

金华职业技术学院

**高等职业院校适应社会
需求能力评估自评报告
(2020 年)**

金华职业技术学院

2020.09

目 录

学校概况	2
一、重点针对教科研服一线，全面夯实办学基础	3
1.教仪设备和实训设施逐步完善	3
2.财政拨款和教科经费同步提高	3
3.智慧教学和数字治理不断优化	5
二、夯实“三维”成长基石，建设高水平“双师”队伍	7
1.搭建产教融合平台，营建教师发展“三职三化”新生态	7
2.建设教师发展中心，构建“双师素质”教师培养新体系	9
3.深化人事制度改革，建立教师能力考评“4+X”新机制	10
三、聚焦关键领域改革，打造专业人才培养高地	13
1.集群发展，优化专业特优发展新生态	13
2.追求卓越，探索现代工匠培养新模式	14
3.创新载体，构建教学制度环境新格局	17
4.体制破题，拓展产教融合发展新平台	20
四、服务学生职业发展，重点打造就业创业能力	22
1. 强化价值引领，学生综合素质不断提高	22
2. 实化服务育人，学生满意度不断提高	23
3. 细化就业服务，学生就业质量不断提高	24
4. 深化创业教育，学生“三创”能力不断提高	28
五、产学研训协同发展，增强社会需求适应力	30
1. 建设应用技术研发平台，服务产业转型升级	30
2. 着力开展核心技术攻关，发挥科技赋能作用	30
3. 着力推动科研成果转化，社会服务成效显著	31
4. 全面开展“培训+”服务，职业培训形成品牌	31
六、“引进来”与“走出去”并举，推进高职国际化	34
1. 引进优质资源，做强怀卡托国际学院	34
2. 输出高职标准，建设穆桑泽国际学院	34
3. 对接产业需求，拓展“一带一路”交流合作	35
4. 多元文化融合，打造科教文化品牌	36
5. 拓宽交流渠道，讲好中国职教故事	36
七、存在的问题	38
1.专业特色还不够鲜明，全国标杆性专业数量偏少	38
2.科研团队须完善建设机制，协同创新合力仍要加强	38
3.学生工作品牌建设需加大力度，服务沟通方式有待完善	39

学校概况

金华职业技术学院创办于 1994 年，传承了金华师范学校、金华卫生学校、金华农业学校、义乌师范学校、金华贸易经济学校、浙江农业机械学校等 6 所国家和省部级重点中专 110 多年积淀的丰厚人文精神和职教传统。学校占地 2278 亩、建筑面积近 70 万平方米，固定资产 15.5 亿元，有 13 个二级学院和 1 家附属医院。招生专业 55 个，在校学生 2.4 万余人，教职工 1400 余人。

学校有丰富的优质教学资源。正高级职称教师 100 余人、副高级职称 300 余人，双师素质教师占 91%；国家教学资源库、国家精品资源共享课、国家规划教材等“国字头”项目位居全省首位、全国前列，获批教育部“1+X”证书试点项目 30 个；院士专家工作站 2 个，省级应用技术协同创新中心和省级工程实验室各 1 个，与企业共建研发中心 15 个；与华为技术、辉瑞制药等世界或国内 500 强及行业龙头企业开展深度合作，国家首批产教融合工程项目“智能化精密制造产教园”，四川抗菌素工业研究所金华分所等均已实体化运行。

学校内涵建设取得显著的成效。连续五年位列全省高职高专院校教学工作及业绩考核第一名；近三年国家一类学生科技竞赛获奖 120 余项，2013-2018 年学科技能竞赛成绩位居全国高职院校第一；年科技服务到款超千万元，年社会培训 26.2 万余人·天，培训创收 4738 万元；毕业生初次就业率 97%以上，毕业生对学校、用人单位满意度均超 90%；职教研究和实践成果获省部级以上领导批示 20 余次，其中获国家领导批示 9 次；建有 1 个国际学院及 4 个中外合作办学项目，在卢旺达的海外分校穆桑泽国际学院已成为卢旺达北方省最大的职业技能培训中心。

学校现为国家示范性高职院校、国家优质高职院校、浙江省高职重点建设校、全国职业教育先进单位、全国高职高专校长联席会主席团成员单位，世界职教院校联盟会员单位。2019 年入选国家“双高计划”高水平学校建设单位（A 档）。连续两年获评亚太职业院校影响力 50 强；连续三年入围全国高职院校“国际影响力 50 强”，成为入围全国高职院校服务贡献、国际影响力、教学资源、实习管理、教学管理、学生管理、育人成效全部七个“50 强”的唯一院校。

一、重点针对教科研服一线，全面夯实办学基础

学校依据“重点校”项目和“双高”项目建设的要求和标准，不断扩大教学、培训、科研等方面工作的经费投入，不断强化、完善、升级办学基础设施结构性能，不断提升学校治理、教学环境的信息化水平，各方面都取得了明显的成效。

1. 教仪设备和实训设施逐步完善

学校总建筑面积近 70 万平方米，其中行政办公用房面积 4.7 万余平方米，教学科研及辅助用房 34.02 万平方米，占学校总建筑面积的近 50%。校内现有实训场所总面积 16 万余平方米，生均实训面积达 7.81m²；学校教学仪器设备价值共 31328.85 万元，生均 1.43 万元。

学校按照技术先进性、项目综合性、行业对接性和配置系统性的要求，新建扩建一批高水平校内实训基地。2018 年投入实训基地专项资金 2832.99 万元，比 2017 年提高了 43.47 %。2018-2019 年共完成各类实训基地建设项目 221 余项，重点建设智能制造、智能微电网、公共艺术等一批集“实训、科研、社会服务、创业”于一体的多功能实训室，有效提升了校内实践教学条件。获批全国生产性实训基地 3 个，省级“十三五”示范性实训中心 6 个。依托高端、多元形态的实训基地，积极探索实践教学多层次、实习基地多平台、实习组织多模式、实习管理多举措的“四个多”建设，有效提升了实习教学质量，形成了鲜明的实习管理特色，2018 年荣获全国职业院校实习管理 50 强，2019 年分别获全国职业院校“教学管理”和“育人成效” 50 强。

2. 财政拨款和教科经费同步提高

建立健全财政投入稳定增长机制，财政拨款水平逐年提高。根据金华市财政局《关于金华职业技术学院实施生均拨款制度的通知》(金市财教[2014]427 号)，2018 年市财政拨款总额 27619.28 万元，2019 年市财政拨款总额 29957.35 万元，2019 年比 2018 年增长 8.47%。(图 1) 2018 年生均财政拨款是 1.27 万元/生，2019 年稍有增长，为 1.28 万元/生。

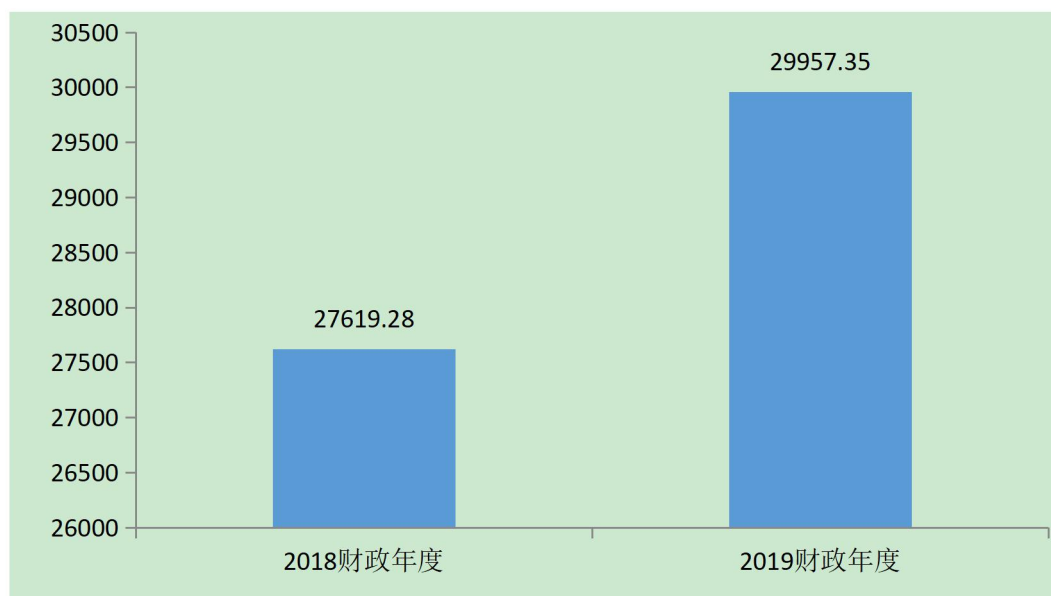


图 1： 2018-2019 财政年度学校财政拨款对比（万元）

为适应学校体制机制创新和建立现代大学制度的需要，学校建立财权与事权相结合的机制，实行二级财务管理模式，通过优化支出结构，强化绩效管理，经费支出结构日趋合理。2018 年总支出为 58439.28 万元，2019 财政年度总支出为 62121.27 万元。其中，日常教学、教学改革与研究、师资建设等方面的经费大幅度增加，各项支出比例更趋合理。

表 1： 2018—2019 财政年度学校经费支出结构对比表

序号	项目	2018 财政年度		2019 财政年度	
		支出金额(万元)	支出比例	支出金额(万元)	支出比例
1	基础设施建设	6555.87	11.22%	5265.07	8.48%
2	设备采购	3266.65	5.59%	2748.78	4.42%
3	日常教学经费	15863.01	27.14%	18614.29	29.96%
4	教学改革及研究	1400.58	2.40%	1644.05	2.65%
5	师资建设	2009.38	3.44%	2365.42	3.81%
6	图书购置	331.35	0.57%	215.88	0.35%
7	其 他	29012.44	49.64%	31267.78	50.33%
8	还 贷	0	0.00%	0	0.00%
合计		58439.28	100.00%	62121.27	100.00%

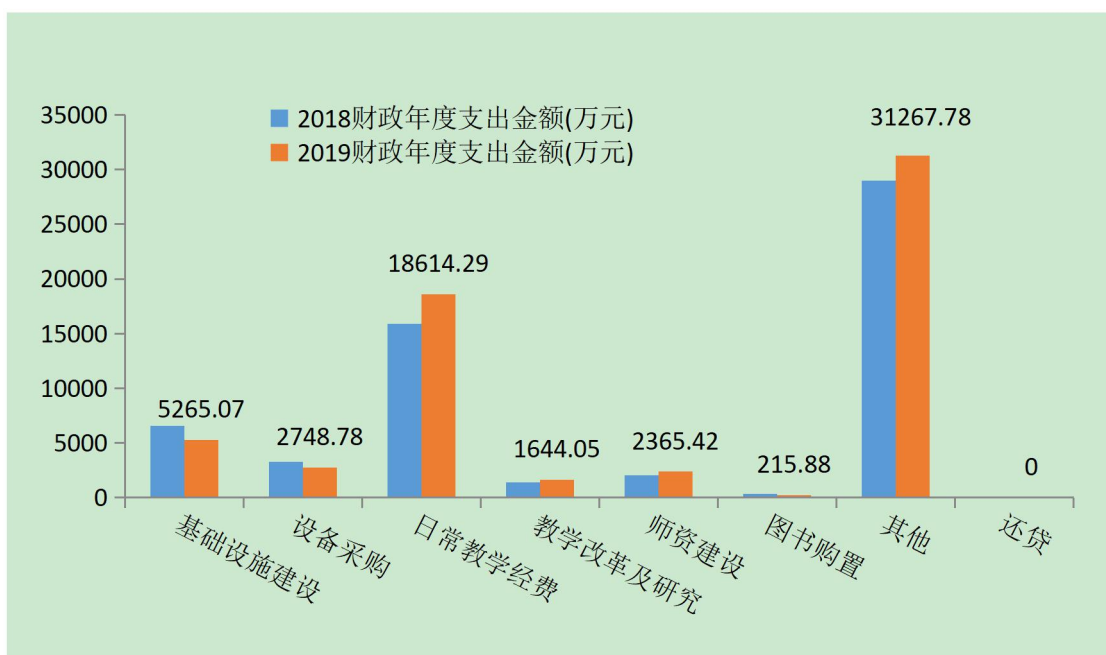


图 2： 2018-2019 财政年度学校经费支出结构

3. 智慧教学和数字治理不断优化

(1) 信息化基础设施全面升级。建立了基于 H3C10508 交换机的双核心网络，主干网络升级至 40G，大部分楼宇实现 10G 上连链路的扩展，且全面支持 IPV6；在教学区、宿舍区和户外先后部署了 8000 余只 AP，实现人人、时时、处处无线高速上网的要求。建成 B 级机房标准的数据中心，完成了服务器虚拟化、存储虚拟化及网络虚拟化，实现数据存储计算和存量资源的统一管理、调度、按需分配及自动回收，初步实现网络与信息安全的检测、预警和自动防御。完成了校园新型一卡通系统和校园电子化安保系统的升级，进一步提升校园技防水平。信息化教学设施条件全面提升。学校已有多媒体教室 300 余间，2018-2019 年又根据需要升级改造了智慧教室的 91 间，建设各类虚拟实训仿真系统 75 套。

