

职教动态与参考

(2021 年第 4 期——“教育评价改革”特辑 I)

(总第 17 期)

文艺职院 职业教育研究中心编印

2021 年 5 月 17 日

目 录

◎政策解读

以教育评价改革为牵引统筹推进改革..... -1-

◎专家解读

教育评价的“破”与“立” -13-

教育评价改革关键在从“一”到“多” -17-

以评促教：推进职业教育课程教学改革..... -22-

◎专家论坛

高职教育整体性评价模式建构..... -29-

类型教育视野下的高水平高职院校评价..... -37-

以教育评价改革为牵引统筹推进改革

3月6日下午，习近平总书记在看望参加全国政协十三届四次会议的医药卫生界、教育界委员并参加联组会时强调，要围绕建设高质量教育体系，以教育评价改革为牵引，统筹推进育人方式、办学模式、管理体制、保障机制改革。李克强总理在政府工作报告中也强调“深化教育评价改革”。

“教育评价改革”再次成为两会代表、委员和社会各界广泛关注的热点话题。

教育评价事关教育发展方向，是教育改革的关键环节。中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》（以下简称《总体方案》），强调扭转不科学的教育评价导向，坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾。《总体方案》提出，到2035年，基本形成富有时代特征、彰显中国特色、体现世界水平的教育评价体系。《总体方案》对“破五唯”、实施“四个评价”等作出了一系列新部署，有利于从根本上激发高校内涵式发展的内在驱动力，是未来一段时期指导我国教育评价改革的纲领性文件。高校必须深刻把握《总体方案》的要求和部署，坚持问题导向、目标导向、结果导向，综合施策、协同发力，深化新时代高等教育评价改革，推动教育评价从“指挥棒”升级为“推进器”、从“检测站”转型为“加油站”，为促进高等教育内涵式发展创造更多新动能。

坚持问题导向，重新认识教育的本源

导向是行动的指引和方向。坚持问题导向，就是以解决问题为指引，集中全部力量和有效资源攻坚克难，全力化解工作中的突出矛盾和问题。深化新时代高等教育评价改革，要从党中央关心、群众关切、社会关注的问题入手，破立并举，推进高等教育评价关键领域改革取得实质性突破。

坚持问题导向，实质上是一个发现问题、分析问题、解决问题的过程。习近平总书记在全国教育大会上用“顽瘴痼疾”这四个字来形容教育评价中存在的问题，足见这些问题积淀之久、弊害之深、解决之难。

全国政协委员、上海市教育委员会副主任倪闽景多年来一直在呼吁：要通过教育评价改革，对全社会开展一次教育启蒙，重新认识教育的本源，回归教育理性和教育规律。只有如此，方能缓解大家在教育方面的普遍焦虑，进而破解国家对创新型人才迫切需要的难题。

坚持问题导向，要深入思考和潜心研究，找准问题发生的源头和规律。应该看到，分数、升学、文凭、论文、“帽子”等评价标准本身并没有错，错在“唯”，问题根源在于“五唯”标准的简单化、片面化、绝对化、功利化。使教育评价偏离了教育的本质、规律和初心。

坚持问题导向，关键是要着力解决问题。要以重大问题为导向，抓住关键问题进一步研究思考，着力推动解决高等教育发展

面临的一系列突出矛盾和问题。随着社会的发展和教育的日益深化，高等教育要同党和国家事业发展要求相适应、同人民群众期待相契合、同我国综合国力和国际地位相匹配，就必须正视“五唯”的局限性，更要看到这种评价标准，更多地适用于培养和选拔追赶型的标准化人才，却不适用于培养和选拔创新型和超越性人才。在中国全面进入新时代，创新、卓越、引领、独创成为国家和社会全新战略抉择的时代，需要更加科学适配的高等教育评价体系。

《总体方案》明确提出，改进结果评价，强化过程评价，探索增值评价，健全综合评价，提出了教育评价改革的方式和主要任务，抓住了教育评价改革的核心问题，提供了具体目标和行动路径。

在全国政协常委、安徽省政协副主席李和平看来，以教育评价改革为牵引，建设高质量教育体系，要围绕党委和政府、学校、教师、学生、社会五类主体，坚持破立结合。

改进结果评价，破除的是单纯唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子等“硬性指标”的简单做法，而非完全摒弃“五”类硬性指标，应坚持定量与定性相结合，挖掘硬性指标之外的“软指标”，从一元到多元。强化过程评价，应从“一考定终身”的终结性评价转向重视教育教学过程的形成性评价；充分发挥过程评价的诊断功能，及时对教育教学和管理过程进行诊断反馈，及时对教育目标进行调整，及时对教育决策提供参考，最终为教育

及学生发展保驾护航。探索增值评价，改变重终点轻起点轻过程、重选拔轻培养的倾向；优先关注教育过程和学生发展，着眼于学生、教师、学校和地区的教育进步幅度和努力程度，在此基础上对教师教学、学校管理、政府治理有针对性地提出反馈，全面提升教育公平和质量。健全综合评价，重在多元，即评价内容上，全方位考察考试成绩、综合考核结果以及综合素质评定；评价方法上，应以教育评价理论和技术创新为重点，促进教育评价方式多样化；评价主体上，坚持政府、学校、教师、同行、第三方多方参与，探索建立政府评估、学校自评、独立第三方执行评价、国际参与和民众监督的多元化教育评价体系。

高等教育评价改革是一个系统工程，不可能一蹴而就，需要总体谋划和系统设计，还必须树立科学的精神，按照科学规律办事。一是要充分认识教育评价改革的复杂性、艰巨性和长期性，既要有攻坚克难的勇气，也要有久久为功的韧劲，要秉承科学的态度。二是利用自身优势，科研先行。构建政府、高校、社会等多元参与的评价体系，建立健全教育督导部门统一负责的教育评估监测机制，都需要做大量认真、细致、严谨的科学研究工作。三是利用高校科研成果以及科学技术，创新教育评价手段和工具。要系统设计、辨证施治、重点突破、加紧探索，将人工智能、大数据等现代信息技术引入评价机制，积极探索更科学、更先进的手段、方法和工具。

坚持目标导向，落实立德树人根本任务

坚持目标导向，就是要以实现目标为方向，坚定不移、一步一步地朝着既定目标奋斗前行。深化新时代高等教育评价体系改革的目标，就是要坚持立德树人，牢记为党育人、为国育才使命，充分发挥教育评价的指挥棒作用，引导树立科学的育人目标，确保教育正确发展方向，令教师潜心育人的评价制度更加健全，促进学生全面发展的评价办法更加多元，社会选人用人方式更加科学。

坚持目标导向，必须深刻把握目标内涵。党的十八大报告提出把立德树人作为教育的根本任务。2016年12月，全国高校思想政治工作会议强调，高校立身之本在于立德树人。高校要坚持把立德树人作为中心环节，在培养人才、选拔人才、运用人才等方面做出全方位、系统性改变。

北京大学党委常务副书记、医学部党委书记刘玉村委员表示：教师在教学过程处于主导地位，教师队伍质量直接影响办学质量。对教师的评价主要包含两个方面：一是教师自身成长的形成性评价，如资历、经历、成果等。二是教师对教育教学的贡献度，如教学意识、参与度等。目前，我们应扭转重教师自身成长、轻教师对教育教学贡献的评价现状，要更加注重两者之间的平衡。

