

第3章 内部质量保证体系核心制度

3.1 质量核心制度设计

3.1.1 核心制度设计思路

高校质量管理涉及理念、制度、队伍、资源、文化五个基本要素，质量管理制度的系统设计是学校质量保证体系运行的体制保证，是学校及其构成机构、教职员员教育教学质量保证的行为准则。

根据新时代对高职教育质量的发展要求，学校将内部质量保证体系全面升级为V3.0。“内部质量保证体系V3.0”传承了无锡职业技术学院2003年建立的“质量管理体系V1.0”全面质量管理TQM思想、2009年建立的“质量管理体系V2.0”戴明循环PDCA质量螺旋基础，以学校、专业、课程、教师、学生为横向五层面，以决策指挥、资源建设、支持服务、质量生成、监督控制为纵向五系统，形成“五纵五横质量保证体系架构”，体系突破教育教学各质量主体孤立运行的状态，强化各层级管理系统间的质量依存关系，融入“知识创新理论、大数据思维”，形成常态纠偏与阶段改进相结合的“8”字形螺旋。在此基础上，学校以“制度管权、流程管事、过程可溯、绩效可测”为目标推进制度建设，构建“五层面四模块”的质量保证制度体系，系统设计内部质量保证体系核心制度。

“五层面四模块”质量保证制度体系如图3-1所示，在制度体系中五个层面是制度设计所涉及的质量检测主体或对象，四模块是制度系统设计的质量保证准则。

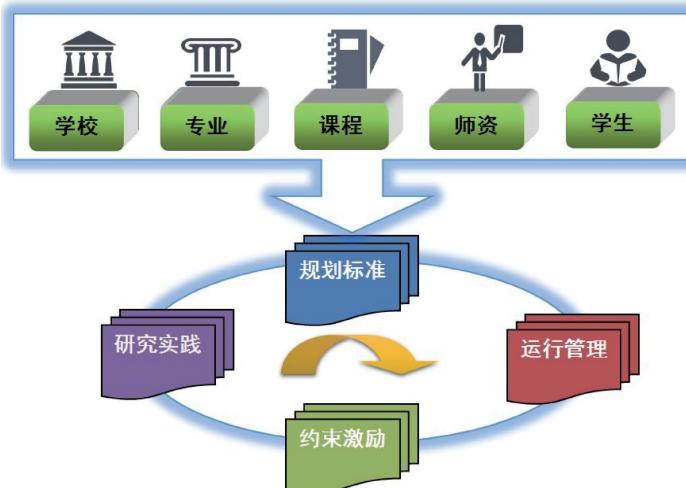


图3-1 “五层面四模块”质量保证制度体系



1. 五层面多元质量保证主体

高校的教育质量核心是人才培养工作质量，构成人才培养质量的主要工作要素：学校办学理念、办学定位、人才培养目标，专业设置与条件、专业建设与改革，教师队伍与建设，课程建设与改革、课堂教学与实践，学生成长成才等。将这些工作要素归纳，形成学校、院系、专业、课程、教师、学生五个层面质量保证主体，每个主体构建既相对独立又适当交叉联动的自我质量保证机制，保障履行人才培养工作质量保证的主体责任。

2. 四模块制度体系设计要素

高校的管理制度一般包括决策制度、执行制度、评估制度。依据“8”字形螺旋工作模式运行要素，按规划标准、运行管理、约束激励、研究实践四模块系统设计质量保证制度架构。四模块系统层层递进形成循环系统，通过对标运行、约束激励、发展研究调整规划标准，实现螺旋上升。五个层面质量主体按四模块系列设计制度，通过梳理、修订、增补形成五个层面质量核心制度112个，从而保证了制度构建的系统性、有效性与可测可控性。

(1) “规划标准”部分的制度设计是制度体系中的逻辑起点，规范各个不同的主体如何制订科学合理的规划计划，制定与规划目标建设内容相关联的各类标准与指标以及学校教育教学标准。规划类制度如学校层面中“十三五”事业发展规划编制工作方案，该制度作为学校“十三五”规划的标准文件，应对规划制定的机构、制定原则、制定要求、制定内容等进行规范，以保证规划的系统性、科学性、可执行性；标准类制度如“教师教学工作规范”，规定了教师开展教学工作需要遵循执行的指标。

(2) “运行管理”制度属于执行制度，对主体的工作过程提出质量规范、方法路径、实施办法等，以达到相关标准，实现过程控制。例如，人才培养工作状态数据采集与管理工作规范，对学校教育教学及运行管理的数据采集、管理、应用通过制度实现规范。

(3) “约束激励”制度主要是针对主体相关工作运行质量、目标与标准达成度设计评价指标、评价方法、评价结果应用等形成约束与激励。例如，教师教学工作考评办法，其约束考核指标与“教师教学工作规范”关联，以目标标准导向测量达成度，以数据客观公正体现结果。

(4) “研究实践”制度是主体在工作中有创新研究，并在运行中产生较大影响力与实效的相关制度。例如，关于导师制项目课程实施办法，该制度对发挥学生个性特长，培养学生的创新、创业能力起到了杠杆作用，学生在国内、国际大赛中获奖名列前茅。

