

# 基于现代学徒制人才培养模式的高职师资队伍建设研究

牛红军<sup>1</sup> 李赫宇<sup>2</sup>

(1.天津现代职业技术学院 生物工程学院, 天津 300350)

(2.天津益倍建生物技术有限公司, 天津 300350)

[摘要] 在高职现代学徒制人才培养模式下,师资队伍水平是决定人才培养质量的关键因素之一。当前高职师资队伍建设中仍存在诸多问题,根据现代学徒制人才培养模式对师资队伍的需求,可采取“创新校企合作机制、成立教师发展中心、多元评价师资状况、师资来源多元化、推行培训制度、改革薪酬体系、加强专兼职教师协作、对教师注重精神激励”等对策提升师资队伍水平,以利于构建现代学徒制人才培养模式体系,培养高素质技能型人才。

[关键词] 高职教育;现代学徒制;师资;建设

[中图分类号] G712

[文献标识码] A

[文章编号] 1008-8539-(2017)05-0034-06

现代学徒制是传统学徒制与现代职业教育相结合的产物,它是一种校企双主体育人、协同发展的新机制,是一种教育资源共建共享、优势互补、多方共赢的校企合作新方式。师资队伍建设的制约提高职业教育质量的瓶颈,专兼职教师的素质水平和协同合作能力对现代学徒制模式落实的效果有着至关重要的影响。推进现代学徒制试点和“双师型”教师队伍建设是构建现代职业教育体系的重要举措,需要不断探索和实践。

天津现代职业技术学院为国家骨干高职院校,注重人才培养模式改革与创新,在人才培养模式建设方面取得了一定成果,已与教育部遴选出的现代学徒制试点企业长期合作共育、共享企业的技术人员和学校教师,共建校企双赢的利益共同体,探索构建了独具特色的以明确“双主体、双身份、双导师、双基地、双评价”和实现“定协议、定标准、定师傅、定岗位、定项目”为特征的现代学徒制人才培养模式。借鉴该利益共同体成功经验,我院与天津益倍建生物技术有限公司等食品医药行业的优秀企业,结合“天津市高等职业院校提升办学能力项目建设”开展了

现代学徒制试点工作,构建了多个利益共同体,并把师资队伍建设作为重点,取得一定的成果。借鉴探索与实践的经验,总结高职师资队伍现状,基于现代学徒制人才培养模式的需要提出提升师资水平的策略,旨在培育能推动高职现代学徒制人才培养模式落实和发展的专兼职师资队伍的建设。

## 一、基于现代学徒制开展师资队伍建设的意义

### (一)现代学徒制内涵及其进展

现代学徒制是对传统学徒制传承与发展的一种教育新形态,它以行业企业人才需求和学生就业为导向,在学校和企业的协作下,由专任教师和兼任教师(即企业师傅)联合对学生进行培养和教育,注重“做中学、学中做”,是一种由专兼职教师协作实施的新型现代职业教育人才培养形式。校企融合的现代学徒制人才培养模式有助于不断提高专业教师素质和人才培养质量,实现实训基地共建与共管、人力资源的共育与共用、人才培养模式与课程体系改革的共研与共享、成果效益的共创与共赢,为行业企业创

[收稿日期] 2017-04

[基金项目] 天津市教育科学“十三五”规划课题“基于利益共同体的企业参与高职教育办学模式研究”(项目编号:VE4093),全国食品药品职业教育教学指导委员会政策研究工作委员会2017年课题“我国药品行业生产领域从业人员素质状况及需求与高职发展的匹配度研究”(项目编号:SYHZW201726),天津市高等职业技术教育研究会2016年度课题“提升高职药品类专业学生‘关键能力’路径探析与实践研究”阶段成果。

