

内部刊物



# 决策参考

2020 年第 10 期

桂林航天工业学院发展规划办公室编

二〇二〇年七月十五日

## 本期目录

### ◇ 高教动态

“双高计划”提出 2035 年“国际先进水平”的建设目标，专业群该如何发展？ .....	1
重磅！教育部发布《全国普通高校本科教育教学质量报告（2018 年度）》 .....	7
2019 届毕业生就业幸福感最强专业 TOP10 揭晓.....	11

### ◇ 专家观点

我对领导力的真实体会 .....	15
哈佛大学“没有学分的人生课”：反思你的人生 Reflecting on Your Life .....	21

### ◇ 他山之石

河北民族师范学院：三种模式打造专业集群建设典范 .....	26
专业集群如何建？这所大学的做法值得一看 .....	30
以国际校企合作平台服务院校发展 .....	34

顾问：胡泽民

主编：吴世先 杨元妍

本期责编：杨元妍

## “双高计划”提出 2035 年“国际先进水平”的建设目标，专业群该如何发展？

“‘双高计划’的专业群建设规划意味着高职院校需要从多方面加强专业群建设的长远规划，而不仅仅是短期规划和做法。”内蒙古建筑职业技术学院原校长徐建平如是说。

建设高水平专业群是推进“双高计划”的重要抓手，也是高职院校发展的必由之路。

为促进专业资源整合和结构优化，实现人才培养供给侧和产业需求侧结构要素全方位融合，专业群的人才培养目标需要合理对接社会 and 产业发展需要。

从 2016 届毕业生三年后对培养目标的合理性评价的数据结果来看，高水平专业毕业生有 66% 认为本专业培养目标符合相关行业发展需求，该比例明显高于其他专业毕业生（54%）。

梳理和明确自身的服务面向领域，对照相关领域的需求，合理定位专业培养目标，并以此构建和完善相应的课程体系，增强师资队伍建设，能更有效地提升专业群建设成效。

内蒙古建筑职业技术学院入选了“双高计划”建设名单，其“供热通风与空调工程技术”是首批高水平专业群建设单位。本期《“育”见双高》栏目，麦可思研究特别邀请到了该校原校长徐建平介绍学校如何贴近区域发展来建设高水平专业群，确保人才培养质量持续提升。

### 专业群分级建设“先带后”梯队结构

内蒙古建筑职业技术学院采用国际化、智能化、绿色化的建筑类高水平专业群建设为引领，统筹建立国家、自治区、学校三级专业群建设梯队的建设思路。目前，学院已经建成以 1 个国家级高水平专业群（供热通风与空调工程技术）为龙头，辐射带动 1 个自治区级和 4

个校级专业群的建设梯队，探明了专业群梯队建设的技术路径，形成了专业群建设的创新机制。

“学院立足北方地区经济发展，以建筑安装业‘绿色节能、智能建造’转型升级为契机，以服务国家绿色可持续发展战略为目标，多元共建‘供热通风与空调工程技术’专业群。通过该专业群辐射带动自治区、学校两级专业群建设，推动建筑安装业教育链、人才链和产业链、创新链有机衔接，为建筑业提供全产业链人才资源。”徐建平阐释高水平专业群的引领作用。

培养复合型技术技能人才是专业群建设的主要目的之一，学院以现代学徒制为抓手，建立了育训一体“三阶段递进式”人才培养模式，保证毕业生具备建筑安装业的运行系统设计、施工与运维等多种能力，并具有家国情怀和创新理念。

### **对接产业协同发展**

“‘促进产教融合，专业群发展对接国家和区域主导产业’不仅是高职院校人才培养的特色之一，也是‘双高计划’的重点内容。”徐建平说道。对此，学校希望专业群建设进一步推动产业发展，形成专业群与区域的良性互动，健全学校对接产业、二级学院对接行业、专业对接企业的三级产教融合制度，激励人才培养与产业需求有机衔接。以“供热通风与空调工程技术”专业群为例，学校主要有三方面的措施：

### **打造融入产业、行业、企业发展的技术技能创新服务平台**

创新服务平台对接科技发展趋势，以技术技能积累为纽带，促进人才培养、团队建设、技术服务有机结合。以人才培养为中心，确保技术创新始终服务教学一线，实现“教学出题目，科研做文章，成果进课堂”。

### **协同推进，相互促进，整体提升**

针对绿色建筑安装施工、节能减排，建筑产业向“智能”转型升级，装配式建筑及 BIM 技术等行业企业创新需求，学校与企业合作创新以突出“双主体”地位，并推动学校创新成果向企业集聚，促使核心技术更快转化为现实生产力，支持企业技术进步与发展。

### 以问题为导向，探索校企合作同频共振的可行性方案

深化学校“政行企校合作发展理事会”校企合作机制，建立专业群对接行业的二级理事会工作机制，拓宽校企合作渠道。学校同时结合自治区建筑业产业特点，探索差别化的校企合作路径，从而完善专业群产教融合、校企合作制度设计等。

### “大师”领衔增强师资力量

在教师入口关，学校分年度招聘具有土建类专业背景、企业工作经历的专业教师，并培育引进建筑类高层次人才、行业专家、技术大师等，推进自治区级及以上高水平专业群建设工作。以校企合作为契机，学校不断完善职教教师国培基地职能，创建“培训包超市”培训平台，举办名师引领、以老带新等活动，确保老中青教师协调发展。

同时，学校鼓励教师走进行业企业、生产线，与行业企业技术人员合作解决生产中的实际问题，开发新产品，推进技术成果转化，以提高教师技术研发能力，提升学校的社会服务能力，促使学校逐步成为行业企业发展的“伴跑者”，甚至是“领跑者”。

“此外，‘双高计划’对专业群教学团队提出了更高要求。”徐建平表示，为进一步加强师资力量，学校致力于组建在行业领域具有影响力的专业群带头人队伍，建立“大师工作室”，完善“双师三能”型特色教师队伍建设，聚焦“1+X”证书制度以开展教师培训，并组建行业精英领衔的兼职教师队伍，“打造一支‘大师带动、能力突出、国际视野’的国家级创新型、研究型服务教学团队，以带动专业群建设与发展，提升人才培养质量。”

## 反馈评价确保专业群高水平“成色”

“专业群建设除了有思路、有师资以外，还需要建立‘自我完善、持续改进’的机制。”徐建平介绍道，学校主要通过建立专业群建设机制与动态优化评价机制，实现专业群的持续改进。

### 健全对接产业、动态调整、自我完善的专业群建设机制

围绕国家和自治区建筑安装产业的新业态、新技术、新市场，学校会修订专业群人才培养方案，对接产业链需求变化。同时，基于专业群校企合作和国际合作等渠道的反馈信息，常态化组织面向产业领域和教育领域的产教融合发展研讨会议，每两年形成一份专业群组群发展效果及专业群可持续发展报告，不断优化专业群对接产业度和自我完善能力，推动教育链、人才链和产业链、创新链有机衔接。

同时，在专业群的专业组成上，学校重视专业群结构战略，巩固产业链人才供给能力，在通用共享的群基础平台之上，灵活调整专业组成和专业方向，拓展相近或新兴专业，通过原有专业的衍生开发、滚动发展，在专业群主体保持稳定的同时，增强外部适应性。

