

基于胜任力素质的高职院校“双师型”师资队伍建设研究

王茜

(陕西职业技术学院人力资源部 陕西 西安 710038)

[摘要] 胜任特征对优秀人才的辨识、培养和发展能够起到一定模范标准或指导作用,本文以胜任力理论为研究基础,选取优秀的“双师型”教师进行关键事件访谈,提取评价要素并进行分析;借助层次分析法,进行“双师型”教师胜任力构成要素评价,为高职院校“双师型”教师队伍建设提供思路。

[关键词] 高职院校;“双师型”教师;胜任力

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.09.1678

一、引言

习总书记在全国教育大会上发表重要讲话中强调指出,要“坚持把教师队伍建设作为基础工作”。《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》提出,要“全面提高职业院校教师质量,建设一支高素质‘双师型’的教师队伍”。《国家职业教育改革实施方案》第12条提出,要“多措并举打造‘双师型’教师队伍”。《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》中提到,到2022年,职业院校“双师型”教师占专业课教师的比例超过一半。但是,当前多数高职院校“双师型”教师建设仍处于较低水平,自我发展意识强烈、主观能动性带动氛围高的高素质人才仍比较少。

麦克利兰的胜任力研究表明,胜任特征可以高效的区分优秀人才与表现普通人员的特征,对优秀人才的辨识、培养和发展能够起到模范标准或指导作用,有利于针对性地开展招聘、培训、评价等。基于此,本研究采用关键事件法,对表现优异的20位高职院校“双师型”教师进行访谈,提炼其胜任力评价要素,并尝试借助层次分析法,构建高职院校“双师型”教师胜任力构成要素评价模型。

二、研究设计

1. 研究对象:选择来自高职院校表现优秀的20位“双师型”教师,平均年龄39岁,学生评教结果均在90%及以上,有4名省级教学名师;其中,男性6名,女性14名;高级职称8名,中级职称9名;有14人具备企业从业经历,13人具有非教师系列职业(执业)资格;教龄20年以上4人,教龄10-20年4人。

2. 研究方法:根据关键事件法,结合高职院校“双师型”教师相关研究文献,设计“高职院校双师型教师胜任力研究”开放式调查问卷。问卷包括个人基本信息模块和胜任力研究模块相关问题,对关键事件的描述主要包括在教师工作经历中,遇到的对个人、学生和学校有较大影响或让其印象深刻的3个成功的案例和不成功的案例,均需详细描述发生的具体过程,当时采取了哪些措施和事件的影响因素等。调研过程中,在详细说明调研目的并征求被调查对象同意后,采取全程录音的方式,以便后期分析使用。

3. 胜任特征提取和评价要素确定。将音频材料转为文字后,由2位研究人员先随机抽取1篇文本,共同分析讨论进行试编码,在达成一致后,实行背靠背提取关键事件中涉及到的胜任特征,并互相对比结果,对有出入的内容再次核对,确保最终达成一致。课题组成员根据结果,整理、归纳并得出胜任力评价要素。

4. 层次分析法确定权重。从前期的20位“双师型”教师中选取省级教学名师2人、高级职称2人、中级职称4人,初级职称1人,同时选取教学工作部、人力资源部和教师发展中心工作人员3人,共同组成新的调查专家。以胜任力维度和胜任特征分别为指标层和子指标层,建立层次结构,通过构造判断矩阵,由专家借助1-9标度法,进行两两比较,并获得各层次的相对权重和综合权重,为高职院校更有针对性地开展“双师型”师资队伍建设提供参考。

三、结果与分析

1. 参考“冰山模型”,根据特征条目将前期调研分析编制的胜任力评价要素归纳为6个维度,分别为职业素养、个性特质、专业理论知识、专业教学能力、专业实践能力和教育科研能力,具体为:

(1) 职业素养,指从事高职教育教学工作必须具备的基本素质和修养;其胜任特征包括师德高尚、以身示范、奉献忠诚、科学严谨、工匠精神、热爱职业教育、关爱学生成长、自主学习发展。

(2) 个人特质,指基于态度、价值观和个人形象的持续而稳定的特征,其胜任特征包括自信乐观、积极进取、公平正直、同理心、亲切和蔼、良好的职业心理素质、细心耐心。

(3) 专业理论知识,指从事高职教育专业教学所需掌握的知识结构、原理、理论体系等,包括先进的职业教育理念、教育心理学相关知识、本专业和专业群相关理论知识、本专业相关的经济法律人文知识。

(4) 专业教学能力,指完成教育教学工作需具备的能力,包括沟通表达能力、课堂组织协调与管理能力、现代教育技术应用能力、教学设计与实施能力、因材施教能力、教学评价与反思能力。

(5) 专业实践能力,指胜任该专业对应的岗位工作要求的能力,包括理论指导实践能力、动手操作能力、职业发展与就业指导能力、指导技能大赛水平、企业实践经验、校企合作能力、技术创新能力、洞悉行业发展动态与人才需求层次能力、社会服务能力。

(6) 教育科研能力,指为更好地实现个人发展和专业建设需具备的研究水平,包括科学研究与开发能力、科研成果转化能力、教学资源获取与开发能力、课程建设能力、教材改革能力。

