

企业需求视角下“双高计划”高职院校 “双师型”教师认定标准建设

李 鑫 李梦卿

摘 要 “双师型”教师资格认证是“双高计划”高职院校教师队伍建设的重要任务。随着我国经济发展方式的转变与产业结构的调整,迫切需要基于企业需求视角设计并建立具有针对性与科学性的“双师型”教师资格认定标准,以促进师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质“双师型”教师队伍建设。在企业视角下,明确“双师型”教师认定标准的认证内涵、考评体系、组织形式等内容,是“双师型”教师资格认定标准建设的逻辑基点。在标准建立的实践中,需要在政府的宏观引导下,校企协同一致,深化产教融合,共同推进“双师型”教师团队和个体的可持续健康发展,为高素质技术技能人才培养提供保障。

关键词 “双高计划”;“双师型”教师;认定标准;企业需求

中图分类号 G715 **文献标识码** A **文章编号** 1008-3219(2020)31-0035-06

指标是一种具体的、可测量的、行为化的评价标准,是根据可测量或具体化的要求而确定的评价内容^[1]。在我国高等职业教育内涵式发展的关键时期,“双师型”教师作为高素质技术技能人才培养的重要主体,其专业素质是衡量高职院校发展水平的核心指标。随着新时代经济发展方式的转变与“工业4.0”现代产业体系的建立,以企业需求驱动高等职业教育改革创新成为现代职业教育体系建设的主导价值取向,也成为“双师型”教师队伍建设的重要逻辑主线。2019年1月,国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》提出,要多措并举推动职业院校“双师型”教师扩大规模、提升素质、优化结构。同年8月,教育部等四部门联合印发的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》强调,要基本建成一支

师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质“双师型”教师队伍。因此,以企业需求为视角创新“双师型”教师认定标准,提出以企业需求驱动“双师型”教师队伍高水平发展路径,能够更好地保证标准建设的有效性,加快“双高计划”高职院校建设进程。

一、企业需求视角下“双高计划”高职院校“双师型”教师认定标准建设的价值取向

(一) 夯实产教融合育人模式:通过“双师型”教师标准提升技术技能人才培养质量

在“双高计划”高职院校建设过程中,产业与教育之间的关系是不可忽视的。长期以来,社会各

作者简介
李鑫(1996-),女,湖北大学教育学院教育学硕士研究生,研究方向:高等职业教育,比较职业教育(武汉,430062);李梦卿(1969-),男,湖北大学教育学院院长,职业教育学院院长,教授,博士生导师,研究方向:职业教育管理,比较职业教育,职业教育政策与规划

基金项目
2020年教育部国家级职业教育教师教学创新团队研究项目“新时代职业院校‘双师型’教师认定标准及办法研究”(GG2020030001),主持人:李梦卿

界对职业教育产教融合的讨论一直存在,讨论的焦点在于如何推进职业教育产教融合育人理念真正融入到企业与职业院校的实践办学过程中。对于上述问题的讨论,关键在于如何推进职业教育产教深度融合。黄炎培曾指出,“办职业学校的,须同时和一切教育界、职业界努力地沟通和联络”^[2]。美国经济学家罗默(Paul Romer)、卢卡斯(Robert Lucas)的新增长理论认为,知识和技术被看作经济增长的内生变量,并且通过教育和培训获得特殊知识和专业化的人力资本是推动经济增长的主要因素^[3]。校企命运共同体是建立在知识和技术被看作区域经济产值增长关键引擎的逻辑框架之中的,当行业企业对技能人才的专业化要求越来越高时,作为提升教育质量与毕业生就业创业水平的“双师型”教师被赋予了更多期待。而打造专业教育与生产服务精准对接的校企命运共同体,“双师型”教师队伍是关键,其专业背景的特殊性直接影响人才培养质量与科研产出效率,“双师型”教师认定标准则是从根本上保障“双师型”教师专业化质量、实现职教师资队伍健康发展的基本准则。也就是说,高职院校应以产教融合理念驱动“双师型”教师专业标准建设,以教育链、产业链、创新链、人才链的有机融合保障“双师型”教师的专业化质量,这是“双高计划”高职院校顺应经济社会发展模式转型升级的最新趋势。

