

湖北城市建设职业技术学院 内部质量保证体系自我诊改报告

根据教育部《职业院校管理水平提升行动计划（2015-2018 年）》、《关于建立职业院校教育教学工作诊断与改进制度的通知》、《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）》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实施方案（试行）》的文件精神，湖北城市建设职业技术学院制定了《内部质量保证体系建设与运行实施方案》，并开展了相关工作，现将诊改工作情况汇报如下。

一、诊改工作综述

内部质量保证体系诊改的灵魂是树立质量强校的文化理念，坚持以质量为核心，以服务经济社会发展需求和人的全面发展需求为宗旨，结合学院“规范管理建机制、改革创新办特色、提升内涵铸品牌”工作理念，不断推进教育教学管理科学化、信息化、规范化、精细化管理水平，实现治理水平、人才培养质量和利益相关方满意度的持续提升。

（一）指导思想、建设思路、建设目标

全面贯彻党的教育方针，深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想，落实立德树人根本任务，以完善质量标准和制度、提高利益相关方对人才培养工作质量的满意度为目标，遵循“需求导向、自我保证，多元诊断、重在改进”的工作方针，切实履行学校质量保证的主体责任，建立自主性的内部质量保证体系和常态化的质量保证诊断与改进机制，为把学校建设成为优质专科高等职业院校提供强有力的保障。

借鉴全面质量管理（TQM）、目标管理、知识管理等理论，以考核性诊改为抓手，以标准与制度体系建设为基础，以校本数据平台建设为支撑，以 swort 分析法为手段，构建常态化、网络化、全覆盖、具

有较强预警功能和激励作用的内部质量保证体系，到达“聚焦优势、凝练方向、提升发展能力”的目的，并最终实现内部管理水平和人才培养质量的持续提升。

以学校“十三五”规划制定的目标为依据，确立质量目标和标准，建立“五纵五横一平台”为基本框架的内部质量保证体系，完善“质量计划、质量控制和质量提升”管理流程，形成内外结合的全方位、多元化质量保证机制，培育以“鲁班精神”、“诚信文化”为主要特征的学校质量文化。

（二）基本做法

1. 科学谋划，有序推进

学院党委以党的政治建设为统领，着力提升学院党建质量，贯彻落实全国高校思想政治工作会议精神，着力推进思政工作创新，落实立德树人根本任务，科学谋划、全面推进内保体系建设工作，努力把党建、思想政治工作落细落小到办学治校、育人育才每个步骤、每个环节，把握好教学、科研、管理等重大事项中的政治原则、政治立场、政治方向，在课程建设、教材选用、学术活动等重大问题上把好政治关，推动办学质量发展，提升服务人的全面发展和经济社会发展的能力。

加强组织领导。成立学院内保体系建设工作领导小组。组长由党委书记、院长担任，分管院领导任副组长，各部门(教学单位)负责人为主要成员，工作领导小组下设办公室，主任由分管院领导担任，与质量管理处合署办公。根据《湖北省高等职业院校内部质量保证体系诊断与改进工作实施方案（试行）》所确定的七大诊改项目，组建六个专项工作组，对专项诊改工作进行设计安排，层层推进工作，保证内保体系建设工作的有效运行。

强化培训学习。学院自2017年启动内保体系建设以来，加强学习，开展全员化、多层次、多角度的培训，以及研讨和实践活动，弘扬“

工匠精神”，提升全员的质量管理理念。先后调研常州工程职院等十余所高职院校的诊改工作，先后选派各级各类人员 50 余人次参加《全国职业院校内部质量保证体系诊断与改进高级研修班》等专题培训，邀请国家、省诊改委专家来学院作专题报告 5 场。学院定期召开专题会议，组织学习和研讨教育部诊改工作相关文件及高等职业教育年度质量报告，使全面质量观念渐入人心。

细化实施方案。依据学院诊改实施方案，确立了年度质量工作目标，并要求各部门、教学单位根据相关的上位文件、学院“十三五”规划、年度工作计划等，按制度建立——平台、载体搭建与活动——工作总结与反思的梳理思路，明确本部门、教学单位的工作任务点，细化《学院 2017 年内部质量保证体系建设方案》，为有序开展内保体系建设提供了总框架和路线图。结合学院与部门的工作实际，内保办进一步形成了《部门建设任务清单》，对内保体系建设工作进行细化。

2. 建立机制，内生发展

建立 1233 诊改工作模式：按“加强学习，武装头脑；系统设计，构筑闭环；依托平台，实时监测；对标参数，调适得当；永续诊改，优化绩效”的技术路线，建立了“1233”诊改工作模式：以培育“三全质量”文化发展质量为 1 条主线，聚焦教师和学生 2 个发展，关注事前、事中、事后 3 个阶段，推进诊改工作运行机制、内部质量保证制度体系、运营数据管理系统 3 个建设。

培育质量文化。通过精神文化建设、制度文化建设、行为文化建设、物质文化建设，创建校园文化精品活动，学院发布了学院《“十三五”事业发展规划》、《章程》，制定、修订各类管理制度 25 项，制定了部门的《工作质量手册》。实施鲁班文化广场、职教文化园等环境文化建设工程，营造人人重视质量、人人追求质量、人人创造质量、人人享受质量的氛围，以期重复的工作规范做、保质量提效率，常规的工作创新做、提质量求发展，复杂的工作探索做、增质量求突破，全

面达成目标。

改进运行机制。构筑基于“8字”螺旋的“闭环”系统，集成相关办学要素建立基于信息化手段的诸多反馈环节形成自我调适的“闭环”内部质量保证系统，推进工作项目课题化，做到理性思考，有效实践，开展工作的过程中做到事前调研分析、事中状态分析研判、事后反思改进提高，保证工作稳定运行与质量发展。

完善诊改制度。学院制定了《内部质量保证体系建设指导意见》、《内保体系建设工作奖励及问责细则》、《内保体系建设考核办法》，编制了《学院2017年内部质量保证体系建设进程表》，实行周工作例会制，通报当周建设情况，部署下周建设工作，研讨建设工作中的重点难点，并印发《工作简报》、纪要向全院通报。

3. 全面诊改，聚焦重点

全面推进。对照“五纵五横一平台”的内部质量保证体系构架，以培养高素质人才为目标，以提高教学质量为核心，把人才培养质量过程各环节、各个部门活动与职能合理组织起来，实施“全员、全程、全方位”诊改。根据学校办学职能和办学运行规律，结合学校不同发展阶段的实际，兼顾质量发展的平衡性和充分性，协同考量有侧重，既合理布局也合理布点，做到面点结合，对确定的诊改点充分研判，以实现诊改点内涵的吻合度、梯度、丰富度、创新度、信息化程度、效度等“六度”诊改。

突出重点。2017年，学院聚焦进一步加强思想政治工作、改善办学条件设施、专业群建设、信息化管理和教学改革、教学质量监控、企业学院运行、精细化管理（部门质量手册）等主题，进行充分诊改。

范例引导。学院优先选择工作职能流程性、项目化特征明显的部门作为典型，率先探讨研究关键工作环节，形成示例模板，以此打造范例，渐次推行，指导和带动其他部门工作开展。以综治维稳工作为例，我们梳理了日常安全工作、突发事件应急预案，制定了《综治维

稳安全手册》，细化了《学校安全流程化管理手册》，绘制了日常安全工作、突发事件应急等 27 个流程，以制度保障、日常监控、实施预警、自我调整改进等为主要内容的质量改进螺旋示意图，其他部门则对照示例学习推进，成效明显。

4. 依托平台，动态诊改

拓展功能。分析现有人才培养状态数据平台功能，更新并依托人才培养质量数据采集平台，做好基础数据的采集工作，学校结合教学诊断与改进工作，升级了学校 CRP 系统，实现人才培养工作状态数据管理系统与 CRP 系统的对接。根据内部质量保证体系建设教学诊断与改进诊断点、诊断要素，科学把脉、找准靶子，聚焦重点，分层分类实施诊改。

动态监控。引进学校内部质量保证体系建设教学诊断与改进平台，挖掘平台数据，推进基于数据信息的运行管控，不断完善学校教学质量、管理与服务质量预警机制，逐步实现“学校、专业、课程、师资、学生”五个层面的动态诊改。

二、诊改运行情况

学院内保体系建设工作开展以来，进一步健全了质量保证组织机构，完善了目标体系和标准体系，初步建成内控体系。质量文化建设得到了加强，绩效考核体系不断完善，专业结构实行了动态调整，信息化课程改革不断深入推进，学生综合素质及专业能力得到提高。

（一）学院层面诊改

1. 主要问题与改进措施

（1）全员质量文化意识还需进一步加强。质量意识在各个部门以及部门工作的各个环节体现还不够充分、不平衡；以“鲁班精神”、“诚信文化”为核心的质量文化氛围需进一步培育。通过开展职业教育政策、理念学习与宣贯，组织学习学院《章程》、《十三五规划》等制度，依托藏龙岛创新大讲堂开展专题讲座，组织编制《部门质量手

册》，明晰办事规范与流程，强化质量意识。

(2) 内保体系建设还需进一步完善。以“五纵五横一平台”为主要框架的体系构建尚需不断完善，体系有效运转（五纵五横之间的相互支撑）尚需完善。加强组织体系、目标体系、标准体系和平台建设，促进决策指挥系统、质量生成系统、资源建设系统、支持服务系统、监督控制系统有效衔接。

(3) 校企合作的融合度还需进一步提高

产教深度融合有利于培养现代化职业人才，促进高职院校科研成果转化，是职业教育服务区域经济发展的途径之一。在推进校企系统化合作的基础上，进一步提高校企之间的融合度、集成度，实现校企之间人才流、技术流、文化流、资金流的频次，还需要在机制上进一步探索。以企业学院为载体，探索混合所有制办学模式，促进全要素融合。

(4) 教学质量监控信息化管理水平还需进一步提升

教学质量监控体系是一个庞大而复杂的系统工程，要实时对教学质量进行监测，并根据监测信息进行即时控制还存在一定差距；针对校内数据采集平台运行和管理需要，还没有形成较为完善的数据平台开发与运行管理制度。升级 CRP 系统，引进信息化诊改平台，提高信息采集的源头化、即时化、共享化水平。

2. 主要成效

(1) 学校发展目标定位科学明确。学院明确了“立足湖北，辐射中南，立足建设行业，服务社会发展”办学定位，突出行业办学特色，重点发展土建施工类龙头专业，优先发展服务建设行业转型升级、建筑信息化等新生专业，特色发展建筑类和物流管理类等主体专业，努力把学院建成办学特色鲜明、社会声誉度高、具有国际视野的创新型优质专科高等职业院校。

(2) 质量文化意识不断强化。加强校企文化交流，实施校企文

化深度融合、互促互进，持续推进校园特色文化品牌建设，形成“月月有主题，周周有活动”文化育人模式。开展传唱校歌《匠心筑梦》等系列主题文化活动，传承“鲁班精神”、“诚信文化”；凝练标准链，明晰了办事规范与流程，提高了工作效能，“人人心中有质量，质量关乎你我他”的质量意识不断强化。

（3）教学质量监控形成“4级5控”监控运行模式。基于“质量的发展，确定监控的目标，谋划监控的路径，组织监控的实施，反馈监控的绩效，响应监控的反馈，实现监控的持续”的思考，在探索中形成了学院、职能部门、系部、师生四个层级对培养目标、教师教学质量、学生学习质量、教学管理质量、毕业生就业质量等五个方面进行监控的运行模式。

