



襄陽汽車職業技術學院

**襄陽汽車職業技術學院**  
**內部質量保證體系診改報告**  
(2020 年)



二〇二〇年十月

# 目 录

一、学校诊改工作概述.....	1
（一）两链打造与实施.....	1
（二）螺旋建立与运行.....	1
（三）引擎驱动与成效.....	5
（四）平台建设与支撑.....	6
（五）诊改工作取得的成效.....	6
（六）存在的问题.....	7
二、学校自我诊断参考表.....	9

## 一、学校诊改工作概述

### （一）两链打造与实施

学校始终以一个总目标（即学校年度工作总目标）为统领。依据十三五发展规划，确定年度工作目标，并将年度总目标量化分解到各部门和教学单位，成为学校和部门、教学单位诊改的重要依据。学校实施部门和教学单位二级目标管理与考核。搭建了目标管理系统平台，年度工作目标层层分解，将规划指标、主要项目任务通过年度任务分解，逐级落实到部门和教学单位，年中、年末实施考核，与部门及干部绩效挂钩。充分利用目标管理信息化平台、部门和教学单位的状态数据、考核规则进平台，做到实时检测、预警，促使目标实现。

2020年，学校在2019年两链打造与实施的基础上继续完善和优化，根据学校内部质量保证体系建设任务清单，依据学校“十三五”发展规划任务，进一步优化了31个部门工作质量手册，部门工作职责更加清晰，岗位工作标准更加明确。对接学校专业及课程“十三五”建设规划，各专业教研室制定了2019-2020学年专业年度建设实施计划，各课程团队研讨制定了2019-2020学年课程建设方案。同时，教务处制定了2020级人才培养方案修订指导意见，组织各专业教研室修订2020级各专业的统招版、扩招版两类人才培养方案。依据学校“十三五”师资队伍建设规划，各二级院（系）部制定2019-2020学年师资队伍年度培养计划；各专任教师依据教师职业发展标准，明确2019-2020学年发展目标；学工处修订完善了更加细化的学生及班级分类发展标准，要求各班级制定班级建设规划，组织指导各学生制定学生个人发展计划，并明确2019-2020学年个人发展目标。

### （二）螺旋建立与运行

2020年，学校将迎接省教育厅诊改复核。学校制定了迎接2020

年教学诊改复核工作方案，明确工作目标，成立了迎接诊改复核工作小组和 10 个专项工作小组，提出了各专项工作小组主要工作任务。全校按照 8 字形质量改进螺旋逐步推进年度诊改工作，共设计诊断点 210 个，其中学校层面 87 个、专业层面 52 个、课程层面 44 个、教师层面 24 个、学生层面 27 个。在疫情居家隔离期间和暑假期间成立了专班人员开展工作，分阶段先后完成诊改支撑材料清单、诊改支撑材料的编印成册、各层面诊改汇报、应知应会知识的学习测试及“一平四中心”信息化系统建设等相关工作。

1. 学校层面：学校按照“2020 年工作要点→年度工作要点目标任务分解→部门（系部）年度工作计划”路径，设计和落实学校年度工作，目标突出、标准清晰，牵头部门、责任领导和考核方式明确。建立“目标标准、计划保障、组织实施、诊断改进”，形成质量提升“改进循环”。各教学单位（5 个维度 17 个要素 87 个诊断点）、职能部门（含目标管理单位）（4 个维度 13 个要素 25 个诊断点）根据年度工作目标及工作标准并对照本部门工作完成的实际状况开展自我诊改工作，撰写自诊报告，阐述相关工作目标达成情况、存在的问题及原因分析，有针对性的提出改进措施。督查办强化工作过程督办，根据每月院务会下发各部门月度工作安排，开展工作完成情况监测、预警，及时反馈至各相关部门。本学年开展了 6 个教学单位、25 个职能部门（含目标管理单位）自诊工作和部门负责人“说工作”活动。

2. 专业层面：根据“十三五”专业发展规划，建立了专业发展规划和建设标准，修订了 2020 级各专业的统招版、扩招版人才培养方案，并将“1+X”证书相关内容融入专业人才培养方案，紧跟市场需求、就业质量分析、毕业生跟踪调研分析、用人单位满意度调查分析等，不断修正培养目标、完善课程体系及教学标

准，实现人才培养质量的持续提升。按照“专业基础相通，技术技能相近，职业岗位相关”和资源充分共享的原则，重组专业群。专业团队按照“知、做、改、评”四个环节，依据专业建设状态数据，在对数据统计、分析的基础上，监测专业建设目标任务完成情况。依据专业课程教学数据，对照专业教学标准检验毕业生能力要求指标点的达成度。着重从7个维度19个要素52个诊断点开展一学年一次的专业诊改，定期开展市场需求调研、就业质量分析、毕业生跟踪调研分析、用人单位满意度调查分析等，不断修正培养目标、完善课程体系及教学标准，实现人才培养质量的持续提升。本学年开展了21个专业自诊工作和专业负责人“说专业”活动。

3. 课程层面：根据学校“十三五”课程建设规划，各专业制定了课程建设方案，明确了课程发展目标和课程教学标准。课程团队依据课程建设方案，落实课程年度建设任务，明确年度建设目标、任务、措施、预期效果，实施自我监测与预警。依据课程教学标准，按照课前、课中、课后的课程教学三环节，借助“课堂派”等平台，实施课堂教学质量在线检测和实时跟踪改进，不断改进课堂教学形态，提高学生学习目标达成度。二级教学单位对照建设目标和标准实施沟通反馈，保证年度建设任务完成，学期末课程团队按照“知、做、改、评”四个环节，主要从5个维度15个要素44个诊断点开展一学期一次的课程诊改，撰写自诊报告。二级教学单位对照建设目标和标准实施沟通反馈，保证年度建设任务完成。本学年共开展了302门课程自诊工作和课程负责人“说课程”活动。

