

高职院校“双师型”教师队伍建设政策的演进逻辑与优化路径

——基于36份国家职业教育政策文本的研究

聂伟进

摘要 教师队伍是职业教育发展的第一资源。近年来,我国高职院校教师队伍规模的增长与质量的提升,与我国相关职业教育政策的大力推动密不可分。通过NVivo12Plus软件对2010—2020年国家发布的36份职业教育政策文本进行编码分析,梳理出我国高职院校“双师型”教师队伍建设政策文本5个一级编码、14个二级编码和38个三级编码。研究发现,高职院校“双师型”教师队伍建设政策的演进逻辑是:界定标准从教师个体向结构化团队转变;建设路径从注重职后培训向构建培养培训体系转变;招聘聘用从注重学历向学历实践并重转变;保障制度从参照执行向独立成类转变;考核评价从单一主体向多元参与转变。进一步优化高职教师“双师型”教师队伍建设政策,需要完善高职院校“双师型”教师队伍政策内容、加强高职院校“双师型”教师政策协同推进、关注高职院校“双师型”教师政策中的教师个体。

关键词 高职院校;教师队伍;“双师型”教师;教学创新团队;政策分析;演进逻辑;优化路径

中图分类号 G715 文献标识码 A 文章编号 1008-3219(2022)09-0049-06

教师队伍是职业教育发展的第一资源。数据显示:2008年,我国高职院校专任教师37.7万人,“双师型”教师占比29.9%^[1];2019年,我国高职院校专任教师49.8万人,“双师型”教师占比39.7%^[2]。11年间,专任教师数增长了24.3%，“双师型”教师数增长了9.8%。高职院校教师在数量增加的同时,结构也得到改善,具有高学历、高职称和高技能教师的比例逐年上升。我国高职院校教师队伍规模的增长与质量的提升,与近年来我国相关职业教育政策的大力推动密不可分。通过研究2010—2020年我国职业教育政策文本,探寻高职院校教师队伍建设的演进逻辑,对于总结过去

和展望未来有着积极意义。

一、研究设计

本研究选取2010—2020年间国家公开发布的有关高职院校“双师型”教师队伍建设的政策文本。政策文本主要来源是政府网站和北大法宝,以“教师队伍建设”“高职院校”“职业教育”等为关键词进行搜索。对检索到的政策文本经过逐一筛选,按照发文单位为国家政府部门,发文内容与高职院校“双师型”教师队伍建设高度相关为依据,确定36份高职院校“双师型”教师队伍建设政

作者简介

聂伟进(1979—),男,江苏理工学院职业教育学部副研究员,厦门大学教育研究院博士研究生,研究方向:高职教师教育(常州,213001)

基金项目

2020年度教育部专项课题全国职教创新团队建设体系化课题研究项目“新一代信息技术支持下的东西部职业教育协同发展平台建设与创新机制研究”(TX20200502),主持人:聂伟进

