第 3 卷◆第 9 期◆版本 1.0◆2020 年
文章类型：论文|刊号（ISSN）：2630-5178 /（中图刊号）：380GL019

欠发达民族地区高校青年专职思政人员核心职业能力提升保障体系的构想

诸葛明双 李婕
右江民族医学院
DOI:10.12238/mef.v3i9.2851

[摘　要] 从理论上提出构建欠发达民族地区高校青年专职思政人员核心职业能力提升的目标值、标准、影响因子、提升度、自信度等可操作量化测量维度和模型保障体系。
[关键词] 目标值；提升标准及影响因子；提升度与自信度
中图分类号：G64　文献标识码：A

Conception of a Guarantee System for Improving the Core Professional Ability of Young Full-time Ideological and Political Personnel in Colleges and Universities in Underdeveloped Ethnic Regions

Mingshuang Zhuge, Jie Li
Youjiang Medical University for Nationalities

[Abstract] Theoretically, it is proposed to construct the target value, standard, influence factor, promotion degree, self-confidence and other operational quantitative measurement dimensions and model guarantee system for the improvement of the core professional competence of college young full-time ideological and political personnel in underdeveloped ethnic regions.
[Key words] target value; raising standards and influence factor; promotion degree and self-confidence

1 研究现状

高校教师职业能力研究，涉及内涵及构成、存在问题及影响因素、实证测量及对策。吴杨伟（2020）提出高校教师教学与创新能力和科研能力；高职教师职业能力分基本、关键、专属职业能力，基本能力不足、关键能力缺失和专属能力差，从个人、学校和社会三个原因层面寻找解决，职业能力提升发展目标不明晰、职业生涯发展规划不周全、持续专业发展动力不足；探讨职业能力评价内涵、特征和策略。李运华（2016）运用“教师职业核心能力”问卷测量教师职业能力构成。

叶澜先生指出影响课堂教学师生状态的因素之一：自信度。高校专职思政人员核心职业能力研究始于职业自信研究。赵亚东（2019）分析2000至2018年教师自信文献，呈波动趋势，涉及专职思政人员职业、专业和教学三个自信维度，提出反思与展望：厘清教师自信的概念，建立完整的教师自信理论体系，量化研究和质化研究相结合，视角更多样。首先，高校专职思政人员职业自信研究始于2016年。支钰如（2016）分析高校思政课部分青年教师存在的教学不自信现状及原因，提高素养、理论、方法和人格自信。2018年，关注高校思政教师的职业自信成为研究聚焦点，一方面，黄杜等（2019）探讨高校思政课教师职业自信的意义与价值、现状与挑战、成因分析以及提升策略；另一方面，潘开艳（2018）探讨高校辅导员职业自信的现状及提升策略、胜任力。其次，高校专职思政人员职业能力提升是研究热点，陈晓云（2017）指出，高校思政教师发展分教学、学术和个人场域能力提升；王溪（2015）指出，高校思政教师的能力分基础、核心、关键和拓展能力提升；苏亚杰（2019）指出，辅导员的核心职业能力：思想政治教育能力，模块平面分职业核心、特定、基础、拓展能力。其三，莫沛（2018）提出增强理论、教学、研究和职业能力自信等途径提升高职思政教师课堂自信度。

陈晓云（2017）总结，西方大学教师职业能力五阶段：一是60年代学者时代，提升学术能力；二是70年代教学者时代，提升教学能力；三是80年代发展者时代，能力开发；四是90年代学习者时代，注重学生学习效果；五是21世纪网络时代，信息技术运用能力。国外学者Duli（2019）以教师持续专业发展为

Copyright © This word is licensed under a Commons Attibution-Non Commercial 4.0 International License.

