渭南职业技术学院
WEINAN VOCATIONAL&TECHNICAL COLLEGE

高职教育理论学习

诊改工作

Higher Vocational Education Theory Anthology

❺
2018.5

内部质量保证体系质量工作委员会主办

目录

1.用课程诊改带动教学质量提升.....1
2.高职院校治理范式的改革.....6
3.推动诊改需要系统发力.....10
4.“教学诊改”的文化意义.....15

用课程诊改带动教学质量提升

课堂是教与学的主阵地，是质量生成的关键环节，也是教育教学改革的核心地带。今年 9 月，教育部党组书记、部长陈宝生在《人民日报》撰文指出：要始终坚持以学习者为中心，为不同层次、不同类型的受教育者提供个性化、多样化、高质量的教育服务，促进学习者主动学习、释放潜能、全面发展。这是课堂革命的总体原则，也是课程层面教学诊改的基本准则。笔者所在学校围绕“建设优质课程、构建智能课堂”的目标，利用移动互联网技术，对课程层面诊改进行了实践探索，在这里与大家分享。

做好建设方案，贯通学校诊改目标链

注重整体设计、逐级分解落实，构建“学校—二级学院—专业—课程”衔接贯通的诊改目标链。

学校在编制“十三五”教育事业发展规划的过程中采用“SWOT 分析法”（态势分析），在准确定位发展目标和建设任务的基础上，形成“1 个总规划+8 个分规划”的目标体系。二级学院根据学校规划制定二级学院的专业建设规划。专业建设团队根据二级学院的规划，通过行业企业调研，把握产业发展态势，定位人才培养目标与规格，开展专业对标分析，查找存在的问题，明确努力方向，制定各专业建设方案。课程团队紧扣专业建设方案，结合课程现有基础，制定课程建

设方案。课程建设方案体现发展思维，由建设基础、建设目标、建设内容与举措、建设预期成果等内容组成。

完善教学标准，形成人才培养目标链

学校借鉴悉尼协议成果导向（OBE）的教育理念，构建“专业培养目标—课程教学目标—课堂教学目标”衔接贯通的人才培养目标链。

一是在修订专业教学标准时，以调研多元利益主体需求为逻辑起点，根据需求制定专业人才培养目标，确定学生毕业能力要求，进而细化分解为毕业能力要求指标点，依据指标点建构课程体系。二是在修订课程标准时，由落到某门课程的毕业能力要求指标点确定课程目标，依据每个指标点，分解支撑课程目标的知识、技能、素质目标，进而选择相应的教学内容并制定学生学习合格标准。三是在设计单元教学时，将课程目标进一步细化分解为每个单元的教学目标，选择合适的项目、案例作为教学载体，设计系列教学活动，使教学活动与学生学习目标相关联。这里尤值一提的是，课程标准体现底线思维，由课程信息、课程性质、课程目标及内容、课程考核、实施要求与建议等内容组成，从公共基础课程与专业核心课程分层推进，最终实现全覆盖。

开发诊改平台，打开课程教学状态“黑箱”

学校围绕学生课程学习目标的达成度、课程教学过程中学生参与度、教师课程教学投入等主要质量指标，自主研发

了服务课程层面诊改的智能化教学诊改平台“工程云课堂”（以下简称平台），把课程教学状态由“黑箱”变成“白箱”，使 8 字形质量改进螺旋在课程诊改中能够落地生根。

依托平台，实现教师教学全程记录。课前，教师通过平台进行备课，列出单元教学目标，组织单元教学内容，策划课堂教学活动，将活动与学生学习目标相关联。系统后台自动记录教师备课情况，对教师备课内容更新率进行分析统计，对更新率低于 15%的发出预警提示。课中，教师运用平台，“激活”每一个教学环节，上课前预热调查，了解学生的预习情况，以实施针对性培养，因材施教。同时，通过“点名答题”“一句话问答”“抢答”“头脑风暴”“显示墙”“练一练”“教师示范”等平台功能，激发学生的学习兴趣和参与教学活动的积极性。课后，教师通过平台及时与学生沟通，对学生尚未完全掌握的内容进行辅导答疑，及时批阅学生提交的在线作业，而系统则自动记录学生作业提交、教师辅导答疑和作业批阅等情况。

