

不同年资职教教师的能力特点与进阶路径： 基于52名职教教师的质性研究

靳笑宇¹, 付磊²

(1. 上海第二工业大学职业技术教育教师学院, 上海 201209;

2. 上海市大众工业学校, 上海 201899)

[摘要]为探索职业教育教师成长路径, 本文以动态特征描述职教教师从合格到卓越的进阶规律为目标。采用质性研究, 使用 NVivo12 软件对 52 份资料开展三级编码分析, 依据教龄将教师划分为生存与适应期、成长与熟练期、突破与创造期、辐射与引领期形成四阶段画像, 通过跨阶段比较构建三层次模型。研究发现, 教师成长呈阶梯式演进: 由新手到专家呈现教育教学与专业实践层、融合创新层、引领辐射层递进式发展, 以教育信念与职业操守为贯穿始终的内在动力核。“四阶段画像”与“三层次模型”旨在为职教教师提供职业发展方向, 为院校精准培育、动态评价及政府优化师资政策提供一定的参考。

[关键词]职业教育教师; 教师专业发展; 能力模型; 扎根理论

[作者简介]靳笑宇(2001—), 男, 河南周口人, 上海第二工业大学, 教育学硕士, 研究方向: 职业教育课程思政。付磊(1974—), 男, 江西新余人, 上海市大众工业学校正高级讲师, 校长, 研究方向: 职业教育。

[DOI] <https://doi.org/10.62662/kxwzx0309017>

[中图分类号] G715

[本刊网址] www.oacj.net

[投稿邮箱] jkw1966@163.com

以《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》为纲领, 国家首次在最高政策层面明确了新时代教师队伍“高素质专业化创新型”的战略定位, 为包括职业教育在内的各级各类教师队伍建设提供了根本遵循。根据《国家职业教育改革实施方案》精神, 建设高素质专业化教师队伍被视为推动职业教育高质量发展的关键。《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》标志着职业教育进入内涵式发展新阶段, 其政策设计围绕培养高素质技术技能人才的目标与强化教师队伍建设的關鍵路径展开。

近年来, 国家层面相继出台了一系列旨在提升教师队伍质量的政策文件, 从“卓越教师培养计划”到“教育家精神”的弘扬, 均彰显了对优秀教师成长的高度重视。与此同时, 学术界对优秀职教教师的研究也日益深入, 涌现出大量关于其能力素质、角色定位和师德师风的成果。梳理现有相关研究不难发现, 大多数学者多侧重于对优秀教师的群体特

征进行静态的、横截面的描绘与归纳, 或是聚焦于名师的个案剖析。这些研究为该领域的探索奠定了重要基础, 但在揭示普通教师如何在实践中逐步成长、蜕变并迈向卓越的动态过程与内在规律方面, 仍有进一步拓展和深化的空间。教师专业发展是一个持续的、分阶段的演进过程, 厘清其从“新手—进阶—专家”的进阶路径, 以期为教师专业发展实践提供些许参考与借鉴。

本文采用质性研究方法, 以扎根理论为指导, 运用 NVivo12 软件对 52 份文件(涵盖一手访谈 10 份、教育家精神 33 份和全国巡演文本 9 份)进行深入分析。依据教龄(1~5 年、6~10 年、11~20 年、20 年以上)将教师划分为四个发展阶段, 进行系统的三级编码与跨阶段比较, 进而构建一个能够清晰刻画不同年资职教教师能力特点的进阶路径。

一、研究设计

(一) 研究方法与思路

本文用质性研究方法, 以扎根理论展开分析。

扎根理论强调以经验数据为基础,自下而上地建构理论,适用于探索性研究和对过程与意义机制的深入理解。其通过系统化编码程序,从数据中提炼概念、范畴并构建其内在联系,最终形成实质理论。这一特性内在契合本文从教师真实经历中提炼出成长路径模型的研究目标。

(二)数据来源与处理

研究收集关于优秀职教教师的文本资料 52 份;对资料进行预处理,依据教龄对教师进行阶段划分;运用 NVivo 软件,根据扎根理论的经典程序进行三级编码;最后,通过跨阶段比较,构建并阐释优秀职教教师的进阶能力模型。具体研究思路如图 1 所示。

