

高 职 研 究 参 考

总 第 5 期

德州职业技术学院科技处（高职研究所）编

德州职业技术学院

2021年3月

本期要目

前沿动态

教育部办公厅印发《本科层次职业教育专业设置管理办法（试行）》	1
人力资源社会保障部 教育部印发《深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》	6
教育部等六部门印发《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》	15
山东省教育厅印发《关于实施高水平专业群建设工程 推动高职院校专业化特色化发展的通知》	22
教育部印发《职业教育专业目录（2021年）》	26

专家视点

聚焦职教科研十大重点领域	28
职称评聘 回归本真	31
混改政策的深度审视	33
怎样科学评价高职“金课”	37

他山之石

常州机电“导师制”培育杰出学生双重引导 提升“育人”厚度和深度	41
扬州工业职业技术学院让产教融合跑出“加速度”	43
滨州职院创新职教高地建设 服务区域发展当先锋	46

前沿动态

教育部办公厅印发

《本科层次职业教育专业设置管理办法（试行）》

导读：《办法》坚持“三个高、两个衔接、三个不变”的总体思路，重点关注本科层次职业教育专业的具体设置条件，对专业设置条件进行了细化，定性定量相结合设置了具体指标，充分体现类型教育特点。高校设置本科层次职业教育专业应紧紧围绕国家和区域经济社会产业发展重点领域。同时，需有详实的专业设置可行性报告，拟设置的本科层次职业教育专业需与学校办学特色相契合，所依托专业应是省级及以上重点（特色）专业。

各省、自治区、直辖市教育厅（教委），新疆生产建设兵团教育局：

为贯彻落实《国家职业教育改革实施方案》（国发〔2019〕4号），进一步规范和完善本科层次职业教育专业设置管理，引导高校依法依规设置专业，我部制定了《本科层次职业教育专业设置管理办法（试行）》，现印发给你们，请认真执行。

教育部办公厅

2021年1月22日

本科层次职业教育专业设置管理办法（试行）

第一章 总则

第一条 为做好本科层次职业教育专业设置管理，根据《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国职业教育法》《中华人民共和国学位条例》《中

《中华人民共和国高等教育法》和《国家职业教育改革实施方案》等规定，制定本办法。

第二条 本科层次职业教育专业设置应牢固树立新发展理念，坚持需求导向、服务发展，顺应新一轮科技革命和产业变革，主动服务产业基础高级化、产业链现代化，服务建设现代化经济体系和实现更高质量更充分就业需要，遵循职业教育规律和人才成长规律，适应学生全面可持续发展的需要。

第三条 本科层次职业教育专业设置应体现职业教育类型特点，坚持高层次技术技能人才培养定位，进行系统设计，促进中等职业教育、专科层次职业教育、本科层次职业教育纵向贯通、有机衔接，促进普职融通。

第四条 教育部负责全国本科层次职业教育专业设置的管理和指导，坚持试点先行，按照更高标准，严格规范程序，积极稳慎推进。

第五条 省级教育行政部门根据教育部有关规定，做好本行政区域内高校本科层次职业教育专业建设规划，优化资源配置和专业结构。

第六条 教育部制订并发布本科层次职业教育专业目录，每年动态增补，五年调整一次。高校依照相关规定，在专业目录内设置专业。

第七条 本科层次职业教育专业目录是设置与调整本科层次职业教育专业、实施人才培养、组织招生、授予学位、指导就业、开展教育统计和人才需求预测等工作的重要依据，是学生选择就读本科层次职业教育专业、社会用人单位选用毕业生的重要参考。

第二章 专业设置条件与要求

第八条 高校设置本科层次职业教育专业应紧紧围绕国家和区域经济社会发展重点领域，服务产业新业态、新模式，对接新职业，聚焦确需长学制培养的相关专业。原则上应符合第九条至第十四条规定的条件和要求。

第九条 设置本科层次职业教育专业需有详实的专业设置可行性报告。可行性报告包括对行业企业的调研分析，对自身办学基础和专业特色的分析，对培养目标和培养规格的论证，有保障开设本专业可持续发展的规划和相关制度等。拟设置的本科层次职业教育专业需与学校办学特色相契合，所依托专业应是省级及以上重点（特色）专业。

第十条 设置本科层次职业教育专业须有完成专业人才培养所必需的教

师资队伍，具体应具备以下条件：

（一）全校师生比不低于 1:18；所依托专业专任教师与该专业全日制在校生人数之比不低于 1:20，高级职称专任教师比例不低于 30%，具有研究生学位专任教师比例不低于 50%，具有博士研究生学位专任教师比例不低于 15%。

（二）本专业的专任教师中，“双师型”教师占比不低于 50%。来自行业企业一线的兼职教师占一定比例并有实质性专业教学任务，其所承担的专业课教学任务授课课时一般不少于专业课总课时的 20%。

（三）有省级及以上教育行政部门等认定的高水平教师教学（科研）创新团队，或省级及以上教学名师、高层次人才担任专业带头人，或专业教师获省级及以上教学领域有关奖励两项以上。

第十一条 设置本科层次职业教育专业需有科学规范的专业人才培养方案，具体应具备以下条件：

（一）培养方案应校企共同制订，需遵循技术技能人才成长规律，突出知识与技能的高层次，使毕业生能够从事科技成果、实验成果转化，生产加工中高端产品、提供中高端服务，能够解决较复杂问题和进行较复杂操作。

（二）实践教学课时占总课时的比例不低于 50%，实验实训项目（任务）开出率达到 100%。

第十二条 设置本科层次职业教育专业需具备开办专业所必需的合作企业、经费、校舍、仪器设备、实习实训场所等办学条件：

（一）应与相关领域产教融合型企业等优质企业建立稳定合作关系。积极探索现代学徒制等培养模式，促进学历证书与职业技能等级证书互通衔接。

（二）有稳定的、可持续使用的专业建设经费并逐年增长。专业生均教学科研仪器设备值原则上不低于 1 万元。

（三）有稳定的、数量够用的实训基地，满足师生实习实训（培训）需求。

第十三条 设置本科层次职业教育专业需在技术研发与社会服务上有较好的工作基础，具体应具备以下条件：

（一）有省级及以上技术研发推广平台（工程研究中心、协同创新中心、重点实验室或技术技能大师工作室、实验实训基地等）。

(二)能够面向区域、行业企业开展科研、技术研发、社会服务项目,并产生明显的经济和社会效益。

(三)专业面向行业企业和社会开展职业培训人次每年不少于本专业在校人数的2倍。

第十四条 设置本科层次职业教育专业需有较高的培养质量基础和良好的社会声誉,具体应具备以下条件:

(一)所依托专业招生计划完成率一般不低于90%,新生报到率一般不低于85%。

(二)所依托专业应届毕业生就业率不低于本省域内高校平均水平。

第三章 专业设置程序

第十五条 专业设置和调整,每年集中通过专门信息平台进行管理。

第十六条 高校设置本科层次职业教育专业应以专业目录为基本依据,符合专业设置基本条件,并遵循以下基本程序:

(一)开展行业、企业、就业市场调研,做好人才需求分析和预测。

(二)在充分考虑区域产业发展需求的基础上,结合学校办学实际,进行专业设置必要性和可行性论证。符合条件的高等职业学校(专科)设置本科层次职业教育专业总数不超过学校专业总数的30%,本科层次职业教育专业学生总数不超过学校在校生总数的30%。

(三)根据国家有关规定,提交相关论证材料,包括学校和专业基本情况、拟设置专业论证报告、人才培养方案、专业办学条件、相关教学文件等。

(四)专业设置论证材料经学校官网公示后报省级教育行政部门。

(五)省级教育行政部门在符合条件的高校范畴内组织论证提出拟设专业,并报备教育部,教育部公布相关结果。

第四章 专业设置指导与监督

第十七条 教育部负责协调国家行业主管部门、行业组织定期发布行业人才需求以及专业设置指导建议等信息,负责建立健全专业设置评议专家组织,加强对本科层次职业教育专业设置的宏观管理。

第十八条 省级教育行政部门通过统筹规划、信息服务、专家指导等措

施，指导区域内高校设置专业。

高校定期对专业设置情况进行自我评议，评议结果列入高校质量年度报告。

第十九条 教育行政部门应建立健全专业设置的预警和动态调整机制，把招生、办学、就业、生均经费投入等情况评价结果作为优化专业布局、调整专业结构的基本依据。

第二十条 教育行政部门对本科层次职业教育专业组织阶段性评价和周期性评估监测，高校所开设专业出现办学条件严重不足、教学质量低下、就业率过低等情形的，应调减该专业招生计划，直至停止招生。连续3年不招生的，原则上应及时撤销该专业点。

第五章 附则

第二十一条 本办法自发布之日起实施，由教育部职业教育与成人教育司负责解释。

人力资源社会保障部 教育部印发

《深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》

导读：高校教师队伍是我国高层次人才队伍的重要组成部分，深化高校教师职称制度改革，是进一步加强高校教师队伍建设、推进高校治理体系和治理能力现代化，推动高等教育科学发展的重要举措。《指导意见》明确，要健全制度体系，在保持高校教师现有岗位类型总体不变下，设置教学为主型、教学科研型等岗位类型，高校可根据自身发展实际，设置新的岗位类型；要完善评价标准，严把思想政治和师德师风考核，突出教育教学能力和业绩，推行代表性成果评价；要结合学校特点和办学类型，针对不同类型、不同层次教师，实行分类分层评价。还要落实自主评审，高校教师职称评审权直接下放至高校，高校自主制定教师职称评审办法、操作方案。有条件的高校还可以探索实行教师职务聘任改革，设置助理教授等职务。

人力资源社会保障部 教育部

关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见

人社部发〔2020〕100号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)、教育厅(教委、教育局)，中央和国家机关有关部委人事部门，教育部直属各高等学校：

高等学校教师(以下简称高校教师)是我国专业技术队伍的重要组成部分，是新时代推动国家教育事业发展和高层次人才培养的重要力量。为深入贯彻落实中共中央、国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和《深化新时代教育评价改革总体方案》，按照《中共中央办公厅 国务院办公厅关于深化职称制度改革的意见》要求，进一步完善教师评

价机制，激励广大高校教师教书育人，落实立德树人根本任务，推进高等教育内涵式发展，加快教育现代化，现就深化高校教师职称制度改革提出如下指导意见。

一、总体要求

(一) 指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会以及全国教育大会精神，遵循高校教师职业特点和发展规律，破除束缚高校教师发展的思想观念和体制机制障碍，分类分层，科学评价，充分调动广大高校教师的积极性和创造性，激发高校教师活力、动力，建设一支高素质、专业化、创新型教师队伍，为高等教育事业发展提供制度保障和人才支持。

(二) 基本原则

1. 坚持以德为先，教书育人。以师德为先，以教学为要，以育人为本，提升师德师风要求，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教，突出教书育人实绩，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

