

# 基于胜任力的高校教师继续教育研究

○唐艳辉

**[摘要]** 高校教师是推进素质教育的主要力量,高校教师的胜任力是在教育教学领域区别于普通人的本质特征。本文阐述了胜任力的涵义,从需要、期望、复杂人等方面分析了胜任力的理论支撑,指出了“胜任力”对高校教师素质的要求,提出了基于胜任力开展高校教师继续教育的措施。

**[关键词]** 胜任力;高校教师;继续教育

**[作者简介]** 唐艳辉(1968-),男,重庆电子工程职业学院副教授,研究方向:管理学研究。(重庆 401331)

近年来,随着我国高等教育改革的步伐不断加快,对高校教师的继续教育也提出了更高的要求,强调“双师型”教师队伍建设及复合型教师人才的培养。“胜任力”属于管理学范畴,是从特质、动机、自我概念、态度、价值观、知识、能力等要素的角度分析人们从事某一行业工作的能力。教师的特质、教学的动机、对自我的认知、工作态度、知识和能力水平,这些要素也是成为一名优秀高校教师所应具备的,因此从胜任力的角度,探析高校教育的继续教育具有重要的价值。

## 一、胜任力的涵义及理论支撑

### (一)胜任力的涵义

“胜任力”理论最初是由哈佛大学教授戴维·麦克利兰(David·McClelland)正式提出的。戴维·麦克利兰强调用“胜任力”替代“智力”对个体从事某一方面工作的能力进行评价。他指出:“胜任力是在某一领域有所成就的人区别于普通人的本质特征,个体的胜任力包括特质、动机、自我概念、态度、价值观、知识、能力等要素。”美国学者博亚特兹(Richard Boyatzis)对麦克利兰的“胜任力”理论进行了完善,提出了胜任力的“洋葱模型”(如图1所示),将胜任力分为三个层面,其中最内部的层面“物质与动机”是“难评价与后天习得”的,自我概念、态度、价值观处在“洋葱”的中间,知识和技能是比较容易获得和评价的,在最外层。

### (二)胜任力的理论支撑

1.需要层次理论。美国心理学家亚伯拉罕·马斯洛将人类的需要由低到高分生理、安全、归属与爱、尊重、自我实现五个层次。马斯洛认为,只有低级需要被满足后,才能进一步满足其高级需要。在低级需要被满足后,这种需要就失去了产生行为的动机,人们就会形成更高级别的需要。各种需要相互影响、相互作用、相互渗透,共同构成了人类复杂的“需要系统”。在“洋葱模型”中,只有知识与技巧是低级需要,而特

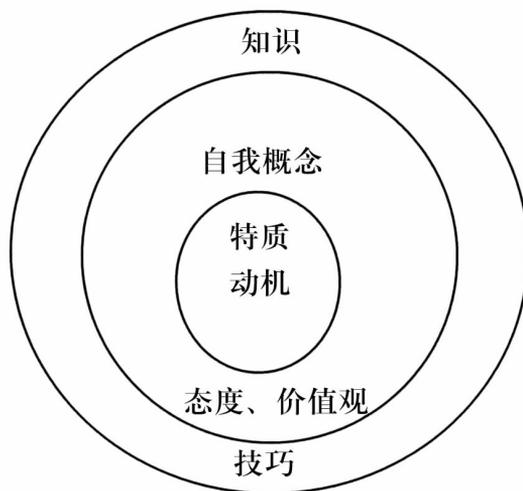


图1 胜任力的“洋葱模型”

质与动机才是高级需要,在这个系统中,低级需要较容易被满足,而高级需要却不易被满足。

2.期望理论。期望理论最早由美国心理学家费鲁姆于1964年提出,期望理论认为人的行为动机和心理预期的大小受到效价与期望概率的影响,即期望值 $M=f(E \times V)$ , $E$ 为效价, $V$ 为期望概率。效价是指某种目标如果能够实现对本人的价值大小的评价,期望概率位于“0—1”之间,是指个体对于实现目标可能性的预期判断,个体认为能够完全实现期望目标时,其期望概率则为“1”,认为完全不能够实现期望目标时,则期望概率为“0”。从期望理论可以得知,提高教师的“胜任力”要分成两步,第一步要帮助教师定位角色,增强教师的自我概念、态度与价值观,建立一个适当的“效值”,第二步要通过鼓励、赏识与引导,帮助教师形成一定的知识与技能,在此基础上,建立信心,提高教师完成工作的可能性,形成一个较高的期望概率。

