

# 高职院校教师实践教学胜任力结构模型构建

□ 冯旭芳 张桂春

**摘要:**实践教学是高职院校培养复合型技术技能人才的关键,教师的实践教学胜任力水平直接决定实践教学效果和人才培养质量。文章运用行为事件访谈等方法对高职院校教师实践教学胜任力进行研究,最终形成实践教学胜任力“双模块四维度”结构模型。该模型由“基准性胜任力”和“鉴别性胜任力”两大模块,态度与价值观、特质与动机、知识、能力四个维度,共24项胜任特征构成。

**关键词:**高职院校;教师;实践教学;胜任力

**作者简介:**冯旭芳(1983—),女,浙江慈溪人,浙江工业职业技术学院副研究员,博士,研究方向为职教教师专业发展;张桂春(1956—),男,辽宁大连人,辽宁师范大学教育学院教授,博士生导师,博士,研究方向为职教教师专业发展。

**基金项目:**教育部人文社会科学研究青年基金项目“基于退役士兵生源的高职‘1+X’技术技能人才培养体系与机制研究”(编号:20YJC880028),主持人:何应林;浙江省人力资源和社会保障科学研究课题“浙江省职业教育‘技能大师工作室’建设、运行及成效实证研究”(编号:2020053),主持人:冯旭芳。

中图分类号:G715

文献标志码:A

文章编号:1001-7518(2021)01-0105-08

“职业教育与普通教育是两种不同教育类型,具有同等重要地位”<sup>[1]</sup>。作为与普通教育完全不同“教育类型”的高等职业教育,其教学具有鲜明的“实践性”特征,即突出强调通过“实践教学”培养学生的专业实践能力。然而,当前的实际情况是,高职院校的实践教学质量普遍不高,究其原因,主要是高职教师个人存在“工程实践能力、动手操作能力、现场教学能力”偏弱,即实践教学胜任力差的问题。目前,“三教改革”对高职院校教师实践教学能力提出了更高的要求。高职院校教师应具备怎样的实践教学胜任力,其胜任特征要素有哪些,诸要素之间又具有什么样的结构特征,这些问题需要进行系统的理论与实证研究,为尽快提升高职院校教师实践教学胜任力、为高职院校做好科学的教学诊断和质量监控提供有效的理论支撑与指导。

## 一、文献回顾与评析

“胜任力”概念最早由美国哈佛大学教授麦克利兰(David McClelland)提出,后来逐步从管理学扩展到经济学、社会学、心理学、教育学等各领域,

进而引发了学术研究的“胜任力运动(Competency Movement)”。

近些年来,在教育学领域,我国学者运用行为事件访谈法和问卷调查法等,对“教师胜任力”以及“双师型”教师胜任力问题进行了一些实证研究。有关高职院校教师胜任力的研究,具有代表性的成果主要有:方向阳构建了由教学能力、实践能力、职业素养、科技素养、工作态度、自我管理六个维度,28项胜任特征构成的高职院校专业教师胜任力模型<sup>[2]</sup>;楼红平等构建了由行事风格、双师特有素质、专业知识与技能、自我意象、追求卓越、沟通与交往六个维度,29项胜任特征构成的高职院校专业课教师胜任力模型<sup>[3]</sup>;张新兰构建了由基础理论知识、职业教学能力、专业实践能力、学术科研能力、个人性格特质、职业道德修养六个维度,34项胜任特征构成的高职院校“双师型”教师胜任力模型<sup>[4]</sup>。

综合已有文献发现,学者们对高职院校“教师胜任力”研究较多,而对高职院校教师“教学胜任力”的研究偏少,且未形成关于“教学胜任力”的统

一定义。如张祥兰、许放认为,高职院校教师教学胜任力是教师应具备并在教学情景中体现出的能有效影响教学设计、教学实施、教学效果的个体潜在的、较为持久的心理及行为特征<sup>[5]</sup>;阮立新认为,高职院校教师教学胜任力是指教师所具备的、高质量完成教学目标所需要的特征群,其内容主要涵盖知识、能力、态度、个人特质和价值观等<sup>[6]</sup>。这种有关高职院校教师教学胜任力概念的内涵明显缺少与高职教育教学紧密相关的特征要素。而学界关于“实践教学胜任力”的研究更加欠缺。因此,有必要对高职院校教师的“实践教学胜任力”问题进行系统的理论和实证探究。

