

如何做好专业建设

麦可思研究院 崔舒潮
2015.10.30 长春

Data by MyCOS

www.mycos.com

目录

第一部分：专业建设范式

第二部分：专业诊断模型

第三部分：专业建设方法

第一部分：专业建设范式

《教育部关于普通高等学校本科教学评估工作的意见(教高2011年9号)》提出：

建立健全以**学校自我评估**为基础，

以**院校评估、专业认证及评估、国际评估和教学基本状**

态数据常态监测为主要内容，

政府、学校、专门机构和社会**多元评价**相结合，

与中国特色现代高等教育体系相适应的教学评估制度。

《关于开展吉林省高等职业院校品牌专业（群）

立项建设工作的通知》提出：

逐步优化专业结构，调整专业布局，增强专业（群）建设与区域经济社会发展、产业结构调整紧密动态联系，提高人才培养质量。

提升高等职业教育专业建设整体水平，为实施高教强省战略，为东北老工业基地振兴和长吉图发展战略，提供强有力的人才支撑和治理支持。

紧密结合所在院校的**总体定位**，**科学确定专业培养目标**、**合理构建课程体系**。

深入改革教学内容、**努力强化师资队伍建设**。

打造先进教育思想观念，**改革创新取得突破**。

培养质量显著提升、**专业建设特色鲜明**。

三个建设理念

- 学生中心 (Students-centered)
- 结果导向 (Outcome Based Education , OBE)
- 过程保障 (Process Management Support)

四种质量思想

- 框架化定义 (Framework Definition)
- 进程式建设 (Procedural Construction)
- 持续性监控 (Continuous Quality Monitor, CQM)
- 可持续改善 (Continuous Quality Improvement, CQI)

- **标准变化跨度太大**：从“千校一方案”到“一校一方案”跨度太大，超越了高校专业发展的现实基础；
- **国际标准水土不服**：工程教育专业认证（悉尼协议/华盛顿协议）的实践表明，中国高校的专业还不适应一种完全的“自我阐释标准”的方法，硬性照搬国际标准负效应较大；
- **专业建设需要标杆体系**：同类专业的平均水平、最佳实践对于专业建设十分重要；在分层、分类的基础上，给出专业建设可以参考的指标体系，便于同类专业之间形成借鉴、协同发展。

悉尼协议 ABET	悉尼协议 HKIE	悉尼协议 IEET	美国商科副学士 AACSB	吉林省高职 品牌专业（群）建设
培养目标	教育目标	教育目标	领导力 战略规划	专业群定位
学生 培养结果	学生评估 招生标准	学生	学生 市场重心	学生素质、 招生与录取
课程体系	课程体系	教学效果及评估 课程组成	知识管理	课程体系构建
师资队伍	师资队伍	教师	师资队伍	师资队伍建设
设施设备 支持条件	资源	设备及空间 行政支援与经费		教学条件建设
持续改进	专业发展 专业改进	持续改善效果	测量分析 过程管理	改革创新

例1：专业群定位

专业群结构合理，专业链与产业链高度耦合，整体定位准确，思路清晰，符合经济建设与社会发展需求，符合企业、行业急需人才需要。

例2：人才培养方案

各专业立足产业、行业发展前沿，**主动适应经济社会发展和企业用人需要**，校企共同确定专业人才培养目标，**共同以专业培养目标为导向，以职业能力培养为主线**，以创新专业人才培养模式为切入点，以系统构建专业课程体系为突破口，科学制定人才培养方案，人才培养方案先进性与创新性**强。**

例3：课程体系构建

改革目标明确，思路清晰，措施得力。处理好**社会需求**与**学生需求**、**学生就业与可持续发展**、**个性发展与多元需求**的关系，系统设计专业群公共基础、基础理论和专业核心技能课程平台，构建基于培养学生综合素质和职业能力培养的课程体系。

例4：师资队伍

专业带头人具有**深厚的专业背景、较高的教学科研水平和知名度**，企业工作经历丰富，与相关产业和领域的合作方面有良好的机制与途径，合作密切，至少有二项以上合作项目，能有效推动本专业群的建设与改革。

例4：实践教学

实践教学体系设计科学合理，符合培养目标要求，符合专业技能形成规律。

改革创新实践教学内容，开展多种形式的实践教学活动（含实验、单项技能实训、综合项目实训、顶岗实习、社会实践等），创造条件促进学生较早参加创新活动，实施效果良好。

例5：教学条件

校企共同建设和使用**校外内实训基地**，满足专业群因材施教的实践教学要求，**形成校内实训基地面向学生和合作企业开放的机制**，开放范围及覆盖面广，共享度高。

开发和制定校内外实训基地教学和管理文件，使用效率90%以上，实训课开出率100%。校外实习时间有保证，措施完善，效果好。

例6：学生素质与就业质量

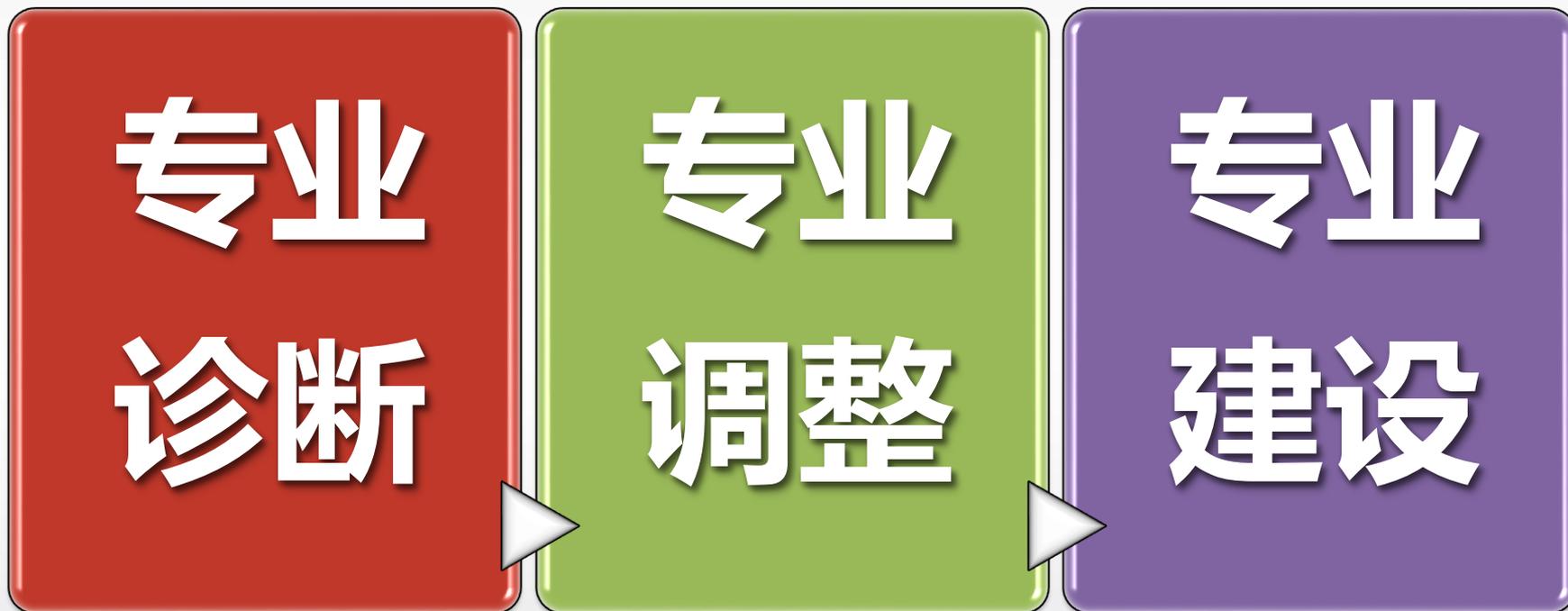
学生思想道德素养和文化素质水平较高，**具有扎实的基本理论和较强的职业技能。**毕业生获得与专业相关的职业资格证书的比例达90%...

