

面向教师胜任力的师范生职业发展与就业指导 课程资源建设研究

华滢

南京师范大学泰州学院

摘要: 基于教师胜任力内涵和要求,分析当前高等院校师范生职业发展与就业指导课程资源开发现状和问题,围绕师范生职业胜任力提升的教学目标,从多元化师资队伍建设和数字化教学平台建设、校内外实践平台建设、特色化教材资源建设、全程化评价体系建设等方面提出课程资源开发和利用的构想,以创新教育模式,激发学生提升教师胜任力内驱力,推进课程建设的规范化、专业化、科学化发展。

关键词: 师范生; 教师胜任力; 职业发展与就业指导; 课程资源

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.09.029

从2008年起,我国普通高校纷纷落实教育部《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》精神,陆续将就业指导课程作为公共必修课纳入人才培养课程体系。经过十多年建设,课程在帮助学生树立正确就业观念和规划意识、强化择业就业能力等方面发挥了重要作用,成为高校就业工作体系的重要环节。在面向师范生实施课程过程中,教学手段单一、教学内容泛化、实践导向不足、能力目标模糊等问题逐渐暴露,对课程教学效果产生负面影响。强教必先强师,面对实施教育强国战略的时代要求,亟须推动师范生职业发展与就业指导课程改革,突出教师教育培养特色和要求,强化教师胜任力提升的教学目标,关注师范生的职业发展现状和需求,优化课程资源建设,创新课程资源配置,为提升课程的针对性和实效性提供基础性保障。

一、课程资源建设现状及问题

课程资源或教学资源,是与课程和教学实施有关的,可用于教学活动,有利于实现教学过程和教学目标的各种条件、材料、资源。广义的课程资源涵盖范围广泛,既包括教材、教案、教学设施、教学场所、教学策略等显性的资源,也包含教师、学生、社会资源、网络资源、家庭资源等隐性的资源。课程资源有人力资源和物力资源、校内资源和校外资源、线上资源和线下资源、静态资源和动态资源、软件资源和硬件资源之分。传统的就业指导课程在课程资源建设方面存在意识不足、资源单一、师资薄弱等问题。

(一) 资源开发意识不足

大学生职业发展与就业指导课程一般作为公共必修

课,面向所有专业开设。因此,传统课程建设往往采取教学方案、教学内容、教学大纲“统一模板”,授课教师分章节集体备课的方式进行,忽视专业差异性,重点讲授就业形势与政策、笔试面试技巧、就业流程、就业权益保护等通用内容,较少根据专业特点制定针对性的生涯成长和能力提升规划引导。教师动态开发整合教学资源意识薄弱,教学形式和教学内容固化陈旧,缺乏对学生职业发展现状和社会职业需求的了解,僵化而脱节的教学无法激发学生的学习兴趣。需要差异化分析不同专业的课程教学目标,针对职业能力提升的要求,确定与专业培养关联匹配的课程教学内容和教学方案,并据此进行相关专业性教学资源建设,营造高仿真的职业成长学习环境,激发学生的职业发展的内驱力。

(二) 课程资源形式单一

部分学校和教师存在把课程资源等同于教材资源的狭窄认识,认为只要编写了教材,就能满足课程资源建设,教学实施过程最终就演变为教师基于就业工作经验,结合根据教材制作的提纲式PPT和工作案例的单一课堂讲授形式。课程资源是服务与教学活动的综合性资源,应以有利于学生“自我建构”为中心进行多元开发,既要适应学生学习基础和学习特点,也要动态匹配社会和职业发展的需求,这一内在特征,决定了课程资源来源、形式、载体的多样性和发展性,应主动将校内校外、线上线下的大量生动鲜活资源纳入课程资源建设的视野,主动对数字化时代教学模式的新要求。丰富的课程资源才能更好匹配学生中心的差异化、开放弹性学习新模式,促进“师生学习共同体”的形成。

