

高职院校专业预警与动态调整机制研究

李金龙 石瑞芳

(甘肃机电职业技术学院 甘肃天水 741001)

【摘要】本文主要分析了建立高职院校专业建设实际情况进行专业预警及动态调整机制的必要性及实用性;设计了一、二级指标项,进行了分值设计与验证,分析指标项可操作性、量化性、可行性等。

【关键词】专业预警;专业评价;指标体系;预警机制

DOI: 10.18686/jyyxx.v3i6.47807

1 专业预警与动态调整机制是高职院校专业建设的重要依据之一

随着国家对职业教育高质量建设与发展的要求以及对职业教育人才培养质量的提升需要,高职院校对现有专业结构进行调整如新增专业、计划数调整、淘汰等工作时必然对其进行综合性的评价,有依据地进行专业结构调整及投入与优化。从社会需求的不断变化结合学校自身发展路线及特点,各高职院校专业建设是一个不断调整与完善的长期工作。

1.1 专业群的布局与完善需要

各高职院校对自身发展的目标与方向有其明确的规划,如我院确定了中长期的专业建设规划,对学院今后五至十年需要建设的专业群、各专业群包含的专业数量及重点建设专业列出了时间表等清单。但是随着相关行业的发展变化,新职业、新技术、新工艺、新工种的不断出现并伴随着旧的职业、工种等消失,社会需求促使各高职院校在具体实施专业建设规划中不断修改、调整着计划。近期国家教育部发布了《职业教育专业目录(2021年)》,对现有高职专业进行了重新划分类别、合并和更名等调整,变化相较以往比较大,并在通知中要求:“各省级教育行政部门要依照《目录》和办法,结合区域经济社会高质量发展需求合理设置专业,并做好国家控制布点专业的设置管理工作。”这就促使各学校对专业建设规划要进行较大的调整,需要完成对现有专业进行评价、招生计划调整、重组专业群等具体工作。专业预警及动态调整机制则能适时地提供相关数据进行支持。

1.2 办学特色、优势专业的培育需要

高职院校学科专业的特色和优势可以说最终体现在就业的质量与前景两个方面。就业前景反映了社会对该专业的需求程度,就业质量则反映着社会对该专业的认可程度。同时从学生报考院校选择专业的情况也能反映社会对相关专业的需求及前景预期。从学生填报志愿的角度出发,决定专业选择的最大因素一方面是自身的兴趣驱使,另一方面则是来自家长、社会的就业预期。从我校历年来各专业招生情况的变化来看,这两方面因素决定了在不同社会发展时期学生的选择是有较大差异的。就业形势较为

乐观时期,兴趣因素影响较大;就业形势严峻时,就业预期成为主要考虑因素。最终学生的专业选择是两者互相妥协的一个综合考虑结果。高职院校在专业建设中则应以社会需求为主要导向,结合自身基础特点,选出优势专业与特色专业侧重发展建设。学校想要招到优质生源就必须将每一个专业打造成品牌专业,形成优势与特色。但目前很多高校的专业并没有形成特色。随着高考招生制度的改革进行,没有特色或优势的专业,对学生就没有足够的吸引力,必将伴随着生源的萎缩直至淘汰。因此,面对新形势,设计合理、切实的专业预警及动态调整机制为专业建设服务是高职院校专业建设中必不可少的重要工具。

1.3 专业人才培养模式改进的需要

从职业院校人才培养工作来说,国家要求各院校要推进专业升级和数字化改造,及时调整优化师资配备、开发或更新专业课程教材,深入推进教师教材教法改革,并且已经启动“双一流”建设项目。这就要求各职业院校要大力开展专业人才培养模式的科学化、实效化、创新化。因此,若在专业预警与动态调整机制中对人才培养工作的各方面进行评价,按国家要求设计相关指标衡量各专业人才培养总体成效,通过各项指标反映人才培养过程中的突出优势与薄弱环节,对下一步改进人才培养模式、课程体系、管理理念与方法、教法及教具等方面的欠缺点可以起到重要参考作用。同时也可以从侧面反映该专业当前建设中硬件设施、师资力量等方面的冗余度与欠缺度。

2 专业预警与动态调整机制评价指标体系设计

2.1 一级指标设计

如何客观、科学、全面地评价学院各专业是专业预警与动态调整机制当中最核心的问题。尽量避免以专家组等人为主观、片面性进行打分得出指标项分值。以事实、成绩、数据来评价。从大的方向来说,应当包含社会评价与办学条件两个方面。从社会评价角度出发,可以从整体国家发展战略、行业发展趋势、专业知名度、社会认可度等方面对学院现有专业进行前景评价,最直观数据化的体现是该专业全国、全省、学院三个层面的招生规模变化趋势以及就业率、就业平均薪资待遇等。从办学条件角度出发,则以学院各专业具备的师资力量、实习实训条件、校企合