毕业生**一次就业率高，对口率高，起薪率高，**学生对本**专业满意度高，且工作稳定。**

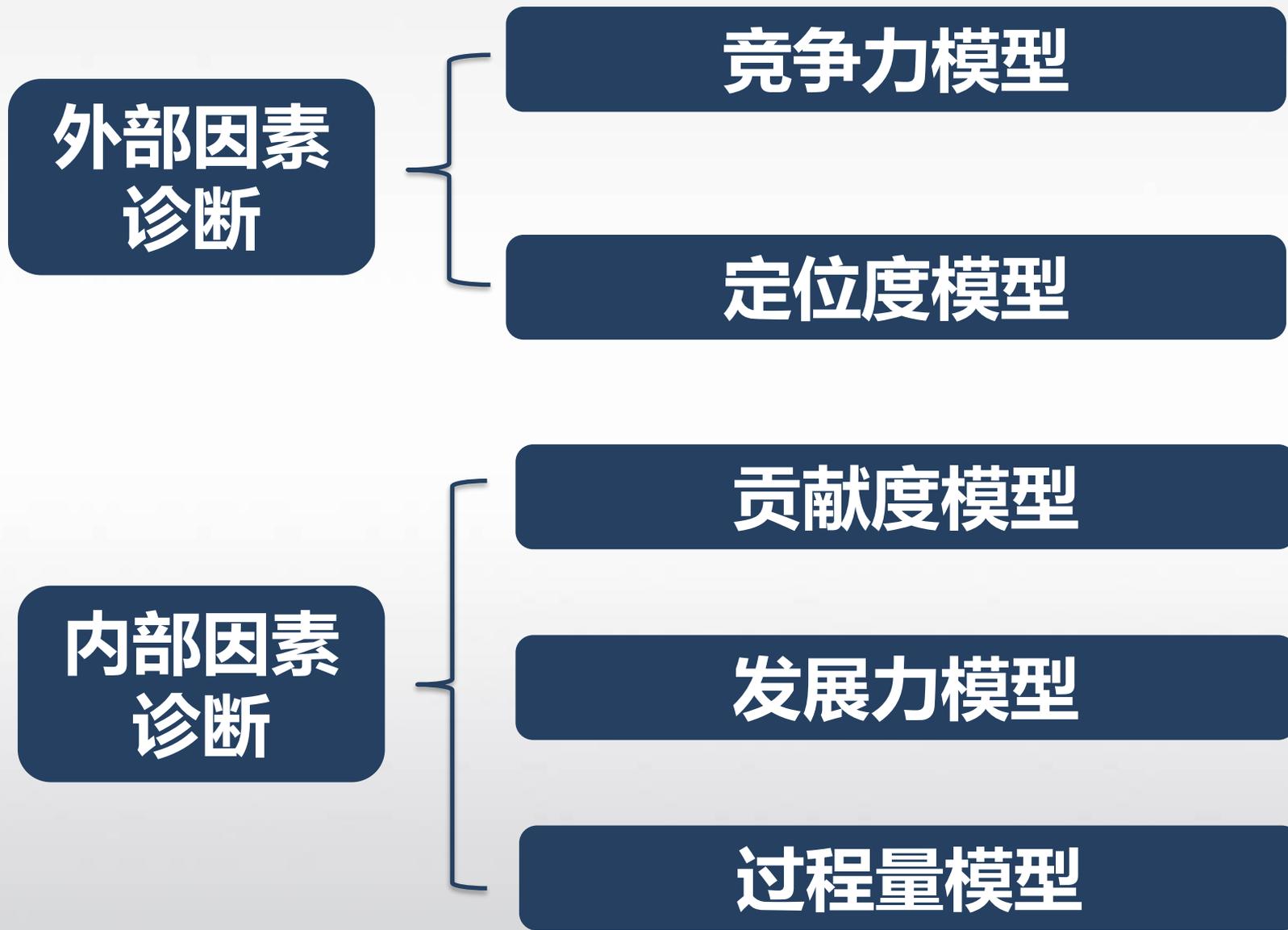
高校专业建设范式：开门七件事



- 1. 学生发展:**招生、学生在校成长、毕业；
- 2. 培养目标:**培养方案的制定、修订、发布；
- 3. 毕业要求:**毕业生的能力、知识、素养；
- 4. 课程体系:**课程体系结构、先修关系、对毕业要求的支撑
- 5. 师资队伍:**教师数量、能力、经验、产业背景；
- 6. 支持条件:**教室、实验室、图书馆、网络及机房、资金；
- 7. 持续改进:**监测、反馈、证据、改进机制。



第二部分：专业诊断模型



1. 定义

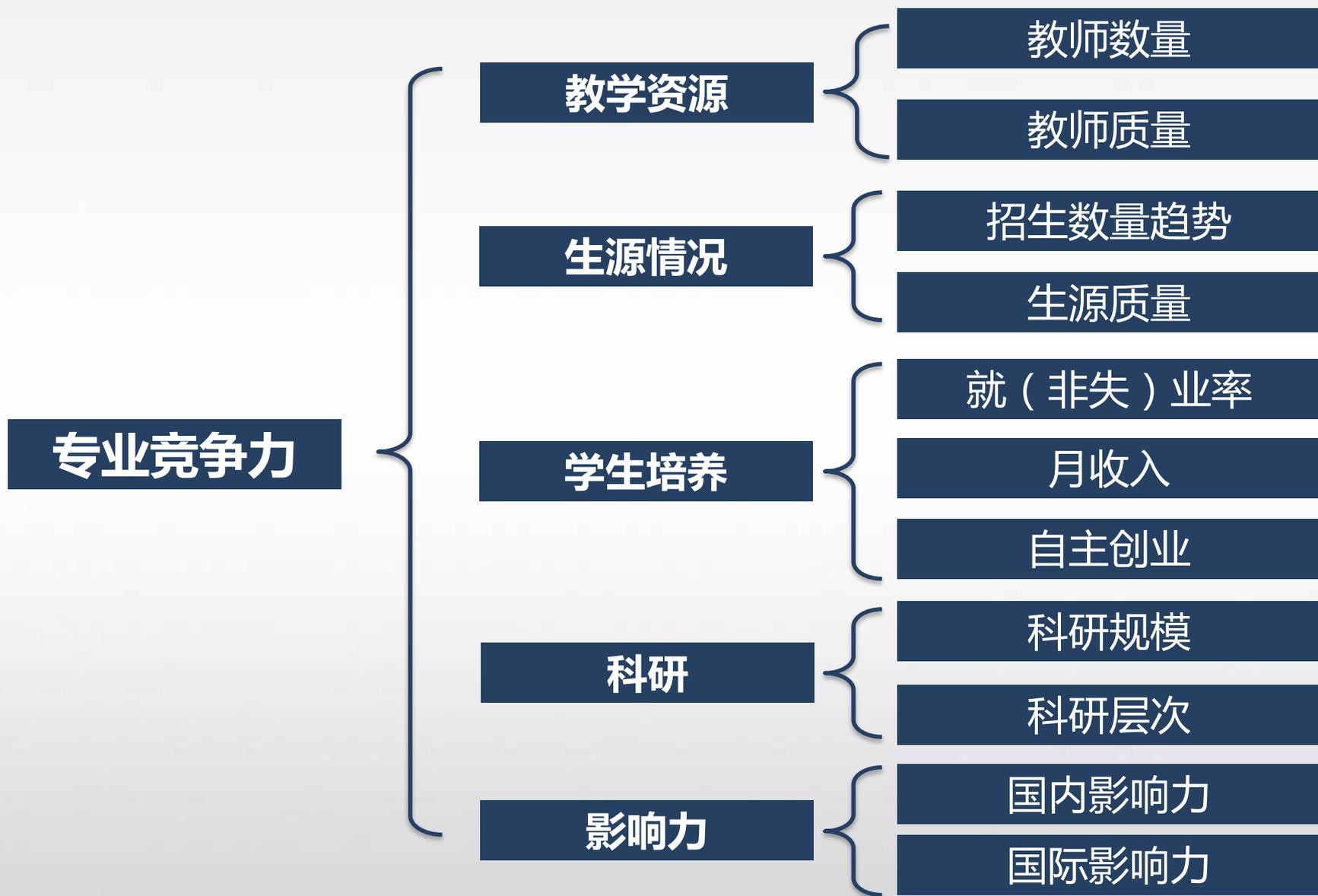
- 竞争力：指专业综合实力，包括科研、培养结果、影响力、生源、教学资源等方面与标杆或平均水平的优劣程度。