（三）课程师资力量薄弱

该课程在课程体系中没有受到足够重视，任课教师多为辅导员、思政课教师或就业管理人员，他们对就业市场、就业形势和政策信息掌握及时全面，但缺乏课程教学所需要心理学、管理学、法学、相关学科等多方面专业知识储备，加之业务工作繁忙，常常无法专心钻研课程教学，特别是对教师教育的专业和能力要求、行业需求等研究不够深入，在职业指导课程与教师教育课程衔接方面存在壁垒，进而影响多元综合的课程资源的融合应用。面向师范生的职业发展与就业指导课程，以推动师范生教师职业实现为目的，必须基于教师胜任力建设模块化课程，帮助师范生理解教师职业、确立教师职业理想、建立和实践教师职业发展路径，这需要盘活校内外各种教育师资力量，打造优势互补的教学团队，形成育人合力。

二、课程资源建设目标

课程资源建设是以有利于优化教学活动，实现教学目标为导向的。面向师范生的职业发展与就业指导课程的资源建设则应以提升就业竞争力为目标，师范生就业竞争力的核心是教师胜任力，在进行课程资源建设前应充分理解教师胜任力的内涵和特征。

胜任力研究是当代心理学、教育学和人力资源管理等领域的热点。20世纪70年代，美国中学校长协会率先在教育领域提出了校长胜任力指标体系，并应用于教育管理者的选拔和评定工作；英国、澳大利亚等国家学者也相继对教育管理者和基础教育教师的岗位胜任特征指标进行了具体化的研究。近年来，我国学者对教师素质结构、优秀教师特征、教师评价等方面也进行了大量研究，对教师胜任力的内涵、结构特征进行了界定和分析。

综合国内外的研究，教师胜任力是教师具备的能带来教育实践成功的一系列个人特质和行为特征，是选聘、培养、评价教师和确定资格标准的重要依据，也是教师生涯发展的参照，能够帮助教师分辨优势和劣势，改进提升教学质量，形成科学有效的成长与发展路径。教师胜任力内涵丰富且动态发展，既指向现实需求，也指向终身发展需要。可从认知水平、能力素养、心理品质、行为特征等方面描述教师胜任力特征，主要包括教

师核心品格、心理素质、专业能力、职业意识等因素，核心品格主要包括教师个人的道德品质、人格魅力等；心理素质主要包括职业性格素质、自我完善素质、职业能力素质、人际管理素质和社会适应素质等；专业能力主要包括教学能力、育人能力、创新能力、拓展能力等；职业意识主要包括职业认同感、职业责任感等。我国学者傅出道将教师的职业生涯划分为职业成长阶段、入职阶段、能力建立阶段等8个阶段，师范生大学学习阶段正是进入教师岗位前的职业成长关键阶段，怎样实现学生到教师角色、理论知识到实践教学能力、学习知识到传授知识的三个有效转化，正是职业发展和就业指导课程资源建设要围绕的核心问题。

三、课程资源建设构想

课程资源的开发和利用，是课程建设的重要支撑，也是课程改革的必要内容，要改变传统认知，全方位、多样化、系统性开发优质课程资源，并加以综合性、创新性运用，有利于教师教学方式和学生学习方式的转变，推动以学生为中心的教学模式的实现，从而有效提升教学效果，实现教学预期目标。面向师范生的职业发展与就业指导课程资源建设要从多元化师资队伍建设、数字化教学平台建设、校内外实践平台建设、特色化教材资源建设、全程化评价体系建设等方面着手，师生共建共享，以创新教育模式，推进课程建设的规范化、专业化、科学化发展。

（一）多元化师资队伍建设

教师在课程资源中具有核心地位，他们是其他课程资源的鉴别、开发和使用者，也是课程的组织实施者，要推进建设稳定性高、专业性强、来源多样化的课程教师团队。稳定性高指的是能够长期从事课程教学，并积极主动开展课程教学研究，逐渐积累丰富的教学经验；专业性强指的是对职业规划和就业指导、社会和市场需求和教师教育发展均有比较全面的了解，能够有效开展师范生职业发展指导、职业胜任力培养和就业能力培训，推动师范生高质量就业。课程教学涉及多学科理论和实践，这样复合型的教师资源比较少有，必须通过多种途径加以建设：第一，加强培训。遴选一批具有教育学、心理学、管理学等相关专业知识背景，有志于从事课程教学和研究的教师或管理人员，打通不同类型师资间的

