

胜任力模型构建与应用研究

——以教学型高校教师为例

薛琴 著



南京大学出版社

任力模型构建与应用研究

——以教学型高校教师为例

薛琴 著



南京大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

胜任力模型构建与应用研究：以教学型高校教师为例 / 薛琴著. — 南京：南京大学出版社，2016.12

ISBN 978-7-305-17888-7

I. ①胜… II. ①薛… III. ①高等学校—教师—教学能力—研究 IV. ①G645.12

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 264464 号

出版发行 南京大学出版社
社 址 南京市汉口路 22 号 邮 编 210093
出 版 人 金鑫荣

书 名 胜任力模型构建与应用研究——以教学型高校教师为例
著 者 薛 琴
责任编辑 徐 熙 李鸿敏 编辑热线 025-83593947

照 排 南京南琳图文制作有限公司
印 刷 江苏凤凰数码印务有限公司
开 本 787×960 1/16 印张 13.5 字数 197 千
版 次 2016 年 12 月第 1 版 2016 年 12 月第 1 次印刷
ISBN 978-7-305-17888-7
定 价 48.00 元

网址：<http://www.njupco.com>
官方微博：<http://weibo.com/njupco>
微信服务号：njyuyexue
销售咨询热线：(025) 83594756

* 版权所有，侵权必究

* 凡购买南大版图书，如有印装质量问题，请与所购图书销售部门联系调换

前 言

越来越多的研究和实践表明,人才日益成为最为宝贵的资源,企业要想获取竞争优势必须高度重视人才。中国的未来也主要靠中国的人才,他们是中国的强盛之本,而中国目前只是一个劳动力人口大国是一个不争的事实。中国从劳动力人口大国转变为人才资源强国主要靠教育,包括高等教育。但是,2015年上海交大高等教育研究院的一份世界百强大学排名,中国的北京大学、清华大学、复旦大学、中国科技大学、浙江大学都排在100名以外。这不得不引起我们的震惊与思考。原因自然是来自多方面的,但是有一点毋庸置疑,那就是高校教师的胜任能力。清华大学老校长梅贻琦先生曾经讲过:“大学者,非大楼也,乃大师之谓也。”哈佛大学前校长科南特认为:“大学的荣誉不在于它的校舍和人数,而在于它一代又一代教师的质量。”所以,教师的质量是人才培养的关键,教师是高校最宝贵的人力资源,尤其是具有胜任力的教师。但是首先,高等教育大众化使得高校师资紧缺;市场经济大潮对高校的冲击,使得部分教师不能够全身心地投入工作。这种现象在作为高等教育大众化主力军的教学型高校尤为明显。其次,教师资格制度需要对教师职业专业化进行研究。再次,中国入世后,国外教育资本与民间教育资本的渗透使得高等教育竞争加剧。在这样的环境中,教学型高校相对于研究型高校和教学科研型高校自然处于劣势。如何在激烈的市场竞争中获胜,提高高校的核心竞争力,是各个教学型高校必须面对和思考的问题。显然,高质量的师资队伍是一所高校能否在未来复杂多变的环境中维持竞争优势的关键,这就需要对教学型高校教师的胜任能力进行研究。

本书综合运用了岗位管理理论、工作分析理论、人才测评理论,运用理论逻辑演绎推理法、问卷调查法、定性分析与定量分析相结合的方法对教学型高校教师胜任力模型进行了系统的研究,并取得了如下成果:

1. 构建了教学型高校教师胜任因子模型

根据国内外前人的研究成果,依据中国高等教育的历史与现实,运用理论分析与调查分析获得教学型高校教师胜任要素,形成调查问卷;通过实证研究,运用因子分析与方差分析得到教学型高校教师胜任因子模型,包括师德族、思维方式族、关系建立族、成就导向族、知识技能族、职业承诺族、与时俱进族。

