

# 新一轮评估和上一轮评估方案的区别

新一轮评估方案是上一轮评估方案的继承、发展和创新,主要有五个方面的不同。

**评估的重点不同。**上一轮评估旨在解决高职教育的“建设”与“规范”问题,关键词是:“建设”、“规范”。新一轮评估则是促进高职院校所要解决的主要问题是内涵建设与质量提升问题,关键词是:“内涵”、“质量”,其目的是促进学校深化改革,引导学校树立正确的办学方向,建立校企合作、工学结合人才培养模式。

**评估的内涵不同。**上一轮评估是“人才培养工作水平评估”,新一轮评估是“人才培养工作评估”,虽然只有两字之差,但评估的内涵不同。“人才培养工作水平评估”侧重的是高职院校人才培养工作的结果,或者是最终目标的实现和达成,是终结性评估和鉴定性评估。“人才培养工作评估”既关注高职院校人才培养工作的结果,更关注高职院校人才培养工作的整个过程,同时还要考虑将来的持续发展,是形成性评估和发展性评估。

**评估指标体系的设计思路不同。**上一轮评估对办学条件提出了很多的量化指标,硬件较硬,软件较软;新一轮评估强调评软不评硬、评动不评静、找不足树标杆。“评软不评

硬”着重解决人才培养方案、课程体系的构建问题,软的就是人才培养模式,就是学院怎么样培养人才,培养什么样的人,就是办学最根本的东西。因此,新一轮评估以定性为主,看方向,看特色,看效果,不搞统一的量化指标,不评定等级,不搞横向攀比。“评动不评静”就是评人才培养过程,要从人才培养的全过程看学院和经济社会发展的结合程度。“找不足树标杆”是指通过评估,既要发现人才培养的薄弱环节并提出改进措施,更要树立标杆,帮助各个学院树立自己的教学改革样板,评估要学院把最好的专业、课程等拿出来向专家展示,通过解剖最好的专业、课程等看看学院教学改革最高水平,并通过专家的帮助把最好的样本树立起来,通过评估看各个学院都有改革的样板,可以发挥示范辐射作用,为此,新的评估指标体系增加“特色专业”作为一级指标,将“课程建设”、“实践教学”作为特别重要的要素由原评估指标体系的二级指标提升为一级指标。

**评估的办法不同。**上一轮评估专家组在校时间长(5~7天),重在“核、查、算”,分项赋分、评定等级;新一轮评估专家组在校时间短(2~3天),采取数据平台+现场考察方

法,专家会在数据平台基础上分析、思考得出结论,对学校存在的问题提出建设性的意见、方案。“状态数据采集平台”的运用是“新方案”的独到之处、创新之处。专家通过平台数据的分析、教师说课、专业剖析、深度访谈对数据的真实性和逻辑性进行分析,在实地考察验证后形成专家评价意见。

**评估主体及其关系不同。**上一轮评估方案评估的主体主要是专家组;新评估方案主体是利益相关者,是学校、老师、学生、专家、社会用人单位、政府,是专家组与学校合作评估,评估主体由一元变为多元。评估专家组与学校之间关系是平等的,评与被评双方平等交流,共同发现问题、分析问题,共同探讨问题的解决办法。学校自评是基础,被评院校必须围绕影响人才培养的关键因素,以状态数据采集平台为基础,自己做出实事求是的自我评判,总结自己的成果经验,发现自己的特色亮点,找准存在的问题,分析产生的原因,提出对策措施。在评估专家组成员的组成上,由上一轮评估单位的单一化的“全部由业内人士组成”向“其中必须包括行业企业人员和一线教师”的多元化转变。

(评估办 王传荣)

## 省高校现代教育 技术培训基地落户我院

据省高教技培 2011 年第 4 号文件通知,近日,我院经“江苏省高等学校现代教育技术培训中心”评审,教育厅高教处审核,成功申报“江苏省高校现代教育技术培训基地”。

“江苏省高等学校现代教育技术培训中心”是 1999 年 7 月 22 日经江苏省教育委员会(现江苏省教育厅)批准成立的(苏教人 1999 第 53 号文),主要负责全省高等学校现代教育技术发展的研究以及培训工作。

我院成功申报“江苏省高校现代教育技术培训基地”,将有利于全面开展现代教育技术培训,提高教师运用现代教育技术手段组织教学的能力,提高教育教学质量和效益,加快我院教育现代化的进程,使我院现代教育技术上升到一个新的水平。

迎评促建

(党委宣传部)