### 二、研究方法与步骤

#### (一)方法选择

胜任力建模的方法主要包括职位分析法、情景判断测验法、专家小组意见法、问卷调查法和行为事件访谈法等<sup>[7]</sup>。本研究模型建构采用行为事件访谈法,通过设计行为事件访谈提纲,选择实践教学岗位上的绩效优秀教师和绩效普通教师进行开放式行为回顾,鉴别不同组别的胜任特征差异,确定岗位角色的胜任力模型。

#### (二)实施步骤

1.确定调查对象。高职院校实践教学,是指以培养复合型技术技能人才为目标,以学生获得动手操作能力为主,在教师指导和帮助下,通过实训、实习等教学环节,为巩固专业理论知识、掌握实践操作技能、提高综合素质而进行的一系列教学活动。本着满足研究需要和兼顾分析可行性的原则,选取高职院校从事实践教学的教师 20 人进行调查研究,其中实践教学绩效优秀教师 12 名,实践教学绩效普通教师 8 名。鉴于高职院校对教师的考核主要是对教师综合教学能力进行考评,未将实践教学胜任力作为单独考核项进行专门评定。因此,我们以“人为认定”的标准作为选择实践教学绩效优秀教师的标识,这种标识是获得省级以上荣誉称号(如技术能手、技能大师、劳模、首席技师、教学名师等)和作为主带队教师带领学生参加技术技能竞赛并获省级以上奖项的教师。

2.胜任力词典编制。胜任力词典是行为事件访谈编码和胜任力结构建模的基础。本研究采取高职院校教师实践教学工作任务分析提取胜任特征,并借鉴国内外既往文献中对高职院校教师胜任力的相关研究,编制出《高职院校教师实践教学胜任力编码词典(初稿)》。经过预访谈及初期编码,在编码基础上对胜任力词典进行补充和修订,并就每一个胜任特征的名称、定义、分级、特点等进行核检,补充遗漏的胜任特征。通过征求 3 名高职院校实践教学教师和 3 名职业教育研究者的意见和建议,在多次讨论并完善的基础上,最终形成《高职院校教师实践教学胜任力编码词典(正式稿)》。

3.访谈实施。根据访谈提纲,对访谈对象进行行为事件访谈并录音。访谈包括教师在实施实践教学过程中的三件成功事件和三件失败或遗憾的事件。实际访谈时间在 64—120 分钟之间,平均访谈时间为 88 分钟。

4.文本编码。编码质量直接影响模型建构的质量<sup>[8]</sup>。本研究运用 Nvivo 11 定性分析软件实施编码。选取一名经过质性编码培训、且熟悉本研究主题的编码者与笔者共同组成编码小组,对访谈中的关键事件进行独立主题分析,对照《编码词典》逐项归类编码。编码后再独自进行核查,确认胜任力编码的正确性。

5.数据统计与分析。运用 SPSS 21.0 软件对数据进行信度分析、长度分析和差异检验。

### 三、高职院校教师实践教学胜任力模型构建

#### (一)归类一致性与编码信度系数

归类一致性是指编码者之间对相同访谈资料的编码归类相同的个数占编码总个数的百分比。本研究的归类一致性系数在 0.500—0.674 之间,总体归类一致性系数平均为 0.577;编码信度系数在 0.667—0.805 之间,总体编码信度系数平均为 0.731。采用 Pearson 相关系数法进一步检验编码的一致性,发现两位编码者在胜任特征上总频次显著相关达 24 项(80%),平均等级分数显著相关达 21 项(70%),最高等级分数显著相关达 28 项(93.3%)。结果表明,本研究中编码的稳定性较高。

