



湖北国土资源职业学院
Hubei Land Resources Vocational College

湖北国土资源职业学院
内部质量保证体系诊改报告
(2019 年)



二〇二〇年一月

目录

一、学校诊改工作概述.....	1
(一) 两链打造与实施.....	1
(1) 目标链解析.....	1
(2) 标准链解析.....	2
(二) 螺旋建立与运行.....	3
(1) 目标、标准.....	3
(2) 设计、组织、实施.....	3
(3) 监测、预警、改进.....	4
(4) 诊断.....	6
(5) 激励、学习、创新.....	6
(6) 改进.....	7
(三) 引擎驱动与成效.....	7
(四) 平台建设与支撑.....	9
(五) 诊改工作所取得的成效.....	9
(六) 存在的瓶颈或短板.....	12
二、学校自我诊断参考表.....	14

湖北国土资源职业学院内部质量保证体系自我诊断报告（2019年）

学校名称：湖北国土资源职业学院

一、学校诊改工作概述

（一）两链打造与实施

根据学校“十三五”教育事业发展规划以及年度重点目标任务，学院发布年度重点工作目标任务 34 项，涵盖党的建设、党风廉政、思想政治和意识形态工作、人才培养、质量工作、专业建设、队伍建设、科研和社会服务、支撑条件建设等诸多方面，涉及全院 25 个部门。

（1）目标链解析

学院年度重点工作目标任务以《2019 年党政工作要点》鄂国资学院 2019[12]文件形式发布，具体解析如下：

一是规划目标源。根据 2018 年修订的学校“十三五”发展规划纲要、发布了五年规划分年度任务分解表、出台 10 个子规划、制定了二级学院(部)发展规划等，规划体系健全、合理。5 年发展目标清晰、明确，其中，10 个一级目标、72 个二级目标、96 个三级目标在《2019 年党政工作要点》中均有体现。

二是上级考核目标源。2019 年湖北省地质局下达经济目标、重要工作目标、共性工作目标、效能建设目标等综合考核指标 19 项（含细化目标 140 项），涉及党建、综合治理、全面深化改革、安全生产、质量管理、文明单位创建、能力提升工程等方面，一并纳入 2019 年

度学院党政工作要点。

三是上一年度需改进事项目标源。2018 年度学院党政工作要点

任务目标共 32 项，综合完成比例为 93.75%。客观因素导致无法开展或未完成、完成情况不尽如人意的项目，如汽车与机电学院钢构实训车间建设、大学生心理健康教育中心达标建设，通过省教育厅验收评估、年轻干部选拔任用工作等，列入 2019 年度学院党政工作要点改进实施。

四是临时任务目标源。上级部门年度内临时交办的重点工作，如，承办成功承办中国技能大赛“天目杯”珠宝玉石鉴定赛项武汉赛区的赛项、世飞赛等活动等，均与已有目标任务相结合积极推动。

(2) 标准链解析

与目标相对应，《2019 年党政工作要点任务分解表》中包含评价标准 7 项，具体来源如下：

一是任务牵头部门自定。包含两种情况：（1）各项任务牵头部门依据具体工作需要确定配合部门和配合事项，明确需配合完成的具体事由、完成时限、数量质量要求和分值分配、评价标准等；（2）教学管理、综合治理、党风廉政建设、学生工作、计划生育等已形成专项考核体系的，考核标准由牵头部门以文件等形式单独发布。

二是上级监控部门要求。分为 3 类：（1）2019 年湖北省地质局下达的综合考核指标包含评价标准 19 项，择其要与学院相关工作结合下达评价标准；（2）教育部、教育厅发布的项目，按项目建设方案和上级要求单独成文下达评价标准，在要点任务分解表中不重复罗列；

（3）上级下达的其他临时性任务，其评价标准或融入要点任务分解表，或单独形成方案发布。制度规范要求。依据制度建设整体规划、学院

治理架构体系、工作问题需求导向，制定“年度制度建设计划和制度学习计划”，持续推进工作制度、流程和标准建设。2019年，新建和修订制度167项、废除制度9项。

（二）螺旋建立与运行

按照“目标-标准-设计-组织-实施（监测-预警-改进）-诊断-激励-学习-创新-改进”的8字形质量改进螺旋，学院推进年度工作诊改运行。

（1）目标、标准

为高质、高效完成各项任务，学院制定《2019年党政工作要点》，并在此基础上梳理形成《党政工作要点任务分解表》，目标突出、标准清晰，牵头部门、配合部门和责任领导明确。（详见前述）

（2）设计、组织、实施

一是路径设计。按照“2019年度党政工作要点→年度工作要点任务分解→部门（系部）年度工作计划”路径，设计、落实学院年度工作。具体为：以学院年度党政工作要点及要点任务分解为基础，经各牵头部门细化分解到其他配合部门（学院或部），各部门（学院或部）结合承接任务、部门工作职责和现有工作条件详细制定年度工作计划，工作计划要求至少做到“四明确”——任务明确、完成标准明确、责任人明确、完成时限明确。

二是组织、实施。一是坚持人、财、物、事相匹配原则，重点落实年度财务预算，要求年度预算与年度要点工作相匹配，按照“钱、事一致”的原则同步编制党政工作要点和预算草案。二是坚持教代会制度，年度工作安排和预算草案提交教代会审议通过，通过教代会统一思想、凝聚力量、明确目标任务、推进组织实施。

(3) 监测、预警、改进

一是办学重点监测数据设置

综合考虑学院年度工作目标、办学基本条件、核心竞争力等要素，设置办学重点监测数据 45 项，并确定相关标准值，据此监测、比照分析学院办学状态。

45 项数据的动态监测主要通过诊改平台“高等职业院校人才培养工作状态数据采集与管理信息系统”实施。

表 1 学校办学重点监测数据表

序号	监测数据点	自定标准
1	生师比	$\leq 18:1$
2	具有研究生学位教师占专任教师的比例 (%)	≥ 15
3	具有高级职务教师占专任教师的比例 (%)	≥ 20
4	生均教学行政用房 (平方米/生)	≥ 16
5	生均教学科研仪器设备值 (元/生)	≥ 4000
6	生均图书 (册/生)	≥ 60
7	百名学生配教学用计算机数 (台)	≥ 8
8	网络多媒体教室数 (间)	≥ 70
9	新增教学科研仪器设备所占比例 (%)	≥ 10
10	生均(折合)年进书量 (册)	≥ 2
11	生均占地面积 (m^2 /生)	≥ 59
12	生均学生宿舍(公寓)面积 (m^2 /生)	≥ 6.5
13	计算机总数(台)	≥ 1000
14	生均实践场所 (平方米/生)	≥ 8.3
15	就业率 (百分比)	≥ 90
16	月收入	≥ 2500
17	理工农医类专业相关度 (百分比)	≥ 50
18	应届毕业生按期毕业比例	≥ 90
19	双师素质专任教师比例(专任教师) (%)	≥ 64
20	博士生(含在读)占专任教师的比例 (%)	≥ 0.5
21	具有境外学习及研修经历的专任教师占比	≥ 2
22	平均每个专业教师数量	≥ 10
23	45岁以下专任教师比例 (%)	≥ 30
24	校园网主干最大带宽	≥ 10000
25	生均财政拨款水平 (万元)	≥ 1.2
26	数字资源总量(G)	≥ 12000
27	教学计划内课程总数	≥ 700
28	专业平均教学计划内课程总数	≥ 50
29	线上开设课程数	≥ 90
30	专业平均线上开设课程数	≥ 5
31	省级及以上精品课程数量占比	≥ 5
32	省级及以上重点建设专业占比	≥ 25
33	全日制在校生人数	≥ 6500
34	毕业生人数	≥ 2400

35	毕业生中就业人数	≥2200
36	A类:留在当地就业人数	≥700
37	B类:到西部地区和东北地区就业人数	≥600
38	C类:到中小微企业等基层服务人数	≥600
39	D类:到500强企业就业人数	≥200
40	横向技术服务到款额	≥40
41	横向技术服务产生的经济效益	≥40
42	纵向科研经费到款额	≥20
43	省级及以上教科研数量立项数量	≥20
44	市厅级及以上教科研数量立项数量	≥20
45	市厅级及以上教科研获奖数量	≥20

二是过程监测的形式

学院层面重点工作任务过程监测手段有四种：信息公开、督查督办、会议督促、实时监测与中期工作检查，主要目的旨在督促工作落实，反馈并调整不适当的工作目标、计划。

信息公开。信息公开是有效的自我监督与社会监督手段，按照教育部、省教育厅要求，学院制定年度信息公开目录，明确306项需主动向社会公开的主要办学信息，如学院年度工作安排、预决算、招生就业、人才培养质量年报、就业质量等，保证广大师生与社会对学院办学情况的知情权与监督权。2019年，全年公开重要办学信息1368个小项。

督查督办。按照《学院督办工作办法》，由党委（院长）办公室牵头，负责对上级重要工作部署、学院年度要点工作任务、党委会院长办公会等会议决议事项、院领导批示事项等进行口头或书面督办，要求明确办结时间、办理结果并限时反馈。

