

职教教师企业实践何以“内化于心、外化于行” ——职业发展视角的解释

郝天聪

(南京师范大学 教育科学学院, 南京 210097)

【摘要】在职业教育高质量发展背景下,打造高素质的职教教师队伍迫在眉睫。高素质职教教师队伍的建设,高度依赖于教师企业实践这样一种制度化活动。虽然国家层面已经出台了一系列教师企业实践政策,但相关政策却在现实层面遭遇落实困境。研究发现,专业发展价值认同与实际价值不匹配的矛盾,导致教师企业实践难以“内化于心”;教师深度实践与职业资源获取不匹配的矛盾,导致教师企业实践难以“外化于行”。一方面,需要全方位提高教师企业实践活动本身的质量,强化企业实践对教师专业发展的促进作用。另一方面,需要加大学校层面对教师企业实践的组织支持力度,满足教师通过企业实践获取职业资源的需求。

【关键词】职教教师;企业实践;职业发展;教师专业发展;职业资源

【中图分类号】 G710

【文章编号】 2096-6555(2024)03-0012-007

【文献标识码】 A

【DOI】 10.19796/j.cnki.2096-6555.2024.03.002

【作者简介】郝天聪(1989—),男,山东汶上人,南京师范大学教育科学学院副教授,博士。

一、问题的提出

面向“十四五”,高质量发展是我国职业教育改革的重要目标,该目标的实现离不开高素质的职教教师队伍建设。高质量职教教师队伍的建设大致包括两个阶段,即职前阶段和职后阶段。在职后阶段,职教教师队伍素质的提升则在很大程度上依赖于企业实践,企业实践对于持续提升教师队伍水平具有重要价值与意义。从世界范围看,教师定期前往企业实践也是职业教育发达国家的普遍做法。^[1]我国从2006年起,先后颁布了《关于建立中等职业学校教师到企业实践制度的意见》《职业学校教师企业实践规定》等文件,逐步建立起系统的职教教师企业实践制度。2023年,教育部办公厅印发《全国职业教育教师企业实践基地管理办法(试行)》,我国职教教师企业实践制度进一步走向规范化。

然而,与政策层面的大力推动相比,职教教

师企业实践政策在现实层面却遭遇落实困境。作为企业实践的直接参与者,教师对待企业实践的态度与表现出的行动决定着最终效果。然而,不少研究指出,教师在参与企业实践方面普遍存在动力不强、敷衍了事的情况。如有研究指出,教师在参与企业实践过程中存在各种不满意的因素,因此需要建立起有效的激励机制。^[2]也有研究指出,职业院校教师自主专业发展意识淡薄是不争事实,培养教师自主专业发展意识是解决问题的必然。^[3]

上述相关研究对于解释职业教育教师企业实践困境具有一定参考价值,让我们进一步认识到教师在该政策落实过程中的重要作用。然而,客观来看,不可过多地苛责教师在企业实践中的行为表现。作为生活在组织中的个体,教师是否积极参与企业实践往往受到一系列因素的影响。理解教师在企业实践中的行为表现,需要站在教师自身职业发展的高度来审视。唯

有满足教师的职业发展需要,他们方能有更强的动力参与企业实践。

从现有文献来看,学界对教师职业发展的理解主要包括教育学和社会学两种视角。在教育社会学视角下,教师职业发展通常可以理解为教师专业发展。如有研究将教师职业发展理解为教师知识水平、人格特质等方面的发展;^[4]也有研究将教师职业发展理解为教师教学、科研与专业实践能力等方面的发展。^[5]在社会学视角下,教师职业发展通常可以理解为个体通过职业活动所获资源的不断增加。有研究指出,职业发展意味着,通过各种活动获得社会资源能力的增加,包括政治资源能力、经济资源能力、社会关系能力等;^[6]也有研究指出,要将教师个体职业发展的核心置于组织岗位、收入的不断提升上。^[7]

