



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

建築工程系專業自診報告匯編
(2018-2019 學年)



二〇二〇年八月

目 录

一、建设工程管理专业自我诊改报告.....	2
二、工程造价专业自我诊改报告.....	14

建设工程管理专业自我诊改报告

一、自我诊改工作概述

1. 专业基本概况

建设工程管理专业自 2016 年开始招生，目前在校生人数 184 人，2017 级 52 人，2018 级 63 人，2019 级 69 人，其中 23 人高中起点，46 人来自于中职技能高考。本专业现有专任教师 10 人，外聘教师 2 人，高级职称 2 人。

本专业的实践教学基础设施经过 4 年的建设，已初具规模，能满足实践教学的需求。校内实训实习有绘图实训室、施工技术实训中心、安全体验中心、建筑模型室、建筑材料检测室、计算机综合实训室。行业、企业联合建立了校外实训基地，校企紧密合作，为开展顶岗实习、项目教学的开展打下了坚实的基础。有校外实训基地 8 家，可进行见习实习、生产实习、顶岗实习。

2. 专业建设目标

本专业建设目标是院级合格专业。

3. 专业内部质量保证体系建设

专业成立了专业委员会，试行以专业为主体的教学管一体化管理，建立了课程负责人制，初步建立专业预警机制。结合教育部《建设工程管理专业教学标准》《襄汽专业建设标准》等标准，在襄阳市建筑企业人才需求调研的基础上，制定了《2019-2022 建设工程管理专业建设规划》，《2017、2018 级人才培养方案》，完善 2017、2018 级课程标准及校内外实训基地，依据以上专业文件实施专业的课堂教学、实践教学、整周实训及顶岗实习，每学期进行专业质量分析、评教评学及企业用人反馈，对班级、专业教师、课程进行预警，诊断改进，并提炼特色进行创新。

4. 专业动态监控

本专业在建设过程中,主要从以下三个方面进行动态监控:招生、就业、专业教学质量。

招生

本专业生源有两个渠道,一是技能高考对口升学及网上统招;二是中职“3+2”五年一贯制。从招生开始,学校就充分借助校网站、招生宣传画册、专业宣传彩页、招生简章等形式,简要介绍专业人才培养规格和定位以及人才培养方案等,让学生对专业有一个较为全面和清晰的认识。新生入学后,班主任会立即通过班会、座谈交流等方式,就专业人才培养方方面面的情况向学生作详细介绍。在校学习期间,所有教育教学和社会实践活动,均紧紧围绕专业人才培养方案来执行和落实。

(2) 就业

本专业 2016 年开设,到 2019 年仅有一届毕业生,为做好毕业生的就业工作,在学生顶岗实习前,为 16 级全体学生进行了两场模拟面试,指导学生写简历,注意面试技巧;指导学生在顶岗实习期间应学习那些知识和职场的注意事项,帮助学生就业,16 级毕业生就业率 100%,就业对口率 93.1%,毕业生就业后,学校就会安排专人对就业情况进行跟踪调查。

(3) 专业教学质量

教学质量是专业发展和生存的生命线,教学质量的监控主要从以下方面:

我专业以市场为导向，以职业能力培养为根据，结合专业教学团队、实训基地、校企合作等情况，完善了专业人才培养与课程建设、实训基地建设、社会服务能力建设等方面的诊改机制，使专业人才培养质量更加符合区域经济和社会发展要求。2019 年为企业员工、外来务工人员开展技能培训工作，年培训量达 1177 余人次。通过主动送教、送科技、送特色项目下乡，为当地农民实施培训。多年来面向社会广泛开展建筑行业建造师培训、“八大员”岗位技能培训及继续教育培训、特别工种培训，年接受各类职业技能培训达 2000 人以上，成为鄂西北地区建设行业重点职业培训机构。

2) 教学团队的建设。2019 年加大开展校本培训、远程培训、脱产培训的力度，组织教师积极参加中、高职“市培计划”、“国培计划”的培训，为教师向“双师型”发展提供平台。组织了我校教师到区内外兄弟院校进行诊改调研或考察学习 10 人次；学校自行组织的诊改培训 3 次。

序号	主办单位	培训内容	培训者	时间
1	建筑工程系	教研室“说课”大赛	全体教师	2019.4月-5月
2	建筑工程系	钢筋绑扎培训	全体教师	2019.6
4	建筑工程系	超星软件的课程录入	全体教师	2019.7
5	湖北省教育厅	施工技术	宋慧敏	2019.7
6	湖北省教育厅	工程造价	邓世雨、张赞	2019.7
7	湖北省教育厅	建筑装饰	龚倩倩	2019.7

