

# 高职院校青年教师专业化成长路径探析

周慧玲

南充职业技术学院, 四川 南充 637131

**摘要:** 青年教师作为高职院校师资队伍的生力军与核心发展力量, 其专业化成长水平直接决定着技术技能人才培养的质量与职业教育的可持续发展。本文基于对高职青年教师专业化发展历程的系统审视, 深入剖析了其成长过程中长期存在的多重现实困境, 主要包括成长目标与标准模糊、实践能力培养机制薄弱、支持体系碎片化、评价激励导向偏移等核心挑战。研究指出, 推动青年教师专业化成长是一项系统工程, 不能依赖其自然生长或零散干预, 必须构建一个多主体协同、多维度联动的综合性支持路径。本文提出, 应围绕“目标-能力-场域-支持”四个核心维度, 通过明确以“双师”素质为核心的专业化目标、系统锻造理实一体与创新发展的能力、深度融入产教融合的真实职业场域、构建团队协作与精准赋能的院校支持系统、以及改革评价与强化内驱相结合的动力机制, 形成促进高职青年教师实现可持续、高质量专业化成长的协同路径模型, 从而为夯实职业教育发展根基提供关键支撑。

**关键词:** 高职院校; 青年教师; 专业化成长; 发展路径

DOI: 10.64649/yh.jydk.issn3080-2660.202605012

## 0 引言

在高职教育内涵式发展与质量提升的进程中, 师资队伍的建设始终居于核心地位。青年教师, 作为这支队伍中充满活力、决定未来的关键群体, 其专业化成长的速度、方向与质量, 不仅影响着当前的教学成效与学生发展, 更深远地塑造着一所院校的文化基因、专业实力与未来竞争力。因此, 探寻科学、有效的高职青年教师专业化成长路径, 具有至关重要的理论价值与现实紧迫性。

纵观高职教育的发展历程, 青年教师的成长并非总是伴随着清晰的路标与系统的支持。在相当长的时期内, 其专业化发展在一定程度上呈现出“自主摸索”、“经验积累”的特征。尽管学术界与实践领域早已认识到其重要性, 并不断呼吁加强培养, 但现实中仍普遍存在诸多深层次矛盾: 对“专业化”内涵的理解见仁见智, 导致成长目标离散; 理论深造与实践锤炼往往脱节, 使得“双师”素质难以真正养成; 培训项目看似繁多却缺乏系统设计与持续跟进, 支持效果有限; 职称晋升、绩效评价等指挥棒未能充分体现职业教育的类型特征, 削弱了教师向实践教学与社会服务倾斜的动力。

这些困境并非孤立存在, 它们相互交织, 共同构成了制约高职青年教师专业化成长的系统性屏障。突破这些屏障, 无法依靠单一措施或短期项目, 而必须进行顶层设计与系统重构。这意味着, 我们需要超越对个别问题的局部回应, 从青年教师的成长规律、高职教育的类型特色以及院校发展的整体生态出发, 构建一个整合目标引领、能力建设、环境支持、制度激励的综合性发展路径。本文旨在通过对高职青年教师专业化成长的多维困境进行深入剖析, 进而尝试构建一个旨在破解困境、促进其可持

续发展的系统性路径框架, 以期院校管理实践与政策制定提供参考。

## 1 现实审视

高职青年教师的专业化成长, 嵌于特定的制度、文化与资源环境之中, 面临着一系列相互关联的挑战。深入剖析这些困境, 是设计有效路径的前提。

### 1.1 目标困境: 专业标准模糊与成长方向离散

“专业化”首先意味着符合特定的专业标准与规范。然而, 对于高职青年教师应成长为怎样的“专业教师”, 长期缺乏统一、清晰且被广泛认同的界定。尽管“双师型”教师已成为普遍共识, 但对其具体内涵的理解却莫衷一是, 在实践中常被简化为“双证”(教师资格证与职业资格证书)的持有, 而相对忽略了其蕴含的“理论教学能力”与“实践教学能力”深度融合的本质。这种标准上的模糊性, 直接导致青年教师的专业发展目标失焦。他们往往在学历提升、论文发表、课程建设、技能考证、竞赛指导等多个维度疲于奔命, 却难以整合成一条聚焦核心能力、循序渐进的发展主线。成长方向的离散, 消耗了教师的精力, 也降低了培养资源的效益。

### 1.2 能力困境: 理论实践脱节与“双师”素质生成艰难

高职教育的类型特征, 要求教师必须具备将职业知识、技能与态度有效传递给学生, 并能指导学生解决实际技术问题的复合能力。然而, 青年教师的养成路径存在结构性矛盾。多数教师毕业于普通高校, 学术训练扎实但行业实践经验匮乏; 入职后, 繁重的教学任务使其