依托平台，实现对学生学习目标达成度的过程监测。通过后台数据自动统计分析，生成学生课堂学习报告，呈现学生课前预习、课中参与、课后互动的情况，以积分的形式及时将学习目标达成度反馈给学生。同时，将教师课堂教学报告推送给授课教师，反馈学生考勤、学习目标达成度、学生对课堂的满意度等情况。而教师则根据报告对自身教学方法、

手段、重难点的把握进行诊断和改进，帮助教师更好地实现教学目标。

实施课程诊改，保证课程建设和教学质量

基于课程建设方案，结合课程建设绩效考核开展诊改。课程团队依据课程建设方案，落实课程年度建设任务，通过编制课程建设一页纸项目管理报表，实施建设目标月度自我诊改，保证建设的进度与质量。二级学院对照建设目标和标准实施季度沟通反馈，保证年度建设任务完成。学校年末对照课程建设项目增量表，实施建设任务完成情况的考核诊断并与部门奖励性绩效分配挂钩。

基于课程标准，实施课堂教学适时诊改。在任课教师进行各项教学活动的同时，平台实时监测每个学生学习目标达成度，教师根据平台提供的状态数据适时调整教学内容、方法和进度。对于完全达标的学生课后可以给予更高难度的项目训练，提升其解决问题的能力。对于尚未达标的学生加强辅导答疑，帮助其完成学习任务，最终实现人人达标。

基于课程教学大数据，期末结合教学考核开展课程诊改。课程团队在学期末可以根据平台提供的课程教学质量分析报告、期末考试成绩分析报告进行自我诊断与改进。二级教学单位基于期末课程教学状态数据的综合分析，进行课程教学考核性诊断，评选二级教学单位优质课程，同时将评选结果运用于年终部门奖励性绩效分配。学校可以参考学生学习状

态、教师教学状态、学生学习达标率、课程测评等方面指标提炼形成学校层面课程质量诊断要点，依托大数据进行分析排名，适时开展考核诊断，并将结果运用于教师的年度绩效考核、学院教学名师、教学技能标兵评选等奖励问责机制。

当前，生源多元化已成为高职院校教育教学的重大挑战，填鸭式、满堂灌的教法已经不能满足全体学生的全面发展。因此，唯有通过课程层面的教学诊改，树立“教是为学服务”的理念，构建以学生为中心的课程教学新模式，才能实现高职教育由量的增长向质的提升的转变。

高职院校治理范式的改革

教学诊改是高职院校推动内涵建设和创新发展的重要抓手，也是学校自我质量主体责任意识觉醒的建设性工作。《中共中央关于深化改革若干重大问题的决定》将“完善和发展中国特色社会主义制度，推进国家治理体系和治理能力现代化”作为全面深化改革的总目标。因此，推进高职院校教学工作诊断与改进制度建设，就是在推进国家治理能力现代化语境下高职院校治理范式的改革。笔者以为，这种改革主要体现在以下四个方面。

方式转变：从行政管理走向内部治理

任何一项改革，理念是先导，没有正确的理念指导，就难以取得理想的效果。近几年来，我国高职院校的领导、教师普遍对职业教育的办学规律有了一定认识，校企合作、工学结合、就业导向等职教理念已获得广泛认同，但是，关于内部治理的现代职教理念仍有待建立，如在依法治校、民主管理、学术自治、去行政化等方面，还缺乏实质性的价值认同。

