

“双高计划”背景下高职院校“双师型”教师 队伍建设的定位、问题及改进

李永才^{1,2} 申磊¹

(1. 贵州师范大学 贵阳 550001)

(2. 贵州水利水电职业技术学院 贵阳 551416)

摘要:“双师型”教师队伍建设是高等职业教育高质量发展的基本前提,更是各高职院校实现“双高建设”战略目标的关键性力量。文章在“双高计划”建设背景下探究高职院校“双师型”教师队伍建设的定位,深入分析了“双师型”教师队伍建设存在的诸多问题,诸如前瞻意识中“双师型”教师价值认知的偏颇、培育过程中“双师型”教师追求数量拔高的隐忧、协调治理中企业参与“双师型”教师建设主动性不强的现状、动态评估中“双师型”教师建设过程反馈机制的未完善等。为破解上述问题,文章从营造良好社会氛围,科学认识“双师型”教师价值;注重培育内涵建设,努力提高“双师型”教师质量;推进校企共同协助,搭建“双师型”教师培养平台;建立完善评价机制,把控“双师型”教师培养过程等方面提出改进措施,以期更好地赋能高职院校“双高计划”建设重要战略目标的实现。

关键词:“双高计划”建设;“双师型”教师;类型定位;高质量发展

文章编号:1008—2573(4024)01—0043—08

DOI:10.19505/j.cnki.1008-2573.2024.01.007

Positioning, Problems, & Improvements in the Construction of "Dual- Qualified" Teacher Teams in Higher Vocational Colleges under the "Double High Plan" Context

LI Yongcai^{1,2} SHEN Lei¹

(1. Guizhou Normal University Guiyang 550001;

2. Guizhou Technical College of Water Resources & Hydropower Guiyang 551416)

Abstract: The construction of "dual-qualified" teacher teams is a basic premise for the high-quality development of higher vocational education and is a key force for various higher vocational colleges to achieve the strategic goals of the "Double High Plan". This article explores the positioning of "dual-qualified" teacher team construction in higher vocational colleges under the background of the "Double High Plan" construction.

收稿日期:2024-01-05

作者简介:李永才(1982—),男,贵州贵阳人,贵州师范大学在读硕士,贵州水利水电职业技术学院教师;

申磊(1996—),男,贵州务川人,贵州师范大学在读硕士。

基金项目:本文系贵州省教育科学规划课题“高职院校助力乡村振兴人才培养的贵州实践研究”(编号:2023B105)的阶段性研究成果。

On this basis, it further analyzes many problems in the construction of "dual-qualified" teacher teams, such as the biased value cognition of "dual-qualified" teachers in forward-looking consciousness, the hidden worries of pursuing quantity over quality in the cultivation process, the current situation of weak initiative in corporate participation in the construction of "dual-qualified" teachers in coordinated governance, and the imperfection of the feedback mechanism in the dynamic evaluation of "dual-qualified" teacher construction process. To solve these problems, the article proposes improvement measures from creating a good social atmosphere and scientifically recognizing the value of "dual-qualified" teachers; focusing on cultivating connotation construction and striving to improve the quality of "dual-qualified" teachers; promoting joint assistance between schools and enterprises, building a "dual-qualified" teacher training platform; establishing a perfect evaluation mechanism, and controlling the training process of "dual-qualified" teachers, in order to better empower the realization of important strategic goals of the "Double High Plan" construction in higher vocational colleges.

Key words: "Double High Plan" Construction; "Dual-qualified" Teachers; Type Positioning; High Quality Development

一、问题提出

百年大计,教育为本;教育大计,教师为本。2019年1月24日,国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》(以下简称“职教二十条”)明确:“启动实施中国特色高水平高等职业学校和专业建设计划”,对“双师型”教师提出了“同时具备理论教学和实践教学能力”的要求^[1]。一方面,“职教二十条”肯定了两者作为职业教育改革发展基本要素的重要性,指明了未来一段时间内高职院校建设的基本路向,另一方面更加突出了职业教育的类型特征。为推动“职教二十条”落地,2019年4月16日,教育部、财政部共同印发的《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》(以下简称“双高计划”)提出:“以‘四有’标准打造数量充足、专兼结合、结构合理的高水平双师队伍”^[2],为高职院校建设“双高计划”找到了着力点,为落实“职教二十条”重要举措和职业院校“下好棋”找准了方向。此后,各地各高职院校积极探索改革“双师型”教师培育模式,加快了“双师型”教师队伍建设速度。数据显示,从“双师型”教师在专业课教师中的占比看,高职专科占比为59%,达到了占比过半的要求^[3]。