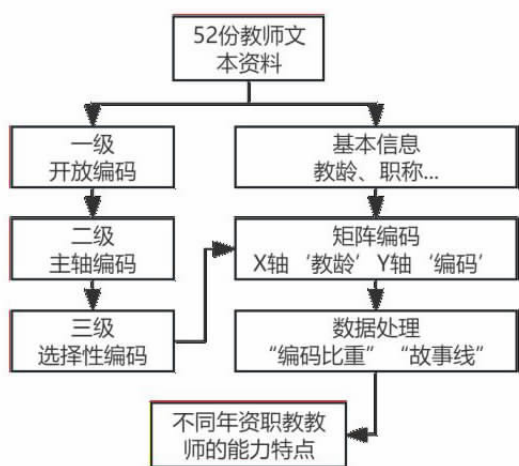


图 1 研究技术路线图

本文的数据来源包括三类,确保信息的丰富性与互补性。一手访谈资料,针对 10 位不同教龄的现任职教教师进行半结构化访谈,提取其真实、深度的个人成长体验。官方典型案例,来源于教育部教育家精神 33 位优秀职教教师的先进事迹介绍,代表了被官方认可的先进代表。全国巡演文本,对全国经验宣讲的优秀职教教师演讲内容转录稿,集中展现了其教育思想与成功经验。三类资料共计 52 份文本,构成了本文的数据库。

数据处理分为划分阶段与三级编码两个步骤。研究参考教师专业发展阶段理论并结合职业教育特点,将样本划分为四个阶段:生存与适应期 1~5 年、成长与熟练期 6~10 年、突破与创造期 11~20 年、辐射与引领期 20 年以上。使用 NVivo 分析,将每一位教师设置为一个案例,并为其添加教龄阶段

属性,以便后续进行分组比较分析。

三级编码分别是开放式、轴心式、选择性编码。一级编码逐字逐句阅读文本,以开放的态度进行贴标签和初步概念化,共得到 381 个初始概念。二级编码将初始概念进行反复比较、聚类,归纳形成更高抽象级别的范畴,共形成 52 个范畴。三级编码系统分析各范畴间的逻辑关系,提炼出能够统领所有范畴的核心范畴,并以其构建逻辑脉络,最终形成理论模型。通过二级编码提炼出职教教师四个能力要素:教学实践与学生发展、专业素养与学习研究、组织管理与社会影响、教育信念与职业操守。

(三)信效度保障措施

为提升研究的可靠性与有效性,本文采取了以下措施:(1)三角互证,采用多元数据来源(一手访谈、官方案例、巡演文本)进行交叉验证;(2)持续比较,在编码过程中,不断将数据与概念、概念与范畴进行比较,确保分析扎根于数据;(3)同行检核,邀请另一位熟悉质性研究方法与职业教育领域的研究者,对部分编码结果进行独立审核与讨论,以提升编码的一致性;(4)理论饱和度检验:在编码完成后,预留部分资料进行检验,未发现新的重要范畴与关系,认为模型达到理论饱和。

二、研究发现

通过文本云图可以发现,学生始终是教师开展工作的核心。职教教师围绕这一核心展开了教育、教学、技能、职业、技术等一系列活动,如图2所示。

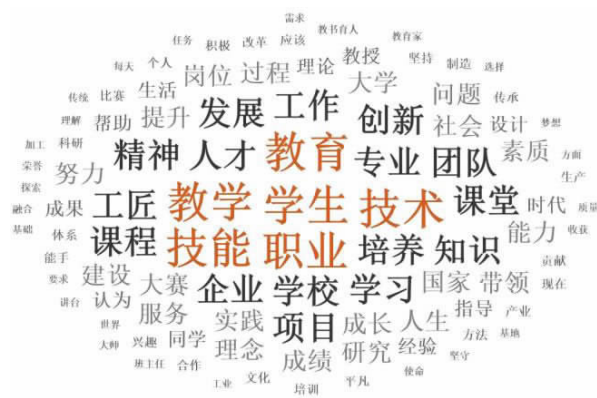


图2 文本云图

基于扎根理论的三级编码程序,本文对 52 份访谈文本进行了深入分析。通过对不同教龄阶段教师编码节点的系统梳理与比较,本文旨在描绘出优秀职教教师在不同发展阶段的画像,并最终构建职