褚冬/摄

日前,来自英国利兹城市学院的 Howard Browes 博士和 John Kellert 教授为我院师生作了一场题为“英国教育方法概览”的讲座。期间,两位外教还为食品与营养工程学院中外合作办学班学生进行为期一周的集中讲学。主要课程有食品安全生产、食品营销和高级研讨技能等。两位英国教师的授课方法独特,理念新颖,受到了学生的欢迎和好评。图为 John Kellert 教授在上课。(外事办 王贺玲)

## 生化学院党团服务队——一道亮丽的风景线

连日来,生化学院党总支学生党支部结合自身特点,专门成立了由学生党员、入党积极分子、优秀团员等组成的学生党团服务队,队伍有旗帜,成员有标识,都佩戴了袖标、帽子。服务队下设义工、帮困、敬老、巡逻四个小分队,分别担负美化环境、扶贫帮困、社区服务、维护稳定等志愿服务职责,开展活动有制度,有计划,有检查,有落实。他们的义举

形成我院一道亮丽的风景。

一阶段以来,党团服务队带领同学们在校园内外积极开展了“创先争优看我行”、“基础文明我先行”、“义工服务见我行”等一系列行之有效的活动。通过开展“向不文明行为挑战,争做文明食品人”、“校园文明人人有责,文明校园人人受益”签名活动,不文明行为宣传图片展,“六提倡、六禁止”、“校园八荣八耻”宣传,清扫校园卫生死角,奔赴幸福托老所、楚州福利院等为老人和儿童送温暖,赴淮

安武警支队慰问演出等,充分发挥了学生党团员的先锋模范作用,树立了大学生党员的优良形象。

生化学院成立学生党团服务队旨在通过亮明学生党团员身份来开展活动,从而不断增强学生党团员的身份意识、责任意识和服务意识,有效发挥学生党团员的先锋模范作用,为创建文明校园,营造安全、美丽、和谐、幸福的校内外环境作贡献。(生化学院党总支)

创先争优

**个案情况:**某大二女生,父母均为农民,家境贫困,一直以来,由于家庭贫困,常担心因缴不起学费而辍学。觉得自己学习成绩不太好,家里经济状况不好,长得也不好看,身材也不好,没什么优点,不讨人喜欢,总不相信别人,不愿意会别人,对人冷漠,缺乏热情。因为经济原因和心情郁闷,多次想要退学。最近几天,连续几天晚上做相同的噩梦,梦见父亲去世了,从梦中哭醒,很伤心,情绪很低落,无法学习。

**辅导老师分析:**这是典型的自我意识混乱案例。经济贫困只是个案心理困扰的一个诱因,只是其心境郁闷的一部分原因,最根本的原因还是个案对自己没有一个正确的认识,自我评价过低,导致自卑等不良心理体验。

所谓自我意识,是指个体对自身心理和行为的意识,它包含了自我概念、自我评价和自我理想等方面。当个体无法形成正确的自我概念和适宜的自我评价,不能达到自我同一性的确立而获得安定、平衡的心理状态时,则会出现自我意识混乱或自我否定等,从而引发焦虑、恐惧、迷茫等消极情绪。青年期是人的自我意

### 心理 访谈

识迅速发展一个特殊阶段。学习如何认识自我、接纳自我,是这一时期的重要发展任务,直接关系到青年能否建立健全的人格,能否选择适合自己发展的人生道路,是非常关键的。

**辅导老师建议:**一是向学校有关部门了解助学贷款和勤工助学等事宜,或同时和家人沟通,针对学费问题找到一套切实可行的解决方案,从经济上减轻自己的压力,从而一定程度上放松心情;二是通过自评、好友评价、心理测评等方式加强对自我的了解,对自己有一个客观的评价,尤其是突出了解自己的优点,并在意识层面不断强化自己的优点,经常提醒自己其实在某些方面自己也是很棒的,逐步增强信心;三是在时间精力允许的情况下,尽量参加一些自己感兴趣的校内外活动,在活动中提高自己的人际交往能力,完善自己的人格;四是在同学中培养几个投缘的感觉不错的知心朋友,遇到困难可以相互支持和安慰;五是和家人保持联系,加强沟通;六是给自己定下毕业时的目标,做好适当的职业规划,并针对目标制订计划然后投身实践,一步一步实现自己的目标,给自己的未来打下一个很好的基础,增强信心。(心理咨询中心 卜艳艳)

### 标题新闻

◆陶书中参加“2011 中国淮扬菜集聚区年会”

◆加拿大枫华国际教育集团来我院洽谈合作办学

◆英国利兹城市学院教授为我院师生作学术讲座

◆无锡工艺学院何祖伟书记来我院考察交流

◆常州信息职业技术学院邓志良院长访问我院

◆市老科协教育分会领导一行来我院调研考察

## 应聘中常见问题回答技巧 (六)

就你申请的这个职位,你认为你还欠缺什么?

