

职教本科背景下高职教师教学胜任力提升 策略研究

张合振 刘明鑫

(成都航空职业技术学院 四川成都 610100)

【摘要】现阶段我国正在试点推动本科层次职业教育，力图通过健全职业教育培养体系来全面提升人才培养的规格层次和质量。本文以职教本科背景下高职教师教学胜任力提升为研究对象，在明晰核心概念和研究基础的前提下，深入探究了职教本科背景下高职教师教学胜任力存在的问题及原因，并给出了高职教师教学胜任力提升的策略。

【关键词】职教本科；高职教师；教学胜任力；策略建议

DOI: 10.18686/jyxx.v3i4.41934

《现代职业教育体系建设规划（2014—2020年）》明确提出，要在办好现有高职专科教育的基础上进一步发展本科层次职业教育，为我国高职专科院校升格为职业教育本科学校构建了体系框架，截至2020年12月底，教育部已先后批准22所学校开展职业教育本科试点工作。教育部印发的《本科层次职业教育专业设置管理办法（试行）》（教职成厅〔2021〕1号）明确要求，设置本科层次职业教育专业须有完成专业人才培养所必需的教师队伍。

1 教学胜任力的概念界定

现阶段，学术界倾向于将教师的自我概念、行为动机、个人特质、工作态度、价值观、自身知识或技能作为教学胜任力被普遍认定的构成要素。我国学术界更加偏重教学胜任力尤其是高职教师教学胜任力的必备能力和基于岗位的可区分性，教学任务保质保量的达成、个人教学潜力增进以及学生能力素养的提升。具体而言，教学胜任力具有以下特性：可测量性。表现为“显性知识技能+隐形个人特质”，受到个体心理因素影响。个体差异性。表现为教师个人特质和知识技能的融合与内化，绝非单线程式的普遍、现成特征，受到先天遗传因素、后天环境、个性特征、文化背景和社会阅历的影响。稳定性。表现为个体在一定的时空内保持相对稳定的全部活动，具有经常性、一惯性和不易变性特点，受到特殊时间节点和空间的影响。发展性。表现为个体后天塑造或培养完善的动向和意识，主动寻求平台和机遇以实现人生价值，受到个体实际情况的影响。层次性。表现为由低到高的发展过程，受到不同的教师个体成长速度和程度影响。

国内外学者们对教师教学胜任力的研究成果较多，代表性的研究如国外学者Danielson提出的4维度教师教学胜任力模型，JiHyunYu提出的K-6教师胜任力模型模型等；国内学者如陈丽金等进行的教师教学胜任力影响因素研究，朱赛萍提出的教学胜任力四维度模型，冯旭芳基于调查进行的高职院校工科专业教师的教师教学胜任力研究等。但将职教本科战略与高职院校教师教学胜任力之实例结合起来研究的较少，因此，职教本科背景下针对高职教师教学胜任力提升的研究具有重要的现实意义。

2 职教本科背景下高职教师教学胜任力存在问题及原因

2.1 高职教师本身因素

教师胜任力是任课老师教学水平的主体特征和直观体现，不同层级的高职教师显性或隐性的理论知识、教学能力、感知认知、个性特质、归因反思等各有差异，对教师尤其是高职院校教师的教师教学胜任力影响相较而言更大。

2.1.1 知识水平在很大程度上决定高职教师的教师教学胜任力

囊括但不限于学科基础、自然人文知识、新颖前沿观点、社科知识等的教师知识储备和掌握程度，在相当大程度上作用于教师能否胜任当前岗位和未来职业规划，为教师驾驭教学活动的基础条件。现阶段，部分高职教师有理论知识但实践知识及能力相对欠缺，从而制约了教学胜任力乃至教学质量的提升。由于高职教育侧重实操和应用能力的培养，遂对自然人文知识、前沿观点及技术等相对忽视，课堂教学或实践教学中无法有效融通。值得关注的是，职前和职后定期培训，是教师知

识水平提升的长期性、持续性、系统性保障。

2.1.2 教育能力是高职教师教学胜任力的主要因素

良好心理特征和基本教育能力,是影响高职院校教师教学胜任力的关键所在。职教本科在立德树人潮流中,高职教师安于现实,过于突出理论层面的完整性和系统性,在一定程度上忽视了实践教育的必要性和有效性。信息技术和“互联网+”的推进,加之受新冠肺炎疫情影响,高职教师摸索将微课、慕课、情境模拟等教学方法相结合,但从实际效果来看对实训项目收效甚微,课堂教学成效提升不大。

