

高职院校发展环境对教师职业能力的研究

曾亚纯 肖燕

[摘要]基于实证分析,系统考察高职院校发展环境(学校环境、院系环境、社会环境)、动力机制与职业能力之间的作用路径,发现高职院校发展环境对教师职业能力有重要影响,其中社会环境影响最为显著,以及动力机制在多元影响路径中扮演关键中介角色。据此,提出提升社会认同与政策协同,强化院系团队协作,深化产教融合,重构教师评聘机制,优化校园文化生态。

[关键词]高职院校发展环境;教师职业能力;动力机制

[作者简介]曾亚纯(1977-),男,湖南株洲人,深圳职业技术大学党委安全保卫部部长,副研究员,博士,硕士生导师;(通讯作者)肖燕(1980-),女,湖南株洲人,深圳职业技术大学公共安全与应急管理研究中心主任,助理研究员,硕士。(广东 深圳 518055)

[基金项目]本文系中华职业教育社2023年度规划委托课题“职业院校教师发展环境、动力机制与职业能力关系的实证研究”的阶段性研究成果。(项目编号:ZJS2023YB37,项目主持人:曾亚纯)

[中图分类号]G715 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2025)19-0082-08
DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2025.19.003

一、引言

2022年,教育部办公厅印发《关于开展职业教育教师队伍能力提升行动的通知》,旨在提升高职教师的教学能力和专业素养,推动其职业发展,进而促进职业教育高质量发展。在整合相关学术文献的基础上,结合深度访谈所收集的一手资料,本研究将高职教师职业能力定义为教师有效履行职业教育教学职责所需的综合素养与技能体系,具体划分为思想引领能力、工匠精神、通用能力、专业能力四个核心维度^[1]。发展环境聚焦于影响高职教师职业能力发展的内外部条件总和,涵盖学校、院系、社会等不同层面。学校环境指的是高职院校为教师提供的工作条件、学术氛围、管理支持等方面的综合体现;院系环境主要聚焦于教师在所在院系获得的相关专业教学指导、团队协作、资源分配等具

体状况;社会环境则涵盖社会对职业教育及高职教师的认可度、政策支持、行业发展趋势等外部因素。动力机制源于需求侧经济发展与产业变革引发的职业岗位能力需求变化,同时职业教育自身及受体具有主动提升适应性和社会认可度的内生动力^[2],强调在面临产教融合、技术更新等特有挑战下,驱动教师不断提升自身职业能力的内在和外因因素,包括个人职业追求、职业发展机会、绩效评价等^[3]。现有文献缺乏从整体视角对高职院校发展环境下教师职业能力的研究。当前,高职院校发展环境依然存在诸多不利因素,在很大程度上制约了高职教师职业能力提升。本文聚焦影响高职教师职业能力的发展环境因素,进行相应的实证分析,据此提出高职教师职业能力提升建议,对推动职业教育高质量发展具有一定的现实意义。

二、高职院校发展环境下的研究设计

(一)高职院校发展环境与教师职业能力关系研究模型

本研究基于结构方程,系统考察高职院校发展环境(注重“双师”发展资源与产教融合要求)、动力机制(侧重职教评价与价值认同)与职业能力(强调技术应用与工匠精神)之间的作用路径。发展环境涵盖学校、院系和社会三个层面,开发测量学校环境、院系环境、社会环境、动力机制与职业能力五个量表。实证分析聚焦于学校环境、院系环境、社会环境对职业能力的直接影响,以及动力机制在其中的中介作用,即发展环境通过激动力机制间接促进高职教师职业能力提升。

(二)高职教师职业能力及其影响因素的结构维度界定

在结构维度上,高职院校发展环境分为学校、院系、社会三个维度,每个维度均被划分为多个子维度,以便更细致地考察其对高职教师职业能力的影 响。学校环境包括公平导向、专业支持、资源平台、校园文化四个子维度,院系环境包括团队协作、人文关怀、竞争成长、专业水平四个子维度,社会环境包括校企合作、项目实践、成果转化、舆论支持四个子维度。动力机制结合高职教师实际需求被细化为薪酬体系、评聘机制、价值认同三个子维度。根据教师立德树人的职业属性,教师应具备思想引领能力和工匠精神。结合高职院校的办学特色及职业技能型人才培养要求,高职教师职业能力体系应当更突出通用教育教学能力和专业实践能力。因此,高职教师职业能力构成包括四个要素:思想引领能力、工匠精神、通用能力、专业能力。这四个要素在职业教育语境下被赋予特定的内涵,尤其强调与产业实践、技术技能传承的紧密结合。其中,思想引领能力强调高职教师应具备正确的价值观和世界观,能够引导学生形成正向发展的思想品格;工匠精神在高职教

