

职业本科院校教师能力模型构建与提升策略研究

崔萍, 马千惠, 惠熙文

山东外国语职业技术大学, 山东 日照 276826

DOI: 10.61369/EDTR.2025010006

摘 要 : 面对新时期职业本科教育高质量发展的要求, 教师能力提升面临诸多挑战。本文分析了职业本科院校教师能力发展现状与问题, 围绕四维发展层级体系、双元精神引领、三项素质基础、六维能力标准, 构建了“4236”教师能力模型。在此基础上, 从完善分层培养体系、创新校企协同机制、优化发展支持环境、改革评价激励机制等方面, 提出教师能力提升的策略体系, 以期职业本科院校教师能力建设提供借鉴。

关 键 词 : 职业本科; 教师能力; 模型构建; 提升策略

Research on the Construction and Enhancement Strategies of Teachers' Competence Model in Vocational Undergraduate Colleges

Cui Ping, Ma Qianhui, Hui Xiwen

Shandong Vocational and Technical University of International Studies, Rizhao, Shandong 276826

Abstract : Facing the requirements of high-quality development of vocational undergraduate education in the new era, teachers' ability improvement is confronted with many challenges. This paper analyzes the current situation and problems of teachers' ability development in vocational undergraduate colleges. Centering on the four-dimensional development hierarchy system, the guidance of the dual spirit, the three quality foundations, and the six-dimensional ability standards, a "4236" teacher ability model is constructed. On this basis, a strategic system for enhancing teachers' capabilities is proposed from aspects such as improving the stratified training system, innovating the school-enterprise collaboration mechanism, optimizing the development support environment, and reforming the evaluation and incentive mechanism, with the expectation of providing references for the capacity building of teachers in vocational undergraduate colleges.

Keywords : vocational undergraduate; teacher's ability; model construction; improvement strategy

引言

职业本科教育作为我国高等教育的重要类型, 肩负着培养高素质技术技能人才的重任。新时代职业教育提质培优、推进高质量发展对教师队伍建设提出了更高要求。教师是职业本科人才培养质量的决定性因素, 是专业建设、课程建设、实践教学等方面的领路人。当前, 职业本科教育正处于提档升级的关键时期, 亟需一支素质优良、结构合理、动态发展的高水平“双师型”教师队伍。然而, 职业本科院校教师能力建设还存在不少亟待破解的难题, 制约了人才培养质量的提升。科学构建教师能力发展模型, 探索行之有效的能力提升路径, 对于全面推进职业本科教育向纵深发展、培养适应新时代需求的高素质技术技能人才具有重要意义。

一、职业本科院校教师能力发展现状与问题

(一) 教师专业能力结构性失衡

纵观当前职业本科院校教师队伍, 专业能力发展不平衡、结构性矛盾突出的问题较为普遍。一方面, 理论教学型教师占比偏高, 实践教学能力不足; 另一方面, “双师型”教师数量偏少, 工程实践经历欠缺, 实操水平难以适应应用型人才培养需求^[1]。部

分教师重知识传授、轻能力培养, 专业理论与生产实际脱节, 实训项目陈旧, 难以紧跟产业技术进步步伐。教师教学科研“两张皮”问题突出, 科研意识淡薄, 创新能力不强, 服务地方经济社会发展的贡献度不高。高学历与高技能并重的“技学”结合型教师数量不足, 专业发展通道狭窄, 职业发展空间有限。教师专业能力的结构性失衡问题突出, 已成为制约职业本科教育高质量发展的瓶颈^[2]。

课题项目: 2024年度部省共建省域现代职业教育体系新模式理论实践研究立项项目“职业本科教育内涵和发展路径研究”(XMS25); 2024年度山东省职业教育教学改革研究立项项目“教育家精神引领下职业本科‘双师型’教师培养模式研究”(2024504)。