文章类型：论文|刊号（ISSN）：2630-5178 /（中图刊号）：380GL019

因变量，教师职业能力框架为自变量，探索两者关系；Palermo , et al.（2019）发现高校教师职业能力对教师专业发展有较高的内在动机和教学效用价值。

2 研究述评

高校思政教师职业能力提升自信度研究刚起步，仅对课堂教学能力自信度研究，既没深入到问题的内部，也没系统的研究，现有研究论文仅散见于一般期刊，高质量的研究较匮乏。高校青年专职思政人员核心职业能力提升目标值、标准、影响因子测量、提升度、自信度等研究领域未得到学者的广泛重视，研究缺乏系统和有层次的分析。已有探索定性的研究多，实证的研究少，经验介绍多，系统研究少。构建欠发达民族地区高校青年专职思政人员核心职业能力提升的目标值、标准、影响因子、提升度、自信度等可操作量化测量维度和模型，进行全面深入探讨意义重大。

3 研究意义

从理论上，探索并建立一套比较系统的欠发达民族地区高校青年专职思政人员核心职业能力提升的基本原理和方法；欠发达民族地区高校为例，围绕青年专职思政人员核心职业能力提升开展实证研究，提出“青年专职思政人员核心职业能力提升”的目标值、影响因子常模、标准、提升度、自信度，丰富教师专业素养能力的理论文献。在实践上，形成一套简便实用的欠发达民族地区高校青年专职思政人员核心职业能力提升的保障体系，为区域内青年教师专业素养能力提升提供有效“视窗”。于学科上，开启量化研究新领域，为《大学思政教师能力计量学》研究奠定基础。

4 研究对象

高校专职辅导员职业能力标准等级分：初、中、高，对应年限1-3年、4-8年、8年以上。研究教师职业发展学者认为：1年新手阶段、2-4年高级新手阶段、5-7年胜任阶段、8-10年熟练阶段和10年以上专家阶段。因此，8年教龄是衡量教师职业成长的分界线，本文所指高校青年专职思政人员：高校从事学生思政教育的专职思政教师和专职辅导员，教龄在8年以内。

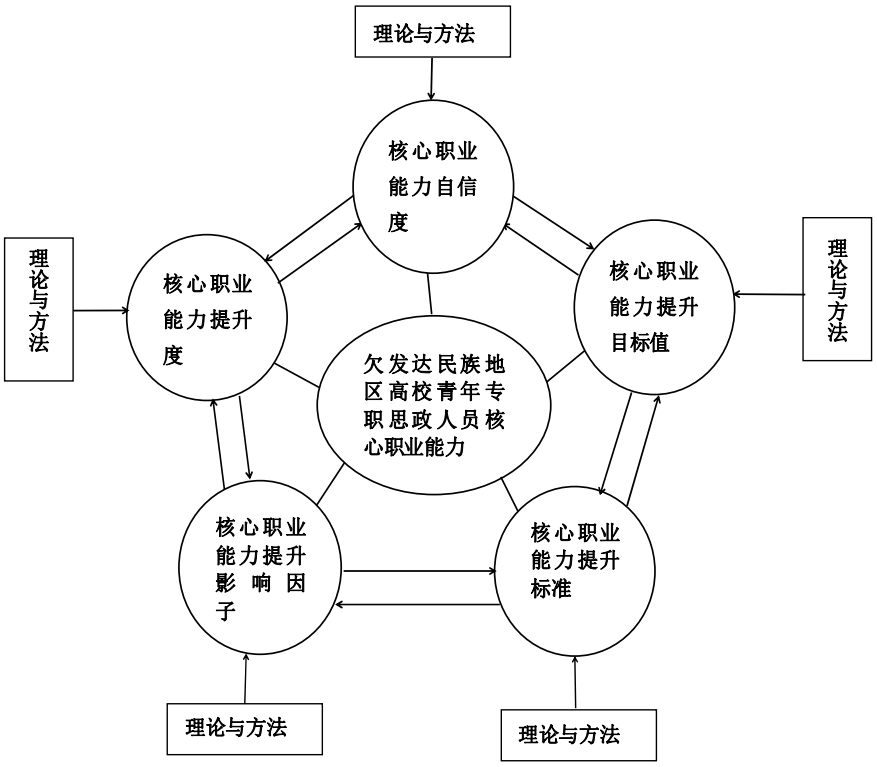

图 1　保障体系

5 构建欠发达民族地区高校青年专职思政人员核心职业能力提升超循环保障体系

发达民族地区高校青年专职思政人员核心职业能力测量与追踪超循环体系是五部分问题的单向和系统研究组成，形成一个圈走、环进、旋生的研究体系。保障体系如图1所示：

一是欠发达民族地区高校青年专职思政人员核心职业能力提升目标值研究。“目标值”是用来描述目标与立德树人之间功能耦合程度的一个“数值”。一是培养什么样的青年专职思政人员核心职业能力（一级目标）。二是青年专职思政人员核心职业能力培养所要达到的程度（二级目标）。三是选用什么样评价来实现知识、能力和素养的有效形成和发展（三级目标）。

