

高教动态

《教学诊改与质量文化》——专辑

主办：江苏财经职业技术学院高教研究所

2017 年 6 月

◆机制研究

1-1 职业院校教学工作诊断与改进制度建设的思考	1
1-2 高职院校质量保证主体责任须落实	7
1-3 提升高职教学质量 需用绩效管理“武装”	8
1-4 高职院校“五多”模式教学质量保证与监控体系	11
1-5 欧盟职业教育和培训机构内部质量管理工具解析	17

◆方法探索

2-1 高职“诊改”突破口——内部专业评估	23
2-2 “由表及里”，对“教学诊改”进行“诊改”	25
2-3 “诊改”质量源于基础办学数据真实	27
2-4 教学“诊断与改进”：变“迎评”为“日常”	29

◆实践检验

3-1 发展性评价视阈下高职院校内部专业诊断研究与实践	31
3-2 现代学徒制试点项目教学诊断与改进的研究与实践——以机电一体化省级现代学徒制试点专业为例	36
3-3 数据平台在教学质量诊断工作中的探索与实施——以天津冶金职业技术学院为例	41

◆质量文化

4-1 教育部杨应崧教授在金华职业技术学院讲学	44
4-2 现代职业教育质量文化_内涵_价值及构建	44
4-3 传统文化思想对高等职业教育质量文化建设的影响及对策	50
4-4 技能大赛应服务于国家战略和经济发展新常态	54

1-1 职业院校教学工作诊断与改进制度建设的思考

摘要:本研究从推进职业教育领域“管办评”分离、推动职业院校履行主体责任和持续提升人才培养质量等方面阐述了制度建设的时代背景,从完善院校内部质量保证体系、提升教学管理信息化水平和树立现代质量文化等维度梳理了制度建设的任务要求,以“建立常态化的职业院校自主保证人才培养质量的机制”为目标提出了院校方案编制的六个关键控制点,从过程性、系统性、内生性、多样性等方面提出了制度建设成效的判断表征,对职业教育战线推进职业院校教学工作诊断与改进制度建设,创新质量保证机制,提升质量保证能力,培育现代质量文化,具有较好指导意义。

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,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。

1. 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。

2. 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。

3. 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。

1. 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。

2. 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。

3. 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，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分配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。

来源：国家教育行政学院学报 2017 年第 3 期

1-2 高职院校质量保证主体责任须落实

《高等职业教育创新发展行动计划（2015-2018 年）》对创新发展高职教育提出了明确的路线图和责任清单，其中关注最多的是高职教育质量问题（“质量”一词共出现 40 次）。建立制度，帮助高职院校建立和完善内部质量保证体系成为教育主管部门的重要责任。

适应管办评分离，建立高职教育质量保证新体系

随着教育领域的开放性逐步增强，第三方评估的需求日益凸显，管办评分离成为必然。正确处理管办评关系的实质就是要正确定位政府、学校和社会在教育活动中的关系格局，形成教育决策、执行和监督三者相互区别、相互协调并且相互制约的良性互动机制。

“管”，政府依法履职，提高教育督导实效。把教育评估从政府管理职能当中分离出去，并不是说政府不再有评估教育的需求，而是“管”“评”两者由行政附属关系走向具备法律效力的契约关系，政府的职能由“评估评价”向“教育督导”转变。新体系下，政府发挥教育督导功能主要通过三个途径：一是成立各级各类的教育督导队伍实施督导和评估监测，其结果向社会发布，限期复查，依法奖惩。二是引入市场机制，将委托专业机构和社会组织开展教育评价纳入政府购买服务范围之列。三是建立学校、省和国家三级高职质量年度报告制度。

“办”，学校完善内部治理结构，实现教育质量自主保证。院校只有建立较为完善的治理结构，才能实现教育质量自主保证。完善的院校治理结构必须包含以下三个要件：一是符合学校要求，具有前瞻性、规范性和可控性的学校章程；二是具有决策力、执行力的高效决策层；三是社会群体广泛参与的非官方机构，如校级学术委员会、专业指导委员会，有办学相关方代表参加的理事会，听取多方意见，形成常态化的自我诊断与改进机制。

“评”，社会广泛参与，丰富教育评价内容。社会广泛参与教育评价有三种途径：一是作为教育活动的利益相关者，如学生、学生家长、用人单位以及与学校相关的行业协会、专业学会、基金会等社会组织，参与学校组建的各种理事会、委员会等非行政机构，直接影响学校人才培养目标制订、课程标准修订和专业设置等具体教育活动。二是具有教育评价资质的专业机构和社会组织接受政府或学校委托，对学校教育开展评价。三是新闻媒体等以排行榜形式对学校教育进行评价。目前此种评价方式还主要集中在国内一流大学上，但不久的将来，必然会有高职院校排行榜，通过学校声誉来影响学校资源的获取。

建立诊改制度，发挥高职院校质量保证主体作用

建立职业院校教学工作诊改制度，一方面是配合实施“管评办分离”和教育行政部门转变职能的现实需要，另一方面更是职业教育主动适应经济发展新常态，自主保证质量、提升核心竞争力的需要。

高职院校诊改制度具有自主性、常态化、实时性、动态性、引导性等特征。诊改的主体是质量的直接创造者，包括管理方、举办方、实施方与成才方；制度的根本出发点，是

构建质量保证社会共治机制，使高职人才培养质量保证走向制度化、常态化的轨道；开展诊改的主要依据是来自于源头的实时数据与信息，同时吸收其他各方的诊断意见与知识成果，标准是开放的、动态的，没有起讫时间限制，注重的是过程。

高职院校开展教学诊改工作，主要任务是充分发挥学校质量保证的主体作用，落实主体责任，以创新完善学校内部质量保证体系为抓手，切实提高人才培养质量。一要以满足经济社会发展需求和学生个人发展需求为导向，确立符合学校自身实际的办学定位与质量目标。二要把质量提升作为师生员工的共同追求，通过多种途径，激发各主体单位追求质量提升的积极性与创造性，形成“全员、全程、全方位”保证的质量文化，使质量保证成为各主体单位的自觉行动。三要构建完备的专业、课程、教师发展、学生发展和后勤服务等质量标准，并制定相应的质量保证制度和运行机制，通过多元诊断的方式，及时发现质量保证体系运行中的问题，促进学生、教师、管理者的成长发展。四要重视改进，横向部门之间和纵向层次之间形成质量环，建立常态化周期性的教学工作诊改制度，提高诊改工作的有效性，使质量保证体系运行不断取得实实在在的效果。

开展教学诊改，高职院校要明确四项工作重点

一要加强质量保证机构和队伍建设。学校要建立一支承担运行、监控、改进等任务，人员配备齐全的专兼职质量保证队伍，加强业务培训与考核，把握质量保证目标，掌握各类质量标准，开展各项质量评价，提出质量保证的改进举措。

二要完善质量保证标准和制度体系。学校和院系要依据区域或行业要求，形成完整、规范的质量标准体系，建立包含人才培养全过程的开放多元的质量保证制度，定期开展人才培养质量的自我诊断，推动质量保证工作持续改进并形成良性循环。

三要加强质量保证的规划落实与资源统筹。依据学校质量保证体系建设规划，制订诊改工作方案与实施细则，以落实改进为重点，统筹经费投入与资源条件保障，优先保证高水平人才质量输出要求的教学条件、资源建设及其综合改革的需要。

四要建立质量保证信息发布与监控系统。学校根据自身特点，完善数据平台在内部管理运行中的状态分析和监控功能，使之不仅能进行日常管理和教学质量监控，还能满足查找问题与薄弱环节的需要，推动持续改进，确保人才培养质量不偏离设定的质量目标。

来源：中国教育报 2016 年 1 月 12 日第 5 版

1-3 提升高职教学质量 需用绩效管理“武装”

教学质量是学校办学的核心，决定着人才培养的质量，因此，加强教学质量保障体系建设是提高教学质量的关键。当前，高职教育正以其独特的发展和服务获得了社会关注，

但从总体上看，还不能完全适应社会经济发展需要，质量有待提高，部分高职院校教学质量保障体系建设中存在以下问题：

问题一：质量文化缺乏系统性。目前，支撑高职院校教学质量保障体系建设的观念，或以适应社会急需为主，或以实现规模扩张为主，或以适应结构调整为主，或以推动内涵提升为主，总之，增强现代质量文化自觉，从文化的视野加强教学质量保障体系建设的高职院校鲜见。质量文化建设是一个系统、全局、全员工程，但是有些高职院校却尚未树立“大”的质量文化理念，在质量的地位、摆位、内容、范围上，存在单打独斗、各自为战现象；有些高职院校尚未树立“真”的质量文化理念，没有把质量文化建设作为一种教育人、感染人、激励人、培养人的事业来对待，有哗众取宠、华而不实之嫌；有些高职院校尚未树立“久”的质量文化理念，存在质量活动急功近利短期速成情绪，无潜移默化润物无声之功。

问题二：质量目标缺乏操作性。质量目标是教学质量保障体系建设的出发点和终结点。从总体上讲，高职院校培养的是高素质技术技能人才，而具体到每个高职院校，应根据生源层次多样化实际，着眼于高职教育发展内在要素，理解和确定质量目标。然而，有些高职院校质量目标过于笼统，类似口号，内容不清，不易分解；有些高职院校质量目标过于抽象，不易理解，不好操作，不可测量；有些高职院校质量目标过于虚化，二级教学单位和教师不了解、不认同、不落实、不实践，导致质量目标难以实现，毕业生有“学无所成”之感。

问题三：质量标准缺乏体系性。培养目标确立后，必须就学生知识、能力、素质达到什么程度，从培养方案到课程，从课程内容方法到实践实验环节建立与培养目标相适应的系统全面的质量标准体系，才能保证教学质量和教学效果。可是，有些高职院校只有静态的质量标准，无动态的质量标准；只有教师教学标准，无教学质量控制标准；只有学生学习标准，无教师教学质量考核标准；只有学生技能考核标准，无学生素质考核标准。有些高职院校教师入职标准不符合高职教育的要求，部分教师不了解企业和技术的现状和发展现状，缺乏实践能力。还有些高职院校不能坚持以教学为中心，未把师生的需求转化为具体的、可测量的、内容完善的服务质量标准。

问题四：质量监控缺乏程序性。高职院校教学质量保障体系的总体要求是从内部师生和外部公众的需要出发，遵循程序，制定质量管理的方针和目标，明确落实质量职责，合理确定质量活动，做到各要素之间的协调一致。但是，有些高职院校在质量目标制定上，未能与校内各适当层次的有关人员积极沟通达成共识；有些高职院校在质量目标分解上，不能将质量目标展开为各部门的工作任务；有些高职院校在质量测量、分析和改进上，不能及时发现偏差予以改进并建立补救机制；有些高职院校不能对质量保障体系进行持续改进和管理评审，确保质量方针和质量目标的适宜性、充分性和有效性，持续满足标准要求和相关方期望。

问题五：质量报告缺乏科学性。为完善人才培养质量监测体系，从 2011 年始，我国开始建立人才培养质量年度报告发布制度，这有利于推动高职教育面向社会办学、接受社会监督，有利于推动高职教育加强技术技能人才培养，彰显高等职业教育的独特价值和吸引力、竞争力。分析现有人才培养质量报告，会发现如下不足：第三方机构评价不多，公信度不高；学校内涵建设和办学特色亮点，服务学生成长成才，促进院校个性化发展不够；突出区域性和行业性，强化“校企合作、工学结合”的核心主题不强；借助一定高职教育理论作为分析的指导、框架或模型，以提高人才培养质量报告的科学性不够；人才培养工作状态数据采集、管理和使用的规范性、真实性需要进一步完善；纵横对比数据分析不多，缺少对学校内部教学质量问责的相关内容。

要想有效解决上述问题，加强高职院校教学质量保障体系建设，进一步提高高职院校办学水平，笔者以为，就要建立基于绩效管理理念的高职院校教学质量保障体系，即为实现高职院校既定的教学质量目标和规格要求，根据学生技术技能习得规律，体现产教融合、校企合作现代职业教育的基本特征，发展性评价教师和学生，实现人本管理、绩效管理，建立有组织、有制度、有职责、有标准、有程序规范的综合体系，它有如下几个特征需要把握：

一是主体的开放多维性。高职教学具有校企合作、工学结合的要求，质量管理应加大开放力度，吸收行业、企业、教育行政主管部门等各界参与，形成学校和社会有机结合的教学质量评价系统。同时，改变教师和学生被动接受监督、评价的状况，成为质量保障实施和评价的主体，从而体现质量管理主体动态的、发展的、变化的、多元的、多层次的、多类别的特点。

二是目标的多元递进性。随着高职生源类型、层次的增多，高职院校须为不同类型、层次的生源制订不同的人才培养方案。不同的培养方案应有不同的培养目标和要求，不同培养阶段也应有不同的培养目标和要求。高职院校应根据有效教学管理的基本环节要求，以“专业建设、课程建设、师资建设、课堂教学、实践教学、教学评价”六位一体为基本要素，且要把“六位一体”优化组合，实行教学目标多元递进管理。

三是过程的人本自主性。教育是一个过程，评价教育必须采用“过程指标”，以人为本，以学生的发展为终极目标。要赋予学生选择专业、选择课程的权利，建设人性化的教育教学设施，优化课堂布局，变灌输形式为交互模式，促进学生个性化发展和可持续发展。质量保障体系要服务于育人，在体系运行过程中，着重引导教师、学生、管理者及时发现问题、看到差距、不断改进，以促进他们成长、进步。

四是结果的绩效激励性。一般认为，工作绩效等于工作能力与工作积极性的乘积。当工作能力和工作积极性这两个因素确定以后，创造力就是决定工作绩效大小的关键因素。为此，高职院校应将教师教学质量绩效与教师职称、津贴等绩效管理制度同步改革，将部

门绩效作为校内二级分配的主要依据，形成激励机制，充分调动广大教师和各部门的积极性、主动性和创造性，推动学校培养目标的完成。

五是方法的科学有效性。对学生学习的评价，应根据培养目标，分类、分层设立考试，提高命题质量，杜绝随意性，实现教考分离，科学选择试题，摆脱低水平状态。对学生的动手能力进行评价分析，宜采用模糊综合评价方法。对学校教学质量的评价，应建立以毕业率、就业率、社会评价优良率为主要指标的绩效测评和持续改进体系，促进公平竞争。

来源：中国教育报 2016 年 11 月 8 日第 11 版

1-4 高职院校“五多”模式教学质量保证与监控体系

摘要：高职院校构建教学质量保证与监控体系，是加强内涵建设、回应社会关切与履行自主保证教学质量的重要举措。然而由于多种因素，当下高职院校教学质量保证与监控体系存在科学性、系统性与有效性不足等问题。本文借鉴现代质量管理理念，从外部监控与内部保证两个方面，分析教学质量保证监控体系内涵、构成及运作问题，建立高职院校“五多”模式教学质量保证与监控体系模型、质量标准、运行机制，充分发挥其预警、诊断、改进和促进发展作用，持续提升人才培养质量。

关键词：教学质量；五多；保证；监控；发展

一、高职院校教学质量保证与监控体系问题的提出

（一）外部经济社会的需求

高职院校旨在培养面向生产、建设、管理、服务一线需要的高素质技术技能人才，这个目标包含了高职院校人才培养满足经济社会的需求性。我国新颁《高等教育法》第三十一条规定：“高等学校应当以培养人才为中心，开展教学、科学研究和社会服务，保证教育教学质量达到国家规定的标准。”2015 年教育部出台了《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），要求高职院校“切实发挥学校的教育质量保证主体作用，不断完善内部质量保证制度体系和运行机制”，高职院校必须依法开展教育教学质量保证与监控工作。与高职院校办学的外部利益相关方有权利、有义务对高职院校教学质量进行监控。没有这种外部监控，很难保证高职院校人才培养质量达到一定的标准，很难保证高职院校教学工作很好地适应经济、社会与受教育者的需要。教育部《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》（教高〔2016〕16 号）明确指出：高职院校要强化质量意识，尤其要加强质量管理体系建设，重视过程监控，吸收用人单位参与教学质量评价，逐步完善以学校为核心、教育行政部门引导、社会参与的教学质量保障体系，确保教学工作的中心地位，真正把教学质量当作学校发展的生命线。

（二）内部可持续发展的核心

高职院校目前主要处于从外延扩张进入内涵发展的阶段，寻求规模、结构、质量与效

益四者协调发展，质量成为高职院校可持续发展的核心。其次，辩证唯物主义告诉我们，外因要通过内因起作用，内因是主要方面。高职院校质量保证与监控体系只有在具备必要的外部监控的同时，在内部调动全体师生员工提高教学质量建设的积极性与主动性，成为外部监控下的内部自觉保证行为，才能发挥有效作用。再次，教育教学工作的主导是教师，高职院校教师通常不实行坐班制，除了业务活动等少数公务活动，计划制订、课堂讲授、实践指导等各个教学环节都是由教师个体来进行的。高职院校教师是以个体劳动为主要特征、无升学压力的“自由”职业者。这种职业特点，决定了高职院校教师的教学工作质量在很大程度上取决于教师自身的质量意识和质量行为，而不是单靠外在的因素与压力。

（三）存在亟须解决的问题

当下，高职院校在一定程度上存在“四个不足”现象。其一是教育本位重视程度不足。诸多高职院校管理者心情浮躁，盲目追求外显的办学高层次与高目标，注重学校本位而不是教育本位，在教学管理、建设与改革上下功夫不够。其二是教师教学精力投入不足。许多教师存在热衷于追求课时数量和回报效益较高的科研项目，在人才培养方案制订等费时劳神而又回报机制不健全的教学工作上精力投入不足。其三是学生学习精力投入不足。高职学生大多是高考的“弱者”，自信心相对缺乏，学习基础相对较差，普遍存在学习积极性不高和学习精力投入不足现象。第四是教学质量保证与监控体系的科学性与系统性不足。在实际工作中，尽管高职院校内部每个部门，每个教职员工都在各自岗位上为提高教育教学质量而工作，但是这仅是未进行整合的、零散的教学质量建设、管理与服务工作，不足以形成系统的、科学的教学质量保证与监控体系。这些问题极大地影响教学质量，而其解决办法就是构建科学、系统与有效的教学质量保证与监控体系。

（四）国际性的趋势

伴随西方早期工业革命的发展和工业标准化的出现，相应对教育提出了标准化并通过标准化提高教育教学质量的需要。在这样的背景下，在西方出现了运用教育测量理论与教育评价理论对高等教育进行的外部监控。20世纪80年代中期以后，西方发达国家进行了广泛的高等教育质量保障理论研究，并进行了大量的实践探索，形成了声势浩大的高等教育质量保障运动，这一运动于20世纪90年代初期波及了发展中国家，质量保证问题已成为联合国教科文等国际性组织的重要议题。现在，教育评估、教学诊断改进和教学质量认证已成为国际通行的做法，关涉教学质量的《华盛顿协议》《悉尼协议》与《都柏林协议》便可见一斑。

二、高职院校教学质量保证与监控的界说

质量（Quality）这个词，《辞海》中释义是指“产品或工作的优劣程度”。国际标准化组织对质量的定义是“质量是一组固有特性满足要求的程度”。高等教育从其诞生和历史演变来看，在人才培养、科学研究和社会服务三项功能目标中，人才培养是根本职责，教学质量是核心质量。高等教育教学质量有五种代表性的观点。传统硬件论看重容易测量

