



美国职业教育“双师”队伍建设经验与借鉴

许敏华

(无锡商业职业技术学院 质量监督与评估处,江苏 无锡 214153)

摘要:美国职业教育“双师”队伍建设形成了法律保障、任职资格、胜任能力、多元培养等典型经验,我国量质并举,到2022年,“双师”教师占专业课教师总数超过一半,借鉴美国经验,必须严格“双师”教师遴选标准、创新“双师”教师培养路径、完善“双师”考核评价、加强“双师”法律保障。

关键词:美国职业教育;“双师”建设;“双师”任职资格

中图分类号:G719.712

文献标识码:A

文章编号:1671-931X(2022)05-0061-06

DOI:10.19899/j.cnki.42-1669/Z.2022.05.010

注重技能与技术的学习运用,突出工作能力本位,是职业教育区别于其他类型教育的根本标志。《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》要求:“建设一支高素质双师型的教师队伍”^[1];《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》要求到“2022年双师型教师占专业课教师总数超过一半”^[2];《教育部等四部门联合印发〈深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案〉》指出:要“大力提升职业院校‘双师型’教师队伍建设水平”“到2022年,职业院校‘双师型’教师占专业课教师的比例超过一半”^[3]。但我国职教教师队伍却存在着数量不足、来源单一、结构失衡、专业化水平偏低等问题。特别是缺乏既具备理论教学能力,又具备实践教学能力的“双师”教师 and 教学团队,严重制约了职业教育质量的提高。应当

通过哪些途径,才能促进我国职业教育“双师”队伍建设?国内对此问题的关注及提出的解决对策更多处于宏观研究范畴,却缺乏具体深入的研究^[4]。笔者将研究视角转向美国社区学院“双师”教师队伍建设,通过分析其“双师”教师队伍建设途径与方法,以期为提高我国职业教育“双师”教师队伍建设水平提供借鉴与启示。

一、美国职业教育“双师”队伍建设经验分析

(一)法律保障

1862年《莫雷尔法案》颁布前美国只有4所高等职业教育学校,到1896年仅农业类高等职业教育院校就达68所,理论与实际深度耦合,逐步建立起了以“劳动者需求为主导的职业教育体系”^[5],该法对美国职业教育具有划时代意义。1917年《史密斯·休密法》则是关于加强职业教育,特别是运用财

收稿日期:2021-03-12

基金项目 2018年度江苏省高校哲学社会科学基金项目一般课题“高职学生全面发展的四有好老师培养路径研究”(项目编号:2018SJA0840)。

作者简介:许敏华(1978—),女,江苏无锡人,无锡商业职业技术学院质量监督与评估处副研究员,研究方向:职业教育管理。

财政拨款资助职业教育“双师”队伍建设的具有里程碑性质的法令。法令共 8 项内容,其中有 6 项内容涉及了职业教育“双师”队伍建设,核心思想是:联邦政府每年拨出财政款项,与各州共同支付“农科教师、视导员、指导者以及商业、家政和工业科目的教师薪金”,以及“培养农业、商业、家政、工业诸学科的教师”^[6];并要求各州制定对具有实际工作经验的职业教育教师培训计划,且为这种培训计划提供财政支持,以确保职业教育教师的胜任性。一些州则在此基础上,要求职业教育教师每年假期必须到企业一线进行锻炼,以不断提高技术技能水平和实践能力^[7-8]。1958 年《国防教育法》进一步将提供更多有能力的职业教育教师列为重要内容,并“通过拨款和补助金形式对培养职业教育教师提供帮助”^[9],使“职业技术教育得到了跨越式发展”^[10]。1963 年作为美国职业教育发展史上又一个重要里程碑的《职业教育法》,不仅规定了各州拨款对不同群体的使用比例,而且要求“进行教师培训”^[11],使 1963—1977 年高中后二年制技术学院和社区学院由 701 所增加到了 1944 所^[12]。1985 年“2061 计划”认为职业教育不能仅限于技术范畴,而应该涵盖人的基本素养范围,强调普通教育也不能只是抽象地学习它,还应当使学习者有机会知道技术的意义并去加以体验,以便使每一个人都能在一定程度上成为一个技师^[13]。1992 年《高等教育法》(修正案)要求“更多地关注教师培养”^[14]。1990 年《职业和应用技术教育法案》(也称《卡尔 D·波金斯法案》)、1993 年《2000 年目标:美国教育法》、2006 年《卡尔·帕金斯生涯和技术教育促进法案》等在促进职业教育发展的同时,也在各种法律文件中不断规范着职业教育教师资格认证、聘任、培训、工资及与继续教育等各方面的具体内容^[14],从而保证了职业教育所需的“双师”教师队伍。

