

教育家精神赋能高职教师专业发展的三维机制研究——价值·制度·实践

黄嘉敏

(广州康大职业技术学院, 广东省广州市, 511363; huangjiamin0612@163.com)

摘 要:教育家精神赋能高职教师专业发展的三维机制研究, 立足于新时代职业教育高质量发展的战略需求, 以“价值引领-制度支撑-实践转化”为分析框架, 系统解构教师专业发展的深层动力。在价值维度, 教育家精神通过理想信念重塑、职业信仰淬炼和育人使命唤醒, 为教师专业成长提供精神坐标; 在制度维度, 通过师德师风建设机制、协同培养机制和专业认证体系的构建, 形成教师发展的制度保障网络; 在实践维度, 依托教学创新共同体建设、产教融合平台搭建和反思性实践模式探索, 实现精神赋能向专业能力的转化。三者形成“价值导向-制度保障-实践深化”的螺旋式上升结构, 既强调教育情怀的价值引领作用, 又注重制度体系对教师发展的支撑功能, 更突出实践场域中知行合一的转化效能, 为破解高职教师专业发展过程中存在的动力衰减、路径依赖和实践脱节等问题提供理论参照。本研究通过构建三维互动机制模型, 不仅丰富了教师专业发展理论的内涵, 更对新时代高职院校教师队伍建设具有重要的实践指导意义。

关键词:教育家精神; 高职教师; 专业发展; 价值·制度·实践

引言

在职业教育类型化发展的新格局下, 高职教师专业发展面临前所未有的机遇与挑战。当前, 国家“双高计划”的推进和职业教育本科化的探索, 对教师队伍提出了“双师型”素质提升、技术技能创新和社会服务能力增强的复合要求。然而, 现实困境在于: 部分教师陷入“技术理性”主导的发展范式, 过分强调技能训练而忽视教育本质的追问; 专业发展支持体系存在制度供给碎片化、培养模式同质化的问题; 产教融合实践中暴露出教育理想与产业需求的结构性矛盾 [1, 2]。在此背景下, 重审教育家精神的价值引领作用, 成为突破教师专业发展瓶颈的关键路径。本研究基于扎根理论的质性研究方法, 通过对20所高水平高职院校的深度调研发现, 教育家精神所蕴含的育人情怀、创新意识和实践智慧, 能够有效激活教师发展的内生动力。研究创新性地构建三维分析框架: 在价值维度, 解构教育家精神对教师职业认同的形塑机制; 在制度维度, 探索现代职教体系下制度创新的支撑路径; 在实践维度, 剖析教育理念向教学行为的转化逻辑 [3]。这不仅是对传统教师专业发展理论的重要补充, 更是对类型教育背景下高职教师角色重构的理论回应。研究采用跨学科视角, 将教育哲学的价值思辨、制度经济学的结构分析和实践社会学的行动研究相结合, 形成具有职教特色的理论分析工具, 为破解教师发展难题提供新的认知图式 [4]。

1. 价值维度: 教育家精神引领高职教师发展的理论逻辑

1.1. 教育家精神的内涵与特征

1.1.1. 教育家精神的时代性、职业性与人文性

教育家精神的时代性体现在其与教育现代化进程的深度互动中。当前, 全球产业变革加速、技术迭代升级, 高职教育作为技能型人才培养的主阵地, 亟需教师具备与时俱进的视野和创新能力。教育家精神要求高职教师主动关注新技术、新业态对职业教育的需求, 将人工智能、绿色经济等前沿领域融入教学实践, 使教育内容与时代发展同频共振。其职业性则聚焦于职业教育特有的“实践导向”, 强调教师不仅需掌握扎实的专业理论, 还需具备行业实践经验, 能够将企业真实案例转化为教学资源, 真正实现“工学结合”。而人文性则要求教师超越单纯的技能传授, 关注学生的全面发展, 通过价值观引导、人格塑造和情感关怀, 培养兼

具职业素养与责任感的高素质人才。这种时代性、职业性与人文性的统一，构成了教育家精神的核心特质，为高职教师的专业成长提供了方向性指引。

1.1.2. 教育家精神与高职教育使命的契合性

高职教育的核心使命是服务区域经济发展、促进高质量就业，而教育家精神正是实现这一使命的内在动力。一方面，教育家精神倡导的“知行合一”理念与高职教育强调的“产教融合”高度契合。教师需以产业需求为导向，通过校企合作、实训基地建设等途径，将教育链与产业链深度融合，培养适应市场需求的技能型人才。另一方面，教育家精神蕴含的“终身学习”态度与职业教育“持续赋能”的目标相呼应。面对技术快速更迭，教师需不断更新知识结构，引导学生形成自主学习和创新实践的能力，从而在职业生涯中保持竞争力。这种精神与使命的深度契合，使教育家精神成为高职教师突破传统教育模式、实现育人目标的关键支撑[5]。

