

职业院校管理者 视野中的“工匠型”教师队伍建设研究

——基于线上调查问卷数据与权重分析的视角

李晓延,贺思媛

(宁夏职业技术学院/宁夏开放大学,宁夏银川 750021;宁夏大学音乐学院,宁夏银川 750021)

摘要:在新的历史条件下,加强对职业院校学生劳动意识、劳动精神与劳模精神、工匠精神的教育,具有极为重要的现实意义与深远的历史意义。要培养学生的劳动精神、工匠精神,就要加强职业院校“工匠型”教师队伍建设。在加强“工匠型”教师队伍建设的政策顶层设计、管理制度优化、现实路径选择中,职业院校管理者的意见与建议具有重要参考价值,应成为加强这支队伍建设实践探索的重要依据。基于这一认识,本文通过线上调查方式,对N省12所职业院校的管理者进行了问卷调查。根据调查问卷的数据统计与权重分析显示,职业院校管理者在对加强“工匠型”教师队伍建设必要性与重要性认识上具有高度一致性,同时也对通过设立专项经费支持、推动教师分类管理与积极从企业中引入高素质和高技能专业技术人员等具体行动措施有着一致性认识,可作为加强“工匠型”教师队伍建设政策制定时的必要参考。

关键词:院校管理者;“工匠型”教师;权重分析;对策建议

中图分类号:G710

文献标志码:A

文章编号:1001-5744(2022)05-0121-12

党的十八大以来,习近平总书记从实现“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴中国梦的战略高度,先后对全面贯彻党的教育方针、落实立德树人根本任务,以及加强学生劳动意识、劳动精神、劳模精神、工匠精神培养等问题发表了一系列重要论述,进一步深化和发展了马克思主义劳动教育观,极大推动了各级各类教育对学生劳动精神、工匠精神的培养。在这一时代背景下,担负着培养高素质技能型人才历史重任的职业教育,应充分利用自身与经济社会发展、产业升级换代等联系极为紧密的优势,切实加强和改进对学生良好劳动观念、敬业精神和精湛技术、创新意识的培养,并使之成为推动职业教育改革发展的重要目标之一。职业院校要培养和造就大批热爱劳动、钻研技术、爱岗敬业、精益求精的高素质技能型人才,必须先要建设一支既有匠德匠心又有匠能匠艺的

“工匠型”教师队伍,才能确保这一重要教育目标的实现。正是基于这一基本判断,笔者对为什么建设“工匠型”教师队伍与怎样建设“工匠型”教师队伍进行了相关实证性研究。

一 文献综述与研究设计

在职业教育已经上升为类型教育与突出强调劳动教育具有重大经济社会价值的时代背景下,职业教育教师队伍建设特别是“双师型”教师队伍建设作为推动职业教育发展与提高的基础性工作,受到学者更为密切的关注研究与教育管理者更为主动的政策谋划。典型的事例就是,为推动职业院校“双师型”教师队伍建设,教育部等四部门于2019年印发了对职业教育具有重要现实意义与深远历史意义的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》(以下简称《方案》)。

收稿日期:2022-04-24

基金项目:2020年度宁夏哲学社会科学(教育学)规划项目“宁夏工匠型教师素养发展研究”(20NXJA04)

作者简介:李晓延(1966—),女,宁夏同心人,宁夏职业技术学院(宁夏开放大学)副校长,教授,主要从事教育公共政策与职业教育研究。

《方案》突出强调了“双师型”教师队伍建设在推进我国职业教育现代化进程中的基础性作用,全面具体地设计出一系列惠师利师强师政策制度,为“双师型”教师队伍建设指明了前进方向与行动路径。在切实加强“双师型”教师队伍建设中,作为“双师型”教师“升级版”的“工匠型”教师建设,近年来也随之成为教育政策与学术研究的重点关注话题,引起了教育管理者与教育研究者的持续关注与不断探索。

(一)文献综述。概括来看,近年来关于“工匠型”教师队伍建设的学术研究与探索主要集中于三个方面。第一,是对“工匠型”教师概念的必要分析与阐释说明。有学者认为,在一定意义上“工匠型”教师就是“工匠之师”,是对“双师型”教师角色定位与作用发挥的继承与发展^[1]。就是说,“工匠型”教师在概念内涵上主要是指“双师型”教师队伍中那些具有高尚师德、精湛技术、吃苦耐劳精神并对生产技术、制作工艺精益求精与指导有方、生徒出众、对职业永不懈怠的高素质和高技能教师。在朱庆等人看来,“工匠型”教师就是指那些具有“匠德、匠心和匠术”的高技能优秀教师^[2]。显然,无论是“工匠之师”还是具有“匠德、匠心和匠术”的高素质优秀教师,学者们认为“工匠型”教师的内在特征主要是指那些既具有精湛技艺又有着高超育人能力的高素质优秀教师。如此看来,这些既具有精湛技艺又有着高超育人能力的教师,自然就对培养学生劳动意识、敬业精神、出众技能有着特殊重要的意义,理应成为职业教育教师队伍建设的重点。第二,是对“工匠型”教师价值作用的分析与认识。在加强“双师型”教师队伍建设成为职业教育公共政策重要导向的基础上,鉴于这支队伍肩负着为我国经济社会可持续发展培养和造就“工匠型”高素质技能型人才的历史重任,不少学者认为在加强“双师型”教师队伍建设基础上,还要突出强调这支队伍应具备时代要求的高尚匠德、大爱匠心和精湛匠能,才能更好担负起培养和造就大批“工匠型”人才的历史重任。李云、刘霁认为在新时代,加强职业院校“工匠型”教师队伍建设是推动职业教育高质量发展,推动职业教育实现现代化的重要历史任务^[3]。王晨则以包头职业技术学院“工匠型”教师队伍建设为例,分析论证了在“工匠精神”得以被反复强调的时代背景下,“工匠之师”队伍建设在高职院校改革发展具有非常重要的地位与积极能动作用,必须要优先发展^[4]。第三,是对如何加快“工匠型”教师队伍建设的具

体对策探究。孙连栋从高素质技能型人才必须要具有“工匠精神”的基本认识出发,提出应通过校企合作、建立现代学徒制等多种途径推动高职院校技能型人才“工匠精神”的有效培育^[5]。李云、刘霁主要运用层次分析法,分析并确立了国家财政投入、学校投入、企业投入等六个影响“工匠型”教师队伍建设的因素,并据此提出加快“工匠型”教师队伍建设的制度设计路径^[6]。曾全胜等人则通过线上问卷调查与线下实地访谈等形式,对高职院校“工匠型”教师培养中存在的问题与改进策略进行了富有针对性的实际分析与具体的对策探究^[7]。

