

新时代高职院校“双师型”教师队伍建设研究的主题样态与学术前瞻

◎张斌达, 马君

摘要:“双师型”教师是师资队伍建设的重中之重,是高职院校特色发展的不竭动力之源。发文年份、主要载文期刊以及高被引文献三个维度能够充分展示新时代高职院校“双师型”教师队伍建设研究的实然样态。已有研究主要聚焦新时代高职院校“双师型”教师队伍的内涵探究、价值析厘、问题分析与路径设计等主题。展望未来,还需要着重关注企业在高职院校“双师型”教师队伍建设中的重要作用,高职院校“双师型”教师队伍建设的指标体系构建,以及高职院校“双师型”名师工作室建设的评价和效果追踪等。

关键词:高职院校;“双师型”教师;师资队伍

基金项目:2018年陕西省社会科学基金项目“基于现代学徒制培育工匠精神的‘陕西路径’研究”(项目编号:2018Q13)

作者简介:张斌达,男,陕西师范大学教育学部2021级硕士研究生,主要研究方向为职业技术教育;马君,男,陕西师范大学教育学部教授,博士,硕士生导师,主要研究方向为职业教育基本理论与政策、比较职业教育。

中图分类号:G715

文献标识码:A

文章编号:1674-7747(2023)04-0076-11

新修订的《中华人民共和国职业教育法》(以下简称“新职业教育法”)第四十四条第二款规定,“保证职业教育教师队伍适应职业教育发展的需要”^[1]。新时代高职院校培养高素质技术技能人才要因事而化、因时而进、因势而新,而“双师型”教师队伍建设则是其保证人才培养质量的重要影响因素。步入新时代,我们既要看到高职院校对“双师型”教师队伍建设的重视程度,也必须承认其在教师招聘、培养及管理等方面存在亟须解决的问题。为此,本研究以新时代为时间序列断点,首先对高职院校“双师型”教师队伍建设研究的实然样态进行归纳分析,并在此基础上聚焦高职院校“双师型”教师队伍建设研究的主题样态,继而对未来研究进行展望,以

期为推进高等职业教育“双师型”教师队伍建设提供参考。

一、新时代高职院校“双师型”教师队伍建设的总体分布

笔者在中国知网“高级检索”界面,以2012—2022年文献跨度为时间节点(检索时间为2023年1月1日),检索条件选择“主题”,来源类别以“CSSCI”和“核心期刊”为主。同时,为了保证研究的全面性和系统性,根据历年人大复印报刊资料《职业技术教育》的转载(数)率情况^①,将《职教通讯》《高等职业教育探索》《当代职业教育》《职教发展研究》及《职业教育研究》等职业教育领域的主流期刊也纳入分析对象之列。此外,根据研究需要,剔除书评、会议综述、

人物传记等非研究性文章。遵从上述检索条件,以“双师型”教师并含“高职院校”检索文献共得到 273 篇,以“双师型”教师并含“高等职业教育”检索文献共得到 7 篇,以“双师型”教师并含“高职”检索文献共得到 1 篇,共计获取文献 281 篇^②。以这些文献为主,从发文年份、主要载文期刊以及高被引文献三个层面对新时代高职院校“双师型”教师队伍建设研究的基本情况进行分析,厘清研究的前提概貌。

(一) 文献的年份分布样态

文献数量是衡量科学知识量的重要标度,文献数量的逐年变化趋势能够反映该研究领域在某一时期所受到的重视程度和研究热度^[2]。以发文年份为横坐标,历年载文数量为纵坐标,笔者绘制了新时代我国高职院校“双师型”教师队伍建设研究文献年份分布图(见图 1)。

