

# 第二期国家“双高计划”绩效考核评价机制研究

——以陕铁职院为例

赵捷 张团结 张金坡

陕西铁路工程职业技术学院

**摘要:**第二期中国特色高水平高职学校和专业建设计划(简称“双高计划”),是新时代推动职业教育高质量发展、服务国家战略的核心举措,科学完善的绩效考核评价机制是保障双高建设目标落地、发挥示范引领作用的关键。本文紧扣第二期“双高计划”政策要求,以陕西铁路工程职业技术学院(陕铁院)为例,梳理其双高绩效考核的政策逻辑与核心维度,分析评价体系的构建、运行与实践成效,剖析现存问题并提出优化路径,旨在丰富双高建设绩效考核理论体系,为全国第二期双高建设单位提供可复制推广的实践范式。

**关键词:**“双高计划”;绩效考核;评价机制;高等职业教育;轨道交通类专业群

**DOI:** 10.65976/3080-0374.2026.08.060

## 引言

### (一) 研究背景与政策

2025年,教育部、财政部印发《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划(2025—2029)的通知》(教职成〔2025〕1号),相较首期,第二期更聚焦职业教育类型定位,锚定产教融合、科教融汇主线,明确九大改革任务,强化全过程绩效管理,将绩效考核评价作为项目管理、资金管控、成效检验的核心工具<sup>[1]</sup>。

职业教育的类型属性,决定双高绩效考核不可照搬普通高教体系,需贴合产教同频共振特征。首期双高验收优秀单位陕铁院,获批第二期两个高水平专业群建设项目:高速铁路施工与维护专业群(以下简称高铁群)、城市轨道交通工程技术高水平专业群(以下简称城轨群)。其构建的全周期绩效考核评价体系,可为全国双高建设单位提供重要参考。

### (二) 研究意义

现有研究多聚焦首期“双高计划”建设成效与绩效评价,针对第二期政策调整后的绩效考核机制研究尚处起步阶段。本文结合二期政策要求,以陕铁院两个国双高专业群(高铁群、城轨群)为载体解构绩效考核内在逻辑,有助于完善职教高水平专业群建设绩效评价理论框架,丰富类型化评价理论内涵,同时梳理现实堵点并提出优化方案,可为全国二期双高建设单位完善制度、破解难题、提升质效提供实践参考,为行业特色类高职院校构建适配产业需求的绩效评价体系提供范式借鉴。

### (三) 研究方法

本文采用文献研究法,系统梳理国家及陕西省关

于第二期“双高计划”、职业教育绩效管理的政策文件和国内外职业教育绩效评价相关研究成果,明确研究理论基础与政策边界<sup>[1-7]</sup>。采用案例分析法,以陕铁院两个国家级高水平专业群为案例,分析其绩效考核评价体系的指标设计、运行机制与实践成效,提炼经验与问题。最后采用数据分析法,结合陕铁院第二期双高建设方案、2025年度建设任务完成数据、绩效指标达成情况等资料,对绩效评价机制运行效果进行量化分析,确保研究结论客观准确。

## 一、第二期国家“双高计划”绩效考核评价的政策逻辑与核心要求

### (一) “双高计划”绩效考核的政策变化

首期“双高计划”(2019—2023年)构建了“年度监测、中期评价、期满验收”的绩效管理体系,确立了核心管理原则,形成了以任务完成度、成果达成度、资金规范度为核心的评价框架,为职教国家级项目绩效管理奠定了基础<sup>[8]</sup>。

第二期“双高计划”在首期经验基础上,强化全周期管控与类型化特征,核心有三大调整:一是评价导向更聚焦,紧扣九大改革任务,突出产教科教融合与服务战略、产业升级的成效评价;二是指标体系更精细,明确三大一级维度,实现“任务-指标-资金”强绑定;三是过程管控更严格,建立闭环管理机制,强化绩效结果与资金分配、项目调整挂钩,凸显激励约束作用<sup>[1]</sup>。

### (二) 第二期“双高计划”绩效考核的核心维度

根据教职成〔2025〕1号文件,第二期“双高计划”绩效考核评价体系有三大核心一级指标,各指标形成

**基金项目:**陕西省职业技术教育学会 2025年度职业教育教学改革研究课题“第二期国家‘双高计划’绩效考核评价机制研究”(课题编号:2025SZX081)。

“过程产出—最终效益—主体反馈”逻辑闭环<sup>[1]</sup>。

产出指标是考核核心基础，反映双高建设公共产品与服务数量、质量和时效，体现建设任务落地情况。数量指标聚焦九大改革任务核心产出，选可量化成果；质量指标反映产出成果标准与水平，关联数量指标，体现国家级、省级标志性成果获取情况；时效指标衡量建设任务完成进度、执行周期和响应效率，考核年度任务完成度与预算执行率。