会议调度。主要通过党委会、院长办公会、专项工作会议，统筹部署、调度、督促全年工作落实。对于党建、招生就业、教育教学等重点项目，学院成立了专项工作组，按年初计划、标准进行督促检查，发现问题及时解决。全年召开党委会20次、院长办公会12次、重点建设项目专项会议12次。

实时监测与中期工作检查。

——上级党委政府对学院工作的实时监测。为保证目标落实，按照省地质局要求，学院按季度进行工作自检，省地质局质量监督处、安全保卫处等部门开展中期实地检查，有效督促了学院的工作落实。

——学院数据平台实时监测。通过校本数据分析平台及教务、人事、学生等各业务系统，实时监测、反馈年度工作的各方面信息。

——开展中期工作自查。按照学院部门年度工作考核性诊断和教学、学生管理等专项工作考核要求，牵头部门自主开展各类工作中期自查，进行工作协调与督导，保证工作按质、按时完成。

(4) 诊断

以“年度要点工作考核”为自诊机制，以省地质局对学院的绩效考核为外诊辅助，完成对全年重点工作开展情况、常项工作运行情况诊断。

一是自诊机制。“年度要点工作考核”重点关注“三个阶段”，采取“两种方式”进行。关注事前、事中、事后三个阶段，主要对工作计划、工作进度和工作结果进行对标对表、分别评价；采取日常指导督查、集中考核（含集中汇报、现场察看两部分）两种方式结合实施操作。2019年，在考核性诊断环节，除诊断、反馈外，对重点工作完成情况的打分，部门之间互评打分，增加了考核性诊断得分，这既使综合评定更加多元，又为重点任务完成质量诊断分析提供了数字依据。

二是外诊辅助。湖北省地质局按照绩效考核体系，通过实地检查、考核打分等对学院各类工作进行深入考核、评价，及时反馈意见、建议，成为推动学院年度目标达成的有效外诊辅助。

(5) 激励、学习、创新

自我激励机制建设。全院上下质量理念得到进一步提升，以更加系统的思路考虑目标、标准的建立，强化了质量过程控制意识。在自我诊改中正逐步实现目标导向和问题导向相统一，各层级、各部门产生了持续改进的愿望与动力。

考核激励机制建设。进一步完善了学院考核体系设计，考核制度安排从关注结果向更加关注过程转变、从“指挥棒”向“听诊器”转变、从以外部监管为主向以自我诊改为主转变。与考核相配套，进一步完善了绩效工资发放、专业技术岗位聘用、科研项目管理、专业带头人和骨干教师培养等制度，注入链接机制，强化激励力度，确保自我诊改的常态运行。

学习创新机制建设。立足解决问题、提升质量、稳固机制，把学习创新作为诊改工作的重要动力点、落脚点和提升点，突出机制建设，贯穿诊改始终。年内修订、新建了《高层次人才引进管理办法》《招生绩效管理办法》《同工同酬人员管理办法》等制度。

（6）改进

通过有效诊断，学院发现问题、总结经验，把 2019 年未完成工作纳入 2020 年继续推进落实；巩固成绩，提升目标，做好 2020 年党政工作安排，推进学院人才培养质量和办学水平的螺旋式上升。

（三）引擎驱动与成效

一是学校领导高度重视诊断与改进工作。校领导积极参加国家、省市各级内部质量保证体系诊断与改进相关文件的专题学习 20 余人次，各中层正副职、诊改工作负责人参加诊改专项培训 60 余人次，学习其他院校先进理念、内部质量保证体系建设与诊改运行方法和信息化建设方法。

二是开展校内培训，强化诊改理念。学校开展全体动员会 3 次，开展各层面专题诊改推进、交流会 30 次，质量管理处编制《诊断与改进学习资料汇编》《诊改手册》供全员学习，并组织全员参加诊改知识考试，全校教职工考试合格率达 99.88%（90 分以上），其中优秀率（100 分）为 21.00%，良好率（95 分-99 分）45.55%。通过学习、培训、考试等多种活动，实现了诊改“理念先行”。

三是完善诊改制度，自我诊改常态化。制订了学校《内部质量保证体系诊断与改进工作考核办法》《内部质量保证体系诊断与改进实施管理办法》《专业质量诊断与改进管理办法》《课程质量诊断与改进管理办法》《课堂教学质量诊断与改进管理办法》《教师发展诊断与改进管理办法》《学生发展诊断与改进管理办法》《课程质量诊断与改进管理办法》等制度，引导师生员工自觉主动用诊改思维和方法做好日常工作。

四是强化质量意识，蕴育特色质量文化。学校通过建设法制文化主题公园、校史史料展示厅、道德讲堂，引入企业质量文化标识标语，加强物质和精神文化建设；通过举办高效课堂评选、教学能力大赛、学生技能大赛、QC 质量小组展评等质量文化活动，加强行为文化建设；在晋级晋升、薪酬分配、岗位定级、评优评先等方面突出质量优先的原则，加强制度文化建设；通过宣传、学习、培训、考试等多种手段，强化了教职员工的理念，加强了精神文化建设。打造国土特色质量文化，立德树人，提升学生思想文化素质。

五是学校建立了与内部质量保证体系相适应的考核激励机制，将考核与自我诊改相结合。对职能部门和二级学院的诊改目标达成度进行对照分析，按照优秀、合格、基本合格三级评定等次，其中优秀

不超过部门数的 30%，考核评定结果纳入部门年度二级分配。体现了以外部监管为主向以自我诊改为主转变的走向，各个主体的自我诊改逐渐趋向常态化。师生员工对学校诊改工作满意和有获得感。

（四）平台建设与支撑

根据学校“十三五”信息化建设发展规划，稳步推进智慧校园建设。目前学校及各部门及时将主要工作成效在“效能管理平台、诊改平台、CRP 系统、智慧职教、蓝墨云班课、智慧学工、趣拓学生第二课堂成绩单管理系统、乐跑”等信息平台上予以展示。实现了数据的源头、即时采集，初步消除信息孤岛，实现数据的实时开放共享。实现即时进行数据分析，并实时展现分析结果，进行监测预警，为诊改工作提供了有力支撑。

（五）诊改工作所取得的成效

（1）质保体系日趋完善，治理能力稳步加强。以学校“十三五”发展规划为目标源头，进一步完善优化目标链，细化量化标准链，完善了制度体系，进一步规范了主要工作流程，建成了较为完善的内部质量保证体系。2019 年，学校坚持履行“一岗双责”，创新工作方法，各责任主体的积极性和创造性得到充分发挥，发展规划和年度计划有效落实，目标任务完成度达 95%以上，任务启动率、完成率均达 100%。省级文化建设示范园和省地质局“产业工人培训示范基地”创建成功。政校行企多方联动，与武汉经济技术开发区达成全方位战略合作协议，学校的治理能力得到了进一步的加强。

（2）全员诊改常态纠偏，内生动力稳步增强。学校结合日常工作推进全员诊改，初步形成了“常态性诊改+周期性诊改+专题性诊改”的诊改运行模式。按照目标绩效考核办法和考核细则，狠抓各

单位主要目标任务的达成，形成“诊、改、考”运行机制；结合岗位工作职责及标准、特聘岗位标准，抓各教师工作职责履行，形成“诊、评、聘”运行机制；结合干部岗位职责和岗位标准，实行干部年度考核问责，提高管理层服务质量；学生对照个人发展规划，结合递进发展标准自我修复纠偏，辅导员全程参与并分享学生的成长，增强了学生全面发展的意识，点燃了主动发展的激情。通过一系列有效的措施，促使各主体自觉履行职责，形成了外部监管和自我诊改相结合的内控机制，辅以激励机制，逐步激发了师生员工的内生动力。

(3) 质量文化初步形成，办学水平稳步提升。一是办学理念得以践行。“创新、开发、特色、服务”办学理念得到全校师生一致认可，更加深入人心，内涵得到进一步丰富，基本形成了“开办学、校企互动、知行合一、实境育人”的办学特色。二级学院项目不断优化。2019年，学校首次承办第46届世界技能大赛武汉市选拔赛珠宝加工项目赛项，获得好评。二是质量文化初步形成。全体师生通过诊改，质量意识进一步增强，质量理念进一步树立，校园建设从注重功能实现到更加注重风格统一，专业建设从注重规模发展到更加注重内涵提升，课程教学从合格课堂向高效课堂转变，教研科研从关注数量向关注质量转变，学生学习从被动学习向主动学习转变。学校初步形成了“人人关注质量、人人重视质量、人人创造质量”的质量文化。三是育人模式完善创新。我校继续践行以社会主义核心价值观为核心，以弘扬“地质文化”和“工匠文化”为导向，创造性地将中华优秀传统文化、现代企业文化、专业文化有机衔接，形成了培育具有育人功能的国土校园文化，厚植立德树人文化沃土。