(2) 智慧型治理平台系统集成

——升级改造信息化基础平台。在“以人为本”的理念为指导下，升级了现有的财务、教务、学工、OA 等业务系统；升级完善了统一身份认证管理平台、统一消息平台、业务构建平台，以及数据中心、业务构建中心、统一门户等信息化基础平台，实现数据、身份认证、门户展示、消息、服务的系统集成。

——建设师生综合服务平台。成立了“最多跑一次”专班，完成涉及师生 150

余项事务的服务流程优化、再造及重组，开发对接钉钉平台，实现“最多跑一次”平台的“网上”办理和“掌上”办理，目前已办结完成了 50 余万件事务。疫情期间，自主开发集师生调查、上报、统计、车辆、人员管控等功能于一体的金职调查系统，为学校的疫情防控提供技术支持。

——建设数据分析与决策支持平台。采用统一规划和分步实施的建设原则，初步完成学校大数据分析决策支持平台的建设。目前学校正在开展数据治理，逐步实现数据标准化；目前已完成毕业季、四六级英语考试分析、困难生分析、学业分析等学生数据分析报告。

(3) 智慧教育改革全面深化

——开辟数字经济催生的新兴专业及领域。对接人工智能发展新技术、新产业和新业态，电子信息专业群主动转型升级，培养具备“人工智能+”思维和集成创新能力的高素质技术技能人才，探索与实践“人工智能+X”复合专业人才培养新模式。

——实施资源建用“五个一百”计划。学校深入贯彻教育信息化建设和“互联网+”行动计划精神，出台《推进“互联网+教学”实施方案》，于 2019 年开始重点实施优质教学资源建设与应用的“五个一百”建设计划，已建成各类项目 211 项，今年新增申报 205 项。目前在各主要 MOOC 平台上建课 110 门，SPOC 平台开课近千门。省第二批在线课程通过认定 19 门、获批省级第三批培育课程 55 门，认定和培育数量均居全省第一。2019 年第二批国家级专业教学资源库新增立项 2 项，主持及联合主持国家专业教学资源库 6 个。

——推进教学创新平台深度应用的“课堂革命”。针对疫情期间“线下转线上”的特殊教学背景，学校充分立足职业教育课程特点，组织开展了“示范课堂”评选活动，注重“双向互动、多边发言、实时回应”的师生交流，引导教师综合运用多种网络教学技术手段，促进线上混合式教学模式创新。疫情期间，学校全面开展网络教学，共有 889 名教师开设网络课程 973 门，参与学生 16649 名，教学班开课率达到 88.7%，有力保障了“延迟开学不停教不停学”。

二、夯实“三维”成长基石，建设高水平“双师”队伍

学校现有教职工 1428 人，其中教师 985 人，生师比为 22：1。有正高职称 100 余人、副高职称 330 余人，博士 41 人，享受国务院特殊津贴专家等国家级人才 3 人、全国模范教师 1 人，省有突出贡献中青年专家等省级人才 57 人，国家级教师教学创新团队 1 个、省级教学团队 4 个，“双师”素质专任教师比 90.3%；聘请兼职教师 1300 余人。学校“‘4+X’教师考核评价体系”入选教育部“高校教师考核评价改革示范校”40 所高校（全国高职院校入选仅 2 所），建有国家级“双师型”教师培养培训基地 2 个、国家级技能大师工作室 1 个。通过平台、项目、评价“三维”体系的深入实施，形成了学校教师职业发展新生态、教师培养项目新体系、教师能力考评新机制，培育了一支高水平“双师型”教师队伍。在全国职业院校“双师型”教师队伍建设典型经验与优秀案例征集工作中，学校报送的院校典型案例位列院校第 1 位和教师个人优秀案例位列教师第 48 位。

1. 搭建产教融合平台，营建教师发展“三职三化”新生态

学校以多样化的产教融合高端平台建设为抓手，不断推动教师融入行业企业的深度和广度，强化教师的专业归属感和职业认同感，在开创基地、招生、教学、科研、就业“五位一体”育人模式和推进“校内基地生产化、校外基地教学化”的基础上，逐步探索并建立了共享基地型、丝路互惠型、集团联盟型、资本混合型、校地合作型、研发引领型等 6 种类型的产教融合高端平台 20 余个，从而孕育出有利于教师

专业发展的“职业环境集成化、职能定位多元化、职责履行协同化”“三职三化”新生态。



图 3：教师专业发展“三职三化”生态

（1）职业环境集成化。主要是专业群与企业合作共建生产性公共实训基地，教师的职业环境由单一的教学办公场所转变为集教学、实践、生产、研究、培训等多功能职业环境。如机械制造与自动化专业群与西子航空集团、ABB 机器人和万里扬等高端企业合作投资 1.44 亿，政校企三方共建、共管、共享的高端生产型校内产教融合平台“智能化精密制造实训中心”（该平台入选国家发改委首批产教融合平台），配备 11 名专职人员，每年可接纳机械制造与自动化等 7 个专业 50 余名教师进行生产性实践，通过构建灵活高效的产、学、研、训、创协调运行机制，很好地服务智能化精密制造方向师资队伍的专业实践能力提升，形成可推广、可示范的双师培养实施新路径。

（2）职能定位多元化。主要有两种组建形式，一是专业群与政府部门、企业结成产教联盟，以产教联盟为平台开展活动，教师的角色定位调整为人才培养的组织者、实施者，政府政策的宣传员、解说员，企业产品与技术的研发专家、推广专家。如我校现代农业专业群与省农业厅牵头，吸纳省内农科类中高职院校和企事业单位成立浙江省现代农业职教集团，培养现代农业技术技能型人才和新型职业农民，2017 年获批浙江省示范职教集团。二是校企联合成立具备自我造血的功能的专业性公司或集团，以混合所有制的运作方式，鼓励教师参与企业管理和技术研发，教师的身份演变为企业的管理中层和技术骨干。如儿童教育（学前教育）专业群与 3 家公司共同组建幼教集团，打造幼教连锁品牌；酒店管理专业与上海凯洛斯融资租赁有限公司合作在校内共建实体酒店；这些实体性公司为教师深度参与企业管理与技术服务提供了真实环境，很好地推动了教师的专业发展。

（3）职责履行协同化。主要有两种运行模式：一是学校与地方政府搭建平台，在经济、文化、社会服务等方面开展综合性、战略性的合作，教师社会服务在政府部门的支持和配合下，范围更加广泛、内容更加务实、举措更接地气、质量更有保障。如我校与金华经济技术开发区开展战略合作，开发区财政安排三年 5000 万元的专项合作资金，鼓励专业教师与开发区企业深入开展技术合作与人才培养。二是专业群与专业研究机构合作成立研究单位，以高层次科研项目引领专业的高水平发展，教师既可以对接项目融入高水平的研究团队，又可以吸纳高端研究人员增强自身研究团队实力。如生物制药专业群引进四川抗菌素工业研究所在学校成立金华分所，已经落实 5000 万元的共建经费和首批 30 名研发人员。

2. 建设教师发展中心，构建“双师素质”教师培养新体系

学校重视打造“双师素质”教师培养体系，先后实施“教师梯队培养工程”“双师素质提升计划”“人才集聚计划”等系列师资队伍建设工程，建立教师发展中心和“双师型”教师培养培训基地，并以培养“高尚的师德、高水平教学创新团队、高层次学科专业带头人、高技艺工匠之师”为目标，实施师资培育、引进和兼职教师教学能力提升计划。近五年获批国家级人才1人、省级人才23人；在省级以上教师教学能力竞赛、微课竞赛、多媒体课件大赛中获奖59人次，专业教师带队参加职业院校技能大赛，获国家级、省级奖项数均居全国高职院校第一。



图 4：“双师素质”教师培养体系

(1) **加强校内教师队伍建设。**为建设一支素质优良、结构合理的专任教师队伍，学校一是建设教师发展中心。研制专业课程建设、信息素养提升等促进教师职业发展的系列化培训项目30余个；面向新入职教师、骨干教师、双师教师等不同对象，每年组织、承办教师研习活动450余场，教师参与达14000余人次；设立教师出国境研修专项经费，年均选派30人以上有较高学术水平、创新能力和发展潜力的专业教师出国境进行为期3个月以上的中长期访学研修，构建教师入职培训和在职研修的项目体系。二是建设“双师型”教师培养培训基地。开发专业建设、职业精神、实践能力、技术研发等领域的培训项目，每年面向全国举办高层次“双师”能力提升班10余个，教师参与所在专业（群）双师基地实践比例超过60%。三是推进骨干教师实践项目。通过组织教师参加“社会实践活动”“访问工程师（访问学者）”“产学研创研究合作”等项目，鼓励教师深入企业、科研院所、政府等，参与研发、工作或实习，增强自觉投身经济社会发展主战场的意识与能力，提升教育教

学能力，提高科技开发能力和创新能力，进而反哺教育教学与课程建设。近三年，每年均有 97% 以上的专任教师参加相应层次要求的社会实践；共派出 114 人参加省级访问工程师项目，开展校企合作项目 85 项，获省访问工程师项目评审一等奖 2 项，二等奖 2 项，三等奖 3 项；教师主持横向课题 346 项，到账经费 4675.4 万元。

（2）加强“双师”人才引进。学校主动向科研院所、社会企事业单位、服务行业引进或柔性引进高水平人才：一是引进高层次专业带头人。完善人才引进相关政策制度，引进一批有国际视野，在专业群建设方面能提出创新性、战略性构想并带领实践的“领头雁”型或“群主”式人才，重点引进国际有影响、行业有权威的科研创新带头人、技术技能领军人才；二是引进高层次师资。制订博士引进计划，校、院、专业共同出击、合力引进，做大做强学校高端人才储备库；三是引进企业高水平技术技能人才和能工巧匠。高水平技术技能人才和能工巧匠的引入，不仅充实了专业实践教师队伍，而且显著改善了学校“双师素质”教师结构。近三年，共引进“国千”人才 1 人，博士 16 人，有企业背景师资 146 人。

（3）加强兼职教师队伍建设。为了最大限度地发挥兼职教师队伍的作用，学校根据专业特点和不同的优势资源，实施专任教师与兼职教师一体化管理。一是学校实施“双专业带头人”制度，聘请有影响力的行业专家担任兼职专业带头人，通过相互协作提升学校专业带头人的行业视野和对专业发展的科学决策能力。二是将兼职教师编入基层教学组织，为其配备联络员，实行“1 对 1 结对”，并进行一体化的动态管理，加强日常性和专题性的交流和沟通。三是学校为了加强专兼结合优秀教学团队建设，制定了《优秀教学团队建设与管理办法》，专兼职教师合力组建专业教学团队、课程建设团队、教改项目团队、应用技术研究团队等，努力打造形式多样、专兼融合、互动共赢的合作团队。目前，学校稳定了一支人数在 1100 人左右，由兼职教授、兼职专业带头人、兼职教师组成的兼职教师队伍。

3. 深化人事制度改革，建立教师能力考评“4+X”新机制

以全方位的人事体制机制改革为重点，建立了“4+X”教师能力考评新机制，充分发挥考核评价对教师教育教学能力、专业实践能力等双师双能素质培育的推动作用，为促进教师职业发展提供机制保障。

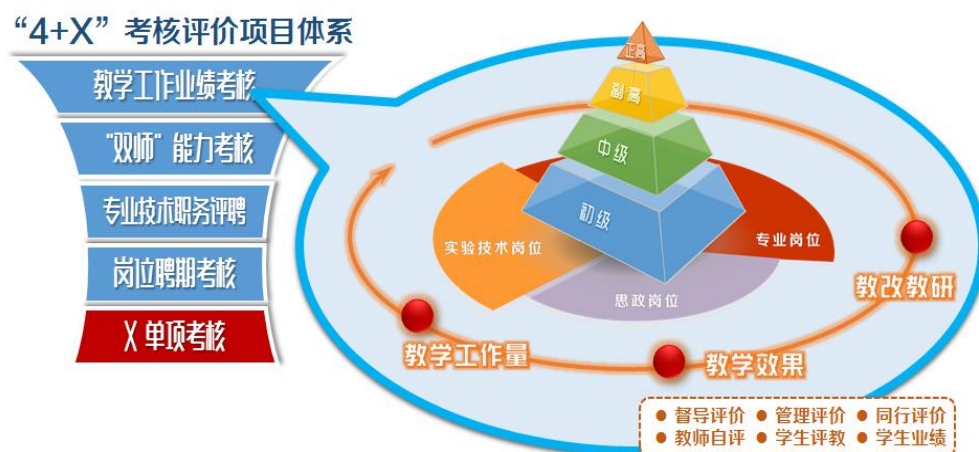


图 5： 教师能力考评“4+X”机制

(1) 教学业绩考核。教学是教师的中心工作，学校实施分层分类的教师教学业绩考核，并历经多轮次的动态修订，不断完善考核机制。考核内容由教学工作量 30%、教学效果 50%、教改教研 20%三个一级指标构成。同时，设立考核加分项目，对在教学改革与建设、育人成果、教学荣誉等方面取得较大突破或取得显著业绩的教师给予考核加分。