4. 教师层面：制定了学校师资队伍建设规划，编制了学校一各教学单位一专业（课程）三级师资队伍建设目标链和教师发展标准（入门、合格、成熟、名师四级），建立了教师成长档案，

实时记录教师个人成长轨迹，实时掌握教师-各教学单位-学校师资建设状态，及时进行自我诊改，计划完成情况与绩效评价挂钩，以实现师资质量螺旋提升，通过开展教学能力大赛，以赛促教、以赛促训，推动“三教”改革。各教学单位、人事处主要从3个维度8个要素24个诊断点开展师资队伍建设诊改。层层分解编制学校—各教学单位—专业（课程）三级师资队伍建设目标链，编制年度实施路线图。依据教师发展标准，各教师围绕4个维度10个要素30个诊断点开展教师发展自我诊改。学校系统设计教师激励提升机制，编制了教师发展标准（入门、合格、成熟、名师四级），建立了教师成长档案，实时记录教师个人成长轨迹。本学年开展了6个教学单位、学校层面师资建设和212名教师自诊工作。

5. 学生层面：修订完善了更加细化的学生及班级分类发展标准，要求各班级制定班级建设规划，组织指导各学生制定学生个人发展计划，引导学生明确学习目标及职业规划，逐步形成常态化学生诊改机制。依据学生发展自测指标，编制了4个维度12要素的学生自我诊断量表，面向全体学生实施量表式的学生自测诊断，形成自测诊断雷达图并应用于学生自我调整与改进，以及素质教育方案的修正、教学实施的改进。实时采集学生状态数据，在对数据统计、分析的基础上，监测学生发展状态，各班级、各二级学院及学校分别开展学生全面发展诊改，以实现学生培养质量螺旋上升。基于学校人才培养定位与目标，建立第二课堂成绩单制度，形成与课外活动相匹配的N个主题模块，编制学生素质教育实施方案，并与学生自测诊断结果支撑融合，为学生提供成长与发展平台。教师依据每个学生自测诊断结果，引导学生参与不同模块活动，达到扬长避短的目的，使学生学会学习、学会做事、学会做人、学会生活，促进学生全面发展。本学年开展了

111 个班级、4681 余名学生自诊工作和辅导员、班主任“说班级”活动。

### （三）引擎驱动与成效

1. 文化引擎：学校领导高度重视诊改。坚持各层面“一把手”工程，学校领导带头积极参加国家、省教育厅及学校组织的各项学习，各教学单位、各专业、各课程负责人参加国家、省教育厅及学校组织的各项学习，每年暑假开学教职工培训邀请校外知名专家来校开展诊改专题讲座。2020 年，由于疫情影响，学校多次召开诊改专题视频工作会议；5 月份，学校召开诊改复核动员大会；9 月初，在全体教职工培训会上，校长耿保荃同志运用 SWOT 分析学校目前发展所面临的机遇、挑战及内部优势与不足，指明发展战略的目标与思路。他强调要加强队伍素质提升，强化核心竞争力；特色发展、错位竞争；以专业群建设为载体提升内涵水平；创新产教融合校企合作体制机制；加强内部治理，提升学院档次品位，为下一阶段高质量发展奠定良好基础。我校以示范引领、以会代训、汇报演练等多种方式积极开展培训活动，全体教职工质量意识明显增强。

2. 机制引擎：学校制定了《工作目标综合考核办法》、《襄阳汽车职业技术学院内部质量保证体系诊改与改进工作管理规定》、《襄阳汽车职业技术学院教育教学质量信息监测分析与预警制度》、《教学单位常规工作考核办法》、《专业建设绩效考核办法》、《课程建设运行运行管理制度》、《标准化班级管理制度》、《学生学业预警管理办法》等多项制度和办法，建立了各层面诊改报告和三级质量年度报告制度，进一步明晰责任划分，规范工作流程，建立与内部质量保证体系相适应的考核激励制度，将考核与自我诊改相结合，引导全体师生员工自觉将诊改思维、诊改方法融入日常工作中，保证诊改工作深入持久顺利开

展。

#### （四）平台建设与支撑

根据国家和省级相关诊改文件精神明确要求，结合学校实际情况，在充分研讨论证的基础上，学校拟建设“五纵五横一平台”内部质量保证体系，即从五个层面（学校、专业、课程、教师、学生），按照五个系统（决策指挥、质量生成、资源建设、支持服务、监督控制），依据信息化平台支撑，建设完整且相对独立的自我质量保证机制，逐步形成全要素网络化的内部质量保证体系。

2020年学校将基于两大平台进行建设，一是“一平台四中心”信息管理平台，二是校园综合管理平台CRP系统。CRP系统提供基础数据、教学过程数据、日常管理数据等，实现数据的源头采集、即时采集及数据共享；“一平台四中心”系统建立目标链和标准链，基于CRP系统进行数据治理，对学校的数据进行分析、展示、预警，给出改进方向，实现日常管理和教学质量过程监控，实现各级用户定期开展数据分析，形成常态化的信息反馈诊断分析与改进机制。

#### （五）诊改工作取得的成效

经过几轮诊改，学校质量保证体系日趋完善、内生动力稳步加强。“四个校园”建设稳步推进、专业建设更加注重内涵提升、课程建设更加注重特色（自主进程课程）、课程教学更加关注课堂效果、教研科研更加注重层次分量、教师成长更加关注帮扶、学生发展更加关注素质拓展。

1. 学校层面：学校荣获“2020年湖北省大学生创业示范基地”、“2019年度党建工作突出贡献单位”、“湖北省高技能人才培训基地”和“襄阳市文明单位”称号。形成了以学校章程为龙头的“1+4+N”的制度体系，治理能力得到进一步提升。



2. 专业层面：学校完成智能新能源汽车“1+X”证书制度改革试点实训室建设，并顺利完成首批试点考核工作（32人）；2020年再次成功申报“1+X”证书试点专业11个；启动新能源汽车和智能网联汽车省级高水平专业群建设，启动智能制造、现代信息技术和交通运输等3个校级高水平专业群建设。

