



更新理念、建设体系、有效诊改

—高职院校内部质量保证体系建设与实践

常州信息职业技术学院 赵佩华

13906121949

引言

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**）、《教育部职成司关于印发〈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**）文件要求，当前，全国高职院校正结合各校实际，发挥学校质量保证的主体责任，有序开展教学工作诊断与改进的尝试，积极推动常态化的诊断与改进制度的建立，从而形成各有特色的校园质量文化。下面我将从学校操作层面如何做好诊断与改进工作，向各位同仁作简要汇报，敬请批评指正。

目录

CATALOG



什么是诊改



为什么要诊改



诊改哪些内容



怎样建设体系



如何实施诊改



诊改怎样持久



part4 怎样建设体系





体系建设的主要内容

5

1 健全质量保证
组织架构



建立规划链
目标链

3



2 构建五纵
五横体系



4 建立标准链



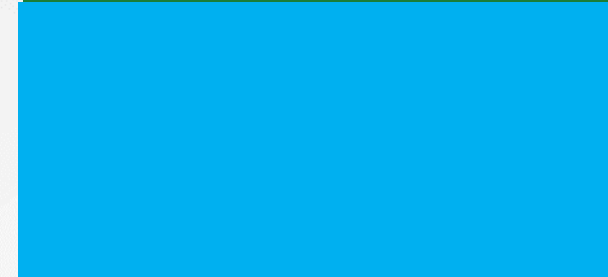
完善制度
编制流程

5



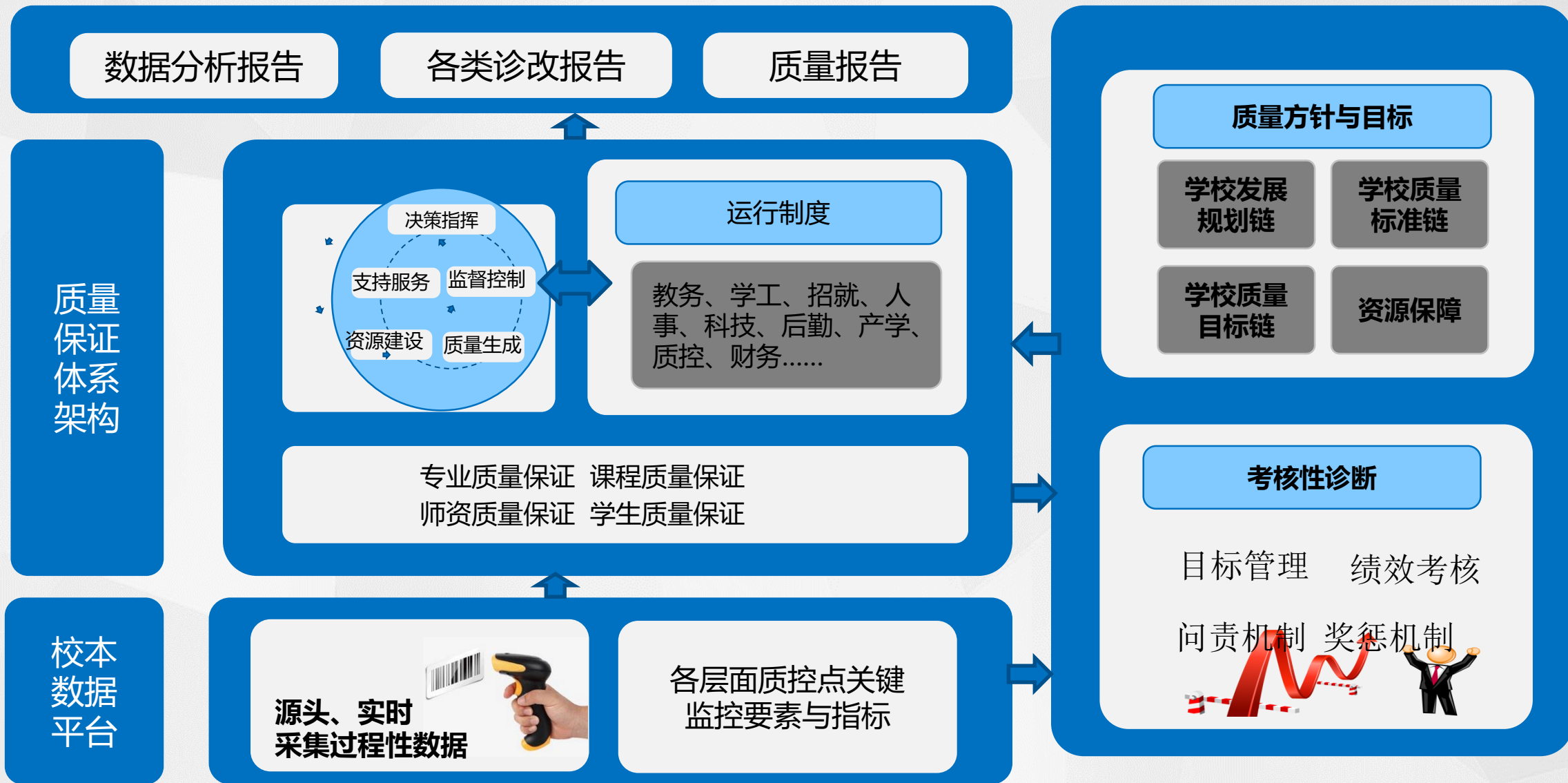
建设诊改系统

6





质量保证体系架构







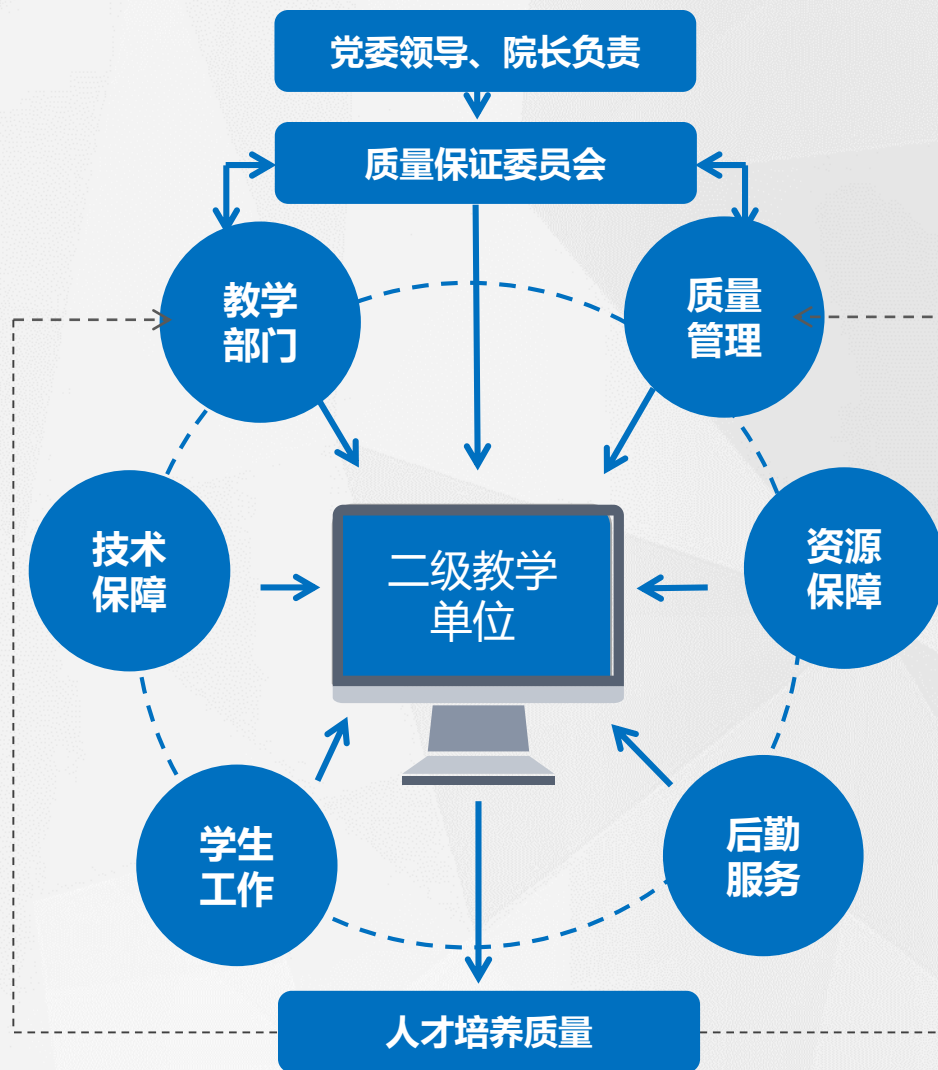
内部质量保证体系要素关系图

五纵 五横		学 校	专 业	课 程	教 师	学 生	
决策指挥	组织领导	质量保证委员会 学术委员会 教学工作委员会	教务处 相关部门 专业建设委员会	教务处 相关部门 教研室	人事处 教务处 相关部门	学工处、团委 相关部门	目标链
	发展规划	学院章程 学院发展规划 专项规划与子规划 质量保证体系建设规划	专业建设规划 各专业建设方案	课程建设规划 各课程建设方案	师资建设规划 教师个人发展规划	学生全面发展规划 学生个人发展规划	
	建设目标	学院整体发展目标 系院发展目标	专业建设目标	课程建设目标 课程教学目标	师资队伍建设目标 教师个人发展目标	学生全面发展目标 学生个人发展目标	
	质量标准	各部门及岗位工作职责、标准 管理制度、工作流程 绩效考核办法 质量机构、考核标准、考核制度	专业建设标准	课程建设标准 课程教学规范	学院师资建设标准 教师聘用标准 各类教师发展标准	学生学业标准 学生全面发展标准	标准链
质量生成		学院年度工作计划 计划实施 内部质保体系运行 学院质量文化建设	专业培养方案 职业技能训练方案 专业文化建设	课程授课计划 课程教学实施	教师教学、科研工作 教师培训 各类评聘	专业学习 参与素质教育 参与创新创业 社会实践	实施链
资源建设		人力资源、财务、校企合作、教学资源、安全保障、生活保障、文化保障	实训基地建设管理 教学资源建设管理	教学条件 实训条件 资源建设使用	教学设施 工作设施	学习设施 生活设施 校园环境	保障链
支持服务		规划管理、质量保证制度、智慧校园建设管理制度	专业管理办法 专业建设管理制度 校企合作制度	课程实施管理 课程环境管理	教师研究与发展 教师发展保障制度 社会服务	学业管理 就业管理 生活管理 安全保障	
监督控制	诊断改进	过程监测与质量预警 学院、系院诊改工作机制	专业预警机制 专业诊改机制	课程质量 课程诊改机制	师德师风、教学能力 实践能力、科研能力	学习能力、学风、学业水平、综合素质	诊改机制
	质量报告	学院年度质量报告 内部质量保证体系运行报告	专业质量年度报告	课程质量年度报告	师资质量年度报告	学生发展质量年报、毕业生就业质量年报	
	外部评估	自评与引入第三方评估	专业评估	课程评估	职称评审	毕业生跟踪	
一平台		数据中心、智慧校园、诊改平台、教师发展中心、学生服务中心、质量管理平台					信息



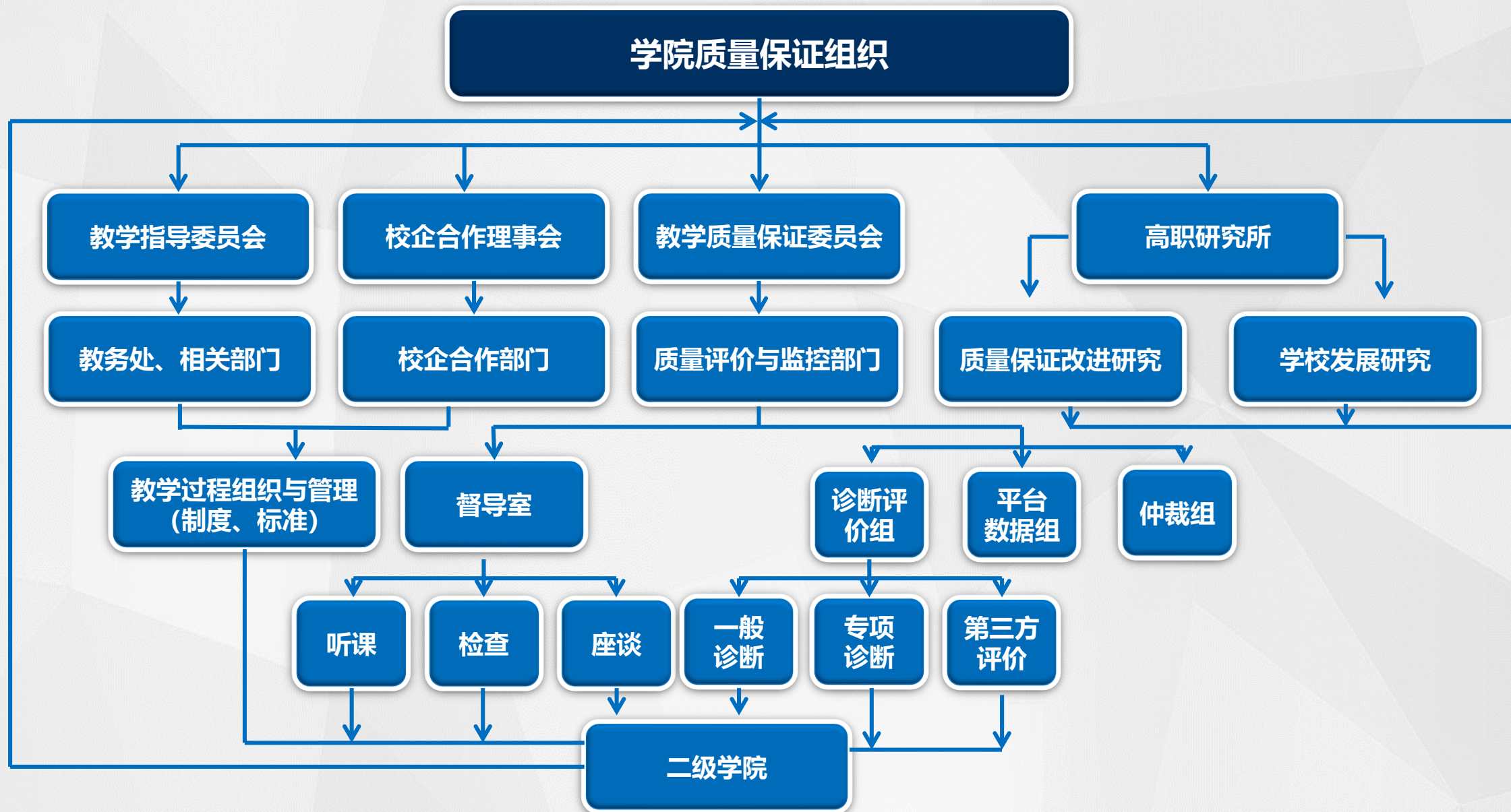
(一) 质量保证组织机构

- 党委领导，院长负责
- 质量保证委员会全面协调
- 行政职能部门保证质量提升
- **质控部负责**质保体系设计与考核诊断
- 学工、教辅、后勤提供服务
- 二级院系质量生成核心



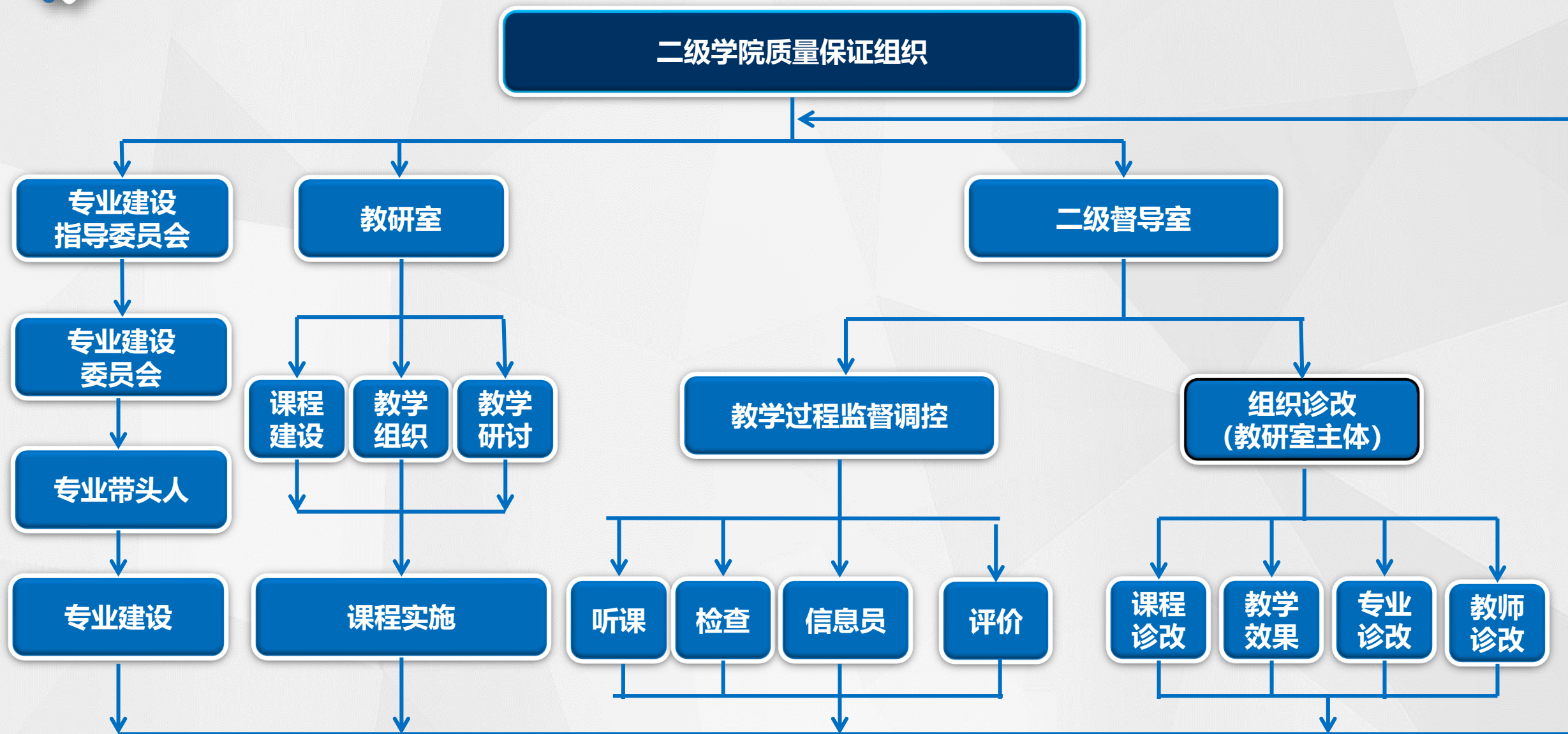


学院层面组织设计





二级学院





机构职能确定

01 »

质量委员会

- 制定学校质量保证政策
- 制定学校质量规划并任务分解
- 制定诊断考核制度
- 进行质量决策

02 »

质控部

- 制定质量保证体系
- 制定学校年度质量督查计划
- 实施质量督查与考核
- 组织专项诊断
- 实施考核性诊断
- 执行质量调控

03 »

二级学院

- 负责本单位的专业、课程、教师、学生质量保证及诊改工作
- 统筹专业建设方案、制定专业建设标准
- 制定课程建设标准、审核课程标准
- 负责专业师资队伍建设

04 »

教研室
专业与课程团队

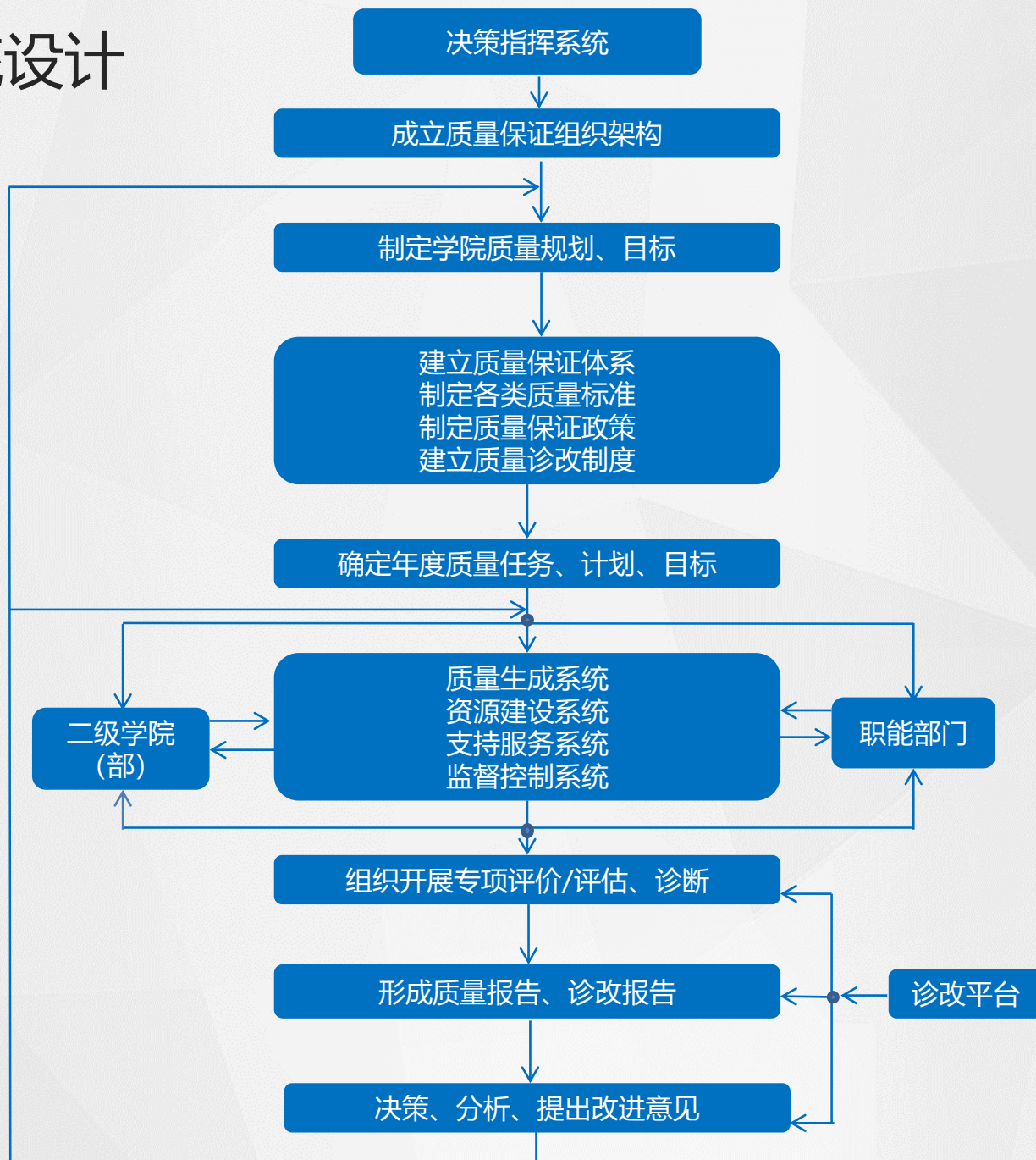
- 编制人才培养方案
- 制定课程标准
- 组织制定教师个人发展计划
- 负责专业建设、课程建设建设质量保证
- 组织专业、课程和教师个人诊改