## (二)不同组别访谈长度的差异检验

绩优组平均访谈字数 17497.58 字,平均录音时间 90.50 分钟;普通组平均访谈字数 16322.63 字,平均录音时间 84.75 分钟。不同组别的访谈长度 t 检验结果表明,两组在访谈字数( $t=.855, p=.404$ )和访谈时间( $t=.791, p=.439$ )上没有显著性差异。因此,访谈长度不会引起不同组别之间的胜任特征表现差异。

## (三)胜任特征与访谈长度的相关性分析

30 项胜任特征与访谈长度(访谈字数)进行相关分析发现,发生频次与访谈长度相关显著的胜任特征有 9 项,最高等级分与访谈长度相关显著的胜任特征有 5 项,平均等级分与访谈长度相关显著的胜任特征只有 2 项。这表明,平均等级分受访谈长度影响最小,更为稳定。

## (四)不同组别胜任特征的差异检验

平均等级分受访谈长度影响最小,最为稳定。在此,采用平均等级分进行不同组别胜任特征的差异检验,其结果见表 1 所示。

在 30 项胜任特征中,两个组在“团队协作”“实践性知识”“教学反思能力”“教学研究能力”“创新能力”“校企资源整合能力”“因材施教能力”等 7 项胜任特征间的差异在统计学意义上极其显著,在“注重学生职业素养养成”“身份认同”“成就导向”“专业发展”“职业知识”“教学设计能力”“教学实施能力”“社会服务能力”等 8 项胜任特征间存在显著差异。两个组在其他 15 项胜任特征间无显著差异,但绩优组有更高的正向得分。基此,形成高职院校教师实践教学胜任力结构初步模型(见表 2)。

## 四、高职院校教师实践教学胜任力模型修正

对于构建的高职院校教师实践教学胜任力结构初步模型,采用德尔菲法进行修正,使其不断优化,以期提高建构模型的质量水平,共开展两轮专家咨询。

### (一)专家咨询问卷编制

在高职院校教师实践教学胜任力结构初步模型的基础上,编制专家咨询问卷,请评议专家对每个胜任特征的重要性进行评价,其中 1-5 分别表示“不重要、不太重要、一般、比较重要、很重要”,同时

表 1 绩优组和普通组胜任特征的 t 检验

胜任特征	组别	N	Mean	S.D.	t	p
尊重学生	绩优组	12.000	1.785	.136	.190	.851
	普通组	8.000	1.769	.233		
注重学生职业素养养成	绩优组	12.000	2.003	.153	2.219*	.040
	普通组	8.000	1.841	.172		
敬业精神	绩优组	12.000	1.865	.388	1.654	.115
	普通组	8.000	1.563	.418		
身份认同	绩优组	12.000	1.956	.282	2.592*	.018
	普通组	8.000	1.399	.668		
责任感	绩优组	12.000	2.112	.239	2.068	.053
	普通组	8.000	1.879	.258		
奉献精神	绩优组	12.000	2.010	.186	1.600	.127
	普通组	8.000	1.884	.151		
团队协作	绩优组	12.000	2.018	.092	2.969**	.008
	普通组	8.000	1.841	.176		
成就导向	绩优组	12.000	2.141	.237	2.421*	.026
	普通组	8.000	1.910	.155		
专业发展	绩优组	12.000	2.207	.143	2.217*	.040
	普通组	8.000	1.902	.449		
专业知识	绩优组	12.000	2.086	.177	2.019	.059
	普通组	8.000	1.855	.335		
职业知识	绩优组	12.000	2.131	.166	2.176*	.043
	普通组	8.000	1.980	.126		
实践性知识	绩优组	12.000	2.042	.153	3.243**	.005
	普通组	8.000	1.719	.293		
教育教学知识	绩优组	12.000	2.173	.190	1.433	.169
	普通组	8.000	2.037	.233		
情境创设能力	绩优组	12.000	1.985	.091	1.676	.111
	普通组	8.000	1.889	.166		
教学设计能力	绩优组	12.000	2.203	.129	1.955*	.046
	普通组	8.000	1.981	.366		
教学实施能力	绩优组	12.000	2.141	.103	2.185*	.042
	普通组	8.000	2.021	.144		
教学评价与反馈能力	绩优组	12.000	1.861	.112	1.990	.062
	普通组	8.000	1.759	.112		
安全事故防范能力	绩优组	12.000	2.344	.176	1.201	.245
	普通组	8.000	2.260	.111		
教学反思能力	绩优组	12.000	2.199	.176	3.140**	.006
	普通组	8.000	1.970	.130		