在许多代表委员看来，教师评价能力的提升是教育评价改革的关键。教师对于学生的评价每天都在发生，日常的教育教学行为，都有相当的评价效应。教育行政部门和学校领导要认真研究

和提高教师教育评价能力，为教育评价改革先走出关键的一步。

要改革教师评价，引导教师履行教书育人第一职责，扭转“唯论文”“唯帽子”倾向。要秉承“师德为先、教学为要、科研为基、发展为本”的总思路，积极探索高校教师考核评价机制创新。建立健全教师师德考核评价制度。在教师年度岗位考核、岗位聘用、职称评审和评优评奖等工作中实行师德失范“一票否决”；结合学校发展目标和教师发展需要的实际，合理筛选评价要素指标，科学赋予指标分值权重，制定出科学合理的年度师德考核积分制；高校还应结合自身的发展需要，尊重教师的成长规律，充分利用能够自主评聘的优势条件，发挥教师引进、职称评聘和年度考核等在平衡数量和质量之间关系的“指挥棒”作用，加快扭转基于累加逻辑的考核评价导向，从顶层设计的角度，切实改变定量的考核评价制度，以“质量和数量相结合”为核心原则，结合同行专家评价办法，形成涵盖不同学科、不同类别、不同层次的教师能力要素的分类评价制度，为教师育人工作的“保质保量”提供制度支撑。

全国人大代表、中科院院士、南京大学校长吕建带来了一份《关于建立多元综合评价机制，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人》的建议。吕建校长认为，过去，高等教育人才培养目标偏重于智，在其他方面体现得不够充分。学生更加注重知识的吸收和掌握，习惯于以成绩和分数作为产出和评价标准，在锤炼体质意志、涵育审美品格、培养创新实践意识等方面

不够重视。

全国政协委员、民进上海市委专职副主委胡卫也十分重视这方面的问题，他认为，现实中，把考试等同于评价，以分数代表能力的情况还不同程度存在，这是导致教育“内卷”现象的重要原因。“以分取人，忽略学生个性和禀赋差异，轻视学生情感体验和兴趣需要，或多或少给学生的健康成长和全面发展造成了负面影响。”胡卫说。

要改革学生评价，学生是接受教育的主体，学生评价是教育评价的基础环节，要改变以分数论英雄的做法，破除“唯分数”“唯升学”倾向；“破”的是以分数给学生贴标签的不科学做法，“立”的是德智体美劳全面发展的育人要求，要在树立科学成才观念、完善德育评价、强化体育评价、改进美育评价、加强劳动教育评价、严格学业标准、深化考试招生制度改革等 7 方面下功夫。在理念导向上，要坚持以德为先、能力为重、全面发展，坚持面向人人、因材施教、知行合一。在实施路径上，要创新德智体美劳过程性评价办法，完善综合素质评价体系，切实引导学生坚定理想信念、厚植爱国主义情怀、加强品德修养、增长知识见识、培养奋斗精神、增强综合素质。在目标引领上，要根据学生不同阶段身心特点，科学设计各级各类教育德育目标要求，引导学生养成良好思想道德、心理素质和行为习惯，传承红色基因，增强“四个自信”，立志听党话、跟党走，立志扎根人民、奉献国家。在评价方式上，要通过信息化等手段，探索学生、家长、

教师以及社区等参与评价的有效方式，客观记录学生品行日常表现和突出表现，特别是践行社会主义核心价值观情况，将其作为学生综合素质评价的重要内容。

全国政协常委、中国科学院院士袁亚湘关于“不建议普通孩子学奥数”的观点引发了社会广泛关注。袁亚湘强调，不应过多聚焦于“顶尖人才”，要重视没有任何“帽子”的青年科研工作者，为他们减轻科研工作上的多重压力，关注他们的成长道路，重视营造良好的学术环境和教育环境，帮助他们“沉下心”搞研究。

要改革用人评价，破除“唯文凭”倾向，树立正确用人导向，正向牵引教育事业健康发展。要“破”文凭学历至上等不合理用人观，“立”以品德和能力为导向的人才使用机制。党政机关、事业单位、国有企业要带头扭转“唯名校”“唯学历”的用人导向，建立以品德和能力为导向、以岗位需求为目标的人才使用机制，改变人才“高消费”状况，形成不拘一格降人才的良好局面；各级公务员招录、事业单位和国有企业招聘要按照岗位需求合理制定招考条件、确定学历层次，在招聘公告和实际操作中不得将毕业院校、国（境）外学习经历、学习方式作为限制性条件；规范高校教师聘用和职称评聘条件设置，不得将国（境）外学习经历作为限制性条件；职业学校毕业生在落户、就业、参加机关企事业单位招聘、职称评聘、职务职级晋升等方面，与普通学校毕业生同等对待；用人单位要科学合理确定岗位职责，坚持以岗定

薪、按劳取酬、优劳优酬，建立重实绩、重贡献的激励机制。

坚持结果导向，促进高等教育内涵式发展

坚持结果导向，就是以工作成效为标准，以优异的业绩接受检验、评价工作。深化新时代高等教育评价改革，就是要看改革发展的最终结果是不是促进高等教育内涵式发展，形成了高校办学定位明确、类型分明、特色彰显的高等教育新格局。

全国人大代表、江苏省教育厅厅长、江苏省委教育工委书记葛道凯接受记者采访时表示，要不断深化新时代教育评价改革，加快制订江苏实施方案，坚决扭转不科学的教育评价导向，改进结果评价、强化过程评价、探索增值评价、健全综合评价，大力推进教育治理体系和治理能力的现代化。

坚持结果导向，要以改革实绩和成效为准绳。要看改革结果是否形成科学化、专业化的评价体系。在科学化方面，要完善评价基础理论。政府应加强高等教育结构评价、绩效评价、社会评价等顶层设计，特别是社会中介组织开展独立评价的可行性论证；修订完善评价政策和法规，为构建高等教育评价新框架、深化高等教育评价提供理论与法律支撑。开展评估机构资质认证研究，建立资质鉴定行业规范。要注重评价人才队伍建设，首先评价专家要兼有基础研究和应用研究的经验；其次，要设置教育评价专业，选取部分知名高校开设教育评价专业，专门培养教育政策评价方面的研究生。要注重实证研究，建立教育数据库。建立第三方评价机构。建立全国性的高校评价中介机构和专业性的大学评

价中介机构。前者应由国家教育行政主管部门牵头组建，负责全国高校的审核评估及新建本科学校的资格审查。后者应由各学科学会、学术团体组建，负责高等教育机构学科专业的评估。第三方评估机构要加强自身专业化和规范化建设，严格成员选拔，严格评估过程，接受社会监督。学习荷兰允许学生参与起草学科自评报告的做法，建立学生全过程参与评价机制。此外，切实发挥教育协会在评价中的作用。

坚持结果导向，要看评价体系是否推动改革更加有力，是否营造了良好的高等教育生态。

全国人大常委会委员、湖北省人大常委会副主任周洪宇提议，“要尽可能下放人事管理权，将副校级干部和中层干部任用权、教师职称评聘权、教师自主招聘权、不合格教师解聘权、自主招生权、财政经费和合法筹集的教育经费自主使用权、教师绩效工资自主分配权、课程改革自主权等下放给学校。还要大幅减少各级各类检查、评估、评价，加强对办学方向、标准、质量的规范引导，为学校潜心治校办学营造良好的环境。”