概括来看,虽然“工匠型”教师概念的出现以及对加强这支队伍建设认识时间不长,但教育学者对其却有着较为充分的分析与具体认识,特别是对这支队伍在推动职业教育改革发展中具有的必要性及重要性有着充分的分析与具体的论证。同时,已有学术研究成果对“工匠型”教师队伍在建设时的具体政策设计、管理制度优化、现实路径选择等多个方面也都拥有着虽初步但富有价值的探索与思考。“工匠型”教师是一种新概念、加强“工匠型”教师队伍建设更是一项新课题,需要根据职业教育改革发展新形势新要求予以进一步的研究探索。

(二)研究设计与主要思路。作为职业院校管理者,在关注、推动、促进教师队伍建设实践中,需要分析与思考“双师型”教师队伍建设特别是“工匠型”教师队伍建设问题。正是基于这一考虑,笔者通过问卷调查方式对加强“工匠型”教师队伍建设具有的实际意义与支持政策制定、管理制度优化、现实路径选择等关键问题进行调查,调查的目的主要是为加强和改进这支队伍建设时的政策制定提供必要的学理依据与事实支撑。

笔者在研究设计上把问题集中于为什么要加强“工匠型”教师队伍建设与怎样加强“工匠型”教师队伍建设两方面,并据此编制简洁而有针对性的调查问卷,包括被调查者对加快建设“工匠型”教师队伍必要性及重要性的认识与评价,被调查者对建设“工匠型”教师队伍必要政策支持方式的认知与评价、对建设“工匠型”教师队伍管理制度设计优化的认识与评价、对建设“工匠型”教师队伍现实路径选择的认识与评价等方面,每个方面由4个问题与5个维度构成相对完整的量表。2021年12月,笔者通过“问卷星”网站先后向N省12所职业院校的党委书记与党委副书记、院长(校长)与副院长(副校长)以及部分中层管理者进行了

线上问卷调查。要说明的是,本次关于“工匠型”教师队伍建设的问卷调查集中于职业院校管理者对上述四个方面的认识与评价。同时,对四个方面的每个问题的调查都按照调查者对其的认识与评价态度,具体分为“非常赞同、赞同、一般、不赞同、非常不赞同”五个维度,供他们“自由”判断与“自主选择”。本次线上调查,共回收调查问卷479份,全部为有效问卷,其中24份调查问卷来自职业院校的党委书记与校(院)长,41份来自职业院校的党委副书记、副校(院)长,414份来自职业院校的中层管理人员。

在调查问卷回收后,对调查数据统计与分析的步骤与方法主要是:首先,对调查问卷结果进行统计计算并得出比例数据,以实现四个方面的调查数据的描述性分析并得出初步结论;其次,鉴于描述性数据分析还不能全面具体反映被调查者对各个方面的综合评价情况,因而在对数据进行描述性分析基础上,加以必要的综合性分析,得出综合判断或综合评价结论;最后,在描述性、综合性数据分析基础上,对各项调查数据进行权重分析,并以权重分析结果来确定职业院校管理者对不同问题的评价(态度)权重值及其排序,进而明确“工匠型”教师队伍建设中的四个方面,哪一项的权重是最高的(最为重要的),权重值越高,表示职业院校管理者对该项目评价(态度)的认可度就越高;相反,权重值越低,表示职业院校管理者对该项目评价(态度)的认可度就越低。依据以上调查数据分析结果特别是权重分析结果,我们可以清晰、全面地看出职业院校管理者对为什么要建设“工匠型”教师队伍、怎样建设这支队伍关心与关注的问题都有哪些,进而据此提出具有较强现实针对性的制度设计与政策建议。

二 对调查问卷的描述分析

2016年,作为劳动教育与劳动精神集中、具体体现的“工匠精神”首次被明确写入《政府工作报告》,之后每年的《政府工作报告》均会涉及工匠精神的培育问题,这就使得“工匠精神”成为经济社会与教育领域的高频词,直接推动了职业教育教师队伍建设的快速变革。2020年3月,《中共中央国务院关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》印发,更使得在劳动教育中如何更好弘扬工匠精神成为全社会关注的热点,也成为职业院校在教育教学改革中必须要解决的重大问题。这主要是由于,职业院校要为各行业与众多企业培养大批高素质技能型并富有工匠精神的“工匠型”实用人才,就要重视与加强“工匠型”教师队伍建设。这一结论在认识上是否在职业院校管理者中形成了广泛共识,还需要进行进一步实证研究。在此前提性认识基础上,怎样通过合理的政策制定、管理制度优化、现实路径选择来建设一支充满工匠精神的“工匠型”教师队伍,理应得到我们进一步的关注与研究。

(一)对加强“工匠型”教师队伍建设必要性与重要性的统计分析。在“工匠型”教师应该成为“双师型”教师队伍建设的主体并注重发挥其核心作用的情况下,职业院校管理者对加强“工匠型”教师队伍建设必要性与重要性的认识与评价,就成为公共政策制定、管理制度优化、现实路径选择等实质性举措的前提条件与重要基础。正是基于这一认识,笔者从加强“工匠型”教师队伍建设对推动职业教育高质量发展、提升职业教育教师队伍整体质量、贯彻落实“职教二十条”、促进职业院校自身转型发展等四个方面具有的重要作用,在职业院校管理者中进行了问卷调查。在本次调查问卷中,职业院校管理者对上述基本评价(态度)的具体情况如表1所示。

表1 对加强“工匠型”教师队伍建设必要性与重要性的统计分析

单位:人;%

选项	非常赞同		赞同		一般		不赞同		非常不赞同	
	人数	占比	人数	占比	人数	占比	人数	占比	人数	占比
有利于推动职业教育高质量发展	383	79.96	88	18.37	6	1.25	1	0.21	1	0.21
有利于促进教师队伍整体质量提升	383	79.96	88	18.37	7	1.46	0	0.00	1	0.21
有利于“职教二十条”的贯彻落实	360	75.16	111	23.17	6	1.25	1	0.21	1	0.21
有利于促进职业院校自身转型发展	351	73.28	107	22.34	18	3.76	2	0.42	1	0.21