8	湖北省教育厅	班级管理	夏莹、龚晓虎	2019.7
9	武汉工程生物工程学院	湖北工匠技能大赛赛前会议培训	张茜茜、邓阳	2019.7
10	湖北省教育厅	职业技能大赛裁判培训	张茜茜	2019.8

3) 课堂教学，每学期安排有期初、期中、期末三次教学检查，开学前，每一门课程的课程标准、授课计划、教案、实践教学大纲等都必须准备齐全，在授课期间，学院二级督导组不定期推门听课，随时检查教案、教学日志、教学进度是否与授课计划吻合等，教研室组织老师相互听课评课，定期召开学生座谈会，听取学生对课堂教学的意见和建议，并及时反馈给老师，期末考核由学院统一安排，严格按照学院要求执行，成绩出来后，每位任课教师提交三级质量报告。

4) 教学资源建设，教材选用按照“襄阳汽车职业技术学院教材选用规范”选用优质教材，禁止不合格的教材进入课堂，由专业教师、行业专家经过规范程序择优选用教材；建设、配备与本专业有关的音视频素材、教学课件、数字化教学案例库、虚拟仿真软件、数字教材等专业教学资源库，种类丰富、形式多样、使用便捷、动态更新、满足教学。同时结合新兴产业、新职业、新岗位开发校本课程，并将编写后的校本教材交给企业专家审定，保证教材理论与实际的结合，能够反映企业的最新技术。目前，学校已完成全站仪与坐标放样、BIM建模与应用、工程识图实训等5本校本教材的编写。

5. 本专业上轮诊改改进措施实施后的成效

本专业上轮诊改改进措施实施后的改进成效如下：

2017-2018 年度			2018-2019 年度
诊断要素	诊断结论	拟采取的改进措施	改进效果
1. 专业建设规划	<p>1. 专业建设规划的基本合理，与学校总体规划的相吻合；</p> <p>2. 部分课程的课程描述不准确，考核方式单一</p> <p>3. 有明确的专业建设目标和标准；</p> <p>4. 实践课程少，开出率低，无实训记录单</p>	<p>1 依据课程标准准确进行课程描述，根据课程特点选择合理的考核方式</p> <p>2. 2018 年暑假选送 1-3 名教师到企业接受专业培训；</p> <p>3. 完成人才培养方案的修订，增加实践教学课时数，提高学生的动手能力</p>	<p>1. 暑假选送教师参加了国培计划；</p> <p>2. 完成修订 2019 人才培养方案，增加了实践课并完善了实训课程管理计划和实训项目任务单</p>
2. 专业教学团队	<p>1. 教师队伍较稳定，定期开展教学研讨活动，信息化教学团队建设初显成效，但教师科研能力较弱，鼓励教师从校级课题做起，培养科研积极性。</p> <p>2. 教学任务重，年轻教师多，缺乏专业培训、企业挂职及实践严重不足。</p>	<p>1. 引进企业有丰富经验的教师作兼职教师。</p> <p>2. 每年暑假组织教师积极参加国培、省培，使青年教师尽快成长。</p>	<p>1. 积极组织教师参与省、市职业技能比赛，提高教学水平，并取得了优异的成绩</p> <p>2. 2019 暑假，三名教师参加了武汉城市建设职业技术学院的国培。</p>
3. 专业实践条件	<p>1. 仿真软件及教学资源平台均已搭建完成，但是利用率不高，</p> <p>2. 教材内容陈旧</p>	<p>1. 加强校内实训基地的建设，增加设备投入，尽可能满足教学。</p> <p>2. 寻求规模大，专业对</p>	<p>1. 专业所用教材均已实现最新技术、最贴近实际的要求，是近三年来</p>

	<p>3. 校内实训条件不能够满足教学、生产、科研、技能鉴定和社会服务的要求;</p> <p>4. 校外实习实训基地管理规范,</p>	<p>口的企业合作;</p>	<p>的新编教材,同时教材中有可用手机直接扫描查看的相关微课及习题资源,方便学生的学习。</p> <p>2. 利用假期对教师进行了仿真软件使用培训</p>
--	---	----------------	---

二、自我诊断与改进报告表

诊断内容	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
1. 专业设置	<p>设置专业是否开展区域市场人才需求调研。本专业是否属于推动国家产业发展急需的示范专业、制造业十大重点领域或《湖北省创新发展行动计划实施方案》19 大类专业布局</p>	<p>目标达成: 100%</p> <p>本专业设置前对襄阳地区相关行业和产业以及市场人才需求做了广泛调研并形成了调研报告。基本适应新技术、新模式、新业态发展实际;能够以产业或专业(群)为纽带,推动专业人才培养与岗位需求衔接。</p>	<p>1. 继续与企业紧密合作,加强专业建设,扩大招生规模;</p> <p>2. 2019 年度组织学生参加省市和国家级技能大赛,增加专业的社会影响力。</p>
2. 专业建设规划	<p>是否具有本专业集群的建设(发展)规划。专业建设规划是否符合产业、学校、岗位的发展实际,具有可行性。职业核心</p>	<p>目标达成: 100%</p> <p>1. 专业建设规划的基本合理,符合产业、学校、岗位的发展实际;</p> <p>2. 有明确的专业建设目标和标准;核心能力表述清</p>	<p>1. 2019 年暑假选送三位教师参加国培;</p> <p>2 进一步改善课程建设环节,加强校本课程开发的力度和深度,加强与当地企业的探讨合</p>

