

职业院校专业课教师教学力“三阶动态达标”培养机制构建与实践研究

李 晓

重庆经贸职业学院 重庆 黔江区 409000

摘 要：新时代背景下，提升专业课程的综合育人效能是落实立德树人根本任务的关键。但职业院校专业课教师在教学意识、能力与方法上仍面临诸多挑战。本文聚焦此核心问题，创新提出构建“三阶动态达标”培养机制，以系统、精准、持续地提升教师教学力。该机制按“意识唤醒—能力筑基—融合创生”递进发展，设清晰能力标准、实施动态评估反馈、提供差异支持策略，形成螺旋上升、闭环优化的教师发展生态。文章详述其理论基础、内涵特征与构建逻辑，并提出涵盖顶层设计、平台搭建等多方面的系统性实践路径，为职业院校深化教育教学改革、锻造高素质“双师型”队伍提供参考与范式。

关键词：职业院校；专业课教师；三阶动态达标；培养机制

引言

职业教育是国民教育与人力资源开发的重要组成部分，新时代发展大局对其提出了更高要求。专业课程天然承载着知识传授、技能培养与价值引领的多重重任，专业课教师应是学生全面发展的引导者。然而，当前职业院校在提升教师综合育人能力方面存在突出矛盾，政策要求与教师实际能力之间落差较大，不少教师在教学创新与育人融合上存在困难，导致教学效果未能达到理想状态。其根源在于缺乏科学系统的教师教学力培养机制，传统培训往往碎片化、普适性强，未能充分考虑教师个体差异并建立有效的支持体系。本文立足职业院校特色与教师成长规律，提出构建“三阶动态达标”培养机制，旨在破解当前弊端，精准赋能教师，为其教学力的跃升提供清晰路径，保障教育教学高质量发展。

1 “三阶动态达标”培养机制的内涵解析

1.1 “三阶”：递进式发展的能力阶梯

第一阶：意识唤醒。此阶段的核心目标是破除认知壁垒，激发内生动力。重点解决“为何教”的问题。通过政策解读、榜样示范、案例分享等方式，帮助教师深刻理解新时代教育教学改革的时代价值、战略意义及其与专业人才培养目标的内在一致性，树立“每门课都有育人功能”的责任意识。

第二阶：能力筑基。此阶段的核心目标是夯实基础能力，掌握基本方法。重点解决“如何教”的问题。聚焦于教学元素的挖掘提炼、教学设计的重构、教学方法的选择与应用等核心技能。通过工作坊、微格教学、集体备课等形式，使教师能够系统学习并初步掌握将综合

素养目标自然、有机融入专业知识与技能教学中的路径与技巧。

第三阶：融合创生。此阶段的核心目标是实现深度融合，形成教学智慧。重点解决“教得好”的问题。鼓励教师超越简单的知识传授，走向价值、知识、能力的三维一体。引导教师结合专业前沿、产业需求和学生特点，创造性地开发具有专业特色的教学模式、项目和资源，形成个性化的教学风格，实现从“执行者”到“创造者”的转变。

1.2 “动态达标”：精准化、个性化的培养闭环

“动态”强调培养过程的灵活性与发展性。它承认教师个体差异和发展速度的不同，反对僵化的统一进度。通过建立科学的评估指标体系，定期对教师在各阶段的能力表现进行诊断性、形成性评价。“达标”并非指达到一个静态的终点，而是指在特定发展阶段完成相应的、可衡量的能力目标。达标是进入下一阶段的前提，也是获得相应支持与认可的依据。

2 “三阶动态达标”培养机制的构建逻辑

构建一个行之有效的培养机制，需要清晰的顶层设计和严密的逻辑链条。本机制的构建严格遵循“目标引领—标准界定—路径设计—保障支撑”的逻辑主线，环环相扣，层层递进。

2.1 以终为始，确立总体培养目标

任何培养机制的起点都源于其终极愿景。本机制的终极目标是打造一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质专业化创新型“双师型”教师队伍。这一宏大目标具体到教学力层面，则可细化为三个层次：

首先是确保全体专业课教师均能具备强烈的综合育人意识,这是全员育人的思想基础;其次是力争使80%以上的教师能够独立、规范地开展高质量教学,这是提升整体育人质量的关键;最终是涌现出一批能够引领示范、形成品牌的教学名师和团队,他们是推动教育教学改革向纵深发展的核心引擎^[1]。这种以终为始的目标设定,为后续所有工作的展开提供了明确的方向指引。

