

基于胜任力模型的高校创业教育教师队伍 建设困境与对策

杨惠

(江苏理工学院化学与环境工程学院, 江苏常州, 213001)

[摘要] 高校创业教育教师是创业教育的直接承担者。创业教育教师胜任力是教师为完成创业教育目标和任务, 所应具备的知识、技能和内在意识、动机等胜任特征的组合。以此构建的教师胜任力模型, 其隐性特质包括创业精神塑造能力和创业思维训练能力, 其显性特质包括创业基础教学能力和创业实践指导能力。以创业教育教师胜任力模型审视当前教师队伍建设, 主要困境表现在: 一是教师开创性精神缺乏, 角色认知错位; 二是教师专业性技能不足, 指导能力欠缺; 三是教师内生性动力不足, 结构分布不均。创业教育教师队伍建设的逻辑原点在于教育管理的价值认同, 基础条件在于教师队伍的结构优化, 机制保障在于管理制度的有效构建。

[关键词] 胜任力模型; 创业教育; 教师队伍建设

[中图分类号] G647 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2018)05-0128-04

2012年8月, 教育部办公厅颁布的《普通本科学校创业教育教学基本要求》(试行)首次对高校创业教育教学提出明确要求, 并确立了高校创业教育教学“面向全体、注重引导、分类施教、强化实践”的原则。作为创业教育的直接承担者, 创业教育教师既要专业知识过硬、有创业经历、实践经验丰富, 还要有较强的技术成果转化能力^[1], 在当前创业教育师资队伍构建的数量和质量严重脱离现实的情况下^[2], 促进教师队伍建设胜任教育要求已成为创业教育发展的难点之一。麦克利兰提出的胜任力模型在教育、企业、司法等领域已有广泛应用, 这一模型通过识别、开发和使用人才素质变量来提高组织绩效, 为创业教育教师队伍建设提供了人力资源管理的研究视角。因此, 有必要以此理论描述创业教育教师的胜任特征, 探索创业教育教师队伍建设是否以及如何胜任教育教学要求, 以期为加强高校创业教育教师队伍建设提供参考借鉴。

一、高校创业教育教师胜任力与胜任力模型

(一) 高校创业教育教师胜任力

胜任力是指组织成员所具备的可评估和开发

的内在和外在要素的集合, 包括: 知识结构、技术能力、职业精神、价值观点、性格特点和心理动机^[3]。高校创业教育教师胜任力即创业教育教师为完成创业教育目标和任务, 应具备的外在知识、技能和内在意识、动机等胜任特征的组合。

武增海利用胜任素质模型对创业教育教师选拔和培养进行了分析^[4]。齐丹丹等从个体、任务和战略维度构建了高校创业教育教师胜任力体系^[5]。葛爱东等重构了在创新创业教育改革中一线教师的功能和定位^[6]。学者们的研究对高校创业教育教师的能力指标从个体特征、工作要求和社会价值等方面进行了不同角度的提炼, 综合以上观点, 高校创业教育教师的教育教学胜任力表现在: 一是创业教育教师能够有效完成特定的教育教学任务, 并具备相应的动机和素质; 二是创业教育教师胜任特征的素质、知识和能力可以被测量、评估和培训开发; 三是教师团队的总体任务由个体教师所承担的教育教学任务组成。

(二) 高校创业教育教师胜任力模型

职业胜任力模型常用于人力资源管理中对人

[收稿日期] 2017-11-20; **[修回日期]** 2018-09-30

[基金项目] 2017年度江苏高校哲学社会科学专项研究项目思想政治教育专项“基于胜任力模型的高校创业教育师资队伍建设研究”(2017SJBFDY230); 2017年度江苏省辅导员工作研究会专项课题“基于提升大学生生涯适应力的高校思想政治教育实践育人体系研究”(17FYHLX004); 江苏理工学院教学改革与研究项目课题“基于培养创新思维的大学生创业教育课程设计研究——以江苏理工学院为例”(11610411616)

[作者简介] 杨惠(1978—), 女, 江苏建湖人, 江苏理工学院化学与环境工程学院副书记、副院长、讲师, 主要研究方向: 高等学校管理、思想政治教育研究, 联系邮箱: 52414655@qq.com

才素质的测评与鉴别。创业教育有别于传统教育教学，对相关教师的能力和素质也有其独特的要求。国务院办公厅、教育部等部门发布的创业教育纲领性文件对于创业教育教学任务和基本目标提出了明确要求。对应课程教学目标的创业动机、意识、知识、技能培养的四个关键环节，创业教育教师需承担创业精神塑造、思维训练、基础教学和实践指导四项基本任务，以此构建胜任力模型如图 1。