质量保证制度建设思考。制度是工作准则，制定制度应从执行者角度考虑规则的明确性、合理性、可操作性；质量目标与标准由需求导向是动态的，制度也需要体现时效性进行适时动态修订。

重视质量内化。质量是以人为本的文化，应重视质量文化导向与潜移默化，刚性的制度与柔性的文化相互作用，质量保证才能从制度约束到自律保障。

3.1.2 核心制度目录

第一部分：校级层核心制度

(一) 规划标准

1. “十三五”事业发展规划编制工作方案



- 2. 无锡职业技术学院教学工作基本规程
- 3. 教师教学工作规范

(二) 运行管理

- 4. 关于内部质量保证体系职责分工与运行程序的原则意见
- 5. 督导工作条例
- 6. 质量信息员工作条例
- 7. 教学检查制度
- 8. 教育质量年度报告编制与公布办法
- 9. 关于进一步加强和改进师德建设的意见
- 10. 人才培养工作状态数据采集与管理工作规范（修订）
- 11. 教育教学内部质量事故管控原则意见（试行）

(三) 约束激励

- 12. 诊断与改进工作原则意见（修订稿）
- 13. 教师教学质量考核与评价办法
- 14. 教学质量管理奖评选办法（修订稿）
- 15. 教学成果奖励办法

(四) 研究实践

- 16. 关于深化产教融合推进校企合作工作的实施意见
- 17. 机关及直属部门目标管理考核实施办法（修订）
- 18. 教学业务部门年度综合考核方案（试行）

第二部分：专业层核心制度

(一) 规划标准

- 1. “十三五”专业建设规划制定原则意见
- 2. “十三五”专业建设规划
- 3. 专业建设规范（试行）

(二) 运行管理

- 4. 关于开展专业调研的原则意见（修订）
- 5. 关于制（修）定 2018 级高职专业人才培养方案的原则意见
- 6. 专业、课程、教材建设与管理工作的实施意见（修订）
- 7. 专业建设课题管理办法（修订）
- 8. 课程建设课题管理办法（修订）
- 9. 关于实践基地建设与管理实施意见（修订）
- 10. 系部（教研室）教研活动工作指南

(三) 约束激励

- 11. 专业建设评价与验收办法（试行）



12. 专业诊改实施方案（修订）

（四）研究实践

13. 专业建设评价标准（试行）
14. 数字化教学平台管理与使用办法（试行）
15. 学科与技能大赛管理办法（修订）
16. 专业集群建设原则意见（试行）

第三部分：课程层核心制度

（一）规划标准

1. “十三五”课程建设规划制定原则意见
2. “十三五”课程建设规划
3. 关于制订理论课程（含课程实践教学）模块教学大纲的原则意见

（二）运行管理

4. 课程建设与管理工作的实施意见
5. 教学进程表、课表等管理规定
6. 关于制定和实施课程教学规范的意见
7. 实践教学工作条例（修订）
8. 实习工作条例
9. 关于毕业班学生提前上岗学业的有关规定（修订）
10. 毕业设计（论文）工作条例（修订）
11. 关于统一课程试卷格式与送印规范的规定
12. 教师监考工作规范
13. 教学事故认定与处理办法
14. 听课制度
15. 教师教学资源中心资源制作管理办法

（三）约束激励

16. 课程评价标准
17. 课程教学评教制度
18. 课程教学教师评学实施标准
19. 关于推行一页开卷考试制度的规定
20. 关于考试（核）管理的规定（修订）
21. 考场管理规定与学生考试违纪处理办法
22. 实验教学考核与成绩评定的规定
23. 关于开展课程诊改的原则意见（修订）

（四）研究实践

24. 全课程信息化工作管理办法（修订）



25. 导师制项目课程实施原则意见

第四部分：教师层核心制度

(一) 规划标准

1. “十三五”师资队伍建设规划
2. 专业带头人选拔与管理办法（试行）
3. 骨干教师队伍建设管理办法（试行）
4. 教师双师素质认定与管理办法
5. “教授、博士培养工程”实施意见
6. “青蓝工程”实施办法

(二) 运行管理

7. 岗位设置与聘用办法
8. 专业技术资格评审推荐办法
9. 教职工出国（境）进修管理办法
10. 教职工国内进修学习管理办法
11. 教师企业实践管理办法（试行）
12. 科技创新团队建设计划实施办法（暂行）
13. 高层次人才引进办法（修订）
14. 专业技术人员分类管理暂行办法
15. 特聘教授聘任管理办法（试行）
16. 客座教授管理办法（试行）
17. 兼职教师管理办法