四是育人质量逐步提升。2019年，学院在全国职业技能大赛中获得突破，获得1个团体二等奖，1个团体三等奖，参加行业类全国技能大赛获团体一等奖的佳绩。参加的湖北省职业技能大赛，各专业团队共取得二等奖10项，三等奖4项；第五届“互联网+”大学生创新创业大赛湖北省复赛，获银奖1项，铜奖2项；第二届“地质+”全国大学生创新创业大赛，获铜奖1项；湖北省工程测量职业技能大赛，获团体一等奖1项，二等奖1项；第八届全国全民健身操舞湖北区，学校获得普通院校组全民健身操轻器械六级特等奖、全民健身操轻器械四级一等奖；湖北省普通高等学校大学生田径运动会，男子团体总分冠军。

（4）数据分析更加精准，信息化水平稳步提高

学校以“十三五”信息化建设规划中的建设任务为目标，推进校园网络基础建设，加快教育管理信息化平台建设，建成了覆盖校园的无线网络，构建了数字化校园CRP、智慧学工、财务收费管理平台、教学诊改平台、效能管理平台等，提升了管理信息化水平，2019年学院加强网络安全管理和服务，推进信息化建设，为学院教学和管理信息化提供了坚强保障。一是学院组织开展网络安全等级保护测评，主要应用通过二级等级保护测评，达到上级主管部门对网络安全的基本要求。二是重视网络安全日常管理，做好日常运维、抓好舆情监控、注重网络安全防范与处置，保障了宣传、招生、管理和教学等各项工作的用网正常，2019年网络安全无事故。三是完成了部分服务器及办公电脑软件正版化工作。四是完成学院网站系统改版建设等工作。五是完成新建宿舍门禁及视频监控项目建设。六是完成食堂改造一卡通、视频监控、无线网等项目建设。七是推

进教学诊断与改进平台建设。

(5) 诊改工作特色基本形成

学校自身质量保证体系基本形成特色。构建了“学”“建”“做”“评”四步诊改推进模式；探索自创了“QC质量小组诊改法”应用效果良好，能发挥辐射与影响作用。

(六) 存在的瓶颈或短板

1. 进一步提升信息化建设水平，实现诊改平台、效能管理平台高效运行。一是目前诊改平台与CRP、智慧学工、趣拓等业务数据对接，实现了人才培养数据实时采集填报，消除了信息孤岛。但是，目前教师开展信息化教学所运用的平台有职教云、学习通，因云端数据和开放接口问题，还不能与学校诊改平台实时对接，不利于课堂教学质量的实时监控和及时预警；二是效能管理平台实现了目标链、标准链的打造，同时，可以实现任务管理和评价。但是，基于对职能部门、职工考核评价的数据实时抓取，有待进一步完善。

2. 进一步优化诊改程序，实现诊改运行高效、顺畅。学校构建了“五横五纵一平台”，取得了ISO9001-2015质量管理认证证书，诊改进入了常态化运行阶段。但是，诊改运行不够高效、不够顺畅。因此，要修订完善《关于印发湖北国土资源职业学院内部质量保证体系诊断与改进工作管理办法》，继续探索学校、专业、课程、教师、学生诊断与改进的诊改方法、程序、流程。健全体系、完善制度、优化流程，促进体系运行高效、两链打造精细化精准化，诊改流程顺畅，诊改成效有效。

3. 进一步激发内生动力，实现激励机制更加完备。学校建立了绩效考核制度，实施绩效考核，强化过程考核，但是教师是生成质量的

主体，必须建立激励与约束机制，激发教师内生动力，促进教师“要我诊改”到“我要诊改”的转变，促进诊改持续有效运行，从而实现教师能力和人才培养质量大幅度提升。

二、学校自我诊断参考表

诊断项目	诊断要素	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
1 体系总体构架	1.1 质量保证理念	学校定位是否准确，目标是否明确。	<p>目标达成程度：基本达标。</p> <p>主要成绩：</p> <p>1. 适时准确调整学校定位，明确目标。</p> <p>2. 厘清学校机构职责，建立了岗位工作标准。</p> <p>3. 学校制定了诊改工作实施方案、诊改工作管理办法及学校、专业、课程、教师、学生 5 个层面的诊改考核评价办法，内部质量保证体系建设与运行的制度、标准较系统、完整、可操作，基本建立了标准和制度执行的有效机制。</p> <p>4. 各诊改主体能有效运用人才培养状态数据、效能管理平台、诊改平台监测预警数据、CRP 等信息化教学平台数据进行精准定位，自我诊改。</p> <p>存在的问题：</p> <p>1. 少数教职工的质量意识依然淡薄，自主、内生的质量保证动力不足。</p> <p>2. 质量保证组织的统筹协调作用发挥不明显；各岗位工作标准描述不具体，不量化，还需优化。</p> <p>3. 数据标准执行进程不理想、数据清理效率不高。</p> <p>4. 诊改流程需更加集成和优化。</p> <p>5. 效能管理平台功能需要进一步完善。</p> <p>原因分析：</p> <p>1. 少数教职工追求质量的意识没有形成，存在得过且过的现象，缺少主动担责的质量意识。</p>	<p>1. 加大学校质量文化与诊改知识的宣传力度，编印学习资料供教职工学习，强化其责任意识和质量意识；组织全员诊改知识专题学习和考试，提升教职工的自我诊改能力，形成“人人知晓、人人参与、人人尽责”的诊改氛围，引导各主体自觉参与诊改。</p> <p>2. 学校、专业、课程、教师、学生层面各级质量保证组织建立例会制度，研究诊改过程中出现的问题，指导和推进诊改工作。</p> <p>3. 制订“学校数据标准修订和历史数据清理”方案，按照定质、定量、定人和定效果推进数据清理。</p> <p>4. 通过质量体系贯标，进行流程的优化，通过信息化应用能力培训进</p>
	1.2 组织架构	学校机构职责是否明确，是否建立岗位工作标准。		
	1.3 制度构架	学校内部质量保证体系建设与运行的制度、标准是否系统、完整、可操作，标准和制度执行是否有有效机制。		
	1.4 信息系统	<p>1. 学校人才培养工作状态数据平台在填报时数据是否真实，数据分析能否为学校诊改服务。</p> <p>2. 学校是否按智能化要求对平台建设进行顶层设计，平台架构是否具有实时、常态化支撑学校诊改工作的功能：</p> <p>（1）能够实现数据的源头采集与即时采集。</p> <p>（2）能够消除信息孤岛，实现数据的实时开放共享。</p> <p>（3）能够进行数据分析，并实时展现分析结果。</p>		

诊断项目	诊断要素	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
		3. 学校是否按照顶层设计蓝图, 扎实推进平台建设。 4. 学校在数据分析和应用方面开展了哪些工作, 取得了哪些成效。	2. 部分管理干部没有认识到诊改工作的重要性, 没有把诊改工作与日常工作、重要工作结合起来。 3. 需要兼顾业务的连续性和后期信息化建设需求, 解决数据对照需要一定时间和人员支持。 4. 按照信息化、标准化、高效率要求, 进一步优化诊改程序, 实现诊改运行高效、顺畅。 5. 效能管理平台考核模块要进行二次开发, 逐步完善基于对职能部门、职工考核评价的数据实时抓取。	行流程再造理念和应用能力的培训。 5. 加强智慧教学场所应用培训, 合理调配资源利用, 提高资源效率, 分步推进更多智慧教学资源建设。
2 办学质量保证	2.1 学校事业发展规划	学校发展规划是否成体系, 学校发展目标是否传递至专业、课程、教师等层面, 是否上下衔接成链。	目标达成程度: 基本达标。 主要成绩: 1 修订了学校“十三五”事业发展规划, 修订了专业、课程、教师、校园基本建设、校园文化建设、信息化建设、内部质量保证体系建设、对外合作与社会服务、科研 9 个专项规划和 8 个教学单位子规划。并围绕总目标分解落实具体工作任务、工作标准, 将学校目标传递到专业、课程、教师等层面, 实现了目标标准的衔接。 2. 本年度制定、修订各类制度 167 项, 废除 9 项。学校领导高度重视人才培养工作, 突出教学中心地位, 规范办学, 新增学生 3411 人, 特色兴校工程全面推进, 建设美丽校园, 年度投入资金 220 万建设实训室; 公共教室桌面云系统已建成, 标准化考场投入使用, 推进“双带头人”培育工程提质增效, 选拔 16 名具有党务工作经验的担任党支部书记, 实现了“双带头人”的全覆盖。强力推进分层分类教学, 线上线下混合式教学, 启动新形态一体化教材建设。学校 50 岁以下教师运用信息化平台授课比例已经超过 95%; 118 门职教能力培训与测评课程有效推广; 总计 1540 节次督导听评课, 有效促进了教学水平提升。	1. 请求省教育厅、省地质局给与财政支持。 2. 加强专业群调研, 2019 年 3 月份, 吴贤亮书记带队, 周从军副院长、教务、质量、二级学院等单位负责人到湖南 4 校调研, 2020 年开展专业群人才培养方案的编制。 3. 完善内部管理制度, 建立常态化的考核体系。 4. 建立诊改集中办公会制度, 定期集中办公, 研讨诊改问题, 有计划地指导和推进诊改工
	2.2 组织领导	诊断结论是否依据数据和事实获得, 改进措施是否有效。		
	2.3 校企合作			
	2.4 学校管理			
	2.5 办学诊改			