(二) 践行工匠精神时代使命: 通过“双师型”教师标准消解教师身份认同的弱化

党的十八大以来,党中央提出并形成了由“中国制造”向“中国创造”和“中国智造”转变,加快培育具有专业技能与工匠精神的高素质劳动者和人才的职业教育战略布局。新时代工匠精神蕴含着社会各界劳动者在实践中应有的精神品质与心理倾向,对于行业企业来说,工匠精神的延续、继承、发扬是对劳动实践的积极价值引导,也是凸显企业“利他性”与“非功利性”文化的巨大进步。为深入践行工匠精神的时代使命,我国提出要建构以工匠精神为价值支撑的“双师型”教师队伍。其中,建构具有工匠精神的“双师型”教师资格认定标准体系是“双师型”教师队伍建设的条件,探索并建立具有工匠精神的“双师型”教师标准是推动“双师型”教师队伍建设行稳致远的内在要求,也是彰显时代精神的重要保证。但从实际情况来看,当前“双师型”教师队伍建设缺乏权威价值支撑,教师身份出现冲突、模糊等现实问题,一定程度上成为高等职业教育高水平创新发展的“瓶颈”与“短板”。究其原因,在于现代社会中个体对角色的自我认同是影响职业行为的重要因素之一,即人们愈认同自己所从事的职业,就愈易产生职业满足感和崇高感^[4]。“双

师型”教师身份不是先天制度给定的,也并非纯粹内生而来的,而是职业院校与相关行业企业、教育行政机构在互动与共享中形成的,教师需要不断审视内在价值在职业教育中的地位,通过“再专业化”化解自身身份的结构性矛盾,实现“双师型”教师身份的建构与生成。因此,在“双师型”教师标准建设上寻找工匠精神与体系构建的结合点,是内化教师职业品质的关键点、着力点和突破点。

(三) 促进技术技能特色转化: 通过“双师型”教师标准增强岗位服务实践的职能

面对“中国制造2025”等国家战略与经济社会发展需求,技术应用创新在高等职业教育内涵发展与产业转型升级中日益发挥着举足轻重的作用,而统一明确的“双师型”教师认定标准直接影响着高职院校的社会服务水平。2006年9月教育部印发的《关于建立中等职业学校教师到企业实践制度的意见》(教职成[2006]11号)对教师到企业实践的工作机制、保障体系、主要内容、管理方式等相关工作作出具体说明,2015年10月教育部出台的《职业学校教师企业实践规定(试行)》强调没有企业工作经历的新任教师应先实践再上岗。尽管我国各级教育主管部门颁布了一系列政策,使职业院校教师到企业实践由制度性“零敲碎打”转向全局性“相互渗透”,但从现有职业教育教师认定标准来看,“双师型”教师认定标准与职称晋升标准同质化问题仍然突出,即对于教师实际操作、科研成果、理论指导、创新指导等社会服务能力等仍缺乏规范性的制度设计,更未涉及“双师型”教师岗位工作能力和内容,妨碍了教师队伍整体质量的提升。古希腊著名思想家亚里士多德认为,实践智慧是一种合乎逻辑的、求真的实践品质^[5]。职业教育教师的实践智慧是指教师对具体工作情境的反思与认知能力,是指导教师专业发展和育人效能的方向和灵魂。这就要求对“双师型”教师企业实践进行独特而灵活的条件限制。我国高职院校教师没有企业工作经历,实践上的不足使得“双师型”教师在从理论走向实践的道路上犹豫不决,而统一量化的操作指标与保障体系的缺乏带来教师实践工作的不确定性,使教师对关注企业实践需求产生了一定的懈怠情绪。其实,随着企业参与高等职业教育的形式逐渐多样化,技术技能人才的培养与企业实践场域的结合越来越紧密。只有确立兼顾动态性与持续性、实践性原则的认定标准,职业院校教师的双师双能素质才拥有可供参照的准绳。因此,为有效促进“双师型”教师队伍的岗位实践能力,推动校企双方深度合作关系的建立,因时制宜建立一套针对高职院校专业教师岗位职业能力的“双师型”教师认定标准迫在眉睫。

