

职教动态与参考

(2021 年第 6 期)

(总第 19 期)

文艺职院 职业教育研究中心编印

2021 年 9 月 29 日

目 录

◎政策解读

教育部 财政部关于实施职业院校教师素质提高计划（2021—2025 年）的通知.....	-1-
启动“十四五”职业院校教师素质提高计划 为职业教育提质培优和类型发展提供坚强人才保障.....	-13-

◎教育评价改革

“五唯”问题：实质与出路.....	-19-
增值评价的内在意蕴及其对职业教育评估的意义.....	-44-

◎“三教”改革

提升职业院校教材质量的关键路径.....	-48-
高职课堂革命：内涵、动因与策略.....	-58-

◎数字校园

服务驱动的职业院校数字校园管理服务信息化架构设计.....	-71-
-------------------------------	------

职业院校数字校园中的数据治理探究.....	-83-
-----------------------	------

◎产教融合

院校主导型职教集团内涵、特质与实体化运作路径研究.....	-102-
-------------------------------	-------

基于校企合作的高职院校双主体协同资助育人模式研究.....	-110-
-------------------------------	-------

教育部 财政部关于实施职业院校教师素质提高计划（2021—2025 年）的通知

各省、自治区、直辖市教育厅（教委）、财政厅（局），新疆生产建设兵团教育局、财政局：

为深入贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国职业教育大会精神，落实《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《国家职业教育改革实施方案》《国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》，加强职业院校高素质“双师型”教师队伍建设，促进职业教育高质量发展，教育部、财政部决定联合实施职业院校教师素质提高计划（2021—2025 年）（以下简称“计划”），现将有关事项通知如下。

一、总体要求

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，牢固树立新发展理念，落实立德树人根本任务，深化产教融合、校企合作，突

出“双师型”教师个体成长和“双师型”教学团队建设相结合，兼顾公共基础课程教师队伍建设，着力提升教师思想政治素质和师德素养，提高教师教育教学能力，努力造就一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质“双师型”教师队伍，推动职业教育高质量发展。

（二）主要目标

发挥示范引领作用，带动地方健全完善职业院校教师培训体系和全员培训制度，打造高水平、高层次的技术技能人才培养队伍。创新培训方式，重点支持骨干教师、专业带头人、名师名校长和培训者等的能力素质提升。教师按照国家职业标准和教学标准开展教育教学、培训和评价的能力全面提高，分工协作进行模块化教学的模式全面实施，“双师型”教师 and 教学团队数量基本充足，校企共建一批“双师型”教师培养培训基地，现代职业教育师资培训体系基本健全。

（三）实施原则

1.服务大局，突出重点。服务国家经济社会发展、技术变革和产业优化升级需要，落实职业教育高质量发展和深化新时代教师队伍建设改革的总体要求，重点支撑职业教育教师、教材、教法改革（“三教改革”）和 1+X 证书制度改革。

2.深化改革，提质增效。全面推进教师培训关键环节改革，优化培训内容，鼓励各地根据地方特色产业发展需求设置创新项目。改进培训形式，探索成果转化机制，持续强化返岗实践运用成效。

3.分层分类，精准施策。根据职业院校教师专业发展不同阶段需求，教师、管理者和培训者不同群体需要，精准分析培训需求，科学制订培训方案，加强过程管理与诊断改进。

4.分级实施，示范引领。坚持和完善国家示范引领、省级统筹实施、市县联动保障、校本特色研修的四级培训体系，建立健全管理制度和考核评价机制，提升培训质量与效益。

二、重点任务

（一）优化完善教师培训内容

1.落实立德树人根本任务。以习近平新时代中国特色社会主义思想特别是习近平总书记关于职业教育的重要指示批示铸魂育人。推进理想信念教育常态化，将思想政治和师德师风纳入教师培训必修内容。全面推进课程思政建设，切实增强教师课程思政意识和能力，使各类课程与思政课程同向同行，寓价值观引导于知识传授和能力培养之中。加强党史、新中国史、改革开放史、社会主义发展史教育，大力弘扬职业精神、工匠精神、劳模精神。

2.对接新标准更新知识技能。对接新专业目录、新专业内涵,适应职业教育教学改革需求、特别是复合型技术技能人才培养培训模式改革需求,把职业标准、专业教学标准、职业技能等级证书标准、行业企业先进技术等纳入教师培训必修模块,提升教师落实育训并举的能力。

3.强化提升教育教学能力。推进教师的理念转变、知识更新、技能提升,提高教师参与研制专业人才培养方案的能力、组织参与结构化模块式教学的能力、运用现代教育理论和方法开展教育教学的能力。加强职业教育心理学、德育与班主任工作、现代教育技术等方面内容培训。全面提升教师信息化教学能力、教材开发能力,促进信息技术与教育教学融合创新发展。

(二) 健全教师精准培训机制

4.创新教师培训形式。精准分析不同发展阶段、不同类型教师专业发展需求,综合采取线下混合研修、在线培训、结对学习、跟岗研修、顶岗研修、访学研修、返岗实践等灵活多样的研修方式,为教师量身打造培训方案,建立适应职业技能培训要求的教师分级培训模式。

5.健全校企合作机制。强化教师到行业企业深度实践,注重提升“双师”素养。推进专业课教师每年至少累计 1 个月以多种

形式参与企业实践或实训基地实训。建立校企人员双向流动、相互兼职常态运行机制。完善政府、行业企业、学校、社会等多方参与的教师培养培训机制。探索跨区域联合组织实施培训，推动东西部结对帮扶、区域间资源共享、经验交流。

（三）健全教师发展支持体系

6.打造高水平教师培训基地。支持高水平学校和大中型企业共建“双师型”教师培养培训基地、企业实践基地，充分发挥引领作用，辐射区域内学校和企业，提升校企合作育人水平。认定一批“双师型”教师培养培训示范基地。鼓励校企共建教师发展中心，在教师和员工培训、课程教材开发、实践教学、学术成果转化等方面开展深度合作。

7.锻造高素质专业化培训者团队。加大培训者团队培训力度，提升培训队伍的项目管理能力和组织实施能力。聘请技术能手、职教专家和行业企业高水平人员参与教师培训，打造一支能够适应职业教育改革需要、指导教师专业发展的培训专家队伍。培训基地要加强相应的课程资源和师资力量的投入，组建专业化培训团队。

8.推进培训资源共建共享。开发一批教师培训优势特色专业和优质课程资源。建立对接产业、实时更新、动态调整的产业导

师资源库。完善现有信息管理平台，鼓励有条件的地方建设培训资源平台，推动培训基地、企业实践基地等的优质培训资源共建共享。

（四）强化日常管理和考核

9.强化监督管理。各省级教育部门要依托相关管理机构，利用信息化等手段，对培训工作进行全程管理。成立职业院校教师培训专家工作组，定期组织开展质量监测、视导调研和跟踪问效。“十四五”期间，教育部将组织专家对各省份“计划”执行情况开展视导。

10.健全考核评价机制。各省级教育部门要积极完善政府、行业、企业、职业院校等共同参与的质量评价机制，支持第三方机构开展评估，采取专家实地调研、现场指导、网络监测评估、学员匿名评估、第三方评估等方式，对各机构项目实施过程及成效进行考核，考核结果作为经费分配、任务调整的重要参考。

三、保障措施

（一）加强顶层设计，强化统筹规划

教育部负责“计划”的顶层设计、总体规划、年度任务部署和绩效评价，优化工作推进相关制度。各省级教育部门要加强对

本地区“计划”的组织实施，建立健全工作推进机制，加快执行进度，每年根据事业发展和培训需求，制定本地区年度实施方案，加强监督检查、跟踪问效。

（二）建优培训体系，强化分工协作

健全完善国家示范引领、省级统筹实施、市县联动保障、校本特色研修的四级培训体系。中央财政投入主要用于骨干教师、专业带头人、名师名校长、培训者的示范性培训等，省、市、县和学校在国家的示范引领下，重点支持开展对新入职教师、青年教师等的培训和校企合作，强化校本研修，实现职业院校教师培训全员覆盖。

（三）优化投入结构，严格使用管理

各地要加强职业教育教师队伍建设资金使用管理，确保经费按时拨付。经费投入要进一步突出改革导向。各省级教育部门、培训机构要参照国家关于培训经费管理的相关规定及《现代职业教育质量提升计划资金管理办法》等文件，结合本省实际制定相关资金管理办法，严格界定经费开支范围，规范拨付流程，加强经费使用监管，提高经费使用效益。

各省级教育部门要制定本省职业院校教师素质提高计划“十四五”实施规划并报教育部备案。同时，每年 12 月底前制定次年实施方案并报教育部备案。

附件：职业院校教师素质提高计划指导方案

教育部 财政部

2021 年 7 月 29 日

附件

职业院校教师素质提高计划指导方案

一、“三教”改革研修

1.课程实施能力提升。面向职业院校专业骨干教师，采取集中研修、岗位辅导等形式，分阶段开展研修。研修内容主要包括职业教育国家教学标准体系、课程思政实施、人才培养方案和教案编写与实施、新型活页式与工作手册式教材编写与使用、模块化教学模式研究与实施、实训实习教学组织与实施、教学诊断与改进的实施、教学质量评价等。

2.信息技术应用能力提升。面向职业院校骨干教师，采取集中研修、项目实操等形式，分阶段开展研修。研修内容主要包括职业教育信息化制度标准、数字化教学资源开发制作应用、在线教学组织实施和平台使用、混合式教学组织实施、VR(虚拟现实)、AR(增强现实)、MR(混合现实)、AI(人工智能)等新一代信息技术应用、教学管理信息化应用。

3.1+X 证书制度种子教师培训。遴选 1+X 证书制度试点院校专业带头人、骨干教师，采取联合研发、合作培训、岗位实践等方式，分阶段开展研修。研修内容主要包括职业（专业）技能，

职业技能等级标准、专业教学标准与人才培养方案改革，职业技能等级证书与专业课程融合，模块化教学方式方法，职业技能等级考核与培养课程考核评价等。

4.公共基础课教学能力提升。面向职业院校公共基础课，特别是中职学校思想政治、语文、历史专任教师和高职学校思想政治理论课专任教师，采取线上线下相结合的混合研修、专题研修和德育研学等形式，分阶段开展培训。内容主要包括中职思想政治、语文和历史三科统编教材编写思路、课程内容和教学方法；新时代思想政治理论课教学改革与质量评价；中职数学等 7 门公共基础课，高职英语、信息技术等公共基础课教学能力提升；教案、教学案例开发设计等。

5.访学研修。遴选骨干教师或专业带头人到国家职教师资培养培训基地、“双高计划”建设单位等优质学校、学术和科研机构及国内外高水平大学进行访学，采取结对学习、联合教研、专项指导、顶岗研修等方式，分阶段开展研修。研修内容主要包括人才培养方案研制、专业升级与数字化改造、课程开发与建设、名师工作室建设、教学能力大赛、技能大赛、教科研方法等。

二、名师名校长培育

6.名校长（书记）培育。遴选职业院校校长（书记）参加培训，通过集中研修、跟岗研修、考察交流、在线研讨、返岗实践等方

式进行培育，内容主要包括党中央、国务院关于职业教育和教师工作的重要政策、国际职业教育先进理念和实践、区域职业教育现代化、职业院校治理、职业院校人才培养模式改革、1+X 证书制度、“三教”改革组织领导与实施、校企合作深化、教育教学成果培育、信息化建设管理和应用等。

7.名师（名匠）团队培育。遴选职业院校具有较大影响力的教学名师或具有绝招绝技的技能大师（专兼职）组建“双师型”名师（名匠）工作室或技艺技能传承创新平台，通过定期团队研修、项目研究、行动学习等方式，进行为期 3 年的分阶段研修。

“双师型”名师（名匠）工作室研修内容主要包括模块化课程建设与组织实施、教学资源研发、教学能力和教科研能力提升等；技艺技能传承创新平台研修内容主要包括技术技能传承、积累与开发应用、传统（民族）技艺传承、实习实训资源开发、创新创业教育经验交流等。

8.培训者团队建设。面向全国职教师资培养培训基地和省级师资培训基地骨干培训教师、培训管理人员，组建专业教学团队、培训管理团队。通过集中面授、网络研修、课题研究相结合的方式进行分阶段研修。研修内容主要包括培训基地建设、需求分析方法、模块化培训课程设计、绩效考核评估等。

三、校企双向交流

9.教师企业实践。选派职业院校青年教师到国家级教师企业实践基地开展产学研训一体化岗位实践，采用教师企业实践流动站顶岗、参与研发项目、兼职任职等方式，开展企业跟岗实践，可分阶段进行。内容主要包括了解企业的生产组织方式、工艺流程、产业发展趋势等基本情况，熟悉企业相关岗位职责、操作规范、技能要求、用人标准、管理制度、企业文化等，学习所教专业在生产实践中应用的新知识、新技术、新工艺、新材料、新设备、新标准等。

10.产业导师特聘。支持职业院校设立一批产业导师特聘岗，聘请企业工程技术人员、高技能人才、管理人员、能工巧匠等到学校工作。采取兼职任教、合作研究、参与项目等方式。工作内容主要包括承担教学工作，参与学校专业建设、课程建设，参与“双师型”名师工作室建设、校本研修、产学研合作研究等。

（来源：教育部，2021 年 8 月 4 日）

启动“十四五”职业院校教师素质提高计划 为职业教育提质培优和类型发展提供坚强人才保障

——教育部教师工作司负责人就《教育部 财政部关于实施职业院校教师素质提高计划（2021—2025 年）的通知》答记者问

近日，教育部、财政部联合印发《关于实施职业院校教师素质提高计划（2021—2025 年）的通知》（以下简称《计划》），全面安排和部署“十四五”时期职业院校教师培训工作。教育部教师工作司负责人就《计划》回答了记者提问。

一、请您谈谈《计划》出台的背景

答：职业教育教师队伍是职业教育的中坚力量，建设高素质“双师型”教师队伍是加快推进职业教育现代化的基础性工作。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央把职业教育摆在突出位置，对职业教育作出了一系列重要战略部署。2020 年教师节，习近平总书记向全国广大教师寄语，希望广大教师“积极探索新时代教育教学方法，不断提升教书育人本领”。这对加强新时代职业教育教师队伍建设、推进职业教育“三教”改革、促进职业教育提质培优指明了新方向、提出了新要求。2021 年 4 月，习近

平总书记在全国职业教育大会上作出重要指示，加快构建现代职业教育体系，培养更多高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠。

为贯彻落实习近平总书记关于职业教育的重要论述和全国职业教育大会精神，加强职业院校高素质“双师型”教师队伍建设，促进职业教育高质量发展，2021年7月29日，教育部、财政部印发《关于实施职业院校教师素质提高计划（2021—2025年）的通知》，启动实施“十四五”时期职业院校教师素质提高计划，切实加强“双师型”教师培养培训，优化教师队伍人员结构，提高教师教育教学水平，为构建现代职业教育体系、“培养更多高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠”提供有力师资保障。

二、请您介绍《计划》的起草过程

答：一是开展专题调研。前期组织《计划》研制组深入部分职业院校，通过座谈会形式，开展实地调研；通过视频会议等形式，分别开展职业技术师范院校、高等职业学校、中等职业学校专家调研会；通过线上等形式，深度访谈专家学者，听取意见建议。二是总结实施经验。组织全国职业院校教师培训专家组对“十三五”期间职业院校教师素质提高计划实施情况及承训基地建设工作进行专项询导，梳理职业院校教师素质提高计划实施以来的成效和问题，结合专题调研结果，研究制订《计划》和指导方案。三是征求各方意见。广泛听取教育行政管理人员、职业院校负责

人、教师代表、有关专家的意见建议，组织专家进行研究论证。在充分借鉴基层经验、广泛征求意见的基础上，正式颁布实施《计划》。

三、请您介绍《计划》的主要内容

答：《计划》由总体要求、重点任务、保障措施三部分组成。主要包括：一是总体要求。对接职业教育高质量发展和深化新时代教师队伍建设改革的总体要求，聚焦职业教育改革的核心任务，突出“双师型”教师个体成长和“双师型”教学团队建设相结合，推进校企共建“双师型”教师培养培训基地，把教师、教材、教法改革（“三教改革”）、“学历证书+若干职业技能等级证书”（以下简称 1+X 证书）制度、教师企业实践等作为重点内容。二是重点任务。在培训内容方面，将思想政治和师德师风纳入教师培训必修内容，聚焦 1+X 证书制度和企业实践，同时全面提升教师信息化教学能力。在培训体系方面，科学设计培训方案，完善政府、行业企业、学校、社会等多方参与的培训机制。在教师发展支持体系方面，打造高水平教师培训机构，鼓励校企共建教师发展中心，推进培训资源共建共享。在监督考核评价方面，定期组织开展质量监测、视导调研和跟踪问效，健全考核评价机制，加强实施过程及成效的绩效考核。三是保障措施。明确国家、省、市、县、校级培训重点，完善培训体系，落实地方责

任。明确经费使用要求，强化地方支出，加强经费保障。要求地方制定“十四五”时期实施规划，每年按要求报送年度实施方案。

四、请您谈谈“十四五”时期《计划》有哪些创新？

答：《计划》的创新之处，主要有以下三个方面：

一是深化“三教”改革，提升教育质量。推出课程实施能力提升、信息技术应用能力提升、1+X证书制度种子教师培训、公共基础课教学能力提升、访学研修等五大举措，切实提升职业院校教师队伍整体素质和建设水平。

二是校企双向交流，深化产教融合。一方面选派职业院校青年教师到国家级教师企业实践基地，采用教师企业实践流动站顶岗、参与研发项目、兼职任职等方式，开展产学研训一体化岗位实践；一方面支持职业院校设立一批产业导师特聘岗，采取兼职任教、合作研究、参与项目等方式，聘请企业工程技术人员、高技能人才、管理人员、能工巧匠等到学校工作。建立教师到企业实践和企业人才到学校工作的常态化机制。

三是启动“双名”工程，发挥示范作用。开展名师、名匠团队培育、名校长、书记培育、培训者团队建设，通过示范引领、重点推进、以点带面，提高教师“双师”素质和校长办学治校能

力，努力造就一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质“双师型”教师队伍。

五、对提高《计划》实施质量有哪些具体措施？

答：一是加强组织领导。教育部负责《计划》的顶层设计、总体规划、年度任务部署和绩效评价，优化工作推进相关制度。各省级教育部门要加强对本地区《计划》的组织实施，建立健全工作推进机制，制定本地区年度实施方案，加强监督检查、跟踪问效。

二是明确各级任务。进一步明确国家、省、市（区）、县、校各级主要任务。国家级培训主要面向专业带头人、名师校长（书记）和培训者，省级培训主要面向骨干教师、小众专业专任教师，市（区）县培训主要面向中职院校教师，校本研修主要面向高职院校教师。

三是完善经费保障。中央财政通过专项资金渠道对《计划》实施予以支持，各地要加强职业教育教师队伍建设资金使用管理，确保经费按时拨付。经费投入要进一步突出改革导向。严格界定经费开支范围，规范拨付流程，加强经费使用监管，提高经费使用效益。

四是开展督查评估。完善政府、行业、企业、职业院校等共同参与的质量评价机制，支持第三方机构开展评估，采取专家实地调研、现场指导、网络监测评估、学员匿名评估、第三方评估等方式，对各机构项目实施过程及成效进行考核，考核结果作为经费分配、任务调整的重要参考。

（来源：教育部，2021 年 9 月 8 日）

“五唯”问题：实质与出路

易凌云¹

摘 要：“五唯”问题是教育领域的顽瘴痼疾，需要从多角度深入分析其具体所指。“五唯”问题是一个评价问题，表现在评价过程中标准确立、信息收集与分析判断各环节的科学性不足；“五唯”问题是一个管理问题，对测量结果的管理主义式妄用是始作俑者；“五唯”问题是一个文化问题，是社会信任危机、审计文化对专家信任系统的侵蚀与社会功利文化的反应；“五唯”问题是一个社会发展阶段的问题，是工业社会向信息化社会、从贫穷社会向富裕社会过度的社会转型时期特殊冲突的表现；“五唯”问题是一个方法论问题，意味着实证式科学主义范式对测量与数据的片面依赖及教育评价测量效应的名不副实。解决“五唯”问题首先应让教育回归立德树人的根本任务，并且正确理解教育事业，纠正管理主义倾向与思维，以“五为”治教育，应给予大学更多自主权，加速教育评价学科发展，提升教师及教育评价者的专业化水平，使评价名副其实，以专业化进程确证专业权威，进而重建社会对专家系统的信任。