2. 高职院校“双师型”教师胜任力构成要素评价

根据专家打分情况,借助MATLAB软件,我们构建了如表2的评价模型,整体来看在胜任维度中,职业素养和专业实践能力仍是作为高职院校“双师型”教师应该最关注的内容,这均是“冰山模型”中潜在的,需要培养、挖掘的素质或能力。就胜任特征而言,扎实的专业和专业群相关理论知识是作为一位老师必不可少的,而对于从事职业教育的老师而言,只有自己具备了工匠精神、先进的职业教育理念和高尚的师德情操,才能为国家培养更多优秀的复合型高技术人才。这些都是作为老师最基础、最本质的素质,而“双师型”教师同时要具备良好的动手操作能力、高超的校企合作与实践水平。同时,我们也可以看到,大多数专家对于“双师型”教师的教育科研能力评价处于中下水平,这也为我们发出了警戒,尽管高职教育培养的是高技术人才,但是只有扎实的研究功底和严谨的科学态度才能更好地为教育服务。

四、高职院校“双师型”师资队伍建设路径

1. 建立科学、可发展的“双师型”教师认定制度。根据本校实际制定符合中省政策规定的“双师型”教师认定办法。可采用递进式管理,对不同层次、技能、水平的教师进行分类认

表2 高职院校“双师型”教师胜任力构成要素评价

目标层	胜任维度	胜任特征		
	总排序权重	单排序权重	总排序权重	重要程度排序
高职院校 双师型 教师 胜任力 评价	职业素养 (0.2)	师德高尚 (0.19)	0.0380	4
		以身示范 (0.13)	0.0260	26
		奉献忠诚 (0.15)	0.0300	14
		工匠精神 (0.2)	0.0400	2
		热爱职业教育 (0.18)	0.0360	7
		关爱学生成长 (0.15)	0.0300	14
	个人特质 (0.16)	自信乐观 (0.16)	0.0256	27
		积极进取 (0.16)	0.0256	27
		公平正直 (0.17)	0.0272	21
		亲切和蔼 (0.14)	0.0224	33
		良好的职业心理素质 (0.18)	0.0288	17
		自主学习发展 (0.19)	0.0304	13
	专业理论知识 (0.14)	先进的职业教育理念 (0.26)	0.0390	3
		教育心理学相关知识 (0.22)	0.0330	10
		本专业和专业群相关理论知识 (0.28)	0.0420	1
		本专业相关的经济法律人文知识 (0.24)	0.0360	7
	专业教学能力 (0.17)	沟通表达能力 (0.18)	0.0306	11
		课堂组织协调与管理能力 (0.16)	0.0272	21
		现代教育技术应用能力 (0.15)	0.0255	29
		教学设计与实施能力 (0.17)	0.0289	16
		因材施教能力 (0.18)	0.0306	11
		教学评价与反思能力 (0.16)	0.0272	21
	专业实践能力 (0.19)	理论指导实践能力 (0.15)	0.0285	20
		动手操作能力 (0.2)	0.0380	4
		职业发展与技能指导能力 (0.18)	0.0342	9
		校企合作与实践水平 (0.19)	0.0361	6
		技术创新能力 (0.14)	0.0266	24
		洞悉行业发展动态与人才需求层次能力 (0.14)	0.0266	24
	教育科研能力 (0.14)	科学研究与开发能力 (0.19)	0.0247	30
		科研成果转化能力 (0.18)	0.0234	32
		教学资源获取与开发能力 (0.22)	0.0286	18
		课程建设能力 (0.19)	0.0247	30
教材改革能力和社会服务能力 (0.22)		0.0286	18	

定；实施聘期管理制度，完善“能上能下”的流动机制，促进教师水平不断提升。

2. 建立“双师型”教师培养体系。

可参考本文提出的“双师型”教师胜任特征，结合教师水平，细化不同层次的“双师型”教师素养标准和培育方案。对教师队伍进行“轮岗+转岗”校企混合培养，同时关注职业道德、教学能力、教学方法和手段、教育科研水平等提升，打造一支既能教学创新，又能解决企业难题的双师教师队伍。

3. 完善“双师型”教师评价激励体系

实行多元化的动态评价体系，对不同层次的“双师型”教师建立可分解、易操作、量化的评价与考核机制，把教育教学水平、思政育人能力、实践创新能力、科研开发能力和服务地方能力等纳入评价体系中，并关注考核评价结果应用。从工资待遇、职称评聘、推优评先等方面提供保障，聚焦重点领域，对接“1+X”证书制度试点和行动导向的模块化教学改革，探索形成具备良好教学创新能力和职业技能水平的“双师

型”教师团队。

参考文献

[1]赵艳云.基于胜任力理论的高职“双师型”教师队伍建设研究[D].沈阳师范大学,2018
 [2]吕淑芳.高职院校专业带头人胜任特征模型实证研究——以广东省6个重点高职专业为例[J].职业技术教育,2016(11):54-57
 [3]徐友凤,陈立新,张珍珍,潘红宁.基于胜任力理论的医药卫生高职“双师型”教师队伍建设探讨[J].卫生职业教育,2020(17):16-18

基金项目：陕西职业技术学院2021年校级课题“基于胜任力素质的高职院校“双师型”师资队伍建设研究”（编号：2021YX021）。

作者简介：

王茜（1991—），女，陕西渭南人，陕西职业技术学院，经济师、硕士研究生，研究方向：人力资源管理。