（二）教师培养体系系统性不足

职业本科院校教师培养体系的系统性、科学性有待进一步增强。教师培养规划制定不够完善，缺乏整体设计和长远谋划。职前培养与职后发展脱节问题突出，师范院校培养与职业本科实际需求存在偏差，职前职后贯通机制亟待理顺。教师全员培训、分类培养的针对性不强，缺乏基于不同专业领域、不同发展阶段教师的个性化培养方案。教师培养内容侧重通识性知识与教学基本技能，综合实践能力培养较为薄弱^[3]。“走出去”与“引进来”相结合的开放培养格局尚未形成，高水平企业实践、国际交流等机会较少，培养资源有限。学校与行业企业联合培养的“双师型”教师数量偏少，协同育人的体制机制还不健全，“二元”培养的功能发挥不充分。

（三）教师发展环境支撑薄弱

制约职业本科院校教师专业发展的环境因素复杂多样，发展环境总体有待优化。教研室、实训中心等教学组织和服务平台不完善，教学信息化水平不高，数字资源共享不足，对教师专业发展的引领和促进作用发挥不充分。学校在教师发展专项经费投入、高层次人才引进等方面力度不够，政策和资源保障有待加强。产教融合、校企合作的广度和深度不够，影响了教师产业学习、企业实践锻炼等，制约了教师实践教学能力的提升^[4]。针对骨干教师、“双师型”教师等的专项培养和激励措施较为缺乏，发展环境的精准供给有待增强。学校与社会各界协同推进教师发展的联动机制尚未健全，多元主体参与的格局有待进一步优化。

（四）教师评价机制导向偏差

当前职业本科院校教师评价体系中仍存在导向性偏差，对教师专业发展的引领作用有待增强。评价指标侧重学历、论文等指标，对教学能力和实践能力的关注度不够。评价主体构成单一，行业企业和社会多元主体参与不足，评价反映的广泛性、客观性有待提高^[5]。同质化的评价标准忽视了不同专业领域教师的特点，“一刀切”现象比较突出。评价反馈的针对性不强，改进提高的效果有限。教师评价结果运用不够科学，与职称评定、绩效考核、岗位聘任的联动机制不健全，正向激励导向作用发挥不充分。分类评价的理念尚未树立，基于发展阶段、岗位特点的差异化评价机制有待进一步完善。

二、“4236”教师能力模型构建

科学构建教师能力模型是破解制约职业本科教师发展瓶颈、不断提升人才培养质量的关键一步^[6]。本文立足新时代职业本科教育发展需求，遵循教师专业发展规律，围绕四维发展层级体系、二元精神引领、三项素质基础、六维能力标准等维度，构建了“4236”教师能力模型，对于指引教师能力建设、促进教学质量提升具有重要意义。

（一）四维发展层级体系

根据教师专业发展阶段性特点，按照成长路径，将教师划分为新入职教师、中青年教师、骨干教师、专家型教师四个层级，构建纵向递进、横向贯通的四维发展层级体系，实施全员、分层、递进式的能力培养^[7]。聚焦新入职教师，着力提升教学设计、课堂教学、实践指导等基本功，帮助其尽快完成从学生到教师的角色转换。面向中青年教师，注重拓宽专业视野、提升教研

科研能力，加快实现向“双师型”教师转型。针对骨干教师，强化教学创新和科研引领，发挥传帮带作用，培养一批学科带头人和教学名师。瞄准专家型教师，鼓励其挑大梁、攻难题，在服务行业企业一线彰显引领示范作用。分类设置培养目标和考核标准，构建纵向贯通、横向联动的能力提升路径，引导教师在不同发展阶段获得持续专业成长^[8]。

（二）二元精神引领

将教育家精神和工匠精神作为引领教师能力发展的二元驱动力，贯穿教师专业发展全过程全方位。弘扬教育家精神，引导教师树立崇高理想信念和家国情怀，以德立身、以德立学、以德施教^[9]。践行“四有”好老师标准，争做“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”的人民教师。传承工匠精神，鼓励教师秉持爱岗敬业、精益求精的职业操守，锤炼精湛技艺，在平凡的三尺讲台上创造不平凡的业绩。引导教师树立质量意识、专业精神、职业操守，做学生锤炼品格、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人。通过思想引领和实践养成，使教师内化教育情怀、坚定职教使命，不断提升师德涵养和育人本领。