的硬件指标，如图书藏书量、实验仪器生均值等；“现代多元论”侧重于对复杂系统中复杂元素的枚举；“层次类型论”是结构性地从多层面和多角度讨论质量问题；“水平组级差论”看到了高等教育质量不是一个质点，还有质量水平等级差异；“结果论”是从结果上看待质量，达到预期目标的结果就是认可的质量。由此可见，质量具有动态性。质量要求不是固定不变的，随着技术的进步、生产水平的提高、顾客及其他利益相关方期望的增长，会不断提出新的质量要求。质量具有相对性。不同国家、不同地区因环境条件不同、技术发达程度不同等，顾客和其他利益相关方会对同一产品乃至同一产品的同一功能提出不同的要求。对于高职院校而言，教学质量反映所培养的学生满足明确和隐含需要的知识与能力的特性之总和。明确需要是指党的教育方针和国家《高等教育法》所规定的必须满足的需要。隐含需要是指期望，它包括学校、学生、用人单位、政府和社会的需求，这种期望是不断发展变化的。正如全国职业院校教学工作诊改委员会主任杨应崧教授指出的：“高职院校教学质量是满足经济社会发展和人的全面发展需求的程度”。高职院校教学质量应当是内适质量、外适质量与个适质量三维的和谐统一，即“三维和谐质量”。所谓内适质量是指学生知识准备的充分程度，即学术质量；外适质量是指培养的学生满足国家、社会和用人单位需求程度；个适质量表示学生个体的认知、情感、兴趣、意志、品质等个性发展程度。“三维和谐质量”关键是不能仅倚重于某一维度质量，而是以人为核心将这三维质量进行综合，达到学术性、职业性与人本性和谐统一的境界。“三维和谐质量”结构示意如图 1 所示。

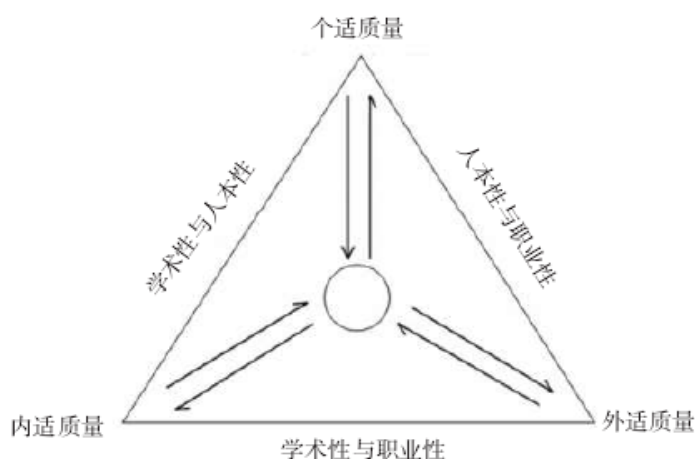


图1 “三维和谐质量”结构示意图

“失去监督，天使都会变成魔鬼”，保证与监控是提高教学质量的必然路径。保证与监控的对象必然是教学质量，所有与教学质量相关的环节，都应纳入保证与监控的范畴。这里的保证主要是指教育教学系统内部的行为，监控主要是源于教育教学系统之外对教育教学系统的监控行为。对于高职院校来说，外部的监控是必要的，没有一定的外部监控，很难形成高职院校的压力、动力和活力。我国《高等教育法》明确规定高等学校要自觉地

接受教育行政部门的检查与监督。在市场经济环境下，还要接受用人单位、家长与学生等利益相关方的监督。保证与监控是相辅相成的，内部的保证是主体，外部的监控是为了促进内部的保证。同时，这二者又是相对的，可以相互转化的。社会对高职院校的教育教学质量和监控是外部行为，高职院校内部所进行的对教学质量的监控是内部行为。高职院校对其二级单位教学质量的监控，又成为一种外部行为，而各二级单位自身进行的教育教学质量监控行为，则是内部行为，是一种保证。

三、高职院校“五多”模式教学质量保证与监控体系的构建

（一）高职院校教学质量保证与监控体系构建理论依据

1. 教育服务理论

教育服务理论是以教育服务产品为基本概念，高职院校需要关注利益相关方的需求，并满足甚至超越其期望，以提供优质教育服务供给为宗旨，努力提高政府、社会、行业企业、学生及家长等利益相关方的满意度。

2. 全面质量管理理念

树立现代质量文化，遵从职业教育的开放性、跨界性，既要完善外部的政策、发展环境、资源保障，更要完善内部人才培养的全面、全程、全员、全要素的质量保证与监控，从外部开放办学生态环境、内部教学要素和学生全面发展等不同维度，在目标链、标准链、规范链等方面相互协同、全面支撑，采用发展性评价理念开展教学诊断评价，持续推进质量改进螺旋上升，促进教学质量的持续提升。

3. 系统管理理论

注重质量体系的系统性与全面性，强调质量要素的相互依存和相互作用，将相互关联的过程作为系统加以识别、理解和管理，通过构建完善的组织架构、责任体系、流程规范、制度体系等，实现决策指挥、资源建设、质量生成、支持服务与监督控制等系统纵向贯通，进行学校、专业、课程、师资与学生横向协同，提高教学质量保证与监控的针对性与有效性。

（二）“五多”模式教学质量保证与监控体系内涵

高职院校“五多”模式教学质量保证与监控体系以内适质量、外适质量、个适质量“三维和谐质量观”为指导，以促进教学发展和师生发展为目的，以教学质量为保证与监控对象，政行校企多方参与，建立学术标准、职业标准与人才成长规律要求等多层质量标准体系，运用定量与定性评价、过程与结果评价、个体与团体评价等多元评价方法，采用预警、诊断与改进等多种举措，实现对教学全过程、全环节、全方位的质量保证与监控，建立外部质量监控与内部质量保证并举的教学质量体系，持续提高人才培养质量。

1. 多方参与

“五多”模式教学质量保证与监控体系是一个多层次、多因素的复杂系统，其中起主导作用、决定整个保证与监控运行及效力的重要因素，是保证与监控的主体。高职院校保

证与监控的主体主要有政府主管部门、行业企业、家长等办学利益相关者，内部的管理者，以及直接提供人才培养服务的教师和享用这种服务的学生，多方参与体现了保证与监控主体的开放性与多元性。

2. 多层标准

合理平衡政治权力、市场需求和学术权力在质量评价中的作用和关系，在固守的学术标准基础上延伸至行业企业标准和学生可持续成长需求等，从政府社会期望、企业用人需求和学校学术要求等不同视角，多层面综合建立质量标准。

3. 多元评价

实行评价主体多元、评价对象多元与评价方式多元，实现个体评价与团体评价、终结性评价与发展性评价、自评与互评、专项评价与综合评价、静态评价与动态评价相结合。

4. 多措并举

建立组织、制度、机制等多层面措施，完善行业企业、学生、社会组织等利益相关方和学校共同参与的多种教学质量保证与监控举措，形成行之有效的途径机制。

5. 多促发展

基于发展性评价价值取向，评价的目的不是止于工作优劣的鉴定，而是旨在促进教学发展和师生发展，促进人才培养质量的持续提升。

（三）“五多”模式教学质量保证与监控体系模型

高职院校“五多”模式教学质量保证与监控体系通过行业企业、学生、社会组织和学校等利益相关者的“多方参与”，以开放的理念建立“多层标准”“多措并举”完善学校和利益相关方共同参与教学质量监控与评价的体制机制，实施“多元评价”，通过 PDCA 循环的持续改进与提高，“多促”学校、专业、师生协同发展。

四、高职院校“五多”模式教学质量保证与监控体系的运作

管理专家弗里曼认为“利益相关者是能够影响一个组织目标的实现或者能够对组织实现目标过程影响的人”。高职院校应当由利益相关者“多方参与”进行教学质量治理。明确多方参与的主体的构成，分别担任什么角色，在高职院校教学服务中发挥什么样的管理、监督、评价作用。一般情况下，高职院校举办方为地方人民政府，地方教育管理部门是学校办学的管理者，学校是办学主体，教师是教书育人的主体，学校内部教学管理服务部门为人才培养提供支撑与保障，在校学生是教育教学服务的直接客户，学生家长是学生接受教育服务的购买者，企业是学校主要的人才输出地，企业和学生家长是教育服务的间接客户，行业协会掌握产业发展和人才需求趋势，是职业教育的指导者，社会、第三方和广大纳税人是学校教育服务的一般监督者。利益相关者理论要求高职院校以人才培养为核心的学校治理过程中要兼顾和平衡各类利益相关者，让利益相关者共同参与学校教学质量保证与监控。学校要搭建利益相关者多方参与的平台和机制，要将利益相关方的意见、诉求和评价反馈纳入信息收集的范畴。譬如，学校组建包括行业组织、合作企业、学生代表、与

专家学者共同参与的教学工作委员会，由其负责论证专业调整布局，审议专业建设发展规划，审核通过专业人才培养方案、专业标准、课程标准，对课程改革、专业建设与师资队伍建设等重大事项进行审议、咨询和决策。质量标准构建应当坚守以促进教学发展和师生发展为目的，兼顾政府、行业和企业以及专业、课程、师资与学生等多个层面设立质量监控的“多层标准”。高职院校教学质量标准应综合考虑政治权力、市场权力和学术权力三方诉求，构建从固守的学术标准延伸至政府、行业企业标准，并拓展至满足学生全面发展需求的“三维质量”标准，达成内适质量、外适质量与个适质量的“三维质量”的和谐统一。以人才培养目标为统领，与行业企业合作共同开展多层质量标准建设，其中教学准备质量标准包括人才培养方案、课程标准、教学进度计划、教案等质量标准，教学实施质量标准包括课堂教学、实训实习教学、毕业设计（论文）等质量标准，教学评价质量标准包含课程考核、实践考核、考试管理、成绩管理、试卷检查等质量标准，教学保障质量标准包含专业建设、课程建设、师资队伍建设、实验实训室建设和教学秩序督导管理等质量标准。以全面质量管理为指导从更广泛的角度实施“多元评价”。一是评价方法由静态到动态，由短期到长期，由定量或定性到定性定量结合，由主观或客观到主客观结合等；二是质量评价范围从课堂教学延伸至教学建设、教学改革、教学管理与教学服务保障等；三是评价对象从单一的课堂教学评价拓展至对学校、教学单位、专业、课程、师资、学生等多方面评价活动。以教育部云平台高职数据中心为支撑，通过学校、同类院校、省内院校和全国院校四维横向对比，以及学校历年数据纵向对比，诊断评价学校人才培养工作现状和在全省、全国高职院校中的地位，分析学校人才培养工作的问题以及与标杆院校差距，及时预警和促进人才培养工作的持续优化；通过人才培养工作状态数据平台、第三方调查数据等大数据的分析挖掘、统计处理，从保障度、显示度、贡献度、质量度、产教融合度、适应度六个方面建立相应指标体系，诊断专业的发展状态、优势与不足，针对优先类专业、协调类专业、扶持类专业与培育类专业，形成相应的专业诊断意见、改进措施和发展建议；通过数据的统计分析实施以院系为单位的“教师团体评价”，突破“教师个体评价”的局限，引入教育统计学标准差、标准分的统计方法，把各院系因不同职称而导致的教师团队非等值性，转化成可比的等值属性，科学地进行院系教师团体的教学评价工作，教师团体评价能更好地调动各院系整体的教学改革、建设和管理的积极性，有效促进教师群体的专业成长与教学发展。通过“多措并举”完善质量保证监控的途径机制。一是成立学校质量保证与监控工作领导小组，下设质量保证与监控办公室，从组织、政策、制度、机制、经费等方面完善质量保证与监控的体制机制，质量保证与监控办公室具体负责“五多”质量体系建设、运行和改进，组织实施质量监控、评价和诊断，推进质量改进活动。二是构建全面、全员、全程的质量保证责任体系和质量诊断报告制度，实行“学校—教学单位”两级质量年度报告制度，学校、职能部门、教学单位围绕教学服务行为开展质量分析、诊断和改进，促进教学建设、改革、管理和保障水平的提升，提高全员质量责任意识和质量自

觉。三是围绕教学质量生成环节和影响教学质量的关键因素，开展多形式的随机性教学巡视、日常教学检查、深入跟踪、问题督导等质量管理活动，及时发现并预警教学保障、教学条件、教学建设、教学改革、教学管理等方面问题和不足；通过信息化教改、校内实训及顶岗实习等专项督导，深入剖析重点教学环节符合质量标准与规范的程度、存在的问题与不足；通过试卷考前的内容审核、考后的难度、信度与区分度等定量统计分析，深入剖析试卷质量、学生学习状态和教师教学质量；通过教师评学，及时发现存在问题，以便对症下药和精准发力；通过行业企业评学、毕业生跟踪调查，从外适质量、个适质量不同维度标准来分析、诊断教育教学质量。

五、高职院校“五多”模式教学质量保证与监控体系的功用

南京科技职业学院作为一所国家示范性（骨干）高职院校，积极探索“五多”模式教学质量保证与监控体系的质量理念、质量标准、工作流程和持续改进工作机制等，并且实践应用于学校专业诊断、教学评价、师资诊断、学情分析、顶岗实习专项督导等各项教育教学工作。通过“五多”模式保证与监控举措，将学校的办学主要聚焦于人才培养工作，将教师的精力主要引导至教学上来，将学生的注意力主要吸引至学习方面。通过数据分析、反馈信息、趋势研判和预测机制，将事中监控、事后评价进一步前置到事前预警，发挥及早预见问题的“预警机”作用；通过形成性和结果性评价、专业诊断、课程评价与师资诊断等评价活动，绘制便于研判的质量雷达图，发挥“X 光机”的教学诊断功能；“对症下药”实施质量改进计划、业务帮扶培训活动与问题整改方案等，充分发挥“药石”的事中治疗作用；通过质量标准和规范参照，全员的责任体系，促进自我约束、自我激励、自我发展和自我完善，形成优秀质量文化、全员质量意识和质量自觉，守护学校教学生态，发挥“守护者”的日常呵护功能；“五多”质量保证与监控体系以促进发展为目的、以提供优质教育服务为宗旨，通过实施“预警、诊断、改进”等质量管理活动，形成 PDCA 质量螺旋上升机制，发挥促进教学发展和师生发展的“推进器”作用。总之，“五多”模式教学质量保证与监控体系较好地实现了“预警机”的前期报警、“X 光机”的教学诊断、“药石”的事中治疗、“守护者”的日常呵护、“推进器”的促进与发展功能。

来源：中国职业技术教育 2016 年第 29 期

1-5 欧盟职业教育和培训机构内部质量管理工具解析

摘要：质量是职业教育和培训的生命，建立内部质量管理体系是提升职业教育和培训质量的有效途径。欧盟把质量环作为职业教育和培训机构内部质量管理的主要工具。质量环的实质是要在形成质量文化的基础上对质量进行精细化管理，包括制订战略规划、实施具体措施、评估实施结果和制订改进方案这四个步骤。人员参与全员性、管理对象全面性

和管理方法多样性是质量环的突出特点。

关键词：职业教育和培训；内部质量管理；质量环；欧盟

质量是职业教育和培训的生命。建立内部质量管理体系（quality management system, QMS）是欧盟职业教育和培训机构有效保障和持续提升质量的主要途径。欧盟成员国如荷兰、丹麦、芬兰和瑞典等国专门从法律上规定职业教育和培训机构必须建立内部质量管理体系。质量环是内部质量管理体系的主要工具。质量环也称 PDCA 循环或戴明环，是“主要用于改进业务流程的重复性四步问题解决法”，包括规划（plan）、实施（do）、评估（check）和修正（act）四个步骤。2009 年欧洲职业教育和培训质量保障参考框架（European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Educational and Training, EQAVET）提出建立一个质量保障模型（quality assurance model），以规划（plan）、实施（implementation）、评估（evaluation/assessment）和修正（review/revision）为主要步骤，并设有明确的质量标准、描述符和指标。2015 年《职业教育和培训机构工作手册》（Handbook for VET Providers）在总结欧盟成员国职业教育和培训成功经验的基础上，细化了质量环各步骤所涵盖的主要工作并详细描述了质量环在职业教育和培训机构内部质量管理体系中的具体应用。

一、质量环所涉及的核心概念

质量管理和质量文化是实施质量环时所涉及的两个核心概念。质量管理是“确定质量政策、目标 and 责任，经由系统内部的质量计划、质量监控和质量保障所实施的一切管理活动”。质量文化产生于“运作良好的专门质量管理体系和负责任的质量计划实施者之间的互动”。有效的质量管理和浓厚的质量文化能够促进质量环的顺利实施。与此同时，质量环的实施有助于完善质量管理体系，增强质量文化氛围。在职业教育和培训机构的日常工作中，质量管理贯穿始终，其中包括：组织运营、组织发展、人员管理、资源开发、合作开展和绩效评估等。组织运营包括纳入利益主体、提升教学质量和调整服务过程；组织发展包括规划发展蓝图和确立质量目标；人员管理包括提升教师、培训师和行政管理人员的能力。在所有质量管理工作中，教学的质量管理居于核心位置。质量管理的主要对象是一切质量提升活动，主要任务是对这些活动进行监控、评估并根据监控和评估结果制订改进方案。此外，职业教育和培训机构有必要详实记录并汇总储存上述活动信息，以便于内外部利益相关者了解质量管理的全过程。职业教育和培训机构的教学工作和组织管理都涉及质量管理。教学工作的重中之重是课程设计，包括课程内容、教学方法和考核方式的确定和实施。此外，教学工作还包括教师招聘、对学生的专业介绍、为学生提供实习和进入高等教育机构深造的机会。部分职业教育和培训机构还“为移民和社会处境不利的学生提供特殊的咨询帮助”。组织管理旨在为师生提供良好的教学环境，为教师和培训师提供深造机会，为教学和培训提供充足的设备设施，以及对财政资源进行有效管理。质量文化是质量环所涉及的另一个核心概念，主要体现在职业教育和培训机构对“质量”概念的理解以

及组织的愿景和使命上。职业教育和培训机构根据不同的关注点而对“质量”有不同的理解：关注职场需要的质量观，着眼于充足的设备资源（包括器材、实验室、工作坊）、丰富的工作体验（提供丰富的培训机会）和广阔的就业前景；关注学习者需要的质量观，着眼于主动的学习意愿、积极的培训参与（教师和学生积极参与培训）和充分的就业准备；关注机构发展的质量观，着眼于高效的组织运作、较强的组织竞争力以及较高的市场满意度。清晰明确的质量观有助于培训机构确定科学合理的组织愿景和使命。组织愿景和使命是形成质量文化的情感基石和知识基础。塑造培训机构的形象、增强机构员工对质量文化的认同感和归属感是组织愿景和使命的应有之义。组织愿景是对培训机构未来发展情况的前瞻性期许；组织使命是培训机构为实现愿景而应履行的职责，其内容包括组织形象、基本原则、主要目标、战略框架和实施方法等。愿景和使命反映了职业教育和培训机构的基本价值观（如创新、诚信、激情、尊重、团结、卓越），这些价值观又进一步推动机构内部质量文化的产生和发展。质量管理是基于客观事实和数据的“硬性”概念，质量文化则是基于主观态度和行为的“软性”概念。明确的质量概念、清晰的组织愿景和详实的组织使命是质量文化形成的必要前提。

