

基于AHP的高职院校小语种教师招聘面试指标体系的构建

林道汛

(海南外国语职业学院 海南文昌 571300)

【摘要】高职院校在引进小语种教师方面,存在着由于短期对人才的渴求、面试指标泛化、面试无法实现有效量化等因素,造成了引进的人才质量与学校实际需求有一定差距的问题。为了解决引进的小语种教师质量不高,不能满足学校需求问题,本文运用AHP确定招聘面试指标权重,对面试进行有效量化,构建高职院校招聘小语种教师面试指标体系,包括5个一级指标和17个二级指标,并给每个指标进行权重赋值,发现学科专业知识、教育教学科学理论、小语种岗位认知、国外学习工作收获、职业道德5个指标为重要指标,为高职院校进行小语种教师招聘提供参考。

【关键词】AHP;小语种教师;面试指标

DOI: 10.18686/jyyxx.v3i2.40688

2019年国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》明确指出,“建立健全学校设置、师资队伍、教学教材、信息化建设、安全设施等办学标准,引领职业教育服务发展、促进就业创业。”再次提出建设师资队伍的重要性,把好引进关是提升整体师资队伍质量的关键,而面试又是引进教师过程中的重要环节。对于小语种教师来说,其在校学习期间的培养方式、培养数量及工作后的岗位要求等都有别于其他专业教师,但目前大部分高职院校在引进小语种教师时,相关考核指标还是照搬其他专业教师的引进标准,尤其是在面试环节,这将对引进教师的适用性产生重大影响,造成引进的小语种教师无法满足学校对教育教学的需求。为了提高面试有效性,把好引进关,需要通过科学方法专门针对小语种教师建立招聘面试指标体系。

AHP(Analytic Hierarchy Process)层次分析法是美国运筹学家、匹兹堡大学T. L. Saaty教授在20世纪70年代初期提出的对定性问题进行定量分析的一种简便、灵活而又实用的多准则决策方法。它的特点是把复杂问

题中的各种因素通过划分为相互联系的有序层次,根据对一定客观现实的主观判断结构,将一层次元素两两比较后进行定量描述。目前,已广泛运用于人力资源管理、项目评价、资源分配等领域。本文通过调研分析,在确定高职院校小语种教师招聘面试指标的基础上,运用AHP计算各指标的权重,建立高职院校小语种教师招聘面试指标体系,为高职院校引进小语种教师提供参考。

1 高职院校小语种教师招聘面试指标的建立

1.1 构建高职院校小语种教师招聘面试指标模型

为确保高职院校小语种教师招聘面试指标的客观性、全面性,本研究采用德尔菲法进行指标的建立。邀请的专家包括资深小语种教师、教研室主任、院系主管教学人员、学校教务管理人员以及企业人力资源管理人员等,专家组成员涵盖教育教学一线、管理层和用人单位等关联方。经过3轮的信息反馈,得到专家组对招聘面试指标的一致意见,一级指标共5个,二级指标共17个。(见表1)

表 1 高职院校小语种教师招聘面试指标模型

	一级指标	二级指标
高职院校小语种教师招聘面试指标模型	职业素质及岗位认知	小语种岗位认知
		责任心
		进取心
		职业道德
	职业能力	学习能力
		情绪控制能力
		文字表达能力
		口头表达能力
	思维能力	逻辑性
		抓住关键问题能力
		创新思维
	国外学习工作经历	国外学习工作时长
		国外学习工作经历
		国外学习工作收获
	专业知识	学科专业知识
		教育教学科学理论
		实践性知识

1.2 指标内涵

一级指标包括职业素质及岗位认知、职业能力、思维能力、国外学习工作经历、专业知识五个关键维度。

1.2.1 职业素质及岗位认知

作为一名高职院校教师,必须具备从事教育教育学工作所需要的良好的道德行为规范,包括职业道德、进取心、责任心。古人云:“为人师者,必先正其身,方能教书育人,此乃师德之本也。”良好的师德师风是每一位教师的基本素质。新时代赋予了高职院校教师更高的希望,高职院校教师需要与时俱进,常怀进取心,准确把握时代脉搏,勇于迎接挑战,有所建树。同时,教师需要具备较强的责任心。责任应是教师一种与生俱来的使命,源于对教育事业的热爱,大部分高职院校生源质量不高,学生综合素质参差不齐,教师只有具备较强的责任心,才能做到不忽视一位学生,才能做到诲人不倦。岗位认知是包括对小语种教师岗位的认知和对小语种就业岗位的认知,是小语种专业教师准确把握学生培养方向的基础,是有别于其他专业培养方向的关键,教师只有清晰了岗位认知,才能更好地培养出满足社会需求的人才。