回答提示:企业喜欢问求职者弱点,但精明的求职者一般不直接回答。他们希望看到这样的求职者:继续重复自己的优势,然后说:“对于这个职位和我的能力来说,我相信自己是可以胜任的,只是缺乏经验,这个问题我想我可以进入公司以后以最短的时间来解决,我的学习能力很强,我相信可以很快融入公司的企业文化,进入工作状态。”企业喜欢能够巧妙地躲过难题的求职者。

你欣赏哪种性格的人?

回答提示:诚实、不死板而且容易相处的人、有“实际行动”的人。

你通常如何处理别人的批评?

回答提示:①沉默是金,不必说什么,否则情况更糟,不过我会接受建设性的批评。②我会等大家冷静下来再讨论。

怎样对待自己的失败?

回答提示:我们大家生来都不是十全十美的,我相信我有第二个机会改正我的错误。

什么会让你有成就感?

回答提示:为贵公司竭力效劳,尽我所能,完成一个项目。

眼下你生活中最重要的事情是什么?

回答提示:对我来说,能在这个领域找到工作是最重要的,能在贵公司任职对我说最重要。

你为什么愿意到我们公司来工作?

回答提示:对于这个问题,你要格外小心,如果你已经对该单位作了研究,你可以回答一些详细的原因,像“公司本身的高技术开发环境很吸引我。”、“我同公司出生在同样的时代,我希望能够进入一家与我共同成长的公司。”、“你们公司一直都稳定发展,在近几年来的市场上很有竞争力。”、“我认为贵公司能够给我提供一个与众不同的发展道路。”这些都显示出你已经做了一些调查,也说明你对自己的未来有了较为具体的远景规划。(会计系 朱进东供稿)

3月22日下午,常州信息职业技术学院副院长应邀来我院作迎接“教育部新一轮人才培养工作评估”的专题辅导报告。院领导赵炳超、陶书中、葛恒金、赵昂、嵇芹珍以及全体教职员工听取了报告。报告会由张安宁副院长主持。

副院长以《把握新机遇,再促新发展》为题,结合常州信息学院“迎评促建”过程中所取得的经验,全面系统地阐述了“为什么要评估,评估什么,如何评估,如何有效准备,评估后会怎样”等各个环节的问题。她特别就“专业剖析、说(听)课、深度访谈”等几个方面的注意事项进行了详细的阐述。

副院长的报告高屋建瓴,深入浅出,既有理念认识层次的辅导,又有具体操作方面的要求,对我院广大教师转变教育观念,真正树立“以评促建,以评促改,以评促管,评建结合,重在建设”的理念,起到了积极的推动作用。

张安宁副院长希望全体教职员工要充分认识到“教育部新一轮评估”的重要意义,认真理解副院长阐述的每个环节的具体做法,同时在工作中要开拓思路,大胆创新,为切实提高我院人才培养的质量而作出自己的贡献。

(党委宣传部)

## 常州信息学院副院长来我院作辅导报告

## 张安宁副院长一行赴“鸿得利”考察

近日,张安宁副院长在相关职能部门同志的陪同下,前往柳工——上海鸿得利重工股份有限公司考察,洽谈校企合作进一步合作事宜。考察组在两天时间里分别参观了上海、启东、扬州三个厂区。期间,张安宁副院长与公司领导共同主持了两场校企交流研讨会,并与我院的实习学生进行了座谈。

在上海总部,双方认为,过去一年多的合作给校企双方带来了很大收益。徐建华副总经理表示,公司在快速发展中,迫切需要持久、高效的人力资源储备,需要与我院深度合作。公司未来对我院“订单班”毕业生定位为:公司技术管理人员和售后服务工程师。张安宁副院长对此给予充分肯定,并希望柳工鸿得利公司在人才培养方案制定、课程开发、师资交流等方面与我院进行深度合作,双方商定将尽快启动相关事项。

在扬州厂区,公司人力资源部的领导介绍了企业的发展历程和人才状况,朱振国副总经理谈到了鸿得利公司以及整个柳工集团镇江分公司、常州分公司、安徽分公司今后的人才需求计划。张安宁副院长表示,柳工集团是世界知名企业,我院是国家骨干校建设单位,强强联合,校企合作,必将为区域社会经济发展做出重要贡献。

在与实习学生座谈中,张安宁副院长希望同学们无论在什么岗位,都要好好珍惜机会,努力提高自己的职业技能和就业竞争力。

我院机电工程系 2010 年与柳工鸿得利公司成功举办“鸿得利订单班”,现有近 30 名学生在该公司实习就业,主要从事生产、技术管理、售后服务工作。(教务处 马林)