

基于德尔菲法研究构建职普衔接人才培养 质量评价指标体系

范方 陈菲 刘占柱*
(吉林农业大学 吉林 长春 130118)

【摘要】运用德尔菲法构建职普衔接人才培养质量评价指标体系,经过三轮专家意见征询,构建出贯穿职普衔接学生的职业院校毕业成绩、本科院校毕业综合表现、就业1-3年的毕业生自我评价和用人单位评价四个方面的综合评价。最终拟制3个评价主体对应的6个一级指标、16个二级指标、79个观测点以及对应的等级标准来评估职普衔接人才培养质量。

【关键词】德尔菲法; 职普衔接; 人才培养质量

中国职业教育已经进入了高质量发展的新阶段。^[1]面对职业教育的高质量发展,人才培养质量的评价至关重要。但针对职普衔接人才培养质量的评价,目前尚无一定的范式,因此无法对由职业院校升入本科院校的培养出来的人才进行有效评价,这阻碍了职普衔接人才培养模式在实践中的改进,阻碍了课程改革,阻碍了职普衔接人才培养方案的推广和应用。怎样才能够对职普衔接人才进行有效评价,本研究通过梳理国内外人才培养质量评价指标体系,结合职普衔接人才培养模式的独特性,采用评价指标筛选常用的德尔菲法来评价指标体系的构建,在三轮专家意见征询中,不断完善人才培养质量评价指标体系的构建,以更好的了解职普衔接人才培养质量,服务于职普衔接教育。

1 职普衔接人才培养质量评价指标体系的构建需求

1.1 国家层面

职普衔接人才培养质量的评价,目前从国家层面来看,《高等教育法》对我国高等教育的根本任务和人才培养目标指出“高等教育的任务是培养具有创新精神和实践能力的高级专门人才,发展科学技术文化,促进社会主义现代化建设”。教育部门在《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》中提出“要加快构建纵向贯通、横向融通的中国特色现代职业教育体系,大幅提升新时代职业教育现代化水平和服务能力,为促进经济社会持续发展和提高国家竞争力提供多层次高质量的技术技能人才支撑。”^[2]该文件明确了职业教育改革的重心要转到提高质量上来,要坚持“育人为本,质量为先”的基本原则,完善多元共治的质量保证机制,推进职业教育高质量发展。

1.2 学校层面

从学校层面来看职普衔接教育模式的人才培养目标的实现路径中,人才培养要主动与当地的经济发展需求相对接,需要科学合理设定人才培养目标,制定人才培养方案,合理进行课程设置,不断更新教学内容,与时俱进,实现人才培养的与社会对人才的需求相对接。在人才培养质量的评价过程中职业院校从基础知识掌握的基本情况衔接本科学校的生源质量、毕业生道德品质、身心素质、基础知识四个方面去评价职普衔接毕业生的人才质量,评价方法体现其过程性评价和终结性评价相结合、定性评价与定量评价相结合的特点,生成动态的、系统的长期评价,以更全面的对高校人才培养质量进行科学有效的评价。

1.3 学生层面

从职普衔接学生自身层面来看,对学生的评价分为三部

分,分别是学校、自身和用人单位。学校和用人单位对人才培养质量都主要以道德品质和基本能力为人才评价的落脚点,其评价能够去除学生个人的主观意见,其评价更加客观公正。但学生是人才培养的受益者,其自身在接受教育和工作过程中的感受更能够反馈教育现状以及教育发展的未来需求,从学生层面对学校满意度,自身的基本能力、就业能力、职业发展轨迹、就业满意度等方面进行评价,以反馈学生的能力需求和职业发展需求,以反馈学校的进行人才培养方案、课程设置的调整。

1.4 用人单位需求层面

从用人单位需求层面来看,用人单位评价属于第三方评价,其评价独立于学校评价和学生的个人评价,能够真实有效的反应用人单位对人才的需求,其评价结果对学校的人才培养方案的制定起着导向作用。用人单位从人才的道德素质、综合能力、工作业绩等方面考察人才质量,以反馈人才培养的不足。同时可以为企业和社会提供有用信息,改善学校与企业信息不对等的情况。^[3]

2 职普衔接人才培养质量评价体系的构建

“工欲善其事,必先利其器”,职普衔接人才培养质量评价体系的构建研究,首先要确定好评价指标体系,由于目前的职普衔接教育中人才培养质量评价指标体系的缺失,因此,采用专家意见征询的德尔菲法可以让各位专家在不受干扰的情况下独立、充分的表达自己的意见,在轮番征询的过程中,根据专家意见不断修改人才培养质量评价指标,充分发挥集体智慧,尝试初步构建职普衔接人才培养质量评价指标体系。

