



工商外院

高职教育通讯

2018年 第1期 总第4期 2018年4月 出版



主办单位：工商外院高等职业教育研究所

主编：花克勤 王松林

编辑出版：工商外院高职教育通讯编辑部

编辑：陈 萍 杨丽君

《高职教育通讯》征稿启事

为促进我校上海高职教育创新发展行动计划的顺利进行和为广大教师、干部提供施教、决策参考，经学校领导批准，学校高职教育研究所决定创办《高职教育通讯》（内刊），并向全校教职员工征稿。

《高职教育通讯》主要以电子方式向广大教师发布，但也部分印刷给相关领导参阅，其内容主要涉及我国高职教育特点及相关政策与动态、高职教育理论与实践创新活动及动态，以及兄弟院校相关专业的改革成果与动态等。为保证刊物的质量，特提出如下投稿要求：

1、我国高职教育特点及相关政策与动态的信息较多，希望稿源务必注意其真实性，并请提供稿源的具体出处。

2、高职教育理论与实践创新活动及动态的信息较多，希望稿源的时效性较强，最好是近一年内的相关信息及动态。

3、兄弟院校相关专业的改革成果与动态的信息也较多，希望稿源要尽可能结合我校院系的专业设置，以加强其针对性。

4、以上信息除来自国内报刊杂志和权威网站外，也可译自国外的报刊杂志和权威网站，字数一般控制在 1500 字左右并附来源稿。

《高职教育通讯》计划教学季每月出版一期，来稿一经刊出即付稿酬。

投稿请发邮箱：yanglj@sicfl.edu.cn，殷切希望我校教职员工踊跃投稿。



上海工商外国语职业学院高等职业教育研究所

本期目录

我国高职教育特点及相关政策与动态

- 01 2018 年上海市职业教育工作要点
- 03 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）

高职教育理论与实践创新活动及动态

- 06 职业院校教学工作诊断与改进制度建设的思考
- 11 诊断与改进需要多一点豪气、勇气和真气
- 16 打造“两链”，找准诊改的起点
- 19 培育“8 字螺旋” 夯实诊改基础
- 21 高职教学诊改要解决好核心问题
- 23 推进“诊改”必须跳出局部框框
- 25 建立诊改制度要创新思维

兄弟院校相关专业的改革成果与动态

- 26 淄博职业学院内部质量保证体系（节选）
- 31 黄河水利职业技术学院内部质量保证体系建设任务表及诊断项目参考表（节选）
- 44 上海市首批诊改试点高职院校内部质量保证体系建设方案评审会在上海出版印刷高等专科学校召开

其他

- 45 高职院校专业质量标准的价值、要素及构建
- 50 产学研用融合 优化高职专业
- 52 职业教育进入“校企主导”时代
- 53 中国高校外语学科发展联盟在上外成立

按 语

为落实“管办评分离”的要求，2015年教育部下发了《关于建立职业院校教学工作诊断与改进制度的通知》（教职成厅[2015]2号，详见本刊2017年第3期）。

《2018年上海市职业教育工作要点》中的“完善质量保障体系”的第一项工作就是全面开展教学诊断与改进工作，加之2018年我校工作的两大任务之一也是启动教学诊断与改进，本期“我国高职教育特点及相关政策与动态”板块特将教育部《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》（教职成司函[2015]168号）中的试行指导方案予以转发。

实施“管办评分离”是为了完善教育质量保证体系、促进政府职能转变、加快依法治校步伐、促进人才培养质量持续提高，办出真正让人民放心满意的教育，而不是从此取消、弱化举办方和院校质量保证第一责任人的地位和作用。为此本期“高职教育理论与实践创新活动及动态”板块为大家提供了《职业院校教学工作诊断与改进制度建设的思考》《诊断与改进需要多一点豪气、勇气和真气》和《打造“两链”，找准诊改的起点》等文章。

与此相应，本期“兄弟院校相关专业的改革成果与动态”板块除《上海市首批诊改试点高职院校内部质量保证体系建设方案评审会在上海出版印刷高等专科学校召开》一文，报道了评审专家对上海农林职业技术学院、上海交通职业技术学院及上海出版印刷高等专科学校三所试点院校的内部质量保证体系建设与运行方案进行了针对性点评之消息外，《淄博职业学院内部质量保证体系》主要节选了该校“内部质量保证体系总体设计”“构建目标体系，形成目标链”，以及“构建标准体系，形成标准链”等内容，而《黄河水利职业技术学院内部质量保证体系建设任务表及诊断项目参考表》则重点节选了该校内部质量保证体系建设工作任务一览表和内部质量保证体系诊断项目参考表，以供大家参考。

本期“其他”板块收录的《高职院校专业质量标准的价值、要素及构建》《产学研用融合 优化高职专业》和《职业教育进入“校企主导”时代》等文章也与高等职业院校内部质量保证体系诊断与改进相关。

2018 年上海市职业教育工作要点

【信息来源：沪教委职〔2018〕1 号 2018 年 3 月 12 日】

2018 年，上海市职业教育工作将坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大精神，落实党的教育方针，坚持立德树人根本任务，培育践行社会主义核心价值观和工匠精神，进一步深化职业教育改革，服从服务国家战略，坚持“多元开放、产教融合、校企合作、世界水平”理念，紧密对接上海经济社会发展目标任务和重大现实需求，强化制度建设，突出制度供给，完善职业教育和培训体系，深化产教融合、校企合作，加快高水平职业院校和高水平专业建设，推动职业教育内涵式发展，加快推进职业教育现代化，持续提升高素质知识型、发展型技术技能人才培养水平和职业院校服务经济社会发展能级。

一、中等职业教育部分

- （一）全面深化改革，激发职业教育发展活力（略——编者）
- （二）坚持内涵发展，提升职业教育发展质量（略——编者）
- （三）加强队伍建设，促进职教师资专业发展（略——编者）
- （四）强化基础能力，提升职教服务发展水平（略——编者）
- （五）规范相关管理，服务职教学生健康成长（略——编者）

二、高等职业教育部分

（一）扩展优质教育资源

31. 加强“一流高职院校”建设。支持办学定位准确、专业特色鲜明、社会服务能力强、综合办学水平领先、与地方经济社会发展需要契合度高、行业优势突出的优质专科高等职业院校加强建设，提升高职院校整体办学水平。

32. 推进高职“一流专业”建设。开展高职“一流专业”建设专项检查，凝练“一流专业”建设成果，总结推广建设经验，整体提升本市高职院校专业发展水平。

33. 加强市级教学资源库建设。开展 2018 年度市级精品课程和教学团队评选，支持院校学习和引进国际先进成熟适用的职业标准、专业课程、教材体系和数字化教育资源。探索建设高职精品在线开放课程，完善资源共享信息平台。

（二）推进高职创新发展

34. 实施高等职业教育创新发展行动计划。继续推进上海高等职业教育创新发展三年行动计划任务项目。做好 2018 年上海高职创新发展年度绩效数据采集和绩效报告编写工作。

35. 扩大高本贯通试点。支持符合产业转型升级、民生事业亟需、对接世界技能大赛以及人才培养具有特殊要求的专业开展第二批高本贯通试点。

36. 推进“双证融通”改革。结合国家职业资格证书调整，进一步推动学历证书和职业资格证书的“双证融通”，开展高职院校新一批“双证融通”改革试点申报工作。

37. 开展现代学徒制试点。积极推进现代学徒制试点，对 2017 年教育部备案的第二批现代学徒

制试点单位开展年度检查。

（三）加强专业内涵建设

38. 优化专业布局调整。推动高职院校主动对接上海“四大品牌”战略，结合 2019 年高等职业学校拟招生专业备案工作，优化高职专业布局结构。

39. 推进养老专业建设。支持有条件院校设置养老专业（方向），加强养老类专业教学基本建设，加大实训基地建设力度，对接先进水平开发养老专业教学标准，开展养老专业师资培训和国际交流合作。

40. 加强学前教育专业建设。进一步优化学前教育专业布局，增加学前教育专业点设置，扩大学前教育专业培养规模，面向学前教育在职人员开展学前教育专业的高等学历继续教育和职业能力培训，提高学前教育在职人员的专业教学能力和学历层次。

41. 推进协同基地建设。贯彻《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见》精神，以上海高职产教协同中心建设为抓手，采取多种形式促进校企合作，有效推进技术协同创新中心、技能大师工作室、生产性实训基地三大平台建设，提升高职院校产教融合水平。

（四）强化师资专业培训

42. 组织新进教师规范化培训。开展高职院校新进教师规范化培训，提升新进教师的理论水平和实际能力。

43. 强化专业教师培训。开展上海高职院校专业主任培训，加强专业教师教学经验学习交流。开展创新创业、养老护理、学前教育等专业教师培训，提高专业教师教学能力。

44. 开展高职管理人员能力提升培训。组织全市高职院校校长和教务处长开展培训，提升高职院校领导和教务管理干部的学校办学和教学管理能力。

45. 推进教师企业实践。继续面向高职院校财经商贸大类、电子信息大类、汽车制造类、土木建筑大类、机械设计制造类等相关专业和承担创新创业教育教学任务的专业教师，组织开展第 3 期上海高职院校教师市级企业实践。

46. 开展中德合作专业师资培训。组织高职院校骨干教师参加中德合作国内外集中培训，提升骨干教师专业实践能力、专业教学能力、跨国际交流能力，培养一批综合素养优良、专业能力过硬、教学水平较高、具有国际视野的骨干教师。

（五）举办职业技能大赛

47. 开展第 45 届世界技能大赛上海选拔赛。配合做好第 45 届世界技能大赛上海选拔赛组织工作，支持高职院校积极参加第 45 届世界技能大赛上海选拔赛并做好相关赛项承办工作。

48. 参加 2018 年全国职业院校技能大赛。组织 2018 年全国职业院校技能大赛上海选拔赛，做好高职院校选手培训和参赛工作。

49. 开展各类教师专业技能大赛。委托相关专业教学指导委员会开展各类教师说课大赛，面向全市高职院校教师开展信息化教学比赛。

（六）完善质量保障体系

50. 全面开展教学诊断与改进。全面推进高职院校教学诊断与改进工作，指导学校完善诊改工

作方案。支持本市高职院校教学诊断与改进专家委员会开展相关工作，建设市级教学诊改信息平台，加强教学诊改业务培训。

51. 编制高等职业教育质量年报。组织全市高职院校编写院校年报，根据院校年报编制市级高等职业教育质量年报。

52. 开展高职院校适应社会需求能力评估。做好新一轮上海高职院校适应社会需求能力评估工作。

53. 开展对口支援工作。依托上海喀什、上海果洛、上海遵义等职教联盟，指导高职院校做好相关地区对口帮扶工作，提高对口支援工作成效。做好云南保山地区定向招收贫困学生培养工作。

54. 推动继续教育融合发展。做好高等学历继续教育工作，开展 2019 年高等学历继续教育拟招生专业备案工作，加强校外学习站点事中事后监管，编制上海高等学历继续教育质量年报，进一步推动高校继续教育与职业教育衔接融合。

55. 加强高职教育宣传。面向全市中小学生开展职业体验日，开展职业体验项目标准开发和师资培训。加强“上海高职”微信公众号建设，加大对高等职业教育改革发展成果和突出代表人物的宣传，营造良好的社会氛围。

（图书馆王松林供稿）

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）

【信息来源：中华人民共和国教育部网站 2015-12-30】

为推动高等职业院校（简称高职院校）建立常态化自主保证人才培养质量的机制，引导和促进高职院校不断完善内部质量保证体系建设、提升内部质量保证工作成效，持续提高人才培养质量，制定本指导方案。

一、指导思想

以《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》精神为指导，以完善质量标准和制度、提高利益相关方对人才培养工作的满意度为目标，按照“需求导向、自我保证，多元诊断、重在改进”的工作方针，引导高职院校切实履行人才培养工作质量保证主体的责任，建立常态化的内部质量保证体系和可持续的诊断与改进工作机制，不断提高人才培养质量。

二、目标任务

建立基于高职院校人才培养工作状态数据、学校自主诊改、省级教育行政部门根据需要抽样复核的工作机制，促进高职院校在建立教学工作诊断与改进制度基础上，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。具体任务是：

（一）完善高职院校内部质量保证体系。以诊断与改进为手段，促使高职院校在学校、专业、课程、教师、学生不同层面建立起完整且相对独立的自我质量保证机制，强化学校各层级管理系统间的质量依存关系，形成全要素网络化的内部质量保证体系。

（二）提升教育教学管理信息化水平。强化人才培养工作状态数据在诊改工作的基础作用，促进高职院校进一步加强人才培养工作状态数据管理系统的建设与应用，完善预警功能，提升学校教学运行管理信息化水平，为教育行政部门决策提供参考。

（三）树立现代质量文化。通过开展高等职业院校内部质量保证体系诊改，引导高职院校提升质量意识，建立完善质量标准体系、不断提升标准内涵，促进全员全过程全方位育人。

三、基本原则

（一）数据分析与实际调研相结合。诊改工作主要基于对学校人才培养工作状态数据的分析，辅以灵活有效的实际调查研究。

（二）坚持标准与注重特色相结合。省级教育行政部门可在本方案基础上，依据实际情况调整补充形成省级执行方案。学校可在省级方案基础上，补充有利于个性化发展的诊改内容。

（三）自主诊改与抽样复核相结合。以高职院校自主诊改为基础，教育行政部门根据需要对学校进行抽样复核。

四、诊改与复核

（一）诊改对象与复核抽样

1. 独立设置的高职院校应每 3 年至少完成一次质量保证体系诊改工作。新建高职院校可按照省级教育行政部门规定执行。

2. 省级教育行政部门在学校自主诊改基础上，每 3 年抽样复核的学校数不应少于总数的 1/4。

（二）基本程序

1. 自主诊改。高职院校应根据省级诊改工作实施方案，依据高等职业院校人才培养工作状态数据采集与管理平台数据，对内部质量保证体系运行情况及效果定期进行自主诊改，并将自主诊改情况写入本校质量年度报告。学校自主诊改可以安排校内人员实施，也可自主聘请校外专家参加。

2. 抽样复核。复核工作的主要目的在于检验学校自主诊改工作的有效程度。省级教育行政部门负责组织抽样复核。被列入复核的学校应提交以下材料：

（1）学校的《内部质量保证体系自我诊改报告》（格式详见附件 2）。

（2）近 2 年学校的《人才培养质量年度报告》。

（3）近 2 年学校的《人才培养工作状态数据分析报告》。

（4）近 2 年学校、校内职能部门、院（系）的年度自我诊改报告。

（5）学校事业发展规划、内部质量保证体系建设规划及其他子规划。

（6）学校所在地区的区域经济社会事业发展规划。

具体报送要求由省级教育行政部门确定，报送材料应于复核工作开始前 30 日在校园网上公示。

（三）结论与使用

复核结论反映院校自主诊断结果、改进措施与专家复核结果的符合程度。高等职业院校内部质量保证体系诊断项目参考表中，诊断要素共 15 项。复核结论分为“有效”“异常”“待改进”三种，标准如下：

有效——15 项诊断要素中，自主诊断结果与复核结果相符 ≥ 12 项；改进措施针对性强、切实可行、成效明显。

异常——15 项诊断要素中，自主诊断结果与复核结果相符 < 10 项；改进措施针对性不强、力度不够。

待改进——上述标准以外的其他情况。

如执行方案对诊断要素有调整，可根据实际诊断要素数量，按上述比例原则，确定相应标准。

“待改进”和“异常”的学校改进期为 1 年，改进期满后须重新提出复核申请，再次复核结论为“有效”的，同一周期内可不再接受复核。

复核结论为“异常”和连续 2 次“待改进”的学校，省级教育行政部门须对其采取削减招生计划、暂停备案新专业、限制项目申报等限制措施。

五、工作组织

（一）教育部组建“职业院校教学工作诊断与改进专家委员会”（简称全国诊改专委会）负责诊改工作的业务指导。设立诊改工作网站，集中发布诊改工作的相关政策和信息。

（二）省级教育行政部门应按照教育部总体要求，统筹规划本省（区、市）质量保证体系诊改工作，结合实际制订相应的执行方案和工作规划。

（三）省级教育行政部门可遴选熟悉高职教育、具有管理经验的高职院校专家、教育研究专家、行业企业专家等组成任期制的省级诊改专委会，负责本省诊改工作业务指导。省级教育行政部门可委托诊改专家委员会，探索建立诊改专家认证制度，建立动态的诊改专家库并规范专家管理。

（四）省级教育行政部门应于年底前向社会公布本地区下一年度接受复核的院校名单。

（五）学校须根据复核工作报告制定整改方案，在规定的期限内完成整改任务。

六、纪律与监督

各地要加强诊改工作的管理，严肃工作纪律，建立诊改工作信息公告制度。

（一）各地要按照报备的实施方案开展高职院校内部质量保证体系诊改工作。如有调整，须及时报备。

（二）复核工作不得影响学校正常教学秩序，并认真贯彻落实中央八项规定精神、教育部二十条要求及有关规定。

（三）复核专家必须洁身自律，被确定为专家组成员后，不得接受邀请参加复核学校的诊改辅导、讲座等活动。如有违反，应予更换并及时公布。

（四）省级教育行政部门须指定网站，将诊改相关政策文件、复核专家组名单、接受复核院校应公示的材料，以及复核结论、回访结果等集中公布，接受社会监督。

（五）各地要严格复核专家管理，对违反纪律或社会反响差的专家，应从专家库中除名并在一

定范围内公布。

- 附：1. 高等职业院校内部质量保证体系诊断项目参考表（略——编者）
2. 学校内部质量保证体系自我诊改报告（参考格式，略——编者）

（图书馆王松林供稿）

职业院校教学工作诊断与改进制度建设的思考

【信息来源：国家教育行政学院学报 2017 年第 3 期】

为完善职业教育内部质量保证制度体系，建立常态化的职业院校自主保证人才培养质量机制，教育部决定建立职业院校教学工作诊断与改进制度，着力推动职业院校履行人才培养质量主体责任，强化教育行政部门加强事中事后监管、履行管理职责。正确认识职业院校教学工作诊断与改进制度，对持续提高技术技能人才培养质量具有重要意义。

一、建立职业院校教学工作诊断与改进制度的时代背景

教育质量既是当前经济社会质量的重要内容，又关系着今后经济社会发展的质量。职业教育已经成为推动实体经济发展和提升国家竞争力的重要支撑。一定程度上，职业教育质量、技术技能人才培养质量，直接关系着中国经济社会发展质量。

