

◆张尧学

# 在新指标体系下 扎实开展高职人才培养工作评估

## 一、为什么要开展高职评估以及高职评估的定位和原则

当前,示范性高职院校的建设正如火如荼地进行着,就业为导向、工学结合等正在不断地深入人心。可以说,通过示范性高职院校的建设和带动作用,一条适合中国高职建设的可持续发展之路已经初步形成,并正在形成越来越大的影响。那么,在这个时候,我们为什么还要提出和推进高职的评估呢?

理由主要有三点:一是我国的高职办学时间普遍较短、办学经验不足,对于如何办好中国特色的、可持续发展的高职教育处在探索中,迫切需要在实践中创造出来的好经验提升总结后推广应用。二是由于我国高职院校办学时间较短、经验不足,不可避免地存在本科压缩饼干现象。我们的高职原评估指标更加加重了这一点。这是不符合我国社会经济发展对高职的需要的。因此,前几年的高职存在着生源差、报到率低、学费高、就业率低和教学内容不符合生产实际需求等问题。一方面是社会缺少大量的高技能实用人才,一方面是大量的高职毕业生很难找到工作。这迫切需要改变。三是示范性高职院校只有100所,用什么样的方法,把示范性高职院校的办学思路推广辐射到全国1000多所其他非示范性高职院校,并建立一个可持续发展的自我管理机制,是一个迫切需要解决的问题。

高职评估的定位、原则是什么?高职评估,我们不想把它变成对整个学校的评估。学校多大面积、多少楼房、多大的图书馆等不在我们的评估范围之内,这些只是作为参考数据提供给大家看,不再去评它。高职评估的定位,最基本的是两条,一是评软不评硬。软的就是人才培养模式,就是学校怎么样培养人才,培养什么样的人,这是办学最根本的东西。二是评动

不评静。就是评学校的人才培养过程,要从人才培养的全过程看学校和社会经济发展的结合程度。我们要让数据说话、让信息技术说话,建立网络的数据库系统,不能够只看一个礼拜,或者三五天的静态数据,而要看长期的变化。

关于人才培养模式,高职院校就是要根据党中央和国务院的精神、教育部党组的精神推进工学结合、推进高技能人才培养为地方经济发展服务的思想,以就业为导向,培养德才兼备的高技能的实用型人才。对于高职而言,德就是职业道德,才就是会干活、干好活。

教育部高教司在广大专家的支持下,按照上述思路,用很短的时间,拿出了一个新的指标体系。我们要用新的方案去拉动高职院校办学方向的改革,并在德育和动手能力上多下功夫。“学习”这两个字,“学”是读书,“习”是动手,也就是读书和动手是应该结合的。我们往往是“动手”忽略得比较多,而高职,恰恰要强调的是动手。

高职的评估原则有四条:(1)不搞形式。有些人说,形式是需要的,不搞主义就行。其实形式也不需要,因为形式和形式主义很难区分。(2)不造假。大教育家陶行知说得好:“千教万教,教人求真;千学万学,学做真人。”学校让学生去做假的考试卷,让老师去补档案,看起来是小事,实际上可能毁掉一代人的灵魂。老师和学校的校长带头造假的话,学生怎么想,如果学生提出批评,这学生还有点良心;如果他同流合污,那他出去什么假都敢造。因为在学校里老师是这么教的,无形的影响,使得我们的学生出去了,说假话,办假事。我们的评估,绝不能造假。(3)不影响老师和学生的正常教学和实践活动。把课程停了,轰轰烈烈地准备评估,把学生从实践基地叫过来,准备评估,这是不必要的,也是搞错了方向的。(4)通过评估引导学校的办学方向和推进教学改革、推进人才培养模式的改革。

## 二、运用现代信息技术进行高职评估

评估是为了促进教学,是为了促进人才培养质量的提高。如果评估让教师和学生花费太多的时间去刻意准备,教师没有时间备课、指导学生,学生没有时间去学习,我们很难说评估到底是对还是错?如何做到评估不影响或少影响教师 and 学生的正常教学和学习活动?办法有一条,就是利用信息技术,用信息化方法进行评估。这就是,设计好评估指标体系,并把指标体系变成网络数据库系统;再采用写实的办法,把学校的日常教学和实践活动根据指标体系的规定,不断地采集到数据库中,形成一个完整的数据库系统。这也是一个学校怎样建立自我完善、自我发展的评估和管理机制问题。平时经常采集数据,到评估时就不是负担了。

