

高质量发展背景下职业教育教师培养体系建设

吴国庆,赵静

[摘要] 职业教育教师培养体系建设,是现代职业教育高质量发展的关键环节,新时期健全职业教育教师培养体系对筑牢职业教育类型定位的价值观、根植职教教师高质量发展的沃土、开拓职教教师终身发展的职业通道具有重要意义。目前职教教师培养存在标准与体系建设进度缓慢、“入口与出口”面临冷落、主体坚守与发展进退两难等困境,提出加强培养的制度供给、多方联合提高培养实效、营造良好的职业教育氛围的蜕变之道。

[关键词] 高质量发展;职业教育;教师培养

[基金项目] 深圳职业技术学院2022年校级质量工程教育教学研究重大项目“新时代我国职业技术师范教育的政策演进和实现路径研究”(项目编号:7022310059,主持人:吴国庆);深圳市教育科学“十四五”规划重大课题“深圳职业院校‘双师型’教师建设标准研究”(项目编号:zdzb22006)

[作者简介] 吴国庆,深圳职业技术学院副研究员;赵静,教育部教师工作司教师发展处处长。

中图分类号:G710 文献标识码:A 文章编号:1004-9290(2023)0005-0012-07

职业教育是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分,在很大程度上影响着我国产业升级和经济结构调整的进程,其中职教教师队伍质量的高低又在一定程度上影响着职业教育发展的高度。党的二十大报告明确提出,“优化职业教育类型定位……加强师德师风建设,培养高素质教师队伍”。近日,中共中央办公厅国务院办公厅印发《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》强调,“加强‘双师型’教师队伍建设”。教师是办好教育的根本依靠,职业教育高质量发展,需要建设高素质专业化创新型职业教育教师队伍。鉴于此,探寻高质量发展背景下职教教师培养的价值意蕴,深入分析职教教师培养的范式困境,寻求其蜕变之道,引导职教教师培养的时代发展之路具有重要意义。

一、高质量发展背景下职业教育教师培养的价值意蕴

职业教育系统是技术技能人才的聚集地,职教教师队伍是技术技能人才体系的重要组成

部分,随着经济社会的发展,不同时期的职教教师培养都有着时代教育的印记。在高质量发展时代,职教教师培养被赋予了新的价值意蕴,即筑牢职业教育类型定位的价值观、根植职教教师高质量发展的沃土、开拓职教教师终身发展的职业通道。

(一)筑牢职业教育类型定位的价值观

2019年国务院发布的《国家职业教育改革实施方案》(以下简称《方案》)以“职业教育与普通教育是两种不同教育类型,具有同等重要地位”为开篇,打开了职业教育跨越式发展的大门。这一表述,一方面道出了以往阻碍职业教育高质量发展的根本问题,另一方面也为职业教育未来的发展提供了方向。^[1]在职业教育走向高质量发展时代,职教师资培养需要遵循类型转变及结构优化之道。

一是类型转变。从《方案》确立职业教育是一种教育类型的重要地位,到党的二十大报告指出“统筹职业教育、高等教育、继续教育协同

创新,推进职普融通、产教融合、科教融汇,优化职业教育类型定位”,这一从确立到优化的转变,一方面,体现了党中央对职业教育高质量发展前所未有的重视,夯实了职业教育的重要地位,也为推进职教师资培养指明了方向,有利于职业教育师资培养更具有类型特色。^[2]职业教育已经打破低学历层次教育的困境,职教师资培养上,更要适应这种转变,其制度设计、招生就业、培养培训等都应体现类型教育的特色。另一方面,职业教育是一种教育类型已经达成共识,明晰了其与高等教育和普通教育的区别和联系,也指明了发展路径,但是,经过几年的探索与发展,需要思考如何在确立类型教育的基础上进行优化,对职教师资的培养来说是一种科学谋划,谋划未来职业教育的走向,谋划职教师资培养的方式;同时也是一种战略思考,思考国家未来的战略性新兴产业的发展,思考职教教师应掌握的核心能力。在这一意义上,职业教育教师培养是应类型教育的转变而进行的自我革新。

