

高校体育教师 胜任力研究

邱芬 著

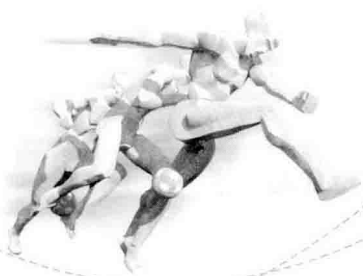


WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

高校体育教师 胜任力研究

邱芬 著



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

高校体育教师胜任力研究/邱芬著. —武汉: 武汉大学出版社, 2014. 5

ISBN 978-7-307-15435-3

I. 高… II. 邱… III. 高等学校—体育教师—师资培养—研究
IV. G807.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 056484 号

责任编辑:郭倩 责任校对:李孟潇 版式设计:马佳

出版发行:武汉大学出版社 (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件:cbs22@whu.edu.cn 网址:www.wdp.com.cn)

印刷:湖北金海印务有限公司

开本:880×1230 1/32 印张:5.75 字数:149千字 插页:2

版次:2015年4月第1版 2015年4月第1次印刷

ISBN 978-7-307-15435-3 定价:24.00元

版权所有,不得翻印;凡购买我社的图书,如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请与当地图书销售部门联系调换。



邱芬

女，生于1979年6月21日，湖北随州人，副教授，博士，硕士研究生导师。2005年毕业于华中师范大学体育教育训练学专业，获教育学硕士学位；2008年毕业于北京体育大学运动人体科学专业，获体育学博士学位；2009年至2011年在华东师范大学博士后流动站从事研究工作。现为武汉理工大学体育部教师。

目前主要从事体育运动心理学和体育组织行为学的研究和教学工作，主要担任大学体育和硕士研究生体育运动心理学课程的教学。近五年来，在《体育科学》、《北京体育大学学报》、《体育学刊》、《武汉体育学院学报》等体育类核心期刊上发表学术论文10余篇；主持和参与国家社会科学基金、湖北省教育厅“十一五”规划课题、湖北省教育厅“十二五”规划重点课题、武汉理工大学自主创新课题等多项科研课题的研究工作。参与的课题《马术运动员制胜心理研究与科技攻关服务》获第七届湖北省社会科学优秀成果奖三等奖。出版了专著《教练员胜任特征研究》；参与《体育组织行为学》、《运动心理学》等书的编写工作。

前 言

胜任力研究是职业发展的产物。1970年,美国心理学家McClelland受美国政府的委托,为美国政府甄选驻外机构外交人员。McClelland认为,传统的性向测验和知识测验并不能预测候选人在工作中一定会取得成功。因此,McClelland等人试图研究影响工作绩效的因素。他们采用了行为事件访谈法来分析哪些因素能够准确地预测某一外交官能在工作中取得较大的成功。于是,“胜任力”这一概念于1973年出现在McClelland发表的文章中——*Testing Competence Rather than Intelligence*(《测量胜任力而非智力》)。随后,越来越多的企业开始采用胜任力来描述业绩优秀者的行为表现,尤其是开始研究如何用胜任力模型来进行团队成员的选拔与配置。由此看来,教师的胜任力也是决定其工作绩效的关键因素。关于教师胜任力的研究,可上溯至20世纪能力本位教师教育(CBTE)和人本教师教育(HBTE)运动,以及McClelland于1973年发表“测量胜任力而非智力”一文引发的胜任力研究运动。受其影响,出现了以“技能”(或知识)为本和以“素质”为本两类教师胜任模型。前者强调技能和行为表现,如英国国家职业资格模型;后者侧重创造力、解决问题技巧和良好判断力这些个人“素质”。

大学体育教育是高校教育的重要组成部分,在人才的培养中有着独到的、不可取代的作用。大学体育教育的目的和任务是在提高人的生物潜能、心理潜能的过程中促进德、智、体、美全面发展;使学生增强体质、增进健康,掌握体育健康基本知识和技能,培养

良好思想品德、意志,促进他们个性完善发展,提高运动技能,为终身体育打下基础。普通高校体育教师是大学体育教育的主导者,教师素质、能力水平影响着体育教学效果和学校体育的发展。因此,高校体育教育的发展,关键在于体育教师队伍的素质及各方面的能力水平。要提高全民族的素质,达到科教兴国的目的,培养 21 世纪的新型人才,充分发挥体育教育在素质教育中应有的作用,高校体育教师的胜任问题是亟须讨论和解决的重要问题,建立以知识、能力、素质、心理品质等为基础的体育教师胜任力模型至关重要。

