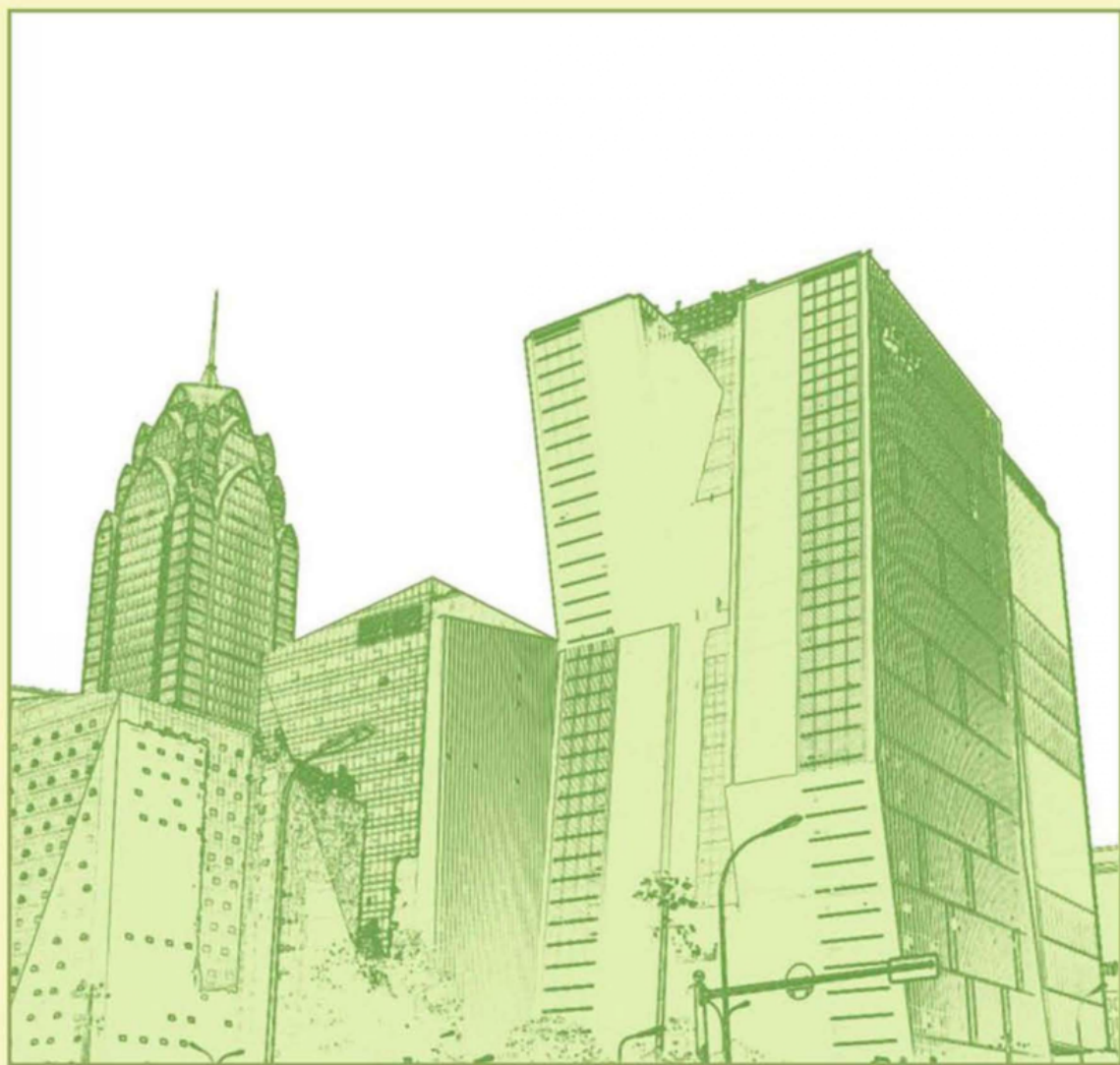




2015年度宁波市 社会科学优秀成果集

王海娟 主编



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

2015 年度宁波市 社会科学优秀成果集

王海娟 主编



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS

浙江大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

2015 年度宁波市社会科学优秀成果集 / 王海娟主编. —
杭州: 浙江大学出版社, 2017.4
ISBN 978-7-308-16738-3

I. ①2... II. ①王... III. ①社会科学—研究成果—
宁波市—2015 IV. ①C125.53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 046223 号

2015 年度宁波市社会科学优秀成果集

王海娟 主编

责任编辑 杨利军

文字编辑 孙 鹂

责任校对 沈巧华 夏湘娣

封面设计 十木米

出版发行 浙江大学出版社

(杭州市天目山路 148 号 邮政编码 310007)