	职业能力（专业能力）表述是否清晰。专业建设目标和标准是否量化；指标涵义及范围是否明确；指标体系是否完整。	晰。 3. 专业建设目标和验收点按年度分项目进行量化，6个方面共 56 项指标和验收点	作，争取在 2020 年形成一至两个精品课程；
3. 专业人才培养方案	是否依据年度的社会调研分析，修改完善专业人才培养方案。人才培养方案制（修）订过程中，专业团队是否多次与行业、企业人员沟通。院（系、部）是否组织企业人员和教学专家开展人才培养方案的内部（前期）论证。校外实习、实训基地是否签有协议，合作单位是否相对稳定，数量上是否能够满足需要。是否开设创新创业教育专门课程群。	目标达成： 1. 依据年度的社会调研分析，修改完善了专业人才培养方案。 2. 人才培养方案制（修）订过程中，多次与行业、企业人员沟通，并开展人才培养方案的前期论证。 3. 校外实习、实训基地均签有协议，合作单位稳定，数量上满足需要。 问题： 没有开设有创新创业教育课程。 原因： 没有相关授课教师	1. 深入企业调研，修订和完善专业人才培养方案；理念先进、思路清晰、程序恰当、过程扎实、论证充分；培养目标准确、课程体系科学、教学安排合理 2. 增设创新创业教育专门课程群，培训授课教师，并提高综合素质课程的开课率。
4. 专业教学团队	专业教学团队是否由学校专任教师和来自行业企业的兼职教师组成。专业教学团队是否坚持集	目标达成： 1 专业教学团队主要由学校专任教师组成。 2 坚持集体备课，定期开展以教学法为主的教研活动，每四周检查教学进度的执	1. 引进企业有丰富经验的教师作为专业带头人。 2. 增加师资建设投入，通过校、市、区等各级

	<p>体备课，是否定期开展以教学法为主的教研活动，是否随时检查教学进度的执行情况。</p>	<p>行情况。</p> <p>问题：企业兼职教师少。教学团队年青教师多，教学经验不足</p> <p>原因：兼职教师资源库没有建立，确定授课教师时以考虑课时任务为导向，为了凑课时，实践课程由校内教师担任。</p>	<p>培训，促进教师专业技能提升，培养更多的专业带头人和骨干教师</p> <p>3. 每年暑假组织教师积极参加国培、省培，使青年教师尽快成长。</p> <p>4 加大了各种学术交流会、研讨会、行业会议的交流活 动，让教师走出去，把新技术、新理念带回来，为教学注入了新鲜的活力。本学年完成教师参与的相关培训达 10 余种。</p>
5. 专业实践条件	<p>专业教学标准（或人才培养方案）规定实习实训设备品种是否齐全。实习实训设备是否处于可用状态。各类实践教学的项目指导书是否齐全、完整，记录是否规范。</p>	<p>目标达成：1. 人才培养方案规定的实习实训设备品种齐全，处于可用状态。</p> <p>2 各类实践教学的项目均有指导书，记录完整规范。</p> <p>3. 校外实习实训基地管理规范</p> <p>问题：基地数较少，校内部分设施老化陈旧</p> <p>原因：实训室设备无人管理维护，实训课程老师零散，没有与课程负责人联系起来，设备成套率低</p>	<p>1. 加强校内实训基地的建设，增加设备投入，尽可能满足教学。</p> <p>2. 寻求规模大，专业对口的企业合作；</p>
6. 专	<p>培养方案中设置的</p>	<p>目标达成：1 培养方案中设</p>	<p>1. 每学年对所有课程</p>