[作者简介] 牛红军(1981—)男,汉族,山东汶上人,医学硕士,副教授,研究方向:职业教育。

造经济效益,使其与职业院校分享发展成果,激发行业企业参与高职教育办学的积极性和主动性,为高职院校和行业企业“双主体”育人模式持续协调发展提供稳定的推动力。

我国从上世纪八十年代开始开展高级技术技能型人才培养模式研究,政府不断地出台各种与职业教育发展阶段相适应的政策文件。2014年2月26日,李克强总理在主持召开国务院常务会议时明确指示要推进现代学徒制的实施,提出“开展校企联合招生、联合培养的现代学徒制试点”。2015年8月教育部遴选出165家单位作为首批现代学徒制试点单位和行业试点牵头单位,这将有力推动现代学徒制模式研究和实践的深入。

## (二)强化师资建设的缘由

教师是学生职业能力和思维模式的塑造者,专任教师善于向学生(徒弟)传授专业理论知识,培养学生(徒弟)的专业基础技能,师傅(兼职教师)善于培养徒弟(学生)的专业实践技能,学生在教师和师傅的共同引导下完成向技术人员的转变。教师对新教学方法的驾驭能力,推进案例教学、项目教学、工作过程导向教学等教学模式建设的能力,促进专业设置、课程体系、课程内容与职业标准相衔接的能力,以及把握教育时机、调动学生积极性、与学生心灵对话、以幽默睿智语言驾驭课堂的能力等会决定教育效果,潜移默化的影响着学生的职业素质和职业能力。德国社会学家梅腾斯于1974提出“关键能力”的概念,将其看作是“进入日益复杂和不可预测的世界的工具”。关键能力较强的人会关注与个人生存发展相关的职业环境和人际关系,能迅速调整并赢得认可,确保在新环境、新岗位、新要求中的可持续发展。专、兼职教师协作教学利于必备知识与技能的传授,更利于培养学生可持续发展的关键能力,是学生职业生涯的领路人。

教师是提高高职教育质量的保证,教师是教学方案的设计者,教学活动的组织者,主导专业建设和课程改革,是人才培养的实施者,是制约提高职业教育质量的瓶颈。党的十八届五中全会通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十三个五年规划的建议》中强调要“建设现代职业教育体系,推进产教融合、校企合作”。

师资队伍建设和高职内涵式发展的需要。2015年全国高考报名人数为942万人,录取人数达700万,虽然录取率高达74.3%,但与2010年相比录取率仅约提高5%,并且职业院校招生数量已较大,其中高

职(专科)录取达334万人,继续扩招余地有限。2016年高校毕业生达749万,与连年的“更难就业季”相伴的确是企业的“用工荒”,高校“就业难”与企业“用工荒”间矛盾愈演愈烈。无论从高职规模扩张式的外延发展难以持续出发,还是从提高毕业生素质以适应行业企业发展需要考虑,高职教育必须实现从规模化扩张向提升内涵转变,而教师是内涵建设的关键。

## (三)师资队伍建设和问题并存

教育部、财政部发出的《关于实施职业院校教师素质提高计划的实施意见》中提出在2011-2015年组织45万名职业院校专业骨干教师参加培训。2015年时,教育部职成司时任司长葛道凯指出在之前的3年里已为职业院校培训了30万骨干教师,显著提高了教师的教育教学水平,特别是提高了实践教学和课程设计开发能力。

政府在职业院校专业骨干教师培训,青年教师到企业实践,优化职业院校教师队伍结构,设立兼职教师岗位,国家职业教育师资基地建设等方面在政策上给予了大力支持,并投入大量资金,取得了显著成效。但是,当前高职师资队伍建设中仍存在诸多问题有待解决。

## 二、高职院校师资队伍存在的问题

### (一)教师数量不足,有待切实降低生师比

教育是施教者与受教者双方主体间的交流活动,施教者数量不足将影响知识传授、技术技能指导和职业精神传递的效果。生师比反映受教者与施教者的数量关系,是衡量高等学校办学规模、办学效益、教育质量的重要指标之一。教育部于2015年9月15日公布的报告显示,近年来专兼结合的“双师型”队伍建设进展明显,高等职业院校生师比为17.57:1,与普通本科院校的17.73:1相当,师资队伍结构进一步得到优化。但是,即使与教育部2004年发布的《普通高等学校基本办学条件指标合格标准(试行)》(教发[2004]2号)相比较,高职院校生师比也仅达到18:1的合格标准,教师数量仍明显不足。

