

A Study on the Effectiveness of the Kirkpatrick Evaluation Model in Teacher Training at Chinese Regular Universities

Haitao Wang Xiaozhe Li*

1. Sports Department, Guilin University of Aerospace Technology, Guilin, Guangxi, 541004, China
2. International Exchange Office, Guilin University of Aerospace Technology, Guilin, Guangxi, 541004, China

Abstract

Teachers constitute a vital force in educational development. The quality of faculty reflects the comprehensive strength of higher education institutions, and teacher training serves as a crucial pathway to cultivate high-caliber teaching teams. This study employs Kirkpatrick's four-level training evaluation model to assess faculty development programs in regular universities. By analyzing the model's effectiveness in teacher training, we identify existing issues and propose improvement strategies. Through interviews with eight faculty members (all having participated in three or more professional development programs) and three training facilitators from three regular universities, this research utilizes Kirkpatrick's evaluation framework to enhance teacher engagement in training initiatives. The findings aim to improve the practicality and initiative of faculty training programs, thereby substantially advancing the professional development and career advancement of future educators.

Keywords

Teacher training; Kirkpatrick's four-level evaluation model; Motivation; Career development

柯氏评估模型在中国普通高校教师培训的作用效果研究

王海涛 李晓哲*

1. 桂林航天工业学院体育部, 中国·广西 桂林 541004
2. 桂林航天工业学院国际交流处, 中国·广西 桂林 541004

摘要

教师是教育发展的重要力量。师资水平代表着高校的综合实力, 而对于教师的培训则是培养高水平教师队伍的重要途径。因此, 运用柯氏四层培训评估模型来对普通高校教师队伍的培训进行研究与评估, 根据柯氏评估模型在高校教师培训中起到的效果影响, 找到问题与结果找到改进对策。所以, 本研究采用访谈法, 对3所普通高校参加过3次以上教师专业能力培训的8位教师和3位培训组织人员进行研究, 通过柯氏评估模型来促进并分析教师培训的积极性, 提高高校教师培训的实用性与工作能动性, 使其对未来高校教师的培训与职业发展具有实质性的提升。

关键词

教师培训; 柯氏四层评估模型; 积极性; 职业发展

1 绪论

1.1 研究背景

在不断深化教育的背景下, 中国历来重视教师工作, 通过不断努力终于解决的教育基础“有学上”的问题, 正是靠着全世界体量最大的基础教育教师队伍。随着中国特色社会主义迈向新的时代, 中国教育发展迎来了教育建设强国的新征程^[1]。

高校学生的数量不断攀升, 培训教学内容设计与教师水平及发展不一致, 培训内容缺乏针对性, 教师参与培训的积极性不高等等^[2]。运用柯氏四层评估模型来对教师的培新效果进行评估是现今世界上运用比较广泛的评估方式, 推进中国高等教育的发展亟需解决^[3]。

柯氏评估模型在高校教师培训实践中也存在问题。部分教师在使用模型时, 经常把其作为一种简单的评估工具, 忽视了对学生其他能力的评估^[4]。

1.2 研究问题

高校教育的深化改革以及对教育发展提出的完善职业教育培训体系愿景^[5], 将这些体系的不完善之处进行探析, 避免教师培训的不良问题出现, 解决高校教师培训当中存在的共性问题。

【作者简介】王海涛(1993—), 男, 中国内蒙古锡林郭勒盟人, 硕士, 从事管理学人力资源研究。

【通讯作者】李晓哲(1989—), 女, 中国河南濮阳人, 本科, 讲师, 从事来华留学生管理研究。

首先,是高校竞争生存的问题。中国和西方国家相比,西方国家有严格的教师准入制度,职称和学历等结构一直具有领先优势。高校教师通过培训建立学习型组织体系也已经刻不容缓。

