”^⑬。如何寻找科学的方法论指导“双师型”教师进行科研探究成为重要的方法能力考核标准。而作为教育界和职业界的纽带,提升“双师型”教师的社会服务能力有利于推动产教深度融合,发挥出高职院校的社会服务功能则成为其社会能力的重要体现。此外,对能力素质的评价还要引入德国学者梅滕斯(Mertens, D)提出的“关键能力”的概念。“关键能力”指的是“与专业实践技能不直接相关的能力和技能,从事与任何职业的跨专业都需要的能力,主要包括沟通能力、团队合作能力、组织能力、适应能力、应变能力等”^⑭,其对产教融合背景下职业教育发展有着重要意义。因此,立体评价中“双师型”教师能力素质应围绕教育教学能力、专业实践能力、科研创新能力、社会服务能力和关键能力五个方

面展开。

4. 人才培养评价。人才培养评价能检验“双师型”教师对学生学习成效的影响,推动教师的成长,关系到高职院校办学质量的高低,其主要从课程教学和专业建设两个方面进行评价。一方面,课程教学是学校教育的重要组成部分,直接关系到人才培养的质量,应引导“双师型”教师回归育人职责,坚守职业使命,参与学科建设和教学改革。另一方面,专业建设与专业群建设指向培养人才的未来发展,因此要从学生、企业和高职院校的角度形成对“双师型”教师在专业建设与专业群建设中所做出贡献的综合评价。

5. 社会服务评价。黄炎培提出,“办职业学校的,须同时和一切教育界、职业界努力的沟通和联络”^⑤,“服务社会、敬业乐群”是其职业教育思想的理论核心。为社会发展服务既是高职院校发展的客观需要,也是增强办学活力、联通教育界和产业界的途径。基于职业教育“以就业为导向、以服务为宗旨”的根本目标,“双师型”教师要面向产业需求,承担起行业企业技术研发和社会服务的责任。“双师型”教师可以通过为行业企业建言献策、承担社会培训活动、解决行业企业中的实际问题、研发技术成果等产生服务效益,助力社会发展与经济增长。

综上所述,本文提出高职院校“双师型”教师立体评价指标体系的基本框架见下页表1。

四、高职院校“双师型”教师立体评价的实施策略

1. 加强顶层设计,健全评价保障。“双师型”教师评价工作是一项复杂、系统的工程,为“双师型”教师立体评价提供良好的国家制度环境,是教师评价有效运行的保障。职业教育强国德国在这方面有着丰富经验:由德联邦劳动和社会秩序部颁发的《实训教师资格条例》,“对企业学徒培训师资的要求做出了明确而详细的规定”^⑥,还有一些具体行业的职教师资法律法规,

形成了职教师资完整的培养培训体系。近年来,我国“双师型”教师队伍建设取得了重要成就,但仍然存在一些不足,如尚未形成统一的“双师型”教师资格标准,影响了“双师型”教师评价工作的展开。因此,要加强“双师型”教师评价工作的顶层设计和统筹规划,确保“双师型”教师立体评价的有效实施与常态化运行。在制度建设上,应围绕诊断和改进的目标,坚持正确的价值导向,整体规划和调整指标体系。此外,还要重视“双师型”教师的专业成长,提高教学业绩和专业实践能力在立体评价中的比重;引导“双师型”教师进行自我判断与反思,使得评价内容成为教师的行为准则。通过规范评价过程与程序、建立评价监督体系,健全职教师资队伍建设长效机制。实施师资队伍建设的配套政策,将“双师型”教师立体评价与教师管理、聘任、晋升等相对接,使得评价结果得到合理的运用,为师资队伍建设注入活力。

2. 深化校企合作,融通行业标准。国外职业教育经验说明,行业企业是推动职业教育发展的重要力量。《实施方案》中指出,“建设100家校企合作的‘双师型’教师培养培训基地和100个国家级企业实践基地”,表明了企业在“双师型”教师培养中的重要地位。企业既是高职院校学生的用人主体,同时也是人才培养的育人主体,因此企业要充分认识到参与“双师型”教师立体评价的重要性。一方面,行业企业的发展需求直接关系到高职院校学生、教师的未来发展方向;另一方面,“双师型”教师是否将行业企业中产生的新知识、新方法、新工艺等有效地讲授给学生,是否有效利用在企业中获得的实践经验展开实践教学,需要行业企业中的技术专家进行考察。“双师型”教师作为“校企跨组织边界流动的重要载体,有着开展使者活动、任务协调、关系构建和维护等重要作用”^⑦。校企双方要形成“双师型”教师发展的共识,通过协商交流构建具有多维性与融合性的评价体系,进而促进