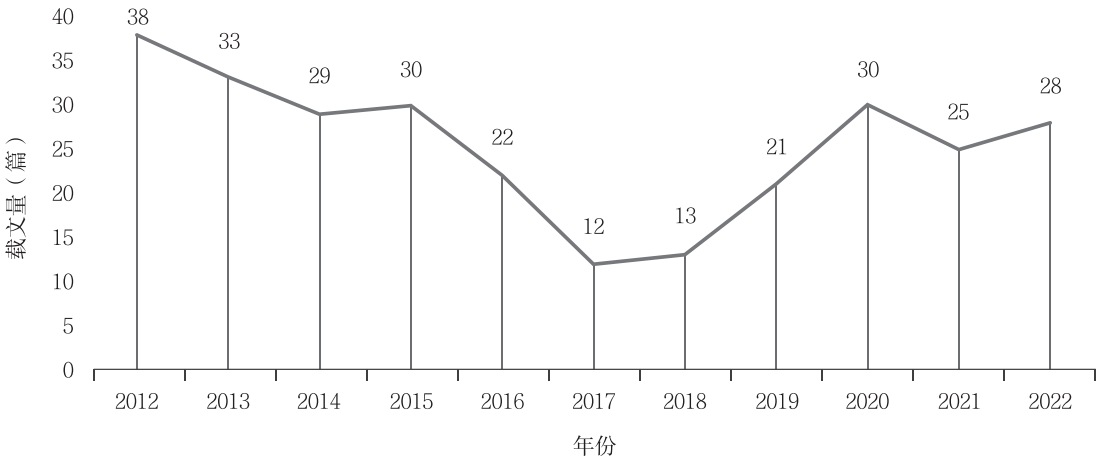


图 1 新时代我国高职院校“双师型”教师队伍建设研究文献年份分布

从研究文献年份分布图来看,新时代高职院校“双师型”教师队伍建设研究总体呈现先降后升的趋势。文献研究数量在 2017 年触底反弹后持续增加,这与 2018 年中共中央、国务院印发《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》密切相关,这是建国以来首次以党中央名义印发的关于加强教师队伍建设的文件,这一重要文件指明要“全面提高职业院校教师质量,建设一支高素质双师型的教师队伍。”^[3]可以看出,相关政策文件的颁布,在一定程度上能够激发研究者的研究热情。

(二) 高职院校“双师型”教师队伍建设研究主要载文期刊分析

载文刊物是研究成果呈现的主要阵地。从检索情况分析,高职院校“双师型”教师队伍建设研究的载文刊物相对集中,载文量 3 篇及以上的刊物占总载文刊物的 89.32%。其中,《中国职业技术教育》《教育与职业》《职业技术教育》《职教论坛》《职业教育研究》《职教通讯》《中国成人教育》及《当代职业教育》等载文刊物,总发文量占职业教育领域主流载文期刊发文量的 80.43%。《职教论坛》和《教育与职业》两大职业教育主流期刊是载文刊物的“高峰”,二者总载文量占职业教育主流期刊总载文量的 37.72%,遂也成为了高职院校“双师型”教师队伍建设研究成果传播的高地(见表 1)。从期刊载文的时效性来看,《教育与职业》《职业技术教育》《职教通讯》和《中国职业技术教育》在 2022 年刊登高

General No.563 | 2023.04 | 职教通讯 | 77

职院校“双师型”教师队伍建设研究的相关文章数量分别为 8 篇、4 篇、2 篇和 1 篇,占 2022 年高职院校“双师型”教师队伍建设研究发文总量的 53.57%。

表 1 高职院校“双师型”教师队伍建设研究主流载文期刊情况

序号	刊名	载文篇数(篇)	序号	刊名	载文篇数(篇)
1	《教育与职业》	72	7	《中国成人教育》	17
2	《职教论坛》	34	8	《当代职业教育》	10
3	《职业技术教育》	30	9	《教育探索》	6
4	《中国职业技术教育》	23	10	《教育理论与实践》	5
5	《职业教育研究》	22	合计		237
6	《职教通讯》	18			

(三)高职院校“双师型”教师队伍建设研究高被引文献分析

从单维的角度分析,高被引文献至少能够反映该文献在同类研究中得到同行较高的社会评价和一定的研究影响力,也可以从侧面表明该研究在同研究领域中较好的研究深度、较强的研究价值和意义。基于检索到的文献,自行选择设定被引次数为 40 次及以上的文献为高职院校“双师型”教师队伍建设研究的高被引文献(见表 2)。从表中数据来看,高职院校“双师型”教师队伍建设的研究

已经产生了“高下载”和“高被引”效应,其中《中国高教研究》和《高等教育研究》两大载文“高峰”刊物的下载量和被引频次均处于“断层式”领先地位。如《中国高教研究》2015 年第 1 期发表的《基于校企共同体的高职院校“双师型”教师队伍建设》一文下载量高达 5 923 次,被引频次高达 263 次;《职教论坛》2019 年第 2 期发表的《产教融合背景下高职院校“双师型”教师队伍建设路径研究》一文下载量达 4 205 次,被引 167 次,二者均产生了“下载破 4 000 次,被引破 100 次”的重大研究影响力。

表 2 高职院校“双师型”教师队伍建设研究高被引文献情况

序号	篇名	刊名	年份	被引(次)	下载(次)
1	基于校企共同体的高职院校“双师型”教师队伍建设	《中国高教研究》	2015	263	5 923
2	产教融合背景下高职院校“双师型”教师队伍建设路径研究	《职教论坛》	2019	167	4 205
3	协同创新视角下高职院校“双师型”教师队伍建设路径探析	《高等教育研究》	2014	165	4 358
4	“双高”背景下高职院校“双师型”教师教学创新团队建设研究	《中国职业技术教育》	2020	99	4 386

