

广东碧桂园职业学院文件

院字〔2020〕9号

关于印发《广东碧桂园职业学院人才培养工作评估整改工作内容及任务分工》的通知

院属各单位：

现将《广东碧桂园职业学院人才培养工作评估整改工作内容及任务分工》印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

广东碧桂园职业学院

2020年3月24日

广东碧桂园职业学院人才培养工作评估

整改工作内容及任务分工

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）、《关于开展广东省高等职业院校人才培养工作评估的通知》（粤教高〔2008〕130号）等文件精神 and 《广东省教育厅关于对广东碧桂园职业学院开展高职人才培养工作评估的通知》要求，以吴教育为组长、廖俊杰为副组长的专家组一行8人，于2019年12月17日至20日，通过现场考察、剖析专业、深度访谈、查阅原始资料等途径，对广东碧桂园职业学院进行了为期3天的人才培养工作评估。专家组对学院的人才培养工作给予了充分的肯定，也指出了存在的问题，并提出了整改的意见和建议。

学院根据评估专家组的《评估反馈意见》，制定了《整改方案》，并于2020年1月14日提交广东省教育厅。为了贯彻落实《整改方案》，切实有效地推进评估整改工作，高标准高质量地完成整改工作任务，学院对整改工作任务进行了细化和分工，制定《整改工作内容及任务分工》如下：

一、指导思想

继续坚持“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，根据评估专家组提出的《评估反馈意见》，结合评估工作中以及教学、科研、管理过程中发现的问题和不足，按照“全面查找，认真剖析，逐条整改，不断完善”的思路，深

入细致地查找问题，科学客观地分析原因，扎实有效地进行整改。以加强内涵建设为基础，以提升治理能力为重点，通过整改进一步完善现代大学制度，通过整改进一步推动专业建设课程建设，通过整改进一步深化人才培养模式改革，通过整改进一步提高办学水平和人才培养质量。

二、整改内容

（一）治理能力方面

1. 存在问题

治理能力方面存在的问题主要表现在三个方面：一是现代大学的制度体系不够完善，现代大学制度建设还需要继续加大力度，管理体制机制还需要进一步理顺；二是学院的管理制度还不够健全，管理制度还不能完全适应学院以人才培养为中心的各项工作快速发展的需要；三是管理程序需要进一步规范，制度的执行力不够强，存在制度执行不力的现象。应注意加强现代大学制度建设，以适应学院扩大办学规模、发展规模效益的需要，使学院办学既适应集团产业发展需要，也更好地符合人才培养规律和教育规律。

2. 原因分析

学院已经制定了《学院章程》，建立了董事会领导下的院长负责制的现代大学基本制度，但由于学院办学时间不长，加上民办学校人员流动较大，管理人员的稳定性不够、管理队伍的能力和水平有待提升等原因，导致在现代大学管理制度建设方面还不够科学和规范，学院的行政、教学、学生、科研、人事、总务等方面的管理制度也存在欠缺和薄弱环节。

（二）专业建设方面

1. 存在问题

产业转型升级和技术进步给学院的专业建设带来了新的挑战，学院专业结构尚需进一步优化，尤其是专业群的建设仍很薄弱，不利于推动专业长久、稳定地建设与发展。专业建设方面存在的主要问题有三：一是专业调整的力度过大，根据产业结构变化适时调整专业结构，专业建设的灵活性较好，但稳定性不够；二是现有专业比较分散，难以形成专业群。在集群发展、资源共享、优势互补、相互支撑的专业群建设方面尚未形成良好的发展态势；三是专业内涵建设水平有待提升，课程内容改革较快，课程建设水平有待提高，精品课程欠缺。校内实践教学除利用真实建筑工程项目外，实训基地建设还需要进一步加强。

