

关注职业院校教学诊改工作

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。

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、全球化的新型管理范式。“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。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。关注师生的成长发展，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。