



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斷與改進工作**

**教學單位自診報告匯編
(2019-2020 學年)**



二〇二〇年八月

目 录

汽车工程学院/新能源汽车学院自我诊改报告.....	1
信息技术学院自我诊改报告.....	8
智能制造学院自我诊改报告.....	16
交通运输学院/现代管理学院自我诊改报告.....	24
建筑工程学院自我诊改报告.....	31
公共课部/思政课部自我诊改报告.....	40

汽车工程学院/新能源汽车学院自我诊改报告

一、教学单位本年度诊改运行基本概况

本学年我院共制定了部门治理、专业建设、课程建设、师资队伍建设、学生发展五个维度 22 个工作目标，具体目标、标准如下：

2019-2020 学年教学单位建设目标及标准

工作 大类	序 号	工作目标	达标标准
部 门 治 理	1	完善内部质量保证体系，制定各项工作流程并实现钉钉线上办理	1. 日常教学管理工作在线办理，落实到责任人、负责人、审核人； 2. 各项工作的申请 2 天内可完成
专 业 建 设	1	顺利通过汽车制造与装配技术省级特色专业验收工作	参见专业建设方案
	2	整合专业资源，合理布局专业实训区域	参见专业群实训室建设方案
	3	完成 1+X 实训室建设	参见智能新能源汽车 1+X 证书考核站建设标准
	4	启动智能新能源 1+X 考评工作	参见智能新能源汽车 1+X 考核标准
	5	校企共建 5 个订单班、现代学徒制班，建立 5 个稳定的校企合作基地	5 个
	6	修订 2020 级人才培养方案，优化专业群模块化教学课程体系	1. 参见学校人才培养方案编制标准 2. 参见《新能源汽车专业群建设方案》
	7	修订 3+2 及扩招学生人才培养方案	修订汽车检测与维修技术、汽车制造与装配技术、汽车电子技术 3+2 人才培养方案，制定汽车检测与维修技术扩招人才培养方案
课 程 建 设	1	新建 5 门自主进程课程	自主进程课程建设标准
	2	编制修订实习实训项目任务指导书，实现实训任务书完备率 100%	C 类课程任务书完备率 100%
	3	推广使用现有自主进程课程、精品在线课程	自主进程课程、精品在线课程使用率 70%
	4	组织 2019-2020 课程诊改相关工作	参见学校课程诊改实施方案

师资队伍 建设	1	引进新能源汽车教师 1 名	汽车专业硕士研究生 1 名
	2	新增 1 个省级课题、2 个院级课题，撰写论文 35 篇	新增 1 个省级课题、2 个院级课题，撰写校刊、期刊论文 35 篇
	3	信息化教学手段应用率 85%	课程信息化教学覆盖率 85%
	4	开发新能源公交车员工培训资源包，企业员工培训 100 人次	员工转岗培训 100 人次
	5	获得市级及以上技能大赛三等奖 1 项	1 项
学生 发展	1	学生母校满意度 95%以上，雇主满意度 89%	学生母校满意度 95%以上，雇主满意度 89%
	2	获得省级技能大赛奖励 2 项	省级技能大赛一等奖 1 项、三等奖 1 项
	3	组织好第一届专升本班的各项工作，组建第二届专升本培训班	专升本班报考率 100%
	4	组织企业专家讲座 5 场以上、组织专升本经验交流会 2 场、邀请优秀校友经验交流 2 场	企业专家专业讲座 5 场；专升本校内、校外交流会 2 场；优秀毕业生成长经验分享 2 场
	5	职业技能等级证书 2018 级学生参与率 90%	90%

通过不断完善学院、专业、课程、教师、学生五个层面内部质量保证体系建设，利用钉钉信息化平台开展信息化教学管理，提升了管理效率，内部治理逐步完善。通过专业群建设研讨、1+X 证书试点运行、汽车制造与装配技术特色专业建设，不断提升了专业建设水平。通过推行课堂教学信息化管理，疫情期间的直播教学、平台教学等，教师信息化教学手段利用率 100%，已经建成的课程资源利用率 100%。通过新能源省级技能大师工作室、院级工作室的建设，教师的社会服务、科研能力有了较大的提升。通过组件专升本学习班、企业工匠进校园、优秀毕业生讲座、专升本在线辅导、各类社团活动的举办，学生专升本报名人数增长 143%，技能大赛成绩稳步提升。

通过以上措施，本学年已经完成 16 项，受疫情影响，职业技能鉴定工作未开展，职业技能鉴定和引进专业教师 2 项工作尚在进行中。受部分工作时间周期的影响，毕业生数据、人才培养方案修订、特色专业 4 项工作尚在继续推进。

二、上轮诊改改进措施实施后的改进成效及本轮诊改措施执行情况

上轮诊改存在的问题有 9 个，通过完善学院内部质量体系保障措施、开展专业群建设研讨、加强校企合作、1+X 证书制度运行、学分转换等措施，5 个问题得到了有效解决。但因院系专业群调整，原有的师资队伍、课程建设等 3 个问题更加严峻，师资问题以“跳一跳够得着”的思路分解目标到下一年度。受疫情影响，职业技能鉴定工作未开展，相关问题暂未解决。

表 2 上轮诊改的措施及成效

序号	上轮存在的问题	改进措施	改进成效
1	教师诊改主观动力不足，各项诊改数据不清、查找原因不深刻；	1. 加强内部质量体系建设的培训； 2. 鼓励教师确立“跳一跳够得着”的目标，以螺旋提升的思路对待工作； 3. 出台配套的政策，奖、惩结合； 4. 学院提供信息化平台，获取教学相关数据	1. 教师结合学校、专业、规划标准制定适合个人发展的切实可行的计划，并依据计划实施诊改 2. 形成了通过分析数据诊改问题的思路
2	学院、专业、课程、教师、学生规划各成一体，没有贯穿	1. 明确了学院-专业-课程-教师-学生的逻辑关系； 2. 修订了五个层级的规划及标准	五个层级规划贯穿，相互关联
3	稳定的实训基地数量不充足，不能满足校外实训要求。	1. 主动调研企业，建立校企合作； 2. 开展校内实训基地的运营新模式，引入企业建立校中厂	与一汽解放、上海雷神、云康科技、三客优、老人头等汽车企业开展校企合作，建立校外实训基地；与三客优合作建立校内生产性实训基地
4	教学单位生师比>18，不达标。	第二学期的课程需兼顾其他学院教师，加上疫情影响采用直播教学的方式，课时量有所调整	本目标尚未实现，已列入下一学年的工作目标
5	考教分离课程考核模式未执行。	开展智能新能源汽车 1+X 证书“新能源汽车动力驱动电机电池技术”中级考核，引入相关标准；	对 32 名学生开展了《高压安全与防护》《动力电池与管理系统》《驱动电机与控制技术》《混合动力汽车结构与原理》《纯电动汽车结构与原理》等课程的考教分离
6	30 门课程主讲教师只有 1 人且为初级职称，不满足学校合格课程要求。	合理统筹学院师资，重新调整课程团队	因院系重构，师资结构发生了变化，短期内目标无法实现

7	35岁以下教师16人，占比45.7%，35-45岁教师9人，占比25.7%，46岁以上教师10人，占比10%；教师队伍年轻化，年轻教师缺乏指导。	院系重新调整，师资结构发生了较大变化	35岁以下教师23人，48%；45岁以上教师18人，占比33%
8	学生参加技能大赛、创业意识不强烈。	1. 推行了学分互换政策； 2. 明确了指导教师对相关课程进行成绩认定	技能大赛学生的稳定性提高
9	职业资格证书获取率不高。	因疫情原因，职业技能鉴定工作暂缓	

本学年共诊断出8个问题，其中过程性考核工作、设备问题可在下学期有所改善；社会服务、校企合作、兼职教师、创新创业等工作在人才培养方案修订中优化，2020-2021学年下学期实施；师资队伍建设本学年完成教师能力提升。

三、自我诊断与改进报告表

诊断维度	诊断要素	诊断点	诊断结论	拟采取的改进措施
1. 内部治理	治理成效	教师满意度	目标完成情况： 1. 与一汽解放、上海雷神、吉利汽车、百路安、云康科技、三客优、老人头等汽车企业开展校企合作，建立校外实训基地、共建订单班，企业捐赠价值15万元设备； 2. 已建设完成5门自主进程课程使用率100%；2门精品课程正在建设；1门精品在线开放课程正在建设； 3. 1名教师参与市政协《关于着力打造国家智能网联汽车产业集群的调研》课题，为政府建言献策，所撰写的《着力打造襄阳智能网联汽车产业集群的报告》收录市政协《推动产业交替领先建言资料》，并在市政协十四届十八次常委会上建言献策； 4. 开展退役士兵技能培训100人日，中职学校技能培训100人日；社会服务到款额12000元 存在的问题： 学院社会服务尚处于起步阶段 原因分析： 1. 缺乏社会服务的项目载体； 2. 教师缺乏参与社会服务的积极性	1. 制定项目+经费的绩效分配方案，调动教师参与社会服务项目的积极性； 2. 主动与政府机构、企业对接，各类社会服务项目，搭建社会服务平台； 3. 组建不同专业特长的教师团队，提升团队的技术技能水平
		学生满意度		
		年度绩效考核		
	校企合作	深度合作企业数量		
		订单培养数量		
		顶岗实习录用比例		
		开发课程门数		
		技术服务到款额		
		科研经费到款额		
		政府购买服务到款额		
	非学历培训人日			

2. 专业建设	专业设置	专业平均人数	目标完成情况: 1. 通过专业整合, 现有专业数量为 7 个, 共计 1780 人, 专业平均人数 254 人。国家骨干专业 1 个, 学生人数 927 人, 占比 52%, 省级特色专业 3 个, 共计 711 人, 占比 40%; 2. 学院实践课时占总课时的比 61%, 公共课: 专业基础课: 专业课是 1.28:1:1.6, A:B:C 课时为 4.4:16.4:1; 3. 学院现有任课教师 51 人, 硕士研以上学位 14 人, 占比 31%; 35 岁以下教师 23 人, 48%; 45 岁以上教师 18 人, 占比 33%; 高级职称 11 人, 占比 24%; 中级职称 11 人, 占比 24%; 初级职称 29 人, 占比 52%。具有中级及以上职业资格证书教师 40 人, 占比 87%, 双师素质教师教师占比 47.8%; 4. 学院实践教学工位 770 个, 生均工位 0.43, 低于学校 0.62; 5. 专升本报名人数 78 人, 占毕业生 15%, 同比增长 143% 存在的问题 问题 1 各专业岗位轮训比例低 原因分析: 校企合作不深入, 订单培养正在洽谈, 现代学徒制实施范围窄; 专业亟待转型, 传统汽车维修企业学生实训容纳率低 问题 2 校内生均设备工位 0.43, 低于学校平均工位 原因分析: 部分设备损坏、老化; 实训室规划缺乏统筹性, 实训资源未统筹利用	1. 与上海雷神、吉利汽车、百路安、云康科技、三客优、老人头等企业开展订单培养、现代学徒制教学模式改革, 联合开展岗位轮训; 2. 对现有合作企业进行功能划分, 商定认识实训-轮岗实训-顶岗实习三级实训体系教学安排, 提升校外实训基地设备工位; 3. 以专业群建设为重点, 以 1+X 证书制度为抓手统筹规划实训室建设; 4. 出台设备维护的相关政策, 对设备进行日常维护、常规保养, 增加设备的使用寿命
		专业类数		
		院级、省级、国家专业学生占比		
		国家、省级、院级骨干专业数		
	培养方案	校企共同制定人才培养方案的比例		
		实践课时占总课时比例		
		公共、专业基础、专业课时比例		
		A、B、C 三类课时比例		
	教学团队	校内专任、校内兼课、校外兼职、兼课教师比例		
		学历、年龄、职称结构比例		
		双师比例		
	实践条件	校内实践教学工位数		
		教学需求的满足度		
		校内实践场所使用时间		
		企业提供的校内实践教学设备值		
		校外基地接待学生人次		
		校外基地使用时间		
		校外基地接受顶岗实习人数		
		年校外基地实习实训时间		
	创新发展	创新创业项目数		
		国际技术标准引入		
境外院校合作				
国际企业合作				
3+2 分段制				
专升本				

