

# 基于建构型“自我诊断+企业参与”的专业评价指标体系构建研究

李 青, 邓毛程, 姚勇芳, 郑若诗, 陈肖生

(广东轻工职业技术学院, 广东 广州 510300)

**摘 要:**反思当代高职专业评价及诉求,开展“自我诊断+企业参与”专业评价是建立高职专业保障体系的现实选择。重构“自我诊断+企业参与”的专业评价指标体系,能够解决评价标准的第一性、评价指标的主体双向适应性、评价结果的应用导向性等问题;使专业评价指标体系具备“契合多元评价的价值、注重学习成果的产出、建立分期管理的机制”的特征。“自我诊断+企业参与”专业评价指标体系的构建,能够引导我们聚焦行业企业对毕业生的岗位需求及学生发展的需求,让专业评价的结果成为专业改进教学管理、教师改进教学行为的“造血细胞”。

**关键词:**自我诊断;企业参与;专业评价;评价指标

**中图分类号:**G717 **文献标识码:**A **文章编号:**1004-9290(2018)0035-0053-06

专业建设是学校人才培养质量的重要组成部分,需要连接办学相关方需求深耕细作。吸纳企业参与专业评价,通过“企业之眼”,反思专业建设的各个实施过程,是提高职业教育质量的必然举措。

## 一、专业评价的反思与诉求

评价是对一件事或人物进行判断、分析其价值后的结论,作为一种观念性活动,具有判断、预测、选择、导向、激励等多项功能。“不能评价就不能管理”。开展专业评价,可以对专业建设情况进行判断、分析,有效地控制教学实施的质量“过程”,有效地管理教学实施的质量“结果”。

### (一)当前专业评价的反思

“评价”是一种“让改变发生的工具”。巴纳特

(Barnett .R.)“三角保证理论”认为,高等教育的质量应由国家权力、学术权力和市场权力三者共同保障。目前,我国专业评价的实施主体主要来自教育行政部门,包括对专业设立前的审批备案、设立后的合格评估及各级各类品牌特色精品专业的优选评价、分类排名等等。由教育行政部门主导的各级各类代表“国家权力”的专业评价,经过多年的实践与积累沉淀,其评审指标、评审程序,已有相对成熟完整的保障制度及评价指标体系。这些评价在帮助高职专业建设短期内快速规范化的同时,也产生了一些后遗症:对专业评价的路径依赖较强,甚至是为了评价而评价,评价前通宵达旦加班整材料成为专业评价过

收稿日期:2018-10-14

基金项目:教育部人文社会科学研究一般项目“自我诊断+企业参与的专业评价模式实证研究(项目编号:17YJA880044);中国职业技术教育学会科研规划项目。企业参与专业评价的实证研究——以广东轻工职业技术学院为例”(项目编号:201821)注:本文探索的企业参与专业诊断模式已入选2017年国家、广东省质量年报典型案例

作者简介:李青(1972—),女,汉族,陕西宝鸡人,硕士,教授,主要研究方向为质量管理与评价。

程的“风景线”。

“学术权力”意在发挥专业内部的自我评价,目的是开展以办学目标和学生毕业能力达成度为导向的反思性评价,构建专业自我批判性文化。“市场权力”意在发挥外部的他方评价,开展以培养目标和学生毕业能力达成度为导向的合格性评价,构建多方参与的专业质量保证机制。目前,我国高职专业保障体系“国家权力”一角独大,“学术权力”和“市场权力”双角缺乏。双角缺乏的结果是专业缺乏多方参与的自我改进文化,专业教育质量和专业教育活力后劲不足,“三角保证”成“一角防火”。这种缺乏内部驱动的被动型评价,难以必然地提升专业办学质量。