2. 坚持以人为本，创新机制。把握高校教师成长的规律和工作特点，完善评价标准，创新评价机制，科学客观公正评价，让教师更具有获得感和成就感，激励教师人人尽展其才。

3. 坚持问题导向，精准施策。围绕高校教师职称评审重点难点及突出问题，有针对性地提出改革举措，增强高校教师职称制度改革的实效性。

4. 坚持分类实施，自主评价。根据不同类型、不同层次高校及教师特点，采用业绩水平与发展潜力、定性与定量评价相结合的方式，高校自主实施分类分层评价，政府依法宏观管理。

二、主要内容

深入贯彻高等教育领域“放管服”改革精神，加快转变政府职能，落实高校职称评审自主权，围绕健全制度体系、完善评价标准、创新评价机制，形成以人才培养为核心，以品德、能力和业绩为导向，评价科学、规范有序、竞争择优的高校教师职称制度。

(一) 健全制度体系

1. 创新岗位类型。保持高校教师现有岗位类型总体不变，一般设有教学为主型、教学科研型等岗位类型。适应新时代教师队伍发展的需要，高校可

根据自身发展实际，设置新的岗位类型。

2.健全层级设置。高校教师职称一般设置初级、中级、高级，其中高级分设副高级和正高级。初级、中级、副高级、正高级职称名称一般依次是助教、讲师、副教授、教授。有条件的高校可探索实行教师职务聘任改革，设置助理教授等职务。

(二)完善评价标准

1.严把思想政治和师德师风考核。贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，坚持社会主义办学方向，以理想信念教育为核心，以社会主义核心价值观为引领，把好思想政治关，将师德表现作为教师职称评审的首要条件。完善思想政治与师德师风考核办法，健全评价标准、体系及考核方案，提高考核评价的科学性和实效性。

2.突出教育教学能力和业绩。高校应把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求。加强教学质量评价，把课堂教学质量作为主要标准，严格教学工作量，强化教学考核要求，提高教学业绩和教学研究在评审中的比重。突出教书育人实绩，注重对履责绩效、创新成果、人才培养实际贡献的评价。

3.克服唯论文、唯“帽子”、唯学历、唯奖项、唯项目等倾向。规范学术论文指标的使用，论文发表数量和引用情况、期刊影响因子等仅作为评价参考，不以SCI(科学引文索引)、SSCI(社会科学引文索引)等论文相关指标作为前置条件和判断的直接依据。核心是评价研究本身的创新水平和科学价值。高校结合实际建立各学科高水平期刊目录和高水平学术会议目录。对国内和国外的期刊、高水平学术会议发表论文、报告要同等对待，鼓励更多成果在具有重要影响力的国内期刊和高水平学术会议发表。不得简单规定获得科研项目的数量和经费规模等条件。不得将出国(出境)学习经历作为限制性条件。不得将人才称号作为职称评定的限制性条件，职称申报材料不得设置填写人才称号栏目，取消入选人才计划与职称评定直接挂钩的做法。

4.推行代表性成果评价。结合学科特点，探索项目报告、技术报告、学术会议报告、教学成果、著作、论文、标准规范、创作作品等多种成果形式，将高水平成果作为代表性成果。注重代表性成果的质量、贡献、影响，突出评价成果质量、原创价值和对社会发展的实际贡献以及支撑人才培养情况。注重质量评价，防止简单量化、重数量轻质量，建立并实施有利于教师潜心

教学、研究和创新的评价制度。

(三) 创新评价机制

1.分类分层评价。结合学校特点和办学类型，针对不同类型、不同层次教师，按照教学为主型、教学科研型等岗位类型，哲学社会科学、自然科学、工程科技等不同学科领域，基础研究、应用研究等不同研究类型，通用专业、特殊专业等不同专业门类，建立科学合理的分类分层评价标准。职业院校要强化技术技能要求，加强“双师型”教师队伍建设。

2.创新评价方式。鼓励采取个人述职、面试答辩、同行评议、实践操作、业绩展示等多种灵活评价方式，完善同行专家评议机制，健全完善外部专家评审制度，探索引入第三方机构进行独立评价。给内、外部评审专家预留充足时间进行评鉴，引导评审专家负责任地提供客观公正的专业评议意见，提高职称评价的科学性、专业性、针对性。注重个人评价与团队评价相结合，考察团队合作及社会效益，尊重和认可团队所有参与者的实际贡献。探索国防科技、公共安全等特殊领域人才评价办法。

3.建立重点人才绿色通道。引导教师主动服务国家重大战略需求，注重工作实绩，其工作成果不简单以发表论文、获得奖项等进行比较评价。对取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题、在经济社会事业发展中做出重大贡献的教师以及招聘引进的高层次人才和急需紧缺人才等，在严把质量和程序的前提下，可制定较为灵活的评价标准，申报高级职称时论文可不作限制性要求，畅通人才发展通道。

4.完善信用和惩戒机制。建立申报教师、评审专家及相关人员诚信承诺和诚信信息共享机制。申报教师职称评审中存在弄虚作假、学术不端的，按国家和学校相关规定处理。因弄虚作假、学术不端等通过评审聘任的教师，撤销其评审聘任结果。引导建立学术共同体自律文化，建立完善评审专家的诚信记录、利益冲突回避、履职尽责评价、动态调整、责任追究等制度，严格规范专家评审行为。对违反评审纪律的评审专家、党政领导和其他责任人员，按照有关规定处理。

5.健全聘期考核机制。科学合理设置考核评价周期，聘期考核与年度考核、日常考核相互结合，并适当延长基础研究人才、青年人才等考核周期，把考核结果作为调整岗位、工资以及续订聘用合同的依据，完善退出机制，

实现人员能上能下、能进能出。

(四) 落实自主评审

1.下放职称评审权。高校教师职称评审权直接下放至高校，自主组织评审、按岗聘用，主体责任由高校承担。高校要加强对院系的指导和监管，院系要将符合条件的教师向上一级评审组织推荐。条件不具备、尚不能独立组织评审的高等学校，可采取联合评审、委托评审的方式。高校自主制定教师职称评审办法、操作方案等评审文件，按相关规定进行备案。职称评审办法应包括教师评价标准、评审程序、评审委员会人员构成规则、议事规则、回避制度等内容。高校制定的教师评价标准不低于国家规定的基本标准，可结合实际明确破格条件。高校聘用研究人员等到教师岗位的，可结合实际制定职称评价具体办法。职业院校、应用型本科高校对特殊高技能人才可适当放宽学历要求。对长期在艰苦边远地区工作的高校教师，省级人力资源社会保障部门、教育行政部门可根据实际情况适当放宽学历和任职年限要求。

2.加强监管服务。按照高校教师职称评审监管办法，加强对高校教师职称评审工作的监管，开展业务指导，搭建平台，优化服务，为高校教师职称评审提供支持。定期按一定比例开展抽查，根据抽查情况、群众反映或舆情反映较强烈的问题，有针对性地进行专项巡查，并将抽查、巡查情况通报公开。对因评审工作把关不严、程序不规范，造成投诉较多、争议较大的高校，责令限期整改。对整改无明显改善或逾期不予整改的高校，暂停其自主评审工作直至收回评审权，并进行责任追究。加强职称评审信息化建设，探索推广在线申报和评审，简化申报信息和材料报送等相关手续。

(五) 优化思想政治工作评审

1.规范思想政治理论课教师评审体系。思想政治理论课教师职称评审纳入单列计划、单设标准、单独评审体系，高级岗位比例不低于学校平均水平。建立符合思想政治理论课教师职业特点和岗位要求的评价标准，注重考察教学工作业绩和育人实效，将在中央和地方主要媒体上发表的理论文章等纳入思想政治理论课教师职称成果评价范围。

2.强化教师思想政治工作要求。将学生思想政治教育工作作为教师的基本职责，把教师课程思政建设情况和育人效果作为评价的重要内容。晋升高一级职称的青年教师，须有至少一年担任辅导员、班主任等学生工作经历，

或支教、扶贫、参加孔子学院及国际组织援外交流等工作经历，并考核合格。

(六) 实行评聘结合

1. 高校根据国家有关规定自主设置岗位，结合岗位空缺情况开展教师职称评审，并将通过评审的教师聘用到相应岗位，实现教师职称评审与岗位聘用有效衔接。

2. 对此次改革前本高校评审通过、已经取得高校教师职称但未被聘用到相应岗位的人员，有关地方和高校要结合实际研究具体办法，妥善做好这部分人员择优聘用等相关工作。

三、组织实施

(一) 加强领导，优化服务。深化高校教师职称制度改革，是进一步加强高校教师队伍建设，推进高校治理体系和治理能力现代化，推动高等教育科学发展的重要举措。各地区、各部门、各高校要高度重视，充分认识改革的重要意义，坚持党管人才原则，充分发挥党的思想优势、政治优势和组织优势，加强党的领导，周密部署，统筹协调。各有关部门要各司其职，协同配合，优化服务，为深化高校教师职称制度改革创造良好条件。

(二) 严格程序，确保公正。各高校要按照职称制度改革要求，认真做好职称工作，确保标准公开、程序公平、结果公正。要建立健全职称工作机制，明确岗位任职条件，规范竞聘程序，严格公示制度，健全申诉机制，畅通意见渠道，强化自我监督，主动接受外部监督。

(三) 科学谋划，稳妥推进。各地区、各高校要正确处理好改革、发展和稳定的关系，把推进高校教师职称制度改革与全面履行职责、加强教师队伍建设和促进高等教育事业发展有机结合起来，确保改革平稳有序进行。

本意见适用于普通高等学校，其他高等学校可参照执行。

人力资源社会保障部 教育部

2020年12月31日

附件

高等学校教师职称评价基本标准

一、遵守国家宪法和法律，贯彻党的教育方针，自觉践行社会主义核心价值观，具有良好的思想政治素质和师德师风修养，以德立身，以德立学，以德施教，爱岗敬业，为人师表，教书育人。坚持教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会相统一、学术自由与学术规范相统一。

二、具备教师岗位相应的专业知识和教育教学能力，承担教育教学任务并达到考核要求，按要求履行教师岗位职责和义务。

三、身心健康，心理素质良好，能全面履行岗位职责。

四、高等学校教师任现职以来，申报各层级职称，除满足上述基本条件外，还应分别具备以下条件：

(一)助教

1.掌握基本的教学理念和教学方法，教学态度端正。协助讲授课程部分内容。将思想政治教育融入教学，在学生培养工作中做出积极贡献。

2.具有一定的本专业知识。

3.具备硕士学位;或具备大学本科学历或学士学位，见习1年期满且考核合格。

(二)讲师

1.掌握基本的教学理念和教学方法，教学基本功扎实，教学态度端正，教学效果良好。承担课程部分或全部内容的讲授工作。将思想政治教育较好融入教学，在学生培养工作中做出积极贡献。

2.具有扎实的本专业知识，具有发表、出版的学术论文、著作或教科书等代表性成果。

3.具备博士学位;或具备硕士学位，并担任助教职务满2年;或具备大学本科学历或学士学位，并担任助教职务满4年。

(三)副教授

教学科研型

1.治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验较丰富，教学效果优良，形成有一定影响的教育理念和教学风格，在教学改革、课程建设等方面取得较

