

# “双高计划”背景下高职院校“五型职大” 评价体系的构建探索

朱震震<sup>1</sup>, 姜乐军<sup>2</sup>, 马海燕<sup>2</sup>

(1. 南通职业大学 质量评估中心, 江苏 南通 226007; 2. 南通职业大学 发展规划处, 江苏 南通 226007)

**摘 要:**建立校本化的自我评价体系是“双高”院校保证学校高质量发展的重要任务和必要举措。以“双高”院校总体发展目标和高职教育发展重点要素为起点,以“五型职大”为范式,沿着设计目标体系、建立指标框架、选取指标内容的路径,探索构建符合多主体评价视角的“五型职大”评价体系,为撬动高职院校向更高质量发展赋能增力。

**关键词:**“双高计划”;“五型职大”;高职院校;评价体系

**中图分类号:**G719.2

**文献标志码:**A

**文章编号:**2097-0358(2022)2-0050-06

## 0 引言

职业教育作为与普通教育具有同等重要地位的教育类型,承担着为经济社会的发展输送高级技能型人才和应用型人才的重要任务。《国家职业教育改革实施方案》(以下简称“职教 20 条”)提出职业教育要加快发展,“从追求规模扩张向提高质量转变,要由参照普通教育办学模式向专业特色鲜明的类型教育转变,要培养服务区域发展的高素质技术技能人才”<sup>[1]</sup>。为落实“职教 20 条”要求,教育部从 2019 年开始集中力量建设 50 所左右的高水平高职学校和 150 个左右的高水平专业群,并制定了“总量控制、动态管理,年度评价、期满考核,有进有出、优胜劣汰”<sup>[2]</sup>的管理机制。然而,对于如何保证“双高”建设的成效,目前尚没有一套通用的指标体系能够针对不同院校的建设任务进行过程性评价和绩效考核。教育部要求“双高”院校“结合各自实际,设定绩效目标,对绩效目标实现情况进行全方位、全过程的自我评价。对绩效自评发现的绩效目标落实中存在的问题,应及时纠正、调整,确保绩效目标如期完成”<sup>[3]</sup>。虽然高职院校每年都要接受来自不同上级部门的评价和考核,学校内部也有自己的评价体系,但是这些评价体系都各有侧重点,评价目的和功能存在诸多冲突,单一评价或交叉综合都不能同时满足“双高”建设和内部管理的要求。因此,本研究拟以“五型职大”范式为蓝本,以国家政策性文件以及相关考核体系为指标依据,设计能够适用于所有高职院校的评价体系框架和指标内容,为各“双高”院校建立适合“双高”建设任务及内部管理实际情况的校本化评价体系提供参考。

## 1 “五型职大”范式的内涵

“五型职大”的概念是在遵循高职教育发展规律和总结高职教育活动实践的基础上,提出的以“五型”为蓝图,实现高职院校高质量发展的新范式。“五型”指的是学习型、服务型、交互型、研究型和质量型。学习型是动力,着眼于打造学校信念和利益共同体,以学习创新驱动组织变革,促进师生员工价值认同和行动自觉;服务型是使命,为区域产业转型升级提供有力支撑,为学习者提供多样化、个性化终身学习服务,为师生成长创设友好环境;交互型是方式,凸显高职教育的跨界、跨境、跨时空等特征,促进学校开放办学、融合发展;研究型是源泉,聚焦课程与教学改革、产品与技术创新,促进科研成果向教改方案、教学资源及现实生产力转化;质量型是内核,以制度标准建设为核心,深化“三教”改革,倾力打造“金专、金课、金师”,实现学习者

收稿日期:2022-04-30

基金项目:南通职业大学“双高计划”建设任务项目(210080301);南通职业大学“中国特色职业教育的思想体系、话语体系、政策体系 and 实践体系”重点课题(GJS2021002);江苏高校哲学社会科学研究思政专项课题(2021SJB0857)