二、企业需求视角下“双高计划”高职院校“双师型”教师认定标准建设的逻辑基点

(一) 深化企业主导标准认证内涵：从个体指向到群体指向

1. 彰显德技双馨二维特征，推动教师个体素质持续提升

我国西汉哲学家董仲舒说：“是故善为师者，既美其道，有慎其行”。对于企业来说，从根本上体现教师教育教学素养与技术技能水平，关键在于建设能彰显教师理论素养与技术技能素质的二维特性的认定标准。也就是说，“双师型”教师认定标准要让教师标准与行业标准做到有机结合，通过标准影响教师发展观念，最终服务于教师个体的专业发展。所谓教师标准，主要指教师综合素养与专业教育教学能力，即教师资格证书、教学培训经历、教学获奖等直接表征教师教学能力与水平的证明；行业标准则侧重于对教师技术技能水平与动手实践能力的表征，主要包括职业资格证书、行业企业实践经历、“能工巧匠”荣誉称号等实践操作层面的内容。对于投身于或即将投身于职业教育领域的行业企业优秀人员来说，行业标准与教师标准是其作为“双师型”教师必须努力的方向与达成的目标，这两个方面的内容缺一不可。将教师实践经验与知识水平共同纳入教师入职的考评范围，有利于教师个体素质的持续提升，有利于个体指向的“双师型”教师的专业发展。

2. 推动产教融合育人，强化教师群体发展共同的认知

群体指向的“双师型”教师队伍，就是将具有专业理论知识的职业院校教师与具有实践操作能力的企业技术人员进行有效组合，达到形成职业教育教师共同体的目的。在教师共同体中，具有群体特征的高素质“双师型”教师通过优势互补、取长补短共同培养具有较高能力的高技能人才，其主要任务就是满足工业社会生产对大量技术技能人才的刚性需求。长期以来，职业院校对职业教育的“跨界”属性认识不够，企业的趋利性倾向与职业院校的公益性价值追求之间的矛盾仍然突出。为此，2017年12月，国务院办公厅印发《关于深化产教融合的若干意见》，强调要支持企业技术和管理人才到学校任教，支持在职教师定期到企业实践，加强产教融合师资队伍的建设。从实践层面看，各地教育行政部门制定的“双师型”教师队伍建设计划并没有详细阐明“双师型”教师的职业特征、专业特点、职业能力要求、工作任务等。如吉林、江西、河南、安徽等地的“双师型”教师资格标准要么没有提及兼职教师的认定办法，要么对兼职教师的资格认定相对模糊。“双师型”教师认定标准不明确将导致

兼职教师投身职业教育的积极性受挫，加之部分行业企业考虑到自身生产经营效益不会主动选派技术技能人才到职业院校兼职，这种主客观环境直接影响了群体指向的“双师型”教师队伍建设。因此，“双师型”教师认定标准应具有针对性与合理性的内涵意蕴，充分考虑兼职教师在“双师型”教师队伍建设中的责任与义务，为其成为高素质职教师奠定基础，提高“双师型”教师群体教学的积极性，提高技术技能人才的培养效率。

(二) 面向市场未来创新标准考评思维：从时间维度到空间维度

1. 树立时间思维：融入终身教育理念，支撑教师职后教育需要

20世纪60年代中期，终身教育之父、法国成人教育家保罗·朗格朗提出的终身教育理念认为，必须把教育看作贯穿于人的整个一生与各个发展阶段的持续不断的过程^[6]。从本质上讲，产业转型升级所带来的终身教育需求不仅局限于高素质技术技能人才培养的终身化，也势必推动职业教育教师的专业化发展。以终身教育理念推动“双师型”教师队伍建设，需要对涉及“双师型”教师发展规律的标准体系进行整体设计。如美国社区学院采取多种举措鼓励专职教师到校进行专业培训，教师认定标准亦提倡通过继续教育不断提升自我发展的水平与能力，如佛罗里达州社区学院(Broward Community College)每年拨款相当于学院上年度经费的2%作为教师专业发展基金^[7]；洛杉矶社区学院(Los Angeles Community College)每年参加校外各种学术会议和研究讨论会的教师约占教师总数的40%^[8]。现阶段我国相关政策也将教师职后培训置于核心地位，体现了对教师职后教育的重视。如2011年11月教育部与财政部联合发布的《关于实施职业学校教师素质提高计划的意见》(教职成[2011]14号)明确提出，中等职业学校具有中级以上职称的专业教师与全国非示范(骨干)高等职业学校具有中级以上职称的专业教师都应积极参与职业院校专业骨干教师国家级培训。

