

# 做实专业建设 培养“应用型+”人才

30个本科专业获批“双万计划”建设点，7个专业通过工程教育专业认证，三峡大学本科人才培养和专业建设有何经验可循？本文为您详细解答。

文 | 麦可思 范春骏

作为湖北省省级“双一流”建设高校，三峡大学近年来持续深化人才培养模式改革，积极推进本科专业建设工作。学校建设的本科人才培养模式有何特点？在专业建设和专业认证方面又有哪些经验？2021年4月，学校教务处负责人就以上问题与《麦可思研究》进行了深入交流。

## 显学校特色 育本科人才

学校发布的《三峡大学一流本科建设行动计划》提出“构建以‘应用型+’培养模式为核心，具有三峡大学特色的全面育人人才培养体系”。该体系始终贯穿思想政治教育，有机融合课程思政与思政课程，全面落实“三全育人”和“五个思政”，坚持学科体系、教学体系、教材体系、管理体系等多要素齐抓共管，协同育人。

具体来看，学校坚持“双服务”面向，实施“应用型+”人才培养模式，培养高素质、强能力、应用型人才。“双服务”即

服务水利电力行业、服务地方经济社会发展，这也是三峡大学在多年办学实践以及结合所在区域产业特征形成的办学特色。

“应用型+”人才培养模式即以“应用型”培养模式为基础和主体，根据专业定位及学生需求，有针对性地将其与其他培养模式衔接融合，形成多样化的培养模式组合，具体包括“应用型+复合型”“应用型+卓越型”“应用型”“应用型+国际化”“应用型+定制化”等。学校认为，“应用型+”培养模式既适合地方高校的培养目标定位，又具有较强的拓展和伸缩空间。学校近年来稳步推进基于学科大类的本科人才培养模式改革，逐步实现所有专业大类招生、大类培养，修订和完善辅修专业、双学位制度，建立健全人才培养资源配置以及管理联动机制，为学生提供多元化的跨学科、跨专业学习机会，进一步深化“新工科、新医科、新农科和新文科”的大类培养模式，将过去单一学科背景下的专业教育转变为多学科交叉、基础扎实、适应性强的宽口径人才培养模式。

“高素质、强能力、应用型”是学校人

人才培养的目标定位。“高素质”指学生具有较高的思想道德素质、科学文化素质和专业素质，身心健康且具有较强的社会责任感、法治意识和创新精神。“强能力”指学生具备较强的社会实践和问题解决能力，具有自主学习和终身学习能力。“应用型”指学生能将专业知识和专业技能应用于所从事专业的社会实践，或将其转化为生产力（包括管理能力和服务能力），为社会创造价值。

## 以“应用型+”为基 打造优质专业

### 紧跟需求 优化专业布局

培养目标的落实以及优质人才持续输出的关键在于专业。依照《三峡大学一流本科建设行动计划》的要求，学校制订并实施了《三峡大学一流本科专业建设管理办法》，以“应用型+”人才培养模式改革为基础，合理优化资源配置，逐步构建了国家级、省级和校级三级一流专业建设体系。

在提升专业结构布局的科学性和有效性上，学校坚持以“双服务”为基础，以社会需求为导向，形成招生计划、人才培养和就业的联动机制，持续完善“关停并转”和“加减乘除”为核心的专业动态调整机制。对于不适应社会需求、发展缺乏后劲的专业，学校先减招，再停招，逐渐实现关闭、合并或转化。对行业和区域需求迫切的新兴专业做加法；对社会有需求但专业人才存量过大、就业不景气的专业做减法；对具有一定优势和特色的专业做乘法，发挥资金投入和政策支持的“倍乘”效应；对服务对象相似、专业基础相近、基础平台相仿的具有高度关联的专业做除法，做大“分母”，建立专业群，发挥人才培养的集成优势和特色。“学校计划到‘十四五’规划末，专业招生数调整到

45个专业类别左右。”学校教务处负责人说道。同时，学校从2013年起与第三方机构（麦可思）合作了毕业生短期和中期评价项目。项目以学校各专业毕业生为主体，以满足社会需求为依据反馈评价数据，可以作为学校专业动态调整机制的有效参考。