(二) 纵向五系统设计例

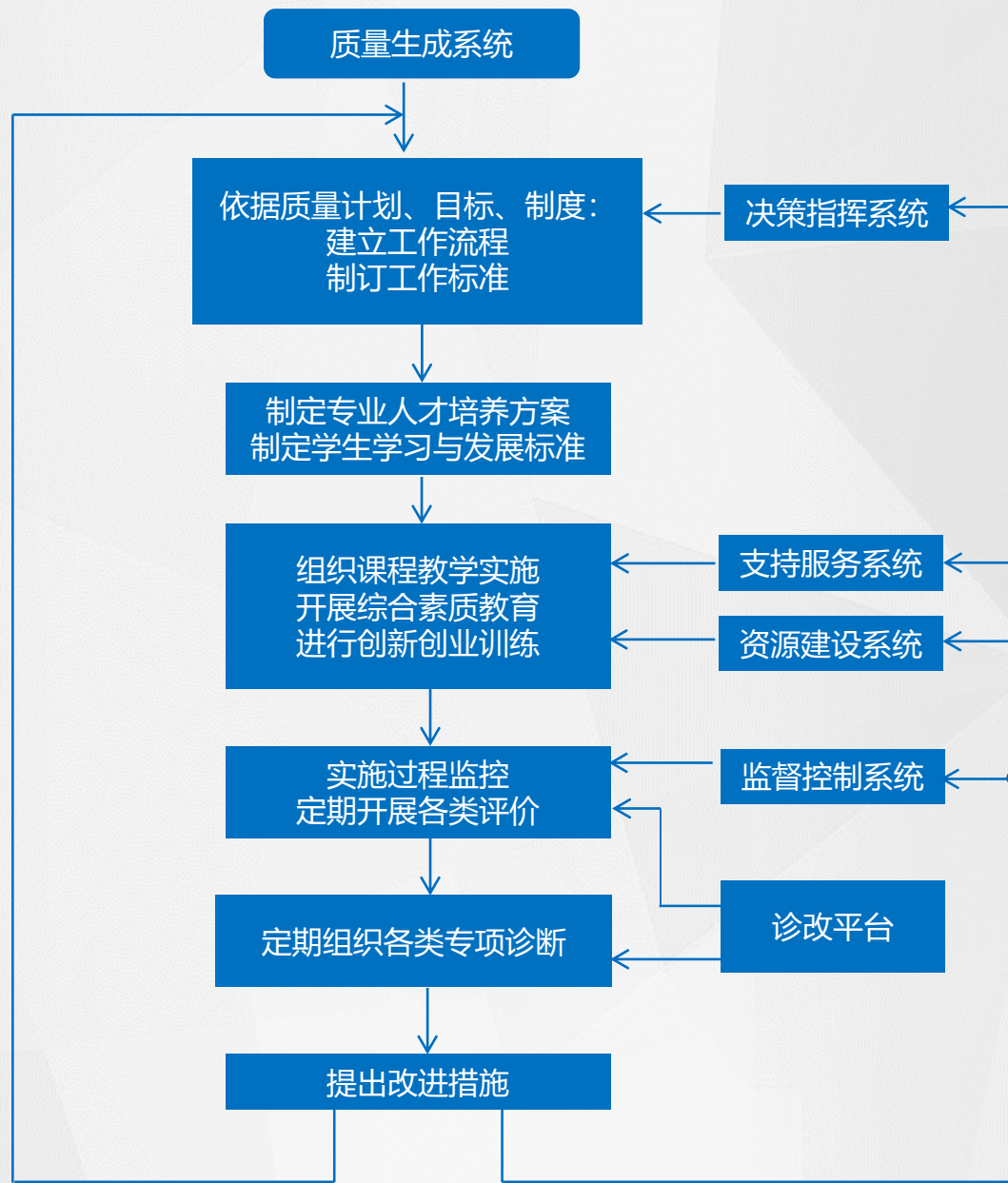


决策指挥系统设计





质量生成系统设计



(二) 横向五层面设计例





学校质量保证体系设计

内部质量保证体系制度架构

规划	标准	管理（制度）流程	运行与诊改
学院章程 学院总体发展规划 学院专项发展规划 教学单位发展规划 专业建设规划 课程建设规划 教师发展规划 校园文化规划	岗位职责 人才培养方案 专业建设标准 课程建设标准 教师发展标准 学生发展标准 行政服务标准 后勤服务标准 各类课程标准 绩效考核指标	两级管理制度 目标管理办法 运行管理制度 学生管理制度 资源管理调配制度 运行经费管理制度 质量监控评价制度 产教融合管理制度 创新创业管理制度 绩效评价奖惩制度 教师引进聘用制度 人事管理分配制度 教师能力提升制度 事故认定处理制度	目标达成度 绩效考核 平台数据管理与应用 各层面诊成效 诊改报告 质量报告

专业质量保证体系设计

序号	主要环节	具体要求	配套制度	相关标准	质控点
1	专业建设规划制定 负责部门：教务处 二级学院、专业负责人	1.专业与学校规划对接，形成规划链； 2.定期形成专业规划执行报告。	学校关于编制规划的原则意见	1. 学校专业发展规划 2.区域产业发展规划	调研报告、 规划制定、 目标、标准、保障
2	专业建设目标 负责部门：专业负责人 二级学院	1.各专业目标与学校目标对接； 2.形成目标链。	1.《专业建设管理办法》 2.《专业建设委员会工作条例》	1.品牌专业标准 2.特色专业标准 3.专业建设标准	建设目标 具体措施 条件保障
3	专业动态调整 负责部门：专业负责人、 二级学院 配合部门：教务处	1.在对区域产业充分调研的基础上，形成调研报告； 2.提出新增或停办专业报告，经教学指导委员会讨论通过后实施； 3.新增专业要求符合国家专业教学基本要求。	1.《普通高等学校高等职业教育（专科）专业设置管理办法》（教育部） 2.《江苏省普通高等学校高等职业教育（专科）专业设置管理细则》 3.《专业预警与动态调整管理办法》 4.《专业建设管理办法》	1.第三方评价 2.专业质量动态监测 评估指标体系	指标排名、评估排名、 预警专业、调整专业
4	培养方案制定 负责部门：专业负责人 配合部门：二级学院	1.在充分调研基础上，形成调研报告专业人才培养方案； 2.人才培养方案做到目标明确、课程体系科学合理、毕业条件合理，并注重学生综合素质； 2.并专业建设指导委员会组织专家论证。	1.《专业调研实施办法》 2.人才培养方案制定（调整）的原则意见； 3.专家论证会程序。	1. 专业调研的要求 2.问卷设计要求 3.调研报告格式 4.人才培养方案格式 5.学生毕业标准 6.专业建设标准	问卷 调研报告、 培养方案 论证结论

序号	主要环节	具体要求	配套制度	相关标准	质控点
5	基地建设、资源建设 负责部门：二级学院、专业负责人 配合部门：教务处、资后处	1.资源库、课程资源建设：学院年初分配建设任务（数量），各二级学院（部）根据各专业、课程、教学团队的具体情况确定建设项目名称，并组织建设和应用，学院年底对建设和应用情况进行检查。 2.实训基地建设：各二级学院编写建设申报书；教务处组织经专家认证；资后处负责设备招标采购；建设单位负责验收，并完成环境布置及开发实训项目。	1.《资源库建设管理办法》 2.《课程建设管理办法》 3.《教学团队建设管理办法》 4.《教材建设、选用与征订管理办法》 5.《校内实训基地建设管理办法》 6.《校外实训基地建设与管理办》	1.专业建设标准 2.专业教学资源库相关技术规范 3.在线开放课程验收标准 4.实训基地（室）建设标准 5.常规管理检查评价标准.....	师生比例 校内实训室数量 校外实训基地数 生均设备值 网络教学资源 兼职教师数 专业带头人 校企合作
6	运行管理 负责部门：专业负责人、二级学院	1.按照相关制度运行和管理； 2.运行数据适时上传相应平台； 3.定期对平台数据进行分析，并根据分析结果实时调整教学运行和管理。	1.《教师教学规范》 2.《学分制学籍管理规定》 3.《教学场所使用管理规定》 4.《教学工作量和教师工作量计算办法》 5.《关于调课、停课的规定》 6.《毕业设计（论文）工作规范》 7.《关于考试工作的规定》 8.《关于学生考试作弊、违纪处理规定》.....。	1.课程标准 2.课程教学标准 3.课程考核标准 4.教学事故认定标准 5.教学团队建设标准 6.校企合作程度评价标准 7.杰出人才认定标准 8.专业建设标准 9.翻转课堂教学质量评价表.....	培养方案完整性 教学计划执行率 年人均课时数 学生缺课率 学习态度评价 调课数量 不及格率 毕业率 教学事故数 学生满意度 教师教学质量考核结果

专业质量保证体系设计

序号	主要环节	具体要求	配套制度	相关标准	质控点
7	学生就业 负责部门：二级学院 配合部门：就业处	1.根据相关制度做好促进学生就业的工作； 2.开展就业培训、组织招聘会； 3.完成就业信息表、用人单位满意度调查等。	1.顶岗实习管理办法； 2.《促进就业工作条例》 3.《毕业生跟踪调查工作条例》 3.校企合作工作实施意见 4.毕业生跟踪调查工作实施办法.....。	1.毕业标准 2.第三方评估 3.用人单位满意度评价 4.毕业生就业满意度评价 5.就业标准.....	合作企业顶岗实习率 合作企业接受学生数量 初次就业率 年终就业率 用人单位满意度 毕业生满意度
8	专业诊改 负责部门：专业负责人 配合部门：二级学院	根据学院专业评估指标体系每年抽取部分专业进行评估，形成评估报告。 教务处、各二级学院定期分级组织对各专业进行诊断与改进，完成专业诊改报告。	1.《专业建设质量自我诊断指标体系》 2.《专业诊断与改进实施办法》	1.专业诊改指标体系 2.专业诊改报告格式	诊改制度 诊改报告 诊改效果

课程质量保证体系设计

序号	主要环节	具体要求	配套制度	相关标准	质控点
1	课程建设规划（计划） 制订 负责部门：教务处 配合部门：二级学院、 任课教师	根据学院专业建设规划中课程建设目标，制订学院、二级学院年度课程建设计划，形成课程建设计划链；并定期完成规划执行报告。	1. 《“十三五”专业建设规划》； 2.学院年度课程建设计划； 3.二级学院年度课程建设计划。	课程建设要素	建设目标 规划链 目标链
2	课程标准修订 负责部门：教务处 配合部门：二级学院、 任课教师	1.根据学院的课程建设标准，二级学院完成相应数量课程建设任务； 2.基于课程目标支撑人才培养目标并根据前一年度的课程质量报告，二级学院调整课程内容，修订课程标准。	1.《课程建设管理办法》 2.《关于课程标准（含实验实训标准）的编写原则》 3.各专业人才培养方案	1.课程建设标准 2.各门课的课程标准	制定规范 专家意见 整体设计 单元设计
3	课程资源建设与应用 负责部门：二级学院、 任课教师	1. 根据学院年度课程建设计划，学院年初分配课程建设任务（数量），各二级学院（部）根据部门专业、师资具体情况确定建设课程名称，并组织建设和应用，学院年底对建设和应用情况进行检查； 2.任课教师要充分利用网络学习平台的课程资源及第三方平台课程资源进行教学改革。	1.《资源库建设管理办法》 2.《课程建设管理办法》 3.《教材建设、选用与征订管理办法》 4.《教学工作量和教师工作量计算办法》	1.课程建设标准 2.教学改革课堂 应用实施的课堂 教学质量评价表	资源数量 资源类型 资源质量 资源利用率 资源利用成效

序号	主要环节	具体要求	配套制度	相关标准/记录表
4	课程教学实施与管理 负责部门：二级学院、 任课教师	1.教师必须熟悉人才培养方案和课程标准； 2.教师必须进行教学设计、制订授课计划，严格按计划上课并记录教学进度； 3.教师必须认真备课，授课时发挥主导作用，符合高职学生学习特点运用启发式、讨论式以及任务驱动、项目教学等教学方法，信息化教学手段； 4.教师应认真批改作业、指导毕业设计论文，并结合实际进行课后辅导；采用合适的考核方式评价学生的学习情况； 5.进行教学检查和日常教学巡查，质控部、教务处通过听课、教学巡视、实践教学抽检及其他专项教学检查工作，监测和管理课程教学过程的实施情况。	1.《常教学工作规范》 2.《师德师风规范》 3.《关于调课、停课的规定》 4.《关于考试工作的规定》 5.《关于规范学生课程成绩评价的指导意见》 6.《教学事故认定和处理办法》 7.《实践教学管理规定》……。	1.各门课的课程教学设计、单元设计； 2.课程设计检查评价表(整体设计) 3.课程设计检查评价表(单元设计) 4.教学管理规范性检查评价表 5.毕业设计（论文）抽检评价表 6.实践教学管理检查评价表
5	课程评价 负责部门：质控部 配合部门：二级学院、 任课教师、学生	二级学院通过课程考核、试卷分析、课程小结、同行评教、学生信息反馈及评教、各级教学检查反馈等多种途径，掌握相关课程评价信息，不断改进教学服务，提高教学质量。	1.《关于系（院、部）对教师教学质量考核指导意见》 2.《听课制度》	1.期末试卷分析表 2.课程教学小结 3.学生评价表 4.教师同行评价表 5.教学督导评价表 6.学生信息员反馈表
6	课程诊改 负责部门：教务处 配合部门：二级学院、 任课教师	检查情况及时向二级学院（部）反馈，二级学院进行整改并组织各课程负责人从对本课程进行诊断，提出改进措施，形成课程质量诊改报告，并提交教务处。	1.《内部质量保证体系诊改工作方案》	1.课程年度诊改报告



教师发展质量保证体系设计

序号	主要环节	具体要求	配套制度	相关标准
1	建设规划制定 （人力资源处负责、教学单位配合）	师资规划与学院规划对接	学院师资发展“十三五”规划	优质学院师资建设要求
2	发展目标 （人力资源处负责、教学单位配合）	各学院、各专业师资目标与学院建设目标对接，形成目标链	学院师资计划、 各二级学院师资计划 各专业师资计划	优质学院师资建设要求
3	师资管理与保障 （教师发展中心）	师资建设经费管理 师资建设基地管理	师资建设经费管理办法 师资实践基地建设方案	
4	师资引进与聘请 （人力资源处、各教学单位）	合理调整人员配置 引进高层次人才	教师招聘管理办法 柔性人才引进管理办法 高层次人才引进与培养管理办法	生师比1:18
5	教师学历、职称提升 （教师发展中心、各教学单位）	提高教师学历、职称层次，优化学历、职称结构	教师评聘管理办法 教师学历进修管理办法	硕士比例85%

序号	主要环节	具体要求	配套制度	相关标准
6	教师培养（教师发展中心、各教学单位）	提高“双师”、骨干教师、专业带头人、名师培养 教师下企业锻炼 教师参加境外研修	“双师”教师资格认定暂行办法 骨干教师和专业带头人选拔管理办法 教学名师评选办法 教师企业实践管理办法	专任教师标准 “双师”标准 教学名师标准 骨干教师标准 专业带头人标准
7	教师教学、实践、社会服务能力提升（教师发展中心牵头，教务处、科技处配合）	教师教学、实践能力考核； 社会服务能力数据采集、分析	教师教学、实践能力考核办法	教学能力考核标准 实践能力考核标准
8	教师作用发挥 （教务处、科技处、学生处配合）	参加专业、课程建设改革 参加社会服务、科技服务工作 参加教学管理、学生管理	教师科研与社会服务管理办法 学生管理工作办法 专业（课程）建设管理办法	
9	教师质量考核与评价（质控部、教务处）	质量年度考核与评价	两级管理实施方案 绩效工资分配方案 教师考核与评价实施方案 兼职教师管理办法	兼职教师授课50%
10	师资建设质量诊改 （人力资源处、各教学单位）	质量诊改报告		



学生发展质量保证体系

学生发展工作质量保证体系					
序号	主要环节 负责部门：学生处； 配合部门：各二级学院		具体要求	配套制度	相关标准
1	资助育人工作	勤工俭学工作	学生通过勤工助学岗位得到经济资助和能力锻炼。	学生勤工俭学管理办法 学院学生岗位助理制度实施方案	江苏省教育厅资助工作 评估标准
		助学贷款工作	各类符合助学条件的学生均享受到学费减免、学费贷款、绿色通道等政策，无一人因贫困原因失学。	学院学生学费减免实施办法	
		特殊补助工作	对西部地区学生和突然遭遇特殊困难的学生，及时给予必要的经济补助。	学院特困生补助及西部地区学生路费补助的规定 学院爱心助学基金章程	
2	心理健康工作	心理健康教育	面向所有学生，教授必要的心理健康常识，使其学会独自面对各种困难。	学院心理健康教育与咨询中心职责分工规定	江苏省教育厅心理健康 工作评估标准
		心理问题咨询	面向部分学生，提供轻松和专业的心理咨询服务，帮助其走出心理困境。	学院学生心理问题处置条例	
		心理素质拓展	面向部分有意愿的学生，帮助其开发创新意识等心理潜能，更好成长成才。	学院真人图书馆实施方案	
3	公寓宿舍工作	宿舍纪律检查	每天对宿舍卫生、学生滞留宿舍或夜不归宿、使用违禁电器等情况进行检查通报。	学院学生公寓内务检查规定	学生违纪比例 星级宿舍比例 学生满意度
		公寓物业服务	按照服务协议或管理规定，定期检查安全设施设备，做好公寓卫生和维修等工作。	学院学生公寓物业服务规定 学生公寓安全设施检查制度	



(三) 建立规划链



总规划与子规划形成目标链



规划任务分解形成执行链

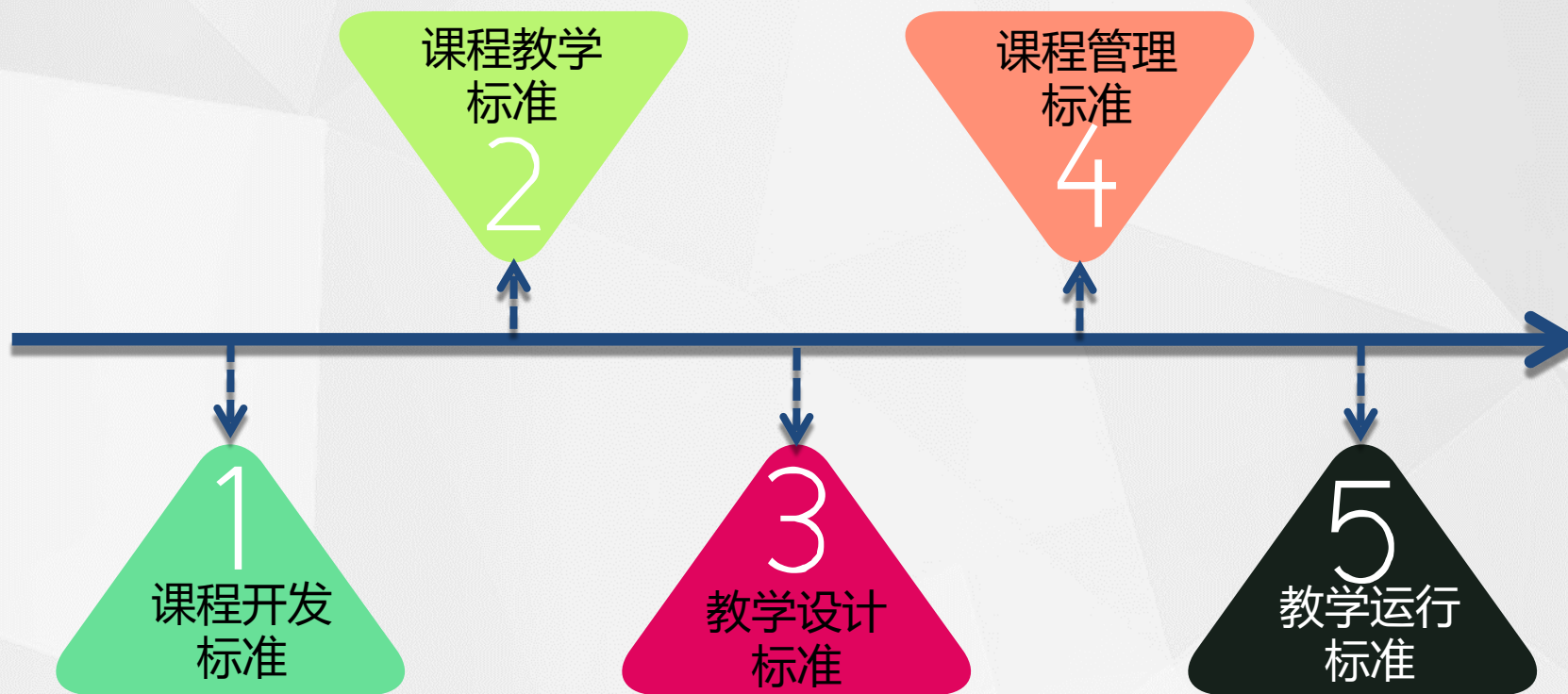


(四) 建立标准链 - 专业建设标准要素





(四) 建立标准链 - 课程建设标准





(四) 建立标准链 - 分工

学校编制部分：

专业建设方案
专业教学标准
课程建设方案
课程教学标准
.....



专业文件
编制标准



专业建设标准
课程建设标准



专业课程
诊断标准

资源配置标准
课程建设标准
实训基地建设
队伍建设标准
.....

专业评估方案
建设目标成度
关键状态指标
.....

二级学院编制部分：

建设方案
教学标准



每个专业编制专业教学
标准
设定各类专业建设标准
完善专业教学文件
.....

建设方案
课程标准



每门课程编制标准
设定各类课程建设
标准
完善课程教学文件
.....

自我诊改
制度



依据标准进行自我
诊改
依据建设方案进行
考核性诊断
.....