3. 课程层面：课程建设凸显特色，以自主进程课程为基础、优质课程为重点、精品课程为示范的特色课程建设体系，新建自主进程课程20门，参与建设国家级新能源类专业教学资源库。

4. 教师层面：专任教师比例较上年提高了2%；研究生及硕士以上学位教师比例较上年提高了9%；双师素质教师比例较上年提高了8%。教师中1人入选“享受市政府津贴专家”；1人在全国首届“高校思想政治理论课教学展示活动”获二等奖；1人荣登中央文明办发布的“中国好人榜”；3人在全省职业院校教学能力大赛获奖；4人在行业教学技能大赛获奖；2人指导学生在国家级技能大赛获奖，26名教师指导学生在市级以上技能大赛或行业技能大赛上获奖。教师获取专利15项，立项省级科研课题3项，结题省级科研课题2项，发表学术论文121篇，编写教材4部。

5. 学生层面：在育人实践中摸索出“网络思政”、“教学管一体”、“导师制”等多种育人模式。“襄汽四溢”襄阳首支党建思政校园歌曲被湖北思政网、教育部思政网、湖北日报等媒体报道转载；实践育人特色项目“襄汽姑娘的中国梦”通过省教育厅结项验收；学生获得省级以上各类技能竞赛奖项19项，获得国家奖学金6人，受疫情影响，截至10月份，全省应届毕业平均就业率在80%左右，我校多方发力、精密安排部署，扎实做好毕业生就业工作，2020届毕业生就业率达88.52%。

## （六）存在的问题

1. 学校信息化建设需进一步提高。目前只有人才培养工作状态数据平台及部分老师使用的信息化教学平台能有效提供诊改支撑，但人才培养工作状态数据平台数据滞后，不能显示实时或近期数据状况，老师使用的信息化教学平台各式各样，没有得到很好的整合。学校校本数据平台一期建设基本完成，但数据量及平台功能尚需进一步完善。

2. 质量文化意识还需不断加强。在诊改实施的过程中，教职工质量意识强弱明显不同，仍有人习惯于传统思维，凭感觉干工作，目标、标准意识不强，在编写计划、制定标准时流于形式，还需进一步强化诊改政策、理论学习和经验交流，提升诊改理念、增强服务意识和质量意识。

## 二、学校自我诊断参考表

诊断项目	诊断要素	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
1 体系总体构架	1.1 质量保证理念	学校定位是否准确，目标是否明确。	<p><b>一、目标达成情况：</b></p> <p>1. 学校围绕“塑造汽车职教品牌，推进开放教育、社区教育与职业教育融合发展，实施中高职贯通培养”三大办学特色和省级优质高职院校的目标定位。以服务地方经济发展为己任，主动对接区域产业结构，围绕中国制造 2025、互联网+、创新创业等国家战略，围绕高端产业和产业高端，深化产教融合、校企合作，提高办学质量，提高适应社会需求能力，办人民群众满意的优质高职教育。</p> <p>2. 厘清学校机构职责，明确部门工作职责，建立了岗位工作标准，工作做到了有据可依、有标准可循。</p> <p>3. 学校制定了《内部质量保证体系建设与运行实施方案》《内部质量保证体系诊断与改进工作考核办法》，内部质量保证体系建设与运行的制度、标准系统、完整，可操作性较强，形成了常态化的有效机制。</p> <p>4. 学校人才培养工作状态数据平台数据真实、准确、完整。学校制定了《“十三五”信息化建设规划》，对学校的智能化建设进行了总体性顶层设计。CRP 系统上线使用，实现了教学管理、行政管理信息化，学生数据、教师数据、教学过程数据、日常管理数据真实可现，流程化管理使教学、管理更加高效、规范。学校在 CRP 基础上，于 2020 年立项“一平台四中心”管理信息系统（即目标管理平台、专业发展中心、课程发展中心、教师发展中心和学生发展中心），该系统将根据两链进行数据分析，实时展示分析结果。</p> <p><b>二、尚存在的问题及原因分析：</b></p> <p>1. 学校建立了目标链、标准链和质量改进螺旋，但落实情况还需进一步加强，没有有效地把诊改工作和日常工作结合起来。</p> <p>2. 信息化建设有待进一步提高。学校搭建的“一平台四中心系统”与 CRP 系统数据整合对接还不够，数据还不能实现动态分析。</p>	<p>1. 完善内部管理制度，建立常态化的考核体系，完善绩效考核指标，强化制度执行。</p> <p>2. 积极推进“一平台四中心”的部署和数据治理，在要求时间内完成系统部署及数据对接、诊改数据填报、诊改结果展示、诊改指标及规则调整、整理文档迎接诊改等工作。</p>
	1.2 组织架构	学校机构职责是否明确，是否建立岗位工作标准。		
	1.3 制度构架	学校内部质量保证体系建设与运行的制度，标准是否系统、完整、可操作性，标准和制度执行是否有有效机制。		
	1.4 信息系统	<p>1. 学校人才培养工作状态数据平台在填报数据是否真实，数据分析能否为学校诊改服务。</p> <p>2. 学校是否按智能化要求对平台建设进行了顶层设计，平台构架是否具有实时、常态化支撑学校诊改工作的以下功能：</p> <p>（1）能够实现数据的源头采集与即时采集。</p> <p>（2）能够消除信息孤岛，实现数据的实时开放共享。</p> <p>（3）能够进行数据分析，并实时展现分析结果。</p> <p>3. 学校是否按照顶层设计蓝图，扎实推进平台建设。</p> <p>4. 学校在数据分析和应用方面开展了哪些工作，取得了哪些成效。</p>		

