

1. 办学思路与领导作用

二级指标：学校定位；领导作用；人才培养模式

学校的办学思路是学校的顶层设计，它对学校的建设和发展具有特别重要的意义。办学思路不是抽象的，它是在长期办学过程中形成的，它具体体现在学校的各项工作中，《合格评估方案》的各级指标都会与办学思路有关。考察一所学校的办学思路，不仅要看它的二级指标，还要看《合格评估方案》的其他指标，如师资、资源配置、专业设置、教学计划、课程设置等。领导作用则侧重考察学校是否具有一支尊重教育规律、教育理念先进、管理能力和执行能力较强的各级领导班子。

1.1 学校定位

主要观测点：学校定位与规划

1.1.1 学校定位与规划

基本要求：

(1) 办学定位明确，发展目标清晰，能主动服务区域（行业）经济社会发展；

(2) 规划科学合理，符合学校发展的实际需要；

(3) 坚持内涵式发展，注重应用型办学特色培育。[注 1] 学校规划包括学校教育事业发展规划、学科专业建设规划、师资队伍规划建设规划、校园建设规划和信息化建设规划。

评估中心解读：

办学定位主要指：总体目标定位、学校类型定位、层次定位、

人才类型定位、服务面向定位等。考察学校定位主要看其是否符合“四个为主”：一是以服务地方为主，看其专业布局是否面向地方（行业）经济社会发展需要；二是以本科教育为主，看其本科生比例是否适当；三是以应用型人才培养为主，看其是否培养生产、建设、管理、服务一线需要的高素质专门人才；四是以教学为主，看其是否科学处理教学与科研关系，依据自身的条件优势和发展潜力，注重形成办学特色。

学校定位不是一个口号，要通过审阅学校教育事业发展规划、学科专业建设规划、师资队伍建设规划和校园建设规划等材料，考察培养方案及培养过程，分析人才培养与办学定位的符合度。

专家解读：

“学校定位”主要是指，根据经济和社会发展的需要、学校自身条件和发展潜力，找准学校在人才培养中的位置，确定学校在一定时期内的总体目标，培养人才的层次、类型和人才的主要服务面向。学校定位一般包括：发展目标定位、办学类型定位、办学层次定位、学科专业定位、服务面向定位、人才培养目标定位。

所谓“根据经济和社会发展的需要”，就是学校的定位要适应国

民经济或区域经济的要求，要适应社会和科学技术发展的需要，要符合学校的实际（或是经过努力可以实现的）条件。

“学校的总体目标”是指学校在国内外高等学校中的位置；

学校的学科结构（理工农医管经文等）；学校的类型（研究型、研究教学型、教学型）；学校培养不同层次人才的结构（研究生、本科生、高职高专生）。

“人才的类型”是指应用型、研究型、研究应用型。

“服务面向”有两层含义：一是为行业服务，为区域经济服务，为全国服务。二是培养学生主要从事研究、开发等基层的一些实际工作。

学校规划的目标应体现学校的定位，其相应措施是为了保证学校定位的实现。专业建设规划对保证本科教育的健康发展、稳步提高本科教学质量具有重要意义。考察学校定位必须考察学校的规划，尤其是专业建设规划。

专业建设规划要合理，要适应社会、经济、科学技术发展的需要，要符合学校自身条件（有相应学科支持），要遵循教育规律专业的总体布局 and 结构要符合学校的定位，有与重点学科相匹配的、在行业或地区有一定影响的优势或特色专业。

学校规划的目标应体现学校的定位，其相应措施是为了保证学校定位的实现。考察学校定位必须考察学校的规划，包括学校教育事业发展规划、学科专业建设规划（校级领导主要考察学校办学定位、规划制定的依据）、师资队伍建设规划、校园建设规划（中层、教师主要考察对学校办学定位的理解、执行）和信息化建设规划。这五个规划可以是独立的，也可以在一个总规划中，内含这五部分内容。