突出的成绩。承担过公共课、基础课或专业课的讲授工作，教学水平高。将思想政治教育较好融入教学过程，在学生培养工作中做出较大贡献。

2.具有本专业系统、扎实的理论基础和渊博的专业知识，具有较高水平的研究成果和学术造诣。具有发表、出版的有较大影响的学术论文、教学研究成果、著作或教科书等代表性成果，受到学术界的好评。参与过重要教学研究或科研项目，或获得代表本领域较高水平的奖项，或从事科技开发、转化工作以及相关领域的创造、创作，取得较为显著经济效益和社会效益。

3.具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且担任讲师职务满5年；或具备博士学位，且担任讲师职务满2年。

教学为主型

1.治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验较丰富，教学效果优良，形成有较大影响的教育理念和教学风格，在教学改革、课程建设等方面取得突出成绩。承担过公共课、基础课或专业课的系统讲授工作，教学水平高。将思想政治教育较好融入教学，在学生培养工作中做出较大贡献。

2.具有本专业系统、扎实的理论基础和渊博的专业知识，具有较高水平的研究成果和学术造诣，积极参与教学改革与创新。具有发表、出版的有较大影响的教学研究或者教改论文，著作或教科书等代表性成果，受到学术界的好评。参与过具有较大影响的教育教学改革项目，或获得教学类重要奖项。

3.具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且担任讲师职务满5年；或具备博士学位，且担任讲师职务满2年。

(四)教授

教学科研型

1.治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验丰富，教学效果优良，形成有较大影响的教育理念和教学风格，在教学改革、课程建设等方面取得突出成果。承担过公共课、基础课或专业课的系统讲授工作，教学水平高超。将思想政治教育有效融入教学，在学生培养工作中做出突出贡献。

2.具有本专业系统、扎实的理论基础和渊博的专业知识，具有突出水平的研究成果和学术造诣。具有发表、出版的有重要影响的学术论文、教学研究成果、著作或教科书等代表性成果，受到学术界的高度评价。主持过重要教学研究或科研项目，或作为主要参与者获得代表本领域先进水平的奖项，

或从事科技开发、转化工作以及相关领域的创造、创作取得重大经济效益和社会效益。

3.具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且担任副教授职务满 5 年。

教学为主型

1.治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验丰富，教学效果优秀，形成很好影响的教育理念和教学风格。在教学改革、课程建设等方面取得创造性成果，发挥示范引领作用。承担过公共课、基础课或专业课的系统讲授工作，教学水平高超。将思想政治教育有效融入教学，在学生培养工作中做出突出贡献。

2.具有本专业系统、扎实的理论基础和渊博的专业知识，具有突出水平的研究成果和学术造诣，积极推进教学改革与创新。具有发表、出版的有重要影响的教学研究或者教改论文，著作或教科书等代表性成果，受到学术界的高度评价。主持过具有重要影响的教育教学改革项目，或作为主要参与者获得教学类重要奖项。

3.具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且担任副教授职务满 5 年。

教育部等六部门印发

《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》

导读：习近平总书记指出，国家繁荣、民族振兴、教育发展，需要我们大力培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，并指出建设政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质教师队伍是大学建设的基础性工作。《意见》强调，高校教师思想政治素质和师德师风建设是教师队伍建设的首要任务。为破解高校教师队伍建设存在的问题，要求把高校人事制度改革作为突破口，推进教师聘用机制、编制岗位管理、职称制度、薪酬制度等4项改革。要把细化落实教师评价改革作为关键路径，以破“五唯”为导向，破除论文“SCI至上”，建立考核评价结果分级反馈机制，完善教学质量评价制度，强化教学业绩和教书育人成效在绩效分配、职务职称评聘等中的比重。

教育部等六部门

关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见

教师〔2020〕10号

各省、自治区、直辖市教育厅(教委)、党委组织部、党委宣传部、财政厅(局)、人力资源社会保障厅(局)、住房和城乡建设厅(委、管委)，新疆生产建设兵团教育局、党委组织部、党委宣传部、财政局、人力资源社会保障局、住房和城乡建设局，有关部门(单位)教育司(局)，部属各高等学校、部省合建各高等学校：

为全面贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，深入落实中共中央、国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设的意见》和《深化新时代教育评价改革总体方案》，加强新时代高校教师队伍

建设改革，现提出如下指导意见。

一、准确把握高校教师队伍建设的时代要求，落实立德树人根本任务

1. 指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，落实立德树人根本任务，聚焦高校内涵式发展，以强化高校教师思想政治素质和师德师风建设为首要任务，以提高教师专业素质能力为关键，以推进人事制度改革为突破口，遵循教育规律和教师成长发展规律，为提高人才培养质量、增强科研创新能力、服务国家经济社会发展提供坚强的师资保障。

2. 目标任务。通过一系列改革举措，高校教师发展支持体系更加健全，管理评价制度更加科学，待遇保障机制更加完善，教师队伍治理体系和治理能力实现现代化。高校教师职业吸引力明显增强，教师思想政治素质、业务能力、育人水平、创新能力得到显著提升，建设一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质专业化创新型高校教师队伍。

二、全面加强党的领导，不断提升教师思想政治素质和师德素养

3. 加强思想政治引领。引导广大教师坚持“四个相统一”，争做“四有”好老师，当好“四个引路人”，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。强化党对高校的政治领导，增强高校党组织政治功能，加强党员教育管理监督，发挥基层党组织和党员教师作用。重视做好在优秀青年教师、留学归国教师中发展党员工作。完善教师思想政治工作组织管理体系，充分发挥高校党委教师工作部在教师思想政治工作和师德师风建设中的统筹作用。健全教师理论学习制度，全面提升教师思想政治素质和育德育人能力。加强民办高校思想政治建设，配齐建强民办高校思想政治工作队伍。

4. 培育弘扬高尚师德。常态化推进师德培育涵养，将各类师德规范纳入新教师岗前培训和在职教师全员培训必修内容。创新师德教育方式，通过榜样引领、情景体验、实践教育、师生互动等形式，激发教师涵养师德的内生动力。强化高校教师“四史”教育，规范学时要求，在一定周期内做到全员全覆盖。建好师德基地，构建师德教育课程体系。加大教师表彰力度，健全教师荣誉制度，高校可举办教师入职、荣休仪式，设立以教书育人为导向的奖励，激励教师潜心育人。鼓励社会组织和个人出资奖励教师。支持地方和高校建立优秀教师库，挖掘典型，强化宣传感召。持续推出主题鲜明、展现教

师时代风貌的影视文学作品。

5. 强化师德考评落实。将师德师风作为教师招聘引进、职称评审、岗位聘用、导师遴选、评优奖励、聘期考核、项目申报等的首要要求和第一标准，严格师德考核，注重运用师德考核结果。高校新入职教师岗前须接受师德师风专题培训，达到一定学时、考核合格方可取得高等学校教师资格并上岗任教。切实落实主体责任，将师德师风建设情况作为高校领导班子年度考核的重要内容。落实《新时代高校教师职业行为十项准则》，依法依规严肃查处师德失范问题。建立健全师德违规通报曝光机制，起到警示震慑作用。依托政法机关建立的全国性侵违法犯罪信息库等，建立教育行业从业限制制度。

三、建设高校教师发展平台，着力提升教师专业素质能力

6. 健全高校教师发展制度。高校要健全教师发展体系，完善教师发展培训制度、保障制度、激励制度和督导制度，营造有利于教师可持续发展的良性环境。积极应对新科技对人才培养的挑战，提升教师运用信息技术改进教学的能力。鼓励支持高校教师进行国内外访学研修，参与国际交流合作。继续实施高校青年教师示范性培训项目、高职教师教学创新团队建设项目。探索教师培训学分管理，将培训学分纳入教师考核内容。

7. 夯实高校教师发展支持服务体系。统筹教师研修、职业发展咨询、教育教学指导、学术发展、学习资源服务等职责，建实建强教师发展中心等平台，健全教师发展组织体系。高校要加强教师发展工作和人员专业化建设，加大教师发展的人员、资金、场地等资源投入，推动建设各级示范性教师发展中心。鼓励高校与大中型企事业单位共建教师培养培训基地，支持高校专业教师与行业企业人才队伍交流融合，提升教师实践能力和创新能力。发挥教学名师和教学成果奖的示范带动作用。

四、完善现代高校教师管理制度，激发教师队伍创新活力

8. 完善高校教师聘用机制。全面落实高校用人自主权，政府各有关部门不统一组织高校人员聘用考试，简化进入程序。高校根据国家有关规定和办学实际需要，自主制定教师聘用条件，自主公开招聘教师。不得将毕业院校、出国(境)学习经历、学习方式和论文、专利等作为限制性条件。严把高校教师选拔聘用入口关，将思想政治素质和业务能力双重考察落到实处。建立新教师岗前培训与高校教师资格相衔接的制度。拓宽选人用人渠道，加大从国

内外行业企业、专业组织等吸引优秀人才力度。按要求配齐配优建强高校思政课教师队伍和辅导员队伍。探索将行业企业从业经历、社会实践经历作为聘用职业院校专业课教师的重要条件。研究出台外籍教师聘任和管理办法,规范外籍教师管理。

9. 加快高校教师编制岗位管理改革。积极探索实行高校人员总量管理。高校依法采取多元化聘用方式自主灵活用人,统筹用好编制资源,优先保障教学科研需求,向重点学科、特色学科和重要管理岗位倾斜。合理设置教职员岗位结构比例,加强职员队伍建设。深入推进岗位聘用改革,实施岗位聘期制管理,进一步探索准聘与长聘相结合等管理方式,落实和完善能上能下、能进能出的聘用机制。

10. 强化高校教师教育教学管理。完善教学质量评价制度,多维度考评教学规范、教学运行、课堂教学效果、教学改革与研究、教学获奖等教学工作实绩。强化教学业绩和教书育人实效在绩效分配、职务职称评聘、岗位晋级考核中的比重,把承担一定量的本(专)科教学工作作为教师职称晋升的必要条件。将教授为本专科生上课作为基本制度,高校应明确教授承担本专科生教学最低课时要求,对未达到要求的给予年度或聘期考核不合格处理。

11. 推进高校教师职称制度改革。研究出台高校教师职称制度改革的指导意见,将职称评审权直接下放至高校,由高校自主评审、按岗聘任。完善教师职称评审标准,根据不同学科、不同岗位特点,分类设置评价指标,确定评审办法。不把出国(境)学习经历、专利数量和对论文的索引、收录、引用等指标要求作为限制性条件。完善同行专家评价机制,推行代表性成果评价。对承担国防和关键核心技术攻关任务的教师,探索引入贡献评价机制。完善职称评审程序,持续做好高校教师职称评审监管。