教教师专业发展模型。研究发现,职教教师的专业成长清晰地呈现出四个阶段,其能力重心依次演进,最终汇聚成一个三层次的动态模型。

教师能力结构呈现动态演进的特征。根据数据分析,随着教龄增长,职教教师能力重心也持续转移。教学实践能力从新教师的 47.6% 显著下降至资深教师的 25.7%,专业研究能力与社会影响力

则分别从 14.3% 和 4.8% 上升至 26.1% 和 22.0%,体现了从教学实践向专业创新与社会服务的重心转移。教育信念构成教师持续发展的内在动力。尽管能力结构不断调整,但教育信念与职业操守始终保持着约 30% 的稳定占比,成为贯穿教师职业生涯的精神主线,为专业发展提供持久支撑,如表 1 所示。

表 1 不同教龄阶段教师核心能力要素的分布与演进特征

要素 教龄	A:教学实践与 学生发展	B:专业素养与 学习研究	C:组织管理与 社会影响	D:教育信念与 职业操守	MAX	SECOND
ALL	30.6%	23.1%	17.7%	28.6%	30.6%	23.9%
0~5	47.6%	14.3%	4.8%	33.3%	47.6%	25.0%
6~10	39.6% ↓	18.9% ↑	9.4% ↑	32.1%	39.6%	18.9%
11~20	35.5% ↓	18.4% -	13.2% ↑	32.9%	35.5%	18.4%
20 以上	25.7%	26.1% ↑	22.2% ↑	26.0%	26.1%	26.1%

(一)生存与适应期(1~5 年)——“合格的教学执行者”

此阶段教师的核心任务是“站稳讲台”,其工作焦点集中于自我角色的适应与基本教学技能的掌握。通过对该阶段教师文本的编码分析,其群体画像呈现出以下特征:

新手教师高度集中在如何完成基本的教学任务、管理课堂以及获得学生与同事的认可上。其编码参考点密集出现在基础教学环节,显示出强烈的生存导向。

教学基本功的构建,这是本阶段最突出的能力节点(参考点 85 个)。教师频繁提及“反复备课”“熟悉教材”“管理课堂纪律”等。他们的教学目标清晰而朴素:将知识清晰地传递出去,维持正常的教学秩序。专业技能的模仿与操练,教师致力于自身专业技能的精进与标准化,强调“跟着师傅按规程操作”“确保自己的操作不出错”。此时,技能学习更多是为了满足教学演示的需要,而非创新。初步的师生关系建立后,教师开始尝试与学生建立联系,但方法多为传统的关心生活、课后答疑等,策略性不强。其目的在于“获得学生喜爱”,从而降低课堂管理的难度。“刚工作的那几年,我每天晚上都在备课,就怕第二天在讲台上卡住。学生的每一个问题都让我紧张,感觉自己随时会被问倒。”(一手

访谈,教龄 3 年)此阶段的教师是教学执行者,他们严格遵循教材与既定规程,其特点体现在对基础教学职责的认真履行与对专业技能的扎实掌握上,为后续发展奠定了不可或缺的基石。

(二)成长与熟练期(6~10 年)——“成熟的‘双师型’骨干”

度过生存期后,教师的关注点从自我转向学生与教学效果,开始寻求教学与实践的融合,成为学校的骨干力量。此阶段教师的核心特质是实现从教什么到学生如何学得更好的转变。他们开始反思并创新教学方法,并主动寻求与行业实践的连接。

教学方法的主动创新,“项目式教学”“案例教学”“信息化手段”等节点参考点数量显著增长(共计 102 个参考点)。教师不再满足于灌输,而是设计教学情境以激发学生兴趣。理论与实践的初步融合,“企业案例”“技术标准”等节点开始高频出现。教师能有意识地将企业见习或培训中学到的新技术、新规范转化为教学案例,使教学内容更具时效性与实用性。稳定的育人模式形成,教师形成了自己独特的与学生沟通和激励的方式,能够更有效地处理学生问题,并开始关注学生的职业素养养成。“我开始把在企业里看到的真实故障案例搬到课堂上,让学生分组会诊。我发现,当他们面对真实问题时,学习的主动性有很大提升。”(一手访谈,

教龄8年)此阶段的教师已成长为“双师型”骨干,他们成功地将行业实践融入课堂教学,实现了从知到行的初步跨越,教学有效性显著提升。

(三)突破与创造期(11~20年)——“创新的专业引领者”

