



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
(2019 年)



二〇一九年十月

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.....	3
（四）平台建设与支撑.....	4
（五）诊改工作取得的成效.....	5
（六）存在的问题.....	6
二、学校自我诊断参考表.....	7

一、学校诊改工作概述

（一）两链打造与实施

2019年，学校在2018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，以学校“十三五”发展规划为统领，院办、教务处、学工处、人事处等部门组织各部门分别制定或优化了10个专项发展规划、6个教学单位发展子规划，建立起学校“1+10+6”目标规划体系。在此基础上，进一步完善部门年度工作计划、专业建设方案、课程建设方案、班级建设规划、教师个人发展规划及学生个人发展规划等。为保证目标体系上下衔接，确保学校“十三五”发展规划目标有效落实，3月份，质管办牵头组织院办、教务处、学工处、人事处等部门开展了一次两链打造与实施情况大检查，各部门分别就总规划、专项规划、子规划等设定的发展目标是否有效传递至部门、专业、课程、教师及学生等情况进行了认真的梳理，从检查情况来看，目标链基本形成。学校已基本形成年度目标任务分解，月度工作任务清单等制度。标准体系建设已完成专业建设标准、课程建设标准、班级建设标准、教师发展标准、学生发展标准等分级标准。同时学校层面完成31个部门工作质量手册的编制工作，厘清了部门工作职责、明确了岗位工作标准。优化完善各项工作流程近300个，专业、课程、教师及学生层面也分别优化完善了相关绩效评价、考核等相关标准近40个，工作做到了有据可依、有标准可循。

（二）螺旋建立与运行

学校已建立常态化诊改运行机制，分别建立了学校、专业、课程、教师及学生五个层面的“8字型”质量改进螺旋并得以有效运行。2019年，学校开展了23个专业、269门

课程、201名教师、108个班级、3831余名学生、6个教学单位、25个职能部门（含目标管理单位）自诊工作及“说工作”、“说专业”、“说课程”、“说班级”的四说活动。建立了常态化信息监测与预警机制，全年发布教育教学信息监测与预警信息60条并实时跟踪改进成效。

1. 学校层面：各部门根据年度工作计划、月度工作安排，拟定月度工作任务清单并填报工作督办清单，学校督查办根据工作标准、工作时限、责任人等相关情况进行月中、月末等定期或不定期的工作督办，确保按时、按质完成各项工作任务。没有完成的，依据学校相关规定对相关责任人员予以计分并按分值的多少罚扣相应的绩效工资。学年结束之时，质管办组织各部门开展自诊工作，对照目标和标准找问题，认真分析产生问题的原因，有针对性的提出改进措施。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：各专业团队按照专业建设方案和人才培养方案相关要求，在教务处、院系及专业建设委员会的指导下开展专业建设和人才培养等工作。充分利用周四下午教研活动时间集体研讨、总结专业建设和人才培养过程中的相关问题，通过走出去、请进来等办法积极邀请行业、企业专家参与专业建设和人才培养相关活动。通过设计问卷开展各种形式的专业调研活动，为专业建设和人才培养提供有效的信息支撑。学年结束，教务处组织各院系依据专业建设方案和人才培养方案等，借助状态数据平台和专业质量分析报告等开展专业诊改。本学年开展了23个专业自诊工作和专业负责人“说专业”活动。

3. 课程层面：各课程团队按照课程建设方案和课程标准

相关要求，在院系部和专业教研室的指导下开展课程建设和课程教学等工作。充分利用周四下午教研活动时间集体研讨、总结课程建设和课程教学过程中的相关问题，积极组织多种形式的教研活动，通过教学督导、学生信息员、示范课、公开课等多种途径不断规范和提升课堂教学效果和质量。学期结束，教务处组织各院系部依据课程建设方案和课程标准等，借助状态数据平台和课程质量分析报告等开展课程诊改。本学年两学期共开展了 269 门课程自诊工作和课程负责人“说课程”活动。

4. 教师层面：学校已形成“一年入门、三年合格、五年成熟、十年成名”的教师发展路径，并与教坛新秀、双师教师、骨干教师、专业带头人和职称相互关联。师资建设和教师个人发展目标更加清晰，院系部依据师资建设规划设计年度建设和培养计划，教师依据个人发展规划设计年度发展目标，对照标准，实时预警。学年结束，院系部、人事处依据年度师资建设计划，教师依据个人年度发展目标和标准开展教师自诊工作。本学年开展了 6 个院系部、学校层面师资建设和 201 名教师自诊工作。