关键词：“五唯”问题；教育评价；管理主义；审计社会；实证范式

¹ 易凌云，中国教育科学研究院教师发展研究所所长、研究员。

一、文献综述与问题提出

习近平总书记在全国教育大会上强调,“要扭转不科学的教育评价导向,坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾”,明确提出解决教育领域的“五唯”问题。2020年,中央全面深化改革委员会审议通过了《深化新时代教育评价改革总体方案》,对“建立科学的、符合时代要求的教育评价制度和机制”做出总体部署。学界对“五唯”问题的关注由来已久,相关研究主要集中在“五唯”问题的表现、“五唯”形成的原因、“五唯”解决的策略等方面。

有研究者认为,“五唯”所涉及的人才评价、学校评价、质量评价、科研评价等方面的问题在我国教育评价中长期存在。在基础教育阶段,“应试教育”长期被批判,但学生综合素质评价始终难以真正成为“硬核”。高考改革曾经被寄予厚望的“自主招生”也因技术问题而于“2020年起,不再组织开展高校自主招生工作”。早在20年前,就有学者指出,“我国少部分高校和研究机构已出现片面强调SCI及由其所派生的影响因子在科研评价中的作用”。“简单绝对地使用SCI作为科研成果的主导性评价标准,存在很多局限性。”时至今日,“五唯”已由“问题”变成“难题”。

对“五唯”问题的归因基本分为三类。第一种观点认为,

主导型制度效应是根本原因，如在人事改革政策颁布后，学校将企业绩效工资模式引入教师薪酬制度以及实行高层次人才相关政策所产生的引导效应；政府对学校评价、各种评选（如重点实验室、基地等）及各项评估检查，以明晰的指标体系加以引导，并以审计文化相配合，形成规范性服从。第二种观点认为，评价理念不完善、评价方法不科学是“五唯”问题形成的技术原因，“指标—量化”的科学实证主义模式与工业社会生产方式的标准化、规模化等特征相适应，却未必适合学校组织与教师劳动；目前尚未能以一种简便的计量方式给出明晰的指数来标识其水平与状态。第三种观点认为，人才管理滞后导致连锁效应是“五唯”问题形成的操作原因，高端人才评选后的管理松散，人才称号功能泛化外溢，导致学校在人才政策中“帽子化”倾向。

研究者普遍认为，解决“五唯”问题需要提升教育评价的专业性、科学设立评价指标、改革评价方式。首先，实施多元评价。“唯一”的反义词是“众多”，应该变“五”为“N”，变“唯”为“维”。在采样标准合理的前提下，样本越多建模越准。其次，实施代表作、标志性成果的同行评价制度。注重标志性成果的质量、贡献、影响，把学科领域活跃度和影响力、重要学术组织或期刊任职、研发成果原创性、成果转化效益、科技服务满意度等作为重要评价指标。再次，实施综合素质的表现性评价。将反映

学生德智体美劳全面发展情况的综合素质评价作为学生毕业和升学的重要参考。另外,取消考试大纲,从课程标准出发,实现“教”、“考”一体化。改变以“考”代“管”、升学指标化的“学业成绩政绩化”管理方式,强化区域教育发展的教育生态建设意识。科学使用评价结果,激活教育评价的诊、咨、督、导等多元功能。基于评价目的,在有限范围内使用评估结果,避免将评价结果简化为排名、筛选和淘汰机制的低水平使用。

已有研究为理解“五唯”问题提供了不同的角度,但对其中核心障碍的分析尚不充分。“五唯”问题关涉大学自身的立场与定位、中小学自身的功能实现、学术与教育生态、评价对象的错位、更深层次的社会根源等一系列问题,需要深入探讨。新时代,解决“五唯”问题的政策语境是“深化教育体制改革,健全立德树人落实机制”。“五唯”直接指向科学研究与人才培养的评价及评价结果的合理使用,较深层次的问题是教育体制和科学研究体制的变革,更根本的问题则是治理理念和教育观念的转变。只有把握“五唯”问题的实质,找到解决问题的切入点,才能明确解决思路并且在“体制改革”的脉络中寻求“五唯”问题的有效解决,使教育实践回归立德树人的根本任务。

二、“五唯”问题的实质

(一) 作为评价问题的“五唯”: 标准、信息与判断

评价是指对某一事物价值、优劣及意义的判断。评价的基本过程包括：确立用来判断质量的标准，收集相关的实证信息和使用这些标准检验实证数据，用以判断被评价事物的质量或状态。“五唯”问题之所以成为痼疾，是因为教育评价在以下三个方面不同程度地出现了问题。

首先，教育评价标准的缺位。缺乏判断，是因为缺乏判断的标准与依据——对测量结果作出判断的依据。确立标准是一项高要求的专业行为。就现实而言，相当多的教师并没有具备实施教育评价所要求的“标准”能力，测量结果便成了首要的评价依据——“分数”作为学生发展质量标准，“升学”成为学校教学质量标准，“论文”视为教师专业质量标准，“文凭”被视为人才培养质量标准，“帽子”被视为专家水平质量标准。例如，“唯升学”问题的根本症结，就是缺乏对教育、对学校的基本认识：判断“好学校”的标准与依据到底是什么。严格说来，对一所学校进行判断应是对学校功能的判断，即学校所承载的功能是什么，学校的功能是否得到了有效实现等。升学、社会流动只是学校功能之一，学校的“公共生活、训练、力量获得、精神生活、文化进步等”功能都应当成为学校评价的主要维度。进一步说，当诸多功能均进入判断视野时，哪些功能更重要也是需要权衡的。

其次，教育评价过程重视“测量”，但“判断”不足。格朗兰德（Gronland, N. E.）把评价表述为：评价=测量（量的记述）+价值判断；评价=非测量（质的记述）+价值判断。评价既要用到实证研究法以获得资料，也要用到哲学研究法以确立标准。完整的评价必须包括判断，判断是基于标准而对客观资料作出解释，进而对事物的状态给出结论。测量是获得数量化实证资料的主要方式，但实证资料不仅包括数量结果，而且包括通过观察、访谈等获得的客观质性资料。同时，测量本身不会对被测量的事物或测量的结果予以价值判断，着眼于提供客观的资料本身。“唯分数”、“唯升学”的问题在于只使用了实证的方法，依据测量的数据并将数据作为判断的唯一对象与依据。这不仅没有考虑非量化的质性资料在提供完整的分析与判断依据方面的价值，更严重的是，致使评价过程不完整，即缺少标准确立与基于标准的判断两个环节。只依据测量结果的序列作出判断，大大降低了教育评价的专业性与权威性。此外，从理论上说，教育中最重要的东西依然面临着测量方法学上的难题。于是，在实践中，教育测量往往只测量教育中那些能够测量的部分，并通过强化测量数据的客观性、严谨性等科学特征而碾压其他判断依据——方法的无能却呈现为方法的狂妄。

再次，教育评价中还存在参照系误置的现象。参照系误

置主要表现在标准参照与常模参照的混用。例如，对学生学习成果的评价一般可以用两种方法来表示：一是他学到了多少他应该学到的东西的比例，即标准参照测量；二是他比他的同学多学到的东西的比例，即常模参照测量。两种不同测量的功能及其适用范围不同：标准参照测量的是学生是否已达到准则或规定的成绩水平，常用于诊断学生学习困难，估计学生某方面的学习能力，测量学生已学到多少东西等；常模参照测量的是某个学生相对于其他完成同种测试的学生的成绩，用于将学生分等、选择符合指标要求的学生等。教育过程中的评价主要应是形成性评价，目的不是为了“证明”，而是为了“改进”——形成性评价属于标准参照测量。对于基础教育阶段而言，真正意义上的终结性评价只有一次，即高考。其属于常模参照测量，目的是为了选拔。“唯分数”问题在于，将绝大部分本属于标准参照测量当作常模参照测量对待，本应作为获得学生学习状态的信息反馈机制错误地常模化运用。

（二）作为管理问题的“五唯”：权力、资源与政绩

“五唯”问题的关键不在于一系列的量化指标，而在于管理过程中对这些量化指标的认识和使用。评价的基本功能包括：为了改进的形成性功能，为了选拔、鉴定和教学核定

的总结性功能，为了激励和增强意识的心理或社会政治功能，为了执行权威的行政管理功能。现代教育评价渗透着浓烈的管理主义倾向。

“行政化”管理是评价结果呈现“唯”的始作俑者。评价本身是管理中的一个环节，评价结果在决策过程中发挥着重要作用——赋予某些测量指标以更高的权重，将直接导致后续系列行动的连锁反应。评价的指挥棒效应，其根源在于管理的指挥棒性质：当校长重点奖励升学率高的教师时，当教育行政部门将教育资源向升学率高的学校倾斜时，教师 and 校长自然明白“升学率”是工作重中之重。“五唯”中所论及的分数、升学等显然被理解为对学生和学校的评价具有绝对碾压性的指标，具有极高的权重与利害关系。在高等教育自然科学研究领域，“三大核心（《科学（Science）》、《自然（Nature）》、《细胞（Cell）》）”之所以盛行，部分原因便在于，管理部门通过可计算的绩效指标，最终实现了专业判断向行政评价的转移，行政可以不依赖专业而作出判断，并进而对专业领域具有了控制权。

“绩效化”管理导致资源配置与评价结果直接关联。各种对分数、升学的“肯定”通过政策、资源等方式深远地影响着教育实践活动：好的升学获得好的声誉、资源、生源、师资、社会资助、政策，形成学校发展的封闭循环，资源配

置和评价结果建立简单而“高效”的联系。资源依赖理论认为，组织生存与兴旺的关键是获取和维持资源的能力。由于组织总是植根于由其他组织组成的环境，为了获取所需的资源，组织必须与环境中的其他因素进行交易，以引进、吸收与转换各种资源，并努力从外在限制中寻求尽可能的自主性和自由度。目前的学校发展也遵循着这样的资源取向逻辑，即学校为了发展就必须通过竞争或其他方式获得更多影响学校发展的优质资源。公立学校的主要资源来源于政府，政府的资源分配立场、原则与逻辑直接决定学校发展的空间。但公立学校作为公共事业部门，是一种特殊的公益性组织，其发展资源依赖对象是政府而不是其他组织。公共教育事业领域的资源配置逻辑不应遵循“绩效”逻辑，而须遵循“标准”逻辑。

“有为式”管理将诞生更多潜在的评价“唯”度。管理部门为了提高教育资源使用效率与效果，常常会主动“作为”而实施许多目标明确、指标繁多的引导性评估。虽然这些评估不是行政管理部门直接组织，诸多评价指标亦可能出自专家群体，但评估的直接后果是，这些评估指标立即成为被评估者后续重点投入、奋斗与积累的对象。若再偏执一点，这些指标将成为新的“唯”之具体内容，行政管理部门检查评

估的内容项目越丰富、专项治理越频繁，潜在之“唯”可能越多。

（三）作为社会文化问题的“五唯”：信任、审计与功利

“五唯”问题暴露出的是社会对教育系统和专家系统的信任危机。如从理论与逻辑上分析，大学自主招生是招生录取方式改革的基本方向，但从自主招生试点之初，社会公众就在警惕可能存在的不正当交易和可能发生的不公正性。人们更愿意相信高考和分数，认为客观的分数才是通往公平的康庄大道。其结果便是，曾经被寄予厚望的“自主招生”，因为“技术问题”而于“2020 年起不再组织开展”。在高等教育领域，专家系统是系统信任的基本形式，科学、学历与同行评议三位一体是专家系统的基础，同行评议与文献计量方法是专家系统内并行着的两种评价系统。但当人情、关系、利益冲击着其可信力与有效性，当代表作制度名存实亡时，似乎只有文献计量方法更可依赖，它所提供的数据更具有可比性。于是，成果数量、被引次数及刊物影响因子成了主要的文献计量指标。破除“五唯”是重建教育信任的重要组成部分。这不仅是对公正性的信任，更是对专业权威性的信任。

“五唯”问题是现时期“审计社会”与“审计文化”的

产物。随着治理理念和新公共管理运动的发展，公共管理方式从控制走向监督，“审计”甚至成为“一项社会组织的构成原则”、“一种应用广泛的社会控制技术”，“全面审计”成为实现有效监管的基本措施。审计一般是以可量化、可测量的指标体系为基础，其目标是获得基于精确数据的可计算的比较或证明。在审计文化中，复杂的教师劳动与学生学习成果，被简化为可度量的指标，其结果便是可被精确计算的指标成为目标本身。但是，由于教育中最根本的东西往往难以被量化与测量，以可测量的东西为目标，其结果必然是，我们的教育实践离真正的教育与创新越来越远。审计的社会管理功能主要在于专业自治。在此过程中，实际发生的却是专业评价权力向管理者转移，各种用于专业交流与运行的平台被置换为专业管理的工具。“五唯”在某种程度上应和审计的基本运作要求，成为审计文化在教育领域延伸的重要表现。

“五唯”问题还是社会功利文化的重要表现。严格说来，处于关系中的事物总是目的与工具的双重存在，追求工具价值有其自然合理性。但要省思的是，理性价值被掩盖与僭越。功利文化是现代社会工具理性对价值理性的僭越。人们更关注工具或手段的适用性与有效性，工具所指向的目的反而成为次要的东西，这是一种针对工具而非目的的理性。比如，

“分数”与学习之间的关系是什么，“升学”的目的是什么，为何写“论文”。对这些问题的深层追问，凸显了“五唯”所指向的手段取代目的：教育目的的就业化、教育方法的练习化、教育内容的实用化、教育评价的鉴定化。个体更多的是从自身利益出发思考问题，而社会与政府则更多的是从结构与关系出发思考问题。如果说家长的“唯分数”尚可以理解，那么，学校的“唯升学”则是不可理解的。社会功利文化在“五唯”中的表现即是，对指标的直接追逐，而且寻求立竿见影的效果。

（四）作为社会发展阶段问题的“五唯”：工业/信息、贫穷/富裕

“五唯”问题是从工业社会向信息社会过渡中现代性发展不充分的表现。以相对客观、可测量的评价标尺对学生、教师、学校、人才乃至整个教育系统进行评级的模式，源自工业社会运作与发展方式。工业文明奠基于机器大生产，秉持着“机械化”世界观与“还原论”思维方式，“设计”与“控制”是工业文明运作的基本逻辑，按“指示”行事则是“控制”最基本、最有效的方式。教育实践深深地烙刻下了工业文明的基本特征，“五唯”便是效率化、标准化、方法化、规模化和脱主体化等工业社会特征的基本表现。而信息社会更强调不确定性、自主与自组织性、差异性、个别化以

及生成思维与逻辑等。但在社会转型与过渡时期，由于教育发展的内在路径依赖，工业社会的思维与逻辑必然将持续作用于教育活动。教育中的“五唯”问题之所以在现阶段会显得更加突出，与社会转型加速有关。信息社会的思维方式与运作特征在教育实践中日益增多，但教育实践形态的变革还需要通过社会抉择并产生有效的制度设计。摆脱“五唯”问题的基本着眼点在于知识生产与创新，对知识本身的执着与兴趣将成为教育实践的核心，创新能力将是信息社会教育实践的首要能力。

“五唯”问题是从“贫穷社会”向“富裕社会”过渡中教育焦虑的表现。经过几十年的改革与发展，我国将逐渐进入以消费为表征的富裕社会，“发展”的标准将从“经济增长”转变为“自由追求”，把发展看作扩大人们享有真实自由的一种过程，可行能力（capability）是基本条件。经历了贫穷社会而进入富裕社会的家长，对教育投入的态度非常积极。首先，对城市居民而言，他们希望后代在自身奠定的基础上，能拥有更好的前程与生活。因此，他们有能力也非常愿意在孩子身上投入更多的时间、精力与金钱，让孩子处于高强度的学习状态。其次，家长们更深层次的焦虑在于，他们明白既存的教育体系与标准在即将到来的社会变革中并不适宜，因而想以富裕社会、信息社会的价值与标准来给孩

子提供教育，但却同时又不得不去适应既存的教育标准与要求。因此，在富裕社会转型中，人们更热衷于对好学校的追求，把孩子送入好学校是应对变革社会最保险的做法。于是，大学反而成为链条的起始处——好的大学决定了何为好的中小学。从这个意义上来说，需要给予大学自主权才能保证大学能够尽快自我调整以应对社会变革，才有可能引领基础教育领域的观念变革与实践调整。

（五）作为方法论问题的“五唯”：科学主义与名实关系

“五唯”问题是以客观主义、对完全明确知识的执迷和还原论为基本特征的实证主义科学观在教育领域的表现。人们相信分数，一方面，因为“数”本身的结构性，以直观的方式让人非常容易地作出判断与选择。人的基本判断力来自比较。为了便于比较总会把结果用“数”表示出来，即便综合素质测评也如此。如果要素太复杂，那么便用“指数”或“系数”，如升学率、就业率、发展指数等。另一方面，因为在教育研究中常常将科学理解为实证，再将实证理解为数据化，而测量是获得客观数据的基本方式，分数是测量的结果，于是分数便意味着科学性。人们信任数据、相信分数，是科学主义方法论与世界观的表现。数据所具有的客观性、简单性、便捷性等，把隐藏的结构呈现于普通大众眼前，使得模糊领域相对透明起来。这是简单性对复杂性、精确性对

模糊性、确定性对不确定性、相对性对绝对性、控制性对生成性的胜出，是科学主义盛行的基本表现。但评价除了实证的方法之外，还需要哲学的方法。“尽管文献量化方法对所有的引证一视同仁，但并非所有的引证都同等重要。许多引证是引用常规方法、统计设计、技术修改或标准数据；有些引文则是用来提醒防止错误的。最重要的引证是承认相关的工作或暗示可能的扩张和应用。所以一篇论文受到多次引用的事实并不是其自身科学质量的充分证据。”

“五唯”问题反映的是教育评价中的“名”、“实”难题。“五唯”问题是“人才”工作的重要内容，涉及如何选拔人才、如何评价人才等。我国历史上对“人才”标准一直以来强调的就是“德才兼备”，人才选拔机制也经历了察举制、九品中正制、科举制、高等学校招生制度及公务员考试制度等。不同选拔机制各有优劣，但不管方法与机制如何，关键在于所做出的评价是否名副其实。“名生于真，非其真，弗以为名。名者，圣人之所以真物也。名之为言真也。”评价之“真”是什么，评价的目的是什么，如何才能更好地把握一个人的学习与发展状态，如何才能准确判断一个人的能力与水平，如何才能准确判断一所学校功能发挥的情况，分数、文凭、论文、帽子、升学到底评价了什么。方法的无能，无法完成“实”之诉求，但却表现为方法的狂妄。“五唯”

问题在实质上即“名”对“实”的遮蔽。评价是一个难题，只有评价本身是科学的、准确的、名副其实的、基于标准的，才能为判断提供依据与基础。因而，“评价”需要加强教育评价自身的发展，深化对人、对复杂事物的评价科学的发展。

三、“五唯”问题的出路

（一）始终围绕立德树人的根本任务开展教育实践

党的十八大报告指出，“把立德树人作为教育的根本任务，培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人”。而“五唯”现象却表明教育根本任务落实中的大问题——教育实践对根本任务的偏差与教育本质的背离：“分数”与“升学”、“文凭”、“帽子”和“论文”未必意味着真正的“人才”，更未必意味着真正的“人”。破解“五唯”问题，必须正本清源，深刻理解立德树人的时代内涵，立足教育根本任务，回到教育原点，捍卫教育内在逻辑。中国传统文化形成的是“德性世界观”，强调教育之于人的内在性建构价值，“德之不修，行之不远”，把“人”对“德”的体悟和“德”对“人”的完善充分地结合起来，这种“人德共生”的教育观在我国有着数千年的传承。今日，立德树人有了更富时代性和创造性的内涵，作为新时代教育根本任务的立德树人是“以德治国”、“以人为本”、“办人民满意的教育”等国

家战略的具体落实。“立德”不仅是掌握“道德知识”，更是养成“道德判断的自主性品质和能力”；“树人”不是批量化的生产一批批“精致的利己主义者”，而是培养“自由、自主、全面的人”。把立德树人作为教育的根本任务彰显的是教育回归育人、回归人性、回归本真的要求，体现了教育理念和教育思维方式的深层次变革。