（一）建立职业院校教学工作诊断与改进制度是“管办评”分离的必然选择

教育领域全面深化综合改革，推行“管办评”分离，必须加快健全学校自主发展、自我约束的运行机制。在这个背景下，职业院校教学工作诊断与改进制度明晰了管、办、评的职责范围，界定了人才培养质量各方责任的总体框架：职业院校是人才培养质量的第一责任主体，确保人才培养质量在其生成的过程中首先得到保证，体现职业院校担负主体责任的内在自觉性；教育管理部门是人才培养质量的第二责任主体，复核职业院校是否具备履行第一主体责任的制度、机制和能力，体现教学管理部门的管控应激性；利益相关方是人才培养质量的第三责任主体，以结果评价导向、倒逼第一和第二责任主体推动人才培养质量持续改进，体现第三方责任主体的外在技术性。

（二）建立职业院校教学工作诊断与改进制度是学校履行主体责任的重要内容

职业教育深化体制改革，需要明确职业院校的办学权利和义务，落实学校办学主体地位，逐步形成政府依法履职、院校自主保证、社会广泛参与，教育内部保证与教育外部评价协调配套的现代职业教育质量保障机制。建立职业院校教学工作诊断与改进制度，就是要构建政府、学校、社会的新型关系，推动职业院校不断强化主体责任，用好办学自主权，实现院校质量自治；推动政府更加尊重学校办学自主权，履行营造公正公平发展环境的管理责任；推动社会全过程的参与办学质量评价，促进教学质量持续提升。

（三）建立职业院校教学工作诊断与改进制度是持续提升培养质量的重要抓手

职业院校提高竞争力，服务国家产业转型升级，必须把资源配置和工作重心转移到持续提高技

术技能人才培养质量上来。建立职业院校教学工作诊断与改进制度，就是要建立一种推动职业院校完善持续改进和提高教育教学质量的机制，通过分析质量生成过程，寻找教育教学质量的关键控制点（环节），运用制度、机制、能力、文化、行动等实施控制，让制度运行成为机制，让机制坚持成为能力，让能力升华成为文化，让文化自觉成为行动，从而实现持续提升人才培养质量。

二、职业院校教学工作诊断与改进制度建设的主要任务

“职业院校教学工作诊断与改进，指学校根据自身办学理念、办学定位、人才培养目标，聚焦专业设置与条件、教师队伍与建设、课程体系与改革、课堂教学与实践、学校管理与制度、校企合作与创新、质量监控与成效等人才培养工作要素，查找不足与完善提高的工作过程”，明确界定了职业院校教学工作诊断与改进制度建设的任务要求。从实施路径上看，教学工作诊断与改进就是要完成“确定目标”“聚焦要素”“查找不足”“完善提高”系列工作过程；从任务要求上看，教学工作诊断与改进就是要完善职业院校内部质量保证体系、提升教育教学管理信息化水平和树立现代质量文化。

（一）完善职业院校内部质量保证体系

完善职业院校内部质量保证体系，就是要以诊断与改进为手段，在学校、专业、课程、教师、学生不同层面建立起完整且相对独立的自我质量保证机制，强化学校各层级管理系统间的质量依存关系，形成全要素网络化的内部质量保证体系，实现内部质量支撑外部需求，促进教育链与产业链有机融合。

完善职业院校内部质量保证体系，就是要学校回答好五个问题：一是办学定位是否准确，怎么保证准确确立办学定位；二是专业设置是否合理，怎么保证合理设置专业；三是课程（课程体系）设置是否科学，怎么保证科学设置课程（课程体系）；四是课堂教学是否有效，怎么保证课堂有效教学；五是制度体系是否支撑有力，怎么保证制度体系有力支撑。

完善职业院校内部质量保证体系，就是要学校把握好五个“度”：一是要根据社会服务面向，科学确定办学定位，实现办学定位与服务面向契合，提高办学定位、发展目标与社会需求的符合度。二是要不断适应产业升级带来的人才和技术新需求，借力行业指导，建立需求导向的专业动态调整机制，不断优化专业结构，实现专业（群）与产业对接，提高学校专业结构对产业结构的契合度和对办学定位的支撑度。三是要根据岗位（群）技能要求，深化校企合作，基于岗位（群）要求确定专业人才培养规格，基于培养规格设置课程（体系）和课程目标，基于课程目标确定教学内容，实现专业人才培养方案与岗位（群）对接，专业课程内容与职业资格（标准）对接，提高人才培养规格与岗位（群）需求的吻合度。四是要紧扣实际工作中的技能点（模块）及要求，创新优化教学方法和评价方式，实现教学过程与生产过程对接，校内理论学习与企业顶岗实践对接，提高学生、社会、用人单位、政府对教学质量的满意度。五是要创新产教融合、校企合作、工学结合的体制机制，健全全员、全过程、全方位的质量保证体系，优化教学条件与资源配置，实现教材教辅与信息化教学资源对接，校内教师与企业兼职教师对接，提高师资队伍、教学仪器设备、实践教学基地、图书资料等教学资源对人才培养的保障度。

（二）提升教育教学管理信息化水平

人才培养工作状态数据采集与管理平台，数据涵盖了职业院校人才培养工作的关键指标，能够比较客观地反映职业院校的办学情况，使学校能够全面、实时掌握各专业人才培养过程信息，是学校教学工作诊断与改进制度的运行基础。职业院校要加强人才培养工作状态数据管理系统的建设与应用，完善预警功能，提升学校教学运行管理信息化水平，为教育行政部门决策提供参考。一是要建立一种大数据价值观，在面对数据指标缺陷时，从疲于应付、迎评达标的填报动机转向主动采集、诊断改进的价值取向；二是要建立一套科学有效的数据应用制度，尊重投入与产出效能的数据分析，客观评价学院、专业的办学状态和人才培养水平；三是要建设一支技术过硬的数据管理队伍，在满足人才培养工作状态数据采集与管理平台要求基础上，结合本校信息化建设实际，优化数据结构和完善平台功能，实现源头采集，做好数据的整理、分析、挖掘，构建完善的质量预警机制，尽早消除影响人才培养质量的各种不利因素。

（三）树立现代质量文化

树立现代质量文化是职业院校教学工作诊断与改进制度建设的根本方向。质量文化是由物质层面、行为层面、制度层面及道德层面组成的金字塔，是在学校长期办学实践中，由学校全体教职员工普遍认同，逐步形成并相对固化的群体质量意识、质量方针、质量目标、质量标准、质量评价方法、质量奖惩制度等。也就是说，学校全体成员都要树立质量意识，认同学校的质量价值观，“时时、处处、事事”都为质量负责。“上下同欲者胜，同舟共济者赢”。只有全体教职员工，立足本职岗位，建立自己的质量标准，才能构建全面质量管理体系，形成内部的质量管理机制，树立现代质量文化。作为院校长，要常问自己“我们的办学定位是否准确，方向是否明确，我们是否科学设置了专业，专业结构是否已经优化”；作为二级学院（系部）负责人，要常问自己“专业建设计划或方案是否科学，专业定位和目标是否明确，条件保障是否到位，产教融合、校企合作、工学结合培养人才是否落实到位”；作为专业带头人，要常问自己“我们是否科学制定人才培养方案，是否正确设置了课程或课程体系”；作为教师，要常问自己“我们是否在有效地进行课堂教学，每节课是否都达到了预定教学目标”。

三、编制职业院校质量保证体系建设实施方案的关键控制点

对于职业院校而言，建立教学工作诊断改进制度就是要编制好内部质量保证体系建设校本实施方案，并确保方案得到有效执行。由于不同院校的基础和难点不同，问题点和侧重点不同，突破口和控制点不同，校本质量保证体系建设实施方案也定会各不相同。那怎么判断职业院校内部质量保证体系建设实施方案的方向是否可行、内容是否科学呢？笔者（任占营，教育部职业教育与成人教育司高职发展处副处长，下同——编者注）认为，依据“建立常态化的职业院校自主保证人才培养质量的机制”目标，可以围绕“建立”“常态化”“职业院校”“自主保证”“人才培养质量”“机制”这六个关键控制点对校本方案方向正确性和内容科学性做出基本判断。

一是“建立”或是“建立健全”。缺失的制度要建立，是查漏补缺；已有的制度要完善，是健全、整合和优化。毋庸置疑，每所学校都有一套自己的质量管理制度，问题是制度健全不健全、好用不好用、运行没运行、有无实际效果。建立教学工作诊断改进制度，实现路径不是“再搞一套”，更不是“推倒重来”，而是在现有的基础上完善、重组和优化。唯有继承与创新，才有改进和发展，

制度才能落地生根，机制才有运行基础。

二是“常态化”。既然是“常态化”就绝不是“一次性”。“诊断与改进就是过去的评估”，这种认识是片面的、错误的，是“评估情结”的具体体现。过去的评估是对学校办学质量的绝对评价，是终结性、回溯式、静态的；诊断与改进是实现常态化、动态进行的螺旋式的诊断、改进、提升和发展；诊断与改进的复核是对学校内部质量保证能力的评价，是内在的、个性的、全过程的。这种评价的目的不是为了证明，而是为了改进，为了促进教学系统的优化，促进教育活动取得实效。实现“常态化”，就是要利用先进信息技术实现源头准确高效便捷的常态化采集，及时掌握和分析人才培养工作状况，在人才培养的过程中随时进行评价、反馈、改进和提高。

三是“职业院校”。如前所述，职业院校是质量保证的第一责任主体。职业院校办学水平有高低，履责能力有大小，有些院校已经具备，有些院校正在完善。对于不同阶段的院校，需要分类指导推进，切实提高工作的针对性和实施效果。总体上，对新建院校要“保证学校的基本办学方向、基本办学条件、基本管理规范”，对优质院校要“集聚优势、凝练方向，提高发展能力”，对大部分院校要“保证院校履行办学主体责任，建立和完善学校内部质量保证制度体系”。

四是“自主保证”。自主保证就是自我管理、自我约束、自我完善、自我适应，制定校本方案。这是要点、难点，也是痛点。一方面，长期以来政府主导的多，学校自主思考的少，政府大包大揽的多，学校主动作为的少。另一方面，学校层次不同、类型不同，发展阶段不同，主要矛盾和矛盾的主要方面也不同，国家或者省级一、两套标准方案走遍天下是不可能的，也是不可取的。所以，从制度设计上看，国家、省级方案保基本，院级方案鼓励个性化发展，鼓励引导职业院校分析人才培养质量的生成过程，自主寻找教育教学质量的关键控制点（环节），构建网络化、全覆盖、具有较强预警修复功能和激励作用的校本内部质量保证体系。

五是“人才培养质量”。建立教学工作诊断与改进制度的价值核心是提升人才培养质量，在方案制定时聚焦在人才培养工作上，体现以学生为本，以教学为中心，落脚点在人才培养质量是否提高上。质量是抽象的，但也是具体的。对学生而言，质量就是学生个体的认识、情感、兴趣、特征、意识、品质等个体发展程度，强调学生个体自发展与学校及教师指导帮助相结合，完成一定阶段的自我实现；对国家而言，质量就是学校培养的学生满足国家、社会用人需要的程度，其特点是注重外部需要，并以满足程度作为评价质量高低的标准。

六是“机制”。建立机制的基础是完善制度，建立机制的目的是形成能力。制度运行起来才能形成机制，机制长期坚持才能内化成为能力。机制具有动态性和实践性。所谓动态性，是指职业院校内部职能和岗位责权的动态调整与配置，以及不断修订完善的内部规章制度。所谓实践性，是指只有通过与之相应的院校内部管理体制和制度的建立（或者变革），机制在实践中才能得到体现。所以，建立机制的关注点不再是准备缺失的“原始资料”，而是要分析确定引起这些“原始材料”缺失的制度是否健全。如果制度不健全，那就完善相关制度；如果制度是健全的，那就要关注制度是否在有效运行，是否形成了良性运行机制。

四、职业院校教学工作诊断与改进制度建设成效的判断表征

从时间上看，学校教学工作诊断与改进制度建设是一项长期性工作，需要逐步完善内部质量保

证体系,经历“制度—机制—能力—文化—行动”历史阶段,建设成效显现周期长,短期内难以用显性指标测量;从空间上看,学校推进教学工作诊断与改进制度建设是根据本校实际制定校本方案,构建校本质量保证体系,不同学校的建设成效难以用一把尺子或一组绩效指标测量。那怎么感知、怎么判断职业院校教学工作诊断与改进制度建设成效呢?笔者认为,学校在探索实践过程中可以从以下六个方面对本校制度建设成效做出基本判断。

一是学校是否已经从过分关注结果质量评价向关注质量生成的全过程转变。院校内部质量保证体系建设还在初级阶段,其本质、结构与功能的正确理解和深刻认识还有待进一步深化,容易习惯性简单机械模仿传统意义上的外部质量保障体系和运行模式,过于权宜性和功利性,从而沦为外部质量保障和第三方检查评价的前期准备阶段。职业院校应切实对质量全程把控,淡化短期地静止的终结性、回溯性评价,强化长期地动态的形成性、前瞻性评价,从关注结果质量评价转向关注质量生成的全过程转变。

二是学校是否已经从原来相对分隔、孤立的质量管控措施,转向全面系统的质量管理转变。学生成长的轨迹是线性的,但人才培养工作是多维、复合的。教学、学生等部门的教育教学工作在时间、空间上相互交错,有相辅相成也有时空冲突。在人才培养工作的不同方面,每个学校都有很多已有的质量管理措施,但这些措施可能是分散的,之间可能是矛盾的,效果上可能是相悖的,这就需要从相对分割、孤立的质量管控措施走向全面系统的质量管理。

三是学校是否已经开始从依赖外部问责机制产生动力,转向内部自愿问责激发内生动力转变。以高职院校为例,在高职领域开展的前两轮评估在特定历史阶段对推动事业发展发挥了重要的作用,对于大量新升格的高职院校,依靠外部问责和奖惩机制,基本实现了“管理基本规范、条件基本达标、质量基本保证”。在学校与政府、社会的新型关系时期,基于“承诺—履行”的伦理契约和价值理性,职业学校以“自律”换取“自主和自由”,通过质量承诺和全面质量管理,使政府、社会、家长、学生相信学校会通过内部自愿问责激发提升自身质量的内生动力。

四是学校是否已经从强化模仿和趋同的标准化向促进多样化发展转变。在过去一个时期,以问责(奖励和惩罚)为基础的质量保障体系,采用绩效指标以及资源配置相关联的等级评分规则对院校进行的总结性评价,强化了院校之间的模仿和趋同而非促进多样化,其直接的外在表现形式就是“千校一面”。当前,面对生源类型多样化、群体对象复杂化、学生成长个性化、社会需求多元化、发展环境国际化,职业院校必然要从传统的标准化走向多样化,人才培养从标准化向差异化、多样化、个性化转变,从而实现院校特色发展。

五是学校是否已经开始从院校身份表征质量走向专业建设水准表征质量转变。“国家示范性高等职业院校建设计划”实施以来,重点建设了200所国家示范(骨干)高职院校,各地也相应建设了一大批省级示范(骨干)高职院校。“示范(骨干)高职院校”的身份已是表征办学质量的金字招牌和优秀品牌,成为政府配置资源、学生报考志愿、企业招聘员工的重要依据。但随着考试招生制度改革深化,这些品牌学校内部专业建设水平和培养质量的不均衡的弊病将会很快显现。整体提升专业建设水准必将成为高职院校强化内涵、提升质量的突破点和着力点,必将成为高职院校体现办学特色的逻辑起点和教育教学改革的核心环节,必将成为表征办学质量的金字招牌和优秀品牌。

六是学校是否已经从原来依赖政府制定质量标准，转向学校制定更高的校本质量标准转变。由于区域、校际的不均衡性和差异性，政府制定的质量标准（如：院校设置标准、专业建设标准、实训设备配备标准等）往往是最低要求，或者是基本要求。当前，职业院校要在保证国家标准不降低的前提下，不再依赖政府制定标准，而是结合本校实际，制定校本质量标准，建立健全对接产业、企业发展中高端水平的教学标准体系，只有这样才能赢得企业认同，赢得市场的认可，才是学校品牌信誉的根本保证。

“让发展更有质量”“加快建设质量强国”，这是新时期经济社会发展对职业院校提出的更高质量要求。教学工作诊断与改进制度建设，是一项具有根本性、全局性、稳定性和长期性的工作。建立常态化的职业院校自主保证人才培养质量机制，每位职业教育工作者不忘初心、保持定力，立足岗位、尽职尽责，定会向社会提供有质量的职业教育，为促进我国经济转型和结构调整，打造中国经济升级版提供重要人才支撑。

（图书馆陈萍供稿）

诊断与改进需要多一点豪气、勇气和真气

【信息来源：上海教育评估研究 2017 年第 6 期】

2017 年上半年，根据教育部职成司的要求，全国职业院校教学工作诊断与改进专家委员会组织了对高职 9 个诊改工作试点省 27 所试点院校的现场调研。调研结果表明，接近一半的院校态度积极、推进有力，取得了初步成效。但是，还有一些院校尚未进入状态，进展缓慢。结合来自其他方面的信息，当前影响诊改工作顺利推进的思想障碍主要有两个，一是困惑，不清楚为什么要搞诊改。二是迷茫，不知道怎样搞诊改。尽管每一次培训，都把什么是诊改、为什么要诊改、谁来搞诊改、怎样开展诊改列为主要内容。但不可否认，单靠培训学习是不够的，还需要精气神的支撑。从诊改走在前列的院校身上，我们（杨应崧、宗美娟—编者注）都可以感受到一股子豪气、勇气和真气。

一、诊改需要多一点豪气

党的十八大以来，习近平总书记在不同场合围绕质量和质量强国战略，发表了一系列重要论述。在 2014 年召开的中国首届质量大会上，李克强总理提出要“把经济社会发展推向质量时代”，体现的正是今日中国的自信和豪气。只有当一个国家的经济社会发展达到较高水平，人民生活普遍富足无忧之后，质量才会真正进入人们的视野，才会有打造质量时代的底气，才会有建设质量强国的可能。所以，我们有理由为质量时代的到来喝彩，并油然升起满腔豪气。

“国因质而强、企因质而兴、民因质而富”。国家强弱最终决定于综合实力，而综合实力的刚性内核就是质量。中国要成为世界一流强国，实现“自立于世界民族之林”的夙愿，就一定要成为质

