**构建质量自觉长效机制 推进学校升本发展**

**——**在学校2017年教学工作会议上的讲话

王豫生

(2017年11月14日)

老师们、同志们：

伴随着十九大胜利召开的锣鼓声，我校相继通过了人才培养工作评估和申本评估。我们南洋人以自己独特的方式迎接、庆祝党的十九大胜利召开，庆祝以习近平同志为核心的新一届党中央的诞生。今天，我们在这里召开2017年度教学工作会议，就是要认真贯彻党的十九大精神，坚决贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，按照习近平总书记在十九大提出的深化教育改革、加快教育现代化的重要指示，落实到并转化为教育实践和教育行为。我讲两个方面的内容，一是回顾总结上学年教学工作，着重分析整改的突破口；二是统筹安排今年的教学改革，根据人才培养评估专家和省高校设置评议委员会专家现场考察评估的反馈意见，部署教学诊改任务，共促大家质量自觉，达标提升，决胜升本。

**一、2016年教学工作简要回顾**

今年7月初，施水成书记在学校评建工作总结表彰大会上，对去年10月到今年6月的评建工作进行了全面的回顾，总结了四项重要成果、三点经验体会。在本学期开学初的全员培训会上，潘世平顾问分析了学校发展面临的机遇和挑战，统筹安排了升本任务。对他们的总结、分析和安排，我都表示赞同。这半年来，确实行之不易，不仅通过了任务重、强度大、要求高的人才培养工作评估和省升本评估，而且各项教学工作和人才培养工作在评估中互相协调、互相配合、相得益彰，又取得了许多新的成绩和效益。

**（一）制订实施一校一策，人才培养评估迎评建设顺利收官**

学校运用“去”“补”“增”“创”四字诀，开展系列评建活动。**一是“去”**，**去除低产，去除低效**，按照评估要求，设立8个一级指标、28项关键指标和127项内涵指标，着重加强有较高辨识度的领导能力、办学定位、专业建设、师资队伍、实训条件、人才培养模式，并修订相关制度指导达标建设。**二是“补”**，**补充差距，补充短板**，邀请10多位专家进校指导，选派60余人次干部教师到省内外借鉴经验，开展近20场次专业剖析、说课活动和多次学生学习成效演练；组织数据组成员封闭一周修补数据缺漏，优选合作企业代表和一线教师预设问题演练座谈，钟石根、丛义霞老师向专家剖析物联网应用技术专业和酒店管理专业，许欣欣和陈丽虹老师向专家说《酒店市场营销》和《RFID技术与应用》课程，专家反映良好。学生学习成效考察中，学生与专家互动气氛热烈，给专家留下良好印象。**三是“增”**，**增加特色，增加支撑。**引进大型实训设备，新建学术报告厅、教师发展中心、三创学院，改造教学楼、接待室、会议室、创客家园、莲花餐厅，布置新建、改建场錧文化氛围，绿化美化校园。归档600余盒评建指标支撑材料，收集编撰校企合作案例集、专利成果集、教师发展中心图册、校友创业案例集等特色材料近40册，图文并茂地展示学校教学改革成果和学生学习成果。**四是“创”**，**创新模式，创新方法**。创新政行校企多主体协同合作模式、产教学三元制勤工助学人才培养模式、现代学徒制教学试点模式；探索超星尔雅慕课选修、课前预设三分钟学生演讲、思政课堂翻转、以证代考、创新学分置换等教学领域改革；完善三级教学管理体系和三级教学督导体系；实施“三全”质量管理和“四结合”质量保障模式；实施教师分类发展的教学名师工程、南洋学者计划、企业副院长制度和学生素质能力综合培养的成长导师制、学生行政助理制、教师进社团制。

学校在准确的办学定位和趋于规范的内部治理，合理的专业布局和逐步形成的协同育人，优良的实践条件和不断优化的师资队伍，有力的教学改革和日趋完善的质保体系，初显的文化育人和持续改进的人才质量等五个方面工作都得到人才培养评估专家组肯定。28个关键评估要素，专家组给予我校26个A级、2个B级的评价，评估结论为优秀，是目前参加过人才培养评估的近40所院校所取得的最好成绩。

**（二）整合开发有利资源，升本达标三大建设不断完善**

学校自2013年被确定为厦门市政府重点支持升办应用型本科的院校并于2014年初正式启动申本建设以来，结合自身特色和厦门市经济发展需要，确定物联网工程、材料成型及控制工程、机械设计制造及其自动化、服装设计与工程、酒店管理等5个拟首批升本专业，条件建设、材料建设、内涵建设朝着升本预期不断完善，论证报告、校长报告、十三五事业发展规划经过多次讨论、修改，日臻完善；学校占地、建筑面积、教学行政用房面积、实验室和图书馆建设，图书馆纸质图书和教学仪器设备总值等硬件建设经过大额投入、大力建设，基本达到本科学校设置要求；发明专利、咨询报告等科研任务经过全体教师勤奋钻研，已基本完成；师资队伍的总量、结构和首批拟升本专业课程高级职称教师配备经过努力，已在达标基础上又实现超标；校园文化建设、发展潜力全省排名、市级以上职业技能大赛获奖等级和数量以及学生创新创业成果，经过全校师生奋力拼搏，已基本完成突破。学校升本建设纳入厦门市十三五发展规划和福建省“十三五”高校设置规划，9月23日，福建省教育厅副厅长曾能建一行莅临我校检查指导升本工作，肯定我校高职教育卓有成绩、特色鲜明、堪为示范，对学校升本工作寄予厚望并给予指导。10月23日，福建省高校设置评估专家组进校考察，同意向上申请设置南洋学院应用型本科院校，10月30日，经省长于伟国签发，所有相关资料已报送教育部院校设置委员会，如果顺利的话，教育部将于12月中下旬组织对我校进行复评。可以说，学校离升本的目标又近了一步。