5. 学生层面：依据学生年度发展规划、标准，根据自测指标，编制 4 个维度 12 个要素的学生自我诊断问表，面向全体学生实施量表式的学生发展自我诊改。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结合班级学生素质拓展、班级相关数据分析等情况开展班级自我诊改。本学年开展了 108 个班级、3831 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工作，成立有诊改

工作领导小组及诊改工作专家委员会，每年利用暑期教职工开学培训的时间邀请一名校外知名专家来校开展诊改专题讲座和定期参加国家和省教育厅组织的相关培训活动。2019年学校邀请常州工程职业技术学院丁敬敏教授来校开展诊改专题讲座，在7月份，学校安排4名诊改专家参加了省教育厅在宜昌举办的诊改专家培训会。在校内，我校以示范引领、以会代训等多种方式积极开展培训活动，全年共组织相关培训42次。编制“质管工作简报”11期，在简报里设有教学诊改理论分享模块。

2. 机制引擎：充分发挥机制引擎作用，学校实施绩效考核，对照年初工作目标任务，实施分期分阶段考核工作，激发各部门各教职员工工作热情，力争最好的目标达成。实施诊改工作绩效，充分调动五纵五横方方面面的积极性，确保诊改工作取得实效。2019年，学校根据需要，由院办牵头组织学校各部门认真梳理相关制度是否完备、是否规范，共计梳理修订完成近400个相关制度。特别是教务处、学工处和产学研处针对教学单位的四项考核（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），作了更为完善的修订。

3. 取得成效：在文化和机制双引擎作用驱动下，学校全体教职员工质量意识明显增强，人人知道诊改工作对完善工作环节、规范工作标准、提升工作质量等有着极为重要的作用，由过去抵触诊改，把诊改当做工作负担演变成自觉参与诊改，积极推进诊改，在学校已基本形成“人人重视质量、人人创造质量、人人享受质量”的浓厚质量文化氛围。

（四）平台建设与支撑

根据学校“十三五”发展规划及学校信息化建设规划，

学校进行了信息化建设（一期）项目的实施、学校门户网站的升级改版、管理平台 CRP 系统及其他应用系统的建设。信息化建设（一期）项目完成了校园网升级改造，中心机房建设、校园一卡通平台建设、其他应用系统（图书馆管理系统）建设。在信息化建设（一期）项目建设的基础上完成了学校门户网站由单一网站向网站群管理的改版升级；完成了学校管理平台 CRP 系统的搭建，实现了基础数据的统一，基本满足人才培养状态数据需求。按照《人才培养工作状态数据采集与管理平台管理办法》，统一数据标准，通过数据清洗，满足 CRP 系统的数据导入要求，将现有管理系统对接 CRP 系统，消除“信息孤岛”。CRP 系统中 OA 办公子系统、教务管理子系统、学工管理子系统、学籍管理子系统、人事管理子系统上线并正常运行，确保了人才培养工作状态数据的标准统一、源头唯一，实现了学生、教师、专业、课程、学生学籍、成绩等信息的即时采集及统计分析，学生、教师、教学资源等基础数据真正实现共享，为质量保证体系正常运行提供数据支撑。

（五）诊改工作取得的成效

学校以实施目标管理，绩效考核为抓手，在工作中推行督查督办制、负面清单制等工作措施，大大提升工作效能。2019 年，学校各项事业均取得较好的成绩。

1. 学校层面：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；获批“1+X”证书智能新能源汽车试点学校。

2. 专业层面：汽车检测与维修技术专业被认定为国家骨干专业；新能源汽车技术、汽车营销与服务、模具设计与制造三个专业顺利通过省级特色专业验收；参与建设国家级新

能源类专业教学资源库。

3. 课程层面：完成 18 门自主进程课程，4 门精品在线开放课程，12 门尔雅通识课程建设工作，完成《Java 程序设计》申报国家级精品在线开放课程。

4. 教师层面：1 名教师被中国模具工业协会授予“中国模具行业职业教育领域教学名师”称号；17 名教师被评为学校骨干教师；11 名教师入选“襄阳市科学技术学会专家库”。新增湖北省职业教育技能名师工作室 1 个、市级技能大师工作室 1 个、校级名师工作室 2 个、校级技能大师工作室 2 个。教师参加湖北省信息化教学大赛获奖 3 项，辅导学生参加全省技能大赛获奖 13 项。教师发表论文 160 篇，出版著作 1 部，取得市级以上教研成果 3 项、授权专利 3 项、外观设计职务专利 1 项；教师立项省级课题 2 项，校级课题 6 项，结题省级课题 4 项、校级课题 2 项。

