

昭通卫生职业学院内部质量保证体系建设及诊改工作现状调查问卷分析

熊 娟

(昭通卫生职业学院, 云南 昭通 657000)

摘要: 职业教育与普通教育是两种不同教育类型, 具有同等重要地位。高职院校内部质量保证体系诊断与改进工作是持续提高高职院校技术技能人才培养质量的重要举措, 为了改变高职院校内部质量保证体系及诊改机制现状, 及更好地促进年轻高职院校内部质量保证体系及诊改机制的工作高效开展, 本课题组在云南省昭通卫生职业学院开展了关于高校内部质量保证体系建设现状的调研工作。

关键词: 职业教育; 内部质量; 建设现状; 调研工作

DOI: 10.12373/xdhjy.2021.10.3679

一、调查目的

当前各高职院校在国家职业教育政策指引下, 深入推进产教融合、校企合作、探索 1+X 证书试点等举措, 力求更好地完成高职院校培养服务区域发展的高素质技术技能人才的任务。而要想实现这一目标, 内部质量保证体系的搭建以及与之配套的诊断与改进工作则是一种重要的手段。高职院校内部质量保障体系诊断与改进工作是指基于人才培养工作状态数据、学校自主诊改、省级教育行政部门抽样复核的工作机制, 其目的是构建网络化、全覆盖、具有较强预警功能和激励作用的内部质量保证体系, 实现教学管理水平和人才培养质量的持续提升。

二、研究方法

(一) 问卷制作

该调查问卷由课题组成员结合学校实际情况设计制作, 内容涵盖被调查对象基本信息及问题两个部分, 涉及学院内部质量保证体系建设情况及对学院内部质量保证体系建设的意见等方面。

(二) 调查对象

调查对象分为三类: 学生、教师、学校管理干部, 调查采用电子问卷形式于 2021 年 1 月 -5 月进行发放。

1. 学生

发放学生问卷 1500 份, 收回问卷 1359 份。从性别分布看, 女生占 84.92%; 从年级分布看, 一年级占 38.39%, 二年级占 51.06%, 三年级占 10.55%; 从专业分布看, 护理占 39.59%, 助产占 12.75%, 医学检验技术占 12.54%, 中医学占 11.47%, 康复治疗技术占 10.06%, 剩余 7 个专业占 13.61%。

问卷内容包括学生思想政治及心理健康教育、学院教学开展情况、学院学生职业生涯规划等现状情况。

2. 教师

发放教师问卷 120 份, 收回问卷 80 份。从性别分布看, 女教师占 74.29%; 从年龄看, 20 岁到 39 岁的老师占 82.85%; 从工龄看, 有 1-10 年工龄教师占 77.14%; 职称分布看, 初级职称占 54.29%, 中级职称占 20%, 高级职称占 20%, 无职称的占 5.71%; 从学历分布看, 本科学历占 62.86%, 硕士占 37.14%, 博士占比为

0%。

问卷内容包括教师教学质量与个人能力提升, 学院人才培养机制, 师资队伍建设等现状情况。

3. 学校管理干部

发放学校管理干部问卷 50 份, 收回问卷 40 份。从行政级别分布看, 部门正职占 40.91%, 副职占 59.09%; 从参加管理工作年限看, 1-4 年占 40.91%, 4-10 年占 36.36%, 10 年以上占 22.73%。

问卷内容包括学校管理干部在内部质量保证体系与诊改工作中所承担的角色、所尽义务和责任。

三、问卷调查结果与分析

(一) 学生层面

通过对回收的问卷进行统计和结果分析, 可以看到:

1.62.39% 的学生认为大学学习主要为了全面提升个人综合素质; 19.9% 的学生认为大学专业课学习最为重要; 15.01 的学生认为大学主要学做人, 锻炼学习以外的综合能力。

2.48.44% 的学生认为我校主要培养学生的发展目标为掌握一技之长, 为实现人生目标而奋斗; 40.16% 的学生认为我校培养学生的发展目标为学生今后深造, 全面提升综合素质; 7.29% 的学生认为应该是为提升学历做准备。

3. 近 80% 的学生认为学校有必要开展职业生涯规划这门课; 1.91% 的学生认为没有必要开设此门课程, 体现出当前学生对未来职业规划的盲目性。

4.70.47% 的学生认为我校非常重视学生的心理健康教育; 16.71% 的学生认为我校心理教育宣讲形式内容不佳; 7.93% 的学生认为教师本身缺乏心理学相关知识; 4.89% 的学生认为学校不重视学生心理健康教育。

5.43.98% 的学生认为我校教学评价机制没有问题; 39.45% 的学生认为我校评价方式单一; 33.92% 的学生认为我校评价流于形式; 25.21% 的学生认为反馈结果无法促进本学期课堂改善; 22.52% 的学生认为评价频率太低; 19.97% 的学生认为评价结果模糊; 15.79% 的学生认为评价结果失真。

通过以上调查结果可以看出: 我校人才培养机制还不够完善, 学生的培养目标还不够明确, 应该更加关注学生未来职业发展需求, 全面提升综合素质; 关注学生的情绪价值, 从学生心理需求出发, 更好地服务学生; 教学评价机制多元化, 才能帮助学生不断成长, 每个阶段进行评价, 才能帮助其达到“里程碑式”的成长, 最终实现职业教育, 培养德、智、体、美、劳全面发展的新型职业技能人才。

(二) 教师层面

通过对回收的问卷进行统计和结果分析, 可以看到:

