

中职学校“双师型”教师实践能力提升探究

张晓玮

南宁师范大学职业技术师范学院, 广西 南宁

收稿日期: 2023年12月10日; 录用日期: 2024年1月8日; 发布日期: 2024年1月16日

摘要

在新时代职业教育发展背景下, 提高“双师型”教师的实践能力是发展中等职业教育的有效途径之一。本研究通过对我国“双师型”教师实践能力政策文本的梳理, 发现中职学校存在着看重证书不注重实际操作能力、“双师型”教师实践能力达不到产业发展要求、对“双师型”教师考核评价机制不到位、教师自主发展能力较弱等问题, 基于此, 通过加强顶层设计、强化政策落实, 加强校企合作, 对学校的教师培训考核制度进行完善以及强化教师自身的发展意识, 各部门通力合作, 相互配合, 提升“双师型”教师的实践能力, 从而提升整个中职学校的教育教学水平。

关键词

中职, “双师型”教师, 实践教学能力, 理论教学能力

Research on the Improvement of Practical Ability of “Double-Qualified” Teachers in Secondary Vocational Schools

Xiaowei Zhang

Vocational and Technical Teachers College of Nanning Normal University, Nanning Guangxi

Received: Dec. 10th, 2023; accepted: Jan. 8th, 2024; published: Jan. 16th, 2024

Abstract

Under the background of the development of vocational education in the new era, improving the practical ability of “double-qualified” teachers is one of the effective ways to develop secondary

vocational education. By combing through the text of the policy on the practical ability of “double-qualified” teachers in China, this study finds that secondary vocational schools have some problems, such as valuing certificates rather than paying attention to practical ability, failing to meet the requirements of industrial development in practical ability of “double-qualified” teachers, inadequate assessment and evaluation mechanism for “double-qualified” teachers, and weak self-development ability of teachers. Based on this, through strengthening the top-level design, strengthening the implementation of policies, strengthening the cooperation between schools and enterprises, improving the school’s teacher training and assessment system and strengthening the development consciousness of teachers themselves, all departments work together and cooperate with each other to improve the practical ability of “double-qualified” teachers, so as to improve the education and teaching level of the entire secondary vocational school.

Keywords

Secondary Vocational School, “Double-Qualified” Teachers, Practical Teaching Ability, Theoretical Teaching Ability

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

“双师型”教师实践能力的提升关乎其师资队伍的发展，为更加全面提升“双师型”教师的培养质量，首先对实践能力要有清晰认识：“双师型”教师需要熟练掌握实践教学过程中所包含的知识结构，能够将职业背景知识、实践标准、实践体系内化于心、外化于行；具备实习指导、实训指导等方面的技能技巧、能够熟练运用车间中设备[1]；能够在真实的工作场景中熟练地完成工作任务，为企业创造经济利润。仲友[2]提出“双师型”教师实践能力的提升能够进一步提高教师的教育教学水平，能够让教师将新工艺、新技术、新规范引入专业课程，将职业岗位操作技能转换为指导实践教学的能力。蒋宗珍[3]强调一支即精通理论又擅长实践操作的“双师型”教师团队是保证职业教育人才培养质量和办学特色的关键，提高“双师型”教师的实践能力也有助于推动教师理论与实践的结合。另外，提高“双师型”教师的实际操作能力被视为国家的职业教育改革需求。通过多种途径构建“双师型”教师团队是《国家职业教育改革实施方案》的重要内容，最基本的要求就是要同时具备理论教学和实践教学能力。通过对国家颁布的“双师型”教师实践能力的相关文件梳理，分别从政策发布及执行、校企合作方面以及教师自主发展意识方面进行分析，并制定相应对策。力图使“双师型”教师的教学能力能够得到提升，进而提高中职学校的整体教学水平。

2. “双师型”教师实践能力相关政策梳理

新时代，“双师型”教师队伍建设是促进中等职业教育优质发展的重要举措，“双师型”教师植根于中国 20 世纪 80 年代初期普通高中向职业高中教师的转型中技能型教师大面积缺乏的环境，形成于 20 世纪 80 年代末 90 年代初的高职高专实践。回顾我国职业教育领域的政策文件(见表 1)，大致将“双师型”教师实践能力的相关文件分为三个阶段。

(一)初步探索阶段(1995~2000 年)