业教学资源建设	课程是否都有课程标准，在名称上是否保持一致。专业教研室是否组织企业人员和教学专家对课程标准进行论证。选用的教材是否符合课程标准的要求。	<p>置的课程都有课程标准，名称保持一致。</p> <p>2 选用的教材符合课程标准的要求</p> <p>3. 教材主要选用近三年出版的，且符合课程标准的要求的教材。</p> <p>4. 有专业教学资源库</p> <p>问题：教学资源库利用率不高，无企业人员参与课程标准论证</p> <p>原因：课程标准建设制度未建立</p>	<p>的课程标准修订完善，提高人才培养质量；</p> <p>2. 加大教学资源库的利用，鼓励教师录播</p>
7. 产教融合、校企合作	本专业是否成立有专业教学指导委员会。专业教学指导委员会成员中是否有行业、企业的代表参与。合作企业业务骨干是否担任专业兼职教师。	<p>目标达成：本专业成立有专业教学指导委员会。由教学经验丰富的教师、学院领导和部分企业人员组成的团队，对各专业人才培养方案进行论证和修订</p> <p>问题：企业骨干担任兼职教师人数少。</p> <p>原因：校企合作深度不够</p>	<p>1 聘请企业业务骨干担任专业兼职教师，提高专业人才培养质量。</p> <p>2 学校实行“顶岗实习”、“订单培养”、“1+X证书”培养模式，学生在校学习与到企业顶岗实习相结合；实习操作训练与企业岗位技能要求相结合；学校对学生的培养与企业用人用工相结合。</p>
8. 中高职衔接	专业开展“3+2”联合办学是否有专业设置论证报告、专业人才培养方案、	<p>目标达成：本专业对中职阶段学习期满后测试考核</p> <p>问题：1 尚未制定“3+2”专业人才培养方案、</p>	<p>1. 19 年制定了“3+2”及技能高考的专业人才培养方案</p> <p>2. 中职阶段学习期满</p>

	“3+2”联合办学协议。本专业是否举行中职阶段学习期满后的测试或考核，考核结果是否在校内公示。	2 本专业对中职阶段学习期满后是否有测试考核，但考核结果没有公示。 原因： 专业规模小，近两年招生规模有所增大，专业影响力不够	后组织测试考核并对考核结果公示
9. 专业创新发展	人才培养模式是否具有科学性、理念是否具有先进性、内容是否具有创新性、推广是否具有普适性（可复制性）。	目标达成： 通过调研走访制定了专业人才培养方案，把教学实践性和职业性放在首位，内容具有普适性。 问题： 产教融合合作推广难度大 原因： 合作机制不完善	1. 继续试行现代学徒制培养模式，实现工学结合； 2. 2019年下学期，将企业实践项目引进课堂，并由企业骨干亲自指导，充分发挥企业的主体作用。
10. 现代学徒制人才培养模式	与企业是否签订现代学徒制合作协议。	目标达成： 没有实质性的合作 原因： 现代学徒制制度不完善	与试点企业精密联系，尽快完善现代学徒制制度的建立，将学徒的责任保险、工商保险尽快落实。
11. 人才培养质量	毕业生是否符合人才培养方案规定的毕业要求。就业岗位是否有明确的岗位定位及升迁通道。雇主满意度是否有所上升。	目标达成： 1 本专业毕业生基本符合人才培养方案规定的毕业要求 2 就业岗位有明确的岗位定位及升迁通道 3. 16级毕业生就业率为100%，就业对口率为93.1%，雇主满意度为96%。	1 培养职业道德高尚、职业素质优良、专业理论扎实、职业技能高、具备创新创业能力的高素质技术技能人才。 2 为适应社会需要，鼓励学生考职业技能证书。

			3. 加强专业建设，提高人才培养质量，提升雇主对本专业毕业生的满意度。
12. 专业 教学 与管 理	院（系）领导是否定期参加专业教学工作会议，是否坚持巡课和听课制度。专业教学管理、教学质量监控方面是否有具体的措施。专业带头人是否坚持给新生上专业认知的第一课。教学日志、教学总结、试卷、试卷分析报告、实验报告、实训（实习）报告、毕业设计（论文）等专业教学管理的信息档案是否有完整。	<p>目标达成：1 系领导定期参加专业教学工作会议，坚持巡课和听课制度。三期教学检查，院系领导、教学督导组，部分教师都会参加检查和座谈，并详细记录活动情况，然后将检查结果再反馈给系部。</p> <p>2 制定了专业教学管理、教学质量监控措施。每四周进行一次考核并公布排名</p> <p>3 教学日志、教学总结、试卷、试卷分析报告、实验报告、实训（实习）报告、毕业设计（论文）等专业教学管理的信息档案完整。</p> <p>问题： . 没有专门设学生信息员</p> <p>原因： 每四周所有学生对教师进行考评打分</p>	<p>1. 18、19 级各班选定了学生信息员</p> <p>2. 坚持每月一次的教学考核考评制度，使专业教学与管理更加完善。</p>
13. 专业	本专业招生人数、报到人数、毕业生数是	目标达成 1 通过招生宣传及专业优势，本专业招生人	1. 每年组织学生参加省赛和国赛，力争取得