(网址: <http://www.zjupress.com>)

排 版 浙江时代出版服务有限公司

印 刷 杭州日报报业集团盛元印务有限公司

开 本 710mm×1000mm 1/16

印 张 17.75

字 数 300 千

版 次 2017 年 4 月第 1 版 2017 年 4 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-308-16738-3

定 价 58.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行中心联系方式 (0571)88925591; <http://zjdxcbbs.tmall.com>

目 录

推进宁波重大公共决策后评估制度构建的若干建议	朱锡明(1)
促进宁波高职院校中青年教师二次成长的对策建议	陈淑维(9)
宁波网络评论员队伍建设与作用发挥的对策研究	刘 玲(14)
完善海归高层次人才创业创新环境的对策建议	江 维(19)
电商时代发展宁波电商物流的对策建议	郑 建(25)
发挥高校学生组织新媒体网络“正能量”的对策建议	应中元等(31)
推进宁波医养结合养老服务业发展的对策建议	宁波卫生职业技术学院课题组(35)
宁波打造“一带一路”多式联运枢纽的对策建议	戴东生(43)
放管结合推动宁波互联网金融站上“风口”的对策建议	贺 翔(49)
宁波推进屋顶绿化发展“海绵城市”的对策建议	张 宁(55)
宁波时尚产业发展存在的问题和对策建议	魏 明(61)
推进宁波能源低碳化 加快低碳城市建设	周维琼(66)
加快宁波市养老队伍专业化建设的对策建议	祁义霞(73)
宁波市制造型小微企业发展现状及帮扶对策	吴鹏跃 伍婵提(78)
加快共建研究院建设 助力产业科技城发展	张忠根 林 明(84)
推进宁波文物保护信息化建设的对策建议	冉红艳(90)
宁波市“创客”和众创空间发展情况调查及对策	沈金辉(96)
宁波市推进社会治理扁平化的政策建议	吴玉霞(103)
进一步优化北仑临港区域工业用地的对策建议	尹天鹤 傅海威(109)

“互联网+”背景下重构宁波媒体文化的若干建议

- 朱春阳 谢安良 陈 琼(114)
- 建立宁波海域使用权交易体系的对策建议 余妙宏 刘春香(120)
- 提高乡镇党委引领发展能力的几点建议——基于江北区慈城镇的调查
..... 熊 彬 王 勇(125)
- 新形势下促进宁波外贸服务平台建设的对策建议 冀春贤(132)
- 进一步完善宁波市政党协商机制的建议
..... “治理现代化视角下的协商民主”课题组(136)
- 加快宁波农产品批发市场功能改造的若干建议 王若明(141)
- 关于宁波工业小企业发展的调查及建议 郭瑜桥 唐新贵(146)
- 推进宁波基础教育国际化的对策建议 赵建华 陈国明(152)
- “一带一路”背景下宁波高等教育国际化发展对策建议 邵光华等(157)
- 甬派 APP 使用调查与进一步完善的对策建议 季爱娟(163)
- 加强社会治理立法 推进宁波社会治理法治化 郑曙光 胡新建(168)
- 打造地方本科高校转型发展“宁波版” 熊惠平(177)
- 宁波商帮与近代宁波职业教育的互动影响分析 庄丹华(183)
- 前童古镇与中国义文化 童富军 陈妮妮(196)
- 困境家庭大学生歧视知觉、应对方式、社会适应性研究 徐 隽(208)
- 公共体育服务供给中政府与民间组织的互动研究
..... 王 涛 崔世君(218)
- 宁波引进港口经济圈国际功能平台相关建议 宋炳林 徐兆丰(226)
- 宁波市文化产业公共服务平台建设研究 姜建蓉 陈珊珊(235)
- 从榜单视角看宁波跻身大城市第一方队 宋炳林 陈 琳(245)
- 激发社会组织活力参与社会治理研究 于立平等(255)
- 关于推动建立文化产业投资基金的建议 陈建祥(265)
- 文化法治建设的宁波实践与思考 张 英(270)