把立德树人融入教育的全过程。首先，在学校教育中将德育放在首位和中心地位。蔡元培认为，“德育实为完全人格之本，若无德，则虽体魄智力发达，适足助其为恶，无益也”。所以，在人的全部教育中，“必以道德为根本”。其次，在教育实践中，要把握立德树人的时代内涵。在现时代，“德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人”是由“德”立“人”的基本形态，社会主义核心价值观是学校教育中应当传授并帮助学生理解的重要内容，这比任何“分数”和“论文”等外化的表征更需要重视。再次，要把立德树人的过程融入教育政策制定、学校管理、课堂教学等教育的各个环节，只有建立立德树人的支持性制度保障，利用教师和学生“教”和“学”过程中的各个环节，整合学校、家庭和社会中各种隐性和显性的教育资源，才能实现立德树人在教育中的贯彻与落实。

（二）变革行政化管理思维与逻辑

教育管理的目标是促进教育事业发展与支持教育活动开展。管理就是服务。“对企业而言，管理始终为经营服务；而对于政府部门或公共事务部门而言，管理始终为目标服务。”基于此，教育管理应该服务的是教育事业的目标与教育活动的目标。专门事务的管理者最好是内行，因为内行才能真正领会与把握特定活动与专门事务目标之精髓。当学校教育的理念被物化为一套固定的、标准化的指标与计量，并在“标准化—常模化—审查及考核—层级化—奖励与惩治”的管理逻辑中运行，学校教育实践成为一连串无休止的“合模”竞逐游戏，“教育活动的目标”和“教育事业的未来”必然就被淡忘。由于教育目标必须在教育理想与教育实践的功能逻辑中确定，实行教育行政管理既应遵循管理逻辑也须遵循教育逻辑。但目前，有的教育行政管理者只懂管理不懂教育。“管理领域的领导者们宣布他们的审计程序是‘科学的’，他们所受的教育让他们不会去问或去回答教育上的一些真正根本的问题。”没有教育理想与信念、没有教育目标而只有管理目标的教育管理局面必须改变。

教育管理还需要区分管理对象的性质与内容，改变作为公共事业的教育与学校发展的资源取向。首先，将基础教育阶段学校评价与学校资源获取脱钩。作为公共事务部门的学

校是一种特殊的组织，其资源配置的逻辑是标准而非绩效——学校获得资源的方式不应该是竞争或交换，而是基于学校建设标准、师资配备标准等各种标准的分配。其次，提高教育行政管理水平，提高资源使用质量。教育行政管理部门不能简单地以资源的增减作为公共事务部门管理与相关事务调节的主要手段，而应加强过程管理与质量管理，提高管理服务于目标的绩效。

管理应重“结构”而不是“要素”。由于管理对实践具有极强的指挥棒作用，所以，必须警惕把检查评估当成权力展示的仪式。评估检查的项目对学校发展具有重要性，甚或经历较长时间的延续性之后还可能变成“唯”的潜在维度。苏轼有言，“上以孝取人，则勇者割股，怯者庐墓。上以廉取人，则弊车、羸马、恶衣、菲食，凡可以中上意者无所不至”（《宋史·选举志一》）。管理者不可能不做评价，但要慎用评价本身及其结果。首先，行政管理应处理好测量与判断的关系，管理更多做测量的工作，判断交由专业人士完成，管理机构在决定经费和项目时不再只依据那些看起来精确的数字。其次，行政主管部门在实施检查与评估时，应将主要目的定位于基本原则与秩序的维护与调节，而不应专注于具体、烦琐的要素与细节，因为后者不仅需要评价者了解教育系统内部运行方式，更需要评价者从整体上把握系统的

基本结构及外部环境条件，这种对评价的专业要求常常是管理者力所不及的。再次，如非必要，不推行评估事项，尽可能减少人才评价、奖项评定、机构评估事项。

（三）重建专业权威的社会信任

从整体上说，目前社会生活中的信任感并不是很强，反腐重建了人们对政府的信任，但教育等领域的社会信任度还需要重建。具体来说，需要改革行政管理部门的管理主义效应和重塑专业权威。

管理主义效应主要体现在以下两个方面。一方面，强调通过量化标准或数学模型的科学化，然后通过技术应用加以操作，以寻求组织管理的规范性，最大限度实现管理效率目标。另一方面，主张管理的一般性，强调公共部门与私营部门是相通的，并以企业管理塑造政府管理。审计化社会及其逻辑正是管理主义的典型操作样式，审计以可量化测量并比较的绩效数据或指数，实现了专业权力、学术权力向行政权力的转移。但对于健全的社会生活而言，正义与真理这两种公共价值极其重要——“正义是社会制度的首要价值，正像真理是思想体系的首要价值一样”，对政府的信任与对真理的信任，是社会中最根本的信任。因而，政府行政管理在介入教育领域时更应关注程序合法，而不应介入专业领域，

通过尊重并捍卫对于专业判断、对专业人士应有的信任与尊重，并引导社会重建对“专家系统”的信任。“同行评议不仅是科学功能的一个常规组成部分，而且是科学建制的基础原则。”重建专家系统的社会信任，最重要的是尊重同行评议，实现科学自治与政府管理之间的平衡。

教师属于专业人员，教师的评价能力提升属于专家系统社会信任重建的重要工作。“唯分数”在某种程度上是教师评价能力低的结果或表现——教师的专业评价能力不足，无法对数据作出精确的分析与价值判断，从而无法准确评价学生，教师往往只能依赖测量的结果即分数来判断学习效果。从工作性质与内容来分析，教师大概有四分之一到三分之一的专业工作时间从事与评估有关的工作，但在教师教育中却没有接受到必要的培养和培训。大学并没有为学生提供充分的课程培养职前教师的教育评价能力。20 世纪 90 年代，美国曾提出教师入职资格认证与教师教育项目中关于“评价”的课程要求。结果发现，“大部分州的资格论证与教师教育项目中没有评价方面的课程要求；许多课程的内容与教师专业活动所应该知道和能够做到的评价要求也不匹配”。甚至“基础教育学校中出现了一种学校文化，它把考试者和教学者分开，似乎两者永远不会相遇”。虽然在教师专业标准中规定了教师必须具备“评价”能力，但在师资培养和培

训过程中，缺少相关的课程设计和课时安排，教师评价能力亟待加强。

（四）给予大学更多自主权

高等学校招生录取工作的直接功能为选拔人才，间接功能为引导基础教育的价值取向与实践形态。因此，应从大学招生录取方式改革带动基础教育人才观念变革。“改革招生录取机制。探索基于统一高考和高中学业水平考试成绩、参考综合素质评价的多元录取机制。”当大学招生录取的立场、倾向与标准发生变化时，将直接导致基础教育阶段人才观变革，社会成功观多样化。学术品质与潜力、专深与创新等将成为学生追求的基本素养，个性化将取代标准化成为基础教育实践的基本形态。

“唯论文”、“唯学历”、“唯帽子”是对高等学校教师考核与学术人才评价中表现出来的异化现象，除了数据化管理的原因，大学知识生产者出于心理与职业的原因，也主动或被动地参与对科研成果的量化管理。这种异化体现在两个方面：一是政府对大学管理的异化，涉及大学办学自主问题；二是大学知识分子的异化，涉及科研工作者的知识分子品格问题。因此，需要以自主办学夯实大学发展的底蕴。大学自主的逻辑起点是真理与学术，真理与学术的内在规定性及其展开是大学运作的最终标准与依据。“大学作为科研机构要

比它作为培训专业人员的学校，更为重要。由于大学拥有向求知世界进军的专家学者，大学遂独具探测社会变革和提出就变措施的高度灵敏的智力触角。大学能加快自动平衡机器的工作速度。”但以论文数量、刊物级别与影响因子、被引数和获奖数等为基本指标的“唯论文”显示的是真理标准的形式化与学术活动的外在化，为某些既有成就者贴上某种标签的“唯帽子”则损害了科研工作者的学术生态。

大学自主取决于构成大学的成千上万的大学教师对真理与学术的信念、情怀与追求，但当这群“聪明人”发现迎合计量化科研质量管理是获得名望的捷径，于是迅速以饱满的激情投入这场游戏，从而使得“唯论文”成为一种名利场与管理主义的“共谋”，大学彻底失去了其发展的内在可能空间。基于“真理”的内在规定性，大学科研工作者首先要恢复“是”与“在”的统一性。“在人对于他所生存于其中的世界的信念与他对于指导其行为的价值和目的的信念之间恢复统一性，这是现代生活最深层次的问题。”大学自主的主动方是政府，随着政府与大学的关系变得越来越密切，就越需要政府以长远的眼光审视大学发展，尊重大学的真理诉求和学术使命，减少对大学的过程和细节管理，避免过度透支社会对专家系统的信任，而大学自主是建设专家信任系统的基本途径。

（五）促进教育评价的专业化进程

教育评价学科发展应着力加强评价基本原理与科学方法研究。21 世纪以来，我国教育评价学科发展取得长足进展，基本建立了我国教育评价学理论和方法体系。但总体看，教育评价学科依然是教育学科群中最薄弱的领域，其成就与其重要性远不相称，“五唯”问题只不过是评价问题的集中反映。古贝（Guba, E. G.）和林肯（Lincoln, Y. S.）将评价发展分为四个阶段：测量式、描述式、判断式和响应式，并在对传统评价类型反思与批判的基础上提出了走向响应式评价。目前，从事教育评价工作的人员主要是心理学和统计测量专业背景，多数时候他们对测量的分析与描述缺乏对教育的内在价值依据与外在价值效应的深刻把握，相关的诊断分析基本上是描述性的。从这个意义上说，目前我国的教育评价实质上仍处于测量式水平。

对教育评价学科而言，需要加强对确立标准、获取资料、做出判断等基本环节的研究。“标准”既来自“教育”本身的内在规定性，也来自对教育的“价值期待”，它首先需要的是教育评价哲学的发展、教育评价前提的确立和人们评价观念的科学化。“基于纯粹理性的教育理解，它不是与相关利益主体相联系的工作理解，也不是基于管理立场的现实导向，而是以教育的本质为依据，对现实的教育活动进行纯粹

理性的判断，依靠的是理论家的直觉和分析，因而它首先具有的是理论的和思想的价值。”在获取资料方面，新近发展出了一些新的评价方法与技术以弥补测量量化所带来的弊端，如故事评价、基于信息技术的评价等，但这些形式上的变革依然要以测量方法中的基本问题，即测量的效度问题为原点。因此，教育评价学科的发展需要随时回归理论原点，对评估指标体系持有反思与质疑，并始终寻求更好的分析框架与测量表征，实现评价的名副其实。

培养专业化教育评价工作者，合理高效地发挥教育评价的功能。教育评价学科的发展内在地包含着专业教育评价人员的培养，教师的教育评价素养提升便是教育评价学科发展的重要工作。除此之外，还需要培养针对国家教育系统、对特定教育项目或政策以及对学校、教师、学生等不同评价对象的专业教育评价工作者与团队，从而更全面地发挥教育评价的鉴定和认证、问责和诊断、改进和组织等基本功能。目前评价领域的相关政策，如管办评分离、第三方评估等均为教育评价发展提供了很好的基础。教育行政部门须对进入教育评估领域的机构实施有效的资质认证与监管，提高评估科学性，发挥评价功能，推进教育发展。

（选自：《教育研究》，2021 年第 1 期）

增值评价的内在意蕴及其对职业教育评估的意义

一、增值评价的内在意蕴

增值的概念是以评价对象自身为基准进行价值判断的一种方法，增值评价将学生当前水平与过去水平相比较，是基于每个学生的进步来计算学校或者教师对于学生的影响，其追踪的设计使得评价内容涵盖学生学习的全过程。序润斯认为，增值就是学生各方面素质在输出量值与输入量值对比时产生变化的部分。增值评价指向学生的阶段性学业表现，评价标准是学生个体的增值额度，对于职业教育而言，增值评价对职业院校、职校教师和学生都能发挥重要作用。

与其他评价方式相比，增值评价具有过程性、发展性和未来性的特点。过程性是指增值评价并不以学生的学习结果作为单一的评价依据，而是强调学生在学习过程中知识、技能、能力等各方面素质的全面提升；发展性是指增值评价基于学生的进步来评价学生的学习效果，强调学生之间是具有差异性的发展过程，注重个体发展；未来性是指增值评价能够根据追踪过程中的数据描述识别出学生的成功与失败，学生的质量指标增加值可以衡量出学校与教师效能，既能帮助

学校和教师对教育教学进行反思和改进,也能引导学生进行正确归因以促进其未来发展。

由此可见,增值评价的概念是建立在学校教育可以给学生学业成就增加“价值”这一理论假设基础之上的。增值意味着学生完成学业后的收获与学业开始前的差异,这个差异正是接受大学教育所带来的结果。

二、进行增值评价对于职业教育评估的意义

1.促进职业院校学生积极心理的培育

职业院校学生大多是中考、高考中“落榜”的学生,知识基础薄弱,学习能力较为欠缺。对于“起点低”的学生来说,统一、绝对化的评价标准会加重学生的心理负担,打击学生学习积极性,不利于职业院校学生的自我发展。在评价目的上,增值评价指向学生的未来发展,而不是过于强调当前的学习结果;在评价内容上,增值评价把学生在教学活动中获得的学业成就作为评价依据,不仅注重学生的知识掌握情况,而且关注学生在教学过程中思维水平、技能、能力和态度等方面的转变和成长;在评价功能上,增值评价更强调诊断与激励,而不是鉴定与选拔。不管是评价目的,还是评价内容、评价功能,增值评价都更贴近职校生的独特需求,

能让学生关注到自身的进步，树立自信心，激励学生更加积极地参与教学活动，在适合自己的学习中不断拓展个性，最充分地激发学生的创新活力，为实现个体的更好发展而努力。

2.推动职业院校教师的专业发展

增值评价关注学生的学业成就，不仅对于学生起到激励作用，对职业院校教师也能产生较大的激励作用。第一，以学生的学业成长和进步来评判教师的教育教学，学生学业的进步是师生共同努力的结果，师生在教学过程中共同找到自我价值，增进师生关系，形成师生间互动的良性循环，也能让教师从中找到成就感、体会自我价值的实现；第二，增值评价通过对学生的追踪也能让教师发现教育教学过程中存在的问题，有利于教师的反思与改进，从而促进职校教师的专业发展；第三，职业院校引用增值评价法考核教师专业发展，将为现有教师评价制度打开一条新的通道。

3.构建职业院校的品牌自信

尽管国家层面已经明确“职业教育与普通教育是两种不同的教育类型”，但职业教育的社会认可度仍未与普通教育处在同一层次。从外部评价来看，增值评价能够作为比较职

业院校效能的消息来源，通过比较不同学校学生的学业成就来判断学校效能，不管是对学生还是对职业院校本身而言，都是更加公平的；从内部评价来看，通过增值评价促进学生的成长和教师的发展，也是职业院校不断提高自身办学水平的过程。因此，相对于传统单一的评价方式，增值评价是一种更为科学的评价方法，是高职院校优化质量评价体系、提高质量评价实效性的更好选择，也是职业院校构建品牌自信的重要方法之一。

（节选自：《职业技术教育》，2021 年第 15 期）

提升职业院校教材质量的关键路径

石伟平²

多年来,在国家“大力发展职业教育”的战略指导下,我国职业教育的改革与发展成效显著,教材建设也成绩突出,但仍存在着不容忽视的质量问题。因此,加强职业院校教材建设与管理,全面提升职业院校教材质量刻不容缓。为加强职业院校教材建设与管理,提高职业院校教材质量,《国家职业教育改革实施方案》强调“狠抓教学、教材、教法改革……建设一大批校企‘双元’合作开发的国家规划教材,倡导使用新型活页式、工作手册式教材。”《规划》进一步明确了加快完成职业院校专业教学标准制定和修订、在国家规划教材基础上加强区域教材规划、建设与现代产业体系对接的专业课教材等重要任务。《职业院校教材管理办法》(以下简称《办法》)也从规划、编写、审核、选用等环节要求教材体现职业教育特色,强化全流程产教融合、校企合作,为培养技术技能人才提供支撑,力求提高职业院校教材的实用性,增强服务国家产业高质量发展能力。职业教育正在全面深化改革,从“层次”走向“类型”,加强职业院校教材建设,全面提升职业院校教材

² 石伟平,华东师范大学教育学部教授,教育部国家教材建设重点研究基地(职业教育教材建设和管理政策研究)学术委员会主任)。

质量需要贯彻执行各项政策方针，探索行之有效的关键路径，推进职业院校教材类型匹配、编撰精良、内容实用、监管到位、使用有效。

一、类型匹配：转变教材模式，以职业教育的类型特征规划设计教材

职业院校教材质量的最大问题在于职业院校教材没有体现出职业教育的类型特征，教材模式与职业教育的类型特征不匹配。因此，落实《规划》政策要求，首先要转变模仿普通教育教材开发的模式，以职业教育的类型特征规划设计教材，实现类型匹配。第一，职业教育是“跨界”的教育，课程体系比普通教育更为复杂，因此，需要分门别类、分层分档，根据职业教育的课程实施对象规划教材。职业院校教材开发设计深受普通教育教材模式的影响，大部分教材还是“知识本位”“学科模式”。事实上，职业教育多样化的专业结构、课程样态要求职业院校教材同样多元化。因此，职业院校教材规划设计需要转变“知识本位”“学科本位”的模式，统筹考虑职业、知识、学习等不同维度的实际水平，根据职业教育的课程实施对象，基于文化基础课、专业课、实习实践课的实际需求，开发设计多样化、类型化、层次化的教材。

第二，职业教育是面向实践的教育，关注于知识与技能的实践性运用，因此，需要转变教材开发模式，根据职业技能学习与

应用的规律设计教材。职业知识、职业技能的学习有着自身的规律，不能模仿普通教育的“学科模式”。在职业院校教材规划的实践上要有所转变，一方面，积极对接国际先进职业教育理念，用先进的职业技能理论指导教材内容与结构的安排，始终坚持理论和实践相统一，强调实践性；另一方面，适应职业教育学生看中学、练中学、模拟中学、游戏中学等学习方式，以项目学习、案例学习、真实生产项目、典型工作任务等设计教材内容与结构，体现职业教育工学结合的类型特征。

第三，职业教育是类型独立的教育，和普通教育同等重要，因此，要充分运用职业教育的自身课程理论，在分层分类的基础上，开发设计“新型活页式、工作手册式教材”。职业院校教材开发要以科学的课程体系与课程标准为前提。在职业院校的公共基础课程统编教材之外，专业基础课程与专业核心课程的教材编写要运用职业教育的课程理论，坚持“能力本位、实践导向”，根据“宽基础、活模块”的宏观结构，以工作过程为分析单元，以项目课程为基础，设计开发“新型活页式、工作手册式教材”。

二、编撰精良：变革工作机制，以协同创新的团队攻关编写开发教材

职业院校教材的质量在很大程度上由教材编写过程决定，因此，《规划》特别强调“完善编写机制……明确教材编写人员资质要求”。事实上，职业院校教材深受职业教育类型特征的影响，

开发过程相对复杂，往往需要多人分工合作，所以，《办法》规定“职业院校教材实行单位编写制”。新时代，提高职业院校教材质量需要变革工作机制，以协同创新的工作机制编撰教材。

首先，建构“协同创新”的编写团队，充分吸引多方面人才，组建优秀的教材编审队伍，协同开发教材。教材开发不等于写教材，更不是编教材、组合教材，而是需要多元力量协同创新。因此，从职业院校教材的规划设计到编审发行的全过程都要协同创新。在实践上，基于国家对教材的统筹治理框架，参照教材编审的质量要求和编写人员筛选标准，广泛吸引多元主体参与教材开发设计，充分吸纳相关学科专业领域专家、教科研人员、一线教师、行业企业技术人员和能工巧匠等参与教材开发。

其次，落实责任分工，充分利用多元主体的优势开发设计职业院校教材，确保职业院校教材的“实用性”。一是借助行业、企业的参与，确保教材开发指向生产实践问题，确保教材内容“实用”，学生学了“有用”。二是发挥一线教师的教学经验智慧，确保教材开发指向学生需求，确保教材难度适合学生，老师“可教”，学生“可学”。三是依托职教专家，引进先进的职业教育思想，确保开发教材的先进性与规范性。四是充分运用出版单位的专业特长，做好文字编辑与美化，确保教材形式“规范”“美观”。五是尽可能地吸引教育信息化专家，融合现代教育技术，配套开发教材的电子资源。