3. 课程建设	课程标准	课程标准数量	目标完成情况: 1. 现在已有课程标准门,正在建设精品在线开放课程1门,精品课程2门,已建成自主进程课程5门; 2. 课堂教学信息化教学利用率100%; 3. 教学资料六要素完备,教学档案规范; 4. 开展1+X考核标准,32名学生实现《高压安全与防护》《动力电池与管理系统》《驱动电机与控制技术》《混合动力汽车结构与原理》《纯电动汽车结构与原理》等课程的考教分离 存在的问题: 问题1: 过程性考核缺乏统筹管理,考核方式单一 原因分析: 1. 缺乏多元化考核方式的指导; 2. 过程性考核资料的督导力度不强; 问题2: 校本教材、教学资源库匮乏 原因分析: 1. 对校本教材的认定缺乏认识; 2. 缺乏政策性引导机制; 3. 教师缺乏深入思考的主动性	1. 第一学期学院层面制定《课堂考核改革实施方案》,选取5门课率先试点,第二学期逐步扩展到每专业3门专业课程实施多元化考核; 2. 通过三期检查,强化过程性考核资料的督查,提高认识; 3. 组织研究校本教材相关要求,制定相关奖励政策,通过课堂教学深入教材编制工作,提升教师参与教材改革的主动性;
		与课程标准规范要求的符合度		
		过程性、终结性考核与考核标准的契合度		
	课程资源	精品在线开放课程数量		
		自主进程课程数量		
		校本教材数量		
		教学案例数量		
	课程教学	教学标准准确		
		内容安排合理		
		教学策略得当		
		过程设计完整		
		教学资源丰富		
		教学做一体		
教学目标达成度				
4. 师资队伍	专任教师	教师人数	目标完成情况: 1. 学院现有任课教师51人,硕士研以上学位14人,占比31%;35岁以下教师23人,占比48%;45岁以上教师18人,占比33%;高级职称11人,占比24%;中级职称11人,占比24%;初级职称29人,占比52%。具有中级及以上职业资格证书教师40人,占比87%,双师素质教师教师占比47.8%。 2. 参加校外培训17人次,其中参加国培7人;1+X考评员培训8人; 3. 2020年授权实用新型专利5个; 4. 获批省级课题1项,申报院级课题4项 5. 1名教师获得汉江流域汽车检测与维修赛项三等奖;1名教师为政府提供政策支持 存在的问题: 问题1: 教师队伍呈现反向抛物线状态,青年教师、低职称教师扎堆,年长教师集中,35-45岁中坚力量不足的状态	1. 加强副高级职称教师发展的支持,打通副教授晋升教授的通道; 2. 加强青年教师的培养,估计青年教师参与技能大赛、教学能力比赛、指导学生参赛,开展科研和社会服务工作,为职称晋升作好储备; 3. 下学期课程作好本学期实训类课程、岗位轮训安排,通过兼职教师入校、学生入企两种
		结构比例		
		双师比例		
		平均工作量		
		平均周学时		
	兼职教师	教师人数		
		结构比例		
		平均工作量		
		平均周学时		
		承担专业课程门数及比例		
		承担C类课程门数及比例		
	教师发展	支付课酬		
		培训进修人日		
		挂职锻炼人日		

		企业实践人日	原因分析: 1. 院系专业群调整, 师资队伍发生较大改变; 2. 师资晋升通道不畅 问题 2: 兼职教师数量不满足要求 原因分析: 1. 院系调整, 兼顾全校教师课程工作量安排; 2. 疫情原因, 网络直播课程缩减了教师需求量	方式引进兼职教师, 丰富师资队伍组成
		建设经费占学校经费支出比例		
	教师科研	论文(著作)数		
		国家级课题数量		
		省级课题数量		
院级课题数量				
5. 学生发展	成长环境	满意度	目标完成情况: 1. 学生零事故, 无心理危机个案; 2. 励志奖学金 37 人, 资助金额 18.5 万元, 国家助学金 364 人, 资助金额 113.7 万元; 3. 学生开展思政主题教育 1 次; 4. 开展社团辅导 4 次; 5. 2019-2020 学年参军入伍人数 34 人; 6. 学生获得“新能源汽车动力驱动电机电池技术”中级证书 32 人; 7. 获得全国新能源关键技术比赛二等奖 2 人, 湖北省电子产品设计与制作比赛一等奖 3 人, 湖北省汽车检测与维修赛项一等奖 4 人, 三等奖 4 人, FSC 比赛三等奖 16 人, 巴哈大赛三等奖 16 人, 行业赛三等奖 6 人 存在的问题: 学生创新、创业意识不强, 成果产率低 原因分析: 1. 缺乏创新创业的系统性指导; 2. 学生缺乏创新创业的自信心, 内动力不强;	1. 加强创新创业教育引导, 组件创新创业团队开展相关培训; 2. 组件学生团队参加创新创业比赛, 逐渐形成创新创业的氛围; 3. 加强创新创业教育, 将创新创业融入学生工作; 4. 加强对学生的鼓励与关心, 逐步提升学生的自信心
		事故率		
		投诉率		
		资助人数		
		资助金额		
	立德树人	思政主题教育次数		
		特色思政项目		
		学生思政调研情况		
		生均参加教育次数		
		心理危机个案数量占比		
		开展团辅等次数		
	培养质量	发明专利数量		
		A 类就业率		
		雇主满意度		
		技能大赛		
	X 证书获取			

信息技术学院自我诊改报告

一、教学单位本年度诊改运行基本概况

（一）本年度建设目标

1. 内部治理

优化治理体系，提升治理能力。提高人才培养质量，推动内涵建设发展，不断完善内部质量保证体系，强化质量文化意识。深化教育教学改革，提升内部治理水平及专业、课程建设水平、提升人才培养质量。

达标标准：修订和完善“机电与电子信息工程学院十三五规划”及年度工作计划；修订及完善 15 项规章制度；制定 10 项工作标准；年度四项绩效考核等级为优秀；教师满意度 90%，学生满意度 85%，深度合作企业数量增加 2 家，顶岗实习录用比例 60%，技术服务到款额 10 万元，非学历培训 240 人日。

2. 专业建设

以职业岗位需求为宗旨，提升专业建设水平。加强专业建设，提升专业发展水平。2019 年度申报软件与信息服务、信息安全与管理、大数据技术及应用三个专业，专业数达 6 个，形成信息技术专业群。建成 2 个校级骨干专业，专业影响力和美誉度显著提升。

达标标准：将数字媒体技术、移动通信技术建成校级骨干专业，平均人数达到 250 人。校企共同修订人才培养方案，实践课时占总课时比例达 50%。新增校外实训基地 5 个、校内实践教学学生均工位数达 0.4，实训项目开出率达 85%。学生就业率达 94%、获省级以上技能大赛奖项 3 项。

3. 课程建设

以自主进程课程为基础，创新课程建设。结合专业培养目标和各类课程特点，结合创新发展行动计划项目，推进优质课程及自主进程课程建设。

达标标准：课程资料完备率达 90%以上；建成省级精品在线开放课程 1 门；校级优质课程 2 门、自主进程课程 3 门，校本教材 3 门。

4.师资队伍

以强化能力为目的，培养师资队伍。达标标准：师德师风考核全部合格；引进高学历教师 1 名；培养副高职称教师 1 名；双师素质教师占 80%；平均周学时 12；聘请兼职教师 1 名；培养专业带头人 2 人；双师型教师占比 80%；教师参加培训 30 人日；企业实践人均 28 天；发表论文 5 篇。

5.学生发展

以“三全育人”为机制，提升人才培养质量。坚持立德树人，以教育引导为抓手、文化熏陶为渗透、素质拓展为延伸、学生自治为补充、科学评价为标准，努力打造“教学管一体化”特色育人模式，逐步构建“全员育人、全过程育人、全方位育人”格局，力争实现“快乐、自信、技精、高格”的学生素质养成目标。

达标标准：扩大办学规模，在校生成数超过 800 人；增加顶岗实习单位的就业率，学生就业率 95%，专业对口率 80%，雇主满意度 85%；全年无事故；资助人数超过学生总数 30%；思政主题教育次数 2 次；开展团辅 2 次；技能大赛（含校级）参与人数超 20%，获省级及以上奖励 4 人次。

(二) 行动路径

制定相关岗位标准及各岗位的绩效考核办法；以日常管理和疫情下管理分别考核，提高教学质量监控的时效性，提升管理质量；做好十三五规划的收尾工作和十四五规划的制定工作。

1.修订完成专业群建设方案并执行；遴选知名企业证书与各专业职业技能等级证书对接；构建产教融合、订单培养的专业群人才培养模式；建设网络信息人才培训与创新基地；加大升学考试学生数量，提高通过率。

2.制定课程负责人管理办法，修订实训项目、教学案例，构建项目化模块式课程体系；研讨制定“课证赛融通”模式下课程教材编写方案；推行“任务驱动，能力进阶”教学方法改革。

3.推进实训室建设进度，开放、共享实训室；制定双师素质教师培育长期计划及考核认定方案；以骨干教师为主，探索组建较高教学水平、知识系统结构化教师教学团队。

4.建立班主任辅导员、班级心理委员、寝室长信息沟通反馈机制；邀请校内外专家、心理辅导教师对班主任辅导员进行心理健康教育知识培训；开展丰富多彩的校园文化活动，为学生的人际交往和情感交流提供良好的契机和场所；利用微信公众号每年开展不少于4次心理测验，覆盖面达95%。

二、上轮诊改改进措施实施后的改进成效及本轮诊改措施执行情况

序号	诊断内容	存在问题	改进措施	实施成效
1	办学质量保证	教学质量评价体系不完善、缺乏全过程质量监控机制	1. 围绕体系建设、教学评价和教学保障等环节；加强教学工作检查，动态监控教学质量。 2. 按照“管好两端、规范中间、书证融通、办学多元”的原则，严把学生培养质量。 3. 常态化开展管理人员说工作、教研室主任说专业、教师说课程、班主任说班级活动。	1. 修订论证专业、课程、师资、育人等建设规划，规范制度建设，形成目标体系、标准体系。 2. 制定各专业教学标准、实习实训标准、毕业生标准，严把教学标准和毕业生质量标准两个关口。 3. 本学年召开管理人员说工作、教研室主任说专业、班主任说班级1次，教师说课程2次。纳入年度考核，占比10%。

2	专业质量保证	<p>专业特色不鲜明、建设思路不够清晰，专业绩效不明显、标志性成果不多。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 对企业进行深度调研、与合作紧密企业开展订单培养。 2. 丰富人才培养模式、开展“岗学轮动、螺旋提升”及“订单培养”模式。 3. 秉承“以赛促教、以赛促练、以赛促学”培养模式。 4. 将web前端开发、工业机器人操作与编程、工业机器人操作与运维等“1+X”证书培训内容有机融入专业人才培养方案。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 修订专业建设规划，通过论证。 2. 对现有的机电一体化技术专业增设设备维护方向、数字媒体技术专业增设影视后期制作方向、汽车电子技术专业增设智能车载方向。 3. 指导学生获得省级及以上奖励9人次，其中国家级二等奖2人，省级一等奖2人。 4. 完成软件与信息服务、信息安全与管理、大数据应用技术专业申报。 5. 建成汽车电子技术、现代电气控制、工业机器人综合应用实训室。组建校企共建的生产性实训基地2个。
3	课程质量保证	<ol style="list-style-type: none"> 1. 对照课程诊改数据，超过20%课程内容滞后于产业升级需要，企业标准引入度不高，内容偏陈旧； 2. 思政教育引领不够； <p>课程考核方式偏简单，重“结果”轻“过程”现象普遍存在</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 校企“二元”合作开发教程，及时将新技术、新工艺、新规范纳入教学标准和教学内容，强化学生实习实训。 2. 将思想政治工作贯穿教育教学全过程，实现课程育人。 3. 改进考核方式、提高过程性考核及平时成绩的占比、C类课程用实操考核代替期末考试。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 专业课程全部理实一体化授课，提升课堂教学效果，建成院级精品课2门。 2. 启动《illustrator图形处理》、《PHOTOSHOP》等自主进程课程建设工作。 3. 参照国赛、省赛项目中的最新竞赛规程与技术标准修订实训项目13个。 4. 本年度修订完成4门课程任务工单。 4. 开展“课程思政”优秀教学设计比赛系列活动开阔教师教学思路，引导专业教育与思政课程同心同行。 5. 增加8门课程实行实操考核。
4	师资质量保证	<ol style="list-style-type: none"> 1. 老师们重“教书”轻“育人”、重技能轻“态度、职业素养”思想普遍存在； 2. 专家、名师的引领作用不够、年轻教师普遍缺乏目标感； 3. 教师信息化教学能力亟待提高。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 开展教师公开课、示范课活动，鼓励教师参加校外各类信息化培训和比赛，将教师的信息化教学能力纳入考核范畴。落实青年教师帮辅制。 2. 在学校相关文件基础上制定本院的教师下企业制度，结合专业及课程实际撰写调研报告。 3. 探索组建较高教学水平、知识系统结构化教师教学团队，教师分工协作进行模块化教学。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 制定教师培训、转训、教研室“传、帮、带”等工作计划及实施方案。 2. 4名教师参与共建单位课程建设融合，并独立承担基础课程教学。 3. 组建“名师工作室”1个，内部培养副教授1名。 4. 2名教师通过企业资格认证。 5. 2名教师荣获省信息化教学能力大赛三等奖，2名教师获校信息化教学能力大赛二等奖。 6. 全年教师人均下企业实践55天。