关于评估指标体系的设计,我们主要是把教育部《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》中得到大家认可的办学方向、以及落实“若干意见”的措施和方法,成系统地设计成评估指标体系。

有了指标体系和数据库系统,谁来检查数据库系统呢?也就是谁来组织评估呢?这可以有两个办法,由教育行政部门组织专家做,或者由第三方的社会机构做。这次的高职评估,我们采取由教育部制定指标体系,由省级教育行政部门具体组织实施的办法进行。省级教育行政部门也可以委托给第三方社会机构并监督第三方实施。但是,无论谁实施,都要按照我们提出来的指标体系做到公开、透明地实施。数据要向学校或社会公开。

## 三、如何通过评估引导高职改革方向和办学

怎么样通过评估来引导人才培养模式改革和办学方向?高职正面临着—个重大的变革期,这个变革就是由原来的本科的压缩饼干式转变成一个为社会经济发展培养所需要的高技能人才的办学方向转化。为什么说以前自觉不自觉地有压缩饼干的现象?我们可以从以下几个方面来看:其一,我们一直在认识上对升本与不升本存在着激烈的争论。刚开始搞示范性院校建设项目时,很多学校是脚踏两条船,这只脚是迈过去想申办示范性高职院校,另外一只脚是一旦申报不成就想申办本科。学校总是在犹豫。在犹豫的过程中自觉不自觉地照着本科办。其二,许多高职院校的校舍、校园跟普通本科根本没有什么区别,都是大楼、很漂亮的校园。生产实训基地也好,实验室也好,大都是在已经盖好的楼房内再去打墙,或者设在很高的一层层的楼房里面,有的搞交通的院校,包括他的路桥实验室、河流、水道的实验室等等,在盖那个

楼房之前,根本没考虑到要盖成一个什么样的实验室。其三,部分高职院校在师资建设时,总是强调要多少硕士、多少博士、多少教授,忽视实践技能。

解决这些问题怎么办?就是要用新思路。我们强调两个成系统:一是基础课教学要成系统;二是实践环节要成系统。另外,两个成系统之间还要交叉融合。基础课在高职学习中占多大比例,哪些课程比较适合等等问题,都要根据各校的特点和特色确定。而实践课程,则从师资到顶岗实习,都面临成系统的整体改革问题。实践包括实验室的实验、实训基地的实训、校外基地的实训以及顶岗实习等几个不同的阶段。不同阶段的教学有不同的教师、不同的要求和不同的目标。实践课程从一开始就要多用企业的技术人员做教师。对于技术人员,要为我所用,不是为我所有。双师,主要指双师型结构的队伍,而不是指某一个人。高职的实验课要注意和本科的区别,自己要问—问,你的实验室和本科同类的实验室有什么区别?如果回答不出来,多少是有一点问题的。我们的实训基地也要和实验室有区别、和工厂有区别。实训基地,严格地说,应该是顶岗实习前的准备,而不是一种孤立的—活动。顶岗实习也要做好计划、加强管理,我们的学生实习,不是为了打工赚钱,而是为了学习,为了长技能。因此,我们一定要从实习的目标、手段、方法、安全和管理等方面做好综合考虑和设计。要明确,职业技术学院办学的方向就是培养人。我们—切问题都归结到培养什么人,怎么样培养人?归结到培养有职业道德的、能干活会干活的高技能人才上。学校要用工学结合或者是产学结合的方法培养学生的职业道德和能力。使学生毕业后找得到工作、找得到好工作,并且是企业和社会能用、好用的。

高职培养的学生不是管—辈子的。技术发展进步很快,不可能说高职类学生毕业以后—辈子就靠在学校学的那点东西吃饭谋生。高职院校要建立一个机制,就是毕业生们以后想换工作,或者想提高的时候回来重新学习,要让他们随时随地能够回得来。我们的评估要把学校的基础课和实践教学的特色在数据库中用写实的方式记录下来。可以说,指标和写实,是这次高职评估引导改革的—两件武器。

学校还可以把办学与培训结合起来,特别是与政府的劳动就业结合起来。新的评估指标体系设计也考虑了这一点。

## 四、扎实做好高职评估的—几点建议

1.要加强对新的指标体系和评估方法的宣传和培训  
评估过程是一个改革的过程。要加强对新的指标体系和评估方法的宣传和培训,让社会、校内师生了解我们的办学思路、发展方向,做评估的—主人。这不是