策文本语料库,见表1。

表1 2010—2020年我国高职院校“双师型”教师队伍建设相关政策文本

编号	政策名称	发布时间	发布部门
1	《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》	2010.10	国家中长期教育改革和发展规划纲要工作小组办公室
2	《职业教育与成人教育司2011年工作要点》	2011.03	教育部职业教育与成人教育司
3	《关于推进中等和高等职业教育协调发展的指导意见》	2011.08	教育部
4	《关于推进高等职业教育改革创新引领职业教育科学发展的若干意见》	2011.09	教育部
5	《关于实施职业院校教师素质提高计划的意见》	2011.11	教育部、财政部
6	《关于进一步完善职业教育教师培训制度的意见》	2011.12	教育部
7	《教师工作司2012年工作要点》	2012.08	教育部教师工作司
8	《关于加强教师队伍建设的意见》	2012.08	国务院
9	《职业学校兼职教师管理办法》	2012.10	教育部等4部门
10	《教师工作司2013年工作要点》	2013.02	教育部教师工作司
11	《教师工作司2014年工作要点》	2014.02	教育部教师工作司
12	《关于加快发展现代职业教育的决定》	2014.06	国务院
13	《现代职业教育体系建设规划(2014—2020年)》	2014.06	教育部等六部门
14	《教师工作司2015年工作要点》	2015.03	教育部教师工作司
15	《高等职业教育创新发展行动计划(2015—2018年)》	2015.10	教育部
16	《教育部教师工作司2016年工作要点》	2016.03	教育部教师工作司
17	《职业学校教师企业实践规定》	2016.05	教育部等七部门
18	《关于实施职业院校教师素质提高计划(2017—2020年)的意见》	2016.10	教育部、财政部
19	《教师工作司2017年工作要点》	2017.01	教育部教师工作司
20	《关于印发国家教育事业发展规划“十三五”规划的通知》	2017.01	国务院
21	《关于深化产教融合的若干意见》	2017.12	国务院办公厅
22	《教师工作司2018年工作要点》	2018.01	教育部教师工作司
23	《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》	2018.01	中共中央、国务院
24	《职业学校校企合作促进办法》	2018.02	教育部等六部门
25	《教师教育振兴行动计划(2018—2022年)》	2018.02	教育部等五部门
26	《关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》	2019.01	国务院
27	《教师工作司2019年工作要点》	2019.02	教育部教师工作司
28	《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》	2019.03	教育部、财政部
29	《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》	2019.05	教育部
30	《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》	2019.08	教育部等四部门
31	《关于整省推进提质培优建设职业教育创新发展高地的意见》	2020.01	教育部、山东省人民政府
32	《关于整省推进职业教育发展打造“技能甘肃”的意见》	2020.07	教育部、甘肃省人民政府
33	《关于整省推进职业教育综合改革提质创优的意见》	2020.07	教育部、江西省人民政府
34	《关于整体推进苏锡常都市圈职业教育改革创新打造高质量发展样板的实施意见》	2020.09	教育部、江苏省人民政府
35	《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》	2020.09	教育部等九部门
36	《深化新时代教育评价改革总体方案》	2020.10	中共中央、国务院

为掌握我国高职院校“双师型”教师队伍建设十年来的发展脉络,需要对政策文本语料库进行深入研究,通过编码的方式确定核心主题。运用NVivo12 Plus软件将36份政策文本导入,对政策文本进行标注和开放式编码形成自由节点(三级编码)。然后对自由节点加以联结和归类,形成“子节点”(二级编码)。最后对“子节点”进行归纳整理,形成“父

节点”(一级编码)。梳理出高职院校“双师型”教师队伍建设的5个核心主题,即界定标准、建设路径、招聘聘用、保障制度和考核评价,见表2。

表2 高职院校“双师型”教师队伍建设政策文本编码

一级编码	二级编码	三级编码
界定标准	“双师型”教师(11—14)	能力结构(5—6)
		“双师型”教师比例(5—5)
	“双师型”教学团队(11—23)	模块化教学(4—5)
		固定岗+流动岗(3—4)
建设路径	体系建设(18—22)	国家级教学创新团队(9—17)
		培养培训基地(14—17)
		企业实践基地(7—9)
	职前培养(21—35)	高水平大学与大中型企业共建培养基地(18—23)
		学历教育+企业实践培养方法(11—15)
		职业技术师范院校建设(14—16)
	职后培训(30—68)	职业院校教师素质提高计划(17—22)
		教师企业实践(27—41)
		国外研修访学(8—10)
		在职攻读学位(11—13)
兼职教师(25—39)	兼职教师特聘岗(17—20)	
	兼职教师管理办法(23—32)	
	双向兼职(8—8)	
招聘聘用	新教师准入制度(8—12)	学历标准(4—4)
		行业企业工作经历(8—8)
	聘用管理(12—17)	技术师范专业毕业生(3—3)
		岗位设置(6—8)
保障制度	培养培训制度(13—32)	高层次教师系统培养制度(5—11)
		继续教育制度(11—15)
		企业实践制度(8—17)
	教师资格制度(13—16)	教师资格标准(8—8)
	职称评审制度(11—16)	教师专业标准(11—13)
		职称评审办法(11—13)
考核评价	分配管理制度(12—20)	职称制度改革(7—9)
		绩效工资(11—16)
	评价体系(10—14)	兼职报酬(5—5)
		评价标准(9—13)
评价内容(8—9)	评价主体(3—4)	
	技术技能(4—4)	
	教育教学实绩(5—5)	
		企业实践经历(5—6)