作条件、人才培养模式、是否为省级、国家级骨干或特色专业等方面来评价，度出发仅按本校数据及量化角度设计一级指标，应包括表1中各项。各项具体分值按权重设计。

考虑到按学校实际获取数据的难易程度，从易实现角

表1 一级指标项及分值权重

一级指标	招生情况	就业情况	社会评价	师资力量	实习实训条件	质量工程
分值	40	20	10	10	10	10

2.2 二级指标设计

对应每项一级指标，设计二级指标，从评分计算易操

作角度出发，设计如表2 二级指标项及对应分值权重所

示。本表中指标项及分值可供相关院校参考。

表2 二级指标项及对应分值权重

一级指标	分值	二级指标	分值	评分标准	得分标准
招生情况	40	本专业上年招生数	25	≥80 人	25
				40-79 人	15
				20-39 人	10
				< 20 人	5
		本专业在校生数	10	≥200 人	10
				120-199 人	8
				40-119 人	5
				< 40 人	3-0
		与上上年比较	5	上升	5
				持平	3
				下降	1
就业情况	20	毕业时一次就业率（签约率）	5	≥80%	5
				≥70%、< 80%	3
				< 70%	1-0
		工作与专业相关度	5	≥40%	5
				≥30%、< 40%	3
				< 30%	1-0
		半年就业率	5	≥88%	5
				≥80%、< 88%	3
				< 80%	1
		平均薪资待遇	5	≥3600 元	5
				≥3000 元、< 3600 元	3
				< 3000 元	1
社会评价	10	毕业生就业满意度	5	≥96%	5-4
				≥90%、< 96%	3
				< 90%	0
		用人单位满意度	5	≥96%	5-4
				≥90%、< 96%	3
				< 90%	0
师资力量	10	生师比 1:18	6	满足（有裕量）	6
				基本满足	4
				有所欠缺	2
				缺口较大	0
		教师队伍专业与人才培养方案需求	2	满足或基本满足	2-1
				有所欠缺	0
		教师队伍结构	2	合理或较合理	2-1
				不合理	0
实习实训条件	10	实训室数、实训工位数与教学需求	5	满足或基本满足	5-4

		实训课时与理论课时比例	3	有所欠缺	3-1
				大于或等于 1:1	3-2
				小于 1:1	1-0
		顶岗实习对口岗位数与实习生数比例	2	$\geq 85\%$	3
				$\geq 70\%$ 、 $< 85\%$	2-1
				$< 70\%$	0
质量工程	10	骨干专业、世行项目等需保留专业		加分值:	合计

从原始数据采集角度来说,需要专人沟通学校招生、就业、系部等相关部门获取各专业的相关数据,数据来源尽量确保客观、准确、公正,比如以高等职业教育数据采集平台、第三方评价(如麦可思就业质量报告等)为依据,有条件的话可采用专项调研获取相关数据。只有确保数据采集无误,专业评价才有参考意义。得出各专业的总计评分后进行排名,并列出各专业各项得分横向对比图形,就可据此对学校各专业发展各方面情况有较为直观的了解,从而有利于专业建设中确定发力点和方向。对于个别隔年招生或新设专业有指标项无数据时,可按平均值给定评分便于整体评价。

2.3 二级指标项评分标准分析

在各专业的招生情况中主要以招生数、在校生数及变化趋势来评分,在反映各专业办学规模的基础上同时反映未来生源的变化趋势;就业情况以一次就业率和二次就业率为基础,同时反映就业质量(专业相关度与薪资待遇);

社会评价从用人单位和学生两方面进行;师资力量:重点以师生比为基础,以定性方式反映师资队伍结构及专业性是否合理;实习实训条件以教学需求满足程度为基础,以课程结构和实习岗位对口程度反映课程标准及社会需求量大小;以各专业现取得的建设成效(何等级的骨干或特色专业)来衡量建设发展的层次高低。

3 专业预警与动态调整机制评价指标体系改进

考虑到能反映出变化趋势及在本校所有专业中进行横向类比,从而得出所有专业发展的整体情况,修改二级指标项设计,使其能体现上述情况,也能均衡体现出各专业建设成效,对指标项及分值设计进行了优化,具体修改后二级指标项及分值计算方法见表 3 改进后的二级指标项及对应分值计算。