续表

序号	篇名	刊名	年份	被引(次)	下载(次)
5	“双师型”背景下的高职院校青年教师培养机制研究	《黑龙江高教研究》	2012	99	2 154
6	“双高计划”背景下“双师型”教师教学创新团队建设研究	《教育与职业》	2020	98	5 187
7	基于岗位能力视角的高职“双师型”教师认定标准及培养路径研究	《现代教育管理》	2019	90	2 578
8	高职院校“双师型”教师队伍建设:内涵变迁与实践意义	《中国职业技术教育》	2017	75	1 886
9	高职院校“双师型”教师队伍培养的困境及其破解	《现代教育管理》	2018	54	1 670
10	基于胜任力理论的高职院校“双师型”教师队伍建设	《教育与职业》	2019	51	1 845
11	从 1+X 证书制度看高职院校“双师型”教师队伍建设	《教育与职业》	2021	47	1 982
12	校企合作背景下高职师资队伍建设面临的问题及对策	《中国职业技术教育》	2016	47	986

二、新时代高职院校“双师型”教师队伍建设的主题样态

推进高职院校“双师型”教师队伍建设对当前高职教育高质量发展具有十分重要的意义。从政策层面来看,一般认为 1998 年国家教委印发的《面向二十一世纪深化职业教育教学改革的原则意见》是最早明确开展“双师型”教师培养的政策文本^[4]。具体到研究领域,新时代高职院校“双师型”教师队伍建设研究主要呈现为内涵研究、价值研究、问题分析研究以及行动建设研究等主题样态。

(一)新时代高职院校“双师型”教师队伍建设的内涵研究

学界对新时代高职院校“双师型”教师队伍建设研究的首要关注点则是“本体论”,即重在探究高职院校“双师型”教师的内涵。“双师型”教师是我国职教领域特有的、创新的概念。1991 年,王义澄

在《努力建设“双师型”教师队伍》一文中,最早提出了“双师型”这一概念,即教师加工程师的观点^[5]。在此后的三十多年里,围绕“双师型”教师内涵厘定,学者们除了提出“双职称”论、“双证书”论、“双来源”论、“双能力”论等四种具有代表性的表述外,还有“双资格”“双层次”“双素质”“双融合”“多师型”“特定型”“双叠加”“双课程”“多元型”等诸多说法^[6]。学者们基于自己的研究角度,提出了对“双师”的见解,但是在认知上存在不同程度的形式主义误区。“双师型”教师是一个教育行政命令色彩浓厚的词语,大多数研究是围绕“双师”的重要性、比例、数量及如何有效培养等展开,很少有涉及“双师”内涵探究。因而“双师型”教师内涵存在概念不清,外延过于宽泛,甚至混淆的情况。为匡正误区,我们在指出“双师型”职教教师“是什么”的同时,也应指出“双师型”职教教师“不是什么”,例

如,“双师型”教师很显然不是“双证型”教师等。其实,无论是“双证书”还是“双技能”,“双师型”的内涵界定都是从“相互关联”的角度强调理论知识与实践技能的统一,这是对职业院校教师基本素质与职业素质、专业理论能力与实践能力的“双”要求^[7]。因此,“双师型”教师需从良好的职业素养、职业道德及工匠精神等隐性方面,扎实的专业理论知识、娴熟的实践技能等显性方面进行认定^[8]。此外,“双师型”教师既是个体概念,也是群体概念^[9],具有理论和技能教学优势的教师可以进行互补,整合构成“双师型”教师共同体,以求达到“整体大于部分之和”的效果^[10]。

(二)新时代高职院校“双师型”教师队伍建设的价值研究

2019年9月,教育部等四部门联合印发了《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》,明确提出“建设高素质‘双师型’教师队伍是加快推进职业教育现代化的基础性工作”^[11],进一步强化了“双师型”教师队伍建设的重要地位。“双师型”教师已成为高职院校教师队伍建设的“标配”,也是影响高等职业教育发展水平的重要因素^[12],这是因为优秀的教师队伍是高水平科学研究和高质量教学的根本保证^[13]。进入新时代,学者们基本上认同高素质高水平的“双师型”教师队伍在全面提高职业学校教学质量,加强职业教育专业建设,提升高职院校办学特色,促进职业院校可持续发展等方面发挥着不可或缺的作用。此外,高职院校“双师型”教师还承担着促进经济转型升级,培养高素质人才的重要使命。当前,我国已建成世界规模最大的职业教育体系,高等职业教育的规模在全球也名列前茅。当高职教育规模达到一定程度时,高职院校就应该主动求变求新,而要想深化职业教育改革,实现职业教育现代化,推动高