1.2. 价值赋能的作用机制

1.2.1. 理想信念驱动：从“职业化”到“专业化”

高职教师的专业化发展需要从被动完成教学任务的“职业化”状态，转向主动追求教育理想的“专业化”境界。教育家精神通过激发教师的职业信念，使其认识到自身不仅是知识传递者，更是学生职业生涯的引路人和产业发展的推动者。这种信念驱动教师深入研究职业教育规律，主动参与教学改革，例如开发模块化课程、探索“1+X”证书制度融合路径等[6]。同时，理想信念促使教师形成跨学科视野，将工匠精神、创新意识等融入教学，推动职业教育从“单一技能训练”向“综合素养培育”转型，最终实现教师角色从“教书匠”到“教育家”的升华。

1.2.2. 教育情怀激发：从“技能传授”到“育人使命”

教育情怀是教育家精神的情感内核，它要求教师超越工具理性的教学思维，关注学生的终身发展。在高职教育中，教师需从“教会学生一门技术”转向“培养全面发展的人”[7]。例如，在实训课程中融入职业道德教育，通过企业真实案例引导学生理解诚信、协作的职业价值观；在创新创业教育中注重心理韧性培养，帮助学生应对未来职业挑战。这种情怀驱动的教学实践，使技能传授与人格塑造有机统一，真正实现“立德树人”的根本目标，也让教师在教学相长的过程中获得职业价值的深层认同[8]。

1.3. 价值引领的实现路径

1.3.1. 师德师风建设的文化嵌入

师德师风建设需融入高职院校的文化生态，形成“润物细无声”的育人环境。学校可通过树立师德典型、举办教育思想研讨会等活动，将教育家精神具象化为可感知、可学习的榜样力量。例如，设立“名师工作室”，由资深教师带领青年教师开展教学反思与创新；将企业导师的工匠精神引入师德评价体系，强化教师的职业责任感。同时，构建“校园-企业-社会”协同的师德培育机制，如组织教师参与行业调研、社区服务，在实践中深化对教育使命的理解，使师德建设从制度约束升华为文化自觉。

1.3.2. 教师职业认同感与使命感的培育

职业认同感源于教师对职业教育价值的深刻理解。学校需通过多元途径增强教师的归属感：一是建立“双师型”教师成长通道，将企业实践经历与职称评聘挂钩，肯定教师跨界发展的价值；二是搭建教师参与学校治理的平台，如在专业建设、人才培养方案制定中吸纳一线教师意见，提升其主体意识。此外，通过“教育初心”主题研修、行业大师访谈等活动，帮助教师重新审视职业意义，将其日常工作与国家战略、区域发展需求紧密结合，从而形成“为产业育才、为民生赋能”的使命感，实现个人成长与教育价值的双向奔赴[9]。

2. 制度维度：教育家精神落地的保障体系

2.1. 高职教师发展的制度现状与问题

2.1.1. 政策工具分析（激励不足、评价单一）

高职教师专业发展的政策工具设计，是教育家精神能否有效转化为实践动力的关键载体。当前政策体系在激励机制的构建上存在显著短板，主要表现为物质激励与精神激励的双重匮乏。物质层面，高职教师的薪

酬体系与职业院校办学定位存在结构性矛盾。高职院校以培养技术技能型人才为核心任务,教师需投入大量时间开展实践教学、企业合作、技能培训等多元化工作,但现有薪酬制度仍以课时量或科研成果为单一核算标准,未能体现技术转化、社会服务等实际贡献的价值。例如,教师参与企业横向课题、指导学生技能竞赛等实践性工作,往往因缺乏量化指标而无法获得对等回报,导致教师更倾向于选择易量化、易考核的科研任务,而非扎根于产业需求的教学创新。精神激励层面,高职教师的社会认可度长期处于职业教育体系的末端,公众对职业教育的传统偏见尚未消解,政策层面也缺乏对高职教师专业特色的荣誉表彰机制,教师职业认同感与内驱力难以激活[10]。

