



基于柯氏模型构建高职教师培训评估体系

陈千浩

(重庆科创职业学院, 重庆 永川 402160)

摘要:构建高职院校教师培训评估体系,可以有效提高教师培训效果,是高职院校师资队伍建设的重大课题。建立在柯氏模型(Kirkpatrick)之上的高职院校教师培训评估体系由3个阶段7项指标24个主要观测点构成,采用这个评估体系可以对高职教师培训效果进行定性和定量分析,以期对高职教师培训进行准确评价。

关键词:柯氏模型;高职教师;培训评估体系

中图分类号:

文献标识码:

文章编号:

服务于区域经济,为地区发展培养高素质应用型人才,是高职院校的历史使命,也是高职院校的生存之道。随着经济发展方式的转变,对高职院校人才培养工作提出了更高的要求,高职院校要从规模扩张向提高质量上转变,教师素质无疑是众多因素中最关键的,“教师专业化是未来教师教育发展的主流方向。高职院校教师的专业化发展必然要与高职教育的发展和变革相联系,并要有相应的教师教育与培训制度。”^[1]高职院校教师培训评估体系成了当前教育界广泛研讨的重大课题。

一、柯氏模型概述

(一)柯氏模型的内涵

对于培训评估的研究,最早是由国际著名学者威斯康辛大学(Wisconsin University)教授唐纳德·L·柯克帕特里克(Donald L. Kirkpatrick)于1959年提出的四层次模型,因此这种评估模式就被称为“柯氏模型”,即从四个层次来评估被培训人培训后的效果。

第一层次反应层(Reaction)评估被培训者的满意程度,受训人员对培训项目的印象如何。第二层次学习层(Learning)测定被培训者的学习获得程度,在培训前后,知识以及技能的掌握方面有多大的提

高。第三层次行为层(Behavior)考察被培训者的知识运用程度,由受训人员的上级、同事、下属或者客户观察他们的行为在培训前后是否发生变化,是否在工作中运用了培训中学到的知识。第四层次成果层(Result)计算培训创出的经济效益。这是培训评估的最高层次,主要是对学员经过培训后,个人绩效以及组织绩效的提高程度进行评价。

(二)柯氏模型的启示

柯氏模型是企事业单位最常用的培训评估方法。随着企事业单位对培训效果的日益重视,在使用时也发现了该模型得一些不足,一是该模型主要侧重于培训结果的评估,对于培训过程涉及很少,可以对以后的培训产生影响,而对本次培训产生的价值不大。二是该模型的作用有限地发挥在前两个层次,即评估反应层和学习层,由于存在着执行难度的原因,企业很少能够推进到行为层和效果层。

二、基于柯氏模型的高职教师培训评估模式设计

(一)当前教师培训评估质量不高的原因

当前高职教师的培训质量不高的原因,很大程度上在于为了培训行为而进行培训,对培训的可行

收稿日期:2013-07-27

作者简介:陈千浩(1973—),男,湖北巴东人,重庆科创职业学院工商管理学院副院长,讲师,硕士,研究方向:人力资源开发与管理。

课题项目:本文系2011年重庆市教育科学规划课题“重庆民办高职‘双师型’教师培养质量评估研究”的阶段性研究成果(项目编号:2011-PG-016)。主持人:陈千浩。

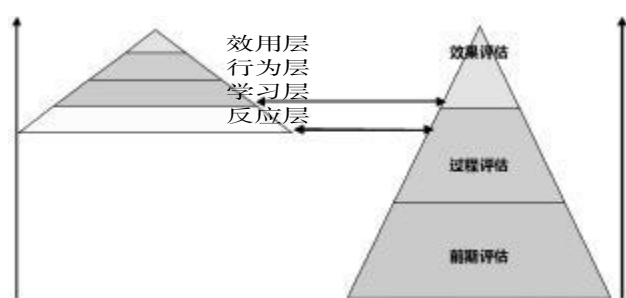


图1 柯氏模型与“全程性”模式比较图

性、培训过程教师的反应评估不全面,特别是培训结束后的效果较少评估,于是就不能及时地发现培训工作的问題,不能及时改进培训工作,不能及时体现培训评估的“现实价值”,存在着“重数量轻质量”“重过程轻结果”的培训现状。故此,急需构建一种贯穿于整个培训过程的教师培训评估体系。采取定性和定量相结合的方法,对整个教师培训过程进行全面评估,这既能改进现在进行的培训工作也能指导今后的培训工作。

