

内部资料 注意保存

高教研究动态

2020年第6期

(总第16期)

扬州市职业大学高教研究所

2020年7月

目 录

[政策动态]

- ※做好2020年高职扩招专项工作的通知----- (1)
- ※教育部发布《职业院校数字校园规范》----- (1)
- ※深入推进全省高等学校课程思政建设的实施意见----- (1)

[高职扩招研究]

- ※高职扩招面临的问题分析----- (2)
- ※高职扩招目标的实现路径----- (3)
- ※高职扩招的实践探索----- (6)

[简论]

- ※生源多样化激发高职院校生态变革----- (9)
- ※面对扩招，高职院校如何“接得住”----- (10)

[政策动态]

做好 2020 年高职扩招专项工作的通知

近日，教育部办公厅等六部门印发《做好 2020 年高职扩招专项工作的通知》，《通知》要求：落实中央决策部署，稳定高职扩招规模；系统总结经验做法，做好扩招各环节工作；加快补齐办学条件，做好分类教育管理工作；加强组织实施，形成工作合力。

（摘自教育部网站）

教育部发布《职业院校数字校园规范》

近日，教育部发布《职业院校数字校园规范》，共 11 个部分：引言、总体要求、师生发展、数字资源、教育教学、管理服务、支撑条件、网络安全、组织体系、评价指标、附录。《规范》适用于职业院校数字校园的建设与应用。

（摘自教育部网站）

深入推进全省高等学校课程思政建设的实施意见

近日，江苏省教育厅印发《深入推进全省高等学校课程思政建设的实施意见》，分五个部分：指导思想、总体目标、基本原则、实施方案、保障措施。其中，实施方案包括：强化立德树人，落实课程思政主体责任；强化全面覆盖，设计课程思政教学体系；强化分类指导，推进专业课程思政建设；强化育人能力，提升教师课程思政素养；强化改革创新，深化课程思政建设研究。《意见》附录了《江苏省课程思政示范高校、示范专业、示范课程的建设指标（试行）》。

（摘自江苏省教育厅网站）

[高职扩招研究]

2019年全国高职扩招完成116万余人，2020年政府工作报告提出，今明两年高职扩招200万人。如何做好扩招工作，本期摘编高职扩招方面的研究文献。

高职扩招面临的问题分析

一、招生困难且生源质量难以保证^{①②}

高职院校扩招计划难以完成的主要原因有：一是可升入大学的适龄人口减少，加上本科扩招，导致高职传统生源总量低位运行，完成原本的招生计划已面临困难，高职扩招的压力就更大；二是一些高职院校的办学能力和培养水平不是很高，对学习者的吸引力不足；三是退役军人、下岗人员、农民工、新型职业农民等群体，由于受工作、生活、经济等条件的限制，以及不看好高职学历的“升值空间”，选择全日制高职教育的意愿不强烈；四是社会生源分布比较分散，造成招生宣传难度很大。为完成扩招任务，高职院校多次降低入学门槛，甚至是零门槛，导致扩招生源质量无法保证，影响高职院校的人才培养质量和声誉。所以，既要完成扩招数量计划，也要保证扩招生源质量，从而解决“入口关”问题是“质量型”扩招工作的首先问题。

二、现有的培养方案和教学模式难以适应扩招生^{③④}

由于扩招生的基础文化水平参差不齐，且生源个体发展方向差异较大，原有适合传统生源的统一的人才培养方案和教育教学模式难以适应扩招生。如何针对个性化生源定制专门的人才培养方案；如何针对多元化生源进行针对性教育教学；如何保证学习系统性，避免碎片化；如何进行教学组织；如何对培养质量进行监控与评价。这些势必引发高职院校教育教学的综合改革。

三、教师现有的数量和能力难以满足扩招要求^{②⑤}

一是按教育部要求的平均师生比1:18来计算，扩招导致很多高职院校的教师数量更不足。二是面对入学主体的变化，教师如何服务起点各异、目标有

别、出路不同的各类扩招学生，对教师的教育教学理念和能力提出了更高的要求。三是由于教师编制增量短期内无法解决，高职扩招势必导致现有教师工作量增加，而受绩效工资总额所限，教师收入并未增加，影响了工作积极性。所以，高职院校必须解决教师数量不足、能力提升以及工作积极性等问题。