2. 价值

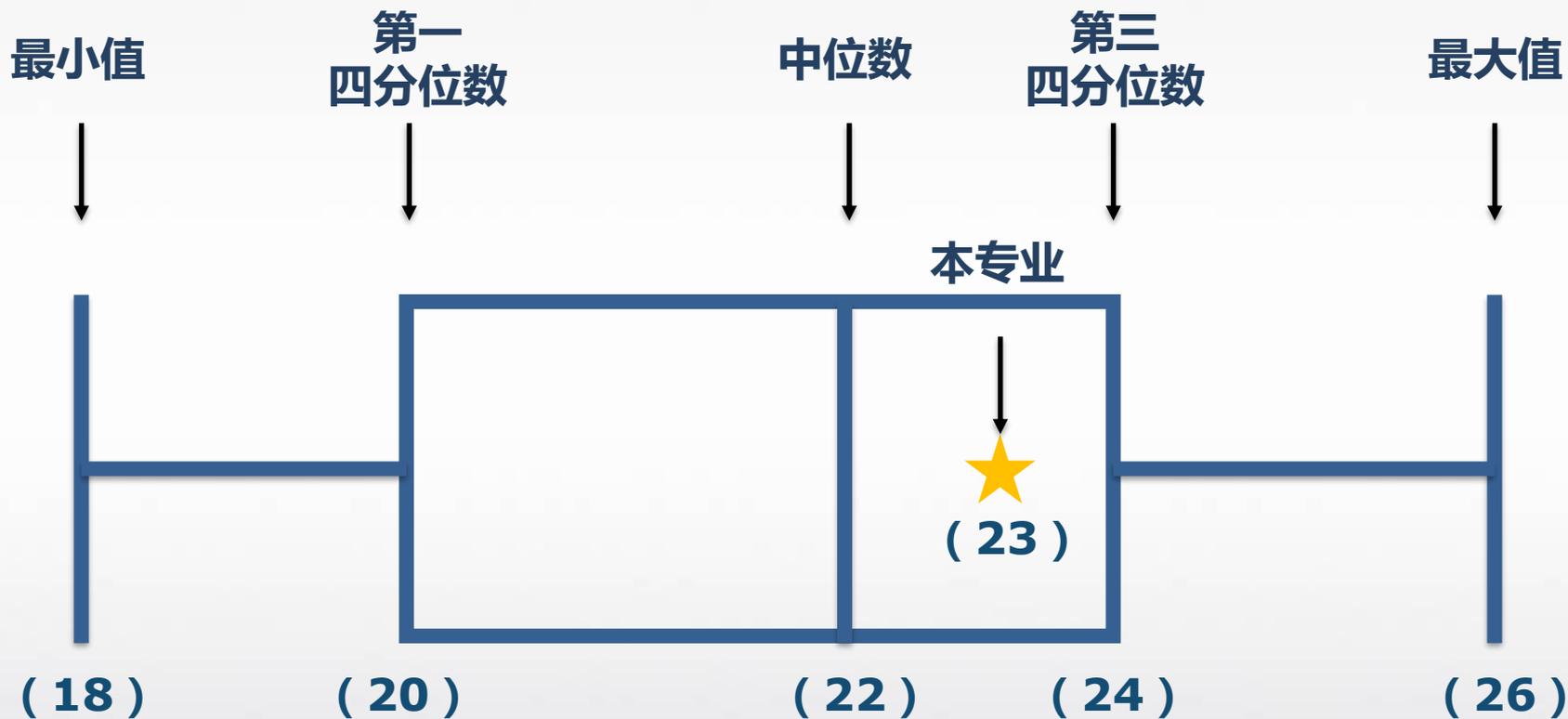
- 定标：建立“专业指标数据库”，确定适合于自身的标杆体系
- 比超：进行专业各方面实力对比分析，发现关键改进点，实施专业建设