注:括号内数字依次为“政策文本数-参考点”。

通过对36份政策文本语料库的相似性进行聚类分析,发现2010—2020年高职院校“双师型”教师队伍建设的政策变迁有三个关键的时间节点值得关注。第一,2015年,教育部发布《高等职业教育创新发展行动计划(2015—2018年)》。这是十年间第一次对高职院校“双师型”教师队伍提出建设任务和管理办法的政策文本,以往都将中高职教师队伍建设统合为职业院校“双师型”教师队伍建设。第二,2019年,国务院发布《国家职业教育改革实施方案》(简

称“职教20条”),提出分专业建设一批国家级职业教育教师教学创新团队,传递出高职院校“双师型”教师队伍建设的强烈信号。在此之后的政策文本语料库中“教学创新团队”“结构化教学团队”成为政策高频词。第三,2020年,教育部发布《教育部 山东省人民政府关于整省推进提质培优建设职业教育创新发展高地的意见》,开启了部省共建职教高地的新实践。截至目前,教育部先后与山东、江西、甘肃、河南等7个省份,江苏“苏锡常”、浙江温台、广东深圳等城市发布共建职教高地政策。结合不同省份和城市职业教育改革的特点,这些政策文本内容表现出高职院校“双师型”教师队伍建设的针对性和独特性。

二、高职院校教师队伍建设政策的演进逻辑

从36份政策文本中梳理出来的一级编码为高职院校“双师型”教师队伍建设的核心主题,我国高职院校“双师型”教师队伍建设的政策演进基本围绕五个核心主题。

(一) 高职院校“双师型”教师界定标准:从教师个体到结构化团队

谢弗勒将教育语言分为教育术语、教育口号和教育隐喻,教育口号一般是非系统化的,在表达方式上也不严谨,但是它通俗易懂,很容易被人们接受和传播^[3]。按照这个分类方法,“双师型”教师是一个教育口号。“双师型”教师这个教育口号的积极方面,主要是因其语言表达的形象化和通俗性易于传播,为职教界甚至职教圈外所认同;消极方面则是因其不同于教育术语的表达,而产生的概念不严谨、内涵不清晰、无法给出公认的界定标准。这是造成“双师型”教师概念界定混乱的一个重要原因。对“双师型”教师的概念界定曾经出现过“双证书”论、“双能力”论、“结构性双师”等。这些混乱的概念界定基本可以分为两个方面:“双师型”教师和“双师型”教学团队。

本研究中,高职院校“双师型”教师界定标准的二级编码涉及“双师型”教师的政策文本有11份、14个参考点,涉及“双师型”教学团队的政策文本有11份,23个参考点。在《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》(简称《教育规划纲要》)颁布后很长一段时间,政策文本对“双师型”教师界定标准偏重教师个体的“双师型”,即强调教师个体要“同时具备理论教学和实践教学能力”,要“持有专业技术资格证书和职业资格证书”。“职教20条”是推动高职院校“双师型”教师队伍建设从教师个体转向重视教师

团队的重要政策文本。在此之前,提到“高职院校‘双师型’教学团队”的只有2份政策文本,2个参考点;其后有9份政策文本,21个参考点。“职教20条”出台之前政策文本的2个参考点是“高等职业学校要加快双师结构专业教学团队建设”和“支持开展中职、高职、应用型高校教师团队研修和协同创新,创建一批中高职教师专业技能创新示范团队”。对这2个参考点分析看,两份文件发文单位是教育部,前一份文件提出要加快教学团队建设,但后续缺少跟进配套政策;后一份文件主要偏重职业教育教师团队研修,目的是按照中职、高职、应用型本科不同阶段人才接续培养的要求,打造一批定期研修、协同研究、常态合作的中高职教师专业技能创新示范团队。“职教20条”及其后出台的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》(简称“职教师资12条”)、《中国特色高水平高职学校和专业建设计划》《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》为高职院校“双师型”教学团队建设提供了更多政策保障。