四、学校现有的管理和服务不完全适合扩招^{③⑥}

扩招给高职院校管理和服务带来了挑战，如：社会生源招生是由继续教育部门承担，还是由招生机构负责？班级建制上，是采取插班制，还是单独编班？教学安排是采取周日制、晚间制，还是全日制？是住校学习，还是送教入企？是三年制，还是学习年限灵活的学分制？学校的思政工作、餐宿管理、创业就业指导等管理与服务工作如何改变？总之，高职院校的管理机构设置与职责划分、资源配置、学籍管理、管理服务模式等，需要随着扩招而调整和改革。

高职扩招目标的实现路径

一、科学制定扩招计划，改革招生方式^{③④}

从国家和省级层面看，高职扩招计划应向优质高职院校倾斜，向贫困地区特别是连片特困地区倾斜，向区域经济建设急需、社会民生领域紧缺和就业率高的专业倾斜，向扩大中高职贯通培养规模倾斜。从高职院校层面看，各学校在制定扩招计划时，要深入调研社会生源实情，对接地方产业发展需求，结合优势专业和办学资源，科学确定本校的扩招专业和各专业招生数量。

省级教育主管部门应支持高职院校积极改革适合多元化生源的招考方式。对于普通高中毕业生，可采取“学业水平考试+职业适应性测试+综合素质评价”的招考方式；对于中职毕业生，可采取“文化素质+职业技能测试+推荐注册入学”的招考方式；对于退役军人、下岗职工、农民工和新型职业农民等群体，可采取“工作经历+文化素质基本测试+技能考核（或职业资格证书认定）”的申请制或注册入学制。对于技能拔尖人才，可免试录取；对于取得相关职业技

能等级证书的考生，可免予职业技能测试。高职院校应联合考试或成绩互认。将无门槛的入学招生纳入规范化测试，促进扩招生入学质量的提升。

二、充分挖掘生源，增强报考意愿^{⑩⑪}

学校应主动与退役军人、下岗职工、农民工和新型职业农民的主管部门取得联系，商讨具体招生宣传办法，争取实现组团报考。充分利用培训基地、培训中心，扩大生源。通过校企合作了解企业员工的学历需求，使之成为扩招生源。充分发挥高职院校共建的学院、基地等优势，拓展生源。教育主管部门组织高职院校做好社会扩招的宣传工作，融合各种媒体，大力宣传扩招意义、报考程序以及助学、就业等支持政策。政府管理部门建立企业人才学历考核和奖励机制，企业建立员工学历、技术技能与薪酬相结合的机制。通过充分宣传和学历提升激励机制，增强社会生源的报考意愿和积极性。

三、争取多方支持，扩展办学资源^{⑫⑬}

一是积极争取地方政府落实年生均财政拨款标准并逐步提高标准，尽快落实扩招生的助学和补偿政策。二是争取政府对学校建设的土地、财政等相关政策支持，增加教学、食宿等场馆面积。三是联合同城高职院校、中职学校，通过集团化办学、联办等形式，充分利用他校的师资、食宿、教学、实训等办学资源。四是深化市场化的办学改革，加快推进股份制、混合所有制办学试点工作，引导企业投入办学场地和设备，扩展办学资源。

四、补充教师数量，提升教师能力^{⑭⑮}

一是要寻求相关部门支持，依据扩招学生规模，尽快扩大教师编制。二是加大对学校教师的培养与培训，不断提升学校已有教师的综合素养与技能水平。三是鼓励引进同城同类院校教师和企业技术人员兼职交流和教学。四是可考虑招聘与退伍军人、下岗人员、农民工、新型职业农民等相关领域的专业人才，拉近与扩招生的距离。五是核增承担扩招任务学校的绩效工资总量，适当增加教师收入，激发教师工作积极性。