2 办学质量保证	2.1 学校事业发展规划	学校发展规划是否成体系，学校发展目标是否传递至专业、课程、教师等层面，是否上下衔接成链。	<p><b>一、目标达成情况：</b></p> <p>1. 2020年，根据修订完善的学校“十三五”发展规划、专项规划及教学单位的子规划，开展发展能力诊断，完善学校规划体系，规划体系健全、合理。按照规划要求，确定年度工作目标，并将目标分解，落实具体工作任务，将目标传递到专业、课程、教师等层面，确保学校、部门工作任务的上下衔接的一致性，实现目标和标准的衔接。</p> <p>2. 学校成立了办学理事会、行业校企合作委员会和专业群建设指导委员会，筹办汉江流域智能新能源汽车职教联盟，成立科协主席团，成功加入省高等教育学会，建立“项目+团队+经费+标志性成果+绩效考核”的校企合作项目运行机制遴选校级重点合作项目。2020年完成高新区扩招的开班仪式，正有序进行教学工作；6月份与华科大先进制造襄阳研究院、华中数控、中科智能网联科学研究院、东风康明斯建立战略合作关系；与骆驼蓄电池股份有限公司、市公交集团等知名企业开展深度合作。</p> <p>3. 校园安全、和谐、稳定。学校建设符合“平安校园”各项规定，学校无校园不稳定事件、违规办学事件发生。学校被评为“襄阳市文明单位”。</p> <p>4. 学校教学管理规范有序。学校先后出台《教育教学质量督导管理办法》、《教学检查工作暂行规定》等20余项教学管理制度，从教学规范、教学督导、教学检查、信息反馈、教师考核、评教评学等环节，对教学质量进行规范和提升。2020年因为疫情，学校采取线上教学督导监控，通过课堂派、学习通等线上教学平台，获取实时在线教学过程数据，为线上课堂教学持续诊改提供有效支撑，保证“停课不停教、停课不停学”。</p> <p>5. 学生管理工作扎实有效。学校现有专职辅导员29人，建有达标的心理咨询室、创新创业就业指导中心，配备专业心理咨询师。学生举止文明，行为规范，学生出勤率达90%以上。</p> <p>6. 诊改工作有序推进。学校制定了《襄阳汽车职业技术学院迎接</p>	<p>1. 完善校企合作管理制度，学习其他高校在校企合作、产教融合方面的积极成果，加强理论和制度创新，加大企业和行业优秀专家进入学术委员会和专业指导委员会的力度，激发企业参与的积极性。</p> <p>2. 完善科研奖励办法，重奖教学成果奖、科研项目、专利等标志性成果，对校级重点以上的课题给予经费支持；鼓励教师积极参与政府、行业、企业重大咨询服务、技术革新、改造项目，支持与企业合作共同申报横向课题，并予以时间保障和经费支持。</p>
	2.2 组织领导			
	2.3 校企合作	诊断结论是否依据数据和事实获得，改进措施是否有效。		
	2.4 学校管理			
	2.5 办学诊改	<p>1. 学校是否建立规划和年度目标任务分解、实施、诊断、改进的运行机制，实施过程是否有监测预警和改进机制，方法与手段是否便捷可操作。</p> <p>2. 是否建立学校各组织机构履行职责的诊改制度，方法与手段是否可操作，是否有效运行。</p> <p>3. 自我诊断报告的陈述是够明确具体。</p>		

			<p>2020 年教学诊改复核工作方案》，学校构建了“校内三级教学督导”的质量监控体系，配备了校级层面的督查督办、专职教学督导、二级教学单位的教学督导和学生信息员，及时反馈相关信息、形成常态化实时监控和实时诊改。各职能部门和各教学单位根据年度目标分解任务实施自主诊改，每年底根据事实撰写自我诊改报告。</p> <p><b>二、尚存在的问题及原因分析：</b></p> <p>1. 产教融合、校企合作的机制还需完善，校企合作的深度、广度有待进一步提高。</p> <p>2. 学校科研社会服务能力有待进一步提高。</p>	
3 专业质量保证	3.1 专业建设规划	专业建设规划目标、标准是否与学校规划契合，是否与自身基础适切。专业人才培养目标与标准和课程教学目标与标准是否衔接贯通，课程体系是否支持人才培养目标与标准的达成。目标与标准是否明确、具体、可检测。	<p><b>一、目标达成情况：</b></p> <p>1. 根据 2019 年专业诊改工作拟采取的改进措施，坚持以服务为宗旨、以就业为导向，专业建设规模有序拓展，紧密对接产业需求，形成动态调整机制。为促进学校长久发展、凸显办学特色，对原有专业群进行了科学整合，由原有的四个专业群调整为七个专业群。2020 年成功新申报 4 个新专业，停招两个招生规模较小的专业，高职专业总量达到 25 个，其中国家骨干专业 1 个，省级特色专业 4 个，学校重点专业 4 个，“1+X”证书试点专业 11 个。</p> <p>2. 进一步优化高水平专业建设标准和建设方案，根据学校“十三五”规划，新增 4 个专业新制定了专业建设方案。专业建设目标结合自身发展实际，适应区域经济社会发展需要，专业人才培养目标与标准和课程教学目标与标准能衔接贯通，课程体系能够支持人才培养目标与标准的达成。</p> <p>3. 积极响应《国家职业教育改革实施方案》中提出“从 2019 年开始，在职业院校、应用型本科高校启动‘学历证书+若干职业技能等级证书’制度试点工作”。做好课证融通，深化人才培养模式改革，重构“1”与“X”深度融合的人才培养方案，优化课程内容和教学内容。共申报</p>	<p>1. 明确专业群评价的目的，细化评价指标，加强评价体系的有效性及其科学性。建立科学准确的评估反馈机制从而促进专业群建设质量的不断提升。</p> <p>2. 建设凝聚力高、合作密切的教学团队，在团队中树立专业群建设是资源整合、协同的过程的意识，克服社会认知、地域环境、薪酬待遇等因素的影响，培养或引进高水平专业群</p>
	3.2 专业设置	诊断结论是否依据数据和事实获得，改进措施是否有效。		
	3.3 专业人才培养方案			
	3.4 专业人才培养模式			

