

湖南省高等职业院校 内部质量保证体系自我诊断报告

学校名称：长沙职业技术学院

一、学校诊改工作概述

根据教育部、省教育厅关于职业院校教学工作诊断与改进相关文件精神，我校自 2017 年起，全面启动学校内部质量保证体系诊断与改进工作。三年来，学校构建了“五纵五横一平台”的内部质量保证体系，形成了“衔接紧密、互相呼应”的目标链与标准链，建立了“8”字型质量改进螺旋，健全了内部质量保证运行制度体系，完善了与内部质量保证体系相适应的考核激励机制，形成了以“立德精技、尚学笃行”校训为引领、以“雷锋式职业人”培养为特色的“三全育人”质量文化，切实履行了质量保证主体责任，有效提升了学校治理能力和人才培养质量。

（一）两链打造与实施

1. 打造目标链

学校制定了“十三五”事业发展规划和 11 个专项规划、4 个二级学院规划、28 个专业建设方案、282 门课程建设方案、486 个教师个人发展规划和 8957 个学生个人成长规划，建立了较为完备的规划体系，将规划建设目标逐级逐年分解，形成了学校、二级部门、教师和学生“上下衔接”，专

业、课程、教师、学生各层面“互相呼应”的质量管理目标链。

2. 完善标准链

学校开展了制度“废改立”工作，废掉了不合时宜的制度99项，新出台制度90项，修订制度163项，共审定制度289项，完善和规范了60项业务流程，颁布了32个部门180个岗位的工作职责和岗位工作质量标准；完善了22项专业建设相关标准，制定了28个专业教学标准，修订了28个专业人才培养方案；完善了10项课程建设与管理标准，修订（制定）了260门课程标准；制定和完善了20项教师发展与评价标准；制定了8项学生发展与综合素质测评标准，形成了全面覆盖、切合实际的标准链。

（二）螺旋建立与运行

1. 建立螺旋

学校以人才培养质量为核心，以人才培养数据采集工作平台和相关业务系统为支撑，结合自身实际，建立了“目标—标准—设计—组织—实施—诊断—激励—学习—创新—改进”的诊改大循环和实时“监测—预警—改进”的动态纠偏小循环，组成了大小循环联动的“8”字型质量改进螺旋，并在五个层面分别以1年为小周期、3年为大周期实施诊改。

2. 运行实施

（1）学校层面

学校建立了质量保证委员会，成立了质量管理中心，制定了实施方案，从办学条件等9个维度设置了58个质控点，

常态化开展了诊改学习、工作推进、督导反馈、绩效考核等工作。以各业务系统为数据来源，每年对各职能部门和二级学院（部）工作任务完成情况进行采集分析、监控预警、诊断考核、持续改进，考核结果与部门绩效挂钩。三年来，学校累计举办了 22 场专题培训会，召开了 30 次诊改工作专题会议，出刊了 109 期教学周报、26 期教学月报、26 期质量简报，给全校教师发放了 1194 册诊改书籍、611 册诊改知识手册，组织 594 位教职员工进行了诊改知识测试。

（2）专业层面

学校成立了专业诊改专项小组，制定了学校、二级学院和专业的建设规划或建设方案。从规划与标准建设等 9 个维度设置了 48 个专业建设质控点，对学校 28 个专业进行了质量诊改。常态化开展了专业调研、专业论证、专业动态调整、专业分级认定和专业考核等工作。组织了 30 场专业论证会，聘请校外专家 150 人次进行专业建设第三方诊断，对专业进行循环诊改，考核结果纳入部门和个人绩效。

（3）课程层面

学校成立了课程质量诊改专项小组，制定了课程建设方案，从课程目标等 6 个维度设置了 31 个课程建设质控点，对课程建设与实施情况进行诊改；常态化开展课程设置论证、课程标准制定、课程分级认定、督导评教评学等活动。先后组织了 213 人次校外专家对课程进行第三方诊断；组织校级领导、各级督导和校外专家听课评课达 1000 余堂次，对全校课程开展循环诊改与考核，考核结果纳入部门和个人

绩效。

（4）教师层面

学校成立了师资发展诊改专项小组，制定了师资发展方案，从培育师德师风等6个维度设置了21个师资发展质控点，对师资队伍建设情况进行循环诊改。同时，学校构建了“4个维度5层级11梯度”教师个人发展标准体系，实施了名师工作室建设工程，建立了青年教师导师制、教师成长发展培训和教学能力竞赛等机制，开展了青年教师拜师、辅导员职业能力建设、信息化素养提升、教师职业能力竞赛和管理骨干培训等一系列教师成长发展活动，从师德修养等4个维度，设置了24个质控点，对486名教师个人发展进行循环诊改，考核结果纳入部门和教师个人绩效。

（5）学生层面

学校成立了学生发展诊改专项小组，制定了学生成长发展规划，建立了学生发展标准，从机制建设等4个维度设置了36个学生发展质控点；常态化实施了“雷锋式职业人”素质训练工程和大学生“第二课堂”成绩单制度，组织了“无偿献血”等志愿服务活动和“三下乡”等社会实践活动，打造了“七色花”团建品牌，举办了丰富多彩的校园文化活动，对8957名学生进行循环诊改，考核结果计入学生个人成长记录，纳入班级辅导员绩效。

