

# 高校教师胜任力现状及对策分析

## ——基于我国五所高校的调查

崔诣晨<sup>1,2</sup>, 赵紫叶<sup>1</sup>, 顾文泰<sup>1</sup>, 周明洁<sup>1</sup>

(1. 南京林业大学江苏环境与发展研究中心, 江苏 南京 210037; 2. 南京晓庄学院心理健康研究院, 江苏 南京 210017)

**[摘要]** 高校教师的胜任力直接关涉到教师自身、高校学生以及高校组织的发展。立足于这一实际需要, 论证高校教师胜任特征的可操作性定义。采用文献法、行为事件访谈法、问卷调查法, 测量我国5所高校教师的胜任特征维度, 并充分利用样本数据, 对这5所高校教师的胜任力现状进行差异比较和影响因素分析, 以此构建高校教师胜任力模型。在此基础上, 使高校教师胜任特征的科学定义得以明晰, 且更具实践意义。一方面, 为高校教师选聘、培养和绩效管理提供理论依据; 另一方面, 对高校教师岗位职责、教师培训体系建设、教师薪酬及评价制度建设等一系列问题的研究提供决策参考。

**[关键词]** 高校; 教师; 胜任力; 行为事件访谈

**[中图分类号]** G 650

**[文献标识码]** A

**[文章编号]** 1671-6493 (2019) 02-0012-07

高校教师凭借其自身素质、业务水平和个人魅力, 在学习生活、思想教育等方面对学生产生了重要影响。一名优秀教师通过其教书育人的胜任力激发学生的学术素养, 并对学生的价值观塑造起到引领作用。由于这种胜任力发生在高等职业教育环境中, 且教育对象具有一定的个体差异, 从而加大了教师胜任力水平鉴定的难度。可见, 教师胜任力与教育情景、工作绩效存在关联性。因此, 能否胜任以及如何胜任教师职业, 成为当前高等职业教育研究的热点和难点。研究按照“人员—职位—组织”匹配原则, 结合高校教育教学工作实际, 构建高校教师胜任力模型, 并分析比较受不同人口统计因素影响的教师胜任力现状及其个体差异, 以期对高校教师的胜任力情况达到科学的认识, 为高校教师的选聘、培养管理与职业化建设提出科学合理的对策建议, 也为高校教师有针对性地开展教育教学工作提供参考依据。

### 一 高校教师胜任特征维度的制定

胜任力 (competency), 也称为胜任素质、胜

任特征、胜任能力等。这个概念最早由哈佛大学教授戴维·麦克利兰于1973年正式提出, 是指能将某一工作中有卓越成就者与普通者区分开来的个人的深层次特征, 它可以是动机、特质、自我形象、态度或价值观、某领域知识、认知或行为技能等任何可以被可靠测量或计数的并且能显著区分优秀与一般绩效的个体特征。但有的学者从更广泛的角度定义胜任力, 认为胜任力包括职业、行为和战略综合三个维度。职业维度是指处理具体的、日常任务的技能; 行为维度是指处理非具体的、任意的任务的技能; 战略综合维度是指结合组织情境的管理技能。针对胜任力的概念目前尚未形成统一的界定, 但对其基本特征已经达成共识。学术界普遍认为, 胜任力是一种有着非常强的岗位、职业特征的、有针对性的、动态发展的能力<sup>[1]</sup>。具体特征可以概括为以下三点:

一是与组织情景的关联性。胜任力只有在一定的组织情景下才会发生作用, 同时在很大程度上受到工作条件、工作环境以及岗位特征的影响<sup>[2]</sup>。胜任力的结构会随着工作的变化而发生变化, 以保证“人员—职位—组织”的匹配关系。

