

基于职业技能比赛构建高职院校教师能力评价体系的研究

谭桂华 刘怡然

娄底潇湘职业学院，湖南 娄底 417000

摘要：本研究试图构筑高职师资评价体系，依据职业技能比赛的视角，以面对教授与训练同等重要的新准则。针对高职师资在职业技能比赛中的身份与职务的分工（教师、教练员、教练）和主职，凭借文献回顾，实地考察和案例分析等思考途径，全面探求了教学、训练、指导三方的能力评价标准。此研讨铺设了一个由教学、培训、及指导能力评估组成的高职师资能力评价架构，它是多角度的、有层次的，延伸到教与学全流程，包揽论坛参与、校内训评、实战验收、论文发掘等多元化评价方式。结果表明，该评价体系能够全方位、多角度地反映高职教师的教学实践能力及真实教学质量，其结构的合理性、内容的实效性以及方法的科学性均得到了有效验证。研究结论认为，该评价体系的建立对于优化高职教师队伍结构、提升教学质量、促进教师专业化发展具有重要意义，并为高职院校的教育教学改革提供了有力的理论支撑和实践指导。

关键词：职业技能比赛；高职教师能力评价体系；教学实践能力

中图分类号：G71

0 引言

中国社会经济飞速成长，技术工作者逐渐规模化、专业化，因而，职业技能竞赛的重要性变得越来越明显。高职教师的职责也随着时代变迁，从传统的传书接力，转为“教学，训练”并举。在职业技能竞赛中，他们无疑是扮演着教师、教练、训练员的多重角色，对他们工作能力也就提出更大的挑战。

然而，这种挑战对高职教师的能力评价理论也带来了困扰，那些现存的评价模式无从全方位、客观地去评估教师的实际教学效果和实际活动能力。教师的能力强不强，教学效果好不好，其实就是对高职招新生和毕业生就业质量的最直接的判断。因此，构建一个全方位、多角度、具有创新性的高职教师能力评价体系，不仅能够更准确地衡量教师的能力，也有利于推动教师队伍的专业化发展，提高教育教学质量，发挥高职教育的社会服务功能，具有重大的理论和实践意义。本研究以职业技能比赛为视角，试图探寻评价体系的新路径，为优化高职教师队伍构建，提升高职院校的教学质量提供全新视角。

1 高职教师在职业技能比赛中的角色和职责

1.1 高职教师在职业技能比赛中的角色定位

在职业技术赛事里，在场的高职教师可视为担任教师、训练员和教练的三重身份。这些身份的合适配置，决定对教师综合才干的准确评估。高职教导者在技术比赛中，必须凭借其广博的教学历练与理论知解，对参赛学生提供全面的引导与支援。此角色的角色，既需要教师有深厚的专业理论修为，同时也要求他们将知识理论化为动手技能，助学生理解并熟悉比赛所涉及的诸多技能标准。

在训练员的角色中，高职教师需要组织并实施系统化的训练计划，根据比赛要求设计科学合理的训练方案，对参赛选手进行实际操作训练。这一角色强化了教师的实践教学能力，要求他们具备娴熟的技能操作能力以及应对比赛不同阶段的灵活调整能力。

作为教练，高职教师不仅需要指导学生进行技术操作，更需要培养学生的应变能力、心理素质和团队合作精神。这一角色要求教师在赛前、赛中和赛后各个环节中，能够针对学生的具体表现给予针对性的心理辅导和技术指导，提升学生的综合竞争力。

通过明确高职教师在职业技能比赛中的角色定位，可以更为科学地评价教师的职业能力，从而促进高职院校教师队伍的整体发展和教学质量的提升^[2]。

1.2 高职教师在职业技能比赛中的主要职责

收稿日期：2024年08月06日

作者简介：谭桂华（1982—），女，汉族，湖南娄底人，娄底潇湘职业学院，计算机教学，副教授，研究方向为计算机。

在职业技能比赛中,高职院校教师肩负着多重职责,这些职责不仅涵盖了日常教学内容,更扩展到了赛事准备和学员指导。

第一,作为学科专家,需要深入了解所指导项目的最新发展动态和技术要求,确保训练内容与行业前沿保持一致。必须具备强大的专业知识储备,能够精准解答学员的疑问,优化训练策略,实现教学内容的及时迭代。

