

中国高等职业教育师资队伍建设的十年 (2011—2020)

——基于CiteSpace的可视化分析

陈悦

(浙江金融职业学院 人事处, 浙江 杭州 310018)

摘要:自2011年起,我国高等职业教育进入了质量全面提升阶段。利用CiteSpace软件对2011—2020年间我国高职教育师资队伍建设的可视化分析显示,近十年,我国高职教育师资队伍建设的热点问题集中在“双师型”师资队伍建设、高职教师培养、高职教师专业发展、教师教学团队建设等。分析认为,未来的研究将聚焦于“双师型”师资队伍建设、教师评价制度改革、教师教学创新团队建设、教师职称评审制度改革等问题。

关键词:高职教育;师资队伍建设;可视化

中图分类号:G710

文章编号:2096-6725(2022)01-0053-08

文献标志码:A

DOI:10.15903/j.cnki.jniit.2022.01.007

百年大计,教育为本。教育大计,教师为本。党的十八大以来,教育事业和教师发展愈发受到重视。习近平总书记多次强调,要使教师成为“最受社会尊重的职业”。教师队伍是教育发展的第一资源。对于职业教育而言,建设一支政治素质硬、业务能力强、育人水平高的专业化师资队伍是提升职业教育质量的关键环节,也是支撑新时代国家职业教育改革的重要基础。本研究通过梳理2011—2020年十年间我国高职教育师资队伍建设的文献,分析研究现状及未来发展趋势,为推动新时代高职教育师资队伍建设提供参考。

一、研究工具与数据处理

我国职业教育师资队伍建设可分为恢复发展期(1979—1984年)、体系构筑期(1985—1997

年)、调整巩固期(1998—2011年)和深化发展期(2012—2018年)^[1]。2019年,国务院、教育部等先后颁布了《国家职业教育改革实施方案》(以下简称“职教20条”)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》(以下简称“职教师资12条”),分别提出了“多措并举打造‘双师型’教师队伍”的要求和有关教师培养培训、资格准入、考核评价、待遇保障等方面的12项举措。可以说,职业教育师资队伍建设的改革进入了一个新的阶段。2011—2020年间,我国高职教育师资队伍建设的数量众多,成果颇为丰硕。由于其涵盖内容十分广泛,为了更好地分析总结近十年来有关高职教育师资队伍研究领域的主要成果,本研究借助CiteSpace软件进行可视化分析,以便更直观地提取分析主题和热点问题。

收稿日期:2021-12-17

基金项目:浙江省哲学社会科学规划课题“以‘双师型’为导向的高等职业学校教师绩效评价体系建设研究”(编号:22NDJC332YBM);浙江金融职业学院重大委托课题“中国高等职业教育研究十年(2011—2020)”;浙江金融职业学院2016年院级科研立项课题“浙江金融职业学院师资队伍研究”成果。

作者简介:陈悦(1986—),女,浙江丽水人,浙江金融职业学院助理研究员,浙江大学教育学院博士研究生,研究方向:高职教育管理。

本研究搜索了中国学术期刊网络出版总库(CNKI)文献数据库,检索时间为2020年12月25日,以“主题=师资队伍”且“主题=高职”或“主题=高职教师”或“主题=双师”为检索词,时间限定在2011—2020年,文献类型选择“期刊”,文献分类目录选择“职业教育”,共得到16233条数据。为了提高文献来源质量,在此基础上增加搜索来源类别为“核心期刊”和“CSSCI期刊”,共计得到3251条数据。将文献数据导出,剔除公告、研讨会简介、出版物介绍、声明等非科研类文献及与主题不相关的文献后,共计得到1735条数据。之后用CiteSpace软件进行格式转化,最后形成可视化图表及相关数据用于分析。

二、近十年高职师资队伍建设的可视化分析

(一)研究力量分析

对作者发文量和合作情况进行可视化分析可以看出该领域研究力量的分布情况以及研究的深度和广度。本样本文献涉及的作者共有798人,其中,发文量最高的作者李梦卿发表了18篇相关主题文章。利用文献计量学中的普莱斯定律(Price law) $M_p = 0.794 * \sqrt{N_p \max}$ 推算核心作者发文量 $M_p = 0.794 * \sqrt{18} \gg 3$,即发文量大于3篇的作者为此样本中的核心作者。据统计,核心作者共47位,占全部作者的5.8%。可以说,虽然研究我国高职学校师资队伍建设的学者较多,但专注于该领域的作者较少。从作者共现分布图(如图1)可以发现,本样本的核心作者合作关系呈现出明显的离散状态,表明在高职教育师资队伍研究领域,研究者之间合作程度不够高,没有形成较大的研究共同体。