在评价机制方面,现行政策过度依赖标准化、统一化的考核模式,与高职教育的类型化特征严重脱节。高职教师的专业发展本应围绕“双师型”能力构建,即兼具理论教学能力与实践指导能力,但多数院校仍沿用普通高校的科研导向评价体系,将论文发表、课题立项数量作为职称晋升的核心指标。这种“重科研轻教学、重理论轻实践”的评价导向,导致教师陷入“为职称而科研”的功利化陷阱,大量精力被消耗在与职业教育本质目标关联度较低的学术生产中。同时,教学质量的评价长期停留于学生评教、督导听课等表面形式,缺乏对课程开发、技术革新、产教融合等核心能力的动态化、过程性评估。评价维度的单一化不仅扭曲了教师发展路径,更使高职教育偏离了服务区域经济、对接产业升级的初心,形成政策目标与实践效果的深层悖论[11]。

2.1.2. 制度性障碍(行政化倾向、资源分配失衡)

高职院校治理中根深蒂固的行政化倾向,已成为制约教育家精神生长的制度性壁垒。行政权力对学术领域的过度渗透,使得教师在专业发展中的主体地位被削弱。具体表现为:院校决策机制高度集中,教师参与治理的渠道不畅,专业建设、课程改革等本应由教师主导的领域常被行政指令替代;科层化管理模式催生出繁复的行政审批流程,教师需耗费大量时间应付表格填报、材料整理等事务性工作,挤占了本应用于教学改革与企业实践的核心精力;行政考核的刚性约束与教育创新的柔性需求之间存在张力,例如严格的坐班制度与教师下企业实践的时间冲突,标准化教案要求与项目式教学灵活性的矛盾等。这种行政主导的治理模式,实质上压抑了教师作为“教育实践家”的创造性,使其难以在产教融合、校企合作等关键领域开展深度探索[12]。

资源分配失衡则从物质基础层面加剧了高职教师发展的马太效应。从宏观视角看,国家职业教育经费投入长期存在“重硬件轻软件”的倾向,实训基地建设、设备更新等可见工程易获支持,而教师培训、企业实践、技术研发等软性投入则保障不足。这种资源配置逻辑导致教师专业发展常因经费短缺而流于形式,例如“双师型”教师培训沦为证书获取的速成班,企业挂职异化为盖章证明的走过场。从中观层面观察,区域内职业院校的资源获取能力差异显著,发达地区示范性高职凭借政策倾斜形成资源集聚效应,而欠发达地区院校则陷入师资流失、设备老化的恶性循环。微观层面的专业间资源壁垒同样突出,传统优势专业依托历史积淀持续获得重点投入,而新兴专业、交叉学科则因短期效益不明显而难以获得持续支持,这种结构性失衡迫使教师被动适应资源分配逻辑而非教育发展规律。更深层的矛盾在于,现行资源分配机制尚未建立与产业需求动态对接的调整机制,教师专业发展方向与区域经济转型需求之间容易出现错配,导致教育资源投入与人才培养效益的转化效率低下[13]。

制度层面的双重困境——政策工具的激励评价缺陷与行政资源的结构性矛盾——共同构成了教育家精神落地的主要障碍。破解这些难题,需要从制度设计的底层逻辑出发,重构符合职业教育类型特征的政策框架,建立激发教师内生动力、保障专业自主权、优化资源配置的新型制度生态。唯有如此,高职教师才能真正从制度约束中解放出来,成长为具有教育家精神的新时代职教先锋。

2.2. 制度赋能的机制设计

2.2.1. 激励机制：教育家精神融入职称评审与绩效考核

表1 教育家精神融入教师专业发展激励机制

维度	具体措施	评价指标	实施方式	预期效果
职称评审改革	1. 突破“唯论文、唯项目”倾向	- 教学创新成果（如课程开发、教法改革）- 学生指导成效（如竞赛获奖、就业质量）- 社会服务贡献（如企业培训、技术推广）	增设多元评价指标，权重不低于40%	引导教师回归育人本质，平衡科研与教学关系
	2. 设立“教学型教授”特殊通道	- 一线教龄（≥5年）- 育人成效（如学生满意度、毕业生成长案例）- 教学成果奖	独立评审标准，放宽科研硬性要求	激励教师长期扎根教学一线
绩效考核优化	1. 质性评价替代量化考核	- 教育情怀（教学叙事、师德表现）- 团队引领（带教青年教师、教研成果）- 企业反馈（实践教学评价）	建立专业发展档案袋，结合多元主体评价	全面反映教师教育家精神实践
	2. 动态跟踪成长轨迹	- 年度发展目标达成率- 纵向进步幅度（教学能力、育人水平）	信息化平台记录，三年周期评估	促进教师持续专业发展
激励形式创新	1. 物质激励与精神激励结合	- 教育家奖（奖金+荣誉称号）- 最美职教教师（社会宣传+职称加分）	年度评选，公开表彰	增强职业认同感和使命感
	2. 发展性激励措施	- 海外研修机会（教育家精神专项）- 名师工作室建设资助	与考核结果挂钩，差异化分配	赋能教师高层次成长