1.2.2 职业能力

主要包括学习能力、情绪控制能力、文字表达能

力和口头表达能力。学习能力确保教师能及时获取最新的政策要求,了解前沿的理论,掌握新的教育教学理念、技术、方法,让教师跟上时代的发展步伐,推动教育事业向前发展。新进教师往往除了承担教学任务外,学校还会安排班主任等学生管理工作,面对不同年龄、不同素质的学生群体,不管是课堂教学,还是课外的学生日常管理工作,都需要教师具备较强的情绪控制能力,才能在各方面给予学生正向的引导。文字表达能力和口头表达能力同样是教师较好完成教学、科研、学生管理等工作的必备能力,是胜任教师岗位所需具备的基本能力。

1.2.3 思维能力

主要包括逻辑性、抓住关键问题能力和创新思维。逻辑性直接关系教学内容安排的合理性,进而影响整体教学效果。教师若具备较强抓住关键问题能力,则有助于解决复杂问题,如攻克教学重难点、解决学生矛盾纠纷等。创新思维是教师持续发展的重要能力,随着社会的发展,对教师的要求不断提高,教学比赛、课题研究等都需要创新思维,凭过去的成功经验无法保证今后再次成功,只有秉持创新思维,摒弃墨守成规,教师才能破除发展障

碍, 促进教师的发展。

1.2.4 国外学习工作经历

主要包括国外学习工作时长、国外学习工作经历和国外学习工作收获。语言类专业教师除了具备扎实的语音、语法等学科专业基础知识外, 还需拥有母语国家的学习工作经历, 才能胜任教学工作, 尤其是高职院校的教师, 要在三年学制内让零基础的学生毕业时拥有较好的听、说、读、写能力, 光靠国内的专业学习或是短期的国外履历是不够的。目前, 大多数开设小语种专业高校只有本科学历层次教育, 这些学校大部分实施的“3+1”教育方式, 即前3年在国内学习, 最后1年到母语国学习, 学生本科毕业后, 选择在国内进行本语言继续深造的不多, 尤其是东盟小语种专业, 造成高职院校在招聘这类小语种教师时, 学历要求普遍不高。在这种情况下, 要求或审查应聘者的国外学习工作经历尤为重要。国外学习工作时长一般要求持续在相关国家的时间不

低于2年, 国外学习工作经历的多少则是判断应聘者了解该国历史、风俗民情、价值观念、政治经济社会等程度的基础, 国外学习工作收获则是注重了解应聘者在国外期间是否能真正让其获得与专业有关的知识。

1.2.5 专业知识

主要包括学科专业知识、教育教学科学理论和实践性知识。高职院校在招聘语言类教师时, 既要考察应聘者是否扎实掌握该语言专业的语音、语法、词汇、翻译等学科专业知识, 还要了解其是否具有一定教育学、教育心理学、教学法等教育教学科学理论水平。同时, 又要考察应聘者所持有教育教学理念、教育教学理论运用的策略等实践性知识。

2 运用AHP方法确定招聘面试各指标权重

2.1 构造判断矩阵

表2 T.L.Saaty 九标度法的含义

标度	含义
1	表示两个因素相比, 具有相同重要性
3	表示两个因素相比, 前者比后者稍重要
5	表示两个因素相比, 前者比后者明显重要
7	表示两个因素相比, 前者比后者强烈重要
9	表示两个因素相比, 前者比后者极端重要
2, 4, 6, 8	表示上述相邻判断的中间值
倒数	若因素 i 与因素 j 的重要性之比为 a_{ij} , 那么因素 j 与因素 i 重要性之比为 $a_{ji} = 1/a_{ij}$ 。