二是结构优化。2022年,教育部办公厅印发《关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》,明确了职业教育“双师型”教师基本标准等内容,可以说,自1995年《关于开展建设示范性职业大学工作的原则意见》首次提出“双师型”这个概念,^[3]到现在职业教育“双师型”教师基本标准的明确,是职教师资培养体系中具有划时代意义的事件,指明了“双师型”教师培养的路径,同时顺应了类型教育的转变,助力职业教育高质量发展。在这一背景下,全国职业学校专任教师也发生了规模和结构性的变化,从规模上看,从2012年的111万人,增加到2021年的129万人,增幅为17%,为职业教育高质量发展提供了有力支撑;从结构性来看,“双师型”教师在专业课教师中的比例超过55%,达到了占比过半的要求,在学历结构上,中职学校本科及以上学历专任教师占比94%、高职学校本科及以上学历专任教师占比99%、研究生及以上学历专任教师占比41%。从以上数据来看,职教

教师队伍结构不断优化完善。职教教师结构的优化,是类型转变、“双师型”标准不断完善、职业教育高质量发展的必然趋势。

(二)根植职教教师高质量发展的沃土

随着职业教育的高质量发展,我们思想上逐渐在破除“重普轻职”的传统观念,在行动上正加快构建面向全体人民、贯穿全生命周期、服务全产业链的职业教育高质量发展体系。2021年,国家出台《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》,^[4]对职业教育高质量发展作出顶层设计,明确了工作要求,为现代职教师资体系提供了政策支持。职业教育高质量的发展离不开高质量职教师资的支撑,而高质量的职教师资能促进职业院校教学质量的提升、学生的发展、技能的提高,从而对职业教育高质量发展提供引擎动力。根植职业教育高质量的沃土,职教师资培养需遵循体系建设和质量管理之道。

一是在体系建设上。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的意见》提出“全面提高职业院校教师质量”;2019年,国务院印发《国家职业教育改革实施方案》强调“加强职业技术师范院校建设,优化结构布局”;同年教育部等四部门印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》,对职教教师工作进行了全面部署。新修订的《职业教育法》正式施行,^[5]为职教教师的体系化建设提供法律支撑。2022年5月,教育部办公厅发布《关于开展职业教育教师队伍能力提升行动的通知》,从职业教育教师的标准框架、培养质量、培训体系、培训模式、校企双向流动等方面提出了明确的举措。实际上这些都对职教教师队伍作出了“顶层设计”,都在着力构建职教教师队伍建设的“四梁八柱”,让职教教师队伍强起来。在这一意义上,职教师资培养质量的提升是体系建设完善的必然之意。

二是在质量管理上。职教教师队伍不等同于企业的质量管理,它更侧重“多样化”的发展。^[6]职教教师培养在中国走过了一个漫长而

曲折的道路,从狭义的职教教师培养的角度来看,改革开放以后,中等职业学校逐步得到恢复,为应对教师紧缺的情况,根据1985年《中共中央关于教育体制改革的决定》关于“要建立若干职业技术师范院校,有关大专院校、研究机构都要担负培训职业技术教育师资的任务,使专业师资有一个稳定的来源”的精神,至1988年,我国先后建立了11所独立设置的职业技术师范院校。随着20世纪90年代国家战略调整,4所职业技术师范学院被合并,经过调整,最终保留了8所规模相对稳定的职业技术师范院校,俗称“老八所”。^[7]2015—2019年,经合并、增补、改名,又先后建立了4所独立设置的职业技术师范院校。截至目前,全国共有12所独立设置的职业技术师范院校。同时,全国开展本科层次职教师资培养的院校有三十几所,还有二十几所普通师范大学、综合性大学和理工科学校也在开展职教师资的培养工作。在这一意义上,职教师资的培养是在专门化基础上的“百花齐放”。

(三)开拓职教教师终身发展的职业通道

党的二十大报告指出,“加快建设教育强国、科技强国、人才强国,坚持为党育人、为国育才……努力培养造就更多大国工匠、高技能人才”。职教教师队伍是建设高水平职业院校与高水平专业的主力军,是实现职业教育高质量发展的关键。同时在日新月异的发展环境下,尤其是人工智能时代的到来,新兴科技和产业变革的步伐不断加速,既为职业教育赋能,也引发了职教教师施教形态和自我更新的终身发展之路。

一是在施教形态上。职业教育与普通教育最大的区别就是要求专业教师具有“双师”能力,既能够让学生熟悉自己所从事职业的理论知识,又必须能亲自实践,带领学生上手操作掌握必备的核心技术。这就要求职业教育的教师在施教形态上,要时刻把握住理论与实践、思考与动手相结合的原则。多年来,国家在职教教师施教形态上,做了很多有益的尝试,通过国家职教教师素质提高计划,建立起了“国家示范引领、省

