



高职院校人才培养工作评估

学 习 资 料

泉州海洋职业学院评建办

二〇一三年八月

目 录

一、文件

1. 教育部关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见（教高[2006]16号）..... 1
2. 教育部关于印发《高等职业院校人才培养工作评估方案》的通知（教高厅[2008]5号）..... 6
3. 教育部关于印发《普通高等学校基本办学条件指标(试行)》的通知（教发[2004]2号）..... 28
4. 高等职业学校设置标准（暂行）（教发[2000]41号）.....34
5. 福建省高等职业院校人才培养工作评估实施细则.....36
6. 福建省高等职业院校人才培养工作评估操作规程.....50

三、讲话

- 在新指标体系下扎实开展高职人才培养工作评估（张尧学）..... 72

四、讲稿

1. 自源头开始的探索——评估方案导读（杨应崧）.....79
2. 高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台的使用（何锡涛）..... 90

教育部关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见

教高[2006]16号

在贯彻党的十六届六中全会精神、努力构建社会主义和谐社会的新形势下，为进一步落实《国务院关于大力发展职业教育的决定》精神，以科学发展观为指导，促进高等职业教育健康发展，现就全面提高高等职业教育教学质量提出如下意见。

一、深刻认识高等职业教育全面提高教学质量的重要性和紧迫性

近年来，我国高等职业教育蓬勃发展，为现代化建设培养了大量高素质技能型专门人才，对高等教育大众化作出了重要贡献；丰富了高等教育体系结构，形成了高等职业教育体系框架；顺应了人民群众接受高等教育的强烈需求。高等职业教育作为高等教育发展中的一个类型，肩负着培养面向生产、建设、服务和管理第一线需要的高技能人才的使命，在我国加快推进社会主义现代化建设进程中具有不可替代的作用。随着我国走新型工业化道路、建设社会主义新农村和创新型国家对高技能人才要求的不断提高，高等职业教育既面临着极好的发展机遇，也面临着严峻的挑战。

各级教育行政部门和高等职业院校要深刻认识全面提高教学质量是实施科教兴国战略的必然要求，也是高等职业教育自身发展的客观要求。要认真贯彻国务院关于提高高等教育质量的要求，适当控制高等职业院校招生增长幅度，相对稳定招生规模，切实把工作重点放在提高质量上。要全面贯彻党的教育方针，以服务为宗旨，以就业为导向，走产学结合发展道路，为社会主义现代化建设培养千百万高素质技能型专门人才，为全面建设小康社会、构建社会主义和谐社会作出应有的贡献。

二、加强素质教育，强化职业道德，明确培养目标

高等职业院校要坚持育人为本，德育为先，把立德树人作为根本任务。要以《中共中央国务院关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》（中发〔2004〕16号）为指导，进一步加强思想政治教育，把社会主义核心价值体系融入到高等职业教育人才培养的全过程。要高度重视学生的职业道德教育和法制教育，重视培养学生的诚信品质、敬业精神和责任

意识、遵纪守法意识，培养出一批高素质的技能性人才。要加强辅导员和班主任队伍建设，倡导选聘劳动模范、技术能手作为德育辅导员；加强高等职业院校党团组织建设和发展学生党团员。要针对高等职业院校学生的特点，培养学生的社会适应性，教育学生树立终身学习理念，提高学习能力，学会交流沟通和团队协作，提高学生的实践能力、创造能力、就业能力和创业能力，培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人。

三、服务区域经济和社会发展，以就业为导向，加快专业改革与建设

针对区域经济发展的要求，灵活调整和设置专业，是高等职业教育的一个重要特色。各级教育行政部门要及时发布各专业人才培养规模变化、就业状况和供求情况，调控与优化专业结构布局。高等职业院校要及时跟踪市场需求的变化，主动适应区域、行业经济和社会发展的需要，根据学校的办学条件，有针对性地调整和设置专业。要根据市场需求与专业设置情况，建立以重点专业为龙头、相关专业为支撑的专业群，辐射服务面向的区域、行业、企业和农村，增强学生的就业能力。“十一五”期间，国家将选择一批基础条件好、特色鲜明、办学水平和就业率高的专业点进行重点建设，优先支持在工学结合等方面优势凸显以及培养高技能紧缺人才的专业点；鼓励地方和学校共同努力，形成国家、地方（省级）、学校三级重点专业建设体系，推动专业建设与发展。发挥行业企业和专业教学指导委员会的作用，加强专业教学标准建设。逐步构建专业认证体系，与劳动、人事及相关行业部门密切合作，使有条件的高等职业院校都建立职业技能鉴定机构，开展职业技能鉴定工作，推行“双证书”制度，强化学生职业能力的培养，使有职业资格证书专业的毕业生取得“双证书”的人数达到 80%以上。

四、加大课程建设与改革的力度，增强学生的职业能力

课程建设与改革是提高教学质量的核心，也是教学改革的重点和难点。高等职业院校要积极与行业企业合作开发课程，根据技术领域和职业岗位（群）的任职要求，参照相关的职业资格标准，改革课程体系和教学内容。建立突出职业能力培养的课程标准，规范课程教学的基本要求，提高课程教学质量。“十一五”期间，国家将启动 1000 门工学结合的精品课程建设，带动地方和学校加强课程建设。改革教学方法和手段，融“教、学、做”为一体，强化学生能力的培养。加强教材建设，重点建设好 3000

种左右国家规划教材，与行业企业共同开发紧密结合生产实际的实训教材，并确保优质教材进课堂。重视优质教学资源和网络信息资源的利用，把现代信息技术作为提高教学质量的重要手段，不断推进教学资源的共建共享，提高优质教学资源的使用效率，扩大受益面。

五、大力推行工学结合，突出实践能力培养，改革人才培养模式

要积极推行与生产劳动和社会实践相结合的学习模式，把工学结合作为高等职业教育人才培养模式改革的重要切入点，带动专业调整与建设，引导课程设置、教学内容和教学方法改革。人才培养模式改革的重点是教学过程的实践性、开放性和职业性，实验、实训、实习是三个关键环节。要重视学生校内学习与实际工作的一致性，校内成绩考核与企业实践考核相结合，探索课堂与实习地点的一体化；积极推行订单培养，探索工学交替、任务驱动、项目导向、顶岗实习等有利于增强学生能力的教学模式；引导建立企业接收高等职业院校学生实习的制度，加强学生的生产实习和社会实践，高等职业院校要保证在校生至少有半年时间到企业等用人单位顶岗实习。工学结合的本质是教育通过企业与社会需求紧密结合，高等职业院校要按照企业需要开展企业员工的职业培训，与企业合作开展应用研究和技术开发，使企业在分享学校资源优势的同时，参与学校的改革与发展，使学校在校企合作中创新人才培养模式。

六、校企合作，加强实训、实习基地建设

加强实训、实习基地建设是高等职业院校改善办学条件、彰显办学特色、提高教学质量的重点。高等职业院校要按照教育规律和市场规则，本着建设主体多元化的原则，多渠道、多形式筹措资金；要紧密联系行业企业，厂校合作，不断改善实训、实习基地条件。要积极探索校内生产性实训基地建设的校企组合新模式，由学校提供场地和管理，企业提供设备、技术和师资支持，以企业为主组织实训；加强和推进校外顶岗实习力度，使校内生产性实训、校外顶岗实习比例逐步加大，提高学生的实际动手能力。要充分利用现代信息技术，开发虚拟工厂、虚拟车间、虚拟工艺、虚拟实验。“十一五”期间，国家将在重点专业领域选择市场需求大、机制灵活、效益突出的实训基地进行支持与建设，形成一批教育改革力度大、装备水平高、优质资源共享的高水平高等职业教育校内生产性实训基地。

七、注重教师队伍的“双师”结构，改革人事分配和管理制度，加强

专兼结合的专业教学团队建设

高等职业院校教师队伍建设要适应人才培养模式改革的需要，按照开放性和职业性的内在要求，根据国家人事分配制度改革的总体部署，改革人事分配和管理制度。要增加专业教师中具有企业工作经历的教师比例，安排专业教师到企业顶岗实践，积累实际工作经历，提高实践教学能力。同时要大量聘请行业企业的专业人才和能工巧匠到学校担任兼职教师，逐步加大兼职教师的比例，逐步形成实践技能课程主要由具有相应高技能水平的兼职教师讲授的机制。重视教师的职业道德、工作学习经历和科技开发服务能力，引导教师为企业和社区服务。逐步建立“双师型”教师资格认证体系，研究制订高等职业院校教师任职标准和准入制度。重视中青年教师的培养和教师的继续教育，提高教师的综合素质与教学能力。“十一五”期间，国家将加强骨干教师与教学管理人员的培训，建设一批优秀教学团队、表彰一批在高职教育领域作出突出贡献的专业带头人和骨干教师，提高教师队伍整体水平。

八、加强教学评估，完善教学质量保障体系

高等职业院校要强化质量意识，尤其要加强质量管理体系建设，重视过程监控，吸收用人单位参与教学质量评价，逐步完善以学校为核心、教育行政部门引导、社会参与的教学质量保障体系。各地教育行政部门要完善5年一轮的高等职业院校人才培养工作水平评估体系，在评估过程中要将毕业生就业率与就业质量、“双证书”获取率与获取质量、职业素质养成、生产性实训基地建设、顶岗实习落实情况以及专兼结合专业教学团队建设等方面作为重要考核指标。

九、切实加强领导，规范管理，保证高等职业教育持续健康发展

国家将实施示范性高等职业院校建设计划，重点支持建设100所示范性院校，引领全国高等职业院校与经济社会发展紧密结合，强化办学特色，全面提高教学质量，推动高等职业教育持续健康发展。各地要加强对高等职业教育的统筹管理，加大经费投入，制定政策措施，引导高等职业院校主动服务社会，鼓励行业企业积极参与院校办学，促进高等职业院校整体办学水平的提升，逐步形成结构合理、功能完善、质量优良、特色鲜明的高等职业教育体系。重视高等职业教育理论研究和实践总结，加强对高等职业教育改革和发展成果的宣传，增强社会对高等职业教育的了解，提高

社会认可度。要高度重视高等职业院校领导班子的能力建设，建立轮训制度，引导学校领导更新理念，拓宽视野，增强战略思维和科学决策能力，要把人才培养质量作为考核学校领导班子的重要指标。高等职业院校党政领导班子要树立科学的人才观和质量观，把学校的发展重心放到内涵建设、提高质量上来，确保教学工作的中心地位。要从严治教，规范管理，特别是规范办学行为，严格招生管理。建立健全各种规章制度，完善运行机制，维护稳定，保障高等职业教育持续健康发展。

中华人民共和国教育部
二〇〇六年十一月十六日

教育部关于印发《高等职业院校人才培养工作评估方案》的通知

教高〔2008〕5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：

为切实贯彻落实《教育部关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》（教高〔2006〕16号）精神，促进高等职业院校加强内涵建设，深化校企合作、工学结合的人才培养模式，推动教育行政部门完善对高等职业院校的宏观管理，逐步形成以学校为核心、教育行政部门为引导、社会参与的教学质量保障体系，促进我国高等职业教育持续、稳定、健康发展，我部研究制订了《高等职业院校人才培养工作评估方案》（以下简称《方案》），现印发给你们。2008年开始，各地原则上应依据本评估方案开展独立设置的高等职业院校评估工作。本评估方案公布前已进行过评估的院校和“国家示范性高等职业院校建设计划”立项建设单位可在2010年后安排评估。所有独立设置的高等职业院校自本评估方案发布起，每学年度须按要求填报《高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台》。本科院校中举办的高等职业教育可根据所在地省级教育行政部门要求，参照此评估标准进行建设。《教育部关于进一步推进高职高专院校人才培养工作水平评估的若干意见》（教高〔2005〕4号）、《教育部办公厅关于全面开展高职高专院校人才培养工作水平评估的通知》（教高厅〔2004〕16号）中与本文不一致的地方，以本文为准。

教育部
二〇〇八年四月九日

附件：高等职业院校人才培养工作评估方案

附件：

高等职业院校人才培养工作评估方案

一、评估的目的和意义

随着社会发展对高技能人才要求的不断提高，高等职业院校必须加快改革，强化特色，提高人才培养质量。开展高等职业院校人才培养工作评估，旨在促进高等职业院校加强内涵建设，深化校企合作、产学研结合的人才培养模式；推动教育行政部门完善对高等职业院校的宏观管理，逐步形成以学校为核心、教育行政部门为引导、社会参与的教学质量保障体系，促进我国高等职业教育持续、稳定、健康发展。

二、评估的指导思想

高等职业院校人才培养工作评估按照“以服务为宗旨，以就业为导向，走产学研结合发展道路”的办学要求，坚持“以评促建、以评促改、以评促管、评建结合、重在建设”的方针，切实落实《教育部关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》（教高〔2006〕16号），保证高等职业教育基本教学质量，促进院校形成自我约束、自我发展的机制。因此，在实施过程中应强调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，注重实际成效，引导学校把工作重心放到内涵建设上来。

三、评估工作的基本任务

围绕影响院校人才培养质量的关键因素，通过对《高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台》（附1）数据的分析，辅以现场有重点的考察，全面了解学校的实际情况，对人才培养工作的主要方面做出分析和评价，提出改进工作的意见和建议，引导学校加大对工学结合改革的投入，使不断提高人才培养质量成为学校的自觉行动。

四、评估原则

1. 学校自评与专家评估相结合。以学校自评为基础，专家评估相配合，建立和完善学校人才培养质量保障机制。
2. 静态与动态相结合。既要考察人才培养效果，又要注重人才培养工作过程，还要关注学校发展潜力。
3. 全面了解与重点考察相结合。既要把握人才培养工作全局，又要抓住关键要素进行重点考察。
4. 评价与引导相结合。既要对人才培养工作状态做出判断，更要为学校的改革与发展提出建设性思路与办法。
5. 客观、科学、民主、公正，提高工作效率，不影响学校正常教学秩序。
6. 不向评估学校收取评估费用。

五、申请评估的基本条件

高等职业院校自有毕业生起至有 3 届毕业生前必须参加一次人才培养评估，但须符合以下条件：

1. 独立设置的高职高专院校，并达到教育部《普通高等学校基本办学条件指标（试行）》（教发〔2004〕2号）的有关要求；
2. 核算教师总数时，兼职教师等非专任教师数按每学年授课 160 学时为 1 名教师计算，专兼教师之比无限制；
3. 实验、实习、实训场所（含合作共建）及附属用房生均占有面积（平方米/生）达到下表要求：

学校类别	综合、师范、民族类院校	工科类院校	农林类院校	医学类院校	财经、政法类院校	体育、艺术类院校
生均面积	5.30	8.30	8.80	9.00	1.05	1.85

各省级教育行政部门可根据当地实际对上述条件做出调整，但不能低于教育部《普通高等学校基本办学条件指标（试行）》（教发〔2004〕2号）

设定的“限制招生”标准。

不具备申请评估条件的院校，应尽快加大投入，在有 5 届毕业生前须达到基本办学条件，参加一次人才培养工作评估。同时，省级教育行政部门应在其有 3 届毕业生后、首次参加人才培养工作评估前，逐年减少其招生计划。

六、高等职业院校人才培养工作评估指标体系（详见附 2）

七、评估结论

评估结论分为“通过”和“暂缓通过”。对暂缓通过的院校，在一年内必须进行再次评估，省级教育行政部门应同时适当减少其招生计划；若第二次评估仍未通过，省级教育行政部门应采取暂缓安排招生计划等有效措施，促进其尽快达到人才培养基本要求。教育部将从 2008 年起，每年定期向社会公布一次评估结论。

八、评估实施办法

（一）评估组织

1. 评估工作由省级教育行政部门按照教育部的要求负责组织。省级教育行政部门应对评估工作做出总体规划，并根据本方案的基本要求，结合本地实际，制订相应的实施细则，报教育部备案后实行。

2. 各省级教育行政部门应充分依靠专家和专业评估机构实施评估工作。具体实施的部门应根据本方案的基本要求和相应的实施细则制订操作规程。操作规程需包括专家工作规范以及院校评建工作规范等制度规定，以规范评估行为。

3. 省级教育行政部门应采取有力措施，对评估院校的整改工作进行指导和检查，并在实施细则和操作规程中明确要求和做法。

4. 各省级教育行政部门应将本年度已评院校评估结论和省内评估工作总结于当年 12 月底之前上报教育部备案。

5. 教育部将不定期对各地评估工作进行检查。

（二）评估程序

1. 学校自评。学校要组织干部、教师认真学习有关文件，准确理解开展高等职业院校人才培养工作评估的基本精神，掌握实质内涵；认真回顾总结学校教育教学改革与发展的思路、成果、经验和特色，对学校的人才培养质量做出基本判断，找出存在的主要问题，提出解决的对策，形成自评报告（不超过 10000 字），并填写《高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台》。

2. 提交材料。学校向省级教育行政部门提交书面自评报告和《高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台》数据，并将自评报告、《高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台》最新的原始数据、区域社会经济发展十一五规划、学校发展规划、特色专业建设规划，于专家组进校前 30 天在校园网上对社会公布。

3. 确定专家组成。评估专家组应由熟悉高等职业教育教学工作的人员组成，其中必须包括行业企业人员和一线专任教师。省级教育行政部门需根据被评院校规模与校区结构、自报主要专业、特色专业类别等因素，确定专家组成员人数和名单，并对社会公布。专家组人数一般以 5-8 人（含秘书）为宜。