量强国。在 2017 年的两会上，有一位代表说得好，中国标准应当成为最高的国际标准，冲天豪气溢于言表。建设质量强国，不能没有这样的豪气。

毫无疑问，职业院校要培养能够创造世界一流产品、提供一流服务、实施一流管理的高素质技术技能人才，就必须拥有在世界范围内寻的瞄靶的眼光和创新超越的豪气，“加强职业教育技术技能人才培养质量”。在打造质量强国的伟大征程中，如果只是满足于关起门来称老大的自我陶醉、沉湎于扫描复印式的“引进”，或者张扬于形式和外延、忌惮于内涵与质量，甚至连建设先进质量保证体系、营造现代质量文化、攀登世界质量高峰的豪气都没有，又何来一流职业教育、何以培养一流应用型人才？

诊改的一项主要任务是建立具有中国特色、适应时代要求、体现先进理念的职业院校内部质量保证体系。在建设过程中，需要有传承、有学习、有借鉴，但无处拷贝、无法抄袭、无从取巧。会有喜悦、有惊叹，但更多的是困扰、困难、陡坡、险滩。因此，任何时候都需要多一点自信和豪气。

二、诊改需要多一点勇气

当今时代，社会发展变化之深、广、快、大，远远超过以往任何一个时代，有人甚至据此提出了短周期迭代时代的概念，提倡树立迭代思维。由此带来的深刻变化是，组织和个人的核心竞争力从外在的占有资源的多寡，转变为了内在的学习力与创造力的强弱。

习近平总书记审时度势，发出“党要自我净化、自我完善、自我革新、自我提高，军队当然也要自我净化、自我完善、自我革新、自我提高”的重要指示。这“四个自我”不仅是对优秀传统文化的传承、“人民立场”的坚守，更是对新的时代背景下党和军队建设理论的发展创新，其精神适用于经济社会一切领域。

伴随着时代的进步，“质量”的涵义也发生了根本性的变化。从“产品或服务的优劣程度”变化为质量“是指使产品在使用期间能满足使用者的需求”。需求变化了，质量标准就得跟着变，产品或者服务就得改进，所以，今天谈质量，既没有绝对的标准，更没有一成不变的标准。判定质量好坏主要不是凭某某权威、某某机构的“背书”，而是看服务对象的认可程度、老百姓的口碑。教育又何尝不是如此，比如，长期以来，习惯于把课堂教学质量的关注点集中在教师身上，而现在，正在逐步转向重点关注学生的学习产出（成果）上。由此可见，对质量进行自我诊断和自觉改进是满足日益复杂多变、多元多样的需求的需要，而且应当成为一种常态。

自我净化、自我革新，如果没有壮士断腕的决心和勇气是断然无法做到的。而那样的决心和勇气只能来自于“人民立场”，也就是敢于为人民大众的利益牺牲一切团体与个人利益的崇高信仰。

前不久，某著名高校做出一项决定：今年停招 18 个专业。这样一件学校日常管理的“小事情”，却引起了教育界的一场热议，引来一片点赞声，闹出了“大动静”。从中可以汲取两方面的信息，一是专业设置中的乱象已经到了不容小觑、引发社会广泛关注的程度，即使名校也不例外；二是自我净化、自我诊改的勇气并非校校具备、人人都有。

职业教育并非世外桃源。2016 年的平台数据显示，就业情况最好的 6 个专业和设置院校数最多的 3 类专业几乎不沾边。其实，专业设置中存在的问题早已有之，也早已发现，为什么会成为痼

疾顽症、老生常谈？不是不好解决，而是缺乏上述名校那种敢于直面问题、勇于刮骨疗毒的决心和勇气。

诊改要改变传统的管理与运行模式、要改变习以为常的工作方式，要改变以外为主、单向传递的动力机制；要实现理念意识、组织形态、信息化环境、办学形态、教学形态等的一系列转变；要营造“人人重视质量、人人创造质量、人人享受质量”的良好氛围。创造以社会主义核心价值观为魂魄的先进质量文化，是一项关乎全局、利及长远、全员参与、有破有立的深刻变革、恒久责任。不是开几次热热闹闹的会议、写几个隔靴搔痒的总结所能够应付的。教育部“2号文件”（《教育部办公厅关于建立职业院校教学工作诊断与改进制度的通知》教职成厅[2015]2号）已经出台两年了，仿佛马拉松比赛，运动员之间逐渐拉开了差距。在调研中，给人的直观感受非常清晰，凡冲刺在前的院校几乎都有背水一战的决心和攻坚克难的勇气，而疲软拖沓的院校多的是满腹牢骚和莫名怨气。

三、诊改需要多一点真气

既然诊改是一项全面、深刻的变革，就必须真抓实干、出实招、求实效。当前，尤其要在以下四个方面狠下绣花功夫，取得突破与实效。

一是打造“两链”，变管理为治理。所谓“两链”指的是目标链（体系）和标准链（体系）。回顾质量管理的发展历程，从质量控制（QC）到统计质量控制（SQC）再到全面质量控制（TQC），接着，升级为“管理”，由质量管理（QM）发展到全面质量管理（TQM）。之后，又出现了六西格玛理论（确保缺陷率不高于 3.4ppm），终于，迎来了“零缺陷思维”，或说“零缺陷制造（ZDM）”。从中可以清楚地看到，由依赖少数人居高临下的控制，到全方位的质量管理，再到“三全”（全员、全过程、全方位）、“三共”（共创、共治、共享），质量保证的重心在逐步下沉，质量保证的水平却在不断提升（图1）。

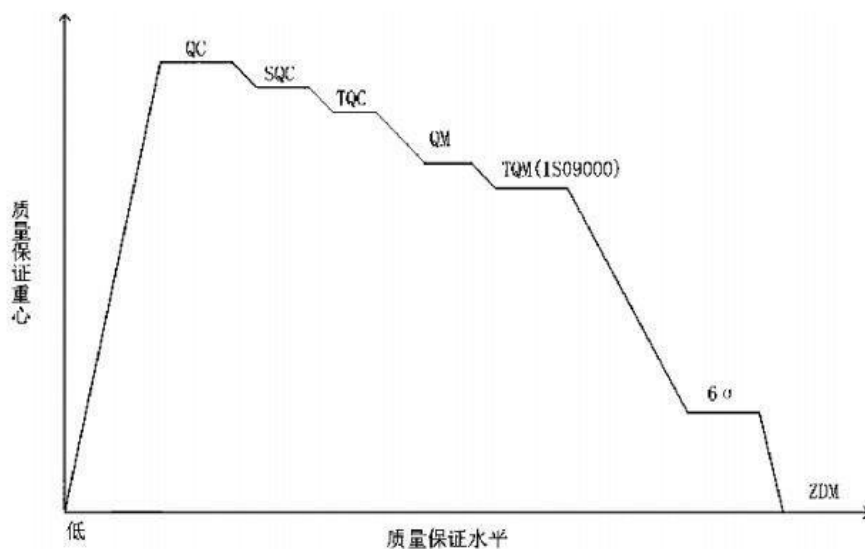


图1 质量保证重心与水平关系示意图

诊改要求在学校、专业、课程、教师、学生不同层面建立起完整且相对独立的自我质量保证机制，起点都在各自层面树立的自身的目标和标准。显然，这样一件涉及到学校每一位师生员工的工作，如果不下一番实实在在的功夫，是无法完成的。

二是建立“螺旋”，革新工作流程。所谓“螺旋”，是指职业院校教学工作诊断与改进方案研究课题组在学习、吸收前人成果的基础上，创造性地提出的“8 字形质量改进螺旋”（以下简称“8 字形螺旋”）。8 字形螺旋是以诊断与改进为手段，承载不同层面自我质量保证机制的载体和流程（图 2）。

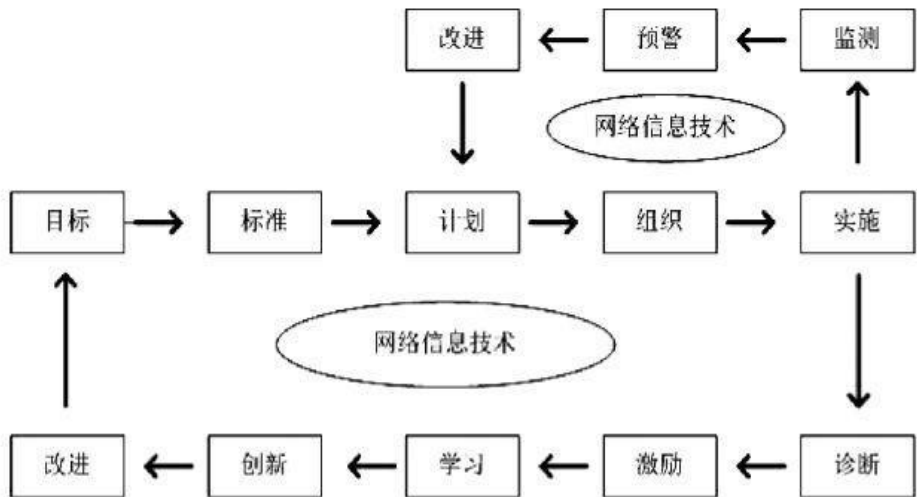


图 2 8 字形质量改进螺旋示意图

图 2 中，下面一个螺旋（或称“完成时螺旋”）表示的是一个完整的工作流程，诊断与改进在实施完成后进行。主体因诊断、激励产生学习动力、创新活力，引发知识创新，形成自“目标”开始的，比较全面、深刻的改进方案。

上面一个螺旋（或称“进行时螺旋”）表示的是在质量生成过程中，根据实时监测到的数据，及时发出预警和即时调控、改进的过程。两个螺旋组成一个有机整体，相辅相成、互联互通、缺一不可。

和戴明的 PDCA 循环相比，8 字形螺旋既重视“完成时”诊改，也重视“进行时”诊改。并且，完成时诊改旨在引发知识创新，进行时诊改必须依靠网络信息技术方能运行。

和日本学者 Nonaka 于 1995 年创建的 SEC（I 社会化-外化-共同化-内化）知识螺旋模型相比，8 字形螺旋揭示了学习与创新的内在动力。

培育 8 字形螺旋同样涉及每位师生员工，事关工作（学习）方式、流程、形态的深刻变化。显然，仅仅停留在一般号召，或寄希望于发个文件、做个规定是无济于事的。

三是做实诊断，激活诊改的机制。在诊改中，诊断（Diagnosis）类似于医疗的把脉化验，起着十分重要和关键的作用。首先，诊断是改进的出发点。8 字形质量改进螺旋的运行从设置目标开始，然后树立标准、制定计划、组织实施。我们把这一过程称为目标导向阶段，也可以称之为“前台”。如果在实施完成后，认为大功已经告成，不再做认真的反思，也就无从产生改进的愿望。那样的工作方式无助于学习力和创造力的培育，是无法适应知识经济时代要求的。8 字形螺旋则要求

在任务完成后立即进行自我诊断，不仅对成功经验做理性提炼，尤其注重对存在问题的发现和分析。再经过有针对性的学习、创新，形成有效的改进方案。我们把这个过程称为问题导向阶段，也可以称之为“后台”。由此可见，正是诊断把前后两个阶段连接起来，起到了引发改进的机枢作用，最终实现目标导向和问题导向的统一（图3）。

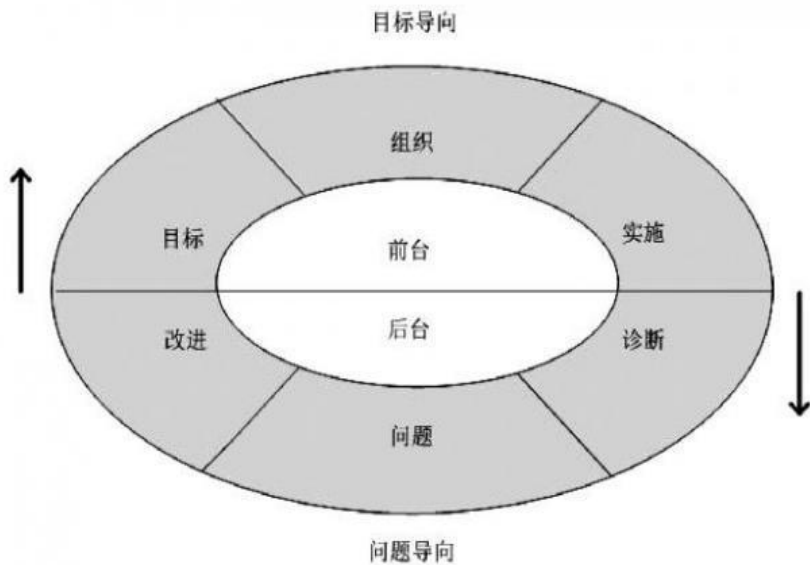


图3 目标导向和问题导向统一示意图

主体的自我诊断当然不是为了要“证明”什么，而是为了随时找到自己在发展蓝图中的精确坐标，在学校建设大局中的确切位置，在同龄人、同行者中的相对水平。一旦发现偏差、迟滞，便会自觉剖析成因、立即加以改进。由于这样的定位是实时的、客观的、透明的、相对的、动态变化着的，所以，即使没有物质利益的驱使、名誉地位的诱惑，其激励作用也是强烈的、持久的、直达心灵深处的。无疑，诊断是自我激励的动力源。

再者，诊断本身也有质量问题。遇到好大喜功、缺少担当的主体，抱着讳疾忌医、追名逐利的心态做诊断，即使罗列出几个问题也难免惶顾左右、言不由衷。进而分析原因，无非上推下卸、避重就轻。诊断就失去了意义，改进就成了无源之水，事故和失误必定接踵而至。相反，主体若能坚持服务“两个发展需求”的宗旨，负责任、敢担当，诊断就能洞察秋毫，改进就能直抵病灶，“零失败”方能不期而至。可见，诊断决定改进的质量和效率。

诊断如此重要，理应成为院校推进诊改工作的着力点。可是，如果不下真功实力，没有能够准确描摹实时状态的诊断体系设计，没有能够留下实时轨迹的现代信息技术的支撑，诊断的科学性、常态化、有效性也就无从谈起。

四是建设智能化校园，打造诊改技术平台。当前，第四次工业革命正在孕育之中，智能时代正扑面而来。众所周知，从“工业3.0”到“工业4.0”，是一场深刻的变革，将为各个领域带来翻天覆地的变化。“我们能做的就是面对现实，抓住智能革命的机遇，而不是回避它、否定它和阻止它”。诊改，如果不能插上智能化的翅膀，一切美好的设计都只能是纸上谈兵。

从技术层面分析，智能化校园的建设已经不存在难以逾越的障碍。当前，影响一些院校信息化建设顺利推进的主要阻力恰恰来自于自身理念、意识的滞后和浮躁的心态。建设智能校园需要实现

从机械思维到大数据思维的跨越、不能没有每位师生员工的主动参与、躲避不开从物理校园到网络物理校园再到校园物联网的基本进程。所以，如果不准备从我做起在“学网、懂网、用网”上下一番苦功夫，不打算深入实际在描绘智能化校园建设蓝图上做一点真努力，即使花再多的钱也买不来校园的智能化。

突破诊改瓶颈的灵丹妙药只需三味，一曰真、二曰实、三曰干。

真心实意钻研文件精神，明确诊改指导思想、核心理念、工作方针、目标任务。真心实意服务“两个发展需求”，真心实意追求“零缺陷”，真心实意“努力让每个人都有人生出彩的机会”，就能解除困惑、树立信心。

问实情、出实招、求实效。从自身实际出发，以打造目标链和标准链为起点，整体筹划、分段设计、分步实施，扎实推进。在推进过程中，随时根据客观事实和真实数据，发现瓶颈问题，剖析深层原因。不怕对症下药，敢出狠招实招，就一定能凝心聚力、见到实效。内部质量保证体系最终是干出来的，不是糊出来的。诊改方案写得再好，不去做，等于一叠废纸。搞诊改，必须发扬“撸起袖子加油干”的精神，按教育部陈宝生部长的要求，“从一堂课、一张试卷、一篇论文、一门课程开始”，实实在在地干、老老实实地做。久久为功，方成“正果”。

有一位中职校校长说，从被评为示范校的那一刻起，我们就在思考一个问题——怎样从做单个项目走向全面提升。“2号”文件为我们给出了答案。所以，这几年，我们把诊改作为学校的中心任务，上下一心，真抓实干。而且，开始尝到了“甜头”。

在现场调研中，从来自山东、江苏、河南、内蒙古等省区的先行一步的高职院校总结的试点经验中，都可以看到“真”“实”“干”这三个字。教育部高职发展处一位领导将之概况为：目标明确、认识渐进、实践引领。

相对于该项改革的深度与难度，全面实施的时间还比较短，探索积累的成果还比较少，存在一些障碍，出现一些问题并不奇怪。但正因为诊改尚处于启动阶段，尤其需要及时发现一些共性的、倾向性的问题，及时地加以提醒和引导。我们相信，通过提振豪气、勇气和真气，职业院校的诊改工作必定会迈上一个新的台阶、闯出一片新的天地。

（图书馆丁仁娟供稿）

打造“两链”，找准诊改的起点

【信息来源：中国教育报 2017年9月26日】

立足于自己制定的目标开展教学诊断与改进工作本应是顺理成章的事，但或许是“习惯成自然”，抑或是“高职院校内部质量保证体系诊断项目参考表”引起了误解，不少职业院校在制定诊改实施运行方案时，常错把“参考提示”理解为目标、任务，并以此作为起点，忙于在管理部门之

间“分解任务”“落实责任”，看似雷厉风行、得心应手，却将诊改演变成了“迎评促建”，把诊改目的异化为了“通过复核”。

诊改不同于传统评估，“主体”从他方转向了自身，“目的”从证明变为了改进。搞诊改，如果起点出了偏差，后面的工作就都会偏离预定轨道，甚至不知所终。因此，找准诊改的起点，打造“目标链”与“标准链”，至关重要。

诊改首先要制定目标和标准

目标是指个人或群体想要达到的境地或标准，它在教学诊改工作中的重要性无需赘述。简言之，诊改中，目标决定人才培养工作的基本方向，如果连“培养什么人、为谁培养人”都模糊不清，质量便无从谈起。目标是标准制定的主要依据，标准是目标的具象表现，没有明确的目标，就没有清晰的标准。目标是8字形质量改进螺旋的逻辑起点，试想，如果没有目标、没有标准，如何“设计、组织、实施”，又根据什么进行诊断、改进？自然也就形不成8字形质量改进螺旋。