(2) “双师”评价认定。学校实施“双师素质教师培养工程”，制定“双师”评价标准并在实践中不断完善。2019 年，在机电、建工两个学院开展“双师”认定试点的基础上，制定学校《“双师双能型”教师认定及管理办法》，由学院牵头，开展教师专业技能测评，以专业群通用技能、专项技能为内容设置测评项目，按照企业行业标准认定双师教师，并对通过评价鉴定的教师给予一次性奖励。

(3) 岗位聘期考核。学校出台《岗位聘期考核实施办法》，遵循集中考核与分散考核相结合、注重公平和突出绩效相结合、定性考核与定量考核相结合、年度考核与聘期考核相结合的原则，以三年聘期内的教学业绩、科研业绩、育人成果、团队及平台建设等为主要考核内容，从履行岗位职责情况、工作态度、工作质量等多方面进行考核。

(4) 多元化的单项考核(X)。学校从适应不同时期高职教育改革发展对教师能力提出的要求，针对重点实施的师资培养工程，面向不同群体的职业发展特征和要求出发，设置了多元化的考核项目，采取“部门负责、多方联动、重点评价”，进一步促进教师提升教育教学能力。

案例 1：竞赛指导提升技术技能 社会服务提升实践能力

学校信息工程学院电子信息与自动化专业群教师刘子坚，工学硕士、讲师，毕业后即应聘进入学校，是一名典型的“学校到学校”的专任教师，像他这样的师资也是学校近年来引进录用的主体。他们的统一特点是：强于理论，弱于实践，尤其是对于工科类专业，不论是学习领域课程的开发，还是行动导向教学过程中对学生的指导，均需要专业教师具有极强的工程实践能力，这也是“学校到学校”师资所欠缺的能力。为了解决这一问题，学校在理工类学院中采用“以竞赛指导提升技术技能，以社会服务提升应用能力”的解决方案，培养了大批“双师型”教师，刘子坚的成长过程是其中的一个缩影。

刘子坚自 2006 年参加工作以来，一是始终坚守在学生专业技能竞赛和创新创业大赛指导的第一线，13 年来从未间断过，取得了丰硕的成果：指导学生取得国家一等奖(金奖)4 项，国家二等奖(银奖)5 项，国家三等奖(铜奖)2 项，省一等奖 12 项，省二等奖 7 项，省三等奖 7 项；被评为全国职业院校技能大赛优秀指导教师 2 次，浙江省优秀指导教师 1 次。二是始终坚守在下企业、访问工程师、社会服务第一线，从学徒开始做起，历经磨练，通过电子设备装接工二级技师考评，成为可以开发产品的工程师，为企业开发产品 10 余项并投入量产，横向到账近 50 万元。同时，他将技术应用与学徒培养相结合，成效显著，获评浙江省优秀技能人才。三是始终坚守在专业建设、课程建设和人才培养的第一线，编写浙江省重点教材 1 部，主持建设浙江省精品在线开放课程 2 门，核心参与国家精品在线开放课程 1 门，主持建设浙江省示范实训基地 1 项。同时，他将工程实践创新能力培养与创客教育相结合，所带领的学生创客团队人数已经近 30 人，近一半学生已具备产品开发能力，参与到产品开发。

三、聚焦关键领域改革，打造专业人才培养高地

1. 集群发展，优化专业特优发展新生态

学校立足高水平区域高职的办学定位，对接区域产业链，深入推进优势特色专业群建设，努力提升专业服务产业发展能力，重点打造“一老一幼一制造”三大专业群高峰，在服务重大民生、服务中小微企业发展等方面形成了鲜明的办学特色。

(1) 立足区域，规划专业新体系。学校坚持服务区域发展的办学定位，对接浙江省“一带一路”枢纽、全球数字经济创新高地等建设需要，重点对接浙江省八大万亿产业和金华市五大千亿产业，精准服务全省第四大都市区——金义都市区建设，按照产业链、岗位群重组专业群，重构形成“4222”的专业群布局。



图 6：学校“4222”专业群架构图

建立“专业人才需求预测与评估”和“招生指标测算综合评价”双模型，不断完善“增、调、稳、退”的专业动态调整机制，持续优化专业结构。适应人工智能、智能制造等新业态和新技术发展，近五年调整专业 10 个、停招 8 个、新增 4 个。招生专业数从最高 79 个优化到了目前的 55 个。

(2) 集中力量，打造专业（群）新高峰。学校以优势特色专业（群）为主体，并轨落实 2 个国家高水平专业群、6 个省重点校优势特色专业群、12 个省优势特色专业和 12 个省高水平专业等重点专业建设项目，实施特色成果和标志性成果培育

的“双培”计划，培育一批具有示范性和引领性的教育教学改革成果，有力提升专业实力和培养质量。获 2018 年国家级教学成果奖二等奖 3 项，机械制造与自动化等 8 个专业入选全国骨干专业，华夏护理实训中心等 3 个实训基地入选全国生产性实训基地，在省高职高专院校教学工作业绩考核中，连续五年位居全省高职第一。

学校着力破解地方综合性院校专业数量多、门类全，对接产业不聚焦的发展难题，重点打造“一老一幼一制造”三个专业群高峰。立足“小家庭、大民生”，做强护理和学前教育两大专业群，担当民生使命；立足区域“小企业、大集群”产业特征，做强机械制造与自动化专业群，强化智力支持，推动产业升级。其中护理专业群成立中德养老护理研究院，从临床护理向养老护理拓展；学前教育、机械制造与自动化专业群入选国家“双高”校高水平专业群，学前教育专业教学团队获批国家级教师教学创新团队；我校作为教育部协调的 5 所高校中唯一的高职院校，依托学前教育专业对口支援西昌民族幼专，在专业建设、人才培养、师资队伍提升等方面开展合作，助力凉山教育扶贫。

案例 2：仁爱、卓越、坚守——培养现代养老护理人才

护理专业为国家示范专业，起源于 105 年前的福音护校，是浙中医疗和养老机构近 80% 护士长的成长摇篮。近年来，积极推动从临床护理向现代养老护理拓展，成立中德养老护理研究院，建成全国养老服务示范专业点。

护理专业薪火相传，百岁“护士奶奶”——陆月林老师退而不休，坚守在学校和养老院，成为精神楷模；急救培训师——潘超君老师急救公益培训十余年，惠及万人，获教学能力比赛全国一等奖；全国模范教师——胡爱招老师扎根一线致力课改，主讲的国家级课程做到了极致；“男”丁格尔——陆正豪同学毕业后坚守一线，践行护理职业信条，四代人诠释了仁爱、卓越、坚守的护理精神。

2. 追求卓越，探索现代工匠培养新模式

围绕国家“双高”A 档建设单位的发展目标和改革任务，积极落实“职教 20 条”，完善立德树人培养体系，扎实推进“1+X”证书制度试点和拔尖型人才、社会生源培养改革，有效提升了教学质量和人才培养质量。

(1) 实施“五项育人计划”，完善立德树人培养体系。以立德树人为根本任务，聚焦高素质技术技能人才培养目标，实施思政教育铸魂、通识教育培基、劳动教育修身、生涯成长引领、优秀文化浸润“五项育人计划”，完善以德为基、全面发展的职业素养养成体系。彰显高职特点和地方特色，开设“浙江精神与浙江发展”等思政拓展系列课程并开发活页式教材。成立“初心讲师团”，思政名师对接专业学院，开展“课程思政”试点专业课程 33 门，立项课程思政专项校级教改课题 40 余项。融入专业加强劳动教育，《从碎片化到系统性：“一体两翼”劳动育人体系的构建与实践研究》立项省教改课题，《“小书柜”传播“大思想”》项目入选浙江省高校文化育人示范载体。立足技能精专业、专业进产业、产业促创业、创业带就业的立体化育人实践——“一带一路”阿郎行精准资助专项行动，获志愿汇“脱贫攻坚奖”。学校在立德树人、提升学生获得感方面卓有成效，荣获 2019 中国高等职业教育质量年度报告发布的“育人成效 50 强”院校。



图 7：职业素养养成“五项育人计划”

(2) 落实“1+X”证书制度试点，探索“三贯通四模式”。积极对接“1+X”证书制度试点要求，率先开展试点工作，累计获批开展 31 个职业技能等级证书的试点工作，涉及机制、学前、护理等 38 个专业，2020 年拟试点人数达 2910 人次。以“X”证书为桥梁，深入探索育训并举的“三贯通、四模式”实施路径，推动专业人才培养方案与“X”证书贯通、学分互认贯通、职前教育与职后培训贯通，实施基于辅修专业、竞赛项目、综合测评、职业培训的学业指导方式。如护理专业对接老年照护证书试点工作，加盟长三角养老行业人才培养共享平台，高质量建设职

业技能等级证书培训资源，采用免修、强化、补修等方式将职业技能等级证书融入学历教育方案，顺利完成首轮 87 名学生的技能鉴定，并开展学习成果积累和转换。

（3）深化拔尖人才培养改革，优化学生技能竞赛组训机制。完善校、省、国三级竞赛机制，落地实施“三引领、三融合”的技术技能拔尖型人才培养改革，2019 年组建“赛教融合”特色班 19 个，培育竞赛夺金项目 25 项，培养“金牌教练”19 名。2019 年组织学生参加各级各类竞赛 210 余项，学生参与覆盖面 80%，其中入围全国职业院校技能大赛 25 个项目、28 支代表队，总数全国第一；获一等奖 7 项，二等奖 13 项，三等奖 8 项，获奖总人数 64 人，总获奖项目数和获奖总人数连续第四年荣登全国“双第一”。首次获得“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛一等奖（全国高职唯一），省赛特等奖（全省高职唯一）、团体总分第一。全年共承办省级职业院校技能大赛 6 项、大学生科技竞赛 1 项，首次承办全国职业院校技能大赛“集成电路开发及应用”赛项。

（4）顺应“百万扩招”趋势，面向社会生源的精准培养。学校积极响应国家百万扩招计划，高质量完成了第一阶段、第二阶段高职扩招工作，共录取新生 817 人。学校主动适应高职扩招后生源多元化、发展需求多样化对教育教学的新要求，着重面向退役军人、下岗工人和新型职业农民等群体，分类制订专业人才培养方案。如畜牧兽医专业通过政校行企四方联合培养，实施道德情操、专业知识、岗位技能、职业素养、创新创业五维教学，编制了弹性学分制下（学习年限 3-6 年）的社会生源人才培养方案，《涉农专业扩招社会生源实施“四方五维”人才培养模式的三教改革研究》立项省教改课题。

案例 3：特色小班育英才，赛教融合摘桂冠

秉承赛教融合理念，落实学、练、赛一体化，组建“制造单元智能化改造与集成技术赛教融合特色班”，鼓励跨专业、跨年级组班，在确保学生在原班级学习原专业基本教学要求的基础上，按照“周周有任务”的总体要求，制定特色班的独立培养计划，包括培养思路、教学方式、教学计划、教学资源开发、学分认定等内容，达到全面提高学生整体技能水平和专业实践能力的目的。在 2019 年全国职业院校技能大赛高职组“制造单元智能化改造与集成技术”比赛中，学校选派的学生马俊、王志、胡凯航三人以第一名的成绩获得全国一等奖。自 2017 年以来，机制专业与工业机器人专业已连续 2 次参加此项比赛，并获得了该项赛事“二连冠”的优异成绩。

3. 创新载体，构建教学制度环境新格局

学校紧扣新发展目标，立足培养高质量技术技能人才，努力完善契合职教类型特征的教学标准体系，系统推进新技术课程建设和“三教”改革。

(1) 组织研制新一轮教学标准，强化职教类型特征。落实教育部《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），对接国家教育教学标准和1+X证书制度，优化课程设置，分层分类对学校2019级64个招生专业的人才培养方案进行制（修）订，形成各类培养方案87个。同时，积极主动承接教育主管部门委托的研究任务，在职业院校办学质量评价、本科层次职业教育人才培养等方面建构标准体系、推动制度创新。面向职业技能国际通用标准，开展智能化精密制造、人工智能、学前儿童教育、养老服务等领域的国际标准开发，如开发《电气自动化技术》等4个专业教学标准和《电子商务网络技术运用》等12门课程标准，在卢旺达等非洲国家推广使用。

紧扣关键改革，修订完善课程教学标准、督导评价标准、实训基地建设标准、教师发展评价标准、学生成长评价标准、社会服务评价标准等，进一步提高标准的科学性、适切性和有效性。围绕人才培养、教育教学实施和教学诊断改进的主要环节，分专业建设、课程建设、产教融合、教师发展、学生成长等层面，完善20个相关标准与操作手册，形成系统、透明、规范的质量标准和工作要求。