(二)研究内容分析

我国高职教育师资队伍建设研究内容面大,利用CiteSpace软件形成关键词共现知识图谱(如图2)。根据该图谱,我们可以看到“师资队伍建设”“‘双师型’教师”“高职院校”“高

职教育”“高职教师”是图谱中较大的节点,除此之外,“教学专业发展”“兼职教师”“校企合作”“产教融合”“现代学徒制”“企业实践”“青年教师”“教学能力”等关键词也比较突出,这也是研究者们关注的主要内容。从这些关键词我们可以看到,“师资队伍建设”是从高职院校教师队伍的宏观角度来研究的,该词出现频次为489次,中心度为0.56,均排在第一位。而“‘双师型’教师”出现频次为282次,中心度为0.31,均排在第二位。可见,除了宏观研究师资队伍整体建设以外,从微观层面,研究者们关注最多的则是“双师型”教师队伍的建设。



图1 作者共现分布图

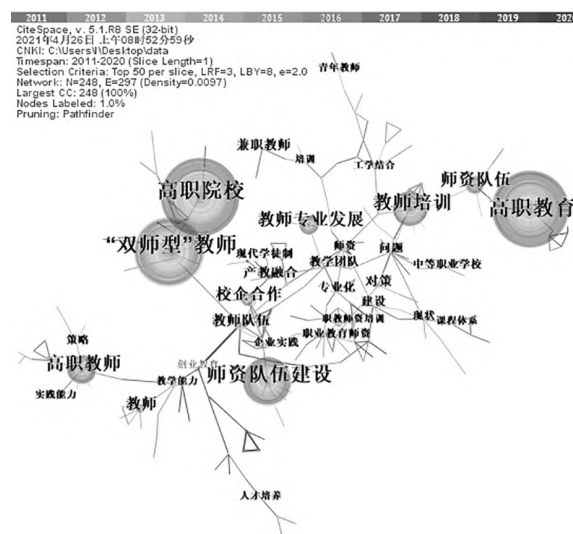


图2 关键词共现知识图谱

(三)研究热点演进

笔者通过CiteSpace软件制作关键词时区图谱(如图3),其中圆圈即为节点,不同的颜色及大小的节点表示不同的时间及数量,节点的连线则表示节点间的紧密程度。从时区图可以看到,和其他关键词连接最紧密的是2011年出现

的“‘双师型’教师”,同年出现的关键词还有“教师专业发展”“教师培训”“校企合作”“兼职教师”“教学团队”,这说明关于这些主题的研究开始得较早也比较成熟。之后研究者也延续了之前的研究热点,并于2012年开始关注“青年教师”这一群体,重视教师实践能力。随着时间的推移,高职教育师资队伍建设的领域呈现出新的研究热点,如2015年的“产教融合”、2016年的“现代学徒制”、2017年的“创业教育”和“工匠精神”、2019年的“国际化”、2020年的“双高计划”。每个热点间的联系始终十分紧密,且与国家颁布的相关政策密不可分,这说明研究者在关注高职教育热点问题的同时,围绕着这几个主题,试图从不同层面、不同角度不断深入探讨高职教育师资队伍建设的途径。

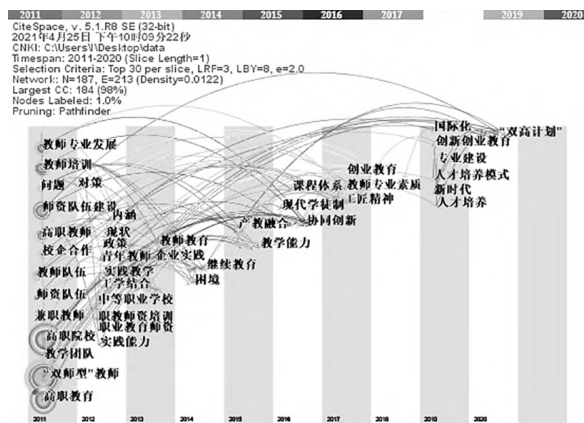


图3 关键词时区图谱

三、近十年高职教育师资队伍建设的热点主题

关键词共现知识图谱中,频次越高、中心值越高的关键词越能体现本领域的研究热点。结合二次文献阅读,近十年我国高职教育师资队伍建设的热点主题主要集中在以下几个方面。

(一)“双师型”教师队伍建设

无论是《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020)》《教育部 财政部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》,还是“职教20条”“职教师资12条”等,国家多次明确强调要培养高素质专业化的“双师型”师资