上述《标准》的备注中指出:生师比=折合在校生数/教师总数,教师总数=专任教师数+聘请校外教师数\*0.5,但并未界定专任教师和校外教师的含义。专任教师常指具有教师资格、专门从事教学工作的人员,也指学校在编的,具有教师专业技术职务的人员(在岗的教授、副教授、讲师和助教),还有学者认为是指具有专业教师职务的全部工作人员,包括教

学、科研及管理岗位上的教师。一些院校为了使生师比的数值降低,可能会利用对专任教师的含义理解上的差异和未对校外教师制定最低课时量标准的漏洞,将具有专业教师职务却未参与或仅兼职参与教学的人员计为专任教师,将参与教学较少或未参与教学的校外人员计为校外教师,这将导致有效从事教学活动的教师总数少于统计量,无法满足教学需求。另外,在现代学徒制人才培养模式实施过程中,实践教学在教学中所占比例较传统培养模式高,并且该类教学一般需由专、兼职教师协作开展,所需教师数量更大,导致教师更趋不足。

#### (二)教师结构不合理,欠缺实践型的能工巧匠

近年来,“双师型”教师数量和比例得到大幅提高,然而教师的实践教学能力尚需进一步提高。一方面,职业院校选聘专任教师时缺乏弹性,一般会为招聘岗位设置应聘者需具备硕士及以上学历的条款,这会导致技术过硬、经验丰富而学历不高的能工巧匠无法达到基本要求,无法进入教师行列;另一方面,在职业院校传统的人才培养模式下,实践能力和技术创新能力较强的教师往往无用武之地,不能体现应有价值,无法得到应有的回报,极易被企业高薪聘走,导致人才严重流失;再一方面,职业院校为提升兼职教师层次,提高学校在社会上的美誉度,往往聘请知名度较大或职位较高的人士担任兼职教师,而这些兼职教师往往在工作单位中承担重要工作任务,技能生疏或无暇顾及教学需要,不能有效参与教学活动,无法发挥兼职教师应有的作用。

#### (三)专任教师善理论疏实践,重科研轻教研

专任教师不能很好适应从事职业教育的原因是由内因和外因所导致的。首先,专任教师大多选聘自高学历的应届毕业生,基础扎实,理论丰富,惯于思考,善于从事科学研究,是传统教育的佼佼者。但是,由于未系统地接受过职业教育,职教理念模糊,职业意识淡薄,技能水平不高,不善于开展实践教学,有时甚至会畏惧开展实践教学,难以融入跨越“职业场域”与“教育场域”的职业教育,因此,职业教育能力的先天荒芜无疑是导致这些人执着的沿用学历教育模式开展教学的內因。还有,部分教师虽然具有企业从业经历,但是由于忽视更新技能的重要性,未能周期性在企业顶岗实践,导致实践能力在持续衰退,这种轻视行业企业发展,主观上无视技术技能在持续变迁的事实心理同样是实践教学能力堪忧的内因之一。另外,科研成果往往在教师绩效考核中占较大比重,以课题经费、专利和论文等为主的考核标准会

打消教师从事教学研究的积极性,转而将精力投入科研,以便获取更大收益。这样的教师评价体系是促使教师不断提升科研水平而漠视实践能力价值的外部推动力,不利于促进教师提升教学水平,违背了职业教育的定位,与职教理念背道而驰,有待改进。

#### (四)兼职教师教学水平不高,教学效果差强人意

兼职教师未接受过系统的教育理论和教育方法学习,往往对人才培养目标和教学计划认识不足,将实践项目与理论内容相融合能力较弱,再加上对高职生学情分析的能力欠缺,教学手段有限,教学管理经验匮乏,语言不生动等原因,容易导致学生厌学,不能较好胜任高等教育工作。另外,兼职教师流动性较强,归属感和使命感淡薄,再加上日常忙于本职工作,往往不能投入较多精力用于教学。还有,兼职教师大多为企业的工程技术人员,一般未取得教师资格证书,而这种情况下从事教学活动疑似为违反《中华人民共和国教育法》和《中华人民共和国教师资格条例》的违法行为,值得商榷。