**[收稿日期]** 2018-10-27

**[基金项目]** 江苏省教育科学“十三五”规划课题青年专项重点资助项目“社会公正视阈下大学生道德发展与高校德育对策研究”(C-a/2016/01/13)

**[作者简介]** 崔诣晨 (1979—), 女, 山西临猗人, 南京林业大学江苏环境与发展研究中心、南京晓庄学院心理健康研究院副研究员, 硕士生导师, 博士, 主要研究方向为教师职业规划、社会认知与发展。

二是与工作绩效的关联性。胜任力需要一个人拥有与高工作绩效相关联的知识技能,而不是全部的知识技能<sup>[3]</sup>。

三是工作绩效的鉴别性。运用胜任力的概念可以有效地区分组织当中的高绩效者和一般绩效者,也就是说,优秀工作人员的胜任力显著高于一般工作人员<sup>[4]</sup>。此外,根据“人员—职位—组织”三者相互匹配的原则,建立胜任力模型必须对组织中不同工作岗位的胜任力要求做出全面细致地分析和描述。

综上所述,根据胜任特征可以划分一系列不同等级的行为指标,以反映高校教师在某一绩效水平上所应具备的胜任特征要素,从而构建的高校教师胜任力模型。对此,首先采用行为事件访谈法(Behavioral Event Interview,简称BEI),完成高校教师胜任特征维度的制定。

#### (一) 效标样本选取

选取的访谈对象为上海旅游高等专科学校、南京工业职业技术学院、宁波职业技术学院年度考核优秀的教师20人。其工作业绩是否优秀的判断标准主要有5项:(1)在任职期间考核优秀。(2)受到学生的一致好评。(3)获得校级以上各类荣誉称号。(4)工作业绩受到校级主管部门的较高评价。(5)在同事中的口碑较好,工作能力受到广泛认可。从上述3所院校中选取年度考核一般(只符合上述2或3项标准)的教师20人,组成访谈的控制组,与考核优秀组进行比较。

#### (二) 操作程序

对两组教师(考核优秀组和考核一般组)分别进行行为事件访谈。让受访者回忆过去一年里工作上令自己最有成就感和挫折感的关键事例各1项(包括发生的情境、参与者、所采取的行为、个人感受、结果如何)。自我评价并分析影响其工作绩效的因素,对访谈资料进行录音。个案访谈平均约需0.5小时,每个案例收集整理正面和负面的2个行为事件的完整、详细信息,共形成40篇访谈文稿,在这些文稿的基础上对反映教师胜任特征的内容(如关键的行为事件、人格特质)进行标记。参考国内专家对高校教师胜任特征的描述和归纳,对两组教师进行对比分析后,提出教师胜任力模型所应该包含的13项量化指标:政治理论素养、心理辅导、观察判断、人际沟通、应对压力、组织协

调、创新意识、促进学生发展、工作执行、团队合作、职业成就感、危机处理以及社会适应能力。

通过多维标度(multidimensional scaling, MDS)分析,上述13项指标进一步聚类为3个维度:目标维度——“能力”、价值维度——“素质”和修养维度——“人格魅力”(三维模型的拟合度 $\text{stress} = 0.323$ ,  $\text{RSQ} = 0.597$ )。通过对高校教师应具备的能力、素质和人格魅力的因子解析和维度内涵分析,教师胜任特征由低到高可分为5个层级:知识技能、自我形象、社会动机、人格特质、价值观或态度(五维模型 $\text{stress} = 0.064$ ,  $\text{RSQ} = 0.832$ )。这5个层级构成教师胜任力的“金字塔”模型。其中,知识技能属于基准性胜任特征,而自我形象、动机、特质、价值观或态度属于鉴别性胜任特征。从结构模型的视角分析,基准性胜任特征作为外显特征,容易通过专业培训习得,因此具有较强的可塑性;而鉴别性胜任特征作为内隐特征,不易受环境因素的影响(例如,个性特征在人的一生中具有相对稳定性),由此重塑的难度较大。