最后，做好“协同创新”团队的管理工作，确保职业院校教

材编写团队的水平与质量。一是严格筛选进入攻关团队的作者群，在“主编负责制”的基础上，针对性地培训作者，并且可以根据具体的要求培养作者；二是根据多元主体的具体需求，设置相应的激励措施，通过“项目+资金+荣誉+职称评定”等组合式措施，吸引优秀人才参加职业院校教材编写；三是做好攻关团队的精细化管理，建立职业院校教材编写人员信息库，通过专家库的统筹管理，优化协同创新的攻关团队。

三、内容实用：坚持求实创新，以与时俱进的动态开发更新修订教材

教材内容是职业院校教材质量的直接体现。高质量的职业院校教材必须“全”“新”“实用”，然而，职业院校教材存在内容陈旧、过于理论、实用性不强的问题。因此，《规划》要求“提高职业院校教材的实用性，增强服务国家产业高质量发展的能力。”新时代，提升职业院校教材内容的先进性、实用性，必须采用“动态开发”的过程管理，坚持求实创新、与时俱进的原则，选择和组织教材内容，及时修订更新教材。

第一，根据课标选择、组织职业院校教材内容，确保教材内容全面、够用。职业院校教材开发必须参照统一的课程标准，在统一课标的基础上，选择有教育价值的内容进入教材，根据学生的学习需求精炼、准确地呈现。当然，开发的结果可以是“一标多本”的多样化教材。公共基础课要立足于“课程思政、立德树

人”的要求，强化突出职业道德、工匠精神和公民道德修养的培育。专业课要依据教学标准，对接行业标准、职业标准和岗位规范，选择实用的知识技能内容，有效解决教材的设计思路与职业教育教学方法与手段相脱节的问题。

第二，坚持“动态开发”的原则，与时俱进更新教材内容，确保职业院校教材内容“够新”。公共基础课要加强系统设计，全面推动习近平新时代中国特色社会主义思想进课程教材，充分发挥“课程思政、立德树人”的育人功效；专业课程要充分反映产业发展最新进展，对接科技发展趋势和市场需求，不断革新，实时纳入新工艺、新技术和新规范；同时，教材资源要根据时代发展趋势，借助信息技术，配套完善数字化的学习资源与内容。

第三，坚持“按学制周期修订”的办法，持续性修订完善职业院校教材，确保教材的“正确性”与“实用性”。高质量的职业院校教材开发非一日之功，需要经过实践使用的检验后反复修订。职业院校教材开发要坚持“实践是检验真理的唯一标准”的原则，在教材试用、推广之后，反思总结教材的使用情况，特别要找到教材内容中陈旧、不适用的地方，根据使用者的建议修订完善职业院校教材内容，在试用中完善，在使用中优化，确保职业院校教材质量的持续性发展与改进。

四、监管到位：规范过程管理，以现代化治理的尺度标准审核发行教材

监管不到位是职业院校教材质量出现问题原因之一。因此，在《规划》之外，单独出台了《办法》，剑指“细”“松”“弱”的问题。新时代，提升职业院校教材质量，需创新体制机制，以现代化治理尺度标准监管教材质量。

第一，创新治理机制，完善从“入口”到“出口”的各级管理。一是完善职业院校教材准入机制。落实严格的“三审制度”，坚持“凡编必审”，“编审分离，遵循回避”的原则，从严审核教材质量，在“入口”上杜绝不合格教材进校园、入课堂。二是强化职业院校教材的印刷出版与发行管理，提高教材印制质量标准，由教育部审核发行教材选用目录，规范管理教材发行。三是强化教材选用管理，实施追踪问责机制，提高政府和院校对教材管理的重视程度，多种形式调动学校、行业企业积极性，建构教材管理的“利益共同体”。

第二，优化治理工具，全面提高对职业院校教材的治理能力。一是通过立法和修订相关法规，对教材治理行为赋权。单独出台《教材法》，在《职业教育法》《著作权法》等法律的修订中进一步明确职业院校教材管理的要求。二是借助信息技术实施职业院校教材的数字化治理。建立全国大中小学教材信息服务平台和中国教材网，完善教材监测反馈机制，充分发挥一线教师、学生、教材编写单位和专业机构等在教材使用跟踪、分析、评估中的作用，根据教材管理的大数据结果，修订、淘汰不适合的教材。三

是适当引入教材的市场竞争机制，改变“自编自销”的模式，强化教材管理。

第三，强化职业院校教材开发的保障与服务管理，优化财政投入，做好精准分配与经费使用管理。一是保障供给，完善财政投入机制，加大职业院校教材建设的经费投入，在国家财政投入基础上，多渠道筹措教材建设经费，吸引出版单位、职业院校和更多相关单位的财政支持。二是精准匹配，根据职业教育经费供给总量，编制科学合理的配给方案，精准配置到职业院校教材开发与建设的相关环节。三是效率优先，兼顾公平，在职业院校教材经费使用上，优先投入教材开发的重大项目需求，确保经费使用的效率和效益。

五、使用有效：加强教师培训，提升专业能力，辅助教师学习运用教材

职业院校教材的质量不仅包括教材文本开发和出版发行的质量，还包括教材使用的效果和满意度，因此，“使用有效”的教材才是职业院校高质量的教材。教师是教材使用的关键枢纽，落实《规划》的关键也在于教师。新时代，提高职业院校教材质量，需要加强教师培训，提升专业能力，辅助教师学习运用新教材。在实践上，可以依托于国家教材建设重点研究基地、各省市教师培训基地和相关高等学校，对职业院校教师开展有序的新教材培训工作。

第一，加强中高职教师先进职业教育理论、教育理念和其他相关科学理论的培训，转变职业院校教师的思想观念。职业院校教师对教材的理解决定了其对教材的使用情况，教材专项培训课程的目标在于帮助职业院校教师树立正确的“教材价值观”和“教材使用观”，彻底转变“读教材”“抄教材”的教学模式，引导职业院校教师告别“教材崇拜”的错误取向，转向科学合理地运用教材开展教学。

第二，加强职业院校教师教材使用能力的培训，让教师理解教材，会用教材，能够有效实施教材“二次开发”。教材使用需要相应专业技能，针对职业院校教师的教材专项培训，要有效提高教师“使用教材”和“加工教材”的能力，重点教会职业院校教师研究教材、重组教材、调整教材、优化教材，助推职业院校教材在使用中从文本教材转化为教师设计的教材、从教师设计的教材到教学中运作的教材、从教学中运作的教材到学生体验的教材，最终实现职业院校教材的“二次开发”和“持续优化”。

第三，强化职业院校教师对教材的批判与反思能力培训，教会职业院校教师超越教材，活用教材并尝试教学模式变革。教材是教学实施的重要参考，但是，有效的教学多是创生取向的课程实施，因此，职业院校教师的教材专项培训，要强化教师对教材的批判与反思能力培训，引导一线教师超越教材文本实施教学，反思批判教材的“有限容量”，进行更深层次的思考与拓展，推

动教学模式变革。以此，通过提高教材使用水平，进而提高教材使用的有效性和职业院校的教学质量。

（来源：《教育研究》，2020 年第 3 期）

高职课堂革命：内涵、动因与策略

张丽颖，张学军³

近年来，在国家政策红利驱动下，高职教育成效显著，立德树人根本任务得到有效落实，教育教学改革不断深化，人才培养质量稳步提升。尽管如此，在课堂教学改革方面，很多高职院校还存在诸多问题，边缘、无趣、低效的课堂，“远离靶心”的奖项“、未曾落地”的课改和“高不起来”的质量等。为此，教育部长陈宝生发出“课堂革命”的集结号，直击高职课堂教学改革的痛点难点。高职教育正处于重要的战略机遇期，积极践行课堂革命，持续深化教学改革，努力提升学生自主学习能力是当前高职院校的使命担当。

一、高职课堂革命的内涵

（一）教师教学维度：突破“三教中心”范式，创设“为学而教”课堂

如今，创设智慧课堂和变革教学模式已成为高职院校“双高计划”的建议基点，为此，变革以传授知识为逻辑起点的教育观念，必须首先突破以教师中心、教材中心和教室中心的三中心合一范式，摒弃“为教而教”教育观，以学生发展为逻辑起点，变

³ 张丽颖，女，教授，硕士，主要研究方向为职业教育与教学；张学军，男，副院长，教授，硕士，主要研究方向为职业教育与管理。

“适教课堂”为“适学课堂”，变“以教定学”为“以教辅学”“以教助学”“以教引学”，秉承“学生中心、经验中心、活动中心”的现代教育理念，以新课堂观焕发课堂生命活力，以新教学观激发课堂青春力量，以新学习观点燃课堂学习激情，积极创设“为学而教”课堂。以“学习导向”为特征，为学生“学”开展教学设计、进行有效教学，有“学”才有“教”，“学”是教学的逻辑起点，杜绝“水课”，打造“金课”。积极推进信息技术与课堂教学深度融合，促进高职教师与企业师傅精诚合作，增进在校学生与在岗员工互通交流，把“教”扎根得更深更实，让“学”领悟得更透更好，创设“为学而教”课堂，努力为学生更好地“学”想尽办法、创造条件、铺平道路。

（二）学生学习维度：突破“以教定学”范式，创设“合作探究”课堂

学生是学习的主体，课堂是学习的主阵地、主战场。“以教定学”是以“教师如何教”来设计“学生如何学”，用教师的“教”来决定学生的“学”，其逻辑是教师教得好，学生必然学得好。这种匹配工业化社会的教学范式已经不适应信息化社会的要求。

“合作探究”课堂是指在教学中，学生以小组形式开展学习活动，积极主动参与讨论，建构知识库，确定经验概念，并改变学习态度和学习行为。学生自身、教师教学和环境条件是促进学生学习方式转变的主要因素，高职院校要根据学生的自身特点，定制个

性化的培养计划，提高学生学习的针对性。要建立融合式学习环境，建立良好师生关系、同伴关系，开展过程多元评价，促进校企双元育人，推动学生自主发展，以合作探究促进师生更好发展。

（三）教学关系维度：突破教师知识权威，创设师生共同课堂

教学关系是教学基本问题，也是教学过程核心问题，有什么样的教学观，就有什么样的教学关系。课堂革命是对教学质量与价值的追求，是高职高质量发展的重要推动力，其对教学关系有直接影响。“三教中心”“为教而教”等传统教学观念都昭示了教师的“知识权威”与“居高临下”，规定着学生学什么、怎么学，传授给学生什么知识、培训给学生什么技能。课堂革命就是要破除这种知识权威，改变这种教学关系，使教学关系由单向变为交互，促进教学相长和共同发展；由权威变为平等，促进知识构建在主体间的交流；由“教师中心”变为“学生中心”，促进学生成为主动学习者，变革学习观念和学习方式。这不仅能改变“教”与“学”的数量比例与先后次序、教学内容与教学方法，也能提升“教”对“学”的引导作用与指导效果。改变原有教学关系，创设师生共同课堂，形成现实的学习共同体，体现师生的共同价值。教师与学生有着共同的信念和愿景，教师以引导者、合作者的角色分享见解与信息，鼓励学生深层理解学习内容。学

生则主动作为、积极回应，以强烈的主观能动性、积极的合作实效性，理解、吸收、迁移所学知识。

（四）教学文化维度：突破传统价值导向，创设新时代好课堂

教学文化是大学教学历史的延续和现实的再生产，是长期教学活动形成的精神生态。其根本目的是追求知识与学问，终极旨归是培养人、塑造人及发展人，主要使命是提高公众素质、传播文明、促进社会发展。课堂革命不仅变革着教学内容、教学方法与技术，也推动着教学文化的转型升级，突破知识本位价值、人本位价值的传统价值导向，追求时代教学价值，促进知识本位价值、人本位价值、社会本位价值与新时代教学价值导向融合，确立新时代教学价值观的核心地位，创设新时代好课堂。为此，要激活现代职业教育利益相关者需求，构建学校外部治理结构。要以现代教学价值观为核心，加强教师的现代教学能力建设、学生的现代学习能力建设、以信息技术为基础的教学体系建设，积极探索现代教学模式及其实现路径，促使创设新时代好课堂，不仅有高水平的教学质量、高层次的学习投入，也有现实的师生学习共同体和高质量的学习成效。

二、高职课堂革命的动因

（一）职业教育类型化是课堂革命的时代要求

国务院出台的《国家职业教育改革实施方案》（国发〔2019〕4号）（简称“职教20条”）首次明确了职业教育与普通教育地位同等、类型不同。职业教育类型化对高职课堂革命提出了时代要求，要坚持学生主体、行动导向、能力本位，“做中学”“学中做”，以产教融合促进技能形成，以双元育人培育工匠精神，以技术传递推动职业发展，让学生真正成为学习的主人。课堂是人才培养的主阵地、主战场，是教育教学的重要渠道，是教师、教材、教法施展才能的舞台，课堂革命是新时代高职院校高标准谋划、高水平建设、高质量发展的重要推动力量。高职院校课堂革命要以提升技术技能人才素质、提高教育教学质量和促进学生自主学习能力提高为目的，以“思想革命”促进师生观念更新、以“方法革命”促进课堂全面变革、以“技术革命”促进教学整体提升。

（二）高职院校“三教”改革是课堂革命的客观要求

高职院校的核心竞争力在于教育教学质量，源于“课堂主渠道”。当前，高职院校存在课堂教学边缘化、课堂学习氛围不浓、课堂教学效率不高等问题，究其原因，源于教师的双师素质不高、教材的内容陈旧且呈现方式单调，以及缺乏教学设计意识、师生互动少、评价方式不够科学等，这也印证了高职院校教学改革“改到深处是课程，改到痛处是教师，改到实处是教材”的共识。只有深化产教融合、校企合作才能促进教师、教材、教法“三教”

改革，实现课堂革命的总体要求。“三教”改革是高职院校开展课堂革命的客观需求、解决课堂问题的重要举措、提升课堂教学质量的关键环节。根据当前高职学生来源多元、诉求多样的实际，不仅需要确立尊重差异、扬其所长、以学生为中心的教学理念，也需要教师向教练转变，强化双师素质锤炼，能文也要能武。同时，也需要教材向学材转变，最大限度促进学生自主学习能力的提高，使学生既懂理论，又会实操。还需要教师根据学生实际因材施教，使学生扬长避短、获得发展，使学生学习既有兴趣，又长知识。“三教”改革是课堂革命的客观要求与核心任务，是全面提升教育教学质量和学生自主学习能力的关键。

（三）现代信息技术发展是课堂革命的现实动力

人工智能等新一代信息技术是战略性、关键性技术，是驱动教育变革的重要力量，是高职课堂革命的现实动力。高职教育必须适应、服务、支撑新科技的发展，高职教学必然朝着现代、高效、智能的方向迈进，高职课堂革命也必将推动信息技术与高职课堂有机融合。现代信息技术不仅能助力学生跨界学习，促进教学理念变革、学习路径重构和教学模式创新，也能助力教师跨界发展，聚焦新时代高职学生跨界核心能力培养，创新教师成长机制，促进教师自主发展，提升教师智慧教学能力、技术技能积累和社会服务能力。高职未来课堂是现代信息技术与现代高职课堂的深度交融，是现代信息技术助力高职课堂革命的实践场域，是

突破时空的桌椅与桌椅、教室与教室、教室与室外、课堂与自然及课堂与社区“五连通”立体学习场。未来课堂的教学理念、教学模式、教学方法呈现出新形态，教学资源、交流互动、评价决策展现出多样化、立体化和数据化特征，高职知识体系、教师能力、教学场所和教学评价等都会发生根本性改变。

三、高职课堂革命的策略

（一）建立新型的师生关系

师生关系是教学过程中最基本的第一位的人际关系，它既是一种教学关系、情感关系，也是一种交往关系、伦理关系。师生关系是课堂的“浓缩”，也是衡量课堂教学效果的关键。课堂革命能够引导高职院校形成师生一体观的师生关系。

第一，教学环境升级是建立新型师生关系的基础。人工智能等新一代信息技术实现了教学环境的迭代升级，在这样的新环境中，教师和学生有意愿为了一个共同目标而努力，形成学习共同体。

第二，教学资源获取是建立新型师生关系的关键。在获取学习资源方面，学生减少了对教师的依赖，拥有了更大的选择权，既满足了学生自主学习的需要，也实现了学生的个性化发展需求。

第三，教学观念转变是建立新型师生关系的前提。教师要密切关注学生的课堂学习状态，持续增强“学生中心”的教学适应性。同时，学生也要适应新的学习方式，自主学习、主动探究。

第四，教学角色重塑是建立新型师生关系的源泉。教师要向知识的传播者、建构者和服务者，学习的参与者、引导者和合作者转变，学生也应从被动学习者向主动求学者转变。

第五，教学服务提档是建立新型师生关系的保障。高职院校要弘扬尊师重教风尚，着力构建新型的政校联动关系，努力为师生提供更加优质的服务，确保新型师生关系良性发展。

（二）开展新型的教师培训

开展新型教师培训是贯彻落实《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》的重要举措。课程改革的核心是课堂，课堂改革的重心在教师。课堂革命是课程改革的行动号角，高职院校教师培训是这场“革命”的突破口。

一是突出校内师资培训效果，促进教师培训转型升级。高职院校要积极促进校内师资培训转型升级，使师资内训成为学校创新发展的“助推器”、教师成长进步的“动力源”、教学内涵建设的“新动能”。

二是秉承现代高等教育理念，促进教师思想观念更新。新型教师培训既要使教师领悟现代大学教学基本理论与方法，也要推动教师突出学生主体地位、建构课堂立体评价、建立现代人本课堂。

三是提升教师指导学生能力，促进学生开展自主学习。新型教师培训要培养教师的专业实践能力、教育教学能力和自我学习能力，特别是要注重培养教师指导学生使用文献、开展小组学习和提高学习效率的能力，也要培训教师通过传授自学方法，培养学生自主学习能力，解决学生被动学习的问题。

四是深化高职教育教学研究，促进教师持续专业发展。新型教师培训站位要高，一方面，要立足当下，有针对性地抓住本校课堂存在的实际问题，在调研、分析基础上，提出具体解决方案，并将此研究成果融入教师培训中；另一方面，要放眼时代，解答现实拷问，为高职教育更好地开展课堂革命提出意见和建议。

（三）打造新型的课堂文化

一是要承认和尊重学生的教学主体地位。课堂革命就是要解放学生，解放学生的学习力，使学生成为主人。教学活动从根本上看是学生的学习（认识）活动，这不仅需要改变原有教学方式，促进学生自主学习、合作学习和探究学习，发挥教师引导、指导和辅导的作用，也需改变现有的教育观、学生观和质量观。

二是要加强学生的思政教育与行为规范。要发挥辅导员的第一作用，严格工作规范，以学生为中心，尊重学生的选择。要构建综合思政育人体系，在产教融合、校企合作下开展专业思政和课程思政建设，以生为本、以文化人，传承企业文化，弘扬工匠精神。要创新行为激励评价机制，满足学生行为激励的多样化评价需要。

三是要培养学生的创新精神和实践能力。要树立教育新观念，以人为本，立德树人，促进学生全面发展。要确立教学新目标，以基础知识、基本能力、基本观念为基础，重视培养学生的创新精神和实践能力。同时，要建立实施路径，理论与实践相结合，第一二课堂相结合，学校和企业相结合。

四是要谋求竞争与合作在课堂中的统一。合作是一种精神，竞争是一种力量。没有竞争就没有发展，没有合作就不能进步。课堂教学中，教师要注重培养学生的合作与竞争意识，激发学生的合作动机，提高学生的竞争实力，促进学习共同体成员积极参与集体学习。

（四）提升学生的综合素养

第一，要助力学生提升整体规划能力。整体规划能力是指直接影响学生自主学习的评价能力和抗干扰能力，它贯穿整个自主学习过程，对学生全面认识学习任务，提高自主学习能力具有重

要意义。课堂是提升学生整体规划能力的主阵地。一方面，教师要引导学生建立具体化自我观念，以积极的自我期望做好学业发展规划；另一方面，相关教师 and 部门要通过评价、咨询启发学生觉察自己的学习状态，评价自己的学业成绩，调整自己的期望规划，以整体规划能力促进自主学习能力提升。