诊断项目	诊断要素	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
		<p>机构履行职责的诊改制度，方法与手段是否可操作，是否有效运行。</p> <p>3. 自我诊断报告的陈述是否明确具体。</p>	<p>3. 2019 年任务启动率、完成率均达 100%；新增 4 个项目布点，大大提升项目质量。质量提升计划项目、质量提升计划奖补项目获得中央、省级财政资金共计 7601.23 万元。</p> <p>4. 完善信息化平台，建设智慧校园。校园整体接入带宽 12GB、网络信息点数达 2100 个、电子邮件系统用户数为 300 个实现校园教学信息化三期工程稳步推进；信息服务硬件平台基本实现，软件平台正在完善；以校园监控、一卡通为代表的信息系统正在逐步发挥作用。</p> <p>5. 学院建有校外实习实训基地 151 个，比上年增加 12 个，基地接待学生 3191 人次，使用 14522 天，接受半年顶岗实习学生 1550 人，接收应届毕业生就业 619 人，学院向校外基地派出指导教师或学生管理人员 88 人次。</p> <p>6. 学院共设有职业技能鉴定机构 1 个，开设职业技能鉴定工种 6 种，比上学年减少 8 种，其中可鉴定高级以上工种 5 种。</p> <p>7. 本学年在校生鉴定 429 人次。</p> <p>8. 加快能力建设，科研水平提升效果明显。2019 年，我们成功立项省部级以上课题 11 项，结题省部级以上课题 12 项，其中获得二等奖 2 项、三等奖 2 项、优秀奖 1 项，在各级期刊发表论文 32 篇，授权各类专利 2 项，与地方企业合作技术研发，获局 QC 质量小组三等奖，承办湖北省第六届测绘地理信息行业职业技能竞赛、第 46 届世界技能大赛珠宝加工赛项武汉市选拔赛等赛事，提升了学校的影响力。</p> <p>9. 办学品牌再取新的突破，牵头制定的 4 个全国高职院校专业教学标准获教育部验收发布；获批全省四星级法治文化建设示范点、武汉市经济开发区（汉南区）文明单位，入选武汉市企业新型学徒制</p>	<p>作。加强质量文化建设，全面树立质量意识，形成全员为质量负责的责任思想；成立诊改专家组织，指导教职工灵活运用诊改抓手，改进工作方法，提高工作效率。</p>

诊断项目	诊断要素	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
			<p>第一批机构名录，科研课题获省部级奖项 5 项，授权发明专利 1 项、实用新型专利 1 项。人才培养再获新的业绩，学生在全国职业院校技能大赛中获奖 2 项，在全省职业院校技能大赛中获奖 8 项，学校获评 2019 年局质量工作优胜单位。</p> <p>存在的问题：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 学校办学经费不足，开源节流不够。 2. 专业结构与产业发展不匹配。 3. 管理机制与发展形势不匹配。 4. 二级单位诊改工作力度不一致、不平衡的现象依然存在；少数人把诊改当成一个包袱，与日常工作脱节，成为“两张皮”。 <p>原因分析：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 学校办学经费较困难。 2. 地勘行业深度调整的大背景下，行业类专业在社会上的认可度和吸引力逐年下降，以服务区域经济发展，对接产业结构为原则的专业群调整改造任务依然十分艰巨。 3. 岗位分级分类考核制度尚未形成，考核体系尚不完备，奖勤罚懒的制度安排尚未成型。 4. 少数管理人员对诊改依然存在懈怠的思想，推进不主动，不积极；少数人对诊改研究不深入，不透彻，生搬硬套，不能灵活用在改进工作中，存在为了诊改而诊改的现象。 	
3 专业质量保证	3.1 专业建设规划	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。专业人才培养目标与标准和课程教学目标与标准是否衔接贯通，课程体系是	<p>目标达成程度：98%。</p> <p>主要成绩：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 依据学校“十三五”专业建设规划（2016-2020）制订年度建设目标并执行落实到位。 2. 年度专业建设目标符合学校发展实际，切实可行。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 充分论证，以年度专业建设目标为抓手，落实年度工作任务。 2. 严格专业分级分类管理，明确专业建设目标和

诊断项目	诊断要素	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
		否能支持人才培养目标与标准的达成。目标与标准是否明确、具体、可检测。	3. 专业建设条件明显改善。 4. 加强专业群调研，2019年3月份，吴贤亮书记带队，周从军副院长、教务、质量、二级学院等单位负责人到湖南4校调研。 存在问题： 专业建设保障的持续性仍需加强。 原因分析： 专业质量保证机制不够完善，专业建设经费不充足。	标准。 3. 落实专业带头人、负责人、师资队伍、课程、教材建设等相关制度和保障措施。 4. 2020年开展专业群人才培养方案的编制。
	3.2 专业设置	诊断结论是否依据数据和事实获得，改进措施是否有效。	目标达成程度：95%。 主要成绩： 1. 完成本年度专业设置，专业动态调整力度明显加大。设置专业33个，新增专业1个：540502 工程造价；恢复专业2个：610203 计算机信息管理、640101 旅游管理。 2. 专业建设稳中有进，移动应用开发、宝玉石鉴定与加工等2个教育部第三批现代学徒制试点专业顺利通过教育部中期检查，宝玉石鉴定与加工被认定为国家级骨干专业，摄影测量与遥感技术省级特色专业建设稳步推进。 存在问题： 1. 少数专业举办困难，专业设置的有效性需进一步提高； 2. 专业集群研究与建设随动和服务产业不够。 原因分析： 1. 办学经费偏少； 2. 专业随动产业能力不强	1. 遵循《教育部普通高等职业教育（专科）专业管理办法和专业目录（2015）》（教职成〔2015〕10号），对接本地支柱产业发展，规范专业设置与管理。新设置、暂停、撤销并举，实施动态调整，增强专业设置的有效性。
	3.3 专业人才培养方案	诊断结论是否依据数据和事实获得，改进措施是否有效。	目标达成程度：92%。 主要成绩： 1. 加大人才市场需求调研力度，修订专业人才培养方案，执行到位。	1. 校企合作共同对人才培养方案进行进一步修订。强化专业带头人、负责人切实履行职责，

诊断项目	诊断要素	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
			<p>2. 政行校企联动，校企紧密合作，完成修订，质量提高。</p> <p>3. 加大调研力度，聘任行业企业专家深度参与。</p> <p>存在问题：校企密切合作共同制订人才培养方案力度不够。</p> <p>原因分析：</p> <p>1. 专业教学团队深入行业企业调研不够；</p> <p>2. 对专业教学标准未形成统一认识，课程标准制订比较滞后，课程改革力度不大。</p>	<p>深入研究，扎实推进，提高质量。</p>
	<p>3.4 专业人才培养模式</p>	<p>诊断结论是否依据数据和事实获得，改进措施是否有效。</p>	<p>目标达成程度：95%。</p> <p>主要成绩：</p> <p>1. 现代学徒制试点项目进一步推广应用较好，推进校企联动，合作共赢。</p> <p>2. 高素质技术技能型人才培养有新进展，加快质量提升，师生竞赛成绩逐年提高。学生技能竞赛稳步提升，在全国职业院校技能大赛中获得团体二等奖1项、团体三等奖1项，在全省职业院校技能大赛中综合成绩获得团体二等奖5项、团体三等奖2项、个人三等奖1项，在第五届中国“互联网+”大学生创新创业大赛湖北赛区比赛中获银奖1项，铜奖2项，在第46届世界技能大赛武汉市选拔赛中获一等奖5项、二等奖3项、三等奖1项，各类行业赛中也取得了不俗的成绩。</p> <p>存在问题：</p> <p>1. 国家级教学成果奖未获突破。</p> <p>2. 现代学徒制试点项目存在部分虚化内容。</p> <p>原因分析：产教融合、校企合作、工学结合的现代职业教育理念理解不透彻，管理、运行和执行不够。</p>	<p>1. 大力推进产教融合、校企合作、工学结合，利用行业资源平台，探索建立教育与产业联动机制。</p> <p>2. 加强与国内500强企业、本地优质企业的合作，推进人才培养模式改革与创新。</p> <p>3. 持续强力推进技能大赛运行机制，提高技术技能型人才培养质量。</p>