目标是诊改动力产生的源头。诊断就是通过现状和目标的比较来发现问题和偏差，从而产生解决问题、消除偏差的愿望，再转化为学习、创新、改进的动力。如果没有目标、没有比较，一切任其自然，诊改就成了无源之水。客观地说，一些学校之所以找不准诊改起点，其关键不是因为不重视目标设置，而是不清楚诊改的目标应当由谁来设置。诊改有一条核心理念：质量归根到底要靠自身保证。道理很简单，如果质量的直接创造者连目标都要靠他人代为设置，又怎么能负起质量保证的主体责任？

有人质疑，不管是谁设的目标，教学工作关注的总是那几个方面，所以，不必纠结什么起点终点，搞个统一版本，让学校省点事、省点力不好吗？诚然，既然是教学工作，诊改的主要方面（诊断项目、诊断要素）存在共性，问题在于，各校所处的区域环境、行业背景、历史沿革、发展阶段、瓶颈短板千差万别，诊改的内在需求、工作重点、实施方案各具个性，不存在适合所有院校的万能目标。

尤其不容忽视的是，目标本身也有一个质量问题。能否树立科学、先进、合理、有效，切合实际又众望所归的目标，取决于目标设置的过程。没有广泛、深入的调研，缺乏大量数据的支撑，不做SWOT、坐标、比较、轨迹等分析，不组织全员充分互动、优化调整，不经过系统科学的论证，仅凭道听途说、先验假设树立的目标，只能是空中楼阁，既无法实现，也起不了应有的作用。所以，设置目标犹如用餐充饥，是没有人可以代劳的。将“参考提示”看成为目标、任务，显然是忘记了自己才是诊改的主体，把未来和命运交到了他人手中。

打造“目标链”，变管理为治理

质量保证的发展历程，走过了质量控制、质量管理、质量治理的不同阶段。从依赖少数人居高临下的控制，到全方位的质量管理，再到“三全”（全员、全过程、全方位）“三共”（共创、共治、共享），质量保证的重心逐步下沉，质量保证的水平不断提升。

零缺陷思维理论认为，一项由成千上万个动作完成的操作，只要有一个动作达不到要求，质量就无法保证。教育部部长陈宝生指出，每所学校都要“从一堂课、一张试卷、一篇论文、一门课程开始，构建起完整的、有效的、规范的质量监控制度”。海尔集团张瑞敏总裁说，十年前他砸冰箱

（显示保证产品质量的决心），今天，他想的是让每个员工都成为 CEO。传递的都是这样一种先进的、以人为本的质量理念。

诊改要求在学校、专业、课程、教师、学生不同层面建立起完整且相对独立的自我质量保证机制，起点都在各自层面树立的自身的目标，也就是说，学校首先要树立“十三五”事业发展目标，在学校规划目标的“统领”下，各专业树立各自的专业建设目标，各门课程树立各自的课程建设目标，每位老师树立自己的职业发展目标，每名学生也要为自己树立成长成才的目标。每一层面目标的确定都要有充分可靠的依据，都需要各方的共同参与，都要经历反复研讨论证。但是，都必须由这一层面的质量保证主体为主来完成。

在经济全球化时代，职业院校若是仍然习惯于组织几个能人笔杆，闭关数周拟就一个覆盖所有专业、所有课程、所有老师、所有学生的目标体系，无异于刻舟求剑、削足适履。

打造“标准链”，做实“目标链”

标准是衡量目标的标尺，是目标的具象体现，也是目标本质特性的显现。目标若是没有标准支撑，仅仅停留在某种“境地”或“水平”的描述，那就形同空泛的口号，照样起不了作用。

目前，院校在打造标准链过程中遇到的问题主要是两个：一是谁来打造的问题，二是上下高低的问题。从标准和目标的关系不难看出，建立和目标相契合的标准是目标设置不可或缺的组成部分，这也就回答了应当由谁来建立标准的问题。并且，既然有目标链，也就一定有标准链。

至于应当眼睛向上建立高大上的标准，还是应当从实际出发建立“跳一跳够得着”的标准，历来颇具争议。目标要起到过程激励的作用，建立“跳一跳够得着”的标准就是必然选择。如果把明知无法实现的空话大话设为目标，并由此建立起脱离实际的“高大上”标准，看似聪明，却是自欺欺人，不仅与目标管理毫无关系，而且会付出失威、失信、失心的沉重代价。

标准的高与低存在着辩证关系。支撑发展目标的标准，相对于现状是高出一截的，但又不是遥不可及的。相对于某一层面的发展目标，标准守住的是不可逾越的底线，但向上提升创新又不受限制。例如专业建设标准，学校专业设置和资源保障等方面应当有“底线”标准，各专业则需要根据其在学校专业发展规划中的目标定位和实际，按照“品牌”“特色”“合格”等不同的目标定位来制定本专业的标准。

按“下有底线，上不封顶”的原则设置标准，对于教育工作者来说是关乎责任、担当的大事。试问，如果办学、教学都能没有质量底线，那么，谁该为学生的明天负责？如果标准意味着一成不变、不可逾越，那么，怎么能培养创新创业人才？从一定意义上说，建立“底线”标准比建立“高大上”标准困难得多。因为前者面对的是所有院校、专业、课程、教师、学生，后者考虑的只是少数，乃至极少数，两者背负的风险和担当更加无法同日而语。

德鲁克于 1954 年首次提出“目标管理”概念时就指出，制定目标是管理责任的五大基础之一。当高层管理者确定了组织目标以后，必须对其进行有效分解，转变成各部门和个人的分目标，建立起纵横联结的目标体系（“链”是形象的说法，准确地应理解为“体系”）。目标管理的最大优点在于它能使人们用自我控制的管理来代替受他人支配的管理，激发人们的内生动力，发挥最大的能力。因此，打造“两链”是职业院校落实“十三五”规划的必经步骤和逻辑起点。

今天，我们在全球化、知识化、信息化的大背景下搞诊改，拥有德鲁克无法想象的环境优势和政策支持，可以真正实施过程激励、奏响质量保证“三部曲（事前、事中、事后）”、实现持续的知识创新、创建8字形质量改进螺旋。但是，“千里之行，始于足下”，职业院校仍然需要树立属于自己的目标和标准，打造网络结构、相对独立、相互依存的目标链（体系）和标准链（体系），找准诊改的起跑点。

（图书馆蔡海华供稿）

培育“8字螺旋” 夯实诊改基础

【信息来源：中国教育报 2017年11月7日】

“三全（全员、全过程、全方位）”质量保证是质量管理追求的理想境界，其核心是使每个人都成为质量保证的责任主体。《教育部办公厅关于建立职业院校教学工作诊断与改进制度的通知》中也提出：“以诊断与改进为手段，促使高职院校在学校、专业、课程、教师、学生不同层面建立起完整且相对独立的自我质量保证机制。”而激活这种机制的载体和流程便是培育“8字形质量改进螺旋”（简称“8字螺旋”）。

一、正确认识“8字螺旋”

爱德华·戴明博士于上世纪中叶提出的“戴明循环（PDCA循环）”，即“计划（PLAN）—执行（DO）—检测（CHECK）—改进（ACTION）”循环，体现了以人为本、数据说话、持续改进等先进的质量管理理念，为“三全”质量管理指出了可行的途径。由于当时缺乏网络信息技术的支持，人们对检测（诊断）和改进的期望不高、反应不快、联动不足，“全员”“全过程”落地困难。进入知识经济时代，人们把注意力集中到学习力和创造力的培养与提升上，提倡“前台+后台”的工作方式。虽然流程类似于“戴明循环”，但诊断与改进的目的发生了质的变化，即实现知识的创新。进入本世纪，随着网络信息技术在各个领域的深度应用，建立兼顾“动静两态”的“8字螺旋”，实现“三全”质量保证成为可能。

“8字螺旋”由静态和动态两个螺旋叠加而成（见本期14页图2——编者注）。所谓静螺旋指的是一个完整的工作流程：目标—标准—计划—组织—实施—诊断—激励—学习—创新—改进。其中，诊断与改进在实施完成后进行，而主体因诊断、激励产生学习动力和创新活力，引发知识创新，形成自“目标”开始的、比较全面和深刻的改进方案。所谓动螺旋指的是在质量生成过程中，根据实时监测到的数据，及时发出预警和即时跟进调控、改进的过程，一般不涉及目标、标准的调整。两个螺旋相交于“计划—组织—实施”环节，组成一个有机整体，相辅相成、互动、缺一不可。此外，尽管两个螺旋都处于持续运动的状态，但相对而言，动螺旋的运转速度明显快于静螺旋，所以分别简称为“动螺旋”与“静螺旋”。

和戴明博士提出的“PDCA循环”相比,“8字螺旋”既重视对“完成时”诊改,也重视对“进行时”诊改。其中,“完成时”诊改旨在引发知识创新,“进行时”诊改旨在实现实时调控,须借力于网络信息技术。

二、积极培育“8字螺旋”

培育“8字螺旋”涉及每位师生员工,事关工作(学习)方式、流程、形态的深刻变化,需要有个认识理解的过程。因此,在培育过程中,需要着重解决好以下问题:

一是找准起点。切莫把“评估指标”当成螺旋起点,把“诊断改进”变成项目,迷失了自我的责任。

二是落实主体。一个螺旋自始至终只能是一个主体,不能中途“换人”,或者“越俎代庖”。

三是聚焦过程。高职院校有两轮评估的积累,又有状态数据采集平台的支撑,建立静螺旋难度相对较小。但是,因受评估思维定式的影响,学校会习惯于将关注的重点集中于结果而不是过程上,建立动螺旋的难度相对较大。实践表明,诊改工作启动以来,学校“重静(螺旋)轻动(螺旋)”的情况十分普遍。为此,有必要突出强调,自觉进行的诊改不同于他方组织的评估,在明确了目标和标准之后,应当把主要精力放到对过程的监测调控上。只有这样,才能获得预期的成效,而不是被动地等候“宣判”,碌碌于亡羊补牢式的整改。

四是优化技术。动螺旋能否发挥作用,以及发挥作用的大小,立足于采集数据的数量、维度、完备性(比如,除了文字之外,还应包括声、像、图、表、行为、活动等);有赖于数据采集的原始性、实时性、准确性;取决于做出分析、判断、警示、指示的即时性、有效性。因此,理清智能化校园建设思路,加快过程数据的采集与信息挖掘,加大实时监测、预警、决策等技术的研发应用是当务之急。

五是营造动力。“8字螺旋”的根本意义在于营造教学工作“持续良性运行、上下左右联动、自觉改进提升”的动力机制,其关键在于“诊断”与“激励”两个环节。其中,诊断的作用是准确定位、汲取经验、发现问题、寻找关联;激励的目的则是以诊断结果为主要依据,奖励先进、惩戒落后,从而产生正、负激励作用,激发主体学习、创新的内生动力。此外,与传统的考核相比,诊断强调的是“自我”,激励的主要依据来自“自我诊断”。同时,诊断强调的是“数据说话”,而且“说话”的数据主要来自常态化采集的过程数据,倚重的是动态轨迹,而不是静态截屏。放眼国际国内一些称得上实现了现代管理的院校,考核早已升级换代——在移动互联网的平台上,做到立足自我、常态动态、公开公正、简捷易行。

三、认真践行“8字螺旋”

现代质量观认为,质量是指产品、服务或工作对需求方的满足程度。“8字螺旋”正是以自主设定的目标为起点,“迫使”主体主动查证服务对象、摸清实际需求、定制质量标准、致力持续改进、追求零缺陷育人,有利于各层面主体自觉树立现代质量观。

当今时代,学习力和创造力已经成为核心竞争力,而通过建立大大小小的“8字螺旋”,既能激发自我诊改的内生动力,又能联动产生新的动能,使学习、创新成为自身需要、自发行为,使得组织和个人的核心竞争力同步得到提高。

一个时代的到来必然呼唤组织形态的变革。对照彼得·圣吉关于学习型组织提出的“五项修炼”，不难发现，“8字螺旋”的核心内涵与之高度契合：目标明确——共同愿景凝聚人心；系统思考——整体协同深邃全面；团体学习——交融联动成果共享；改善心智——自我净化自我革新；自我超越——持续创新持续改进。一些试点校的初步诊改成果证明，“8字螺旋”实质性推进了学习型组织的建设。

质量管理实践告诉我们：“三全”之中，最难做到的是“全员”。然而，“全员”不落实，后两个“全”也很难落到实处。“8字螺旋”的设计对象是各个层面、各个岗位和每个师生员工，所以，在培育“8字螺旋”的过程中，质量保证的责任就自然而然地落到了每个人的身上。每一层面、每一岗位上的人都负起责任、成为主人、参与过程，也就实现了“全过程”“全方位”的质量保证。因此，唯有在“全员”上出实招、下狠劲，才能真正实现“三全”。

总之，虽然对于如何建好、用好“8字螺旋”，没有统一的方法和唯一的路径，但说到底，衡量诊改是否成功的最终依据是师生、用人单位和社会各方的获得感和满意度，这才是诊改工作的根本出发点和归宿。

（图书馆杨丽君供稿）

高职教学诊改要解决好核心问题

【信息来源：中国教育报 2018年3月22日】

高职院校内部质量保证体系诊断与改进工作目标的落脚点是“实现教学管理水平和人才培养质量的持续提升”，而学校作为一个组织系统，是目标任务的完成、教育教学质量要素的全过程控制、日常教学管理的平稳运行三大因素的有机统一。因此，高职院校在实施诊改工作时，一定要处理好三大关系，解决好“诊改目标确立、诊改要素落地、诊改方式校本化”三个核心问题。

一是处理好源和流的关系，解决诊改目标确立的问题，抓住学校诊改的“牛鼻子”。

在制定高职诊改实施方案和实施诊改时，讲究目标链的构成。目标链的源头在哪里？应是学校的“十三五”规划，它确定了学校的办学定位与发展理念，以及未来五年所要达到的目标及实施的具体路径，因此一定要有至少十几个子规划组成，包括专业建设规划、课程建设规划、师资队伍规划建设规划、实训基地建设规划、科研工作规划等。总目标的实现，一定有赖于这些子目标的实现，比如要想实现学校的师资规划目标，一定要将这些目标任务分解到每一年、每一月的每个部门、每个人身上，这就构成了完整的目标链，也就形成了源与流的关系。

实施内部诊改，一定要保证年度目标及“十三五”规划的完成，否则内部诊改没有任何实质性价值，而实施OKR（目标与关键结果）三级目标责任体系考核，则抓住了高职院校一切工作的“牛鼻子”。所谓三级目标责任体系，是指依据“十三五”规划，将“十三五”目标任务分解到每一年，然后将年度目标分解为一级、二级和三级指标，一、二级指标由目标管理职能部门制定，三级指标

由部门分派，这些指标层层支撑、环环相扣，形成目标链。其中，一级指标为学院层面的工作目标，由院级领导牵头组织实施；二级指标根据一级指标分解，为部门层面的工作目标，由部门党政领导组织实施；三级指标主要根据二级指标分解，为岗位层面的工作目标，这也为部门的定岗定责定编打下了坚实基础。

二是处理好虚和实的关系，解决诊改要素落地的问题，找准契合学校诊改的“新路子”。

一定的实践要用一定的理论来指导。所谓虚，指的是相关的理论；实，指的是学校的实际情况。用来指导诊改的理论很多，从内生动力来讲有 PDCA 及 8 字循环理论，从人员的参与来讲有全员管理理论，从管理的全要素来讲有全面质量管理理论，从目标的实现来讲有 OKR 目标与关键结果理论等。从这么多的理论中，寻找出与各校实际情况相吻合且又能出成效的理论，需要各高职院校自行探索，找到一条最适合自己的道路。

笔者（李忠华，湖南铁道职业技术学院发展规划处处长，下同——编者注）所在的学校 2004 年就开始引入 ISO9001 管理体系，将管理体系与学校的各项工作紧密结合，提出全要素、全过程、全员质量管理模式，并设定自己的质量方针和质量目标，通过 22 个程序文件，对影响教育教学质量的一切要素进行全过程控制。同时，在维护体系运行过程中通过内部审核与外部审核，采用开具不合格项报告的方式，对不符合程序文件运行的环节和质量点进行整改。目前，学校正进行 ISO9001:2015 换版工作，将结合诊改文件，进一步完善专业、课程、教师、学生四个层面的诊改标准，并增加专门的内部质量保证体系诊断与改进控制程序文件，从而将诊改的内容和要求融入学校的质量管理体系中。

三是处理好动和静的关系，解决诊改方式校本化的问题，用好学校诊改的“牛鞭子”。

根据教育部诊改文件精神，各院校在进行内部诊改时，时间安排可根据自身条件确定，条件好的，复核的时间可适当提前，条件差的，可将复核时间适当后推。而对于各类标准，学校自己制定，自己找到量自己的尺子。因此，所谓动，指的是专门针对诊改工作的各类检查、评审与总结；静，指的是日常的教学管理。高职院校在进行诊改工作时，一定要与日常的教学工作结合起来，与已有的管理制度体系结合起来，根据诊改文件的精神要求，将相关的制度体系融入现有的制度体系中，而不是推翻原有的管理制度，避免将诊改与日常教学及管理脱节或对立。

笔者所在的学校就通过三个动态环节来检查把握静态的教学与管理效果：一是 6 月份的内部审核，在内部审核中，安排专门人员，针对 ISO9001 条款，对行政工作目标的完成情况进行检查，要求时间过半任务过半，对教学常规、日常管理、后勤服务等环节的关键质量点进行抽查，确保每项工作按质量标准和流程进行；二是在 12 月份通过第三方公司进行外部审核，检查的重点是管理体系文件与各类标准、流程的符合程度，以及体系运行的充分性、有效性和适宜性，并对发现的问题进行改进，同时对改进的过程和结果进行跟踪和验证；三是在第二年的 1 月底，进行管理评审，包括年度管理评审数据分析报告、年度内审报告、年度行政工作目标完成情况统计报告、年度教师情况统计分析 & 改进报告、学年学生成绩统计分析 & 改进报告、年度招生就业录取数据分析报告等，对学校办学进行全面体检。同时，将这种结果与员工的绩效考核挂钩，明确规定部门工作的完成情

况占到员工绩效考核的 30%，构建考评性绩效体系，以对事的考核，来衡量对人的评价，以对人的考核，来促进事的完成。

（图书馆陈萍供稿）

推进“诊改”必须跳出局部框框

【信息来源：中国教育报 2017 年 9 月 5 日】

眼下，在国家层面有序推进职业院校教学诊断与改进工作的基础上，各地省（市）一级的培训
工作也在如火如荼地进行。相比之下，省（市）级培训在继续强化政策解读的同时，更加注重院校
实践层面的交流与探讨。