（三）三项素质基础

把师德师风、身心健康、积极心理品质作为教师能力发展的三大基础要素，加强教师职业素质培育。将师德师风建设贯穿教师队伍建设和全过程，引导教师树立高尚道德情操和职业理想，自觉践行社会主义核心价值观，做有信念、有情怀、有担当、有作为的教育工作者。开展教师心理健康教育，完善心理健康服务体系，促进教师掌握必要的心理调适方法，提高教学工作的心理承受能力^[10]。开展丰富多彩的文体活动，促进教师强健体魄，保持旺盛的工作热情。加强师德师风考核，将考核结果作为教师考核评价、岗位聘用和职称晋升的重要依据。注重发挥优秀教师的示范引领作用，以榜样的力量引领教师队伍健康成长。

（四）六维能力标准

围绕教学、科研、技术技能、国际视野、信息化、社会服务六个关键领域，建立兼顾共性要求与个性特色的教师能力标准体系。教学能力标准重在课程建设、教学设计、项目化教学、信息化教学等，提升教师专业教学能力^[11]。科研能力标准聚焦应用研究与社会服务，提升教师产教融合、校企合作研究能力。技术技能标准强调理论与实践一体化，突出“双师型”素质，提升动手操作能力。国际视野能力标准注重专业发展的国际化，拓展国际交流与合作渠道。信息化教学能力标准着眼智慧教育时代需求，提升运用信息技术改进教学的能力。社会服务能力标准重在服务区域经济社会发展，深化产教融合、校企合作。六大能力标准相互支撑、有机融合，共同构成了职业本科教师能力建设的基本遵循^[12]。

三、基于能力模型的提升策略体系

（一）完善分层培养体系

按照“4236”教师能力模型，完善教师分层分类、梯度发展的培养体系。实施青年教师助航培养计划，围绕师德修养、教学基本功、信息化教学能力等开展有针对性的培养。通过岗位练兵、教学竞赛、企业实践等，强化青年教师教学科研与实践能力。建立院校间青年教师培养联盟，开展联合培养和交流轮

训^[13]。聚焦骨干教师,实施名师领航工程,采取传帮带方式,发挥骨干引领辐射作用。选派骨干教师到国内外知名高校、行业龙头企业挂职或进修,提升教学创新和科研能力。搭建高层次人才成长平台,积极引进高水平教师和企业能工巧匠,打造一批在行业有影响力的领军人才。建立教师全员培训和专业培训并举、线上和线下相结合的培养新模式,促进教师专业能力的持续提升。

（二）创新校企协同机制

发挥职业本科的类型教育优势,创新开放协同、供需对接的教师能力提升新机制。整合校内外资源,校企共建教师发展中心、技术技能大师工作室、产教融合实践基地等,为教师专业发展搭建平台。推行“引企入教”,聘请企业工程技术人员和能工巧匠担任兼职教师,指导专业教学和实践教学,助推教师能力提升^[14]。鼓励教师“走出去”,到企业生产服务一线挂职锻炼、任职服务,提升实践教学能力。深化产教融合,推动教师参与企业横向课题研究和科技攻关,提升服务企业的科技创新能力。建立教师轮岗访学、挂职锻炼的长效机制,促进人员互聘共用、资源开放共享。整合优质企业资源开发教师培训项目,让教师触摸产业发展前沿,及时更新知识技能。建立政府搭台、行业指导、企业参与的多方协同育人新机制,为教师成长创造良好环境。

（三）优化发展支持环境

优化教师发展的政策法规、投入机制、基础设施等外部支持条件,为教师能力提升提供可靠保障。制定教师发展中长期规划,将教师队伍建设纳入学校“十四五”事业发展规划,做好顶层设计和系统谋划。完善教师发展专项经费投入机制,加大对教师教学创新、科学研究、社会服务等方面的支持力度。加强教师发展智慧服务平台建设,依托大数据、人工智能等新兴技术,为教师专业发展提供精准化、个性化服务。建设一批高水平教师发展示范基地,总结推广教师专业发展的典型经验和有效做法。完善教师发展的政策制度体系,制定支持教师参加国内外学术交流、到企业挂职锻炼、参与教研科研的配套政策。营造良好的校