1995 年原国家教委《关于建设示范性职业大学的通知》中指出：要建设“一支专兼结合、结构合

理、素质较高的师资队伍”；“专业课教师和实习指导教师具有一定的专业实践能力，其中 1/3 以上的达到‘双师型’”教师，“专业课教师和实习指导教师基本达到‘双师型’要求。”随着职业教育的发展，国家对于示范性职业大学的“双师型”教师要求扩大到所有中、高职学校。1997 年，原国家教委《关于高等职业学校设置问题的几点建议》(教计〔1997〕95 号)中规定：“每个专业至少配备副高级专业技术职务以上的专任教师 2 人，中等职业技术职务以上的本专业非教师职称系列的或‘双师型’专任教师 2 人”。1997 年首次召开的全国职教师资队伍建设工作座谈会上明确提出，职教师资工作以建设“双师型”师资队伍为重点，今后中等职业学校要不断提高教师队伍中的“双师型”教师所占比重，至 2010 年，“双师型”教师占教师总数的比例不少于 60%。

1998 年 2 月发布的《面向二十一世纪深化职业教育教学改革的原则意见》(教职〔1998〕1 号)中就提到，鼓励教师要深入企业一线锻炼，提升专业课教师的实践技能。同年 12 月发布的《关于贯彻十五届三中全会精神促进教育为农业和农村工作的意见》(教职成〔1998〕1 号)中指出提高“双师型”教师队伍建设就要注重教师实际操作能力的提高，开展多样化培训，加强考核，并聘请专业技术人员与能工巧匠进校为兼职教师。由此可见，此时的职教领域已经开始注重授课教师的实际操作能力和实践经验。

(二) 深化发展阶段(2001~2017 年)

进入 21 世纪，在 2001 年 11 月发布的《关于“十五”期间加强中等职业学校教师队伍建设的意见》(教职成〔2001〕10 号)明确提出专业课教师要提高技术技能，多参加培训和训练。2002 年 8 月国务院发布的《国务院关于大力推进职业教育改革与发展的决定》(国发〔2002〕16 号)强调职教教师必须到企业开展实践考察，明确职教师资应该具备较高的专业技术能力和水平，重视职教教师专业实践能力的提高。2014 年 8 月发布《关于实施卓越教师培养计划的意见》(教师〔2014〕5 号)中，提出对“双师型”教师的更高层次培养，全面发展全方位素质、有扎实的专业知识、娴熟的专业技能、理论和实践并重。2016 年 10 月发布《关于实施职业院校教师素质提高计划(2017~2020 年)的意见》(教师〔2016〕10 号)注重“双师型”教师队伍的师德、素质、技能、结构及专兼层面的建设，明确指出增强“双师型”教师专业技能培训。这一阶段进一步强调教师要到企业去开展实习考察，对实践能力的锻炼提出更高要求。

(三) 逐步提升阶段(2018~至今)

2018 年 1 月发布的《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》指出将技术技能水平和专业教学能力一并纳入“双师型”教师的考核指标。同年 3 月发布的《教师教育振兴行动计划(2018~2022 年)》(教师〔2018〕2 号)充分肯定较强的技能技术是“双师型”教师的秘密武器。2020 年 9 月《职业教育提质培优行动计划(2020~2023)》中指出要实施新一轮周期的“全国职业院校教师素质提高计划”，要求职校教师参加 5 年一轮的全员培训，“双师型”教师培养培训基地、教师企业实践基地应该由学校和企业共同承担建设的责任。2022 年 5 月《关于开展职业教育教师队伍能力提升行动的通知》中提出要推动教师企业实践、实施兼职教师特聘岗位计划、建设兼职教师资源库，不断加强职业教育教师队伍建设。本阶段将“双师型”教师的实践能力和理论知识纳入考核，对双师水平提出要求。

我国关于“双师型”教师实践能力的政策，显然从提出“示范性职业大学”之时就提出要有具备专业实践能力的教师，随着政策的进一步深入，对于实践能力的要求逐步提升，从一部分具有专业实践能力的教师到建设“双师型”教师团队，提高“双师型”教师的占比，这一现象表明凡是职业院校教师，有绝大部分教师都是具备专业实践能力的，所以便由“具有专业技术能力的教师”的要求，转而强化“双师型”教师团队建设。由此可见整个政策的制定是为“双师型”教师的实践能力用心布局。从 1998 年开始，政策鼓励教师去生产一线锻炼，注重理论与实践的结合。进入 21 世纪后更强调教师深入生产一线考察锻炼，全面发展全方位素质，具备丰富专业知识和高超专业技能。并主张将技能水平和专业教学能力纳入考核，要求职业院校进行 5 年一轮的全员培训，这一系列政策的颁布与实施，更进一步的加强了“双

