

<<高校教师胜任特征模型研究>>

图书基本信息

书名：<<高校教师胜任特征模型研究>>

13位ISBN编号：9787306035387

10位ISBN编号：730603538X

出版时间：2009-10

出版时间：中山大学出版社

作者：牛端

页数：259

字数：312000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<高校教师胜任特征模型研究>>

### 前言

本书在系统回顾高校教师胜任特征模型构建方法及研究成果之后,详尽地介绍了工作分析法建模及行为事件访谈法(BEI)建模的步骤及注意事项,提出了采取O\*NET工作分析与行为事件访谈法整合的研究范式构建高校教师胜任特征模型。

研究发现:能区分高校优秀教师与普通教师的胜任特征有8项,即创新、批判性思维、教学策略、专注、社会服务意识、逻辑分析能力、成就欲、尊重他人,重要但不具区分效应的胜任特征有23项。

高校教师胜任特征模型可简缩为三个因子,即创新导向、成就导向、人员导向。

研究采取团体焦点访谈和“高校教师胜任特征评价表”,验证了高校教师胜任特征模型的专家效度与同时结构效度。

此外,还采取360度反馈评价方式,探讨了模型在高校教师绩效管理上的应用。

最后,基于高校教师胜任特征模型的开发实践,提出了整合型胜任特征建模的新路径。

研究成果不仅对高校基于胜任特征模型的人力资源管理具有重要的参考价值,而且为今后的胜任特征模型开发研究提供了整合型建模的新路径。

本书是在笔者的博士论文《高校教师胜任特征模型的构建、验证与应用研究》的基础上,经过不断修改、完善并最终成型的。

本书的“实证篇”基本保留了博士论文四个实证研究的内容,但是在“理论篇”有较大幅度的扩充,主要是将工作分析法建模(第2章)与行为事件访谈法建模(第3章)单独成章,以凸显这两种方法的重要性,因为它们是本书“工作分析与行为事件访谈法整合”构建胜任特征模型的基础。

在“实证篇”的第9章,笔者依据经过效度验证的胜任特征模型,结合名师的教学科研实例,提出了高校教师胜任力提升对策,这对高校教师的职业发展具有重要借鉴意义。

在“提升篇”,笔者结合高校教师胜任特征模型开发实践及胜任特征建模趋势,提出了整合型建模路径(第10章),并将该建模流程应用于“工业设计通用职业胜任特征模型”的开发中,实践表明整合型建模路径是一种科学、合理的整合模式。

## <<高校教师胜任特征模型研究>>

### 内容概要

本书在系统回顾高校教师胜任特征模型构建方法及研究成果之后，详尽地介绍了工作分析法建模及行为事件访谈法（BEI）建模的步骤及注意事项，提出了采取O\*NET工作分析与行为事件访谈法整合的研究范式构建高校教师胜任特征模型。