4. 现场考察。专家组到现场考察评估，在与学校充分交流和对学院填报的《高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台》数据进行深入分析的基础上形成考察评估工作报告。现场考察时间建议掌握在 2-3 天为宜。

5. 确定结论。专家组的结论由省级教育行政部门予以审定、公布，并将评估结论（包括专家组评估考察意见）及时反馈给学校，学校根据评估意见制定并实施整改措施。

（三）评估纪律

各地需严格执行教育部关于加强高等学校教学评估工作纪律的各项规定，特别应遵守以下纪律要求：

1. 专家组成员要坚持评估原则和要求，客观、公平、公正对学校进行评估，廉洁自律，自觉抵制社会不良风气的干扰，对有碍评估工作公正性、严肃性的不正当做法，应予以抵制并向上级部门反映。

2. 学校对专家组的接待工作应坚持节俭、注重实效，坚决反对铺张浪费、形式主义。不搞开幕式，不搞任何形式的汇报演出，不送礼品。就近安排专家住宿，不得宴请专家、安排旅游，差旅住宿标准不得超过各省规定的公务员出差标准。专家交通用车和相关工作人员配备必须从简安排。

3. 省级教育行政部门在组织评估过程中，对被评院校和专家组成员要严格纪律要求，对有违反评估纪律的要及时严肃处理。

附：1. 高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台
2. 高等职业院校人才培养工作评估指标体系

附 1:

高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台

填写说明

1. 每学年按要求上报教育部一次，上报截止时间为每年 10 月 31 日。
2. 状态数据采集以学年为统计时段，如 2007 年 9 月 1 日至 2008 年 8 月 31 日。
3. 数据的运行载体是《高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台》，各项数据原则上由各高等职业院校负责组织填写；其中“基本信息”、“基本办学条件”等栏目中，与教育部教育事业发展统计相同的统计指标，必须使用教育事业发展统计公报中对外发布的同时间段的相关数据。
4. 各高等职业院校对所填报数据的原始性和真实性负责。

高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台

(数据更新时间: 年月日)

1 基本信息

1.1 名称

院校名称 ¹	所在地区 (省市)	当前校名启用时 间(年月)	建校时间 ² (年月)	建校基础 ³	举办方 ⁴	院校性质 ⁵	院校类别 ⁶	示范性高等职业院校建设单位	
								立项部门 ⁷	立项时间(年)

1.2 联系

通信地址	邮编	学校网址	法人代表信息					联系人信息						
			姓名	职务	电话(区号)	传真(区号)	E-mail	姓名	职务	电话(区号)	传真(区号)	E-mail		

1.3 招生

专业设置数 (个)	当年招生专业 数(个)	当年全日制高职 招生数(人)	其中(生源)												
			普通高中(人)			“三校生”单招(人)		“3+2”招生(人)			五年制第4学年(人)		其它 (人)		
全日制高职 在校生(人)	其中(人)			全日制中 职在校生(人)	全日制 五年一 贯制在 校生 (人)	全日制成 人高 职在 校生 (人)	全日 制成 人 中 职在 校生 (人)	各类本科学历在校生 (人)			非全日 制专 科学 历教 育注 册生 (人)	非全日 制本 科学 历教 育注 册生 (人)	培训 (人 次)		
	高中 起点	中 职 起 点	其他 (注 明 来 源)					委托单 位	办 学 类 型	批 准 单 位					

2 院校领导⁸

2.1 基本状况

姓名	职务	职称	性别 ⁹	出生年月	近10年工作经历		
					起止时间(年月)	工作单位	工作岗位

2.2 参与教学、联系学生

兼课（学时） ¹⁰	课程名称	听课（次）	参与教学工作有关会议（次）	其他（次）
走访学生寝室（次）	走访实习点（次）	参与学生社团文体活动（次）	参与学生工作有关会议（次）	其他（次）

3 基本办学条件

3.1 占地、建筑面积

占地面积（亩）	总建筑面积 （平方米）	其中（平方米）						
		普通教室	一体化教室 ¹¹	图书馆	实训基地	学生宿舍	食堂	运动场馆

3.2 馆藏图书资料

纸质图书（册）	其中（册）		电子图书 （册）	其中（册）		专业期刊（种）		
	专业图书	近二年出版专业图书		专业图书	近二年出版专业图书	中文纸质专业期刊	外文纸质专业期刊	电子专业期刊

3.3 学习室

阅览室			多媒体教室			机房				
数量 （个）	座位数 （个）	周开放时间 （小时）	数量 （个）	座位数 （个）	周均开放时间（小时）	名称	数量（个）	服务面向	座位数（个）	周开放时间（小时）

3.4 校园网

接入总带宽（M）	教学用计算机总数（台）	现运行的计算机网络应用系统（名称）

4 实践教学条件

4.1 校内实践基地¹²

实践	主要	被列为实训	占地	建筑面积	设备值（万元）	设备数（台套）	主要实训项目 ¹⁷

基地名称	面向专业 ¹³	基地项目		面积(亩)	(平方米)	设备总值	当年购置设备值	自主研制设备值	社会(准)捐赠设备值 ⁵	设备总数	大型设备数 ¹⁶	
		支持部门 ¹⁴	时间(年)									
				学年使用频率(人时)				年原材料(耗材)费用(万元)	年设备维护费用(万元)	专职管理人员 ¹⁸ (名)	周公共开放时数(学时)	
校内	社会											

4.2 校外实习实训基地¹⁹

基地名称	依托单位	建立时间	面向专业 ¹³	主要实习实训项目 ¹⁷	年接待学生量(人次)	基地年使用时间(天)	其中年接受半年顶岗实习学生数(人)	是否有住宿条件 ²⁰	基地是否发放学生实习补贴 ²¹	基地派专职指导教师(人次)	学校派指导教师/学生管理人员(人次)	学校向基地支付专项实习经费(元/生)	年接收毕业生就业数(人)

4.3 职业技能鉴定机构

职业技能鉴定站(所)名称	鉴定内容		建立单位	
	工种	级别	级别 ²²	部门 ²³

5 办学经费

5.1 经费收入(万元)

学费收入(按收费标准分行填)		财政经常性补助收入		中央、地方财政专项投入			社会(准)捐赠 ¹⁵			贷款余额
合计	标准	合计	标准	合计	项目名称	项目金额	合计	项目名称	项目金额	

5.2 经费支出(万元)

年学校总支出	其中															图书购置费	其它支出总额	
	征地	基础设施建设	设备采购		日常教学经费 ²⁴						教学改革及研究			师资建设				
			合计	教学仪器设备值	生均	合计	其中				合计	项目名称	项目金额	合计	项目名称			项目金额
							实(验)训耗材	实习专项	聘请兼职教师经费	体育维持费								

6 师资队伍

6.1 校内专任教师²⁵

所属系部	姓名	性别 ⁹	出生年月	学历 ²⁶	学位 ²⁷	专业领域	专业特长 ²⁸	行业、企业一线工作经历			专业技术职务(最高) ²⁹			职业资格等级(最高) ³⁰		
								起止时间(年月)	单位	岗位	名称	获取时间(年)	岗位	等级	发证单位	获取时间(年)
		本学年所授课程 ³¹								是否专业带头人 ³²		是否为骨干教师 ³³		是否为双师素质 ³⁴		
		本人学年总课时	课程名称	课程时数	本人承担的课时数	授课专业及所属系部	授课年级									
本学年培训进修								本学年挂职锻炼 ³⁵								
项目名称		时间(天)		地点		派出部门 ³⁶		单位		岗位		起止时间(年月)		派出部门 ³⁶		
本学年获奖项目(包括行政性奖励)																
获奖时间		获奖名称				级别 ³⁷				是否主持 ³⁸						
获技术专利(技术发明)项目																
获得时间		技术专利(发明)名称				技术专利(发明)编号				是否主持 ³⁸						
主持在研教学改革课题								主持在研横向技术开发(攻关)课题								
名称		立项时间(年月)		来源与级别		本年度实际到款额度		名称		立项时间(年月)		来源		本年度实际到款额度		

6.2 校内兼课人员

任职部门	所任职务	姓名	性别 ⁹	出生年月	学历 ²⁶	学位 ²⁷	专业领域	专业特长 ²⁸	行业、企业一线工作经历			专业技术职务(最高) ²⁹			高校教师资格证书	
									起止时间(年月)	单位	岗位	名称	获取时间(年)	岗位	发证单位	获取时间(年)
			本学年所授课程 ³¹								是否专业带头人 ³²		是否为骨干教师 ³³		是否为双师素质 ³⁴	
			本人学年总课时	课程名称	课程时数	本人承担的课时数	授课专业及所属系部	授课年级								
本学年培训进修								本学年挂职锻炼 ³⁵								

项目名称	时间(天)	地点	派出部门 ³⁶	单位	岗位	起止时间(年月)	派出部门 ³⁶
本学年获奖项目(包括行政性奖励)							
获奖时间	获奖名称		级别 ³⁷		是否主持 ³⁸		
获技术专利(技术发明)项目							
获得时间	技术专利(发明)名称		技术专利(发明)编号		是否主持 ³⁸		
主持在研教学改革课题				主持在研横向技术开发(攻关)课题			
名称	立项时间(年月)	来源与级别	本年度实际到款额度	名称	立项时间(年月)	来源	本年度实际到款额度

6.3 校外兼职教师³⁹

聘任 系部	姓名	性别 ⁹	出生 年月	参加工 作时间	专业技术职务(最高) ²⁹			职业资格等级(最高) ³⁰				当前专职工作背景		
					名称	发证单 位	获取时 间(年 月)	岗位	等级	获取时 间(年 月)	发证单 位	单位	职务	任职时间 (年月)
		本学年所授课程 ⁴⁰					兼职岗位	本学年教学进修						
		课程名称	课时数	授课专业	授课年级	项目名称		时间(天)	地点	派出 部门 ³⁶				

6.4 校外兼课教师⁴¹

聘任 系部	姓名	性别 ⁹	出生 年月	参加工 作时间	专业技术职务(最高) ²⁹			职业资格等级(最高) ³⁰				当前专职工作背景		
					名称	发证单 位	获取时 间(年 月)	岗位	等级	获取时 间(年 月)	发证单 位	单位	职务	任职时间 (年月)
		本学年所授课程 ⁴⁰					兼职岗位	本学年教学进修						
		课程名称	课时数	授课专业	授课年级	项目名称		时间(天)	地点	派出 部门 ³⁶				

7 专业⁴²

7.1 专业设置⁴³

所属系部	是否当年招生 ⁴⁴	专业代码	专业名称	批准设置时间(年)	首次招生时间(年)	主要面向就业岗位	修业年限(年)	在校生数(人)	本学年招生情况(人)					生源结构比例(%)			重点专业 ⁴⁵	
									计划招生数	报考数	实际录取数	第一志愿录取数	实际报到数	普通高中起点	中职起点	其他		

7.2 课程设置

课程名称 ⁴⁰	授课教师				课程类型 ⁴⁷	课程性质 ⁴⁸	课时数	实践课时比例(%)	是否专业核心课程 ⁴⁹	精品课程 ⁵⁰	是否校企合作开发课程
	姓名	性质	所属系部	授课任务 ⁴⁶							
	使用教材							主要授课方式	主要授课地点		
	教材名称	版本时间(年)	出版社	作者	教材性质 ⁵¹	是否高职高专教材 ⁵²					
	开设实训/实习项目名称		课程教学设计特色描述					主要考试/考核方法			

7.3 职业资格证书与技术培训

学生获取的符合专业面向职业资格证书		发证机构	鉴定地点 ⁵³	毕业生获取率(%)	社会技术培训(人次)	
名称	等级				总数	获证数

7.4 顶岗实习与录用

本学年毕业生数(人)	顶岗实习情况					录用毕业生情况
	主要实习单位	主要实习岗位	实习人数	实习时间(月)	企业是否给学生顶岗实习补贴 ⁵⁴	录用比例(%)

7.5 产学合作

合作企业名称 ⁵⁵	合作开始 时间(年)	年订单培养数(人)	年共同开发课程数(门)	年共同开发教材数 (种)	年支持学校兼职教 师数(人)	年接受顶岗实习学生数 (人)
		当年对学校(准)捐赠设备总值 (万元)	年接受毕业生就业数(人)	学校为企业技术服务年收 入(万元)	学校为企业年培训员工数 (人次)	

7.6 招生就业情况一览表

序号	年份	专业代码	专业名称	招生数(人)	报到数(人)	报到率(%)	毕业生数(人)	12月31日就业数(人)	就业率(%)

8 教学管理与教学研究

8.1 教学制度与运行管理

教学规章制度及运行程序文件名称	发布时间(年月)	负责部门
本学年新增、修改或取消管理文件名称(注明)	新增、修改或取消时间(年月)	负责部门

8.2 专职教学管理人员基本情况

姓名	是否在编 ⁵⁶	性别 ⁹	出生年月	所属部门	职务	岗位职能	本岗位工作年限

8.3 专职学生管理人员基本情况

姓名	是否在编 ⁵⁶	性别 ⁹	出生年月	所属部门	来源 ⁵⁷	岗位职能	本岗位工作年限

8.4 专职招生就业指导人员基本情况

姓名	是否在编 ⁵⁶	性别 ⁹	出生年月	所属部门	来源 ⁵⁷	岗位职能	本岗位工作年限

8.5 专职督导人员基本情况

姓名	性别 ⁹	出生年月	学历 ²⁶	职称 ²⁵	专业领域	来源 ⁵⁷	周工作时数(小时)

8.6 专职教学研究人员基本情况

姓名	是否在编 ⁵⁶	性别 ⁹	出生年月	学历 ²⁶	学位 ²⁷	专业技术职务(最高) ²⁹	专业领域
	近十年工作经历			在研课题			
	起止年月	工作部门	工作岗位	名称	课题来源	立项时间(年月)	本年度实际到款额度

8.7 评教情况

评教起止时间(年月)	评教客体(教师)覆盖面(%)	评教主体参与度 ⁵⁸			
		学生参与比例(%)	同行参与比例(%)	校领导参与比例(%)	社会参与比例(%)

8.8 奖助学情况

项目名称	项目种类	奖助范围	奖助人数	奖助额度(元/生)

9 社会评价

9.1 招生情况

本学年计划招生数(人)	实际录取数(人)	实际报到人数(人)	新生报到率(%)
上一学年计划招生数(人)	实际录取数(人)	实际报到人数(人)	新生报到率(%)

9.2 就业率

本学年全校毕业生总数(人)	9月1日就业率(%)	上一学年度毕业生总数(人)	12月31日就业率(%)

9.3 社会(准)捐赠情况¹⁵

捐赠单位	捐赠项目	捐赠时间(年月)	捐赠价值(万元)	捐赠性质 ⁵⁹

注释:

- 1.院校名称若同时使用两个以上院校名的请一并填写。
- 2.建校时间指院校独立设置具有举办高等职业教育资格的时间(上级主管部门批准时间)。
- 3.建校基础指高职学院的筹建基础,具体包括哪几所学校。
- 4.举办方(单一选项): 省级政府/地市级政府/行业/企业/其他
- 5.院校性质(单一选项): 公办/民办
- 6.院校类别(单一选项): 第一产业/第二产业/第三产业/综合
- 7.立项部门(单一选项): 国家/省/未立项
- 8.每位院校领导单独填制本表所有数据。
- 9.性别(单一选项): 男/女
10. 每兼一门课即填一行。
11. 一体化教室是指兼具理论教学与动手能力培养功能的教室。
- 12.每个校内实践基地(含实验室、实习实训基地)分别填制一张表格。
- 13.主要面向专业填制不超过5个。
- 14.支持部门(单一选项): 国家/省
- 15.社会(准)捐赠设备值泛指社会各方的捐赠,包括为学校所用,不为学校所有的可称为“准捐赠”的仪器设备等;实物资产折算为资金统计。
- 16.大型设备指单价 ≥ 5 万元的设备。
- 17.所列主要项目一般不超过5项。
- 18.专职管理人员,当其承担多个实验实训室管理时,以某个实验实训室为专职,其它都为兼职,并在填写时表明“(兼)”。
- 19.每个校外实习实训基地分别填制一张表格。其它校外教育资源,可以用“补充说明”形式表达。
- 20.是否有住宿条件(单一选项): 是/否
- 21.基地是否发放学生实习补贴(单一选项): 是/否
- 22.级别(单一选项): 省/市
- 23.部门(单一选项): 中央部委/省市部门/行业/企业/其他
- 24.日常教学经费包括实验实习费、教学仪器维修费、教学差旅费、资料讲义费、体育维持费和聘请兼职教师费等。
- 25.校内专任教师可包括正式签约聘用的非在编的全职教师。
- 26.学历(单一选项): 博士研究生/硕士研究生/大学/专科/专科以下
- 27.学位(单一选项): 博士/硕士/学士