表1 高职院校“双师型”教师立体评价指标体系的基本框架

一级指标	二级指标	评价内容
师德师风	思想政治	自觉拥护中国共产党的领导和社会主义制度;坚持四项基本原则;具有马克思主义理论素养;具有高尚的政治理想、鲜明的政治态度、坚定的政治信念和政治立场。
	职业道德	热爱教育事业,忠诚于教育事业;遵守爱国守法、爱岗敬业、关爱学生、教书育人、为人师表、终身学习的教师职业道德规范;具有知行合一、敬业乐业、德艺并举的工匠精神。
	个人修养	树立正确的价值观、人生观,修身养性;热爱生活,积极向上,有稳定健康的心理品质;讲正气、讲团结、讲奉献。
知识基础	教学知识	掌握教育学知识、职业教育学知识、心理学知识等教育基本理论知识以及学生身心发展的特点与规律;灵活运用教学方法和教学手段,具有教育智慧。
	专业知识	具有精深的专业理论知识和专业实践知识;掌握专业核心知识以及相关职业资格证书所要求的专业领域知识;了解专业前沿知识,熟悉与专业发展相关的新理论、新技能。
	情境知识	了解所教专业与职业岗位之间的关系;明确相关行业的职业要求、岗位用人标准等;灵敏洞察所教专业对应的行业企业的发展现状与未来趋势,把握所教专业的发展前景。
能力素质	教育教学能力	熟练掌握教材,设计教学内容;有效实施教学、调控教学过程的能力;创设良好的课堂环境,帮助和指导学生学习设计学习计划;利用现代化教学手段和教学设备进行教学;组织各种实习实训活动。
	专业实践能力	具备较高水平的应用知识的技能和实践操作能力;指导学生进行实践活动的能力;有效利用高职院校、行业企业中的各种资源,将行业企业中的新技术、新工艺等科学地转化为教学内容并用合理的方式传授给学生的能力。
	科研创新能力	主动思考教育教学中的实际问题,将理论与实践相结合,展开科学研究的能力;勇于探索,创新发展,积极参加教学改革;掌握研究方法,具有一定的课题研究能力和学术论文协作能力。
	社会服务能力	具备企业行业技术研发的能力;能解决行业企业中的实际问题;积极开展科学普及工作,具备进行咨询、科技推广、企业培训等活动的能力。
	关键能力	具备责任感和团队精神,具有与他人交流与合作的能力,分析和解决实际问题的能力;具有一定的应变能力、感染能力和自学能力等。
人才培养	课程教学	完成课时工作量、教学辅导工作量、教研活动工作量等要求;指导学生社会实践、就业创业等;教学效果良好,受到学生普遍欢迎,得到同行教师和专家的认可;指导学生获奖以及教师自身的获奖情况。
	专业建设	参与教学基本建设与规划;编制专业各类方案等。
社会服务	咨询决策	为政府或企事业单位建言献策被采纳;进行技术咨询。
	技术研发	为企业产品升级、技术更新等提供服务;承担行业企业项目研究;成果作为生产要素投入使用;研究成果产生了社会效益和经济效益;结合我国国情和实际,开发本土化培养培训标准、方案、专业课程和教材。
	培训服务	面向社会大众提供普惠性的职业技能培训;面向区域和行业提供高技能型的人才培训,高新技术的推广;撰写受到政府和行业认可的标准;实施先进文化的传播和辐射。
	国际交流	定期组织选派职业院校专业骨干教师赴国外研修访学,积极开展有关国际交流研讨活动。

高职院校与行业企业相互支持、相互依赖、共同发展。立体评价突出行业企业评价主体的角色,将企业标准与学校需求相结合,增强“双师型”教师发展的针对性,满足高职院校人才培养的需求。通过多种校企合作的方式,鼓励高职院校与行业企业展开深度合作,共同设计“双