从表1数据可清晰地看出,职业院校管理者在对加强“工匠型”教师队伍建设必要性与重要性的认识与评价中,绝大多数人都持有“非常赞同”态度,即高度肯定加强“工匠型”教师队伍建设是极为重要的。具体而言,在职业院校加强“工匠型”教师队伍“有利于推动职业教育高质量发展”的评价态度中,持“非常赞同”态度的有383人,占79.96%;相反,对此持“不赞同”与“非常不赞同”态度的都为1人,各占0.21%。在加强这支队伍“有利于促进教师队伍整体质量提升”的基本评价态度中,持“非常赞同”态度的为383人,占79.96%;相反,持“非常不赞同”态度的仅有1人。在职业院校加快培养“工匠型”教师队伍“有利于‘职教二十条’的贯彻落实”的评价态度中,持有“非常赞同”态度的为360人,占75.16%;相反,持“不赞同”与“非常不赞同”态度的都为1人,各占0.21%。在职业院校通

过大力培养“工匠型”教师“有利于职业院校自身转型发展”评价态度中,持“非常赞同”态度的为351人,占73.28%;相反,持“非常不赞同”态度的只有1人,占0.21%。概括来看,职业院校管理者对加强“工匠型”教师队伍建设必要性与重要性的认识有着明显的一致性,这说明要促进职业教育健康可持续发展,就应加快这支队伍的建设。

(二)对加强“工匠型”教师队伍建设政策支持方式的统计分析。表1调查数据表明,职业院校管理者对加强“工匠型”教师队伍建设有着高度一致的认同度。随之,在政策实践中应采取怎样的政策支持方式来加强这支队伍的实质性建设,就成为我们关注与探究的另一个重要问题。调查结果表明,职业院校管理者对加强“工匠型”教师队伍建设政策支持方式的基本评价(态度)情况如表2所示。

表2 对加强“工匠型”教师队伍建设政策支持方式的统计分析

单位:人;%

选项	非常赞同		赞同		一般		不赞同		非常不赞同	
	人数	占比	人数	占比	人数	占比	人数	占比	人数	占比
通过设立专项经费予以支持	350	73.07	113	23.59	11	2.30	4	0.84	1	0.21
通过专业证书设立予以支持	314	65.55	126	26.30	31	6.47	7	1.46	1	0.21
通过在企业挂职锻炼予以支持	311	64.93	138	28.81	25	5.22	4	0.84	1	0.21
通过弘扬工匠精神予以支持	315	65.76	135	28.18	23	4.80	4	0.84	2	0.42

从表2数据统计分析可知,职业院校管理者在对加强“工匠型”教师队伍建设多种政策支持方式的基本评价(态度)中,绝大多数管理者持“非常赞同”或“赞同”的态度。具体来看,在职业院校可通过设立专项经费方式推动“工匠型”教师队伍建设的基本评价(态度)中,持“非常赞同”态度的为350人,占73.07%;相反,持“非常不赞同”态度的只有1人,占0.21%。在职业院校可通过专业证书设立激励“工匠型”教师的基本评价(态度)中,持“非常赞同”态度的为314人,占65.55%;相反,持“非常不赞同”态度的只有1人,占0.21%。在职业院校可通过组织教师在企业挂职锻炼等方式促进“工匠型”教师队伍建设的基本评价(态度)中,持“非常赞同”态度的为311人,占64.93%;相反,持“非常不赞同”态度的只

有1人,占0.21%。在对职业院校可通过弘扬工匠精神方式建设“工匠型”教师队伍的基本评价(态度)中,持“非常赞同”态度的为315人,占65.76%;相反,持“非常不赞同”态度的有2人,占0.42%。这组调查数据表明,包括“通过设立专项经费方式予以支持”等在内的政策制定对加强和推动“工匠型”教师队伍建设有着重要意义,需要加快制订与实施。

(三)对加强“工匠型”教师队伍建设中管理制度优化的统计分析。要加强“工匠型”教师队伍建设,就要以优化教师管理制度来尽快推动这支队伍的发展与壮大。为此,笔者通过“职称评定要向‘工匠型’教师倾斜”等问题对职业院校管理者进行了问卷调查,基本情况如表3所示。

表3 对加强“工匠型”教师队伍建设管理制度优化的统计分析

单位:人;%

选项	非常赞同		赞同		一般		不赞同		非常不赞同	
	人数	占比	人数	占比	人数	占比	人数	占比	人数	占比
职称评定要向“工匠型”教师倾斜	292	60.96	129	26.93	43	8.98	14	2.92	1	0.21
不断提高“工匠型”教师实际收入	299	62.42	136	28.39	35	7.31	8	1.67	1	0.21
对“工匠型”教师实施分类管理	299	62.42	150	31.32	23	4.80	7	1.46	0	0.00
加大对“工匠型”教师的表彰奖励	299	62.42	145	30.27	26	5.43	9	1.88	0	0.00

从表3统计分析数据可明显看出,职业院校管理者在对加强“工匠型”教师队伍建设管理制度优化的基本评价(态度)中,绝大多数管理者依然表现出“非常赞同”的态度。具体来看,在职业院校应“通过职称评定向‘工匠型’教师倾斜”制度优化评价中,持“非常赞同”态度的为292人,占60.96%;相反,持“非常不赞同”态度的有1人,占0.21%。在职业院校应通过“不断提高‘工匠型’教师实际收入”中,持“非常赞同”态度的为299人,占62.42%;相反,持“非常不赞同”态度的只有1人,占0.21%。在职业院校应通过“对‘工匠型’教师实施分类管理”评价中,持“非常赞同”态度的为299人,占62.42%;相反,持“不赞同”态度的为7人,占1.46%。在职业院校应“加大对‘工匠型’教师的表彰奖励”评价中,持“非常赞同”态度的为299人,占62.42%;相反,持“不赞同”态度的为9人,占1.88%。这组数据分析也较为清晰地表明,在职业

院校教师队伍管理制度制定与完善过程中,绝大多数职业院校管理者是赞同对“工匠型”教师队伍予以必要制度优化与发展支持的,这表明优化教师队伍分类管理制度也是必须关注与解决的现实问题。

(四)对加强“工匠型”教师队伍建设现实路径选择的统计分析。要又好又快地加强与促进“工匠型”教师队伍建设迈出实质性步伐,就要选择切实可行的现实路径或具有可操作性的具体做法予以保障与实现,否则就会流于形式。为此,从加快培养与不断壮大“工匠型”教师队伍根本目标出发,现阶段要加快实现“工匠型”教师队伍的培养与壮大,就应注重从企业中引进高素质和高技能专业技术人员、通过企业技术人员兼职等多个现实路径来推动。面对此现实问题,笔者向职业院校管理者进行了问卷调查。职业院校管理者对这些现实路径选择的基本评价(态度)如表4所示,反映出他们对这些现实路径的思考与认同。