5	学生全面发展质量保证	<p>1. 学生学习的目的性不强、动力不足；</p> <p>2. 对专业知识、技能发展缺乏目标性。</p>	<p>1. 将专业文化融入校园环境中，培育和传承好工匠精神。</p> <p>2. 推进“三全育人”综合改革，努力实现职业技能和职业精神培养高度融合，推动形成人人皆可成才、人人尽展其才的良好环境。</p>	<p>1. 本年度技能大赛、“大国工匠进校园”、“劳模进校园”、“优秀毕业生校园分享”、“模拟招聘会”、“简历制作大赛”等活动，学生参与积极，与学生素质拓展证书有效衔接，宣传展示大国工匠、能工巧匠和高素质劳动者的事迹和形象。</p> <p>2. 指导学生确立明确的学业目标、职业目标，分析达成路径，促进成长成才。学生发展规划完备率98%以上，并按照月度核定完成情况，及时发布预警信息，提出改进措施。</p>
---	------------	-------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

三、自我诊断与改进报告表

诊断维度	诊断要素	诊断点	诊断结论	拟采取的改进措施
1.内部治理	治理成效	教师满意度	<p>目标达成情况：</p> <p>1. 发展规划成体系，对接学校十三五规划，修订信息技术学院十三五规划及年度工作计划、传递至专业、课程、教师、学生层面，上下衔接成链。</p> <p>2. 对照十三五规划任务清单、年度工作计划，检查督导建设进度，形成目标管理体系、通报奖惩制度。</p> <p>3. 建立了岗位工作质量手册，明确了工作标准。</p> <p>4. 教师满意度88%，学生满意度92%，年度绩效考核排名第二。</p> <p>存在问题：</p> <p>教学质量监控体系中奖惩制度还不够完善、绩效杠杆的调节作用不够明显。</p> <p>原因分析：</p> <p>1. 面对疫情影响各层面预案不充分，防疫常态化管理中制度不健全；</p> <p>2. 专业群建设管理队伍和各自岗位职责细化不足；</p> <p>3. 绩效考核和发放的正向激励效果不明显。</p>	<p>1. 根据院系调整和专业群建设进度，开展内部岗位竞聘，吸纳年轻教师进入管理团队；对各自工作实行定岗、定责，制定相关岗位标准及各岗位的绩效考核办法，提升管理质量。</p> <p>5. 将学校部门工作目标综合考评中考评内容、考评标准、考评方式等内容按时间节点责任到人、明确各自任务，并定期进行抽查及反馈。做好十三五收官考核和十四五规划制定</p> <p>2. 根据学校相关文件精神、结合我院实际、修订出台综合管理、教育、教学管理等相关制度。组织全体教师利用周四例会、教研活动等机会进行学习，由学院二级督导组进行督促落实，并对教学活动实行实时监控，及时发现及改进相关问题。</p> <p>3. 集体修订“绩效工资发放办法”，细化各项奖惩制度，以日常管理和疫情下管理分别考核，提高教学质量监控的时效性。</p>
		学生满意度		
		年度绩效考核		
	校企合作	深度合作企业数量		
		订单培养数量		
		顶岗实习录用比例		
		开发课程门数		
		技术服务到款额		
		科研经费到款额		
		政府购买服务到款额		
非学历培训入日				

2.专业建设	专业设置	专业平均人数	<p>目标达成情况:</p> <p>1. 我院专业平均人数 260 人;</p> <p>2. 人才培养方案均由校企参与的专业建设指导委员会论证通过再执行;</p> <p>3. 实践课时占总课时比例达 55%, 公共、专业基础、专业课时比例为 2.5:2.5:5。</p> <p>4. 校内实践教学工位数 0.41; 生均设备值 0.67 万元。</p> <p>存在问题:</p> <p>专业影响力不足, 无省级骨干或特色专业, 专业间建设不成体系, 逻辑性不强。</p> <p>原因分析:</p> <p>1. 专业群尚在孵化阶段, 机遇与挑战、组群逻辑构建不成熟;</p> <p>2. 建设内容不具体, 目标、方法和行动路径不清晰;</p> <p>3. 专业群中未形成起引领作用的核心专业、成效与特色不鲜明。</p>	<p>1.校企共同成立专业群建设指导委员会, 开展软件及信息技术服务类职业岗位的调研, 分析群内专业的共性与差异性, 设计专业群基础模块和专业核心模块, 修订完成专业群建设方案并执行, 根据建设进度进程表合理安排, 加强考核。</p> <p>2.调研、论证, 遴选知名企业证书与各专业职业技能等级证书对接; 引入“界面设计、5G 移动网络运维”等证书, 明确证书标准。</p> <p>3.加强与奇安信科技、北京中晟、中软国际等行业龙头企业合作, 构建产教融合、订单培养的专业群人才培养模式, 制定订单班教学管理及考核办法, 建立基于专业发展方向的订单班, 接收学生实训与实习。</p> <p>4.建设网络信息人才培训与创新基地, 开展网络信息人才培养、咨询评估服务、社会认证培训、技能竞赛、计算机类 1+X 认证培养资源及考试资源建设等。</p>
		专业类数		
		院级、省级、国家专业学生占比		
		国家、省级、院级骨干专业数		
	培养方案	校企共同制定人才培养方案的比例		
		实践课时占总课时比例		
		公共、专业基础、专业课时比例		
		A、B、C 三类课时比例		
	教学团队	校内专任、校内兼课、校外兼职、兼课教师比例		
		学历、年龄、职称结构比例		
		双师比例		
	实践条件	校内实践教学工位数		
		教学需求的满足度		
		校内实践场所使用时间		
		企业提供的校内实践教学设备值		
		校外基地接待学生人次		
		校外基地使用时间		
		校外基地接受顶岗实习人数		
		年校外基地实习实训时间		
	创新发展	创新创业项目数		
		国际技术标准引入		
		境外院校合作		
		国际企业合作		
3+2 分段制				
专升本				

3.课程建设	课程标准	课程标准数量	目标达成情况: 1. 课程标准完备率93%，共有25门课程标准通过论证； 2. 精品在线开放课程1门；自主进程课程4门，校本教材6门，教学案例每门课程平均4.2个； 3. 课程教学各环节健全。 存在问题: 课程资源有待继续开发。 原因分析: 1. 线上教学资源、课程开发进展缓慢，在疫情防控，开展线上教学资源匮乏，C类课程教学更捉襟见肘； 2. 对课程负责人缺乏激励、奖惩机制。	1.制定课程负责人管理办法，明确课程负责人的权利和义务，加强课程建设的指导及监督。参照国赛、省赛项目中的最新竞赛规程与技术标准修订实训项目、本年度完成8门专业核心课任务工单制作并投入使用。定期召开教研会议，对教材选用、教法选择、实训条件、资源建设、产业升级情况在课程的应用进行论证。 2.构建项目化模块式课程体系；成立由企业专家与专业骨干教师组成的课程体系开发团队，校企“双元”合作开发教程；建立项目案例库，将项目案例融入课程体系；完成专业群所有课程标准修订；本年度完成2门自主进程课程建设、增加教学案例14个。 3.研讨制定“课证赛融通”模式下课程教材编写方案；推行“任务驱动，能力进阶”教学方法改革；开发任务工单，突出岗位实用性，重新评价教学目标和课程要求。
		与课程标准规范要求符合度		
		过程性、终结性考核与考核标准的契合度		
	课程资源	精品在线开放课程数量		
		自主进程课程数量		
		校本教材数量		
		教学案例数量		
	课程教学	教学标准准确		
		内容安排合理		
		教学策略得当		
		过程设计完整		
		教学资源丰富		
		教学做一体		
教学目标达成度				
4.师资队伍	专任教师	教师人数	目标达成情况: 1.现有教师38人，其中副高级职称教师6人，占比15%，中级职称教师10人，占比26%；45岁以上教师10人，占比25%；35-45岁中年教师10人，占比25%；35岁以下青年教师19人，占比50%。 2.双师素质教师22人，占比58%。 3.平均周学时12。 4.兼职教师11人，副高级工程师1人，占比10%；平均周学时22；承担专业课程门数6、占比25%。 5.本学年教师参加培训18人，参加企业调研15家。 6.教师发表论文5篇，课题3个。 存在问题:	1.推进实训室建设进度，开放、共享实训室；整合实训项目教学资源，开展设备使用培训，加强教师双师素质和技能水平。制定双师双能教师培育长期计划及考核认定方案；通过到合作龙头企业挂职锻炼、“1+X证书”培训、学术交流、课题研究等途径，培养专业群带头人1名和专业带头6人。 2.通过IT企业顶岗实践、技术兼职、职业教育理论培训、应用技术研究等途径培养骨干教师，以骨干教师为主，探索组建较高教学水平、知识系统结构化教师教学团队，教师分工协作进行模块化教学。
		结构比例		
		双师比例		
		平均工作量		
		平均周学时		
	兼职教师	教师人数		
		结构比例		
		平均工作量		
		平均周学时		
		承担专业课程门数及比例		
		承担C类课程门数及比例		
		支付课酬		
	教师发展	培训进修人日		
		挂职锻炼人日		
		企业实践人日		

		建设经费占学校经费支出比例	<p>专家、名师的引领作用不够，双师双能教师培养欠缺。</p> <p>原因分析：</p> <p>1..社会服务经验缺乏，科技开发和成果转化推广能力不强；</p> <p>2..课堂教学组织与调控能力不足。</p>	
	教师科研	论文（著作）数		
		国家级课题数量		
		省级课题数量		
5. 学生发展	成长环境	满意度	<p>目标达成情况：</p> <p>1. 学生满意度 98%，全年无事故、投诉，学生获国家奖学金 1 人，励志奖学金 34 人，国家助学金 224 人，共计资助金额 850000 元。</p> <p>2. 开展思政主题教育次数 4 次，思政调研 2 次，生均参加教育次数 2.4 次，都能做到以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，牢固树立“四个意识”，坚定“四个自信”，坚决践行“两个维护”，切实把思想和行动统一到中央重大决策部署上来，正确解读政策、紧跟形势。思想政治状况的主流是对学科专业的态度、求职方向、职业规划、发散性思维、生活观念及大学生的价值追求积极进取、健康向上。</p> <p>3. A 类就业率 32%，雇主满意度 88%，校级及以上技能大赛获奖 42 人次。</p> <p>存在问题：</p> <p>未有效开展团体心理辅导。</p> <p>原因分析：</p> <p>1. 缺乏专业心理咨询师指导；</p> <p>2. 未有效构建心理危机干预机制；</p> <p>3. 关于心理健康教育的第二课堂活动数量少、效果差、参与度低。</p>	<p>1.建立班主任辅导员、班级心理委员、寝室长信息沟通反馈机制，掌握学生舆情，培养学生健全人格，对学生心理危机及时预警和干预。每班每月召开一次心理健康教育主题班会，让学生心事有人听、困惑有人解、困难有人帮。</p> <p>2.邀请校内外专家、心理辅导教师对班主任辅导员进行心理健康教育知识培训，开展团体心理辅导，召开师生交流会，通过交流让班主任更加了解学生心理，把握学生成长规律，剖析个案，让班主任辅导员掌握学生心理疏导技巧和技能，提高班主任心理疏导能力。</p> <p>3、开展丰富多彩的校园文化活动，为学生的人际交往和情感交流提供良好的契机和场所。利用关键时间节点，策划开展 3 月“珍爱生命”、5 月“心理健康节”、11 月“心理健康周”等一系列针对性强、覆盖面广的心理健康教育活动。形成“最美信息志愿者”评选、“爱心接力”、“八分钟约会——与君有约”等活动品牌，力争做到特色鲜明、影响力强、教育效果好，使心理健康教育延伸到每个学生。</p> <p>4.利用微信公众号每年开展不少于 4 次心理测验，覆盖面达 95%，帮助学生认识自己和自己的行为，对自己做出正确的评价。</p>

智能制造学院自我诊改报告

一、教学单位本年度诊改运行基本概况

(一) 基本情况

智能制造学院现有模具设计与制造、机械制造与自动化、机电一体化技术、无人机应用技术、工业机器人技术共 5 个专业。其中，模具设计与制造专业为湖北省特色专业，无人机应用技术专业为 2018 年新增专业，于 2019 年首次招生。

学院现有教职工 44 人，其中辅导员 3 人，工勤岗 4 人，专职教师 37 人。截止到 6 月份共有在校生 1231 人，其中 2017 级 262 人，2018 级在校 624 人，2019 级在校 345 人。智能制造学院本学年度新增教学科研设备价值 61.25 万元，新增实训基地 9 个，其中校内 4 个，校外 5 个。

(二) 学院 2019-2020 学年主要建设目标

工作大类	序号	工作目标	达标标准	达标情况
部门治理	1	系部招生目标 500 人	新增高职生 300 人以上	完成 345 人，达标
	2	产教融合，实施现代学徒制培养	新增 3 个校企合作实训基地	新增实训基地 9 个，达标
	3	建设智能制造实训室	新建设 1 个	新建 3D 打印实训室，达标
专业建设	1	顺利通过模具专业特色专业验收	特色专业建设方案	顺利通过，达标
	2	组建校企合作专业建设委员会	成功组建，并对 2019 版人才培养方案进行论证	达标
	3	组建专业教学资源库	初步建设 3 个	已初步建设 4 个，达标
课程建设	1	完成 3 门自主进程课程和 1 门精品在线课程建设	参见自主进程及精品在线开放课程建设标准	初步建成 3 门自主进程课程和 1 门精品在线课程，达标

