

教育家精神赋能高职院校教师专业能力提升的时代价值与实践研究

魏浩楠

山东商业职业技术学院

DOI:10.12238/mef.v8i15.16182

[摘要] 本文聚焦教育家精神与高职院校教师专业能力提升的内在关联,探究其赋能的时代价值、现实困境及实践路径。研究表明,教育家精神是支撑高职教育高质量发展的“核心引擎”、破解教师职业发展瓶颈的“理念钥匙”、提升技能人才培养适配度的“关键纽带”、强化职业教育类型定位的“特色支撑”;当前赋能面临教师层面精神认知与能力转化落差、学校层面支持与激励机制缺位、校企协同层面合作深度不足、政策层面顶层设计与保障薄弱的困境。基于此,本文从四维度提出路径:教师构建“认知-实践-反思”自我赋能闭环;学校搭建“培育-支持-激励”系统平台;校企打造“互聘共培-资源共享-保障落地”协同机制;政策完善“目标对应-经费保障-成果认定”支撑体系。

[关键词] 教育家精神;高职院校;教师专业能力;产教融合;类型教育

中图分类号: G451 文献标识码: A

The Era Value and Practical Research of Educators' Spirit Empowering the Improvement of Professional Competence of Teachers in Higher Vocational Colleges

Haonan Wei

Shandong Institute of Commerce and Technology

[Abstract] This paper focuses on the internal connection between educators' spirit and the improvement of professional competence of teachers in higher vocational colleges, and explores the era value, practical dilemmas and practical paths of empowerment by educators' spirit. The research shows that educators' spirit is the "core engine" supporting the high-quality development of higher vocational education, the "conceptual key" to solve the bottlenecks in teachers' professional development, the "key link" to enhance the adaptability of skilled talent cultivation, and the "characteristic support" to strengthen the type orientation of vocational education. Currently, the empowerment process faces multiple dilemmas: the gap between spiritual cognition and ability transformation at the teacher level, the lack of support and incentive mechanisms at the school level, insufficient in-depth cooperation at the school-enterprise collaboration level, and weak top-level design and guarantee at the policy level. Based on this, the paper proposes paths from four dimensions: teachers should build a "cognition-practice-reflection" self-empowerment loop; schools should establish a "cultivation-support-incentive" systematic platform; schools and enterprises should create a collaborative mechanism of "mutual recruitment and joint training-resource sharing-guarantee implementation"; and policies should improve the support system of "target correspondence-fund guarantee-achievement recognition".

[Key words] Educators' Spirit; Higher Vocational Colleges; Teachers' Professional Competence; Integration of Industry and Education; Type Education

引言

随着《职业教育法》修订与“职教高考”推进,职业教育进入类型教育新阶段,高职院校教师专业能力直接关乎人才培养

质量与产业服务效能。当前高职教育面临“规模扩张”向“内涵提质”转型,部分教师存在职业倦怠、实践能力滞后、育人理念薄弱等问题,难以适配产业升级对德技并修人才的需求,亟需

精神力量引领突破。2023年教师节总书记提出教育家精神六大核心内涵,2024年全国教育大会强调“教育家精神铸魂强师行动”,将其升至国家教育战略高度。在此背景下,探究教育家精神赋能高职教师专业能力提升,既能破解教师发展困境,也能为强化职教类型定位、服务国家产业高质量发展提供支撑。

1 教育家精神赋能的时代价值

总书记将教育家精神概括为“心有大我、至诚报国的理想信念,言为士则、行为世范的道德情操,启智润心、因材施教的育人智慧,勤学笃行、求是创新的躬耕态度,乐教爱生、甘于奉献的仁爱之心,胸怀天下、以文化人的弘道追求”,这六大内涵精准契合高职教育高质量发展需求,为教师专业能力提升提供了根本遵循。