(二) 任职资格

1. 任职证书

美国教师资格证书不能等同于职业教育教师资格证书,要想成为职业教育教师就必须获得职业教育教师资格证书。首先,明确认证路径。一是教育认证。即在学校获得本科以上毕业证书和学位,并经考核取得职业教育教师资格证书;二是实践认证。即经过一定工作年限的实践锻炼,达到规定技能标准和积累工作经验后获得职业教育教师资格证书^[15]。三是特殊认证。指通过州教育委员会组织的

考试加 2 年的本专业企业工作经验加师资培训机构权威领导推荐信后,获得职业教育教师资格证书的途径。其次,资格测试。即通过“基本技能、教学能力、带教能力”^[16]测试。再次,制定过渡证书。即对已有 5 年工作经验者在未获得职业教育教师资格证书前,临时授予的职业教育教师资格证书。最后,规定证书期限。美国职业教育教师资格证书共分临时教师证书(1 年)、短期(初任)教师证书(1—2 年)、专业教师证书(8—10 年)和长期教师证书(终身教职)等 4 种。除长期教师(终身教职)证书以外,其他证书获得者都不是一次认定终身有效,而是到期后必须重新认定;即使是终身教职的长期教师证书也正在被一些州废除,而以 10 年期限的专业教师证书来替代^[17]。从而使所有职业教育教师资格证书均有期限,且期满后必须重新认定合格后,才能再次被授予职业教育教师资格证书。

2. 任职学历

一是两级认定方法都要求“取得学士及以上学位”。所谓两级认定,指州级职业教育教师资格认证与全国职业教育教师资格认证。前者的三个步骤中第一步是申请者必须取得学士及以上学位,后者的三个基本条件中首要条件也是“已取得正规高校的学士学位”。第二步是三种认定路径都要求具“有学士学位”。所谓三种认定路径,指教育认证、实践认证、特殊认证,但不管是何种认定都要求具有“学士学位”。如教育认证要求申请者必须取得学士及以上学位;实践认证不仅要具有“学士学位”,而且还要至少连续修完 30 学分的专业课程^[18];特殊认证申请者的学历要求也是“取得学士及以上学位”。但如果是负责安排和监督执行教育计划的教师,则必须具有硕士学位^[19]。

3. 任职经历

美国不仅要求职业教育教师具有“有当顾问和单独判断与研究的能力”^[20],而且要“对所教技术课程有 1 年以上实际工作经历及最新经验”^[21-22]。虽然相比于澳大利亚 5—10 年以上^[8]而言,美国对职业教育教师的企业工作年限要求较短,但是美国是唯一强调最新经验的国家。同时,美国既是从 1892 年社区学院成立之初,就开始从企业聘任兼职职业教育教师,也是之后一直比较重视从企业聘任兼职职业教育教师的国家之一。如 1960 年兼职职业教育教师占职业教育教师的比例为 35%,1990 年各州中最低与最高占比分别为 55% 和 65%,1992 年为

66%。虽然低于德国的81%、新加坡的80%，但高于英国的63%和澳大利亚的64%^[20]。正是企业聘任了很多实践经验丰富和技术过硬的企业精英，不仅使职业教育教师具有了浓厚的“双师”教师属性，而且明显提升了职业院校学生的实践技能。

（三）胜任能力

1. 专业标准

2015年《国家专业教学标准委员会生涯与技术教育专业标准：面向11—18岁学生的教师》在“内容知识”“为中等后教育做准备”“课程设计与管理”^[23]等3个方面都要求进一步强化教师的实践能力。在“内容知识”中，要求“双师”教师必须具备跨学科知识和与行业相关知识；在“为中等后教育做准备”中，要求“双师”教师必须具备提升学生就业技能并做出职业决策的能力；在“课程设计与管理”中，要求“双师”教师必须将最前沿的行业知识设计于课程中^[15]。该标准还进一步地制定了8个专业集群（“农业以及环境科学”“艺术与传播”“商业、市场营销、信息管理”“家政和消费者科学”“卫生服务”“公共事业”“制造工程和技术”技术教育）的优秀教师标准，以及档案袋评审和评估中心评审等两个阶段的优秀教育教师评估。前者需要提供“学生学习情况评估”“演示课程”“团队合作”“成绩记录”等4份材料；后者包括“将学科知识融入生涯与技术教育中”“本领域研究进展”“职业探索”“高级技能及其过程”“就业技能”“职场学习”等6个方面^[24]。