(三) 约束激励

18. 教职工年度考核办法
19. 教学名师奖评选表彰办法
20. 教职工行政纪律处分暂行办法
21. 教师层自诊实施办法

(四) 研究实践

22. 学生最喜爱的教师评选办法（修订稿）

第五部分：学生层核心制度

(一) 规划标准

1. 学生工作“十三五”发展规划
2. 大学生成长发展规划实施办法（试行）
3. 学生综合素质条例与标准（试行）



(二) 运行管理

4. 关于进一步加强和改进素质教育工作的意见
5. 创新创业教育项目实施办法（试行）
6. 关于文化素质教育公选课管理办法（修订）
7. 大学生心理健康教育工作暂行规定
8. 关于进一步加强我校学生社团建设与管理的实施意见
9. 勤工助学管理规定（修订）
10. 学分制管理办法（修订）
11. 学生转专业管理规定（修订）
12. 应征入伍学生学籍管理及优待奖励规定（修订）
13. 贫困生认定及资助工作实施条例（修订）
14. 校园安全管理规定
15. 突发公共事件应急预案
16. 食品卫生安全管理制度
17. 大学生心理危机干预及自杀预防实施方案
18. 关于特殊学生群体服务与资助的实施意见（试行）
19. 关于心理健康需重点关注学生教育管理实施的意见
20. 学生申诉处理条例

(三) 约束激励

21. 关于大学生社会实践学分认定及成绩评定的实施方案（试行）
22. 学生评奖评优实施细则（修订）
23. 学生单项奖学金申报评审实施细则
24. 班主任工作职责及管理办法
25. 学生违纪处理规定
26. 辅导员队伍建设规定（试行）
27. 院系学生工作考核条例（修订）
28. 安全工作先进集体及先进个人考核办法
29. 学生工作诊断与改进实施细则

(四) 研究实践

30. 班级导师聘任、管理、考核办法（修订）
31. 学分银行管理办法

3.2 质量核心制度案例

根据教学质量管理要求，无锡职业技术学院设计了以下四个方面的核心制度文件。



3.2.1 教育教学内部质量事故管控原则意见

教育教学内部质量事故管控原则意见（试行）

锡职院质〔2018〕2号

一、总则

1. 编制依据

本意见参考《无锡职业技术学院诊断与改进工作原则意见》《无锡职业技术学院内部质量保证体系建设方案》，《关于无锡职业技术学院内部质量保证体系职责分工与运行程序的原则意见》。

2. 目的

为了引导建立质量事故管控反馈机制，明确质量事故管理、处理办法及处理流程，引导各质量主体自觉维护质量、明确职责，形成常态化质量事故管理、反馈机制，特制定本意见。

3. 适用范围

本意见适用于无锡职业技术学院各质量主体应对质量事故处置工作。质量事故范围覆盖五层面、五纵向，“8”字形螺旋全过程，所有不能满足使用要求和使用程度的事故内容，并且未上升至公共事件的情况，参照本原则执行，对已成突发公共事件的情况，参照《无锡职业技术学院突发公共事件应急预案》予以处理。

二、质量事故分类

根据学校管理、服务的功能及职能划分，便于落实责任主体，将质量事故分为如下几类：

1. 教学类

教学类包括任课教师、教学辅助人员、教学管理人员、教学服务人员和其他相关人员的直接或间接责任，导致教学秩序、教学进程和教学质量等受到影响，并造成不良后果的行为或事件。

2. 资源保障类

资源保障类包括为五层面提供资源保障和支持服务的所有事项，如设备维护、公共卫生保障、食品安全、宿舍保障、保卫、基建资产管理、网络与信息安全等，给学校、师生造成损失的行为与事件。

3. 履职不善类

履职不善类包括校园各部门未履行职责，导致发生学生、教师投诉、群体性事件等应激反应，造成负面影响与损失的行为与事件。

4. 其他类别

其他行为与事件。



三、质量事故分级

学校质量事故原则上，需按照事故的重要程度、紧急情况、可能造成的危害和影响、事故的普遍程度等由低到高，分级管理。原则上分为一般、较大、重大三个等级。具体等级划分由各质量事故认定与处理办法予以规定。

四、质量事故管控机构与职责

学校建立“两级一协调”质量管控机构，质量管控机构间相互协作、互相联动，负责质量事故的常态化管控。

1. 校级质量事故管控机构

各职能部门负责职责范围内质量维护工作，负责受理、处理师生、其他部门提出的职责范围内的质量事故。

2. 院级质量事故管控机构

各教学部门需通过各种形式，采集质量信息，受理、处理师生、其他部门提出的职责范围内的质量事故。

3. 协调机构

质量监督与控制部负责协调各部门解决需多部门协调解决的，较大以上质量事故。纪委针对本部门职责范围，负责较大以上质量事故的受理与处理。

各质量事故管控机构需定期自查自纠，应用“校情综合分析与决策支持”平台、开展常态纠偏与阶段改进工作，对预警指标及时查找问题、及时解决，并对日常检查、日常投诉等发现的质量事故按照下面的质量事故处理流程，及时、有效地处理，通过平台监测与日常检查相结合的方式，形成质量事故管控常态化管理的反馈机制。

五、质量事故处理流程

1. 质量事故受理

各部门需对外公开办公地点、通信方式，保持联络方式畅通，对电话、网络、登门等方式的质量事故投诉，均需认真、平等对待。遇到师生长向各部门投诉其权限范围内的质量事故时，各部门不得推诿，需安排专人专门受理各类质量事故投诉。

2. 质量事故处理

对受理的质量事故，部门能解决的需五个个工作日内解决或者提出解决方案；对需协调解决的，可主动与其他部门协商解决，或向协调机构（质量监督与控制部）提出申请，予以协调解决。