1.1支撑高职教育高质量发展的“核心引擎”。“心有大我、至诚报国的理想信念”为高职教师注入“服务国家战略、对接产业需求”的价值导向,推动教师突破“仅关注课堂教学”的局限,主动将教学与区域产业升级、国家技能人才培养战略结合,如围绕“中国制造2025”“乡村振兴”调整专业方向、开发核心课程^[1];“勤学笃行、求是创新的躬耕态度”则促使教师以“研究者”姿态深耕教学实践,通过调研行业技术变革、探索“岗课赛证”融合模式、优化实践教学体系,将“追求卓越”转化为课程质量与教学效果提升,为高职教育高质量发展提供“精神引领+实践支撑”的双重动力。

1.2破解职业发展“瓶颈困境”的“理念钥匙”。高职教师职业中期的“瓶颈困境”,本质是能力更新速度跟不上教育需求变化。“启智润心、因材施教的育人智慧”引导教师重新审视教学本质:面对不同基础、不同职业规划的学生,教师会创新分层教学模式,比如为技能薄弱学生设计“基础实训包”,为能力突出学生提供“企业项目进阶任务”,在满足学生个性化需求的过程中突破同质化教学的倦怠^[2];而“勤学笃行、求是创新的躬耕态度”则推动教师主动学习新技术(如工业机器人运维、数字化建模等)、参与企业实践项目,在“学习-实践-创新”的循环中更新知识体系,打破技术脱节、能力固化的壁垒,实现职业发展的持续突破。

1.3提升技能人才培养“适配度”的“关键纽带”。高职教育培养与需求脱节的核心症结,在于教师缺乏连接教育与产业的意识与能力。“胸怀天下、以文化人的弘道追求”让教师树立服务产业、赋能社会的大局观,主动调研区域产业布局、企业岗位能力标准,将产业需求转化为教学目标,比如针对新能源汽车产业发展,开发《动力电池检测与维修》特色课程;“启智润心、因材施教的育人智慧”则让教师创新教学场景,通过引入企业真实生产项目、搭建“教室-实训室-企业车间”一体化教学空间,引导学生在解决实际问题中掌握岗位技能,同时融入职业素养培育(如工匠精神、团队协作),让人才培养既“适岗”又“留岗”,精准衔接产业升级需求。

1.4强化职业教育“类型定位”的“特色支撑”。职业教育“类型认同不足”的关键,在于尚未形成区别于普通教育的特色

育人模式。“言为士则、行为世范的道德情操”要求高职教师以“双师型”标准严格自我,既具备扎实的教学能力,又拥有丰富的行业实践经验,在课堂上展示技能操作规范,在实践中传递工匠精神,成为学生职业道路的榜样标杆;“乐教爱生、甘于奉献的仁爱之心”则让教师更关注学生的职业成”,通过“一对一职业规划指导”“技能竞赛帮扶”“就业推荐对接”,为学生搭建从校园到职场的桥梁。这种“技能传授+榜样引领+成长陪伴”的模式,正是高职教育区别于普通教育的核心特色,能有效强化职业教育的类型定位。^[3]

2 现实困境的多维透视

2.1教师层面。一方面,部分教师对教育家精神六大内涵认知碎片化:将理想信念简单等同于爱国口号,忽视与产业服务结合;将育人智慧局限于课堂教学技巧,未延伸至产教融合、职业规划领域,导致精神内涵难融入职业实践。另一方面,能力转化存在断层:虽认同“勤学笃行”,但缺乏企业实践等对接行业渠道,难将新技术学习转化为课程更新;虽重视“仁爱之心”,但因教学任务重、学生数量多,难实现“因材施教”,精神理念难落地为实际能力。正如教育部职成司司长陈子季2020年多次强调,职业院校教师队伍建设需破解校企交流不畅、能力提升保障不足等问题,而实践中教师知识更新难、技能实操弱,根源在于教学任务与提升时间冲突。

