

高职专业建设质量评估指标体系的构建与实践 ——以常州信息职业技术学院为例

□ 闵 敏 张夏雨

摘要:专业建设质量评估是促进专业可持续发展的重要手段。构建基于反馈、诊断、改进目的的指标体系,是实施评估的首要条件。文章从评估维度设计、评估价值取向、评估内容指向以及评估标准衡量等方面阐述了高职院校专业建设质量评估指标体系的构建原则,并以常州信息职业技术学院校本评估为例给出了专业建设质量评估具体的指标体系及实施建议。

关键词:专业建设质量评估;指标体系;发展性评估;高职院校

作者简介:闵敏(1966-),江苏常州人,常州信息职业技术学院副院长,副教授,硕士,研究方向为信息管理、高职教育管理;张夏雨(1983-),女,江苏常州人,常州信息职业技术学院教务处讲师,硕士,研究方向为教育管理。

基金项目:本文系2011年常州大学高等职业教育研究院立项课题“高等职业教育质量评价体系的构建与运行研究”(项目编号:CDGZ20110029)的成果之一,主持人:闵敏。

中图分类号:G718.5

文献标识码:A

文章编号:1001-7518(2012)31-0020-05

一、问题提出

依据《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》,高等职业院校以培养高端技能型专门人才为主要任务,以提高质量为核心,提升服务经济社会发展的能力。作为高职院校内涵建设核心内容的专业建设,既是学校人才培养质量的关键,更是学校建设和发展的立足点,因此,客观科学地评估专业建设的质量显得尤为重要。

然而,除在高等职业院校人才培养工作评估指标体系^[1]中设立了“特色专业建设”评估条目,以及各省有面向品牌特色专业的建设验收标准外,至今一直未建立具有高等职业教育特色的、能较好反映专业建设质量的评估体系。为加强专业建设,国家示范骨干院校建设项目中专门设置了重点专业建设项目,而且教育部、财政部于2011年底正式启动实施“支持高等职业学校提升专业服务能力和实训基地建设”项目,但所有这些针对专项的评审方式并不具有普适性。从2011年起,麦可思(MyCos)也逐步开始探索对专业的深度分析,提出了专业深度分析的4S系统,并希望形成专业社会需求与培养质量深度分析报告^[2]。

通过对专业建设质量的评估,可以有效反馈专业建设的过程和成效,反映专业建设与社会、市场

及个人需求之间的吻合和差异程度,促进专业建设的反思与发展,并为高职院校建立专业动态调控机制及后续的改革提供决策依据。因此,面向高职院校专业建设的评估旨在三方面的获得。第一,“反馈”:一方面获得专业建设与社会和市场需求的吻合度、就业率及学生能力结构的适配度、社会服务功能的满意度、校企合作的效果等反映专业建设结果的信息;另一方面获得专业建设中学校内部建设、运行管理的实时情况,如专业目标的导向性和针对性、专业资源的开发和实施、师资构成与能力结构、教学设备与条件保障的科学性等体现专业建设过程的信息。第二,“诊断”:依据反馈信息,找到专业建设过程中的优势与不足,专业建设结果、专业目标预期,与社会需求的匹配度。第三,“改进”:依据诊断分析,提出有针对性的改进建议,制定质量改善计划,进入下一个循环评估。由此可见,专业评估有助于专业建设的适时检测与动态调整,进而实现专业建设的可持续发展。

常州信息职业技术学院(以下简称CCIT)是一所国家示范性高职院校,通过示范建设期间的不断探索与积累,于2011年正式开始专业建设质量校内评估的实施试点。

二、评估指标体系构建原则

建立评估指标体系是专业建设质量评估的前提条件,指标的构建需服务于评估的功能定位和目标实现。因此,对于评估内容,既要考虑到专业建设过程的主要环节,又要突出对专业建设结果的评估,尤其是基于培养对象和服务对象视角的培养结果的体现,如学生的就业质量、可持续发展能力以及校企共同育人的成效等。对于评价标准,不仅要科学设置具体的可监测点,更要将定性与定量评价相结合,并通过不同的权重体现评价内容的重要性或薄弱环节改进的导向性。对于评估方式,宜采用结合校内外评估的“校本评估”^[9]。一般而言,任一评估指标体系都应遵循科学性、导向性和可行性等基本的原则,但对于面向高职教育的专业建设评估指标体系,应该更具关键性和针对性。因此,在构建基于 CCIT 校本评估的专业建设质量评估指标体系时力图同时体现以下原则。

