

国家社会科学基金“十二五”规划2011年度教育学一般项目（BJA110083）



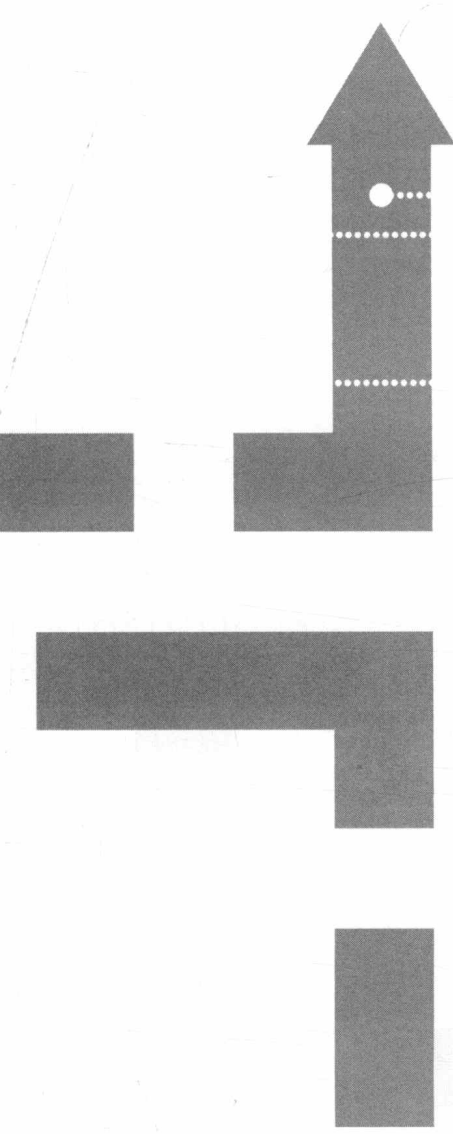
高职院校 高技能人才培养的 绩效评估及应对策略

李小娟 胡跃茜 虞希铅 等著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

国家社会科学基金“十二五”规划2011年度教育学一般项目(BJA110083)



高职院校 高技能人才培养的 绩效评估及应对策略

李小娟 胡跃茜 虞希铅 等著

图书在版编目(CIP)数据

高职院校高技能人才培养的绩效评估及应对策略 /
李小娟等著. —杭州: 浙江大学出版社, 2017. 6

ISBN 978-7-308-16857-1

I. ①高… II. ①李… III. ①高等职业教育—人才培养—研究—中国 IV. ①G718.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 092575 号

高职院校高技能人才培养的绩效评估及应对策略

李小娟 胡跃茜 虞希铅 等著

策划编辑 宋旭华

责任编辑 杨利军 沈巧华

责任校对 丁沛岚 闻晓虹

封面设计 杭州林智广告有限公司

出版发行 浙江大学出版社

(杭州市天目山路 148 号 邮政编码 310007)

(网址: <http://www.zjupress.com>)

排 版 杭州中大图文设计有限公司

印 刷 杭州杭新印务有限公司

开 本 710mm×1000mm 1/16

印 张 18.25

字 数 328 千

版 次 2017 年 6 月第 1 版 2017 年 6 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-308-16857-1

定 价 68.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行中心联系方式: 0571-88925591; <http://zjdxbs.tmall.com>