其次,是教师职业专业化的问题。专业职业化不是自然而然的发展过程,而是通过组织的培养和个人的不断自我深化来进行唤醒和支持的。在教育新时期下,如何为高校教师进行培训成为了社会关注的焦点^[6]。

基于柯氏评估模型去完善当下已有的关于教师培训的研究,为普通高校教师培训后续的相关理论研究奠定理论基础。

2 文献探讨

对于高校教师培训模式的研究在方法上缺少定量研究,且普遍性较差。现有研究仅以个别高校为突破口,致使研究成果与区间无法进行对比^[7]。关于以柯氏四层评估模型对高校教师培训进行分析研究的文章几乎没有,并且一般只进行到第一层或者第二层完成培训调查就结束了^[8]。

2.1 高校教师培训

高校教师培训是指各高校根据自己的实际情况与发展目标,结合外部的教育环境,通过对高校教师开展再学习、再实践的方式有规划、有系统的进行持续不断的活动。目的就是能力与知识的深化培养激发高校教师的积极能动性,使高校教师队伍能够更主动的投身工作,实现自我价值,提高学校的教学质量与水平。

2.2 高校教师培训与评估的相关研究

从培训模型建立角度来看,《教师培训质量评价指标体系框架的构建》一文中,基于国际对于教师培训评估的经验作为评估方式,或借鉴一些企业培训的评估方式,为高校教师培训评估提供一些新的方法^[9]。

对于高校教师培训问题与策略等问题上,研究者提出了忽视了培训的重要性;对教师需求分析不到位;评估方式单一;评估与实践脱节等问题,并针对此些问题提出了一些建设性的对策与方法,如:充分认识培训评估的重要性;科学的分析教师培训需求;确保培训评估的科学性与多元化;实行培训质量责任制等^[10]。

综合文献的结果来看,少量的高校教师培训的研究,对于高校教师培训问题分析及结果评估缺乏全面性、专业性、系统性的判断。高校教师与中小学教师的群体有着本质区别。因此,本研究将柯氏四层评估模式高校教师培训中的作用影响进行研究,再结合高校教师的职业特点,综合研究高校教师培训问题及评估指标。

2.3 Donald.L.Kirkpatrick 四层次评估模型的相关研究

Donald.L.Kirkpatrick 四层次评估模型(Kirkpatrick Model)^[11]。

柯克帕特里克在1954年提出的四层培训评估模型成为

评估领域使用最广泛的评估工具。该模型主要是从四个层次进行评估:参与人员的反应、学习、评估、结果。

柯克帕特里克认为四层评估是有等级关系的,下一层的评估建立在上一层的基础之上,不然则无法评估。

结合柯氏四层评估模型将四层评估模式,将反应层细分为培训的内容、师资及形式;将学习层细分为意识、知识及技能;行为层细分为教学的实施与创新;而该体系的评估指标设定更是多达三十二个标准执行的小项指标。

本研究综合各学者的相关评估指标,最终将高校教师培训的评估指标设定为:培训反应、学习转化、行动实施及绩效结果。

3 研究方法

本研究对通过对高校教师培训评估相关的文献进行整理,本研究提取15个代表教师培训评估的指标要素:培训资源、教育理念、教学技能、社会服务能力、科研能力、行业经验、职业实践能力、终身学习意识、前沿知识、双师素质、师德师风、敬业精神、技术操作能力。

本研究将提取的相关因素进行了整理合并。并访谈了普通高校的参加过3次以上教师能力培训的8位教师和3位培训组织人员。根据访谈结果,整理出了高校教师培训效果的8个评估要素指标。如表1.1所示:

表 1.1 高校教师培训评估效果指标要素

提取的高校教师培训效果指标要素
专业知识、职业能力、沟通能力、行业知识、校企合作、双师素质、教学知识与能力、专业技术操作能力

资料来源:本研究整理统计。

根据高校教师培训效果指标要素,本研究选取了一所中国普通本科院校作为访谈案例研究,从定性研究的视角来验证应用培训评估在培训效果中起到的作用。本研究采用“三角校正法”对教师培训的组织方、参训教师、学生三个角度来对教师培训效果的结果进行访谈分析。

