

“金教师”培育下高职专业异质性博士教师成长路径研究

张俊杰, 邱晓欢, 曾险峰

(广州铁路职业技术学院, 广东广州 510430)

[摘要]在职业教育类型定位不断强化与“金教师”培育目标持续推进的背景下,高职院校博士教师专业异质性问题日益凸显。本文以广州铁路职业技术学院为案例,基于职业成长阶段模型与组织社会化理论,结合博士教师师资结构数据与岗位配置特征,系统分析专业异质性博士教师在教学嵌入、科研转译与组织适应过程中的成长受限机制。研究发现,博士教师向“金教师”转化受阻并非源于个体能力不足,而是由能力结构起点、岗位功能配置与职业教育导向共同作用形成的结构性约束。在此基础上,本文提出以分类识别、分阶段支持和多路径发展为核心的专业异质性博士支持体系构建思路,以期高职院校优化博士教师培养机制与推进“金教师”队伍建设提供参考。

[关键词]专业异质性博士;金教师;高职院校;教师发展;支持体系

[作者简介]张俊杰(1996—),男,湖北罗田人,广州铁路职业技术学院讲师,工学博士,研究方向:教师发展。邱晓欢(1984—),男,江西南城人,广州铁路职业技术学院副教授,工学硕士,研究方向:教师评价与发展机制。曾险峰(1981—),男,湖北麻城人,广州铁路职业技术学院副教授,工学硕士,研究方向:师资队伍建设。

[基金项目]本文系广州市教育科学规划课题“新时代教育改革背景下高职院校科研评价体系研究”(项目编号:202414497)。

[DOI] <https://doi.org/10.62662/llyj0203007>

[中图分类号] G715

[本刊网址] www.oacj.net

[投稿邮箱] llyj2025@163.com

当前,我国职业教育正处于由规模扩张向质量提升转型的关键阶段,“金教师”建设作为职业教育“五金”体系的重要支点,成为高职院校提升办学层次与内涵质量的核心抓手。在此背景下,高职院校普遍通过引进博士教师提升师资层级,期望以高层次人才支撑职业教育高质量发展。然而,在以轨道交通、铁路工程等技术领域为主干专业的高职院校中,新引进博士教师中相当一部分并不具备学校核心专业背景,其学科训练路径、研究方向与学校专业体系之间存在明显偏离,博士引进过程中逐渐显现出专业背景与岗位需求不匹配的问题,形成所谓“专业异质性”。这一群体在拓展学校学科视野的同时,也在教学内容适配、实践能力转化与科研方向对接等方面面临现实挑战,制约其向“金教师”角色的有效转型。

从实践看,高职院校“金教师”建设更多停留在目标导向层面,针对专业异质性博士教师的成长支持机制尚不完善。多数院校在博士引进后仍沿用通用型教师管理模式,缺乏基于专业差异的分类培

养与发展路径设计,导致博士教师在教学、科研与职业定位上长期处于适应压力之中。现有研究多关注普通本科高校博士教师发展问题,对职业教育情境下博士教师,尤其是专业异质性博士在“金教师”建设中的成长机制关注不足,相关研究在实践模型与政策启示方面仍显薄弱。基于此,本文以广州铁路职业技术学院为案例,聚焦专业异质性博士教师群体,分析其在“金教师”建设背景下的成长路径与关键障碍,并提出相应支持策略,以期高职院校优化博士教师发展机制、推进“金教师”建设提供参考。

一、“金教师”建设导向下的博士引进现状与问题提出

随着我国职业教育进入高质量发展阶段,“金教师”建设成为提升高职院校办学能力和育人质量的关键目标。在“金教师”建设框架下,高职院校逐渐将博士教师作为师资队伍优化的重要力量。博士教师凭借较强的科研能力和学术背景,逐渐成为学校提升学科建设、推动教学改革与培养高层次技

术技能人才的关键支撑。然而,当前高职院校博士引进过程中也暴露出一定的结构性问题。

(一)“金教师”培育目标下的博士引进趋势

近年来,高职院校在博士引进上持续发力,逐步呈现出博士引进数量逐年上升的趋势。如图1所示,2021—2025年间,广州铁路职业技术学院新引进教师的学历结构发生了显著变化。博士引进比例持续上升,由2021年的16%提高至2025年的61%,呈现出明显的增长趋势。与此同时,硕士引进比例总体呈下降态势,本科层级引进数量始终处于较低水平。整体来看,新引进教师队伍逐步呈现出以博士为主导的学历结构重构特征。