28. 专业特长指教师在专业领域某一方面的优势和专长。
29. 专业技术职务指教师获得的人事部门认定的职称，包括教师系列职称、工程系列职称、研究员系列职称等。
30. 职业资格等级指教师获得的劳动与社会保障部门、其他部委、行业、企业等颁发的各类职业资格证书。各类技能证书也在本栏填写。
31. 本学年所授课程全部列出。
32. 是否为专业带头人（单一选项）：是/否
33. 是否为骨干教师（单一选项）：是/否
34. 是否为双师素质（单一选项）：是/否。双师素质教师是指具有教师资格，又具备下列条件之一的校内专任教师和校内兼课人员：(1) 具有本专业中级（或以上）技术职称及职业资格（含持有行业特许的资格证书及具有专业资格或专业技能考评员资格者），并在近五年主持（或主要参与）过校内实践教学设施建设或提升技术水平的设计安装工作，使用效果好，在省内同类院校中居先进水平；(2) 近五年中有两年以上（可累计计算）在企业第一线本专业实际工作经历，能全面指导学生专业实践实训活动；(3) 近五年主持（或主要参与）过应用技术研究，成果已被企业使用，效益良好。
35. 挂职锻炼是指受学校或上级部门委派，以提高某一方面能力为主要目的，脱产一段时间，到其他单位临时担任某一职务的情况。
36. 派出部门（单一选项）：国家/省/地市/校
37. 级别（单一选项）：国家/省/校
38. 是否主持（单一选项）：是/否
39. 校外兼职教师专指聘请来校兼课的一线管理、技术人员和能工巧匠。
40. 每门课程均单独填制全部数据。
41. 校外兼课教师指聘请来校兼课的教师。
42. 每个专业均单独填制全部数据。
43. 当年未招生专业应一并填写，同时说明暂停招生的理由。
44. 是否当年招生（单一选项）：是/否
45. 重点专业（单一选项）：国家/省/校/无（其中国家级是指“国家示范性高等职业院校建设计划”中央财政支持的重点建设专业、教育部质量工程中的国家级特色专业；省级是指“省级示范性高等职业院校建设计划”省财政支持的重点建设专业以及各省组织的教学改革试点专业、品牌专业、特色专业等）
46. 授课任务（单一选项）：主讲/辅教
47. 课程类型（单一选项）：纯理论课（A类）/（理论+实践）课（B类）/纯实践课（C类）
48. 课程性质（单一选项）：必修课/选修课
49. 是否专业核心课程（单一选项）：是/否
50. 精品课程（单一选项）：国家/省/校/无

- 51.教材性质（单一选项）：教育部规划教材/教育部精品教材/自编教材/讲义/其他
- 52.是否高职高专教材（单一选项）：是/否
- 53.鉴定地点（单一选项）：校内/校外
- 54.企业是否给学生顶岗实习补贴（单一选项）：是/否
- 55.每个合作企业均要单独填制数据。
- 56.是否在编（单一选项）：是/否
- 57.来源（单一选项）：本校在职/本校退休/企业/行业主管部门/社会招聘/其他学校/其他
- 58.参与度是指参与评教的各类人员所占的人数比例。
- 59.捐赠性质（单一选项）：捐赠/准捐赠

附 2:

高等职业院校人才培养工作评估指标体系

高等职业院校人才培养工作评估指标体系主要依据《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》（教高〔2006〕16号）制订，指标体系中建议重点考察内容主要参考《高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台》数据。

主要评估指标	关键评估要素	说明	建议重点考察内容	数据库相应编号
1.领导作用	1.1 学校事业发展规划	学校事业发展规划应符合区域经济发展规划。	当地区域社会经济发展规划、学校发展规划及专业结构	7
	1.2 办学目标与定位	全日制普通高职办学规模适宜、稳定；短期培训种类、规模逐步增加；全日制中职、“三校生”单招、“五年一贯制”、“3+2”招生、专升本学生、成人高职学历教育学生规模逐渐减少，比例未超过国家规定的上限要求；未举办委托全日制或各类成人本科（含专升本）教育，未组织在校高职生参加各类成人专升本学历教育。	在校生结构	1.3
	1.3 对人才培养重视程度	重视对人才培养的投入；关心师生工作、学习和生活状况；重视与区域社会及产业的合作育人。	经费收入 经费支出 领导关注教学及学生情况 教师培训进修 校企合作 奖学金	5.1 5.2 2.2 6.1 7.5 8.8
	1.4 校园稳定	符合《平安校园》的各项规定。	无校园不稳定事件、违规办学事件发生	

主要评估指标	关键要素	说明	建议重点考察内容	数据库相应编号
2. 师资队伍	2.1 专任教师	基础课专任教师注重学历、职称提高；专业课专任教师强调技能水平提高及增加企业一线工作经历。	专任教师基本情况	6.1
	2.2 兼职教师	从行业、企业聘请技术能手，承担实践技能课程的比例逐渐提高，并注重对他们教学能力的培训。	兼职教师基本情况	6.2

主要评估指标	关键要素	说明	建议重点考察内容	数据库相应编号
3. 课程建设	3.1 课程内容	根据技术领域和职业岗位（群）的任职要求，参照相关的职业资格标准，设置课程体系和选择教学内容。	课程教学目标 校企合作开发课程	7.2 7.5
	3.2 教学方法手段	能有效设计“教、学、做”为一体的情境教学方法；教学手段灵活多样，能有效应用现代信息技术进行模拟教学；考核方式灵活、恰当。	课程教学设计 教学方法、手段 考试/考核方法 授课地点	7.2
	3.3 主讲教师	基础性课程以具有专业背景的校内专任教师主讲为主；实践性课程主要由企业、行业技术技能骨干担任的校外兼职教师讲授为主。	授课教师情况	6.1 6.2
	3.4 教学资料	选用优秀新版教材；与行业企业合作开发实训教材；教辅资料充足，手段先进。	选用教材 校企合作开发教材 馆藏图书资料 校园网	7.2 7.5 3.2 3.4

主要评估指标	关键要素	说明	建议重点考察内容	数据库相应编号
4. 实践教学	4.1 顶岗实习	顶岗实习覆盖率高；顶岗实习时间原则上不少于半年。	专业顶岗实习记录 校外实习基地	4.2 7.4
	4.2 实践教学课程体系设计	实践教学作为专业教学的重要核心环节，纳入课程体系的整体设置中，理论教学应与实训、实习密切联系，实践类课时占总教学时间的50%以上；行业、企业参与教学方案设计。	专业课程设置 专业产学合作	7.2 7.5
	4.3 教学管理	校内实训、校外实习、顶岗实习管理制度建设完善；安排有专职校内实训、校外实习指导教师和政治辅导员。	校内外实践教学管理 教学质量 专职教学管理人员 专职学生管理人员	4.2 8.1 8.2 8.3
	4.4 实践教学条件	校内实训基地和校外实习基地条件能够满足教学计划的安排，实践教学经费有保障；行业、企业参与实践教学条件建设。	校内实训基地 校外实习基地 实践教学经费 专业合作 社会捐助	4.1 4.2 5.2 7.5 9.3
	4.5 双证书获取	有相应职业资格证书专业的毕业生获取“双证书”的人数达到毕业生的80%以上。	专业职业资格证书	7.3

主要评估指标	关键要素	说明	建议重点考察内容	数据库相应编号
5. 特色专业建设	5.1 特色	从建设目标、培养模式、课程体系与教学内容、实践教学、教学设计与教学方法、师资队伍、社会服务等方面体现出的特色。	专业设置 特色专业建设规划 现场专业剖析	7

主要评估指标	关键要素	说 明	建议重点考察内容	数据库相应编号
6. 教学管理	6.1 管理规范	教学管理制度完备、规范，教学运行平稳有序。	教学制度与运行管理 专职教学管理人员基本情况 随机访谈教师、学生、管理干部	8.1 8.2
	6.2 学生管理	学生管理队伍结构合理，制度健全，校园文化良好。	教学制度与运行管理 专职学生管理人员基本情况 随机访谈学生、家长、教师	8.1 8.3
	6.3 质量监控	多元化质量监控制度建设完善、机制运行与效果良好。	教学制度与运行管理 专职督导人员基本情况 随机访谈教师、管理干部	8.1 8.5

主要评估指标	关键要素	说 明	建议重点考察内容	数据库相应编号
7. 社会评价	7.1 生源	第一志愿上线率与报到率高	招生	9.1
	7.2 就业	就业率高	就业	9.2
	7.3 社会服务	学校社会技能培训、服务等开展良好，社会回报高	教师技术服务情况 产学合作 社会技能培训开展情况 鉴定站（所）	6.1 7.5 7.3 4.3

关于印发《普通高等学校基本办学条件指标（试行）》的通知

教发[2004]2号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委），计划单列市教育局，新疆生产建设兵团教委，有关部门（单位）教育司（局），部属各高等学校：

随着我国高等教育的发展和各项改革的推进，原国家教委 1996 年发布实施的《核定普通高等学校招生规模办学条件标准》和《“红”、“黄”牌高等学校办学条件标准》（教计[1996]154 号）已不再适应当前普通高等学校发展的需要。为此，在委托有关部门进行专题研究、充分征求有关教育管理部门和部分高等学校意见的基础上，对上述标准进行了重新修订，现将修订后的《普通高等学校基本办学条件指标（试行）》（以下简称《基本办学条件指标》）印发给你们，请遵照执行，并就执行过程中应注意的有关事项通知如下：

一、《基本办学条件指标》主要用于普通高等学校核定年度招生规模，确定限制、停止招生普通高等学校，并对普通高等学校办学条件进行监测。

《基本办学条件指标》的发布实施，有利于加强宏观管理，逐步建立、健全社会监督机制，有利于促进办学条件改善和保证我国高等教育持续、健康发展。

二、各地、各部门和各普通高等学校要根据经济社会发展需要、国家核定的办学规模以及本《基本办学条件指标》的要求，合理确定普通高等学校的招生规模，以维护正常的教学、生活秩序，保证普通高等教育基本的教学质量和规格。

三、根据指标的用途及其重要性，新修订的《基本办学条件指标》由以下两部分组成：

1. 基本办学条件指标：包括生师比、具有研究生学位教师占专任教师的比例、生均教学行政用房、生均教学科研仪器设备值、生均图书。这

些指标是衡量普通高等学校基本办学条件和核定年度招生规模的重要依据。

2. 监测办学条件指标：包括具有高级职务教师占专任教师的比例、生均占地面积、生均宿舍面积、百名学生配教学用计算机台数、百名学生配多媒体教室和语音实验室座位数、新增教学科研仪器设备所占比例、生均年进书量。这些指标是基本办学条件指标的补充，为全面分析普通高等学校办学条件和引进社会监督机制提供依据。同时这些指标还可反映普通高等学校基本办学条件的改善、更新情况，对提高教学质量和高等学校信息化程度等具有积极的指导作用。

四、限制招生、暂停招生普通高等学校的确定：

1. 凡有一项基本办学条件指标低于限制招生规定要求的学校即给予限制招生（黄牌）的警示，以维持基本办学条件不再下滑，并促进其尽快改善办学条件。限制招生的学校其招生规模不得超过当年毕业生数。

2. 凡有两项或两项以上基本办学条件指标低于限制招生规定要求，或连续三年被确定为黄牌的学校即为暂停招生（红牌）学校。暂停招生学校当年不得安排普通高等学历教育招生计划。

五、请各地、各部门将本通知及《基本办学条件指标》尽快转发至所属普通高等学校。原《核定普通高等学校招生规模办学条件标准》和《"红"、"黄"牌高等学校办学条件标准》从本通知发布之日起停止执行。

附件：普通高等学校基本办学条件指标（试行）

教育部
二〇〇四年二月六日

附件：

普通高等学校基本办学条件指标（试行）

表一：基本办学条件指标：合格

学校类别	本科				
	生师比	具有研究生学位教师占专任教师的比例 (%)	生均教学行政用房 (平方米/生)	生均教学科研仪器设备值 (元/生)	生均图书 (册/生)
综合、师范、民族院校	18	30	14	5000	100
工科、农、林院校	18	30	16	5000	80
医学院校	16	30	16	5000	80
语文、财经、政法院校	18	30	9	3000	100
体育院校	11	30	22	4000	70
艺术院校	11	30	18	4000	80

学校类别	高职（专科）				
	生师比	具有研究生学位教师占专任教师的比例 (%)	生均教学行政用房 (平方米/生)	生均教学科研仪器设备值 (元/生)	生均图书 (册/生)
综合、师范、民族院校	18	15	15	4000	80
工科、农、林院校	18	15	16	4000	60
医学院校	16	15	16	4000	60
语文、财经、政法院校	18	15	9	3000	80
体育院校	13	15	22	3000	50
艺术院校	13	15	18	3000	60

备注：

1. 聘请校外教师经折算后计入教师总数，原则上聘请校外教师数不超过专任教师总数的四分之一。

2. 凡生师比指标不高于表中数值，且其它指标不低于表中数值的学校为合格学校。

表二、基本办学条件指标：限制招生

学校类别	本科				
	生师比	具有研究生学位教师占专任教师的比例(%)	生均教学行政用房(平方米/生)	生均教学科研仪器设备值(元/生)	生均图书(册/生)
综合、师范、民族院校	22	10	8	3000	50
工科、农、林、医学院校	22	10	9	3000	40
语文、财经、政法院校	23	10	5	2000	50
体育院校	17	10	13	2000	35
艺术院校	17	10	11	2000	40

学校类别	高职(专科)				
	生师比	具有研究生学位教师占专任教师的比例(%)	生均教学行政用房(平方米/生)	生均教学科研仪器设备值(元/生)	生均图书(册/生)
综合、师范、民族院校	22	5	8	2500	45
工科、农林、医学院校	22	5	9	2500	35
语文、财经、政法院校	23	5	5	2000	45
体育院校	17	5	13	2000	30
艺术院校	17	5	11	2000	35

备注：

1. 生师比指标高于表中数值或其它某一项指标低于表中数值，即该项指标未达到规定要求。
2. 凡有一项指标未达到规定要求的学校，即被确定为限制招生（黄牌）学校。
3. 凡两项或两项以上指标未达到规定要求的学校，即被确定为暂停招生（红牌）学校。
4. 凡连续三年被确定为“黄”牌的学校，第三年即被确定为暂停招生（红牌）学校。

表三、监测办学条件指标：合格要求

学校类别	本科							高职（专科）						
	具有高级职务教师占专任教师的比例（%）	生均占地面积（平方米/生）	生均宿舍面积（平方米/生）	百名学配教学用计算机台数（台）	百名学配多媒体教室和语音实验室座位数（个）	新增教学仪器设备所占比例（%）	生均年进书量（册）	具有高级职务教师占专任教师的比例（%）	生均占地面积（平方米/生）	生均宿舍面积（平方米/生）	百名学配教学用计算机台数（台）	百名学配多媒体教室和语音实验室座位数（个）	新增教学仪器设备所占比例（%）	生均年进书量（册）
综合、师范、民族院校	30	54	6.5	10	7	10	4	20	54	6.5	8	7	10	3
工、农、林、医学院校	30	59	6.5	10	7	10	3	20	59	6.5	8	7	10	2
语文、财经、政法院校	30	54	6.5	10	7	10	4	20	54	6.5	8	7	10	3
体育院校	30	88	6.5	10	7	10	3	20	88	6.5	8	7	10	2
艺术院校	30	88	6.5	10	7	10	4	20	88	6.5	8	7	10	3

备注：

1. 凡教学仪器设备总值超过1亿元的高校，当年新增教学仪器设备值超过1000万元，该项指标即为合格。
2. 凡折合在校生超过30000人的高校，当年进书量超过9万册，该项指标即为合格。

备注：办学条件指标测算办法

折合在校生数=普通本、专科（高职）生数+硕士生数*1.5+博士生数*2+留学生数*3+预科生数+进修生数+成人脱产班学生数+夜大（业余）学生数*0.3+函授生数*0.1

全日制在校生数=普通本、专科（高职）生数+研究生数+留学生数+预科生数+成人脱产班学生数+进修生数

教师总数=专任教师数+聘请校外教师数*0.5

1. 生师比=折合在校生数/教师总数

2. 具有研究生学位教师占专任教师的比例=具有研究生学位专任教师数/专任教师数

3. 生均教学行政用房=(教学及辅助用房面积+行政办公用房面积)/全日制在校生数

4. 生均教学科研仪器设备值=教学科研仪器设备资产总值/折合在校生数

5. 生均图书=图书总数/折合在校生数

6. 具有高级职务教师占专任教师的比例=具有副高级以上职务的专任教师数/专任教师数

7. 生均占地面积=占地面积/全日制在校生数

8. 生均学生宿舍面积=学生宿舍面积/全日制在校生数

9. 百名学生配教学用计算机台数=(教学用计算机台数/全日制在校生数)*100

10. 百名学生配多媒体教室和语音实验室座位数=(多媒体教室和语音实验室座位数/全日制在校生数)*100

11. 新增教学科研仪器设备所占比例=当年新增教学科研仪器设备值/(教学科研仪器设备资产总值-当年新增教学科研仪器设备值)

12. 生均年进书量=当年新增图书量/折合在校生数

说明:

1. 进修生数指进修及培训时间在一年以上的学生数。

2. 电子类图书、附属医院临床教学人员已在相关指标的定量中予以考虑, 测算时均不包括在内。

高等职业学校设置标准（暂行）

教发[2000]41号

第一条 设置高等职业学校，必须配备具有较高政治素质和管理能力、品德高尚、熟悉高等教育、具有高等学校副高级以上专业技术职务的专职校(院)长和副校(院)长，同时配备专职德育工作者和具有副高级以上专业技术职务、具有从事高等教育工作经历的系科、专业负责人。

