

教师发展

高职院校“双师型”教师认定与评价研究

易兰华, 邹移生

(湖南商务职业技术学院, 湖南长沙, 410205)

[摘要] “双师型”教师认定与评价指标体系是高职院校引进、培养和评价“双师型”教师的基础依据。为推动“双师型”教师队伍高质量建设, 确保其真正实现所承担的教育功能, 高职院校应从人才培养能力、科学研究能力、社会服务能力三个维度构建“双师型”教师认定与评价指标体系。在推进“双师型”教师认定与评价工作的过程中, 高职院校要注重推进教师准入机制改革、完善教师培训体系、突出“双师”素质考核、提高教师激励水平、加强考核结果运用和反馈、促进教师专业发展。

[关键词] 高职院校; 双师型; 教师评价; 指标体系

[中图分类号] G715.1

[文献标志码] A

[文章编号] 2095-3712(2024)07-0028-06

高水平“双师型”教师队伍建设是优化职业教育类型定位、加快职业教育高质量发展的关键性工作。《关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》从国家层面系统构建了初、中、高三个层级的“双师型”教师认定基本标准, 并要求各认定工作实施主体根据具体情况制定“双师型”教师认定实施细则。^[1]因此, 如何结合高职教育的功能特征, 构建与实施符合高职教育发展特点的“双师型”教师认定与评价指标体系, 对指导当前各高职院校开展“双师型”教师认定与评价工作具有现实意义。

一、认定与评价现状

自2004年《高职高专院校人才培养工作水平评估方案(试行)》将“双师”素质教师比例纳入人才培养工作水平评估指标体系开始^[2], 全国各高职院校纷纷将“双师型”教师队伍建设视为实施教育改革的关键保障, 形成了我国高职院校“双师型”教师队伍建设的第一轮高潮。《高等职业教育创新发展行动计划(2015—2018年)》鼓励高等职业院校制定和执行反映自身发展水平的“双师型”教师标准, 在政策指引下, 全国各高职院校开始纷纷出台各自的“双师型”教师认定相关文件, 并实际开展了校本“双师型”教师的认定工作, 特别是安徽、江西等多个省份还先后出台了各自的《高等职业院校“双师型”教师认定标准》并开展“双师型”教师省级认定工作, 有力地推动了我国高职院校的“双师型”教师

队伍建设。^[3]2022年, 《职业教育“双师型”教师基本标准(试行)》发布, 各省、自治区、直辖市教育厅(教委)纷纷出台符合自身地域特点的《职业教育“双师型”教师基本标准》并开展新一轮“双师型”教师分级认定工作, 至此我国“双师型”教师的认定标准问题得到了阶段性的解决, 但其仍存在一些问题和挑战, 需要进一步改进。

(一) 职业教育教师准入制度执行不到位, 实践能力培训质量堪忧

教育部等四部门要求自2019年起, 高职院校专业教师招聘对象原则上应具有3年以上行业企业工作经历。^[4]但长期以来, 我国高职院校的专业教师大都来自普通高校, 且由于近些年高职院校不断扩招, 专业教师授课任务普遍较重, 缺少到企业挂职锻炼的机会, 企业相关工作经历和实践经验普遍不足。即使在《职业教育法》实施以后, 有关“相应工作经历或者实践经验”的规定也并没有体现在大多数高职院校的教师招聘要求中, 甚至部分省份明确要求高职院校在年度招聘计划中安排不低于50%的岗位面向高校应届毕业生招聘。由于教师准入制度执行不到位, 大多数高职院校在制定“双师型”教师相关资格认定标准、聘用与管理办法、培训制度时, 为确保在各种评估与项目申报中的“双师型”教师比例, 对“双师型”教师认定与考核的行业企业实践经历要求较为宽松。“双师型”教师提升实践能力的培训途径主要是到企业挂职锻炼和参加国家与省级

