

# 基于柯式评估模型的培训质量评价指标体系构建

## ——以财经类培训项目为例

刘瑶 陈卓 杨勇 敖翔

(四川财经职业学院, 四川 成都 610100)

**摘要:** 继续教育培训质量和效果与国民素养提高、干部职工岗位能力和专业业务能力提升息息相关,我国现有的非学历继续教育质量评价,虽然在理论和实务上都不乏有一些涉及,但能够在各专业各种项目中较为广泛适用的培训质量评价指标体系研究少,能够科学、合理的实务运用更是稀缺。本文在分析非学历继续教育质量评价现状的基础上,以四川财经职业学院培训质量评价作为典型案例,基于柯式评估模型为框架体系,构建一套基于柯氏模型的一级评价指标和基于相关政策文件及专业能力需求的二级评价指标,同时提出了职业院校培训质量优化的几点建议,为同类院校教育培训质量评价提供可借鉴的模型。

**关键词:** 柯式评估模型; 培训; 评价; 指标

### 一、引言

2021年国家层面颁布了《普通高等学校举办非学历教育管理规定(试行)》,明确在举办非学历继续教育过程中,应当坚持以质量为本,高校需要建立覆盖非学历教育全过程的质量管理体系,确保学校举办的各种非学历继续教育项目规范、有序、取得实效。

随着全球经济一体化的深入发展和我国市场经济体系的不断完善,会计行业的变革日新月异,新会计准则、税法政策以及各种新技术在财务上的运用不断涌现,中央办公厅 国务院办公厅印发《关于进一步加强财会监督工作的意见》以及《会计法》的修订,对财会人员的职业胜任能力提出了更高的要求。会计人员继续教育是有效提升岗位能力和专业理论水平的重要途径,继续教育质量水平的高低直接关系到会计人员能否有效应对行业变革。当前,会计人员继续教育存在诸多问题,其中继续教育质量参差不齐,缺乏有效的质量评价机制已经成为继续教育培训质量和效果重要影响因素。因此,建立和完善继续教育质量评价体系,对于提高会计人员和其他各类专业人员继续教育的质量具有重要的现实意义。

### 二、非学历继续教育质量评价研究现状

近年来,我国研究者对培训质量评价指标体系的研究已经涉及不少,一些研究者参考国外柯克帕特里克模型(以下简称“柯氏模型”)以及美国学者斯塔弗尔提出的CIPP模型,提出了适合我国国情的培训质量评价模型。例如,任安霖运用柯氏模型的基本内容和原理,构建高校党员干部教育培训质量与效果评估指标体系;邢郁莹 肖其勇对CIPP培训评估模型和柯氏评估模型的特点和评价的不同侧重点进行分析,构建了适合教师工作坊项目的评价指标体系;王超超同样借鉴了上述模型特征,结合我国教师培训的特点,提出了河南教师培训质量评价指标体系框架。部分研究聚焦行业特色,以培训对象为核心构建质量评价指标体系。张锐毅在现代企业管理特性的基础上,结合上述模型特征,构建出适用于医药类、教育类培训项目的评价指标体系。尽管前述研究成果展现了各自的优势和特色,但从社会服务的角度出发,专注高校财经领域培训质量评价指标体系的研究甚少。通过对研究文献分析,发现研究更多地集中在体制机制、模式创新、路径探究等方面。本研究通过查阅文献资料,了解高校非学历继续教育研究重点,梳理关于培训质量评价指标体系构建及应用情况,结合分析四川财经职业学院非学历继续教育培训质量评价现状,旨在构建一套科学、完善的培训评估指标体系,为同类院校在培训质量评价方面提供可借鉴的方案。

### 三、继续教育培训质量评价存在的问题

#### (一) 培训质量评价指标体系缺失

非学历继续教育因办学主体多元、参训学员的自身文化基础专业背景存在重大差异、参训学员参加培训的原因多样和培训需求多样、培训形式多样、培训内容与培训学员的岗位需求脱节等多种原因,导致培训质量评价指标体系差异大,现有的培训指标体系普适性不强、指标体系不够科学、完整。