二、质量环的主要步骤

（一）制订战略规划（Plan）

质量环的第一步是规划（plan），即制订职业教育和培训机构内部质量管理工作的战略规划。该战略规划围绕职业教育和培训机构的质量目标，指明质量管理工作所需资源和活动，旨在推动培训机构的长远可持续发展。根据欧洲职业教育和培训质量保障参考框架建议（EQAVET recommendation），战略规划需要体现职业教育和培训机构的战略愿景（strategic vision）、清晰目标（explicit goals）、具体行动（actions）、测量指标（indicators）和责任义务（responsibilities in quality management）等。

组织的复杂性决定了职业教育和培训机构目标的多样性：总体目标或愿景目标指明机构的长远发展方向，战略目标指导质量管理工作的具体操作。两者相互补充，分别从宏观层面和微观层面指导职业教育和培训机构的日常工作。组织目标明确后，职业教育和培训机构需要考虑实现该目标的具体途径，包括所需开展的活动、所需整合的资源和每项活动所要实现的分目标。随后，职业教育和培训机构要明确规定员工各自承担的责任和规定时间内要完成的任务。此外，为了监控目标的实现程度，评估最终的工作效果，有必要制订清晰明确、容易测量、针对实施过程和结果的指标并开发相关测量工具。在战略规划的制订和实施过程中，利益相关者的参与是一项必不可少的要素。教师、培训师和学习者等内部利益相关者是日常教学工作的核心参与者，其行为直接影响教学培训质量，因而具有决策话语权；企业雇主、行业协会和就业中心等外部利益相关者了解最新的市场动态，具有丰富的招聘经验，能够为战略规划的制订提供中肯的外部建议。以上利益相关者之间的沟通和协商贯穿于整个战略规划制订过程中，从而确保战略规划的适切性、科学性和可行性。

（二）实施具体措施（Do）

成功实施战略规划的关键是良好的组织内部关系。这一关系的建立有赖于高层管理人员、部门主管、质量经理和教职员工之间的相互配合。首先，职业教育和培训机构要赋予参与规划实施的员工一定的自主权和灵活度，尤其要确保机构底层人员灵活参与规划实施的权利。当各部门员工各司其职，各尽所能时，质量目标方可顺利实现。其次，高层管理人员要建立公开透明的决策机制和赏罚分明的规章制度，从而保障决策的科学性。最后，员工（尤其是教师和培训师）实施战略规划的动力和能力也至关重要。鉴于此，职业教育和培训机构有必要开展相关培训项目以促进员工的职业能力发展，并积极鼓励和承认员工在个人能力提升上所做出的努力。质量目标的实现不但需要周密的计划统筹全局，能干的员工相互配合，还需要科学的工具监控过程。这一工具主要用于观察和记录整个战略规划实施过程并及时发现偏离目标的行为，从而为调整和改进活动提供依据。具体而言，监控工具可以分为以下几类。第一，员工评价（staff appraisals）。职业教育和培训机构以及机构员工有各自的发展需求，两者间的不同需求可以通过员工评价实现匹配。在员工评价的过程中，员工和质量经理向对方传达各自的需求，共同商讨质量管理、员工培训等事宜，并就机构目标、具体活动和时间期限等达成一致目标。第二，教师自评。教师对课堂质量进行反思，总结学生的学习风格、学生喜欢的教学方法、学生自主学习的情况，以及学习资料的使用情况等。以问卷为载体的学生反馈是教师自评的补充，旨在让教师更加全面深刻地反思课堂教学的结果。学生在问卷填写中回答和教师自评相同的问题，提出对课堂教学的意见和建议，老师通过比照学生反馈和自我反思以发现教学中需要重点改进的领域。第三，学生自评。学生以填写问卷的形式反思自己的学习过程，并思考改进方法以提高学习质量。第四，教师互评（tandems of teachers）。教师参与彼此的课堂教学活动，合作完成教学任务并据此提供专业意见，以期实现共同进步。第五，师生交流会（learner engagement meeting between students and teachers）。教师和学生交流会上共同反思日常教学工作的开展情况，并就如何提升教学质量这一主题展开讨论，进而制订可行性强的教学质量改进计划。

（三）评估实施结果（Check）

判断战略规划实施结果是否达到预期目标的方法是收集并分析与质量目标直接相关的结果信息。根据欧洲职业教育和培训质量保障参考框架的相关建议，反映质量的指标信息包括：内部质量管理体系的运作效率、教师培训的投入效率、学生工作技能的运用效率、职业教育和培训项目的参与率、职业教育和培训项目的完成率、学生毕业后的就业率、学生毕业后的失业率等。上述信息反映了职业教育和培训项目的基本概况，尚不足以深入细致地说明整个战略规划的实施情况和质量目标的实现程度。为此，职业教育和培训机构有必要收集来自内部和外部利益相关者的反馈信息。评估结果所涉及的内部利益相关者包括：学生、学生父母、教师、培训师、行政管理人员和毕业生等。外部利益相关者包括毕业生

雇主、公司（提供工作场所的学习机会）和商业组织（如工商业行会）。学生是提供反馈信息的核心人物，他们通过填写问卷调查表反馈自己的学习信息，如学习结果、理论和实践的结合情况、新媒体的使用情况和自主学习的情况等；学生家长提供他们对课堂教学的建议，或者他们的孩子对学校 and 教师的积极或消极的评价；教师 and 培训师及其他员工反馈对培训机构的看法，包括机构的质量文化、工作氛围、参与活动的机会、高层管理人员的管理情况、矛盾争端的解决方法，以及对交流机会和质量政策的满意程度等；毕业生反馈当前的就业情况、对所受教育的满意程度和在工作场所运用所学知识技能的情况；毕业生雇主反馈毕业生的工作表现和职业前景，后者基于毕业生所掌握的知识技能；提供工作场所学习机会的公司反馈对校企合作和信息交流的满意程度、学生实地学习结果和学习资料供给情况；其他诸如工商业行会、工会组织等机构提供他们对职业教育和培训机构的看法和期许。正如前文所述，教学工作的质量管理是职业教育和培训机构的**核心任务**，因此有必要对教学工作进行实时的监控和评估。教学评估由普通教师 and 教学专家负责开展，主要形式包括教师自评 and 专家评审。在整理教师自评的反馈信息时，要特别重视自评中所反映出的教师的**无形知识（intangible knowledge）**。这些知识源自教师的教学经验和生活感知，对于新知识的产生 and 机构的创新有着重要意义。当教师自评被内化为职业教育和培训机构的一种常规性、系统性活动并被全体教职员普遍接受时，有益于质量改进的结果就会出现。这些结果包括教学文化的形成、新型教学媒体的引入、理论和实践的融合等。专家评审主要由兼职质量专员（已退休的教学培训人员组成）或者部门主管负责，主要形式是课程旁听。旁听结束后，兼职质量专员基于以往教学培训经验提供专业意见，部门主管协助教师 and 培训师发现个人能力中的不足之处。

（四）修正方案（Act）

基于对监控和评估结果的分析，职业教育和培训机构需要考虑如何解决评估中出现的问题以及如何进一步提升教育和培训质量，即质量环的第四步——修正（act）。这一步具体可以分成三个阶段：首先分析影响质量的因素，其次确定所需改进的重点，最后制订科学合理的改进方案。第一阶段是明确影响质量的因素提升质量的前提。根据日本学者提出的“原因—结果”模型，影响职业教育和培训质量的因素可以概括为：管理、教师 and 培训师、设备、环境/ 利益相关者、课程内容和教学方法。鉴于此，提升教育和培训质量，需要从以下方面开展工作：提升管理人员的领导能力；以继续教育和实战演练的方法增强教师 and 培训师的**教学培训能力**；监测设施设备的使用寿命和安全性能；建立学校和企业之间的友好关系；确保教学内容与时俱进；混合使用多种教学方法等。第二阶段确定在众多影响质量的因素中，部分因素起着主导作用，是改进方案的重点。帕累托分析法（Pareto analysis）的使用有助于职业教育和培训机构确定改进重点。该分析法的核心思想是“80%的问题源于 20%的原因”，因此解决问题的关键在于明确 20%的原因，即改进的重点。在明确改进重点后，职业教育和培训机构还需召集各利益相关者，共同商讨改进目标、改进方

法和人员安排等相关事宜。头脑风暴（brainstorming）不失为完成此项任务的可选方法。具体而言，头脑风暴要求各利益相关者围绕“质量”这一关键词，在一定的时间内尽可能多地提出有利于质量提升的措施，以此作为制订改进方案的原材料。第三阶段是制订改进方案，该方案基于对战略规划实施中的成功和过失的分析，融合职业教育和培训机构所面临的挑战和机遇，所拥有的资源，并且得到利益相关者的一致认可。改进方案包含两方面内容：一是修正性行动，即纠正和解决实施过程中出现的错误和问题；二是调整性行动，即针对不良工作业绩（underperformance）和市场全新需求，对职业教育和培训机构及其项目进行结构性调整和改进。具体而言，一项切实可行的改进方案应该涵盖以下内容：改进活动、人员安排、资源工具、时间期限、评估指标和评估方法等。在被机构的高层管理人员采纳后，改进方案理应被发放到利益相关者手中，并由质量经理负责实施。在制订好改进方案后，职业教育和培训机构还需考虑员工意愿和员工能力这两项直接影响方案实施结果的因素。改进方案是对员工习以为常的传统和惯例的打破，可能会激发员工对新行动和范式的抵触心理，因此职业教育和培训机构有必要设计相关的激励制度，调动员工的积极性，提升员工主动参与改进方案的意愿。此外，员工当前所具备的能力与实施改进方案所需要的能力是否匹配也会对方案的实施产生积极或消极的影响。员工能力包括知识和技能两方面：员工知识的获取需要培训机构高层管理人员和教职员工之间的沟通交流以及为核心员工提供的专业咨询。高层管理人员在与员工交流的过程中，向员工传递机构所期许的目标及员工所应承担的责任，从而激发员工发展个人知识技能的主动性。与此同时，培训机构为与改进方案直接相关的核心员工提供专业的咨询指导，帮助解决员工在实施改进方案时所遇到的问题；员工能力包括专业技能、方法技能和社会技能，这三项技能需要从在职培训、高校进修和对外交流等学习中获取和提升。员工意愿的增强需要从两方面考虑：一是提供全程参与质量管理的机会，这有助于员工接受改变并愿意迎接全新的需求和挑战；二是尊重、肯定并激励员工为质量提升所做的努力，适当的薪金补助和职位提升能够激发员工主动参与改进方案实施的内在动机。

三、质量环的特点

（一）人员参与全员性

职业教育和培训所涉及的利益主体广泛而深入。从人员参与的广度分析，参与实施质量环的利益主体既涵盖职业教育和培训机构的内部人员，又涉及社会相关群体。前者包括职业教育和培训机构的教师、培训师、其他员工（如质量管理人员）、学习者（包括毕业生）和学习者父母等，后者包括企业雇主、商业行会、就业中心和专业评估机构等。质量环的实施成效与这两类人群的切身利益直接或间接相关，因而能够吸引这些利益主体积极主动地参与其中并为质量环的成功实施贡献力量。从人员参与的深度分析，利益主体全程参与质量环的实施。在制订规划环节，利益主体根据自身实际需要和经验阅历提供建议；在实施规划环节，利益主体之间通力合作，各司其职，并及时记录和反思个人任务完成情况

况；在评估结果环节，利益主体以问卷、旁听等形式开展积极有效的自评和互评；在修正调整环节，利益主体基于评估结果共同商讨改进方案，并通过个人意愿和能力的增强，推动改进方案的实施。

（二）管理对象全面性

质量环从纵向和横向两个维度对职业教育和培训机构的人、事、物进行全面细致的质量管理。具体而言，质量环的纵向管理对象是整个职业教育和培训过程，它既包括教师招聘培训、学生学习动员、课程内容设置等教育培训初始阶段，也包括教学过程监控、教师教学反思、学生信息反馈等教育培训实施阶段，还包括教学结果评估、教学方案改进、员工能力提升等教育培训完成阶段。质量环的制订规划环节旨在确保职业教育培训的入口质量，实施规划环节旨在确保职业教育和培训的过程质量，评估结果和修正调整环节旨在确保职业教育和培训的出口质量。质量环的横向管理对象包括员工素养（知识、技能、意愿）、教学质量、资源条件等三个方面。质量环最后一环节即改进方案的顺利实施要求职业教育和培训机构以多种形式提升员工的改进意愿，丰富员工的专业知识，增强员工的职业技能。教学质量的改进离不开质量环所要求的教师职业培训、教学方法改进和课程内容更新等方法。同时，师生之间的互评和自评也有益于教学质量的提升。职业教育和培训机构的设备资源是影响教育培训结果的外部环境因素，其使用寿命和安全性能也受到了质量环的关注。

（三）管理方法多样性

质量环采用多种方法管理职业教育和培训机构的教育培训质量。师资队伍建设、教学过程监控、教学结果评估和改进方案制订是管理教育培训质量的几个基本点。师资队伍建设包括上岗培训、实战演练和继续教育等措施；教学过程监控和教学结果评估的实施工具包括教学过程记录表、师生自我反馈表、教学评估问卷、师生交流会、专家评课、合作教学等；改进方案的制订首先基于原因—结果模型分析影响教学质量的因素，随后以头脑风暴为载体设计改进思路。此外，考虑到职业教育和培训机构的组织运营情况会影响质量管理工作的实施，质量环提出以清晰明确的规章制度规范决策行为和管理工作，以员工评价的形式实现上下级人员之间的有效沟通。

来源：比较教育研究 2016 年第 3 期（总第 314 期）

2-1 高职“诊改”突破口——内部专业评估

2015 年底，教育部印发《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）》，要求所有独立设置的高职院校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。如何通过内部“诊改”来有效建立质量保证的长效机制？笔者认为，无论是从教育

主管部门的政策导向出发，还是从深化学校内涵建设的现实需要出发，高职院校都亟待建立和完善内部专业评估的有效机制，借此推动“诊改”的有效开展。

一、准确把握内部专业评估的评价导向

笔者认为，必须将专业建设置于高职院校改革发展的大局和区域经济社会发展的大势中予以考量，重点从五个方面来把握内部专业评估的评价导向。

其一，对办学定位的支撑性。专业作为高职院校内涵建设的核心，既是办学定位的重要基石，也是办学定位的根本体现。由于高职院校的“区域性”和“行业性”特征正随着内涵建设的深入而不断增强，专业设置与产业结构的匹配度，以及人才培养与企业需求的对接度，已然成为高职院校的使命所向与价值所在。从这个意义上说，关注专业对学校办学定位的支撑性问题，就是关注学校的可持续发展问题。因此，专业必须作为高职院校内部评估的首要关注对象。

其二，资源条件上的保障性。在前期相关课题调研中，笔者发现有不少高职院校为了生存片面追求规模扩张，新专业的设置根本不经论证，而是盲目追新求热。有的院校甚至在没有师资力量、没有实训条件的情况下就开始招生。在高职教育已经全面进入内涵发展的今天，如果对这种现象仍然不重视、不纠正，所损害的必将是高职院校的未来。立足实际，从师资队伍、实验实训条件、教学仪器设备、校企合作等方面，围绕专业建设发展定位与目标进行分析与优化，对很多高职院校来说，是必须要补上的一课。

其三，人才培养上的科学性。在高职教育分类考试招生已是大势所趋的实际情况下，不同高职院校的生源结构和生源状况是不一样的，同一院校内不同专业的生源结构和生源状况也不一样，很难再用“一把尺子”来衡量其人才培养工作的质量和水平。能否将学校办学定位、办学理念，落实、落细到具体专业上，为不同类型、不同需求的学生提供多样化成长成才道路，应该成为高职院校内部专业评估的一个重要内容。

其四，质量保障上的有效性。一手抓招生，一手抓就业，是20多年来高职院校发展的一个常态。但中间环节往往没有得到足够或有效重视。虽然高职院校会通过建立健全一系列的规章制度和体制机制来对教育教学质量予以监控和保障，但职业教育需要与行业企业合作，校企合作、工学结合的人才培养模式对质量保障体系建设提出了更高要求。对人才培养全过程、全方位地进行梳理，重点关注教育教学质量保障的有效性，尤其是对实际存在的薄弱环节进行分析，无疑是高职院校内部专业评估的一个重要预设目标。

其五，社会服务上的适应性。高职教育立足人才培养在服务区域发展上做了很多探索，但服务形式单一、服务质量不高仍是普遍现象。面对“中国制造2025”“互联网+”带来的产业转型升级，面对“一带一路”以及区域创新发展的国家战略，面对精准扶贫、精准脱贫的扶贫攻坚，高职院校在社会服务上显然还需要付出更多努力，并最终落实在专业建设上。如何提升专业对区域需求的敏感性和适应性，如何增强社会服务的针对性和实效性，必然成为高职院校内部专业评估需要考量的重要问题。

二、着力完善内部专业评估的评价体系

高职院校内部专业评估，不是简单的专业建设总结，也不是简单的人才培养质量报告，而是需要站在学校事业可持续发展的角度，对专业建设进行全方位的系统考查与评估。对其评估指标体系的建构，需要跳出专业看专业，既关注专业自身建设质量和水平，也关注专业在学校专业整体布局中的功能与作用。虽然在内部专业评估的指标体系建构上见仁见智，但不管评价指标体系如何建构，以下三个方面都必须作为重点关注要素。

其一，专业建设的外部要求。高职院校专业的设置、建设与发展，首先与办学定位密切相关，办学定位决定了专业建设规划，这是来自学校发展层面的定位要求。同时，专业的设置、建设与发展，必然与区域产业定位密切相关，区域产业定位决定了行业企业的需求，是来自区域发展层面的现实需求。这是高职院校内部专业评估首先必须关注的重要方面。

其二，专业建设的内部环节。师资力量、实验实训是专业办学基础能力的体现，课程建设、教学资源能反映人才培养模式改革的创新力，社会服务、合作办学能呈现专业建设的环境与活力，过程管理、质量保障则能体现教育教学管理的实效性与针对性，培养成效要能显现人才培养目标的达成和实现情况。这些应该成为高职院校内部专业评估的核心内容。

其三，专业建设的表象特征。生源吸引力、社会美誉度，是从学校层面必须关注的表象特征；需求适应力、服务贡献力，是从社会层面必须关注的表象特征。在高职院校内部专业评估中，完全可以通过量化分析、纵横比较等方法，客观反映出专业在学校专业整体布局中的地位、专业建设的有效性以及专业自身的成长性。

来源：中国教育报 2016 年 9 月 13 日第 6 版

2-2 “由表及里”，对“教学诊改”进行“诊改”

全力推进“教学诊改”是当前职教战线的中心工作。国家层面的试点首先确定中职 27 所、高职 27 所试点院校，随后各省份也相继遴选出省级试点院校；国家颁布“诊改”相关政策文件，各省份也陆续出台自己的指导方案、成立相应的组织机构。毫无疑问，这些推进工作最终都要由基层学校来落实。那么，就当前各级试点院校的“诊改”推进情况来看，在取得丰厚成绩的同时，已经暴露出哪些普遍性的问题需要纠正？不妨由表及里地对当前正在进行的“教学诊断与改进”工作来一次“诊改”。