诊断项目	诊断要素	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
	3.5 专业教学团队	诊断结论是否依据数据和事实获得,改进措施是否有效。	<p>目标达成程度：92%。</p> <p>主要成绩：</p> <p>1. 完善顶层设计,强化过程管理,突出成果导向。建章立制,提高专业带头人、专业负责人、课程负责人积极性、主动性。</p> <p>2. 建立成果导向机制,强化教学团队的考核评价。</p> <p>3. 获授权发明专利 1 项、实用新型专利 1 项、软著 2 项。</p> <p>存在问题：</p> <p>1. 专业教学团队实力参差不齐。</p> <p>2. 专业带头人(负责人)的凝聚力和创造力有待增强。</p> <p>原因分析：</p> <p>1. 部分教学团队人员老化,积极性不高。</p> <p>2. 部分专业无教学团队。</p> <p>3. 3. 执行力需提高。</p>	<p>1. 制订相关制度,建立激励机制,促进专业教学团队建设。</p> <p>2. 建立健全教师能力提升、教师成长发展、教师考核评价体系与机制</p> <p>3. 鼓励青年教师积极开展教学科研,提升职业教育能力。</p>
	3.6 专业实践条件	诊断结论是否依据数据和事实获得,改进措施是否有效。	<p>目标达成程度：97%。</p> <p>主要成绩：</p> <p>1. 完成本年度校内实习实训项目建设,校内实践基地建筑面积 11506.81 平方米;教科研仪器设备总值 5004.90 万元,年新增设备值 220.39 万元;设备 4386 台套,比上年增加 137 台套,大型设备 188 台套,比上年减少 44 台套。</p> <p>2. 与优质企业合作,开拓建设校外实习实训基地。学院建有校外实习实训基地 151 个,比上年增加 12 个,基地接待学生 3191 人次,使用 14522 天,接受半年顶岗实习学生 1550 人,接收应届毕业生就业 619 人,学院向校外基地派出指导教师或学生管理人员 88 人次。</p>	<p>1. 增加投入,改善校内实训条件。加大与优质企业合作力度,开拓校外实习实训基地,进一步规范管理。</p>

诊断项目	诊断要素	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
			<p>存在问题：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 实验师（员）仍然缺乏，实训（验）室管理人员偏少。 2. 管理运行效率仍需提高。 <p>原因分析：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人员、技术等方面保障不够。 2. 实践教学师资教缺乏。 	
	<p>3.7 专业创新发展</p>	<p>诊断结论是否依据数据和事实获得，改进措施是否有效。</p>	<p>目标达成程度：95%。</p> <p>主要成绩：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 持续推进高职教育创新发展行动计划本年度项目、任务，完成年度绩效数据采集和绩效总报告撰写；参与省级专业教学资源库 1 个、完成省级精品在线开放课程 5 门，参与国家职业教育专业教学资源库建设 3 个。牵头制定的 4 个全国高职院校专业教学标准获教育部验收发布；获批全省四星级法治文化建设示范点、武汉市经济开发区（汉南区）文明单位，入选武汉市企业新型学徒制第一批机构名录，科研课题获省部级奖项 5 项，获授权发明专利 1 项、实用新型专利 1 项。 2. 继续加大与国内优质企业合作力度，助推国家骨干专业、省级品牌特色专业建设。专业建设稳中有进，移动应用开发、宝玉石鉴定与加工等 2 个教育部第三批现代学徒制试点专业顺利通过教育部中期检查，宝玉石鉴定与加工被认定为国家级骨干专业，摄影测量与遥感技术省级特色专业建设稳步推进。 <p>存在问题：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 对专业创新发展研究不够精深。 2. 专业教学资源库、精品在线开放课程建设等重大项目未能取得突破性成绩。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 以省级品牌特色专业建设为抓手，构建专业集群发展模式。 2. 组建团队，提升能力，加强技术技能型人才培养。 3. 推进创新创业教育平台和项目建设。

诊断项目	诊断要素	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
			原因分析：基础比较薄弱，短时期很难见成效。	
	3.8 专业诊改	<p>1. 学校是否建立专业建设质量诊改运行制度，诊改内容是否有助于目标达成，诊改周期是否合理，诊改方法与手段是否便捷可操作。</p> <p>2. 现有专业是否都按运行制度实施诊改。</p> <p>3. 自我诊断报告的陈述是否明确具体。</p>	<p>目标达成程度：96%。</p> <p>主要成绩：</p> <p>1. 全面质量管理的理念深入人心，内涵建设和质量特色发展成为主导。</p> <p>2. 国家骨干专业、现代学徒制试点专业、省级品牌特色专业建设推进较快，质量得到有效提升。</p> <p>3. 专业建设和运行、管理效率提高，质量得到提升。</p> <p>4. 经费投入稳中有升，专业建设取得较大进展。</p> <p>5. 专业影响力、品牌辐射力显著提高。</p> <p>6. 开展校、院两级“说专业”诊改竞赛活动。</p> <p>存在问题：专业质量和实力有待整体提高、持续提升，与“本地离不开、行业有影响、国际能交流”尚有差距。</p> <p>原因分析：专业与区域经济社会发展的契合度需增强。</p>	<p>1. 突出专业办学理念，强化运行和管理效率、效益。</p> <p>2. 落实保障措施，增加投入。推行全面质量管理理念、体系与机制。</p>
4 课程质量保证	4.1 课程建设规划	<p>课程建设规划目标、标准是否与专业建设规划契合，是否与自身基础適切。课程教学目标与标准和课堂教学目标与标准是否衔接贯通，课堂教学是否能支持课程目标与标准的达成。目标与标准是否明确、具体、可检测。</p>	<p>目标达成程度：基本达成。</p> <p>主要成绩：</p> <p>1. 学校课程建设规划目标、标准与专业建设规划契合，与自身基础適切。</p> <p>2. 2019年共确定12个专业60门核心课程和3门公共基础课程进行重点诊改推进，各门课程均按《湖北国土资源职业学院“十三五”课程建设规划》、各二级学院“十三五”课程建设规划和二级学院专业“十三五”建设规划，逐步落实《课程建设计划》的各项目标完成情况。</p> <p>3. 学校出台《湖北国土资源职业学院课程诊断与改进实施暂行办法》对正在进行诊改课程进行量化考核。</p> <p>存在的问题：截止目前学校课程建设中校级精品在线开放课程数量</p>	<p>1. 学校已于2019年下半年对省级精品在线开放课程进行培育、国家级在线精品课程的建设进行全面合作，争取2020年和2021年在国家级在线精品开放课程立项中有所收获。</p> <p>2. 学校继续开展课程诊改推进建设，各专业教研室根据课程建设目标，指</p>

诊断项目	诊断要素	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
			<p>较多，但是省级精品在线开放课程只有 5 门，国家级精品在线开放课程暂无。</p> <p>原因分析：学校课程信息化建设起步较晚，目前课程建设成果均在培育或申报各项校级及省级课程立项阶段。</p>	<p>导教学团队细化课程标准，制定课程建设计划，并进行任务分解。在建设中一方面进行过程监控，发现问题，及时预警纠偏；另一方面，每学期结束后，对照预设目标、标准以及取得的成效开展诊断，然后根据诊断意见进行学习、创新和改进，最后形成新一轮新的建设目标。</p>
	4.2 课程内容	<p>诊断结论是否依据数据和事实获得，改进措施是否有效。</p>	<p>目标达成程度：基本达成。</p> <p>主要成绩：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2019 年学校所有课程均完成了课程标准的制定工作，开展职教能力培训与测评，学校确定了新的教案设计要求，所有课程教案，课件均融入最新理念和思政元素。 2. 重点诊改推进课程在授课学期中均能对照课程建设目标的各项量化标准。基于 SMART 原则，确定课程教学内容。 3. 各专业教研室能根据学生培养目标和各项课程数据分析的结果、将课程诊断改进与日常教学工作有机结合，学校基本建立了课程常态化、周期性的诊断改进工作机制。 <p>存在的问题：通过课程诊改推进和各项诊改数据分析，学校有部分课程在课程教学中没有遵循 PDCA 循环组织实施，没有针对质控点设置标准值和预警值，进行监控和预警。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2020 年学校拟出台对各专业教研室教师开展诊改培训学习的相关规定，促进全体教师不断提升质量意识，有效推动课程诊改实施。 2. 学校质量管理处将加大教师同行及督导听课评课等手段实时监控学校各课程教学情况，同时通过线上平台的学生考勤、课堂表现、随堂测试等功能实时监控