3. 数据来源

- 自身数据采集
- 专业竞争力指标数据库



竞争力指标分析：四分位法

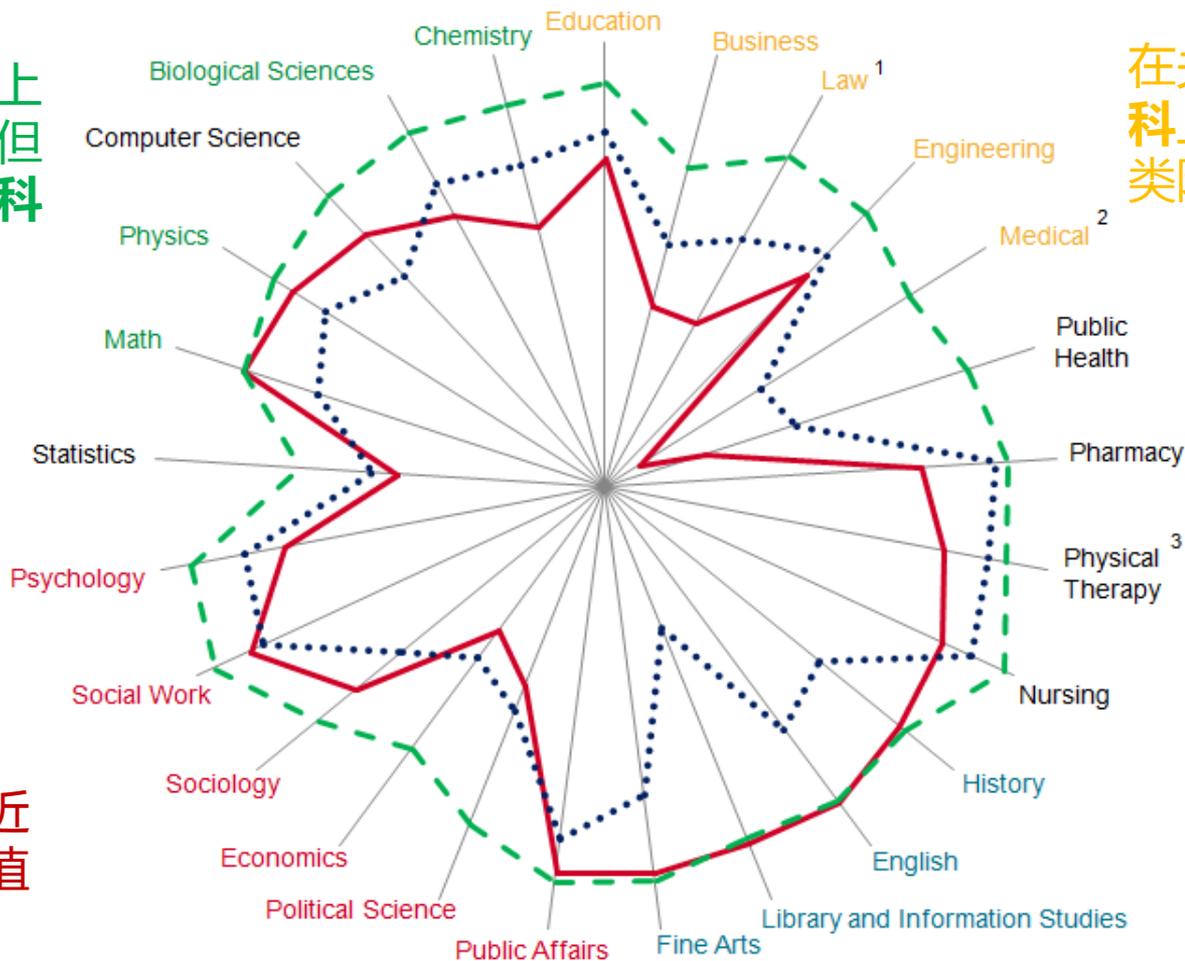


竞争力诊断结果：雷达图

在数学、物理上接近标杆组，但在化学、生物科学上落后

在关键的大学
科上落后于同类院校

- Rutgers
- Peer average
- - - Aspirant average



社会科学接近
同类院校均值

在重点人文
学科中
等同于
一流院校

1. 定义

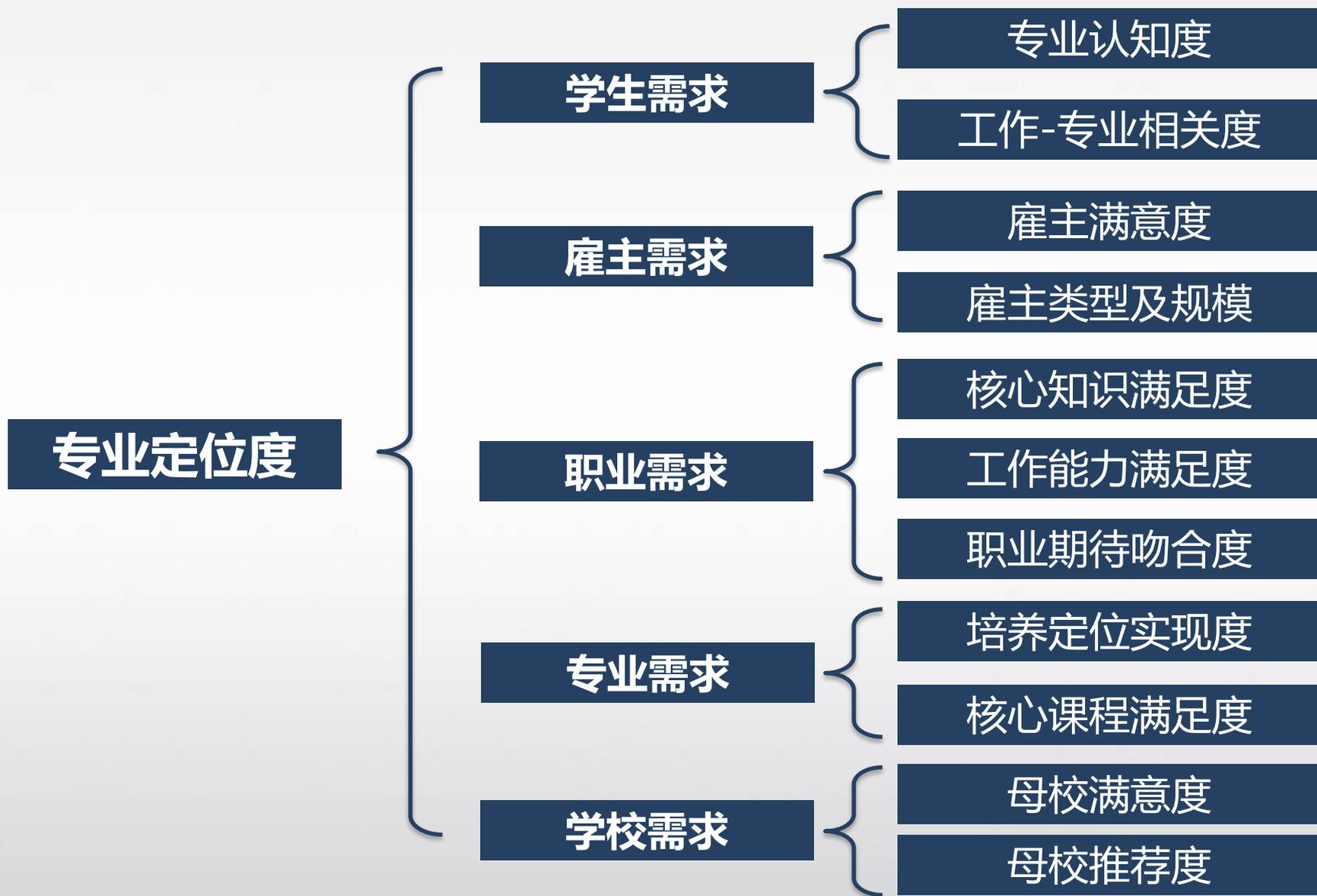
- 定位度：专业定位与利益相关方需求之间的差异程度，反映专业定位的准确性。

2. 价值

- 反馈：以需求满足的程度来反馈初始定位的准确性
- 纠偏：以结果为导向，给出专业定位的纠偏方法和数量

3. 数据来源

- 在校生全程跟踪（入口、在校期间、毕业前）
- 毕业生短、中、长期评价
- 用人单位调查评价



定位度分析方法：七级量表法

2、积极学习：理解信息中的启示，用于解决问题，帮助做出决定。

A、积极学习能力对您现在工作绩效的重要性如何

不重要	有些重要	重要	非常重要	极其重要	无法评估
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B、您现在的工作需要什么水平的“积极学习”能力

	例：理解一条新闻的启示，如新的市场或就业机会		例：确定新的菜谱对顾客在餐馆消费的影响		例：根据新科学理论去想象可能的新产品	
— 最低水平 1 —	→ 2	→ 3	→ 4	→ 5	→ 6	— 7 最高水平 —
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C、大学毕业时，您掌握了什么水平的“积极学习”能力