已有文献多从教育学视角出发,将职教教师职业发展理解为专业发展。基于上述理解,相关研究关注到企业实践对于教师专业发展的突出价值,包括实践操作能力提升^[8]、教学与科研能力提升^[9]等。然而,仅仅从教育学视角理解教师职业发展还远远不够。教育学视角对于职业发展的理解源于对西方国家研究的借鉴和扩展,但忽略了中西方经济发展阶段与学校组织的差异。与西方相比,我国经济发展水平仍存在一定差距,学校组织的科层化特征突出,教师面临更大的生存与发展压力。如有研究指出,职校教师面临较大的职业压力与职业倦怠,已成为影响其职业发展的重要且客观存在的问题。^[10]职教教师在学生管理、工作负荷、职称晋升、收入等方面存在较大职业压力,迫切需要通过外部环境改善职业处境。如果教师想要通过企业实践获得专业化水平提升,却无法获得外在职业资源的支持,将导致企业实践缺乏持续动力与基础。由此,职教教师企业实践不可只关注其专业发展需要,还需关注其职业资源获取需要。遗憾的是,现有研究对此涉及不多。

鉴于此,本文拟综合教育学和社会学两种职业发展视角,以高职院校为例,深入探究职教教

师企业实践所面临的困境,并提出指向教师职业发展的企业精准实践路径,从而推动职教教师企业实践不仅“内化于心”,而且“外化于行”。其中,“内化于心”的关键在于通过教师企业实践,能够切实满足教师的专业发展需要;“外化于行”的关键则在于通过教师企业实践,能够切实满足教师的职业资源获取需要。

二、研究方法

本文主要采用质性研究方法,围绕拟要解决的研究问题,旨在通过对高职院校专业教师的深度访谈,挖掘该群体对职教教师企业实践政策落实困境的理解。相比量化研究,质性研究更有利于了解职业教师群体对教师企业实践政策的价值认知,也更有利于分析职教教师群体在执行该政策过程中所遵循的内在逻辑,从而更有利于研究问题的解决。

从抽样上看,质性研究更为追求样本的典型性。首先,本研究选择将高职院校专业教师作为访谈对象。原因在于,相比中职学校,高职院校近年来对高学历教师的引进力度不断加大,而有企业工作经历的教师较难进入,教师参与企业实践的迫切性更强,所产生的教师企业实践困境典型性也更为突出;而且,相比文化基础课教师,专业课教师企业实践的规范化、制度化程度相对更强一些。其次,本研究将研究范围锁定在江浙沪地区的高职院校。原因在于,江浙沪地区是国内较早系统探索教师企业实践制度的地区之一,大部分教师具有企业工作经历且积累了一定的经验,也暴露出较为典型的问题。再次,本研究在遴选具体访谈对象的过程中,还考虑到受访者的职称、学历、教龄、岗位类型、企业工作经历、行政职务等属性特征,尽可能使访谈对象具有较强的典型性。基于上述考虑,本研究访谈了江浙沪地区6所高职院校的23位专业教师。

基于前期文献综述、实地座谈等,本研究编制了访谈提纲,并通过培训、推荐介绍等方式进入访谈现场。在正式访谈之前,访谈人与受访

教师通常会进行简短的互动与交流,说明访谈的匿名性原则与研究的主要目的,以拉近与受访教师之间的心理距离,从而更有利于访谈的进行。同时,为更便捷地收集访谈资料,本研究在征得受访教师同意的情况下对访谈内容进行了录音。每场访谈的时间控制在10—30分钟之间。访谈结束之后,访谈人第一时间对录音进行了文字转录,并撰写了反思笔记。随后,对受访教师所在的6所高职院校编码,分别为A、B、C、D、E、F,而专业教师也分别被编码为1、2、3、4、5、6。比如,A-1表示A高职院校的第1位受访专业教师。

三、专业发展价值认同与实际价值不匹配的矛盾,导致教师企业实践难以“内化于心”

作为一项在企业工作场所进行的专业发展活动,企业实践在推动教师专业发展过程中具有重要的价值。通过教师企业实践的方式,职教教师队伍的整体专业化发展水平得到提升,这也是我国职教教师企业实践政策推行的题中应有之义。

作为企业实践的直接参与者,教师对企业实践的价值认同至关重要,这关乎其对企业实践的参与度、最终质量、实际效果等。通过对高职院校教师的深度访谈,可以发现,企业实践对高职院校教师专业发展的促进作用得到了教师群体的普遍认同。具体而言,表现在以下几个方面。