**（三）投入建设改变环境，实训条件图书资料大为改观**

学校大力投入，改变育人环境，建成2.3万平方米的综合实验实训大楼、实验实训室86间、综合实验实训中心3个、中央财政支持的实训基地2个；引进VBSE虚拟商业系统、南洋航空模拟舱等大型实验实训设施；与斯玛特科技有限公司、金牌橱柜有限公司、路达（厦门）工业有限公司和泉州双羽服饰有限公司、世联行等数十家合作企业，建设20余个校内生产性实训基地和138个校外实训基地。11月10日，我们又在教育厅、网龙集团的特别关心和支持下率先通过省VR /AR 的评估，一旦批准，将成为首个省级VR /AR实验基地。图书馆以 “管理的是图书，传播的是文化和思想”为座右铭，增设造型各异的桌椅沙发、“知识之眼”漂流书架，摆放盆栽花草，张贴名言警句。并根据专业需求，新购入11万册纸质图书和17万册电子图书以及歌德电子书借阅机、中国知网期刊、硕士、报纸论文、超星读秀等数据库，开通博看期刊、上业百科视频、软件通等多项公共数字资源，为专业建设和教师、教学、科研提供优质资源和优质服务。

**（四）完善建构三级管理，四个结合质量保障日益强化**

学校完善构建“教务处——二级学院——专业教研室”三级教学管理体系和“督察室——二级学院教学督导小组——学生督教督学委员会”三级教学督导体系，实施全员、全方位、全过程质量管理，坚持系统管理与分项落实结合，常规管理与专项检查结合、质量监控与整改结合、奖励与问责结合，开展每日轮值和期初、期中、期末教学大检查以及试卷、实训手册、教学材料专项检查，编发《教学例会纪要》《教研工作简报》《督察简报》《督查月报》，完善每周三教研活动、每两周教学例会制度、校院领导听课制度和网上评教平台，质量管理和保障体系日趋完善，全面质量管理意识和质量自觉意识得到强化。

**（五）创新搭设资源平台，新老教师分类发展初见效果**

学校通过各种形式优化师资队伍结构，引进高级职称教师20余人、有行业企业背景的专业教师10余人，鼓励、促进专业教研室与对口行业协会、企业互兼互聘或暑期到企业社会实践。成立教师发展中心，建设300平米教师研讨活动平台，吸纳校内外人力资源，指导、帮扶中青年教师教学科研双成长，邀请清华大学、北京大学、厦门大学等国内双一流大学多位学者和国外、境外多位教育专家进校开办讲座近10余场，外派2名教师分别赴澳大利亚和美国进行为期一年的研修或访学，12名教师赴台、3名教师赴德国短期培训，600余人次的教师参加各级各类教育、教学、科研能力提升和专业、课程教学改革培训。实施“教学名师工程”“南洋学者计划”和企业副院长制度，遴选教学名师8人，聘任企业副院长7人，开展新教师发展研讨、中青年教师科研发展研讨、骨干教师教学改革经验分享、教学技能竞赛、双师认定活动，师资队伍整体素质、综合能力和教师自主发展的意识有所增强，仅今年1-8月份，教师参与申报国家、省、市科研类项目30余项，其中向福建省教育厅推荐申报的19项科研项目全部立项，向厦门市科技局推荐申报的5个科技项目有4个获得立项，共获得近50万元的经费资助。王晨老师主持的 “高职院校基于实战的职业生涯规划及就（创）业指导课程探索”通过省教育厅结题验收；肖荣辉老师与集美大学胡玉生教授合作开展 “一种高效差动直驱式海洋能发电装置的产业化研究开发”通过厦门市科技局结题验收。三篇论文入选福建省民办教育协会首届高等教育论坛并分别获得一、二、三等奖；肖荣辉老师撰写的《基于物流人才多元化需求的专业建设与改革》获得第四届厦门市教育科学优秀成果奖“三等奖”；张良杰等老师撰写的《构建基于大数据的课程教学评价系统》获得第十六届教育技术国际论坛优秀论文二等奖。丛义霞老师主持的《职业教育校企深度融合的机制研究——以厦门市为例》获得全国旅游职业教育教学指导委员会2017年科研项目立项，并获经费支持，这些都为升本科研能力增加了有力支撑。