3.复杂人假设。上世纪60年代末至70年代初,

美国麻省理工大学斯隆商学院教授沙因在总结归纳了“实利人”“社交人”“成就人”以及“X理论”“人际关系论”“Y理论”的基础上,与摩尔斯、洛斯基一同提出了“复杂人”的理论,以及对应的“超Y理论”。该理论认为:首先,人在不同的条件下其心理需要也是时刻发生着动态的变化的;其次,人的动机是一个完整的系统,在这个系统中拥有不同的刺激动机的因素,这些因素相互作用、错综交融;第三,个体在不同的时间、不同的地点,也会产生不同的需要。沙因的“复杂人假设”理论告诉我们,在高校教师的继续教育中,要将他们作为“复杂人”看待,并力促教师成为“成就人”,突出教育的动态性与变化性,平衡好“洋葱模型”中的“特质、动机、自我概念、态度、价值观、知识、能力”等要素,必须对继续教育的方法进行实时的调整,才能够满足教师作为“复杂人”的需要。

## 二、“胜任力”对高校教师素质的要求

### (一)拥有教育行业良好的心理特质与动机

1.心理特质。心理学家奥尔波特把特质定义为:“具有稳定的刺激和机能的等同能力,是一种能够诱发行为与动机的心理结构。”教育学家苏霍姆林斯基说:“人类的爱是心灵和肉体、智慧和思想、幸福和任务的结合。”高校教师必须具有“教师”这一行业的心理和行为特质,即能够较好地自我情感、情绪调节,对学生拥有较强的“师爱”,在教育教学中能平静面对来自自身及他人的负面情绪,有效地管理自我的心理活动。

2.动机。高校教师要有从事教育教学活动的动机,对高等教育拥有归属感,应是典型的“成就人”,拥有不断加强自身能力及修养的心理动机。

### (二)拥有正确的自我概念与价值观

1.自我概念。热爱教育工作,在教育事业上拥有“自我实现”的心理需要,以及正确的自我概念,认为教育工作适合自己,拥有较强的自信心以及强烈的事业心,较高的“心理效价”及“期望概率”,把高等院校当作实现自我价值的舞台。

2.价值观。拥有正确的人生观、价值观和方法论,树立为教育事业奋斗终身的理想和信念,在工作中采取主动,能够及时反思自己在工作中的不足,加以改进。

### (三)拥有较强的学术研究和教学能力

1.复合型的知识体系。当前,随着知识经济时代的到来,高等教育也呈现出多元化的发展态势。学生的通识性知识可以通过网络来获得,在课堂教学中,更加注重学生多方面能力的养成,这就要求教师必须能够有较完善的知识结构,成为“一专多能”的人才,

熟悉本行业的最新动态,掌握先进的技术,了解行业发展趋势,能够为学生答疑解惑。

2.学术研究能力。建设“学术型”高校,促进高等教育内涵式发展,是我国教育“十二五”规划中的要求,高校教师的学术研究能力也是其必备的技能。

3.教育教学能力。教育与教学是高校教师的本职工作,要求高校教师能够拥有熟练的教学技巧,掌握高等教育教学改革要求的教学方法,转变教师角色,拥有较强的课堂教学设计和驾驭能力,充分调动学生学习的主动性。处理好教学中的突发事件,及时调整教学策略,及时为学生解决问题。

## 三、基于胜任力的高校教师继续教育措施

(一)加强职业生涯引导与咨询,使教师形成必备的“特质与动机”

1.做好教师的“职业生涯引导”,借鉴国外的先进经验,在高校要成立“教师发展中心”。从教师实际出发,帮助教师设立适当的“阶段性职业规划目标”,引领教师为了这一目标而努力奋斗。提高教师对教育职业的认可度,将自己的“自我实现”的高级心理需求与教育事业相结合。高校要通过“教师发展中心”及时对教师的职业规划进行辅导,建立“职业生涯导师制”,最终使高校成为教师人才培养的“孵化器”。

2.做好教师的心理咨询。长期以来,由于高校教师工作压力较大、社会认可程度比照公务员和其它行政事业单位等其它职业较低,由此产生了较低的心理“效价”,从而产生职业倦怠,对待工作缺少动力。因此,高校要及时做好教师的心理疏导,帮助教师解决工作中与生活中出现的各类问题,使教师能够自我调节情绪,在繁重的教学任务中找到工作的意义、生命的价值,对待教育工作更加热情,全身心地投入到高等教育事业中。

(二)加强思想教育和终身学习习惯的培养,使教师树立正确的“价值观和自我概念”