3. 质量事故认定

对较大以上质量事故，造成较大影响的事故，需认定处罚方式，教学事故向教务处提出认定申请；涉及学生非党团事务可向学生处提出认定申请；事故责任人需追究党（团）内处分，可向对应组织提出申请。

4. 质量事故反馈

对受理的质量事故，在确定解决方案后，需以书面或面谈方式向投诉人予以反馈，



并了解投诉人对质量事故处理办法或处理结果是否满意。

5. 质量事故归档

各部门对较大以上质量事故需归档，归档方式电子、纸质均可。

六、附则

1. 对应职责部门，自本意见发布日起，根据本意见需逐步起草、完善对应质量事故认定与处理办法，并予以公布。
2. 各质量保证主体需认真对待，处理质量事故，若因渎职造成师生员工、学校损失，可上报有关部门，追究个人或部门相应责任；造成事态扩大，上升至公共事故，将按规定，追究责任主体相应责任。
3. 本意见由质量监督与控制部负责解释。
4. 本意见自发布之日起实施。

3.2.2 诊断与改进工作原则意见

诊断与改进工作原则意见（修订）

锡职院质〔2018〕3号

为贯彻落实教育部及江苏省高等职业院校“内部质量保证体系诊断与改进”（简称诊改）系列文件要求，根据《无锡职业技术学院内部质量保证体系建设与运行实施方案》（简称《实施方案》），特制定本意见。

一、组织分工

全校内部质量保证体系诊断与改进工作由学校党政主要负责人统一协调，质量监督与控制部负责组织实施，质量保证体系五层面诊改（学校、专业、课程、教师、学生）负责牵头部门如下：

学院办公室：学校层自诊
教务处：专业、课程层自诊
人事处：教师层自诊
学生处：学生层自诊

职能部门是学校层自诊的主体，教学部门主动对接职能部门，做好专业、课程、师资、学生等层面的自诊。

二、责任主体及自诊范围

根据《实施方案》，诊改工作覆盖学校、专业、课程、教师、学生五层面，责任主体及自诊范围如下。

1. 学校层自诊

部门行政负责人：职能部门、教学部门自诊。



2. 专业层自诊

专业负责人：学校在运行且有三年以上毕业生的专业自诊。

各级专业管理者：汇总专业自诊数据，为分析决策提供依据。流程：各专业自诊（专业负责人，根据专业数据分析）→分院专业自诊数据汇总（分院院长，根据分院专业数据汇总分析）→学校专业自诊（教务处长，根据全校专业数据汇总分析）。

3. 课程层自诊

任课教师：对学期班级课程自诊。

课程负责人：对所负责的课程自诊（教学计划内课程）。

各级课程管理者：汇总课程自诊数据，为分析决策提供依据。流程：学期班级课程自诊（任课教师对未达标项分析）→学年课程自诊（课程负责人，根据课程数据汇总分析）→专业的课程自诊（专业负责人，根据专业所有课程数据汇总分析）→学校课程自诊（教务处长，根据全校课程数据汇总）。

4. 教师层自诊

专任教师：个人自诊。

教学部门教师工作负责人：对本部门师资队伍建设质量自诊。

人事处负责人：汇总教学部门师资队伍建设自诊数据，为决策分析提供依据。

5. 学生层自诊

在校学生：个人自诊。

分院学生工作负责人：对三部门学生工作质量自诊。

学生处负责人：汇总分院学生工作自诊数据，为决策分析提供依据。

三、自诊要求

1. 建立目标标准

围绕学校“十三五”事业发展规划、江苏省高水平优质校建设、第四届党代会的建设目标，以及“培养高素质技术技能人才”的培养质量目标，各层面质量主体在开展需求分析、基础分析、问题分析的基础上，根据“上挂下联、互相对接”原则制定质量目标和标准，形成目标标准链。

2. 开展常态自诊

根据《实施方案》所确定的“8”字形螺旋运行模式，要求结合日常工作，通过系统采集的实时信息和预警指标，对实施过程质量进行常态自诊，随时做好纠偏与修正。

3. 开展阶段自诊

按照诊改周期定期开展阶段自诊，并在“校情综合分析与决策支持”平台中撰写提交自诊报告，要求根据各层面指标测定结果、分析未达标原因，提出改进措施，对比上一轮测量数据，总结诊改成效与存在的问题。

4. 汇总分析

依托“校情综合分析与决策支持”平台，对自诊指标测量数据逐级进行汇总分析，



为五层面管理者提供决策依据。

5. 反馈改进

各质量主体根据自诊结果，对未达标项进行分析研究，采取切实可行的措施，确保诊改取得成效；各层面诊改牵头部门负责对质量主体进行监督与控制，并进行激励约束；质量监督与控制部对诊改工作进行检查、抽查，通过质量简报公布相关信息、通过定向反馈有针对性地反馈信息。

