

高职教育谋“术”更需谋“道”

邱旭光

中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》要求“坚持立德树人、德技并修，推动思想政治教育与职业技能培养融合统一”，职业素养和职业技能并重，思想道德教育和专业教育相融合，成为新时代高职教育发展的新要求。在这里，技能与专业可以称为“术”，职业素养和思想道德可以称为“道”。

“术”的本义是技艺、方法，也是能力的一种体现。“道”可以理解规律、规则、法则，传统文化中“道”“德”并举，《论语·述而》中有记“志于道，据于德”，道又引为“德”。传统农耕社会重道轻术，孔子就有“君子不器”；但近代工商业的发展，人们的观念发生反转，重术轻道逐渐流行，在这种思维模式下，技术教育与人的教育分离，职业品德、人文素养和价值追求被忽视，也就是“术”与“道”的分离。

随着新时期的到来，社会经济高速发展，产业需求与社会观念发生新的变化：由单一熟练技能向综合素质素质转化。这就促使高职教育不仅要培养“高素质技术技能人才”，更要培养“高素质”技术技能人才，即“术”与“道”相融合，在教学的过程中贯通工匠精神，融职业知识、职业技能和职业道德于一体，推动高职教育高质量发展。但是，正如古人所说“有道无术，术尚可求也，有术无道，止于术”，术，可以培训；道，却不易养成。“术”与“道”的融合需要下一番功夫。

融“道”于专业群建设之中 以价值教育夯筑“道”的基底

专业是人才培养的基本单位，专业群建设是新时代高职教育的核心。新时代高职教育不再以单纯的熟练技能为培养目标，“术道”共融的教育

理念要求培养对象在“道”的方面“高素质”，在“术”的方面高技能、可迁移，适应产业更新、转型、升级等的需要。先前不断跟踪产业发展、不断细化专业设置以适应具体产业岗位需要的专业设计思维，已经不能适应时代高速发展的新要求，专业群建设成为专业建设的新思维。因此，需要以专业群建设为引领，以思想道德教育为根本保障，立德树人，创新新时代高职专业建设方案，全面探索高职教育建设新模式。

面对新产业、新技术的快速发展，专业群与产业深度融合，迫切需要融“道”于专业课程之中，将价值观念贯穿技术技能人才培养全过程。统筹推进课程思政建设，在基础课程、专业课程、实践课程“三课程”中融入思想道德教育元素，使“术”“道”得到有机共融。同时，从优化专业体系、做强做大特色优势专业出发，以“术道”共融理念为指引，理清专业群建构的逻辑思路，以复合型、可迁移能力培养为目标系统设计专业群内课程结构，打通课程之间的价值、知识、技能的逻辑规律，有效整合课程内容，全面提升综合职业素养，培养具有持续竞争力和创新力的高素质劳动者与技术技能人才。

融“道”于标准化建设之中 确立“术”的质量保障

高质量发展是新时代高职教育发展的最终目标，建立职业教育国家标准，就是从“出口”严把质量关，倒逼质量提升机制，提高高职院校“教育力”。

高职院校作为职业教育国家标准的落实者，依据“高素质、国际化、发展性”原则，本着“术道”共融的理念，对接世界一流和国内知名企业，共同研制一批达到世界一流的专业教学标准、课程教学标准、实践实训

习标准，联合开发一批校企“双元”合作开发的国家规划教材，大力推动中国特色的职教标准“走出去”。以综合素质培养为目标，以能力可持续、能迁移为导向，渗入课程思政内涵，修订课程标准，不断优化教学内容。开发师资队伍，打造一流“双师”队伍，研制新时代高职教师专业能力发展标准，从职业品质、专业素养、教育素养、服务素养四个方面构建专业核心素养与能力模块，促进教师“有术有道”、健康成长，从根本上确保教学的高质量。