五、加强适应扩招生的人才培养改革^{⑯⑰⑱}

一是定制人才培养方案。针对生源多样化特点，分类定制专门的人才培养方案，甚至是一人一案。针对扩招生的特殊经历，人才培养方案中予以明确免修、选修课程。人才培养方案中应明确毕业标准，宽进严出，确保“质量型”扩招。二是“量体裁衣”设计课程体系。组织开展语文、数学、英语等文化补习，计入学分，弥补扩招生的“质量”欠缺。开设基于知识应用为主的行动课程，特别是基于工作过程的项目、任务或模块课程。增设更多的就业技能和创业技能模块课程，以满足学习者的多样化需求。三是教学内容和教学方式的改革。要把教学内容的关注点放在培养扩招生的就业能力上，扎根产业升级和企业需求的生产性知识、生产性实训、生产性教学，进行实操制教学。充分调研扩招生的学习背景、基础以及目的，因材施教，分类分层教学。充分利用在线开放课程平台，开展“线上线下”混合式教学。建立“双休日+晚上”教学方式。探索“以证代考”专业课考试方式，探索学生企业岗位工作与实践课程相结合的教学评价方式。四是采取灵活多元的教学管理。对于扩招生，可单独编班，单独授课。要从“学年全日制”向“分段全日制”转变。开展现代学徒制、企业+学校、弹性学制、学分制、1+X证书制度等人才培养模式。开展学习成果的认定、积累和转换。建立学业预警机制和“成绩红线”，督促扩招生认真学习和考核。

六、提供针对性的就业创业指导服务^⑯

扩招生的学习目的性很强，主要为了更好地就业创业。因此，高职院校应积极联合相关政府部门，结合就业形势和扩招生特点，强化职业生涯发展教育和就业创业教育，提供有针对性的甚至是一对一的就业创业指导服务。学校要精选企业并引企入校，争取让没有单位的扩招生在就读期间签订校企合作培养协议，学生半工半读，既获得企业生活补贴，又修完学分，毕业后可直接入职。

七、实行柔性的管理与服务^{⑯⑰}

扩招生的年龄、心智、态度等方面均存在特殊性，高职院校的学工、后勤等管理应给予一定的自由度，切不可管“死”，一刀切。学校的管理与服务模

式应由刚性向柔性转变，建设更具人性化的治理方式。应尽量避免传统生源学生与扩招生源学生之间产生矛盾。对于扩招生应多配备成熟且有经验的教师、班主任、辅导员、宿管员。

高职扩招的实践探索

一、组织领导与工作机制^{⑭⑮}

各省各高职院校充分发挥党委领导核心作用，为扩招工作提供坚强组织保证。各省建立高职扩招工作联动机制或统筹机制，由多部门组成工作小组，统筹规划和实施全省高职扩招工作。无锡商业职业技术学院成立社会扩招专门工作机构，增设社会扩招工作办公室，确保社会扩招的各项工作高效推进。

二、明确扩招重点和专业^{⑯⑰}

各省制定《高职扩招专项工作的实施方案》，明确本省的扩招重点。为了起到扩大就业作用，高职扩招的专业必须与地方产业发展匹配，必须更加市场化。各高职院校根据当地发展需求和自身优势，明确本校的扩招重点和扩招专业。吉林水利电力职业技术学院针对村两委委员、河湖长、河湖管理人员和水利系统职工学历与能力提升的需求，开展高职扩招工作。无锡商业职业技术学院依托优势专业，对接无锡产业发展需求，选取8个专业作为扩招专业。

三、经费保障与宣传动员^⑯

各省按照国家规定做了省级配套，完善高职院校生均拨款制度，加强高职院校办学条件的改造，推行政府购买高职教育服务的保障模式，落实奖助学金、学费减免等资助政策。各省充分利用多种媒体形式，宣传高职扩招的意义和政策红利。有些省份制定专门的宣传培训工作方案，政府工作负责人在广播电台、电视台参加直播，多部门在各自官方平台宣传高职扩招。各高职院校深入企事业单位，利用各种媒体和途径，进行扩招宣传及报考指导。

四、人才培养方案和培养模式改革^{⑯⑰⑰}

根据生源特点，吉林省实施不同的人才培养模式。高中、中职毕业生实行全日制授课，学制3年；退役军人、下岗人员、农民工、新型职业农民、在职人员、残疾人等群体实行弹性学制，学分制管理。吉林铁道职业技术学院制定了三类人才培养方案，A类采用全日制模式，B类和C类采用弹性学制。淮安信息职业技术学院实施一类型一方案、一企业一方案、一人一规划，构建“通用文化课+公共专业课+企业特色课”课程体系。

