

高职教师的职业能力标准 构建路径及发展机制探索

易雅琴

(东莞职业技术学院 教师发展中心, 广东 东莞 523000)

摘要: 高职教师职业能力标准构建路径及发展机制探索是推动现代职业教育高质量发展的需要。从教师对学生、对自我、对学校、对社会四个角度,以工作分析为逻辑主线,构建由教学研究、教学实施、指导与评价、专业发展和教育管理五个能力模块组成的教师职业能力标准,根据教师发展规律把教师发展过程分成长期、发展期、成熟期、示范期四个阶段,并以标准为导向探索建立教师发展机制的指导方法、建设目标、机制框架、建设抓手,提出培训项目设计思路,结合发展成果认证,形成完整循环,不断完善,有效帮助教师成长。

关键词: 高职;教师;职业能力标准;发展机制

中图分类号: G715

文献标志码: A

文章编号: 2095-073X(2022)03-0074-07

中共中央办公厅、国务院办公厅于2021年10月印发了《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》(以下简称《意见》)。《意见》提出,职业教育是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分,肩负着培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要职责。在全面建设社会主义现代化国家新征程中,职业教育前途广阔、大有可为^[1]。基于《意见》的明确发展目标与要求,职业教育迎来了更高的发展格局。职业教育高质量发展对高职教师的职业能力提出了更高的要求。

2019年9月教育部发布的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》指

出:“教师标准是对教师素养的基本要求。没有标准就没有质量。适应以智能制造技术为核心的产业转型升级需要,促进教育链、人才链与产业链、创新链有效衔接。建立中等和高等职业教育层次分明,覆盖公共课、专业课、实践课等各类课程的教师专业标准体系。”^[2] 职教教师的质量和标准已成为影响职业教育质量的核心问题,许多发达国家或地区(美、澳、欧盟)早已开展职业教育教师标准的相关研究并建立职业教育教师标准^[3]。因此高职教师职业能力标准的构建是教师能力发展的刚性需求:一是对高职院校教师选聘、资格认证、水平认证提供依据;二是为高职院校教师发展制定培训目标、计划和方案

收稿日期: 2021-12-16

基金项目: 东莞职业技术学院质量工程(BZY202004)

作者简介: 易雅琴(1977—),女,湖南株洲人,东莞职业技术学院教师发展中心讲师,研究方向为职业教育、教师发展。

提供依据；三是为教师职业生涯的规划提供指导；四是保障高职教育教师质量，提升高职教育教学质量。

一、高职教师职业能力标准构建

（一）核心要素及构建方法

为适应职业教育高质量发展需求，高职教师一方面要有教师职业领域中的能力和素养，另一方面又要成为教育与职业、学校与企业之间的桥梁。因此，高职教师职业能力标准的核心要素是从教师对学生、对自我、对学校、对社会四个角度，在教学、专业、品质素养、研究能力等方面的发展内容、程度和效果^[4]。

根据国内学者对国际职业教育教师职业能力标准的比较研究，可了解到美、澳、欧盟等国家的开发方法都是基于工作分析方法。我们在建立符合职业教育高质量发展需求的教师职业能力标准时，基于工作分析方法，通过文献研究和资料分析，以及对职业教育教师、学生、管理人员等开展的问卷、访谈，结合观察法、工作实践法，从教师对学生、对自我、对学校、对社会四个角度，明确高职教师应具备的五大职业能力模块；同时根据教师自身发展规律以及在教育教学中的职责、岗位、职务、职称等划分出教师发展四个阶段。

（二）五大职业能力模块

1. 教学研究

社会和经济的发展对职业教育环境和职业教育需求的影响非常大，这个模块是教师自身的学习与研究能力，是教师适应教学岗位，在教学岗位上不断与时俱进，不断适应新的发展与职业教育需求变化的能力，包括：专业设置、课程设计、教学设计；学生学习情况分析、劳动力市场需求变化分析；教学与社会政治的联系；信息化教学设计；教学改革、课程开发、教学研究等。

2. 教学实施

教师最重要的工作内容是授课，该模块是教师的授课素质与能力要求，包括：师德师风示范、掌握学习理念和教学策略、能够因材施教、语言表达能力与沟通能力、教育信息化应用能力、教学组织和应变能力。