全国政协委员、中山大学党委书记陈春声表示，“双一流”建设要围绕建设高质量的高等教育体系，深化高等教育评价改革，从育人方式、办学模式、管理体制、保障机制改革等方面，不断增强高校的人才培养能力，服务创新发展，为“十四五”时期贯彻新发展理念、构建新发展格局、推动高质量发展提供强大的人才资源支持。

改革是高等教育发展的根本动力。当前，我国高等教育改革进入“深水区”，改革的难度更大，系统性和复杂性更强。虽然高校重视人才培养的热度在升温，要充分发挥教育评价作为改革“指挥棒”的作用，着力推动高校实现教育评价改革新突破。还需要进一步落实改革责任。各级党委和政府要加强组织领导，把深化教育评价改革列入重要议事日程，根据《总体方案》要求，结合实际明确落实举措。各级党委教育工作领导小组要加强统筹协调、宣传引导和督促落实。中央和国家机关有关部门要结合职责，及时制定配套制度。各级各类高等学校要狠抓落实。国家和各省（自治区、直辖市）选择有条件的地方、学校和单位进行试点，发挥示范带动作用。教育督导要将推进教育评价改革情况作为重要内容，对违反相关规定的予以督促纠正，依法依规对相关责任人员严肃处理。要更大范围内地加强改革政策的宣传解读力度。高校应利用校内校外新闻媒体加大对科学教育理念和改革政策的宣传解读力度。在整个社会营造和树立正确的教育观和成才观。要在深化改革过程中及时总结经验，扩大改革受益面。

新起点，新征程。坚持问题导向、目标导向、结果导向这“三个导向”，是辩证统一的有机整体，是推进高等教育改革发展的思维导图和方法路径，也是深化新时代高等教育评价改革的基本遵循。许多代表委员表示，我们要不懈努力，构建政府主导，学校、专业机构、社会组织等多元参与的教育评价体系，形成各方共同支持改革的合力。当务之急，是提高高等教育评价的专业化、

科学化水平，推进高校治理体系的优化和治理能力的提升，推动高等教育内涵式高质量发展，为加快建设高等教育现代化强国做出新的更大贡献。

（来源：《中国高等教育》，2021 年 3 月 11 日）

教育评价的“破”与“立”

习近平总书记指出，要围绕建设高质量教育体系，以教育评价改革为牵引，统筹推进育人方式、办学模式、管理体制、保障机制改革。

一、更加注重教师对教育教学贡献

北京大学党委常务副书记、医学部党委书记刘玉村委员：教育的目的是培养人，培养国家和社会需要的人。如何评价教育水平、应用评价结果，对办好教育至关重要。随着时代变迁，教育评价的方式方法也在不断变化，但教育评价的根本规律不会改变。对于有优秀办学传统的老学校，口碑是最好的评价，是长期以来人民群众对其办学实力、教育水平的最综合、实在的评价。这是最有温度的一种评价，评价结果的应用也是最具社会性的。对于相对年轻的学校，一些必要的数据和办学过程，则是反映其办学实力和教育水平的基本指标，是赢得社会声誉的重要凭据。

与此同时，教师在教学过程处于主导地位，教师队伍质量直接影响办学质量。对教师的评价主要包含两个方面：一是教师自身成长的形成性评价，如资历、经历、成果等。二是教师对教育教学的贡献度，如教学意识、参与度等。目前，我们应扭转重教师自身成长、轻教师对教育教学贡献的评价现状，要更加注重两者之间的平衡。

二、突出师德为先，推进分类评价

天津大学副校长张凤宝委员：教育评价事关教育发展方向，须服务于高校立德树人根本任务，应紧密围绕国家战略全局和经济社会发展需要。教师评价是教育评价改革的重点任务之一，我们在改革中面临一些难题，如跨学科协作成果评价等问题，一直没能得到良好解决。

天津大学近年来不断探索教师评价的解决方案。在评价中，我们突出师德为先，将师德师风作为教师评聘的首要内容，并强调教学的重要地位，将教学质量评价成绩纳入教师晋升条件，引导学院逐步加大教学业绩比重，鼓励教师潜心教学。同时，推进分类评价，实现不同学科、不同岗位差别化评价。

科学合理高效的教育评价体系，必然能激发师生干事创业热情，也能适应当前人才评价新形势和新要求。接下来，我们还应突出标志性成果评价，让教师的业绩观测点更多维、更丰富，也更加注重育人成效，引导教师回归本职工作。不把论文、专利等作为应用型人才评价的限制性条件。同时，对各类人才计划入选者，也要实行个性化评价，试行岗位动态管理。

三、评价指标设计应考虑学科等个性化要求

中国石油大学（北京）教授张来斌委员：能否对教师进行合理定位和评估，关系到高校人才资源优化配置、教师个人价值实现以及高校可持续发展。当前，高校教师还存在岗位定位与学校定位、学科发展、专业发展不匹配，考核指标不系统，评价标准

较单一，科研成果主导地位过于强化等问题。因此，对高校教师的定位与评估工作，应以高等教育改革要求为导向，更加强调教书育人成效以及标志性成果的质量、贡献和影响等。在评价考核方面，要从评价内容和指标结构设计上优化评价体系。如“破五唯”不是把学历、论文、“帽子”等评价指标扔掉，而是不能把这些作为唯一标准，可通过增加同行评价、学生评价等，综合衡量教师在师德师风、教学科研等方面的实际成效。在评价指标结构设计上，除了通用指标外，还需要考虑学校、学科、专业等个性化要求，以及教师的创新性、独特性等，以不断更新完善综合评价标准和方法。

四、发挥教育督导在评价改革中的催生作用

安徽省政府教育督导委员会办公室主任杨善竑代表：教育评价改革是一项历史性难题，需要进行系统设计、科学施策及重点突破。新时代教育评价改革就是要坚持以立德树人为主线，以“破五唯”为导向，破立结合。如破除唯分数，就要坚持把立德树人和“五育并举”的成效作为评价学校和学生的根本标准；破除唯论文，就要坚持把师德师风、真才实学作为评价高校教师的主要标准。

未来，我们应进一步加强研制科学的评价工具，加快培育专业的评价监测机构。同时，建议加强教育督导工作，通过开展督政、督学、评估监测等，督促各地进一步更新教育评价理念，克服短视行为和功利倾向。加大问责力度，引导各级政府部门、社

会和学校树立正确的教育政绩观、质量观和人才观，发挥教育督导在评价改革中的催生作用，推动新时代教育评价在政府履行教育职责、招生考试评价、教师教育教学评价等方面取得更加明显的成效。

五、要由终结性评价转向过程性评价

河北省张家口市第一中学教师尤立增代表：教育评价是教育改革的指挥棒。只有用好这个指挥棒，才能培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。教育评价的改革重点是“破五唯”，在基础教育阶段，单纯用考试升学成绩来评价、考核学校教育，已严重违背立德树人的教育本质。