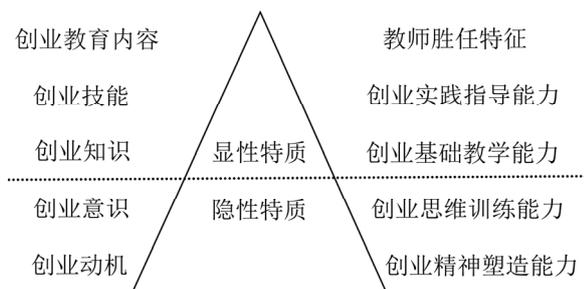


图 1 创业教育教师胜任力模型

创业教育教师的精神塑造能力是对学生创业信心和信念的激发，这是胜任力模型中最深层也是最基础的部分，只有让学生形成创业教育能为自身职业发展带来积极作用的认知，才能让学生信任和认同创业教育；创业教育教师的思维训练能力是对学生传统、惯常性思维的训练和改造，在让学生对创业教育充满信心的基础上，有目的地训练其创造性思考问题、解决问题的创新思维能力；创业教育教师的基础教学能力是指教师运用一定的课程教学方法，将创业知识、技能、流程、政策、方法等内容在课程中分析和讲授的能力；创业教育教师的实践指导能力是指教师胜任创业项目实践指导，在模拟创业项目运作中指导和帮助学生解决各类实际问题的能力。

二、高校创业教育教师队伍建设困境

在各级各类政策推动下，近年高校创业教育的发展呈现出上升和繁荣的趋势，高校纷纷组建创业教育教师的专、兼职队伍，但仍不能胜任创业教育对人才培养的要求，师资问题已成为创业教育发展的一大瓶颈^[7]。对照高校创业教育教师胜任力模型的胜任特征，教师队伍建设的困境具体表现在以下方面：

（一）教师开创性精神缺乏，角色认知错位

一是创业教育教师缺乏开创性精神。高校管理者和教师对于创业教育的基本定位仍有争议，对于教育是要培养创业实体的创业者，还是有创新精神

和创业能力的事业开拓者的界定并不明确，对于创业教育是通识教育还是专项教育的认识还处于模糊地带。如部分学校创业基础课程以取得相关资格证书为目标的 GYB、SYB、KAB 等项目替代，教师们对创业课程教学普遍缺少开发探索的热情和动力，缺乏课程研发的开创性精神，从本校学生特点和需求出发，有针对性地开发创业基础课程的探索不足；二是创业教育教师对自身角色认知错位。部分教师将自己定位成创业流程的教导者、创业政策的宣讲者、管理方法的传授者，而对于创业精神塑造、创业思维训练等关键素质的关注和认知不够，导致学生在顺利完成课程学习后仅仅学会书写创业计划书，而对于创业的思维方式、创业的行动方法等重要基本创业素质并无兴趣，更不论受其影响和改变，这也从一定程度上背离了创业教育的育人目标。

（二）教师专业性技能不足，指导能力欠缺

一是创业教育教师专业性技能不足。课程建设要以学科建设为龙头，以专业建设为依托，创业教育的专业背景薄弱、学科边界模糊，在专业知识方面的先天不足也导致了创业课程难以保障其专业性；除了部分高校的创业学院为创业教育教师提供“归属”单位，多数创业教育教师是在基层辅导员、学工处科员等原工作岗位上由主管部门临时调配，教师创业教学活动缺少部门归属感，在学术高度和学科归属欠缺的基本条件下，创业教育教师难以享受和其他普通专业教师相同的学术地位和学术资源；二是创业教育教师指导能力欠缺。一方面，从主观条件来看，部分高校的创业教育专、兼职教师没有接受过系统的创业学理论教育，许多专业领域的教师对于创业教育也持观望态度^[8]，教师普遍缺少参与创业教育的动机和能力；另一方面，从客观条件来看，国内流行的创业师资培训一般通过三到七天的集中授课，帮助教师学会讲授创业流程和方法，而对于如何培养学生的创业精神和创新思维的培训体系尚未成熟，创业实践指导教师更是鲜有创业经历，多是在对学生创业过程的关注中逐步总结经验，总体来看，教师授课水平和实践指导能力尚未达到创业教育教学要求。

（三）教师内生性动力不足，结构不均

一是创业教育教师内生性动力不足。为了完成上级部门对于创业教育教学工作的要求，部分高校成立了创新创业学院，但大多数高校仍依托原有行政框架，以就业指导中心为课程组织部门，抽调师