表4 对加强“工匠型”教师队伍建设现实路径选择的统计分析

单位:人;%

选项	非常赞同		赞同		一般		不赞同		非常不赞同	
	人数	占比	人数	占比	人数	占比	人数	占比	人数	占比
加大企业高技能人才引进	296	61.80	142	29.65	35	7.31	4	0.84	2	0.42
加大高素质专业人才引进	283	59.08	150	31.32	42	8.77	3	0.63	1	0.21
通过专家培养在职教师	278	58.04	167	34.86	29	6.05	5	1.04	0	0.00
通过企业技术人员兼职	262	54.70	150	31.32	53	11.06	12	2.51	2	0.42

从表4中的统计分析数据可清晰看出,职业院校管理者在对加快“工匠型”教师队伍建设现实路径选择的基本评价(态度)中,绝大多数被调查者都持赞同的态度。具体来看,在对职业院校发展所急需的“工匠型”教师队伍建设问题上,可通过选择“加大企业高技能人才引进”现实路径来解决的评价(态度)中,持“非常赞同”态度的为296人,占

61.8%;相反,持“非常不赞同”态度的只有2人,占0.42%。在对“工匠型”教师可通过“加大高素质专业人才引进”现实路径来解决的基本评价(态度)中,持“非常赞同”态度的为283人,占59.08%;相反,持“非常不赞同”态度有1人,占0.21%。在对“工匠型”教师可通过“专家培养在职教师”现实路径来解决的评价(态度)中,持“非常赞同”态度的为278

人,占 58.04%;相反,持“不赞同”态度的为 5 人,占 1.04%。在对“工匠型”教师可“通过企业专业技术人员兼职”现实路径来解决的基本评价(态度)中,持“非常赞同”态度的为 262 人,占 54.7%;相反,持“非常不赞同”态度的为 2 人,占 0.42%。这组分析数据可有力说明,职业院校改革发展中急需的“工匠型”教师可通过也应该通过多种现实路径来解决,但其中最为重要的现实路径就是积极引进企业中的高素质和高技能专业技术人员进入职业院校任教与任职,才能实现发展和壮大这支队伍的目标。

三 对调查问卷的综合分析

从上文对调查数据的描述性统计分析中可以看出,职业院校管理者对“工匠型”教师队伍建设的必要性与重要性的认同度很高,同时也对加快政策支持、优化教师队伍管理制度、加大引进力度等多个方面的评价与认识也有着较高一致性。这就说明,对“工匠型”教师队伍建设完全可以也应该从多方面进行推动。正如有研究者指出的,现阶段应注重“从培养空间支撑、政府规范和保障、社会反馈三方面来构建‘工匠型’教师的培养机制”,同

时也需要“从培养目标、模式、结构、文化四个方面来构建其具体的培养路径”^[8]。由此看来,对为什么要加强与怎样加强“工匠型”教师队伍建设还需要有更进一步的分析与认识:对各项调查数据要予以综合性分析,以便形成更为具体、更为全面的“工匠型”教师队伍建设的整体评价(态度),并在此基础上进行权重分析,才能实现认识主要矛盾与矛盾的主要方面的研究目的。具体而言,从上述描述性统计分析中,我们虽然能直观地看出职业院校管理者对“工匠型”教师队伍建设必要性与重要性的认识有着较高的一致性,在通过应有政策支持方式、管理制度优化、现实路径选择等多方面的基本评价中也有着较多共识。但要对所调查问题的每个方面(维度)的整体情况作出明确判断,还需要对这些调查数据作出综合性分析与整体性判断,从而更好认识与把握职业院校管理者对各个问题的整体评价态度与基本认识取向。

(一)对“工匠型”教师队伍建设的必要性与重要性的综合评价分析。依据表 1 的相关数据,我们可以对职业院校管理者加强“工匠型”教师队伍建设的必要性与重要性的综合评价作出如表 5 所示的分析评价。

表 5 对加强“工匠型”教师队伍建设的必要性与重要性的综合评价分析

单位:人,%

评价项目	非常赞同	比例	赞同	比例	一般	比例	不赞同	比例	非常不赞同	比例	综合评价
有利于推动职业教育高质量发展	383	79.96	88	18.37	6	1.25	1	0.21	1	0.21	非常赞同
有利于促进教师队伍整体质量提升	383	79.96	88	18.37	7	1.46	0	0.00	1	0.21	非常赞同
有利于“职教二十条”的贯彻落实	360	75.16	111	23.17	6	1.25	1	0.21	1	0.21	非常赞同
有利于促进职业院校自身转型发展	351	73.28	107	22.34	18	3.76	2	0.42	1	0.21	非常赞同

表 5 数据分析表明,职业院校管理者在对“工匠型”教师队伍建设的必要性与重要性的认识评价中,占主体地位的基本评价(态度)都是“非常赞同”:无论是在对“有利于推动职业教育高质量发展”与“有利于促进教师队伍整体质量提升”的认识上,还是在对“有利于‘职教二十条’的贯彻落实”与“有利于促进职业院校自身转型发展”的评价上,被调查者表现出高度一致性,都“非常赞同”。这一综合分析结果可有力说明,“工匠型”教师队伍建设对促进职业教育高质量发展、职业院校转型发展等多

个方面都有着极为重要的现实意义,理应作为职业院校教师队伍建设中的“重中之重”不断予以加强与持续改善,并使之成为推动职业教育高质量发展的重要基础与必要保障。

(二)对“工匠型”教师队伍建设中政策支持方式的综合评价分析。既然“工匠型”教师对职业教育改革发展具有极为重要的基础性价值与意义,通过积极的政策支持发展与壮大这支队伍就必然成为人们的共识。这一共识,我们虽然可从表 2 相关数据分析中较为明显地看出,但还需作出明确

的综合性判断。

在教育行政部门与职业院校可以“通过设立专项经费”“通过弘扬工匠精神”等多项政策方式不

断促进“工匠型”教师队伍发展壮大评价中,职业院校管理者对这些要素的综合分析评价情况如表6所示。

表6 对加强“工匠型”教师队伍建设政策支持方式的综合评价分析

单位:人;%

评价项目	非常赞同	比例	赞同	比例	一般	比例	不赞同	比例	非常不赞同	比例	综合评价
通过设立专项经费予以支持	350	73.07	113	23.59	11	2.30	4	0.84	1	0.21	非常赞同
通过专业证书设立予以支持	314	65.55	126	26.30	31	6.47	7	1.46	1	0.21	非常赞同
通过在企业挂职锻炼予以支持	311	64.93	138	28.81	25	5.22	4	0.84	1	0.21	非常赞同
通过弘扬工匠精神予以支持	315	65.76	135	28.18	23	4.80	4	0.84	2	0.42	非常赞同