**（六）探索改革培养模式，翻转混合课堂教学试点推行**

适应供给侧改革和教育信息化改革对教育教学带来的新需求、新变化，酒店管理专业与厦门希尔顿逸林酒店、厦门罗约海滨温泉酒店、厦门罗马假日酒店合作，房地产经营与管理专业与厦门市高鹏房地产营销策划有限公司合作，开展“二元制”人才培养模式改革试点，机电一体化技术、电气自动化技术专业与厦门精奥自动化科技有限公司合作开展现代学徒制试点，房地产经营与管理专业和无人机应用技术专业入选“福建省第三批现代学徒制试点项目”。改造教学楼一、二楼教室，把横平竖直摆放的课桌椅全部换新，改为圆形围坐讨论式，用教室环境的改变促进教师教学模式、教学方法的改变；从公共思政课入手，开展翻转课堂教学改革研究和实践；与路达（厦门）工业有限公司、厦门希尔顿逸林酒店、[厦门高鹏房地产营销策划有限公司](http://www.so.com/link?url=http%3A%2F%2Fwww.gphouse.cn%2F&q=%E5%8E%A6%E9%97%A8%E9%AB%98%E9%B9%8F%E6%88%BF%E4%BA%A7%E5%AE%98%E7%BD%91&ts=1479221822&t=cfd546e73ff817f6d87f71bfdad266b&src=haosou)等企业合作开展二元制人才培养，立项建设省级试点；与超星尔雅网络科技公司合作，引进慕课，经部分选修课试点，向全部选修课推行。推进学生技能大赛创新和学生社团改革，每位教师指导一个学生社团，把竞赛内容、教师专业特长融入社团活动，延伸开放课堂专业教学，与技能竞赛、社团活动三位一体。２０１６年１０月，董事长、执行校长鲁加升教授号召启动学生科技创新工作，各专业把科技创新意识融入专业教学和学生实训实践，指导学生科技创新。有6个学生毕业作品在专业教师的指导下获得国家知识产权。学生获得国赛、省赛、市赛一、二等奖的数量和名次又有新的突破。

**二、2017年教学工作重点**

2017年是学校决胜评估年。按照国际上通行的说法，评估是一种为学校提供咨询决策服务的“同行专家”与教师同心理建构的活动。按实施主体，可分为外部评估、内部评估；按评估内容，可分为院校评估、专项评估；按评估方式，可分为审查评估、审核评估。

人才培养评估和升本评估，有相似之处，有本质区别，有内在联系。相似之处在于，二者皆由教育主管部门主导，皆属于外部评估、院校评估，是省级以上教育主管部门通过行政渠道开展的质量评估、依法行政，是对学校办学质量、内涵建设水平的全面检阅。同时，二者皆以教学为核心支撑，以质量达标为主要手段，皆需要学校质量自觉，自我加压。不同之处体现在评估标准、评估方式、评估程序、评估目标以及评估结论的作用力等方面。人才培养评估属于审核评估，评估标准一校一策，学校先用自己定的标准度量自己，专家再用同样的标准审核学校自评结果，目的是帮助学校发现问题，解决问题，专业指导、服务学校的健康发展、特色发展。专家给予“优秀”“合格”或“不合格”的评估结论，只表明专家阶段性的认可度，不贴等级评判标签，对学校发展的影响也是阶段性的。而升本评估是审查评估，评估标准全国统一，严格依据教育部设置的普通本科院校办学指标体系；评估程序严谨规范，严格遵循教育部十三五期间设置本科院校的规定程序，经学校申报、厦门市政府推荐、省高校设置评议委员会专家组预评、省政府申报、教育部专家进校审查、专家投票表决等6道坎儿，以“通过”或“不通过”的评估结论，直接决定学校升本与否，对学校长远发展具有历史性、决定性影响。二者的内在联系在于，优秀通过人才培养评估客观上成了升本建设的前提和基础，升本是人才培养评估达标建设的转型和升级。对于这两项评估的异同点，相信大家在评估过程中都有了更深刻的体验，之所以再次重提，一是温故，进一步缕分清晰差异性；二是知新，更好地有的放矢认真整改。

我在年初召开的2017年度工作会议上的讲话中，希望大家“奋战一百天，评估升本双突破”。现在，一个突破已经顺利实现，另一个已经完成省级评估并报教育部，突破的达成，近在咫尺。两次评估都获得专家组充分的肯定，当然还包含着专家的关心、关爱、关照和支持、鼓励、鞭策。我们要清醒地看到，专家们对人才培养评估的肯定是有限制的、相对的、动态的肯定。专家的肯定用语“趋于规范”“逐步形成”“不断优化”“日趋完善”“初显”“持续改进”，都留有相当的价值活动区间，实事求是地说，最多也只能说是初见成效，离高标准、高要求，还有较大距离。专家们对学校升本达标建设的肯定，也是有指向的肯定，主要是对董事会的升本决心、不计成本大量投入的肯定和全校教职工对教育的坚守与追求的肯定，是对学校教学科研实训装备和师资配备等升本硬件达标建设的肯定，但也只是初步达到基本要求，我们的内涵建设、专业建设，我们的管理问题、质量问题，无需专家明示，我们自己也都应有自知之明、心中有数。评估整改、升本决胜，都需要我们肯定成绩、坚定信心，但同时要正视问题、倍加努力，对专家肯定的工作，要进一步完善提高；对专家质疑的问题，更要进一步整改加强。

迎接教育部专家评估满打满算也就一个月左右，时间更加紧迫，任务更加艰巨，标准更加严格，程序更加严谨。要在短时间内突破壁垒，我们要觉醒自知力，主动唤醒主体自觉、责任自觉、质量自觉、标准自觉等“四个自觉”，健全教学质量内部评估机制和教学全过程内部监测指标体系，全力以赴，确保促进人才培养评估整改、促进升本建设、促进改革创新、促进质量提高等“四个促进”的实现。