师型”教师实践能力的提升,肯定了技术技能是“双师型”教师区别与普通教师的杀手锏,是“双师型”教师的秘密武器。

Table 1. Text of relevant policies on the practical ability of “double-skilled” teachers in secondary vocational schools in China from 1995 to 2022

表 1. 1995~2022 年我国中职学校“双师型”教师实践能力相关政策文本

编号	政策名称	发布时间	发布部门
1	《关于建设示范性职业大学的通知》	1995.12	教育部、国家教育委员会
2	《关于高等职业学校设置问题的几点建议》	1997.9	教育部
3	《面向二十一世纪深化职业教育教学改革的原则意见》	1998.2	国家教育委员会
4	《关于贯彻十五届三中全会精神促进教育为农业和农村工作的意见》	1998.12	教育部
4	《关于“十五”期间加强中等职业学校教师队伍建设的意见》	2001.11	教育部
5	《国务院关于大力推进职业教育改革与发展的决定》	2002.8	国务院
6	《关于实施卓越教师培养计划的意见》	2014.8	教育部
7	《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
8	《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》	2018.1	中共中央、国务院
9	《教师教育振兴行动计划(2018~2022年)》	2018.3	教育部等五部门
10	《职业教育提质培优行动计划(2020~2023)》	2020.9	教育部等九部门
11	《关于开展职业教育教师队伍能力提升行动的通知》	2022.5	教育部办公厅

3. 中职“双师型”教师实践能力现状与问题分析

(一) 看重证书,不注重实际操作能力

在 1999 年 6 月发布的《中共中央国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》(中发〔1999〕9 号)中明确职校要重点吸收企业优秀技术人员做教师,要求“双师型”教师同时具备教师资格及其他专业技术职务。《决定》首次对“双师型”教师队伍提出了要求,对什么是“双师型”教师做了初步界定,并初步指明“双师”建设方向。2001 年 11 月发布的《关于“十五”期间加强中等职业学校教师队伍建设的意见》(教职成〔2001〕10 号)中,客观上更侧重于强调中等职业教育“双师型”教师数量和中等职业学校教师学历等硬指标达标问题,导致一定程度上忽视教师真正的专业实践能力和素养等软指标。2005 年 8 月发布的《国务院关于大力发展职业教育的决定》(国发〔2005〕35 号)中提出,要大力支持职教教师的专业技术提升工作,教师可以根据自身实际情况和水平考取本专业以外的专业技术资格证书。这一时期更加看重职业学校教师的专业实践性,大力支持有能力的教师向上发展,但仍以证书为重要参考,仍旧存在“重数量轻质量”问题。随着政策的不断颁布和落实,对于教师实践能力提出一定要求,但是由于政策制定之初,过多的侧重于“双证”的获得,没有特别要求“双证”之下要具备的实际操作能力,以及在教师资格划分、入选条件等方面存在较大不一致性,导致“双师型”教师的认证过多注重证书考取,忽视实践操作能力的达标。一些职业学校认定“双师型”教师时也会机械按照“双证书”的标准,导致“有证无能”“有能无证”的现象普遍发生。众多学校在招聘教职员的过程中,仍然以学历作为首要考虑因素,忽略了对教师实际操作技能的评估。这样的选拔标准会导致“双师型”教师的师资队伍出现理论素养高但实操技能不足的情况,这不仅会影响到教学品质的提高,同时也无法适应社会经济发展的需求,不能有效地培育多元化人才。