1.高校要做好教师的思想工作,使其树立正确的价值观。积极用马克思主义、邓小平理论、三个代表重要思想、科学发展观武装教师的头脑。认真学习党的“十八大”精神,深入开展社会主义核心价值体系学习教育,使教师理解社会主义核心价值观的实质,并与自己的教育教学工作相结合,摒弃当代社会“金本位”“官本位”“实用主义”“功利主义”等思潮的不良影响,树立起为人民的教育而奋斗的伟大理想。将自己的人生观、世界观与社会主义核心价值观相统一,加强自身师德、师风建设,使自己的学风更加严谨,德才兼备、为人正直,形成强大的责任感与使命感,将自己的满腔热血奉献给国家的高等教育事业,使教师成为

# 地方应用型本科院校教师专业发展研究

○徐学兰

**[摘要]** 本文剖析了地方应用型本科院校教师专业发展的现状与存在问题,在此基础上就地方应用型本科院校教师专业发展的实施策略提出了自己的建议。

**[关键词]** 地方应用型本科院校;教师专业发展;评价机制

**[作者简介]** 徐学兰(1970-),女,硕士,盐城师范学院讲师,研究方向:高等教育理论与实践。(江苏盐城 224002)

在全面提高高等教育质量、推动高等教育内涵式发展的新形势下,高校教师队伍的素质、结构、制度问题比较突出,加强高校教师队伍建设是当前高等教育各项工作中的一项关键任务。以立足地方经济社会发展需要,培养大批能够熟练运用知识、解决实际问题的应用型创新人才为目标的地方应用型本科院校,由于其自身特殊的定位,较短的发展历史,培养和造就一支高素质、高水平、有特色的师资队伍,是应用型本科院校工作的重中之重。推进教师的专业发展是加强教师队伍建设的重要途径,既关系教师个人成长,更关系到学校能否可持续健康发展。

## 一、教师专业发展内涵

教师专业化是当今世界教师教育发展的重要趋势,教师专业发展是指教师在整个专业生涯中,通过系列训练,习得教育专业知识技能,实施专业自主,表现专业道德,并逐步提高从教素质,成为一个良好的教育工作者的专业成长过程。教师专业发展的内容主要包括专业知识、专业能力和专业精神。

1. 专业知识。专业知识是教师专业化的基础,主要由本体性知识(即学科专业知识)、条件性知识(即教育学、心理学以及教学法等教育科学知识)和实践性知识(即课堂情境知识等相关知识)构成的。一般来

“成就人”。

2. 培养教师终身学习的习惯,使教学形成完整的“自我概念”。增强教师参加继续教育的紧迫感,认识到自身的不足。倡导教师利用图书馆、互联网等资源进行自主学习,广泛涉猎各方面知识,优化自己的知识结构,成为复合型人才。对在职进行学历进修的教师给予一定的奖励,努力提高教师的知识水平,使教师知道自己“应该做什么”“应该怎么做”。

(三)积极开展学术攻关和教学研究,促使教师形成较强的“知识和技能”

1. 高校要积极开展学术攻关,建设学术型学校。“实践是提高教师知识和技能水平最好的老师。”高校要遵循丹纳和隆克的“最佳挑战”理论,给予教师更大的学术研究自主权,让教师自主选择科研项目、自主选择科研方式、自主选择合作伙伴。建立学术与行政的“双轨体制”,减少行政行为对教师学术研究的干预,成立“教授委员会”,实现学术制校。鼓励教师承接国家级、省级科研项目,与企业、科技园区“结对子”,探索“工研交替”的继续教育培训方式,即:教师进行角色的转变,进入企业实践和日常学术研究相结合,增强实践积累,使理论更好地应用于实践。增加“小型

化、专题化、即时性”的研究项目,鼓励适当的“学术冒险”,使每个教师都有科研项目。

2. 大力开展教学研究,建设学习型高校。大力探索“研究性学习、角色扮演式、课题式”等新型培训方法,打破年级组、学科组的限制,成立教学合作小组,积极开展“传帮带”“听评课”和教学研讨,共享学习资源、共闯教学难关。探索“第三方”高等教育培训,将教师的培训业务进行外包,聘请外部专业人员通过“听、说、剖、讲”等技术手段提升教师的知识和能力水平。将教学引入教学研究的主体,广泛与学生交流沟通,了解学生心理动态,实现师生互动和“教学相长”。

## 参考文献:

- [1]宋倩.高校教师胜任力模型及与工作绩效的关系研究[J].广西师范大学学报,2008,(4):14-16.
- [2]厉明.高校教师胜任力模型及其相关研究[J].暨南大学学报,2009,(5):18-21.
- [3]薛琳琳.培训机构教师胜任力与工作绩效关系研究[J].西北农林科技大学学报,2012,(4):21-26.

责任编辑 鞠锡田