**职业教育前沿**

报送：集团领导，学院领导，二级学院院长，各部门负责人

主编：图文信息中心 图书馆信息技术部

负责人：陈志丹、林凤辉、曾丽霞 联系：曾丽霞 020-22305623

（第51期）

图文信息资源中心\图书馆信息技术部 2018年9月28日

|  |
| --- |
| **图书馆从2011年3月21日起向集团、学院领导，二级学院院长、部门负责人推送职业教育新闻及最新信息。如有特殊需求，请联系（图文信息资源中心）谭幸华，电话0763-3918325** |

**本期目录**

**职教动态**

[全国高等职业教育满意度调查报告，教育类专业满意度最低 1](#_Toc525915084)

[企业参与专业诊断的探索与实践 3](#_Toc525915085)

[专业带头人，从执行者向领导者转变 6](#_Toc525915086)

[分类管理，高效培育职教“第一资源” 8](#_Toc525915087)

[人工智能时代职业教育的应对策略 10](#_Toc525915088)

[借助培训生成高质量职教课程 12](#_Toc525915089)

[创新创业教育要把握新时代需求 14](#_Toc525915090)

**他山之石**

[信息时代的美国高校教学模式与管理机制管窥 16](#_Toc525915091)

[河南职业技术学院：用“工匠精神”培育“大国工匠” 18](#_Toc525915092)

[在服务社会中彰显“示范”建设硬功夫 20](#_Toc525915093)

# 全国高等职业教育满意度调查报告，教育类专业满意度最低

摘自：《中国职业教育与成人教育网》 2018年9月11日 作者：王纾

**一、调查样本基本情况**



**二、调查工具及研究方法**

问卷分为两个部分：A部分为高等职业教育满意度调查，B部分为学生背景信息调查。

**三、主要研究发现**

1.高等职业教育满意度指数为70.72，高于普通本科教育满意度指数，且高于学生入学前的教育期望；2.教师职业精神、贫困生资助、专业技能培养等方面的满意度最高；3.社团活动、升学机会、生师互动、教育预期等方面的满意度最低；4.中部地区高职教育满意度最高，高于东部和西部地区；5.国家示范性高职院校的教育满意度普遍得分较高；6.休闲保健、公管服务和农林牧渔类专业教育满意度最高，轻纺食品、体育健身和教育类专业满意度最低；7.少数民族、家住农村、家庭经济条件差的学生高职教育满意度相对较低；8. 在校学习努力、担任学生干部、对毕业后规划明确的学生教育满意度更高。

**四、结论与建议**

**1、主要结论**

（1）高职教育质量受到学生认可，教育满意度普遍高于期望；（2）中部地区教育满意度较高，重点建设项目初显成效；（3）高职院校重视落实育人理念，围绕第一课堂建设满意度高；（4）第二课堂的学习资源与环境无法满足学生需求；（5）部分专业的学生满意度远远低于入学前的；（6）学生个体在高等职业教育满意度上的差异较大。

**2、政策建议**

1.创设以学习者为中心的育人氛围，构建支持型校园环境。

教育满意度是在学生个体和院校教育环境的互动中逐渐形成的，不仅受到个体的学习投入、学习收获的影响，更会受到校园环境、育人氛围的影响。高职专科院校应该抓住“以人为本、促进人的全面发展”核心理念，从硬件条件到管理制度、教育理念、教学方式等方面加大改革力度，全方位创设以学习者为中心的育人环境，为学生成长成才提供充分支撑，使提升高等职业教育质量落到实处。

2.激活第二课堂的育人作用，提高学生综合素质和创新能力。

高职院校在围绕课堂教学的实习实训、师资队伍建设等方面都得到学生的较高肯定，但是围绕第二课堂的拓展性学习资源、学习机会以及育人环境方面则得分较低，有待于进一步改善。高职院校应当通过拓展国际化资源、支持社团活动、提供参与科研项目的机会、开展创新创业教育等形式，提升第二课堂的“含金量”，使之成为吸引学生参与、提升综合素质、服务学生成长的育人平台。

3.加强就业导向的专业建设，服务区域经济和社会发展。

针对区域经济发展的要求，灵活调整和设置专业，是高等职业教育的一个重要特色。调整完善职业院校区域布局，科学合理设置专业，健全专业随产业发展动态调整的机制，重点提升面向现代农业、先进制造业、现代服务业、战略性新兴产业和社会管理、生态文明建设等领域的人才培养能力。因此，高职院校应当以就业为导向、以市场为参考，形成调整专业设置、课程体系的动态机制，通过校企合作、产教融合、国际交流等途径加强专业内涵建设，提升专业技能人才培养质量，加强专业人才培养服务于地方经济社会发展的适切性和针对性。

4.从教育过程入手深化教育公平，提供多样化的精准帮扶。

建议高职院校从教育过程入手，根据不同类型学生的个体特征及实际需要，在学业和生活上提供更有针对性的、多样化的指导和支持，帮助他们更好地适应并投入到大学教育活动中，实现个人的成长和发展。

# 企业参与专业诊断的探索与实践

摘自：《中国职业技术教育》 2018年第11期 作者：吴灵辉

让企业参与专业诊断，引导专业建立多方参与的质量自我保证机制，在课程、教师、学生、雇主等不同层面查找问题以促进自身教育教学活动的反思与提升，既是升级版的产教融合、校企合作，也是专业改善人才培养面向岗位及岗位群供给质量的破冰之举。