破解“唯分数、唯升学”问题，要立足“人”的发展，改革现行评价方式。要由对考试分数的单一评价转向综合素质评价，学校要开全课程，将体育、艺术、信息技术、综合实践、劳动教育等纳入考试范围，评价内容既包括学业水平，还要涵盖学生的思想品德、身心健康、艺术修养和社会实践等方面；要由只看成绩的终结性评价转向重视过程性评价，建设对学生成长进行全面记录的平台，包括学习态度、学习品质、课堂表现、课后作业完成情况等方面内容。要由学校平面性评价转向多方参与的立体评价，构建自我评价、同学评价、教师评价、家长评价有机结合的评价机制，特别是引入家长评价，帮助家长树立正确成才观，协助学校做好减负工作，从而为学生全面发展营造良好环境。

（来源：光明日报，2021 年 3 月 7 日）

教育评价改革关键在从“一”到“多”

储朝晖¹

2020 年 10 月，中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》（下简称《总体方案》），强调要完善立德树人体制机制，扭转不科学的教育评价导向，坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾，提高教育治理能力和水平。

如何深化教育评价改革，怎样才能真正深化下去？必须将当下的教育评价实际问题和相关逻辑原理弄明白。

目前，教育评价主体过于单一、评价权力过于集中，不但造成教育焦虑与内卷的问题，更拷问社会公平。

深化教育评价改革目标能否实现，关键就在于如何处理好教育发展评价中“一”与“多”的关系。这需要在思想观念、评价管理、运行机制等方面走出单一评价的死胡同。

一、“一”：只有测量，没有评价

原有教育评价的基本特点是评价主体过于单一，主要集中在第二方即教育管理方的评价。第一方学校自身的评价呈现逐渐变弱的态势，第三方教育评价未能充分利用和发展起来。

¹ 储朝晖.中国教育科学研究院研究员，第三方教育评价机构联谊会主席.

评价标准单一，几近用一把尺子量每个学生，让每个年龄组数以千万计的孩子按照总分模式去排同一条队，拥挤不堪，学生连带家长和教师的负担不断加重。

事实上，这种模式将所有人都绑架在一起，教育焦虑不断加深，课外培训越来越疯狂，甚至已经影响到整个社会正常生活、生产和创新、创造能力的提升。

评价方式单一，表现在主要依靠已经使用了千余年的纸笔测试，甚至只有测量，没有评价，以测量替代评价，现代教育评价理论与方法很少被利用。

评价功能也是单一的，主要为了选拔升学，进入更好的学校，找更好的工作，挤压并窄化了教育的功能，影响到教育培养智能健全的人。

这样的评价与教育事实的多样性、个体天性特征的多样性、社会对人的需求的多样性、个体成长发展过程的多样性与变化过程，以及与此相关的教育的自然与社会条件的多样性、教师与教学情境的多样性之间不只存在反差，在不少情况下还成为障碍。

教育评价的“一”与教育评价对象及其环境条件的“多”之间的矛盾，是现行教育评价的主要矛盾。

二、“唯”：评价权力非专业化地过度集中

“五唯”问题，已经是教育评价中分外突出的问题了，但人们对它的认识还比较肤浅。

“五唯”的背后是非专业的“唯权”，这是导致各种问题积

累根源。在单一评价的框架下，“唯”其实远不止 5 个，而是处处、时时、事事皆可“唯”。近期，某大学教务办“学生成绩必须服从正态分布”的规定引起舆论哗然，就是一个生动的例证。

评价权力非专业化地过度集中与统一。由于是非专业化的，集中统一后由于不自知，常常无视“多”的存在。

在横向上，忽视各学科门类的多样性，忽视不同地区和个体的多样性；

在纵向上，忽视、无视甚至阻碍学术发展和个体成长的过程性，不能作出符合实际的专业判定，只能用并非专业也不全面的分数、升学、文凭、论文、帽子作为参照依据或中介，挡住各种专业合理的质疑、论证，也挡住了现代教育评价的新理论、新技术、新方法，还有可能在教育评价上乱作为，使问题进一步扩大或恶化。

面对评价主体过于单一、评价权力过于集中、只有一个主体说了算的现实困境，《总体方案》提出，构建政府、学校、社会等多元参与的评价体系，发挥专业机构和社会组织作用。

这说明，教育评价正在迈出从“一”向“多”转换的步子。

三、“多”：走出死胡同

多主体评价，由不同的专业团队依据专业程序，确定具体所评对象的权重。

多主体必然使用多种标准、多种理论、多种方法、多种功能的评价，使教育评价与事实和社会发展的需求更好地相互协调。

事实上，一些国家几乎不存在“五唯”现象的原因，就在于建立了多主体参与的多元评价体系。

这也从另一个方面印证，只有从根本上树立起多元专业评价机制，各评价主体拥有自主开展评价活动的空间，依据具体的评价对象特征考虑并建立权重合理、依据可信的评价体系和机制，才能彻底解决“五唯”甚至“N唯”问题。

评价是教育的关键，也是教育出现诸多问题的起因。专业的多元评价，需要在思想观念、评价管理、运行机制等方面都走出单一评价的死胡同。

缓解“唯”造成的各种不良后果，有效且正确的途径应当是明确在教育评价上“一”与“多”的边界，充分利用多元评价的灵活性，打破长期以来造成的僵局，减轻单一评价造成的逐年累加的沉重负担。

真正引入专业评价，建立第一方、第二方、第三方同时发挥作用的多主体专业评价，多方相互印证和监督，满足学生多样性发展需求，整体形成良性的评价生态，有针对性地解决数量与质量、简单重复与创新、短期与长期、基础与应用等多种关系的平衡问题。

“多”并不意味着“一”的消亡。建立多主体评价体系，并不意味着教育管理部门的缺位，教育督导部门统一负责的教育评估监测机制必不可少。

此外，还应利用人工智能、大数据等现代信息技术创新评价

工具。

整体上“一”与“多”之间的关系更加和谐，才能更加有利于教育高质量发展，更加有利于人们通过教育实现幸福。

（来源：《半月谈内部版》，2021 年第 2 期）

以评促教：推进职业教育课程教学改革

2020 年 10 月 13 日，中共中央、国务院印发了指导教育评价改革的纲领性文件——《深化新时代教育评价改革总体方案》，明确指出“有什么样的评价指挥棒，就有什么样的办学导向”。教育评价事关教育发展方向，需完善立德树人体制机制，扭转不科学的教育评价导向，“改进结果评价，强化过程评价，探索增值评价，健全综合评价”，充分利用信息技术，提高教育评价的科学性、专业性、客观性。本文从职业教育的特质入手，构建助力学生发展、指向教育增值的评价维度和评价指标，审视评价导向下的教学变化，以评价为导向，推进课程教学改革。

一、体现职业教育类型特征的教育评价

职业教育作为类型教育，其三大特征可归纳为：一是企业与企业学校跨界合作的结构形式和办学格局；二是产业与教育需求整合的功能定位和社会价值；三是共性与个性框架重构的设计方法和逻辑工具。作为与经济社会以及产业联系最为紧密的职业教育，教育评价也应体现跨界、整合、重构三大特征，彰显其类型特征，充分发挥激励导向作用。

（一）评价主体多元化

职业教育既要满足行业企业的需求，又要满足学生自身的发展需求。因此，人才培养需从学校、家庭拓展到企业、社会，实现全程全方位协同育人，评价主体也应从学校一元向校、企、社多

元化转变。强化参与主体之间的沟通联系，从不同视角、不同层次、不同侧面反映学生的成长与进步，以确保评价的全面、公平与公正。

（二）评价指标多维化

随着时代的进步与发展，职业间的界限变得模糊，社会对于复合型人才的需求越发迫切。培养适应未来解决复杂问题的能力，成为职业教育新的挑战。因此，评价指标应不仅关注单一的成绩，更应从知识与能力、学习与工作、过程与方法等多维度进行，以确保人才培养目标的真正落实。