## 二 高校教师胜任力问卷的实施

根据选定的13个维度,结合相关文献资料,编制高校教师胜任力预测问卷。问卷由两个分测验组成:分测验一为了解教师的背景信息,主要包括所属院校、性别、工作年限、所获荣誉、所学专业;分测验二为调查问卷的主体内容,包括65个胜任力项目。问卷项目采用5点量表计分法:从1到5所代表的重要程度依次递增。共发放50份问卷,全部收回,有效问卷回收率100%。根据反馈结果,进一步完善问卷题项,对问卷中选择“5”(很重要)和“4”(比较重要)的比例小于2/3的项目予以删除。修改后形成的正式问卷包括62个胜任力项目。为检验问卷的信效度,采用SPSS 13.0对正式问卷进行项目分析、探索性因素分析。最终形成的正式问卷在北京农业职业学院、南通纺织职业技术学院、江西财经职业学院、济南铁道职业技术学院、重庆城市管理职业学院5所高校(其中前2所为国家示范性高校2所,后3所为国家骨干高校)全体教师中发放,共发放163份问卷,剔除无效问卷25份,有效问卷回收率达84%,符合统计学要求。调查样本的人口学资料构成见表1。

表 1 调查样本的人口学资料构成

性别		是否获得相关荣誉		工龄				专业背景			
男	女	是	否	2 年以下	2-5 年	5-10 年	10 年以上	艺术类	体育类	文科类	理工科类
67	71	60	78	34	43	48	13	11	6	67	54

(一) 项目分析

各测试题目的均值在 5 分以上, 标准差介于 0.6 952 到 1.2 579 之间, 说明所调查样本基本认同上述教师胜任特征。62 道题项总分的高分组与低分组之间没有显著差异 ( $t(136) = 0.702, p > 0.5$ )。对每个题项分别进行  $t$  检验发现, 其中 33 个题项差异不显著 ( $p > 0.1$ )。这表明, 尽管教师的心理特征存在明显的个体差异, 但他们对这 33 个胜任特征的测评却具有较高的一致性 ( $r = 0.82, t(136) = 5.25, p < 0.001$ ); 另外 29 个题项的差异显著 ( $t(136) = 15.26, p < 0.001$ ), 且都是有经验的教师所做的测评值高于新上岗的教师, 对此将进行下一步数据分析。

(二) 探索性因素分析

Bartlett's Test  $KMO = 0.945, p < 0.001$ , 表明变量间的共同因素较多; Bartlett 球形检验  $\chi^2(38) = 93.17, p < 0.001$ , 说明该数据适于进行因素分析。对 62 个题项进行主成分分析, 生成特征值大于 1 的因子 9 个, 累计方差贡献率为 69.107%。根据 Cattell 陡坡检验和因子结构柱状图 (Bar Plot), 从第 9 个因子开始坡度线变得平坦,

因此保留前 9 个因子。对因素负荷矩阵进行最大变异法的正交旋转 (Varimax) 后, 9 个因子的特征值依次为 6.317、5.342、4.923、4.312、2.948、2.236、2.068、2.485、1.776, 其解释的变异量分别为 10.930%、12.407%、10.023%、6.403%、6.002%、4.843%、5.814%、5.128%、3.691%。

该教师胜任力问卷结构比较分散。第 6 因子和第 9 因子所解释的变异量较小, 且有 24 个胜任特征在 2~3 个因子上的负荷值均大于 0.40。删除这 24 个特征所属的题, 进行二次探索性因素分析。结果显示, 共生成 7 个特征值大于 1 的因子, 累计方差贡献率为 67.961%。相比首次因素分析生成的 9 个因子, 这 7 个因子解释变异的能力没有显著提高, 但因子更趋集中, 且使得特征值最小因子的解释力显著上升。该测量问卷的总信度  $\alpha = 0.9263$ , 7 个因子 (即促进学生发展的能力、共情理解力、创新与合作能力、观察与沟通能力、教学启发能力、人格特质、职业品格) 的信度系数分别为 0.7417、0.8502、0.9201、0.8848、0.7537、0.9738、0.7873。因而, 保留这 7 个因子较为适宜。正式问卷的项目分析见表 2。