作者简介:朱震震(1976—),男,安徽含山人,南通职业大学质量评估中心讲师,硕士。

德智体美劳全面优培。<sup>[4]</sup>《教育部办公厅关于印发<高等学校命名暂行办法>的通知》明确指出,“本科层次职业学校称为职业技术大学/职业大学”,因此,“职大”是指职业大学或职业技术大学。“职大”代表了职业教育(院校)未来的发展方向,是职业教育(院校)发展的高级形态。因此,“五型职大”是从新时代高职院校的新使命出发,以目标为导向对“双高”院校理想形态的描绘和勾勒,是对“双高”院校从核心理念、价值取向和功能定位上进行的顶层重构和内涵归纳。学习型、服务型、交互型、研究型、质量型“五型”发展,既是“双高”院校的发展路径,也是从能力角度诠释和区分高职院校办学水平的判断依据和评价标准,更是“双高”院校理应具备的特质。以“五型职大”范式构建学校战略目标体系和关键指标体系,是实现学校整体发展目标的重要保证,对优化学校内部治理体系、加速学校内涵建设、提升人才培养质量等具有重要意义。

## 2 “五型职大”评价体系的构建

### 2.1 基本原则

评价体系是衡量或判定评价对象价值程度的准则与尺度。“五型职大”评价体系要实现全方位、全过程的监控和评价,及时准确地发现并反馈工作中的不足及偏差,应在明确评价体系用途和目标的前提下,遵循以下三个原则。

(1)国家目标与学校目标相结合。构建“五型职大”评价体系要解读“职教20条”和涉及“双高计划”的1个《意见》、2个《办法》、3个《通知》等重要文件精神,深刻领会“双高计划”建设的重点和要求,结合学校自身“双高计划”建设目标和中长期发展规划,明确学校高质量建设的总体目标。根据“五型职大”范式,确立不同方向的具体目标和质量标准,细化任务分解、明确主体责任,引导学校各职能处室(二级学院)高质量完成各项目标<sup>[5]</sup>。

(2)通用指标与特色指标相结合。高职院校既要服务于国家战略、履行社会职能,又要服务于区域经济社会发展和产业转型升级,因此,在评价体系构建中,除了必须满足国家层面的目标和任务,还要充分考虑区域发展特点和校本特色,坚持指标来源必须多样化、全面化。

(3)单维发展与多维联动相结合。评价体系的构建必须从整体观念出发,运用系统分析的方法,分析“五型职大”范式整体结构以及各要素间的关联性、等级性和动态平衡性。在设计过程中,对于多维共享的指标必须突破固有思维,将其同时纳入不同维度,真实反映单维发展情况。在指标赋值时,应突破总分和权重的限制,根据单个指标的重要程度单独设置分值,不限总分,便于将来的指标动态调整和多指标组合评价。

### 2.2 模式选择

根据现有研究成果,常用的评价指标组织方式可采用目标导向模式或要素导向模式,这二者各有优缺点。目标导向评价模式构建的指标体系,优点在于更加关注总体目标的实现,能够综合衡量高职院校内部运行情况和战略发展目标的实现情况,适用于上级管理部门或利益相关者从外部视角评价,可以全景反映高职院校教育教学质量发展水平,评价结果更具有客观性和可比性,且目标导向模式评价所需的信息更易于获取,评价成本较低,符合经济性原则;缺点是关注点集中于外部利益相关者的需求,指标体系受权重制约相对固定,不满足高职院校多角度自评的需求。要素导向模式是以与高职院校高质量发展的国家及地方指导文件、各类评估指标体系为基础来源组织指标体系,将能够考虑到的要素与目标全部纳入评价范围,优点在于获取的各类要素来源权威、科学合理,要素之间逻辑紧密,且指标体系易于扩充和更新,能够准确反映高职院校内部的多方面工作状态,适合开展多角度自我评价;缺点是缺乏通用稳定的评价框架,评价指标较为烦琐,评价结果更多依靠主观判断。综合以上分析,结合“五型职大”范式特点,本研究拟采取目标导向模式和要素导向模式相结合的办法,将学校整体发展目标分解为学习型、服务型、交互型、研究型、质量型五个维度的分项任务,用目标导向模式构建适于外部评价的一二级指标,形成稳定的框架结构;梳理与高职院校发展相关的各类指导性文件及评估体系,整理出完整的关键要素指标,采用要素导向模式构建适于高职院校自我评价的开放式三级指标,形成“五型职大”自我评价指标体系。