2. 树立空间思维：厘清教师职能边界，适应工作本位层次的需要

随着经济社会发展对高素质技术技能人才的需求日益增大，尤其在校企命运共同体职业教育创新发展模式形成之后，“双师型”教师培养已成为当前职业教育改革的关键。在此背景下，实现“双师型”教师的专业发展与其教学工作的相互渗透、相互补充、相互促进已成为必然趋势。正如基于工作本位的教师专业发展模式一样，“双师型”教师考核评价认定机制同样需要厘清不同层次“双师型”教师的典型岗位需求与

职业能力范围,依据其对工作的胜任程度与表现出来的职业能力水平认定“双师型”教师资格。在此逻辑之下,推动基于工作本位的“双师型”教师资格认定主要强调以下内容:一是对于新晋“双师型”教师应考虑对其教学设计、教学实施、教学评价等典型工作的考评,主要包括教师企业岗位工作实践评价等级、教学状态综合评价等级、学生评教等级、学生工作成果、职业资格证书或职业技能等级证书、技术项目研发及获奖情况等;二是对于骨干“双师型”教师应强调对其专业课程开发、资源平台建设、教材参编情况等典型工作任务的评价,即企业岗位工作实践评价等级,课程标准编制数量、质量及使用评价等级,教学场所建设数量、质量及使用评价等;三是对“双师型”教师带头人要考虑专业课程开发、教材编写、教学资源建设等任务的考核评价,具体包括师资培训与指导效果评价等级,参加国家、省市课程开发的贡献度,所在专业师资队伍业绩成果评价等级等。

(三) 变革企业参与标准制订组织形式:从松散联结到实体嵌入

1. 纠正组织间关系下标准定位的偏差,促进人才培养适销对路

瞄准行业需求,培养能完成岗位工作所需任务的“接地气”的人才,理应是职业院校办学的基本出发点。然而,根据教育部职业技术教育中心研究所发布的14份《行业人才需求与职业院校专业设置指导报告》,我国职业教育人才培养目标仍然与企业需求存在差距,表现为专业设置难以适应以互联网金融行业为代表的新兴行业的需求,难以精准定位传统产业转型升级过程中岗位的变化,学生的职业素养、通用能力和应用能力仍然欠缺。现阶段职业院校人才培养的专业性与有效性不强,究其原因在于职业院校与企业的合作是在松散联结的组织关系下开展的。在市场逻辑之下,职业院校与企业之间合作的动力机制不再是依靠行政指令,而是更多地以交易成本为基础^[9]。基于组织间关系的“双师型”教师认定标准难以对“双师型”教师的专业贡献度、实践操作技能进行客观评价,导致学生对企业的实际需求了解不足。如部分省份“双师型”教师认定标准虽然含有“企业生产第一线专业实际工作经历或专业实践年限”的要求,但并非是硬性条件规定,若满足其他拓展条件之一,亦可进行资格认定。标准出现偏差会导致“双师型”教师难以名副其实,亦会降低人才培养的质量和效率。

