

高职院校教师全球胜任力提升的机制和路径研究

于璐

(江苏海事职业技术学院, 国际教育学院, 江苏南京 211170)

摘要: 在全球化发展趋势推动下,新一轮国际格局正在形成。我国想要进一步提高自身的国际地位,必须深入推进人才强国战略,以此来提高新时代专业人才的创新能力与意识,这对我国高职院校的教师提出了更高的要求。我国职业教育起步较晚,专业技术人才培养工作正处于发展阶段,高职院校应当正确审视当前社会发展过程中对于专业人才所提要求的变化,并以此为抓手,为教师团队进行针对性培养,确保他们能够具备更高的教育水平,为高等职业教育的国际化发展提供推力。基于此,笔者将在本文中详细阐述当前我国高职院校教师全球胜任力提升的价值,分析全球胜任力培养过程中存在的问题,并结合相关问题探究相应的解决路径,以期提供一定的参考与借鉴。

关键词: 高职院校;全球胜任力;教育改革

高职院校是高素质技术人才的主要培养场所,其教师团队水平会直接影响最终的人才培养质量。因此,在全球化日益加深的今天,高职院校教师应当积极提高自身全球胜任力,确保个人能够具有宽阔的国际视野与跨文化交流能力,为学生带来更加丰富与先进的教学内容,帮助学生提高国际竞争力与适应能力。本文旨在通过深入分析高职院校教师全球胜任力的内涵、现状与可能面临的各项挑战,全面分析科学的提升机制与策略,为我国培养出更多具有国际视野的高素质技术型人才。

一、全球胜任力概念界定

全球胜任力是一个多维度概念,其核心是指个体在国际化背景下的交流、相处、学习、工作等能力。随着信息技术与全球化发展的加快,这一概念在近年来逐渐受到了越来越多的关注,进而逐渐成为当前职业教育人才培养工作的核心目标之一。

(一)分析能力

指对不同国家与地区进行跨文化深入分析与思考的能力,这要求个体能够熟悉当前快速变革的国际局势,及时了解国际热点话题,并具备较强的跨文化学习与沟通能力,能够对各类事件进行批判性思考。

(二)理解与欣赏能力

指个体对于不同思想文化的理解与欣赏,良好的理解与欣赏能力能够有效促进不同国家地区之间的合作与交流,同时也能在相互尊重的前提下减少误解与冲突。

(三)互动能力

指个体能够在不同文化背景下与人进行得体交流,避免由于文化差异而导致不必要的矛盾发生。通过良好的沟通与互动能力,能够提高人与人之间的信任与理解程度。

(四)行动能力

行动能力是指个体能够立足于国际视角,为全体人类谋求福祉并采取有效行动的能力,包括参与全球性事务、推动国际之间的交流与合作、解决国际问题等。

全球胜任力的提升是一项长期过程,需要个体通过教育、培训与交流等形式开展,在不断学习中提高自身的综合素养,以求能够有效应对全球化背景下出现的各类机遇与挑战。

二、高职院校教师全球胜任力培养中存在的问题

(一)认识与观念层面

1.重视程度有所不足

在目前,我国部分高职院校对于教师全球胜任力培养的重要性认知有所不足,没有将其纳入教师培训与考核体系之中,自然也不会在这一方面给予相应的资源支持。当教师得不到相应的指

导与培训,且学校也没有提供相应的政策支持时,就会导致部分教师逐渐出现懈怠心理,在日常教学与生活中也不会有意识地进行自我提升,从而限制了自身教学能力的进一步提高。

2.观念转换不及时

在应试教育背景下,我国部分教师的传统教育观念已经根深蒂固,此类教师通常欠缺国际视野,在教学中仍然沿用相对过时的教学方法,教学内容无法满足国际化背景下学生的成长需求,同时也阻碍了教师全球胜任力的进一步提升。

(二)培训体系与资源层面

1.培训体系有待完善

目前我国部分高职院校尚未提高对于教师全球胜任力培养的重视程度,也未能完善高职院校教师全球胜任力培养工作体系,导致教师培养工作缺乏针对性与系统性。在此前提下,教师难以第一时间了解并掌握最新的教学理念与方法,无法为后续教学工作的顺利开展提供保障。