[收稿日期] 2023-12-10

[基金项目] 湖南省教育科学“十四五”规划2021年度重点资助课题“以潜心育人为导向的高职‘双师型’教师综合评价体系研究”(XJK21AZJ002)。

[作者简介] 易兰华, 湖南商务职业技术学院, 教授; 邹移生, 湖南商务职业技术学院, 副教授。

培训项目。然而目前,大多数高职院校缺乏完善的“双师型”教师培训管理制度,培训投入严重不足,每年参加企业挂职锻炼的教师人数较少,而国家与省级培训项目的内容多聚焦于教学科研能力提升与师德师风建设,真正注重实践能力提升的培训项目较少,“双师型”教师的培训质量堪忧。

(二)“双师型”教师认定标准偏低,总体质量有待提升

近年来,教育行政部门和各高职院校通过健全“双师型”教师认定和管理制度、选聘行业企业兼职教师等举措加强“双师型”教师队伍建设,使高职院校“双师型”教师规模不断扩大,双师比例不断攀升。^[5]然而,一方面,由于国家标准是一个带有强制性的底线标准,其规定的“双师型”教师实践技能标准偏低且刚性不强,各省级教育行政部门主要是对国家标准的各项要求进行了可操作的具化,而对“双师型”教师实践技能的要求仍普遍偏低。^[6]例如,湖南省对初级“双师型”教师实践能力的要求为至少满足列举的非教师系列初级职称、技能等级或资格证书、近5年参与过企业产品开发或技术服务、2周以上实践培训等6个条件中的2个。另一方面,目前我国高职院校的教师绝大部分来源于高校毕业生,经历过企业锻炼的非常少,再加上部分高职院校出于对“双师型”教师数量和比例的追求,仅需要教师提交其参加企业实践的证明材料,而对教师参加企业实践的过程和结果缺乏监督与考核管理,也没有制定持续可行的提升教师操作技能的培养方案。实际上,满足认定标准的部分“双师型”教师的实践能力依然很弱,很难保证其具备实践教学能力。

(三)考评体系对“双师型”教师及其实践技能重视不够

优化“双师型”教师评价考核体系,在考核评价、职称评聘、薪酬分配等各个环节,强化专业课教师技术技能分级考核,突出“双师型”导向,从根本上激发教师专业发展能动性,以提高教师参加企业兼职或挂职锻炼、技术技能培训等的主动性,这是提升教师“双师”素质、打造高水平“双师型”教师队伍的关键。但是,当前我国大多数高职院校的教师考核评价体系还脱胎于普通本科院校,均以科研、教学为主体,考核的“双师型”导向不明显。^[7]这主要表现在以下两个方面:一是高职院校教师考核体系对“双师型”教师倾斜不够。大多数高职院校仅对“双师型”教师给予一定的“双师津贴”,而在年度评优评先、绩效工资分配、岗位等级晋升等评价中没有其他倾斜措施。二是在教师评价体系中对实践技能重视不够,容易导致教师忽略自身实践能力的提升。例如,在导向功能最显著的职称评价指标体系中,体

现教师专业实践能力的指标过少,远不如学术研究、竞赛、论文等。再如,在某高职院校评审教学与科研测评细则中,体现实践技能的指标仅有“符合双师素质条件的教师(2分)”“指导学生竞赛、毕业设计、专业技能抽查(20分)”“横向课题项目(按进校经费每5万元1分)”“专利(发明专利5分、其他1分)”,指标数量及分数占比一般不超过总量的20%。