（4）信息采集与管理取得初步成效。重视高职院校人才培养工作状态数据采集与管理平台建设，建立了信息采集与平台管理工作制度，引进了教学质量诊改平台，运用平台进行日常管理和教学质量过程监控，开展数据分析，推进常态化的信息反馈诊断分析与改进机制。

（5）校企协同育人形成“143”模式。依托湖北建设职教集团，学院不断升级校企合作平台，推进校企融合，成立中建三局学院等3个企业学院，在运行过程中逐步形成了“143”运行模式，即以“职教集团”为平台，以机制建立与优化、平台建设与利用、载体搭建与活动、诊断改进与输出等4个模块为主要内容，以人才、技术、文化等3个指标为导向，系统推进校企合作的深度、广度，从而实现资源的全面融合，更好地促进学生全面发展。

（6）绩效考核体系不断完善。学院完善了《绩效考核管理办法》，一方面针对岗位特点，对各级各类人员用不同的考核标准进行考核，实行分类分层考核；另一方面将日常工作、专项工作与工作质量考核相结合，实行月度考核、半年考核和年度考核，形成了过程考核与结果考核并重的考核体系，有效调动了教职工积极性。学院出台了约束

性和导向性相结合的《教师年度量化考核办法》，有效培育教师全面发展意识，为学院的改革和发展创造了良好的软环境。

（二）专业诊改

1. 主要问题和改进措施

（1）专业发展不均衡，个别专业建设规划执行不到位，专业预警与停招、改造等专业结构优化调整工作有待进一步加强，专业建设质量评价体系还需进一步完善。结合行业发展，通过完善专业人才需求调研和毕业生跟踪调研等制度，对学院专业结构与地区产业结构调整相匹配的主要因素进行诊断，科学分析并应用调研结果，修订专业建设规划，完善专业建设目标和专业建设标准，将第三方专业评价结果广泛应用指导专业建设工作。

（2）企业全程参与制定专业人才培养方案的深度还不够，部分专业课程体系还需与行业企业需求进一步对接；中高职衔接人才培养中课程体系、课程标准等还应进一步论证。全面收集和分析专业人才培养工作状态数据、专业社会调研、毕业生跟踪调研、麦克斯毕业生培养质量调研的数据，对照现行的人才培养方案、专业教学标准、课程标准，对专业人才培养方案的执行情况进行分析，修订人才培养目标和人才培养方案的同时，提出改进建议，倒逼专业进行教学改革与建设。

（3）在行业和社会上有影响力的专业带头人和领军人物不平衡；省级重点、品牌、特色专业等项目，国家级标志性成果数量相对偏少。通过制定教师素质提升行动计划，完善教科研考核体系，选拔组建科技创新团队、社会服务团队，着力培养拔尖创新人才和专业建设的领军人物及骨干教师。以项目为载体，开展各级各类专业建设项目，推进骨干专业、品牌及特色专业的建设与管理，提高专业建设效果。

（4）部分专业校企合作共同育人深度、广度不够，现代学徒制人才培养模式还需进一步创新，国际合作共同开发课程、共建基地等

覆盖面还不广泛,国际合作项目还需进一步拓展。通过校企紧密合作,引入国际资源,提升订单培养、现代学徒制、信息化实训基地等的建设与改革水平。

2. 主要成效

(1) 专业结构进一步优化。以专业群建设为抓手,全面修订专业建设规划,将人才培养链与产业链相结合,以省级重点专业为龙头重点建设了7个专业群,专业群内实现了课程体系重构、教学资源共享。制定了专业诊改标准,建立了主动服务建设、物流业发展的专业设置动态调整机制,重点扶持了服务建设行业转型升级、建筑信息化的建设项目信息化管理、建筑施工技术装配化施工方向,将绿色建筑、节能环保等理念融入到各建筑类专业,根据专业评价结果,2018年撤销公共事务管理专业,停招安全与技术管理等8个专业,调整了数字媒体技术等7个专业的培养方向,招生专业33个,形成了品牌引领、特色突出、结构优化、协同发展的整体专业发展格局。

(2) 人才培养模式改革进一步深化。服务学生职业生源发展,合作企业全程制定人才培养方案,各专业对人才培养模式改革特色进行总结,实现了订单培养专业全覆盖,部分专业实现了学生全覆盖,校企联合培养、一体化育人的现代学徒制试点专业发展到6个,突出“工匠精神”培养的现代学徒制试点取得阶段性成果。每个教学单位均开展了3+2中高职衔接人才培养试点,形成中高职优势互补、衔接贯通的人才培养体系,实现了从专业、课程、教学过程各环节人才培养全过程的中高职有效衔接,“后2年”学生单独编班,试行小班教学,学生专业基础课的优秀率与合格率普遍高于普通高职班。与湖北工程学院联合开办了首个高本系统培养试点专业,合作双方、企业共同制定人才培养方案,从专业教育、课程教学内容、教师配备等方面实行了有效衔接。

(3) 实训基地信息化建设与改造升级成效显著。一年来,新建、

改建实训室 26 个，依托湖北建设职教集团，与企业合作建设了 BIM 技术中心、数字测绘中心、园林技术服务中心等 5 个校内生产性实训基地，建设了沉浸式体验中心、空中课堂、智能建筑 and 现代物业管理虚拟仿真实训基地等一批适应行业企业转型升级需要、具有信息化和智能化的实训基地，按国际标准建设了世界技能大赛集训基地，推进实训基地建设、实践教学与国际接轨，将实训基地实训教学与创业实践教育相结合，提升学生创新创业能力。实施 6S 管理模式，评选优秀校外实训基地，服务其他高校建筑类学生实践技能培养，强化实践条件规范管理，校内外实训基地群综合性、开放性、实用性及服务区域经济与推动职业教育发展的特色已初步形成。

（4）对外合作工作有新的突破。邀请德国、韩国、台湾、香港等资深职教专家来校开展互访、讲学。将世界技能大赛的相关竞赛标准转化为课程的教学标准，形成融合国际标准的课程群；引入英国现代学徒制项目开展物流管理专业现代学徒制试点，初步建立了融入国际标准的课程体系；为中建三局、湖北省城市地质工程院培训近百名赴海外员工，与中建东方装饰公司共建海外人才培养基地，主动服务“一带一路”战略。

（5）专业建设取得一批标志性成果。新增省级特色专业——物流管理专业；专业实践教学研究项目获得湖北省教学成果二等奖；学院被批准为湖北省第二批服务外包人才培养基地；被评为教育部、财政部省级优质师资培养培训基地；教育部第三批国家现代学徒制试点单位；被湖北省人社厅授予第四十五届世界技能大赛建筑类赛项湖北省集训基地。在 2017 年全省职业院校技能大赛，我校首次进入竞赛综合排名前十名，参加的 9 个赛项中 5 个赛项获得一等奖，在全国职业院校技能大赛，我校连续两年分别在物流管理、建筑工程识图赛项上获得一等奖。第 45 届世界技能大赛建筑类项目湖北省选拔赛、全国选拔赛上共计获奖选手近 40 人次，其中精细木工项目、砌筑项目

参赛选手进入国家集训队。

（三）课程诊改

1. 主要问题和改进措施

（1）部分非重点建设课程建设规划实施上推进不到位，建设目标不够清晰。通过进一步修订课程建设标准和课程建设规划，完善课程建设目标，以项目为载体，开展各级各类课程建设，落实课程建设责任制，加强课程建设管理与考核。

（2）课程标准、课程教学内容对接行业转型升级不系统。建设专兼结合的课程教学团队，将职业资格标准、行业企业技术标准、职业岗位要求与课程教学内容调整相结合，专业能力训练内容与创新创业相结合，以突出职业精神和职业能力培养与训练为重点修订课程标准，及时将行业新动态新走向，将新技术、新理念融入到课堂教学。

（3）部分教师信息化教学设计、教学组织等能力还需进一步提高，教师教学方法和教学手段改革效果不均衡，已开发的数字化课程资源利用率有待提高。通过广泛开展信息化教学、行业转型升级培训、教学方法培训等活动，制定教师信息化考核方案，实施课堂教学责任制，推进优质课堂建设，激励教师教学能力的提升，提高课堂教学效果。更新教材目录库，公共基础必修课严格选用国家规划教材，提升专业课选用国家规划教材的比例，开发适用性强的校本教材。

（4）课堂教学质量评价体系还需进一步完善。通过进一步推进技能考核抽考制度，采用过程性考核与终结性考核相结合的方式，改革课程考核。引入信息化评教平台，结合信息化教学平台，适时进行课堂教学质量评价，从一学期单次评教改为多次评教，从部分学生评教到全体学生参与，使评教结果更加客观公正。

2. 主要成效

（1）课程标准进行了全面修订。根据行业转型升级发展和课程教学的新要求，结合毕业生调研、行业企业调研等调研结果，课程教

学内容中实现了“四融入”：将行业发展所需的新技术、新工艺、新标准、新材料融入，将课程思政教学要求融入，将创新创业教育融入，将信息化教学资源与教学手段融入。校企合作开发了《绿色施工技术》、《装配化施工技术》等 47 门突出职业能力和体现行业企业先进技术、“双标融和”的课程，开发理实一体化、实训课程校本教材 34 本。

(2) 课程教学更加规范，教师教学方法和手段不断更新。学院修订了《教师教学工作规范》、《教学事故管理办法》等课堂教学基本要求，完善教材开发和选用流程，国家规划教材选用比例达 61%，规范教案格式，强化教学设计，开展了优秀教师公开课和示范课、课程思政经验交流、优秀教案评比、教师说课程比赛、青年教师基本功比赛、多媒体课件大赛等活动，其中部分活动实现了教师全覆盖，以赛促教成效明显，学生班级平均到课率提升到现在的 93%， “满意课堂”教学质量测评中优秀等级教师数量有较高提升，毕业生对专业核心课程教学的满意率提高到 85%。

(3) 信息化课程资源建设取得一定成效。制定了学院课程建设规划（含信息化课程建设规划），出台了在线课程建设与管理办法。积极申报国家在线开放课程，立项建设省级在线开发课程 15 门，校级在线开放课程 22 门，系级在线开放课程 65 门，开展信息化教学培训 6 场，培训教师 500 余人次。混合式教学模式得到推广，信息化教学成效显著，2017 年 11 月在全国职业院校信息化教学大赛上，我校教师团队再次获得教学设计赛项一等奖的好成绩。

(4) 通识课教育改革取得成效。学院进一步规范了公选课选课流程，丰富公选课的开设模式，增加网络通识课程选修，一学年来网络通识课共计服务学生 10859 人次。建设了《互联网思维》、《鲁班素质综合实训》、《茶艺文化》等素质教育类课程，学生通过个性化选课学习，学生人文与科学素质明显提高。思政课积极开展教学方法与信

息化教学改革，课堂教学与社会实践教学相结合，获得较好的教学效果。

（5）实践教学效果不断提升。各教学单位实施了技能抽考与技能鉴定相结合的评价方式改革，制定了专业技能考核标准，毕业生参与顶岗实习人数 100%，顶岗实习专业对口率 96.25%。技能竞赛内容与课程教学融合度更高，校内技能竞赛实现了学生全覆盖，校外专业技能竞赛成绩明显优于上年，共参加全省性以上竞赛项目 32 个，208 人次获奖。