1.30.56%的教师认为参与相关培训, 感觉帮助很大, 效果很好; 同时也有30.56%的教师表示未参加任何培训, 很迷茫; 22.22%的教师认为参与相关培训, 感觉一般, 帮助不大; 16.67%的教师认为参与相关培训, 感觉就是走个过场, 无实质性帮助。

2.66.67%的教师认为目前制约教师教学能力提升的原因是不合理的教师考核体系; 58.33%的教师认为是因为教育学、心理学、教育技术等知识匮乏; 50%的教师认为是自身发展意识的缺乏; 47.22%的教师认为是专业知识的缺乏; 11.11%的教师认为是教育立法、教师资格认定制度不到位。

3.38.89%的教师认为我校针对教师所制定的奖惩制度执行力一般, 效果一般; 30.56%的教师认为有制度, 但执行力度不够, 流于形式, 毫无效果; 19.44%的教师认为严格执行, 效果良好; 11.11%的教师表示不太清楚相关制度。

4.77.78%的教师认为我校在师资队伍建设中应该重点鼓励本校教师取得更高学历; 69.44%的教师认为应该加强专业带头人的培养; 69.44%的教师认为应该加强骨干教师的培养; 61.11%的教师认为应该大力引进高学历高层次人才; 50%的教师认为应该加强教学名师的培养; 50%的教师认为应该加强双师型双师素质型教师的培养。

5.88.89%的教师认为要提升高校教师教学质量应该注重外出进修; 80.56%的教师认为应该多开展教学培训; 75%的教师认为应该进行自我进修; 72.22%的教师认为应该多开展岗前培训; 69.44%的教师认为应该多开展教学竞赛; 66.67%的教师认为应该多参与教学实践; 63.89%的教师认为应该加强“传帮带”带教指导; 58.33%的教师认为应该进行学历提升; 55.56%的教师认为应该多做科研, 取得成果; 33.33%的教师认为应该多参加学术会议。

通过以上调查可以发现, 我校师资队伍建设还存在很大阻碍, 要想得到改善, 应该做到: 在师资队伍建设方面, 应该加强专业带头人、骨干教师、教学名师的培养, 大力引进高学历高层次人才, 丰富师资队伍结构层次; 在奖惩方面, 应制定合理的奖惩制度, 并严格执行, 才能对教师的行为起到约束作用, 奖励与惩罚并行, 才能实现内部管理的公平性; 在提升高校教师教学能力方面, 应该多开展培训进修, 让教师有学习成长的空间, 多参加教学技能大赛, 提升自身教学能力, 提高学校整体教学质量。

(三) 学校管理干部层面

通过对回收的问卷进行统计和结果分析, 可以看到:

1.77.27%的管理干部对学校内部质量保证体系只有过一点了解; 18.18%并未了解过; 只有4.55%全面了解过。

2.68.68%的管理干部认为我校内部质量保证体系还处在建设中, 未完全形成; 22.73认为内部质量摆正体系根本没有形成, 9.09%表示对我校内部质量保证体系建设情况并不清楚。

3.45.45%的管理干部认为我校内部质量保证体系建设最应该加强学校发展思路的建设; 22.73%认为应该加强我校专业建设; 13.64%认为应该加强师资队伍建设; 9.09%认为应该加强课程建设; 还有9.09%认为应该加强学生的全面发展。

4.100%的管理干部认为制约我校内部质量保证体系建设的因素是相关制度不健全; 90.91%认为是责任主体研究不够; 86.36%认为是各主体参与度不高; 81.82%认为是组织领导不到位; 45.45%认为是上级部门没有安排。

5.为了更好开展我校诊断与改进工作, 100%的管理干部认为应该完善质量保证的组织机构; 95.45%认为应该确定学校质量保证体系的基本原则; 90.91%认为应该制定学校定位和质量目标, 修订、补充各类质量保证制度, 建立诊断常态化工作机制; 81.82%认为应该加强培训和指导; 77.27%认为应该打造校园质量文化。

通过以上调查可以发现, 我校建设内部质量保证体系和开展诊断和改进工作应做到: 首先, 学校决策指挥层应加强学习, 把握国家关于职业教育发展的最新动态, 深化认识, 主动出击探索学校发展路径; 其次, 根据自身实际形成组织体系, 无论是纵向管理还是扁平化管理都有与之相对应的组织体系, 以及与其相配套的制度体系和质量保障体系; 第三, 从高职院校承担的社会责任和“五纵五横一平台”的角度出发, 理清学校各项职能职责, 科学地进行部门权责的划分, 避免出现权责交叉的现象。

四、结语

高职院校内部质量保证体系的建立与运行是学校提高人才培养质量的重要手段, 是高职院校诊改工作的目标。高职院校要想保证各类主体都以饱满的热情参与学校建设, 在制定规章制度时就要从教师、学生、管理者的获得感视角出发, 完善各方面的激励机制, 同时也应当辅以相应的惩罚措施。才能最终形成人人都参与、人人都成长、人人都收获的良好局面。

参考文献:

[1] 教育部. 关于印发《高等职业院校内部质量保证体系诊断与改进指导方案(试行)》启动相关工作的通知[Z]. 教职成司函[2015]168号.

[2] 朱俊. 高职院校内部质量保证体系建设之课程诊改工作研究[J]. 探索, 2018(11).

课题名称:《高职院校内部质量保证体系自我诊断与改进工作路径研究》课题编号: 202007。