(一)在评估维度设计上体现 TQM 全面质量管理的原则

TQM 强调“全程控制”和“全面管理”,将全面质量管理所涉及的相关资源和活动都作为一个过程来进行管理,质量管理的全过程应该包括产品质量的产生、形成和实现的过程。全面质量管理认为质量的改进是通过过程来实现的,因此,它通过 PDCA (P-Plan, D-do, C-Check, A-act, PDCA 循环又叫戴明环,是美国质量管理专家戴明博士首先提出的,它是全面质量管理所应遵循的科学程序。)循环对实践活动实施全程监控,发现问题,分析原因,找出主要因素,实施改进计划,由此不断循环往复,从而实现质量持续提高的目的。

基于该理论,将专业建设质量全过程分成专业建设输入、专业建设实施以及专业建设结果三大环节,在每个环节选择影响专业建设质量的主要监测点进行评测,从而达到对专业建设的全程监控,找出存在问题的主要原因。

(二)在评估价值取向上体现内适性质量和外适性质量相结合的原则

根据满足需求对象的不同,教育质量可分为内适性质量、外适性质量和个适性质量^[4]。内适性质量观是以人的发展为关注点的质量观,属于一种预设性质量;外适性质量强调以社会 and 市场需求为导向,体现教育为区域经济和社会发展服务的能力,是一种工具主义的质量观,属于检验性质量。

显而易见,“以服务为宗旨,以就业为导向”的高

等职业教育其职业性特点决定其必须更加关注经济社会对高端技能型人才的需求,尤其是劳动力市场以及雇主的满意度,这便是外适性质量的体现。然而,高等职业教育有其内在的教育要素与规律,明确自身的质量标准是实现外部质量标准的手段和途径。高职院校只有首先把服务对象所需的质量标准转变为内部标准,才有可能实现“高质量”的服务输出。

(三)在评估内容指向上基于 KPA 与 KRA 相结合的综合关键绩效指标原则

KPA(Key Process Area)意为关键过程域,代表了为达到所需目标的执行阶段必须集中力量执行和改进的方面。KRA(Key Result Areas)意为关键结果域,代表了到达目标阶段的关键成功要素。在专业建设评估中,KPA 和 KRA 相结合的原则充分保证了形成性评估与结果性评估的相结合,体现了 KPI(Key Performance Indicator)关键绩效指标设置的理念。与此同时,针对高职教育人才培养和社会服务能力的要求,在 CCIT 的专业建设评估案例中,反映专业建设关键结果域的权重与关键过程域权重相当,充分体现了过程性评估与结果性评估并重的思想。

(四)在评估标准衡量上体现基于多角度的发展性评估原则

发展性评估的目的不是选拔与甄别,而是多角度、多方位地了解评估对象最真实的状态,促进后续的改进与发展。发展性评估的评估主体及评估信息多元化,评估方式多样化。在专业建设评估中遵循这一原则,可以较好地促进学生的发展、教师的发展和学校的发展。例如,在评估人才培养质量时,尊重个体的差异性,采用诸如一定时期的岗位晋升、薪资提升等衡量标准来反映学生的就业发展力;用校内数据采集平台数据、诸如 Mycos 公司这样的第三方独立机构采集分析数据、用人单位采集数据、政府机关发布数据等作为评估信息源,体现评估主体和评估信息的多元化;通过设置学生对课程教学、知识能力满意度等的评价,促进学生的自我反思与建构,同时也引导教师发现人才培养过程中的问题,促进教师的反思与自主发展;在充分考虑专业建设共性的基础上,可以根据各院校不同的办学理念、不同的专业建设目标以及不同的急需改进的薄弱环节,融入个性化的评估内容与标准,改变目前一刀切的评估方案和标准,以实现有针对性地促进专业建设改进与发展的同时,体现专业培养的多样性与特色性。