3.5 专业教学团队		<p>11 个证书制度试点单位，并申请成为首批培训班站和考核站单位。</p> <p>4. 加强完善汽车制造与装配技术特色专业建设，对人才培养模式进行改革和探讨，顺利通过省级特色专业验收。至此我校四个特色专业全部顺利通过省级验收。</p> <p>5. 按照《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）要求，出台《襄阳汽车职业技术学院 2020 版人才培养方案修订指导性意见》，组织开展人才培养方案修订及论证工作。加强指导及过程监督，完成 2020 级 25 个高职专业人才培养方案修订工作，由专业建设委员会评委论证后于 2020 年 9 月实施。</p> <p>6. 促进校企合作，建好用好实训基地，探索建设职业教育新路径，全面提高人才培养的质量，稳步推进做好首批 1+X 证书制度试点工作。</p>	<p>带头人，使其成为专业群领军人物，让专业群建设团队的凝聚力更加强大。</p> <p>3. 建立专业群预警机制，加大行业企业的指导参与力度，优化专业群的专业设置，使之与产业需求相一致，科学服务的区域产业，对口对接产业需求。</p>
3.6 专业实践条件		<p>2020 年我校校内生产线实训基地 28 个，教学实践工位数 4028 个，校外实训基地 167 个，学生校外实习实训时间达到 297720 人日。教学科研仪器设备值从上学年 4064.28 千万提高到 4936.38 千万。我校申报的“2020 年省级高技能人才培训基地建设项目”，经过襄阳市人民政府、襄阳市人社局推荐，省人社厅组织专家评审，现已通过，该项目全省仅 10 个。</p> <p>7. 全面提高人才培养质量，提升竞赛水平，以赛促学、以赛促教，2020 学年教师教学能力大赛获省级赛项三等奖。在全国首届职业技能大赛暨第 46 届世界技能大赛湖北省选拔赛中我校选手荣获 1 个一等奖和 1 个三等奖。</p> <p>8. 组织各专业群建设团队召开实践教学体系三年规划（2020—2022 年）论证会，计划三年投入项目近 50 个，累计投入资金 3000 多万，为我校实训室建设提前做好合理科学规划。</p> <p>9. 为促进专业建设，提高专业教研室团队协作能力，对教研室主任重新进行选拔聘用，共有 32 位专业教研室主任获得最新一届聘任。</p> <p>10. 深化教师、教材、教法“三教”改革，校内专任教师为 245 人、企业兼职教师 51 人，双师型教师 118 人，团队规模适度，结构比较合理。</p> <p>11. 制定了专业诊改实施方案和专业诊改实施办法，明确了诊改主</p>	
3.7 专业创新发展			
3.8 专业诊改	<p>1. 学校是否建立专业建设质量诊改运行制度，诊改内容是否有助于目标达成，诊改周期是否合理，诊改方法与手段是否便捷可操作。</p> <p>2. 现有专业是否都按运行制度实施诊改。</p> <p>3. 自我诊改报告的陈述是否明确具体。</p>		

			<p>体、周期、办法，提高了学校专业诊改目标达成度，人才培养质量不断提高，校企融合、专业服务社会能力不断提升。本学年开展了 21 个（不含新申报 4 个专业）专业自诊工作和专业负责人“说专业”活动。</p> <p><b>二、尚存在的问题及原因分析：</b></p> <p>1. 2020 年我校对原有专业群进行了科学整合，由原有的四个专业群调整为七个专业群，但专业群评价体系尚不完善，缺乏有效的评价体系。</p> <p>2. 专业群教学团队的协同化亟待提升。尚未意识到建设高水平专业群教学团队的重要性，缺乏高效的团队合作机制，缺乏专业群领军人物起领头羊的作用。</p> <p>3. 专业群对接产业的耦合度还不够契合。专业群对接产业的选择不够精准，专业群的专业设置因为是 2020 年才进行的整合，所以还需要经过实践检验和探索。</p>	
4 课程质量保证	4.1 课程建设规划	课程建设规划目标、标准是否与专业建设规划契合，是否与自身基础适切。课程教学目标与标准和课堂教学目标与标准是否衔接贯通，课堂教学是否能支持课程目标与标准的达成。目标与标准是否明确、具体、可检测。	<p><b>一、目标达成情况：</b></p> <p>1. 继续推行课程建设，推进课程资源整合和信息化建设，在 CRP 基础上，完善教务管理系统，把自主进程课程平台、精品在线开放课程平台、骨干专业建设平台、名师工作室展示平台等全部迁回学院官网统一管理，加强顶岗实习平台的利用，进一步规范顶岗实习管理。拟建智慧教学系统，强化教师教学空间建设，增强资源积累能力，启动智慧教室建设，每年建设 2 间，确保课堂教学效果良好。4 门精品在线开放课程上线开放、21 门自主进程课程按照原计划录制上线。为提升我校学生综合素养，提高就业竞争力，采用网络学习的方式开设超星尔雅通识课程，更新 12 门优质网络通识课程，方便学生在任何时间、任何地点进行学习，随时掌握自己的学习进度。同时可以随时在线答疑。</p> <p>2. 依据专业建设规划，根据自身特点、市场调研和专业发展方向，完成了新增 4 个专业的课程建设方案和课程标准，落实课程年度建设任务，明确年度建设目标、任务、措施、预期效果。</p> <p>3. 加大教学质量监督与监控，完善各项教学制度与标准。达标标准：</p>	<p>1. 加强课程建设的重视程度，树立教学的基本单位是课程，专业是课程的组合，再好的专业没有良好的课程支撑，也是没有生命力的意识。从课程开发质量、实习实训条件、教师素质等方面提高课程建设水平。</p> <p>2. 建立以过程控制为基本特征的质量控制与评价体</p>
	4.2 课程内容			
	4.3 课程资源	诊断结论是否依据数据和事实获得，改进措施是否有效。		
	4.4 课程教学			
	4.5 课程诊改	1. 学校是否建立课程建设与课堂教学质量的诊改运行制度，诊改内容是否有助于目标		