前 言

当前,我国正处于产业转型升级和经济实现战略性调整的关键时期,迫切需要一大批高素质的劳动者和高技能人才。中共中央、国务院高度重视高技能人才队伍建设,将其纳入人才强国战略。2010年,中共中央、国务院颁布了《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》(简称《纲要》)。《纲要》站在历史的新高度,对今后一个时期我国的人才发展工作做出了全面规划和部署,明确指出高技能人才是人才队伍的重要组成部分,是推动经济发展和社会进步的重要力量。2011年,中组部、人社部颁发《高技能人才队伍建设中长期规划(2010—2020年)》,明确了2010—2020年我国高技能人才队伍建设的指导思想和发展目标、主要任务、重点措施等,为高技能人才队伍建设指明了方向。2013年,十八届三中全会提出“加快现代职业教育体系建设,深化产教融合、校企合作,培养高素质劳动者和技能型人才”。2014年2月26日,国务院总理李克强主持召开国务院常务会议,会议提出要让职业教育为国家和社会源源不断地创造人才红利。要以改革的思路办好职业教育,要充分调动社会力量,吸引更多资源向职业教育汇聚,培养数以亿计的工程师、高级技工和高素质职业人才,为广大年轻人打开通向成功成才的大门。紧接着,5月2日,国务院印发了《关于加快发展现代职业教育的决定》,这对于深入实施创新驱动发展战略,创造更大人才红利,加快转方式、调结构、促升级具有十分重要的意义。6月23至24日,全国职业教育工作会议在北京隆重召开,国家主席习近平在会上指出,要着力提高人才培养质量,努力培养数以亿计的高素质劳动者和技术技能人才。他要求各级党委和政府要把加快发展现代职业教育摆在更加突出的位置,更好地支持和帮助职业教育发展。国务院副总理刘延东在会上指出,要进一步突出职业教育战略地位,构建以就业为导向、体现终身教育理念、面向人人的现代职业教育体系,促进职业教育与其他类型教育有机衔接,畅通人才多元化成长渠道。

可见,国家层面已将职业教育和高技能人才队伍建设的工作摆在了前所未有的重要位置。高等职业教育(简称高职教育)是高等教育的重要组成部分,是实现高等教育大众化、普及化的重要力量。同时,又是职业教育的高级阶段,是高技能人才培养的核心主体和基础环节。在过去的十多年中,我国高职教育以

培养高素质的技术技能型人才为己任,面向社会、生产和服务第一线,培养了大批具有专业理论知识、熟练操作技能、良好职业道德的高素质的劳动者,为国家的现代化进程和区域经济发展发挥了不可替代的作用。与此同时,高职教育自身也得到了长足的发展,已然成为中国高等教育的“半壁江山”,高职毕业生人才数量不断增加,成了未来高技能人才的主要来源。然而,在整个高等教育体系中,高职教育的职业教育地位和社会认可度并不高。除受传统思想观念影响外,关键原因是高职院校人才的培养质量并不乐观,培养的学生往往是“应用型人才不实用,技术型人才没技术”,既没有达到高技能人才的技术知识要求,也没有达到技能要求,没有形成高技能人才的“准状态”。生源出现危机,人才供求匹配度低下,人才培养绩效受到质疑,高职院校人才培养质量亟待科学、客观的评价。因此,关注高职教育人才培养质量、关注需求导向、关注学生的可持续发展,已然成为时代赋予高职院校的重要使命。国际著名职业教育专家福斯特曾说过,“受训者在劳动力市场中的就业机会和就业后的发展前景,是职业教育发展的关键因素”。因此,高职院校培养的学生是否满足劳动力市场对人才的要求,在高职院校三年的学习对学生今后的职业流动是否起作用,是否具有可持续发展已成为评价高职院校改革和发展成效的重要内容。

那么,社会究竟需要什么样的人才?高职院校培养出来的学生是否达到人才培养的目标?是否满足社会需要?是否满足人的可持续发展?这需要通过受教育群体进行科学、客观地评价找到答案。评价具有导向、诊断、甄别、选拔和推动发展的作用,教育教学改革的成功需要通过建立良好的评价体系来保障。教育部颁布的《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》指出:“高等职业院校要强化质量意识,尤其要加强质量管理体系建设,重视过程监控,吸收用人单位参与教学质量评价,逐步完善以学校为核心、教育行政部门引导、社会参与的教学质量保障体系。”2010年,教育部发布的《关于推进高等职业教育改革发展的若干意见(征求意见稿)》明确提出,“加快完善人才培养质量保障体系,吸收行业企业参与人才培养质量评价,将毕业生就业率、就业质量、企业满意度作为衡量人才培养质量的核心指标”,要建立“以学习能力、职业能力和综合素质为导向的科学化、社会化的评价体系”。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》明确指出,要“改进管理模式,引入竞争机制,实行绩效评估,进行动态管理”,要全面提高高等教育质量,特别是提高人才培养质量。同时,要改革教育质量评价和人才评价制度,开展由政府、学校、社会各方面共同参与的教育质量评价活动。

