

“双师型”教师胜任力模型的优化管理研究

蒋漪涟 符玉亭 赵冬晓

(陕西工商职业学院 陕西西安 710019)

摘要:在加快建设职业教育师资队伍期间,执行“双师型”教师培养要求,通过研究胜任力模型,联合思想引导能力、教育教学能力等六项胜任力,从认定标准、培训课程、考核指标这三个方面,充分激发“双师型”教师胜任力,有助于实现最终的“双师型”教师管理优化目标。

关键词:胜任力;优化管理;“双师型”教师

引言

结合考虑职业教育的特殊性,在提升“双师型”教师胜任力能力的过程中,需要明确教师素质与能力要求,借此结合“双师型”教师胜任力模型六项能力,持续性探讨优化管理的对策,希望可以实现预期建设高质量发展职业院校教师队伍的目标,为我国职业教育建设添砖加瓦。

一、“双师型”教师胜任力模型

“双师型”教师概念于1995年首次提出,强调教师应具备专业教学能力、实践操作技能。胜任力是指针对工作者岗位工作能力进行测量后,可以将工作者成绩划分为卓越、优秀、平平这三个层级,而且利用相应培训形式能够对工作者工作成绩起到提高效果的相关能力要素。结合以上概念基础,我们认为“双师型”教师胜任力模型是指工作者在某一工作领域,具备可以完成高绩效工作要求的能力要素集合,是能够有效针对学生进行知识传递、技术指导的高素质教师。

二、“双师型”教师胜任力模型

(一)思想引导能力

为增强师生思想政治素质,需要重视思想引导能力的加强,要求“双师型”教师能够在教学过程中针对性挖掘专业课所蕴藏的思政元素,并遵循高度融合知识体系与思想政治教育的原则,在课堂教学所有环节进行落实。同时,在教学活动展开之际,“双师型”教师还需以身作则,积极遵守行为准则以及道德规范,力求全方位展现为人师表的行为素养与道德情操,继而起到良好的榜样引领作用。对此,笔者认为作为引领学生身心健康发展的关键要素,教师群体需要加强思想政治学习,全方位推动德育教育任务和目标的落实,尽可能在践行社会主义核心价值观的同时,提高学生发展的全面性和协调性。

(二)实践教学能力

“双师型”是我国职业教师领域中独特的提法,其不仅了解行业发展环节,各专业的动态、企业工艺流程等方面,同时还需要具备熟练操作设备的能力,能够自主完成设备创新、设备改良等工作。对此,要求“双师型”教师具备良好的实践教学能力,能够实现技术技能教学任务,能够指导学生参与职业技能大赛等。结合实际可知,实践教学经验相对丰富的“双师型”教师,更有助于实现培养技术技能人才的的教学目标,更有助于推进实现产业升级、区域经济发展的最终目的。因此,为了保证此种教学模式下的教学成效,需要督促“双师型”教师加强企业实践锻炼,通过深度分析与总结实践经验,并将总结结果反馈到具体的教学实施活动当中,具有事半功倍的教学效能。

(三)教育教学能力

对于“双师型”教师群体来说,教学能力是推动课程活动

展开的内生动力,其中,包括教学设计、教学反思、专业理论知识等多个能力项,强调“双师型”教师需要理论与实践齐头并进的双重教学任务。在此过程中,“双师型”教学效果的呈现受其对于专业课程掌握程度、资源整合有效程度、授课技巧运用程度的影响,因而强调“双师型”教师必须具备丰富的理论知识、丰富的教育教学知识,能够在头脑中形成正确的课程意识,能够做到有计划、有序地实施教学活动。只有这样才能促使教师完成知识的更新、教学方法的探索,才能更好地实现职业发展精神追求。