白城医学高等专科学校实行集中教学与分散教学相结合、校内教学与校外教学相结合、线上教学与线下教学相结合的“三结合”教学模式，根据旺工淡学的要求，开设两学期班、三学期班和“5+2”班、“白加黑”班。潍坊工程职业学院扩招生的学制为2-5年，推动教学内容向现代化和实操化转变；每个专业分成“已就业”和“未就业”两个教学班，已就业学生侧重专业理论课程和通识类课程的学习，未就业学生实行现代学徒制双主体人才培养模式；每个教学班再按照中职生源和高中生源分成不同教学组，设置差异化的教学目标和教学内容。郑州电力高等专科学校构建“底层通用、中层共享、高阶分立、模块互选”课程体系，校企以主辅方式或双元共同开展课程教学；推行“1+X”证书制度试点工作，按照实理、实训、实战、实习四个维度构建人才培养评价体系，打造书证融通的人才培养模式；结合学生入校成绩与入学摸底成绩稳定性对比结果以及心理测试相关指标，实施学生“班级动态三层分类”管理模式；在“两年职业定位、三年专项提升”阶段培养目标定位基础上，按学生就业及升学需求实施“两级三层”分层：就业级、升学级，其中“就业级”包括“技术技能”、“综合管理”两层。无锡商业职业技术学院采取适合扩招生的学业过程考核、结果考核和技能考核等多种评价方式方法。海南职业技术学院实施普通全日制、现代学徒制、双元制、驻店制、导师制、旺工淡学制、工学交替制等灵活多样的人才培养模式。

五、教学管理与服务改革^{⑯⑰⑰}

吉林铁道职业技术学院按生源属地市县设5个学区，专门负责社会扩招生

的教育教学管理和服务，教学管理灵活多样，实现个性化培养。潍坊工程职业学院在学生入学即发给扩招学生管理手册和人才培养方案，开座谈会讲解管理制度和毕业条件，强调“宽进严出”。无锡商业职业技术学院制定《面向社会人员开展全日制学历教育实施办法》和《社会扩招学生人才培养方案指导意见》，确保社会扩招管理的规范化、科学化；选择 10 年以上工作经验丰富的优秀班主任、辅导员；落实 3-6 年的弹性学制，开展学习成果的认定、积累和转换；学校新增“社招学生”专项补助政策，每生每年享受补助 3000 元。各高职院校强化教学质量监控管理。海南软件职业技术学院将督导监控体系辐射到各教学点，实施网上阶段性和终结性评教。山西林业职业技术学院进行线上监控学习过程、答疑解惑等。

六、就业创业教育改革^⑯

潍坊工程职业学院开展扩招生工作背景调研，针对学生从事过的主要行业选定个性化、专业化的创业课程教学内容和教学策略；针对未就业的扩招生，在学生自愿基础上，推行“招生—招工—培养”一体化的人才就业模式。郑州电力高等专科学校强化专业课程创新创业模块，在传授专业知识过程中浸润创新创业教育；学校试点建设 4 个“首席创新官”领导的创新创业团队，构建“平台+导师”的创新组织和育人体系；学校向扩招生开放共享“技创”中心、实训基地和实训工厂，以各专业创新创业社团为单元，组织开展小制作、小发明、小创造、小论文、小实践等科技创新和实践活动。

（①摘自《职业技术教育》2019 年第 12 期，作者：张祺午；②摘自《江苏高职研究》2019 年第 4 期，作者：邢晖、郭静；③摘自《中国职业技术教育》2020 年第 7 期，作者：张宏亮；④摘自《职业技术教育》2020 年第 9 期，作者：何树贵、杨悦梅、曲海洲等；⑤摘自《黑龙江高教研究》2019 年第 8 期，作者：薛峰、王成礼、蔺旭鹏；⑥摘自《中国职业技术教育》2019 年第 33 期，作者：韦庆昱、姜庆华；⑦摘自《教育与职业》2020 年第 10 期，作者：吕延岗、罗鼎、霍平丽；⑧摘自《中国高教研究》2019 年第 5 期，作者：马树超、郭文富；⑨摘自《职教论坛》2019 年第 7 期，作者：黄芳；⑩摘自《职业技术教育》