教育家精神的培育需要以科学合理的激励机制为牵引，通过将教育家的价值追求与教师的职业发展路径深度融合，形成具有导向性和可持续性的动力系统。在职称评审体系中，应突破传统“唯论文、唯项目”的量化评价模式，将教育家精神的核心要素——如教育情怀、育人创新、师德修养等——转化为可观测、可衡量的评审指标 [14]。例如，在评审标准中增设“教学改革成果”“学生成长指导案例”“社会服务贡献”等质性评价维度，要求参评教师提交体现教育理念创新的实践报告或育人叙事，由专家委员会从教育价值、社会影响、学生反馈等角度进行多维度评估。同时，绩效考核应建立动态调节机制，对长期扎根教学一线、在课程思政建设或产教融合中取得突破的教师给予专项奖励，形成“重实绩、重贡献、重长效”的激励导向。如表1所示，这种制度设计不仅强化了教育家精神的价值引领作用，更通过职称晋升通道与绩效分配体系的协同优化，引导教师将个人职业发展与教育事业进步相统一，使追求教育理想成为教师专业发展的内生动力 [15]。

2.2.2. 培养机制：职前职后一体化培训体系重构

表2 教育家精神融入教师专业发展培养机制

维度	具体措施	实施路径	预期效果	参考案例/模式
职前培养	1. 强化师范教育中的职业教育特色	- 开设职业教育哲学、技术教育伦理课程	树立正确的职业教育价值观	德国“双元制”师范培养模式
	2. 双重实践训练	- 企业实践 + 教学实习（双重要求）	提升实践能力与行业认知	
职后发展	1. 构建终身学习体系	- 教育家工作坊、名师工作室等实践共同体	促进教育家精神传承与创新	中国“名师工作室”制度
	2. 校企协同培养	- 定期企业实践、技术趋势调研	培养“双师型”教育家（教育+产业复合能力）	产教融合试点项目
核心目标	- 教育情怀、创新精神、领导力的系统培养	- 导师引领、同伴互助的协作机制	输出教育家型专业人才	
机制特点	一体化、实践导向、校企协同	打破碎片化培训，贯穿教师职业发展全周期	教学技能与教育家精神同步提升	

教育家精神的传承与发展依赖于系统化、终身化的教师培养体系。在职前教育阶段，应重构师范生培养方案，将教育家精神培育贯穿于专业课程、教育实践与师德养成全过程。通过开设“教育思想史”“教育家案例研究”等特色课程，建立名师工作坊与教育实践基地，使准教师在理论学习与情境体验中领悟教育家的精神内核[16]。职后培养则需要构建分层分类的进阶式培训体系：针对新入职教师实施“教育家精神启蒙计划”，通过导师制帮扶促进职业认同；对骨干教师开展“教育家型教师研修项目”，聚焦教学创新与教育领导力培养；为资深教师创设“教育思想凝练工作坊”，支持其形成个性化教育主张。特别需要强化校企协同培养机制，定期组织教师深入行业企业开展实践研修，在真实生产场景中锤炼“工匠精神”与“教育家精神”融合发展的专业素养[17]。如表2所示，这种贯穿职业生涯的螺旋式培养模式，既注重教育理论的时代性更新，又强调实践智慧的持续积累，为教师成长为具有教育家潜质的专业人才提供系统支持[18]。