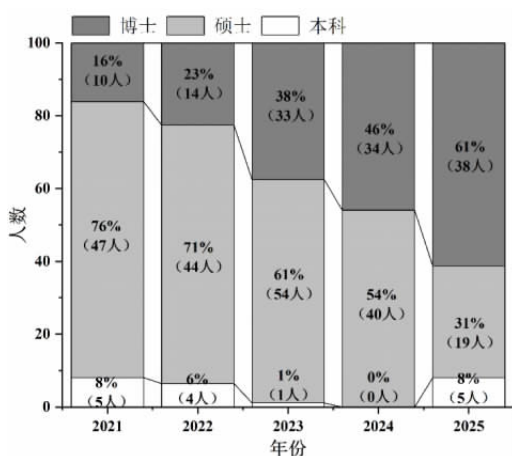


图1 近5年广州铁路职业技术学院新引进教师学历结构变化情况

上述数据表明,博士引进已从阶段性补充转变

为师资结构调整的重要路径,高学历已成为高职院校教师引进中的核心指标之一。然而,这种以学历层级提升为主导的引进趋势,更多体现的是数量和结构层面的变化,其是否能够有效支撑“金教师”所要求的教学胜任力、实践指导能力和育人引领能力,仍有待进一步分析。

(二)专业集中与博士来源的结构性错位

在“金教师”建设背景下,高职院校教师队伍能力结构的适配性问题逐渐凸显。对于以轨道交通为主导的行业特色高职院校而言,其专业设置长期围绕轨道工程、城市轨道交通车辆、信号控制与供电技术等领域展开,形成高度集中的技术技能型专业群。这类专业对教师的工程背景、实践经验与行业认知提出了明确而具体的要求,构成“金教师”能力结构的重要基础。

然而,从博士人才供给结构来看,现有博士培养体系以学科完整性与研究导向为核心,博士专业来源呈现出高度多元化特征。基于近年引进博士样本的统计分析(见表1),博士教师中仅有55.26%具备与轨道交通及相关工程技术领域高度相关的专业背景,而31.58%的博士专业背景与学校主干专业存在一定偏差,另有13.16%的博士专业与轨道交通领域关联度较低,呈现出明显的结构性不匹配现象。这一结果表明,在博士引进实践中,博士学科背景与岗位专业需求之间并未形成有效对接机制,专业来源的多元化在一定程度上削弱了其在学校主干专业体系的适配度。

表1 博士教师学科背景与学校专业配置

专业与轨道交通相关性	博士教师所在专业大类	合计人数	占总人数比例
专业背景高度相关	1. 轨道交通工程类	21	55.26%
	2. 土木建筑工程类		
	3. 信息与智能技术类		
	4. 机械与装备工程类		
	5. 材料与能源化工类		
专业背景存在偏差	6. 设计与管理类	12	31.58%
	7. 理学基础类		
	8. 人文社科类		
专业背景严重不匹配	9. 艺术、体育与生命科学类	5	13.16%

这种专业来源与岗位需求之间的结构性错位,在博士教师向“金教师”转化过程中表现为多重现实障碍。对于专业背景与轨道交通领域关联度较低或存在明显偏差的博士群体而言,在教学层面,

往往难以承担核心专业课程教学任务,只能参与通识课程或辅助性教学工作,限制了其教学能力在专业群中的有效发挥;在科研层面,其原有研究方向与学校重点建设领域契合度不高,难以深度融入产

教融合项目、技术服务平台与教学改革实践,削弱了科研成果向“金教师”能力要素转化的可能性。

更为关键的是,现有教师评价与考核体系在实践中往往以“专业匹配度”和“成果路径一致性”为隐性标准,对跨专业、交叉型成果的制度支持不足,使专业异质性博士在职称晋升与发展评价中处于相对不利位置。这种制度环境在客观上放大了专业集中办学结构对博士教师成长的限制效应,也加剧了其在“金教师”培育体系中的边缘化风险。

(三)“金教师”培育目标下专业异质性博士的成长障碍

随着“金教师”建设的推进,高职院校对博士教师的角色期望不断提高。博士不再仅承担科研任务,还被要求在教学改革、实践教学和技术服务中发挥示范作用。但从实际情况看,对于专业背景与职业教育领域存在差异的博士而言,其既有学术培养路径与“金教师”所需能力结构之间仍存在不匹配,角色转变过程中由此产生的适应困难较为突出。在实际教学与教师发展工作中,这类问题表现得尤为明显。