表 2 问卷各题目的区分度 (r) 和 CR 值

题号	题目内容	r	CR	题号	题目内容	r	CR
1	生活态度积极乐观, 充满激情与活力	0.481**	5.665	20	积极进取, 从不抱怨或发无谓的牢骚	0.365**	4.721
2	能够洞察学生的特点, 对学生进行针对性的教育	0.223**	3.675	21	有一定的幽默感, 能够引起学生学习的兴趣	0.431**	3.964
3	领导能力较强, 善于进行指挥协调	0.186*	3.347	22	具有坚定的职业理想信念	0.691**	8.258
4	善于领悟教师工作的实质, 实现自我价值	0.212*	3.542	23	以身作则, 言行一致, 为人师表	0.319**	4.868
5	针对学生遇到的实际困难, 能够妥善处理, 做到进退有度	0.401**	5.625	24	善于融入工作团队, 虚心向他人学习, 乐于经验交流	0.427**	4.634
6	与学生谈话时, 从不流露出厌烦的情绪	0.465**	5.659	25	不断总结工作规律, 提升、完善自我	0.480**	4.736
7	喜欢接受富于挑战性的任务, 自信从容, 不畏难、不退缩	0.332**	4.551	26	善于从小处发现问题, 注重细节	0.492**	5.419

续表 2

题号	题目内容	r	CR	题号	题目内容	r	CR
8	喜欢探索未知领域, 能够挖掘自身的学习与工作潜能	0.347**	6.671	27	充分理解学生, 能够从学生的角度思考问题	0.426**	3.898
9	循循善诱, 善于选择恰当的时机对学生进行启发	0.383**	3.352	28	平易近人, 亲和力强, 深受学生喜爱	0.538**	7.126
10	具有批判性的思想, 给学生充分的思想启迪	0.436**	4.542	29	能够根据工作意图, 策划组织相关活动, 并达到预期目的	0.457**	5.954
11	人际沟通能力较强, 善于与学生、家长及同事处理好关系	0.387**	4.485	30	有独特的、吸引人的性格特征	0.419**	4.756
12	及时总结并改进工作中存在的问题	0.415**	4.745	31	关心学生的发展和困难, 向学生提供支持和帮助	0.419**	5.697
13	工作中乐于并善于与人合作	0.357**	4.428	32	懂得激励学生, 奖惩得当	0.374**	3.358
14	知人善任, 科学选拔并培养学生干部	0.401**	3.808	33	能够用思想情感感染学生, 对学生产生长远影响	0.451**	3.903
15	经常与学生谈心, 深入了解每个学生的情况	0.398**	4.467	34	学习能力强, 善于通过多种途径学习新知识	0.393**	4.147
16	不因额外因素的干扰而经常改变工作计划	0.495**	5.458	35	对自己所从事的工作有较强的使命感和责任感	0.281*	3.541
17	具备较强的自我心理调节能力	0.417**	4.983	36	乐于奉献, 服务学生	0.487**	5.543
18	做到一视同仁, 公平公正地对待每一位学生	0.385**	3.923	37	教育教学态度严谨, 能够进行科研创新	0.395**	4.885
19	能够引发情感共鸣, 用情感激励学生	0.336**	3.685	38	具较强的思想力水平, 能够说服和教育学生	0.590**	7.940

注: 以项目分析法求出问卷中每个题项的临界比 (Critical Ratio, 简称 CR 值)。具体操作方法: 根据问卷总分区分出高分组与低分组, 采用极端分组法, 将总分位于前 27% 的人划为高分组, 将总分位于后 27% 的人划为低分组。然后, 对这两组被试在每个题项的平均数进行差异显著性检验, 当 CR 值达到显著水平时 ( $p<0.05$ ), 表明该题目能鉴别不同被试的胜任力; 将 CR 值没有达到显著水平 ( $p>0.05$ ) 的题项予以删除。

### 三 高校教师胜任特征的差异性比较

为了让高校教师更清晰地认识自己所在岗位的胜任力状况, 并有针对性地自我提升, 笔者就教师胜任特征的差异性进行探讨。以上述研究为样本 (见表 1), 从性别、工作年限、专业背景等角度审视教师在胜任力的项目上是否存在差异。

#### (一) 不同性别教师胜任特征的差异性分析

由表 3 可知, 高校教师的总体胜任力水平不存在显著的性别差异, 但个别胜任特征存在一定程度的性别差异。不同性别的教师促进学生发展的能力、共情理解力、观察与沟通能力、职业品格上基本一致。但在创新与合作能力、人格特质上, 女性