2. 师授能力

全美教学专业标准委员会认为，“文化课与职业课整合能力”被看成为职业院校“双师”教师最重要的能力^[8]。与此同时，美国更关注“双师”教师的做事能力。哈依·麦克伯认为，高绩效“双师”教师必须具有专业化、领导、思维、计划并设定期望、与他人关系等职业能力^[25]。夏洛特·丹尼森认为应从“计划与准备、教师环境监控、教学、专业责任感”等4个维度观察“双师”教师的做事能力^[25]。

3. 科研能力

教师必须利用暑假在企业的6周实践时间，通过对工作实践的考察、调研、思考、总结，撰写专业调研报告，提供同行进行讨论。不仅将相关实践认知、技术等融入教学内容，而且形成科研论文，以不断提高“双师”教师的专业科研能力。

4. 创新能力

一是满足变化需要。随着社区学院越来越整合成为“集经济发展引擎、社会福利机构、创业机构、从事学士与学士后教育于一体的”^[4]全新学院，“双师”教师必须与时俱进全面创新，以适应变化了的环境。二是满足学态需要。如，怎样适应年龄更加多元化的学生的不同需要，以及既有全日制，也有半工半读，还有准备在社区学院学习两年后转到州立大学的转学生等教学对象的多样性需要。这无疑对“双师”教师的教学技能与专业技术提出了更高的要求。

（四）多元培养

1. 互助培养

首先，教师互助。互助平台是“教学同伴支持网络”。教师可以在这个平台上相互交流、相互指正、互助支持。不仅教师个体可以在这个平台上浏览、请教相关事项，而且社区学院还会就“教学中某一特定领域的新动向或议题”^[26]向全体教师进行咨询和开展研讨，以在双元和多元、线上与线下的相互探究中不断促进教学质量的提高。其次，以师傅带徒。即请本专业理论扎实、经验丰富、技术娴熟等合一的优秀教师，或由仅有某一特长的优秀教师组成导师团队，对刚入职的教师进行教学指导、科学研究、技术帮助。美国师傅带徒非常规范，一是精心挑选师傅。二是指导流程严谨。流程为：开学前一周确定师徒关系→师傅主动联系徒弟并见面详谈课前注意事项和准备工作→开学第一周结课后，师徒签订内容详细具体、规定明确的指导协议书，以便使徒弟建立明确的专业发展目标→师徒共同参加学术事务委员会每月两次，既认识其他教师，又进行学术碰撞，同时，检查指导计划完成情况，并细化下一步的指导活动到学期结束师徒分别进行工作总结。最后，创新研修。这是盛行于美国的以头脑风暴为特征的教师培训方式。通常由2名老教师与5—6名新教师参加，围绕新教师的课堂教学和教学技能展开讨论，以帮助新教师提高课堂教学和教学技能。

2. 研讨培训

“双师”教师研讨培训重在通过分阶段、递进式的技能训练以满足不同教师的差异性需求^[27]。第一阶段是教学技巧研讨会。是针对微格教学而设置的24学时课程。教师所有课堂教学均被同步录像，供其他教师观看与评议，以帮助该教师修改其教学设计方案，提高其教学技能与专业素养。第二阶段是高级教学研讨会。要求教师每参加1个教学主题与教学技术的高级教学研讨会的时间为2—3小时，整

个学期参加高级教学研讨会培训的时间不少于3个工作日。同时,教师在高级教学研讨会上必须运用批判性思维,以善于发现问题且擅长于提出问题,最终达到参加高级教学研讨会的目的。第三阶段是课堂教学反思。任课教师根据观课教师的建议,以及自己的总结、反思,撰写一份课堂教学反思论文。