#### (五)专兼职教师沟通不畅,协作教学效果欠佳

首先,专、兼职教师的教育背景、从业经历和职场文化差异较大,导致专、兼职教师之间在做事风格、表达方式和行为习惯上存在明显差异,易引发思维和行为上的冲突。其次,企业是兼职教师的主场,生产是师傅们擅长的领域,师傅在企业实践教学活动中往往居于主导地位,这样会对由专任教师主导的传统教学模式造成冲击,易使专任教师沦于协同地位而引发心理落差。另外,在教学总课时量不变的情况下,企业师傅参与教学必然会导致专任教师课时量下降,可能造成收入减少,引发利益冲突。综上所述,专、兼职教师间的协作易停留于表面,存在事实上的隔阂,甚至出现对立和相互拆台,不利于教学活动的开展和实施。

#### (六)教师缺乏职业自豪感,工作热情不高

一直以来,社会往往对职业教育存在偏见,对高职教育的认同度不高。大众普遍认为高职院校的层次低于本科院校,就读高职是高考失意者无奈的选择,因此,无视近些年高职教育取得的进步和为社会发展所作的贡献,忽略了其作为高等教育的一部分所发挥的育人功能。此外,高职院校中部分学生的学习兴趣不高,对教师尊重不足,易导致教师对自己投身职教事业的信念产生动摇。总之,在社会和校内现状的共同影响下,教师自尊心易受到打击,产生挫败感,无法激发从教的成就感和工作热情,影响了教学

效果。

### 三、现代学徒制人才培养模式下 师资队伍建设策略

(一)创新校企合作机制,夯实师资共建基础,制定互聘人员制度

实施现代学徒制需要持续、稳定的校企合作关系做基础。学校和企业应协商构建合作组织机构,制定符合合作双方及双方人员利益契合点的合作机制,使人力和物力资源配置趋于协调、合理,形成利益共享、责任共担的校企全员积极参与人才培养的氛围,以解决行业企业参与职业教育的积极性不高的问题。其中,互聘人员管理制度是校企共享和共育人才的基石,只有在校企双方制定合理的相关制度后,专任教师和企业技术人员才能明确为自身定位,协调好在学校和企业工作的关系,充分地施展才能,并且能持续锻炼教学和实践能力,使员工的个人发展融于校企合作的成果中,享受投身高职教育发展所带来的收益;互聘人员管理制度需涵盖互聘人员选拔、培养、考勤、考核、薪酬、人事任用和职称评定等方面事宜。

(二)成立教师发展中心,规划教师成长路径,统筹教师发展

教师成长是外部环境塑造与个体自身积极修炼的共同结果。外界的教育与培训、外部环境的影响是外力,教师追求自身发展的动机是内力。外力只有与内力形成合力时,才会被教师个体所接受,并内化为个体的一部分。教育与培训为教师发展提供了便捷途径,而自身强烈的发展愿望是教师素质得以提高的前提。高职院校需设置教师发展规划中心(或委派专人挂靠于相关职能部门均可),专注于教师职业生涯规划,为教师发展提供外部推动力,激发教师自身成长欲望的内力,引领与引导教师发展。

教师发展规划部门担负着营造教师成长的外力,并使之与教师的内力完美结合的重任。通过调查总结师资建设现状,分析和总结问题的症结;然后,针对问题采取措施,为教师创造发展环境,提高教师素质;同时,还需建立高职院校教师的自我发展机制,采取措施激发教师主体内在的发展动机,使教师乐于追寻和接受外力作用,将其内化为自身的能力与素质。这样,才能真正解决师资建设中的形式主义、功利主义和理论与实践脱节等问题。