### 建立专业群人才培养质量保障体系和动态优化评价机制

学校同时与第三方评价机构合作了在校生、毕业生、主要用人单位等调研项目，根据调研反馈持续改进培养质量，从而保障专业群利益相关方的长效发展利益，不断提升各利益相关方的满意度。

调研项目的开展确立了以教学诊断与改进为基本制度，以学习者的职业道德、技术技能水平和就业质量，以及产教融合、校企合作水平为核心的内部质量保证体系，同时有机结合行业、企业等外部质量评价渠道，实现评价主体多元化、评价内容动态化，持续推动专业群高质量发展。

### 建设目标的国际化展望

根据“双高计划”的发展规划，“到 2035 年，一批高职院校和专业群达到国际先进水平，引领职业教育现代化，为促进经济社会发

展和提高国家竞争力提供优质人才资源支撑。”“这意味着，学校应当强化专业群建设的战略思维和总体规划，而不囿于短期做法。”徐建平表示。

对此，学校以落实立德树人为根本任务，秉持“三全育人”，引领职业教育现代化发展理念，届时（2035 年）力争进入本科层次职业高等学校发展序列，完成职业教育向类型教育转型的院校使命。

从“供热通风与空调工程技术”专业群发展规划来看，学校借助区位优势，健全“兴泰学院”职能，与蒙古、俄罗斯等东北亚国家、“一带一路”沿线国家开展建筑安装工程行业技能培训与技术服务，培养具备国际视野的技术技能人才。在为“走出去”企业提供智力支撑和人才支撑之际，学校通过商贸、教育等国际合作项目，积极向亚非拉发展中国家提供职业教育服务。

注：兴泰学院由内蒙古建筑职业技术学院与内蒙古兴泰建设集团有限公司合作创办，校企协同育人。

同时，该专业群对内发挥桥头堡作用，与国家、自治区建筑节能协会合作，承办国际建筑节能优质行业活动，加强与同类专业团队的合作，以期提升国内相关专业的国际合作与交流的水平与质量。为自治区建筑设备行业和教育领域引入优质的国际化建筑安装产业资源和职业教育资源，发挥并扩大专业群的行业影响力。

此外，除了与第三方评价机构合作开展国际范式专业建设外，学校还积极“走出去”，每年以访问学者、短期研学等方式前往德国学习双元制模式，去英国学习 BTEC 职业教育模式，以及从欧洲高寒国家供热与通风领域学习先进理念和先进技术等。

“总体来说，学校期望建筑类高水平专业集群达到国际先进水平，现代服务业和新兴产业专业群建设达到国家先进水平。健全产教融通、校企融通、学历教育与培训融通、师资融通、职业技能培养与职业精神养成融通等横向融通的制度体系。健全服务社会和教育与培

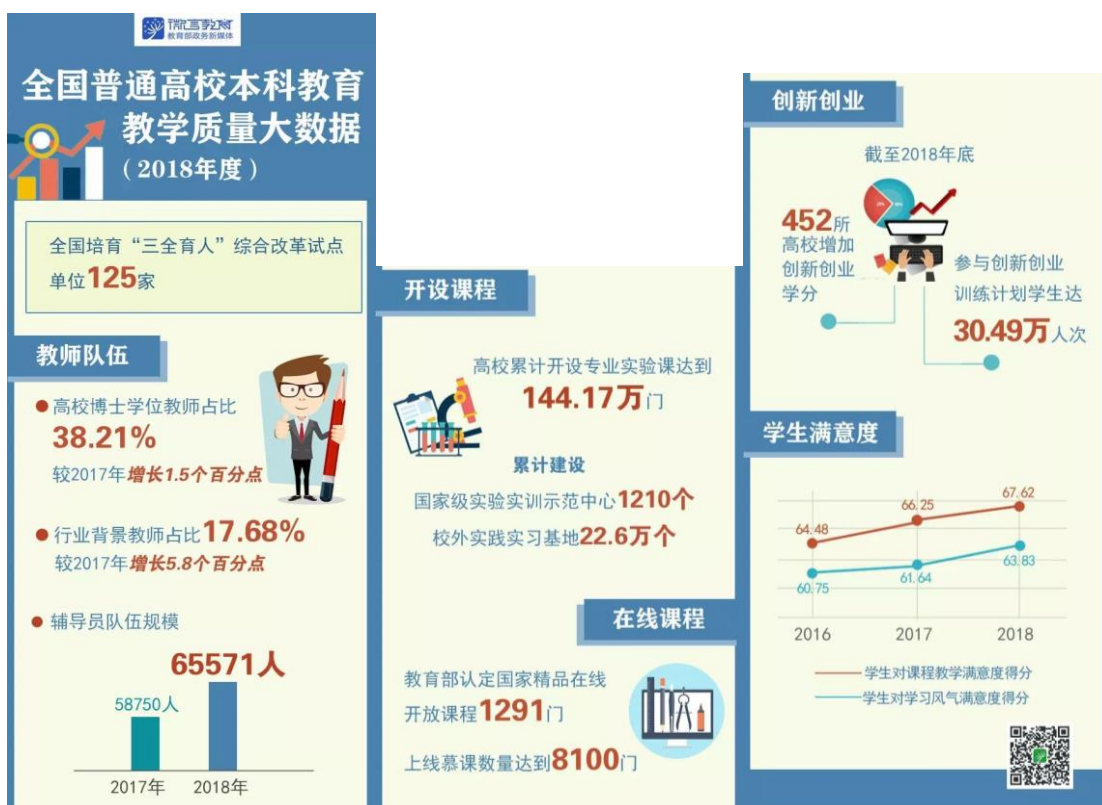
## ◇ 高教动态

---

训功能,支撑产业链人才终身学习。为全面建设小康社会、民族复兴、人类命运共同体提供优质人才资源支撑。”徐建平总结道。

## 重磅！教育部发布《全国普通高校本科教育教学质量报告（2018 年度）》

为全面总结 2018 年全国高校本科教育教学质量状况，教育部教育督导局委托教育部高等教育教学评估中心研制完成《全国普通高校本科教育教学质量报告（2018 年度）》（以下简称《报告》）。那么，《报告》有哪些内容呢？一起来看↓↓↓



《报告》指出，党的十九大以来，我国高等教育进入内涵式发展新阶段，本科教育全面振兴。

2018 年，教育部通过全面布局“四新”建设、推出“六卓越一拔尖”计划 2.0、部署一流专业建设“双万计划”、颁布本科专业类教学质量国家标准等一系列重要举措，在本科教育关键领域“谋突破、



上水平”，打响新一轮全面振兴本科教育攻坚战，高校人才培养能力得到全面提升。

**《报告》认为，高校扎实落实立德树人根本任务，“三全育人”工作有序开展。**

实施高校思想政治工作质量提升工程，推动高校加强思政课程建设、深化思政工作改革，建立完善立德树人育人机制，构建“三全育人”大格局。2018年，全国培育“三全育人”综合改革试点单位125家，以“三全育人”为导向建设高校思想政治工作精品项目200项、中青年骨干队伍建设项目20个。