2. 构建有利于知识积累组织内关系,推动技术技能有机转化

只有将校企合作形式以实体嵌入“双师型”教师组织内

部运行体系才能使人才培养更有科学性。对于“双师型”教师认定标准建设而言,至关重要的一点是必须打破职业教育与行业企业分离的局面,这也是“双师型”教师认定标准建设的基本前提。原因在于“双师型”教师的专业发展跨越了企业与学校,其应具备的能力结构既包括专业知识能力也包括教学实践能力。20世纪80年代,美国教育研究会主席、斯坦福大学教授舒尔曼提出了学科教学知识(Pedagogical Content Knowledge, PCK)的概念,PCK是教师教学中基于学科知识(即本体性知识)和教学知识(即条件性知识),依据情境知识(即实践性知识)而生成的促使自身专业发展和促进教学效果最优化的知识体系^[10]。因此,“双师型”教师专业教学实践能力的提升不能只局限于职业院校。实体嵌入组织关系主要是指在组织层面将企业与职业院校融为一体,即以生态共同体的视角对两者重新进行功能配置,从而最大限度减少教育资源的浪费。就内部来看,基于实体嵌入的“双师型”教师认定标准可以有效解决标准制订中企业有限理性的问题,比如在组织内部进行合作共享,企业会将履行“双师型”教师的考评与认定义务当作分内之事,并且在具体环节上投入更多的精力,从而促进教师教学知识的增长与能力的开发。而且,高素质“双师型”教师能通过丰富的教学知识与跨学科教学能力进行科研创新,因此基于实体嵌入的“双师型”教师认定标准建立在科研成果转化上尤为重要。

三、企业需求视角下“双高计划”高职院校“双师型”教师认定标准建设的路径

(一) 以职业能力为根本,制定稳定性与灵活性共存的资格认定制度

从企业需求视角优化“双师型”教师认定标准,需要夯实“双师型”教师资格认定制度基础,明确“双师型”教师的职能边界与角色定位,合理界定教师的知识和能力结构,这是高职院校“双师型”教师队伍建设的核心价值诉求。“双师型”教师认定标准的稳定性侧重于促进教师教育素养与行业素养的统一、实践技能与理论指导的统一,即标准遵循的核心内容是稳定、统一且制度化的。目前,我国对于“双师型”教师的身份定位以及标准核心内容还缺乏统一且明确的规范,权威性标准的缺失导致职教师资处于身份弱化的环境中。“双师型”教师不是单纯在讲台上讲授知识抑或个体动手实践展示,而是能够灵活运用教育教学相关专业知识和教学方法将专业理论、行业技术技能与企业文化传递给学生,这个过程是可视化且长期稳定的。如果一个标准或规范没有

相对稳定性就失去了参照价值,也就失去了作为标准的时间概念^[11]。为此,内涵稳定性的“双师型”教师认证标准是国家政策对职业教育教师教学知识与教学技能的精准把握,旨在引导“双师型”教师在具体专业教学领域应具有的高素质和能力。

“双师型”教师认定标准的灵活性侧重于对教师专业技能、职业资格等必备技能的拓展,强调对“双师型”教师个体成长的促进作用。“双师型”教师的专业发展是一个不断成长成熟的阶段性过程,教师的教育信念、专业品行、专业知识、专业能力都处于不断变化之中且在每个阶段都会有不同的理解和行为方式^[12]。基于教师专业发展灵活设置教师资格认定标准,将“教师应该具备怎样的知识能力结构”纳入职教师资培养的关键环节是发达国家的共识。如英国《教育质量》白皮书将“足够的教育专业方面与实践方面的知识和技能”列为教师基本素养之一;美国生涯与技术教育(Career and Technical Education, CTE)凭借具有针对性、灵活性、适切性的转换支持保障机制为企业高技能人才向职业教育教师转换的“软着陆”提供了条件^[13];德国接连出台的职业教育教师专业标准都明确了职教师资应该具备的内在专业技能,并开设了“职业类专业教学法”课程以培养师范生学科教学知识能力。借鉴发达国家经验,我国“双师型”教师认定标准既要有明确的、通用性的制度性要求,也需要充分考虑教师主体的多样性与动态性,在强调教师相关专业理论知识运用与储备的同时,不断开发教师教学知识与实践技能,为“双师型”教师队伍建设提供科学标准。