3. 指导与评价

职业教育不仅有理论教学，还有实训教学和实习指导。该模块是教师对学生开展各种学习指导与评价的能力要求，包括：教师对学生学习和实践的指导与咨询能力、学习和实训活动的设计和实施能力、学生学习情况记录和效果评价、通过评价分析调整教学及人才培养方式的能力。

4. 专业发展

专业发展包括教师自身专业技能水平，还包括教学组织的专业影响力。教师不仅要有良好的教学技能，还要有过硬的专业知识和技能，因此教师自身专业发展能力具体包括“双师”素质、工学结合能力、专业技术转化能力、专业服务社会能力、掌握专业发展前沿动态、创新能力。另一方面，教师个人的发展与教学组织（系、专业或教研室）的发展息息相关，教师个人的专业发展能扩大教学组织的专业影响力；教学组织专业影响力大，则能给教师个人发展提供更好的平台。因此专业发展能力还包括教师助力教学组织专业发展的能力，具体是指教师促进组织与社会企业行业的联系、开拓和促进校企合作、组织与其他教育机构之间的联系。

5. 教育管理

职业教育服务社会经济发展的特点赋予高职教师的“跨界属性”。高职教师具有多重角色，对学生是教育者，对学校是管理者，对社会组织和企业是开拓者或联络者，因此高职教师应具备教育管理和服务能力，这包括项目管理能力、学生组织与规划能力、人事组织规划能力、团队建设与领导能力、社区服务等^[5]。

（三）四个发展阶段

根据教师发展规律，把教师发展过程分为成

长期、发展期、成熟期、示范期四个阶段。

1. 成长期

发展对象是新入职青年教师。这部分将明确教师必须具备的初级核心职业能力的具体能力指标,指标要求不高,主要集中在教学实施、教学研究、指导与评价三个能力模块上,考评标准可以是获取高校教师资格证、教学评价获得合格及以上等次等等。指标中还将明确教师在成长期的发展途径,主要是需要参加的培训课程。

2. 发展期

发展对象是已积累一定教学经验的中青年教师。这部分将明确教师在达到成长期考评标准后,进入职业发展第二阶段需要具备的更高要求的能力指标。能力指标围绕职业核心能力的五个能力模块都有更高要求,因此考评标准对应五个能力模块的指标,开始趋向多元化,包括教学能力、科研、专业技术技能、企业实践等多方位考评标准。发展途径主要是学校为这一阶段教师提供的培训课程、帮助教师发展的平台以及相关政策。

3. 成熟期

发展对象是具有丰富教学经验的骨干教师。成熟期阶段的教师在经过成长期、发展期之后,在教学实施、教学研究、指导与评价这三个能力模块上的发展已达到不错的水平。成熟期教师的能力指标将更侧重对专业发展和教育管理这两个核心能力模块提出更高要求。同样,相应的考评标准以及学校提供的发展途径也将侧重在这两个能力模块上。

4. 示范期

发展对象是具备高级职称,教学经验丰富,有从事过专业建设带头人、教研室主任或相关工作经历的资深教师。这是教师发展的最高阶段,教师能在学校及社会上起到示范引领作用,向“名师”发展,因此能力指标将突出教师核心职业能力的最高层次。考评标准将更多元化,这阶段教师的发展途径更多地体现为学校给予发展平台和相关政策制度的支持。