从表6综合评价数据分析中我们可明显看出,参与问卷调查的职业院校管理者对通过必要而积极的多项政策支持切实加快“工匠型”教师队伍建设步伐的基本评价(态度)都表现为“非常赞同”。这项综合分析结果充分说明,职业院校“工匠型”教师队伍建设要真正取得实效,就要在建设实践中加大对这支队伍必要与必须的政策支持力度——增加经费投入、设立专业证书、注重实践锻炼、大

力宣传鼓励等,才能取得实质性成效。

(三)对“工匠型”教师队伍建设中管理制度优化的综合评价分析。科学有效的管理是发展壮大教师队伍的必然要求,也是推动“工匠型”教师队伍建设富有成效的必然要求。依据表3的相关数据,我们还需对职业院校管理者在加强“工匠型”教师队伍建设中管理制度优化的评价作出综合性分析,具体情况如表7所示。

表7 对加强“工匠型”教师队伍建设管理制度优化的综合评价分析

单位:人;%

评价项目	非常赞同	比例	赞同	比例	一般	比例	不赞同	比例	非常不赞同	比例	综合评价
职称评定向“工匠型”教师倾斜	292	60.96	129	26.93	43	8.98	14	2.92	1	0.21	非常赞同
不断提高“工匠型”教师实际收入	299	62.42	136	28.39	35	7.31	8	1.67	1	0.21	非常赞同
对“工匠型”教师实施分类管理	299	62.42	150	31.32	23	4.80	7	1.46	0	0.00	非常赞同
加大对“工匠型”教师的表彰奖励	299	62.42	145	30.27	26	5.43	9	1.88	0	0.00	非常赞同

从表7综合评价数据分析中我们可以明显看出,职业院校管理者对通过教师队伍管理制度优化来加快“工匠型”教师队伍建设步伐的整体评价都表现为“非常赞同”。这说明,要确保“工匠型”教师队伍建设真正取得实效,就要不断优化职业院校教师队伍管理制度,使之成为推动这支队伍发展与壮大的“加速器”。

(四)对“工匠型”教师队伍建设中现实路径选择的综合评价分析。鉴于“工匠型”教师队伍建设

不能依靠单一的院校“书斋式”培养模式来实现,要通过多种方式、多种途径特别是要在丰富的实践经验积累中实现,这就需要多维度分析与研究这一问题。依据表4相关数据,我们可以看出,职业院校管理者对加强“工匠型”教师队伍建设中现实路径选择的认识是多方面的,即对“加大企业高技能人才引进”“通过企业技术人员兼职”等现实路径的选择都有着一致评价与认识,具体情况如表8所示。

表 8 对加强“工匠型”教师队伍建设现实路径选择的综合评价分析

单位:人;%

评价项目	非常赞同	比例	赞同	比例	一般	比例	不赞同	比例	非常不赞同	比例	综合评价
加大企业高技能人才引进	296	61.80	142	29.65	35	7.31	4	0.84	2	0.42	非常赞同
加大高素质专业人才引进	283	59.08	150	31.32	42	8.77	3	0.63	1	0.21	非常赞同
通过专家培养在职教师	278	58.04	167	34.86	29	6.05	5	1.04	0	0.00	非常赞同
通过企业技术人员兼职	262	54.70	150	31.32	53	11.06	12	2.51	2	0.42	非常赞同

从表 8 数据分析中我们可明显看出,职业院校管理者在对“工匠型”教师队伍建设中,通过“加大企业高技能人才引进”等多项现实路径选择的基本评价(态度)都表现为“非常赞同”。这一综合性评价说明,表 8 中四种现实路径都有利于促进这支队伍的发展与壮大,也应在职业院校改革发展实践中给予足够的重视并采取积极措施来确保目标的实现。

概括以上综合分析,根据当前经济社会发展、技术革新不断加快、产业持续升级换代对教育特别是职业教育的必然要求,就需要加快建设一支数量充足、素质一流、技艺精湛的“工匠型”教师队伍。而要加快建设这支队伍,又需要统筹谋划、综合施策:应通过多项积极政策与制度、多种可行现实路径来支持这支队伍的发展壮大,提高这支队伍的整体素质并以之作为促进职业教育高质量发展的基础。笔者的这一研究结论,响应了有学者提出的只有建立一支“具有高尚的职业道德、精湛的专业技能、高质量的教学水平的‘工匠型’双师教师队伍”,才能更好“为高职教育办学提供有力支撑”^[9]。

四 对调查问卷的权重分析

鉴于以上描述性分析和综合性评价的结果还不能十分清晰反映对“工匠型”教师队伍建设各项

问题的明确排序。因此,在已有分析基础上就需要对表中各方面(维度)的评价指数赋予相应权重,进而采取以下公式计算出综合分数,以此作出科学合理明确排序。

$$Y_i = \alpha A_i + \beta B_i + \gamma C_i + \delta D_i + \varepsilon E_i \quad \text{公式 1}$$

其中 A、B、C、D、E 分别代表非常不赞同、不赞同、一般、赞同、非常赞同的比例, α 、 β 、 γ 、 δ 、 ε 分别代表不重要、较不重要、一般、重要、最重要的权重, i 代表各项分析评价的具体层次。

在上述 4 个分析指标中,每个分析指标的权重总和都为 100%,并最终形成公式 1。

据此公式,我们就可计算出“工匠型”教师队伍建设时应该关注的四个维度中,职业院校管理者对不同问题回答的权重分析,其中各项评价与要求的具体权重计算方式为:某项评价与要求的权重=某项评价与要求的比例之和/问题数。要予以说明的是,采用这一计算公式的主要目的,意在具体显示各个评价项目的具体比例,进而客观反映某一评价项目在各个评价项目中具有的重要程度。就是说,采用以上计算方式可以更为科学、客观、合理地呈现出职业院校管理者对每个项目评价和要求的权重,并据此权重来分析与认识“工匠型”教师队伍建设中哪些是最为关键或最为重要的问题,具体情况如表 9 所示。