本书是作者在华东师范大学博士后流动站的研究工作报告,主要采用行为事件访谈法、调查法和 360° 反馈评价法等心理测量学方法,对普通高校体育教师胜任力的结构及测评问题进行了一系列的实证研究:建立了普通高校体育教师的胜任力测量指标,形成了普通高校体育教师胜任力测评工具,在此基础上建构普通高校体育教师胜任力模型;进一步评估了在岗高校体育教师胜任力发展水平和特点,提出高校体育教师的培养培训和胜任力提升途径。这一研究成果对体育教师、学校、管理机构有潜在的应用价值,如可以帮助体育教师进行职业生涯规划,有利于体育教师个人的继续学习、专业成长和职业生涯发展;可用于高校体育教师业务素质测评、岗位胜任力考核、选拔招聘的依据;可用来了解高校体育教师工作所需要的胜任力,在岗高校体育教师教学工作中的优势和需要提升改进的领域,体育教师培训项目设计及其培训要求的预测、体育教师资格标准的设定、体育教师资质的认定、未来体育教师的培养等。

当然,由于知识、能力与经验的局限,研究难免存在一些不足之处,恳请广大读者提出宝贵意见,以便本书能够更加完善!

邱 芬

2015 年 4 月

于武汉理工大学

目 录

1 问题的提出	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究目标与假设	3
1.3 研究意义	3
2 文献综述	5
2.1 胜任力的研究现状	5
2.2 体育领域有关胜任力的研究及分析	28
2.3 关于教师胜任力的研究	32
2.4 关于体育教师能力和素质的研究	36
2.5 对相关文献的评述	40
3 研究方法	43
3.1 被试	43
3.2 方法	43
3.3 研究步骤	44
4 普通高校体育教师胜任力的结构研究	48
4.1 普通高校体育教师胜任力测量指标体系的初步构建	48
4.2 普通高校体育教师胜任力初测量表题目的选择及 信效度的初步检验	52

4.3 高校体育教师胜任力评价量表的形成及信度效度的再次检验	82
4.4 分析与讨论	85
5 普通高校体育教师胜任力的水平和特点	109
5.1 研究目的	109
5.2 研究方法	109
5.3 结果与分析	113
6 提升普通高校体育教师胜任力的对策	132
6.1 基于胜任力的高校体育教师培养和培训目标	132
6.2 提高胜任力的策略和途径	134
7 结论	143
附录	145
附录1 专家访谈提纲	145
附录2 优秀高校体育教师特征评价表	146
附录3 高校体育教师工作胜任的特征评价表	148
附录4 15项陈述测验	150
附录5 我国普通高校体育教师行为事件访谈提纲(A, B)	152
附录6 大学生对高校体育教师的评价访谈提纲	162
附录7 普通高校体育教师胜任力评价量表	163
参考文献	168
后记	178

1 问题的提出

1.1 研究背景

20 世纪 70 年代初，以 McClelland（麦克利兰）为首的研究小组，在探讨卓越工作绩效原因时，引发了一场革命，被称为“胜任力运动”（Competence Movement）。这场革命的产生以 McClelland 于 1973 年发表的《测量胜任力而非智力》一文为标志。他在该文中指出，学校成绩、智力、能力倾向测验不能预测职业或生活成就，应该用胜任力测试替代它们。他认为那些在工作中取得优秀业绩者，之所以卓尔不群，不是因为学习能力，而是因为具有自我约束、主动性、人际沟通、团队协作等若干胜任力。关于教师胜任力的研究，可上溯至 20 世纪能力本位教师教育（CBTE）和人本教师教育（HBTE）运动，以及 McClelland 于 1973 年发表《测量胜任力而非智力》一文引发的胜任力研究运动。受其影响，出现了以“技能”（或知识）为本和以“素质”为本两类教师胜任模型。前者强调技能和行为表现，如英国国家职业资格模型；后者侧重创造力、解决问题技巧和良好判断力这些个人“素质”，如英国国家教育评估中心的模型和 Hay 公司向美国教育和就业部提交的高绩效教师模型。