教师的胜任特征较为突出, 男性教师相对较欠缺, 因此男性教师需要在今后的工作中加强创新与合作能力, 努力提升人格魅力。调查发现, 不少高校在实际工作中, 通过多种激励措施, 逐步缩小教师胜任力的性别差异, 不断发掘教师的业务潜能。例如, 树立以教师为本的教学理念, 尊重并激发教师的教育自主权, 加强学风建设以促进教师教学积极性。

表 3 不同性别教师胜任力差异性的  $t$  检验结果

性别	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
男	67	3.94	0.75	1.34	0.131
女	71	3.16	0.53		



（二）不同工作年龄教师胜任特征的差异性分析

由表 4 可知，不同工龄的教师胜任力水平存在着显著差异。5 - 10 年工龄的教师胜任力达最高值，10 年以上工龄的教师胜任力水平次之，工龄在 2 年以下、2 - 5 年的教师胜任力水平相对较低。进一步进行方差分析的结果显示，不同工龄教师的胜任特征亦存在显著差异。这不仅表现在在教学启发能力上 ( $F = 23.13, p < 0.001$ )，高工龄段教师教学启发能力的均值明显高于低工龄段；也表现在在共情理解力上 ( $F = 36.73, p < 0.001$ )，10 年以上工龄的教师相对于其他工龄段的教师，具有更强的共情理解力；另外在职业品格上亦有所体现 ( $F = 24.67, p < 0.001$ )，5 - 10 年工龄的教师职业道德观念相对高于其他工龄段的教师（如，责任心更强，更加关爱学生，更具奉献精神），且有更多的职业认同感和自我价值感。

表 4 不同工作年龄教师胜任力差异性的方差分析结果

变异来源	SS	df	MS	F	p
组间（年龄）	193.41	3	64.23	35.47**	0.000
组内	376.25	207	1.79		
合计	568.39	210			

（三）不同专业背景教师胜任特征的差异性分析

由表 5 可知，不同专业背景的教师，其总体胜任力水平虽不存在显著差异，但在“共情理解力”这一特征上差异较显著 ( $F = 9.633, p < 0.001$ )。调查发现，文科教师具有更强的感性思维能力，在语言表达、文字处理、组织领导、沟通能力、合作能力、心理调节能力等方面的优势往往较理科教师明显。这些胜任特征促使教师运用感性思维能力，对学生产生同理心，拉近与学生之间的距离，从而利于开展教育教学与管理工作。

表 5 不同专业背景教师胜任力差异性的方差分析结果

变异来源	SS	df	MS	F	p
组间（专业背景）	3.23	2	1.64	0.76	0.119
组内	443.31	208	2.11		
合计	446.54	210			

四 结论和对策建议

作为高校教师，除肩负着传道授业的重大责任外，还发挥着全程育人、全方位育人的重要作用。哈佛大学教育与经济学教授 Thomas Kane 调查发现，学生毕业后的职业发展状况直接受教师的胜任力水平影响：胜任力水平低的教师仅教学生一年后，就会导致学生日后的收入减少 5 万美元。研究调查表明，虽然高校教师在实际工作中有着较高的胜任力水平，但是这一实际胜任力水平略低于理论构想的胜任力水平。此外，高校教师的胜任力主要受工作年龄的影响，而性别与专业背景对高校教师的胜任力影响不显著。考虑到这些因素，教师胜任力的提升可依赖以下举措：

第一，优化高校教师选聘制度。在选聘教师时，高校管理部门应改变仅关注教师所学的专业、兴趣特长等外显基准性胜任特征，而忽视真正具有鉴别意义的社会动机、人格特质等内隐胜任特征的选聘方式。充分利用已有研究成果，将内隐胜任特征作为考察应聘者是否具备岗位胜任力所要求的关键特征。根据研究得出的影响因子，一方面，可以设计考察问卷对应聘者进行书面考察（问卷内容应包含“促进学生发展的能力”“共情理解力”“创新与合作能力”“观察与沟通能力”“教学启发能力”“人格特质”“职业品格”七大因子）；另一方面，可进行情境模拟实验（如“学生上课不遵守纪律”），根据教师对不同情境的处理态度与方式，分析教师的人格特质等胜任力指标，以此将高校教师胜任力模型推广到现实情境中，坚持人职匹配、公平竞争的原则，从而优化教师结构及培养质量。

