

基于“柯氏模型”的高校教师培训效果评价指标体系构建研究

◆孟秀丽 李臻

(潍坊科技学院, 山东 潍坊 262700)

【摘要】随着高校转型发展的深入,教师培训对高校教师素质的提高与持续发展起着关键作用。教育部等六部门在相关文件中提出“高校要健全教师发展体系,完善教师发展培训制度……探索教师培训学分管理,将培训学分纳入教师考核内容。”本文基于“柯氏模型”理论,结合高校教师培训特点与现状,主要运用德尔菲法和层次分析法,从培训前、培训中和培训后3个时间维度细化指标,构建由11个二级指标和23个三级指标构成的高校教师培训效果评价指标体系,旨在促进高校培训评价与培训管理的完善,提升高校教师培训质量和培训效果。

【关键词】柯氏模型;高校教师;培训效果;评价指标体系

人力资源培训是一个由培训需求分析、培训设计、培训实施和培训效果评价组成的系统。然而许多高校普遍存在重视培训内容、忽视培训效果评价的现象,缺乏完善的培训效果评价体系,存在评价不全面、评价技术单一、评价与实践脱节等问题,导致培训效果评价模糊,不能及时有效地进行培训工作的反馈与改进,从而影响培训效果和培训质量。关于人力资源培训的评价标准众说纷纭,其中美国学者柯克帕特里克(Donald L. Kirkpatrick)1959年提出的培训效果四级评价模型(以下简称“柯氏模型”)运用较为广泛。“柯氏模型”根据评价的深度和难度将培训效果分为反应层面、学习层面、行为层面和结果层面四个递进的层次(见表1)。

表1 柯克帕特里克的“柯氏模型”

层面	名称	问题	衡量方法
第一层面	反应层面	受训者对该项目的态度如何,对培训资源和培训者是否满意,课程的实用性如何,对培训项目的发展建议	问卷调查、个人访谈
第二层面	学习层面	与培训前相比,受训者在知识和技能方面的提高程度	笔试、绩效考试
第三层面	行为层面	培训后受训者工作态度与行为的变化情况,培训所学在工作中是否得到了应用	由管理者、同事、客户和下属进行评价
第四层面	结果层面	培训活动是否提高了组织效能,凝聚了组织士气	事故率、生产率、利润率、流动率、质量、员工士气

“柯氏模型”为培训评价工作提供了科学合理的理论依据。考夫曼(Kaufman)在“柯氏模型”基础上加入新的指标——培训产生的社会价值,提出了“五级评估模型”。沃尔(Warr P.)等学者提出了CIRO评价模型,包括情境评价、

输入评价、输出评价和反应评价。斯塔夫彼姆(Stufflebeam)进一步提出CIPP模型,菲利普斯(Phillips)提出ROI评价模型等。国内学者也以“柯氏模型”为基础,结合研究对象实际,构建相应的培训效果评价体系,如郭郁(2016)设计了高校教师培训效果评价体系,张俊亮(2014)设计了企业技能型员工培训效果评估指标体系,韩花荣等(2014)为电力行业员工培训效果评估提供建议,樊军武等(2016)构建了气象远程培训效果评估指标体系,赵晓华等(2020)从理论上对安全交通领域的培训评估模式进行了优化,陈茹等(2022)构建了护理临床带教教师培训效果评价体系。

以上研究取得了一定成果,但是国内学者基于“柯氏模型”设计评价体系时,鲜有兼顾评价主体的多元性和评价时间的动态性。有些指标体系设计的评价主体单一,如仅考察组织部门或受训人员;有些仅在培训后期进行评价,忽视了培训前期和过程评价。本文力求弥补以上缺陷,在“柯氏模型”的基础上,收集多方评价主体(受训教师、同事、培训机构、高校组织部门和学生)的反馈信息,从培训前、培训中和培训后三个时间维度设计全过程评价指标体系,多层次、多角度、多种分析方法进行研究。

1 高校教师培训效果评价体系构建的原则

1.1 客观性原则

在构建评价体系时,各指标层次的设计、评价指标的选择必须以科学性、客观性为原则,要真实客观地反映各指标之间的关系。各指标应便于收集、简单明了、涵盖面广,相互独立、避免交叉与重叠。