## (二)当前专业评价的诉求

改变双角缺乏,需要引导专业将自我评价与他方参与相结合,通过专业评价连接多方办学需求,保证专业教育质量和专业教育活力,建立自我改进文化。

从专业内部自我评价行为来看,专业的自我诊断既有理论上的内驱优势,也有实际中的操作劣势。优势在于因为自我诊断,更能从自我价值实现的角度,反思专业办学理念的先进性、教学内容的科学性、教学方法的有效性,发现教学中的创新与不足。劣势在于“只缘身在此山中”“自我崇拜”的倾向易使自我诊断不能以批判性文化为基础,带来高质量的教学改进。因此,专业评价应该把“自我诊断”作为构建专业自我批判性文化的必要过程,而不是如何得到“自我诊断”的结果。

从专业外部的他方评价来看,既有理论上的中立优势,也有操作中的居中劣势。他方评价能避免“不识庐山真面目”,帮助专业认识自我,走出“巴纳姆效应”。但是他方评价,一次性参与专业评价的“居中趋势”易使他方评价结果不能以“他方之眼”带来高质量的教学改进。专业评价应该把“企业参与”作为协助专业连接社会需求、建立他方批判性文化的必要过程,而不是如何得到“他方评价”的结果。

## 二、评价指标的分析与重构

专业内部的自我评价和外部的他方评价的核心功能是构建专业自我批判性文化,建立多方参与的专业质量自我保证机制是当下专业评价的现

实选择。这种阶段性的现实选择需要“自我诊断+企业参与”的专业评价以满足“让改变发生”的两个首要诉求:一是将行业企业对毕业生的需求与学生发展的需求相连接,探索既能体现专业办学核心要素、又能满足企业评价认知的专业评价指标体系;二是聚焦需求,实现专业评价的教学价值,让评价结果成为专业改进教学、教师改进教学行为的“造血细胞”。

### (一)评价指标的现状与分析

#### 1. 评价指标的现状

专业评价指标解决的是评价什么问题,是“让改变发生”的起点。让改变发生,国际上专业评价的内容往往按照专业课程体系的设置、师资队伍的配置、办学条件的配置等是否能够支持满足学生毕业能力达成度这一核心任务展开,如《华盛顿协议》《悉尼协议》。目前,在“国家级—省级”专业合格评估和优选评价的大背景下,我国专业评价指标体系通常按照“一级指标”“二级指标”和“主要观测点”三个层次建立。评价指标确立的主要依据是国家教育行政部门颁布的一些政策性文件,同时借鉴了国外专业评价的一些文献或国际专业认证的指导性文件。

(1)一级指标。主要的一级指标包括“专业定位与目标”“师资队伍”“教学条件”“教学过程”“质量保障”“培养质量”“优势与特色”等。如,上海高校本科专业达标评估指标体系共设计了6个一级指标,即“专业定位与培养目标”“师资队伍”“教学资源”“专业教学”“教学管理”“教学效果”;南京某学院的专业评估指标体系共设计了7个一级指标,“培养目标”“核心课程”“核心课程师资”“教学资源”“学生发展”“内部评价”和“外部需求”;常州某职业技术学院的专业评估指标体系共设计了10个一级指标,“专业设置与专业生源”“人才培养方案”“课程建设”“实践教学”“专业师资”“专业数据的采集与分析”“人才培养质量”“企业参与合作程度”“社会服务功效”“业内评价与特色创新”等。

(2)二级指标。二级指标是专业评价的关键要素,主要的二级指标包括“专业定位”“培养方案”“师资数量与结构”“教育教学水平”“教学设施”“教学经费”“教学计划”“课程实施”“实践环

节”“学生对课程与教学的满意度”“教学管理”“质量监控”“招生与就业”“内部评价”“社会评价”“特色与创新”等映射“一级指标”的分指标。

(3)主要观测点。观测点是构成二级指标判断价值的立足点,是能反映被评价二级指标变化特征的便于观察和测量的点。主要观测点是评价主体开展评价的标准和直接依据,通常由定性观测点和定量观测点组成。一般,可定量计算的指标,采取“结果—目标对比法”或“结果—目标类比法”评价;需定性评价的指标,采用“自评报告”“教学和专业档案袋”“专业观察”“反馈备忘录”等方法评价。通过定量和定性评价相结合,对专业的办学现状及其未来发展做出诊断性评价。