	2	课程标准完备率 100%	100%	课程标准全部建成, 达标
	3	课程团队建设	每个专业组建 3-5 个课程团队, 对核心课程重点建设	5 个专业已组建 17 个课程团队, 达标
	4	编制 10 门以上课程任务工单	10 门	新增加 13 门课程任务工单, 达标
师资队伍	1	培养技师 1 名	1 名	达标
	2	新增骨干教师 3 名	3 名	达标
	3	培养行业职业教育教学名师 1 名	1 名	达标
	4	引进国家级技能大师 1 名担任专业带头人 (校外)	1 名	达标
	5	获省级教学能力大赛三等奖一项	1 项	获得省教学能力大赛二等奖 2 人, 达标
	6	申报校级及以上课题 1 项以上	1 项	达标
学生发展	1	获省级技能大赛三等奖以上 1 项上	1 项	2 人指导学生参加全国大学生方程式赛车获二等奖; 2 人指导 2 位学生参加工匠杯数字化设计制造获三等奖, 达标
	2	校级技能大赛, 参与率 30% 以上、获奖率 10% 以上	参与率 30% 以上、获奖率 10% 以上	参赛 396 人次, 获奖 68 人次, 达标
	3	学管工作排名不倒数第一	学校公布排名前三	
	4	就业率达 95% 以上	参照学校就业考核标准	
	5	A 类就业达 35% 以上	参照学校就业考核标准	

2019-2020 学年, 学院根据年度计划设定的目标, 坚持党政联席会制度, 坚持《月工作督办清单》, 通过目标管理督办全年工作, 一周一小节, 一月一总结, 年中进行中期检查, 年终进行考核, 全年目标达成率 96.5% 以上。

二、上轮诊改改进措施实施后的改进成效及本轮诊改措施执行情况

序号	上一轮存在的问题	改进措施及成效
1	内部质量保证体系不系统, 两链不完整	(1) 成立智能制造学院内部质量保证体系工作组; (2) 完善了学院-专业-课程-教师-学生层面的目标链和标准链;

		(3) 新增制度 6 个, 完善制度 8 个, 制定工作流程 20 余个。
2	储备生源不足, 在校生规模不足	(1) 增加了枣阳中专、保康中专等储备生源学校, 2020 年技能高考班人数保持稳定; (2) 利用了 2019 年高职扩招政策, 机制专业扩招 125 人、无人机扩招 5 人; (3) 智能制造学院在校生 1231 人, 2019 年招生 345, 突破 300 人。
3	专业群僵化, 没跟上产业发展	紧盯产业发展, 成功申报无人机应用技术专业, 丰富专业群构成。
4	教师教改主动性和力度不足, 40%教师参与教改	改变了教改活动少量人参与的模式, 采用现场随机抽查, 教师参与教改比例 100%, 教改主动性和力度有提升。
5	教改成果化不明显, 核心课程仅有 50%课程项目化; 缺乏具有影响力的教改成果和科研成果	(1) 基本实现 70%核心课程课堂教学项目化, 用任务引领学习和教学; (2) 进行了课程负责人工作评审, 收集课程资料和现有教改成果集结成 37 册, 给予了奖励, 初步建成 4 个专业的教学资源库。
6	教学过程管理数据使用不及时, 起不到激励作用	过程管理数据每周公示, 每月与工作量挂钩结算, 抬头率从 84.6%提高到 92.4%
7	教师主动学习积极性不足, 教师成长缓慢	按照“双师-课程负责人-骨干教师-专业带头人-名师”的成长路线, 培养了模具行业职业教育教学名师 1 名, 新增骨干教师 3 名。
8	智能制造双师素质教师缺乏, 模具专业教师匮乏	通过内培, 新增具备双师素质铣床教学教师 1 名, 电火花、线切割等特种加工教学教师 1 名, 3D 打印、逆向设计、自动测量教学教师 2 名; 外聘模具企业青年教师 3 名, 内部转岗 3 名教师。
9	教师忙于教学和科研等工作, 对企业实践锻炼积极性不够	督促教师在工作之余、寒暑假等多次走进企业, 本年度教师下企业调研、实践锻炼达到 95 人次。同时邀请企业专家在校内对老师进行专业技术培训 3 次, 教师行业企业最新技术对企业了解加深。
10	生源素质下降, 生源类别多, 到勤率不高	强化班主任考核, 实行课堂责任制后学生平均到勤率从 83.5%提高到 96.8%。
11	学生活动不足	征求学生意见, 收集学生兴趣点, 搭建活动平台, 本年度学生获省级以上奖励 21 人次, 参加市级以上活动 339 人次
12	本地就业率仅 20%, 服务地方力度有限; 优质就业率不高, 仅 24%	(1) 联系本地企业, 改善校企合作模式, 提高本地就业率达到 25%; (2) 联系优质就业单位, 引导学生稳定就业, 提高优质就业率达到 27%。

三、自我诊断与改进报告表

诊断维度	诊断要素	诊断点	诊断结论	拟采取的改进措施
1. 内部治理	治理成效	教师满意度	目标完成情况: 1. 各项评比, 用数据支撑, 教师满意度明显提升; 学生满意度较高, 达到 95%。 2. 深度合作企业 2 个, 订单培养数量 170, 占比 13.8%。顶岗实习录用比例 69.4%。 问题 1: 教师满意度不高, 认为除教学外, 其他事务繁多。 原因分析: 专任教师平均周课时 18.2 节, 教学任务重, 教师信息数据等重复报送, 影响满意度、 问题 2: 订单培养数量不够, 占比较低 原因分析: 校企合作深度不够, 受汽车制造市场需求量影响较大, 深度合作的企业数量不够。 问题 3: 校企开发课程 4 门, 技术服务、科研经费到款额为 0。 原因: 教师社会服务能力和积极性还较低, 校企合作深度不够。	1. 加强信息化平台建设和使用, OA 系统、教务系统、财务、人事、科研等共享同一平台数据, 避免反复填报; 2. 加强校企合作力度, 走访调研企业, 建立紧密型、示范型、利益共同体三类校企合作形式, 探究订单班、现代学徒制班、新型学徒制班等校企合作形式, 增加订单培养数量和质量。 3. 加强校企合作, 开展专业培训+企业培训, 提高教师双师能力和社会服务能力; 绩效分配进行调整、倾斜, 调动老师社会服务积极性。
		学生满意度		
		年度绩效考核		
	校企合作	深度合作企业数量		
		订单培养数量		
		顶岗实习录用比例		
		开发课程门数		
		技术服务到款额		
		科研经费到款额		
		政府购买服务到款额		
非学历培训人日				
2. 专业建设	专业设置	专业平均人数	目标完成情况: 1. 5 个专业, 同在装备制造大类; 专业平均 246.2 人; 模具设计与制造是省特色专业, 机械制造与自动化是院级骨干专业; 2. 校企共同制定人才培养方案的比例 100%; 实践课时占总课时比例 41.3%; 兼职教师占比 15%; 成立校企共同参与的智能制造专业群建设委员会, 共同制定专业人才培养方案 5 个。 问题 1: 国家级、省级骨干专业没有。 原因: 学校合并时间较短, 主要精力在规模建设上。 问题 2: 外聘兼职教师比例少, 兼	1. 注重规模建设的同时, 加强专业内涵建设; 2. 加强校企合作深度, 发挥校企共同参与的智能制造专业群建设委员会在专业建设上的作用, 建立紧密型、示范型、利益共同体三类校企合作形式, 储备企业专家及兼职教师; 3. 加快新兴热门专业实训条件建设, 解决从无到有的问
		专业类数		
		院级、省级、国家专业学生占比		
		国家、省级、院级骨干专业数		
	培养方案	校企共同制定人才培养方案的比例		
		实践课时占总课时比例		
		公共、专业基础、专业课时比例		
		A、B、C 三类课时比例		
	教学团队	校内专任、校内兼课、校外兼职、兼课教师比		

	例	学历、年龄、职称结构比例	职教师任课时数不达标； 原因分析： 1. 校企合作不深入，兼职教师储备不充足； 2. 专业人数分布不平衡，各专业团队教师分布不均匀。 问题 3： 无人机专业实践教学设备极度匮乏 原因分析： 1. 无人机专业为 2018 年新申办专业，2019 年开始招生； 2. 共建方前期投入中途撤走。	题。
		双师比例		
		校内实践教学工位数		
	实践条件	教学需求的满足度		
		校内实践场所使用时间		
		企业提供的校内实践教学设备值		
		校外基地接待学生人次		
		校外基地使用时间		
		校外基地接受顶岗实习人数		
		年校外基地实习实训时间		
	创新发展	创新创业项目数		
		国际技术标准引入		
		境外院校合作		
		国际企业合作		
		3+2 分段制		
专升本				
3. 课程建设	课程标准	课程标准数量	目标完成情况： 1. 课程标准 82 个，完备率 100% 完成 3 门自主进程课程和 1 门精品在线课程建设 2. 每个专业组建 3-5 个课程团队，对核心课程重点建设 3. 新增加 13 门课程任务工单，修改完善 21 门课程任务工单，校企合作编写校本教材 2 部。 问题及原因分析： 问题 1： 自主进程课程数量还不够，2020 年春季疫情防控阶段，在线学习时，大部分课程采取了在线直播教学方式。 原因分析：	1. 按照课程建设规划，加快自主进程课程、精品课程建设速度； 2. 及时兑现课程建设奖惩； 3. 完善一体化教学管理制度，及时兑现奖惩； 4. 提升实训设备使用培训质量，加强教师对实训设备的使用技能； 5. 通过课程竞聘，骨干教师考核等引
		与课程标准规范要求的符合度		
		过程性、终结性考核与考核标准的契合度		
	课程资源	精品在线开放课程数量		
		自主进程课程数量		
		校本教材数量		
	课程教学	教学案例数量		
		教学目标准确		
		内容安排合理		
教学策略得当				

		过程设计完整	任课教师课程建设方面的积极性和责任意识不够，对课程团队的激励、奖惩力度不及时； 问题 2: 一体化教学的执行度还不高，个别教师并未在实训室进行一体化教学 原因分析: 教师课时量平均 18.2 节，一体化教学工作量比理论课讲授要大，教师精力不足； 一体化教学的奖惩机制还不健全、奖惩不及时 问题 3: 胜任专业核心课、专业拓展课程教学的教师匮乏，部分教师、甚至骨干教师多年只带专业基础课。 原因分析: 骨干教师评选与考核还需要完善； 2. 各专业分布不均匀，导致课程种类多，单个课程基础课课时量大且稳定，专业方向课周课时量一般较小	导青年教师、骨干教师进行专业核心课、专业拓展课的教学
	教学资源丰富			
	教学做一体			
	教学目标达成度			
4. 师资队伍	专任教师	教师人数	目标完成情况: 1. 专任教师 35 人，其中具有研究生以上学历 10 人，占比 24.4%，本科学历 27 人，占比 65.9%，本科以下学历 4 人，占比 9.8%。副教授职称 12 人，占比 32.4%，讲师职称 21 人，占比 56.8%，助教 4 人，占比 10.8%。35 岁以下教师 9 人，占比 22%，35-45 岁教师 10 人，占比 24.4%，45 岁以上教师 22 人，占比 53.7%。学院各层级及专业共开设 137 门课程（含各专业实训），教师平均主讲 2 门课程。 2. 专任教师年课时量 14852 课时，专任教师平均周课时 18.2 节，兼职教师课时总量 2762 课时，兼职教师课时量占专业课时比例的 18.6%，本单位高职生师比 25.4。 3. 教师职业资格等级证书获取率 95.2%，技师以上职业资格证书获	1. 积极推进校企合作，扩展订单班、现代学徒制班、新型学徒制班等校企合作形式，储备企业专家及兼职教师，兼职教师授课课时量达标。 2. 开展企业工匠进校园系列活动 5 次以上，渗入企业文化，引进企业专家进行技术培训 5 次以上； 3. 实行教师积分制制度，明确各项活动分值，鼓励教师积极参与教改、科研和社会服务
		结构比例		
		双师比例		
		平均工作量		
		平均周学时		
	兼职教师	教师人数		
		结构比例		
		平均工作量		
		平均周学时		
		承担专业课程门数及比例		
		承担 C 类课程门数及比例		
	教师发展	支付课酬		
		培训进修人日		
		挂职锻炼人日		