不久前，笔者（王寿斌，江苏省苏州工业园区职业技术学院党委副书记、教授，下同——编者
注）应邀参加浙江省中职学校教学诊断与改进工作第二期培训会，在与该省参加培训的中职学校校
长、副校长、教务处长们的互动中得知，当前中职学校对“诊改”工作要不要做早已有了共识，对
“诊改”的指标体系也有一定程度的了解，但对如何有效推进“诊改”、重点关注哪些领域却普遍
比较茫然。

笔者认为，自主性、常态化的教学诊断与改进工作，是职业院校健康发展的重要制度保障。学
校校长是“诊改”的总司令员、总设计师、总工程师，所以在推进“诊改”过程中必须跳出局部框
框和具体事务，高屋建瓴地做好统筹规划，着力聚焦方向性、原则性、全局性、制度性的关键问题。

一是聚焦办学是否符合职业教育规律和能否践行职业教育办学宗旨。众所周知，职业教育的办
学宗旨不仅仅是为了满足“普职比大体相当”，更在于培养技术技能人才，让年轻一代能够多元化
成长。因此，职业院校首先要践行职业教育办学宗旨，不管遇到任何困难，都必须遵循职业教育规
律，而不能偏离正确的办学方向。

现实中，很多职业院校面临生源危机，为了提升职业教育吸引力，为了谋求生存和发展，一些
学校普遍将招生工作列为重中之重，办学与教学的重心也相应地随之调整到举办“高考班”“升学
班”，把原本用来为学生提供多元成才通道的“对口高考”变成学校的“主业”，以高考“升学率”
评价教师，以文化课成绩评价学生，变相复制普教模式，完全脱离了职业教育的航向。

同时，不少学校步入盲目追求技能大赛成绩的误区，使技能大赛出现畸形发展，期望以技能大
赛成绩来展示学校形象、吸引生源、推进就业，集中人力、物力、财力训练为数极少的参赛选手，
让不足 20%的选手占用 80%以上的教育资源，使技能大赛成为少数人参与的“精英赛事”。

显然，这种对技能大赛和对口高考的片面追求，都是亟须“诊改”的办学方向性问题。

二是诊断职业教育“供给”的有效性。职业院校的办学方向不能偏离，职业教育“供给”
的有效性同样不容忽视。无效的“供给”，不仅是学校在做“无用功”，地方政府也是在“白
忙活”，而且还容易导致职业院校办学的恶性循环。

我们都知道，职业院校办学必须依靠企业、服务企业，通过为区域经济社会发展服务，谋求校企互动、良性发展。然而在现实中，很多学校尤其是经济欠发达的偏远地区职业院校，往往为了追求“就业率”而满足于培养“飞鸽牌”学生，把毕业生远送到大城市的大企业打工就业，而本地企业由于得不到职业院校的支持，也就逐渐丧失了支持职业院校办学的意愿。

当校企成为“两张皮”、成为并行不交的两条线时，职业教育对于地方来说就是“无效供给”。放眼来看，这种“无效供给”还表现在职业院校毕业生不能立即为企业所用，真正要用还需花费大量的人力物力财力来“回炉”；学校的专业设置与地方企业对技术技能人才的需求不吻合，由于专业不对口而令企业找不到人、招不到人。显而易见，“无效供给”的后果是校企合作难、恶性循环易。

三是聚焦学校管理是否科学高效。“诊改”的目的是持续不断地对职业院校进行工匠式的打磨和常态化的修正，以使其能够健康、高效、正确运行，实质上是对学校管理工作的诊断与改进。

众所周知，学校管理工作千头万绪又相互关联，往往牵一发而动全身。由一两件具体事情的处理，既难准确判断正误和效率，也很难收到四两拨千斤的效果。从总体层面来看，管理工作绩效的最终衡量标准必须聚焦于制度的科学性和运转的高效性。

常言道“一个好校长就是一所好学校”，很多人片面地将此理解为学校的运转完全依赖于校长个人，从而颠倒了校长的人格魅力、能力水平与制度建设的关系，导致学校出现“人治”大于“法治”的非正常现象，不仅制约了管理效率，还极易产生个人崇拜和决策错误。所以，对职业院校的“诊改”，必须高度关注各项规章制度的建立与健全。

诚然，制度完善并不代表管理有效，还必须进一步关注制度的执行情况。否则，形同虚设的制度不仅起不了管理作用，反而会误导人们对制度的蔑视。很多时候，“有法不依”比没有制度的危害会更大。

四是聚焦学校发展能否健康并可持续。一个人生了病，会有头疼、发热、咳嗽等各种显性的症状出现；而一所学校“生了病”，则很难有非常明显的外在表现，更不会出现立即“停摆”的状况，大多会是“渐入膏肓”，平时不知不觉，等到真的出了问题，就是根本性的关乎生存的大问题。

同样，人若有个感冒咳嗽，不管是输液吃药打针，还是中药调理，都比较容易医治；而学校发展的纠偏则往往很难一蹴而就、立竿见影，尤其是在百年树人的问题上，很多时候连纠错的机会都没有。所以，及时考查学校办学的各项数据指标显得尤为重要。

在各项办学数据中，很多数据指标是非常重要而事关大局的，出现一点偏差就会引发大的问题，自然会受到足够重视；而有些数据指标的偏离并不会在短时间内影响大局，但却显示着学校运行的“亚健康”，影响着学校的可持续发展，也应当引起足够重视。

要想全面了解学校的运转情况，就必须高度重视人才培养状态数据的采集工作，以便及时准确地掌握学校办学的第一手资料，并着力提升学校管理团队对于办学数据的分析和处理能力，发现问题及时处理，防微杜渐，未雨绸缪。

（图书馆周燕供稿）

建立诊改制度要创新思维

【信息来源：中国教育报 2018年3月6日】

教育部提出要全面推进职业院校教学工作诊断与改进制度建设，提高技术技能人才培养质量。对此，“仁者见仁，智者见智”。笔者（吕斌，平凉职业技术学院副教授—编者注）通过学习和实践体会到，建立教学诊改制度需要创新思维方式，形成“四化”态势。

一是底线思维。建立职业院校教学诊改制度，是持续提高技术技能人才培养质量的重要举措和制度安排。之所以要提高质量，是因为质量是学校生存和发展的生命线。进入新时代，学生不是没学上，而是要上好学。因此，守住质量底线是学校存在和发展的前提。

二是战略思维。教学诊改工作诊断的是当前现状，改进的是当前不足，目的是实现既定目标。因此，要充分认识到提高技术技能人才培养质量的重要性和紧迫性，学校、教师、学生要真正面向未来，科学合理确定各自的质量目标，同时立足当前，对症下药解决不同层面的问题。

三是系统思维。教学要有高质量，既要着眼于整体，又要优化要素、结构和环境。要服从服务于提高人才培养质量这一目标，全面把握影响质量的要素，优化诊断点的设置，在不同层面建立起完整且相对独立的自我质量保证机制，强化学校各层级管理系统间的质量依存关系，形成全要素网络化的内部质量保证体系。

四是辩证思维。在建立教学诊改体系过程中，一要注重运用“两点论”，既要增强自信，坚持已有的质量管理成果，又要看到不足，基于教育信息化构建新的质量管理体系。二要运用重点论，找准突出问题、抓住关键问题，在关键点和症结点上出实招、出妙招。三要透过现象看本质，把握职业院校教学的客观规律，按照规律办事。四要着力激发内生动力，夯实学校、教师、学生的不同主体地位。

五是创新思维。教学诊改是一次理念创新、机制创新、制度创新，要围绕谁诊改、诊改什么、怎样诊改、什么时候诊改等一系列问题，立足学校实际，突出问题导向，确定诊改要点，选择诊改方法。

六是精准思维。教学诊改中，诊断不是目的，整改才是关键，而整改的有效性取决于诊断的精准性，为此要做到数据准确、结论可靠、措施实际、反馈及时。

创新了上述六种思维方法，就要努力形成教学诊改的“四化”态势。

一是常识化。建立健全教学诊改制度的根本目的在于提高人才培养质量，而保证教育教学质量是办学的基本常识，不是“高大上”要求。教学诊改是职业院校根据自身办学理念、定位、人才培养目标，聚焦专业设置与条件、教师队伍与建设、课程体系与改革、课堂教学与实践、学校管理与制度、校企合作与创新、质量监控与成效等人才培养工作要素，查找不足与完善提高的工作过程，要加强质量文化建设，形成提高质量人人受益、人人有责、人人尽责的共识。

二是常态化。职业院校要保证并不断提高质量，就必须建立常态化周期性的教学诊改制度，开展多层面多维度的诊断与改进工作，构建校内全员全过程全方位的质量保证制度体系。诊改是保证

质量的一种新机制，是学校治理的一种日常性事务，必须着力激发内生动力，充分发挥学校、教师、学生的主体作用。

三是常规化。从教学诊改顶层设计的目的来看，它属于一种常规化工作，应具有稳定性、可预见性和可操作性。为此，要制定一套完备的制度体系，确立一套完整的标准，明确一个完善的运行机制，形成一个完整的流程图，做到主体明确、职责清楚、规则完备、运转流畅、修正及时，真正通过内部质量保证体系诊改，引导学校提升质量。

四是常设化。项目推进和接受评估一般都是由临时性的机构完成的，而作为一种常态化工作，教学诊改应由常设部门承担相应的职能，以机构存在的长期性、固定性来保证教学诊改的日常性、经常性、权威性。同时，建立校本人才培养工作状态数据管理系统，为诊改提供数据系统支撑。

（图书馆周耀华供稿）

淄博职业学院内部质量保证体系（节选）

【信息来源：内部交流，不宜外传】

一、内部质量保证体系总体设计

结合学院实际情况，在充分研讨论证的基础上，计划建设“五纵五横一平台”内部质量保证体系，即按照决策指挥、质量生成、资源建设、支持服务、监督控制等五个系统，从学校、专业、课程、教师、学生等五个层面，以智能校园管理平台为依托，建设完整且相对独立的自我质量保证机制，逐步形成全要素网络化的内部质量保证体系，构成要素关系，其体系运行如图 1。

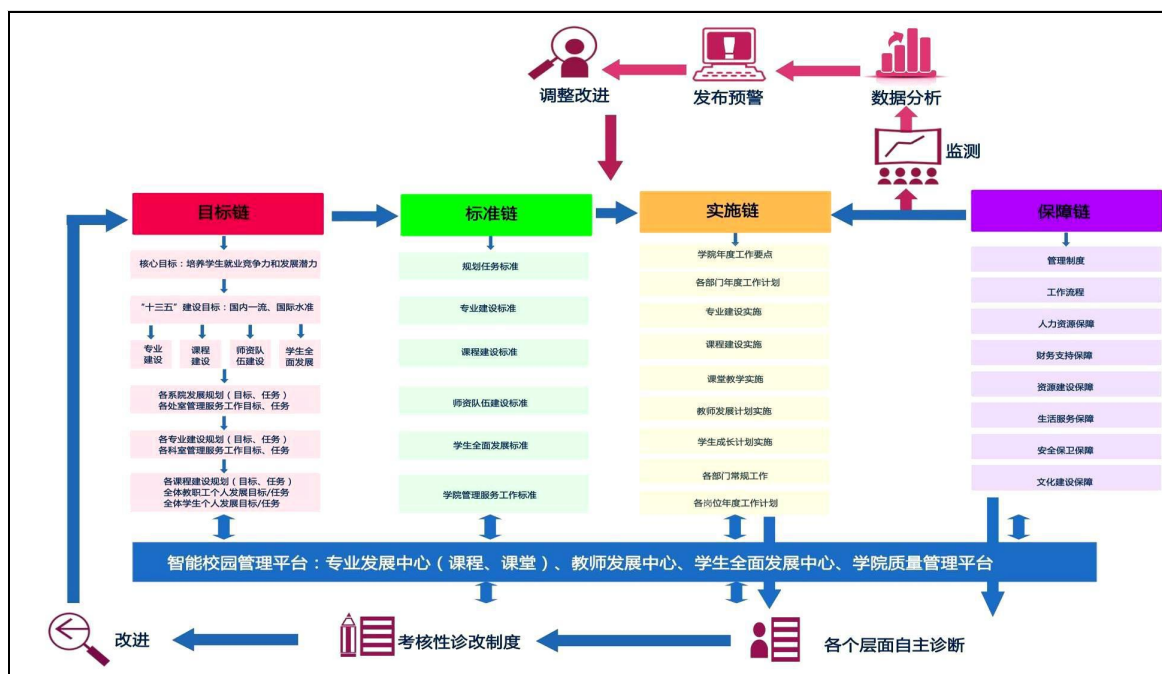


图 1：内部质量保证体系运行示意图

二、构建目标体系，形成目标链

围绕学院“培养学生就业竞争力和发展潜力”的核心目标和“十三五”事业发展规划确定的“国内一流、国际水准”的建设目标，构建学院的目标体系。

（一）根据学院“十三五”事业发展规划及子规划，将建设目标分解落实到具体部门，主要内容参考表 1、表 2。

表 1：淄博职业学院“十三五”事业发展规划建设任务分解书

项目/保障	任务/工程/行动计划	观测点	责任部门	协助部门	备注

表 2：各部门“十三五”事业发展规划年度建设任务分解书

部门负责人信息	姓名		办公室电话		手机			
项目/保障/牵头部门	任务/工程/行动计划	观测点	2016 年下	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	具体联系人

（二）各系（院）依据学院“十三五”事业发展规划及相关子规划的发展目标，结合本系（院）发展实际，制定系（院）发展规划和各专业（课程）发展规划。

（三）各处室依据学院“十三五”事业发展规划及相关子规划的发展目标，围绕保障专业建设、课程建设、师资队伍建设和学生全面发展等目标的实现，充分调研管理服务对象的需求，制定本部门和科室的工作目标。

（四）教职工依据学院和所在部门的发展目标，在充分进行自我分析的基础上，制定职业发展规划，明确个人发展目标，由所属部门进行指导、分析。

（五）学生根据学院和所在专业的发展目标，根据个人实际情况，制定个人学业发展规划，明确个人发展目标，由班级导师进行指导、分析。

三、构建标准体系，形成标准链

围绕学院“培养学生就业竞争力和发展潜力”的核心目标，以保证学生全面发展和教师阶梯成长为重点，各部门根据学院在整体发展、专业建设、课程建设、师资队伍建设、学生全面发展、校园文化建设、信息化建设等方面确定的目标，制定具体质量标准。

（一）管理服务工作标准。管理服务工作标准主要由岗位说明书进行描述和规定，主要内容参考表 3。

表 3：岗位说明书

岗位名称				所属部门			本岗位编制数	
岗位级别	☐ 中层正职； ☐ 中层副职； ☐ 正科级； ☐ 副科级； ☐ 普通； ☐ 其他：_____						岗位对应系数	
直接上级	☐ 院领导； ☐ 中层正 职； ☐ 中层副职； ☐ 正科级； ☐ 副科级		直接下级	☐ 中层副职； ☐ 正科级； ☐ 副科 级； ☐ 普通		所辖岗位编制数		
生效日期	年 月 日	版次		失效日期	年 月 日	岗位识别编码		
工作目标：								
工作内容描述								
职责概述	主要职责	工作标准	工作依据	工作关系				
				学院外部	学院内部			
工作程序描述								
职责概述	工作程序							

（二）专业建设标准。建立和完善专业建设标准体系，由专业开发标准、专业条件标准、专业运行标准和培养规格标准等组成，主要标准要素参考表 4。

表 4：专业建设主要标准要素一览表

类型	主要标准要素
专业开发标准	专业建设调研、人才培养方案制定、培养模式改革专业建设、校企合作专业建设、课程标准制定、数字化教学资源建设、特色专业建设
专业条件标准	师资配备要求、专业带头人和骨干教师选拔与管理、专业建设经费管理、实训条件配备要求、实训基地建设要求、多媒体教室建设与管理
专业运行标准	课堂教学规范、顶岗实习管理规范、毕业设计（论文）规范、教学资源建设与管理、学业成绩管理、考试管理规范、日常教学检查规范
培养规格标准	学生综合测评要求、毕业生综合测评办法、职业技能竞赛管理办法、社团活动评价办法、社会实践评价办法、就业与创业管理、毕业生跟踪调查办法

（三）课程建设标准。根据课程建设目标，建立和完善课程建设标准体系，由课程开发标准、教学设计吧、教学运行标准和课程管理标准等组成，主要标准要素参考表 5。

表 5：课程建设主要标准要素一览表

类型	主要标准要素
课程开发标准	课程体系建设、课程建设调研、课程标准制定（课程目标、课程内容、教学组织、课程考核等）、教材开发与建设
教学设计标准	教学整体设计、教学单元设计、教学资源配置设计、教学模式改革、教学方法与手段改革
教学运行标准	授课计划制定、教案设计、教学基本环节质量标准、课堂教学评价、课程教学考核、课程数字化教学资源建设
课程管理标准	精品课程管理办法、精品资源共享课程管理办法、网络课程管理办法、混合式教学模式改革课程管理办法、课程考核性诊断流程

（四）师资队伍建设标准。师资队伍建设标准由新任教师标准、合格教师标准、骨干教师标准、专业带头人标准、专家标准和保障标准等组成，主要标准要素参考表 6。

表 6：师资队伍建设主要标准要素一览表

类型	主要标准要素
新任教师标准	品行、年龄、学历、学位、专业、资格
合格教师标准	师德、培训教育、教学能力、双师素质、教学工作量、教学质量
骨干教师标准	师德、教学能力、专业水平、实践能力、社会服务能力、双师素质、职称、学历、年龄、教学工作量、教学质量
专业带头人标准	师德、教学能力、专业水平、组织领导能力、实践能力、社会服务能力、双师素质、职称、学历、年龄、教学工作量、教学质量
专家标准	师德、教学能力、专业水平、科研开发与推广能力、实践能力、教学工作量、教学质量
保障标准	培训教育、双师素质培养、职称评聘、生师比、学历结构、年龄结构

（五）学生全面发展标准。学生全面发展标准由思想政治素质标准、科学文化素质标准、身心健康素质标准和实践能力素质标准等组成，主要标准要素参考表 7。

表 7：学生全面发展主要标准要素一览表

类型	主要标准要素
思想政治素质标准	政治表现、思想水平、道德品质、法纪观念、集体观念、劳动观念、生活态度、日常品行、审美情趣
科学文化素质标准	学习态度、专业素质、人文素养、实操技能、科研创新、拓展能力、课堂表现、考试诚信、学习活动
身心健康素质标准	身体素质、运动能力、健康情趣、自我评价、人际关系、社会适应、心理行为、完善人格、身心活动

