



襄陽汽車職業技術學院

内部质量保证体系诊断与改进工作报告



二〇二〇年十月

目 录

一、学校基本情况和诊改工作思路.....	1 -
(一) 学校基本情况.....	1 -
(二) 诊改工作思路.....	1 -
二、学校内部质量保证体系构建.....	2 -
(一) 完善体系强基础，强化责任明规范.....	2 -
1. 聚焦主体责任，健全组织机构.....	2 -
2. 聚焦核心要素，完善内部质量保证体系.....	3 -
3. 聚焦发展规划，扎实构建两链.....	5 -
4. 聚焦流程设计，完善内控制度.....	6 -
5. 聚焦螺旋提升，建立质量螺旋.....	6 -
6. 聚焦质量监控，推进信息化平台建设.....	7 -
(二) 科学设计重运行，有序推进保质量.....	7 -
1. 科学决策，正式启动.....	7 -
2. 深入研讨，初步实施.....	8 -
3. 持续完善，深入推进.....	8 -
4. 活动引领，全面展开.....	9 -
5. 强化实施，确保成效.....	9 -
(三) 系统推进管长效，深入强化塑文化.....	10 -
1. 形成“421”诊改运行长效机制.....	10 -
2. 创新驱动引擎，培育质量文化.....	11 -
三、运行“8字质量螺旋”，深入推进诊改工作.....	11 -
(一) 依据年度目标任务，开展学校诊改.....	11 -
(二) 依据专业教学标准和专业建设方案，开展专业诊改.....	12 -
(三) 依据课程标准和课程建设方案，开展课程诊改.....	14 -
(四) 依据规划目标和教师发展标准，开展教师诊改.....	16 -

1. 依据师资发展规划，开展师资队伍建设诊改.....	- 16 -
2. 依据教师发展标准，开展教师发展自我诊改.....	- 17 -
（五）依据学生发展标准，开展学生诊改.....	- 17 -
1. 实施学生自测诊断，开展学生状态数据分析.....	- 17 -
2. 诊断结果与第二课堂支撑融合，促进学生全面发展..	- 18 -
四、运行成效初显，办学质量稳步提升.....	- 18 -
（一）形成了具有自身特点的教学诊改工作特色	- 18 -
（二）内部质量保证体系逐步完善，学校治理能力逐步提升	- 18 -
（三）质量文化渐入人心，育人模式丰富多彩.....	- 19 -
（四）办学条件逐步改善，办学质量显著提升.....	- 20 -
（五）人才培养质量显著提升.....	- 20 -
五、正视问题与不足，寻求诊改新突破.....	- 21 -
（一）平台建设有差距，信息化水平需进一步加强....	- 22 -
（二）主体意识有差异，内生动力需进一步激发.....	- 22 -
（三）质量意识强弱不同，质量文化形成仍需努力.....	- 22 -

履行主体责任 完善质保体系 提升培养质量

——襄阳汽车职业技术学院教学诊改工作报告

一、学校基本情况与诊改工作思路

（一）学校基本情况

襄阳汽车职业技术学院创建于2010年，是湖北省唯一一所汽车类高职院校，是湖北省大学生创新创业示范基地，湖北省高技能人才培训基地，湖北省“五四”红旗团委，襄阳市文明单位。牵头组建有襄阳市汽车工程学会、汉江流域智能网联汽车产教联盟。

学校校园占地面积620亩，建筑总面积25万平方米。学校教职工总数558人（含电大、直属工业学校教职工），高职专任教师245人，其中具有高级职称151人，硕士学位81人，“双师型”教师118人；有省级教学名师工作室1个、技能大师工作室1个、襄阳市隆中工匠1人。市“五一”劳动奖章获得者1人，市“三八”红旗手获得者1人，享受市政府特殊津贴2人。学校现有各类在籍学生2万余人，其中高职学生7379人，中职学生3500余人，电大学生11000余人。

学校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，组建了智能新能源汽车、智能制造与装备、现代信息技术、交通运输、现代管理、建筑工程等专业群，以群建院，共设7个二级学院（汽车工程学院/新能源汽车学院，交通运输学院/现代服务学院实行一套班子两块牌子），另设马克思主义学院和公共课部等教学单位。

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，以服务地方经济发展为己任，以高质量发展为主线，以全面提升学校内涵

建设水平为目标，大力开展教学改革，取得了显著的办学成效。共开设了 25 个专业，其中汽车检测与维修技术专业是国家骨干专业，新能源汽车技术、汽车营销服务、模具设计与制造、汽车制造与装配技术等专业是省级特色专业，学校被教育部批准为首批“1+X”证书制度试点学校。

（二）诊改工作思路

根据《教育部办公厅关于建立职业院校教学工作诊断与改进制度的通知》（教职成厅〔2015〕2号）、《关于印发〈高等职业院校内部质量保证体系诊断与改进指导方案（试行）〉启动相关工作的通知》（教职成司函〔2015〕168号）和《湖北省高等职业院校内部质量保证体系诊断与改进工作方案》（鄂教职成〔2016〕6号）文件精神要求，按照“需求导向、自我保证，多元诊断、重在改进”的工作方针，基于我校办学实际，确定了我校教学诊改的工作思路及目标任务。借鉴全面质量管理、目标管理、绩效管理理论，以绩效考核为抓手，以目标、标准与制度体系建设为基础，以校本数据平台建设为支撑，形成内外结合的全方位、多元化质量保证机制，建立自主性的内部质量保证体系和常态化的内部质量保证诊断与改进机制，切实履行人才培养工作质量保证的主体责任，不断提高人才培养质量。遵循“建基础、强规范，重运行、保质量，管长效、塑文化”的18字工作思路，以提升社会需求的适应度、培养目标的达成度、办学资源的支撑度、质量保障的有效度、学生和社会的满意度为目标，培育以自律为主要特征的学校质量文化。

二、学校内部质量保证体系构建

（一）完善体系强基础，强化责任明规范

1. 聚焦主体责任，健全组织机构

学校建立了党委领导，校长指挥，质量保证领导小组全面协

调的质量保证领导组织，质量监督管理办公室负责质量保证体系设计与考核诊断，二级教学单位是质量生成核心，行政职能部门保证质量提升。建立学校——二级单位——专业（课程）三级质量保证组织。组建了学校、专业、课程、教师、学生自诊工作小组，分别由质管办、教务处、人事处、学工处牵头负责组织实施。信息中心全面负责校本数据平台的顶层设计与实施。组织体系如图 1：