其一，“一把手”不够重视，担心“诊改”就是“找问题”，存在着不想“自我否定”的顾虑。

很多专家在宣讲时都反复强调“诊改”是“一把手工程”，“诊改”工作的推进力度与学校“一把手”的态度密切相关。然而，对于很多“一把手”来说，却存在着不想“自我否定”的顾虑，尤其是对于那些辛苦工作了多年，把大好青春都奉献于职教、维系于一校，即将退休的老校长来说，他们普遍担心“诊改”就是“找问题”，而“找问题”便意味着否定其多年呕心沥血的付出，直至影响其“荣退”。基于这种认识和担心，他们中的不少人要么对“诊改”工作不闻不问、要么阳奉阴违，极少数心理障碍较大者还会想方设法阻扰，直接影响“诊改”工作的有效开展。其实，“诊改”并不意味着自我否定，而旨在通过“诊断”知道哪里存在问题，再通过专家指导、政府引导进行适时的调整纠正，以使学校实现健康发展、良性循环。正如人到中年，许多人都处于“亚健康”状态，诸多疾病都与平时的生活方式和健康理念有关，通过定期体检，可以觉察病灶、发现苗头，进而及时调理、恢复健康。如果因为害怕别人（包括自己）知道自己的身体状况而拒绝“体检”，导致病情延误，错失最佳治疗时机，最终受害的还是自己。

其二，“诊改”方案贪大求全，洋洋洒洒包罗万象，形式远大于内容。

近段时间，笔者聆听过一些试点院校在“诊改”推进大会上所交流的经验，院校之间存在着很大程度的格式和内容雷同现象，可以概括为“三多三少”，即领导小组多、各类规划多、空话套话多，部门之间的协调少、可操作的措施少、指向持续改进的内容少。这些表象的背后，往往是学校“诊改”工作缺乏统筹规划和顶层设计，而根子则在于学校领导对“诊改”工作缺乏正确的认识。比如“诊改”方案的“大全空”问题，表面上看似有人“不会做材料”，但实质上却是学校领导把“诊改”工作当做项目“评估”在应付。再比如，某校在“诊改”中除制定学校的“十三五”规划外，还分别由教务处、师资处、学生处、科研处等部门编写了许多“子规划”，以体现“诊改”目标的精准性，但仔细比较之后会发现，这些“子规划”不仅与学校的“母规划”对不上号，就连“子规划”之间也不能够相互映衬佐证。显而易见，学校只是简单地向相关职能部门下达了“编写规划”的任务，却并未事先做好科学的顶层设计，这样的“文件”再多、材料再丰富，也只是形式主义，很难起到推进“诊改”和提高“诊改”效能的作用。

其三，“诊改”的指标类似“体检套餐”，计划改进的目标不够“聚焦”。

为了帮助和引导基层学校逐步学会自我诊断，主动建立常态化的自主保证人才培养质量机制，教育部颁布的诊断与改进“指导方案”列出6个诊断项目、16个诊断要素和99个诊断点。显然，这些项目、要素和诊断点有些类似于传统“评估”中的“三级指标”体系，这就很容易让人联想到如何去“达标”“过关”。正因为有了这种思想，许多学校就不可避免地把“心思”用在了增加“指标”上，以体现其认真、细致、完美。比如，某省根据该省近几年集中开展选择性课改、现代学徒制等实际情况，将“诊断点”由国家的99个增加到113个，这尚算是一种实事求是、与时俱进的创新，而有些试点学校受此影响，将“诊断点”进一步增加到118个，则难免有牵强附会、投机取巧、投其所好之嫌，不值

得提倡。其实，国家明知“诊改”不同于“评估”，却仍按传统“套路”推出这些“项目、要素和诊断点”，完全是因为目前大家都不知道如何去“诊改”，旨在解决“无从下手”的问题，完全符合循序渐进的原则。眼下的“给”指标，是为了今后最终“不给”，实现“无为而治”。所以，作为基层尝试“诊改”的学校，完全不必追求“豪华套餐”，而更应重视“个性化”的定制套餐，以将“诊改”目标更进一步地聚焦到本校的特定需求上来。

综上所述，要想有效推进“诊改”工作，统一思想提高认识是当务之急，也是必由之路。可以想见，一则只要求教学校长和教务主任参加“诊改”培训的会议通知，能够对与会者产生多大的误导；一所沾沾自喜于对口高考升学率不断刷新、“逐年攀升”的“诊改”试点学校的经验分享，该当如何回应听会者对于“办学方向”和“办学定位”的质疑。常言道，目标找对了，就不用再担心路途遥远。同样，目标如果找错了，即使“试点”再多，推进力度再大，或许只会有南辕北辙一种结果。眼下的“教学诊改”工作，当以此为镜鉴，边推进边“自诊”。

来源：中国教育报 2017 年 05 月 02 日第 10 版

2-3 “诊改”质量源于基础办学数据真实

眼下，职业院校“教学诊改”工作正在全国各地如火如荼地开展。从各地调研的情况看，结合培训班中各地学员的互动提问，可以发现，职业院校的人才培养状态数据采集工作是做好“诊改”的关键环节，其中基础数据的真实性，是“诊改”成败的决定性因素。离开数据真实，“诊改”工作就无法保证质量。然而，现实中，基础办学数据不真实现象处处可见，既有主观主动作假，又有客观被动出现，概括来讲，主要体现在以下四个方面。

一是各部门之间工作协调不到位，产生了“伪数据”。

人才培养状态数据的采集牵涉全校各个部门，基于教职工“人头”来整合数据的平台设计，又要求所有教职员工都能非常重视采集工作，部门之间相互配合，教职员工之间相互交流与帮助。然而，在现实操作中，各部门、各单位之间互不通气、各自为政的现象屡见不鲜，因工作缺乏协调而产生“伪数据”也就不可避免，直接影响到“诊改”的准确性和有效性。令人担忧的是，这些“伪数据”的产生不是因为教职员工思想不重视、态度不端正，而在于缺乏协调，因而它不仅具有隐蔽性，而且也难以追究具体人的责任，这就要求学校层面高度重视，做好部门之间的协调工作。

二是对“诊改”工作认识不到位，人为编造“假数据”。

平心而论，造假人人憎恨，尤其是花费了大家大量时间精力却在做“无用功”时，更会激起众怒。然而，许多人却未必了解造假的根源，总习惯于抱怨“上级领导”“有关部

门”在搞形式主义、是造假的源头。其实，平时工作中的许多“造假”，却是因为执行者对工作要求存在理解上的偏差。以职业院校的“教学诊改”为例，如果学校领导不能充分认识“诊改”本质，不理解“诊改”目的，错误地将其与传统的“评估”等同起来，片面追求“过关”，就容易出现“指挥造假”现象，人为编造“假数据”，这种做法显然是既坑人又误事，该当禁绝。

三是贪图“省事”雇请第三方公司，刻意制造“漂亮数据”。

对“诊改”工作认识不足的根源可能大体相似，但由认识不足而衍生出来的“后遗症”却千差万别。对“诊改”工作认识不到位可以造成人为编造“假数据”，还有一种更为普遍的做法则是“任务式应付”，把旨在通过全面“诊改”来引导学校良性发展、健康发展的“诊改”工作，错误地看成是“上级部门”给学校交办的任务，从而想方设法地去完成“任务”。一些学校不惜重金购买第三方公司的专业服务，刻意制造“漂亮数据”，就是贪图“省事”的典型表现。针对此类现象，需要有关部门或专家对于基层学校“诊改”工作的评价，要跳出传统评估“以优秀标准通过”的思维，不比“投入”比思路，不求“漂亮”、不求“速决”，而应将“是否符合本校校情”“是否有利于本校改进发展”作为标准，引导学校正确看待和对待“诊改”工作。

四是技术不过关、业务不熟练，数据采集指挥失误，统计出“错误数据”。

人才培养状态数据采集工作非常复杂，具有一定的技术含量。高职院校人才培养状态数据采集工作试行了8年，总算积累了一些经验，数据采集工作的总体质量相对高一点。而中职学校的人才培养状态数据采集工作则从2016年起才在少数试点校开始尝试，绝大部分学校都未曾涉及，需要有一个学习的过程。所有人员都是首次接触，错综复杂的采集平台内部架构，以及数以百计的条目辨析和名词界定，如果指挥失误就难免出错，搞出许多“错误数据”，迫切需要加强指导。同时，数据采集工作需要动用全校资源，不应完全由教务处负责，而应当由学校校长办公室“扎口”，信息技术处给予技术支持，在全校范围内进行统筹协调。现实中，有些学校还会遇到教务处或校办负责人协调能力相对较弱的问题，从保障“诊改”质量的角度出发，学校可以具体情况具体分析，安排其他部门的相关同志担当重任，不能教条主义，而应全校一盘棋。

综上所述，要想保证“诊改”精准有效，必须首先保证学校的基础办学数据准确真实。这不仅需要学校领导提高认识，杜绝造假，认真对待人才培养状态数据的采集工作，而且更需要对相关人员加强业务指导，同时强化部门之间的协调，以尽量减少直至杜绝因业务不熟、技术不硬、协调不好而产生虚假数据，这是切实做好“诊改”工作的前提和基础。

来源：中国教育报 2017 年 05 月 16 日第 10 版

2-4 教学“诊断与改进”：变“迎评”为“日常”

随着教育部“诊断与改进”（简称诊改）相关文件的出台，通过诊改培植学校内生力量，实现质量自我保证、学校自主发展成为越来越多职业学校的共识。但“教学诊改工作如何着手”“诊改如何与学校日常工作有效接轨”等问题仍处于求索之中。笔者以为，要保证诊改取得应有的效果，首要的工作就是明确工作抓手，在科学认知的基础上，准确把握好职业学校教学工作诊改的切入点，**建构三大意识、落实三项准备、抓好三个环节**。

建构三大意识：目标管理、及时检查、数据呈现

意识是行动的先导，有什么样的意识就有什么样的实践。诊改作为职业院校自我发展、自我保证的新举措，需要实践者建构三大意识。

一是目标管理意识。目标管理是教学诊改工作的基础，也是诊改取得实效的保证。建构诊改的目标管理意识，对于职业学校来说，首先，要抓好“十三五”规划的制定和完善工作，确立学校未来五年发展的目标，这是学校学期工作计划制定的依据。其次，要制订好学期工作计划，它既包括学校工作计划，也包括部门和系部工作计划，是学校常规工作有序运转的保证。再其次，要做好学期工作计划的责任分解，明确每一个责任主体在每个月度要完成的具体任务。

二是及时检查意识。检查是诊断的第一环节，通过检查、对比，找出目标与现状之间的差距，才能发现问题。通过检查，一方面可避免有计划无落实、有目标无行动情况的出现，另一方面可了解计划的科学性、可行性，还可做出相应调整或修改。确立及时检查意识，要求在计划出台时，就明确好检查部门、时间、标准、流程和处置步骤。依据学校教育教学实际，检查时间最好明确为一个月，最迟一个季度，否则将会影响诊改的效果。

三是数据呈现意识。对于教学诊断而言，量化的数据更有助于诊断者提高诊断的科学性和准确性。建构数据呈现意识，要求职业学校一方面要充分认识数据在信息化时代的巨大价值，重视数据的采集和运用，建构数据管理系统；另一方面要以求真务实的态度采集和管理数据，尤其是数据不能造假。

落实三项准备：制定制度、搭建平台、建构机制

教学诊改作为新形势下促进教学质量提升的自我保证举措，有着从不熟悉到认知，进而认同、自觉实践的过程，其间充分的准备必不可少，需要职业学校做好三大准备。

一是制定制度。只有制定好制度，才能保证诊改沿着正确的渠道良性运转。如今，还有不少学校从评价角度将诊改视为教育行政部门在新形势下推出的评估新变种，总以迎评的思路进行诊改，亟需通过制度建设消除这些不当行为，确保诊改能按预设的路径行进。同时，教学诊改是职业学校谋求质量自我保证的新举措，工作如何开展？诊断如何着手？学校及其相关部门怎样履行好自己的工作职责？都需要有一个制度来予以明确、规范和保证。

二是建设平台。新时代职业学校的教学诊改是在数据基础上进行的，没有数据分析和汇总，即使开展了诊改也难以达到预期的目标。为此在诊改准备阶段，必须花大气力建设好数据平台，这就要从硬件、软件两个方面做好工作，其中硬件是基础，软件是关键。职业学校建设数据平台尤其应将重点放在软件建设上，通过宣传引导帮助教职员工建构数据意识，通过制度建设明确数据采集的项目、时间和相关流程，通过教育治理建设数据采集队伍、数据分析队伍、数据管理队伍。其中，数据分析是综合能力的集中体现，需要一个从内容到方法、从知识到实践、从跟着做到熟练自如的培训过程。

三是建构机制。对职业学校诊改来说，建构机制就是在制定诊改工作制度的同时，对诊改的程序、方式、方法通过制度予以规定，同时成立相应的专门工作机构，培训相关的工作人员，按照制度的设计有序推进工作。制度、程序、机构是建构教学诊断机制不可或缺的重要内容，其中最为重要也最为困难的是机构建构，单纯设立一个机构呼应行政管理比较简单，但要使其真正发挥作用，就需要进行系统的专业人员培训，包括诊改工作部门的人员、学校教学管理人员、具体进行诊断的校本专家等。

抓好三大环节：完善计划、检查反馈、着力改进

工作环节就是工作项目，它是工作的切入点。完善工作环节，对于教学诊改来说，关键要做到三点。

一是完善计划。计划是诊断的依据，对于职业学校来说，试行诊改，第一步的工作就是完善计划，即“十三五”发展规划和学期工作计划。从诊改角度来看，完善计划一方面要确保计划具有可行性，要从实施的角度对计划进行研讨，确保计划既符合时代要求和发展趋势，又切合学校资源实际和发展焦点，具有实现的可能；另一方面要做好计划的诊断融入工作，要从教学诊改与教学日常管理一体化理念出发，在规划、计划制定过程中，有意识地将诊断项目、诊断要素、诊断点融入规划，特别是工作计划之中，使诊断要素的工作要求、诊断点的物化体现成为规划或计划的主要内容，要避免诊改与学校教学管理两张皮的现象，使诊断与常规的教学管理从形式到内容融为一体。

二是检查反馈。对于职业学校具体的教学诊断来说，检查反馈就是对照规划，特别是工作计划设置的工作目标，检查实际工作的达成度和效果，并将相关结论式意见反馈给学校相关计划部门。与传统管理不同的是，教学诊改中的检查反馈，不是致力于优势的发现、长处的汇集，而是目标引领下的问题导向，即将主要注意力集中于目标与现状之间差距的挖掘上，沿着发现问题、分析问题、解决问题的思路开展工作。一方面要做好检查标准的研制工作，只有工作目标而没有具体的检查标准，问题难以发现，即使发现了也难以进行深入的分析；另一方面通过制度重建使每一个管理人员都成为教学诊断者，每一个管理环节都成为诊断的工作抓手。

三是着力改进。对于职业学校教学诊改来说，发现差距，找出问题很重要，但更为重要的是针对发现的问题提出具体的改进措施，必须多维度做好问题发现后的改进工作。一

方面要做好改进方案的论证工作。改进工作从方法论角度看有表里之分，就事论事、见招拆招式的改进工作虽然见效快，但不能真正消除问题产生的深层原因；由表及里、根除病因式改进工作旷日持久、兴师动众，而且一时难以见其实效。为此须做好改进方案的论证工作，通过论证在选择出最佳方案的同时，也动员和组织了更多的人力资源参与改进，一举两得，事半功倍。另一方面要做好改进效果的评价工作。改进有无效果或效果大小，不仅事关诊改全过程，而且关系到学校教职员工的士气和信心，必须做好效果的评价工作。评价不能仅凭管理者的主观印象，需要职业学校走出传统评价的思维惯性，围绕依据、程序和队伍做好评价工作，主动将复核纳入学校诊改工作之列，自己的工作自己评价、自己做主。

来源：中国教育报 2016 年 10 月 25 日第 7 版

3-1 发展性评价视阈下高职院校内部专业诊断研究与实践

摘要：高职院校自主常态化多层面开展教学诊断与改进工作，是学校落实办学主体责任、完善人才培养质量内部保证体系的重要前提。本文首先分析专业评价、专业诊断的内涵，提出了发展性专业诊断的原则和要求，采用头脑风暴法和层次分析法构建了高职院校内部专业诊断的标准、“六维度”专业诊断模型和指标体系，最后选取校内专业进行实证研究，大数据背景下进行专业数据挖掘、统计和处理，运用雷达图、柱状图对专业发展状态进行对比分析，并提出分类评价，为高职院校自主开展校内专业诊断、构建专业预警与调整机制提供经验参考。

关键词：高职院校；专业诊断；模型；指标体系；质量保证；雷达图

专业是学校人才培养的主体和基本单位，实施专业诊断与评价是落实专业教学质量自主保证与监控、促进专业建设水平和人才培养质量持续提升的有效举措。《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020 年）》指出“推进专业评价，鼓励专门机构和社会中介机构对高等学校学科、专业、课程等水平和质量进行评估”；《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》（国发〔2014〕19 号）要求“强化督导评估，完善职业教育质量评价制度，定期开展职业院校办学水平和专业教学情况评估”；《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）也明确要求“各职业院校履行人才培养工作质量保证主体责任，建立常态化周期性的教学工作诊断与改进制度，开展多层面多维度的诊断与改进工作，试行专业诊改，倒逼专业改革与建设”。因此，高职院校自主开展专业教学诊断评价，有效实施质量改进活动，既是贯彻国家相关文件精神的需要，也是学校落实办学主体责任、完善人才培养质量内部保证机制和形成质量自觉的重要前提。

一、综述

（一）专业评估的内涵

评估是根据一定的标准，以定性或定量的形式，对事物作出价值判断。关于教育评估的内涵界定，“教育评价之父”泰勒从目标模式的评价观出发，提出“评估就是确定教育目标实现程度的过程”；美国教育评估标准联合委员会指出“评估是对教育目标及它们价值的判断的系统调查，是为教育决策提供依据的过程”；美国教育理论家斯塔菲尔比姆指出“评价的目的不是为了证明，而是为了改进”，提出了发展性评价理念，坚持发展的眼光和面向未来的原则，评价以促进发展为根本目的，目前基于发展性评价理念的教育评价正成为现今研究的热点。关于专业评估的内涵。研究者范夏指出“专业评估主要是指依据一定的评估标准，以促进和规范专业的建设和改革为主要目的，利用可行的评估手段，对专业进行价值判断的过程”；张志英指出“专业评估是指以专业为对象，依据一定的评估标准，利用可行的评估手段，通过定性定量分析，对专业给予价值判断的过程”。

（二）专业评估与诊断的实践探索

20 世纪初，美国率先在医学院开始专业评估，其目的是保证医学院的教学质量，培养优秀的医务工作者。随后，美国的专业评估为世界各国所仿效，迄今为止发达国家都形成了具有本国特色的专业评估模式。我国开展高校专业评估工作起步较晚，广东省 1986 年组织专家对全省 8 所医学院校医学专业办学水平进行了评估，建设部 1992 年组织对清华大学、同济大学、东南大学等高校的建筑专业进行试点评估，到 2006 年我国本科工程专业评价工作已全面展开。目前，我国高等职业教育已进入内涵发展阶段，在教育主管部门主导下，各高等职业院校已开展了人才培养工作水平评估、人才培养工作评估两轮评估，但是，教育主管部门还没有启动高职院校的专业诊断与评估，各高职院校自主开展专业诊断评价的理论研究和实践探索还很少，高职专业诊断评价在理论层面上还不完善，在实践层面上仍处于摸索阶段。