12. 深化高校教师考核评价制度改革。突出质量导向,注重凭能力、实绩和贡献评价教师,坚决扭转轻教学、轻育人等倾向,克服唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项等弊病。规范高等学校 SCI 等论文相关指标使用,避免 SCI、SSCI、A&HCI、CSSCI 等引文数据使用中的绝对化,坚决摒弃“以刊评文”,破除论文“SCI 至上”。合理设置考核评价周期,探索长周期评价。注重个体评价与团队评价相结合。建立考核评价结果分级反馈机制。建立院校评估、本科教学评估、学科评估和教师评价政策联动机制,优化、调整制

约和影响教师考核评价政策落实的评价指标。

13. 建立健全教师兼职和兼职教师管理制度。高校教师在履行校内岗位职责、不影响本职工作的前提下，经学校同意，可在校外兼职从事与本人学科密切相关、并能发挥其专业能力的工作。地方和高校应建立健全教师兼职管理制度，规范教师合理兼职，坚决惩治教师兼职乱象。鼓励高校聘请校外专家学者等担任兼职教师，完善兼职教师管理办法，规范遴选聘用程序，明确兼职教师的标准、责任、权利和工作要求，确保兼职教师具有较高的师德素养、业务能力和育人水平。

五、切实保障高校教师待遇，吸引稳定一流人才从教

14. 推进高校薪酬制度改革。落实以增加知识价值为导向的收入分配政策，扩大高校工资分配自主权，探索建立符合高校特点的薪酬制度。探索建立高校薪酬水平调查比较制度，健全完善高校工资水平决定和正常增长机制，在保障基本工资水平正常调整的基础上，合理确定高校教师工资收入水平，并向高层次人才密集、承担教学科研任务较重的高校加大倾斜力度。高校教师依法取得的职务科技成果转化现金奖励计入当年本单位绩效工资总量，但不受总量限制，不纳入总量基数。落实高层次人才工资收入分配激励、兼职兼薪和离岗创业等政策规定。鼓励高校设立由第三方出资的讲席教授岗位。

15. 完善高校内部收入分配激励机制。落实高校内部分配自主权，高校要结合实际健全内部收入分配机制，完善绩效考核办法，向扎根教学一线、业绩突出的教师倾斜，向承担急难险重任务、作出突出贡献的教师倾斜，向从事基础前沿研究、国防科技等领域的教师倾斜。把参与教研活动，编写教材案例，承担命题监考任务，指导学生毕业设计、就业、创新创业、社会实践、学生社团、竞赛展演等情况计入工作量。激励优秀教师承担继续教育的教学工作，将相关工作量纳入绩效考核体系。不将论文数、专利数、项目数、课题经费等科研量化指标与绩效工资分配、奖励直接挂钩，切实发挥收入分配政策的激励导向作用。

六、优化完善人才管理服务体系，培养造就一批高层次创新人才

16. 优化人才引育体系。强化服务国家战略导向，加强人才体系顶层设计，发挥好国家重大人才工程的引领作用，着力打造高水平创新团队，培养一批具有国际影响力的科学家、学科领军人才和青年学术英才。规范人才引

进，严把政治关、师德关，做到“凡引必审”。加强高校哲学社会科学人才和高端智库建设，汇聚培养一批哲学社会科学名师。坚持正确的人才流动导向，鼓励高校建立行业自律机制和人才流动协商沟通机制，发挥高校人才工作联盟作用。坚决杜绝违规引进人才，未经人才计划主管部门同意，在支持周期内离开相关单位和岗位的，取消人才称号及相应支持。

17. 科学合理使用人才。充分发挥好人才战略资源作用，坚持正确的人才使用导向，分类推进人才评价机制改革，推动各类人才“帽子”、人才称号回归荣誉、回归学术的本质，避免同类人才计划重复支持，以岗择人、按岗定酬，不把人才称号作为承担科研项目、职称评聘、评优评奖、学位点申报的限制性条件。营造鼓励创新、宽容失败的学术环境，为人才开展研究留出足够的探索时间和试错空间。严格人才聘后管理，强化对合同履行和作用发挥情况的考核。加强对人才的关怀和服务，切实解决他们工作生活中的实际困难。

七、全力支持青年教师成长，培育高等教育事业生力军

18. 强化青年教师培养支持。鼓励高校扩大博士后招收培养数量，将博士后人员作为补充师资的重要来源。建立青年教师多元补充机制，大力吸引出国留学人员和外籍优秀青年人才。鼓励青年教师到企事业单位挂职锻炼和到国内外高水平大学、科研院所访学。鼓励高校对优秀青年人才破格晋升、大胆使用。根据学科特点确定青年教师评价考核周期，鼓励大胆创新、持续研究。高校青年教师晋升高一级职称，至少须有一年担任辅导员、班主任等学生工作经历，或支教、扶贫、参加孔子学院及国际组织援外交流等工作经历。

19. 解决青年教师后顾之忧。地方和高校要加强统筹协调，对符合公租房保障条件的，按政策规定予以保障，同时，通过发展租赁住房、盘活挖掘校内存量资源、发放补助等多种方式，切实解决青年教师的住房困难。鼓励采取多种办法提高青年教师待遇，确保青年教师将精力放在教学科研上。鼓励高校与社会力量、政府合作举办幼儿园和中小学，解决青年教师子女入托入学问题。重视青年教师身心健康，关心关爱青年教师。

八、强化工作保障，确保各项政策举措落地见效

20. 健全组织保障体系。将建设高素质教师队伍作为高校建设的基础性

工作，强化学校主体责任，健全党委统一领导、统筹协调，教师工作、组织、宣传、人事、教务、科研等部门各负其责、协同配合的工作机制。建立领导干部联系教师制度，定期听取教师意见和建议。落实教代会制度，依法保障教师知情权、参与权、表达权和监督权。加强民办高校教师队伍建设，依法保障民办高校教师与公办高校教师同等法律地位和同等权利。强化督导考核，把加强教师队伍建设工作纳入高校巡视、“双一流”建设、教学科研评估范围，作为各级党组织和党员干部工作考核的重要内容。加强优秀教师和工作典型宣传，维护教师合法权益，营造关心支持教师发展的社会环境，形成全社会尊师重教的良好氛围。

教育部 中央组织部 中央宣传部
财政部 人力资源社会保障部 住房和城乡建设部
2020年12月24日

山东省教育厅印发《关于实施高水平专业群建设工程 推动高职院校专业化特色化发展的通知》

导读：我省将支持 41 所公办高职院校每校立项建设 1 个高水平专业群。《通知》要求，相关学校应根据学校实际和自身特色优势，结合全省及区域经济社会发展特别是新旧动能转换需求，确定办学理念先进、产教融合度深、特色鲜明、就业率高的 1 个专业群重点建设。专业群涵盖专业一般不少于 3 个，在校生原则上不少于 500 人。专业群带头人原则上应具有副教授以上职称，“双师型”教师比例达到一半以上。

关于实施高水平专业群建设工程 推动高职院校专业化特色化发展的通知

鲁教职函〔2021〕8 号

各市教育（教体）局、财政局，省直有关部门，各高等职业院校：

为更好服务新旧动能转换等重大工程，建设一批区域离不开、业内都认同、国际可交流并在全国具有领先水平的专业群，适应产业结构调整升级对专业建设和人才培养需要，按照《教育部 山东省人民政府关于整省推进提质培优建设职业教育创新发展高地的意见》（鲁政发〔2020〕3 号）及省委省政府每所高职院校重点打造 2-3 个高水平专业群的要求，经研究，决定实施山东省高等职业教育高水平专业群建设工程，引导高职院校优化专业结构和资源配置，推动“校校有特色”实现高质量发展，形成核心竞争力和办学品牌。现就有关事宜通知如下：

一、建设要求

专业群是指由若干个相近、相关的专业或专业方向共同组成的具有科学合理稳定结构的专业集群，是面向产业集群或与区域产业链对接的技术技能人才培养综合体系。专业群的组建要科学确定组群逻辑，符合产业需求和专

业建设规律，有利于推动教育链、人才链和产业链、创新链的有机衔接。

相关学校应根据学校实际和自身特色优势，结合全省及区域经济社会发展特别是新旧动能转换需求，确定办学理念先进、产教融合度深、特色鲜明、就业率高的 1 个专业群重点建设，可依托我省已立项建设的各类专业群，也可重新优化组合专业群，经过建设要达到国内同类专业最高水平和所服务产业的领先水平。

专业群中牵头专业应为基础最好、最能代表学校水平并具有良好的发展前景；专业群中的各专业或专业方向应立足既有资源条件，面向行业企业岗位群或岗位链，形成有机联系，产生集群效益；涵盖专业一般不少于 3 个，在校生原则上不少于 500 人。专业群带头人原则上应具有副教授以上职称，“双师型”教师比例达到一半以上。

二、建设任务

紧紧围绕《山东省高等职业院校专业（群）发展水平考核方案（试行）》（鲁教职字〔2020〕7 号）确定的质量效益、产教融合、师资队伍、课程与教材、国际合作、特色创新等 6 项核心指标进行建设，鼓励支持在此基础上拓展增设自选性指标。建设过程中，要特别注重各子项目建设的过程性、关联性、连贯性、协同性、整体性。建设情况与山东省高等职业院校专业（群）发展水平考核挂钩。

三、建设步骤

高水平专业群建设期为 3 年，按照“学校建设实施、省级认定验收”的原则开展工作。

（一）启动实施（2021 年 3—4 月）。有关高职院校科学确定拟建设的高水平专业群，制定建设方案，并在学校网站首页开辟专栏。省教育厅组织专家对拟建专业群的建设方案和任务书进行审核，无异议后开始实施。

（二）中期检查（2022 年 7 月）。省教育厅对立项的高水平专业群建设进展情况进行中期中检查。

（三）验收总结（2023 年 12 月）。省教育厅对立项的高水平专业群建设成效进行总体验收。

四、经费支持

结合现代职业教育提升计划中央财政资金，支持 41 所公办高职院校每校立

项建设 1 个高水平专业群。根据建设情况分 2000 万元、3000 万元两档标准给予专项补助。每个专业群先行拨付 600 万元，后续资金根据建设绩效考核情况分年度拨付。补助资金由学校统筹用于人才培养模式创新、课程教学资源建设、教材与教法改革、师资队伍建设、实训条件提升、实践教学基地建设、技术技能平台搭建、社会服务能力提升、教学科学研究、国际交流与合作等方面。

“双高计划”高职院校重点利用国家及省已拨付资金，做好已立项的国家相关专业群建设。也可根据结合自身实际，立项建设 1-2 个省级高水平专业群，省教育厅届时组织检查验收认定。

职业技术大学、央企所举办高职院校也可申请自筹资金立项建设 1 个高水平专业群，届时省教育厅组织检查、验收，根据检查验收情况予以激励。

民办高职院校自筹资金建设的高水平专业群，根据建设情况，通过民办高校基础能力建设项目给予适当奖补。

各地、各有关部门要按照《山东省教育厅 山东省财政厅关于保障资金投入支持职业教育重点项目建设的通知》（鲁教财函〔2021〕14 号）“不得改变上级专项资金用途，不得以上级资金抵顶本级本部门投入”“不得减少保障项目学校正常办学的资金投入”等要求，严格资金管理和使用。对因未达到上述要求影响项目实施的，依法依规依纪严肃追究相关责任，省级将减少直至停止拨付项目资金，终止项目学校资格，并将处理情况报告省委、省政府。有关学校要制订资金管理办法，对资金单独核算、专款专用，确保使用效益。