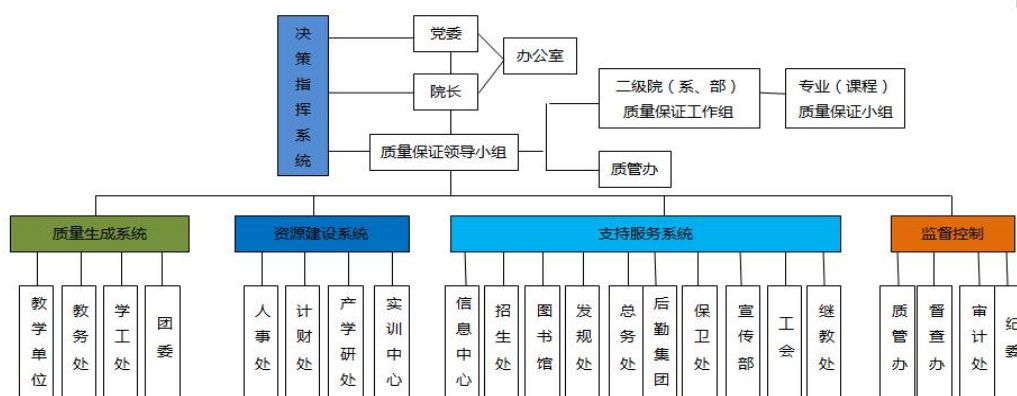


图 1 内部质量保证组织体系

2. 聚焦核心要素，完善内部质量保证体系

结合我校实际情况，在充分研讨论证的基础上，逐步完善“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），依据平台数据（校本数据平台及人才培养工作状态数据采集与管理平台），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。

通过几年的探索与实践，学校基本形成富有我校特色的“123456”内部质量保证体系构架。

“1”是以一个总目标（即学校年度工作总目标）为统领。学校依据“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。

“2”是实施部门和教学单位二级目标管理与考核。学校实行目标管理，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。

“3”是学校建立了三级网格值班制度、三级教学督导体系、“三期”教学检查制度和三级质量分析制度，并形成日、周、月、学期反馈机制，做到日常检查与阶段评价相结合，常态化诊改与周期性诊改相结合。

网格类型	值班人员	值班职责	值班要求	值班安排	值班记录
一级网格	学校领导、职能部门中层干部	检查、抽查网格内值班人员到岗情况，环境卫生、教学纪律	佩戴胸卡，按时到岗，按时间节点、履行值班职责	院办统筹	《一级网格值班情况记录表》
二级网格	各院系中层干部、有关人员	按一级网格要求，逐班、逐卫生点区、逐卡点检查开展巡查、自查	佩戴标识，按时到岗，按时间节点、履行值班职责	院系自行安排、院办备案	《二级网格值班情况记录表》
三级卡点	各进口、场所、卡点值班人员	疫情防控的监管、卡点突发事件的应急处置和上报、卡点不文明言行的制止	佩戴标识，按时到岗，按时间节点、履行值班职责	各牵头部门安排，院办备案	《三级卡点值班记录表》
督查值班	督查办人员	值班人员到岗情况督查，学校行政区、女生公寓、校园公共区域卫生巡查	佩戴胸卡，按时到岗，按时间节点、履行值班职责	督查办自行安排、院办备案	《督查值班情况记录表》

图2 三级网格值班体系图

“4”是建立“政、校、企、行”四方联动机制。充分发挥政府和行业的主导作用、学校和企业的主体作用，在人才培养全过程和教学诊改全过程实施四方整体联动，协同育人，会诊促改，提升教学质量。

“5”是实施学校、用人单位、行业、学生、家长五方教学质量评价制度。

“6”是在前“12345”的基础上，形成“六有”工作机制。即“管理有理念、岗位有目标、实施有标准、过程有控制、资源

有保障、监测有改进”的工作机制，强化各质量主体责任。

3. 聚焦发展规划，扎实构建两链

对学校现状进行 SWOT 分析，编制学校总规划、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。根据规划建设目标，编制建设目标体系，形成上下衔接、左右呼应的目标链（图 3）。按照“十三五”发展规划目标任务要求，确定年度工作目标，将建设目标任务、措施、预期效果落实到学校年度工作计划中，按总规划制定专项规划的要求，编制部门年度实施方案，落实到部门年度工作计划，并确保学校、部门工作任务的上下衔接的一致性、年度计划上下响应性和整体性、协同性。

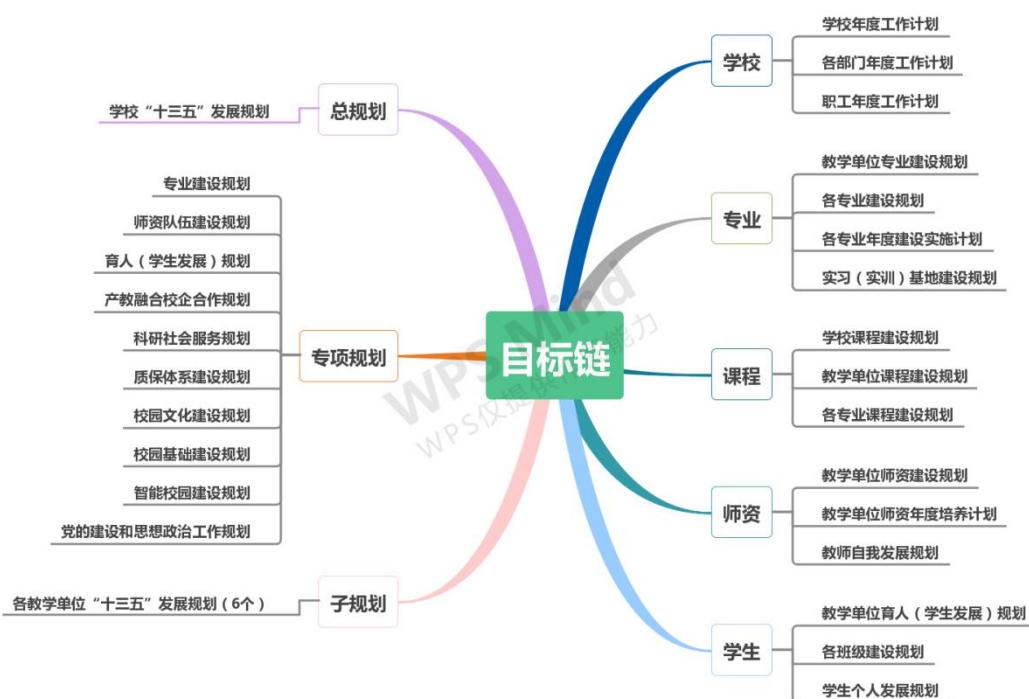


图 3 目标链

以学校“十三五发展规划”为依据，建立目标链和标准链为主要抓手，在目标任务确立后，形成工作规范、考核评价依据，工作质量的评定，目标完成衡量等，建立各类标准，形成对应目标链的标准链。按照“五纵五横”体系建设各类各层次的标准。

