

基于岗位胜任能力的高职民航专业 专任教师职业生涯规划研究

郝文杰

(中国民航管理干部学院, 北京 100102)

摘要: 本文尝试运用定性与定量研究方法构建民航专业专任教师的胜任力模型, 为民航高职院校专业教师职业生涯规划管理研究提供参考依据。

0 引言

民航强国需要高质量的人才支撑。民航应用型人才供给依靠一支师德高尚、素质优良的民航教师队伍。师资队伍建设是民航职业教育的基石, 有一支综合素质过硬的师资队伍才能培养出素质高、具有持续发展力的民航行业人才。

根据对举办民航高职专业的15所高职院校教师的调研发现, 目前, 民航专业教师学历层次平均水平在各个学校发展不平衡, 硕士学历教师多, 博士研究生学历教师少; 从各院校的办学属性来看, 民航直属院校高学历教师占比最高, 其他举办民航专业的公办院校比例较高, 民办院校比例低, 存在“公强民弱”的现象; 师资队伍结构不合理, 教学骨干缺乏, 非民航直属院校缺乏学科带头人和学术骨干教师; 从专业结构来看, 高职院校实践技能课的教师数量较少, 通识课与专业理论课教师占比较多, 能够胜任实习实训的实践课教师占比较少; 从年龄结构来看, 高职院校教师大多是青年教师, 中年以及老年教师数量相对较少, 年龄结构不合理; 职称结构不平均, 初级、中级职称教师多, 高级职称教师少; 专兼结构不合理, 专任教师多, 兼职教师较少; 来源不合理, 没有教学实践经验的应届、往届毕业生多, 有实践实操经验的技术骨干少; 从能力结构分析, 教师的专业理论知识水平、教育教学能力、实训实操能力、民航行业知识与课程融会贯通能力普遍较弱。

民航高职院校主要培养应用型职业技能人才, 强调技能培养, 尤其是应用与实践能力的培养。但是在所调研的民航高职院校中, 有一半以上的教师虽有硕士及以上

学历, 但是专业背景为非民航专业, 参与民航实习实践的经验不足, 尤其是年青教师, 民航企业实践经验更缺乏。调研表明, 理论与实践的脱节是当前民航高职院校专业教师中存在的主要问题。

近年来, 全国高校普遍开展教师绩效考核制度改革, 从教师工作性质上看, 存在着形成性评价与过程性评价指标交叉、评价点较多的特点, 设计的考核指标如能够比较真实地反映出高职院校民航专业教师的胜任能力, 需要充分考虑到各种评价要素与权重。

鉴此, 本文研究聚焦于民航高职专业专任教师, 尝试从民航专业专任教师的“胜任力”维度, 运用定性与定量研究方法构建“民航专业专任教师的胜任力模型”(以下简称“胜任力模型”), 为民航高职院校教师职业生涯规划管理提供客观依据, 从而提高高职院校的教学及管理水平。

1 构建教师胜任力模型的意义

教师胜任力作为一种动态的发展能力, 是教师个体专业发展及学校教师管理、评聘、培训等工作都要考虑的重要因素。教师胜任力模型可衡量与揭示教师胜任能力与绩效表现差异。因此, 构建高职院校教师胜任力模型, 依据胜任力模型制订高职院校教师评价指标体系对教师个人发展和学校师资管理都具有一定的应用价值和现实意义。

胜任力模型的构建有助于建立科学的高职院校教师绩效考核评价体系。目前国内对高职院校教师的评价体系的评价导向不利于全面提高教师教学水平; 评价内容较少体现高职院校的办学特点; 评价结果反馈缺乏双向交流; 实践教学评价缺乏应有的针对性。而本文所构建

