

七、建立教学质量保证机制，不断提高教学质量

（一）山东科技职业学院内部质量保证体系诊断与改进实施方案



山东科技职业学院
Shandong Vocational College Of Science & Technology

内部质量保证体系诊断与改进 实施方案



目 录

一、建设基础及存在问题	1
(一) 建设基础	1
(二) 存在问题	3
二、建设思路与目标	3
(一) 建设思路	3
(二) 建设目标	4
三、体系建设	4
(一) 优化内部质量保证的组织架构	5
(二) 实施并持续修订质量目标体系	6
(三) 完善标准体系，设计工作流程	7
(四) 健全规章制度体系	10
四、质量理念和文化建设	11
(一) 建立质量文化保障机制	11
(二) 提升学院质量文化理念	12
(三) 打造质量文化提升平台	12
(四) 加强基础文化设施的建设与管理	12
五、信息化智能平台建设	13
(一) 建立权威数据中心平台	13
(二) 对重点领域实现数据挖掘	13
(三) 建立智能推送和预警机制	14
(四) 加强基础数据质量管控	14
(五) 建立移动发布平台	14

六、五个层面的诊改运行	14
（一）学院层面的诊改运行	15
（二）专业层面的诊改运行	15
（三）课程层面的诊改运行	16
（四）教师层面的诊改运行	17
（五）学生层面的诊改运行	18
七、保障措施	18
（一）组织保障	18
（二）制度保障	19
（三）经费保障	19
八、预期成效	19

为贯彻落实《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）精神，根据《教育部关于印发〈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）、《山东省教育厅关于印发〈山东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）的通知》（鲁教职字〔2016〕46号）要求，为推动学院开展内部质量保证体系诊断与改进（以下简称诊改）工作，建立教学诊断与改进制度，不断提升发展能力和人才培养质量，制定本方案。

一、建设基础及存在问题

学院自2005年开始构建并运行质量管理体系，初步形成了“人人有职责、事事有程序、作业有标准、工作有目标、过程有考核、创新有路径、不良有纠正、体系有改进”的质量保证工作机制，学院作为人才培养质量保证主体的意识基本形成，2016年成为诊改工作省级试点院校。

（一）建设基础

1. 树立了学院质量主体意识

学院2004年独立设置了督导与ISO认证办公室，由院长直接分管，具体负责学院内部质量管理体系的构建和实施，重点关注学院教育教学的规范化和精细化管理，把教育教学质量控制和质量改进作为学院的一项常规工作来抓。通过编制质量手册、发布质量方针、制定质量目标、开展内部审核、普及质量标准学习等方式，提升全院教职员工的意识，营造了良好的质量文化氛围。

2. 构建了完善的质量监控保障体系

质量监控机制运行卓有成效，并在省内职业院校中推广。学院施行“内部质量审核、职能部门专项监控、教学部门自我监控、学生监控”

四级监控机制，根据质量标准要求主动开展自查和互查、自评和互评，针对每次发现的问题，通过不合格报告或督办单等形式及时反馈相关部门，督促其分析原因并整改落实，形成闭环循环，有效促进了学院内部教育教学活动各个环节的持续改进。多所职业院校前来学习借鉴，特别是近几年学院持续为山东现代学院、莱西市机械工程学校、寿光职教中心等学校提供质量管理体系运行的咨询和现场审核服务，带动了省内一批职业院校运行该体系。

绩效考核工作扎实有效。自 2009 年至今，基于质量管理体系的有效运行，全面实施了绩效考核工作，构建起“学院-部门-科室-个人”四级目标体系，并形成了涵盖全院所有职能与层次的考核评价体系。针对考核过程中发现的问题，及时反馈给相关部门，督促整改；每年调研修订学院绩效考核办法，持续改进质量考核和评价工作。

3. 打造了一支优秀的质量管理团队

在实施质量管理的过程中，注重对全员进行质量管理标准知识的动态培训，其中一名教师取得质量管理体系国家注册审核员证书，成为国内质量管理与审核方面的专家。设立专兼职内审员共 47 名，每年定期组织形式灵活、内容丰富的理论培训与实战演练，持续培养其对标准知识的实际运用能力。选拔优秀内审员进行重点培养，多次组织到校外参与审核实战。

4. 取得了显著的质量管理研究成果

出版质量管理专著与教材 3 部；经教育部遴选，承担完成了赴英国研修项目《高职教育人才培养质量监控与评价体系建设》；主持人才培养质量监控与评价方面的省级教学改革项目、省职成教“十二五”规划课题各 1 项，研究成果被认定为国内领先；编撰《教育教学质量评价工作