（三）评价方式多样化

以促进学生全面发展和终身发展为目的，采用量化与质性相结合、个体与群体相结合等方式进行评价。通过量化指标，评价视点行为化，记录学生的学习行为、生活行为、职业习惯行为，促成其综合素养的全面养成；关注行为过程中的意识、思维和方法，考察其知与行。

二、指向教育增值的评价系统建立

所谓增值，就是要增加技术技能人才的成长成才价值。一方面，要树立正确的人才观，处理好“为谁培养人、培养什么人、怎样培养人”的根本问题；另一方面，要树立面向人人的职业教育观，适应生源多元化和差异化，实现人人出彩，促进社会公平。

职业学校学生有其自身的特点和优势，如果只是用学业评价，会束缚其发展空间。我校以建构主义和多元智能理论为依据，构

建指向教育增值的评价维度，从准职业人的要求划分做人、做事、终身发展能力三个维度，从“文化 + 技能 + 素养”记录学生成长轨迹，形成立体的“准职业人行为导向评价系统”（以下简称评价系统）。

（一）评价的观测点在过程

评价系统覆盖三个年级，包含 31 个一级指标、63 个二级指标、183 个观察点。其中二级指标又分为基础性指标、发展性指标和核心指标，数据采集分为周期性采集和即时性采集。评价系统是静态的，但其过程性的数据采集是动态真实反映学生发展历程的。常态化的过程评价有效保证评价对象不断调整自我的空间及改正错误的机会，鼓励学生贵在成长的持续性，重在习惯的养成。

（二）评价的落脚点在于激励成长

传统的诊断性评价更偏爱学习成绩好、技能水平高的学生。针对职业学校学生的学习特点、行为习惯、思维模式等，建立多维度、立体化的评价系统，通过“多把尺子”的测量，让学生的各种成就、亮点、优势、特长等浮出水面，从多角度关注学生、尊重学生，充分发挥学生的特长，激发他们的潜能。评价的落脚点在于让学生获得引导、诊断、改进，进而获得激励。

（三）评价的关注点在成长增值

学生的成长环境、学习基础、学习特点、兴趣爱好、身心发展水平不同，其取得的进步与成就也不尽相同。评价系统的建立，

让学生实时看到相应的发展水平状态，可以找到自己现有状态与标杆之间的差距，从各个点上通过自我调整，实现有意义的自我建构。注重自我纵向发展与努力的程度，记录进步的成就，寻求成长的增量，促进学生的全面而有个性化的成长。

三、以评价为导向推进课程教学改革

评价既是对课程教学改革的监督，也是对成果成效的检验。以评价为导向，课程教学在发生着变化，从知识传递向能力培养转变。既关注结果，也关注过程和效率；既关注学生全面的发展，也关注个性化的发展。

（一）课程体系的变化

学校坚持落实立德树人的根本任务，建立德为先、技为长、拓为特的课程体系。创设微型修身、匠道德育课程，从观念塑造、行为修炼出发，用信念引领，感悟做人的品德、做事的道德。与企业共建专业课程，突出职业技能与职业精神的融合，将隐性元素和显性元素相结合，发挥课程思政的作用。从态度层面培育学生敬业、乐业与敢于担当，“使无业者有业”“使有业者乐业”；从技术技能层面训练学生专注、求精与勇于创新，体现产教融合育人的价值回归——工匠精神。拓展课程以社团、延展课等形式，将面对生活的正确态度、掌握生活的各种技能、提高生活的品味追求融入整个课程体系中，加强对学生的艺术熏陶，厚植文化基因。

（二）课程结构的变化

职业教育应该是以能力取向为核心诉求和根本目标的结构样态，是把能力的培养作为核心担当的教育类型。传统的三段式课程结构，倾向于学科化的教学之理，先构建理论之基，再进行实践训练，叠加的课程并未体现职业能力螺旋提升的规律。学校以“跨界融通”为指导思想，充分整合学校、企业、社会的力量，形成合力，构建面向学生发展、面向产业、面向职业和面向岗位，更加灵活、更具开放性的模块化课程结构。运用设计导向思想，以企业工作任务、工作项目为载体，以能力为核心，突出能力的培养。这种理实一体融合式的课程结构，用工作思维来思考项目的执行，学习“职业中的岗位”，实现从胜任“岗位”到胜任“职业”的转变。

（三）教学生态的变化

学校的课程学生只要考核及格就可以继续学业，而在企业，满分的作品可能只是过关的基本要求，除技术能力之外还需考虑客户需求、创新能力、团队协作等因素。由此可以看出，学校的教育即使做到一百分，也存在着局限性。因此，学校在教学中，将“职场”要素融入“学场”，引导学生了解企业文化、行为规范，关注行业动态，培养职业认同意识，分析岗位任务和专业课程之间的关系，将实施工作任务和学习过程交织融合。双场融合，有助于学科知识向工作知识的转化，并帮助学生在反复实践、历练中习得职业能力。

（四）教学情境的变化

传统教学强调学生对专业知识的掌握、专业技能的熟练程度，较忽视学生解决实际工作任务的能力。学生虽然完整地学习了课程内容，但面对一个真实的、完整的项目时，还会表现出无所适从、缺乏自信。职业能力的培养不仅在课堂，更多的在工作现场、工作项目中。因而，学校根据能力梯度目标，创设“仿境”和“实境”的教学情境，将课堂迁移到企业、迁移到工作现场，使学生获得真实的体验。同时，突出实践性知识学习和职业能力建构。企业的全程介入、全面参与，从专业认知、工学结合、跟岗实践到项目合作，“仿境”与“实境”实现了合二为一。学生在真实的企业管理职业情境下，感受职业氛围，历经完整的工作流程，在真项目中积累经验，在真体验中培养自信，在真枪实战中提升能力，实现作品向产品的转变。

（五）考核评价的变化

传统评价轻过程重结果，关注知识、技能等“硬”性元素，忽视态度、团队意识、吃苦耐劳精神等“软”性元素。学校推动以评价为导向的教育教学改革，以全面发展和终身发展理念为引领，在考核形式与内容上引起变化：一是调整分数占比结构，平时、期中、期末的分数占比调整为 5：2：3，加重平时分数占比，更加关注学习的过程；二是逐渐丰富考试形式，不仅有笔试，还可以通过展示等面对面的形式，以提交作品、设计方案、完成项目等方式进行；三是更加多角度的考核关注点，既有知识层面、

技术运用的角度，也有锻炼表达能力的作品展示与阐释角度，兼有团队协作能力、创造能力等角度。这样的评价让学生明白企业项目不仅是把工作完成，合作提效、沟通演示、精益求精等能力同样重要。而这些能力的培养有些是要克服自身的缺点，在学校中以习惯养成的方式逐渐培养起来的。

职业教育不断深化校企合作和产教融合提高职业学校与产业发展的契合度，增强职业教育服务经济和社会发展的能力。以评价主体、评价维度、评价方式为区分点，建立体现类型教育特征、适合职业学校学生发展的评价系统，将观测点放在过程中，将落脚点放在激励成长上，将关注点放在成长增值上，引导学生多方向成长。通过评价系统的建立，转变教育教学理念，引发课程、教学、评价的变化，进而推进课程教学改革，全面提高培养质量。