重点建设部门及岗位工作标准、专业标准、课程标准、教师发展标准、学生发展标准（图4）。

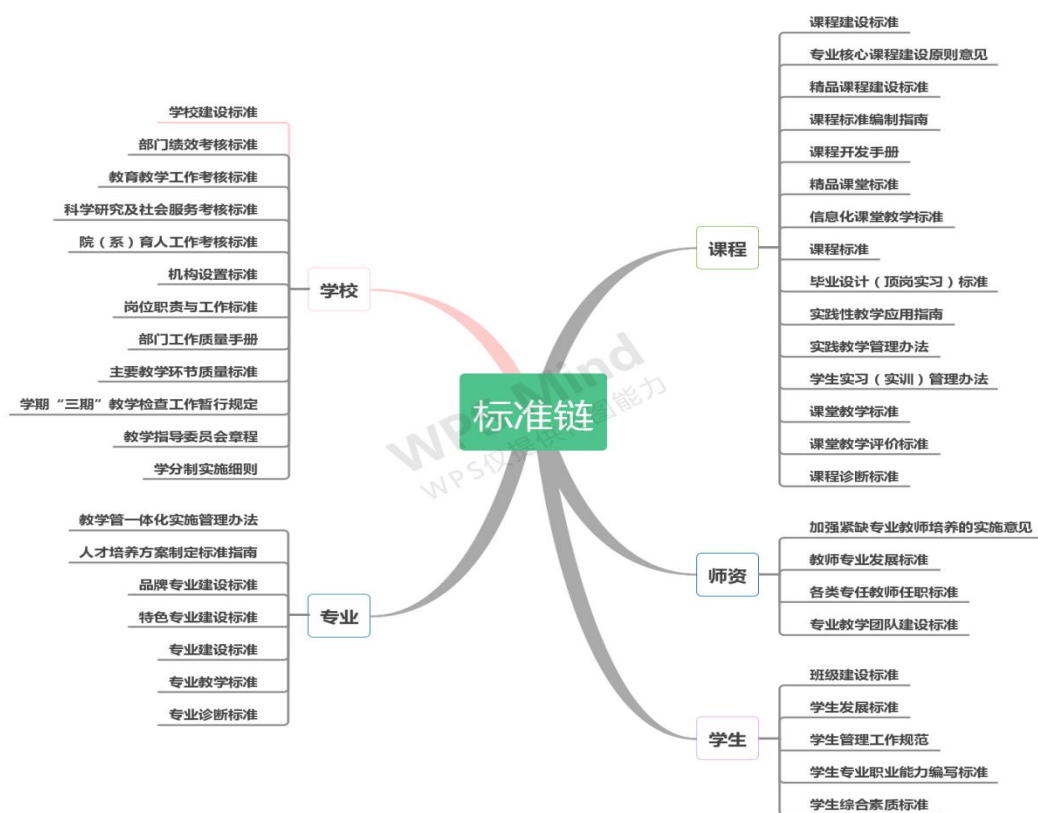


图4 标准链

4. 聚焦流程设计，完善内控制度

学校建立了“1+4+N”的制度体系，对现有规章制度进行清理，采取“立、改、废”的办法完善各项管理制度234项。完善资源保障相关、支持服务相关制度及监督控制相关制度。按照守法、规范、科学、高效的原则，优化学校各项工作流程216项，重点梳理部门之间、内部之间工作流程，并提高实现网络流程在线水平。

5. 聚焦螺旋提升，建立质量螺旋

学校在“目标-标准-计划-保障--组织-实施-诊断-创新-研究-改进”大循环和“实施-监测-预警-改进-设计”小循环的基础上，重点设计学校、专业、课程、教师、学生五个层面的“8”

字形质量改进螺旋。其中，大循环为诊断改进循环，小循环为监测预警循环。为便于实施，把每一层面的质量螺旋设计为四步，即目标标准、计划保障、组织实施、诊断改进。全校共设计诊断点 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。

6. 聚焦质量监控，推进信息化平台建设

自 2016 年启动学校信息化顶层设计以来，学校一直很重视并有序推进信息化平台建设工作，以此推进内部质量体系顺利运行。学校于 2018 年正式引进校园综合管理平台 MCRP（Mobile Campus Resource Planning）系统，主要功能模块有 OA 办公、人事管理、教务管理、学工管理、后勤管理、学籍管理、数字迎新、财务缴费、资产管理等子系统。该系统实现了功能模块的互联互通，实现了行政管理信息化、教育教学管理信息化及学生生活的信息化。

随着我校教学诊改工作的全面深入推进，发现 CRP 系统侧重于管理，虽有部分数据分析、预警功能，但不能满足常态化诊改需求。学校于 2020 年初经过研讨、论证，确定搭建“一平台四中心系统”（即目标管理系统平台、专业发展中心、课程发展中心、教师发展中心和学生发展中心）等大数据分析平台，确保人才培养工作过程数据源头采集、实时采集和准确采集，切实发挥动态分析、监控、预警功能，有效满足常态化诊改的现实需求。同时，学校依托教育部人才培养工作状态数据采集与管理平台，加强数据采集、审核、整理、分析和运用，为诊断改进及领导决策提供了科学依据。

（二）科学设计重运行，有序推进保质量

1. 科学决策，正式启动

我校于 2016 年 11 月正式启动教学诊改工作，按照“管、办、

评”分离原则，积极筹建学校专门负责质量管理的部门（质量监督办公室），在筹建的同时，相关人员积极推进教学诊改工作，成立学校教学诊改工作领导小组、组建学校教学诊改专家委员会。根据省教育厅要求，我校拟定了《襄阳汽车职业技术学院教学诊改工作实施方案》及《教学诊改任务清单》，涵盖目标体系、标准体系、制度体系等 139 项，并于 2016 年 11 月召开了全校教学诊改工作动员大会。

2. 深入研讨，初步实施

2017 年度，学校系统设计了内部质量保证体系总体框架，健全组织机构，构建目标体系、标准体系和制度体系，完善评价体系。全年参加及组织各项培训 20 余次，邀请了教育部高职高专人才培养工作评估专家、湖北省职业院校教学诊断与改进工作专家、黄冈职业技术学院副校长熊发涯教授，主讲了《加强诊断改进、保证质量提升》的专题讲座。2 月组织专业、课程、教师及教学单位剖析工作研讨并开展剖析工作；3 月召开试点专业、课程剖析工作推进暨诊改专家培训会；试点专业、课程诊改观摩；6 月，全面开展 17 专业自诊、114 门课程、151 名教师的自诊及 6 个教学单位的自诊工作，取得了较好的自诊效果，同时也锻炼了队伍；7 月，全面启动职能部门自主诊改工作，于 11 月在学校学术报告厅，以党委考核的形式，实施了 21 个职能部门的自诊评审工作，取得了较好的效果，推进了职能部门自诊工作；12 月分别组织了教学单位、职能部门诊改复核工作。全年发布教育教学信息监测与预警信息 75 条并实时跟踪诊改效果。组织撰写人才培养工作状态数据分析及三级质量年度报告。