搞群众运动,而是让大家通过指标体系了解高职的办学方向。比如,如何建设双师结构的教师队伍,以前大家可能不清楚什么是双师结构,如何建设。通过了解指标体系和进行评估,大家就会知道要建立数据库、要聘请同行业的高手,并且不止聘一次,还要不断丰富扩大,朝60%、70%、80%的兼职教师方向走。

### 2. 学校要建立资源共享的管理平台

高职院校要保持少而精的专职的专业老师、加强和扩大兼职的专业课教师,要加强一点基础课的老师。兼职教师要找社会要,找企业要。学校应加强管理队伍建设,要像做网站一样,只做成门户,把不同的资源联系起来,加强和企业合作。和企业合作什么?例如一个专业,企业能保证有多少专业人员来给学生上课?事前要建立联系,签订协议。事后还要抓落实,不断地丰富,不断地壮大,不断地持续发展教学队伍。再者就是实训和实习,也要事前多沟通、多交流,签订合同,逐步完善。逐步把学校办成一个和社会融合在一起的、有着千丝万缕联系的、在当地社会经济发展当中起核心作用的人才培养基地。不这么做,学校很难不游离在社会之外,不会不向政府要钱,培养的学生动手能力也会较弱。高职院校改革,开始比较难,但是慢慢地,就会越走越宽,越走越顺。例如学生实习用设备,是买,还是企业提供?学校买,要花钱。企业送,有很多手续,也很难。但如果不要企业送,所有权还是他的,只是让企业放在学校里让学生用。过两年,这东西落后了,淘汰了,就让企业拿走,新设备拿来再用。

### 3. 注意防止四个情结

一是学校的优秀情结。评估总想要优秀,不优秀就觉得对不起。我们希望学校不要重视评估结果是优秀还是不优秀。这次评估不设优秀,甚至通过不通过的决定权也放在省里,由各省教育主管部门根据当地实际情况,设定自己的通过或不通过的标准。专家组最好不要给学校打通过或不通过,因为专家组的责任是帮学校诊断和检查写实情况。专家组的意见可以作为一种参考。

二是专家组的主体情结。谁是评估的主体?不是专家组。专家组的责任,主要是检查、诊断、“开方”。被评估学校也好,专家组自身也好,不要把评估过程摆在显眼的一线位置,不要搞形式,不要引起社会过高的关注。引起社会高度关注,第一是非常辛苦,第二也没那个必要。评估主体还是学校自己。请专家来,就是

为了给学校诊断,看是否在按评估指标体系设定的方向走?评估指标体系本身还有什么问题?该怎么来改进?

三是量化情结。就是要不要搞一个标准量化“模板”和“门限”问题。我们不要另搞统一的量化标准模板,因为指标体系本身就是一个模板,是一个系统。要是再搞一套量化指标,又是千篇一律的东西,又没有特色了。恰恰是,不规定达到多少量化指标,但按照指标体系指引的各项努力去做,就可以做出特色来。比如模具专业,有的学校实习可能要一年半,另外的学校可能只有半年。如果定个量化模板说一年实习通过,半年不通过,可能不好。应根据实际情况,按指标体系规定的各项写实,并上到网上,让社会、家长、学生等都能够看到。现在做不到的话,以后也要逐步做到。因为是信息公开,社会、家长、学生会根据信息进行自我判断。学校投入、办学模式、实验实习、基础课教学、师资等方面的情况,都要公开。

四是本科情结。除了上面说的优秀情结、主体情结、量化情结,不少主管部门、学校、专家组还有很深的本科情结。负责评估的省级教育主管部门也好,学校也好,自觉不自觉地还是会想着本科。人们在有意无意中还是想着本科,想“量化”一些指标朝着本科走。高职一定不能往本科方向走,否则,我们的高职很难有特色。

总之,按新的指标体系搞好高职人才培养工作评估,需要大家共同努力,积极探索,特别是要把加强评估的信息化建设放在更加突出的位置,这是使评估走向公开、公平、公正,实现预定目标,并取得于师生、取信于社会的关键,切不可掉以轻心。

【作者系教育部高等教育司司长】

(责任编辑:徐越)