(二) 能力不足, 未达到产业发展要求

目前职业学校“双师型”教师师资主要有四个来源, 分别是师范类院校、综合类大学、职业技术高等师范类院校、企业行业。其中, 来自高等院校的教师具备扎实的专业基础知识、扎实的教育教学理论基础、突出的科研能力等, 但此类教师, 缺乏实践能力以及在岗位生产、实践和服务的经验; 来自职业技术高等师范类院校的教师也面临同样问题, 无法兼顾理论与实践操作, 虽然该类教师在专业理论知识、教学理论层面表现出色, 但缺少一定的实践能力和岗位实践经验; 来自企业、行业的工程师或者技师, 此类教师实践经验和工作经验十分丰富、实践操作动手能力强, 不足之处是教师专业知识和教育教学理论有待进一步提高[4]。这些现象反映出一个问题, 教师的理论知识与实践技能不相匹配, 要么是实践技能高超、理论知识欠缺, 要么是理论知识齐备和实践技能欠佳, 导致其自身理论与实践不能相互配合。

“双师型”教师的实践能力达不到产业技术发展要求。指导实践教学、课程改革、社会服务等要求职业学校教师具有较高的专业技能, 而目前培养教师专业技能主要通过“双师”培训基地学习、企业跟岗学习等方式。“双师”培训基地由教育管理部门认定, 组织方从师德师风、教学模式、课程改革以及生产技能等进行系统性培训。由于大部分“双师”培训基地设置在高等学校内, 存在缺乏真实生产实践场所、受训教师不能感知不同行业生产过程、普适性的技能训练以及专业技能提升难等问题。很多中职学校鼓励教师深入企业跟岗学习, 提升实践技能的方式弥补“双师型”培训基地存在的缺陷, 但是, 目前企业对培养教师实践技能不积极, 导致深入企业锻炼流于形式, 提升受训教师实践能力的效果达不到预期效果。

(三) 缺乏培训, 考核评价机制不到位

“双师型”教师教学技能提升方法缺乏针对性。中职学校“双师型”教师具备过硬的教学技能才能实现知识传授、技能指导的目的、职业学校教师在校学习期间缺乏教学方法、课程改革、课程设计等训练, 而来自企业的教师虽然有实践能力, 但是同样也缺乏教学技能。目前来说, 职业学校对于提升教师教学技能的方法主要是组织教师参加教学能力培训班, 但是目前这种培训班对于教师的学习成果缺乏严格的考核, 并且培训时间有限且方式相对单一, 导致难以从根本上提升教师的实践能力; 采取“老带新”的方式, 即资历老的教师指导新教师的教学工作, 包括新老教师相互听课、共同备课等, 但是这样一来, 由于新老教师的教学任务本就繁重, 造成交流不够、备课时间不足等, 老教师从教学方法、课程设计等方面的指导也缺乏针对性; 采取派教师参加教师教学能力比赛的方式, 教学能力比赛可以考核教师的综合素质, 适用于已经具有教学技能的教师, 不适用于刚入职的新老师。这一系列操作对教师的实践能力提升无法提供针对性的措施。

“双师型”教师评价机制不完善。合理的考核评价激励机制是激励“双师型”教师积极提升自身实践能力的重要外部推动力。由于“双师型”教师的特殊性, 对于“双师型”教师的评价还需要根据实际情况来具体问题具体分析, 不能以原有的教师考评机制来评价“双师型”教师。实践过程是一个动态的展现, 对中职学校教师的评估和评价制度主要基于他们的阶段性教学能力和基础学科的教学质量来作出判断, 因此既能教授理论又能指导实际操作的“双师型”教师是应关注的焦点之一, 这包括了他们在理论实操两方面的授课技能、全面教育教学的表现情况及其课堂领导力等三项指标作为其业绩考量的重要依据。故此需要改进当前的职称评审体系以适应新的需求, 并重新审视“双师型”教师的工作成效评分标准, 确保他们的灵活性和可变量以便他们在各自岗位上发挥最大的潜力。

(四) 内驱力差, 自主发展能力需加强

理念在推进事务和组织的过程中具有导向作用, 教师必须能够形成对其价值的认可、洞悉其深切的内涵价值, 才能从精神和行动上提升自身的教学实践能力。反之如果教师的自我意识并没有发展的态度, 那么无论制度如何约束、政策如何引导, 教师自身实践能力的提升始终是一个难题。“双师型”教师的