## 2. 评价指标的分析

上述评价指标的主体框架,对应并覆盖了专业教育教学活动价值链的基础和支持性环节。从专业办学的规律性来看,现有评价指标和观测点汇集的“指标池”基本可以全面衡量专业的总体情况。我们探索的“自我诊断+企业参与”专业评价,因为有了“企业参与”,需要从企业的角度,从“指标池”内筛选或者改造评价指标;更需要厘清以下三个问题,作为筛选或者改造评价指标的规则:

(1)评价“评价指标”标准的第一性问题。评价“评价指标”最基本、最主要的标准就是实践的事实,这是第一性的问题,一旦事实不正确,一切都不正确”。

(2)评价指标的主体双向适应性问题。包括认知适应性问题、智慧适应性问题,前者反映了评价指标的判断价值,后者反映了评价指标的改变价值。吸纳不同主体参与专业评价的目的不是为了不同主体参与评价的行为,而是为了从不同主体视角对专业办学同一观测点诊断的多维智慧性解读。无论是认知还是智慧,我们现有的专业评价指标体系的框架及其“指标池”涉及的指标和观测点是面向教育界专家单向适应的,企业界专家对评价指标的“水土不服”,不能实现“自我诊断+企业参与”专业评价“让改变发生”的初衷。

(3)评价指标结果的应用导向性问题。评价指标结果的应用有两个导向性功能:“标签”功能和“造血”功能。“标签”是对专业办学状况的总结,主要是为了识别专业的现状,如××专业是校级

重点专业、××专业是省级品牌专业等;“造血”是对专业办学状况未来的保证,主要是为了专业改进,如建立多方参与的专业保障机制。我国现有的专业评价指标体系涉及专业建设的输入性环节、实施性环节、结果性环节等全过程,聚焦评价专业建设的目标、主体、过程和结果,评价指标体系规范、全面,指标的覆盖面广、逻辑性强。主要应用在专业合格评估及各级各类专业优选评价、分类排名等方面,评价结果的主要导向是为专业贴“标签”。“自我诊断+企业参与”的专业评价是从专业内部的自我评价到专业外部的他方评价为专业发展释放“造血细胞”的过程,评价的实践事实是为了给专业改进教学和教师改进教学行为“造血”。

## (二)评价指标的重构

我们通过访谈、专家咨询等方法,按照多层次分析的建构方法,从“专业目标与教学过程”“师资队伍”“招生学习与就业”“服务对象满意度”“技能竞赛或创新创业大赛”5个一级指标来重构评价指标。

### 1. 重构评价指标的关键

(1)解决评价标准的第一性问题。通过问卷调查、集体访谈、专家咨询、实验验证等方法,在“指标池”中筛选出体现专业办学核心要素、符合企业认知的主要专业评价指标,并结合企业界专家短期的深度学习能力改造指标的表达方式。

(2)解决评价指标的主体双向适应性问题。我们采用“回应—协商—共识”的建构型方法,从主要专业评价指标中精选出能反映教育界专家和企业界专家评价智慧、应用价值的KPI评价指标,让企业参与专业评价“有所为,有所不为”。让企业参与专业评价能帮助专业解决专业建设过程中的某个层面或某个具体问题。

(3)解决评价指标的结果应用导向性问题。回归“自我诊断+企业参与”专业评价双驱动的“造血”功能,评价指标权重的设计以引导专业建设聚焦行业企业对毕业生的需求、聚焦对学生核心能力培养的支持度为导向,让专业评价的结果成为专业改进教学、教师改进教学行为的“造血细胞”,实现评价的实践事实和教学价值,提升专业的社会竞争力与社会影响力。评价指标体系构建了“所有参与评价人全面参与的评价氛围”,评价结