(二) 高职院校“双师型”教师建设路径:从注重职后培训到构建培养培训体系

高职院校“双师型”教师建设路径的二级编码有四个:“体系建设”“职前培养”“职后培训”和“兼职教师”。从表2中可见,“建设路径”的政策文本和参考点是五个核心主题中最多的。由于教师教育体系的开放性和高职院校专业种类多(19个专业大类、97个专业类、991个专业)等方面原因,高职院校新增教师来源多元化。据江苏省统计数据:2020年江苏省高职院校新增教师1921人,其中应届毕业生751人,企业调入508人,教育系统调入487人,其他途径175人。应届毕业生中具有师范专业背景的98人,仅占13%。高职院校教师来源途径多元是长期以来我国采取“项目式”培训^[4]和在职攻读高一级学位作为高职教师专业发展主要方式的原因。

“职后培训”在三条路径中的政策文本和参考点最多,三级编码“职业院校教师素质提高计划”和“教师企业实践”所涉政策文本和参考点数也是高职教师队伍建设注重职后培训的结果。近十年“职业院校教师素质提高计划”开展的国家级、省级和校本培训,极大促进了高职教师专业发展,基本实现了教育部提出的培训大批“双师型”教师的要求^[5]。但是,要支撑当前世界最大规模的职业教育体系,需要有一支创新型专业化教师队伍,仅通过“项目式”职后培训难以实现。二级编码“体系建设”的主要参考点“共建职业学校‘双师型’教师培养培训体系”“完善校企共建‘双师型’教师培养培训体系”和“建立健全教师职前培养、入职培训和在职研修体系”虽然基本贯穿2010-2020

年,但是真正推动高职院校“双师型”教师队伍培养培训体系建设还是在“职教20条”颁发以后。因为“职教20条”和“职教师资12条”以改变职业院校教师招聘要求、加强职业技术师范学院建设、引导高水平工科大学举办职业技术师范专业等政策组合拳,加强教师职前培养,从而促使高职院校“双师型”教师队伍从注重职后培训转向注重培养培训体系构建。

截至2019年,我国有37所高校开设职业技术师范专业,有49所高校招收硕士层次职教师范生,职业技术师范专业超过150个,每年培养职教师资2万人^[6]。最近几年,在省部共建职教高地政策推动下,新增不少专门培养职教师资的职业技术师范院校,有更多的高水平大学参与职教师资培养。

“兼职教师”是高职院校“双师型”教师队伍的重要组成部分,也是政策文本关注的重要内容。2012年,教育部专门出台《职业学校兼职教师管理办法》,要求“高职院校设立兼职教师特聘岗”,“推动企业工程技术人员、高技能人才与职业学校教师双向兼职”。

(三) 高职院校“双师型”教师聘用:从注重学历到学历实践并重

《高等学校教师资格制度》要求教师具备研究生或者大学本科毕业学历。在办学实践中,高职院校招聘专任教师基本上要求必须具有硕士学位,部分高职院校或者部分专业则要求应聘者具有博士学位。从高职教育的“高教性”属性来看,这具有一定合理性。高职教师要教授学生专业理论知识,要开展应用性科研,因此办学者在教师选聘上将学历标准作为重要的胜任条件。但从高职教育的“职教性”属性看,高职教师还要传授学生职业技能和职业实践能力,学历高者不一定技能实践水平也高。高职教育的双重属性决定高职教师队伍建设要同时注重教师的学历和实践技能。