(续)表1 绩优组和普通组胜任特征的t检验

语言表达能力	绩优组	12.000	2.204	.106	.870	.396
	普通组	8.000	2.142	.212		
示范操作能力	绩优组	12.000	2.189	.125	.607	.551
	普通组	8.000	2.156	.102		
教学研究能力	绩优组	12.000	2.085	.099	3.235 <sup>**</sup>	.005
	普通组	8.000	1.894	.166		
创新教育能力	绩优组	12.000	2.105	.221	2.993 <sup>**</sup>	.008
	普通组	8.000	1.810	.208		
社会服务能力	绩优组	12.000	2.055	.170	2.287 <sup>*</sup>	.034
	普通组	8.000	1.841	.250		
校企资源整合能力	绩优组	12.000	2.094	.206	4.736 <sup>***</sup>	.000
	普通组	8.000	1.589	.270		
安全教育能力	绩优组	12.000	2.272	.153	1.035	.314
	普通组	8.000	2.203	.133		
沟通交流能力	绩优组	12.000	2.151	.178	1.220	.238
	普通组	8.000	2.002	.365		
现代信息技术能力	绩优组	12.000	2.108	.266	2.001	.061
	普通组	8.000	1.865	.267		
因材施教能力	绩优组	12.000	2.058	.177	3.507 <sup>**</sup>	.003
	普通组	8.000	1.489	.525		
问题解决能力	绩优组	12.000	2.100	.118	.416	.682
	普通组	8.000	2.080	.083		

备注: \*p&lt;0.05, \*\*p&lt;0.01, \*\*\*p&lt;0.001

请评议专家对胜任特征入选最终胜任力模型的合适程度进行评分,其中1-5分别表示“不同意、比较不同意、修改后同意、比较同意、很同意”。此外,问卷中还增设“修改意见”一栏,当专家对某一胜任特

征有意见建议时,可在“修改意见”栏写上修改意见和修改原因。

### (二)专家选择与确立

根据德尔菲专家选择的要求,本次调查选取咨询专家12名,其中职业技术教育研究人员4人,实践教学管理人员6人,高级工程师2人;其学历为博士5人,硕士6人,本科1人;其职称为教授5人,副教授5人,讲师2人。咨询专家表示对高职院校实践教学胜任力中的各项胜任特征要素较熟悉、熟悉和非常熟悉,符合德尔菲法对评议专家的要求。

### (三)第一轮专家咨询问卷调查结果

依据问卷发放便利性原则,采用“纸质+邮件”问卷发放相结合方式。第一轮发放问卷12份,回收有效问卷12份。对回收的问卷进行统计分析(见表3),并以均值大于3.75为基准分析专家对胜任特征意见的集中程度,同时考察其变异系数( $CV=标准差/均值$ ), $CV>0.5$ 表明数据分布明显不均衡, $CV<0.15$ 表明数据分布均衡。结合专家填写的修改反馈意见,对初步构建的模型进行修正。

1.态度与价值观维度。从得分情况来看,在本维度现有的6项胜任特征中,关于胜任特征的重要性,有4项得分较高,介于4.17—4.67之间,而“敬业精神”和“奉献精神”的得分相对较低,分别为3.75和3.58。对于胜任特征入选胜任力模型的合适度,有4项得分在3.75及以上,而“敬业精神”和“奉献精神”两项的均值得分分别为3.33和3.42,表明专

表2 基于行为事件访谈法构建的高职院校教师实践教学胜任力结构初步模型

态度与价值观	特质与动机	知识	能力	
尊重学生	团队协作*	专业知识	情境创设能力	创新教育能力*
注重学生职业素养养成*	成就导向*	职业知识*	教学设计能力*	社会服务能力*
敬业精神	专业发展*	实践性知识*	教学实施能力*	校企资源整合能力*
身份认同*		教育教学知识	教学评价与反馈能力	安全教育能力
责任感			安全事故防范能力	沟通交流能力
奉献精神			教学反思能力*	现代信息技术能力
			语言表达能力	因材施教能力*
			示范操作能力	问题解决能力
			教学研究能力*	

