

基于胜任力理论分析“双师型”教师能力提升对策

蒋漪涟 符玉亭 赵冬晓

(陕西工商职业学院 陕西西安 710019)

摘要:随着新课程改革内容持续性推进,教育体系迎来全新发展契机,需要结合新时代发展理念进行教育思维和教育体系创新。高等教育作为教育体系中的中流砥柱,其教育本质也应实现多元化发展,以此满足社会高端人才需求。教师作为培养综合素质人才的前沿力量,需要具备专业能力和完善教学体系,能将理论知识与实践能力相结合成长为“双师型”教师,这样才能保证教育任务的有序进行。因此要重视教师胜任力提升效果,以胜任力理论为基础加强教师教学能力,构建出符合预期现代化教学标准的“双师型”教师队伍。本文旨在研究基于胜任力理论分析“双师型”教师能力提升对策,以期为“双师型”教师培养提供借鉴经验。

关键词:胜任力理论;双师型教师;队伍建设;能力提高

引言

高素质“双师型”教师队伍是当下教育体系的主流思想,是实现教育体系向现代化转变的重要方式,可以实现教育体系现代化基础设施建设。“双师型”教师在教育体系中随着时间推移所占比重越来越大,是高等教育体系教师队伍的中间力量,在实际教师能力提高过程中,需要院校以胜任力为基础推动教师提高自身教学能力,保证教师的专业性符合现代化教学理念。同时教师胜任力关系技能型人才培养,是保证人才培养效果满足社会发展需求的关键理论。

一、相关基础理论应用

(一) 胜任力发展

胜任力作为拉丁语系内容,其本意是适当的,胜任力一词的研究可以追溯到古罗马时代,其原意是对古罗马优秀战士的研究。随着时间推移胜任力被应用于不同领域,推动胜任力研究从理论体系走向实践内容。20世纪初科学管理学科将胜任力应用于内容之中,以管理理论与胜任力应用相结合构建出胜任力管理模型,为管理体系发展提供基础条件,也为胜任力研究提供全新路径。以胜任力为主张进行管理体系创新,是保证发展的关键内容。将胜任力融入教师发展中,是当下教育体系重点内容,可以分析比较高绩效教师与普通绩效教师间区别的关键性因素,是现代教师队伍建设的标准条件与客观思维,能为教育体系进步和教师队伍完善提供有力帮助,推动教师弥补自身能力不足。

(二) 胜任力模型

胜任力模型是多种胜任力结合产生的体系内容,可以将不同胜任力特征进行全面加强,保证胜任力的深入应用。胜任力模型可以分为冰山模型、洋葱模型和阶梯模型,冰山模型首次出现是1973年,随着理论体系不断完善而实现持续性发展。冰山模型核心思想是将员工胜任力元素比喻为一座冰山,将员工能力分为水上部分和水上部分。水上部分可以将知识和技能纳入体系,是员工思想内涵的外显,能够通过接触与交流进行了解;而水下部分主要包括个性、自我概念和社会角色等内容,是一个人的自身隐藏属性,能够决定成就高低。洋葱模型是诞生于1982年的模型,主要是将个人分为表面层、中间层和最内层,表面层是知识内容,最容易进行测量和改变;中间层是自我形象与社会属性,难以测量和改变;最内层是行为动机和个性,最难测量和概念。

二、基于胜任力理论分析“双师型”教师培训存在的问题

(一) 队伍结构不合理

院校发展离不开教师队伍支持,在推动“双师型”教师队

伍建设与发展的当下,部分院校教师队伍结构不合理,对胜任力理论应用不够全面。部分院校受传统思维影响,按需设岗选拔人才不到位,无法保证发展方向与人才培养模式结合。同时选聘机制内容单一,影响教师能力提高。

(二) 培训体系不完善

院校在进行“双师型”教师能力培养时对胜任力理论使用浮于表面,无法激发胜任力对教师成长的推进作用。部分院校对培训需求不够重视,使得教师专业能力与教学能力不能满足发展需求。同时培训计划和培训效果不佳,使得培训体系发展缓慢,“双师型”教书队伍建设不完整。