3. 持续完善，深入推进

2018 年度，学校优化、完善目标体系、标准体系和制度体系，组织编制了各部门工作质量手册，进一步明确部门工作职责、

工作岗位设置及工作标准，规范工作流程，启动学校信息化一期工程建设。全年参加及组织各项培训 20 余次，邀请了湖南铁道职业技术学院李忠华教授来我校作了《目标管理与质量保证体系建设—目标管理与绩效改革全面推进诊改工作的实践》专题讲座。组织开展了 22 个职能部门（含目标管理单位）、6 个教学单位、118 个自然班、19 个专业、108 门课程、176 名教师等自诊工作。全年发布教育教学信息监测与预警信息 70 条并实时跟踪诊改效果。组织撰写人才培养工作状态数据分析及三级质量年度报告。

4. 活动引领，全面展开

2019 年度，参照国家试点院校方案，学校修订《襄阳汽车职业技术学院教学诊改工作实施》并将名称规范为《襄阳汽车职业技术学院内部质量保证体系建设与运行实施方案》。持续优化目标体系、标准体系和制度体系。全年参加及组织各项培训 42 次，邀请了常州工程职业技术学院丁敬敏教授来校作了《理解内涵 把握方向 完善体系 提升质量》教学诊改专题报告。组织开展了 21 个专业、269 门课程、108 个班级、3831 名学生、201 名教师、6 个教学单位、25 个职能部门（含目标管理单位）自诊工作。全年发布教育教学信息监测与预警信息 60 条并实时跟踪诊改效果。完善各部门工作质量手册，优化工作流程，强化质量文化建设，校本数据平台一期工程建成并组织运用。组织撰写人才培养工作状态数据分析及三级质量年度报告。

5. 强化实施，确保成效

2020 年度，是学校迎接省教育厅诊改复核之年。学校在继续做好常态化诊改之外（组织开展了 21 个专业、302 门课程、111 个班级、4681 名学生、212 名教师、6 个教学单位、25 个职能部门（含目标管理单位）自诊工作。），拟定了学校迎接 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，实施诊改任务清单制。在疫情居家隔离期间依然在开展工作，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。

（三）系统推进管长效，深入强化塑文化

1. 形成“421”诊改运行长效机制

学校坚持把做好各层面自我诊改作为提升人才培养质量的重要环节，自 2017 年组织实施教学诊改工作以来，基本形成“知、做、改、评”的诊改工作方式。“知”是各层面诊改主体要熟知诊改的内涵、在实施诊改前要做到知己知彼、对标对表，开展相关调研等活动；“做”是各层面诊改主体依据“8 字型”质量改进螺旋实施诊改活动的过程，依据平台数据，实时监测与预警，诊断坚持目标导向、问题导向原则；“改”是诊断问题改进的过程，要求做到真诊真改，2020 年学校推出诊改措施落实情况清单制，相关部门跟踪各层面诊改主体诊改措施落实情况；“评”是开展教学诊改评价活动，坚持诊改主体内部评价与外部评价相结合，务求诊改取得实效。

为了常态化与周期化相结合推进教学诊改工作，学校在各层面诊改主体自主开展常态化诊改的同时，总体系统设计各层面诊改周期。学校层面，按照年度目标任务开展诊改，周期为每学年；专业层面，按专业教学标准和专业建设方案开展诊改，周期为每学年。课程层面，按课程标准和课程建设方案开展诊改，周期为每学期。教师层面，按规划目标和教师发展标准开展诊改，周期为每学年。学生层面，按学生发展标准开展自测诊断并引导改进，周期为每学年。

学校系统设计、精心组织，与洛阳矩阵软件有限公司联合开发了“一平台四中心”教学诊改支撑平台，以学校总体目标为引领，层层分解，将目标细化到岗、到人，在实施过程中充分利用平台进行数据分析，实时检测目标的达成，以达到预警的目的。

2. 创新驱动引擎，培育质量文化

诊改坚持“一把手”工程，强化理念学习。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 50 余人次，组织各教学单位、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 200 余人次。学校组织召开了 30 余场次形式多样的诊改推进会、专题培训会、诊改示范会及专家指导会等。

建立常态化运行机制，学校印发了《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办法》《襄阳汽车职业学院内部年度考评考核工作办法》，建立了各层面诊改报告和三级质量年度报告制度，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。

在充分发挥文化和机制“双引擎”作用的同时，学校不断创新驱动引擎，树立“以生为本、质量强校”的质量理念，印发《襄阳汽车职业技术学院“三全育人”综合改革建设方案》，深入推进“三全育人”工作。积极开展爱校、爱教、爱生的“三爱情怀”教育、“四说活动”及“四个校园”建设。全校师生强化质量意识，贯彻落实全面质量观，并自觉将质量要求和品质追求、创新驱动内化为自己的自觉行为，“质量”基因牢牢根植于师生内心。彰显了“质量第一，素质为基，匠心铸魂，创新发展”的学校质量文化，为学生的全面发展、教师的职业发展和学校的内涵建设，提供了强大的内生动力。

三、运行“8 字质量螺旋”，深入推进诊改工作

（一）依据年度目标任务，开展学校诊改

学校各部门年初根据下发的年度工作任务书，拟定部门年度工作计划，并组织开展各项工作，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”（图5）。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。学年末，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。学校在此基础上，撰写学校层面自诊报告，认真梳理学校年度目标达成情况，对存在的问题进行原因分析并提出行之有效的改进措施，从而形成螺旋上升的诊改运行机制。