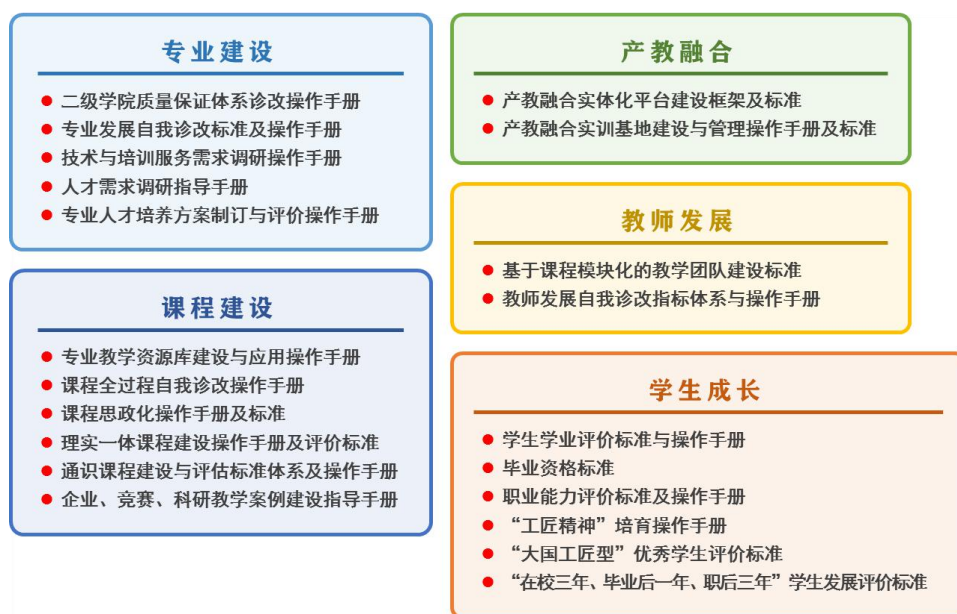


图 8：质量标准与操作手册框架

(2) 对接行业企业技术新发展，推进“五个一百”计划。对接新产业、新技术、新业态对人才培养提出的新要求，强化信息化课程教学资源的建设与应用。重点实施“五个一百”计划，建设精品在线开放课程 51 门、示范课堂 37 门、虚拟仿真实验教学项目 32 项、新形态教材 46 种。获批国家级精品在线开放课程 1 门，省级认定精品在线开放课程 19 门，省级第三批培育课程 55 门，培育数量居全省第一；立项建设省级第二批新形态教材 20 种，申报国家“十三五”规划教材 45 部。3 个联合主持的专业教学资源库建设获国家级立项，主持及联合主持的国家级专业教学资源库项目数达到 6 个，位居全国高职院校前列；主持的学前教育专业教学资源库升级改进项目、联合主持的康复治疗技术专业教学资源库以优异成绩通过教育部验收。

(3) 开展新一轮“四说”活动，强化主题教研活动。学校从教研活动切入，围绕高职教育教学改革与创新，积极探索教研活动的内容、载体与途径，在“四说”“四重”“四接”“四促”活动基础上，以立足产业链说高水平专业（群）、立足“三教”改革说新技术课程、立足“互联网+”说新形态课堂、立足标志性成果培育说专项改革等为主题，启动“新四说”活动，进一步完善主题教研活动内容体系。《孕育教学创新的“四四”主题教研活动》获评浙江省第四届高校教职工文化品牌。

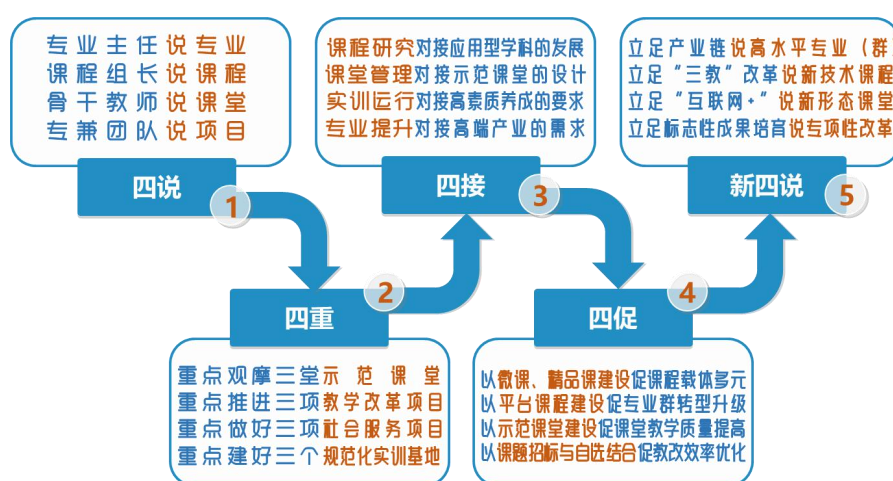


图 9：“五个四”主题教研活动体系

(4) 推进“互联网+教学”新改革，提升教师教育教学能力。通过试点培育、创新实践和示范引领，充分调动全校教师参与课堂教学改革的积极性，建立教师教学能力竞赛机制，推动课堂教学改革，提高教师教学能力，提升课堂教学效果。2018

年 11 月，我校在全国职业院校技能大赛职业院校教学能力比赛中获一等奖 1 项、二等奖 1 项和三等奖 1 项，实现了该项赛事一等奖零的突破；2019 年该赛事再获一等奖 3 项，三等奖 1 项，一等奖获奖数排名全国第一，并获得专业课程一组教育大类组的第一名。此外，学校帮扶西藏职业技术学院，联合参赛的作品获国赛三等奖。

(5) 推进新一轮教学诊改，完善内部质量保证体系。深化全要素网络化的内部质量保证体系建设。根据分层分类、标准化与个性化相结合的原则，建立学校全方位诊改、专业发展性诊改、课程全过程诊改、学生成长性诊改、教师发展性诊改的内部质量诊改体系框架体系。基本实现了诊改数据采集、统计分析、改进预警、质量报告、智能画像等功能，完善了诊改信息化平台的框架、指标、诊断点等。采集了 64 个专业、697 门课程、703 名教师、6727 名学生等平台运行所需的各类数据数万条，由点及面地开展了基于大数据分析与发展性诊改，形成了 800 多个多维度的图表画像、近万个质量分析项目。逐步打通了诊改平台与教务、学生、人事、科研等多个业务平台之间的数据联通渠道，实现了数据库的共建共享，学校层面和教师层面的自动采集率分别达到 99%和 96%，专业、课程和学生层面的自动采集率都达到 100%。



图 10：诊改平台架构图

4. 体制破题，拓展产教融合发展新平台

(1) 构建“532”产教融合平台新格局

学校坚持产教融合、校企合作的办学主线，提出“产学研训创”实体化运行、“学训评管考”一体化推进。校内实训场所总面积 16 万余平方米，校外基地 800 余家，其中紧密型基地 246 家、“教学化”的示范基地 52 家、校企利益共同体 12 个，探索出 6 种不同类型的产教融合模式。与多家世界 500 强企业，如华为技术有限公司、辉瑞普强制药有限公司，以及物产中大、中天建设集团等众多国内 500 强企业在技术技能人才教育与培训、协同创新等方面开展深度合作。

进入“双高”时期，学校着力打造“532”产教融合平台，建设 5 个产教综合体、3 个职教集团（联盟）、2 家特色产业学院，形成“一群一平台”的新格局。同时，学校紧密对接区域优势产业与重点产业发展，重点服务广大中小微企业需求，与金华市住建局共建金华市建筑产业研究院，与金华市中心医院签约共建临床护理学院，与金华经济技术开发区管委会、金东区政府、兰溪市人民政府、磐安县人民政府、永嘉县人民政府和舟山市人才办等开展校地合作，建立高校服务地方发展的“金职模式”。

(2) 培育产教融合优秀合作基地

学校积极探索产教融合新路径、新模式。与西子联合、今飞控股集团共建的“智能化精密制造实训中心”荣获国家首批产教融合工程项目，入选浙江省高等学校首批省级产教融合示范基地，现首个航空部件已顺利下线。牵头成立全国商务数据分析与应用职教集团，积极探索商务数据分析与应用专业赛教融合教学改革，职教集团合力开发的“商务数据分析与应用综合实训”立项为商务数据分析与应用专业国家教学资源库子项目；承办了首届数字经济发展与数据人才培养大会及全国首届商务数据分析与应用技能大赛。浙江省现代农业职教集团被推荐参评“国家级示范性职教集团”；川抗所金华分所已落地运行，目前已组织申报各级各类研究项目 7 个，与康恩贝制药、尖峰药业和华东医药合作建立的浙中生物医药产教综合体获评“浙江省高等学校第二批省级产教融合示范基地”。

案例 4：共建技术联盟，助力区域新兴产业

金华市是国家首批新能源汽车推广示范城市和浙江省首个省级新能源汽车推广应用试点城市，新能源汽车产业发展势头良好。2017 年，学校在金华市经信局的主导下，与金华市汽摩配行业协会共同发起成立包括国家机动车机械零部件产品质量监督检验中心、众泰控股集团有限公司等 28 家单位的“浙江金华新能源产业技术联盟”。

学校依托联盟平台优势，构建“精准对位、多元供需”的新能源汽车专业技术人才培养模式，以“专业围绕产业”为建设方向助力地方经济发展。针对地方企业“小而精、小而强”的特点，开展企业人才需求精准调研，根据联盟成员企业多以零部件制造为主的特点，建设以“产品设计-产品制造-产品检测”为主线的课程体系，夯实专业基础，注重职业素养培养，突出专业技术能力。以新能源汽车小镇企业（多为联盟成员企业）的发展为契机，联合区域内职业院校，建立产业工人培育机制，改革教学内容，实现“理论教学与技能训练融通合一、能力培养与岗位对接合一，注重一专多能”复合型技工人才培养。截止到 2019 年，学校学生连续三年获省新能源汽车技术服务大赛一等奖 1 项、二等奖 3 项，国赛二等奖 1 项。连续两年开展新能源汽车关键技术突破及产业化发展高级研修班，为企业培训达 200 人次；进行汽修技师、高级技师培训 50 人次；为企业自主评价培训 60 人次；学校专业教师完成 2 个企业项目教学化改造并进行教学实施，获批省公益性项目 2 项，实用新型专利授权 5 项，获得授权发明专利 5 项。



图 11：联盟成立大会



图 12：行业协会参与新能源专业认证

四、服务学生职业发展，重点打造就业创业能力

学校学生工作根据“一切为了学生发展”的核心理念，通过不断提高服务学生的水平。学生的综合素质、就业质量、创新创业能力等不断提高，学生对学校的满意度也不断增强。2019 年学校为社会输送毕业生 7132 名，初次就业率 97.87%，90% 的毕业生在浙江省就业，在金华就业占毕业生数 26%，高于生源数 10 个百分点。

1. 强化价值引领，学生综合素质不断提高

(1) 创新青年活动载体。紧紧围绕纪念五四运动 100 周年和建国 70 周年，深入开展“四进四信”“青年大学习网上团课”等主题教育活动，引导广大青年学子树立正确的理想信念；开展“纪念五四运动 100 周年特别主题团日活动暨表彰典礼”“祭奠革命先辈，传承五四精神”“志愿服务月”“婺文化进校园”等系列活动 1000 余场次，参与学生数 5 万余人次；深入开展科学理论竞赛活动，举办网络“马克思主义知识竞赛”、活动、演讲比赛、朗诵比赛、征文活动 80 余次，参与人数 5.7 万人次。

(2) 提升基层团组织活力。制定并下发《金华职业技术学院团支部主题团日活动八条标准》《共青团金华职业技术学院委员会关于推进我校基层团组织规范化建设工作的通知》等指导性文件，不断巩固团支部基层战斗堡垒地位。共评选出校五四红旗团支部 6 个，先进团支部 70 个，优秀团干部 222 名，优秀团员 226 名。师范学院团委荣膺 2018 年度“全国五四红旗团委”称号，是我省唯一获此殊荣的高职院校基层团委，是团中央授予基层团组织的最高荣誉。同时，还涌现出“全国践行工匠精神先进个人”“全国践行社会主义核心价值观先进个人”“中国大学生自强之星”“浙江省最美 90 后”等一批先进个人。

(3) 培育学生爱国主义精神。学校深化教学、军训、征兵、双拥、民兵“五位一体”的金职特色国防教育体系。2019 年组织 7972 名新生进行军事训练，对 24 个汇演方阵、51 名“优秀连队政治指导员”和 1540 名“军训标兵”进行了表彰。开展“万人观影征文”活动，组织新生观看军事题材电影《战狼 2》和《参军报国 准备出发》征兵公益宣传片。开展爱国主义教育主题征文大赛活动，共评出 135 篇优秀征文。民兵工作成绩喜人，学校组建“无人机救援班”和“网络攻防班”，通过民兵军事和专业训练，强化民兵组织建设，提高民兵队伍整体素质。2018 年首届全