(四)“双师型”兼职教师认定与管理体制不健全,教师质量难以保证

自《国务院关于大力发展职业技术教育的决定》提出专兼结合原则以来,行业企业兼职教师逐渐进入职业院校教学工作队伍行列。近年来,随着高职招生规模的不断增长,兼职教师队伍的规模也不断扩大,对高职院校师资队伍建设和人才培养水平的影响不断增强。^[8]为完善职业学校兼职教师管理制度,确保兼职教师队伍建设水平,修订后的《职业学校兼职教师管理办法》从政治素质、专业素养、实践经验三个方面对兼职教师的基本条件进行了较为详细的规定,且要求职业院校对聘用的兼职教师进行岗前培训并制定兼职教师考核评价办法。^[9]然而,当前大多数高职院校对兼职教师的聘用和管理相对简单,聘用来源渠道窄,管理体制不健全(一般只通过一份简单协议约定权责与报酬,而缺乏选拔、培训、评价和激励机制等政策和制度),甚至有部分高职院校聘用毫无实践经验的在读硕士研究生承担专业课教学任务,使兼职教师队伍的水平无法得到保证,教学质量受到影响。同时,我国尚没有针对兼职教师的“双师型”教师认定标准,多数高职院校“双师型”教师资格认定也不涉及兼职教师,专兼结合的“双师结构”专业教学团队建设难以得到有效推进。

二、能力与素质模型

高职教育是以培养高素质技术技能型人才为根本任务,以培养职业综合素质和行动能力为主线的一种高等教育类型,它既是职业技术教育的高等阶段,又是高等教育的重要组成部分,兼有高等教育和职业教育双重属性,其功能也体现出以下一系列不同于普通高等教育的特点。一是人才培养功能所体现的鲜明职业性与技术性。从目前来看,我国高职教育的职能是培养高素质的技术技能型人才,必须以培养形成学生职业技能为核心,这就要求高职教学必须强调岗位的针对性,突出专业知识和专业能力,突出与工作过程相适应的技术技能训练。二是科学研究功能所体现的实用性和经验性。相较于普通高校科研的学术性和理论性,高职院校的科研能

力相对较弱,更注重解决行业企业生产经营中的实际问题,更看重成果的实用性和转化效果,并通过与行业企业等其他主体合作,提高研究水平和成果转化能力。三是社会服务功能所体现的地方(行业)性和校企合作互动性。高职教育实行的是以地方为主、行业指导的分级管理体制。地方政府将发展高职教育纳入国民经济和社会发展规划的同时,也必然要求高职院校为地方的经济和社会作出贡献,这就要求高职院校将“为地方服务”当作办学指导思想,深化产教融合、校企合作,为区域内行业企业培养高素质的技术技能型人才并提供技术服务、职业培训等,从而使高职教育体现出鲜明的地方(行业)性和校企合作特征。

综上所述,高职教育的人才培养、科学研究与社会服务功能均体现出不同于普通高等教育的特征,要有效发挥高职教育的各项功能,作为高职教育功能承担主体的“双师型”教师,应具备的能力与素质如图1所示。^[10]

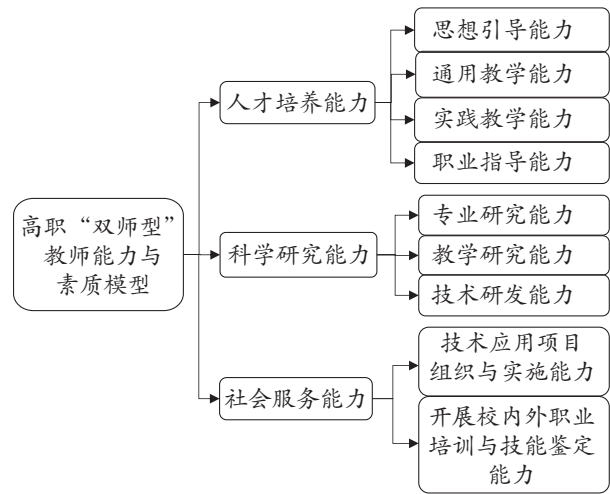


图1 高职“双师型”教师能力与素质模型

三、评价指标体系构建

本研究主要采取访谈法和问卷调查法。访谈法主要用于拟定高职“双师型”教师评价指标,访谈对象为高职院校二级学院院长、教学副院长、教研室主任及专业带头人等共25人。问卷调查法主要用于分析确定高职“双师型”教师各项指标的权重,调研对象为各高职院校的专任教师。调研采用网络填写问卷形式和便利抽样方法,回收有效问卷378份。