推进宁波重大公共决策后评估制度 构建的若干建议

朱锡明

摘 要:政府公共决策是一种复杂的社会政治现象,既有政府的政治过程,又有政治民主的重要表现;既需要国家的介入,也需要公民的积极参与。公共政策后评估是政策过程中的一个重要环节,它有助于完善政策系统,提高政策质量,提升政策绩效。当前,建立宁波服务型政府的理念深入人心,重大行政决策实施情况后评估制度已经形成,决策科学化、民主化和法制化稳步推进,决策体系不断完善,但是从参与面、社会参与度、评价指标设置选取角度来看,宁波重大行政决策后评估制度尚有不足之处。为此,建议宁波从强化评估制度保障、规范评估模式、改善评估实施路径三方面入手,进一步推进重大公共决策后评估制度的建设。

关键词:宁波 重大公共决策 评估制度

2014年10月,中国共产党第十八届中央委员会第四次全体会议通过的《中共中央关于全面推进依法治国若干重大问题的决定》,对全面依法治国、建设中国特色社会主义法治国家做出了全面部署,也为重大公共决策依法、依规操作指明了方向。科学完整的公共政策过程理应包含政策制定、政策执行、政策评价三个部分。公共政策评价关系到公共政策的制定、调整、修改和终止,贯穿于整个公共政策过程之中。从实践来看,当前完善具有可操作性的后评估制度有利于健全宁波重大公共政策的制度化、程序化和科学化程度;有利于提升重大公共政策的政策效果和绩效;有利于改善重大公共政策的透明度和公众支持率;有利于提高重大公共政策的利益相关者的参与度。

一、宁波重大公共决策后评估制度的现状评价

2011年,宁波制定了《宁波市人民政府重大行政决策程序规定》(甬政发〔2011〕117号),对重大行政决策实施情况后评估制度进行了规范,要求通过抽样检查、跟踪调查、听取意见、综合评估等方式,及时发现决策执行中的问题和偏差,并根据实际情况,经集体研究审议后适时调整和完善决策,或者做出暂缓执行、停止执行决策等决定。因此,从法律规定的层面来看,宁波已经建立并实施了重大行政决策实施情况后评估制度。

从全面依法治国、依法行政的角度来看,宁波在实施重大行政决策实施情况后评估制度方面仍存在一些不足。比如,从对杭州湾新区、象山大桥、地铁2号线、宁波新材料科技城等4个已实施的项目开展的重大决策后评估情况的调研来看,宁波重大公共决策后评估制度存在的不足主要表现为:第一,专家学者、媒体、公众在公共决策中的参与程度越来越高,但社会参与的组织化程度仍然较低,缺少统一的组织机构,重大决策后评估制度的建设需要一个专业的组织委员会和牵头单位将各方意见与智慧充分整合到公共决策评估过程中;第二,缺少中立层面组织参与决策,宁波各专家委员会设置在各个部门,缺少整合,遇到重大决策需要临时召集相关专家;第三,重大公共决策前民间参与度仍然较低,公民参与决策的渠道不通畅;第四,相关的利益参与者的诉求得不到有效反馈;第五,缺少相关标准,同时缺少相关指标体系和指标选取原则。因此,宁波仍亟待完善具有可操作性的后评估制度。

二、构建宁波重大公共决策后评估制度的标准

布坎南(公共选择理论奠基人、诺贝尔经济学奖获得者)认为,决策的好坏取决于决策规则,不同的制度安排会带来不同的经济效率。重大公共决策后评估制度也是如此,标准科学与否决定评估结果精确与否。为此,应综合文献资料和调研分析,将重大公共决策后评估制度的目标标准、效率标准和公平公正标准作为衡量的主要标准。

(一)目标标准

公共政策评估首先需要确立公共政策的最初标准,同时,分阶段记录公共政策执行时所完成的目标。在此过程中,把最初标准与完成的阶段目标进行比较,若这两者一致,我们则可以断定,此项公共政策是成功的,达到了预期的目标。

(二)效率标准

从经济学的角度看,重大公共政策需要实现经济效率,政策的产出必须大于政策的投入。政策的产出和投入的比率就是用政策的效率标准来衡量的,政策的效率高,则说明政策的资源耗费少;反之,则说明政策的资源耗费多。效率标准可以用来判断政策的优劣程度。