5. 学生层面：我校“教学管一体化”工作被省教育厅立项为省级学生管理特色项目；省级学生工作精品项目“襄汽四溢”获全国高校思想政治工作网和湖北高校思政网关注；在各类技能大赛崭露头角，国家级奖项 7 项，省级技能大赛奖项 6 项，省“大运会”荣获 2 金 3 铜，总分第 7 名。

（六）存在的问题

1. 内部质量保证体系建设需进一步完善。学校的制度建设明显加强，但与全省优质高职院校相比还有一定的差距，管理的规范化、制度化、精细化还有待提高，五个层面的标准都已建立，但还需不断完善。

2. 考核激励机制需进一步完善。完善考核制度，推进学校实现目标管理，建立质量保证的长效机制。

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>一、目标达成情况：</p> <p>1. 学校的“十三五”发展规划确定了“精耕汽车、深融产教、滋润职业、鼎力社会”的办学特色和省级优质高职院校的目标定位。秉承“为学生的快乐成长搭建阶梯，为教师的专业发展构筑平台，为社会的创新进步储备人才”的办学宗旨，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。学校发展目标与地方产业经济社会发展目标相适应，与现有基础相匹配。</p> <p>2. 学校构建了“2345”质量保证体系构架。即：2：目标管理+绩效考核，3：三级督导体系（学校、院系部、学生）（质量信息监测与预警、一月编辑一期质管工作简报），4：三期教学检查+学校联合值班制，5：学校、企业、行业、学生、家长五方教学质量评价，学校每年向社会发布人才培养年度质量报告。</p> <p>3. 厘清了部门工作职责、明确了岗位工作标准，组织完成了31个部门工作质量手册的编制工作，优化完善各项工作流程306个，专业、课程、教师及学生层面也分别优化完善了相关绩效评价、考核等相关标准42个，工作做到了有据可依、有标准可循。</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，2019年数据中心数据支持度为72.7%，置信度为100%，达标率为100%。学校开展了基于人才培养状态工作数据分析的各层面诊改工作，并开展了数据分析专题报告会，进一步提升了相关业务部门对数据产生及应用分析的重视程度。</p> <p>5. 学校制定有以“建成数字化管理平台 and 以云计算、云服务为核心的资源化、虚拟化公共资源平台（即两平台建设），实现网络资源的高效管理与互通互访，推进信息化与学校职能的深度融合以及信息应用层级的纵深发展，提高校本资源流转效率”的信息化发展规划，对学校的</p>	<p>1. 完善绩效考核体系，形成与质量保证岗位职责一致的绩效考核指标，强化制度执行，落实考核结果的运用与问责机制。</p> <p>2. 在CRP系统现有运行模块的基础上，逐步搭建支撑我校教学诊改的目标管理系统平台、专业发展中心、课程发展中心、教师发展中心、学生发展中心及智能课堂等，实现人才培养工作状态数据的实时采集及动态监测预警。</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</p>		

		<p>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>	<p>智能化进行了总体性顶层设计，并有序推进，目前一期工程已经全部完成。于 2019 年 10 月份建成校园综合管理平台（CRP 系统），目前运行正常；该系统能够实现数据的源头采集与即时采集，实现数据的实时开放共享，进行数据分析。</p> <p>二、尚存在的问题及原因分析：</p> <p>1. 学校对各层面的评价考核制度在执行过程中还需不断细化及完善。</p> <p>2. 学校人才培养工作状态数据采集平台与校内综合管理平台对接还不够深入，数据采集还未能实现实时采集，不能实现数据动态分析，从而对各层面进行实时预警。</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>一、目标达成情况：</p> <p>1. 2019 年，学校在 2018 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，以学校“十三五”发展规划为统领，组织各部门分别制定或优化了 10 个专项发展规划、6 个教学单位发展子规划，建立起学校“1+10+6”目标规划体系。在此基础上，进一步完善部门年度工作计划、专业建设方案、课程建设方案、班级建设规划、教师个人发展规划及学生个人发展规划等，各规划之间的目标及标准有效衔接，真正形成目标规划体系。</p> <p>2. 学校领导高度重视人才培养工作，坚持落实听课、评课制度，2019 年校级领导参与听课累计 74 节次，走访校外实习点 67 次，参与评教的比例达 100%。2019 年日常教学经费教学投入达 550.9 万元，占比 6.14%，比上一学年增加两个百分点，设备采购投入 994.43 万元，生均工位数达到 0.62，比上一学年增长 4.8%；生均校内实践场所使用率由原来的 60% 上升到 65%。</p> <p>3. 学校层面成立了办学理事会，二级院系层面成立了校企合作工作委员会，专业层面建立了专业建设指导委员会，搭建起上下统一的校企合作工作平台，积极打造“平台+项目+团队+考核+标志性成果”的校企合作运行模式。修订完善学校产教融合的专项规划，修订完善相应产教融合、校企合作的具体制度，做好制度上的顶层设计。紧紧围绕襄阳市</p>	<p>1. 优化校企合作管理制度，建立准入退出机制，严格考核，选取相关对口企业在人才培养全过程进行深度合作。</p> <p>2. 研究出台相关政策，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。</p> <p>3. 拓宽渠道、多方争取上级有关政策支持，加大资金投入的同时，提升学校社会服务能力。</p>
	2.2 组织领导	诊断结论是否依据数据和事实获得，改进措施是否有效。		
	2.3 校企合作			
	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</p>		