**《报告》表明，高校师德师风建设和教师队伍建设取得成效。**

按照《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》要求，高校在教师聘用、年度考核、职称评聘等工作中，坚持师德第一标准，引导广大教师争做“四有”好老师。2018年，高校博士学位教师占比38.21%，较2017年增长1.5个百分点；行业背景教师占比17.68%，较2017年增长5.8个百分点；辅导员队伍规模从2017年的58750人增加到2018年的65571人。

**《报告》显示，高校改革创新人才培养模式工作持续推进。**

2018年，高校打破第一课堂到第二课堂的壁垒，将社会课堂、虚拟课堂引入传统的课堂教学，理论与实践相互融合。高校累计开设专业实验课达到144.17万门，累计建设国家级实验实训示范中心1210个、校外实践实习基地22.6万个，实践育人体系不断完善。高校积极开展创新创业教育，持续深化科教融合，推动创新创业教育融入人才培养全过程，截至2018年底，452所高校增加创新创业学分，参与创新创业训练计划学生达30.49万人次。

《报告》强调，高校办学条件和教学资源得到明显改善，“大学质量文化建设”呈现新风貌。

各级财政加大高等教育投入，高校生均教育经费（全日制学生）达到 3.27 万元。线上课程资源建设得到强化，教育部认定国家精品在线开放课程 1291 门，上线慕课数量达到 8100 门。高等教育质量保障体系逐步健全，政府完善质量标准，强化外部教育教学评估；高校内修教学督导、专项评估、常态监测，质量文化得到培育和养成，提高学生培养质量成为主旋律。

《报告》反映，学生学习体验满意度不断提升，大部分学生对自身成长与收获满意。

2016—2018 年，学生对课程教学和学习风气的满意度得分分别为 64.48、66.25、67.62 和 60.75、61.64、63.83，呈现持续上升趋势。2018 年，74% 的学生认为自己在确立明晰人生观、价值观方面有极大或较大提高，75.9% 的学生认为大学期间自己的合作能力有较大或极大提高，74.1% 的学生对自己在大学期间的成长与收获满意。

与此同时，《报告》还指出，部分高校本科教育教学工作尚存在以下问题。

一是人才培养中心地位未完全落实。部分高校对人才培养中心地位的落实保障度不够，制度保障教学、全员服务教学等落实不到位，高校教授为本科生授课比例仅为 77.11%。

二是教学模式创新性不足。部分高校慕课、翻转课堂、线上线下混合式教学等新型教学模式应用不足，高校专业课小班化课堂（30 人及以下）平均开设率仅为 29.11%。

三是学习过程管理总体不严格。部分高校课程学习难度、挑战度不高，考核方式单一、重结果轻过程，2016—2018 年，高校学业挑战度总体上仍处于中等偏下水平。

四是师德师风建设未形成长效机制。部分高校对师德师风建设工作的统筹领导力度不够，个别教师不能认真履职尽责，学术不端行为仍有发生，师德考核在教师考核评价中被弱化。

此外，《报告》还进一步指出，我国本科教育教学质量保障体系有待继续健全完善。

评估制度设计需着力解决重点难点问题，立德树人评估指标尚不够具体，高校分类评估有待进一步完善。高校在职称评聘、职务考核、激励奖励、资源分配等方面依然强调“帽子、课题、成果、经费、奖项”等指标，人才培养成效的评价标准尚未得到充分体现。

目前，《报告》已由高等教育出版社公开出版发行。

## 2019 届毕业生就业幸福感最强专业 TOP10 揭晓

就业满意度是衡量毕业生就业质量的重要指标，是毕业生对就业现状的主观评价。尽管如此，却反映出毕业生就目前就业现状最真实且综合的评价。包括薪资待遇、行业发展、职业发展空间、工作内容、工作压力、就业环境等在内的多个因素都会影响其评价结果，该指标也与毕业生自身感受密切相关。

那么，哪个专业就业满意度最高？高考将至，我们提前为您揭晓就业满意度最高的 10 个专业。

就业蓝皮书最新数据显示，2019 届本科毕业生毕业半年后就业满意度最高的专业是信息安全（79%），排在第二位的分别是小学教育、医学影像学，满意度均达到 77%。

值得注意的是，信息安全专业的就业满意度已连续多年稳居第一。此外，该专业也是 2019 届毕业生月收入最高的主要本科专业。

随着信息技术的飞速发展，信息安全日益成为社会普遍关注的问题。信息安全领域的人才需求显得极为迫切，市场需求促使用人单位愿意为从业者提供更为优渥的薪资福利待遇、更好的就业环境，而这些与就业满意度直接相关。

就业蓝皮书最新数据显示，铁道机车、铁道供电技术是 2019 届高职毕业生毕业半年后就业满意度最高（均达到 80%）的专业，其次是电力系统继电保护与自动化技术（79%）。

随着近几年我国铁路、城市地铁的发展，交通运输类人才需求正迅速增长。产业发展为相关专业人才提供了良好的就业机会，这促使相关专业毕业生就业满意度较高。

## 2019 届半年后就业满意度较高的主要本科专业



## 2019 届半年后就业满意度较高的主要高职专业



注：

就业满意度：由就业的毕业生对自己目前的就业现状进行主观判断，选项有“很满意”“满意”“不满意”“很不满意”“无法评估”共五项。其中，选择“满意”或“很满意”的人属于对就业现状满意，选择“不满意”或“很不满意”的人属于对就业现状不满意。

数据链接：

2019 届大学生毕业半年后培养质量的跟踪评价，于 2020 年 3 月初完成，回收全国总样本约 27.4 万。其中，全国本科生样本为 12.6 万，全国高职生样本为 14.8 万。

## 我对领导力的真实体会

领导力也属于我的教学与研究领域，我深深认同“谦逊”、“本色”、“服务型领导”、“同理心”、“勇气”等领导力核心要素；

更是因为汉尼斯校长的“领导十得”多来自于他作为斯坦福大学管理者（院长加校长）近 20 年的实践与心得，而我在教研工作之外，也承担院系行政管理工作多年，虽然我的职位与汉尼斯校长不能相提并论，但他书中谈到的很多观点、涉及的很多情境，也是我工作当中曾经感悟到和遇到过的，很有英雄所见略同和终于找到良药的兴奋。

我在经济管理学院工作多年，与众多企业家、企业管理者、特别是我教过的学生、校友多有交流，我对他们的领导力认知与实践能力以及带领团队中产生的困惑颇有了解，虽然他们的工作场所不是大学，但《要领》所阐述的领导力素质既适用于大学，也适用于大学以外的工作情景。

我深信这本书必能为他们答疑解惑，也必能引起他们的强烈共鸣和深刻思考，正如它的译者、我的同事、清华大学副校长、教务长杨斌教授在译者序中所说的那样，这本书“绝不是在领导力著作的巍巍邳架上增加的‘另一本’”，而应当是他们“最该读到的‘那一本’”。

### 01 共鸣之一：谦逊

没有自信绝不会有领导力。

但汉尼斯校长认为，谦逊才能让我们真正建立自信。他说，“懂得反思自己与生俱来就享受到的一切会令你变得更加谦逊”，我对此深有同感。

我从小在北京生北京长，在北京上学，之后有机会出国学习，再后来回到祖国在清华大学工作。我常想，如果不是我的父亲（出生在苏北农村的贫雇农家庭）当年冒着杀头的风险跑出来参加新四军（为此还隐名埋名），在部队中成长为领导干部，解放后调到北京工作，