近年来,学界对“双师型”教师队伍建设进行了较为深入的研究。首先着眼于政策因素,从“双

师型”教师的政策变迁^[4]、政策工具与目标^[5]、政策执行困境^[6]等方面审视“双师型”教师队伍建设的
关键问题及启示;其次从“双师型”教师队伍建
设本身出发,探讨“双师型”教师认定标准^[7]、专业
能力建设^[8]等问题;最后基于特定理论探讨“双师型”
教师队伍建
设相关问题,如多源流理论^[9]、知识管
理^[10]理论等。上述内容虽然为“双师型”教师队
伍建
设研究打下了基础,但更多从宏观或中观层
面探讨“双师型”教师队伍建
设自身问题,对高
质量发展背景下“双师型”教师队伍的理论性探讨甚
少。对此,文章从“双高计划”内外双重因素讨论
“双师型”教师队伍建
设的定位、问题和改进。多
角度赋能“双高计划”建
设,既是进一步推
进落实
“双高计划”建
设的实践需要,也是“双师型”教师
队
伍建
设抓住契
机、实现自身发展的内生动力诉
求。

二、“双师型”教师队伍建设的价值定位

2018年1月20日,中共中央国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中明确指出:“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”^[11]。“双高计划”项目是国家提供给高职教育的外部发展保障和机遇^[12],高职院校应进行现代化内部革新,进一步提升自身发展水平,探索高等职业教育发展新经验。

(一)“双师型”教师队伍建设是高职教育类型发展的必然要求

“职教二十条”明确职业教育具有类型特征,表明高等职业院校与普通高等院校有着质的区别。高等职业教育的类型化改革意味着发展方式的转变,“双师型”教师队伍作为高职院校发展中的基础性力量,必然要依据自身特征做出回应。多元智力理论表明,每一个个体在不同领域都存在独特的智力,因此每个学生的发展都是独一无二的。在普职分流后,高等职业教育是一种基于工作世界的教育类型,这就需要进一步审视类型特征下高等职业教育中学生的多重角色。学生不仅是受教育者,还是工作世界技术技能知识的实践者,高等职业教育既要满足学生的发展需求,又要积极适应工作世界的需求,这些均取决于高职院校“双师型”教师。

(二)“双师型”教师队伍建设是“双高计划”建设的核心要求

“双高计划”提出“集中力量建设一批引领改革、支撑发展、中国特色、世界水平的高职学校和专业群,带动职业教育持续深化改革,强化内涵建设,实现高质量发展”的目标要求,无不聚焦在职业教育教师身上,特别是“双师型”教师身上,“双师型”教师队伍建设理所当然成为高职院校“双高计划”的核心,这与《中华人民共和国国民经济和社会发展的第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》中提出的“建立高等学校、职业学校与行业企业联合培养‘双师型’教师机制”是一脉相承的。^[13]

“双高计划”中“双师型”教师队伍建设任务可从三个方面讨论。一是从扎根中国的重任长度来看,“双师型”教师队伍的建设和发展要有长久扎根祖国大地培育本土人才的教育者,要有高水平的专业知识,要有解决教育教学综合问题的能力,要有培养技术技能人才并接轨地方经济社会发展的高度适应性和协调性;二是从放眼世界的重任宽度来看,“双师型”队伍建设要以德国二元制等国际先进职教学校“双师型”教师队伍建设为参照体系,结合我国职业教育现代化发展的实际情况进