		<p>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>经济发展与产业转型升级的需要，进行专业群结构的优化，开展专业调整工作，促进教育教学、人才培养与产业发展、技术服务有机衔接。2019年有合作企业的专业数占专业设置总数为100%，主要合作企业订单培养人数占全日制高职在校生人数的比例为12.21%，比上一年度增长两个百分点，比上一年度增长近十个百分点。</p> <p>4. 校园保持安全和谐稳定。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；学校校园环境优美，学校连续三年被评为市级“文明校园”。</p> <p>5. 学校教学管理规范有序。设有教务处及6个教学院（部）。建立了常态化的教学考核与反馈机制，严格执行教师教学工作规范、三期教学检查制度、教学督导工作办法等文件。2019年教学质量诊改共计听课260节次、发布预警信息85条、开展8次专项督导、撰写专题报告8份。评教客体覆盖面达95.82%，学生参与评教比例达98.93%。</p> <p>6. 学生管理工作扎实有效。学校现有专职辅导员23人，建有达标的心理咨询室，配备心理咨询师3人，全日制高职在校生数与专职辅导员总数比例为165.67:1。学生举止文明，行为规范，学生出勤率达91.2%。校团委、学生会、学生社团等机构设置健全，学生自我管理、自我教育、自我服务能力较强，学风良好。</p> <p>7. 诊改工作有序推进。学校修订了《襄阳汽车职业技术学院内部质量保证体系诊断与改进工作实施方案》，年度目标任务分解到月，每月工作任务分解到分管领导及相应职能部门，制定的工作体系、任务清单、示范蓝本，推动了诊改工作顺利开展。学校构建了“校内三级教学督导”的质量监控体系，配备了校级层面的专职教学督导、二级教学单位的教学督导和学生教学信息员，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目标任务实施自主诊改，每年年底根据事实撰写自我诊改报告。</p> <p>二、尚存在的问题及原因分析：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 聘请行业专家进入学术委员会和专业建设指导的力度还不够。 2. 学校与企业对于人才培养工作的合作交流还不够全面和深入。 	
--	--	--	---	--

			3. 学校社会服务能力偏弱，社会服务项目偏少。	
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。	一、目标达成情况： 1. 根据学校“十三五”规划，各教学单位 23 个专业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。 2. 学校坚持以服务为宗旨、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，专业设置、调整依照管理办法实施专业论证。2019 年新增专业 2 个，专业总量达到 23 个，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 1 个。 3. 强化特色专业，打造骨干专业。新能源汽车技术（1+X 证书试点专业）、模具设计与制造、汽车营销与服务三个专业顺利通过省级特色专业验收；汽车检测与维修技术专业在各类比赛中频获佳绩，实施现代学徒制培养模式，本学年被认定为国家骨干专业，实现了本专业人才培养质量的重大突破。 4. 组织开展人才培养方案修订工作。加强指导及过程监督，完成 2019 级人才培养方案修订工作，由专业建设委员会评委论证后实施。根据人才培养目标，紧贴岗位实际，合理安排课程。专业理论、专业技能比重合理，公共课、专业基础课、专业课课时比例分别为 33.4%、24.8%、41.8%，A 类、B 类、C 类课时比例分别为 33.6%、53.1%、13.2%。 5. 校内专任教师为 224 人、校内兼课 77 人、校外兼职 34 人、校外兼课 4 人，双师素质比例为 39.87%，团队规模适度，结构比较合理。在 2019 年荣获国家级奖项 2 项，省级奖项 3 项，省级以上教研成果 3 项。 6. 新增校内生产线实训基地 6 个，教学实践工位 330 个，校外实训基地 28 个，新建可容纳 200 人电子阅览室 1 间，生均教学科研仪器设备值从上学年 9843.26 元/生提高至 10727.72 元/生，增幅 18.43%。规划	1. 成立专业建设指导委员会，及时跟踪市场需求的变化，主动适应区域、行业经济和社会发展的需要，有针对性地调整和设置专业，并根据市场需求与专业设置情况，建立以重点专业为龙头、相关专业为支撑的专业群，辐射服务面向的区域、行业、企业和农村，增强学生的就业能力，加强内涵建设，深化校企合作、工学结合的人才培养模式。 2. 重视前期市场调研，扩大市场调研范围和样本，提高样本数量，并将劳动教育、职业道德、职业规划、就业创业教育、人文素养教育贯穿人才培养全过程，纳入人才培养方案，并邀请企业专家参与修订论证。 3. 继续探索现代学徒制、校企融合培养模式的运用，重视培养应用型、
	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			
	3.6 专业实践条件			