创新案例报告》并在省内兄弟院校间推广。

(二) 存在问题

1. 现行内部质量管理体系需进一步优化

学院按照质量管理体系标准要求制定的体系结构，涵盖《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)》中的“五纵五横一平台”的要求，但质量管理体系的要求是宏观的、粗线条的，对每一项要求没有细致深入的要求，需要在内部质量保证体系诊断与改进中予以明确。

2. 数据信息化应用与服务有待进一步提升

学院原信息化管理平台的系统性、智能化不够，用于质量分析的数据基本为阶段性静态数据，缺乏过程控制中动态的、实时的信息数据，基于大数据的深度分析不够，进而导致无法实现预警功能与对质量的及时诊改。

二、建设思路与目标

(一) 建设思路

深入贯彻《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》《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》《高等职业院校内部质量保证体系诊断与改进指导方案》《中共中央 国务院关于开展质量提升行动的指导意见》等文件精神，牢固树立“质量是学校生命线”的理念，在学院现行的质量管理体系的基础上，按照“需求导向、自我保证，多元诊断、重在改进”的工作方针，以质量文化建设为先导，以数据平台的完善为支撑，以内部质量保证体系的优化为保障，构建并运行多层面、多维度、常态化的质量保证诊断与改进机制，切实履行人才培养工作质量保证的主体责任，不断提高利益相关方对人才培养工作质

量的满意度。如图 1 所示。

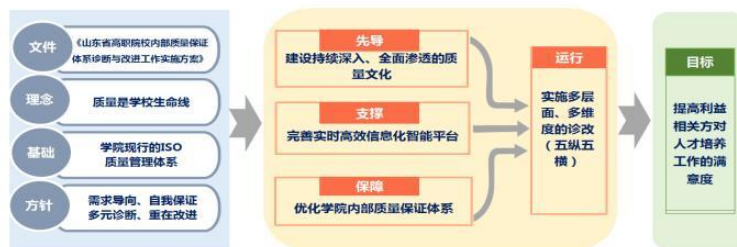


图 1 建设思路框架图

（二）建设目标

以质量文化建设为引领，强化质量主体意识，形成“人人参与、全员共生”的质量氛围；以信息化智能平台建设为基础，构建起常态化、网络化、可持续、具有较强预警功能和激励作用的内部质量保证体系；形成实现学院人才培养工作状态数据的实时采集、分析与反馈，形成全员、全过程、全方位监控机制，为学院“双高建设”提供有力支撑。

三、体系建设

落实学院《管理水平提升工作三年行动计划》，推进质量文化工作创新，提高教育教学管理信息化水平，从完善质量管理组织架构、目标体系、标准体系与规章制度等方面优化现有的质量保证体系，构建并运行以“五纵五横”为逻辑结构的质量保证诊断与改进体系，不断提高育人质量。“五纵”是保证质量的五个过程控制系统，包括决策指挥系统、质量生成系统、资源建设系统、支持服务系统、监督控制系统，“五横”是质量体系中的五个层面，即学院、专业、课程、教师、学生。如图 2 所示。



图2 以“诊断与改进”为核心的质量保证体系构架示意图

(一) 优化内部质量保证的组织架构

1. 健全党委领导、院长负责的质量保证委员会。作为全面协调的质量保证领导组织，质量保证委员会统筹进行质量保证体系的研究、设计、实施与有效性评价。教学部门是质量生成核心，行政、后勤等职能部门提供技术及资源等方面的支持，同时强化咨询、指导、服务功能，确保质量提升。具体组织构架见图3。