二是欠发达民族地区高校青年专职思政人员核心职业能力提升标准研究。提升标准旨在明析高校青年专职思政人员核心职业能力发展的选择。一是厘清青年专职思政人员核心职业能力含什么能力，二是厘定青年专职思政人员核心职业能力提升标准。

三是欠发达民族地区高校青年专职思政人员核心职业能力提升影响因子研究。在某一阶段核心职业能力提升程度和水准，“提升影响因子”作为重要视窗和观测点。单个青年专职思政人员核心职业能力提升影响因子（K1）=岗位学历(T)×专业程度(E) ×身份（H）× 科研（R)×师德（M）×班级授课规模（Q)。其中，T分博士、硕士、大学，按3、2、1赋值；E分本专业或特长领域、相关相近领域和无相关领域三级，按3、2、1赋值；H分为教授、讲师和助教三类，按3、2、1赋值；R是一学年完成科研按学校考核所得分；M是一

Copyright © This word is licensed under a Commons Attibution-Non Commercial 4.0 International License.

文章类型：论文|刊号（ISSN）：2630-5178 /（中图刊号）：380GL019

学年履行师德规范按学校考核所得分；Q如以50名学生为基准“1”，那么，40-49名学生为0.9；30-39是0.8；20-29是0.7。相应地，51-70是1.1；71-99是1.2；100-150是1.3。

四是欠发达民族地区高校青年专职思政人员核心职业能力提升度研究。“提升度”是指青年专职思政人员设定目标在一段时间获得发展程度。拟从提升青年专职思政人员核心职业能力的自我内驱动力，基础核心职业能力，拓展核心职业能力，专长核心职业能力等4个一级指标共19个二级指标。

五是欠发达民族地区高校青年专职思政人员核心职业能力自信度调查研究。用问卷了解高校青年专职思政人员核心职业能力自信现状，从基础职业核心能力、拓展核心职业能力和专长核心职业能力三个模块分析自信度。

基金项目：

2018年广西自治区级大学生创新创业训练计划立项项目：欠发达地区医科高校思想政治教育质量提升保障体系的行动研究—以右江民族医学院为例（编号：201810599074）；2020年度右江民族医学院教育教学改革研究课题：民族地区医学院校“思政课程”青年教师核心职业能力提升的探索与实践（编号：J2020-33）的阶段性成果之一；广西高校中青年教师科研基础能力提升项目“民族地区青年专职思政人员核心职业能力提升研究”的阶段性研究成果。

[参考文献]

[1]吴杨伟.高职院校教师职业能力评价内涵、特征和策略[J].金华职业技术学院学报，2020,20(01):7-11.

[2]赵亚东.近二十年来我国教师自信研究述评[J].西北成人教育学报,2019(1):47-53.

[3]黄杜,刘灵.论新时代思政课教师职业自信的成因分析[J].教育现代化,2019,6(88):70-71.

[4]潘开艳.新时代增强高校辅导员职业自信研究[D].华中师范大学,2018.

[5]陈晓云.场域理论视域下的高校思政课教师发展研究[D].华中科技大学,2017.

[6]苏亚杰.高校辅导员职业能力研究[D].哈尔滨师范大学,2019.

[7]莫沛，李玉伟，黄小军.高职院校思想专职理论课教师课堂自信度提升路径研究[J].和田师范专科学校学报,2018,37(01):27-31.

[8]Palermo C.Thomson M.M.Large-scale Assessment as Professional Development:Teachers' Motivations, Ability Beliefs and Values[J].Teacher Development, 2019,23(2):192-212.

[9]Duli G.C. Teacher Frame Work Competencies Needed for Continuous Professional Development for Teachers; A Survey[J]. International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences,2019,8(6):33-44.

作者简介：

诸葛明双（1987--），男，汉族，广西桂林人，讲师，硕士，研究方向：思政教育、党建管理。

李婕（1989--），女，瑶族，广西梧州人，讲师，硕士，研究方向：思政教育、就业管理。

Copyright © This word is licensed under a Commons Attibution-Non Commercial 4.0 International License.