2.资源分配不均衡

我国国土面积较广,不同地区之间的经济与科技发展水平差异过大,这就导致这些地区的高职院校整体实力参差不齐,一些较为偏远或经济落后地区的高职院校在获取全球性资源方面有着明显不足,无法将这些资源有效运用于教师全球胜任力培养工作中,进而导致不同地区高职院校的教师团队水平差异进一步加大。

3.培训质量参差不齐

由于受到传统教育观念影响,不同高职院校在教师培训工作上所进行的投入存在较大差异,部分院校内部缺乏高质量的教师培训课程与教学资源,导致教师无法得到有效培养,且个人能力也难以得到实质性的提升。

(三)教师自身能力层面

1.语言能力障碍

当前我国部分高职院校教师存在着语言能力匮乏的现象,尤其是外语水平有限,导致他们在进行国际交流与教学时难以产生良好的效果。此外,由于外语水平不足,教师也无法深入理解国外最新的教育方法与理念,从而进一步限制了自身的全球胜任力提升。

2.跨文化交流能力不足

跨文化交流能力是教师全球胜任力中的一项重要组成部分。然而当前部分教师欠缺相应的跨文化意识,在日常生活中没有刻意去学习相应的交流技巧与不同地区的文化背景,导致自身难以适应快速变化的国际局势。

3.缺乏信息技术应用能力

随着我国信息技术的快速发展,数字化与智能化已经成为当

前教育领域的主要改革方向,通过数字技术的应用,能够有效提高教学质量。然而部分高职教师由于年龄较大,且院校没能给予他们相应的培训支持,导致这些教师普遍缺乏良好的信息技术应用能力,无法充分发挥出全球教育资源的优势。

三、高职院校教师全球胜任力提升的价值

(一) 推动教育国际化进程

随着社会科技与经济的飞速发展,全球化已经成为大势所趋,而提高教师团队全球胜任力则是推动教育全球化发展的重要途径。具有国际视野与跨文化交流能力的教师能够及时了解并引入国际先进的教育理念与方法,提高职业教育的国际化发展水平,使得教学内容能够与国际局势相接轨,有效增强职业教育的国际竞争力。此外,全球胜任力较强的教师能够帮助院校与国际教育机构建立合作关系,为学生带来更多的国际化发展机会与就业渠道。

(二) 提升教学质量与效果

具有较强全球胜任力的教师能够有效利用国际教育资源开展教学,灵活运用多样化的教学手段与方法,以此来全面提高教学质量,激发学生的学习积极性。此类教师通常具有较为丰富的国际知识储备,并能对国内外实际教学案例进行深度分析,为学生带来更加丰富且贴近现实的教学内容。此外,他们还能够主动引导学生对当前国际热点话题进行深度思考,增强学生的全球意识与批判思维。

(三) 加强学校国际交流与合作

提高教师全球胜任力有助于进一步深化高职院校与国际教育机构、企业之间的合作。通过开展国际合作,能够为高职院校引进更多的优质教育资源与先进的教学管理经验,从而有效提高职业院校的办学水平与社会影响力。

(四) 服务地方经济社会发展

高职院校作为培养应用型技术人才的主要场所,是服务地方经济发展的核心力量。因此,高职院校教师全球胜任力的提升对于提高当地经济发展水平而言有着至关重要的作用。具有国际视野与良好跨文化交流能力的教师能够在教学中充分结合地方产业特点与行业发展态势,对教学内容进行针对性改革与创新,为服务地方经济发展提供相应的人才保障。

四、高职院校教师全球胜任力提升的机制

(一) 政策支持与激励机制

首先,教育部门与地方政府应当出台相应政策,强调高职院校教师全球胜任力培养工作的重要价值,明确其培养目标,为高职院校提供有效的指导与帮助。其次,当地政府还应当增加对于高职院校教师全球胜任力培养工作的经费投入,为教师提供更多参加国际交流与海外研讨的机会,并为其设立相应的专项基金,为取得优异成绩的教师与院校提供奖励。最后,教育部门与院校还应当建立起完善的考核评价体系与激励机制,将全球胜任力水平作为教师职称评定与绩效考核的标准之一,以此来激发教师提高自身全球胜任力的积极性。

