

产教融合背景下高职专业带头人胜任力绩效评价研究

汪武芽

(江西交通职业技术学院,江西南昌 330013)

[摘要] 高职专业带头人是专业建设的“领航者”,其领导专业建设的能力水平将直接影响到专业建设质量的高低。产教融合背景下,校企双方在人才培养、专业建设和技术服务等方面进行合作,对高职专业带头人胜任力提出了更高的要求,同时也给其胜任力的发展带来了机遇与挑战。在遵循个人专业发展规律和综合评价原则基础上,从个人素养、教育教学能力、教科研能力、专业建设引领能力、社会服务能力和发展能力这6个维度构建了高职专业带头人胜任力绩效评价指标体系的基本框架。

[关键词] 产教融合;高职专业带头人;胜任力;绩效评价

[中图分类号] G715; F272.92

[文献标识码] A

[文章编号] 2096-711X(2026)15-0067-03

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2026.15.023

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

一、问题的提出

高职专业带头人是教师队伍中一支重要力量,被视为专业建设的“领航者”,其领导专业建设的能力水平将直接影响到专业建设质量的高低。近年来,国家出台了诸多旨在提升职业院校教师能力素质的培训政策,高职专业带头人能力水平得到了普遍提高。校企合作、产教融合是职业教育的基本特征。2011年,教育部首次在职业教育领域提出“产教融合”理念,经过10余年的发展,产教融合逐渐成为一种国家制度,出现了职教集团化办学、现代学徒制、混合所有制、产业学院、市域产教融合体、行业产教融合共同体等创新形式,成为推动产业领域与职业教育领域系统性变革的重要力量。规范而深入的产教融合是职业教育高质量培养大批高技能人才的必由之路,也是依赖技术技能积累的行业、企业保持竞争力所必需的。随着产教融合的深入发展,高职专业带头人的重要作用日益凸显,产教融合在促进其能力素质发展的同时也提出了更高的要求。新形势下,进一步加深对高职专业带头人胜任力的认识,系统分析产教融合给高职专业带头人胜任力带来的机遇与挑战,充分阐释高职专业带头人胜任力绩效评价的价值,完整构建高职专业带头人胜任力绩效评价指标体系框架,对于促进高职专业带头人胜任力发展具有重要意义。

二、内涵廓清:对高职专业带头人胜任力的再认识

自20世纪70年代哈佛大学教授戴维·麦克利兰提出胜任力概念以来,国内外学术界对胜任力及其应用领域进行了大量研究,取得了丰富的成果。以国内研究为例,在中国知网上以“教师胜任力”为关键词进行搜索,相关文献有600多篇,研究者们从要素构成、模型建构、发展困境及策略提升等角度对教师胜任力进行了研究。然而,涉及高职专业带头人胜任力的研究仍显得薄弱,成果并不多见,主要有:吕淑芳认为可从高职教育领域的专家、专业团队带头人和专业团队中的成员三个视角来判断其是否胜任,王亚南主张高职专业带头人胜任力是由身份认同、成就动机、个性特质、专业建设知识与技能、专业领导行为这五个层面构成,潘海生构建了职业基准能力、领域专业能力、行业通用能力和卓越行为能力“四维一体”高职专业带头人胜任力模型,蒋炯坪从跨界适应力、资源整合力、创新开发力和管理领导力等维度分析了高

职院校专业群带头人关键能力要素。现有关于高职专业带头人胜任力的研究成果为本研究提供了有益的借鉴。高职专业带头人通常具有双重身份,既是某一专业领域教师又是专业建设领军人物,其胜任力相对于合格专业教师而言要求更高,应是政治素质、专业素质、职业素质、创新创业素质、身体素质和心理素质等多维度综合素质的有机合成。

