

高职院校专业群建设中的人才培养质量评价与反馈机制

黄宜坤

(辽宁省交通高等专科学校 辽宁沈阳 110122)

摘要: 专业群建设是当前高职院校人才培养、教育改革的重要途径之一。以专业群服务领域为方向的专业人才培养是目前高职院校人才培养的主要任务。一方面,高职院校专业群人才培养需要建立一套相对科学化的、系统化的质量评价与反馈体系,为实现专业群人才培养提供正确的方向引导,客观地反馈人才培养质量评价与反馈体系是否能培养出符合社会需求型人才。另一方面,系统、科学的人才培养质量评价体系也关系着高职院校的长远发展,利于高职院校全方位地提高专业群人才培养质量。

关键词: 高职院校 专业群建设 人才培养 评价体系

中图分类号: G710 **文献标识码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.15.089

高职院校根据社会人才的需求,进行专业划分,构建对应的师资队伍。为了适应社会人才需求的变化,高职院校教学资源也需要不断更新迭代,不断注入“新鲜血液”。针对专业群服务领域的人才培养模式,是提高高职院校办学实力、提高学生就业率的重点核心方式,带动了若干的工程对象相同、技术领域相近或专业基础相关的相关专业集成整体,充分发挥出了教师团队优势力量的同时,优化了教学资源的配置。因此,专业群人才培养是高职院校建设的核心,而人才培养的评价体系则为其提供了正确的培养方向与培养结果反馈。

一、专业群建设中的人才培养意义

随着社会的发展,其对人才的需求也在日渐增长。目前,许多学者、教育者纷纷对专业群、专业群服务方向人才培养等内涵进行了深入加探究,其中吴仁华教授发表了“适应产业链和创新链对人才培养的需求,将若干个服务于特定产业链各环节或层次人才需求的且具有内在关联性的专业,按照一定的结构或规则集合在一起,实现创新要素集聚与资源共享”,来表明对专业群以及专业群方向人才培养的理解。在众多解析中该观点也具有一定的代表性,从该观点中可提取出专业群建设中的人才培养主要有以下两方面的意义^[1]。

一方面,促进高职院校人才的全面培养。随着高职院校招生规模的不断扩大,生源也逐渐呈现出多元化和复杂化的特性,在生源逐渐多元化和复杂化的情况下,高职院校不得不转变自身的办学理念,对现有的教学组织模式进行改革,对工作思路进行创新,以此来适应生源的变化。相对于

对单一的专业教育进行的改革和创新,专业群可更好地适应社会人才需求变化,通过专业群建设,整合聚集相关专业有效进行相关产业链后岗位群需求,培养出面向多个职业岗位或者职业群体的人才,提高人才培养的适应性和针对性。

另一方面,全面提高高职院校的核心竞争力。高职院校通过协调专业群内的资源共享与资源互补,可促进专业群的专业协同性发展,利于高职院校更好地适应外部产业需求与内部的办学需求,优化现有教学资源的配置。围绕专业群建设中的人才培养模式调整现有教学资源,包含教师团队、基础设施等,全面提高高职院校的整体建设水平,提高自身的核心竞争力^[2]。

二、基于专业群建设中的人才培养问题分析

1. 理念定位偏差

目前,我国职业人才培养教育中普遍存在的观念偏差是重视理论教育、轻视实践性,忽视了职业教育中的就业针对性与社会实践性。该观念的偏差导致了高职院校人才培养的针对性和实效性较弱,毕业生职业素质偏低。从国家颁布的《国家教育事业发展“十三五”规划》与《国务院关于推行终身职业技能培训制度的意见》来看,完善高职院校的组织形式,提升高职院校的基础能力,强化人才培养的工匠精神与职业素养,强化我国的工匠储备力量是高职院校未来发展的方向。二十世纪以来,联合国教科文组织系列报告中多提及“全人教育”,因此,在专业群建设的人才培养过程中,不仅仅要传授给学生知识与技术,还应培养学生的职业意识与职业素养。