（四）教师发展诊改

1. 主要问题和改进措施

（1）教师个体之间素质存在差异性，教师来源于师范院校和非师范院校及企业，在教师职业规范和师德师风素养的认识和践行有一定差距，在教育教学和服务学生效果上有明显差异。完善教师师德规范，选树先进典型引领，加强考核评价工作，促进教师以师德师风为统领的综合素质提升。

（2）师资诊改长效机制尚需要进一步完善，教师发展缺乏系统性的发展标准，教师自我诊改和考核评价机制还需进一步完善，不利于教师能力提升和全面发展。制定教师发展标准，完善教师发展目标标准体系，优化教师考核评价体系，逐步建立师资诊改长效机制，提升教师综合能力。

（3）师资队伍培养培训工作力度还需进一步加大，青年教师培养方式、路径还不够丰富，兼职教师队伍的师德师风和教育教学能力培训还需加强，教师国（境）外学习培训存在着政策瓶颈。健全完善制度规定和工作标准，完善师资队伍培养培训体系，争取政策支持提高国际合作交流经费预算，促进师资队伍发展。

（4）教师教科研水平和社会服务能力参差不齐，教师对接行业转型升级能力不平衡，服务行业企业技术研发和新技术推广能力还需

加强。完善机制建设，强化师资团队建设，充分发挥资源优势，拓展社会服务平台，全面提升教师教科研水平和社会服务能力，促进区域经济和行业发展。

2、主要成效

（1）师德师风建设水平稳步提升

认真贯彻落实《高等学校教师职业道德规范》和《教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》，完善《学院师德规范实施细则》，强化师德师风建设。学校以“师德标兵”、“我最喜爱的教师”、“最满意课堂教师”等评选活动为载体，树立标杆，营造氛围，不断提升师德师风建设水平。学校将师德规范纳入教师发展标准和考核评价、职称评聘办法中，提出明确要求并严格考评，持之以恒开展教师教育培训、学习研讨工作，以师德师风为着力点，整体提升教师综合素质。

（2）师资诊改长效机制逐步完善

学校制定和完善了《教师发展标准》、《专兼职教师引入标准》、《专业带头人及骨干教师选用标准》、《教师绩效评价标准》等，完善教师发展的目标标准体系。组织教师编制了个人职业生涯规划，制定教师个人诊改方案，开展教师自我诊改。完善《学院教师量化考核细则》、《教师岗位分类管理及考核评价办法》、《外聘教师岗位管理办法》、《学院专业技术职务任职资格评审（推荐）工作管理办法》等，不断优化考核评价体系，奖优罚劣，促进教师个人发展内生动力，逐步建立和完善师资诊改长效机制，教师综合能力稳步提升。每学期有一大批教师荣获“最满意课堂”教师表彰；16名教师成为省部级和国家级技能竞赛评委或裁判；36名教师在建筑、物流等专业技能竞赛中荣获优秀指导教师荣誉称号；10名教师在省级、国家级技能竞赛中荣获特等、一等奖项，涌现出一批以省级师德先进个人张春霞、省级职业教育技能名师郝自勉为代表的优秀教师。

（3）师资队伍培养培训体系不断完善

依据学院“十三五”事业发展规划，制定了“十三五”师资队伍建设和系部师资队伍规划建设规划，同时修订完善了《学院双师素质教师认定及管理暂行办法》、《学院教师岗位分类管理及考核评价办法》、《学院教师信息化能力考核办法》、《学院外聘教师岗位管理办法》、《学院教师进修培训管理暂行办法》、《学院人才工程建设实施方案》等十多个制度规定和工作标准。加强师资队伍培养培训工作，除常态化开展校内外师资培训外，教师出国（境）培训学习，也取得了突破，已安排了10名教师单独组团赴香港参加“新型建筑装配工业化”专题研修班，拓宽了教师国际视野，取得较好效果；在青年教师培养上，将传统的单一导师制改变为校企专家共同指导的双导师制，青年教师的教学能力和实践能力得到同步提升。拓展了“影子工程”的内涵，丰富了专业教师到企业挂职锻炼和跟踪项目的形式，提高了专任教师的双师素质。加强兼职教师队伍管理工作，严格选聘标准，完善优化兼职教师库，重视兼职教师的师德师风和教学能力培训，采用高素质教师与兼职教师“一对一”培养形式，取得明显成效，兼职教师队伍整体水平明显增强。

（4）教师科学研究和社会服务成效显著

学院高度重视教师教科研和社会服务能力的提升，以专业领军人物牵头，组建梯队合理的科研团队，不断完善激励措施，强化制度保障，带动师资团队教科研能力和社会服务能力的整体提升。利用学院资源和专业优势，发挥设计院和9个教师工作室作用，整合校企合作平台，鼓励教师积极参与课题研究、项目建设、企业生产研发、社会培训、行业标准制定、精准扶贫和结对帮扶工作。2017年，完成了9个立项省部级以上课题研究，承担社会培训52829人次，制定省建筑业“八大员”考试大纲、考试题库，建造师继续教育教育标准和教学资源（课件、题库建设），承担建筑工程水平能力测试相关工作。提

升社会服务到账额达到 784.4 万元（横向技术服务、技术交易服务、非学历培训服务），学院开展精准扶贫、援疆援藏、教育帮扶、社区服务等工作，共投入资金近 300 万元，安排 10 余名教师承担了挂职驻村（校）工作、人员培训、项目规划与设计、帮扶共建等工作，为新疆、西藏两地培训专业技术人员和管理干部 60 余人次。我院对口帮扶的神农架林区阳日镇阳日村，顺利通过国家脱贫验收，学校精准扶贫工作队获“湖北省精准扶贫工作突出的工作队”荣誉称号，张兹伟、简永群两位同志被评为“工作突出的工作队员”。

（五）学生发展诊改

1. 主要问题和改进措施

（1）高职学生生源结构和素质差异较大，对职业发展的认识程度不同，给学生的教育和管理提出了较大挑战。修订学生发展规划、制订学生发展标准，引导不同类别不同层次学生结合自身实际健康成长和发展。

（2）学生创新创业意识不强，建筑行业职业所需的劳动意志品质有待增强，参与社会实践、志愿服务热情不足。修订《德育操行学分实施办法》，调整学生素质评价体系，加大学生参与创新创业活动的分值，开设创新创业课程和主题教育活动，引导和鼓励学生参与创新创业、志愿服务等相关活动，强化学生劳动意志品质的锻炼和培养。

（3）高职学生文化基础较差，学习的主动性不强，有畏难情绪，学习氛围不够浓。加强学生职业认知教育，引导学生学习的针对性和积极性；完善制度措施，规范课堂纪律，严肃考风考纪，促进学风建设。

（4）学生个性鲜明，组织纪律不强，学生日常行为规范管理难度加大，学生管理工作方式方法创新不够。制订“一生一册”，做到“一生一策”，精准施策，增强教育管理的时效性和针对性。

2. 主要成效

(1) 育人环境进一步优化。深化“平安和谐校园”创建活动。完善制度，健全机制，学院编印了《学院综治维稳安全工作手册》，加强安全教育与日常管理，加强消防安全管理，加强校园内外综合环境治理；牢固树立以学生为本的理念，强化“安全知识”宣传，多种媒介进行全员覆盖；全面加强对教学（实训）、宿舍、文体活动等场所设施设备的安全管理，建立安全检查维修档案，加强安全隐患排查治理力度。2017 年完成校园安全监控全覆盖、重点区域门禁系统和消防报警系统安装。学校连续两届获“省级平安校园”称号，获“2017 年度武汉地区企事业单位社会治安综合治理”优秀单位，《学院安全工作手册》获 2017 年度省级平安校园建设优秀成果三等奖。

坚持“扶困”与“扶智”、“扶困”与“扶志”相结合，严格落实国家和学校资助政策，做到应助尽助、应扶尽扶，把党和国家的深切关怀送给每一位需要的学生，充分发挥资助育人的作用。2017 年，全校学生贫困库人数 2209 人，获国家、学校、企业奖助学金资助 2121 人，生源地贷款 435 人，勤工助学用工人数 527 人次，受国家、学校、企业各类资助人数为 4373 人次，各类资助金额 889.48 万元。

(2) 立德树人进一步落实。加强理想信念和品德修养教育，将立德树人融入思想道德教育、文化知识教育、社会实践教育各环节。修订了《德育操行学分实施办法》，实施办法涵盖了思想成长、创新创业、文体活动、志愿公益、社会实践、综合奖励等内容，对学生德智体美劳等方面进行全面量化考核；开展藏龙岛·创新大讲堂、老干部讲好中国故事、孝文化讲坛等主题教育活动，培育和践行社会主义核心价值观。2017-2018 上半年，学生入党积极分子 899 人，122 名学生光荣加入党组织，参加团课学习学生 1090 人；深化主题社会实践和志愿公益活动，3700 多名团员注册成为武汉青年志愿者，成立了冯宁志愿者服务小组，开展了 25 次校内外志愿服务活动，参加志愿服务的学生达到 6000 余人次。

坚持育心与育德相结合，立项开展心理健康教育中心达标建设，完善“学校—系部—班级—宿舍”四级联动工作机制，向每位学生发放了心理健康手册，开展心理健康月活动，不定期举办各层次心理健康讲座，心理健康普查覆盖率 100%。开展 2017 级新生“大学生成长营”心理素质拓展活动，加强对学生的人文关怀和心理疏导。

(3) 学生管理进一步加强。完善了“十三五”学生全面发展规划、学生发展标准和学生管理规定等，促进学生的全面发展；实行“一生一策”，开展提前十分钟进教室等专项活动，强化学生日常行为规范管理。学生整体平均迟到率降低到 10%以下，整体到课率达到 93%；学生安全微课学习考试率达 99.8%。

(4) 学生综合素质进一步提升。充分发挥造价协会、物流协会、羽毛球协会等 37 个学生社团凝聚作用，吸收会员 5021 人，占全院学生总数 55.7%。打造以造艺公社为代表的学生专业技能社团，促进第一课堂与第二课堂相融合，208 人次学生在省级以上专业技能竞赛获得佳绩；常态化开展“城建杯”足球赛、“奋进杯”排球赛、“新风杯”篮球赛、12.9 文艺晚会等活动，丰富第二课堂活动，发挥活动育人的载体作用。学校男子篮球队荣获第八届 CCBA 中国高等职业院校篮球联赛湖北赛区冠军、全国总决赛第八名，创造湖北参赛的最好成绩；在湖北省大学生羽毛球锦标赛中获女单、男双和混双等 3 项冠军，在湖北省第十二届运动会定向越野比赛中获百米赛男子组金牌、团体赛女子组金牌等佳绩。

(5) 培养质量进一步提高。不断健全和完善就业创业工作制度，由就业办、专业教师、企业管理人员从职业认知、职业素养、职业规划等多角度开展就业创业指导，重点依托职教集团，实现专业订单培养全覆盖，促进就业率和就业质量同步提高。2017 届毕业生的就业率（98.41%）、月收入水平（3745 元）、工作与专业相关度（69%）、就业现状满意度（72%）均高于本校 2016 届（分别为 95.2%、3470 元、

64%、61%)，对母校的满意度达 93%。学校获 2017 年度“全国职业院校就业百强”。(数据来源：麦可思-湖北城市建设职业技术学院应届毕业生培养质量评价数据。)