## ◇ 专家观点

我们家就应该跟我父亲那些发小的家一样，一直待在苏北农村，那就不会有如今的我了。

1977 年我从插队的北京郊区农村考上大学，也是因为我幸运地赶上了高考制度的恢复。本科毕业后，我幸运地留校工作，两年后参加在职研究生考试，又幸运地被系里选定改做公派研究生去美国学习。

我的经历中有很多这样的“幸运”——今天的我不是因为我比别人更聪明，而是因为我比别人更幸运地有机会获得更好的资源。认识到这一点的确有助于我在很多时候保持谦逊。

知道自己的学识有限，认识到“自己绝不是房间里最聪明的人”，才能够让我们学会欣赏别人，倾听他们的意见。我的经验告诉我，当别人意识到他们的意见得到重视的时候，他们就感受到了被尊重。

只有感受到被尊重，人们才会愿意跟我们一起努力工作。刚愎自负从来就不是领导力的素质，是色厉内荏的“纸老虎”。我生命中遇到的所有拥有强大领导力的人，无一不是既坚毅自信又虚怀若谷。

汉尼斯校长既是杰出的计算机科学家、成功的创业家，又是世界一流大学校长，无疑是个非常成功的人。他的学识渊博、功勋卓著，首先来自他始终如一的谦逊品格。因此，一个人首先要学会谦逊做人，才能谈得上是否拥有领导力。

斯坦福大学原校长约翰·汉尼斯（来源：“湛庐文化”微信公众号）

### 02 共鸣之二：服务型领导

“领导即服务”，认识到这一点并不容易，因为所有的下属都认为自己要服务于上级，而上级也往往认为下属应该是支持自己工作的。

“作为领导者，你应当服务于你的下属——他们重担在肩，而你的工作应是帮助他们尽可能地达成有效工作和保持高效产出。”我对汉尼斯校长的这一观点深表认同。

在管理沟通课堂上我也曾对学生们讲过，不要因为“忙”而不理会下属的需要，当下属需要我们的帮助而我们却不及时地给予回应时，下属就会无所适从，工作效率和工作绩效就会发生问题，久而久之下属的工作积极性也会受挫，最终影响的就是我们共同服务的组织。

每个人都会非常乐意与“有求必应”的领导合作。但是，“有求必应”并不意味着下属需要什么，你都一定要提供什么。有些时候你需要拍板决策，有些时候你需要提供信息或资源，有些时候你或许需要“授人以渔”，有些时候你或许需要挽起袖子跟大家一起干，更多的时候你需要承揽风险和责任。

在我的工作经历中，只愿意高高在上发号施令，不愿意与下属一起分担工作（即使是非常需要的时候）或者不愿意承担风险帮助下级推动创新的上级不乏其人，严重影响了团队工作的积极性，阻碍了组织目标的达成。

我认为，服务型领导与其领导的团队之间的关系应该很类似于中国传统武术推手中的双人对手，“上下相随，随屈就伸，沾连黏随不丢顶”（王宗岳《太极拳论》），在这种相扶相依、响答影随的互动中，团队才能够达到理想的工作状态。

（来源：“湛庐文化”微信公众号）

### 03 共鸣之三：通过成就他人来成就自己

丹尼尔·平克在《驱动力》这本书中谈到驱动力三大要素之一，即目的和意义是驱动人们长期坚持和忘我投入的根本原因。领导者不仅应当有能力发现平常工作当中的目的和意义，并且应该能够通过有效的沟通向团队传递目的和意义。

2015 年秋天，作为清华大学经管学院副院长的我，开始负责学院的 MBA 项目。MBA 教育中心有 20 多位工作人员，负责从招生、培养、课外活动，到国际合作与企业互动等方方面面的工作，工作异常繁重。

## ◇ 专家观点

---

有一天，一位资深职员同事跟我说，MBA 教育中心的工作没有显示度，没有成就感，超过 80% 的时间都在替那些不到 20% 的学生处理因为他们自己的不小心而造成的各种问题。

她的话引起我的深思，我觉得自己得做点工作，来帮助我的同事们改变他们对工作的看法。

于是，我组织了一次 MBA 教育中心全体工作人员会议，给大家讲了杨斌教授多年前在为他翻译的《沉静领导》所做的“译者跋”中提到的“米里亚姆小姐”的故事。

米里亚姆小姐是麻省理工学院斯隆管理学院的一位“历史名人”，作为职员工作了超过 50 个年头，负责硕士项目各项行政事务。

她的工作与我在 MBA 教育中心同事们所从事的工作几乎一模一样——繁重、细碎，但她乐此不疲，对待每一位学生都像自己的孩子一样（虽然她自己并没有孩子）。

她 50 年如一日的爱岗尽责与无私奉献赢得了斯隆师生们的崇高敬意，毕业多年的校友集体向学院赠送了米里亚姆小姐画像，学院以她的名字命名了位于学院教学楼的一个“面向查尔斯河阳光明媚景色宜人”的大厅，并把她的画像挂在了那里。

学院还以她的名义设立了奖学金，以表彰对学院做出突出贡献的硕士生。

米里亚姆小姐就是这样不显山不露水地为学院的发展默默工作，她的精神影响了一届又一届的斯隆学生们。

故事讲完了，大家都沉思不语。我接着说，每当我们听说某一位 MBA 校友取得了什么成就，我们是不是都会由衷地为他（她）感到高兴？内心是不是都有一些自豪感油然而生？那是为什么？

那是因为他（她）曾经在我们的项目学习过，我们曾经为他（她）服务过，我们会觉得他（她）的成长过程与我们有一定的关联。“所以”，我说，“我们的成就，在于我们成就了我们的学生。”

在我 60 岁生日的时候，MBA 教育中心的全体同事送给我一本他们精心设计的纪念册，其中一页上就写着上面的那句话。我很高兴，同事们听进去了，记住了。

当我在《要领》书中看到汉尼斯校长的话：“我的职业生涯很大程度上正是通过成就他人来成就自己的”，怎能不激荡起我的强烈共鸣呢？

本文作者钱小军教授资料图（来源：清华大学经济管理学院官网）

#### 04 共鸣之四：为社区和组织挺身而出

汉尼斯校长年轻时的梦想是在全世界最杰出的大学做教授，研究自己酷爱的计算机科学。

但他在“美梦成真”入职斯坦福大学电子工程系成为助理教授后的 40 多年里，数次因为社区和组织需要而挺身而出，走上了一系列的管理岗位，并成为伟大的领导者。

看到汉尼斯校长的经历，不禁让我想起我的前同事赵家和教授，因默默倾己所有创办“兴华助学基金”资助贫困学生，最终连遗体都捐献给了祖国医学发展事业的他，逝世数年后才被世人所知。

他最爱教书，“最高兴的时候，就是讲一个问题，别人听懂了。”就是这样一位被称为“清华园里顶级聪明的人”，却三次挺身而出，从学术岗位转到管理岗位，从本专业转到另外的专业，“每次都因为学校新建了专业或机构，需要人带头‘拓荒’。”

人们这样评论他，“以他的聪明，留在无线电系，奔个院士很有可能，可让他转，他就转，一点折扣都不打。”