备注: \* 表示该胜任特征在不同组别间存在显著性差异

家们对该胜任特征的认可度低,且差异系数均为0.15,表明意见较为集中。专家认为,教师在实践教学过程中的付出“会在年度教学工作量中得到体现”“会在技术技能竞赛获奖奖励中得到体现”。因此,将胜任特征“奉献精神”删除。对于“敬业精神”和“责任感”两项胜任特征,专家们认为表述的意义重叠,教师的“责任感”涵盖了教师的“敬业精神”,因此可将“敬业精神”胜任特征删除,保留“责任感”。根据专家填写的反馈意见,不少专家反馈,“注重学生职业素养养成偏向于教师的实践教学能力,而非态度与价值观,建议放到实践教学能力维度”,因此,将“注重学生职业素养养成”从态度与价值观调整到实践教学能力维度,改胜任特征名为“职业素养教育”。

2.特质与动机维度。各胜任特征均具有一定重要性,各要素得分在4.08—4.42之间。各要素的适合度得分介于4.33—4.75之间,差异值低于或等于0.15,说明专家们对该维度胜任特征设置较为认可,而且意见相对集中。在“修改意见”中,专家指出,若要进行高效的实践教学,高职院校教师还应该具备一定的“影响他人的能力”,因此,在此维度上增加了“影响力”这一胜任特征。不少专家建议,“成就动机”和“专业发展”均追求自身成长,因此可以合并,更名为“专业发展”。

3.知识维度。专家们认为,知识维度的各胜任特征均具有一定重要性,各要素得分在4.08—4.83之间。各要素的适合度得分均值在3.92—4.92之间,差异值仅“专业知识”得分0.23,高于0.15,表明专家对此胜任特征的适合度意见不集中。不少专家认为,专业知识的内涵和外延过于丰富,建议修改为“专业理论知识”,相对应的,建议将“职业知识”和“实践性知识”合并命名为“专业实践知识”。

4.能力维度。在能力维度,各胜任特征的重要度均值得分介于3.92—4.67之间,均大于3.75。在17个能力维度胜任特征中,15个胜任特征的适合度得分均值较高,介于4.08—4.83之间,且差异值均低于0.15,说明专家对各胜任特征的意见相对集中,有两个胜任特征的得分相对较低,其中“安全教育能力”,均值为3.25,差异值为0.14;“沟通交流能

力”的均值为3.00,差异值达到0.35,说明专家对此胜任特征的适合度意见不集中。关于“安全教育能力”,多数专家认为安全教育能力与前面的安全事故防范能力是同一项技能,可以合并表述为“安全事故防范能力”。“沟通交流能力”主要指教师与同事、学生和社会的沟通交流的能力,而模型中的其他胜任特征“团队协作能力”主要指教师与同事之间的沟通合作,“教学实施能力”主要指教师指导学生实践,涵盖教师与学生的交流互动,“校企合作能力”指教师与行业、企业的沟通合作。因此,“沟通交流能力”在其他胜任特征中均有分布且体现,在此,建议删除“沟通交流能力”,或者合并到“语言表达能力”中,改名为“表达沟通能力”。不少专家反映,“社会服务能力”和“校企资源整合能力”也存在概念交叉、混淆,考虑到高职院校实践教学中涉及的企业元素较多,建议直接改名为“校企合作能力”。

经过第一轮专家咨询,高职院校教师实践教学胜任特征由原来的30项调整为修改后的24项。

#### (四)第二轮专家咨询问卷调查结果分析

第二轮专家咨询问卷依旧采用“纸质+邮件”两种发放方式,共发放问卷12份,回收率和有效率均达到100%。从统计结果来看,第二轮专家咨询结果全面优于第一轮专家咨询结果,表明专家对高职院校教师实践教学胜任特征的意见趋于一致(见表3)。