难以获得长期、深入的企业实践机会；而现有的企业实践制度，又常常面临企业接收意愿不强、实践内容与教学关联度低、考核流于形式等问题。这使得理论知识与实践技能之间难以形成有机联结，“双师”素质的养成缺乏坚实的土壤。

### 1.3 支持困境：培养体系碎片化与成长支持不足

有效的专业化成长需要持续、系统的外部支持。但目前许多高职院校对青年教师的支持体系仍显零散和薄弱。首先，职前培养与职后培训衔接不畅，新教师入职适应多靠自发摸索，系统的教学基本功训练和职教理念导入不足。其次，在职培训往往呈现“项目化”、“运动式”特点，各类短期培训、讲座虽然繁多，但缺乏基于教师个人发展需求的系统规划与长期跟踪，培训内容与教学实际结合不够紧密，转化率低。再次，“传帮带”的导师制在一些学校未能落到实处，或停留在听课的表层，资深教师在教育教学艺术、实践技能、科研方法上的深度指导不足。最后，教师发展缺乏个性化的资源支持与时间保障，忙于应付日常教学与行政事务，无暇进行深入的反思、研修与创新。

### 1.4 评价困境：指挥棒偏移与内生动能抑制

评价机制是引导教师行为的“指挥棒”。当前，许多高职院校的教师评价体系，仍未完全摆脱普通教育的惯性，存在明显的“重科研、轻教学；重论文、轻实践；重纵向课题、轻横向服务”的倾向。在职称评审、岗位聘任、评优评先中，学术论文、国家级课题等“硬指标”权重过高，而教学改革成果、技术研发与推广、社会培训服务、技能竞赛指导等更能体现职业教育特色与贡献的成果，往往价值被低估或难以认定。这种评价导向，与高职教育培养高素质技术技能人才的核心使命存在偏差，无形中引导青年教师将大量精力投向未必擅长、且与本职工作关联度不高的领域，而投身教学改革、深入企业服务、精心指导学生实践的内生动力则受到抑制。评价的“偏移”，极大地扭曲了教师的专业化发展方向。

## 2 内涵重构

破解上述困境，首先需要厘清新时代背景下高职青年教师“专业化成长”应具备的核心内涵。它不应是单一技能的增长，而是一个涵盖价值、知识、能力与发展的多维建构过程。

### 2.1 价值认同与师德素养的塑造

专业化成长的“基”是坚定的职业价值认同和高尚的师德师风。高职青年教师要深刻明白职业教育的国家战略地位以及类型教育的价值，认同其培养能工巧匠、服务产业升级的重要使命。自觉践行“学高为师，身正为范”的要求，把爱岗敬业、关爱学生、为人师表内化

到日常行为里，成为学生技术技能和职业精神的“引路人”。这是抵御职业倦怠、激发内在责任感的根本。

### 2.2 “双师”素质的深度融合与提升

“双师”素质的真正养成与不断提升，要将以下两种能力深度有机融合：

(1) 教学设计与实施能力：掌握职业教育的规律以及学生认知特点，按照工作过程系统化开发课程，熟练运用项目教学、案例教学、情境教学等行动导向教学方法，课堂组织、管理与评价能力良好。

(2) 专业实践与创新能力：紧跟行业技术发展前沿，掌握所教授专业领域核心的实践技能与工艺流程，具备解决现场技术问题的能力，及时将新技术、新工艺、新规范反哺教学。

### 2.3 数字素养与终身学习能力的习得

“翼”是专业化成长的必备素养，它能适应数字化转型。在产业智能化升级以及教育信息化2.0的大环境里，青年教师应主动提高数字素养，利用数字资源优化教学设计、运用虚拟仿真等技术来做实训教学、利用大数据开展学情分析。并且，还要具备终身学习意识，对新知识、新技术、新方法保持敏锐。

### 2.4 团队协作与社会服务能力的拓展

专业化成长的“场”，着重在协作与贡献里达成价值。完成现代职业教育项目，要摒弃“单打独斗”的做法，主动加入专业教学团队、科技创新团队，在协同攻关、集体备课、资源共建时发挥自己的长处。同时，积极参与企业技术咨询、员工培训、工艺改良等横向服务，在贡献中检验知识、提升能力、实现专业价值的外溢。

## 3 路径建构

高职青年教师专业化成长，需要构建一个“四维一体”支持路径模型，这个模型由院校主导，多方协同，系统推进。

### 3.1 目标维度：实施分层分类的成长规划指导

(1) 构建专业化发展标准：按照学校定位以及专业特色，把“双师”素质的具体要求细化，构建校本化的青年教师专业能力发展标准，给教师自评和学校评价提供依据。

(2) 推行个性化发展规划：实施“一人一策”，指导青年教师，以自身基础、专业方向和兴趣特长，制定短期（1-2年）、中期（3-5年）以及长期专业发展规划，明确各阶段在教育教学、实践技能、教研科研、社会服务等方面的具体目标与措施。