		企业实践人日	取率 39.7%。	
		建设经费占学校经费支出比例	问题及原因分析: 问题: 教师参与教改、科研积极性不高	
	教师科研	论文(著作)数	原因分析:	
		国家级课题数量	1. 专任教师平均周课时 18.2 节, 教学任务重, 精力不足;	
		省级课题数量	2. 教师年龄结构偏大, 45 岁以上教师占比 53.7%, 高级职称比例较大, 占比 32.4%	
院级课题数量	3. 骨干教师、高级职称教师评上后, 示范作用不够 4. 近年来青年教师引进较多, 职称上升通道不畅通。			
5. 学生发展	成长环境	满意度	目标达成度:	1. 加强安全教育, 让学生学会保护自己, 敬畏生命; 2. 对于学生反映的问题, 及时上报给相关部分, 后期跟踪。 3. 合理安排工作, 要求班主任每月都和班上每个学生谈话, 加大考核力度; 4. 加强心理健康教育, 对异常学生及时进行辅导、上报。 5. 加强创新创业教育, 鼓励学生改变思维方式, 敢闯敢拼。 6. 积极联系本地企业, 扩宽就业渠道, 提高本地就业率,
		事故率	1. 安全保障满意度 100%, 事故率 0;	
		投诉率	2. 生活保障满意度 95%, 投诉率 5%;	
		资助人数	3. 资助保障全部到位, 资助人数 336 人, 资助金额 1202700 元;	
		资助金额	4. 思政主题教育 30 次以上;	
	立德树人	思政主题教育次数	5. 疫情期间, 每天电话回访学生, 让学生感受到学校的温暖;	
		特色思政项目	6. 生均参加心理健康教育次数 3 次以上, 心理危机个案数量占比 0.1%;	
		学生思政调研情况	7. 开展团辅导次数 30 次以上;	
		生均参加教育次数	8. 学生发明专利 2 个;	
		心理危机个案数量占比	9. 自主创业比例 0.3%;	
		开展团辅等次数	10. 就业率 95% 以上, A 类就业率 60%, 本地就业率 27.3%, 专业相关度 78%, 月收入平均 5000 以上。	
	培养质量	发明专利数量	11. 竞赛参与率 10% 以上, 其中一等奖 12 人、二等奖 33 人、三等奖 22 人。	
		A 类就业率	12. 母校满意率 95%; 雇主满意率 91%, 资格证获取 40%, X 证书获取	
		雇主满意度		
			技能大赛	

		<p>80%。</p> <p>存在问题 1:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 和学生单独沟通较少; 2. 创新创业宣传力度不够。 <p>原因分析:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 工作时间没有合理安排; <p>创新意识差, 不敢去尝试</p> <p>存在问题 2:</p> <p>维修不及时, 偶尔停水, 食堂饭菜价格偏高, 花样少。</p> <p>原因分析:</p> <p>不能完全满足学生多元化需求,</p> <p>存在问题 3:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本地就业率不高; 2. 2020 年上半年组织没有校赛; 3. 有的专业无法报考相关的资格证。 <p>原因分析:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本地就业岗位少, 工资低; 2. 参赛学生积极性不高; 3. 资格证工种少, 没有报考渠道。 	<p>保障学生工资待遇;</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. 鼓励学生多参赛, 在比赛中提升自己, 对于获奖学生, 评优优先优先考虑; 8. 增加资格证工种, 鼓励学生报考, 对优秀学生给与奖励; 定期回访学生, 让学生感受到母亲的关怀。
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

交通运输学院/现代管理学院自我诊改报告

一、本年度诊改运行基本概况

(一) 交通运输学院/现代管理学院基本情况

交通运输学院/现代管理学院现开设有空中乘务、高速铁路客运乘务、财务管理、电子商务、城市轨道交通与运营管理五个专业，其中城市轨道交通专业为2020年1月因院系调整从其他院系调入。其中，空中乘务专业为高等职业教育创新发展行动计划（2015—2018年）建设项目骨干专业。交通运输学院/现代管理学院2019年有教职工28人，现2020年1月经调整后有教职工33人，专职教师28人，其中，合同制教师4人，辅导员4人。截止2019年6月在校生在校894人。

(二) 交通运输学院/现代管理学院2019-2020 学年主要建设目标

建设项目	序号	工作目标	达成标准
系部建设	1	实现在校生规模1100人	新增高职生300人
	2	新增校企合作企业5家	新增校企合作5家
	3	建立完善的内部质量保证体系	实行“四个严格”管理
专业建设	1	新增2个专业	省新增专业设置条件
	2	电商专业申报学校特色专业	参见学校特色专业建设标准
	3	各专业校内实训室投入使用	财务、电商综合实训室投入使用
	4	实践教学课时比例50%	达50%
	5	申报交通运输服务专业群建设	参见高水平专业群建设标准
	6	申报两个专业“1+X”证书试点	空中乘务、高铁乘务两个专业1+X证书试点（民航旅客地面服务、城市轨道交通乘务）
课程建设	1	完成3门自主进程课程，1门精品课程建设	参见自主进程及精品在线开放课程建设标准
	2	编制6门以上课程的任务工单	6门
	3	课程标准完备率100%	100%
师资建设	1	引进高学历教师2名	2名
	2	引进企业能工巧匠4人	企业能工巧匠5人
	3	兼职教师比例20%	引进兼职教师12名
	4	3名以上教师职称晋升	3名助教教师晋升为讲师

	5	教师发展“七个一”工程	组建3个创新型教学团队,落实“七个一”方案
	6	指导学生获市级以上技能大赛三等奖教师2名	省电子商务技能大赛2名指导教师
	7	申报校级及以上课题2项以上	院级2项
	8	最受欢迎教师7名	完成
	9	省级以上培训5人次	10人次
	10	发表论文20篇以上	发表各级各类论文22篇
	11	教师下企业实践人均30天	36天/人
学生发展	1	获省、市级技能大赛三等奖以上2项	1项
	2	校级技能大赛,参与率30%以上、获奖率10%以上	因疫情原因,院级技能大赛取消
	3	组织学生参与各类活动,参与率60%以上	活动参与率60%以上,因疫情原因,第二学期为开展学生活动
	4	高职生全面推行“导师制”	参照学校导师制实施方案
	5	实现全学年安全零事故	参照学校安全实施方案
	6	就业率达95%	参照学校就业考核标准
	7	对口就业达70%以上	参照学校就业考核标准

2019-2020 学年, 交通运输学院/现代管理学院根据本年度计划设定的目标, 进行任务分解, 制定本院诊改实施方案, 成立诊改工作小组, 对照学校规划, 完善各专业年度建设规划、课程建设方案、教师个人发展规划, 实现了学校-交通运输学院/现代管理学院-专业-课程-个人-学生相贯通的目标链。根据规划目标, 严格落实交通运输学院/现代管理学院“四个严格”管理制度, 修订教师发展“五个一计划”为“七个一”工程。(每季度一篇论文或每年一个课题, 每人联系一家校企合作企业, 每年参加一次教师职业能力大赛或指导学生参加各级技能大赛, 每人三年内考取职业技能技师证书, 每人每年参加一次国、省培和企业培训, 每年负责或参加一门课程建设, 每人每学期讲一节高质量的公开课) 等。同时本院实施“任务清单制”, 对任务清单完成情况进行一周一上报, 一月一总结, 年中进行中期检查, 年终进行考核, 全年目标达成率 95%以上。

二、上轮诊改改进措施实施后的改进成效及本轮诊改措施执行情况

序号	上轮诊改中存在的问题	改进措施	改进成效
1	未能建立与内部质量保证体系相适应的完善的激励考核机制，诊改工作推进缓慢	<ol style="list-style-type: none"> 1. 诊改工作小组细化诊改工作方案，对诊改工作进行系统的设计，设立合理的工作目标及标准； 2. 落实交通运输学院/现代管理学院“四个严格”管理制度，并建立相应的奖惩激励机制。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立诊改工作激励考核机制 2. 层面诊改工作由专人负责，稳步推进。
2	教师参与诊改的积极性不高，诊改工作以外部监管为主	<ol style="list-style-type: none"> 1. 将考核与自我诊改相结合，进行细化量化考核，建立质量文化意识，逐渐向自我诊改转变。 2. 实行教职工工作绩效考核制度，建立任务清单，进行每周一报一考核； 3. 制定并实施交通运输学院/现代管理学院教师发展“七个一”实施方案。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本学年完成专业诊改 5 个，教师参与个人诊改 32 人，完成课程诊改 68 门，并修订相应的课程标准，课程建设方案。 2. 诊改工作常态化。
3	专业建设目标不够清晰，具体	根据学校十三五规划及交通运输学院/现代管理学院专业发展情况，调整专业建设目标，	<ol style="list-style-type: none"> 1. 空乘、高铁专业打造系部品牌专业，实行“准军事化”管理；财会专业侧重课证融合； 2. 电商专业强调实战型实训和创新式就业。
4	校企合作深度有待加强，与企业签订合作协议的偏少	<ol style="list-style-type: none"> 1. 深化校企合作，与企业签订订单培养协议。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 空乘、高铁专业与机场签订意向合作协议 20 份； 2. 电商专业鼓励学生创业，申报跨境电商网店 40 余家。 3. 财会专业与记账公司签订协议，组织学生实习。
5	专兼职教师队伍职称结构比例不合理，学历结构偏低；兼职、兼课教师不稳定	<ol style="list-style-type: none"> 1. 加大高学历专职教师引进与培养，计划引进 2 名空乘专业教师。 2. 重视企业讲师的聘用，计划聘请 4 名企业专家； 3. 建立外聘教师资源库，注重外聘教师的管理运用。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 引进空乘专业教师 1 名，高铁专业教师 1 名，城轨专业教师 1 名。 2. 聘请 6 名企业行业专家进课堂。 3. 建立了外聘教师资源库。
6	课程建设规划目标不够清晰具体，未能参照专业建设规划	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立课程负责人制度，明确课程负责人的职责，制定相应的考核机制，加强课程建设考核监督。 2. 通过自主进程课程、校本教材的实施，优化课程资源；2020 年，拟申报自主进程课程、优质课程、校级精品在线课程总计 10 门。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 确定 22 门课程的负责人，并制定课程负责人职责。 2. 完成 3 门自主进程课程，1 门精品在线课程建设，新申报自主进程课程 8 门，优质课 3 门，精品课程 1 门。

7	教师个人发展目标未能参照学校师资建设规划和专业建设规划	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教师根据个人情况进行诊改,制定适合个人发展、与专业建设规划、学校师资队伍规划建设相一致的、科学的、可检测的中长发展目标,修订个人发展规划。 2. 专业教研室及院系进行审核。 3. 各教研室教师年平均下企业实践天数达 36 天。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 修订教师个人发展规划 33 份,确定分年度目标。 2. 因疫情影响,教师下企业实践人均 25 天。
8	“三全”育人教师参与度不够	<ol style="list-style-type: none"> 1. 强力落实院系整体育人规划,加强“三全”育人的引领作用。 2. 强化专业教师、辅导员思想引领作用,学生严格落实管理制度保证育人规划实施。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 专业教师新增担任班主任人数 5 人。 2. 制定导师制,制定三全育人实施方案 3. 学生管理规范,全年无事故。
9	学生部分诉求解决不及时	<ol style="list-style-type: none"> 1. 加强责任意识,提高管理水平,安排专人负责,刘豫樊老师专门负责相应学生具体事务。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 学生满意度达 95%

三、自我诊断与改进报告表

诊断维度	诊断要素	诊断点	诊断结论	拟采取的改进措施
1. 内部治理	治理成效	教师满意度	目标完成情况: <ol style="list-style-type: none"> 1. 教师满意度,学生满意度达 95%以上。 2. 年度绩效考核合格 3. 制定教师年度培训计划并实施,由于疫情原因,今年的培训以网络培训为主,教师参与各类培 20 人次,非学历培训 7 日每人。 问题及原因分析: 问题 1: 校企合作深度有待加强,与企业签订合作协议的偏少,无订单培养企业。 原因分析: <ol style="list-style-type: none"> 1. 民航、高铁行业的特殊性,签订订单培养协议困难。 2. 合作企业多属第三方机构,未能形成订单培养 	改进措施: <ol style="list-style-type: none"> 1. 深化校企合作,与企业签订订单培养协议。空乘、高铁专业争取与本省周边机场签订意向合作协议;电商专业鼓励学生创业,申报跨境电商网店。财会专业与代理记账公司签订协议,组织
		学生满意度		
		年度绩效考核		
	校企合作	深度合作企业数量		
		订单培养数量		
		顶岗实习录用比例		
		开发课程门数		
		技术服务到款额		
		科研经费到款额		
政府购买服务到款额				