### 2.3 指标组合

为了满足外部评价以及学校内部管理框架式和应急式自我评价的需要,“五型职大”评价体系在设计之初就应从不同的视角出发构建不同的评价指标组合。外部评估可分为教育主管部门、地方政府、其他利益相

关者等视角。教育主管部门视角对应“双高”建设成效、适应社会需求能力、人才培养状态数据、教育教学质量等指标组;地方政府视角对应教育现代化监测、高质量发展考核指标组;其他利益相关者视角对应毕业生就业质量、服务区域发展能力等指标组。内部自我评价可分为学校、“双高”建设办公室、职能处室等视角。学校视角对应学习型、服务型、交互型、研究型、质量型指标组;“双高”建设办公室视角对应“双高”建设任务指标组;职能处室视角对应思想政治教育、人才供给能力、教研教改能力等指标组。<sup>[6]</sup>

## 2.4 主要框架

“五型职大”评价体系框架的构建思路是以目标为导向,“自上而下、逐级分解”,构建路径为“学校发展总目标—‘五型’分项任务—关键建设领域(一级指标)—关键任务模块(二级指标)”<sup>[7]</sup>。

(1)目标体系。“五型职大”范式是在深入理解国家对高等职业教育定位及建设目标的基础上提出的,是对高职院校高质量发展目标和发展方式的科学归纳。依据“五型职大”范式,高职院校的发展总体目标由学校中长期发展规划及子规划、学校“双高”建设目标等组成,并通过目标逐层分解,按照“五型职大”范式归纳为不同的关键领域。“五型职大”的目标体系如表1所示。

表1 “五型职大”目标体系

维度	关键领域(一级指标)
学习型	思想道德教育、学习氛围营造、学习系统建设、学习能力培养
服务型	人才供给能力、技术技能供给能力、社会服务能力、师生发展平台
交互型	产学研用一体化、信息化支撑能力、国际化水平
研究型	教研教改能力、科技研发能力
质量型	办学定位、内部质量保证体系、品牌特色培育

(2)评价体系框架。依据“五型职大”发展范式,每一关键领域下又分为若干关键任务模块(二级指标)。经过以上分解,“五型职大”指标体系框架基本形成。在学校发展总目标下,评价体系设置学习型、服务型、交互型、研究型、质量型五个分项任务,在每项任务下设一级指标和二级指标。分项任务指标框架具体如表2所示。

## 2.5 质控点备选清单

(1)确定指标来源。指标内容应涵盖高职院校在办学过程中所能接触到的各项指导性政策文件、各类型评估指标以及校本化状态数据指标,应具有导向性、科学性和完整性,既要能够反映学校办学基本状态,又要落实国家引导性标准。<sup>[8]</sup>因此,质控点来源按照基础质控点和拓展质控点两类来进行组织。基础性质控点主要来源于《高等职业教育指标》《全国高等职业院校人才培养状态数据》等经过科学论证的,能够反应学校教育教学质量的通用核心指标。拓展性质控点来源于《提质培优行动重点任务》《中国特色高水平高职院校和专业建设计划任务书》《本科层次职业学校设置标准(试行)》等衡量高职院校未来高质量发展的导向性指标。