师型”教师立体评价方案,形成双方共同的利益诉求点。

3.强化评价意识,形成内生动力。“双师型”教师的发展不单要从外部驱动与监督,也要从教师自身出发,认识到形成自主发展的内生动力是促进“双师型”教师可持续发展的关键。教

师内生性动力指的是“教师在教学过程中产生的提升自我、追求高质量教育目标的主动愿望,对于教师教学素养的提升、教育改革取得成功等具有重要意义”^①。激发“双师型”教师的自我发展内驱力,是“双师型”教师队伍建设的重要内容。“双师型”教师立体评价的目的在于促进“双师型”教师的专业发展,一方面将“双师型”教师作为被评价者,对其提出要求;另一方面“双师型”教师也是评价的主体之一,可以通过评价结果进行自我反思、自我分析,有针对性地进行调整与完善,形成螺旋式上升的发展框架。“双师型”教师立体评价有效提升了“双师型”教师的专业发展意识,引导教师更新知识与技能,积极参与企业实践,改进教学方式方法。同时鼓励“双师型”教师发挥能动性,自发地认识到评价的诊断与导向作用,能根据评价内容和评价结果审视并提高自身能力素质。立体评价以“双师型”教师为中心,增强高职院校、行业企业、学生与“双师型”教师之间的互动,提升教师的自我管理能力。

五、结语

构建科学合理、系统全面的“双师型”教师立体评价是促进“双师型”教师长远发展的重要环节,也是保障职业教育师资队伍建设和质量的重要举措。在我国职业教育高质量发展的背景下,建立并落实“双师型”教师评价体系是有必要的。立体评价以自我完善和长远发展为导向,协调高职院校、行业企业、学生等多方利益主体的需求,全方位评价“双师型”教师的师德师风、专业知识、实践能力等,达成评价共识,以促进“双师型”教师持续、健康的发展。■

[注释]

①李梦卿,李鑫.我国职业教育“双师型”教师队伍建设:盘点“十三五”、谋划“十四五”[J].职业技术教育,2021,42(6):13.

②朱德全.教育测量与评价[M].北京:高等教育出版社,2016:8.

③李梦卿,余静.“双高”院校“双师型”教师队伍建设特征及发展路向——基于全国56所“双高”样本校的分析[J].职业技术教育,2021,42(24):24.

④黄海燕.新时代背景下高职“双师型”教师的制度建构与培育策略[J].教育与职业,2020(5):71.

⑤(美)帕克·帕尔默.教学勇气:漫步教师心灵[M].吴国珍,余巍,译.上海:华东师范大学出版社,2013:10.

⑥胡中锋.教育评价学[M].3版.北京:中国人民大学出版社,2016:23.

⑦中国政府网.习近平对职业教育工作做出重要指示[EB/OL].(2021-04-13)[2021-11-29].http://www.gov.cn/xinwen/2021-04/13/content_5599267.htm.

⑧常攀攀,罗丹丹.PCK视阈下的教师专业发展路径探究[J].教育理论与实践,2014,34(17):19.

⑨聂伟进.基于高职教师知识结构的培训项目体系设计[J].中国职业技术教育,2019(27):42.

⑩陈慧梅,谢莉花.“学术性”与“职业性”:新时代职教教师教育发展的核心问题探究[J].职教论坛,2021,37(1):88.

⑪姜大源.职业教育要义[M].北京:北京师范大学出版社,2017:11.

⑫刘源,门保全.核心能力视角下高职院校“双师型”教师培养路径研究——基于“圆锥式六维一体”能力模型[J].职教论坛,2021,37(7):98.

⑬张兆诚,曹晔.应用技术型高校“双师型”教师标准:现状、问题与对策[J].职教论坛,2020,36(9):82.

⑭吴雪萍.培养关键能力:世界职业教育的新热点[J].浙江大学学报:人文社会科学版,2000(6):57.

⑮赵丽萍.浅析黄炎培社会化的职业教育办学方针[J].职教论坛,2006(13):62.

⑯吴雪萍.国际职业技术教育研究[M].杭州:浙江大学出版社,2004:210.

⑰赵旖旎,闫利雅,陈学彬.人力资源跨组织边界视角下的“双师型”教师队伍建设[J].教育与职业,2020(18):61.

⑱杨瑞勋,和学新,班振.教师内生性动力的意蕴及其实现[J].当代教育科学,2021(1):87.