当前，内部治理已成为信息化、全球化、民主化语境下的新型管理范式。德国新《职业教育法》明确提出，政府亟待从政策调控走向依法治理，建立利益主体合作博弈机制，实现多元化的共同治理。可以认为，教育治理是教育管理的一种高级形态，体现了教育的公共性、现代性，其特征集中体现在民主性上，以人为本是着眼点，提高教育教学质量是落脚点。“教学诊改”是当

前高职院校推动内涵建设、强化自我质量主体责任意识的建设性工作，更是职业院校治理能力现代化的重要组成部分。借此，从注重外延到注重内涵，从行政管理向内部治理的转变，是高职院校治理范式第一方面的改革。

目标转变：从关注迎评达标转向潜心自主保证

高职院校对教育管理部门组织的评估都不陌生，“迎评达标”是各院校普遍采用的被动应付的思维模式。评估的常规程序是：教育主管部门出具评估指标，学校对照评估细则准备材料，专家组核查“材料”、察看现场、打分、反馈，最后评出一个结论性质的等级。

教学诊改与传统评估不同，学校作为第一责任主体，从完善内部质量保证体系总体架构着手，从关注“迎评达标”转向潜心“自主保证”：由重材料准备转为重点构建建设目标和质量标准；由重成绩展示转为运用数据揭示问题、诊断原因，进而改进问题、完善制度；由重形式架构转为建立动态的监督控制、形成闭环（PDCA 循环），自主保证、自我完善、不断提升；由重完成任务转为激发内生动力，发挥主体作用。这种责任主体、内涵重点到制度规范的变化，是高职院校治理范式第二方面的改革。

重心转变：以需求为导向聚焦专业发展

专业是高职院校最基本的办学单元，是高职院校服务经济建设的载体。人才培养质量是专业发展水平的充分体现。因此，教学诊改的重点工作应聚焦于专业发展，建立与人才培养工作要素

相融合的质量自我保证机制。这种保证机制应以自主自适为前提，重点关注三个“力”。一是形成专业建设的内生动力。学校的教学单位应主动反思专业办学的实力与服务能力，寻找自身与全国高水平专业之间的差距，自觉寻找自身与国家、区域经济社会发展以及产业转型的适切性，自觉形成促进专业建设和发展的内生的自省和自信力。二是汇集专业建设的凝聚力。把专业发展标准作为完善内部质量保证体系的重要抓手，凝聚学校、系（部）、教师和职能部门等各层面的质量共识，调配、优化教育教学资源，提升专业建设水平和发展力。三是生成质量保证的协同力。在“招生—培养—就业”过程中，建立专业与其他要素的联动机制，破解管理体制机制中各职能部门育人功能条块分割与孤立独行的状况，形成围绕人才培养、依托专业建设，各内部职能部门全力服务教育教学中心工作的完整人才培养系统，真正把立德树人落到实处。这是高职院校治理范式第三方面的改革。

价值转变：将学生和教师发展作为诊改落脚点

教学诊改工作聚焦的是人，建立以人为本价值取向，把以人为本的理念渗透到教学诊改工作的全过程，将教师发展和学生成长作为出发点和落脚点。

教学诊改之目的不为率先达标或评优排名，更不为取得更多的办学经费，而是为了教师和学生的发展。以人才培养为中心，就是以学生的健康成长作为办学质量的根本，充分尊重学生的主体地位，发挥学生教学活动的主体作用，赋予学生充分参与教育

教学管理的权利。以教师发展为中心其逻辑起点就是关爱教师的发展和成长，教学诊改不是专门找教师的“岔子”，而是为了帮助教师发现和分析其在教育教学中存在的问题，帮助教师不断提高教育教学水平。关注生师的成长发展，是高职院校治理范式第四方面的改革。

综上所述，教学诊改是对高职院校治理范式本体特征和条件的深刻改革，上述四方面的改革将有力促进高职院校内部治理体系和治理能力的现代化，更好地为改革开放和社会主义现代化建设培养高素质技术技能人才。