诊断项目	诊断要素	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
			<p>原因分析:学校教师在教学实施的过程中的诊改思维还要进一步学习,教师运用各种数据进行监控,及时纠偏的能力还需加强。</p>	<p>学生学习情况,并及时反馈到各教学团队,促进课程诊改实施推进。</p>
	4.3 课程资源	<p>诊断结论是否依据数据和事实获得,改进措施是否有效。</p>	<p>目标达成程度: 95% 主要成绩:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 学校所有课程均实现课程信息化教学。 2. 学校引进课程拍摄录制设备,并投入使用。 3. 学校各学院均实现在线开放课程在“智慧职教”平台投入运行。 4. 学校3个专业参与国家专业教学资源库项目建设,承接部分课程资源的建设任务。 <p>存在的问题:部分教师在教学资源的制作质量上能力欠缺,信息化教学资源的运用能力不足。</p> <p>原因分析:学校教师信息化教学能力缺乏系统培训,教师参与课程信息化建设的人数较少,导致部分教师信息化教学资源的运用能力不足。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 学校开展2期全校教师教学能力培训、课程诊改培训。 2. 学校每学期通过定期开展学校教师教学能力大赛,对各院系、各教学团队的信息化教学水平进行检验。 3. 学校每个假期均都制定教师培训计划,除教师正常的省培国培项目外,将定期举办校内教师教学能力培训活动。
	4.4 课程教学	<p>诊断结论是否依据数据和事实获得,改进措施是否有效。</p>	<p>目标达成程度: 基本达成。 主要成绩:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 学校所有课程均能依据课程建设目标、标准制定了课程授课计划,将诊改思维和方法贯彻教学全过程,严格落实“备”“教”“学”“辅”“评”“诊”“改”七个环节质量标准。 2. 通过构建课程建设诊改“8字螺旋”以学期为周期,以“QC质量小组”为载体,根据课程建设目标,细化课程标准,制定课程建设计划,进行任务分解。另外构建了课堂教学诊改的“8字螺旋”,实行每课一监测,每周一改进。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 学校拟与山东乙盟有限公司、对智慧职教平台教师上课数据进行提取、实施分析和反馈。 2. 学校与山东乙盟有限公司共同研发的教学诊改平台拟定于2020年投入使用,届时

诊断项目	诊断要素	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
			<p>存在的问题：学校诊改平台、效能管理平台截止目前还在开发测试，教师的运用各种信息化平台得出的各项诊改数据不完善，导致诊改课程教学中部分诊断要素和诊断点无法量化、对标。</p> <p>原因分析：学校前期的运用的智慧学工、状态数据平台、CRP 及教学管理平台无法提供课程教学各项诊改实时的、动态的诊改数据。</p>	将解决课程教学各项诊改数据的收集、预警、评价等量化工作。
	4.5 课程诊改	<p>1. 学校是否建立课程建设与课堂教学质量的诊改运行制度，诊改内容是否有助于目标达成，诊改周期是否合理，诊改方法与手段是否便捷可操作。</p> <p>2. 现设课程是否都按运行制度实施诊改。</p> <p>3. 自我诊断报告的陈述是否明确具体。</p>	<p>目标达成程度：基本达成。</p> <p>主要成绩：</p> <p>1. 学校将课程诊改融入日常教学工作，2019 年基本形成了课程诊改“一课一反思、一周一例会、一月一小结、一年一循环”的常规诊改模式。</p> <p>2. 学校自创了“QC 质量小组诊改法”，即通过采用成立团队、找问题、分析原因、提出诊改措施等做周期性诊改。</p> <p>3. 学校出台《课程诊断与改进实施暂行办法》成立了“课程诊改工作推进小组”，明确了各二级学院质量管理专员人选。同时将课程诊改情况纳入二级学院量化考核范围，切实保障课程质量保证体系建设和诊断改进实施。</p> <p>4. 开展校、院两级“说课程”诊改竞赛活动。</p> <p>存在的问题：学校在完成了全部课程的课程标准制定工作后，目前只确定了 12 个专业 60 门核心专业课程和 3 门公共课程合计 63 门课程的诊改深度推进。</p> <p>原因分析：根据学校诊改工作的整体推进计划安排，目前正在进行是核心专业课程诊改推进阶段。</p>	<p>1. 学校 2019 年底将对目前正在诊改的 63 门课程进行阶段性验收工作，在 2020 年拟启动全校所有课程的诊改推进工作。</p> <p>2. 出台学校“高效课堂”方案，打造“国土高效课堂”。</p> <p>3. 继续推进学校示范课工作。</p>
5 师资质量保证	5.1 师资队伍规划建设	教师个人发展目标确定是否与学校师资队伍规划建设规划及专业建设规划等相关要求相适切。教师	<p>目标达成情况：基本达成。</p> <p>主要成绩：</p> <p>1. 《学校“十三五”师资队伍规划建设规划》已定稿，目标明确、具体、</p>	1. 对目标完成情况进行监控、预警，及时纠偏。

诊断项目	诊断要素	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
		是否制定有个人发展计划及其相应的目标与标准。目标与标准是否明确、具体、可检测，与自身基础适切。	<p>可检测，与《学校“十三五”教育事业发展规划》相适切。</p> <p>2. 二级学院“十三五”师资队伍建设规划已定稿，目标明确、具体、可检测，与《学校“十三五”师资队伍建设规划》和《二级学院“十三五”发展规划》相适切。</p> <p>3. 《教师个人发展3年规划》已完成，目标明确、具体、可检测，与自身基础适切，与《二级学院“十三五”教师队伍建设规划》和《专业发展规划》相适切。</p> <p>4. 《学校高层次引进人才管理暂行办法》《学校兼职教师聘任及管理办法》《学校教师考核评价实施方案》《学校教师发展标准》（合格教师、骨干教师、专业（课程）负责人、教学名师的选用标准）、《学校“双师型”教师认定与管理办法》《学校教师科研工作量化考核与奖励办法》出台。标准明确、具体、可检测，与自身基础适切。</p> <p>存在的问题：</p> <p>1. 对目标完成情况进行监控、预警不够及时。对校外兼职教师的考核没有做到全覆盖。</p> <p>2. 需要诊改平台实时监测预警。</p> <p>原因分析：考核、监控、预警的力度不够。</p>	<p>2. 严格按各类标准进行认定或考核。</p> <p>3. 对校外兼职教师的考核做到全覆盖。</p>
	5.2 专任教师	诊断结论是否依据数据和事实获得，改进措施是否有效。	<p>目标达成情况：95%</p> <p>主要成绩：</p> <p>1. 学院现共有教师400人，其中专任教师202人。副高以上职称96人，占比24.00%；专任教师中具有硕士学位的82人，占比40.59%；专任教师中具有双师素质的142人，占比70.30%；省级教学名师2人，楚天技能名师10人，省级职业教育技能名师工作室2个，成立校级职业教育技能名师工作室5个。初步形成了一支专兼结合、数量适中、结</p>	<p>1. 加大高学历和紧缺专业教师引进力度。</p> <p>2. 职称评审向紧缺专业教师倾斜。</p> <p>3. 加大学校“双师型”教师的培养力度。</p> <p>4. 加大对师资队伍建</p>

诊断项目	诊断要素	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
			<p>构合理、素质较高的教师队伍，生师比为 16.98:1。</p> <p>2. 全年引进教职工 33 人，师资队伍建设量质齐升。</p> <p>3. 有 1 名四级教授晋升三级教授。</p> <p>4. 有 5 名讲师晋升副教授职称，有 8 名助教晋升讲师职称，有 13 名新入职教师被评上助教职称。</p> <p>5. 组织开展全院专职教师职教能力培训与测评，有 46 名教师通过校级测评。</p> <p>6. 2019 年学院专兼职教师中，参加培训进修的 95 人，培训进修总时间 1374 天，其中参加国家、省级培训 42 人。参加顶岗实践的专兼职教师 2 人，挂职锻炼总时间 215 天。参加社会兼职专兼职教师 13 人，兼职总时间 1278 天。</p> <p>7. 2019 年全省教师教学能力大赛，学院选派的 4 个教师团队获得了 3 个二等奖的优异成绩。</p> <p>8. 有 16 位教师指导学生参加全国职业院校技能大赛，2019 年，学院在全国职业技能大赛中获得突破，获得 1 个团体二等奖，1 个团体三等奖，参加行业类全国技能大赛获团体一等奖的佳绩。参加的湖北省职业技能大赛，各专业团队共取得二等奖 10 项，三等奖 4 项；第五届“互联网+”大学生创新创业大赛湖北省复赛，获银奖 1 项，铜奖 2 项；第二届“地质+”全国大学生创新创业大赛，获铜奖 1 项；湖北省工程测量职业技能大赛，获团体一等奖 1 项，二等奖 1 项；第八届全国全民健身操舞湖北区，学校获得普通院校组全民健身操轻器械六级特等奖、全民健身操轻器械四级一等奖；湖北省普通高等学校大学生田径运动会，男子团体总分冠军。</p> <p>9. 学校老师牵头制定的 4 个全国高职院校专业教学标准获教育部验收发布，发表论文 50 篇，科研课题获省部级奖项 5 项，授权发明专利 1 项、实用新型专利 1 项、软件著作权 4 项。</p>	<p>设经费的投入。</p>