三、主要特色亮点

(一) 推进七大工程建设 构建育人体系

全面贯彻党的教育方针，以落实立德树人根本，以实现内涵发展为目标，构建立体化、一体化的“全员、全程、全方位”育人体系，多维发力推进七大育人工程建设：强化思想引领，推进思政育人工程；彰显文化特色，推进文化育人工程；深化教学改革，推进教书育人工程；开展暖心服务，推进服务育人工程；强化实践固本，推进实践育人工程；优化校园环境，推进环境育人工程。

(二) 深化校企系统化合作 激发办学活力

坚持走产教融合、特色发展是行业院校办学特色，学院在探索校企合作的过程中，以深化产教融合为主线，以内涵发展为主导，不断进行反思和改进，完善制度，校企合作不断从从初级走向高级、从浅层次走向深层次、从单一走向多元、从碎片化走向系统化实现梯次递进，从接合到结合、从协同到合作、从整合到融合实现梯次提高。在探索校企合作融合度、集成度、系统度形成了有自主知识产权的 143 运行模式，凝练了“合作规划，合作治理，合作育人，合作发展”的四个合作理念，提出了校企系统化合作、多校多企多集团的新主张，贯通了中专本直通车，提炼了人才培养的“12 业”逻辑链，揭示了校企合作的规律，成为全国典型案例。

(三) 完善教学质量监控体系 推进全面监控

提高教育教学质量是一个多变量的、复杂的、动态化的系统工程，各个办学要素的变化都影响工作质量的变化。学院在多年的探索中，依托职教集团，深化机制改革，逐步建立了校企合作、体系完善、“三全”监控的教学质量保障体系，形成了“4 级 5 控”质量监控运行模

式，即院级（学院党委、学术委员会、教学工作委员会、湖北建设职教集团专业教学指导委员会）、职能部门、系部、师生四个层级，过程监控以部门、系部、师生为主，结果监控以学院为主，校企参与全过程，形成覆盖培养目标、教学管理质量、教师教学质量、学生学习质量、毕业生就业质量等领域的监控，全方位跟踪诊断教育教学活动并改进，促进了教育教学活动更加规范高效，保障了质量发展。

（四）整合“四大平台”功能 提升教学诊改效度

学院把信息化教学管理平台建设作为专业、课程诊改工作的主要抓手，建设了学院教学云平台、智慧教室，完善了教务综合管理系统和顶岗实习工学云管理平台，并对四大平台的功能进行了整合。学院教学云平台建设了校系两级专业资源库、在线开放课程的各类资源，为教师开展信息化教学提供支持。智慧教室系统实现了教学过程全监控、学生信息化考勤、录课等多种功能。教务综合管理系统完善了人才培养方案和学分制管理等功能。顶岗实习工学云管理平台源于 CRP 系统，将 PC 端与手机移动端相结合，实现了学生实习岗位的动态管理、学生实习过程记录、教师绩效统计等有效管理和数据采集。

学院制定了教学云平台建设与管理办法、智慧教室使用与管理办法、教师信息化能力考核办法等制度，完善信息化教学管理机制，开展专题培训，提升教师和管理人员的信息化水平，不断加强信息技术与教学管理的深度融合，促进教学质量不断提高。

（五）完善学生德育操行学分评价，促进学生全面发展

为实现学生素质培养与德育工作目标、过程管理和结果考核的有机衔接，形成制度化、系统化、分类化、学分化的学生德育操行学分评价考核体系，学生德育操行学分评价办法涵盖了思想成长、创新创

业、文体活动、志愿公益、社会实践、综合奖励等内容，对学生德智体美劳等方面进行全面量化考核，把修满符合标准的德育学分纳入学生毕业的必备条件。

为聚焦重点、精准施策，特制订了“一生一册”，涵盖学生个人信息、健康状况、日常行为、第二课堂社会实践、奖惩、资助等 11 个方面的内容，要求对学生进行实时的动态管理，随时掌握每一位学生的思想、学习、生活等各方面的情况，做到“一生一策”，并建立预警机制。增强了教育管理的时效性和针对性，有效提高了学生自我教育、自我管理的积极性和规范性。

四、今后努力方向

内保体系建设工作开展至今，我们认为，还存在着以下几个问题：

第一，全面质量文化建设还需深入。在全面推进内保体系建设过程中，还需要进一步加强以改革精神抓“三全”质量文化建设的力度，转变理念、创新手段、完善机制，推动质量文化深入发展，把改革创新贯穿于质量文化建设的全过程，切实增强质量文化的感召力、影响力和凝聚力，使之成为发展质量的思想动力。

第二，动态精准有效诊改还需进一步探索。诊改工作要充分发挥教育教学管理“大数据”作用，诊改成效在较大程度上取决于信息化建设，如何解决信息孤岛，搭建一体化、高集成的质量管理平台，覆盖人才培养全过程和学校运行管理全过程的信息化质量管理体系还需进一步开发，以期依托信息化系统的系统性，有效克服碎片化做诊改，提高整体性；依托系统的大数据分析，有效克服凭感觉做诊改，提高科学性；依托系统的预测功能，有效克服被动做诊改，提高前瞻性；

依托系统的记录功能，有效克服依赖人脑记忆做诊改，提高持续性；依托系统的预警功能，有效克服事后做诊改，提高时效性。

第三，前瞻性思考引领行业发展还需进一步深入。近年来，随着国家发展战略不断推进，“一带一路”建设步伐不断加快，产业结构调整 and 转型升级不断加速，导致产品结构不断变化引发就业结构的不断变化，带来劳动力素质结构必须同步跟随提升，国家、社会、行业、企业、学生、家长对职业教育的质量有着更高的期盼。在职业教育发展环境不断改善的今天，职业院校必须前瞻性思考，进一步深化治理能力建设，提升管理水平，加快内生发展，换挡提速，加快学校转型升级步伐，同步社会发展，不断提高服务经济社会和行业发展的质量。

第四，国际合作与交流的广度还需进一步拓展。建立合理的管理机制、形成高效的运作体系，全面推进国际化办还需进一步拓展。以交流项目为渠道促进学生学习、实习、就业国际化，以“引”“培”结合为原则加强师资队伍建设和国际化，以专业建设为抓手促进学院品牌特色专业与国际接轨，以课程建设为切入点推进课程标准国际化，以合作研究为平台推进学术交流国际化，以合作项目为载体推进人才培养模式国际化，引进海外优质资源，输出中国传统文化和中国方案，提高国际化办学水平。

持续实施工作课题（项目）化策略，系统学习，理性思考，有效实践，持续开展自我检查、自我诊断、自我反馈、自我改进，实现教学管理水平和人才培养质量的全面持续提升。

五、自我诊断与改进报告表（附表）

诊断项目	诊断要素	自我诊断意见	改进措施	改进效果
1 体系总体构架	1.1 质量保证理念	<p>现状分析：</p> <p>1、学校发展目标和人才培养目标明确。发展目标定位：努力把学校建成办学特色鲜明、社会声誉度高，具有国际视野的创新型优质专科高等职业院校。人才培养规格定位：培养有适当理论基础，具有创新精神和较强实践能力，能为地方和行业生产管理服务等领域提供直接优质服务的技术技能人才。</p> <p>2、组织编写了学校内部质量保证体系建设专项规划，并纳入学校年度工作清单。</p> <p>3、总结、提炼出了以“鲁班精神”、“诚信文化”为核心的学校质量文化，在学校各领域加以渗透。</p> <p>主要问题与原因分析：</p> <p>1、行业处于转型升级过程中，作为专业性较强的高职院校，质量目标与社会行业企业的要求和标准对接相对滞后。</p> <p>2、内部质量保证体系建设规划对实际工作的指导有待加强，体系中信息化平台的建设与应用也需要根据学校实际不断推进和完善。</p> <p>3、学校师生员工三全质量文化意识有待强化；质量文化教育安排不够系统、针对性、指导性有待加强。</p> <p>目标：质量保证理念明确，内部质量保证体系较完善。</p>	<p>1、深入行业企业调研，组织学习研讨，与学校职教集团共同研究确定学校办学定位与人才培养规格定位及相应的各类质量标准等。</p> <p>2、引入第三方信息化管理、评价平台，充分发挥内保体系在保证中的作用。</p> <p>3、组织开展校内外横向、纵向交流，把握质量文化内涵，并准确定位学校质量文化，同时组织开展质量文化专题报告、讲座、活动，由点到面、由浅入深，提高师生员工三全质量文化意识。</p>	<p>1、形成了各专项规划正式文本，并指导学校教学诊断与改进工作及其它日常工作的实施。</p> <p>2、教学质量管理平台建设项目已完成建设认证、招投标等程序，目前处于平台安装前期准备、合同签订阶段。</p> <p>3、学校已确定以“鲁班精神”、“诚信文化”为核心的质量文化理念，并在各项工作中进行教育渗透，进一步培育学校质量文化氛围。</p>
	1.2 组织构架	<p>现状分析：</p> <p>1、学校成立了院系（部门）两级质量管理机构；建立了“四级五控”教学质量监控模式。</p> <p>2、成立了专门负责学校办学质量保证的管理机构-质量管理处及其它专项质量管理委员会（如教学指导委会等），职责、分工较为明确。</p> <p>3、组织成立了教学督导与学生信息员 2 支较为稳定的督导队伍。</p> <p>主要问题与原因分析：</p>	<p>1、在调研、论证的基础上，进一步调整、优化各质量管理部门人员组成及工作职责分工；</p> <p>2、积极吸纳校外教育领域专家学者参与学校质量管理，优化队伍结构；加强学</p>	<p>1、组织编写了各部门质量手册，进一步规范了部门工作职责、规范、流程等；</p> <p>2、新选聘了 2 位校外教学督导，充实了督导队伍；信息员工作意识进一步明确，积极性不断提高。</p>

	<p>1、质量管理的连贯性、系统性、实效性有待加强。</p> <p>2、机构、人员调整后，各级质量管理机构职责、工作规范有待进一步明确、细化；管理质量和效率有待提高。</p> <p>3、鉴于教学督导工作的特殊性，教学督导队伍结构有待优化；由于学生综合素质的制约，学生信息员工作积极性和创新意识有待增强。</p> <p>目标：组织机构健全、工作机制完善。</p>	<p>生信息员辅导培训，提高认识，增强工作积极性和创造力。</p>	
1.3 制度构架	<p>现状分析：</p> <p>1、学校组织编写了学校章程、规章制度汇编和教学管理规章制度汇编、年度考核及绩效奖励办法等。</p> <p>2、学校组织各部门编写了部门工作质量手册（制度、工作规范、流程及表单），并不断完善。</p> <p>3、学校组织编制了学校教学质量监控体系、教学督导实施管理办法及二级教学督导实施办法等各类专项管理制度。</p> <p>4、学校组织编写并按时上报学校人才培养质量年度报告。</p> <p>主要问题与原因分析：</p> <p>1、少数规章制度、管理办法、体系修订相对滞后，制度内容设计需进一步规范、科学。</p> <p>2、学校各部门人才培养质量年度报告编制意识需增强，质量需要不断提高。</p> <p>目标：制度体系（标准体系）完备，能有效运行。</p>	<p>1、各质量管理部门（机构）、制度编制负责人要加强学习、深入基层调研，充分征求意见，组织论证，及时修订管理制度等；</p> <p>2、加强组织学习、宣传，让质量年报编制意识深入广大教职工内心，注重工作成果积累与提炼，提高年报编制质量。</p>	<p>1、学校集中组织修订了学校规章制度汇编等；</p> <p>2、学校和二级教学单位年报编制意识不断增强，年报编制质量不断提高。</p>
1.4 信息系统	<p>现状分析：</p> <p>1、学校已经建成连接以万兆为核心、千兆为主干、百兆到桌面的IPv4/IPv6 双栈校园基础网络，覆盖除学生宿舍以外的全部教学、科研、家属区域。</p> <p>2、信息资源和公共服务基础较好。</p> <p>3、门户网站成为学校主要展示和交流渠道，在省教育厅组织的高校网站绩效评比中获得优秀网站称号。</p>	<p>1、加快推进学校数据中心的建设，逐步消除信息孤岛；</p> <p>2、升级学校 CRP 信息管理系统，实现数据采集平台与 CRP 系统的数据对接，不断</p>	<p>1、学校 CRP 信息管理系统已实现升级换代，功能更加强大；</p> <p>2、数据采集平台已实现和 CRP 系统的数据对接，初步实现数据挖掘和统计分析、</p>