职院校特色内涵发展,加强高素质“双师型”教师队伍建设是关键^[14]。

(三)新时代高职院校“双师型”教师队伍建设的不问题研究

进入新时代,研究者们关于高职院校“双师型”教师队伍建设问题的研究主要聚焦在招聘机制、培养机制和管理机制等三方面。

一是高职院校“双师型”教师队伍建设的招聘机制分析。首先,研究者们普遍认为“双师型”教师的概念不清晰,缺乏统一或权威的认定标准。而现有认定标准存在认定条件缺乏科学合理性、过程缺少规范性、结果缺乏有效性等问题^[15]。由于缺乏详细、具有可操作性的认定标准,不同地区、不同学校“各自为政”^[16]。这势必会带来“双师型”教师职业能力界定以及“双师型”教师招聘和培养上的困难,进而造成认定的“双师型”教师未能在实践教学能力和技术服务能力方面满足高职院校培养高素质技术技能人才的需要^[17]。其次,在现行的教育体制和人事管理制度下,高职院校的教师来源单一,队伍结构矛盾突出。各级教育行政主管部门为方便对高职院校进行考核,倾向于将“高学历”的师资比例作为硬性考核指标,迫使各高职院校在人才引进时均把“高学历”(博士)作为首选^[18]。而来自校外的能工巧匠却因为“学历”门槛被拒之门外,造成双师队伍中专兼结构不合理,校外兼职教师无法有效参与高职院校建设^[19]。对此,国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》要求“高职院校公开招聘的专业教师必须有一定年限的企业工作经历并具备高职以上学历;对于特殊岗位需要的高技能人才,可适当放宽学历要求”^[20],但方案实施效果却因教育主管部门和院校的执行力度不够而大打折扣。

二是高职院校“双师型”教师队伍建设的培养

机制分析。首先,“双师型”教师多元化培养培训格局未形成。一方面,经过十多年的快速发展,我国基本形成了以师范院校为主体,综合性院校积极参与的职前教师培养体系^[21]。但这样的教师培养体系为普通教育输送了师资,却与职业教育对师资的需求相脱节。另一方面,无论是按照教师来源还是按照学科类型划分,现有的教师培训基本上“一视同仁”,没有充分考虑到教师对培训的个性化需求,更没有考虑到“双师型”教师与普通教师的培训需求差异。其次,企业参与高职院校“双师型”教师培养的动力不足。作为职业教育的重要办学主体之一,企业在参与校企合作的过程中却面临激励制度不健全、精确性差等问题,比如税收优惠总体乏力,如知识产权不明晰,对企业隐性成本关注较少等,企业权益保障不完善,企业权益保护缺乏可操作性等^[22]。这些问题会直接造成企业利润受损,参与高职院校“双师型”教师培养动力不足。再者,相关政策法律缺失或过于宏观,缺少命令式的政策工具和具体的实施细则方案,无法对高职院校教师的培训进行严格要求和约束,致使“双师型”教师的培养培训偏离初衷^[23]。最后,教师负担过重。高职院校的教师工作负担过重,参与培训的积极性不高,除了要承担繁重的教学任务外,大部分教师还要承担班主任、毕业设计、专业建设、实验实训管理与准备,以及参与指导学生社团活动、科技创新活动、社会实践活动等工作^[24]。

三是高职院校“双师型”教师队伍建设的管理机制分析。首先,职业教育经费来源结构不合理,总量投入不足。当前,高职院校办学经费来源单一,多元化办学经费的筹措能力不足,主要依靠国家的财政性教育经费,缺少来自行业企业、社会捐赠等方面的资金投入^[25]。职业教育投资比例也不科学,具体表现为普通教育与职业教育投入的

比例差距过大,对高等教育的投入更倾向于一些本科学校,尤其是重点大学、知名大学等,高职院校则被冷落^[26]。比如,2020年我国普通本科在校生(1 825.75万人)是高职在校生(1 459.55万人)的1.25倍,而在国家财政性教育经费投入中,本科院校(占比16.1%)是高职院校(占比4.4%)的3.66倍;与2019年相比,全国职业教育经费总投入增长12.27%,高于全国教育经费总投入5.69%的增速^[27]。可见,虽然我国职业教育投入不足的状况正在得到改善,但距离匹配其规模的教育经费投入还有很长的路要走。在高职院校快速发展,规模不断扩大的大背景下,由于学校办学经费短缺,用于“双师型”教师队伍建设的经费也极其容易被压缩。其次,激励机制不够完善。激励机制包括精神激励、薪酬激励、荣誉激励和工作激励。在薪酬激励上,“双师型”教师的薪酬水平与非“双师型”教师并无显著差别^[28]。在精神激励和荣誉激励方面,“双师型”教师队伍的价值未凸显出来,高职院校更倾向于介绍教师的高职称、高学历背景、高学术水平。在工作激励上,“双师型”教师的日常工作缺乏挑战性,职业成就感较低。最后,考评体系落后,亟需完善。一般来说,评价主体、评价对象、评价内容和评价方式方法是评价体系的四个基本内容^[29]。就“双师型”教师而言,其评价主体以院校为主,缺乏教育主管部门、教育领域内的专家、企业、家长、学生等评价主体的有效参与。当前,“双师型”教师内涵、标准不统一造成了部分高职院校对“双师型”教师的评价存在偏差,严重地影响了高职院校“双师型”教师评价工作的推进^[30]。高职院校的“双师型”教师队伍由校内的专任教师和校外的兼职教师构成,而当前评价体系的主要对象是专任教师。在评价内容上,高职院校更偏向校内专任教师在理论层面和教学层面的成果,忽略了兼职教师的实践层面。有些高职