(2)采用要素导向模式筛选质控要素。学校需对上述文献进行全面梳理,将具备指标特征的内容逐一列出,筛选过程尽量遵循客观性原则,避免选取主观判断和模棱两可的指标,并必须清楚备注每个指标来源文献及指标组名称。如某一指标同时属于多个指标组,也应清楚备注。

(3)建立质控点备选清单。由于以上各类指标体系的部分指标重合,因此需首先列出涵盖以上指标来源的质控点全表,经过比较后去除重复指标项和测量功能相同或近似的指标项,最后得到质控点备选清单。

## 2.6 指标确定

(1)设定评价标准。评价标准的类型分为绝对标准、相对标准和增量标准。绝对标准如“专职思政课教师总数占全日制高校在校生比例(%)”“是否为省级智慧校园”等固定标准;相对标准是横向比较标准,如“高精尖缺专业覆盖率是否位于全省前1/3”等,达标线可设置为标杆院校相应数值或者标杆类院校(如国示范院校)的平均值或中位数;增量标准是纵向比较标准,如“年新增教学仪器设备值比例(%)”,达标线可设置为“双高”建设标准或本科层次职业院校设置标准等。所有标准设定后,对其内涵均需备注说明。



表2 “五型职大”评价体系分项任务指标框架

“五型发展”能力	一级指标	二级指标	“五型发展”能力	一级指标	二级指标
质量能力	办学定位	学校治理	学习能力	学习成效	学生学习能力(职业技能)
		发展规划			学生创新创业能力
		专业设置			服务区域发展能力
	办学条件	办学基本条件	人才供给能力		双创人才培养能力
		组织体系			专业群建设
		目标标准			贯通人才培养
	内部质量保证体系	内部管理	服务能力	社会服务能力	终身学习服务
		考核评价机制			“1+X”证书
		金专建设			东西协作
	品牌特色培育	金课建设			对口帮扶
		金师建设			教师培养培训
		资金绩效		师生发展平台建设	学生在校发展
	办学成效	质量提升			产教融合
		社会评价			校企合作
学习能力	思想政治教育	思政工作体系	交互能力	产学研用一体化	多边技术合作
		思政育人能力			数字校园建设
		思政育人成效			教学资源引进
	学习氛围建设	师德师风建设	国际化水平		国际化办学能力
		学风建设			国际交流水平
		校园文化建设	研究能力	教研教改能力	教研团队建设
	学习系统建设	学习型组织建设			教研成果
		知识引进成效		科技研发能力	科研机制
		教学资源建设			科研基础
	学习成效	竞赛体系建设			科研成果
		教师教学能力			科研成果转化

(2)采用德尔菲法对指标体系进行论证、修改和赋分。德尔菲法是美国兰德公司和道格拉斯公司合作研究提出的一种直观咨询调查法,由众多专家根据其学识、经验、信息、学科背景、价值取向及综合分析能力,对已拟出的各项评价指标进行分析、比较、判断、权衡并赋予相应权值,然后利用函询形式有效收集专家对权值的意见。经多轮调查后,在专家意见趋于一致的基础上,采取定性分析与定量分析有机结合的方式,获得各评价指标最终分值。本研究设计进行两轮咨询,首先确定专家组成员,专家来源应具有代表性和多样性,挑选经验丰富、对职业教育有深刻理解的专家成员,如教育主管部门专家、职业教育研究机构专家、高职院校学术委员会和内部质量保证委员会成员专家等,同时要兼顾专家的知识结构、年龄结构和职务结构。第一轮咨询以面访和邮件信访方式发放填写《专家基本信息统计表》和《高职院校“五型职大”评价指标体系调查表》;收回第一轮专家咨询表后,根据专家对各指标提出的意见和建议进行统计分析,在此基础上对指标条目进行修改完善,并制定第二轮专家咨询表;两轮咨询结束后,可以得到确定的指标体系,并按照重要程度由低到高的顺序将指标分为“A—E”五级,对应分值为“1—5”分。指标体系不设置总分和指标数量,可根据评价目标的变化动态调整指标项。“五型职大”评价体系—研究能力指标(节选)如表3所示。