专业标准示例

1. 专业建设标准。包含：人才培养方案设计、师资队伍建设、实践教学条件建设、教学研究与改革、社会服务能力建设、教学资源建设等。

2. 以国家专业标准为基础开发的学校专业教学标准。国家专业标准是底线，学校要根据办学定位和专业定位，联合行业企业开发学校自己的专业标准，包含：专业名称、专业代码、招生对象、学制与学历、就业面向、培养目标与规格、职业资格证书、课程体系与核心课程、专业办学基本条件和教学建议、继续专业学习深造建议等十个方面。

3. 专业建设水平标准。包含：专业定位和人才培养模式、课程体系、师资队伍、专业条件保障、人才培养质量和社会声誉、社会服务能力、产教融合、教学管理与教学改革、国际交流与合作。

4. 学生毕业标准：包含：知识水平、实践技能、综合素质等方面。

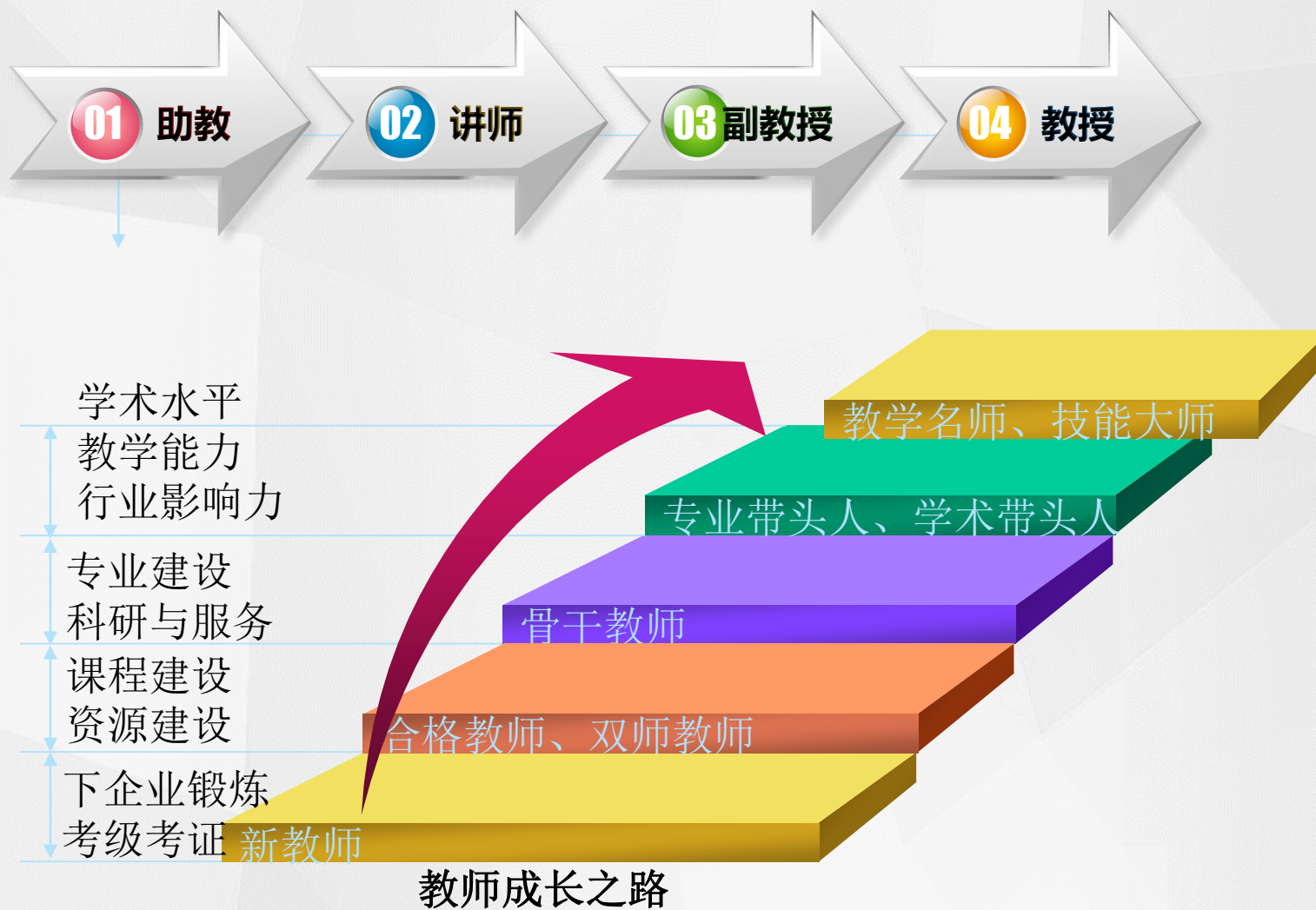


课程标准示例

- 1.课程建设标准。** 包含：目的及意义、课程建设的内容、课程建设的评审标准等。
- 2.课程建设内容。** 包含：课程设置、课程内容和教学组织、课程资源开发、课程教学方法与手段、课程考核评价体系、实践教学规划与建设、教学团队建设、课程特色与创新等。
- 3.在线开放课程建设标准。** 包含：教学文件建设、资源建设、资源应用方式与建议等。
- 4.课程标准。** 包含：教学目的、教学内容、教学方式、教学考核等。
- 5.课程教学规范。** 包含：教学文档、教学准备、教学组织与实施、成绩考核等。
- 6.教师教学质量考评标准。** 包含：目的和原则、考评对象、考评指标体系、考评方式。



(四) 建立标准链 - 教师发展





建立规划链、目标链和标准链

规划—目标—标准矩阵

层次/项目	规划	目标	标准
学校	学校十三五规划	学校十三五规划目标	支撑标准
部门	N个专项规划 二级学院规划	子规划目标	支撑标准
专业	专业建设规划	专业建设目标	专业建设标准
课程	课程建设规划	课程建设目标	课程建设标准
教师	师资建设规划 自身发展规划	师资建设目标 自身发展目标	各类教师标准 本人发展标准
学生	学生发展规划	个人发展目标 (学业、职业、个人发展、团队发展目标)	各类发展标准



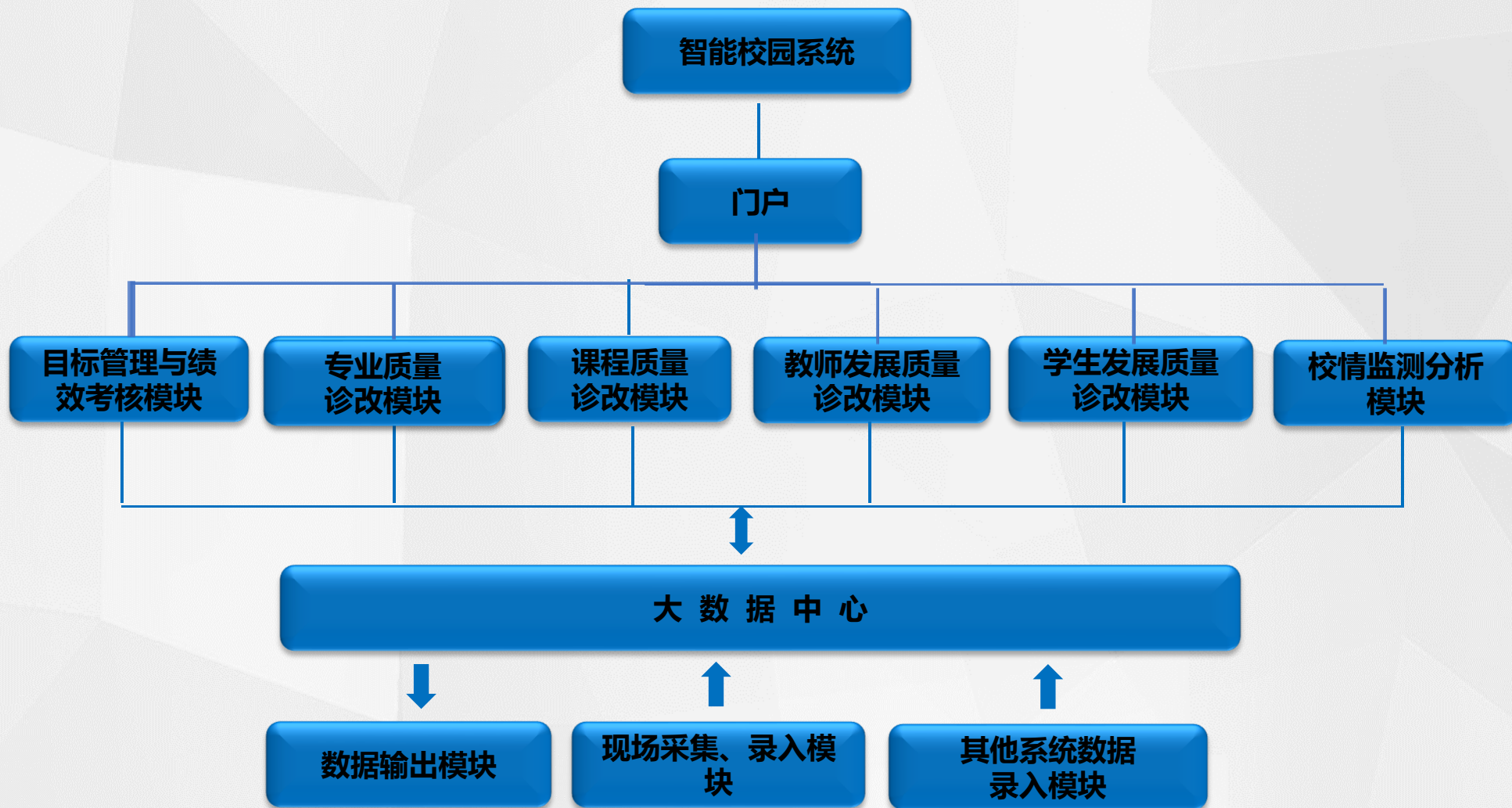
(五) 完善制度、建立流程



流程名称	分类名称
试卷审批与印刷工作流程	教务
各类等级考试工作流程	教务
人才培养方案制定、修订与变更流程	教务
教师、学生反馈与改进流程	教务
调停课流程	教务
学生缓考申请流程	教务
学生休学、退学、复学流程.....	教务
横向项目申报流程	科研
横向科研项目外协合同会签流程	科研
新教师报到流程	人事
骨干教师及专业带头人选拔流程	人事
教师国内、境外培训工作流程	人事
教职工学历进修工作流程.....	人事
贫困生认定工作流程	学生
评奖评优工作流程	学生
学生请假流程.....	学生



(六) 建设诊改系统





解决方案：业务子系统+数据中心+目标/标准+分析平台



以学生为
中心

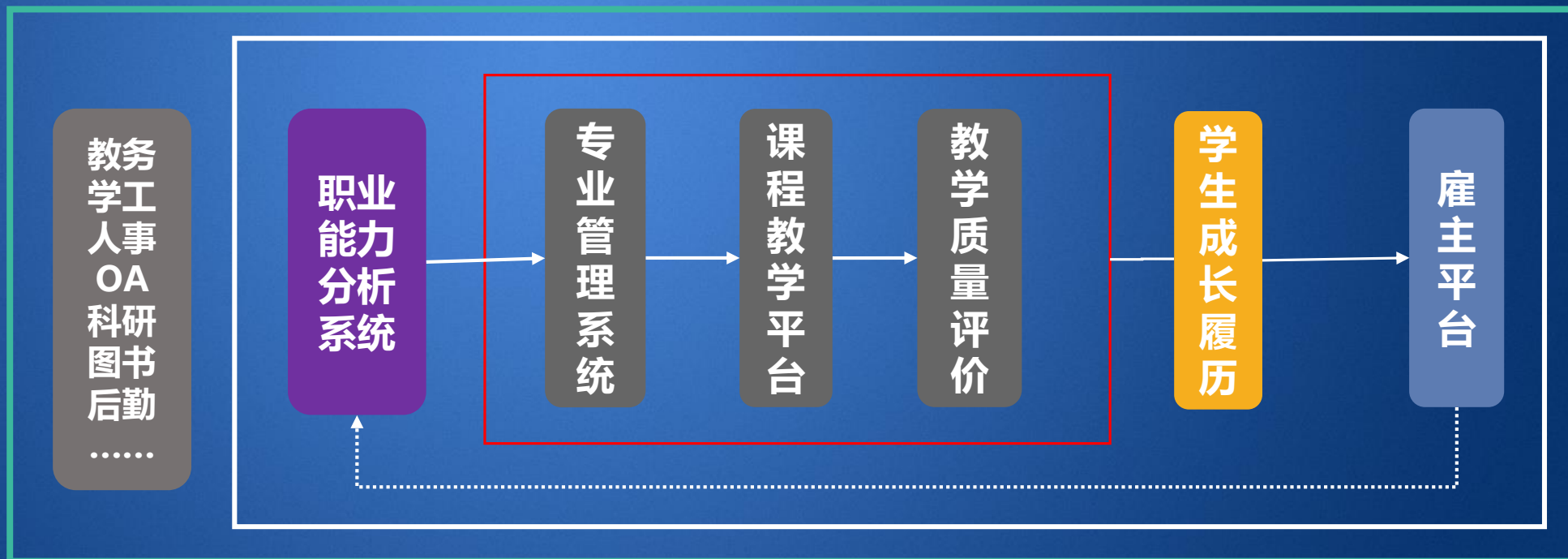


以专业建
设为抓手

规划、制度
目标、标准

校情数据智能分析平台

校本诊改大数据中心





(六) 建设诊改系统

认真梳理数据、建立诊改模型、设计诊改平台:



共梳理数据五大类、建立了25个数据模型, 涉及337个数据项, 并按照诊改的五个层面正在加快一个门户五个模块的开发



(六) 诊改系统建设—建设原则





(六) 建设诊改平台—建立模型





(六) 建设诊改平台—平台门户设计 —门户、四平台



专业诊改
专业大数据平台



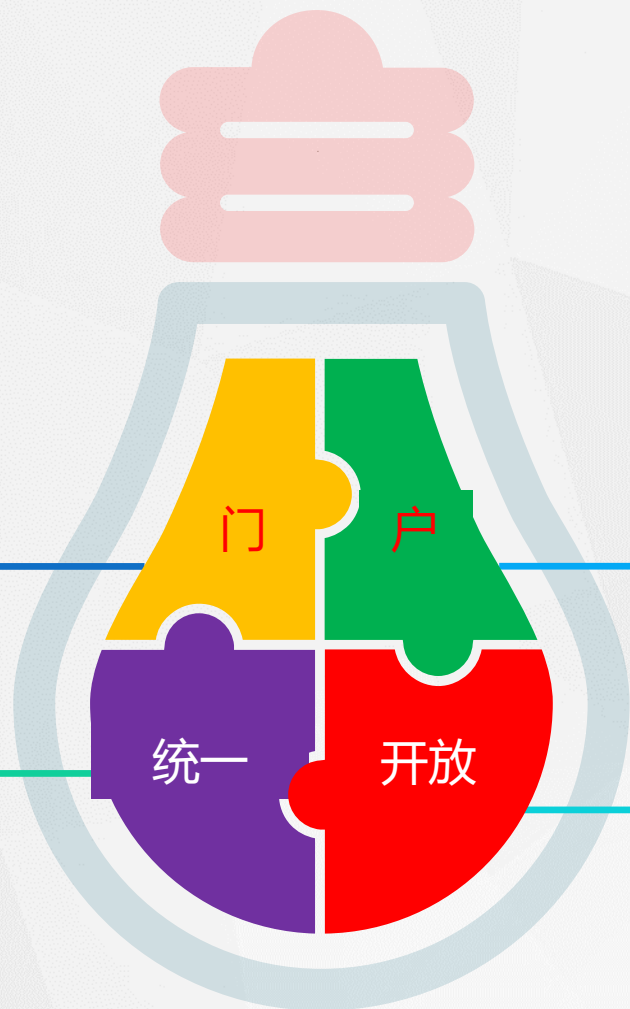
课程诊改
课程大数据平台



教师诊改
教师大数据平台
建设标准统一



学生诊改
学生大数据平台
平台架构开放
数据接口开放





(六) 建设诊改系统—平台可视化设计

教师大数据展示

职称：

全部

未定级初级中级副高级正高级

学历：

全部

专科本科硕士博士

人员性质：

全部

聘用代理在编

人员类别：

全部

专任教师学生管理人员党政管理人员

年份：

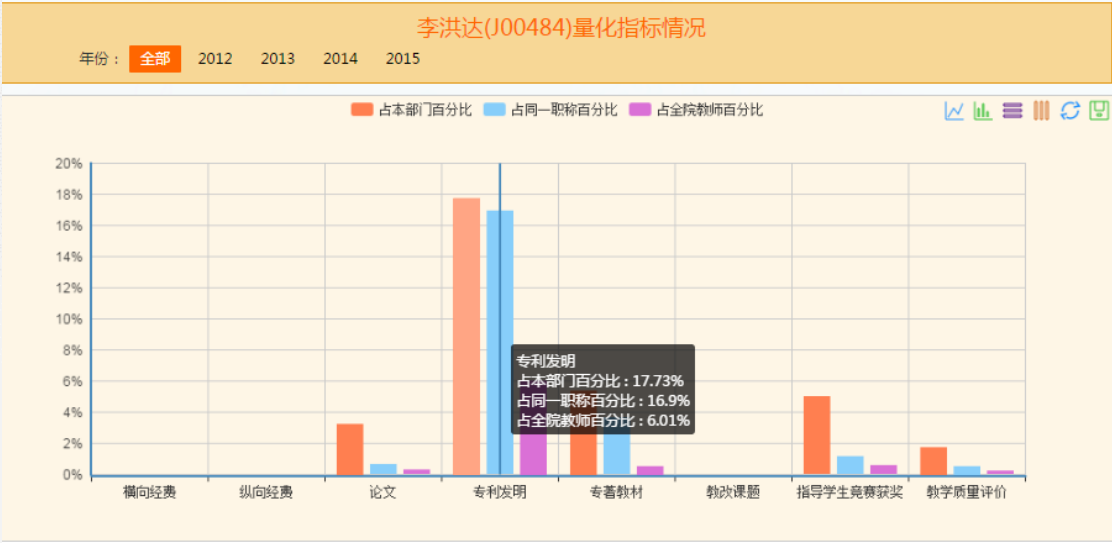
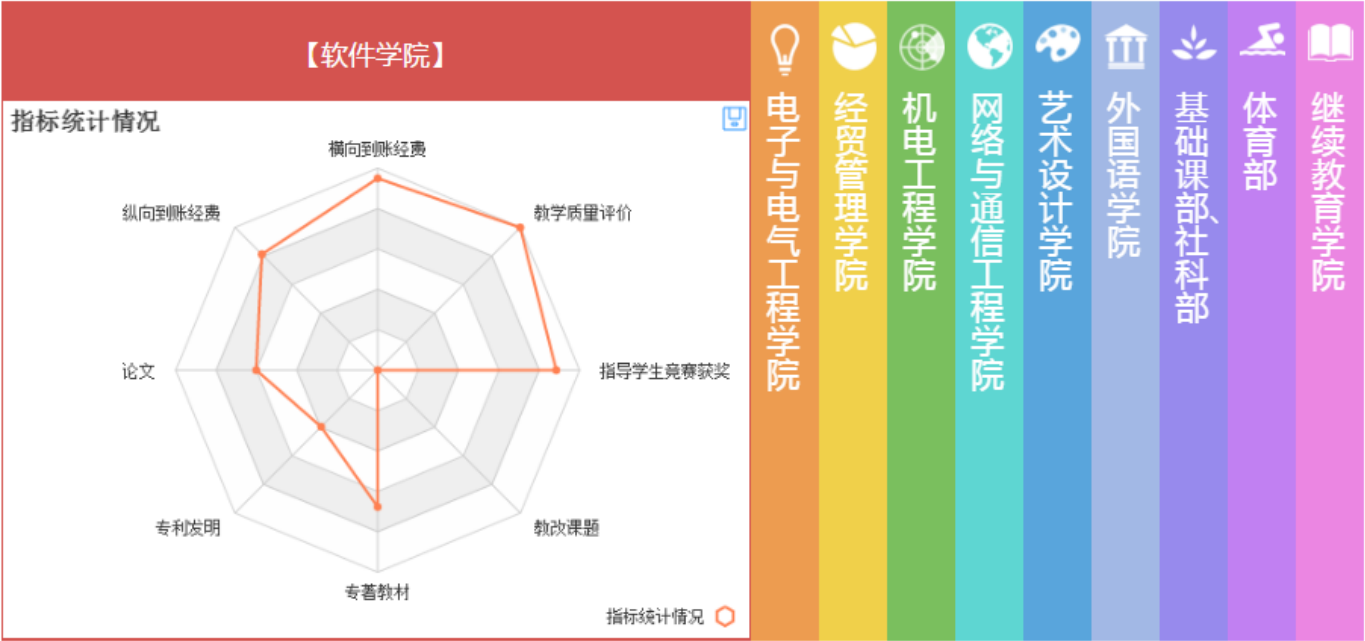
全部

2012201320142015

已选条件：暂时没有选择过滤条件

个人情况

全院情况



李洪达(J00484)专利发明列表

序号	专利名称	专利号	专利类型	申请时间	分值
1	一种钢板锁紧夹具	ZL201420517924.4	实用新型专利	2015	0.50
2	一种型材自动打孔机	ZL201420651046.5	实用新型专利	2015	0.50
3	一种轮式玻璃拉挤机	ZL201520510724.0	实用新型专利	2015	0.50
4	一种模具板打标机	ZL201520707505.1	实用新型专利	2015	0.50
5	一种制造超细晶材料的半自动挤压模具	ZL201310127414.6	发明专利	2014	5.00
6	一种手动式滑动张紧装置	ZL201320138113.9	实用新型专利	2014	0.50
7	一种气动同步式压紧装置	ZL201320138114.3	实用新型专利	2014	0.50
8	一种手推式路面吸尘车	ZL201220231204.2	实用新型专利	2013	0.50
9	一种挖掘机动臂的夹紧机构	ZL201320102562.8	实用新型专利	2013	0.50
10	一种快速气动压紧装置	ZL201320102564.7	实用新型专利	2013	0.50