表 9 对加强“工匠型”教师队伍建设必要性与重要性的权重分析

评价项目	非常赞同	赞同	一般	不赞同	非常不赞同	Y 值
有利于推动职业教育高质量发展	77.09	20.56	1.93	0.21	0.21	65.44
有利于促进教师队伍整体质量提升	77.09	20.56	1.93	0.21	0.21	65.45
有利于“职教二十条”的贯彻落实	77.09	20.56	1.93	0.21	0.21	62.73
有利于职业院校自身的转型发展	77.09	20.56	1.93	0.21	0.21	61.15

从表 9 的数据分析可清晰看出,院校管理者在对加强“工匠型”教师队伍建设必要性与重要性的基本评价(态度)中,持“非常赞同”态度的评价权重最高,为 77.09,其次是持有“赞同”态度的评价权重为 20.56,持有“一般”态度的评价权重为 1.93,而持有“不赞同”与“非常不赞同”态度的评价权重最低,只为 0.21。同时,通过 Y 值还可清晰看出,职业院校管理者在对加强“工匠型”教师队伍建设的必要性与重要性的认识评价中,各项评价从小(低)到大(高)的次序排列依次为:“有利于职业院校自身的转型发展”“有利于‘职教二十条’的

贯彻落实”“有利于推动职业教育高质量发展”与“有利于促进教师队伍整体质量提升”。表 9 中 Y 值的排序情况说明,职业院校管理者在关于加强“工匠型”教师队伍建设的必要性与重要性的认识评价中,“有利于职业院校自身的转型发展”评价(态度)在各项评价内容中的认可度(赞同性)最低,而“有利于促进教师队伍整体质量提升”的评价(态度)在各项评价内容中的认可度(赞同性)最高。这可有力说明,加强“工匠型”教师队伍建设与提高职业院校教师队伍质量的关系是最为密切的,理应给予足够的重视。

表 10 对加强“工匠型”教师队伍建设政策支持方式评价的权重分析

评价项目	非常赞同	赞同	一般	不赞同	非常不赞同	Y 值
通过设立专项经费予以支持	67.33	26.72	4.70	1.00	0.26	55.62
通过专业证书设立予以支持	67.33	26.72	4.70	1.00	0.26	51.48
通过在企业挂职锻炼予以支持	67.33	26.72	4.70	1.00	0.26	51.67
通过弘扬工匠精神予以支持	67.33	26.72	4.70	1.00	0.26	52.04

从表 10 的权重分析可以看出,职业院校管理者对“工匠型”教师队伍建设政策支持方式的基本评价(态度)中,同样是以持有“非常赞同”态度的评价权重最高,为 67.33;持有“赞同”态度的评价权重为 26.72;持有“一般”与“不赞同”态度的评价权重较低,分别只占 1.00 和 0.26;反之,持有“非常不赞同”态度的评价权重最低,只为 0.26。通过 Y 值也可看出,职业院校管理者在对教师队伍建设政策支持方式评价时从小(低)

到大(高)的排序依次为:通过专业证书设立予以支持,通过在企业挂职锻炼予以支持,通过弘扬工匠精神予以支持与通过设立专项经费予以支持。这组权重分析说明,“通过专业证书设立予以支持”的赞同性最低,而“通过设立专项经费予以支持”的赞同性最高。这就说明,在加强“工匠型”教师队伍建设各项支持政策中,必要的经费投入是推动这支队伍发展壮大的最为重要的因素。

表 11 对加强“工匠型”教师队伍建设政策支持方式评价的权重分析

评价项目	非常赞同	赞同	一般	不赞同	非常不赞同	Y 值
职称评定向“工匠型”教师倾斜	62.06	29.23	6.63	1.98	0.11	46.35
不断提高“工匠型”教师实际收入	62.06	29.23	6.63	1.98	0.11	47.55
对“工匠型”教师实施分类管理	62.06	29.23	6.63	1.98	0.11	48.24
加大对“工匠型”教师的表彰奖励	62.06	29.23	6.63	1.98	0.11	47.98

从表 11 权重分析即可看出,职业院校管理者在对“工匠型”教师队伍建设管理制度优化的基本评价(态度)中,以持有“非常赞同”态度的评价权重最高,为 62.06,其次是持有“赞同”态度的评价权重为 29.23,然后是持有“一般”态度的评价权重为 6.63;持有“不赞同”态度的评价权重为 1.98,持有“非常不赞同”态度的评价权重只有 0.11。同时,

通过 Y 值也可明显看出,职业院校管理者在对加强“工匠型”教师队伍建设管理制度优化的评价中,各项评价从小(低)到大(高)的顺序依次为:职称评定要向“工匠型”教师倾斜,要不断提高“工匠型”教师的实际收入,要加大对“工匠型”的表彰奖励,对“工匠型”教师实施分类管理。这组权重分析也显示出,职称评定要向“工匠型”教师倾斜的评

价(态度)在各项中认可度(赞同性)最低,而对“工匠型”教师实施分类管理评价在各项评价(态度)中的认可度(赞同性)最高。这也说明,在“工匠型”

教师队伍建设制度优化中,对“工匠型”教师实施分类管理制度对发展壮大这支队伍有着最为直接而重要的意义,需要引起各方面的高度重视。

表 12 对加强“工匠型”教师队伍建设现实路径选择评价的权重分析

评价项目	非常赞同	赞同	一般	不赞同	非常不赞同	Y 值
加大企业高技能人才引进	58.41	31.79	6.11	1.26	0.26	45.98
加大高素质专业人才引进	58.41	31.79	6.11	1.26	0.26	45.01
通过专家培养在职教师	58.41	31.79	6.11	1.26	0.26	45.36
通过企业技术人员兼职	58.41	31.79	6.11	1.26	0.26	42.61

从表 12 的权重分析可以看出,职业院校管理者在对加快“工匠型”教师队伍建设现实路径选择的基本评价(态度)中:以持有“非常赞同”态度的评价权重最高,为 58.41;其次是持有“赞同”态度的评价权重,为 31.79;然后是持有“一般”态度的评价权重,为 6.11;持有“不赞同”态度的评价权重较低,只占 1.26;持有“非常不赞同”态度的评价权重最低,仅有 0.26。同时,通过 Y 值的分析也可以看出,职业院校管理者在对加强“工匠型”教师队伍建设现实路径选择的评价中,各项从小(低)到大(高)的排序依次为:通过企业技术人员兼职,加大高素质专业人才引进,通过专家培养在职教师,加大企业高技能人才引进。这组权重分析结果可说明,“通过企业技术人员兼职”的现实路径在各项评价中认同度(赞同性)最低,而“加大企业高技能人才引进”现实路径在各项中评价中的认同度(赞同性)最高。这就表明,在现阶段“加大企业高技能人才引进”这一现实路径的选择是最为简捷、最为有效的。