（本文作者单位系上海市南湖职业学校，《上海教育》，2021 年 2 月 AB 刊）

高职教育整体性评价模式建构

由谁担任教育的评价主体、以何种视角对教育进行评价，是教育评价的基础性问题。不同的实施主体、不同的价值取向导致不同的价值观和发展路径选择，使同一高职教育呈现出不同的样式。将高职院校视为人才市场中提供人力资源的组织机构，就可以很清楚地看到，决定高职教育发展状况的，是产品理念、结构设计、资源集聚、运行效能四大不可分离、互有联系的部分。通过这四个视角，高职教育办学绩效的影像得以清晰显现。见表 1。

表1 基于独特与一流的高职教育整体性评价指标一览表

一级指标	二级指标	三级指标	说明
产品理念 (20%)	教育起点	略	是否按照产品的逻辑对教育过程进行顶层设计，将质量、成本、效益等市场机制引入高职教育领域
	教育过程	略	是否将教育过程视为人才产品生产和人力资本服务的过程
	教育结果	略	是否以教育产品的标准对教育活动进行评价，并形成标准体系
结构设计 (40%)	教学结构	略	以校企深度融合为核心
	管理结构	略	以市场机制为核心
	消费者中心结构	略	以学生需求为核心
资源集聚 (20%)	师资	略	对教师的吸引力、教师的流动性
	生源	略	对学生的吸引力、生源的入学分数线
	管理层	略	具有现代市场意识的专业化管理人员队伍
	经费来源	略	通过竞争获取经费的能力、企业经费来源的比例
运行效能 (20%)	社会声誉	略	行业知名度、政府认可度、社会美誉度
	基础性平台	略	若干行业认可的平台
	重大成果	略	人才质量、科技成果、服务能力

注：指标的分值和三级指标可以通过专家根据经验进行评估后确定。

一、高职教育的“产品理念”

从产品的视角可以看到，与其他类型的高等教育一样，高职

教育本质上是某种类型人力资源的提供者，为经济社会运行提供重要的人力资源支撑。其为社会提供何种数量与质地的人才产品以及在多大程度上满足经济社会的需求，构成对高职教育最基本的评价指标。其不同之处在于，高职教育具有显著的产业属性，其半公共产品的属性强于普通高等教育。因此，强调高职教育人才培养的产品属性具有更强的合理性依据。同时，伴随着市场机制在资源配置中起决定性作用的前景，将产品理念纳入高职教育评价模式，具有显著的现实意义。

一是从教育起点的角度看，高职教育应按照产品的逻辑对教育过程进行顶层设计，将质量、成本、效益等市场机制引入高职教育领域，确保人才的生产满足社会需求，符合学生身心发展规律，契合高职教育内在规律。缺乏这个起点，高职教育必然陷入封闭性办学、灌输式教育的传统窠臼，与市场机制的前景背道而驰。

二是从教育过程的角度看，高职教育应将教育过程视为产品生产过程。如，专业设置是否体现出市场需求度？与社会脱节的产品，不仅难以实现产品销售，也难以集聚社会资源；课程编排是否依据了实践性知识的内在逻辑和产品消费者的认知规律？缺乏这种依据，作为生产工具的课程必然难以实现有效生产；师资作为产品生产过程中生产工具的掌控者，其配备是否按照产品生产的要求，深谙产业流程运行规律，以及掌握了产业技术技能？作为产品质量的学生素质，是否受到市场标准的检验？

三是从教育结果的角度看,高职教育应以教育产品的标准对教育活动进行评价,并形成标准体系。经过教育起点、教育过程,高职教育最终会形成教育结果。对教育结果进行评价的标准,联结了教育的终点与新一轮的起点。合理的标准体系对高职教育产品再生产过程形成巨大的推动力,对新的起始起到经验辐射和起点提升的功能,通过否定之否定,实现螺旋式上升。这种基于产品的质量,不是封闭式的自我设定的标准,也不是上级部门设置的验收标准,而是要经过市场激烈的竞争与淘汰之后为市场所认可的标准(往往是龙头企业所遵循的标准)。

二、高职教育的“结构设计”

随着院校规模逐渐壮大、功能逐渐综合化、结构日益复杂精密,高职教育的结构成为决定其效能的重要指标。结构的合理程度是教育生产力的集中体现。通过结构优化,各种资源得以整合,体系得以运转。结构的严谨与优化决定了资源配置的合理高效程度,决定了人员流动的成本与效率。基于此,我国高职教育可以初步建构三大结构:

一是以校企深度融合为核心的教育教学结构。高职教育的独特性需求决定其必须从校企融合中获取必要的知识,打造独特的课程体系。因此,校企深度融合构成高职教育的灵魂,也是当前高职教育改革的关键点和难点,并且是一个较长的过程,需要付出较高的资源成本和时间成本。同时,单凭高职院校和企业自身,难以克服二者之间在价值取向、行为方式、单位性质上的巨大差

异。亟须政府部门充当第三方，为二者深度融合提供推动力和保障。

二是以市场机制为核心的院校管理结构。经过多年的发展，高职教育的“公平”原则得到了较好的贯彻，“效率”提升成为高职教育改革创新的主战场。效率提升的主要方面，就是改变现行院校管理中行政化的传统痼疾，建立起现代大学制度，在管理结构上实现与市场的有效对接。通过这种对接，可以充分利用市场机制，使市场或者企业成为院校办学主要、稳定的经费来源，从而大大减轻对政府财政投入的依赖。这种管理结构能够有效降低运行成本、提升运行效率、汲取市场资源、销售教育产品、打造教育品牌。

三是以学生需求为核心的消费者中心结构。伴随着学生消费者意识的增强，传统模式难以满足学生日益增长的多样化需求。伴随着经济社会岗位流通加速的现实，学生对自身创新能力培养和自主选择职业的理念日益加强。这必然推动整个教育体系从教师中心向学生中心转移，通过学分制等形式，提供更多的人才培养方案，推动学生多样化成才。

三、高职教育的“资源集聚”

资源是办学的基本要素。高职教育的资源主要包括四个方面。

一是师资。教师构成教育产品的生产者，是生产力要素中最具有活力的要素。高职教育能否集聚到国家级教学名师、行业协会领袖（国际知名度）、技术技能大师等作为专任教师，能否集

聚到行业企业精英、社会名流等作为兼职教师，可集中体现出其吸引力，也构成了其教育生产力。教师可以通过不断创新使教育教学内容不断优化，过程充满活力。教师不仅应保持数量充足、质量较高，而且教师结构要合理，以体系的形式实现教育教学功能和效果的倍增。

二是生源。学生作为教育的消费者，其起点的高度显示出院校的水平，其终点的高度则体现出院校的质量。因此，学生要素横贯教育活动始终。第一，可以吸引到何种起点的学生。包括能否吸引到同批次录取高考分数高的学生、国际知名职业院校的交换生以及招收培训其他大学在读或毕业的本科生或研究生。第二，可以培养出何种水平的学生。鉴于教育的周期性长，在毕业后数年毕业生能够取得何种成绩，如成为国际技能大赛选手以及全国劳动模范、技术能手、行业领袖等。