五、其他事宜

（一）各高职院校要着眼全国，认真分析学校发展基础及目标，科学谋划、审慎论证，立足自身优势确定立项建设的高水平专业群，努力塑造学校品牌和办学特色。

（二）请立项单位于 2021 年 3 月 22 日前登录“山东省高等职业教育高水平专业群管理系统”（具体网址另行通知），填报《任务书》（限 1 个专业群），上传建设方案和佐证材料。

（三）省教育厅审核论证反馈后，将《任务书》、建设方案和佐证材料纸质版（一式 3 份，内容与平台填报一致。佐证材料限 1 册，不超过 200 页纸）加盖学校公章后邮寄至济南市历下区南圩门外街 8 号 309 室（具体时间另行通知），联系人：熊庆帅、陈志浩，电话：0531—81916551。

教育部印发《职业教育专业目录（2021年）》

导读：《目录》统一采用专业大类、专业类、专业三级分类，一体化设计中等职业教育、高等职业教育专科、高等职业教育本科不同层次专业。2021年起，职业院校拟招生专业设置与管理工作的按《目录》及相应专业设置管理办法执行。各职业院校要根据《目录》及时调整优化师资配备、开发或更新专业课程教材，以《目录》实施为契机，深入推进教师教材教法改革。同时强调做好新旧目录衔接，目前在校生按原目录的专业名称培养至毕业，学校应根据专业内涵变化对人才培养方案进行必要的调整更新。

教育部关于印发《职业教育专业目录（2021年）》的通知

教职成〔2021〕2号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委），新疆生产建设兵团教育局，有关部门（单位）教育司（局）：

为贯彻《国家职业教育改革实施方案》，加强职业教育国家教学标准体系建设，落实职业教育专业动态更新要求，推动专业升级和数字化改造，我部组织对职业教育专业目录进行了全面修（制）订，形成了《职业教育专业目录（2021年）》（以下简称《目录》）。现将《目录》印发给你们，请遵照执行，并就有关事项通知如下。

一、修订情况

《目录》按照“十四五”国家经济社会发展和 2035 年远景目标对职业教育的要求，在科学分析产业、职业、岗位、专业关系基础上，对接现代产业体系，服务产业基础高级化、产业链现代化，统一采用专业大类、专业类、专业三级分类，一体化设计中等职业教育、高等职业教育专科、高等职业教育本科不同层次专业，共设置 19 个专业大类、97 个专业类、1349 个专业，其中中职专业 358 个、高职专科专业 744 个、高职本科专业 247 个。我部根

据经济社会发展等需要，动态更新《目录》，完善专业设置管理办法。

二、执行要求

1. 优化专业布局结构。《目录》自发布之日起施行。2021年起，职业院校拟招生专业设置与管理工作的按《目录》及相应专业设置管理办法执行。各省级教育行政部门要依照《目录》和办法，结合区域经济社会高质量发展需求合理设置专业，并做好国家控制布点专业的设置管理工作。中等职业学校可按规定备案开设《目录》外专业。高等职业学校依照相关规定要求自主设置和调整高职专业，可自主论证设置专业方向。我部指导符合条件的职业院校按照高起点、高标准的要求，积极稳妥设置高职本科专业，避免“一哄而上”。

2. 落实专业建设要求。我部根据《目录》陆续发布相应专业简介，组织研制相应专业教学标准。各地要指导职业院校依据《教育部关于职业院校专业人才培养方案制订与实施工作的指导意见》（教职成〔2019〕13号），对照《目录》和专业简介等，全面修（制）订并发布实施相应专业人才培养方案，推进专业升级和数字化改造。各职业院校要根据《目录》及时调整优化师资配备、开发或更新专业课程教材，以《目录》实施为契机，深入推进教师教材教法改革。

3. 做好新旧目录衔接。目前在校生按原目录的专业名称培养至毕业，学校应根据专业内涵变化对人才培养方案进行必要的调整更新。已入选“双高计划”等我部建设项目的相关专业（群），应结合《目录》和项目建设要求，进行调整升级。用人单位选用相关专业毕业生时，应做好新旧目录使用衔接。

专业目录是职业教育教学的基础性指导文件，是职业院校专业设置、招生、统计以及用人单位选用毕业生的基本依据，是职业教育类型特征的重要体现，也是职业教育支撑服务经济社会发展的重要观测点。各地要结合地方实际，加大宣讲解读，严格贯彻落实，不断深化职业教育供给侧结构性改革，提高职业教育适应性。实施过程中遇有问题，请及时报告我部（职业教育与成人教育司）。

附件略

专家视点

聚焦职教科科研十大重点领域

曹殿波

推动职业教育发展，职教科科研要准确把握职业教育当下的关键问题、难点问题并做出解答。当前，构建新发展格局，满足人民日益增长的美好生活需要，赋予了职业教育新的历史使命，职教科科研要结合当今世界百年未有之大变局，新一轮科技革命和产业变革深入发展的现状，结合党和政府的决策需求，提高科研的针对性和实效性，加强重点问题研究。

重点一、习近平总书记对职业教育重要论述的思想内涵研究

习近平总书记高度重视职业教育，对职业教育工作做出了一系列重要指示批示、发表重要讲话，深刻论述职业教育改革发展的重大理论问题和实践问题。职教科科研要深入挖掘、梳理习近平关于职业教育的重要论述，深刻领会其时代背景、科学体系、精神实质，深刻理解其政治意义、理论意义和实践意义，并以此指导实践、推动工作。

重点二、职业教育发展轨迹与成就、理论与实践研究

今年是中国共产党建党 100 周年。职教科科研要梳理中国共产党成立 100 年来职业教育发展的轨迹、成就、理论与实践，考察不同时期中国共产党职业教育相关的方针、政策及其形成与发展过程，梳理中国共产党建党以来核心领导人对职业教育的论述，剖析党的职业教育方针的实质，明确党的职业教育理论和主张，加深对职业教育使命的认识，从而提高用政治眼光观察和分析职业教育问题的能力。

重点三、职业教育适应新发展格局的研究

构建以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局，是适应新发展阶段要求、加强国际合作和塑造竞争新优势的战略抉择。新发展格局下，新一代信息技术和产业变革深入发展，新模式新业态重构了人才生态链。职教科科研要开展技能社会内涵、标准体系与技能强国建设研究，研究

国家技能体制形成规律，研究职业教育在我国现代技能开发体系建设中优化供给结构、提升供给质量的路径，研究职业教育对重点人群技能提升的模式与路径等。

重点四、职业教育评价体系与体制机制研究

《深化新时代教育评价改革总体方案》明确了新时代我国教育评价改革的任任务书和路线图。完善职业教育评价体系是一项系统工程，职教科研要关注评价改革如何导向“教好”，围绕“三教”改革，在素质教育上取得突破；如何导向“学好”，围绕德技并修、知行合一，为技术技能人才成长成才创造条件；如何导向“管好”，不断健全教育管理制度体系；如何导向“用好”，尊重和体现各类人才价值，激发和释放技术技能人才的潜力和活力。要研究如何协同推进、加强标准建设、深化考试招生制度改革等，推动评价模式由参照普通教育向特色鲜明的类型教育转变。

重点五、职业教育立德树人实现路径和机制研究

职教科研要全面贯彻落实为党育人、为国育才的根本要求，研究职业院校如何做好党建工作，一体化构建思想政治工作体系，研究如何用好课堂教学主渠道实施课程思政，研究如何完善三全育人机制，研究体育、美育、劳育的特点及实施路径，研究劳模精神、劳动精神和工匠精神与五育之间的内在联系，研究学生心理健康教育。

重点六、探索和总结职业教育对外开放的中国方案

我国职业教育要积极参与到全球教育治理，为国际社会贡献职业教育治理的中国方案。职教科研要深入开展比较研究，分析、提炼中国特色的职业教育发展理论；研究海南自由贸易港、雄安新区、粤港澳大湾区、长三角区域一体化等教育对外开放新高地中职业教育的思路架构与特色；总结职业教育服务“一带一路”的经验模式，研究政策和标准；研究“鲁班工坊”的推进，中国—东盟职业教育合作共同体和金砖国家职业教育合作机制；研究来华留学职业教育的特色和质量提升。

重点七、开展构建新时代中国特色职业教育体系基本问题和现实问题的研究

《国家职业教育改革实施方案》搭建起了我国职业教育改革发展的“四梁八柱”，顶层设计基本成形，进入了抓落实的攻坚阶段，还有一系列问题

亟须深入研究。要加强新时代中国特色职业教育体系的内涵和规律研究；加强职业教育适应性研究，绘制行业人才供需分析谱系图，研究行业人才需求与职业院校专业设置；研究产教融合型企业、混合所有制、职业教育集团化办学的体制机制；研究对接新技术、新职业的专业升级和数字化改造；研究1+X证书制度试点管理体制与运行机制，职业技能等级证书对接职业标准和教学标准的机制；研究职业教育与其他教育的横向沟通和中高本科职业教育的纵向衔接；研究发展本科层次职业教育的配套政策和标准。

重点八、利用信息技术更新教育理念、变革教育模式研究

“智能+”背景下，要积极推动人工智能和职业教育深度融合，总结应对新冠肺炎疫情开展大规模在线教育的经验，更新教育理念、变革教育模式。研究未来职业教育在教育理念、教师能力、教学场景、学习方式、管理模式、教学评价等方面的变革趋势；研究职业教育新基建，构建国家职业教育数字教育资源公共服务体系。

重点九、职业教育教师培养研究和教材建设研究

研究职业院校师德师风建设长效机制和教师思想政治建设模式；研究职业教育师范院校布局；研究“双师型”教师标准和“双师型”教师培养培训基地、企业实践基地建设；研究职业教育教师教学创新团队建设。研究职业教育教材工作机制的构建；研究如何扩大优质教材供给、优化教材选用服务；研究职业教育新形态教材；研究体现职业教育特点的新型活页式、工作手册式教材建设。

重点十、终身学习体系建设的制度政策、运行模式和评价标准研究

在加快建设终身学习体系这一目标下，研究推进终身学习的法律规章和制度政策建设；研究国家资历框架和学分银行建设，推进国家资历框架标准研究，国家资历框架与国际跨国资历框架的对接研究；研究国家层面的学习成果认证制度；研究社会教育、老年教育基础能力建设问题；研究相关院校面向重点人群的继续教育和培训的机制与路径。

职称评聘 回归本真

杨欣斌，系深圳职业技术学院党委书记、校长

最近，《人力资源社会保障部 教育部关于深化高等学校教师职称制度改革指导意见》（简称《意见》）出台，这是贯彻落实中共中央、国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和《深化新时代教育评价改革总体方案》的具体体现，对于完善立德树人体制机制、扭转不科学的教育评价导向、促进人才开发使用、推进践行教书育人使命、建设教育强国具有极为重要的战略意义。《意见》具有四个方面的亮点：