《教育规划纲要》颁布后相当一段时间,虽然也有政策文本提到“新进专业教师应具有一定年限的行业企业实践经历”,“积极推进新进专业教师须具有企业工作经历的人事管理改革试点”。但是在政策执行过程中,高职教师招聘更多还是注重学历。“职教20条”要求“职业院校相关专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘,特殊高技能人才(含具有高级工以上职业资格人员)可适当放宽学历要求”,“职业院校实行高层次、高技能人才以直接考察的方式公开招聘”。这是突出实践经历在职业院校教师选聘中的重要性,是对长期以来职业院校教师招聘注重学历的纠偏,开启了职教师资招聘进入学历实践并重的新时期。通过对“聘用管理”的政策文本

进行分析,发现高职教师岗位聘用管理从岗位设置到教师资源配置和岗位聘任,越来越关注教师实践技能水平的重要性。“职教师资12条”提出,“双师型”教师聘用要充分体现技能水平和专业教学能力。在岗位聘用管理中给与高职院校用人自主权,让高职院校能够自主设置岗位,自主确定用人计划,自主招聘教师。这样,高职院校会在办学实践中不断调整以适应实际需要,在教师学历实践并选中选取一个合适的平衡点。

(四) 高职院校“双师型”教师保障制度:从参照执行到独立成类

高职院校“双师型”教师保障制度的二级编码主要有四个:培养培训制度、分配管理制度、教师资格制度和职称评审制度。如表2所示,涉及培养培训制度的政策文本有13份、参考点32个,涉及教师资格制度的政策文本有13个、参考点16个,涉及职称评审制度的政策文本有11份、参考点16个,涉及分配管理制度政策文本有12份、参考点20个。很长一段时间以来,我国高职院校办学参照普通本科院校,其专业和课程被称为本科的压缩饼干,此类现象在国家“示范性”高职院校建设后期才有较大改观。专业课程如此,教师队伍建设也是一样。高职院校的教师资格制度与普通本科院校教师资格制度同属高校教师资格制度,高职教师职称评审制度也是从普通本科院校衍生而来。从《教育规划纲要》要求“建立健全技能型人才到职业学校从教制度”,“完善符合职业教育特点的教师资格标准和专业技术职务评聘办法”,到“职教师资12条”要求“建立具有鲜明特色的‘双师型’教师资格准入、聘用考核制度,教师职业发展通道畅通,待遇和保障机制更加完善”。政策文本对职教师资制度建设的认识更加深刻。

2010-2020年,高职教师职称评审制度和绩效工资分配制度等方面有较大进展,各省各校都制定了符合本地本校的管理办法。国家层面的高职教师制度建设还需要加快步伐,目前我国尚没有高职教师专业标准,高职教师资格制度也没有从高校教师资格制度中独立或者单列,职教师资培养培训制度还需要完善顶层设计。抓紧研制符合高职教育特点独立成类的保障制度是解决高职“双师型”教师建设中诸多问题的关键。

(五) 高职院校“双师型”教师考核评价:从单一主体到多元参与

高职院校“双师型”考核评价的二级编码有“评价体系”(政策文本10份、参考点14个)和“评价内容”(政策文本8份、参考点9个)。虽然相对其他核心主题,考核评价所涉

及到的政策文本不多,但是其作为人力资源管理关键环节也极其重要。

研究发现,“双师型”导向的教师评价改革是考核评价政策文本的高频参考点,主要从评价体系、评价内容和评价主体三个方面进行政策改革。评价体系的重要参考点有“将‘双师型’教师队伍建设作为职业院校评价的重点内容”“健全教师考核评价制度,根据不同类型教师的岗位职责和工作特点完善评价办法”等。评价内容方面的政策文本对师德师风的重视程度一以贯之。从“将师德表现、教学水平、应用技术研发成果与社会服务成效等作为高等职业院校教师考核的重要内容”到“建立师德考核负面清单制度,严格执行师德考核一票否决”和“将师德师风作为第一标准”。同时,高职院校“双师型”教师考核评价内容注重破除“五唯”顽瘴痼疾,体现高职教师的职业特点,将“教师参与企业技术应用、新产品开发、社会服务等作为考核重要内容”,对高职教师考核评价要求“体现技能水平和专业教学能力的双师素质”。评价主体主要是指由谁来对“双师型”教师实施评价。2018年,《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》提到要“吸纳行业、企业作为评价参与主体”,“职教师资12条”要求高职教师评价要“建立职业院校、行业企业、培训评价组织多元参与的‘双师型’教师评价考核体系”。这些政策文本将高职院校“双师型”教师评价从原来的以高职院校单一主体转向行业企业等多元参与的新格局。