四、自诊报告撰写提交时间

1月、7月：课程层（班级、课程级），任课教师与课程负责人以学期为自诊周期开展阶段性自诊，并撰写自诊报告。

11月：专业层、课程层（专业级与校级）、教师层、学生层以学年为自诊周期开展阶段性自诊，并撰写自诊报告。

12月：学校部门以年度为自诊周期开展阶段性自诊，并撰写自诊报告。

五、技术支持

信息中心负责诊改技术支持，做好以下工作。

- (1) 建设“校情综合分析与决策支持”平台，为诊改提供技术支持。
- (2) 协调全校各部门业务系统的完善，提供实时、动态、真实的数据来源。
- (3) 建设、维护、更新学校中心数据库，提供实时自诊数据。

六、检查与考核

学校内部质量保证体系诊断与改进工作是一项覆盖全员、全程、全方位的综合性工作，是学校内涵建设的重要任务，质量保证人人有责，全校师生员工必须高度重视，负起质量的主体责任。

学院办公室、教务处、人事处、学生处分别做好五层面诊改的工作落实，要求细化任务、布置工作，督促各层面按时高质量完成诊改工作，质控部做好抽查与检查工作；诊改工作纳入内涵建设重点工作，与部门年度考核相挂钩，实行诊改工作一票否决制，未按要求完成任务的部门取消评优评先资格。

本办法自颁布之日起执行，由质控部负责解释。

3.2.3 开展专业调研的原则意见

关于开展专业调研的原则意见（修订）

锡职院教〔2019〕1号

为对接区域支柱产业、战略新兴产业、先进制造业、现代服务业，培养适应区域经济转型升级需求的专业人才，科学制订专业人才培养方案，进一步明确我校设置专业的培养目标和定位，为课程体系构建和课程改革提供参考意见和建议，特制定本专业调研原则意见，并以此为基础建立人才培养质量反馈渠道和评价制度。



一、调研目的

1. 了解区域经济,特别是长三角地区、无锡市地区相关行业企业的发展现状、发展趋势。
2. 了解用人单位对人才的需求状况和岗位核心能力要求,包括未来三年内人才需求量、对人才的学历层次和核心能力要求、岗位核心能力要求包括变化情况等。
3. 了解用人单位对专业人才职业素养、专业能力等要求,明确专科层次专业人才的需求特征、受聘人员来源以及企业对我校人才的满意度。
4. 了解毕业生的就业竞争力与成长轨迹。
5. 了解新技术新技能的应用,为开设新专业奠定基础。

二、调研对象

1. 企业单位

面向毕业生主要就业区域的企业单位,主要调研人员为企业基层管理人员、中层管理(如人力资源经理等)、高层管理(总经理)等。每个专业选10~15家企业,所调研的企业经营规模应多样,即应包括大型、中型、小型企业,企业性质须含有国有企业、民营企业、合资企业、外资企业等。

2. 毕业生

所调研的毕业生包含应届毕业生和往届毕业生。应届毕业生调研覆盖率不少于70%,小班专业力争全覆盖最小样本不少于30份。往届毕业生一般为近五年的毕业生,包括毕业后仍在本专业岗位的学生和毕业后已经转岗的学生,调研规模不少于近五年总毕业生的10%,最小样本不少于60份。