**（一）要问题导向，主体自觉，按照评估要求抓好落实整改**

要准确、客观地认识学校人才培养的质量水准和问题大小，就要分析各个专家组进校考察期间对学校办学情况和人才培养工作提出的评价和意见。专家的意见大致有三个来源，一个是非公开场合的谈论，是专家非工作状态或个人专访时，与接待人员、专访对象访谈时透露的价值取向，带有直接的个人评价和强烈的感性色彩，能够真实反映专家的所思所想。另一个是公开场合的发言，是专家向学校领导、各部门负责人反馈的个人意见，考虑到每位同志的接受度，经过了一番斟酌取舍，淡化了个人色彩。还有一个是正式场合的正式集体评价，由评估专家组组长代表专家组发表的讲话，并以公文的形式向学校和上级主管部门反馈。我们要高度重视专家个人意见，并作为重要的整改问题，把专家组的集体结论作为问题整改的指针。

福建省评估中心汇总所有参加人才培养评估院校的评估结论数据表明，已参评的院校中获得B及以下等级的指标，主要在师资队伍建设、教学管理、实践教学及课程体系与课程建设方面，这四个方面占了所有B及以下等级指标的70%，这说明，大多数高职院校在这四个方面都存在薄弱环节。

我校的情况也不例外，在人才培养评估专家组给出的两个B中，一个是师资队伍建设的内涵指标，包括教师发展与南洋学者计划；一个是学生综合素质培养的内涵指标，特别是学生第二课堂。两个B，一个指向教师，一个指向学生，这是我校建设特色、推介特色的对象，也是升本达标重点建设项目，学校给予厚望，自我设定的目标较高，引起专家较多关注，达标情况与专家的高期望值之间产生落差也较大。这是我们整改的关键区域。

对于专家提出的问题，我们要客观对待、合理解读，要对照工作实际、责任主体、问题大小，进行归类、归属、归序，罗列整改问题清单，避免出现“身在此山”而“不识庐山”或“身居高处”而“浮云遮眼”的情况。要找到问题的出处，依照领导权责分工，缕分问题指向的领导主体；要依照部门职能，缕分问题归向的部门主体；要依照岗位职责，缕分问题属向的岗位主体；要依照专业、课程、师资队伍等建设项目的具体任务，匡定问题相关、直系相连的团队主体，从问题的出处着手，找寻解决问题的途径和方法，并逐一落实到部门、单位和个人。

人才培养系统是一个繁杂的系统，但教师和学生始终是人才培养活动的主体，学生的综合素质问题，归根结底也还是教师的问题。因此，评估整改要着重强化教师的主体意识，促使其发挥主体作用，主动用“自己的尺子量自己”，使主体意识成为习惯，成为自然，。

学校有一个很好的传统，每学期开学前集中三至四天开展一次全员培训，今年通过人才培养评估以后，全员培训没有放松，反而加强，表现在：1.培训时间最长，从8月28日到9月2日，持续五天。2.培训内容最系统、最完整，7个专家讲座，一个专题学习汇报会，涉及宏观院校发展与微观工科教学、高职办学经验与本科专业建设、教师行为礼仪与思维逻辑演变、他校改革经验与我校升本攻坚、专家讲座指导与学习心得分享等方方面面，培训信息量最大。3.培训针对性更强，规格最高。“转型、提升、发展”主题明确、清晰，柏定国、贾文胜、蒋新华是二轮评估专家组成员，对我校的问题了如指掌，讲座有感而发，有的放矢。这次集中的大规模的全员培训，汇聚全国知名的教育专家或行业领军人物，带来最新的教育理念和经验，给我们以深刻的理念冲击和思维碰撞，并警示我们：置身全国高职教育大环境中，山外处处有高山，楼外处处有高楼，对于评估和升本，即使信心百倍，也要心存敬畏。

师资队伍建设是学校办学的根本指标和办学质量的根本保证，是各类评估重点考察的项目。在人才培养评估和升本达标建设中，师资队伍建设也是比较明显薄弱环节，专家明确指出我校师资队伍建设主要表现在两个方面：

首先是队伍结构失衡问题，相对于升本标准，学校目前中高级职称教师偏少，初级职称和未定职级教师偏多；35岁以下青年教师偏多，36-44岁教师偏少；工科专业和新设专业对口专业教师偏少，非对口工科专业教师和文科专业教师偏多。

其次是队伍水平不高问题。部分教师或责任心不强，或能力不够，或热情不高，导致投入教学科研的时间不足、精力不足、心力不足，有的懒于备课、疏于思考、荒于讲堂；有的则不愿、或不敢、或不能参与学校教学改革和科研创新活动，这种状态与学校发展和建设应用型本科大学的需要极不相称，都要及时抓住时机、抓紧时间，进行整改、优化和提升。