融“道”于校企合作之中 提升产教融合的育人成效

品质修养需要在实践中培养，知行合一。企业在实际用人时，往往会强调员工的责任心、自律、严谨、协调与合作，乃至能否吃苦耐劳等基本品质，良好的技能不是招聘员工的唯一条件。学生在校因缺乏这些品质培养的锻炼机会，往往显得纯粹、率性，如果不经历社会实践的锻炼，一旦跨入社会，就会遭遇难以适应的“断乳期”。因此，职业适应能力、职业精神是产教融合、校企合作的一个不可或缺的内容。学生的“工匠精神”需要校企双重培育，“术道”在校企合作、工学结合的实践中才能得到有机融合。

新时代高职建设需要强化与行业企业的共建和共享，建立师资共构、基地共建、教学资源共享、高素质人才共育的高水平专业建设机制。协同政府、学校、行业企业各方力量，在工学结合、实训实习中融入“工匠精神”；通过校企协同育人，建设集理实一体、研创通用、企业生产、社会培训与技术服务于一体的高水平职业教育实践基地；融入思政元素、人文理念，构建思政教育、专业教育、实践教育相结合的产教融合人才培养模

式，将技能型人才“道”的培养过程融入真实生产和工作化环境中。

融“术道”于日常体验之中 推进校园文化生活化

职业能力本质上是一种生活能力，职业道德归根到底是人的基本品质。职业素养萌生于日常的生活过程之中，常常是潜移默化长的，有的人会自觉地打理生活，有的人走进车间就上手，有的人换台新设备就需要“请教”，这中间的差距不是用“期末考试”或岗位鉴定能测算的，更不用说岗位服务中的人文关怀、新技术使用过程中的自觉遵守职业伦理等的差异。

文化是思想与行为共融的现实反映，“术”与“道”的培育离不开校园文化滋养，离不开一所学校的“精气神”。首先要协同推进文化校园建设和文明校园建设，坚持以文化人、以美育人，以鲜活案例、生动事迹为素材培育和发特色校园文化。其次要盘活文化载体，净化师生心灵，升华师生境界，完善师生人格，积极开展社会实践和志愿服务工作，提升学生主体责任精神，确立“文化与生活一体化”育人理念，建立以精神文化、制度文化、管理文化、环境文化为基础的“术道”合一文化育人体系。再其次要吸纳中华优秀传统文化精神和现代科学技术，适应新时代的要求，转变人才培养观念，全面开放实训室，数字化教学技术和实训教师指导相结合，采用打卡积分形式，培养学生开放性、多技能、文理兼通的素质；同时强化生活管理，在综合素养的考核中要“听其言、观其行”，体现知行合一的评价原则，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

(作者系浙江工贸职业技术学院研究员)

教育评价事关教育发展方向，有什么样的评价指挥棒，就有什么样的办学导向。《深化新时代教育评价改革总体方案》(以下简称《总体方案》)作为新中国第一个关于教育评价系统改革的文件，是一场教育理念、教育导向、教育方法、教育治理的重大变革。《总体方案》围绕党委和政府、学校、教师、学生、社会五类主体，坚持破立结合，重点设计了5个方面22项改革任务，充分体现了学校治理多元化的特点，必将推动学校从管理向治理变革。

从“学校管理”走向“学校治理”，不是管理由低级向高级转化、发展，而是思想理念的革命、价值理念的革新，意味着学校从思想观念、管理方法到组织结构、制度机制等各个方面的深刻变革。推进学校治理现代化，就要破除“管”的思想，以教育评价为导向，引导党委和政府、学校、教师、学生、社会五类主体，增强法治意识、责任意识和责任意识，共同参与学校治理，构建多元化的治理体系，形成学校建设发展的合力。

教育评价改革的最终目的是提升人才培养质量，而人才培养质量的提升需要完善的质量保证机制为支撑。淄博职业学院建校之初就提出“质量立校、细节管理，建立高效运行机制”的质量管理理念，从2004年开始实施部门年度绩效考核制度，2008年探索实践党管质量和绩效的机制，设立党委直接领导的质量控制与绩效考核办公室，负责质量管理体系建设和绩效考核。2016年，学校成为全国高职内部质量保证体系诊断与改进工作试点院校，全力推进内部质量保证体系建设与运行。2019年5月，学校通过首批全国高职内部质量保证体系诊断与改进复核。经过十几年的探索实践，淄博职业学院逐步建立了具有本院特色的职责清晰、任务明确、程序规范、制度健全、标准科学的质量管理和绩效考核体系，有力推动了学校高质量发展。