育中具有核心地位,体现为教师对技艺精益求精的追求、对职业标准的坚守以及对学生职业素养的培养;通用能力是教师的基本功,涉及教学方法、课程设计、学生管理等多个方面,需融入职业教育特点,如项目化教学设计、实训课程开发、校企合作项目管理等能力;专业能力不仅指学科知识,更强调面向产业的技术应用能力、实践操作能力、解决实际生产问题的能力、技术成果转化能力以及指导学生获得职业技能的能力。

(三)高职院校发展环境对高职教师职业能力的影响路径

1. 学校环境对高职教师职业能力的影响路径。学校环境是通过建设公平的机制导向,提供专业支持和资源平台,营造干事创业的校园文化氛围,为高职教师发展提供保障,特别是保障“双师型”教师发展所需资源(如实训设备、企业联系渠道、技能培训机会)和评价导向(如重视实践教学成果)。本研究利用多元回归分析与结构方程建模相结合的方法,系统考察公平导向、专业支持、资源平台、校园文化四个学校环境变量对高职教师职业能力的差异化作用。

2. 院系环境对高职教师职业能力的影响路径。院系环境主要是从院系层面为教师提供专业成长的空间和机会,尤其侧重技术攻关与实训项目开发。院系环境的团队协作、人文关怀、竞争成长、专业水平等,都会对教师职业能力发展产生重要影响。团队协作常围绕技术攻关、技能大赛、实训项目开发等展开;专业水平不仅指学术水平,更强调团队整体的产业技术水平和实践教学能力。本研究利用多元回归分析与结构方程建模相结合的方法,分析上述四个院系环境变量对高职教师职业能力的差异化作用。

3. 社会环境对高职教师职业能力的影响路径。社会环境是指高职教师所处的较为宏观

的社会环境,核心是产业协同与社会认同。社会环境的校企合作、项目实践、成果转化、舆论支持等对高职教师尤为重要,因为其职业能力的提升高度依赖于与产业界的紧密联系(校企合作、项目实践)、将知识技术转化为生产力的能力(成果转化)以及社会对其职业价值的认可(舆论支持)。本研究利用多元回归分析与结构方程建模相结合的方法,分析上述四个社会环境变量对高职教师职业能力的差异化作用。

(四)动力机制在高职院校发展环境与教师职业能力关系中的中介作用

利用多元回归分析与结构方程建模相结合的方法,分析薪酬体系、评聘机制、价值认同如何影响教师面向产业需求的职业能力,比较薪酬体系、评聘机制、价值认同对高职教师职业能力影响的大小。同时,解析动力机制在发展环境(学校环境、院系环境、社会环境)与高职教师(面临独特评价体系和社会认知)职业能力之间的中介路径。

三、高职院校研究样本及问卷测试

本研究的调查对象涵盖广东等全国7个省(自治区),在每个地区选取1~2所高职院校作为样本来源。在问卷编制过程中,量表基于李克特(Likert)五级评分体系设计,评分选项包括“很不同意”“不太同意”“不确定”“比较同意”“非常同意”五个等级,对应的分值为1~5分。通过KMO检验和巴特莱特球形检验验证数据适用性,并运用探索性因子分析方法对初始题项进行筛选和优化,最终确定由56个题目构成的正式调查问卷。本研究的调查对象涵盖广东等全国7个省(自治区),在每个地区选取1~2所高职院校作为样本来源。调查采用“问卷星”在线平台发放电子问卷,由高职教师进行网络填写。实际发放问卷250份,回收230份,问卷回收率达92%;经筛选所有回收问卷均有效,有效回收率为100%。在有效样本中,男性教师107人(占