— 最低水平 1 —	→ 2	→ 3	→ 4	→ 5	→ 6	— 7 最高水平 —
<input type="radio"/>						

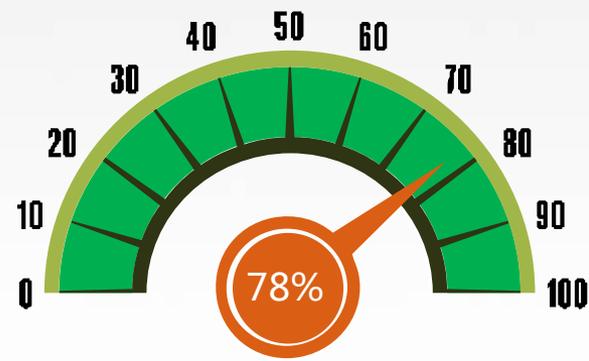
定位度诊断结果：仪表盘



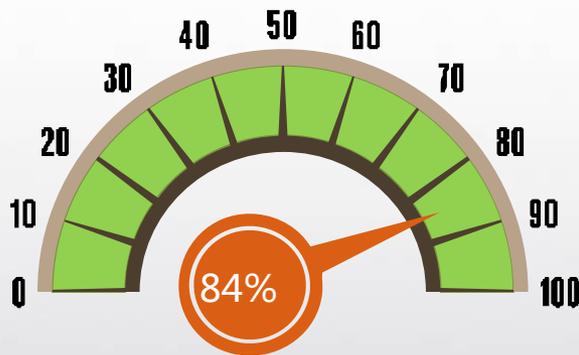
职业期待吻合度



工作能力满足度



核心知识满足度



母校推荐度



母校满意度

1. 定义

- 贡献度：专业产出教育效益、社会效益占学校比重的比重，包括招生贡献、就业贡献、教学贡献、科研贡献、社会服务贡献五个维度。

2. 价值

- 扬长：发现专业对于学校的贡献点
- 避短：发现专业能力短板，为专业调整决策提供依据

3. 数据来源

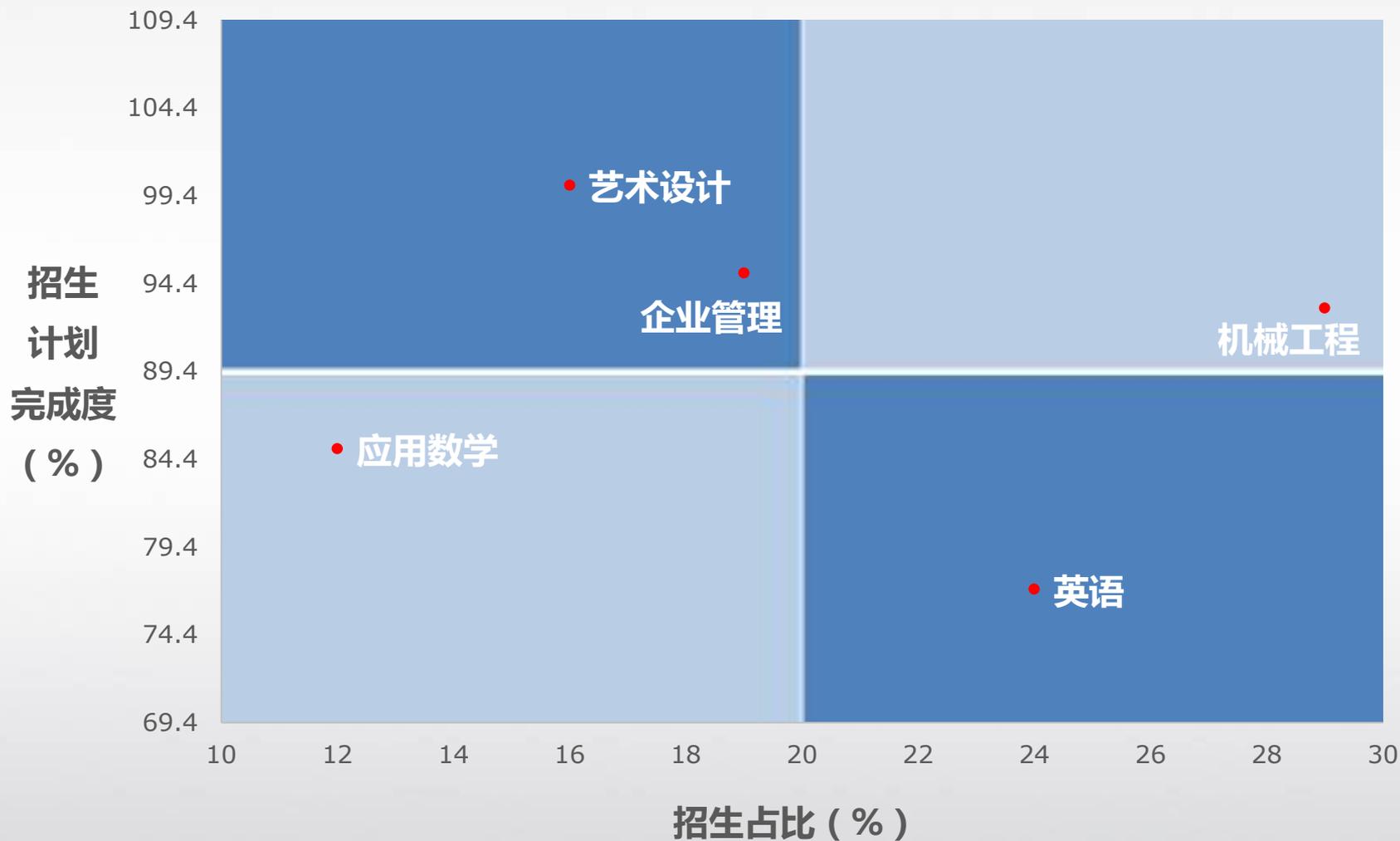
- 外部公开数据
- 内部数据收集



波士顿矩阵模型图



招生贡献度诊断结果



4. 专业发展力诊断模型

1. 定义

- 发展力：专业建设效果随时间变化的趋势，反映了专业当前和未来的发展趋势。

2. 价值

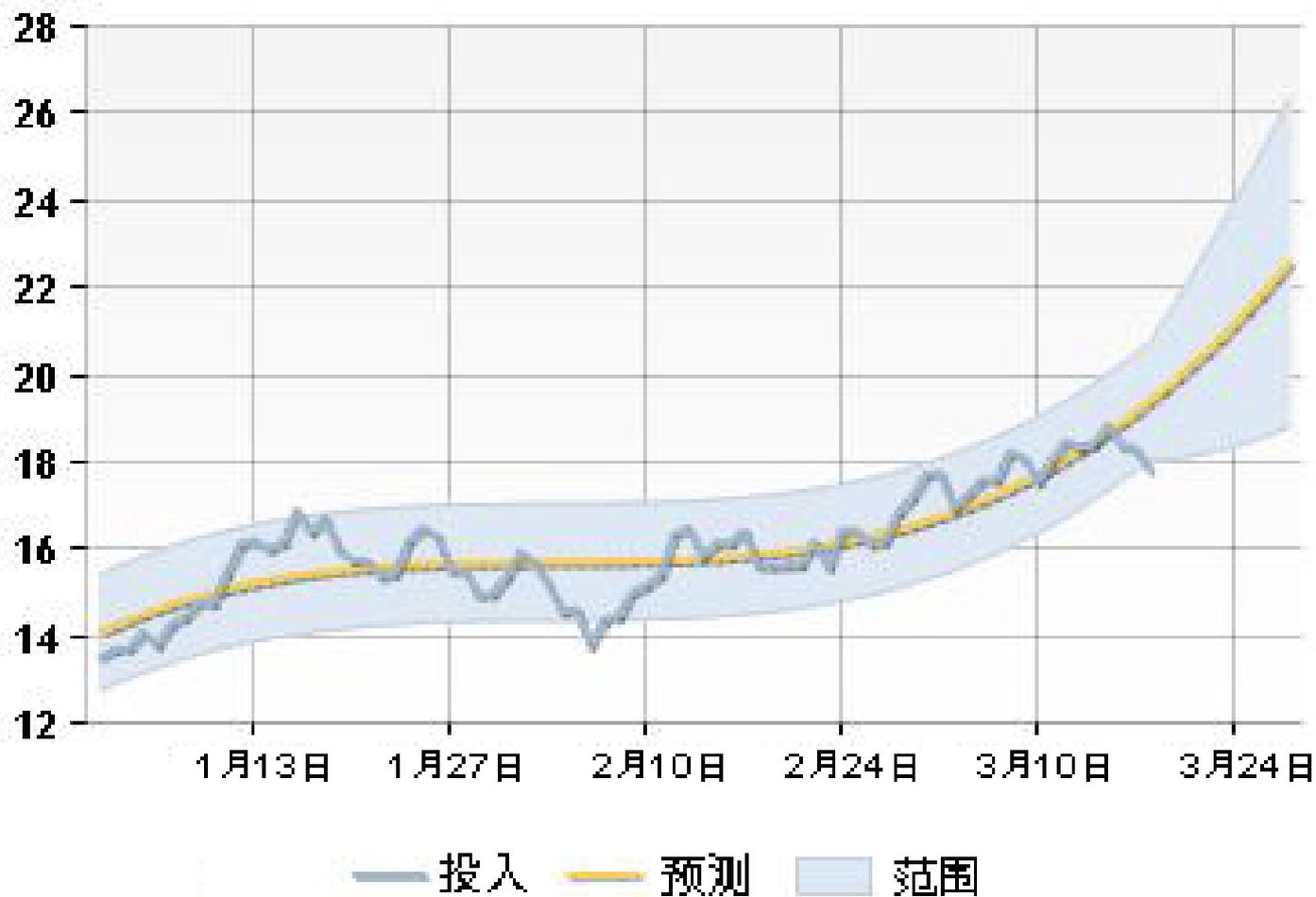
- 数往：归纳过去发展状态，发现客观发展轨迹
- 知来：分析未来发展趋势，预测后续发展潜力

3. 数据来源

- 内部档案数据

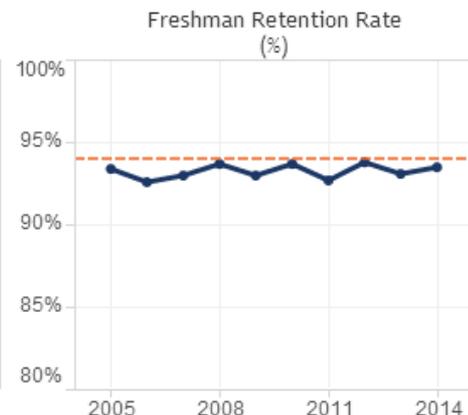
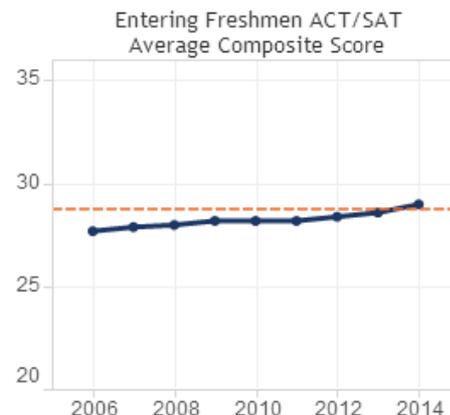
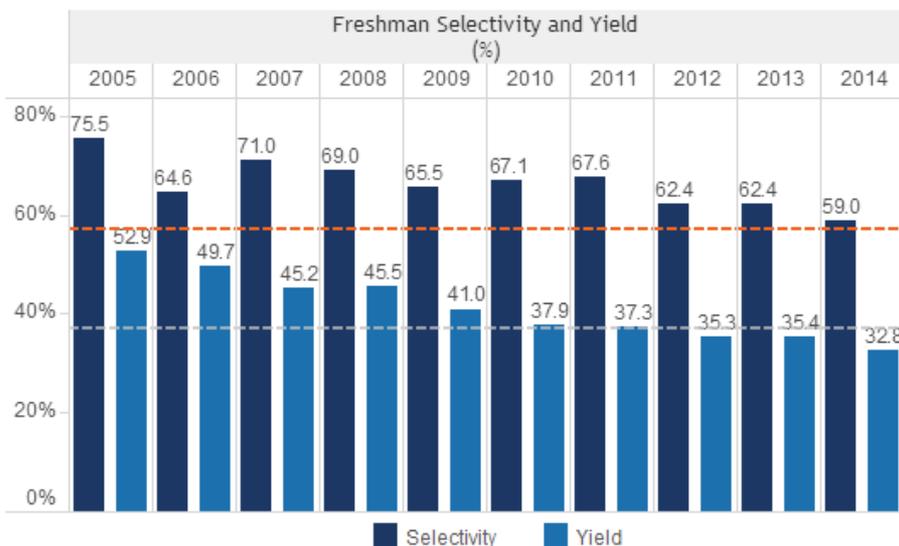


发展力分析方法：时间序列分析法

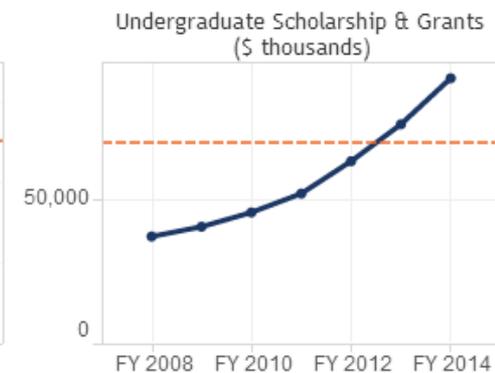
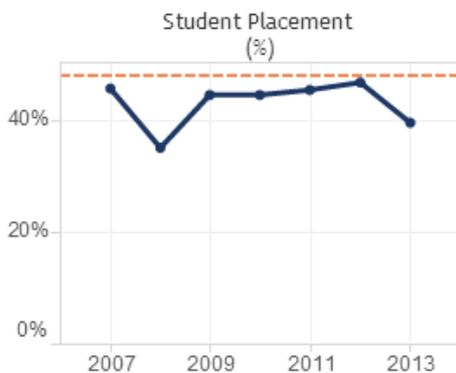


发展力诊断结果：趋势图

新生调查



本科生实习、在校经历与奖学金



发展力诊断结果：趋势图

Innovation and Corporate Relations

科技转化



合作企业



Research Expenditures

Sponsored Research (\$ thousands)

科研经费



Sponsored Research per Faculty Member (\$)

师均科研经费



Total Research and Development (\$ thousands)

