

# 百万扩招背景下高职院校内部质量保障体系存在的问题与对策研究

付伟

(重庆工业职业技术学院, 重庆 401120)

**摘要:** 高职百万扩招稳步推进, 对人才培养质量提出新的要求。在新形势下, 全面改进人才培养各环节和全流程, 切实保障人才培养质量是当务之急。本文旨在分析高职院校内部质量体系存在的问题, 提出解决措施, 并通过调查表明, 学校、社会和政府扮演着不同的角色, 全员参与能提高高职院校内部质量, 发展共同利益, 建立以院校内部质量为基础的持续化体系。

**关键词:** 百万扩招; 内部质量; 保障系统; 问题与对策

随着产业经济和新技术的不断发展, 社会对符合时代要求的高素质技术人才的需求越来越大。高等职业教育的目标就是为社会培养能适应产业和岗位要求的技术技能人才, 为区域经济转型升级和可持续发展提供支撑。高等职业院校内部质量保障体系是一个综合体系, 在确保人才培养质量、满足产业和岗位要求等方面发挥了巨大作用。国家为了发展经济和大力培养各类技术技能人才, 提出了高职教育百万大扩招的战略。在当前百万扩招的新形势和背景下, 如何对各类学生进行分类教育, 如何建设学校内部质量保障体系, 从而对接产业经济, 切实提高百万人才的培养质量, 这是当前高职院校工作的新思考和新任务。罗睿等从高职院校内部质量保障体系的内容和体系建设的角度出发, 指出各学校当前的内部质量保障体系建设中管理机制、协调机制和优化机制存在的问题, 并给出了完善途径。冯润提出完善内部质量保障体系, 提高办学质量, 应以教育治理和质量观等理念为指导, 加强学校内部治理和省级统筹, 并做好分类指导。刘凤存等认为内部质量保障体系存在的问题是制约高职院校内涵式发展的瓶颈, 并以墨子的教育思想为指导, 在教育目标、教育原则、教育措施、教育机制和模式构建等方面给出了理论指导意见和实践措施。本文针对高职教育百万扩招使得生源更加多元化的情况, 调查了各院校内部质量保障体系建设中存在的问题, 并分析了问题的原因, 提出相应的对策。本文采用问卷调查方法, 调查和分析了扩招生源的学习目的, 以及院校内部质量保障体系的有效性, 从而为高职院校内部质量保障体系的建设提供参考资料, 使内部质量系统的建设成效得到保障, 发挥应有的作用。

## 一、高职院校内部质量保障体系存在的问题

### (一) 高职百万扩招

为解决经济发展和就业问题, 解决人才供给与产业需求的矛盾关系, 并促进高等教育普及化, 国家先后出台了若干教育改革政策。高职教育经历了跨越式发展, 已进入大众化的普及教育阶段。近年来, 国家聚焦高职教育领域, 扩大高等职业教育招生规模, 提出了百万扩招的战略。高职百万扩招生专指计划招生以外, 单独招收的退役军人、下岗失业工人、社会青年、农民工和职业农民等生源。文中将高职百万扩招生简称为扩招生。

### (二) 高职院校内部质量保障体系建设存在的问题

高职内部质量保障体系是一个综合性的质量管理体系, 该系统是为了全面确保教育教学质量、育人质量而构建的包含各组织、人员、流程、资源和机制体制在内的一个复杂的系统化体系。主要是为了达成质量目标, 以目标为导向, 组织学校全员参与, 提供保障和配套条件, 完善评价与诊断机制, 对育人全过程进行动态反馈和调控, 并制定相应的激励和约束措施, 实现高效的管理、监控和各方协调促进的一套质量管理体系。目前各院校在构建内部质量保障体系的过程中仍然存在一些突出的问题。

### 1. 内部质量保障体系的局限性

各高职院校内部质量保障体系的架构具有一定共性, 将这些共性整合起来就能得到一个普适性的内部质量保障体系框架。目前还没有形成这样一个明晰的框架。各院校的体系建设还存在各种问题, 各院校的特点和面临的实际问题不尽相同, 缺乏共性的理论指导, 在实践层面也欠缺一些完善的可操作的具体措施。一项新的政策在执行时总是在实践中不断完善, 理论和实践处于一种“边走边看”的状态, “走”是指将学习和掌握到的理论、理念与相关实践相结合, “看”是指从人才培养结果来衡量理论和实践结合产生的结果。