第二，完善高校教师培养机制。在培养与开发高校教师的工作技能时，不仅要以胜任力模型为依据，对他们的胜任力水平与特征进行详细考察，并对教师实际胜任力与目标胜任力之间的差距进行测评<sup>[6]</sup>。根据高校教师胜任力模型，用整体性思维看待教师的胜任特征，筛选出几项最容易通过培训增强的关键性特征进行，并系统高效地开展相关的培训工作，包括设计培训方案、聘请专业师资进行系统授课、开设有针对性的培训课程等；而针对那些不易人为增强的胜任特征（如人格特质等），应当向教师进行宣讲并进行系统指导，从而形成一套“以大环境带动小个体、以主动改变替代被动学

习”的自我发展方案。此外,应将高校教师胜任力模型应用到实际过程中,联系具体实践,在实践中不断丰富和发展该模型。

第三,加强教师职业道德培养。在高校教师胜任力的构成要素中,知识技能属于较低级的胜任力要求,而自我形象、动机、特质、价值观和态度属于更高级的胜任力要求。这些更高级的胜任力要求显然是与教师的职业道德相关的。因此,高校管理者应认识到,教师职业道德培养是提高其胜任力水平的关键所在,也是高校重点工作。高校主管部门应营造良好的职业道德环境,帮助教师树立崇高的职业理想。在实践中对教师进行磨炼,对现存问题进行及时反思与检讨,着力肃清不良教学氛围,以此培养高校教师良好的职业道德,最终提高教师胜任力水平。

第四,密切关注重点培养对象。由高校教师胜任力模型可知,具有较高内隐胜任力水平的高校教师可通过专业培训拓展外显性胜任力,从而增强可塑性和发展潜力。高校主管部门应将这类教师确定为重点培养对象,给予更多关注和激励,并提供更多习得专业技能的机会,以最大限度地激发出他们的内隐胜任力,从而促进高校管理工作的可持续发展。

第五,建立健全考核指标体系。将高校教师胜任力理论与实践相结合,逐步实现高校教师考核工作的制度化、科学化和系统化<sup>[7]</sup>。转变旧的思想观念,改革教师的绩效管理模式,建立以胜任力模型为导向的薪酬管理制度,激励教师关注自身持续性价值和创造能力,进一步调动其工作积极性。就目前绩效模式而言,在针对某一教学目标进行特定考核时,可采用关键成果法(Objectives and Key Results, OKR)。OKR考核具有透明性、激励性和具体性,是对于传统考核方式的创新。具体做法可借鉴企业管理模式,以更加人性化方式,实施基于胜任特征的绩效评估体系,引入激励机制和弹性薪酬管理模式,以促进教师个体与管理组织之间的协同发展;同时,将绩效管理模式的与职业生涯规划有机结合,使教师考核工作做到客观公正、全面准确,为教师提供更多的晋升空间与发展平台。

第六,改进教育教学任务安排。一方面,结合

高校教师胜任力模型,根据教育教学任务的具体要求,合理安排教育教学内容,让高校教师的胜任力与其承担的教育教学任务相匹配,使得高校教师胜任力水平得以充分发挥;另一方面,在实施教学任务的同时,需要给予教师充分的自我发展空间。以高校教师胜任力模型为依据,让具备不同胜任特征的高校教师之间相互学习、相互促进,共同协作,完成教育教学任务并得到自我发展。为不同胜任特征的教师搭建学习交流的平台,倡导合作教学的新模式,支持多样性发展,激发其工作潜能。