(四) 职业能力标准体系结构

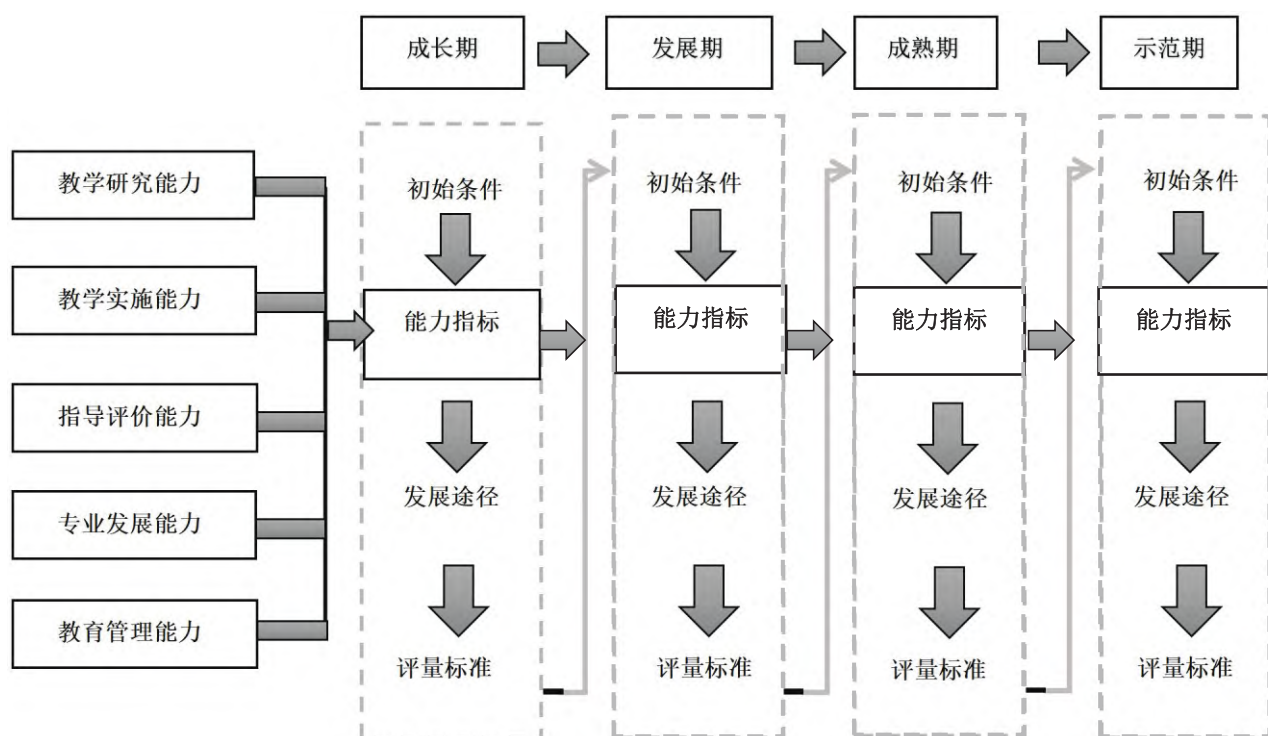


图1 教师职业能力标准体系架构

基于以上高职教师五大职业能力模块和四个发展阶段,构建高职教师职业能力标准的完整体系,体系包括:对应每一阶段发展教师应具备的初始条件、每个阶段中分别对应五大职业能力模块的具体指标要求、每阶段教师职业能力发展的途径、每阶段教师职业能力发展效果评量(认证)标准,如图1所示。

二、教师发展机制建设探索

(一) 指导方法

OBE成果导向教育理念是指在明确学习成果后反向构建教学体系。这一教育理念十分适用于教师发展。高职教师职业能力标准明确了教师在不同发展阶段应达到的能力指标与评量标准,即明确了发展目标。基于成果导向理论,根据各发展阶段应该达到的发展目标,从培训体系、管理制度、平台构建等方面构建教师发展机制。

(二) 建设目标

1. 健全师德建设长效机制,完善“分层分类”教师培训体系

以培育“四有”好教师为目标,构建和完善教育、考核、监督与奖惩相结合的师德建设长效机制;将师德教育有效融入教师专业发展培训;力求建成一支崇教爱生、潜心治学、德技双馨的师资队伍。健全“分层分类”教师培训体系,着力打造高职教师校本培训的“品牌”,提升教师教学、教研能力。力求保证全年专任教师参加培训覆盖面达到80%,全年总参训人次达到全校专任教师人数的200%。

2. 建设中长期师资培育平台

建立“创新强校教师培训校内基地”,打造校内教师培训团队,培训管理人员,提供制度、场地、资金、人员、激励等多方面的保障;实施校企共推“双师型”教师队伍建设工程,建立行之有效的“双师型”教师培训体系,促进师资结构进一步优化提升,“双师型”专业课专任教师

所占比例达到80%以上,三年以上行业企业工作经历的专任教师超过20%,每年到企业实践锻炼的专任教师所占比例达到15%以上;构建国际化培训体系,建设一支具有国际职业教育能力的教学团队。

