

# 地域型职教集团中高职衔接教学质量评价体系构建思考 ——以湘西现代职教集团为例

赵旭红

湘西民族职业技术学院，湖南湘西，416000；

**摘要：**中职、高职均为职业教育的重要组成部分，分别承担不同阶段的培养任务和社会职责。近年来，随着社会经济发展和产业升级对劳动力素质的要求提升，越来越多的中职学生选择毕业后进入高职院校继续学习，因此如何改革教学质量评价体系，确保中高职教学的衔接，日益成为现代职业教育研究的关注点。本文以湘西现代职教集团为例，分析广泛存在于经济欠发达地区的地域型职教集团中高职衔接教学质量存在的突出问题，提出教学质量评价体系构建的思考和建设，以期为类似地域型教育集团有效开展中高职衔接提供参考。

**关键词：**地域型职教集团；中高职衔接；教学质量评价；体系构建

**DOI：**10.64216/3080-1494.25.02.016

## 前言

地域型职教集团泛指在某一地区中，职教资源不是按行业、产业进行整合，而是以行政地域为整合范围，将区域内中高职教育资源与本地企业进行集团化整合，这种职教集团的建立往往带有很强的政府意志。湘西州地处经济欠发达地区，本地缺乏优势产业，又欠缺大型企业引导，为了整合教育资源，提高发展效率，于2018年采取政府协调、高职院校牵头、本地区中职学校、企业参与的形式组建地域型职教集团——湘西现代职业教育集团（以下简称集团）。集团由湘西民族职业技术学院牵头，包含了州内外13所职业院校、12家企业和1个经济开发区、1个行业组织。集团成立以来，通过专业建设指导、合作“单招”、“2+3”、“3+2”学历提升等方式，做了大量中高职教育衔接工作，在取得突出成绩的同时，也暴露出不少制约教学质量提升的问题。为确保中高职衔接的质量，急需分析制约因素并在职教集团内部构建统一的中高职衔接教学质量评价体系。

## 1 影响集团内中高职衔接教学质量的主要问题及原因分析

### 1.1 存在问题

1.1.1 中高职衔接对应专业的不一致影响了中高职教育衔接的效果

尽管集团牵头单位湘西职院开设有三年制高职专业34个，但在对应集团内中职校所开设中职专业开展中高职教育衔接很明显的体现出中高职专业的不一致性。比如湘西职院的工业机器人、电力系统自动化等专业在中职校中找不到类似的专业，而中职校中大量开设

的计算机类专业（在中职招生中大致占30%左右）在湘西职院的单招计划中仅能对应软件工程、计算机应用专业，很多期望学历提升的中职学生被迫在“单招”中换学专业，从而影响了中高职教育衔接的效果。

1.1.2 中职教育的培养定位滞后于中高职教育衔接的要求

目前，随着我国职业教育顶层设计的不断完善，职业教育中职、高职、本科的贯通障碍已经打通。中高职教育衔接已经成为职业教育发展的主流。但是任然有部分中职校把学生培养定位为就业培养、终结性教育，强调技能培养，轻文化教育，文化基础课开设不足，致使学生基本的文化基础较差、发展受限。从湘西职院近年来单招考试看，中职生文化考试成绩普遍比普高生低很多，中职毕业生存在“分不高、能更低”现象，尤其在专业基础、人文素质方面较差，给进一步继续高职学习方面带来重重困难。

1.1.3 集团的松散化管理导致中高职教育衔接的很多举措落实不到位

一般来说中高职衔接的内涵主要包括机制衔接、课程衔接、教学方法衔接、师资力量衔接、学历层次衔接五个方面。从运行情况来看，目前集团内中高职学校在校生的学历层次衔接上具有较高的积极性。除此之外，在师资培训、教学方法研讨等维持有交流；在课程衔接上体现出高职校积极、中职校冷淡；在机制衔接上则各行其是，毫无进展。松散化的管理必然导致执行力的低下，中高职教育衔接中的很多必要措施流于形式，无法落实。

### 1.2 原因分析

### 1.2.1 集团管理主体不统一，约束机制松散化

集团组建的方式是政府协调、高职院校牵头、本地区中职学校、企业参与。集团章程中明确集团为跨行业、多层次、综合性的非法人性质教育机构，各参与单位维系原有的法人地位、行政隶属关系、管理体制、资产结构和人事关系，独立核算财务。州、县市分级负担集团成员学校的基本建设、专业建设、师资建设。因此高职院校（湘西职院）为湘西州政府管辖，而各中职学校为县市政府管辖，企业为市场化经营。集团内管理主体合运行机制不统一，彼此之间并无管辖权限。而处于协调地位的政府实际上也没有拿出强有力的举措去要求各参与主体落实各自责任。导致集团的运行无约束机制，只能以“互惠”来维持，效率很低。同时由于集团下属的中高职学校较多，各自发展历程、管理体制和办学理念存在差异，导致中高职教育衔接难以形成统一规划和标准。