表 3 “五型职大”评价体系-研究能力指标(节选)

一级 指标	二级 指标	三级指标	指标类型	指标 等级	指标分组	考核标准
一 产 学 研 用 一 体 化	1.1 产 教 融 合	1.1.1 本年度新增产教融合专家数量(含产业教授和技术能手)	产出指标	A	高质量考核	5 人以上
		1.1.2 示范性职业教育集团	产出指标	A	双高计划	≥1
		1.1.3 省级产教融合集成大平台	质量指标	A	双高计划	≥1
		1.1.4 全国示范性职业教育集团	质量指标	A	双高计划	≥1
		1.1.5 产业学院	产出指标	B	双高计划	5 个
	1.2 校 企 合 作	1.2.1 专业平均拥有校企合作企业数量	产出指标	A	高质量考核	5 个以上
		1.2.2 专业平均拥有校外实习实训基地数量同比增加	产出指标	C	状态数据	Y/N
		1.2.3 新增校企共同开发教材数	产出指标	B	状态数据	≥10
		1.2.4 订单班、特色班和现代学徒制班等	产出指标	B	双高计划	10 个/年
		1.2.5 新增现代学徒制项目	产出指标	B	双高计划	≥8 个
		1.2.6 新增现代学徒制专业数量	产出指标	A	双高计划	≥8 个
		1.2.7 订单班、特色班和现代学徒制班等专业覆盖率	质量指标	C	双高计划	50%
		1.2.8 订单培养学生比例同比增加	产出指标	C	状态数据	Y/N
		1.2.9 企业录用顶岗实习学生比例	产出指标	C	状态数据	≥70%
		1.2.10 企业提供的校内实践教学设备值同比增加	产出指标	C	高职教育指标	Y/N
		1.2.11 企业兼职教师年课时总量同比增加	产出指标	C	高职教育指标	Y/N
		1.2.12 年支付企业兼职教师薪酬同比增加	产出指标	C	高职教育指标	Y/N
		1.2.13 面向企业提供人员培训	产出指标	B	双高计划	40 000 人 日/年
		1.2.14 示范性职工培训基地	质量指标	A	提质培优	≥1
		1.2.15 多功能“双跨”中心	产出指标	B	双高计划	1 个
		1.2.16“四技”服务项目	产出指标	C	双高计划	30 个/年
		1.2.17 教师企业工作站	产出指标	B	双高计划	10 个
	1.3 多 边 技 术 合 作	1.3.1 协同创新团队数量同比增长	产出指标	C	校本数据	Y/N
		1.3.2 科研项目后评价体系	产出指标	B	校本数据	Y/N
		1.3.3 应用技术协同创新中心	产出指标	B	双高计划	≥2
		1.3.4 省级应用技术协同创新中心	质量指标	B	双高计划	≥1

### 3 “五型职大”指标体系的特点

#### 3.1 整体目标一致

“五型职大”范式是对高职院校发展的顶层设计和科学归纳,“五型”分项划分使得学校的内部管理更加扁平化和条理化。“五型职大”评价指标体系的构建从高职院校高质量发展的总目标出发,逐级分解目标,直至落实到具体工作任务,可有效保证各项工作的方向和学校总体目标保持一致,依据评价体系开展实时的监控、评价和反馈,能够最大限度地避免工作延误和偏离,有利于提高学校内部管理效率。

#### 3.2 具体工作任务明确

“五型职大”评价指标体系完备,内容具体细化,其质量控制点对应学校部门和岗位的工作任务,设定了具体的标准。因此,全体教职员工据此可了解自己的工作内容和工作目标,有利于提高工作效率。

#### 3.3 指标体系框架稳定

“五型职大”范式涵盖了“双高”院校未来发展的重点和方向。因此,“五型职大”的分项任务和关键领域在短期内不会发生大的变化,既避免了框架体系的频繁变动,也有利于不同“双高”院校基于统一框架构建校本化的评价体系。