3. 合作培训

美国社区学院普遍要求教师每年必须有一定的企业实践时间。如,迪安萨社区学院要求教师到企业参加实践锻炼的时间不少于每年5个月^[15];2017年布里瓦德社区学院与40多家企业达成了合作,开启了“为期9年的‘重返企业’项目”^[28],并提供2250美元/人次的资助。企业无须承担任何费用,但必须严格组织考核,并将考核结果如实报送到学校,以作为教师评聘、晋升和定薪的重要依据。

二、美国职业教育“双师”队伍建设经验对我国的借鉴

(一) 严格“双师”教师遴选标准

与美国“双师”教师认定标准相比,我国“双师”教师遴选标准存在着以下问题:一是学历高且直接来自院校。美国“双师”教师的学历除计划监管人员要求硕士以外,其他为本科,而我国绝大多数高职院校在招聘教师时明确要求为博士,而且是直接从应届博士毕业生中招聘,且这种“从高校毕业直接任教的教师比例最高”^[29]。二是缺乏刚性实践时间要求和实践能力考核。教师招聘环节中,除了笔试、面试以外,并无技能演示或实物产品、技能佐证等考核环节;对已进入校内的教师认定“双师”时也只是教师资格证+讲师以上职称+行业中级以上职称,也不考虑其实际操作水平。三是一些规定缺乏可操作性。如,教育部在相关考核及评估规定:技术及管理“居先进水平”“效益良好”等,就很难把握。因此,建设“双师”教师队伍的前提是必须构建明确的“双师”标准。一是至少硕士学历。由于不少院校早就要求1973年后出生的教师要么为硕士学历,要么为副高职称,因此,可以说,总体已经达标。二是企业经历经验。具有企业经历“双师”认定的“国际规则”,如丹麦规定“任教职业科目的教师必须具备5年以上企业工作经历”^[30];不仅要企业经历经验澳大利亚也“规定专职教师必须具3—5年行业工作经历”^[31]。因此,尽管《国家职业教育改革实施方案》提出“从2020年起基本不再从应届毕业生中招聘”教师,但

尚需对企业工作经历做出更加具体、可量化的规定。与此同时,还要重点关注经历与经验之间的关系,特别是将经验及其可迁移性作为实践能力的核心予以考量。三是“双历”“双能”融合。“双历”指学历与经历相统一。“双能”指专业知识与职业技能、理论知识与教师技能相统一。“双师”教师专业知识既包括本专业的理论知识,也包括教师必备的教育学、心理学等专业知识,还包括与此相关的实践知识。“双师”教师职业技能包括专业技能、教育技能、教学技能和实践技能,考核重点是否是熟悉企业环境、掌握工作流程、具有实践经验、拥有操作能力^[32]等。“双师”教师技能则指教师教育教学方面的技艺。

总之,笔者认为,“双师”教师应该是合一型“双师”,即“双历”“双能”融合;而非结构型“双师”,即校内专任教师的“理论性”与企业外聘教师的“实践性”叠加。即使是短期内只能从结构型“双师”抓起,但最终也必须打造合一型“双师”教师队伍。其要点是:学历证书+教师资格证书+实践经历+教师中级以上职称+非教师系列专业技术证书,或学历证书+“教师资格证+若干职业技能(资格)证书或技术等级资格证书”^[32]。这一标准适用于所有教师,既不能走过去以理论代实践的老路,也不能辟出以实践代理理论的新路。无论是校内专任教师,还是企业外聘教师,都要达到合一型“双师”教师的标准。

(二) 创新“双师”教师培养路径

1. 分类强化教师培训

首先,采用与教师发展阶段相匹配的培养方式。对新教师要重在通过岗前培训,使其适应职业教育的特殊需要,并确立“双师”发展方向;对处于职业生涯中期的教师,要鼓励其积极参与企业实践和外部教研活动,促其不断进行教学创新 and 努力提高教学能力;对资深教师要焕发他们的职业“第二春”,不但要上好课,更重要的是培育新教师。其次,针对专兼教师的不同性采用差异性的培养方式。对专任教师要在其专业发展设计上着重提升其实践能力,以达成“双师”教师培养目标;对兼职教师,要在其专业发展设计上注重丰富其理论知识和提升其教学能力,以促进其理论和实践的相结合。