	<p>3.7 专业创新发展</p>		<p>建设新能源汽车技术实训中心和西门子自动化生产线，加强设备与环境建设。获评襄阳 2019-2020 年电子商务示范基地。学生本学年获国家级奖项 7 项，省级技能大赛奖项 6 项。</p> <p>7. 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 23 个专业自诊工作和专业负责人“说专业”活动。</p>	<p>多能力融合的复合型人才，探索建立快乐、自信、技精、高格的创新创业人才的新机制，促进高端技术技能人才的培养。</p>
	<p>3.8 专业诊改</p>	<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>二、尚存在的问题及原因分析：</p> <p>1. 大部分专业切合市场需求和行业发展，但部分专业已显现逐渐萎缩减少的趋势，如机械装备制造技术专业和汽车车身维修技术专业。</p> <p>2. 人才培养方案不够优化。人才培养机制和培养方案还不能很好地适应创新创业教育要求，人才培养模式尚需进一步创新发展，学生的自主学习意识和创新创业能力存在不足。人才培养方案制定前期市场调研样本数量不大，只能反映部分市场需求。</p> <p>3. 专业综合实力不够突出。专业缺乏特色和亮点，综合竞争力和社会影响力较弱，专业和课程内涵建设依然不足，缺少高水平的教学资源 and 具有影响力的教学成果。</p> <p>4. 产教融合深度推进乏力。产学合作协同育人的理念滞后，综合性实践教学基地数量不足，实训室建设的投入与产出不匹配，实践教学体系建设亟待完善和加强。校企合作不够深入，合作数量与产业数量严重不足。实训室建设不能满足专业发展需求，资金投入不足。</p>	<p>4. 加强校企合作示范基地建设，促进产学研结合协同育人，按照“德育为先、需求导向、能力为重、分层培养、个性发展”的原则推行多样化的人才培养模式改革试点，深入实施系列面向行业需求的“工匠人才培养计划”，试点推进技能拔尖人才培养计划。</p> <p>5. 加强教师校内外培训力度，从年龄结构、双师教师数量、外聘教师数量等方面对师资队伍建设进行调整。</p>
<p>4 课程质量保障</p>	<p>4.1 课程建设规划</p>	<p>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</p>	<p>一、目标达成情况：</p> <p>1. 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 23 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>2. 学校将现代学徒制、目标共同化、全程项目化、教学工厂化、共享无界化“一制四化”体系引入学生课程体系，以赛促学、以赛促练、</p>	<p>1. 制定全校课程建设标准，以老带新的方式帮助新增专业中新开课程负责人顺利进行课程规划和标准的制定。同时加强课程内涵建设，完善课程体</p>