行追赶并紧跟发展;三是从面向未来的重任高度来看,“双师型”教师队伍要以有理想信念、有扎实学识、有仁爱之心的标准来建设,要有能够引领行业并具有影响力的专业建设带头人,能够承担改进企业产品工艺、解决生产技术难题等重任。因此,建设数量充足、结构合理、质量卓越的“双师型”教师队伍要和培养培训平台、项目、评价等多要素整合叠加起来,这样才能有效赋能各职业院校建设“双高计划”重要战略目标的实现,才能为国家建设教育强国、人才强国提供人才保障。

(三)“双师型”教师队伍建设是“双高计划”打造技术技能人才高地的要求

服务区域经济发展是高职院校的基本职能。我国正由“技术大国”迈向“技能强国”,对技术技能人才的需求日益增长。作为高技能人才培养的主阵地,高职院校要根据区域产业结构调整相关要素,积极应对产业升级换代和新兴领域的技术崛起。在此过程中,不仅需要宏观层面的规划设计,更需要具备扎实理论功底、丰富实践经验的高水平“双师型”教师队伍。一方面需要依靠他们获得技术技能发展的最新动态,与学校共同推进专业结构、课程与教学等的调整与改进,另一方面需要依靠他们对新技术新技能内化后传授给学生。这是一个在实践中不断创新的过程,“双师型”教师的建设水平决定了高职院校的整体质量。

办好现代化职业教育的新要求,打造技术技能人才培养新高地,搭建技术技能创新服务新平台都要由“双师型”教师队伍来建设和完成。2022年5月1日,新修订的《中华人民共和国职业教育法》提出了“建设教育强国、人力资源强国和技能型社会”的愿景目标,这与“双高计划”的总体目标是一致的。不仅要探索具有中国特色、世界水平的高职教育方案,进一步优化人力资源供给,服务教育强国、人才强国和制造强国,还要致力于将我国建设成为国际技术技能人才培养培训高地和国际技术技能创新高地的战略目标。这一战略目标强调的是人才培养质量与企业岗位需要的适切性和胜任力。要构建起完整的专业知识链、岗位能力

链和职业素养链,打造可持续可复制的人才培养模式,促进人才长远发展。进一步聚焦职业教育规律与学生的自然成长规律,注重人才成长的科学性与可持续性。结合区域产业结构调整、经济社会发展需求,重视以“大国工匠”为最终培养目标进行技术技能人才培养。“双师型”教师队伍建设要以个体的高素质与团队的高水平,为高职院校搭建“双高计划”人才高地提供智力保障。

三、“双师型”教师队伍建设的主要问题

高等职业教育的类型属性决定了教师的专业特征,受高等职业教育自身发展水平和文化传统影响,教师队伍建设面临着以下几个问题。

(一)前瞻意识:对“双师型”教师价值认知有偏颇

2022年10月25日,教育部办公厅下发《关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》,为“双师型”教师的评定明确了标准和方向。为了进一步加强“双师型”教师培养,国家大力推动职业技术师范院校建设,支持高水平学校和大中型企业共建双师型教师培养培训基地,鼓励高等学校、行业企业联合培养双师型教师。此后,全国各高职院校对“双师型”教师队伍建设培养进行了深入的实践探索,取得了显著成绩,“双师型”教师队伍建设的质与量得到了大幅提升。但是,部分高职院校为了规模达标,出现了对“双师型”教师的评定条件设置较宽泛,认定程序执行较随意,评审内容规定较单一等情况,还有照顾性评定的趋向,造成了部分“双师型”教师仅仅获得了身份,对“双师型”教师的价值认知并不到位和深刻。不同高职院校对“双师型”教师的内涵理解也存在差异,产生了认定导向不清晰、认定维度不全面、认定办法不实用等问题,一定程度上影响了双师队伍的建设 and 作用发挥,也挫伤了高职教师主动要求成为“双师型”教师的积极性和工作热情^[14]。作者在调研中发现,有的高职院校对“双师型”教师认定不清晰,如在文件中出现“具有一定的组织开展教育教学研究的能力、具有一定的企业相关工作经历或实践调研经验、了解本专业工作过程或技术流程”