院校还会用校内专任教师的评价方式来评价校外兼职教师。

(四)新时代高职院校“双师型”教师队伍建设的 路径研究

现有研究大都以高职院校“双师型”教师在招聘、培养和管理三机制中遇到的问题为逻辑起点,从准入机制、培养培训机制及管理制度等三个维度出发,寻求新时代高职院校“双师型”教师队伍建设路径。

一是健全准入机制,保障入口。首先,“双师型”教师标准的制定要做到因地制宜。这是因为我国高职院校存在区域发展、院校发展不平衡,以及各院校之间的专业设置、培养目标也不尽相同,不能用东部地区的“双师”标准去要求中西部教师。此外,职业教育的跨界属性促使高职院校“双师”标准需要考虑多元主体的利益需求。因此,相关研究建议由各级职业教育主管部门、行业企业、各级职业院校共同组成“双师型”教师标准制订小组,设定分层级、分类别的“双师型”教师资格认证标准。纵向上按照中职、专科高职、本科高职分层认定、培训与管理;横向上明确职业教育主管部门、职业院校、企业行业参与双师型教师认定和培养的程序和权责^[31]。“双师型”教师标准的制定还需要借鉴职业教育比较发达的国家的一些经验做法,比如,德国的“二元制”职业院校在招聘师资时,都普遍强调新入职的教师应具有“教学能力+实践能力”“讲师+工程师”的复合素质,相对于教学能力,院校更加重视入职教师的企业工作经历^[32]。其次,拓宽人才的来源渠道,促进“双师型”教师队伍专兼结构优化。就现在高职院校人事制度与有限的薪资待遇来看,想让企业里既具备技师级别的实践能力又拥有相当理论造诣水平的员工做专职教师尚有较大难度。“不求所有,但求所用”是人力资源开发

的重要原则,招聘兼职教师是当前更具可行性的办法^[33]。有研究认为,聘请行业企业的经营行家、业务能手和能工巧匠到高职院校任教,或建立大师、“双师型”名师工作室是有效解决高职院校高素质专业和技术人才不足及教师队伍专兼结构不合理的重要途径^[34]。在我国重知轻技的大背景下,具备技师级别的实践能力的企业员工往往学历不太高,因此,有必要从政策上适当降低对职业院校专业课兼职教师的学历要求,比如放低到本科学历,甚至是专科学历,招聘具有很强实践能力的教师^[35]。拓宽“双师型”来源,还应该打造区域职教师资共同体,实行院校间师资共享,师资力量薄弱的院校可以通过院校间合作,聘任优秀教师进行兼职授课或培训,以缓解师资供需矛盾^[36]。根据已制定的“双师型”教师标准,高职院校通过校企合作、校校结合等多途径引进师资,使双师队伍建设达到专兼结合,理论和实践一体化的高标准。

二是完善培养培训机制,保证双师质量。首先,建立“双师型”教师多元化培养培训格局。针对不同来源、不同类型、不同学科及不同发展阶段教师的不同需求,“双师型”教师的培养必须在尊重教师个体差异、符合教师成长规律的基础上,对院校青年教师、骨干教师、专业带头人及具有企业工作经验教师进行分层定级、分类管理,通过校本、高校、校企三方联动进行培养。其次,激发企业参与“双师型”教师培养的动力。为发挥企业在职业教育中的办学主体作用,有研究认为需对现行制度进行合理再造,补足缺位主体制度、充实完善配套制度和强化制度内容的可操作性^[37]。一方面,要完善企业权益保障,加强企业关键性权益的保障力度,如知识产权。注重对企业权益保障规范的可操作性,比如,我国在完善保障企业作为职业教育重要办学主体的相关法律法规时,应

该单列章节说明企业应享受的权利和必须履行的义务;注重企业权利与义务的具体性、可操作性,不可模糊规定企业应享有相关权利、政策优惠等。另一方面,要健全激励机制。采用正反向相结合的财税激励,对积极参与职业教育办学的企业要明确具体的财税优惠,对不作为的企业还要有相应的惩罚,比如提高税费。再者,完善教师参与培养培训的法律法规。要想实现教师参与培养培训的目标,方案的制定固然重要,更重要的是要保证方案的有效执行。例如,应通过立法的形式建立硬性制度要求,增强教师在职培训的规范性、可操作性及培训内容的科学性^[38]。最后,减轻教师负担。繁重的教学任务仍然是教师参加培训的主要制约因素,因此,应切实削减教师的非教学工作,让教师回归教学。同时,不仅应将教师参与在职培养培训的时间列入工时和正常绩效考核,还应避免占用教师的休息时间进行培训。