表 1 CCIT 专业建设质量评估指标体系说明

评估维度	一级指标	二级指标	说明
专业建设 输入性环节 (反映输入性质量)16%	1.专业设置与 专业生源(5%)	1.1 人才需求调研(2%)	考察专业设置的合理性
		1.2 专业竞争性分析(2%)	
		1.3 专业志愿(1%)	考察市场初始欢迎度,应注意该数据的连续对比
	2.人才培养方案 (11%)	2.1 培养目标和规格要求(4%)	考察专业的定位、培养架构是否符合高职教育 特性
		2.2 人才培养模式和课程设置(3%)	
		2.3 实施条件与保障(4%)	考察达成方案目标的基本保障性
专业建设 实施性环节 (反映过程性质量)41%	3.课程建设(15%)	3.1 课程标准(4%)	体现与课程相关的内适性质量要求
		3.2 课程设计(2%)	
		3.3 课程实施(3%)	
		3.4 课程资源(3%)	
		3.5 学生对课程与教学的满意度(3%)	考察课程教学实施过程中的反馈、反思与改进情况
	4.实践教学(10%)	4.1 实践教学管理(4%)	考察是否达到与实践能力的培养相关的实践教学与 管理的内适性质量要求
		4.2 毕业设计与顶岗实习(6%)	
	5.专业师资(12%)	5.1 队伍结构(3%)	体现专业师资团队的内适性质量要求
		5.2 专业带头人(1%)	
		5.3 师德建设(1%)	
		5.4 专业教师实践能力(3%)	
		5.5 企业兼职教师(4%)	
6.专业数据的采集 与分析(4%)	6.1 状态数据(2%)	考察真实的专业数据状态及专业过程 质量自我调控情况	
	6.2 管理信息来源(2%)		
专业建设 结果性环节 (反映输出性质量)43%	7.人才培养质量 (22%)	7.1 企业满意度(2%)	考察以学生就业质量为核心的人才培养 质量
		7.2 毕业生满意度(3%)	
		7.3 就业状况(3%)	
		7.4 就业竞争力(6%)	
		7.5 就业发展力(2%)	
		7.6 就业流向(2%)	
		7.7 学生技能水平(4%)	
	8.企业参与合作程度 (12%)	8.1 合作企业(行业协会)(4%)	考察校企合作、共同育人的成效
		8.2 企业合作内容(4%)	
		8.3 合作企业支持力度(4%)	
	9.社会服务功效(5%)	9.1 社会声誉(2%)	考察专业的社会服务能力与成效
		9.2 社会贡献(3%)	
	10.业内评价与 特色创新(4%)	10.1 荣誉和奖励(2%)	兼顾源自政府教育机构认可的成效及自我特色评估
		10.2 特色创新(2%)	

三、评估指标体系构建实例——以 CCIT 为例

(一)专业建设质量评估指标体系

CCIT 结合学校与专业发展的需要,根据上述构建原则,建立了由 10 项一级指标,34 项二级指

标的专业建设质量评估指标体系(如表 1 所示)。

(二)指标的主要观察点

1.专业建设输入性环节。该环节主要选择体现专业建设初始设计与状态的关键因素,反映专业建

设计开始阶段的输入性质量,通过专业设置和专业生源、人才培养方案两个一级指标体现。

专业设置用于考察专业建设是否与区域经济发展的需求相适应,以及与同类院校相比的错位优势或特色优势,通过人才需求调研结果分析以及专业竞争力分析结果来评判。专业生源用于考察该专业当前社会的受欢迎程度,通过第一志愿录取比例这一实际量化数据来衡量。

人才培养方案是专业建设的起点,是组织专业建设实施的基本依据,人才培养方案质量的高低将直接影响专业建设的质量。该一级指标包含三个二级指标,其中,“培养目标和规格要求”指标用于考察专业人才培养定位是否合适,重点考察专业对就业岗位群的定位以及各素质能力描述的清晰合理性;“人才培养模式和课程设置”主要考察该专业人才培养模式、课程体系的设置与所对应就业岗位(群)的素质与能力培养间的吻合度和支撑度;“实施条件与保障”则主要考察人才培养方案的规范有效性以及基本的教学条件情况,以体现对方案目标的基本保障性。