2. 构建人才流动机制

一是校企人才互动返回。即企业高级专业技术人员与高校中级以上职称教师,都可以合同形式在高校或企业工作2年后返回企业或高校。二是入企到校相互促进。即一方面,学校要制定专业教师入

企实践计划,以不断提升其产学研合作能力,另一方面,企业也要选派高层次工程技术人员指导和解决学校专业实践存在的问题,提升教师科技创新整合能力。

3. 促进专兼互补合作

首先,建立兼职教师互助伙伴关系。为减少兼职教师的孤独感,加强兼职教师的职业认同感,学校要有组织地在兼职教师之间形成相互扶持的合作团队,通过相互交流、合作学习的方式,提高兼职教师的专业知识、教学技能。其次,专兼职教师进行“教学对话”。既可使兼职教师深度参与专业建设,交流教学经验,丰富他们的教学知识与技能,又可使专任教师在“教学对话”学习兼职教师掌握的先进技术和技能。

(三) 完善“双师”考核评价

首先,评价主体的多元性。如,政府评价;学校自我评价、企业评价、第三方评价;“专家评价、同事评价、学生评价、自我评价”^[33]。其次,评价指标的量化性。即不仅既要学历与能力并重,显性素质与硬性素质相结合,现实成绩与未来需求相结合,而且要充分发挥各评价主体独有优势,如,学校侧重评价师德师风,企业侧重评价实践能力,专家侧重评价专业知识,同事侧重评价协作沟通能力,学生侧重评价教学能力,自我评价侧重自我反思,第三方侧重综合能力评价,并赋予不同主体分值、加权,最后得出综合结果。最后,评价内容的多样性。一方面,要对教师拥有的职业技能证书等级、教学成果等级及其应用效果、科研成果等级及其转化效益、技能大赛等级及其教学应用效果等进行量化考核,另一方面,要通过往届生与在校生不记名问卷方式对教师品质、态度、教风等进行质性评价。

(四) 加强“双师”法律保障

教师建设在发达国家普遍受到了一系列法律的保障。不仅美国规定职业院校教师每年“双师”假期必须到企业进行实践锻炼,而且德国、澳大利亚等也为“双师”建设提供了重要法律保障。我国尽管也有类似规定,如,《教育部关于进一步完善职业教育教师培养培训制度的意见》要求:“新任教师到企业进行半年以上实践后才能上岗任教”;《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》也提出要建立“教师企业实践制度”,但据统计,2018年我国职业院校“双师”教师占专任教师的34.2%^[34],与“2022年双师型教师占专业课教师总数超过一半”的要求,可谓

时间紧、任务重。可见,政府通过立法为“双师”建设创造的宏观条件仍需加强。如,普遍认为,除隶属行业企业的职业院校教师到企业锻炼实效显著外,大多数非行业企业的职业院校教师仍依靠个人关系联系企业锻炼,导致教师企业锻炼缺乏实效。在企业认识没有上升到接收学生、教师实习、实践是为国家、企业自身培养人才高度时,需要国家立法加强“双师”教师建设。一是健全“双师”教师管理制度,二是开展“双师”教师国家级培训,三是优化专兼结合的教师队伍,四是构建校企合作“双师”教师培训新机制。

参考文献:

- [1] 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[J].人民教育,2018(Z1):7-13.
- [2] 关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[J].中华人民共和国国务院公报,2019(6):9-16.
- [3] 教育部等四部门关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知[J].中华人民共和国教育部公报,2019(11):30-34.
- [4] 戴伟芬,黄欢,王依依.美国社区学院兼职教师的专业发展探析——基于“双师型”教师培养的视角[J].教育研究与实验,2013(4):52-57.
- [5] 邓卓,庞世俊,潘云双.美国职业教育现代化奠基:《莫雷尔法案》[J].河南科技学院学报,2019(10):60-64.
- [6] 黄颖.从相关法案看美国职业教育的发展[J].职业教育研究,2010(4):154-155.
- [7] 黄乃祝,邓思.经济发达国家高等职业教育双师型教师管理经验及启示[J].当代职业教育,2016(12):103-106.
- [8] 朱岩.现代四大职教模式双师型教师培养方式比较研究与借鉴[J].科技经济市场,2012(11):91-94.
- [9] 姚雪.1958年美国《国防教育法》解析及其对中国的启示[J].亚太教育,2016(7):261.
- [10] 王惠璞.《1958年国防教育法》的颁布对战后美国职业教育的影响[J].黑龙江史志,2014(15):5-6.
- [11] 张建党,武媛媛.美国职业教育的法制化历程和启示[J].河南职业技术师范学院学报(职业教育版),2005(5):67-69.
- [12] 教育部中等专业教育司.技术教育与职业教育[M].北京:人民教育出版社,1982:120.
- [13] 李济英.世界教育发展趋势[M].北京:北京大学出版社,1999:95.
- [14] 周慧娜.美国职业教育质量保障法律法规体系初探[J].职业教育研究,2015(6):82-87.
- [15] 吴显嵘,郭庚麒.美国社区学院“双师型”教师的培养经验、成长体系及启示[J].教育与职业,2019(17):78-85.
- [16] 徐国庆.美国职业教育教师职业资格证书制度研究——以俄亥俄州为例[J].外国教育研究,2011(1):90-96.