诊断项目	诊断要素	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
			<p>存在的问题：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 专任教师数量、高学历人数、高级职称人数、双师型教师人数在二级学院之间、专业之间还不平衡。 2. 部分专任教师周学时超过 20 课时，部分教师低于 8 学时。 3. 学校对师资队伍建设的投入还不够。 <p>原因分析：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 博士学位人才及部分紧缺专业人才难以引进，男教师与女教师引进数量不平衡。 2. 专任教师数量各专业之间还不平衡，部分专业聘请兼职教师困难。 3. 学校目前经费相对紧张。 	
	5.3 兼职教师	诊断结论是否依据数据和事实获得，改进措施是否有效。	<p>目标达成情况：96%</p> <p>主要成绩：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本学年校外兼职教师共 145 人，比上学年增加 46 人。其中高级职称 40 人，占 27.59%；中级职称 10 人，占 6.90%；初级职称 1 人，占 0.69%；其他 94 人，占 64.83%学校与兼职教师签订了聘用合同。 2. 建立相对稳定的兼职教师库。 3. 充分发挥楚天技能名师的作用。 4. 对兼职教师开展高职教育理论和现代教育技术的培训。 5. 兼职教师参加教学院系组织的教研活动。 <p>存在的问题：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 兼职教师相对不够稳定。 2. 兼职教师职称偏低的比例较大。 3. 楚天技能名师的作用发挥得不够，为学生上课的较少。 <p>原因分析：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 相关制度还不够完善。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 更新兼职教师库。 2. 充分发挥楚天技能名师的作用。 3. 对兼职教师继续开展高职教育理论和现代教育技术的培训。 4. 兼职教师参加二级学院组织的教研活动。 5. 适当提高兼职教师的课酬，吸引更优秀的人才来我校兼课。

诊断项目	诊断要素	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
			2. 兼职教师课酬偏低，不能吸引更优秀的人才来我校兼课。	
	5.4 教师发展	诊断结论是否依据数据和事实获得，改进措施是否有效。	<p>目标达成情况：基本达成。</p> <p>主要成绩：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 出台了《学校“双师型”教师认定与管理办法》。 2. 出台了《学校教师科研工作量化考核与奖励办法》。 3. 出台了《湖北国土资源职业学院高校教师系列、实验技术系列等职称评审办法（暂行）》。 4. 出台了《湖北国土资源职业学院申报专业技术职务评价标准（暂行）》。 5. 全年引进教职工 33 人，师资队伍建设量质齐升。 6. 有 1 名四级教授晋升三级教授。 7. 有 8 名讲师晋升副教授职称，有 7 名助教晋升讲师职称，有 5 名新入职教师被评上助教职称。 8. 组织开展全院专任教师职教能力培训与测评，有 46 名教师通过校级测评。 9. 2019 年学院专兼职教师中，参加培训进修的 95 人，培训进修总时间 1374 天，其中参加国家、省级培训 42 人。参加顶岗实践的专兼职教师 2 人，挂职锻炼总时间 215 天。参加社会兼职专兼职教师 13 人，兼职总时间 1278 天。 10. 2019 年全省教师教学能力大赛，学院选派的 4 个教师团队获得了 3 个二等奖的优异成绩。 11. 有 16 位教师指导学生参加全国职业院校技能大赛，2019 年，学院在全国职业技能大赛中获得突破，获得 1 个团体二等奖，1 个团体三等奖，参加行业类全国技能大赛获团体一等奖的佳绩。参加的湖北省职业 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 继续加大对专业课教师企业实践的考核力度。 2. 加大中青年教師下企业（挂职）锻炼的力度。 3. 继续加大对教师信息化教学培训和比赛的考核和奖励力度。 4. 职称评审向紧缺专业教师倾斜、向一线教师倾斜。 5. 继续开展“教学名师”、“专业带头人”、“骨干教师”、“双师型教师”等推选或认定工作。 6. 进一步完善学校师资队伍建设的相关制度。 7. 对兼职教师继续开展高职教育理论和现代教育技术的培训。

诊断项目	诊断要素	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
			<p>技能大赛，各专业团队共取得二等奖 10 项，三等奖 4 项；第五届“互联网+”大学生创新创业大赛湖北省复赛，获银奖 1 项，铜奖 2 项；第二届“地质+”全国大学生创新创业大赛，获铜奖 1 项；湖北省工程测量职业技能大赛，获团体一等奖 1 项，二等奖 1 项；第八届全国全民健身操舞湖北区，学校获得普通院校组全民健身操轻器械六级特等奖、全民健身操轻器械四级一等奖；湖北省普通高等学校大学生田径运动会，男子团体总分冠军。</p> <p>12. 学校老师牵头制定的 4 个全国高职院校专业教学标准获教育部验收发布，发表论文 50 篇，科研课题获省部级奖项 5 项，授权发明专利 1 项、实用新型专利 1 项、软件著作权 4 项。</p> <p>13. 2019 年 12 月按《学校“双师型”教师认定与管理办法》（新标准）认定双师型教师 90 人。</p> <p>存在的问题：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 部分专业课教师每五年企业实践时间累计没达到 6 个月。 2. 教师信息化教学能力还需要提升。 3. 兼职教师的高职教育理论和教学方法的培训有待加强。 <p>原因分析：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 相关制度还不够完善。 2. 学校对兼职教师的培训力度不大。 	<p>8. 为师资建设规划目标的实现进一步提供必需的经费。</p>
	<p>5.5 师资诊改</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 学校是否建立教师个人发展自我诊改制度，周期是否合理，方法是否便捷可操作。 2. 所有教师是否都按运行制度实施诊改。 3. 自我诊断报告的陈述 	<p>目标达成情况：基本达成。</p> <p>主要成绩：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 出台了《学校教师诊断与改进管理办法》。 2. 组织全体教师学习了诊改工作的相关文件。 <p>教师诊改工作实行了周期诊改与专题诊改相结合。周期诊改是以一个自然年度为一个诊改周期，周期合理，符合学校实际。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 继续加强诊改相关文件的学习，使诊改工作成为教师的自觉行动。 2. 教师诊改工作要对兼职教师全覆盖。

诊断项目	诊断要素	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
		是否明确具体。	<p>3. 学校、二级学院、教师个人在进行 SWOT 分析基础上，制订发展规划，确定发展目标。</p> <p>4. 按照 SMART 原则，学校结合教师职称评聘、岗位晋级、年度考核和聘期考核等相关要求，制定了《教师发展标准》、《教师岗位工作标准》等标准。</p> <p>5. 按照“诊改 8 字螺旋”原则，教师根据个人 3 年发展规划制订年度实施计划和措施，并及时将相关工作的过程、成效等佐证材料上传。人事处牵头、各二级学院组织外部诊断与评价，教师根据外部诊断与评价结果进行自我诊断和原因分析，各二级学院负责人作出诊断结论，教师根据诊断结论制订改进措施，并纳入下一论改周期工作计划，保证诊改螺旋上升。</p> <p>6. 教师填写“教师个人年度诊改表”，撰写“教师个人年度诊改报告”；各二级学院负责形成二级学院教师层面年度诊改报告；人事处负责形成学校教师层面年度诊改报告。自我诊改报告的陈述明确具体。</p> <p>7. 诊断与改进工作的开展促使教师加强了与学生的接触，学生对教师的满意度有所提高。</p> <p>8. 教师自我诊改逐渐趋向常态化，教师对学校诊改工作有获得感。</p> <p>9. 开展了校、院两级“说发展”诊改竞赛活动。</p> <p>存在的问题：教师个人诊改还没有做到全覆盖，对兼职教师的诊改还不到位。</p> <p>1. 少数教师诊断不够细致，原因剖析和改进计划还不够准确和科学，部分项目改进成效还不明显。</p> <p>2. 诊改运行工作有待进一步完善和提提升。</p> <p>原因分析：</p> <p>1. 诊改工作近二年才开展，诊改工作还在探索和积累经验过程之</p>	<p>3. 严格按“8 字形质量改进螺旋”的运行模式进行诊改。</p> <p>4. 进一步发挥质量文化与机制引擎驱动应有的效果。</p> <p>5. 进一步完善教师教育教学管理信息化平台。</p>

诊断项目	诊断要素	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
			中。 2. 教师的整体质量提升需要持续的诊改才能得到全面提升。	
6 学生全面发展保证	6.1 育人规划	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相关要求相适切。学校是否建立指导学生制定个人发展计划的制度。	目标完成情况: 基本完成 主要成绩: 1. 第二课堂成绩单初步成型。 2. 1名学生荣获“湖北省大学生自强之星”和“中国大学生自强之星”荣誉称号,1名学生入选湖北省“闪亮的日子—青春该有的模样”大学生就业创业人物典型事迹。 3. 开展了校、院两级辅导员“说学情”诊改竞赛活动。	1 辅导员有针对性地加强对学生制定个人发展规划、计划的指导,尊重学生个性发展,引导学生制定符合自身实际,切实可行的发展目标和路径设计,制定切实可行的实施计划。 2. 落实《湖北国土资源职业学院学生层面诊断与改进管理办法》,采取有效激励,督促辅导员有效开展指导工作,帮助工作不到位、能力不足的辅导员,强化责任意识,加强业务学习,改善工作效果。 3. 加大基础设施投入,开展丰富多彩的体育活动,增加第二课堂体育类活动,积极营造校园体育文化氛围,引导学生树立终身锻炼的理念,培养学生
	6.2 成长环境	诊断结论是否依据数据和事实获得,改进措施是否有效。	存在问题:	
	6.3 立德树人		1. 学生全覆盖制定三年发展规划、学期个人发展计划,但部分学生制定的规划、计划质量不高,目标不切实际,措施执行不到位。	
	6.4 培养质量		2. 辅导员指导班级学生诊改工作成效差异较大。 3. 学校基础设施有待加强,尤其是学校体育活动设施较薄弱,学生自觉锻炼的氛围不强。 4. 学校个别部门服务学生意识不强,服务质量有待提升;学校安全设施、生活环境还有待改善。 5. 学生主动学习积极性不高,学习动力学习能力不强。 6. 学生参与第二课堂兴趣和积极性不高,参与面还有待提升。 7. 学生参与自我诊改的意识和主动性还需加强。 8. 信息化平台建设水平有待进一步提高,现有各平台数据互通共享还正在打通完善。	
	6.5 学生全面发展诊改	1. 学校是否建立引导学生进行自我诊改的制度,周期是否合理,方法是否便捷可操作。 2. 所有学生是否都按制度实施自我诊改。 3. 自我诊断报告的陈述是否明确具体。	原因分析: 1. 一是学生能力水平不高,对自我认识分析不到位,对目标和标准认识不准确,对自我发展认识不够,主动性差,制定规划和计	

