

以能力为导向的职业教育青年教师培养路径研究

李静，刘洋

乌鲁木齐职业大学，新疆 乌鲁木齐 830000

DOI: 10.61369/VDE.2025200050

摘要：青年教师作为职业院校教师队伍的中流砥柱，在培养符合国家和区域经济社会发展需要的高层次技术技能人才中发挥举足轻重的作用。但是目前职业院校青年教师仍然存在着专业知识脱离企业实际、职业教育教学知识严重匮乏、专业发展能力有待提升等诸多问题。为提升职业教育青年教师整体能力水平，必须加强校企合作，建立“企业导师制”，落实“学校导师制”，加大职业培训力度，革新培训模式。

关键词：能力；职业教育；青年教师；培养路径

Research on the Cultivation Path of Vocational Education Young Teachers Oriented by Competence

Li Jing, Liu Yang

Urumqi Vocational University, Urumqi, Xinjiang 830000

Abstract : As the mainstay of the teaching staff in vocational colleges, young teachers play a pivotal role in cultivating high-level technical and skilled talents who meet the needs of national and regional economic and social development. However, currently, young teachers in vocational colleges still face numerous issues, including a disconnect between their professional knowledge and the actual needs of enterprises, a severe lack of knowledge in vocational education and teaching, and room for improvement in their professional development capabilities. To enhance the overall competence of young teachers in vocational education, it is imperative to strengthen school-enterprise cooperation, establish the "enterprise mentor" system, implement the "school mentor" system, intensify vocational training efforts, and innovate training models.

Keywords : competence; vocational education; young teachers; the cultivation path

一、职业教育青年教师培养的重要性

在经济社会大变革的当下，国家正着力在职业教育领域内深化教师队伍建设、教材体系优化及教学方法创新的“三教”改革举措。这一改革被视为提升职业教育适应性、推动职业教育迈向高质量发展的核心策略与重要途径。在“三教”改革的宏大图景中，教师扮演着至关重要的核心角色，他们是教育教学活动的领航者、策划者与协调者。教师的积极性与主动性，作为驱动教育教学改革的关键因素，直接关联并深刻影响着职业教育课程改革的效果与成就。随着学生人数的不断增长及教师队伍结构的更新换代，青年教师在职业院校中的占比持续攀升，预示着他们即将成为职业教育师资队伍中的核心支柱与主导力量。因此，探索与构建一种适合职业院校青年教师培养模式，是提高职业教育质量的重要手段，已成为一个值得研究的具有重大现实意义的课题，也是摆在我面前无法回避的一个问题。

二、职业教育青年教师队伍存在的问题

职业教育的双重属性决定职业院校教师能力结构应该具有独特要求，依据职业教育教师的专业形象，可以将其能力领域概括为四个子领域：专业知识与能力，专业教学知识与能力，职业教育知识与能力和专业发展能力^[1]。我国绝大多数职业教育青年教师能基本胜任工作，但是，其整体能力水平离专业化还存在较大差距。

(一) 青年教师的专业知识脱离企业实际

在全球职业教育领域内，普遍认同的一个原则是“行业背景为先”，这强调了对于职业教育的专业教师而言，掌握行业企业的职业性知识不仅是必要的，而且是首要考虑的素质要求。近年来，乌鲁木齐职业大学引进的青年教师大多是普通高校的应届毕业生，由于大学学科制度倾向于强调“学术性”，青年教师在职前教育阶段主要接受的是以学术性为导向的教育，其中学科专业

基金项目：乌鲁木齐职业大学2025年校级教育教学改革研究课题《基于DeepSeek大模型的智能导学系统在职业本科课程中的研究与实践——以<数据库基础>课程为例》(课题编号: WZDJG250013)。