果作为专业后期发展策略的制定依据和标尺,形成专业评价促进专业建设、促进专业未来发展的闭环循环。

## 2. 重构评价指标的特征

(1) 契合多元评价的价值。“自我诊断+企业参与”专业评价标准,实际参与评价的不仅包括评价的“组织者”和“实施者”,还包括与被评专业相关的“所有人”(教师、学生、企事业单位以及企业专家等)的共同参与。如师资队伍,不仅包括“双师比例”“职称结构”等确保专业办学课堂教学质量的间接性评价指标,还包括“教师授课质量”直接性评价指标。“教师授课质量”的评价依据是专业教师团队近3年督导、同行、学生“三方”评价结果,并从评价的绝对分值、合格率与优秀率来评价。再如,服务对象满意度,按照学生学习、应聘、就业,设置了“学生在校学习体验”“学生招聘竞争力”“学生岗位表现竞争力”3个二级指标并占有较大的权重,引导专业关注吸纳学生、雇主充分参与。

(2) 注重学习成果的产出。关注专业评价目标、主体、过程、活动和结果中的证据信息,构建了以学生学习成果获得的条件保障、过程控制、结果输出、服务对象体验为核心的专业评价指标体系。以标杆学生与教师参加的技能大赛、创新创业大赛为加分项,衡量学生的学习成果在同类专业中的竞争力水平,引导专业连接各类资源,在工学结合课程、专业见习、社团活动等学习过程中设计相关环节,制定措施、提升专业人才培养质量。

(3) 建立分期管理的机制。评价结果按照指标的重要性及分数段区间,将专业划分为“急需改进期”“亟待开拓期”“持续创新期”等不同的发展期,进行分期分类管理。同时建立专业预警制度,组织专家团队对“急需改进期”的专业进行“输血”。下有底线,上不封顶(持续创新),引导专业在建设过程中连接办学相关方需求,建立多方参与的质量保证机制,深耕迭代、持续改进。

## 三、评价体系的理性回归

实践中我们的评价指标体系定量评价与定性评价的指标相结合。可定性评价的指标,控制在一定比例,依据专家经验评价;可定量计算的指标,采取“结果—目标对比法”,按照计算公式直接

计算打分或按照标准结合专家经验进行先赋分后计算的原则对专业进行评价。

### (一) 评价体系的构成回归

我们从“专业目标与教学过程”“师资队伍”“招生学习与就业”“服务对象满意度”“技能竞赛或创新创业大赛”5个一级指标、16个二级指标来评价专业,通过克朗巴赫 $\alpha$ 系数、相关分析和因子分析等方法检验指标体系的信度和效度,见表1。

(1) 专业目标与教学过程。包括“培养目标及核心能力”“教学计划及课程实施”“实践环节及创新能力培养”“教学过程管理”4个二级指标。从“培养目标准确性、职业素质吻合性、专业核心能力符合性”作为专业办学的逻辑起点;从“教学计划、教材选用、核心课程、考核方式、实践环节、创新能力培养”评价对学生知识、能力、素质培养及核心能力培养的有效性和支持度;从“专业人才培养方案、专业建设教研活动、教学过程质量控制”评价教学过程管理的有效性。

(2) 师资队伍。包括“双师比例”“职称结构”“教师授课质量”3个二级指标。“职称结构”主要考察高级职称比例,保证专业的可持续发展。“教师授课质量”评价依据是专业教师团队近3年督导、同行、学生“三方”评价结果,按照师资队伍平均分、合格率、优秀率3个观测点从平均水平、底线教师和标杆教师的比例来综合评价专业课堂教学质量水平。

(3) 招生学习与就业。不仅包括“招生指标完成率、报到率”“初次及年底就业率”等反映专业办学质量社会评价的间接性指标,还包括“课程考试及毕业通过率”直接性指标。“课程考试及毕业通过率”的评价依据是专业学生近3年所有专业基础课、专业核心课的考试通过率及领取毕业证的通过率。

(4) 服务对象满意度。从学生和雇主的视角,按照学生学习、应聘、就业,设置了“学生在校学习体验”“学生招聘竞争力”“学生岗位表现竞争力”3个二级指标。其中;学生在校学习体验包括:课程学习环境、课程学习体验、技能训练过程、学习成果与发展等6个观测点;学生招聘竞争力包括:薪酬、职业资格证书、应聘表现等4个观测点;学生岗位表现竞争力包括:服从管理、敬业勤奋、专业知识与技能、解决问题、主动学习、工作业绩等10个观测点。引导专业建设者们聚焦行业企业对毕业

