

职业院校“双师型”教师胜任力指标体系研究*

孙 斐 刘超群 胡海东

(陕西铁路工程职业技术学院 陕西渭南 714000)

摘要:“双师型”教师队伍建设是职业院校师资队伍建设的重环,对人才培养质量有着重要的作用。以胜任力模型为方法,通过对“双师型”教师队伍的现状和发展趋势进行分析,构建基于职业院校的“双师型”教师胜任力体系,并通过专家打分法对体系的信度和效度进行验证,明确“双师型”教师胜任力指标体系。

关键词:职业院校 “双师型”教师 胜任力 指标体系

中图分类号: G715 **文献标志码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2023.04.102

2021年高职院校人才培养状态数据显示,全国有17个省的高职院校“双师型”教师比例低于50%;陕西省高职平均“双师型”教师占比为53%,位居全国第14位,其中有13所高职院校低于50%;陕西省中职“双师型”教师占比仅为22.07%。正值国家“双高计划”中期检查年、国家《职业教育提质培优行动计划》重点推进年、省域高职“双高”启动建设年,具备一支师德高尚、技艺精湛、“上得了课堂,下得了企业,既能培养学生,又能技术研发”的“双师型”教师对推进职业院校发展、师资队伍建设的有着重要作用。

一、“双师型”教师胜任力研究的必要性

(一)国家层面:职业教育教师队伍发展要求

2017年9月,中办、国办印发《关于深化教育体制机制改革的意见》,强调要健全职业院校“双师型”教师管理制度,积极鼓励教师主动向“双师型”专业化方向发展。2019年2月出台的《国家职业教育改革实施方案》中又提出要多措并举打造“双师型”教师队伍。2019年10月,教育部、国家发展改革委、财政部、人力资源和社会保障部四部门联合印发了《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》,提出了未来五年我国“双师型”教师队伍建设的具体目标和举措,为新时代职业教育“双师型”教师队伍建设指明了方向、确立了目标。目前教育界对“双师型”教师的定义、培养、评价、考核没有形成统一的共识,各省的评价标准也不尽相同。因此,建立“双师型”教师胜任力指标体系,对推进师资队伍建设的走深走实尤为重要。

(二)职业院校层面:师资队伍建设的重点工作

近年来,在国家政策支持下,我国“双师型”教师队伍

建设取得了很大的成就,为职业教育改革发展提供了有力的支撑,新时代、新水平、新起点,在发展过程中,“双师型”教师队伍建设仍面临多重问题,已成为制约职业教育发展的瓶颈,《国家职业教育改革实施方案》提出到2022年“双师型”教师占专业课教师总数的50%以上。在建设过程中,在“双师型”教师经费投入、培养方式、评价机制上的问题仍普遍存在,导致“双师型”教师比例普遍偏低。

(三)教师个人层面:教学科研的多重动能

在教学方面,只有理论知识已满足不了人才培养的需要,目前高职院校的绝大多数教师企业实践经验不足、实践教学能力薄弱,离人才培养和师资队伍建设的尚有一定差距。在科研方面,实践技能缺乏导致理论与实践的联系较少,技术服务受阻。在产教融合背景下,教师个人亟须补充实践技能经验,成为“双师型”教师。

二、“双师型”教师胜任力要素体系构建逻辑

在职业院校“双师型”教师胜任力体系构建方面需要回答三个问题:一是“双师型”教师胜任力要素如何得出;二是胜任力要素如何表达;三是“双师型”教师胜任力体系是否经得起推敲。

(一)胜任力的表达

胜任力体现的是人与岗位(职务)结合程度,胜任的程度越高,人岗的匹配度越高。胜任力是明确岗位标准、激励员工、绩效考评的主要手段。胜任力指标体系构建遵从先分类构建要素、再细化构建标准的原则,在罗列出胜任力要素的基础上,对要素进行进一步分解,构建胜任力指标体系,形成胜任力模型。