(一) 初步拟定评价指标

根据高职“双师型”教师能力与素质模型,结合教育部《职业教育“双师型”教师基本标准(试行)》和各省级“双师型”教师认定标准,在对选定的25名访谈对象进行深度访谈的基础上,构建了“双师

型”教师评价的一、二、三级指标。

(二) 构建判断矩阵

本研究采用层次分析法确定各指标的权重。为提高层次分析法中判断矩阵的一致性,采用王懋赞等人提出的构建判断矩阵的方法。^[11]设调研对象的总人数为 m ,某个项目(本研究分A、B₁至B₃、C₁至C₉三个层级共13个项目,下文以第一层级“项目A-高职‘双师型’教师能力评价”为例)的评价指标个数为 n ,第 k 个调研对象对第 i 个指标的赋值为 a_i^k ,给出的 P 值为 P_k ,则按公式1构建某个项目的判断矩阵。

$$a_{ij} = \begin{cases} \frac{a_i - a_j}{a_{\max} - a_{\min}}(P-1) + 1 & a_i \geq a_j \\ 1 / \left[\frac{a_j - a_i}{a_{\max} - a_{\min}}(P-1) + 1 \right] & a_i < a_j \end{cases} \quad (i, j = 1, 2, \dots, n) \quad \text{公式1}$$

其中: a_i 、 a_j 分别是所有调研对象对第 i 个和第 j 个指标的平均赋值,即 $a_i = \sum_{k=1}^m a_i^k / m$ 、 $a_j = \sum_{k=1}^m a_j^k / m$ 。 $a_{\max}$ 、 $a_{\min}$ 分别是 n 个指标中最大平均赋值和最小平均赋值。

P 为各调研对象根据T.L.Saaty教授提出的1—9标度方法给出最重要指标和最不重要指标的比率 P_k 的平均值,即 $P = \sum_{k=1}^m P_k / m$ 。

(三) 确定各指标的权重值

第一层级“项目A-高职‘双师型’教师能力评价”各评价指标权重确定如表1所示。

表1 “项目A-高职‘双师型’教师能力评价”评价指标权重

$P=5.421$		$P-1=4.421$		$a_{\max} - a_{\min} = 1.184$
	a_1	a_2	a_3	W_i
均值	1.684	0.500	0.816	
a_1	1.000	5.421	4.242	0.696
a_2	0.184	1.000	0.459	0.107
a_3	0.236	2.179	1.000	0.196
$CI=0.016$		$RI=0.52$		$CR=0.031$