推动诊改需要系统发力

“无从入手”“不知道怎么做”是不少高职院校面对诊改工作的第一感受，而通过系统广泛宣传和深入学习研究，多数高职院校已逐步认识到建立诊改制度必须全面把握、系统思考，做好整体谋划和顶层设计，出实招、下实功、求实效，真正助力学校内涵发展。正是认识到了这一点，淄博职业学院自 2015 年开始筹划并积极推进此项工作。

出思路，顶层设计引导诊改工作落地

诊改工作不仅关注高职教育的结果质量，更关注过程质量，即质量生成过程的系统性和规范性，这是质量评价方式的质的提升，是一项系统工程，而做好这一工程，需要剥茧抽丝，找准推进工作的“引线”。

一是剥茧抽丝，重塑纲目。强调树立全局思维，研究、梳理诊改工作的实质内涵，并重新分解归纳为“建立并完善目标和标准体系、构建和不断优化质量改进螺旋、全面建设智能校园管理平台、逐步形成诊断与改进的长效工作机制、打造富有高职和地域特色的现代质量文化”五大部分，把其作为学校诊改系统的联络点，同时落实好牵头部门、时间节点和考核诊断，建立起联络点间的密切联系，织就学校内部质量保证体系诊断与改进这张大网。

二是贯通五纵，纲举目张。坚持化繁为简，把握诊改工作的内在联系规律，从“五纵五横一平台”中的“学校、专

业、课程、教师和学生”五个层面出发，确定改革重心，明确“五横”对应的职能部门，并督促指导其按照目标链、标准链、实施链、保障链、信息链“五纵”的要求设计落实每个层面的具体工作，以这五个职能部门的“点”逐步辐射带动其他部门及各系院的“面”，进而形成全要素、网络化的内部质量保证体系。

三是找准切口，全面激活。诊改工作是一项具有开创性的工程，没有现成的经验和模板，因此找准工作的切入点至关重要。经过研究，学校从自主设定目标和标准开始切入，以编制“十三五”规划为契机，梳理形成了学校、院系、教师、学生各个层面完善的目标体系，同时对应目标体系确立学校发展的总体标准、专业分类发展的建设标准、教师“年轮式”发展的基本标准、学生成长成才的基本标准等学校层面的标准体系，带动系院、专业根据实际对号入座，或者更进一步突出专业特色确定各自标准，逐步构建起完善的标准体系。

四是数据支撑，精准施行。诊改的成效在相当程度上取决于信息化建设的深度，但目前高职院校普遍缺乏覆盖人才培养全过程和学校运行管理全过程的信息管理系统，导致学校领导层难以及时获取学校发展的实时数据，教师难以及时了解教学过程信息，而学生也难以及时反馈学习过程中的切身体会和遇到的问题。因此，诊改需要建立在对人才培养工

作过程数据的分析研究之上，涵盖专业建设、学生发展、教师成长等全要素的内容。

定路径，有效方法推进诊改工作落地

确定思路后，需要出台一系列具有指导性、操作性的意见和方案，为诊改落地明确实施路径，并在执行过程中不断改进。

一是三级落实，环环相扣。按照“总体设计，分步实施”的建设方针，学校出台指导意见，明确了推进诊改工作的指导思想和工作理念；在现有部门架构的基础上增加了建立诊改体系的职责，明确了目标体系、标准体系、质量改进螺旋、“三中心一平台”的智能校园管理系统、常态化诊断与改进工作机制、形成富有高职和地域特色的现代质量文化等六大具体任务；对诊改工作的考核推进提出了具体意见。同时，为保证逐项落实体系构建的任务，学校还研究出台了第三级工作方案——《学期运行方案》，使各质量主体“干什么，怎么干，何时完成，完成质量”等均予以明确，前后衔接、逐层递进。