- [17] 章玮.中美教师资格制度的比较研究[D].南昌:江西师范大学,2013:39.
- [18] 朱金兰,贾朝东.美国职业教育教师资格认证制度研究[J].教育与职业,2019(24):70-75.
- [19] 李细平.发达国家“双师型”教师队伍培养机制及其对我国的启示[J].当代教育论坛(宏观教育研究),2008(4):61-62.
- [20] 王旭.国外高职教育“双师型”教师队伍建设之管窥[J].经济研究导刊,2014(8):77-78.
- [21] 赵丹.国外“双师型”教师队伍建设对我国高教的启示[J].湖北经济学院学报(人文社会科学版),2016(4):121-122.
- [22] 彭红科.国外高职院校“双师型”教师队伍建设研究[J].淮南职业技术学院学报,2018(3):72-73.
- [23] ROUECHE J E. Identifying the Strangers: Exploring PartTime Faculty Integration in American Community Colleges[J]. Community College Review, 2016(23):37.
- [24] 和震,郭赫男.职业教育教师专业标准:美国经验与启示[J].天津大学学报(社会科学版),2013(3):241-246.
- [25] 林立杰.高校教师胜任力研究与应用[M].北京:中国物资出版社,2010:265.
- [26] 刘钦瑶,葛列众,刘少英.教师胜任力研究述评[J].高等工程教育研究,2007(1):65-69.
- [27] College of the Canyons, the Associate Program for Adjunct Instructors[EB/OL].http://www.canyons.edu/Offices/AssociateProgram/workshop/modelRct/,2013-07-01.
- [28] TOWNSEND B K. Community College Roles in Teacher Education: Analysis based on De Anza College[J]. New Directions for Community Colleges, 2013(121):8.
- [29] CUNIFF P A, BELKNAP M C. The Impact of a Grant-Funded Project on Selected Community College Teacher Education Programs—a Case Study of Brevard Community College[J]. Community College Review, 2017(1):40.
- [30] 林杏花.国外高职“双师型”教师队伍建设的经验及启示[J].黑龙江高教研究,2011(3):59-61.
- [31] 张桂春.发达国家职业教育教师专业发展的规划及经验[J].教育科学,2013(5):91-96.
- [32] 张晓林.澳大利亚TAFE教师专业发展研究[D].大连:辽宁师范大学,2017:136.
- [33] 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.
- [34] 何森,闻佳琪.教育部:将明确“双师型”教师的国家要求 建立准入任用制度[J].陕西教育(综合版),2019(3):43.

[责任编辑:许海燕]

The Experience and Reference of Double Qualified Teacher Team Construction in American Vocational Education

XU Min-hua

(Quality Supervision and Evaluation Office, Wuxi Vocational Institute of Commerce, Wuxi 214153, China)

Abstract: The construction of the double qualified teacher team in American vocational education has formed typical experiences such as legal protection, qualification, competence and diversified training. In China, both quantity and quality was developed. By 2022, the number of double qualified teachers will reach more than half of the total number of professional teachers. Drawing on American experience, we must strictly enforce the selection criteria for double qualified teachers, innovate the training path of double qualified teachers, improve the assessment and evaluation of double qualified teachers, and strengthen the legal right of double qualified teachers.

Keywords: American vocational education; double qualified teacher team construction; double qualified teacher qualification