3. 行业专家

主要是指本专业领域的有丰富行业经验区域性行业专家、技术人员等,人员可由合作企业推荐,专家数量为五名左右。

4. 兄弟院校

所调研院校本专业须处于全国靠前位次,省内及省外兼顾,数量不少于四所。每年调研对象至少应覆盖企业单位、毕业生二类,其他二类按专业需求选择。

三、调研时间

各专业每年可利用暑假进行调研,也可以根据实际需要安排,但必须在专业人才培养方案制定(修订)之前完成。

四、调研内容

1. 本专业行业发展情况

本专业全球、全国、江苏省、无锡市发展规划、发展现状、发展趋势、专业教育现状。

2. 企业人才需求情况

调研企业基本情况,人才需求情况及岗位类型。

3. 职业岗位情况

本专业企业就业岗位及其岗位具体工作任务,岗位职业能力要求包括专业知识、职



业能力、职业素养、资格证书及其变化情况，新技术新技能的应用情况等。

4. 毕生就业岗位适应性

用人单位对本专业毕业生职业素养、专业能力等要求，受聘人员来源以及企业对我校人才的满意度。

五、调研方法

1. 企业、专家、兄弟院校访谈

事先应拟定访谈提纲，就专业发展空间和趋势、人才现状和培养需求、人才培养方案和课程体系等进行调研和咨询。

2. 问卷调查法

采取分层抽样调查方法，设计内容翔实的调查问卷，毕业生调查问卷应针对“在岗”和“转岗”的两类已毕业学生，调研的内容应有所偏重，调查问卷应有所不同。

3. 现场观察法

在调研期间，参与调研的教师应根据自己的课程方向根据现场观察和跟踪，为课程建设和改革积累丰富的一手资料。

4. 网络筛选法

利用网络，依托百度等搜索引擎，根据企业招聘信息、企业发布的新闻，筛选对本专业有用的信息，并加以分类和综合，抽取出调研内容。

六、提交成果

1. 专业人才需求调研方案

方案内容包括调研时间、调研地点、调研对象、调研方法、调研内容、用人单位调查问卷、毕业生调查问卷等。

2. 专业人才需求调研报告（见附件）

专业人才需求调研报告须涵盖以下内容。

(1) 综述：包括调研时间、单位、对象、方法、参加人员、方案设计等。

(2) 区域产业发展概述。

(3) 调研分析：人才需求增量及其层次结构分析；专业岗位技术、能力、素质需求分析；毕业生适岗性；就业满意度；教学满意度；课程重要度等。

(4) 调研总结：从调研数据总结专业认可度与存在问题，包括用人单位对专业建设的意见和建议、对人才培养方案的修改意见等，提出改进措施。

3. 调研报告支撑材料

调研问卷、调研照片、调研过程记录。

七、附则

本规定自公布之日起执行。由教务处负责解释。



附：专业调研报告格式样例

《xxxx》专业xx年专业调研报告

一、调研综述

(一) 调研目的

由哪些需求导向、问题导向开展专业调研（每年调研可有侧重点）。

(二) 调研人员

.....

(三) 调研时间

.....

(四) 调研对象及方法

1. 调研对象：行业代表；企业基层、中层、高层管理人员（如人力资源经理、工段长等）；毕业生；.....(按实际调研填)。
2. 调研方法：走访座谈、问卷调研.....(按实际调研填)。

(五) 调研方案设计

走访座谈、问卷调研.....

调研方案设计（按实际调研对象填）

| 调研对象 | 主要调研内容 |
|-------|-----------------------------|
| 行业代表 | 产业转型升级技术需求、人才需求相关数据..... |
| 工段长 | 岗位技术、能力、素质要求；毕业生适岗性..... |
| 人力经理 | 用人需求；毕业生分布岗位及成长轨迹..... |
| 总经理 | 企业发展及人才需求；企业文化；毕业生素质要求..... |
| 毕业生 | 适岗性；就业满意度；教学满意度；课程重要度..... |
| | |

将主要调研内容量化成指标，形成问卷调研表，以走访座谈结合问卷调研。

(六) 调研单位及样本

调研单位一览表（数量不少于10个，规模、性质不少于2类）

| 序号 | 企业名称 | 规模（大型/中型/小型） | 性质（国企/民企/外资） |
|-------|-------|--------------|--------------|
| 1 | | | |
| | | | |

注：企业类型（大型2000人以上；中型300~2000人；小型300人以下）

调研样本：本次调研向企业发放问卷共计×份，回收问卷×份，其中有效问卷×份。（有效问卷不少于近五年总毕业生的10%，最小样本不少于60份。）



二、区域产业发展概述

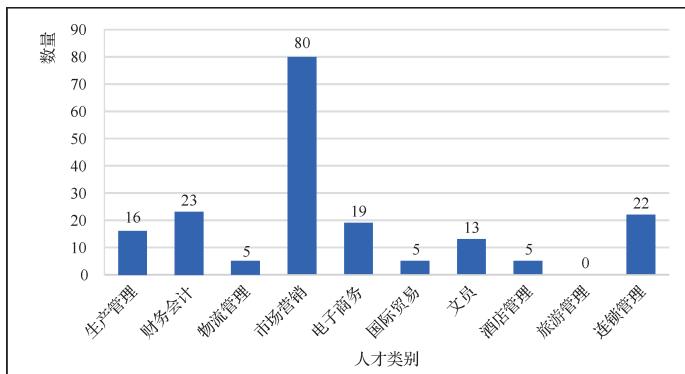
区域产业发展现状与发展趋势、产业转型升级技术需求、人才需求等相关数据……

三、调研分析

用分类统计法将主要调研指标量化，并尽可能用柱状图、曲线图、饼图、雷达图等展示分析。

(一) 用人需求类

1. 用人单位目前最希望引进的高职层次管理人才类别，见下图。



其他：设计、电器调试员等

由上图我们可以看出，在目前用人单位最希望引进的的高职层次管理人才类别上，市场营销专业受欢迎，高于其他专业。

四、调研总结

(一) 从调研数据看专业认可度（归纳几条）

.....

(二) 从调研数据看专业存在问题（归纳几条）

.....

(三) 改进措施

针对调研中专业存在问题，对应在人才培养方案设计、专业课程教学等环节提出切实可行的措施。

执笔人：_____ 日期：_____



3.2.4 专业建设评价标准

专业建设评价标准（试行）

锡职院教〔2018〕6号

为进一步提升专业建设质量，根据学校“十三五”规划，结合各专业实际，制定各类专业建设评价标准。本标准采用分层分类设计，适用于对全校专业的质量监控、推荐申报等评价依据，也可为各级质量工程立项的专业建设过程质量监控、专业动态调整等提供工作参考。

本专业建设评价标准分为国家级（A+）、省级（A）、市级（B）、校级专业（C）（包含毕业生未满三届的新专业、暂停招生但仍有在校生的专业）四类。具体指标及内涵见表3-1。