作者简介：

李静(1996.2-)，女，俄罗斯族，硕士研究生，讲师，研究方向：人工智能技术、职业教育教学；

刘洋(1979.3-)，男，汉族，硕士，教授，研究方向：人工智能技术、职业教育教学。

理论课程占据了显著优势，远超实践经验课程的比重^[2]。这种教育追求的是提升学术水平和科研能力，具体表现为对学科基本理论、基础知识和研究能力的深度培养。然而，这种学术导向的职业教育内容往往与真实的职业世界脱节，缺乏实际的职业工作经验，导致职业院校教师在职业生涯中传授的知识和技能难以完全契合学生未来所从事的技术技能型工作岗位需求，难以培养出能够适应企业转型升级、创新发展需求的高层次技术技能人才。

（二）青年教师的职业教育教学知识严重匮乏

职业院校教师应具备职业性，其“职业性”不仅体现在行业企业的“职业性”上，更体现在教师职业的“职业性”上，即师范性。对于职教教师而言，接受职业性教育是不可或缺的，不仅要掌握与职业相关的实践知识和技能，以确保教育内容与职业世界的有效衔接，还要厘清职业教育与普通教育在教学目标、教学方法、教学模式等方面的不同。初入职场的青年教师正处于从学生到教师的角色转换关键期，面临教学能力提升与职业路径规划的双重挑战，亟需来自学校各级部门及资深教师的系统支持与专业引导^[3]。然而，随着学校招生规模的不断扩张，师资短缺问题日益凸显，致使师资配置捉襟见肘，青年教师被迅速补充至教学一线以应对急需，而对其系统性规划与培养却未能得到应有的重视。这一现状导致青年教师业务学习不够，对最新职业教育政策、学校教学工作规程、常规教学管理规定以及主要教学环节质量标准等缺乏系统理解，对高职专科和普通本科的异同认识模糊，对本专业人才培养方案、课程教学大纲、教材等教学文件的研读与分析也缺乏深度。同时，师资短缺的现状还造成了一个连锁反应：多数资深教师深陷繁重的教学任务之中，难以腾出充足的时间和精力来对青年教师实施“传、帮、带”的指导。这一局面使得青年教师职业教育教学知识储备不足、教学能力提升缓慢、教学方法单一、教学资源匮乏等问题凸显，以致课堂中常常出现照本宣科、板书搬家等现象，教学质量普遍不高。

（三）青年教师的专业发展能力有待提升

随着经济发展和社会转型，各行各业都面临技术、产品和理念的更新换代^[4]。然而，部分青年教师因长期疲于应对学校各部部门部署的事务性工作，疏于关注和了解行业前沿动态，致使其教学理念和教学思想因循守旧，知识结构陷入停滞状态。这一状况进一步削弱青年教师对行业新理念、新技术与新产品的敏感度与洞察力，导致其教学内容未能及时融入前沿动态与最新实践，不仅制约教师对行业发展的整体认知及其自身的专业发展，对学生的负面影响也是显著的，学生学到的知识与技能难以适应市场需求，同时也不利于其形成持续更新知识、开展科研探索和理论创新的能力与习惯。

三、职业教育青年教师培养路径研究

（一）加强校企合作，建立“企业导师制”

加强校企合作，双方共同制定企业导师制。学校可选派青年教师深入企业生产服务一线开展实践活动，参与生产实践从立项、设计、施工至验收的全过程。企业则选聘优秀导师在实践活

动中指导青年教师，帮助其全面把握相关行业发展趋势、应用场景，熟悉行业的管理制度与文化、岗位设置、用人标准及技术密集型产业对人才素养的独特要求，掌握各生产环节关键岗位从业人员必需的专业知识与技能，从而提升其作为职业院校专业教师应具备的示范操作与教学指导能力。通过企业实践，教师能够将专业课程内容与职业技能等级标准相衔接，推动教学成果的有效转化，具体表现为书证融通、课证融通等多种形式，不仅有助于优化专业建设与课堂教学，也能显著提升教学质量，为行业输送具备知识应用能力的高素质技能型人才。同时，教师也可依托自身专业特长，积极参与企业生产优化与技术革新，在深化校企协同的过程中，实现双方资源共享、互促共进。