2. 管理机制不完善

要在专业群建设中培养高质量的人才,需加强对应的统

*本文系国家级职业教育教师教学创新团队课题;课题名称:基于专业群建设的人才培养质量考核评价体系的探索与实践;课题编号:YB202060102。

筹管理,促进专业间的协同性。目前,高职院校中人才培养模式管理与运行方面都存在一定的问題,总结整理主要包含以下几方面:第一是专业群建设中的人才培养系统机制不健全。该问題产生的根源在于高职院校对专业全建设的真正意义认知不全,了解得不够清晰,也无法准确地把握好基于专业群建设的人才培养重点,形成了专业布局与实际产业需求不匹配的情况。专业群顶层设计不够科学,专业群定位不清晰,没有形成专业群的集群效益。另外,专业群的组织架构、人事结构、薪资待遇,没有完善的相关岗位职责与管理制度,负责人权力划分不明确等问題影响着体系整个管理与运行。第二是高职院校治理结构相对封闭。目前高职院校的专业群建设对产业的服务能力还是相对较为薄弱的,高职院校专业群与社会产业、行业、企业等主体之间协同程度不够深入,还未能实现多主体共建共享,难以统筹不同专业与校外其他行业企业、科研院所等机构的各方办学资源。第三是师资队伍建没问題。全面提高高职院校的教育教学质量,凸显出高职院校的办学特色,提高高职院校的核心竞争力,这些都需要以加强师资队伍力量为基础前提。目前,我国高职院校中专业群建设的系统化学术团队尚未形成,缺少领头人,校内人员中的“互聘、互兼”双向交流合作机制不够完善,能兼任两门、多门专业课程的教师更是少之又少,且教师在科研水平偏低,社会服务能力不足等问題^[1]。

3. 保障体系不健全

高职院校专业群作为一个多专业协同发展的共同体,是人才培养的核心,其高质量的运行才能使专业群领域人才培养得到保障。另一方面,从当前高职院校的专业群建设来看,一般高职院校都有对应的建设方案,但是缺少具体可操作的细节与实施方式方法,导致工作无法落实到位;另一方面,目前部分高职院校都尚未建立科学的、专业的评价体系,对专业群以及基础专业群建设中的人才培养缺乏有效的监督以及结果反馈,导致无法有效地进行专业群建设与人才培养。

三、基于专业群建设中的人才培养路径优化

针对上述问題,下面会基于专业群建设中的人才培养提出对应优化方法,因为本文中重点方向是评价体系,文中将会从评价体系方面出发进行重点进阐述。

1. 理念创新,科学定位

对当前的职业教育理念进行创新,明确职业教育的地位。职业教育应该是培养一个“全面的人”,应从关注服务经济社会发展到关注发展个体的本身,把立德树人融合到整个教育过程中来,使职业技能教育与职业素养教育融会贯通,促进学生的整体发展。职业教育与普通的教育即使是两种不同的教育,

但却占据着相同重要的地位。我国高职院校实行百万扩招,目的在于以高职教育为起点,将单纯的社会劳动力转换为社会的优质人力资源。这一目标的实现需要各大高职院校基于“类型教育”定位“合适教育”,适应社会优质劳动资源需求的“多元性”和“需求性”,构建一套健全的终身学习现代化教育体系,满足社会成员的终身学习需求。高职院校应面向所有学生提供全方位的高质量职业教育,联合雇主、产业及其他教学机构培养学生的职业生涯管理能力与职业转换技能,让学生能明确自身的职业方向。高职院校可建立“学历证书+各项职业技能等级证书”制度试点,鼓励学生在获得学历证书的同时,能发展多项职业技术,提高学生就业竞争力。

2. 重构整体结构,提升管理能力

优化专业群内部治理结构,提升管理能力。高职院校作为人才培养的基础单位,是一个有特定目标、制度结构、资源配置的实体组织,组织结构容易固化,其资源配置的灵活性、开放性、共享性都会受到不同程度的影响。专业群的建设恰好提升了资源的融合性与共享程度,为人才培养提供了有利环境。高质量的专业群建设主要是从三方面入手:第一是学校层面要将管理下移,使专业群建设能面向市场、面向企业和产业进行办学,给予其充分的企业项目对接与利益分配等方面的自主权。第二是专业群的建设应由地方、行业、雇主单位之间来共同参与,对专业群建设中的人才培养工作进行跟踪与指导、监督与考核,实现全方位参与,同时领导小组应设置指导委员会,结合师资团队规范专业群建设中的人才培养方案和课程结构,便于产业与专业的同步发展。第三是建立负责人制度,整体掌握专业群建设中的人才培养发展方向,统筹平台共享课程与实践共享课程。第四建立专业的评价指标体系是专业群建设中人才培养的检验标准,各高职院校要结合自身实际,建立健全一整套科学合理可操作的评价指标体系^[4]。

四、基于专业群建设中的人才培养评价体系

构建能客观反映专业群建设中的人才培养质量评价体系可为社会培养出优秀人才,同时利于高职院校的可持续发展,利于高职院校全方位地提高人才培养能力与办学竞争力。近年来,就高职院校专业群建设中人才培养质量评价与反馈机制做了不少尝试与探索。

1. 建立核心团队,按行业需求修改人才培养方案

高职院校应建立专兼相结合的核心团队,可根据实际教学需求设立相应的专职教师,和行业专家相结合组成核心团队。核心团队主要职责划分有6个方向:编制、修订以及审核对应的人才培养方案;密切关注对应行业的市场变化与人