实践能力提升最重要的途径就是通过自身实践能力的完善、自主发展意识的增强。教师的实践能力的强化、课证融通教学本领的掌握、教育科研能力的生成都需要教师自主发展的动力和意识的驱动。自主意识发展不足使得教师欠缺自身的角色追寻意识，不能通过自主的教学探索和企业实践锻炼发展自身专业能力。使得教师只注重理论知识的掌握和学习，忽视实践教学，导致学生在跟随教师学习的过程中同样也是学到一些理论知识，到了实际生产的过程中，便乱了阵脚，遇到实际生产过程中的问题不知如何应对，这都是实际操作少，实践锻炼少的问题展现。问题追溯起来也是教师教学过程中出现的，是教师自主发展意识薄弱的体现。

4. 中职“双师型”教师实践能力提升策略

(一) 加强顶层设计，强化政策落实

中职学校“双师型”教师实践能力的提升，离不开政府、中职学校、行业企业以及教师自身，只有各方形成合力，构成多方共赢的局面。在针对“双师型”教师录用方面，虽然2019年颁布的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》已明确规定，自2019年起除持相关领域职业技能等级证书的毕业生外，职业学校、应用型本科高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；自2020年起，除“双师型”职业技术师范专业毕业生外，基本不再从未具备3年以上行业企业工作经历的应届毕业生中招聘。但是由于人员匮乏，在人员录用时还是以学历作为主要条件之一。此时就应发挥政府作用，加强顶层设计。

在教师招聘过程中，严格按照《方案》要求落实，不能只关注教师的学历条件，要把重心放在教师的实践能力的培养上来，录用前对实践能力与学历水平进行综合测评，择优录用。解放思想、开拓思路、大胆探索，进行制度创新与体系创新。政府要加强对于教师实践能力的顶层设计与宏观统筹，进一步创新教师实践能力培养模式、培养培训目标、路径、措施和要求。通过立法形式明确各方的权利与义务，制定相应的考核机制、奖惩机制以及激励机制保证教师实践能力的培养培训，运用法律手段对教师实践能力培养培训加以约束与保障，使职业院校教师队伍建设有法可依、有章可循。与此同时，各部门要通力合作、相互配合，只有各部门相互协调，才能使政策更好落地，展现出应有效果[4]。

(二) 深化校企合作，双方协同育人

“双师型”教师的理论与实践能力不相适配，实践能力达不到产业技术的发展要求，主要是由于校企合作的不深入导致。首先，企业重视实践能力培训过程的组织控制与管理，教师实践能力的培养需要对于方案的设计要有宏观的把握以及管理过程中的及时跟进。企业需要着重让教师从认知性的企业实践转变为能够在企业具体岗位上的锻炼；在企业实践过程中，应该给予教师具体的任务与问题，而不是简单了解企业的组织架构、企业文化基本的信息等等。其次，企业以项目形式对接教师企业实践，提供教师“三段式”企业实践培训过程：企业给予教师进岗培训、职业素养培训、职业发展培训；给予顶岗培训以及具体岗位体验；给予教学法培训，教授教师如何转化企业中所学习的实践技能和岗位操作规范。最后，要注重与企业需求结合，与教师专业化发展相适应。教师帮助企业解决实际问题和攻关的同时，企业也注重对教师岗位关键能力、职业素养的熏陶与培养[5]。

“职教20条”提倡职业教育机构通过与企业的协作来推动学校和公司共同培育人才的进程，这不仅涉及到对高质量的技术技能型人才的教育，还包括提高对教师的专业技巧、研究能力和科研水平等。

根据“双师型”教师的发展规划定期安排教师进行下企业锻炼，在下企业锻炼期间，教师不仅要跟技术人员学习生产技能，还要了解行业的新技术、新工艺、新规范在生产过程中的应用与实践。在教师结束企业锻炼之后，要严格按照国家职业标准、岗位技能、国家职业资格证书对实践技能的要求，对照专业人才培养目标提炼专业核心技能，制定专业实践项目；对下企业实训之前的技术技能与行业新技术、

新工艺、新规范的差距，制定专任教师技术技能提升和实践教学项目的优化完善。在校企共同努力下，培养一批具有道德高、教学能力强、技术技能高的“双师型”教师队伍。

(三) 完善培训考核，提升实践能力

构建教师课堂技能训练体系，针对性提高老师课堂把控、教学设计、教学方法等的教学技巧；扩大教师培训的范围、丰富教师培训的形式、提供多种机会对教师开展实践技能的培训，让“双师型”教师按照自身特点选取所需培训的教学内容，以便有针对性的增强其自身的教学能力。