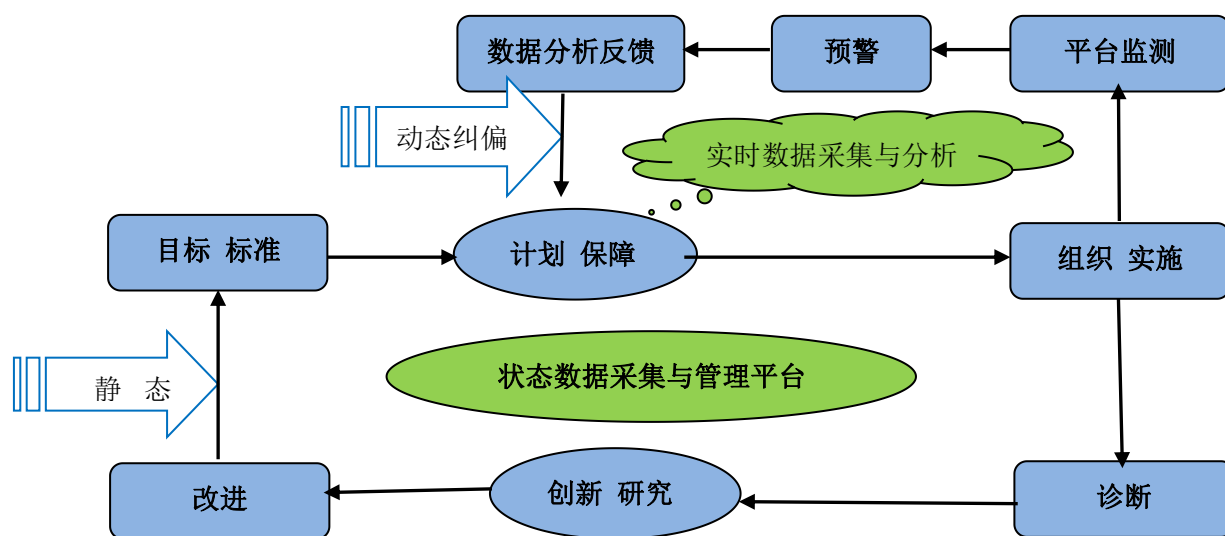


图5 学校层面诊改“8字型”质量螺旋

（二）依据专业教学标准和专业建设方案，开展专业诊改
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（图6）。

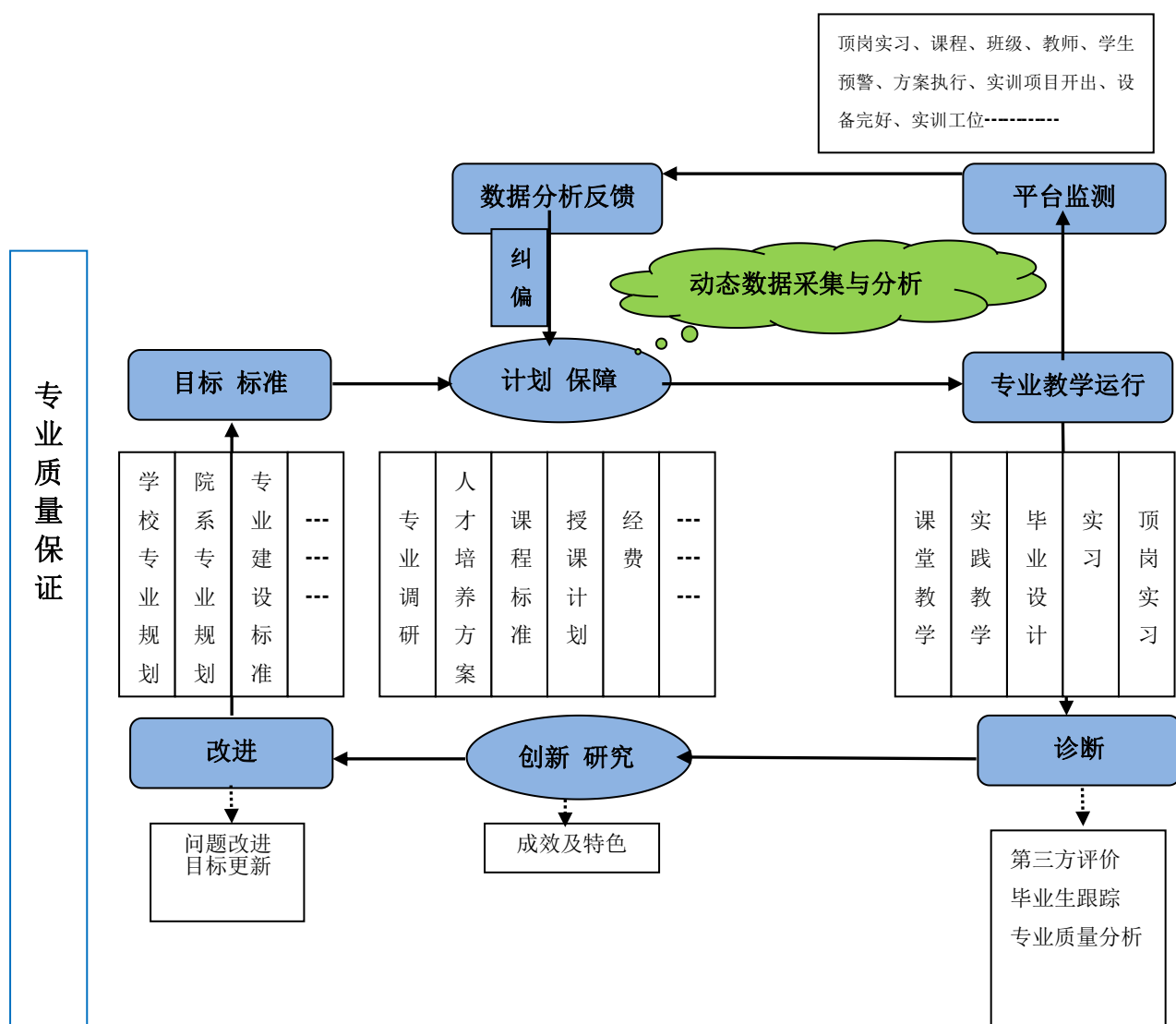


图6 专业层面诊改“8字型”质量螺旋

2019年，根据教育部及省教育厅相关文件精神，我校积极申报并成功获批为新能源汽车技术专业“1+X”证书制度首批试点院校。目前，学校统筹协调，精心组织，第一批已完成32名

学生的培训及考核工作，并全部顺利通过考核。下一步，我们将进一步加强师资培训，做好课证融通，将“1+X”证书相关内容融入专业人才培养方案，优化相关课程考核方案，加强考核站点建设，落实培训考核任务，推动我校“1+X”证书制度试点工作有效开展。