大学体育教育是高校教育的重要组成部分。教育教学的最终目标是促进学习者在学业、情感和人格上的健康发展，而衡量教育目

标达成度的一个重要标准,是看培养出来的人是否适应社会发展的需要。高校的教学是多环节和多方面的,体育教育作为高校教育的一个重要组成部分,在人才的培养中有着独到的、不可替代的作用。大学体育教育以运动和身体锻炼为基本手段,对大学生机体进行科学的培育,在提高学生的生物潜能、心理潜能的过程中,促进其德、智、体、美全面发展,达到身心健康、全面发展的教育总目的。增强体质,增进健康,掌握体育健康基本知识和技能,培养良好的思想品德、意志,促进学生个性完善发展,提高运动技能,为终身体育打下基础,是大学体育教育的主要任务。因此,大学体育是培养身心健康、全面发展的高级专门人才的需要,是全民健身、终身体育的基础,是发展我国体育事业、建设社会主义文明的需要。

普通高校体育教师是大学体育教育的主导者,教师素质、能力水平影响着体育教学效果和学校体育的发展。体育教育的关键是体育教师,有一流的体育教师,才能有一流的体育教育质量。学校体育是素质教育的重要内容,不仅可以促进学生身心的和谐发展,而且还对提高学生综合素质具有重要作用。体育教师是学校体育的主要实施者,其自身素质直接影响着素质教育实施的效果。因此高校体育教育的发展,关键在于体育教师队伍的素质及各方面的能力水平。要提高全民族的素质,达到科教兴国的目的,培养21世纪的新型人才,充分发挥体育教育在素质教育中应有的作用,高校体育教师的胜任问题是亟须讨论和解决的重要问题,建立以知识、能力、素质、心理品质等为基础的体育教师胜任力模型至关重要。

鉴于对高校体育教师的胜任力进行研究的意义、价值和必要性,在胜任力研究的发展及其研究成果的基础上,本书将对我国普通高校体育教师胜任力的相关问题进行研究。

1.2 研究目标与假设

本书的目标:

- ①建立普通高校体育教师的胜任力测量指标。
- ②编制普通高校体育教师胜任力测评工具。
- ③建构普通高校体育教师胜任力模型。
- ④评估在岗高校体育教师胜任力发展水平和特点。
- ⑤提出高校体育教师的培养培训和胜任力提升途径。

本书的假设:

假设一:高校体育教师的胜任力与其工作绩效存在着较高的相关。

假设二:不同年龄、职称的高校体育教师在胜任力不同维度上的水平存在差异。

1.3 研究意义

作为一项心理测量学的应用研究,该研究涉及心理测量学、教师评价、人力资源管理等领域,有着重要的理论意义和实践应用价值。

关于高校体育教师胜任力模型的研究,有助于有效描述体育教师成长发展过程,全面描绘优秀的高绩效高校体育教师的特征。从长远来讲,高校体育教师胜任力模型能够协助体育教师教育研究者发展出一套连贯的高校体育教师培养理论。另外,该研究将对关键事件访谈技术这一方法在行业胜任力模型建构过程中的有效性,做出进一步的验证;并从体育教师胜任力测验的建构和应用角度,探讨心理测量学的理论研究与应用研究如何更好地为社会实践服务。该研究的成果也将对高校体育教师选聘、绩效评估的科学化、体育

教师胜任力标准的形成积累一定的实证研究数据资料。

高校体育教师胜任力模型与测评工具,对体育教师、学校、管理机构有潜在的应用价值。对体育教师个人,它可以帮助择业,进行职业生涯规划,有利于高校体育教师个人继续学习、专业成长与职业生涯发展,加速青年体育教师的成长。对于各类学校及教育培训机构,它可用于高校体育教师业务素质测评、岗位胜任力考核、绩效管理,也可用作选拔招聘、薪酬设计、提升留任、加薪解聘的依据,以及学校体育教师整体团队胜任力现状诊断、分析与辅导。对于教育行政及管理部门,可用来了解高校体育教师工作所需要的胜任力,在岗高校体育教师教学工作中的优势和需要提升改进的领域,体育教师培训项目设计及其培训要求的预测、体育教师资格标准的设定、体育教师资质的认定、未来体育教师的培养等。