建设 整体 评价	否环比上升。本地就业率、省内就业率是否稳定。	数、报到人数、毕业生数呈逐年上升。本地就业率、省内就业率稳定。 问题： 招生规模小 原因： 影响力知名度小	好的成绩，扩大影响力，提高专业知名度； 2. 定期为技能高考学生进行专业讲解，让学生了解本专业的行业发展前景及发展趋势，了解职业岗位的需求，降低学生流失率。
----------------	------------------------	---	---

专业负责人：

院长（主任）审核：（签字）

2019 年 12 月 15 日

工程造价专业自我诊改报告

一、自我诊改工作概述

（一）专业基本概况

工程造价专业为，本专业自开设以来我院 2017 年成立专业，招生人数逐年递增，目前共有学生 49 人，2017 级 9 人，2018 级 40 人；

围绕“培养什么人”和“如何培养人”两个问题，明确了专业培养目标定位为培养适应社会发展和经济建设需要的，德、智、体、美全面发展、适应建筑行业（领域）生产、管理和服务第一线需要，具有良好的职业道德和敬业精神，具备“懂施工、通识图、会算量、能计价”的综合职业能力，能够在施工、设计、监理、建筑等单位从事建筑工程概预算和结算、招投标与合同管理、房屋估价、工程资料整理和工程统计等工作的高素质技术技能型专业人才”。

（二）专业建设目标

本专业建设目标是院级合格专业。

（三）专业内部质量保证体系建设

由专业负责人牵头，带领专业教学团队，负责制定专业发展质量目标、专业人才培养方案、专业质量标准、专业建设内容和建设进度计划；审核课程质量目标和质量标准；开展学生专业职业能力水平标准测评。制定专业质量保证自我诊断与改进工作实施细则，保证专业建设质量，撰写专业建设质量诊改报告。

（四）专业动态监控

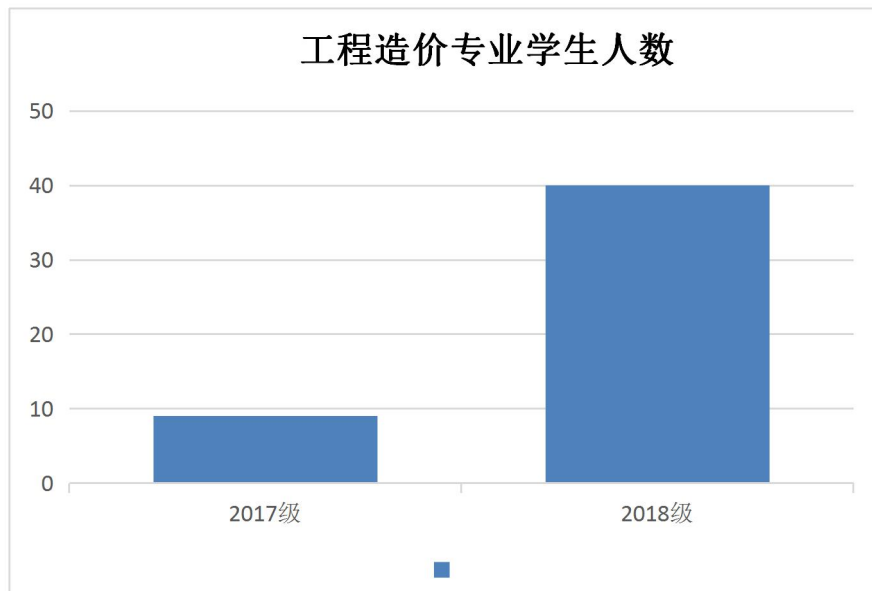
本专业在建设过程中，主要从以下三个方面进行动态监控：招生、就业、专业教学质量。

（1）招生

本专业生源有 3+2 五年制和技能高考班，是网上统招；从招生开始，学校就充分借助校网站、招生宣传画册、专业宣传彩页、招生简章等形式，简要介绍专业人才培养规格和定位以及人才培养方案等，

让学生对专业有一个较为全面和清晰的认识。新生入学后，班主任会立即通过班会、座谈交流等方式，就专业人才培养方方面面的情况向学生作详细介绍。在校学习期间，所有教育教学和社会实践活动，均紧紧围绕专业人才培养方案来执行和落实。

2017级	2018级	本地生源	外地生源	总数
9	40	23	26	49



(2) 就业

本专业 2017 年开设，目前没有毕业生，为 17 级全体学生进行了一场模拟面试，指导学生写简历，注意面试技巧；指导学生在顶岗实习期间应学习那些知识和职场的注意事项，为学生就业打下坚实的基础。