#### (二) 培训评价内容不全面

科学、客观继续教育质量评价体系,应当充分考虑培训项目的立项、研发、学员性质、学院文化基础和专业背景、收费、课程安排、培训形式、师资状况、培训过程考核、培训质量综合考评、合格证书发放、训后服务等各环节。

#### (三) 评价指标选取科学性不强

对于非学历继续教育质量的评价指标,应当具有多元、多维度,针对不同类型、不同形式的培训项目,其评价指标结构、相关指标所占评价权重应该是差异化、个性化的。

#### (四) 培训质量评价结果未能得到有效运用

非学历继续教育的质量评价,核心目的是为了考核和验证培训项目是否达到了预先设定的培训目标,站在预算绩效考核的角度思考,主要是为了考核“投入与产出”是否相适应。现在的培训实务中,对培训质量的考核和考核结果的运用,实在甚少。

### 四、继续教育质量评价指标体系构建

柯氏模型在全球培训领域的运用广、行业认同度高。该模型以受训者为评估主体,依据受训者培训过程,将评价分为层层递进的四个层次。一是反应层评价:了解学员的整体感受;二是学习层面的评价:主要评估学员在本培训项目中的学习状况;三是行为层面的评价:针对学员在本项目培训前后的比较,观察出有利的变化;四是结果层评估:对培训后受训人所在单位的变化进行观察。

#### (一) 基于柯氏模型的一级指标构建

依据柯氏评估模型的四个层级,第一层“反应层”,主要评估学员对培训的主观满意度。结合财经类教育培训项目的实际情况,第一层评估较容易操作,通常在培训结束时由班主任老师向学员发放满意度调查问卷,收集对授课教师、培训课程、培训方式、培训管理服务等方面的满意度即可。第二层次为“学习层”,核心内容是分析学员对培训内容的掌握程度以及通过培训对专业能力的提升情况。第三层次“行为层”,重点考察学员在工作中体现出的职业能力和工作效能变化。第四层次为“结果层”,评估学员返岗后实现的个人成就以及对单位创造的价值。本研究确

定的一级指标分别为：对培训的满意度、对培训内容的掌握程度、对财会人员个人表现的影响、对财会人员个人表现的影响。

(二) 基于相关政策文件及专业能力需求构建二级指标

《干部教育培训工作条例》中，对干部教育培训师资队伍、课程体系、培训教材提出相应的要求，培训管理服务团队的专业程度和管理服务水平也是影响培训质量的重要因素，因此将“授课教师”“课程”“教材”及“管理服务”作为“对培训的满意度”指标的二级指标，如下表：

一级指标	二级指标
对培训的满意度	培训师资队伍
	培训课程
	培训教材
	管理服务

根据不同培训的特点，按照4个二级指标为基础，设计满意度调查量表，如下表所示：

很满意	满意	一般	不满意	很不满意
教学态度（备课认真，爱岗敬业）				
教学内容（契合主题，案例丰富）				
教学方式（节奏合理，方式灵活）				
培训课程（针对性强，贴合需求）				
培训辅助教材等资源（结构合理，时效性强）				
培训方式（理实结合，丰富多元）				
培训管理服务（组织有序，细心周到）				

《会计专业技术人员继续教育规定》《干部教育培训工作条例》《四川省会计专业技术人员继续教育实施办法》等制度对培训考核评价做出明确要求，其中结业考试作为考核评价的重要环节，将“结业考试成绩”列为第二层次一级指标“对教育培训内容的掌握”的子指标，其中包括理论知识和实操技能两个方面。