2. 原因分析

学院致力于面向碧桂园集团的产业链、创新链打造专业链、人才链，紧紧依托碧桂园集团的产业资源建设和发展专业。近年来集团加快了产业转型升级的速度，2018年集团实施高科技建造业发展战略，大力发展机器人产业，成立了全资子公司—广东博智林机器人有限公司，引进全球顶尖机器人专家及研发人员，形成引领世界先进机器人技术的研发团队，致力于打造全国最大的“广东机器人谷”。为了快速适应、服务、促进集团机器人产业的发展，学院对原有专业结构进行了积极的调整，集中力量发展智能控制技术专业（机器人技术应用方向），并围绕智能机器人建造技术对原有的专业进行了改造，以适应集团产业转型升级的需要。因而导致在专业集群建设方面统筹力度不够，专业集群发展的优势不够明显。课程建设方面，由于学院根据企业生产实际适时调整、优化课程体系和教学内容，因而导致课程内容更新较快，稳

定性相对不足。校内实训基地建设方面，虽然生均教学科研仪器设备值达到了 1.1 万元，但各专业校内实训基地建设基础参差不齐，发展不平衡。

（三）师资队伍方面

1. 存在问题

师资队伍建设方面存在的问题：一是专任教师队伍稳定性不够，需要进一步完善吸引和留住优秀教师的有效激励机制，激发教职工积极投身教育教学改革的热情；二是师资队伍年龄、学历、职称结构有待优化，青年教师和年长教师所占比例偏大，优秀中青年骨干教师数量不足；三是年富力强的专业带头人、领军人才比较欠缺；四是师资队伍整体水平有待提升，优秀教学团队还没有完全形成。这些都不能完全满足学院快速发展的要求。

2. 原因分析

同其他民办学校一样，体制因素是制约师资队伍建设质量和水平的主要不利因素。由于教师属于体制外非编人员，教师的合理流动虽然不可避免，但流动性较大，稳定性不够，就不可避免地影响了师资队伍的培养、提高和优化。特别是给专业带头人、领军人才的引进和培养，以及优秀教学团队的建设带来了比较大的困难。此外，教职工的薪酬待遇弱化也是其中原因。

（四）信息化教学方面

1. 存在问题

学院的信息化教学，特别是运用现代信息技术提高专业内涵建设水平和教育教学质量方面还有很大的提升空间。一是网络教学资源建设基础较差，各专业还没有建成自身的基本网络教学资源，专业网络教学资源难以满足“三段式”人才培养第三阶段教

学的实际需求；二是远程教学的基础建设尚未完成，基本设施以及与“三段式”人才培养相适应的网络技术教学手段的相对滞后，在一定程度上影响了学院的教学改革效果。

2. 原因分析

建校初期学院主要集中精力加强基本办学条件建设，信息化建设放在后续建设阶段，信息化应用服务能力比较薄弱。由于缺乏相应的明确目标、具体要求和激励机制，学院在网络教学资源建设方面也没有足够的支持和投入，教师建设网络教学资源的主观性和能力都比较欠缺，导致网络教学资源建设相对滞后，而且教师应用现代信息技术的能力普遍不高，应用现代信息技术改革传统教学模式和学习方式的积极性不足。

（五）顶层设计方面

1. 存在问题

学院的慈善教育、精准扶贫事业具有示范意义，产生了良好而广泛的社会影响，但随着 2020 年国家全面消除贫困，扶贫攻坚任务基本完成，学院的慈善性质将面临调整转型。学院应加强战略研究，科学规划未来发展，在面临贫困生源减少的情况下，如何使董事会和产业集团的办学目标与高职教育服务区域产业发展及高职院校的办学要求更加一致协调，是学院发展中亟待解决的主要问题。

2. 原因分析

学院是碧桂园集团慈善公益事业的重要组成部分，主要招收贫困家庭学生，对贫困家庭学生实行全额资助，使受助学生“一人成才，全家脱贫”。到 2020 年国家完成扶贫攻坚任务，全面消除贫困后，现行标准下的贫困家庭学生将不再存在，学院的慈善

办学性质必然面临转型调整。

三、整改任务分工

（一）学院办公室

1. 组织开展发展战略研究。负责组织学院相关部门在广泛调研的基础上，深入研究国家 2020 年完成扶贫攻坚任务后的形势变化，深入研究国家职业教育发展战略，从办学定位、办学性质、办学模式、办学规模、发展路径、发展目标等方面进一步理清发展思路，研究、制定学院中长期发展战略（协同部门：各机关处室、各教学系部）。