2.2 分阶段设标,明确各阶段能力画像

为了确保“动态达标”的可操作性与科学性,必须为每一发展阶段设定清晰、具体、可观测的能力标准,即绘制出精准的“能力画像”。在“意识唤醒”阶段,达标的核心在于教师能否准确阐述新时代教育教学改革的内涵、意义及其与本专业人才培养的关联,并能在课程大纲、教案等教学文件中主动体现综合育人目标,同时对参与相关教研活动表现出积极态度。进入“能力筑基”阶段,标准则提升至实践操作层面,要求教师不仅能系统梳理出本专业课程蕴含的各类育人元素,如工匠精神、劳动精神、科学伦理等,更能设计出至少一到两个将这些元素与专业知识或技能有机融合的教学案例或单元,并能在课堂上灵活运用多种有效的教学方法。到了“融合创生”阶段,达标的标准则更加侧重于创新与引领,期望教师能够构建起具有本专业鲜明特色的教学体系或模式,主持或深度参与校级及以上的教改项目或精品课程建设,并且其实践成果能在校内外产生良好影响,具备指导和带动其他教师的能力。

2.3 多维联动,设计分阶段培养路径

有了明确的目标与标准,便需设计与之匹配的、差异化的培养路径。在“意识唤醒”阶段,培养路径应以“广覆盖、强引导”为主要策略,通过全校性的政策宣讲会、优秀案例展播、邀请行业劳模或大师进校园分享职业精神等方式,营造浓厚的育人氛围,并辅以撰写反思日志等内省活动,促使教师进行初步的价值认同^[2]。当教师进入“能力筑基”阶段后,培养重心则转向“重实操、强训练”,按专业大类组建教研共同体,常态化开展集体备课、磨课、听评课等活动,并举办专题工作坊,邀请专家进行手把手的指导,同时建设线上微课资源库,满足教师按需学习的个性化需求。对于已达到“融合创生”阶段的教师,培养路径则应以“搭平台、促引领”为核心,通过设立专项教改课题、遴选名师工作室、鼓励成果凝练与推广等方式,为其提供施展才华、辐射带动的广阔舞台。

2.4 闭环管理,建立动态评估与反馈系统

“动态达标”的灵魂在于其闭环管理的评估与反馈系

统。这要求学校建立一个由教务处、教师发展中心、相关职能部门、二级学院共同参与的跨部门评估小组。该小组需采用多元化的评估方式,将教师自评、同行互评、学生评教、专家评审有机结合,并运用量表、教学档案袋、课堂观察记录等多种工具,确保评估的全面性与客观性。评估周期应常态化,每学期或每学年进行一次,而非仅做终结性评价。最为关键的是,评估结果必须精准化,不仅要告知教师是否“达标”,更要提供一份详细的诊断报告,清晰指出其优势所在与待提升的具体维度,并据此生成个性化的下一阶段学习建议和发展计划,真正实现以评促建、以评促改。

3 “三阶动态达标”培养机制的实践路径

3.1 强化顶层设计,健全组织与制度保障

学校必须切实承担起主体责任,将专业课教师教学力提升的战略举措纳入学校整体发展规划和师资队伍规划建设规划之中。应成立由书记、校长亲自挂帅的教育教学改革领导小组,以强大的组织力统筹协调各方资源。在此基础上,制定详尽的《专业课教师教学力“三阶动态达标”培养实施方案》及配套的考核、激励、保障制度,明确各部门、各院系的职责分工,形成统一领导、各方协调发力、各部门协同配合的高效工作格局。尤为重要的是,要将教师的教学力达标情况与其切身利益紧密挂钩,将其作为职称评聘、岗位晋升、评优评先的重要依据,从而形成强有力的制度牵引,变“要我做”为“我要做”。

3.2 搭建协同平台,构建三级教研共同体

应着力构建“校—院—专业”三级联动的教研共同体。在校级层面,由教师发展中心牵头,负责宏观指导、资源整合、标准制定和跨学科交流,定期举办全校性论坛与沙龙,促进不同专业背景教师的思想碰撞与智慧交融^[3]。在院级层面,二级学院院长和书记需担起直接责任,紧密结合本院专业群的独特属性,组织常态化的、接地气的教研活动。在最基层的专业层面,则以专业或课程组为单位,聚焦于具体课程、具体知识点的教学设计与方法,开展最务实的集体备课、教学观摩和反思研讨,确保先进教学理念能够精准落地于每一堂课。