(三)公平公正标准

从实践来看,经济水平的高低和参与收支比是公民参与公共决策广度的主要影响因素。制定的公共政策在保护大部分人的利益的同时,可能会损害其他少数人的利益,重大公共决策后评估制度可以采取相应的措施通过利益再分配或者对利益受损的人进行合理的补偿,实现政策的公平性。

三、宁波重大公共决策后多元化评估指标体系设计

多元化评估主要是对重大公共决策进行定量化和定性化研究,通过对相关指数的测量来判断决策后的质量是良好还是处于危机状态。政策评估指标的分类实际上就是评估指标体系的构建,即通过建立公共利益评价指标、利益相关者评价指标、第三方评价机构评价指标、公众评价指标等多层次、多元化的综合评价体系,在公平、公正等原则下研究构建宁波重大公共政策后评估制度。

根据指标设计的原则,应用经济学、管理学、统计学等学科原理,结合实际,建立宁波市重大公共决策后评估指标体系(见表1),其中一级指标有8个,二级指标有27个,三级指标有63个。三级指标中定量指标有42个,占66.7%;二级指标中定量指标有19个,占70.4%。此外,为了解决指标之间的相关性问题的,对指标做了相应的相关性检验,并采用指标体系分层的方法来构建指标体系。该套指标体系使整个重大公共决策后的评价建立在可以量化的原始数据基础之上,具有较高的可信度。

表 1 宁波市重大公共决策后评估指标体系

一级指标		二级指标		三级指标	
指标	权重	指标	权重	指 标	权重
制度规则	0.05	制度健全	0.20	门类齐全,内容翔实	0.50
				颁布的规则条文数量	0.50
		决策过程民主化	0.40	公众决策影响力	1.00
		决策科学化	0.40	专家决策影响力	1.00
实施组织机构	0.08	机构设置合理性	0.35	机构健全	0.40
				权利分配适当	0.30
				管理宽度合适	0.30
		机构规模合适度	0.35	管理人员占比	0.50
				人均经费下降率	0.50
		团队和谐度	0.30	内部价值体系的建立	0.40
				机构间有效运作	0.30
				内部机构凝聚力	0.30
人力资源	0.08	工作效率	0.40	全员劳动生产率	0.50
				项目管理者人数	0.50
		人员知识结构	0.30	大学以上文化人数占从业人数比率	0.60
				人均信息设备配置率	0.40
		人员年龄结构	0.30	管理人员平均年龄	0.50
				本职岗位年限	0.50
运行效率	0.02	程序执行刚度	0.50	项目决策失误率	0.50
				处罚失职人员人数	0.30
				程序运行平均周期	0.20
		自适应能力	0.25	各决策主体之间相互协调合作情况	0.35
				各决策主体的主动性和创造性发挥情况	0.35
				风险预警、风险防范制度建立、执行情况	0.30
		自反馈能力	0.25	后评估制度执行情况	0.35
				决策管理模式的竞争力	0.35
				信息流动的畅通性和灵敏度	0.30

续表

一级指标		二级指标		三级指标	
指标	权重	指标	权重	指 标	权重
管理效益	0.20	融资能力	0.25	融资渠道多样性	0.30
				融资成本	0.35
				融资结构	0.35
		项目工期	0.25	项目延误率	1.00
		项目质量	0.25	项目建成合格率	1.00
		资金运作	0.25	资金到位率	0.25
				资金利用率	0.25
				资金有效率	0.25
				投资“三超”率	0.25
经济效益	0.20	市场需求	0.30	政府投资项目投资增长率	0.35
				城镇基础设施投资占 GDP 比例	0.35
				政府投资项目中地方项目与中央项目之比	0.30
		财务可持续性	0.30	资产负债率	0.50
				资产利润率	0.50
		公共服务产出水平	0.40	人均道路面积	0.15
				人均广场面积	0.14
				城市每万人拥有公共厕所	0.14
				自来水覆盖率	0.15
				燃气覆盖率	0.14
				人均医院床位数	0.14
				中小学密度	0.14
社会效益	0.25	利益分配	0.30	最低(1/4)收入户的受益和受损情况	0.40
				地区分配效益情况	0.30
				国内外分配效果	0.30
		就业效益	0.10	新增就业人数比率	0.50
				单位投资就业人数	0.50