效益指标是考核价值核心，反映双高建设经济社会效益和可持续影响，体现职业教育服务国家战略与产业发展价值。社会效益指标考核毕业生就业质量等内容；可持续影响指标聚焦建设成果长期价值，涵盖教学资源长效性等维度。

满意度指标是考核重要补充，反映双高建设核心服务对象主观评价，包括在校生、教职工、用人单位满意度三个维度，体现职业教育“以生为本、服务产业”的办学理念。

### （三）绩效考核与建设任务的绑定原则

绩效考核就在年度建设任务和绩效指标的基础上进一步细化完成标准和完成时间，遵循以下考核要求：一是精准匹配原则，每项建设任务要匹配可量化、可考核的任务完成标准，避免建设任务浮于表面；二是动态督控原则，以月为考核节点开展进度考核，将进度完成情况纳入核心考核指标，实施建设任务动态监控与闭环整改；三是权责联动原则，专业群建设与工作组（学校职能部门）统筹责任实施联动，专业群建设任务完成情况与对应统筹专项工作组捆绑考核评价。

## 二、陕铁院“双高计划”绩效考核评价机制的体系构建

### （一）构建绩效考核评价制度

学校第二期“双高计划”建设工作实行项目责任制管理，坚持“逐级分解、条块结合、层层负责”的原则，在学校“双高计划”建设领导小组的领导下，各工作组代表学校按照业务分工对专业群建设进行统筹管理，各专业群建设项目组负责全面落实建设任务，保障项目建设绩效目标全面达成。

各工作组按照业务分工负责对各专业群相关建设任务进行集中统筹管理，确保建设进度，并根据学校考核要求负责对专业群相关建设任务的完成质量进行审核把关。

两个专业群的组长对专业群建设的进度、质量和绩效负责，从专业群的申报与立项、组织与实施、监测与改进、总结与验收、经费预算与使用等方面实施全要素、全过程管理，确保100%完成各项建设任务，建设经费使用合理合规，全面实现项目支出绩效目标。

### （二）绩效考核评价指标体系的设计

2个国家级高水平专业群分为年度任务数量考核和任务等级加权考核两部分，其中任务数量考核是对年度建设任务数量的实际完成率进行考核；任务等级加权考核是根据年度建设任务对第二期“双高计划”建设任务的支撑度划分为A、B、C三级任务，按A/100、B/50、C/1赋予任务权重值，计算加权后的任务完成率。

依据专业群制定的年度建设任务安排及进度计划，明确任务内容、建设标准、完成节点、权重值等，以双月为单位对标月度任务完成率；同时以专业群在实际完成的年度建设任务中产出支撑“双高”建设引领性的高质量教科研成果的产出作为附加考核项。

### （三）绩效考核评价的运行流程

陕铁院围绕绩效指标体系，构建“年初分解—双月监控—季度调度—年度考核—中期评估—终期验收”全周期考核运行流程，实现绩效考核与双高建设深度融合，各环节核心内容如表1所示。

学校将专业群五年建设目标分解为年度任务，明确时间节点、签订责任书压实建设责任。依托智能监管平台完成数据上报、风险预警与专项督导；季度召开调度会考核打分，结果纳入部门绩效；年度组织多方开展综合考核，结果与部门及教职工考核挂钩。建设中后期开展评估优化调整，周期结束后开展终期验收，全面检验建设成效。

### （四）绩效考核结果的应用机制

一是锚定资源配置导向，将考核结果作为年度双高建设资金分配、设备采购、人员配置的核心依据，优先保障优秀项目资源投入，缩减滞后项目预算，倒逼建设质效提升。二是强化人事激励约束，将考核结果与部门年度考核、干部履职评价、教职工职称评审、评优评先深度绑定，对优秀团队与个人予以政策倾斜，对不合格主体取消评优资格并约谈整改。三是推动建设动态优化，结合考核与评估结果，适配产业新需求、政策新要求，动态调整建设任务、绩效指标等内容，确保双高建设紧跟发展前沿。四是落实闭环整改提升，建立“一问题—清单一整改”闭环机制，将整改情况纳入后续考核，同时推广典型经验，推动学校整体办学水平持续提升。

## 三、陕铁院双高计划绩效考核评价机制的实践成效

2025年是国家第二期“双高计划”建设开局之年，陕铁院依托完善的绩效考核评价机制推进两大核心专业群建设，取得显著阶段性成效。2025年度，学校281项双高建设年度任务、168项产出指标全部完成，绩效考核的牵引保障作用充分彰显。