省民兵大比武中，我校代表队获得网络攻防团队总分第三名和个人总分第三、四名的成绩。

(4) 加强实践育人工作。学校培育实践育人品牌阿郎卫士等 20 余个，先后组织青年学生参加“汇聚青春力量·共创文明金华”万名青年志愿者文明劝导集中行动等志愿服务活动，服务达 6 万余人次，累计志愿服务时间超过 221000 多个小时。“阿郎卫士”文化品牌获评全国“一校一品”校园文化品牌示范基地。学校获评省“无偿献血先进单位”、省高校预防艾滋病宣传教育情景剧一等奖；2018 年暑期社会实践活动获国家级荣誉 13 项(获奖总数全国高职院校第一)，校团委获团中央 2018 年暑期“三下乡”社会实践活动优秀组织奖，活动受到《中国教育报》《中国青年报》《浙江日报》等 30 多家报道 100 余次。

2. 实化服务育人，学生满意度不断提高

(1) 资助育人助成长。学校着力打造“小明培养基”发展性资助育人品牌，不断深化“仰望星空”扶智行动，联合就业指导中心、创业学院等部门开设“素质”“成长”“发展”三课堂，开设海外研学、礼仪、书法、游泳等课程 20 门，惠及学生近千人。积极构建学生感恩教育反哺社会项目化的新模式，实施开展“一带一路”阿郎行精准资助专项行动。组建“云翼助农”“网益助农”“文化丝路行”“匠心筑农”4 支服务队，立足浙江，辐射新疆，以所学技能与特长，助力贫困地区经济与文化的发展，聚焦脱贫攻坚，开展了技术培训、文化交流、专业反哺、关爱校友等一系列帮扶服务。形成助人自助的良性循环，也逐步拓展我校技能精专业、专业进产业、产业促创业、创业带就业的立体化育人实践途径。1 人荣获浙江省学生资助最美爱心人物；1 人获国家奖学金特别奖、第六届浙江省十佳大学生称号；1 人获浙江省最佳创业实践之星、新疆优秀返乡大学生称号；“小明培养基”获省资助文化品牌“精品项目”。

(2) 公寓文化泽品行。2018 年以书院制、党建和信息化为抓手，深化文明寝室建设，实现育人工作重心向公寓转移。推进党建进公寓品牌建设，完成红砖家园、阿郎居里的一期建设。建成鹿田书院，构建了集学生自主学习、成长成才、人格塑造、品德修养和行为规范养成为一体的鹿田书院育人体系。2019 年完成红砖家园、阿郎居里、鹿田书院的二期建设，建立了公寓文化育人工作的长效机制。鹿田书院、

阿郎居里、红砖家园接待上级和兄弟院校视察、走访 50 余次，形成较大的影响力。2019 年拓展布局，启动医学院“医路仁心”和经管学院“向阳花之家”公寓文化项目，开展“青春尖兵”国防教育进公寓文化项目。

(3) 心理育人暖人心。夯实“4321”心理健康工作机制和心理服务内涵，顺利完成全校近 8000 余名新生的普查建档工作，平均每天接待 2-3 个个案咨询，帮助学生排解情绪。开展以“关注心理健康，适应大学生活”新生心理健康教育宣传月系列活动、“青春校园，和谐人际”“5·25”大学生心理健康教育宣传月活动。近千名同学参与到各类心理活动中，通过与人交流、游戏体验、小组分享以及心智比拼，建立了积极的心理健康意识，营造了良好的校园心理健康教育氛围。打造“金职校园心理剧大赛”“金职超级演说家比赛”两大特色心理活动品牌，2 部校内心理剧作品获得全国校园心理剧比赛优胜奖。

(4) 招生质量稳提升。学校通过优化生源结构，合理配置不同剩生源的招生计划，精心制作专业介绍宣传媒介，深化生源基地建设内涵，实施分层分类精准招生宣传。在 2019 年统一考试招生中，不论是二段录取数还是二段线以上录取人数，在全省同类院校均名列前茅，2019 年二段线人数更是从 2018 年的 55.32%上升到了 85.9%。浙江省普通类招生的 56 个专业中有 44 个专业投档分数列全省第一，而 2018 年仅 19 个。2019 年我校（含本科和四年制高职人才培养试点）的总计划数 8655 人，总录取数 8651 人，总报到人数为 8290 人。

3. 细化就业服务，学生就业质量不断提高

聚焦学生职业生涯发展教育全过程与就业竞争力提升，围绕学生生涯成长教育和服务工作关键环节重点突破，实现 7132 名 2019 届毕业生 97.87%的初次就业率，初次就业率高位略有增长；2018 届毕业一年后就业率首次突破 98%；作为全省高职院校唯一代表，学校在全省就业创业工作总结会议上作就业工作典型发言。

(1) 丰富市场建设模式，提升就业支持力度。倾力集聚政府、企业、社会资源，打造 100 家高端就业基地，分层次、分类别、分行业举办各类招聘活动 100 余场，2000 余家企业进校，为毕业生提供 20000 余个就业岗位；招聘季后期，在毕业答辩、成果展示、现场签约“三结合”大型招聘会基础上，创新性地推出了以项目化招聘、名企擂台、职在必得——名企直通车为核心的新“三结合”模式，创新企

业学生对话形式，为毕业生和用人单位提供更多的双向选择机会和途径，促进毕业生更充分更高质量就业；主动与政府相关部门对接，为金华区域经济和社会发展服务，举办小微企业专场招聘会，组织 5 场产业游活动，参与学生数 500 余人次；积极为政府人才政策制定建言献策，金职院毕业生留金就业的人才政策提档升级建议被纳入金华人才新政。2019 年学校荣获杭州市地铁集团有限责任公司“最佳人才培养奖”，成为浙江省轨道交通产教融合联盟联合主席单位，被上海铁路局确定为高技能人才定向培养基地。

（2）打造师生成长平台，精进学生发展能力。以学生就业竞争力和职业生涯成长为主线，打造了“生涯发展梦工厂”活动品牌，师生合力塑造学生面向未来的综合能力。选送的职业生涯教育活动案例获评省职业生涯教育活动优秀案例评选二等奖；学生参加浙江省第十届大学生职业生涯规划与创业大赛中获一等奖 3 项、二等奖 3 项、三等奖 10 项，学校获最佳组织奖，竞赛成绩位居全省高职院校首位；护理专业 2016 届毕业生陆正豪获评“我的人生我做主”浙江省高校毕业生就业创业典型人物。同时，学校在职涯指导队伍的专业化、职业化、专家化、个性化队伍建设基础上，成立促进职业规划和就业指导青年教师成长的平台“世界咖啡俱乐部”，通过师徒结对、沙龙、研讨、讲座、培训、读书、案例督导等 30 余场活动，激发教师探索内生涯发展动力，帮助教师树立引导毕业生与国家重大战略、社会区域经济发展同向同行、同频共振的责任感和使命感。职涯教育 3 名教师被共青团浙江省委聘为“浙江省青年讲师团”讲师，3 名教师获浙江省首届职业生涯规划微课竞赛一等奖 2 项、二等奖 1 项；教师主编的《大学生职业生涯发展》立项浙江省第二批新形态教材建设。

（3）实施三大暖心工程，助推学生职涯成长。开展困难生帮扶暖心工程，从调查、建档、自助、帮扶、跟踪等形成系列化、动态化帮扶机制，打造班主任、辅导员、就业干事、就业指导服务专家四级帮扶队伍，一生一策，为 304 名因学习、家庭经济、心理困难、信息不对称等引起的就业困难学生提供个性化发展助力，实现困难生群体就业率不低于全校平均就业率。通过招聘季服务暖心工程，做好校地服务平台的对接，开展毕业生就业服务“最多跑一次”工作，优化服务流程，多种渠道精准获取毕业生就业指导和服务需求，有针对性地提供岗位信息、政策解读、就业指导、简历诊断、技能培训、咨询团辅、技能培训等服务。推进毕业生回访暖

心工程，校院二级层层发动，教师全员参与，回访毕业生数 2137 人，回访企业近 200 余家，专业覆盖面 100%；走访基础上，结合毕业三个月后跟踪调查、浙江省教育评估院毕业一年后和三年后职业发展状况及人才培养质量调查，开展总结分析和反馈促改工作，提升学校人才培养质量和适应社会需求办学水平。毕业生对母校总体满意度、用人单位对学校满意度>93%，就业各项核心指标在全省名列前茅。