受访高校是通过综合评价结果在中国广西排名前十的普通高校,以期通过柯氏四层评估模型中的反应层与学习层的评估分析方式,了解受访组织方和教师在这两层的评估反馈结果。

访谈前一天,将访谈提纲发送给受访教师和受访管理人员,与其进行沟通,承诺对受访人的信息进行保密并得到了受访人的同意。利用访谈辅助工具STAR访谈登录提纲表,形成表1.2。

通过对案例院校的培训案例访谈分析。分析材料包括培训管理人员文本分析、两名受访教师的文本分析和学生调查问卷的统计分析。此次培训项目的总体学时为9200学时,说明案例分析能够得到代表性的研究结论。

首先对于培训管理人员进行了访谈,地点是培训基地,时间为2022年11月12日,通过对培训管理人员的访谈分析,

对高校教师培训效果的8个要素指标，每一个要素都按照访谈提纲进行一次。

1.2 访谈登录提纲表

情境 (situation) 和任务 (task)	反应 (action)	结果 (result)
1. 那是一个怎样的情境? 2. 什么因素导致这样的情境? 3. 在这个情境中有谁参与? 4. 您面临的主要任务是什么? 5. 为了达到什么样的目标?	1. 当时您心中的想法、感觉和具体采取的行动是什么? 2. 请描述您在整个事件中承担的角色。 3. 如何看待涉入此事件中的其他人?	1. 最后的结果是什么? 2. 结果又是如何取得?

资料来源：本研究整理统计。

对受培训教师进行访谈，地点是高校办公室，时间为2022年12月2日上午，通过对受访教师的访谈分析，对高校教师培训效果的8个要素指标，每一个要素都按照访谈提纲进行一次。

对教师培训效果要素在教师访谈中做进一步分析，得

1.4 受访教师学生评价调查统计结果

调研维度	所在效果要素	很不符合	较不符合	符合	比较符合	很符合
教师整体能力水平	职业能力、双师素质	0.00%	4.39%	8.46%	48.03%	39.12%
行业前沿信息	行业知识	0.00%	3.01%	8.22%	48.17%	40.51%
指导学生能力	专业技术操作能力	0.00%	1.32%	5.23%	50.98%	42.47%
实践技能	校企合作	0.50%	2.57%	7.33%	52.35%	37.25%
课堂教学水平	专业知识、沟通能力、教学知识与能力	0.00%	2.45%	1.64%	44.81%	51.10%

资料来源：本研究数据统计。

通过调查结果，在柯氏四层评估模型的行为层及结果层评估基础上，学生对教师的参训后的整体效果持认可态度，“课堂教学水平”认可最高。其他的结果维度也得到学生的认可。由此看出，经过教师培训的高校教师，对于8个要素指标均有提高，且在教学能力和水平上有显著提升（行为层级结果层）。

4 研究结果

通过对案例高校的访谈及问卷分析，案例的分析结果能够体现本研究的指标体系的内涵，验证了运用柯氏评估模型指标体系进行效果评估的结果。结果说明，高校教师培训评估结果整体中等以上，培训取得的整体效果良好。但因为高校培训水平不同，教师培训仍有很大的改进空间。根据柯氏评估应用结果，分析结果与实证评价结果基本一致。

依据研究结果发现，高校教师能力培训还应该多进行对职业、行业及校企合作等方面加强建设且根据柯氏评估模型下，培训指标还应该有沟通与交流、自我管理和要求等指

出如下结论：

1.3 高校教师培训评估效果指标要素编码频次分析

效果要素	频次	百分比	效果要素	频次	百分比
专业知识	8	100%	校企合作	5	55.2%
职业能力	5	62.5%	双师素质	7	87.5%
沟通能力	6	75.0%	教育教学知识与能力	7	87.5%
行业知识	5	62.5%	专业技术操作能力	6	75.0%