（三）高职院校教学诊断的内涵分析

美国学者克拉克和斯塔尔认为，“教师看到学生学习中存在着困难，精确地找到这个困难是什么，并发现产生这个困难的原因，这就是诊断”。我国中医诊断理论源远流长，扁鹊在总结前人经验的基础上，最早提出了望、闻、问、切“四诊法”，四诊合参的诊断方法是中医辨证施治的重要依据；研究者宗颖指出“教学诊断就是通过对教学现象进行客观细致的观察、记录、梳理、反思，探究和解决教师实践中的问题，分析和思考教育行背后的原因，从而促进教师对自己教育行为的理解，提高教学工作的理性程度，其操作流程是一个“问题——行动——反思——调整——行动”的循环往复的过程”；代天真等认为“教学诊断是指诊断者通过看、听、问、思等手段对课堂教学的过程进行诊断，发现教师教学特色及存在的问题，并提出改进策略的教育活动”；尹达指出“教学诊断应以专门的教学诊断人员为主体，以教师的教学活动和学生的学习活动为客体，以总结经验或发现问

题、解决问题为目的，以优化教学质量、促进师生共同发展为根本旨归”；《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）对职业院校教学工作诊断与改进定义为“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”。国内这些研究和文件仅指出了教学工作诊断的内涵，但没有开展高职院校专业诊断的内涵研究和专业诊断实证研究。

（四）高职院校专业诊断的内涵分析

综观上述对诊断和教学诊断的认识，笔者认为专业诊断是以发展性评价为价值取向，在专业教学范畴内根据专业自身的需求和目标，依据拟定的实施方案和价值判断标准，以提高人才培养质量为核心，以促进和规范专业的建设和改革为主要目的，利用可行的评价手段，通过定性与定量分析，对专业的要素条件、教育教学过程、绩效结果等各方面进行诊视、分析与评价，旨在总结经验、发现特色，发挥专业优势与亮点，同时找准问题、剖析原因、提出对策，促进专业不断改进教学管理和教学方法、手段与内容，增强专业办学活力和社会需求适应度，促进专业、课程、教师与学生的协同发展。它既是基于目标与现实的“诊断”，又是一种发展性的前瞻，使专业、课程、教师、学生等协同发展螺旋上升。

二、高职院校专业诊断模型构建

（一）高职院校自主构建专业诊断模型的必要性

国内独立设置的高职院校达 1 000 余所，由于性质类别各异，如果全国高职院校专业评价都采用同一种通用性的标准去衡量，很难兼顾到地区经济社会发展差异、各校办学特色和专业之间的差异。因此，高职院校非常有必要根据学校办学定位、办学特色和专业实际，构建符合学校特色、操作性强、适宜合理的专业诊断标准和指标体系，才能更加客观、科学地评价学校专业的办学条件、教学过程、教育质量，有效保证和促进专业教育质量的提高。

（二）专业建设评估现状分析

近些年，国家和地方政府加大对专业建设的支持力度，对专业建设项目内容、专业评估项目作了明确要求。《教育部 财政部关于进一步推进“国家示范性高等职业院校建设计划”实施工作的通知》（教高〔2010〕8号）要求骨干高职院校重点建设专业围绕人才培养模式与课程体系、师资队伍建设、校企合作工学结合运行机制建设、教学实验实训条件建设、社会服务能力建设等六项任务开展；江苏省 2014 年《江苏高校品牌专业建设工程》要求品牌专业在教师发展与教学团队建设、课程教材资源开发、实验实训条件建设、学生创新创业训练、国内外教学交流合作、教育教学研究与改革等六个方面加强建设；《江苏省高等职业院校人才培养工作评估手册》指出专业评估应包含“专业设置与人才培养模式、

课程体系 and 课程改革、师资队伍、教学条件、教学管理与教学改革、人才培养质量与社会声誉、专业特色”等七个方面；《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）》（教职成司函〔2015〕168 号）要求专业质量保证诊断与改进围绕“专业建设规划、专业诊改、课程质量保证”三个诊断要素、“规划制定与实施、目标与标准、条件保障、诊改制度与运行、诊改效果”等九项诊断点实施诊改工作。国内有极少数研究者对高职院校内部专业评估、专业设置预警开展了研究。研究者陈寿根指出高职院校内部专业评估指标应包括专业管理、人才规格定位、课程建设、教学与评价、教学团队建设、实践基地建设、环境支持系统和绩效管理等方面内容；陈晓云等指出高职院校内部专业评估指标应包含专业建设规划与人才培养模式、课程建设、实践教学、教学团队、教学管理、人才质量、特色创新、社会服务等八个方面内容。

（三）“六维度”专业诊断模型构建与内涵分析

纵观上述专业建设与评估的相关文件和研究，笔者认为高职院校内部专业诊断应综合平衡

政治权力、市场权力和学术权力三方诉求，以内适质量（学术质量）、外适质量（满足社会需求质量）与个适质量（学生个体发展成长质量）的“三维和谐质量观”为指导，坚持质量为核心，以“人”为本位，以就业为导向，树立教育服务理念，以发展性评价为价值取向。笔者根据以上专业诊断原则要求，借鉴斯塔费尔比姆关于 CIPP 评估模式理论，聚焦专业人才培养核心要素，既关注专业人才培养的输入条件、输出结果，也关注教育过程指标，从而构建出“适应度、保障度、显示度、质量度、产教融合度、贡献度”等高职院校“六维度”专业评价模型（图 1）。关于“六维度”内涵如下。



图 1 高职院校“六维度”专业评价模型

适应度：考察专业设置与区域、行业产业经济社会发展的适应程度，要求专业建设目标定位准确，能根据行业、产业需要及时调整专业方向，主要选取专业招生情况、就业情况 KPI 指标诊断专业适应社会需要的程度。**保障度：**考察核心要素对达成专业发展目标和人才培养目标的保障程度。主要选取师资队伍、硬件条件、教学资源、专业教学质量保证与监控体系等 KPI 指标对保障情况进行诊断。**显示度：**考察专业建设标志性成果在国内的

显示示范程度，主要围绕专业、课程和教育教学成果等方面的标志性成果依据国家级、省级、校级分类分等评价专业的层次水平。质量度：从专业学生的内适质量（学生满足校内教育教学质量要求）、外适质量（学生满足行业企业、用人单位要求）、个适质量（学生满足个人可持续发展要求）等“三维和谐质量标准”综合考察人才培养质量，主要选取毕业率、职业资格证书获取率、毕业生对母校满意度、毕业生工作与专业相关度、毕业半年后月收入、升迁率等 KPI 指标对专业人才培养质量目标达成情况进行诊断。产教融合度：从“合作办学、合作育人、合作就业、合作发展”四方面选取校企合作、工学结合、现代学徒制人才培养等 KPI 指标评价专业与产业融合发展程度。贡献度：从科技服务、专利申报与授权、社会培训等方面评价专业服务区域发展的贡献度。

三、专业评估指标体系设计

层次分析法（AHP）是美国运筹学家匹茨堡大学 A·L·Saaty 教授于 20 世纪 70 年代提出的一种定性分析与定量分析相结合的决策方法。评价指标体系是对评价对象进行评价的、能反映评价对象本质特征的基本要素的集合。笔者所在课题组综合运用头脑风暴法和层次分析法，遵循指标体系的导向性、整体性、客观性、可测性、可操作性等原则，基于专业诊断“六维度”模型和专业核心要素分析，充分考虑“条件性指标、过程性指标、成果性指标”三类指标的选取和指标的相对独立性，由此细化出校内专业诊断层次结构模型和三级指标体系，通过分别对一、二、三级指标同一层次内各指标的相对重要性进行比较，确定出相应的指标权重系数，确保专业诊断指标体系的科学性、形成性和有效性。“六维度”专业诊断指标体系共由 6 个一级指标、14 个二级指标和 33 个三级指标构成。

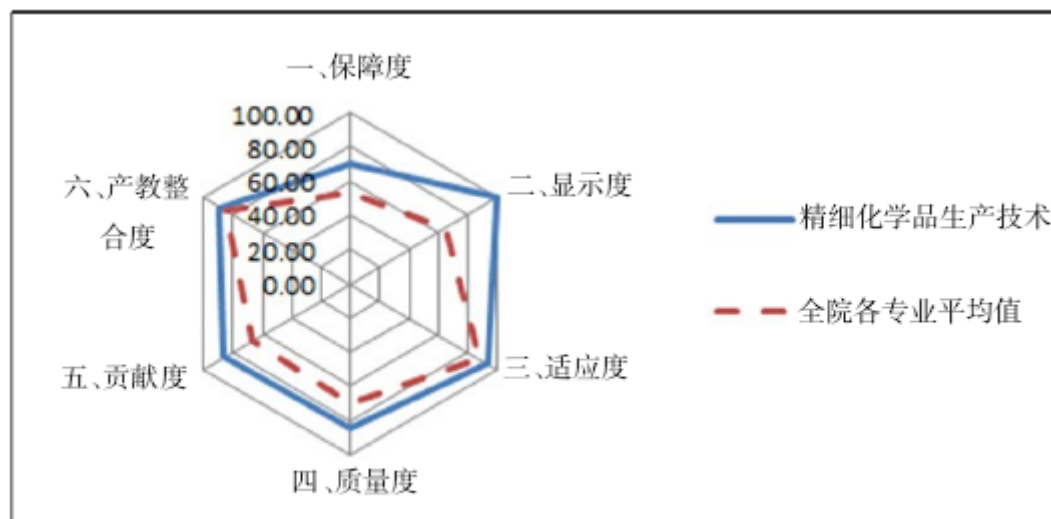


图2 高职院校专业“六维度”质量雷达图

四、大数据背景下专业诊断数据挖掘与分析

通过人才培养工作状态数据平台、第三方麦可思公司毕业生跟踪调查数据、学校职能部门管理数据、E 教学平台数据等大数据的分析挖掘，对指标数据实行标准化、线性化处

理，应用“六维度”雷达图、柱状图对专业指标进行横向对比分析，诊断所有专业的发展状态、优势与不足，对校内专业按照“优势专业、协调专业、扶持专业、淘汰专业”四类进行分类评价，形成校内专业诊断意见和发展建议。学校通过完善专业的评价诊断、意见反馈和结果应用的联动机制，有效推进了质量改进活动。学校内部专业诊断与改进工作充分发挥其预警、诊断、促进发展作用，有效保证和促进了教育教学服务质量、管理水平和人才培养质量的持续改进。

五、结论：借鉴意义及参考价值

本文分析了高职院校专业评价的内涵，结合国家和地方相关文件对专业建设、专业剖析的要求，基于政治权力、市场权力和学术权力的评价视角和专业自身发展需求，提出以“三维和谐质量观”为指导，以就业为导向，聚焦专业人才培养核心要素，基于发展性评价理念综合考虑形成性、结果性指标，构建出专业诊断“六维度”模型和指标体系，通过高职院校人才培养与管理大数据的挖掘分析，实证研究验证了本文提出的专业诊断“六维度”模型和指标体系的有效性、可操作性，为相关主管部门和兄弟院校开展专业评价与诊断、构建专业预警与调整机制提供了经验参考。

来源：中国职业技术教育 2016 年第 24 期

3-2 现代学徒制试点项目教学诊断与改进的研究与实践——以机电一体化省级现代学徒制试点专业为例

摘要：现代学徒制是职业教育服务当前经济社会发展的有效的人才培养模式，将职业教育与劳动就业进行互动发展，是深化产教融合、校企合作，推进工学结合、知行合一的有效途径，目前现代学徒制还处在试点阶段，为了保证试点项目顺利实施，积极探索“边试点、边诊断、边改进、边总结”专业建设思路，将专业教学诊断与改进机制引入现代学徒制试点项目中，设计出了专业诊断流程，根据现代学徒制的特殊性，构建了现代学徒制教学诊断指标体系，明确了诊断的具体项目，强化了过程性诊断。

关键词：现代学徒制；教学诊断；诊改流程；诊改项目

一、现代学徒制与教学诊改的内涵及意义

（一）现代学徒制

现代学徒制人才培养模式是现代职业教育实现产教融合的有效形式，国际上已有很多国家采用这种模式进行人才培养并取得了成功。它是将企业培训与学校教育结合在一起，可以说是一种“跨界教育”，它是职业教育向更深层次发展的一种人才培养模式。现代学徒制是通过学校和企业合作共同办学，打破了职业教育单一培养模式，校内专任教师和企业带徒师傅一起承担授课任务，缩短了企业所需人才的培养时间，节省了人才培养资源，

有利于推进“学历证书+职业资格证书”的“双证融通”，建立国家技术技能积累制度。突破了学校单一结构的课程体系，设计学校与企业互补的课程培养方案，进一步提升了学生的综合素质。能进一步提升“双师型”师资队伍的质量，有利于完善现代企业劳动用工制度，解决合作企业招工难问题，对完善我国现代职业教育体系具有重要的战略意义。

（二）教学诊断改进机制

职业教育教学诊断改进机制就是以学校日常人才培养的数据为基础，通过对数据进行分析，进而诊断出工作中存在的问题，而后不断修改完善。这样能够进一步提高职业院校的办学质量，进一步完善校内教学质量保障体系，能够使优质高职院校向更深层次发展。教学诊断与改进机制的建立目的是不需要外部的评估就可以通过职业院校自己把学校教学质量进一步升级，真正意义实现学校在社会中所担负的教书育人的职责。同时，教育主管部门也可以通过研判学校提供的教学数据，来进行相应的教育监管，实现管理部门应该履行的职责。

（三）现代学徒制的教学诊断与改进的意义

现代职业教育体系的构建，为我国进一步提升职业教育教学质量奠定了基础。目前许多职业院校都采用校企合作培养人才的模式，尤其是现代学徒制人才培养模式的提出，它是校企合作向更深层次发展的推手。但随着现代学徒制试点项目的逐步展开，存在的问题也逐渐暴露，这使得加强教学工作诊断与改进成了促进校企合作新发展的重要举措，因此推进教学工作诊断与改进对当前校企合作模式的教学发展也发挥着重要作用。现代学徒制的教学工作诊断与改进机制，就是通过自身评价，把专业教学质量管得更加规范、精细、到位，将现代学徒制试点项目落到实处，也是为了使教育行政部门进一步加强对现代学徒制项目的管理，及时总结经验，减少试点项目少走弯路。

二、专业诊断与改进的流程及内容

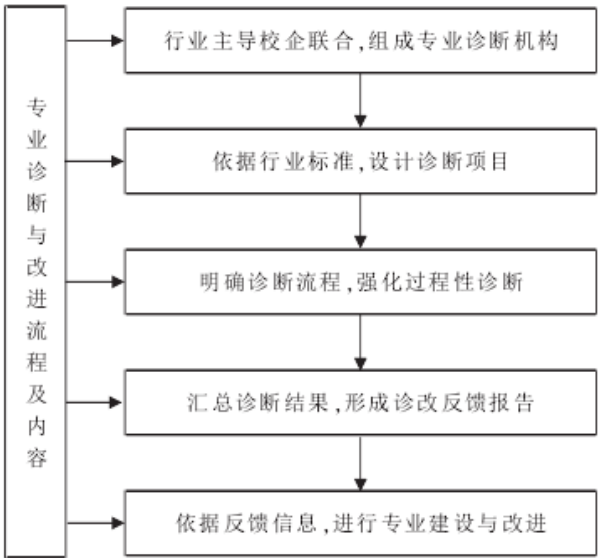


图 1 专业诊断与改进流程及内容

对于专业诊断与改进，我们是通过学校和有较大影响力的企业技术人员组建诊改小组，以行业企业用人标准为依据，设计相应的诊断项目，对现代学徒制机电一体化技术专业进行诊改，诊改小组根据诊断的情况提供反馈诊断报告和改进建议，专业建设委员会根据诊断报告和建议进行专业改进。

（一）行业主导校企联合，组成专业诊断机构

要想获取真实可靠的诊断结果，必须有一个诊断主体。基于现代学徒制的专业诊断机构是指独立于教育主管部门和高校之外的，由行业企业牵头组建诊断机构。对现代学徒制机电一体化技术试点专业的专业定位、专业课程、专业活动、专业条件、专业结果、专业特色等方面进行诊断评价并给出诊断报告及专业建设意见。

（二）依据行业标准，设计诊断项目

1. 专业定位诊断

对于现代学徒制机电一体化技术试点专业，先要明确专业的服务面向和专业的培养目标，目标要确立到位，专业建设要对接行业、区域优势产业和基础产业，通过对行业和区域人才需求进行调查分析，专业的开设要适应社会的需求、产业的升级调整等。

2. 专业课程诊断

专业课程诊断包括专业课程结构设计情况、课程教材建设情况、课程实施管理情况三个方面。利用行业企业技术标准和生产过程制定课程目标、体系和课程标准，课程的开发需要校企合作共同开发，课程开设的硬件环境与条件如何，课程的考试考核情况如何。是否充分利用了校内资源和合作企业提供的优质教学资源来设计“教学做”一体的教学模式，是否根据实际情况采取了多样化的教学方法和教学手段，是否采取理论与实践相结合，过程评价与结果评价相结合的成绩评价标准与评价方法，是否与行业、企业共同开发实训教材、实践指导书等，选用省级以上高职获奖教材。

3. 专业活动诊断

专业活动诊断项目包括专业质量监控、专业班级管理和专业研究活动等项目。主要包括教学管理过程控制设计与实施，教师、学生、相关部门（含合作企业）参与教学管理情况，对出现的教学事故的处理情况。教学质量监控体系方案的制定、方案的执行情况，以及取得的成效。班级管理包括对班级各项工作进行有效的规划、组织、指导和控制情况，以求得班级管理工作总体的最优化。对教学进行的评价包括学生评教、教师评学、教师同行互评以及毕业生跟踪调研等活动。

4. 专业教学条件诊断

专业条件诊断的主要内容包括师资队伍水平、专业教学文件、实验实训条件、校企合作机制、使用经费保障等项目。其中师资队伍既包括校内专任教师，也包括企业带徒师傅，主要是诊断师资队伍的整体结构状态、教学水平、科研水平、教学团队建设等内容。实验实训条件既包括校内实训基地情况，也包括合作企业学生顶岗实习环境。

5. 专业结果诊断

专业结果诊断主要包括学生就业质量、学生综合素养、专业社会服务水平等。其表现主要包括学生毕业时获取的职业资格证书情况，学生对基本技能掌握的程度是否满足专业培养目标的要求。通过新生近两年第一志愿报考率和录取率，由侧面可以知道社会对此专业的评价。另外通过毕业生就业情况以及社会对毕业生的评价情况，用人单位对毕业生的综合评价情况也可以了解到专业建设结果。专业办学如何还可以通过专业向社会、企业提供技术服务的范围，对企业教育培训、技术咨询的情况来确定。