2. 构建了定量化的高校教师胜任力数学模型

相对于前人构建的定性化的胜任力模型,本研究运用主成分分析法来确定教学型高校教师胜任因子得分与因子权重,构建了定量化的胜任力数学模型。

3. 提出了 BEI 人才测评新技术

首次将胜任力建模方法 BEI 用于教师胜任力测评,提出了基于胜任力模型的 BEI 人才测评新技术,研究其操作模式、实施程序与实施评价,并举例分析与求解来说明其可行性。

4. 提出了基于胜任力模型的高校教师人力资源管理的应用

高校教师全部是知识型人才,依据胜任力模型对其进行管理符合其自身特点。本书从教师的招聘与配置、培训与开发、绩效管理薪酬管理等方面提出了基于胜任力模型的高校教师人力资源管理的应用构想。

目 录

前 言	1
第一章 绪 论	1
1.1 研究背景与问题的提出	1
1.1.1 高等教育大众化	2
1.1.2 教师职业专业化	3
1.1.3 高校间竞争加剧	4
1.2 研究意义	6
1.2.1 理论意义	6
1.2.2 实践价值	7
1.3 国内外研究综述	8
1.3.1 胜任力研究溯源与概念变迁	8
1.3.2 国内外胜任力模型研究综述	13
1.3.3 教师胜任力模型研究综述	21
1.4 研究方法及技术路线	35
1.4.1 研究方法	35
1.4.2 技术路线	36
1.5 研究的主要内容	37
1.6 研究的创新点	38
1.7 本章小结	39

第二章 理论基础与研究范围的界定	40
2.1 研究的理论基础	40
2.1.1 岗位管理理论	40
2.1.2 工作分析理论	43
2.1.3 人才测评理论	44
2.2 研究范围的界定	49
2.2.1 本研究中相关概念界定	49
2.2.2 若干相关范畴比较	54
2.3 模型构建思路	57
2.4 关于本研究的重要说明	59
2.5 本章小结	60
第三章 教学型高校教师胜任要素分析	61
3.1 教学型高校教师胜任要素理论分析	61
3.1.1 教师的角色职能分析	61
3.1.2 教学型高校教师工作特征分析	65
3.1.3 教学型高校教师岗位工作分析	66
3.2 教学型高校教师胜任要素调查分析	68
3.2.1 在校大学生调查分析	68
3.2.2 中国教学名师的胜任要素调查分析	69
3.3 教学型高校教师胜任要素选择	74
3.4 本章小结	76
第四章 教学型高校教师胜任因子分析	78
4.1 问卷调查与数据的初步分析	78
4.1.1 问卷调查	79
4.1.2 数据的初步分析	79
4.2 因子分析	81
4.2.1 因子分析原理	81

4.2.2	因子分析适应性检验	83
4.2.3	因子提取	84
4.3	因子模型确定	96
4.3.1	因子命名及释义	96
4.3.2	胜任因子模型确定	101
4.3.3	问卷的信度检验	102
4.4	方差分析	104
4.4.1	单因素方差分析	104
4.4.2	多因素方差分析	110
4.5	本章小结	112
第五章	教学型高校教师胜任力模型构建	113
5.1	胜任因子得分计算	113
5.1.1	主成分分析法简介	113
5.1.2	因子得分计算	114
5.2	因子权重确定	119
5.2.1	权重确定的一般方法	119
5.2.2	基于因子方差贡献的权重确定	121
5.3	胜任力模型确定	122
5.3.1	数学模型构建	122
5.3.2	与国内外胜任力模型比较分析	124
5.3.3	与研究型高校教师胜任力模型比较分析	126
5.4	本章小结	127
第六章	基于胜任力模型的教师胜任力测评	128
6.1	我国高校教师测评体系现状	128
6.2	BEI 概述	131
6.2.1	BEI 简介	131
6.2.2	BEI 实施模式	132