我的现任领导、清华大学苏世民书院院长薛澜教授也是这样一位能为组织和社区需要挺身而出的人。

2018 年夏天，薛澜教授即将卸任清华大学公共管理学院院长。这个岗位他做了 20 年，不难想象，在公管学院从无到有，再到发展

## ◇ 专家观点

---

壮大，成为国内数一数二公共管理学院的过程中，他经历了多少艰难坎坷和不眠之夜。

薛澜教授已经做好了自已卸任后的规划——去欧洲顶尖公共管理研究机构潜心研究，总结深化自己这么多年的学术积累，以推动公共管理学科的进一步发展。

为此，他完成了各项联系工作，只待卸任。可是，当大学希望调他担任苏世民书院院长时，他也二话没说，改变了原有的计划，接受了新的挑战，继续努力工作。

“不要因为你喜欢这个头衔或者随之而来的职务之便而接受这份工作，而是要因为你想服务于你的教师同事和全体学生才做出选择。因为这才是这份工作全部的意义。”汉尼斯校长是这样做的，赵家和教授是这样做的，薛澜院长也是这样做的。

我很认同这样的价值观，尊敬他们，很幸运能跟这样的人做同事、一起工作。我深信，只有秉承这样的价值观，领导者才能够有勇气有担当为组织和社区发展进行决策——哪怕这样的决策可能给他们自己带来风险，也才能够真正赢得人们的认同与追随。

杨斌教授在译者序“校长的领导力讲义”中指出，这本书是“写给有为者而非有位者的领导指南。”领导力无关乎是否有位，而关乎如何做人。谦逊、本色、同理心、勇气、合作、终身学习，哪一样不是在讲如何做人？

## 哈佛大学“没有学分的人生课”：反思你的人生

### Reflecting Your Life

◆ 当代中西方的大学教育都已经极大地偏向器物和技术层面，一般的大学培养学生的方式越来越接近大规模批发毕业生的职业培训所，完全忽视了大学所应当具有的鼓励学生重视内心生活，甚至重塑人生观的功能。

◆ 真正属于精英的人文和素质教育，不是随时展示的才艺，也不是通向高薪工作的途径，而是指向一种长远的人生境界，倡导一种回向内心的生活方式，要求一个个体对其目标和价值观做自我拷问和自我回答，并对自我与世界关系进行不断反思和调适。

◆ 在哈佛大学，一些学院院长和教授发起设立了一门没有学分的课程，叫“反思你的人生”(Reflecting Your Life)。教授们的理念是希望学生思考一些抽象的问题：什么叫过一种好的人生？什么叫做快乐的人生？什么是富有成效的人生？

我一向认为，在美国的不少华人对美国精英教育的实质存在认识误区。

第一个误区是逃避式的，就是觉得我们不去追求所谓的“成功”，只要平平淡淡就好了。

这种价值观无可厚非，但似乎过于消极，而且忽略了一个事实，就是现实世界无时无刻不处在竞争中，不仅华人和美国人之间存在隐形的竞争，在华人孩子和印度裔孩子也存在潜在的竞争。

当不少华裔发现印度裔精英在日益占据 IT 行业的管理层职位和人事部门，华裔精英却一味“靠技术吃饭”的时候，我们确实应该思考，第二代华裔是否应该以更积极的，当仁不让的姿态参与到这种生存和发展的竞争中。

第二种误区看似积极,但是对成功的定义却过度地局限于中国传统的"出人头地",一窝蜂追求名校和热门("有用的")专业,却未必真正了解名校的核心精神价值。

在笔者看来,美国精英教育的灵魂是精神层面的。这并不是说,学术训练不重要,学术训练当然重要,而且其重要性是众所周知的,但它终究是一种"训练",而容易被忽视的,恰恰是精英教育中对人的精神和思想缓慢和无形的熏陶。

换句话说,这可以称为美国式的"思想教育",而且这种教育常常是"触及灵魂深处"的。

2015年7月31日的《纽约时报》刊登了一篇文章,“如何智慧地生活”(How to Live Wisely)。文章的作者 Richard J. Light 是哈佛大学肯尼迪政府管理学院教授。他在文章中说,在哈佛大学,一些学院院长和教授发起设立了一门没有学分的课程,叫“反思你的人生”(Refleeting Your Life)。

这门课有三次讨论,每次 90 分钟,选课的大学本科一年纪新生被分入小组,每组 12 人。教授们的理念是希望学生思考一些抽象的问题:什么叫过一种好的人生?什么叫做快乐的人生?什么是富有成效的人生?假如学生提供的答案相互冲突,又将如何进一步思考这些想法?

学生们将思考,他们计划如何用大学时光来一步步回答这些问题。课程的目标是希望大学新生系统地反思个人生活的诸多方面,然后把这些思考 and 发现与在校园里的实际行为联系起来。

学生们首先被要求列一个表,写出他们打算如何度过大学时光,再列另一个表,以备将来对照,并回答自己平时的作为和目标是否吻合。

另一个自测方式叫"广度和深度练习",让学生假定,如果他/她要在特别精通某一件事和同时擅长多种事情上选择,将何去何从?

## ◇ 专家观点

---

在"核心价值练习"中,学生被要求在一张纸上写下 25 个关键词,例如"尊严", "爱", "名声", "家庭", "优异", "财富"和"智慧"。

学生需要圈出 5 个最能代表他们个人认同的核心价值的单词,然后思考,假如这些价值之间相互冲突,将如何解决。例如,想做一个繁忙的外科医生,又想做一个有很多孩子的父亲,这可能是一种矛盾的局面。

哈佛教授们也使用了那个网上流传很广的,关于一个一辈子钓鱼的渔夫和一个富商的故事。和我们所熟悉的版本(商人建议渔夫把生意做大,上市,发大财,然后回来钓鱼晒太阳,渔夫反问:我现在不就在晒太阳吗?)不同,在哈佛教授的叙事中,商人认为把生意做大的渔夫可以用自己的财富为社会作出更大的贡献,可以帮助贫困儿童,而不仅仅是晒太阳。

这个故事也引起了学生们对于人生价值的热烈辩论。在课程即将结束的时候, Richard J. Light 教授问学生: "请告诉我今年内发生的一件, 你对它的想法产生了改变的事。

很多回答都体现相当程度的内省——introspection. 三年以后, 同一批学生被回访, 几乎所有的人都同意以上这些讨论具有相当的价值, 是把大学变成具有转折意义的人生体验的关键一步。

从上面这些教学实践中可以看出, 美国精英教育的核心在于, 除了提供一流的软硬件设施和环境供学生自由而严谨地学习研究以外, 更包括一种对人生进行全盘规划和思考的内省教育。

这是因为, 精英是对社会承担责任的一群人, 他们在坚实的学术训练之外, 还必须对自我有清醒的认识, 学会如何思考和处理专业领域以外的, 涉及个人内心平衡, 价值选择, 社会责任等方面的问题。

纯粹学术训练意义上的教育, 每一个普通的州立大学都可以提供, 虽然水平可能不及常春藤大学, 但上述的这种带有哲理性和思辩性的



课程和这种教学理念，就笔者的经验来看，只存在于私立大学的精英教育中。

这样的教育对中国人来说真的很陌生吗？显然不是。

假如排除高度体制化的现代自然科学和人文社科学术"训练"，上述这些美式内省教育和中国传统的精英教育理念和实践有很大的重叠。孔子所赞赏的那种"一簞食，一瓢饮，在陋巷。人不堪其忧，回也不改其乐"的态度，正定义了他所理解的人生快乐。