续表

一级指标		二级指标		三级指标	
指标	权重	指标	权重	指 标	权重
社会效益	0.25	生活质量提高	0.40	人均 GDP	1.00
		生活稳定	0.10	非自愿移民(拆迁)率	1.00
		人口素质提高	0.10	文盲、半文盲率	1.00
环境效益	0.12	节约自然资源	0.40	单位投资综合能耗	0.40
				单位投资占用耕地	0.30
				单位投资耗水量	0.30
		生态环境	0.40	人均公共绿地面积	0.50
				自然保护区面积与辖区面积之比	0.50
		景观环境	0.20	人工环境与自然环境的协调性	0.50
				人工建筑与城市风貌的相容性	0.50

需要指出的是,由于重大公共决策后评估指标复杂、多样,大部分指标尺度不同,有的指标可以直接定量得出,有的指标只能定性地做出评估。因此,结合评估数据获取的实际情况,考虑公共决策项目的特点,可采用满意度评分法、标准离差法和模糊综合评估法等三种方法作为评估工具。

四、进一步推进重大公共决策后评估制度的实施途径与建议

从根本上看,进一步推进重大公共决策后评估制度仍需政府来主导推动,要强化评估制度保障,规范评估模式,完善评估的实施路径。

(一)强化评估制度保障

1.建立政府与公众在公共决策中的合作互动机制

要从公众政策参与制度化和政府公共决策回应制度化入手,以建立和完善公共决策的公开制度、咨询制度、听证制度、评估制度和责任制度等相关决策机制为制度保障,在公共决策过程中充分实现政府与公众的互动合作,实施公共政策后需要进行评价,并将评估结果叠加到输入中,达到影响输出之目的。

2.完善公共政策后评估制度

成立宁波重大公共决策评估委员会,实现评估的组织机构保证,使其在重大公共决策前和公共决策后评估实施中有效运作;建立由学术、专业机构等组成的民间智库,充分利用宁波现有人才库,切实发挥民间智库的作用;建立健全政府组织、民间智库、利益相关者参与的多元化的评估制度;在建立健全多元化的评估制度的基础上,建立后评估制度的规范化运作机构和监督机制。

3.加大对公共政策评估的投入

要加快公共政策评估的人才队伍建设,培养一批能够熟练掌握并运用评估方法、评估技术的人才;要提供必要的评估经费;要设立相关的评估机构作为政策评估执行的载体。

4.拓宽公共政策评估的信息渠道

建立长效的信息沟通机制,将传统媒体与互联网平台等多手段相结合,使评估主体能够与公众进行有效的沟通,建立政策评估的信息披露制度。提高公民的参与意识,建立民意表达和纠错机制。可在公共政策评估的制度构建的信息沟通中加入相应的听证会制度。

(二)规范评估模式

1.规范政府内部自我评价

在政府内部建立正式、独立的政策评价机构,保持制度和评价行为的独立性。同时,及时报告评价进程,以增强评价过程的透明度,并能够接受各方面的监督,打破政策自我评价的封闭性。

2.大力发展公众参与式评估

在重大公共决策后评估中不忽视社会力量的作用,要积极推动公民个人、公民组织、社会团体、企业、政府成为公共决策评估的参与主体。

3.积极倡导第三方独立评价

第三方机构具有非营利性、非强制性、民间性、独立性和组织性的特点,这使第三方机构在政策评价的过程中具有超然地位,评价结论较为客观、公正。因此,要积极倡导第三方独立评价,政府要为其评价工作的开展提供便利,使其成为政府部门组织评价的有益补充。

(三)完善评估的实施路径

1.明确重大公共政策绩效评估的权威性和严肃性

要保证评价落到实处,评价过程信息不失真,政策法律应首先对政策评价活动的权威性与严肃性予以明文规定。要强化重大公共政策决策后评估结果的使用,针对评估产生的结果采取相应的措施。

2.确定重大公共政策评估主体

不同的政策适用的政策评价模式不尽一致,评价主体更不一样,中小政策多适用于政府部门进行的自我评价,重大政策则更应由政府部门与第三方机构联合来评价,透明度较高的政策可由第三方机构实施独立评价。政策法律中对评价主体的规定应倡导这种多元化,同时,保证各方参与政策评价的渠道通畅。