等不准确的定性评选标准;有的在“双师型”教师评聘中采取“一刀切”和没有过程性考核等评定标准,如在文件中规定:“双师型”教师聘期为四年,到期需重新进行认定”。高职教育的职业性与专业化存在着暂时不能有效统一的问题,“双师型”教师的角色认知也会在职业性与专业化之间发生错位,从而影响教师的专业化发展^[15]。由此可见,部分高职院校对“双师型”教师相关政策和制度的理解不精准、认识不到位,对“双师型”教师的价值认知存有偏颇,一定程度上限制了教师能力的有效提升。

(二)培育过程:对“双师型”教师追求数量拔高的隐忧

为贯彻落实“职教二十条”,2019年3月,教育部组织开展了《高等职业教育创新发展行动计划(2015—2018年)》“优质专科高等职业院校建设”等7个项目的认定工作,各地按照分配推荐限额,自行制定项目遴选方案,通过推荐认定了500个国家级“双师型”教师培养培训基地。为深入贯彻党的二十大精神,教育部认真落实中办、国办《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》《关于公布国家级职业教育“双师型”教师培训基地(2023—2025年)的通知》,经相关高职院校申报,省级教育行政部门推荐,教育部专家综合评议,于2022年12月7日公布了170个职业教育“双师型”教师培训基地,完成国家级培训13.6万人次,省级培训9.2万人次^[16]。2017年至2022年,中央财政共安排41亿元实施职业院校教师素质提高计划,在国家层面对职业院校“双师型”教师培训基地进行布局,旨在推进职普融通、产教融合、科教融汇,提高职业院校“双师型”教师培养质量,强化职业教育人才培养。但在具体执行时,部分高职院校未在省市“双师型”教师认定标准基础上制定符合本校要求的“双师型”教师认定标准并执行^[17]。虽在三年时间里共公布了670个职业教育“双师型”教师培训基地,看似“双师型”教师队伍建设取得了新突破,但背后却存在盲目追求数量拔高的隐忧。

(三)协调治理:企业参与“双师型”教师建设的主动性不强

“双高计划”明确指出:“与行业领先企业在人才培养、技术创新、社会服务、就业创业、文化传承等方面深度合作,形成校企命运共同体。”“双师型”教师是实施“双高计划”的载体也是自身发展的需要,企业是高职院校教师教书育人的价值体现和关键所在。学校与企业都要为职业教育人才培养工作服务,努力实现生产与教育的校企命运共同体融合。企业参与高职院校“双师型”教师队伍建设是全方位、多层次的,也因不同主体使情况复杂多变。企业参与“双师型”教师队伍建设积极性不高主要有两个方面原因:一是在有限的经费投入下,既有利益分配难以满足双方要求,仅从政策激励和社会责任角度出发可持续性不强,致使部分企业参与的动力不足。二是一些校企合作单位不能提供充足的专业实践岗位,有些岗位不是生产一线岗位,导致教师对于新工艺、新技术的掌握滞后于行业发展,大多数教师进入企业实践流于形式,入企深度不够。作者调查发现,有仅以参观企业就被认定完成了合作的现象,且不是个案,意味着校企合作不够深化,行业、企业参与学校“双师型”教师队伍建设的主动性不强,这是职业院校普遍存在的问题。

(四)动态评估:“双师型”教师建设过程反馈机制未完善

“双高计划”文件的印发,给高职院校职业教育的快速发展指明了方向,各高职院校都把建好“双高计划”重心放在了“双师型”教师改革上。各高职院校“双师型”教师队伍虽已基本建成,但“双师型”教师建设反馈机制并不健全,已影响到“双师型”教师队伍建设的进程和发展壮大,加之认定结果不稳定,不动态,不持续,不反馈,导致“双师型”教师的能力素质难以跟进和更新^[18]。具体表现在以下三个方面:一是教师本人在建设过程和评定身份后未能全面、准确地总结和反馈;二是相关高职院校在机制和制度建设上不完善,大多没有建立“双师型”教师评定后工作业绩过程的评价反

馈规定,也未给出后期的发展方向和问题整改措施;三是企业在“双师型”教师队伍建设过程中与高职院校没有明确的责任关系,在相关过程中缺少反馈。由此可知,部分高职院校“双师型”教师建设依然存在反馈渠道不畅通,反馈信息不准确,反馈处理不及时等情况,反映出“双师型”教师建设缺乏有效的反馈通道,导致教师无法及时了解自身不足,对自身发展目标不清晰,工作信心不足且效率不高,影响了各高职院校“双高计划”的建设进程。