在此阶段,教师实现从实践者到引领者的转变。他们突破个体教学局限,主导课程体系重构与教学资源开发,将行业前沿技术融入教学实践。通过指导青年教师成长、开展教学研究并将实践成果转化推广,他们在专业建设中发挥核心引领作用,推动整个教学团队的持续发展。教师展现出强烈的系统思维与资源整合能力,其工作重心从用好现有资源转向为专业创造新资源。

课程与教学资源开发:“校本教材开发”“在线课程建设”“实训项目设计”成为本阶段标志性节点(参考点78个)。教师致力于将个人经验转化为可推广、可复制的教学资源。

教育科研的深入开展,“申报课题”“发表论文”“教学成果奖”等节点集中出现。教师开始对自身实践进行系统化、理论化的梳理与提炼。指导与引领同行:“指导青年教师”“带领教学团队”等节点开始凸显。他们主动承担起传、帮、带的责任,其影响力从班级层面扩展到专业教学团队。“从2018年起,为锻炼师生实战经验,更为服务产教融合发展,我带领师生团队承接了长安样车的试验零件加工任务。我们累计完成超过100万元的横向项目,直接推动了学校与长安汽车联合成立产业学院。”(巡演文本,教龄14年)阶段三的教师是“专业引领者”,他们通过课程研发、科研攻关和团队建设,有力地推动了专业内涵式发展与教学质量的整体提升。

(四)辐射与引领期(20年以上)——“教育家型的卓越教师”

本阶段教师实现了从优秀到卓越的根本性飞跃,其角色已超越普通的教学能手或技术专家,升华为具有深远影响力的教育家型教师。他们的工作重心从具体的教学实践升华为教育思想的凝练与育人生态的构建,其影响力穿透校园边界,辐射至整个行业与社会发展层面。卓越教师的工作已与专业发展和人才培养深度融合,他们思考的是如

何塑造一种教育文化、构建一个良性发展的生态系统。

教育理念与模式的凝练:出现“教育思想”“个人教学法”(如前三分之一得优法)等独有节点。他们能清晰地阐述自己的教育观,并形成一套完整的实践模式。行业影响力与标准制定:“参与行业标准制定”“担任企业顾问”“引领技术革新”等节点是其卓越性的关键标志。他们成为连接职业教育与产业发展的关键桥梁。文化塑造与品牌效应:其个人声誉与专业品牌紧密结合。他们致力于“打造专业文化”“传承工匠精神”,其个人奋斗故事本身已成为强大的教育力量。“十年如一日,顾昌华教授凭着逢山开路、遇水架桥的闯劲,凭着一股滴水穿石的韧劲,将论文写在了黔东大地,为农村产业革命提供技术支撑,用勤劳勇敢和智慧谱写新时代职教人的光辉故事。”(教育家精神官方案例,教龄32年)阶段四的教师是教育家型教师,他们完成了从匠者到师者再到名家的蜕变,其贡献在于对教育本质的深刻践行与对行业发展方向的引领。

(五)优秀职教教师进阶能力模型的构建

基于上述四个阶段的跨阶段比较分析,本文提炼出一个动态的优秀职教教师进阶能力模型(如图3所示)。该模型由三个相互关联、逐层递进的能力层次构成基础能力层,贯穿阶段一与阶段二。这是职教教师的立足之本,主要包括教育教学能力与专业实践能力。此阶段,教师致力于提升这两方面能力。融合创新层,形成于阶段二,成熟于阶段三。这是教师实现专业突破的关键,表现为教研科研能力与课程开发能力的形成。教师在此层面实现了教育理论、专业实践与个人反思的创造性融合,并能将成果转化为教学资源与理论进行产出。引领辐射层,彰显于阶段四。这是卓越教师的标志,涵盖教育理念引领能力与行业社会影响力。教师在此层面形成了个人教育哲学与教育理念,其影响力从校内延伸至行业,实现了个人价值与社会价值的统一。教师操守是贯穿始终的内在动力核,分析发现,“以生为本的育人初心”与“终身学习的反思习惯”是贯穿所有发展阶段、驱动教师不断向上进阶的核心动力源。