如图2所示,从个体、科研和组织三个层面可以看到,专业异质性博士在向“金教师”转变过程中面临的障碍具有多维度特征,且不同层面因素之间相互影响,共同制约其成长发展。结合学校近几年的师资建设情况,上述问题在一定范围内具有一定普遍性。

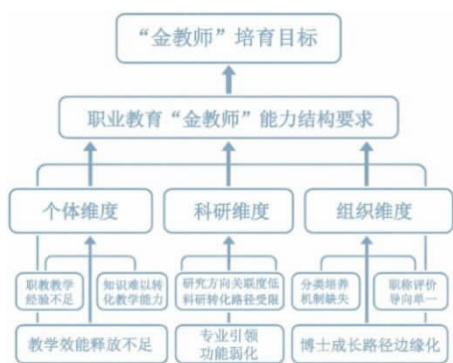


图2 专业异质性博士向“金教师”转变的主要障碍

从教师个人培养与发展看,博士阶段的训练主要围绕学术研究和理论积累展开,而“金教师”建设则更加关注课堂教学质量、实践教学能力以及对学生的指导作用。在具体教学过程中,由于缺乏系统的职业教育教学训练和实践经验,部分博士难以将自身掌握的学术知识有效转化为贴合教学情境的教学内容。

在科研工作中,这一差异同样有所体现。部分

博士原有研究方向与高职院校专业群建设及产教融合需求之间匹配度有限,使其在融入以工程实践和技术应用为导向的科研平台时面临一定困难,其相关成果在“金教师”评价体系中的体现也相对不足。

从学校组织与管理的实际情况来看,现行教师管理与评价机制仍存在需要完善之处。一些学校在博士引进后缺乏有针对性的培养与支持,在教学指导、科研协同以及职业发展路径设计等方面保障不足,进而使专业异质性博士在课程安排、项目参与和职称晋升过程中处于相对不利的位置。

二、专业异质性博士教师成长受限机制分析

(一)博士教师成长阶段性模型与适应机制

在“金教师”培育目标下,高职院校博士教师的成长具有明显阶段性。博士教师的成长不是线性推进,而是伴随角色调整和能力转化的适应过程。博士教师的成长既受学术背景影响,也受学校制度和岗位要求影响。因此,有必要对博士教师的成长过程进行阶段划分。

本文的阶段划分主要来源于职业成长阶段模型(Career Stage Model)与组织社会化理论(Organizational Socialization Theory)的综合推演。现有研究普遍认为,教师的职业发展并非一蹴而就,而是随着入职时间的延长逐步呈现出阶段性特征。在不同发展阶段,教师对自身岗位角色的理解以及对工作任务的关注重点,都会发生相应变化。

在高职院校情境下,这一特征在专业异质性博士教师群体中表现得尤为突出。此类博士通常具有较高的学术起点,但对职业教育的教学方式、课堂运行逻辑以及岗位实际要求缺乏充分了解。受此影响,其在入职初期往往需要更长时间完成角色适应,这一情况在博士入职后的前几年中表现得较为明显。结合相关理论分析与调研情况,本文认为,在“金教师”培育目标引导下,专业异质性博士的成长过程大致可划分为四个阶段,即入职适应期、角色探索期、能力重构期和稳定引领期。

如图3所示,入职适应期对应组织适应的起始阶段。博士教师主要依靠原有学术背景和制度安排完成教学和实践任务。进入角色探索期后,博士教师开始承担教学工作,但角色定位仍不清晰,教学能力与专业背景之间存在差距。进入能力重构期后,博士教师在教学方式、科研方向和协作方式上发生明显转变,并逐步形成综合能力。进入稳定引领期后,博士教师的角色认同趋于稳定,并能在教学改革和专业建设中发挥引领作用。



图3 博士教师成长阶段性适应与能力转化模型

基于上述划分,博士教师在高职院校中的成长可理解为一个分阶段推进的角色适应过程。本文将从个体、组织和环境三个方面,分析专业异质性博士在不同阶段向“金教师”转变过程中面临的主要限制因素。