(三) 资格认定不统一

部分院校缺少针对性培训制度,无法实现教师能力的全面加强,影响教学改革内容与结果。院校无法保证外部因素和内部因素对教师的正向影响,导致考核制度不完善,缺乏统一资格认定标准。同时缺少完善评价体系,受传统思维影响教师教学评价体系单一,缺少多元主体支持。

(四) 激励机制不健全

“双师型”教师能力提升缺少完整激励机制支持,对教师心理发展需求不够重视,影响激励机制整体效果。对环境激励体系应用不深入,对社会激励与校园激励内容应用不够全面,导致激励机制不健全。同时缺少事业激励体系推动教师思想建设和心理建设,影响能力提高。

三、基于胜任力理论分析“双师型”教师能力提升对策

(一) 优化队伍结构,创新选聘机制

教师作为教育体系的总要组成部分,其本质是对学生进行引导教学,以此完成教学任务和教学计划。因此这就对教师专业能力有着较高要求,院校应组建专业教师队伍带动胜任力在教师体系中的应用,实现“双师型”教师培养。第一,按需设岗选拔人才,院校应结合自身发展方向和人才培养模式进行按需设岗,以高理论素质为基础进行人才选拔,保证教师具备坚实理论基础,能为实践教学提供有利条件。院校应积极引进“双师型”教师进行队伍结构优化,保证教师队伍的完整性与严谨性,确保教学任务有序开展。应对教师岗位进行深度分析,保证胜任力与岗位内容的结合,以知识、技能和态度作为教师教学基础能力进行选拔。充分使用胜任力模型对教师进行分析与研究,确保教师能够满足岗位发展需求,加强向“双师型”教师转变可能性。第二,创新选聘机制,应创建兼职教师体系,引导合作企业或社会力量进行兼职教师工作,利用实践能力带动理论知识发展,确保教师队伍的专业程度符合预期目标。利用兼职教师实践能力为院校理论教师实现引导,即完成实践教

学任务,也能帮助教师实现理论知识向实践操作的转变,可谓一举两得。同时要加强对教师应用时间能力的培养,以相关政策与培训方法放宽教师管理力度,推荐教师积极参与合作企业实践管理,加强教师实践能力。构建以院校与企业为主的人才输送模式,发挥企业师资引进,院校师资输送的模式作用,为教师塑造良好的实践环境,保证理论知识与实践能力的深度结合,培养出符合教学目标的“双师型”教师。

(二)完善培训体系,加强培训效果

院校实现教师培训应基于胜任力模型进行培训体系建设,深化对教师理解推动教师专业能力提高。胜任力模型应用是实现“双师型”教师能力培养的关键因素,可以激发胜任力推进作用推动教师成长,保证满足岗位发展需求。第一,加强培训需求分析,院校应建立培训需求体系对教师能力进行深度挖掘,将需求分析应用于培训活动开展前。以胜任力模型体系为基础进行培训方法选择,以此实现对教师的针对性培训,加强教师教学能力和专业体系。利用胜任力模型推动教师需求培训,不仅可以实现社会、院校和教师三方发展需求,还能保证技能型人才培养,引导学生加强自身专业知识掌握。第二,完善培养计划,院校以基于培养需求制定培养计划,加大对教师的专业能力培训,定期举办培训讲座,推动教师良性成长。院校应以“双师型”教师为最终培养目标,引导教师进行层次性发展,将整体培训内容细化,保证弥补教师能力短板。拓展培训计划内容、形式和时间,保证培训计划的合理性与科学性,实现“双师型”教师队伍组建目的,提高整体教学能力。第三,优化培训效果,应对教师发展态势和情形进行深度评价,保证培训效果符合预期目标,以岗位胜任力提高为条件进行培训效果评估,实现培训过程的有效性 with 完整性。同时重视教师行为特征和工作绩效,以此作为衡量能力的标注条件,实现“双师型”教师培养。