（三）引擎驱动与成效

1. 完善机制引擎

一是以学校章程建设为统领，按照5个层面诊改要求全

面清理诊改制度文件，汇编制度 289 项，形成了全面覆盖的制度体系，为诊改工作提供了制度保障驱动；二是强化了过程监控，通过采取常规与专项相结合、数据分析与现场诊断相结合等方式，为诊改工作提供了过程监控驱动；三是完善激励机制，将诊改工作成效纳入绩效考核评价体系，年初将质量诊改任务下达到各部门和个人，年中对质量诊改相关工作进行监测、督导和反馈，年终对质量诊改任务完成情况进行考核性诊断，考核结果纳入部门和个人绩效，为诊改工作提供了强有力的绩效考核驱动。

2. 建设文化引擎

学校凝练了“立德精技，尚学笃行”的校训，形成了“勤奋务实，团结文明”的校风、“教书育人，敬业爱生”的教风、“勤学善思，砺能致用”的学风，锻造了“坚苦自立，奋进图强”的学校精神。学校将树立质量目标、制定质量标准、完善质量考核办法贯穿于人才培养质量管理全过程，融入具体的部门管理和师生行为中，打造了以学生为中心、以提高人才培养质量为目标的质量理念，形成了具有长职特色的“三全育人”质量文化，努力做到“人人、处处、事事、时时”对质量负责，为诊改工作提供了质量文化驱动。

（四）数据采集与应用

学校制定了“十三五”信息化建设规划，对数据采集与应用分析进行了顶层设计。依托人才培养工作状态数据采集与管理平台，紧密对接教学管理、智慧教学、财务管理、资产管理、图书管理、招生就业管理、学生管理等 14 个应用

系统，将已有应用系统和新建应用系统进行深度整合，基本实现了数据采集的可追溯和数据共享，为师生提供了便捷的数字化环境，为学校管理、教学、学工等核心工作的质量诊改提供了基础支撑。

（五）诊改成效与问题

1. 诊改成效

通过三年诊改，在学校领导的高度重视下，经过全体师生的共同努力，建成了“全员参与、全过程监控、全方位评价”的学校内部质量保证体系。学校诊改周期目标达成度为91.38%，学校改革发展成绩喜人。

（1）专业建设不断提质

三年来，学校建立了专业动态调整机制，撤销了物流管理等7个专业，停招了网络营销等4个专业，新增了智能控制技术等8个专业，专业总数控制在28个专业以内，所有专业均纳入专业群；建立了4个校级重点建设专业群，认定了6个校级重点专业，4个校级特色专业，立项了特殊教育、现代装备制造与服务、智慧商务服务3个省一流特色专业群；建设了“早期教育”和“雷锋精神传承与创新”2个省级职业教育教学资源库。校企共建了121个校外实训基地。教育部“高等职业教育创新发展行动计划（2015-2018）”认定骨干专业3个，生产性实训基地1个；教育部1+X等级证书试点项目20个，覆盖了我校27个专业；省级现代学徒制试点项目2个；《建设工程管理专业人才培养方案》在2019年湖南省专业人才培养方案抽查与评比中被评为“优秀等

级”，《退役军人机械制造与自动化专业人才培养方案》被湖南省教育厅选定参加教育部优秀人才培养方案评选，行业、企业和社会对我校专业质量的认可度大幅提升。

（2）课程建设成效斐然

三年来，学校着力推进了课程教学与信息技术深度融合，在超星泛雅、智慧职教等平台上建设了160门在线开放课程，平台访问量突破5217.8万人次，课程资源数达到105735个；开展了课程认定工作，认定了118门优质课程、33门校级精品课程，其中市级精品资源共享课程17门、省级精品在线开放课程9门（4门认定、5门建设），2本教材被评为湖南省职业教育优秀教材，课程建设成效斐然。

（3）师资水平明显提升

三年来，学校师资结构不断优化，生师比稳定在16:1左右，具有研究生学位教师占专任教师比例达到57.7%，专任教师中双师素质教师比例达到73.02%，高级职称教师比例达到31.75%，校外兼职教师比例达到28.8%。教师教学能力快速提升，三年共获得了40项省级教师职业能力竞赛奖项。教师科研能力不断增强，三年共立项了121项院级、98项市级、38项省部级教研科研项目，获国家知识产权局实用新型专利授权104项、软件著作权22项，发表论文977篇，其中核心期刊发表论文28篇，获市级以上成果15项。教师整体素质大幅提升，立项建设了29个校内名师工作室，助力100余名年轻教师成长；培养了湖南省青年骨干教师7名，国内访问学者5人，高级职称人数增加42人；共立项了3

个省级专业教学团队，涌现了省级“名师工作室”主持人罗慧玲，全国教育系统职业道德建设标兵、湖南省先进工作者罗浪，省级“双带头人标兵”张良，国赛一等奖优秀指导教师刘建娥，“网红教师”谢金云等一大批优秀教师，学校师资水平明显提升。

（4）人才培养质量显著提高

三年来，学生技能竞赛成绩逐年攀升，共获得省级以上技能竞赛奖 113 项，其中 2017 学年 27 项，2018 学年 42 项，2019 学年 44 项。特别是 2019 年，学校学生技能竞赛综合成绩位居全省第 5 名，首次获湖南省学生技能竞赛团体二等奖，5 个项目代表湖南省参加全国职业院校技能大赛并获得 1 个一等奖、4 个二等奖的优异成绩。三年累计，学校学生共获得全国职业院校技能竞赛奖 8 项。2019 年，学生技能抽测合格率、毕业设计抽查平均合格率均达到 100%。学生创新创业能力逐步增强，2019 年获市级以上创新创业竞赛奖 9 项，获奖数量是 2018 年的 3 倍。学生综合素质不断提高，学生参与“第二课堂”活动人数达 747609 人次，共有 9534 名学生获得了“第二课堂”成绩单，在大学生综合素质竞赛中共获得省级以上奖励 45 项、市级奖励 26 项，涌现了“长沙市美德少年”、“长沙市道德模范”邝倩云等一批优秀学生。学生就业质量稳步提高，年终就业率稳定在 91% 以上，平均起薪从 3379 元升至 3820 元，企业对录用毕业生满意度稳定在 98% 以上，学生个人成长诊改参与率 100%，学生和家长对学校的满意度稳定在 95% 以上。