		非学历培训人日	<p>机制，企业参与专业人才培养积极性不高。</p> <p>问题 2: 技术服务参与不够</p> <p>原因分析:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 受专业限制，能提供技术服务的项目不多。 2. 教师个人水平原因，不能提供有效的技术服务。 	<p>学生实习。</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 制定教师发展“七个一”工程，提高教师能力水平，鼓励教师向企业提供咨询、礼仪培训等社会服务工作。
2. 专业建设	专业设置	专业平均人数	<p>目标完成情况:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本院目前 5 个专业，专业平均人数 179 人。专业分属交通服务服务大类及财经大类。 2. 空中乘务专业 2018 年被评为院级骨干专业 3. 组织企业及教学专家对各专业人才培养方案进行了论证，加大了实践学时的比例，实践学时比例均达 50%以上。 4. 根据 2019 年人才培养方案，我院各专业公共、专业基础、专业课时比例为 21:27:5；A、B、C 三类课时比例为 7:58:35 5. 本院现有教职工 33 人（2020.1 月因院系调整，新增专职教师 5 人），专职教师 28 人。其中，合同制教师 4 人，辅导员 4 人，管理岗教师 1 人，专技岗教师 28 人。双师型教师 1 人，骨干教师 3 人，双师素质教师，占比 64.3%。 6. 校内专任、校内兼课、校外兼职、兼课教师比例为 62.5: 15.3: 0.3: 21.9。 7. 航空模拟舱、高铁乘务舱，教学工位数总计 80；财会手工实训室、电商专业实训室工位总数总计 100。形体房 2 间、化妆室一间，用于形体、礼仪、化妆等实训课程教学。设备值 220 万。 8. 本年度校外基地接受顶岗实习人数 156 人，人均 6 个月。 <p>问题及原因分析:</p> <p>问题 1: 本院现有专兼职教师 28 人，职称结构比例不合理，学历结构偏低；双师型教师 1 人，骨干教师 3 人，比例偏低；兼职、兼课教师不稳定。</p> <p>原因分析:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本系教师 40 岁以下年轻教师居多，初中级职称人数占 85.7%，且近两年没有职称晋级通道。 2. 兼职教师流动性较大。 	<p>改进措施:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 积极引进高学历教师 3 名，鼓励教师参与申报职称晋升，根据教师发展“七个一”工程，要求教师参与各类证书培训，提高双师型素质教师比例。 2. 到民航企业进行充分调研，了解人才需求相关的职业能力及培养目标撰写专业调研报告，实行报告论证。 3. 积极与中职学院沟通，共同制定 3+2 人才培养方案，构建一体化课程衔接体系。
		专业类数		
		院级、省级、国家专业学生占比		
		国家、省级、院级骨干专业数		
	培养方案	校企共同制定人才培养方案的比例		
		实践课时占总课时比例		
		公共、专业基础、专业课时比例		
		A、B、C 三类课时比例		
	教学团队	校内专任、校内兼课、校外兼职、兼课教师比例		
		学历、年龄、职称结构比例		
		双师比例		
	实践条件	校内实践教学工位数		
		教学需求的满足度		
		校内实践场所使用时间		
		企业提供的校内实践教学设备值		
		校外基地接待学生人次		
校外基地使用时间				
校外基地接受顶岗实习人数				
年校外基地实习实				

		训时间		
	创新发展	创新创业项目数	问题 2: 中高职 3+2 分段培养缺乏有效衔接 原因分析: 1. 我院与中职院校交流、沟通不够。 2. 未能进行充分的专业调研	
		国际技术标准引入		
		境外院校合作		
		国际企业合作		
		3+2 分段制		
		专升本		
3. 课程建设	课程标准	课程标准数量	目标完成情况: 1. 本学年根据课程标砖规范要求, 完成了 42 门课程的撰写和修订, 课程标准完备率 100%。 2. 完成自主进程课程建设 3 门, 精品课程 1 门, 制定 6 门课程的实训任务工单。并申报自主进程课程 8 门, 优质课程 3 门, 精品课程 1 门。 3. 各门课程根据课程标准合理安排教学内容, 并根据 A, B, C 类课程性质, 运用不同教学模式。 4. 疫情期间, 利用各类职教平台, 建立 5 个专业的教学资源库。 问题及原因分析: 问题 1: 校本教材开发不够 原因分析: 教师编写教材的时间及精力不够, 准备不够充分。 问题 2: 疫情期间网络教学中部分课程的教学目标达成效果不理想。 原因分析: 1. 在新媒体技术的使用上存在不太平衡的现象, 个别教师只是语音授课, 形式过于单一。 2. 极个别教师存在照抄照搬, 完全借用的现象。	改进措施: 1. 积极探索校本教材的开发, 尤其是电商财会专业, 鼓励电商专业编制活页式实习实训教材, 财会专业编写考证类教材。 2. 组织教师参加网络教学新媒体技术运用的培训。 3. 评选网络教学优秀教师, 总结优秀教师的典型经验、典型做法进行推广。
		与课程标准规范要求的符合度		
		过程性、终结性考核与考核标准的契合度		
	课程资源	精品在线开放课程数量		
		自主进程课程数量		
		校本教材数量		
		教学案例数量		
	课程教学	教学标准准确		
		内容安排合理		
		教学策略得当		
		过程设计完整		
		教学资源丰富		
		教学做一体		
		教学目标达成度		
4. 师资队伍	专任教师	教师人数	目标完成情况: 1. 交通运输学院/现代管理学院原有教职工 28 人, 现有教职工 33 人 (2020.1 月因院系调整, 新增专职教师 5 人), 专任教师 28 人, 其中助教 10 人, 占比 35.7% (按专技岗 28 人计算); 讲师 14 人, 占比 50%; 副教授 3 人, 占比 10.7%;。双师型教师 1 人, 骨干教师 3 人, 双师素质教师 18 人, 占比 64.3%。 能满足基本教学需要。 2. 专任教师年课时量 7524 课时, 平均周课时 15 节。承担专业课程门数人均 2.4 门。	改进措施: 1. 积极引进高学历专业教师 3 名, 空乘专业、高铁专业各 1 名, 财务专业 1 名。 2. 聘请行业企业专家到校授课, 进行讲座, 交流学习。 3. 完善兼职
		结构比例		
		双师比例		
		平均工作量		
		平均周学时		
	兼职教师	教师人数		
		结构比例		
平均工作量				

		平均周学时	<p>3. 兼职教师课时总量 3110 课时，兼职教师课时量占专业课时比例的 45%，支付课酬 80320 元。</p> <p>4. 兼职教师 12 人，引进企业能工巧匠 4 人，兼职教师年课时量达 5792 节。</p> <p>5. 制定教师年度培训计划并实施，参与各类培 20 人次。</p> <p>6. 本系教师获批省级课题 1 项，校级课题 1 项，发表论文 22 篇；教师参与企业实践 36 本院天/人。</p> <p>问题及原因分析：</p> <p>问题 1： 专任教师职称结构、学历结构偏低。</p> <p>原因分析：</p> <p>教师职称晋升困难，本院由于专业限制，未能引进高学历教师。</p> <p>问题 2： 兼职教师数量达标，但个别教师缺乏教学经验，教学效果不理想。</p> <p>原因分析：</p> <p>1. 部分兼职教师缺少教师岗前培训，未能掌握适合学生发展的教学教法。</p> <p>2. 对兼职教师的教学管理不足。</p>	教师资源库，提高兼职教师待遇，修订兼职教师管理办法，并落到实处。
		承担专业课程门数及比例		
		承担 C 类课程门数及比例		
		支付课酬		
	教师发展	培训进修人日		
		挂职锻炼人日		
		企业实践人日		
		建设经费占学校经费支出比例		
	教师科研	论文（著作）数		
		国家级课题数量		
		省级课题数量		
		院级课题数量		
5. 学生发展	成长环境	满意度	<p>目标完成情况：</p> <p>1. 安全保障：满意度 95%，事故率 0%。</p> <p>2. 生活保障：满意度 90%，投诉率 0%。</p> <p>3. 资助保障：奖学金资助人数 21 人，金额 105000 元。助学金资助人数 164 人，金额 493000 元。</p> <p>4. 思政教育：开展思政主题教育 30 余场，特色思政项目 1 个（心理咨询室）。</p> <p>5. 心理健康：生均参加教育次数 20 次，心里危机个案 1 个，心理危机个案占比 1:1000，开展团辅 133 次。</p> <p>6. 就业质量：就业率 95%，A 类就业 70%，本地就业 60%，专业相关度 98%，月收入人均 3800。</p> <p>7. 技能大赛：参与率 90%，获奖率 90%。</p> <p>8. 学生评价：母校满意度 98%。</p> <p>社会评价：雇主满意度 95%，资格证书取得 80%。</p> <p>问题及原因分析</p> <p>问题 1： 本地就业率需要提高。</p> <p>原因分析： 因今年疫情原因，及专业特点，本地企业接受量有限。</p> <p>问题 2： 空乘高铁专业学生参加各类比赛较少。</p> <p>原因分析：</p> <p>1. 此类专业性竞赛较少。</p> <p>2. 专业竞赛培训能力有待提高。</p>	<p>改进措施：</p> <p>1. 加强辅导员班主任老师的培训，提高责任感、关爱学生。</p> <p>2. 拓展思政教育平台，全方位、多形式开展主题教育。</p> <p>3. 加强心理培训指导。每周要求班主任对异常学生进行帮扶谈心谈话。</p> <p>4. 配合专业教师，加强学业指导，加强就业指导教育。</p> <p>5. 积极指导学生参加各类职业技能比赛。</p>

建筑工程学院自我诊改报告

一、教学单位本年度诊改运行基本概况

1. 内部治理

科学分工，提高协同工作能力。提升学生专业、职业素质，推动职教建设改革发展，进一步细化完善内部质量保证体系，强化质量提升意识。深化教育教学改革，提升单位内部工作效率，工作质量、提升课程建设水平、提升人才培养质量。

达标标准：修订和完善建筑工程学院相关制度和计划；完善 5 项规章制度；修订教学能力评价标准，提升教师教学创新积极性；利用系部资源更好的为教师提供教学、科研服务，使教师满意度 90%，学生满意度 92%，校企合作企业数量增加 1 家，顶岗实习录用比例 90%，非学历培训 30 人日。

2. 专业建设

以行业需求为基础建设校级骨干专业，加强专业建设，提升专业发展水平。2019 年度申报建筑施工技术一个专业，并通过申报，截至 2020 年，建筑工程系专业数量 3 个：建设工程管理，工程造价，建筑施工技术，其中我系将建设工程管理打造成为校级骨干专业。

达标标准：将建设工程管理打造校级骨干专业，招生人数达 100 人，专业课程实操比例超过 50%，参加湖北省职业学校学生能力技能大赛测量等赛项，开展项目实训课 2 次以上，新增自编校本教材 2 门以上。增加校外项目实训基地 2 个，邀请行业专业客座教授专业指导，校内学生工位数 0.4 以上，学生专业就业率达到或超过 95%。

3. 课程建设

提升核心专业课质量，创新课程建设。结合专业建设规划与人才培养目标，通过对行业市场需求的导向，结合单位发展规划目标，推进专业课程优质化，依据符合技能人才市场需求动态调整课程改革建设方向。

达标标准：课程资料完备率达 90%以上；建成校级优质课程 2 门，校本教材 2 门。

3.师资队伍

以强化专业实操能力为目的，培养高素质技术技能型师资队伍。

达标标准：师德师风考核全部达标；引进专业教师 2 名；培养副高职称教师 1 名；平均周学时 16；聘请兼职教师 1 名；培养专业带头人 1 人；双师型教师占比 60%；教师参加培训 10 人日；发表论文 3 篇。

4.学生发展

以教育引导为抓手、文化熏陶为渗透、素质拓展为延伸、学生自治为补充、科学评价为标准，努力落实学院“教学管一体化”特色育人模式，逐步构建“全员育人、全过程育人、全方位育人”格局，力争实现“快乐、自信、技精、高格”的学生素质养成目标。

(1) 加强班主任职业化培养。

(2) 强化日常管理，全面实行建筑工程系《学生成长档案》，对学生和班主任实施动态管理。

(3) 营造校园文化氛围。通过宣传橱窗、班级文化墙、校园广播等媒介让好的思想和行为影响学生；引导学生参与校园文化建设，积极参加校园文化活动。

(4) 建立和完善心理健康咨询室，2020 年能发挥实际作用。

(5) 落实学院的素质学分，完善学生综合素质评价体系。2020年在全系学生中实施。

(6) 丰富校园文化生活，大力发展社团组织和学生活动。开展4次以上全系性活动，2020年学生社团数量达到3个左右，学生至少参加社团率80%。

(7) 16级毕业跟踪服务；17级就业指导，组织企业进校招聘4场，实习就业争取广泛合作企业，完成学生就业对接安排。实现100%顺利就业。

二、上轮诊改改进措施实施后的改进成效及本轮诊改措施执行情况

序号	诊断内容	存在问题	改进措施	实施成效
1	办学质量保证	<p>问题 1: 教师对于诊改工作态度消极。</p> <p>原因分析:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 各项工作考核与激励制度不够全面,无法激发教师能动性 2. 教师课时量过大,诊改工作造成较大负担。 <p>问题 2: 诊改数据分散,统计不及时。</p> <p>原因分析:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 任务分解不够科学,无法做到面面俱到; 2. 对诊改目标的设立过低,基础上数据改变较小 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立教学质量监控岗位责任制,同时建立激励机制促进实施。 2. 制定教育教学会议例会时间与会议标准流程。 3. 加强诊改工作培训,理清各项诊改工作要求与标准; 4. 实行监控-预警-约谈-整改-反馈机制,提高教师岗位责任意识; 5. 结合系部自身条件对专业建设目标进行进一步规划明确。 	<ol style="list-style-type: none"> 4. 修订论证专业、课程、师资、育人等建设规划,规范制度建设,形成目标体系、标准体系。 5. 按时总结教学工作,对教学工作中出现的问题及时反馈解决,提升教学质量。 6. 召开专业负责人说专业、班主任教学能力模拟比赛1次,青年教师教师说课程1次。纳入教师工作年度考核,占比10%。 7. 增加校外实训时间比例,让学生做到学中做,做中学。
2	专业质量保证	<p>问题 1: 教学科研无进展。</p> <p>原因分析:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 系部资金困难导致无法引入更多高质量人才,教师薪酬不高导致教师流失率一直居高不下,无法留住更多人才。 <p>问题 2: 学生深入项目部实训时间过少</p> <p>原因分析: 由于合作企业建筑实训项目部大多位于东津、襄州等区域,建筑工程系目前没有多余资金保证来回路上学生安全。</p> <p>问题 3: 行业专业参与教学比例</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每学期派遣2名教师升入建筑行业企业考察行业需求与专业设置契合度,及时调整专业 2. 每年引进2名以上高素质青年教师,使师生比例符合办学标准。 3. 通过比赛,举办建筑相关活动扩大专业影响力。 4. 加大校企合作力度,利用学校影响力吸引更多行业专家成为我系客 	<ol style="list-style-type: none"> 6. 根据上学年专业建设中存在的不足对专业建设进行修改。 7. 加大与湖北工建集团等校企合作力度深度,使企业参与人才培养方案修订小组。 8. 派遣专业教师参与建筑襄阳新四中建设项目“鲁班奖”资料筹备工作。 9. 增加实训场地利用率。。 10. 维修测量仪器5套