2 文献综述

2.1 胜任力的研究现状

2.1.1 胜任力的起源及发展历程

胜任力研究是职业发展的产物。从 19 世纪开始，随着社会与经济的发展，劳动分工细化，出现各种各样的职业和职业群体，而每一种职业群体中都不可避免地会出现绩效优劣之分。1911 年，管理科学之父 Taylor 认识到优秀工人与较差工人在完成他们工作时的差异。他建议管理者用时间和动作分析方法，界定工人的胜任力的构成要素，同时采用系统的培训和发展活动去提高工人的胜任力，进而提高组织效能。为了招募和选拔优秀的从业者，在过去两百多年里，人们不断地寻找可以预测工作绩效的途径和方法。什么能预测工作绩效呢？什么能决定行为和绩效呢？就此问题，科学家和伪科学家们提出了各种各样的影响因素，包括头部的尺寸和形状、大脑重量、皮肤颜色、种族、社会阶层、出生次序、笔迹、宗教信仰、文化传统、智商、技术技能、工龄、教育程度、人格特质，甚至还包括占星术和遗传研究等。在很长一段时间里，人们认可可用智商、工作经历、学术测验、人格特质测验等来测验和预测从业者的工作绩效，通过测验智商和知识掌握程度来颁发职业资格证书。但是，事实证明，智商、人格特质等并不能很好地预测未来的

工作绩效。到了20世纪60年代末70年代初,美国心理学界开始有报告指出,传统的智力测验和人格测验在预测工作绩效方面有很大的局限性。

“胜任力”这一概念最早出现在1973年McClelland(麦克利兰)发表的文章*Testing Competence Rather Than Intelligence*(《测量胜任力而非智力》)中。1970年,美国政府需要麦克利兰牵头帮助甄选外交官。麦克利兰认为,传统的性向测验和知识测验并不能预测候选人在工作中一定会取得成功。因此,麦克利兰等人试图研究影响工作绩效的因素。他们采用了行为事件访谈法(BEI)来分析哪些因素能够准确地预测某一外交官能在工作中取得较大的成功(McClelland, 1973)。随后,越来越多的企业开始采用胜任力来描述业绩优秀者的行为表现,尤其是开始研究如何用胜任力模型来进行团队成员的选拔与配置。

19世纪末20世纪早期, Galton 和 Cattell 开了客观测量人的能力和特征之先河。这些早期的研究致力于探讨测量智力的手段,尤其是识别智力活动中潜在的、具体感官或心理活动能力。到了20世纪50年代,个体心理学的研究迅速扩展到其他领域,如生理、智力、信息加工、动机、个性、价值、情绪特征等(Jeffery, 2000)。

在管理活动中,有关胜任力(competence)的研究最早可追溯到“管理科学之父”Taylor对科学管理的研究,称之为“管理胜任力运动”(Jorgan, 2000)。Taylor认为,完全可以按照物理学原理对管理进行科学研究,他所进行的“时间—动作研究”就是对胜任力进行的分析和探索。

胜任力引起人们广泛关注是在20世纪60年代后期,当时,泰勒理论已被基本否定,而智商学说也越来越受到质疑,人们迫切希望了解影响工人绩效的根本原因,却找不到满意的答案。在20世纪70年代之前,虽然关于胜任力也有过一些研究,但是,均未能

取得引人注目的突出成果。20 世纪 70 年代, 心理学家 McClelland 受美国新闻署 (USIA) 委托, 首次采用了行为事件访谈 (Behavioral Events Interview, BEI) 方法调查了 50 名 USIA 官员。结果发现, 带来优秀绩效的胜任力 (competence) 并非以往人们熟知的那些管理技能, 而是“跨文化的人际敏感性、政治判断力和对他人的积极期待”等潜在的个性特征。

根据这一结果, 1973 年, McClelland 在他发表的一篇题为 *Testing Competence Rather Than Intelligence* (《测量胜任力而非测验智力》) 的文章中正式提出“胜任力”概念, 用胜任力取代传统智力测量, 对以往的智力和能力倾向测验进行了批评。他指出: “学校成绩不能预测职业成功, 智力和能力倾向测验不能预测职业成功或生活中的其他重要成就。”他认为, “胜任力测验 (competence testing)”或者“标准样本 (criterion sampling)”都可作为传统的智力和能力倾向测验的一个可行的替代 (McClelland, 1973)。