具体而言,其素质要求如下:一是要有过硬的政治素质,以正服人,表现为坚定的理想信念,良好的思想道德品质,饱含教育家精神,立德树人。二是要有过硬的专业素质,以才服人,表现为专业知识扎实,实践技能突出,较强的教育教学科研能力和专业建设领导能力。三是要有过高的职业素质,以德服人。职业素质是一种社会适应能力,职业素质越高,成就的动机也就越强。对高职专业带头人来说,过高的职业素质表现为浓厚的职业兴趣和职业情感,责任感强烈,勇于担当,富有人格魅力,感召力和组织凝聚力强。四是过强的创新创业素质,以变服人。产教融合背景下,专业建设的高标准要求高职专业带头人具有创新思维和创业意识,能独立思考、拥抱数字科技,紧跟行业发展趋势,及时根据产业需求调整专业发展方向。五是过优的身体素质,以勤服人。高职专业带头人工作上需要承担较为繁重的专业建设任务,生活上往往面临“上有老、下有小”境地,工作生活压力大,拥有过优的身体素质成为必不可少条件,表现为健康的体魄,旺盛的精力,办事干净利索、高效完成。六是良好的心理素质,以稳服人。专业建设连接着教育行政部门、学校、教研室和教师等几条线,涉及面广,日常工作中难免会有不如意和意志消沉时,需要专业带头人具有较强的情绪控制能力和抗压能力,能做到“不以物喜、不以己悲”。

三、同向适应:产教融合对高职专业带头人胜任力的影响

产教融合背景下,校企双方在人才培养、专业建设、师资培训、技术服务和学生创业等方面进行广泛、深度合作,从而给高职专业带头人胜任力的发展带来了机遇与挑战。

(一) 机遇

一方面,要求上的不断提高。产教融合已成为当前职业教育高质量发展的重要指标,对高职专业带头人的能力素养提出了更高的要求。其主要体现在:一是专业建设领导能力。高职专业带头人除具备一般教师所要求的扎实的专业

收稿日期:2026-4-3

基金项目: 本文系江西省高校人文社会科学研究项目“产教融合背景下高职专业带头人胜任力发展机制及绩效评价研究”(项目编号:JY24126);2024年度江西省高校党建研究项目“教育家精神与工匠精神融入高职‘双带头人’培育的价值维度、内在机理与实践路径研究”(项目编号:24DJYB045)。

作者简介: 汪武芽(1978—),男,江西新余人,江西交通职业技术学院副教授,主要从事交通运输、高职教育研究。

理论能力、过硬的实践技术能力、适配的课证融通教学资源开发能力、较强的教学组织创新能力和教书育人能力外,还需具备更强的专业建设领导能力。这种能力是在长期的专业建设实践过程中逐渐生成和发展的,需要知识和技能的支撑,并通过具体的专业领导行为反映出来,可以简单概括为专业发展前瞻性、课程体系设计力、教学质量保障力、专业文化塑造力和教学团队打造力等。二是适应“双岗需要”的能力。所谓“双岗需要”是指高职专业带头人能同时承担学校学历教育和企业员工培训等任务、驾驭学校和企业“两个讲台”。产教融合背景下,高职院校与企业之间的横向交流日益增多,双方在人才培养培训、技术研发创新和社会服务等领域开展全方位合作,从而给个人能力发展带来了难得的机遇。三是数字胜任力。数字化转型是我国职业教育高质量发展的重要方向,专业带头人的数字胜任力是推动职业教育数字化转型的关键因素,正逐渐成为有效发挥其专业能力的“触媒”,教育教学环境的转型和学生学习方式的变化对高职专业带头人的能力标准提出了更高的要求。