需要特别说明的是,在第二轮德尔菲法专家评议中,有多位专家建议,高职院校教师实践教学胜任力结构模型可以构建为“双模块四维度模型”:在纵向上,可分为表现为绩优特征的“鉴别性胜任力”和普通特征的“基准性胜任力”两大模块;在横向上,可分为态度与价值观、特质与动机、知识、能力四个维度。通过进一步修正、完善所形成的高职院校教师实践教学胜任力结构模型的最终模型(见图1),就是吸收和借鉴了此项建议。

### 五、结论与讨论

#### (一)研究方法的科学性

采用行为事件访谈法建模,访谈过程和编码过程决定了建模的质量和成效。访谈样本的选择是关

键的一步,尤其是绩优组访谈样本的选择,样本一定要富有典型性和代表性。由于高职院校对教师的考核更多的是对教师综合教学能力的考评,未将实

践教学胜任力作为单独考核项进行专门评定,因此硬性客观的绩效指标无法统一。根据这个实际状况,访谈在实践教学绩效优秀教师的选择中就以某

表 3 两轮专家咨询问卷调查结果分析

维度	胜任特征	第一轮			第二轮					
		重要性 Mean	合适度			胜任特征	重要性 Mean	合适度		
			Mean	SD	CV			Mean	SD	CV
态度与价值观	尊重学生	4.25	4.08	.669	.16	尊重学生	4.42	4.42	.515	.12
	注重学生职业素养养成	4.17	4.25	.622	.15					
	敬业精神	3.75	3.33	.492	.15					
	身份认同	4.67	4.42	.515	.12	责任感	4.17	4.25	.452	.11
	责任感	4.25	3.75	.754	.20					
	奉献精神	3.58	3.42	.515	.15					
特质与动机	团队协作	4.17	4.33	.651	.15	团队协作	4.08	4.58	.515	.11
	成就导向	4.08	4.75	.452	.10	专业发展	4.67	4.92	.289	.06
	专业发展	4.42	4.75	.452	.10	影响力	3.83	4.42	.515	.12
	专业知识	4.08	3.92	.900	.23	专业理论知识	4.17	4.83	.389	.08
知识	职业知识	4.83	4.92	.289	.06	专业实践知识	5.00	5.00	.000	.00
	实践性知识	4.67	4.50	.674	.15	教育教学知识	4.42	4.67	.492	.11
	教育教学知识	4.42	4.58	.515	.11					
能力	情境创设能力	4.17	4.33	.651	.15	情境创设能力	4.33	4.50	.522	.12
	教学设计能力	4.50	4.83	.389	.08	教学设计能力	4.50	5.00	.000	.00
	教学实施能力	4.50	4.83	.389	.08	教学实施能力	4.75	4.92	.289	.06
	教育评价与反馈能力	4.17	4.58	.515	.11	教育评价与反馈能力	4.08	4.75	.452	.10
	安全事故防范能力	4.25	4.42	.669	.15	职业素养教育	4.25	4.50	.522	.12
	教学反思能力	4.50	4.50	.674	.15	教学反思能力	4.58	4.67	.492	.11
	语言表达能力	4.58	4.67	.492	.11	表达沟通能力	4.25	4.17	.577	.14
	示范操作能力	4.67	4.67	.492	.11	示范操作能力	4.42	4.83	.389	.08
	教学研究能力	4.42	4.75	.452	.10	教学研究能力	3.92	4.75	.452	.10
	创新教育能力	4.50	4.42	.515	.12	创新教育能力	4.67	4.58	.515	.11
	社会服务能力	4.08	4.50	.674	.15	校企合作能力	4.08	4.75	.452	.10
	校企资源整合能力	3.92	4.08	.515	.13	安全事故防范能力	4.08	4.67	.492	.11
	安全教育能力	4.33	3.25	.452	.14	现代信息技术能力	3.83	4.50	.522	.12
	沟通交流能力	4.00	3.00	1.044	.35	因材施教能力	4.33	4.58	.515	.11
	现代信息技术能力	4.00	4.17	.577	.14	问题解决能力	4.08	4.50	.522	.12
	因材施教能力	4.33	4.50	.522	.12					
	问题解决能力	4.17	4.33	.492	.11					