2. 编制《学院“十四五”发展规划纲要》。全面总结学院“十三五”的办学成绩，客观分析学院面临的机遇和挑战，科学规划学院的未来发展，认真编制《学院“十四五”发展规划纲要》。负责组织学院各相关部门编制《“十四五”专项规划》（《专业建设专项规划》、《师资队伍建设专项规划》、《实验实训基地建设专项规划》、《校园建设专项规划》、《信息化建设专项规划》、《校园文化建设专项规划》等）（协同部门：教务科研处、人事处、总务处、信息中心、党委办公室、校企合作处）。

3. 健全现代大学管理制度。组织学习、贯彻落实学院《章程》，完善董事会领导下的院长负责制的各项相关制度，进一步推进高等学校治理能力现代化。制定学院董事会、院务会、党委会等重要会议的《议事规则》，优化管理流程和管理权限。健全教职工代表大会、学术委员会制度，充分发挥民主监督作用，充分调动全体教职工的积极性。制定并实施学院《督办工作实施办法》，提高工作执行能力（协同部门：工会、教务科研处、党委办公室）。

4. 修改、完善《学院管理制度》。按照“废、改、立”的工作

思路，组织相关部门对学院行政、教学、科研、学生、人事、招生、就业、总务等方面的管理制度进行认真清理、修改、完善，并编印成册。进一步完善管理制度，规范管理程序，积累管理经验（协同部门：各机关处室、各教学系部）。

（二）教务科研处

1. 调整专业结构，优化专业布局。编制《学院“十四五”专业建设专项规划》，紧密结合集团产业发展需求，遵循职业教育教学规律，加强专业群建设。制定《专业设置与调整管理办法》，健全专业设置与调整的科学机制。按照“专业基础相通，技术领域相近，职业岗位相关，教学资源共享”的专业群建设思路，组建以建筑工程技术专业和酒店管理专业为龙头、相关专业为支撑的专业群，尽快形成集群、开放、共享、协同、创新的专业建设新局面（协同部门：各教学系部、校企合作处）。

2. 以课程建设和实训基地建设为重点，加强专业内涵建设。课程建设方面，要深化教学内容改革，兼顾好教学内容的灵活性和稳定性，着力打造精品资源共享课。实训基地建设方面，编制《学院“十四五”实验实训基地建设专项规划》，加大实验实训基地建设力度。在董事会投入专项经费新建一栋 27000 平方米实训大楼的基础上，继续加大教学科研仪器设备的经费投入，尽快解决专业间实验实训基地建设不平衡的问题，改善各专业的实训条件（协同部门：总务处、各教学系部）。

3. 加大专业网络教学资源建设力度。重点围绕“三段式”教学组织方式第三阶段人才培养的需要，制定并实施《精品资源共享课程建设规划》，初步建成能够满足专业教学需要的基本网络课程教学资源。设立精品资源共享课建设项目，每个专业建设 1-3

门精品资源共享课程（协同部门：信息中心、各教学系部）。

4. 做好教师教育信息技术培训工作。结合教学工作的实际需要，组织开展多种形式的教育信息技术培训工作，切实提高教师应用现代信息技术开展教学的能力。建立相应的激励机制，调动教师应用信息技术建设教学资源、改革教学模式的积极性（协同部门：人事处、信息中心）。

（三）人事处

1. 进一步落实“人才强校”战略。编制《学院“十四五”师资队伍建设专项规划》。针对师资队伍稳定性、师资队伍结构、专业带头人、专业领军人才、优秀中青年骨干教师等方面存在的薄弱环节，进一步推进“人才强校”战略，建设一支与学院发展规模相适应的数量充足、结构合理、专兼结合、素质优良的师资队伍。针对管理干部队伍年龄、能力等方面存在的突出问题，引进与培养相结合，全面改善管理干部队伍素质。

2. 研究推出提高师资队伍工资待遇的各类措施。通过制定“教职工补充养老保险制度”，设立“特别贡献奖”等措施，不断提升师资队伍的薪酬待遇。努力营造“事业留人，待遇留人、感情留人”的干事创业的良好氛围（协同部门：各机关处室、各教学系部）。