"广度和深度练习"对应孔子对"博"和"约"二者关系的讨论。孔子在讨论"仁"和"礼"的关系时说"人而不仁如礼何"也正是在回答当两个核心价值产生冲突的时候如何取舍。

至于渔夫的寓言，和"穷则独善其身，达则兼济天下"中的两种情形也有相通之处，都涉及自我完善和社会责任之间的关系。

把日常行为记录下来对照检查，类似中国在宋明理学兴起以后的"功过格"。对 introspection(内省)的强调，事实上也并没有超出"吾日三省吾身"的范围。

不同时代中西精英教育之间的高度叠合并不令人奇怪，恰恰说明不同的社会对于精英的期待和培养理念在本质上是一致的，都要求未来的社会精英和领导者从青年时代开始就过一种认真负责，有理想和目标，关怀社会，心智平衡，而且不断自省的生活。

从某种意义上说，两者都带有某种准宗教的气息。唯一的区别，在于孔子时代没有现代学科和专业，因此，对这部分精英——即"君子"——的期待是"君子不器"，即不从事具体的技术工作，只关注大的社会政治议题，从现代眼光看，这当然是有弊端的。

另一方面，当代中西方的大学教育都已经极大地偏向器物和技术层面，一般的大学培养学生的方式越来越接近大规模批发毕业生的职业培训所，完全忽视了大学所应当具有的鼓励学生重视内心生活，甚至重塑人生观的功能。

## ◇ 专家观点

---

真正属于精英的人文和素质教育，不是随时展示的才艺，也不是通向高薪工作的途径，而是指向一种长远的人生境界，倡导一种回向内心的生活方式，要求一个个体对其目标和价值观做自我拷问和自我回答，并对自我与世界关系进行不断反思和调适。

这样的人生才不是盲目和随波逐流的人生。我认为，只有把这个精神面向和学术训练完美结合，所谓的精英教育和"名校"，才真正具有追求的价值。

## 河北民族师范学院：三种模式打造专业集群建设典范

《国家产教融合建设试点实施方案》指出，深化产教融合，促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接，是推动教育优先发展、人才引领发展、产业创新发展、经济高质量发展相互贯通、相互协同、相互促进的战略性举措。

河北民族师范学院于 2016 年成为教育部学校规划建设发展中心产教融合转型试点院校，在人才培养、实训基地建设、应用型课程体系构建、专业集群建设等方面取得了显著成效，逐步探索出地方应用型本科高校创新发展新思路。

近日，在深化专业集群建设工作推进会上，重庆市教委原副主任牟延林、福建工程学院党委书记吴仁华、常熟理工学院应用型院校发展研究中心主任顾永安等专家与河北民族师范学院主要校领导齐聚一堂，共鉴学校专业集群建设工作最新成果，共商“产业+专业”发展新模式，明晰学校未来发展方向。

### 打造三种模式绘制六大专业集群新蓝图

学校提出以“核”建群、以“院”建群、以“特”建群等三种建群模式，打造文化旅游类，绿色生态类、大数据类、经管类、教师教育类和民族类六大专业集群，精准对接承德市“3+3”绿色产业体系，成立专业集群管理委员会和专业集群建设委员会，制定学校专业集群建设总体方案和六大专业集群建设方案，打造共享课程平台、实习实训平台、协同创新平台和竞赛创业平台，推动应用型本科高校更好地将专业链、人才链与产业链、创新链相结合，增强服务地方经济社会能力，实现特色发展，不断提升应用型人才培养质量。

#### 1 以核建群代表 文化旅游类专业集群

文化旅游类专业集群积极对接承德国际旅游城市与文化旅游第一主导产业的地方需求，以“文旅+”为统领，重点对接文旅创意、

文旅运营、文化传媒、文化交流几大领域。专业上借力互助创新培养方式，学科上协同创新打造行业智库。

## 2 以院建群代表 大数据类专业集群

大数据类专业集群逐步形成特色平台，依托教育部学校规划建设发展中心数据中国“百校工程”项目，共建集人才培养、科研支撑、行业应用及社会服务于一体的大数据学院和承德市大数据应用创新中心两大资源聚集平台，成功获批河北省文化旅游大数据技术创新中心，借助各类平台，协同研究，服务地方，培养大数据类高素质应用型人才。

## 3 以特建群代表 教师教育类专业集群

一是搭建 U-G-S 协同育人平台。我校已与承德各县区及秦皇岛海港区 106 所中小学、幼儿园合作设立“教师教育协同发展实验区”，通过构建高校、地方政府、中小学幼儿园三方协同育人机制，打通学校师资培养与我市基础教育实际需求的通道，推动承德市基础教育事业改革；

二是独树一帜，创新“新师范”建设模式，即明确“新师范”建设的六个“新”：新师范要具有高水平、特色化、系统化、智能化、开放性为特征，建立并完善高校、政府、中小学幼儿园，企业协同合作共赢的教师专业发展共同体的新内涵；树立以学校教育、家庭教育、社会教育“三教合一”新师范人才的新目标，构建包括理论、实践、项目、第二课堂、教师成长发展的五大新体系；创新教师教育工作，打造专业化、卓越化、开放化、一体化、信息化的教师发展新机制；推动人工智能、智慧学习环境等新技术与教师教育深度融合，构建“互联网+教师教育”发展新智能平台新形态；完善学校内部质量监控体系，丰富和提升师范教育内涵新标准。

## 专家远程齐聚 共研专业集群建设新设想

### 教育部学校规划建设发展中心相关负责人

关于学科专业集群建设要从四个方面入手，一是要坚持立德树人根本任务，夯实学科专业集群建设根基，促进人才培养方案改革，培养高素质复合型、创新型人才。二是要面对社会发展新需求，重塑人才培养新目标，打破单一技术和技能人才培养模式；三是将学科专业集群打造成应用型高校未来发展必经之路，跳出传统学校育人模式，构建多学科、多专业交叉融合体系，形成集群化发展新格局；四是在治理体系、课程载体、资源要素、人培方案四个方面形成突破，促进知识链条之间相互融合连接，从而真正实现政、产、学、研、用五位一体的专业集群发展。

### 教育部学校规划建设发展中心首席专家、重庆市教委原副主任牟延林

对专业集群建设总体思路提出两点建议，一是建议向同类高校进行学习，特别是在专业集群建设方面的做法，研究国外同类学校当中专业集群的发展，尤其是德国一些高校做法；二是，建议创新专业集群管理机制，校领导结合自身专业背景，做六个专业集群的带头人（即专业集群牵头人），及时发现专业集群建设中哪些资源需要整合，哪些教师需要引导，哪些各院系需要协同协作。在文化旅游类专业集群建设方面，牟主任认为首先要集合更好的资源，搭建创造平台；其次要将音、舞、体等非遗文化纳入平台当中；再其次要充分调动学校研究力量，系统梳理研究疫情对新文化旅游市场的影响；最后要建立创新机制，形成校内联动机制，开创校际联盟，建立文化领域“朋友圈”。