### 2. 目标不明晰, 质量标准系统不完善

质量标准和管理目标是内部质量保障体系建设的方向和路径, 在体系建设中发挥重要作用。很多高职院校制定的质量目标不明确, 管理目标也比较模糊。这就导致了体系建设的低效性, 难以提供育人质量的确保性。高职院校应根据区域经济的特点, 根据自身的办学理念、发展定位、教育特色和办学条件, 制定人才培养的质量的短期、中期和长期目标, 并以目标为导向, 建立质量管理标准体系。

### 3. 缺乏多维度、多元化的评价机制

由高等职业教育有产业性、实用性和普及性的特点, 因此, 高职教育的质量评价应综合考虑产业、市场就业、学生职业发展, 以及社会影响等多个因素。目前, 高职院校的评价主要来自于上级行政部门的指导和评估, 缺乏多角度、多层次和多主体综合评价的机制, 导致了职业院校育人质量评价的客观性和科学性。

### 4. 高职院校内部质量文化意识缺失

高职院校全体师生和教职员工作为质量保证的主体, 还普遍缺乏主动意识和责任意识, 使得在教育教学的全过程中缺乏与质量相关的行为习惯的规范, 质量文化意识整体上还比较淡薄。质量文化包括隐性和显性两种质量文化。隐性质量文化主要指师生的文化意识, 如师生的道德水平、理解文化的能力等。由于一些管理者对职业教育的理念、教学方法和准备工作不完全了解, 甚至对文化存在误解, 认为学校的建设只要达到制定的标准即可。而职业教育有其自身的特点, 我们需要不断追求进步, 每一位师生都要做自己的文化建设, 提高个人素质文化意识。教师的能力和知识水平在很大程度上决定了学校教育的内部质量。显性质量文化是学校为保障质量而采取的一系列积极行为, 如制定相关的规章制度等。从高职扩招开始, 国家对职业教育的重视程度越来越高, 职业教育发展迅速。由于某些学校没有足够资金提供合适的实验设备和环境支撑学生实验和实训环节, 基础设施的建设并不完备。

## 二、问题的成因分析

### (一) 问卷设计与调查

#### 1. 调查对象

围绕如何构建内部质量保障体系, 提高师生素质, 促进师生

个体发展，本文在研究过程中设计了一份调查问卷。共有780名受访者参与调查，其中评估员290人，占18.9%，参与院校教师490人，占81.1%，对内部质量保障的运行效果进行了调查和研究。

2. 基本信息分析

对质量评估专家和高校教师分别开展调查，调查对象所在单位分为六项，包括高等学校、教育行政部门、教育研究机构、国家教育评价机构、“第三方”评价机构等单位或机构。调查目的是为了了解高职院校扩招生源的学情、思想状态和现状，分析高职院校思想政治教育的主要问题及成因。另外，针对目前职业院校人才培养现状，开发设计了学生问卷，问卷包括选择题，主观题和客观题等。

(二) 调研数据分析

在M省选取3所高职院校作为样本，对扩招生群体进行问卷调查。通过SPSS统计分析软件对问卷结果的信度和效度进行了检验，在一定程度上证明了该问卷具有良好的信度和效度。通过对问卷结果的分析，可以准确了解高职院校发展现状，找出高职院校内部质量中必须解决的问题及其成因。

1. 扩招生源状况学习目的调查分析

扩招学生参加高职扩招考试有着各种各样目的。有的为了提高学历，提升专业知识和技能；有的为了继续深造，提升自我能力；有的就是挑战自我，突破自我等等。对M省3所高校的学生1789人进行调查，对数据进行整理和统计，结果如下图所示。

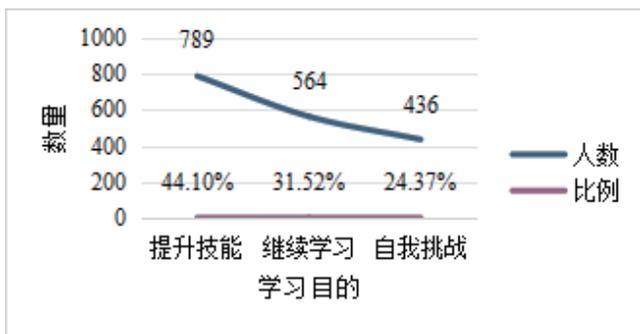


图 1. 学习目的调查情况

2. 高等职业教育内部质量保障体系有效性分析

高职院校的内部质量保障体系是院校内部由一定的体制机制编织而成的网络化体系。调查中发现：最需要改进和加强的是院校内部自我意识和各环节的优化；其次为政府的重视；再次为社会公开与监督；最后是专家评估。调查结果下表所示。