(3) 专业教学质量

教学质量是专业发展和生存的生命线，教学质量的监控主要从以下方面：

我专业以市场为导向，以职业能力培养为根据，结合专业教学团队、实训基地、校企合作等情况，完善了专业人才培养与课程建设、实训基地建设、社会服务能力建设等方面的诊改机制，使专业人才培养质量更加符合区域经济和社会发展要求。2019年为企业员工、外来务工人员开展技能培训工作，年培训量达3000余人次。通过主动送教、送科技、送特色项目下乡，为当地农民实施培训。多年来面向社会广泛开展建筑行业建造师培训、“八大员”岗位技能培训及继续教育培训、特别工种培训，年接受各类职业技能培训达2000人以上，成为鄂西北地区建设行业重点职业培训机构。

2) 教学团队的建设。2019年加大开展校本培训、远程培训、脱产培训的力度，组织教师积极参加中、高职“市培计划”、“国培计划”的培训，为教师向“双师型”发展提供平台。组织了我校教师到区内外兄弟院校进行诊改调研或考察学习10人次；学校自行组织的诊改培训3次。

序号	主办单位	培训内容	培训者	时间
1	建筑工程系	教研室“说课”大赛	全体教师	2019.4月-5月
2	建筑工程系	钢筋绑扎培训	全体教师	2019.6
3	湖北省教育厅	工程造价	邓世雨、张赟	2019.7
4	湖北省教育厅	建筑装饰	龚倩倩	2019.7

3) 课堂教学，每学期安排有期初、期中、期末三次教学检查，开学前，每一门课程的课程标准、授课计划、教案、实践教学大纲等

都必须准备齐全，在授课期间，学院二级督导组不定期推门听课，随时检查教案、教学日志、教学进度是否与授课计划吻合等，教研室组织老师相互听课评课，定期召开学生座谈会，听取学生对课堂教学的意见和建议，并及时反馈给老师，期末考核由学院统一安排，严格按照学院要求执行，成绩出来后，每位任课教师写一份成绩分析报告。

4) 教学资源建设，教材选用按照“襄阳汽车职业技术学院教材选用规范”选用优质教材，禁止不合格的教材进入课堂，由专业教师、行业专家经过规范程序择优选用教材；建设、配备与本专业有关的音视频素材、教学课件、数字化教学案例库、虚拟仿真软件、数字教材等专业教学资源库，种类丰富、形式多样、使用便捷、动态更新、满足教学。同时结合新兴产业、新职业、新岗位开发校本课程，并将编写后的校本教材交给企业专家审定，保证教材理论与实际的结合，能够反映企业的最新技术。目前，学校已完成建筑工程定额计算规则、工程识图实训等4本校本教材的编写。

(五) 本专业上轮诊改改进措施实施后的成效

本专业上轮诊改改进措施实施后的改进成效如下：

2017-2018 年度			2018-2019 年度
诊断要素	诊断结论	拟采取的改进措施	改进效果
1. 专业建设规划	1. 专业建设规划与学校总体规划的相吻合； 2. 实践课程少，开出率低，无实训记录单	1. 2018 年暑假选送部分教师到企业接受专业培训； 2. 完成人才培养方案的修订，增加实践教学课时数，提高学生的动手	完成修订 2019 人才培养方案，增加了实践课并完善了实训课程管理计划和实训项目任务单

		能力	
2. 专业设置	专业设置合理,但 2017 年专业招生不理想,报到 9 人。	和地方进行合作办学模式,扩大招生规模。	2018 年专业 40 名在籍学生,较 2017 年有增长。
3. 专业教学团队	1. 教师队伍较稳定,定期开展教学研讨活动,但教师科研能力较弱。 2. 教学任务重,年轻教师多,缺乏专业培训。	每年暑假组织教师积极参加国培、省培,使青年教师尽快成长。	2019 暑假,三名教师参加了武汉城市建设职业技术学院的国培。
4. 专业诊改	专业诊改、课程诊改、教师诊改脱节,条理不清晰。	能抓住要点进行诊改	1. 师不定期去企业调研; 2. 建立专业诊改体系
5. 专业实践条件	1. 仿真软件及教学资源平台均已搭建完成,但是利用率不高, 2. 教材内容陈旧 3. 校外实习实训基地管理规范,	1. 加强校内实训基地的建设,增加设备投入,尽可能满足教学。 2. 寻求规模大,专业对口的企业合作;	1. 近三年来的新编教材,同时教材中有可用手机直接扫描查看的相关微课及习题资源,方便学生的学习。 2. 利用假期对教师进行了仿真软件使用培训

二、自我诊断与改进报告表

诊断内容	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
------	--------	------	----------