		<p>4、CRP 系统部署并进行应用。</p> <p>5、网络与信息安全管理体制体系初步形成。</p> <p>6、数据采集平台有效运转，发挥了数据统计分析和基本的预警功能，编制了数据采集平台应用管理办法。</p> <p>主要问题与原因分析：</p> <p>1、学校数据中心建设尚未完全建立，存在信息孤岛现象。</p> <p>2、数据采集平台数据更新相对滞后，以平台为基础建立的常态诊改机制难以充分发挥作用，诊改机制尚需完善。</p> <p>目标：信息系统建设理念先进，信息化管理效果明显。</p>	完善给予平台统计数据的预警、诊改机制，适时实施诊改。	预警功能。
2 办学质量保证	2.1 学校事业发展规划	<p>现状分析：</p> <p>1、学校组织成立了规划编制领导小组和专家委员会，编制了学校十三五事业发展规划并行文，组织学校各部门学规划，进行各专项规划编制研讨，将规划目标纳入学校和部门工作任务清单。</p> <p>2、以规划目标为基础，学校组织编制了专业建设发展标准、专业核心课程标准等。</p> <p>3、规划项目建设经费预算到位，有组织机构保障。</p> <p>主要问题与原因分析：</p> <p>1、受限于政府规划，学校少数规划建设项目推进滞后。</p> <p>2、受制于各专项规划编制人员经验、能力，学校事业发展规划对各专项规划编制的指导作用有待加强；学校教师发展标准、学生全面发展标准等制定相对滞后。</p> <p>目标：规划编制科学，齐备，对实际工作指导作用强。</p>	<p>1、加强政校沟通，打通规划建设瓶颈，稳步推进规划各项建设。</p> <p>2、组织规划编制人员的学习学校事业发展规划、同时进行交流与研讨，以学校事业发展规划为统领，推进各专项规划编制工作。</p> <p>3、以规划目标为基础，编制学校教师发展标准、学生全面发展标准等。</p>	<p>1、2017 年，学校组织编制了包括专业建设规划在内的 11 项专项建设规划，并不断修订完善；</p> <p>2、制定并颁布了教师发展标准、学生全面发展标准等。</p>
	2.2 组织领导	<p>现状分析：</p> <p>1、学校占地面积 455425 平方米，总建筑面积 305428 平方米，教学科研及教学辅助用房面积 144476 平方米，行政办公用房面积 12928 平方米，学生宿舍等生活用房面积 123185 平方米，田径运动场和篮球、排球、乒乓球、羽毛球、网球等体育运动场地设施齐全。</p> <p>2、学校教学科研设备总值 6687.98 万元，现有专任教师 335 人，其中正高职称教师 13 人，副高职称教师 108 人，湖北名师 1 人，湖北</p>	<p>1、加强政校沟通，打通规划建设瓶颈，稳步推进教学类规划各项建设。</p> <p>2、认真落实各级各类教学检查（院系级、三期教学检查、督导检查等）、及时反</p>	<p>1、“问题导向、自我保证、多元诊断、重在改进”的诊改工作方针 在实际教学工作中得到较好体现。</p> <p>2、“三全”质量意识得到贯彻，师生质量意识进一步</p>

	<p>省职业技能名师工作室主持人 1 人，省级专业教学团队 2 个。有校外兼职兼课教师 312 人，其中湖北省楚天技能名师 14 人。</p> <p>3、学校馆藏图书 59.6 万册，采用“金盘图书馆 NET 集成管理系统”进行自动化管理，图书期刊的采集、编目、典藏、流通、查询等全部实现信息化，形成了文献信息资源的共享环境。</p> <p>4、学校运用现代信息技术建设数字化校园，校园宽带网实现了全覆盖，依托 CRP 校园管理信息系统，不断推进校园服务、教学与学生管理、招生就业、质量监控等工作信息化管理，教学信息化条件良好。</p> <p>5、学校实行了以“四级五控”为核心的教学监控运行运行模式，教学中心地位突出。</p> <p>6、教学经费预算到位，有组织机构保障。</p> <p>主要问题与原因分析：</p> <p>1、受限于政府规划，学校少数教学类规划建设项目推进滞后（如教学楼二期、大学省活动中心等）。</p> <p>2、“四级五控”教学监控运行有待于进一步强化，强化诊改实效。</p> <p>目标：资源建设有保障、到位，并对体系建设起到较好支撑。</p>	<p>馈、实时诊改。</p>	<p>增强。</p>
2.3 校企合作	<p>现状分析：</p> <p>1. 先后成立校企合作董事会、湖北建设职业教育集团。</p> <p>2. 制定了《校企合作管理办法》、《特色企业学院合作办学管理办法》等。</p> <p>3. 校企合作形成了“143”运行模式。</p> <p>4. 校校行、企业院校行、学校企业行已成为常态。</p> <p>主要问题与原因分析：</p> <p>1. 校企合作机制还需待进一步深化，需要加大政策供给力度。</p> <p>2. 国际交流与合作内涵还需进一步拓展。</p> <p>目标：推进深度校企融合，实现互利共赢。</p>	<p>1. 开展主题课题研究，理性思考，有效实践；2. 进一步完善集团《章程》，优化运行机制；3. 加强与企业共同规划、共同治理力度。</p>	<p>1. 成立了区域性中南建设职教联盟，扩展合作区域；</p> <p>2. 成立了“中建三局学院”、“山河学院”；</p> <p>3. 职教集团运行成为全国典型案例。</p>
2.4 学校管理	<p>现状分析：</p> <p>1、学校建立防控一体化治理机制。2017 年，学校荣获 2014-2016 年</p>	<p>1、成立心理健康教育咨询中心，推进中心硬件达标建</p>	<p>1、2017 年，学校智慧教室（含教学质量监控平台）基</p>

	<p>度省级平安校园称号。学院秉承“立德、尚能、笃学、创新”校训，开展了一系列质量文化专题教育，形成了“月月有主题，周周有活动”文化育人模式，弘扬“工匠精神”，传承“鲁班精神”、“诚信文化”。加强校企文化交流，实施校企文化深度融合、互促互进，持续推进校特色园文化品牌建设。</p> <p>2、健全心理健康教育长效机制。建立健全学校心理健康教育工作领导小组，全面负责学校心理健康教育和心理危机干预处置工作，着力完善“学校—院系—班级—宿舍”四级联动工作机制，切实构建心理健康教育全链条责任体系。</p> <p>3、学校成立了院系（部门）两级质量管理机构；建立了“四级五控”教学质量监控模式。</p> <p>4、成立了专门负责学校办学质量保证的管理机构-质量管理处及其它专项质量管理委员会（如教学指导委会等），职责、分工较为明确。</p> <p>5、组织成立了教学督导与学生信息员 2 支较为稳定的督导队伍。</p> <p>主要问题与原因分析：</p> <p>1、心理健康咨询工作体系尚需进一步完善。</p> <p>2、教学质量监控与评价信息化程度需进一步提升。</p> <p>目标：管理考核评价机制健全、有效，管理效果明显。</p>	<p>设。以心理健康课程教育为主体，加强实践教育活动，组织心理健康系列讲座，开展心理健康月活动及素质拓展训练。注重心理咨询与危机干预工作，引进心理测评软件，实现新生心理测评全覆盖。</p> <p>2、依据学校信息化建设总体要求和教学质量监控与评价实际需要，加快完善督导与监控平台建设、引进教学质量评价平台。</p>	<p>本建成并投入使用，效果明显。</p> <p>2、教学质量评价平台（北京麦可思数据有限公司开发）处于安装测试、合同签订过程中。</p>
2.5 办学诊改	<p>现状分析：</p> <p>1、依据学校事业发展规划，学校确定年度主要工作目标和任务，推进学校日常工作和各项建设。</p> <p>2、组织实施职能部门、教学单位双周工作汇报、月度、学期、年度绩效考核，及时发现问题，实施诊改。</p> <p>3、制定、实施了学校年度考核和绩效奖励办法，奖勤罚懒。</p> <p>4、学校以三期教学检查为核心，实施常态化的教学检查与总结，实施诊改。</p> <p>5、学校质量管理处依托教学督导、学生信息员队伍对学校各部门、教学单位实施常态化的工作督导、监控，发布预警，组织实施诊改。</p> <p>6、各专项质量管理机构依据各自工作职责，实施项目化质量管理，并督促落实诊改。</p>	<p>1、加强校企、政校合作，引入第三方评价标准，完善常态化办学诊改机制。</p> <p>2、加大学习、调研力度，提高自身能力和水平，与企业合作，加快推进信息化诊改平台引进、运用与建设。</p>	<p>1、教学诊改平台已完成立项、市场调研、平台安装运用测试等工作，初步实现数据挖掘、统计分析及事故管控预警功能。</p> <p>2、积极参与国家、湖北省组织的各级各类项目建设和诊改工作，不断完善学校办学诊改机制。</p>

		主要问题与原因分析： 1、校企合作实施诊改融合度有待加强，第三方评价诊改机制建立需加快推进。 2、受制于经验、能力，信息化诊改平台建设相对滞后。 目标： 诊改机制健全、有效，诊改效果明显。		
3 专业质量保证	3.1 专业建设规划	现状分析：学院制定了十三五专业建设发展规划，对学院十三五期间的专业建设目标和标准进行了明确。各系部制定系部专业发展规划，各专业制定了专业发展规划。新增专业设置程序比较规范。 主要问题与原因分析：专业发展不均衡，个别专业建设规划执行不到位，在专业建设过程，硬件建设比较到位，内涵建设工作推进难度大，建设质量有待进一步提升；部分制度及管理办法需要修订。 目标：形成系统的三级专业规划体系，专业建设形成标志性成果。	1. 学院、各系部完善专业建设与发展规划。 2. 修订专业建设标准。 3. 完善专业设置与调整管理办法；检查各专业的专业建设条件是否达标。	形成了完整的三级专业规划体系，专业建设目标进一步明确，省级品牌、特色、骨干专业形成了一批标志性建设成果。
	3.2 专业设置	现状分析：专业设置管理程序较严格，已建有省级重点专业 6 个，省级特色与品牌专业 5 个，对专业建设情况进行评价，动态调整招生专业，招生专业在 36 个左右。 主要问题与原因分析：专业动态调整机制还需进一步完善。省级重点、品牌、特色专业等项目，国家及省级标志性成果不突出，示范效应不强。 目标：专业结构进一步优化，设置与行业转型升级紧密对接的专业与专业方向，停招专业评价不高的专业。	1. 完善专业动态调整机制； 2. 严格执行《普通高等学校高等职业教育（专科）专业设置管理办法》的专业设置程序。完善专业及专业群建设与管理办法。 3. 积极开展行动计划等省级及以上专业建设项目。	1. 2018 年新增单招专业两个：城市燃气工程技术、地下隧道与工程技术。增设了与建筑行业转型升级密切相关的专业方向：建筑装配化施工技术、BIM 技术等。 2. 根据专业评价结果，2018 年招生专业在 33 个，停招专业 8 个，撤销专业 1 个。 3. 2017 年新增省级特色专业 1 个——物流管理。
	3.3 专业人才	现状分析：各专业人才培养方案的制定程序一般为：行业企业调研、	1. 制定《人才培养方案制定	1、对专业人才培养方案的