(二)以岗位需求为重点,完善专业化与科学性并重的资格评价体系

企业对“双师型”教师的要求最终体现在教师熟识并掌握岗位技能上,为此,重视不同岗位需求是建立专业化“双师型”教师资格认定标准的关键。“双师型”教师队伍既包含理论基础扎实的职业学校专任教师,也包含行业企业实践经验丰富的兼职教师。专职教师的岗位职能在于传授专业理论知识,为学生职业技能的形成打下坚实的理论基础;兼职教师的岗位职能在于弥补专任教师的不足,通过实践技能知识与社会经验的传授促进学生理论知识与技术技能的转换与融合。基于此,“双师型”教师资格评价体系应注重区分不同类型职教师资的素质水平、实践资格、理论水平、教学能力等,针对职业院校从企业引进大量具有丰富实践经验的能工巧匠,却尚未提及兼职教师资格标准内容这一现实遗憾,既需要立足教师专业实际,加强对其职业发展的不同阶段进行动态管理、逐级认定,也需要重视并发挥兼职教师在

“双师型”教师队伍建设中的重要作用。一方面,通过制订“入职招聘标准”对教师进行初步考核,根据工作需要分层确立初级、中级和高级认定标准,以此设计“岗位职业能力”课程培训系统,切实提高专业教师“双师”水平;另一方面,实施“双师型”教师差异化激励策略,对教学成绩优异、实践技能突出、服务社会能力强的“双师型”教师授予个人荣誉称号并给予一定的薪资奖励,以正向激励手段提升“双师型”教师的职业荣誉感。

科学的“双师型”教师评价体系的建立是政府、职业院校、行业企业和教师等多方意志融合的过程。目前,行业企业参与“双师型”教师资格认定的积极性不高,尽管目前部分省级“双师型”教师资格认定标准建设正在逐步开展,但各参与主体之间往往处于相互独立的状态,缺乏行业企业等利益主体的评价与督导,在契合企业岗位要求方面还存在一定的不足。为此,在“双师型”教师资格评价体系中,既需要政府营造良好的制度环境,也需要高职院校根据技术技能人才培养的客观规律进行指导;既需要一线专业教师针对学生情况、实践困难、岗位需求提出可操作性的建议,也需要社会团体与行企专家共同组建“双师型”教师认定标准评价团队,将企业的人力资本需求和技术资本需求与高职院校人才培养有效衔接,确保“双师型”教师评价体系的专业化和科学性。

(三)以校企资源共享为基础,构建体系化与开放性并行的长效实践机制

校企资源共享有助于高素质技术技能人才的培养,更有利于推动企业效益的教育产出,这是有效发挥企业社会服务功能的关键。从企业需求的视角优化“双师型”教师资格认定标准,需要引导高职院校与行业企业在资源共享的基础上设立体系化的实践管理机制。“双师型”教师认定标准的体系化源于现有职业院校教师资格认证制度的不健全以及资格再认定管理办法的欠缺。目前,一些地方和院校因地制宜制订的“双师型”教师认定标准,对于促进“双师型”教师队伍建设具有积极意义,但也易造成标准不统一、认定不对接的矛盾。如福建、安徽和河南等地对职业院校“双师型”教师资格认定实行动态管理,但对于“双师型”教师资格再认定的认定标准、认定内容、认定方式等没有过多阐释^[14]。因此,亟须在国家层面构建职业院校与行业企业相衔接的“双师型”教师认定标准管理机制。一是通过该机制指导职业院校聘请行企专家、院校学者等共同组建资格认定团体。二是鼓励职业院校专任教师与行业企业兼职教师在合作共赢的基础上就企业技术问题、教学改革问题进行攻关。三是注重融入企

业文化,企业文化与学校文化的相互渗透可以更好推进标准实施的进程,以促进校企合作关系的长期深入发展。

“双师型”教师资格标准的开放性源于“双师型”教师的职业跨界特性,这种多元化属性要求行业企业为教师技能实训与教学创新反思提供必要的环境和载体。随着企业与职业院校沟通渠道的日益丰富与深化,职教师资的培养方式也会随着时代的发展而逐渐多元化,这就决定了“双师型”教师认定标准不仅要利用政府宏观层面的政策规定建立有效的企业参与制度,更要对“双师型”教师到企业实践期间业务素质、实训水平等各项能力进行综合考察,以明确与其他类型教师的区别,在源头上保障“双师型”教师到企业实践