2019年第21期,作者:高永新;⑪摘自《江苏高教》2020年第2期,作者:周建松、陈正江;⑫摘自《职业技术教育》2020年第5期,作者:夏冰;⑬摘自《职业技术教育》2020年第11期,作者:侯维磊、张慧锋;⑭摘自《职业技术教育》2020年第9期,作者:秦川、付慧宇、王泽来;⑮摘自中国高职高专教育网;⑯摘自《职业技术教育》2020年第9期,作者:平和光;⑰摘自《中国教育报》2020年7月7日,作者:谢红)

[简论]

生源多样化激发高职院校生态变革

第一,适时扩展办学目标。非传统生源大量涌入将引发高职院校办学目标的扩展。高职院校对非传统学生应抱有教育情怀、人文情怀,有针对性地提供课程体系、技能习得、知识学习及日常生活服务。第二,着力建设全能型师资队伍。对非传统学生的教育,要求教师必须具备扮演多种角色的能力。教师不仅仅是技术技能教练、知识的传授者,同时还应是思想品德的引领者、心理问题的疏导者、职业生涯规划的引导者、新型课程的现场研发者、教育教学方式的实践创新者、班级多元文化的创建者、日常生活的帮助者等。教师必须具备与非传统学生建立良好师生关系的能力,做他们的良师益友。第三,努力研发多元课程。高职院校需要针对非传统学生特点,研发多种形态、多种层次的课程,构建适切的课程体系。课程不能仅聚焦于动手操作技能的习得,也需强化文化科学基础知识的学习,补齐非传统生源的短板。课程普遍采用短小精练的内容模块,提供丰富的、可灵活选择和组合的菜单式课程体系。推广网络课程,开发活页式教材、立体教材,方便学生利用碎片化时间学习。第四,大力开展分类分层教学。实行完全学分制,合理安排教学时间。大力倡导整合面授和线上教学的混合式教学模式,以及结果导向的非竞争性教学评价。制订个性化的培养方案,提供不同层次的教学标准、教学内容和教学进度,在承认差别的基础上坚持底线标准。第五,革新招生和就业工作。除了认真组织、积极开展招

生就业工作之外，应努力取得社会有关部门的合作。探索适合非传统生源的选拔方式。除了订单式、现代学徒制等培养形式之外，应深化校企合作、创新就业渠道和形式，帮助非传统学生找到更好的就业出路。

（摘自《中国教育报》2020年7月7日，作者：赵蒙成）

面对扩招，高职院校如何“接得住”

“收得下、学得好、出得去”的高职扩招新要求，正在倒逼高职院校转型改革。第一，扩招不是一个轻松的任务。高职办学经费是地方政府面临的最大挑战，扩招后一些高职院校的教育经费将更加拮据。师资缺口大，也是地方和高职院校普遍面临的难题。调研发现不同地区、学校、专业招生冷热不均；社会人员的整体报考意愿不强。另外，一些有学习需求的人员，不知道高职扩招政策；好多高职院校尚未做好接收社会生源的准备。办学条件亟须改善是每个校长感受到的最直接的压力。第二，生源不一样，培养方案需变化。很多高职院校采取弹性学习模式，送教入企，实施“旺工淡学”错峰教学；高职院校分类制定人才培养方案，量身定制“选学菜单”，实施“一类型一方案”“一企业一方案”“一人一规划”。第三，力求课堂与工作岗位无缝连接。一些高职院校在培养目标与人才规格上存在重职轻人的问题，在教学内容与课程体系上存在重显轻隐的问题，在培养方式和教学方法上存在重理轻实的问题，在管理制度和评估上存在重校轻企的问题。面对扩招，高职院校必须作出相应调整。重庆水利电力职业技术学院开展人职匹配就业模型的专业人才培养改革，推进教与学、考与评、管与控等方面的理念更新、行为改变。重庆公共运输职业学院与企业专家共同制定人才培养方案，把专业课程标准与企业职业标准对接，把教学过程与生产过程对接，学生毕业后可直接上岗工作。

（摘自《工人日报》2020年6月24日，记者：李国）

发：校领导，各部门、各学院。

主管单位：扬州市职业大学

编排：高教研究所

联系地址：扬州市文昌西路 458 号

印数：200 份

邮政编码：225009

编印日期：2020 年 7 月 25 日

联系电话：0514-87697175

摘编不当之处，敬请指正！