		<p>达成，诊改周期是否合理，诊改方法与手段是否便捷可操作。</p> <p>2. 现设课程是否都按运行制度实施诊改。</p> <p>3. 自我诊断报告的陈述是否明确具体。</p>	<p>通过网上评教、三期教学检查、听课制度的执行等措施对课堂质量进行实时监控、实时诊改。</p> <p>4. 为了更好地推进“1+X”证书制度试点工作，深化课证融通，落实“三教”改革精神，会同各教学单位召开1+X课证融通研讨会，并成功申报11个证书试点。</p> <p>5. 优化课程设置，强化学生的专业技能，加强师资队伍建设，改革课堂教学模式，提升教师教学水平和教学能力，建立与工作岗位能力相适应的课程体系，实现课程内容与职业标准对接、教学过程与生产过程对接的人才培养模式。积极推进课程教学内容改革，调整课程结构，更新课程内容，把工作岗位所需知识、技能、职业素养和文化素质融入专业教学中，相关课程考试考核与职业技能鉴定相结合，提升学生职业综合能力。</p> <p>6. 根据《襄阳汽车职业技术学院课程标准编制规范》，新开专业的新开各门课程根据自身课程类型编写课程标准，从而体现不同阶段对学生在知识与技能、过程与方法、情感态度与价值观等方面的基本要求。</p> <p>7. 为保证课堂教学能支持课程目标与标准的达成，学校先后出台了《排、调、补课管理办法（试行）》、《专业建设管理办法（试行）的通知》、《2020级专业人才培养方案修订指导性意见》等制度文件，从而保证课堂教学能支持课程目标与标准的达成，且目标与标准明确、具体、可检测。</p> <p>8. 学校坚持把立德树人作为人才培养的根本任务，遵循职业教育规律和学生身心发展规律，建立突出职业能力培养的科学合理的课程体系，健全创新创业教育课程体系。通过合理设置人文素质课和专业课，加强学生道德素质、文化素质、专业素质、心理素质、身体素质和职业素养的培养，关注学生职业生涯和可持续发展需要，把提高学生职业技能和培养职业精神高度融合，促进学生德智体美全面发展。</p> <p>9. 挖掘各专业教学体系的创新创业教育资源，各专业因势导面向学生开设研究方法、学科前沿、创业基础、就业创业指导等方面的必修课</p>	<p>系改善课程评价制度，改革以考试成绩为主的单一的评价方式，多采用能反映学生学习能力、职业能力、综合素质的评价方式，多途径实行校企共同评价。让企业参与到学校的课程质量监督与评价考核中，由企业技术人员与学校教师共同制定课程的质量评价考核标准，尤其是在实践教学的质量评价考核标准中，注重以操作能力、施工生产组织与管理能力的考核，作为评定实习教学质量的依据。</p> <p>3. 按照行动导向实施教学，结合专业特点，从知识、能力、素质三方面构成学习的综合情境，在实际教学任</p>
--	--	---	--	--



			<p>和选修课。引入社会教学资源建设创新创业教育专门课程群，推进创新创业教育优质课程信息化建设，推出资源共享的慕课、视频公开课等在线开放课程，建立在线开放课程学习认证和学分认定制度。开发自主进程课程体系，以满足不同学生的多种需求，引导学生自主学习。</p> <p>10. 加强课程思政建设，强化立德树人目标，坚持正确办学方向，着力推动全面加强课程思政建设。做好整体设计，根据不同专业人才培养特点和专业能力素质要求，科学合理设计思想政治教育内容。强化每一位教师的立德树人意识，在每一门课程中有机融入思想政治教育元素。在持续提升思想政治理论课质量的基础上，推动每门课都要“守好一段渠、种好责任田”，与思政课形成协同效应。推出一批育人效果显著的精品课程，打造一批课程思政示范课堂，选树一批课程思政优秀教师，结合专业特点全面融入思政教育，共同构建全员、全过程、全方位育人“三全育人”新局面。</p> <p>11. 学校已经建立课程建设质量诊改运行制度，各课程团队按照课程建设方案和课程标准相关要求，基于课程教学大数据，开展课程建设考核性诊断，实施课程教学实时性诊改。诊改内容有助于目标达成，课程诊改周期为一学期，与课程教学周期时间相吻合，建立了常态化的课程诊改机制。本学年学校 21 个专业（不含新申报 4 个专业）302 门课都按诊改要求实施诊改工作，通过课程负责人“说课程”活动推进课程教学改革。</p> <p><b>二、尚存在的问题及原因分析：</b></p> <p>1. 课程建设没有得到足够的重视，课程开发不到位。对专业建设的重视程度大于课程建设，没有把课程设置与建设放到与专业建设同等重要的地位。</p> <p>2. 课程质量评价考核体系还不太完善，课程评价形式太单一。传统课程质量评价考核体系主要依靠笔试、平时考勤和提问，评价的内容过多倚重对学生知识理解的考察，忽视了对学生实际运用能力的考察，更涉及不到学生在学习过程中表现的情感、态度、同学间沟通合作的意识</p>	<p>务中融合企业调研结果，提炼出专业核心课程的分项学习工作任务，培养学生的职业能力，并充分关注学生职业能力持续发展提高的每一个阶段。</p>
--	--	--	--	---