园文化环境,弘扬尊师重教的优良传统,激发教师投身教育事业的使命感和责任感。

（四）改革评价激励机制

以提升教师能力素质为导向,改革完善教师评价体系,建立科学合理的考核激励机制。制定符合职业本科教育特点、体现教师发展规律的评价标准,突出教学实践、实践育人、产教融合、社会服务等内容^[15]。创新评价方式,综合运用教学诊断与改进、同行评价、学生评价、社会评价等,提高评价的针对性和实效性。完善多元评价主体,探索吸收行业企业专家、毕业生用人单位参与教师能力评价。结合不同专业领域、不同发展阶段教师特点,分类设置评价指标,建立以提升质量为核心的分类评价机制。建立健全教师发展评价反馈机制,有针对性地教师专业发展评价诊断把脉、提供咨询、促进改进。将教师评价结果与职称评审、岗位聘任、绩效分配等有机结合,完善奖优罚劣的正向激励机制,充分调动广大教师投身教学、潜心育人的积极性。

四、结语

职业本科教育内涵发展对教师能力提出了更高要求。提升职业本科教师能力是一项复杂的系统工程,需要政府、学校、行业企业等多方主体密切配合、协同推进。要立足新发展阶段,紧扣高质量发展主线,以“4236”教师能力模型为引领,坚持目标导向与问题导向相结合,坚持顶层设计与分类施策相结合,着力健全教师能力提升长效机制,为教师搭建施展才华的广阔舞台。要以教师能力提升为杠杆,全面深化职业本科教育教学改革,努力建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化创新型教师队伍,为职业本科教育高质量发展提供坚实的人才支撑,为全面建设社会主义现代化国家、实现中华民族伟大复兴的中国梦作出新的更大贡献。

参考文献

- [1] 杨嵩.高职院校“双师型”教师职业能力模型构建[J].当代职业教育,2024(3):82-91.
- [2] 邹春柳,朱秋月,鲁大伟.职业教育教师核心能力结构模型构建、特征分析及实践价值[J].教育与职业,2024(19):81-86.
- [3] 王建梁,梅辉.教育数字化背景下职业院校教师数字胜任力的模型构建及推进策略[J].教育与职业,2024(14):91-97.
- [4] 刘兰英.基于教师职业能力标准的全日制教育硕士生课程体系构建——以学科教学(数学)专业为例[J].学位与研究生教育,2024(8):30-36.
- [5] 张莹.高职“双师型”教师教学能力模型构建[J].武汉交通职业学院学报,2024,26(3):121-128.
- [6] 袁淑君,周永新.“双师型”教师胜任力模型构建研究——以湖南工程职业技术学院为例[J].经济师,2024(5):160-161+165.
- [7] 王琳,从瑞雪,孙伟,韩冰.几种综合评价方法比较研究——以转型发展本科高校教师职业能力评价为例[J].黑龙江科学,2024,15(11):32-36.
- [8] 和震,尉淑敏,赵泽慧,贺世宇.基于双能力模型的职业院校教师队伍专业化发展路径研究[J].现代教育管理,2024(9):106-116.
- [9] 李会荣,任昭,李俊涛.职业本科教育“双师型”教师专业能力提升研究[J].南方农机,2024,55(19):165-168.
- [10] 周爱东.本科层次烹饪专业学生职业行动能力的构建[J].普洱学院学报,2024,40(5):135-140.
- [11] 谭桂华,刘怡然.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[J].中国科技期刊数据库 科研,2024(11):001-005.
- [12] 赵玮.职业教育电子商务专业教学创新团队教师能力素质模型研究[J].现代商贸工业,2024,45(24):240-242.
- [13] 陈茜.数字化转型下的教育革新:高职学生智慧学习模型构建与职业能力评估策略[J].广西教育,2024(3):43-48+120.
- [14] 周晓新,谢册,杨楠.产教融合背景下现代物流与供应链专业教师企业实践能力模型构建研究[J].邮政研究,2024,40(4):26-32.
- [15] 魏培文,朱珂,叶海智,张潍杰,张利远,闫娟.基于BP神经网络的高校教师精准教学能力评价模型构建[J].河南师范大学学报(自然科学版),2024,52(5):108-116.