46.5%),女性教师123人(占53.5%)。

(一)样本的信度分析

通过探索性因子分析问卷的信度,各量表的Cronbach's α 系数介于0.688和0.938之间,均明显超过学界普遍认可的0.6基准值,这表明问卷各子量表及整体均达到优良信度标准。

(二)样本的效度分析

本研究运用AMOS软件进行验证性因子分析,系统检验量表的建构效度与区分效度。通过逐步合并因子法分析发现,5因子(学校环境、院系环境、社会环境、动力机制、职业能力)基础模型的拟合度最佳,各项适配指标 χ^2/df (3.401~6.289)、CFI(0.824~0.925)、AGFI(0.568~0.738)、NFI(0.798~0.898)、RMSEA(0.102~0.152)均符合学界认可的标准。在因子合并过程中发现,当首个因子被合并后,模型的各项拟合指标均变差且超出合理阈值范围,因此整个量表表现出理想的建构效度与区分效度。

四、研究结果:揭示高职教师职业能力提升的关键核心

本研究运用SPSS22.0多元回归分析,分别检验高职院校发展环境(学校环境、院系环境、社会环境)、动力机制与高职教师职业能力之间的关系。下文中的回归系数 β 值后均以*号数量标示显著性水平,*表示 $p<0.05$,**表示 $p<0.01$,***表示 $p<0.001$ 。利用结构方程模型,基于AMOS18.0软件整体拟合发展环境(学校环境、院系环境、社会环境)通过动力机制影响教师职业能力的多路径传导效应,涵盖直接联系与间接联系,并对研究假设进行验证。

(一)高职院校发展环境对高职教师职业能力影响的差异化效应

1.学校环境:文化引领与资源平台的双重作用。多元回归分析结果显示,学校环境的公平导向维度对教师职业能力的思想引领能力维度($\beta=0.283^{**}$)产生显著影响,说明成果认定、职称评定、绩效考核、资源分配对教师有较高政治

素养、良好师德师风以及做好学生表率等方面发挥积极作用。专业支持维度($\beta=0.053$)对教师职业能力几乎没有影响,反映了高职院校在支持教师对接产业新技术、获取企业实践机会方面的系统性不足,未能有效满足“双师型”教师的持续发展需求。资源平台维度对教师职业能力的实践性极强的专业能力维度($\beta=0.405^{**}$)产生显著影响,说明经费支持、发展规划、海外研修,特别是企业挂职等实践机会能促进教师在面向产业的科研课题、教学改革、技术创新、资格认证等方面发挥重要作用。校园文化维度对高职教师职业能力($\beta=0.250^{*}$)产生重要作用,表明改善校园文化是促进高职教师职业能力全面提升的有效途径,特别是对于思想引领能力维度($\beta=0.237^{*}$)、工匠精神维度($\beta=0.224^{*}$)、通用能力维度($\beta=0.379^{*}$)影响较大,说明教师非常关注学校对教师意见的重视、参与决策渠道的多样、申诉机制以及改革创新容错包容机制的建立。总体来看,高职院校需高质量建设资源库,科学拓展教师专业成长之路,完善保障机制。

2. 院系环境:团队协同是实践能力提升的核心。多元回归分析结果显示,院系环境的团队协同维度对教师职业能力($\beta=0.440^{**}$)产生重要作用,表明加强团队协同是促进高职教师职业能力全面提升的有效途径,特别是对于思想引领能力维度($\beta=0.478^{***}$)、工匠精神维度($\beta=0.419^{***}$)、通用能力维度($\beta=0.488^{***}$)影响较大,说明教师知识分享、合作氛围,特别是围绕技术技能提升和实训项目开发的跨学科合作对于教师职业能力提升发挥重要作用。人文关怀维度对教师职业能力的思想引领能力维度($\beta=0.209^{*}$)产生影响,说明日常办公环境、行政人员服务意识、非专业工作任务对于教师思想觉悟提升有较大帮助。竞争成长维度、专业水平维度对于教师职业能力没有产生影响,反映了当前院系层面的竞争机制和专业培训未能有效聚

