

高职内部质保面面观

高职院校的内部质保体系如何建设？质量文化如何落地？新形势下高职院校人才培养面临哪些挑战？南京工业职业技术学院就这些方面分享了他们的经验。

文 | 麦可思 周玥

近年来，强化内涵建设、突出质量特色、应对形势变化成为高职教育亟待深化的发展着力点。创办于1918年的南京工业职业技术学院（以下简称“南工院”）历来重视内部质量保障体系建设，质量保障工作卓有成效。2006年，南工院被教育部、财政部列入首批“国家示范性高等职业院校建设计划”建设单位，并于2009年以“优秀”通过验收。2016年，南工院被确定为高职院校内部质量保障体系诊断与改进工作教育部试点学校。2017年6月国务院公布双创示范基地名单，南工院作为全国唯一高职院校上榜。为探索南工院内部质保建设的相关经验，《麦可思研究》（以下简称《麦》）与南工院质量监控与评估处处长周玉泉进行了交流。

《麦》 贵校的质量监控与评估处是在什么样的背景下建立的？质量监控与评估处的成立对于学校内部质保工作起到了怎样的作用？

周玉泉 示范建设以后，高职教育面临着发展方向的选择问题。为探索学校在后示范时期的发展路径，学校积极寻求改变，提出了“内涵建设、质量提升”的“二次创业”发展战略。“二次创业”总体思路是以提高人才培养质量为主线，以内部管理模式创新为切入点，以专业建设为重点，以强化社会服务为抓手，实施转型升级。为顺应新形势下学校的发展目标和管理创新，我校于2010年成立了质量监控与评估处，实现了教

学运行与教学监督的相对独立。

质量监控与评估处是学校对教学系统内学生学习状态、教师教学状态、教学建设与运行管理状态、教学辅助保障工作状态等进行全面、全程质量监控与水平评估的职能机构，其主要职责是：负责学校内部质量保障体系建设，制订、组织实施教学、行政、后勤工作的质量监控规划和实施方案；负责学校人才培养全过程的教育教学质量、管理质量、服务质量的全面监控与管理；负责组织学校教师的教学质量考核工作、二级学院（部）督学组的指导工作和学校内部专业评估的组织工作。

质量监控与评估处的成立，为及时掌握学校的教学工作状态、保证教学秩序的正常运行、提升教师的教学能力、提高学校的教学管理水平提供了制度上的保障。

《麦》 今年上半年，贵校“教学质量管理平台”正式上线并开展了首次评价。目前，这一平台的使用状况如何？

周玉泉 在使用“教学质量管理平台”之前，我校对教师教学质量考核主要采用以期末教评为主要的形式，每学年两次。这一模式的缺陷是无法使教学管理人员和一线教师第一时间了解教学过程中存在的问题。今年上半年，我们首次采用麦可思教学质量管理平台，加入了即时评价和日常反馈组成的教学过程评价，总体效果良好。本学期开学初，我们通

过教学工作会议对二级学院提出平台使用的具体要求，开学第一个月所有任课教师要使用平台与学生进行互动。通过使用这一平台，可以帮助我们及时了解教学过程中的问题与不足，并在教学过程中进行针对性改进，大大增加了教学评价的时效性，使教学评价促进教学改进的作用真正得以落实。

《麦》 贵校已经连续9年(2008~2016届)对应届毕业生进行跟踪，您认为毕业生数据对于学校的质量保证有哪些意义？

周玉泉 麦可思公司是高校系统外的权威专业机构，具有第三方公信力和客观性。从2008年起我们学校就与麦可思公司进行合作，对我校9届毕业生进行跟踪调查，并出具了高质量的分析报告。这些毕业生数据为学校重点专业建设的遴选、专业评估和人才培养方案的不断完善提供了更加客观的数据参考。

从2012年起我们学校就建立了专业动态调整机制，每年开展一次专业评估。而专业人才培养质量的指标数据来源，如应届毕业生就业状况、就业率、收入分析、专业相关度、职业吻合度、就业现状满意度、离职分析等情况主要来自于麦可思公司提供的《应届毕业生社会需求与培养质量跟踪评价报告》。该报告不仅有学校近几年的相关数据对比，还提供了本校数据与全国平均数或全国示范校的数据对比，数据读者可以对照每个专业信息，仔细解读数据背后的深刻内涵，找准问题，发现差距，在数据解读和工作反思的基础上，从顶层设计、培养模式、课程体系、教育教学模式改革等方面进行深入思考，实现精细化管理。