另一方面,政策上的大力支持。近年来,从中央到地方,各级政府从宏观政策角度对包括专业带头人在内的职业院校教师队伍建设给予了大力支持,在多个重要文件中提到了加强职业院校教师队伍建设的支持政策与改革措施。在国家层面,如2002年8月印发的《国务院关于大力推进职业教育改革与发展的决定》明确提出要培养一批高水平的骨干教师和专业带头人。此后,2005年10月《国务院关于大力发展职业教育的决定》、2014年6月《国务院关于加快发展职业教育的决定》、2018年1月《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》、2019年1月《国家职业教育改革实施方案》、2021年10月《中共中央办公厅 国务院办公厅关于推动现代职业教育高质量发展的意见》、2024年8月《中共中央 国务院关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》等重要政策文件中均不同程度提出要加强职业院校教师队伍建设,分级打造师德高尚、技艺精湛、育人水平高超的教学名师、专业带头人、青年骨干教师等高层次人才队伍。在省级政府和学校层面,各地、各校为促进本区域、本职业院校教师队伍建设,出台了专业带头人选拔、培养及考核管理办法。政策上的大力支持,为高职专业带头人胜任力的发展营造了良好的氛围。

(二)挑战

一是企业支持力度有限。衡量校企合作、产教融合成效的重要参考指标是企业的参与程度,企业参与的越深入,产教融合的效果就会越好,对职业院校教师队伍的能力发展就越有利。然而现实情况却是,尽管产教融合形式在不断创新,但多数融合仍处于浅层运作阶段,仅仅限于校外实训基地建设、人才订单式培养等方面,在进行深层次的校企间合作时,如课程资源开发、教材编写、科技研发、技术服务和员工职业培训等,多数企业出于人员紧张、成本控制及商业秘密保护等因素考虑,参与热度不高,使得产教融合无法真正实现优势资源互补。企业有限度的参与,会对高职专业带头人胜任力的发展带来不利的影响。以企业实践锻炼为例,处于校企浅层合作下的教师实践锻炼往往处于一种“相对固定状态”,即固定在某些企业某个岗位、甚至某个时间从事某种常规性的工作,教师只要按部就班操作就能完成,无法及时接触行业企业新技术、新工艺、新规范,固定化、碎片化的实践锻炼容易导致教师对真实工作过程的熟知程度有限,从而对职业岗位工作过程与技能标准的认识难以达到个人职业能力发展的“专家”阶段。此外,随着人工智能进入职业教育场域,高职教学的空间与边界被打破、场景被颠覆、教学范式被重构等形势变化,对专业带头人胜任力的发展带来了一定的挑战。

二是学校保障机制欠缺。学校保障机制是高职专业带头人胜任力发展的重要外部因素,坚实的保障有助于其个人发展。当前,高职专业带头人胜任力发展的学校保障机制仍存在欠缺,主要表现在:一方面对专业带头人的培养培训不足,高职院校缺乏对专业负责人的培养培训的关注,顶层设计不足,没有制定出专门培养培训计划或政策措施来提升专业带头人的职业能力。尽管个别高职院校开展了相关培训,但系统性和针对性不足,覆盖面小、时间短,成效有限。另一方面对专业带头人的激励不够,专业带头人除承担较为繁重的专业建设工作外,有的还要负责日常行政性事务、甚至是教学工作,身份多重、精力分散、工作压力大,无法把主要精力放在个人专业发展领域。特别是在高职院校科层管理体制和内涵式发展背景下,专业带头人相关权力匮乏,专业建设任务无法分配和下沉到团队教师,标志性成果难以显现,加上奖惩机制不够,相关待遇没有倾斜,难以充分调动专业带头人的工作积极性。

三是专业带头人内生动力不足。除企业支持有限、学校保障不够等外部因素外,专业带头人的内生动力不足也会对其胜任力发展带来不利的影响。场动力理论创立者勒温认为,教师专业发展动力是教师个体与所在环境相互作用而形成的合力,在这些合力中,内生动力是关键因素。高职专业带头人胜任力发展的内生动力源泉主要来自从事职业教育和专业建设工作的认同感、成就感,对专业的执着与坚守。如专业带头人职业认同感低、成就感不明显,仅仅将其工作视为谋生的手段,那么个人进一步发展的内生动力肯定不足。