一是企业实践对帮助教师了解岗位用人需求具有重要价值。在进入高职院校工作之前,不少教师并没有企业工作经历,对于企业的用人需求所知甚少。以企业实践的方式进入企业学习,有利于教师近距离地了解企业用人需求。对此,有受访高职院校教师谈到,“我们这种完全没有企业工作经历的,从学校直接出来走向工作岗位的青年教师,对于生产的全流程,特别是制药这个比较前沿的领域,还是比较陌生的。应该说,这种企业实践还是能够很好地让我们对本领域的生产实际有一个很全面的认识。以前在上学

的时候,我们虽然也学习过相关的课程,但认知还是难以支撑自己真正胜任这个岗位,走到这个环节,其实是需要这种深度的认知的。”(B-3)

二是企业实践对帮助教师更新自身知识体系、提升专业实践能力具有重要价值。作为与经济社会发展具有密切联系的教育类型,职业教育要随着产业、行业的不断变化等更新教学目标、内容与方式等,这就要求高职院校教师也需要不断更新自身知识体系,并不断提升自身专业实践能力,方能更好地适应时代发展的需要。对此,有受访高职院校教师谈到,“最大的价值就是你可以跟世界的发展保持同步,就是说有最新的资讯、信息,可以通过消化和吸收理解,然后传递给学生,如果不进行企业实践的话,知识就会处于固化状态,跟着企业一起去做,才能把一系列的技术升级。”(E-2)

三是企业实践对帮助教师搭建学校产教融合实训平台具有重要价值。产教融合实训平台是锻炼学生专业实践能力,提升学生职业素养的重要载体,平台建设质量关系到高技能人才培养的效果。对此,有受访高职院校教师谈到,“职业院校肯定是要追踪产业最新的方向,就是工厂里面用什么样的技术,就把这份技术带到学校里来。我们学校做产教融合的实训平台,就要跟企业洽谈。他们是有一条服装生产线,我们考虑要把这条生产线上的一些主要设备搬去,把它放在我们的实训室里面。”(B-1)

由上可见,对于教师企业实践促进教师专业发展方面的应然价值,高职院校教师群体普遍给予了高度认可。但是,从现实情况来看,其实际价值却未得到广泛认可,甚至出现不匹配的现象,进而导致教师企业实践难以“内化于心”。对此,有受访高职院校教师谈到,“企业实践要能够给老师这个职业发展带来真正的推动,比如像这样的培训,去了以后我要有实实在在的获得感,这可能是一个核心,但很难实现,因为目前我知道,大部分去企业实践的可能也就是混一混,有的人甚至去都不去。”(C-2)

通过与高职院校受访教师的深度访谈可以

发现,企业所提供的现有的实践岗位,对教师的锻炼价值较为有限。而且,企业出于保密考虑,也不太愿意向教师开放核心岗位。如有受访高职院校教师所言,“其实我觉得是有一点难过的,比方说可能希望通过企业实践去了解他们背后的一些数据,或者是想要知道一些跟教学更加相关的方法或者内容。但是目前开放的岗位还是偏向于基层,会跟学生比较相似,有些企业不太愿意向你开放一些东西。”(A-2)

对于教师而言,即便是有较高的意愿参与企业实践,也会面临难以融入企业员工群体的问题。从学校到企业,不仅意味着工作场所的转变,更意味着角色和身份的转变。但从现实情况来看,教师企业实践的融入情况并不理想,这也给进一步地深入实践带来困难与挑战。如有受访高职院校教师所言,“企业实践跟校企合作很像,但是老师可能去了又更尴尬,因为身份不是学生。我可能就是一张白纸,但是他们不会真正地把我把当学生看待,身份摆在这里,他们会客客气气。但实际上,你其实就是跟刚毕业的学生没有什么不一样,反正我是从学校到学校,然后我在这也没有工作经验。这样,就很难深入到企业员工中,也很难学到东西。”(F-2)

而且,无论是高职院校一方,还是企业一方,对于教师企业实践并没有严格的考核,这也导致教师企业实践的质量参差不齐,甚至教师企业实践的象征意义大于实质意义,难以达到真正的政策预期效果。如有受访高职院校教师谈到,“我觉得对于教师企业实践,大部分人可能没有真正地投入进去,就是作为企业的一员投入实践中,也没有考核机制来促使教师投入。无论是企业,还是学校,对教师都缺乏硬性要求,考核是其中关键的问题,但目前还是流于形式。对教师缺乏约束,自然就会走马观花,难以通过企业实践获得真正的提高。”(A-3)

四、教师深度实践与职业资源获取不匹配的矛盾,导致教师企业实践难以“外化于行”