## &lt;&lt;高校教师胜任特征模型研究&gt;&gt;

## 书籍目录

理论篇 第1章 高校教师胜任特征模型相关研究 1.1 高校教师任职资格及职务晋升制度述评 1.1.1 我国法律法规对高校教师资格的规定 1.1.2 我国法律法规对高校教师职务的规定 1.1.3 对我国高校教师资格及职务规定的评价 1.2 高校教师胜任特征模型构建的方法 1.2.1 理论分析法 1.2.2 德尔菲法 1.2.3 专家-新手研究法 1.2.4 测验编制法 1.2.5 现象学方法 1.2.6 工作分析法 1.2.7 行为事件访谈法 第2章 工作分析法建模 2.1 工作分析概述 2.1.1 工作分析的内涵 2.1.2 工作分析的作用 2.1.3 工作分析的步骤 2.2 O\*NET工作分析系统 2.2.1 O\*NET内容模型 2.2.2 O\*NET问卷的修订 2.2.3 O\*NET职业描述举例 2.3 战略性工作分析 2.4 工作分析法建模思想 第3章 行为事件访谈法建模 3.1 胜任特征概述 3.1.1 胜任特征起源 3.1.2 胜任特征的定义 3.1.3 胜任特征的种类 3.1.4 胜任特征模型 3.2 行为事件访谈法建模步骤 3.3 行为事件访谈技术 3.3.1 行为事件访谈程序 3.3.2 行为事件访谈中四种受访者心理及应对策略 3.4 对行为事件访谈法建模的评价 3.5 用行为事件访谈法构建的教师胜任特征模型 第4章 胜任特征建模方法评价与本研究的内容 4.1 对高校教师胜任特征建模方法的评价 4.2 胜任特征建模的发展趋势 4.3 本研究的内容及基本框架实证篇 第5章 高校教师职位O\*NET工作分析研究 5.1 研究目的 5.2 研究方法 5.2.1 被试 5.2.2 测量工具 5.2.3 数据处理 5.3 研究结果 5.3.1 O\*NET工作技能问卷分析 5.3.2 O\*NET工作风格问卷分析 5.3.3 O\*NET工作价值观问卷分析 5.4 分析与讨论 5.4.1 高校教师职位的工作技能要求 5.4.2 高校教师职位的工作风格要求 5.4.3 高校教师职位的工作价值观要求 5.4.4 中、美高校教师对工作技能项目重要性评价的差异 5.4.5 中、美高校教师对工作风格项目重要性评价的差异 5.5 小结 5.5.1 高校教师职位任职资格要求模型 5.5.2 高校教师胜任特征编码初步词典 5.5.3 影响高校教师工作绩效的重要因素 5.5.4 中、美高校教师对工作技能、工作风格项目重要性排序的差异 第6章 高校教师胜任特征模型的构建研究 6.1 研究目的 6.2 研究方法与过程 6.2.1 被试抽取 6.2.2 工具与方法 6.2.3 数据采集与编码步骤 6.2.4 对高校教师胜任特征编码词典的修订 6.2.5 形成正式的高校教师胜任特征编码词典 6.3 研究结果 6.3.1 长度(字数)分析 6.3.2 胜任特征评价的信度分析 6.3.3 差异检验 6.4 分析与讨论 6.4.1 高校教师胜任特征模型 6.4.2 高校教师与其他职位胜任特征模型比较 6.4.3 O\*NET工作分析与BEI胜任特征建模之间的联系 6.5 小结 6.5.1 高校教师胜任特征模型 6.5.2 高校教师与其他职位胜任特征模型比较 6.5.3 O\*NET工作分析与行为事件访谈(BEI)法的整合 第7章 高校教师胜任特征模型的验证与测验编制研究 7.1 “高校教师胜任特征自评问卷”编制研究 7.1.1 研究目的 7.1.2 被试抽取 7.1.3 工具与材料 7.1.4 方法与步骤 7.1.5 结果与分析 7.1.6 讨论与小结 7.2 团体焦点访谈研究 7.2.1 研究目的 7.2.2 被试抽取 7.2.3 工具与材料 7.2.4 方法与步骤 7.2.5 访谈结果与分析 7.2.6 小结 7.3 “高校教师胜任特征模型”同时结构效度验证研究 7.3.1 研究目的 7.3.2 被试抽取 7.3.3 工具与材料 7.3.4 方法与步骤 7.3.5 结果与分析 7.3.6 讨论与小结 第8章 高校教师胜任特征模型在绩效管理中的应用研究 8.1 研究目的 8.2 研究方法与过程 8.2.1 被试抽取 8.2.2 工具与材料 8.2.3 方法与步骤 8.3 结果与分析 8.3.1 不同评分者评价的一致性 8.3.2 不同评分者对整体教师各维度的评价比较 8.3.3 不同评分者对某教师各维度的评价比较 8.3.4 人口学因素对自我评价的影响 8.4 讨论与小结 8.4.1 不同评分者评价的一致性问题 8.4.2 教师自评与他评之间的差异 8.4.3 自评-他评一致性对绩效的影响 8.4.4 人口学因素对自我评价的影响 第9章 对实证研究的深度思考与高校教师胜任力提升对策 9.1 对实证研究的总结 9.2 对实证研究的深度思考 9.2.1 O\*NET工作分析法与行为事件访谈法整合的优势 9.2.2 胜任特征的数量 9.2.3 行为事件访谈文本的编码 9.2.4 高校教师胜任特征模型的验证方法 9.2.5 高校教师胜任特征模型的应用 9.3 高校教师胜任力提升对策 9.3.1 教学策略 9.3.2 创新 9.3.3 批判性思维 9.3.4 逻辑分析能力 9.3.5 社会服务意识 9.3.6 专注 9.3.7 成就欲 9.3.8 尊重他人提升篇 第10章 整合型建模:胜任特征建模的新趋势 10.1 问题的提出 10.2 胜任特征建模的三种路径 10.3 整合型胜任特征建模的具体步骤 10.4 对整合型胜任特征建模路径的评价 10.5 整合型建模流程的应用——以工业设计师职业标准开发为例参考文献附录1:O\*NET胜任特征调查问卷附录2:行为事件访谈提纲附录3:高校教师胜任特征编码词典附录4:使用urGENOVA软件进行方差分量分解程序附录5:高校教师胜任特征自评问卷附录6:高校教师胜任特征团体焦点访谈提纲附录7:高校教师胜任特征他评问卷附录8:高校教师胜任特征360度反馈评价问卷后记