四、高职院校教师队伍建设政策的优化路径

(一)完善高职院校“双师型”教师队伍政策内容

尽管我国高职院校“双师型”教师队伍建设政策文本的内容越来越丰富,但仍存在重要政策内容缺失、主要政策文本概念模糊和政策群支撑不足等方面的问题。只有不断完善政策文本的内容,才能为高职院校“双师型”教师队伍建设搭建好顶层设计框架和实施路线图。

首先,要研制高职院校“双师型”教师的专业标准,建立独立成类的高职教师队伍专业发展制度保障。世界职业教育发达国家在教师专业标准制定方面进行了很多探索。澳大利亚从20世纪末就颁布职业教育教师国家标准和相配套的《培训包开发手册》^[7]。德国进入21世纪后,开始制定职教教师专业标准,2004年颁布了《教师教育标准:教育科学的视角》,2008年发布《各州有关教师教育专业学科与专业学科教学法共同内容的要求》,逐步建立了既区别于普通教育教师标准,又不同于工程技术人员标准的内容要求。我国尚未建立高职

教师专业标准,需要分类分层研制,分类主要指公共基础课教师、专业教师和实训指导教师等不同类别,分层主要按照胜任型教师、骨干型教师、卓越型教师等不同层次。

其次,要明确政策文本的关键内容,以便政策执行落实。当前,“双师型”教师的政策概念定义“模糊不清”,缺乏明晰的概念界定。同时,在政策执行过程中,相关配套政策解释“标准不统一”,增加了高职院校认定“双师型”教师的操作性困难。要对“双师型”教师等重要概念界定清晰,防止核心政策概念界定不明和指导盲区。

最后,创设健全的政策群,形成高职院校“双师型”教师队伍建设政策体系。产教融合校企合作是职业教育的重要特点,高职教师队伍建设的利益相关者至少应该有高职院校、行业企业和政府主管部门等。高职教师政策要以政策群的形式出现,形成政策合力。

(二)加强高职院校“双师型”教师政策协同推进

高职院校“双师型”教师队伍建设是一项系统工程,其建设成效既取决于教育系统内部的协调改革,也取决于教育系统外部的协同推进。一般而言,政策协同包括历时协同、部门协同、措施协同三个方面^[8]。

首先,应注重高职院校教师队伍建设政策的历时协同。政策的稳定性、连续性是有效治理的基础^[9]。虽然不同时期高职院校教师队伍建设政策内容的关注重心和关注焦点有所差异,但倘若要高职院校教师队伍建设政策取得应有效果,就必须确保高职院校教师队伍建设政策保持继承性、连贯性与发展性相统一。应妥善处理不同政策文本之间的关系,促进政策间的相互衔接,构建高职院校教师队伍建设的长效机制。

其次,应加强政策的部门协同。高职院校教师队伍建设不单是教育部门的职责,也涉及到人力资源和社会保障部、发改委等多个部门,因此需要加强不同部门之间的横向协同。应注重高职院校教师队伍建设政策间的多部门合作,同时明确各部门职责,建立责任清单制度以及各主体间的联络和沟通机制,确保各部门间责任权能的无缝衔接,实现政策执行的协同性。