### 福建工程学院党委书记吴仁华

专业集群建设要突出三个特征，一是要有比较完善的组织机构；二是要明确建设目的，聚焦每一个专业集群特色、特点和发展预期，

明晰发展思路和建设目标；三是要完善机制措施，重点建设专业集群外界评价机制，不断强化服务大产业，将专业布局和产业布局相交叉，突出学科建设在专业集群建设中的内在关联性。在大数据专业集群建设方面，吴书记认为一是要更加强化解决复杂工程类问题的能力，强化专业集群的内在要素和联系；二是要突出大数据在产业结构中的推动作用，尝试建设文旅大数据中心，引领上下游产业进群协同创新；三是要明确人才培养目标，在大数据专业集群在与产业对接的过程中，强化大数据专业集群对接当地大数据产业的内在需求分析，从产业需求角度明确培养什么样的人；四是要理清各专业集群间错位发展思路，使各专业集群保持合理空间。

#### **常熟理工学院应用型院校发展研究中心主任顾永安**

认为开展专业集群建设时要注意六点，一是要以学校专业集群建设为引领，促进学校未来发展；二是要加强专业集群的理论学习，深化理论与实践与理论知识相融合；三是要重视专业集群的教学与科研的深度融合；四是要强调专业集群的内涵建设；五是要打通校际间信息壁垒，建立不同专业集群之间沟通联系机制；六是要加快专业集群创新，重塑学校专业机制和运行保障机制，推进产业、学科、专业、课程的有机发展，以专业集群打造学校发展特色。在教师教育类专业集群建设方面，顾教授认为一是增强教师教育学科内涵建设，为专业水平提升打好基础；二是建立以校领导为引领的专业集群管理体系，为助力集群发展提供有力支持；三是提升教师在理论科研方面的研究能力，通过理论研究深化专业集群建设。

## 专业集群如何建？这所大学的做法值得一看

“职教 20 条”中提出启动实施“双高计划”，建设一批引领改革、支撑发展、中国特色、世界水平的高等职业学校和骨干专业(群)，再次把专业群建设放在高职教育质量发展的重要位置。

专业群的概念最早源于 20 世纪 70 年代美国《生计教育法》，其中提出的职业群概念，即基于职业的共同特征，将性质相近的职业重组为一个职业群分析该职业群所需的知识和能力作为课程编制的依据。

为了应对产业的快速发展，提高教育质量，日本中央教育审议会在 1971 年发布《关于今后学校教育的综合扩充和整顿的基本政策》，提出改善日本教育制度的构想。随后在 1973 年，日本国会通过《筑波大学法案》，开启了探索设置“学群·学类”制度的篇章。

### 打破壁垒培养复合型人才

筑波大学在 2007 年 4 月对原先的“学群·学类”制度进行了再编，将原来的第一、二、三学群和医学、体育、艺术、图书馆信息四个专业学群改编为人文·文化、社会·国际、人间、生命环境、理工、信息、医学、体育、艺术 9 个学群，下设共有 24 个学类，每个学类下包含若干个专业。

这些专业在学群设置上体现出较强的应用性，并且促进了群内各专业之间的合作与交流，共享支持条件，加强教师、学生的横向连接，为培养复合型应用人才提供良好的基础环境。在管理制度方面，学校突破了日本大学传统的学部制和讲座制，加强了学科间的相互联系，实现了跨学科的教学与研究。

表 筑波大学“学群·学类”分布

人文·文化	人文学	哲学、历史学、考古学·民俗学、语言学
	比较文化学	文学、地域、思想
	日本語·日本文化学	现代文化·公共政策、文艺·语言
社会·国际	社会学	社会学、法学、政治学、经济学
	国际综合学	国际关系学、国际开发学
人间学	教育学	人间形成、学校教育开发、教育规划·设计、地域·国际教育
	心理学	实验心理学、教育心理学、发展心理学、社会心理学、临床心理学
	障碍科学	障碍科学、特别支援教育等
生物环境学	生物学	分子细胞学、应用生物学、人类生物学
	生物资源学	生物资源生产科学、生物资源机能科学
	地球学	地球环境学、地球进化学
理工学	数学	代数学、几何学、解析学、信息数学
	物理学	物理学
	化学	无机化学、无机物理化学、生物无机化学、有机物理化学、物理化学、超分子化学、有机合成化学等
	应用理工学	应用物理、电子·量子工学、物性工学、物质·分子工学
	工学系统学	智能工学系统、机能工学系统、环境开发工学、能源工学
	社会工学	社会经济、经营工学、都市计划
信息学	信息科学	信息科学、信息系统、智能信息媒体
	信息媒介创成学	信息媒介创成学
	知识信息·图书馆学	信息科学、图书馆信息管理、图书馆信息处理
医学	医学	医学、新医学
	看护学	护理学
体育专业学群	健康·体育教育、健康·体育经营、体育教练学	
艺术专业学群	艺术学、美术、构成、设计	

资料来源：筑波大学网站。

### 共享课程完善知识结构

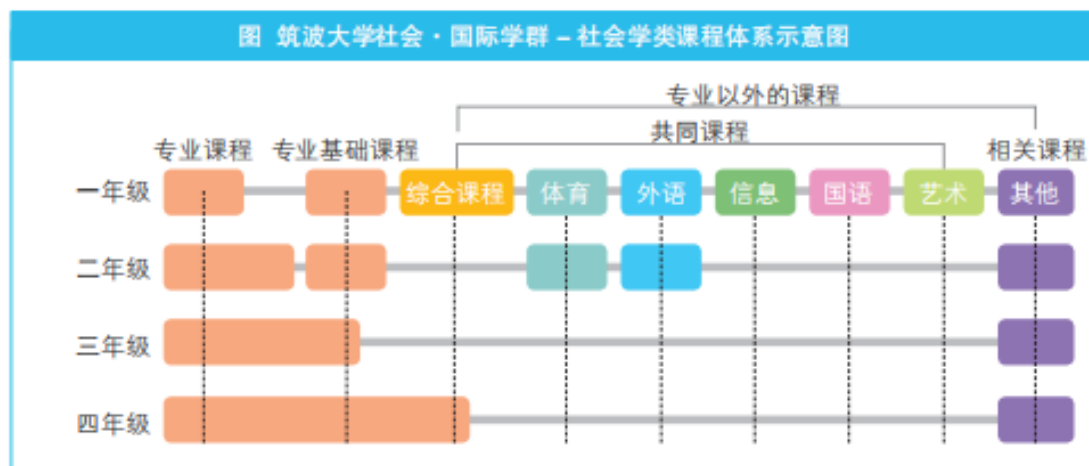
筑波大学在学群内课程设置方面也进行了较大程度的改革，除了与日本其他大学采用四年一贯制的学制相同以外，每个年级修学的课程类型与传统模式大相径庭。传统模式将本科分为两个相对独立的阶段，大一大二年级主要修学基础课程，大三大四主要修学专业课程和毕业设计。