3.规范重大公共政策绩效评估的程序

评价启动、评价主体参与、评价前调查论证、评价进程及时公布、评价结果提交等阶段,都应该由政策法律予以规范化,同时,政策的后续追踪、复评也应该给予足够重视。政府要突出对政策绩效评价活动的监控和督促,将评价和相关人员的奖惩直接联系起来,真正实现评价中的权、责、利相统一。

4.保障公共政策绩效评估实施所需的政策资源

政策绩效评价的顺利实施,需要大量的政府人力、财力以及信息支撑,评价涉及部门应无条件地支持和服从政策评价活动,同时,政府每年都应划出一笔政策绩效评价专项资金予以资助,以保障政策绩效评价工作的顺利开展。

5.明确重大公共决策后评估结果的应用

当前“政策绩效评估是否有效”往往被曲解为“是否进行了政策绩效评估”,忽视了政策绩效评价结果的应用。评价完结后,只有评价结果与意见被相关部门采纳,才能体现评价的功能。

作者单位:宁波工程学院

促进宁波高职院校中青年教师 二次成长的对策建议

陈淑维

摘 要:宁波要进一步推进高等职业教育综合改革试点工作,必须有一支高素质的中青年教师队伍;而中青年教师二次成长,是中青年教师在经历一段时间的适应期即第一次成长期,相对熟悉并适应工作要求后,消除职业倦怠、实现专业成长的第二阶段,也是成长的关键阶段。从对省内宁波、杭州、温州的高职院校中青年教师的调研与访谈来看,中青年教师在二次成长中面临较多的困惑与障碍,要解决这些问题,不仅需要中青年教师发挥主观能动性,更需要政府协助和推动高职院校按照职业教育的特点去深化改革,创新模式,加大对中青年教师二次成长的政策扶持,探索建立按需发展的人才培养机制和考核体系,创新教学科研基层组织,加强政校行企合作。

关键词:宁波 高职院校 中青年教师 二次成长

一、高职院校中青年教师二次成长的现实需求分析

为了更全面、更充分地调研高职院校中青年教师二次成长的现实需求,我们选取了宁波、杭州、温州的国家示范高职、省示范高职、普通高职等三类高职院校的100名中青年教师进行了问卷调查。从调查对象来看,国家示

范、省示范、普通高职教师分别为 25 人、35 人、40 人;男教师为 41 人,女教师 59 人;30~35 岁、36~40 岁、41~50 岁年龄段的教师分别占 41%、47%、12%。此外,本次调查还从调查对象中选取了 15 位教师进行了访谈。本次调研的基本情况如下:

(一)中青年教师专业发展的动力主要来自于岗位、职务等外在的压力

据问卷调查,在中青年教师中,希望提高教育教学技能的占 72%,其中出于职务晋升需要和满足岗位聘任要求的分别占 66.7% 和 53.3%;希望增强个人竞争能力的占 52%;认为无所谓、听从学校安排的占 1.3%。这表明绝大多数中青年教师希望通过提高教育教学技能等手段来增强自身在职称评审、岗位聘任中的竞争力。

(二)中青年教师最希望提升科研能力、教育教学技能和技巧

据问卷调查,在中青年教师中,希望提升的能力占比由高到低依次为科研能力(占 82.7%)、教育教学技能和技巧(占 50.7%)、本学科前沿知识(占 34.7%)、学历学位层次(占 20%)、其他(占 1.3%);从培训形式看,短期进修和研讨班,本学科专业知识、教学技能和方法的培训,高层次的学术交流与研讨,学术休假是主要选择,而非学历教育。

(三)中青年教师专业发展困难的原因是多方面的

从问卷调查来看,中青年教师认为科研和实践能力不足的占 65.3%,教学工作量过多的占 41.3%,缺乏知名专家引领的占 36%,对本校激励制度不熟悉、缺乏工作目标的占 33.3%,缺乏教学技能培训的占 28%,本学科专业知识不够的占 26.7%,管理层没有给予一定的支持措施影响成长与发展的占 21.3%,科研任务过重难以完成目标任务、科研经费少及缺乏教育理论知识的均占 10.7%。

总体来看,工作任务重、没有时间进修或定岗实践等是影响中青年教师专业发展的主要因素,而这实质上也反映出了当前高职院校促进中青年教师二次成长的激励机制的实际效果并不理想,激励运作模式存在缺陷。

