

技工院校教师职业发展路径和动态培养策略的相关性研究

※ 朱荣欣

摘要：在对技工院校教师发展路径和阶段划分特点梳理的基础上，分析了教师职业发展是如何影响教师动态培养的目标、内容和方式的制定，有效地动态培养是如何加快教师专业成长速度、拓宽教师职业发展路径。在此基础上，进一步揭示了教师职业发展与教师动态培养两者相互依存、相互促进的关系，为职业教育教师培养与职业规划提供理论依据与实践参考。

关键词：技工院校；教师；职业发展；动态培养

技工院校作为培养高技能专业人才的重要阵地，教师的专业素养与持续成长对高技能人才培养质量起着关键作用。理解教师职业发展与教师动态培养两者之间的关系，有助于构建科学合理的教师培养体系，促进教师队伍的整体优化。然而，目前一些学校忽视教师职业发展与动态培养关系，对于教师个人而言，导致职业成长受限、倦怠加剧；对学校管理与教育发展而言，导致师资建设滞后，教师队伍整体素质提升缓慢，教育资源浪费。这将严重影响教师、教学及学校整体的长远发展与教育成效提升。

一、发展路径和阶段划分与特点

技工院校教师职业发展呈现出教学专长导向和管理专长导向两条主要脉络，构成独特的Y型路径。

（一）教学专长导向成长路径

新手阶段：刚入职的教师处于新手阶段，他们通常对教学工作充满热

情但缺乏实践经验。由于教学技能生疏，在课堂管理、教学设计、学生评价等方面面临诸多挑战，对教育教学理论的理解还停留在书本层面，难以将其有效地转化为实际教学行动。这一阶段教师的职业发展重点在于快速熟悉教学环境、掌握基本教学技能、建立教学自信。

熟练新手阶段：随着教学实践的积累，教师进入熟练新手阶段。他们开始能够较为熟练地运用一些教学方法和技巧，课堂管理能力有所提升，对学生特点和需求有了初步的认识。然而，教学决策仍较多地依赖于以往经验或模仿他人，缺乏对教学问题的深入分析与独立思考能力。此时，教师需要进一步拓展教学知识，提升教学反思能力，逐步形成自己的教学风格。

胜任阶段：此阶段的教师在教学上表现出较高的熟练度和稳定性。他们能够根据教学目标和学生实际情况

合理设计教学方案，灵活运用多种教学策略，有效管理课堂秩序并应对教学中的突发情况。在教学研究方面，开始尝试探索一些教学问题，但研究的深度和广度相对有限。这一阶段教师职业发展的方向是深化教学专业知识，加强教学研究能力，提高教学创新水平，向更高层次的专业发展迈进。

业务精干阶段：业务精干阶段的教师已成为教学领域的骨干力量。他们不仅在教学实践中表现卓越，拥有独特的教学风格和高效的教学方法，而且在教学研究方面取得了一定成果，能够引领学科教学改革，指导年轻教师成长。此阶段教师关注的重点是如何在更广泛的教育领域发挥影响力，如参与教育政策制定、推动教育创新实践等，同时不断追求教学艺术的更高境界，实现教育理念与教学实践的深度融合。

专家阶段：专家型教师是教师职业发展的最高阶段。他们在教育教学领域具有深厚的造诣和广泛的影响力，能够敏锐洞察教育发展趋势，提出前瞻性的教育思想和理论。他们在教学实践中，能轻松应对各种复杂教学情境，其教学决策基于丰富的经验、深刻的理论理解和精准的直觉判断。他

们的教学研究成果对教育实践具有重大指导意义，且积极参与教师教育和教育社会服务等活动，为教育事业的发展贡献智慧。

（二）管理专长导向成长路径

课程负责人：起步阶段面临研究标准、整合资源与协调团队的挑战，常因经验缺乏而焦虑。发展阶段关注课程创新与实用性，引入新元素，方向渐明且信心增强。精通阶段能精准把握课程要点，灵活调整并高效管理课程团队，确保课程质量（他们同时具有业务精干阶段教师的特征）。