3. 加强专任教师和管理干部的培训工作。制定并实施《专兼职教师培训方案》，针对不同类别教师的实际需求，一是加强教师教学能力培训，二是加强教师实践技能培训，三是加强教师专业能力培训，在保持现有生师比的基础上，着力提高师资队伍的整体素质。制定并实施《管理干部培训方案》，有计划、有步骤、有重点对管理人员进行培训，尽快提高管理干部队伍的工作能力和

服务水平（协同部门：各机关处室、各教学系部）。

4. 培养优秀领军人才，培育优秀教学团队。迅速引进、选拔、培养一批德才兼备、爱校爱岗、乐于奉献民办教育事业的优秀中青年骨干教师。结合专业结构调整，重点培养 2-3 名优秀领军人才。全院重点培育 2-3 个优秀教学团队，积极申报省级优秀教学团队项目（协同部门：各教学系部）。

（四）信息中心

1. 加强信息化教学基础设施建设。制定《“十四五”信息化建设专项规划》，围绕教育教学中心工作，根据人才培养模式改革需要，有步骤、有重点地建设、完善学院的信息化教学基础设施，改善、提升学院信息化教学基本条件（协同部门：教务科研处、各教学系部）。

2. 升级改造教室教学环境。针对现有教室多媒体教学环境的不足和学院教学活动的特殊需求，逐步对学院教室进行升级改造，提高信息化教学基础条件，满足学院校企交互式教学需求，完成智慧教室环境的搭建（协同部门：教务科研处、各教学系部）。

3. 加快网络教学平台建设。针对现有网络教学平台存在的不足和学院教学工作的特殊需求，加快学院网络教学平台的立项、建设速度，尽快建成能满足产教融合、校企共育人才培养需要的网络教学平台（协同部门：教务科研处、各教学系部）。

4. 提升教学科研信息化管理能力。继续完善教学科研管理信息系统的建设，对现有教学管理系统进行功能升级，完成科研管理系统、实践教学管理系统的建设，构建能满足学院“三段式”人才培养模式的全周期教学管理平台（协同部门：教务科研处、各教学系部）。

（五）其它部门

1. **积极协同主责部门开展整改工作。**没有直接整改工作任务的其它部门，要积极协同主责部门开展整改工作，不折不扣地完成好主责部门分配的工作任务。

2. **继续巩固评建工作成果。**整改工作结束后，教育厅将组织专家对学院进行“回访”，“回访”不仅仅是检查《整改方案》的落实情况和整改成效，还要根据评估指标体系对学院的办学条件、内涵建设、培养质量进行再考察（见附件2《评估整改期间学校工作进展一览表》）。因此，各部门要按照评估阶段的职责分工，密切关注本部门相关指标的动态变化，采取积极措施，继续巩固、提升评建工作成果，防止评建工作后出现滑坡，确保相关评估指标稳中有升。

四、完成时间

根据广东省教育厅“关于反馈人才培养工作评估专家组意见的通知”，教育厅将于2020年12月组织专家对学院的整改工作情况进行评估回访。为保证学院顺利通过评估回访，各部门承担的整改工作任务务必于2020年11月30日之前全部完成。承担各项整改工作任务的主责部门要制定本部门的《整改工作实施细则》，于4月15日前交评估整改工作办公室。评估整改工作办公室将于本学期末进行一次期中检查。

五、保障措施

评估整改工作采取“统一领导、分级负责”的管理体制和“全员参与、分工协作”的工作机制，由学院评估整改工作领导小组及办公室、机关处室、教学系部等形成分工明确、责任到位、上下联动、相互协作的运行机制。