**一、专业诊断内涵与企业参与困境**

结合专业评价理论的定义，专业诊断的内涵定义为通过一套评价指标体系，由专业团队提供支持评价的数据、资料等实证材料、评价人分析数据、资料等量化数据和事实信息，对专业的培养目标、办学资源、学生学习成果、服务对象满意度、社会声誉等方面综合评价并共同明确改进目标、改进方案的过程。

作为人才培养质量的利益相关方，企业既是受益者，也是保障者。但企业不是教育者本身，吸纳他们参与专业诊断要解决以下问题：一是诊断什么的问题；二是由谁配合企业诊断的问题；三是怎样诊断的问题。从以下三方面解决上述困境：一是从企业的角度，分析影响企业感知专业人才培养质量的评价要素，建立以多方满意度为核心的企业参与专业评价的指标体系；二是从学校的角度，整合现有教师授课质量评价和在线质量跟踪调查系统，对专业人才培养质量的过程与结果进行定量与定性相结合的综合评价；三是创新企业参与专业评价的有效途径，从企业参与专业诊断评价的组织机构、评价体系、评价信息化工具、试点专业应用等要点开展研究。

**二、企业参与专业诊断模式探索**

（一）协同职教集团，建立企业参与专业诊断评价的组织机构

1.成立评价委员会；2.建立专家库：制定专家遴选标准，由“评价委员会”委员推荐符合条件的企业代表作为专家库入库成员；3.组建专家组：根据评价专业领域，“评价委员会”在专家库中随机抽取专家5~7 人，成立专家组。

（二）关注服务对象体验，构建企业参与专业诊断的评价体系

企业参与专业诊断是从专业面向的岗位及岗位群，对培养人才的目标达成度、为改进和提升教学质量开展的专业评价。诊断评价体系坚持“三结合”的原则：结果性指标与过程性调查相结合、定量调查结果与企业专家经验相结合、学生“学”的产出评价与学校“教”的状况相结合，以学生、雇主等在学习或用人过程中体验为重点来诊断专业人才培养质量。

1.建立评价指标体系：通过访谈、专家咨询等方法从师资队伍、招生与就业、服务对象满意度、技能竞赛或创新创业大赛等4 个维度筛选出符合企业认知的KPI 指标，并以学生、雇主等在学习或用人过程中体验为重点来诊断专业人才培养质量。

2.构建专业诊断方案：对专业的诊断，除了评价指标体系之外，还涵盖诸多方面，如办学历史、特色和质量保证体系概况；人才培养质量目标、面向的岗位群和对应的产业；招生、就业和服务的质量；教学资源、校企合作和社会竞争力；发展潜力、面临的困难和未来期望等。专业诊断方案除要求专业提供评价指标体系中的材料外，还需填写《专业基本状态表》等其他信息。

（三）整合质量监控平台，打造企业参与专业诊断的信息化工具

1.确定诊断工具： “教师授课质量评教管理系统”“雇主满意度调查”“教学质量学生满意度调查”三大信息化平台作为诊断评价工具，让多方参与专业评价的大数据从过程积累走向趋势分析，“校、企、学”融合，便于专业团队和企业专家理性分析办学目标的达成度、办学过程的规范性。

2.组织在线诊断：开发在线“听诊器”，将采取“结果—目标对比法”的评价指标按照计算公式预设在打分表中，可自动输出评价结果，帮助专家轻松诊断。专家通过邮件，结合被诊断专业提供的结果性数据和其他资料，拿起“听诊器”便能进行专业诊断评价。

（四）自我诊断与企业参与，探索试点专业评价新模式

企业参与专业诊断评价是一个强调不断收集数据、分析数据、应用数据、改善教学的持续性过程，目的是驱动测量结果并应用于课程的整合、专业人才培养方案的调整等方面，在下一轮评价中再次测量其变化，以达到不断改善教学、帮助学生实现个体价值、满足企业用人需求的目标。

1.专业自我诊断：专业团队依据评价方案，采用“三步法”进行自我诊断。一是，组织开展学生、雇主满意度调查。二是，组织专业梳理诊断评价资料，重点反思课堂教学质量，如通过学校“教师授课质量评教管理系统”分析专业教师近三年授课质量状况。三是，组织专业按照评价方案自我诊断。

2.企业参与诊断：企业专家的诊断评价由三部分组成。一是，依据学院职能部门提供的双师比例、职称结构、招生学习与就业、学生竞赛获奖等数据、依据学院“教师授课质量评教系统”导出的专业教师团队授课质量数据，按照计算公式或评价标准进行赋分。二是，依托“教学质量学生满意度调查系统”“雇主满意度调查系统”的调查结果，专家结合自身经验对办学过程中学生学习体验各项指标的重要性及专业面向的岗位及岗位群所需的各项职业素质重要程度进行赋分，再按照加权平均的方法计算评分。三是，专家根据被评价专业提供的其他资料，按照信息化平台数据，结合详细的调查问卷及自身经验，从4 个维度对专业进行诊断评价，撰写诊断评价要点。

3.共订改进方案：企业专家将诊断结果反馈给“评价委员会”，按照两段法实施“会诊”。一是，“评价委员会”收齐企业专家组个人诊断意见后，反馈给专业团队，专业团队成员共同研究企业专家的建议。二是，“评价委员会”组织召开现场会，专业团队与企业专家一起分析办学短板、拓展长板长度，共商核心改进要素、共订专业改进方案。