		与标准的达成。目标与标准是否明确、具体、可检测。	以赛促教，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，把职业岗位所需知识、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。	系，形成人才培养规格和目标、知识能力、课程体系与企业岗位适应能力构成的闭环控制系统。将职业精神如工匠精神、奉献精神等职业精神融入人才培养方案中，发挥人才培养方案的指导作用，强化人才培养方案在课程建设中的权威作用。
	4.2 课程内容	诊断结论是否依据数据和事实获得，改进措施是否有效。	3. 根据《襄阳汽车职业技术学院课程标准编制规范》，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。	2. 加大课程整合力度，及时更新教学内容、更新教材，鼓励跨院（系、部）或专业组建课程组，开设有关专业群需要的共同课程。发挥高水平教学团队的带动示范作用，扩大名师工作室和技能大师工作室的影响力和号召力，加强课程团队间的经验交流和分享。
	4.3 课程资源		4. 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《关于印发〈教学工作规范〉等教学管理制度的通知》、《关于成立第一届教学督导委员会的通知》、《关于印发〈襄阳汽车职业技术学院教学检查管理规定〉的通知》、《教学管一体化实施办法（试行）》、《关于印发〈专业教学团队建设标准〉的通知》、《襄汽院教学指导委员会章程》、《关于印发〈教学检查工作暂行规定〉的通知》、《关于加强公共课程教学的原则意见》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。	
	4.4 课程教学		5. 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。	
	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达成，诊改周期是否合理，诊改方法与手段是否便捷可操作。 2. 现设课程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。	6. 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。	3. 集思广益，调配资源，最大限度开发课程资源，保证自主进程课程和精品课程建设负责人及时获得课程建设补助，从而提高课程建设团队的积极性。鼓励教师大力使用自

		<p>7. 严格执行《湖北省职业院校学生实习管理办法（试行）》，加强顶岗实习过程管理。2019年应届毕业生总数（人）为1654，顶岗实习毕业生总数（人）1637，占比98.97%，顶岗实习参加保险学生数（人）为1051，顶岗实习专业对口率为80.88%。</p> <p>8. 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23个专业269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>二、尚存在的问题及原因分析：</p> <p>1. 课程标准完备、规范，但职业精神如工匠精神、奉献精神不够突出。课程团队在课程标准的编写中侧重于专业技能的培养而对职业精神的教育重视不够。</p> <p>2. 没有发挥高水平教学团队的带动示范作用，课程团队间缺乏经验交流和分享。</p> <p>3. 课程资源利用率不高，自主进程课程学生点击率不理想，没有充分发挥课程资源的作用。</p>	<p>主进程课程和精品在线课程进行课程教学，并通过教师宣传和校内媒体宣传加大影响力，提升自主进程课程和精品在线课程的点击率。</p>	
5 师资质量保证	5.1 师资队伍建设规划	<p>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。</p>	<p>一、目标达成情况：</p> <p>1. 学校依据“十三五”发展规划及师资队伍建设发展子规划，确定了学校教师层面建设目标，在此基础上编制二级学院（系、部）年度师资队伍建设和年度重点任务，教师编制个人专业发展规划。针对上轮诊改中出现的教师个人发展规划格式不统一，内容不具体的问题，学校统一了教师专业发展规划编写要求，各院系依据要求组织教师进一步修订了个人专业发展规划和年度发展计划，使目标更明确，措施更具体，结果可量化、效果可检测。</p> <p>2. 完善了教师专业发展标准的建设，修订了《教坛新秀评选与管理办法》、《教师入职管理办法》、《兼职教师聘用与管理办法》、《师</p>	<p>1. 完善“学校-院系-教师”师资队伍建设目标三级分解体系，科学分解目标，明确责任和任务。</p> <p>2. 修订双师素质教师、骨干教师、专业带头人考核标准。</p> <p>3. 科学合理地引进教师。通过引进专业人才，重点引进紧缺专业教师，</p>
	5.2 专任教师	<p>诊断结论是否依据数据和事实获得，改进</p>		