《总体方案》出台后，淄博职业学院不断深化对推进新时代教育评价改革重要性、紧迫性的认识，切实将思想和行动统一到党中央决策部署上来，进一步明确重点领域、关键环节和主攻方向，深化教育评价改革，推动学校高质量发展。2021年，学校把部门绩效考核、职称评审办法、绩效工资分配改革作为贯彻落实《总体方案》的三大重点改革任务，从制度层面入手，进一步改进完善学校治理体系。

第一，突出师德师风评价，夯实立德树人基石。一是将师德师风考核作为二级管理部门年度绩效考核的重要指标，对教职工存在师德师风行为、情节严重被追责的部门实行一票否决，取消该部门年终绩效奖金资格。二是在教职工个人绩效考核评价中实行师德师风一票否决制，存在师德师风行为的教职工岗位考核结果定为不合格，不发发放奖励性绩效工资。三是对教师课程思政和师德师风进行单列评价，并实现数据共享、促进师德师风建设长效机制的不断完善。

第二，聚焦教育教学实绩，完善教学质量评价体系。教学质量评价是教师绩效评价的重点内容，通过不断完善教师教学质量评价办法并强化评价结果应用，极大地激发了教师潜心育人、关注教育教学实绩的内生动力。构建教学质量多元化评价体系，重点评价教师在人才培养过程中的教育教学实绩，把教师参加和指导学生参加技能大赛作为衡量教学质量评价的关键指标。落实“破五唯”精神，教师个人绩效工资的发放不唯资历、重实绩，根据教师的教学质量评价结果而不是教师职称发放个人绩效工资。

第三，实施教师分类评价，推进绩效工资分配改革。根据新时代对高职院校的发展要求，不断优化教师岗位绩效考核评价办法，通过实施教师分类绩效考核，并与绩效工资分配、职称评审挂钩，充分发挥教师的个人优势。建立教职工岗位分类管理机制，按照教职工岗位特点，分为管理类、专业技术类、工勤类三大类，其中管理类又分为行政管理型和学生管理型两个类型，专业技术类为教学型、科研与技术服务型两个类型。在此基础上，根据学校发展现状及面临的挑战，广泛调研、顶层设计，构建了师德师风评价、基本任务评价、工作业绩评价相结合的教职工岗位分类评价体系。在做好教职工分类评价改革的基础上，系统设计与之相衔接的基础性绩效工资和奖励性绩效工资分配办法，形成以岗位管理为基础、绩效考核为手段的激励机制。

第四，破除“五唯”，深化教师职称评审制度改革。在专业技术评审中，以目标、业绩为导向，破除“五唯”，把师德师风作为首要标准，尊重成果，注重实绩，贯彻向教学一线倾斜政策。设置“绿色通道”，对在“双高计划”建设、教学业绩、技能大赛、产教融合、科技创新、社会服务等重大工程、重点项目、重要工作中作出特殊贡献的人员，不作论文等限制性要求，评聘优先。

第五，以教育评价改革为牵引，完善学校治理体系。紧紧围绕《总体方案》要求，结合学校实际，坚持目标导向、问题导向、成果导向，梳理落实教育评价改革任务清单，明确责任，层层落实。一是完善学校制度体系，构建以宏观性指导制度为统领、以部门服务与管理制度为中核、以岗位执行规范为保障的横向融通、纵向贯通、逐级负责、层层落实的“五纵五横”现代大学制度体系。二是完善学校质量保证体系，建立全员、全过程、多方法的全面质量管理体系，构建目标监控、计划监控、项目监控、过程监控、动态反馈、改进提升、自主诊断、绩效考核循环提升的质量控制机制。三是完善学校年度绩效考核体系，以学校二级管理部门年度绩效考核为切入点，改进结果评价，强化过程评价，探索增值评价，健全综合评价，构建内外联动、主动被动相结合的全方位学校治理水平评价机制。