二是打造范例，渐次推行。学校优先选择工作职能流程性、项目化特征明显的部门作为典型，率先探讨研究关键工作环节，形成示例模板，以此指导和带动其他部门工作开展。以科研工作为例，我们梳理了自“十三五”规划总体目标至年度科研工作目标等目标体系，形成了科研工作量定额等标

准，绘制了自申报至验收，以各类制度保障、半年/年度工作量统计、工作量实施预警、自我调整改进等为主要内容的质量改进螺旋示意图，而其他部门则对照示例学习推进，成效明显。

三是及时研究，有效跟进。为做好这项创新性工作，学校坚持遇到问题一起研究，重点问题重点研究，难点问题反复研究，及时通报经验与问题，并建立了内部质量保证体系建设与运行学期报告和年度报告制度。比如，专业（课程）层面，经过近 10 次不同范围的深入研讨，形成了专业分类建设标准、课程分类建设标准、各专业建设标准、课程建设标准、各类资源建设标准等。学生全面发展标准，则确定了思想政治素质、实践能力素质、科学文化素养、身心健康素质等 4 大项，思想水平、创新能力、学习态度、社会适应等 20 小项的关键诊断要素。

强保障，统筹协调保证诊改工作落地

要确保诊改能够落地生根，除了清晰的设计思路，有效的路径部署，还必须围绕诊改工作要求，加强统筹领导，不断优化资源配置，全力保障诊改工作的物能需要。

一是领导推动，团队司职。诊改不是强加给学校的额外工作，而是质量管理由被动的外部监管走向主动自我保证的深刻变革。诊改制度建设是实实在在的“一把手工程”，主要领导的认识程度、推动决心、工作力度直接决定诊改工作

的成败。学校领导亲力亲为，以现有部门为基础，组建了专门的诊改工作团队，全面负责诊改机制常态化之前的研究推进工作。

二是保证经费，整合资源。充足的经费是开展诊改工作的基本保障。学校科学配置财力资源，提高资金使用效益，除培训与会议研讨专项经费外，重点加大对教学一线的资金投入力度，设立专业建设、课程建设、学生成长成才、教师发展等建设发展经费。同时，将诊改工作的建设内容融入二级学院“十三五”规划，整合二级学院的财力资源，协调推进学校重点工作。

三是优化机制，加强考核。在形成各类质量主体自主保证质量的长效机制之前，加强对各部门诊改工作的督促和考核，是促进内部质量保证体系建立的有效手段之一。学校出台了诊改工作绩效考核办法，重点加强对工作过程的管理与考核，并纳入部门年度目标绩效考核体系；建立奖惩机制，对诊改工作的推进落实情况进行考核，将考核结果与年度考核、绩效奖励、评优评先、履职问责等常规考核结合起来，形成建立内部质量保证体系的动力机制。

综上所述，认清自身优势，找准薄弱环节，顶层设计、分步实施、完善制度、构建流程、数据支撑等建设和完善内部质量保证体系的过程，是学校内涵提升过程中必不可少的发展阶段。基于师生主动向好的意愿，把质量保证的意识和行为内化于心、外化于行，就是改进和提高质量的长效机制。

“教学诊改”的文化意义

职业院校“教学诊断与改进”工作通过试点探索、培训推动，正逐步从点到面、从上到下在全国全面推开，“诊改”理论也不断完善，实践成效正逐步彰显。虽然“诊改”工作和办学水平评估、示范项目建设等工作一样，都是国家教育行政部门实施对职业教育管理、推动职业教育水平提升的一种手段，但是从“诊改”工作的立意、形式、逻辑、方法、结果来看，其文化意义非同一般。