诊断项目达成度



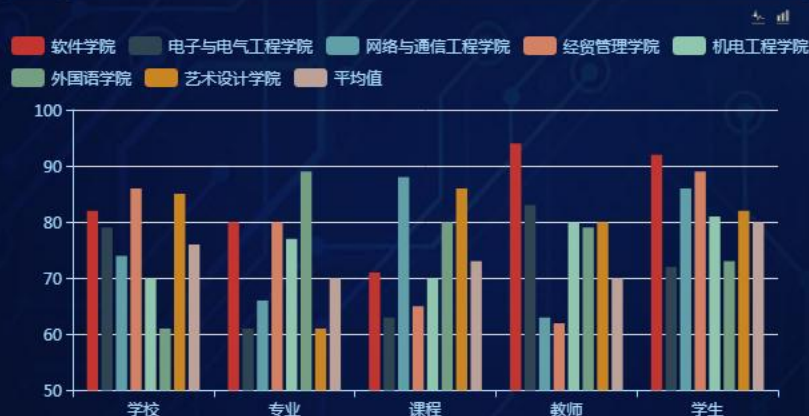
诊断点达成度-【学校】



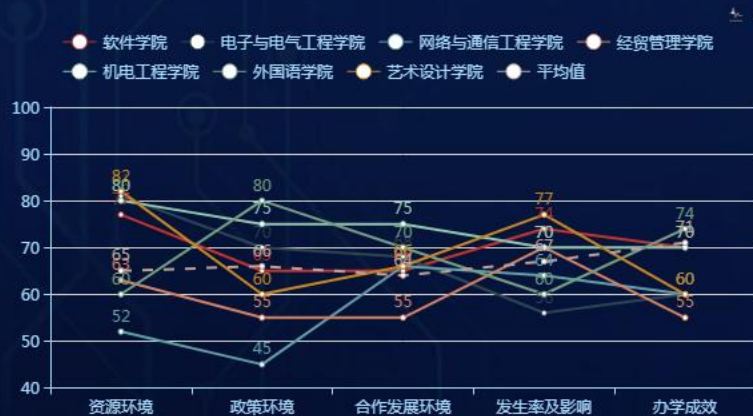
诊断因子达成度-【学校】-【资源环境】



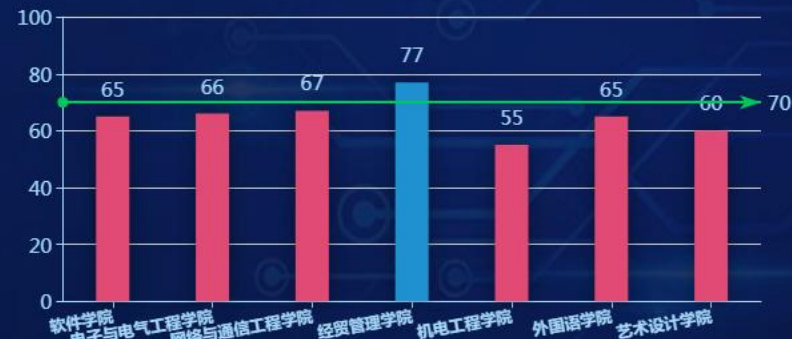
二级学院：诊断项目达成度



二级学院：诊断点达成度-【学校】



二级学院：诊断因子达成度-【学校】-【资源环境】-
【专任教师硕士及以上学历】



内部质量诊断与改进数据平台

软件学院

软件技术（嵌入式培养）

■ 目标值 ■ 期望值 ■ 当前值



电子与电气工程学院

移动互联网应用技术

■ 目标值 ■ 期望值 ■ 当前值



网络与通信工程学院

大数据技术与应用

■ 目标值 ■ 期望值 ■ 当前值



经贸管理学院

机电工程学院

计算机应用技术

■ 目标值 ■ 期望值 ■ 当前值



外国语学院

艺术设计学院

嵌入式技术与应用

■ 目标值 ■ 期望值 ■ 当前值

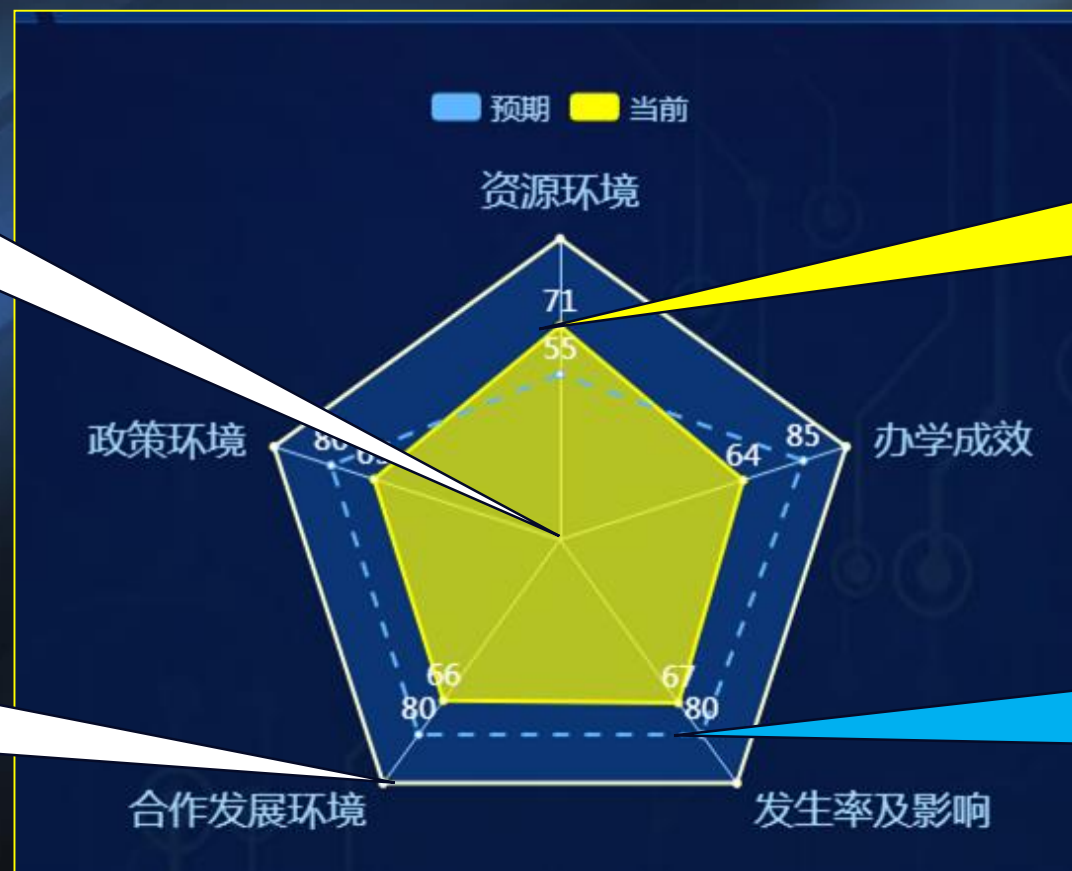


年初达成度
(0)

实际目标
达成度

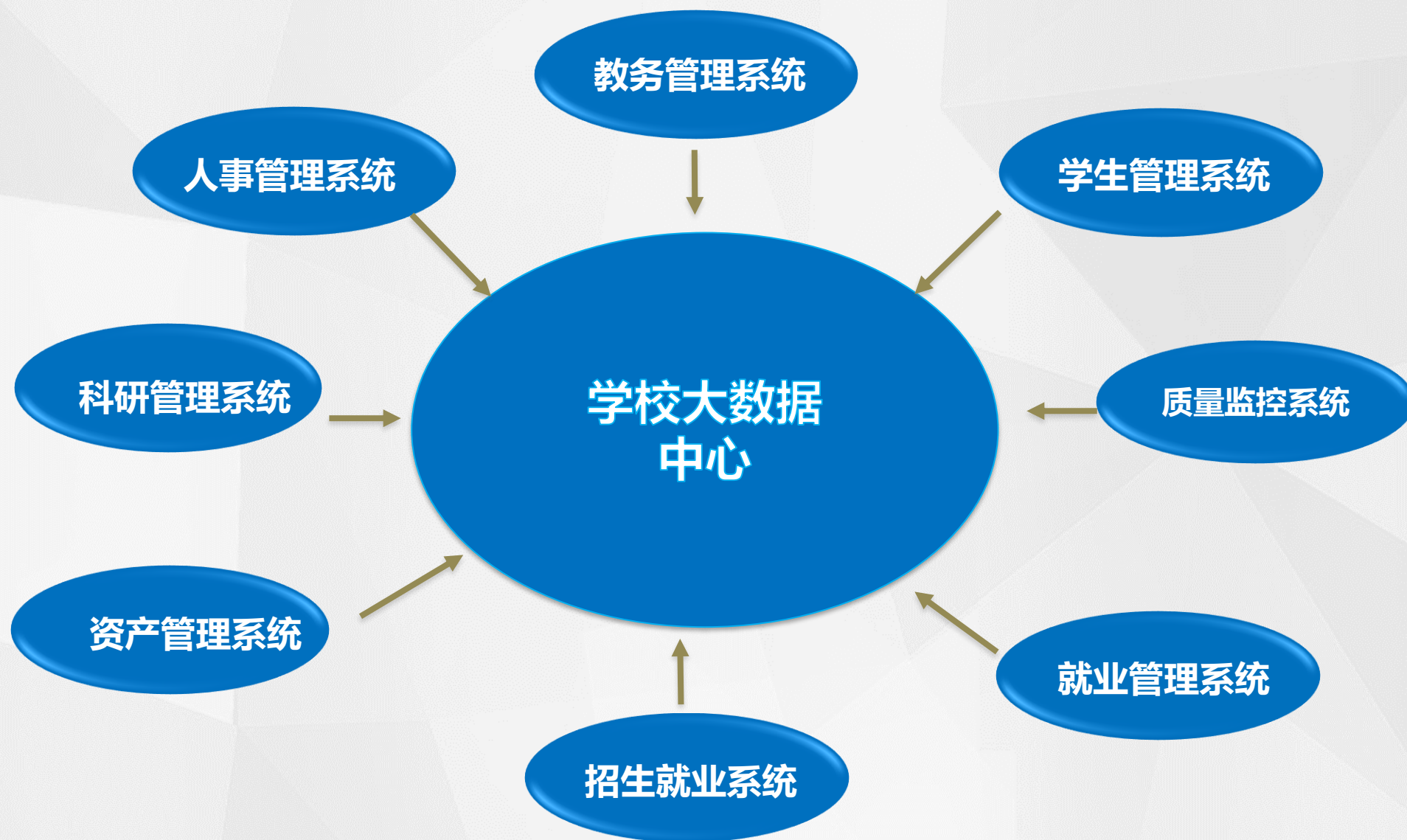
年度目标值

预期目标
达成度





(六) 诊改系统建设—校本数据中心





part5 如何实施诊改?



制定方案

01

学好文件

更新理念

成立机构

制定方案

02

1

原则：
二个导向

2

路径：
8 字螺旋

3

实施：
试点先行

4

方法：
多元诊断

5

机制：
问责、激励

开展四类培训

全体教师

专业负责人
课程负责人

普及培训

针对性培训

中层干部
中心组学习

教研室主任

重点培训

专门培训





方案具体内容

诊改实施方案具体内容



(试点: 17个专业、76门课程、全体专任教师、16级新生学生)



总体思路



建设三层网络



实施五步诊改

学校、专业、课程、教师、学生五个层面（主体）各自建立起完整且相对独立的自我质量保证机制，强化学校各层级管理系统间的质量依存关系，形成全要素网络化的内部质量保证体系。



文件精神

《国家中长期教育改革和发展规划纲要》、《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》。
教育部[2015]2号、[2015]168号文件、省诊改文件



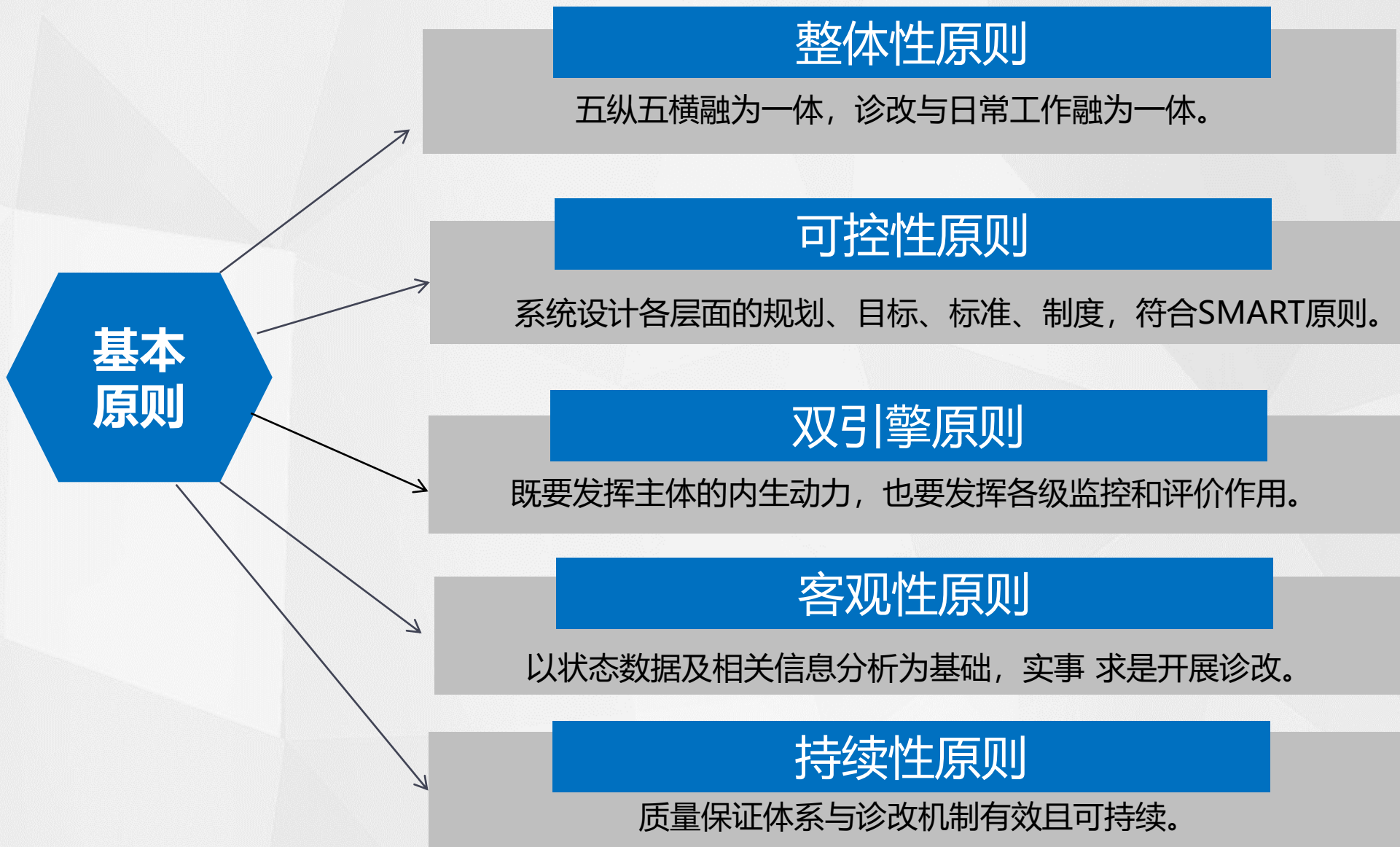
工作 方针

需求导向 自我保证
多元诊断 重在改进

“十三五”规划为统领，以需求为导向，以完善**人才培养质量标准、制度，健全管理、监控机制**、不断提高利益相关方对人才培养工作的满意度为目标，在各层面**激发内生动力**，建立**创新发展责任意识**和现代**质量文化意识**，切实履行保证教学质量的主体责任，建立**常态化、可持续**的诊断与改进**工作机制**，不断提高人才培养质量。

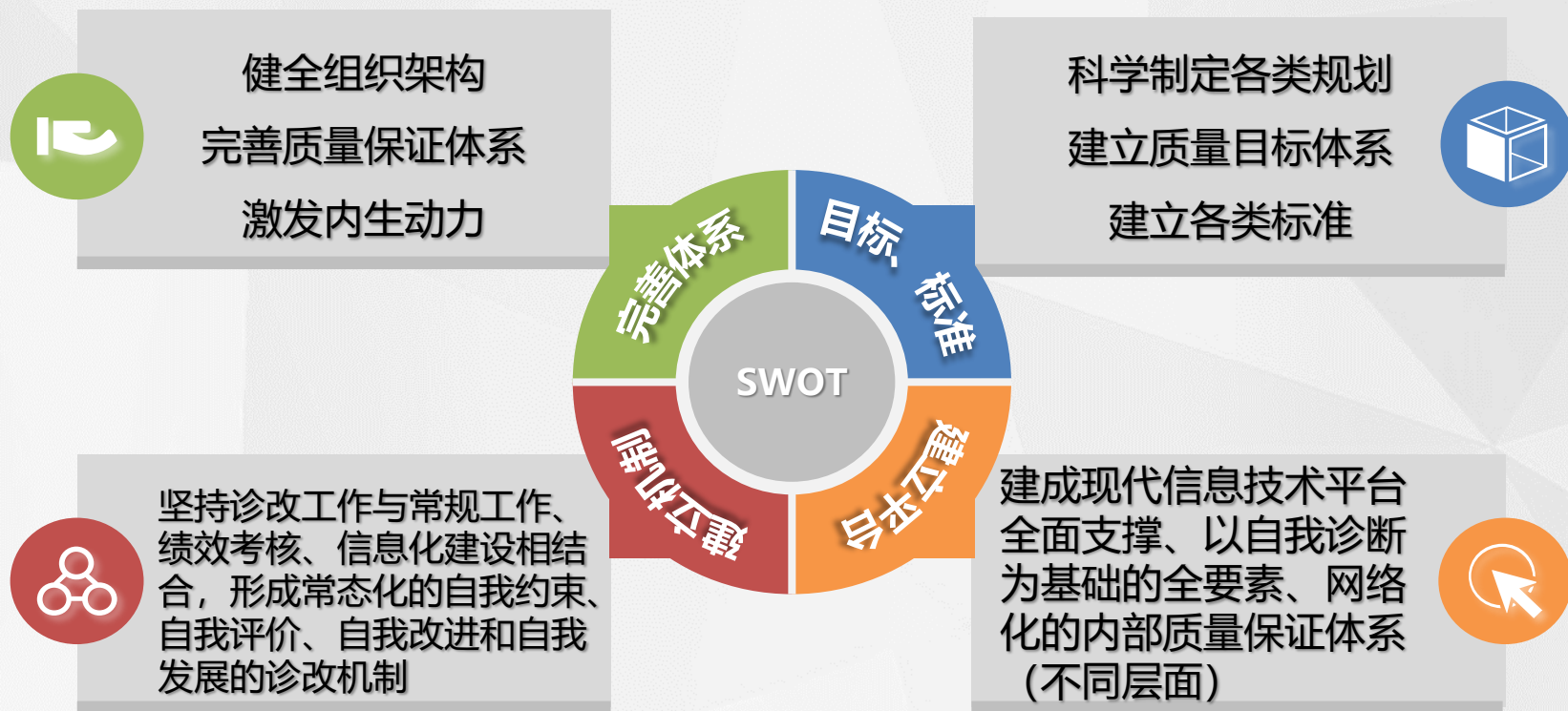


基本原则





诊改的目标



不断提高学院办学活力和持续提高人才培养质量



诊改的任务

体系

建立与完善一个全要素网络化的体系



机制

建立一种常态化的诊改机制，形成质量改进的8字螺旋



平台

开发一个以智慧校园为支撑的诊改平台



文化

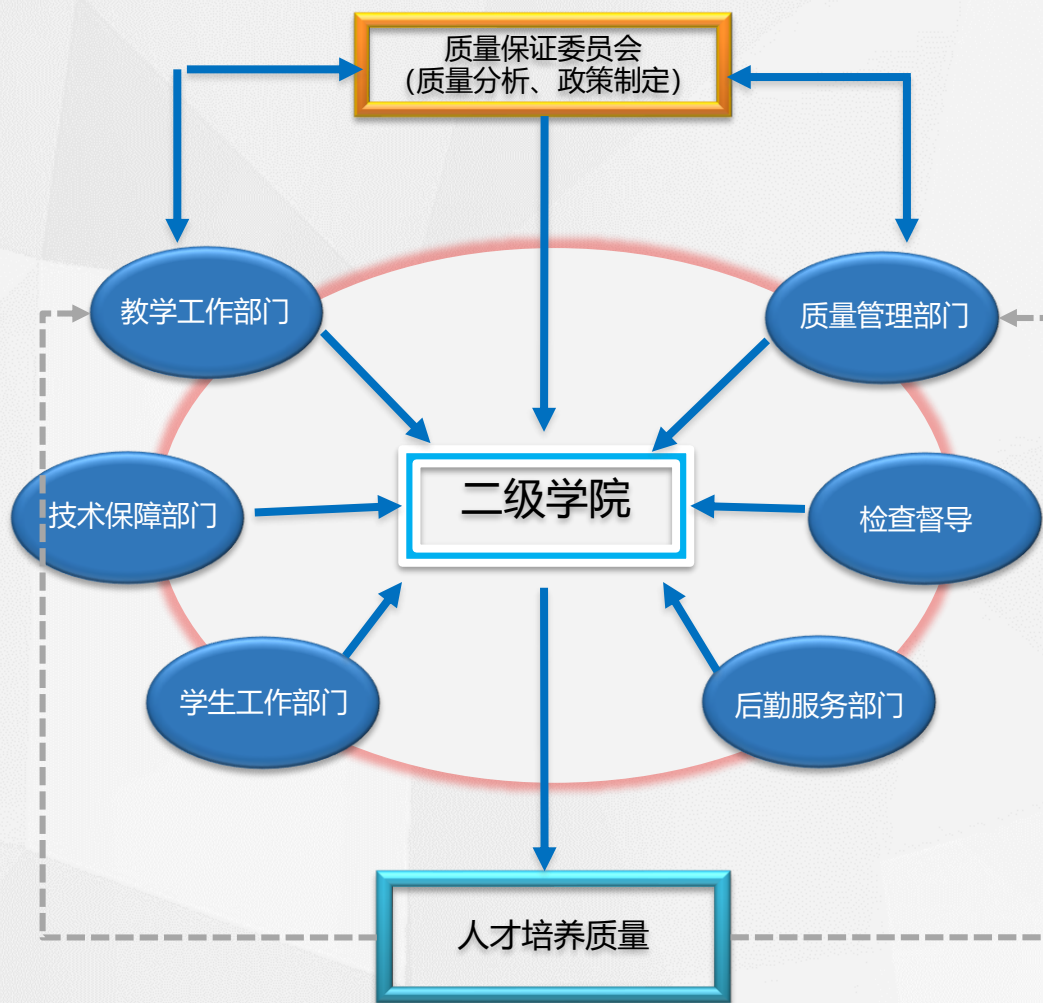
营造“三全育人”质量文化



案例：形成一批有效诊改案例



诊改工作的核心——二级学院



✧ 二级院系：

专业、课程、教师、学生

质量的生成核心

质量改进螺旋的源地

✧ 质量核心：

内生动力、自主创新

问题导向、精准发力



确定诊改方式

自诊与互诊相结合

在专业、课程、师资、学生层面全面自我诊断，以各二级学院（部）及职能部门为单位开展互诊。

网络监控与抽样分析相结合

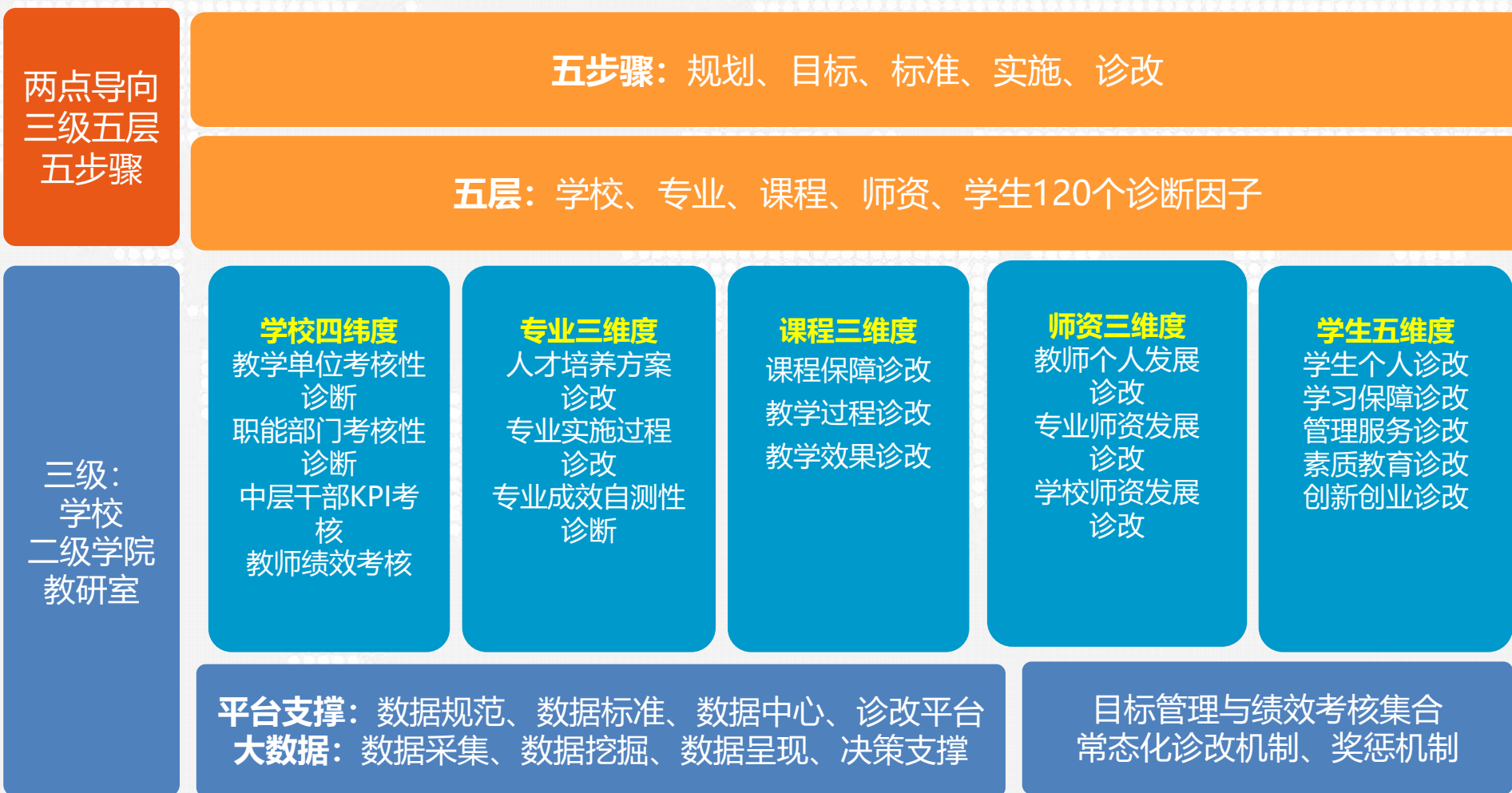
依托学院诊改平台，依托状态数据，建立动态监测学院人才培养质量保证体系运行状态与成效的诊改机制。