2.2学校层面。从培育体系看,多数院校缺乏针对教育家精神六大内涵的系统化培育,未开设“理想信念”“育人智慧”等专题培训,仅靠“师德讲座”覆盖部分内涵,且未建立“双师型教师成长档案”,难针对性提升教师“躬耕态度”与“实践能力”。职业院校教师培训常存在“为完成学时组织培训”“内容通用无针对性”“重理论轻实操”等问题,与“碎片化、零散化、缺系统设计”的“碎石困境”高度一致。从激励导向看,考核评价仍以“论文发表、课题数量”为主,对“育人智慧”相关的教学改革成效、“弘道追求”相关的行业服务贡献、“仁爱之心”相关的学生就业质量等指标权重不足,导致教师践行六大内涵动力不足,陷入“重理论轻实践、重科研轻教学”误区^[4]。

2.3校企协同层面。校企协同是教师践行“弘道追求”“勤学笃行”的重要场景,但当前合作存“三重三轻”问题:重“挂牌合作”轻“实质参与”,企业仅提供实训场地,不开放核心技术与项目,教师难借合作提升行业实践能力;重学生实习轻教师培养,企业更关注学生岗位适配性,忽视教师技术更新需求,未建教师企业实践常态化机制;重短期合作轻长期共赢,校企缺乏技术研发、课程共建深度合作,教师难将企业需求转化为育人资源,制约“启智润心、因材施教”实践空间,导致“产业服务”“求是创新”难落地。

2.4政策层面。顶层设计上,现有政策虽提“弘扬教育家精神”,但未明确六大内涵与高职教师能力提升的“对应关系”,如未规定“理想信念如何结合产业服务”“躬耕态度如何借企业实践培育”,缺针对性指导。保障措施上,政策配套不足:“教师企业实践”经费补贴标准低、覆盖窄,难支撑“勤学笃行”实践

需求;“育人智慧”相关的“教学改革专项经费”审批复杂,限制教师创新教学模式;“弘道追求”相关的“行业服务成果认定机制”未建立,教师参与企业技术服务难纳入职称评审,政策难支撑六大内涵落地。

3 教育家精神赋能高职教师专业能力提升的实践路径

3.1教师个体。教师需以教育家精神六大内涵构建自我提升闭环:通过学习总书记相关论述、研读“全国教书育人楷模”等高职优秀教师案例,系统理解内涵逻辑,如将“理想信念”与“服务区域产业”、“弘道追求”与“产教融合”关联,形成“精神内涵-职业实践”对应认知;以“勤学笃行”为导向,主动参与企业技术改造、产品研发等项目更新行业知识,以“育人智慧”设计分层教学方案(如为不同专业方向学生开发差异化实训模块)、开展“岗课赛证”融合教学,以“仁爱之心”建立学生成长档案,定期提供职业规划指导与技能帮扶,实现“精神理念-教学实践-能力提升”转化;同时坚持反思迭代,通过教学反思日志复盘育人智慧实践效果(如分层教学是否满足学生需求),借助行业研讨会反思“弘道追求”落地差距(如自身技术能力是否跟上产业变革),在“反思-调整-再实践”中优化能力结构。

3.2学校层面。学校需以六大内涵搭建培育支持平台:培育体系上,开设教育家精神赋能工坊,分模块覆盖内涵——针对“理想信念与弘道追求”邀请行业专家解读产业政策,引导教师对接区域需求;针对“育人智慧与躬耕态度”开展产教融合教学设计、新技术教学应用等实操培训,同时建立“双师型导师制”,由资深教师带领青年教师参与企业实践与教学改革,传承“道德情操”与“仁爱之心”。支持机制上,成立教学创新中心提供课程开发工具包与企业资源对接渠道,支撑“育人智慧”实践;建设教师企业实践基地,设实践岗位保障“勤学笃行”落地;设立学生成长指导中心,配备心理咨询与职业规划资源,辅助“仁爱之心”践行。激励机制上,重构考核体系,将“教学改革成效(育人智慧)”“行业服务贡献(弘道追求)”“学生就业质量(仁爱之心)”“企业实践成果(勤学笃行)”纳入核心考核,权重不低于40%;设“教育家型教师”评选、“教学创新金奖”,给予荣誉与物质奖励,激发内生动力。

