

# 高职教师教学胜任力评价指标体系的构建与权重设计

陈广伟

广东省外语艺术职业学院 教务部 主校区 广东 广州 510000

**【摘要】**：科学评价是高职教师队伍建设首要解决的关键问题，评价指标与权重是开展评价的核心工具。针对当前高职教师评价存在指标粗略、权重设置主观随意、职业教育类型特征体现不足等现实问题，本文综合采用文献归纳法、行为事件访谈法与德尔菲法，构建包含专业基础与素养、教学设计能力、教学实施能力、评价与技术应用4个一级维度、12项二级因子的高职教师教学胜任力评价指标体系；运用层次分析法（AHP）完成指标权重赋值，判断矩阵一致性比率 $CR=0.017$ ，通过一致性检验。权重结果显示：教学设计与教学实施两大维度合计权重0.682；“教学目标与标准对接”“实践教学指导能力”组合权重位列前两位，充分契合职业教育类型属性。该指标体系可为高职教师自我诊断、校本培训以及教学评价数据统计建模提供统一测量工具。

**【关键词】**：高职教师；教学胜任力；指标体系；德尔菲法；层次分析法

DOI:10.12417/2705-1358.26.15.082

## 1 问题的提出

教师评价是教师队伍建设的“指挥棒”。依据《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》，“双师型”教师建设是职教教师工作重点，其能力要求是教师评价体系重要参照。当前部分高职院校评价模式粗放，主要依靠课时、学生评教、科研成果，缺乏面向课堂教学质量的标准化指标与权重，难以支撑技术技能人才培养。

教育数字化催生数据驱动的智能评价，但前提是统一评价指标，否则教学数据无法对比应用。为此本研究提出三项研究问题：RQ1，高职教师教学胜任力的核心维度；RQ2，各胜任力因子的可观测行为与数据来源；RQ3，指标的科学权重分配，以期构建适配高职的评估工具，服务教师培训与教学数据建模。

## 2 教学胜任力的内涵界定

### 2.1 从胜任力到教学胜任力

胜任力概念由McClelland于1973年提出，倡导以工作绩效特征替代传统智力测验开展能力评价。Spencer的冰山模型将胜任力划分为表层知识技能与深层自我概念、内在动机等特质。国内时勘<sup>[1]</sup>、徐建平<sup>[2]</sup>等学者立足本土教育情境开展胜任力及教师测评研究，为本研究奠定理论基础。教学胜任力是胜任力理论向教学场景的延伸，指教师达成优质教学所需的知识、能力与内在动机总和。评价需恪守三项原则：立足教学绩效而非知识储备，依据真实教学行为摒弃主观评判，契合不同

教育类型现实情境，重点考察教师在教学实践中的实际行为表现。

### 2.2 高职教师教学胜任力的类型特征

高职教育属于类型教育，高职教师教学胜任力相较于普通高等教育具有独特特征<sup>[3]</sup>。一是实践导向，职业教育围绕技术技能积累展开，教师需具备实践教学指导能力，企业实践已纳入制度要求；二是产教融合导向，教学内容对接岗位、竞赛与职业证书，落实岗课赛证融通；三是跨界素养，工作过程系统化课程要求教师打通学校与企业场域。现有研究在专业知识、教学设计等维度已形成共识，但模型仍存在指标可观测性弱、权重赋值主观性突出等问题，有待进一步优化。

## 3 评价指标体系的构建

### 3.1 构建原则

本指标体系遵循四项构建原则：科学性，指标因子要有理论依据，并且关联教师教学绩效表现；可观测性，每一项指标都能够对应教学材料、课堂行为等客观事实证据；职业教育类型化，立足高职产教融合、实践教学的办学特点；简约性，指标数量适度，维度之间避免内容重叠交叉。

### 3.2 构建过程

整体按照“文献分析—行为事件归纳—德尔菲专家收敛”技术路线开展研究。首先系统梳理胜任力理论文献以及职业教育国家政策文件，得到候选指标因子清单；其次对12名省级

基金项目：广东省教育科学规划课题（高等教育科学研究专项）“基于决策树的高职教师教学胜任力模型构建和应用研究”。

项目来源：2025年度广东省教育科学规划课题（高等教育专项）。

项目编号：2025GXJK0754。

项目名称：基于决策树的高职教师教学胜任力模型构建和应用研究。

教学名师、教学督导开展行为事件访谈，提炼高绩效高职教师典型教学行为特征；随后遴选21名职教领域专家开展两轮德尔菲法咨询，专家针对各因子重要性、表述清晰度、可测量性进行打分。第一轮咨询剔除区分度低、表述模糊条目，优化条目表述；第二轮专家意见趋于协调统一。最终确立4个一级维度，12项二级因子，结构模型见图1。