3.3 丰富资源供给,建设智慧化支持系统

在信息化时代,高效的资源供给是赋能教师的重要手段。应充分利用现代信息技术,打造线上线下深度融合的智慧支持平台。首要任务是建设一个覆盖全校主要专业的“教学元素图谱”数据库,系统梳理各专业蕴含的育人元素,并配套提供丰富的典型案例、教学视频、参考文献等资源,方便教师按图索骥、快速上手。在此

基础上,可进一步开发“个性化学习推荐引擎”,该引擎能够根据教师的阶段性评估结果和发展定位,智能推送高度匹配的学习资源、研修课程乃至专家一对一指导,实现精准滴灌。同时,打造功能完善的“虚拟教研室”,利用先进的在线协作工具,支持教师突破时空限制,进行跨地域的集体备课、磨课和经验分享,极大地拓展教研活动的广度与深度。

3.4 完善评价激励,激发内生发展动力

须建立一套集过程性、增值性和发展性于一体的综合评价体系。过程性评价强调关注教师在各个阶段的努力程度、进步幅度和反思深度,而不仅仅是最终的竞赛获奖或论文发表等显性成果,将积极参与教研活动、认真提交教学设计方案等行为纳入评价范畴。增值性评价则着眼于教师自身的纵向成长,关注其从起点到当前状态的进步值,避免简单粗暴的横向比较,保护不同起点教师的积极性^[4]。与此同时,荣誉激励不可或缺,应设立“教学能手”、“优秀教学案例”、“示范课堂”等一系列荣誉称号,并给予相应的物质和精神奖励。对于那些成功迈入“融合创生”阶的卓越教师,应优先推荐其参加高层次人才项目和教学竞赛,为其提供更广阔的发展平台,从而形成强大的正向激励效应。

3.5 涵育育人文化,营造尊师重教氛围

任何制度的长久生命力,最终都依赖于文化的滋养。必须将先进的教育教学理念深度融入校园文化建设的血脉之中。要大力宣传和讲好优秀专业课教师的育人故事与先进事迹,让那些默默耕耘、潜心育人的“职教好老师”成为校园里的明星。在校园环境布置、学生活动策划中,要有意识地渗透工匠精神、劳动光荣、技能宝贵等符合职业教育特点的价值导向。通过隆重的表彰大会、深入的经验交流会等形式,让那些在育人一线取得突出成绩

的教师站上舞台中央,真切感受到作为一名教育工作者的尊严、荣光与价值。唯有如此,才能在全校范围内真正形成“人人重视育人、人人善于育人、人人乐于育人”的良好生态,为“三阶动态达标”培养机制的长效运行提供最深厚的文化土壤。

4 结语

构建并实践“三阶动态达标”培养机制,是职业院校回应时代之问、破解现实之困、提升育人之效的战略选择。它超越了传统教师培训的线性思维和静态模式,以尊重教师发展规律为前提,以精准赋能为核心,以动态优化为保障,为系统化提升专业课教师教学力提供了一套完整的解决方案。当然,任何机制的有效运行都离不开持续的探索与迭代。未来,在实践中还需进一步细化各专业的教学元素挖掘指南,探索更具职教特色的评价工具,并关注机制运行的成本效益。但可以肯定的是,只要坚持“以师为本、分阶递进、动态优化”的原则,久久为功,就一定能够锻造出一支既能授业解惑、更能铸魂育人的高水平专业课教师队伍,为培养更多德技并修的大国工匠、能工巧匠奠定坚实基础,真正实现职业教育“为党育人、为国育才”的初心与使命。

参考文献

- [1]姚炜,张伟.职业院校专业课教师“课程思政”能力个案研究[J].模具制造,2025,25(11):75-77+81.
- [2]董文厚,阮玉华,杨行.职业院校专业课教师课程思政胜任力模型构建[J].现代商贸工业,2024,45(20):115-117.
- [3]门超.课程思政视域下职业院校专业课教师能力短板与成长路径[J].教育观察,2022,11(22):122-124.
- [4]赵威,李兵.高职院校专业课教师课程思政能力提升的实践探索——以常州机电职业技术学院为例[J].知识经济,2020,(15):140+142.