学校成立教师发展中心、校党委成立教师工作部，两块牌子、一套人马的本意和目的，就是要全面加强教师队伍建设，就是希望两个部门一起发力，其主要任务有二：一是根据学校的事业发展、专业建设的需要，做好全校教师队伍建设的发展规划，形成专兼结合的教学科研团队，特别是专任教师，不仅要确定某个特定时间节点上教师的结构状态，包括年龄结构、学历结构、职称结构、层次结构、学缘结构，还要预设发展动态的过程，确定某个特定时间节点上教师的发展状态，包括师资的培养、使用、引进、监督、保障等各个环节的规划制订和具体执行。当然，随着学校的提质、变速和发展，成为应用型本科高校之后，还应考虑教师的海外经历、硕博士经历和外籍教师、代表性骨干教师等基础素质，提出新的质量标准、能力标准、可持续发展（即潜力）标准和竞争力标准。二是根据每位教师的具体情况和专业建设的实际情况，帮助每个教师做好自己的职业发展规划，特别是45岁以下的青年教师都要制订“四有好教师红专规划”，按照党对人民教师的政治要求和高等教育对教师的专业要求，为教师提供发展平台，也为教师自我发展指引方向、创造条件，充分应用“南洋学者计划“和资金，引导教师紧跟学校发展的步伐，按照学校在特定发展阶段对教师专业、素质、能力的特定需要，合理规划、调整个人的发展路线，把个人的发展与学校的内涵提升紧密结合起来。

制订“四有好教师红专规划”，要围绕习近平“四有”好老师标准，这也是新时代党中央对人民教师的基本要求，逐项设计达标计划，所谓“红”，就是政治要求，其基本点，就是要坚持党的领导，坚持中国特色社会主义道路，坚持党的教育方针，坚持教书育人，德育为先，简言之，就是要爱党、爱国、爱民、爱教。所谓“专”，就是业务要求，其实质，就是知识面要宽阔，基础底要厚实，课堂教学要生动，说到底，就是要又“红”又“专”，就是要求教师政治强、思想好、知识精、作风优。也许有人认为，这是一个老口号，我却以为这是一个新命题，不仅是新时代提出的新要求，而且新形势赋予了新内涵。习近平总书记提出的教师要成为有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”的四有标准，就是新时代党中央对教师的红专要求，其中一、二、四都是红，是更新要求的红，三是专，是更高标准的专。为此，教师发展中心要联合党委教师工作部，一是制订教师素质提升计划，设计教师素质提升指标体系，在新教师入职，学期初、学期末和推优晋职等易引起教师关注的关键节点，有计划开展政治理论学习、校史校训宣传、理想道德教育等系列培养教育活动，在日常教育教学活动中加强教师党支部建设，发挥教师党员的模范作用，积极发展青年教师入党，不断提升教师的政治素质、道德素质、职业素质，使其成为有理想信念、有道德情操的好老师。二是拟定教师能力提升计划，实施青年教师发展导师制，不限年龄、职称、性别，遴选一批在某一方面有深厚造诣、能够指导提升青年教师某一方面能力的导师，通过其定期举办的工作室沙龙、工作访之类活动，指导、引导青年教师提升教学能力、科研能力、社会能力、实践能力。三是拟定实施教师分类发展计划，加强平台利用和功能开发，继续推进教学名师工程、南洋学者计划、双师认定工作，树立名师、学者、双师典范，激励中青年教师自主特色发展；改革教师工作考核评价制度，从教师工作量评价改革入手，通过调整计量的要素结构、计量标准，完善教师工作评价指标体系，转变教师的思维惯性和行为惰性，引导教师从追求课量到追求课质、从单一上课到多元齐发、从被动应付到自主发展。要研究分析教师个人的信息数据，帮助教师认识自己的特点，发现自己的特质，发挥自己的特长，明晰自己的发展需求。四是拟定实施教师培训计划，把教师的专业稀缺性、发展态度、发展潜力、对学校和岗位的认可度与热忱度作为遴选培养的基本条件，把高校教师资格、学历提升、企业经历、行业资格、团队合作纳入培训内容体系，根据教师所处的不同发展阶段，设计或派送相应的培训项目，在条件成熟的情况下，扩大海外学习交流的覆盖面。五是建立教师发展档案，对照教师个人发展规划，把每年教师对个人的课程教学、指导学生、论文、教材、专利、科研项目与获奖，学术道德等情况的自我计划、总结，以及学院、学生对教师教学、研究能力与水平、学术道德等综合情况考评，建档、归档，既可以从中找出不足、找出差距，也可以从中发现进步、发现典型，在优化结构的同时，遴选培养好专业带头人，形成一个生态型的教研人才群落，实现教师队伍建设的良性发展。

**（二）要机制推动，责任自觉，依照评估标准建立评估机制**

20世纪90年代以来，国外高校就把评估重点集中在质量保障体系上，虽然，质量保障体系和评估模式不尽相同，但总体概念和理念却是一致的。美国、欧洲、澳洲等大学的校内评估主要都是针对二级学院及机构层面和学生层面评估而展开的。我想，这不仅因为构建二级学院及机构自我评估体系，对不断加强高校内涵建设水平和教学质量具有重要意义，同时，也是学校自觉自我评估的重要基础，是一所学校合理定位、全面落实人才培养中心地位、办出水平、办出特色，切实提高人才培养质量的根本保证。我们要改变那种当上级教育主管部门正式进行评估工作前，学校内部才开始迎评准备工作，对教学单位按迎评指标进行工作检查，并进行整改，仓促应战、被动式应付的行为。我们前一段同绝大部分高校一样，都是这么做的。但我以为，我们不能永远都这么做，尤其是我们在通往升本的发展道路上，一定要建立评估制度，确定评估类型，制定指标体系，采集状态数据，进行状态分析的内部质量评估体系，使之成为自我科学管理、自我健康发展的新常态。