(三)多元评价师资状况,以评促建,持续提升建设水平

以师生比、学历比、专兼职教师比和职称比等客观性指标为参考,强化学生评价、毕业生评价、用人单位评价和第三方评价等主观性指标的作用,将定性评价与定量评价相结合,校内评价与校外评价相结合,过程评价与结果评价相结合,构筑多维度立体反馈评价师资的体系,定期客观评判师资队伍建设成果与不足,为针对性制定师资建设计划提供依据。第三方评价因其专业性、技术性、科学性和独立性已受到社会关注和认可,组织具有独立法人资格的第三方专业机构采用适宜的手段对师资予以评价将为师资建设提供客观依据。提高学生在教学评价中的话语权,凸显了高职教育育人的目的,以受教者的评价促进师资队伍发展能确保学生成为实施现代学徒制的最大受益者。

(四)师资来源多元化,学历与经历并重,选聘适宜的从教者

建立符合职教特色的聘任制度,建立职业院校教师编制动态调整机制,以增加选聘教师的灵活性。一方面,将人员选聘专兼职教师的决定权下放至用人部门,以保证招为所用。另一方面,扩大师资来源,凡是符合学历要求的企业专业技术人员均可竞聘专任教师岗位,并合理放宽具有高级技术职称或职业资格的大龄应聘者的学历要求,吸引能工巧匠来职业院校任教。但是,必须杜绝引进合作企业的技术人员为专任教师,避免挖企业墙角而引起企业不满,影响校企合作关系的稳定。同时,高学历应聘者在自愿到企业顶岗实践一定年限的前提下,也可聘任为专任教师。再者,理性选育兼职教师,要选聘品行端正、专业技能强,且能保证授课学时的技术人员做兼职教师。可以将高级管理人员和知名专家聘为为职教发展出谋划策的指导者,但不可聘为兼职教师,以保证将兼职教师的职位留给有精力开展教学和带徒弟的专业技术人员。

(五)推行培训制度,持续提高教师素质,提升教学水平

依据专、兼职教师能力特点,参照职教师资所需具备的能力要求,针对性开展以实践为特色的培训活动,包括职前培训和继续教育培训等。职前培训能缩短新晋教师的成长周期,使之能更快更好地开展教学活动;继续教育培训定期或不定期开展,持续提升师资的教学能力。

“能力只有与它所派上的用场联系起来,只有与它必须履行的职责联系起来,才成其为能力”。对于专任教师,企业工作经历不足两年的必须在入职前

接受为期一年的入职企业培训,在此期间受训者的人事管理权和使用权移交给企业,按照企业职员标准安排工作和接受考核,全职顶岗从事企业生产,从而熟悉职业工作过程,掌握实践技能。另外,全体专任教师除每年参加两周职教师资素质培训外,还需做为企业兼职员工在企业顶岗实践或与兼职教师共同开展实践教学,以适应技术革新和产业升级所引进的新技术、新工艺和新设备,提升教师实践教学水平,从而具备为学生传授最新知识和技能的能力,这恰恰与2016年教育部等七部门联合印发的《职业学校教师企业实践规定》中规定的“职业学校专业课教师根据专业特点每5年必须累计不少于6个月到企业或生产服务一线实践”是相符的。

维持兼职教师队伍稳定,使兼职教师专业化是高职师资素质提升的重要途径。新任兼职教师在上岗前要集中参加包括职教理念和教学方法等内容的职教师资素质培训,并参与听课和试讲等教学实践活动。从教后,兼职教师在完成教学任务的同时还需继续参加职教师资素质培训,以强化职业教育的教学论与方法论知识,更新职业教育教学技能,提升教学效果。

(六)改革薪酬体系,突出职教特色,保证师资的合理权益

企业和学校要明确师资的权利和职责,多劳多得,奖优罚劣。第一,在校内赋予兼职教师与专任教师相同的地位和权利,提高兼职从事高职教学的吸引力;打通内聘教师系列职称晋升通道,使兼职教师在获取企业正常收入的同时获得与同级教师相同的教学补贴,促使其参与教学改革实践,把生产实践中最新的知识和技术带到实践性教学中。第二,定期对兼职教师带徒弟成果予以评定,对于在生产、教学、科研和社会服务活动中表现欠佳的责任人取消其兼职教师资格,予以退出处理。第三,鼓励专兼职教师开展实践型研发,对教师在从事生产和实践教学期间所取得的技术服务成果,产生经济效益的要予以认可和额外奖励。第四,回归职业教育育人的目的,鼓励专兼职教师开展教学研究,充分肯定教学理论研究和教学改革实践对高职发展的重要性,使教研成果得到与科研成果相似的认可和奖励。