第二，要提升学生资源内化整合能力。学习资源是教学质量的重要保证，是自主学习的有效保障。学生校外学习资源内化和校内外学习资源整合能力是提高自主学习能力的关键。首先，要端正学生学习态度，杜绝“等靠要”思想，变“要我学”为“我要学”；其次，要发挥入学教育作用，讲好新生入校后的第一堂课和关键一课，引导学生制定大学学业和生涯规划；再次，要帮助学生主动认知校园资源，熟知校内教学资源，引导学生内化校内资源、整合校外资源，以“为我所用”服务自主学习，促进自我发展。

第三，要帮助学生创设自主支持环境。自主支持环境是指可以促进外在动机内化的自主环境氛围以及由他人给予的支持。相关研究表明，自主支持性环境与学生心理需要、自主性情感和学习绩效正相关。帮助学生创设自主支持环境，一方面，教师要转变自身的角色职能，不仅要成为自主支持性教师，激发学生内生动力，而且，也要发挥好课堂主渠道育人作用，关注学生自主学习行为，引导学生形成自主学习意识；另一方面，学生自身也要

不断强化并坚持自主学习，既要主动认知社会，也要善于运用校内外学习资源。

（五）构建新型的教学评价

一是围绕学生中心建标准，多元评价与学生发展相统一。课堂教学的出发点和归宿是学生的学习与发展，课堂教学的优劣应以学生的学习效果来评价。构建评价标准要注重学生学习状态与情感体验，尊重学生人格特质与个性差异，促进学生全面发展与特色发展。外部评价者（校领导、企业人员、教学督导和同行教师等）、教师和学生的多元评价，都要以学生为中心，以促进学生的全面发展为宗旨，开展教学评价，体现多元评价与学生发展的统一。

二是开展教学评价要重视教学过程，从多角度展开评价。教学评价只有落实到教学过程中，才能真正达到评价效果。多元评价主体要秉持以学生为中心的评价观开展教学评价，评价角度不同，评价目标一致。教师要激发学生学习热情，鼓励探究、促进合作，高效实现目标；学生要自觉端正学习动机，主动学习、积极进取，促进自主学习；外部评价者要围绕评价观，紧扣标准、客观公正，服务学生发展。

三是用好评价结果促进教师提高素养，多维指导与批判反思相统一。教学评价的宗旨是提高教学质量，促进学生发展。评价

主体要围绕学生中心地位，开展多元评价、多方评议、多维指导。一方面，促进教师课前教学设计、课中教学调控、课后教学反思，推动教师教学水平和教学技能提高，为教学管理部门决策提供依据；另一方面，促进学生通过体验教师教学行为，对自己学习行为进行批判、反思，逐步提高自身的自主学习能力。

（选自：《中国职业技术教育》，2021 年第 2 期）

职业院校数字校园的内涵、框架及要求

韩锡斌，崔依冉，罗杨洋⁴

2020 年教育部发布新版《职业院校数字校园规范》，秉持坚持目标引领、坚持问题导向、坚持以评促建的原则，对 2015 版的内容结构进行扩展，体现了加强价值引导、综合普及应用与引领发展等 6 个方面的新特点。

教育信息化是教育现代化的基本内涵和显著特征。《中国教育现代化 2035》提出了“加快信息化时代教育变革”的战略任务，旨在推动教育组织形式和管理模式的变革创新，以信息化推进教育现代化。数字校园是教育信息化的具体形式，已成为学校办学的基本条件，也是支撑职业院校教育教学、沟通校企合作、促进师生发展的必需环境。2020 年 6 月，教育部发布《职业院校数字校园规范》（以下简称《规范》），为各级各类职业院校数字校园建设与应用提出了全面系统的要求。随后在 9 月，教育部等九部门共同印发的《职业教育提质培优行动计划（2020—2023 年）》中，“落实《职业院校数字校园规范》……指导职业学校系统设计学校信息化整体解决方案”被列为职业教育提质培优的重要任务之一。深入理解数字校园的内涵、架

⁴ 韩锡斌，男，博士，副院长，副教授，博士生导师，主要研究方向为高等教育和职业教育混合教学；崔依冉，女，博士生，主要研究方向为职业教育信息化；罗杨洋，男，博士生，主要研究方向为高等教育和职业教育学习分析。

构以及《规范》提出的总体要求，对于职业院校借助信息化促进职业教育现代化具有重要意义。

一、编制背景与过程

2015 年 1 月教育部发布了《职业院校数字校园建设规范》。之后各级政府积极宣传推广，对全国职业院校信息化工作起到了重要的指导与促进作用。尤其是教育部在“十三五”期间启动了全国职业院校数字校园建设实验校项目，遴选出的 400 多所实验校，进一步推动了职业院校信息化快速发展。

随着职业教育迅猛发展、信息技术日新月异，对职业教育信息化及数字校园工作提出了更高要求。2018 年 6 月，在教育部职业教育与成人教育司指导下，来自清华大学、山东大学、江南大学、北京师范大学、华中师范大学、西南大学、江西师范大学、广东技术师范大学、顺德职业技术学院 9 家院校 10 位专家组成《规范》编制专家组，开始着手在原有规范的基础上修订起草新的《规范》。

2018 年教育部发布的《教育信息化 2.0 行动计划》站在新的历史起点，聚焦新时代对人才培养的新需求，对各级各类教育信息化提出了新的要求，并制定了包括数字校园规范建设行动在内的八项实施行动。《规范》就是在职业教育领域落实该《行动计划》要求，针对职业院校数字校园提出具体的规定，

为职业教育信息化提供标准依据。2019 年，中共中央办公厅、国务院办公厅《加快推进教育现代化实施方案（2018—2022 年）》和国务院《国家职业教育改革实施方案》，关于建立健全职业教育制度标准中都涉及了信息化建设标准，并提出大力推进“互联网+职业教育”，对《规范》的修订起草提供了新的参照。《规范》编制专家组在起草过程中，秉持三个原则：一是坚持目标引领：明确职业教育及信息化的战略目标和战略任务，引领职业院校数字校园工作；二是坚持问题导向：面向职业院校及信息化发展面临的重要问题，注重《规范》可实施、可操作、可落地；三是坚持以评促建：遵循职业教育及信息化相关法规文件精神，坚持依法治教、规范办学的发展思路，将《规范》作为职教标准框架的一个有机组成部分，通过基于《规范》的评审促进职业院校信息化可持续发展。

专家组认真领会系列职业教育及信息化的政策精神，于 2018 年 7 月发布《关于征集原<职业院校数字校园建设规范>修订意见的说明》，收到教育信息化、教育技术、职业教育等多方面专家的反馈意见和建议；后经历多渠道资料收集（国内外文献、政府政策文件、相关标准与规范、国内外实践案例与相关项目等）、院校调研、内部讨论、专家评审以及三轮文稿修改完善工作，于 2019 年 10 月完成《规范》讨论稿；在征集了 50 余所职业院校领导与 10 余家教育信息化企业的修改意

见后，2020 年 4 月完成《规范》提交审议稿，并于 6 月经教育部正式发布。

二、数字校园的内涵

1993 年，美国政府提出“国家信息基础设施”建设计划，被形象地称为“信息高速公路”计划^[1]。1998 年，美国副总统戈尔正式提出“数字地球（Digital Earth）”概念，其特点是以因特网为基础，以海量地理数据为依托，实现对地球的多分辨率、三维空间的描述。此后“数字（Digital）”的概念被逐步引申，产生了“数字政府（Digital Government）”“数字校园（Digital Campus）”等，意指通过数字化和网络化提供更加便利高效的管理和服务。实际上美国大学校园网络建设开始的更早，关注信息技术的适用性、教师培训和投资效益等问题。

国内大学校园网建设也始于 20 世纪 90 年代。1996 年清华大学借助 211 工程的支持，启动了信息与计算机基础设施建设工程（Tsinghua Information and Computer Infrastructure），英文缩写 TICI，因而被称为“泰山工程”。经过多年发展，数字校园从网络基础设施建设开始，到提供管理和服务，从只关注技术系统建设到技术与组织体系并重，从建设与应用到关注用户体验和获得感，从数字资源建设到支撑教育教学变革，从互联网到 Web2.0，再到云计算、大数据、人工智能、5G 等新型信

息技术的不断应用，依托数字校园建设推动高等教育、职业教育全方位变革成为发展趋势。

《规范》将“职业院校数字校园”内涵界定为：“网上虚拟校园与现实物理校园深度融合、良性互动的信息化环境，支持职业院校实现混合教学、泛在学习、个性化学习、精细化管理和智能化服务，通过信息化支撑、引领驱动职业院校现代化进程。”数字校园借助各类信息技术应用，将数字化、网络化、智能化渗透在教育教学、学校管理、校园生活、文化传承、社会服务等各方面，并构建以大数据管理为核心的一体化信息服务平台，提升院校信息化服务水平与治理能力，促进院校改革发展；该内涵同时强调了“驱动职业院校现代化进程”，具体体现为“构建信息技术支持的工学环境，数字化融入实习实训，支持高素质技术技能型人才培养，构建网络化职业教育和培训平台，满足学历证书与职业技能等级证书互相衔接的管理需求，支持终身化职业发展”。

近年来出现了“智能校园”“智慧校园”等术语[1]，《规范》依旧沿用“数字校园”，主要源于四方面原因：一是各种新技术的核心都是数字化，“数字化”是教育信息化的基本特征；二是与近年来国家教育信息化文件中关于“数字校园”的提法保持一致，与原《职业院校数字校园建设规范》的提法保持一致，以免新旧版本《规范》的核心概念发生变动后造成不必要

的混乱；三是根据《规范》编制项目组于 2018 年对全国 27 个省、直辖市和自治区的 631 所职业院校教育信息化建设与应用情况的调研结果，明显存在“高职强、中职弱”“东部地区强、西部和东北地区弱”的现状，《规范》所提“数字校园”要求对发展较慢的学校依然很高，需要考虑普及应用、均衡发展的现实性；四是智能校园或智慧校园是数字校园发展的高级形态，在职业院校中尚未有成熟的应用，是今后发展的方向，鼓励一部分有条件的职业院校先行先试，但不作为整体要求。

三、《职业院校数字校园规范》的内容框架

《规范》由之前版本的 7 章扩展为 11 章，章节内容及对应变化关系如图 1 所示：一是将原规范的“应用服务”一章拆分为“教育教学”和“管理服务”两章，强化数字校园对院校教育教学的支撑作用；二是将原规范“基础设施”一章拆分并扩展为“支撑条件”与“网络安全”两章，增加了网络内容安全与舆情管理、网络安全能力建设等要求，以适应当前网络风险管控的需要；三是将信息化组织管理保障的相关内容从原“总体要求”中抽取形成“组织体系”一章，突出强调职业院校数字校园不只是信息化技术系统的构建与应用，更重要的是体制机制创新，加强数字校园顺利实施、平稳运行与持续发展的组织保障要求；四是增加一章“评价指标”，便于对各级各类职业院校的数字校园建设与应用情况进行质量评估，促进职

业院校信息化工作可持续发展。规范主要部分的关系如图 2 所示。

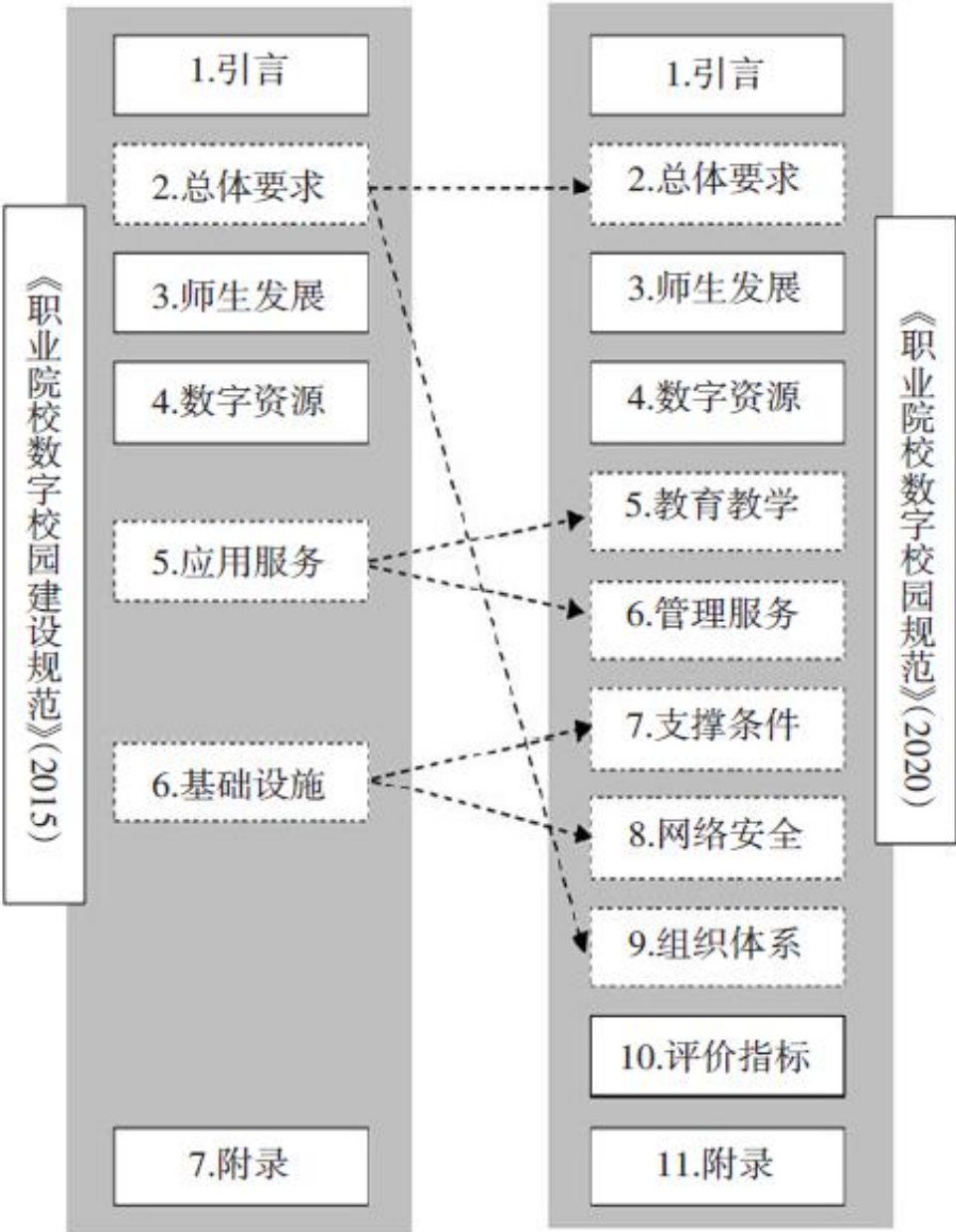


图 1 两版规范的章节结构变化

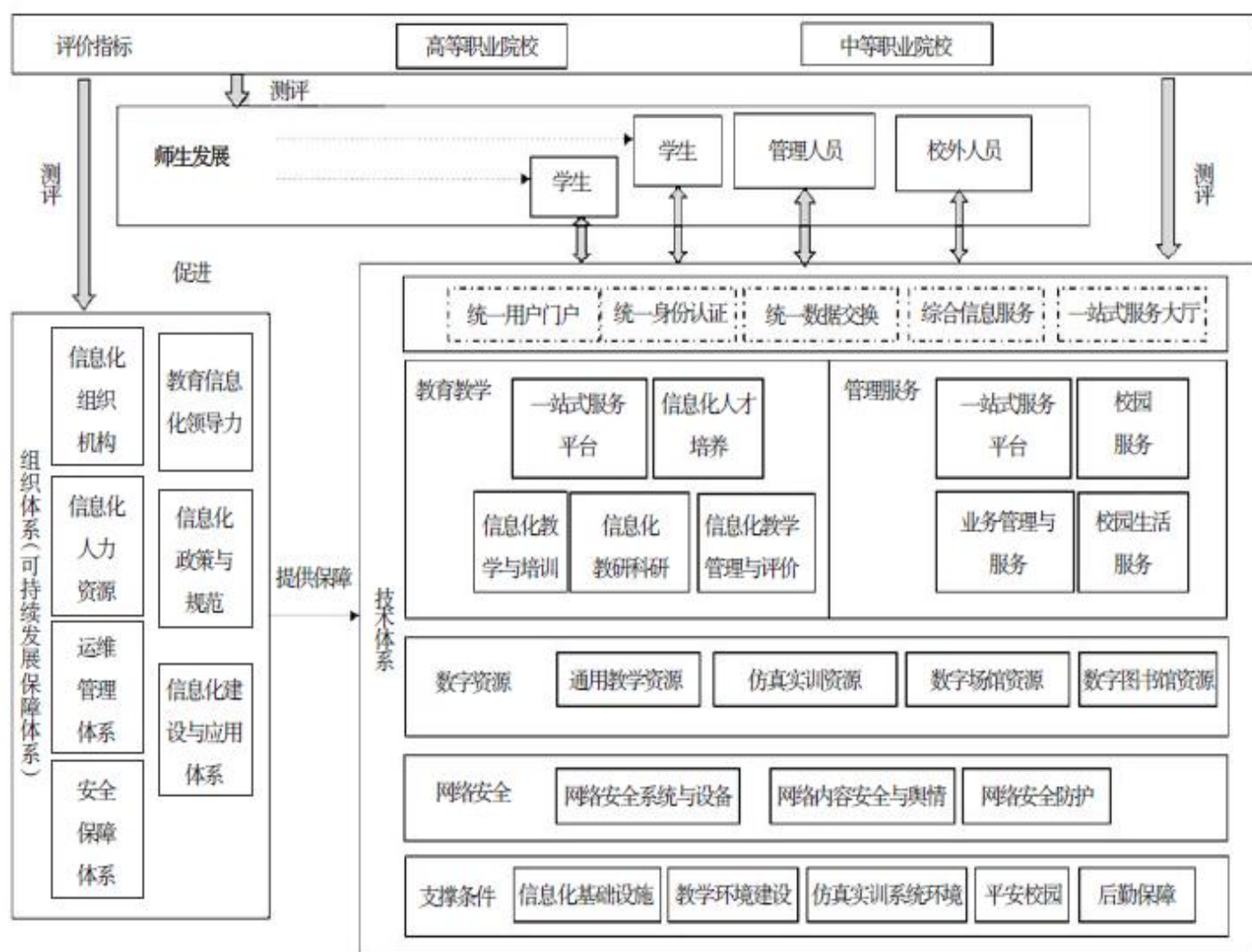


图2 《职业院校数字校园规范》的内容框架

四、《职业院校数字校园规范》的新要求和新特点

《职业教育信息化发展报告》调研结果显示：截至2018年底，职业院校数字校园信息基础设施和相关支撑条件建设发展态势良好，超过50%的职业院校完成了门户网站、数据中心、统一身份认证等公共服务系统建设；对于职业院校常用的15

个信息系统，超过 65% 的院校建成了 8 个及以上信息系统，但应用较好的比例仅为 22%。由此可见，职业院校数字校园普遍存在“重建设、轻应用”的问题。基于此，《规范》相较 2015 年发布的《职业院校数字校园建设规范》，从名称上去掉了“建设”二字，旨在引导职业院校数字校园从建设转向应用。为适应职业教育发展的新要求，《规范》扩大了适用范围，从原来包括中等职业学校和高等职业院校，到覆盖所有类型的职业院校，包括初等职业学校、中等职业学校、高等职业院校，以及已经审批通过的本科职业院校，或未来可能的应用型本科、研究生层次的职业教育院校等。除此之外，提出了新的要求，体现了新的特点：

（1）加强价值导向、明确数字校园的最终目标。《规范》中明确提出，职业院校数字校园工作必须坚持习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，落实“立德树人”根本任务。数字校园的最终目标是发展师生信息技术素养与职业能力。

（2）进一步明确数字校园与职业教育现代化之间的内在关系。数字校园的实施应以信息化作为职业教育系统变革的“内生变量”，引领和支撑职业教育现代化发展，推动职业教育理念更新、模式变革和体系重构。强调了数字校园与学校发展战略的融合发展。数字校园发展是一个持续优化和改进过程，要根据学校发展战略和事业发展规划，借助数字校园将信