四、“双师型”教师队伍建设的路径思考

(一)营造良好社会氛围,充分认识“双师型”教师价值

从高职院校教师队伍建设过程及高职院校发展规划等制度中可以看出,“双师型”教师并未真正融入高职院校教师队伍,间接导致高职院校、企业等主体对“双师型”教师缺乏认可,“双师型”教师价值没有得到充分体现。为扭转这种局面,学校层面要科学认识“双师型”教师价值。如今,技术技能知识已从“师徒”传授走向了以班级为单位的教育教学,但核心价值未变,体现的是动态性价值。技术技能是随社会产业转型升级不断变化而发展的,在传授过程中需要教师努力自我并不断更新教学内容和方法,这是“双师型”教师的常规属性,理解尊重价值的同时,还需重视价值、显发价值。一是建立健全符合高职院校行业特点的绩效考核激励机制,绩效评价进一步向“双师型”教师倾斜,营造“双师型”教师干事创业氛围;二是强化激励和保障。“双师型”教师在绩效分配、职务晋升、评奖评优等方面没有优势,与普通高职教师的工资待遇几乎没有差别^[19]。从现有政策和实践来看,“双师型”教师一定程度上只是获得一种身份,缺乏对其能力肯定的奖励机制。为此,需要将“双师型”教师身份融入到其他系列激励体系中,拓宽激励方式和内容,提升他们的积极性;三是在社会层面,利用大众媒体弘扬“双师型”教师精神,通过表彰不同专业技术类别的“双师型”优秀教师,进一步挖掘和宣传他们的典型事迹,营造尊

重技术、尊重教师的良好社会氛围。

(二)注重培育内涵建设,努力提高“双师型”教师质量

一方面,高职院校需要打造专业化“双师型”教师成长服务体系。以服务“双师型”教师可持续发展为目标,开展符合专业领域特点的“双师型”教师成长的全过程研究,建设集研究、培训、咨询、监督、评价等功能为一体的教师发展中心,充分发挥中心促进教师发展的主体作用。帮助“双师型”教师制定科学的成长计划,开展分层、分类培养工程,实施有针对性的技能提升计划,建立覆盖教师成长全过程的“一师一档”,全面打造专业化“双师型”教师成长服务体系。一是完善职前培育体系。目前我国高等职业教育占据整个高等教育的半壁江山,但师范院校中专门培育职业技术教师的院校却较少,需要从顶层设计层面加快职业本科、职业硕士、职业博士等培育;二是关注职后教师的发展需求。每位教师在不同阶段所面临的发展问题都不一样,并非所有教师都能准确把握自己的专业发展方向,高职院校应加强对教师的引导和关心,帮助他们解决专业成长等方面的需求,并在实践中顺利成长。

另一方面,构建高水平结构化教学创新团队。高水平教学创新团队具备共同体的基本特征,是当前高职院校教师队伍建设的重要途径。首先要明确教学创新的基本目标。高职院校要依据区域经济社会发展对技术技能人才的要求,明晰专业建设范围内要设置的课程及教学内容,根据不同教师的专业能力分配相应的教学实践,在不断调整过程中促进教师与团队成员之间相互学习并形成共同体。其次要进一步推进院校人事制度改革。依据“职教师资 12 条”文件相关要求,优化教师引聘制度,落实体现职业教育类型特征的教师准入机制,新进专业教师须具备三年以上企业工作经历,切实把好教师入口关。拓宽兼职教师引进途径,建立动态化兼职教师信息库,聘请优秀企业专家、能工巧匠担任兼职教师。在校企合作中共建共享名师、技能大师工作室,培养一批具有引领作