队伍,因此高职教育师资队伍建设的重点即是“双师型”或者说是“双师”素质教师的培养。

1.“双师型”教师队伍建设存在的主要问题

高职教育师资队伍建设特别强调并重视“双师型”教师的培养,但在建设和管理过程中,研究者们也指出了其中存在的诸多问题。

(1)认定标准和制度缺失

从最初的“双师素质”到“双师型”教师,职教界对“双师”的内涵已基本达成共识,但在实际操作过程中到底该如何认定却没有相应的标准和规范,尤其是在人才招聘、职称评审、报表填报时,对“双师型”教师的认定通常较为模糊。这给“双师型”教师队伍数量的扩张和质量提高带来一定困难,从根本上看是从上至下未能形成“双师型”教师的认定标准以及相关制度缺失造成的。

(2)培养体系不完善

高职学校在培养“双师型”教师的方式上较为单一且流于形式。大部分学校通过出台教师到企业实践锻炼的相关文件促进“双师型”教师的培养,即专任教师定期或不定期根据自身意愿或单位指派,脱产或半脱产至相关企业从事短期的挂职锻炼工作。但由于这样的挂职锻炼时间较短,企业合作意愿不强,且缺乏相应的督导检查机制,教师在企业到底从事了怎样的工作,是否在技术技能上有所提升便不得而知,如此导致了这样的“双师”培养更多的是流于形式。

(3)激励机制不到位

目前,高职学校虽然重视“双师型”教师队伍建设,但大多未能在校内管理的相关政策中有所体现,导致教师成为“双师型”教师的意识淡薄。如学校在制定职称评聘、项目申请、年度考核以及薪资评定等政策上几乎没有给予“双师型”教师相应的奖励或倾斜,这容易给“双师型”教师发出“不够重视”的信号,从而打击了教师参与企业实践和相关培训的积极性和主动性。

2.“双师型”教师队伍建设的主要途径

针对“双师型”教师队伍建设存在的以上问题,研究者们提出了许多建议。

(1)制定政策保障“双师型”教师队伍建设

贺文瑾认为职业教育“双师型”教师队伍专业化建设必须坚持以人为本理念、专业化理念、一体化理念,采取完善职教教师资格标准、推进职教教师培养制度建设、健全和落实职教教师继续教育制度、构建职教教师管理制度等策略^[2]。郭静提出应健全“双师型”教师政策体系,进一步加强顶层设计,包括明确政策标准、完善政策文本、加强政策落实、优化制度环境^[3]。“双师型”教师资格认定标准的制定是时代诉求,也是提高双师专业化水平的内在要求。

(2)产教融合、校企合作推进“双师型”教师队伍建设

产教融合和校企合作一直是高职教育发展的关键,在“双师型”教师队伍建设中更有着重要地位。贾文胜、梁宁森提出了校企共同体视域下的“校企联动”与“双师共育”,要求建立校企联动机制,联通岗位,重构课堂,实现师资共建,资源共享^[4]。顾志祥提出应深化产教融合与校企合作,大力引进行业企业的高级技术技能人才和能工巧匠担任兼职教师,并将兼职教师纳入专业教学团队,充实和完善现有教师队伍^[5]。彭红科和彭虹斌提出一要探索建立校企协同发展机制,二要建立校企人才互聘互派的双向流动机制来打造“双师型”教师校企协同培养机制^[6]。

(3)人事制度改革助力“双师型”教师队伍建设

2020年,人力资源和社会保障部、教育部颁布《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》,以人事制度改革为突破口推动师资队伍建设和。石伟平、匡瑛等提出应完善相关人事制度,引进优秀的企业人才,从而建立一支高素质的教师队伍^[7]。孟庆国认为须加快人事分配制度改革,要允许企业高技能人才参