种“人为认定”的标准作为区分的标识,这种标识为获省级以上荣誉称号(如技术能手、技能大师、劳模、首席技师、教学名师等)和作为主带队教师带领学生参加技术技能竞赛获省级以上奖项的教师。从访谈统计数据结果来看,绩优组教师在30项胜任特征的得分上均高于普通组教师,且在7项胜任特征间存在极其显著差异,在8项胜任特征间存在显著差异,说明效标的选择比较成功。

## (二)实践教学胜任力结构模型的构成

通过行为事件访谈法和德尔菲法构建的高职院校教师实践教学胜任力“双模块四维度”结构模型由两大模块四个维度组成。即在纵向上,由“鉴别性胜任力”和“基准性胜任力”两大模块组成。“基准性胜任力”是对高职院校教师实践教学胜任力的基本要求,是合格实践教学教师所需具备的基本胜任特征;“鉴别性胜任力”是“基准性胜任力”的提升,后者是前者的更高层次和努力目标,是高职院校绩效优秀教师实践教学所具备的特征。在横向,“基准性胜任力”和“鉴别性胜任力”均由态度与价值观、特质与动机、知识、能力等四个维度组成。12个基准性胜任特征和12个鉴别性胜任特征既相互独立,又紧密联系,共同构成了高职院校教师实践教

学胜任力结构。根据美国著名心理学家麦克利兰教授提出的“冰山模型”(就是将个人胜任力分为表面的“冰山之上部分”和隐藏的“冰山之下部分”。其中,“冰山以上部分”包括基本知识、基本技能,是外在表现,是容易了解与测量的部分,相对而言也比较容易通过培训来改变和发展;而“冰山以下部分”包括社会角色、自我形象、特质和动机,是人内在的、难以测量的部分。它们不太容易通过外界的影响而得到改变,但却对人员的行为与表现起着关键性的作用)和美国学者博亚特兹的“洋葱模型”(就是将个人胜任力的各核心要素由内至外分成动机、个性、自我形象与价值观、社会角色、态度、知识和技能等。外层要素,易于培养和评价;内层要素,则难以评价与后天习得)可知,教师的知识和能力是显性的、表层的,比较容易评估与改变,而态度与价值观、特质与动机则是隐性的、深层的,不容易评估与后天习得,但却起着根本性、关键性作用。据此,高职院校教师在提升实践教学胜任力过程中,不仅要注重自身实践教学知识和能力的培养与提升,更要注重自身隐性胜任力的发展,将师德放在首要位置,自觉加强自身职业伦理与职业道德修养,从而进一步提升以“师魂”为核心的专业品质。