资料来源：本研究整理统计。

通过对案例高校的培训管理者和受访教师的访谈文本分析，在反应层及学习层评估下，计算出培训评估效果要素的指标均高于平均水平。并且8位受访者在访谈过程中对培训效果持满意正面的态度（反应层），对个别需要提高的效果要素应加强学习并持续与培训方进行沟通（学习层）。由此看出，此案例高校的分析结果与高校教师培训评估体系进行实证研究是一致的。

为了进一步了解教师参加培训后的转变和提升，本研究增加了对受访教师所授学生的调研分析，从柯氏四层评估模型的行为层和结果层进行探究，在调查之前与学生强调说明是受访教师在培训前后的结果调查。下表是对受访教师所授学生的随堂《学生反向调查表》的统计结果。

标。目前设计的柯氏评估模型指标已经进入到此研究个案高校的教师能力培训当中。通过个案高校访谈研究发现，在柯氏评估模型下，培训效果指标参与度越高的高校教师，对于访谈指标的情境、任务、反应及结果的积极性越高，对培训反应、学习态度、行为规范和教学能力等呈正面的影响结果，而这样的结果可以作为日后继续对柯氏评估模型下的高校教师能力培训的改进指导基础。

5 结语

任何培训都是有其价值的，想要实现培训价值的最大化，又要关注过程，还要重视结果，不仅要了解教师对所学内容的满意及掌握程度，更要帮助教师创造转化的必要条件，同时还要建立相应的制度，保证教师在培训中的内容能够运用在实际工作中，将所学的内容转化为提升工作绩效的水平。

基于柯氏四层评估模型建立高校的培训体系，为高校教师培训奠定了理论基础，也提供了现实依据。从而，有效

的提升了普通高校教师培训评估的科学性和规范性,使高校教师的综合能力得到提升,高校的综合实力也得到一定的发展与进步。

参考文献

- [1] 教学管理与教育研究, *Teching Management & Education Research*, 观点撷英. 加快构建高水平教师教育体系新格局[J]. 教学管理与教育研究, 2022, 7(13):1.
- [2] 朱文伟. 高校教师培训存在的问题研究[J]. 科技视界, 2016(26):1. DOI:10.3969/j.issn.2095-2457.2016.26.154.
- [3] 于长英, 徐玉梅. 基于柯氏模型的高校教师教学效果评估机制探索[J]. 山东高等教育, 2015, 3(11):7. DOI:10.3969/j.issn.1006-4133.2015.11.007.
- [4] Scriven M. The logic and methodology of checklists[J]. 2000.
- [5] 姜大源. 完善职业教育和培训体系: 现状、愿景与当务[C]//vip. vip, 2017:10. DOI:CNKI:SUN:ZONE.0.2017-34-006.
- [6] 丁爽. 高校辅导员职业化、专业化、专家化的现状及对策研究[J]. 赢未来, 2022(14):10-12.
- [7] 刘凤英. 基于学习型组织理论的高校教师培训与开发体系研究[D]. 南京理工大学, 2010. DOI:10.7666/d.y1698736.
- [8] 殷蕾. 高职院校教师培训效果的评估研究[D]. 北京科技大学, 2019. DOI:CNKI:CDMD:1.1019.009698.
- [9] 王超超. 教师培训质量评价指标体系框架的构建[J]. 教学与管理: 理论版, 2017(10):3. DOI:CNKI:SUN:JXGL.0.2017-30-019.
- [10] 周高仪. 高校师资培训评估机制探析[J]. 文教资料, 2012(29):2. DOI:10.3969/j.issn.1004-8359.2012.29.061.
- [11] Kirkpatrick D L. Evaluating Training Programs: The Four Levels[J]. *Journal for Nurses in Professional Development*, 1994. DOI:10.1097/NND.0000000000000077.