*基金项目:2022年度陕西省教师教育改革与教师发展研究项目“高职‘双师型’教师认定标准及培养途径研究与实践”(项目编号:SJS2022YB082)。

（二）“双师型”教师胜任力表现的要素

将“双师型”教师与胜任力相结合，可以明确专业专任教师的岗位职责、成长路径、发挥胜任力的考核激励作用。在“双师型”教师胜任力要素的选取上，将采用现状趋势分析和专家头脑风暴法，选取职业教育领域专家、高层管理人员、企业兼职教师、专业课专任教师为访谈对象，对“双师型”教师胜任力的表现要素进行罗列，并对罗列要素进一步归纳提炼，形成指标体系。

（三）“双师型”教师胜任力要素确定

为检验“双师型”教师胜任力要素的准确性，将采用专家打分法，选取相应的专家，对胜任力要素体系进行认可度打分，检验胜任力要素的信度效度，明确胜任力要素体系，并列出生任力的表现形式。

三、构建“双师型”教师胜任力框架

（一）国内外研究现状

国外对“双师型”教师的界定呈现不同特点，德国“双师型”教师的界定将理论和实践均作为硬性标准，教师培养培训采用“双元制”模式。日本职业学院的教师具有双重属性，有教练型、指导性意味。在能力要求上，重点强调将理论知识、操作技能转化为教学资源的能力。

我国教育界对“双师型”教师的理解可概括为四种：即“双职称型”“双证书型”“双身份型”和“双能力型”等。对“双师”的界定说法不一，对“双”和“师”存在不同解读。2019年教育部等四部门联合印发了《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》，提出了未来五年我国“双师型”教师队伍建设的总体目标和举措，为新时代职业教育“双师型”教师队伍建设指明了方向、确立了目标。

（二）“双师型”教师建设的发展趋势

1. “双师型”教师队伍标准化建设不断深入

“双师型”教师队伍标准化建设包括三个方面：教师数量要求、教师的能力要求和教师队伍的结构要求。2019年《国家职业教育改革实施方案》中明确指出，“双师型”教师占专业课教师总数超过二分之一。量化指标的不断明确，对标准化建设将起到重要的推动作用。

2. 突出“双师型”导向的教师准入和考核评价制度改革势在必行

聚焦教师双师能力构成要素，强化教师入职培养、职中培训制度，同时将实践技能测评、企业实践经历纳入教师考评体系，发挥评价的正确导向和激励作用，已越来越被高职

院校理解、接纳并积极开展探索。

3. 产教融合、校企合作在“双师型”教师培养中的作用日益凸显

发挥行业企业在培养“双师型”教师中的重要作用，打通学校与企业之间的互兼互聘通道，形成协作发展共同体联盟，共建教师企业实践培训基地，凝聚合力，推动产教融合，教师服务企业发展，并将技术技能反哺教学，必将进一步推动“双师型”教师队伍建设。

4. 教师自我诊断与改进常态化，对“双师型”教师提出更高要求

2017年教育部职成司启动了高等职业院校内部质量保证体系诊断与改进，诊改工作不断深化，激发教师发展内生动力，推进教师自我诊改、持续提升能力，已经成为“双师型”教师队伍建设的重要一环。

（三）基本框架构建

首先，通过查找相关资料，如文献、政策文本等形成资料包，提取资料包中关于“双师型”教师标签的主要关键词，形成关键词库，并对关键词出现的频率进行分析，完成初步框架。其次，组织职业教育领域专家、院校行政管理人员、企业兼职教师、专业课专任教师开展讨论，对框架进行进一步完善，形成最终“双师型”教师胜任力指标框架。

1. 框架的分层

聚焦“双师型”教师胜任力的表现要素，关注胜任的“双师型”教师的主要表现，将“双师型”教师胜任力归纳为四大能力——基本能力、专业能力、实践能力、发展能力，并对四大能力进行进一步分解，得出14项二级指标。

表1 “双师型”教师胜任力指标框架

一级指标	二级指标	胜任力的表现
基本能力	师德素养	有高尚师德，具备“四有”好老师标准。
	法律意识	具备良好的法律意识，知法、懂法、守法。
	职业道德	热爱本职工作，爱家、爱校、爱学生，具有职业操守和工匠精神。
	个人特质	强烈的责任心、高度执行力、主动学习，有自我实现的需要。
	资格证书	具备教师资格证书和相关技能等级证书。