基金项目: 2019—2021年教育人才类项目“基于岗位胜任能力的高职院校民航专业课专任教师职业生涯规划研究”。

的民航高职院校专业专职教师胜任力模型,提出了民航高职院校教师特有的与实践性、行业性、职业性相关的胜任特征,体现了民航高职院校教育以就业为导向的办学宗旨。因此,依据本文所构建的胜任力模型制订的民航高职院校教师评价指标体系更客观反映民航高职院校教师的综合工作表现。对于工作绩效不够理想的教师,可以根据考核标准及胜任力模型,通过培训或指导帮助教师改善工作绩效,提升民航高职院校师资队伍的质量。对民航高职院校教师个人而言,可依据评价反馈了解自己的胜任力现状及需要改善之处,更加明确自己的工作要求和努力方向,将自身发展和学校发展与民航行业发展紧密结合起来,制订符合自己的生涯发展规划。

胜任力模型的构建有助于提高民航高职院校师资培训的效益。运用胜任力模型能够比较准确地了解教师的知识结构、能力水平等情况,有助于确定师资培训的重点,为教师量身定做培训计划,从而提高师资培训经费的使用效率和师资培训的效果。如可以根据胜任力模型中的胜任特征对教师进行综合评价,特别是分层评价,评价分值低的指标提示教师在哪一方面胜任能力欠缺,从而可以分析出培训的具体需求。

胜任力模型的构建有助于明确民航高职院校教师引进人才选拔标准。高职院校教育具有高等教育和职业教育的双重属性,因此,高职院校教师与其他类型教师相比,既具有教师专业的基本特性,更具有高职院校专业的特殊性。高职院校现行的招聘模式与普通高校类似,在选拔教师的过程中注重考察候选人的外在表现,如学历背景、面试与试讲情况等,而对那些内隐的人格特质等方面则很难考察。而基于胜任力的招聘则主要用行为导向的结构化面试来考察候选人。如考核可以根据胜任力指标事先设计面试提纲展开,重在从考核对象的反馈中收集与优秀绩效相关的信息,并就被考核对象是否具备所要求的胜任特征来做决策。或者也可以根据学校师资专业与教学能力要求形成教师胜任特征评价表,由同行专家根据评价表对被考核对象进行评价,最后根据评价得分择优录取。

2 民航高职院校教师胜任力模型的构建

本文根据综合文献研究与实践调查所获取的高职院校教师胜任特征要素,采用李克特五级量表法,编制了民航高职院校专业专职教师胜任力调查问卷。根据预调查法和专家评价对问卷预试与调整,并生成胜任力调查

测量问卷。问卷中请被调查者对优秀教师应具备的胜任能力按照重要程度打分。正式进行问卷调查时共向 15 所高职院校的教师发放问卷 160 份,收回有效问卷 148 份,问卷有效率 93%。

本文探索性研究采用因子分析方法。我们以问卷调查的 20 项胜任特征要素作为原始因子,依据原始因子的得分作为数据信息,采用主成分分析法,提取公因子并命名。进行因子分析时,首先确定待分析的原有若干变量是否适合于因子分析。本研究采用了 KMO 和球形 Bartlett 相关检验方法来对原始变量做相关分析,判断数据是否适合作因子分析。检验结果显示 KMO 值为 0.86 大于 0.7, Bartlett 球形检验卡方值的显著概率为 0.000,小于 0.001,达到显著水平。检验结果表明,所获取的调查数据适合做因子分析。然后,运用因子分析法,对原始因子进行分析、整合,提取公因子并命名。采用主成分分析法,按照特征值为 1 提取出 5 个公因子,5 个公因子累计的方差贡献率为 89.3%,这说明,5 个公因子能够反映原始指标的绝大部分信息,具有较强的代表性。最后对 5 个公因子进行命名,从而得到高职院校民航专业专职教师胜任力模型。

公因子 1 教学能力要素指教师职业认同感与成就动机、良好心态、为人师表、自我效能感与内驱力,是敬业精神与责任感的反映,此变量主要反映了高职院校教师的职业道德与个性特征,故命名为师德师风。

公因子 2 代表教师落实立德树人根本任务的能力,教师需要从课程目标、内容、组织、评价等多方面全过程融入课程思政。在新时代,要求教师能够结合民航专业学科特点,挖掘课程所蕴含的思政教育要素,教师结合课程所属民航专业背景、发展历程、现状和趋势,特别是民航重大工程和民航科技成果,民航模范与工匠人物事迹等,挖掘其中所蕴含的使命感、责任感、民航强国动力、民航服务热情、开拓创新精神等融合民航精神的思政教育点。调研表明,民航思政教学能力逐渐为各民航专业教师认同与接受,在本研究中,此项指标权重为 17.6%。