1.2 可量化原则

指标的设计要能够使用精确的数字进行反映和测量,指标易于观测或计算,要尽可能取得定量数据。为此,选取指标时一要考虑数据的可获得性和及时性,二要保证数据的真实性和

可靠性,这是进行测量和评价的前提条件和重要保障。

1.3 层次性原则

各指标不是孤立存在的,要与其他指标有一定的联系,在构建评价指标体系过程中,既要合理设计一级指标,又要在每个一级指标下分别设立多个具体的子指标。根据层次性原则,本文构建的评价体系包括3个一级指标、11个二级指标和23个三级指标。

1.4 可比性原则

可比性体现在两个方面:一是时间上的纵向比较,同一所高校可以对不同时期的教师培训效果进行测量比较,体现培训发展动态;二是高校间的横向比较,不同高校可以对同一内容的教师培训效果进行测量比较,通过与同类院校的比较,识别自身优劣势。因此,在选择指标时,要保证统计口径、指标含义及测量方法的一致性,便于进行比较。

2 高校教师培训效果评价指标体系的构建

2.1 指标的选取

2.1.1 初步拟定备选指标框架

高校教师培训效果评价指标复杂,涉及面广,且鲜有文献可供参考,是一个具有挑战性的命题。拟定备选指标框架之前,首先需要了解目前高校教师培训效果评价的现状和

问题、影响培训效果的主要因素。为此本文选取山东财经大学、潍坊科技学院、西南民族大学、宁夏大学、昆明理工大学、哈尔滨工程大学、山西师范大学等20余所不同区位、不同类别的高校作为调研对象,通过“线上+线下”深度访谈、实地调研等方式对上述高校的教师培训情况进行调查,识别高校教师培训效果的影响因素。在前期调研的基础上,基于“柯氏模型”理论,结合我国高校教师培训实际,选取有代表性的评价指标,拟定备选指标框架。

2.1.2 指标的筛选与评价标准的确定

为了保证研究质量和评价体系的科学性,邀请了15位长期从事人力资源管理、教师培训领域研究和管理的专家,运用德尔菲法(The Delphi Method)对初拟指标框架做进一步的论证和完善。德尔菲法又称专家咨询法,属于主观赋权法的一种。即根据前期拟定的备选指标框架设计调查表,将调查表反馈给各专家,匿名征求他们的意见,收集整理统计之后再匿名反馈给各专家,再次征求、收集与反馈意见,直至达成一致,完成对初拟指标群的筛选。然后遵循指标设计的原则,专家组进一步分解、细化评价指标,完成对各指标评价标准的描述。经专家组多轮修正后的评价体系参见表2。

表2 高校教师培训效果评价指标体系

一级指标 A	二级指标 B	三级指标 C	评价标准	对应层面
A ₁ 培训前期准备 25分	B ₁ 培训目标设定(8分)	C ₁ 培训对象(2分)	培训对象是否符合要求	反应层面
		C ₂ 培训需求分析报告(3分)	报告是否合理,是否符合组织	
		C ₃ 培训目标(3分)	设定的培训目标是否合理	
	B ₂ 培训课程设置(9分)	C ₄ 知识和技能(3分)	培训课程能否提供工作所需	
		C ₅ 培训的广度深度(3分)	培训的广度深度如何	
		C ₆ 教材的适用性(3分)	教材的适用性如何	
	B ₃ 培训时间与进度(4分)	C ₇ 培训时间安排(2分)	时间安排是否合适,有无干扰正常秩序	
		C ₈ 培训时间长度(2分)	培训时间长度是否恰当地完成培训	
	B ₄ 培训机构资质(4分)	C ₉ 培训机构资质(4分)	培训机构是否有相应的资质,包括师资力量、培训设施、机构管理	
A ₂ 培训实施过程 35分	B ₅ 培训条件(5分)	C ₁₀ 教学资源建设(5分)	教学资源建设包括培训场地、培训设施、网络支撑技术	学习层面
	B ₆ 培训方案执行(5分)	C ₁₁ 培训方案执行情况(5分)	培训时间、培训方式和培训内容等是否按照培训方案执行;若中途调整培训方案,是否履行相关手续	
		B ₇ 培训教学情况(9分)	C ₁₂ 培训教师上课情况(4分)	
	C ₁₃ 学员上课情况(5分)		学员考勤、上课纪律、参与度、学风情况	
	B ₈ 培训管理(6分)	C ₁₄ 培训管理实施情况(4分)	培训机构是否按规定对培训实施过程性管理,并与培训方和受训方及时沟通	
		C ₁₅ 培训记录情况(2分)	培训记录是否完整	
	B ₉ 培训成果考核(10分)	C ₁₆ 教师知识获得程度(5分)	教师专业知识理论的学习情况,通过考试、考核等方式体现	
C ₁₇ 教师技能获得程度(5分)		教师教学水平、科研水平的提高度		