专业能力	专业理论知识	具备满足教学的理论背景和知识水平,能关注专业前沿动态,积极投身专业建设。
	教学能力	具备理论课程教学能力,能运用信息化手段开展教学工作,能有效开展课堂教学。
	学生管理能力	能承担学生管理工作,开展“课程思政”教学,能有效管理课堂秩序,处理应急情况。
实践能力	操作技能	具备本专业实践操作技能,能熟练运用各类工具仪器。
	实践教学能力	能将理论知识与实践操作相结合,并能将实践操作技能应用于课堂教学,指导学生动手操作。
	指导学生竞赛能力	掌握技能大赛赛项规则和內容,并能指导学生参加各类技能大赛。
发展能力	教学和科研创新力	能关注职业教育和行业、产业发展动态,推动教学科研创新。
	社会服务能力	能承接并完成企业横向技术服务项目。
	培训服务能力	能承担企业各类员工培训和技能大赛工作。

教学能力	4.13
学生管理能力	4.27
操作技能	4.47
实践能力	4.50
实践教学能力	4.50
指导学生竞赛能力	4.50
教学和科研创新力	4.07
发展能力	3.93
社会服务能力	3.93
培训服务能力	4.00

根据上述数据结果可得,本研究构建的胜任力指标体系认可度较高,体系的满意度均值达到 4.28,属于比较认同。标准差为 0.22,数据集中程度较高。在样本选取上,本研究选取的专家中,主管双师队伍建设的管理人员达到 40%,企业兼职教师达 30%,专业课专任教师达 30%,其中正高级职称占比 37%,中级职称占比 42%,其他 21%。专家专业分布广泛,分类、职称结构较为合理,效度较高。

四、总结与反思

“双师型”教师胜任力指标体系的构建,列出了胜任力的一种和多种表现形式,为“双师型”教师的标准研究提供了依据,对“双师型”教师队伍制度建设,分类培养、考核和激励制度的形成,提供了框架,对规范和促进“双师型”教师队伍建设有一定的积极作用。但本研究也有一定的局限,所罗列的指标要素并未进行重要性排序,问卷专家打分的样本量偏少等为今后研究的优化提供了进一步的思路。

参考文献

- [1]张红,王海英.我国高职院校“双师型”教师认定标准建设及应用分析——基于全国 23 个省份 153 所高职院校的调查分析[J].中国高教研究,2022(07):103-108.
- [2]尹克寒.高职院校“双师型”教师专业能力建设研究[J].教育与职业,2022(11):57-61.
- [3]王琴.职业院校“双师型”教师胜任力结构探析[J].教师教育研究,2022,34(02):53-60.
- [4]聂伟进.高职院校“双师型”教师队伍建设政策检视与反思——基于 2010—2020 年发布的 36 份政策文本的分析[J].江苏高教,2022(03):119-124.
- [5]刘婧玥,李亚军.“双高计划”背景下高职“双师型”教师胜任力框架构建——基于 706 位教师的实证研究[J].职教论坛,2021,37(12):86-94.

作者简介

孙斐(1990—),女,籍贯:山东烟台,讲师,陕西铁路工程职业技术学院,主要从事师资队伍理论建设研究。

2.“双师型”教师胜任力要素的验证

(1) 验证方案的设计与实施

本研究通过设计调查问卷对“双师型”教师胜任力体系进行验证。问卷采用专家打分法进行,设置 1—5 分整数分值,赋予分值认同程度“1—非常不认同,2—比较认同,3—一般,4—比较认同,5—非常认同”。选取 30 位专家背对背对相关要素进行打分。有效回收问卷 30 份。

(2) 结果分析

根据问卷情况,汇总问卷结果如下:

表 2 “双师型”教师胜任力要素认同程度

一级指标	二级要素	要素得分
基本能力	师德师风养	4.37
	法律意识	4.20
	职业道德	4.47
	个人特质	3.93
	资格证书	4.50
专业能力	专业理论知识	4.53