（一）组织保障

1. 评估整改工作领导小组

组 长：刘惠坚

副组长：徐 刚

成 员：许从进 苏成柏 何锐连 赵海涛

2. 评估整改工作办公室

主 任：蔡茂生

成 员：王 宾 彭振兴 刘江峰 石利民 何梦如

梁 时 杨 力 方 威 王飞学 何大可

蓝 菊 黄 娜

（二）制度保障

1. 学习制度

整改过程是一个学习、提高、完善的过程。整改办公室负责组织全院教职工认真学习、研究教育部、教育厅有关评估工作的文件精神，学习、研究学院的《整改方案》，通过广泛、深入的宣传、学习、动员，充分调动广大教职工参与整改工作的积极性、主动性。深刻理解整改工作对学院建设、发展的重大意义，深刻理解整改工作的重要内涵，做到认识到位，理解到位，工作到位，自觉围绕整改的目标要求扎实推进各项工作。

2. 工作制度

建立全院整改工作责任体系。学院院长是整改工作的第一责任人，分管领导是统筹整改工作的直接责任人，其他院领导是分管工作的第一责任人，各机关处室、教学系部负责人是本部门整改工作第一责任人。

涉及多部门的工作，由主责部门牵头，其他相关部门协同开

展工作。主责部门要发挥布置、检查、监督、考核作用，督促协同部门完成工作任务。

各机关处室、教学系部要根据学院的《整改方案》和《整改工作内容及任务分工》，对本部门的实际工作任务进行细化，形成本部门的《整改工作实施细则》，有计划有重点地推进本部门的整改工作。认真研究，精心设计，层层分解，稳步推进，做到分工明确，责任到人，不留死角。

3. 考核制度

实行严格的全员参与、责任到人的检查考核制度，各机关处室、各教学系部应加强整改工作的组织和管理，确保学院《整改工作内容及任务分工》能够不折不扣地贯彻落实。

评估整改工作办公室要定期深入各机关处室、各教学系部逐项督查，对整改工作进行指导、检查、考核。对工作质量不高、敷衍了事、推诿拖拉、影响学院整改工作进度者，学院将给予通报批评直至给予相应的组织处分。

学院将以评估整改工作为抓手，深化、巩固评建工作成果，进一步推进产教融合校企合作，进一步完善现代大学制度体系，进一步深化教育教学改革，不断提高办学水平、人才培养质量和服务发展能力。

附件：1. 主要整改工作任务分工表

2. 评估整改期间学校工作进展一览表

附件 1

主要整改工作任务分工表

序号	工作任务	主责部门	协同部门
1	组织学院开展发展战略研究，理清发展思路，研究、制定学院中长期发展战略。	学院 办公室	各机关处室、 各教学系部
2	编制《学院“十四五”发展规划纲要》。		教务科研处、 人事处、总务 处、信息中心、 党委办公室、 校企合作处
3	组织学院各部门编制《“十四五”专项规划》（《专业建设专项规划》、《师资队伍 建设专项规划》、《实验实训基地建设专 项规划》、《校园建设专项规划》、《信息 化建设专项规划》、《校园文化建设专项 规划》等）。		
4	组织学习、贯彻落实《学院章程》，完善 董事会领导下院长负责制的各项相关制 度。		党委办公室、 教务科研处、 工会
5	制定学院董事会、院务会、党委会等重 要会议的《议事规则》。		
6	健全教职工代表大会、学术委员会制度。		
7	制定并实施学院《督办工作实施办法》。		
8	修改、完善、编印《学院管理制度》。		各机关处室
9	编制《学院“十四五”专业建设专项规 划》。	教务 科研处	各教学系部、 校企合作处
10	制定《专业设置与调整管理办法》。		
11	组建以建筑工程技术专业和酒店管理专 业为龙头、相关专业为支撑的专业群。		
12	编制《学院“十四五”实验实训基地建		总务处、各教