专业带头人：初任阶段需迅速转换角色，熟悉专业规划与行业动态，压力与期待并存。成长阶段拓展专业领域，加强外部合作，理念转变且能应对复杂挑战。成熟阶段在行业内具有知名度与影响力，精准引领专业改革，打造优秀教学团队（他们同时具有业务精干阶段或专家阶段教师特征）。

二、教师动态培养的内涵与实施要点

（一）教师动态培养的内涵

教师动态培养是一种基于教师职业发展的阶段性、个体差异性以及教育环境的动态变化性而开展的培养模式。它强调培养过程的灵活性、针对性和持续性，旨在及时满足教师在不同职业发展阶段能力发展的需求。与传统的静态培养模式相比，动态培养更加关注教师个体的成长轨迹和变化，注重培养内容与教师实际需求的契合度，以及培养方式的多样性与适应性。

比如，针对数控专业的专业带头人，初任期安排转换角色、行业动态、教学指导等学习内容；发展阶段，安排多轴加工技术、数控系统升级课程，紧跟行业技术革新；成熟阶段，开展智能制造战略、团队协作与创新课程、专业规划等，提升其战略眼光与领导能力。依据数控专业带头人各阶段成长需求，动态调整课程内容，使其成为引领数控专业发展、适应产业变革的领军人物。

（二）教师动态培养的实施要点

1. 精准需求评估

要依据教师所处阶段与角色差异，对教师个体需求进行精准评估，以实现个性化培养计划的制定。通过问卷调查、课堂观察、专项检查等多种方式，可以全面了解教师在不同发展阶段的知识短板、技能缺陷、能力不足以及职业发展期望等。例如，对于新手教师，重点评估其对基本教学技能和教学规范的掌握情况；对于胜任阶段的教师，则关注其在教学研究方法和学科知识拓展方面的需求。又如对于课程负责人重点评估课程设计与资源整合，对于专业带头人重点评估专业规划与质量控制能力。学校应根据评估结果，制定个性化的培养计划，确保培养内容与教师的实际需求紧密结合。

2. 多样化培养方式

可根据教师的不同需求和特点，采用多样化的培养方式。常见的培养方式包括校本培训、在线学习、师徒结对、教育实践反思、教学研究项目

参与、学术研讨会等。例如，对于新手教师，师徒结对是一种非常有效的培养方式，通过经验丰富的骨干教师与新手教师一对一的指导与交流，帮助新手教师尽快熟悉教学工作，掌握教学技巧；对业务精干阶段的教师，参与高层次的教学研讨会和教学研究项目，则有助于他们拓宽学术视野，提升教育科研能力；而对于专业带头人和课程负责人的培养，则采用经验交流、实际工作项目驱动、网络校际研修、企业实践等方式。

3. 动态调整机制

教师的职业发展是一个动态变化的过程，受到多种因素的影响，如教育政策的调整、教学技术的更新、学生特点的变化等。因此，教师动态培养需要建立动态调整机制，根据教师在培养过程中的实际表现和教育环境的变化，及时调整培养计划和内容。例如，根据对未来技工院校发展趋势的判断，我们对专业带头人培养课程设定为具有前瞻性，具有培养战略思维的课程目标，设计了校企合作项目开发与有效管理、本专业课程改造升级计划的制定与实施、基于世界技能大赛导向的课程重构与有效管控、对人才培养过程的风险评估与对策等综合实践课程，确保教师能够及时跟上教育发展的步伐。

4. 持续反馈与评价

持续的反馈与评价是教师动态培养的重要环节。通过定期对教师的学习成果、教学实践效果进行评价，为教师提供及时的反馈信息，帮助他们

了解自己在培养过程中的进步与不足,明确进一步努力的方向。例如专业带头人培训中,培训师通过表现性学习任务对受训教师进行测试,并对测试作业进行及时评价与反馈。同时,根据评价结果,对教师培养方案进行优化和完善,形成良性循环,不断提高教师动态培养的质量和效果。