概括来看,通过对调查问卷数据分析特别是对各个指标 Y 值的权重分析,我们就可得出职业院校管理者在不同评价项目中认可度(赞同性)最高的项目具体是:加强“工匠型”教师队伍建设有利于促进教师队伍整体质量的提升,在各项支持政策制定时应注重通过设立专项经费支持“工匠型”教师队伍建设,在管理制度优化中应对“工匠型”教师实施分类管理,在可行的现实路径选择中要切实加大从企业引进专业人员的力度。这些认可度最高的评价项目,应成为加强“工匠型”教师队伍建设时必须关注与突出解决的关键性问题。

五 加强“工匠型”教师队伍建设的思考与建议

通过上文关于职业院校管理者对“工匠型”教

师队伍建设的调查问卷数据分析特别是权重分析,我们可以看出:在新时代要推动职业教育高质量发展,就要充分认识加强“工匠型”教师队伍建设的必要性与重要性,并以之为核心提高职业教育教师队伍整体质量与水平,进而培养大批具有劳动意识与工匠精神的高素质技能型人才。这是由于,要有效引导学生“正确理解、认同和践行工匠精神”,必要条件之一就是要“优化教师队伍结构,打造工匠精神传承梯队”^[10]。要实现“打造工匠精神传承梯队”这一目标,就要在职业教育改革发展中不断调整完善政策、切实优化管理制度、注重从企业中引进高素质人才,以之来发展壮大“工匠型”教师队伍。

(一)要以“工匠型”教师队伍建设的重点,切实提高职业教育教师队伍的整体质量与教书育人水平。从对调查问卷结果的权重分析来看,职业院校管理者认为加强“工匠型”教师队伍建设最重要的作用与最大的价值就在于有利于提高职业教育教师队伍整体质量与教书育人的水平。客观来看,对加强“工匠型”教师队伍建设具有重要现实意义的这一评价,是完全符合职业教育历史发展与实际要求的。第一,职业教育对教师队伍有着特殊的素质结构与能力要求。由于职业教育目标主要指向受教育者技能素质的形成与提高,这就决定了职业教育教师既要有某一学科系统扎实的专业理论知识,更要具有熟练从事本专业的实践操作能力,才能满足教育教学与学生成长的实际要求。这实际上就是“双师型”教师必然出现的深层次原因,也是现阶段加强“工匠型”教师队伍建设的应有之义。第二,职业教育教师专业成长与作用发挥、价值体现等,需要多方面的支持与帮助。要客观看到,与普通教育教师主要依靠教育行政部门支持、所在学校的自身发展与提高有所不同,职业教育教师除依

赖于教育行政部门与学校的支持帮助外,还依赖于企业与社会的支持与帮助。也就是说,职业教育教师要在生产一线与广阔社会实践中才能更好地实现专业发展、能力提高及价值体现。正是在此认识基础上,有学者明确提出职业院校“双师型”教师政策在制定与执行中需要“多维支持环境”^[11]，“工匠型”教师队伍的建设也是如此,这与普通教育教师的专业发展有着显著不同。第三,职业教育教师队伍建设需要必要的政策聚焦与应有的政策突破。要看到并承认,多年来职业教育教师队伍特别是“双师型”教师队伍在建设面临着比普通教育教师更多更复杂的问题。具体说,虽然在多项政策保障与支持下,职业教育教师队伍特别是“双师型”教师队伍在能力素质提高、知识结构完善、数量补充等方面都取得了显著成效,但也存在着认定不够明确、结构不够合理、使用不够精准等问题。因此,把“工匠型”教师队伍建设作为职业教育教师队伍建设、“双师型”教师队伍建设的中心与重心,可有效解决这支队伍建设中长期存在着的突出问题。由此看来,我们一定要树立切实加强“工匠型”教师队伍建设“是职业教育发展的必然要求,也是增强职业教育适应性与竞争性的基础性工作”^[12]这一思想认识。

(二)要以设立专项经费为主要政策支持方式,切实推动“工匠型”教师队伍的快速发展与不断壮大。从对职业院校管理者调查问卷权重分析结果来看,在加强“工匠型”教师队伍建设的多种政策支持方式中,设立专项经费支持这一方式被职业院校管理者认为是最为重要且必须的方式。这一调查结果启示我们,设立“工匠型”教师队伍建设专项支持经费,应是加强这支队伍建设的必然要求与应有方式。就政策制定与实践推动看,“工匠型”教师队伍建设专项支持经费设立可采取如下几种方式。第一,设立“卓越工匠”专项资金支持项目。对富有匠德与匠心、工作认真且技能非常突出的“工匠型”卓越教师,教育行政部门与各职业院校可通过设立专项资金项目予以支持。同时,也可积极支持“卓越工匠型教师”申报国家、省部级科研攻关项目,以此带动和激励更多“工匠型”教师全身心投入教育教学工作中,加快高素质“工匠型”教师团队建设步伐。第二,设立“优秀工匠”专项支持资金项目。教育行政部门与各职业院校可在优秀青年教师中设立“优秀工匠型教师”发展支持项目,以专项经费的方式支持优秀青年教师加快成长为“工匠型教师”。同时,对通过严格评选而成为“优

秀工匠型教师”的青年教师,还要优先推荐他们参加国内外进修培训和各种高端学术交流,积极营造“专业留人才,人才推专业”的良好政策环境^[13]。第三,设立“托举工匠型教师”专项支持资金项目。教育行政部门与各职业院校可设立“托举工匠”专项支持资金项目,对那些尚未成为但有志于成为“工匠型教师”的青年教师给予必要资金支持,激发广大教师主动发展成为“工匠型”教师的动力与活力。同时,在设立各类专项支持资金项目基础上,还要对入选的各类“工匠型”教师加强考核评价,并建立必要的退出机制,最大限度地发挥资金投入效益,营造干事创业、精益求精、永不懈怠的良好氛围。