公因子 3 为教学实践能力,是教师胜任力的主要表征,是教师有效完成教学活动的真本事,是教师对整个教学过程的驾驭能力。此项教学能力包括教学设计能力、教学调控能力、教学评价能力以及运用教学媒介能力。

公因子4代表了民航专业知识与行业实践教学能力,包括民航专业实践技能专长、民航企业实践经验、校企融合理实一体化教育参与度、从事应用技术方面的研究或推广应用技术成果的能力、掌握所授专业对应民航行业动态的能力、民航规章在教学中的融会贯通能力。

公因子4体现了民航专业专职教师与其他专业教师的不同与特色,即基于行业标准的专业建设与专业教学特点,体现于民航专业相关规章熟识应用度。民航专业发展依托民航行业发展,几乎所有民航专业课程都贯穿了民航安全管理要求与规章符合性主线。民航规章和规范性文件是民航企业合法、合规运行的依据,中国民航局现行有效规章近130部,其中安全规章占绝大多数共98部,反映出我国民航对安全和危机管理的绝对重视。另外民航航空行政法规和法律性文件共30部,规范性文件包括900余部,执法制度共27部。现行有效的规范性文件约900个。无论高职教师的专业背景与民航有无关系,在承担民航专业课程教学任务后,需要了解学习民航相关规章,并把规章意识与安全意识融入理实教学中。

公因子5代表了教师的人际协调沟通能力,教师的教学工作是在课程组、教研团队与教务保障人员协作下实现的,团队协作精神、关系建立与维系能力与教研圈的影响力,这些变量主要反映了高职院校教师的人际关系协调能力。

本研究通过对民航高职院校定位、办学目标、教师工作职责的理论分析以及对高职院校民航专业任课教师问卷调查、教师访谈与实地考察等方式,获取并提炼高职院校教师胜任特征要素,从而编制高职院校教师胜任力调查问卷,最终运用统计分析方法探索构建了民航高职院校专业专职教师胜任力模型。该模型包含课堂教学能力、实践教学能力、师德素养、自我调控与提升能力、人际沟通能力5个维度24个胜任特征要素(详见表1)。

此模型中,教学实践能力、民航专业知识与行业实践教学能力与民航课程思政能力属于冰山模型中的知识、技能层次,能够通过技能培训加以提升的胜任特征;师德师风、沟通协调能力属于冰山模型中的态度价值观、个性动机层次,是不易改变的胜任特征,它们是个人的主要部分,可以通过较长周期的过程性评估与预测个人工作上的长期表现,也是民航专职教师职业生涯规划预期管理统计的重要参考指标。

表1 高职院校民航专业专职教师胜任力模型指标体系

一级指标	权重值/%	二级指标	权重值/%
1 师德师风	23.6	教师职业与角色认同	24.8
		符合预期的教师职业心理调适	23.4
		教学纪律与规章意识	18.1
		言行举止为人师表意识	16.4
		教师职业生涯规划发展意识与内驱力	17.3
2 民航课程思政能力	17.6	民航职业道德与民航精神融入	26.2
		民航规章符合性意识融入	23.6
		民航安全意识融入	20.3
		民航真情服务意识融入	16.5
		民航工匠精神意识融入	13.4
3 教学实践能力	25.8	教学流程设计能力	24.1
		教学组织能力	28.3
		教学评价能力	15.1
		信息化教学能力	18.2
		教学反思与创新能力	14.3
4 民航专业知识与行业实践教学能力	18.4	学科知识转化为教学知识的能力	31.2
		民航相关跨学科知识整合融入教学能力	20.6
		民航行业标准下的课程建设能力	15.2
		民航专业岗位群职业能力培养目标下的课程教学实施能力	14.6
		智慧民航发展新知识融入教学的能力	10.2
5 沟通协调能力	14.6	校企合作参与能力	8.2
		学生沟通与学生管理能力	45.2
		同行协作与团队沟通能力	36.3
		教研活动圈影响力	18.5