截至2025年底，两大专业群年度绩效指标100%完成，毕业生去向落实率超96%，央企就业比例超85%，师生、用人单位满意度均超95%，圆满完成年度建设预期目标。

表 1 陕铁院“双高计划”绩效考核全周期运行流程

节点	核心工作内容
年前分解	专业群年度建设任务明确责任人,明确时间节点,签订责任书压实建设责任
双月监控	依托智能监管平台完成建设数据上报、风险预警与专项督导,协调学校资源推进问题解决
季度调度	召开双高建设专项调度会,对各项任务完成情况考核打分,结果纳入部门季度绩效,对于困难攻坚任务予以支持
年度考核	组织多元评价主体开展年度综合考核,考核结果与部门绩效、教职工个人考核直接挂钩
中期评估	建设中期开展全面评估,结合行业发展与政策要求,优化调整建设任务与指标体系
终期验收	五年建设周期结束后开展全面终期验收,系统检验全周期建设成效与目标达成情况

#### 四、双高计划绩效考核评价机制运行中的问题与挑战

一是产教融合类指标量化难度大,部分成效难以精准量化,且轨道交通校企合作成果落地周期长,年度考核难以体现其长期价值。二是多元评价主体协同性不足,评价以校内为主,行业企业、第三方机构等外部主体参与深度不够,评价专业性与针对性不足。三是绩效指标动态调整机制不灵活,难以适配轨道交通行业快速的技术迭代与产业新需求。四是数字化赋能不足,平台深度分析、风险预判能力欠缺,数据壁垒未完全打通,评价效率与精度有待提升。五是示范辐射与可持续影响评价不完善,重数量指标、轻深度价值评价,缺乏科学的量化评价体系。

#### 五、优化第二期“双高计划”绩效考核评价机制的路径

一是优化产教融合指标体系,构建“定量+定性”评价指标,贴合行业特性设置长周期考核指标,联合行业企业制定绩效指标,强化企业话语权。二是构建权责清晰的评价共同体,明确各评价主体权责边界与评价细则,建立校企评价长效合作机制,培育行业特色第三方评价机构,提升评价专业性<sup>[6,7]</sup>。三是完善全周期绩效评价闭环管理,建立指标年度动态优化机制,细化过程考核节点,推行“过程+结果”全周期考核,健全闭环整改体系<sup>[5,7]</sup>。四是打造智能化绩效评价管理平台,升级智能监管平台打通数据壁垒,构建智能分析预警模型,打造数字化评价档案实现全流程追溯<sup>[6]</sup>。五是丰富可持续影响与辐射效益评价维度,完善示范辐射评价体系,构建可持续影响量化模型,强化行业标准制定引领的考核权重<sup>[4,7]</sup>。六是健全激励与容错纠错保障机制,优化评价结果挂钩机制,设立专项奖励基金,明确容错纠错适用范围,推动评价成果转化与

制度固化<sup>[4,6-7]</sup>。

#### 六、结语

本文以陕铁院为例,分析第二期“双高计划”绩效考核评价的政策逻辑。研究发现,陕铁院紧扣国家政策、结合行业发展特色构建全过程绩效考核评价体系,扎实推进双高建设内涵落地见效,为行业类特色高职院校提供实践范式。当前双高绩效评价仍需进一步完善产教融合的长期指标设置与量化等内容,聚焦产教融合、服务国家战略与产业发展,助力双高院校持续深化改革、强化人才与技术支撑。

#### 参考文献:

- [1] 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(2025-2029年)的通知[Z].教职成〔2025〕1号,2025.
- [2] 国家职业教育改革实施方案[Z].国发〔2019〕4号,2019.
- [3] 教育强国建设规划纲要(2024-2035年)[Z].中共中央办公厅,国务院办公厅,2024.
- [4] 崔淑淇,刘永亮.第二期“双高计划”绩效管理的现实要求、主要困境与实施路径[J].职业技术教育,2026,47(2):28-35.
- [5] 周建松.正确把握第二期“双高计划”的政策要义[J].职业技术教育,2025,46(28):1.
- [6] 郭福春,梁帅.第二期“双高建设计划”的目标逻辑、现实困境与解决对策[J].中国职业技术教育,2025(7):12-20.
- [7] 唐华.“双高”建设背景下高校绩效管理体系的优化路径[J].销售与管理,2026(7):126-128.
- [8] 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[Z].教职成〔2019〕14号,2019.