（三）依据课程标准和课程建设方案，开展课程诊改

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。（图7）

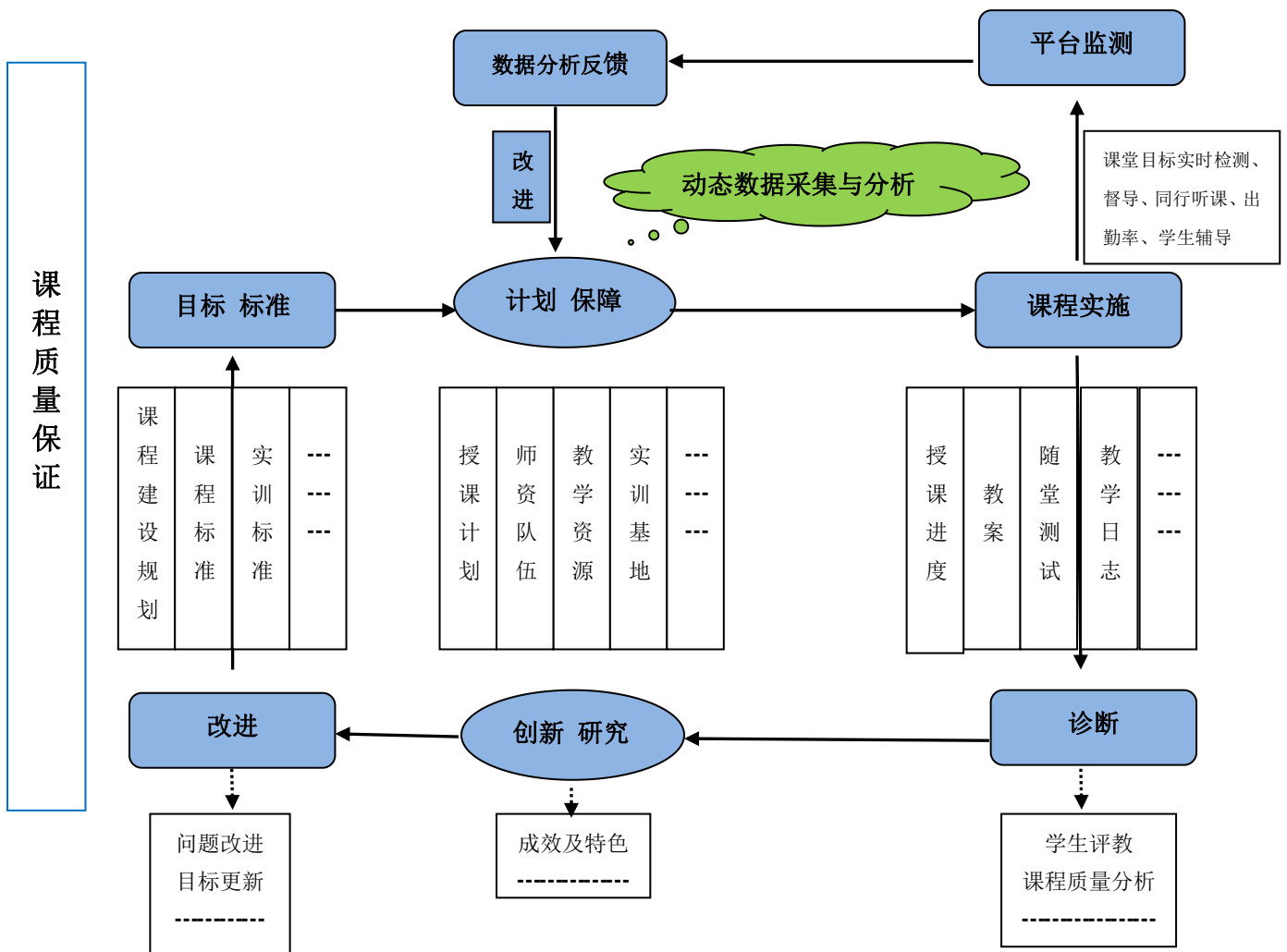


图 7 课程层面诊改“8 字型”质量螺旋

2020 年元月份，一场突如其来的疫情造成了学校无法正常开学，学校领导在第一时间精心部署，制定学校疫情防控工作方案，组织召开多次专题视频工作会议，研究疫情期间新学期教学工作，出台在线教学工作实施方案。

学校在做好防疫抗“疫”工作的同时加强线上教学监控、规范线上教学行为、全面推广线上教学平台的使用，结合师生熟悉的“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，为线上课程教学持续诊改提供有效支撑，保证疫情期间的教学进度不落下和教学质量不打折扣。

我校在规范在线教学管理，做好教学信息反馈工作中，教务

处、质管办及各教学单位密切联系、相互配合，安排专人开展在线教学督导工作，保障了在线教学质量及教学秩序的有序运行。

(四) 依据规划目标和教师发展标准，开展教师诊改

1. 依据师资发展规划，开展师资队伍建设的诊改

依据学校师资队伍建设规划，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的诊改。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。各教学单位依据学校师资建设标准制定年度计划，教师个人按照年度计划和个人发展规划编制年度工作任务并实施。专业、各教学单位、人事处实时掌握教师-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（图8）。