(四)教学研究能力

课程开发、人才培养方案的制定、教学资源的开发等方面都属于教学研究能力范畴,都是加快推进专业领域发展与建设的途径,对于“双师型”教师来说,其教学研究能力体现为有效结合教学与教研,能够在教学质量层面、专业领域发展层面取得一定突破。展开来讲,“双师型”教学研究能力主要表现在以下两个方面:第一,深度探索全新的教学资源、规律、方法,并将其运用到具体的教学活动当中。第二,从横纵两个方向入手,针对性开展科研创新项目、针对性优化人才培养方案、针对性转化运用科研成果,通过加强教育资源堡垒的方式,有效培养与时代发展趋势高度一致的优秀人才。

(五)教师职业素养

在提高职业教育质量与效果的过程中,需要针对性保证教师职业素养,一般情况下,“双师型”职业素养包括个人特质、职业素养、基本资格要求以及专业发展等。但事实上,“双师型”教师职业素养并非都是不可衡量的要素,以普通话水平为例,其就是一种能够影响教学效果的,可以看得见的基本素质。对此,针对“双师型”教师群体来说,有必要树立终身学习理念,在积极参加提升职业能力的培训活动后,需要做好知识视野的扩宽、知识结构的更新、终身学习理念的树立等方面。

(六)教学管理与社会服务能力

在职业教育体系中,“双师型”能够针对性展开校内外培训、校企合作项目、国际化项目建设、校内外实训基地建设与维护的能力,就是教学管理与社会服务能力,该能力集中体现育训结合的教学模式。与此同时,为了加快落实育训结合举措,需要积极推进1+X证书制度,确保提升“双师型”教师职业技能培训能力,帮助学生提高就业技能基础,适应管理、生产和服务需求,拓展就业创业本领。此外,为了实现职业教育现代化、“双高教育”目标,提高职业院校专业水平,在深化校企合作的过程中,需要积极建设实训基地、开展校内外培训。但同时,想要实现上述目的,需要聘请高素质“双师型”教师资源,

保证技术技能型人才培养重任能够得到有效落实。

三、“双师型”教师胜任力模型优化

(一) 完善“双师型”教师认定标准

现阶段,在制定“双师型”教师资格认定的时候,绝大多数职业院校强调教师已有成果,容易对双师教师能力要求人生忽视行为,即未能正确评判教师是否可以胜任岗位工作。对此,本文认为要想改变上述弊端,以分层制定的方式,严格把控“双师型”教师资格认定标准是很有必要的,不仅是完成教师晋升与教师评定的前提保障,同时还是教师培养培训方案制定的参考依据。结合“双师型”教师上述六项胜任力构建不同的层级能力标准,并以其为基础将相关内容融合进“双师型”初级、中级、高级教师资格认定中,有助于加强完善“双师型”教师资格认定标准。需要注意的是,在分层式“双师型”教师发展结构中,第一梯队是按照提前制定好的准入标准针对应聘者入职能力进行考核作业,也被称为入职资格认定,该过程主要是初步判断应聘者能否成长为“双师型”教师,然后学院以及专业以考核结果为依据,结合新入职教师具体情况,有规划、有组织地完成培养培训计划的制定工作,经过一段时间的培训和锻炼,新教师各方面能力都有所提升,此时可以组织其参与初级资格认定,只有经过考核认定的教师,才能实质进入初级教师梯队。然后以此为基础制定中级培训培养计划,待初级教师完成理论学习与实践锻炼后,可以组织其参与中级资格认定,如果教师经过了能力考核,即步入中级教师梯队。诸如上述流程,完成高级教师认定工作,只有完成上述分层逐级培养、逐级认定的发展要求,才能在保证提升“双师型”教师能力的同时,配合适当的激励措施,在增强“双师型”教师获得自我满足感的前提下,鼓动其主动进行能力的转化运用,继而提高教育教学质量。