虽然人才培养评估整改和升本达标建设各依不同的价值体系，但在评估建设与升本达标建设过程中，我们是合二为一同步进行的，而当前的评估整改所依据的“一校一策”指标与普通本科院校设置所依据的指标体系不同、标准不同，整改建设也应突出各自的重点、特点，分别进行。从某种意义上说，评估是保障质量标准的长远之策，不论是高职，还是升本后的应用型本科。为此，构建与之相适应的评估机制、体制都是应有的题中之义，而且要弃低就高，进行高标准建设。

人才培养评估专家在反馈意见时提到，学校 “三全”“四结合”自我质量管理机制已经形成并且较为完善，且具有较为突出的独特性，亦即南洋特色。但是，这种自我质量管理，主要还停留在学校教学管理部门层面，还没有完全下沉到学院、教研室、一线教师和学生。学院、教研室对质量管理认识参差不齐，一线教师和学生对专业的背景情况、专业人才培养目标定位的内涵较少关注，了解有限，在执行培养方案、参与培养过程时存在一定的盲目性，师生的责任自觉还没有被很好地唤醒。如果机制不能自觉促进学生学习改善并持续，内部评估就达不到提高质量这个唯一目的 。

为此，我在人才培养评估反馈会上表态说，要在对本次评估工作进行全面总结的基础上，按照省教育厅评估体系的要求，结合学校发展实际，讨论研究并建设一个以学生为中心、以内部治理为重点、以二级学院（机构）为基础、以学生学习成效持续改善为导向、与省人才培养评估体系接轨的、涵盖师资队伍建设、教学管理、实践教学及课程体系和课程建设的学校相配套质量指标、评估规程、评估办法的评估体系与评估机制，并作为教育教学改革的重大事项，提交今年召开的学校工会、教代会审议，形成决议，以制度形式固化下来，达到共识、共治、共为、共建。这不是应景之言，而是学校发展的客观要求，南洋要建成董事长要求的百年老校的目标，今天开始的每一步基础性的工作都是重要的、必须的。

南洋虽然是一所民办高校，发展到今天，靠的就是责任自觉、质量自觉的基因；正在探索实践的现代大学制度建设，其根本就是要建立一种良性的自我管理、自我完善、自我发展的内部治理体制机制，是教学质量内部评估长效机制的生存之基和发展之要，也是学校长期生存之根和良性发展之本。

教学质量内部评估主要是有效解决教学准确性、可行性和针对性的问题，服务教学发展。新评估体系的最大特点和关健是要建立在常态的内部自评活动之中，要加强数据平台采集分析、常规教学检查反馈和教师工作评鉴评优等专项纵深的自评活动，加强专项质量自我管理。把这些专项自评，融入到日常教学管理，作为教学质量内部评估机制不可剥离的重要组成，并在整改过程中不断加以完善：

一是 运用“数据平台”自我评估。以教育部《高职院校人才培养工作状态数据采集平台》为基础，每年各学院采集办学能力、经费使用、师资结构、专业建设、课程结构与社会评价的有关数据，构建内部评估体系。学校在各学院填报数据平台的基础上，认真分析数据，撰写《数据平台分析报告》，寻找差距、明确方向并提出改进方案。人才培养评估专家组在进校前查阅公示材料、进校后现场考察，都是从数据平台的数据分析入手，查找问题或查证经验。这一评估模式依靠数据纵向年度分布与波动所产生的结论发挥作用，较为全面系统地反映学校的人才培养状况。这一模式完全依靠各院、部的数据采集，普通一线教师和学生基本不参与。鉴于此，使用数据平台开展内部评估，要严把数据采集关，确保数据来源可靠、准确，数据采集完整、无错漏。要发挥平台数据逻辑自动检测、数据分析自动生成的功能，深入分析年度数据分布、波动的原因，查找数据指向的问题，及时予以整改。

 二是开展常规检查自我评估。以常规教学检查为抓手，规范教学，规范管理。要坚持日常轮值教学检查，每天安排专人检查教学运行情况和师生课堂状态，严格教学检查值守人员责任，避免形同虚设。要开展重要时段教学检查，包括期初、期中、期末教学检查和开学初、重要节假日前后教学检查。开展重点时段教学检查，要检查任课教师学期工作计划实施情况、教学大纲、作业批改与学生评价情况，检查教研室活动情况与成果以及专业培养方案的实施与改进情况，检查二级学院工作及其自评结果，在加强自我监控的同时为学校评估整改和升本积累原始支撑材料。要注重各类教学反馈信息的收集、统计与分析以及日复一日的收藏积累，以此真实记录学校教学发展的历史，真实反映教学运行的常态变化，增强日常教学质量管理的针对性和有效性，作为全面内部评估的评价依据。启用常规检查模式，要评估“静”态存在的信息数据，更要评估数据中隐藏的“动”态变化，要通过深入调研抽验与交流采集教学一线鲜活的案例，更要及时解决评估中发现的实际问题。