# 专业带头人，从执行者向领导者转变

摘自：《中国教育报》 2018年9月4日 作者：王亚男

本期探讨，如何改革院校的治理模式，建立体系化、阶梯化的专业能力培养路径，为专业带头人和专业教师赋权增能。

**一、重要程度日益凸显**

专业带头人在高职院校肩负着专业发展规划、专业课程体系开发、专业教学资源整合、专业教学问题诊断与改革等职责，他们通过多种方式和途径影响并带领着专业教学团队，实现专业发展目标。专业带头人所承担的角色需要从“专业建设执行者”向“专业建设领导者”转变，从“正确做事”向“做正确的事”转变。高职院校作为典型的学术组织，组织属性决定了内部资源整合的独特路径，必须重视发挥道德权威与专业权威的效用，而专业带头人正是在基层教学组织中同时兼备这两种权威的群体。

**二、作用未能充分彰显**

专业带头人正发挥着愈加重要的作用，但由于多方因素的制约，“带头”作用未能充分彰显，主要表现在以下四个方面：

 其一，专业带头人无暇“带头”。

其二，高职院校专业带头人无权“带头”。

其三，高职院校专业带头人无意“带头”。

其四，高职院校专业带头人无力“带头”。

**三、挑起专业建设大梁**

在内涵发展背景下，专业带头人所承担的角色亟须实现从“专业建设执行者”向“专业建设领导者”转变，需要从以下几个方面入手，让专业带头人挑起专业建设大梁。

  **其一，明晰专业带头人角色定位，彰显专业带头人“带头”身份。**作为专业建设领导者，主动思考专业建设的未来和方向，发展动机主要来源于荣誉感和成就感。因此，为了能够彰显专业带头人的专业身份，应制定清晰的能力标准并依据此标准在教师群体之中进行选拔。在办学过程中，需要明确专业带头人学术领导的专业身份，逐步降低行政事务的工作量，将专业带头人从琐碎的工作杂务之中解脱出来，将有限的工作时间聚焦在本专业发展的一些重大战略事项和对外沟通合作上。

  **其二，加强基层教学组织建设，拓宽专业带头人“带头”空间。**内涵发展目标的实现亟待高职院校以一种更加灵活、敏捷的组织形态来应对外部环境的挑战，向基层创新单元赋权是其不得不面临的抉择。这就需要进一步推进学校组织结构扁平化，实现专业建设知识分布与专业建设决策权的匹配。通过制度建设，明确专业带头人作为教师队伍中最高学术权威所应享有的权利和应承担的职责，进一步弱化科层权威对基层教师教学的影响，为专业带头人学术影响力的发挥创造良好的制度环境。

  **其三，完善专业带头人激励评价机制，激发专业带头人“带头”动力。**为了能够激发专业带头人队伍领导专业建设的主动性与积极性，高职院校要在全校营造专业带头人重要和光荣的氛围，重点研究并制定专业带头人的激励评价制度。要制定具有吸引力的专业带头人岗位津贴标准，保障专业带头人的工作条件和待遇。在考核评价上，根据专业建设的内容确立考核评价指标，并建立客观、公正的考核评价机制，通过考核让优秀的专业带头人脱颖而出并淘汰不合格的专业带头人，将考核结果与奖励津贴以及职称晋升相挂钩。

**其四，构建专业带头人培育体系，强化专业带头人“带头”能力。**为了实现专业带头人能力的系统提升，应将专业带头人培训纳入到整个高职院校师资培养体系之中，根据教师生涯发展阶段，构建体系化的教师专业标准，建立体系化、阶梯化的能力培养路径，有效区分不同阶段教师能力发展重心，专业带头人应重点培养其专业建设领导能力。建立从地市、省一直到国家三个层面的职业教育师资培训机构网络，国家级师资培训机构应以专业带头人为培养对象，以专业建设领导能力培养为主，帮助专业带头人了解职教改革发展趋向及领导专业建设应掌握的知识与技能。此外，高职院校还要在校内搭建经验共享与交流平台，形成专业建设共享技艺库，从外部培训与工作场所学习两个路径助推专业带头人专业建设领导能力的提升。

# 分类管理，高效培育职教“第一资源”

摘自：《光明日报》 2018年8月16日 作者：郭天平

高水平高职院校建设要充分发挥教师“第一资源”核心作用，遵循高等职业教育规律和教师成长发展规律，建立健全凸显高等职业教育特色的教师分类管理和培育体制机制，从而高效培育高水平“双师型”职教“第一资源”。

**一、实施高端人才分类培育，是打造高水平教师团队的根本途径**

教师分类管理与培育应该成为院校相关工作的第一着力点：以构建专业学习共同体为核心，将具有共同价值观与理念、共同的专业学习和应用的教师组成团队，将岗位职责、团队协作、绩效考核与薪酬分配有机结合，建立有效的教师团队运行机制，为教师队伍设置不同发展系列和配套发展保障体系，促进团队成员的共同发展和成长。

这些高端人才可以分为三类，并分别由各类核心教师构成教师团队：以教学名师为核心，打造专业教学优秀团队。以技能大师为核心，打造专业实训优秀团队。以学术技术带头人为核心，打造科技创新优秀团队。

**二、明确高端人才分类遴选标准，是打造高水平教师团队的基本前提**

学校在遴选教学名师时，不仅要注重专业理念与师德的高度、专业知识的宽度、专业能力的强度，而且凸显专业教学实践的广度，通过“德”“识”“能”“行”四大维度的素质构建教学名师应具备的素质体系。同时，要以工匠技艺为重点选拔技能大师。并且要以学术造诣为重点选拔学术技术带头人。发掘具有较强的研究能力、深厚的学术造诣和丰富的教学工作经验，积极开展社会服务，重视应用技术的研究和开发，推动学校科技进步和经济社会的发展的人才。