三是管理层。高职院校的科层制和封闭性，造成管理人员队伍的行政化、官僚化，这与市场机制的要求相悖。因此，一所开放程度较高的高职院校，必须有一支具有现代市场意识的专业化管理人员队伍。这些人员兼具高职教育学者和职业经理人的双重特质，深谙高职教育规律、通晓市场规则，既能把握高职教育未来发展趋势，同时善于通过市场机制的有效运用获得各种资源，推销教育产品，打造教育品牌，降低院校运行成本，以保证教育质量。

四是经费来源。办学经费充足，获得大量捐赠及捐赠基金收

益。收入来源多元化,包括政府拨款、私营企业投入、科研收入及留学生学费等,获得大量具有竞争性(非普惠政策)的培训经费、科研经费、奖助学金、政府专项、企业捐赠,获得合作办学机构的经费和物资。在所有的资源中,来自企业的资源是最重要的,这是高职教育价值的直接体现。企业经费指标应成为判断高职教育资源最核心的指标。

四、高职教育的“运行效能”

高职教育的产品理念、结构设计、资源集聚,为高职教育发展提供了基础性条件。而这些基础性条件,必须最终转化为高职教育的运行效能才有意义。

一是社会声誉。社会声誉是指高职院校获得社会公众信任以及在社会公众中影响效果好坏的程度。社会声誉是院校总体实力的折射,是经过长期的时间积累在社会公众中形成的总体印象。在市场机制下,社会声誉是一种重要的软实力,能够起到重要的品牌效应,从而为院校集聚资源、吸引人才带来巨大的推动作用。在某种程度上,社会声誉的意义与价值可能超过其他要素,成为衡量院校发展的重要指标。因此,高职院校应深刻认识到社会声誉的重大意义,从战略层面对院校社会声誉给予全方位关注,进行持续和有力度的传播,将院校的价值观、办学模式、产品和服务等及时准确地传达给各方面受众,从而极大提升本院校的软实力。高职院校的社会声誉指标主要包括三类:一是行业知名度,指在行业领域中的影响力,包括雇主满意度等指标;二是政府认

可度，指在上级管理部门心目中的印象；三是社会美誉度，主要是指对生源的吸引力。这三者分别体现出院校在不同领域的贡献度。

二是基础性平台。高职院校与普通高等院校的一个区别在于，前者拥有众多的技术平台，后者拥有更多的实验室。技术平台融合了技术创新、科技成果转化等多种功能，集中体现出高职院校的高职特色和办学水准，成为凸显高职院校整体实力的硬指标。高职教育重要的平台主要有国家专业教学资源库、国家级职教集团等。这种重大平台投入巨大、建设期长、效益显著，不仅设备先进，更重要的是汇集了优秀的师资、吸引了优质的学生、吸收到大量经费。这些技术平台，构成高职院校发展的基本框架，在很大程度上构成对高职院校发展雄心、办学实力、未来发展的一种基础性判断。

三是重大成果。高职院校取得的重大成果是高职院校整体功能运行后的结果，集中体现出高职院校为区域经济社会作出贡献的程度。首先，这种重大成果表现为培养出了何种质地的人才。这些人才获得何种奖励，如参加高水平技能竞赛获得的奖励；加入何种企业，如是否为世界 500 强企业所接纳。其次，办学过程中获得的各种成果。如获得政府各种级别的荣誉，如国家示范（骨干）院校、全国优质校、全国“双高”建设单位；教师参加各种竞赛获得的奖励、荣誉；国家级和省级教学成果、精品课程；通过国际合作引进的先进工艺、流程、证书等。最后，技术创新取

得的成果，如各种等级的科技成果转化成果和专利数量等。

（节选自《职业技术教育》，2020 年第 31 期）

类型教育视野下的高水平高职院校评价

一、高水平高职院校评价的作用机制

职业教育“双高计划”建设，是落实职业教育作为独立教育类型、具有重要地位的创新制度设计。体现类型教育特征是高水平高职院校质的要求，因此，对其作用机制的探讨也应放于类型教育视野之下。

（一）由身份固化转向活性竞争的动力机制

“双高计划”每五年为一个支持周期，实行“总量控制、动态管理，年度评价、期满考核，有进有出、优胜劣汰”的建设机制，全面实施绩效管理，并依据绩效评价结果调整项目资金支持额度，加大对建设成效显著项目支持，减少建设成效有限项目资金，甚至中止对出现重大问题、整改无效的项目支持。高水平高职院校的评价很好地发挥了导向与激励功能，打破了职业教育的身份固化，激发了职业教育的办学活力，为职业教育持续发展提供了活性竞争的动力机制。

（二）由参照普教转向强调特色的发展机制

高水平高职院校是职业教育发展的标杆与领头羊，发挥着参照与引擎的作用，构建以学习者职业道德、技术技能水平、就业质量及产教融合、校企合作水平为核心的高水平高职院校评价体系，能引导职业教育转型、把控发展方向，使注重特色的发展机制持续作用。

（三）由单一传统管理转向多元现代的治理机制

高水平高职院校评价体系的构建，能改变单一传统的管理模式，对办学主体的关注，有利于改变由政府主办教育的局面，促进高职教育举办主体的多元化。也是落实“放管服”要求的具体措施，明确了政府发挥引导与管理职能，企业与职业院校承担办学主体职能，行业企业行使服务职能，使治理主体价值关系得到明晰。注重绩效的评价准则更是有利于协调多元利益主体的互动关系，形成治理的网络化结构，优化资源配置，促进主体间利益契合，实现多方共赢合作。此外，行业、第三方独立评价机构等评价主体的参与，也是落实“管办评”分离要求，完善监督机制的重要举措。

二、高水平高职院校评价的关键要素

高等职业技术学院是中国首创的教育类型，不同于本科院校，高水平高职院校建设没有直接参照。但高水平高职院校有其普适的特质和关键特征，建立我国高水平高职院校评价体系，最重要的是基于其特质、特征，并结合职业教育发展规律及中国特色，确定评价的关键要素（表 1）。

（一）地方离不开的服务能力

地方离不开的服务能力体现在高职院校培养服务区域发展的高技术技能人才、面向全社会大力开展职业培训、强化社区教育和终身学习服务。培养服务区域发展的高技术技能人才应立足于高职院校具有开放、多元的办学机制，吸纳企业与社会力量参与

办学，探索股份制、混合所有制等办学模式；重在校企全面加强合作，企业在人才培养、技术创新、就业创业、社会服务、文化传承等方面全面参与，深入推进示范性职业教育集团建设，探索产教融合型企业、产教融合实训基地建设；强化人才培养模式改革，坚持以知行合一、工学结合人才培养为主线，完善现代学徒制和企业新型学徒制人才培养模式，探索推进 1+X 证书制度。履行高职教育培训的法定职责，围绕技术技能人才紧缺领域大力开展职业培训，与行业、企业、培训评价组织等开发技能等级证书及标准。强化社区教育和终身学习服务，立足于支持“百万扩招”等政策，推行弹性学制、学分银行，为学生提供多种入学方式和学习方式。

（二）行业都认可的社会地位

高职院校行业认可的社会地位体现在特色鲜明的服务面向、支撑产业转型升级的技术技能创新能力、充分的行业支持以及高水平的毕业生就业质量。特色鲜明的服务面向要求高职院校面向区域或行业重点产业，专业与产业对接，完善专业结构、整合专业资源，保持灵敏的市场反应，建立动态调整、自我完善的专业发展机制，实现人才培养供给侧和产业需求侧的全方位融合。支撑产业转型升级的技术技能创新能力要求高职院校对接科技发展趋势，注重技术技能积累，拥有高水平的科学研究能力，产品研发、工艺开发能力强，成果转化、技术推广机制健全，为企业生产技术服务、科学技术咨询服务能力强，建设有技术技能创新发