全面自诊与专家指导相结合

在五个层面以全面开展自主诊断与改进为主，适时组织他诊或请专家现场指导。

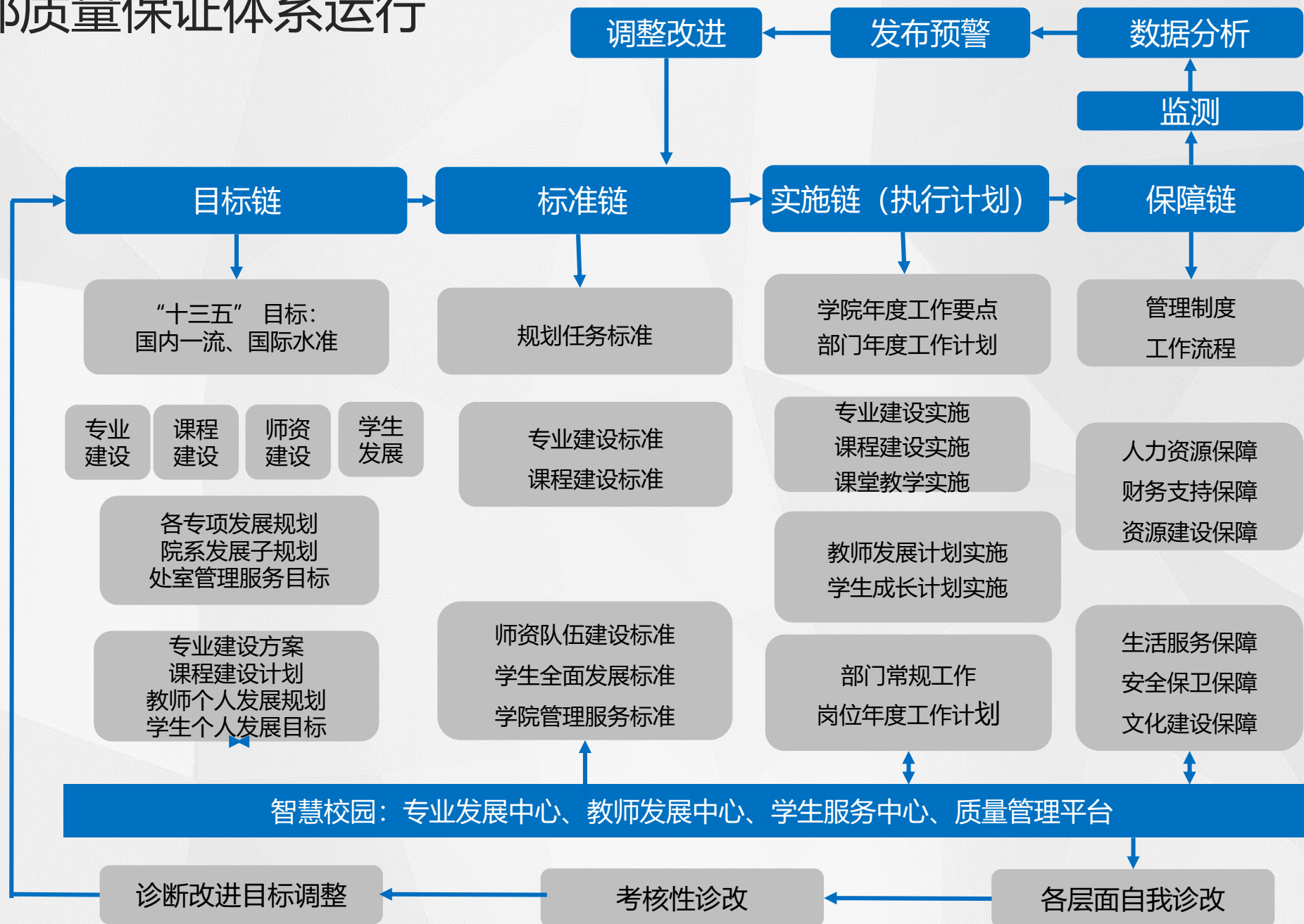
诊改模型



“平台支撑，两点导向、二线协同、三级五层五步骤” 诊改模型



内部质量保证体系运行





专业诊改

专业诊改内容

二级学院
专业带头人（团队）

责任人

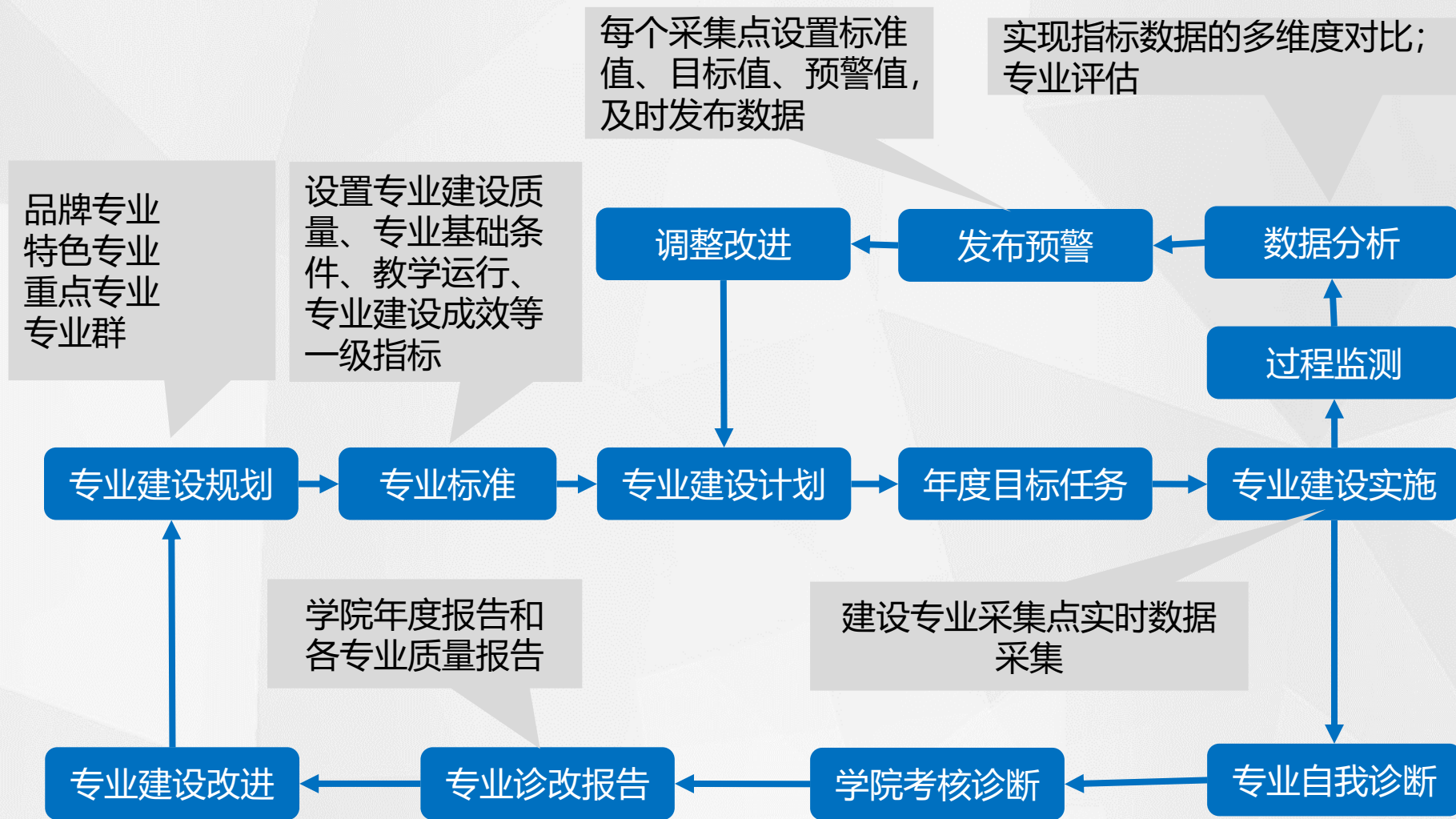
建立体系

规划、目标
标准、制度

三维度
诊改

人才培养方案
专业实施过程与目标达成度
专业评估

专业诊改





建立专业建设规划链



学院发展规划：依据学院发展总要求和总目标，确定专业建设总体要求和主要任务。



专业建设专项规划：确定专业建设目标、重点建设专业、主要举措、经费投入等。



二级学院发展规划：确定本院专业建设总目标、确定每个专业建设目标与建设内容等。

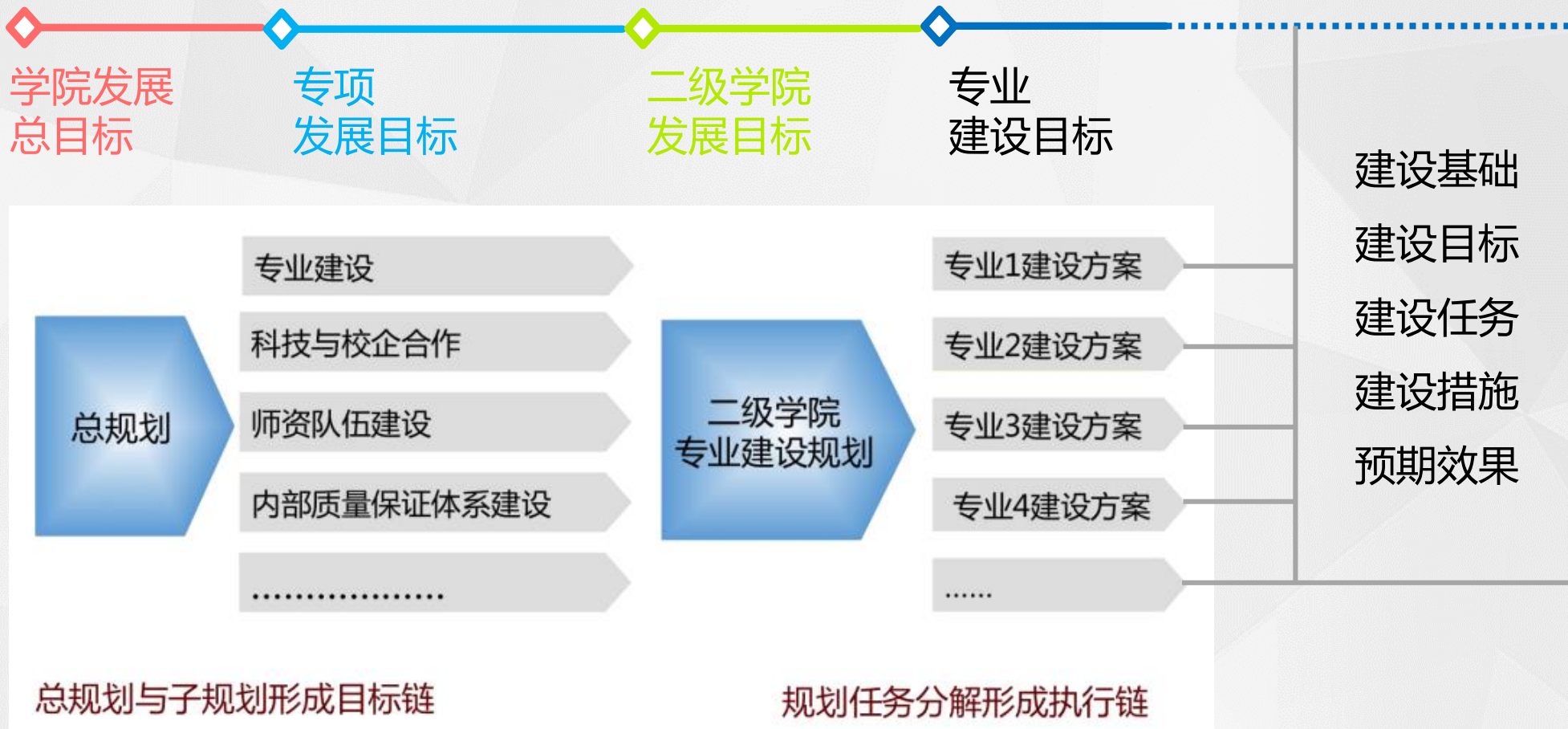


每个专业建设规划：确定建设目标、建设任务、建设举措；落实建设人员和完成时间等。



专业建设目标标准建立

■ 学院 - 二级学院-专业形成目标链



目标标准落实落细:

- ◆ 教务处编制专业建设方案要求
- ◆ 各专业编制专业建设方案

发规处

教务处等职能部门

二级院

专业团队



打造目标标准链

厘清专业 - 课程 - 课堂三者间目标的逻辑关系

- 外部需求
国家、社会及教育发展需求
行业、产业发展及职场需求
- 内部需求
学校定位及发展目标
学生发展及教职员工期望





XX专业建设规划样稿

专业建设规划

二级学院：_____

专业带头人（负责人）：_____

填表注意：

1. 表格填写尽量精炼，原则上每格不超过300字；
2. 目标要根据现有基础切实提出，不要过高，也不要过低；
3. 措施要落地、要可行、要重质量，有些需要二级学院层面才能落实的，一定要和二级学院协商后再书写；

现有基础（含存在的问题）：				
总体目标：				
年份 内容	2017	2018	2019	2020
专业定位和 人才培养模 式	预期目标： 主要措施： 责任人：	预期目标： 主要措施： 责任人：	预期目标： 主要措施： 责任人：	预期目标： 主要措施： 责任人：
课程体系建 设（含课程 标准）	预期目标： 主要措施： 责任人：	预期目标： 主要措施： 责任人：	预期目标： 主要措施： 责任人：	预期目标： 主要措施： 责任人：
师资队伍建 设	预期目标： 主要措施： 责任人：	预期目标： 主要措施： 责任人：	预期目标： 主要措施： 责任人：	预期目标： 主要措施： 责任人：



专业建设标准建立

■ 专业建设标准

专业建设管理

- 专业设置与调整
- 专业建设规划与专业建设方案

专业人才培养与课程建设

- 培养目标与毕业能力要求
- 课程体系构建、课程建设方案与实施
- 课程标准开发、课程教学实施
- 教材建设与使用

教学条件建设

- 实训基地建设
- 教学资源与信息化建设

师资队伍建设

- 建设规划
- 教师发展

社会服务

- 科研团队与科研平台建设
- 技术服务与社会培训

专业建设
标准



专业建设标准建立

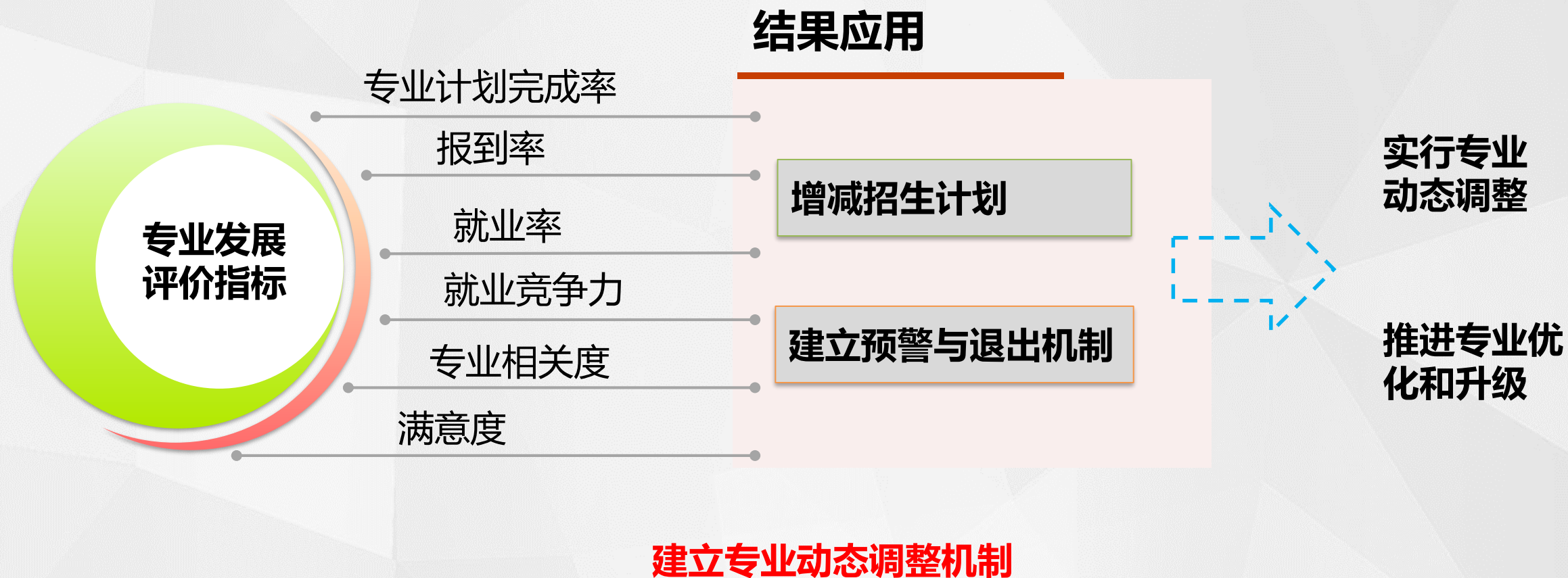
■ 制定专业质量诊断标准，明确专业建设质量控制关键点





专业建设：目标标准建立

■ 专业设置与动态调整标准





专业诊改的三个维度

02

过程性诊改

专业实施过程与
目标达成度诊断

01

周期性诊改

动态调整与人
才培养方案制
订过程诊改

03

周期性诊改

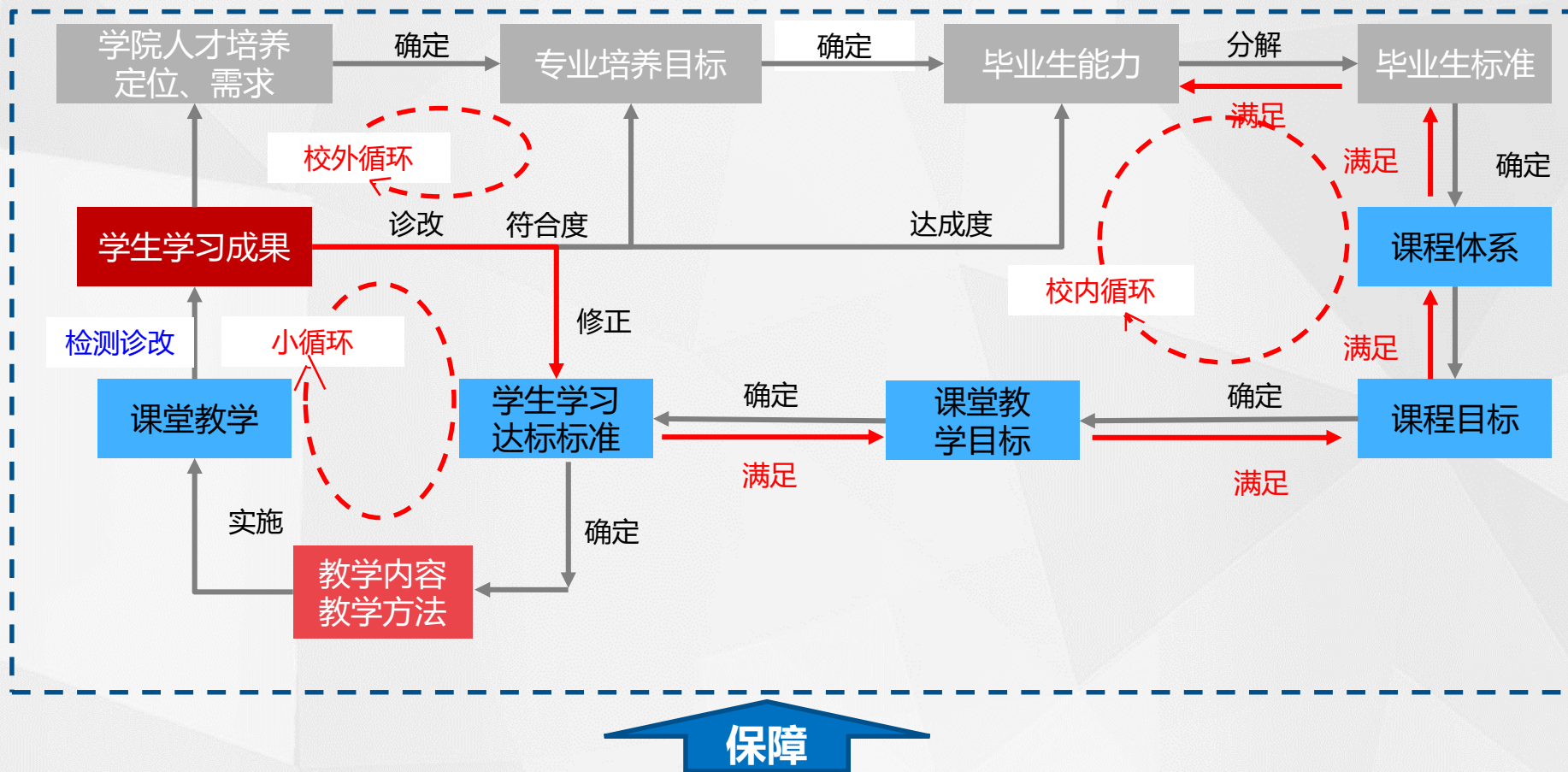
开展专业评估



诊改与改进运行

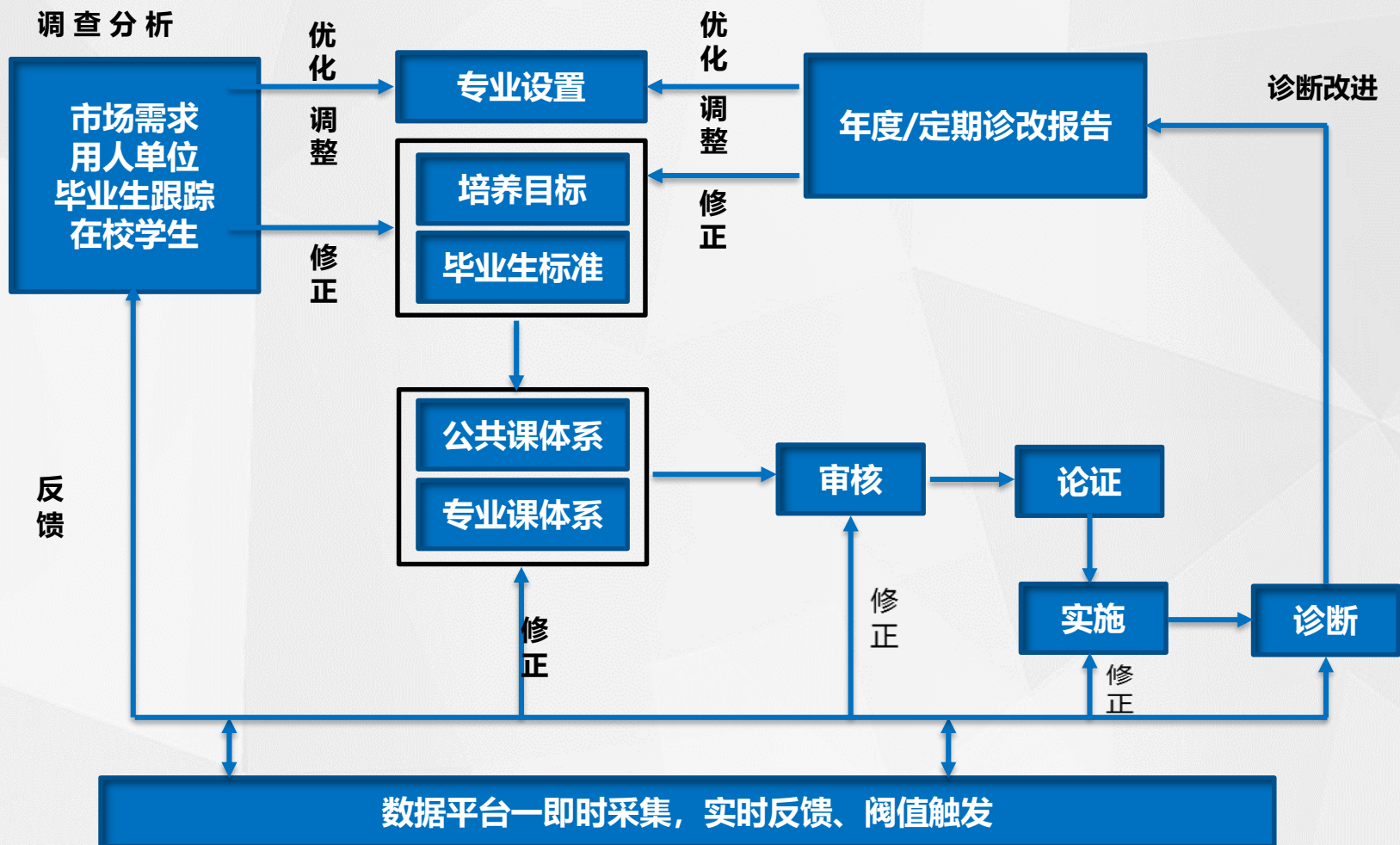
69

■ 基于教学标准，实施一年一次专业教学自我诊改





专业诊改—工作流程





专业目标达成度诊断（一）

诊断点	权重	影响因素	诊断因子（特色项请在备注栏注明）		诊断方式	数据源	数据表
			因子	权重			
招生	10	第一志愿填报率	省内普招第一志愿填报率	3	达标度	招生处	招生计划 招生报考
		录取率	第一志愿录取率	2	达标度	招生处	招生报考 招生录取
			综合录取率	3	达标度	招生处	招生计划 招生录取
		报到率	综合报到率	2	达标度	招生处	招生报到 招生录取
师资	10	师资结构	生师比	3	达标度	人事处	专业学生 专业教师
			硕士比	2	达标度	人事处	教师学历学位 专业教师
			高级职称比	2	达标度	人事处	教师职称 专业教师
			双师比	3	达标度	人事处	教师人才培养 专业教师