(二)“个体—组织—环境”多重作用下的受限机制

前文已界定专业异质性博士教师的主要障碍(图2),并构建了阶段性成长框架。本节分析为何这些障碍在不同阶段反复出现,且难以通过个人努

力消除。相关原因并不主要来自个体能力,而更多来自博士教师在组织结构中的位置及其所处制度环境。

为更清楚说明这一问题,本文采用“个体—组织—环境”分析框架。本文结合博士教师在岗位职责、职称层级和专业匹配方面的数据,分析专业异质性博士向“金教师”转变过程中受到的限制。表2从师资结构位置的角度,呈现博士教师在高职院校中的现实处境,为后续分析提供基础。

表2 博士教师结构性位置与金教师培育受限机制证据

结构维度	分类指标	人数	占总数比例(%)	对“金教师”培育的结构性含义
学位结构	博士教师总量	136	100	博士已成为师资结构中的重要组成
岗位功能结构	专任教师岗位	86	63.24	博士主要进入教学科研体系,但并非全部
	教辅及行政岗位	50	36.76	相当比例博士未嵌入核心教学功能
职称结构	正高级	10	7.35	高层次引领型博士占比较低
	副高级	24	17.65	职称集中于中高层但未形成优势梯队
	中级及以下	102	75.00	多数博士仍处于能力转化与评价积累阶段
专业嵌入风险	专业高度相关	75	55.26	与轨道交通主干专业匹配度有限
	专业存在偏差及不匹配	61	44.74	博士专业异质性显著,转化压力集中

从表2可以看出,博士数量已在师资结构中占据重要比重,但其岗位功能嵌入程度并不充分。在136名博士教师中,仅有63.24%进入专任教师岗

位,仍有相当比例分布于教辅及行政岗位,尚未全面进入核心教学与实践功能体系。同时,博士教师的职称结构整体偏向中低层级,高层次引领型比例

相对有限。此外,博士专业背景与学校主干专业之间存在明显分化。仅有55.26%的博士专业与轨道交通主干专业高度相关,专业异质性在博士群体中具有较强的普遍性。专业异质性博士在高职院校中并非单纯“数量增长”的问题,而是在岗位嵌入、职称层级与专业对接等方面同时面临转化条件受限的现实情境。基于此,有必要进一步从个体、组织与环境三个层面,对其向“金教师”转化的受限机制加以分析。

1. 个体层面:能力起点与教学要求之间的转化成本

专业异质性博士的能力基础主要来自学术训练,优势集中在研究方法和论文产出,而对课程实施和实践教学训练不足。因此,博士在入职适应期和角色探索期需要付出更高成本,才能将学术优势转化为教学能力。

2. 组织层面:岗位、资源与评价衔接不足

个体层面决定转化成本高,组织层面决定转化机会是否存在。“金教师”培育依赖课程承担、实践教学和项目平台,但专业异质性博士常面临岗位不对口、教学嵌入路径不清和科研平台不足等问题。同时,评价体系更偏向专业匹配和既有成果路径,对跨专业成果认可不足,使博士在能力尚未完成转化时提前承受考核压力。

3. 环境层面:职业教育导向形成转化边界

职业教育更重视应用成效和服务能力。若博士研究方向难以融入学校专业群和产教融合领域,其学术成果在资源获取和制度认定上往往受限,对“金教师”评价支撑不足。这一导向并非否定科研,而是提高了科研向职业教育转化的要求。

三、面向“金教师”培育目标的专业异质性博士支持体系构建

在前文系统分析博士教师引进结构特征、专业异质性形成机理及其成长受限机制的基础上,可以看到,专业异质性博士向“金教师”转化受阻,并非个体能力不足所致,而是成长阶段差异、专业嵌入条件与制度设计不匹配的综合结果。因此,本节立足“金教师”培育目标,围绕“如何支持其有效转化”这一核心问题,构建具有针对性与可操作性的支持体系。

(一)支持体系构建的分类分阶段原则

“金教师”培育目标对教师能力提出了综合性要求,但前文研究表明,专业异质性博士在能力结构起点、成长阶段位置与专业嵌入条件等方面存在

显著差异。若继续以统一标准、同一路径推进“金教师”建设,容易在无意中放大其阶段性阻滞,削弱博士引进对师资质量提升的整体效应。

因此,针对专业异质性博士来源多元、成长节奏差异显著的现实情况,应遵循“先分类、再分阶段、后匹配资源”的基本原则。在实际工作中可以发现,博士教师的专业背景与学校主干专业群之间的匹配程度,直接影响其后续发展路径。因此,在培养和支持过程中,有必要根据专业契合情况对博士教师进行区分管理。例如,部分博士与主干专业联系紧密,能够较快融入教学与科研;也有一些博士主要在交叉领域或转化领域发挥作用。通过这种区分,有助于学校在资源投入和培养方式上做到更加有针对性。