第二条 设置高等职业学校必须配备专、兼职结合的教师队伍，其人数应与专业设置、在校学生人数相适应。在建校初期，具有大学本科以上学历的专任教师一般不能少于70人，其中副高级专业技术职务以上的专任教师人数不应低于本校专任教师总数的20%；每个专业至少配备副高级专业技术职务以上的专任教师2人，中级专业技术职务以上的本专业的“双师型”专任教师2人；每门主要专业技能课程至少配备相关专业中级技术职务以上的专任教师2人。

第三条 设置高等职业学校，须有与学校的学科门类、规模相适应的土地和校舍，以保证教学、实践环节和师生生活、体育锻炼与学校长远发展的需要。建校初期，生均教学、实验、行政用房建筑面积不得低于20平方米；校园占地面积一般应在150亩左右(此为参考标准)。

必须配备与专业设置相适应的必要的实习实训场所、教学仪器设备和图书资料。适用的教学仪器设备的总值，在建校初期不能少于600万元；适用图书不能少于8万册。

第四条 课程设置必须突出高等职业学校的特色。实践教学课时一般应占教学计划总课时40%左右(不同科类专业可做适当调整)；教学计划中规定的实验、实训课的开出率在90%以上；每个专业必须拥有相应的基础技能训练、模拟操作的条件和稳定的实习、实践活动基地。

一般都必须开设外语课和计算机课并配备相应的设备。

第五条 建校后首次招生专业数应在5个左右。

第六条 设置高等职业学校所需基本建设投资和正常教学等各项工作所需的经费，须有稳定、可靠的来源和切实的保证。

第七条 新建高等职业学校应在4年内达到以下基本要求：

1.全日制在校生规模不少于2000人；

2.大学本科以上学历的专任教师不少于100人，其中，具有副高级专业技术职务以上的专任教师人数不低于本校专任教师总数的25%；

3.与专业设置相适应的教学仪器设备的总值不少于1000万元，校舍建筑面积不低于6万平方米，适用图书不少于15万册；

4.形成了具有高等职业技术教育特色的完备的教学计划、教学大纲和健全的教学管理制度。

对于达不到上述基本要求的学校，视为不合格学校进行适当处理。

第八条 位于边远地区、民办或特殊类别的高等职业学校，在设置时，其办学规模及其相应的办学条件可以适当放宽要求。

第九条 自本标准发布之日以前制定的高等职业学校有关设置标准与本标准不一致的，以本标准为准。

福建省高等职业院校人才培养工作评估实施细则

(试行)

为进一步贯彻落实《教育部关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》(教高〔2006〕16号)和福建省《关于高等职业教育服务海峡西岸经济区改革与建设工程的意见》(闽政办〔2008〕59号)精神,引导高职高专院校切实把加强内涵建设作为工作重点,大力开展校企合作、工学结合的人才培养模式改革,自觉提高教育教学质量,省教育厅决定对高等职业院校人才培养工作评估方案和方式进行调整,并开展福建省高等职业院校人才培养工作试点评估。根据教育部《高等职业院校人才培养工作评估方案》(教高〔2008〕5号)要求,结合我省高等职业教育发展的实际以及经济社会发展对其提出的要求,特制订本实施细则。

一、评估工作的目的意义

随着海峡西岸经济区建设及产业发展对高技能人才要求的不断提高,高等职业院校必须加快改革,强化特色,提高人才培养质量。开展高等职业院校人才培养工作评估,旨在促进我省高等职业院校加强内涵建设,深化校企合作、工学结合的人才培养模式;推动教育行政部门完善对高等职业院校的宏观管理,逐步形成以学校为核心、教育行政部门为引导、社会参与的教学质量保障体系,促进我省高等职业教育持续、稳定、健康发展。

二、评估工作的指导思想

高等职业院校人才培养工作评估按照“以服务为宗旨,以就业为导向,走产学结合发展道路”的办学要求,坚持“以评促建、以评促改、以评促管、评建结合、重在建设”的方针,切实落实《教育部关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》(教高〔2006〕16号),保证高等职业教育基本教学质量,促进院校形成自我约束、自我发展的机制。因此,在实施

过程中应强调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，注重实际成效，引导学校把工作重心放到内涵建设上来。

三、评估工作的基本任务

围绕影响院校人才培养质量的关键因素，通过对《高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台》（教高〔2008〕5号文件附1）数据的分析，辅以现场有重点的考察，全面了解学校的实际情况，对人才培养工作的主要方面做出分析和评价，提出改进工作的意见和建议，引导学校加大对工学结合改革的投入，使不断提高人才培养质量成为学校的自觉行动。

四、评估工作的基本原则

（一）学校自评与专家评估相结合。以学校自评为基础，专家评估相配合，建立和完善学校人才培养质量保障机制。

（二）结果评价与过程测评相结合。既要考察人才培养的效果，又要注重人才培养工作的过程，还要关注学校的发展潜力。

（三）全面了解与重点考察相结合。既要把握人才培养工作全局，又要抓住关键要素进行重点考察。

（四）评价判断与引导发展相结合。既要对人才培养工作状态做出判断，更要为学校的改革与发展提出建设性思路与办法。

（五）分类指导与全面建设相结合。既要推动学校以内涵发展为重心的全面建设，又要对不同类型的学校进行有针对性的指导。

（六）评估工作与常态管理相结合。客观、科学、民主、公正，提高工作效率，不影响学校正常教学秩序。

（七）限期整改与专家回访相结合。评估后，学校应根据评估意见限期整改，同时由回访专家组给予整改诊断和指导帮助。

五、申请评估的基本条件

(一) 高等职业院校自有毕业生起至有 3 届毕业生前必须参加一次人才培养工作评估, 但须符合以下条件:

1. 全日制在校生规模不少于 2000 人 (体育、艺术类院校除外), 具有学校产权的校舍建筑面积不低于 5 万平方米;

2. 办学基本条件原则上应达到教育部《普通高等学校基本办学条件指标 (试行)》(教发〔2004〕2 号) 设定的“合格”标准, 见下表:

学校类别	生师比	具有研究生学位教师占专任教师的比例 (%)	生均教学行政用房 (平方米/生)	生均教学科研仪器设备值 (元/生)	生均图书 (册/生)
综合、师范、民族院校	18	15	14	4000	80
工科、农、林院校	18	15	16	4000	60
医学院校	16	15	16	3000	60
语文、财经、政法院校	18	15	9	3000	80
体育院校	13	15	22	3000	50
艺术院校	13	15	18		60

3. 实验、实习、实训场所 (含合作共建) 及附属用房生均占有面积达到下表要求:

学校类别	综合、师范、民族类院校	工科类院校	农林类院校	医学类院校	财经、政法类院校	体育、艺术类院校
生均面积 (平方米/生)	5.30	8.30	8.80	9.00	1.05	1.85

(二) 未具备申请评估条件的院校，应尽快加大投入，在有 5 届毕业生前须达到申请评估的基本条件，参加一次人才培养工作评估。

六、应评未评学校的处理办法

高等职业院校自有毕业生起至有 3 届毕业生前未参加一次人才培养工作评估，省教育厅将控制其招生计划的增长，停止增设专业；有 3 届毕业生后至有 5 届毕业生前未参加一次人才培养工作评估，将逐年减少其招生计划的 10%，停止增设专业；有 5 届毕业生后未参加一次人才培养工作评估，将逐年减少其招生计划的 20%，停止增设专业。

七、评估的指标体系

《福建省高等职业院校人才培养工作评估指标体系》(详见附件)

八、评估的结论

评估结论分为“通过”和“暂缓通过”。对暂缓通过的院校，在一年内必须进行再次评估，省教育厅将控制其招生计划的增长；若第二次评估仍未通过，将采取减少招生计划、停止增设专业等有效措施，促进其尽快达到人才培养基本要求。省教育厅每年将定期向社会公布一次评估结论并报教育部备案。

九、评估的实施办法

评估工作由省教育厅按照教育部的要求负责组织，充分依靠专家和专业评估机构实施评估工作，并根据教育部的评估方案和我省的实施细则制订工作规程，以规范评估行为。

(一) 评估程序

1. 学校自评。学校要组织干部、教师认真学习有关文件，准确理解开展高等职业院校人才培养工作评估的基本精神，掌握内涵实质；要将《高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台》建设作为学校评建工作的重要内容，不断完善、实时更新。在此基础上，认真回顾总结学校教育教学

改革与发展的思路、成果、经验和特色，对学校的人才培养质量做出基本判断，找出存在的主要问题，提出解决的对策；形成自评报告（不超过 10000 字）。

2. 资格审查。学校提出评估申请后，省教育厅派出专家对学校进行实地考察，根据本细则对申请评估学校基本条件的要求进行审核，形成资格审查报告。

3. 提交材料。专家组进校前 30 天，学校向省教育厅提交书面自评报告，并同时 will 自评报告、《高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台》最新的原始数据、区域社会经济发展“十一五”规划、学校发展规划、特色专业建设规划在校园网上对社会公布。

4. 确定专家组成。评估专家组应由熟悉高等职业教育教学工作的人员组成，以省内专家为主、省外专家为辅，其中必须包括行业企业人员和一线专任教师。省教育厅将根据被评院校规模、自报主要专业、特色专业类别等因素，确定专家组成员人数和名单，一般是专家 7 人，秘书 1 人。

5. 现场考察。专家组到现场考察评估，在与学校充分交流和对学校填报的《高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台》数据进行深入分析的基础上，对学校存在的问题进行原因分析并提出改进建议，形成考察评估工作报告，并将评估考察意见及时向学校反馈。现场考察时间一般为 3 天。

6. 确定结论。专家组的结论建议经我省高等职业院校人才培养工作评估委员会审议通过后，由省教育厅予以审定、公布。

7. 专家回访。学校根据评估意见制定并实施整改方案，并将整改意见上报省教育厅，省教育厅将于该校评估半年后，派出专家组进行回访。

（二）评估纪律

严格执行教育部关于加强高等学校教学评估工作纪律的各项规定，特

别应遵守以下纪律要求：

1. 专家组成员要坚持评估原则和要求，客观、公平、公正对学校进行评估，廉洁自律，自觉抵制社会不良风气的干扰，对有碍评估工作公正性、严肃性的不正当做法，应予以抵制并向上级部门反映。

2. 学校对专家组的接待工作应坚持节俭、注重实效，坚决反对铺张浪费、形式主义。不搞开幕式，不搞任何形式的汇报演出，不送礼品。就近安排专家住宿，不得超标准接待专家。专家交通用车和相关工作人员配备必须从简安排。

3. 评估费用由学校的举办方负责。

4. 省教育厅在组织评估过程中，对被评院校和专家组成员严格纪律要求，对有违反评估纪律的要及时严肃处理。

附件： 福建省高等职业院校人才培养工作评估指标体系

二〇〇九年三月九日

附件:

福建省高等职业院校人才培养工作评估指标体系

主要评估指标	关键评估要素	内涵说明	重点考察内容	采集平台相应编号
1.领导作用	1.1 学校事业发展规划	<p>①学校事业发展规划应符合海峡西岸经济区建设及区域或行业、产业发展规划，特别是在培养行业、产业发展技能型紧缺人才方面有计划、有措施，并能逐年落实；</p> <p>②学校能坚持以服务为宗旨、以就业为导向的办学方向，在农村劳动力转移培训、城镇职工就业与再就业培训，以及为行业企业提供应用技术研究和开发服务等方面发挥重要作用，有计划、有措施，并能逐年落实；</p> <p>③学校制订了与区域或行业、产业发展需求相适应的专业建设规划，并能逐年落实。</p>	<p>①区域社会经济或行业发展规划；</p> <p>②学校事业发展规划；</p> <p>③学校专业发展规划及专业设置方案；</p> <p>④劳动力培训及社会服务规划；</p> <p>⑤学校年度工作计划、总结及重大改革方案。</p>	<p>7.1</p> <p>7.5</p> <p>7.6</p>

<p>1.2 办学目标与定位</p>	<p>①全日制普通高职办学规模适宜、稳定； ②短期职业技术培训的种类、规模逐年增加； ③近三年全日制中职逐年减少，高职单招、“五年专”、成人专科、自学考试脱产班等学历教育学生规模适当； ④未举办委托全日制或各类成人本科（含专升本）教育，未组织在校高职生参加各类成人专升本学历教育，未委托其他学校异地办学。</p>	<p>①了解学校发展高职教育的战略思维； ②面向社会职业技术培训计划； ③高职高专在校生结构分布统计表； ④各类全日制学生的自然人数统计表。</p>	<p>1.3</p>
<p>★1.3 对人才培养重视程度</p>	<p>①重视人才培养模式改革，建立了工学结合的人才培养模式，推行订单式人才培养制度； ②重视与区域社会及产业的合作育人，建立校企合作、工学结合的办学机制； ③重视对人才培养的投入，教学经费占学费收入的比率能满足人才培养的需要； ④关心师生工作、学习和生活状况，学校各项政策向师生倾斜，各部门工作主动为师生的工作、学习服务。</p>	<p>①及时组织对区域经济及行业、企业开展调研，形成调研报告； ②学校（专业）建立工学结合体制的相关文件、计划总结及成果资料； ③订单式人才培养近三年来的实施情况； ④教学改革综合试验项目建设规划及成效； ⑤经费收入和支出情况； ⑥领导关注教学与学生情况； ⑦学校制订的教师培训进修、学生奖学助学等向师生倾斜的政策文件及效果资料。</p>	<p>5.1 5.2 2.2 6.1 7.5 8.8</p>

	1.4 校园稳定	学校建设及管理符合《平安校园》的各项规定，学校无校园不稳定事件、违规办学事件发生。	学校制订的师生安全及平安校园建设的政策文件及效果资料。	
2. 师资队伍	★2.1 专任教师	①注重专任教师学历、职称提高，青年教师中研究生学历或硕士及以上学位比例逐渐提高，专任教师中高级职称比例逐年提高； ②保证专业基础课和专业课中具有双师资格教师比例逐年提高；③专业课教师积极参与企业的技术开发和技术服务。	①青年教师分类的学历学位结构统计表； ②学校专任教师分类的职称结构统计表； ③分专业的专业课专任教师双师资格统计表； ④专业带头人基本情况； ⑤教学团队建设规划及成效； ⑥专业课教师服务企业情况。	6.1
	★2.2 兼职教师	①保证专业课（包括实训指导）来自行业企业兼职教师的比例逐渐提高； ②兼职教师队伍的专业结构与学校专业设置相适应，一般具有中级以上职称； ③重视对兼职教师教学效果的考察及教学能力的培训。	①分专业兼职教师统计表及聘任文书； ②兼职教师管理的相关文件和资料； ③兼职教师教学能力发展实施效果资料。	6.3

3. 课程建设	★3.1 课程内容	<p>①能根据技术领域和职业岗位(群)的任职要求,积极与行业企业合作开发课程,建立突出职业能力培养与训练的课程标准;</p> <p>②能按学生就业岗位设计课程体系,按技术发展趋势改革教学内容,提高学生职业素质和就业能力。</p>	<p>①学校课程体系、教学内容改革的相关资料;</p> <p>②近三年分专业人才培养方案和课程教学大纲;</p> <p>③精品课程建设规划及成效;</p> <p>④与行业企业合作开发课程一览表。</p>	7.2 7.5
	3.2 教学方法手段	<p>①专业核心课程能有效设计“教、学、做”为一体的情境教学方法;</p> <p>②教学手段灵活多样,能有效应用现代信息技术进行模拟教学;</p> <p>③考核方式灵活、恰当。</p>	<p>①各专业核心课程的教学方案;</p> <p>②反映各专业应用现代信息技术教学的资料;</p> <p>③教学方法、考试评价改革效果的有关资料。</p>	7.2
	★3.3 主讲教师	<p>①专业基础性课程(含专业基础课)以具有专业背景的校内专任教师主讲为主;</p> <p>②实践性课程主要由企业、行业技术技能骨干(校外兼职教师)和校内具有双师资格的专任教师讲授;</p> <p>③主讲教师的教学水平与能力。</p>	<p>①教师任课情况统计表;</p> <p>②评教原始资料及统计分析资料。</p>	6.1 6.2 6.3
	3.4 教学资料	<p>①优先选用优秀的新版高职高专教材;</p> <p>②与行业企业合作开发实训教材;</p> <p>③教辅资料充足,手段先进。</p>	<p>①分专业使用教材一览表;</p> <p>②校企合作开发教材样本;</p> <p>③图书馆的分类馆藏量、流通量,近三年的生均进书量;</p> <p>④校园网建设及使用管理情况。</p>	7.2 7.5 3.2 3.4

4. 实践教学	★4.1 顶岗实习	<ul style="list-style-type: none"> ①顶岗实习覆盖率高; ②学生顶岗实习时间原则上不少于半年; ③学生在顶岗期间有明确的学习任务和目标,且有检测的标准和措施。 	<ul style="list-style-type: none"> ①抽查若干专业学生顶岗实习的覆盖率; ②学生顶岗实习记录; ③顶岗实习的有关文件及校企双方指导学生实习的有关资料。 	4.2 7.4
	4.2 实践教学课程体系设计	<ul style="list-style-type: none"> ①实践教学纳入课程体系的整体设置中; ②实践类课时占教学活动总学时的50%以上; ③行业、企业参与教学方案设计。 	<ul style="list-style-type: none"> ①学生实验报告、实习报告、课程设计、毕业设计等实训成果; ②全校分专业的实验课、实训课程开出率统计表; ③全校分专业的综合实践训练项目一览表; ④建立校企合作委员会、专业教学指导委员会的情况,产学研合作实践教学文件及资料。 	7.2 7.5
	4.3 实践教学管理	<ul style="list-style-type: none"> ①校内实训、校外实习、顶岗实习管理制度建设完善; ②有专职校内实训、校外实习指导教师和政治辅导员。 	<ul style="list-style-type: none"> ①有关校内外实践教学的管理措施、实训实习日记和总结等; ②实践教学质量评价与监督等方面的文件资料; ③全校分专业的实践课程指导教师和政治辅导员名单。 	4.2 8.1 8.2 8.3