3. 创新教师培训与管理制度

基于高职教师职业能力标准,制定相关教师发展管理制度。一是教学评价制度。教学评价是衡量教师教学工作的重要指标,也是教师职业能力标准评量认证的重要依据。高职院校教学评价制度要分别体现理论教学和实践教学的不同特点。二是教师各类各级的评选或认定政策。教师在发展过程中需要对其发展阶段成果进行肯定与鼓励,因此需要制定各类各级的评选或认定制度,例如:“双师型”教师认定、骨干教师选拔和培养、教学名师评选和工作室建设、教育导师评选、师德标兵评选等。三是考评奖惩政策。如教学工作考评、教学新手考评、教学和科研成果奖励、教师参赛或指导各类竞赛获奖奖励办法、师德师风考评等。

(三) 机制框架

1. 健全三大教师职业能力发展服务职能

推动教师职业能力发展的三大服务职能主要为评价、咨询和培训。评价服务是指在教学中期通过专家听课、点评、咨询、建议等方式帮助教师查找教学实施中的问题,提升教学能力与水平,是可选择性的服务项目。评价服务与学校教学管理部门主导的教学评价性质不同。教学评价是对教师教学能力的考核与监督,是自上而下实施的教学管理制度;而教学中期的评价服务是以服务为核心,是对教师及教学评价制度的双重服务,有效帮助教师提高教学水平。咨询服务是指对教师在教学、职业规划及心理健康等方面提供咨询与帮助。完善校内教学指导专家库,为教师提供教学比赛咨询指导、教学中期评价咨询指导等;为教师建立成长档案,记录教师参加的培训以及在教学、科研、专业发展、社会服务等方面

的成长成果,根据成长档案,为教师职业规划提供咨询;开设教师心理室,为教师提供心理健康咨询与辅导。培训服务是教师职业能力发展的主要推进力,基于教师职业能力标准和教师发展需求建立“分层分类”培训体系,创建品牌特色校本培训项目。

2. 打造中长期教师培育平台

(1) 在校内建立“创新强校教师培训基地”

三大工程为教师各阶段发展需求提供平台。一是青蓝工程,开展骨干教师传带教学新手,推动青年教师迅速成长;青年教师以赛促教,通过各级各类教学或技能竞赛及赛前培训促进青年教师成长。二是教学创新团队建设工程,通过教学创新团队建设项目,培养一批学校骨干教师。三是名师工程,建立“名师工作室”“技能大师工作室”,促进名师发挥专业领军作用,从教学管理、科研能力、技术研发等全方位带动骨干教师成长。

(2) 打造“双师型”教师教育服务基地

与企业共建“双师型”教师教育培训基地,开展学校教师和企业专家在课程开发、实践教学、技术服务、成果转化等方面的深度合作,开通校企人员双向交流的渠道。一方面,学校推荐专业技能高、研发能力强的骨干教师到企业,兼职承担企业的技术研发、员工的专业理论培训等工作;另一方面,学校从企业中遴选业务素质好、表达能力强、经验丰富的技能人才、企业内训师,受聘为学校产业教师、专业带头人、实训指导师。通过这种优势互补、资源共享的方式,为学校培养具有企业背景的“双师型”教师队伍。

(3) 组建“海外职教师资培训基地”

鼓励教师开展教师境外进修、访学、考察交流、跟岗锻炼等,拓展骨干教师国际化视野,培养具有“双师”素质、“双语”能力的教师,鼓励教师开设双语课程。

3. 建立多层次、广覆盖、全方位的特色校本培训体系

培训是推动教师职业能力发展的有力因素,以教师职业能力标准为导向,规划设计教师培训项目,建立培训体系。

(1) 按发展阶段制定培训项目

针对成长期发展目标,为新入职教师设计开展新入职教师培训,有效帮助教师尽快取得高校教师资格证;针对发展期发展目标,为骨干教师开展骨干教师师资培训,帮助其在教学、专业发展、科研方面更上一层楼;针对成熟期目标,为专业带头人及教研室主任开办专业带头人师资培训,帮助教师们拓宽职教视野,提高专业建设水平,更有效开展教学与研究工作。

(2) 按能力模块制定培训项目

针对标准中五大能力模块的能力内容分别设计专项培训,例如:师德师风培训、信息化教学能力提升培训、以学生为中心的教学法培训、“双元制”教学策略培训、“双师”能力提升培训、科研方法培训、高职教师综合素养培训等。