表3-1 无锡职业技术学院专业建设标准指标

| 一级指标 | 二级指标 | 指标内涵 | | A+国家级 | A省级 | B市级 | C校级 |
|----------------|-------------|--------|--|-------|------|------|------|
| 1. 专业规划与人才培养模式 | 1.1 专业设置与规划 | 专业设置 | 专业设置准确对接区域支柱产业、特色产业、新兴产业或特种行业，紧跟产业调整和产业升级，专业招生计划完成率高 | 95% | 95% | 90% | 85% |
| | | 专业定位 | 专业调研机制完善，调研活动持续开展，调研报告齐全、可信度高 | 满足 | 满足 | 满足 | 满足 |
| | | 建设规划 | 明确国内外同类专业建设的标杆，本专业在全国、全省同类专业中所能达到的领先水平排阵 | 全国 | 全省 | 全市 | |
| | | | 1. 有符合学校办学定位和特色发展方向的专业建设规划。 2. 参照悉尼协议的“以学生为中心、以成果为导向、质量持续改进”理念和“体系化构建、常态化监测、第三方质量评价”的专业建设范式，形成系统解决问题的思路和改进方案 | 满足2条 | 满足2条 | 满足1条 | 满足1条 |
| | 专业教学标准 | 专业教学标准 | 制定职业（能力）标准 1. 将技术研发所形成的新技术转化为能力要求 2. 对接发达国家的职业能力标准或职业资格证书能力要求 3. 融入行业企业发展所需的职业能力与素质要求 | 满足3条 | 满足3条 | 满足2条 | 满足1条 |
| | | | 制定专业教学标准，并依据专业职业标准，将立德树人、职业能力培养贯穿于学生培养全过程，开发形成专业教学标准，主要涵盖课程体系、教学条件（师资、设施、教材、数字化资源）、教学方法手段、教学组织形式、评价考核、教学管理和继续深造接口 | 满足 | 满足 | 满足 | 满足 |
| | 培养模式与机制 | | 1. 实施校企合作、工学结合，开展市级以上校企合作重点项目，实施现代学徒制试点、订单班等，相关方案完备且运行良好 2. 开展中外合作办学项目或招收留学生，相关方案完备且运行良好 3. 开展导师制项目训练或创新班教育等，相关方案完备且运行良好 4. 探索现代职教体系，开展中高职衔接试点、高职本科试点，相关方案完备且运行良好 | 满足4条 | 满足3条 | 满足2条 | 满足1条 |



续表

| 一级指标 | 二级指标 | 指标内涵 | | A+国家级 | A省级 | B市级 | C校级 |
|-----------|-------------|------|---|---------|---------|-------|------|
| 2. 课程与教学 | 2.1 课程开发 | 课程 | 依据专业职业能力标准,选取专业课程内容,突出职业能力培养,开发专业核心课程标准。学生对核心知识的满足度高 | 高于国示范均值 | 高于国示范均值 | 国示范均值 | |
| | | | 与行业企业合作开发专业(校本)课程+嵌入或融入职业资格证书培训课程(尤其是发达国家职业资格证书的培训课程)的数量 | ≥8 | ≥7 | ≥5 | ≥2 |
| | | 教材 | 近五年主编省级以上重点或规划教材数量 | ≥4 | ≥2 | ≥1 | |
| | 2.2 教学方法与效果 | | 自编并投入使用校本教材 | √ | √ | √ | √ |
| | | | 积极实践任务驱动、项目导向、理实一体化等教学模式,考核方式多元。专业核心课程成绩优良率达成度高 | 85% | 80% | 70% | 60% |
| | | | 能够针对生源特点和学生特长,开展个性化教学,有效调动学生学习兴趣。专业核心课程学生评教优秀率达成度高 | 92% | 90% | 85% | 80% |
| | | | 运用现代教育技术,开发和应用“微课”等优质教学资源和在线开放课程,专业资源点击率高,教师在信息化大赛中获奖 | 3 | 2 | 1 | |
| | | | 专业课督导听课成绩均值/低于75分教师数 | 88/0 | 85/0 | 80/0 | 80/0 |
| | 2.3 毕业设计 | | 专业课教师评学成绩均值 | ≥85 | ≥85 | ≥80 | ≥75 |
| | | | 毕业设计按时开题率 | 100% | 100% | 95% | 95% |
| | | | 毕业设计成绩优良率 | 50% | 50% | 45% | 40% |
| 3. 师资队伍建设 | 3.1 专业带头人 | | 省级优秀毕业设计二等奖以上或团队数 | ≥4 | ≥2 | ≥1 | |
| | | | 具有高级职称、双师素质,有较高的教学研究水平,有市级以上教科研成果,能够带领专业教学团队开展教学改革和科技研发工作 | √ | √ | √ | |
| | 3.2 教学团队 | 团队培养 | 有专业师资队伍发展规划和培训计划,每年10%以上专任教师参加各级各类培训和进修 | ≥40% | ≥30% | ≥20% | ≥10% |
| | | | 专任教师平均每年到企业实践不少于15天 | 40% | 30% | 30% | 15% |
| | | 团队结构 | 专职专业教师数量充足,专业生师比(不含专业平台课)合理 | 30/1 | 30/1 | 30/1 | 35/1 |
| | | | 专职专业教师“双师”比例 | 100% | 95% | 90% | ≥85% |
| | | | 专职专业教师高级职称比例 | ≥45% | ≥40% | ≥35% | ≥30% |
| | | | 专职专业教师博士学位比例 | ≥20% | ≥20% | ≥10% | |
| | | | 拥有来自行业企业的工匠、技能大师、高工、高管等作为兼职教师 | ≥7 | ≥5 | ≥3 | ≥2 |
| | | 科研水平 | 每年开展国家级、省级、市级或省级以上协会教改课题 | ≥3 | ≥2 | ≥1 | |
| | | | 每年教师本人或指导学生在校级以上教学和技能竞赛中获奖数量 | ≥3 | ≥2 | ≥1 | |
| | | | 每年教师教育教学论文在省级以上刊物发表数量,以及论文获省级以上奖项数量 | ≥7 | ≥5 | ≥3 | ≥2 |
| | | | 每年教师主持或参与技术研发和社会服务项目的数量 | ≥4 | ≥2 | ≥1 | |
| | | | 每年纵横技术研发到账指标完成率 | 95% | 95% | 90% | 80% |
| | | | 每年发表科研论文数量 | ≥7 | ≥5 | ≥3 | ≥2 |
| | 团队荣誉 | | 每年申请获得专利数量 | ≥10 | ≥5 | ≥3 | ≥2 |
| | | | 市级以上名师工作室;市级以上技能大师工作室;省青蓝工程;国家、省教学名师;国家、省教学团队;333人才工程 | ≥5 | ≥3 | ≥2 | |
| | | | 近三年教师团队取得市级成果或荣誉一项以上 | ≥3 | ≥2 | ≥1 | |