研发总计



5. 专业过程量诊断模型

1. 定义

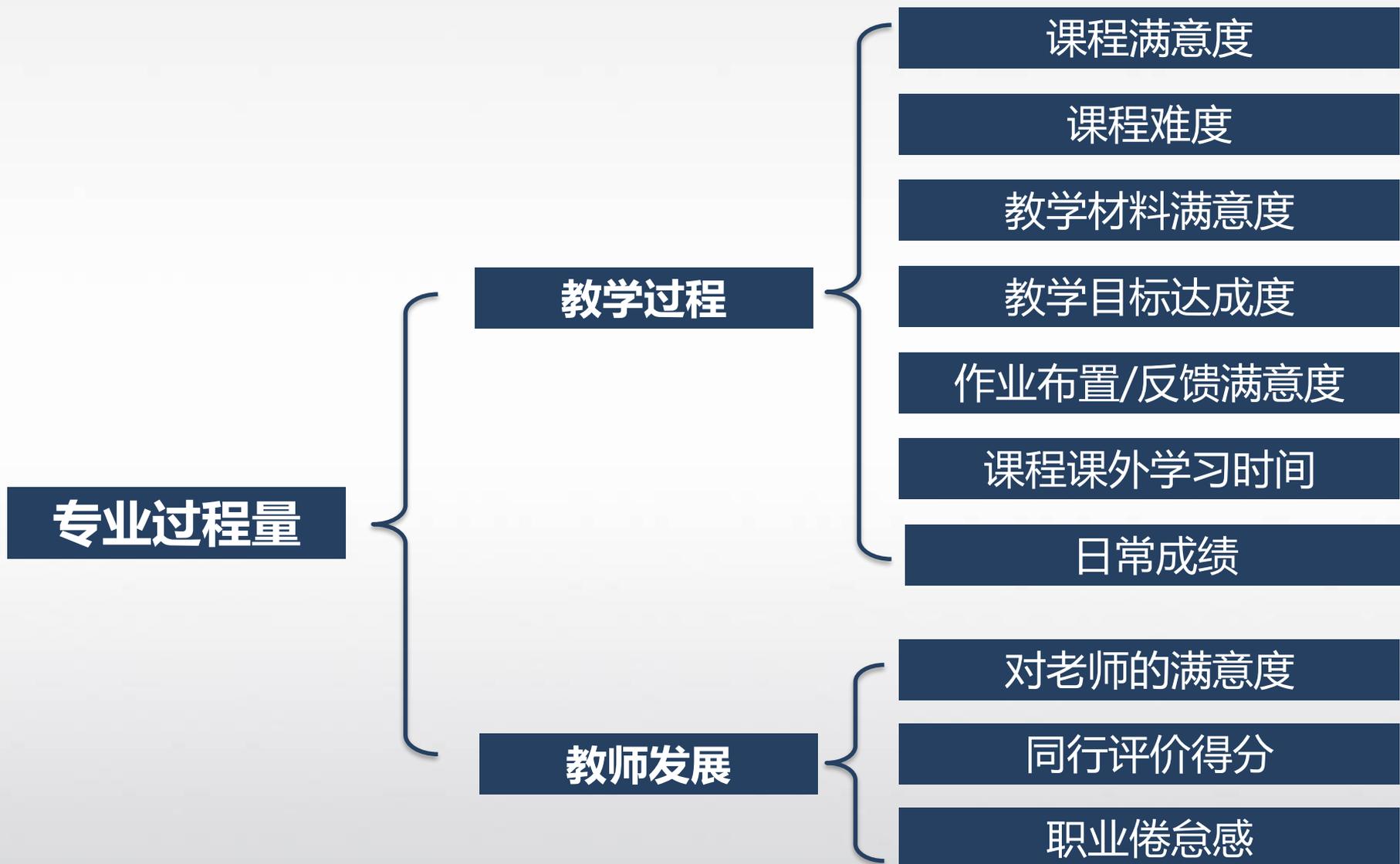
- 过程量：专业各项工作开展过程中的质量水平，包括教学过程质量、教师发展质量等等。

2. 价值

- 见微：发现过程运行中的质量实时变化的状态
- 知著：调节质量的过程，从而控制质量的结果

3. 数据来源

- 教学质量过程管理
- 高校档案信息

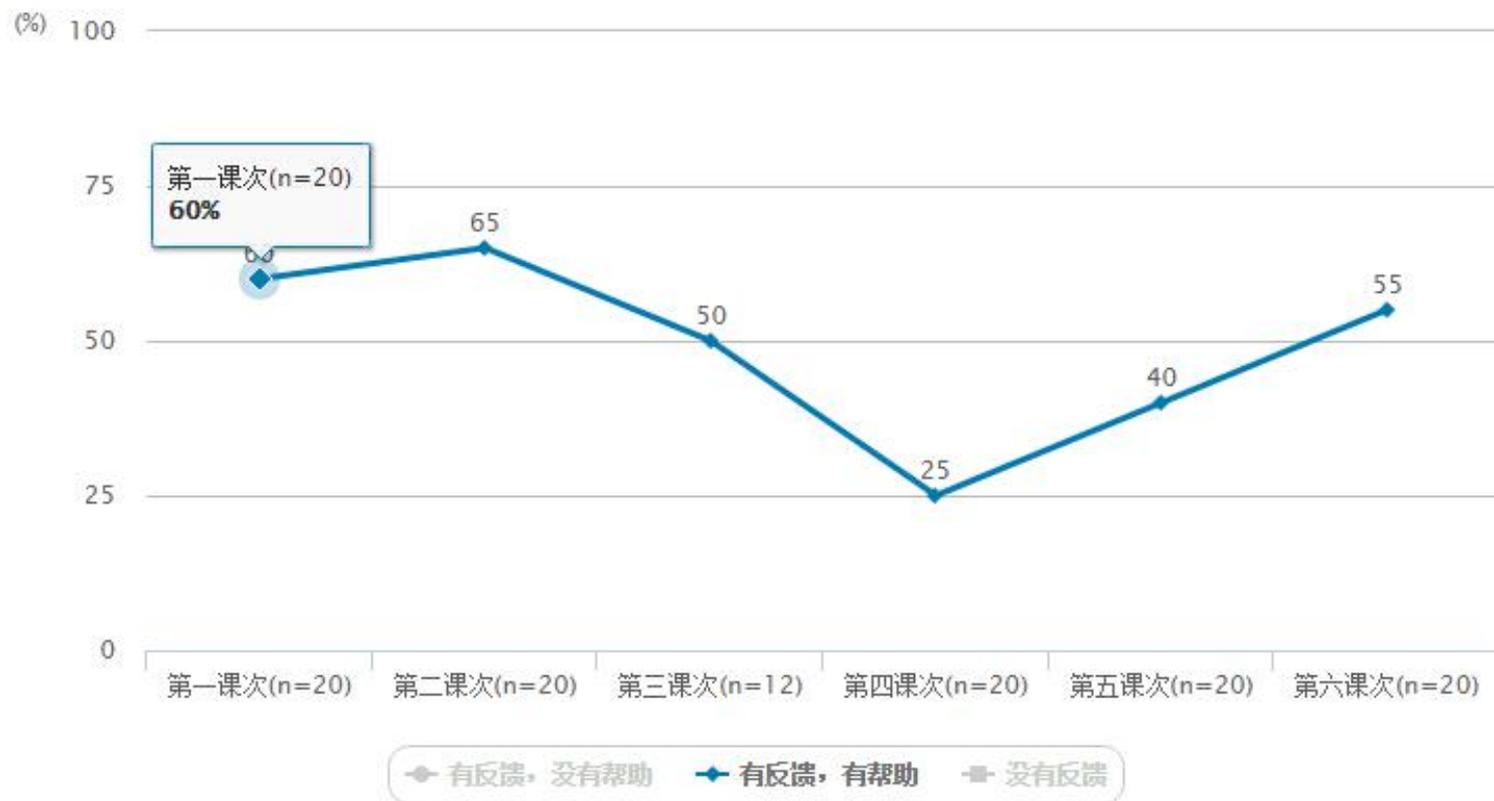


可使用：微信→扫一扫



及时反映教学效果、及时改进

Q1：您收到的作业反馈对您学习这门课是否有帮助？



第三部分：专业建设方法

- 招生数量下降、质量降低。
- 招生材料信息不足，存在改进空间。
- 新生对于本专业接受程度不高，存在退学意愿。

结论：招生为本专业关键建设、改进方面。

1.个人访谈、团体访谈

个人走访、召开座谈会等

2.结构化访谈、自由访谈

结构化问卷调查、调查表调查、自由访谈等

词频分析—问题定位

访谈高频出现词汇	以此判断重点改进方面
不了解、没兴趣、改进、反思、讨论.....	招生总结 反馈工作
人手紧张、不专业、日程安排、人员安排、任务分配.....	招生宣传 工作计划

