

湖南工程职业技术学院 以教育评价改革推动高质量发展

建立“目标+任务”的二级学院目标管理评价体系

2022年以来,学校党委批准方向,坚持整体推进。全面贯彻党委领导下的校长负责制,整体推进二级学院治理结构综合改革和教育评价改革,坚持有序开展、取得实效。学校坚持目标导向,结合学校“双高计划”“提质培优行动计划”“高地建设”等涉及关键要素的重点工作,动态调整各二级学院年度目标考核评价指标,激发二级学院主动改革动力,强化二级学院专业建设、专业教学改革力度。建立二级学院特色创新工作加分细则,引导各二级学院在日常工作的基础上积极转变工

作态度,探索教育教学改革新思路和新方法,对标“双高计划”“提质培优行动计划”“高地建设”的任务指标,强化任务引领,突出二级学院办学业绩和贡献,着重考核重点工作任务的完成质量水平。

通过实施“目标+任务”的二级学院目标管理评价体系,学校专业建设评价改革取得实效。通过《面向高质量发展的专业诊断与前瞻研究》,构建“一龙头三重点四支撑五发展”的自然资源特色专业体系,使学校32个专业聚焦对接自然资源主、土木工程产业,致力于服务国家高质量发展、服务湖南“三高

四新”战略。目前,学校正与湖南省经济社会发展同频共振、同向发展,全力打造工程测量技术专业群、环境地质工程专业群、建筑工程技术专业群3个湖南省“楚怡”高水平专业群,以及2个中央财政支持专业、1个省级一流专业群、2个省级特色专业、3个省级精品专业、3个省级教改试点专业等,取得了令人瞩目的成绩。学校“建筑施工示范性虚拟仿真实训基地”被确定为职业教育国家实训基地项目,“建筑工程质量管理”课程被认定为职业教育国家在线精品课程。

建立“五维+五育”成长型多元增值评价体系

以积极心理学的成长型思维理念为指导,坚持“不比基础比进步”的理念,破除学生评价唯分数的倾向。学校在完善德育评价、强化体育评价、改进美育评价、加强劳动教育评价、严格学业评价5个维度上下功夫。依托大数据技术,多元赋能,从学生入校到学生毕业,通过阶段性数据采集对比、数据智能分析,完成成长型学生增值评价。

为进一步丰富评价内涵,学校围绕德、智、体、美、劳五个维度,积极打造“匠心”德育工程、“匠技”智育工程、“阳光”体育工程、“养心”美育工程、“生态”劳育工程“五育工程”,根据学校各个专业的人才培养目标,确定每个维度的评价内容和评价指标。完善基于学生成长发展的《学生思想发展标准》《学生学业发展标准》《学生社会实践能力发展标准》《学生职业素养发展标准》《学生毕业标准》五项评价标准。

通过实施“五维+五育”的成长

型多元增值评价体系,学校学生“五育”评价改革取得实效。近两年来,学校学生参加职业院校技能大赛获得国家一等奖3项、省级一等奖11项,参加中国青年志愿服务项目大赛获得国赛银奖4项、铜奖1项;学生苏博睿参加第21届中国大学生田径锦标赛获男子乙组400米金牌,被认定为“国家一级运动员”;学生李灵枫参加2021年中国大学生跆拳道锦标赛获得乙A-77公斤级冠军;等等。

重视教师对学生的关心关爱、传道授业解惑,突出师德成效,突出业绩导向,突出团队贡献。

通过实施“四有+四立”教师评价改革评价体系,学校教师评价改革取得实效。近两年,学校健全“双师型”教师评价体系,认定了340人次“双师型”教师,引入一大批企业行业一线专家,校企“双百双师”行动计划取得实效,学校“双师型”教师比例达到86.24%,全面优化了教师素质结构。

建立“四有+四立”教师评价改革评价体系

学校依照“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”的要求,围绕立志、立德、立学、立行,打造了一支师德高尚、思想过硬、业务精湛、崇尚学术的高素质教师队伍,建立了“四立”教师评价改革体系。

聚焦“理想信念”,学校建立“1+3+X”教师政治理论学习制度,充分发挥教师党支部“双带头人”引领作用,实施“师徒模式”以老带新传帮带制度;优化

干部选拔办法,干部提拔原则上要有思政教师、学生工作经历。聚焦“道德情操”,修订学校师德师风考核办法,设立“徐特立教育奖”,积极弘扬良好师德师风。聚焦“扎实学识”,制定《“双师型”教师认定与考核管理办法》,开展学校“双师型”教师认定、聘用;完善学术评价机制。聚焦“仁爱之心”,修订职称晋升评审制度、教学工作量计算办法等,把师德师风纳入其中,

建立“两型+两向”科研成果评价体系

学校通过拓宽科研活动范围,改革科研评价机制,重点构建理论型研究与实用型研究并重的“两型”科研成果评价体系,建立成果质量导向和贡献导向的“两向”科研实绩评价机制,改变传统的理论研究为主的评价机制,突出实用研究评价,进一步提高教师参加科研活动的积极性,达到“破五唯”效果,全面提升学校科研活力和水平。学校拓宽科研活动渠道,将教师解决企业技术问题与管理难题、服务乡村振兴等活动纳入科研课题,让更多有专长的教师充分发挥了专业特长,为企业、社会贡献自己的力量,让教职工找到存在感和获得感,激发了科研工作者的科研热情。