级统筹实施、市县联动保障、校本特色研修”的四级培训体系,使教师们在教学的理念始终保持更新的状态;通过国家级职业教育教师教学创新团队建设,团队教师之间人员交流、研究合作、资源共享成为常态,在团队建设、人才培养、教学改革、职业技能等级证书培训考核等方面协同创新,教师分工协作模块化教学的模式逐步建立,团队能力素质全面加强。这一意义上,职教教师培养工作是不断适应新时代的形态转变。

二是在自我更新上。随着产业升级和技术进步不断加剧,职业院校专业的升级改进需求更加迫切,职业教育专任教师亟需不断更新知识体系、掌握先进技术、提升数字化能力,更好地满足一线教育教学的需要。对于职业教育,社会的不断进步,为职业院校学生提供了一个富有科技感、竞争性的工作环境,教师的知识及技能传授自然也要跟上社会的步伐,为职教学生提供高品质的职业教育。因此,基于自我更新的终身发展是对职教师资培养提出的时代要求,以职教教师更新式发展满足职教学生的发展需求。

二、高质量发展背景下职业教育教师培养的范式困境

在高质量发展时代,必须要打造高素质教师队伍,才能为建设规模宏大、结构合理、素质优良的技术技能人才队伍提供重要保障。但是,在这一过程中也存在着职教教师队伍培养的标准与体系等制度建设进程缓慢、培养学校“入口与出口”面临冷落、职教教师队伍职业中的坚守和发展艰难等困境。

(一)职教教师培养标准与体系建设进程缓慢

标准和体系是职业教育教师培养工作中“管全局、利长远”的根本制度。如果说规模解决的是“够不够”的问题,那么标准则直接决定了教师队伍“优不优”。在职业教育教师标准和体系建设方面,还有大量工作要做。

一是职业教育教师标准体系还不健全。在“双师型”教师的认定标准方面,2022年教育部出台《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》，为双师型教师的培养指明了方向，但是各级各地在落实这一标准的过程中存在一些模糊甚至错误认识，需要进一步修正。职业学校教师的职业标准需要进一步建立健全，并切实做到有据可依、有据必依，如当前沿用的《中等职业学校教师专业标准(试行)》是2013年制定的，到目前已经将近10年，要根据时代发展进行修订。这些都是职教教师标准和门槛型的业务，还比较薄弱。

二是职教教师培养的治理体系结构还存在问题。第一，职教师资培养仍然存在本硕博层次没能有效贯通、培养周期较分散现象；第二，企业行业参与职教教师培养的体制机制不健全、深度广度不足，校企协同育人机制不能有效满足职业学校对“双师型”教师的需求；第三，在职业技术师范院校领域缺少像普通本科“双一流”高校和职业教育“双高”建设院校，成为国家一流职业技术师范院校的建设项目，导致这类学校遭遇在普通本科教育上无法比拟综合类大学，在职业教育上又无法与职业院校相提并论的尴尬境地，其缺少一个独立的发展体系。

(二) 职教教师培养“入口与出口”面临冷落

我国人口红利已进入中后期，推动高质量发展的动力将由人口红利逐渐转换为教育红利，推进现代职业教育高质量发展，正是发挥教育红利的关键举措。培养具有高素质、高学历、高技能的技术技能人才，能够为推进“中国制造”转型升级提供坚实有力的人才和智力支撑。^[8]但是职教教师的培养对象——职业技术教育师范生一直以来是一个备受冷落的群体，从12所独立设置职业技术师范院校来看，从2019—2022年每年职业技术教育师范本科生招生的总人数在8 000~10 000人左右，仅占当年此类学校招生总人数的15%左右，这明显有违国家设置职业技术师范院校的初衷。调查发现，职业技术教育师范生“不受待见”主要体现在招生和就业上，即职教教师培养的入口和出口。