(作者系淄博职业学院党委副书记、校长)

深化评价改革推进学校治理现代化

杨百梅

Q 业界脉动

帮助13户困难农户增收60万元

——记浙江纺织服装职院创业达人许立和他的团队

通讯员 王国海

为充分发挥“互联网+农业”在乡村振兴产业发展中的积极作用，浙江纺织服装职业技术学院联合支部推出“依知”助农快车项目，线上助销售、扶农惠农等团购活动，构建起从田间直接到餐桌的绿色通道。

许立是浙江纺织服装职院人人知晓的“养鸡博士”和“创业达人”，从小生活在湖州市妙西镇后沈埠村，他养殖的太湖土鸡，具有黄喙、黄羽、黄脚的“三黄”特征，皮质厚实，口感绵密。“现在农村大部分养的都是温室繁育的肉杂鸡，不能算是纯种的土鸡。我们的鸡都是散养在山林之间，喂自己种植的稻谷、玉米，而且时间养得足。慢慢地，太湖鸡受到亲朋好友的一致认可，常常出现供不应求的情况。不如打造自己的品牌，让更多的人能吃到湖州本地土鸡。”许立心中萌生了创业的念头。

如今，许立就读于商学院的物流管理专业。“上了大学，在学院老师们的帮助下，我创立了自己的公司，注册了自己的品牌‘许小立太湖



许立和他的创业伙伴一起直播带货拓展销售渠道。

鸡’，也入驻了学院‘依知’农产品线上销售平台和新零售实训基地。”许立说，“在学校我遇到一群志同道合的创业伙伴，一起组建了电商团队，通过线上直播、社群带货等方式拓展了销售渠道。”2020年，许立的创业项目还获得第十届全国大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛全国总决赛的特等奖。

“我特别感谢学校创业指导老师，从产品LOGO设计、申请专利到

直播带货等各环节，老师们都给了我很多专业上的指导。去年春节，老师们建议我进行包装设计改良，推出融合国潮元素的节日款包装，大大提高了销售额。”许立说道。

许立的太湖鸡养殖得到周边养殖户的普遍认可，于是他联合当地农户采用“农户+电商推广团队”的方式带动大家一起养殖太湖鸡。项目通过特色选育、技术研发、环境改造、饲

料优化、科学防疫等养殖技术创新，培育优良的太湖土鸡，申请了太湖鸡品种和“闹鸡带小鸡”的新型养殖技术两项专利。目前，许立带领团队开展农户帮产，已经会同26家农户开展联合养殖，帮助13户困难农户实现增收60万元，同时推出电商客服、直播推广等新兴岗位，给村中不宜出门务工的农户和年轻人提供就业机会。

作为商学院联合党支部的党员，许立表示：“学院党支部一直积极推进产教融合，开拓‘5G+直播+党员助农’模式，身为支部一分子，党员能够贡献自己的一份力量，助力地区乡村振兴和经济发展。”许立希望能够利用太湖的自然环境优势，发展本地旅游和民宿，带动更多农户一起致富。他还计划成立公益基金，待公司稳定发展后，每年将销售收入的10%作为公益基金。

截至目前，商学院学生许立与农户合作养殖模式在“依知”平台上线的农产品已销售近4万元。

高职教育为中国经济社会发展提供了有力支撑。无锡城市职业技术学院自办学以来，始终坚持改革创新，与时代发展同频共振，培养了一大批优秀的土木建筑类专业人才。近年来，学校依托无锡市建设职业教育集团和装配式建筑产业学院等平台，开展基于职教集团的土建类专业“点、线、面、体”立体化实践教学模式探索等实践，取得突破性进展，使得学校发展和人才培养焕发勃勃生机，其折射出的先进办学理念与探索精神，值得分享与借鉴。

厘清人才特质 确立培养目标

面对绿色化、工业化、信息化、智能化的建筑行业发展方向，学校经过缜密调研，厘清新时代高职土建类专业人才应当具备的家国情怀、创新创业精神、数字思维和可持续发展等特质。基于此，学校以立德树人为根本，以学生全面发展为理念，确立品德修养高、专业水平高、实践能力强、创新创业能力强、职业竞争力强“双高三强”土建类专业人才培养新目标，为设计课程体系奠定了基础。