(5) 治理效能有效凸显

学校通过创新治理机制、完善治理制度、制定治理标准，强化绩效考核，治理能力得到有效提升。学校被评为“全国网络影响力 50 强高职院校”，被立项为湖南省“平安校园”建设单位、“湖南省现代学徒制试点单位”；先后荣获“湖南省高校学生思想政治教育研究与实践先进单位”、“长沙市文明标兵单位”、“长沙市综治考评优秀单位”、“长沙市教育系统党风廉政建设考核优秀单位”、长沙市“学校领导班子和工作绩效考核一等奖”等荣誉称号，治理效能显著提升。

(6) 服务能力不断增强

三年来，学校积极开展扶贫助残服务，对口支援龙山县第一职业中学，为 386 名听障学生提供了免费教育，荣获“长沙市脱贫攻坚专项记功奖励”；先后与远大住工集团、影创科技集团、湖南科瑞特科技有限公司等数十家企事业单位合作成立了远大住工学院、混合现实（MR）产学研培协同创新中心和长沙市人工智能产业技术研究院等机构，校企合作开展技术研发与推广服务。先后举办了 6 期国培班，共培训了 600 多名特教教师；招收了 1000 名退役军人；提供了 31631 人日社会培训服务，为长沙产业园区输送了 6000 多名高素质技术技能人才。先后承办了全国高等院校 BIM 应用技能大赛、湖南省学生职业技能竞赛、湖南省首届国家通用手语应用大赛等 10 余项大型赛事，为各级教育主管部门和职业院校提供了赛事组织服务，得到了社会各界的充分肯定，学校

的社会服务能力不断增强。

2. 存在问题

(1) 目标标准链需进一步优化。质量诊改的目标链、标准链仍需进一步完善，部分标准还需继续量化、细化、科学化。

(2) 平台建设需进一步推进。需加快推进质量诊改数据平台的建设，达到数据实时采集，实现大数据分析决策。

(3) 激励机制需进一步完善。质量诊改激励机制还有待进一步创新，绩效考核与分配方案有待进一步完善。

(4) 服务能力需进一步提升。订单人才培养比例较低，影响了毕业生本地就业率；社会培训人次较少，不能满足园区企业的需求。

二、学校自我诊断表

诊断内容	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
两链打造 与实施	<p>1. 学校发展规划是否成体系，是否制定学校事业发展规划、专业（群）建设规划、课程建设规划、师资队伍建设规划等，学校机构职责是否明确，是否建立岗位工作标准。规划和标准是否执行有效。</p> <p>2. 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；学校是否制定专业教学标准等。目标与标准是否明确并可检测。</p> <p>3. 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；学校是否制定课程标准等。目</p>	<p>1. 目标达成情况</p> <p>（1）学校制定了“十三五”事业发展规划和“十三五”专业建设规划、课程建设规划、师资队伍建设规划、学生成长规划、信息化校园建设规划等 11 个专项规划及 4 个二级学院发展规划，形成了学校“十三五”发展规划体系。按照规划分年度建设任务，结合上级布置的重点工作，形成学校每年度党政工作要点，并将其逐级分解到各二级单位；各二级单位根据本部门建设方案和所承担的年度建设任务，确定部门年度工作目标、制定年度工作计划；各二级学院组织全院师生依据相关规划制定各专业、课程和个人三年发展规划，形成了“上下贯通”的“目标链”，有效保证了规划的落地实施。学校进行了部门机构重组，明确了 32 个部门职责、180 个岗位工作职责与工作标准；完善了 289 项规章制度和 60 个工作流程；每年年底按照部门绩效考核管理办法、干部和职工年终考核办法等进行考核，规划和标准得到有效执行。</p> <p>（2）学校以“十三五”事业发展规划为引领，从具体实际出发，制定了学校“十三五”专业建设规划，确立了合格专业、重点专业、特色专业三级专业建设目标；各二级学院根据学校“十三五”专业建设规划和二级学院“十三五”建设规划，从自身实际出发，制定了二级学院专业建设方案；各专业根据学校专业建设规划和二级学院专业建设方案，结合各专业具体情况，深入开展调研，制定了各专业建设方案，细化年度工作任务，从而形成了上下契合的专业目标链。同时，学校紧密对接国家、省、市有关专业建设要求和行业产业标准，结合学校实际，制定了各个层级专业建设标准与考核评价标准、人才培养方案体例标准、毕业设计标准、实习实训基地建设标准等共 22 个专业建设相关标准；制定了 28 个专业的专业教学标准、人才培养方案及其他专业教学相关标准，形成了较为完备的专业标准链。专业建设目标和标准切合实际、具体明确，可测可量。</p> <p>（3）学校根据“十三五”事业发展规划和专业建设规划，编制了学校“十三五”课程建设</p>	<p>1. 认真学习贯彻国家、省市职业教育改革和发展相关文件，不断更新职业教育理念。尤其是要深入学习贯彻《国家职业教育改革实施方案》和《教育部财政部关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》等文件精神，准确把握新时代党和国家对职业教育改革发展的要求和世界职业教育改革发展的趋势，更好地指导学校事业的发展。</p> <p>2. 要紧密对标国家、省市和行业企业有关标准，对接园区产业发展要求，结合学校办学定位和办学实际，进一步优化目标链和标准链，强化目标链、标准链的衔接性和科学性。</p>