兄弟院校相关专业的改革成果与动态

实践能力素质标准	创新能力、实践能力、组织协作能力、社会活动能力、自主学习能力、职业规划能力、言语表达能力、决策执行能力、志愿服务能力
-----------------	--

四、制定实施计划，形成实施链

（一）各部门根据学院每年下发的工作要点和所承担的“十三五”事业发展规划建设任务制定本部门的年度工作计划。

部门年度工作计划要紧密围绕工作目标和质量标准，提出切实可行的具体建设措施和明确的预期成效，主要内容参考表 8、表 9。

表 8：部门工作清单

序号	工作职责	工作任务	工作周期	完成时限	工作结果	备注

表 9：部门年度工作计划一览表

一、工作思路与目标					
（一）SWOT 分析：					
（二）指导思想：					
（三）工作目标：					
二、**年度拟改进的工作任务					
序号	工作任务	责任人	完成时限	任务成果	备注
三、**年度新增工作任务					
序号	工作任务	责任人	完成时限	任务成果	备注
四、落实学院**年工作要点中的工作任务					
序号	工作任务	责任人	完成时限	任务成果	备注

兄弟院校相关专业的改革成果与动态

注：各部门可根据部门拟开展工作任务多少增减行数					

（二）各专业建设团队要根据专业建设标准制定专业人才培养方案，人才培养方案需要经过需求调研、目标定位、课程设置、专家论证、方案撰写、方案审核、方案修订等流程。

（三）各课程建设团队和教师要根据课程建设标准制定课程授课计划，课程授课计划应紧密围绕学生情况分析和专业人才培养方案制定。不断丰富以专业教学资源库为主体的数字化教学资源，构建在线结构化课程，开发微课、企业案例、虚拟仿真等教学项目，完善学习评价机制，实施线上线下混合式教学模式、推进教与学方式的变革。

（四）组织人事处、教务处及各系院按照“十三五”师资队伍规划建设年度分解任务以及师资建设标准，制定学院、系院师资建设年度计划，采取引进、培训等措施，确保年度师资建设任务的完成；学院各部门强化服务教师成长发展的意识，为师资队伍建设和教师的成长发展营造良好的氛围；全体教师按照个人制定的职业发展规划，制定并落实年度个人发展计划。

（五）各系院根据学生全面发展标准，分专业、年级制定学生全面发展工作计划，加强学生的思想政治教育，创新科学文化教育和职业技能的培养，引导学生积极参加社会实践，促进学生的思想政治、科学文化、身心健康和实践能力等综合素质的提高。指导帮助学生制定个人全面发展规划，

确定自己的职业目标，督导学生努力学习、工作和实践，不断提升自己的就业竞争力和发展潜力，实现全面发展的终极目标。

（督导办花克勤供稿）

黄河水利职业技术学院

内部质量保证体系建设任务表及诊断项目参考表

（节选）

【信息来源：内部交流，不宜外传】

黄河水利职业技术学院建于1929年，前身是河南省建设厅水利工程学校，1998年改制为黄河水利职业技术学院，是国家级示范性高等职业院校。这次列为教育部“诊、改”的试点院校。

黄河水利职业技术学院将“诊、改”的建设任务及诊断项目以表格的形式固化下来，以利于各相关部门对照、执行和检查，不失为一种好的办法，现将黄河水利职业技术学院“诊、改”的建设工作任务表及诊断项目表列出，供大家参考。

兄弟院校相关专业的改革成果与动态

表1：黄河水院内部质量保证体系建设工作任务一览表

序号	任务编号	协调领导	责任部门	建设任务	成果形式	完成时间
1	JG-01-01 JG-02-01 JG-mm-01	分管领导	党政办	梳理学校工作职责，建立清单明确各部门职责	部门职责（包括学校所有职能部门和院系部）	2017-1-15
2	JG-01-02 JG-02-02 JG-mm-02	分管领导	党政办	根据部门职责及学校工作目标明确部门目标任务	部门目标任务（附任务清单）	2017-1-15
3	JG-01-03 JG-02-03 JG-mm-03	分管领导	党政办	把部门目标任务具体到工作，并建设工作标准	（1）部门工作清单 （2）工作标准	2017-1-15
4	JG-01-04 JG-02-04 JG-mm-04	分管领导	党政办	明确工作流程及相关负责部门，确保每项工作实施有据可依	工作内控制度	2017-1-15
5	GHTX-XX-01	分管领导	党政办	学校中长期规划	（1）学校“十三五”规划 （2）子规划： ①党建工作规划 ②校园基础建设规划 ③质保体系建设规划 ④智能校园建设规划 ⑤校企合作规划 ⑥师资队伍建设规划 ⑦专业建设规划 ⑧科研与社会服务规划 ⑨国际合作规划 ⑩校园文化建设规划	2016-12-10

兄弟院校相关专业的改革成果与动态

序号	任务编号	协调领导	责任部门	建设任务	成果形式	完成时间
6	GHTX-XX-02	分管领导	党政办	分年度落实中长期规划	(3) 学校年度工作计划 (细化到任务分解表)	2017-1-15
7	GHTX-XX-03	分管领导	职能部门	分年度落实中长期规划专项规划, 确保总目标的实现	(4) 职能部门年度工作计划 (细化到任务分解表)	2017-1-15
8	GHTX-ZY-01	分管领导	教务处 各院系	专业建设规划	(1) 学校专业建设规划 (2) 院 (系) 专业建设规划 (3) 各专业建设规划 (包括专业课程建设、师资、资源建设) (4) 院 (系) (专业) 年度专业建设实施计划	2017-1-15 (试点专业)
9	GHTX-KC-01	分管领导	教务处 各院系	课程建设规划	(1) 学校课程建设规划 (2) 院 (系) 课程建设规划	2017-1-15
10	GHTX-SZ-01	分管领导	人事处 各院系	师资建设规划	(1) 师资队伍建设规划 (2) 院 (系) 师资建设规划 (3) 院 (系) 年度师资培养计划	2017-1-15
11	GHTX-XS-01	分管领导	学生处 招就中心	学生发展规划	学校学生发展规划 (分层次建立大一、大二、大三学生三个层次发展规划)	2017-1-15
12	BZTX-XX-01		质管办	绩效标准	学校部门绩效标准	2017-1-15
13	BZTX-XX-02	分管领导	组织部 人事处	机构设置标准、岗位设置与岗位工作标准	机构及岗位设置标准	2017-1-15
14	BZTX-ZY-01	分管领导	教务处	规划 (计划) 制定标准 (现状分析、目标描述、建设内容、建设措施、资源计划、组织实施、论证流程、控制要点、文本编辑)	规划 (计划) 制定标准	2017-1-15
15	BZTX-ZY-02	分管领导	教务处	人才培养方案制定标准 (需求调研、目标描述、课程设置、组织实施、论证流程、控制要点、文本编辑)	人才培养方案制定标准	2017-1-15

兄弟院校相关专业的改革成果与动态

序号	任务编号	协调领导	责任部门	建设任务	成果形式	完成时间
16	BZTX-ZY-03	分管领导	教务处	专业建设标准（目标定位、课程建设、实训基地、师资队伍、服务能力、培养质量）（特色、骨干和一般专业）	专业建设标准	2017-1-15
17	BZTX-ZY-04	分管领导	教务处	专业资源配置标准（师资、实训条件等）（数量、结构和水平等）（特色、骨干和一般专业）	专业资源配置标准	2017-1-15
18	BZTX-ZY-05	分管领导	教务处	专业考核性诊改标准（要素（定性）符合度、指标（定量）满足度）	专业诊改标准	2017-1-15
19	BZTX-KC-01	分管领导	教务处	课程建设标准（对接职业（技术）标准、专业课程体系开发、课程资源建设、教学模式改革、论证流程、控制要点、文本编辑）	课程建设标准	2017-1-15
20	BZTX-KC-02	分管领导	教务处	课程标准（课程目标、课程学时、课程内容、教学组织、课程考核、控制要点、文本编辑）	课程标准	2017-1-15
21	BZTX-KC-03	分管领导	教务处	毕业设计（顶岗实习）标准	毕业设计（顶岗实习）标准	2017-1-15
22	BZTX-KC-04	分管领导	教务处	课程资源配置标准（师资、实训条件等）（数量、结构和水平等）	课程资源配置标准	2017-1-15
23	BZTX-KC-05	分管领导	教务处	课堂教学标准（授课计划、教学设计、课堂教学、作业布置、课程考核、资源建设、教学模式改革、论证流程、控制要点、文本编辑）	课堂教学标准	2017-1-15
24	BZTX-KC-06	分管领导	教务处	课堂教学评价标准（评价方式方法、评价结果应用等）	课堂教学评价标准	2017-1-15
25	BZTX-KC-07	分管领导	教务处	课程考核性诊改标准（要素（定性）符合度、指标（定量）满足度）	课程考核性诊改标准	2017-1-15

兄弟院校相关专业的改革成果与动态

序号	任务编号	协调领导	责任部门	建设任务	成果形式	完成时间
26	BZTX-SZ-01	分管领导	人事处	成长期标准（课程教学、班级管理、进修学习、企业锻炼、研究起步、敬业精神与态度）	教师成长期标准	2017-1-15
27	BZTX-SZ-02	分管领导	人事处	成熟期标准（课程设计与教学、班级管理、研究发展与进修、敬业精神与态度、社会服务能力）	教师成熟期标准	2017-1-15
28	BZTX-SZ-03	分管领导	人事处	专业发展标准（学生学习促进与创造力的激发、数字化教学设计与开发、参与专业发展与提升领导力、社会服务能力（为企业解决技术难题））	教师专业发展标准	2017-1-15
29	BZTX-SZ-04	分管领导	人事处	各类专任教师任职标准（各类指：专业、实践、基础、公共、辅导员；职称；双师；骨干；专业带头人等）	专任教师任职标准	2017-1-15
30	BZTX-SZ-05	分管领导	人事处	专业教学团队建设标准	专业教学团队建设标准	2017-1-15
31	BZTX-SZ-06	分管领导	人事处	教师培养考核性诊改标准（要素（定性）符合度、指标（定量）满足度）	教师培养考核性诊改标准	2017-1-15
32	BZTX-XS-01	分管领导	学生处 招就中心	学生发展标准（专业发展、职业发展（在校、毕业后）、个人发展标准）	学生发展标准	2017-1-15
33	ZDTX-XX-01	分管领导	党政办	规范制度建设程序，制度内容要求，确保制度落实	学校制度建设规范	2017-1-15： 各部门完善制度 2017-2-25： 进一步完善各部门制度 2017-3： 梳理各项流程，
34	ZDTX-XX-02	分管领导	党政办	绩效管理内控制度（包括程序、内控指标）	学校绩效管理内控办法	
35	ZDTX-XX-03	分管领导	质管办	保障建立常态化教学质量诊改机制	诊断与改进工作管理规定	
36	ZDTX-XX-04	分管领导	质管办	建立质量事故管控反馈机制，制定质量事故分类、分等的认定管理办法；建立学校、院（系）两级质量事故投诉受理机构，制定质量事故投诉、受理、反馈制度	质量事故认定及处理办法	

兄弟院校相关专业的改革成果与动态

序号	任务编号	协调领导	责任部门	建设任务	成果形式	完成时间
37	ZDTX-XX-05	分管领导	质管办	建立过程信息监测分析机制与质量事故预警制度	质量事故预警制度	明确各业务环节，确立防控风险点，提出防控机制
38	ZDTX-XX-06	分管领导	质管办	实施常态化的人才培养状态数据采集	人才培养状态数据采集管理规定	
39	ZDTX-XX-07	分管领导	质管办	建立健全三级质量报告制度	质量年报制度	
40	ZDTX-XX-08	分管领导	教务处 学生处 招就中心	二级管理制度(凡是与资源管理有关的部门制定，明确职责范围和工作分工，不能形成管理的空白)	(1) 两级教学管理制度； (2) 两级学生管理制度； (3) 两级就业工作管理制度	
41	ZDTX-XX-09	分管领导	教务处 招就中心	建立资源运行、调度与管理制度	(1) 校内、外基地建设与管理等相关办法	2017-9： 流程信息化
		分管领导	国资处		(2) 资产管理相关制度	2017 年底： 各部门建立绩效考核办法
		分管领导	计财处		(3) 财务管理相关制度	
		分管领导	人事处		(4) 人事管理相关制度	
42	ZDTX-XX-10	分管领导	招就中心	建立支持服务与管理制度	(1) 校企合作相关制度	2018 年： 试运行并不断完善
		分管领导	科技处		(2) 技术服务与生产服务管理相关制度	
		分管领导	后勤服务中心		(3) 后勤服务相关制度	
		分管领导	数字办		(4) 信息服务相关制度	
		分管领导	保卫处		(5) 安全保证相关制度	
43	ZDTX-ZY-01	分管领导	教务处	规范专业设置与调整	(1) 专业设置与调整管理办法	
44	ZDTX-ZY-02	分管领导	教务处	专业运行管理	(2) 专业运行管理办法	

兄弟院校相关专业的改革成果与动态

序号	任务编号	协调领导	责任部门	建设任务	成果形式	完成时间
45	ZDTX-ZY-03	分管领导	教务处	专业资源管理	(3) 专业资源管理办法	2017-1-15: 各部门完善制度; 2017-2-25: 进一步完善各部门制度; 2017-3: 梳理各项流程,明确各业务环节,确立防控风险点,提出防控机制; 2017-9: 流程信息化; 2017年底: 各部门建立绩效考核办法; 2018年: 试运行并不断完善。
46	ZDTX-ZY-04	分管领导	教务处	实施专业建设考核性诊改	(4) 专业建设考核性诊改制度 (5) 专业建设绩效考核办法	
47	ZDTX-ZY-05	分管领导	教务处	建立专业建设指导委员会制度	(6) 专业建设指导委员会制度	
48	ZDTX-KC-01	分管领导	教务处	课程设置与调整制度	(1) 专业课程设置与调整制度	
49	ZDTX-KC-02	分管领导	教务处	课程建设运行管理制度	(2) 课程建设运行管理制度	
50	ZDTX-KC-03	分管领导	教务处	课堂教学评价制度	(3) 课堂教学评价制度	
51	ZDTX-KC-04	分管领导	教务处	课程建设考核性诊改	(4) 课程建设考核性诊改制度 (5) 专业课程建设绩效考核办法	
52	ZDTX-SZ-01	分管领导	人事处	教师培养制度	(1) 教师培养培训制度; (2) 教师入职管理办法。	
53	ZDTX-SZ-02	分管领导	人事处	各类专任教师聘任管理制度	(3) 专业带头人与骨干教师选聘与管理办法; (4) 校外兼职教师聘任及管理办法。	
54	ZDTX-SZ-03	分管领导	人事处	师资队伍建设考核性诊改	(5) 师资队伍建设考核性诊改制度 (6) 师资队伍建设绩效考核办法	
55	ZDTX-XS-01	分管领导	学生处 招就中心	学生发展质量评价制度	(1) 学生发展质量评价制度	2017-02-20
56	ZDTX-XS-02	分管领导	学生处	学生发展考核性诊改	(2) 学生发展考核性诊改制度 (3) 学生管理绩效考核办法	
57	JKTX-XX-01	分管领导	质管办	建立质量保证体系、质量文化建设培训制度	学校质量建设培训制度	
58	JKTX-XX-02	分管领导	质管办 职能部门 各院系	完善目标任务实施链,确保有效实施,并得到提升	(1) 目标任务分解表 (2) 职能部门年度工作计划 (3) 院(系)年度工作计划	2017-02-20

兄弟院校相关专业的改革成果与动态

序号	任务编号	协调领导	责任部门	建设任务	成果形式	完成时间
	JKTX-XX-03	分管领导	质管办	落实常态化的教学质量诊断与改进工作	(1) 内部质量保证体系诊断项目分解表	2017-02-20
59	JKTX-XX-04	分管领导	质管办	实施三级教学诊改, 促进体系有效实施	(1) 学校诊改报告	2017-02-20
		分管领导	职能部门		(2) 专项诊改报告(职能部门)	2017-02-20
		分管领导	各院系		(3) 院(系)诊改报告(专业、课程、师资、学生培养)	2017-02-20
60	JKTX-XX-05	分管领导	招就中心 教务处 科技处 人事处 质管办 各院系	完成年度质量报告, 开展有效的质量改进与提升	(1) 招生就业年度专项质量报告 (2) 专业建设年度专项质量报告 (3) 技术服务能力年度专项质量报告 (4) 师资队伍建设年度专项质量报告 (5) 学校综合年度质量报告 (6) 院(系)年度质量综合报告	2017-11-20
61	JKTX-ZY-01	分管领导	各院系	落实人才培养目标, 根据反馈信息及时调整人才培养方案	(1) 专业人才培养方案(修订)	2017-02-20
			各院系		(2) 专业规划年度执行报告	2017-02-20
			各院系		(3) 专业诊改报告	2017-02-20
62	JKTX-KC-01	分管领导	教务处	建立二级教学实施运行报告制度, 落实课程建设诊改性考核	(1) 学校课程建设质量报告	2017-02-20
			各院系		(2) 院(系)课程建设质量报告	2017-02-20
			各院系		(3) 课程诊改方案	2017-02-20
63	JKTX-SZ-01	分管领导	人事处	建立二级教师发展报告制度, 落实师资队伍建设的诊改性考核	(1) 学校师资队伍建设质量报告	2017-11-20
		分管领导	各院系		(2) 院(系)师资队伍建设质量报告	2017-11-20
64	JKTX-XS-01	分管领导	招就中心 学生处	建立二级学生培养与发展质量报告制度, 落实学生培养诊改性考核	(1) 学校学生培养与发展质量报告	2017-11-20