第二层级项目B₁至B₃和第三层级C₁至C₉各评价指标权重的确认省略。

(四) 建立评价指标体系

经过以上对调查收集问卷的分析、归纳、总结,最后得到的指标体系如表2所示。

表 2 高职“双师型”教师评价指标

项目	一级指标	二级指标	三级指标
A - 高职“双师型”教师能力评价(1.000)	B ₁ - 综合育人能力(0.696)	C ₁ - 思想引导能力(0.239)	D ₁ - 师德师风。近 5 年无师德失范行为和其他违纪违规现象,个人年度考核在合格以上(0.833)
			D ₂ - 思政育人。在教育教学和技术技能培养过程中落实课程思政要求(0.167)
		C ₂ - 通用教学能力(0.316)	D ₃ - 技术职称。高校教师系列初级以上专业技术职务(0.283)
			D ₄ - 教学测评。每学年至少为学生讲授一门课程,且教学测评至少 1 次良好(0.624)
			D ₅ - 竞赛获奖。参加教师教学类竞赛获校级以上奖励 1 项以上(0.093)
		C ₃ - 实践教学能力(0.381)	D ₆ - 资格证书。具有相关的国家职业技能等级证书、职业资格证书、特许资格(执业资格)证书、“1+X”职业技能等级证书或考评员资格证书(0.316)
			D ₇ - 企业经历。具有 3 年以上企业相关工作经历(0.591)
			D ₈ - 指导获奖。指导学生参加技能类、科技发明类、创新创业类竞赛获校级以上奖励 1 项以上或参与专业技能类、创新创业类竞赛获校级以上奖励 1 项以上(0.093)
		C ₄ - 职业指导能力(0.064)	D ₉ - 实践经验。近 5 年中有 6 个月以上(可累计计算)到企业或生产服务一线的实践经验(0.838)
			D ₁₀ - 实践培训。取得省级以上“双师”素养类培训合格证书(0.162)
	B ₂ - 科学研究能力(0.108)	C ₅ - 专业研究能力(0.615)	D ₁₁ - 学术论著。以第一作者发表专业学术论文 1 篇以上或参与专业著作(个人写作 20000 字以上)1 本以上(0.765)
			D ₁₂ - 科研项目。主持校级及以上科研项目 1 项以上(0.235)
		C ₆ - 教学研究能力(0.289)	D ₁₃ - 教改论文。以第一作者发表教育教学论文 1 篇以上(0.301)
			D ₁₄ - 教改项目。主持校级及以上教育教学研究项目 1 项以上或参与教学成果奖、教材奖、教育科学研究成果奖(有效排名)1 项以上(0.601)
			D ₁₅ - 教材编写。参编本专业教材 1 本(编写 20000 字以上)以上(0.098)
		C ₇ - 技术研发能力(0.096)	D ₁₆ - 专利获取。获专利 1 项以上或参加科技发明类竞赛获校级以上奖励 1 项以上(0.213)
			D ₁₇ - 技术转化。参与企业技术转化和市场应用项目,取得 1 项以上成果(0.787)
	B ₃ - 社会服务能力(0.196)	C ₈ - 技术应用项目组织与实施能力(0.831)	D ₁₈ - 横向项目。主持横向课题研究(到账经费自科类 2 万元以上、社科类 1 万元以上)1 项以上(0.837)
			D ₁₉ - 基地建设。主持建设与维护校内外实训基地 1 个以上(0.163)
		C ₉ - 开展校内外职业培训与技能鉴定能力(0.169)	D ₂₀ - 培训服务。为企业单位提供职业技能培训服务 1 次以上,效益良好(0.829)
			D ₂₁ - 技能鉴定。参与职业技能鉴定工作 1 次以上(0.171)

四、建议

(一) 积极推进教师准入机制改革,完善新教师入职培训制度

高职院校在进行新教师招聘时,要遵循《职业教育法》对职业学校专业课教师的要求,贯彻落实相关文件对职业院校教师准入制度的改革精神,积极推进教师准入机制改革,将“具有3年以上行业企业相应工作经历”作为新教师招聘的必备资格条件之一,从源头确保专业课教师的技术技能水平。同时,为从源头确保专业课教师的教育教学能力,高职院校应加强新教师教育教学知识与能力的培训。一方面,应强化入职培训与考核,就教学论、职业教育学、教育心理学、教育技术等相关知识和教学设计、教学实施、教学评价等基本技能加以系统培训,培训考核合格才能入职。^[12]另一方面,应完善为期6个月的试用期制度,为每一位处在试用期的新入职教师配备一位优秀指导老师,在教育教学实践中强化对新入职教师教育教学能力的培养与锤炼,试用期满后要进行严格考核,考核合格并取得高校教师资格证后,才能转为正式职工。