诊断内容	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
	<p>标与标准是否明确并可检测。</p> <p>4. 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与之相应的目标与标准。目标与标准是否与自身基础适切，是否明确并可检测。</p> <p>5. 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>	<p>规划，确立了合格课程、优质课程、精品课程三类课程建设目标；各二级学院（教学部）根据学校“十三五”课程建设规划、二级学院（教学部）“十三五”建设规划和专业建设方案，结合自身具体实际，制定了二级学院（教学部）课程建设方案，并将建设任务分解到每年，从而形成了较为完整的课程建设目标链。同时，学校还从具体实际出发，制定了包括课程建设标准与考核评价标准、课程标准（体例）、教材选用标准、课堂教学质量标准及评价标准等在内的10个课程建设与课程实施相关标准，修订了260门课程标准，建立了较为齐备的课程标准链。课程建设目标和标准切合实际，具体明确，可测可量。</p> <p>（4）每位教师根据学校“十三五”专业建设规划、师资队伍规划建设规划、课程建设规划和各二级学院“十三五”建设规划、专业与课程建设方案，结合自身实际，制定了个人三年发展规划及年度任务分解，明确了自身三年的发展目标和每年的具体任务。同时，为促进教师个人发展，学校完善了教师职业行为准则等22项教师管理制度，构建了“4个维度5层级11梯度”教师个人发展标准体系，制定了20项教师发展相关标准，形成了较为系统的教师发展目标链和标准链。教师个人发展目标切合学校和各二级学院（教学部）师资队伍规划建设规划、专业和课程建设规划或方案相关要求，教师个人发展目标与标准契合教师自身基础，目标清晰，标准适切。</p> <p>（5）每位学生根据学校、二级学院学生成长规划和学生发展标准，结合专业人才培养目标要求和自身具体实际，制定了个人三年发展规划，并将目标任务细化到每一学年。学校建立了学生个人成长规划指导制度，指导学生制定个人发展计划，并定期督促指导学生进行自我监测和自我诊改。同时，学校还制定了学生自我发展标准、综合素质测评标准等8个学生发展相关标准，修订58个学生管理制度，形成了切合学生实际、较为科学合理的学生发展目标和标准体系。</p> <p>总之，学校打造了较为完备的目标链和标准链，运行有效。</p> <p>2. 存在的主要问题及原因分析</p> <p>（1）目标链、标准链的打造仍需进一步完善。部分目标与标准设置还不够科学，指标还不</p>	<p>3. 要强化质控点设置的科学性和切适性，加强质控点设置的调研与论证，根据诊改情况适当调整设置不合理的质控点。</p>

诊断内容		诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
			<p>够细化。</p> <p>(2) 部分层面质控点还有待进一步优化。质控点的设计论证还不够严密。</p>	
螺旋建立与运行	学校层面	<p>1. 学校是否建有规划和年度目标任务分解、实施、诊断、考核及改进的运行机制。是否建立学校各组织机构履行职责的诊改制度，是否有效运行。</p> <p>2. 诊断结论是否依据数据和事实获得，自我诊断报告的陈述是否明确具体，改进措施是否有效。</p>	<p>1. 目标达成情况</p> <p>(1) 学校建立了规划和年度目标任务分解、实施、诊断、考核与改进机制，以1年为小周期、3年为大周期建立“8”字型质量改进螺旋。每年根据学校“十三五”事业发展规划及其年度任务分解，结合上级部门重点工作任务，形成学校年度党政工作要点并逐一分解落实到各部门；各部门根据本部门职责、部门建设规划、所承担的年度建设任务，确定部门年度工作目标，制定年度工作计划，将工作细化到月，任务落实到人。</p> <p>(2) 学校制定了32个部门职责、180个岗位工作职责和岗位工作标准，建立了较为完备的部门和岗位履职情况考核标准。学校全面开展了制度的“废、改、立”工作，共废除制度99项、修订制度163项、新增制度90项，规范了60项工作流程，对289项制度进行了整理汇编，形成了较为完备的制度体系。学校各项管理制度和工作标准全面实施，运行有效。</p> <p>(3) 学校从办学条件、专业建设、师资队伍、人才培养质量等9个维度设置了58个质控点，明确了目标值、标准值和预警值，以人才培养工作数据采集与管理系统以及其他业务系统为支撑，每年对各部门目标任务完成情况进行数据采集、分析诊断和考核改进。学校基于数据分析和工作事实撰写自我诊改报告，对诊改的两链打造、螺旋建立与运行、引擎驱动与成效、数据采集与应用等情况进行深入分析，总结经验与成效，查找问题与不足，提出对策与措施。自我诊改报告陈述具体明确，改进措施切实有效。</p> <p>(4) 学校周期诊改目标达成度为91.38%，诊改有效。</p> <p>2. 存在的主要问题及原因分析</p> <p>(1) 诊改制度还不够完善。诊改工作处于探索前行阶段，制度有待在实践中检验优化。</p> <p>(2) 诊改激励机制还有待健全。受传统体制机制影响，激励机制的效能还没有达到预期目标。</p>	<p>1. 加强制度建设，进一步完善诊改相关制度，并强化执行。特别是要根据新形势下职业教育改革发展的要求，进一步加强学校质量管理与质量考核相关制度建设，在学校质量诊断与改进具体实践中不断检验和完善各项诊改制度。</p> <p>2. 进一步健全学校诊改运行机制和激励机制，完善部门绩效考核方案、部门工作质量考核办法、实施细则和考核标准。</p> <p>3. 加大信息化校园建设投入，加快推进数据平台建设，尽快建立学校数据中心，强化数据集成与共享应用。</p>