2.1.3 教学认知作用于教学胜任力高低

受主、客观因素的制约,高职教师对于教学活动的认知水平要低于高校教师,部分教师仅仅局限于教学任务中的工作职责,将提升职业素养寄希望于学校安排,不够重视教学胜任力的自我提升,甚至沿用不恰当的教学理念、教学方法和突击式训练,不利于教师职业生涯的长远发展。

2.1.4 高职教师的个性特质作用于胜任力水平

高职教师的素养日益提升,且不断改正自我,完善自我。受经济大环境影响,诸多教师对自身工作和学生就业信心不足,进而演化成对自我工作的摇摆怀疑。本职教学工作和树立学生的自信心和自我价值并驾齐驱,给自己和学生适当时间展开的职业规划必不可少。

2.1.5 归因反思为高职教师教学胜任力重要一环

职教本科背景下高职教师的归因反思,通过对自身教学行为、教学活动的成效展开思索与探析,进而引导教师的自我激励、情绪体验,在一定程度上可提升自信心和自尊感。然而,现阶段高职教师缺乏归因反思意识,系统反思能力和意识同步落后;缺乏反思能力,自身以及学生的职业道德、职业技能和终身学习理念无法有效搭建;更有甚者将教学效果不佳归咎于学生过错,自我反思意识极其薄弱,从而制约了高职教师教学胜任力的增进。

2.2 社会观念和待遇因素

作为高职教师教育教学、提升教学技能的不可替代性载体和依托,高职院校自身属性特征及其教育教学活动等,对高职专业发展和教学胜任力有着不同程度的作用力。虽然职业教育的社会认同度在逐年改观,但绝大多数家长将其视作低层次教育形式或无奈之选,进而致使高职生源的社会认知层次较低、师资力量不足、办学经费不足、教学活动资源缺乏,很大程度上影响了高职教师的积极性和教学胜任力水平。

2.3 制度和政策因素

2.3.1 实践能力有待提升,教学研究缺乏支持

高职教育目标为培养应用型实践人才,但高职教师自身的实践能力层次不齐,业务水平和绩效水平差距明显,教学满意度和岗位归属感亦千差万别。鉴于教师工作量大,自身教育教学能力无法长足提升,对于企业新技术应用能力亦有所缺失。高职教学活动的科学性、针对性,离不开学校支持、同行协作、专业引导和政策支撑。相对而言,高职院校普遍教师缺少科研经费支持,科研活动缺乏实质性的研讨思考,导致教师科研及实践水平堪忧。

2.3.2 聘任制度不合理,薪资待遇需提升

现阶段,高职院校的人事招聘受限于事业单位的聘任制度,青年教师队伍相对缺少社会实践经验。校企合作、产教融合实施难度大,企业聘请兼职教师无法从根本上填充补救校内教师固有之亏折。另外,值得关注的是,薪资待遇、福利状况会间接反作用于高职教师的教学水平、教学效率。绩效工资、激励工资、奖惩机制、分配机制、福利待遇等成为了高职教师能否全身心投入教学、潜力发掘、教学主动胜任力的关键因素。

3 职教本科背景下高职教师教学胜任力提升策略

3.1 增进高职教师知识水平

3.1.1 增进高职教师学科基础与前沿知识水平

增加高职教师的学习时间和效率,推动完善专业知识结构、丰富精神生活、拓宽视野、夯实专业知识,力求使其专业发展更上一层楼。高职教师应当在职教本科的大环境支撑下,建立积极的学习认知,养成学习习惯,培养学习兴趣,促进教学知识的积累与转化;依托教学安排、自身特性、专业特点等做好学习计划,使自我学习落到实处;另外,需增强数字化学习能力,依托网络资源获取专业信息(专业学术期刊、学术会议中的前沿动态),激发高职教师的教学灵感和科研思路。

3.1.2 完善高职教师培训制度

将各专业学科高职教师的继续教育和在职培训纳入学习管理制度,强化高职教师的职业生涯经营谋划,推动高职教师继续教育的固定化、长期化,借由自我评估、院校评估、行业评估确定自我发展路线和个性化职业生涯规划;建立有效的培训激励机制、奖惩制度、职称晋升制度、评优评先制度,切实增进高职教师的教学知识水平;加强实践观摩和资源共享,联合市内甚至省内其他院校开展“剖专业、说课程”活动;拓展高职教师方方面面、形形色色的学科知识,凭借专业认知从主题、结构等多个层面给予学生受体以潜移默化引导,进而提升教学活动的有效性。