(七)加强专兼职教师协作,营造协作氛围,打造优秀团队

鼓励专、兼职教师加强沟通,引导开展互相拜师活动,促使教师与员工协同发展。学校和企业相互给

对方的兼职人员予以员工身份,鼓励兼职教师在完成授课任务的同时积极参与教研活动,如拟定人才培养方案、构建课程体系、制定教学计划和开展教学研讨等;邀请教师到企业兼职参与技术攻关和生产,发挥专任教师理论深厚、研究思路广的优势,为企业技术革新和产业升级献计献策。另外,鼓励专、兼职教师合作申请横向课题,相互交叉参与项目,提升协作能力,打造校企共享的优秀团队;学校和企业还可经常组织教学外的集体活动,增加专、兼职教师接触和交流机会,增加了解,增进感情。

(八)注重精神激励,提高社会认可度,激发教师的荣誉感

教师对自身价值的判断来自于职业教育相关各方利益主体的评价。第一,政府需进一步重视职业教育发展,肯定职教发展成果,并持续在主流媒体为职业教育发展开展宣传,以凸显高职教育专业设置多样、培养重实践和就业率高的优势,以及毕业生去向灵活,既可就业,也可多途径升学的特点,这有助于职教事业获得社会肯定,使社会逐渐认可高职教育和高职教师。第二,职业院校加强自身建设,通过提升师资水平和保证人才培养质量等举措,提升教师为企业提供优质的技术服务和培养急需的技能型人才的能力,这将会促使高职教育和高职教师赢得行业企业和家长的肯定。第三,学校还应为教师提供与学生和家长沟通技巧的指导,帮助学生建立信念信心,激发学生成功潜质,促使学生成才,从而使教师获得学生和家长的肯定。第四,学校和企业还可通过为兼职教师颁发聘书,协助符合教师标准的兼职人员取得教师资格证书,帮助达到技术标准的专任教师申报工程师系列职称等措施进一步激发专兼职教师的工作热情和荣誉感,增进社会责任感,从而更好地投身于职教事业。

#### 四、结语

人才培养质量是高职教育的生命线,师资队伍建设和提高高职人才培养质量的关键。技术技能型人才的质量将会影响我国制造强国战略的实施进程,影响制造业朝高端、智能、绿色、服务方向发展的进程。因此,必须站在国家战略高度推进现代学徒制,积极探索建设师资队伍的路径,打造优秀的专兼职教师队伍,培养高素质技术技能人才,助力“中国制造2025”。

(下转第49页)

年开学时被张贴歌谣讽刺：“懿德女学堂，做事真荒唐，妇女闹读书，该了！”幸亏女校长叶碧华不为所动，才免遭关堂。1907年，广东国立铁铮女学堂的女校长陈瀚华、女教员张蕙贞被诬为人格名誉甚属平常，斥其“夫家母家严加管束，不准冒充女教员，以清学界而端风化<sup>①P651</sup>”，学校也惨遭封闭。一向以思想开通的东南沿海尚且如此，更何况内陆。1904年，湖南乡绅王先谦想纳湖南第一女学的一名学生为妾，遭到拒绝后企图报复，于是指使湖南巡抚上了请废女学的奏折，光绪特颁谕旨“如该省设有女学堂，即行停办”，湖南第一女学、淑慎女学堂因此停办，湖南女学发展大为受挫。女教习大多任教于女校，一旦女校关闭，女教习自然无法继续执教。

### (三)积极宣传新女性观

晚清时期的女教师，不仅自己打破世俗藩篱，勇敢的出任教习，而且还会在教学中传播新女性观，号召众学生不再以贤妻良母为目标，而要解放天性，实现价值。张竹君女士在爱国女校演讲时，一再强调女性要戒掉依赖之性，培养独立之性，“天下之事，何者谓能？何谓不能？只视吾志何如尔！欲出中门，而转侧于闕，夫岂闕之足限吾步？<sup>②P621</sup>”号召女性脱出男子之肘，寻求与男子同等地位，自立自爱，肆力学问，厚结团体。苏英校长在苏英女校成立时发表演说：“照