诊断内容	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
专业层面		(3) 数据平台建设进程较为缓慢。受建设资金等因素影响, 数据平台建设没有按预算进度推进。	
	<p>1. 专业(群)是否建立了诊改运行制度, 是否按预设周期开展了诊改, 诊改周期是否合理, 是否有助于目标达成。</p> <p>2. 1个专业群或6个专业是否按预设周期完成诊改工作。</p> <p>3. 诊断结论是否依据数据和事实获得, 自我诊断报告的陈述是否明确具体, 改进措施是否有效。</p>	<p>1. 目标达成情况</p> <p>(1) 学校建立了专业诊改运行制度, 制定并完善了《专业设置及动态调整管理办法》和《专业建设考核评价标准》等专业管理制度与标准, 建立了以1学年为小周期、3学年为大周期的“8”字型专业诊改螺旋, 循环开展专业诊改, 诊改周期符合高职人才培养具体实际, 大小诊改周期设置基本合理, 有助于专业诊改目标的达成。</p> <p>(2) 学校所有专业均按照预设周期开展了诊改工作。现有专业全部按照专业建设方案和专业建设相关制度与标准, 围绕周期和年度建设目标任务开展了诊改工作。参与复核的6个专业中, 特殊教育、机械制造与自动化、计算机网络技术3个专业分别为特殊教育、现代装备制造与服务、智慧商务服务三个省一流特色专业群中的核心专业, 汽车运用与维修技术专业是学校的特色专业, 学前教育专业和建筑工程技术专业为学校重点建设专业。这6个专业均根据学校“十三五”专业建设规划、各二级学院“十三五”建设规划和专业建设方案, 结合自身实际, 制定了专业建设方案, 进行了年度任务分解, 并按照预设周期, 完成了专业循环诊改。</p> <p>(3) 学校从规划与标准建设等9个维度设置了48个专业建设质控点, 明确了目标值、标准值、预警值, 人才培养工作数据平台和其他相关业务系统为支撑, 对专业建设目标和任务完成情况进行动态监控、预警纠偏, 开展循环诊改, 撰写诊改报告, 总结建设成效, 分析存在的问题, 制定改进措施。上一学年未完成的目标纳入下一学年诊改任务, 本轮专业诊改未完成的任务纳入下一轮诊改。专业自我诊断报告陈述具体明确, 改进措施切实有效。</p> <p>(4) 学校专业周期诊改目标达成度为93.75%, 诊改有效。</p> <p>2. 存在的主要问题及原因分析</p> <p>(1) 专业结构有待进一步调整。受多校合并等因素影响, 学校专业群内专业与专业间耦合</p>	<p>1. 进一步优化专业结构。深入开展专业调研, 切实把握长沙区域经济社会发展要求和园区产业转型升级对技术技能人才的知识、能力和素质要求, 动态调整和优化学校专业结构, 进一步增强学校专业与园区产业的契合度。</p> <p>2. 加强专业实习实训场地建设, 建立健全各专业实习实训体系, 完善各专业实习实训设施, 提高学生实践操作的能力。</p> <p>3. 推进校企合作和产教融合, 加强专业教学团队建设, 提升专业教师社会服务能力, 增强学校专业的社会服务能力。</p>