三是完善管理制度,提升效率。首先,要通过多种渠道筹措教育经费,确保专款专用。充足的资金供给是实现“双师型”教师队伍建设构想、发展规划的重要保障。相关部门应构建由政府、企业、社会及个人组成的多元经费筹措机制,每年用于职业教育的财政性经费应与职业教育的规模、结构相适应,并逐年增加。由于政府的财政投入有限,这就需要激发企业、社会及个人参与职业教育的动机。高职院校应向企业、社会等提供优质的服务和产品,以提升其社会形象和吸引力,进而吸引更多的企业及社会力量投资职业教育。其次,要进行精神激励和荣誉激励满足教师高层次的尊重需要。此外,据调查,提高待遇和职称是吸引教师参加培训的首选动因^[39]。因此,职业院校应该在薪酬,评优、评奖、评先,职称评定,培养培训方面向“双师型”教师倾斜,以满足“双师型”教师

的安全需要和尊重需要。还要给“双师型”教师安排一些富有挑战性的工作,提供施展其才能的舞台,促进个人价值和社会价值的实现。最后,针对“双师型”教师的多元性等特点,应建立健全由职业教育主管部门、行业企业、职业院校、家长以及学生等多主体构成的质量评价机制。考核评价主体的多元化可以更好地激发多主体参与的积极性,保证评价过程与结果的客观、公正与公平^[40]。第一,评价对象标准化,只有确定“双师”的认定标准,才能选定合适的评价对象。“双师型”教师的内涵和身份特质决定了需要对评价对象采用分级、分类管理的考评方式,即针对从事不同专业技术岗位的教师采取因岗而异、因人而异、多劳多得的评价方式,这不仅能满足当前职业教育教师专业发展诉求,也符合新时代过程性评价的发展规律^[41]。第二,评价内容丰富化,这应从显性和隐性两个维度同时展开。显性如学历、知识技能、教育教学成绩等内容;隐性如教师所具备的师德师风、工匠精神等内容。除此之外,评价内容还应包括“双师”参与校企合作的情况以及在行业企业所取得的工作业绩。第三,评价方式科学化,在改变以往仅仅关注终结性评价和量化评价等功利性评价弊端的同时,应采用定性与定量相结合,诊断性评价、过程性评价及终结性评价相贯通的评价方式。评价的最终目的是促进高职院校双师队伍的不断完善,推动高职院校高质量发展。

三、新时代高职院校“双师型”教师队伍建设的学术前瞻

过去三十年来学术界对新时代高职院校“双师型”教师队伍建设的研

与此同时,我们也发现了一些明显的“真空”地带与“稀缺”之处。展望未来,我国高职院校“双师型”教师队伍建设的还应关注企业在高职院校“双师型”教师队伍建设中的重要作用、注重构建高职院校“双师型”教师队伍建设的指标体系,以及加强高职院校“双师型”名师工作室建设的评价和效果追踪。

(一)关注企业在高职院校“双师型”教师队伍建设中的重要作用

新职业教育法全文共提及“企业”47次,企业在职业教育中的重要性不言而喻,借助企业力量推动高职院校“双师型”教师队伍建设更是非常关键的途径。目前,关于解决高职院校招聘兼职教师困难的措施,大都是围绕院校该如何做、做什么,以“引”师进校、为“校”所用,缺乏让企业如何“放人”的研究。因此,后续相关研究应该持续关注企业在高职院校“双师型”教师队伍建设中的重要作用,重新认识高职教育与产业、高职院校与企业的关系,重新定位企业在高职院校“双师型”教师队伍建设中的角色^[42],促进企业真正地参与到高职院校“双师型”教师队伍的培养、培训和管理之中。尤为重要的是,如何构建校企双方互利的、灵活的人员流通机制,使企业的能工巧匠和优秀的管理人才成为高职院校的兼任教师。

(二)注重构建高职院校“双师型”教师队伍建设的指标体系

从现有的研究来看,无论是国家机制体制还是院校的具体激励政策,至今尚缺乏相对体系化的高职院校“双师型”教师队伍建设的指标体系研究。为此,可以借鉴德国职业教育质量指标体系,从宏观、中观及微观三个层级,输入、过程、输出与长效质量四个节点构建高职院校“双师型”教师队伍建设的指标体系^[43]。首先,宏观层