(二) 突出“双师”素质考核,提高“双师型”教师激励水平

高职院校应以加强“双师型”队伍建设为导向深化教师评价改革,健全教师考核评价标准,突出实践技能水平和专业教学能力,设立师德师风、教学测评、企业经历、学术论著、横向项目等关键性考核评价指标,既突出“双师”素质考核,又引导教师走向正确的发展方向。^[13]同时,为强化考核评价促进教师发展的力度,高职院校应努力提高“双师型”教师激励水平。首先,要推进职称改革,充分利用好职称评聘。在坚持师德师风第一标准的前提下,突出职业教育特点,将相关企业经历、实践经验、横向项目、培训服务等反映“双师”素质的指标作为职称评聘的主要依据。其次,要推进薪酬制度改革,适度提高“双师型”教师的薪酬待遇。提高“双师型”教师岗位补贴;加大奖励性绩效工资分配向“双师型”教师倾斜的力度,适当拉开“双师型”教师与普通教师奖励性绩效工资标准差距。最后,要鼓励教师在企业兼职取酬。高职院校应完善教师校外兼职管理办法,在保证“双师型”教师履行校内岗位职责、完成本职工作的前提下,为“双师型”教师到企业兼职取酬提供指导与便利,鼓励“双师型”教师通过兼职合法取得更多的报酬,实现知识的价值的同时,也为校企合作创新提供新的动能。

(三) 强化发展性评价导向,加强考核结果运用和反馈

发展性评价是一种以促进个体或组织发展为根

本目的的评价方式。高职院校应树立“以师为本,促进教师发展”的评价理念,注重充分发挥考核评价对促进“双师型”教师个体成长和进步的导向作用。因此,高职院校应让每一位“双师型”教师理解与接受学校考核评价指标体系,鼓励“双师型”教师进行自我反思,明确自身发展需求,协助教师做好自身职业发展规划,并为每一位教师职业发展规划的实施提供激励与支持。同时,要加强考核反馈,及时对“双师型”教师的发展过程和所取得的成果进行公正有效的评价与反馈。负责考核评价工作的行政部门要及时与被考核的“双师型”教师就考核结果进行反馈交流,对于考核评价中发现的普遍性问题可通过举办座谈会、进行评优评先等活动加以总结与引导,对于个性问题则需要与被考核对象进行单独沟通交流,对表现优秀的地方给予表扬和鼓励,对于存在的不足要明确指出问题,并为其提供切实可行的改进方向和建议,以增强每一位教师的成就感和责任感,提升他们的工作效能,从而使学校的考核评价能真正满足“双师型”教师的自我需求,引导“双师型”教师的发展,从而最大限度地激发“双师型”教师的工作热情,进而提高整个学校的教育教学水平。

(四) 加大职后培训资源投入,立足需求完善培训体系

“双师型”教师在入职后,为了能及时了解企业最新的生产工艺、技术发展、管理实践和岗位需求等内容,也出于职称评定、绩效考核等方面的现实需要,会对进入企业兼职或挂职锻炼、参加各种师资培训和交流活动、访学研修等职后培训有较高现实需求。^[14]《职业学校教师企业实践规定》明确了高职院校专业课教师每5年累计参与企业实践不少于6个月。^[15]为满足专业课教师“双师”素质的培养与提升要求,高职院校应加大师资培训支持力度。首先,应加强经费和制度保障。足额安排教师培训经费,依法保障教师进修培训权益,在全面了解分析教师发展需求的基础上做好教师培训规划,明确培训目标,建立分级培训模式,完善支持教师职后培训的激励机制。其次,应加强培训条件保障。在鼓励教师个人积极联系企业进行兼职或挂职的同时,高职院校应加强校企合作以推进现代产业院、产教联合共同体等建设,搭建教师职后培训平台,有计划地安排教师以兼职或挂职锻炼等多种形式参与企业实践;加强与其他高校和“双师型”教师培养培训基地的联系,为教师培训与访学交流等提供条件。最后,应加强培训考核。培训管理部门应加强对培训过程的整体把握,对培训过程各项关键信息资料进行采集,对培训效果进行考核并及时总结反馈,以确保培训取得预期成效。

(下转第82页)

的应用效果和优化策略,为后续教学改革提供更多参考。

参考文献:

- [1] 靳松,张平平,方艺,等.医学生学习动机的现状调查和研究[J].继续医学教育,2023(1):65-68.
- [2] 郑彭,赵一瑾,黄国志,等.新医学模式下人文教育理念与康复医学教学融合的初探[J].中国康复,2021(2):113-116.
- [3] 马秋霞,刘剑,朱宁.多样化实践教学对康复治疗学的意义[J].中国高等医学教育,2022(10):53-55.
- [4] KOLB D. Experiential learning: experience as the source of learning and development [M]. New Jersey:Prentice Hall,1983:20.
- [5] RICHARD L C, FREDERICK S, GAIL L D, et al. Experience-based learning: an alternative approach to teaching medical students on paediatric placements[J]. Archives of disease in childhood: education and practice,2022(3):1-4.