2. 高职教师的职业属性需要“全程性”的评估模式

“由于教师活动目标、活动内容、活动对象和活动环境的不同,高职教师素质结构与内涵的多方面都表现出特殊的职业属性。”^[2]高职教师需要不断更新教育理念,必须坚持以市场为指引、以就业为导向、以能力为本位,推进产教结合,实行校企合作,促进教学过程与生产过程对接,真正实现教学做一体化。高职教师除了应有专业教学实施能力、一定的教育科研能力外,还应具备较强的专业实践服务能力和专业实践管理指导能力,也就是高校教学能力、科研能力、职业实践和指导能力。这说明高职教师的工作过程本身就是一个培训过程,并需要有更多的培训时间和机会,这样才能做好教学工作,更好地服务学生,也更需要一个的评价“全程性”的体系来同步衡量培训的质量。

3. 基于柯氏模型的高职教师培训评估“全程性”模式设计

事实上,教师培训评估是需要运用科学的理论、方法和程序对教师培训主体、整个过程及其效果进行系统考察,是一个对训前、训中、训后各个环节进行综合检测和考评的逐步深化的过程。通过评估,对教师培训中的每个阶段、每个环节适时进行调控,及时改进,并促进教师培训向规范化、制度化、科学化方向发展,保证教师培训的质量和效果。所以,需要改变柯氏模型侧重于培训结果的评估,以及对行为层和效果层评估较少的不足,定性与定量相结合,既要实现教师培训评估的“未来价值”,更要实现其“现实价值”。

基于以上分析,我们总结出针对高职教师培训

评估可以采用“三阶段”的“全程性”模式:即前期评估、过程评估和效果评估。它跟柯氏模型是包含与被包含的关系。

从图1可以看出,柯氏模型侧重于效果评估,主要在培训后进行,而“全程性”评估贯穿于培训的全过程,分三个阶段来实施,三个阶段之间是承前启后的关系,评估更加全面,更加系统,有预见、有监控、有指导。

三、基于柯氏模型构建高职教师培训评估体系

(一)前期评估

前期评估实际上就是培训前对培训的必要性和可行性进行评估。必要性即是否存在相应的培训需求。可行性即培训目标的制定是否合理、是否有相应的资源支持、对资源的利用是否充分等。^[3]没有正确的观念和思想作指导,培训的效果一定大打折扣。教育培训机构要有正确的育人思想,要有质量观念。高职院校办学理念要先进,发展战略要明确,要体现高校特性,又要体现职业特性。高职院校重在培养高素质技能型人才,那么在培训中要更多渗透职业教育的理念和思想。有了正确的思想作保障,还必须要有了一定的物质资源作基础,教学设施、场地状况,图书、报刊资料情况,培训经费的人均投入情况,培训团队的水平,以及参训教师的素质,在培训前都需要进行具体评估。

(二)过程评估

柯氏模型侧重于效果评估,而“全程性”评估贯穿于培训的全过程,它将柯氏模型中的反应层评估置于其中,评估的目的是使培训部门及时了解到参训教师对培训活动的意见,及时改进培训工作,发扬成功经验,改进不足之处,为本次培训及其后续内容产生指导和推动作用。

故此,在培训活动过程中,需要从参训教师的反应和培训部门工作改进两个方面进行评估。参训教师的反应包括教师对培训师资、培训条件和培训项目的反应,一般采取问卷调查和重点访谈的方式进行。培训部门要每隔一定时间或某一个培训环节完成以后,进行阶段性评价,要及时把参训教师的意见进行民主评议,集思广益,修正培训项目,制定相应对策,以不断完善培训工作。

(三)效果评估

在培训结束后对培训活动进行全面评估,对培训结果进行衡量,是整个评估体系中最重要的一部分。这个阶段的评估可以借鉴柯氏模型,进行学习、行为和结果三个层次的评估。

一是参训教师学习效果评估。培训后,培训部门需要确定参训教师对原理、技能等培训内容的理解和掌握程度。如采用闭卷考试、演示、讲演、讨论、角

表 1 高职教师培训评估体系

评估阶段	一级指标	二级指标	主要观测点	评估办法	权重	备注
前期评估 (Prophase)	1.培训的必要性和可行性	1.1 指导思想 和 培训规划	1.1.1 教育培训机构的资质及观念; 1.1.2 高职院校办学理念及发展战略; 1.1.3 受训教师的真实需求及发展规划; 1.1.4 高职院校的培训方案和受训教师的学习规划。	专家讨论 资料查阅	0.05	
		1.2 培训条件和师资队伍	1.2.1 教学设施、场地等满足培训的状况; 1.2.2 图书、报刊等教育类资料情况; 1.2.3 培训经费的人均投入情况; 1.2.4 受训教师的基本情况; 1.2.5 教师队伍学科、学历和职称结构状况; 1.2.6 教师队伍的学术和教学水平。	实际观察 资料核查	0.1	
过程评估 (Process)	2.培训环节的衔接和改进	2.1 受训教师的反应	2.1.1 受训教师对培训师资的反应; 2.1.2 受训教师对培训项目的反应; 2.1.3 受训教师对培训条件的反应。	调查问卷 重点访谈	0.1	
		2.2 培训活动的改进	2.2.1 培训机构每隔一定时间或一个环节的检查情况; 2.2.2 培训机构对培训活动的修正和完善情况。	资料翻阅 重点访谈	0.05	
效果评估 (Product)	3.培训结果及效益	3.1 培训项目学习效果	3.1.1 培训知识的掌握程度; 3.1.2 项目内容的理解程度; 3.1.3 操作应用能力评估;	考试考查 总结论文 项目模拟	0.2	
		3.2 培训产生的行为改变	3.2.1 受训教师高职教育理念的改变; 3.2.2 培训前受训教师行为情况; 3.2.3 培训后受训教师行为情况(教学方法、技巧等)。	问卷调查 专家测评	0.2	
		3.3 培训结果总评	3.3.1 单位考评(对学校教育教学的贡献); 3.3.2 自评(课程教学效果、教改科研水平、社会服务等) 3.3.3 第三方(同事、学生)评价(同事任课情况、学生满意率、学生成绩通过率等)	深度访谈 跟踪调查 专项测评	0.3	