四、价值阐释:产教融合背景下高职专业带头人胜任力绩效评价的意义

美国著名评价学者斯塔费尔比姆认为,评价主要目的是为决策者提供信息。绩效评价是运用一定的方法、相关指标或标准对组织、团队或个人的工作效果进行评估的过程,主要目的是评估绩效目标的实现程度。对高职专业带头人胜任力开展绩效评价,主要价值在于为政府、学校和个人等相关决策方提供实用信息,以进一步促进专业带头人胜任力的发展。

(一)加强教师队伍建设的重要抓手

高职专业带头人既是教师队伍的重要组成部分,同时又是教师队伍中的“领航者”,发挥着头雁作用。对高职专业带头人的胜任力进行绩效评价具有风向标意义,能产生示范效应,是加强高职院校教师队伍建设的重要抓手。正如前文所述,国家、省级层面教育行政部门出台了诸多旨在提升专业带头人胜任力的政策文件和培养计划,各高职院校也制定了相关配套政策。但从现实情况来看,各高职院校对专业带头人重选拔、轻评价的现象仍较普遍,专业带头人只要被遴选上,就可以根据政策享受相关待遇,对其绩效的评价要么趋于简单,要么没有开展,容易给其他教师带来“评上即是终点”的误导,从而不利于教师队伍的整体建设。在国家大力推动职业教育“五金”建设的形势下,“金师”是重要建设内容,高职专业带头人又是“金师”中重要力量,以其胜任力绩效评价为抓手,明确评价内容,重视评价结果运用,会给其他教师产生积极示范效应。长此以往,将会有力地提升高职院校教师队伍的整体实力。

(二)提升专业办学水平的关键举措

专业是学校开展人才培养、社会服务、应用研究的承载单位,也是教师职业发展的重要载体。专业建设是构建现代职业教育体系的重要内容,是人才培养的基础,专业建设水平是学校办学实力、社会声誉、人才培养质量的重要标志,直接影响学校人才培养质量和服务发展能力。专业带头人既是高职院校教师队伍中的“领航者”,还是专业建设的“掌舵者”,在专业建设中发挥着关键作用,其能力水平的高低将直

接影响到专业建设的进度和质量。产教融合背景下,随着产业结构的转型升级和行业技术的不断进步,特别是人工智能的快速迭代与广泛应用,正在引发职业教育领域的深刻变革,对高职专业带头人的知识结构、能力素养及专业建设行为等产生了深远的影响,提出了更高的要求。因此,对高职专业带头人来说,能够及时获取行业产业相关信息并分析,准确预测行业发展趋势,精准定位专业人才培养规格,清晰指明未来专业建设的发展方向,是其必备胜任能力之一,也是提升高职院校专业办学水平的关键之举。

(三)促进个人职业发展的有力指引

评价就是指挥棒,具有导向作用。制定怎样的教师绩效评价标准,会对教师个人职业发展产生重要影响。依照美国科学家德莱弗斯兄弟“从初学者到专家”的职业能力发展阶段理论,高职专业带头人的职业能力发展是一个长期性、连续性、阶段性的过程,处于不同职业发展阶段会具有不同的发展需求,因而建立与发展阶段相适应的绩效评价体系是促进其职业发展的关键举措。对高职专业带头人的胜任力开展绩效评价,应以促进个人职业能力发展为本位。然而现实情况却是,要么还尚未明确高职专业带头人能力素质的要求或对其能力素质要求缺乏清晰明确的认知,要么其能力评价标准缺失,导致高职院校在选聘、考核专业带头人时仅仅依据某些外显指标,未能考虑到这一岗位对能力素质要求的特殊性。此外,由于高职专业带头人基本处于个人职业发展“专家”阶段,易产生“天花板效应”,从而产生迷茫以致失去进一步发展的动力。因此,对高职专业带头人胜任力开展绩效评价,明晰高职专业带头人的具体能力要求和标准,可有力地指引高职专业带头人职业发展方向。