	★4.4 实践教学条件	①校内实验室、实训基地和校外实习基地条件能够满足教学计划的安排； ②实践教学经费有保障； ③行业、企业参与实践教学条件建设。	①分专业配置的校内实验室、实训基地和校外实习基地一览表； ②分专业、分年度实践教学经费投入统计表； ③社会捐助或校企共建实践教学基地情况汇总表； ④实训基地建设规划及成效。	4.1 4.2 5.2 7.5 9.3
	4.5 双证书获取	①学校建有职业技能鉴定站； ②毕业生获取学历证书和中级技能及以上职业资格证书“双证书”的比例达到80%以上。	①毕业生参加社会职业技能鉴定和职业资格考试的分专业统计资料； ②由有关机构出具的毕业生获取专业职业资格证书的汇总资料。	4.3 7.3
5. 特色专业建设	5.1 特色	①从建设目标、培养模式、课程体系与教学内容、实践教学、教学设计与教学方法、师资队伍、社会服务等方面体现出的特色；②在省内有较为广泛的影响和知名度。	①专业设置及结构情况分析； ②精品专业建设规划及成效； ③现场专业剖析； ④是否围绕重点专业形成专业群。	7
6. 教学管理	6.1 管理规范	①教学管理机构健全，人员数量和素质能满足需要； ②教学管理制度完备、规范，教学运行平稳有序； ③能开展教育教学管理研究； ④积极采取现代管理技术。	①教学管理制度汇编以及能反映管理过程的资料； ②专职教学管理人员基本情况一览表； ③开展教育教学管理研究的成果汇总。	8.1 8.2 8.6

	6.2 学生管理	<p>①学生管理机构健全，人员数量和素质能满足要求；</p> <p>②学生管理制度完备、规范，校园文化良好。</p>	<p>①学生管理制度汇编以及能反映管理过程的资料；</p> <p>②专职学生管理人员基本情况一览表；</p> <p>③校园文化建设情况。</p>	<p>8.1</p> <p>8.3</p>
	★6.3 质量监控	<p>①各主要教学环节建立明确具体的质量标准和相关人员的工作规范，实施效果良好；</p> <p>②建立较为完善的教学质量监控体系，能开展教学督导、学生评教、教师评教和教师评学等活动，实施效果良好；</p> <p>③建立并实施社会需求调研、毕业生跟踪调查和新生素质调研制度。</p>	<p>①学校制订的各主要教学环节的质量标准文件及执行情况资料；</p> <p>②学校颁发的教学质量保障和监控体系方面的文件及反映实施情况的资料；</p> <p>③专职督导人员基本情况一览表及督导记录。</p>	<p>8.1</p> <p>8.5</p> <p>8.7</p>
7. 社会评价	7.1 生源	第一志愿上线率与报到率高。	<p>近三年分专业的招生、录取和报到情况。</p> <p>（根据沿海、山区的不同情况具体分析）</p>	<p>7.6</p> <p>9.1</p>
	★7.2 就业	就业率逐年提高。	<p>①近三年分专业的毕业生年底就业率统计及毕业生就业单位、联系电话一览表；</p> <p>②省级行政部门公布的就业率排名顺序的相关文件。</p> <p>（根据沿海、山区的不同情况具体分析）</p>	<p>7.6</p> <p>9.2</p>

	7.3 社会服务	学校积极面向社会开展技术服务、技能培训和职业技能鉴定，社会评价高。	①职业技能鉴定站(所)为社会开展职业技能鉴定情况; ②为校企合作的企业提供技术服务、员工培训情况的资料; ③社会服务取得经济效益和社会效益的情况。	6.1 7.5 7.3 4.3
备注	★为核心评估要素(A), 其他为非核心评估要素(B); 如果不合格项 $A \leq 1$ 、 $A+B \leq 5$ 或者 $A=2$ 、 $A+B \leq 4$, 评估结论为“通过”; 未达到上述标准的, 评估结论为“暂缓通过”。			

福建省高等职业院校人才培养工作评估操作规程

(试行)

为进一步规范高等职业院校人才培养工作评估，根据《教育部关于印发<高等职业院校人才培养工作评估方案>的通知》（教高〔2008〕5号）、福建省教育厅《福建省高等职业院校人才培养工作评估总体规划(试行)》、《福建省高等职业院校人才培养工作评估实施细则（试行）》等有关文件精神，特制订本规程。

一、被评估学校的工作要求

（一）把握文件精神，务求客观高效。认真学习贯彻《教育部关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》（教高〔2006〕16号）以及教育部有关评估的文件精神，根据教育部《高等职业院校人才培养工作评估方案》、《福建省高等职业院校人才培养工作评估总体规划(试行)》、《福建省高等职业院校人才培养工作评估实施细则(试行)》，客观分析学校人才培养工作取得的成绩和存在问题，以内涵建设为主线，认真组织评建工作，促进学校的改革与发展。

（二）注重信息采集，充分发挥作用。建成《高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台》，确保做到信息的采集分解到源头、专人负责、直接录入，并真实可信、实时更新。学校可以根据管理和发展的实际需要扩充数据的采集范围，充分发挥数据采集平台在促进学校内涵建设方面的功能。

（三）健全组织机构，完善工作规范。成立专门的领导小组，

负责确定学校人才培养评估工作的工作方针，制订整体工作规划，严格督促检查全校的工作进展与工作质量状况。成立评估工作办公室，负责日常具体的评估工作事务，协调各部门之间的工作关系，妥善解决各部门之间有交叉的工作任务，逐渐使人才培养工作的评估成为各部门日常工作中重要的有机组成部分，融管理、教学和评估为一体。

（四）加强过程管理，做好自评工作。坚持“以评促建，以评促改，以评促管，评建结合，重在建设”的工作方针，组织开展全面的自评工作。通过自查、整改和复查的不断深入，进一步端正办学指导思想、找准学校定位、明确发展目标和中长期建设发展规划思路，深化教育教学改革，建立健全各项管理规章制度，强化人才培养工作，完善教学质量保障体系和监控机制，努力提高教学质量和人才培养水平。

（五）树立质量意识，体现内涵发展。进一步贯彻福建省《关于高等职业教育服务海峡西岸经济区改革与建设工程的意见》等有关文件的精神，制订具体的实施方案，特别是要落实其中的“保证专业课来自行业企业兼职教师的比例达到60%以上”、“保证专业基础课和专业课中具有双师资格教师比例达到60%以上”、“思想政治理论课专任教师要总体上按不低于师生1:350-400的比例配备”以及“教学经费占学费收入的比例不低于20%”等要求；同时，应有1-2个省级以上教育教学改革项目（精品专业、精品课程、教学团队、教学名师、实训基地、教学改革综合实验项目等）。对未达到上述要求的学校，其评估结论为“暂缓通过”。

（六）积极主动合作，落实评估任务。学校的每一位师生员

工都是人才培养工作评估的主体，专家小组进校进行现场考察时，应积极主动地合作，与专家共同分析人才培养工作的发展现状，讨论总结存在的具体问题，一起探究问题的成因及解决途径，在评估中进一步增强凝聚力，在互动中进一步明确发展中需要解决的问题，顺利有效的完成评估工作的各项任务。

（七）接待专家从简，不搞繁文缛节。学校对专家组的接待工作应坚持节俭、注重实效，坚决反对铺张浪费、形式主义。不搞开幕式，不搞任何形式的汇报演出，不送礼品；就近安排专家住宿，提供必要的工作条件，不得超标准接待专家；专家交通用车必须从简安排；配备2名联络员，负责学校与专家组的联系协调。

二、评估专家组的工作职责

（一）全面了解情况，提出考察重点。进校前全面审阅被评估学校的《高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台》和自评材料，了解学校自评工作的情况，并从中提出重点考察项目和内容。

（二）深入分析实际，完成现场考察。根据自评材料的审阅情况，按照评估指标有针对性地对被评估学校的自评情况进行分析，完成规定的现场考察工作。

（三）充分交流讨论，形成评估结论。根据现场考察的情况，经过认真讨论与分析，对照评估指标体系逐项评定等级，并形成总的评估结论。

（四）探究问题成因，提出改进意见。对被评估学校的人才培养工作进行分析，探究成因，提出改进意见，并就此与被评学

校及其主管部门交换意见。

（五）形成评估报告，提出结论建议。向省教育厅提交书面的考察评估工作报告，并提出对被评学校评估结论建议。

（六）注重总结研究，改进评估工作。研究高等职业院校人才培养工作评估中出现的问题，提出修改指标体系的建议与改进工作的意见。

三、专家组成员分工与工作守则

（一）专家组组成

评估专家组由省教育厅选聘，以省内专家为主、省外专家为辅。每组由7名专家和1名秘书组成，其中设组长1名，副组长1名。专家组成员包括高职高专教育专家、行业企业高级工程技术人员和具有高级职称的一线专任教师。被评院校和其主管部门人员不作为专家组成员。

（二）专家组成员分工

1. 专家组长全面负责领导专家组开展各项评估工作，其职责是：

（1）就评估工作的过程和结果对省教育厅全面负责；

（2）制定考察评估工作计划、日程安排和专家组成员内部分工，负责与学校联系协商有关事宜，并负责组织实施；

（3）召集全体成员会议，交流情况，按照评估标准对各项指标给出评语，提出评估结论建议；

（4）组织撰写对学校的考察评估反馈意见，代表专家组向学校和主管部门通报，组织专家组成员做好个人发言，并认真听取学校、当地教育行政部门和学校主管部门对考察意见的反映；

(5) 组织撰写向省教育厅提交的考察评估工作报告和评估结论建议,并对学校的考察评估反馈意见和评估结论建议的准确性全面负责。

2.为了保证考察评估的质量,专家组必须进行科学合理的分工,可分成2个小组,即专业剖析组和综合组。具体分工如下:

(1)专业剖析组通过对2个主干专业或特色专业的纵深剖析,对各指标项目的实际状况做出科学准确的判断。侧重关注特色专业建设、课程建设以及实践教学等主要评估指标。专业剖析组由4位相关专家全面负责。

(2)综合组负责学校总体层面主要信息的获取与判断。为避免因分工而带来的视角偏差,应加强专家组内的信息沟通。综合组由专业剖析组除外的其他专家组成。

3.秘书要对专家组长负责,协调落实评估工作的整体进度,做好与学校的联系协调工作,协助专家组完成各项评估任务,起草考察评估工作报告,打印各种材料和表格,负责评估材料的立卷归档,完成专家组长交办的其他工作。

(三) 专家组工作守则

1.专家组既要省教育厅负责,又要对被评估学校负责,自始至终要维护评估的独立性和公正性,坚决排除来自任何方面的干扰,注重了解实际情况,坚持讲客观证据,不凭感觉、感情、印象用事。

2.专家组成员在工作中既要严格坚持标准,又要持虚心态度。尊重学校办学自主权,不介入学校内部事务。在与被评院校交换意见时,应持坦诚、中肯的态度,尽可能具体地指出问题,探究成因,并提出改进的意见和建议。

3.与学校密切合作，相互配合，共同完成评估任务。

4.每位专家都要坚持廉洁自律，专家之间要互相尊重，密切配合，团结协作，不搞特殊化。

5.专家组内部讨论的意见及评语等要严格保密，不得违规向被评估学校及个人泄露。

6.自觉接受省教育厅以及评估学校的监督，努力改进评估工作。

四、评估工作的具体安排

（一）评估前的资格审查

根据《福建省高等职业院校人才培养工作评估实施细则（试行）》对申请评估学校基本条件的要求，由省教育厅派出专家对被评估学校进行实地考察，形成资格审查报告。

（二）评估前的准备工作

1.认真学习教育部有关评估的文件，熟悉教育部《高等职业院校人才培养工作评估方案》、《福建省高等职业院校人才培养工作评估实施细则(试行)》、《福建省高等职业院校人才培养工作评估操作规程(试行)》，准确理解和把握主要评估指标的内涵、关键评估要素以及重点考察内容。

2.充分利用高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台、自评报告、区域社会经济发展“十一五”规划、学校发展规划、特色专业建设规划等内容，结合学校的类型和发展定位，对照评估指标体系的内涵，对22个关键评估要素逐项给出预审意见，针对主要评估指标初步提出考察重点，并反馈给专家组长，以便在专家组会议上交流。

3.考察前要开好专家组会议。专家组组长宣读省教育厅关于学校资格审查的文件，明确学校的类型定位及基本条件的审查结论。在听取被评估学校自评情况汇报的基础上，充分交流情况，形成对被评院校的初步判断，对工作日程和分工及重点考察项目做出有针对性的个性化的安排。专家组组长综合各专家的意见，确定考察评估工作计划和具体的日程安排，提出分工建议、考察重点和注意事项。每个专家小组根据分工制订小组工作计划。

（三）现场评估的工作安排

现场考察时间一般不超过 3 天，必须完成以下环节的考察评估任务：

1.听取学校自评情况的汇报（不超过 20 分钟）；

2.深度访谈；

3.听教师说课；

4.专业剖析；

5.专家组全体会议。在各位专家汇报基础上，经表决形成专家组对学校的考察评估反馈意见和评估结论建议；

6.召开评估情况通报会。由专家组组长代表专家组向学校及其主管部门领导反馈评估意见，但不宣布评估结论建议；各位专家发表个人的意见和建议；听取学校和主管部门的意见。

五、现场考察评估工作的方法和技术

专家组现场考察评估以深度访谈为主，辅以其他的方法，有针对性地对被评估学校的人才培养工作的主要方面做出分析和评价。

（一）查阅资料。主要查阅学校提供的各主要信息的源材料。

若信息量不够或遇到不清楚的问题，可向学校索要相关资料查阅，也可请学校相关部门负责人来做进一步解释。对学校提供的材料中出现矛盾或不一致的地方，要仔细认真核对，并通过其他调查手段予以澄清。

（二）深度访谈。专家根据分工开展访谈工作。访谈前，专家要拟好访谈提纲，写明访谈目的和访谈要点，以提高访谈的针对性和有效性；在评估过程中遇到疑问，也可进行访谈；学校的师生员工也可向专家反映情况或意见。

（三）听教师说课。说课是指教师在平时课程建设的基础上，面对专家，以语言为主要表述工具，系统而概括地解说自己对所任课程的把握，阐述本课程在人才培养方案中的作用地位、教学目标、教学设计、教学方法与手段、考核方法等。说课课程由专家选定，说课教师由承担该门课程教学的教师推荐，欢迎说课时无课的老师参加。说课结束后，专家与参加说课的教师们进行切磋交流，结束后填写教师说课记录表。

（四）专业剖析。由专家组和学校共同确定 2 个专业进行重点剖析。通过听取专业带头人汇报（不超过 20 分钟）、查阅资料、深度访谈，以增加考察的深度和可信度，并填写专业剖析情况汇总表。

六、指标的评定

（一）指标体系说明。评估指标体系有 7 个主要评估指标，22 个关键评估要素，关键评估要素中的“内涵说明”为基本观察点与评价点；关键评估要素中，打“★”号的为核心评估要素（A），其他为非核心评估要素（B）。

（二）关键评估要素评价。被评估学校对关键评估要素中的基本观察点与评价点有认识、有思路、有工作措施与成果，是该关键评估要素评为合格的基础。专家个人应根据分工，在实地考察、查阅资料和深度访谈等现场工作的基础上，经过科学分析，针对关键评估要素给出简短评价，并确定该关键评估要素是否合格。

（三）关键评估要素表决。在专家个人汇报和充分民主讨论的基础上，专家组成员对每个关键评估要素是否合格进行表决，若某关键评估要素未获半数“合格”即为“不合格”。

（四）主要评估指标评定。专家组在关键评估要素的评定基础上形成各主要评估指标的评价意见，该意见应体现层次性（如好、较好、一般等），各主要评估指标的评价意见是整体考察评估反馈意见的依据。

（五）总体结论评定。院校评估结论为“通过”和“暂缓通过”两种。经表决关键评估要素中，如果不合格项 $A \leq 1$ 、 $A+B \leq 5$ 或者 $A=2$ 、 $A+B \leq 4$ ，评估结论为“通过”；未达到上述标准的，评估结论为“暂缓通过”。

七、考察评估的反馈意见和工作报告

（一）考察评估反馈意见

在考察评估工作结束前，要经专家组集体讨论形成对被评学校的考察评估反馈意见，并在考察评估情况通报会上由专家组长向学校领导及主管部门宣读。具体内容与要求如下：

1.考察评估工作概况：主要采用的考察方式和主要工作过程，以说明评估的完整性。

2.对学校人才培养工作评估的总体意见:要遵循客观公正的原则,根据评估指标体系逐项进行分析评价。

3.学校人才培养工作的主要成绩与特色:要肯定学校改革和建设等方面所取得的成绩,指出学校办学的主要特点,有明确的定性评价用语,并体现层级性和针对性。

4.学校人才培养工作存在的主要问题和改进工作的建议:要准确抓住提高人才培养质量方面存在的突出问题,深入分析问题成因,提出具有指导性、针对性和可操作性的改进意见和建议。