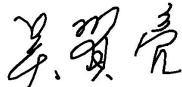
诊断项目	诊断要素	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
			<p>划不认真，被动应付。二是辅导员对学生的指导和帮助不够。</p> <p>2. 辅导员责任心、工作水平参差不齐，对指导学生诊改工作的认识不到位。</p> <p>3. 学校处在快速发展期，经费负担巨大，基础设施完善还需要一个过程。学校引导学生自觉锻炼，提高身心健康水平的措施不得力。</p> <p>4. 服务部门人员素质参差不齐，个别人员以学生为本、三全育人的思想没有树立，服务意识服务水平差。</p> <p>5. 高职学生生源结构复杂，整体生源质量差，学生普遍缺乏学习自觉性，学习习惯、学习能力差，厌学思想严重，抵御网络、游戏等外界影响能力差。</p> <p>6. 学生对全面发展认识不够，对职业素质要求缺乏了解，对学校组织的活动参与积极性不高；同时学校组织的第二课堂活动的吸引力也有待提高。</p> <p>7. 学生对自我诊改工作是自身发展的内在需求认识不足，辅导员对学生的引导和帮助不够，学生有被动应付了事的现象。</p> <p>8. 目前的智慧学工、乐跑、趣拓第二课堂成绩单管理平台，均处在不断磨合完善阶段，平台之间的信息流互通共享，技术上有难度，同时还需协调平台供应方才能实现。</p>	<p>积极锻炼的习惯。</p> <p>4. 加强对有关部门服务人员的培训，提高员工素质，树立全员育人理念，加大对安全设施以及生活环境的硬件投入，提升服务质量和管理水平，改善育人环境。</p> <p>5. 强化二级学院主体责任，结合院系特色，制作任务清单细化任务，责任到人。</p> <p>6. 针对高职学生生源特点，大力开展教学改革，针对学生实际情况制定人才培养方案，充分利用信息化技术，改革教学方法，激发学生学习兴趣，提高课堂教学有效性。</p> <p>7. 完善参与第二课堂奖励机制，完善修订《第二课堂成绩单评定办法》，加强学生社团的管理与指导，丰富第二课堂活动的内容，增强活动的吸</p>

诊断项目	诊断要素	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
				<p>引力,用贴近学生生活,学生喜闻乐见,教育效果好的活动吸引学生主动参与,扩大学生参与面。</p> <p>8. 通过班级主题活动的形式,组织学生学习培训,帮助学生了解诊改工作,引导学生认识诊改工作是自身发展的“内需”,学生个人是受益者。树立榜样示范引领,大力宣传学生个人诊改卓有成效的典型个人,让学生真正感受到获得感,从而激发学生参与自我诊改的积极性。</p> <p>9. 与山东乙盟公司合作,建立诊改平台和大数据中心,积极沟通协调,加大投入,完善智慧学工、乐跑、趣拓等信息化平台建设,提升平台运用水平,力争打通平台间数据流的互通互</p>

诊断项目	诊断要素	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
				联。
7 引擎驱动与成效	7.1 质量文化	学校领导是否重视诊改，扎实推进，师生员工普遍能接受诊改理念，并落实于自觉行动中。	目标达成程度：基本达标。 主要成绩： 1. 学校领导非常重视诊改，校领导积极参加国家、省市各级内部质量保证体系诊断与改进相关文件的专题学习 50 余人次，各中层正副职、诊改工作负责人参加诊改专项培训 50 余人次，各二级学院全员参加了培训；学校开展全体动员会 3 次，开展各层面专题诊改推进、交流会 60 次，质量管理处编制《诊断与改进学习资料汇编》《诊改手册》供全员学习，组织全员参加诊改知识考试，实现了诊改“理念先行”，并落实于自觉行动中。 2. 学校制订了《内部质量保证体系诊断与改进工作考核办法》《内部质量保证体系诊断与改进实施暂行办法》《学校目标绩效管理暂行办法》《专业诊断与改进实施暂行办法》《课程诊断与改进实施暂行办法》《教师诊断与改进实施暂行办法》《学生诊断与改进实施暂行办法》，引导师生员工自觉主动用诊改思维和方法做好日常工作，实现了将考核与自我诊改相结合。 3. 各个主体以“学、建、做、评”为流程，基本形成了“常态性诊改+周期性诊改+专题性诊改”的诊改运行模式。各层面由学校各专项诊改工作组和各部门按照年年度主要工作目标任务书，制订相关计划并实施；确定本年度各层面建设核心质量控制点（不少于 4 个）及标准值和预警值，并采取每周例会、三期检查、专题研讨、校企联合市场调研、学期部门述职等进行监控、预警，及时纠偏，信息平台对关键指标进行监测预警，实施过程有监测预警和改进机制。并自动考量目标达成度，实现外部诊断；各主体根据外部诊断和相关数据开展自我诊断，制订改进计划，形成诊改报告。师生员工对学校	1. 加大对学校质量文化的理论研究，提炼好学校质量文化的精髓要义。 2 加大对质量文化可视系统建设的投入，进一步规范和加强文化景观、文化设施的建设。 3 进一步加强校园质量文化的学习宣传工作。 4 加大诊改工作经费的投入，建立更加实用有效的诊改考核激励制度，确保诊改工作质量。 5. 不断深入开展学校诊改工作实践，完善学校内部质量保证体系建设，提炼和打造诊改工作特色。
	7.2 考核激励	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，将考核与自我诊改相结合，体现以外部监管为主向以自我诊改为主转变的走向。		
	7.3 诊改成效	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满意和有获得感。		
	7.4 体系特色	学校自身质量保证体系是否形成特色，应用效果是否好，是否能发挥辐射与影响作用。		

诊断项目	诊断要素	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
			<p>诊改工 作是否满意和有获得感。</p> <p>4 学校自身质量保证体系诊改方法多样化。运用 SWOT 分析法确定目标,运用SMART 原则明确标准,运用“二八”原则分析诊改问题,运用“PDCA”循环落实改进措施,以“8 字螺旋”运行单元实施诊改。</p> <p>5 学校自身质量保证体系已基本形成特色。构建了“学”“建”“做”“评”四步诊改推进模式;探索自创了“QC 质量小组诊改法”;创新了化繁为简的诊改学习形式。应用效果良好,能发挥辐射与影响作用。</p> <p>存在的问题:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 在学校、教师、学生三个层面,制度建设、国土精神、校园文化建设三个方面做了大量有效的工作,但对学校 质量文化的提炼,质量文化视觉层面的建设还不够。 2. 对诊改工作的考核激励力度不够。 3. 各个主体的常态化自我诊改不平衡,师生员工对学校诊改工作满意度和获得感也不平衡。 4. 学校内部质量保证体系特色不够鲜明、不够完善,特色还需进一步提炼。 <p>原因分析:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 对质量文化在道德、制度、行为、物质方面理论研究的不够;对质量文化可视系统建设的投入不够。 2. 学校及相关职能处室出台了关于对诊改工作的考核激励制度,但制度的执行还不够严格;相关单位还缺乏具体的考核激励办法。 3. 全校教职工个体的职业素质、事业心不平衡,学生的思想文化素质、好学上进心也不平衡。 4. 由于学校内部质量保证体系随着时代的发展、高职教育的新要求还需不断完善,诊改运行时间较短,理论研究和诊改实践还需 	

诊断项目	诊断要素	诊断内容提示	诊断结论	拟采取的改进措施
			加强。	

校长（签字）：

2020年1月4日

- 注：1. 报告内容必须真实、准确，务必写实，尽量不使用形容词和副词。
2. 每一项的“诊断结论”需阐明目标达成情况，尚存在的问题及原因分析，建议在500字左右。
3. 每一项的“拟采取的改进措施”需突出针对性、注重可行性，建议在200字左右。