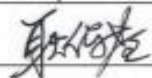
5.3 兼职教师	措施是都有效。		
5.4 教师发展			
5.5 师资诊改	<p>1. 学校是否建立教师个人发展自我诊改制度,周期是否合理,方法是否便捷可操作。</p> <p>2. 所有教师是否都按运行制度实施诊改。</p> <p>3. 自我诊断报告的陈述是否明确具体。</p>	<p>德考核办法》、《教授、副教授专业技术评审条件》、《师资队伍建设和考核性诊断办法》等一系列文件,并且整合了教师专业发展标准的多个文件,制定了《襄阳汽车职业技术学院教师专业发展标准(试行)》,从师德师风、职业素养、教育教学、专业发展和社会服务五个维度明确了教师发展各个阶段具体标准,形成内外融合、定性和定量相结合阶梯式教师发展标准,使教师专业发展线路更清晰,更有利于教师把握发展标准,并结合自己的特点制定个性化的专业发展规划。</p> <p>3. 全校共有专任教师 224 人,其中具有副高以上职称 50 人,占 22.32%;具有研究生以上学历、硕士以上学位的 54 人,占 24.11%;双师素质教师 91 人,占 40.63%。学校生师比为 16.29:1,与学校办学规模相适应。制定了教师师德考核办法,双师素质教师认定与管理办法,开展了师德建设、教师培养培训、企业实践系列活动,教师的道德水平、职业素养和教学能力得到了较大的提升。</p> <p>4. 建立一支稳定的兼职教师队伍,校内兼课教师 77 人、校外兼职教师 34 人、校外兼课教师 4 人。兼职教师承担专业课的授课比例达到 30%以上,院系聘请行业、企业专家参与专业建设,助推了专业快速发展。</p> <p>5. 学校制定了专职教师培训办法,建立了多个教师培养培训基地,全年选派教师参加企业实践锻炼达 120 人次以上,参加国培、省培和其他外出培训 50 人次以上,校级培训参与专兼职教师人数达 90%以上。教师信息化水平有较大的提高,参加全省职业院校信息化大赛获奖 3 项,辅导学生参加全省技能大赛获奖 13 项。新增湖北省职业教育技能名师工作室 1 个、市级技能大师工作室 1 个、校级名师工作室 2 个、校级技能大师工作室 2 个。</p> <p>6. 制定了师资队伍建设和诊改实施办法,教师个人发展目标确定与学校师资队伍建设和专业建设规划等相关要求基本相适切。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,教师质量意识显著提升,教学改革的主动性明显加强。</p> <p>二、尚存在的问题及原因分析:</p>	<p>继续壮大师资队伍规模。</p> <p>4. 推动院系加强双师培养培训基地建设,每个院系至少建设 2-3 个稳定的基地,并组织考核。</p> <p>5. 鼓励教师参加职业资格考试和积极参加企业实践,提升双师素质,并开展双师素质的认定,扩大双师素质比例;搭建院系与企业合作交流平台,鼓励教师参加科研攻关和社会服务,提高专业技能和社服能力。</p> <p>6. 扩充兼职教师资源库建设,加大兼职教师聘用和管理力度,增加聘请企业兼职教师数量,扩大专业教师队伍,充分发挥各类人才的作用;扩大教师队伍规模,增加兼职教师课时量,减轻专任教师的教学负担,让教师有更多精力关注专业发展,提高综合素质。</p>

			<p>1. 双师素质教师、骨干教师、专业带头人职责不具体，考核标准没有细化。</p> <p>2. 随着学校招生规模不断扩大，但受编制、条件等因素制约，造成学校个别二级学院的专业教师略显数量不足，生师比差距较大；“双师型”教师比例偏低，双师素质培养培训基地力度不够，目前“双师型”教师队伍的培养最重要最有效的方式就是选派教师参加企业实践锻炼和引进企业的高技能人才，但实际操作起来“学校热，企业冷”问题较为突出，校企合作，产教融合，企业、行业积极性不高，教师实践没有足够平台，同时从企业引进人才也有很多政策制约。</p> <p>3. 兼职教师资源库人员数量不足，兼职教师数量较少，兼职教师承担的课时量不足专业课的50%；兼职教师管理和培养力度不够，参与专业、课程建设较少。</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>一、目标达成情况：</p> <p>1. 编制完成了育人（学生发展）规划、学生发展标准，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。在校学生在辅导员（班主任）指导下，制定了学生个人发展规划，并出台了《学生综合素质评价方法》《学生管理工作考核办法》等管理办法，进一步完善了教育管理制度，建立了学生层面的目标体系、标准体系。</p> <p>2. 注重学生全面发展，构建“三全”育人格局。学校将现代学徒制、目标共同化、全程项目化、教学工厂化、共享无界化“一制四化”体系引入学生课程体系，实行学校党委书记为首席导师的学生成长导师制和教学管一体化，及时回应学生诉求，开展各类安全防范教育，开展“文明班级”“文明寝室”创建活动，全员全程全方位做好学生管理工作。学生违纪率不断下降，学生群体事件、责任伤亡率为零，校风学风持续改善，连续三年被评为市级“文明校园”。本学年学生获国家级奖项7项，省级技能大赛奖项6项，共1200余人参与社团（35个）活动。</p> <p>3. 坚持立德树人，强化思想政治教育。开展“不忘初心 牢记使命”为主题的教育实践活动、创建文明城市、道德讲堂、青年大学习、思政</p>	<p>1. 制定教学管一体化、学生成长导师制实施细则、考核标准，推进教学管一体化、学生成长导师制深入开展。</p> <p>2. 加强学生心理危机干预，对全体学生进行心理健康摸排，对有心理问题的学生实行一人一卡，跟踪服务。</p> <p>3. 建立就业企业数据库，多方对接本地优质企业，挖掘本地就业市场，毕业率和就业率达到95%以上，本地就业率达到40%以上。</p>
	6.2 成长环境	诊断结论是否依据数据和事实获得，改进措施是否有效。		
	6.3 立德树人			
	6.4 培养质量			
	6.5 学生全面发展诊改			