焦于提升教师的产业实践能力和技术应用水平,与高职教育目标脱节。总体来看,高职院校需建立竞争机制和竞争氛围,构建科学的能上能下的岗位聘任方案,为教师专业发展提供有效的专业培训和交流机制。

3. 社会环境:产教融合深度不足制约专业能力跃升。多元回归分析结果显示,社会环境的校企合作维度对教师职业能力($\beta=0.465^{***}$)产生重要作用,表明强化校企合作是促进高职教师职业能力全面提升的有效途径,特别是对于思想引领能力维度($\beta=0.524^{***}$)、工匠精神维度($\beta=0.405^{***}$)、通用能力维度($\beta=0.508^{***}$)影响较大,说明校企合作对于教师的精神面貌提升、工匠精神培育有较大帮助,但对于体现高职教师核心价值的成果转化、技术创新、行业认证等真实专业能力没有产生显著影响。这深刻揭示了当前产教融合“表面化”“浅层次”的问题,未能有效打通技术技能转化为生产力的通道,限制了教师专业能力的实质性提升。项目实践维度($\beta=0.149$)影响有限,说明学校对于教师参与技术服务项目的支持力度不够。成果转化维度对于教师职业能力的专业能力维度($\beta=0.403^{***}$)产生显著影响,恰恰印证了技术应用和转化能力是高职教师专业能力的核心。舆论支持维度对于教师职业能力($\beta=0.140^{**}$)和职业能力的思想引领能力维度($\beta=0.226^{*}$)产生影响,表明家长和社会对于职业教育的认可度和信任度在提升。总体来看,高职院校需在技术项目支持、技术孵化、教学改革、社会影响力上深耕。

(二)动力机制对高职教师职业能力的影响

多元回归分析结果显示,动力机制的薪酬体系维度对于高职教师职业能力的工匠精神维度($\beta=0.178^{*}$)产生显著影响,说明较高的薪酬水平可以促使高职教师表现出更强的教学创新耐心与持续改进意愿,显著促进其产业技术钻研行为。评聘机制维度对于教师职业能力没有任何影响,这强烈反映了当前高职院校普遍沿用

的、脱胎于普通高校的评聘体系(唯论文和唯课题)与职业教育强调实践技能、技术应用和社会服务的本质要求严重脱节,未能有效激励教师提升其职业教育的核心能力。价值认同维度对教师职业能力($\beta=0.564^{***}$)和职业能力的思想引领能力维度($\beta=0.733^{***}$)、工匠精神维度($\beta=0.542^{***}$)、通用能力维度($\beta=0.551^{***}$)、专业能力维度($\beta=0.196^{*}$)都产生重要作用,表明提升价值认同是促进高职教师职业能力全面提升的有效途径,以及职业教育认同感、个人职业成就感对于教师的精神面貌、工匠培育、教学能力、技术创新产生显著影响。总体来看,高职院校需突破评聘的论文课题瓶颈,改革有竞争力的薪酬结构。

(三)动力机制在高职院校发展环境与教师职业能力关系中的中介效用

本研究以发展环境各维度(学校环境、院系环境、社会环境)为自变量,动力机制为中介变量,教师职业能力为因变量,主要考察发展环境各维度(学校环境、院系环境、社会环境)对教师职业能力的直接影响,同时探究动力机制是否发挥中介效应。构建双重检验,首先考察发展环境各维度(学校环境、院系环境、社会环境)对教师职业能力的直接效应;其次加入动力机制对教师职业能力进行回归分析。

两次检验 VIF 值均低于 3,表明解释变量间不存在显著多重共线性问题;同时,DW 检验值接近 2,证实样本数据无自相关性,且通过了正态性检验,满足回归分析的基本假设。根据多元回归分析结果,学校环境($\beta=0.138^{**}$)、院系环境($\beta=0.177^{**}$)、社会环境($\beta=0.513^{***}$)均对教师职业能力具有显著正向影响,即三者每增长一个标准单位,教师职业能力分别增长 0.138、0.177 和 0.513 个单位。从拟合度来看,第一次检验的矫正判定系数为 0.401,表明学校环境、院系环境、社会环境对教师职业能力的解释力为 40.1%。