2.专业建设实施性环节。该环节主要选择专业建设实施过程中对最终的建设目标影响较大的关键因素,反映的是专业建设实施过程性质量。考虑到在高职专业人才培养中,师资的能力与水平是关键,提高学生专业实践能力是重点,丰富的课程教学资源是基础,而基于真实的专业数据分析则是促进专业建设质量有效提升的决策支撑,因此,我们选择了课程建设、实践教学、专业师资、专业数据的采集与分析四个一级指标加以评估。

课程建设下设课程标准、课程设计、课程实施和学生课程与教学的满意度四个二级指标,前三个指标体现了为保证最终目标的实现而预设的内适性质量要求,“学生对课程与教学的满意度”指标通过实际满意度变化数据及相关的过程性文档,考察专业教师在教学过程中对学生学习情况的主动关注度,是否基于学生的反馈改进教学及改进成效等,该指标内容旨在促进师生反思与发展。

实践教学选取实践教学管理、毕业设计与顶岗实习两个二级指标,主要考察是否达到与实践能力培养相关的实践教学与管理的内适性质量标准。其中,实践教学管理主要从实践教学管理队伍建设、实践教学相关制度建设、实践教学的设计与评价等方面体现;毕业设计和顶岗实习作为高职专业人才培养中最具普遍性的综合实践项目单独列出,毕业

设计主要考察内容的实践应用性和各级抽检情况,顶岗实习主要考察管理的规范性及制度的保障性。

专业师资是影响专业质量的关键因素,也是专业建设内容的重要组成部分,下设专业带头人、队伍结构、师德建设、教师实践能力及企业兼职教师五个二级指标。针对目前高职院校中专业教师的双师素质与实践能力、兼职教师等薄弱环节,明确包括教师企业实践的时间及高含金量的职业技能证书、兼职教师承担专业课时的比例及教学满意度等量化指标,较好地体现了指标的可操作性和导向性。

专业数据的采集与分析,通过考察基于该专业人才培养工作状态数据的分析报告、毕业生半年后及连续三年的毕业生就业跟踪调查分析报告、专业建设质量年度分析报告,促进专业建设质量的自主评估,强化专业建设改革与发展决策机制的科学性。

3.专业建设结果性环节。该环节必须充分体现全面质量管理思想下可显现的最终实际绩效,用于考察专业建设的最终成效,体现了专业建设的输出性质量。“以服务为宗旨,以就业为导向”的高等职业教育已经非常清晰地界定了其人才培养和社会服务两大功能,因此,基于服务对象的角度选取了人才培养质量、校企合作程度、社会服务功效、业内评价与特色创新四个二级指标。

人才培养质量以考察学生的就业质量为核心,以源自于第三方独立机构及用人单位提供的数据为主,共包括七个二级指标:企业满意度(指企业对毕业生的满意度);毕业生满意度(指毕业生基于实际岗位能力要求对所学专业的满意度);就业状况(通过就业率、目标吻合度等反映)、就业竞争力(包括专业对口率、薪资水平、工作基本能力等);就业发展力(包括岗位晋升比例、薪资涨幅等);就业流向(通过毕业生在江苏省及长三角支柱产业或新兴产业中的就业比例来衡量);职业技能水平(通过毕业生的技能证书获得率及技能大赛获奖率来衡量)。通过上述七个方面的多角度考察,不仅真实有效地反映了学生的就业质量,同时也从侧面反映出专业建设对区域经济发展的适应程度以及学生能力结构的适配度,进而折射出专业建设前学校对市场调查与职业分析是否及时与准确。

企业合作程度指标反映校企合作共同育人的成效,也是多数高职院校的薄弱环节。主要考察所合作企业的区域或行业影响力、紧密合作的内容、以及合作企业对专业建设的支持力度。社会服务功效指标反映该专业的社会服务能力与成效,主要对

