

# 国家开放大学地方学院教师胜任力模型构建

——以安徽省地方学院为例

王文韬, 冯春源

(安徽广播电视大学 六安分校, 安徽 六安 237000)

**摘要:**运用文献资料法、行为事件访谈法(BED)和问卷调查法,梳理出了国家开放大学地方学院办学环境下的教师队伍胜任力特征,结合探索性因子分析构建了相关模型。研究表明:地方学院教师胜任力由行政素养、团队适应性、职业性格和教学能力 4 个胜任力维度构成,模型具有良好的信度效度。提出了地方学院要结合教师胜任力特征,有针对性地制定人力资源规划,培养适合学校发展的专业人才,提升地方学院办学质量,顺利实现转型发展的建议。

**关键词:**教师胜任力;模型构建;国家开放大学;地方学院

**中图分类号:**G728

**文献标志码:**A

**文章编号:**1008-6021(2020)02-0034-05

## 一、理论依据

胜任力(Competency)来自拉丁语 Competere,本意是指资格、能力,后来指与卓越的工作业绩存在因果联系的个体潜在特征,中文翻译为“胜任力”。胜任力概念是伴随着社会经济持续发展,社会化分工深入细化而出现的。1973年,McClelland在《美国心理学家》杂志上发布了 Testing for Competency Rather Than Intelligence,构建了“冰山模型”。他认为:潜在因素是个体的内在因素,不易于被观察和测量,但是却更加能够决定个体在工作中的表现,也是区分卓越工作者和一般工作者的重要因素。潜在因素往往能够比表象因素更能够反应个体工作的表现<sup>[1]</sup>。

到了 20 世纪 90 年代,胜任力的相关研究得到了学术界的重视和认可,胜任力和胜任力模型也在其他学者的不断充实中逐步完善,并被广泛应用于人力资源管理领域。Spencer. L. M 和 Spencer. S. M(1993)通过 20 年的研究和应用,对 McClelland 的冰山模型中冰山下部分进行了改进,认为冰山下部分是动机、特质和自我概念,这些冰山下的因素是一个人所具有的潜在特质,深层且持久,能预测一个人在复杂的工

作情境及担当重任时的行为表现。与此同时,国内有关胜任力的研究也逐渐开展,随后延伸到教育教学领域,成为国内教育管理研究的热点之一<sup>[2]</sup>。

## 二、研究设计

### (一)概念界定

罗洪兰、杨亭亭在研究中证实了国家开放大学教师和地方学院教师在隶属不同机构环境下对胜任力描述存在差异<sup>[3]</sup>。在 CNKI 上检索“广播电视大学”“教师胜任力模型”等关键词进行文献查证,一类是专职远程教育教师胜任模型构建,如肖韵张卓、高金金、陈毅文以成人高校教学岗、省级以上电大作为研究对象,构建了远程教育教师胜任力模型<sup>[4]</sup>;一类是从胜任力视角下的专职教师人力资源潜在水平开发,如钱丰收、王颖从省级以上电大教师胜任力视角提出了改进意见。

通过上述研究能够发现,教师胜任力构建的研究成果较为丰富,电大系统专职教师可结合其他远程教育专职岗位进行胜任力模型构建和分析,但在国家开放大学系统内人员占比最高的地方学院的教师胜任力相关研究较为滞后。地方学院教师,指的是在

**收稿日期:**2019-12-23

**基金项目:**国家开放大学 2018 年度青年课题“国家开放大学基层分校教师胜任力模型构建与提升对策研究”(项目编号:G18G1832Q)

**作者简介:**王文韬(1982—)男,安徽合肥人,讲师,硕士。研究方向:人力资源管理。

各地政府部门领导下,接受国家开放大学系统办学管理,从事日常行政和教学业务的多岗多责“双肩挑”教职工群体,在用人标准、职业规划、人事关系、工作环境、收入待遇等方面,都有别于电大系统专职教师。目前,学界缺乏针对地方学院教师普遍的胜任力分析,也没有相对的评价模型和提升指标。因此,本研究采用斯潘塞(Spencer)冰山理论的胜任力通用模型概念:“不同胜任特征对个人所起的作用是不同的”,结合地方学院实际工作现状,强调从各地方学院教师实际能力素养入手,借助构建胜任力模型,制定适合地方学院发展的教师培养和管理方案,最终提升地方学院的办学质量。

### (二)研究实施

本研究主要采取了三种方法:文献调研法、行为事件访谈法(BEI)和问卷调查法<sup>[5]</sup>。首先通过文献梳理界定了国家开放大学地方学院教师的概念,梳理了地方学院教师角色定位和能力素质要求;随后邀请各地方学院专家和优秀教师代表 11 人,开展深度访谈。在访谈前,研究团队制定了详细的访谈方案,编制访谈提纲,要求紧紧围绕“如何成为国家开放大学地方学院优秀教师”这一主题开展。