资开展创业教育教学和实践指导活动。在校内相关配套政策和资金投入无法得到保证的情况下,高校对于创业教育的开展缺少长远规划和目标,校内决策层与职能部门的政策导向不明朗,则难以吸引优秀教师参与创业教育工作,教师教育教学的内生动力尤为不足;二是创业教育教师结构分布不均衡。目前,高校创业教育教师主要由两类教师构成:一类是有企业或战略管理理论背景的、从事创业教育项目教学的教师,另一类是从事思想政治教育、就业指导、团委工作的教师,前者多数是经济管理学院教师,后者多为辅导员和思想政治课程教师,另外还包括兼职企业导师和少量持证创业培训教师。创业教育教学对于这三类教师的比例有一定需求,创业意识的启蒙者、创业知识的讲授者、创业项目的指导者三类角色缺一不可。而现实中的创业教育教师结构不均衡,如在课程教学上,SIYB、KAB 创业培训项目在高校广受欢迎并有替代高校创业基础课程之势,而该项目课程侧重于讲授如何创办小企业,对于创新思维、创业精神等意识启蒙内容少有涉及。

三、基于胜任力模型的高校创业教师队伍建设路径

根据创业教育教师胜任力模型中教师胜任素质的启示,高校加强创业教师队伍建设,就是要着力聚焦于创业教育的价值认同、教师队伍的结构优化和管理制度的有效构建三个方面。

(一) 逻辑原点: 教育管理的价值认同

高校管理者和教师切实重视创业教育、认同其育人价值是建设一支高效、协同的教师队伍的重要前提。

首先,要认同创业教育的价值。高校管理者要认清创业教育在高等教育中的重要地位,从领导到教师,从行政部门到二级教学单位,要真正将创业教育放在学校教育教学改革的重要位置,使创业教育与学校总体战略发展部署相融合,而不应只将创业教育视为一门通识教育课程来谋划。要实施创业教育的“一把手”领导负责工程,加强战略规划和行动设计,成立校级指导委员会,统筹规划全校创业教育教学目标、工作安排、经费预算、考核评估等工作。

其次,认同创业教育学科的价值。学科认同体现着管理者和教师对于学科知识体系、思想、作用在教育中独特意义的认可,这种感受可以转化为管理者和教师对创业教育发展的内在肯定和信念支

持。增加创业教育学科建设和专业建设的投入,通过学科建设、课程开发、科研立项、发展体系等方式提升创业教育的学科价值和学科地位,建构系统的教育体系、科研体系和培训体系。

再次,要认同创业教育教师的价值。创业教育教师是推动创业教育目标实现的重要群体,也决定了创业教育的质量和水平。对这一群体的肯定和认同能进一步激发教师的使命感和责任感,创业教育的价值也需要通过教师群体创新创业的行动表率来验证。要改变创业教育教师无学科、无组织、无归属的“三无”现状,从教师的事业发展需求出发,为创业教育教师创设学科归属、专业认同、组织保障的理想环境,让教师以参与创业教育为荣,在个人进步、专业提升、待遇保障等方面拥有一定的发展空间与机会。

(二) 基础条件: 教师队伍的结构优化

创业教育教师队伍成员的经验、知识、性格、特长等胜任素质的优势互补和配比合理,是建设一支高效、协同的教师队伍的重要条件。

首先,优化教师梯队结构。要建立一支符合创业教育发展需要的教师队伍,就要有选择地组合并促使每个成员充分发挥个体特长,以取得群体教育效果最大化。对于创业教育教师的选拔不能唯高学历和高职称,要根据创业的知识、技能、意识、动机等教育内容,吸引不同年龄段、不同学科背景和不同人格特质的教师加入。要注重教师年龄结构的优化,不但要吸引思想开放、思维灵活、有感染力、易于接受新事物的年轻教师,也要吸引课程设计能力强、教学经验丰富的资深教师;要注重教师学科结构的优化,不但要吸引管理学、经济学等学科的优秀教师,也要吸引在学生群体中有吸引力和威望的思想政治教育、就业指导、职业规划、形势与政策等课程的优秀教师;不但要吸引有实战经验的企业创业导师,也要吸引在事业发展中有闯劲、有成就的优秀校友作为兼职导师。