色扮演等方式考核学员对所学内容的掌握情况。高职教育培养的是高素质应用型人才，所以高职院校教师要及时调整、拓展已有的知识体系，“如果在不完整知识体系基础上，去学习最新知识，就难以理解和接受新知识。因此完整的知识体系与吸取新的知识是互为条件、互为促进的关系”。^[4]所以，培训的目的就是要使高职院校教师的学科知识体系转变为职业教育知识体系，更好适应高职教育岗位需求。

二是受训教师行为改变评估。培训后，培训部门需要确定学员在实际工作中行为的变化，如培训结束后在工作岗位的工作态度、工作热情、工作效率的变化以判断其所学知识、技能对实际工作的影响。首

先，受训教师要有高职教育理念的改变，“要考察教师高职教育的职业认同感是否得到提高，对高职教育的对象、目的、方法、手段的理解是否更加到位，对基于工作过程的人才培养模式的把握是否更加准确。”^[5]其次，要通过专家测评等形式考察受训教师培训前的行为情况。最后，要检测受训教师工作行为方式的改变。“高职教师面对的学生个体智力类型以形象思维为主，个体学习以互动学习、行为学习、听觉学习、视觉学习为主。”^[6]高职教育有着和其他高等教育不同的教学方法，这都是高职教师应该掌握的重要内容。所以，高职教师在教学过程中，要根据学生特点，利用适合高职学生有别于本科学生的教学手段进行教学。

三是培训结果评估。这是评估中最重要的部分，

是评估教师在实际工作中由于行为的改变，在多大程度上提高了工作绩效。通过单位、教师自身和第三方，在培训结束后的三个月至半年左右时间里（有的指标甚至要一年），将学校关心的出勤、事故率、工作积极性、学生满意度及教科研水平等指标与培训前进行对照，得出令人信服的调查数据，以此来评估培训效果。通过这项评估，从教师自身层面，考察教师培训后的效果，学生欢迎程度、教学水平和科研能力是否提高；从学校教师队伍建设层面，考察是否形成了一支结构合理、优势互补、可持续发展的高职教师队伍，是否对学校教育教学工作起到促进作用。

基于以上分析，本文尝试构建出高职院校教师培训评估体系表 1，供同行参考借鉴。

参考文献：

- [1] 吴强. 基于教师专业化的高职院校教师培训现状与策略[J]. 教育与职业, 2010, (21): 48.
- [2] 石芬芳. 基于职业属性的高职院校教师培训[J]. 职业技术教育, 2008, (4): 58.
- [3] 毛乃佳, 林凤. 基于 CIPPC 模型和柯式模型构建教师培训评估体系[J]. 北京教育学院学报, 2010, (8): 15.
- [4] 桂建生. 论经济发展方式转变与高职院校教师专业自主权[J]. 职教通讯, 2010, (3): 73.
- [5] 林秉娟. 转变经济发展方式视野下高职教师培训评价体系的构建[J]. 宜春学院学报(社会学报) 2011, (10): 191.
- [6] 姜大源. 职业教育学研究新论[M]. 北京: 科学教育出版社, 2007: 238.

[责任编辑: 石芬芳]

Based on the Kirkpatrick Model to Build Higher Vocational College Teacher's Training Evaluation System

Chen Qiangao

(Chongqing Creation Vocational College Yongchuan Chongqing 402160)

Abstract: To build evaluation system of teacher's training in higher vocational college can effectively improve the effect of teacher's training, which is a major issue in the construction of teaching staff in Higher Vocational college. Based on the Kirkpatrick model on the vocational college teacher's training evaluation system composed of 7 indicators of 3 stages and 24 main observation point, this evaluation system can be used for qualitative and quantitative analysis on the effect of higher vocational college teacher's training, in order to make accurate evaluation of higher vocational college teacher's training.

Keywords: Kirkpatrick model; higher vocational college's teacher; training; evaluation system