最后,应强化政策的措施协同。我国现有高职院校教师队伍建设政策尽管趋于完备,但仍缺乏待遇保障、教师权利、教师退出等方面的政策供给^[10]。就已供给的政策措施而言,当前政策相对重视职前培养、职后培养,其他举措相对受到忽视,难以实现整体性治理。由此,应在补齐缺位政策举措的基础上,给予各政策举措以合理权重,加强政策举措的协调性、配套性,从而取得最大政策效应。

(三) 关注高职院校“双师型”教师政策中的教师个体

我国高职院校“双师型”教师队伍建设政策规划,需要充分考虑到高职院校和高职教师的地方性,要对高职教师个体给予充分关注。

关注高职院校“双师型”教师政策中的教师个体,首先要关心高职教师作为生命个体的需要,要满足高职教师作为社会人在身份地位和薪酬待遇等方面的要求。实施人性化管理,建立激励型薪酬制度和高职教师荣誉制度,保障高职教

师专业地位。其次要通过赋权增能,让高职教师成为专业发展的主导者和行动者。赋予教师决策权和自主权,让教师 and 行政人员拥有相同且平等的表达机会。教师在参与管理决策机会时,能提供更多富有创造力解决问题的方法。最后要激发高职教师专业发展的内生动力,使每个教师能意识到自己能成为职业生涯的主人,努力实现自我更新,达到教师发展的专业自觉,在培养学生和服务社会的同时彰显高职教师职业的尊严和快乐。

参考文献

- [1]林宇.围绕提高质量强化高职教师队伍建设[J].中国高等教育,2010(8):46-48.
- [2][6]教育部发布《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》并介绍相关重点任务进展情况[EB/OL].(2019-10-17)[2021-11-20].
http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2019/51475/twwd/201910/t20191017_404061.html.
- [3]郑金洲.教育通论[M].上海:华东师范大学出版社,2000:22.
- [4]徐国庆.职业教育课程、教学与教师[M].上海:上海教育出版社,2016:217.
- [5]聂伟进.高职教师培训项目的转变:从“参照式”到“适合性”——来自江苏省的实证调查[J].职教论坛,2019(10):81-88.
- [7]李丽.澳大利亚职业教育教师专业能力标准开发与认证研究[J].职教论坛,2013(30):89-92.
- [8]李玲,李伟.乡村教师队伍建设政策协同性评价研究[J].南京师大学报(社会科学版),2020(1):43-54.
- [9]黄宇,徐学通.政策稳定性是政府有效治理的基础[J].行政与法,2003(7):17-19.
- [10]李廷洲,吴晶,王秋华.改革开放40年我国教师政策的变迁历程、主要特征与发展前瞻——基于政策工具理论视角的文本计量研究[J].清华大学教育研究,2019(1):103-110.

The Evolution Logic and Optimization Path of the Construction Policy of “Dual-qualified” Teachers in Higher Vocational Colleges

——Based on 36 National Vocational Education Policy Texts

Nie Weijin

Abstract Teachers are the first resource for the development of vocational education. In recent years, the scale expansion and quality improvement of teachers in higher vocational colleges are inseparable from the vigorous promotion of relevant vocational education policies in China. Through the coding analysis of 36 vocational education policy texts issued from 2010 to 2020 by NVivo12Plus software, 5 first-level codes, 14 secondary-level codes and 38 three-level codes were sorted out. It is found that the evolution logic of the construction policy of “double-qualified” teachers is: the definition standard changes from individual teacher to structured team, the construction path changes from focusing on post training to building an integrative pre-career and post-career teacher education system; the recruitment and employment changes from focusing on education to paying equal attention to education and practical ability; the guarantee system changes from reference implementation to independent classification; the evaluation method changes from single subject to pluralism participation. In order to further optimize the construction policy of “dual-qualified” teachers in higher vocational colleges, it is necessary to improve the policy content, strengthen policy coordination, and pay attention to individual teachers.

Key words higher vocational college; teaching staff; dual-qualified teacher; innovative teaching group; policy analysis; evolution logic; optimization path

Author Nie Weijin, associate researcher of Jiangsu University of Technology, doctoral candidate of Xiamen University (Changzhou 213001)