在此文中, 他首先运用了大量篇幅分析了传统的人才测量与甄选机制存在的问题, 他承认传统的智力和成就测验有一定的信度, 但是, 他对这些测评工具在企业招聘及学校招生方面的实用效度提出了质疑。他认为, 传统的智力测验、性向测验和学术测验等都不能预测复杂工作和高层职位工作绩效或者生活中的成功, 并明确指出, 有必要对那些支持智力和知识测验预测效度的主要证据进行批判性的分析和评审, 并通过列举大量的研究成果和数据, 来证实传统智力测验的结果与所预测的工作成功因素之间的相关性很低。基于此, 他主张用胜任力评估来代替传统的成绩和能力倾向测试, 并提出了基于胜任力的有效测验的原则: ①最好的测验是效标取样; ②测验应能反映个体学习后的变化; ③应该公开并让被测试者知道要测试的特征; ④测验应该评价与实际的绩效相关的胜任力; ⑤测验应该包括应答性行为 and 操作性行为两个方面; ⑥应该测试操作性

思维模式 (operant thought patterns), 以最大程度地概括各种行为。后来, McClelland 的工作被人们视为胜任力运动取代智力测量运动的一个发展关键点。

随后, McClelland 受美国国务院外事局之托, 寻找新的研究方法以预测人的绩效, 减少传统智力和能力测试的偏见和误差。他第一次将他的理论运用于外交官和情报官员的选拔, 设计了一项人力资源评价技术——“行为事件访谈法”, 取得了较好的效果。随着基于胜任力的研究的深入, 他与人合作成立了 McBer & Company 管理咨询公司 (现在是世界著名管理咨询公司 Hay Group 公司的一部分, 现名 Hay-McBer, 是美国提供胜任力建模服务的资深管理咨询公司), 在商业运作中取得了巨大成功, 从此掀起了胜任力建模实践狂潮。

Boyatzis 在大量实践基础上出版了 *The Competent Manager: a Model for Effective Performance* (《胜任的管理者: 有效的绩效模型》), 他认为胜任力是一个人所拥有的导致在一个工作岗位上取得出色业绩的潜在的特征 (它可能是动机、特质、技能、自我形象或社会角色或所使用的知识实体等) (Boyatzis, 1982)。McLagan 和 Boyatzis 一起指导把胜任力的发展和培训作为组织的共同文化, 特别是对工作小组。Spencer 在对胜任力模型的操作上做了许多工作, 在 1993 年出版了 *Competence at Work: Models for Superior Performance* (《工作中的胜任力: 优秀绩效的模型》), 这本书可能是最有研究倾向的, 为胜任力模型提供了深入的理论背景。建立在前人工作的基础上, 这本书为怎样发展胜任力模型实现组织目标提供了指导, 他继承了 Boyatzis 的胜任力定义, 强调个体的个人特质是引起个体在工作情境下取得优秀绩效的重要因素。美国的胜任力研究成果除了在企业得到很大的应用和发展之外, 在公共教育和政府行政中也得到重要的应用。

2.1.2 胜任力的界定

2.1.2.1 competence 和 competency

对于胜任力（胜任特征）存在着多种翻译，首先，需要区别的是 competency 和 competence。competency 指与优异绩效有因果关联的行为类型和心理属性，而 competence 指必须做的事情及其标准。本书涉及的主要是 competence。

有学者认为，competence 是指“胜任的条件或状态”。它描述的是为了做好工作，人们必须能够做的事情（what people need to be able to do），具体包括两个基本方面：必须做的事情（what has to be done）及其标准（to what standard）。而 competency 则指与优异绩效有因果关系的行为维度（the dimensions of behavior），这些维度常被称为行为特征（behavioral competencies），因为它们指的是人们履行职责是如何表现的。当人们描述工作（job）中任职者的任务、行为（感知、沟通、决策）时使用 competence，指的是工作对员工的要求。当使用 competency 时，指的是员工的行为表现。

西方学者在研究胜任力（胜任特征）时，使用了 competence 和 competency，其含义有区分；McClelland 和 Spencer 在他们的著作中，均将二者交替使用，这说明他们认为二者是可以等同的，比如，McClelland（1973）在其 *Testing Competence Rather Than Intelligence* 一文的题目中使用的是 competence，但在该文的后半部分，他开始使用 competency（competencies）。这说明，McClelland 是将二者等同使用的。还有，Spencer（1993）也认为两者是一样的，在其著作 *Competence at Work: Models for Superior Performance* 的题目中使用的是 competence，在后面的论述中也将二者交替使用。但也有学者强烈地认为有将二者区分的必要