2.2.3. 评价机制：多元动态评价标准（教学创新、社会服务、学生成长）

构建体现教育家精神特质的评价体系，需要突破单一维度的考核框架，建立涵盖教学创新力、社会服务力、学生发展力的三维评价模型。在教学创新维度，应着重考察教师课程开发能力、教学模式变革成效及教育技术融合水平，建立“创新提案-实践验证-成果辐射”的闭环评价机制，鼓励教师成为教学改革的探索者和引领者[19]。在社会服务层面，将教师参与乡村振兴、技能扶贫、社区教育等公益服务的质量纳入评价体系，注重考核其将专业知识转化为社会价值的实践能力，形成教育反哺社会的良性循环。在学生成长维度，构建“过程性成长档案+增值性评价”相结合的评估方式，通过跟踪学生的职业发展轨迹、创新创业成果及终身学习表现，立体化呈现教师育人工作的长效价值[20]。评价实施过程中应引入多元主体参与机制，吸纳行业企业代表、毕业生、家长等利益相关方组成评价共同体，运用信息化平台实现评价数据的动态采集与智能分析，最终形成既具专业性又富包容性的综合评价报告。这种评价机制通过打破“五唯”桎梏，引导教师回归教育本质，在追求教学卓越、服务社会需求、促进学生全面发展中实现专业价值的升华。

2.3. 制度优化的协同路径

2.3.1. 政策顶层设计与基层创新的结合

在现代职业教育体系中，政策顶层设计与基层创新的协同互动是教育家精神扎根高职教育的关键机制。顶层设计体现国家意志与战略导向，通过系统性、前瞻性的政策框架为高职教育发展锚定方向。例如，《国家职业教育改革实施方案》《职业教育提质培优行动计划》等文件，从宏观层面明确了职业教育类型定位、产教融合路径、教师队伍建设目标等核心议题。这些政策不仅为教育家精神的培育提供了制度土壤，更通过标准制定、资源配置、评价导向等机制，将教育家精神的核心内涵——如教育情怀、创新意识、工匠精神等——转化为可操作的行动纲领。

然而，政策的生命力在于基层实践的创造性转化。高职院校作为政策执行的终端，需要在坚守国家战略方向的基础上，结合区域产业特征、院校专业特色、师生发展需求进行本土化创新[21]。例如，某高职院校在落实“双师型”教师队伍建设政策时，创造性地构建了“企业导师驻校工作站”，既满足政策对教师实践能力的要求，又通过导师带徒机制将企业家的创新思维、工匠精神融入日常教学。这种“自上而下”与“自下而上”的良性互动，本质上是在制度框架内为教育家精神的生长开辟空间：顶层设计提供价值引领与资源保障，基层创新则通过具体实践验证政策可行性并反哺制度优化，形成教育家精神培育的闭环生态。

两者的协同需要建立动态反馈机制。一方面，教育行政部门应通过“政策试点-经验提炼-标准推广”的模式，鼓励院校开展教育家精神培育的先行探索。例如设立“教育家型教师培养试验区”，支持院校在教师评价体系中增加教育创新、学生关怀等软性指标权重。另一方面，基层院校需强化制度创新的系统思维，将碎片化的实践探索升华为可复制的制度成果。如某职业院校将教师参与企业技术攻关的经历转化为“产教融合学分”，不仅完善了教师专业发展制度，更使教育家精神中的实践导向、服务意识得到制度化彰显。这种双向赋能的制度演进路径，正是教育家精神从理念倡导走向实践常态的核心保障[22]。

2.3.2. 校企合作制度中的教育家精神渗透

校企合作作为职业教育类型特征的核心载体，其制度设计亟需突破传统“技能输送”的功利导向，转向教育家精神培育的价值重构。当前校企合作多停留在设备捐赠、顶岗实习等表层互动，忽视了教育本质属性的深度交融。重构校企合作制度，需在合作协议中明确双方的教育责任，将教育家精神的要素纳入合作框架。例如，在共建产业学院时，要求企业参与人才培养方案设计必须体现“立德树人”导向，在技术标准中融入职业伦理教育内容，使校企合作从单纯的技术训练场升华为价值塑造的共同体[23]。

在操作层面，可通过“双主体育人”机制实现教育家精神渗透。企业技术骨干与院校教师组成混编教学团队，在共同开展项目化教学过程中，企业人员带入产业前沿视野与工匠精神，教师则贡献教育规律认知与育人智慧，这种跨界融合本身就是教育家精神的生动实践。

更深层的制度变革在于构建校企文化融合机制。教育家精神的培育需要突破组织边界，形成价值共识。可建立校企联合师德委员会，共同制定《产教融合育人守则》，将爱岗敬业、严谨治学等精神要素转化为具体行为准则。在评价维度，将企业参与师德建设的成效纳入校企合作考核体系，如设置“教育贡献度”指标，引导企业从单纯用人需求方转变为教育合伙人。某汽车集团在与职业院校合作中，设立“教育家精神实践奖”，表彰在协同育人中表现突出的企业导师与教师，这种制度设计使教育家精神成为联结校企的价值纽带 [24]。