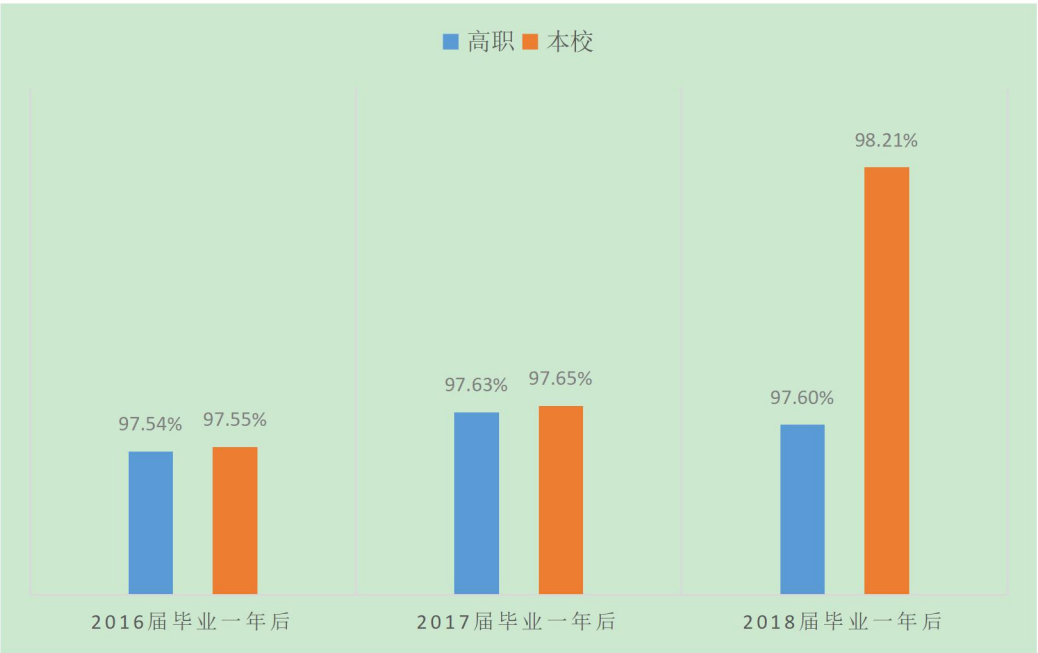


图 13：就业率

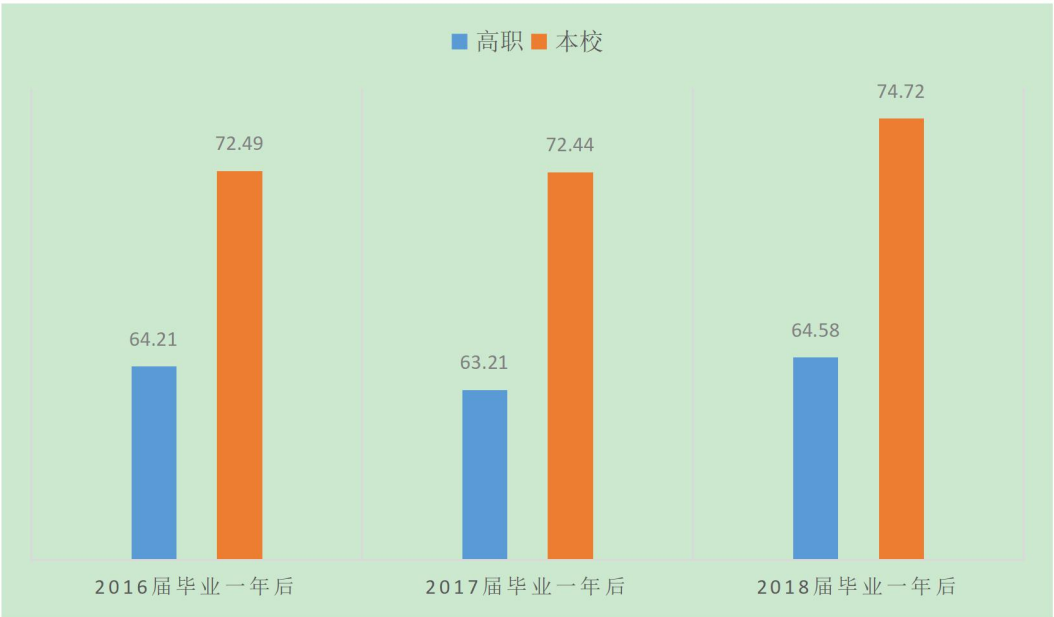


图 14：专业相关度

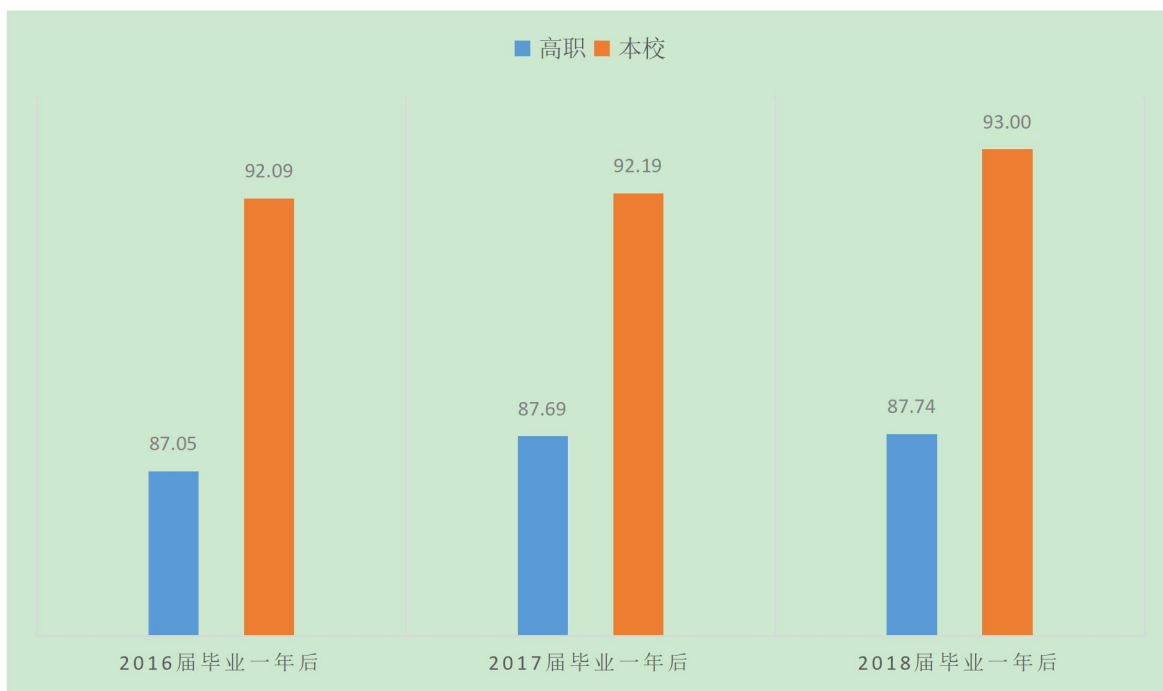


图 15：总体满意度

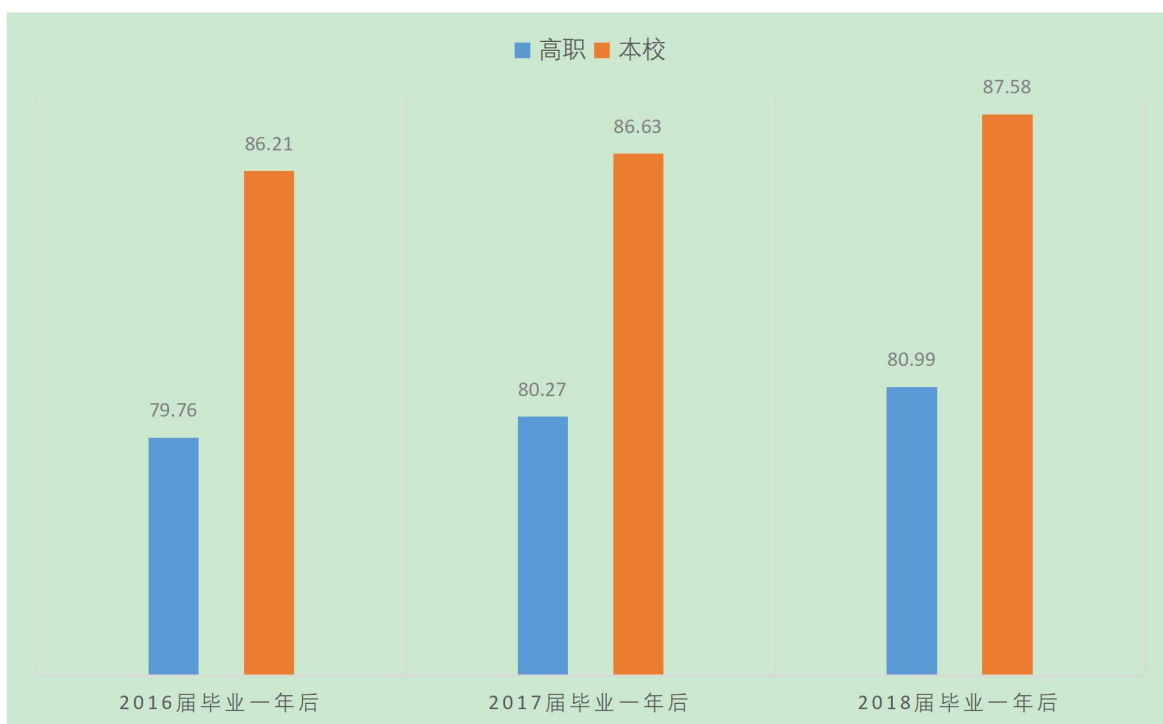


图 16：对母校的推荐度

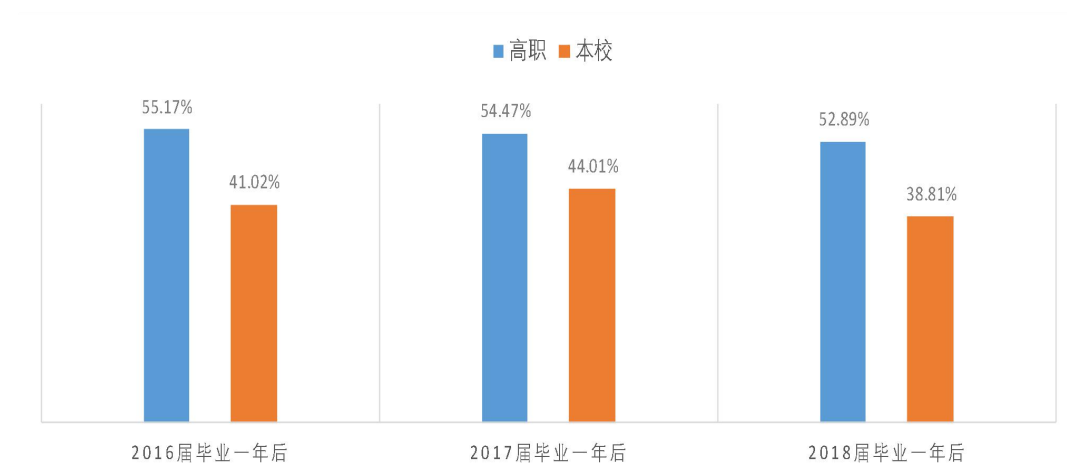


图 17：离职率

4. 深化创业教育，学生“三创”能力不断提高

学校不断完善“三四三”创新创业教育体系，落实落深创新创业教育覆盖 100%、项目实践覆盖 15%、成果孵化覆盖 5%的人才培养目标，学生的创新、创优、创业能力持续提升。

(1) 创新内涵，做精专创融合的“三航”课程学习平台。按照新一轮人才培养方案，完善双创人才培养机制，突出课程“理论普及+能力培养+体验实践”的教学功能，注重培养创新精神、创业意识和双创能力。以专业群对接产业群，积极融合优质社会资源和双创要素，共建共享模块化特色课程和教学项目，推进双创师资的“三导师”制和指导工作室建设，形成金职院特色的创新创业在线教育平台。课程建设方面，设置“职业职场类”通识教育模块，建设 3 门必修课和 47 门选修课程，按专业大类规定学分要求，突出课程的“意识培养+知识普及+体验实践”教学功能，实现《创业基础》必修课校本化课程教学覆盖 100%学生，创业选修课选修学生人次 3000 余人；实施创新创业教育融入专业教学的“三航嵌入式”课程改革，依托“六个一批”项目（优质平台课、优质实训课、示范微课、精品资源共享课、创新课堂、课堂教改项目）建设，建设选修专业课程 6 门、专创融合课程 18 门和“2+1”创业实验班核心课程 9 门，突出课程的“专业成才+创业成就”教育功能，实现开设了创业辅修专业班 3 个、学院创新班 20 余个，招收第三届“2+1”创业实验班 26 人。建成 1 门国家资源库创业实践课程、3 门省示范在线创业核心课程。建立健全导师联谊会制度，打造一支具有良好创新创业教育水平的三导师团队，聘请校外导师 70 余人，校内创业导师 30 余人，组建了 100 余人的创业导师队伍，完成创业项目师徒结对 50 余项。以省青年文明号“珍姐创业指导工作室”为核心，投

入经费 10 余万，新建二级学院创业指导工作室 12 个，构建了“珍珠项链式”覆盖全校的创新创业指导服务体系。

(2) 创新理念，做优产学研融合的“校园众创实训平台”。构建了以“二级学院创新创业实训室为培育空间，校级众创空间为陪跑空间，大学生创业园为孵化空间，金湖创客汇为加速空间”的四层众创空间平台，为学生创业团队提供全方位、全过程、立体式的指导与服务。完成校级众创空间（丽泽空间）的硬件升级和文化建设，累计选拔 50 余个项目团队入驻，空间获得国家级众创空间备案注册；大学生创业园营商环境优化升级，本年度创业园区（含金义校区）共征集到各类创业项目 122 个，通过培训提升，路演选拔，共筛选出 52 个优秀项目入驻创业园，其中注册企业 26 个，注册个体户 11 个学校创业园（含孵化中心）总营业额为 6000 余万元；新建二级学院创客空间 25 个，涵盖工、农、医、理、文等专业，创客空间实施创业训练项目 22 项。积极组织学生参加各类双创大赛，获“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛一等奖获 1 项、全国“互联网+”大学生创新创业大赛银奖 1 项；获浙江省“互联网+”大学生创新创业大赛金奖 7 项、银奖 8 项、铜奖 8 项、最佳人气奖 1 项；第十一届浙江省大学生职业生涯规划大赛创新创意类一等奖 1 项；获浙江省第七届职业院校“挑战杯”创新创效竞赛决赛获特等奖 1 项、一等奖 1 项、二等奖 2 项，三等奖 7 项。

(3) 共享资源，做实校地协同的“特色小镇互融平台”。实施“启航”“领航”“远航”工程，与金华市互联网乐乐小镇（浙江省特色小镇培育项目）共建对接平台，共享优势资源，对接产业、依托专业，联合举办各类创新创业活动，开拓学生视野，为小镇输送人才资源和创业智慧，做到迎进来、走出去，营造良好的创客文化。一年来，开展创新创业讲座、沙龙、论坛、大赛、创业市集、创业周末、创业游学、创业调研、大赛训练营、创商训练营、创业生存训练等等形式多样的双创活动共计 110 余场，其中行业企业导师、大赛专家、政府领导等入校开展创新创业活动 40 余场，组织 2500 余名学生参观小镇，组织学生参加项目大赛路演观摩、创业政策解读、游学、调研、生存训练、大赛培训等各类校外创新创业活动 30 余场，共同举办第五届创业嘉年华主题活动及学校第二届创新创业博览汇。12000 余名学生参加以小镇为中心的创新创业教育实践活动，3000 多名学生参加创新创业教育培训，1000 余名教职工进入行业企业开展社会实践，500 余名学生成功孵化创业项目，镇校互融平台“金湖创客汇”完成建设，并投入使用，共入驻师生创业项目 15 项。此外，积极对接政府、企业和社会资源，拓宽就业渠道，全年举办周末就业超市、行业和区域专场招聘会、重点企业宣讲会等 100 余场，组织名企擂台赛，实施项目化招聘，创新企业学生对话形式，进一步深化了三结合招聘会的内涵。

五、产学研训协同发展，增强社会需求适应力

学校围绕浙江省三大科创高地和金华高端装备、生物医药、“互联网+”等优势产业集群，主动对接长三角 G60 科创走廊和金义科创廊道，探索出了一条技术服务与成果转化双轮驱动的发展之路。同时，以市场需求导向，依托专业（群），大力开展职业培训，为地方培养大批合格的专业技术人员，不继提高学校的社会服务能力。

1. 建设应用技术研发平台，服务产业转型升级

学校重点服务金华八大细分行业转型升级，牵头保温杯、电动工具（园林）两大细分行业，参与智能家居门锁和生物制药两大细分行业建设；对接长三角 G60 科创走廊和金义科创廊道，成立了金华职业技术学院协同创新工作站，精准服务区域产业升级发展。学校集聚整合科技资源，搭建了“6+1”的应用技术研发平台体系，即院士专家工作站、应用技术协同创新中心、重点实验室、科技研究所、高新技术研发中心、专业性公司等 6 类形式的应用技术研发平台和 1 个“全链式”科技成果转化平台，打造了产学研训创一体化的技术创新服务链条。学校目前拥有院士专家工作站 2 家、省级工程实验室 1 个、应用技术协同创新中心 2 家、科研实验室 7 个、政校企合作的高端科技研究所 1 家、共建省级企业研究院 1 家、省市级高新技术研发中心 20 个，专业性公司 12 家、校级重点学科 12 个。