二、高职院校中青年教师二次成长激励机制存在的不足

从问卷调查和访谈的结果来看,宁波的高职院校与杭州、温州的高职院校类似,在中青年教师二次成长的激励机制上存在一定的不足。

(一)高职院校对中青年教师的评价方式方法偏简单

表现如下:(1)评估主要是基于学历、职称、科研成果、教学业绩等硬性指标,基本没有根据不同学科类别、岗位类别、职称类别、职教特点而做的分类分层评价,从而也就缺乏对特长型中青年教师的个性化评价和对中青年教师二次成长的评价等内容,评价反馈、反向调整、指导提升机制自然难以建立,也难以从激励机制的层面及时发现中青年教师的真正需求。(2)评价方式简单。包括宁波在内的高职院校往往是根据教学科研工作、民主评议进行评价,缺乏教师面谈、同行评议、专家评价等方式。(3)缺少容忍失败的评价环境。各高职院校虽大多建立了各类人才培养工程,但评价往往是重产出成果,而忽视教学科研的过程,没有建立允许失败的激励机制和资助制度。

(二)高职院校在竞争退出机制上存在一定问题

专业技术职务聘任能上不能下,岗位设置能高不能低,人才流动能进不能出,难以实现由人事管理向人力资源开发的转变,导致了一部分中青年教师因缺乏有效的竞争激励而降低甚至丧失二次成长的积极性。

(三)现行高职院校基层教学科研组织的设置不利于中青年教师的二次成长

基层教学科研组织一般为教研室或专业群,在高职院校多学科交叉的背景下,依附于课程或专业的基层教学科研组织缺乏学科综合的学术背景和学术环境,不利于教学创新和学术创新。

(四)现行高职院校专业技术职务评聘制度与中青年教师二次成长的需求不相符

浙江高职院校专业技术职务评聘权已下放给学校,但学校在自主评聘过程中,基本还是遵循以往的评审政策和评审程序,评价标准以科研为主,且对各个方面做出全面要求,无法激励高职院校的中青年教师根据自身的特长与兴趣走向二次成长。

三、促进宁波高职院校中青年教师二次成长的若干建议

(一)探索高职院校校级职能下放试点改革

建议选择宁波一所高职院校进行试点改革,校级职能部门由审批把控转向决策服务和事后监管,可探索把经费投入、人事聘任、人才培养、专业建设等自主权下放至二级学院或专业群,由其把握人才培养和专业建设方向。需要指出的是,在人事聘任上,学校应探索构建跨校企、跨学院、跨专业的师资团队,根据团队岗位设置及聘任实施办法,建议采取两级聘任,团队岗位聘任和绩效考核由学校组织进行,团队内部的教师个人岗位聘任和考核则由团队组织进行。此外,要推动教师凭贡献和业绩竞争上岗,签订聘约,在岗位职责考核的过程中,既关注其岗位目标完成情况,又关注过程管理和动态激励。要以聘期目标达成情况作为晋职、续聘、低聘、解聘的依据,力求实现“能进能出、能上能下”。

(二)推动高职院校建立有利于激励中青年教师二次成长的培养与考核体系

要推动高职院校建立有利于特长型教师成长的培育体系,可建立教学型、技术型、社会服务型等类型的培养计划,根据中青年教师的个体差异按需培养。要对中青年教师的教学工作量做一定的调整,为中青年教师致力于自身的专业成长提供时间和精力保障,在此基础上对专业成长情况进行相应考核。要推动高职院校探索中青年教师的教学、科研、社会服务等业绩互通评价考核机制,应允许中青年教师用某一方面的特长抵消其他方面的不足。

(三)以专业建设为引领创新教学科研基层组织

新型的教学科研基层组织,应打破学科壁垒,聚焦产业链,借助专业和专业模块自主建设的平台,促进不同学科背景的教师交流协作,通过多学科的交叉融合、与行业企业的深度合作、与企业互换人员等方式开发出适应市场和相应职业岗位需求的课程体系。此外,应推动高职院校建立中青年教师学习共同体,如教师发展中心、教学发展中心、院所合作培养基地等校本培训体系,以微格教学、慕课在线、精品课程资源库共享、专业嵌入融通、合作研发、导师结对、专业讲座、经验交流等为路径,促使中青年教师对自身的