3.3校企协同层面。校企需以六大内涵打造双向赋能机制:建立“校企互聘共培”机制,推动教师到企业任技术顾问、项目导师,参与研发与生产管理,深化“弘道追求”与“勤学笃行”;邀请企业技术骨干任产业教授,与教师共研课程、设计教学,传递行业标准与工匠精神(道德情操),实现“教师能力提升-企业人才储备”双向赋能。搭建资源共享平台,为企业开放技术标准、生产项目与实训设备,供教师开展新技术教学研究(勤学笃行);学校为企业提供员工培训、技术攻关服务,教师在服务中践行“弘道追求”;双方共建产教融合教学资源库,将企业真实案例转化为“分层教学素材(育人智慧)”,支撑“因材施教”。完善

合作保障机制,签订协同育人协议,明确企业提供实践岗位、发放补贴等责任;设立校企协同奖励基金,奖励合作中表现突出的教师与企业团队,强化合作粘性。

3.4政策层面。政策需以六大内涵完善顶层设计与保障:顶层设计上,出台《高职院校教育家型教师培养实施指南》,明确内涵与教师能力提升的对应目标(如“理想信念”对应“产业服务意识”,“躬耕态度”对应“双师型能力”),并融入教师资格认定、职称评审标准(如申报高级职称需6个月以上企业实践经历,体现“勤学笃行”)。保障措施上,加大经费投入,设立“高职教师专业发展专项基金”,提高企业实践补贴标准(如日均300元),覆盖交通、住宿费用;简化教学改革专项经费审批流程,支持“育人智慧”实践;建立行业服务成果认定机制,将教师参与企业技术服务、标准制定等成果等同科研业绩纳入职称评审,提供“经费-时间-职称”三重保障^[5]。

4 结语

总书记概括的教育家精神六大内涵,不仅是对教师职业精神的高度凝练,更是高职院校教师专业能力提升的根本遵循与行动指南。在高职教育迈向高质量发展的新阶段,唯有以六大内涵为核心,从教师个体的“自我赋能”、学校的“系统培育”、校企的“协同实践”、政策的“全面保障”四个维度协同发力,才能破解当前教师发展的现实困境,让教育家精神真正融入教师专业成长的全过程。这一过程既是教师从“技能传授者”向“教育家型双师”转型的过程,也是高职教育从“规模扩张”向“质量特色”升级的过程。未来,还需持续探索六大内涵与高职教育实践的深度融合路径(如开发教育家精神赋能数字化学习平台、建立跨区域校企协同联盟),让精神赋能的效果更持久、更深远,为培养更多德技并修的高素质技能人才、服务国家产业高质量发展提供坚实支撑。

[课题]

教育家精神引领高职学校教师成长全过程的路径研究。

[参考文献]

- [1]邱亮晶,赵青华,龙庆.厚育大国工匠:教育家精神映照下高职院校的价值坚守[J].职业技术教育,2024,45(01):27-32.
- [2]刘和海.“互联网+”时代个性化学习实践路径:从“因材施教”走向“可因材施教”[J].中国电化教育,2019,(07):46-53.
- [3]刘敏,张新科.教育家精神的时代内涵、价值意蕴及弘扬路径[J].南京社会科学,2023,(10):143-151.
- [4]教育部职业教育发展中心.2023年职业院校教师队伍建设质量监测报告[R].北京:教育部职业教育发展中心,2023.
- [5]南钢.教育家精神:教师队伍建设的指引与核心[J].教师发展研究,2023,7(04):13-20.

作者简介:

魏浩楠(1998--),女,汉族,山东济南人,研究生,助教,研究方向:职业教育。