6. 专业特色诊断

专业特色是指专业特有的，根据区域经济特点确定特色方向，专业应具有创新项目建设规划、实施及成效，与其他学校同类专业相比具有独特性。专业特色还体现在能够明显加强人才培养过程，进一步提升办学质量。特色也可体现在办学思路、教育模式、教学改革、教学管理等方面。

（三）明确诊断流程，强化过程性诊断

专业诊断的目的是提升专业办学质量，也就是对人才培养方案的执行情况进行诊断，进而发现阻碍和支撑专业人才培养目标实现的因素有哪些。过程诊断就是通过了解评价对象的现实状况，发现存在的问题，收集专业的有关情况，以便于对专业的人才培养定位、课程体系、教学内容、师资队伍、教学条件及教学评价进行及时调整，便于在实施过程中有的放矢。过程诊断能使专业改革的重点和路径更加清晰，可以尽快设计出满足不同起点水平和风格的学生所需的教学方案，尽早让职业教育供给侧改革的内容落实落地。

（四）汇总诊断结果，形成诊改反馈报告

诊断是为了更好地提高高职教育教学质量，诊断的结果需要及时地向学校公布，对于诊断找到的问题要及时进行改进，并对改正的情况进行监控，以期达到专业建设最优效果。对于诊断的结果，不仅要向教育行政部门和诊改院校发布，还要将结果向社会发布，让企业、学生家长等与教育有利益关系的群众也能够了解专业的办学情况。专业诊改主要是为了提高专业办学质量，查找专业建设过程中出现问题的原因。特别是对于人才培养方案、教学模式、专业及课程标准、师资队伍建设、实验实训设备、教师课堂授课能力、考试考核评价等方面需要按照评价指标要求进行不断调整。

（五）依据反馈信息，进行专业建设与改进

系部、教研室以及专业带头人和骨干教师，根据诊改报告提出的意见，逐条进行整改。通过做好专业发展规划，理清专业建设的具体思路，明确专业重点建设项目。加强专业建设与管理，按照专业内涵建设要求，加强对专业人才培养过程和培养目标实现过程的研究。加强对教学方法的改革与创新，进一步转变教育教学观念，注重学思结合，倡导启发式、参与式、案例式、模拟式等各种有效的教学方法，确立学生的主体地位，探索以学生为主体的教学模式。进一步探索适应教学模式改革的成绩考核改革，改革实验教学内容与方法，

构建理论教学与实践教学一体化的教学模式。

三、现代学徒制试点专业诊断与改进

（一）诊断指标体系的构建

现代学徒制机电一体化技术专业主要是培养学生的综合职业能力，通过企业和学校联合进行人才培养，即双元育人。实现校内专任教师、企业带徒师傅、学生（学徒）为一体的现代学徒制人才培养模式。将教室搬到实习场地，教师与师傅的相融合，过程考核与定时考试相融合，学历证书与技能证书相统一。做好六个共同，即共同做好人才培养方案，共同开发教材、共同组织好教学、共同对学生（学徒）进行考核、共同做好双师管理、共同做好学生（学徒）的就业工作。针对现代学徒制试点工作的特殊性，我们要科学、合理地制定诊断项目。建立诊断指标项目是管理的重要手段，一套科学的诊断项目就是一套具体的、可以操作的专业教学质量和管理质量标准。结合机电一体化技术专业特点，参照一般专业诊断项目要素，构建现代学徒制的机电一体化技术专业诊断项目。

（二）加强过程性诊断，汇总分析做出诊断报告

在专业诊断过程中，强调过程诊断，也就是强化专业人才培养工作数据的采集。通过对量化数据采集汇总，而后进行分析，实行数据分析与实际调研相结合。对于采集的数据，能够进一步保证教学诊断的科学性和准确性，为此我们将诊断项目进行量化，对每一项目进行赋分，专业诊断过程中，只需要按照要求给每一项打分即可。最后通过对数据进行分析，并根据实际情况做出专业年度质量报告。

（三）依据诊断报告，进行反馈整改

通过对诊断报告进行分析研究，明确基于现代学徒制的专业建设中存在的问题，分析问题存在的原因，找到解决方法。要进一步明确现代学徒制办学定位和办学思想，提高对技能型人才培养目标的认识，切实解决“培养什么人、怎样培养人”的问题。校企共同制定人才培养方案，共同开发课程和教材，共同设计实施教学、组织考核评价、开展教学研究等。通过职业院校的专业基本技能的训练，企业的师傅带徒弟的人才培养模式，真正实现校企一体化育人。

四、结束语

现代学徒制是行业、企业参与职业教育人才培养全过程，能实现专业设置与产业需求对接，课程内容与职业标准对接，教学过程与生产过程对接，提高人才培养质量和针对性。为了保证这一过程少走弯路，以完善专业质量标准和制度、提高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，引导专业建设工作，建立常态化的内部专业质量保证体系和可持续的诊断与改进工作机制，进而不断提高人才培养质量。

来源：湖北工业职业技术学院学报 2016 年 10 月第 29 卷第 5 期

3-3 数据平台在教学质量诊断工作中的探索与实施——以天津冶金职业技术学院为例

摘要：高职院校做好教学质量诊断与改进工作，是贯彻和落实《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》的重大举措。在大数据背景下，本文以高等职业院校人才培养工作状态数据采集与管理平台为诊断工具，对天津冶金职业技术学院的教学质量进行了深度分析，通过建构和实施教学诊断制度和工作机制取得了较好的成绩。

关键词：数据平台；高职院校；教学质量；诊断与改进

根据教职成厅 2015[2]号“教育部办公厅关于建设职业院校教学工作诊断与改进制度的通知”文件精神，要求贯彻《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》，建立常态化的职业院校自主保证人才培养质量的机制，根据《教育部 2015 年工作要点》，决定从今年秋季学期开始，逐步在全国职业院校推进建立教学工作诊断与改进制度，全面开展教学诊断与改进工作。作为衡量现代高职院校综合办学水平的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），既是政府、行业企业对学校人才培养工作评估的基本依据，同时也是促进学校管理现代化、标准化和制度化，促进学校构建教育教学质量保障机制的一个重要途径，更是学校层面实施人才培养工作动态监测、及时发现问题、实现科学决策、进行宏观调控和实施规范管理的重要手段。本文以天津冶金职业技术学院为例，重点研究数据平台在教学质量诊断中的应用。

一、数据平台应用背景及现状

目前，相当一部分高职院校对数据平台数据的误区主要表现在：（1）认识不到位，尤其是对大数据的作用认识不到位；（2）投入不到位。包括高职院校对资金投入、精力投入、人员投入不到位；（3）制度惯性大。某些院校畏于改革，“路径依赖”病症比较突出。（4）质量意识淡化。不少院校在平台数据和质量年报中避实就虚，作风浮躁。数据平台自 2008 年起到 2015 年经历了九次升级与改版，由于缺乏统一的指导和规划，各个应用系统由不同的业务处室使用和维护，运行在不同的应用环境中，使用不同类型的数据库，彼此间没有联系，导致各管理系统彼此独立运行，形成了一个“信息孤岛”。随着学校的发展，对各应用系统提出了更高的要求，“信息孤岛”所引发的矛盾也日益突出，出现了诸如基础数据不一致、数据重复录入等一系列问题，在数据采集、数据共享、统一管理和统计分析方面显得力不从心，难以提供优质的信息服务，无法为领导的决策提供权威性的数据，严重制约了学校下一步的信息化发展。因此，实现各应用系统之间的数据有机整合成为当前高职院校信息化校园建设急待解决的关键问题。

二、教学诊断工作的探索与实施

“通知”中鼓励相关行业与院校联手进行试点，要求各院校自愿为原则，选择的合作企业在行业领域内有较大的影响力；须以企业的用人标准来设计专业诊断项目；必须保证

教学质量反馈报告及改进建议的客观性；最后形成倒逼机制，通过社会对学校教学质量的认可程度，学校对专业进行改革和建设。天津冶金职业技术学院成立了以院长牵头的数据平台采集组，针对 2015 数据平台的采集工作进行了严格、细致的顶层设计，根据平台中的 12 个一级项目、54 个二级项目数据表的相关内涵进行分解，各部门负责人为各项目分表的主要责任人，并指派 1 名专人对自己所属部门的数据进行采集和校对。在管理模式上采取的是领导责任制，要求各部门负责人对自己部门的数据负责，院长对全校的数据负责，同时对源头采集的相关教师进行绩效考核，把数据的真实性、合规性列入考核范畴。

（一）专业建设诊断与改进

2015 年学院全力打造以材料成型与控制技术、电气自动化技术、机电一体化技术、电子信息工程技术、会计 5 大专业为主体，14 个相关专业辅助的 5 大专业群建设。材料成型与控制技术专业实现了“双证三岗多元”人才培养模式改革，明确了“双证书的总体设计，识岗、顶岗和上岗的整体培养过程，多元化的专业发展与建设路径。机电一体化技术专业完成了“两化三融四+”人才培养模式改革，学校工厂化、教室车间化为人才培养的整体建设布局，融专业培养目标和实际生产项目、专业教师与企业技术人员、职业标准与课程内容等三大主要内容为人才培养的一体化形态，将人才培养的专业与职业、定制与通用、素质与规范、学历与（职业）资格等四个方面作为必备要素，进一步规范与提升人才培养的质量标准。电子信息工程技术专业实现了“个性定制切入，岗位能力递进”人才培养模式改革，组织实施的服务需求对接、培养指向精准、能力要求递进的专业人才培养实践。电气自动化专业成了“三贯通四融入五对接”人才培养模式改革，将岗位的职业标准、技术技能要求和职业素质规范相互贯通，整体提升了专业技术技能人才的培养质量。会计专业探索“岗位融通，能力递进”人才培养模式创新，通过专业人才培养的整体过程，培养具诚信、合作、敬业职业素质的技术技能人才。在重点专业建设过程中，对其他 14 个辅助专业也进行了诊断，通过有针对性地调整和重组，专业人才培养水平有了明显的提升。教学质量的提升也使学生对母校的满意度有了明显的提高，据统计，2015 年学生对母校的满意度为 91.5%，比去年增加了近 10 个百分点。

（二）师资队伍诊断与改进

2015 年学院双师素质教师比例达到 66.87%，相比 2014 和 2013 年提高了近 4 个百分点，高于天津市和全国的平均水平。这一数据的提升得益于学院通过数据平台发现问题，针对师资队伍建设及时出台科学合理制度。学院在师资队伍建设过程中，坚持“规模适宜，结构合理，整体提升，适应需求”的建设原则，形成了“一体两翼五平台”的建设架构的师资阵容，推进师资团队的整体建设。学院鼓励专任教师到行业、企业兼职，积累实践经验的同时培养职业素养，加大从企业引进兼职教师的力度，在教学中更多地融入企业文化；搭建起的五个重点建设的专业教学团队平台，使教师得到培养、锻炼和发展。教师的职教理念、教师教学能力和信息化水平均得到提升。据统计，2015 年专任教师人均企业实践时

间为 26.29 天，比 2014 年的人均企业实践增加了 48%，学院专任教师通过企业——院校人才互通模式的交流与实践，教师的专业技能水平有了较大的提高，在校企合作过程中，专业教师也为企业进行了多项技术服务，申请新型实用专利达 26 项。学院注重专任教师的各种类型的培训和提升，2015 年学院专任教师参加省级培训量达到 1339.5 人日，在职业教育理念、教学改革、实训项目创新、教学信息化应用等方面有了较大的提高。

（三）信息化建设诊断与改进

为了适应互联网+教育发展的新态势，弥补学院在信息化建设过程中资源量的不足，2015 年，学院在信息化建设过程加大人力、物力和资金的投入，教学资源量有了很大的提高，达到 30083GB，远远高于全国及天津市平均水平。学院根据高职院校现代信息化发展的要求，学院积极开展了信息化教学设计、信息化课堂、信息化实训教学、网络课堂、教学做一体化课程等教师信息化大赛，通过院级信息化大赛的历练与提升，学院 5 名教师分别获得省部级信息化教学大赛二、三等奖。学院利用信息化平台建立健全了“互联网+毕业环节”相关制度和 workflows，在全校范围内推行基于互联网监控、交流、评价一体的毕业课题（设计）、顶岗实习管理模式，指导教师利用学院的教务管理系统和得实网络教学平台在线对学生进行指导、交流，及时反馈信息，同时掌握学生在企业或自主创业的情况，提升了学院毕业环节管理的质量。

（四）督导工作的诊断与改进

学院之前的督导工作通常是通过给学生和部分企业分发调查问卷来完成对教学质量的评价，但经过实践的证实，这种方式既耗时，而且回收的数据也存在较大的失真性。2015 年，学院结合数据平台相关指标，针对偏弱相进行比对和分析，利用网络信息平台面向用人单位、教学管理机构、学生以及第三方评价机构进行四位一体的教学质量信息反馈，通过收集、梳理、提升，全面探索和制定了教学督导工作新思路、新方法，制度的有效实施保证了督导工作多层面、多环节、多形式的有效进行，充分发挥督导在提高教学质量和深化教学改革中的重要作用，引智入校，聘请高水平的校外专家对学院教育教学工作进行帮助指导，进一步完善教学质量评价体系和运行机制，从而不断督促人才培养质量全面提升。据统计，学院 2014 年、2015 年雇主满意度连续两年均为 100%，2015 年学院学生对母校满意度高达 91.5%。

四、结论

1. 高职院校需深度理解教学质量诊断工作的内涵，因地制宜，建立和健全适合学校的教学工作诊断和改进制度。2. 建立常态化源头化采集与数据应用管理机制，数据平台的采集工作必须实现源头唯一、实时采集过程数据。3. 天津冶金职业技术学院通过建构和实施教学诊断制度和工作机制，明确了教学诊断与改进的具体内容，定期从教学实际出发，围绕人才培养工作要素进行自我诊断，及时总结经验，找出存在的问题和不足，制订了相应措施进行改进，从而推进教学质量的提升，提高技术技能人才的培养质量。

来源：教育教学论坛 2016 年 8 月第 33 期

4-1 教育部杨应崧教授在金华职业技术学院讲学

2016年4月21日下午,教育部高职人才培养工作水平评估委员会主任委员、“诊改”课题组组长杨应崧教授应邀到金华职业技术学院讲学,做“抓‘诊改’、强保证、激活力、促发展——‘诊改’文件解读”主题报告,相关职能部门负责人、各学院院长、分管教学院领导、专业级机构负责人、课程组长等200多人聆听了报告。杨应崧教授结合当前国家现代职业教育发展现状,针对教育部办公厅《关于建立职业院校教学工作诊断与改进制度的通知》《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)》《国务院教育督导委员会办公室关于印发〈高等职业院校适应社会需求能力评估暂行办法〉的通知》等文件做了全面深入的剖析。他指出,高校管理者、运营者要学习和掌握创建与时代要求相适应的质量文化。质量是责任的化身,高职院校要建立适应经济发展新常态的质量保证工作新常态,努力实现“四个转变”,一是变自娱自乐为服务需求,二是变以外部保障为主为内部保证为主,三是变脉冲式极力为常态化改进,四是变回顾总结为实时监控。当前,国家教育质量保障体系顶层设计出现重大调整,实施“管办评分离”。对此,杨应崧教授建议,高职院校应建立教学工作“诊改”制度,规范、精细、到位管好教学质量的同时,也便于教育行政部门的事中和事后监管。

来源:金华职业技术学院学报 2016-05-01

4-2 现代职业教育质量文化_内涵_价值及构建

摘要:现代职业教育质量文化构建作为全面提升职业教育质量的核心环节,是职业教育应对和把握经济社会全面转型背景下的新机遇和新挑战的重要途径。文章通过对质量文化的内涵解析,诠释了职业教育质量文化的定义与层次结构,探究了现代职业教育质量文化在明确职业教育发展导向、汇聚各方优势力量、完善质量保障机制等方面的价值功能。通过变革质量观,树立现代质量观念,构建政府宏观管理与院校领导微观管理协调并进的管理机制,形成立体式保障体系,促使职业教育的质量文化建设有效开展。

关键词:职业教育质量文化内涵价值构建

职业教育质量是职业教育发展的生命线,提升职业教育质量是现代职业教育改革与发展的核心任务。2014年6月,教育部颁布了《现代职业教育体系建设规划(2014—2020年)》,将建立职业教育质量保障体系、全面改善职业教育质量作为重点任务。2015年,教育部印发的《关于深化职业教育教学改革全面提高人才培养质量的若干意见》明确提出:坚持以提高质量为核心,推进职业教育内涵式发展。由此可见,通过提升职业教育质量,促使职业教育获得良好的社会认可和更大的发展潜力,已成为我国职业教育在新的时代背景下获取发展良机的重要内容。全面提升职业教育质量的一个重要任务是形成具有职业教

育自身特色的质量文化。职业教育质量文化的形成，不仅促使职业教育的参与者、管理者在观念层面形成质量意识、质量追求以及质量自律的精神，而且促使社会的物质层面、制度层面、行为层面等保障职业教育质量机制的不断完善，对于全面改善职业教育质量具有重要的现实意义。

一、现代职业教育质量文化内涵的解析

1. 质量文化。质量文化概念最早可追溯到 20 世纪 80 年代的美国，并伴随着工业文明的进步不断发展。之所以诞生这一概念，是由于工商业界面对日益激烈的全球竞争，逐步意识到唯有不断提升服务和产品质量方能获得优势，由此也促使社会各界关注企业质量文化。对质量文化概念的界定，不同学者有不同的观点。周叶等人认为：质量文化是以质量价值观念为核心，在企业与社会长期的生产、经营过程中自觉形成的关于质量问题的意识、价值观念、道德取向、行为准则、企业制度与环境等多方面内容。刘乐民认为：质量文化是以质量为中心，基于物质文化基础之上的质量规范、质量改进精神、质量意识等各类精神文化活动的总和。综合不同学者的观点，可以将质量文化理解为企业和社会在生产发展过程中，自觉认知并逐步形成的关于质量目标、质量监控行为、质量观念等方面的“认同感”。具体可分为物质层面（科学技术与水平、财富数量、人力资源状况等）、行为层面（管理奖惩模式、科学技术应用模式、人力资源的分配与评估模式）、制度层面（法律体系、奖惩制度、标准化与规范体系等）和精神层面（维护社会质量文化的权威、追求社会效益等）四个部分。其中，物质层面、行为层面具有较高的易觉察性，属于质量文化中的浅层内容；制度层面、精神层面具有不易觉察性，是质量文化较高层面的内容。

2. 现代职业教育质量文化。近年来，伴随现代职业教育体系建设进程的不断推进，社会各界日益关注职业教育质量问题。如何全面提升职业教育质量、强化职业教育服务社会经济和个体持续发展的能力，成为职业教育研究者的研究重点。职业教育作为与社会经济联系最为紧密的教育形式，有助于职业教育跳出教育圈，科学借鉴社会和企业 在提升质量方面的成功经验。职业教育质量文化，是指职业教育在长期的教育教学过程中，不同参与主体自觉形成的关于提升职业教育质量的价值观、规章制度、道德规范及传统习惯等内容的总和。质量文化自身的层次性也形成了现代职业教育质量文化的结构起点。由此，现代职业教育质量文化的四个层面依次为精神层面、制度层面、行为层面、物质层面（见图 1）。