由此可见,国家已经将高职人才培养的质量和评价摆在了前所未有的重要位置,强调要在高职教育培养目标和规律的指导下,完善人才培养质量评价标

准。很显然,高职人才培养质量评价已成为新形势下教育行政部门和高职院校的共识,是高职教育发展的必然趋势。

从现有研究看,由于高职院校发展历史较强,除了政府或上级教育主管部门组织的类似教学工作水平评估以外,学校内部组织的评估不多。而且不管是教育行政部门开展的高职高专人才培养工作水平评估,还是高职院校内部组织的人才培养质量评价,基本都是从学校角度出发,侧重于评价学校教学过程和办学构成要素,主要以办学状况、教学水平、教学设备、师资队伍建设等作为评价的主体因素评价高等教育教学质量和教学水平,是一种“绝对量评估”,评价的目的主要是促进高职院校深化内涵建设、提高办学水平和办学质量,忽视了学生、教师两个直接参与主体对人才培养绩效的感知。正如博格·霍尔所说:“在所有人中,毕业生本应是最有资格评价所在大学服务的,并且能够提出建议使其改进服务。”学生作为人才培养最直接、最深入的参与者,对教学质量的感知在教育绩效评价中不容忽视,教师亦是如此。从学生或教师等参与主体视角进行人才培养绩效评价,有利于引导高职院校进行教育教学改革、摆脱办学趋同现象,走向多样化、特色化、个性化办学正途。本研究试图突破从管理过程出发进行绩效评价的一贯做法,以学生与教师为调查对象,从参与主体的视角出发,以其关注的焦点为指标对高职院校的人才培养绩效进行实际测评,观察学生与教师对高职教育绩效的实际感知,从而正确了解和把握我国高职院校高技能人才培养的现状,发现问题、找出差距,引导学校深化内涵建设,提高人才培养的有效性,引导学校更好地从学生的综合素质入手、从学生职业的长远发展入手,培养符合社会需要的合格人才。

作者

2017年1月

目 录

背 景 篇

第一章 绪 论	3
第一节 研究背景	3
第二节 研究目标和意义	11
第三节 研究方法	13
第四节 研究框架	16

理 论 篇

第二章 高职高技能人才培养的现状研究	21
第一节 高技能人才的内涵与特征研究	22
第二节 高技能人才职业能力研究	33
第三节 高等教育绩效评估研究	40
第三章 高职高技能人才培养理论概述	48
第一节 高职教育的培养目标	48
第二节 高职高技能人才的内涵	52
第三节 国外高技能人才培养的典型模式	57
第四节 国内高职高技能人才培养模式	69
第四章 高职高技能人才培养绩效评价新模式	75
第一节 高职高技能人才培养绩效评价的内涵与特征	75
第二节 高职高技能人才培养绩效评价的必要性分析	81
第三节 高职高技能人才培养绩效评价的现状分析	85
第四节 高职高技能人才培养绩效的四维度多因素评价分析	95