（二）落实“学校导师制”，做好传帮带

以老带新的方式成立帮扶小组，制定学校导师制。由师德高尚、经验丰富的资深教师与青年教师结对，开展系统性“传、帮、带”指导。该机制应聚焦青年教师专业教学能力与科研水平提升，提供有针对性的指引与支持，助力其快速融入职业角色、实现专业成长。在课程安排上，通过实施资深教师与青年教师同上一门课程的方式，推动双方之间进行资源共享、专业交流与教学理念碰撞，不仅能够促使青年教师捕获资深教师的教学经验，带领青年教师快速实现从学生到教师的转变，同时资深教师也能够学习青年教师先进的教学理念，实现优势互补，共同进步。在教科研方面，制定相关政策，要求团队成员的职称结构、年龄结构必须形成梯队，确保团队中既有资深教师也有新兴力量，在推进教科研项目持续开展过程中，由资深教师以类似于传统学徒制的方式引导青年教师逐步掌握科研全流程：一是培养其敏锐识别有价值研究问题、精准确立科研方向的能力；二是系统指导其完成项目申报、课题实施与结项验收等各环节工作。通过全程参与科研实践，青年教师得以在真实情境中快速成长，逐步明确自身学术定位，凝练稳定的研究方向。

（三）加大职业培训力度，革新培训模式

要进一步加大培训力度，完善基于岗位胜任力的岗前培养机制，并构建贯穿教师职业生命周期的在岗培训体系，推动教师培训从面向少数个体的“权利”向覆盖全体的“要求”转变，实现培训对象全员化，促使教师之间的能力差距随着教师培训的全覆盖而迅速缩小。培训课程的设计需紧密贴合教师的工作实际，直接将岗位分析得出的工作领域和任务作为课程开发的基石，围绕特定的能力模块构建课程体系，确保学员既能掌握全面的理论与方法，又能学会如何应用这些方法。培训内容应围绕职业能力，将理论与实践知识有机整合，摒弃过于理论化、脱离实际的内容，转而以基于教师日常工作开发的实践知识为主体，即便是理论部分也应紧密联系实际，采用与实践相结合的方式进行讲解。培训方法需从传统的理论讲授转变为“做中学”培训，因为能力是实践中的产物，任何高质量的讲授都无法替代实践在能力提升中的核心作用，且这种实践必须是深入、高质量的。自杜威时代起，“做中学”便成为教育学领域内备受推崇的教学方法。要让教师真正掌握并理解“做中学”的实施模式和理论精髓，最有效的方式便是通过“做中学”培训，使教师在培训过程中深刻体会

“做中学”在教育中的价值，精准把握实施要点，从而全面提升自身的综合教学素养^[5]。

四、结语

随着生产技术的不断发展，企业面临数智化转型升级，逐渐由原来的劳动密集型转变为技术密集型。在转型过程中，职业院

校扮演着至关重要的角色，特别是高水平教师队伍，成为推动企业技术升级的核心力量^[6]。为构建一支高水平的青年教师团队，必须系统提升其专业知识与能力，专业教学知识与能力，职业教育知识与能力和专业发展能力，从而培养出能够有效支撑企业转型升级、创新发展的高层次技术技能人才，切实履行职业院校服务区域产业发展的战略职能。

参考文献

- [1] 谢莉花,王建初.职业教育教师的职业技术能力及其培养[J].职业技术教育,2017,38(04):30-34.
- [2] 陈慧梅,谢莉花.“学术性”与“职业性”:新时代职教教师教育发展的核心问题探究[J].职教论坛,2021,37(01):88-96.
- [3] 周文琼.高职财经类专业青年教师培养机制研究与实践*——基于珠海市的调查[J].广东轻工职业技术学院学报,2021,20(03):56-60.DOI:10.13285/j.cnki.gdqgxb.2021.0042.
- [4] 龙金茹,翁玮,陈俊杰.基于产教融合背景下职业本科院校教师专业发展路径研究[J].继续教育研究,2022,(11):42-46.
- [5] 徐国庆.职业教育课程、教学与教师[M].上海:上海教育出版社,2015.7:250.
- [6] 丁正亚.职教本科视域下“双师型”教师队伍建设研究[J].教育与职业,2023,(18):76-80.DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2023.18.014.