同时,博士教师在高职院校的发展往往呈现出明显的阶段性特征。其成长过程并非持续、均衡推进,而是在不同阶段面临不同适应任务。如果支持方式长期保持不变,容易出现前期投入集中、后续跟进不足的问题。因此,更为合理的做法是根据博士教师所处的发展阶段,适时调整支持重点,使支持措施与其实际需求保持一致。

在目标设定方面,也有必要避免以单一标准衡量博士教师的发展成效。相比是否达到统一指标,更值得关注的是博士教师在具体教学改革、实践教学或技术服务中的实际作用。允许博士教师通过不同路径参与“金教师”建设,不仅更符合其专业差异,也有助于激发其主动性和积极性。

(二)基于成长阶段的差异化支持路径设计

博士教师之间存在专业差异并不必然带来问题,更关键的是支持方式是否与其实际需求相符。只有结合博士教师的专业背景和发展状态加以区分,相关支持才能真正发挥作用。

在入职初期,博士教师对教学方式和学校运行机制了解有限,应适当减轻教学任务,并通过“双导师制”和教学观摩等方式给予引导,这有助于其尽快适应岗位要求。随着教学经验的逐步积累,博士教师开始思考自身在专业群中的定位。通过参与课程协作、跨专业授课以及教学改革项目,其角色认知和参与度会逐渐清晰。

当发展方向相对明确后,博士教师更需要稳定的项目和资源支持,以促使其专业能力在教学与实践中持续发挥作用。在教学和改革工作中表现较为成熟的博士教师,可通过明确其在课程建设或教学改革中的具体职责,进一步稳定投入预期,并发

挥带动作用。

(三)面向专业异质性的多路径发展通道构建

在分类与分阶段支持的基础上,还需在制度层面构建多路径并行的“金教师”发展通道,使不同专业背景的博士教师能够通过差异化方式参与“金教师”体系,并在其中实现功能性嵌入与能力转化。所谓“多路径发展通道”,并非重新划分教师类型或另设评价序列,而是在不改变“金教师”总体能力目标的前提下,明确博士教师进入该体系的不同功能性路径,通过通道差异化降低转化门槛、延展转化方式,并避免以单一功能承担情况作为评价与发展的唯一依据。

1. 构建以核心课程与实践教学为载体的功能嵌入通道

对于专业背景与学校主干专业高度相关或具备工程技术近邻性的博士教师,应优先通过核心课程建设、实践教学组织与教学改革任务嵌入“金教师”体系。该通道的关键不在于博士是否具备完整的职业教育经验,而在于通过制度性安排,使其在入职初期即进入课程团队与实践教学链条,在真实教学情境中完成能力转译。通过“课程—实训—教学成果”这一连续载体,逐步实现博士学术优势向教学胜任力与实践指导能力的转化,从而在功能层面完成对“金教师”核心要素的承载。

2. 构建以教学改革与产教融合项目为纽带的协同转化通道

对于专业背景与学校主干专业存在交叉关系,但难以直接承担核心技术课程的博士教师,应通过教学改革研究、课程体系优化与产教融合项目等方式实现协同嵌入。该通道强调博士教师并非单独承担某一教学功能,而是以项目制、团队制方式参与教学体系重构与实践模式创新,使其学术训练优势在教学设计、方法改进与机制创新中得到转化。这一通道有助于缓解专业异质性带来的直接错位问题,使博士教师在不完全依赖专业对口的前提下,仍能够在“金教师”体系中发挥实质性作用。

3. 构建以制度建设与教学支持为支点的结构性支撑通道

对于专业背景与学校主干专业关联度较低、短期内难以嵌入专业课程体系的博士教师,应通过教育研究、教学支持、制度设计与教师发展服务等方式参与“金教师”体系建设。该通道强调“功能性贡献”而非“课程承担”,其价值体现在对教学运行体系、教师发展机制与质量保障结构的支撑作用上。