目前,我国高校教师队伍由专兼职人员构成,从组织机构设置到培养体系建设上,依旧沿袭传统的行政化管理模式,缺乏有效的激励机制,难以实现过程化、系统化、目标化管理。此外,高校教师队伍的学历层次、专业化和年轻化程度较高,但欠缺工作阅历。因此,需要高校主管部门进一步加强对教师的选聘、培养与绩效管理,为今后职业化、专业化队伍建设提供有力的制度保障和管理支撑。同时,教师自身需要不断加强业务技能,创新工作方法,提高胜任力水平。

#### [参考文献]

- [1] 崔诣晨,王沛.他人知觉的个体构念动态交互模型[J].心理科学进展,2018,26(4):678-687.
- [2] 肖柯,石清云.学习型班级视域下高校辅导员胜任力要素分析[J].国家教育行政学院学报,2013(6):37-41.
- [3] 刘世勇,陈莎.高校辅导员胜任力模型的构建与检验[J].湖北社会科学,2011(3):168-170.
- [4] 张锦平.基于胜任力模型的高校人力资源绩效管理体系构建[J].继续教育研究,2015(12):91-93.
- [5] 崔诣晨,王沛.采用投射测验法对大学生内隐从人格观的解析.数理统计与管理,2015,34(4):666-676.
- [6] 何齐宗,熊思鹏.高校教师教学胜任力模型构建研究[J].高等教育研究,2015(7):60-67.
- [7] 周榕.高校教师远程教学胜任力评估体系构建——基于灰色系统方法[J].电化教育研究,2014(4):112-120.

(责任编辑:吴姝)

# Analysis on the Current Situation and Countermeasures of University Teachers' Competency ——Based on a Survey of Five Universities in China

CUI Yi-chen<sup>1,2</sup>, ZHAO Zi-ye<sup>1</sup>, GU Wen-tai<sup>1</sup>, ZHOU Ming-jie<sup>1</sup>

(1. Institute of Mental Health, Nanjing Xiaozhuang University, Nanjing 210017, China;

2. Environment and Development Research Center of Jiangsu Province,  
Nanjing Forestry University, Nanjing 210037, China)

**Abstract:** College Teachers' competency is directly related to the teachers themselves and college students in higher vocational colleges, as well as the development of the organization. Our study from the actual needs, demonstrates the operational definition of university teachers competency; using literature method, behavioral event interview, questionnaire survey method, our measure 5 college teachers competency dimension, and make full use of the sample data, the difference and influence factors of the competency of the present situation 5 high school teachers' analysis, established the model of college teachers competency. Based on the theoretical model of college teachers' competency and the analysis of the college teachers' competency status qua, the competence characteristics and influencing factors of teacher competency are summarized. On the basis of this study, the scientific definition of the competency of the teachers in higher vocational colleges is clear. And competence characteristics also become more practice operational significance. In the one hand, this study serves as a theory for the higher vocational colleges to choose, train and make performance management to those college teachers. On the other hand, it will be a reference for a series of researches such as their responsibilities, establishment of college teachers training system and construction of the remuneration and evaluation system of college teachers.

**Key words:** higher vocational colleges; teachers; competency; behavioral event interview

(上接第 11 页)

## A Study of the Ideological and Political Education Function of Practicum for Pre-service Teachers in Universities

LEI Si-wei<sup>1</sup>, TAN Qin-yi<sup>2</sup>

(1. College of International Studies, Southwest University, Chongqing 400715, China;

2. Center for Studies of Education and Psychology of Minorities in Southwest China of  
Southwest University, Chongqing 400715, China)

**Abstract:** The ideological and political quality of teachers has a great impact on school moral education and the healthy development of adolescents. Enhancing the ideological and political education towards teachers, including pre-service teachers ensures the robust development of education cause in China. Practicum, as an important part of teacher education course, plays an important role in providing ideological and political education for pre-service teachers in universities. It can deepen their career identity, build their professional ideal, improve their moral standards, and enhance their comprehensive quality. The characteristics and needs of pre-service teachers, plus the essential attributes of practicum requires the educators deepen their understanding of the ideological and political education function of the practicum and adopt both explicit and implicit means to carry out the function.

**Key words:** practicum; teacher education; ideological and political education