续表:

一级指标 A	二级指标 B	三级指标 C	评价标准	对应层面
A ₁ 培训前期准备 25 分	B ₁₀ 员工角度 (20 分)	C ₁₈ 教师工作态度转变程度(6 分)	职业素养与敬业精神的提升度	行为层面
		C ₁₉ 教师工作行为转变程度(6 分)	教师出勤率、教学事故发生率等	
		C ₂₀ 培训所学在工作中的实用性(8 分)	培训所学的知识和技能是否运用到日常教学、科研和管理工作中	
	B ₁₁ 组织角度 (20 分)	C ₂₁ 教师整体素质的提高程度(6 分)	培训对学校教师教学水平、科研水平、工作效率等的提升作用	结果层面
		C ₂₂ 教学管理不良事件发生率(6 分)	教学、管理中的员工违规违纪事件发生率	
		C ₂₃ 学生满意度提高程度(8 分)	学生满意度提高程度,学生评教方式体现	

2.2 指标权重的确定

采用层次分析法(简称 AHP)确定指标的权重。AHP 是一种多目标决策分析方法,对定性问题进行定量分析。(1)根据评价指标体系建立层次结构模型。(2)邀请人力资源领域 30 位专家参与问卷调查,专家根据各项指标在整个指标体系中的重要性,在权重调查表中分别填写权重。(3)进行一致性检验。权重调查表收集后,需要判断各位专家对于各项指标的权重意见是否一致,如果一致,则该指标权重就具有权威性,否则就没有意义。运用层次分析法得到各指标的权重后,根据权重为不同层级的指标分别赋分,结果见表 2。

2.3 指标体系的形成

在确定了指标和权重的基础上,构建完整的高校教师培训效果评价体系(见表 2)。

3 结束语

教师培训是高校人才培养的一项重要内容,是一项长期的工作。教师接受培训后对自己的工作、学习是否有帮助,需要对培训的效果进行评价。因此,研究设计一套科学而切实可行的培训效果评价指标体系显得尤为重要,可以为高校的培训评价提供系统化、科学化的理念指导,有利于

其人力资源培训体系的完善。高校需要通过科学合理的培训效果评价,找出自身在培训工作中存在的不足,从而改进工作方法,提高培训质量、提升培训效果。

参考文献:

[1]郭郁.基于柯氏模型高校教师培训效果评价的实证研究——以山西工程技术学院为例[J].辽宁科技学院学报,2016,18(06):52-53.
 [2]魏秀丽,寇茜茜.基于柯氏模型的员工培训效果转化影响因素研究[J].中国人力资源开发,2016(08):55.
 [3]杨森,陈晨.基于学习者体验视角的高校教师在线培训效果评价研究[J].中国成人教育,2021(09):66-69.
 [4]李莉.培训效果评估模型解析[J].中国电力教育,2005(04):25-28.

基金项目:

中国高等教育学会 2023 年度高等教育教师培训体系建设专项研究课题项目,项目名称:基于柯氏模型的高校教师培训效果评价体系的构建与应用研究,项目编号:23PXZ0414。

作者简介:

孟秀丽(1981—),女,汉族,山东潍坊人,博士,讲师,研究方向:人力资源管理、教育管理。