息化上升为学校发展战略，并与其他战略融合，坚持“统筹规划、顶层设计、安全优先、注重集成、协同推进、应用为上、关注体验、运维管理、持续改进”等原则和步骤进行。

（3）凸显了数字校园对职业院校产教融合、校企合作、工学结合教育教学的支撑作用。将“教育教学”从原规范的“应用服务”一章中独立出来，强化了数字校园对职业教育产教融合办学、校企合作人才培养、实验实训与顶岗实习、职业培训等的支撑要求。

（4）注重新兴技术对数字校园的赋能作用。在《规范》中说明了各类新兴的信息技术如大数据、人工智能、VR/AR、5G、区块链等对数字校园的赋能作用，并在相应章节体现对职业教育发展的影响和支撑作用。

（5）充分考虑了普及应用与引领发展两个方面的要求。《规范》名称仍沿用“数字校园”是考虑到各级各类、不同地区职业院校发展的差异性和不均衡特点，着重普及应用的要求，评价指标也分为高职和中职两套，同时阐明智能校园或智慧校园是数字校园发展的高级形态，是今后发展的方向，并在具体章节内容中予以体现。

（6）注重与相关规范对接。《规范》“师生发展”一章包括“学生发展”，提出了学生信息素养的要求，分为通用信

息素养和职业信息素养两个部分。其中，通用信息素养部分与教育部科技司正在编制的《中小学生信息素养评价指标》相类似，因而直接引用了其中关于“信息意识与态度、信息知识与技能、信息思维与行为、信息社会责任”的指标要求，以便今后对职业院校尤其是中职学校学生进行信息素养评估时具有统一的标准和口径。

五、推进《规范》实施的建议

《规范》的发布将促进、引导职业院校“十四五”时期信息化的发展。为了推进《规范》的顺利实施，提出以下建议：

一是加强统筹领导。一方面，将《规范》在职业院校的实施与职业教育学校设置、师资队伍、教学教材、安全设施等办学标准等统筹规划、协同推进；另一方面，将《规范》在区域的实施与基础教育、高等教育的数字校园规范统一推进、相互支持，引领教育信息化全面深入发展。

二是支持示范引领。结合《职业教育提质培优行动计划（2020—2023 年）》中提出的“职业教育信息化标杆学校”建设行动，促进职业院校在《规范》指导下，积极探索数字校园发展的新理念、新技术、新模式，引领职业教育信息化发展。

三是开展普惠扶持。在“十四五”时期按照《规范》的基本标准，面向偏远地区、贫困地区的职业院校特别是中等职业

学校，开展数字校园的扶持培育。总结扶持工作经验，特别是借助互联网基础设施和创新要素，形成职业院校数字校园多元参与的可持续发展机制，指导发展较慢的职业院校补齐信息化短板，促进职业教育信息化均衡发展。

四是加大宣传力度。各级政府、学会、研究机构、职业院校、企业等，采用报纸期刊、广播电视、网络传媒等多种媒体进行宣传，推介职业院校数字校园发展成果和典型案例，推动数字校园深度应用成为各方自觉行动。

五是做好研究工作。持续开展数字校园及职业教育信息化的相关研究，不断完善国家职业教育信息化的标准体系。

（节选自：《中国职业技术教育》2020 年第 34 期）

服务驱动的职业院校数字校园管理服务信息化架构设计

葛连升，陈琳，刘英群⁵

在教育部 2020 年 6 月 16 日颁布实施的《职业院校数字校园规范》（以下简称《规范》）中，管理服务是技术体系的重要组成部分。《职业教育提质培优行动计划（2020—2023 年）》明确指出落实《职业院校数字校园规范》，推动各地研制校本数据中心建设指南，指导职业学校系统设计学校信息化整体解决方案，引导职业学校提升信息化基础能力，建设高速稳定的校园网络，联通校内行政、教学、科研、后勤等应用系统，统筹建设一体化智能化教学、管理与服务平台。

《规范》第六部分规定了数字校园管理服务要求（其制订依据了《国家教育管理信息系统建设总体方案》），包含总体要求、一站式服务平台、校务服务、业务管理与服务（学生管理、人力资源、财务与招标设备资产等）以及校园生活服务。故深刻理解《规范》并根据院校自身发展战略和事业发展规划

⁵ 葛连升，男，博士，教授，常务副主任，主要研究方向为计算机网络、网络安全、智能信息处理、教育信息化；陈琳，男，博士，副主任，工程师，主要研究方向为信息系统架构研究以及数据标准、数据中心和信息服务系统建设；刘英群，女，博士，工程师，主要研究方向为高等教育和职业教育数字化教育教学与管理环境。

进行数字校园顶层设计，是职业院校管理与服务水平提升的重要途径。

一、职业院校数字校园管理服务架构设计的原则与目标

1. 师生为本、服务驱动

坚持以服务师生为导向，以师生需求为引领，通过对学校业务流程再造，完成跨部门和跨系统的业务流程重组和优化，实现业务信息系统建设的部门协同、上下畅通格局，切实落实部门业务在线办理、跨部门业务在线协同办理、院系办公事项高效流转、师生个人事项在线顺畅办理。此外，通过构建一体化信息服务平台，为全面服务师生教学、科研、管理、服务等各方面，提供便捷、易用、类型多样的数字校园应用，增加师生信息化体验感、获得感。

2. 平台整合，数据赋能

建设整合统一、功能完善、接入标准的职业教育系统框架，各业务系统遵循开放共享的原则，实现深度集成和全面贯通；基于数据标准体系构建全校统一的中心数据库，面向学校决策层和管理层，及时动态提供学校发展的状态数据，为职业院校事业发展决策提供实时数据支撑，助力学校治理能力和治理水平提高，面向师生提供无门槛、高体验的数据服务。

3.融合创新，转型发展

将大数据、人工智能、5G、VR/AR、区块链等新信息技术融入学校管理与服务之中，通过环境、资产的数字化与智能化，打造宜学宜居的校园环境，构建线上线下优势互补的一体化校园信息化服务模式，进而创新推进管理服务模式创新。

二、服务驱动的数字校园管理服务架构设计方法

管理服务系统不仅面向学校的所有业务部门，同时要面向校内外不同类型的用户，是数字校园中集综合性、复杂性和交叉性于一体的核心应用系统。架构设计对于数字校园管理服务的顶层设计尤为重要。

在职业院校，管理服务的构建通常采用三种模式：一是自下而上的传动模式，各业务部门独立构建业务系统，各业务系统间由于缺乏交互标准和功能协调，容易造成数据孤岛和业务竖井问题。二是自上而下的传导模式，即对全校的业务流程进行全面系统化地梳理和重构，统一建设，协同发展，这种模式忽略了业务系统的复杂性和动态性，需要协调的部门和人员众多，存在建设周期长、见效慢、部门业务相互掣肘等多方面的问题，往往效果不理想。三是上下互动的共促模式，先通过顶层设计构建总体架构，制订相应的标准和规范，再由各业务部门各自独立构建业务系统。这种模式是一种折中的方案，既保

证了系统建设的统一性和规范性，也具有较大的可操作性，是目前普遍采用的一种模式。为了进一步加强管理服务的顶层设计，规范着重强调以服务为驱动，数据为核心的设计理念。为此，本文借鉴企业信息化规划中的方法、模型和标准，为数字校园管理服务信息化架构设计提供系统性的方法指导。

企业信息化规划是从 IT 角度对企业架构重新进行规划，将信息化架构和企业组织架构高度统一，最终形成企业信息化架构。企业信息化架构承接企业业务战略与 IT 系统之间的桥梁与标准接口框架，是企业信息化的核心，主要由业务架构、应用架构、数据架构（信息资源架构）和技术架构四部分组成。有效的企业架构对企业的生存和成功具有决定性作用，是企业通过 IT 获得竞争优势的不可缺少的手段。TOGAF®标准是 The Open Group 标准之一，是成熟的企业架构标准，包含架构开发方法 ADM（Architecture Development Method）、基础架构及参考模型、资源库三部分。因此，TOGAF®既是标准框架，也是方法论，还提供了实施路径，为企业架构专业人士之间的沟通提供一致性保障。

职业院校的企业架构 EA 指的是职业院校的组织架构、管理实践和信息化顶层设计的统一体，我们称之为职业院校信息化整体架构。基于 TOGAF 的框架设计，从全局视角出发，以需求为核心，能够全面系统地分析职业院校管理服务的各项业

务,结合大数据、人工智能等新信息技术趋势,进行业务需求、应用架构、数据架构的顶层设计,从而完成数字校园管理服务信息化总体架构设计。基于 TOGAF 标准中的 ADM 方法,可以对职业院校数字校园中的管理服务采用以下步骤进行架构设计:①结合院校战略目标,确定数字校园的远景及所涉及的业务部门及业务范围,明确业务之间的相关约束。②识别所有利益相关者及其关系,确定不同利益相关者的业务需求,规划相关保障机制。③规划业务架构及业务子系统,结合相关的业务分析方法,确定子系统之间的交互关系和交互标准。④对现有的应用系统进行深入调研和分析,制订系统满足业务需求的评估标准,并进而提出实现该目标架构相关的技术方案和技术规范。⑤制订实施方案和实施架构,并评估方案的可行性,各应用系统完成具体的实施和部署,在这个过程中,要确保各个应用与总体架构的一致性。⑥关注架构变更所带来的业务环境、交互标准、安全管理等方面的需求,为变更制订流程规范。

三、职业院校数字校园管理服务的需求分析

职业院校数字校园的用户包括两类:学校服务对象和学校管理主体。其中服务对象一般由教职员工、学生、校友与社会合作企业构成。对于服务对象,应着重提升其体验感、获得感和幸福感。管理主体一般由校务管理者、业务管理者、信息化管理者等部分组成。对于校务管理主体,需要帮助他们及时准

确了解学校运行情况并能够为决策提供服务支撑，确定学校工作方向与优化发展路径。业务管理需要能够提高效率、降低成本、优化资源配置、提高规范化管理水平。信息化管理者要全面掌握数字校园顶层设计需求、业务部门及不同类型服务对象的需求，做到及时调整从而与学校发展目标相契合（图 1）。



图1 数字化校园用户角色需求

四、职业院校数字校园管理服务的架构设计

（一）职业院校数字校园管理与服务总体应用架构设计

依据《规范》中对管理服务的描述将职业院校的管理服务进行总体设计如图 2。

整个架构由内到外分为数据层、工具层、业务层、服务层。数据层以学校数据标准以及数据中心为基础，工具层由学校公共应用工具组成，业务层为学校各管理信息系统的集合，服务

层为以师生为中心的服务集合，校内各管理服务平台以规划设计、实施部署、服务运营的模式进行持续改进。

该框架设计在实施过程中可以参考《规范》，以一站式服务平台为核心，面向师生提供统一的服务大厅与认证服务，面向校内业务系统提供数据服务与公共工具接入服务。围绕一站式服务平台进行管理与服务，汇聚建设校务管理、业务管理、校园生活服务等内容：

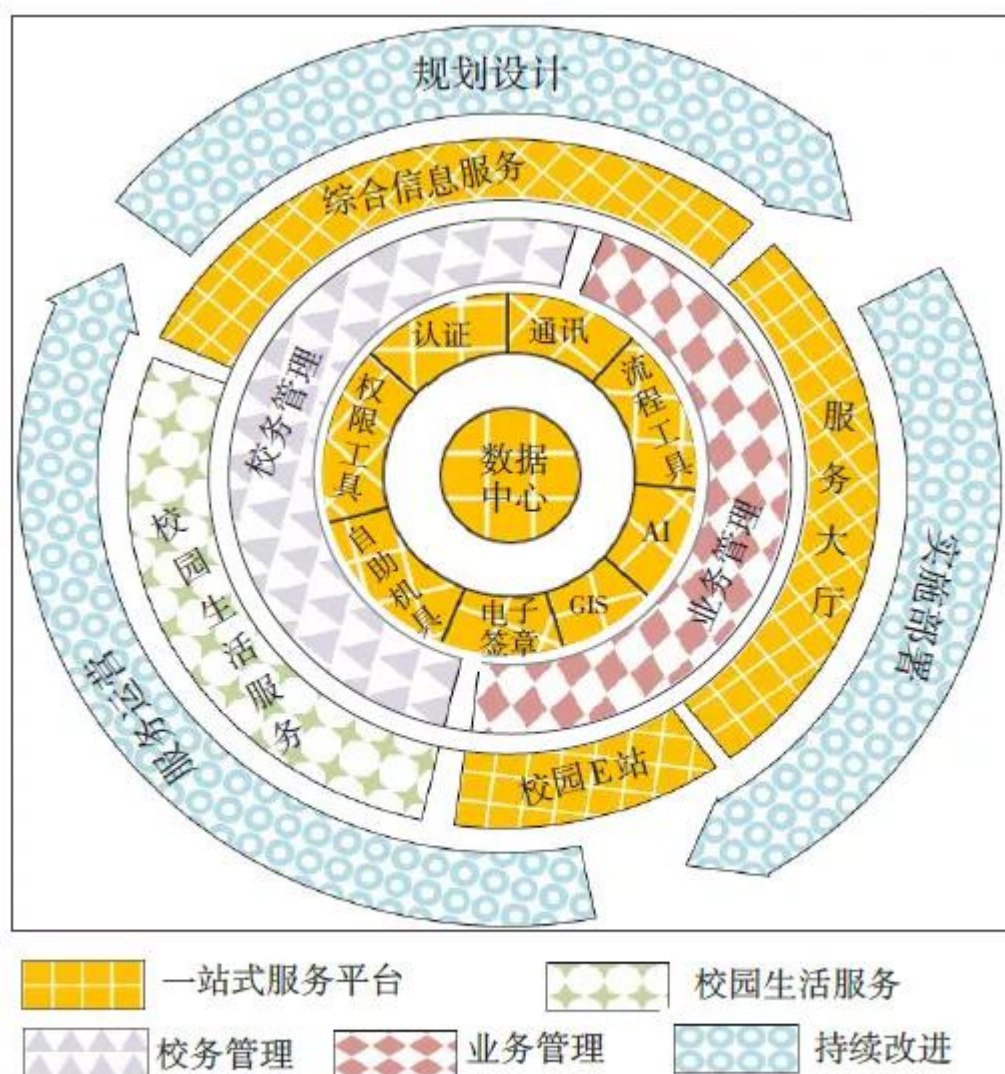


图2 管理与服务总体应用架构设计

（1）一站式服务平台：实现一体化信息服务平台，主要包含数据标准与数据仓库、服务大厅、统一认证、公共服务工具等内容。

（2）校务管理：通过协同办公系统、校情决策支持、学校数据上报服务，为校领导、职能部门领导以及相关管理人员的日常办公、事务处理、决策支持提供信息化服务。

（3）业务管理：面向学校各业务单位，与学校核心工作相匹配，聚合平台功能。按照人事、学生、教学、科研、设备资产、财务、后勤服务、校企合作等方向进行平台建设。

（4）校园生活服务：以校园卡系统为依托进行应用创新和生态创新，建设校园生活综合服务平台，建设“刷卡+扫码”为核心的新一代校园生活消费支付体系。

（二）一站式服务平台系统架构设计

一站式服务平台设计是以数据为核心，流程为基础，以服务为目标的信息化服务平台。该平台架构以极简的三层软件系统架构，实现了数据融合与集成创新。平台秉持以师生为中心的理念，服务推进学校管理能力与治理体系现代化。平台充分体现了新时代校园信息化系统从应用融合向创新融合发展的转变。平台分为数据层、支撑层、服务层三部分（图3）。



图3 一站式服务平台系统架构

1. 数据层

数据是学校基础数据的集合，是学校重要的信息化基础资源，是学校的宝贵无形资产和战略资源。数据中心通过对数据进行全量汇聚，经过数据标准进行数据约束和清洗、数据沉淀到数据仓库并提供数据应用服务。数据与标准管理体系是数据建设的基础，为学校数据中心建设、使用、管理提供支撑，为数据的采集、交换、使用提供了准则。体系包含标准体系、数据体系、管理与安全制度体系三个部分，结构如图4所示。

（1）标准体系分为标准基础、标准工具与标准服务。标准基础约定了数据子集、数据类、数据项的含义；标准工具解决了数据源、数据引用、数据字典以及编码标准的问题；标准服务是提供学校数据标准的使用。

(2) 数据体系分为数据基础、数据工具及数据服务。数据基础包含了基础数据库与数据仓库,数据工具涵盖了数据交换、数据展示以及数据质量工具,数据服务提供了数据支撑服务、数据质量服务、数据应用等。

(3) 管理与安全体系分为基础管理、交换管理与服务管理。基础管理明确了数据标准管理、数据标准安全、数据中心管理与数据中心安全,交换管理明确了数据标准变更、数据变更、数据采集与交换的管理以及相关安全。服务管理约定了使用学校数据标准、学校数据库的管理以及个人及学校数据安全。



图4 数据与标准管理体系架构

2. 支撑层

支撑层由统一认证、自助机具系统服务、统一通讯、电子签章、移动支撑服务、流程规则中心、AI 计算服务、位置信息、人员岗位授权服务、安全证书授权等工具组成，通过统一的服务端口提供服务打造校园开发生态工具。①统一认证：提供全校统一的身份认证服务、密码管理服务、统一角色管理服务等功能。②统一通讯：为校内提供短信、企业微信等聚合通讯支撑。③电子签章：提供法律认可、部门以及个人的各类电子证照、电子证明的电子签章服务。④移动支撑服务：可以是公有云服务与私有部署的混合移动平台，通过跨平台多终端的移动入口着力打造多元的移动场景和良好的开发生态。⑤自助机具系统服务：提供学校证明证书等打印机具的统一系统支撑。⑥流程规则中心与人员岗位：授权为全校业务与服务提供校内流程与规则的统一管理，通过对人员、岗位进行权限授权能够给人员提供精准信息服务。⑦位置信息：提供校内 GIS 平台地理信息。⑧AI 计算服务：提供公共计算与图像识别能力，为人员信息识别提供支持，以此构建基于生物识别的前端服务。

3. 服务层

服务层包含服务大厅、校园 E 站、综合信息服务。

(1) 综合信息服务：以“数据共享、业务整合、一站式服务”为指导思想进行规划，在共享数据库基础之上，将校内分散、异构的应用和信息资源进行聚合，建设“以人为本”的服务型门户平台，为师生、管理者、学生提供个性化应用服务，实现互动交流、知识分享、协作科研、协同办公，并以服务为导向为师生提供跨部门一站式服务，为用户带来全新的应用体验。通过统一的访问入口，能够将与访问者本人相关的包括个人基本信息、科研、教学、学习、财务、管理、办公、服务、生活、日历、邮件、新闻、通知、公告、消息等在内的所有信息全部显示在统一的页面上。为学校用户（教师、职工、校外人员等）提供自由定制个性化信息的主动推送服务、群组交流互动服务等。以“不同用户”为视角，梳理并展现面向不同角色的服务应用，满足个性化的需求，并可通过服务门户进行一站式的访问和使用。同时，实现各种应用系统的无缝接入和集成，能够通过单点登录系统无缝进入到其他相关业务系统中。根据每个用户的特点、喜好和角色的不同，为特定用户提供量身定制的多元化、个性化、友好的服务平台及访问关键业务信息的安全通道和个性化应用界面；用户可根据个人爱好和需要任意设置和调整信息门户界面，使师生员工可以浏览到想要的、需要的和必需的所有信息，并可在线进行相关的事务处理。

（2）网上服务大厅：一站式“一网通办”网上服务大厅是学校由管理型向服务型转变，由单一型向复合型转变的信息化服务模式创新。一站式网上服务大厅实现各类业务在网络上统一申报、办理的综合性服务平台。该平台可通过与统一身份认证平台的集成，完善用户及权限管理体系，实现一站式访问；通过与数据中心的数据集成实现用户信息定期与数据中心同步；通过与综合信息门户平台的集成实现用户的便捷使用。面向不同用户的身份，提供一套独立的服务大厅展现平台，用户可以按分类、按拼音排序，按推荐和热门办理自己所需求的服务，也可实时监控到自己办事内容的进度和审核结果。