在第二次检验分析中,当加入动力机制这

一中介变量后,研究数据显示,发展环境(学校环境、院系环境、社会环境)各维度的回归系数虽然出现下降趋势,但是依然保持统计学上的显著正向关联。动力机制本身对教师职业能力的影响效应值为 0.213($p<0.05$),表明该变量每增长一个标准单位,教师专业能力水平就会相应提升 0.213 个单位。从拟合度来看,第二次检验矫正判定系数为 0.407,较第一次提升 0.6 个百分点,这一变化证实了动力机制在学校环境、院系环境、社会环境与职业能力关系之间起着重要的中介作用。

综上所述,高职教师职业能力提升受到多种因素影响,呈现出明显的系统复杂性特征。实地调研结果进一步揭示,虽然部分教师存在对工作烦琐性的负面情绪表达,但专业胜任力表现整体良好。调研教师普遍反映,其职业认同和工作满意度的决定性因素并非简单的压力负荷或倦怠程度,而是政策执行不力所导致的公平性问题,这一问题甚至可能加剧教师的离职倾向。

五、结论与建议:立足高职院校发展环境的改革路径

(一)核心结论

一是高职院校发展环境对教师职业能力的多层次影响。发展环境的学校环境维度需强化文化建设,校园文化和公平导向是主要驱动力,而专业支持、资源平台作用有限。院系环境的关键在于团队协同,跨学科合作与知识分享显著提升教师职业能力。其中,社会环境作用最强,校企合作、舆论支持等外部因素对高职教师职业能力提升影响最显著,尤其影响思想引领能力、工匠精神和通用能力。二是动力机制的核心中介作用。价值认同是核心驱动力,高职教师对职业教育的认同感、成就感直接影响其职业能力提升。评聘机制亟待改革,现行评聘体系对教师职业能力无显著影响。中介效应验证显示,发展环境的学校、院系、社会环境维度通过

动力机制间接影响教师职业能力。三是高职院校产教融合的实践短板。社会环境的校企合作维度仅对高职教师职业能力的专业能力作用不显著,因此需深化技术转化与项目实践。

(二)针对性建议

1. 提升社会认同与政策协同。社会环境对高职教师职业能力直接影响最强,其中舆论支持作用显著,但需转化为持续动力。因此,只有构建职教品牌传播体系,推动政策落地,才能有效扩大职业教育的社会影响力。

第一,完善政策支持与制度保障。政府应出台更多有利于职业教育发展的政策措施,包括提供经费支持、税收优惠等,鼓励企业参与职业教育,推动产教融合。建立健全职业教育质量保障体系,制定明确的职业教育质量标准 and 评估机制,确保职业教育质量。此外,还应制定具有前瞻性和可操作性的实施细则,建立健全监督制度,确保各项政策措施能够落地见效,为职业教育健康发展提供坚实的制度支撑。

第二,改变社会认知与加强舆论引导。首先,既要帮助教师群体准确把握职业教育的本质属性,又要清晰规划高职院校的办学方向和发展路径,从而缓解家长和学生的顾虑,提升社会对职业教育的理解和接受程度^[4]。其次,通过多渠道宣传和公众教育等方式,转变社会固有观念,提升职业教育的社会地位。例如,政府、企业与院校共同宣传职业教育培养的优秀人才和其成功事迹以及高技术技能人才服务社会的优秀事迹,特别是聚焦紧缺技术岗位的杰出人才,展现其卓越成就和社会贡献,凸显职业教育“对接产业、服务社会”的特色;邀请公众参与职业教育开放日活动,如技能展示、职业体验等,提高社会对职业教育的认知度,营造职业教育发展的良好氛围。

2. 强化高职院校院系团队协同。院系环境的团队协同维度对教师职业能力的提升影响较为显著,但竞争机制、专业培训未发挥预期作用,因

此改革教师培养机制是教师职业能力提升的动力源泉。

第一,加强顶层设计,构建阶梯式培养体系。阶梯式培养体系包括明确的素质提升目标、定期的专业技能培训、与时俱进的教育教学理念更新以及规范的职业道德教育,并配套专项资金支持,确保教师在专业知识和技能上不断得到提升。首先,完善教师专业发展体系,构建“合格教师—骨干教师—专业带头人—教学名师”的职业发展路径,使教师能够清晰地规划自身的职业发展轨迹。其次,实行分类分层培养,将教师划分为“教学适应期”“教学成长期”“教学成熟期”三个层级,分别匹配不同的课程模块、科研项目、学术交流活动以及培养方式,提升其科研能力和创新能力。