访谈后整理记录,提炼出胜任力词条,初步编制了《国家开放大学地方学院教师胜任特征核验表》;最后,根据《国家开放大学地方学院教师胜任特征词频汇总表》制定了李克特五级量表调查问卷<sup>[6]</sup>。

本问卷以安徽省 7 个分校教职工为研究对象,随机发放问卷 150 份,收回 142 份,回收率为 94.7,剔除无效问卷后回收有效问卷 134 份,有效率为 84.3%。

对有效问卷的分析主要利用了 SPSS24.0 和 A-MOS 软件进行探索性因子分析和验证性因子分析。

## 三、研究结果及分析

### (一)信度分析

在进行探索性因子分析前,需要对数据进行可靠性分析。本文使用了 KMO 指标开展检验,表 1 中 KMO 值为 0.929,  $P < 0.001$ , Cronbach's Alpha = 0.974, 近似卡方较大,且  $P < 0.001$ , 说明研究数据信度很高,在分析项被删除后的信度系数并没有显著升高,因而题项全部得以保留。信度分析结果综合表现为数据信度质量高,可用于进一步分析。

表 1 KMO 和 Bartlett 的检验

检验方法	数值
取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量	0.929
近似卡方	4689.699
Bartlett 的球形度检验	df 630
	Sig. 0.000

### (二)因子分析

数据分析结果显示,公因子方差均大于 0.470,说明数据适合做因子分析。根据特征值大于 1 以及碎石图,能够看出前四个因子的累计贡献率 69.314%,可以概括原始变量的大部分信息。问卷累计的 36 个指标可以分为四个指标。

表 2 中根据各因素在各个成分因子上的载荷系数表现,可以分布在四个公共因子下进行分类,并结合每个因子下的特征行为项目的含义,进行命名。在对载荷矩阵进行旋转后,得到表 3。

表 2 解释的总方差

序号	初始特征值			提取平方和载入			旋转平方和载入		
	合计	方差的 %	累积 %	合计	方差的 %	累积 %	合计	方差的 %	累积 %
1	19.400	53.889	53.889	19.400	53.889	53.889	8.930	24.806	24.806
2	2.831	7.863	61.752	2.831	7.863	61.752	8.049	22.357	47.164
3	1.489	4.137	65.889	1.489	4.137	65.889	4.448	12.355	59.519
4	1.233	3.425	69.314	1.233	3.425	69.314	3.526	9.795	69.314
5	0.970	2.693	72.007						
6	0.893	2.481	74.488						
⋮	⋮	⋮	⋮						
35	0.061	0.169	99.864						
36	0.049	0.136	100.000						

提取方法:主成分分析。

表 3 旋转成分矩阵

因子数	成分			
	1	2	3	4
32、个人影响力	0.847			
31、大局意识	0.844			
33、心理学常识	0.838			
34、综合文字写作能力	0.769			
30、沟通技巧	0.744			
14、科研能力	0.696			
28、人际关系能力	0.691			
13、创新能力	0.637			
27、行政工作能力	0.632			
29、教学经验	0.616			
25、复合型知识结构	0.558			
7、计算机综合运用能力	0.501			
23、执行力		0.708		
12、计划性		0.697		
26、信息收集能力		0.661		
20、团队合作能力		0.660		
17、反思能力		0.639		
11、管理能力		0.638		
36、主动性		0.631		
19、远程教育理念		0.621		
22、远程教学设计能力		0.609		
21、信息化水平		0.584		
24、政治敏锐性		0.567		
5、遵守规则秩序		0.556		
18、实践教学能力		0.550		
35、自控能力		0.550		
15、关注细节		0.535		
1、沟通能力			0.807	
2、服务意识			0.803	
8、责任心			0.734	
16、诚实正直			0.603	
4、情绪稳定性			0.566	
10、专业知识				0.658
3、学习能力				0.622
6、组织协调能力				0.583
9、表达能力				0.571

根据各因素的结果和涵盖的项目内容,对因子进行了概括命名。第一胜任力因子载荷较高的指标多表现为行政工作人员特质,这些特质是地方学院“双肩挑”师资区别于远程教育专职教师的集中体现。行政工作能力是地方学院在当地政府主管部门开展办学的重要能力,直接影响学校的生存能力,是地方学院教师完成工作目标的基本要求。因此概括为“行政素养”。