应用型办学特色培育：考虑到办学特色是在长期办学中形成的，合格评估指标体系没设特色项目，但对于新建本科高校，应当坚持内涵式发展，注重特色培育，扬长避短，通过长期培养项目、培育和积淀，最终形成自己办学特色。

1.2 领导作用

主要观测点：领导体制；领导能力；教学中心地位

1.2.1 领导能力

基本要求：

（4）加强党对学校的领导，各级领导班子遵循高等教育办学和教学规律，确立主动服务区域（行业）经济社会发展，培养高素质应用型人才的办学思路，认真落实学校发展规划和目标，教育教学管理能力较强。

评估中心解读：校级领导不仅要有战略思维能力，谋划发展的能力和凝聚人心的能力，更要懂办学、懂教育。中层领导对学校办学思路具有较强的贯彻能力、对教学具有较强的管理能力、自身具有较强的专业能力。

专家解读：

要加强党对学校的领导。学校的党政一把手是教学质量的第一责任人，对保证和提高教学质量负有重大责任，应该做到责任明确。学校的党政一把手要统筹学校的各项工作，把主要精力真正转移到教学工作上来，把质量意识落实到具体工作中。学校领导在治学过程中，首先要带头转变教育思想观念，应有一个先

于行动的核心理念，在观念、制度、工作上有所创新。学校树立什么样的思想观念应当明确、清楚。

各级领导具备先进的教育思想观念。教育思想观念是高等教育发展的先导和动力，也是高等学校发展的任务和要求。学校的一切改革离不开思想观念的转变。办好一所学校，必须要有先进的教育思想观念。

先进的教育思想观念要具有时代特征，要随时代的进步不断转变。现在的时代，我们更加重视教育教学质量，要建立具有时代特征的质量观、人才观。学校要强化质量意识，牢固树立人才培养的质量是高等学校生命线，提高教学质量是永恒的主题这样的观念。结合学校的定位，制定质量标准并切实实行。在制定质量标准时，不能用精英教育阶段的质量标准来要求大众化教育阶段的教学工作，大众化教育阶段的质量标准应区别于精英教育阶段的；另外不同的学校在培养人才方面承担的任务不同，质量标准既有相同之处，也有不同的地方。国家对高校培养人才的基本要求应该是一样的，学校根据定位对培养的人才还提出不同的要求。

先进的教育思想观念，要遵循教育规律，处理好扩大规模与提高质量、统一性与多样性、“成人”与“成才”、规范管理与改革创新等关系。

各级领导要确立主动服务区域（行业）经济社会发展，培养高素质应用型人才的办学思路，认真落实学校发展规划和目标。

侧重考察学校是否具有一支尊重教育规律、教育理念先进、管理能力和法人治理结构完善。

(6) 学校董事会（或理事会）、校务委员会、党委会机构发挥了各自的职能；

(7) 建立了学校发展决策咨询机构并很好发挥了作用；

(8) 建立了学校师生员工民主管理监督、建言献策的机制。

专家解读：

旨在强化民主管理、科学决策和依法治校。

1.2.3 教学中心地位

基本要求：

(9) 有以提高质量为核心、落实教学工作中心地位的政策与措施，重视建立并完善内部教学质量保障体系；

(10) 各级教学管理人员责任明确，各职能部门服务人才培养情况好，师生基本满意。

评估中心解读：

教学工作的中心地位主要考察教学中心地位的具体政策与措施及落实情况；教学质量保障体系建设基本情况；师生对学校教学工作满意度；师生对主要职能部门服务教学的评价等。

专家解读：

高等学校的核心任务是培养人才，人才培养的中心环节是教学工作，因此，教学工作始终是学校的中心工作。学校教学工作中心地位的确立不是一句空话，它是有实际的含义的，是可以根