(3) “以赛促发展”培训提升项目

把各类教学比赛作为促进教师教学能力提升的策动力,校内比赛如青年教师教学比赛、信息化教学能力比赛、微课比赛、说课比赛等,省级或国家级比赛有高校教师教学能力大赛、高校青年教师教学大赛等。为各项赛事做好赛前集训、备赛时个性化一对一指导、参赛时导师指引、赛后总结及经验分享,将比赛成果最大化。把教师指导学生参加各专业技能竞赛作为促进教师专业提升和学生指导能力提升的平台,开展以专业为单位的学生技能竞赛指导经验分享活动。

(四) 主要抓手

教师培训是教师职业能力发展机制建立的主要抓手。培训服务是教师职业能力发展的主要推进力,无论是中长期教师培育平台的搭建,还是特色校本培训体系的建立,都需要各种培训项目做支撑。教师发展机制建设以教师职业能力标准

为纲领,以培训项目为主要抓手。因此基于教师职业能力标准,为满足教师各阶段发展需求,应用OBE理念设计培训项目尤为重要。

在进行培训项目设计前要先思考四个问题:一是培训想让教师能力提升达到的目标是什么——发展目标;二是为什么要让教师达到这样的目标——发展理念与发展标准;三是如何在培训中有效地帮助教师提升能力达到发展目标——培训体系规划与培训方案设计;四是如何知道教师已经达到了能力发展目标——培训成果评价。基于这四个问题的思考,教师培训设计可以分为五个步骤:

第一,确定发展目标。高职教师职业能力标准的建立为培训项目体系规划及项目设计提供了明确发展目标。根据发展目标构建能力框架图。

第二,规划培训体系。能力框架中的每一种能力发展要有对应的培训项目来支撑,根据教师发展阶段和能力模块规划培训体系,培训体系的每个培训项目要对应实现能力框架。

第三,设计与实施培训项目。根据培训体系规划进行具体培训项目的设计和实施,包括需求目标、培训内容、师资、培训形式(讲座、研讨、工作坊、实践、参观)、管理服务。

第四,培训效果评价。应用柯式四级评估法全面综合评价培训效果:一层是参训学员反应;二层是培训学习成果;三层是教师行为改变;四层是教师业务成果。

第五,迭代升级。根据培训效果评价对教师培训体系和教师能力发展进行迭代升级:一方面以现行培训体系和项目设计进行升级改进,另一方面为参训教师下一步能力发展方向、阶段进行规划提供依据和参考。

三、“标准—机制—认证”循环迭代

高职教师职业能力标准是提高高职教师职业能力、推动现代职业教育高质量发展的有力保

障,是建立高职教师发展机制的前提基础、实施依据,发展机制能否有效实现教师职业能力发展,发展机制如何改进和健全,需要发展成果认证来评量发展机制的可行性、有效性、全面性。因此,发展成果认证既是职业能力标准体系中的一个重要内容,也是发展机制不断完善升级的重要依据。

教师培训是教师职业能力标准实施的具体载体,是围绕教师发展核心要素,以职业能力标准为导向设计开展的。因此,培训效果评价是教师发展成果认证最基本的构成元素。基于柯式四级评估模式的教师培训评价包括反应评估、学习评估、行为评估和成果评估^[6]。其中第一级、第二级主要针对培训项目本身而言,是教师对培训学习的课堂反应和对培训学习的主观评价。第三级涉及到教师在工作中的教学工作行为的改变,而改变从量变到质变就进入到第四级的教育教学成果。由此可见,教师发展成果认证主要是对培训评价的第三级、第四级评估结果的汇总。值得注意的是教师发展成果认证也要基于教师职业能力核心要素,所以在教师行为评价和教学成果评价中,评价内容要包涵评估教师对学生、自身、学校、社会这四个方面的教学工作行为内容、行为方式、具体影响和具体成效。

教师职业能力标准是教师发展的前提与目标,机制建设与实施是教师发展的条件与过程,成果认证则是教师持续发展的动力。三者周而复始,形成完整循环,从而不断完善教师职业能力标准和发展机制,有效帮助教师进步成长。

参考文献:

- [1]新华社.中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》[EB/OL]. (2021-10-12)[2021-11-13].http://www.news.cn/politics/2021-10/12/c_1127950209.htm.
- [2]教育部,国家发展改革委,财政部,等.教育部等四部门关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革

- [责任编辑: 卢 颐]