### 3.4 指标体系灵活

“五型职大”评价体系采用了开放式、模块化的指标体系,突破了传统的固定指标数量、固定版块权重、固定总分的限制,可灵活增加、修改、删除指标项;依据指标重要程度赋予分值,通过分值累加真实反映分项任务的质量水平;指标分值只与指标本身关联,只要抽取相应指标建立模块化的指标组合,便可基于不同主体视角开展不同维度或者不同专题的专项评价和应急评价。

## 4 结束语

“五型职大”范式是“双高计划”催生的产物。学习型、服务型、交互型、研究型、质量型“五型”发展,既是新时代高职院校理应具备的特质,也是高职院校实现高质量发展的路径。“五型职大”指标体系源于“五型职大”范式,从能力角度诠释和判断高职院校办学水平,对于优化学校内部治理体系、加速学校内涵建设、提升人才培养质量等具有重要意义。但高职院校教育评价体系建设是一个长期的过程,如何持续改进“五型职大”指标体系,仍需在评价和反馈实践中深入研究。

## 参考文献:

- [1]国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[EB/OL].(2019-02-13)[2022-02-18].[http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content\\_5365341.htm](http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm).
- [2]教育部 财政部关于印发《中国特色高水平高职学校和专业建设计划项目遴选管理办法(试行)》的通知[EB/OL].(2019-04-17)[2022-02-18].[http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/moe\\_737/s3876\\_qt/201904/t20190417\\_378489.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/moe_737/s3876_qt/201904/t20190417_378489.html).
- [3]教育部 财政部关于印发《中国特色高水平高职学校和专业建设计划绩效管理暂行办法》的通知[EB/OL].(2020-12-23)[2022-02-20].[http://wap.moe.gov.cn/srcsite/A07/moe\\_737/s3876\\_qt/202012/t20201225\\_507515.html](http://wap.moe.gov.cn/srcsite/A07/moe_737/s3876_qt/202012/t20201225_507515.html).
- [4]马成荣.高职院校高质量发展之“五型”设计[J].中国职业技术教育,2020(15):16-22.
- [5]羌毅.交互型高职院校建设的时代意蕴与路径抉择[J].职业技术教育,2021(5):6-10.
- [6]潘海生,周柯,王佳昕.“双高计划”背景下高职院校战略定位与建设逻辑[J].高等工程教育研究,2020(1):142-147.
- [7]马欣悦,汤霓,石伟平.“双高计划”院校办学绩效评估及建设策略[J].四川师范大学学报(社会科学版),2021(2):119-129.
- [8]郭福春,许嘉扬,王玉龙.中国特色高水平高职学校和专业建设项目分析[J].中国高教研究,2020(1):98-103.

(责任编辑:范可旭)

## Exploration on the Construction of the Evaluation System of “Five-type Vocational Universities” in Higher Vocational Colleges Under the Background of “Double-high Plan”

ZHU Zhen-zhen<sup>1</sup>, JIANG Le-jun<sup>2</sup>, MA Hai-yan<sup>2</sup>

(1. Quality Assessment Center, Nantong Vocational University, Nantong 226007, China;

2. Department of Development Planning, Nantong Vocational University, Nantong 226007, China)

**Abstract:** Establishing a college-based self-evaluation system is an important task and necessary measure for “Double-high” colleges to ensure its high-quality development. Starting from the overall development goals of “Double-high” colleges and the key elements of higher vocational education development, and taking “Five-type Vocational Universities” as the paradigm, in line with the designed objective system, it is to establish the index framework, select the index content, and explore the construction of “Five-type Vocational Universities” from the perspective of multi-subject evaluation system to empower and enhance higher vocational colleges for higher quality development.

**Key words:** “Double-high Plan”; “Five-type Vocational Universities”; higher vocational colleges; evaluation system