评教师系列职称,允许实践技能强的专业课教师参评非教师系列职称;同时,要提高职业学校教师待遇,吸引企业优秀人才^[8]。各高职院校应通过积极完善教师聘用机制、加快教师编制岗位管理改革、推进高校教师职称制度改革、推进高校薪酬制度改革等一系列人事制度改革,广开门路招纳人才、培养人才、激励人才,更好地助力“双师型”教师队伍的建设。

(二)高职教师培养

近十年我国有关高职教师培养的研究,主要包括职前职业教师培养和职后高职教师培养。

1. 职前培养

2012年,国务院颁布了《关于加强教师队伍建设的意见》,其中提出“完善教师培养培训体系,明确了依托相关高等学校和大中型企业,共建职业学校‘双师型’教师培养培训体系的要求”。各地积极探索建设职业学校教师培养体系,并取得了一些成效,形成了较为完整的人才培养体系和多渠道师资培养路径,但同时也存在着培养目标定位模糊和课程结构缺乏特性的不足^[9]。

为了解决这些问题,曾茂林和曾丽颖在STEAM教育理念下,提出了“学术(基础)—‘技术—教艺’(综合突破)”的三维卓越职教师资培养模式^[10]。孟庆国提出加强对职业教育教师培养工作的规划与管理,加大招生与培养制度改革,营造有利于职业教育教师培养的政策环境,加强对职业技术师范院校的投资,职业技术师范院校加大改革力度等措施^[11]。

2. 职后培养

在我国,高职教师主要通过进修与培训提高专业教学能力,以补足其学历、技术技能的不足。然而,唐智彬、石伟平指出我国职业教育教师职后培训一是缺乏规范、长期性的培训规划,二是师资培训基地能提供服务的教师人数有限,且功能单一,无法满足师资的进修与培训需求^[12]。孙建波和钟申从“智能+”的角

度分析了职教教师培养存在需求分析手段过于传统,方案设置针对性不强,培养模式单一,对象性思维严重,偏重教学技能,教师多样化、个性化发展难以满足等问题^[13]。

就这些问题,研究者们也给出了许多建议。邵建东和徐珍珍提出确立标准,加强高水平的高职师资培养、产教融合,开展多元化的高职师资培训、科学规划,构建可持续发展师资生态圈的建设路径^[14]。庄西真提出“四位一体”的策略,即高等院校、企业、职业学校和政府组成的职教师资培养过程体系^[15]。徐国庆针对职后教师培养的模式,提出职业教育教师培养体系应具备全员覆盖、系统教育、自主规划三个基本特征,并提出要以地市为单位建立职业教育教师培养机构网络,依托教师能力标准开发职业教育教师培养内容,以改革教师职业资格证书为基础构建培养体系^[16]。

(三)高职教师专业发展

高职教师专业发展是指教师在整个专业生涯中,通过终身专业训练,不断提升精神追求,增强职业道德,掌握教育规律,拓展学科和专业技能,强化专业技能,提高教育教学水平,从而逐步达到符合教师专业人员标准的过程^[17]。

1. 教师专业发展存在的问题

当前,高职教师专业发展受到多种因素的影响,比如教师对自身专业发展缺乏动力、学校对教师专业发展制度安排僵化、外部环境对教师专业发展支持不足^[18]。樊丰富、成军认为高职教师专业发展目标上重理论、轻实践,重学历、轻能力,发展不均衡^[17]。杨善江总结了国内外有关教师专业发展阶段的相关理论,指出我国尚无高职院校教师专业发展阶段的专门研究^[19]。

2. 教师专业发展的对策建议

李政根据史蒂芬(Stephen)和戴博拉(Deborah)开发的“美国社区学院员工发展需求分类模型”建构了我国高职院校教师专业发展的三维模型^[20]。和震、杨成明和谢珍珍从外部环境

出发,探讨了高职院校教师专业发展的理论逻辑和实践逻辑,提出完善职业技术师范教育体系、深化高职院校校企合作的内涵要义、构建常态化高职院校教师专业学习共同体以及开辟多样化和个性化专业发展路径等保障机制,以实现高职院校教师专业发展的优质性^[21]。贺星岳等从教师个体出发,提出高职学校教师专业发展能力应当从职业品质、专业素养、教育素养、服务素养四个维度提升^[22]。