<<高校教师胜任特征模型研究>>

## <<高校教师胜任特征模型研究>>

### 章节摘录

2.1.2 工作分析的作用 工作分析是连接组织设计和人力资源管理体系的重要纽带。现代人力资源管理体系不是孤立存在的，而是与一个企业的组织目标、组织战略、组织设计相联系的。工作分析不仅仅是对工作本身信息以及任职者要求信息的收集，还包括对企业环境信息的收集和分析工作。

工作分析是以组织内外部环境分析为基础的，根据组织结构、职能设置、生产运作等进行相关工作职责、技能、任职者要求的分析和描述。

所以工作分析是从企业战略、组织向人力资源管理体系过渡的纽带。

不仅如此，工作分析的结果也为人力资源内部各个板块的定义和运作提供了依据和基础。

工作分析是人力资源管理体系的基础，在工作分析的过程中，需要对组织的整体运作、职能设置以及各个岗位的职责、权限、要求等有一个充分的认识，而工作分析的结果是为人力资源管理工作服务，为人力资源管理体系中的各个部分提供运作的基础和前提。

人力资源管理体系中的各个模块都需要以工作分析结果为基础。

工作分析的作用，主要表现在以下几个方面： 第一，在人力资源规划方面。

人力资源计划对于组织的持续稳定发展是很重要的，而工作分析可以为企业人力资源计划制定提供基本的信息，如组织中有哪些工作任务、多少个职位和岗位，这些职位的权力传递链条及汇报关系如何，每一职位目前是否产生了理想的结果，组织中人员年龄结构、知识结构、能力结构、培训需求和工作安排等。

如果没有进行确实的工作分析，就没有对人力资源现状的充分认知，不可能制订出适合企业发展的人力资源规划。

第二，在人员招聘与甄选方面。

招聘人员不是对所有的工作都有充分的认识 and 了解，有些招聘人员对某些工作可能完全是外行。

工作分析可以提供职位的任职资格要求（工作规范），从而为人员招募、甄选决策提供依据，大幅度提高人员甄选技术的效度和信度，降低组织的用人风险，提高员工的整体素质与工作适应性。

没有工作分析基础的人员招聘和甄选是盲目的、缺乏标准的。

<<高校教师胜任特征模型研究>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>