实 证 篇

第五章 高职高技能人才培养绩效评价的指标设计	107
第一节 高职高技能人才培养绩效评价的理论遴选	108
第二节 高职高技能人才培养绩效评价的实证筛选	125
第三节 高职高技能人才培养绩效评价的信度和效度检验	131
第六章 高职高技能人才培养绩效的实证调查与统计分析	134
第一节 高职高技能人才培养绩效评价的数据采集	134
第二节 评价方法的选择	139
第三节 基于主成分分析法的高职高技能人才培养绩效评估的实证分析	145
第四节 高职高技能人才培养绩效评估的结果分析	182
第七章 高职高技能人才培养绩效的影响因素分析	192
第一节 高职高技能人才培养绩效影响因素的理论探索	192
第二节 基于因子分析的高职高技能人才培养绩效的影响因素研究	206
第三节 基于回归分析的高职高技能人才培养绩效影响机理研究	217
第四节 高职高技能人才培养绩效影响因素研究结论与启示	230

对 策 篇

第八章 高职院校高技能人才培养绩效的优化路径	237
第一节 夯实高职院校高技能人才教育办学理念	237
第二节 推进高职院校双师型师资队伍建设	242
第三节 构建面向需求的高技能人才生源质量机制	247
第四节 打造基于工作过程的高职院校课程设计	253
第五节 建立职业能力培养行动导向的教学方法	262
第六节 加强高职院校人才培养的教学设施建设	267
参考文献	275
索 引	286

背 景 篇

第一章 绪 论

第一节 研究背景

一、基于高技能人才培养的时代需求

当前,我国正致力于创新型国家的建设、经济增长方式的转变、产业结构的调整和升级、社会主义新农村建设的推进等,这一切都需要一大批高素质的劳动者和高水平的技术技能人才。一方面,随着工业化、信息化、城镇化、国际化进程的加快以及现代农业和战略性新兴产业的发展,行业企业在生产和服务过程中的科技含量不断提高,许多新技术含量高的产业必将加快发展。广大中小企业必将走出产业链的低端,其迫切需要大量的技能型、技术应用型人才作为劳动力支持,因而社会对高技能人才的需求增长比例大幅度超过普通劳动者总量增长。另一方面,能源涨价、原材料涨价、劳动力成本提高、国外消费市场疲软、高素质人才短缺……一系列不利因素的聚合叠加,使我国经济发展中的结构性、素质性矛盾进一步凸显,特别是人力资源的缺乏严重影响企业的产业升级、结构调整和发展方式转变。同时,党和政府为了加快经济发展方式转变,实现经济平稳较快发展,明确提出要促进我国经济增长由主要依靠投资、出口拉动向依靠消费、投资、出口协调拉动转变,由主要依靠第二产业带动向依靠第一、第二、第三产业协同带动转变,由主要依靠增加物质资源消耗向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变。要实现这些转变势必需要坚强的人才支持和智力保障。

高技能人才是指在生产、运输和服务等领域的岗位一线从业者中,具备精湛的专业技能、关键环节发挥作用、能够解决生产操作难题的人员,主要包括技能劳动者中取得高级技工、技师和高级技师职业资格及相应职级的人员。高技能人才是技术工作队伍的核心骨干,是我国人才队伍的重要组成部分,在加快产业优化升级、提高企业竞争力、推动技术创新和科技成果转化等方面具有不

可替代的作用。为了加快培养造就一支技术精湛、结构合理、素质优良的高技能人才队伍,十多年来,我国国家层面先后在高技能人才队伍建设方面出台了一系列政策和措施。

2003年,中共中央、国务院召开了全国人才工作会议,会议明确提出了高技能人才是国家人才队伍的重要组成部分,并将高技能人才队伍建设纳入国家人才队伍建设总体规划,做出了一系列具有战略意义的安排部署。

2005年,全国职业教育工作会议召开,温家宝总理在会上指出,我国目前在生产一线的劳动者素质偏低和技能型人才紧缺问题十分突出。我国虽是制造业大国,但还不是制造业强国,“必须培养大批掌握新技术、能操作最新机床、有创新精神的高技能人才”。此后,学界进入了有关创新型高技能人才培养问题的积极探索和讨论阶段。