	培养方案	<p>确定人才培养目标与规格、构建课程体系、开发课程标准，基本做到了校企双方共同制定，教学计划调整需经过专业建设指导委员会论证，程序比较规范。</p> <p>主要问题与原因分析：企业全程参与制定专业人才培养方案的深度还不够，部分专业课程体系还需与行业企业需求进一步对接；人才培养方案中学生素质教育目标和设计还不系统，毕业生质量考核体系还需完善。</p> <p>目标：校企共同制定，形成分层分类人才培养方案。</p>	<p>指导性意见》；各系部校企共同制定人才培养方案。</p> <p>2. 落实人才培养方案，根据反馈信息及时调整人才培养方案和课程体系。完善教学计划调整程序。</p>	<p>执行情况进行分析，校企共同修订了人才培养目标和人才培养方案。</p> <p>2、增加了通识课中公共基础必修课和公共选修课的课时量与学分，开展了通识课程教学改革。</p> <p>3、根据不同的专业生源制定了多种类型的人才培养方案，实施分类分层教学。</p>
	3.4 专业人才培养模式	<p>现状分析：校企合作共同育人，积极推进订单培养、现代学徒制等人才培养模式改革。针对学生学习基础和兴趣爱好，开设了竞赛班、精英班等多种类型的特色班，推进小班化教学改革。被湖北省教育厅立项为首批现代学徒制试点单位。</p> <p>主要问题与原因分析：订单培养等覆盖面不够，校企合作深度不足。</p> <p>目标：各专业形成适合自身特色专业人才培养模式。</p>	<p>1. 开展多种类型的校企合作人才培养模式改革；</p> <p>2. 重点实施订单班、现代学徒制等工学结合的人才培养模式。</p>	<p>每一个专业通过校企合作均开设了订单班，实现了订单培养专业全覆盖，部分专业实现了学生全覆盖。</p>
	3.5 专业教学团队	<p>现状分析：通过导师制、影子工程等制度培养教师团队的教学能力和实践能力。制定了《专业带头人选拔与考核办法》，每年对专业带头人的工作情况开展考核。建设了省级专业教学团队 2 个，院级专业教学团队 8 个。</p> <p>主要问题与原因分析：专业教师团队规模、结构不合理，教师教科研能力不强，部分教师专业实践能力偏弱；缺少在行业和社会上有影响力的专业带头人和领军人物。</p> <p>目标：形成专业导师制、双专业带头人等专业团队建设的新机制。</p>	<p>1、完善十三五专业教学团队建设规划，制订教师职业生涯规划；省级骨干专业建设项目开展职业培训、技能鉴定、技术服务等社会服务项目，。</p> <p>2、完善带头人选拔、培养、激励和考核评价相关制度；采取多种途径培养专业带头人的教科研能力，提升专业带头人在行业和专业建设领域中的话语权。</p>	<p>改革专业带头人的选拔办法，每一个专业选拔了一名行业企业领域知名度较高的专业带头人担任校外专业带头人。</p> <p>实施专业导师制，专业带头人、骨干教师担任班级专业导师，开展专业认知教育，把握专业建设与改革的成效。</p>

				建设了省级职业教育技能名师工作室 1 个, 院级技能名师工作室 4 个。
3.6 专业实践条件	<p>现状分析: 制订了学院实训条件建设规划, 建设了实训条件建设项目库, 形成了项目库完整、规范档案。实施信息化手段, 强化顶岗实习管理。校企共建校外实训基地, 年新增 10 个以上。</p> <p>主要问题与原因分析: 实训条件各专业建设不均衡, 部分专业校内外实习实训基地使用率有待提高, 客观评价校外实习实训基地的使用和管理情况的办法还需完善。校企共建技能大师工作室、创业教育实践平台规模较小。</p> <p>目标: 校内外实践条件建设不断完善, 满足教学、生产、科研、技能鉴定和社会服务的要求。</p>	<p>1、制订学院实训条件建设规划; 建设实训条件建设项目库; 与行业、企业共建生产性实训基地、技术服务和产品开发中心、技能大师工作室、创业教育实践平台。</p> <p>2、修订校外实习实训基地管理制度; 每年新增一定数量的校外实训基地, 评选优秀校外实习实训基地。</p>	<p>投入近 2000 万新(改)建了一批信息化为重点的实训室, 校企共建了 5 个生产性实训基地, 学生技能训练效果得到有效提高。</p> <p>加强实践教学场所管理, 出台了《湖北城市建设职业技术学院校内实践场地 6S 管理办法(试行)》, 目前已在建筑实训基地开始试点。制定《学院实践场所利用率管理办法》, 对实践场所利用率进行学期统计, 实训基地开展技能鉴定和对外培训 2000 多人次。评选了优秀校外实习实训基地, 以点带面, 形成较好的校企合作关系。</p>	
3.7 专业创新发展	<p>现状分析: 部分专业进行了现代学徒制试点, 开设了建筑工程技术、工程造价、城市燃气工程技术、计算机应用技术等五年制人才培养试点专业 9 个。</p> <p>主要问题与原因分析: 专业特色提炼不够, 部分经验总结推广不够。职教集团分理事会活动有待加强。对现代学徒制人才培养模式的内涵</p>	<p>1、积极研究实践现代学徒制人才培养模式改革。</p> <p>2、与中建三局、东方装饰等大型企业合作, 服务“走出去”企业的需求, 共建国</p>	以省级特色、品牌、骨干专业建设为重点, 形成一批标志性成果, 不断提高专业品牌影响力。获批教育部第三批现代学徒制试点单位, 建	

		<p>还需结合建筑类专业特色进行研究创新。国际化合作还需进一步加强。</p> <p>目标：建设一批有特色、高水平、与建筑和物流行业发展紧密对接的专业，形成一批省级以上标志性成果。</p>	<p>际化人才培养基地。</p> <p>3、开展五年制人才培养试点，严格执行《湖北省五年制高等职业教育的管理办法》和教学指导意见；做好高职、本科衔接的准备，做好试点工作。</p>	<p>设现代学徒制试点专业 3 个。每个教学单位均开展了 3+2 中高职衔接人才培养，经省教育厅批准，与湖北工程学院联合开办了首个高本系统培养试点专业。</p>
	3.8 专业诊改	<p>现状分析：开展了以第三方评价为主的专业诊断，每年进行人才培养状况系列调研活动，初步建立了专业动态调整机制。</p> <p>主要问题：专业建设质量评价体系还需进一步完善，诊改工作不系统。对诊断结果应用不够。</p> <p>目标：专业结构更加合理，专业诊改不断取得效果。</p>	<p>1、建立专业诊改标准；实施专业诊改，将考核结果进行应用，推进专业设置随产业发展动态调整。</p> <p>2、引入第三方进行专业诊断（或评估、认证）；将诊断（评估）结论进行有效应用。</p>	<p>根据专业诊改标准，学院所有招生专业进行了学年专业诊改工作，并将诊改结果与专业建设质量考核、专业带头人年度考核相结合，形成不断改进的专业自我诊改机制。</p>
4 课程质量保证	4.1 课程建设规划	<p>现状分析：学院已有十三五专业发展规划、《课程标准制定与管理办法》、《课程设置与调整办法》。</p> <p>主要问题与原因分析：各系部课程建设规划的执行实施上推进不到位，建设目标不够清晰，课程建设质量不高；部分课程设置缺乏针对性和实践性；课程设置保障条件方面师资队伍能力、实践条件上有待加强。</p> <p>目标：形成系统的课程建设规划体系。</p>	<p>1、梳理有关课程建设规划；加强校企共同开发课程；</p> <p>2、完善课程建设标准制定与管理。</p> <p>3、完善专业课程设置与调整制度；加强师资队伍综合素质建设；优化实训条件。</p>	<p>制定了学院课程建设规划，完善课程建设标准，完善课程设置与调整制度，规范了课程建设的流程。</p> <p>2016-2017 学年共开设课程 901 门。校企共同开发课程 45 门。</p>
	4.2 课程内容	<p>现状分析：各专业课程都有课程标准。部分专业课程教学内容更新及时。</p> <p>主要问题与原因分析：课程标准文本不规范；课程标准制定缺乏行业企业参与，但部分课程标准规范度不高；部分课程内容对接岗位需求</p>	<p>1、下发课程标准规范文本，对各专业清理、修订课程标准；组织课程标准论证及检查。</p>	<p>课程标准完备率 100%，课程标准中对教学内容、考核方法、教学资源等进行了更新。每年组织教师培训 600</p>

	<p>还不足，创新创业内容还未完全融入课程教学内容。</p> <p>目标：形成课程内容持续更新机制。</p>	2、建立课程内容持续更新机制；加强教师新技术、新应用能力的培训。	余人次。
4.3 课程资源	<p>现状分析：制定了《教材选用管理办法》，对教材选用进行了明确规定，国家级规划教材、省级规划教材、省部级优秀教材（近三年）选用率达到 90%。各系部建设有教材库；有国家精品课程 2 门，国家精品共享课程 2 门，省部级精品课程 10 余门。</p> <p>主要问题与原因分析：1、部分教材使用更新不够及时；教材库更新不及时；企业参与编写教材激励措施不够；2、信息化课程资源较为分散；已开发课程的信息化资源利用率不高；信息化教学方法改革有待进一步加强。</p> <p>目标：系、校、省、国家级四级课程资源建设体系更加完善，新增一批课程资源，教师信息化教学实现人人过关。</p>	<p>1、完善教材选用制度；完善教材库建设；加大校企共同开发教材。</p> <p>2、建设校级教学云平台；开发一批专业资源库、在线课程等；加强信息化教学培训。</p>	<p>1、严格教材选用流程，公共基础必修课教材均在《职业教育国家规划教材书目》中选用；校本开发教材 34 本。</p> <p>2、积极申报国家在线开放课程，立项建设省级在线开放课程 10 门，院级在线开放课程 22 门，系级在线开放课程 65 门。引入国家专业资源库和网络通识课程等优质资源。</p>
4.4 课程教学	<p>现状分析：学院《教师工作规范》、《考试工作规范》、《最满意课堂管理办法》等课程教学制度齐全，采取多种措施规范课堂管理工作。认真实施三期（期初、期中、期末）教学检查，院级、系级教师层面的听课、自查与互查工作有序开展，开展了信息化教学比赛和教师基本功比赛等活动。修订了顶岗实习管理办法；引进了信息化顶岗实习管理平台。</p> <p>主要问题与原因分析：部分教师教学设计、教学组织等能力不强，教师教学方法和教学手段改革效果不均衡；学生评教信息化方式应用不够；顶岗实习过程监控与管理还需进一步完善。</p> <p>目标：形成专业教育、思政教育、创新创业教育、信息化教学等“四</p>	<p>1、以课堂教学为重点，规范教学设计，实施教学设计人人过关。</p> <p>2、修订《教师教学工作规范》，强化落实教师课堂教学责任制，加大各级听课力度；修订教学事故处理办法；开展实践教学公开课、示范课活动。</p> <p>3、改革考试管理制度；开</p>	<p>1、通过教学设计，有效控制教学过程，改进教学，提高教学效果。</p> <p>2、公选课的开设更加科学合理，学生创新能力、人文素质等综合素质得到有效提升。</p> <p>3、实践教学模式与考核方式改革与实践，提升了实践</p>