**三、发挥各类高端人才引领作用，是打造高水平教师团队的关键环节**

**1.发挥教学名师引领作用，打造教育教学改革智库平台。**以教学名师工作室组建团队，依托重大教学活动和重大课题，是要着力解决制约本专业领域教学质量提升的关键问题，联合攻关瞄准专业前沿提升教学能力，形成高水平教学成果并运用于教学实践。打造中青年教师教育教学成长平台。建立教学名师与中青年骨干教师合作互动培养机制，通过传帮带，带领中青年教师参与教育教学改革研究、专业综合改革研究、教材与课程建设、学术交流等，推广教学名师工作室的教育教学经验。打造教学名师网络平台。开发国家市级在线课程，推广教学成果，实现教学名师工作室经验成果共享。

**2.发挥技能大师引领作用，打造技术技能提升平台。**以技能大师工作室组建团队，承担政府部门、行业企业及职业院校等的技能革新、技术协作、技能研修等项目，实施技术改革，解决技术难题，推动学校技术技能提升。**打造中青年技术技能成长平台**，以技能大师工作室为平台，通过在技能竞赛、技能实践改革、专业实训、企业实践锻炼中传帮带，加快培养一批青年技术技能骨干，发挥专业实训高端技能人才带徒传技作用，带动高技能人才队伍建设。**打造学生技术技能培养平台**。以技能大赛为抓手，建立科学的技能训练体系和培养机制，制定实践能力标准，强化理实一体化教学，加强技术技能训练，提升学生人才培养质量。

**3.打造高水平科技创新团队。**有两个方向：一是以产教融合一体化平台为载体，整合学校科技研发资源，以项目研发技术要素为纽带，通过与企业开展产品研发、技术服务、项目推广等合作，激发二级学院的活力，形成行业企业、科研院所、高等学校等参与的协同育人机制，培育并跨界组建校企合作科研创新团队。二是坚持市场导向，凝聚创新资源，根据区域产业发展需要，促进产学研协同创新，开展关键共性技术研发，为提升产业技术创新能力提供科技支撑，推动科研反哺教学，培育社会和行业有较高知名度的科技创新团队。

**四、强化高端人才分类考核，是打造高水平教师团队的重要保障**

实施**分类管理为基础，团队评价为核心**的教师考核评价机制改革。高职院校应充分发挥教师发展中心作用，由教师发展中心统筹对教师的分类考核和团队评价，从教学名师选拔及教学名师工作室建设管理办法、技能大师选拔及技能大师工作室建设管理办法、科技创新平台管理办法、科技创新团队培育及管理办法、双师型教师认定及管理办法、教师企业实践锻炼管理办法等方面建立健全基于分类管理和团队评价的高职院校教师考核评价机制。在团队组建和平台搭建后，要以岗位聘期目标任务为依据，注重各团队的目标绩效考核，对应团队设立岗位及其工作职责，完善以绩效为核心，团队与个人、定性和定量并重的考核评价标准，真正建立和完善以岗定薪、权责一致、优劳优酬的薪酬正向激励机制。

#

# 人工智能时代职业教育的应对策略

摘自：《现代信息科技》 2018年8月25日 作者：易兴东、黄磊、莫玮娟

为了更积极地适应人工智能时代，除了国家层面的统筹规划、科学指导和政策、经费支持之外，建议还要做好以下几个方面的发展规划。

**一、 解放思想，更新理念与制度**

中国工程院院士潘云鹤提出，人工智能走向2.0 阶段的真正原因是世界正从原来由人类社会与物理空间构成的二元空间，向着由物理空间、人类社会与信息空间构成的新三元空间演变。因此，职业教育在教学和管理过程中应该加入人工智能等相关理念和技术，同时其办学定位、人才培养方案、专业建设、课程内容、考核评价标准等方面都需要做出相应的改进。比如当前大多数职业院校非计算机类专业的课程安排中，信息技术类课程课时偏少，数据处理、编程类或人工智能课程几乎没有，这样的安排不利于提升学生的信息素养，必须做出相应的调整，同时适当减少将来可被人工智能应用替代的技能课程的课时，比如电算会计、环境监测等。

**二、善用人工智能，提升教学与管理**

在人工智能背景下，教师们现有的重复性工作的教学任务，比如批改作业或阅卷或课堂考勤都可能被人工智能取代，因此，教师能腾出更多的时间，更充分地关注学生的个性差异，从而为学习者提供更精确的个性化学习服务，教师也能够及时调整教学方法和手段，优化教学评价方式，真正地做得“因材施教”，同时学生们的学习方法和方式将不同程度地得到重构；基于大数据的智能在线学习平台大量出现，不同的学校、学科及专业课程不再封闭，学习时时处处都可以进行，碎片化与个性化学习将日益普遍，教师能完整地跟踪学生的整个学习过程，根据监测数据进行智能解析，更有效、更全面地对学生进行过程性评价。大部分课程考试将全部自动化，考生资格审查利用人脸识别、监考与阅卷都由智能机器来完成。上述人工智能给教学带来的这些变化既需要网络硬件设施和相关软件系统来支撑，更需要职业教育的教师们继续提升信息技能、深化和加强信息素养。

在人工智能时代，职业院校应与相关行业统筹发展，深化产教融合，拓宽企业参与的途径，深化“引企入教”改革，支持引导企业深度参与职业院校的教育教学改革，多种方式参与学校专业规划、教材开发、教学设计、课程设置、实习实训，促进企业需求融入人才培养环节；鼓励以引企驻校、引校进企、校企一体等方式吸引优势企业与学校共建共享生产性实训基地；全面推行现代学徒制和企业新型学徒制，推动学校就业与企业招工无缝衔接。比如职业教育将出现“新师徒制”，行业领域的行家里手将通过“互联网”以VR 或者AR 技术言传身教的方式，带领规模庞大的徒弟用碎片时间进行学习与实践。