第一，构建现代职业教育物质文化，营造现代职业教育发展的良好物质文化环境，具体包括现代职业教育发展过程中所需的经费支持、师资队伍、教学实训条件、社会环境的支持体系等，从而形成塑造现代职业教育行为文化、制度文化和精神文化坚实的基础。

第二，构建现代职业教育行为文化，形成各方积极参与职业教育质量改善的局面，具体包括各种管理和奖惩模式、教师专业发展模式、人才培养与评价模式、经费分配与效果评估模式、领导决策行为、群体对于计划的落实等。

第三，构建现代职业教育制度文化，促使职业教育质量提升过程的规范化、有效性，

具体包括各项工作管理制度、奖惩制度、教师准入制度、各级各类法律制度、质量管理评估制度等。

第四，构建现代职业教育精神文化，形成全社会关注职业教育质量的价值理念，具体包括以人为本的质量观、人才培养质量方针、质量目标、良好工作作风等注重质量提升的价值认知观念和自觉意识。

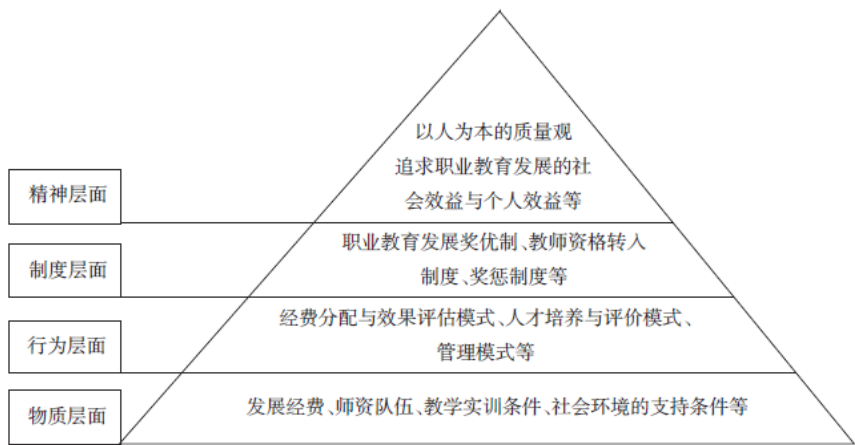


图1 现代职业教育质量文化层次结构示意图

二、现代职业教育质量文化的价值功能

现代职业教育质量文化的形成是在职业教育发展过程中，职业教育的管理部门、社会企业以及职业院校树立“质量至上”的价值理念、开展高质量管理活动与实践的基础，这对于培养符合时代发展所需的各类型、各层次人才与个体的可持续发展能力具有重要作用。与此同时，有助于调动从顶层设计的管理者到一线教师的参与积极性，促使凝聚各方力量、汇集各方智慧助力现代职业教育质量文化的最终形成。因此，职业教育质量文化的构建具有重要意义，具体体现为以下几方面的价值功能：

1. 明确发展导向，为质量提升树立行动指南。

现代职业教育质量文化的构建关键是形成职业教育发展的质量价值观，促使职业教育发展的合规律性、合要求性。职业教育本质上作为区别于普通教育的教育类型，拥有自身独特的人才培养规律和办学规律，即强调人才培养过程中的实践性和办学过程中的开放性。职业教育质量文化的形成便是指导职业教育实践和人才培养模式避免囿于普通教育的基本发展模式，造成人才结构、规格与市场实际需求相脱节，促使职业教育在教学管理、课程设置、师资选拔等环节凸显实践特色。在人才培养过程中，要形成符合工作实际环境的实践能力，在人才培养过程中营造仿真培养环境，形成以工作过程为导向的人才培养模式，依据真实的工作流程、规章制度等进行技术技能型人才培养，不断提升人才规格与市场实际需求的匹配度。职业教育质量文化建设是促使职业教育遵从坚持市场需求导向、加强校企合作的办学规律，通过职业院校与社会企业积极合作，实现社会企业参与职业院校教学实训基地完善、培养计划制订、学科课程设置、教学质量评估等环节，在不断提升职业教

育质量的同时，促使现代职业教育的发展更符合自身的人才培养和办学规律，凸显职业教育自身特色。

2. 凝聚内外力量，为质量提升汇聚各方优势。

职业教育的跨界属性，决定了职业教育在自身发展的过程中必须加强与社会企业的积极合作，及时将市场的实际需求转化为职业教育的办学风向标，从而不断提升职业教育提供的服务与市场实际需求的吻合度。职业教育外部的管理者、决策者、社会企业逐步认识到发展职业教育的重要性，积极参与职业教育质量提升设计、提升措施实施、质量监控和质量评价的全过程，体现现代职业教育体系建设过程中的开放性特征，推动职业教育发展参与主体的多元性、发展视角借鉴的扩跨界性与评价机制的外部参与性。对于职业教育内部来说，有助于职业院校内部形成“质量至上”的价值观念，在职业院校质量目标制定、质量过程监控机制、质量结果评价机制等方面不断完善，以校领导为引导，通过建立民主决策、民主管理和民主监督机制，促使全体教职工积极参与职业院校质量提升全过程。营造质量提升的氛围，促使全体教职工逐步在现代职业教育质量提升的过程中形成使命感和责任感，并以质量提升为向心力，将职业教育质量提升渗透于学校管理、教师管理、教学管理、科研活动等各方面，实现职业教育质量文化构建的常态化、自然化。

3. 完善各方机制，为质量提升构建保障体系。

现代职业教育质量文化的形成，不仅体现了职业教育的不同参与主体在价值观念上对于改善职业教育质量的重视，而且还需在物质、行为、制度等方面形成保障职业教育科学发展的有效机制。首先，职业教育的物质文化建设主要体现为办学条件（师资、技术、设备等）的改善、校园环境的优化和学校品牌的铸造。毕业生就业质量作为衡量职业教育质量的重要指标，学校办学条件的改善和校园环境的优化是提升职业教育毕业生质量的物质保证。塑造职业院校的品牌，有利于职业教育在当下的发展处境中增强竞争实力、树立发展自信，对于形成职业教育的物质文化具有重要作用。其次，构建职业教育的行为文化，对于作为建设主体的各级领导干部与普通教职员质量提升的行为理念、行为模式提出了新的要求。对于领导干部，要将质量意识不断融于办学理念、运行管理机制、决策行为等各方面，确保质量文化建设落到实处。通过管理机制和决策机制的变革，发挥教职员在职业院校质量文化建设过程中的积极性、创造性，培育其在职业教育质量文化建设中的认同感、责任感，使得职业教育质量文化的构建从提升职业院校教学质量做起。最后，制度文化的建设是职业教育发展规范化、科学化的有效保证，而质量文化的构建又反作用于职业教育各项制度。这不仅有利于职业教育相关法律、制度的不断健全，而且有利于职业院校内部各项保障职业教育发展质量的评价标准、质量提升实施细则等的完善。最后，通过质量文化的不断形成，促使职业教育的全体参与者在职业教育活动的各个环节逐步树立质量意识并形成质量价值观，从精神意识中监督自我，保证质量文化建设的持续性、有效性。

4. 规范和约束，确保质量提升的有效性。

构建现代职业教育质量文化，旨在形成从物质层面到精神层面的质量保障机制，全面

提升职业教育质量。在此过程中构建的法律制度、行为准则、内部机制等，都对各级职业教育参与者形成规范和约束作用。这不仅因为在质量文化构建过程中所形成的一系列实体准则或意识准则等都会影响职业教育参与者原有的工作态度、行为举止，促使他们各方面的具体行为更加符合职业教育质量文化建设的要求和规范，⑧还会改善以往职业教育发展过程中存在的如质量文化建设文本形式化、职教师资“双师”能力不足等问题，促使现代职业教育朝着更健康、更美好的方向发展。

三、现代职业教育质量文化的构建策略

质量文化作为职业教育发展文化建设的重要组成部分，不仅是职业教育在经济社会“新常态”背景下，有效把握和应对经济社会全面转型带来的新机遇和新挑战的需要，也是职业教育铸造自身发展特色、形成自我核心竞争力的需要。因此，构建现代职业教育质量文化，对于职业教育形成强大的发展实力、绘制宏伟的发展蓝图具有重要意义。

1. 变革职业教育质量观，树立现代职业教育质量观念。现代职业教育的质量文化建设亟须解决对质量文化建设的认知偏差问题。首先，铸造职业教育发展特色，创新职业教育质量观。伴随市场经济发展过程中人才需求类型和结构多元化的现状，要求职业院校结合地区经济社会的发展特点，着重培养符合地区经济发展需求的高质量人才，不断形成具有发展特色的职业教育。通过发展求异来形成特色，以特色提质量。其次，注重职业教育过程质量的监控。职业教育实践性的特点，决定了质量提升不仅需要结果性评价，更应注重过程性评价，努力实现对于教学过程、学生实践过程的动态性质量监控，做到早发现、早解决，从而保证最终的教学质量。最后，注重创新能力的培养，实现职业教育质量观的终极目标。创新是一个民族不断进取的灵魂，在我国大力构建创新型国家的背景下，职业教育只有通过创新教育教学机制，营造创新氛围与环境，不断培育学生的创新能力，才能培养适合社会发展需要的人才。

2. 注重政府宏观管理与院校领导微观管理的协调并进。政府作为社会组织正常、有序运行的宏观管理者和指导者，在职业教育质量文化建设过程中理应承担相应的责任。具体表现为：构建职业教育统筹协调的组织管理体系、第三方独立监督和评估组织等，通过提升职业教育的管理效率、评价有效性来助力职业教育质量文化的建设；不断完善以《中华人民共和国职业教育法》为核心的附属法律法规和资格制度体系，促使职业教育制度文化的形成；加强职业教育顶层设计和宣传，促使职业教育的应然价值获得正确的社会认知，不断提升职业教育的社会认可度等。与此同时，职业院校领导作为职业教育质量文化建设的中坚力量，不仅要树立自我质量价值观念，不断强化质量意识的重要性，还应积极实现管理制度的创新与改革，使得院校的管理制度与质量文化中的制度文化建设相一致。具体表现为：注重管理制度刚性与柔性的结合，既要考虑制度文化建设过程中许多管理制度的原则性，还要根据情况的复杂性、多样性，针对不同对象体现灵活性原则。尤其对于职业教育质量提升过程中涌现出的“怪才”“偏才”，应适当提供宽松的环境，允许他们通过多样化、个性化教学方式，来实现职业教育质量提升和特色形成的目标。

3. 构建立体式保障体系，推动现代职业教育各层质量文化的形成。构建现代职业教育质量文化，不仅要不断完善职业教育的保障体系，还要形成相应的质量保障机制，为职业教育各层质量文化的构建提供立体式保障。其中，职业教育质量文化构建的横向保障体系具体包括：法律法规保障体系、奖惩制度、发展经费保障机制、教师资格准入制度、教育管理体系、科研保障体系、社会企业参与机制等多方面内容。纵向保障机制具体包括（见图 2）：国家层面关于政策法规的完善、教育部及相关部门对于职业教育质量提升的责任认定、职业教育相关质量标准的制定、国家级质量检测评估机构与机制的建立等；地方层面关于地方相关政策与规定的完善、地方一级质量检测评估机构与机制的建立、质量评价的反馈与调节机制等；职业院校具体职责包括：管理者和全体教职工质量目标的制定与认同、质量价值观的形成、学校质量监测与评估准则的制定、学校内部质量提升奖惩制度的完善等。通过立体式保障体系的构建，积极推动现代职业教育各层质量文化的形成。

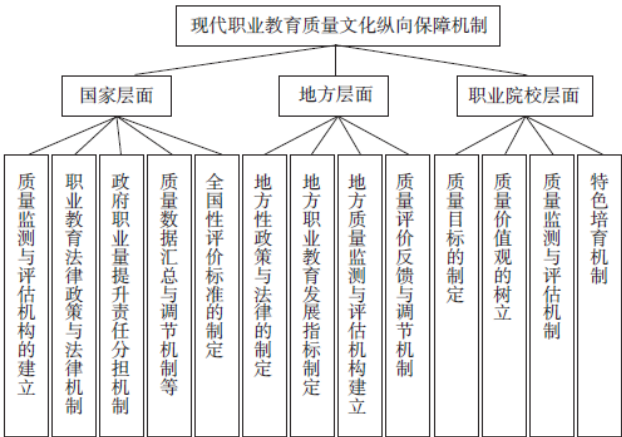


图2 现代职业教育质量文化构建纵向保障机制

4. 评估职业教育质量文化现状，制订具有可行性、针对性、可操作性的质量文化建设工程计划。明确职业教育质量文化建设的现状，是职业教育开展全面质量文化建设的基础。对于职业教育质量文化现状的分析，需要明了职业教育外部环境的现状，如社会经济发展需求现状，社会企业对于职业教育的认知现状，职业教育发展在经费支持、法律保障、社会支持等方面的环境现状等，以此确立职业教育质量文化建设的总目标和总策略。同时，还需要反省职业教育内部在领导质量文化建设理念、教职员工质量价值观的树立、质量管理、已有质量标准的制定、教职员工的参与等方面的实际情况。通过明确职业教育内外部的实际发展，继而在国家层面制定职业教育质量文化建设的总目标和总方针。在此基础上，地方职业院校应联合校企合作企业与相关机构，根据地区经济社会发展的实际需求和院校的实际来确立相应的质量文化建设目标，制订有可行性、针对性、可操作性的建设工程计划，并根据建设进程的具体情况实时动态监测和调整，确保职业教育质量文化建设有步骤、有效率地顺利开展。

来源：职业与教育 2015 年 10 月中第 29 期（总第 849 期）

4-3 传统文化思想对高等职业教育质量文化建设的影响及对策

摘要：高等职业教育在以提供质量为核心的发展阶段越来越注重质量文化的建设，而传统文化思想对质量文化的影响是深远的。本文在解读高等职业教育质量文化概念和特性的基础之上，辩证地分析了传统文化思想对质量文化产生的积极和消极的影响，并为如何汲取精华摒弃阻碍因素，使传统文化思想积极作用的发挥实现最大化提出了相应的建议与对策。

关键词：高等职业教育；传统文化思想；质量文化

我国高等职业教育经历近 10 年的快速发展后进入了以提高质量为核心的发展阶段。然而，以提高质量为目的的高等职业教育质量管理大多侧重在相关质量监控、评估技术等技术层面。事实上，理想的教育质量从根源上取决于积极的质量文化，而质量文化往往深受传统文化思想的影响。

一、高等职业教育质量文化概念及特性

在我国教育改革发展中产生的高等职业教育这一新型高等教育，是“高等教育”与“职业教育”两个概念的复合。在《教育大辞典》中，高等职业教育指属于第三级教育层次的职业教育和技术教育，包括就业前的职业技术教育和从业后的相关继续教育。“第三级教育”与“高等教育”同义，高等职业教育与普通高等教育同样包括学历教育和非学历教育。本文所讨论的“高等职业教育”概念限定在高等学历教育范围内。“文化”的概念在逐步演化中形成了广义和狭义两个层次。在具体研究中，通常采用狭义的文化概念来取代广义的、宏大的概念。其中，一种狭义的概念将“文化”定义为一种观念形态，一种非实体性的精神存在，包括价值观念和思维方式。“质量”同“文化”一样，是一种非实质性的概念。“质量文化”源于企业文化范畴，其核心是在企业内部建立一套价值体系，形成统一的质量价值观念。将这一概念引入高等教育领域则是指整个社会内部对高等教育质量形成的一种价值观念和传统认识。在长期的教育活动中，政府和教育机构针对教育质量所设定的教育宗旨、管理理念和价值取向，乃至在教育活动中人们的思维方式、道德水平、行为准则、法律观念等都被归纳到“高等教育质量文化”这个难以界定的概念当中。事实上，不同的高等教育机构具有不同的文化特点，正如王建华指出的：对于大学，质量的载体则是多元的，由于个体差异的绝对性，高等教育质量充满了不确定性。

质量文化作为一种文化现象，分为物质层面、行为层面、制度层面和道德层面。质量文化中的物质层面指实体性的文化设施，意义在于使学生目之所及、足之所涉、耳之所闻都能够受到浓烈的感染和熏陶。通过校内有形或有声的文化景观、教学硬件和实训场所，高等职业院校可以营造其独特的学术氛围和育人特色；质量文化的行为层面以物质层面为载体，是高等院校内部在制度层面的规范和约束下所采取的行为模式，可以体现教职员工的精神状态和工作状态。与物质层面相比，行为层面对质量文化的影响更大，因为即使基

于相同的物质层面，质量文化也会因为不同的行为模式而有所差异；质量文化的制度层面是塑造行为层面的主要机制，在高等职业教育领域中，具体指能够体现高职院校自身质量文化的规章制度、道德规范以及教师和学生行为准则的总和。任何一所高职院校都希望能够有一套有章可循、行之有效的制度文化以便进行有效的教学管理和保障教学质量；质量文化的道德层面即精神层面是处在最深层次的观念形态，指学校和培训机构、领导和教师对质量监控共同具有的意识、价值观、指导思想和目标等。质量文化建设的最终目标也就是使所有参与者在精神层面上达成共识。由此可见，构成质量文化完整体系的这四个层面相辅相成，相互作用。质量文化作为一种文化现象体现了高等职业院校在长远发展中的文化自觉和生存意识。质量文化的各个构成层面在面对变革时具有不同程度的察觉性和抵抗性。处在质量文化金字塔最顶端的道德精神层面和下一级的制度层面具有较低的易觉察性，一旦形成就难以改变；而处在底层的物质层面和行为层面具有较高的察觉性，抵抗性较弱。事实上，这个四个层面的内容很大程度上受到已有的传统文化思想的影响，这种影响既有积极的一面，又有消极的一面。

二、传统文化思想对高等职业教育质量文化产生的积极影响

培养生产、建设、服务、管理一线的高技能人才是高等职业教育的目标。本着这一目标，高等职业教育质量文化精神层面的建设首先要树立优良职业道德的方向标。高职院校的教职员工首先应具备优良的职业道德，同时，要将优良的职业道德作为人才素质培养的首要目标。在我国文化背景下，被推崇的优良职业道德事实上源于我国传统儒家文化。首先，儒家文化主张以“德教”为主，在任何一种形式的教育过程中，人的教育，人格的教育和养成都是第一位的。儒家文化宣扬“诚实守信、礼貌待人、敬业、乐业、勤业和精业、重义轻利”等道德品质和意识。在职业教育中，敬业精神和意识是第一位的。作为未来的职业人，必须具有无私奉献、吃苦耐劳、艰苦奋斗和追求科学的精神。因而，高等职业教育要坚守儒家文化的优良传统思想，就需要高职院校的教职员工和学生将优良职业道德内化为自身的道德情感和信念，再把这种情感和信念实施于行为层面和物质层面，贯穿整个质量文化体系。职业教育人才素质培养目标中还要求集体主义和团结协作精神的培养，而这种素质的要求源自传统儒家文化中“群体和谐”的思想。在这种传统思想影响下，个人才会为社会、为民族、为国家的利益奉献自我。在我国，传统文化中墨家重视“直觉体悟和实际经验”的思想为职业教育实践教学奠定了思想理论基础。墨子提出的根据历史实际、社会实际和人民大众的利益三个标准去衡量知识是非的“三表法”也正体现了职业教育重实施、重经验、重实践、重应用的特性。例如，在职业教育中，社会需求是课程设置的出发点。因而，在当今科技经济快速发展变化的形势下，根据社会对人才需求的变化做出反应并对课程设置进行调整是职业教育可持续发展的重要路径之一。我国传统文化中的教育是以人为本的，注重身心的修养。同时，“相反相成”的思想确立了相反事物的同一性。职业教育中知识与技能的对立统一关系体现了两种思想的内涵。知识本位的职业教育课程