壁垒，对他们进行专业化、模块化、常态化的培训，指导他们在职业测评、职业规划、职业咨询、职业能力培养等方面形成各自的专长。第二，扩大来源。根据专兼结合、内外互补的原则，引进校外中小学教师、优秀校友、管理专家、职业咨询专家等，通过在课程中融入讲座、比赛、活动、实践等环节，发挥他们的教育功能。

（二）数字化教学平台建设

该课程是集理论课、实务课和经验课为一体的综合课程，融知识性与实践性于一体，课程内容涉及面广量大，目前各高校通行36学时左右的课时安排，如果全部采用课堂教学形式，基本的教学内容都无法全部完成。加之，随着网络信息化时代的到来，各种数字信息技术也对传统教学产生了颠覆性影响，翻转课堂、混合式教学等新的教学模式越来越普及，该课程要顺应互联网+教育的时代浪潮，搜集、整理和创建丰富的网络教学资源，建立和动态更细教学资源库，通过中国大学慕课、超星学习通等平台打造多元立体、互动可扩展的图文、视频教学资源，采用微课堂、翻转课堂等，引导学生自主学习和任务式学习，在互动实践中进行内外探索和职业发展路径追寻。这样的学习方式能够更好地适应学生的碎片化学习方式，解决了课程学习不足的问题，节省出更多的课堂时间可以进行针对性的交流、研讨、模拟面试和职业咨询。

（三）校内外实践平台建设

对于师范生而言，教师教育实践更有助于激发学生的职业潜能。而教师技能的提升是一个循序渐进、训练积累的过程，短短十几课时的职业测评、模拟面试、规划书撰写等简单的课内实践无法实现能力提升，需要从多渠道拓宽教育教学领域，充分利用校内外的各种实践平台，结合相关教育教学活动，丰富师范生职业探索的场景，延长课程影响的周期，强化全过程全方位的就业指导，在长期的实践训练中达到提升教师胜任力的目标。指导教师可以引导学生通过见习、实习、暑期社会实践、兼职工作，体验教师职业，也可以组织教师文化节、职业规划大赛、简历制作大赛、师范生基本功大赛，营造校园教师教育氛围，培养师范生能力养成的思维。还要充分利用互联网资源，构建就业指导服务线上线下平台，利用智慧校园、就业服务APP等网络平台，

推送教师招聘、编制考试、面试案例等各类教师就业信息，强化就业意识。

（四）特色化教材资源建设

目前高校在课程教材方面多选择通用教材，即便是自编校本教材，也不体现专业针对性。应对接师范生专业特点和职业发展需求，建设特色教材。教材内容上要体现国家、社会和职业的师范生核心素养的要求，强化师范生职业发展和规划的意识 and 能力，注重对师德养成和职业价值观的引导，侧重师范生职业胜任力的培育和职业竞争力的提升。课程模块上要突出师范属性，职业规划要体现教师生涯发展的特点、就业指导上要突出教师招聘的相关信息和要求，实践安排上要彰显教师能力素质的提升。

（五）全程化评价体系建设

改变原有单一的考核评价模式。在课程考核上，侧重能力达成度的考查，减少知识学习情况的检验，将模块化学习的实践任务纳入考核项目，并设定不同的分值权重。淡化结果评价，落实“持续改进”理念，完善过程监测，强化过程性评价、发展性评价、诊断性评价，重视学生态度和行为的变化，关注综合目标的达成和学生的自主成长，建立结果考核与持续发展相结合的评价体系。发挥多元评价主体作用，通过教师反馈、学生自评、学生互评、工具测评、社会评价等方式全方位促进学生的发展。

参考文献

- [1] 罗小兰. 教师胜任力研究的缘起、现状及发展趋势[J]. 教育理论与实践, 2007(23): 42-44.
 - [2] 郝文武. 现代中国教育课程体系的问题和合理化思路[J]. 陕西师范大学学报(哲学社会科学版), 2013(3): 37-46.
 - [3] 袁倩, 肖善芳. 试论大学生职业发展与就业指导课程教学资源建设[J]. 南方论刊, 2018(1): 103-105.
- 基金项目: 本文系2022年江苏省高校“高质量公共课教学改革研究”专项课题“面向师范生教师胜任力提升的职业发展与就业指导课程体系研究”(编号: 2022JDKT081)。