的长效合作机制的建立。为此,要建立动态调节机制,探索采用以行业企业与院校联合为基础的定期认定制度。一方面,行业企业可以基于教师专业发展的阶段性特征为“双师型”教师提供多样化的实践机会与培训课程,引导教师积极参与企业实习实训、业务实践、技术应用等实践活动;另一方面,通过动态化的实践体系的建立,教师能够根据行业企业发展需求适时更新教学方法与教学内容,为高素质技术技能人才的培养提供有效指导,而与技术发展动态、技术市场需求相适应的“双师型”教师资格再认定制度亦能推动“双高计划”高职院校“双师型”教师队伍建设的有序开展。

参考文献

- [1]陈玉琨.中国高等教育评价论[M].广州:广东高等教育出版社,1993:89.
- [2]中华职业教育社.黄炎培教育文选[M].上海:上海教育出版社,1985:155.
- [3]沈卫.解读高职教育与区域经济的依存共生关系[J].职教论坛,2006(7):21-24.
- [4]李梦卿,刘晶晶.“双师型”教师资格认证标准设计的理性思考与现实选择[J].教育发展研究,2017(21):75-84.
- [5]亚里士多德.尼各马可伦理学[M].廖申白,译.北京:商务印书馆,2003:173.
- [6]保罗·朗格朗.终身教育导论[M].滕星,译.北京:华夏出版社,1988:54.
- [7]孔祥兰,张桂春.美国社区学院教师队伍管理研究[J].中国成人教育,2011(3):86-88.
- [8]马健生,郑一丹.美国洛杉矶社区学院教师的任用、培训经验与启示[J].外国教育研究,2004(12):27-31.
- [9]郝天聪,石伟平.从松散联结到实体嵌入:职业教育产教融合的困境及其突破[J].教育研究,2019(7):102-110.
- [10]常攀攀,罗丹丹.PCK视阈下的教师专业发展路径探究[J].教育理论与实践,2014(17):18-20.
- [11]曹国亮,吴海清.高职院校“双师型”教师专业能力标准指标体系研究[J].职业技术教育,2013(8):71-73.
- [12]李梦卿,邢晓.基于MIBE的中职“双师型”教师资格认证标准体系建构研究[J].教育发展研究,2019(19):68-76.
- [13]杨成明.企业高技能人才向职业教育教师的转换:现实挑战与实现机制——基于美国经验的分析[J].教师教育研究,2018(3):114-120.
- [14]李梦卿,刘博.我国省级“双师型”教师资格认证标准建设的实证研究[J].现代教育管理,2018(5):80-87.

Construction of Certification Standard of “Dual-qualification Teachers” in “Double-high Plan” Higher Vocational Colleges from the Perspective of Enterprise Demand

Li Xin, Li Mengqing

Abstract The qualification certification of “dual-qualification” teachers is an important task in the construction of teachers’ team in Higher Vocational Colleges under the “double-high plan”. With the transformation of China’s economic development mode and the adjustment of industrial structure, it is urgent to design and establish a targeted and scientific “dual-qualification” teacher qualification criteria based on the perspective of enterprise demand, so as to promote the construction of high-quality “dual-qualification” teachers with noble morality, exquisite skills, combination of full-time and part-time, full of vitality. From the perspective of enterprises, it is necessary to clarify the connotation, evaluation thinking and organization form of the accreditation standards for “dual-qualification” teachers. These key elements and their relationship are not only the logical basis point but also the logical starting point of the “dual-qualification” teachers’ qualification identification. In the practice of standard establishment, it is necessary to promote the sustainable and healthy development of “dual-qualification” teacher team and individual under the macro guidance of the government, school enterprise coordination and integration of production and education, so as to provide an important guarantee for the cultivation of high-quality technical talents.

Key words “double-high plan”; “dual-qualification” teachers; certification standards; enterprise demand

Author Li Xin, master student of Faculty of Education of Hubei University(Wuhan 430062); Li Mengqing, professor of Faculty of Education of Hubei University