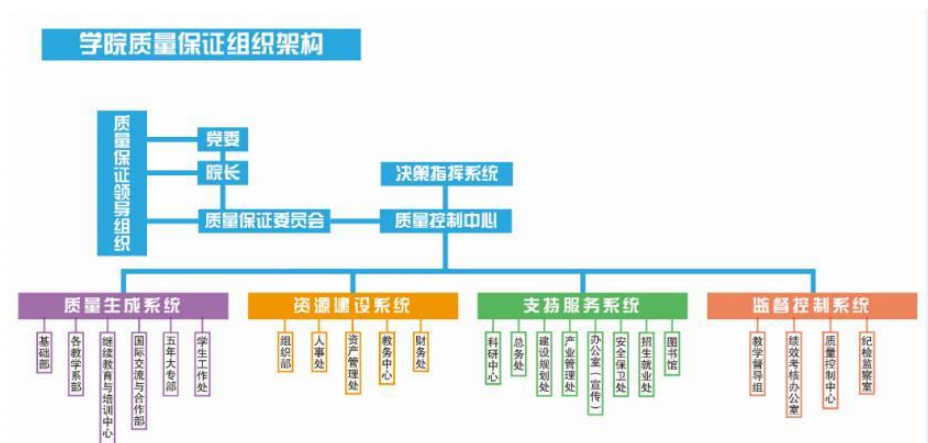


图3 学院内部质量保证组织架构图

2. 实施学院—系部—专业（群）—课程四级质量保证。在全院范围内建立一支高素质的专兼结合的四级质量保证队伍，明确各级质量管理与保证责任人的职责与能力要求，搭建能力提升平台，定期组织人员培训，建立完善的考核奖惩机制。

（二）实施并持续修订质量目标体系

1. 完善“学院—二级部门—科室—一个人”层层分解的目标体系。以上级主管部门要求与学院“十三五”规划为依据，制定学院信息化建设、国际化建设、质量保证建设等各专项规划及部门发展规划，制定年度工作重点与质量目标，明确各部门年度目标，突出创新性工作与突破性工作，细化分解科室和各岗位目标，明确建设任务、措施、预期效果，最终形成覆盖学院所有职能和层次的目标体系，如图4所示。

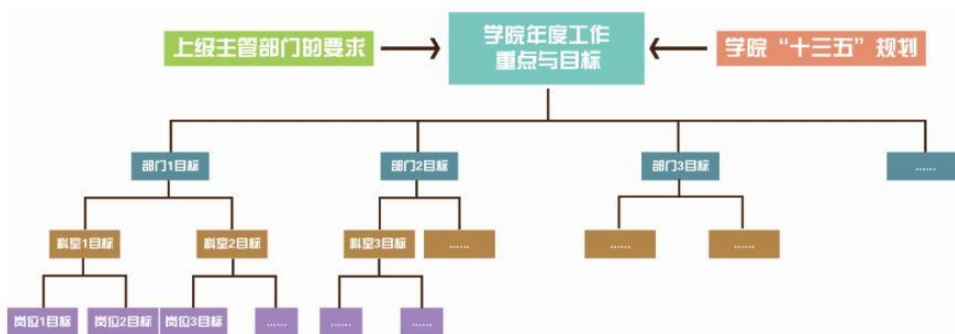


图4 学院目标体系图

2. 实施绩效考核。层层签订任期目标责任书，制定符合诊改理念要求的绩效考核办法，将各部门目标考核的结果与晋级评优、收入分配等结合起来，强化全体教职员工的职业意识，激发内在动力。

3. 适时修订质量目标。结合学院实际情况和国家、省、主管部门文件要求，针对目标完成过程中遇到的风险和机遇进行分析，并适度调整，持续完善质量目标体系。

（三）完善标准体系，设计工作流程

1. 系统设计工作标准。根据质量管理的职能，全面梳理学院人力资源管理、经费与条件保障、教学管理、学生发展、产学研结合、国际交流与合作、招生与就业等领域在质量保证体系中的作用与关联，进行学院、专业、课程、教师、学生五个层面工作标准的系统化设计。学院制定诊断标准，包括教师引入标准、新教师业务达标标准、新教师登台授课标准、理论课堂授课标准、实践课堂授课标准、新课程开发标准、教师课堂授课评价标准、合格课堂标准、理论课堂设计标准、实践课堂设计标准、人才培养方案编制标准、课程标准编制标准、授课计划编制标准、专业教学资源配置基本标准（师资、实验实训室、图书、工作环境等）、专业建设标准、学生综合素质评价标准等，各专业、各课程团队根据自身基础和目标定位编制本专业教学标准、课程标准。

（1）建立和完善专业建设标准链

在学院总发展目标指导下，学习国内外职业院校专业建设经验，制定学院专业建设标准，各专业根据学院专业建设标准，结合专业自身特点，按照国家级、省级、院级不同层次，制定专业建设标准，形成学院层面专业建设标准链，包括学院专业建设发展规划、专业分类建设标准、专业建设标准、各专业人才培养方案等，具体见表1。