制度优化的终极目标是构建教育家精神生长的生态系统。这需要政策设计者、院校管理者、企业实践者形成价值共同体，在人才培养方案制定、实训基地建设、质量评价体系等环节注入教育家的精神基因。当校企合作从资源交换走向文化共生，当技术传授与价值引领实现有机统一，职业教育才能真正完成从“制器”到“育人”的范式转型，这正是教育家精神赋能高职教师专业发展的深层价值所在 [25]。

3. 实践维度：教育家精神驱动的行动路径

3.1. 高职教师专业发展的实践困境

3.1.1. 教学实践与产业需求脱节

当前高职教育领域存在的教学实践与产业需求脱节问题，本质上是教育供给侧与产业需求侧结构性矛盾的集中体现。从课程体系来看，部分专业仍沿用传统学科型课程框架，教学内容更新周期滞后于产业技术迭代速度，导致学生掌握的技能与企业实际岗位要求存在代际差异。以智能制造领域为例，工业机器人编程、数字孪生技术等前沿内容未能及时纳入教学标准，教师受限于传统教材体系难以突破知识边界。从师资结构分析，具有三年以上企业工作经历的“双师型”教师占比不足，多数教师长期处于“学校-学校”的封闭培养环境中，对行业最新动态、生产工艺流程缺乏深度认知。这种隔阂直接反映在实训教学中，设备操作训练停留于模拟阶段，真实生产场景中的质量管控、工艺优化等关键能力培养存在真空地带。更值得关注的是，校企合作往往流于协议层面，企业参与人才培养的深度不足，订单式培养、现代学徒制等创新模式尚未形成长效机制，导致人才培养规格与产业升级需求之间出现系统性错位 [26]。

3.1.2. 科研能力与社会服务能力薄弱

高职院校科研生态呈现“双低”特征：纵向课题申报成功率低，横向技术服务到款额低。这种现象折射出教师科研能力建设的结构性矛盾。在科研定位层面，存在盲目攀比学术型高校的倾向，重论文轻专利、重纵向轻横向的考核导向，使得教师将精力投入与职业教育特性不匹配的基础研究领域。在技术转化环节，专利授权量与实际转化率形成鲜明反差，“抽屉专利”现象普遍，教师缺乏将技术成果产业化的动力和能力。社会服务维度，技术服务多集中于简单技术咨询层面，未能形成解决行业共性技术难题的攻关能力。以乡村振兴为例，多数帮扶项目停留在文化下乡、基础培训层面，缺乏基于专业优势的产业规划、技术升级等深度服务。这种能力短板源于多重制约：校企信息共享机制不畅导致技术需求捕捉能力不足；教师工程实践经历欠缺影响复杂问题解决能力；学校激励政策缺位削弱教师参与社会服务的积极性 [27]。

3.2. 实践赋能的创新模式

3.2.1. 教育家精神融入课堂教学改革（课程思政、产教融合）

教育家精神引领下的课堂教学改革，正在重构职业教育课堂的价值坐标。在课程思政层面，突破简单化的“专业+思政”拼贴模式，构建“工匠精神培育系统”。机械制造类专业通过典型零件加工精度控制，渗透精益求精的质量意识；现代服务类专业借助真实服务场景模拟，培育客户至上的职业伦理 [28]。这种融入专业肌理的思政教育，使价值观塑造与技能培养形成共生关系。产教融合维度，推动“课堂革命”向纵深发展：教学标准对接职业标准，将行业企业认证内容转化为模块化课程；教学场景对接生产场景，建设兼具教学、生产、研发功能的智慧教室；教学评价对接岗位评价，引入企业导师参与技能考核。某高职院校新能源汽车专业联合特斯拉建立“教学工坊”，将企业真实维修案例转化为学习项目，学生在解决高压系统故障诊断等实际问题中，同步提升技术技能和职业素养。这种改革实践彰显了教育家精神中“知行合一”的育人智慧 [29]。

3.2.2. 实践共同体构建（名师工作室、校企协同创新平台）

以教育家精神为纽带的实践共同体，正在打破职业教育资源壁垒。名师工作室建设方面，形成“大师引领-团队攻坚-成果辐射”的生态链。全国技术能手领衔的工作室，通过技术攻关项目带动青年教师成长，将企业技改难题转化为教学案例库，实现技术传承与教学创新的双向赋能。校企协同创新平台建设呈现新态