(二) 打造“双师型”教师培训课程体系

结合前文所说,构建分层式“双师型”教师发展结构,在一定程度上为培养“双师型”教师体系的构建提供了新思路。首先,在任职期间各阶段,“双师型”教师的能力有所差异,主要表现为如果让初级教师接受高级教师培训内容,可能会受制于能力水平的限制,而存在接受难度大,无法将相关内容有效转化与运用的问题。上述培养模式势必会增加人力资源、物力资源、财力资源的浪费。因此,为了有效避免产生上述问题,需要结合分阶段、分层级的基本原则,对身处在不同培养阶段的“双师型”教师展开培训,即构建分层级的培训课程方案。展开来讲,为实现上述目的,本文认为需要从以下三个层面入手:第一,做好培训需求的调研工作,依托岗位胜任能力要求,组建专门化的培训需求调研小组,针对参与参训教师的需求进行充分调研,同时联合学校、企业、上一级教师、相关领导四方主体的力量,开发适合该阶段教师培养培训的课程。第二,有必要形成动态化、规范化的培训机制。将长期需要的培训课程纳入固定培养清单,对于受市场需求变化影响较大的专业内容,可以设置动态培养清单,确保“双师型”教师能够对相关培训内容和课程做到全面性了解,继而有针对性地开始主动学习。同时,鼓励“双师型”教师能够依托自身情况进行自主申请。第三,打造信息化的培训方式。配合引进高新技术手段,开发“双师型”教师培训管理平台,满足“双师型”教师随时随地学习的需要,结合线上线下混合式学习模式,形成动态化

学习培训效果。此外,院校领导层级也能够依托信息化管理平台,针对性掌握“双师型”教师培养现状及需求,在加快推进学校管理优化的过程中,增强“双师型”教师胜任力模型培训管理效果。

(三) 确立“双师型”教师评价指标体系

在提升“双师型”教师胜任力的过程中,考核评价指标发挥着十分重要的作用,以前文所提六项胜任力模型为前提,依托分层级的“双师型”教师能力标准,打造“双师型”教师考核评价指标体系,有助于建立更加客观、科学的考核评价。在此过程中,有必要明确分层式考核评价,有助于加快推进“双师型”教师高质量发展。对此,本文认为应从以下两个层面入手,实现上述目的。一方面,需要针对考核评价指标进行完善。首先,在教师考核评价环节,需要将师德师风考核作为教师各项能力评价的标准指标,通过积极建设师德师风,打造常态化“双师型”教师发展模式,配合思想政治素质的强化,道德行为规范的约束,保证在职业教育体系中,形成良好的德技双馨“双师型”教师风气,鼓励教师做到以身作则,为人师表。在此过程中,有必要明确德技双馨的“技”,强调“双师型”在发展的过程中,各能力考核指标都应该体现上述六项胜任力,并积极配合职业培训、教案设计、教材改编和开发相关内容,完善“双师型”教师考核工作。另一方面,针对性评价“双师型”教师教学管理与社会服务能力指标,要特别注重评价比例中服务区域行业发展、职业培训的占比,借此保证“双师型”要是能够承担伟大的职业培训重任,能够健全发展终身职业技能培训制度。

结语

综上所述,依托“双师型”教师胜任力模型,明确教师培养培训规划标准,并以此为基础构建分层级的“双师型”教师发展结构,配合正确的资格认定标准、课程体系、评价指标体系,有助于及时反馈“双师型”教师考核结果,从而实现“双师型”教师胜任力模型优化管理的目标。

参考文献

- [1]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,(12):264-265.
 - [2]张宝霞;杜越群;陈龙.“双师型”教师胜任力模型构建与应用——以扬州中瑞酒店职业学院为例[J].科技视界,2022,(21):162-164.
 - [3]秦自洁;侯喜军.基于高职“双师型”教师胜任力模型的教师队伍优化管理[J].常州信息职业技术学院学报,2020,19(03):82-84.
 - [4]宋文琤.应用型本科管理专业“双师型”教师胜任力模型构建研究[J].黑龙江工业学院学报(综合版),2020,(12):22-25.
- 蒋清涟,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。