(三)要以实施分类管理为主要制度设计,不断加快“工匠型”教师队伍建设步伐。由调查问卷结果与权重分析可以看出,职业院校管理者在对“工匠型”教师队伍建设管理制度优化的认识评价中,认可度最高的是要对“工匠型”教师实施有效分类管理。这表明,现阶段职业院校管理者认为对“工匠型”教师采取分类管理,是加快这支队伍建设的必然制度要求。就职业院校发展历史与现实情况看,优化“工匠型”教师队伍管理制度有着如下几种具体途径。第一,要建立和完善“工匠型”教师师德师风评价考核制度。由于“工匠型”教师与一般教师相比,不仅要具有扎实的理论功底和精湛的技术技能,更要具有鲜明的工匠精神并以此作为自己的职业信仰、人生追求来影响和引导学生,可谓是兼具匠德、匠心、匠能的“工匠型”教师的集合体^[14]。由此看来,要发挥“工匠型”教师积极作用,必然离不开对他们更高的职业道德、职业品质、职业精神的要求。这些要求,要纳入师德师风考核领域。第二,要建立和完善“工匠型”教师绩效评价考核制度。相较于职业院校其他教师,“工匠型”教师更需要与新产品研发、制造工艺升级、生产技术创新等实践活动密切联系在一起。这一特征,就决定了对“工匠型”教师绩效评价不仅要关注他们的专业水平与教学科研成果,更要把参与产品研发、技术改进等实践成果纳入绩效评价考核体系之中。第三,要建立和完善“工匠型”教师“工匠技艺”传授成效评价考核制度。“工匠型”教师的显著特征就在于他们具有独特的“工匠技艺”,或者说“工匠技艺”是他们区别于其他教师特别是“双师型”教师的显著特征。由此看来,就应建立和完善相对完备的“工匠型”教师“工匠技艺”传授成效评价考核制度。第四,要建立和完善“工匠型”教师“工匠精神”

宣传表彰制度。要在职业院校弘扬热爱劳动、乐于奉献、爱岗敬业、精益求精的“工匠精神”，就要选树身边具有良好匠德、匠心与高超匠能的“工匠型”教师，并通过各种主流媒体及时宣传他们精益求精、不断进取、勇攀高峰的精神，影响和带动其他教师，并为他们主动成为“工匠型”教师营造良好发展环境。

(四)要以企业高素质专业人员引进为主要路径,有效壮大与不断提高“工匠型”教师队伍。客观来看,真正意义上的“工匠”只能来自于长期从事某一技艺制造并对其有着浓厚兴趣的特殊人群。同样,既具有精湛技艺、奉献精神又具有育人能力、热爱教育的“工匠型”教师,也只能主要来自于生产实践之中。同时也要看到并承认,“工匠型”教师的培养有着众多实现路径与多样渠道,如职业院校自己培养等^[15]。但从本次职业院校管理者对这一问题的认识评价中,主张“工匠型”教师应主要从企业中引进是各项认识评价中认可度最高的。由此看来,如何不拘一格地积极引入企业中的优秀“工匠”到职业院校任教,就成为发展壮大“工匠型”教师队伍的一条最为现实的路径。在“工匠型”教师引进中,应坚持“两条腿走路”的策略。一方面要以“不求所有但求所用”为原则,灵活引进与使用兼职“工匠型”教师。对与院校开设专业有着密切关联的行业领域的一些技艺精湛、爱岗敬业的优秀技术人才,可通过兼职聘任等方式引进;或定期到学校任教,或指导学生实习实训,或两种方式兼而有之,实现“不求所有但求所用”。另一方面要以“不拘一格降人才”为原则,积极引导那些具有丰富实践经验、高超技艺且愿意从事教育事业的企业高素质高技能专业技术人员进入职业院校教师队伍,并以此扩大“工匠型”教师数量,不断优化“双师型”教师队伍结构。职业院校对进入教师队伍的专业技术人员也要以多种方式加快提高他们的教育教学能力,确保他们能将生产实践技能传授与理论知识教学完美结合起来,进而教育和引导学生健康成长。

最后我们要看到,作为职业教育“双师型”教师队伍中具有突出技艺与鲜明职业精神的“工匠型”

教师,事实上既在“很大程度上承担着培养工匠型人才的责任与义务,影响着国家能否从‘制造大国’逐渐转变为‘制造强国’”^[16],也在培养学生具有良好工匠精神、劳动意识、创造能力与优化职业教育教师队伍基本结构等多个方面都有着十分重要的意义。而要发展与壮大“工匠型”教师队伍,就应在加大经费支持、完善管理制度以及拓宽引入渠道等方面用力,才能真正取得实效。

参考文献:

- [1]张洪华.国家工匠之师的善性伦理及培育策略[J].职业技术教育,2020(22):52-57.
- [2]朱庆,邱庆,谭绍华.职业教育“工匠型”教师:内涵认知、标准研制与培育路径[J].职教通讯,2021(9):94-100.
- [3]李云,刘霖.新时代高职院校“工匠型”教师队伍建设研究[J].湖南社会科学,2021(6):128-136.
- [4]王晨.试论高职院校“工匠之师”的培养路径[J].包头职业技术学院学报,2021(3):50-52.
- [5]孙连栋.高职院校技能型人才工匠精神培育路径[J].中国成人教育,2021(5):34-37.
- [6]李云,刘霖.新时代高职院校“工匠型”教师队伍建设研究[J].湖南社会科学,2021(6):128-136.
- [7]曾全胜,刘文娟,龚添妙.高职院校“工匠型”教师培养探析[J].教育与职业,2022(4):96-100.
- [8]柯昌林.工匠精神视角下工匠型教师培养探究[J].河北职业教育,2020(3):97-101.
- [9]魏钦.工匠精神引领下高职院校“双师型”教师队伍建设路径研究[J].中国职业技术教育,2020(19):93-96.
- [10]程兆宇.工匠精神与高职院校技能型人才培养的融合研究[J].教育理论与实践,2022(9):22-26.
- [11]郝永贞.“双师型”教师政策执行困境与突破——基于政策网络理论视角[J].职教论坛,2022(2):83-89.
- [12]李晓延.工匠型教师队伍建设的现状分析及对策研究[J].宁夏教育,2022(Z1):65-66.
- [13]李云,刘霖.新时代高职院校“工匠型”教师队伍建设研究[J].湖南社会科学,2021(6):128-136.
- [14]吴鸿红,胡小桃.职业学校“工匠型”教师的内涵和特征解读[J].南京工业职业技术学院学报,2018(4):82-85.
- [15]韩冉冉,孙建波.“工匠型”职教教师的价值意蕴及培养路径[J].江苏教育研究,2021(Z6):27-31.
- [16]李晓延.论工匠型教师的时代意义与内涵解构[J].宁夏教育,2021(Z2):49-51.

【责任编辑 李嗣轲】