对接产业需求，优化专业布局还体现在校企合作育人上。教务处负责人强调，学校一如既往地坚持“一体化·五共同”人才培养机制，即校企共同确定人才培养目标、共同编制人才培养方案、共同实施人才培养过程、共同保障人才培养条件、共同评价人才培养质量。学校不断加大产教融合力度，共建联合培养项目，如与西门子、中兴通讯、GE等合作订单班；共建产学研合作项目，近年来学校获批教育部产学研合作协同育人项目92项。

### “双万”“认证”同行 提升专业质量

三峡大学目前有30个专业获批成为“双万计划”建设点，7个专业通过工程教育专业认证。在运作机制上，学校加强“放管服”改革，形成了以学院为重心的专业建设和专业认证机制，学校层面重在保障和服务，包括完善建设激励机制，加大经费支持和政策指导力度等。例如，对获批国家级一流专业建设点的专业，学校当年一次性给予10万元奖励性绩效。在建设期内持续开展建设的专业，每年获得20万元专项工作经费支持。

教务处负责人表示，学校逐步实现工科专业全面参与工程教育专业认证，以带动师范类、文科类专业认证。以专业认证（评估）为抓手，深化课程体系改革，转变教学内容和教学方法，完善课程评价体系。在此期间，学校充分利用第三方机构的评价数据，例如毕业生短期评价从培养结果反馈培养定位、培养过程、学生服务等方面的成效，毕



业生中期评价从职业行业达成、职业成就、校友评价等对学校、学院和专业不同层面给出反馈数据，都为学校推进专业建设、参与专业认证等提供了数据支撑。

## “培养” “引进” “评价” 相结合 强化师资力量

除了明确学校办学方向和专业人才定位，积极推进“四新”建设和完善校企协同育人机制外，“双万计划”一流专业建设和各类专业认证均对师资队伍建设提出了较高要求。

近年来，通过名师指导坊、师德标兵评选等活动，学校不断引导教师争做党和人民满意的“四有”教师。从取得的成绩来看，学校入选首批全国高校黄大年式教师团队，获湖北省五一劳动奖章1人，湖北省名师工作室主持人2人，省宣传思想文化青年英才、“荆楚百优”宣传思想文化青年人才1人。学校实施了助课制和导师制，青年教师在校两年内只承担助课任务，学校给予专项津贴确保其待遇不降低，并为其配备导师，获得主讲教师资格后，学校方安排其独立授课任务。

此外，学校还积极举办青年学者论坛，探索“平台式”引才模式。学校采用全球范围在线招聘、青年学者论坛等方式招揽海内外优秀人才，两年来，近60位青年才俊与学校签订了意向工作协议，引进海（境）外高层次人才15人，引进海外或外籍博士后2人。学校与中科院化学所、华中科技大学教授团队组建了跨单位、跨学科的能源和环境材料化学学科“联合舰队”。2020年，学校获批首个国家级学科创新引智基

地——能源和环境材料化学学科创新引智基地，实现了国家级国际人才引进平台领域的重大突破。

在考评和激励方面，学校健全教师分类考核评价体系，对不同教师群体分类引导和激励。例如，逐步完善岗位聘用与考核体系相结合，实施新进博士首聘期三年业绩考核制度，施行在编教师非升即转制度，将年度考核与聘期考核相结合，考核结果直接运用于岗位等级聘用，同时制定各岗位等级上岗条件，开展等级聘用。另外，学校探索“代表性成果”评价体系。从职称评审改革入手，改革人才评价方式，一是采取特殊评审政策，突出“代表性成果”，注重评价研究成果质量、原创价值和实际贡献；二是采用以成果为导向，直接认定高级职称的方式；三是采取分类评审原则，分别设立理医、工科、人文、马克思主义（思政）评审委员会，确保教师评价更加精确合理。

沟通过程中，教务处负责人着重介绍了三峡大学在一流专业建设申报环节的经验，学校从实际出发对各专业做好申报工作提出了四方面的要求：首先，加强学习国家政策，吃透国家一流专业建设标准。其次，对接市场脉搏，满足经济社会发展对人才的迫切需求，从“四新”建设的高度深化专业改革和建设。再次，把握专业建设内涵，充分挖掘本专业的特色优势，厘清专业建设的重要要素、人才培养的关键环节，形成科学的顶层设计和具体的建设思路。最后是观念的转变，将申报、建设有机结合。“不能重申报轻建设，要完善申报和建设工作机制，将申报与建设无缝对接。我们坚持以三级专业认证为抓手，不断完善学校的国家、省、校三级专业建设体系，保合格、上水平、追卓越。”教务处负责人如是说。WY