		<p>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>课堂、传统文化进校园、“清明祭英烈”活动、“五四”故事分享会等活动，打造“襄汽四溢”新时代学生思政品牌，学生暑期参与“三下乡”社会实践活动及志愿者活动，将思想政治教育融入各类活动中，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>4. 关注学生心理健康教育。每月开展一次心理主题教育活动（心理健康讲座、525系列活动、心理电影赏析、微笑摄影活动等），及时对学生不良行为实施心理危机干预，对特殊学生群体提供必要的资金、文化等保障。本学年奖助人数达 1388 人，资助金额 478.63 万元，生均奖助金额（元/生）为 1070.04。</p> <p>5. 开设就业创业指导课程，举办创新创业大赛，2019 年毕业生自主创业比例为 0.54%。本学年开展创业项目路演评审共 20 余项，举办大学生创业政策培训 2 期，累计参训学员 1000 多人次。科技园入驻企业突破 60 家，高新科技互联网企业占比达 80%，被评为“襄阳 2019-2020 年电子商务示范基地”。</p> <p>6. 2019 年毕业生就业率为 94.32%，平均薪资为 4239.42 元，理工农医类专业相关度为 84.62%，签约地域排前三的省份依次为湖北省（64.04%）、甘肃省（8.92%）、河南省（6.36%），就业毕业生对母校总体满意度为 97.02%，用人单位对就业毕业生满意度为 97.06%。</p> <p>7. 全校开展学生诊改工作。制定了学生诊改实施方案，依据学生发展规划、标准，根据自测指标，编制 4 个维度 12 个要素的学生自我诊断问卷，面向全体学生实施量表式的学生发展自我诊改。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结合班级学生素质拓展、班级相关数据分析等情况开展班级自我诊改。本学年开展了 108 个班级、3831 余名学生自诊工作和辅导员、班主任“说班级”活动。</p> <p>二、尚存在的问题及原因分析：</p> <p>1. 学生综合素质评价认定需进一步完善。</p> <p>2. 教学管一体化，学生成长导师制推行力度不够。</p>	<p>4. 抓实、抓细班级、学生个人诊改工作，形成学校、院系、班级、个人四级诊改机制，实现常态化的学生诊改工作。</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>一、目标达成情况：</p> <p>1. 领导高度重视诊改工作。学校成立了诊改工作领导小组及诊改工作专家委员会，把诊改工作纳入本年度三大攻坚战之一。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，全年共组织相关培训 42 次，逐步实现人人重视质量、人人创造质量、人人享受质量的浓厚质量文化氛围。</p> <p>2. 加强制度建设，建立激励机制。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，以实施目标考核为抓手，在工作中推行督查督办制、负面清单制、质量信息监测与预警制度等，将诊改工作融入部门、院系的绩效目标考核。</p> <p>3. 全员培训动员，质量理念深入人心。学校在本学年多层次、多形式、多渠道组织开展诊改学习、宣传，开展“四说”活动，学校各主体的自我诊改模式逐渐建立，提高了广大师生员工的认同感和获得感。</p> <p>4. 逐步形成诊改自身特色。学校经过诊改实践，逐步形成了“知、做、改、评”的教学诊改工作特色，即：一是教学诊改内涵，二是教学诊改实施，三是教学诊改改进，四是教学诊改评价。</p> <p>二、尚存在的问题及原因分析：</p> <p>1. 质量管理机制还需进一步健全，管理的规范化、制度化、精细化还有待提高。</p> <p>2. 与内部质量保证体系相适应的考核激励制度还不够完善，对诊改结果的运用还需要加强。</p>	<p>1. 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，加强对质量文化的宣传，强化质量意识。</p> <p>2. 完善学校目标考核体系，优化各项考核指标，完善奖惩机制，不断提升教职工主观能动性，真正实现优劳优酬，激发内生动力，不断健全内部质量保证体系。</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。		

校长（签字）：



2019 年 10 月 11 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。