- ✓ 专业建设活动的基本描述
- ✓ 专业建设活动的控制目标
- ✓ 专业建设活动的RACI图
- ✓ 专业建设活动的指标对应表
- ✓ 专业建设活动的成熟度模型

执行专业建设活动（145个）

表1麦可思专业建设关键活动-负责人/部门梳理

领域	类别	关键活动（数）	负责人/部门
战略规划	专业定位	5	院教务部门（4）、院长（1）
	培养方案	10	院教务部门（6）、 校教务部门（1）、 院教学质量办公室（3）
学生发展	生源建设	4	院系生源建设负责人
	专业招生	8	院系招生负责人
	学业指导	4	院学业指导负责人
	职业规划	4	院职业规划指导负责人
	就业指导	4	院就业工作相关负责人
	党团建设	2	院党委、院团委
	学生资助	4	院学生资助相关负责人
教学体系	课程教学	9	课程负责人（1）、 任课教师（5）、 院教务部门（3）
	课程材料	5	院教务部门（3）、 任课教师（1）、 教研室（1）
	课程考核	5	院教务部门
	实践教学	4	教研室（3）、 院教务部门（1）
	毕设（论文）	7	院教务部门
师资队伍	招聘教师	6	院系人事负责人
	职称评审	6	院系人事负责人（4）、 院长（2）
	工作投入	5	院教务部门（2）、 院系人事负责人（3）
	教师培养	4	院教务部门
科研建设	科研规划	5	院科研办公室（4）、 专业教师（1）
	科研行为	7	专业教师（1）、 院科研办公室（6）
	产学研合作	4	院科研办公室（3）、 院长（1）

1. 基本描述

专业招生总结是在完成专业招生录取工作后，院系或专业招生负责人通过对专业招生相关数据分析（包括录取考生基本情况、生源状况分析等）、专业招生工作改进讨论等活动，从专业招生宣传、专业考生入学率、生源质量等方面进行总结，以持续改进招生录取工作。

2. 控制目标

- 用量化方法评价生源质量，得到具体结论；
- 提出一套基于生源质量的工作建议。

3. 相关方

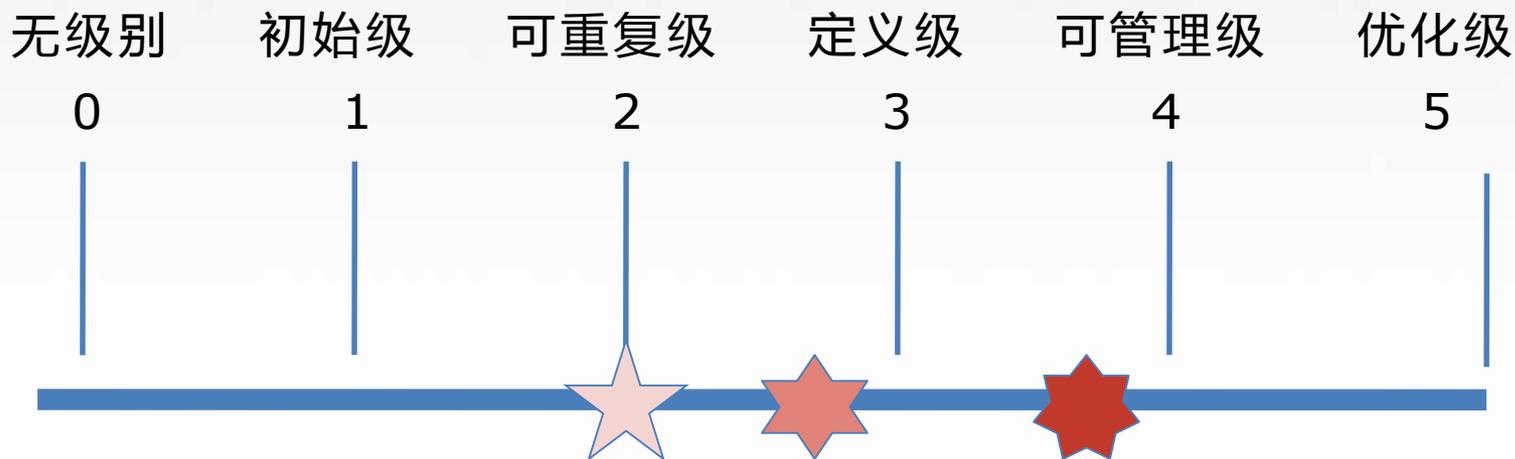
- **负责**：专业/学院主任
- **执行**：专业的招生部门
- **商议**：学院/学校招生部门；专业/学院领导
- **告知**：专业/学院教学管理部门、学生管理部门、后勤管理部门、专业教师

4. 评价指标

- 本专业录取分数线，来自重点高中的比例
- 新生录取人数，新生报到率，新生有退学意愿的比例
- 第一志愿率，优先考虑本专业的比例/原因
- 新生对专业的认知程度，新生职业错位率

5. 成熟度

- **5级**：专业的所有人员都意识到招生工作总结的价值，招生工作总结已形成制度化的措施，每年定期开展生源质量评估活动作为总结内容之一，有专门的工作制度和负责人，使用依据成熟的指标体系，有科学的调查分析方法，形成了连续的数据积累；招生工作总结不仅用于改进招生后续工作，也被用于改善教学、学生事务和后勤服务等相关工作；招生工作总结本身也定期开展研讨和改进。学院/专业管理层或相关部门会对过程监督，也会分析问题的根本原因并采取有效干预措施。



图例说明：



专业建设当前状态



专业建设平均水平



专业建设目标

级别说明：

- 0 - 管理流程根本不存在
- 1 - 管理流程不统一
- 2 - 流程遵循固定模式
- 3 - 流程书面和可沟通
- 4 - 流程可监控和可测量
- 5 - 遵循并自动实施最佳实践