表 1. 高职院校内部质量影响因素比较

影响因素	数量	占比 (%)
专家评估	32	4
院校内部自我改进	429	55
政府重视	195	25
社会公开与监督	124	16
总计	780	100

政府、院校、专家和社会是确保高职院校内部质量的关键角色，承担不同的任务和功能，一同组成发展的利益共同体，共同构建以院校内部质量为基础的持续的、制度化和结构化的体系。

三、高职院校内部质量保障体系建设对策

(一) 建立全员参与的保障系统

高职教育的首要目的是从社会的现实需求出发，培养产业所

需的高素质人才，提供让学生和家长满意的教育。高职院校直接服务对象是学生，最终服务对象是产业。因此，院校内部质量的标准是能否满足学生需求和产业需求。质量保障体系的建设，离不开全体教职工的积极参与和有效合作，这就需要建立全员参与的职能责任标准。这是学校各相关部门和职教员工的主要职责和工作要求，是衡量工作成果的依据和尺度。只有各主管部门明确工作职责，积极参与到内部质量保障过程中，才能实现持续和全面的质量提升。

(二) 制定服务区域经济和职业发展的质量目标，构建质量管理标准体系

高职院校在制定质量目标时，要根据所在区域经济特点，院校本身的办学特色和办学条件，制定明确的质量标准，并能体现出各院校的特色和差异化特点。根据明确的目标，制定切实可行的近期、中期和长期各阶段的实施办法，并提供充足的人员和物质保障，构建明晰的质量管理标准体系。

(三) 加强高职院校内部质量监控

高职院校内部质量控制任务不仅仅是学院领导、教务处和系主任的任务，而是学校全员的任务。只有提高意识，不断提高内在质量要求，对教育教学全过程进行监控，在监控过程中，及时指出并纠正发现的问题，并对问题的解决效果进行后续跟踪。只有通过不断的反复检查、监控才能使高职院校内部质量达到持续提高的上升状态。

(四) 建立多方参与的多层次化的科学的评价机制

除了依据上级行政部门的指导性政策、文件和评估管理办法，各院校应加强校企合作的深度，形成校企联动机制，并依托校企合作平台，联合行业组织、权威评价机构、用人单位和社会组织，与上级行政部门和院校主体形成长效沟通协调机制，建立多放积极参与的多维度、多层次的客观评价机制。各院校根据评价结果完善内部质量保障体系，持续对教育教学全过程开展诊改和优化，不断完善和发展内部质量保障体系的内涵，切实提高人才培养质量。

四、总结

社会需要人才培养，社会进步与科技发展离不开高素质的技术技能型人才的支撑。国家重视产业技能人才的可持续发展，为扩招生创造教育环境，提供人才培养方向。扩招生的培养现处于起步阶段，相关研究仍在探索之中，但其重要性不可忽视。本文旨在为高职院校人才培养改革提供一些建议，为高职院校扩招生的培养贡献自己的绵薄之力，望凝聚百家之力，共筑职教辉煌。

参考文献：

[1] 罗瑞, 王成琼. 高职院校内部质量标准体系建设存在的主要问题以及诊改路径 [J]. 大众标准化, 2021 (20): 9-11.

[2] 冯润. 我国高职院校内部质量保障体系建设问题与对策 [J]. 老区建设, 2018 (14): 64-66.

[3] 刘凤存, 侯同运. 墨子职业教育思想下高职院校内部质量保障体系构建 [J]. 河北大学成人教育学院学报, 2020, 22 (01): 65-71.

[4] 姜英华. 高职院校质量文化建设生态路径探索 [J]. 青岛职业技术学院学报, 2021, 34 (06): 17-20.

[5] 张明广, 茹宁. 产业转型升级背景下高校毕业生就业的供需匹配研究 [J]. 高教探索, 2020 (09): 114-122.

课题基金：重庆市教育科学“十三五”规划课题（课题号 2020-GX-380）。

作者简介：付伟，男，博士，副教授