(3) 配备“双导师”引导：为每位青年教师都配备一位教学经验丰富的“教学导师”以及一位来自企业的“技术导师”，在教学设计、

课堂管理、实践技能、行业认知等方面给予全程、精准的指导。

### 3.2 能力维度：搭建“教学—实践—研发”循环提升平台

(1) 教学能力精准的培养：持续开展工作坊、教学沙龙、微格教学训练。实施“课堂教学卓越计划”，借助录播分析、同行评议、专家诊断之类的方式，对青年教师课堂教学予以精细化指导与改进。鼓励并支持参加各级教学能力比赛，以赛促教。

(2) 实践能力的培育与培养：改革教师企业实践制度，把“放羊式”参观变为“任务驱动式”顶岗实习。与企业合作构建“教师工作站”、“访问工程师”岗位，教师带着教学改革课题、技术研发问题前往企业，实践成果要体现为课程案例、实训项目改进方案或者技术解决方案。把企业实践经历与成效当作岗位聘任、职称晋升的必要条件。

(3) 协同孵化青年教师的创新能力：鼓励青年教师加入应用技术协同创新中心、技能大师工作室、工程技术中心等平台。设立青年教师科研启动基金，促使他们申报横向技术服务课题，参与产品研发、工艺优化。构建教学改革与技术创新成果的转化机制，让研发能反哺教学。

### 3.3 场域维度：深化产教融合的协同育人环境

(1) 共建共享实践基地：与行业龙头企业、骨干企业深度合作，共建教师企业实践基地，该基地要有生产、教学、研发、培训功能，保证教师有稳定、高水平的实践平台。

(2) 促进人员双向流动：构建校企人员互聘、岗位互换的制度。聘请企业技术骨干、能工巧匠实质性参与课程教学与实训指导。同时，把优秀青年教师派到企业兼职，参与技术管理

或者项目攻关，以此拓宽职业视野。

(3) 把技术创新链条融入其中：促使青年教师关注区域产业发展需求，主动对接中小企业技术难题，借助技术服务、咨询等方式，在解决实际问题时提升专业能力，实现专业成长与服务社会的双赢。

### 3.4 支持维度：构建持续赋能的专业发展支持系统

(1) 建设一体化教师发展平台：成立实体化的教师教学发展中心，整合校内外资源，为青年教师提供教学咨询、技能培训、心理支持、生涯规划等一站式服务。开发在线学习平台，建设优质培训资源库。

(2) 打造高水平教学创新团队：以专业(群)为载体，打造由专业带头人、骨干教师、企业专家和青年教师组成的结构化教学创新团队。让青年教师在团队中承担具体任务，在项目实践中快速成长。

(3) 保障发展资源与条件：设立青年教师专项培养基金，支持其参加国内外研修、学术会议、学历提升。合理核定工作量，保证其有充足时间用于备课、研修、实践与企业服务。提供必要的实验实训条件与科研启动支持。

## 4 结论

高职青年教师的专业化成长，是一项关乎职业教育根基与未来的战略性工程。高职院校必须从战略高度审视青年教师培养，将他们的成长与学校发展、专业建设深度融合。通过为青年教师绘制清晰的成长地图、搭建坚实的实践锤炼平台、营造深度的产教融合生态、提供温暖而有力的支持系统，并最终通过科学的评价激励激发其内生动力，方能引导他们走出困境，实现从“新手”到“专家”、从“生力军”到“主力军”的稳健、可持续的专业化成长。

### 参考文献：

- [1] 寇俊敏, 苍雁飞. 探讨我国高职院校青年教师专业化成长路径[J]. 现代职业教育, 2018,(05):6.
- [2] 武韡. 高职院校青年教师专业化成长的培养探究[J]. 现代职业教育, 2017,(09):172.
- [3] 吴红珊, 张泓. 高校青年教师专业化发展及其培养机制探析[J]. 创新与创业教育, 2015,6(04):146-148.
- [4] 闫艳. 我国高职院校教师专业化成长路径探析[J]. 广州职业教育论坛, 2014,13(01):17-21.
- [5] 高维峰. 高职院校青年教师专业化发展培养途径与保障机制初探[J]. 科技信息, 2010,(24):407.
- [6] 陈娟娟. 高校青年教师专业化培养探析[J]. 社科纵横(新理论版), 2010,25(01):263-264.
- [7] 章艳华. 高职院校教师专业化培养途径探析[J]. 职教论坛, 2010,(05):71-72+75.

**作者简介：**周慧玲(1994.11—)，女，汉族，四川达州，硕士研究生，助教，研究方向：高等职业教育。