三、教师职业发展路径与教师动态培养的关系

(一) 精准人才定位与培养

通过对Y型路径的剖析,可精准洞察不同阶段与发展路径教师的特质与需求。教育管理者据此定制个性化培养方案,例如某技师学院根据教师的不同发展阶段和专长方向,为教学专长型教师制定了教学技能提升工作坊计划,为管理专长型教师安排了领导力与管理技能培训课程,使教师们能有针对性地提升自己的能力。

精准人才定位与培养避免了一些学校“一刀切”式培养,即给所有教师提供相同的“套餐”,而不管他们处于职业发展的哪个阶段或发展路径;避免了培养方案缺乏针对性、教师重复培训,导致资源浪费。避免了缺乏针对性地培养可能使教师无法获得适合自己发展阶段和专长方向的支持,从而导致成长缓慢;避免了当教师被迫接受不符合自身需求的培养时产生职业倦怠。而根据教师的专长和发展阶段定制培养方案,能够让教师看到培训对自己的价值,从而提高他们参与培训的积极性,避免职业倦怠的产

生。通过为管理专长型教师安排领导力与管理技能培训课程,能够激发他们在管理领域的潜力,促使他们在教学管理岗位上得到快速成长,避免了因为培养方向的不契合而导致的成长停滞。

(二) 教师动态培养促进教师职业发展路径的顺利进阶

教师动态培养通过提供针对性的支持和资源,有力地促进了教师在职业发展路径上的顺利进阶。在动态培养过程中,教师不断获取新知识、新技能,提升教学反思与研究能力,逐渐克服各阶段的发展瓶颈。例如,通过持续的行动学习和实战项目参与,专业带头人在初任阶段能迅速转换角色,熟悉专业规划与行业动态;成长阶段能拓展专业领域,加强外部合作,转变理念且能应对复杂任务;成熟阶段能精准引领专业改革,打造优秀教学团队。因此,教师动态培养就像为教师职业发展铺设的加速轨道,推动教师在各个阶段不断成长和提升。

(三) 两者相互依存、相互影响形成良性循环

教师职业发展与教师动态培养相互依存、相互影响,形成一个良性循环的有机整体。一方面,教师职业发展路径的清晰界定为教师动态培养确定了目标和方向;另一方面,教师动态培养的有效实施又为教师职业发展路径的拓展和深化提供了动力和保障。随着教育环境的不断变化和教育理念的更新,教师职业发展路径会相应地

调整和优化,这又促使教师动态培养模式需要不断创新和完善,以更好地适应教师新的发展需求。这种相互促进的关系有助于构建一支高素质、专业化、创新型的教师队伍。

四、结语

技工院校教师职业发展呈现出教学专长导向和管理专长导向两条发展路径。教学与管理是院校两大关键工作,需要专业人才支撑。教学专长导向有利于提升教学质量,管理专长导向助力院校有序运行,共同推动技师学院良好发展。教师职业发展路径与动态培养相辅相成,前者的阶段性特征指引后者,后者以精准评估、多元方式、动态调整和持续反馈等为前者各阶段助力,相互促进成良性循环。剖析教师发展路径可定位培养方向,不仅能促进教学质量提升,促进教学管理完善,还能缩短教师成长周期。未来,技师学院应当兼顾“教学专长型”与“管理专长型”教师的培养,才能二者协同,提升学院综合竞争力,适应技工教育发展需求,为社会精准培育高素质技能人才,促进学院可持续发展。ct

(作者单位:北京千秋业教育顾问有限责任公司)

参考文献:

- [1] 李丹阳. 实施差异教学须优先关注教师差异培养[J]. 辽宁教育, 2008(6).
- [2] 朱荣欣. 培养系统思维: 突破专业带头人培养瓶颈的路径[J]. 中国培训, 2024(9).
- [3] 张新昌. 大数据背景下高职教师精准培养的探索[J]. 智库时代, 2018(31).