兄弟院校相关专业的改革成果与动态

序号	任务编号	协调领导	责任部门	建设任务	成果形式	完成时间
		分管领导	各院系		(2) 院(系)学生培养与发展质量报告	2017-11-20
65	ZDTX-XX-01	分管领导	质管办 数字办	人才培养状态数据采集、开发基于大数据应用的人才培养状态分析与报表展示数据平台,实现质量监控预警	(1) 校本质量监控数据平台建设方案 (2) 校本质量监控数据平台	2017 年底初步建成 2018 年试运行
66	ZDTX-XX-03	分管领导	各院系 职能部门	人才培养状态数据采集	(1) 人才培养状态数据采集	持续进行
67	XXKT-XX-01	分管领导	教务处 数字办	课堂教学在线跟踪及教学质量管理系统	(1) 教学平台(软件)	2017-9-1
68	XXKT-KC-01	分管领导	各院系 全体教师	资源及课堂教学设计及应用	(1) 专业资源库 (2) 教学空间 (3) 课堂教学设计及应用	2017-01-20 : 试点专业 2017-9: 其他专业
69	JXKH-XX-01	分管领导	质管办	建立考核制度,促进内部质量保证体系的常态化运行,促进质量有效提高	学校绩效考核办法(1)考核组织机构及职责;(2)考核对象与分类(分类一般分为职能部门与院(系));(3)考核内容与标准(明确考核指标体系、指标内涵说明、考核标准、权重等);(4)考核方式(根据一级指标的属性,采用不同的考核主体、考核方法与手段);(5)考核程序和考核结果应用(明确考核程序及考核结果应用(如应用于部门的分配、部门负责人的奖励等));	2017-12-30
70	JXKH-XX-02	分管领导	质管办	建立绩效考核指标体系,实施与诊改性考核的有效对接	绩效考核指标体系(包括一级指标、二级指标及相应的考核内容、标准等,考核内容涵盖所有诊改性考核项目)	2017-09-1

注:全部建设任务包括70项任务,108项成果。

兄弟院校相关专业的改革成果与动态

表2：黄河水院内部质量保证体系诊断项目参考表

诊断项目	诊断要素	诊断点	影响因素参考提示	数据管理平台相应编号
1. 体系总体构架	1.1 质量保证理念	质量目标与定位	学校发展目标定位是否科学明确；人才培养目标、规格是否符合区域经济和社会发展要求，是否符合学生全面发展要求；质量保证目标与学校发展目标、人才培养目标一致性、达成度。	1.3/7
		质量保证规划	质量保证体系建设规划是否科学明晰、符合实际且具有可操作性；实际执行效果是否明显。	1.3/7
		质量文化建设	师生质量意识，对学校质量理念的认同度；质量保证全员参与程度；质量文化氛围；持续改进质量的制度设计是否科学有效，是否实现持续改进。	2.2/8
	1.2 组织构架	质量保证机构与分工	学校、院系各层面质量保证机构、岗位设置是否科学合理，分工与职责权限是否明确。	8
		质量保证队伍	质量保证队伍建设是否符合质量保证体系建设规划要求；人员配备是否符合岗位职责要求；对质量保证机构、人员是否有考核标准与考核制度；考核机制是否严格规范；能否实现持续改进。	8.2/8.6
	1.3 制度构架	质量保证制度	学校、院系、专业、课程、教师、学生层面的质量保证制度是否具有系统性、完整性与可操作性。	8.1
		执行与改进	质量保证制度落实情况与改进措施是否具体务实；质量保证制度是否不断改进和完善；是否定期发布质量年度报告，质量年度报告结构是否规范、数据是否准确；院（系）、专业自我诊改是否已成常态。	8.7
	1.4 信息系统	信息采集与管理	是否重视高职院校人才培养工作状态数据采集与管理平台建设；人财物是否有保障，管理是否到位，运行是否良好；是否建立信息采集与平台管理工作制度，数据采集是否实时、准确、完整。	3.4/8.1
		信息应用	是否运用平台进行日常管理和教学质量过程监控，各级用户是否定期开展数据分析，形成常态化的信息反馈诊断分析与改进机制。	3.4

兄弟院校相关专业的改革成果与动态

诊断项目	诊断要素	诊断点	影响因素参考提示	数据管理平台相应编号
2. 专业质量保证	2.1 专业建设规划	规划制定与实施	专业建设规划是否符合学校发展实际，是否可行；规划实施情况如何，专业机构是否不断优化。	1.3/7.1-7.6/9.2
		目标与标准	有无明确的专业建设目标和标准；专业人才培养方案是否规范、科学、先进并不断优化。	7.1/7.3/7.4
		条件保障	新增专业设置程序是否规范；专业建设条件（经费、师资、实验实训条件）是否有明确的保障措施。	3.4/4/5.1/5.2 6/7.4/7.5
	2.2 专业诊改	诊改制度与运行	学校内部是否建立常态化的专业诊改机制；是否能够促成校内专业设置随产业发展动态调整。	3.4/8.1/8.7/9.1/ 9.2
		诊改效果	诊改成效如何，人才培养质量是否不断提高；校企融合程度、专业服务社会能力是否不断提升；品牌（特色/重点）专业（群）建设成效、辐射影响力是否不断增强。	4/5/6/7/9
		外部诊断（评估）结论应用	是否积极参加外部专业诊断（或评估、认证）；外部诊断（评估）结论是否得到有效应用，对学校诊改是否起到良好促进作用。	4/5/6/7/9
	2.3 课程质量保证	诊改制度与运行	课程建设规划是否科学合理；是否具有可行性与可操作性。	7.2/7.5
		诊改效果	课程建设规划目标达成度；课程标准是否具备科学性、先进性、规范性与完备性。	7.2/7.3
		外部诊断（评估）结论应用	校内是否开展对课程建设水平和教学质量的诊改，形成常态化的课程质量保证机制；是否对提高课程建设水平和教学质量产生明显的推进作用。	3.4/7.2/8.1/8.2 8.5/8.6/8.7
	2.4 课堂质量保证	新型课堂建设方案	课堂教学建设方案是否能达到课程教学目标；是否具有可行性与可操作性；教学难点重点设计是否合理，解决方法是否可行。	自设
		目标与标准	课堂教学目标达成度；教学方法是否具备科学性、先进性、规范性与完备性。	自设
3. 师资质量保证	3.1 师资队伍规划建设	规划制定	学校、院系、专业等层面师资队伍建设规划的科学性、一致性和可行性；规划目标达成度。	6.1/6.2/6.3/6.4
		实施保障	是否能为师资建设规划目标的实现提供必需的外部环境、组织管理、资源支撑、经费等保障。	5.2/7.1/7.2/8.1/
	3.2 师资建设诊改工作	诊改制度	是否制定专兼职教师、专业带头人与骨干教师聘用资格标准；是否开展对师资	6.1/6.2/6.3/6.4/

兄弟院校相关专业的改革成果与动态

诊断项目	诊断要素	诊断点	影响因素参考提示	数据管理平台相应编号
			队伍建设成效的诊改，形成常态化的师资质量保证机制。	7.2
		实施效果	教师质量意识是否得到提升；教学改革主动性是否得到提高；师资队伍数量、结构、水平、稳定性、社会服务能力等是否得到持续改善；学生满意度是否得到持续提升。	6.1/6.2/6.3/6.4/ 8.7
4. 学生全面发展保证	4.1 育人体系	育人规划	是否制定学生综合素质标准；学生素质教育方案制定是否科学，培养目标定位是否准确；是否因材施教，注重分类培养与分层教学；是否实施全员全过程全方位育人，加强创意、创新、创业教育。	5.2/8.3/8.4
		诊改制度	是否实施对育人部门工作及效果的诊改。	8.1
		实施与效果	育人工作是否已形成常态化诊改机制；育人目标达成度；学生自主学习能力、主动学习积极性、职业能力和创新创业能力是否得到提高。	2.2/3/7.2/9.2
	4.2 成长环境	安全与生活保障	是否实施对服务部门服务质量的诊改，并形成常态化安全与生活质量保证机制；学校安全设施是否不断完善；学生生活环境是否不断优化；学生诉求回应速度、学生满意度是否持续提高；意外事故率是否不断降低。	
		特殊学生群体服务与资助	建立家庭困难学生、残障学生、少数民族学生等特殊学生生活保障管理运行机制情况；建立学生心理健康教育活动体系与运行管理机制情况；能否为特殊学生群体提供必要的设施、人员、资金、文化等保障。	5.2/8.8
5. 体系运行效果	5.1 外部环境改进	政策环境	能否促进社会资源引入、共享渠道的拓展；政策环境是否利于学校的质量保证体系和人才培养质量持续改进与完善。	
		资源环境	是否能够促进校内办学资源的不断优化；学校资源环境能否促进质量保证体系和人才培养质量持续改进与完善，改善学校的办学条件。	
		合作发展环境	学校自主诊改机制是否有利于政校合作、校企合作、校校合作的不断优化；合作发展的成效与作用是否不断呈现。	7.5/9.3
	5.2 质量事故管控	管控制度	是否建立质量事故管控反馈机制，制定质量事故分类、分等的认定管理办法，对质量事故处理及时有效；是否建立学校、院系两级质量事故投诉受理机构，制定质量事故投诉、受理、反馈制度；是否定期开展质量事故自查自纠，形成质量事故管控常态化管理反馈机制。	8.1

兄弟院校相关专业的改革成果与动态

诊断项目	诊断要素	诊断点	影响因素参考提示	数据管理平台相应编号
		发生率及影响	学校质量事故的发生率、影响程度；处理安全事故、群体性事件的速度与能力；学校质量事故与投诉发生率是否逐年减少。	
		预警机制	是否建立过程信息监测分析机制与质量事故预警制度；是否有突发性安全事故、群体性事件应对工作预案；是否有近三年质量事故分析报告及其反馈处理效果报告。	8.1
	5.3质量保证效果	规划体系建设及效果	各项规划是否完备、体系是否科学，实施是否顺利，目标达成度如何。	
		标准体系建设及效果	专业、课程、师资、学生发展质量标准是否完备、先进、成体系；能否在诊改过程中不断调整优化；社会认可度如何。	
		诊改机制建设及效果	内部质量保证体系是否日趋完备；持续改进的机制是否呈常态化并步入良性循环，人才培养质量是否得到持续提升。	
		考核性诊改实施效果	考核性诊改运行是否有效，与绩效考核是否能够有效对接，工作质量和建设质量是否得到有效提升	
	5.4体系特色	学校质量保证体系特色	学校自身质量保证体系能否形成特色，应用效果好，并能发挥辐射与影响作用。	

注：1. 本表设5个诊断项目，16个诊断要素，40个诊断点（原来15个诊断要素，37个诊断点）。2. “数据管理平台相应编号”所列的各指标编号根据校本平台建设再做调整。

（督办办花克勤供稿）

上海市首批诊改试点高职院校内部质量保证体系 建设方案评审会在上海出版印刷高等专科学校召开

【信息来源：上海出版印刷高等专科学校网站 2017年6月21日】

2017年6月16日上午，上海市首批诊改试点高职院校内部质量保证体系建设方案评审会在上海出版印刷高等专科学校综合楼四楼第一会议室举行。上海出版印刷高等专科学校及其他试点院校分管校领导、教务处领导、相关专业带头人与会。会议聘请全国职业院校教学工作诊断与改进专家委员会主任委员杨应崧教授、浙江丽水职业技术学院原院长汪建云教授、全国职业院校教学诊改专家委员会委员何锡涛教授、上海城市管理职业技术学院原院长陈锡宝教授、上海科技职业技术学院副院长董大奎教授担任评审专家。市教委高教处副处长赵坚出席会议。会议由上海高职院校诊改专委会秘书长、上海出版印刷高等专科学校规划与科研处处长罗尧成研究员主持。

上海高职院校教学诊改专家委员会副主任委员、上海出版印刷高等专科学校常务副校长滕跃民教授致欢迎辞，他介绍了学校近期在中外合作办学机构申报、世界技能大赛组织、环版专文化创意产业带建设中取得的成绩，介绍了学校诊改工作的准备情况。

上海农林职业技术学院、上海交通职业技术学院以及上海出版印刷高等专科学校作为三所试点院校分别汇报了本校的内部质量保证体系建设与运行方案。五位评审专家从诊改工作的理念转变、建设方案的总体设计、目标链与标准链的形成，数据平台的建设以及保障条件的提供等方面进行了针对性点评。杨应崧提出五点要求，一是内部质量保证体系的建设要处理好“五纵五横”关系，要先横后纵，以横促纵；二是要抓住诊改工作逻辑起点，自然形成质量改进螺旋；三是要改进考核方式，实现考核的换档升级；四是要建立数据中心，提升智能水平；五是诊改工作的有效开展，要注重传承一种自省文化。

赵坚在总结发言中指出，诊改作为工作方法、思路和武器，是对学校现有质量观、办学理念、组织形态和 workflows 等的重新思考和架构；诊改工作的开展，需要各试点院校包括校领导的高度重视，并注意克服传统管理的惯性；要注重建立体现诊改要求的简化的工作思路。希望各试点院校能够根据教育部的最新会议精神和专家的点评意见，进一步修改完善试点方案，做好相关工作，为本市高职院校全面推进诊改工作做好充分准备。

（图书馆陆海红供稿）

高职院校专业质量标准的价值、要素及构建

【信息来源：现代职业教育网 2018 年 1 月 15 日】

高职教育的本质是专业教育，因而提高高职教育质量当从提高专业质量抓起。专业建设标准是为获得专业教育的最佳秩序和效果，对专业建设过程提出的规范性意见、对结果提出的目标性要求，它是专业建设者重复使用的规则、导则。以高质量的专业建设标准建设和管理专业，专业教育的质量是无须怀疑的，正因为如此，有学者提出，质量问题本质上是标准问题，发达国家高等教育界普遍关注和重视专业建设质量标准建设。

一、专业质量标准的价值

（一）建立专业建设标准是推进教学诊断与改进的要求

建立教学诊断与改进制度是高职院校创新发展的重要任务，是高职院校改革发展的当务之急。2015 年以来，《教育部办公厅关于建立职业院校教学工作诊断与改进制度的通知》（教职成厅[2015]2 号）、《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》（教职成司函[2015]168 号）相继下发，建立教学工作诊断与改进制度上升到高职教育改革发展的的重要层面。通知明确，高职院校要把握教学工作要素，围绕学校、专业、课程、教师和学生质量保证，建立常态化的诊断与改进机制，专业诊断与改进是教学工作诊断和改进制度建设的五项任务之一。

改进以诊断为前提，诊断以标准为基础，诊断的本质是发现偏离标准的问题，寻找解决问题的方法，没有标准无以诊断，更无以改进。因此，专业质量标准是专业诊断与改进工作的基石。《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）》强调，要以完善质量标准和制度、提高利益相关方对人才培养工作的满意度为目标，建立完善质量标准体系、不断提升标准内涵，促进全员全过程全方位育人。

（二）建设专业质量标准是服务“一带一路”的诉求

随着国家“一带一路”发展战略的深入推进，成员国之间的联系日益增加，自由贸易不断发展，国际化人才需求持续扩大。当前，学界已将国际交流与合作列为高等教育的“第五大使命”，作为高等教育的一个类型，高职教育如何培养国际通用的技术技能人才，服务国家“一带一路”战略，是高职院校亟待思考和回答的问题。

2001 年，澳大利亚、香港等国家和地区发起并签署的《悉尼协议》，面向三年制高等工程教育建立了国际间等效互认的通用标准，为技术技能型人才学历和专业资格互认提供了平台。其标准强调以学生学习成果为导向，规范各领域毕业生该有的核心能力，尊重各专业的特点和特色。以《悉尼协议》核心理念为指导，抓住《悉尼协议》专业建设关键要素，结合我国高职教育的特点建立专业建设标准，引导高职院校在专业培养目标、学生、毕业要求、

课程体系、师资队伍、支持条件、持续改进等方面达到国际互认要求，是高职教育服务国家“一带一路”的应然之举，是高职院校的使命和责任。

（三）建设专业质量标准是规范专业建设工作的需求

由于高职院校专业建设的内容丰富、主体众多、场地分散，当前，高职院校专业建设存在着一些不容忽视的问题：专业（群）设置忽视产业发展需求，人才规格定位偏离岗位能力诉求，课程体系与标准脱离职业能力要求的现象普遍而严重。厘清专业建设工作的主要环节，建立每一个环节的标准，明确专业建设的各项工作做什么、怎么做？做到事事有标准规制、人人依标准行动，是解决问题的最佳选择。建立专业建设标准的价值还在于，高职院校专业建设具有周期性，短期间内具体工作难以或根本无法重复，标准规制活动容易产生质量缺陷，而质量缺陷则易产生难以挽回的损失。

二、专业质量标准的要素

围绕建立科学的专业建设标准，高职教育的管理者、研究者和实践者进行了大量的探索，形成丰富的成果。国家政策、国际互认标准、高职院校校本经验，为我们建立科学的专业建设标准提供了可资借鉴的参考。

（一）教学诊断与改进的专业建设要求

为推动和指导高职院校开展教学诊断与改进工作，《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》，给出了高职院校专业建设的诊断要素、诊断点，其主要内容包括以下几个方面：

1. 专业建设规划

专业建设规划制定必须符合学校发展实际，且可行性强；规划实施高效便捷，专业机构能够得到不断优化。建立明确的专业建设目标和标准；确立规范、科学、先进的专业人才培养方案，时时优化。依据合理、规范的程序设置新增专业；为专业建设的经费、师资、实验实训等条件提供明确的保障措施。

2. 课程质量保证

制定可行、可操作、合理、科学的课程建设规划。设置科学、先进、规范、完备的课程标准，注重课程建设规划目标达成度。实施诊改制度，持续诊断与改进课程建设水平和教学质量，构建常态化的课程质量保证机制；不断促进课程建设水平和教学质量提升，达到明显的改进效果。

3. 专业诊改

健全诊改制度，建立常态化的校内专业诊改机制；助推诊改运行，关注产业发展动态，及时调整校内专业设置。确保诊改效果，不断提升人才培养质量、校企融合程度及专业服务社会能力；提高诊改成效，大力增强特色或重点品牌专业（群）建设成效和辐射影响力。积极参加外部专业诊断、评估和认证；有效应用外部诊断和评估结论，促成学校自诊自改到达良好效果。

（二）《悉尼协议》专业建设的理念和要素

《悉尼协议》的实际意义是，为成员国（地区）的人才跨国流动提供认可标准，实绩等效是《悉尼协议》的基本原则和核心内容。即在认证标准与认证流程实质等效的前提下，成员国国家或地区间彼此认可通过认证的毕业生。《悉尼协议》对专业建设的要求集中在三大核心理念和七大认证标准项。