观强调知识的系统性和完整性，但却不能用来指导职业教育课程设置，因为职业教育强调的是实践技能和动手能力。但能力本位的职业教育指导思想又忽视了知识为能力服务的重要性。因此，按照“相反相成”的思维 and “人本主义”的思想，在职业教育中又提出了人格本位的课程思想，强调学生不仅应具有必备的知识和技能，而且还要具有健康的职业心理、职业伦理。与此同时，因材施教的思想在职业教育中体现在模块化的职业教育课程中，从而可以实施个性化教学。

三、传统文化思想对高等职业教育质量文化产生的消极影响

在分析我国当前高等职业教育质量文化的问题时不难发现，一些传统文化思想的阻碍作用根深蒂固。尽管前文指出“人本主义”和“相反相成”的传统文化思想使高等职业教育确立了人格本位的课程思想，但是，一些高等职业院校质量文化的定位仍有学术偏移的倾向，从而导致职业教育过于学术化。职业教育学术化是指一些职业教育与培训机构和处于高等教育与职业教育边界的机构受到大学地位的吸引，为获得与大学同等的地位而努力提供短期高等教育课程，或者通过加强与多技术学院的合作，然后进入高等教育领域。职业教育学术化的主要表现为非大学机构升格为大学，中等学校提升为中等后教育机构，短期的劳动力培训项目纳入到高等教育机构中等。这一现象产生的原因在一定程度上源于传统文化下职业教育处于劣势的地位。正如陈文新曾所指出的：传统文化中重伦理、轻自然的习惯在人们的思维中仍然有残留，因而没有给予职业教育重视和在社会中应有的地位，民众普遍存在轻视甚至鄙视职业技术教育的心理。此外，职业教育内部的学科本位课程还比较突出。中国传统文化中人本主义的教育目的是培养“君子”和“圣贤”，君子圣贤所掌握的“才”主要指从政的才能，而不是用于生产实际的自然科学知识和技能。因而，在这种传统思想的影响下，高等职业教育遭受歧视。质量文化的制度层面涉及质量的标准化、质量规范体系、质量奖励制度等要素。其中，行为及行为结果的指导与评价依赖于标准化与规范体系，以检验质量实践活动基本目标的实现状况，是否满足了既定的需要或期望。此外，奖励制度则是对行为模式的激励。而在中国传统文化中“取象比类”的整体性思维模式影响下，高等职业教育质量文化制度层面表现出质量管理缺乏自主性，学校的质量管理规章制度，质量行为准则等简单化或过于泛道德化，缺少对质量目标的全面分析，导致了“想当然”的结果。“取象比类”中的“象”就是思维过程中的工具，取“象”是为了归类或比较，被研究对象与已知对象在某些方面的相似或相同被推导在其他方面也有可能相似或类同。“想当然”便是这种思维容易导致的后果。而且，这种现象还源于传统文化中理性思维的缺乏和只注“求用”不重“求真”的弊端。因而，在高等职业教育中质量文化制度层面建设中会产生“东西效颦”的现象。例如，一些高职教育教学及管理走的是模仿普通高等教育的路径，而没有深层次地思考人才在社会上未来的就业、创业情况，培养的人才质量无法满足生产第一线对实用型、技术型人才的要求；或者，盲目地仿效国外职业教育质量保障规章制度，制度实践的必要性和可能性分析脱节。

四、加强高等职业教育质量文化建设的路径与对策

面对高等职业教育质量定位不准确、办学特色不鲜明、人才培养目标不明确和质量不高、教学方式陈旧等质量文化问题，在探析传统文化积极和消极影响的原因之后，迫切需要的做的就是要汲取传统文化精华摒弃阻碍因素，使传统文化思想积极作用的发挥得到最大化，以促进高等职业教育质量文化建设，面向未来的发展和挑战。

1. 树立正确的质量文化价值观

人才的培养质量取决于价值观念，专业课程教学质量取决于教职员工的价值取向。由某种价值观念营造的质量氛围对师生员工起到工作学习上、心理上和行为上的约束作用。因此，高等职业院校精神层面的质量文化建设重点应置于确立学校自身独特的价值观念体系，包括独特的办学理念、人才培养质量方针、质量价值观及质量目标等内容。在价值观念体系的构建过程中，首先对高等职业教育教职员工和学生进行传统优良道德的回归教育。“仁义礼智信，温良恭俭让”的传统道德精髓应该通过职业教育进行传播和传承。在此基础上再进行现代文明道德的教育。此外，在高等职业教育质量文化价值体系建设中有负面影响的传统思想应该被清除。例如，“君子圣贤”之才的意义在职业教育中应该扩展为适应历史、社会需求的职业技能，而非传统意义上的“施政之才”。要从根本上打破“学而优则仕”、“劳心者治人，劳力者治于人”等思想对职业教育的负面影响，确立正确的质量目标和人才培养质量方针。高等职业教育培养的不再是仕途之才，而是紧应时代需求的生产、建设、服务、管理一线的高技能人才。此外，提高高等职业教育人才在社会中的地位、认可度和待遇是消除错误传统观念的必经之路。

2. 确定科学的质量评价标准，进一步完善质量管理和立法制度

作为文化型组织的高等学校，其质量结晶于组织文化中。在质量保障与提升的过程中，不管是质量框架、质量认证、质量评估还是寓于质量保障过程中的各项技术、标准、制度，都蕴含在高校质量文化中。特别是思想和态度的转变对质量的影响深远。高等职业教育质量文化具有多元性，包括生源多元化、教学管理人员和师资的多元化、教学模式和教学手段的多元化以及教育资源多元化，这些都使高等职业教育在质量保障机制变得十分复杂。因而，不同的高等职业院校确定行为准则、质量评价标准和质量管理制度过程中要摒弃“以象取类”的消极影响，避免不加分析的效仿，通过理性思维的分析“求用”的同时还要做到“求真”，找到适合自身特色的质量管理和评价路径。特别是在高等教育国际化交流日趋频繁的趋势下，高等职业教育质量的保障不能屈服于功利性思想，在不加分析和不做对比的情况下借鉴国外先进经验。在质量文化建设过程中，健全质量立法是政府和职业教育机构工作的重点。在立法、执法过程中需要摆脱传统文化中“道德教化”为主，轻视“政令刑法”的思想，强化法律效力。

3. 合理融合科学文化知识和技能，构建人本主义的职业教育模式

科学技术是立世之基，人文素质是为人之本。人文主义的教育思想核心是以人为本，

即重视人文修养，珍视人的尊严，同时关注人的发展。在这种思想指导下的高等职业教育既要重视专业技能的培养，又要合理设计职业教育所需的学科文化知识结构，使培养的人才具有相对宽广的知识面，能胜任多种类型的工作。此外，更需强调生活能力和良好心理素质的培养。传统的“相反相成”、“执两用中”和“直觉体悟”的思维方式可以促进科学文化知识和技能的合理融合，同时又注重能力培养的人本主义职业教育模式的建立。另外，在教学手段方法上发扬“有教无类、因材施教”的优良传统。通过对课程内容、招生方式和资格对等制度的变革实现职业教育与高等教育的合理融通，避免职业教育过度学术化倾向。总之，在高等职业教育质量文化各个层面的建设过程中，坚持并传承我国传统文化思想中的精华，必然会促进人才培养质量目标的实现，使质量保障走入良性循环的轨道。

来源：天津大学学报（社会科学版）2015 年 1 月

4-4 技能大赛应服务于国家战略和经济发展新常态

摘要：技能大赛是培养技术技能人才的重要载体，是职业院校办学实力、教学质量、文化底蕴的比拼。技能大赛彰显了职业教育的优势，提升了职业院校承办赛项的能力，因此赛项设置应服务于国家战略和经济发展的新常态，应将重点放在比赛内容与产业前沿技术对接上，服务于“一带一路”国家战略，培养有国际视野的高技术人才；同时应与世界职业技能大赛接轨，提升技能人才的社会地位；突出技术创新，提升选手的可持续发展能力，要有利于中高职衔接，有利于选手自我空间的发展；突出高、新、特和民族性，展现地域风采。

关键词：技能大赛；办学实力；教育资源；文化底蕴；新常态；国家战略

全国职业院校技能大赛是由国家教育部牵头组织的国家级技能比赛，是培养技术技能人才的重要载体，是有中国特色的高职院校和中职院校校际间的教学质量的比，也是学校文化的比拼。从 2008 年举办首届全国职业院校技能大赛以来，“大赛点亮人生，技能改变命运”的座右铭，已经改变了成千上万的学生的轨迹。从技能大赛中走出的“精英”，提升了职业教育的社会地位，也为国家劳动力水平的提升，做出了历史性的贡献。技能大赛适应了时代发展，数以万计的高素质技术人才为改革开放提供了技术支持，使“中国制造”和“中国创造”开始走出国门，享誉世界。技能大赛服务于国家发展战略，多样化、多元化人才的培养，使我国与发达国家之间的技术差距、创造力差距缩短了 3-5 年。

一、技能大赛彰显职业教育的优势

（一）技能大赛提升了职业院校的办学实力

技能大赛是一个系统工程，它验证着承办技能大赛职业院校的组织能力，接待能力，服务能力，赛场设置能力，比赛项目选择与适应能力，比赛环境与秩序维护能力等，是承办院校综合办学实力的彰显与文化底蕴的体现。以天津机电职业技术学院为例，该院从 2008

年起连续九年承办了全国职业院校技能大赛，代表天津市参加了多个赛项的比赛，参赛选手共取得了一等奖 17 人次，二等奖 16 人次，三等奖 12 人次，优秀奖 18 人次，得到了教育部和天津市各级领导的表彰及全国参赛院校的高度赞誉。尤其在 2010 年“复杂部件造型多轴联动编程与加工”赛项比赛中，学院代表队获得了该赛项一等奖的第一名，不仅为天津市争得了殊荣，也使学院的知名度在全国省市自治区中得到了提升。学院在承办的技能大赛中覆盖最多的省份有 29 个，最少的省份有 17 个，参赛的选手最多为 180 人，最少为 60 人。这些技术精英代表着各省、市、自治区职业教育的办学水平，代表着大力发展职业教育带来的实际成果。这充分说明技能大赛确实能提升职业院校的办学实力与内涵发展。

（二）技能大赛优化了职业教育的教育资源

教育资源是教学资源、教师资源、教学管理及服务资源、教学场地及环境资源等的统称，是教育教学的物质基础与教学活动的支撑。技能大赛本身就是教育资源的竞争，它必然要求职业院校要优化教育资源，适应技能大赛全方位的要求。天津机电职业技术学院为了承办全国职业院校技能大赛，在教学资源投入上做了大手笔的建设工作，先后建设了机电实训中心、数控车床实训基地、加工中心实训基地、汽车检测与维修技术实训基地、焊接自动化技术实训基地、电工技术实训室、特种加工实训场地、快速成型实训室、可编程控制器实训室、Mazak500-5x 五轴五联动加工中心、自动化生产线实训室等，为 2008-2016 年承办全国职业院校技能大赛（高职组）起到了比赛资源的保障作用。其中 7000 平米的机电实训中心是天津市高职院校最大的比赛场地。在 2008-2016 年的全国职业院校技能大赛中，有 26 位教师承担了指导教师的职责，其中郭士义（正高级工程师，全国职业院校技能大赛数控技术赛项专家）曾被评为天津市优秀教师；刘文芳（教授，高级工程师）曾被评为天津市劳动模范、天津市优秀教师，他们是指导教师中的优秀代表。通过技能大赛，学院建设了一支结构合理、精干高效、勇于创新的师资队伍，在 243 人的专任教师队伍中，正高级职称的有 6 人，副高级职称的有 112 人，他们为学院的内涵发展，起到了“第一资源”的基石作用。技能大赛必然成为教学改革的催化剂，逼迫职业院校自觉优化自己的教育资源。实践已经证明，凡是在技能大赛中获奖的省、市、自治区的职业院校其优化教育资源的工作都是做得比较好的，他们敢于派出参赛选手参加全国职业院校技能大赛，源于他们的办学实力以及优化教育资源的自信。因此，技能大赛的示范效应，必然对职业院校教育资源的提升起到助推器的作用。

（三）技能大赛培养了一大批高端技术技能人才

技能大赛为各行各业和地域经济培养了一大批高端技术技能人才，所有参赛选手几乎都成了各行各业的精英和技术带头人。技能大赛为人才强国和人才强企提供了一大批优质人力资源，他们成为赶超世界先进水平的主力军，成为实现中国梦的一支不可或缺的创新队伍。有不少学生正是通过技能大赛展现出他们的天赋，进而代表国家在世界技能大赛中一展身手。技能大赛也为充实实习实训教师队伍提供了人才资源。他们因为经过全国技

能大赛的洗礼，理论与技术水平都很扎实，具备了从事职业教育的师资与师能的条件，成为青年教师队伍中的主力军。不少学生正是通过技能大赛被保送到本科院校，毕业后成为一名实训教师，并以指导教师的身份组织学生参加大赛，屡获佳绩，成为“大赛点亮人生，技能改变命运”的最大受益者。技能大赛也为高职毕业生自主创业提供了智力支持。他们通过技能大赛赢得了自信，也为自主创业获取了智力资本。比如，天津机电职业技术学院2003级数控专业学生梁鸿英和蔡秀霞毕业后成为了夫妻，创立了天津正泉科技发展有限公司，公司主营机电设备、五金、水暖阀门、金属制品等，并承包机电工程项目，公司年产值达到千万元。（四）技能大赛丰厚了职业院校的文化底蕴技能大赛表面上比的是选手的技术与智慧，实质上比的是职业院校的文化底蕴，是职业文化的比拼。全国职业院校技能大赛的赛场实际上也是职业文化交流与沟通的园地。各省市自治区的参赛选手带来了地域文化的特色，彰显了职业教育多元文化育人的风采。技能大赛赛场环境文化的熏陶，使参赛选手领悟了职业教育特有的文化底蕴。他们从高考未进本科院校的失落中找到了自信，找到了自己在职业教育中的定位，确立了明确的工作价值观，学会了做人，学会了做事，找到了人生出彩的机遇，通过技能大赛从根本上改变了人生的命运。技能大赛让很多职业院校开始重视校园文化建设，一些院校出版了文集、画册等，为丰厚职业院校的文化底蕴做了有益工作。

二、技能大赛服务于国家战略和经

济发展新常态的新思考 2014年召开的中央经济工作会议对2015年的经济发展主题做了系统的阐述。其中“开拓新空间”、“一带一路”携手“增长两极”和“培养新增长点，大众创业创新将掀起新高潮”对职业教育的发展影响最为深远。作为一种制度安排，技能大赛今后如何服务国家战略和经济发展的新常态，必须要有一个新的理性的思考。

（一）大赛设项应重点放在比赛内容与产业前沿技术对接上

2014年的技能大赛设项35个，其中三网融合、云安全、水环境监测与治理紧跟产业升级和国家高新技术的发展，是今后大赛设项的一个新方向。今后大赛设项，战略性新兴产业赛项应当超过1/2，这可以引导职业院校在服务经济发展新常态中强化专业建设和教学改革，淘汰不适应经济发展新常态的专业设置，使教育资源的科学利用更有利于创新创业人才的培养。

（二）大赛设项要服务于“一带一路”国家战略，培养有国际视野的高技术人才

“一带一路”是在更高战略层面上打造新的经济支撑带和具有全球影响力的开放合作新平台。它涉及26个国家的经济发展建设，基础建设项目繁多，需要数以百万计的技术人才为其服务，因此，技能大赛设赛项目应考虑如何服务于“一带一路”的国家战略。由于“一带一路”涉及到各行各业，所以技能大赛赛项设计应当以考核参赛项目、参赛选手综合职业能力为目的，项目的复杂程度要高一些，创意的要求要浓一些，要使创意成果能够应用到“一带一路”项目之中，转化为生产力。可以考虑以省市自治区为参赛单位，参赛选

手 10-15 人，这样可以评价出参赛省市自治区职业教育的综合实力，以团体奖的名义进行表彰。

（三）大赛设项应与世界职业技能大赛接轨，提升技能人才的社会地位

技能大赛设项应与世界职业技能大赛相衔接，展现中国技能人才的风采，提升高技能人才的社会地位和国际影响力。要进一步构建职业教育与技术交流平台，强化各类职业技能大赛的规范与制度。全国职业技能系列竞赛，要改变按职业（2 种）为特征的比赛制度，形成与世界职业技能大赛的“直通车”。要组建国家队参加世界职业技能大赛，争取最佳名次，从而让具有国际水平的高技能人才队伍得到世界各国的认可，为高技能人才今后参加“一带一路”项目建设提供可靠的智力支持与技术支撑。

（四）大赛设项要突出技术创新，提升选手的可持续发展能力

技能大赛设项要突出检验选手的技术创新能力，提升他们的技术原创力。要同时设置理论试题与实践试题，考核选手的知行统一的可持续发展的能力。可从中小企业的需求入手，用实际项目作为设项选题，让学生提出解决的方案，从中评价选手的创意水平、可应用的程度，从而整体提升职业院校的教学水平，使校企合作有更广阔的发展空间。

（五）大赛设项要有利于中高职衔接，有利于选手专本联读，提升选手自我发展的空间技能大赛应突出技术提升的连续性，使参赛选手有自我发展的“直通车”。因此，大赛设项可以按中职、高职、技术本科的不同技术要求设项，让选手通过两次参赛获得入学资格，赢得人生出彩的尊严。凡是参加过中职全国技能大赛的选手可以由可衔接的高职院校直接单独招生免试入学。同样，参加过高职全国技能大赛的选手可以由可衔接的技术本科院校单独招生免试入学，让学生有知识与能力高移的政策优惠，从而使选手通过勤奋、努力、刻苦、智慧、技能与自信，一步一步登上自己心仪的高等学府，成为高端技术人才。

（六）大赛设项要突出高、新、特和民族性，展现地域风采

技能大赛设项要有利于东、中、西部经济全面发展，满足高新技术产业和文化创意产业的发展要求。一些有地域特色的产业可以由当地教育主管部门设专项技能大赛项目，传承地域文化和地域产业文化内涵，通过技能大赛形成质量品牌效应和质量推动效应。可以考察将非物质文化遗产也列入参赛项目，以利于培养非物质文化遗产的传承人。总之，全国职业院校技能大赛作为展示职业教育成果的载体，对推动职业教育的内涵发展，服务于国家发展战略起到了重要的推动作用，对培养技术技能人才起到了“孵化器”的作用，对弘扬尊重劳动、尊重技能、尊重科学、尊重人才的价值观和教育观起到了引领和示范作用。技能大赛推动了职业教育教学模式和人才培养模式的改革，促进了专业设置对接产业变化，使课程标准与职业标准逐步实现无缝衔接。职业院校的教育资源正在向多元化、多样化聚拢，技能大赛的竞赛装备、技术内涵和竞赛氛围正在体现现代产业、典型企业、生产现场的要求。

来源：天津商务职业学院学报 2016 年第 4 期