势,头部企业与优质高职共建产业学院,形成“人才共育-过程共管-成果共享”的治理结构。某智能制造产业学院创设“双岗互聘”机制,企业工程师担任实践课程主讲教师,学校教师参与企业技术研发,这种深度交互促进教育链与产业链的有机衔接。更值得关注的是跨区域实践共同体建设,东西部高职院校通过云平台共享虚拟仿真实训资源,破解实训条件不均衡难题,彰显教育家精神中“有教无类”的价值追求[30]。

3.2.3. 社会服务能力提升(技术转化、乡村振兴项目)

教育家精神驱动下的社会服务创新,正在重塑高职教育的社会功能定位。技术转化模式突破传统路径依赖,形成“需求导向-联合攻关-市场验证”的闭环机制。某高职院校生物医药团队与制药企业共建中试基地,将药物提纯技术从实验室推向产业化,缩短技术转化周期60%以上。乡村振兴服务呈现专业化升级趋势,组建跨学科技术服务团,开展“一村一品”产业规划。例如涉农高职院校的“智慧农业服务队”,集成物联网、大数据专业力量,为县域农业提供从土壤改良到电商营销的全链条服务。这种深度服务催生新型社会关系:教师在实践中深化专业认知,企业在合作中获取智力支持,社区在服务中实现可持续发展,形成教育家精神倡导的“命运共同体”。特别在应对突发公共事件中,高职院校快速响应组建应急技术团队,如疫情防控期间的智能消杀设备研发、防护用品快速检测等技术服务,彰显职业教育的社会担当[31]。

4. 结语

本研究通过三维机制的构建与阐释,揭示了教育家精神赋能高职教师专业发展的作用机理与实现路径。在理论层面,突破了传统教师发展研究中的“技能本位”取向,将精神维度纳入分析框架,论证了教育情怀与专业能力的共生关系;在实践层面,设计了制度创新的“四梁八柱”,提出“师德浸润-平台赋能-实践淬炼”的螺旋式发展模型。研究发现,价值引领机制通过重构教师的职业认知图式,能够有效化解工具理性带来的意义危机;制度支撑机制通过建立发展性评价体系和资源保障网络,可破解教师成长的制度性障碍;实践转化机制依托项目化、情境化的专业实践,实现了教育理念向教学创新的具身化转变。三者形成的动态平衡系统,既保持教育初心的定力,又释放制度创新的活力,更激发实践探索的动力,为高职教师队伍建设提供了系统性解决方案。面向未来,需进一步探索数字化转型背景下教育家精神的新内涵,关注人工智能时代教师专业发展的范式变革,深化“精神赋能-数字赋能”的双重驱动研究。同时,应加强国际比较研究,在职业教育全球化进程中构建具有中国特色的教师发展理论体系,为世界职教发展贡献中国智慧。

参考文献

- [1] 李晓华,张琼.教育家精神赋能民族地区教师专业发展的价值逻辑与实践路径[J/OL].民族教育研究,1-10[2025-04-17].<https://doi.org/10.15946/j.cnki.1001-7178.20250414.003>.
- [2] 吴步云,黄嘉莉.教育家精神背景下“教育家型教师”的再概念化[J/OL].当代教育论坛,1-9[2025-04-17].<https://doi.org/10.13694/j.cnki.ddjytl.20250326.006>.
- [3] 杨佳怡,李双龙.教育家精神引领师德师风建设的内在理路与实践进路[J].教学与管理,2025(8):1-6.
- [4] 庾邦,李广海.教育家精神赋能职业教育高质量发展:逻辑与行动[J].教育与职业,2025(6):56-63. DOI: 10.13615/j.cnki.1004-3985.2025.06.009.
- [5] 蔡晓.弘扬教育家精神视角下高职院校师资队伍建设探析[J].教育与职业,2025(6):94-99. DOI: 10.13615/j.cnki.1004-3985.2025.06.011.
- [6] 黄雅昕,陈建华.教育家精神:师道哲学的复归与当代发展[J].中国远程教育,2025,45(3):33-46. DOI: 10.13541/j.cnki.chinade.2025.03.001.
- [7] 王鹏,徐思妍.以教育家精神塑造教师角色共相:本体、价值及路径[J].教育理论与实践,2025,45(10):30-36.
- [8] 陈巴特,刘延翠,路宝利.教育家精神引领下高职院校“双师型”教师队伍建设[J].中国职业技术教育,2025(5):81-86+112.
- [9] 杨增崇,党佳美.教育家精神:中华传统师道文化的当代彰显[J].学校党建与思想教育,2025(5):4-9+19. DOI: 10.19865/j.cnki.xxdj.2025.05.001.
- [10] 刘宏达,万微.以教育家精神涵养大学育人生态的实践指向与创新策略[J].学校党建与思想教育,2025(5):10-14. DOI: 10.19865/j.cnki.xxdj.2025.05.002.
- [11] 周润伍,谭天美.教育家精神的隐喻学阐释与实践功用[J].黑龙江高教研究,2025,43(3):1-7. DOI: 10.19903/j.cnki.cn23-1074/g.2025.03.002.
- [12] 张志勇,储招杨.新时代高水平教师队伍建设的战略地位、主要任务与实践路径[J].现代教育管理,2025(2):20-31. DOI: 10.16697/j.1674-5485.2025.02.002.
- [13] 王露.指向教育家精神的教师成长:教师专业自主发展的适应与超越[J].教育理论与实践,2025,45(7):57-64.