（3）校园 E 站：校园 E 站是线上线下融合自助服务系统的统称，通过自助机具实现线下自助服务办理，基于电子签章支持，实现在线自助服务办理。通过校园 E 站为师生提供便捷信息查询和自助服务。自助服务机具提供在职证明、收入证明、银行授信、在读证明、中英文成绩、各类证书等自助打印服务，电子证照服务提供在职、在读、中英文成绩等电子证单服务。网上办事大厅和校园 E 站通过打造线上线下融合的一体化师生服务平台，推进以信息化手段规范学校各部门的业务和服务流程，最终实现服务信息化、办事简单化、“信息多跑路，师生少跑腿”的教育管理改革理念。

（三）校务管理架构设计

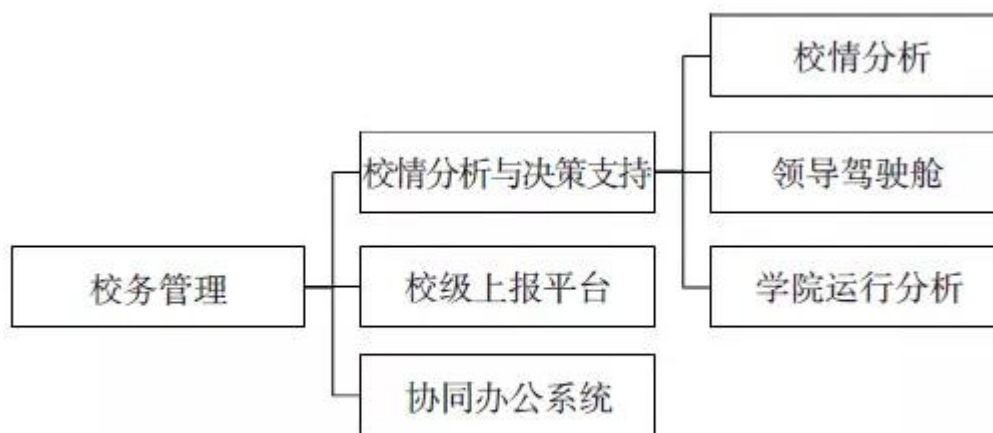


图5 校务管理架构

校务管理主要涉及学校领导、职能部门以及二级单位之间的协同办公、信息管理和校务决策管理等内容如图 5。协同办公主要涉及公文流转与管理、请示汇报、合同管理等内容。信息管理主要指信息收集、上报等管理。

1.校情分析与决策支撑平台

基于构建的全域数据仓库，依托于在顶层设计阶段和项目实施阶段完备的数据治理体系，汇聚全域全量的学校业务发展数据，利用大数据分析技术，建成学校数据统计与分析服务一览式服务平台。为各部门、领导提供一个具有扩展性的、准确的、多维度的学校建设和发展情况可视化服务平台，通过多维度办学指标分析，为领导决策提供客观的数据支撑服务。通过各类评价和决策模型，实现分类指标汇总重构，构建领导“驾驶舱”。将各类统计分析、目标决策指标和分析内容，依据领

导业务责任范围进行联动、汇总展示，校长查看全校发展分析数据，院长查看本院发展分析数据，形成不同层级领导“驾驶舱”。全域数据仓库可以生成教学诊改数据库，建设教学诊改服务平台，评价办学水平和人才培养质量，也可以重点关注“双高”建设中学院/专业（群）发展的重点指标、重点工作和当前发展情况等，依据职业教育评估内容结合学校实际发展情况构建多维度专业（群）分析指标，形成统计分析服务。

2. 校级上报平台

校级上报平台是数据上报主要支撑平台：通过专业的报表设计工具，从全域数据库中抽取数据，按照特定的格式输出报表，可以最大限度地确保平台交付的可行性、交付的效果、数据的准确度。利用专业的报表工具管理软件，使报表开发变得非常简单，使学校的相关业务人员都可以独立完成制表；缩短报表开发周期，降低报表实施成本；所有用户都使用相同的工具获取其关注的报表，降低了学习成本，提高了工作效率。具体服务包括：根据具体业务数据集，通过工具自动生成模板，对模板进行修饰整理，定义为数据查询的模板，进行文件上传；通用查询工具是基于 WEB 界面，可以多级授权，最终用户可以定义界面。

（四）业务管理架构设计

业务管理按照管理与服务需求进行重新设计、功能聚合，在学校数据中心的基础上建设覆盖全面、集成共享、智能便捷的管理服务信息系统（图 6）。

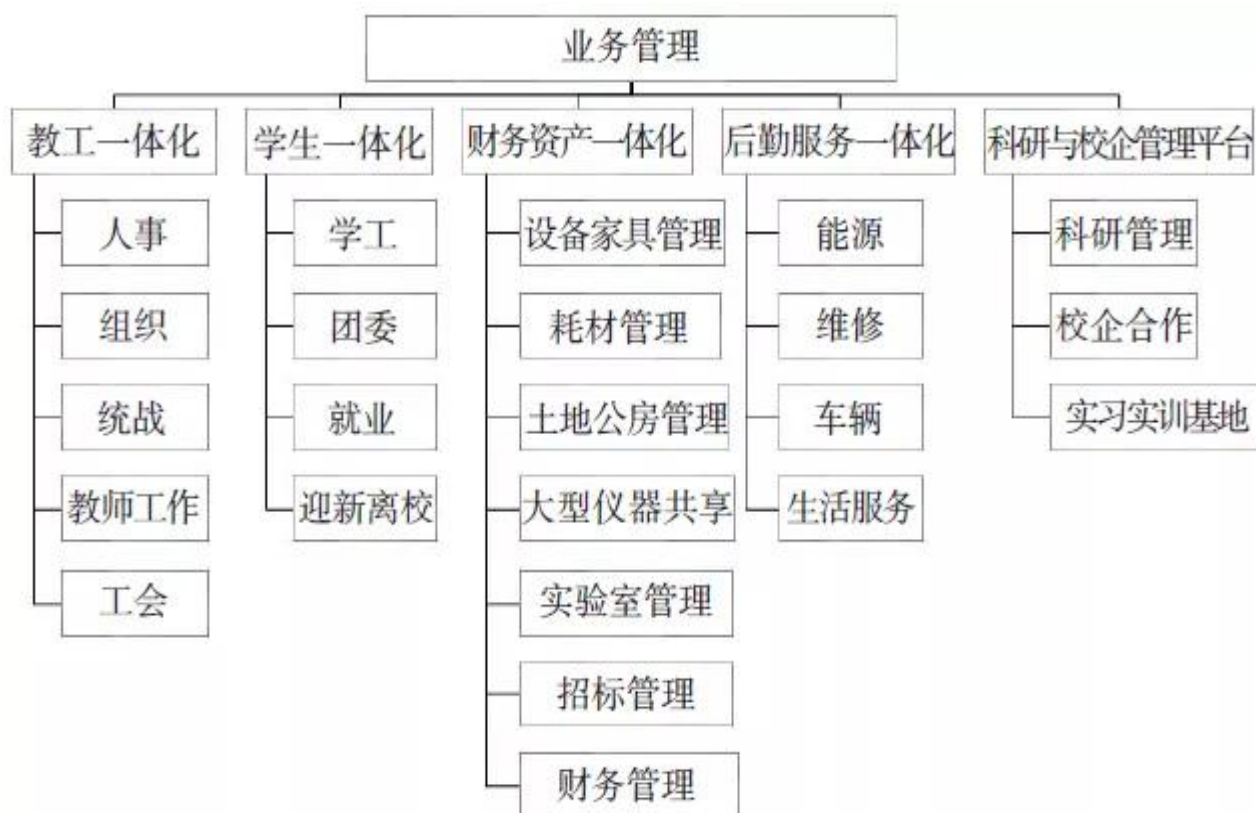


图6 业务管理架构

1. 教职工一体化平台

梳理和整合人事、组织、统战、国际事务、教师工作、工会、离退等与教职工管理与服务密切相关的业务，按“一数一

源一责”的原则明确数据采集和维护机制，按部门职责梳理业务管理流程，实现业务对接与协同，以服务教职工为中心提供更加丰富、便捷的服务功能和应用，实现教职工数据、业务管理与教职工服务三者之间的有机统一、相辅相成和共建共享。

2. 学生一体化平台

梳理学工、团委、就业、迎新离校的覆盖学生全生命周期一体化平台，为学生在校学习和生活提供有效信息化服务，对学生成长提供个人画像，精准支持学生管理部门和相关职能部门开展各项学生管理服务工作的。

3. 财务资产一体化平台

突出财务和资产的一体设计，设备资产管理系统实现对学校土地、房屋、设备、家具、实验室以及各类耗材进行信息化管理，支持大型仪器设备共享。对包括资产采购计划编制、资产采购申请管理、各级单位各类资产管理与盘点、大型仪器设备使用绩效评估、各类资产的调拨划拨管理、各类资产折旧核销、资产价值管理及与财务合账等，也包括土地、房屋资产的信息管理及使用的绩效评估等。建设财务支撑业务，完善财务信息化体系，构建涵盖电子会计档案、全面预算管理、经费监管等业务的信息平台，将政府会计、综合预算改革、内部控制等理念和制度在平台中落地，促进财务管理体系优化和管理效

能提升，为应用扩展和服务提升提供支撑保障。提供财务信息服务，整合差旅、报销、查询等应用场景，实现服务模式的创新和服务质量的提升。支撑财务决策，为财务评价和管理决策提供可视化服务。

4.科研与校企合作管理平台

科研信息化实现了涵盖科研项目立项、过程管理、结题验收，产学研用的科技协作、技术合同审核及监督执行、科研成果申报管理、成果管理、知识产权的管理、科技成果转化（转移）管理，以及科研机构管理、科研创新团队管理、科研评价与学术管理等全面信息化管理服务，并对校企合作与实习实训基地进行信息管理。

五、结语

世界各国高校正加快教育现代化步伐，推进信息技术与教育教学融合，持续提升高校管理服务能力和办学水平，信息化发展程度的高低已成为衡量一所高校综合办学水平和能力的重要标志之一。管理服务信息化要以推进职业院校治理体系和治理能力现代化为目标，以数据建设为核心，坚持问题导向进行业务流程梳理优化和重组，落实服务师生的目标，对管理服务信息系统整体架构进行顶层设计。在实施过程中坚持师生为本，落实服务理念；坚持场景化设计，关注问题解决；坚持服

务导向，注重流程优化再造；坚持创设情境，注重师生体验；坚持应用试点，确保目标达成；坚持合规遵从，规范项目管理；坚持持续改进，提升信息化绩效等。开展数据建设，推进数据共享，建立一体化业务系统平台和“一站式”公共服务平台，升级信息化基础设施，推动信息技术与教学科研深度融合，推进以师生为中心、以服务为核心的数字校园建设，构建服务和支撑师生全面、自由、个性发展的信息化校园环境。

（节选自：《中国职业技术教育》，2021 年第 4 期）

院校主导型职教集团内涵、特质与实体化运作路径

刘殿红，徐龙海，徐洪祥⁶

一、院校主导型职教集团内涵

院校主导型职教集团的内涵随着现代职业教育的快速发展而不断丰富。本研究认为，院校主导型职教集团是以职业院校为牵头单位，以专业或专业群为纽带，联合政府部门、企事业单位所组建的产教联合体。其中，牵头单位职业院校对职教集团以出资、融资等方式实施主导性管理与运行，参与的职业院校和企业采取投资的方式协助管理与运行，而政府则采用投资、购买服务和政策支持等方式保障和激励职教集团的运作与发展。

二、院校主导型职教集团特质

（一）运行优势

职业教育集团化办学具有跨区域、跨行业、多元化、自愿结成、组织灵活、各取所需等特点，这种跨界性和自愿性表现为具有较好的异质性资源特质。同时，院校主导型职教集团因其牵头

⁶ 刘殿红，女，硕士研究生，教授，主要研究方向为职业技术教育；徐龙海，男，本科，教授，主要研究方向为职业技术教育；徐洪祥，男，本科，教授，主要研究方向为技术教育。

单位为职业院校，在技术技能型人才培养中又具有原初动力。异质性资源和人才培养原初动力是院校主导型职教集团运行的重要动力机制。另外，院校主导型职教集团是职业院校对集团实施主导性治理，该类型职教集团在人才培养、专业（群）建设和探索职业教育教学规律等方面，较政府主导型和企业主导型更有得天独厚的优势，更符合国家集团化办学的发展战略。

（二）发展短板

1.合法性身份缺失

职教集团是由各个独立法人自愿结成的契约式产教联合体，不具备独立法人资格。集团合法性身份的缺失，一方面造成各成员单位定位不明晰，对内难以调配整合各子系统人财物等资源。这种资源屏障，不利于职教集团长足发展；另一方面造成集团法律主体与产权归属不明确，对外无法独立担负相应的责任和义务，使其实体化运作难以真正实施。

2.内部治理机制不完善

职教集团实质是成员单位因共同利益诉求以契约形式组建而成的非法人组织，其责权利主要以章程或协议等形式约定，管理凸显主观化和随意化，这种松散、无序状态必然影响集团实体化运作。

3. 实体化运作缺乏高效能载体

职教集团实体化运作载体是联结成员单位间的重要桥梁。这种高效能的载体，承载着产权、成本、资源、交易、风险及管理 etc 等市场化特征要素，可作为利益杠杆撬动合作主体主动投资、积极参与管理、乐于分享的原初动力，从而促进风险与成本共担、资源与利益共享的正向合作关系的建立。正是因其缺乏，目前职教集团实体化运作大多停留在纸上谈兵状态。

三、院校主导型职教集团实体化运作路径

（一）建立内部治理机构

1. 注册民非企业，获取合法身份

院校主导型职教集团因不具备法人资质，实体化运作难以真正实施。民办非企业单位是指企业事业单位、社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产举办的，从事非营利性社会服务活动的社会组织，其根本特征是具有独立法人资格和社会公益性。院校主导型职教集团可借助民非企业这一特征，注册“民办非企业组织”，转型为“实体化职教集团”，成为具有独立法人资格的职业教育实体。

2.搭建组织架构，建立良性治理机制

企业内部治理机构一般包括决策、执行和监督三部分，作为民非企业的院校主导型职教集团可参照企业管理体系实行“理事会领导下的理事长负责制”。一是，建立决策机构，即成立理事会，秘书处设在牵头学校，负责集团日常管理工作，以发挥牵头单位的核心主导作用；二是，组建执行机构，即依据集团章程和发展规划“政行企校”共同组建专门的工作部，其人员由成员单位按照工作任务“一对一”的对接方式选派，明确职责，协同推进集团各个实体化项目的具体实施。如，“教学部”下设由职业教育专家、行业企业专家和技术骨干组成的专业建设工作委员会，主要职责是组织审议专业设置和调整方案、专业人才培养方案和教学标准，指导专业建设和教学改革，监控专业教学质量等。同时，建立监督机构，成立监事会，实施工作部向理事会提交年度报告制度。

（二）完善运行机制

依据国家相关法律法规及具体政策的宏观指导，顶层设计集团内的制度体系与标准体系，建立集团内成员单位间有效的责权利协调机制，以保障院校主导型职教集团实体化运作有序实施。基本原则是在确保章程作为职教集团核心规则框架下建立集团各种常规制度体系，逐步建立具体工作标准和流程等标准体系。首

先确定符合民非企业特征的集团章程，明确集团发展定位，成员单位间协同发展的主要内容、方式及责权利，以便在集团内树立契约精神、强化责任感。然后，建立理事会议事规则、资源共享和成本补偿制度、集团成员评价与监督、加入与退出制度、集团会费标准和管理办法等系列规章制度。同时，研制工作标准及流程等。

（三）实施实体化项目运作

在职教集团建设过程中，吸引力是诱因，合作是途径，寻求利益最大化是根本动力。院校主导型职教集团一般是由牵头院校单方筹备启动资金组建的，这种单一资金来源注定了它缺乏必要的公共资金和资产保障，行业企业实际参与度和贡献度不高。建立机制，在人才培养与储备、技术创新与成果转化等方面，发掘成员单位间的共性利益诉求和发展愿景，以便开发具有产权属性的实体化项目并实施，既能给成员单位提供参与集团管理并出资的机会，也是集团筹资的良性渠道。

1.校际间“2+2+1”人才培养项目

在院校主导型职教集团实体化运作框架下，遵循技术技能人才成长规律，综合考量影响投入与产出因素，一体化设计中高职衔接人才培养项目，即校际间“2+2+1”人才培养项目。将传统“3+2”

人才培养模式改造为“2+2+1”中高职一体化衔接三阶段人才培养模式，其中，“基础阶段”是在中职学校进行 2 年的基础知识和专业基本技能学习后，综合评价合格者一部分选择升入高职院校学习，一部分选择就业；“选择提升阶段”是在高职院校 2 年强化理论、提升技能，培养综合运用和创新创业能力；“专业技能提升阶段”则是在企业 1 年完成综合实训、跟岗实习和顶岗实习。学生通过基础、选择提升和专业技能提升三个阶段的分段培养，经综合评价合格后获取专科毕业证书及相应的职业资格证书，即“双证书”。

校际间“2+2+1”人才培养项目的实践成效显著。主要表现为以下三方面：第一，较好地规避了学生失学风险。调研显示，传统 3+2 中高职衔接人才培养模式，中职学生年龄尚小，社会阅历不深，对个人职业生涯和学历晋升规划不够清晰，因实习期间选择提前就业而辍学者高达 30%。“2+2+1”中高职衔接人才培养模式下，中职学生不必实习而是直接选择升入高职阶段学习，较好地规避了因自我认知不足而造成的失学风险。第二，实现了精准就业。为实现职业教育人才培养与企业岗位全方位精准对接，着力把控三个关键环节。一是集团内职业院校与企业签订集团紧密型“订单班”人才培养合作协议，明确落实校企双方责权利；二是成立由职教专家、行业专家、技术骨干组成的专业指导委员会，

根据工作岗位对人才规格的具体要求,研制专业人才培养方案、课程标准、工学结合教材等系列教学标准;三是指导学生以企业准员工的身份到企业先跟岗实习、后顶岗实习,不仅为学生毕业即上岗做好岗前培训,也为企业获得优秀毕业生提供了考察和优先选择的机会。第三,区域职业教育生态得以改善。一是有效地实现了资源共建共享。集团内中高职院校建立教师互派、定期研讨、常态沟通机制,实现了师资共建共享;联合制订“2+2+1”一体化人才培养方案,重构课程体系,实施学分互认,共建共享教学资源库和实训基地等。二是建立了区域高素质技术技能人才培养高地,职教特色凸显。因“2+2+1”中高职衔接的生源地为本地籍,毕业后几乎都留在所属市域,成为区域高素质技术技能人才的主力。

2.校企间“集约型”科研项目

集约化管理是通过集中和统一配置人、财、物等生产要素,以降低成本、高效管理为价值取向,获取核心竞争力,是现代企业提高效率和效益的基本策略。在科研创新过程中,人才集约有利于科研创新团队的培育,技术集约有助于跨行业、跨部门、跨学科的综合性和科研项目的集成。作为民非企业的院校主导型职教集团以集约化管理为导向,集合校企双方人才、技术等科研要素,进行统一规划、统一配置,形成校企间“集约型”科研项目,进

一步挖掘集团科研潜力、提升社会服务力、推动实体化运作。实践表明，校企间“集约型”科研项目，既是院校主导型职教集团科技创新的新机制，也是实体化运作的有效载体。

3.校地间“产教融合”平台项目

院校主导型职教集团要在新一轮技术革新和产业升级背景下，有效联结职业院校和地方政府及社会力量，实施校地间“产教融合”平台项目，在职业院校和地方政府间形成发展共同体，既是院校主导型职教集团实体化运作的有效载体，也是推动区域经济转型升级的新机制。例如，聊城市第一职业教育集团协同聊城高新技术产业开发区，整合区域制造产业链中的企事业单位、高校、科研机构、厂商和相关行业组织，共建“聊城市工业互联网产教融合创新中心”，开展工业互联网实训、创新、研发、产业孵化等业务，并取得较好的经济和社会效益。校地间“产教融合”平台项目的实施，标志着院校主导型职教集团实体化运作进入实质阶段。

（节选自《中国职业技术教育》2021年第4期）

基于校企合作的高职院校双主体协同资助育人模式研究

任 肖⁷

摘 要：本文紧扣职业教育类型定位特点，立足高职院校家庭经济困难学生实际，梳理了高职院校校企合作协同资助育人的政策依据及现实意义，提出了“1+2+4+N”校企合作协同资助育人模式，为受助群体强化学校及企业“两个主体”的价值引导、提供学习和工作“两个场域”的求知体验、实现学生和员工的“两种身份”的角色贯通，以期实现学生素质技能构建与企业用人需求相匹配、道德品行养成与资助过程相统一的资助效果。