对专业建设成熟度现状进行评估

从现有成熟度出发提出改进方案

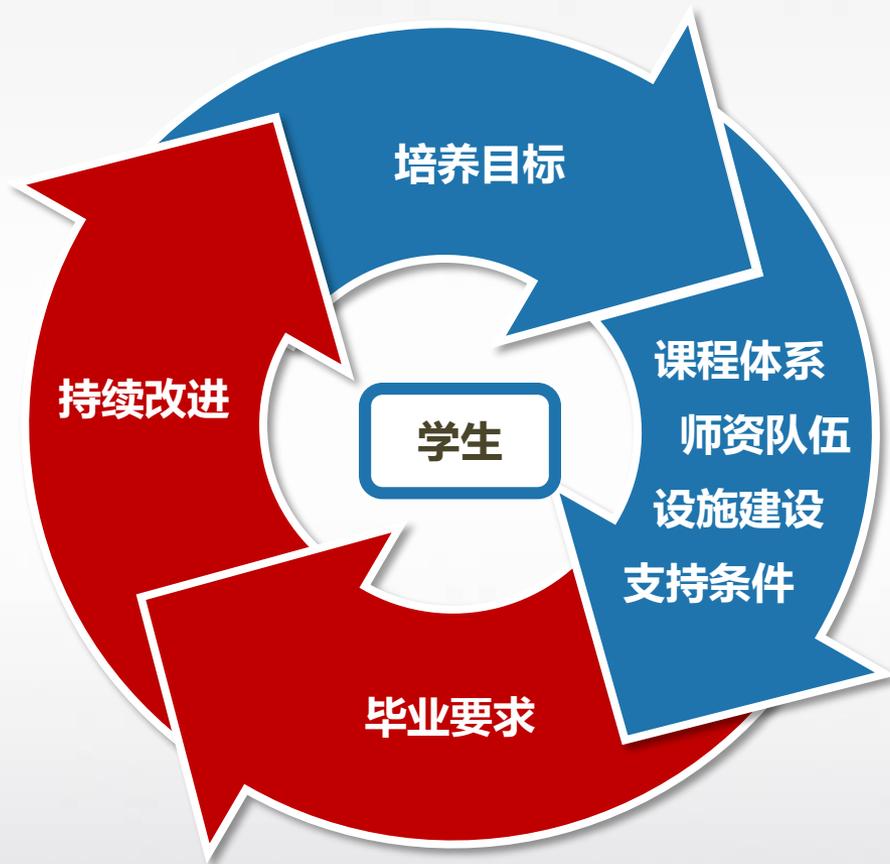
改进要兼顾行业水平和专业特色

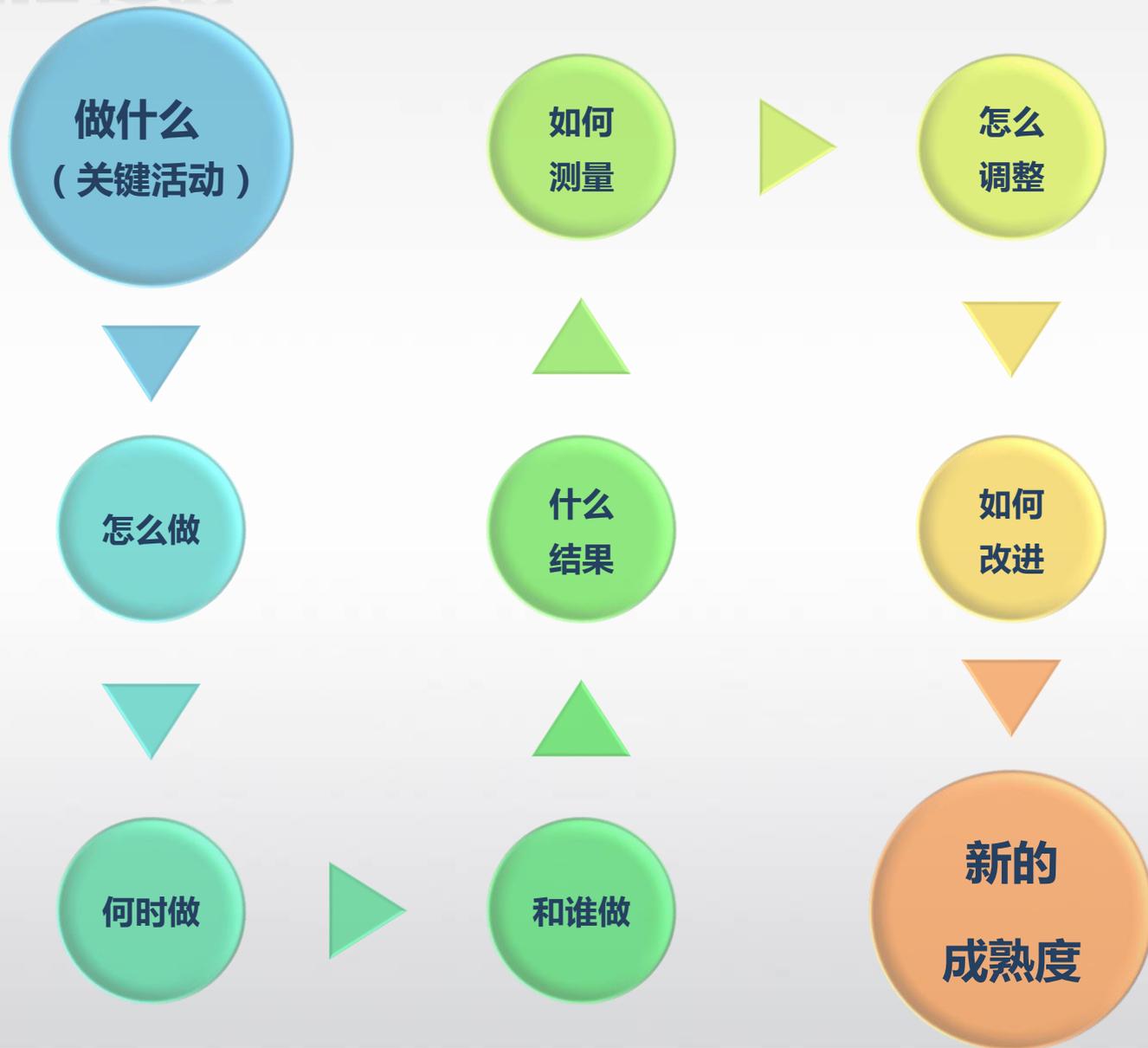
不同的活动有不同的成熟度目标

改进活动让所有相关者参与进来

成熟度改进周期性地执行并评估

方法3：可持续改进（PDCA循环）





● 完善总结制度，建立反馈、改进机制

专业招生流程构筑尚不完善，缺乏问题发现、总结及反馈机制。一些问题反复出现，持续影响本专业招生数量、质量。基于以上问题，提出以下改进措施。

1. 建立全员参与的反馈机制。建议使用提供表单中的工作总结表，每项工作结束后，相关参与人员对结果进行反馈。反馈内容包括：本项工作完成情况，本项工作中造成未完成\拖延的事项，原因分析，经验总结。总结表单按年留存，用于下一年度工作指导。
2. 总结活动安排正式化。当前本专业招生工作总结会议安排较为随意（未强制参与、场地随意），建议将总结活动正式安排，扩大会议参与人员范围，安排正式场地。

● 建立完善的招生活活动计划流程

专业招生宣传工作缺乏计划性，工作开展往往根据个人经验，而非规范化流程，此问题将影响招生宣传活动质量，进一步影响本专业招生质量，建议从以下方面开展建设工作。

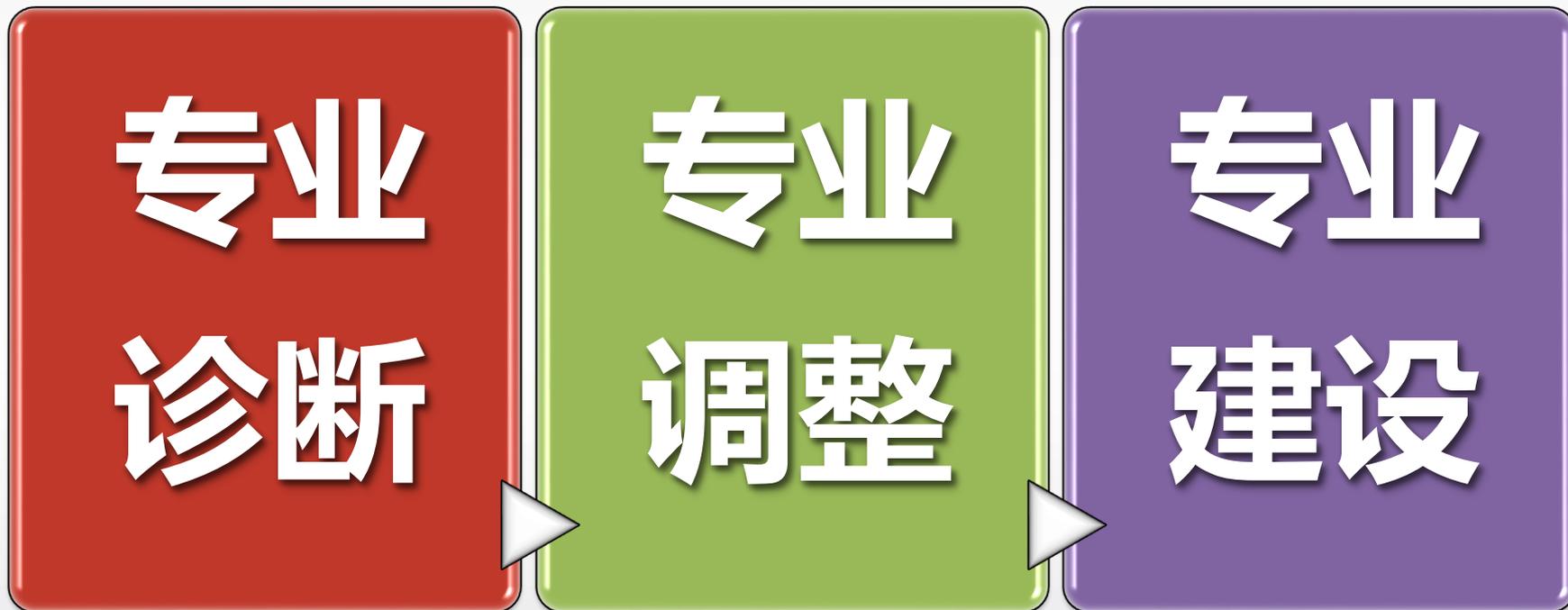
建立人员、工作、日程有机结合的招生宣传计划。将大项任务分解为各个分项任务，分项任务制定负责人与参与人员，各分项任务进一步拆解为具体工作，具体工作确定交付、完成日期。以此达到人员、工作与日程的有机结合。

案例：某专业招生问题解决方案（3-3）



收集统计 招生所需信息	制定招生宣传工 作计划	制定招生 录取方案	各项工作总结
制定招生计划 编写招生章程	组织、培训招生 宣传人员	开展各类 录取工作	
	开展招生 宣传工作	确定 录取名单	

所需材料	各院系招生计划表	往年招生宣传计划		
	往年招生计划	交付物：招生 宣传计划		
	往年招生章程			
交付物	招生年度总计划表	招生宣传人员安排	招生录取方案	招生计划工作总结表
	分省分专业计划表	宣传工作总结计划表	人员、日程安排表	招生宣传工作总结表
	招生章程	经费审批表单	新生名单	招生录取工作总结表



决策要有实证依据

建设结果要可测量

测量结果用于持续改进

培训交流微信号 mycoszw



谢谢大家！