据以下几点进行考察的：

是否以提高质量为核心，基本构建了内部教学质量保障体系；
党政领导是否重视教学工作，经常研究教学工作，并能深入
教学第一线进行调查研究，解决教学工作中的问题；

是否正确处理人才培养、教学工作与其他工作的关系；对教
学的经费投入是否处于优先地位，并有稳定的来源；各级教学管
理人员责任是否明确；

各职能部门是否都能围绕育人进行工作，并能主动为教学服
务， 师生满意度高；

学校的各项政策和规定（尤其是利益分配方面）是否都能体
现对教学的重视；

在对教师的考核中，是否实行教学质量考核一票否决制；育
人工作是否已经成为学校的舆论中心等。关键在于落实。

本科教育是高等教育的主体和基础，抓好本科教育是提高整
个高等教育质量的重点和关键。因此落实教学工作中心地位时，
学校应把加强本科教学工作列入重要工作日程。师生对学校教学
工作满意度的调查统计；师生对主要职能部门服务教学的评估结
果统计；教学工作会议主报告或文件描述。

1.3 人才培养模式

主要观测点：人才培养思路；产学研合作教育

1.3.1 人才培养思路

基本要求：

(11) 落实立德树人根本任务，坚持育人为本；德育为先，能力为重，全面发展；

(12) 突出应用型人才培养，思路清晰，效果明显；

(13) 以学生发展为中心，关注学生不同特点和个性差异，注重因材施教。

评估中心解读：

教学工作的中心地位主要考察教学中心地位的具体政策与措施及落实情况；教学质量保障体系建设基本情况：师生对学校教学工作满意度；师生对主要职能部门服务教学的评价等。

专家解读：

(1) 人才培养目标定位的科学性与合理性。人才培养目标定位是办学定位的核心定位。目标定位是行为主体为了实现行为规范而对多种可能达到的目标所进行的理性选择。目标体现了人们的价值取向和利益追求，标志着人们对未来的理性判断和科学思考，相对于理念来说具有针对性和具体性。明确现代专业培养目标的定位，是办好学校教育，为当地社会和经济服务的前提。人才培养目标定位要体现落实立德树人根本任务，坚持育人为本，德育为先，能力为重，全面发展。

(2) 人才培养方案对人才培养目标的体现与支撑。人才培养方案是高等学校保证教学质量和人才培养规格的重要文件，是组织教学过程、安排教学任务、确定教学编制的基本依据，它直接关系到人才培养的规格和质量。关系到深化培养模式、教学内

容、课程体系 and 教学方法的改革。

(3) 人才培养模式的改革与构建。“人才培养模式”是指在一定的现代教育理论、教育思想指导下，按照特定的培养目标和人才规格，以相对稳定的教学内容和课程体系，管理制度和评估方式，实施人才教育的过程的总和。

它具体可以包括四层涵义：

- a. 培养目标和规格；
- b. 为实现一定的培养目标和规格的整个教育过程；
- c. 为实现这一过程的一整套管理和评估制度；
- d. 与之相匹配的科学的教学方式、方法和手段。如果以简化的公式表示，即：目标+过程与方式（教学内容和课程+管理和评估制度+教学方式和方法）。

(4) 人才培养思路、措施与效果。高素质应用型人才培养要按照人才培养方案的要求，出台行之有效的措施与办法，制定培养计划、构建培养体系、建立评价系统、形成培养机制，就业率达国家规定要求。

(5) 人才培养方案的制定以及教育教学过程，以学生发展为中心，关注学生不同特点和个性差异，注重因材施教。

本指标主要考察学校是否落实立德树人根本任务，坚持育人为本，是否注重学生思想品德教育，是否注重培养学生的社会责任感；要在专业层面考察学校对应用型人才的规格要求是否清晰？人才培养模式是否有效？培养方案是否注重德育为先、能

力为重?能否积极开展教学改革,探索因材施教等等。

1.3.2 产学研合作教育

基本要求:

(14)积极开展产学研合作教育,在与企(事)业或行业合作举办专业、共建教学资源、合作培养人才、合作就业等方面取得较好效果。

专家解读:

(1) 产学研合作教育是一种办学方式,强调创新人才培养模式;

(2) 强调实践教学;

(3) 强调对培养具有实践能力和创新精神的高素质应用型人才实践环境的培育;

(4) 强调与区域经济社会及产业的合作育人平台拓展与实际效果,利用学校、社会两种教育资源和教育环境,在大学4年期间交替安排学校理论课程学习和校外顶岗工作,使学生将理论与实践有机融为一体,真正满足人才培养目标的要求,并实现合作就业。

专家解读:

主要考察学校是否主动服务于地方经济社会发展?是否有明确的服务面向和具体的服务对象?人才培养是否以业界为主导?是否与业界建立长期、稳定、互动的合作关系,效果如何?指标体系中的合作教育的形式可以多种多样,包括合作办学、合作育

人、合作就业、合作发展等等。

考察人才培养模式，不能只看自评报告，重在剖析专业人才培养方案，重在考察教学过程。

产学研合作应该是新建本科院校办学和培养应用型人才必由之路，学校应该有整体推进措施。合作办专业、合作建教学资源、合作培养人才、合作就业是具体要求；长远看：合作办学、合作育人、合作就业、合作发展。体系化、制度化、契约化、互动共赢是努力方向。

学校层面的设计（机制安排项目推进）

健全“政府、产业、学校、研究”四方联动合作机制，逐步形成教育产业相互融合、协同育人良性互动的发展格局。我们能否做到：挂牌建设一批产学研合作教育基地？立项建设一批产学研合作协同育人项目？培育建设一批产学研合作教育人才培养模式示范点（一院一示范）？

学院层面的实施（创新人才培养模式）

我们能否尝试：需求导向，专业共建？面向行业，课程共享？企业锻炼，师资共培？联合攻关，项目共研？订单培养、学生共育？顶岗实习，就业共谋？

产学研合作教育阶段目标：“政产学研”四方联动，“三建六共”协同育人。

2. 教师队伍

二级指标：数量与结构；教育教学水平；培养培训

教育大计，教师为本。深化教学改革的关键在教师，保证教学质量的关键在教师。因此说在教学工作中，教师是主导，是关键，教师对提高教学质量和学校将来的发展起着重要作用。一所优秀的高等学校一定有一支高质量的师资队伍。

2.1 数量与结构

主要观测点：生师比；队伍结构

2.1.1 生师比

基本要求：

(15) 全校生师比达到国家办学条件要求[注：参照教育部教发〔2004〕2号文件限制招生规定]；

(16) 各专业的教师数量满足本专业教学需要；

(17) 合理的控制班级授课规模，有足够数量的教师参与学生学习辅导。

(18) 自有专任教师数量不低于专任教师总数 50%。

评估中心解读：

专任教师计算方法：自有教师及外聘教师中聘期 2 年（含）以上并满足学校规定教学工作量的教师按 1:1 计入，聘期 1 年至 2 年的外聘教师按 50% 计入，聘期不足一年的不计入专任教师数。

专家解读：

生师比为折合学生数与教师总数之比，教师总数为专任教师加外聘教师的一半的和。其中，专任教师是指具有高等教育教师

资格证书的在编教师，并承担教学工作的人员。专任教师承担的教学工作可以是各层次的授课工作，也可以是其他教学形式，如指导毕业论文（设计）和实验等。外聘教师包括返聘教师、外教和其他不在编教师。

兼职教师数量：兼职教师与在编主讲教师在学历和职称上要求不同。有协议，有报酬。满足学校教学工作量要求。

在分析生师比时，评估专家除考察总师生比外，还要分别考察各专业教师数量，尤其是新办专业的专业教师数量是否满足人才培养基本要求，避免用总师生比掩盖个别专业师资不足问题。考察教师数量除查看人事部门提供的资料外，还要分析合班上课学生数和教师工作量。