6.2.3	BEI 操作程序	134
6.2.4	BEI 实施测评	137
6.3	案例分析及求解	140
6.4	与其他测评技术的比较分析	146
6.4.1	BEI 与测评量表	146
6.4.2	BEI 与笔试	146
6.4.3	BEI 与面试	147
6.4.4	BEI 与试讲	148
6.4.5	BEI 与测评中心	148
6.5	本章小结	149
第七章	基于胜任力模型的高校人力资源管理体系研究	150
7.1	教学型高校人力资源管理存在的问题	150
7.1.1	人力资源管理观念相对滞后	151
7.1.2	岗位分析与招聘工作实施不到位	151
7.1.3	教师培训缺乏针对性	152
7.1.4	考评激励机制不健全	152
7.2	高校教师胜任力模型构建的意义	153
7.3	构建基于胜任力模型的高校教师人力资源管理体系	155
7.3.1	招聘与配置	157
7.3.2	培训与开发	162
7.3.3	绩效管理	166
7.3.4	薪酬管理	170
7.4	本章小结	174
第八章	结论与展望	175
8.1	结论	175
8.2	展望	176
	参考文献	179

附 录	192
附录 A 图表目录	192
附录 B 关于教学型高校教师胜任要素的开放式问卷	195
附录 C 教学型高校教师胜任力调查问卷	197
附录 D BEI 访谈提纲	202
后 记	204

第一章 绪 论

1.1 研究背景与问题的提出

著名科学家钱学森生前曾多次发问：“为什么我们的学校总是培养不出杰出人才？”他认为其中一个重要原因就是，“没有一所大学能够按照培养科学技术发明创造人才的模式去办学”。什么是科学技术发明创造人才的培养模式，怎样建立科学技术发明创造人才的培养模式，成为解答“钱学森之问”的关键。培养一流的人才需要一流的教师，而具备一流的教学能力则是一流教师的本质体现。教师是培养创新人才的先决条件，一个拥有创新精神的教师可以正确引导学生的创新意识，深层开发学生的创新潜力，通过良好的师生关系为学生营造一个优越的创新氛围。一个大学如果拥有一批具有创新精神的师资，那么这所大学培养的学生将是更有创新意识和创新能力的。高校作为一种社会组织，它承担着人才培养、知识创新和社会服务的重要任务。而教师资源作为高校的第一资源，师资队伍的整体素质对高校的生存和发展具有重大的影响。近年来，社会对教师的工作质量和效率提出了更高要求。高校教师胜任力模型的建立，有利于全面描绘高绩效教师的特征，这对于高校系统的招聘、选拔、培训、人事测评，师资素质的整体提高，学校核心竞争力的全面提升等都具有较大意义。

1.1.1 高等教育大众化

1949年以来,我国高等教育经历了新中国成立初期高校大调整的起步阶段,“文革”后的恢复阶段,二十世纪八九十年代的稳步发展阶段和1999年以后的大发展阶段。1999年,教育部制订的《面向21世纪教育振兴行动计划》提出,到2010年高等教育毛入学率要达到15%。因此,我国高等教育从1999年开始大规模扩招。此后5年,高等教育办学规模急剧膨胀,到2002年,全国高等教育毛入学率已经达到15%,2003年达到17%;2004年,高等教育毛入学率就达到了19%,高等教育办学总规模超过了2000万人。到2016年,全国高等教育毛入学率已经达到40%。按照美国马丁·特罗教授的“高等教育阶段学说”理论,毛入学率低于15%的为精英教育阶段,介于15%和50%之间的为大众化高等教育阶段,高于50%的则为普及高等教育阶段。所以,总体来说我国已经进入大众化高等教育阶段。教学型高校担负着本科层次应用型人才培养的重任,已成为“中国高等教育大众化的主力军”,是我国高等教育链中不可或缺的重要一环。

同20世纪50年代后“美国学院和大学的主题就是多样化和扩张”一样,我国当前和未来高等教育的主题亦是多样化和高等教育大众化背景下的人才培养质量的保证和提升。从高等教育发展的趋势看,“在高等教育大众化的过程中,越来越多的毕业生从事的工作要求其具备实用性的知识”;“知识越成为生产力,高等教育越被期望能培养许多高质量的人才”。可见,人才培养质量应该是高等教育的生命线。