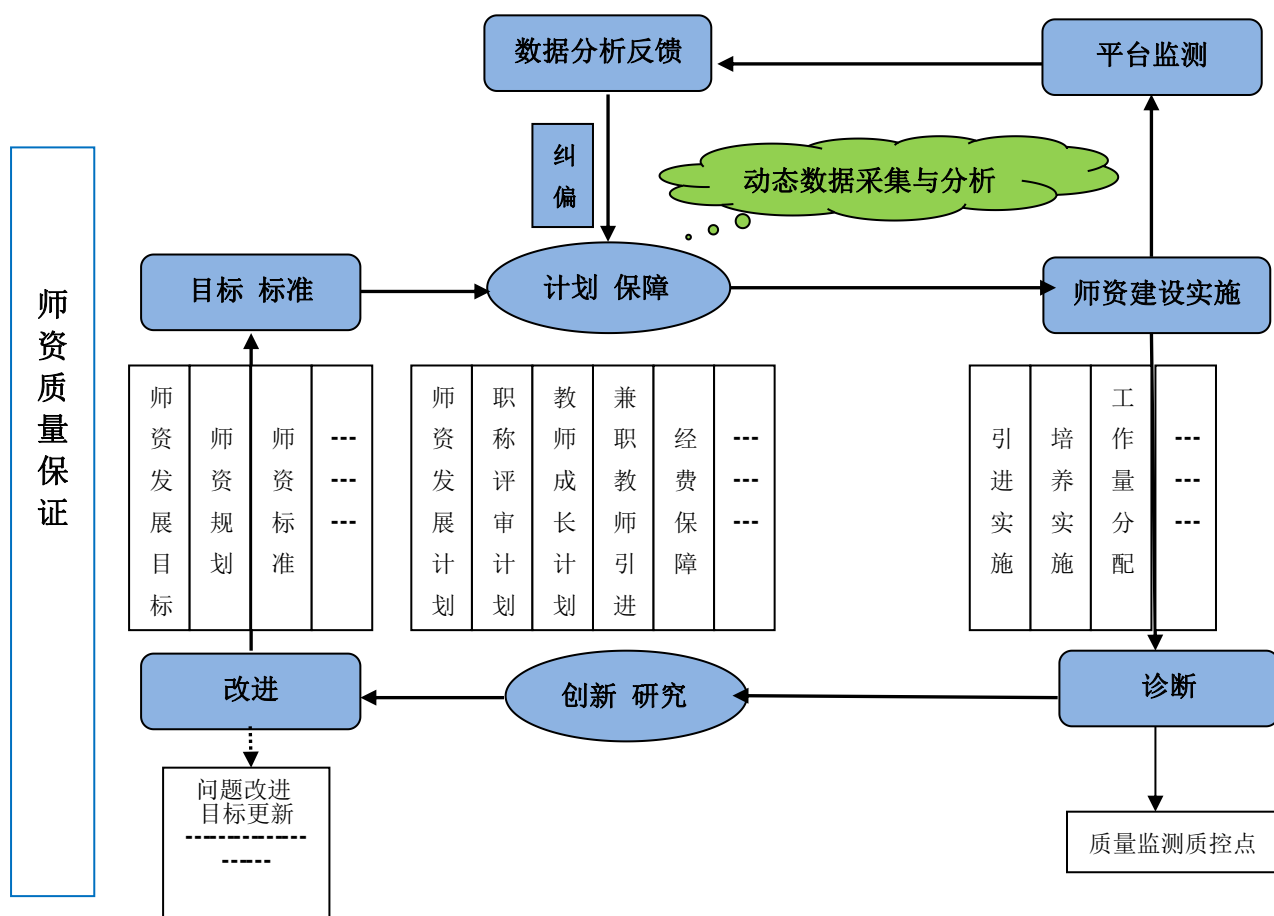


图8 师资层面诊改“8字型”质量螺旋

2. 依据教师发展标准，开展教师发展自我诊改

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。

教师依据发展标准，结合自身发展实际制定三年一轮的发展计划，编制年度工作计划并开展自我诊改。学校及各教学单位定期对教师实施评价，指导和帮助教师实现发展目标。

（五）依据学生发展标准，开展学生诊改

1. 实施学生自测诊断，开展学生状态数据分析

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（图9）。

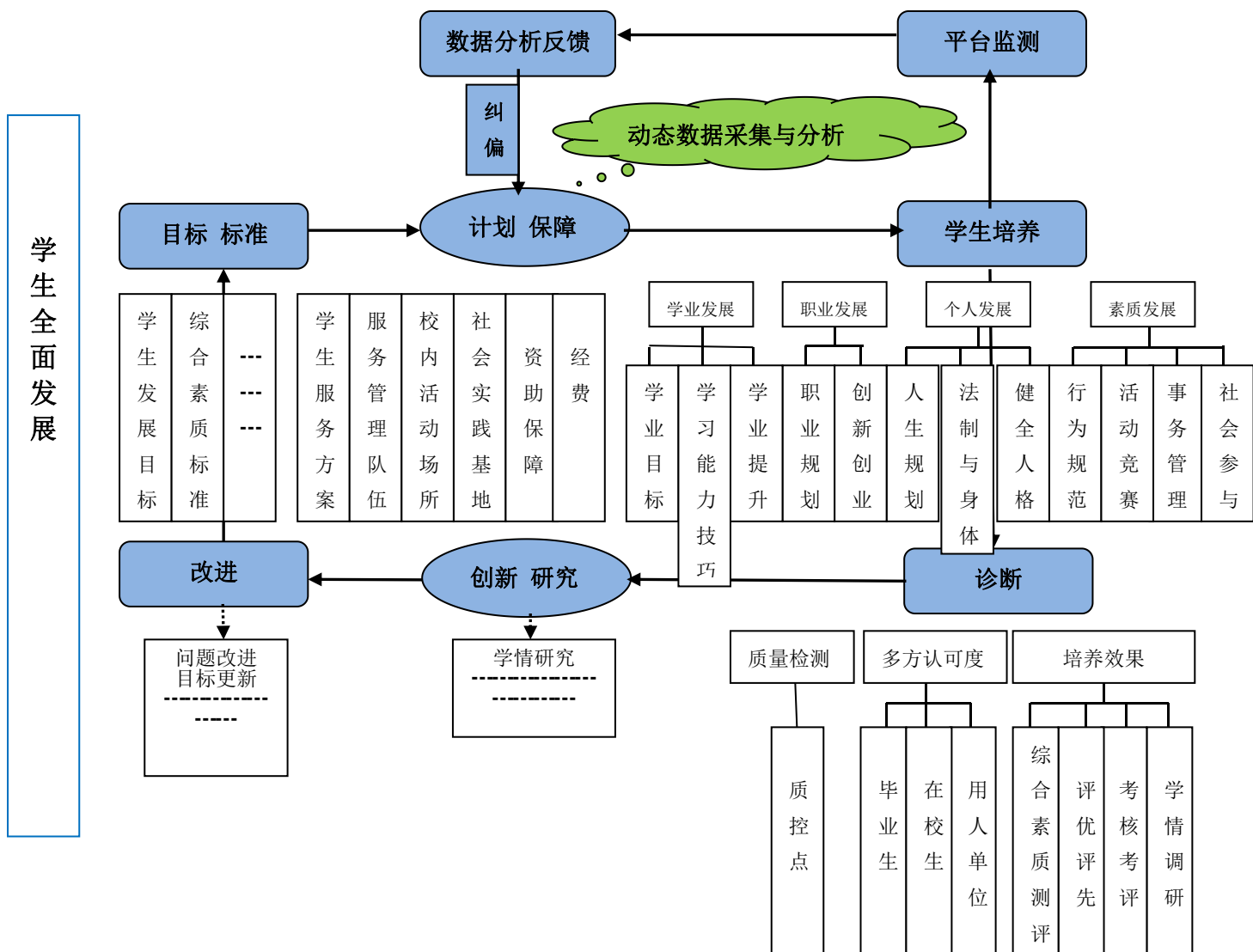


图9 学生全面发展诊改“8 字型”质量螺旋

2. 诊断结果与第二课堂支撑融合，促进学生全面发展

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。

四、运行成效初显，办学质量稳步提升

(一) 形成了具有自身特点的教学诊改工作特色

通过几轮诊改的探索与实践，学校明确了“18字”的诊改工作思路，建立了“421”诊改运行长效机制，基本形成“123456”的学校内部质量保证体系和“知、做、改、评”、常态性与周期性诊改相结合的诊改工作方式。“以生为本、质量强校”的质量理念得到广泛认同。

（二）内部质量保证体系逐步完善，学校治理能力逐步提升

学校按照《襄阳汽车职业技术学院内部质量保证体系建设与运行实施方案》的整体部署，逐步完善了学校内部质量保证体系。以学校“十三五”事业发展规划为总纲，分别制定了10个专项规划、6个教学单位子规划，各专业、各课程的建设方案，各教师、各学生的个人发展规划等，形成了上下衔接贯通的目标链。在标准链的打造上，学校组织编写了各部门岗位工作说明书，明确了职责及工作标准，优化工作流程216项。制定了专业、课程的建设标准及教学标准，制定了教师、学生的发展标准等，形成了上下衔接贯通的标准链。通过“立、改、废”等办法完善了学校制度，形成了以学校章程为龙头的“1+4+N”的制度体系，学校治理能力得到进一步提升。