2006年,中共中央办公厅、国务院办公厅发布《关于进一步加强高技能人才工作的意见》(简称《意见》)。《意见》充分肯定了新的历史发展时期高技能人才的地位和作用,并将高技能人才队伍建设纳入实施人才强国战略的总体部署,进一步明确了做好高技能人才工作的指导思想、目标任务、政策措施和工作要求。

2010年,第二次全国人才工作会议召开,中共中央、国务院随即颁布了《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》(简称《纲要》)。《纲要》站在历史的新高度上,对2010—2020年我国的人才发展工作做出了全面规划和部署,提出统筹推进以高层次人才和高技能人才为重点的各类人才队伍建设的目标任务。

2011年,中组部、人社部印发《高技能人才队伍建设中长期规划(2010—2020年)》(简称《规划》),提出以国家高技能人才振兴计划为龙头,以加强高级技师培训为重点,通过大力加强高技能人才培训基地建设和技能大师工作室建设等推动高技能人才总量稳步增长,素质大幅度提高,使用效能明显增强。《规划》要求:到2015年全国技能劳动者总量达到1.25亿人,其中高级工以上的高技能人才达到3400万人(高级技师140万人,技师630万人,高级工2630万人),占技能劳动者的比例达到27.2%左右。到2020年,全国技能劳动者总量达到1.4亿人,其中高级工以上的高技能人才达到3900万人(高级技师180万人,技师820万人,高级工2900万人),占技能劳动者的比例达到28%左右。可见,《规划》明确了2010—2020年我国高技能人才队伍建设的指导思想和发展目标、主要任务、重点措施等,为高技能人才队伍建设指明了方向。

2012年,国务院办公厅转发人社部、财政部、国资委《关于加强企业技能人才队伍建设意见的通知》,明确提出要加强企业技能人才队伍建设,要从企业技

能人才培养、评价、激励三个环节完善政策,形成企业初级、中级、高级技能劳动者队伍梯次发展和比例结构基本合理的格局,使技能人才规模、结构、素质更好地满足产业结构优化升级和企业发展需求。

2016年,人社部、财政部印发《关于深入推进国家高技能人才振兴计划的通知》,提出“十三五”期间,国家高技能人才振兴计划要紧紧围绕人才优先发展战略和创新驱动发展战略,为推进供给侧结构性改革和《中国制造2025》提供技能人才支撑。要紧密结合先进制造业、战略性新兴产业、现代服务业发展需要,重点实施高技能人才培训基地建设项目、技能大师工作室建设项目和技师培训项目,培养造就一大批具有高超技艺、精湛技能和工匠精神的高技能人才,稳步提升我国产业工人队伍的整体素质。

可以看出,培养造就一大批具有高超技艺和精湛技能的高技能人才,为产业升级和产业链提升提供重要的人力资源保证,增强我国核心竞争力和自主创新能力已经成为全社会的共识。实现中长期规划的目标,使高技能人才数量同经济和社会发展目标基本相适应,高技能人才结构和素质同产业、行业发展需求基本相适应,在“十二五”的战略机遇期抓住发展机会,增强技能人才优势,让中国从制造业大国变成制造业强国,已然成为时代赋予各高职院校的当务之急和重要使命。

二、基于我国高技能人才短缺需面临的挑战

国家从宏观政策层面到微观操作层面都对高技能人才队伍建设进行了明确的规定。各级党委、政府高度重视高技能人才队伍的建设工作并采取了相应的措施,高技能人才的培养和建设方面取得了显著成绩,人才队伍不断发展壮大。

2013年年底,全国技能劳动者总量达1.5亿人,其中高技能人才3762.4万人(其中高级技师126.2万人,技师569.5万人,高级工3066.7万人),高技能人才占技能劳动者总量的比例达25.1%。高技能人才在服务经济社会发展和促进就业中发挥了积极作用。2014年年底,全国技能劳动者总量达1.57亿人,其中高技能人才4136万人,占技能劳动者总量的26.3%。2015年年底,全国技能劳动者总量达1.67亿人,其中高技能人才4501万人,占技能劳动者总量的27.0%。高技能人才在产业结构调整和社会发展中发挥了重要作用。