凸显教学的中心地位

“诊改”工作界定为“教学工作诊断与改进”，鲜明地提出了其价值导向——以教学为中心。

在方案设计中，从学校、专业、课程、教师、学生等 5 个层面，以及决策指挥、质量生成、资源建设、支持服务、监督控制等 5 个管理环节进行“诊改”，以“诊改”政策推动和强化学校各种教育因素向教学集中、向育人聚力，立体化支持和保障教学工作，增强了管理、服务等非教学主体的教学意识，充分体现了教学中心地位。在生源减少、职业教育地位尚待提高的大环境下，凸显教学中心地位、教育质量意识，对于职业教育持续健康发展的意义重大、影响深远。

体现政校目标一致性

通过一定方法对学校整体或者局部工作进行评价，是政府实施对教育管理的一种方式。

办学水平评估是在职业教育发展初期，政府为提高职业院校水平进行的合格、选优评价，目的是促进职业院校达到办学的基本要求，确保职业教育质量，同时通过树立标杆引领职业教育整体水平提高。示范项目建设则是抓住专业这个学校工作的核心，调动国家、地方、院校、行业企业等方面的积极性，以行政性手段择优扶强、选树目标，以部分专业为样板、少数优质学校为示范，促进和带动整个职业教育水平的提升。评估、示范建设都要得出“水平”的结论，这种结论具有鲜明的“档次”标签，自然价值不菲。在这一指挥棒下，利益的驱动使得所有职业院校一定会全力以赴努力争取。

“诊改”工作虽然也由政府主导，但其目的聚焦“质量”、方法注重“诊断”，各校不必横向比较，无须优材料、补材料、耍笔杆，要的就是真实状态、专家智慧、目标标准、改进提高，这样的机制设计使得政府和学校目标完全一致。对职业院校来说，参与“诊改”与迎接评估的心理和思维是颠覆性的，“诊改”过程是理性的、平和的。

激发质保主体内生力

外因是变化条件，内因是变化根据，外因通过内因而起作用。“诊改”就是通过诊断职业院校内部不同层面的质量保证体系并不断改进，而逐渐达成不同层面的高质量和最终实现职业院校人才培养的高质量。推动“诊改”工作是政府行为，这是外因；但每所学校所处的区域环境、服务的行业背景、自身的历史文化、

已有的发展基础、存在的现实短板、职工的价值取向等都不一样，学校目标、专业目标、课程目标、教师目标、学生目标虽有共性，但各校个性、内在需求千差万别，这就决定了“诊改”的重点、标准、方案必须符合各校实际，内部的“诊改”需求、质量目标、“诊改”动力才是“诊改”质量保证的内因。

教育行政部门推动“诊改”的目的，是促进职业院校自我反省、自我改进、自我提高，并在专家指导下进一步优化提高，可见这个过程最核心的是激发质量保证主体——职业院校的内生动力，这一机制从管理文化上讲，相对于过去的评估、示范建设则是革命性的。

促进管理手段现代化

从“诊改”的初衷看，就是建立学校、专业、课程、教师、学生等 5 个层面的目标、目标关系和评价标准，建立决策指挥、质量生成、资源建设、支持服务、监督控制等 5 个方面质量支持系统的目标、目标关系和评价标准，以及 5 个层面和 5 个方面的质量依存关系。

诊断这些目标、标准、关系，还需要设计事前、事中、事后等多个环节，把这些关系、环节连接起来是一个十分庞大的体系，会有大量的观测和评价数据，如果没有大数据处理能力是无法想象的。很显然，仅靠个人经验、个人智慧、个人魄力远远不够，不提高信息化水平，“诊改”工作难以开展，学校管理质量无法保证。

“诊改”工作把“提升教育教学管理信息化水平”作为重要任务之一，其意义非同凡响。所以，管理手段现代化不仅是“诊改”自身工作的需要，更是学校管理质量和学校水平的重要标志。在新时代，大数据是学校决策、管理的重要资源，对大数据的科学有效处理和正确使用，是智能校园、智慧校园形成的基础，是“互联网+”战略在职业院校的现实化。“诊改”对促进职业院校管理手段现代化必将立下汗马功劳。