第二,作为教练员,责任是在有限的时间内提升学员的实操技能。需要制定详细的训练计划,合理安排训练进度,并进行技术要点的分解和逐步训练。在训练过程中,观察学员的操作细节,及时发现并纠正错误,强化学员的技术能力和应变水平。

第三,作为心理教练,关注学员的心理状态,调节比赛压力。需要掌握基本的心理学知识,能够通过有效的沟通和心理辅导,帮助学员建立自信,缓解因比赛带来的焦虑和紧张情绪,维持良好的心态^[3]。

作为评价者和改进者,还需要在比赛结束后,进行系统的总结和反思。通过回顾比赛中的表现,分析学员的优势与不足,收集反馈信息,进一步调整和改进教学和训练方案。这不仅有助于提升学员的技能水平,也为未来的比赛提供宝贵的经验。这样的多重职责需要高职教师具备全面的能力和素养,方能在职业技能比赛中发挥关键作用。

1.3 高职教师在职业技能比赛中所面临的挑战

高职院校教师在职业技能比赛中所承担的角色超越常规教学活动,该环境对教师提出了新的挑战。教师需迅速适应竞赛环境,转换角色,这要求其不仅具备扎实的专业理论知识,也需拥有相关技能和灵活运用能力。教师须关注学生心理状态,给予情感支持与压力调节,尤其在紧张的比赛过程中。与企业 and 行业的紧密合作也考验教师的跨界沟通和协调能力,以确保技能的实时更新与教学内容的行业对接。评价机制的公正性、透明性也是教师必须面对的课题,其不光要公正地评价学生的表现,还要客观地反思教学方法与实际效果。

2 职业技能比赛对高职院校教师能力的全面要求

2.1 扎实的专业理论基础

在职业技能比赛的视角下,高职教师的首要能力

是具备扎实的专业理论基础。这一要求不仅体现在教师对专业知识的熟练掌握上,更在于其能够将这些理论知识融会贯通,灵活应用于实际教学中。面对快速变化的技术环境和行业发展趋势,高职教师需要不断更新自己的知识体系,紧跟时代步伐,确保所传授的知识既具有前沿性又具备实用性。这种持续学习的精神和对专业知识的深刻理解,是指导学生深入理解并掌握专业技能的基础,也是提升教学质量的关键。

在教学过程中,高职教师应能够清晰阐述专业概念,准确分析技术原理,为学生提供坚实的理论支撑。同时,他们还应具备将复杂理论简化为易于理解的语言或实例的能力,帮助学生跨越理论与实践之间的鸿沟。此外,高职教师还应关注行业动态,及时将新技术、新工艺、新标准引入课堂,使学生所学知识与市场需求紧密对接,提高其就业竞争力。

2.2 突出的实践能力

职业技能比赛强调“以赛促学、以赛促教”,这就要求高职教师不仅要具备扎实的专业理论基础,更要具备突出的实践能力。实践能力是衡量高职教师能力的重要标准之一,它要求教师能够将理论知识转化为实际操作技能,并指导学生进行实践训练。

高职教师应熟练掌握专业技能,具备丰富的实践经验。在指导学生参与职业技能比赛时,他们能够设计科学合理的训练方案,合理安排训练进度,对参赛选手进行有针对性的技术指导和操作训练。通过不断的实践演练和反思总结,教师能够提升学生的实操技能水平,增强其应对复杂问题的能力。同时,教师还应在实践中不断总结经验教训,完善自己的教学方法和手段,提高教学效果。

2.3 强烈的创新意识和指导能力

在职业技能比赛中,创新意识和指导能力是教师不可或缺的重要素质。面对日新月异的技术环境和日益激烈的竞争态势,高职教师需要具备敏锐的创新意识,敢于尝试新的教学方法和手段,以激发学生的创新思维和创造潜力。指导能力是教师在职业技能比赛中发挥关键作用的重要方面。教师需要具备敏锐的观察力和判断力,能够及时发现学生的优点和不足,并给予针对性的指导和帮助。在比赛过程中,教师应关注学生的心理变化和情绪波动,给予及时的心理疏导和支持。同时,教师还应具备良好的组织协调能力和