表1 专业建设标准

类别	标准名称	标准内容
学院专业发展规划标准	《学院十三五专业建设发展规划》	目标
学院专业分类建设标准	《骨干专业建设标准》 《品牌和特色专业建设标准》 《校级卓越试点专业建设标准》 《专业（群）人才培养方案制订标准》	建设目标、优质数字化课程资源建设、师资队伍建设、实践教学条件、科研与社会服务、国际交流与合作等内容。
各专业建设标准	《**专业发展规划》 《**专业标准》	各专业建设标准，培养方案含专业调研报告、目标定位、课程设置、教学

		进程表、专家论证、方案审核、课程标准、教学保障等内容。
--	--	-----------------------------

(2) 建立和完善课程建设标准链

学院根据国家级在线课程、省级在线课程建设标准制定院级优秀在线课程、优质数字化资源建设标准，在此基础上，各课程团队根据自身在专业课程体系中的定位，认真分析研究，制定各课程建设标准，形成课程三级标准链。建设课程标准体系主要由课程分类建设标准、各类课程建设标准等组成，见表 2。

表 2 课程建设标准组成

类别	标准名称	内容
学院课程三级分类标准	《国家在线开放课程建设标准》 《省级精品资源共享课建设标准》 《优质数字化课程建设标准》	课程基本建设标准、教材建设标准、教学资源课程标准、教学团队建设标准等。
现代职教课程建设标准	各类课程建设标准	课程目标、课程内容、教学资源、教学组织、课程考核等。

(3) 建立和完善教师发展标准链

教师发展中心根据岗位分类管理与教师发展不同阶段要求，制定各类教师发展标准，并指导教师制定职业生涯规划，具体见表 3。

表 3 教师发展标准一览表

类别	名称		主要内容
教师通用标准	教师职业道德及行为规范		爱国守法、敬业爱生、教书育人、严谨治学、服务社会、为人师表、终身学习
	专任教师任职标准		学历学位、高校教师资格、职业生涯规划、专业导师任职要求
	兼职教师任职标准		学位学历、普通话应用能力、企业工作经历、与该专业最新技术接轨情况
教师发展标准	教学为主岗	新进教师	主要包括教学基本能力，学习能力，职业发展能力。
		初级岗	主要包括教学基本能力，学生管理与服务能力，综合职业发展能力。
		中级岗	主要包括教学能力，课程优化提升能力，学生管理与服务能力，科研与社会服务能力，实训指导能力，综合职业发展能力。
		副高级岗	主要包括教学能力，课程优化提升能力，教学团队构建能力，学生管理服务能力，科研社会服务能力，实训指导能力，综合职业发展能力。
		正高级岗	主要包括教学能力，教学团队构建能力，专业建设能力，名师引领能力，科研与社会服务能力，创新能力，综合职业发展能力。

	教学科研并重岗	中级岗	主要包括教学能力，科研社会服务能力，实训指导能力，教学团队构建能力，综合职业发展能力。
		副高级岗	主要包括教学能力，科研社会服务能力，专业建设能力，实训指导能力，教学团队构建能力，综合职业发展能力。
		高级岗	主要包括教学能力，教学研究能力，科研社会服务能力，教学团队构建能力，专业建设能力，名师引领能力，综合职业发展能力。
	科研为主岗、社会服务与技术推广岗	中级岗	主要包括教学能力，科研社会服务能力，质量工程项目、大赛能力。
		副高级岗	主要包括教学能力，科研社会服务能力，科研转化能力，科研团队构建能力，质量工程项目、大赛能力。
		高级岗	主要包括教学能力，科研与社会服务能力，科研转化能力，科研团队构建能力，名师引领能力，质量工程项目、大赛能力。

(4) 建立和完善学生全面发展标准链

以培养德才兼备的高素质技术技能人才为目标，根据学院“十三五”发展规划、学生工作规划和五位一体的人才培养模式，制定学生全面发展标准，分为基本标准、优秀标准、特色发展标准。在学校内努力营造人人皆可成才、差异化培养的良好环境，努力培养高素质劳动者和技术技能人才。标准参考表 4。