指标体系主要是指由教育部、司局等中央机关直接发布的政策、文件等。除此之外,法律法规对教师队伍质量也发挥着基础性保障作用。相关政策、法律的制定应满足经济结构调整、产业升级对高素质技术技能人才的要求,符合“双师型”教师的发展规律。其次,严格控制中观层输入质量,主要包括各地区教育主管部门支持,教育经费保障,校企合作等“双师”教师培养培训的资质、评定和激励政策要求。中观层过程质量主要对“双师型”教师培养培训的措施和效果进行评估。最后,建立微观层质量指标。要求“双师型”教师既要掌握扎实的教育教学理论知识及专业理论知识,还必须具备娴熟的实践操作技能和企业实际工作经历。因此,微观层过程质量主要涉及日常教学计划制定、实施与评价,教学活动设计与实施以及教学成果评价与反馈等主要的指标。此外,教学过程的师生互动关系、“双师”队伍的团结协作也要被列为重要的质量指标。

(三)加强高职院校“双师型”名师工作室建设的评价和效果追踪

从现有研究分析来看,不论是高等职业教育“双师型”名师工作室建设的具体实践模式,还是体系建设,均缺乏对高等职业教育“双师型”名师工作室建设的评价研究和效果追踪研究,导致高等职业教育“双师型”名师工作室建设成为模式与体系建构者的“自说自话”,缺失实际执行效果的追踪评价。因此,需要加大高等职业教育“双师型”名师工作室评价机制的建设,构建“双师型”名师工作室实施效果的追踪机制及高等职业教育评价指标体系,形成完整的“双师型”名师工作室建设效能诊断技术,进而结合“点”“面”调查评估当前高等职业教育“双师型”名师工作室建设实施的实际成效,注重“双师型”名师工作室的时效性与长效性。

注释:

- ① 因复印报刊资料的转载数(率)被学术界和期刊界视为人文社科领域中客观公正、影响广泛的学术评价标准之一,具有较高的学术价值和品牌影响力,所以本研究据此遴选了职业教育领域的其他主流期刊。
- ② 因部分文献的关键词同时包括“双师型”教师和“高等职业教育”“高职院校”“高职”等,在进行统计时,对不同关键词组合后的相同文献予以剔除。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国中央人民政府. 中华人民共和国职业教育法 [EB/OL].[2023-02-01]. http://www.gov.cn/xinwen/2022-04/21/content_5686375.htm.
- [2] 赵艳红,王志远. 新中国成立以来我国劳动教育研究的热点及动向 [J]. 职教通讯,2019(23):27-35.
- [3] 中华人民共和国教育部. 中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见 [EB/OL].[2023-02-01].http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/201801/t20180131_326144.html.
- [4] 国家教育委员会. 关于印发《面向二十一世纪深化职业教育教学改革的原则意见》的通知 [Z]. 教职[1998]1号,1998-02-16.
- [5] 王义澄. 努力建设“双师型”教师队伍 [J]. 高等工程教育研究,1991(2):49-50,53.
- [6] 徐颖. 高职院校“双师型”教师队伍建设:内涵变迁与实践意义 [J]. 中国职业技术教育,2017(24):81-86.
- [7] 张弛,徐莉,张磊. 高职院校“双师型”教师概念刍议 [J]. 职教通讯,2013(13):75-78.
- [8] 卢立红,邓瑾. 产教融合视域下高职院校“双师型”教师队伍建设现状及对策 [J]. 职业技术教育,2021,42(26):45-48.
- [9] 王慧,施志刚. 高职院校“双师型”教师队伍培养的困境及其破解 [J]. 现代教育管理,2018(11):113-117.
- [10] 孙传远,张民选. 论教师学习的整体性 [J]. 上海师范大学学报(基础教育版),2010,39(4):1-5.
- [11] 中华人民共和国中央人民政府. 教育部等四部门关于印发《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].[2023-02-01]. http://www.gov.cn/xinwen/2019-10/18/content_5441474.htm.
- [12] 范震波,肖先举,唐学红,等. “双主体”育人模式下高职院校“双师型”教师培养机制保障研究 [J]. 职教通讯,2017(26):52-54.
- [13] 吴金航,朱德全. 全面深化改革时代的高职教师学习:问题、原因与对策 [J]. 教育与职业,2019(19):59-64.
- [14] 李建法,吕建永,惠园园. 地方高职院校“双师型”教师队伍建设研究 [J]. 职教通讯,2019(6):64-68.
- [15] 周可欣,南海. 高职“双师型”教师资格认定标准研究 [J]. 教育与职业,2020(21):66-71.
- [16] 叶煜,李敏,文燕. 高职院校“双师型”教师队伍建设:政策、问题与建议 [J]. 职业教育研究,2019(10):69-73.
- [17] 金霖,魏影. 新时代高职院校“双师型”教师队伍建设的途径 [J]. 职教通讯,2018(16):71-75.
- [18] 李晓东. 基于岗位能力视角的高职“双师型”教师认定标准及培养路径研究 [J]. 现代教育管理,2019(8):76-81.
- [19] 康小孟,武智,傅伟. 高职院校“双师型”教师培养存在的问题及路径选择 [J]. 教育与职业,2017(9):75-79.
- [20] 国务院. 国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知 [Z]. 国发〔2019〕4号,2019-02-13.
- [2] 赵明仁,朱旭东. 新时期我国教师培养体系变革研究 [J]. 中国高教研究,2010(1):50-53,56.
- [22] 王志远. 企业作为职业教育重要办学主体的内涵、制度障碍及其保障 [J]. 当代职业教育,2022(3):36-45.
- [23] 崔宇馨,石伟平. 双高院校“双师型”教师队伍建设:逻辑、困境与路径 [J]. 职教论坛,2020,36(10):90-95.
- [24] 赵德菱. 高职院校生师比思考 [J]. 南京工业职业技术学院学报,2017,17(1):81-83.
- [25] 王强,吕洋. 高职院校“双师型”教师队伍培养 [J]. 教育与职业,2019(21):81-84.
- [26] 王佳昕,祁占勇. 改革开放40年职业教育投资体制的历史沿革与展望 [J]. 教育与职业,2018(10):24-29.
- [27] 林宇. 21世纪以来高等职业教育发展的回顾与思考 [J]. 中国职业技术教育,2022(15):5-12.
- [28] 赵永胜. 高职院校“双师型”教师队伍建设路径研究 [J]. 职业技术教育,2019,40(32):48-54.
- [29] 李永生,蔡芳. 新时代职业教育评价改革及其体系的构建 [J]. 中国职业技术教育,2021(28):5-12.
- [30] 强伟纲. 高职院校“双师型”教师评价探析 [J]. 中国职业技术教育,2013(24):39-42.
- [31] 张莉. 高职院校“双师型”教师队伍建设的探索与实践——以南京工业职业技术学院为例 [J]. 职业技术教育,2020,41(29):57-60.
- [32] 胡婷. 国外职业教育“双师型”教师政策的特点与启示 [J]. 新疆职业教育研究,2018,9(2):61-64.

