

· 职业与成人教育 ·

高职院校如何把握人才培养工作评估深度访谈

赵定勇

(四川信息职业技术学院, 四川 广元 628017)

摘要:深度访谈是高等职业院校人才培养工作评估专家现场考察的重要内容和工作方法。被评估院校要准确把握深度访谈, 深入了解深度访谈的内涵、充分认识深度访谈的主要特点, 全面知悉深度访谈的内容范围, 以更新观念为引领, 以学习为先导, 以内涵建设为核心, 以“六说”活动为载体, 扎实开展深度访谈迎评工作。

关键词:深度访谈; 高职评估; 数据平台; 准确把握

中图分类号: G718.5

文献标识码: A

文章编号: 1671-9719(2011)11-0098-03

作者简介:赵定勇(1964—), 男, 四川巴中人, 院长助理, 副教授, 研究方向为高职教育。

收稿日期:2011-06-21

2008 年 4 月, 教育部颁发了《高等职业院校人才培养工作评估方案》(以下简称《方案》), 将深度访谈作为评估专家现场考察的重要内容和工作方法。由于评估专家视被评估院校的具体情况而确定深度访谈的内容及访谈对象, 无法事先掌握访谈的题目, 而深度访谈的效果又将对评估结论产生直接而重要的影响, 这给被评估院校提出了挑战。目前, 从研究视角看, 现有对深度访谈研究的文献都是立足于访谈者的视角, 探讨深度访谈的实质、相关的访谈方法及其应用, 如杨善华、孙飞宇的《作为意义探究的深度访谈》, 高颖的《深度访谈方法及其在社会学中的应用评述》。而关于高等职业院校人才培养工作评估(以下简称高职评估)深度访谈的文献很少, 在 CNKI 中检索到 3 篇, 并且这 3 篇文章也均立足评估专家即访谈者的视角, 探讨评估专家如何把握高职评估深度访谈, 如申培轩的《论高职院校人才培养评估中的深度访谈艺术》, 作者认为评估专家应把握好访谈的原则、做好访谈前的准备、注重访谈过程中的艺术等^[1]。因此, 以被评估院校的视角, 并结合四川信息职业技术学院接受评估的实践, 探讨高职院校如何准确把握高职评估深度访谈, 对被评估院校就显得十分必要。

一、深入了解深度访谈的内涵, 是准确把握深度访谈的基础

深度访谈作为定性研究中的方法, 在目前的社会学领域中有着重要的地位。所谓深度访谈, 学界所指的主要就是半结构式的访谈^[2]。这种半结构式的访谈一般没有标准程序, 比如准备好的问卷、表格等, 访谈者会订出访谈提纲, 谈话的内容没有严格限

制, 大多根据谈话的进程, 适时地追问和修正问题, 探索其潜沉在表象下所隐含的深层意义, 资讯系透过访谈者与受访者间的互动而获得。

高职评估深度访谈, 是评估专家在评估现场考察阶段, 用以采集信息、分析、诊断、调查核实的主要工作方法。评估专家根据事先在《高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台》(以下简称《数据平台》)、自评报告以及在现场考察过程中发现问题, 针对被评估院校人才培养工作薄弱环节的核心问题, 以被评估院校教工作为访谈对象, 与访谈对象作启发式的交谈与询问, 真实了解高等职业教育的思想与规律在全院教职员工中理解与执行的情况, 掌握被评估院校人才培养工作的实际状况, 探究问题成因、共同商讨对策, 引导高职院校把注意力集中在内涵建设上, 建立起自我约束、自我监控、自我激励的长效机制, 从而推动高职院校人才培养工作和管理模式的改革, 提高人才培养质量和办学水平、管理水平, 实现高职教育适应经济社会发展、产业结构调整升级对高素质技能型人才需求的目标。

高职评估深度访谈与通常的深度访谈的根本区别在于: 通常的深度访谈, 其访谈效果只对访谈者的调查研究产生影响, 对受访者一般不产生结果; 而高职评估深度访谈, 其访谈效果影响评估专家对被评估院校人才培养工作的判断, 直接对被评估院校的评估结论产生严重影响。所以说, 高职评估深度访谈的效果对被评估院校有着深远而重要的意义。