续表

| 一级指标 | 二级指标 | 指标内涵 | A+国家级 | A省级 | B市级 | C校级 |
|------------|----------|---|--------|--------|--------|-----------|
| 4. 教学条件 | 4.1 实践条件 | 专业实践课时比例 / 合规性 | ≥50% | ≥50% | ≥50% | ≥50% |
| | | 专业必修课的实验实训开出率 | 100% | 100% | ≥80% | ≥60% |
| | | 申请获得国家、省、市实践基地数 | 省 | 省 | 市 | 校 |
| | | 合作协议满三年的校外实训实习基地数量 | ≥8 | ≥6 | ≥4 | ≥2 |
| | | 学生顶岗实习或校外实践岗位与专业对口，学生的满意度高 | ≥95% | ≥95% | ≥90% | ≥85% |
| | 4.2 教学资源 | 专业资源库级别（国家、省、校级） | 国家 | 省或参与国家 | 市级 | 校级 |
| | | 开发国家级、省级在线开放课程，以及市级、校级精品在线开放课程 | ≥5 | ≥3 | ≥1 | |
| | 5.1 学生专长 | 学生技能水平较高，技能考核通过率或职业资格证书获取率（双证率） | 100% | 100% | 100% | ≥95% |
| | | 毕业生英语等级考试通过率 | 高于校均值 | 高于校均值 | 高于校均值 | |
| | | 毕业生计算机等级考试通过率 | 高于校均值 | 高于校均值 | 高于校均值 | |
| | | 学生每年在各级各类专业技能竞赛中获得过省级以上奖项数量 | ≥5 | ≥2 | ≥1 | |
| | | 每年专业学生取得的创新创业成果，包括公开发表论文、申请获得专利、完成科技作品或创新创业项目、开展创业活动等 | ≥15 | ≥10 | ≥6 | ≥2 |
| | | 学生在各级各类德育、体育、艺术等素质类竞赛中获省级以上奖项数量 | ≥3 | ≥2 | ≥1 | |
| 5. 质量监控与保障 | 5.2 学生就业 | 近三年毕业生平均一次就业率 | ≥99% | ≥99% | ≥97% | ≥95% |
| | | 就业专业相关性 | ≥国示范均值 | 国示范均值 | 国示范均值 | 国示范均值 90% |
| | | 相对省内同类专业，应届毕业生薪酬水平 | ≥国示范均值 | 国示范均值 | 国示范均值 | |
| | | 毕业生中期薪酬（3～5 年） | ≥国示范均值 | 国示范均值 | 国示范均值 | |
| | | 毕业生中期岗位升迁率（3～5 年） | ≥国示范均值 | 国示范均值 | 国示范均值 | |
| | | 用人单位满意度 | ≥国示范均值 | 国示范均值 | 国示范均值 | |
| | 5.3 专业诊改 | 1. 建立以学校为核心、第三方参与的人才培养质量评价机制，有专门机构和人员负责质量监控工作； 2. 专业建设相关教学管理制度完善，建立系统的专业诊断与改进制度，形成教学质量持续改进机制，专业诊断结果为有效 | 满足 2 条 | 满足 2 条 | 满足 2 条 | 满足 1 条 |
| | | | | | | |

注：① 每项指标内涵 10 分，完成指标得 10 分，完成 50% 以上得 6 分，完成 50% 以下得 3 分，未做 0 分。

② 数据来源：学校各应用系统采集、第三方评价数据引用。

③ 评价结果：完成总分 80% 以上优秀，60%～80% 合格，60% 以下待改进。