诊断内容		诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
			<p>度不高，个别专业群内专业较多且较分散，学校专业结构有待进一步调整优化。</p> <p>(2) 专业实训体系有待进一步完善。学校部分新建专业还没有建立全面系统的实训体系。</p> <p>(3) 专业社会服务能力有待进一步提升。专业产教融合还不够深入，部分专业还不能适应长沙产业园区转型升级的需要。</p>	
	课程层面	<p>1. 课程是否建立了诊改运行制度，是否按预设周期开展了诊改，诊改周期是否合理，是否有助于目标达成。</p> <p>2. 12门课程是否按预设周期完成诊改工作，课程是否有代表性。</p> <p>3. 诊断结论是否依据数据和事实获得，自我诊断报告的陈述是否明确具体，改进措施是否有效。</p>	<p>1. 目标达成情况</p> <p>(1) 学校制定并完善了《课程建设与管理办法》和《课程建设考核评价标准》等课程管理制度与标准，建立了以1学年（或课程教学实际周期）为小周期、3学年为大周期的“8”字型课程诊改螺旋，各课程均按照预设周期进行了循环诊改。诊改周期符合课程建设与课程实施具体情况，周期设置合理，有助于课程诊改目标的达成。</p> <p>(2) 学校参与复核的12门课程全部按照课程建设方案和相关制度标准，围绕年度建设目标任务开展了课程循环诊改，全部按照预设周期完成了诊改工作。这12门课程分别从不同课程类型、不同专业群中抽取，其中有思政课1门，公共文化课2门、专业课9门，覆盖四个专业群，具有广泛的代表性。</p> <p>(3) 学校从课程目标等6个维度设置了31个课程建设质控点，明确了目标值、标准值、预警值，依托人才培养状态数据采集平台和教务管理等业务系统，对课程建设情况进行动态监控、预警纠偏，开展循环诊改，撰写诊改报告，总结建设成效，分析存在的问题，制定相应改进措施。上年度未完成的课程诊改任务纳入下一年度诊改任务，本轮未完成的周期诊改任务纳入下一周期。在课程教学实施诊改中，学校利用在线课程平台，依照课前、课中、课后的课程教学三个环节，实施课堂教学质量在线监测和实时跟踪改进，实时采集学生出勤、作业完成、课堂测试、互动响应、学习效果等数据并进行分析，发现问题及时预警，不断优化和完善教学实施过程，提高课堂教学质量和教学效果。每学期末学校及各二级学院（部）结合课程教学测评、学生考试成绩等，开展课程教学质量考核性诊断，并将教学质量检查结果作为教师绩效考核的依据，任课教师撰写课程教学实施总结，针对问题进行改进，未完成的目标任务纳入下一个教</p>	<p>1. 进一步加强教师课程建设能力培训，加大课程建设经费投入，加快推进课程建设，着力丰富在线课程教学资源。</p> <p>2. 积极开展课程建设项目申报培训，提高课程团队整体素质，聘请园区兼职教师、技术技能大赛参与课程建设，改善课程团队结构，积极申报国家级课程建设项目，提高课程整体水平。</p> <p>3. 进一步强化教学督导工作，完善线上线下相结合的教学督导听课评课制度，在课程教学实施过程质量监控中强化现代化方法和手段的运用。</p>

诊断内容	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
		<p>学实施周期进行诊改。</p> <p>(4) 学校课程周期诊改目标达成度为 93.5%，诊改有效。</p> <p>2. 存在的主要问题及原因分析</p> <p>(1) 课程资源还不够丰富。在线课程资源建设起步较晚，积累还不够，尤其是可视性强的立体化课程资源缺乏。</p> <p>(2) 课程建设水平和质量有待进一步提升。学校目前只立项有省级和市级精品课程项目，还没有国家级课程建设项目。</p> <p>(3) 课堂教学实施过程质量监控手段有待进一步创新。受平台建设的影响，课程教学实施过程质量监控仍以传统监控方法和手段为主，现代化监控方法和手段运用有待进一步强化。</p>	
教师层面	<p>1. 教师是否建立了个人发展自我诊改制度，是否按预设周期开展了诊改，诊改周期是否合理，是否有助于目标达成。</p> <p>2. 诊断结论是否依据数据和事实获得，自我诊断报告的陈述是否明确具体，改进措施是否有效。</p>	<p>1. 目标达成情况</p> <p>(1) 学校制定并完善了《双师素质教师培养和认定办法》、《教师考核评价标准》等师资队伍管理制度，完善了教师发展相关标准，健全了教师诊改考核激励机制，建立了以 1 学年为小周期、3 学年为大周期的“8”字型教师发展诊改螺旋，诊改周期符合师资队伍建设与教师个人发展具体实际，诊改周期设置合理，有助于诊改目标的达成。</p> <p>(2) 学校从学校师资队伍建设层面和教师个人发展层面按照预设周期进行了循环诊改。在学校师资队伍建设层面，学校将师资队伍建设规划任务分解，编制年度工作计划，组织实施，动态监控，对每学年度的阶段性目标、任务实施和完成情况等进行全面分析，总结成效、查找差距、分析原因、制定针对性的改进措施与任务，形成年度诊改报告和周期诊改报告。上一学年未完成的任務纳入下一学年度，本轮诊改未完成的目標任务纳入下一輪诊改。在教师个人发展层面，学校由人事处牵头，协同各二级学院（教学部）指导每位专任教师按照学校、各二级学院（部）的师资队伍建设规划、教师发展标准，对照教师成长指标体系，结合个人具体实际，制定了教师个人三年发展规划和年度任务分解表，按照诊改周期进行循环诊改。</p>	<p>1. 创新人才引进机制，建立有利于高层次人才和紧缺型人才引进、培养与发展的工作机制，健全高层次人才和紧缺型人才引进和管理制度，努力争取财政政策支持，切实落实和保障高层次人才和紧缺型人才待遇。</p> <p>2. 积极向上级申请编制，有序解决优秀编外合同制教师的编制问题，切实解决优秀编外合同制教师流失</p>