三是推行教师评鉴自我评估。把教师作为内部质量评估的核心要素，围绕教师个体的人才培养活动，评估其教学、科研、社会服务工作的量与质及师德师风表现，得出综合评价结果。评优评先、职称评审、领导干部听课、学生评教、同行互评，从不同角度敦促教师不断改善教学质量，激励教师改进教学方法，丰富教学内容，提高师德涵养。要尽量克服这一评估模式倾向于评价教师课堂教学的局限，对于影响教学质量的其他客观因素要多加考虑，避免“只见树木，不见森林”。

人才培养评估中，学校设立专门机构、安排专人、建立体系，开展全面的自评自建，评建标准个性化、纵深化，较完整地反映了学校人才培养的基础和特点，学校内部全面的自我评建机制在通过首轮评估五年以来再一次得到巩固和完善。整改和升本建设要珍惜人才培养评估机制建设的成果，更要趋利避害，检修评估机构、队伍、指标体系、组织形式，在此基础上建立全面质量自觉、利于升本达标的教学质量内部评估机制，把评估作为管理的常态，把评估当作管理的手段。在做好评估的同时，加强评估工作研究和督察工作建设，希望能够出现一些评估理论研究和督察专家。

只有这样，才能真正做到以评促建、评建结合、重在建设，逐步实现学校教学和评估工作，从评估外部压力向自评自建内生动力转变，从关注硬件建设向加强内涵建设转变，从培养合格人才向实现优秀人才培养转变，从推动责任落实向自觉落实责任转变，使学校的教学工作、人才培养工作更上一个新的台阶。

**（三）要供给优化，质量自觉，依照标准促进教育教学改革**

质量是立校之本，是特色之基，是发展之源。教育部《高等职业院校内部质量保证体系诊断与改进指导方案（试行）》指出：“完善高等职业院校内部质量保证体系，要以诊断与改进为手段，促使高职院校在学校、专业、课程、教师、学生不同层面建立起完整且相对独立的自我质量保证机制”。人才培养评估的“一校一策”，就是一种自我质量管理的质量自觉。在十七年的办学实践中，我校积累了 “五个坚持”的治校方略，其中一个经验，就是“坚持以质量和特色取胜”。这种对质量和特色的长期坚持，也是一种自我质量追求的质量自觉。

所谓质量自觉，实质上也可称之为全面质量管理自觉，是在全面质量管理思想支配下形成的，对学校教学工作、人才培养质量的一种自我认同和自觉追求，一种把质量标准渗透到人才培养各环节、全过程、全主体的质量观，包括对人才培养目标的自觉、知识与能力要求自觉、课程体系自觉，以及教师在人才培养过程中的教学态度、教学方法、教学手段、教学内容等自觉。质量自觉本质上是一种质量意识的自我觉醒，是对学校质量状态的清醒认识，也是对质量规格特殊性的一种追求，具有全面、动态、常态的特征。

实验实训室设施，无疑是高职阶段，同样也是应用型本科院校人才培养的根本保障措施，其建设与使用是专业建设的重点，是专业建设质量自觉的反照。在高等教育学中，有人把实验室划归高校保障体系，我却以为其更多地应属于教学体系，这不仅因为实验室需要建设，更重要的是管理、使用、教学、研究，即便是实验员本身，除保障教师的教研活动外，实验室本身的建设、维护、管理就是一门重要的科学，更遑论其还有教学设施的研发、创新和制造。我校实验实训中心的建成与投入使用，其规模之大、标准之高、设备之齐全、技能之先进，无论是人才培养评估还是升本评估专家都给予了较为充分的肯定，福建工程学院蒋新华院长甚至称，较之于工程学院，无论是数量和质量毫不逊色，但对于中心的新建各项配套与保养、管理与使用、制度与安全都提出了加强管理和加大使用的整改要求。其实，实验实训保障设施说到底就是四个字，建、管、用、造。建是建设，建设要先进，要配套；管是管理，管理要科学，要规范；用是使用，使用要充分，要安全；造是制造，创造新设备，制造新机器。鉴于实验实训中心新建不久，要尽快建立校—院—实验室管理员的三级管理制度。一般而言，校负责总体计划规划，但须实验设施管理部门依规开展全校设备管理工作。院主要负责设备计划、采购、安装调试、维护维修和报废更新的终身管理以及对使用情况的检查监督。各实验设备管理员则主要负责具体管理、日常维护保养和故障申报，协调设施调用等，确保实验实训课程顺利开展，还要尽快落实各项管理制度建设，如各类设施的操作流程规范，如各类设备安全使用制度，如各设备日常维护保养规定，不仅制度要上墙公开，人员要挂牌标识，而且要加强对实验实训人员开展安全防护的教育和设备防护的措施，这一切我们的路还很长，仅是安全制度上墙、管理人员挂牌这样非常具体细微之事我们就整改了近三个月。当然，更重要的是实验实训设施使用的理念和必不可少的使用记录，将是一项长期、持之以恒的重复登记的琐事，坚持的难度更大。我以为就像房子是用来住的一样，设备是拿来用的，实验实训设备宁可用坏，不要放坏，要变实验实训设备更大观赏成分为更多应用成效，特别是现代电子仪器设施更新换代周期短，折旧率高，千万不要让折旧成为其使用效益，尤其是民办高校弄点钱不容易，更要发挥其育人效益。我到校四年来，看到有些设备高高兴兴买回来，热热闹闹去宣传，安安静静地躺几年，悄无声息地成垃圾，心疼至极。