专业的社会声誉及社会贡献进行定性和定量相结合的考察。业内评价与特色创新指标则反映专业取得教育教学成果的情况以及体现“人无我有、人有我优”的特色成效。

四、专业建设质量评估的实施建议

2011年CCIT正式开始专业建设质量试点评估。作为一种校本评估,评估主体是校内专家为主的评估小组,具体由质量评价与监控部负责组织,教务处等相关职能部门协助,评估专家组与教学部门共同实施。经过专业自我评估分析→学院现场考察评估→评估结果反馈三个阶段。评估专家组成员需事先了解所评估专业的状态数据,现场考察评估时听取专业带头人专业建设汇报,查看相关支撑材料,然后根据评估指标体系进行逐项评估。在此基础上评估小组共同讨论交流评估情况,形成最终的专业建设质量评估报告。该报告包括:评估基本情况(含专业基本情况、评估过程等)、存在问题及建议、以及最终的评分结果,其中存在问题及建议按专业建设质量评估一级指标逐项列出,分别列出主要存在的问题、成因分析及对策建议。按照CCIT专业建设质量评估规定,评估结果低于60分为红牌专业,低于70分为黄牌专业,达到80分为绿牌专业,评估结果与专业设置与调整、专业招生规模、专业建设经费投入等挂钩。

初次试点评估的三个非重点建设专业,其评估结果均未超过70分,有一个专业低于60分。存在的主要问题是输出性质量评价不高,而且与之对应的反映课程建设内适性质量的相关指标评分也较低,有的因为缺乏事实依据和原始数据分析而未得分,同时我们也发现了实施过程中评估平台、评估方式等也存在不足,因此,对于今后评估的实施提出如下建议。

(一)自主、自发、有效的专业自我评估是确保专业建设质量评估功能目标达成的根本保证

专业评估的目的不是为了对该专业下结论,而是进行有效的反馈、诊断和改进,并为专业的设置与调整提供科学的决策依据,因此,各专业能否主动根据指标体系及早进行相关调研、数据采集与分析,并在此基础上发现问题进而不断改进提高,用自评的过程性质量提高来实现旨在促进专业建设发展的评估目标显得更为重要。

(二)多元化、专业化的评估主体,以及开放、透明的评估过程至关重要

评估专家的素质和专业评估能力直接影响专

业评估的可信度及有效性,评估成员除了本校人员外,还可吸纳高职教育、行业企业等多个领域的专业人员,评估前应对所有成员加强评估内容、方法及基本要求的培训,从而形成多元化和专业化的评估主体。评估过程应全校公开,面向广大师生开放,除所评专业教师团队全体参加外,还可邀请该专业的学生及用人单位参加,增强各方对专业的深度了解,同时也能听取多方的意见和建议。多方参与的专业建设质量评估,可以更好地促进专业建设内适性质量、外适性质量以及个适性质量的综合提升。

(三)建立信息化的专业建设质量评估平台,是实施高效评估和专业建设质量常态化考察的重要手段

评估涉及许多量化数据及定性的信息采集,部分可源自于人才培养工作数据采集平台,部分来自于第三方机构调查数据,部分来自于专业教学资源库的相关内容,因此,可以建立一个统一的专业建设质量评估网络平台,由系统自动获取并整合存于不同子系统的相关数据,不仅可以极大减轻评估准备及评估实施的工作量,提高工作实效,同时也能实时、动态、更加全面地了解专业建设的真实状态,实现对专业建设状况的常态化考察,更好地促进专业建设的不断改进与发展。

(四)评估结果的应用与评估本身的反思,是促进专业建设及评估进入良性发展轨道的基础

评估结果应与院校的专业设置与调整、专业招生规模的确定、专业实训条件的建设以及相关经费的投入等方面以合适的方式相挂钩,从而真正意义上促进专业的深入反思、有效改进与不断发展。

评估完成后,也应对评估本身进行评估,即元评估,通过对评估指标体系、实施过程等进行全面深入的考察与反思,不断优化评估体系,提升评估的有效性和可信度,提高评估本身的质量。

参考文献:

- [1]杨应崧.高等职业院校人才培养工作评估[M].北京:高等教育出版社,2009:66-74.
- [2]麦可思.麦可思研究:抽丝剥茧剖析专业——专业深度分析4S系统[J/OL].中国高职高专教育网,2012.
- [3]胡燕红.校本专业评估指标体系的矛盾与重构[J].煤炭高等教育,2012(01):87-90.
- [4]张文毅,肖万里,李汉邦.高校内部专业评估指标核心要素探析[J].昆明理工大学学报,2011(02):91-96.

责任编辑 肖称萍