(四)教师教学团队建设

高职学校教学团队以开展教育教学改革、提高教学质量和效果为主要任务,由为共同的教育教学改革目标而相互协作的教师组成。它一般以课程组、课程群、专业、专业群或者项目部、研究所、实训基地和工程中心等为建设单位,以某一教学项目、核心课程、系列课程或专业为建设平台^[23]。

1. 教师教学团队建设存在的问题

在教师教学团队建设过程中,从组织角度看,由于高职学校没有硕博点,又难以申请到重量级的科研项目,专业课程具有相对独立性^[24],存在着组织构建逻辑不当、组织目标高度不够、组织建设措施不力的问题^[25]。而且教学团队建设尚无成熟建设经验可资借鉴,各地各校还处于探索阶段,团队基础弱,校企命运共同体尚未形成^[26]。从教师个体看,往往存在教师团队意识不强、专兼融合不深、教研氛围不浓、培养力度不够、考核导向不明等问题^[27],也存在教学团队成员观念创新不足、教学团队目标不够科学、团队文化建设薄弱、管理模式单一的问题^[28]。

2. 教师教学团队建设的对策建议

早期有关高职教师教学团队的文献主要从高职教师师资队伍结构角度切入,往往是针对教学团队宏观层面建设的研究,而后逐步拓展到对教学组织微观层面的建设进行研究。针对教师教学团队建设中存在的不同层面的问题,研究者们也提出了对策与建议。

从组织层面,陶济东认为政府应当修订《国家级教学团队申报指南》,学校应当制定专业教学团队管理制度,专业层面应当建立和完善团队内部的沟通衔接机制,充分发挥各类教师的作用来完善“双师”结构的专业教学团队^[29]。欧阳波仪等提出了塑造团队发展愿景、研制一流建设标准、培育教师发展自觉、构建卓越的共生体、完善发展保障机制的高职教师教学创新团队建设的基本策略^[30]。巩海霞、唐飞和涂俊梅通过实证研究分析了影响教学团队绩效的6个影响因素,并提出要通过改进团队管理、团队互动、团队氛围、团队发展、外界环境和团队学习来加强职业学校教学团队建设^[31]。从个体层面,王晓萍和刘志峰提出“双师”教学团队建设应当科学制定“双师”教学团队建设规划、优化组合“双师”教学团队成员结构、重点加强“双师”教学团队制度建设、全面做好“双师”教学团队建设评估^[32]。徐丹阳提出不应只关注个体教师,同时应该关注整支师资队伍队伍建设,促进结构和质量同步发展^[33]。

四、对高职教育师资队伍建设的总结与展望

(一)研究总结

自2011年起,我国高职教育进入了质量全面提升阶段,研究者在师资队伍内涵建设上进行了大量研究。在研究方法上,文献研究法、比较研究法较多,研究也多以思辨研究为主,实证研究相对较少。在研究内容上,既有从宏观层面对师资队伍总体情况的研究,也有从微观层面对师资队伍建设的某一方面,如对“双师型”教师队伍建设、教师培养、教师专业发展、教学团队建设、兼职教师队伍建设等热点主题开展的研究。研究指出了当下高职教育师资队伍建设中存在的问题和现实困境,也提出了诸多解决方案,为高职教育高质量师资队伍队伍建设提供了理论依据和实践经验。但在现有的研究中,关于师德师风建设、教师评价、

职称评聘等相关研究内容较少,同时关于师资队伍队伍建设区域发展不平衡等问题并未能引起学者们的重视。

(二)未来展望

教师是立教之本、兴教之源。习近平总书记在清华大学考察时指出,没有高水平的师资队伍,就很难培养出高水平创新人才,也很难产生高水平的创新成果。2020年9月,教育部等九部门印发《关于职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》,其中“教师、教材、教法”的“提质培优”即为新时期职业教育提质培优的重点。该文件从师资来源、师资结构、师资数量、教师评价、教师晋升、教师绩效等多个方面提出实践性的改革要求,对师资队伍“提质培优”做出全面部署,旨在着力打造一支数量充足、优势互补、结构合理、专业过硬、协同发展的高职学校师资队伍。上到国家层面、下至高职学校均出台了有关师资队伍建设的相关文件,营造了良好的发展氛围。可以预见,在未来的研究中,高职教育师资队伍研究将聚焦在如何建设一支高素质、专业化、创新型教师队伍上,在发文数量上将会更丰富,研究方法将更加多样化,研究内容将更加广泛和深入。研究主题包括教师专业发展、教师培养培训、师德师风建设等,特别会聚焦于以下四个主题。