表 3 改进后的二级指标项及对应分值计算

一级指标	分值	二级指标	分值	评分标准
招生情况	25	当年招生数与全院招生最多的专业招生数比值(%)	5	比值(%) $\times 5$
		招生计划完成率(%)	10	完成率 $\times 10$ 超出部分封顶
		在校生数与全院在校生最多的专业的在校生数比值(%)	8	比值(%) $\times 8$
		与上年比较增长率	2	增长率 $\times 2$ 超出部分封顶
就业情况	20	应届毕业生就业率(%)	5	就业率(%) $\times 5$
		工作与专业相关度(%)	4	相关度(%) $\times 4$
		毕业生半年就业率(%)	5	就业率(%) $\times 5$
		毕业生获取的符合专业面向职业资格证书比例	3	比值(%) $\times 3$
		平均薪资待遇与全院最高专业的比值(%)	3	比值(%) $\times 3$
满意度	5	毕业生就业满意度(%)	2.5	满意度(%) $\times 3$
		用人单位满意度(%)	2.5	满意度(%) $\times 3$
师资力量	20	专任教师师生比 (注:教育部人才培养方案总体要求中不低于 25:1)	5	(25:1) $\div$ 专任教师师生比(%) $\times 5$ 超出部分封顶
		双师型教师占比(%) (注:教育部人才培养方案总体要求中不低于 60%)	5	双师型教师占比 $\div 60\% \times 5$ 超出部分封顶
		高级职称教师占比(%)	3	占比(%) $\times 3$
		硕士学历或学位占比(%)	3	占比(%) $\times 3$
		中级职称教师占比(%)	4	占比(%) $\times 10$

实习实训条件	20	实训室数与国家专业教学标准相比符合率 (%)	10	符合率 (%) × 10
		实践课时占总教学课时比例 (%)	5	占比 (%) × 5 × 2 超出部分封顶
		顶岗实习岗位对口率 (%)	5	对口率 (%) * 5
质量工程	10	省级及以上骨干/特色/示范专业	3	国家级得 3 分, 省级得 2 分
		省级及以上教学团队	2	2 分
		世行项目建设专业	1	1 分
		省级及以上精品课程	1	每门得 1 分
		技能大师工作室	1	1 分
		校企合作共建实训基地或二级学院	1	1 分
		1+X 证书试点	1	1 分

4 专业预警机制框架

专业预警机制的目的是对学院各专业所处的环境给出一个较为明晰的认识,为学院领导层对今后学院专业的发展、新增、淘汰等决策提供较为明晰的数据支持。方法是主要依据对现有专业进行评价的结果及排名,提交给学院学术委员会,经讨论调整确定无异议后,对评价结果中综合排名末位的两个专业提出黄牌警告,对连续 2 年综合排名末位的专业提出红牌警告,并作为当年停招及淘汰专业首选;对因教学质量不高、专业设置不合理及就业排名靠后而导致专业评估连续两年靠后的专业,则应做出适当减少招生计划数量,或隔年招生直至停止招生的决定。审核各系部提出的新增专业可行性是否充分时可参考排名居前的专业归属类别,是否符合学院专业群发展规划,从而决定是否作为当年新增专业进行申报。

专业预警机制可从评价数据中单独以某项二级指标作为横向对比项,从而得出该项下学院各专业发展的情况。例如从师生比项目中可直观得出哪些专业师资较为紧张,哪些专业是富余的;从实训工位及实习室数量对应的教学需求满足程度可以得出需要对哪些专业的实现条件进行改善,最为迫切的是哪个专业;从各专业招生数量、在校生数量横向对比中可得出当前考生选择专业的热点,如果再与以往数据进行纵向对比,则可得到考生选择专业的趋势变化;

在预警机制中,新增专业受限于部分数据项(如就业相关)的缺少,不应和已开设 3 年及以上专业同时进行评

价排名,因此可对新增专业设置 2 年的建设时间,不参与当年及下一年度的专业排名,但可单独从其近 2 年招生数、师资队伍、实习实训条件等方面进行评价,即采用部分指标进行评价,之后纳入全校所有专业排名中进行比较。

5 结语

职业院校的专业建设工作是一项长期性、不断动态调整的工作,首先应根据各自学校的办学定位和特色统筹规划好专业群布局和系部设置,在此基础上紧跟国家产业升级转型的步伐,把握行业发展方向,预测社会需求变化,拓展优势专业形成抱团发展,做到专业群内资源利用率最大化。这需要不断优化专业布局,做好各专业的评价及发展预警、动态调整工作。因此,设计符合院校自身情况,易实现易操作的专业评价、预警与动态调整机制是十分必要的。本文提供的指标项及评价、预警办法作为一个实例供其他院校作为参考,还需在实际应用中不断修正评价指标及办法。

作者简介: 李金龙(1980.10—),男,甘肃永靖人,副教授,研究方向:电气,职业教育;石瑞芳(1982.1—),甘肃天水人,讲师,研究方向:机械制造自动化。

基金项目: 甘肃机电职业技术学院 2020 年院级教育教学改革项目(项目编号 2020-009)。

【参考文献】

- [1] 杨乐克,沈陆娟.高职院校专业设置预警机制研究[J].职业技术教育 2020, 41(11): 23-27.
- [2] 戴树根,龚日朝.高考招生制度改革背景下高校学科专业预警评价方法[J].社会科学家, 2017(5): 124-128.
- [3] 包海玲,张晓芳.高校专业设置和退出机制的研究[J].安徽水利水电职业技术学院学报 2020, 20(4): 68-71.
- [4] 李龙,武静.高等职业院校专业结构调整优化的实践研究[J].科技资讯, 2020, 18(32): 206-208.