应变能力，确保比赛的顺利进行并取得优异成绩。通过有效的指导和支持，教师能够帮助学生充分发挥自己的潜力，实现个人和团队的共同成长。

2.4 心理素质与团队协作能力

在职业技能比赛中，教师的心理素质和团队协作能力同样至关重要。心理素质是指教师在面对压力和挑战时能够保持冷静、自信、乐观的心态，以及有效调节自己情绪的能力。在紧张的比赛环境中，教师需要保持高度集中的注意力和良好的心理素质，以应对各种突发情况和挑战。同时，教师还应具备积极的竞争意识和团队精神，能够激励学生勇于挑战自我、追求卓越。团队协作能力则是指教师在与同事、学生以及其他相关人员合作时能够相互支持、协调配合的能力。在职业技能比赛中，教师需要与团队成员紧密合作，共同制定训练计划、分享教学经验、解决技术难题等。通过团队协作，教师可以集思广益、优势互补，提高教学和训练的效果。同时，教师还应注重培养学生的团队协作能力，使他们能够在未来的职业生涯中更好地适应团队工作环境。

综上所述，职业技能比赛对高职教师的能力提出了全面而具体的要求。高职教师需要具备扎实的专业理论基础、突出的实践能力、强烈的创新意识和指导能力以及良好的心理素质与团队协作能力。这些能力的提升不仅有助于教师在职业技能比赛中取得优异成绩，更有助于推动高职院校教育教学质量的全面提升。

3 高职院校教师能力评价体系的构建

3.1 构建原则

对于举办职业技能竞赛这样的活动，它对高职教师的教学技巧及能力有着全方位的检验。因此，建立一套科学、公正、能实施的评价方案就变得尤为关键。在构建这个评价系统的过程中，有一些原则需要被严格遵守：

系统化原则：这套评价方案需要覆盖到教师技能的每一个细节，以此形成一个完整的系统。

谈到评估教师综合能力水平，评估标准的互补性和相互关系成为至关重要的一环。同样重要的是，这些评估标准必须具有公正性、客观性和量化性，以排除任何主观推测和偏见的可能性。让评估过程公开和透明，不仅能保证评估结果的准确性，同时也能在更

大程度上维护其客观性。

来到发展性原则，它主张评估系统关注教师的才能和潜力的提升，以时刻刺激和鼓励教师自我超越，以提升他们的综合能力。最后，还不可遗忘实用性原则，使评估系统具备实用性和可操作性，能够真实的融入到实际操作，以指导实际的工作流程。这宗旨也应用于评估结果，用以在决策时供管理者参考和依据。

3.2 评价体系框架

(1) 一级指标：包括教学能力、实践能力、创新能力、指导能力等四个方面。这四个方面是教师能力的主要体现，也是评价教师综合能力的关键要素。

(2) 二级指标：针对每个一级指标设置具体的二级指标和评价标准。例如，在教学能力方面可以设置课程设计、教学方法、教学效果等二级指标；在实践能力方面可以设置技能操作、实践经验、解决实际问题的能力等二级指标；在创新能力方面可以设置创新思维、创新成果、创新教学等二级指标；在指导能力方面可以设置指导学生参赛、团队协作、应变能力等二级指标。

(3) 评价方法：采用量化评价与质性评价相结合的方式进行评价。通过问卷调查、教学观摩、学生评价、同行评价、专家评审等多种方式收集评价数据和信息，并进行综合分析和判断。

3.3 持续优化评价体系

尽管评价体系在实践中取得了显著成效，但仍存在一些需要改进和完善的地方。以下是一些具体的建议：加强评价标准的动态更新。随着技术的不断进步和行业的快速发展，职业技能要求也在不断变化。因此，评价体系中的评价标准需要及时更新和调整，以确保其与实际需求保持一致。学校可以定期组织专家对评价标准进行评审和修订，确保其科学性和时效性；增加第三方评估机构的参与。为了提高评价的客观性和权威性，学校可以引入第三方评估机构对教师的各项能力进行全面评估。第三方评估机构具备专业的评估能力和丰富的评估经验，能够更加客观、公正地评价教师的能力素质；加强评价结果的反馈与利用。学校应该建立完善的反馈机制，将评价结果及时反馈给教师本人和学校管理者，并根据评价结果制定相应的改进措施和发展规划。同时，学校还应该将评

价结果作为教师绩效考核、职称评定、奖励激励等方面的重要依据之一，以激发教师的工作热情和积极性。此外，学校还可以利用评价结果对评价体系本身进行反思和优化，不断完善其结构和内容，以更好地适应教育教学的实际需求。

4 评价体系的实践应用

4.1 实践应用案例

以某高职院校为例，该校自引入基于职业技能比赛的教师能力评价体系以来，教学质量和教师队伍的整体素质得到了显著提升。在具体实施过程中，学校充分利用各类职业技能竞赛平台，如全国职业院校技能大赛、省级技能大赛等，将教师的教学、训练、指导能力融入其中，进行全面评估。