			及学习策略等方面，无法真实反映教学质量，体现教学效果。 3. 课程教学中对学生能力的持续发展关注度不够。部分教师忽视了学习能力的培养，没有很好地发挥好学生作为主体的地位。	
5 师资质量保证	5.1 师资队伍建设规划	教师个人发展目标确定是否与学校师资队伍规划建设及专业建设规划等相关要求相适切。教师是否制定有个人发展计划及其相应的目标与标准。目标与标准是否明确、具体、可检测，与自身基础适切。	<b>一、目标达成情况：</b> 1. 依据学校“十三五”发展规划及师资队伍规划建设发展规划，结合学校年度重点工作任务编制了师资队伍建设年度工作计划，明确了具体的建设目标，各二级学院（系、部）在此基础上分别编制了师资队伍建设年度工作计划。 2. 全校专任教师 245 人，具有副高以上职称 59 人，占 24.8%；具有研究生以上学历获硕士学位以上学位 81 人，占 33.06%；双师素质教师 118 人，占 48.16%。已培养省级技能名师 1 人、市级隆中工匠 1 人、市三八红旗手 1 人，建有省级技能名师工作室 1 个、市级名师工作室 1 个、校级专项教师工作室 2 个。 3. 学校具有稳定的兼职教师队伍，校内兼课教师 34 人、校外兼职教师 45 人、校外兼课教师 35 人。 4. 通过教师队伍建设改进，扩大了教师规模，改善了师资结构，提高了教师教育教学、科研和社会服务水平。全年新进教师 21 名（其中新增硕士研究生 17 名）。专任教师比例较上年提高了 2%；研究生及硕士学位以上学位教师比例较上年提高了 9%；双师素质教师比例较上年提高了 8%。教师中 1 人入选“享受市政府津贴专家”；1 人在全国首届“高校思想政治理论课教学展示活动”获二等奖；1 人荣登中央文明办发布的“中国好人榜”；3 人在全省职业院校教学能力大赛获奖；4 人在行业教学技能大赛获奖；2 人指导学生在国家级技能大赛获奖，26 名教师指导学生在市级以上技能大赛或行业技能大赛上获奖。教师获取专利 15 项，立项省级科研课题 3 项，结题省级科研课题 2 项，发表学术论文 121 篇，编写教材 4 部。组织教师利用寒暑假完成企业实践任务，下企业实践 126 人；组织教师参加市级以上培训 38 人次，参加行业、企业培训 159 人次。	1. 落实教师下企业培训制度，认真落实教师下企业实践，提升双师素质，并开展双师素质的认定，扩大双师素质比例；通过成功导向（OBE）模式应用实践，模块化课程设计，将 1+X 证书融通工作与教法改革同步进行。 2. 修订绩效工资切分和发放办法，探索“以奖代补”方式，加大教师重大标志性成果奖励性绩效份额。完善科研奖励办法，重奖教学成果奖、科研成果奖、专利等标志性成果，对在学校校报上发表论文的教师支付稿费。
	5.2 专任教师			
	5.3 兼职教师	诊断结论是否依据数据和事实获得，改进措施是都有效。		
	5.4 教师发展			
	5.5 师资诊改	1. 学校是否建立教师个人发展自我诊改制度，周期是否合理，方法是否便捷可操作。 2. 所有教师是否都按运行制度实施诊改。 3. 自我诊断报告的陈述是否明确具体。		

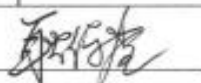
			<p>5. 搭建了学校-二级学院（系、部）-教师个人三层目标链，完善了教师专业发展标准链的建设，修订完善了教师管理制度体系，通过落实工作任务、收集过程及结果材料、总结自查完成情况、吸纳考核激励结论、提出改革措施等环节实施教师诊改工作，所有专任教师按照教师层面诊改制度，以学年为周期开展诊改工作，并撰写了教师个人诊改报告。</p> <p><b>二、尚存在的问题及原因分析：</b></p> <p>1. 双师素质教师比例较同类院校还存在差距，教学科研标志性成果较少。</p> <p>2. 兼职教师在专业、课程建设的参与度不够，相关配套政策不够完备。</p>	<p>3. 加大兼职教师的聘用力度，提高兼职教师的待遇，规范兼职教师的聘用管理，兼职教师承担的专业课授课比例要达到35%以上；开启企业工匠进校园系列活动，引进企业专家进校培训；鼓励企业专家和专业教师合作开发教材，探索文本教材与二维码、动画、虚拟仿真、微课组合课程资源建设。</p>
6 学生全面发展保证	6.1 育人规划	学生是否制定有个人发展计划，个人发展目标是否与学校人才培养方案及素质教育相关要求相适切。学校是否建立指导学生制定个人发展计划的制度。	<p><b>一、目标达成情况：</b></p> <p>1. 编制完成学生全面发展规划、发展标准，各教学单位围绕4个维度12个要素27个诊断点开展诊改，全面考察学生发展状况。出台了《关于指导学生制定个人发展计划的办法》，在辅导员（班主任）指导下，在校学生全部制定了个人发展规划。</p> <p>2. 坚持立德树人，构建“三全育人”格局。学校大力推进教学管一体化、学生成长导师制工作。积极开展安全法制教育及各项专题讲座、活动，开展创建文明城市、道德讲堂、青年大学习、思政课堂等活动，设立勤工俭学岗位。学校连续三年被评为市级“文明校园”。学生参加省市、学校各级技能大赛2175人，参与率39.83%，75人次获省级以上</p>	<p>1. 将学生素质教育纳入学生日常管理考核中。制定相关素质教育考核细则。</p> <p>2. 在拟定年度工作计划时，计划实施措施要具体、明确、可操作、可考核，确保年度</p>
	6.2 成长环境			
	6.3 立德树人	诊断结论是否依据数据和事实获得，改进措施是否有效。		
	6.4 培养质量			