**三、完善终身学习的职业教育体系**

随着人工智能应用的深入推广，职业院校培养的技能型人才所掌握的技能如果不及时进行“充电”升级，中低端的重复性强的工作将面临被智能机器人不同程度进行替代的危险。所以对于不少技能岗位，“守着一门技术吃一辈子老本”的时代将一去不复返。因此，职业教育要继续完善终身教育体系，为职业教育学生的“充电”升级铺就一条“纵深”的通道。

**四、人文教育为“道”，智能教育为“用”**

在人工智能的帮助下，人们将从重复繁琐的事务中解脱出来，转去从事更具有创造性、创新性或者更具有情感类的工作，这些工作需要人与人之间的合作与沟通，因此，职业教育更需要注重学生思想道德水平、人文综合素质的培养，在此基础之上激发学生们的学习主动性和创造力，促进跨界思维的形成，更好地掌握人工智能时代的相关职业岗位知识和相应的智能技能。著名理论物理学家霍金曾说：“完全人工智能的研发可能意味着人类的末日”。Tesla 汽车和SpaceX 公司创始人马斯克说：“我们必须非常小心人工智能。如果必须预测我们面临的最大现实威胁，恐怕就是人工智能了”。一群没有良好道德水平的，但掌握了智能技术或设备的人们是危险的，所以职业教育应该从学生入学起就开始，不断提升学生的思想道德水平，热爱社会、热爱生活、乐于助人、与人为善。只有这样，人工智能应用才能更好地服务人们、造福社会。

# 借助培训生成高质量职教课程

摘自：《中国教育报》 2018年8月7日 作者：孟长生、陈伟

人才培养和社会培训是职业院校落实服务职能的两个重要途径。人才培养是全日制教育的主要任务，其课程主要面向未来；社会培训体现职业院校为社会服务的职能，其课程主要针对当前。

**一、通过培训了解企业发展动态**

企业的最新发展动态是国家经济发展、区域产业变化的微观反映，体现企业新的价值取向、新的事业进展。教师要了解企业发展的最新动态，结合培训解释说明、归纳提升企业新的发展理念思路，将使职业教育与企业的联系更为密切。

在培训过程中，任课教师要注意发现企业发展的最新动态，以培训形式积极帮助企业构建新的企业文化理念，以课程形式积淀职业教育发展的事实经验。企业委托职业院校进行培训，任课教师要避免只用原有课程应付企业培训，无论新企业还是老企业培训，任课教师都要用心体会企业发展目标，尊重并践行企业行动愿望。任课教师坚持通过培训获得企业最新动态信息，进而调整完善已有课程结构、充实修正课程内容，实现院校课程与企业发展的持续平衡。

**二、通过培训了解课程服务面向**

提高员工的生产力素质，既是企业培训的需要，也是院校培训应尽的职责，必须切实了解企业员工培养需求，即了解课程服务面向。

员工是企业的主人，他们清楚生产过程、体验决策效果，也了解企业发展的主要趋势，具有提升企业品质的主观诉求。

培训是以讲授课程方式增进员工与生产的协同互动过程，课程培训要避免只关注技术程序的传授，把生产经营看作技术程序的机械运行。相反，应在研究技术进步、设备更新的同时，更注重对人的研究，发挥人的能动作用的运行机制；研究如何使员工成为机械生产、企业文化的经营者，促进企业技术、生产与员工精神、生活的真正融合；研究如何启迪员工作为企业人的责任意识与能力，让员工成为企业发展的监督者、发现者、创造者，进而构筑使硬件条件发挥更优作用的企业文化精神。

**三、通过培训了解企业管理情况**

培训课程首先是企业的，培训课程除了研究企业的技术、操作、人员等要素及其作用外，还必须研究使这些因素发挥综合效益功能的管理氛围，使其渗透在整个课程设计理念体系中。

员工的责任心、主人翁意识，员工的福利待遇，员工培养计划的保障，员工对企业发展的关注度、敏感度，都能反映企业管理的基本状态。任课教师要有经济意识、战略眼光、经营理念，要从经济社会发展全局实施课程；要思考企业管理与改革的潜在态势，积极帮助企业整理优化升级管理的理念思路。培训课程必须形成涵盖设备、技术、员工、管理者、社会需求等要素的企业管理体系，让受训者形成动态、全局的行业经济观念，自觉践行先进企业管理理念机制。

**四、通过培训打通校企联系通道**

在地方经济社会发展体系中，职业院校与行业企业同为责任人、同为受益者，二者都不能脱离当地经济社会发展实际，且必须为当地经济社会发展服务。院校的课程更新与企业的发展进步是一种相互依存、共同发展的关系，以课程为载体的新理念、新思想、新信息、新技术是维系二者有效沟通的血脉。职业院校课程内容的不断优化更新，能够更好地满足企业发展的需求，进而产生更为广泛的职业培训需求，赋予职业院校更丰富的教育责任使命。

培训对企业能够起到优化管理的作用，对职业院校的课程建设也会起到促进作用。院校和企业双方都应自觉遵循职业教育原则，加强沟通合作，形成完善的校企合作工作机制，积极探索遵循职业教育规律，努力构建实施适应企业需求的职业教育培训体系。