1. 专业设置	<p>设置专业是否开展区域市场人才需求调研。本专业是否属于推动国家产业发展急需的示范专业、制造业十大重点领域或《湖北省创新发展行动计划实施方案》19 大类专业布局</p>	<p>目标达成：100%</p> <p>1. 专业设置前对襄阳地区相关行业和产业以及市场人才需求做了广泛调研并形成了调研报告。</p> <p>2. 专业的设置符合互联网时代的发展，基本适应新技术、新模式、新业态发展实际；属于推动国家产业发展急需的专业。</p> <p>3. 能够以产业或专业（群）为纽带，推动专业人才培养与岗位需求衔接；</p> <p>问题：没有社会影响力。</p> <p>原因：专业建设时间短，规模小，没有参加省级及以上重点专业和特色专业的建设，</p>	<p>1. 与企业紧密合作，加强专业建设，扩大招生规模；</p> <p>2. 2019 年度组织学生参加省市和国家级技能大赛，增加专业的社会影响力。</p>
2. 专业建设规划	<p>是否具有本专业集群的建设（发展）规划。专业建设规划是否符合产业、学校、岗位的发展实际，具有可行性。职业核心职业能力（专业能力）表述是否清晰。专业建设目标和标准是否量化；指标涵义及范围是否明确；</p>	<p>目标达成：100%</p> <p>1. 有 2017-2019 专业建设方案；</p> <p>2. 人才培养方案经过专业委员会论证通过，职业核心能力，描述清楚、准确。</p> <p>问题：无专业集群的建设规划。</p> <p>原因：对专业集群重要性认识不够，没有团队。</p>	<p>1. 组建团队通过企业、行业调研分析研判，制定信息技术专业群建设方案，推动专业发展向集约化发展</p> <p>2. 与新申报专业共同构建专业基础互通、专业课程共建、师资培养能力提升、实训基地共享的建设体系</p>

	指标体系是否完整。		
3. 专业人才培养方案	<p>是否依据年度的社会调研分析，修改完善专业人才培养方案。人才培养方案制（修）订过程中，专业团队是否多次与行业、企业人员沟通。院（系、部）是否组织企业人员和教学专家开展人才培养方案的内部（前期）论证。校外实习、实训基地是否签有协议，合作单位是否相对稳定，数量上是否能够满足需要。是否开设创新创业教育专门课程群。</p>	<p>目标达成：</p> <p>1. 人才培养方案制（修）订不够完善</p> <p>2. 校外实习、实训基地均签有协议，合作单位稳定，数量上满足需要。</p> <p>问题：没有开设有创新创业教育课程。</p> <p>原因：没有相关授课教师</p>	<p>1. 深入企业调研，修订和完善专业人才培养方案；</p> <p>2. 增设创新创业教育专门课程群，培训授课教师，并提高综合素质课程的开课率。</p>
4. 专业教学团队	<p>专业教学团队是否由学校专任教师和来自行业企业的兼职教师组成。专业教学团队是否坚持集体备课，是否定期开展以教学法为主的教研活动，是否随时检查教学进度的执行情况。</p>	<p>目标达成：</p> <p>1. 专业教学团队主要由学校专任教师组成。</p> <p>2. 坚持集体备课，定期开展以教学法为主的教研活动，每四周检查教学进度的执行情况。</p> <p>问题：教学团队集体备课，教法学习教研活动频次低、流于形式。</p>	<p>1. 每年暑假组织教师积极参加国培、省培，使青年教师尽快成长。</p> <p>2. 引进企业有丰富经验的教师作为专业带头人。</p> <p>3. 增加师资建设投入，通过校、市、区等各级培训，促进教师专业技能提升，培养更多的专</p>

		<p>原因：教研室负责人认识不足，教师应付心理严重。</p>	<p>业带头人和骨干教师</p>
5. 专业实践条件	<p>专业教学标准（或人才培养方案）规定实习实训设备品种是否齐全。实习实训设备是否处于可用状态。各类实践教学的项目指导书是否齐全、完整，记录是否规范。</p>	<p>目标达成：1. 人才培养方案规定的实习实训设备品种齐全，处于可用状态。 2. 各类实践教学的项目均有指导书，记录完整规范。 3. 校外实习实训基地管理规范</p> <p>问题：基地数较少，校内部分设施老化陈旧</p> <p>原因：实训室设备无人管理维护，实训课程老师零散，没有与课程负责人联系起来，设备成套率低</p>	<p>1. 加强校内实训基地的建设，增加设备投入，尽可能满足教学。 2. 寻求规模大，专业对口的企业合作；</p>
6. 专业教学资源建设	<p>培养方案中设置的课程是否都有课程标准，在名称上是否保持一致。专业教研室是否组织企业人员和教学专家对课程标准进行论证。选用的教材是否符合课程标准的要求。</p>	<p>目标达成：1. 培养方案中设置的课程都有课程标准，名称保持一致。 2. 选用的教材符合课程标准的要求</p> <p>问题：教学资源库利用率不高</p> <p>原因：课程标准建设制度未建立</p>	<p>1. 每学年对所有课程的课程标准修订完善，提高人才培养质量； 2. 加大教学资源库的利用，鼓励教师录播</p>
7. 产教融合、	<p>本专业是否成立有专业教学指导委员会。专业教学指导委</p>	<p>目标达成：本专业成立有专业教学指导委员会。由教学经验丰富的教师、学院领导</p>	<p>1. 聘请企业业务骨干担任专业兼职教师，提高专业人才培养质量。</p>