2.1 确定征询专家

由于职普衔接人才培养过程中可能经历中职教育、高职教育、本科教育中的两种或三种类型的人才培养模式。因此,在德尔菲法专家意见征询对象范围要涉及到这三种类型的院校,此外,在专家的选取上不仅要考虑专家个人所具有的工作经验、权威性、合作意向以及责任心,还要考虑到专家类别的广泛性,选取的专家要分别来自中职学校、高职学校、本科学校的一线教学人员、教育教学领域的权威专家、各级各类院校的管理者,以避免职普衔接人才培养质量评价指标制定的片面性,以保障评价指标的科学性。因此,综合以上条件,先后联系9所学校的25位专家,这些专家来自一线教育工作或管理工作,然后分三次通过邮件或微信联系的方式进行专家意见征询。第一次专家意见征询了6位专家学者,第二次专家意见征询了10位专家学者,第三次专家

意见征询了9位专家学者。见表1

表1：职普院校专家咨询名单

轮次	单位	姓名	职务
第一次	长春某大学	S老师	教务处副处长
	长春某大学	Z老师	一线教师
	长春某大学	Y老师	教师教学发展中心主任
	长春某大学	L老师	一线教师
	淮安某职业学院	F老师	一线教师
	淮安某职业学院	Z老师	一线教师
第二次	长春某大学	W老师	某学院副院长
	长春某大学	Y老师	某学院副院长
	长春某大学	M老师	某学院副院长
	长春某大学	Z老师	某学院院长
	淮安某职业学院	L老师	一线教师
	常州某学院	S老师	教授
	南京某学院	C老师	副教授
	长春某职业学院	X老师	教务处处长
	长春某职业学院	X老师	教务处科长
	连云港某中专学校	W老师	校长
第三次	长春某大学	L老师	副教授
	长春某大学	X老师	教授
	长春某大学	W老师	教务处副处长
	吉林某职业技术学院	Z老师	某学院院长
	吉林某职业技术学院	F老师	某学院院长
	吉林某职业技术学院	L老师	纪委书记兼学生处长、教授
	吉林某职业技术学院	G老师	科研处长
	吉林某职业技术学院	H老师	副校长
	吉林某职业技术学院	Z老师	教务处长

2.2 专家咨询问卷的设计

在专家意见征询的过程中，根据专家意见，进一步修改完善职普衔接人才培养质量评价体系指标，经过前两轮专家意见征询，专家给予第三方评价中的家长评价赋分普遍较低，在第二轮专家意见征询中有四名以上专家建议去除该评价主体，经和专家们的多次沟通后，去除该评价主体，其它部分指标在指标定义上有微调。第一轮和第二轮专家意见征询，主要是针对评价指标的适用性、科学性进行征询，第三轮在前两轮专家意见征询的基础上，请专家对指标体系的观测点分别赋分，以检测评价指标观测点定位的合理性。经过三轮专家意见征询，专家们的意见逐渐统一。最终拟制3个评价主体对应的6个一级指标、16个二级指标、79个观测点以及对应的等级标准来评估职普衔接人才培养质量。

2.3 专家的积极性系数

专家的积极性系数主要通过专家问卷的回收率来判断。第一轮咨询问卷有效回收率为85%，其中66.67%（4/6）的专家提出修改意见；第二轮咨询问卷有效回收率为100%，其中30%（3/10）的专家提出修改意见；第二轮咨询问卷有效回收率为100%，其中22.23%（2/9）的专家提出修改意见，由此可见，咨询专家的积极性较高。

2.4 专家意见的一致性

第一轮专家意见征询主要是从评价主体和一级指标征求专家修正意见，在二级指标上征询专家意见，16个二级

指标按照0-10的区间赋分，请专家按照自己的赞成程度赋分，分数越高，代表越赞成，最终16个二级指标的平均分在7.5-9.25之间；第二轮专家意见征询是在完善第一轮专家意见后进行的，这一次请专家对16个一级指标按照重要、普通、不重要进行判断，勾选出自己的想法，同时可以写出修正意见，其中，家长对子女的评价，专家较为普遍的认为这一部分，家长的主观能动性过强，家长对子女的评价很难公正、公平，为了问卷的科学性，建议去掉。第三轮问卷在前两轮专家意见逐渐统一的基础上，对问卷的16个二级指标下的81个观测点按照0-10的区间赋分，请专家按照自己的赞成程度赋分，分数越高，代表越赞成，随后在和专家沟通过程中，专家反应对学生的发表文章和申请专利的要求过高，建议去除。去除这两项后，79个观测点的平均分在7.11-9.22之间；对专家意见的征询有粗到细，专家意见逐渐趋于一致。

3 讨论

3.1 研究结果的可靠性和科学性分析

本研究邀请的专家分别来自于中专学校、高职院校和本科院校，不仅具有丰富的理论知识基础，也具有一线教学经验或者是管理经验，这让研究结果更加可靠。同时他们对此次的专家意见征询给予了积极的回应，发表自己的不同见解，可见，专家们关心、支持职普衔接人才培养质量评价体系的研究。

