

# “双高计划”绩效评价要处理好五对关系

“双高计划”是推进新时代高职教育高质量发展的重要举措。绩效管理是落实全面推行绩效预算管理，保障“双高计划”顺利开展的具体措施。4月22日，教育部、财政部联合启动“双高计划”中期绩效评价工作。按照要求，此次评价采取以学校自评为基础、省级评价为重点、“两部”评价为引导，自下而上、上下结合的方式。准确把握“双高计划”建设的价值导向，科学处理绩效评价中的五对重要关系，是做好此次中期绩效评价工作的前提。

一是要处理好“点”和“面”的关系，既要聚焦“双高计划”建设任务，还要统筹推进学校“十四五”发展规划。2019年，《教育部 财政部关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》提出打造技术技能人才培养高地、打造技术技能创新服务平台、打造高水平专业群等十大改革任务，这是贯穿“双高计划”始终的基本纲领，也是学校制定建设方案、确定绩效目标和开展中期绩效评价的基本遵循。应该说，这十项任务与学校的整体长远发展规划既密切相关又有所差异，一方面，这些任务目标涉及学校改革发展的许多方面，与学校的“十四五”发展规划在重点项目和建设周期上有很多重叠，需要学校统筹资源、整体推进；另一方面，“双高计划”强调“引领改革、支撑发展、中国特色、世界水平”，更加突出引领性、示范性，要求体现“高”“强”“特”，不能完全等同于学校的整体事业规划。因此，在中期绩效评价中，要处理好两者的关系，重点聚焦十大任务

的完成度和效果评价，并将其作为统筹推进学校“十四五”规划的抓手，但不能把学校的所有工作和成果都装进“双高计划”这个“框”，将绩效评价“泛化”为学校“十四五”规划的阶段性总结。

二是要处理好“近”与“远”的关系，当下着眼中期绩效目标完成，长远着力学校特色品牌打造。绩效目标是“双高计划”在实施期内预期达到的产出和效果。科学的绩效管理，是依据设定的绩效目标实施过程监控，开展绩效评价并加强评价结果应用的管理过程。其中，“完成任务、兑现承诺”是“主线”，也是“底线”，在评价过程中，首先是把相关任务的完成程度、努力程度充分体现出来。与此同时，“双高计划”的核心价值是引领改革、支撑发展，是“职业教育下好一盘大棋”的“先手棋”，不仅仅是一个学校的事，也不仅仅是一个省的事，而是全国职教战线的事，标识着中国职业教育深化改革的方向，决定着中国职业教育向世界职业教育能够贡献的力量。因此，中期绩效评价工作绝不能仅仅停留在“完成任务绩效目标”的层面上，要避免“就事论事”的“唯指标”思维，以评促建、以评促改，把评价总结作为激发长远思考的动力，加快形成学校的核心竞争力和差异化优势，推动学校坚守特色定位、回归发展初心、彰显具有“不可替代性”的特色品牌。

三是要处理好“表”与“里”的关系，既要认真做好中期评价总结提炼，更要表里如一、不务虚声，体现真干实效。实事求是中期绩效评价的基本原则。各建设单位对照建设任务书和绩效目标，梳理

工作成果，总结提炼经验，诊断反思问题，及时调整方向，其本质是对实干、实绩的再深化、再提高。“平时练好兵，才能打硬仗”，这也是“双高计划”建设单位应该具备的能力。因此，不能光靠材料堆砌、美化包装，而要看真抓实干、笃行不辍带来的成果成效，看日积月累的影响力和口碑美誉。各建设单位不能本末倒置，将总结提炼工作异化为“临时抱佛脚，关门整材料”，更要杜绝脱离实际、华而不实、一味拔高提升的形式主义。总结提炼一定要坚持“干得好，才能写得好”，要做到功夫在平时，水到渠自成。各省在开展评价的过程中，也要重在考察评价学校常态化的制度机制与成果成效，要求求真务实，不看表面功夫。

四要处理好“纵”与“横”的关系，既要纵向观测自我增长，还要横向比较寸长尺短，精准定位、明晰方向。“双高计划”建设单位发展基础不同、学校定位不同、优势专业不同，围绕十大任务制定的绩效指标也有所差异。因此在评价的过程中，要注意处理好纵向“和自己比”和横向“和别人比”的关系。“和自己比”就是要对照发展基础和自己设定的目标，看看取得了哪些进步、实现了多少增长、取得了什么成效。“和别人比”就是要在更大的范围里，对照同类型学校、同类或相近专业群，看看自己处于什么水平，排在哪个梯队，距离标杆还有多少差距。通过纵向、横向的对标对表，客观研判、全面评价，这对于学校找准自己的位置，更加精准地推动学校改革具有重要的现实意义。

五要处理好“内”与“外”的关系，既要强化内部自律性，培育学校质量文化，还要强调外部他律性，通过管理指导及时纠偏。中期绩效评价工作包括建设单位自评、省级评价和两部评价三个阶段。在学校自评层面，要充分发挥学校主体作用，解剖自我，找准差距，强化自律，不能讳疾忌医，要把握好中期绩效评价这个契机，及时查摆诊断问题。如果为了通过评价，回避规避问题，甚至玩“猫捉老鼠”的游戏，就偏离了中期绩效评价的目的，也错过了这个及时纠偏的机会。在省级和两部评价层面，更要发挥好服务和约束的他律职能，一方面提供指导和支持，帮助学校找准问题、解决问题，另一方面加大监督，及时提醒，完善激励约束相容的机制，敦促学校有效整改，完成任务。

绩效评价是项系统工程，需要自下而上，上下结合整体推进，处理好以上五对关系不仅是更好地完成本次中期绩效评价工作，更是为优化“双高计划”建设机制和绩效管理制度做出积极的探索。要站位在深化职业教育评价改革的高度上，做好“双高计划”中期绩效评价工作，为构建高质量职业教育体系提供方向引导和动力引擎。（作者系国家开放大学 教务部 副部长 金琰）