然而,我国的高技能人才依然供不应求。2012年起,中国人力资源市场信息监测中心分季度一年四次对100个左右的城市的劳动力供求信息进行了统计分析。最近的2015年第四季度检测报告数据显示,市场对具有技术等级和专业技术职称劳动者的需求均大于供给。从技术等级的供求对比来看,各技术

等级的岗位空缺与求职人数的比例均大于1,岗位空缺与求职人数的比例相对较高的是高级工程师、技师和高级技师,其岗位空缺与求职人数的比例分别为1.99:1、1.9:1、1.89:1。与2014年同期相比,除对技师(+9.1%)的用人需求有所增长外,对其他各类技术等级的用人需求均有所减少。对初级(-29.7%)、中级(-9.1%)、高级(-8%)专业技术职称的用人需求下降幅度均较大。与第三季度相比,除对高级技师(+3.6%)的用人需求有所增长外,对其他各类技术等级的用人需求均有所减少。对初级(-7.9%)、中级(-10.8%)、高级(-1.4%)专业技术职称的用人需求均有所下降。

在年龄结构和分布方面,我国现有的高技能人才队伍普遍存在高龄化趋势,青年高技能人才严重短缺。例如,目前我国机械行业中,高级技师平均年龄为48.9岁,50岁及以上的占了将近一半;技师平均年龄为45.6岁,50岁及以上的占1/3;高级技工平均年龄为41.3岁,其中40岁及以上的占57.5%,人才断档问题比较突出。从分布来看,我国高技能人才分布在国有大中型企业的多,民企和中小企业的少;分布在传统加工类工种的多,新型产业和现代制造业的少。随着经济全球化趋势的深入发展和我国加入世贸组织,以及经济体制改革的深入和产业结构调整的不断加快,高技能人才出现短缺,特别是制造、加工等传统产业和电子信息、航空航天等高新技术产业以及现代服务业领域,高技能人才尤为短缺。电子信息产业中技师、高级技师占技术工人的比例仅为3.2%,而发达国家一般在20%~40%,差距较大。人社部 and 国家统计局对全国制造业职工队伍素质的调查显示:企业技能人才技术等级偏低、技能单一,高级技能人才年龄偏高,技师、高级技师严重短缺,创新能力较弱等。可以说,我国高技能人才队伍呈现的数量不足、质量偏低、素质结构和年龄结构不合理等现象,势必影响我国由“中国制造”向“中国创造”的转型历程。高技能人才队伍建设面临严峻挑战,需进一步加大工作力度。

三、基于高职教育的发展和高职高技能人才培养的目标定位

党的十八届三中全会提出“加快现代职业教育体系建设,深化产教融合、校企合作,培养高素质劳动者和技能型人才”,这为职业教育的改革指明了方向。2014年2月26日,国务院总理李克强主持召开国务院常务会议,部署加快发展现代职业教育。会议提出要让职业教育为国家和社会源源不断地创造人才红利,要以改革的思路办好职业教育,要充分调动社会力量,吸引更多资源向职业教育汇聚,培养数以亿计的工程师、高级技工和高素质职业人才,为广大年轻人打开通向成功成才的大门。同年5月2日,国务院印发了《关于加快发展现代职业教育的决定》,这是中共中央、国务院做出的重大战略部署,对于深入实施

创新驱动发展战略,创造更大人才红利,加快转方式、调结构、促升级具有十分重要的意义。同年6月23日至24日,全国职业教育工作会议在北京隆重召开,国家主席习近平在会上指出,要着力提高人才培养质量,努力培养数以亿计的高素质劳动者和技术技能人才。他要求各级党委和政府要把加快发展现代职业教育摆在更加突出的位置,更好地支持和帮助职业教育发展。至此,职业教育迎来了前所未有的机遇和挑战。