五、体系构建:产教融合背景下高职专业带头人胜任力绩效评价的内容

胜任力绩效评价事关教师队伍发展,是教师努力发展的目标与方向,也是构建高质量教师队伍的根本要求。科学的绩效评价可以充分发挥教师人力资源的效能,激发其工作积极性,从而提高教育教学质量。在产教融合背景下,构建科学合理的高职专业带头人胜任力绩效评价指标体系是促进其职业发展的重要环节,也是保障高职院校教师队伍建设水平和高质量发展的重要举措。高职专业带头人胜任力绩效评价体系的构建遵循以能力为核心、评价主体多元等原则,通过系统分析高职专业带头人胜任力基本内涵和构成要素,在遵循个人专业发展规律和综合评价原则基础上,结合对多

所高职专业带头人调研情况及借鉴现有研究成果,本文将高职专业带头人胜任力绩效评价分为个人素养、教育教学能力、教科研能力、专业建设引领能力、社会服务能力和发展能力6个一级指标,身份认同等20个二级指标和45个绩效观测点,从而构建了高职专业带头人胜任力绩效评价指标体系的基本框架。

六、结语

高职专业带头人胜任力的发展是一个循序渐进、长期积累的过程,需要教育行政部门、企业、学校和个人等相关主体协调配合、共同发力。对教育行政部门来说,需从政策层面发挥宏观指导功能,进一步加大政策供给力度,出台更具可操作性的实施细则,为高职专业带头人胜任力发展提供制度保障。对企业来说,需继续深化合作领域,拓展合作边界,筑牢发展共同体意识。对学校来说,需加大激励力度,落实相关待遇,营造尊重认同与合作分享的团队文化氛围,赋予专业领域领导权。对个人来说,需增强内生动力,提升职业认同感和岗位成就感,培育积极情绪,苦练内功。在胜任力绩效评价方面,评价主体要多元化,从政府、企业、学校和个人等主体出发,把握好高职专业带头人胜任力绩效评价指标体系框架的价值维度;评价内容要紧紧围绕专业带头人岗位胜任力展开,注重个人发展与专业建设齐头并进,不断丰富和更新评价指标和绩效观测点;评价方法要多样化,定性评价与定量分析有机结合,结果性评价和过程性评价协同使用,从而为高职专业带头人胜任力的发展提供坚实基础。

参考文献:

- [1] 吕淑芳. 高职专业带头人胜任特征模型实证研究——以广东省6个重点高职专业为例[J]. 职业技术教育, 2016(11): 54-57.
- [2] 王亚南. 高职院校“教练型”专业带头人能力模型构建[J]. 职教通讯, 2018(9): 15-23.
- [3] 潘海生, 徐靖. 基于扎根理论的高职专业带头人胜任力模型构建研究[J]. 教育与职业, 2023(21): 63-71.
- [4] 蒋炯坪. 高职院校专业群带头人关键能力: 构成要素、发展困境与提升对策[J]. 中国职业技术教育, 2022(8): 53-59.
- [5] 汪武芽. 基于产业学院的高职“工匠型”教师专业化发展路径研究[J]. 职业教育研究, 2022(10): 75-80.

Research on the Competency Performance Evaluation of Specialty Leaders in Higher Vocational Colleges under the Background of Industry-education Integration

WANG Wu-ya

(Jiangxi Vocational and Technical College of Communications, Nanchang Jiangxi 330013, China)

Abstract: The specialty leaders in higher vocational colleges serve as the “navigators” of specialty development, and their leadership capabilities directly impact the quality. Under the background of industry-education integration, collaboration between schools and enterprises in talent cultivation, specialty development, and technical services has raised higher demands for the competencies of these leaders, while also presenting opportunities and challenges for their professional growth. Based on the principles of individual professional development patterns and comprehensive evaluation, a basic framework for the competency performance evaluation system of vocational college specialty leaders was established, covering six dimensions: personal qualities, teaching and educational abilities, research and teaching capabilities, specialty development leadership, social service capabilities, and developmental competencies.

Key words: industry-education integration; specialty leaders in higher vocational colleges; competencies; performance evaluation

(责任编辑:桂杉杉)