		融入”的课程教学新形态，不断改善教风学风，提高课程教学质量和效果。	展专业技能抽考；加强双证课程开发。 4、加强通识课教育，规范公选课选课流程；开展师生技能比赛，以赛促教，以赛促学。 5、修订顶岗实习管理制度，加强顶岗实习过程管理，落实顶岗实习安全保障	教学课堂效果。技能竞赛内容与课程教学结合度更高，竞赛成绩比上年优异。 4、顶岗实习参与人数比例100%；顶岗实习参加保险学生数 3648；顶岗实习专业对口率 96.25%。
	4.5 课程诊改	现状分析：学院开展了对课程教学质量的诊改，将诊改工作常态化；评价对象覆盖了学生、教师、企业，部分覆盖面 100%。 主要问题与原因分析：课堂教学质量评价体系还需进一步完善，诊改深度和质量有待加强。 目标：课程诊改对提高课程建设水平和教学质量产生明显的推进作用。	1、开展对课程建设水平、教学质量的诊改。 2、健全课程教学多元评价机制，创新课堂教学评价方式。	各门课程开展了课程自我诊改，通过采用信息化课堂教学适时评价，完善最满意课堂评价办法，形成常态化课程质量保证机制。
5 师资队伍质量保障	5.1 师资队伍规划建设规划	现状分析： 师资队伍制定有 5 年规划和年度计划；制定有专业带头人、骨干教师、“双师型”教师、专兼职教师的相关规定及标准；学院重视师资队伍建设，在政策、组织及经费上予以保障。 主要问题与原因分析： 1. 师资队伍规划建设统筹性还有待加强，主要是因为目前的师资计划不能很及时适应专业调整发展要求。 2. 专兼职教师准入标准、专业带头人和骨干教师选用标准、“双师型”教师认定标准部分内容不适用，还需修订完善。主要是因为目前的标准还不能完全满足师资队伍管理需要。 3. 教育主管部门和行政部门政策支持力度还不大，制约了学院	1. 根据学院“十三五”事业发展规划，制定学院师资队伍规划建设规划、系部专业师资队伍规划建设规划。 2. 修订完善专兼职教师入职标准。 3. 严格实施专业带头人、骨干教师选用标准。 4. 修订完善“双师型”教师认定标准。 5. 加强党对人才工作的领	1. 2017 年 5 月制定学院“十三五”师资队伍规划建设规划。 2. 2017 年 6 月，制定系部专业师资队伍规划建设规划。 3. 2017 年 9 月修订专兼职教师入职标准。4. 2017 年 9 月完善专业带头人、骨干教师选聘标准。 5. 2017 年 9 月制定“双师型”教师认定标准。6. 学院党委每年专题研究布置人

	<p>师资队伍发展，主要是出国（境）培训交流渠道不通畅。</p> <p>目标：</p> <p>进一步完善师资队伍发展规划，以制度、政策、经费等层面加强保障。</p>	<p>导。</p> <p>6. 积极争取上级部门政策支持。</p> <p>7. 学院每年确保人才队伍建设经费。</p>	<p>才工作及师资队伍建设工作。</p> <p>7. 2017 年境外学习培训资金纳入经费预算，初步解决了学院教师参加境外学习培训的瓶颈问题，教师受训成效明显。</p> <p>8. 学院每年安排 20 万元用于人才引进、师资招聘、团队建设、师资培养与培训等工作。人才队伍建设专项经费预算有充足保障。</p>
5.2 专任教师	<p>现状分析：</p> <p>学院专任教师（含辅导员、班主任、专业导师等）分类清晰，建设管理意见明确，作用明显；教师教学工作量标准明确；专业课教师的专业能力、实践能力、教科研能力较强，常态化开展教科研培训，组建有教科研团队，推进工作项目化、课题化建设。</p> <p>主要问题与原因分析：</p> <p>1. 专任教师的结构还需进一步优化，主要是有些专业发展不平衡。</p> <p>2. 教师教学工作量标准还需修订完善，主要是与教师全面发展、绩效考核评价中有些要求不适应。</p> <p>目标：</p> <p>进一步优化专任教师结构，继续修订完善教师管理相关制度。</p>	<p>1. 制定专任教师（含辅导员、班主任、专业导师等）规模和结构指导意见。</p> <p>2. 制定教师教学工作量标准。</p> <p>3. 提高专业课教师专业能力和实践能力。</p> <p>4. 开展理论一体化公开课、示范课。</p> <p>5. 开展科研培训。</p> <p>6. 组建科研团队。</p> <p>7. 推进工作项目化、课题化工作。</p>	<p>1. 2017 年 9 月修订完善待编聘用人员管理办法、非事业编制人员管理办法。</p> <p>2. 2017-2018 年组织开展了双导师制、继续开展“影子工程”工作。</p> <p>3. 教师教学基本功、信息化教学设计能力不断巩固和提升。</p> <p>4. 专任教师科研意识不断增强，科研能力不断提升。</p>
5.3 兼职教师	<p>现状分析：</p>	<p>1. 规范兼职教师选聘过程</p>	<p>进一步提升了职教集团中</p>

		<p>学院严格兼职教师选聘标准和过程；聘用企业高水平人才，优化师资结构；提高兼职教师待遇，加强教学督导，完善考核评价。</p> <p>主要问题与原因分析：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 兼职教师选聘工作还需进一步规范。主要是兼职教师能力水平存在个体差异性。 2. 兼职教师库建设需进一步完善。主要是兼职教师整体结构不均衡。 3. 进一步提高兼职教师待遇，强化培训和考核评价。 <p>目标：</p> <p>进一步规范兼职教师聘用、管理相关制度，建立稳定的兼职教师库，加强考核评价，提升教学水平。</p>	<p>材料。</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 完善兼职教师库。 3. 制定兼职教师选聘要求及教学要求。 	<p>高水平人才授课学时比例，兼职教师结构不断优化，兼职教师队伍教学水平不断提高。</p>
	5.4 教师发展	<p>现状分析：</p> <p>校企合作企业共建教师培养培训基地；每年组织安排专任教师深入企业挂职锻炼；安排专任教师指导学生参加省、部、国家级的技能竞赛；组织专任教师开展境外学习培训，效果明显。</p> <p>主要问题与原因分析：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 需继续完善专任教师培养培训制度。主要是培训渠道不够宽泛，教师对参加培训主动性不够。 2. 进一步促进专任教师实践教学能力和水平。主要是教学任务量大，部分教师下企业锻炼渠道不畅。 3. 加大教师培训经费保障。主要是相关政策约束，教师培训预算经费不足。 <p>目标：</p> <p>进一步完善专任教师整体能力提升方案，定期开展教师下企业锻炼，落实教师培训预算经费。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 完善专任教师培养和继续教育制度建设。 2. 强化专任教师每五年到企业实践时间累计不少于6个月工作。 3. 加大与职教集团企业共建“双师型”教师培养培训基地。 4. 加大教师信息化教学能力培训，常态化开展教师教育教学能力竞赛活动。 5. 学院实施精准预算，每年将教师培训经费列为专项经费予以经费保障。 6. 组织10名专任教师组团 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2016年以来，有计划地组织安排了10名专任教师深入企业挂职锻炼，实施“影子工程”。 2. 2016年以来，学院与5家企业共建“双师型”教师培养培训基地，先后有教师100人次接受培训。 3. 将信息化教学能力纳入了教师教学考核重要内容，加大校内外培训力度。 4. 学院实施精准预算，每年将教师培训经费列为专项经费予以经费保障，2017年，组织了10名专任教师

			赴香港开展境外学习培训。	组团赴香港开展境外学习培训。
	5.5 师资诊改	<p>现状分析：</p> <p>制定教师发展标准，稳定教师规模；修订完善教师教学工作绩效考核评价，激发教师积极性；定期开展各项以学生满意度为参考标准的评比活动，提高教师的服务意识。</p> <p>主要问题与原因分析：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 师资队伍建设工作需进一步完善。主要是教师的积极性和主动性不强，对师资的质量意识有待加强。 2. 教师社会服务能力有待提高。主要是部分教师参与社会服务的精力不足、时间不足，特别是专业带头人，工作量繁重，相关运行机制需完善。 3. 师资队伍结构有待优化。主要教师个体之间素质存在差异性，教师来源于师范院校和非师范院校及企业，在教师职业规范和师德师风素养的认识和践行有一定差距，在教育教学和服务学生效果上有明显差异。 <p>目标：</p> <p>转变观念，加强师资建设，形成常态化师资质量保证机制，改善师资队伍结构，提高教师的质量意识、服务意识。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 召开其中教学检查学生座谈会和教学质量管理平台收集反馈意见，开展分析研究，确定共性和难点，开展新一轮诊改。 2. 每学期组织教师“最满意课堂”评比及在学生中开展“我最喜爱的教师”评选活动。 3. 组织开展教师到企业实践检查考核工作；定期开展导师制工作考核和总结活动；组织教师积极参与学院精准扶贫、服务社区等活动。通过搭建平台开展活动，形成有效保证机制。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 将教学改革要求纳入教师教学工作绩效考核评价内容并增大考核权重。充分发挥教师教学工作绩效考核评价及导向作用，激发了教师参与教学改革的积极性和主动性。 2. 教师结构逐步优化，师资队伍整体素质和水平逐步提升，教师社会服务能力不断增强。
6 学生全面发展保证	6.1 育人规划	<p>现状分析：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 强化立德树人根本，促进学生德智体美劳全面发展。 2. 明确人才培养定位，培养有一定理论基础，具有创新精神和较强实践能力，能为地方和行业生产管理服务等领域提供直接优质服务的技术技能人才。 <p>主要问题和原因分析：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 学生自我意识强，对学校组织的活动兴趣不高。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 修订“十三五”学生全面发展规划。 2. 修订学生发展标准。 3. 修订学生管理规定、学生违纪处分规定。 4. 完善评优评先、奖学金办法。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 形成标准文本。 2. 学生行为规范不断提升，学生对自己的职业发展目标和专业发展目标更加明确。