专业目标达成度诊断（二）

实训条件	10	实训设备	新建、扩建实训室个数	2	增加率	教务处	
			生均设备工位数	4	达标度	教务处	专业学生 专业实训基地
			生均设备总值数	4	达标度	教务处	专业学生 专业实训基地
教学与科研成果	20	教学能力	金讲台教师、教学名师等	2	增加率	人事处	教师人才培养
			技能大赛优秀指导教师数	4	增加率	教务处	教师指导技能大赛获奖
			教师参加技能、信息化教学等竞赛获奖数	3	增加率	教务处	专业教师 教师参赛
		科研能力	论文数量与质量	3	达标度	科技处	专业教师 论文
			纵向课题数量和到账	3	达标度	科技处	专业教师 纵向课题
			发明专利数量	2	达标度		
			实用新型专利、软件著作权数量	3	达标度	科技处	专业教师 知识产权
产教融合	8	校企合作成效	深度合作企业数	4	达标度	产学合作部	校企合作
			订单培养学生数	4	达标度	产学合作部	订单班
社会服务	6	企业培训	培训到账	3	达标度	继续教育学院	培训到账
		横向课题	横向课题到账	3	达标度	科技处	专业教师 横向课题



专业目标达成度诊断（三）

专业学生培养质量	人才培养质量	12	学生获得成果	高水平证书获取率	3	达标度	教务处	专业学生证书
				省赛及以上技能竞赛获奖数	3	达标度	教务处	专业学生学生技能大赛获奖
				学生毕业设计获奖数	3	达标度	教务处	专业学生学生毕业设计获奖
				学生申请专利、软件著作权、发表论文数量（比例）	3	达标度	科技处	专业学生知识产权
	就业	24	就业率	初次就业率	4	达标度	产学研合作部	专业学生就业情况
				年终就业率	4	达标度	产学研合作部	专业学生就业情况
			就业相关度	专业对口率	4	达标度	产学研合作部	专业学生就业情况
				毕业生对学校满意度	4	达标度	产学研合作部	专业毕业生满意度
			满意度	企业对毕业生满意度	4	达标度	产学研合作部	专业企业满意度
				薪酬水平	4	达标度	产学研合作部	专业学生就业统计
		100			100			



专业建设质量自我诊断

专业质量动态监测评估指标体系（试行）

一级指标	二级指标	观测点	分值	评价标准和赋分方法	备注
1. 招生 30 分	1.1 省内普招一志愿填报率	近三年各专业省内考生第一志愿平均填报率（第一志愿报考数：专业计划数）	12	累计专业近三年的统计数据。 按第一志愿填报率的平均数计算。3：1 以上为 12 分；（2-3）：1 为 11 分；（1-2）：1 为 10 分；（0.99-0.90）：1 为 9 分；（0.89-0.80）：1 为 8 分……，以此递减，每一级减 1 分，直至（0.29-0.2）：1 为 2 分；0.19：1 以下为 1 分。	专业招生年限不足三年的，采用实际年限第一志愿填报率平均数计算。
	1.2 省内考生录取率	近三年省内考生平均录取率（录取数：计划数）	9	省内考生录取率=省内普招录取率×0.7+省内单招录取率×0.3（若该专业只有普招计划或者单招计划，则不设权重） 累计专业近三年的统计数据。 按平均录取率×9，计算该项得分。	
	1.3 省内普招报到率	近三年省内普招考生平均报到率（报到数：录取数）	6	累计专业近三年的统计数据。 按新生的平均报到率×6，计算该项得分。	
	1.4 综合报到率	近三年国内各类考生综合报到率（包括对口单招、省外招生、自主单招等）平均数	3	累计专业近三年的统计数据。 按新生的平均报到率×3，计算该项得分。	
2. 就业 30 分	2.1 初次就业率	学生毕业当年 8 月底统计的就业率	5	根据省就业指导中心当年 8 月底统计数据计算。 就业率≥97%为 5 分；97%>就业率≥95%为 4 分，95%>就业率≥93%为 3 分，93%>就业率≥91%为 2 分，就业率<91%为 1 分。	
	2.2 半年后就业率	近三年学生毕业半年后平均就业率	6	根据近三年麦可思所做学院社会需求与培养质量年度报告提供的学生毕业半年后就业率平均数据计算。	毕业生不足三



专业建设质量自我诊断

2.2 半年后就业率	近三年学生毕业半年后平均就业率	6	根据近三年麦可思所做学院社会需求与培养质量年度报告提供的学生毕业半年后就业率平均数据计算。 就业率 $\geq 97\%$ 为 6 分, $97\% > \text{就业率} \geq 95\%$ 为 5 分, $95\% > \text{就业率} \geq 93\%$ 为 4 分, $93\% > \text{就业率} \geq 91\%$ 为 3 分, $91\% > \text{就业率} \geq 90\%$ 为 2 分, 就业率 $< 90\%$ 为 1 分。	毕业生不足三届的, 按实际可获得数据的平均数进行计算。无任何数据的, 按最低分赋分。
2.3 专业相关度	近三年毕业生就业平均专业相关度	9	根据近三年麦可思所做学院社会需求与培养质量年度报告提供的专业相关度数据计算。 专业相关度平均比率 $\geq 75\%$ 为 9 分, $75\% > \text{专业相关度} \geq 70\%$ 为 8 分, $70\% > \text{专业相关度} \geq 65\%$ 为 7 分, $65\% > \text{专业相关度} \geq 60\%$ 为 6 分, $60\% > \text{专业相关度} \geq 55\%$ 为 5 分, $55\% > \text{专业相关度} \geq 50\%$ 为 4 分, $50\% > \text{专业相关度} \geq 45\%$ 为 3 分, $45\% > \text{专业相关度} \geq 40\%$ 为 2 分, 专业相关度 $< 40\%$ 为 1 分。	
2.4 薪酬水平	近三年毕业生平均薪酬(月收入)	6	根据近三年麦可思所做学院社会需求与培养质量年度报告提供的毕业生薪酬(月收入)数据计算。 对各专业近三年薪酬平均数进行排序, 按降序分为 A、B、C、D、E、F 共 6 个等级。各等级所占比例分别为 15%: 15%: 30%: 20%: 10%: 10%, 分别赋 6、5、4、3、2、1 分。	
2.5 满意度	近三年毕业生就业现状平均满意度	4	根据近三年麦可思所做学院社会需求与培养质量年度报告提供的就业现状满意度数据计算。 就业现状满意度 $\geq 70\%$ 为 4 分; $70\% > \text{就业现状满意度} \geq 60\%$ 为 3 分; $60\% > \text{就业现状满意度} \geq 50\%$ 为 2 分, 就业现状满意度 $< 50\%$ 为 1 分。	
3.1 市场调研	专业市场调研过程及报告质量	4	依据对当年各专业市场调研过程记录及调研分析报告质量所评定的等级赋分。 分为 5 个等级: 优秀(A)、良好(B)、一般(C)、较差(D)与很差(E)。优秀赋 4 分, 良好赋 3 分, 一般赋 2 分, 较差赋 1 分, 很差赋 0 分。	
3.2 师资队伍	生师比	4	依据各专业在校学生数与专业教师总数之比计算。 专业教师总数=专业专任教师数+专业兼职兼课教师折算人数。 专业专任教师是指编制在本教学部门并承担本专业专业基础课和专业课的专任教师, 专业专任教师数按实计算人数; 专业兼职兼课教师包括承担本专业专业基础课和专业课的校内兼课教师、校外兼课教师以及校外兼职教师, 专业兼职兼课教师折算人数均根据专业兼职兼课教师在最近一年内所完成的教学课时按每 160 课时为 1 人进行折算。 对各专业生师比进行排序, 按升序分为 A、B、C、D 共 4 个等级。各等级所占比例分别为 15%: 45%: 30%: 10%, 分别赋 4、3、2、1 分。	



课程诊改

课程诊改内容

课程负责人（团队）
教研室

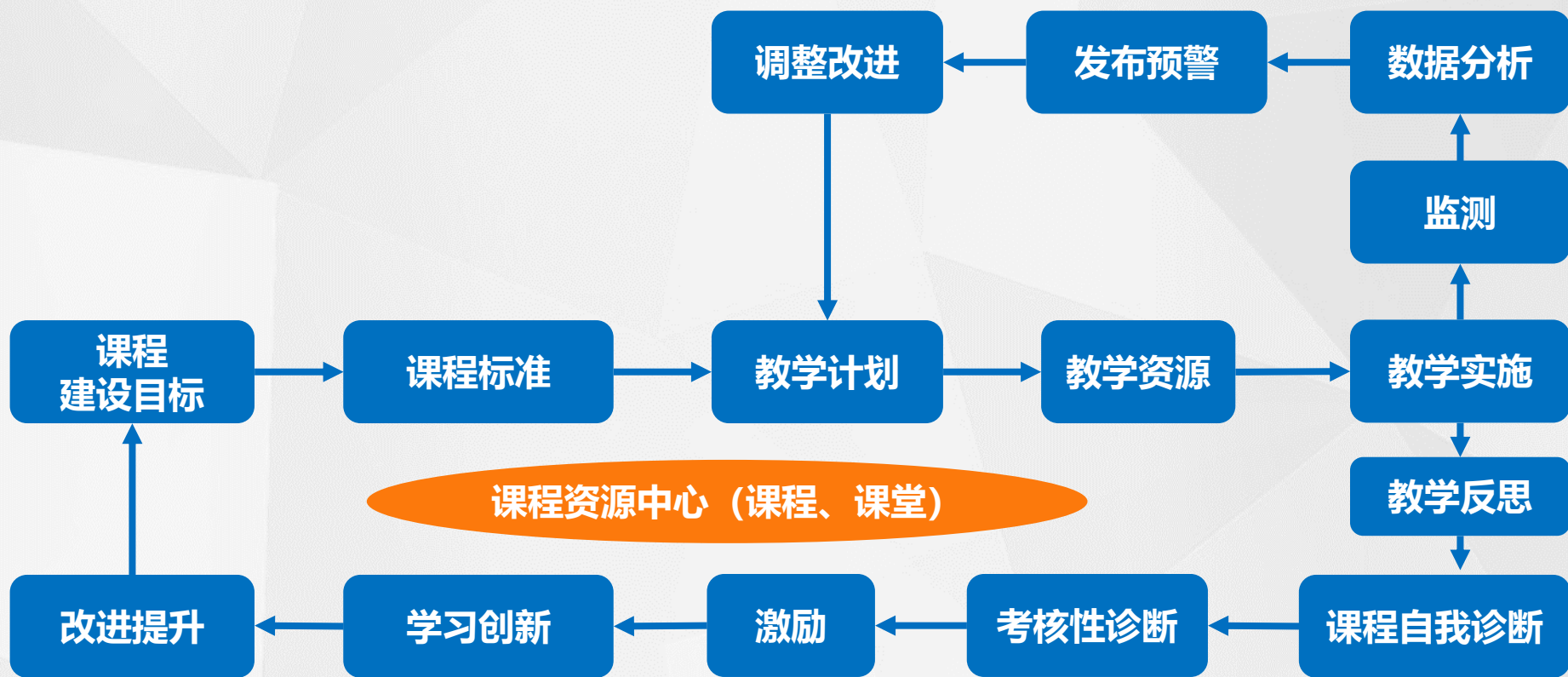


规划、目标
标准、制度

课程保障诊改
课堂教学过程诊改
课程教学效果诊改

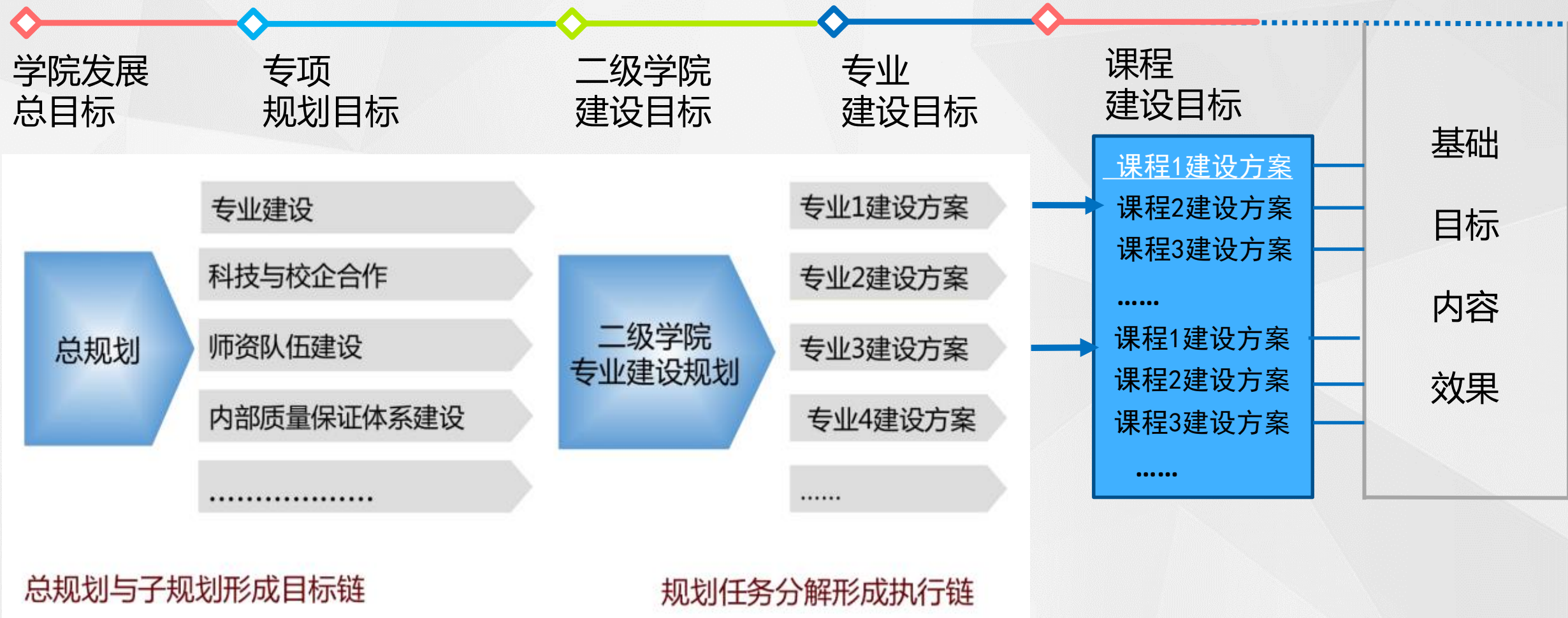


课程诊改—8字螺旋



课程诊改——打造目标链

贯通学校发展目标链，实施课程建设诊改，确保建设目标精准落地



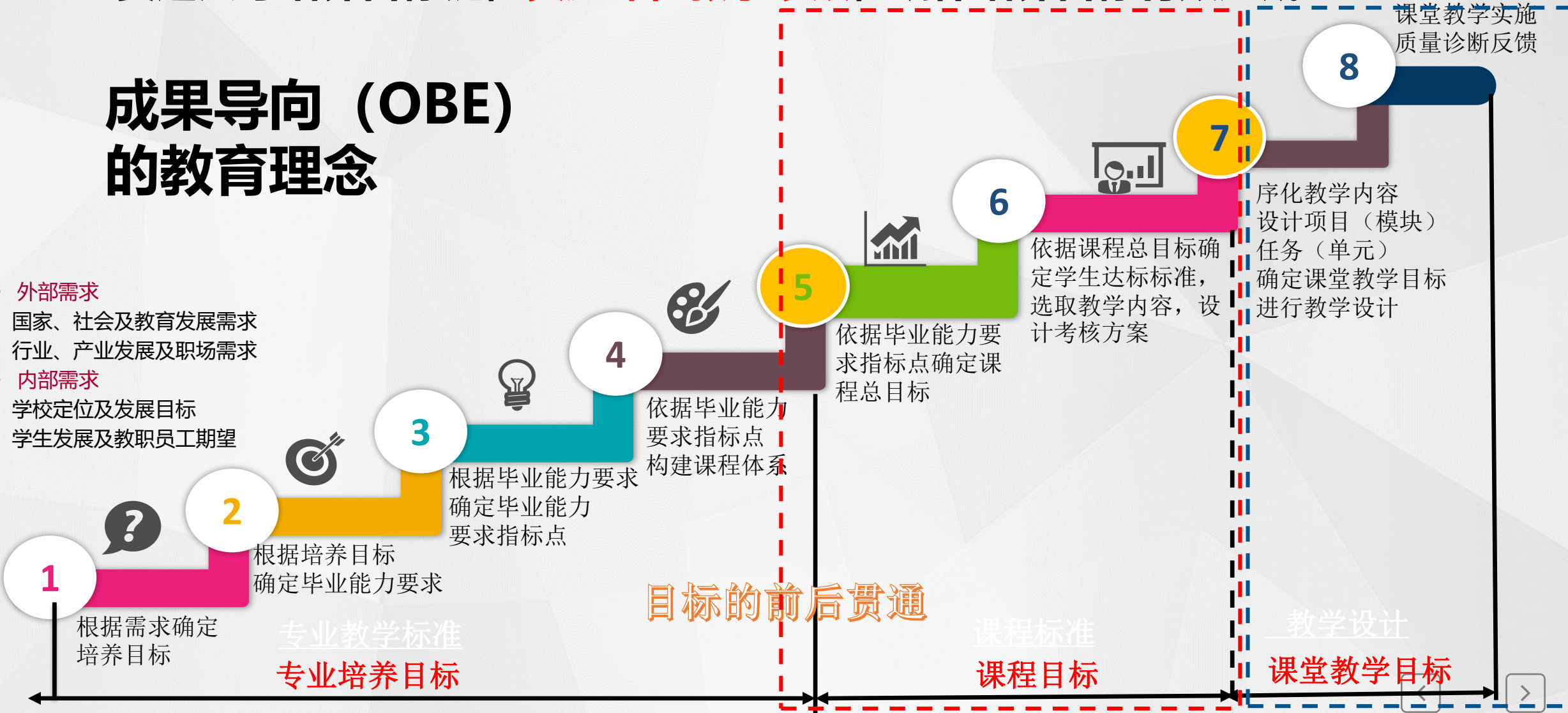


课程诊改——打造目标链、标准链

贯通人才培养目标链，**实施课程教学诊改**，确保培养目标有效达成

成果导向（OBE）的教育理念

- 外部需求
国家、社会及教育发展需求
行业、产业发展及职场需求
- 内部需求
学校定位及发展目标
学生发展及教职员工期望





课程建设规划样稿

_____课程四年建设计划

二级学院：_____ 所属专业：_____ 课程负责人：_____

现有基础（含存在问题）：				
总体目标：				
年份 内容	2017	2018	2019	2020
课程资源 建设	预期目标： 主要措施： 责任人：	预期目标： 主要措施： 责任人：	预期目标： 主要措施： 责任人：	预期目标： 主要措施： 责任人：
课程团队	预期目标： 主要措施： 责任人：	预期目标： 主要措施： 责任人：	预期目标： 主要措施： 责任人：	预期目标： 主要措施： 责任人：
课程教学	预期目标： 主要措施： 责任人：	预期目标： 主要措施： 责任人：	预期目标： 主要措施： 责任人：	预期目标： 主要措施： 责任人：