# 创新创业教育要把握新时代需求

摘自：《中国教育报》 2018年9月4日 作者：贺星岳、邱旭光

新技术、新产业、新业态的快速生成，给创新创业教育带来的不仅仅是机遇，更是挑战。在新时代，高职院校必须把握新需求、新脉动，探索创新创业教育的新“招式”。

**“心之变”：以培养创新精神和创业意识为核心，构建创新创业教育长效机制。**

国务院《关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见》指出，“落实立德树人根本任务，坚持创新引领创业”，突破传统创新创业教育的窠臼，以创新为核心驱动力，不断深化知识创新和技术创新、以创新引领创业是社会发展的需要，也是创新创业教育的重点。

创新创业精神和能力培养的难点是创造性思维养成。创造性思维需要通过激发学生强烈的创新欲望，激励学生大胆创新的勇气，鼓励学生敢于联想，形成逆向思维、立体思维、发散思维的习惯，打破常规，突破思维定式，以实践和技能为基础，促成“顿悟”。创新就是要创造出新思想、新方法，尤其是在技术创新和转化应用方面产出“新点子”，而这离不开知识产权的保护。高职院校在开展创新创业教育过程中，要注重知识产权教育，使“懂法、守法、用法”成为创新创业能力的“压舱石”。

**“技之变”：用新技术、新工具激活创新创业教育教学模式，营造新生态。**

“工欲善其事，必先利其器”，人工智能和大数据是技术发展的趋势，技术创新、技术进步及其产业化、互联网技术和“互联网+”是产业发展的核心关键，这些新的技术给创新创业者提供了新的经济环境空间、发展生存空间、创新想象空间，同时也促进了教育技术变革。

高职院校要紧紧“盯牢”新技术、新工具的发展趋势，充分发挥新“利器”的功能，在创新创业教育课程资源、师资团队、教学设施设备、创新创业实践基地、实战项目选择等方面，充分利用新技术、新工具，促进创新创业教育教学改革。教育部立项支持建设的创新创业教学资源库，为全国高职院校利用新资源、新信息、新项目开展创新创业教育搭建了有效的平台。

 **“人之变”：育人为本，开展课程思政，培育新一代创新创业者。**

立德树人作为教育的根本任务，要培养“社会主义建设者和接班人”，高职院校创新创业教育必须把握育人为本这个基本点，以思政教育为牵引，在创新创业教育过程中渗透思政内容，培养全面发展的高素质创新创业生力军。

思政课程与创新创业素质课程具有很高的同质性，高职院校要主动发挥思政课程“主课堂”“主渠道”“主阵地”的作用，将思政课程与创新创业课程有机融合，开拓他们的创新思维，强化他们的核心素养，使他们树立正确的理想信念和价值取向，不断探索创新创业教育“课程思政”的新路径，培养具有时代使命、时代责任和时代担当的创造者、建设者。

# 信息时代的美国高校教学模式与管理机制管窥

摘自：《北京教育》 2018年6月25日 作者：吕欣

**一、互联网时代背景下的美国大学教学理念与教学模式变革**

面对信息时代的社会变革，美国大学中的学生主体地位以及个性化学习需求不断得以重视，他们不再将课堂授课视为获得教育的唯一方式，翻转课堂、网络学分课程、终身学习、技能分享等新的教学理念与教学方法层出不穷。美国大学的课堂采用“观察—移情—发现问题—调研—查找文献—寻找答案—验证答案”等类似螺旋式课程模式来探索本课程的知识脉络、学术规律以及背后的学术价值与社会价值，课堂中呈现出的是一种相互对话与反复质询的交互机制。

**二、藏于细节的学业“他律”压力机制**

**1、课程计划—师生间的“契约单”。**在美国大学的第一节课上，每位学生会拿到一份该课程的教学计划表，表格中详细描述了这门课程的教学目标、考核方式与评分细则，以及每一节课的教学内容、相关阅读书目或参考网站，教师还会在课上做详细说明。学生一旦确认选修这门课程，就得严格按照教学计划表中的规定执行。教师同时会按照计划表中的要求，对平时作业、课堂讨论、结课作业及时计分，如果某位学生在上课期间的平时分数过低，还会收到教师的“黄牌警告”。若最终课程分数不及格，这位挂科学生就得另交一笔不菲的课程重修费。

**2、课后阅读、课堂研讨、量化评分—压力巨大的日常学习。**美国大学教师一般会在课前详细规定每节课的阅读内容甚至阅读页数，学生在上课期间要面临大量的专业书籍阅读任务以及平时作业。国内部分教师也会在课上提供一些相关书目；但由于缺少具体量化要求，以及课堂讨论等相关考查督促机制，难以有效激发和督促学生的实际课后阅读行为。由于学习评价体系过于依赖期末考试的分数结果，中间缺乏“过程管理”，从而致使学生在上课期间缺少有效压力，很容易形成平日休闲娱乐，考前熬夜突击应付的学习习惯。而美国大学生对平时学习更为重视，通过建立有效的过程量化评分体系以及繁重的课业量，促使学生有效保证了学习深度与品质。

**3、小组汇报、作业答辩与毕业展—课堂仪式中的尊严压力。**

美国大学的课堂秩序主要是通过课程评分制度以及常年形成的课堂文化礼仪进行维系。除了这些隐性的课堂礼仪外，还有一些常规性的课堂仪式，如结课作业演讲、论文答辩以及毕业展。在结课作业展示环节，学生都会面临很大压力，因为任课教师会邀请来很多相关专业课教师以及不同年级学生一同在台下旁听，每位学生都要上台进行作业展示并接受现场答辩。毕业论文答辩一安排在带观众席的报告厅或剧场进行，面向全校师生开放。