5.向学校主管部门提出有关建议。

(二) 考察评估工作报告

在专家组充分讨论的基础上,形成向省教育厅提交的考察评估工作报告。报告的主体部分在“考察评估反馈意见”的基础上整理形成;报告的结论建议部分根据专家组表决统计确定的各关键评估要素的评定,明确指出学校人才培养工作是否获“通过”评估。

八、考察评估工作的存档材料目录

考察评估工作结束后,专家组必须向省教育厅提供以下材料,存档备查。

(一) 考察评估工作报告

(二) 附件

- 1.专家预审意见汇总表;
- 2.评估工作日程安排;
- 3.专家组工作分工表;
- 4.各小组工作计划;

5. 说课记录表;
6. 访谈记录表 (含座谈会记录表);
7. 专业剖析情况汇总表;
8. 专家个人评定等级用表;
9. 专家组表决总表;
10. 专家组考察反馈意见。

附件：福建省高等职业院校人才培养工作评估参考表格

二〇〇九年三月九日

附件1:

高等职业院校人才培养工作评估专家组工作日程安排

学校名称:

时间		活动内容	参加人员	主持者
第一天	上午	专家报到集训	专家组成员 校评建办人员	专家组长 学校领导
	下午	1.自评情况汇报; 2.专家组会议。	专家组全体人员 学校领导	专家组长
	晚上	专家组会议: 交流情况	专家组全体人员	专家组长
第二天	上午	1.个别访谈; 2.专业剖析;	学校领导、有关部门负责人 有关教师、学生 专家组全体人员	专家组长 学校领导
	下午	3.听教师说课。		
	晚上	专家组会议: 交流情况	专家组全体人员	专家组长
第三天	上午	1.个别访谈; 2.专业剖析; 3.听教师说课。	学校领导、有关部门负责人 有关教师、学生 专家组全体人员	专家组长 学校领导
	下午	专家组会议: 1.交流情况,对二级指标表决; 2.讨论并通过反馈意见; 3.专家组工作总结。	专家组全体人员	专家组长
	晚上	专家准备反馈意见	专家组全体人员	
第四天	上午	评估情况通报会	主管部门领导、校中层以上 干部、专家组全体人员	专家组长
	下午	专家离校或准备离校	专家组全体人员	被评院校

有关说明:

1.评估情况通报会的议程如下: (1)专家组长宣读专家组《评估考察反馈意见》; (2)各位专家根据分工谈个人意见,主要指出该校存在的不足与问题; (3)学校领导发言; (4)主管、主办部门领导讲话; (5)会议主持人讲话,并宣布此次评估到此结束,散会。

2.在评估考察期间,晚上仍为专家组的活动时间,学校不得安排与评估工作无关的活动。

附件2:

高等职业院校人才培养工作评估专家预审意见表

学校名称:

主要评估指标	关键评估要素	预审意见	考察重点
1.领导作用	1.1 学校事业发展规划		
	1.2 办学目标与定位		
	★1.3 对人才培养重视程度		
	1.4 校园稳定		
2 师资队伍	★2.1 专任教师		
	★2.2 兼职教师		
3 课程建设	★3.1 课程内容		
	3.2 教学方法手段		
	★3.3 主讲教师		
	3.4 教学资料		
4.实践教学	★4.1 顶岗实习		
	4.2 实践教学课程体系设计		
	4.3 实践教学管理		
	★4.4 实践教学条件		
	4.5 双证书获取		
5.特色专业建设	5.1 特色		
6.教学管理	6.1 管理规范		
	6.2 学生管理		
	★6.3 质量监控		
7.社会评价	7.1 生源		
	★7.2 就业		
	7.3 社会服务		

专家(签名)_____

年 月 日

附件3:

高等职业院校人才培养工作评估专家预审意见汇总表

学校名称:

主要评估指标	关键评估要素	考察重点
1.领导作用	1.1 学校事业发展规划	
	1.2 办学目标与定位	
	★1.3 对人才培养重视程度	
	1.4 校园稳定	
2.师资队伍	★2.1 专任教师	
	★2.2 兼职教师	
3.课程建设	★3.1 课程内容	
	3.2 教学方法手段	
	★3.3 主讲教师	
	3.4 教学资料	
4.实践教学	★4.1 顶岗实习	
	4.2 实践教学课程体系设计	
	4.3 实践教学管理	
	★4.4 实践教学条件	
	4.5 双证书获取	
5.特色专业建设	5.1 特色	
6.教学管理	6.1 管理规范	
	6.2 学生管理	
	★6.3 质量监控	
7.社会评价	7.1 生源	
	★7.2 就业	
	7.3 社会服务	

专家组长（签名）_____ 专家副组长（签名）_____

年 月 日

附件4:

高等职业院校人才培养工作评估专家组成员工作分工表

学校名称:

专家人员	评估指标	工作任务		备注
综合组:	1、4.1、4.4、 4.5	7	领导作用、实践教学条件、 顶岗实习、双证书获取	社会评价
	2、6		师资队伍、教学管理、 信息采集平台	
专业剖析组:	3、5、4.2、 4.3		课程建设、特色专业建设、实践教 学课程体系设计、实践教学管理	
秘书:	协助专家组落实各项评估工作			

年 月 日

附件5:

高等职业院校人才培养工作评估专家小组工作计划表

学校名称:

专家小组分工名称:

专家成员姓名:

时间	上午	下午	备注
月 日			
月 日			

附件6:

高等职业院校人才培养工作评估教师说课记录表

评估学校		说课时间	年 月 日
课程名称		所属专业	
教师姓名		职 称	
主要内容:			
简要评价:			
专家(签名)			

附件7:

高等职业院校人才培养工作评估专家访谈记录表

评估学校		访谈时间	年 月 日
访谈对象		职 务	
访谈提纲:			
访谈主要内容记录:			
专家(签名)			

附件8:

高等职业院校人才培养工作评估座谈会记录表

评估学校		座谈时间	年 月 日
参加座谈 人 员			
座谈提纲:			
主要座谈内容:			
专家（签名）			

附件9:

高等职业院校人才培养工作评估专业剖析情况汇总表

学校名称:

专业 名称	
基本 情况	
专业 剖析 结果 分析	

专家(签名)_____

年 月 日

附件10:

高等职业院校人才培养工作评估专家个人评定等级用表

学校名称:

主要评估指标	关键评估要素	评定等级
1.领导作用	1.1 学校事业发展规划	
	1.2 办学目标与定位	
	★1.3 对人才培养重视程度	
	1.4 校园稳定	
2.师资队伍	★2.1 专任教师	
	★2.2 兼职教师	
3.课程建设	★3.1 课程内容	
	3.2 教学方法手段	
	★3.3 主讲教师	
	3.4 教学资料	
4.实践教学	★4.1 顶岗实习	
	4.2 实践教学课程体系设计	
	4.3 实践教学管理	
	★4.4 实践教学条件	
	4.5 双证书获取	
5.特色专业建设	5.1 特色	
6.教学管理	6.1 管理规范	
	6.2 学生管理	
	★6.3 质量监控	
7.社会评价	7.1 生源	
	★7.2 就业	
	7.3 社会服务	

注：“合格”标记为“○”；“不合格”标记为“×”。

专家(签名)_____

年 月 日

附件11:

高等职业院校人才培养工作评估专家组表决总表

学校名称:

主要评估指标	关键评估要素	通过票数	未通过票数	结论建议(“合格”或“不合格”)
1.领导作用	1.1 学校事业发展规划			
	1.2 办学目标与定位			
	★1.3 对人才培养重视程度			
	1.4 校园稳定			
2.师资队伍	★2.1 专任教师			
	★2.2 兼职教师			
3.课程建设	★3.1 课程内容			
	3.2 教学方法手段			
	★3.3 主讲教师			
	3.4 教学资料			
4.实践教学	★4.1 实践教学条件			
	4.2 实践教学课程体系设计			
	4.3 实践教学管理			
	★4.4 顶岗实习			
	4.5 双证书获取			
5.特色专业建设	5.1 特色			
6.教学管理	6.1 管理规范			
	6.2 学生管理			
	★6.3 质量监控			
7.社会评价	7.1 生源			
	★7.2 就业			
	7.3 社会服务			
不合格项统计	__A+__B	结论建议 (“通过”或“暂缓通过”)		

专家组长(签名)_____

专家副组长(签名)_____

年 月 日

在新指标体系下扎实开展高职人才培养工作评估

张尧学

一、为什么开展高职评估以及高职评估的定位和原则

当前，示范性高职院校的建设正如火如荼地进行着，就业为导向、工学结合等正在不断地深入人心。可以说，通过示范性高职院校的建设和带动作用，一条适合中国高职建设的可持续发展之路已经初步形成，并正在形成越来越大的影响。那么，在这个时候，我们为什么还要提出和推进高职的评估呢？

理由主要有三点：一是我国的高职办学时间普遍较短、办学经验不足，对于如何办好中国特色的、可持续发展的高职教育处在探索中，迫切要把实践中创造出来的好经验提升总结后推广应用。二是由于我国高职院校办学时间较短、经验不足，不可避免地存在本科压缩饼干现象。我们的高职原评估指标更加加重了这一点。这是不符合我国社会经济发展对高职的需要的。因此，前几年的高职存在着生源差、报到率低、学费高、就业率低和教学内容不符合生产实际需求等问题。一方面是社会缺少大量的高技能实用人才，一方面是大量的高职毕业生很难找到工作。这迫切需要改变。三是示范性高职院校只有 100 所，用什么样的方法，把示范性高职院校的办学思路推广辐射到全国 1000 多所其他非示范性高职院校，并建立一个可持续发展的自我管理机制，是一个迫切需要解决的问题。

高职评估的定位、原则是什么？高职评估，我们不想把它变成对整个学校的评估。学校多大面积、多少楼房、多大的图书馆等不在我们的评估范围之内，这些只是作为参考数据提供给大家看，不再去评它。高职评估的定位，最基本的是两条，一是评软不评硬。软的就是人才培养模式，就是学校怎么样培养人才，培养什么样的人，这是办学最根本的东西。二是评动不评静。就是评学校的人才培养过程，要从人才培养的全过程看学校和社会经济发展的结合程度。我们要让数据说话、让信息技术说话，建立网络的数据库系统，不能够只看一个礼拜，或者三五天的静态数据，而要看长期的变化。

关于人才培养模式，高职院校就是要根据党中央和国务院的精神、教育部党组的精神推进工学结合、推进高技能人才培养为地方经济发展服务的思想，以就业为导向，培养德才兼备的高技能的实用型人才。对于高职而言，德就是职业道德，才就是会干活、干好活。

教育部高教司在广大专家的支持下，按照上述思路，用很短的时间，拿出了一个新的指标体系。我们要用新的方案去拉动高职院校办学方向的改革，并在德育和动手能力上多下功夫。“学习”这两个字，“学”是读书，“习”是动手，也就是读书和动手是应该结合的。我们往往是“动手”忽略得比较多，而高职，恰恰要强调的是动手。

高职的评估原则有四条：**(1)**不搞形式。有些人说，形式是需要的，不搞主义就行。其实形式也不需要，因为形式和形式主义很难区分。**(2)**不造假。大教育家陶行知说得好：“千教万教，教人求真；千学万学，学做真人。”学校让学生去做假的考试卷，让老师去补档案，看起来是小事，实际上可能毁掉一代人的灵魂。老师和学校的校长带头造假的话，学生怎么想，如果学生提出批评，这学生还有点良心；如果他同流合污，那他出去什么假都敢造。因为在学校里老师是这么教的，无形的影响，使得我们的学生出去了，说假话，办假事。我们的评估，绝不能造假。**(3)**不影响老师和学生的正常教学和实践活动。把课程停了，轰轰烈烈地准备评估，把学生从实践基地叫过来，准备评估，这是不必要的，也是搞错了方向的。**(4)**通过评估引导学校的办学方向和推进教学改革、推进人才培养模式的改革。

二、运用现代信息技术进行高职评估

评估是为了促进教学，是为了促进人才培养质量的提高。如果评估让教师和学生花费太多的时间去刻意准备，教师没有时间备课、指导学生，学生没有时间去学习，我们很难说评估到底是对还是错？如何做到评估不影响或少影响教师和学生的正常教学和学习活动？办法有一条，就是利用信息技术，用信息化方法进行评估。这就是，设计好评估指标体系，并把指标体系变成网络数据库系统；再采用写实的办法，把学校的日常教学和实践活动根据指标体系的规定，不断地采集到数据库中，形成一个完整的数据库系统。这也是一个学校怎样建立自我完善、自我发展的评估和管理机制问题。平时经常采集数据，到评估时就不是负担了。

关于评估指标体系的设计，我们主要是把教育部《关于全面提高高等

职业教育教学质量的若干意见》中得到大家认可的办学方向、以及落实“若干意见”的措施和方法，成系统地设计成评估指标体系。

有了指标体系和数据库系统，谁来检查数据库系统呢？也就是谁来组织评估呢？这可以有两个办法，由教育行政部门组织专家做，或者由第三方的社会机构做。这次的高职评估，我们采取由教育部制定指标体系，由省级教育行政部门具体组织实施的办法进行。省级教育行政部门也可以委托给第三方社会机构并监督第三方实施。但是，无论谁实施，都要按照我们提出来的指标体系做到公开、透明地实施。数据要向学校或社会公开。

三、如何通过评估引导高职改革方向和办学

怎么样通过评估来引导人才培养模式改革和办学方向？高职正面临着一个重大的变革期，这个变革就是由原来的本科的压缩饼干式转变成为一个为社会经济发展培养所需要的高技能人才的办学方向转化。为什么说以前自觉不自觉地有压缩饼干的现象？我们可以从以下几个方面来看：其一，我们一直在认识上对升本与不升本存在着激烈的争论。刚开始搞示范性院校建设项目时，很多学校是脚踏两条船，这只脚是迈过去想申办示范性高职院校，另外一只脚是一旦申报不成就想申办本科。学校总是在犹豫。在犹豫的过程中自觉不自觉地照着本科办。其二，许多高职院校的校舍、校园跟普通本科根本没有什么区别，都是大楼、很漂亮的校园。生产实训基地也好，实验室也好，大都是在已经盖好的楼房内再去打墙，或者设在很高的一层层的楼房里面，有的搞交通的院校，包括他的路桥实验室、河流、水道的实验室等等，在盖那个楼房之前，根本没考虑到要盖成一个什么样的实验室。其三，部分高职院校在师资建设时，总是强调要多少硕士、多少博士、多少教授，忽视实践技能。

解决这些问题怎么办？就是要用新思路。我们强调两个成系统：一是基础课教学要成系统；二是实践环节要成系统。另外，两个成系统之间还要交叉融合。基础课在高职学习中占多大比例，哪些课程比较适合等等问题，都要根据各校的特点和特色确定。而实践课程，则从师资到顶岗实习，都面临成系统的整体改革问题。实践包括实验室的实验、实训基地的实训、校外基地的实训以及顶岗实习等几个不同的阶段。不同阶段的教学有不同的教师、不同的要求和不同的目标。实践课程从一开始就要多用企业的技术人员做教师。对于技术人员，要为我所用，不是为我所有。双师，主要

指双师型结构的队伍，而不是指某一个人。高职的实验课要注意和本科的区别，自己要问一问，你的实验室和本科同类的实验室有什么区别？如果回答不出来，多少是有一点问题的。我们的实训基地也要和实验室有区别、和工厂有区别。实训基地，严格地说，应该是顶岗实习前的准备，而不是一种孤立的活活动。顶岗实习也要做好计划、加强管理，我们的学生实习，不是为了打工赚钱，而是为了学习，为了长技能。因此，我们一定要从实习的目标、手段、方法、安全和管理等方面做好综合考虑和设计。要明确，职业技术学院办学的方向就是培养人。我们的一切问题都归结到培养什么人，怎么样培养人？归结到培养有职业道德的、能干活会干活的高技能人才上。学校要用工学结合或者是产学结合的方法培养学生的职业道德和能力。使学生毕业后找得到工作、找得到好工作，并且是企业和社会能用、好用的。

高职培养的学生不是管一辈子的。技术发展进步很快，不能说高职类学生毕业以后一辈子就靠在学校学的那点东西吃饭谋生。高职院校要建立一个机制，就是毕业生们以后想换工作，或者想提高的时候回来重新学习，要让他们随时随地能够回得来。我们的评估要把学校的基础课和实践教学的特色在数据库中用写实的方式记录下来。可以说，指标和写实，是这次高职评估引导改革的两件武器。

学校还可以把办学与培训结合起来，特别是与政府的劳动就业结合起来。新的评估指标体系设计也考虑了这一点。

四、扎实做好高职评估的几点建议

1. 要加强对新的指标体系和评估方法的宣传和培训

评估过程是一个改革的过程。要加强对新的指标体系和评估方法的宣传和培训，让社会、校内师生了解我们的办学思路、发展方向，做评估的主人。这不是搞群众运动，而是让大家通过指标体系了解高职的办学方向。比如，如何建设双师结构的教师队伍，以前大家可能不清楚什么是双师结构，如何建设。通过了解指标体系和进行评估，大家就会知道要建立数据库、要聘请同行业的高手，并且不止聘一次，还要不断丰富扩大，朝 60%、70%、80% 的兼职教师方向走。