	设专项规划》。		学系部
13	加大教学科研仪器设备的经费投入，尽快解决专业间实验实训基地建设不平衡的问题。		
14	制定并实施《精品资源共享课程建设规划》。		各教学系部、信息中心
15	设立精品资源共享课建设项目，每个专业建设 1-3 门精品资源共享课程。	教务科研处	
16	结合教学工作的实际需要，组织开展多种形式的教育信息技术培训工作。		人事处、信息中心
17	建立相应的激励机制，调动教师应用信息技术建设教学资源、改革教学模式的积极性。		
18	编制《学院“十四五”师资队伍建设专项规划》。		
19	建设一支与学院发展规模相适应的数量充足、结构合理、专兼结合、素质优良的师资队伍，确保生师比满足评估要求。		各教学系部
20	针对管理干部队伍年龄、能力等方面存在的突出问题，引进与培养相结合，建设一支高素质的管理干部队伍。		各机关处室、各教学系部
21	制定“教职工补充养老保险制度”，设立“特别贡献奖”等，不断提升师资队伍的工作条件和生活条件。	人事处	财务
22	制定并实施《专兼职教师培训方案》，加强专兼职教师培训。		各教学系部
23	制定并实施《管理干部培训方案》，有计划、有步骤、有重点对管理人员进行培训。		各机关处室、各教学系部
24	迅速引进、选拔、培养一批德才兼备、爱校爱岗的优秀中青年骨干教师。	人事处	各教学系部

25	结合专业结构调整，重点培养 2-3 名优秀领军人才。		
26	重点培育 2-3 个优秀教学团队，积极申报省级优秀教学团队项目。		
27	制定《“十四五”信息化建设专项规划》。	信息中心	教务科研处、 各教学系部
28	逐步对学院教室进行升级改造，提高信息化教学基础条件，满足学院校企交互式教学需求，完成智慧教室环境的搭建。		
29	加快学院网络教学平台的立项、建设速度，尽快建成能满足产教融合、校企共育人才培养需要的网络教学平台。		
30	完成科研管理系统、实践教学管理系统的建设，构建能满足学院“三段式”人才培养模式的全周期教学管理平台。		

附件 2

评估整改期间学校工作进展一览表

学校名称（盖章）：

序号	指标	评估时情况	目前情况
1	学费收入（万元）		
2	其他收入（万元）		
3	日常教学经费支出（万元）		
4	日常教学经费占学费收入的比例（%）		
5	全日制在校生（人）		
6	折合在校生（人）		
7	教师总数（教发）		
8	校内专任教师数（人）		
9	双师素质专任教师数（人）		
10	双师素质专任教师所占比例（%）		
11	专任教师中具有研究生学位人数（人）		
12	专任教师中具有研究生学位的比例（%）		
13	专任教师中具有高级职务数（人）		
14	专任教师中具有高级职务的比例（%）		
15	校外兼职教师数（人）		
16	生师比（教发）		
17	专任教师生师比（折合在校生/校内专任教师数）		

18	企业兼职教师年课时总量（课时）		
19	年支付企业兼职教师课酬（元）		
20	教学行政用房（平方米）		
21	生均教学行政用房（平方米/生）		
22	教学科研仪器设备值（万元）		
23	生均教学科研仪器设备值（元/生）		
24	纸质图书总数（册）		
25	生均纸质图书（册/生）		
26	实验、实习、实训场所及附属用房占有面积（平方米）		
27	生均实验、实习、实训场所及附属用房占有面积（平方米/生）		
28	生均校内实践教学工位数（个/生）		
29	占地面积（平方米）		
30	学生宿舍面积（平方米）		
31	校外实习实训基地数（个）		
32	新生报到率（=实际报到数/实际录取数*100）		
33	毕业生数（人）		
34	毕业生初次就业率（%）		
35	毕业生总体就业率（%）		
36	毕业生起薪（元/月）		

37	毕业生初次就业专业对口率 (%)		
38	理工农医类专业相关度 (%)		
39	母校满意度 (%)		
40	自主创业比例 (%)		
41	雇主满意度 (%)		
42	毕业三年职位晋升比例 (%)		
43	A 类：留在当地就业人数 (人)		
44	B 类：到小微企业等基层服务人数 (人)		
45	C 类：到 500 强企业就业人数 (人)		
46	横向技术服务到款额 (万元)		
47	纵向科研经费到款额 (万元)		
48	技术交易到款额 (万元)		
49	非学历培训到款额 (万元)		
50	公益性培训服务 (人日)		

备注：所有指标的解释按照教育部和省有关文件执行。

抄送：梁炽娟校监。

广东碧桂园职业学院

2020 年 3 月 24 日印发

(共印 27 份)