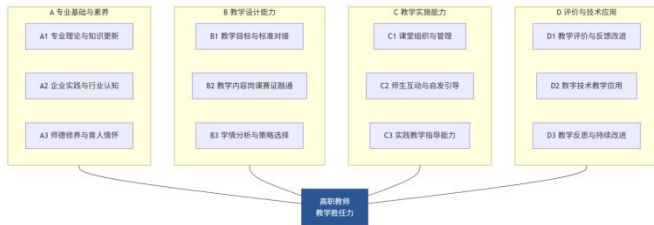


图1 高职教师教学胜任力结构模型

### 3.3 维度与因子解析

专业基础与素养（A）是教学胜任力根基。专业理论与知识更新保障教师“教有所本”；企业实践与行业认知保证教学“教有所据”；师德师风与育人情怀确立人才培养“教有所向”。

教学设计能力（B）回应教学“教什么、如何教”的问题，包含教学目标对接职业标准、教学内容岗课赛证融通、学情分析与教学策略选择三个层面，覆盖目标、内容、教学策略完整设计链条。

教学实施能力（C）考察课堂实际落地效果，关注课堂组织管理、师生互动启发引导、实践教学指导能力，对应课堂运行状态、师生互动质量、实训实操指导三类现场教学要素。

评价与技术应用（D）指向教学质量持续改进闭环，涵盖教学评价反馈改进、数字技术教学应用、教学反思与迭代提升，支撑教学质量诊断与持续优化。

本研究所有二级因子均配套明确观测要点和对应采集渠道，实现“每项因子可评价，每一项评分均有据可依”，指标体系详见表1。

表1 高职教师教学胜任力评价指标体系

| 一级维度      | 二级因子         | 主要观测要点          | 数据来源      |
|-----------|--------------|-----------------|-----------|
| A 专业基础与素养 | A1 专业理论与知识更新 | 学科前沿跟踪、课程标准把握   | 教学材料评审    |
|           | A2 企业实践与行业认知 | 企业实践经历、岗位标准转化能力 | 材料评审+访谈   |
|           | A3 师德师风与育人情怀 | 职业认同、课程思政融入     | 督导听课+学生评教 |
| B 教学设计能力  | B1 教学目标与标准对接 | 目标可测性、与职业标准对接程度 | 督导听课+材料评审 |

|           |               |                  |           |
|-----------|---------------|------------------|-----------|
|           | B2 教学内容岗课赛证融通 | 内容重构、项目化组织、赛证融入  | 教学材料评审    |
|           | B3 学情分析与策略选择  | 学情诊断、差异化教学策略     | 督导听课      |
|           | C1 课堂组织与管理    | 教学节奏控制、课堂秩序管理    | 督导听课      |
| C 教学实施能力  | C2 师生互动与启发引导  | 提问质量、反馈及时性、有效性   | 学生评教+督导听课 |
|           | C3 实践教学指导能力   | 操作示范、实训组织与安全规范指导 | 督导听课      |
| D 评价与技术应用 | D1 教学评价与反馈改进  | 多元评价实施、评价结果运用    | 教学材料评审    |
|           | D2 数字技术教学应用   | 平台与工具使用、数字资源开发   | 督导听课+学生评教 |
|           | D3 教学反思与持续改进  | 教学反思记录、改进证据链     | 教学材料评审    |

（注：续表1）

## 4 指标权重设计

### 4.1 方法选择

常见权重确定方法包括专家直接赋权、熵权法、层次分析法（AHP）。层次分析法将专家两两对比的判断量化，引入一致性检验约束专家主观判断逻辑，兼顾专家实践经验与数理逻辑，广泛应用于国内教育评价研究。

本研究采用1-9标度法对同层级指标进行两两比较，构建判断矩阵；求解特征向量计算指标权重；以一致性比率 $CR < 0.1$ 作为合格标准，不满足则返回专家重新进行判断赋值。

### 4.2 判断矩阵与权重结果

整合德尔菲专家咨询得到各一级维度相对重要性判断，构造一级维度判断矩阵，计算最大特征根 $\lambda_{max}=4.046$ ，一致性指标 $CI=0.015$ ，一致性比率 $CR=0.017 < 0.1$ ，矩阵通过一致性检验。四个一级维度权重：教学设计能力0.356，教学实施能力0.326，专业基础与素养0.194，评价与技术应用0.124。结合一级维度权重，进一步计算全部二级因子的组合权重，见表2、表3。