**三、美国高校教师的“甜枣”与“大棒”**

**1、中等偏上的薪酬保障与科研成果转化办公室。**美国大学教师的平均薪酬在整个国民职业体系中属于中等偏上水平。除此之外，美国高校不断加强自身科研转化能力，很多大学纷纷成立科研成果转化办公室，并培养懂科研、懂法律、懂商业的技术转化职业经理人，帮助教授的科研成果有效实现商业市场转化。教授只需在学校安心从事研发，同时，还能获取丰厚的商业利润收入。这种科研转化机制的建立促使美国社会中形成了有效的知识创新生态体系，高校科研成果—资本—人力—社会需求之间实现了有效对接与相互激发，从而不断推动美国在科技、军事、医疗、教育等领域在全球保持领先优势。

**2、透明的师资公开选拔机制。**为有效保证学校师资水平，美国高校普遍实行教师公开招聘制以及严格透明的招聘考核程序。教师招聘信息公告必须要刊登在本专业的杂志、公开发行的报纸或知名网站上，一个高校教师职位往往会吸引几百名应聘者。学校还会成立专门的跨部门考评小组，按照提前公布的考核程序对应聘者逐一考查。

**3、严格的淘汰机制。**经历了过五关斩六将之后的新入职年轻教师，又要立即面临美国高校“非升即走”的巨大工作压力。新入职的教师要与学校签订一份包括聘用职称、科研与教学要求、聘期、工资、福利等详细内容的聘用合同，双方需共同严格遵守聘约。如果教师在任期满后，其教学、科研成绩没有达到要求，未能得到晋升，就必须另谋他职。

**四、高效、人性化的数字化校园服务与管理体系**

美国高校的信息化程度较高，师生入校后每个人会有一个校园ID卡和ID号，其在学校中的所有相关信息与服务都会与这个ID号绑定。凭借这个ID号，其可以在学校任意一台电脑上登录进入自己的电脑桌面，可以随时在校内外使用网络在线课程、选课、作业提交、校内邮件服务、图书借阅、餐厅消费乃至电子产品折扣等。为了更加有效服务于互动讨论式授课模式以及学生的小组作业讨论，美国大学的图书馆与教室里会放置大量的白板、触摸屏与活动桌椅，还配备有投影或触摸屏的自习室“包间”。

# 河南职业技术学院：用“工匠精神”培育“大国工匠”

摘自：《光明网》 2018年7月30日

**一、用“工匠精神”培养“大国工匠”**

教育教学质量提升工程、学生人文素养培育工程、创新创业教育引领工程等“三项工程”成为加强学校内涵建设、提高人才培养质量的重要举措。

首先人文素养培育工程。打造“三个课堂”推进大学生思想政治素质、专业能力素质、身心健康素质和人文审美素质的提高。构筑“第一课堂”主阵地，把思想政治教育、公共艺术教育和心理健康教育融入日常思政课堂，专业课中融入思想引导、素养养成的内容。构建“第二课堂”主战场，通过竞赛活动、社团活动、读书活动等加强校园文化建设。通过加强学生业余时间的组织管理和引导，打造学生“自主学习、自我成长”的“第三课堂”。

其次是教育教学质量提升工程。出台《教育教学质量提升工程实施方案》，做好顶层设计，从专业建设、课程建设、师资队伍建设、实习实训条件建设和人才培养质量改进机制建设等五个方面确保工程的实施和进展。融合地方经济发展，面向市场设专业；加强课程建设，提升现代信息化教学水平；培养“双师型”教师队伍，加强师德教育；创新实践教学模式，打造高质量的实训中心和校外实习基地。建立人才培养质量改进机制；引进第三方评价，完善反馈机制，构建监控体系。

再次是创新创业教育引领工程。探索“一体多元分层次”创新创业人才培养模式，尝试“普及教育+意向教育+精英教育”分层次培养模式。构建“1+2+N”实践平台，在一校政企共建大学生创业孵化园，学院创客空间和大数据双创基地的基础上，建设N个创新创业实训中心。积极举办大讲堂、论坛活动、创业大赛等系列创新创业活动，努力营造学校创业氛围。

**二、培养有国际视野的专业人才**

学院一直在实施工学结合具有订单特色的工学结合人才培养模式，强化与国外高校、企业的合作。

基于立德树人这一出发点，学院要在以下三个方面努力。一是要向优质职业教育靠拢，积极展开创新发展行动计划和国家优质高等职业院校的创建工作，从硬件条件的提升转变为内涵质量的强化。二是要向多层次职业教育努力，实施职业教育供给侧结构性改革。三是要向多样化职业教育迈进，实现深度产教融合，努力拓宽国际合作办学空间，提高国际开放合作质量，全方位提升学院职业教育质量。

学院为了拓宽办学开放度，一方面积极整合国内优质资源，深化产教融合，加强和大企业携手培养学生。企业的产品和技术标准，可以通过职业教育及时推广，深化校企合作，建立全方位、深层次、紧密型的校企合作关系，着力培养技能精湛、素质优良的高技能人才。另一方面，积极主动拓宽国际合作空间。

**在专业建设上，强调校企融合。**学校根据专业类型、生源基础、培养目标等，在培养目标、专业设置、课程体系、教学资源、教学过程、招生制度、评价机制、教师培养、行业指导、集团化办学等方面实现校企对接，通过校企深度融合继续深化学院订单特色的工学结合人才培养模式。通过邀请企业参与加大课程改革力度，探索构建与产业对接紧密、特色鲜明、动态调整的课程体系。