高职教育是职业教育的高级阶段。教育部前部长周济指出,高职教育培养的学生“既要能动脑,更要能动手,经过实践的锻炼,能够迅速成长为高技能人才,成为国家建设不可缺少的重要力量”。这赋予了高职院校高技能人才培养的重任,将高职教育推向了高技能人才培养的前沿。在国家大力支持下、在改革的推动下,十多年来,高职(高专)院校数从1998年的431所增长到2015年的1341所,占全国普通高等学校的52.4%。高职教育在规模上早已成了高等教育的“半壁江山”,为高等教育进入大众化历史阶段发挥了重要的基础性作用。

那么,高职教育究竟为社会输送什么样的毕业生?其培养的目标是什么?如何实现培养目标?这些问题一直缺乏比较清晰的界定,特别是其培养目标定位在不同的历史时期,由于社会需求、教育发展处于不同阶段因而呈现出一定的差异。先后出现过高职教育培养“高级操作人员”“高层次实用人才”“高等应用型人才”“高等技术应用性专门人才”等表述上的变化,之后教育部发布的《关于以就业为导向,深化高等职业教育改革的若干意见》明确指出,高职教育要“培养面向生产、建设、管理、服务第一线需要的‘下得去、留得住、用得上’,实践能力强,具有良好职业道德的高技能人才”。至此,职教界和社会开始广泛认同“高职教育培养高技能人才”的目标定位。2012年7月,国家教育事业“十二五”规划结合经济社会发展需要,提出高等职业教育要重点培养产业转型升级和企业技术创新需要的发展型、复合型和创新型的技术技能人才。纵观我国高职教育人才培养目标的发展变化,我们发现,经济的发展、社会的变革以及高职教育自身的不断发展促使高职人才培养目标也发生相应改变。但不管高职人才培养目标在表述上有什么不同,高职教育作为高等教育的重要组成部分和职业教育的高层次教育,决定了其培养的人才既与培养研究型、设计型、学科型人才的普通高等教育有所区别,又与单纯培养操作型人才的中等职业教育有所不同。其培养的是为经济社会发展服务,为现代化建设服务的高素质技术技能人才,这些人才不但要具有某一单项能力,而且要拥有某一领域、某一岗位群所需要的综合能力,是高技能人才先期培养和持续提高的基础。

回顾我国高职教育的发展历程,特别是最近十多年,高职教育经历了从思

变到求变,从规模扩张到质量提升、内涵发展的关键阶段。2005年,国务院发布的《关于大力发展职业教育的决定》提出重点建设100所示范性高等职业院校,要求高水平地培养高素质技能型人才。由此拉开了我国新时期高职教育人才培养模式改革的序幕。国家示范性高职院校建设计划实施后,在党和政府的高度重视下,高职教育进入以质量提升、内涵建设为主的阶段,在办学模式和人才培养模式的改革上不断取得新的突破。2006年,教育部颁发的《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》明确指出,“高等职业教育作为高等教育发展中的一个类型”,要“切实将工作重点放在提高质量上”,要“强化质量意识,尤其要加强质量管理体系建设,重视过程监控,吸收用人单位参与教学质量评价,逐步完善以学校为核心、教育行政部门引导、社会参与的教学质量保障体系”,并提出了一系列提高教学质量的原则性、方向性的改革创新要求与重要举措。可以说,《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》将高职院校人才培养的质量和评价工作摆在了前所未有的重要位置,揭开了我国高等职业教育发展历史上的崭新一页。

随着高职教育的迅猛发展,如何深化高职院校的教育教学改革、激发办学活力、提升内涵建设,如何更好地服务社会、办出特色、增强核心竞争能力等已成为摆在绝大多数高职院校面前迫切需要解决的问题。在这样的背景下,2008年4月,教育部发布了《高等职业院校人才培养工作评估方案》,该方案的出台对促进高等职业院校加强内涵建设,深化校企合作、工学结合的人才培养模式,以及带动师资队伍、专业、课程、实践教学等的建设与改革,促进管理理念、管理水平的提高等方面起到了积极的导向作用。