学校突出实用成果评价,通过修订《科研成果评价标准》《科研成果奖励办法》等制度文件,降低课题、论文等理论成果评价权重,提高解决实际问题等的实用成果评价权重,破除唯论文、唯课题的评价方式,创新评价机制,不断提升教师的专业水平。学校突出贡献质量评价,完

善《科研成果量化考核细则》《教师职称评定科研成果量化考核细则》等制度办法,结合学校原有基础性评价,开展以创新成果质量、服务社会贡献为导向的多元化、系统化的综合科研评价,让为社会发展作出真正贡献的科研工作者得到更高评价、获得更多奖励,使科研评价更趋公平、合理,惠及更多教师。

通过实施“两型+两向”科研成果评价体系,学校科研评价改革建设取得实效。学校出台《关于加强校内高层次人才科研专项(启动)经费支持的实施意见(试行)》。2023年,学校高层次人才结合自己的研究方向申请立项专项课题3项,并积极培育后续省级以上课题立项。此外,学校还出台《科技创新团队建设管理办法(试行)》,为科研团队建设提供经费和制度支持。2023年,学校共立项建设以高层次人才、教授等为负责人的科技创新团队9支,他们将围绕学校研究基础好、研究较深入的领域开展相关研究,为学校申报更高级别课题打下坚实基础。

建立“3A+3P”模式用人改革评价体系

学校坚持德才兼备、以德为先的用人标准,不断促进人岗相适的目标,探索一套从入职到适应岗位,从人才培养成熟到晋升评价的用人评价机制,建立了“3A+3P”模式用人改革评价体系。

学校推进“适岗(Adaptation)+画像(Portraits)”的人才适岗评价。调整岗位计划,促进人岗相适;以岗位需求为目标,建立适岗机制,改进招聘工作机制,招聘不得将学历、学习方式作为限制性条件。建立教师“画像”机制,充分了解教师发展规划及发展需求。

学校推进“考核(Appraisals)+晋升(Promotion)”的人才晋升评价。完善教师考核机制,加强高层次人才阶段性考核,完善教师工作量考核办法;修改《人才培养服务协议》,出台教师内部晋升制度,完善辅导员双线晋升机制。

学校推进“任用(Appointments)+珍视(Prize)”的人才激励评价。出台《关于支持中青年教师攻读硕士、博士学位的

暂行规定》,鼓励在校高层次人才在职攻读学位,约定服务年限,确保人才队伍质量,形成人才梯队;出台《关于加强校内高层次人才科研项目支持的实施意见》《教师职业生涯“生命周期”发展培养实施方案》,对正高级职称人员给予科研经费倾斜,对具有副高以上职称的45岁以下青年教师给予科研专项倾斜。

教育评价改革是一个系统工程,点多面广。学校把教育评价改革作为推动高质量发展的不竭动力,循序渐进、点面结合,聚焦校院评价、学生评价、教师评价、选人用人评价、科研评价五个方面,推动解决当前学校发展面临的一系列突出矛盾和实际问题,努力实现学校“立德树人机制更加完善、教育评价制度更加健全、促进改革评价更加多元、选人用人方式更加科学、学校治理结构显著优化、治理能力提升”的教育评价改革总目标。

(湖南工程职业技术学院院长 陈志军)

常州工程职业技术学院

深化“数治”综合改革 提升学校治理效能

常州工程职业技术学院深入学习贯彻党和国家关于职业教育的方针政策,紧紧围绕党的二十大报告中关于国家治理体系和治理能力现代化水平明显提高的目标,探索基于数字化的治理转型,以质量保障体系内外部一体化建设打造高质量发展新格局,立足绿色化工、高端装备制造、检验检测认证等特色优势领域,开辟产教融合、职普融通及科教融汇新赛道,以“三教”改革为抓手,强化学校关键办学能力建设,有力地响应了新时代职业教育改革发展的要求。常州工程职业技术学院已成为“强富美高”新江苏、常州市“532”发展战略和国际化智造名城建设的重要支撑院校。

智慧校园建设自主自立,全方位保障学校数字治理高质量推进

实施国家教育数字化战略行动,推动教育信息化向智能化转型,为学校发展注入新动能。推进数字技术与教育教学深度融合,提升师生数字素养,支撑专业和课程的数字化变革。积极参与首批职业院校数字校园试点建设,以职业教育智慧大脑院校数据中心对接为抓手,升级大数据中心平台,实现大数据治理。坚持自主创新、应用为王的原则,推进数字化转型。自主开发多项应用系统,拥有核心自主知识产权,获专利、软件著作权等24项。2000多所中高职院校的1.4万余人次来校学习交流,服务职业院校18所,对外输出金额累计2000万余元,引领兄弟院校共同发展,对促进兄弟院校提高教育质量、创新教育模式的支撑和带动作用日益凸显。学校信息化建设成效显著,得到了国家、省级领导专家的高度认可,并获多家主流媒体报道,产生较大的社会影响,先后获得“江苏省智慧校园示范校”“首批职业院校数字校园建设试点校”等荣誉。