(三)创新考核制度,统一认定标准

院校应以胜任力模型本质进行教师考核制度建立,确保教师专业能力符合胜任力模型标准,以科学考核制度完善教师评价标准,将教师专业能力进行量化发展,对教师教学短板进行针对性补足。第一,制定针对性考核制度,基于“双师型”教师发展受到外在因素影响较大,需要院校充分利用“双师型”教师需求进行考核标准制定,确保相关考核制度适用性与契合度。院校应充分结合当地经济发展状态和行业发展态势,整合教学资源进行专业教师培养,组建一支符合当地经济发展需求和行业发展需求的特色教师队伍,推动“双师型”教师体系本土化、当地化转变。院校应深挖教师培养内涵,建立符合院校发展的教师考核制度,以此推动胜任力理论在教师队伍的应用,维持胜任力理论的专业性与严谨性。第二,构建完善评价考核制度,推动认定标准统一性,院校应结合教师发展前景与教学能力建立完整评价体系,以此实现对教师考核制度的弥补,基于胜任力模型体系将教师人格魅力、教学能力和实践能力进行综合性评价。应引导多元评价主体参与评价体系建立,加大学生、教师和社会力量的深入应用,保证评价内容的公正性与客观性。同时院校应重视学生评价内容,以学生评价作为主要评价进行教师考核,确保教师理论知识与实践能力的深度掌握,可以维持教学效果和教学效率。

(四)健全激励机制,落实制度保障

教师作为教育体系中间力量,在引导教师发挥教学作用和引导作用时要提高教师待遇,保证教师回报需求。院校应结合胜任力模型进行激励机制建立,通过对教师加深了解进行薪酬管理和心理需求满足,以此推动教师完成高质量工作内容,加强整体教学效果,保证教学质量。第一,推进环境激励,确保“双师型”教师内容需求得到满足,应充分挖掘社会激励与校园激励内涵,保证环境激励的实际效果得到发挥。社会激励需要政府发挥主导作用,对院校建设加大投入力度,保障教师发展制度的同时对教师行业发展进行正向激励,确保教师专业性地位。加大校企合作力度,为向“双师型”教师转变提供基础条件,加强教师实践能力练习,保证教师理论知识与实践能力对接。校园激励需要院校利用校园文化内涵对教师思想进行引导建设,让其充分掌握“双师型”教师本质,塑造良好教师成长环境,能够够实现“双师型”教师队伍组建愿景。第二,推进事业激励,满足教师内心发展需求,院校应利用胜任力模型深挖教师内在思维,准确把握教师的内心需求与思想建设。应构建完善的管理制度实现教师管理工作,为教师彰显自身价值提供良好基础,激发教师无限动力。全面激活教师职位认同感和教育责任感,对不同教学能力的老师进行层次性激励,确保激励制度落在实处。

结语

综上所述,胜任力理论作为教育体系发展的重要内容,是维持教育体系现代化转变的关键因素,因此院校发展需结合胜任力理论和胜任力模型进行教师培训,加强教师专业性。在实际培训过程中,应从优化队伍结构、完善培训体系、优化考核制度和健全激励机制等方面入手,确保教师向“双师型”教师转变,加强“双师型”教师胜任力。

参考文献:

- [1]宋浩静,李倩.基于胜任力模型的河南省高职院校“双师型”教师队伍建设研究[J].河南广播电视大学学报,2022,35(03):98-102.
 - [2]刘竹.基于“双师型”教师职业胜任力模型的高职院校教师队伍优化管理[J].产业与科技论坛,2022,21(12):264-265.
 - [3]王琴.胜任力视角下“双师型”教师培训:问题透视与优化策略[J].职教论坛,2021,37(03):75-80.
 - [4]卞丹丹.产教融合视域下高职“双师型”教师胜任力提升研究[J].太原城市职业技术学院学报,2019(11):52-54.
 - [5]陶丽.职业院校“双师型”教师胜任力模型的构建及应用情况研究[J].教育教学论坛,2017(15):30-31.
- 蒋漪涟,女,汉族,1970-12,陕西西安人,陕西工商职业学院,教授,教研室主任,硕士研究生,研究方向:计算机应用技术,高职教育。
- 课题/基金项目:陕西省职业技术教育学会2023年度教育教学改革研究课题,基于“双高计划”建设的“双师型”教师胜任力框架构建,课题编号2023SZX346
- 课题:“双高计划”背景下高职院校“三师三能型”教师队伍建设研究,陕西工商职业学院2023年度教学改革研究项目GJ2305。