- [6] NICK B,K E F, P S R, et al. The importance of experiential learning in inspiring and preparing the next generation[J].Journal of the American college of radiology,2023(12):1-3.
- [7] 侯征,郑懿.医学人文课程体验式教学探索[J].医学教育研究与实践,2022(2):171-173,194.
- [8] 方晓明,张龙.体验式学习:斯坦福大学社会创业教育的经验与启示[J].中国高教研究,2023(8):73-79.
- [9] 赵建明.学校教育要促进学生生命成长[J].教育科学论坛,2023(13):1.
- [10] 徐晓云.青年学生生命教育体验式教学模式的构建与应用[J].北京青年研究,2023(4):87-91.
- [13] 王媛媛,胡明洁,吴守伟,等.情境模拟教学融入思政元素的应用与学生认可度研究[J].蚌埠医学院学报,2023(10):1472-1474,1478.
- [14] 王娜,葛文杰,叶敏慧,等.体验式教学对老年专科护士关怀与共情能力的影响研究[J].安徽医学专学报,2023(2):112-114.

(上接第32页)

高素质的“双师型”教师队伍是高职院校高质量发展的根本保证。基于高职院校的功能特征构建高职院校“双师型”教师的能力素质模型和评价指标体系,切实推进教师准入机制改革、完善教师考核与培训体系、提高教师激励水平、促进教师专业发展,能为高职院校“双师型”教师队伍建设质量提供有效保障,有利于促进高职教育各项功能的有效发挥。

参考文献:

- [1] 教育部办公厅关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知[J].中华人民共和国教育部公报,2022(12):37-41.
- [2] 姬兴华.《高职高专院校人才培养工作水平评估方案(试行)》解读[J].淮北职业技术学院学报,2004(3):64-66.
- [3] 李鑫.我国高职院校“双师型”教师认定标准的制定与实施策略研究[D].武汉:湖北大学,2021:26.
- [4] 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[J].中华人民共和国教育部公报,2019(11):30-34.
- [5] 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.
- [6] 佛朝晖.职业院校双师型教师认定标准实施现状、问题与建议[J].中国职业技术教育,2022

- (25):24-28.
- [7] 熊丙奇.“双师型”教师队伍建设的现实困境与应对策略[J].上海教育评估研究,2023(1):29-32.
- [8] 陈凤英,陈醒.高等职业教育教师制度趋同问题研究[J].职业教育研究,2022(4):65-71.
- [9] 教育部等四部门关于印发《职业学校兼职教师管理办法》的通知[EB/OL].(2023-10-30)[2023-11-06].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7151/202310/t20231030_1088124.html.
- [10] 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.
- [11] 王懋赞,刘民超,刘文山.如何增加层次分析法中判断矩阵的一致性[J].系统工程理论与实践,1993(1):61-63,32.
- [12] 尤佳.深化职业院校教师队伍建设的起点:新教师入职培训与考核[J].职教通讯,2019(2):67-72.
- [13] 王忠诚,孟瑜方.职业教育提质培优的基础保障:提升职业院校教师的“双师”素质[J].职业技术教育,2020(36):18-21.
- [14] 马莉.基于“三双共培”的“双师型”教师队伍建设路径研究与实践[J].现代职业教育,2022(7):118-120.
- [15] 教育部等七部门关于印发《职业学校教师企业实践规定》的通知[J].中华人民共和国教育部公报,2016(增刊2):114-117.