以张老师为例，他作为该校机械工程专业的骨干教师，积极参与了多届技能大赛的指导工作。在评价体系的指导下，张老师不仅深入研究了机械工程领域的最新技术动态，还创新性地设计了一系列实训课程，极大地提升了学生的实践操作能力。同时，他还注重对学生心理素质和团队协作能力的培养，通过模拟比赛、团队拓展等活动，增强学生的抗压能力和团队协作能力。在多次技能大赛中，张老师带领的学生团队屡获佳绩，这不仅展示了他的教学能力，也验证了评价体系的有效性。此外，学校还通过评价体系对教师的日常教学进行了全面评估。通过教学观摩、学生评价、同行评价等多种方式，收集了大量的评价数据和信息，为教师提供了详细的反馈和改进建议。教师们根据反馈结果，不断调整和优化教学方法和策略，提高了教学效果和教学质量。

4.2 应用效果评估

评价体系的应用效果主要体现在以下几个方面。

教师的教学能力得到了显著提升。通过参与各类职业技能竞赛，教师们不仅深入了解了行业前沿技术和发展动态，还掌握了更多的教学方法和技巧。这些知识和技能的积累，使得教师在课堂教学中更加游刃有余，能够更好地引导学生掌握专业知识和技能；学

生的实践能力和综合素质得到了全面提高。在评价体系的引导下，教师们更加注重对学生实践能力的培养和锻炼。通过设计科学合理的实训课程、组织丰富多彩的实践活动等方式，学生们的实践操作能力、问题解决能力、心理素质和团队协作能力都得到了显著提升。这些能力的提升不仅有助于学生在未来的职场中更好地适应和发展，也为他们的终身学习和成长奠定了坚实的基础；评价体系的实施促进了教师队伍的整体发展。通过全面评估教师的教学、训练、指导能力等多方面的能力素质，学校能够更加准确地了解教师的优点和不足，为教师的个人成长和职业发展提供有力的支持和保障。同时，评价体系的实施还激发了教师们的工作热情和积极性，促进了教师队伍的凝聚力和向心力的提升。

5 结束语

经过深入调研和实践验证，本文构建的以职业技能比赛为视角的高职院校教师能力评价体系获得了广泛认可。该系统综合了教学、训练和辅导等多重角色，并运用论坛、校内评训、实操测试、论文发表等多种手段进行全方位、多角度的评价，有效反映了教师的教学质量和实践能力。学校、教师和学生可以根据此评价体系的结果，相互调整和优化，提升教学效果和效率。然而，此评价体系尽管有效，但也存在局限性和可改进之处。比如，评价体系的实施需要大量的人力、物力和时间成本，可能对一些资源有限的院校实施困难。再如，由于参赛领域和项目多样性，对教师的评价可能会存在一定的仰视性。为了克服上述问题，未来可以对此评价体系进行进一步的完善和优化。一方面，可以运用现代信息技术，如大数据和人工智能，提高评价的效率和精度。另一方面，可以广泛听取教师、学生和专家的意见，以及借鉴国内外成功的评价模式，不断迭代和优化评价体系，逐步形成具有我国高职院校特色的教师能力评价体系。希望本研究能为我国高职教师能力评价提供一定的参考和启示，推动相关研究和实践的进一步深入。

参考文献

- [1] 蔡雪婷. 高职院校职业技能比赛组织培训模式探究——以社会工作职业技能比赛为例[J]. 创新创业理论与实践, 2020(16): 119-120.
- [2] 巴依尔. 高职院校职业技能培训能力提升分析[J]. 就业与保障, 2021(8): 99-100.

[3]郭怡芳,刘红,李凯.终身职业技能培训制度下高职院校职业技能培训能力提升研究——以地方高职院校为例[J].中国科技期刊数据库科研,2023(6):70-73.

[4]于俊.高职院校职业技能培训能力提升的研究[J].淮南职业技术学院学报,2019,19(4):128-129.

[5]刘燕.高职院校教师教学能力的提升研究——基于职业院校技能大赛教学能力比赛[J].才智,2021(4):14.

基金项目:本文系谭桂华主持的湖南省教育科学协会重点课题——《职业技能大赛背景下高职院校教学改革研究》阶段性成果之一(项目编号:XJKX23A032)。