2. 学校要建立资源共享的管理平台

高职院校要保持少而精的专职的专业老师、加强和扩大兼职的专业课

教师，要加强一点基础课的老师。兼职教师要找社会要，找企业要。学校应加强管理队伍建设，要像做网站一样，只做成门户，把不同的资源联系起来，加强和企业合作。和企业合作什么？例如一个专业，企业能保证有多少专业人员来给学生上课？事前要建立联系，签订协议。事后还要抓落实，不断地丰富，不断地壮大，不断地持续发展教学队伍。再者就是实训和实习，也要事前多沟通、多交流，签订合同，逐步完善。逐步把学校办成一个和社会融合在一起的、有着千丝万缕联系的、在当地社会经济发展当中起核心作用的人才培养基地。不这么做，学校很难不游离在社会之外，不会不向政府要钱，培养的学生动手能力也会较弱。高职院校改革，开始比较难，但是慢慢地，就会越走越宽，越走越顺。例如学生实习用设备，是买，还是企业提供？学校买，要花钱。企业送，有很多手续，也很难。但如果不要企业送，所有权还是他的，只是让企业放在学校里让学生用。过两年，这东西落后了，淘汰了，就让企业拿走，新设备拿来再用。

3. 注意防止四个情结

一是学校的优秀情结。评估总想要优秀，不优秀就觉得对不起。我们希望学校不要重视评估结果是优秀还是不优秀。这次评估不设优秀，甚至通过不通过的决定权也放在省里，由各省教育主管部门根据当地实际情况，设定自己的通过或不通过的标准。专家组最好不要给学校打通过或不通过，因为专家组的责任是帮学校诊断和检查写实情况。专家组的意见可以作为一种参考。

二是专家组的主体情结。谁是评估的主体？不是专家组。专家组的责任，主要是检查、诊断、“开方”。被评估学校也好，专家组自身也好，不要把评估过程摆在显眼的一线位置，不要搞形式，不要引起社会过高的关注。引起社会高度关注，第一是非常辛苦，第二也没那个必要。评估主体还是学校自己。请专家来，就是为了给学校诊断诊断，看是否在按评估指标体系设定的方向走？评估指标体系本身还有什么问题？该怎么样来改进？

三是量化情结。就是要不要搞一个标准量化“模板”和“门限”问题。我们不要另搞统一的量化标准模板。因为指标体系本身就是一个模板，是一个系统。要是再搞一套量化指标，又是千篇一律的东西，又没有特色了。恰恰是，不规定达到多少量化指标，但按照指标体系指引的各项努力去做，就可以做出特色来。比如模具专业，有的学校实习可能要一年半，另外的

学校可能只有半年。如果定个量化模板说一年实习通过，半年不通过，可能不好。应根据实际情况，按指标体系规定的各项写实，并上到网上，让社会、家长、学生等都能够看到。现在做不到的话，以后也要逐步做到。因为是信息公开，社会、家长、学生会根据信息进行自我判断。学校投入、办学模式、实验实习、基础课教学、师资等方面的情况，都要公开。

四是本科情结。除了上面说的优秀情结、主体情结、量化情结，不少主管部门、学校、专家组还有很深的本科情结。负责评估的省级教育主管部门也好，学校也好，自觉不自觉地还是会想着本科。人们在有意无意中还是想着本科，想“量化”一些指标朝着本科走。高职一定不能往本科方向走，否则，我们的高职很难有特色。

总之，按新的指标体系搞好高职人才培养工作评估，需要大家共同努力，积极探索，特别是要把加强评估的信息化建设放在更加突出的位置，这是使评估走向公开、公平、公正，实现预定目标，并取得信于师生、取信于社会的关键，切不可掉以轻心。

自源头开始的探索

——高等职业院校人才培养工作评估方案导读

杨应崧

内容提要：按教育部颁发的教高[2008]5号文件组织、实施高等职业院校人才培养工作评估，需要认真研读《高等职业院校人才培养工作评估方案》，而准确把握《方案》的关键在于深入了解《方案》制订的背景、深刻领会《方案》制订的指导思想、全面理解《方案》的设计思路、充分认识《方案》的主要特点。归根结底，需要理解，《方案》的制订是从“需求”源头开始的探索。

2008年4月9日，教育部颁发了《教育部关于印发〈高等职业院校人才培养工作评估方案〉的通知》（教高[2008]5号），标志着我国独立设置高等职业院校人才培养工作评估跨入了一个新的阶段。

众所周知，在评估中，评估方案犹如工程项目中的设计蓝图，起着十分重要的指导作用，方案的优劣会直接影响到评估的效果。因此，《高等职业院校人才培养工作评估方案》（以下简称《方案》）公布之后，立即引起各地教育行政部门和高等职业院校的高度关注。开始着手试点、实施的各项准备工作。可是，以往的评估实践表明，即使依据同样的方案，由于理念、理解、认识上的偏差，还是会产生不同的评估效果，有时，甚至是截然不同的效果。所以，在《方案》确定之后，组织有关各方对它的认真研读，以深刻地理解、准确地把握《方案》，就显得尤为重要。撰写此文的目的，就是希冀通过一个研制人员的视角，对《方案》及其核心部分——指

标，做一番解析，以为《方案》的研读和实施提供一点帮助。

深入了解《方案》制订的背景，是准确把握《方案》的基础

评估，古已有之，曾被喻为“明镜”、“诤友”、“良医”。在现代社会，评估正受到各领域、各方面越来越多的关注与重视，是社会进步的标志之一。但是，从管理的角度来看，评估又只是促成目标实现的一种辅助手段。在企业，不能代替生产经营，在学校，不能代替教学科研。任何评估，如果离开了现实需求的土壤和社会活动的主体，就丧失了存在的价值。同样，我们之所以要开展高等职业院校人才培养工作评估，说到底，是因为高等职业院校的建设发展需要，是因为高等职业教育的发展需要。因此，要准确把握《方案》，首先要深入了解《方案》制定的背景。

全国高职教育的迅猛发展，呼唤《方案》出台。

进入“十一五”时期后，在党和政府的高度重视下，高等职业教育的发展转入以内涵建设为主的轨道，在办学模式和人才培养模式的改革上不断取得新的突破。为此，教育部于2006年11月颁发了《教育部关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》，即教高[2006]16号文件(以下简称“16号文”)。明确指出“高等职业教育作为高等教育发展中的一个类型”，要“切实把工作重点放在提高质量上”，并提出了一系列提高教学质量的原则性、方向性的改革创新要求与重要举措。可以说，教高[2006]16号文件的发布揭开了我国高等职业教育发展历史上的崭新一页。相比于当年制定《高职高专院校人才培养工作水平评估方案》(以下简称《水平评估方案》)，环境、使命、任务、对象都发生了深刻的变化，研究制订适应新形势、新任务的新的评估方案，并且尽早组织实施已刻不容缓。

社会各方对评估的新的期盼，呼唤《方案》出台。

20世纪末，我国高等职业教育开始进入超常发展的快车道，在我国高等教育大众化的历史进程中发挥了重要作用。为了引导高等职业教育的健康发展，各省级教育行政部门在教育部的统一部署下，自2004年起，适时

开展了“高职高专院校人才培养工作水平评估”。回顾四年多的评估实践，在教育部高等教育司和教育教学评估中心的直接指导以及各省市教育主管部门的精心组织下，评估工作基本达到了预期的目的，在加快院校建设、规范院校管理、增强质量意识、促进教学改革，以及加强宏观管理等方面取得了明显的成效。与此同时，评估在实践中也逐渐显现出一些不容忽视的问题，引起社会各方面的深切关注。引入多元主体、创新评估模式、提高评估实效、增加社会透明度等的呼声日盛一日，直接呼唤着《方案》的早日出台。

四年多的“水平评估”，为方案的提升奠定了基础。

“水平评估”的主要目的是规范院校管理，因此，方案、指标全面具体，还有不少量化指标。这对于许多新建、升格、合并组建的院校来说，无疑起到了“雪中送炭”的作用。可是，这些年下来，规范管理已经不再是高职教育面临的主要挑战。摆在绝大多数高职院校面前的紧迫课题是怎么样深化改革、激发活力、提升内涵，怎么样服务社会、办出特色、增强核心竞争能力。所以，《方案》要以引导学校抓内涵、抓改革、抓核心竞争能力为主要目的。正是因为目标的变化，《方案》不再提供面面俱到的、教科书式的指标体系，也几乎不设量化指标。这样的设计，不是不要规范，而是不要一成不变的规范、千篇一律的规范、生搬硬套的规范，是为了引导院校步入“规范——创新——再规范——再创新”的良性轨道。而且，正是四年多的“水平评估”，为《方案》作这样的提升奠定了基础。

近年来高职教育的改革成果，为《方案》的实施提供了保障。

近年来，我国的高职教育不仅发展迅速，而且硕果累累。涌现出了几十所能起引领作用的国家示范性建设院校，评选出了几百门国家级精品课程，出版了一大批优秀高职教材。以校企合作、工学结合为主要特点的人才培养模式改革不断取得新的突破。今天，对任何一所高职院校来说，不但有了明确的改革、发展方向，而且有了可供学习、效法的、各种类型的

标杆和榜样，这就为《方案》的实施提供了可靠的保障。

对《方案》制定的背景有一个全面深入的了解，有助于站在高职教育发展现实的高度上认识评估的意义、目的、思路和做法。有利于消除不必要的疑虑和担忧，实现新老两个方案的平滑过渡。

二、深刻领会《方案》制订的指导思想，是准确把握《方案》的前提

《方案》制订的指导思想，概括起来是6个字：贯彻、推动、形成。

贯彻，指的是要把贯彻落实16号文的精神，贯穿于《方案》制订的全过程，体现于院校人才培养工作评估的全过程。促进高等职业院校加强内涵建设，深化校企合作、工学结合的人才培养模式。

推动，指的是推动教育行政部门完善对高等职业院校的宏观管理。目前，高等职业教育在规模上已经成为我国高等教育的“半壁江山”，在内涵建设上正逐渐显现其类型特色。其中，凝聚了各级教育行政部门的大量心血与投入。同时，也对传统的院校管理提出了挑战。探索适合高等职业教育特点的管理理念和模式，已经成为摆在教育行政部门面前的紧迫课题。我们制订的《方案》，要有利于推动他们的探索与实践，既然有利于推进院校依法自主办学，又有利于完善对高等职业院校的宏观管理。

形成，指的是逐步形成以学校为核心、教育行政部门为引导、社会参与的教学保障体系。教育教学评估，在经历了百余年的发展之后，终于明白：一所院校的人才培养质量，最终要依靠院校自己来保证。无独有偶，这一结论和企业质量管理的走向完全吻合。众所共知，现代企业的产品质量，主要依靠企业自身建立完善、有效的质量保障体系来得到保证。外部监控的主要着力点，是对企业内部质量保障体系运行状态和保障效果的监督与评价。实践证明，依靠企业自身的社会责任和竞争压力来保证质量，远比“猫捉老鼠”式的外部抽检来得有效，来得长效。因此，在今后，对

高等职业院校进行外部评估的主要作用将是引导学校建立起科学、高效的内部质量保障体系，而不是代替学校去管理质量。这是我们制订《方案》的一条重要的方向性原则。

毫无疑问，评估有很强的导向作用，任何一项评估的组织者和参与者也都期望评估产生所希望的导向作用。可令人不得不正视的是，评估最终会产生怎样的作用是评估方案、实施过程、参与者理念、素质、能力，以及政策环境、文化传统等等诸多因素复杂作用的结果，并不简单地随方案制订者的主观意志而定。这就要求我们，在制订方案时尽可能地考虑到各种现实因素的影响，重在机制探索，讲求实际效果。我们的体会是，不能只站在理论研究的层面来讨论诸如“量化指标是多一些好，还是少一些好？”、“评估结论是分多个等级好，还是只分‘通过’和‘暂缓通过’好？”等等这样一些问题。如果期待《方案》产生预期的效果，就一定要从实际出发，考量内外因素的综合作用。唯其如此，“贯彻、推动、形成”的指导思想才有可能落到实处。

三、全面理解《方案》的设计思路，是准确把握指标内涵的钥匙

在《方案》公布之后，课题组收到了来自全国各地的咨询信件或电话，其中比例最大的是有关指标内涵的问题。这是很正常的现象，因为评估指标体系是“进行教育测量与评价的工具”，是评估方案指导思想与评估导向的集中体现，必定成为各方关注的焦点。值得引起注意的是，准确把握指标体系和指标内涵的先决条件是全面理解《方案》制订的设计思路。离开了总体思路，穷究于细枝末节，希望指标像卡尺那样刻度精细、刻板好用，既不符合在多约束条件下的，以非线性预测为主的教育评价的特点，又容易诱发重形式轻内涵、重结论轻建设、重“规范”轻创新等不良倾向的产生。

《方案》的设计思路可以用五句话来表达：以 16 号文精神为方向；以

激发自觉为目的；以主体要求为标尺；以平等互动为途径；以实际效果为检验。

以 16 号文精神为方向，就是说指标体系要突出内涵建设的要求，引导评与被评双方把注意力集中到深化校企合作的办学模式、工学结合的人才培养模式上来，由此带动师资队伍、专业、课程、实践教学等的建设与改革，并促进管理理念、水平的提高。设指标，不能把“易操作”摆在第一位，评价内涵，主要不是依据几个量化的指标，尤其是那些华而不实的指标。评估本身也要贯彻 16 号文的精神，那就是要“以服务为宗旨”，勇于知难而上、探索创新，变“花拳绣腿”为“直捣黄龙”。

以激发自觉为目的，就是要摆正评估的位置，以激发学校的自我激励、自我约束、自我发展的内在要求为主要目的。我们认为，保证人才培养质量首先是学校的责任，也只有学校才能提供实实在在的保证。怎样管理学校、怎样建设发展，同样是学校的责任，也只有学校才能切实承担起这样的责任。在经历了规范化的阶段之后，学校完全有能力，也应当去建立适合自身要求与特点的目标、流程、制度、规范、文化，以及质量保障体系。评估的主要目的，在于诊断其瓶颈所在、寻找深层次的原因、共谋良方与对策。试图制订一个适用于所有高职院校的运行、管理范式，甚至细致到学校应有哪些规章制度、应有哪些文件资料，并且标出每项材料的保存年限，不仅不可能也不需要，而且会消磨学校的发展活力、阻碍高职教育的健康发展。“授人以渔，而不是授人以鱼”既是教育的根本宗旨，也应当成为教育评估的宗旨。

以主体要求为标尺，就是要站在需求方的立场上来设计、理解、把握指标内涵。《方案》设计的一条重要思路是，努力站在“主要利益相关方”——用人单位、学生、教师、主办方、社会、家长等的立场上来审视高职院校的人才培养工作，而不是习惯性地以“一个教育行家”的眼光来判断其是非。由此，获得了一种“豁然开朗”的感觉。在咨询中，出现频率很

高的一个问题是：“判别‘通过’与‘暂缓通过’的标准怎么设定？”我们的回答是，各省可以结合高职教育的省情与导向自行制订。在制订《方案》的过程中，直至试点评估之前，我们也曾为此困惑过，但是，通过实践发现，转换了“立场”之后，似乎就不是什么问题了。沉溺于教育的小圈子，把它当作一个纯粹的理论问题、测量学的问题来研究，反而很难得出令人信服的结论。

以平等互动为途径，就是说要摆正专家的位置，明确评估的目的，承认知识的主观性与相对性，珍视知识冲突的创新意义，现场考察主要通过“深度访谈”的方法，在平等交流的氛围中，以换位思考的真诚态度、激发良性冲突的引导艺术，达到“共同发现问题、分析问题，共同探讨问题的解决办法”的目的。我们认为，这是评价内涵建设水平的最为简捷有效的方法。

以实际效果为检验，就是说对《方案》的组织实施、指标内涵的把握，是准确还是存在偏差，最终不应当由某个权威或者课题组来下结论。评估产生的实际效果、真实导向和各需求方的评价是最终的检验标准。不过，产生一些偏差并不可怕，尤其是实施这样一个面目一新的《方案》。通过对偏差原因的反思，及时地进行理念、细则、方法等的调整，将会使评估的质量和水平不断提高，使评估的作用得到充分的发挥。

四、充分认识《方案》的主要特点，是准确实施《方案》的关键

当前，各省都在根据教育部的要求，组织制订“实施细则”等文件，亦都希望课题组提供必要的咨询服务。从了解到的情况来看，充分认识《方案》的主要特点是制订细则、准确实施的关键。

在一次会议上，有领导把《方案》的特点归结为两个字：“变”与“活”，确实抓住了《方案》的本质特征。“变”，指的是把“要我评”变为了“我要评”。《方案》强调评估要以需求方为主体，以主要需求方为主要主体。

评估的各个环节都要体现他们的意志、维护他们的权益、吸引他们的参与。通过以需求方为主体的评估，把评估的目标与院校建设的目标、教育行政部门宏观管理的目标，以及社会监督的目标融合在一起。在共同的目标之下，各自承担起自己的责任，做好自己的工作，不越俎代庖，又同心协力。评估的责任，主要在“诊断”与“开方”，不在下指令、画框框。院校参加评估的责任，主要在总结反思、展示真实的自我，在于“借镜顾盼”、“求医问药”，而不在“照虎画猫”、应付公事。我们相信，对于不越位、不错位的评估，院校是真心欢迎的、需要的。不必担心因为有了优、良等级，院校就会失去参加评估的热情。