第二胜任力因子指标多表现为远程教育工作人员的团队合作能力,这些特质是地方学院教师在系统办学环境下,依托资源开展教学的充要条件,也是远程教育教师区别于传统高校教师的体现,概括为“团队适应性”。

第三胜任力因子指标表现为个人人格特质,这些特质反映了电大系统办学中,教师面对开放教育学员所应当具备的个人职业素养。开放学员大多为在职业余学习,有别于普通高校全日制在校生,要求地方学院教师在日常工作中,要以引导服务为主,以上特质概括为“职业性格”。

第四胜任力因子指标表现为教师的教学业务能力,知识素养和学习能力是地方学院教师教学基本功的内在要求,也是大部分同类型研究中,对于教师胜任力高度契合的几类胜任特征,本文概括为“教学能力”。

### (三)评价模型构建

根据表 2 选择因子得分系数矩阵,可以得到四个因子  $F_i$  ( $i=1,2,3,4$ )与 36 个指标  $X_j$  ( $j=1,2,\dots,36$ )的载荷分,并得出关系式:

$$F_i = \sum_{j=1}^{36} a_{ij} * X_j$$

参照因子方差贡献率(因子权重),可以计算得到对教师胜任力的综合评分,评价模型为:

$$F = \frac{53.9F_1 + 7.9F_2 + 4.1F_3 + 3.4F_4}{69.3}$$

描述性统计结果发现近 3 年招录的 7 名地方学院教师在胜任力特征上得分较高,表明了胜任力模型具有较好的区别度,有助于地方学院教师招录过程中形成量化的比较值。

### (四)验证性因子分析

研究根据探索性因子分析结果构建的国家开放大学地方学院教师胜任力模型,为了验证其客观性和

有效性,利用 AMOS 软件进行验证性因子分析,结果显示各重要拟合指标在 0.90 左右,拟合度较好,具有良好的结构效度。拟合指标见表 4。

表 4 国家开放大学地方学院教师胜任力模型拟合优度结果

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0.120	0.966	0.938	0.569
Saturated model	0.000	1.000		
Independence model	0.250	0.091	0.039	0.086

从表 4 中拟合优度结果可以发现,残差值 RMR 为 0.120,说明拟合程度较好,拟合优度指数 GFI 为 0.966,调整拟合优度指数 AGFI 为 0.943,大于 0.9 表示接受模型。研究结果显示本文建立的胜任力模型拟合度和问卷结构效度均表现良好,问卷所采用的胜任特征数据指标能够准确表示国家开放大学地方学院教师胜任效果。

#### 四、分析与讨论

国家开放大学的体系办学模式在我国远程教育中具有深远的影响力和办学优势,随着国家教育环境的不断进步,体系办学模式也受到了影响和冲击<sup>[7]</sup>。在各地方学院向国家开放大学地方学院转型过程中,人力资源的因素成为制约转型发展的首要因素,亟待改善。虽然前人在远程教师的胜任力的研究方面已经具备一定的基础,但针对地方学院实际情况开展的相关研究还处在探索阶段。本文结合地方学院办学特点,尝试构建的国家开放大学地方学院教师胜任力模型和评价体系,包括“行政素养”“团队适应性”“职业性格”和“教学能力”四个一级指标,包含 36 个鉴别性胜任特征。综上表明,在国家开放大学建设过程中,地方学院的师资队伍建设存在亟待完善的方面。

(一)构建以提升综合能力为导向的师资队伍建设体系

地方学院作为国家开放大学的基层教学单位,体量庞大,情况复杂,行政工作与教学业务的博弈导致了地方学院师资队伍配备的导向与远程教师的胜任力特征之间存在差异。本研究中,“行政素养”指标与罗洪兰,杨亭亭建立的远程教育专职教师胜任力结构图相比较中存在较多不同的鉴别性胜任特征,说明地方学院对于教师的行政工作能力较为倚重,这与地方学院自身的组织特点相互契合。

生存是发展的前提,地方学院转型应根据国家开

放大学建设和事业单位机构的实际情况,努力开展制度创新,充分发掘各地方学院现有的人力财力物力,积极研究各级教育、财政、人社部门相关政策,在奖励性绩效工资、职称评审管理、科研奖励和事业单位综合考评等方面推行改革,引导教职工自主调整工作导向,平衡行政业务和教学教务的重心,提升综合能力,依托完善地方学院师资队伍建设指标体系,打造政治过硬,业务能力强的双肩挑队伍,实现生存和发展的双重目标。

(二)构建以“双师型”教师为主体的师资队伍

开放大学的生源结构复杂,涵盖社会各阶层不同年龄阶段的人群,其中绝大多数是在职学习,对于实践能力的要求更高,因此地方学院的教师教学能力发展与其他普通高校的教师有着质的区别,在本研究的“团队适应性”和“职业性格”指标中,相关胜任特征有别于非远程教育教师,符合远程教师管理能力的维度要求,印证了其他研究对于其二者胜任力差异的结论。