该模型与已有研究构建的教师胜任特征相比较,相同之处在于高职教师具有与普通高校教师共有的胜任特征,如课堂教学能力、师德素养与协作沟通能力。不同之处在于高职民航专业教师需要有民航专业知识迁移为教学知识的能力,需要将专业知识教学与民航对应职业岗位技能教学有机整合的能力,还要有以民航专业类学生对口就业为导向的职业技能教学能力,以及民航职业道德相关的课程思政教学能力等,这些能力是由民航高职教育培养行业“应用型高技能”人才的规格目标决定的,也符合民航强国人才需求中的民航精神素养培育要求。

3 胜任力模型在民航专业专职教师职业生涯规划管理中的应用

胜任力模型为民航专业专职教师人岗匹配管理提供科学依据与客观标准,可以精细化分析师资与岗位的匹配,并预估拟合度,胜任力模型作为教师职业生涯规划管理的评价手段,体现在教师配置、培训与开发、绩效管理、教师资源管理实践中。

新时代民航的发展,尤其是智慧民航发展、民航科技快速迭代以及职教教师来源的多元化,使得民航高职教师队伍培训变得愈发重要,不同来源的教师、非民航专业背景的教师、处在不同职业发展阶段的教师,其知识和技能基础与层次不同,职业生涯发展的侧重点不同,决定了培训内容方法也会不同。借助高职民航专职教师胜任力模型,能够为分层分类的模块化民航专业专职教师培训设计与实施提供指导与参考。

教师职业生涯发展一般划分为适应期、熟练期、探索期、成熟期、专家期等 5 个阶段,处于不同职业生涯发展阶段的教师,其专业发展特点和需求不同,遇到的瓶颈也不同,应针对不同职业生涯发展阶段教师的成长目标开展针对性的培训,并构建师资终身培训体系。适应期新手教师应加大民航课程思政、教学技能、学生学情管理等方面培训;民航企业岗位实习或挂职锻炼、师傅带徒弟、教案设计、评课、心理咨询等能够帮助新手

教师尽快适应。处于发展熟练期的教师培训应更多地进行教学技能打磨、教研相长发展、教学技术展示平台应用培训,帮助其尽快成长为熟手教师。民航专职教师实现从熟手教师到骨干教师的转变,是职业生涯的关键期,该阶段的教师已积累了较为丰富的教学经验,形成了一定的教学风格,通过民航金课打造技能、教师教学工作坊、跨院校的教研交流等促进熟手教师成长为骨干教师。

在职业生涯发展成熟期的教师应更多地尝试教学与科研创新,院校在此阶段开展职业倦怠预防教育,加强心理疏导,处于该阶段的教师中的一部分,会成为专家教师,为数不多的教师会脱颖而出成为民航专业领域的名师,学校要给予这部分教师更多的机会带团队、出成果,让专家教师与名师发挥教师模范与榜样的作用。

4 小结

由于民航高职专业专职教师胜任力是一个多因素、多变量的复杂模型,加之相关研究文献较少,以及受时间、条件等因素限制,需要在未来的研究中进一步深化和完善,如增加调查样本的数量和地域性,对不同民航专业群、不同类型的高职教师的胜任特征加以细分等问题,这些分维度纵深研究是将来深化研究的方向。

(责任编辑 薛佳)

(上接第 98 页)

推动区域与全国范围内的民航职业教育与技术交流合作。民航院校可充分借助国际化项目开展契机,搭建丰富多样的教师国际化培养平台,将项目相关内容作为教师国际化培养课程资源,丰富教师参与国际交流与合作的渠道,提升教师国际化水平。

5 总结

“双高计划”是一个长期的、复杂的系统工程,民

航专业教师与民航高职院校均应分别从教师职业生涯个体发展与院校战略发展的高度,提高站位,对标对表,主动作为。当前,国家以“双高计划”拉动高职教育发展,必将为高职教育高质量发展带来强大的持续动力。民航高职院校要以此为契机,强化主体责任,统筹谋划,多方联动,以教师的专业能力发展为核心,推动学校的各种制度逐步落实落地。

(责任编辑 肖静)