课程诊改—三个维度

课程诊改的三个维度

课程保障诊改

课程保障诊改—**周期性**（标准、内容、资源、团队、条件）

教学过程诊改

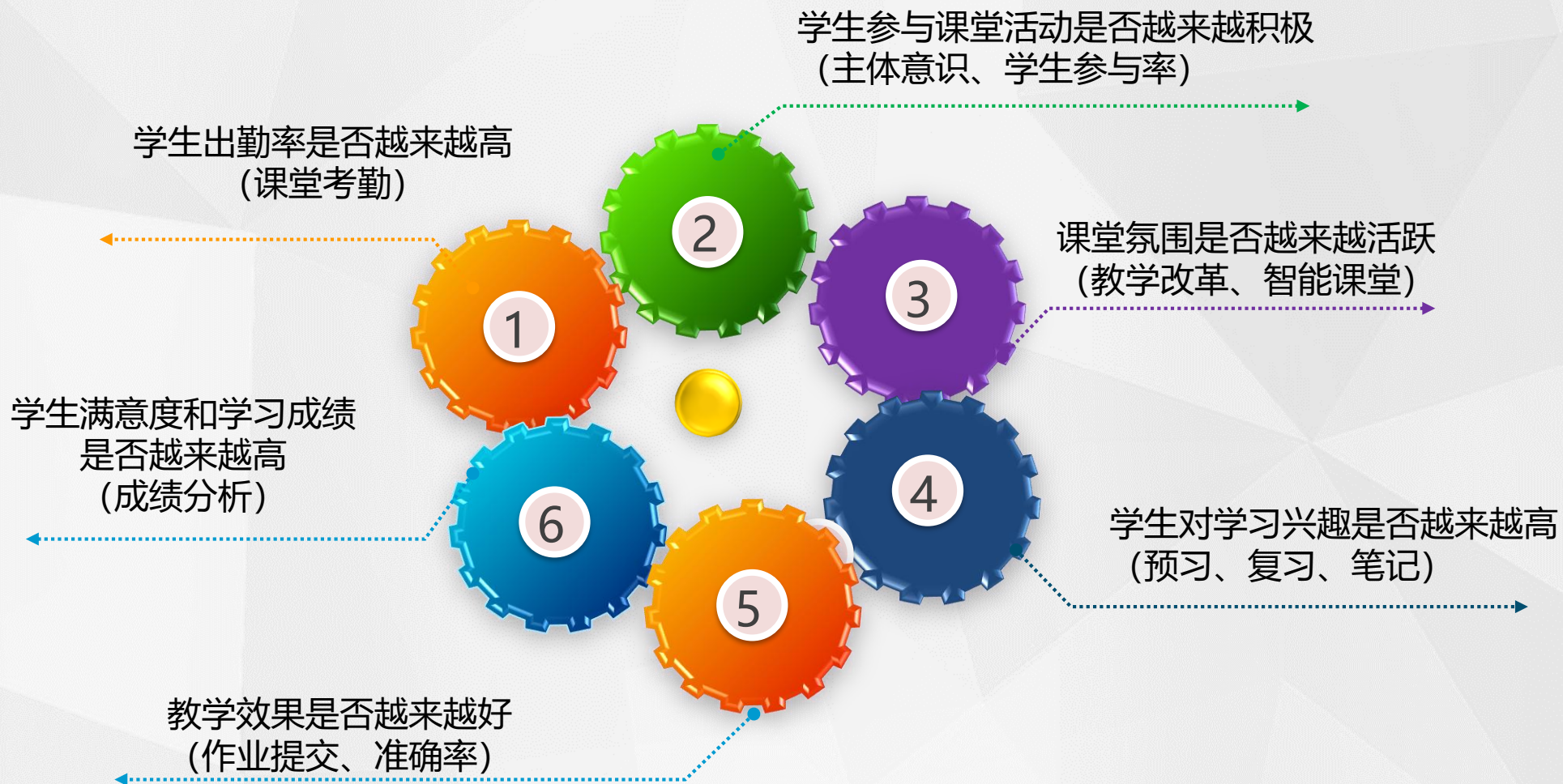
课堂教学过程诊改—**过程性**（超星学习通：考勤、预习、互动、提问、测试；学校层面督导、信息汇总、监控、预警）

教学效果诊改

课程教学效果诊改—**阶段性**（及格率、优秀率、问卷、测评、满意度）



课程诊改—判断课堂诊改成效的六个方面



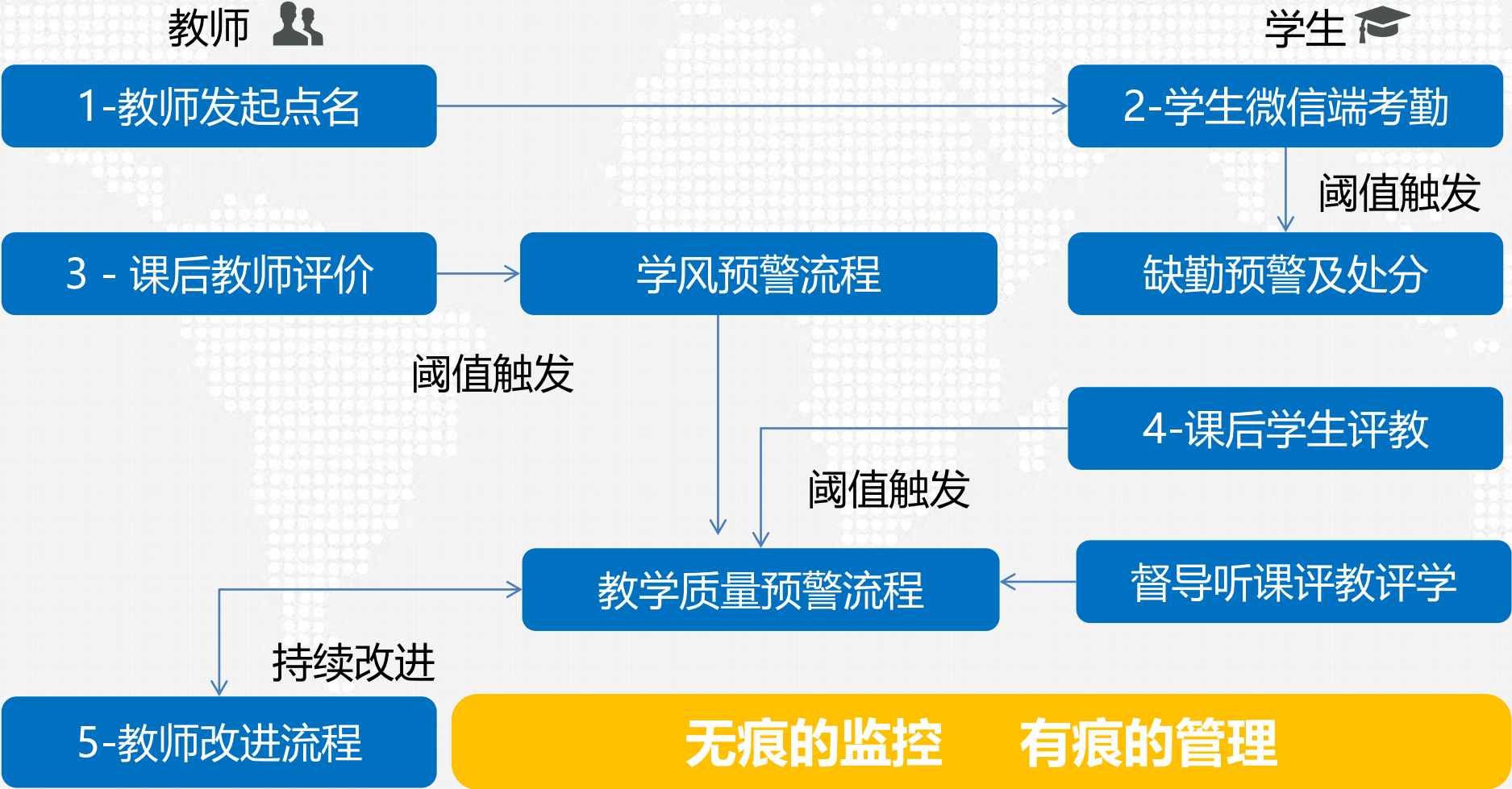


智能课堂



课程实施举例

以课堂教学前后活动涉及到课程为例：





现代课堂教学三端设计





课程质量诊断因子

诊断项目	诊断要素	诊断点	影响因素	诊断因子	诊断方式	数据源	数据表
课程质量保证	课程保障	课程资源	资源建设	教学资料完整度	达标度	任课教师	课程资料完整度
				资源年度更新数量	达标度	课程团队提供	课程资源更新
		实施条件	实训设备	人均台套数	达标度	教务处	课程学生 专业实训基地
	课堂教学	考勤	出勤情况	学生总体出勤率	达标度	任课教师	课程班级 课程教师
		教学	教师表现	授课计划与教学日志 的一致性	达标度	质控部	课程建设情况
				调课率	达标度	教学部门	课程基本情况 课程学生 旷课
		效果	学生反馈	学生对任课教师测评 成绩	达标度	质控部	课程学生 课程教师 测评成绩
			督导反馈	督导听课次数	达标度	质控部	
				督导对任课教师的评价 分值	达标度	质控部	课程教师 督导评价
	教学效果	课程成绩	期末成绩	课程平均成绩	达标度	教务处	课程成绩
				课程成绩优秀率	达标度	教务处	课程成绩
				课程成绩合格率	达标度	教务处	课程成绩



课程诊改

监测预警——课程建设情况

学校层面课程建设质量诊断要点

序号	一级指标	二级指标	
1	课程标准编制	课程标准修订周期与频率	<ul style="list-style-type: none">• 在二级学院、全院的占比、增量变化• 与二级学院、全院平均值比较• 与警戒值相比较
2	课程教材选用	教材建设数	
		教材使用满意度	
3	课程团队建设	专任教师数	
		双师比例	
		硕士及以上教师比例	
		校外兼职教师数	
4	校内外实践条件建设	生均设备台套数	
		生均校内实践工位数	
		校外实习基地数	
5	教学资源建设	资源种类与数量	
		资源使用率	
		资源更新率	



监测预警—课堂教学过程

学校层面课程质量诊断要点

序号	一级指标	二级指标	
1	学生学习状态	出勤率	<ul style="list-style-type: none">在二级学院、全院的占比、增量变化与二级学院、全院平均值比较与警戒值相比较
		预习完成率	
		课堂活动参与率	
		作业及时提交率	
2	学生学习效果	课堂教学目标达成度	
		期末考试及格率	
3	教师教学状态	备课完成率	
		教学资源利用率	
		课后辅导答疑完成率	
		作业及时批改率	
4	课程满意度	学生对课程满意度	
		学生对教师评价	

怎样诊改—教师诊改

责任人

二级学院
教研室
专业带头人
教师个人

建立体系

规划、目标
标准、制度

三维度诊改

教师个人发展诊改
专业师资队伍发展诊改
二级学院师资发展诊改



师资发展诊改

队伍结构
师资优化
作用发挥
纵向比较
横向比较

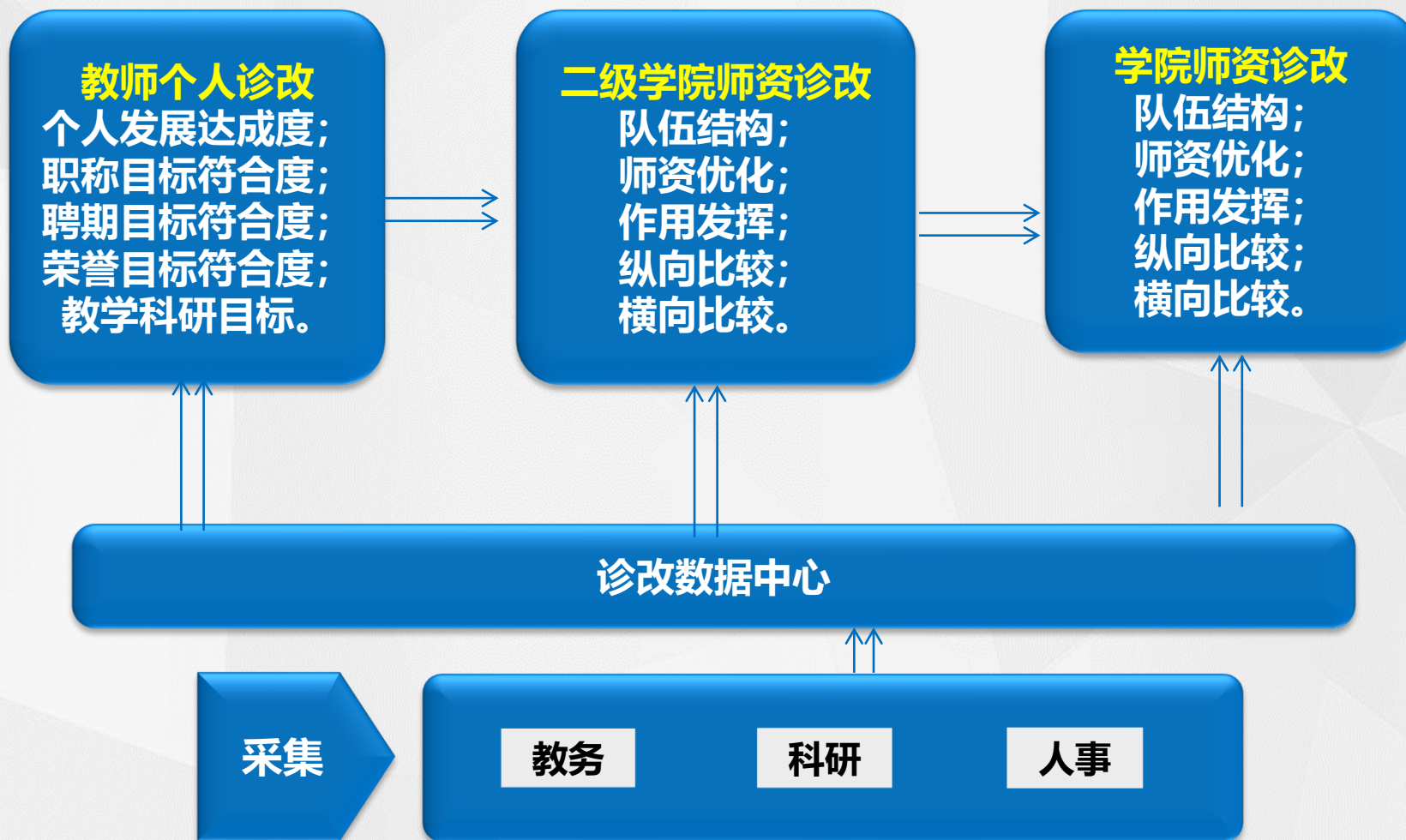


队伍结构
师资优化
作用发挥
纵向比较
横向比较

个人发展
师德修养
教育教学
社会实践
教研科研



师资发展诊改—三个维度





教师个人诊改内容

诊断项目	诊断点	权重	影响因素	诊断因子		
				因子	权重	备注
师资质量保证	结构	27	基本情况	学历		
				职称		
				考核		
				职务（含班主任）		
	作用发挥	55	教学	教学课时数		
				教学质量（含事故）		
				教学工作满意度		
				教学建设		
				教学获奖（教学技能竞赛）		
			实践	进修培训		
				“双师”证书质量		
				下企业锻炼时间		
			科研能力	专业技能竞赛、或指导学生技能比赛获市以上优秀指导教师数量		
				学术论文数量与质量		
				纵向课题数与等级		
				专利数量		
				横向科研数与经费到账		
				知识产权及成果转化		
	教书育人	18	学生管理与服务	班级管理		
				社团指导		
				兼职服务		



专业与二级学院师资诊改内容

诊断项目	诊断点	权重	影响因素	诊断因子		
				因子	权重	备注
教师发展 质量保证	教师数量	8	生师比	学生数与教师数之比	4	
			教学工作量	教师平均课时数	2	
			兼职教师	兼职教师数	2	
	结构比例	27	职称结构	正高比例	4	
				副高以上比例	8	
			学历结构	博士比例	5	
				硕士以上比例	10	
	作用发挥	55	人才项目	青蓝工程、333、双创、六大人才高峰、教学团队等省级人才项目	10	
				院级教学名师、金讲台教师、科技达人人才项目等	5	
			教学能力	“双师”比例	5	
				境外学习、工作经历教师比例	5	
				参加专业技能竞赛、教学技能竞赛活动或指导学生技能比赛获市以上奖优秀指导教师数量	10	
			科研能力	学术论文	5	
				纵向课题	5	
				横向科研经费到账	5	
				知识产权及成果转化	5	
	学生满意度	10	学生满意度是否得到持续提升。	教师教学工作满意度	5	
				教师育人工作满意度	5	
合计		100			100	