通过明确该类贡献在“金教师”培育体系中的结构性地位,有助于避免专业异质性博士被长期排除在关键评价体系之外,从而减少其在职业发展中的边缘化风险。

上述多路径发展通道可随博士教师成长阶段与能力转化程度实现动态转换。其核心目标在于:通过通道差异化,使不同专业背景的博士教师能够以不同方式进入“金教师”体系,并在持续参与中逐步完成能力重构与角色转化。这种以“通道”为核心的制度设计,有助于将专业异质性由“发展阻碍”转化为“功能分化基础”,从而在整体上提升高职院校“金教师”队伍建设的包容性与结构合理性。

四、结论

随着职业教育类型定位逐步明确,高职院校在推进“金教师”培育过程中,博士教师之间的专业差异逐渐显现出来。从实际运行情况看,这一问题已不再停留在引进结构层面,而是开始对博士教师的成长质量以及学校师资结构调整产生持续影响。以广州铁路职业技术学院为例,通过对博士教师引进情况、专业融入过程及其发展轨迹的梳理可以发现,专业背景与学校专业体系存在差异的博士,在教学适应、科研融入和组织认同等方面普遍面临一定困难。

进一步分析相关情况可以发现,上述现象并非源于博士教师个人能力不足,而更多与其既有学术训练方式、岗位实际需求以及学校支持方式之间的匹配程度有关。在实际工作中,专业背景与岗位功能存在偏离、发展路径与评价机制衔接不畅,以及职业角色认知不够清晰等问题相互叠加,使部分博士在成长过程中难以形成稳定预期。这在一定程度上反映出,高职院校尚未形成面向博士教师的分类引导和分层培养机制。

基于前述分析,本文结合职业本科建设要求和“金教师”培育目标,尝试提出构建分类型、分阶段的博士教师支持思路。该思路以差异化引进与培养为起点,将教学能力发展作为关键环节,并通过科研成果转化和组织层面的配套支持,引导专业背景多样的博士逐步完成角色调整,为其进入“金教师”发展体系提供相对清晰的实践路径。

参考文献:

- [1] 吕利.“双高计划”建设背景下高职院校高水平“双师型”教师队伍建设研究[J].文教资料,2025(22):160-162.
- [2] 李护君.新时代职业教育教师的适应性发展:内涵阐释、基本表征及实践路径[J].教育理论与实践,2024,44(6):

42-46.

[3]王慧勤. 高质量发展视域下五年制高职教师专业发展路径研究[J]. 教育视界, 2023(24):62-66.

[4]马敬华. 基于实证的高等学校外籍教师专业发展现存问题及管理对策研究[D]. 沈阳:东北大学, 2017.

[5]汤晓,彭振博. 职业本科院校新进博士层次教师转型路径研究[J]. 职业技术, 2025, 24(8):66-73.

[6]杨成明. 高职院校“双师型”教师的内涵、专业发展

与培养路径探究[J]. 教师教育学报, 2021, 8(2):40-48.

[7]梁苏,杨富. 论高职教师专业发展的意义、问题及路径[J]. 职业时空, 2015, 11(12):16-19.

[8]郭守文. 培养高职生社会主义核心价值观有效路径初探——从思政教师提高育人能力入手[J]. 湖北函授大学学报, 2014, 27(15):5-6.

[9]卢雯皎,王充. 教师发展性评价视域下涉农高职院校教师评价体系探究[J]. 智慧农业导刊, 2025, 5(17):193-196.

A Study on the Growth Pathways of Professionally Heterogeneous Doctoral Teachers under the “Gold-level Teacher” Initiative in Higher Vocational Education

ZHANG Jun-jie, QIU Xiao-huan, ZENG Xian-feng

(Guangzhou Railway Polytechnic, Guangzhou Guangdong 510430, China)

Abstract: With the continuous strengthening of the typological orientation of vocational education and the sustained advancement of the “Gold-level Teacher” initiative, the issue of professional heterogeneity among doctoral teachers in higher vocational colleges has become increasingly prominent. Taking Guangzhou Railway Polytechnic as a case, the study applies the career stage model and organizational socialization theory, and uses data on doctoral teachers’ academic backgrounds and job positions, to systematically analyze limits on the growth of professionally heterogeneous doctoral teachers in teaching, research use, and organizational adjustment. The results show that barriers to becoming “Gold-level Teachers” do not mainly come from personal ability. The barriers come from structural factors. These factors include differences in initial skills, mismatch between job roles and tasks, and the vocational education system.

Key words: professionally heterogeneous doctoral teachers; Gold-level Teachers; higher vocational colleges; teacher development; support framework