### 1.2.2 人培方案不匹配，短期行为严重

自本世纪处以来，职业院校经历了一段长达十几年的低潮期，很多学校尤其是中职学校对于“招生难”、“生存难”记忆犹新，在集团中高职教育衔接规划中存在本位主义，短期行为严重。中高职学校制定人培方案时未能充分协商，科学制定，部分中职学校在开课不是按照“需要什么开设”而是按照“能开什么开设什么”，或者“什么成本低开设什么”，导致中职和高职之间的人才培养方案存在断层，学生从中职到高职的学习过渡存在困难，无法顺利衔接。

### 1.2.3 管理机制的约束导致教学资源的不共享

如前所述，集团内各主体之间并无管辖权，也无硬性的约束机制，致使中高职学校间教学资源和实践基地等方面的难以开展紧密合作，教学资源无法得到充分共享利用，影响了集团内部中高职教学衔接的全面性和质量提升。

## 2 构建中高职衔接教学质量评价体系的原则

人才培养质量评价体系是学校保证教学工作有序开展、教学质量稳步提高的重要措施。通过评价体系，可以完成数据收集、数据分析、结果反馈等控制工作，并按分析结果提出改进措施，定期监督和评估改进措施的实施效果。要制定集团内统一科学的中高职衔接教学质量评价体系，应从存在的问题出发，遵循以下几点原则：

(1) 必须对中高职学校均有较高的刚性约束，确保评价体系对各类学校都适用，但也能体现各自的特色。如前所述，集团内部各成员单位并无隶属关系，人事和财务各自独立，因此在开展教育教学活动时一般都存在较大的独立性和一定程度上的本位主义。但是要确保中

高职衔接的教学质量，就必须实事求是，设置科学合理的基本评价指标和权重，对中高职院校均有刚性约束。在此基础上，中高职院校可以按照自己的实际情况，提出各自的特色指标。

(2) 必须体现出人才培养目标的一致性，评价体系应与人才培养目标相一致，确保评价的针对性。本文所建议构建教学质量评价体系是针对地域型职教集团内部中高职院校连贯培养学生的教学工作而言，人才培养的目标就是通过中职、高职的连续6年的教育（通过单招等形式实现中高职衔接）使学生成为具有较厚理论基础、熟练动手技能、较强学习能力的高端技能型高职人才。因此，评价体系必须与此目标相一致并确保其实现。

(3) 必须考虑到学生的持续发展，评价体系应关注学生的长期发展，而非仅仅关注短期成绩。中等职业教育是高中阶段教育的重要组成部分，重点培养技能型人才，发挥基础性作用；高等职业教育是高等教育的重要组成部分，重点培养高端技能型人才，发挥引领作用。集团内中高职衔接的人培目标决定了学生的发展是个较长时期（一般6年）的连续教育过程，因此评价系统应关注学生的长期发展，既要有短期的技能培养目标，也要有长期的基础学习、人文素质培养的目标，以夯实学生的发展潜力。

(4) 必须体现职业教育的特性，评价体系需要考虑职业教育的实际需求和特点。高等职业教育与高等教育在人才培养、教学评价、质量要求、课堂教学评价上有着明显的区别。就人才培养目标而言，普通高等教育主要培养的是研究型 and 探索型人才以及设计型人才，而高等职业教育则是主要培养既具有大学程度的专业知识，又具有高级技能，能够进行技术指导并将设计图纸转化为所需实物，能够运用设计理念或管理思想进行现场指挥的技术人才和管理人才。因此，评价体系必须体现这一目标。

(5) 必须实现多元评价，评价的主体应包括：政府职能部门、职业院校、行业企业、学生及其家长。评价应包括过程评价和结果评价，并采用多种评价方法，如考试、作业、项目评估等，全面评价学生和教学质量。

## 3 地域型职教集团中高职衔接教学质量评价体系（“一二三四”质量评价体系）构建

基于以上思考，结合集团内各中高职院校实际情况，提出中高职衔接“一二三四”质量评价体系。其主要内涵为：

### 3.1 一个目标

明确学生培养的目标为：通过集团内部中高职院校连贯培养，通过中职、高职的连续6年的学习，使学生

成为具有较厚理论基础、熟练动手技能、较强学习能力的高端技能型高职人才,服务湘西州、湖南省地方产业建设和经济发展。

### 3.2 两线监控

在产教融合背景下,职业院校的人才培养应该是以职业院校、企业行业、政府、学生等多主体共同参与的教育工作。其监控第一线是:政府职能部门——学院——系部(教研室)——学生,这一条线主要监控职业院校对学生的培养是符合国家要求的标准。第二线是:行业协会——企业——班组(技术人员)——学生,这条线的监控主要是监控学生在企业顶岗期间是否符合行业企业需要,以及其职业素养培养效果。