二、充分认识深度访谈的主要特点, 是准确把握深度访谈的前提

高职评估深度访谈的主要特点, 概括起来是目

的明确、受访人员范围广、多角度采集信息、深究。

评估专家每一次访谈有明确、清晰的目的。在访谈前,评估专家小组对访谈提纲和重点问题进行了认真的准备,对每一次访谈的对象,评估专家都经过认真的选择。并不是和被访者毫无主题地随意交流和简单的聊天,而是评估专家与被访者围绕访谈主题进行平等的、开放的、面对面的、单独的深入交流的过程。重在剖析问题的产生背景、形成过程、条件和原因,为形成破解问题的思路、途径和方法提供依据和基础。

受访人员范围广。深度访谈的受访人员范围涉及学校领导、中层干部、专业带头人、教师、管理人员、学生,也就是被评估院校所有教职工和学生都在受访人员范围内。但评估专家不可能在3天的评估时间内将学校所有人都访谈到,所以,访谈对象又有侧重点,主要针对人才培养工作关键影响因素的相关方,如学校领导、系(部)主任、专业带头人、骨干教师以及组织人事、教学管理、计划财务、招生与就业、科研等部门相关人员是访谈的重点对象。

多角度采集信息。评估专家组根据《指标体系》的主要评估指标一般分成3个小组,每个小组负责1—3个主要评估指标所涉及的相关人员进行深度访谈。评估专家往往为了全面掌握相关信息,或者对于特别关注的方面或发现未了解透彻或有较大出入的问题等,评估专家可能从多角度采集信息,可能对访谈对象进行多次访谈。如“领导作用”主要评估指标,评估专家重点访谈的是学校领导,侧面访谈的是教务、组织人事、计划财务等部门相关人员。

深究。深度访谈的重点不仅是得到被访者的陈述,而且要通过被访者的陈述和从中流露出一些思想、观点或表情,抓住有价值或感兴趣的线索进行追问、深究,探索隐藏在表面陈述中的深刻意义。如谈到教学内容难以优化、改革后教学效果难以保证这一问题,这仅仅是问题的表面,进一步追问的是教学方法配套改革、教学条件等问题,深层次探讨的是教学投入、教师培训、改革思路与理念等问题。从这个意义上讲,高职评估深度访谈犹如剥春笋,层层剥落,越剥越接近问题的核心。

三、全面知悉深度访谈的内容范围,是准确把握深度访谈的钥匙

评估中,不同院校发现问题和解决问题的侧重点不同,深度访谈的重点、访谈的对象及询问的问题也会不同,评估专家视被评估院校的具体情况而确定深度访谈的内容及访谈对象,所以无法事先掌握访谈的题目。但通过认真分析,不难知悉评估专家深度访谈的内容范围。

深度访谈的基础是平台数据分析^[3]。《方案》规

定,评估专家组到现场考察评估,在与学校充分交流和对学院填报的《高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台》数据进行深入分析的基础上形成考察评估工作报告,指标体系中建议重点考察内容主要参考《高等职业院校人才培养工作数据采集平台》数据。由此可见,对《数据平台》数据分析是评估专家的一个重要工作内容,《数据平台》反映出的具体问题也是深度访谈的重点内容。因此,被评估院校可通过分析学校填报的《数据平台》,并将学校人才培养实际状况与《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》(教高[2006]16号)(以下简称16号文)、《方案》《高等职业院校人才培养工作评估指标体系》《普通高等学校基本办学条件指标(试行)》(教发[2004]2号)等标准进行比较。当实际状况与标准进行比较时,会产生差异信息,这些差异信息所反映出的具体问题就是评估专家深度访谈的内容范围。

例如,学校《数据平台》中师资队伍建设经费支出很少,反映的是学校师资队伍建设经费投入不足问题,进一步的问题是学校专业带头人和专业骨干教师的引进和培养、青年教师的培养和提高、“双师素质”教师培养及下企业实践等可能未制订相关政策或只是停留在口头上等问题,深层次问题是学校领导对师资队伍建设重视不够、师资队伍水平不高和教育教学改革难以深化等问题。

四、扎实开展深度访谈迎评工作,是准确把握深度访谈的关键

了解了深度访谈的内涵,认识了深度访谈的主要特点,也知悉评估专家深度访谈的内容。若以“攻守同盟”式的策略应对之,或仅仅是做一些模拟训练,不仅违背了评估的目的和意义,更不利于学校以评估为契机,借助于评估的强大推动力,全面推动学校改革与发展,提高学校的管理水平,提高人才培养质量和办学综合实力。因此,只能从思想上和行动上,扎实开展深度访谈迎评工作,全面推动学校内涵建设,是准确把握深度访谈的关键。