用的“双师型”名师、技能大师,指导专业建设和教学改革研究,组建专业特色鲜明的专兼职教师教学创新团队。

(三)推进校企共同协助,搭建“双师型”教师培养平台

高职院校师资培训基地是职业教育体系的重要组成部分^[20]。一是深化产教融合,引企入校,共建校、政、企三方参与的生产性产教融合实训基地和“双师型”教师培养基地,搭建高水平的“双师型”教师培养平台,畅通人才双向流动路径,共享人才与技术资源,进一步降低企业运营成本,提升企业参与“双师型”教师培养的的积极性。二是合力培养校企双带头人,鼓励和支持教师到企业实践、兼职兼薪,深入一线开展技术创新,增强教师成长动力。校企合作推动 1+X 证书制度试点,共同培育具备职业技能等级证书培训能力的“双师型”教师。三是校企合作平台要建立健全“双师型”教师选拔和评价机制,重点考核“双师型”教师的专业水平和教学能力,执行教师实践制度,定期安排专业教师到一线顶岗实践,通过聘、挂、访、兼等措施促进专任教师与行业企业人员双向交流,稳步提高“双师”素质与社会服务能力。

(四)建立完善评价机制,把控“双师型”教师培养过程

在明确“双师型”教师的基本属性后,可以清晰地认识到其培育过程的不完整性,其中一个关键问题是教师在获得“双师型”教师身份后如何可持续地应用和发展,这就需要建立系统性的评价机制,反馈“双师型”教师队伍建设过程的有效程度并不断完善。一方面,科学设定“双师型”教师评定标准。“双师型”过程就是教师自身专业化发展的过程,在新任教师成为“双师型”教师之前,需因地制宜制定详细、科学的认定标准,既要根据市场变化的客观要求做相应调整,又要从教育教学实际需求出发,例如,纠正把高学历当做申请“双师型”教师首要条件的不恰当做法。另一方面,进一步深化高职院校教师评聘制度改革。一直以来,高职院校教师的评聘制度都不具备“类型化”

特征,“双师型”教师建设需要通过自身改革得以完善,以突出“双师型”教师的价值。进行专业教师晋升和评价机制改革时,需在评先选优、职称评聘、职务晋升等方面优先考虑,进一步完善评价标准,将师德师风、工匠精神、技术技能和教育教学实绩作为评价教师的主要依据。可以引入行业企业等第三方职教师资质量评价机构,共同构建多元参与的“双师型”教师评价考核体系,实现“双师型”教师考核科学化、合理化。

五、结语

“双高计划”的建设为职业院校推进和探索高水平“双师型”教师队伍建设提供了有利的政策机遇,“双师型”教师的培养体系和评价机制已初步建成,教师数量和质量都有了大幅提升。今后,职业院校应结合自身情况进一步优化和完善“双师型”教师的退出机制,做好“双师型”教师的分层培养,建立全生命周期的“双师型”教师成长档案,形成合理的激励和保障机制,促进“双师型”教师的可持续发展。应充分认识校企合作的重要性,进一步深化产教融合,为“双师型”教师的实践和培育提供良好环境,与企业共同助力“双师型”教师科研成果的转化和技术应用推广,提升教师的相关专业技术水平,为区域经济发展提供新动能。

参考文献

- [1] 中华人民共和国中央人民政府. 国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[A/OL]. (2019-02-13)[2024-01-28].http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm.
- [2] 中华人民共和国教育部. 教育部财政部关于印发《中国特色高水平高职学校和专业建设计划项目遴选管理办法(试行)》的通知[A/OL]. (2019-04-16)[2024-01-28].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/moe_737/s3876_qt/201904/t20190417_378489.html.
- [3] 人民网. 教育部:全国职校专任教师达129万人“双师型”教师占比过半[EB/OL]. (2022-05-25)[2023-10-28].<http://jx.people.com.cn/>

n2/2022/0525/c186330-35284560.html.