形成全方位参与并涵盖多种角度的全面测评体系。首先是采用包括学期评审、年度评审及三年的聘用期限评审等多种形式来逐步对教师进行全面评估；确立多个独立的评分主体，除去传统的学员评价、自我评估与同僚互相评估外，还可以加入由监督专业、行业专业或其他学科小组所做的评估，从而获得更为客观准确的结果。其次是对“双师型”教师的技术技能考核，不仅要关注他们的研究能力和理论知识，还要对其教育实践的效果作出最后的检验。这可以通过对实验课程的评估、学生的实习操作能力的测验以及教师的教育成果转化为现实价值等方面的方式实现。此外，职业学校和应用型的大学、应用型的本科学校及其他实践机构之间应加强联系，深化彼此之间的合作关系，推动高校、公司、政府等主要角色共同培育教师的长期计划。最后，学校要完善考核内容，提升“双师型”教师内涵，打破终身聘任制。我们需要灵活地运用评估准则，并使用可变量的计量标准。我们要摒弃长期以来过分重视教育背景、职位等级和出版物数量等评判方式，不再过度关注“双师”类型的教师所承担的研究责任、文章篇幅和课题申报情况等方面的定量因素，而应更加看重他们的教学表现和实际成就，降低他们对于研究工作的指标与期望。

(四) 增强自主意识，促进技能提升

教师的自主成长意识是指他们能够充分利用个人主观能力，激发责任感，积极挖掘个人潜质，设定合理的职业前进目标，制订实施可行的发展策略。通过自我监督、评估和反思的方式，主动提升自己的专业技术能力。中等职业学校教师的专业成长主要取决于教师自身，教师的自我发展意识是教师实践能力提升的关键所在。只有当发展成为教师的自主选择时，教师的专业发展才能具有持续的动力。教师要想更好的发展就必须提高自我发展的内驱力，通过提高自主发展意识，制定切实可行的发展目标和计划，由此来提升教师实践能力的发展。

首先，教师要明确具体的目标，能够聚焦问题。有目的的企业实践效果远大于没有带着实际问题去企业实践，通过与企业的合作或者在企业一线岗位上能够解决的一些问题或者通过实践得到初步研究成果，同时教师也要充分发挥自身优势积极为企业服务。其次，转变教师观念，教师在企业实践过程中需要主动观察、主动讨教、主动学习。教师自身要有意识去增强自身实践能力建设，提升教师的专业态度与动机，提高教师自我管理策略，督促教师不断自我成长。树立正确的发展观念，教师实践能力的发展是一个长期的工作，职业教育的职业性，要求教师根据企业岗位用人要求，不断调整实践教学活动，满足企业岗位工作内容的不断更新，这要求教师制定长期发展规划，保持实践能力发展动力。最后，教师是在接手具体教育教学岗位之后作为教育教学工作者再进入到行业企业实践，教师必须了解自身所欠缺的方面以及对对应教育教学的需要，然后去相关的行业企业学习或者岗位群，学习专业新知识、掌握新技能。通过教师企业实践，帮助教师丰富教师的课堂教学以及改进日常教育教学的方式方法。

5. 小结

我国中等职业教育事业正处于发展阶段，提高“双师型”教师的实践能力，是发展中等职业教育的有效途径之一。本文通过对相关政策文本的梳理以及现状的分析，从校企合作、学校的考评机制以及教师自身的内驱力出发，从学校的培训考核、校企合作以及教师自身的发展意识入手，提出一些可借鉴的

观点, 希望能为后续“双师型”教师实践能力提升的研究提供一些思路和方法, 推动中等职业学校教育教学水平的提高。

参考文献

- [1] 葛宏翔. 高职“双师型”教师实践教学能力提升的困境及路径研究[J]. 湖北开放职业学院学报, 2023, 36(16): 58-59+62.
- [2] 仲友. 产教融合背景下高校“双师型”教师培养研究[J]. 淮南职业技术学院学报, 2022, 22(5): 106-108.
- [3] 蒋宗珍. 高职“双师型”教师实践教学能力培养[J]. 教育与职业, 2011(20): 63-64.
- [4] 尹阳红. “双师型”理念下职业院校教师实践能力发展现状、对策[J]. 高教学刊, 2017(6): 144-145+148.
- [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.