诊断内容	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
		<p>(3) 学校围绕培育师德师风、优化师资结构等 6 个维度设置了 21 个师资队伍建设质控点, 明确了学校师资队伍建设的目标值、标准值、预警值; 从师德修养等 4 个维度设置 24 个教师个人发展质控点, 明确了教师个人发展的目标值、标准值和预警值; 依托人才培养数据采集平台和人事管理等业务系统, 开展师资队伍建设和教师个人发展循环诊改和绩效考核, 撰写学校师资队伍建设和教师个人发展年度诊改报告与周期诊改报告。学校师资队伍建设和教师个人发展自我诊断报告陈述较为具体明确, 改进措施切合学校和教师具体实际, 具有较强的针对性和实效性。</p> <p>(4) 学校教师周期诊改目标达成度为 90.48%, 诊改有效。</p> <p>2. 存在的主要问题及原因分析</p> <p>(1) 高层次人才引进面临诸多困难。学校高层次人才引进制度缺乏财政支撑, 众多上级相关人才引进政策不能较好落实, 人才待遇成了最大障碍。</p> <p>(2) 教师队伍不够稳定、人才梯队不够合理。学校人员编制有限, 编外合同制教师的流动性大, 是教师队伍不稳定的主要因素。</p> <p>(3) 教师能力有待进一步提升。部分专业课教师实践教学经验不足, 动手能力不强, 下企业锻炼不够, 教学中易出现理论与实践脱节的现象。</p>	<p>问题, 为编外合同制教师提供职业发展通道, 增强编外合同制教师队伍的稳定性。同时, 采取有力有效措施不断优化教师队伍结构, 切实解决人才梯队不够合理问题。</p> <p>3. 强化保障, 完善教师下企业顶岗锻炼相关机制, 出台相关制度, 分年分批选派教师到园区企业进行顶岗实习或挂职锻炼, 切实提升教师企业实践能力。</p>
学生层面	<p>1. 学校是否引导学生进行自我诊改, 是否按预设周期开展了诊改, 诊改周期是否合理, 是否有助于目标达成。</p> <p>2. 诊断结论是否依据数据和事实获得, 自我诊断报告的陈述是否明确具</p>	<p>1. 目标达成情况</p> <p>(1) 学校制定并完善了《学生管理规定》和《学生综合素质发展标准》等学生管理制度和标准, 根据高职人才培养周期, 建立了以 1 学年为小周期、3 学年为大周期的“8”字型学生发展诊改螺旋, 诊改周期符合学校学生发展具体实际, 诊改周期设置合理, 有助于诊改目标的达成。</p> <p>(2) 学校从学生全面发展层面和学生个人发展层面按照预设周期开展了循环诊改。在学校层面, 学校将学生成长规划任务分解, 编制年度工作计划, 组织实施, 动态监控, 对每年度阶段性目标、任务的实施和完成情况进行全面分析, 总结成效、查找问题、分析原因、制定针对</p>	<p>1. 深入推进“三全育人”“五育并举”人才培养综合改革。积极构建课程、科研、实践、文化、网络、心理、管理、服务、资助、组织“十大”育人体系, 完善育人机制, 实现各项工作协同协作、</p>

诊断内容	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
	<p>体，改进措施是否有效。</p>	<p>性的改进措施与任务，形成年度诊改报告和周期诊改报告。上一学年未完成的目标任务纳入下一学年度，本轮诊改未完成的目标任务纳入下一轮诊改。在学生个人层面，学校由学保处牵头，组织各二级学院根据学生综合素质发展标准，指导学生对个人现状进行 SWOT 分析，帮助学生制定个人成长发展三年规划和年度任务分解表，按照诊改周期进行循环诊改。</p> <p>(3) 学校紧密围绕青年大学生全面发展总体目标，聚焦机制建设、队伍建设、思想教育、学生成长、品牌建设等要素，设计了 4 个维度的 36 个学生发展质控点，明确了目标值、标准值、预警值；依托人才培养数据采集平台和学生管理系统、大学生综合素质考核系统等业务系统，开展学生发展循环诊改和绩效考核，撰写学校学生发展和学生个人成长年度诊改报告和周期诊改报告。学校学生发展周期自我诊断报告和学生个人发展自我诊断报告陈述较为具体明确，改进措施较为切实有效。</p> <p>(4) 学校学生发展周期诊改目标达成度为 94.44%，诊改有效。</p> <p>2. 存在的主要问题及原因分析</p> <p>(1) “三全育人”认识有待进一步强化。还有少数教师对全员育人存在认识误区，认为育人主要是学工人员和学生管理职能部门的事，教师的主要任务是教书，这种认识不利于“三全育人”的全面推进。</p> <p>(2) 辅导员队伍职业化、专业化水平不高。辅导员队伍还存在兼职辅导员比例过大、编外聘任制人员占比过高，年轻教师居多、部分辅导员缺乏高职学生管理经验等问题。</p> <p>(3) 劳动教育还有待全面开展。学校还没有建立科学系统的劳动教育体系，劳动教育还没有全面系统深入开展。</p>	<p>同向同行、互联互通，使思想政治工作有效融入人才培养各环节。</p> <p>2. 加强辅导员队伍建设，优化辅导员专兼职比例、强化辅导员业务培训，构建辅导员职业发展保障体系，增加编制内辅导员职数，提升辅导员队伍整体素质。</p> <p>3. 成立劳动教育工作实施小组，制定科学系统的劳动教育体系和实施方案，全面深入开展劳动教育，提高学生的劳动意识、劳动品质和劳动能力，更好地提升学生的综合素质。</p>