2.1.2 队伍结构

基本要求：

(19) 专任教师中具有硕士学位、博士学位的比例 ≥ 50 ；

(20) 在编的主讲教师中 90 以上具有讲师及以上专业技术职务或具有硕士、博士学位，并通过岗前培训；

(21) 教师队伍年龄、学历、专业技术职务等结构合理，有一定数量的具备专业（行业）职业资格和任职经历的教师，整体素质能满足学校定位和人才培养目标的要求。

评估中心解读：

在考察师资结构时，除分析年龄、学历、职称等常规指标外，还要依据办学定位，考察教师队伍的知识能力是否符合应用型人

人才培养需要，尤其是教师中具备专业(行业)从业资格和任职经历的教师情况。一般讲满足下列条件之一者，可以认为属于具备专业(行业)从业资格和任职经历的教师：

- (1) 有本专业实际工作的中级及以上职称；
- (2) 有行业特许的资格证书或有专业资格考评员资格；
- (3) 近五年在业内从事本专业实际工作连续一年或累计达到二年；
- (4) 主持过(或主要参与)三项及以上应用技术研究，成果已被使用，效益良好；
- (5) 主持过(或主要参与)两项校内专业实践教学建设，这些项目在教学中产生了较好效果。

教师总数：自有教师+聘期 2 年的外聘教师（同等教学工作量）+50%聘期 1-2 年的外聘教师。

教学工作量：理论教学、实践教学、毕业论文指导等。

原则上，聘请校外教师数不应超过专任教师总数的 1/4。

专任教师：教师资格+学校教学科研单位+全职在职+3 学期有课有教学任务+不是校领导+不是辅导员+12 个月工资银行流水+12 个月社保局五险一金缴纳记录+3 学期课表对应。

外聘教师：聘用合同+学校教学科研单位+全职在职+2 或 4 学期有课有教学任务+不是校领导+不是辅导员+12 个月薪酬劳务费银行流水+3 学期课表对应。

“师资”指学校在编的具有教师专业技术职称的人员。

师资：在编在岗+具有教师专业技术职称。

双师双能型教师：中级及以上职称+中级及以上职称或2年以上企业经历或教育部技能培训2项成果被企业使用。

主讲教师：讲授理论课、术科课、实验课的教师，不含指导军训、见习、实习、毕业设计、毕业论文、社会调查等的教师。

主讲教师资格：具有讲师及以上专业技术职务或具有硕士、博士学位 并通过岗前培训，并取得合格证的教师。

专家解读：

研究生学位是指已取得博士、硕士学位的。在读的可以作为参考。

分析教师的结构状态时采用的是师资。这里的师资专指学校在编的、具有高校教师专业技术职务的人员（即教授、副教授、讲师和助教），包括教学、科研、管理等岗位上的教师。

符合岗位要求是指：主讲教师具有讲师及以上职务或具有硕士及以上 学位，通过岗前培训并取得合格证的教师。主讲教师与专任教师之比 $\geq 90\%$ 。主讲教师是每学年给本科生主讲课程的教师，给其他层次授课的教师和指导毕业论文、实践等教师不计算在内。

师资的整体结构要合理，要符合学校的定位，要适应教学需要， 要适应学校学科、专业发展的需要。可以通过以下几方面考察（都合理才算合格）：

（1）全校师资的自然状况。数量、学科、学缘、年龄、学

历（学位）、职称、各系分布状况等。

（2）学科发展状况。教师的科研状况；重点学科、重点专业、新学科、新专业的师资状况。

（3）主要基础课和主干课教师队伍状况。重点考察基础课教师的职称和学历情况等。

（4）实践教学环节，特别是实验教学师资队伍状况。师资队伍发展趋势良好，它应有学科带头人，已形成学术梯队，并有数量适宜的骨干教师。学校要有稳定的学科带头人、学术梯队和骨干教师。专家将考核学校进出师资的职称和学历等。

新建本科学校教师数量紧张是相对紧张，主要是结构不合理，一是教师本科教学经验不足，二是新专业多，专业带头人数量不足，教师数量不平衡。