一是突出师德第一标准。师德是教师的立业之基，从教之要。作为新时代人民教师，肩负着培养担当民族复兴大任时代新人的重任，教师职业的特性决定了教师必须是道德高尚的人。党的十八大以来，习近平总书记高度重视师德师风建设，对广大教师提出了“四有好老师”“四个引路人”“四个相统一”等明确要求，强调“评价教师队伍素质的第一标准应该是师德师风”。《意见》明确提出“把好思想政治关，将师德表现作为教师职称评审的首要条件”“完善思想政治与师德师风考核办法，健全评价标准、体系及考核方案”“将学生思想政治教育工作作为教师的基本职责，把教师课程思政建设情况和育人效果作为评价的重要内容”等要求，充分体现了对师德师风建设的高度重视。高校教师要认识到自己使命的崇高、作用的重要，学高尚道德，做高尚事情，时时处处以自己的高尚带动学生的高尚，以德育德，造福千秋。

二是突出分类第一原则。党的十九大提出，人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源。习近平总书记强调，要完善好人才评价指挥棒作用，为人才发挥作用、施展才华提供更加广阔的天地。当前，我们的人才评价机制还不同程度存在分类评价不足、评价标准单一、评价手段趋同等问题，尤其是对不同类型人才“一把尺子量到底”的做法备受诟病。《意见》强调分类分层，“针对不同类型、不同层次教师，按照教学为主型、教学科研型等岗位类型，哲学社会科学、自然科学、工程科技等不同学科领域，基础研究、应用研究等不同研究类型，通用专业、特殊专业等不同专业门类，建立科学

合理的分类分层评价标准”“鼓励采取个人述职、面试答辩、同行评议、实践操作、业绩展示等多种灵活评价方式”，这将最大限度激发和释放各类人才活力。高校要带头遵循人才成长规律，分类建立体现不同岗位、不同层次人才特点的评价机制，让各类人才价值得到充分尊重，让每个人都有人生出彩的机会。

三是突出实绩第一标尺。以何种标尺选人用人，是一个重要导向问题，也是一个价值理念问题：新时代高校需要什么样的老师？怎样把好老师评上去？习近平总书记在全国教育大会上指出有什么样的评价指挥棒，就有什么样的办学导向，明确提出健全立德树人落实机制，扭转不科学的教育评价导向。《意见》坚持问题导向，精准施策，明确提出“把课堂教学质量作为主要标准，提高教学业绩和教学研究在评审中的比重”“突出教书育人实绩，注重对履责绩效、创新成果、人才培养实际贡献的评价”“克服唯论文、唯‘帽子’、唯学历、唯奖项、唯项目等倾向”，让人才评价的“指挥棒”回归到了正位。高校教师要切实担负起立德树人、教书育人的职责，切实将人才培养的中心任务落到实处。

四是突出质量第一追求。教师职称评审要看重真才实学，即不看资历看能力、不看文凭看水平、不看数量看质量。《意见》突出质量导向，强调“注重代表性成果的质量、贡献、影响，突出评价成果质量、原创价值和对社会发展的实际贡献以及支撑人才培养情况”“注重质量评价，防止简单量化、重数量轻质量”，提出“论文发表数量和引用情况、期刊影响因子等仅作为评价参考”“不得简单规定获得科研项目的数量和经费规模等条件”“核心是评价研究本身的创新水平和科学价值”等要求，这将从根源上扭转粗制滥造、出钱发表和出版等危害学风和破坏学术发展的恶劣现象。高校教师要主动服务国家重大战略需求，积极参与核心关键技术攻关，扎实做好新时代人才培养工作，产出一批高水平标志性的科研成果，培养一批高素质专业化的优秀人才。

高校要以《意见》为指引，不断深化教师职称制度改革，充分用好人才评价“指挥棒”，深入实施以实绩、质量、贡献为导向的教师评价，完善教师评价标准，实行分类评价，健全考核管理，真正实现专业技术职务能上能下，形成优者上、庸者下、劣者汰的用人导向，促使优秀人才脱颖而出。

混改政策的深度审视

雷世平，长沙航空职业技术学院教授

郭素森、李海燕，山东海事职业学院副教授

在国家政策推动下，尽管近年来学术界对混合所有制办学体制改革（简称“职教混改”）研究持续推进，实践领域院校案例亦不时出现，但职教混改至今仍在徘徊、观望中缓慢前行。归因分析时，似乎所有难点、痛点均指向具体政策供给不足。系统梳理职教混改政策现状，深度剖析其存在的问题，继而推进政策创新，不仅是职业院校混合所有制办学之急需，也是新时代深化职教体制改革、以法治促进职业教育“管理”走向“治理”的“开山锯”。

一、混合所有制办学政策现状

政策的分类方法很多，依据政策位阶，我们将职教混改政策分为总政策、基本政策和具体政策三个层面。

总政策指党中央国务院关于发展混合所有制经济和国企改革的重要论断，是指导和规范政府混合所有制办学行为的理论和方法，是统领职教混改的元政策。

由于职教混改迁移自经济领域国企混改经验，在理论基础、核心概念上承袭了经济领域混改的基本逻辑。我国发展混合所有制经济和推进国企改革理论与政策体系的形成经历了从“财产混合所有的经济单位”提出，到“混合所有制经济”概念阐释，到“发展混合所有制经济”决定，再到“混合所有制经济是基本经济制度的重要实现形式”等重要论断的深化过程，主要体现在《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》（1993）、《中共中央关于国有企业改革和发展若干重大问题的决定》（1999）、《中共中央关于完善社会主义市场经济体制若干问题的决定》（2003）、《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》（2013）及国务院《关于国有企业发展混合所有制经济的意见》（2015）等一系列重要文件中。这些重要论断为经济领域混改向职教领域迁移提供了基本遵循。第一，使职业教育办学资源从单一依赖于国家教育财政或单纯吸纳利用社会资本走向了更为多元的混合形式，

增加了职业教育办学资源的总量供给。第二，通过产权股份化形式放大国有教育资本功能，扩大国家对职业教育办学资源总量的控制幅度。第三，促进政府职业教育管理体制变革和多元主体下现代职业学校制度构建。

基本政策指国务院关于探索发展、鼓励发展混合所有制职业院校的基本要求，是混合所有制办学的主导型政策。

国务院 2014 年的《关于发展现代职业教育的决定》（简称《决定》）中首次提出“探索发展股份制、混合所有制职业院校”。随后，在《关于鼓励社会力量兴办教育促进民办教育健康发展的若干意见》（2016）、《关于深化产教融合的若干意见》（2017）、《国家职业教育改革实施方案》（2019）（简称《方案》）等重要文件中，国务院连续提出职教混改基本要求，职教混改在完善现代职业教育体系、促进职业教育向类型教育转变方面的作用愈加清晰。

具体政策指相关部委、地方政府对推进职教混改的行动准则，是政策框架中最重要也是最具挑战性的政策类型，它既是对理论引领的继承，也是操作实施的动作转换，因而亦是推进职教混改落地的重要推手。

最近几年山东、新疆和河北等地开展了职教混改试点，尤其是河北、山东边试点、边总结，分别出台《职业院校股份制混合所有制办学试点方案》《关于推进职业院校混合所有制办学的指导意见（试行）》，开创了我国职教混改具体政策制定的先河。这些文件虽带有一定应急性，但颇具开拓性，不仅对推进河北、山东本省职教混改具有重要的指导作用，对其他省份的职教混改亦有借鉴作用。

二、混合所有制办学政策分析

当前，职教混改总政策、基本政策基本上可以支撑职教混改，但具体政策缺失制约着改革的深入推进，主要存在三个方面的问题。

一是从政策供给视角看，职教混改政策还不完善

各部委和地方政府落实国务院《决定》《方案》“提出要求”普遍到位。职教混改在教育部、人社部等部委文件中都有提及；在地方政府文件中，无一例外地提到要“探索”“鼓励”股份制混合所有制职业院校，但开展试点数量很少。目前为止，省级政府推动混改试点只有山东 9 个、新疆 13 个、河北 3 个。在官方支持的试点项目中，仅山东确立了学校层面“大混合”4 个试点项目。出台意见也不多，仅山东在 2020 年发布了职教混改的指导意见，河北在 2019 年发布了试点方案。这种状况折射出的是地方政府思想不解放，缺

乏足够的行动勇气。

二是从政策运用视角看，多为按就近原则借用集成

混合所有制办学作为公有和非公有资本交叉融合的办学形式，原“公办”或“民办”办学政策与之不完全匹配。探索者在现行政策夹缝中求生存，找良方，利用现有政策灵活性的一面，尽力化解办学实践中遇到的各种困难。山东《指导意见》和河北《试点方案》开创了职教混改具体政策制定先河，在院校法人登记、法人治理、产权确认、人事管理、经费支持等问题处理上，不论教育领域还是经济领域的政策法规，也不论是公办民办，哪条接近用哪条，而源自实践经验总结、契合职教混改本质规律的内生性创新内容偏少。

三是从政策形成视角看，出台新政难度巨大

职教混改看似是政策供给不足，实质却是制约改革的关联性政策大量存在，且其规制力过于强大。地方政府依照既有政策规范为职教混改设置加审通道，一个看似简单的问题，足以使当事职业院校和企业“跑断腿”“磨破嘴”，“法无禁止即可为”的实践创新空间很小。而且出台新政难度巨大，远非教育一个部门所能决定。山东《指导意见》起草始于2018年，但直至2020年9月才最终问世，且由14家单位联合发文；河北《试点方案》由9家单位共同参与。这看起来是“形成了合力”，实质上地方政府各厅局间协调仍有难度。值得注意的是，这两个省都有省委、省政府主要领导对职教混改的批示意见。

三、推进混合所有制办学的政策创新

职教混改政策创新涉及经济社会各个领域的方方面面，是一项复杂的系统工程。既要坚持全面系统的观点，又要抓住重点，以重要领域和关键环节突破带动全局。

一要消除“等靠要”思想，释放政策创新动力

政策的制定总是滞后的，从我国改革开放的丰富实践来看，任何一项改革和创新举措的出台都晚于实践探索本身。既然国家“鼓励发展”的态度已经十分明确，那么任何徘徊观望、因循守旧、不思进取和消极无为的态度与做法都不可取。职教混改是一项前所未有的挑战，各级地方政府和职业院校、企业及其他社会力量必须破除因循守旧的思想藩篱，克服“等靠要”的思想，自觉地解放思想，勇立潮头、敢为人先，强化问题意识、树立问题导向，才能释放政策创新动力，迈开职教混改的步伐，推动职教混改的实践。