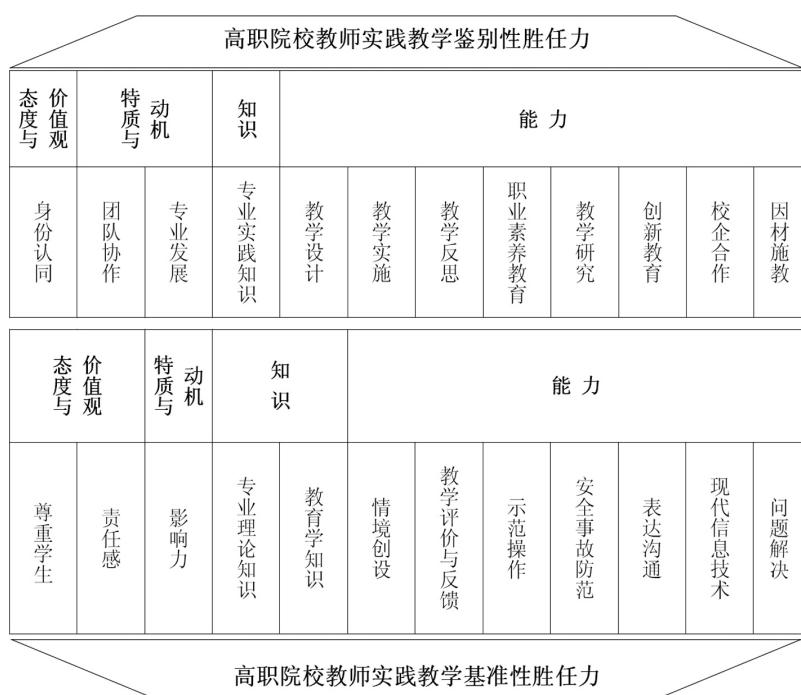


图1 高职院校教师实践教学胜任力“双模块四维度”结构模型

### (三)实践教学胜任力结构模型的应用

胜任力模型是人力资源管理的基石与手段<sup>[9]</sup>。鉴于胜任力理论的“人员—岗位—组织”相匹配原则,胜任力模型在高职院校教师实践教学的实施、管理等方面具有重要的指导意义。一方面,能够为高职院校教师实践教学胜任力发展提供指引。教师可以对照实践教学胜任力标准,发现自身胜任力欠缺之处,选择针对性的学习培训,不断提升自身实践教学胜任力,实现专业自主发展。另一方面,能够为高职院校实践教学教师管理提供依据和标准。可以将实践教学胜任力模型应用于高职院校实践教学教师管理的各个模块,如招聘选拔、培养培训、绩效管理与薪酬管理等,从而提高高职院校实践教学教师管理的科学性、有效性和针对性。

### 参考文献:

- [1]国家职业教育改革实施方案[EB/OL].[http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content\\_5365341.htm](http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm).
- [2]方向阳.高职院校专业教师胜任力模型研究[J].职业技术教育,2011(25):73-77.
- [3]楼红平,涂云海.基于团体焦点访谈的高职院校专业课教师胜任力研究[J].教育与职业,2012(36):92-93.
- [4]张新兰.高职院校“双师型”教师胜任力模型研究[J].保山学院学报,2019,38(1):89-96.
- [5]张祥兰,许放.项目化课程改革中高职院校教师教学胜任力研究[J].高教探索,2009(6):123-126.
- [6]阮立新.高职教师教学胜任力模型构建[J].高等职业教育(天津职业大学学报),2020(1):12-16.
- [7]贾建锋,赵希男,温馨.胜任特征模型构建方法的研究与设想[J].管理评论,2009(11):66-73.
- [8]李德方.基于行为事件访谈法的高职院校校长胜任力模型研究[J].中国高教研究,2015(7):96-101.
- [9]薛琴.胜任力结构模型构建与应用研究——以教学型高校教师为例[M].南京:南京大学出版社,2016:156.

责任编辑 秦红梅

(上接第 104 页)

### 参考文献:

- [1]Shulman L.S. Knowledge and Teaching Foundations of the New Reform [J].Harvard Educational Review.1987,57(1):1-22.
- [2]Cochran K.F.Pedagogical Content Knowledge: An Integrative Model for Teacher Preparation[J].Journal of teacher education.1993,44(4):263-272.
- [3]野中郁次郎,竹内弘高.创造知识的企业[M].李萌,高飞,译.北京:知识产权出版社,2006.
- [4]DES.Teacher Education and Training:A Reporter by a Committee of Inquiry (The James Report)[R].London HMSO,1972.
- [5]唐纳德·舍恩.反映的实践者[M].夏林清,译.北京:教育科学出版社,2007.
- [6]阿吉里斯.行动科学[M].夏林清,译.北京:教育科学出版社,2012.
- [7]陈向明.搭建实践与理论之桥——教师实践性知识研究[M].北京:教育科学出版社,2011.
- [8]莱夫,温格.情境学习:合法的边缘性参与[M].王文静,译.上海:华东师范大学出版社,2004:4-7.
- [9]陈颖.全国职业院校信息化教学大赛项目组织管理模式研究[D].北京:中国地质大学,2015:16.
- [10]黄甫全.新课程中的教师角色与教师培训[M].北京:人民教育出版社,2003:128.
- [11]马克斯·范梅南.教学机智——教育智慧的意蕴[M].李树英,译.北京:教育科学出版社,2001:134.

责任编辑 秦红梅