校企合作	员会成员中是否有行业、企业的代表参与。合作企业业务骨干是否担任专业兼职教师。	和部分企业人员组成的团队，对各专业人才培养方案进行论证和修订 问题： 企业骨干担任兼职教师人数少。 原因： 校企合作深度不够	2. 学校实行“顶岗实习”、“订单培养”、“1+X证书”培养模式，学生在校学习与到企业顶岗实习相结合。
8. 中高职衔接	专业开展“3+2”联合办学是否有专业设置论证报告、专业人才培养方案、“3+2”联合办学协议。本专业是否举行中职阶段学习期满后的测试或考核，考核结果是否在校内公示。	目标达成： 本专业对中职阶段学习期满后测试考核 问题： 1. 中专第一年制定3+2工程造价专业，尚未制定“3+2”专业人才培养方案 2. 本专业对中职阶段学习期满后测试考核，但考核结果没有公示。 原因： 专业规模小，近两年招生规模有所增大，专业影响力不够	1. 19年制定了“3+2”及技能高考的专业人才培养方案 2. 中职阶段学习期满后组织测试考核并对考核结果公示
9. 专业创新发展	人才培养模式是否具有科学性、理念是否具有先进性、内容是否具有创新性、推广是否具有普适性（可复制性）。	目标达成： 通过调研走访制定了专业人才培养方案。 问题： 产教融合合作推广难度大 原因： 合作机制不完善	2019年下学期，将企业实践项目引进课堂，并由企业骨干亲自指导，充分发挥企业的主体作用。
10. 现代学徒制人	与企业是否签订现代学徒制合作协议。	目标达成： 未与企业签订现代学徒制合作协议。 问题： 未找到合适企业进行现代学徒制合作。	校企共同研讨制定相关政策，鼓励现代学徒制。

<p>人才培养模式</p>		<p>原因：企业忙于生产，不重视人才培养过程，缺乏政策支持。</p>	
<p>11. 人才培养质量</p>	<p>毕业生是否符合人才培养方案规定的毕业要求。就业岗位是否有明确的岗位定位及升迁通道。雇主满意度否有所上升。</p>	<p>目标达成：1. 本专业毕业生基本符合人才培养方案规定的毕业要求 2. 就业岗位有明确的岗位定位及升迁通道</p>	<p>1. 为适应社会需要，鼓励学生考职业技能证书。 2. 加强专业建设，提高人才培养质量，提升雇主对本专业毕业生的满意度。</p>
<p>12. 专业教学与管理</p>	<p>院（系）领导是否定期参加专业教学工作会议，是否坚持巡课和听课制度。专业教学管理、教学质量监控方面是否有具体的措施。专业带头人是否坚持给新生上专业认知的第一课。教学日志、教学总结、试卷、试卷分析报告、实验报告、实训（实习）报告、毕业设计（论文）等专业教学管理的信息档案是否有完整。</p>	<p>目标达成：1. 系领导定期参加专业教学工作会议，坚持巡课和听课制度。三期教学检查，院系领导、教学督导组，部分教师都会参加检查和座谈，并详细记录活动情况，然后将检查结果再反馈给系部。 2. 制定了专业教学管理、教学质量监控措施。每四周进行一次考核并公布排名 3. 学日志、教学总结、试卷、试卷分析报告、实验报告、实训（实习）报告、毕业设计（论文）等专业教学管理的信息档案完整。 问题：没有专门设学生信息员</p>	<p>1. 18、19级各班选定了学生信息员 2. 坚持每月一次的教学考核考评制度，使专业教学与管理更加完善。</p>

		原因： 每四周所有学生对教师进行考评打分	
13. 专业 建设 整体 评价	本专业招生人数、报到人数、毕业生数是否环比上升。本地就业率、省内就业率是否稳定。	目标达成 1. 通过招生宣传及专业优势，本专业招生人数、报到人数、毕业生数呈逐年上升。本地就业率、省内就业率稳定。 问题： 招生规模小 原因： 影响力知名度小	1. 每年组织学生参加省赛和国赛，力争取得好的成绩，扩大影响力，提高专业知名度； 2. 定期为技能高考学生进行专业讲解，让学生了解本专业的行业发展前景及发展趋势，了解职业岗位的需求，降低学生流失率。

专业负责人：

院长（主任）审核：

2019 年 12 月 13 日