关键词：校企合作；高职院校；资助育人

职业教育是国民教育体系中特色鲜明的类型教育以及人力资源开发的重要组成部分，进入新时代后，职业教育被摆在教育改革创新和经济社会发展中更为突出的位置，肩负着服务区域经济发展、培养多样化人才、传承技术技艺、促进就业创业、阻断贫困代际传递的重要职责和内生使命。因职业教育自身特点和人才培养需要，逐步形成了产教融合、校企合作、工学结合、知行合一的育人机制和范式。随着《职业学校校企合作促进办法》、《国家职业教育改革实施方案》等文件的出台，进一步从金融、财政、

⁷ 任肖，重庆文化艺术职业学院，文化与旅游管理系党总支负责人，讲师。

土地、信用、税收等方面明确了合作办学的激励机制，为职业院校和行业企业的深度合作带来了新动力、新机遇，同时也为职业院校资助育人工作拓宽了主体、丰富了资源、注入了活力。那么，校企协同资助育人在国家大力发展职业教育的背景下有何政策依据以及重要的现实意义？以及如何充分挖掘企业资源，找准校企双主体资助育人路径，助力学生成长成才？正是本文研究的基点。

一、高职院校校企合作协同资助育人的政策依据及现实意义

（一）顺应了从教育均等到教育效率再到教育公平的资助政策价值取向的变迁

从 1949 年《学生人民助学金暂行条例》颁布以后至 1985 年，是我国高等教育实行学费免费及提供人民助学金的“普惠性资助政策阶段”。在此期间，人民助学金政策的资助标准和资助对象不断调整和细化，但总体上遵循教育平等的助学价值取向，资助育人功能导向并不明显。1985 至 1997 年，我国进入“多元混合资助政策体系阶段”，为了改善政府“过多支持”且“效率不高”等问题，高校资助逐步由人民助学金过渡到助学金和奖学金共存、奖学金和贷学金并行，再到推行自主缴费上学，以资助杠杆激发大学生努力奋斗的育人作用初步凸显。1997 年以后，高等教育实施全面收费，与收费模式相匹配的高校资助政策也逐步建立健全，2007 年国务院印发《关于建立健全普通本科高校高等职业学校和

中等职业学校家庭经济困难学生资助政策体系的意见》，标准着我国高校资助体系的确立和完善，进入“发展型资助政策阶段”，强调既为经济困难学生接受教育提供保障，也要为学生思想教育及赋能自助。综观新中国成立以来高校贫困资助政策的演进史，经历了从追求“绝对公平”到“效率优先”、再到追求“公平而有质量”的历程，而校企合作资助育人通过双主体的人文关怀、技能培养、岗位锤炼，助力学生技能成才和自我实现，紧密的契合了新发展阶段的资助价值取向和“人人皆可成才”的职业教育理念。

（二）响应了从“扶困”的保障型资助到“扶智”、“扶志”发展型资助的转向

随着高等教育收费制度的改革，国家先后出台了“奖、助、贷、勤、减、免、补”等一系列资助政策，从制度层面基本保障了“不让一个学生因家庭经济困难而失学”，为家庭经济困难大学生实现人生梦想提供了强有力的保障。但在实践中发现，致力于经济解困的保障型资助容易让部分学生滋生“等、靠、要”的消极依赖思想，甚至认为是因政策欠缺而致贫，理应受到资助，缺乏独立自强的意识和奋发努力的精神。我国资助育人的逻辑起点和最终目的在于培养人，忽视了资助的“目的性”，就难以实现为受助者构建精神家园、培育自强能力，促进其全面而自由的

发展。2017 年，教育部印发《高校思想政治工作质量提升工程实施纲要》，将资助育人列入十大育人体系，强调建立国家资助、学校奖助、社会捐助、学生自助“四位一体”的发展型资助体系，形成“解困—育人—成才—回馈”的良性循环。职业院校通过引入企业主体，构建真实职业环境，聚焦自信重构、技能训练、就业指导，精准提升受助群体岗位群必备技能、涵养自励奋斗的价值观，变外界资助为自我帮助，变经济帮扶为机会赋能，呼应了国家“扶智”与“扶志”的资助育人导向。

（三）深化了“精准资助、立德树人、三全育人”教育理念的实践

党的十九大报告中强调要“动员全党全国全社会力量，坚持精准扶贫、精准脱贫”，精准不仅是对扶贫工作的基本要求，也是学生资助工作的要义所在。同时，中共中央、国务院《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》提出，高校要“以立德树人为根本”、“坚持全员全过程全方位育人”，为资助工作指明了方向，提出了更高要求。因此，在新时代，一方面要推进学生资助精准化，变“大水漫灌”为“精准滴灌”；另一方面，要着力推进资助与育人相结合，从“资助帮扶”转向“资助育人”。资助育人何以精准？如何从资助视角落实立德树人、三全育人？关键在于整合校内外资源、各项育人元素，打造多主体、立体化

的育人时空，构建一体化育人体系，形成多方育人合力。在解决学生基本学业、生活经济困难基础上，针对受助学生个性化需求，帮助其提升文化道德修养、掌握一技之长、建立自信支点，真正实现学生的发展式脱贫，而这也是校企合作资助育人的出发点和归宿点，也是校企合作在资助工作领域对“立德树人”、“三全育人”等国家教育理念的生动实践。

（四）促进了“人才培养、就业创业、文化传承”等校企合作模式的深入

校企合作从本质上是学校与企业为实现共同发展、互利共赢的目标，进行的一种或者多种资源和信息的共享、交换的合作活动。长期以来，校企合作更多的是从专业面的群体性角度开展人才培养，较少针对家庭经济困难学生进行个体化培育，忽略了此部分“准员工”的成长困境和现实困难。而校企合作资助育人模式则在国家基本“保底”资助体系的基础上，进一步挖掘校企育人资源，从平台、制度、管理、活动等方面给予家庭经济困难学生‘造血式’帮扶，如通过设计系列育人活动，靶向提升家庭经济困难学生的综合素养和社会适应力；通过师徒结对，精准训练受助群体目标岗位群所需技术技艺技能；通过员工式管理，强化受助群体企业文化、工作规范、劳动纪律意识。在此模式下，更多的企业真实项目和任务、生产技术标准被引入校内，学校专业

教学知识体系得以及时更新,而受助学生通过场景化实训,其职业能力、职业素养和岗位技能得到全方位训练和提升。校企双主体协同联动,在助力贫困学生成长成才的同时也有针对性的为企业培育了实效性人力资源,实现了学校到企业的“零距离”。

（五）改善了“主体局限、方式单一、效果不佳”资助育人的痼疾

高校作为大学生的主要学习和生活场域,承担着落实国家资助政策、实施资助育人工作的重任,但绝不意味着资助育人工作的开展仅仅囿于校园之内。资助育人工作的内容和内涵是立体而丰富的,不只是解决学生学费及基本生活层面的困难,更多的是从精神激励、道德浸润、情绪管理等方面去塑造健康人格、树立正确三观、给与心理支持和指导;不只是着眼于学业成绩的提高,更多的是要提高学生校内外实践技能、社会生活参与能力以及职业素质和就业能力。但在实践中,无论是资助主体、资助平台还是资助活动主要局限于校园范围内,使校园成为资助育人的“孤独阵地”,以至于目前的资助工作方式单一且资助效果不佳,难以满足众多贫困学生的真实发展需求,也难以契合资助育人真正的内涵。如果打破不了固有藩篱,高校资助育人工作难以创新、也难有作为。鉴于资助育人在国家整体教育战略中的重要性,倒逼我们审视现有工作不足并急迫改革,找寻资助育人新主体、新视

角、新资源。而企业主体的进入不仅带来了全新的赋能时空、丰富的活动平台以及多样的赋能形式，也有效的为贫困学生的成长建立完善的社会支持系统，为高校资助育人工作取得实效提供了创新路径。

二、“1+2+4+N”校企合作协同资助育人模式的构建

本文立足高职院校实际，通过整合企业资助力量和资源，设计和构建了“1+2+4+N”校企合作协同资助育人模式，即包含 1 套资助对象认定及成长评价方案、校企 2 个资助育人主体、4 维资助育人模块、N 类特色资助育人课程，为受助群体强化学校及企业“两个主体”的价值引导、提供学习和工作“两个场域”的求知体验、实现学生和员工的“两种身份”的角色贯通，以期实现学生素质技能构建与企业用人需求相匹配、道德品行养成与资助过程相统一的资助效果。

（一）设计“1”套资助对象认定及成长评价方案

准确的认定资助对象、掌握致贫原因以及摸清帮扶需求，是开展精准资助的前提和价值追求。学校要通过对家庭致贫原因、学业基础等多个维度对学生进行综合评估，建立 1 套受助对象的认定及成长评估方案。在构建时，须设计和把控好几个关键环节：一是在新生入学后的第一时间准确采集所有家庭经济困难学生家

庭收入情况、家庭成员构成、政府部门贫困认定类别等初始数据,并采取“随机抽样”和“重点选择”的方式开展家庭实地走访,作为日后开展贫困生认定的重要基础和依据;二是将校内资助信息化平台和教务信息系统、校园后勤管理系统以及地方扶贫信息平台等联动联通,借助大数据对学生日常消费数据和学习生活数据予以实时监测和筛查,深度整合并提纯学生相关信息;三是结合家庭经济困难学生的学习、心理、人际交往等因素,遴选和确定贫困个性发展需求的核心变量和指标、构建科学的量化测评模型,进而形成涵盖家庭经济困难学生贫困程度、个性诉求、发展规划在内的个性化资助档案;四是建立受助学生个体发展的动态跟踪、比对、评价的“成长树”体系,包括综合素质、专业技能、职业能力等在内的育人效度衡量指标,通过对“入校时”的初始数据和参加“育人项目”后的阶段性数据的比对,充分检视校企合作资助育人成效,并保证教育要素和学生发展需求的高度匹配和精准对接。

(二) 明确校企“2”个资助育人主体

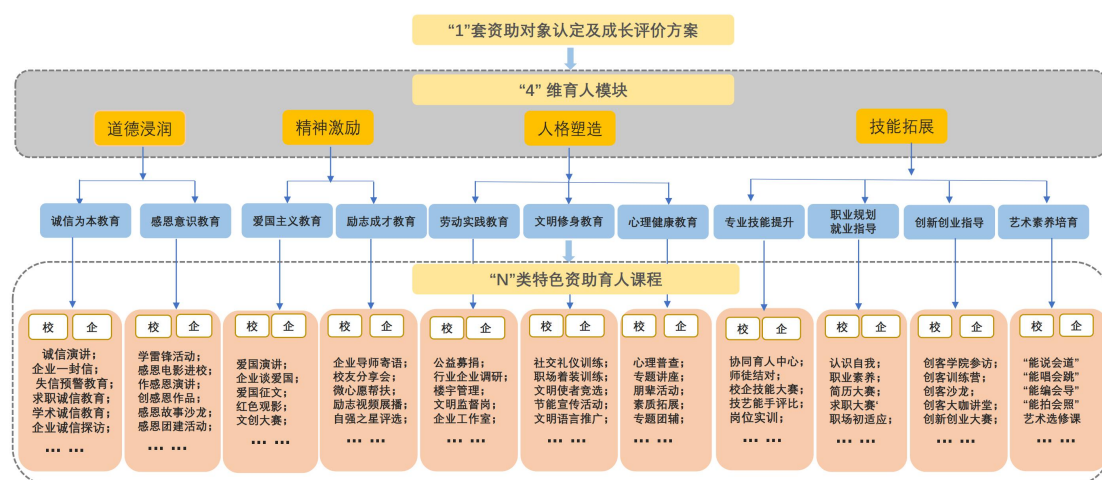
校企合作是高职院校提高办学水平、企业实施人才战略的必由之路。科学实践观证明,思想引领、价值观塑造、道德感召、文化滋养不能仅仅停留在理论和说教层面,要通过深度学习、社会实践、生活体验等共同作用,校企资助育人“共同体”的建立,

适恰地为受助群体打通了实践资源、延伸了学习触角、拓宽了成长空间。在校企合作“1+2+4+N”资助育人模式下，企业和学校差异定位但又相互补位、协同配合。一方面，学校侧重于对主题班会、专题讲座、政策宣讲、公益活动、素质拓展、励志评比、知识竞赛等活动的植入，突出对受助群体高尚情操、诚信品质、应知应会、奋斗精神等的培养，而企业则着重从勤工助学、企业技能大赛、职业体验活动、准员工实践岗、企业大讲堂活动等角度去涵养受助同学精益求精的工匠精神、立身职场的职业操守，以及与企业岗位相匹配的职业技能和创新能力。另一方面，在企情、校情相耦合的基础上，共建校企协同资助育人中心、“创新创业”共育创客空间、“走进职场”实训工作坊等，为企业和受助学生群体建立起学徒制中的“新师徒关系”，形成实习就业中的“契约关系”，新型社会关系的构建，不仅实现了受助学生从学校学习到企业工作的连贯转段成长，更是通过实践提升以及校企双主体的“叠加”关注为受助学生累积了成长自信。

（三）构建“4”维资助育人模块

“志之难也，不在胜人，在自胜”。为了落实“扶困”与“扶智”、“扶困”与“扶志”相结合的资助育人思想，我们遵循“德育导向、能力走向、职业定向、就业去向”四原则对育人模块进行了创设。在“四向”原则的指引下，具体设计了“道德浸润”、

“精神激励”、“人格塑造”、“技能拓展”4 维育人模块、11 类育人系列活动。其中，“道德浸润”模块包括“诚信为本”、“感恩意识”两大主题系列育人活动，通过诚信与感恩的“双重教育”，强化学生按规、按时、按约还款的契约精神以及知恩怀德的社会责任感；“精神激励”模块包括“爱国主义教育”、“励志成才教育”两个系列活动，通过激励教育，坚定受助学生奋斗自助信念、厚植爱国主义情怀；“人格塑造”模块包括“劳动实践教育”、“文明修身教育”、“心理健康教育”，通过身体力行和心灵关怀，帮助他们实现能力的拓展和提升、使他们拥有梦想成真的底气和勇气；“技能拓展”模块则包含了“专业技能提升”、“职业生涯规划与就业指导”、“创新创业专项指导”、“艺术素养培育”等四类系列活动，此模块为学生提供可选择的技能类活动“菜单包”、“能力袋”，并为学生遴选、匹配专业相关的企业单位并实施师徒制岗位帮扶，突出专业技能训练和对



“1+2+4+N”校企合作协同资助育人模式示意图

口企业岗位需求。

（四）开发“N”类特色资助育人课程

为了顺应学生成长规律以及统筹利用好校企双主体资源，我们围绕 4 维育人模块、11 类育人系列活动，分主体、分阶段地设计和安排了主题式特色资助育人课程。如，在“诚信为本”系列活动中，由低年级到高年级由校方组织开展诚信演讲比赛、“恪守合同义务”离校教育等课程，企业则配套安排受助学生探访企业诚信建设、“求职诚信，美梦成真”企程讲堂等职业情景课程。此外，在“感恩意识”系列活动中，校企分别供给“感恩奋进大学生评选”等校园活动及“感恩有你”准员工团建等企业活动；在“爱国主义教育”系列活动中，设计了校企共建爱国主义基地参访、企业道德模范进校园等实践学习课程；“励志成才”系列活动，则包括“梦想蓝图启航”校友分享会、企业导师“1+1 梦想导航”等教育帮扶课程；“劳动实践”系列活动，包含了“书写青年华章”寒暑假实践、企业勤工助学岗位等实训课程；“文明修身”系列活动中植入了“职场语言礼仪”、“职场服饰搭配与合适着装”等企业讲堂；“心理健康”活动中，涵盖了“向阳花开”心理素质拓展活动、“从学校到职场”等心理调适课程；“专业技能”方面，开展校企合作技能大赛、师徒结对“企业导师带项目”等活动；“职业生涯规划及就业指导”方面，开展“

企业视角的好简历”、“直面面试官”模拟求职等比赛；“创新创业教育”方面，提供企业（学校）众创空间项目孵化及创业专项指导；“艺术素养”培育方面，开设“能说会道、能唱会跳、能编会导、能拍会照”4类艺术选修课，帮助受助学生提升综合素质和专业技能，增强社会竞争力。

三、“1+2+4+N”校企合作协同资助育人模式的反思和启示

（一）注重数据应用与价值理性的平衡

以教育大数据为支撑、助推教育信息化管理是未来教育发展的必然趋势和方向，高职院校资助育人工作须确立大数据思维、嫁接和利用好数据应用平台，使数据成为引领资助育人的理性工具。但资助育人的要义在于“以人为本”，数据主要还是起基础性、参考性作用，没有数据依据的事实无说服力，但仅有数据而不结合事实分析，同样不具备现实应用性。因此，在资助育人工作中要避免数据绝对依赖，在对数据的观测、处理、分析的基础上，做实做好对家庭经济困难学生的调研核查、全面了解、深度关心和综合剖析，以使对象识别、资助力度、培育方向、企业匹配上更加精准有效。在帮助学生解决基本生活困难的基础上，促使学生在校企双主体资助育人活动中主动认知和理解资助育人体系的价值及本质，塑造符合时代精神的价值观、契合企业的工匠

精神以及自我奋斗的拼搏意识，进而实现资助育人价值理性与工具理性的统一。

（二）坚持经济帮扶与精神关怀的统一

在资助育人实施过程中，缺乏必要的经济帮扶措施而空谈人文关怀显然不足以解决家庭经济困难学生的温饱之忧，但仅有经济资助也并不能帮助学生克服就业焦虑和本领恐慌，经济帮扶和精神关怀任一方面的偏颇都容易导致教育的“功利化”，培育的对象缺乏“人情味”。因此，在资助育人项目的设计上要兼具“自助救济”与“技术赋能”两个目标，注重激励性要素的植入，如设置“技术技能竞赛项目”、“自强之星”企业奖学金、“创新创业扶持计划”等，变“经济助困”为“技能奖优”，激发受助学生通过自主劳动获得报酬，并在锤炼技术技能过程中能结合行业标准创新工艺、技术、流程，让学生感知奋斗、努力、创新的价值意义，明确决定命运的从来都不是家庭出身，而是个人的努力程度、能力素质和品德修养。

（三）把握共性需求和个性需要的关系

家庭经济困难学生群体来自不同地域，各自的家庭环境、身心状况、社交体验、个人经历都不尽相同，过往的生活实践和社交中的人情冷暖都会在他们的个人成长轨迹中留下痕迹，造就不

同的个人价值观和人生观。因此，在实施资助育人工作时，要秉持整体照顾、尊重理解、区别对待的原则，从过去“面”上的普惠性资助转向到“面”、“点”兼顾的针对性资助，既要立足育人初衷，普遍性开展“诚信”、“爱国”、“感恩”、“励志”、“修身”等责任感及公德心教育活动，也要着眼于对受助学生学业情况、心理健康状态、兴趣志向偏好、能力素质结构以及个人发展诉求的综合评估，为他们量身开展心理关爱、技能指导、岗位锻炼等精准性资助，并根据成长情况适时的调整资助形式，做到因材施教、因人施助。

（四）探索学校主体与更多主体的联动

家庭经济困难学生群体表现的问题不单单只是经济上的困难、获取资源的不足，还伴随着人际交往能力缺乏、自我评估不当等多重问题，问题的形成原因是复杂的，而局限于校园内的资助育人是不完整且力量单薄的。因此，开展育人和帮扶的主体也应该是多元的，除了学校及校企合作单位，家庭和社区同样应纳入资助育人工作的考量。一方面，深度联动受助学生家庭收集相关信息，全面了解贫困生及家庭的基本情况，设计和开展家校联系亲子活动，通过对家庭的介入，致力于提高家庭的教育功能，促成学生良好人格养成和性格塑造；另一方面，充分挖掘社区资源，引导学生积极参与社会公共事业服务和社区生活，将学习实

践、职业成长和社会服务结合起来，强化公民意识、完善自我人格、提升成长自信。同时，畅通学校与社区的信息交流机制，让社区不仅是资助育人的重要空间，也成为宣传国家资助政策的重要渠道和平台。