第二,加强团队建设,促进教师协同发展。组建教学与科研团队,鼓励教师跨学科合作,参与横向技术服务,从而提升院校教师整体教学水平和科研能力。关注青年教师成长,提供针对性支持。例如,为青年教师配备资深导师,指导其教学、科研与职业规划;开展“青年教师培养工程”,提供教学技能、科研方法等系统培训^[5]。统筹学校资源,设立国家级、省级技能大师工作室,发挥名师示范作用。激励教师间合作交流与协同发展,形成良好的团队协作氛围。

第三,拓展国际视野,提升教师的国际化能力。开展境外研修与访学活动,选派教师赴职业教育发达国家学习先进理念。推动“职教出海”,鼓励教师参与“中文+职业技能”课程建设,做好国际课程开发。推进跨国校企合作,与国际知名企业合作,让教师学习全球先进技术标准,提升跨文化教学能力^[6]。

第四,注重多元评价,建立科学的教师评价机制。注重多元化评价标准的运用,以发展性评价为主导,不仅仅依据学生的学业成绩,还综合考虑教师的教学创新、课程开发、社会服

务等多方面贡献。通过定期的教学评估、同行评审以及学生反馈,为教师提供全面、客观的评价结果,帮助教师明确个人发展方向,激发内在潜能。与此同时,建立透明的评价机制,确保评价过程的公正性和公平性,增强教师的归属感和认同感。

3. 深化高职院校产教融合。社会环境的校企合作维度对专业能力提升不足,而成果转化是专业能力的关键驱动。因此,共建技术转化平台,强化项目实践支持,促进职业教育产教融合是教师成果转化的重要途径。

第一,校企共建实践平台。高职院校与行业龙头企业合作建立“双师型”教师培训基地。教师可以深度参与企业实践,提升专业技能;促进产教融合,反哺教育教学;开展协同创新,提升科研与社会服务能力;搭建沟通桥梁,拓展资源,深化校企合作。

第二,积极推进顶岗实践。高职院校应鼓励教师定期到企业实践,积极参与企业的技术咨询、技术培训和技术服务等活动。这不仅可以提升教师的实践能力和社会服务能力,还能将实践经验反馈到教学中。

第三,有序引入企业导师。企业导师可以将最新的行业动态和实践经验带入课堂,与校内师生分享,从而提升在校师生的实践能力和职业素养。通过企业导师的指导和帮助,教师可以更精准地把握市场需求,将科研成果转化为符合市场需求的产品或服务,进而推动学校的产学研一体化进程。

4. 重构高职教师评聘机制。动力机制的评聘机制维度对教师职业能力无显著影响,且现行体系与职教需求脱节。因此,高职院校应根据职业教育的特点和需求,突出“双师型”教师培养、实践教学能力、产教融合贡献等职教核心要素,打破传统“唯论文、唯学历”的评价体系,设计合理的职称评定标准和聘任流程^[7]。

第一,明确教师职称聘任的核心导向。降

低论文权重,强调教师在实践教学、技术应用以及产学研合作方面的能力和成果,鼓励教师积极参与企业实践、技术革新和项目开发,将理论知识与实践紧密结合。突出“双师型”能力,将教师的企业实践经历、职业技能等级证书(如高级工、技师、高级技师)作为重要评价指标。鼓励教师参与行业标准制定、技术研发等实际工作,体现“能教会做”的职教特色。强化实践教学贡献,重点考核教师在实训基地建设、技能竞赛指导、学生就业创业等方面的成果,如把指导学生获得省级以上技能大赛奖项纳入职称晋升条件。认可社会服务成果,正确评价教师在校企合作项目、横向课题、技术成果转化中的实际贡献,避免以项目级别或经费数额作为单一评价标准。