筑波大学同一个学群的在校生可以根据自身情况，在四年中的任意时段选择基础课程或专业课程，并且可以交叉修学。例如，学生从



一年级开始就可以接触专业领域的课程，并且根据需求和兴趣，也可以从本学群内其他学科领域选择课程。

以社会·国际学群中的社会学类课程体系为例，课程分为专业课程、专业基础课程、共同课程、相关课程。其中，“专业课程”教授的是各专业的主要领域相关知识，学生在学四年期间均可修学；“专业基础课程”教授的是该学群内社会科学方面的基础知识，本学群内的学生均可选择修学；除此之外，学校还提供体育、外语、信息、国语、艺术等“共同课程”，以及其他“相关课程”，帮助学生获得除专业学习以外的广泛能力素养。这种群内共享的课程组合方式可以让学生吸收集群内多领域的知识，有利于形成跨学科交叉型知识结构。



资料来源：筑波大学网站。

### 教研融合提高管理效率

在“学群·学类”制度建立之初，筑波大学秉承教育与科研分离的理念，推行研究组织与教学组织分离的制度，即将学校各组织按照教育、研究、管理三种不同的功能划分，学群、学类组织负责本科教学工作，学系（专业）负责教师的服务与管理，教师编制也是按学群、学类进行分配，全校 26 个学系（专业）不拥有教师编制。但由于教师的评价标准还是以研究业绩为中心，这种把教育和研究功能分离的方式并不能很好地缓解研究与教育的矛盾。

此外，其他发达国家的实践证明，教学与科研的融合对学群的建设有更大的促进作用。所以，筑波大学在 2012 年开始进行教育与研

究体制的改革，成立新的教师集团，采用跨专业的集团式教师管理制度，有效整合学群内不同专业的教学和研究资源，在一定程度上提高了教师管理的效率。

专业群建设是当前我国高职院校谋求创新发展的重要途径，也是未来院校发展的重点和方向，其作为一项系统的改革工程，需要高校管理者转变传统的专业建设理念，厘清专业群组建逻辑以及群内专业关系，对接职业岗位需求，借鉴国际先进教育理念，以成果为导向重构课程体系，遴选教学内容，采用学生中心的教学方式与评估方法，实施专业群的内涵化建设，为积极应对技术进步和产业变革打下坚实基础。

## 以国际校企合作平台服务院校发展

### 平台主体企业谈演化

2019 年，教育部学校规划建设发展中心深入各项目落地试点院校，展开了大平台+系列产教融合项目质量巡检工作。中欧/中澳/中新产教融合+高水平应用型高校建设项目(简称 AIR 项目)是中心于 2017 年开展的一项创新国际产教融合项目。2018 年，AIR 项目率先在重庆第二师范学院落地，至今已经迎来了两批项目学生。为总结项目相关经验，并为下一步工作计划提供参考，我们专访了 AIR 项目执行方东方宇新的代表——董事长黄向奎先生。

#### 项目设计初衷及特色 引他山之石，砺我之利剑 Q

AIR 项目定性为一项国际化产教融合项目，这一点很具有创新性；请问进行这一设计的初衷是什么呢？AIR 项目在具体的执行方面又有什么样的特色？

产教融合是高等教育方式和理念的改革，涉及到人才培养模式的系统性调整。目前国内的产教融合事业还处在探索发展阶段，成体系的建设经验较缺乏。而西方发达国家早于中国开始进行校企联合育人、应用性大学建设，拥有丰富的经验。AIR 项目作为一项产教融合的试点项目，通过引进海外的优质经验和资源，并在国内院校落地实践进行本土化改造，旨在能为国内产教融合事业提供一些思路和经验。

AIR 项目在引入时做到了创新要素的全引进，包括了专业、课程、师资，以及教学理念、校企合作机制、创新创业教育等等；同时通过教师培训、学生语言培训、师生交流活动、学生海外实习实训等系列活动的安排，确保了引进的资源能够落地付诸实践，真正内化为具有项目特色的产学研融合经验。例如，项目为中方教师安排了赴海外 3 个月的系统深度培训，包括理论培训、影子教学、企业参观和行业实践

等元素，确保教师不仅能体验国际一流大学先进的教学理念，而且能够真实掌握先进的教学方法。

### 项目落地经验 以人为本，深度融合 Q

AIR 项目率先在重庆第二师范学院落地，至今已经迎来了两批项目学生。项目到目前为止取得了不错的效果。作为项目方能否分享一下经验？

AIR 项目发展至今，我们认为以下几点是顺利推进的关键。

首先，项目坚持以育人为本，围绕培养国际化应用型人才为根本目标，各项具体工作会根据学校和学生需求进行灵活调整。例如在原始设计中，学生语言培训是由全球招聘的语言教师承担；但在执行过程中收到校方反馈，因此，教学团队第一时间做出了调整，引入了专业的雅思培训合作伙伴，对标国际通用的学术英语测试标准，为学校量身定制了一套有保障的语言培训课程，并且配套了英语沙龙、英语竞赛、假期海外语言夏令营等活动，确保了学生的语言能力和分数同步提升。

其次是建立顺畅的沟通机制。中校、外校、项目方都派遣了项目负责人，组建项目管理小组，日常保持即时沟通，定期召开会议。三方共同努力确保项目执行遇到的问题都能迅速解决。

第三，校企深度融合。从项目申报起，由专业的教学团队全程参与项目规划与教学设计；项目进入运营阶段后，东方宇新派遣项目专员驻校，进行学生服务和管理协助。当前，新冠疫情爆发，我们通过项目专员密切关注学校和学生情况，并根据学校的教学安排调整进行了相应的工作调整。

### 项目发展愿景 打造广泛平台，服务院校发展 Q

教育部学校规划建设发展中心对于产教融合项目系列有着“大平台+”的宏观设计。AIR 项目在对接大平台的发展方向上做了什么样的设计？

首先，AIR 项目是一个开放式的系统。院校和企业加入项目，在项目产教融合的平台上融合发展。例如中央兰开夏大学加入后，引入了其产业端合作伙伴——兰开夏伯恩利足球俱乐部，后者和通辽市蓝奥集团共同组建了蓝奥青少年足球俱乐部，与通辽市政府合作，为通辽市的青少年足球事业做出了很大的贡献。今年新开放的专科项目则打破校校一对一合作的模式，以专业为单位，一所中方院校可以匹配几所外方大学，确保每个专业都能匹配最优质的国际资源。

另外，目前 AIR 项目正在搭建项目在线学习平台，通过平台可以实现项目内教学资源的线上分享和教学活动的在线管理。该平台今后可以和中心的项目在线平台进行融合和对接。

下一步项目面临的最大挑战、以及 2020 年项目的发展计划主要是什么？

2020 年，在服务已落地院校首批学生的教学实践和双出口（出国深造&就业）选择的同时，其他院校的工作也在稳步推进中，预计 2020 年将有 3-5 所本科和高职院校项目落地。新一年，我们将秉承“一校一策”的原则，深入挖掘院校和学生的需求，制定和调整项目执行计划，真正做到服务学生需求，服务学校发展需求，服务地方经济发展的人才需求。

针对高职项目，AIR 项目将重点突出对于海外优质职业教育和终身教育的开发，择优引入其线上线下课程、授课师资、考核证书系统等，配合高职扩招计划，协助国内各职业院校培养符合“一带一路”建设需求的高素质国际化技术技能人才。

在大平台演化方面，AIR 项目将继续开发国内外优质教育产业资源。同时，加快在线学习平台的建设和完善，联合各项目院校，通过购买、制作等方式及时上线具有项目特色的产教融合类型双语课程，并在向项目内院校开放共享。