- [33] 俞启定.“双师型”教师的定位与培养问题辨析[J]. 教师教育研究,2018,30(4):30-36.
- [34] 周建松.着力构建“双高计划”与高水平师资队伍的良好互动机制[J]. 职教发展研究,2020(2):33-39.
- [35] 徐国庆.双师型师资队伍建设必须突破人事政策[J]. 职教论坛,2017(12):1.
- [36] 张丹,朱德全.从单一到多元:新时代职业教育师资队伍建设的改革设想[J]. 职教论坛,2020,36(10):80-89.
- [37] 马君,李姝仪.企业作为职业教育重要办学主体的制度困境与再造[J]. 职教论坛,2020,36(11):6-13.
- [38] 陈振明.政策科学公告政策分析标准导论[M].北京:中国人民大学出版社,2004:10.
- [39] 王碗,马建富.职教“双师型”教师队伍建设现状调查与思考[J]. 职教论坛,2015(23):9-13.
- [40] 陈竹萍.“双师型”教师教学创新团队建设的现实困境与破解路径[J]. 高等职业教育探索,2021,20(5):47-53.
- [41] 杨飞云.新高职高水平“双师型”教师队伍建设:意涵、问题与路径[J]. 当代职业教育,2019(6):10-16.
- [42] 强桂凤,蒋文吉.校企合作视角下高职“双师型”师资队伍建设问题研究——以常州刘国钧高等职业技术学校为例[J]. 职教通讯,2017(17):70-74.
- [43] 申文缙,周志刚.德国职业教育质量指标体系及启示[J]. 外国教育研究,2015,42(6):109-118.
- [责任编辑 王文静]

The Theme and Academic Prospects of the Research on the Construction of the "Double Qualified Teacher" Teaching Team in Vocational Colleges in the New Era

ZHANG Binda, MA Jun

Abstract: "Double qualified" teachers are the top priority of the teaching staff construction in higher vocational colleges and the inexhaustible source of driving force for the distinctive development of vocational colleges. The actual state of research on the construction of the "double qualified" teaching team in vocational colleges in the new era is fully demonstrated from three dimensions: the year of publication, the main published journals, and highly cited literature. The existing research on the construction of the "double qualified" teaching team in vocational colleges in the new era mainly focuses on themes such as connotation exploration, value analysis, problem analysis, and path design. Looking ahead to the future, research still needs to focus on the important role of enterprises in the construction of the "double qualified" teacher team in vocational colleges, pay attention to the construction of the indicator system for the construction of the "double qualified" teacher team in vocational colleges, and conduct research on the evaluation and effectiveness tracking of the construction of the "double qualified" famous teacher studios in vocational colleges.

Key words: vocational colleges; double qualified teachers; construction of teaching staff