		较小 原因分析: 建筑行业专业休息时间较少, 项目人员流动较大。 问题 4: 建筑工程系在鄂西北尚未有足够影响力。	座教授, 加快建筑行业新技术覆盖速度。	
3	课程质量保证	问题 1: 课程目标及标准定位过低 原因分析: 1. 各课程团队对专业建设目标、建筑行业实际要求不清楚。 2. 课程团队各自为政, 未形成有效沟通。 3. 无相关激励制度。 问题 2: 实践课课时与实际需要相比过少。 原因分析: 1. 实训车间设备数量与学生相比数量过少。 2. 每个班学生人数过多, 导致教师在实操课小范围指导时间不够充分。 3. 仪器损坏后没有足够的资金进行维修补缺。	1. 调整部分课程标准, 使与建筑行业新技术要求接轨。 2. 增加校外兼课教师课时数量。 3. 学习同校其他专业先进课程考核改革经验, 完善建筑工程系课程质量考核指标与标准。 4. 制定课程负责人管理激励制度, 使课程规划、标准、诊改工作有标准可依据, 增加激励制度调动负责人工作积极性; 5. 向学校申请资金, 增加、更新建筑专业实训设备, 淘汰落后工具;	6. 根据行业调查问卷, 调整 6 门专业课课程标准。 7. 邀请行业专业进班介绍建造师专业素养要求。 8. 校内测量比赛、识图比赛常态化。 9. 修订 2 门实操课程任务工单。 5. 开展课程建设规划学习, 培训专业教师对课程的进一步了解掌握。 10. 实操课程实训单填写标准化。
4	师资质量保证	问题 1: 行业专家到校主要以讲座形式与学生沟通, 沟通方式过于单一。 原因分析: 校企合作签订协议未能对合作企业形成约束。 问题 2: 高素质年轻教师引进数量不足, 教师流动性较大 原因分析: 1. 教师薪酬过低, 无法留住高素质人才。 2. 青年教师帮扶方案没有具体实施。 3. 各专业培训分配不均匀。	1. 继续引导教师个人发展规划路线, 并加大投入提高教师队伍整体素质。 2. 开展教研室说课程、听评课等活动, 教研室之间互相听课评课; 3. 开展青年教师拜师活动, 每名骨干教师安排 1 名青年教师学徒。 4. 落实“三教”改革, 组织教师进行专业课程培训, 并进行考核。 7. 疫情期间, 组织不同专业课程线上培训学习, 提升教师知识能力。	7. 制定教师培训、转训、教研室“传、帮、带”等工作计划及实施方案。 8. 从实际出发, 以提升教学能力综合素质为目标, 认真完成学年教师个人自诊报告。 9. 组建青年教师帮扶方案, 以自身提升为主, 骨干教师指导为辅。 10. 教师学习主动性变强。
5	学生全面发展质量保	问题 1: 育人模式和三全育人格局还未完全形成。 原因分析: 制度建设和管理思维还不够完善。 问题 2: 育人质量的管理体系和目标成效还未完全形成。 原因分析: 1. 队伍建设还不够。	1. 落实教学管一体化育人模式, 加强专业化队伍建设。 2. 强化育人工作标准化建设, 考核培训及时。 3. 提升全方位育人能力, 注重学生思想政治、专业知识、综合素质提升。	1. 育人模式全面且先进, 能积极发挥作用, 三全育人格局深入工作各环节。 2. 学生动态管理制度完善有指导性。 3. 学生行为习惯养成、专业竞赛, 综合素质明显提升。 4. 宣传和活动阵地完备, 学生参与积极性和参与率高。

证	2. 学生发展意识不强。 3. 育人载体不丰富。	4. 完善育人工作载体，评价体系，活动阵地完善。 5. 抓好育人服务功能。	5. 心理咨询和资助的服务到位。
---	-----------------------------	------------------------------------------	------------------

三、自我诊断与改进报告表

诊断维度	诊断要素	诊断点	诊断结论	拟采取的改进措施
1. 内部治理	治理成效	教师满意度	目标达成情况： 1. 依据建筑工程系十三五规划部署发展，目标链初步形成，但部分衔接出现依旧存在问题 2. 形成教务例会制度，及时通报教学中存在的问题并解决。 3. 利用网络信息技术提升课堂教学效果，提升学生学习兴趣。 4. 制定年工作计划目标，并以此开展工作 5. 建立了岗位工作质量手册，明确了工作标准。 6. 教师满意度 88%，学生满意度 92%。 存在问题： 教学质量评价体系制度还不够完善、绩效杠杆的调节作用不够明显。 原因分析： 1. 教学工作中不可控因素增加，尤其 2020 年上半年受到疫情影响，教学工作从普通课堂转为网络课堂，教学质量评价制度很多方面无法覆盖。 2. 专业群建设管理队伍和各自岗位职责细化不足； 3. 疫情导致校企合作推迟，学生实习时间滞后，非学历培训由于政策原因无法展开。	1. 科学制定工作计划，合理安排工作任务，任务分解落实到人，签订工作目标责任书。 2. 确定工作完成时限，加强过程监控，确保工作保质保量完成。 3. 注重发现问题，针对问题产生的原因，提出具体方案，在充分调研的基础上，加强制度建设，提高工作效率。 4. 做好长期与疫情共存的准备，建立一套在疫情下有效监控教学质量的管理方案。
		学生满意度		
		年度绩效考核		
	校企合作	深度合作企业数量		
		订单培养数量		
		顶岗实习录用比例		
		开发课程门数		
		技术服务到款额		
		科研经费到款额		
		政府购买服务到款额		
非学历培训人日				
2. 专业建设	专业设置	专业平均人数	目标达成情况： 1. 我院专业平均人数 134 人； 2. 人才培养方案修订均由校企参与的专业建设指导委员会论证通过再执行； 3. A、B、C 三类课时比例为 1:1.7:2.4，实践课时占总课时比例达 50%，	1. 成立长线专业建设团队，明确专业建设的标准、目标、内容与要求。 2. 通过专业论证，尽快制定和完善各专业建设
		专业类数		
		院级、省级、国家专业学生占比		
		国家、省级、院级骨干专业数		
	培养	校企共同制定人才		

	方案	培养方案的比例	4. 公共、专业基础、专业课时比例为 1:0.96:1.24 5. 校内专任、校内兼课、校外兼职、兼课教师比例为 18:1:0 6. 双师素质教师占 55.6% 7. 生均校内实践教学工位数 0.683; 8. 部分专业课程实践课比例达 80% 9. 校外基地接收顶岗实习人数 62 10. 校外基地实习实训时间 30 天 存在问题: 1. 专业影响力不足, 无骨干或特色专业 2. 专业数量较少 3. 校外兼职教师课时量没有达到预期目标 4. 校内部分实训室使用时间较少 5. 校外基地实训实习人数较少 原因分析: 1. 建筑工程系成立时间最晚, 资金经验积累不够, 尚无法形成规模专业; 2. 专业建设目标不具体, 建设方向、行动路径手段不清晰; 3. 校内部分实训基地环境条件较差, 不利于经常使用。 4. 校外基地实训尚未形成详细保障制度	规划与实施方案, 加强专业建设。 3. 通过引进、进修和专业培训, 尽快建立一支数量充足、结构合理, 具有先进教学理念和教学方案, 具备较高专业实操技能的专业师资队伍。 4. 强化专业教师的实践教学意识, 实操一致, 学生才能更好地适应以后的工作; 5. 提高实训条件和管理水平, 努力打造专业亮点和特色, 提升学校及学生的社会形象。
		实践课时占总课时比例		
		公共、专业基础、专业课时比例		
		A、B、C 三类课时比例		
	教学团队	校内专任、校内兼课、校外兼职、兼课教师比例		
		学历、年龄、职称结构比例		
		双师比例		
	实践条件	校内实践教学工位数		
		教学需求的满足度		
		校内实践场所使用时间		
		企业提供的校内实践教学设备值		
		校外基地接待学生人次		
		校外基地使用时间		
		校外基地接受顶岗实习人数		
		年校外基地实习实训时间		
	创新发展	创新创业项目数		
		国际技术标准引入		
		境外院校合作		
		国际企业合作		
		3+2 分段制		
专升本				
3. 课程建设	课程标准	课程标准数量	目标达成情况: 1. 课程标准完备率 100%, 共有 11 门课程标准通过论证; 2. 校本教材 5 门, 新增校本教材 2 门 3. 教学案例数量平均每门课程 3.3 个	
		与课程标准规范要求的符合度		
		过程性、终结性考核与考核标准的契合度		

	课程资源	精品在线开放课程数量	<p>4. 课程教学各项评价按目标标准开展。</p> <p>5. C类课程基本达到教学做一体</p> <p>存在问题：</p> <p>1. C类课程教学效果较差</p> <p>2. 课程教学质量考核仍然不够科学准确</p> <p>3. 在线课程资源开发进度滞后</p> <p>4. 信息化手段教学程度未达到预期目标，课程资源有待继续开发。</p> <p>原因分析：</p> <p>1. 线上教学资源、课程开发进展缓慢，由于建筑工程学院处于合作办学，无法共享学校信息平台资源</p> <p>2. 在疫情防控期间，开展线上教学资源匮乏，C类课程教学更捉襟见</p> <p>3. 对课程负责人缺乏激励、奖惩机制。</p> <p>4. 校园网络设备陈旧，无法满足信息化教学要求</p>	<p>伍。</p> <p>2. 制定课程负责人管理办法，明确课程负责人的权利和义务，加强课程建设的指导及监督。</p> <p>3. 加强课程体系建设，紧盯行业发展，与企业密切配合，实施课程开发。</p> <p>4. 每学期举办系内优质课评比，同时邀请转交到校讲座，实行专业引领。</p> <p>5. 加大核心专业课模块化课程体系开发，同时加快校本教材开发进度，满足实际教学需求。</p> <p>6. 向上级争取更多的资金，更新校园网现代化建设，满足信息化教学要求，加快实训设备投入和建设。</p>	
		自主进程课程数量			
		校本教材数量			
		教学案例数量			
	课程教学	教学目标准确			
		内容安排合理			
		教学策略得当			
		过程设计完整			
		教学资源丰富			
		教学做一体			
		教学目标达成度			
4. 师资队伍	专任教师	教师人数	<p>目标达成情况：</p> <p>1. 现有专职教师 18 人，其中副高级职称教师 2 人，占比 11%，中级职称教师 6 人，占比 33%；45 岁以上教师 4 人，占比 22%；35-45 岁中年教师 5 人，占比 28%；35 岁以下青年教师 9 人，占比 50%。</p> <p>2. 双师素质教师 8 人，占比 44%。</p> <p>3. 平均周学时 18。</p>	<p>1. 制定教师教研激励政策；</p> <p>2. 积极争取教师到企业生产服务一线实践锻炼；</p> <p>3. 加快建立一支数量充足、结构合理、配置均衡，</p>	
		结构比例			
		双师比例			
		平均工作量			
		平均周学时			
	兼职教师	教师人数			
		结构比例			