对于教师企业实践而言,如果想要取得良好

的效果,势必要投入必要的时间、精力、成本等各种形式的资源。这种资源可能部分来自教师,但更多地来自组织层面。如果教师无法获得各种形式的职业资源支持,那么将很难有足够的动力深度参与到企业实践过程中去,企业实践也将难以转化为教师的自觉行动。

在与实践企业最初对接的过程中,往往需要学校的参与和支持。相比于高职院校这样一种组织,教师个体的力量是十分有限的。如果缺乏学校组织层面的支持,那么很难得到企业层面的充分重视与支持。对此,有受访的高职院校教师谈到,“我们自己跟企业肯定没有学校熟悉,盲目地去联系,很多企业根本不搭理你。但是,大部分情况下,还是我们自己去联系企业,企业的配合度比较低,也很少能在企业得到真正锻炼的机会。”(B-3)

对于教师而言,参与企业实践的主要外在动力在于职称评审的需要,如果没有职称评审的需要,教师参与企业实践的动力会大大降低。正如有受访高职院校教师所言,“我们学校没有强制要求教师企业实践,但是评职称是有需要的,尤其是青年教师都有评职称的需要,一些没有评职称需要的不愿意去企业实践。评完职称以后,很多教师不会过多地要求去企业实践。”(A-4)

从学校对教师的岗位考核而言,往往对其基本教学工作量有较高要求。在过高的教学工作量要求之下,教师往往很难有足够的时间与精力参与企业实践。如果教师无法完成教学基本工作量,甚至会影响到其岗位评聘,这也使得不少教师无法全身心地投入企业实践中去。正如有受访高职院校教师所言,“我们学校的老师比较少,只有几百人,但有一万多学生。所以,我们老师很多有三个门头课,有时候一周要上二十几节课,但是还要带班、做专业负责人,要弄人才培养方案、设置课程、排课、开发教材等。我觉得真的很累,没有时间去企业实践。而且,去企业实践不能耽误本职工作,否则影响岗位考核。”(C-3)

从企业对教师的工作时间要求来看,以脱产的方式安排集中连续的时间段进行企业实践往往更受欢迎。然而,就现实而言,教师往往很难以脱产的方式参与企业实践。对此,有受访高职院校教师谈到,“企业实践最好是脱产,这样才会受企业欢迎,比如去半年效果会更好一些,其实一周去个一两天,对部分企业来说不太现实。企业的性质也是不一样的,比如设计类的企业,可能拉的战线比较长,而且是从方案做到施工图,很多项目需要跟甲方对接,持续的时间比较长,这往往是企业实践教师无法全程跟进的。”(E-1)

在没有时间保障的情况下,教师很难深入参与到企业实践过程中去,甚至会面临企业实践工作与学校本职工作冲突的情况,出现分身乏术的现象。对此,有受访高职院校教师谈到,“我的工作量是很满的,很难把时间更完整地调出来,因为甲方业主,他不会等待你的时间,他也是从他自己的工作中抽出来这天专门用来听汇报的,这几乎是无解的一个问题,很难调整。因为学校调课要提前一个礼拜,但是汇报也最多提前两三天通知到哪汇报,总经理就很难去处理,这就导致很难全程完整地参与企业的真实项目。”(E-2)

在现有的工作安排下,企业实践多安排在寒暑假时间,这会在一定程度上压缩教师的假期休息时间,从而带来企业实践与家庭生活的冲突。对此,有受访高职院校教师谈到,“为了不影响企业实践的正常工作的,学校通常会安排教师在寒暑假进行企业实践,平时的工作时间基本都要在学校。这样的话,寒暑假的一些计划安排就会被打乱,本来就没有多少时间的假期会被进一步压缩。”(B-2)

而且,在教师参与企业实践的过程中,很少会有高职院校给予适当的经济补贴。而教师在此过程中需要付出一定的交通成本、餐费成本等,这不但不会增加教师的收入,反而会带来一定的支出。对此,有受访高职院校教师谈到,“在目前的机制下,一般老师肯定不愿意主动去

企业实践。比如说,老师来来回回跑企业实践,很少有交通费的补贴,而且到了企业之后,餐费要自己解决,企业不会愿意承担这部分费用的。”(C-2)