可见,在过去的十多年中,我国高职教育以培养高素质的技术技能型人才为己任,面向社会、生产和服务第一线,培养了大批具有专业理论知识、熟练操作技能、良好职业道德的高素质劳动者。教育部为了进一步提升高职教育质量,促进高职教育发展,采取了一系列措施:先后实行国家示范高职院校建设计划、高职人才培养工作水平评估、师资队伍建设、实训基地建设、国家精品课程建设和专业教学资源建设等,从宏观的体制机制改革到微观的人才培养与课程改革等都取得了很大的成效。然而,在整个高等教育体系中,高职院校作为高技能人才培养的核心主体,由于人才培养目标定位模糊,人才培养沿用学科型教育模式,实践教学薄弱,双师素质教师短缺,校企合作机制不健全,资金短缺,教学方法落后,课程与国家职业标准结合不紧密,学生技能训练不足等,高职院校培养的学生往往“能考不能干,能干不会考”,既没有达到高技能人才的技术知识要求,也没有达到技能要求,没有形成高技能人才的准状态,与目前对高技能人才的界定还有一定距离。

因此,在新的历史条件下,高职院校如何根据社会经济发展对高技能人才需求的变化,准确定位技能培养目标,促进高技能人才的培养工作,成为必须面对和亟须解决的问题。

四、基于高职院校高技能人才培养绩效评价研究的缺乏

长期以来,社会和高职业院校在对学生认可度上存在较大差异,学校认为合格的学生对社会来说可能还达不到其要求,学校认为优秀的学生进入社会却没有发展后劲,而学校认为学业一般的学生进入社会后往往更出色。造成这种现象的根本原因是高职院校人才培养的评价问题。

评价是人类社会中一项极为重要的认识活动。在日常生活中经常会遇到这样那样的判断问题,比如哪个学生的素质高?哪个高等院校的声望高?这些问题都需要依据一定的标准进行科学、客观地评价,从而加以解决。评价具有导向、诊断、甄别、选拔和发展的功能,教育教学改革的成功最终通过评价来保障。

高校评价对高校健康发展具有不可替代的重要意义。比如,通过评价可以反映高校的教育资源利用情况,为高校调整与配置办学资源提供参考;可以为政府实施高校绩效拨款提供依据;也有利于引导学生根据自身的实际情况和工作要求选择适合自己学习的学校。从目前广泛采用的评价方式来看,大多是依据高校既有存量进行的绝对评价,重视高校投入或产出的绝对产量,这种评价方式将会在很长时期内继续发挥其提高高校办学实力的作用。但绝对评价的缺陷是非常明显的,它不关注高校发展的条件和发展的效益,没有从学校育人的视角去考量教育教学的实际效果,无法真正实现实质意义上的引导学校教育教学质量改进的作用。中央教育科学研究所2009年对72所教育部直属高校进行的绩效评价研究表明,绝对评价得分高的学校绩效评价不一定高,绝对评价得分低的学校绩效评价不一定低。可见丰富高校评价内容和方式、合理配置高校资源具有重大意义。

当前很多高职院校在配备教室、教师、图书馆和互联网设施等方面不遗余力,为学生提供大量的学习机会,但学校对期待学生学到什么及学生的学习质量能否满足社会需求等几乎没有一个清晰的阐释。大部分高职院校不知道,并且也不打算查明到底有多少学习活动在进行。他们将完成规定数量的课程作为对学生学习的确证,其实很多学生完成了课业,却没有掌握必需的知识 and 技能。由于很少或根本无法获取关于学生学习成果的真正信息,家长甚至连高校自己都不得不假定:高校的名望越高,其在传授知识和技能上也将越有成效。而高校的名望较量,很大程度上取决于教师在学术研究上的成绩、招生的录取