但是,高等教育大众化对师资建设提出了挑战,许多高校,尤其是教学型高校师资严重不足,不得不对外大量招聘硕士研究生与博士研究生。教师来源学历化和部分教师不能够全身心地投入教学工作,在一定程度上影响了人才培养的质量;许多高校在郊区贷款建新校区以大量扩招学生,给教学和日常管理带来很大的困难,以至于有学者提出,目前很多大学是“轮子上的大学”,教师只能“言传”而不能“身教”。故高等教育大众化导致的高校大量扩招受到来自社会各个方面的审视与批判,“大学精神的失落”“高等教育的异化”“高等教育的迷失”“教

学质量的下降”等声音促使人们重新认识高等教育大众化的方向与道路。

1.1.2 教师职业专业化

身正为师,德高为范,是为师范。教师作为人类灵魂的工程师,其培养对象和工作任务的特殊性,使教师职业成为人类内容最复杂、任务最艰巨的职业之一。但是,由于种种原因,人们一开始并没有意识到这一点,直到1993年颁布的《教师法》首次以国家法律的形式明确规定国家实行教师资格制度,并提出“教师是履行教育教学职责的专业人员”,第一次从法律上确定了教师的专业地位。1995年12月31日颁布的《教师资格条例》和2000年9月23日颁布的《〈教师资格条例〉实施办法》开启了教师专业化的具体实践。可以看出,建立并完善我国教师资格认证制度是我国当前教师教育专业化的一个重要方面。1999年5月颁布的《中华人民共和国职业分类大典》将教师列入第二大类——专业技术人员,开启我国教师专业化进程。教师对于学生、高校、家庭、社会、国家、民族乃至世界与人类,均具有神圣庄严的职责。教师的核心职能是育人,其在社会上的榜样与模范作用是其他职业不可比拟的。就教师的职业贡献和社会功能来说,它是可以被看成一种专门职业的。我国于1999年6月召开第3次全国教育工作会议,颁发了《中共中央国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》,第一次提出“教师教育”的概念。教育部师范司马立司长指出,教师教育是对教师培养和培训的统称,并指出“建设一支高质量的教师队伍是扎实推进素质教育的关键”。

2001年8月7日,劳动和社会保障部正式颁布《教师国家职业标准》,这使得教师成为一种需要具备专业知识和技能的特定职业。2002年6月7日劳动和社会保障部发出的《关于开展教师等职业职业资格全国统一鉴定试点工作的通知》(劳社培就司函[2002]35号)中明确指出:“为适应我国社会经济发展对教师……人才的需求,提高从业人员的素质,大力推行国家职业资格证书制度,根据《中华人民共和国教师法》和有关规定,决定在全国开展教师……新职业的职业资格全国统一鉴定试点工作。”陈世国于2003年提出教师职业专业化制度,要建立一支高效精干的教师队伍。这些都说明教师职业在我国开始步入专业化与

职业化发展的阶段。

与世界各国的教师教育专业化迅猛发展相比,我国的教师职业专业化问题还没有受到充分重视。但是随着我国高等教育的不断进步,教师教育专业化发展已经初具规模。19世纪,德国教育家第斯多惠说:“一个差的教师奉送真理,一个好的教师则教人发现真理。”按这个标准来衡量我国的大学教师,绝大部分教师无疑只能进入“差的教师”行列。教育家毕比博士(Dr. Beeby)在其所著《开发国家的教育品质》一书中曾指出:“教育的品质是教师的品质的反映,没有好的教师,不会有好的教育;由于教育的品质提高,教育才会有所进步。”高校是培育人的机构,高校对学生产生影响的各种教育因素中,最关键的因素是教师。这是由教育活动的特点所决定的,即在高校的教育环境、教育设施、教材、教师等因素当中,教师是最基本的,也是最具能动作用的,因而是起决定性作用的因素。可以说,教师胜任力的高低对整个教育事业的成败起着决定性的作用。因此有必要对教师胜任力进行研究,从而提升教师、教育与人才培养的质量。