“以会计行业发展趋势、会计人员职业成长需求为基础，指导会计人员诚实守信、坚守会计职业道德规范，持续提升专业业务素质”。将“职业道德提升”“业务素质提升”“综合能力提升”“工作态度改善”作为第三层“行为层”评估的二级指标。第四层“结果层”评估学员返岗后的个人职业发展状况变化、获得奖励和成绩、对单位的实质贡献等。结合财会人员培训特点，设置“职位/职称晋升”“评模评优”“系统内单位考核得分/单位内部门考核得分”三个二级指标。综上所述，高校教育培训质量与效果评估的指标体系含一级指标4个、二级指标12个，具体如下表所示：

一级指标	二级指标
对培训的满意度	培训师资队伍
	培训课程
	培训教材
	管理服务
对培训内容的掌握程度	结业考试（理论+实操）

对财会人员个人表现的影响	职业道德提升
	业务素质提升
	综合能力提升
	工作态度改善
对财会人员实际工作的影响	职位/职称晋升
	评模评优
	系统内单位考核得分/单位内部门考核得分

四、职业院校培训质量优化建议

(一) 加强制度建设

职业院校非学历教育培训工作的顺利进行，依赖于制度的有力保障。一个健全且完善的制度体系，对于培训项目的高质量实施具有至关重要的作用。依据教育部颁布的《普通高等学校举办非学历教育管理规定（试行）》中的制度指导原则，各高校应遵循国家相关法律法规，并结合本校教育培训事业的发展需求，制定出一套切实可行的《非学历继续教育管理办法》。该办法应详尽规定质量管理、质量监督以及质量评估等相关事宜。

(二) 建立培训质量评价结果反馈机制

高校依据本单位社会服务事业发展需要，着力搭建专业化、数字化培训管理服务平台，将培训质量评价结果信息化，建立有效的双向沟通机制，设立实时反馈渠道，使学员能在培训过程中随时提出问题或建议，授课教师及管理服务团队能够迅速获取并回应学员反馈讯息。结合质量评价指标体系，对培训项目实施全过程监督管理，根据学员、培训老师、培训项目管理人员、后勤服务人员反馈的信息，适时完成动态调整，确保培训课程、师资队伍建设和后勤服务等方面的持续改进提升。开通训后跟踪反馈交流渠道，帮助学员、培训教师、培训学员所在单位与学校之间建立长效的沟通机制。

(三) 开发特色品牌

培训内容、培训课程、培训师资是培训项目的三大核心，直接关系到培训质量，高校非学历继续教育应当持续打造核心优势，不断开发、丰富特色品牌（项目），才能确保在相关培训领域具有竞争力。培训内容应根据学校学科优势与地域优势，不断打造具有区域特色标签的内容。特色内容开发精准定位培训目标群体，以独一无二的课程优势吸引有需求的培训学员。培训课程的设计应当充分考虑理论与实践的结合，针对不同类型的参训学员安排不同的课程体系，结合区域优势不断挖掘更合适的实践内容。培训师资以高校师资、业内专家、岗位技术能手相结合，丰富高质量师资队伍。

参考文献：

[1] 任安霖, 易孝慈, 黄凯. 基于柯氏模型的高校党员干部教育培训质量与效果评估指标体系构建研究 [J]. 办公室业务, 2024 (17): 121-123.

[2] 邢郁莹, 肖其勇. 基于 CIPP 和柯氏评估模型的教师工作坊研修评价指标体系的构建 [J]. 继续教育研究, 2021 (06): 53-58.

[3] 胡星. 职业院校培训质量评价指标体系构建研究——以重庆工商职业学院为例 [J]. 重庆开放大学学报, 2022, 34 (06): 56-61.

[4] 中共中央. 干部教育培训工作条例 [Z]. 2023-09-19.

[5] 教育部办公厅. 普通高等学校举办非学历教育管理规定（试行）[Z]. 2021-11-11.

基金项目：四川省教育厅 2022-2024 年职业教育人才培养和教育教学改革研究项目资助项目（GZJG2023-333）