表3 矩阵A: 一级指标群决策矩阵

	职业素质及岗位认知	职业能力	思维品质	国外学习工作经历	专业知识
职业素质及岗位认知	1	5.2311	6.5632	2.2733	0.5958
职业能力	0.1912	1	1.7767	0.3915	0.1968
思维品质	0.1524	0.5628	1	0.2545	0.1585
国外学习工作经历	0.4399	2.554	3.9293	1	0.3441
专业知识	1.6784	5.082	6.3107	2.9063	1

表4 矩阵B: 二级指标群决策矩阵(职业素质及岗位认知)

	小语种岗位认知	责任心	进取心	职业道德
小语种岗位认知	1	2.9566	4.7599	1.4044
责任心	0.3382	1	2.6642	0.5891
进取心	0.2101	0.3753	1	0.2309
职业道德	0.7121	1.6974	4.3303	1

表5 矩阵C: 二级指标群决策矩阵(职业能力)

	学习能力	情绪控制能力	文字表达能力	口头表达能力
学习能力	1	3.0617	2.823	0.8768
情绪控制能力	0.3266	1	1.5772	0.252

文字表达能力	0.3542	0.634	1	0.2552
口头表达能力	1.1405	3.9677	3.9183	1

表 6 矩阵 D: 二级指标群决策矩阵 (思维能力)

	逻辑性	抓住关键问题能力	创新思维
逻辑性	1	0.3706	1.891
抓住关键问题能力	2.6981	1	3.4143
创新思维	0.5288	0.2929	1

表 7 矩阵 E: 二级指标群决策矩阵 (国外学习工作经历)

	国外学习工作时长	国外学习工作经历	国外学习工作收获
国外学习工作时长	1	1.0855	0.2842
国外学习工作经历	0.9213	1	0.2838
国外学习工作收获	3.5181	3.5242	1

表 8 矩阵 F: 二级指标群决策矩阵 (专业知识)

	学科专业知识	教育教学科学理论知识	实践性知识
学科专业知识	1	1.6053	4.0766
教育教学科学理论知识	0.6229	1	3.6927
实践性知识	0.2453	0.2708	1

对一级指标内部及各一级指标对应的二级指标内部关系采用 T.L.Saaty 九标度法 (见表 2) 向专家组采集数据, 由于需要综合各位专家的意见, 本研究采用几何平均法对各位专家的数据进行汇总, 得到群决策数据, 最后共建立 6 个群决策判断矩阵, 即 1 个一级指标群决策矩阵和 5 个二级指标群决策矩阵。(见表 3-表 8)

2.2 计算权重

本研究采用根法对矩阵进行求解, 以下只介绍对矩阵 A: 一级指标群决策矩阵进行权重计算及一致性检验, 同理可得其他二级指标的权重。

(1) 计算用矩阵 A:

1	5.2311	6.5632	2.2733	0.5958
0.1912	1	1.7767	0.3915	0.1968
0.1524	0.5628	1	0.2545	0.1585
0.4399	2.554	3.9293	1	0.3441
1.6784	5.082	6.3107	2.9063	1

(2) 对矩阵 A 以列进行归 1 化得到矩阵 A1:

表 9 平均随机一致性指标 RI 值

阶数 n	1	2	3	4	5	6	7	8	9
RI 指标值	0	0	0.52	0.89	1.12	1.26	1.36	1.41	1.46

一般认为当判断矩阵的 $CR < 0.1$ 时, 该矩阵具有满意的一致性, 其各元素的权重可接受。

2.3.2 该矩阵的一致性 CR 求解

(1) $\lambda_{\max} = (\sum (Aw/w))/n = 5.0625$ 。

(2) 矩阵维度 $n: n=5$, 根据表 9, $RI=1.12$ 。

(3) $CI = (\lambda_{\max} - n)/(n-1) = (5.0625-5)/(5-1) = 0.0156$ 。

0.2889	0.3625	0.3352	0.3331	0.2596
0.0552	0.0693	0.0907	0.0574	0.0857
0.044	0.039	0.0511	0.0373	0.069
0.1271	0.177	0.2007	0.1465	0.1499
0.4848	0.3522	0.3223	0.4258	0.4357