1.“双师型”教师队伍建设

“双师型”教师队伍建设在未来的很长一段时间内依旧是研究的重点。当前,职业教育教师队伍还存在着“双师型”教师的教学团队短缺、师资来源单一、校企双向流动不畅等问题。无论是教师个体专业发展还是教师教学团队建设,无论是高职专任教师还是兼职教师队伍建设,都离不开“双师型”一词。虽然有关“双师型”师资队伍建设的研

2.教师评价制度改革

2020年10月,中共中央、国务院印发了《深

化新时代教育评价改革总体方案》(以下简称《方案》),引起了广泛关注。《方案》围绕党委和政府、学校、教师、学生、社会五类主体提出教育评价改革,其中就包括改革教师评价。《方案》强调了克服唯论文、唯“帽子”、唯学历、唯奖项、唯项目等倾向,提出坚持把师德师风作为第一标准、突出教育教学实绩、强化一线学生工作、改进高校教师科研评价、推进人才称号回归学术性荣誉性5项任务。那么,该如何“破”和“立”,在破“五唯”的背景下如何构建评价体系、如何完善评价标准、如何创新评价机制,对这些问题的研究将显得更为迫切。

3. 教师教学创新团队建设

2019年1月,“职教20条”提出了“分专业建设一批国家级职业教育教师教学创新团队”,随后教育部颁布的《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》提出“经过三年左右的培育和建设,打造一批高水平职业院校教师教学创新团队,示范引领高素质‘双师型’教师队伍建设”。“职教师资12条”第六条也提出要“创建高水平结构化教师教学创新团队”。可以说,这是从职业教育为类型教育的视域重构了高职院校基层教学组织。高职院校教师教学创新团队旨在打造高素质技术技能型人才培养共同体、高效率教师专业发展共同体、高水平校企命运共同体。它以技术技能人才培养为目标,以专业(群)为主要建设平台,以校企合作为主要原则,是由为完成某项目目标而分工协作、共担责任、技能互补的个体所组成的教师群体^[34]。作为接下来一个阶段高职教育师资队伍建设的重点工作,教师教学创新团队建设还需不断学习并积累经验,优化改进团队建设方案,建立健全工作机制,加大成果推广和示范引领作用。这些都离不开研究者的持续探索和总结。

4. 教师职称评审制度改革

2020年12月,人社部出台了《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》。深化

高校教师职称制度改革,是进一步加强高校教师队伍建设,推进高校治理体系和治理能力现代化,推动高等教育科学发展的重要举措。自2017年我国高校下放职称评审权由各高校自主评聘以来,各高校包括高职学校需要破除教师职称评审原有的思想观念和体制机制障碍,实行分类分层评聘。如何设置教师职称评审标准、如何分类设置评审指标、如何完善同行专家评价机制、推进代表性成果评价等,都是值得深入研究的问题。

参考文献:

- [1]平和光,程宇,岳金凤.推进职业教育师资队伍队伍建设 夯实职业教育立教之本——改革开放40年我国职业教育师资队伍队伍建设综述[J].职业技术教育,2018(27):6-15.
- [2]贺文瑾.职业教育“双师型”教师队伍专业化建设的新部署[J].中国职业技术教育,2014(21):216-220.
- [3]郭静.“双师型”教师政策分析:文本、执行与展望[J].职教论坛,2018(2):64-69.
- [4]贾文胜,梁宁森.基于校企共同体的高职院校“双师型”教师队伍建设[J].中国高教研究,2015(1):92-95.
- [5]顾志祥.产教融合背景下高职院校“双师型”教师队伍建设路径研究[J].职教论坛,2019(2):99-102.
- [6]彭红科,彭虹斌.面向教育现代化2035职业院校“双师型”教师队伍建设机制与路径[J].成人教育,2020(2):58-64.
- [7]石伟平,匡瑛.中国教育改革40年:职业教育[M].北京:科学出版社,2018:171.
- [8]孟庆国.我国职业教育师资队伍建设的的问题与对策[J].职业技术教育,2012(19):55-58.
- [9]刘晓,沈希.我国职教师资培养:历史、现状与体系构建[J].河北师范大学学报(教育科学版),2013(11):71-76.
- [10]曾茂林,曾丽颖.STEAM教育理念下卓越职教师资“三维”培养模式[J].职业技术教育,2020(5):54-58.
- [11]孟庆国.职业教育教师培养体系的构建与实践[J].职业技术教育,2013(22):50-54.
- [12]唐智彬,石伟平.国际视野下我国职教师资队伍建设的问题与思路[J].教师教育研究,2012(2):57-62.
- [13]孙建波,钟申.基于“智能+”的职教师资培养研究[J].