### 3.3 三级管理

三级管理是指:集团(理事会)、学校(教务处、企业)、教研室(车间)。其中理事会代表集团各成员单位从全局上确保各中高职院校服从人才培养的统一安排,各项教育教学工作服务于中高职衔接的教学质量控制;各学校教务处(科)代表学校行使教育教学宏观管理职责,负责建设全校性教育教学工作机制和评价体系,这一层次企业也参与到具体的校企合作、人才培养工作,对双方的责权利进行划分,制定切实可行的工学交替方案;教研室与企业生产车间是落实人才培养和评价的基础,双方根据企业需要和学生知识结构、个人特点安排学生具体的工作岗位,制定培养和考核细则。

### 3.4 四维评价

集团的统一的评价体系中,四维评价主体包括:政府职能部门、职业院校、行业企业、学生及其家长。其中政府职能部门的职责是考核评价学生是否达到其规定的职业技术标准(如湖南省教育厅以专业技能抽考和毕业设计抽考来考核高职高专学生的培养质量,人社厅则按学生参见职业资格考核成绩颁发职业资格证书),同时地方政府还对集团为地方产业发展、经济建设做出的贡献做出评价;职业院校则从思想道德、现实表现、考试成绩等方面对学生进行考核,进而确定人才培养的质量;行业企业则从自身需要出发,考核学生的专业技能、职业素养、顶岗实习期工作表现等;学生及其家长的考核是针对学生的就业质量、职业发展前景等对人才培养质量做出考核成绩。

## 4 结语

职业教育集团化发展是我国加快职业教育办学机制改革、促进优质资源开放共享的重要措施。在广大少数民族地区,由于经济欠发达,难以形成优势产业,又欠缺大型企业引导,为了整合教育资源,提高发展效率,

往往成立政府主导的地域型职教集团占据绝大多数。如何提高中高职衔接的教学质量,提高地域型职业教育集团的运行效果,是构建现代职业教育体系必须深层次思考的问题。后期还将以此为研究对象进行深入研究。

### 参考文献

- [1] 宋春林. 中高职衔接存在的问题及对策[J]. 职业技术教育, 2017, 38(23): 22-25.
- [2] 吴少华. 现代职教体系背景下的中高职衔接研究[J]. 教育与职业, 2018(07): 40-43.
- [3] 林宇. 21世纪以来高等职业教育发展的回顾与思考[J]. 中国职业技术教育, 2022(15): 5-12.
- [4] 李姿潼, 包兵兵. 职业院校“中高贯通”培养体系的形成机理及优化策略[J]. 教育科学论坛, 2024, 09.
- [5] 徐鸿钧. 区域中高职一体化人才培养策略研究[J]. 职业教育, 2024, 07.
- [7] 兰晓青. 中高职一体化课程研究[J]. 现代职业教育, 2024, 05.
- [8] 王静霞. 基于中高职一体化人才培养的课程衔接研究[J]. 山西青年, 2023, 22.
- [9] 陈仁鹏. 论新《职业教育法》背景下高职教育“三融”发展的法律保障[J]. 高校教育管理, 2023, 06. 北大核心, CSSCI 检索
- [10] 曾鲸津, 肖雍琴, 赵樱. 中高职衔接“一体设计, 递进培养”课程体系研究[J]. 现代农业研究, 2023, 10.
- [11] 康敏. 提升治理效能: 高校分类管理顶层设计的核心问题[J]. 教育发展研究, 2023, 19. 北大核心, CSSCI 检索
- [12] 董宁然. 区域中高职一体化人才培养有机衔接模式的内涵、生产逻辑与建构路向[J]. 中国职业技术教育, 2023, 28. 北大核心检索
- [13] 马丽娟, 王丹. 类型教育视域下“中高本”贯通培养课程体系衔接研究[J]. 职业技术教育, 2023, 26. 北大核心检索

作者简介: 赵旭红, 女, 1972年出生, 湘西民族职业技术学院副教授, 主要研究方向: 旅游管理、职业教育研究; 白刚, 男, 1971年出生, 湘西民族职业技术学院教授, 主要研究方向: 自动控制、职业教育。课题项目1: 文系湖南省教育科学工作者协会项目, 项目名称: 基于区域型职教集团的中高职衔接教学质量保障体系建设研究——以湘西现代职教集团为例 项目编号: XJKX23B321 课题项目2: 湘西民族职业技术学院科研团队项目《“民传体育+”助推大湘西非遗文化活态传承研究(湘西职院[2024]29号文件)》成果。