他们的希望，就使吾们同胞姊妹都讲了教育，有了学问，到头来不过巴结到一个贤母良妻的资格。说什么母教，说什么内助，还是男子的高衙奴隶，异族的双料奴隶罢了。唉！这又何苦来学呢。如今，我们的意思是要撇脱贤母良妻的依赖性，靠自己一个人去做那惊天动地的事业，把身儿跳入政治世界中，轰轰烈烈，光复旧主权，建设新政府。<sup>③P582</sup>”这思想较之张竹君是更为激进的多，不仅要自立自强，还要投身政治。

值得一提的是，执新思想的女教习在学生中更得人心。1909年，直隶女学堂的校长墨守成规，以男女有别为由不许学生参观行军礼，又开除堂中热心时政思想开明的女教习，由此引发罢课风潮，全校师生各自返家，竟无一人留校等待复课。这足以表明女教习对新女性观的宣传颇有效果。

随着西方思潮不断涌入，中国社会不断开化，女教师也由萌芽渐渐兴起壮大。晚清时期的女教师正处萌芽阶段，从家庭走向社会，从入职到教学，这其中过程不可谓不艰辛，虽然其入职过程不够制度化，教学状况也参差不齐，但这正是每种新事物初生时期无法避免的情况。事物的发展总是曲折的，任何事物都是从不完善到完善，中国女教师即是从这里走来，中国女性从此觉醒，迎来一个更为光明的时代。

责任编辑：刘海燕

文字校对：安安

(上接第38页)

### [参考文献]

- [1] 彭杰,黄海江.就业导向视域下现代学徒制育人模式的构建[J].黑龙江高教研究,2013,(4).
- [2] 中华人民共和国教育部.全国职业教育工作专项督导报告[EB/OL].[http://www.moe.edu.cn/jyb\\_xwfb/gzdt\\_gzdt/s5987/201509/t20150915\\_208334.html](http://www.moe.edu.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/s5987/201509/t20150915_208334.html), 2015-9-15/2016-11-20.
- [3] 袁贵仁.提高教育质量[N].光明日报,2015-11-9.
- [4] 吴学峰,徐国庆.现代学徒制:对象、意义与实施策略[J].现代教育管理,2016,(11).
- [5] 吴建设.高职教育推行现代学徒制亟待解决的五大难题[J].高等教育研究,2014,(7).
- [6] 李慧娟.浅析“现代学徒制”对促进企业与高校联手破解“用工荒”与“就业难”问题的意义[J].教育观察,2016,(3).
- [7] 中国教育新闻网.教育部职成司司长葛道凯谈公平改革质量[EB/OL].[http://www.jyb.cn/zyjy/zyjyxw/201503/t20150310\\_615266.html](http://www.jyb.cn/zyjy/zyjyxw/201503/t20150310_615266.html), 2015-3-10/2017-2-18.
- [8] 陈泽,胡弼成.生师比:人才培养质量的重要指示器[J].大学教育科学,2013,(3).
- [9] 王晓茹,徐承萍,孙小娅.现代职教体系背景下校企合作运行机制探索[J].教育与职业,2016,(24).
- [10] 张忠华,宦婧.论教师专业发展由外塑到内修的路径转向[J].河北师范大学学报(教育科学版),2016,(5).
- [11] 张显锋.高职教师工作场所学习的困境和超越——以浙江某高职院校为例[J].西北成人教育学院学报,2016,(2).
- [12] 吴全全.职业教育“双师型”教师内涵及能力结构解读[J].中国职业技术教育,2014,(21).
- [13] [美]约翰·杜威.学校与社会·明日之学校[M].赵祥麟,任钟印等译.北京:人民教育出版社,2005.

责任编辑：苏一星

文字校对：安安

①②③ 朱有曦.中国近代学制史料(第二辑下册)[M].上海:华东师范大学出版社,1986.