		平均工作量	4. 兼职教师 1 人，副高级工程师 1 人，占比 5%；平均周学时 6；承担专业课程门数 2、占比 5%。 5. 本学年教师参加培训 9 人 6. 教师发表论文 3 篇，课题 1 个。 存在问题： 1. 教师承担课时量较大，影响教研活动进程与大规模培训开展 2. 双师比例未达到预期目标 3. 专职教师总体职称偏低 4. 参加企业实践教师数量少 5. 专家、名师的引领作用不够，双师双能教师培养欠缺。	具有先进教学理念和教学方法，综合能力与素养较高的专业师资队伍； 4. 专职实践教学指导教师采取内部调整，外部引进政策。 5. 加大宣传力度，吸引优秀人才到职业学校任教； 6. 主动联系合作企业、行业，寻求支持，把技术骨干与技术能手选派到学校做兼职教师；
		平均周学时		
		承担专业课程门数及比例		
		承担 C 类课程门数及比例		
		支付课酬		
	教师发展	培训进修人日		
		挂职锻炼人日		
		企业实践人日		
		建设经费占学校经费支出比例		
	教师科研	论文（著作）数	原因分析： 1. 为形成有效激励教师个人发展制度； 2. 社会服务经验缺乏，科技开发和成果转化推广能力不强； 3. 受疫情影响，教师下企业锻炼计划中断 4. 教师课时数量多任务重，到时科研与课题开发进度缓慢。	
		国家级课题数量		
		省级课题数量		
		院级课题数量		
5. 学生发展	成长环境	满意度	目标达成度： 1. 安全保障满意度 100%，事故率 0； 2. 生活保障满意度 85%，投诉率 0.5%； 3. 资助保障全部到位，资助人数 47 人，资助金额 76000 元； 4. 思政主题教育 30 次以上； 5. 新生入学开展入学教育；疫情期间，开展 4 次同心抗“疫”主题思政教育； 6. 在校生均参与心理健康普查，开展心理健康主题教育 3 次，心理危机个案数量占比 0.3%； 6. 开展团辅导次数 30 次以上； 7. 学生发明专利 0 个； 8. 自主创业比例 0.2%。 9. 就业率 95%以上，A 类就业率 85%，本地就业率 80%，专业相关度 90%，月收入平均 5000 以上； 10. 竞赛参与率 5%以上，获奖率 0；	1. 持续加强学生安全教育和应急演练，做好校园安全保障，提升校园安防水平，提升学生安全防护意识和应急能力； 2. 对于学生反馈的学习和生活方面的实际需求和问题，及时上报给相关部分，后期跟踪。 3. 继续关心关注受资助对象，同时加强他们的感恩教育。 4. 充分利用学院资源和加强思

			<p>11. 母校满意率 96%;</p> <p>12. 雇主满意率 90%以上, 资格证获取 10%, X 证书获取 5%。</p> <p>存在问题:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 思政教育专业化水平不高; 2. 常态化心理干预比例不够; 3. 创新创业成果不显著。 4. 就业稳定性不高; 5. 专业竞赛获奖率低; 6. 资格证考取情况不理想。 <p>原因分析:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 目前客观环境制约, 不能完全满足学生多元化需求 2. 思政教育重视度还不高; 3. 心理健康工作体系还不健全; 4. 创业指导不够, 氛围不浓。 5. 学生就业期望值过高, 企业忠诚度有待提高; 6. 专业竞赛相对较少, 学生参赛积极性不高 	<p>政教室队伍建设, 提升教学水平, 丰富活动载体。</p> <p>5. 辅导员、班主任和认可老师时刻关注学生动态, 关心学生; 充分利用课堂和学校心理咨询室加强心理健康教育和干预, 及时发现问题解决问题。</p> <p>6. 提升创新创业教育专业化水平, 已经创业导师进行指导, 宣传创业政策, 鼓励学生大胆创新, 勇于创业。</p>
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

公共课部/思政课部自我诊改报告

一、教学单位本年度诊改运行基本概况

（一）基本情况

公共课部/思政课部（以下简称公共课部）现有教职工 48 人，其中专技岗教师 45 人，管理岗 1 人，工勤岗 2 人，合同制教师 1 人。教师职称分布：助教 8 人，占比 18%，讲师 17 人，占比 38%，正教授 1 人，副教授 19 人，高级职称占比 44%。年龄分布：35 岁以下教师 8 人，占比 18%，35-45 岁教师 12 人，占比 27%，45 岁以上教师 25 人，占比 55%。具有硕士学位教师共 12 人，占比 27%，本科学历教师 33 人，占比 73%。

公共课部下设语文、数学、英语、思政、体育五个教研室组成，承担着全校社交礼仪、应用文写作、高等数学、大学英语、高职体育（一）、高职体育（二）、大学生职业生涯规划、思想道德修养与法律基础、毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论、形势与政策、大学生心理健康教育等 11 门公共课的教学任务。

（二）本年度建设目标和行动路径

1. 内部治理：日常管理规范，教学工作有序开展，杜绝发生重大教学事故。

行动路径：落实教研室和部门月工作清单制度，加强二级督导和值班制度。

2. 教师队伍建设：加强教师队伍建设，改善教师结构，提升教师业务能力，完成科研任务；

行动路径：引进 5 名左右硕士学位以上青年教师，组织教师参加省级以上教师教学能力大赛，力争获奖，做好教师培训，鼓励老青结合开展课题研究。

3. 课程建设：课程标准完善，课程资源丰富，完善高职英语自主进程课程，建设两门校级优质课。

行动路径：修订课程标准，规划一门自编教材，申报建设校级优质课程。

4. 学生发展：提升学生综合素质，丰富校园文化。

行动路径：举办学生技能大赛，参加湖北省大学生运动会，开展第二课堂活动，举办校运动会，完成大学生体质测试等。

二、上轮诊改改进措施实施后的改进成效及本轮诊改措施执行情况

序号	上一轮存在的问题	诊改成效
1	教师日常管理被动滞后	加强了二级督导和值班制度，情况得到改善，未发生教学事故
2	信息化教学手段不够	通过校内校外培训，信息化教学意思加强，中文、思政、英语教研室部分教师尝试了信息化教学方式。
3	师资队伍结构失衡，数量不够，校外兼职教师不稳定	公开招考引进了 6 名青年教师（中文 1 人，体育 2 人，思政 2 人，心理学 1 人），挖掘了校内兼课教师潜力
4	教学改革创新有成绩，但力度不够、不平衡	基本实现了集体备课，开展信息化教学培训、比武，促进新老结对、新老互助，通过教研、帮扶提高青年教师教学水平，3 名青年教师达到合格标准。
5	没有完全形成“三全”育人格局	3 名青年教师主动请缨担任班主任工作，老教师利用课余时间帮扶学生，课程思政思想在各门公共课得到了贯彻。
6	学生参加技能大赛面狭窄、人少	组织学生参加湖北省 2019 年大学生运动会，荣获两金三铜女子团体第七的好成绩，校内技能大赛由于疫情原因未能举办。

三、自我诊断与改进报告表

诊断维度	诊断要素	诊断点	诊断结论	拟采取的改进措施
1. 内部治理	治理成效	教师满意度	<p>目标达成情况： 教师满意度达 90%，学生满意度较高，年度绩效考核公平公正公开，公共课部没有学生和专业，没有校企合作项目。</p> <p>存在问题： 1. 教师满意度未达到 100%，还有待提高； 2. 学生满意度还有待提高。</p> <p>原因分析： 对教师的关心帮扶不够，教师的教学方法和艺术、对学生的关心关爱帮扶不够。</p>	<p>1. 通过信息化教学培训鼓励教师创新教学方法，逐步推进信息化教学；</p> <p>2. 以师德为引领，全方位关心关爱帮扶学生的学业、生活、给人发展。</p>
		学生满意度		
		年度绩效考核		
	校企合作	深度合作企业数量		
		订单培养数量		
		顶岗实习录用比例		
		开发课程门数		
		技术服务到款额		
		科研经费到款额		
		政府购买服务到款额		
非学历培训人日				
2. 专业建设	专业设置	专业平均人数	<p>目标达成情况： 1. 公共课部老师参与各个专业培养方案的制定与修改，和教务处、各个院系协商探讨，确定了公共基础课的课程门类和课时； 2. 翻新整修了 8 片篮球场地，改善了体育教学条件。</p> <p>存在的问题： 1. 对公共课开设情况跟踪不够，3+2 分段制班级存在公共课开设不足情况； 2. 体育课实训教学场地不够。</p> <p>原因分析： 1. 3+2 分段制班级较多，没有及时掌握情况； 2. 受资金和程序限制，体育场馆建设滞后。</p>	<p>1. 和各院系沟通，及时掌握 3+2 分段制班级信息，跟踪公共课开设情况。</p> <p>2. 及时向学校报告申请，建设风雨操场，增加篮球场地。</p>
		专业类数		
		院级、省级、国家专业学生占比		
		国家、省级、院级骨干专业数		
	培养方案	校企共同制定人才培养方案的比例		
		实践课时占总课时比例		
		公共、专业基础、专业课时比例		
		A、B、C 三类课时比例		
	教学团队	校内专任、校内兼课、校外兼职、兼课教师比例		
		学历、年龄、职称结构比例		
		双师比例		
	实践条件	校内实践教学工位数		
		教学需求的满足度		

		校内实践场所使用时间		
		企业提供的校内实践教学设备值		
		校外基地接待学生人次		
		校外基地使用时间		
		校外基地接受顶岗实习人数		
		年校外基地实习实训时间		
	创新发展	创新创业项目数		
		国际技术标准引入		
		境外院校合作		
		国际企业合作		
		3+2 分段制		
	专升本			
3. 课程建设	课程标准	课程标准数量	目标达成: 1. 制定 11 门课程的相应课程标准。 2. 《大学英语》自主进程课程建设正在持续完善中, 共上传微课视频 120 个。 3. 自编教材《大学英语》、《高等数学》已启用, 学生反馈良好。下一步准备启动《应用写作》自编教材的编撰工作。 4、过程性考核加大了平时成绩比重和考核, 平时成绩占 40%, 少数课程达 50%, 有效的改善了学风。 5. 获批两门校级优质课建设。 存在的问题: 1. 《体育》、《高等数学》网络教学资源匮乏。 2. 优质课建设尚未启动。 原因分析: 数学教研室教师年龄偏大, 45 岁以下教师是有 1 人, 体育教研室未重视资源建设。	1. 规划高职体育自编教材; 2. 收集、购买网络教学资源。
		与课程标准规范要求的符合度		
		过程性、终结性考核与考核标准的契合度		
	课程资源	精品在线开放课程数量		
		自主进程课程数量		
		校本教材数量		
		教学案例数量		
	课程教学	教学目标准确		
		内容安排合理		
		教学策略得当		
		过程设计完整		
		教学资源丰富		
		教学做一体		
	教学目标达成度			

4. 师资队伍	专任教师	教师人数	<p>目标达成:</p> <p>1. 专技岗教师 45 人，教师职称分布：助教 8 人，占比 18%，讲师 17 人，占比 38%，正教授 1 人，副教授 19 人，高级职称占比 44%。年龄分布：35 岁以下教师 8 人，占比 18%，35-45 岁教师 12 人，占比 27%，45 岁以上教师 25 人，占比 55%。具有硕士学位教师共 12 人，占比 27%，本科学历教师 33 人，占比 73%。</p> <p>2. 专任教师平均周学时 14 节，平均工作量 448 节，无双师型教师。</p> <p>3. 兼职教师 22 人，35 岁以下教师 8 人，35-45 岁教师 2 人，45 岁以上教师 12 人。</p> <p>4. 兼职教师平均周课时 6 节，平均工作量 192 节，无双师型教师。</p> <p>5. 我部教师本学年在一般刊物上发表文章共 15 篇，学报 4 篇，教材参编 3 人次，校本课题立项 3 项，结题 3 项，在研省级课题 1 项。</p> <p>存在的问题:</p> <p>1. 教师科研积极性不高；</p> <p>2. 外聘教师不稳定。</p> <p>原因分析:</p> <p>1. 老教师较多，副高以上职称 25 人，副高评聘以后科研动力不足；</p> <p>2. 公共课外聘教师主要从其他院校聘请，其他校招生形势也比较好，不好聘请。</p>	<p>1. 鼓励老中青结合，以老带新，开展科研工作；</p> <p>2. 挖掘校内兼课教师潜力，通过政策和激励，要求职能部门有职称的教职工代课。</p>
		结构比例		
		双师比例		
		平均工作量		
		平均周学时		
	兼职教师	教师人数		
		结构比例		
		平均工作量		
		平均周学时		
		承担专业课程门数及比例		
		承担 C 类课程门数及比例		
	教师发展	支付课酬		
		培训进修人日		
		挂职锻炼人日		
		企业实践人日		
	教师科研	建设经费占学校经费支出比例		
		论文（著作）数		
国家级课题数量				
省级课题数量				
5. 学生发展	成长环境	院级课题数量		
		满意度		
		事故率		
		投诉率		
		资助人数		
	立德树人	资助金额		
		思政主题教育次数		
		特色思政项目		
		学生思政调研情况		
		生均参加教育次数		
心理危机个案数量占比				

		开展团辅等次数	<p>面反映学生思想政治状况。</p> <p>原因分析：</p> <p>1. 思政课部教师不足，老师们忙于授课，没有时间静下心来思考、研究特色思政项目；</p> <p>2. 对学生思想政治状况进行调研时，每次总是抽取一个院的部分学生，调研结果显得片面。</p>	<p>2. 联合学工处或者团委从每个院抽出部分学生进行思想政治状况调研。</p>
		发明专利数量		
	培养质量	A类就业率		
		雇主满意度		
		技能大赛		
		X证书获取		