因此，整改和升本建设都要着重加强实训基地的管理和应用。要向应用型本科教育转型，在满足高职基础性实践教学和人人能动手够用的基础上，适度增添和创造本科教育实验设备，向理论教学的广度和实践应用的深度延伸；要健全实训大楼管理制度，加强实训场所全天、定时或预约开放和校内外、跨专业共享。要建设校企合作共同体，引进企业真实的生产、经营等项目作为实训教学主要内容，采用校企共管、师生共管等机动灵活的管理模式，兼具实训教学、师资培养、生产经营、技术服务等多种功能的实训基地。要跨部门、跨专业建立示范实验室，申请国家、省、市实训基地或培训基地。要加大校外产学研实训基地建设，利用路达、斯玛特等合作企业的文化和生产、建设、管理、服务第一线真实的职业环境，提升学生职业技能，培养学生的职业道德、质量意识、安全意识、协作精神。通过校内外实训基地开放建设，服务专业建设质量自觉。在福建省高校设置评议专家进校的前夕，康校长代表学校，与福建省机械工业联合会、省机器人产业联盟洽谈并达成系列合作意向，如，对方同意我校加入并拟授予牌匾，同意进驻先进的服务机器人来提升我校申本特色和亮点，同时指导培训服务机器人的研发和展示。通过此项合作，学校可介入或参与联合会和联盟的部分科研成果、专利、咨询报告，并与联合会和产业联盟签订战略合作协议。其负责人应邀成为我校教育部新工科课题研究成员。对方在我校拟设立机器人认证培训点，适当时候设立培训分基地，并为我校校企合作产学融合牵线搭桥，引入世界一流企业开展服务机器人方面的教学、实习与科研合作，并为我校师生举办学术讲座、推荐学科带头人和本领域国际知名的高校教师、行业专家，为我校智能制造大学文化氛围提供珍贵素材。这种以服务机器人项目驱动的校企合作，是生产、教学、科研、实训、、技术研发、服务、教师培训等全方位的合作，应成为实训基地建设的主流模式。

**（四）要目标引领，标准自觉，依照评估条件实现升本目标**

在本学期开学初的全员培训上，董事长鲁加升教授以《南洋要办一所什么样的大学》为题，向我们阐述了南洋为什么要升本，升本有什么困难、如何克服、升本以后怎么办等一系列问题，进一步明确：南洋要成为一所负责任的大学，一所现代化的大学，一所国际化的大学，一所精致化的大学，一所应用型的大学，南洋人要成为人品好、讲课好、形象好、创新型的人才。南洋从高职教育向应用型本科教育转型提升，要创新办学理念和办学思想，转变管理方式与教学方式，改革管理体制与办学体制，要把理论、理想付诸实践、行动，正确处理传统继承与创新创造的关系，建设高水平管理队伍和双师双能型师资队伍。

没有目标和标准的人才培养，质量是不确定的，也无法保证。衡量人才培养质量的标准就是学校和专业的教育教学目标、培养目标、培养方案。南洋要实现上述办学愿景，就要按应用型本科的质量标准加强建设。

从2013年二届三次教代会正式提出升本任务目标，四年来，坚持不懈地抓了思想建设、基础建设、专业建设、队伍建设、制度建设等五大建设，如果说我们在升本五大建设过程中的主要工作是强基础、重建设、调结构、补短板的话，那么，我们在升本及升本后一段很长时间，主要任务就是要围绕应用型本科目标任务而展开，可以说，从现在开始，南洋开启了南洋学院时间，进入了提质、换档、升级进行时，按照党的十九大对教育事业的要求和应用型本科的目标和任务，建构质量标准，就要努力做到五个坚持，实现五个转变，达到四个适应。

建构质量标准要做到“五个坚持”，一是坚持教育的政治属性，按十九大的要求就是要做到四个服务；二是坚持高等教育的改革方向；三是坚持高职和应用型本科的教育特性；四是坚持我校17年办学形成的五大治学方略的优良传统；五是坚持高职向应用型本科高校的健康过渡。

建构质量标准，就要实现五个转变，一是专业建设从以工为主向以工为主、工向理伸演进，适当加大基础知识。二是课程教学让学生从知其然向知其所以然提升，适当增加原理概念；三是教师能力从教学实践实训向教学实验试验推演，适当增强教研科研水平，鼓励少数教师从事应用研究乃至于应用基础研究，专利申报从外观专利、适用新型专利向发明专利提升；四是教师队伍结构逐步从锥形（三角型、金字塔型）向桶型（圆柱型）—菱型（橄榄型）迈进，量大质高的中级职称教师成为教师主体；五是研发模式从产教学有机结合向产学研深度融合推进。

经过不懈的坚持奋斗建设，努力做到学校的发展真正达到适应区域经济社会发展需要，适应学校持续发展的教育需要，适应教师职业发展的环境措施，适度超前的硬件设施设备建设。

同志们，党的十九大为我们开辟了新时代，指明了通往新时代的新目标，我们一定要高举习近平新时代中国特色社会主义思想旗帜，融入新征程的滚滚洪流，站在即将诞生的应用型本科高校新的平台上，不忘初心，牢记使命，团结一心，永远奋斗，苦干实干，踏着新时代的脚步，勇敢前行，不断前行。