(3) 对矩阵 A1 各行求几何平均数, 然后归 1 化, 得到最大特征向量 wT , 即权重:

[0.3172 0.071 0.0474 0.16 0.4043]

2.3 一致性检验

2.3.1 一致性检验说明

为了检验以上得到的权重分配是否合理, 要对判断矩阵进行一致性检验。检验公式: $CR = \frac{CI}{RI}$ 。式中, CR 为判断矩阵的随机一致性比率, CI 为判断矩阵的一致性指标, 其公式: $CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n-1}$ 。 RI 为判断矩阵的平均随机一致性指标, 1~9 阶的判断矩阵的 RI 值见表 9。

(4) $CR = CI/RI = 0.0156/1.12 = 0.0139$ 。

2.2.3 一致性检验结果

$CR = 0.0139 < 0.1$, 该矩阵一致性可接受。

3 高职院校小语种教师招聘面试指标体系的建立

在分别计算其他 5 个二级指标权重后, 建立高职院校小语种教师招聘面试指标体系。(见表 10)

表 10 高职院校小语种教师招聘面试指标体系

	一级指标	全局权重	二级指标	全局权重	同级权重
高职院校小语种教师招聘面试指标体系	职业素质及岗位认知	0.3172	小语种岗位认知	0.1381	0.4355
			责任心	0.0559	0.1763
			进取心	0.0241	0.0759
			职业道德	0.0991	0.3124
	职业能力	0.071	学习能力	0.0245	0.3456
			情绪控制能力	0.0089	0.125
			文字表达能力	0.0072	0.1019
			口头表达能力	0.0304	0.4274
	思维能力	0.0474	逻辑性	0.012	0.2522
			抓住关键问题能力	0.0282	0.5953
			创新思维	0.0072	0.1525
	国外学习工作经历	0.16	国外学习工作时长	0.0298	0.1862
			国外学习工作经历	0.0282	0.1762
			国外学习工作收获	0.102	0.6377
	专业知识	0.4043	学科专业知识	0.2103	0.5202
			教育教学科学理论	0.1484	0.3671
			实践性知识	0.0455	0.1126

4 结语

从以上体系中可以看出,在一级指标中权重排序前3位是分别为专业知识、职业素质及岗位认知、国外学习工作经历,二级指标中权重排序前5位是分别为学科专业知识、教育教学科学理论、小语种岗位认知、国外学习工作收获、职业道德。研究结果显示,以上5个二级指标为高职院校小语种教师招聘面试的重要指标。学科专业知识、教育教学科学理论一直作为教师岗面试的主要关注点,而小语种岗位认知、国外学习工作收获则是小语种教师岗更加突出的考核指标,职业道德则是近

几年国家重点加强的对教师队伍建设的内容。这些权重排序靠前的指标反映了教师行业和小语种教师岗位的核心要求和特点,本指标体系的构建,可以提高高职院校小语种教师招聘面试的针对性和有效性,为高职院校进行小语种教师招聘提供参考。

作者简介:林道汛(1984—),男,海南文昌人,讲师,硕士,研究方向:人力资源管理,国际贸易研究。
基金项目:海南省高等学校科学研究资助项目(项目编号 Hnky2018-90)。

【参考文献】

- [1] 王景利,高校网络教学效果评级指标体系的构建——基于层次分析法[J].金融理论与教学,2019,(3):91-94.
- [2] 李天勇,模糊优选法和层次分析法在人才招聘中的应用研究[J].价值工程,2011(1):120-122.
- [3] 张一春,教师教育技术能力建构[M].江苏:南京师范大学出版社,2007:198-210.
- [4] 钟卫东,基于AHP的高校核心竞争力评价模型研究[J].中国高教研究,2007(2):29-31.
- [5] 刘颖,基于BSC-AHP的部门绩效考核指标体系及其构建——以某集团公司人力资源部为例[J].企业改革与管理,2018(18):49-51.
- [6] 胡雄鹰,朱湘晖,张宗祥,基于BSC与AHP的高校教师绩效评价方法[J].武汉工程大学学报,2009(9):63.