2. 着力开展核心技术攻关，发挥科技赋能作用

学校充分发挥院士、“国千”“省千”等顶级技术力量，着力打造高层次技术服务团队，围绕金华优势主导产业和五大千亿产业中的“卡脖子”技术和关键核心技术进口替代等难题开展攻关，积极培育国家级科研项目和高端科研成果，积极为区域产业转型升级发挥科技赋能的作用。2019 年，学校以国家级科研项目立项总数 4 项位列全省高职院校第一位、全国高职院校第二位，省部级科研项目立项总数一直稳居全省高职院校第一位。2020 年，学校共有 38 个项目获金华市科技项目立项，其中 4 个获重大项目立项，实现了重大项目立项零突破。同时，学校的“联合收割机高效低损变速箱研制及产业化”与“珍珠色彩定向培育及彩色珍珠研发”两项项目成果获得 2019 年度浙江省科学技术进步奖三等奖，成为此次唯一收获两项省科学技术奖的高职院校。

3. 着力推动科研成果转化，社会服务成效显著

学校充分利用政府科技成果转化政策，重点服务我省中小微企业发展，制订学校科技成果转化、横向科技服务等规章制度，为提高科研人员智力报酬扫清制度障碍，激发教师参与技术服务的积极性；充分利用现有的“6+1”科研平台体系，通过科技特派员、“百博入企”、专业性公司服务等形式派出专业教师驻点服务，深入企业一线合作解决生产中的实际问题，开发新产品，推进科研成果转化。2019 年学校正式成立科技成果转化中心，并通过浙江省高校科技经纪人试点单位验收，完成高校知识产权管理贯标工作。2019 年共有 40 项成果通过省科技创新云服务平台实现转化，创新券合同到款达 453.1 万元，创历史新高；获专利和软件著作权授权 288 件，其中发明专利 28 件，共有 28 件专利成功转让，专利转让数也达历年新高，学校年均社会服务到款超 6000 万元。

4. 全面开展“培训+”服务，职业培训形成品牌

积极拓展社会培训，完善项目平台，社会培训量质稳步提升。对接市退役军人事务局，积极筹建“退役军人职业学院”；统筹组织开发高职院校培训项目指南，承接了 12 个培训项目；对接政府，开展能力提升、农民培训、省中小学教师培训等项目，2019 年全校社会培训总规模超过 26 万人次，增长约 20%。

（1）建立健全相关培训制度机制。通过制定《社会服务收入分配办法》、《培训项目管理办法》及二级学院培训项目实施细则等制度，在年度目标考核、经费激励、职称评审、工作量认定等方面给予引导与支持，鼓励专业学院与教师主动拓展培训项目与服务。以培训项目为载体，为合作企业在技术支持、项目落地支持、企业技能人才自主评价、企业职工技能考证与技能提升、培训课程体系开发、企业培训标准制定、课题申报、政策支持经费兑付、行业企业技能竞赛等方面给予支持。

（2）搭建各类培训基地与服务平台。在现有一批国家级、省级、市县级培训与技能鉴定基地及平台的基础上，获评省级专业技术人员继续教育基地、省优质师训基地，建成精密制造实训中心、参与 X 证书试点；同时，对接政府部门，共建乡村振兴、退役军人、社区等功能学院，对接市开发区、磐安县共建区（县）校合作平台，对接知名企业，共建企业学院，为社会提供多元化职业技能鉴定和培训服务。

（3）系统开发培训项目群与课程资源。主动对接政校行企多方，组建培训服

务团队，围绕服务地方产业政策和重点社会人群（职教师资、新型职业农民、企业职工、社区居民、退役军人等），整合全校资源，组织各专业群开发职业院校类、乡村振兴类、职业技能类、安全生产类、居民培训类、社区工作类、退役军人类等 7 大系列培训项目群和课程资源。

（4）实施管办分离、两级管理培训体制，提升培训质量。学校负责统筹、规划、协调、指导、服务工作；二级学院负责课程资源、师资团队、培训基地、培训品牌等建设及具体培训项目（群）开发、申报、实施工作。学校负责全校培训项目全过程督查，二级学院负责项目自查、推门听课、质量监测；双方各司其职，共同提高培训质量。

案例 5：高端科研项目结硕果

学校马广教授主持的“联合收割机高效低损变速箱研制及产业化”项目与张根芳教授主持的“珍珠色彩定向培育及彩色珍珠研发”项目成果获得 2019 年度浙江省科学技术进步奖三等奖，是此次唯一收获两项省科学技术奖的高职院校，这也是学校第四次作为第一完单位获得省科学技术奖。

马广教授主持的“联合收割机高效低损变速箱研制及产业化”项目在浙江玉马机械有限公司和浙江四方股份有限公司的支持下，针对履带式全喂入联合收割机动力系统的技术缺陷开展研究，设计了一种新型联合收割机变速箱及动力系统，保证了履带的传动结构稳定和不易损坏，在实现无极变速的同时保证了换挡的迅速流畅，既节约了维修成本，又提高了联合收割机在平整路面上的行驶速度和对复杂田块的适应性，大大提升了联合收割机的跨区作业性能。该项目取得国内发明专利授权 6 件，发表学术论文 3 篇，其技术近三年在浙江玉马机械有限公司、浙江省四方股份有限公司等单位成功投入应用，累计产生经济效益超亿元。

张根芳教授主持的“珍珠色彩定向培育及彩色珍珠研发”项目在浙江省自然科学基金和金华市威旺养殖新技术有限公司的支持下，运用遗传育种的技术手段，选育出贝壳珍珠层紫色制片蚌，实现了纯紫色、白色淡水珍珠的定向培育，从而减少颜色深浅不一的杂色珍珠，改变了长期依靠人工分拣、漂白和染色的珍珠加工业状况。在节约大量劳动力、降低生产成本、提高淡水无核珍珠质量的同时，还减少了对环境的污染，对我国珍珠产业的转型升级，以及提升珍珠产品的国际竞争力都具有重大意义。该成果获国际发明专利授权 2 件，国内发明专利授权 4 件，发表学术论文 12 篇。除浙江外，其苗种还推广到湖南、江西、湖北、江苏、安徽、广东、海南等省，推广示范面积达 2.2 万亩。

案例 6：开展多元化职业培训

学校积极响应职业技能提升行动方案、乡村振兴、浙江省八大万亿产业、金华市五大千亿产业等战略，围绕十三五新兴产业规划中的信息技术、高端制造、生物、绿色低碳、数字创意五大领域，依托“一老、一幼、一制造”等“双高”建设优势专业群，联合政校行企多方，大规模开展多元化职业培训。

积极在员工职业技能提升、企业人才自主评价、职业技能鉴定、回炉锻炼、管理人员素质提升等方面加大社会培训力度，为地方培养了大量的知识型、技能型、创新型劳动者大军。2017-2019 年针对企事业单位工作人员的培训分别为 294 项，2.72 万人次，11.48 万人天； 354 项，4.02 人次；352 项，4.12 万人次。

同时，学校积极对接市开发区、省市农业主管部门、省教育厅等政府部门，通过区校深度合作、政府采购、系统申报等方式，承办各类政府购买服务类项目，为全省乃至全国的职业院校教师及管理人员、中小学教师、农基农技人员、医护人员、新型职业农民等人群提供继续教育及职业技能提升培训，同时也为农民工、下岗职工、退役军人等特殊人群提升就业创业素质提升培训，提升他们的就业创业竞争力。2017-2019 年培训规模分别为 184 项，2.52 万人次； 239 项，2.91 人次； 311 项，3.38 万人次。

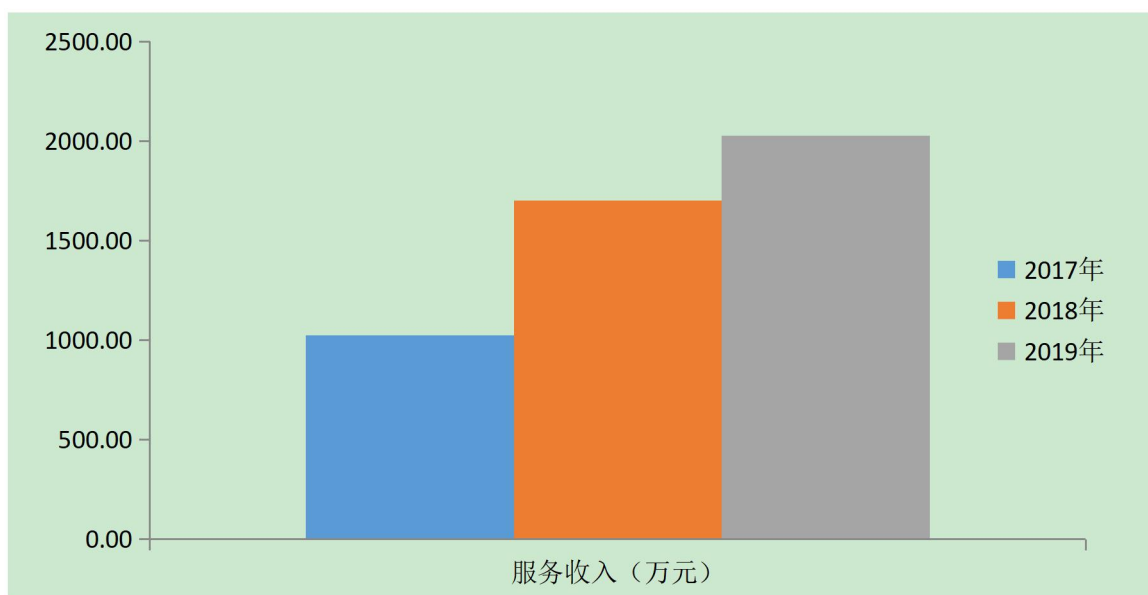


图 18：2017-2019 年政府购买服务收入

六、“引进来”与“走出去”并举，推进高职国际化

1. 引进优质资源，做强怀卡托国际学院

我校与新西兰怀卡托理工学院合作，设立了非独立法人中外合作办学机构——怀卡托国际学院，设有6个招生专业，在校生906人。通过管理层互访、理事会议、教师中长期培训等方式做好教学运行与管理。同时，引进新西兰NZQA标准，互补中新双方教学优势，着力构建教学质量保证体系。此外，学校2015-2019年陆续选派42名教师赴新培训，并与外方教师“一对一”结对共同开展教学组织及研究，形成了一支中外结合、优势互补的国际化教学团队，外籍教师80%以上拥有硕士学位，中方教师高级职称超40%，有力保障了合作办学的教学质量。组织学生新西兰游学、参加各类学科竞赛等，显著提升就业竞争力。首批149名毕业生就业率达到96.64%，17人赴新西兰深造，12人入职杭港、杭铁等高端企业。第二批208名毕业生初次就业率已达91.35%，9人赴新西兰深造，28人入职上铁、中芯国际、中央网信办国家信息技术安全研究中心等高端企业、单位。

2. 输出高职标准，建设穆桑泽国际学院

学校积极响应国家“一带一路”倡议，主动承接卢旺达政府学历留学生委培任务，现已接收四届共96人。



图 19：卢旺达驻华大使詹姆斯·基莫尼奥一行来访我校

2017年7月,金职院卢旺达穆桑泽国际学院在卢旺达北省穆桑泽理工学院挂牌,下设汉语言学习中心和技能发展中心,推动中国高职教育理念和“金职模式”走进非洲。2018-2019 政校企三方共同推动海外办学,一是中卢双方政府就海外分校建设、师资培训进行频繁交流互动;二是针对卢方管理经验缺乏、师资力量短缺、专业建设滞后等情况,学校积极派遣管理人员与骨干教师赴卢帮扶。三是与多家公司签署校企合作与留学生实践教育合作协议,向海外分校捐助价值约 240 万元的教仪,扎实推进留学生实践技能培养。在卢旺达首都展出我校的办学成果《卢旺达留学生在金华》纪实电影、《卢旺达留学生在金华》访谈录、《海外分校 2018 年大事记》、《援助卢旺达教育成果展》及宣传折页)等或浙江省委书记袁家军点赞。《人民日报》及卢旺达《新时代报》等省部级以上媒体报道 3 篇,海外分校办学入选世界职教大会优秀案例,学校国际影响力进一步提升。