我们学校是全国“诊改”试点校，麦可思分析报告将为我们的“诊改”工作提供重要诊断依据。

《麦》 质量文化是质保体系建设“软实力”的体现，质量文化的形成往往能够让高校质量建设达到事半功倍的效果。贵校在培养质量文化方面做了哪些工作？成效如何？

周玉泉 质量文化作为大学文化建设的重要组成部分，是学校内部质量保证体系建设的核心和灵魂，在质量保障体系中，质量文化不仅渗透到质量保障活动的一切方面，而且决定着整个质量保障体系的价值取向、运行方式和活动效果。它对全体师生员工有一种内在的感召力，能够引导全体师生员工把个人目标和理想控系在同一个目标上，朝着一个共同的方向努力。

学校依据质量文化的结构与层次特征，将质量文化分为五个层面：精神文化、环境文化、制度文化、行为文化和专业文化。

一、精神文化建设方面，学校以师德师风建设为重点，以“黄炎培大讲坛”为载体，传承与弘扬中国优秀传统文化，秉承工匠精神，强化师生的质量主体意识，积极将质量要求内化为学生、教师及学校管理人员的自觉行为，着力培育具有南工院特色的现代质量文化。

二、环境文化建设方面，学校以百年校庆为契机，加强校园各种基础文化设施的建设与管理，为开展学校质量文化活动提供必要的物质前提。

三、制度文化建设方面，学校以“诊改”为抓手，围绕学校质量方针和质量目标，对现有制度进行了梳理，基本完成校内制度废、改、立。上半年共梳理出各类规章制度297项，逐步建立责权利相统一、有利于调动积极性、提高执行力的现代大学管理制度和质量保证机制。

四、行为文化建设方面，学校以学生社团活动、志愿者活动、社会实践活动为

载体，营造活动育人、服务育人的氛围，提升学生人文素质和工匠精神，加强“敬业乐群”的行为文化建设。校训“敬业乐群”作为质量文化建设的灵魂，充分体现学校的历史传承和价值取向，能够进一步凝聚人心，激励前行。

五、专业文化建设方面，学校以科技创新活动为抓手，以大学科技园、产教融合中心为载体，以各类科技创新大赛为引擎，将双创教育融入专业人才培养全过程，积极组织参与“挑战杯”“发明杯”“互联网+”各类创新创业大赛，营造“双创”文化氛围；坚持校企深度合作，将企业文化的元素融入学校质量文化建设，构建校企协同育人氛围。

虽然我们在质量文化建设方面做了一些工作，但对质量文化的研究还不够深入全面，体现学校办学理念和特色的质量文化还不够清晰，基于质量改进螺旋的内部质量长效运行机制还有待建立健全，缺乏科学合理的文化建设考核评价体系，对质量文化建设进行理性考虑和效能考察方面仍需加强。

《麦》 十八大以来，教育部多次提出加快发展现代职业教育。您认为发展现代职业教育给高职院校提出了哪些新的挑战？贵校在教育教学和人才培养质量方面是如何回应这些挑战的？

周玉泉 发展现代职业教育给高职院校在人才培养模式创新、师资队伍建设、社会服务能力提升、国际交流与合作等方面提出了新的挑战。为应对新的挑战，学校以建设国内一流、国际知名“双创”示范应用技术型高职名校为目标，致力于“双创型”高素质技术技能人才的培养，做出了以下实践探索：

一、培养“双创型”高素质技术技能人才。

全面培养学生的创新精神、创业意识和创新创业能力，既开展面向全体学生的“普惠式”教育，又选拔精英学生，为其提供“个性化”培养。建立健全立足当前、面向未来的学生创新创业素质教育体系，培养具有双创思维、素质和能力的技术技能人才。

二、打造“教练型”混编师资队伍。

学校师资队伍建设目标是建成一支有鲜明高职特色的“明师德、乐教学、懂行业、能科研、精技能、通市场”的“教练型”混编师资队伍。以提升教师双创教育教学改革与实践能力的核心，全面深化以激发双创人才活力为目标的人事制度改革。建立“分类评价、尊重个性、鼓励跨界、自主创新”的创新型教师培养与评价机制、绩效分配制度。

三、构建“专创融合”教育教学模式。

把深入推进专业教育与创新创业教育的融合，作为深化高校创新创业教育改革的突破口和重中之重，将创新创业教育作为人才培养方案必备模块予以统筹设计，深入推进创新创业课程体系改革，持续扩大“专创融合”课程比例，促进学生全面发展。

四、打造国际化品牌，全面提升国际化水平。

学校充分发挥中国教育国际交流协会职教分会理事单位优势，加强国际化双创课程研发、开展国际化师资培训、加强师生交流互访、参与国际创新创业竞赛等。扎实推进教育部职业教育“走出去”试点项目，推动与中国企业和产品“走出去”相配套的职业教育发展模式，注重培养符合中国企业海外生产经营需求的本土化人才。积极参与制定职业教育国际标准，开发与国际先进标准对接的专业标准和课程体系。■