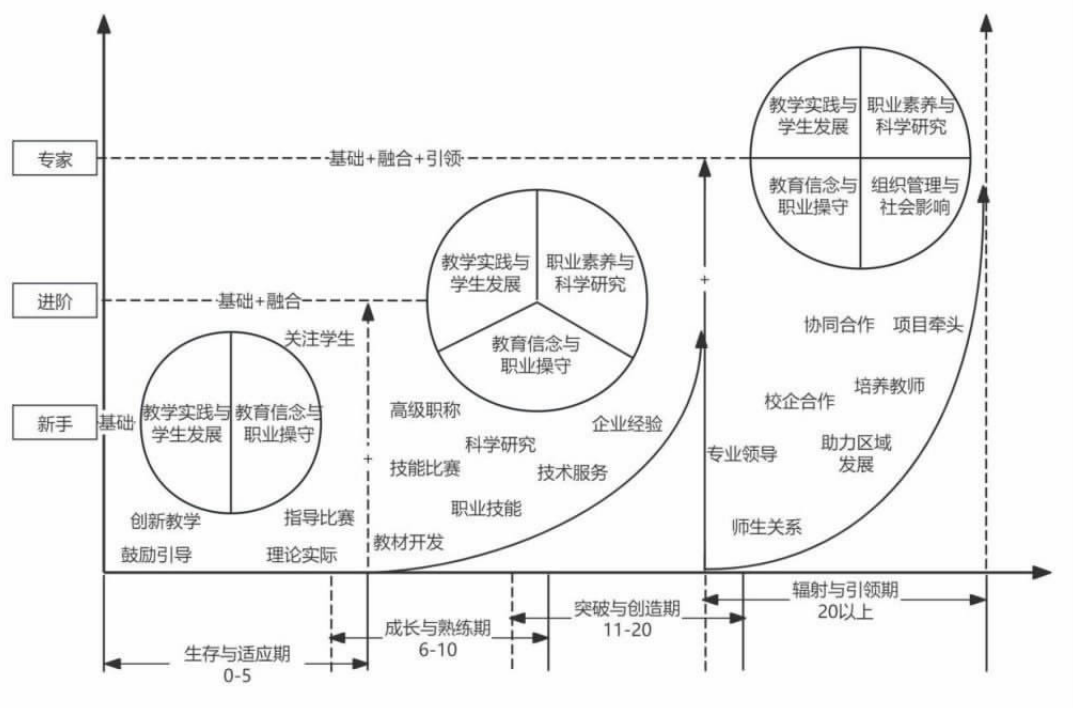


图3 不同年资职教教师的能力特点

三、分析与讨论

基于以上呈现的四阶段发展画像与进阶能力模型,深入探讨其内在逻辑与理论意涵。模型揭示了能力要素的累积过程,也展现了教师专业成长的核心动力与演进机制。

(一)进阶能力模型的结构化解读

本文构建“基础-融合-引领”三层次模型,尝试描绘职教教师能力发展的结构化路径。结果表明,教师的成长并非不同能力要素的简单叠加,而是一个重心持续上移、内涵不断深化的演进过程。

基础能力层是教师职业生命的根基,确保了教育教学活动的规范性与有效性。融合创新层的形成是教师实现专业突破的关键跃迁,它标志着教师从知识的传递者转变为知识的创造者与课程的设计者。引领辐射层代表了教师专业发展的最高境界,其核心是将技术与方法转化为理念与生态,影响力从课堂扩展至产业。

(二)阶段跃迁的关键驱动力

模型揭示,阶段的跃迁依赖于特定的驱动机制。从阶段一到阶段二的转变,其核心驱动力是教师关注点的由内向外,即从关注自身生存转向关注学生发展与教学成效。从阶段二到阶段三的跨越,关键驱动力则在于由实践到系统的思维转变,教师不再满足于孤立的课堂创新,而是致力于构建系统

化的课程与资源体系。而从阶段三到阶段四的升华,根本驱动力在于由术至道的价值追求,教师从专注于专业领域的创新,升华为对教育本质的深刻思考与社会责任的主动担当。

(三)贯穿生涯的内在动力系统

根据数据分析,支撑职教教师坚守漫长职业生涯的,并非外在激励或制度要求,而是深植于个体内心的稳定力量。这种力量源于对教育价值的坚定认同,即教育信念,以及在实践中持守责任、不断自省的职业行为自觉,即职业操守。二者共同构成职教教师专业发展的内在动力系统。教育信念为职教教师提供根本性的方向指引,使其在纷繁复杂的教育情境中始终锚定为何而教的价值坐标;职业操守则通过日常践行中的自律、尽责与反思,持续为成长注入稳定的内生动力。二者相互滋养、彼此强化,使专业发展不再仅是能力的提升,更是一种基于使命意识与道德自觉的生命历程。