生的需求、聚焦对学生核心能力培养的支持度,让专业评价的结果发挥“造血”功能。

(5)技能竞赛或创新创业大赛。加分项,包括“国家级及以上奖项”“省级奖项”“市级及以下奖项”3个二级指标。引导专业建设者们关注专业的社会竞争力与社会影响力,实现评价的教学价值。

## (二)评价体系的实践回归

“自我诊断+企业参与”专业评价双驱动,需要评价工具来支撑评价指标的结果应用,实现“标签”与“造血”双功能。在评价评价指标的过程中,我们提供了专业评价的工具,这些评价工具的应用,防止了专业“自我诊断”过程的“乌尔冈湖效

表1 “自我诊断+企业参与”专业评价指标体系

一级指标	二级指标及目标值	主要观测点与评分方法	数据来源
1.专业目标与教学过程(25分)	1.1培养目标及核心能力(5分)	①培养目标准确性; ②职业素质吻合性; ③专业核心能力符合性	人才培养方案、课程标准、现场抽查样本等
	1.2教学计划及课程实施(8分)	①教学计划对学生知识、能力、素质培养的有效性; ②教材选用对学生知识、能力、素质培养的时效性; ③核心课程对核心能力培养的支持度; ④考核方式对核心能力培养的支持度	
	1.3实践环节及创新能力培养(6分)	①实践环节对核心能力培养的支撑度; ②创新能力培养方法和措施的有效性	
	1.4教学过程管理(6分)	①动态调整专业人才培养方案的有效性; ②周期开展专业建设教研活动的有效性; ③教学过程质量控制方法的有效性	过程管理相关佐证材料、现场抽查等
2.师资队伍(20分)	2.1双师比例(5分)	①达到目标值:70%,满分; ②未达到目标值:5×(实际比例/70%)	人才数据采集平台
	2.2职称结构(5分)	①达到目标值:高级职称比例35%,满分; ②未达到目标值:5×(实际比例/35%)	
	2.3教师授课质量(10分)	①平均分:学生评教≥85分且三方综合评教≥85分; ②合格率:学生评教≤75分比率为0; ③优秀率:学生评教≥90分比率≥50% 注:学生评教≤75分的比率>0,不得分;学生评教≤75分的比率为0,且有其他未达到目标值的项,每项减5分	教师授课质量评教管理系统
3.招生学习与就业(15分)	3.1招生指标完成率、报到率(5分)	5×(实际完成比例/100%)	人才数据采集平台
	3.2课程考试及毕业通过率(5分)	①达到目标值:95%,满分; ②未达到目标值:5×(实际通过率/95%)	
	3.3初次及年底就业率(5分)	①达到目标值:初次就业率90%以上、年底就业率95%以上,满分; ②未达到目标值:5×[(实际初次就业率/90%)+(实际年底就业率/95%)]/2	
4.服务对象满意度(40分)	4.1学生在校学习体验(12分)	目标分值×[(∑KiAi/∑Ai)/5] ①Ki-各项指标实际满意度(依托调查系统开展各项专业调查的实际数据,专家进入调查系统核实);Ai-专家依据经验对该项调查指标给出的重要程度判断(1~5分);	教学质量学生满意度调查系统
	4.2学生招聘竞争力(8分)	②学生在校学习体验包括:课程学习环境、课程学习体验、技能训练过程、学习成果与发展等6个观测点; ③学生招聘竞争力包括:薪酬、职业资格证书、应聘表现等4个观测点;	用人单位满意度调查系统
	4.3学生岗位表现竞争力(20分)	④学生岗位表现竞争力包括:服从管理、敬业勤奋、专业知识与技能、解决问题、主动学习、工作业绩等10个观测点	
5.技能竞赛或创新创业大赛等社会影响力(加分项)	5.1国家级及以上奖项	10分/项	数据采集平台
	5.2省级奖项	5分/项	
	5.3市级及以下奖项	3分/项	