首先,以更新观念理念为引领。没有新思想、新观念、新理念,既不能在深度访谈中与评估专家深入交流,也不能有效开展学校人才培养改革与创新。因此,在开展深度访谈迎评工作中,学校坚持以更新观念为引领,将深度访谈迎评工作定位于解放思想、更新观念、提升理念的一次教育思想观念大讨论活动,充分探究制约学校人才培养改革、建设、发展因素和对策的活动。

其次,以学习为先导。不了解高职改革与发展的新形势,没有领会16号文精神,没有掌握《方案》和《指标体系》的内涵与实质,既不能准备把握深度

访谈,更不能搞好学校内涵建设。因此,学校坚持以学习为先导,做到在研究中学、在比较中学、在改革中学、在建设中学、在学习中学。学习内容大体分为三类:一是上级文件,如 16 号文、《方案》等;二是高职教育思想,如校企合作、工学结合的人才培养模式,基于工作过程系统化课程开发等高职教育思想;三是学院自身层面,如学校的办学指导思想、办学理念、办学定位、建设思路和发展目标,近年来学校专业及课程建设和教育教学现状以及学校改革、建设和发展中的成就、特色、经验和不足等。学习方式可多种多样,如自学与集中学习相结合、校外专家学者讲座与校内专家讲座相结合、走进企业与走访兄弟院校相结合、送出去培训与校内培训相结合以及举办专题研讨会等。

第三,以内涵建设为核心。《数据平台》全方位展示了高职院校人才培养工作内涵建设成效,是评价高职院校人才培养工作的主要依据和评估信息的主要来源,还是教育行政部门宏观管理的重要途径。采集平台建设是否到位,直接决定评估工作的成败^[4]。而《数据平台》的数据来源于学校内涵建设情况,学校内涵建设越深入,内涵建设成效越显著,《数据平台》内容才能越丰富。因此,学校要坚持以内涵建设为核心,创新办学体制机制,强化办学特色,深化校企合作、工学结合人才培养模式,全面提高人才

培养质量,由此带动“双师”结构队伍、专业、课程、实践教学等的建设与改革,建立健全质量保障体系,提升社会服务能力,并促进改革理念、管理观念与水平的提升。

第四,以“六说”活动为载体。“六说”即院长说办学、副院长说分管工作、中层干部说管理、专业带头人说专业、教师说课、学生说学。通过“六说”活动,进一步理清学校办学理念、办学思路、办学定位、办学体制机制与发展目标,进一步理清专业建设、师资队伍建设和课程建设、深化教育教学改革的思路,学习、交流工作方法和措施,提高干部的管理能力和教师的教学能力,强化学生学习目的,不断增强学生自觉学习的意识,促进学生全面发展,营造良好的校园学习氛围,从而促进学院提高人才培养质量和提升学校整体办学水平。(责任编辑:蒋国平)

参考文献:

- [1]申培轩.论高职院校人才培养评估中的深度访谈艺术[J].高教论坛,2011(1):7-9.
- [2]杨善华,孙飞宇.作为意义探究的深度访谈[J].社会学研究,2005(5):53-68.
- [3]何锡涛.略论高职评估中的深度访谈[J].人力资源管理,2010(1):42-44.
- [4]杨应松.自源头开始的探索——高等职业院校人才培养工作评估方案导读[J].中国高教研究,2008(8):69-71.

Depth Interview about how to Grasp the Talent Cultivation Evaluation in Vocational Colleges

ZHAO Ding-yong

(Sichuan Information Technology College, Guangyuan 628017, China)

Abstract: Depth interview is the important contents and working methods for talent training evaluation experts to inspect vocational colleges. The colleges which being evaluated should accurately grasp the cores, understand the connotation and the main characteristics and comprehensive contents range of depth interview. Led by the updated idea and forerunners, the work of receiving evaluation can be fully carried out by "six said" activities, centering on the connotation construction

Key Words: depth interview; vocational evaluation; data platform; accurately grasp

(上接第 94 页)

The Incentive Situation and Reason Analysis of University Administrative Staff

——Take Local Comprehensive University as an Example

YANG Mei-feng

(Capital Normal University, Beijing 102488, China)

Abstract: With the popularization of higher education, the demand of management becomes more and more obvious for the university. It needs to excite the enthusiasm of the administrative staff for the management to play a real part in promoting the development of university. In the research of the incentive situation of local comprehensive university administrative staff, it is found that the status quo is not optimistic. For example, the level of their job satisfaction is not high; the cognition of work evaluation standard is fuzzy and so on.

Key Words: university; administrative staff; incentive