展平台。行业认可还表现为充分的行业支持，可以通过高职院校充足的兼职教师人才库、高水平的技能大师工作室、高度契合的实习实训基地、充沛的资金设备捐赠等体现。此外，高度的行业认可还体现为高职院校毕业生对口就业率高、企业满意度高、学生参加国际大赛重量级奖牌数量、参加国家一级行业协会举办的大赛的获奖数量、学生毕业后的可持续发展等。

（三）世界可交流的国际化水平

世界可交流的国际化水平体现在职业教育国际标准的开发与制定、优质教育资源的引进、教师和学生的国际化水平以及服务企业走出去几个方面。职业教育国际标准的开发与制定是高职院校国际化水平评价的重点，可以通过高职院校直接参与制定国际重大职业教育标准数量；对接国际标准自主开发的专业、课程标准数量；国际标准体系中高职院校自主开发标准的被借鉴、引用和使用数量；中外合作办学及海外项目中高职院校自主开发标准的应用数来观测。高职院校中外合作办学项目数量；国际优质教学标准、课程、培训资源引入等进行观测。通过选派优秀教师至国（境）外开展交流、访问数量；聘任外籍教师、留学归国人员数量；来院留学生数量等反映教师和学生的国际化水平。参与国际产能合作、开展中外人文交流、承接“走出去”中资企业海外员工教育培训等是高职院校服务企业走出去的主要观测点。

（四）名优汇聚的人力资源群

对教师的吸引表现为拥有在职业教育领域突出的国家级教学

名师，在行业领域突出的协会领袖、国家级技术技能大师、金牌工匠等；拥有一支涵盖行业企业精英、知名学者、社会名流等的兼职教师队伍；能够吸引来自全球的教学人员，拥有高水平的教学团队；建立了完备的教师在职研修体系，拥有促进教师职业发展的机构，建立了以贡献和能力为导向、以目标考核为重点的绩效工资动态调整机制，能够留住优秀的教师。对学生的吸引表现为能够在全球范围内招收学生，对境外学生具有较高的吸引力；生源具有较高素质，同批次录取报考学生分数高；能够吸引同类院校学生和企业员工来院学习培训。拥有杰出校友群表现为培养的毕业生出色、影响力大、社会地位高，并且愿意支持母校发展，持续为母校做贡献。

（五）积累与创新的文化传承力

高等教育的本质是“以文化人”，在文化氛围中实现受教育者的成长，同时，高等教育是一个文化组织，是由具有独特文化修养和精神品质的高级知识分子群体组成的“文化人共同体”。高等职业教育也具有高等性，同样肩负着文化的传承与创新职能，其文化传承力体现在传统文化、行业企业文化、区域文化及校园文化的积累与创新等方面。把中华优秀传统文化融入教育教学过程，在相关课程和教材中增加中华优秀传统文化内容比重，注重对学生家国情怀、公民道德、通识文化等的培养；充分挖掘和利用区域本土优秀传统文化教育资源，开设专题的地方课程和校本课程；弘扬现代工业文明，将产业文化引入教育、让企业文化走

进校园、将职业文化融入课堂，注重对学徒文化、技艺文化、器物文化的传承，将职业技术培养与职业精神培养相结合；在传统文化、行业企业文化及区域文化的基础上，进行融合与创新，发展具有底蕴又独具特色的校园文化是其重要观测点。

表1 高水平高职院校评价的关键要素

关键要素	重点观测
地方离不开的服务能力	培养服务区域发展的高技术技能人才；面向社会大力开展职业培训；强化社区教育和终身学习服务
行业都认可的社会地位	特色鲜明的服务面向；支撑产业转型升级的技术技能创新能力；充分的行业支持；高水平的毕业生就业水平
世界可交流的国际化水平	职业教育国际标准的开发与制定；优质教育资源的引进；教师和学生的国际化水平；服务企业走出去的能力
名优汇聚的人力资源群	大师引领与团队支撑的教师队伍；吸引优秀学生的能力；杰出的校友持续支持力
积累与创新的文化传承力	传统文化的传承与创新；行业企业文化的传承与创新；区域文化的传承与创新；校园文化的传承与创新

三、高水平高职院校评价的实施构想

（一）坚持问责与增能结合的绩效评价

高水平高职院校的评价应坚持绩效管理与评价这一主线，发挥绩效杠杆作用，激发高职院校竞争意识和内生动力，持续提升办学水平。高水平高职院校绩效评价中应将形成性绩效评价和总结性绩效评价的结合，以及增能制与问责制的结合，着重考察其

价值与能力的提升度，更多地将促进高职院校整体质量及师生发展能力等核心指标纳入评价体系。

（二）推行通用性与特色性结合的分类评价

坚持分类评价的思想，可以按照高职院校的专业集中度及专业大类的设置状况，将高职院校分为综合类、师范类、工业类、农林类、医药类、财经类、政法类、外语类、管理类、体育类、艺术类。根据经济发展需要、国家政策导向、人民生活所需等，以及每类高职院校在整个高职院校中的比重，合理设置高水平高职院校比例，引导高职院校同类竞争，凝练办学特色、提高人才培养质量、提升服务能力和扩大社会影响力。引入通用性与特色性相结合的评价，归纳出我国高水平高职院校的共性特征，细化观测点和赋予权重，构建高水平高职院校的通用基础评价指标体系。在此基础上，根据分类的不同，依据不同类别高职院校的特色、贡献需求等，设计分类的评价指标体系。两种评价指标体系结合使用，作为高水平高职院校评价的结果。

（三）创新多方参与的社会评价作用机制

高水平高职院校评价中应发挥社会评价的作用，创新社会评价的机制。应培育扶持专业教育服务机构，扩大中介评估组织、行业协会、专业学会、基金会等各类组织参与高水平高职院校评价，通过制定资质认证标准把好参与评价的入口关，通过市场竞争机制，保证评价的质量和效益。政府可以通过委托第三方独立机构和社会组织开展高水平高职院校评估，可以购买社会组织已

有的评价结果，也可以直接参考借鉴公信力较强的评价结果。与此同时，随着 1+X 证书制度的实施，培训评价组织的作用越来越凸显，其作用不应只定位于职业技能等级证书的开发、培训、考核等，培训评价组织完全可以深入职业院校人才培养的方方面面，包括对高职院校办学的总体评价。

（四）重视信息平台的状态数据支撑

信息化时代，高水平高职院校的评价必须借助大数据技术，以充分、大量、可靠、有效的数据信息为基础。高职院校人才培养工作状态数据采集平台是高职院校人才培养工作评估的重要依据和手段，对平台进行深入建设和完善，更有利于发挥平台的教育决策支持力。高职院校状态信息平台的建设还应融入协同的思想，坚持开放式发展理念。此外，还应拓展数据平台的服务范畴，涵盖办学利益共同体，包括政府、职业院校、行业企业和社会组织等，使各主体在权限范围内进行数据查询、提取和分析。

（节选自《中国职业技术教育》，2021 年第 1 期）