	<p><b>6.5 学生全面发展诊改</b></p>	<p>1. 学校是否建立引导学生进行自我诊改的制度，周期是否合理，方法是否便捷可操作。</p> <p>2. 所有学生是否都按照制度实施自我诊改。</p> <p>3. 自我诊改报告的陈述是否明确具体。</p>	<p>的奖项，32人获取“1+X”证书，获奖率100%。</p> <p>3. 实行素质教育。制定了学生素质学分和学生综合素质评价体系。对每名学生实行素质学分，素质学分由相关部门填写和认定，从德、智、体等方面对每名学生进行综合素质评定。</p> <p>4. 打造网络思政教育精品，强化思想政治教育。学校认真贯彻落实习近平总书记在“学校思政课教师座谈会”重要讲话精神。打造“襄汽四溢”新时代学生思政品牌，“襄汽四溢”襄阳首支党建思政校园歌曲被湖北思政网、教育部思政网、湖北日报等媒体报道转载；实践育人特色项目“襄汽姑娘的中国梦”通过省教育厅结项验收。2020年疫情防控期间学生积极参与疫情防控志愿活动，将思想政治教育融入志愿活动中，提升人文素养、树立人文精神，弘扬和培育学生“爱国主义”“爱校情怀”。</p> <p>5. 加强心理健康教育中心建设。制定了《襄阳汽车职业技术学院心理育人实施方案》、《2020年春季开学疫情心理服务与咨询工作方案》，建立健全了心理健康教育工作责任制、规章制度。积极开展心理主题教育活动、心理健康问卷调查，疫情防控期间通过网络公开课开展心理健康讲座、心理咨询热线，并对特殊学生群体及困难学生提供必要的资金、文化等支持。做好心理健康教育中心省级达标迎检工作。</p> <p>6. 切实做好就业指导服务工作，注重创业导师队伍建设，提升教学与指导服务能力。按要求做好就业数据填报、就业数据核查工作，并完成了2019年度就业质量报告，2019年总体就业率为94.32%。积极组织师生积极参加“互联网+”、“挑战杯”、“创青春”等创新创业比赛，定期举办创新创业类讲座、论坛等活动。学生发明专利20项，2019年自主创业学生57人，占比0.95%，2020年学校被评为“湖北省大学生创业示范基地”。</p> <p>7. 全校开展学生诊改工作。根据诊改实施方案，明确了学生诊改主体、周期等，辅导员（班主任）根据班级年度发展计划，在综合分析学生自测情况的基础上开展班级自我诊改，指导学生进行自我诊改。本学年开展了111个班级、4681余名学生自诊工作和辅导员、班主任“说班</p>	<p>工作计划的顺利完成。严格按工作流程和标准来开展工作，确保工作高效、规范、有序。</p> <p>3. 细化教学管一体化、学生成长导师制细则，明确职责，加强监督、检查和考核，并将其纳入各教学单位学生管理考核目标，与绩效挂钩。</p>
--	----------------------------	---	--	---

			<p>级”活动。</p> <p><b>二、尚存在的问题及原因分析：</b></p> <p>1. 学生素质教育深入推进不够。主要是重视不够，检查、推进力度不够。</p> <p>2. 年度工作计划实施措施还不够具体，在实际工作中，工作流程执行不规范，与工作标准还有差距。</p> <p>3. “三全育人”方案正在逐步实施，教学管一体化、学生成长导师制已逐步实行，但职责、考核还未完全落实。</p>	
7 引擎驱动与成效	7.1 质量文化	学校领导是否重视诊改，扎实推进，师生员工普遍能接受诊改理念，并落实于自觉行动中。	<p><b>一、目标达成情况：</b></p> <p>1. 领导重视诊改工作。学校成立了诊改工作领导小组及诊改工作专家委员会。校领导积极参加国家、湖北省各级诊改相关文件的专题学习，邀请诊改专家进校培训，通过开展培训、推送诊改理论、师生教学诊改应知应会知识的学习，全校教职工责任感和使命感得到强化，三全育人的实效性进一步增强。</p> <p>2. 建章立制，完善制度体系。学校制定了《工作目标综合考核方法》《内部质量保证体系诊断与改进工作管理规定》《内部质量保证体系诊断与改进工作实施办法》等多项制度和办法，修订完善教育教学工作考核办法、校企合作、教研科研考核办法、就业工作考核办法等，实施绩效考核，激发各责任主体质量意识和责任意识。学校五项考核（党建工作、文明校园、综合治理、档案管理、综合目标）均获通过，学校治理能力进一步得到提升。</p> <p>3. 质量文化深入人心，育人模式丰富多彩。“四个校园”建设稳步推进、专业建设更加注重内涵提升、课程建设更加注重特色（自主进程课程）、课程教学更加关注课堂效果、教研科研更加注重层次分量、教师成长更加关注帮扶、学生发展更加关注素质拓展。通过诊改应知应会知识培训、知识测试等方式实现人人了解诊改、人人参与诊改，全体师生的质量意识明显增强。</p> <p>4. 诊改自身特色初步形成。学校经过诊改实践，形成了“知、做、</p>	<p>1. 提炼学校质量文化的精髓，形成学校有特色的质量文化。</p> <p>2. 加强对诊改工作的考核激励力度，优化各项考核指标，将诊改工作纳入绩效考核工作中，完善考核制度、考核方法及考核标准等，全面实行目标管理，建立质量保证的长效机制。</p>
	7.2 考核激励	学校是否建立与内部质量保证体系相适应的考核激励制度，将考核与自我诊改相结合，体现以外部监管为主向以自我诊改为主转变的走向。		
	7.3 诊改成效	各个主体的自我诊改是否逐渐趋向常态化，师生员工对学校诊改工作是否满意和有获得感。		
	7.4 体系特色	学校自身质量保证体系是否形成特色，应用效果是否好，是否能发挥辐射与影响作用。		

			<p>改、评”的教学诊改工作特色，即：一是教学诊改通知，二是教学诊改实施，三是教学诊改改进，四是教学诊改评议。</p> <p>二、尚存在的问题及原因分析：</p> <p>1. 质量意识强弱不同，质量文化形成还不够。诊改过程中，部分教职工习惯于传统思维，凭感觉干工作，目标、标准意识不强。</p> <p>2. 对诊改工作的考核激励制度还需进一步健全。</p>	
--	--	--	--	--

校长（签字）：



2020 年 10 月 4 日

注：1. 报告内容必须真实、准确，务必写实，尽量不使用形容词和副词。

2. 每一项的“诊断结论”需阐明目标达成情况，尚存在的问题及原因分析，建议在 500 字左右。

3. 每一项的“拟采取的改进措施”需突出针对性，注重可行性，建议在 200 字左右。