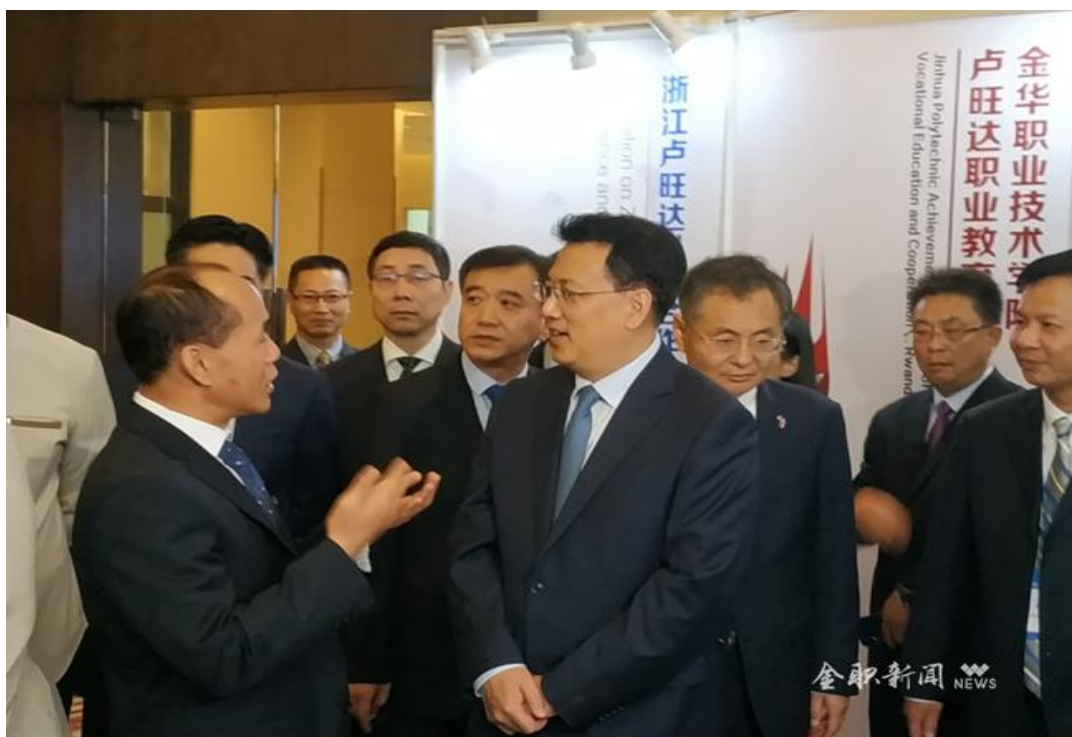


图 20: 浙江省委书记袁家军点赞学校在卢旺达的职教成果

3. 对接产业需求, 拓展“一带一路”交流合作

2018 年,我校依托金职院泰国西那瓦大学华夏学院国际教育中心,组织开发《酒店汉语入门》等“走出去”企业语言技能培训包 30 个,制作等双语视频 13 个,其中《阿拉伯语手势密码》获得浙江省微课比赛一等奖。为“走出去”企业开展语言

技能培训 6289 人次，其中：为华孚公司越南员工培训 501 人次，为越南输送中方人员 89 人；指导组织承办“一带一路”品牌营销国际化研修班，培训 40 家“走出去”企业与院校 183 人次；与义乌思凯商务有限公司、义商智库企业管理咨询有限公司深度合作，开展一带一路阿拉伯国家文化体验培训 4 次，共培训 2884 人次。拓宽了“一带一路”学术交流与产学合作平台，加入中国教育国际交流协会“一带一路”教育国际交流分会、金华市“一带一路”建设智库，并参与各项交流活动与有关专项研究；与中航国际成套设备有限公司、中国教育国际交流协会建立战略合作伙伴关系，依托中航国际成套设备有限公司在肯尼亚的职教项目，将医护类职业人才标准输送到非洲。

4. 多元文化融合，打造科教文化品牌

(1) 服务师生，持续推进两岸文化交流合作。学校积极开展对台交流合作，与 20 多所台湾高校建立合作关系，打造“青春飞扬，书香两岸”浙台大学生文化交流活动平台。2019 年“青春飞扬 书香两岸”浙台文化交流系列活动之“台湾青年赴金华文创电商实习营”成功举办，共有 25 名台湾青年及大学生参加，深化了台湾青年对中国传统文化的理解，加强了文创类电子商务产业的创业实践。2019 年来自三所合作院校的 29 名台湾师生来校进行专业交流，20 名学生赴台交流学习，2 名教师赴台研修。学校获 2019 年“浙台经济社会融合发展突出贡献单位”荣誉称号。

(2) 服务科研，实现优质资源互学互鉴。指导举办 2019 视觉艺术教育研讨会、宠物营养与健康国际研讨会两场国际学术研讨会，进一步深化国际科研合作平台。截至 2019 年 6 月，学校已与 9 所国际合作院校和机构签署科研合作协议，围绕学校重点研究课题，建设国际科研合作平台。

(3) 多元融合，积极打造人文交流平台。以“文化交流 合作共赢”为主题，2019 年共计为 1000 余名师生举办 19 场国（境）外专家系列学术讲座。组织开展两届“外教之星”评选活动，制作《2019 年国（境）外专家系列学术讲座集》，营造了良好的国际交流合作氛围，增强了学校的文化软实力。

5. 拓宽交流渠道，讲好中国职教故事

(1) 完善管理模式，着力提升留学生管理质量。根据我校留学生招生实际，

结合当前国际形势，严把“入口关”，严格审查每一位申请入校学生情况。同时，积极拓展招生渠道，与海外院校、企业合作扩招电子信息、装备制造等专业类别留学生。2019年，我校在卢旺达、埃塞俄比亚、喀麦隆等国家累计招生164人，分布在为汉语、物联网应用技术、汽车检测与维修技术等专业。2019年6月，学历类留学生人数达50.6%。此外，根据留学生管理需要，完善22份留学生学籍管理规定、日常行为规范条例、住宿管理规定、个人安全责任书、保险指南、常见安全问题及生活指南等中英双语材料，完成留学生公寓70间卫生间改造，并增加人脸识别系统一套，用于强化公寓管理。2019年，15人获得浙江省政府来华留学生奖学金共计9万元，30人获得金华市政府来华留学生奖学金共计40万元，73人获得校级奖学金共计8.8万元。

(2) 加强交流互动，积极拓展交流交换项目。以宣讲中国职教故事，传播中国职教好声音为宗旨，进一步拓展交流交换生及师资培训项目。积极争取省市各项助学金，努力开拓、推进我校交流交换生工作。2019年交流交换生总人数达187人，148人次获得2019年度出国（境）交流交换生补助金（高校学生境外交流培训工程专项资金）10万，其中，“一带一路·泰有意义”交流交换项目获“中国·东盟双百职校强强合作旗舰计划”、世界职教大会优秀案例、学校育人工作品牌。



图 21：“一带一路”品牌营销与标准国际化研修班开班仪式

七、存在的问题

1. 专业特色还不够鲜明，全国标杆性专业数量偏少

首先要优化体系架构，分层分类推进专业集群发展。科学地协调好专业结构与规模、数量与水平的关系，处理好扶优扶强和统筹兼顾的问题，分层分类推进专业群建设，做大做高“一老一幼一制造”（护理、学前、机制）三大专业群；做精做强电子信息、网络经济、现代农业、生物制药等专业群；做特做专智慧建造、文旅创意、新能源汽车等专业群。并充分发挥国家高水平专业群建设的引领作用，着力打造若干全国一流、标志性成果综合排名全国前茅的专业群。

其次要适应产业发展，确立专业特色发展新定位。加强对产业发展及其人才需求的调查研究，在国家产业发展战略和区域特色产业发展布局的背景下，进一步确立专业发展的特色与主线。一是找准产业对接点调整和优化专业设置、专业群的专业结构以及专业的培养定位，相关专业（群）要围绕创新型、复合型技术技能人才的新定位，加快专业转型发展。二是推动每个专业群打造一个机制灵活、资源整合的产教融合高端平台，聚焦产教融合促进专业群的特色发展。三是凝练特色鲜明的专业培养方式，依据不同专业的人才培养特点，探索实施“三引领、三融合”的技术技能拔尖型人才培养改革，形成有针对性、能够解决人才培养关键问题的特色培养方式，并一以贯之地持续深化、形成主线。

再次要聚焦关键改革，加强标志性成果培育。聚焦技术技能拔尖型人才培养、“1+X”证书制度试点、“三教”改革等关键领域，以“五个一批”新技术课程群建设、“五个一百”计划等为载体，强化特色成果和标志性成果培育，着重培育省级及以上标志性成果，形成具有引领和推广价值的建设成果。围绕高层次人才、高层次教学资源建设、高级别教学成果奖、高层次教改项目、高级别教师竞赛、高端产教融合平台、高层次科研项目、高层次职业培训、高级别学生竞赛、高层次平台特色经验推广等“十个高”设定目标，分层分类设定各专业群的标志性成果培育建设目标，进行重点和强化培育。

2. 科研团队须完善建设机制，协同创新合力仍要加强

首先要强化团队管理，优化队伍建设。建立学校人才专家库，鼓励跨学院跨学

科组建科研团队。建立动态的学校人才专家库，将学校教师的学科背景、研究领域、在研课题、研究专长等信息在校内公开，方便教师根据自身科研工作实际，对接相关领域的教师开展合作攻关，突破学院和学科壁垒开展自发式的学术合作。依托产教综合体和省级科研平台，打造高层次科研团队。优化团队骨干的结构，完善团队带头人遴选机制，促进团队文化的形成。注重多层次人才的吸收，成员的年龄、职称、学历要呈金字塔结构分布，加强对青年科研骨干的培养，可明确规定“40岁以下的青年科研人员在团队中的占比”，以便于形成传、帮、带的科研氛围。完善考核评价体系，在对团队的年度检查、中期检查和验收考核时，加强对团队成员共同参与成果的考核力度，并形成动态过程激励机制，将经费奖励与年度检查挂钩，激励团队多合作、多出高端成果。

其次要优化学术环境，激发科研活力。进一步完善学术道德和学风监督机制，建立科研诚信档案，引导教师尤其是年轻教师热爱科研、重视创新，树立严谨治学的学风。引导青年教师转变对科研任务的应付心态，加强对科研项目的过程和结题管理，注重对高层次科研成果的培育，引导有能力的教师申报科研成果奖。建立国家级课题培育工程，学校根据不同学科特点，统筹联系一批权威专家与学校骨干教师结对，量身定制做好核心科研团队培养目标、培养计划，动态监控培养计划实施过程，跟踪核心团队培养效果，以期梯队式开展国家级课题培育。建立开放、协同、高效的科研管理制度，赋予科研人员更大的自主权。可尝试为高层次科研人员设立财务秘书，将科研人员的精力从常规性的琐事中解脱出来。搭建学术交流和合作的平台，通过举办高端学术论坛、博士沙龙等活动活跃学校学术交流氛围，同时也鼓励教师多去开展校外高端学术交流活动，多交流才能活跃学术氛围，强化合作协同，克服碎片化、孤岛现象等弊端。

3. 学生工作品牌建设需加大力度，服务沟通方式有待完善

首先要建立“大思政”的工作格局。宏观层面，厘清各级组织、部门的职责，搭建责任明晰、环环相扣的责任链。搭建课程育人、科研育人、实践育人、文化育人、网络育人、心理育人、管理育人、服务育人和组织育人的十大育人体系，把思想政治工作有机融入人才培养各个环节中。微观层面，细化在各个育人要素中进行思想政治教育的具体操作步骤和环节，明确实施内容、载体、路径和方法，守好各

个“小阵地”，发挥“三全育人”同向同行的协同作用，使我们的思政工作能够全方位推进、全员参与，有效和深入开展。

其次要打造金职特色学生工作品牌。以全国学生管理 50 强为契机，不断深化学生工作品牌内涵，做好体系设计，探索学生工作品牌认定、评价等新机制。创新工作方式，以问题为导向，以任务为驱动，以项目化的方式建立良好的品牌发展战略。以领导干部深入基层联系学生为主轴，做特“书记、校长有课”、“书记、校长有约”、“书记、校长有访”“三有”品牌系列，并向教室、寝室、食堂等延伸，形成校级领导带头、中层领导广泛参与、教师分类深入的“七进”工作体系。

再次要创设网络服务育人新阵地。搭建“易班”网络平台，创新方法手段，拓展内容形式，建立“易班+思想政治教育”模式，以服务学生为中心来推动育人工作取得实效。把“易班”构筑成思政教育的新平台、理论学习的新空间、舆论引导的新阵地，推动思想政治教育由线下向线上、由单一向多维转变，切实增强思想政治教育的时代感和吸引力，让主流声音在大学生中间听得见、站得住、立得稳。

最后要打造朋辈就业服务体系。着力打造朋辈就业服务体系，通过建设班级就业委员沟通平台、开设学生就业骨干培训课程，整合校内各级学生就业服务队伍，打造覆盖全校、渗透班级、传导到人的立体化、高效性的朋辈教育体系，营造积极就业氛围，力争就业工作一个都不少，一个不掉队。