“活”，指的是为各省级教育行政部门、各高职院校留下了很大的空间。一方面，是因为我国的高等教育、职业教育法规都要求给各地、各校以充分的管理、办学自主权。另一方面，是因为我国幅员辽阔，各地发展水平存在明显差异，对“以服务为宗旨、就业为导向”的高职教育的管理和指导，尤其不能脱离当地的实际，采取一刀切的做法。四年多的评估实践同样告诉我们，按照全国一般齐的，不分地域、行业、专业的统一标准进行评估，看似公平，实际是极大的不公平，看似有利激励后进，实际结果是拉大差距，延缓了高等教育大众化进程。

现在遇到的问题是，从空间很小到很大，使人一时难以适应，甚至出现无所适从的感觉。在咨询中，希望对指标和采集平台中一些概念、名词作进一步界定的要求占了相当大的比例，比如“双师素质”、“专职管理人员”、“专职研究人员”、“专业结构”等等。其实，这些界定都是院校管理中无法回避和早就存在的问题，完全可以在教育部、省级教育行政部门制定的政策框架和指导原则下，结合本校实际，予以明确界定，并在实践中不断地加以明晰和完善。有“16号文”指明方向，各级政府高度重视，又有示范性高职院校建设成果的引领，以及各种国家级、省部级改革项目的推动，院校已经具有良好的外部发展环境，关键在于解放思想、大胆创新，

树立自主办学的信心、确立自我发展的目标、建立自我激励、自我约束的机制，扎实提升核心能力。

制订《实施细则》和《操作规程》等实施文件，会涉及到一些具体的评估环节和方法。我们同样希望各地用好《方案》留出的空间，创出各自的特色。我们认为应当引起足够重视的是：地方特点、采集平台、逻辑体系和深度访谈。

首先，要用好、用足《方案》提供的空间，针对当地社会、经济发展的实际需求和高职教育的实际状况制订有关文件，充分发挥评估的激励、导向作用。切忌生搬硬套，图形式、重包装。

其次，要化大力气抓好各校状态数据采集平台的建设。采集平台是评估信息的主要来源，更是院校激发内在创新活力、实现管理水平跨越式提升的基础，还是提高教育行政部门宏观管理科学性和有效性的重要途径。因此，切不可把采集数据等同于一年一度地填写报表，把采集平台的建设仅仅看作是评估材料的准备。可以说，采集平台建设是否到位，直接决定评估工作的成败。离开了原始、真实、即时的采集平台，“变”和“活”就都成了一句空话。

《方案》指标体系采用的是“绩效评价”模式，与“CIPP”模式相比，根本的区别在它的逻辑体系。评估要以“诊断”、“开方”为主要目的，就不能把主要精力放在对院校提供的材料的“查证”上。因此，要建立起“果→因→效”的逻辑体系。具体来说，就是从采集平台展示的结果（显性的或隐性的），发现考察的重点与关键，进而分析、查找其成因，在此基础上，结合平台提供的“全息图像”和深层原因的剖析，对主要评估指标作出价值判断。与此同时，和学校一起探究解决问题、克服瓶颈的方法与对策。按照这样的逻辑体系开展教育评估，一些国家已经积累了不少经验，一些企业也积累了不少类似的经验。可是，对我们来说，还是一种尝试，几乎没有经验可言。但是，只要方向对头，不断总结，我们就能够由不熟

悉到熟悉，由不善于到善于，踩出一条自己的路来。

最后，还要强调一下“深度访谈”。这一次的评估，因为事先有采集平台提供数据和信息，现场考察的主要任务转变为了探究成因、商讨对策，因此，在学校考察时，一定要以深度访谈为主要的研究方法，一定要改变过去那种以查证、审核、抽检为主要目的的做法。事实证明，通过到校后的核查来保证信息的真实性是靠不住的，通过抽样检查，如随机听课、现场测试等来保障学校的教学质量，作用是十分有限的，即使有也是短暂的。而且，很容易导致学校组织事先准备，变成作秀应付。听课、看课、查阅材料等等方法在特定的条件下，都有其特殊的作用，不是一概不能使用，而是要围绕《方案》的目标，结合考察对象的实际，作为“深度访谈”的辅助手段灵活地选用。比如，在“说课”（这是深度访谈的一种形式）过程中，感觉有必要了解一下该课程的改革思路在教学中的实际体现，可以临时决定到教室听一课，或到实训基地看一课。目的还是为了更加深入地探究成因、提出改进建议。

在制订《实施细则》时，一定要坚持以目标定方法，把足够的空间留给专家。切不可出于“好心”，在考察程序与具体方法上做出许多统一的规定。或许有人担心，以深度访谈为主，对专家的要求是不是放低了，专家工作的质量能否得到保证。事实恰恰相反，对任何一位专家来说，选择一个教学环节进行现场考察，并指出若干不足都不会是难事。但如果要探究深层的原因，提出改进工作的真知灼见，就必须要对高职教育的理念、方向、特点，以及院校的改革思路、现实状况、困难问题等等有全面的了解和深入的思考。因为访谈是双向的、平等的，来不得半点虚假，也无法敷衍了事。因此，对专家的要求不是放低了，而是大大地提高了。

做好深度访谈，事先一定要做充分的准备，要在全面了解情况的基础上，选准访谈对象、拟订好访谈提纲。经验证明，由表及里、抽丝剥茧式的访谈，效果要比纯粹理论地研讨，或者居高临下的问话好得多。访谈中

要注意把握六条原则，一是目标聚焦原则，防止漫无边际的闲聊、神侃。二是分享反思原则，访谈双方都要认识到自身认知的局限性，在共同分享和认真反思中，寻找真谛。三是辩论底线原则，访谈要在相互尊重、平等交流的气氛中进行，不可伤害自尊、以势压人。四是发散收敛原则，不能一味地发散，把一切原因归之于外部，以“无助”、“无能”、“无奈”为结论。五是开放规范原则，不要先为访谈定下许多禁区 and 戒律，要营造宽松的环境和开放的氛围。六是适度激发原则，要善于引起思考、引起“知识冲突”，避免简单地求一致、求共鸣。通过适度激发，还可以延伸话题、扩展访谈范围。

高质量的深度访谈，要求专家有宽阔的视野、丰富的积累、虚怀若谷的胸怀，还要有交流沟通的技巧与经验。要求院校确实把工作的重心放到内涵建设上来，随时把握全局、抓住自身“软肋”，坚持以人为本、重在机制创新。因此，需要给予格外的关注和重视。

我们并不认为《方案》是十全十美、无懈可击的。但是，在教育部直接指导下制订的《方案》的指导思想是明确的、设计思路是正确的，评估模式和逻辑体系是适应高职教育特点的，所用的方法是服务于评估目标的。因为，所有这一系列的探索都从“需求”的源头开始，都以满足“需求”为根本目标。在研读和实施《方案》的过程中，请始终记住：评估是为了让师生得益、院校得益、社会得益。评估是为了得到，而不是为了失去。

参考文献

1. 关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见(教高[2006]16号)
2. 关于印发《高等职业院校人才培养工作评估方案》的通知(教高[2008]5号)
3. 关于委托“高等职业院校人才培养工作评估研究课题组”研究评估

试运行情况，进一步完善评估方案的通知（教高司函[2008]105号）

4. 教育部 财政部关于实施国家示范性高等职业院校建设计划，加快高等职业教育改革与发展的意见（教高[2006]14号）

5. 关于全面开展高职高专院校人才培养工作水平评估的通知（教高厅[2004]16号）

6. 黄光扬主编，《教育测量与评价》，华东师范大学出版社，2002年

7. 杨文明，《英国职业教育的评估体系与借鉴》，外国教育研究，2003（12）

8. 林俊杰著，《平衡记分卡导向战略管理》，华夏出版社，2003年

9. 朱炳祥著，《社会人类学》，武汉大学出版社，2004年

10. Kesheng, Wangdeng1zhu8, 杨应崧等译，《知识管理导论——原理与实践》，高等教育出版社，2004年

11. 张钢 倪旭东等著，《知识冲突管理》，科学出版社，2007年

12. Richard T. Ingram and Associates, 《Governing Public Colleges and Universities》，Jossey-Bass Publishers, 1993

高等职业院校人才培养工作 状态数据采集平台的使用

何锡涛

《高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台》是新方案的重要组成部分，也是新方案的一大特色和亮点。作为一名评估专家，必须掌握平台、了解平台、熟悉平台、会用平台。

一、明确专家的角色

教育评估具有 5 个基本特征，即目的性，主体性，中介性，预见性和综合性。（《现代教育评价》P4~9）强调综合性，就是强调评估是一项专业性的工作。

评估专家在评估实践中要提高自身能力和修养。孔子说过“四毋”：毋意、毋必、毋固、毋我（《论语·子罕第九》）。美国评估协会（AEA）在 1994 年提出 5 条“评估者指导性原则”，也可作为我们的参考：1、系统调查；2、能力；3、正直/真诚；4、对人的尊重；5、对公共和社会福利负责。（《非营利机构的评估与质量改进》P290）

在高职新方案评估中，作为一名评估专家，我认为要努力做到：1、熟悉高职教育的理论，2、理解评估方案的内涵，3、掌握采集平台的使用，4、用好现场考察的方法，5、明确专家角色的定位。

美国的古贝教授将评估分为四个时代，并指出了专家在每个时代所具有的角色。第一代评估为测量时代，专家角色是技师。第二代评估为描述时代，专家角色是描述者。第三代评估为判断时代，专家角色是评判员。第四代评估为建构时代，评估专家角色是合作者。（《第四代评估》P191）

高职新方案的评估基本属于第四代评估。从这角度讲，新方案评估已经与国际的新一代评估接轨。作为专家，要迅速实现角色转换，从评判员变为合作者，变“查”为“帮”，“无间合作”。

我们对这个研究不能绝对化，让自己成为一种角色。实际上，在评估过程中，评估专家可能扮演不同的角色：技师（数据测量）、描述者（目标达成）、合作者（访谈）等。

二、了解平台的构架

是指今年的运行平台，不是指5号文的纸质平台。

1、层次结构。根据数据采集的需要，一般为双层结构。而涉及面广、量大的为多层结构。

2、横向结构。指标字段的设计根据所需信息而定，多少不一。

3、纵向结构。

一级参数 (11个)	二级参数 (40个)
1 基本信息	1.1 名称 1.2 联系 1.3 当年招生 (分3条)
2 院校领导	2.1 基本状况 2.2 参与教学、联系学生
3 基本办学条件	3.1 占地、建筑面积 3.2 馆藏图书资料
	3.3 阅览室、机房等 3.4 校园网
4 实践教学条件	4.1 校内实践基地 4.2 校外实习实训基地
	4.3 职业技能鉴定机构
5 办学经费	5.1 经费收入 5.2 经费支出
6 师资队伍	6.1 校内专任教师 (分3条)
	6.2 校内兼课人员 (分3条)
	6.3 校外兼职教师 (分2条)
	6.4 校外兼课教师 (分2条)
7 专业	7.1 专业设置 7.2 课程设置
	7.3 职业资格证书与技术培训 7.4 顶岗实习与录用
	7.5 产学合作 7.6 招生与就业 (分2条)
8 教学管理与教学研究	8.1 教学制度与运行管理 8.2 专职教学管理人员
	8.3 专职学生管理人员 8.4 专职招生就业指导人员
	8.5 专职督导人员 8.6 专职教学研究人员
	8.7 评教情况 8.8 奖助学情况
9 社会评价	9.1 招生情况 9.2 就业情况 9.3 社会(准)捐赠情况
10 状态数据汇总	10.1~10.5 生均数、师资队伍、专业建设、办学经费、招生与就业
11 补充说明	

平台纵向结构体现对学校评价基本要求。作为发展性学校评价，既要考察学校当前发展水平和状态，更要关注其可持续发展能力和未来发展趋势。主要内容4个方面：(1)发展目标评价，(2)发展能力评价，(3)自我保障机制，(4)学校发展成效(《现代教育评价与测量学》P245~248)。

发展性学校评价内容与平台对应关系表（1）

评价内容	数据平台
1. 发展目标评价	
①办学目标	1.3 当年招生计划、在校生
②培养目标	2 院校领导 7 专业

平衡记分卡（BSC, Balanced Scorecard）创始人卡普兰和诺顿认为：远景目标实施的障碍主要有4个：①远景障碍，②激励障碍，③管理障碍，④资源障碍。（《政府及非营利组织平衡记分卡》P11、14、13、49）《哈佛商业评论》最近将平衡记分卡列为20世纪最有影响力的75个理念之一。而Excel表被认为是平衡记分卡最初时期（20世纪90年代）最先进的工具。

发展性学校评价内容与平台对应关系表（2）

评价内容	数据平台
2. 发展能力评价	
①办学条件	3 基本办学条件 4 实践教学条件 5 办学经费
②校园文化	
③师资队伍	6 师资队伍
④培养模式	7 专业 4 实践教学条件
⑤课程建设	7.2 开设课程
⑥社会服务	4.3 职业技能鉴定机构 6.1 校内专任教师 6.2 校内兼课人员 7.3 职业资格证书与技术培训 7.5 产学合作
3. 自我保障机制	8 教学管理与教学研究
4. 学校发展成效	
①学生的发展水平	4.2 校外实习实训基地
②办学目标达成度	5.1 经费收入 6.3 校外兼职教师 7.5 产学合作 8.8 奖助学情况 9 社会评价

高职新方案评估，属于发展性评估，评价标准已经内化。通过评估，达

到“增值”，为利益相关者创造价值，既提高评估绩效，又促进学校发展。

4、注释说明。

关于平台的修改，基本原则是：精减、唯一、服务。

①结构。平台结构框架不作大的修改，调整了200多个字段。

②注释。调整总量61条。现共有注释86条。

③说明。这次修改主要是文字表达的规范。

三、理解字段的含义

平台正常运行和合理使用有两个关键：一是正确掌握字段含义。对专家来说，要理解某字段的数据，透过数据看内涵。像医生拿到化验单，能读懂这些数据所表明病情。二是正确掌握操作技术。这主要是学校对平台管理的事，但也是专家能准确把握字段含义的重要基础。

为帮助理解，减少歧义，09版平台增加了注释，如对专职人员、评教主体参与度、字段时效等。对注释外的一些字段，我们也作了适当的解释，编在即将出版的《高等职业院校人才培养工作评估——解读与问答》一书中。

评估专家主要关注的是数据所能反映出来的信息。至于一些规范性的问题，可以向学校指出，但不是审读平台或现场考察的重点。

四、熟悉特点和功能

（一）采集平台四个特点

1、数据的原始性。要求学校采集原始数据，即由下而上、由“源头”生成。

2、采集的即时性。数据采集要求是即时产生的数据。这里要说明的是，必须分清采集数据、上报数据的区别。采集数据是即时发生的数据；作为上报数据，某字段的数据则是本学年的总数。

3、使用的公开性。5号文的有关规定有3条。

4、运行的独立性。平台在运行时，不依附于校内现有的一些软件系统，如教学管理系统、学生管理系统等。

（二）采集平台三大功能

1、统计汇总，重在反映现状。高职院校要加强平台建设，把基础打好。

2、管理监控，重在规范管理。平台给学校提供了一种有效的管理工具和方法，引导院校建立可靠、高效的内部质量保障体系，使教学管理更加

规范、更加到位。通过平台的使用，将能够推进学校的管理模式以及管理方法的改革，使之更加科学化、信息化。

3、分析开发，重在提供决策。用数据支持决策，是平台重要功能之一。对评估而言，数据分析应贯穿整个评估过程（《第四代评估》P169）。

平台数据是教育教学活动的实录。知识管理理论认为：数据不是信息。因此，使用者必须把数据转化为信息，让数据变“活”。专家在反馈时，你提供的是信息而不是单纯的数据罗列。“评估者的过程目标是持续寻求关键问题，以及当信息能够取得时，提供顾客有用的信息。”（《评估模型》P82）

专家要关注平台数据中的奇异点（当然不是因不规范采集而导致的奇异），以及具有“诊断性的数据”（《评估模型》P144）并能做出正确判断。

五、掌握平台的使用

1、根据数据找重点。评估专家要根据差异信息来判断评估对象，同时要注意“避免受到自己个人喜好的干扰或影响”。（《评估模型》P157）

2、根据“说明”找原因。要准确理解评估指标中的“说明”，这是判断的依据之一。由“说明”切入，分析取得成功或出现问题的原因。

看平台时，建议分为四步：①读指标“说明”。②查平台数据。③做初步判断。④拟可能原因。

对数据进行“分类装箱”（《政府及非营利组织平衡记分卡》P177），更容易看出问题。

3、作出诊断提建议

教育评价总目的有三个：增值、保障和服务。具体目的也有三个：鉴定、诊断和改进（开方）。（《现代教育评价》P12~14）现代教育评估不再以鉴定为主要目的。在布卢姆等学者倡导下，诊断成为现代评估的主要目的。（《现代教育评价》P13）斯塔弗尔比姆说过：“评价最重要的意图不是为了证明，而是为了改进。”【德】赖因哈德·施托克曼也说：“持续改进总体绩效应当是组织的一个永恒目标。”（《非营利机构的评估与质量改进》P22）专家在小反馈时，能提出真知灼见的改进建议，从而不断增强“专家可信性”（《政府及非营利组织平衡记分卡》P63），提升评估绩效。