此外,在教师企业实践的过程中,会产生一定的耗材成本、师傅指导成本等,如果企业在此过程中所支出的费用无法得到合理补偿,那么也会影响其支持教师深度参与企业实践的积极性。对此,有受访高职院校教师谈到,“可能目前存在的问题是,如果我们学校给合作企业的补贴比较少的话,那企业为什么要花费这个时间和精力去为教师的个性化专业成长来进行诊断,以及制定针对性的培养方案。”(F-3)

五、研究结论与讨论

面向“十四五”,职业教育的高质量发展离不开高素质的教师队伍。高素质教师队伍的形成并非一蹴而就的过程,往往需要通过企业实践来不断提升师资队伍建设水平。从世界范围来看,以企业实践的方式强化师资队伍建设,也是职业教育发达国家的普遍做法。长期以来,职业学校教师缺乏企业实践经历和必要的工作经验,一直是困扰职业教育健康发展的瓶颈,同时也制约着职业学校育人质量的提升。^[11]为系统提高职业教育师资队伍建设水平,我国出台了一系列教师企业实践政策,不断探索建立系统的教师企业实践制度。

然而,与政策层面的大力推动相比,职教教师企业实践却在现实层面遭遇落实困境。尤其是,作为企业实践的直接参与主体,教师层面对该政策的态度和积极性直接关乎企业实践的效果。要想达到政策的理想效果,不仅要使该政策“内化于心”,还要使该政策“外化于行”。从根本上来看,要破解这一难题,就需要站在职教教师职业发展的高度重新审视。唯有如此,方能调动教师的职业发展需求,使其具有更强的动力深度参与企业实践。

职教教师职业发展具有丰富内涵,不仅包括专业发展的含义,而且包括职业资源获取的含

义,二者相互促进、不可替代。企业实践是一种重要的教师教育方式,以往研究大多从职教教师专业发展角度对其展开研究,很少将企业实践与职业资源获取联系起来,导致后者处于几近缺失的境地。本文认为,与西方相比,我国经济发展水平存在差距,教师普遍具有较大的生存压力,不可忽视教师通过企业实践获取外在资源的需要。而且,中国的学校组织具有更强的科层制特征,不同于西方学校组织渐趋扁平化的后科层制特征,中国教师职业发展路径与西方迥异。如果不从本土化特征出发,全面理解教师的职业发展内涵,那么就会造成职教教师企业实践缺乏现实基础。

沿着上述分析路径,本文从教师专业发展与职业资源获取两个角度出发,针对职教教师企业实践政策的落实困境展开具体分析。以高职院校专业教师为研究对象,展开了深度访谈,并对访谈数据进行了编码分析。研究发现,对于企业实践在促进教师专业发展方面的价值,大部分受访高职院校教师表示高度认同,指出其对于帮助教师了解岗位用人需求、更新自身知识体系、提升专业实践能力、搭建学校产教融合实训平台等具有重要价值。然而,与其应然价值相比,教师企业实践的实际价值却不能与之匹配,企业所提供的现有的实践岗位,对教师的锻炼价值较为有限。教师在身份和角色定位转变方面也存在困难,企业和高职院校缺乏对教师企业实践的严格考核,使得教师企业实践的象征意义逐渐大于实质意义,自然使教师企业实践活动难以在教师群体中“内化于心”。

本研究还发现,企业实践要想从一种制度安排转化为教师的自觉行动,离不开组织层面的大力支持,尤其需要满足教师的职业资源获取需要。然而,职教教师在企业实践过程中,所能获取的来自学校的职业资源十分有限。在最初与企业的对接阶段,由于缺乏来自学校组织层面的接洽,教师往往主要依靠个人的人脉关系来获取企业实践机会。对教师而言,企业实践往往主要源自职称评审的需要。从岗位考核来

看,教学工作量是学校的主要考核内容,而对于教师企业实践并无严格要求。在此情况下,教师企业实践的时间自然得不到有效保障,而且面临校企工作安排、企业实践与家庭生活安排等方面的时间冲突。此外,教师企业实践缺乏科学的成本补偿机制,导致教师、企业等需要自行贴补一定的费用。以上种种障碍的存在,导致教师无法全身心地投入企业实践工作中来,也就无法使得教师企业实践活动在教师群体中“外化于行”。