学校以国家优质高等职业院校创建为契机，提出了“一群一院一平台”专业发展战略：“一群”指每个二级学院都要打造一个以骨干专业为核心、与区域经济社会发展和产业结构调整契合度高的专业群，引导二级学院主动优化专业结构和资源配置，形成专业集群优势，提升专业群的整体水平和竞争力。“一院”指每个二级学院都要成立专业与课程建设发展研究院，加强其在专业建设、师资团队建设以及教科研方面的研究和实践，促进专业群的高水平、高质量的建设与发展。“一平台”指各专业群根据专业需要，搭建由学校、政府、行业企业、科研院所等多方参与的协同育人平台，形成不同层次、不同类型的协同育人机制，全面提升人才培养质量。

**三、铸就匠才，从打造一流师资开始**

　　一是不拘形式广揽人才。面向海内外引进高层次人才，进一步优化师资队伍结构，提高学校教师的总体素质和教学、科研水平；以现代学徒制省级试点院校建设为契机，完善双导师制，建设校企互聘共用的师资队伍。

　　二是加大人才培养力度。开展了新入职教师岗前培训班，选派教师到国内外进修学习，鼓励教师攻读硕士博士学位，组织教师参加培训，邀请德国职业教育教学专家开展德国职业教育教学法培训，努力完善教师发展机制，切实提高教师教学科研和实践能力。

三是建立健全奖惩机制。对教师严重违反师德行为造成不良影响或严重后果的,在职称评聘、岗位晋升、推先评优等工作中，实行一票否决制；制定学院奖励办法，修订完善绩效工资分配办法，体现出多劳多得、优劳优酬，调动了教职工干事创业的积极性；开展“优秀教师、教学名师、优秀教育工作者、河职工匠”评选活动，进一步增强广大教师、教育工作者的荣誉感和责任感，激励广大教师和教育工作者奉献教育事业。

# 在服务社会中彰显“示范”建设硬功夫

摘自：《中国教育报》 2018年9月13日 作者：姜隽、王丽英

2015年，江苏卫生健康职业学院入选“江苏省示范性高等职业院校建设单位”。院长李庆荣认为，社会服务是高校的重要职责，“示范校”建设就是要让这一价值取向更加鲜明，路径更加成熟，在更大范围走向社会、更高层次融入社会的过程中，孕育机会，促进创新，实现自我发展。

在这一理念引领下，学校进一步明晰了“依托专业，融合行业，反哺社会”的社会服务路径。依托五大平台优势，为社会提供多形式多层次的服务，使得人才培养和学校发展的活力竞相迸发，澎湃向前。

**一、构建体系，让履责顺起来**

学校依托行业办学所具有的“科技服务、培训服务、职业鉴定、对口援建、社区服务”五大平台为支撑的社会服务体系，确保了服务社会的顺畅运行。

科技服务方面，学校出台一系列文件，制度化推进科技创新、科研团队建设，促进科学能效递增；构建了行业与区域并举、中医药和西医药并举、技术创新与社会服务能力提高并举的“三并举全覆盖”科研工作新格局；并充分发挥专兼职教师及学生力量，打造出“三位一体、校企联动”的科技服务新模式。

培训服务方面，学校一方面通过编制标准、加强督导、设立专家库等，促进全省全科医师培训的质效；另一方面，沿着“强合作、建平台、谋发展”的思路搭建了远程继续教育平台，与培训基地、培训中心并线运行，共同为企业员工、在职人员及军转干部等提供高质量继续教育。

职业鉴定方面，学校建立了“江苏建康国家职业技能鉴定所”，执行养老护理员等5个职业工种的技能鉴定，并通过职业资格证书制度反推学校“双证书”人才培养方案的修订和教育教学改革。

对口援建方面，学校积极开展健康扶贫工作，采取“扶贫先扶智”的思路，开展针对青海、新疆、海南的基层卫生干部培训班，选派优秀教师赴青海海南州开展护士执考助考培训，2018年对口招收青海中职毕业生30名、西藏内高班学生15名来校学习。

社区服务方面，学校大力推进志愿服务基地建设和品牌化建设；充分发挥专业优势，与地方药企共建中草药产学研基地，助推地区经济发展；成立省应急救护培训中心等，开展各类应急救护知识、举办培训岗位练兵大赛，助力基层工作者应急救护素养的提升。

**二、双线丰收，让服务活起来**

3年“示范”建设，学校拓宽了前进的道路，更实现了经济效益和社会效益“双线丰收”。

学校承担了国家自然科学基金等13项高级别科研项目，合作研发69项，斩获7项省级以上科研成果奖；打造了中医药研究等10支特色科研团队，曾庆琪教授被评为“浦口区十大科技之星”；《中国肿瘤外科杂志》被评为省级精品科技期刊，并荣获第八届江苏省科技期刊金马奖；《国外医学·卫生经济分册》杂志更名为《医药高职教育与现代护理》杂志，填补了江苏省内没有“高职教育”和“护理”教育期刊的空白。医学情报研究所更是承担了省内大部分医学类奖项的查新、报奖业务，完成课查新3875项，年均创收百万元。

学校培养千名全科医师规范化培训带教师资，提升了江苏省全科医师规范化培训的质量。继续教育培养学生16112人，毕业5261人；学校还培训援外医疗人员86人，承担各类国家级别会议4场、大赛3场，并对口新疆、青海海南州等地举办各类培训班15期，培训965人。

3年来，学校的志愿者队伍已拓展累计7000余人，打造了“黄金4分钟”等17个品牌志愿服务项目，与27个单位签订服务协议，惠及23.6万人；参与36项省级以上赛事，累计服务时长47000小时，荣获了“世界全项目轮滑锦标赛”优秀组织奖及“南京慈善奖”等一系列殊荣。

“软实力”彰显“硬功夫”，江苏卫生健康职业学院以服务社会为宗旨与导向的“示范校”建设功夫，值得借鉴，值得推广。