随着人才培养新目标的确立，学校高质量发展的道路逐步铺开。

优化能力课程体系 提高实践能力

学校精准对接地区经济发展需求，把土建类专业定位在服务无锡地方建筑产业转型升级和向价值链中高端发展上，人才培养由“专才型”向“复合型”转变，课程内容由理实一体向理论、实践与“双创”精神融合转变，教学模式由第一课堂向第二课堂、网络课堂、企业课堂延伸转变。根据职业核心能力层次，构建通用基础能力模块、专业核心能力模块和拓展核心能力模块，突出学生的职业沟通能力、自我管理能力和解决问题能力、信息处理能力、技术应用能力的培养，形成土建类专业人才培养的能力课程体系。开设了注重学生创新

创业能力、就业能力和工匠精神培养的“创新思维与创业能力”等课程，全面提高人才培养质量。

面对建筑行业智能施工、智能生产等新需求，在通用基础课程中开设“数据分析”等课程；删除不同专业课程之间相互重复的教学内容，增设“建筑BIM”等专业拓展课程。细化培养目标，强化赛教融通、书证融通，构建技术的能力课程体系，突出学生的实践能力、创新创业能力和职业竞争力培养。

深化校企合作 畅通育人路径

依托无锡市建筑职教集团，“双主体融合”建专业，建立一体化人才培养机制。目前，学校有深度合作企业64家，由企业主导技能和实训课程教学，将新技术、新产品、新技能引入

无锡城市职业技术学院

培养“双高三强”土建类人才

课堂教学。建筑工程技术专业2019年被认定为“高等职业教育创新发展行动计划(2015—2018年)骨干专业”，建筑工程技术专业2013年被认定为“无锡市职业教育重点专业群”。通过项目驱动，“双带头人融合”课程。实施教师党支部“双带头人培育工程”，出台《专业带头人遴选与管理办法》，强化“校内+企业(行业)”专业“双带头人”制度保障。“双带头人”共同开展专业建设调研，围绕人才培养开发各类项目，共同开展教育教学课程资源建设和教学研讨活动，共同指导专业教师参与各级各类教研教改和应用技术研究项目，共同推进项目化、模块化、协作式和混合式教学方法改革。“基于职业核心能力的建筑工程技术专业课程体系研究”等教学研究项目获批立项。

实施“双导师制”，由校企双方各派一名人员担任导师，通过“双导师

融合”加强学生管理，开展技能训练、指导学生创新创业实践。“二对一”进行学生学业和职业生涯规划指导、职业精神塑造、职业技能辅导，组织团学活动和企业实习实训。依托国家和省市职业技能大赛，在大二阶段组织学生组建多个项目团队进行分层培养。学生在中国“互联网+”大学生创新创业大赛中获银奖1项，获教育部门组织的省高职院校技能大赛一等奖1项、二等奖和三等奖20余项，获省优秀毕业设计一等奖2项、团队奖1项。

学校与易居企业集团等企业共建“企中校”，合作开展实训和实习；与上海品清装饰设计工程有限公司开展“现代学徒制”试点办学；与中融华诚工程科技有限公司共建建筑教学、实训、校内实习和考核为一体的现代建筑装配式产业学院，共同实施“校企双场景”实践训练，大大提升了学生

的实践能力。“校企共建鼎都建材检测生产性实训基地”入选2017年无锡市校企合作示范组合。“校企协同育人——易居班实践教学改革创新与探索”入选2019年无锡市校企合作示范组合。

此外，学校创新实施教师与企业师傅“双考核”教学评价制度，根据岗位标准，考核学生技能点的熟练度和知识点的掌握情况。开展建筑工程识图、建筑BIM、装配式建筑构件生产与安装3个“1+X”职业技能等级证书项目试点，真正实现专业人才培养目标与职业岗位要求相统一，使教学内容与职业技能标准和职业岗位要求相融合，学生参加“1+X”考证通过率达到85%以上。

(张志祥 蔡小玲)