其次,优化教师知识结构。只有优化整体教师团队的知识结构,才能形成创业教育课程的优势和特色。目前高校教师入职条件仅对学科背景和教育经历有明确要求,教师们的企业工作经验缺乏,更不论参与和系统体验创业实践,在此基础上选拔的创业教育教师难以做到既有系统的理论背景,又有丰富的实战经验。对此,可按照教师个人特质和主观意愿将教师分型参与教学活动,由具备理论知识背景的教师负责创业基础课程,解决创业理念普

及、创业意识唤醒、创业思维训练等教学内容；由具备创业实践经历或是 SIYB、KAB 项目认证培训师负责创业过程讲授、创业方法介绍、创业案例诊断等教学内容。

再次，优化教师智能结构。智能是教师个体的知识、技能和能力的综合体现^[9]。不同教师的智能存在差异，优化教师的智能结构就是要在创业教育过程中的不同环节鼓励其发挥不同的优势。如在科研方面有优势的教师可以重点承担创业教育项目研究、案例研究的工作；善于分析思考、有课程经验的教师可以重点承担课程设计、小组活动设计、项目教学设计等工作；与学生相处融洽、性格亲和的教师可以重点承担创业竞赛组织、创业意识普及宣传活动等工作。

（三）机制保障：管理制度的有效构建

构建有效的创业教育教师激励、发展和评价制度是建设一支高效、协同的教师队伍的重要保障。

首先，构建有效的创业教育教师激励制度。规范有效的激励制度是激发教师教育教学的主动性和创造性的有效途径，对创业教育教师的激励包括内在激励和外在激励两个方面^[10]。一是要构建有效的内在激励制度，主要包括教师职业发展的荣誉、学术地位、兴趣满足等方面，如规范教学名师、师德模范评比等制度；二是要构建有效的外在激励制度，主要包括以教师的科研、教学、指导业绩为基础的经济奖励制度和职称晋升制度，如合理的奖励薪酬体系、职称职务晋升体系等。

其次，构建有效的教师发展制度。一是健全教师培训制度，在创业教育迅速发展时期，师资的严重短缺导致招募的部分教师的知识和能力未能适应教育要求，其指导能力和教学能力需要通过长期的专门培训和持续督导来改进，加上创业教育的教学内容自身的时效性和创造性，也决定了课程教学内容需要不断地结合新事件、新问题进行课程设计和开发；二是要提供教师参与创业实践的机会，通过挂职锻炼、兼职创业、基地实践等方式，提升教师驾驭理论和实践“两种讲台”的能力。

再次，构建有效的教师评价制度。一是要改变

传统的对学生的概念考查、过程记忆、标准测试等考核方式，让教师评价的重点从学生的学会知识转移到思维训练、从基础知识的掌握转移到实际问题的解决。二是要注重过程性评价。部分学校仍以创业成功率、创业项目获奖情况作为教师教育教学成果进行考评，而对学生在教学过程中应习得的最重要的创业精神、意识和思维方式等未纳入教师教学评价体系。因此，在对创业教育教学的评价中，既要注重对学生思考和解决问题的质性评价，又要关注创业比赛项目获奖情况、创业率、创业帮扶情况等参照指标，通过对学生在案例分析、产品营销、实战计划等方面应用情况的考察对师生进行双向考核。

参考文献：

- [1] 邹晓红,庄丽娜.高校创业师资的选择标准及范畴研究[J].民族教育研究,2012(1):60-63.
- [2] 韩晓强.创业教育师资队伍构建现状与改革思考[J].教育与职业,2017(11):97-100.
- [3] 王建民,杨木春.胜任力研究的历史演进与总体走向[J].改革,2012(12):138-144.
- [4] 武增海.基于胜任素质模型的高校创业教育师资的选拔与培养[J].创新与创业教育,2016(4):133-134,145.
- [5] 齐丹丹,朱星辉,沙作彬.高校创业教育师资胜任力研究[J].山东理工大学学报(社会科学版),2017(1):93-96.
- [6] 葛爱东,张迎春.创新创业教育改革中一线教师的功能与定位[J].创新与创业教育,2018(2):61-64.
- [7] 王庚.高校创新—创业教育的当下困境与路径选择[J].华南师范大学学报(社会科学版),2015(12):140-144.
- [8] 朱晓芸,梅伟惠,杨潮.高校创业教育师资队伍建设的困境与策略[J].中国高教研究,2012(9):82-85.
- [9] 朱广汉.论高等学校师资队伍结构的优化[J].华中师范大学学报(哲社版),1992(5):97-103.
- [10] 魏冠凤,何静.教学科研人员激励制度有效性的实证研究[J].管理评论,2009(5):70-76.

[编辑：何彩章]