一是在培养的入口上。职业教育很长一段

时间以来属于“层次教育”即为专科以下的教育，在大众的教育观念中，也一直存在学习优秀的学生上普通高中，只有考不上普通高中的才上职业学校，高中后选择上普通高校或者高职也是这样一种理念。所以职业技术教育师范类专业也面临同样的窘境，一方面，由于理念的偏颇，报考此类专业的学生相对其他专业较少；另一方面，即便报考了此类专业，这些学生无论是通过对口招生考试(面向中高职)还是通过普通高考，进入学校职业技术师范类专业就读，意味着很大可能去职业学校(尤其中职)任教，再加上对职业教育教师身份缺乏认同感，使其在学习态度上普遍存在一定的懈怠。此外，职业技术教育师范类专业相比于普通师范类专业最大的不同是，它兼具专业性和师范性，学生要同时修读职业教育专业课程和师范类课程，而且还要具备一定的理论教学和实践教学“双师”能力，在这样的要求下，学生学习压力普遍较大，也影响了报考的积极性。

二是在培养的出口上。近几年统计，全国职业技术教育师范毕业生到中等职业学校就业的比例不足10%，到高职院校就业的更是少之又少。究其原因，一是专业上存在供需矛盾，职教教师培养院校专业设置比较稳定，而职业学校根据国家及当地产业结构的变化，动态调整专业，专业变化快，存在供需结构性矛盾；^[9]二是现在很多发达地区越来越多地需要硕士甚至博士层次的职业技术教育师范生，而目前此类专业硕士层次以上培养力度不够，需要本科层次的大多是经济欠发达地区，学生不愿意去；三是大部分职业学校新进教师采取“逢进必考”的招聘办法，实践教学能力较强的职业技术教育师范生来说不具有优势；四是职业技术教育师范生技术技能水平较高，除了去职业学校也可以去相关企业，就业选择性较广，使得很多潜在职教师资流失。

(三) 职教教师主体坚守与发展进退两难

一直以来我国职业教育(尤其中职教育)教

师培养主体主要是12所独立设置的职业技术师范院校及部分开设职业教育学院的综合性大学和师范大学。受各种条件的限制,这些院校在发展道路上并不是一帆风顺,甚至存在逐年缩减的趋势,面临坚守与发展的两难境地。

一是面临坚守本色与综合发展难以抉择的困局。一方面,职业技术师范院校本身属于师范院校,有评估要求,在师范教育上有指标的衡量,需要坚守住职业技术师范教育的办学初心,把职业技术师范专业办好;另一方面,由于招生、就业、社会认知的问题,长期以来,尤其是进入新世纪高校扩招时代,职业技术师范院校在招生批次处于一二批之后,再加上大众对职业教育认知的偏颇,误认为职业技术师范院校或者普通高校中的职业教育学院属于高职高专中的一员^[10],社会对其评价不高,所以这些学校为了顺应高等教育改革和自身发展的需要,申办了很多非职业技术师范类专业,这些专业的规模和质量甚至远远超过了职业技术师范类专业,俨然办成了综合性大学。

二是高水平职业技术师范制度建设与现有水平有待提升的困境并存。1997年《国家教委关于加强中等职业学校教师队伍建设的意见》指出,加强职业技术师范学院的建设;2011年《关于进一步完善职业教育教师培养培训制度的意见》提出,加强对教师培养培训工作的统筹规划;2019年《国家职业教育改革实施方案》提出加强职业技术师范院校建设,优化结构布局,引导一批高水平工科大学举办职业技术师范教育;2021年《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》提出加强职业技术师范学校建设,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。虽然国家政策都在支持加强建设职业技术师范类学校和专业,但是目前所有承担职教师资培养的机构在培养规模、质量、层次、结构上与职业教育高质量发展的要求还有很大的差距,甚至存在望尘莫及的境地,职业技术师范类院校和专业在高质量发展的道路上任重而道远。

三、高质量发展背景下职业教育教师培养的蜕变之道

面对高质量发展时代职教教师培养存在的多重困境,职教教师培养路径需要不断调整以适应新的时代需要,要不断加强职教教师培养的制度供给,多主体联合增强培养的实效,同时营造良好的职业教育氛围,带动整个社会更多地关注及参与到职教教师培养中。

(一)标准化体系之道:加强培养的制度供给

新修订的《中华人民共和国职业教育法》明确指出,“国家建立健全职业教育教师培养培训体系”。这必然需要修订和完善职教师资培养制度,只有这样才能逐渐建立高质量职业教育教师队伍体制机制。