诊断内容	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
引擎驱动与成效	<p>1. 学校领导是否重视诊改，扎实推进，师生员工是否普遍理解诊改理念，并落实于自觉行动中。</p> <p>2. 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，体现以外部监管为主向以自我诊改为主转变的走向。</p> <p>3. 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有获得感。</p>	<p>1. 目标达成情况</p> <p>(1) 学校领导高度重视质量诊断与改进工作，成立了学校质量保证委员会、质量诊断与改进工作领导小组、质量管理办公室，建立了党委领导、校长指挥、质量保证委员会全面协调实施的质量保证组织领导机制，常态化开展了诊改学习、工作推进、督导反馈、绩效考核等工作，扎实推进内部质量保证体系建设与运行。三年来，学校建立了专门的质量诊改网站，及时推送质量诊改动态和质量诊改专家文章，累计举办了22场专题培训会，召开了30次全体校领导和中层干部参加的诊改工作专题会议，出刊了109期教学周报、26期教学月报、26期质量简报，给全校教师发放了1194册诊改书籍、611册诊改知识手册，组织594位教职员进行了诊改知识测试，指导486位教师和8957名学生开展了教师发展和学生个人成长诊改。学校师生员工普遍学习、理解了质量诊改的理念和质量诊改相关知识，并能较好地落实到自觉行动中。</p> <p>(2) 学校建立了常态化质量诊改督导制度，完善了质量诊改标准体系，制订了与内部质量保证体系相适应的部门和教职员绩效考核激励制度和考核标准，开启了常态化质量考核诊改驱动引擎，强化了质量诊改过程监督，将诊改工作成效纳入绩效考核评价体系，年初将质量诊改任务下达到各部门和个人，年中对质量诊改相关工作进行监测、督导和反馈，年终对质量诊改任务完成情况进行考核性诊断，考核结果纳入部门和个人绩效。同时，学校还建立质量诊改文化引擎，凝练了“立德精技，尚学笃行”的校训，形成了“勤奋务实，团结文明”的校风、“教书育人，敬业爱生”的教风、“勤学善思，砺能致用”的学风，锻造了“坚苦自立，奋进图强”的学校精神，将质量文化贯穿于人才培养质量管理全过程，融入具体的部门管理和师生行为中，打造了以学生为中心、以提高人才培养质量为目标的质量理念，形成了具有长职特色的“三全育人”质量文化，努力做到“人人、处处、事事、时时”对质量负责。学校师生的质量主体意识不断增强，质量文化深入人心，学校逐步呈现出一种由外部监管为主向以自我诊改为主转变的良好发展态势。</p> <p>(3) 在学校质量保证体系建设与运行实施中，学校决策指挥系统、质量生成系统、资源建</p>	<p>1. 进一步完善质量诊改激励机制、健全考核性诊断制度，加大质量诊改工作在学校绩效考核方案中的权重，充分调动广大师生参与学校质量诊改的主动性和创造性。</p> <p>2. 进一步巩固和强化全体师生的质量意识，常态化推进质量诊改工作，采取有效措施，切实将质量文化贯穿于人才培养质量管理全过程，融入具体的部门管理和师生行为中；进一步强化以学生为中心、以提高人才培养质量为目标的质量理念，营造“人人、处处、事事、时时”对质量负责的质量文化氛围。</p>

诊断内容	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
		<p>设系统、支持服务系统、监督控制系统等“纵向五系统”和学校、专业、课程、教师、学生“横向5层面”相关各质量保证主体的自我诊改工作逐渐趋向常态化。学生的自我规划、自我约束、自我管理意识和综合素质明显增强；教教职工对质量诊改的理解更加深刻，教师的学生中心意识、职业规划意识、专业成长意识和质量保证意识等明显增强，教师自身的教学能力、科研水平、社会服务实力和综合素质等得到了明显提高。全校师生的质量主体意识更加明确，质量保证责任感更强，学校师生对学校质量诊改工作的满意度和获得感不断增强。</p> <p>(4) 引擎驱动有力，运行有效。</p> <p>2. 存在的主要问题及原因分析</p> <p>(1) 质量诊改的激励机制还不够健全。考核性诊断与激励制度还有待进一步完善，质量诊改工作在学校绩效考核方案中所占的权重有待进一步加大。</p> <p>(2) 质量意识有待进一步强化。质量文化的形成需要长期积淀，质量意识和质量行为需要常抓不懈。</p>	

诊断内容	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
数据采集与应用	<p>1. 学校是否有数据采集和分析应用的顶层设计，并纳入学校信息化建设总体规划，基本实现数据采集的可追溯和数据共享。</p> <p>2. 诊断结论是否基于数据和事实获得，是否能够展现分析结果。</p>	<p>1. 目标达成情况</p> <p>(1) 学校制定了《“十三五”信息化建设规划》，对数据采集与应用分析进行了顶层设计；分步建设了教学管理信息系统、智慧教学系统、财务管理系统、资产管理系统、图书管理系统、招生就业管理系统和学生管理系统等等 14 个应用系统。</p> <p>(2) 学校依托人才培养工作状态数据采集与管理系统以及其他校本业务系统进行学校、专业、课程、教师、学生各个层面的数据采集、监测预警、诊断改进与绩效考核，基于数据分析和事实依据撰写自我诊改报告，诊断结论基本实现了数据分析及结果数据呈现。</p> <p>(3) 数据采集与应用基本实现了可追溯和可共享，诊改有一定成效。</p> <p>2. 存在的问题及原因分析</p> <p>(1) 现有系统不能完全满足诊改要求。部分业务系统上线时间不长，有些还处于部署调试中，历史数据积累不足，使得某些数据采集还不够完整。</p> <p>(2) 部分教师和管理人员信息化素养还有待进一步提升。部分年纪较大的教职员工还不能熟练操作应用各类业务系统。</p>	<p>1. 强化现有业务系统的数据对接。采取有力措施，加快现有业务系统的部署、调试和对接，加快对历史数据的整理和上传，尽快实现现有业务系统之间的数据对接与共享应用。</p> <p>2. 加快推进智慧校园建设。以《职业院校数字校园建设规范》为指引，以样板数字化校园建设为目标，全力推进智慧校园建设，为质量诊改提供实时、精准的数据采集与分析应用。</p> <p>3. 加强教师和管理人员信息技术培训，提高教职员工的信息化素养。</p>