1.1.3 高校间竞争加剧

中国的高等教育竞争从来没有像今天这样激烈。随着社会主义市场经济制度不断完善,高校办学自主权的扩大,招生就业的市场化趋势愈来愈明显,从而竞争也越来越激烈。从高等教育的非义务性看,国际著名比较教育家阿特巴赫指出:“高等教育为进行学习和研究的人提供服务,要得到某种所需要服务时,消费者必须提供本金,这样,知识的获得就有了交易性。”根据利益获得原则(谁投资、谁受益),我国高校实行成本分担的收费制度,学生作为消费者通过支付部分教育成本来接受大学的教育服务。大学的运转和教师的生存、发展部分依赖于学生缴纳的学费。这样,学生和大学之间就从某种角度上成了消费者和服务提供者的关系,高校是生产方,学生是消费者。如果一个高校的教学质量达不到学生及其家长的期望值,让学生觉得没什么收获,这所高校就难以赢得作为消费者的学生与学生家长的青睐,更谈不上吸引更多更好的生源。作为高校的“产品”——学生,同时要面临人才市场和用人单位的检验。如果一个高校的学生就业率太低,不受用人单位的欢迎或工作以后不能胜任所承担的工作,高校声誉必

然受损,难以招到优秀生源。得不到学生选择和吸引不了优秀学生的高校,虽然也可维持一段时间,但其生命力肯定不强,迟早要被淘汰。所以,为了在激烈的竞争中立于不败之地,高校更应该关注人才培养的质量,更需要具有较高胜任力的教师,提高其教学科研的水平与能力。我国入世后,教育被列入服务贸易的范畴,WTO要求各成员国普遍遵循自由、公平、开放的基本原则,进行国际性的教育交流与合作。这样,国际资本和外国办学机构大规模地进入我国高等教育市场是一个无法回避的问题。事实上,一些国家的教育机构早已看好我国高等教育市场的潜在价值及发展空间,教育市场竞争的国际化也就是个时间问题。故有学者提出建立高校核心竞争力分析模型,而具有胜任力的教师始终是高校最具竞争力的资源。

在这样的竞争环境中,教学型高校相对于教学科研型高校和研究型高校自然处于劣势,而它又是高等教育大众化的重要力量。如何在激烈的竞争中获胜,提高高校的核心竞争力,是每个教学型高校必须面对和思考的问题。高校的竞争力及知名度与高校培养人才的质量直接相关。尤其是教学型高校培养的是应用型人才,更要看其毕业生被社会各行业接受的程度,具体表现在高校所培养的学生在市场中的竞争力以及用人单位对聘用学生的评价。如果一所高校培养的学生在人才市场中具有很强的竞争力,同时用人单位对学生有很好的评价,那么这所高校必定会在市场竞争中处于优势。

总之,学生培养质量的高低取决于是否有一支高质量的教师队伍,高校的质量最终决定于教师的质量,即高质量的师资队伍代表一所高校的核心竞争力。正如哈佛大学前校长科南特所说:“大学的荣誉不在于它的校舍和人数,而在于它一代又一代教师的质量。”因此,处于竞争弱勢的教学型高校如果想提高其竞争力与知名度,进行师资队伍建设是必经之路。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

目前,国外关于胜任力模型的研究相对比较系统、全面。从胜任力的内涵、特征,到建立胜任力模型的方法、步骤等,都已经做了大量的研究。而且随着研究的逐步深入,研究对象和范围也在逐渐扩大,胜任力不仅应用于企业,也应用于各种非盈利性的组织,包括高校。相比而言,国内关于胜任力研究的文章虽然数量也不少,但大部分研究集中在企业管理领域,尤其集中在对胜任力发展史的介绍、胜任力内涵的界定、胜任力模型的构建程序等。