一是完善职业教育教师资格认定制度。长期以来到高职任教的教师,都是考取普通高校教师资格证,但职业教育与普通高等教育无论在教学内容、教学方式、教学理念还是实践操作、科研教研等方面都存在不同程度的差异,这就要求国家层面对职业教育公共基础课、专业课教师资格体系框架进行系统分类设计,对不同类型的任课教师分别提出准入要求。对于公共基础课教师,在与其他高校公共基础课教师相同要求的基础上,职业院校的公共基础课教师应能更好地理解专业精神、职业精神和工匠精神等职业教育特有的元素;随着“双师型”标准的出台,专业课教师应具备“双师型”资格,尤其普通高校毕业直接进入职业院校任教的教师。同时,鼓励和吸引有3年以上企业工作经历的专业技术人员、高技能人才和企业管理人才获得任教资格后到职业学校任教。职业教育教师资格要突出职业教育特色,引导职业教育教师的专业发展,促进职业教育高质量发展。

二是修订完善职业学校教师和校长专业标准。国家曾经在2013年、2015年先后出台《中等职业学校教师专业标准(试行)》《中等职业学校校长专业标准》,但随着职业教育高质量发展的需要和大数据、人工智能等信息化技术在教育

领域中的广泛深入应用,职业教育的对象也正在多元化、多样化,这就需要及时修订这两个既有的标准。同时随着职业本科的兴起,要加快研制《高等职业学校教师专业标准》,标准应体现新时代职业教育高质量发展的内涵及要求,凸显教师岗位适应能力和引领职业教育发展能力。

三是加快推动各地各级“双师型”教师标准落地。教育部已经出台《关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》,明确了“双师型”教师认定的基本标准,各省级教育行政部门要根据教育部政策加快制定修订本级“双师型”教师认定标准,提高本级认定的规范性,明确相应的标准和认定机构,规范认定工作流程,强调实践能力要求,颁发统一的“双师型”资格证书,引导教师向“双师型”方向发展。

四是进一步完善职业技术师范类专业的招生、培养与就业制度。在招生上,吸引优质生源进入职业技术师范类专业就读,制度设计上可以支持职教师资培养院校放在第一批录取上,也可以鼓励职业院校中获得国家级以上技能大赛奖项者通过推免的方式进入职业技术师范类专业;在培养模式上,完善校企合作育人机制,进一步深化产教融合、校企合作,学校与企业共同设计职业技术师范类专业培养方案、开发课程体系、建设教学资源、实施考核评价,促进职教师资培养与经济社会发展需求有效对接;在就业上,一方面职业院校每年拿出一定的指标接纳职业技术教育师范毕业生,另一方面培养单位可以通过与其签订协议的方式,保证就业时的师范性不变。

(二)多主体培养之道:多方联合加强培养实效

《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》特别强调,“加强职业技术师范学校建设,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”。职教教师的培养需要多主体共同参与,既要达到提质扩容的目的,又要体现类型教育的要求。

一是构建多主体的职教师资培养体系。当前,仅靠12所独立设置的职业技术师范院校很难完成全国职教师资培养任务,而且短时间内新建此类院校也很难实现,这就要求一方面,加大现有职业技术师范院校的建设发展力度,在硬件设施上,通过专项经费等方式加大投入,提高办学基础设施水平,在软实力上,可以通过“部省共建”或者“校校联合”等方式,加大对这类学校的扶持力度;另一方面,鼓励高水平工科院校参与到职教教师培养中来,此类院校长期以来以培养一线工程师等为办学定位,与职业院校培养技术技能人才有着一脉相承之处,而且有广泛而紧密的校企合作关系、良好的企业实践基地,其人才培养特色正好契合职业技术教育师资培养需求,在培养层次上也涵盖了硕士和博士,在这些学校中增设职业技术教育课程或者专业方向,可以迅速扩大高学历层次职教师资供给。

二是构建共同体式的职教师资培养模式。职业教育不同于普通教育的最大特点是,既要求培养对象具备一定的理论知识,又要具备高水平的实践操作技能,同时职业教育有19个专业大类,几百个专业中类,上千个具体专业,基本覆盖了国民经济各领域,所以单一培养主体很难面面俱到。需要高等院校、行业企业、职业院校、科研院所等联合起来组成培养共同体,根据不同分工共同承担职教师资的培养任务,高等院校负责理论为主的教学、行业企业负责实践操作与技术技能传授、职业院校负责职业教育适应性和应用性实践、科研院所负责具有应用类的研发能力培养等,如此,可以打造具有实质性“双师型”能力的职教师资。

三是构建一体化的职教教师学历层次体系。首先,优化职业技术教育师范类本科层次培养结构,考虑到目前众多中职学校招聘师资都要求硕士以上学历水平,培养院校可适度缩减本科层次规模,并适当扩大职业技术教育本科公费师范生规模以适应中西部部分中职学校