第二,职称聘任方案应体现灵活性,参考多元化评价指标,进行分级分类评级。考虑不同学科和专业领域的特点,避免“一刀切”的评价标准,确保每位教师都能在其擅长的领域内得到应有的认可和晋升。放宽技能人才评聘工程师职称的限制,推动技能与职称互认,打破职业发展“天花板”。

第三,优化激励机制,激发教师内生动力。通过绩效薪酬向教学名师、骨干教师倾斜,建立“优劳优酬”机制,从而提高高职院校专任教师的待遇。通过构建科学合理的职称聘任方案,进一步激发教师的积极性和创造力,推动职业教育快速健康持续发展。

5. 优化高职院校校园文化生态。学校环境的校园文化维度对通用能力影响显著,但专业支持维度和资源平台维度作用有限。因此,打造“工匠精神”文化场景,构建灵活治理机制与联动活动,是促进教师快速良性成长发展的保障条件。

第一,打造“工匠精神”文化品牌,强化思想引领与价值认同。设立“校级工匠工作室”,每年评选3~5名具有行业影响力的教师(如省级

技能大师、专利发明人)成立工作室,给予运营经费,要求其带领团队完成至少1项技术攻关或教学改革项目。工作室需定期开放“工匠课堂”,面向全校师生展示技术绝活,如精密加工、数字化教学设计等。举办“教学创新文化节”,设置“产教融合案例赛”“课程思政设计赛”等模块,获奖作品直接纳入职称评聘加分项。

第二,构建“公平—容错—参与”的治理机制,提升校园文化正向效应。建立“教师发展申诉与容错平台”,设立线上通道,教师可对职称评审、资源分配等提出异议,学校需响应并公开处理流程。对教学改革失败项目,如新实训课程试点效果不佳等给予“容错备案”,不影响当年年度考核。推行“教师参与式决策”,组建由一线教师参与的“校园文化委员会”,对重大事项如实训设备采购、培训计划等拥有否决权。

第三,设计“文化—能力”联动活动,强化通用能力提升。例如,开展“双周跨界工作坊”,每月邀请1名企业技术总监与1名校内名师联合

主持,主题聚焦“真实生产问题转化为教学案例”,计入教师继续教育学分。实施“文化浸润计划”,配套“文化践行积分”,教师通过提交相关教学案例可获取更多的企业考察机会。■

【参考文献】

- [1]焦晓骏.高质量发展视野下高职教师专业能力发展实证研究——基于江苏422名高职院校教师的调查[J].江苏高教,2023(1):111-117.
- [2]余闯,施星君.对职业本科人才培养定位的再认识[J].职教论坛,2023,39(2):15-23.
- [3]李鸿.青年教师教学创新能力提升动力机制创新研究[J].中国职业技术教育,2019(29):83-86+96.
- [4]杜玉帆.“十四五”时期广东本科层次职业教育的发展动力与改革突破[J].教育与职业,2022(7):21-28.
- [5]赵蕾蕾.新时代高职院校青年教师职业发展:内涵、困境与实施路径[J].教育与职业,2021(24):68-75.
- [6]陈欢欢,刘冬冬.高职院校“双师型”教师队伍建设的价值意蕴与优化路径[J].教育理论与实践,2025(3):61-64.
- [7]张琳,曹喆,徐干城.冲出重“唯”:学术资本视域下高校教师评价改革的困境、症结与出路[J].国家教育行政学院学报,2024(7):12-19.

Research on the Impact of the Development Environment of Higher Vocational Colleges on Teachers' Professional Competence

Zeng Yachun Xiao Yan

[Abstract] Based on an empirical analysis, this study systematically examines the functional paths among the development environment of higher vocational colleges (including the school environment, department environment, and social environment), the motivation mechanism, and teachers' professional competence. The findings reveal that the development environment of higher vocational colleges exerts a significant impact on teachers' professional competence, with the social environment having the most prominent influence. Additionally, the motivation mechanism plays a crucial mediating role in the multiple influence paths. Accordingly, this study proposes countermeasures such as enhancing social recognition and policy coordination, strengthening the collaborative mechanism among department teams, deepening the integration of industry and education, reconstructing the teacher recruitment and evaluation system, and optimizing the campus cultural ecology.

[Keywords] development environment of higher vocational colleges; teachers' professional competence; motivation mechanism