		<p>2. 学生对个人发展目标不明确。</p> <p>3. 学生对职业发展的认识程度不够。</p> <p>4. 学校对学生职业发展教育和引导不足，体系有待进一步完善。</p> <p>目标：形成较完善的学生发展标准、发展规划。</p>	5. 制定“一生一册”。	
6.2 成长环境	<p>现状分析：</p> <p>1. 建立了 24 小时全天候的三级值班制度。</p> <p>2. 加强学生安全教育，维护校园平安稳定。</p> <p>3. 学校贫困生受到国家、学校、企业等各类资助。</p> <p>主要问题和原因分析：</p> <p>1. 学生活动场地设施不能满足学生学习和生活需要；</p> <p>2. 设施维护维修不够及时，学生有一定程度的反映。</p> <p>3. 受地方规划限制，相关教学和活动场地建设收到制约。</p> <p>4. 学生自我管理自我服务意识不足。</p> <p>目标：创建平安校园；充分发挥资助育人作用。</p>		<p>1. 力争网络安全微课学习全覆盖。</p> <p>2. 完善“学校一系部一班级一宿舍”四级联动工作机制，推动宿舍网格化管理。</p> <p>3. 继续通过多种方式对“四难”学生进行针对性帮扶。</p>	<p>1. 学生整体平均迟到率降低到 10%以下，整体到课率达到 90%以上。</p> <p>2. 微课学习考试率达 99%以上。</p> <p>3. 无重大安全事故发生。</p> <p>4. 坚持“扶困”与“扶智”、“扶困”与“扶志”相结合，严格落实国家和学校资助政策，做到应助尽助、应扶尽扶，把党和国家的深切关怀送给每一位需要的学生，充分发挥资助育人的作用。2017 年，全校学生贫困库人数 2209 人，获国家奖助学金资助 2121 人，生源地贷款</p>

				435 人，勤工助学用工 527 人次，受国家、学校、企业各类奖资助人数为 4373 人次，金额达 889.48 万元。
6.3 立德树人	<p>现状分析：</p> <p>1. 构建以党委为领导核心，以宣传部、组织部、思政课部为主导，学工处（团委）、教务处、各系党总支等单位共同参与，以思政教育工作者、思政课教师、辅导员（班主任）、院系团总支（学生会）干部为骨干的大学生思想政治教育工作体系，形成全员全程全方位育人的工作格局。</p> <p>2. 传承和发扬“鲁班精神”、“诚信文化”等中华民族优秀传统文化，并融入到校园文化建设和学生思想政治教育全过程。</p> <p>3. 将创新创业教育融入人才培养全过程。</p> <p>4. 着力完善“学校—院系—班级—宿舍”四级联动工作机制。</p> <p>主要问题和原因分析：</p> <p>1. 创新创业教育需不断强化；</p> <p>2. 心理健康教育程度不够。</p> <p>3. 建筑类专业性强，与专业相关的创业活动开展难度大。</p> <p>4. 专职心理健康教育教师不足，未达到要求比例。</p> <p>目标：形成相对完善、规范的学生素质评价体系；增强学生创新创业意识。</p>	<p>1. 修订学生德育操行学分实施办法。</p> <p>2. 立项开展心理健康教育中心达标建设，完善“学校—系部—班级—宿舍”四级联动工作机制，向每位学生发放了心理健康手册，开展心理健康月活动，不定期举办各层次心理健康讲座，心理健康普查覆盖率 100%。开展 2017 级新生“大学生成长营”心理素质拓展活动，加强对学生的人文关怀和心理疏导。</p> <p>3. 健全创新创业活动管理制度，开展创业大讲堂、创业训练营系列活动，建立校外创业基地，</p>	<p>1. 《德育操行学分实施办法》涵盖了思想成长、创新创业、文体活动、志愿公益、社会实践、综合奖励等内容，对学生德智体美劳等方面进行全面量化考核；开展藏龙岛•创新大讲堂、老干部讲好中国故事、孝文化讲坛等主题教育活动，培育和践行社会主义核心价值观。2017 年和 2018 上半年，学生入党积极分子 899 人，122 名学生光荣加入党组织，参加团课学习学生 1090 人。</p> <p>2. 心理健康普查 100%覆盖，向每位学生发放了心理健康手册，开展心</p>	

			加强师资培训。	理健康月活动，举办心理健康讲座。开展 2017 新生“大学生成长营”心理素质拓展活动，参与学生 1300 人。 3. 健全较完善的创业管理制度，通过创业大讲堂、创业训练营系列活动，产生 5-8 个大学生创业项目，拓展学生创新创业教育平台，提升教师创新创业教育水平。
6.4 培养质量	<p>现状分析：1. 2016 届毕业生的就业率、月收入水平、工作专业相关度、就业现状满意度分别为 95.2%、3470 元、64%、61%；</p> <p>2. 学校学生在省部级以上的各类技能大赛中获奖 157 人次，其中国家、省级一类比赛获奖 58 人次。</p> <p>存在问题和原因分析：</p> <p>1. 学生就业稳定性不够。</p> <p>2. 参与专业技能竞赛学生数和获奖数不高。</p> <p>3. 就业指导和服务质量不高。</p> <p>4. 学生参与度不高。</p>	<p>1. 持续开展分层、分类的多样化校园招聘活动。</p> <p>2. 为就业困难的学生进行精准化帮扶。</p> <p>3. 加强与企业的联系，根据企业用工需求变化，对毕业生进行针对性的指导。</p> <p>4. 细化《学院技能竞赛实施办法》，激发师生参与热情。</p>	<p>1. 不断健全和完善就业创业工作制度，由就业办、专业教师、企业管理人员从职业认知、职业素养、职业规划等多角度开展就业创业指导，重点依托职教集团，实现专业订单培养全覆盖，促进就业率和就业质量同步提高。</p> <p>2. 2017 届毕业生的就业率（98.41%）、月收入水平（3745 元）、工作</p>	

		目标： 毕业生的就业率、月收入水平、工作与专业相关度、就业现状满意度逐年提高；参加技能竞赛学生数和获奖数增加。		与专业相关度（69%）、就业现状满意度（72%）均高于本校 2016 届（分别为 95.2%、3470 元、64%、61%），对母校的满意度达 93%。学校获 2017 年度“全国职业院校就业百强”
	6.5 学生全面发展诊改	现状分析： 1. 根据学校发展规划，确定学生全面发展工作主要工作目标和任务，推进学生管理和全面发展日常工作。 2. 组织实施班会、班委会、学生座谈会、系部学管例会、书记例会、学生管理工作交流会、学生管理理论研究、辅导员参与各类培训、辅导员班主任绩效考核等，及时反馈和发现问题，针对问题实施诊改。职能部门、教学单位双周工作汇报、月度、学期、年度绩效考核，及时发现问题，实施诊改。 3. 制定和实施了辅导员班主任年度考核和绩效奖励办法、先进集体先进个人评比办法、优秀学生奖学金评定办法、学生违纪处分规定等各类管理规定，奖惩分明、督查激励学生全面发展。 主要问题和原因分析： 1. 常态化育人诊改机制不够完善。育人诊改意识不强。 2. 质量意识和服务意识不够强。 目标： 常态化诊改。	1. 开展学生调查问卷、师生座谈会、学生管理工作交流会等工作。 2. 指导系部进行自我诊改，如：开展主题班会、特殊学生帮扶、文明宿舍创建等活动。 3. 组织辅导员参加就业指导、心理咨询、资助服务等专项业务培训，提高学生服务质量，为学生全面发展提供质量保证。 4. 各系部根据学生工作任务、工作目标、完善工作制度与工作流程。	实现诊改常态化。
7 体系运	7.1 外部环境改进	现状分析： 省住建厅对学校高度重视，将学院发展纳入住建厅发展规划，中国建设教育协会支持以中南分会为平台建设职教集团联盟，江	充分利用多种途径，加强对职业教育和学校办学成果	住建厅对学院基础设施建设给予了有力的支持；学校

行效果		<p>夏区政府机关部门关注学校发展软环境建设（创业、周边环境整治等）。</p> <p>主要问题与分析：政府对职业教育高度重视，但社会对职业教育的认识和重视没有达到一定的高度；财政拨款、招投标进程滞后于项目建设速度；学校与栗庙社区共建、政校行企联合组建职教集团。</p> <p>目标：外部资源丰富、充足，能较好满足学校发展。</p>	<p>的宣传，扩大学校的知名度和影响力，主动争取政府的政策支持，创造有利的政策环境，促进学校的事业发展；加强与有关部门的沟通协调，提高工作效率，加快创建项目的建设速度。</p>	<p>智慧校园建设、现代化实训基地等创建项目有序推进</p>
	7.2 质量事故管控	<p>现状分析：</p> <p>学校初步建立了质量事故管控反馈机制，初步建立了学校、系部两级质量事故受理机构，执行质量事故投诉、受理、反馈制度；定期开展质量事故自查自纠，形成质量事故管控常态化管理反馈机制。</p> <p>主要问题与原因分析：院系部两级质量事故投诉受理机构还需进一步完善，质量事故投诉、受理、反馈制度环节还需进一步加强，学校质量事故管理机制尚需进一步健全。</p> <p>目标：继续建设省级平安校园。</p>	<p>着眼于管控目标，进一步加强4个层级的监控力度，丰富检查形式与路径</p>	<p>管控制度不断健全，管控机制不断完善，事故发生率逐年下降。</p>
	7.3 质量保证效果	<p>现状分析：</p> <p>1、学校组织各部门学习学校事业发展规划，进行各专项规划编制研讨（11项专项规划）、起草。</p> <p>2、编制印发了专业建设标准、专业核心课程标准等。</p> <p>3、学校组织各部门学习各专项建设规划内容，依据规划研讨、起草学校、专业、师资、学生发展标准，补充、完善各课程标准。</p> <p>4、学校内部质量保证体系不断完善，体系的管理、考核、诊改功能得以实现，学校人才培养质量稳步提升。</p> <p>主要问题与原因分析：</p> <p>1、常态化诊改机制建设在系统性、科学性、适用性等方面有待加强。</p> <p>2、诊改机制在实际工作中的应用不够深入，面不够广；考核管理机制建设有待完善，执行效果有待提高。</p> <p>3、学校、专业等各项质量标准与行业企业生产、用人标准融合度有</p>	<p>1、加强理论和企业实践学习，加强校企合作，互联互通，不断提高学校、专业建设与发展标准与行业企业生产、用人标准等的融合度。</p> <p>2、开展考核、诊改工作研讨，总结规律，推广经验。</p> <p>3、根据工作实际需要，建立健全质量保证机构组织机构，推进常态化诊改。</p>	<p>1、2017年，学校组织编制了专业建设规划、学生全面发展规划等11项专项规划和全体教师个人职业生涯规划，并不断完善。</p> <p>2、起草、修订、完善、颁布了学校教师发展标准、学生全面发展标准等。</p> <p>3、学校各级各类质量保证机构职责更加明晰，作用体现更加充分。</p>

		待提高。		
	7.4 体系特色	<p>现状分析：</p> <p>1、修订完善了学校内部质量保证体系，体系内各子系统之间的联系更加紧密，相互支撑度较高。</p> <p>2、体系的管理、考核、诊改功能不断凸显，学校人才培养质量稳步提升，学生毕业生就业率稳居湖北省前列。</p> <p>主要问题与原因分析：</p> <p>1、体系运行模式有待完善。</p> <p>2、诊改效果有待提高。</p> <p>目标：体系特色鲜明，对工作指导作用显著。</p>	<p>1、加强校际学习、交流与合作，不断总结规律，完善诊改运行模式；</p> <p>2、加强诊改结果的考核管理，引入第三方督促实施诊改，提高诊改质量和效果。</p>	<p>1、构筑了基于“8字”螺旋的“闭环”系统。</p> <p>2、建立了1233诊改运行模式。</p>