内部质量保障体系诊改与外部监督评价体系融合,打造全体系全过程质量保障建设标杆

开展全面内部控制建设,引入第三方内控风险评价机制,建成覆盖全职能领域的内控体系,消除治理系统风险。探索产教融合、校企合作、毕业设计、就业等校内外协同工作全过

程质量监控,实现过程修正和数据可视化,运用互联网、大数据、人工智能等现代信息技术手段,使评估结果充分运用到预警、反馈和决策中,搭建外部审核性评价体系。深化诊断与改进理论和实践研究,出版《智慧校园环境背景下高校内控体系建设及创新——基于常州工程职业技术学院内控体系建设实践》等专著3部,发表论文18篇。《目标引领、平台支撑、机制驱动——以课程诊断赋能人才高质量培养》入选中国教育科学研究院职业院校教学诊断与改进典型案例,内外质量保障体系诊改建设迈入新阶段。

数字赋能新时代教育评价改革,引领“金专、金课、金师、金地、金教材”新基建高质量建设

以全国信息化标杆校建设为抓手,优化校级数据标准,完善数据字典,升级校本数据中心,建设数据驾驶舱,强化数据挖掘与分析在专业、课程、师资、实践、教材等领域的深度应用,动态修订教育教学、教师成长、学生成长和社会服务等目标标准,破除“唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子”的单一评价模式。创新教师课堂教学质量评价、学生学业综合评价、关键办学能力评价标准,出台《常州工程职业技术学院深化新时代教育评价综合改革实施方案(2023—2025年)》,将终结性评价转向全过程的形成性评价,“理念引领、机制驱动、数据赋能——以适合的教育引领教育评价综合改革”入选2022年江苏省教育评价改革试点项目,教育评价改革走在江苏省前列。

融合创新加快教学场景、内容、形式“智改数转”,重塑教育教学新生态

融合新技术、新标准,结合教育改革和新职业场景的新要求,加快教育新型基础设施建设,6年累计升级改造150间智慧教学空间,自主开发一体化教学云平台,全校95%以上的课程实行线上线下混合式教学,使教学过程透明可测,让课堂由“灰箱”变成“白盒”。坚持教学内容与智能化、数字化和绿色化转型相适应,推动“数字化+专业”和“专业+数字化”建设。校企共建化工医药数字化智慧教学工厂和智能焊接与检测省级虚拟仿真实训基地,入选国家智慧教育平台江苏省试点学校,输入平台课程25门次;入选江苏省推广国家智慧教育平台试点工作典型案例;建成国家专业教学资源库3个,国家职业教育精品在线课程4门、省级14门;建成虚拟仿真实训教学场所17个,入选江苏省示范性虚拟仿真实训基地项目1个、培育项目1个。推动建设“国家一省一校”三级教学资源库20项,建成国家和省级精品在线课程18门及“常工金课”166门、国家规划教材16部。全面落实《教师数字素养》要求,开发数字素养相关课程,提升师生数字素养,有力支撑专业和课程的数字化变革。学校智慧校园解决方案通过技术转移中心推广应用到6家兄弟单位。

创新多方协同、多元投入的共治体制机制,大幅提升学校区域适应性和社会吸引力

深度融入“苏锡常都市圈”职教

样板区,积极落实常州市深化现代职业教育体系建设改革实施方案和国际新能源之都三年行动计划,参与市域新能源产教联合体、国家轨道交通装备行业产教融合共同体,动态调整学校办学理事会成员,构建政府部门、行业、企业与企业四方协同的产教命运共同体。创新政府部门指导、行业主导、企业投资、学校支撑的多元治理结构,破解共同愿景模糊、主体关系松散、责权不对等不匹配、人才供需脱节等问题。举办高质量发展大会,实施社会资金募集激励机制,吸引企业投资2000万元,盘活学校闲置校区18亩,建成产教融合创新创业基地。

数字化对高校、社会乃至政府部门而言是一场系统的复杂的变革,需要愿景牵引和战略驱动,更关键的是坚定变革的意识。在数字化转型的进程中,对标数字化新技术固然重要,但更需要明确战略选择和战略规划。今后,常州工程职业技术学院将持续深化现代职业教育体系改革,打造现代化教学模式。通过大数据治理促进学校各项工作流程优化、职能完善、效能提升,将教学管理和思政工作有机结合,全面提高人才培养质量。优化“平台+资源+服务”三位一体的学习平台,用好线上线下资源,围绕“课前一课中一课后的”全场景,建设教学服务云平台。打造智慧教学空间集群,开发直播、考勤、测试、讨论、调查问卷、互动等多种教学功能,多方位多维度生成动态数据,探索移动端教学、教室端教学、管理端服务等新模式,将常州工程职业技术学院治理效能提升的新成效转化为全员育人、全过程育人、全方位育人的新成果。

(刘鹏 基国林 李旭海)



·公益广告·