表 4 学生发展标准一览表

类别	名称	内容说明
基本标准	德育合格学生标准	重点考核学生在德育方面的表现，包含对于学生的政治素质、道德修养、法纪观念、学习态度、遵守校规校纪等；制定合格学生的基本标准；
	智育合格学生标准	重点考核学生的学业成绩及实训成绩；制定合格学生的基本标准；
	体育合格学生标准	重点评价学生身体素质、体育达标程度、是否积极参与体育活动等；制定合格学生的基本标准；
	美育合格学生标准	以审美和人文素养培养为核心，重点评价学生的美育素养；制定合格学生的基本标准；
优秀标准	德育优秀学生标准	根据学生全面发展的要求，制定德育优秀学生的基本标准；
	智育优秀学生标准	根据学生全面发展的要求，制定智育优秀学生的基本标准；
	体育优秀学生标准	根据学生全面发展的要求，制定体育优秀学生的基本标准；
	美育优秀学生标准	根据学生全面发展的要求，制定美育优秀学生的基本标准；
特色发展标准	创新创业之星标准	科研创新能力，重点考察学生参加科研活动的情况、发表学术论文情况、专利获得数、创业参与情况
	大赛技能之星标准	参加专业技能大赛获奖及职业资格证书获得情况；
	文体之星标准	参加各类文体活动及获奖情况；
	励志之星标准	学校内的建档立卡学生、贫困生能达到品学兼优标准的
	领航之星标准	依据导航员培养方案及学生干部任职情况，制定领航之星评

		价标准
	社会实践之星标准	重点评价社会实践活动及实践鉴定总结情况，义工志愿者等公益活动的参与情况
	专利之星标准	实用新型/发明/外观专利获得情况；
备注	基本标准全部达标学生在特色发展标准方面有两个及以上方面特别突出的可以评价为卓越毕业生，基本标准有一个及以上方面达到优秀的学生同时在特色发展标准有一个及以上方面达到优秀的学生可以评价为卓越毕业生。	

2. 修订程序文件

基于学院原有的质量管理体系基础，融入现行的质量保证体系要求，重构程序文件，完善科学有序的工作流程，规范各过程的工作程序。

（四）健全规章制度体系

1. **构建适合学院特色的制度改进机制。**遵循学生教育发展规律，围绕育人质量核心，在总结学院办学经验的基础上探索创新，建立完善的“制订-审批-施行-评价-修订”制度螺旋提升机制。

2. **修订教育教学相关规章制度。**梳理并完善现有的教育教学制度文件，制定岗位说明书，确保学院教育教学各个过程和环节制度的充分性、有效性和可操作性，各项工作有章可循，做到岗位有制度、操作有流程、质量有监控，见表 5。

表 5 **岗位说明书

岗位名称		岗位人数	
所属部门（科室）		岗位级别	
上级岗位		下级岗位	
岗位任职条件	1. 2. 3.		
岗位目标	1. 2. 3.		
岗位职责	工作标准	工作流程	工作依据
1.			
2.			
3.			

.....			
-------	--	--	--

3. 加大推进制度落实的督查力度。通过日常督导、专项检查、诊断实施和年度考核相结合的方式，对制度的有效性和执行情况进行督查分析，督查结果列入绩效考核，形成“规划引领、规章管人、数据说事、闭环运行、持续改进”的治理常态。

四、质量理念和文化建设

以持续提升育人质量为目标，通过建立保障机制、健全文化理念体系、搭建推进平台、加强文化设施建设四个维度，如图 5 所示，建设全面渗透、全员内化、协同共生的质量文化体系。



图 5 质量文化建设示意图

（一）建立质量文化保障机制

1. 以提升管理者自身领导力为前提，强化管理者质量意识，注重发挥最高管理者的引领作用。
2. 科学制订质量文化建设规划方案，完善学院一系列质量文化建设配套管理制度，为规划落地提供保障。
3. 实施动态调研，注重结果反馈，在建设过程中不断进行自我诊断和纠偏提升，保证质量文化建设实现可持续推进。

（二）提升学院质量文化理念

1. 综合学院发展历史、办学理念、办学特色等因素，以培育“工匠精神”为指引，以育人质量提升为核心，健全以“三风一训”为主要内容的质量文化理念体系。

2. 依据学院发展目标、规划、育人理念，评审修订质量方针“适应市场，突出特色，为学生提供优质的教育服务；以人为本，科学管理，为员工打造最佳的发展平台”，适应学院质量工作提升的需要。

（三）打造质量文化提升平台

1. 面向全院开发质量管理相关在线课程并推广学习，强化质量管理团队培训并充分发挥其辐射带动作用，在教育教学管理与服务各环节融入7S和6 σ 管理理念，全面提升师生质量意识，形成人人参与、全员共生的质量管理氛围。