才需求变化趋势；研究行业用人单位岗位群体的变化与需求职业证书变化；分解岗位需求能力的过程中总结出人才培养的核心技能与职业知识；针对现有教学中存在的问题提出解决思路与方案；定期输出行业人才需求调研报告，及时为人才培养方案提出调整或修改建议。

2. 建立次课程管理，保障人才培养方案实行

课程教学作为人才培养方案中必不可少的部分，是人才培养方案实行的基础载体，是为人才培养方案服务的。因此，课程教学的前提是要准确地把握专业方向，同一门课程在不同专业中开展也需注意根据专业的特点去把握教学重点。高职院校大部分专业都会开设“财务分析”该门课程，在根据不同的专业进行教学时要有侧重点也应有所区别，如国际金融专业对于该门课程教学的侧重点应更多的是在财务分析与投资决策方面。为了保证课程教学与专业人才培养之前的匹配性，可将课程管理分为三级，保障人才培养方案的实行。

第一级管理以院校为主体，监管主体为教务处，其主要进行教学资源的整合与管理。院校建立对应的教学督导组，随机检查教师的教学质量。由系领导、教研主任、系教师等不定期进行听课，学期末由学生对任课教师进行打分来进行教学质量的评价。第二级管理专业课程管理，以专业建设团队为监督主体，制定课程标准，把握好课程整体的专业性，对教学全过程进行检查、分析与调控，让教学质量能达到对应的课程标准。第三级管理以课程成员和学生为监督主体，在专业指导基础上准确地把控好专业教学方向，实施教学课程设计方案、教学方法探讨以及专业知识技能的传递的效率监管，有学生对整体教学效果进行监督与反馈。

3. 建立三个方面的评价方式，构建人才培养反馈机制

人才培养方案构建完成的时候，需要由有效的人才培养质量评价方式来获取效果的反馈信息。可将人才培养质量放到三个层面上来实施，以获取最全面的效果反馈信息。

用人单位评价，让相关专业与用人单位之间定期沟通，用座谈会或问卷调差等形式获取评价信息；毕业生评价，院校可根据专业设置毕业生跟踪调查机制，由专业教师与辅导员共同对相关毕业生进行跟踪调查，其内容包括毕业生的职业生涯规划、就业情况、就业意向、职场表现、晋升率、离职率等方面；第三方机构评价，院校可与第三方机构合作，开展毕业生人才培养就业率调研，调研三年内毕业生的就业率、薪资水平、满意度等，通过第三方机构更客观地获取人才培养质量结果反馈信息。

4. 进一步完善评价体系，保障人才培养方案实施

为了进一步完善评价体系，首先，需要整合现有的教学

评价资源，使其服务于专业群建设中的人才培养评价体系。目前，大部分高职院校已有一套内部的评价体系，如毕业生跟踪、学生评价、教学监督、座谈会等。为了更好地保障人才培养方案实施，因将现有的院校评价体系与专业评价需求为契机，将两者重新进行整合完善。其次，需要进一步完善第三方人才培养评价体系，将评价主体的范围扩大，包含但不限于目前常见的行业、企业、用人单位、家长、就业机构、社交媒体等，使第三方评价的准确性、及时性、客观性都可得到提升，成为专业人才与院校就业率的可靠依据。例如，与用人单位建立全程跟踪评价机制，对毕业生的实习情况进行全面跟踪与评价，包括思想表现、动手能力、协同能力、职业技能、精神面貌等方面与岗位的匹配程度，还可从家长、第三方调研机构出发设置科学合理的人才培养反馈机制。最后，在构建评价体系与反馈机制时注意结合信息技术，如使用微信群、QQ群等，即时地获取反馈信息，针对性调整人才培养方案与问题解决方法，提高企业、院校、学生之间的沟通效率。

结语

一个科学的、完善的评价体系应是建立在广泛参与与支持基础上的，需要多元化的评价主体对专业群建设中的人才培养方案进行多角度、全方位的考察与评价。因此，需将教师、学生、院校管理人员、企业、用人单位、家长、媒体、第三方机构的元素都融入到评价体系中，获取及时、准确、客观的人才培养质量结果反馈信息，保障人才培养方案实施，不断地推动专业群建设中的人才培养发展，提高高职院校的人才培养能力与办学水平。

参考文献

- [1]陈倩媚.基于专业建设的有效策略研究[J].广东农工商职业技术学院学报,2011(07).
- [2]孙长远,齐珍.应用型人才培养质量[J].实验室研究与探索,2010(03).
- [3]赵铁,林昆勇.人才培养质量社会评价指标体系的构建[J].高教论坛,2004(06).
- [4]刘莉.教学质量评价体系的构建[J].湖北成人教育学院学报,2008,1(1).

作者简介

黄宜坤(1977.03—)男,汉族,山东即墨人,实验师,本科,汽车运用工程专业。