二要积极推动混改试点，用充分实践催生政策

试点既是职教混改的重要任务，又是职教混改的重要方法。职教混改试点承担着“探路”的使命，是职教改革的“前哨站”“侦察岗”。我国改革开放 40 多年的实践充分证明：但凡重大的改革举措，无一不是通过试点、总结而逐步推广开的。前期，苏州工业园区职业技术学院的产权变更、民进公退以及法人治理的经验，海南职业技术学院“三化四不”的体制方案，山东海事职业学院“一个平台、两类资本、三驾马车、四套机制、五项原则”的办学模式，山东化工职业学院的“政府供地+企业出资+明晰产权”的建设模式，已为职教混改提供了典型试点经验。因此，在当前尚无法出台系统职教混改具体政策情况下，从教育部或省级政府层面推动混改试点，尤其是利用“省部共建职业教育创新发展高地”来推动混改试点，探索职教混改的实现路径和实现形式，可为全国范围内职教混改提供可复制、可推广的经验。

三要加强已有政策研究，推进混改政策的创新

推进混改政策出台，首先要加强已有办学政策对混改的适应性研究。要根据职教混改需要，按“就近原则”对现行“公办”和“民办”办学政策进行系统分析，深入挖掘其适应和支撑职教混改的政策条款，并加以集成，为职教混改提供基本的政策依据。其次要总结混改试点经验，推进混改政策创新。在充分实践的基础上，总结各地推进职教混改、解决实践问题的成熟做法，重点对办学实践中遇到的“举办方式、出资方式、产权制度、办学许可、法人登记、治理体系、人事制度、财政支持、分类管理”等关键或敏感性问题进行系统研究，提出解决建议，为形成相关指导意见奠定坚实基础。

怎样科学评价高职“金课”

赵善庆，无锡商业职业技术学院机电技术学院党总支书记、教授

课堂教学评价的本质是评价主体对某一学期教师上课效果作出的量化判断。评价的依据是教学目标是否实现和教学标准是否达到。评价的方法是定性与定量相结合,其中定性包括课程的先进性、内容的丰富性、态度的端正性、投入的极大性、衣着的礼仪性、考题的挑战性、合格的正态性、教法的科学性、案例的广适性、师生关系的和谐性等；定量既包括教师绝不迟到早退、考题数量与考时匹配、学生考试合格率适中、除学生以外的评价主体高赞誉等，也包括学生的高到课率、高抬头率、高点头率、高认可率等，从而对教师之“教”与学生之“学”相结合的效果进行判断。因此，评价高职“金课”时，一定要弄清谁是评价的主体、评价的客体包括哪些、评价的目的是什么以及应该确立什么样的评价标准、设立哪些评价指标、采用什么样的评价方法、制定哪些评价保障制度、结果如何运用等一系列要素。

评价主体的权力界定

首先，评价的资格与权力，即谁可以对教师课堂教学效果进行评价并作出“金课”与否的结论。一是授课班级的学生，他们听了该教师整个学期的课，不仅有资格，而且有权力对其授课效果作出具有一定权重的评价；二是听过该教师课的人员，这些人包括课程组同行、校院教学督导(以校为主)、院系领导、企业代表、公认专家等，尽管他们可能只听过几节课，不具备代表性，但凭借他们的学识、经验等，仍可对该教师授课效果作出一定权威的评价。其次，评价的客观与公允，其中，客观是指对该教师上课时的理论掌握、讲解透彻、娴熟操作、教学艺术、氛围营造、师生互动等课堂教学活动作出客观判断；公允是指课堂教学活动评价人对听过课的每个教师均坚持统一评价态度，即宽严一致、一视同仁，一把尺子量众人。

评价客体的准确划分

关于课堂教学评价客体即谁是评价对象，一般而言，大家会毫不犹豫地指向上课的教师，但如果没有政策、组织、机制、评价和经费等五大保障，

高职院校便不可能出现多种形式的“金课”，比如，知识、能力、素质有机融合的“高阶性”课堂，课程内容具有反映前沿性和时代性、教学形式呈现先进性和互动性、学习结果具有探究性和个性化的“创新性”课堂，以及课程对教师备课、教学呈现、语言表达、课堂引领等存在一定难度，且学生要课上认真听讲勤作笔记，课下温故练习悟出心得的“挑战度”课堂等。因此，课堂教学评价的客体就应该包括：高职院校各级管理人员及其“金课”管理制度、教学条件、教学质量文化等，以及教师的课堂教学行为和学生对课程的学习态度与参与效果等三个方面。

评价目的的全面性

“金课”评价的前提是为什么要评价、评价的理由是什么以及能不能令人信服，评价的形态是过程性的还是时点性的，评价要达到什么样的结果以及是不是实现了预期的目的——这一系列内容是“金课”评价时必须弄清的原则问题，决定了评价的全过程一定要处处时时反映评价目的和要求，决定了如何开展评价活动及采用什么方式开展评价活动，决定了对是否达到“金课”标准采取什么样的惩戒措施。因此课堂教学评价目的应包括四个层面：一是要营造“金课”环境，通过教学制度和人才培养的高质量，惩治“水课”，重奖“金课”，从而使人人都成为“金课”的打造者。二是要培养出具有打造“金课”意愿、谋划打造“金课”水平、付出打造“金课”艰辛，并最终打造出能够管理“金课”的教育教学队伍。三是要培养出有扎实学识，围绕专业、方向和课群不断提升专业底蕴，把教科研作为打造“金课”保障的高质量师资队伍。四是要培养出具有良好学风的新时代大学生，第一步就是学生必须走进课堂，到课率偏低的课堂显然不能被评为“金课”。

建立科学评价标准

课堂教学评价标准是指多元评价主体在评价教师教学质量时选用的尺度。评价必须坚持系统性、典型性、动态性、简明性、可比性、可操作性、量化性、综合性等原则，并使评价标准具有科学性。课堂教学评价标准是评价课堂教学活动的核心部分，是管理者对课堂教学价值的认识反映，表明了管理者重视什么、忽视什么、希望什么结果，具有引导教师将课堂教学效果向高职院校管理者期待的方向发力。具体而言，一是“金课”管理制度的科学化，即评价制度必须是透明、可行、科学的标准化产物。二是高职教师“金

课”的规范化，比如，教师的着装、礼仪、提前到课、课堂计划、讲解程度、互动频率、作业多少、批改标准、考题规模、试卷难易、通过比率等。三是高职学生“金课”的数量化，不仅要对学生到课率、课堂抬头率、课堂点头率、考试通过率等予以评价，还要对学生的自我学习及管理能力和团队合作能力、职业态度等进行评价。

综合运用评价方法

课堂教学评价方法包括定性法、定量法、定性定量综合法、过程法、多元法、座谈法等单一使用及综合运用。其中，定性法是指依据评判者的主观判断分析能力对教师的课堂教学效果进行推断的一种分析方法，该方法虽然可以充分发挥评价人员的经验和判断能力，但过强的主观评价必将影响评价结果的准确性，因此除非别无选择时，要尽量少用。定量法是指运用量化指标对教师的课堂教学效果进行评价，比如，以学生到课率、课堂抬头率、课堂点头率、考试通过率等作为“金课”的唯一评价依据，就能在很大程度上解决教师上课从不点名、学生课堂纪律散漫、教学课件久未更新、课程内容没有难度、平时很少布置作业、批改作业缺乏标准、考题数量普遍偏少、结果通过把关不严等典型“水课”特征。定性定量综合法是指设立定性定量两类指标，如将教师教学态度与学生学习态度、师德师风与学德学风等列为“金课”定性指标，将学生到课率、课堂抬头率、课堂点头率、考试通过率等列为“金课”定量指标并赋予一定权重，从而给出评价结论。过程法是指把“金课”评价贯穿于教师之教与学生之学的始终，并注重对二者结合效果的过程性、形成性、诊断性和改进性评价。多元法是指“金课”评价主体必须多元化，以保证评价的全面性、客观性、科学性。座谈法是指通过专家座谈的形式收集教师课堂教学的相关信息，并对其课堂教学效果作出评价。

制定有效评价制度

打造“金课”必须有科学的评价制度做保证。高职院校可以围绕以下要点建立“金课”评价制度：一是聚焦“金课”主题，即聚焦教育的“两个根本”、聚焦以学生为本、聚焦四个回归，让制度为“金课”打造提供源头上与根本上的保障。二是坚持问题导向，针对低阶性、陈旧性和不用心的“水课”问题，认真分析“领导、教师、学生的精力和资源投入是否到位等”深层次原因，通过制度安排，将高职院校师德师风建设、课堂教学秩序、见习实习实践、学习

成绩评价、毕业论文设计等“金课”任务落细落实。三是强化主体责任，包括各级管理人员和任课教师的主体责任，在教师评价考核制度中，不仅要明确各级管理人员和任课教师的基本职责，而且要作出非常细化的解释，并严格执行师德师风一票否决制。四是加强课堂管理，要针对课堂教学中存在的突出问题，进一步修订完善课堂教学管理相关规定，从而使课堂教学的规矩立起来、课堂教学的秩序好起来、课堂教学的重任挑起来、课堂教学的质量提起来。五是加强过程管理，要把对师生的过程性考核抓在日常，抓在每节课中，要在严格考试纪律与考题质量具有一定挑战性的前提下，加大学生过程考核成绩占课程总成绩的比重，以严把毕业出口关，保证人才培养的高质量。

加强评定结果应用

评定结果只有真正被应用起来，才能发挥出其应有的价值引导。一是教育部门要把“金课”建设的成效运用于对高职院校办学水平、人才培养质量的考核中。二是财政部门对高职院校的生均预算定额与专项拨款要与“金课”建设程度相挂钩。三是高职院校对教师的考核要突出“金课”建设的占比，甚至是在遵守师德师风的前提下，使被评为“金课”的教师不仅能直接确定为年度教学考核优秀、年度综合考核优秀，还能将其当年岗位津贴上浮一档，而且三年内，在同等情况下可以优先晋升高一级职称。

他山之石

常州机电“导师制”培育杰出学生双重引导

提升“育人”厚度和深度

2019年初，常州机电职业技术学院机械工程学院出台《机械工程学院导师制管理办法》，旨在更好地发挥高层次人才在培养杰出学生方面的作用，培育学生获得省级及以上技能大赛奖项、获得省级及以上创新创业比赛奖项、获得专利、发表论文、参与老师课题研究、获得省级及以上毕业设计奖项等。办法实施近两年，该学院学生获得省级以上技能竞赛奖项5项、20人次，创新创业比赛6项、30人次，发表核心论文1篇，参与重大横向课题1项，授权实用新型专利共92项。导师制的推行初显成效，不仅培养了一批杰出学生，更激发了优秀教师的潜力，提升了学院“育人”的深度和厚度。

培养杰出学生，导师自身必须优秀

袁老师2019年进入常州机电职业技术学院机械工程学院，在全人格教学团队承担一年级手动冲压机项目教学，此前他在一家世界五百强企业工作了25年，有着丰富的一线经验。他获得过“全国五一劳动奖章”、“全国技术能手”、“江苏省企业首席技师”，享受国务院政府特殊津贴，集江苏工匠、高铁工匠、龙城工匠等各种荣誉于一身，是公认的优秀导师，学生眼中的“偶像”。