学生发展诊改

学习保障诊改

心理健康、贫困资助
后勤服务、安全环境

素质教育诊改

文化素质、职场素质
身心素质、综合素质

学生个人自测诊改

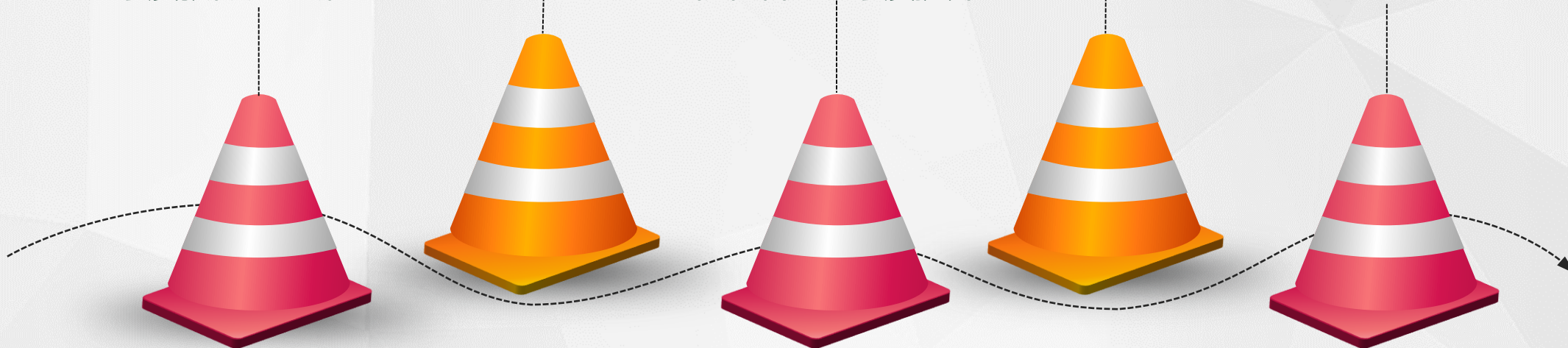
课程学习、社团活动
素质教育、创新创业

管理服务诊改

日常管理、公寓管理
队伍管理、素质提升

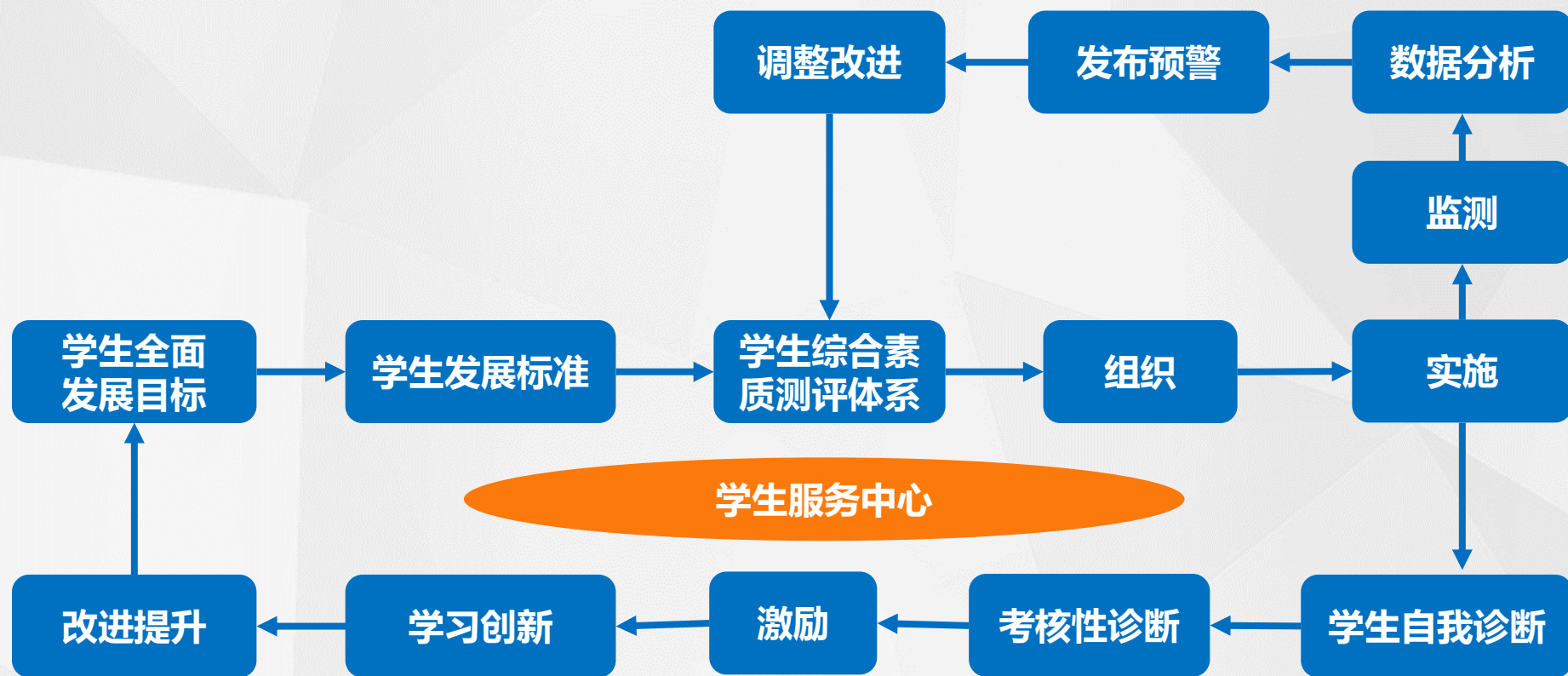
创新创业诊改

教育、平台建设
杰出人才、项目孵化

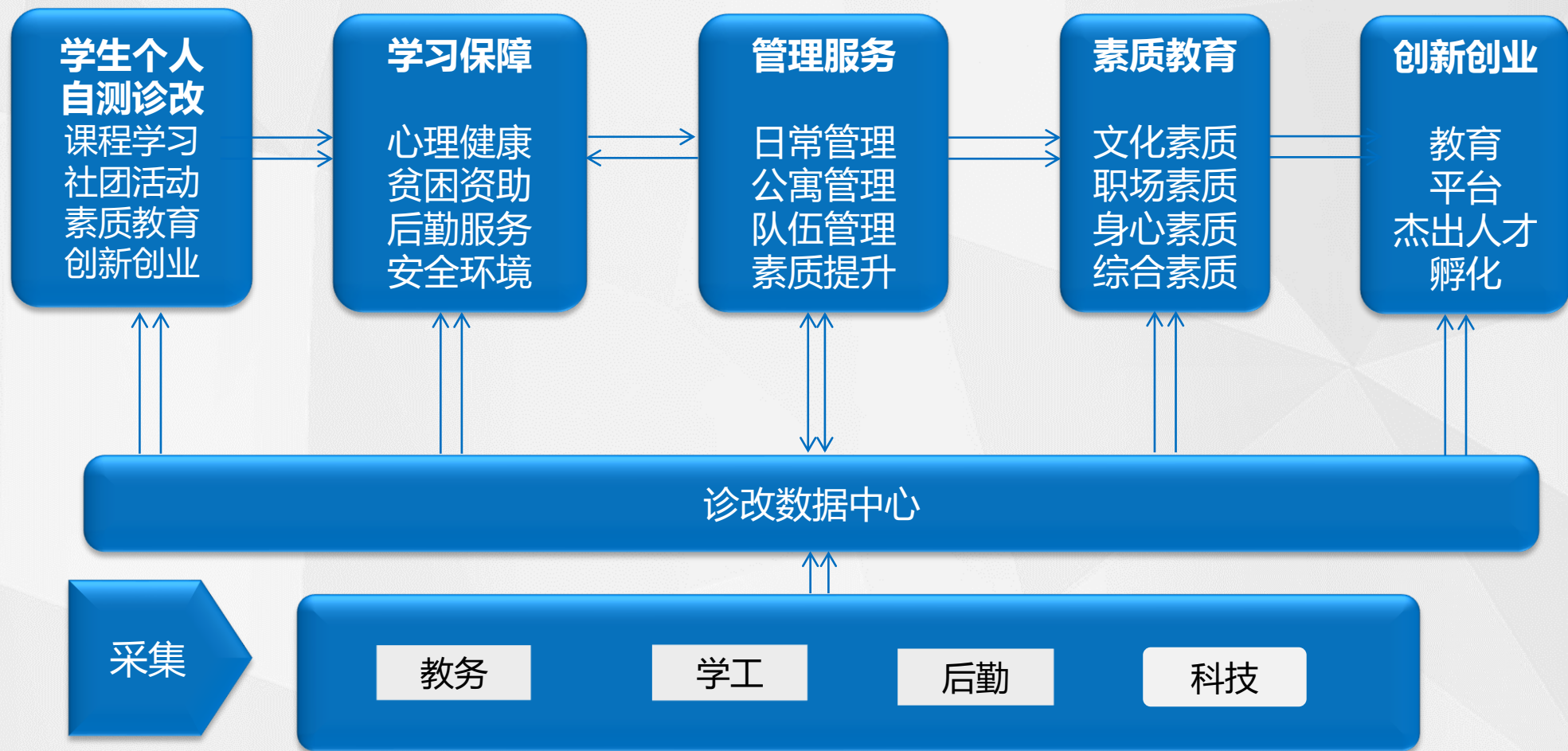




学生发展诊改



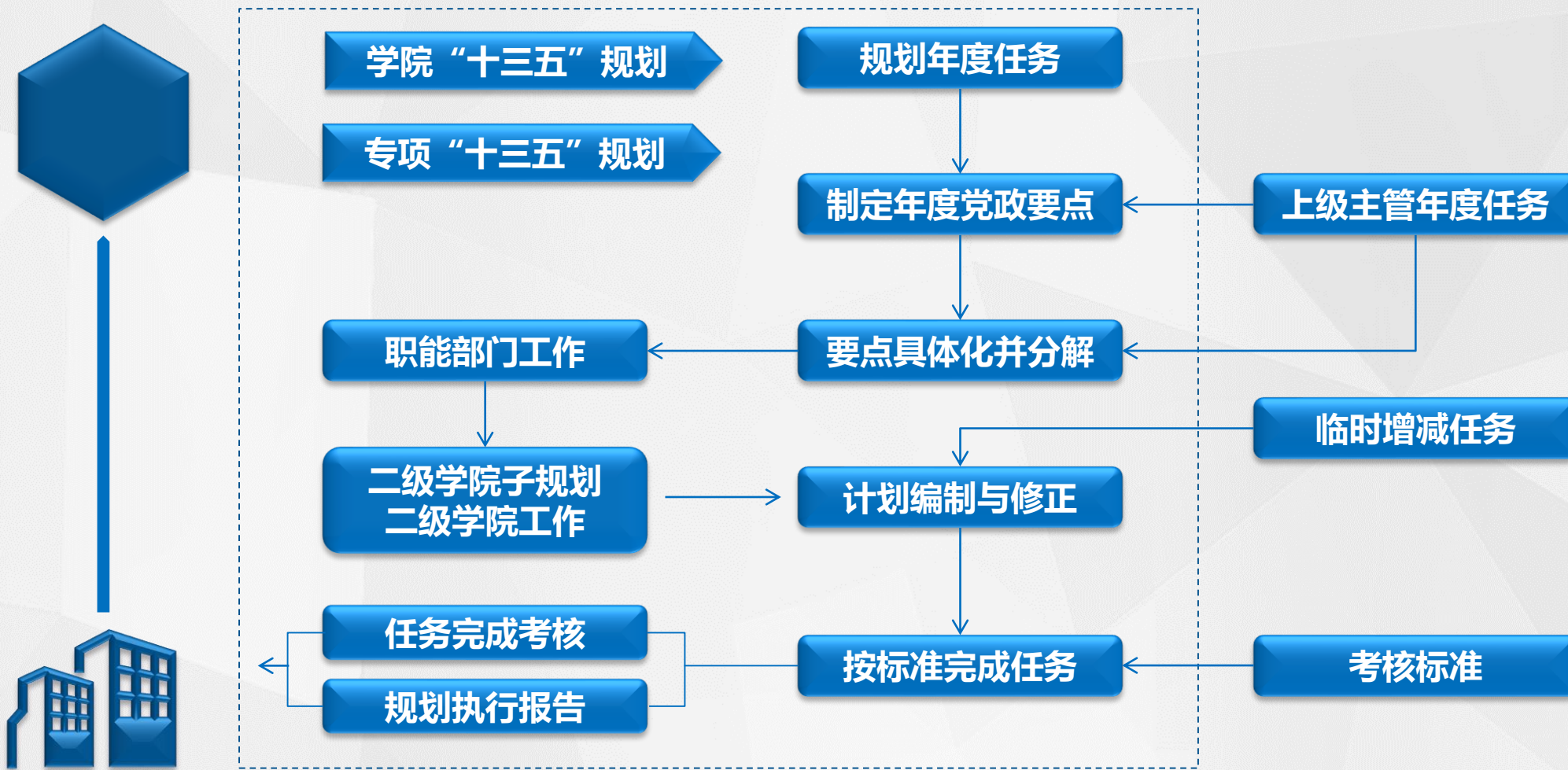
学生发展诊改模型





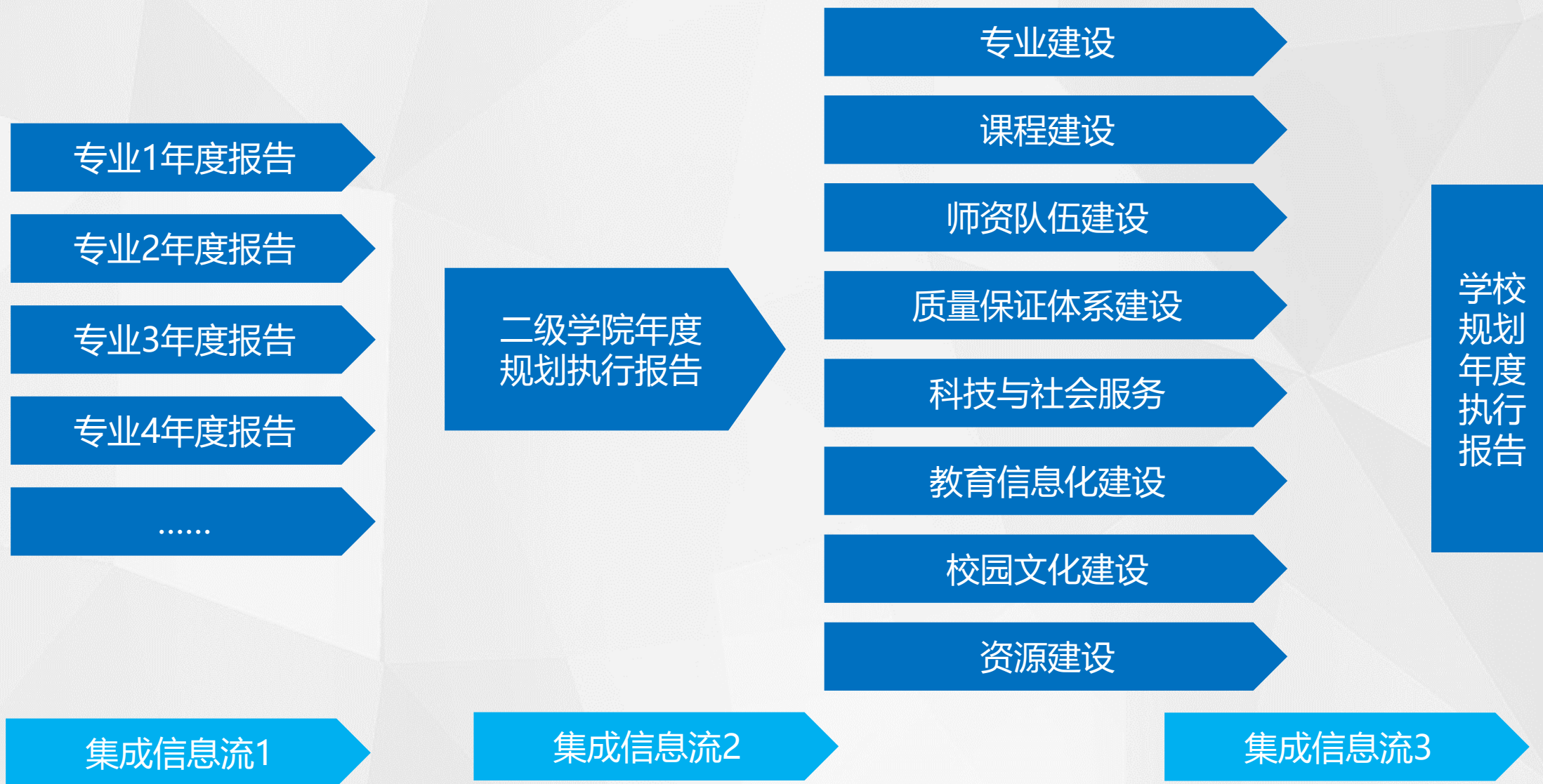
Part 6 诊改怎样长效

◀ 规划任务分解、落实





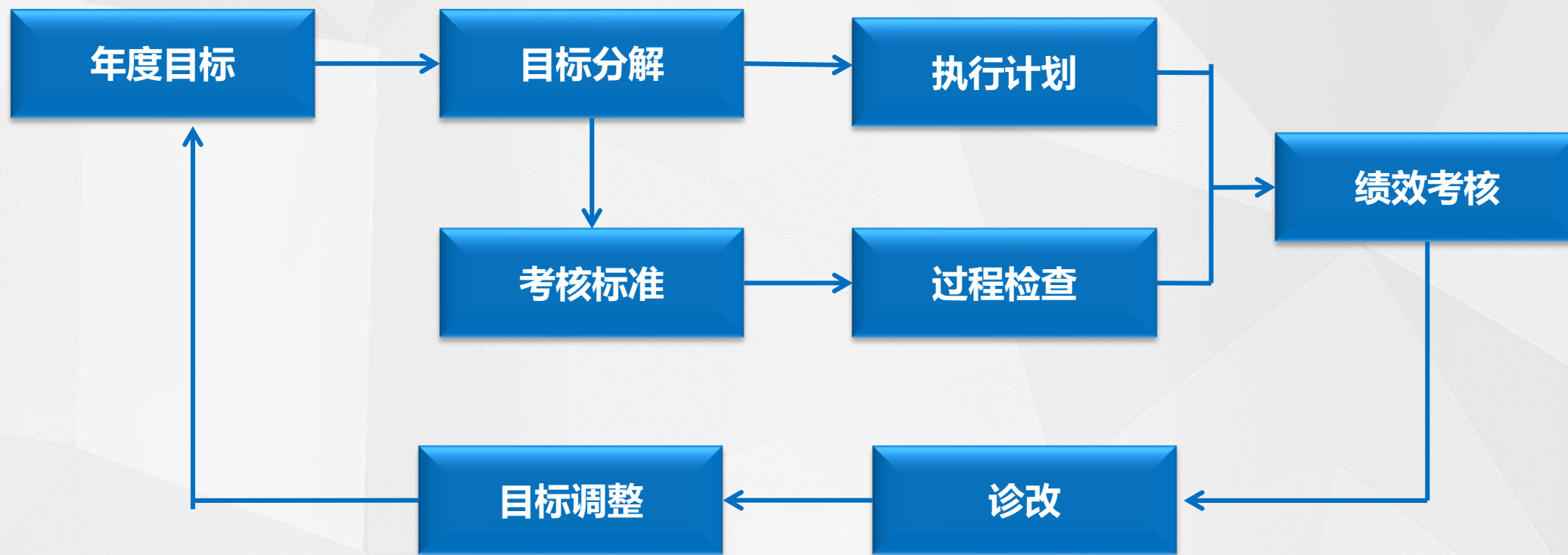
建立规划执行反馈





试行目标管理与绩效考核

SMART原则：准确、可测、可达、相关、时限





全面试行目标管理与绩效考核

总目标	目标分解	分解部门	组织实施
学院年度工作目标	X1：教学工作目标	教务处	二级学院 职能部门
	X2：科技工作目标	科技处	
	X3：师资工作目标	人事处	
	X4：学团工作目标	学工处、团委	
	X5：招生就业与校企合作工作目标	校企合作处、招就处	
	X6：党建与安全稳定工作目标	组织部、宣传部、保卫处	



教学工作目标分解（一）

工作项目		学院年度总目标	目标分解				
类别	工作内容		软件	电子	经贸	所有目标都指本年度所取得。
教学工作	专业建设	专业质量诊改有效率：100%	100%	100%	100%		
	课程建设	院级重点课程建设立项数量：14门	2	2	2		1. 重点课程建设立项工作每年进行一次，安排在每年的上半年。 2. 对2010年立项建设的院级重点建设课程进行验收，安排在下半年。
		院级重点课程验收通过率：100%	100%	100%	100%		
		课程诊改优秀率：100%	100%	100%	100%		



教学工作目标分解（二）

工作项目		学院年度总目标	目标分解				
类别	工作内容		软件	电子	经贸	所有目标都指本年度所取得
教学工作	实践教学管理	实验实训室使用率：80%	80%	80%	80%		
		实践教学常规检查优秀率：70%	70%	70%	70%		
		学生专项技能测试包建设数量：12个	2	2	2		
	学生质量	毕业生“双证书”获取率：100%	100%	100%	100%		1. “双证书”是指当年的毕业生，至少应具有一张技能证书。 2. 毕业设计（论文）抽检包括省级与院级两种情况。 3. 计算机一级考试与英语A/B级考试的通过率是以应届毕业生的考试结果作为统计依据。
		学生发展自测性诊改有效率	95%	95%	95%		
		全国计算机一级考试应届毕业生通过率：95%	95%	95%	95%		
		江苏省英语A/B级考试应届毕业生通过率：90%	90%	90%	90%		

教学工作绩效考核细则（一）

二级指标	三级指标	满分值	观察点	数据分析及赋分方法
教学建设 (23分)	专业建设	10	专业质量诊改有效率（10分）	完成工作目标，诊改成效明显，得10分；达到工作目标的80%，得8分；达到工作目标的50%，得5分；未达到工作目标的50%，不得分。
	课程建设	13	院级重点课程建设立项数量（5分）	完成工作目标，得5分；达到工作目标的70%，得4分；达到工作目标的50%，得3分；未达到工作目标的50%，不得分。
			院级重点课程验收通过率（2分）	完成工作目标（通过率达到100%），得2分；通过率达到70%，得5分；通过率达到50%，得4分；通过率未达到50%，不得分。
			课程诊改有效率（6分）	完成课程建设目标，教学效果好，学生评价高，诊改有效，得6分；



学院考核实施

分项考核+考核领导小组：

分项考核：依据目标，制定绩效考核办法。包括教学工作、科技工作、师资工作、学团工作、招生就业与校企合作工作、党建与安全稳定工作六方面内容。

- (1) 教学工作，考核牵头部门为教务处、质控部。
- (2) 科技工作，考核牵头部门为科技处。
- (3) 师资工作，考核牵头部门为人事处。
- (4) 学团工作，考核牵头部门为学工处、团委。
- (5) 招生就业与校企合作工作，考核牵头部门为招生就业处、校企合作处。
- (6) 党建与安全稳定工作，该考核项目的牵头部门为组织部、宣传部。

考核领导小组：审核分项考核情况，集体确定突出成效，确定二级学院和职能部门年度绩效等级。



绩效考核奖励

综合考核分值与考核等级关系表

综合考核分值	考核等级
综合考核分值 ≥ 90 分	A
$90 >$ 综合考核分值 ≥ 80 分	B
$80 >$ 综合考核分值 ≥ 70 分	C
$70 >$ 综合考核分值 ≥ 60 分	D
综合考核分值 < 60 分	E

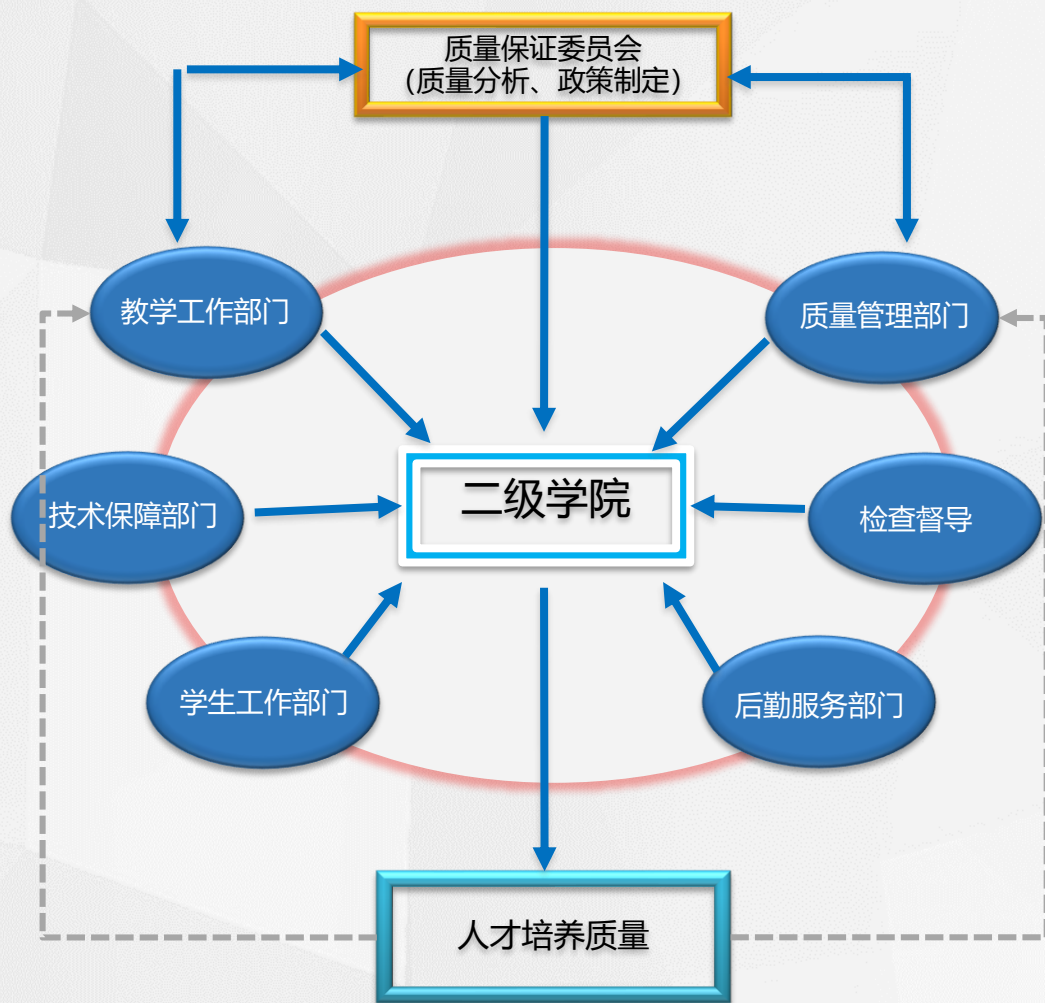


体会与感受





确立一个重心—二级学院



✧ **一把手工程**

✧ **一个重心：二级院系：**

✧ **诊改工作责任人（部门）：**

二级学院院长（主任）

专业带头人

课程负责人

教研室主任

学工办主任

辅导员



走出二个误区

A

认识上的误区

1. 诊改是评估换马甲;
2. 诊改的目标是复核;
3. 诊改只是一个项目—分解任务;
4. 诊改是教学口的事;
5. 信息化是IT专家的事。

B

操作上的误区

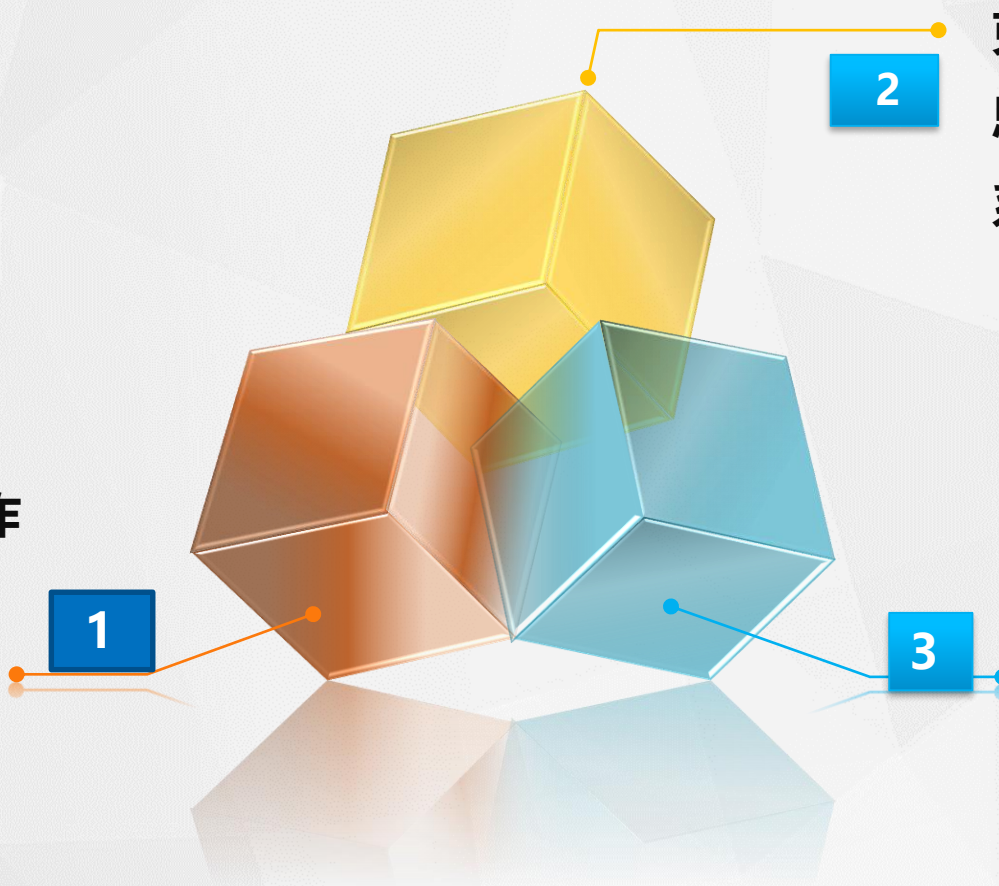
1. 规划是挂图还是蓝图;
2. 目标是虚的还是实的;
3. 标准是拷贝的还是自制的;
4. 过程是黑箱还是白箱。





克服三个情绪

克服“**项目**”情结、“**迎评**”思维。要与日常工作融为一体



2

克服“**考核**”情结、“**过关**”思维。复核不是目的，完善体系、有效运行是目的。

1

3

克服“**文本**”情结、“**照搬**”思维。不要出现佐证材料



解决四个难点



出台四个机制：

目标“二上二下”设定机制、
实事求是的即时诊改机制、

内生动力激发机制
三全育人机制





处理好五个关系





坚持六个结合

诊改工作



日常工作

诊改工作



人才培养工作

诊改工作



质量监控与评价

诊改工作



目标管理和绩效考核

自我诊断



专家诊断

全面诊断



抽样复核

做好诊改工作的建议

1

思路

以质量为核心
以规划为契机
以制度为起点
以体系为保证
以平台为基础
以六忌为自警

六个以

2

操作

忌路径依赖
忌心态浮躁
忌爱走捷径
忌被动敷衍
忌无所作为
忌脱离实际

六个忌

3

实施

自我
自信
过程
常态

八个字

4

行动

问题导向
改革前行
实践引领
务实求真

四句话

做一个放风筝的人：心里有天空、眼中有目标、手上有分寸、脚下有土地



各位老师：

质量是学校永恒的主题；

诊断与改进是实现质量持续提升的有效路径；

做好诊改是我们每个教职员工的义务和责任；

质量诊改，我们正在做，我们还将继续做，我们必须把它做好。

我们相信：贵州高职院校的质量诊改在大家的共同努力下一定会做得更好！

谢谢！