（三）质量文化渐入人心，育人模式丰富多彩

经过几轮诊改，学校坚持立德树人的根本任务，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”的办学宗旨得以更好的贯彻实施。全体师生员工质量意识明显增强，质量文化渐入人心，“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。学校初步形成了“质量第一，素质为基，匠心铸魂，创新发展”的质量文化氛围。

为培养具有“快乐、自信、技精、高格”富有襄汽特质的学生，学校积极探索新的育人模式，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，我校“网络思政”深受省教育厅关注并全省推广，省教育厅领导也对我校的学生管理工作给予了高度的评价。

（四）办学条件逐步改善，办学质量显著提升

学校为获得更大发展空间，积极争取并于 2018 年将我校由襄阳市教育局管理调整为襄阳市政府直管，并成功恢复了襄阳广播电视大学校牌。实现了生均经费拨款的变更，政府兑现了生均 1.2 万元的经费拨款标准，支持我校“双高”建设并将新能源汽车公共实训平台纳入国家产教合重点申报项目。

学校现有国家骨干专业 1 个（汽车检测与维修技术），省级特色专业 4 个（汽车制造与装配技术、汽车营销与服务、模具设计与制造、新能源汽车技术），学校重点专业 4 个（移动通信技术、工业机器人技术、空中乘务和建设工程管理），新能源汽车技术专业被教育部批准为第一批“1+X”证书试点专业。课程建设凸显特色，差异化发展，建有 45 门自主进程课程。师资队伍建设成效显著，现具有研究生学历或硕士学位教师占专任教师的比例达 33.06%，兼职教师比例占专业课与实践指导教师合计数之比 19.5%，双师型教师比例达 48.16%，获批省级技能名师工作室 1 个，襄阳市技能大师工作室 1 个，襄阳市“隆中工匠”称号 1 人，获湖北省高职院校教师教学能力比赛一等奖 3 人。

（五）人才培养质量显著提升

学校将职业能力标准直接引入培养目标，人才培养质量显著提升。学校近两届毕业生初次就业率均在 94%以上，就业毕业生的平均薪资均在 3600 元之上，2019 届就业毕业生的平均薪资为 4239 元。2019 届毕业生就业岗位与专业的相关度为 84.62%，比

2018 届毕业生提高 5.49 个百分点，毕业生就业质量满意度为 96.95%，比 2018 届毕业生提高 4.12 个百分点，就业毕业生对母校的总体满意度为 97.02%，比 2018 届毕业生提高 17.95 个百分点，用人单位对就业毕业生的满意度为 97.06%，比 2018 届毕业生提高 20.93 个百分点。

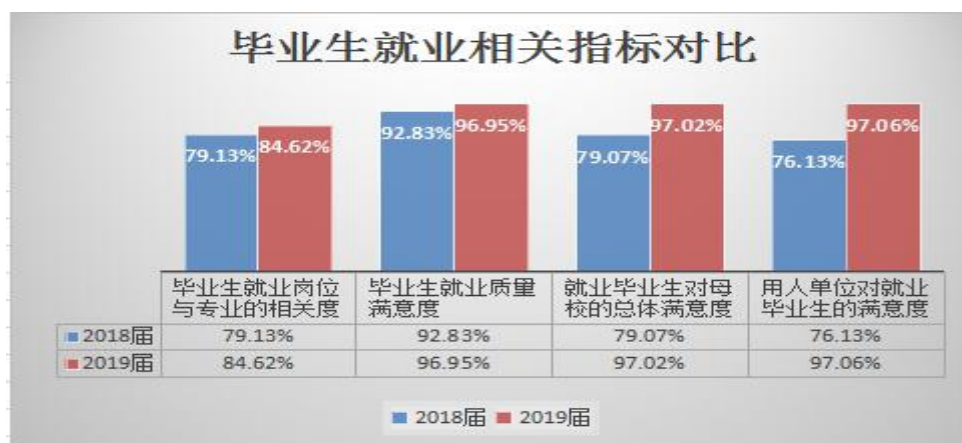


图 10 毕业生就业相关指标对比

学生参加各类技能竞赛获得优异成绩。2019 年，FSC 梦启车队从 61 个本科院校、5 个高职院校共 66 支车队中脱颖而出，最终获得八字环绕全国第 15 名，高速避障全国第 14 名，总成绩三等奖和最具影响力车队奖。巴哈越极车队荣获襄阳站三等奖、年度三等奖的优异成绩。荣获湖北省职业院校技能大赛汽车检测与维修技术赛项推荐队一等奖、抽测队三等奖，物联网技术应用赛项三等奖，电子商务赛项三等奖。荣获中国技能大赛新能源汽车关键技术大赛机动车检测工（新能源汽车智能化技术）二等奖。荣获机械行业职业教育技能大赛“爱夫卡”杯商用车检测与维修技能大赛三等奖，汽车营销与二手车鉴定评估大赛学生团体三等奖。荣获第八届“中国软件杯”大学生软件设计大赛团体二等奖。体育赛项成绩不俗，在湖北省普通高等学校大学生田径运动会上，我校实现金牌零的突破，获得 2 金 3 铜的好成绩。

五、正视问题与不足，寻求诊改新突破

（一）平台建设有差距，信息化水平需进一步加强

学校校园综合管理平台 CRP 系统及“一平台四中心”系统已正式运行，下一阶段，学校将认真调研实际应用情况，加快推进信息化平台优化工作，实现质量监控数据采集实时化、质量生成过程数据可视化、质量控制关键指标预警智能化、状态分析及诊断结果自动化的建设目标，使信息化平台数据成为人才培养质量考评和学校发展决策的重要依据。

（二）主体意识有差异，内生动力需进一步激发

各层面主体意识差异性较大，主动性较好的是学校层面、各教学单位、职能部门，他们能很好领会诊改意图，能较好发挥自身主体作用。其次是各专业、各教师，比较弱的是各课程、各班级及各学生。这些涉及面比较大，少数人没有真正搞明白诊改的主体是谁，还是在被动的等待，评估的思维、被检查的思维比较严重，所以在进行诊改时，不是站在自我对照目标、标准来找工作，而是等待上级发号施令，诊改的内生动力不足。

（三）质量意识强弱不同，质量文化形成仍需努力

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，践行学校“质量第一，素质为基，匠心铸魂，创新发展”的质量文化永远在路上。