今年6月，他指导的学生沈华代表常州机电职业技术学院参加第46届世界技能大赛江苏省选拔赛工业机械项目的比赛，通过加工（车、铣）、电气装配与检测、气动回路设计、焊接加工、钣金加工、手工弯管、轴系对中及机械装配与调试等八个模块，在累计13小时的比赛中，沈华充分展示出自己高超的技能水平和劳动素养，获得了第5名的成绩，取得高职院校参赛选手中的最好成绩。

徐老师早在“导师制”推行前就开始关注身边的优秀学生，他利用双休日、节假日和平时课后时间，为个别学生“开小灶”，最近三年来他已经指导学生

申报了 30 多项专利。

像袁老师、徐老师这样的优秀导师还有很多，自办法出台以来，机械工程学院高层次人才积极响应，党员教师身先士卒。共有 6 位博士、7 位教授、10 余位副教授自告奋勇当导师，占学院高层次人才的 80%，占党员人数的 90%。

提升学生专业技能，更要做好思想导师

除了专业技能的提升，机械工程学院的导师们更加注重学生思想上的进步，做好“育人”工作。导师们帮助学生立机械志、树家国情，增强劳动精神、形成健全人格，成为德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

“我们导师不仅仅要把专业的知识教授给学生，更要在思想上引导学生，启发他们。我觉得师者传道授业解惑固然重要，但同时也要做好学生思想上的导师。”导师史东丽说，作为导师必须引导好学生三观，培养他们吃苦耐劳的精神，踏实做人，用技能报国。

袁老师在培养学生专业能力的同时，把劳动观念、职业意识，渗透到了育人的每一个环节。引导学生树立自主学习与技能创新意识，养成良好的职业素养。他把教学场所当成工厂的车间，把学生当成工厂的员工，教案就是图纸。精益生产的理念在实训的全过程体现，学生养成了不制造、不流转、不接受不合格品的观念，树立了精益求精、追求极致的工匠精神。

“推行导师制的初衷是挖掘优秀教师，导师两年一聘，并且有学历和职称的门槛，通过竞赛、创新创业、申报专利、撰写论文等形式，培养一批杰出学生的同时，在指导过程中让老师也能不断提高自己。”常州机电职业技术学院机械工程学院党总支书记徐莹表示，学院希望优秀老师有更多的时间陪伴学生，不仅在专业上指导学生，还要在思想、情感上与学生多交流，做好学生专业和思想上的双重导师。

扬州工业职业技术学院让产教融合跑出“加速度”

近日，扬州工业职业技术学院（以下简称“扬工院”）与扬州市广宁器化玻有限公司、扬州佳境环境科技股份有限公司、江苏省扬州环境监测中心等企业合作共建的“江苏省环境污染物传感检测及治理工程研究中心”获批2020年江苏省省级工程研究中心立项。多年来，学校围绕区域战略新兴产业特色和优势，聚焦产业链两端和价值链高端，强化技术先进性、示范带动性、结构优化性，以创新驱动引领产业转型升级，让产教融合跑出“加速度”。

专业布局契合产业发展，推动产教深度融合

扬工院在专业设置上紧紧围绕产业发展，主动适应区域经济发展需求，坚持“区园企校”共发展理念，不断强化校企合作、产教融合。学校围绕行业和地方主导产业，以服务地方为重点、以服务行业为特色，形成特色鲜明的“两纵三横”专业布局，并深入开展调研，及时跟踪市场需求的变化，将专业与产业对接，建立动态灵活专业设置与调整机制，不断优化专业结构，塑造“升级版”专业，开发前瞻性专业，重点建设和培育适应现代制造业、现代服务业、物联网等发展快速、市场需求强劲的专业群，同时打造地方特色专业，服务地方特色经济。

携手龙头企业，校企合作向纵深发展

学校与地方知名企业、行业龙头企业签订战略合作协议，以“共建、共管、共享、共发展”的理念引领产教融合发展。去年11月，学校分别与华为和腾讯共建华为ICT（信息通信技术）学院、扬工腾实学院。华为ICT学院是国产自主可控系统——鲲鹏云体系在江苏省落地的一家高校，共建包含数据中心、云计算实训室、鲲鹏实训室、VUE考试中心四个模块的实训基地，双方将在高水平专业建设、师资队伍建设、教材建设、课程资源共享与开发、实验实训室建设、生态圈人才输出等几方面开展深度合作。扬工腾实学院则是腾讯公司2020年在全国职业教育领域的一个合作项目，着重于教育平台、实训平台、课程资源等方面的打造，开展师资培训、技能资格认证、人才孵化基地等业务，学院将利用腾讯在数字行业的“领头羊”优势，结合扬州区域

经济社会转型发展的需求，助力培养更多人工智能、大数据、云计算、移动应用开发方面的人才，为扬州市、江苏省乃至长三角地区大数据产业的发展提供智力支持，并通过精准匹配学生能力与岗位需求，提升学生就业质量。

校企合作人才培养，积极推进产业学院建设

学校注重校企合作人才培养体制机制创新，通过推进产业学院建设，进一步深化产教融合、校企合作，校企双元育人，有效促进学校高质量内涵式发展。学校强化“区园企校”等多元主体协同，形成共建共管的组织架构，结合高水平专业群建设，进一步探索校企合作理事会的治理模式，建设科学高效、保障有力的制度体系。成立产业学院建设领导小组，每年定期召开会议，对产业学院办学中有关专业设置、专业（群）建设、人才培养方案修订、课程建设与教材开发、“双师型”教学创新团队建设、校内外实训实习基地建设等重大问题进行研讨。根据校企双方合作深度，产业学院采用不同运行模式。针对专业紧密对接合作企业及所在行业产业链的，采取合作企业参与产业学院的办学全过程的模式；针对部分专业与合作企业开展合作的，采取共建产业班，进行订单式人才培养，并允许合作企业对产业学院的产业班进行冠名的模式；针对产业学院主要面向行业或产业生态圈的，采取校企协同育人平台建设模式，重点在于社会服务突破。充分发挥学校人才与专业综合性优势，围绕产业技术创新关键问题开展协同创新，实现学校技术技能创新直接服务区域经济社会发展，推动应用研究成果的转化和应用，促进产业转型升级。

深化校地科研合作，服务地方保发展

学校着重加强与地方科技主管部门、园区、高新技术企业合作，以干部挂职、省“双创计划”科技副总项目为抓手，以科研平台、科研团队、科研项目及技术转移中心为载体，推动校地校企合作取得实效。学校技术转移中心作为扬州市首批技术转移备案机构，积极发挥毗邻扬州国家级高新区的区位优势，校地双方合作共建“扬子津科技创新服务中心”，为周边企业提供科技咨询与技术服务，推动科技成果转移转化，学校被扬州市委市政府表彰为“新兴科创名城建设先进集体”。

疫情期间，学校 BIM（建筑信息模型）工程中心迅速启用 BIM 协同工作平台，助力企业复工项目建筑面积达 19 万平方米；发挥省级科普教育基地功能，将专业文化融入科普宣传，面向中小學生开展职业启蒙教育，学校

建筑科普体验中心被认定为江苏省中小学生职业体验中心；积极参与“大运河文化带建设”“人民心目中的扬州”等专题研究，聚焦扬州“新兴科创名城”建设，充分发挥学校学科和人才优势，助力地方哲学社会科学事业发展。

扬工院党委书记刘金存表示，多年来，学校面向产业转型发展和区域经济社会需求，以培养学生“职业素养高、迁移能力强、发展后劲足”的扬工特质为目标，瞄准与地方经济社会发展的结合点，不断优化专业结构、增强办学活力，探索产业链、创新链、教育链有效衔接机制，构建了学校与产业集群的联动发展机制，学生学到了真本领，教师教出了真水平，企业获得了真实惠，真正形成“产、学、研、用”相融互通，产教融合跑出了“加速度”。

滨州职院创新职教高地建设 服务区域发展当先锋

自国家职业教育创新发展高地建设启动以来，滨州职业学院乘势而上，抢抓发展机遇，统筹推进创新发展高地建设和“双高计划”实施，全面落实滨州市委、市政府“一城两院八校”建设的决策部署，立足打造“本地离不开”的高职院校，扎根滨州办学，服务地方发展，不断提高对地方经济社会发展的贡献度。

一、瞄准“六个一流”，助力职教创新发展高地建设

学院瞄准“内部治理、人才培养、社会服务、师资队伍、对外开放、办学条件”六个一流，坚持“特色、融合、创新、提升的”发展主题，突出“升本、创特、建高、强基”，夯实传统优势、突破关键领域、升级办学要素，率先建立符合类型教育要求的职教特色制度和模式。

学院创新发展高地“一校一案”已经通过省教育厅审核。实施全员聘任制改革，对接全市新动能转换，整合成立 15 个二级学院。建立中小微企业服务平台，对接联系 63 家中小微企业，为企业解决生产技术难题 6 项。申报部省高地重大课题 8 项，获教育部立项课题 2 项。学院社会培训案例在《全省教育工作简报》推广，走出一条与区域深度融合的内涵发展道路。

二、培育“六大特色”，奋力建设国内一流高职院校

学院围绕全面培育类型特色、区域特色、产业特色、人才特色、文化特色、国际特色等“六大特色”，立足时代、融通中外，坚持党建引领、育人为本、类型发展，紧盯高端产业、高端岗位、高端技能“三高”定位，深化教师、教材、教法“三教”改革，勇担新时代职业教育改革重任。

学院“双高计划”建设方案和任务书已通过教育部审核并备案，正在按建设方案逐项推进落实。进一步创新“开门开放、多元多样”产教融合模式，与全市新旧动能十大产业深度对接，建设 5 个职教集团（联盟）、3 个产业学院。与魏桥铝电、京博集团等深度合作，组建医养健康等 8 大专业群，“厚基强技、全面发展”的技术技能人才特色日渐彰显。学院普通专升本和“3+2 对口贯通分段培养”录取 583 人，录取率 62%，录取人数和录取率创历史新

高。每年留在滨州就业的毕业生 2000 多人，人才本地留用率 40%，20 名护理专业毕业生援鄂抗疫。在院内建立市政协文史馆等 6 个文化活动中心、2 个区域文化研究中心、3 个企业协同创新中心。与德国等国家共建 5 个国际合作平台，3 个专业教学标准推广至“一带一路”沿线国家。

三、实施“六项升级”，打造技术技能人才培养高地

学院围绕实施目标定位、培养模式、课程体系、教师队伍、实验实训、技术研发、质量管理等“六项升级”，坚持复合型、创新型技术技能人才培养定位，构建“上下贯通、书证融通、普职沟通”的人才培养体系，完善“德技并修、知能并重、双创并举”课程体系和教学内容。建设滨州大型智能(仿真)实习实训基地和黄河三角洲智能制造产教融合实训基地，打造技术技能人才培养高地。

当前，各级党委政府高度重视职教发展，学院将坚持扎根地方办职教，依托地方产业办职教，立足服务地方办职教，努力推进中国特色高水平高职学校建设，为创建产教融合型、实业创新型城市贡献滨职力量。