招聘教师的要求。其次,对于开展职业技术教育师范类本科专业的学校,鼓励在本校或者与其他具有硕士培养资质的高校开展本硕连读培养,既解决四年职业技术教育师范类本科培养难以实现“专业性、职业性、师范性”三性融合的要求,也解决专业硕士毕业生缺乏职业教育情怀和技术技能水平不高等问题。再次,在具有工程硕士、专业硕士培养资质的高校中探索开展培养职教教师的工作,通过开设部分职业技术教育师范类课程或者专业选修,使有意愿以后加入职教师资队伍的硕士生在校期间完成相关课程,以便毕业后顺利从教。最后,试点开设职业技术教育师范类博士专业,目前大多数高职院校招聘教师都要求博士学位,而学术博士又很难适应职业教育教学模式,无形中增加了职业院校后期再培训的压力,可探索具有博士学位授权的高校试点开设职业技术教育师范类博士专业,培养具有“双师型”能力的博士,最终构建形成“本硕博”一体化“双师型”职教师资培养体系。

(三)全社会转变之道:营造良好职业教育氛围

长期以来,在“劳心者治人,劳力者治于人”“学习不好的上职业院校”等传统思维和现代思想的影响下,职业教育在整个教育体系中一直处于弱势,使职教教师培养全过程都存在着备受“歧视”的风险,改变这样的理念,必须在全社会营造良好的职业教育氛围。

一是国家层面从“知、行”两方面大力推崇技术技能人才在当今社会的重要地位。知,即提高大众对职业教育的认知。习近平总书记指出,“在全面建设社会主义现代化国家新征程中,职业教育前途广阔、大有可为”“我国经济要靠实体经济作支撑,这就需要大量专业技术人才,需要大批大国工匠”,新《职业教育法》明确“职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型”,一系列法律 and 政策的密集出台,一定程度上提高了民众对职业教育的认知,为职

业教育高质量发展提供了有力支撑。行,即通过行动切实彰显职业教育的不可替代性。通过“职业学校的学生能到清华当实训教师”“一位焊接工也能获得国家七一勋章”等这些鲜活的案例,提高社会对职业教育的认可度。

二要加强宣传,不断加大对职教教师表彰力度,在全国模范教师、全国优秀教师、全国教书育人楷模、国家级教学成果奖、“万人计划”教学名师等表彰项目中,均按照同等比例专设职教教师奖项。通过一系列激励举措,不断激发职业教育教师专业发展动力,增强教师职业认同,提高职教教师岗位吸引力。

三是聚焦畅通职教教师的上升通道,提高技术技能人才的社会地位,逐步消除社会对职教教师培养的偏见。将职业教育教师队伍建设与人力资源强国建设相结合,采取更加有力的措施,做好待遇保障和权益维护,大力提升职教教师的政治地位、社会地位、职业地位,形成职业教育名师、技术技能大师脱颖而出的良好社会氛围。

参考文献:

- [1]徐国庆.确立职业教育的类型属性是现代职业教育体系建设的根本需要[J].华东师范大学学报(教育科学版),2020(1):1.
- [2]杨旭辉.一流职业教育教师培养中的“分”与“合”[J].中国职业技术教育,2022(30):94.
- [3]国家教委关于开展建设示范性职业大学工作的通知[EB/OL]. [2022-06-10].https://china.findlaw.cn/fagui/p_1/87061.html.
- [4][10]中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》[EB/OL]. (2021-10-12)[2022-06-10]. http://www.gov.cn/zhengce/2021-10/12/content_5642120.htm.
- [5]中华人民共和国职业教育法[EB/OL]. (2022-04-21)[2022-06-10]. http://www.gov.cn/xinwen/2022-04/21/content_5686375.htm.
- [6]槐福乐,常熙蕾,吕清.职业教育高质量发展的内涵、标准与实践路径[J].职业技术教育,2022(21):13.
- [7]匡瑛,邓卓,石伟平.从“老八所”兴衰看我国职业技术师范教育的嬗变、困局与出路[J].职业教育研究,2022(1):6.
- [8]邱磊,张玉光.高等职业教育人才培养的价值取向研究[J].中国成人教育,2021(8):17.
- [9]唐智彬.现代职业教育教师培养机制创新探索[J].中国职业技术教育,2018(12):72.