3.1.3 提升在职教师学历, 引进高层次人才

《本科层次职业教育专业设置管理办法(试行)》(教职成厅〔2021〕1号)明确要求:本科层次职业教育专业设置必须要满足以下指标:专任教师研究生学位比例不低于50%,博士研究生学位比例不低于15%。高职院校需结合以上文件相关要求,切实划拨专用基金用以支持专业教师的学历、学位层次提升培训,革新高职师资队伍培养体系,完善高职教师准入制度。采取必要且有效手段,改良革新高职教师学历提升氛围,并与其职业生涯规划相契合,达成学历提高目标,进而促进提升其教学胜任力。

3.2 更新高职教师教学能力、教学理念

3.2.1 提升高职教师教学能力

教育部就本科层次职业教育专业设置明确规定,专任教师中“双师型”教师占比不得低于50%。高职院校应结合自身实际建立完善的培训体系,依据不同学科特征创立设置特定性的培训内容,积极搭建各专任教师、学科教师间的交流桥梁,力求以老带新、以先进促落后;开展类型多样、方法多元的经验交流、自我反省等系列教研活动,系统性拓展高职教师的教学能力发展。依托不同专业的现实诉求,创新利用多种学制、实践基地建设、校企深化合作模式,促进校企合作多方共赢。高职教师应充分创设问题情境、反思教学活动,完备学科教学知识结构,在教学内容选择、师生互动时机、教学环节控制、项目案例处理等全流程优化教法,提升教学实效的同时有效提升自身教学能力。

3.2.2 更新高职教师教学理念

高职院校应当重视外部动机内化的可能,借由完善的薪酬制度和评价机制来激励巩固教师的职业成就感。通过加大高职教师在实际教学中的自主权与选择权,激发其自我发展需求,为其自我实现和更好发展提供平台及后勤保障。高职教师理应革新内部动机、调整教育理念、调节自我情绪、提升职业价值观、加强交流合作,全身心投入教育教学工作,将外在压力转变为内在动力,培养符合社会实际的实用型、技能型人才,进而提升职

业发展境界和教学胜任力。

3.3 明晰高职教师个性特质、福利待遇

3.3.1 明晰高职教师个性特质

个性特质与专业素养是高职教师胜任力组合中的关键一环,高职教师的个性特质或人格特质包括但不限于进取心、忠诚感、退缩感等。相较于新时代高职教师的专业素养而言,严谨的思维逻辑、敏锐的观察判断力、学术研究的严谨性必不可少。除此之外,值得关注的是不同学生的个性特点五花八门,其接受能力和接受效果各有差异。对于高职教师而言,公正性、责任心、宽容性等个性特质至关重要,适应性、协作性、幽默感、感染力、自我调控力等综合素质水平举足轻重,高职教师应以充满魅力的特质促进个人教学胜任力水平的提升。

3.3.2 切实提升高职教师的幸福感、成就感

近年来,职业教育的社会认同感有所提升,《现代职业教育体系建设规划(2014—2020年)》明确提出职业教育与高等教育是两种不同的教育体系,处于同等地位,但不可否认的是,职业院校教师的薪资待遇及社会认同度相较于高等教育处于弱势地位。在这样一种背景下,如何吸引优秀人才自愿到高职任教并乐于从教,倾尽全力提升其教学质量,是近年来值得深刻思考的问题。教师们衣食无忧且社会地位尊崇,真正意义上达成心安、心安后才能安于教学,而不仅仅体现在是高职办学硬件设施的更新换代上。当前,需要多方联动采取有效措施,要切实关注高职教师的岗位幸福感、事业成就感、社会荣誉感,要让教师的职业理想在培养皿中不断成长,要造就一批适应新时代高职乃至职业教育诉求的良师和名师,进而为全面有效提升教师的教学胜任力打下坚实基础。

作者简介:张合振(1976—),男,副教授,研究方向:教学管理,企业管理;刘明鑫(1987—),男,博士,讲师,研究方向:创新创业管理。

基金项目:中国高等教育学会职业技术教育分会2020年度立项课题——职教本科背景下高职教师教学胜任力提升路径研究(课题编号:GZYYB202080)研究成果。

【参考文献】

- [1] 连晓庆,孔德颖.关于我国职教本科高校师资队伍建设的思考[J].经营与管理,2019(10):151-153.
- [2] 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].辽宁:沈阳师范大学,2018.
- [3] 熊思鹏,何齐宗.高校青年教师教学胜任力的调查与思考[J].广东:教育研究,2016(11).
- [4] 曹正香.中职教师教学胜任力实现过程中隐性因素分析[D].广东技术师范学院,2016.
- [5] 邝卫华,黄学飞,李国斌,等.新工科专业职教本科试点的研究与实践[J].安徽职业技术学院学报,2020,19(3):6-9.