应”、诊断结果的“自我提高偏见”,以及企业一次性参与专业评价的“居中趋势”。

(1)教学和专业档案袋(Teaching and Professional Portfolios)。对专业的建设规划、专业教学标准、专业师资队伍等教学必备资源的综合评价以及对专业教学过程信息的统计汇总。

(2)专业观察(Professional Observations)。依据专业提供的信息分析专业教学情况、专业教学过程中反映的学生学习和师资队伍建设情况、专业办学过程中体现的专业教学基础管理情况。

(3)反馈备忘录(Reflective Memo)。提供给专业的反馈性文档,包括专业由谁评价、何时被评价、如何被评价,评价结果以及存在的问题,如《专家评价意见表》。

(4)部门专业研讨(Departmental Professional Seminars)。专业团队中的教师与专业带头人一起交换专业建设意见的方式。

(5)外部同行评议(External Peer Review)。将专业的建设规划、专业教学标准、专业师资队伍等教学必备材料送往同专业的专家学者进行的评价。

(6)自评报告(Self-evaluation Report)。专业提供的自我反思文档,形式包括表、图、文字等。包括专业团队对专业的投入、专业的发展目标、专

业的教学标准、专业的基础管理、拟采取的改进措施等方面的反思,如《专业自我诊断表》。

从学校9个一流高职高水平建设专业中遴选出3个专业,分两批开展评价指标体系的实证研究,持续迭代。实践发现,“自我诊断+企业参与”的专业评价,即是关注结果性绩效指标的评价,也是关注过程性实施指标的评价。“自我诊断”应该也必须是核心;“企业参与”应该也必须是主体。

评价指标体系应彰显“契合多元评价的价值、注重学习成果的产出、建立分期管理的机制”三大特征,让专业评价的结果成为专业改进教学管理、教师改进教学行为的“造血细胞”。

#### 参考文献:

[1]闫飞龙.高等教育评价制度中的权力及其分配[J].教育研究,2012,(4):122-127.

[2]李青,袁宜英,贺秋芳.企业参与顶岗实习质量评价的探索与实践[J].中国职业技术教育,2015,(11):25-28.

[3]李俊.德国职业教育的想象、现实与启示[J].外国教育研究,2016,(8):14-27.

[4]多淑杰.我国企业参与职业教育的制度困境与突破[J].中国职业技术教育,2016,(24):5-10.

[5]钱乘旦.学术研究须植根于事实[N].光明日报,2018-04-16(14).

(上接第52页)服务学生发展,使素质教育、创新教育真正落到实处,为每个学生创造出彩的机会。

#### 参考文献:

[1][14][15]喻东丽.信息化教学设计研究[D].浙江师范大学,2003,(4).

[2][9][16]张跃东.职业学校网络学习空间建设机制与应用模式探索[J].中国职业技术教育,2018,(4):56-62.

[3]王寅龙,李前进,李志祥,王希武,林克成.信息化教学设计的过程、方法及评价要点探究[J].中国教育信息化,2011,(6):15-18.

[4]周坤亮.信息化教学设计研究综述[J].南京晓庄学院学报,(1):64-67.

[5]陈晓燕,李远航.网络学习共同体的形成与发展探析[J].河北广播电视大学学报,2008,(5):42-44.

[6]陈茜.基于网络学习共同体的英语专业学生研究能力的培养[J].中国校外教育,2012,(16):110.

[7]习近平.在北京大学师生座谈会上的讲话[J].重庆与世界,2018,(10):4-6.

[8][11]汪睦节.促进学生核心素养发展的信息化教学设计能力问题分析及策略研究[J].软件刊(教育技术),2018,(4):68-70.

[10]林月平.信息化教学设计的过程与方法[J].科技信息,2012,(21):136.

[12]丁相平.课堂教学目标设计的思路和技术[J].教学与管理,2005,(5):29-32.

[13]李贺,杨艳玲.物理教学中小组和谐合作评价机制的研究[J].现代教育,2018,(10):53-55.

[17]张茜,忻叶.传统课堂变个样——记江苏省南京工程高等职业学校“网络学习空间”建设应用实践[J].江苏教育,2018,(28):8-12.