鉴于此,为了切实改善职教教师企业实践效果,需要采取针对性措施,推动职教教师企业实践“内化于心、外化于行”。具体而言,包括两个方面。一方面,需要全方位提高教师企业实践活动本身的质量,提升企业实践对教师专业发展的促进作用。通过科学调研,明确教师旨在通过企业实践达成的专业发展目标,并由学校、企业等联合制定针对性的培训方案,通过给予企业政策激励、经济补贴等方式,调动企业参与支持职教教师实践的积极性,校企联合把关教师企业实践质量。另一方面,需要强化学校层面对教师企业实践的组织支持力度,满足教师通过企业实践获取职业资源的需求。建立职业教育教师企业实践的常态化机制,处理好教师日常教学工作与企业实践之间的关系,帮助教师减少校企之间的角色冲突,同时给予企业实践教师更多的政策优惠,减少教师的后顾之忧。^[12]此外,还要给予教师充分的时间保障,让教师拥有更多的时间与精力投入企业实践学习中来。

参考文献

- [1] GROLLMANN P, RAUNER F. International perspectives on teachers and lectures in technical and vocational education[M].Netherlands: Springer, 2007.
- [2] 佛朝晖. 职业学校教师企业实践的激励机制研究——基于组织激励理论[J]. 职业技术教育, 2017, 38(16): 60-64.
- [3] 涂三广. 职业院校教师到企业实践: 问题与对策[J]. 职教论坛, 2014(27): 23-27.

- [4] 喻登科, 刘佳艺, 薄秋实, 等. 高校教师的知识、性格与职业发展: 基于访谈的质性分析[J]. 高教探索, 2018(7): 101-108.
- [5] 刘熠, 许宏晨. 高校 MTI 教师的职业发展现状及困境[J]. 外语教学理论与实践, 2020(3): 29-35+9.
- [6] 庄西真. 职校毕业生职业发展的社会学分析[J]. 教育发展研究, 2008(7): 44-54.
- [7] 刘录护. 科层制学校中教师职业发展的民族志研究——兼对教师专业发展研究的反思与比较[J]. 学术研究, 2017(2): 49-58.
- [8] 万平. 基于专业发展的高职教师企业实践的设计与实施[J]. 中国成人教育, 2013(19): 96-98.
- [9] 黄茂勇, 胡俊杰. 企业实践支持系统何以提升高职教师教学科研效能——基于广东省 14 所高职院校的实证调查[J]. 中国职业技术教育, 2020(15): 89-96.
- [10] 包辉煌. 中职教师职业压力、工作满意感与职业倦怠关系研究[D]. 金华: 浙江师范大学, 2018: 1.
- [11] 徐春妹, 方健华. 理念·制度·方法: 专业教师企业实践培训模式的系统建构——以江苏省为例[J]. 职业技术教育, 2018, 39(26): 50-54.
- [12] 郝天聪. 高职院校教师企业实践政策落实困境的质化研究[J]. 教师教育研究, 2021, 33(1): 93-98.
- 基金项目: 国家社会科学基金教育学一般课题“职业发展视角下高职院校教师企业精准实践研究”(项目编号: BJA220244); 南京市教育科学“十四五”规划 2022 年度课题“‘双师型’教师队伍建设背景下职业学校教师企业实践优化路径研究”(项目编号: L/2022/002)。

How can Vocational Education Teachers Internalize and Externalize Their Corporate Practices —Explanation from the Perspective of Career Development

Hao Tiancong

Abstract: In the context of high-quality development of vocational education, it is urgent to build a high-quality team of vocational education teachers. The construction of a high-quality vocational education teacher team highly relies on the institutionalized activity of teacher enterprise practice. Although a series of teacher enterprise practice policies have been introduced at the national level, they have encountered implementation difficulties in reality. Research has found that the contradiction between the recognition of professional development value and actual value makes it difficult for teachers' corporate practices to be internalized; The contradiction between the mismatch between teachers' in-depth practice and the acquisition of professional resources makes it difficult for teacher enterprise practice to be externalized. On the one hand, it is necessary to comprehensively improve the quality of teacher enterprise practice activities themselves and enhance the promoting effect of enterprise practice on teacher professional development. On the other hand, it is necessary to strengthen the organizational support at the school level for teacher enterprise practice, in order to meet the needs of teachers to obtain professional resources through enterprise practice.

Keywords: vocational education teachers; enterprise practice; career development; teacher professional development; career resources

(责任编辑 邱梅生)