1. 专业建设的核心理念

一是以学生为中心。以学生的培养为中心，把是否有利于学生达成培养目标作为师资队伍、课程体系、硬件设备等条件支撑度的评判原则。二是以成果为导向。引导学生主动学习，重视学生如何取得学习成果，从培养目标与毕业要求两方面评价人才培养的达成度。三是持续改进。通过计划、实施、评估、改进四个环节，形成一个教育管理闭合循环的质量控制体系，便于实时监测、干预与调整，自我更新。

2. 专业建设的标准，《悉尼协议》的专业认证标准为七大认证标准项：

（1）培养目标。将抽象的培养目标分解为核心能力并进行有效评估，最终使得培养目标可量化、可评估。（2）学生。建立系统的学生成长与毕业生发展跟踪监测体系。（3）毕业要求。通过有说服力的证明材料（成绩、课题、发展质量、自评、他评等）对各项毕业要求的达成情况进行有效举证。（4）课程体系。通过矩阵表、评价体系、Rubrics 等科学的根据和方法，证明现行课程体系对毕业要求达成形成了有力的支撑。（5）师资队伍。证明教师的投入实现了培养目标的达成。（6）支持条件。从“以学生为中心”的角度论证支持条件和措施在培养目标达成上的贡献与效果。（7）持续改进。专业以常态化机制的形式，保持持续改进的信息反馈渠道畅通和定期进行关键指标的增量测量。

（三）高职院校的经验

近年来，各高职院校对专业建设高度重视，提出了专业建设的要素及其质量标准。

1. 专业管理

专业管理的要素及其质量标准包含专业发展规划，年度工作计划和年度工作评审。专业发展规划是在深入分析产业发展现状、学生就业前景基础上，进行专业调整和课程改革。对接发展规划，制定工作目标和措施。对照工作计划实施工作年审。

2. 人才规格定位与专业教育目标设计

专业建设需依据专业人才的工作岗位，及其从业者应当具备的能力，设计专业教育目标。人才规格定位需深入企业调研，调查学生初次和再次就业岗位，分析岗位所需的知识和技能。依据岗位能力需求全面设计专业教育目标。

3. 课程与教学改革

其要素及质量标准涵盖课程体系改革、课程标准改革、校内实训中心建设、校外实习基地建设、教学改革和成绩评定改革。

4. 专业团队建设

专业团队建设要素及质量标准分为团队结构、“专业化”发展、兼职教师队伍建设和教科研成果。

5. 专业发展与支持系统建设

其要素及质量标准包括专业理事会建设、校企合作平台、合作建设专业、班风建设及班级面貌。

6. 绩效管理

绩效管理的要素及质量标准蕴含就业质量、学生发展、校内学生体验、顶岗实习学生体验、毕业学生体验和用人单位体验。

三、高职院校专业建设质量标准

标准是在一定范围内获得最佳秩序，对活动及其结果规定共同的和重复使用的规则、导则或特性的文件。借鉴教育部专业诊断与改进思想和要素、《悉尼协议》专业建设的核心理念和标准、国内高职院校专业建设的优秀成果，我们构建高职院校专业建设质量标准如下。

（一）专业建设过程管理

1. 校企合作体制机制建设

建立学校教授、行业企业技术专家等人员组成的专业建设指导委员会及其工作制度；委员会工作规范，在专业建设各环节中的作用有效发挥。

2. 专业建设规划

建立周期性专业发展分析机制，定期研究专业适应区域产业发展状况、专业同质化状况；专业教学团队、实训与实习条件、课程资源、专业特色及毕业生就业质量，明确专业（群）发展的阶段目标、思路和策略。

3. 人才培养模式与方案

基于行业企业调查剖析学生的初次就业、职业迁移和职业发展岗位以及岗位的能力要求，结合学生的身心发展需求，准确描述专业人才的规格；围绕人才培养规格创新培养模式、建立课程体系，形成彰显职业性和高等性的人才培养方案。

4. 课程标准及资源

建立周期性课程标准完善机制，规范课程标准的开发和论证；准确定位课程功能和目标，合理选择课程内容和形式；注重课程标准与行业职业标准、职业资格标准对接；围绕课程标准选配统编教材，开发课程教学资源。

5. 教学方法与手段

选择突出学生主体地位、有助于学生能力发展，有利于教学目标实现的教学方法；教书与育人结合，教学中不失时机发展学生全面素质；重视作业批改、课后辅导、日常教学效果诊断与改进，选用有效检验课程目标达成的考查考试方式。

6. 实践教学

校内实训、校外实习教学计划齐全，教学目标明确、内容充实，切合人才培养方案的设计；实训实习管理制度严格执行，教学效果良好，学生职业资格证书取证率超过 80%。

7. 学生教育

统筹规划、系统协调，讲究方法、注重实效，有计划、有步骤地开展学生素质教育，培养和提高学生的思想道德、人文科学、身体心理、创新创业素质。

（二）专业建设绩效管理

1. 学生满意度

确立学生“满意度”管理制度，定期调查、分析、提高在校学生对教学、教师、实训条件和学习环境的“满意度”；实习学生对实习教学、管理、服务、教师的“满意度”；毕业生对人才定位准确性、能力充分性、就业质量的“满意度”。

2. 毕业生素质

具有对普遍性知识的理解和运用、子学科的工程技术等知识要求。具有能够理解和运用知识、问题分析、判断能力、决策责任等能力。具有工程知识、问题分析、设计/开发解决方法、沟通、终身学习等素质。

3. 就业

健全就业质量分析制度，定期调查、分析毕业学生就业率、专业对口率、薪资水平。查找问题，制定并落实整改措施。

4. 用人单位满意度

完善用人单位“满意度”管理制度，定期调查、考核、改进用人单位对毕业生职业道德、职业能力、个性品质的“满意率”。

5. 学生发展

设立学生发展情况分析制度，定期考查在校学生学科考试、技能测试成绩，毕业班级学生的毕业率，技能证书获取率，查找问题并及时整改。

（三）专业建设诊断与改进

1. 诊改制度与运行

建立常态化的校内专业诊改机制；关注产业发展动态，及时调整校内专业设置。持续诊断与改进课程建设水平和教学质量，构建常态化的课程质量保证机制；不断促进课程建设水平和教学质量提升，达到明显的改进效果。

2. 诊改效果

确保诊改效果，不断提升人才培养质量、校企融合程度及专业服务社会能力；提高诊改成效，大力增强特色或重点品牌专业（群）建设成效和辐射影响力。

3. 外部诊断（评估）结论应用

积极参加外部专业诊断、评估和认证；有效应用外部诊断和评估结论，促成学校自诊自改到达良好效果。

（图书馆沈丹凤供稿）

产学研用融合 优化高职专业

【信息来源：中国教育报 2017 年 12 月 18 日】

教育部部长陈宝生到广西大学调研时曾提出要“教学出题目，科研做文章，成果进课堂”，明确了大学专业发展方向要围绕教与学，以教学促进科研，科研再反哺教学，走教研相长的发展路径。具体到高职院校来说，将科研对象、科研重点、科研目标牢牢锁定应用研究，围绕职业教育科学、职业科学、技术应用和研发等应用领域开展研究，紧跟专业技术发展前沿和教育改革步伐，厘清教与学的内容，优化教与研的环境，实现教学、科研、服务融合发展是其专业建设的关键。

一、厘清教与学的内容，对接产业发展需求

“培养什么人，为谁培养人”是高职专业建设首先要明确的目标，“教什么，学什么，教学的内容从哪里来”是达成高职专业建设目标的前提条件，“如何把企业的生产与应用实践转化为教学资源，使教学内容与产业共性技术发展方向对接”，则是专业走进产业链的关键。因此，专业教学内容要从生产实践中来，必须紧跟应用项目的技术革新，而教学内容常教常新，产学研用融合是必备条件。

以笔者（温贻芳，苏州工业职业技术学院副院长，下同——编者注）所在的学校为例，就聚焦苏州智能制造产业共性技术，按照“七典型项目转化”路径，选择科研团队与智能制造“典型企业”联合研发的“典型产品”作为教学“典型案例”，通过校企共建“典型实训室”，编写“典型教材”，设计“典型教案”，创建“典型研发中心”，将典型企业的典型人才需求转化为典型教学资源应用于课程的项目化教学过程。同时，搭建教师深度参与项目研究的工作平台，在提升技术开发与改造升级的水平的同时，将技术文档转化为课程教材资源，将最新技术或研究成果更新到教学内容，以“企业在造产品”为载体，更新教学内容，构建基于企业核心的“技术链”和能力递进的“逻辑链”，对接企业生产典型案例，更新“典型产品技术文档”的系列教材与讲义，形成了“价值引领链”的课程体系标准，不仅重塑了专业课程体系，还重整了课程教学资源。

二、优化教与研的环境，提升技术服务能力

职业教育与企业生产联系紧密，教师解决企业实际问题的能力与其教学能力紧密相关，需要优化教学和研究环境，有科研平台、科研团队和服务机制的保障。因此，教师如何“找项目”和“做项目”，如何提高自身技术研发能力、满足企业实际需求是职业院校师资队伍建设面临的重要课题。其中，教师“找项目”，平台很关键，其基本条件应该是“技术共享、开放创新”的；教师“做项目”，团队是重点，要能实现科研创新团队与教学团队融合发展；教师“用项目”，机制是保障，要使项目成果能及时有效地转化为企业应用和教学案例资源。

为此，笔者所在的学校聚焦机器人与智能制造领域，建设了教育部工业机器人应用人才培养中心等八个创新人才培养科研平台，方便教师通过平台“找项目”；同时，根据产业项目核心技术需求分组，通过校企“共聘、共管、共考、享双薪”，实现科研创新团队与教学团队融合发展，方便教师团队“做项目”；此外，还通过创建苏州长三角机器人与智能制造产业技术研究院承接、发布企业项目，并根据项目需求成立项目公司开展项目研发，助推科研成果转化，方便教师“用项目”。

三、科研反哺教学，推动专业建设持续发展

高职院校的根本任务是专业技术人才培养，科学研究作为人才培养功能的延伸，对专业建设的持续发展具有重要推动作用。如何将项目研发和技术创新的最新成果转化为鲜活的教学案例，并及时应用于课堂教学，着力提高学生工程实践能力、创新意识、创新思维和创新能力，是高职专业建设与人才培养模式改革的关键。

首先，提升教学案例的课堂应用实效，编写融入企业生产关键技术形成的教学实施方案。可以通过“学做一体、任务实施、团队协作”的教学过程设计，加强课前、课堂和课后各环节的衔接，将典型项目、典型案例、工作平台、教学资源、教学流程有机融合，构建理实一体的教学实施方案。其次，“企业项目”在转化成“先进教学案例”的同时，还要应用于第二课堂。可以实施“导师制+项目化”的人才培养模式，由导师带领学生开展企业项目研发，并将科研项目实施与案例教学过程有机结合，来保证教学案例有来源、技术发展能跟踪、教学改革能开展、学生培养能落地，实现科研反哺教学。最后，“成果进课堂”的成效如何，要看课堂教学的各关键要素是否融入了企业元素，并将企业项目实施的成果，落实到教学各要素之中。这方面笔者所在学校的做法是，把教师、教材、教案、教室、教风“五教合一”作为实施课堂教学的关键要素和检验标准，一是看教师能否扮演好教练员、裁判员、陪练员的多重角色；二是看教材能否实现教学内容系统化、过程化、理实一体化；三是看教案能否在教学过程中开展实践研究和教学设计，使教师、学生、企业工程师多主体互动；四是看教室是否成为企业的实训基地和研发中心，使企业的生产过程与课程的知识传授一体化；五是看教风是否贴合企业职业素养，能否实现职业精神与教育精神结合、专业技能与道德素养结合、日常行为养成与工匠精神结合。

综上所述，专业建设紧跟教育改革步伐，引领行业技术发展前沿，实现教学与科研的相互促进，有利于解决专业建设过程中教学要素对接企业生产不系统、教学内容对接产业发展不及时、教学过程对接生产过程不紧密等问题。找准专业服务对象，搭建服务平台，打造创新团队，推进科研成果转化和在教学中的应用，实现科研反哺教学，是高职院校可持续发展的专业改革与建设的基本路径。

（图书馆杨丽君供稿）

职业教育进入“校企主导”时代

【信息来源：中国教育报 2018年3月13日】

近日，教育部等六部门联合印发《职业学校校企合作促进办法》，提出建立“校企主导、政府推动、行业指导、学校企业双主体实施”的校企合作机制。由：“政府主导”转为“校企主导”，无疑是一个重大的政策变化，对未来校企合作的走向将起到引领作用。

产教融合、校企合作是职业教育发展的必由之路，也是我国职业教育存在的“老大难”问题。尽管职教集团已经覆盖了全国90%的高职和70%的中职学校，吸引了约3万家企业参与，但校企合作中一直存在着企业积极性不高、参与程度不深、“一头热”“两张皮”等问题。目前的1400多家职教集团中，90%以上为松散的非法人组织，牵头单位多为职业院校，凝聚力、吸引力不足，企业的主导作用尚未发挥出来。其根本原因，就是职业院校还没有较好地适应市场经济规律，形成了一种“政府依赖症”，缺乏自主制度创新能力。许多职业院校希望国家以法律方式强制企业参与合作，保障人才培养活动的正常运行。然而，这种“捆绑夫妻”的做法显然不符合市场经济改革的方向，与现有的经济法律存在冲突，也不可能真正对企业转型升级起到促进作用。只有充分发挥市场机制作用，校企合作才可能取得持续的发展。

为了使《办法》有效落地，尽快进入校企合作的“蜜月期”，职业院校需要采取以下措施：

一是“转观念”。职业院校应该尽快摆脱计划经济体制下形成的僵化观念，将企业视作人才培养的平等主体，主动为企业转型升级服务。躺在“事业单位”的“铁饭碗”中，以一种“铁帽子王”的身份与企业打交道，企业注定不会买账。既然已经认识到一线人才培养是校企双方的共同责任，那就应该对企业“高看一眼、厚爱一层”，真正建立起伙伴关系。幻想通过合作在企业“捞好处”，受伤的只能是职业教育，受害的只能是职校学生。在校企合作活动中，企业和学生发展是合作的依据和中心，职业院校必须摆正自己的位置。

二是“搭平台”。校企合作是一台大戏，不是街边的“广场舞”。职业学校与企业合作开发专业、课程、教材，培养师资队伍，建设实习基地，这些都不是一劳永逸的，需要根据就业市场需求长期进行下去，客观上需要一种稳固的合作机制。在全面依法治国的大背景下，组建校企共同参加的职教集团法人实体机构，强化职教集团的民事行为能力，是深化校企合作的必然选择。政府应该进一步明确职教集团对校企合作活动的规划、组织、协调、监督和服务等职能，赋予集团实施校企合作协议注册、修改和废止的权力，让职教集团成为中国特色职业教育和培训体系的重要组织形式。

三是“抓重点”。校企合作的内容和形式非常丰富，但核心任务是教学，主要目的是培养高素质的技术技能人才，任何不以提高人才培养质量为最终目的的合作活动都是无效的。完善校企双主体育人机制，根本措施是建设一支数以百万计的“教练型”企业实践教学队伍

和一支“结构优化、创新力强”的“双师型”学校理论教学队伍，并建立二者的工作协调机制。目前，职业学校具有企业工作经历的教师比例较低，企业也缺乏高水平的师傅队伍，严重制约了校企合作活动的有效性。当务之急是“取长补短”，通过企业实践提高学校教师的工程技术能力，通过学校进修提高企业师傅的教育理论水平。

四是“挂牌子”。职业教育是学校和企业“二人转”，不是职业学校的“独角戏”。但要让企业进入育人角色，仅靠一纸文件还不够。职业学校应该围绕服务“中国制造 2025”、京津冀协同发展、乡村振兴等国家战略，根据区域产业发展需要，选择一批社会信誉好、技术和管理水平高、用人需求强的骨干企业，共建生产经营与人才培养兼顾的“教育型企业”，给企业应有的“名分”和待遇。

五是“订标准”。校企合作是在产业转型升级基础上的高位合作，是校企双方发展动力转换的重要措施。校企合作活动应该符合双方的共同利益，并承担必要的社会责任。为了提高合作效果，需要校企联合制订学员招录标准、师傅资格标准、学校和企业课程标准、教学场所标准等，克服合作活动的随意性、盲目性和无效性。标准的作用是约束校企双方的行为，使得合作活动符合双方的长远利益，同时又不能损害第三方的利益。在标准的制订过程中，应该充分听取学生代表的意见。

校企合作模式走向成熟，是完善中国特色职业教育和培训体系的关键要素；校企合作成功的标志，是企业形成完善的人才培养机制。为了这一目标，职教人还需再努一把力。

（图书馆王冬妹供稿）

中国高校外语学科发展联盟在上外成立

【信息来源：上海教育新闻网 2018-03-19】

2018年3月17日，由全国153所具备外国语言文学优势学科的高校联合组成的“中国高校外语学科发展联盟”在上海外国语大学成立。未来，该联盟将在规划新时代外语学科的定位和目标、培养一流国际化人才、推动中国特色的外语学科研究、组建高校外语学术共同体等方面展开协作。

联盟理事会理事长、上海外国语大学校长李岩松在致辞中表示，应对新时代的挑战，外语学科亟需做出新的变革，要重点研究在中华民族伟大复兴和“双一流”建设背景下学科发展的新机遇和新方向：一是发展不平衡不充分的新矛盾要求外语学科建设要更加注重协调和平衡。二是办好人民满意的教育要求外语学科建设要更加注重效益和质量。三是建设教育强国要求外语学科建设要更加注重内涵和外延。

“中国高校外语学科发展联盟”的成立旨在创新学科发展机制，培养卓越国际化人才，

打造高水平研究成果，提高高端社会服务，促进文化传承交流，建设一流外语学科，提升外语学科的国际影响力。未来各理事单位将以“联盟”为平台，改革创新、群策群力，打造具有中国特色的一流外语学科，加强与国际同行的合作交流，丰富海外传播内容与形式，提升学科影响力和辐射力，积极推动我国外语学科的长远发展。

据悉，该联盟具体将在以下方面进行协作：规划新时代外语学科的定位和目标，探讨外语学科建设与发展的路径；推进跨校、跨区域合作，培养一流国际化人才，打造一流师资队伍；组织、协调各成员单位就外语学科的重大理论和现实问题进行合作攻关，推动中国特色的外语学科研究；组建高校外语学术共同体，共享“互联网+”背景下的外语学科优质资源；借助报刊、网页、微信公众号等媒介，及时推介各成员单位的外语学科建设动态与最新成果，探讨外语学科热点话题。

（图书馆周惠英供稿）