表2 一级维度判断矩阵及权重

| 维度        | A   | B   | C   | D | 权重    |
|-----------|-----|-----|-----|---|-------|
| A 专业基础与素养 | 1   | 1/2 | 1/2 | 2 | 0.194 |
| B 教学设计能力  | 2   | 1   | 1   | 3 | 0.356 |
| C 教学实施能力  | 2   | 1   | 1   | 2 | 0.326 |
| D 评价与技术应用 | 1/2 | 1/3 | 1/2 | 1 | 0.124 |

注： $\lambda_{\max}=4.046$ ， $CI=0.015$ ， $CR=0.017<0.1$ ，通过一致性检验。

表 3 指标权重设计表

| 一级维度（权重）             | 二级因子          | 二级权重 | 组合权重  |
|----------------------|---------------|------|-------|
| A 专业基础与素养<br>(0.194) | A1 专业理论与知识更新  | 0.30 | 0.058 |
|                      | A2 企业实践与行业认知  | 0.40 | 0.077 |
|                      | A3 师德修养与育人情怀  | 0.30 | 0.058 |
| B 教学设计能力<br>(0.356)  | B1 教学目标与标准对接  | 0.40 | 0.143 |
|                      | B2 教学内容岗课赛证融通 | 0.30 | 0.107 |
|                      | B3 学情分析与策略选择  | 0.30 | 0.107 |
| C 教学实施能力<br>(0.326)  | C1 课堂组织与管理    | 0.25 | 0.081 |
|                      | C2 师生互动与启发引导  | 0.35 | 0.114 |
|                      | C3 实践教学指导能力   | 0.40 | 0.130 |
| D 评价与技术应用<br>(0.124) | D1 教学评价与反馈改进  | 0.35 | 0.043 |
|                      | D2 数字技术教学应用   | 0.35 | 0.043 |
|                      | D3 教学反思与持续改进  | 0.30 | 0.037 |

注：组合权重=一级权重×二级权重；因四舍五入，权重总和为 1.000（±0.001）。

4.3 权重结构解读

权重结果体现两层核心内涵：第一，重视教学全过程，教学设计能力、教学实施能力权重合计 0.682，占据评价体系的绝大部分，说明高职教师评价应当把重心落在教学设计文档、课堂教学现场表现等教学过程证据上。第二，凸显职业教育类型特征，组合权重排名前两位分别是“教学目标与标准对接”0.143，“实践教学指导能力”0.130；企业实践与行业认知同样占有较高权重，突出高职对实践教学、行业岗位对接能力的特殊要求，区别普通本科教师评价体系。

参考文献：

[1] 时勘,王继承,李超平.企业高层管理者胜任特征模型评价的研究[J].心理学报,2002,34(3):306- 311.  
[2] 徐建平.教师胜任力模型与测评研究[D].北京:北京师范大学,2004.  
[3] 徐国庆.职业教育原理[M].上海:上海教育出版社,2007.

5 指标体系的应用与实施

5.1 多源数据采集

按照表 1 的数据来源开展证据采集。专业基础类指标主要依托教学材料评审；教学设计指标结合材料评审与督导听课记录；教学实施维度综合督导听课与学生评教；师德素养、教学反思等内容采用多来源证据交叉核验，规避单一数据源带来评价偏差。

5.2 评分与结果运用

各项二级因子采用百分制计分，结合本研究权重加权计算综合得分。评价输出“维度雷达图-因子短板识别-针对性改进建议”三级评价报告。例如教师综合得分处于中等水平，但数字技术教学应用得分显著低于平均水平，系统就将该项标记为优先改进项，同步输出对应的培训方向。该评价结果既可以用于教师自我诊断、校本教师培训参考，也能够为本课题决策树建模提供统一标准化指标，打通“指标体系-综合评价-数据建模”完整链条。

5.3 实施保障

为保障体系落地，需要三方面配套保障。第一，评分者培训，组织评价人员统一培训，开展试评，完成评分者一致性检验，保障不同评价人对观测要点理解统一。第二，厘清评价结果使用边界，坚持发展性评价导向，不能直接把评价分数作为奖惩唯一依据，防止指标工具形式化。第三，建立动态修订机制，每两年结合职教新政策、实践反馈更新指标与权重，保持体系适应性。

6 结论

本研究构建的高职教师教学胜任力评价指标体系，包含 4 个一级维度、12 项二级因子，利用层次分析法完成权重赋值（ $CR=0.017$ ）。指标体系兼顾理论逻辑和高职职业教育现实，权重分配优先保障教学设计、实践教学等高职核心教学能力。本套权重基于德尔菲专家咨询得到，权重稳定性仍有待大样本实证检验。后续将依托课题采集大规模教学数据集，运用决策树算法开展指标区分度实证检验，对比专家赋权与数据驱动权重的异同，推动高职教师教学评价从“专家经验设计”走向“大数据实证验证”，为高职教师评价改革提供工具参考。