四、研究结论

教师能力结构呈现动态演进特征。数据分析显示,随着教龄增长,教师能力重心持续转移。教学实践能力从新教师的47.6%显著下降至资深教师的25.7%,而专业研究能力与社会影响力则分别从14.3%和4.8%上升至26.1%和22.0%,体现了从教学实践向专业创新与社会服务的重心转移。

职教教师的专业成长遵循阶段性规律。本文总结出四个关键发展阶段:生存适应期(1~5年)的教师聚焦基础教学能力建设;成长熟练期(6~10年)的教师实现教学与实践逐渐融合;突破创造期(11~20年)的教师展现出成熟的课程开发与团队引领能力;辐射引领期(20年以上)的教师形成了独特教育理念并产生广泛行业影响。

教育信念构成教师持续发展的内在动力。尽管能力结构不断调整,但教育信念与职业操守始终保持着约30%的稳定占比,成为贯穿教师职业生涯的精神主线,为专业发展提供持久支撑。

五、实践建议

对教师个体而言,应建立专业发展的阶段意识,依据发展模型进行自我定位与规划。新任教师需打好教学基础,成熟教师需主动拓展课程开发与科研能力,卓越教师需注重教育思想的凝练与社会服务的拓展。对职业院校来说,应建立与教师发展阶段相匹配的支持体系。为新任教师匹配带教师傅,为成长阶段教师提供企业实践与教学创新平台,为突破阶段教师创设科研与团队建设资源,为卓越教师建立名师工作室等辐射引领机制,实现师资培养的精准施策。对教育行政部门而言,应完善符合教师发展规律的制度环境。建立多元评价机

制,尊重不同阶段教师的发展特点与贡献;设立分阶段支持计划,鼓励教师在专业研究与社会服务领域持续探索;搭建交流平台,促进优秀教育理念与实践经验传播与分享。

参考文献:

- [1]中共中央,国务院.关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL].(2018-1-20)[2025-12-9].https://www.gov.cn/gongbao/content/2018/content_5266234.htm.
- [2]教育部.国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[EB/OL].(2019-4-4)[2025-12-8].http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/201904/t20190404_376701.html.
- [3]国务院办公厅.关于推动现代职业教育高质量发展的意见[EB/OL].(2021-10-12)[2025-12-8].http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/202110/t20211012_571737.html.
- [4]邹春柳,朱秋月,鲁大伟.职业教育教师核心能力结构模型构建、特征分析及实践价值[J].教育与职业,2024(19):81-86.
- [5]俞亚萍.高职院校教学名师能力素质模型研究[M].北京:知识产权出版社,2024:239.

Competency Characteristics and Career Advancement Paths of Vocational Education Teachers with Different Seniorities: A Qualitative Study Based on 52 Teachers

JIN Xiao-yu¹, FU Lei²

- (1. College of Vocational and Technical Education Teachers, Shanghai Polytechnic University, Shanghai 201209;
2. Shanghai Dazhong Technical School, Shanghai 201899, China)

Abstract: To explore the professional growth paths of vocational education teachers, this study aims to characterize the progression patterns of vocational education teachers from qualified to outstanding from a dynamic perspective. Using a qualitative research design, we conducted three-level coding analysis on 52 datasets via NVivo 12. Based on teaching seniority, teachers were classified into four developmental stages to form a stage-specific profile: survival and adaptation, growth and proficiency, breakthrough and innovation, and influence and leadership. A three-tier competency model was then constructed through cross-stage comparison. The findings show that teachers' professional development follows a stepwise trajectory. From novice to expert, teachers advance progressively through three layers—educational instruction and professional practice, integrated innovation, and exemplary influence—with educational beliefs and professional ethics serving as the enduring core internal driving force throughout the process. The four-stage profile and three-tier model are intended to clarify career development directions for vocational education teachers, and provide references for vocational colleges to carry out targeted training and dynamic evaluation, as well as for government authorities to optimize teacher workforce policies.

Key words: vocational education teachers; teachers' professional development; competency model; grounded theory