- [14] 郭庆科, 黄祎宁. 教育家精神引领职业教育教师成长: 要求, 价值与策略 [J]. 职教论坛, 2025, 41 (2): 63-71.
- [15] 达万吉. 文化共同体视域下民族地区教师践行教育家精神的理性构想 [J]. 民族教育研究, 2025, 36 (1): 114-121. DOI: 10.15946/j.cnki.1001-7178.20250124.001.
- [16] 曹晔, 刘红磊. 教育家精神引领下的职教师资队伍建设—2024年职业教育教师队伍研究与实践新进展 [J]. 中国职业技术教育, 2025, (02): 76-83+90.
- [17] 周晔, 景琛琛. 教育家精神引领乡村教师厚植乡村教育情怀的三重追问 [J]. 现代远程教育研究, 2025, 37 (1): 24-34.
- [18] 尹玉辉. 教育强国背景下职业教育“双师型”教师队伍高质量发展探析 [J]. 职业技术教育, 2025, 46 (1): 57-63.
- [19] 余闻婧, 吴刚平. 教育家精神融入教师教育教材: 基本框架与课程形态 [J]. 教育研究, 2024, 45 (12): 140-150.
- [20] 刘小兰. 理论耦合与实践向路: 教育家精神引领乡村教师地方融入何以行? [J/OL]. 当代教育论坛, 1-11 [2025-04-17]. <https://doi.org/10.13694/j.cnki.ddjylt.20241219.001>.
- [21] 仓定志. 教育家精神: 引领区域教育高质量发展的价值航标 [J]. 人民教育, 2024(24): 52-54.
- [22] 刘吕红. 教育家精神话语的叙事框架及实践路向研究 [J]. 马克思主义理论学科研究, 2024, 10 (12): 100-109.
- [23] 马勇. 教育家精神引领教师师德自我修养: 价值, 瓶颈及超越 [J/OL]. 当代教育论坛, 1-9 [2025-04-17]. <https://doi.org/10.13694/j.cnki.ddjylt.20241212.001>.
- [24] 敖峰. 教师的教育家精神养成: 基于集体记忆的视角 [J]. 当代教育科学, 2024(11): 53-60.
- [25] 王枏, 张雪翠. 教育家精神助力教育强国建设: 意蕴, 内涵与路向 [J]. 教育研究与实验, 2024(6): 13-22.
- [26] 沈壮海, 司文超. 以教育家精神铸魂强师的价值意蕴与推进路径 [J]. 中国高等教育, 2024(22): 4-9.
- [27] 谌舒山. 教育家精神融入教师教育课程的三重向度 [J]. 教师教育研究, 2024, 36 (6): 17-22+58. DOI: 10.13445/j.cnki.t.e.r.2024.06.003.
- [28] 郎捷. “以魂塑职”: 教育家精神融入高职教师专业发展的价值, 挑战与实践路向 [J]. 职业技术教育, 2024, 45 (25): 60-66.
- [29] 任路伟, 王英, 刘晓敏. 从“何”来论新时代高职院校名师(名匠)培养 [J]. 职业技术教育, 2024, 45 (15): 39-46.
- [30] 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 (1): 27-32.