- 教育理论与实践,2020(6):22-24.
- [14]邵建东,徐珍珍.现代职教体系下高职师资队伍建设的诉求、问题与路径[J].中国高教研究,2016(3):100-103.
- [15]庄西真.论“四位一体”职业教育教师培养培训模式[J].河北师范大学学报(教育科学版),2017(2):38-44.
- [16]徐国庆.从项目化到制度化:我国职业教育教师培养体系的设计[J].教育发展研究,2014(5):19-25.
- [17]郑秀英,郑秀春,姜广坤,等.论高职教育教师专业发展中存在的问题及对策[J].中国高教研究,2010(6):71-72.
- [18]樊丰富,成军.高职院校教师专业发展服务体系的构建研究[J].中国高教研究,2013(12):77-80.
- [19]杨善江.高职院校教师专业发展的阶段特征及模式选择[J].中国职业技术教育,2013(18):87-91+95.
- [20]李政.高职院校教师专业发展的三维模型及其应用[J].中国高教研究,2020(2):98-102.
- [21]和震,杨成明,谢珍珍.高职院校教师专业发展逻辑结构完整性及其支持环境[J].现代远程教育研究,2018(5):32-38+103.
- [22]贺星岳,曹大辉,程有娥,等.“双高计划”建设背景下高职院校教师专业发展的逻辑及推进策略[J].现代教育管理,2019(9):96-101.
- [23]邵建东.高职院校教学团队建设的误区及对策[J].中国高教研究,2013(4):99-101.
- [24]周建松.重视和加强高职院校师资队伍建设中的团队建设[J].教育与职业,2014(36):59-60.
- [25][34]潘丽云.“双高”建设背景下的高职院校教师教学创新团队研究——基于基层教学组织重构的视角[J].中国职业技术教育,2020(29):53-56.
- [26]李梦卿,陈佩云.“双高计划”背景下“双师型”教师教学创新团队建设研究[J].教育与职业,2020(8):79-84.
- [27]陈兰云,郑朝灿,邵建东.高职院校课程教学团队构建与管理创新[J].黑龙江高教研究,2017(8):103-106.
- [28]徐旦.职业院校教学团队组织结构的构建——基于团队生命周期理论的视角[J].教育发展研究,2015(9):78-84.
- [29]陶济东.“双师”结构专业教学团队内涵新解[J].职业技术教育,2011(22):49-52.
- [30]欧阳波仪,易启明,汪炎珍,等.高质量发展视域下高职教师教学创新团队建设研究[J].中国职业技术教育,2020(5):88-92.
- [31]巩海霞,唐飞,涂俊梅.高职院校教学团队绩效影响因素研究[J].黑龙江高教研究,2012(10):103-106.
- [32]王晓萍,刘志峰.高职院校双师教学团队建设研究[J].教育与职业,2015(14):17-20.
- [33]徐丹阳.“双师型”教师的内涵辨析和培训策略初探[J].职教论坛,2011(1):64-66.

China's Faculty Construction Research of Higher Vocational Colleges From 2011 to 2020

——Based on the Visual Analysis of CiteSpace

CHEN Yue

(Zhejiang Financial College, Hangzhou 310018, China)

Abstract: Since 2011, China's higher vocational education has entered the stage of overall quality improvement. Employing CiteSpace, the visual analysis of the research on the China's faculty construction of higher vocational education from 2011 to 2020 shows that in the past decade, the hot topics of the research on faculty construction in China's higher vocational education are the construction of "dual-qualified" teachers, the cultivation of teachers, the professional development of teachers, and the construction of teachers' teaching team, etc. The analysis shows that the future research will focus on the construction of "dual-qualified" teachers, the reform of teachers' evaluation system, the construction of teachers' teaching innovation team, the reform of teachers' professional title evaluation system and so on.

Key words: higher vocational education; faculty construction; visualization

(责任编辑:代伟)