3.2 职普衔接人才评价指标体系的可靠性分析

信度最常使用的是克隆巴赫a系数，该系数介于0至1之间，a值越大表明信度越高。根据Guelford的建议，信度系数若大于0.7表示信度相当高。^[4]对第三轮的9位专家征询意见采用spss23进行数据可靠性分析，得到的克隆巴赫Alpha系数和基于标准化项的克隆巴赫Alpha系数分别为0.785和0.783。可见，该问卷信度很高。见表2

表2：职普衔接人才培养质量评价指标体系可靠性统计分析

克隆巴赫 Alpha	基于标准化项的克隆巴赫 Alpha	项数
.785	.783	9

从删除项后的标度平均值、删除项后的标度方差、删除项后的克隆巴赫Alpha三方面来看，删除个体评价结果对总体的信度影响较小，可见第三轮专家意见趋于统一。见表3

表3：职普衔接人才培养质量评价指标体系项总计统计

	删除项后的标度	删除项后的	删除项后的克
	平均值	标度方差	隆巴赫 Alpha
第三次德尔 非法专家意 见咨询	67.276	21.980	.719
	66.592	24.855	.770
	65.833	25.259	.736
	67.213	24.793	.740
	66.365	28.545	.768
	66.681	26.972	.779
	67.608	27.575	.777
	66.808	29.635	.786
	66.820	29.934	.785

3.3 构建职普衔接评价体系对人才培养的意义

伴随着高等教育的发展,我国新增劳动人口受过高等教育的比例也在逐渐加大。2018年,我国劳动年龄人口平均受教育年限10.6年,其中受过高等教育的比例为22.3%。2019年,新增劳动力平均受教育年限13.7年,比2010年增加1.29年,其中受过高等教育的比例达50.9%。^[5]毫无疑问,职普衔接教育在其中也发挥着重要的作用。虽然职业教育和普通教育衔接已经获得了空前的大发展,各地方院校在人才培养模式上都进行新的探讨,并取得丰硕的研究成果。但在职普衔接人才培养质量评价方面,目前尚未形成科学的系统的可操作性强的职普衔接人才培养质量评价体系,这就很难反映出职普衔接人才培养模式培养出的人才质量存在哪些问题,就不能够针对职普衔接院校的人才培养方案、课程衔接等方面存在的问题作出及时的必要的调整,而影响职普衔接人才培养质量,影响到职普衔接毕业生的就业。人才培养质量评价对于学校适时调整人才培养模式、更新教学方法、调整教学重点,对于企业快速定位招聘人才、降低培训成本、拓宽用人渠道,对于学生对标人才需求特征弥补能力短板,均具有重要意义。^[6]职普衔接人才培养质量研究缺位,因此,构建职普衔接人才培养质量评价体系是时代赋予的紧迫课题。

4 小结

本研究是基于文献分析、德尔菲法的基础上,和专家沟通交流,采用定性分析于定量分析相结合的方式,力求科学、合理的对职普衔接人才培养模式培养的人才进行质量评价。但由于基于德尔菲法研究构建职普衔接人才培养质量评价指标体系才初步构建,尚未对职普衔接培养的人才进行职业院校毕业成绩、本科院校毕业综合表现、就业1-3的年毕业于生自我评价和用人单位评价四个方面的综合评价。因

此,问卷调查研究职普衔接人才培养质量,将是下一步研究的重点内容。

参考文献:

- [1] 赵昕,高鸿.职业教育提质培优的根本保证:以制度建设为核心推进治理体系与治理能力现代化[J].职业技术教育,2020,41(36):12-17.
 - [2] 职业教育提质培优行动计划(2020-2023年)[J].教育科学论坛,2020(33):3-11.
 - [3] 姜晓雷.“1+X证书”制度下高职院校人才培养质量评价研究[D].沈阳师范大学,2021.
 - [4] 刘燕.高职学生职业生涯规划现状调查与分析[J].中国成人教育,2010(08):133-136.
 - [5] 万东华.从社会发展看全面建成小康社会成就[N].人民日报,2020-08-04(011).
 - [6] 尹娟;郭进.新常态下应用型本科人才培养质量评价体系研究[J].教育教学论坛,2019,(34):252-254.
- 基金项目:吉林省教育厅社会科学研究项目“职普融通视域下人才培养质量评价体系构建研究”;吉林省高等教育教学研究项目“基于大类培养的人才培养模式研究;新农科建设背景下考试改革的研究与实践”;吉林省职业教育项目“高职(专科)与本科贯通人才培养模式研究”。
- 作者简介:
- 范方(1990-),女,吉林农业大学职业技术教育专业硕士研究生;
- 陈菲(1985-),女,吉林农业大学教育专业硕士研究生。
- 通讯作者:刘占柱(1976-),男,研究员,博士,硕士生导师,研究方向为高等教育管理和职业技术教育, j1aul@126.com。