通过查阅大量文献资料,笔者发现:尽管胜任力研究方法在全球产生了广泛的影响,已有多个国家进行了胜任力研究,获得了大量研究成果,但研究大多数是围绕企业胜任力进行的,国内也是这样,在教育领域对教师尤其是高校教师胜任力的实证研究还相对有限。

高校教师是高层次人才,也是高校的核心人力资源。但是,我国高校教师胜任力研究的成果不多(笔者检索中国期刊网1979年至2016年8月,关于教师胜任力的研究仅53篇)。本书在国内外现有企业和高校教师胜任力研究成果的基础上,结合我国高等教育发展的历史与现状,以Spencer等人提出的具有较好内在逻辑性的胜任力词典为依据,汇总国内外教师胜任力文献中涉及的胜任要素,问卷调查了教学型高校五百多位学生,提取了2015年我国教学名师胜任要素,形成教学型高校教师胜任力调查量表;通过问卷调查5省市六百多位教学型高校教师,运用SPSS统计分析软件,构建教学型高校教师胜任力数学模型,具有一定的理论原创性,充实现有高校教师人力资源管理理论;并提出基于胜任力模型的BEI教师胜任力测评,评价岗位胜任力标准与教师胜任力水平的匹配与拟合程度,从而真正为人岗匹配提供科学依据;最后提出基于胜任力模型的高校教师人力资源管理的理论构想,具有一定的理论突破。

1.2.2 实践价值

目前大部分高校教师招聘、录用、培训与绩效考评仅是一些外在的硬性指标,如招聘、录用、培训更多地与学历、学位、职称挂钩;绩效考评更多地与课时数、发表论文的数量、级别挂钩等表象的因素。而随着中国人世以及全方位改革开放的深入,高校所处的内外部环境的变化,传统的高校人力资源管理模式很难适应。胜任力模型是针对教师岗位提出的一系列标准,教师可以针对测评结果及胜任标准进行自我职业生涯管理,从而提升其岗位胜任力;高校亦可以针对岗位胜任标准与教师胜任力水平测评结果进行有效的招聘与选拔、培训与开发、绩效管理薪酬管理,从而提升高校教师人力资源管理能力的整体水平。

对于高校系统来说,它必须在新思想和观念的指导下全面提升人力资源管理的水平,对人力资源管理各项工作进行统筹考虑,想办法完成招聘、选拔、培训、绩效管理和薪酬管理等一系列工作的有机结合,而胜任力模型的建构则可以推动这一目标的实现。胜任力模型可以揭示绩效优秀者与绩效一般者之间的差异,因此,教学型高校教师胜任力模型的建立对教学型高校及教师个人都将具有应用价值。对教师个人而言,可以依据模型内容制定生涯发展规划,并据此发展自己的能力;对于高校组织而言,可以依据模型内容选拔优秀人才,有针对性地进行教师培训的同时,也可以探明胜任力与工作绩效的关系,并且用胜任力水平来预测工作绩效,并以此来作为绩效考核和薪酬管理的依据,从而实现人力资源管理过程中各项工作的有效整合。因此,建立高校教师胜任力模型,探究高校教师胜任力与工作绩效的关系,是我国高等教育系统在人力资源管理方面顺应时代发展、制度变革的需要。

在我国,高校教师人力资源管理不论在理论研究还是在实践探索上都远远落后于企业人力资源管理,处在远逊于企业人力资源管理的必然王国。关于胜任力的研究也不例外。由于高校教师的劳动主要是提供教育产品与教育服务,其工作对象、工作内容和工作环境等都有别于企业。所以,照搬照抄企业员工胜任力模型只会令高校教师人力资源管理水土不服、收效甚微,根据我国高等教育的历史、现实与未来发展趋势,构建具有中国特色的教师胜任力模型必然成为必需。