(二) 国际合作与交流

高职院校应当鼓励教师积极参加各类国际学术交流会议,让教师与国际教育界相接轨,积极学习并运用先进的教育理念与方法,为学生带来更加科学有效的学习内容。另外,院校还应当引入更多的国际优质教育资源,例如招聘外籍教师、采购国际教材等,以此来丰富教学内容与形式,提高学生的学习体验。最后,高职院校还可以与国际知名院校进行合作办学,共同培养具有国际视野与全球胜任力的高素质教育人才。

(三) 教师自身能力提升

首先,高职教师应当树立国际视野,及时关注国际局势与教

育形式的变化,并在日常工作与生活中主动参加各类培训,不断提高自身的跨文化交流能力。其次,教师应当加强语言学习,了解不同国家与地区之间的文化差异,为后续参与国际交流与合作奠定良好基础。最后,教师还要熟练掌握各类信息技术手段,通过灵活运用数字化教学工具、开发在线教学资源等方式提高人才培养质量。

五、高职院校教师全球胜任力提升的路径

(一) 加强国际合作与交流

高职院校应当积极与海外高校、企业或研究机构建立合作关系,并组织教师进行合作科研与互访交流,为他们提供更多拓宽国际视野的机会。此外,院校还可以鼓励教师积极参与国际科研项目,让他们能够在国际前沿了解相关行业的最新发展态势,以此来实现自身研究能力与院校国际影响力的全面提升。

(二) 提升外语能力和跨文化交际能力

高职院校需要将教师外语能力提升作为教师培训中的一道关键环节,并为教师提供多样化的外语培训课程,确保每一位教师都能至少熟练掌握一门外语,为今后的国际交流奠定良好基础。

(三) 优化课程体系和教学内容

通过借鉴国际先进的教育理念与课程体系,高职院校能够结合本校实际教学情况开发出更多具有国际水平的课程,提高本校的社会影响力。此外,通过深化与企业、行业之间的合作,创新实践实训教学活动,能够在提高学生职业素养的同时锻炼教师的实践教学水平。

(四) 构建多元化师资队伍

在全球胜任力提升背景下,高职院校应当通过发布更多优惠政策吸引海外高层次人才入驻,并与本校教师共同开展合作研究,以此来提高高职院校师资队伍的整体教学水平。另外,学校还可以定期选拔优秀教师前往海外进修,为其提供相应的政策支持,以此来调动教师团队的全球胜任力培养积极性,加快培养出更多具有国际视野与跨文化交流能力的本土教师。

(五) 完善激励机制和评价体系

对于在国际合作与海外学术交流中做出突出贡献的教师,学校应当给予其相应的表彰与鼓励,激发教师团队的积极性与创造力,并不断完善教师评价体系,突出全球胜任力在教师评价体系中的重要性。

六、结语

综上所述,高职院校教师全球胜任力的提升离不开学校、教师与社会各方的支持与帮助。通过加强国际交流合作,能够有效提高教师的跨文化交际能力、促进课程体系的国际化发展、构建多元化师资队伍,为高职院校人才培养工作的高质量发展奠定坚实基础。

参考文献:

- [1] 肖静琳. 美国教师全球胜任力的一体化培养模式研究 [D]. 西南大学, 2022.
- [2] 徐瑾劼, 安德烈亚斯·施莱歇尔. 教师全球素养的提升路径: 从教书走向育人——基于 OECD 的分析视角及本土化探究 [J]. 开放教育研究, 2022 (3).
- [3] 谢启. 应用型本科高校就业指导教师胜任力提升路径探究 [J]. 炫动漫, 2022 (15): 0241-0243.

课题信息: 2023 年度江苏高校哲学社会科学研究项目“高职院校教师发展中心赋能教师全球胜任力的机制和路径研究”(课题号: 2023SJYB0756) 成果