- [4] 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,2014,26(3):17-22.
- [5] 尹克寒. 基于三维分析框架的“双师型”教师政策的审视与启示:以1995—2023年的政策文本为研究对象[J]. 中国职业技术教育,2023(33):48-57.
- [6] 李晓延,贺思媛. “双师型”教师队伍建设政策研究:基于麦克唐纳尔和埃尔莫尔政策工具的分析[J]. 北方民族大学学报,2022(3):170-176.
- [7] 曾赛阳,陆莎,艾巧珍. 高职院校“双师型”教师评价认定政策研究[J]. 中国高教研究,2021(10):102-108.
- [8] 尹克寒. 高职院校“双师型”教师专业能力建设研究[J]. 教育与职业,2022(11):57-61.
- [9] 魏澜,王坤,霍红艳. 多源流理论视角下“双师型”教师认定标准政策议程探析[J]. 职教论坛,2023,39(4):82-88.
- [10] 贾超. 知识管理视阈下高职院校“双师型”教师专业发展策略探析[J]. 职业技术教育,2022,43(34):49-55.
- [11] 中华人民共和国中央人民政府. 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[A/OL]. (2018-01-31)[2024-01-28].https://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm?tdsourcetag=s_pcqq_aiomsg&wd=&eqid=a5ee54d90010e672000000046471dc4c.
- [12] 董海燕,朱明苑. “双高计划”背景下高职院校治理能力提升研究[J]. 教育与职业,2020(21):44-49.
- [13] 中华人民共和国中央人民政府. 中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要[EB/OL]. (2021-03-13)[2024-01-28].https://www.gov.cn/xinwen/2021-03/13/content_5592681.htm?eqid=c40303880003a03f00000004645b4ca5.
- [14] 吕淑芳. 高职“双师型”教师的角色定位及其专业化发展——职业社会学的视角[J]. 现代教育科学,2022(1):84-90.

(下转第64页)

极宣传,提高学前教师社会地位和福利待遇等措施,进一步提高学前教育本科生的职业认同感,使其以积极向上的状态投入到学前教育的专业素养提升中,助力学前教育师资队伍的高质量发展。

参考文献

- [1] 王顶明,刘永存.硕士研究生专业认同调查[J].中国高教研究,2007(8):18-22.
- [2] 王艳玲.学前教育专业本科生的职业认同:困境与消解[J].长江大学学报(社会科学版),2011(7):135-137.
- [3] 蒋蓉.坚守与希望:乡村教师发展实证研究[M].南京:南京大学出版社,2019:85-90.
- [4] 聂永贺.学前教育专业学生教师职业认同及影响因素研究[D].沈阳:沈阳师范大学,2019:26.
- [5] 王杰,薛钰川.学前教育本科生职业认同现状的调查与研究[J].鸡西大学学报,2011,(1):3-4.

[6] 乔洁.幼儿教师职业认同感与学前教育人才培养分析[C]//ZHANG Jinrong.Proceedings of 2022 2nd International Conference on Higher Education Development and Information Technology Innovation.Hongkong New Century Cultural Publishing House,2022:224-225.

[7] 高敬.教育实习对学前教育师范生职业认同的影响:“幼有所育”政策背景下的研究[J].教育发展研究,2019(8):58-66.

[8] 谭日辉.当前幼儿教师职业认同存在的问题、原因分析及其提高策略[J].学前教育研究,2009(12):49-51.

[9] 谢剑虹,尹玉飞.学前教育师范生职业认同感与学习投入的关系:学习动机的中介作用和培养层次的调节作用[J].学前教育研究,2022(6):78-81.

(责任编辑:段娟)

(上接第 49 页)

[15] 中华人民共和国教育部.教育部:以高素质教师队伍为教育强国建设提供有力支撑[EB/OL].(2023-08-31)[2023-10-28].http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xw_zt/moe_357/2023/2023_zt14/mtbd/202309/t20230907_1078757.html.

[16] 赖凡.“双高计划”背景下“双师型”教师队伍建设路径研究[J].重庆开放大学学报,2022,34(4):15-20.

[17] 孙涛.新时代高职院校“双师型”教师队伍建设的问题与对策[J].襄阳职业技术学院学报,2023,22(3):69-74.

[18] 张红,王海英.我国高职院校“双师型”

教师认定标准建设及应用分析:基于全国 23 个省份 153 所高职院校的调查分析[J].中国高教研究,2022(7):103-108.

[19] 丁正亚.高职教育高质量发展背景下“双师型”教师队伍建设研究[J].教育与职业,2022(24):91-95.

[20] 全守杰,张惠冰.高职院校“双师型”教师队伍的建设机制与优化路径:基于“双高计划”职业院校的质性分析[J].现代教育管理,2023(9):117-128.

(责任编辑:王丽)