地方学院的“双师型”教师队伍建设处在摸索前进期,由于前期师资力量匮乏,在外聘教师、企业导师和行业专家等人才库的开发上积累了一定基础。后期应有重点、有计划地聘请一批著名专家教授以及行业、企业中具有丰富实践经验和较高理论素养的行家里手,从事基于网络的导学、助学活动,通过开展企业社会实践、外出学习、顶岗调研等方式培养精通项目管理、教学设计、资源开发、教学组织及远程学习支持服务的专职教师和课程项目主持人。

(三)构建以创优提质、错位争先为目标的人才发展战略

国家开放大学在不断探索政府主导、社会参与、办学形式多样、学历继续教育与非学历继续教育并重、充满生机活力、更加开放灵活的办学模式。在改革过程中,学历继续教育和非学历继续教育的市场化,对地方学院教学资源、办学能力、服务水平和社会认可度提出了更高的要求。在本研究中发现“教学能力”指标的胜任特征与其他研究界定的远程教师的维度相比显得薄弱,凸显了地方学院师资队伍教学能力不足,教学资源开发不到位,未能积极跟进开放大学建设步伐进行业务调整。

地方学院应紧密结合国开转型发展“三大战略”(学历教育创优提质战略、社会培训发展壮大战略、老



年大学做优做强战略),以落实地方学院人才发展战略为抓手,积极培养、引入和储备一批能够积极转型,具备项目管理能力和教学资源开发能力的师资队伍,建立建成教师能力发展中心,拓展新的教育教项目,在平等、互惠、共赢的基础上,探索与行业协会、大型企事业单位等合作办学新模式,扬长避短,错位争先,开展不拘一格、丰富多样的教育培训,满足社会各阶层不同年龄段学员的个性化多元化学习需求。

### 五、结语

本研究在文献调研法、行为事件访谈法(BEI)和问卷调查法的基础上开展了地方学院教师胜任力模

型构建研究,由于受到多种实际条件的限制,调查样本的分布和容量具有局限性。本研究所构建的评价模型,可以对教师进行评价,也可以组织教师开展自评,能够帮助地方学院梳理教职工绩效特征,开展有针对性的培训和管理。国家开放大学已经迈出了自上而下的改革步伐,地方学院也应牢牢把握师资队伍建设这一改革发展的首要动力,谋划在前,主动出击,在现有条件下,打破胜任力上的不足,培养适合学校发展的专业人才,提升地方学院办学质量,为转型发展助力。

### 参考文献:

- [1] MCCLELLAND D C. Testing for Competence Rather than for "Intelligence"[J]. American psychologist, 1973(1): 1-14.
- [2] 李茂华. 高校教师胜任力[D]. 西安: 陕西师范大学, 2009: 1.
- [3] 罗洪兰, 杨亭亭. 远程教育专职教师胜任力的研究[J]. 中国电化教育, 2008(9): 32-35.
- [4] 肖韵. 远程教育教师胜任力模型结构研究[J]. 北京广播电视大学学报, 2012(3): 31-36.
- [5] 王正东. 远程教师的胜任力模型及其应用意义研究[J]. 网络教育与远程教育, 2008(10): 69-73.
- [6] 张卓, 高金金, 陈毅文. 远程教育教师胜任力模型的构建和检验[J]. 人类功效学, 2014(3): 47-50.
- [7] 冯立国, 刘颖. 开放大学教师教学能力标准研究[J]. 中国远程教育, 2017(6): 22-25.

## Research on the Construction of Teachers' Competency Model in the Local Colleges of the Open University of China:

Taking Some Local Colleges in Anhui Province as an Example

WANG Wentao, FENG Chunyuan

(Lu'an Branch, Anhui Radio and Television University, Lu'an Anhui 237001, China)

**Abstract:** From the perspective of competency, this paper uses the methods of literature review, behavioral event interview (BEI) and questionnaire survey to sort out teachers' competency characteristics in the local colleges of the Open University of China. Combined with exploratory factor analysis, a relevant model is built. The research shows that teachers' competency in local colleges consists of four competency dimensions: administrative literacy, team adaptability, professional character and teaching ability. The model has good reliability and validity. Local colleges are advised to formulate human resource planning in accordance with teachers' competency characteristics, cultivate professional talents suitable for the development of colleges, improve the quality of local colleges, and successfully realize the transformation development.

**Keywords:** teachers' competency; model building; the Open University of China; local colleges

[责任编辑 李潜生]