2. 在原有理论研究优势基础上，配套完善相应激励机制，进一步强化质量管理相关课题研究，为学院质量管理向高水平迈进提供理论基础。

3. 依托学院信息化建设资源优势，提升质量管理智能化水平，为质量管理建设打造创新基础。

（四）加强基础文化设施的建设与管理

1. 完善育人设施功能。加强理论授课、实验实训场所、设备的硬件建设，合理划分校园功能区，调整布局，优化组合，以过硬的硬件水平，显现良好的质量文化氛围。

2. 强化文化宣传载体建设。加强学报、校报、校园网、广播台、讲座论坛、自办刊物、宣传橱窗等宣传思想文化载体的建设与管理，充分发挥其文化传播作用。

五、信息化智能平台建设

（一）建立权威数据中心平台

按照教育部教育管理信息标准，学院信息化建设与管理工作小组结合现有各信息化业务系统，制定统一数据标准，基于校园各业务系统的完善应用，构建共享智能交换平台，能够对各业务系统进行数据抽取、转换、清洗、分享，形成权威数据中心，如图6所示。

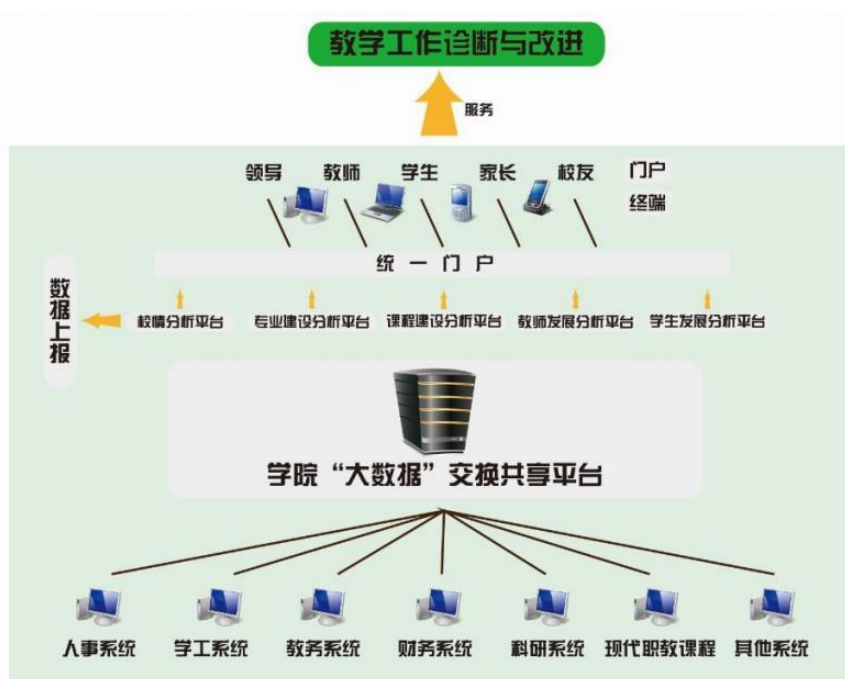


图6 学院信息化智能平台构架图

（二）对重点领域实现数据挖掘

在权威数据中心基础上，对学院、专业、课程、教师、学生等不同主题进行深度数据挖掘，实现横向、纵向的分析，为学院科学决策提供数据支持，充分发挥信息化服务师生、辅助决策和日常事务管理中的作用。

（三）建立智能推送和预警机制

根据权威数据中心及相关业务系统的数据源，对数据的完善程度和用户关心信息进行数据质量检测，通过移动端推送提示报告信息，实现对重要数据的预警，保障数据的真实性和及时性。

（四）加强基础数据质量管控

修订完善基于内部质量保证体系诊断与改进的状态数据采集制度，依托学院大数据共享平台，加强数字化系统（如人事系统、学工系统、教务系统、财务系统、科研系统等）的关联和共享，完善数据分析应用功能，根据数据的性质，确定采集的周期性，确保准确、及时。

（五）建立移动发布平台

建设移动校园 APP 和 QQ、微信公众号平台，完善移动平台各种功能，利用移动端的便捷性，对教学诊改的过程性进行分析和推送，对诊改的质量总结报告主动报送预警。

六、五个层面的诊改运行

基于学院“五纵五横”质量保证诊改体系，按照过程方法与持续改进的质量管理原则，以国家、社会、企业、学生需求为输入，以提高社会、企业、学生的满意度为输出，在学院、专业、课程、教师、学生五个层面，从目标与计划制定、资源保障与服务、过程管理、诊断与改进等环节对教育教学与管理服务进行过程监控和诊断改进，构建起“大环套小环、环环相扣”的螺旋式提升机制，在重点与核心环节的诊断过程中适度引入第三方评价，确保学院人才培养质量和教学管理水平的持续提升，如图 7 所示。

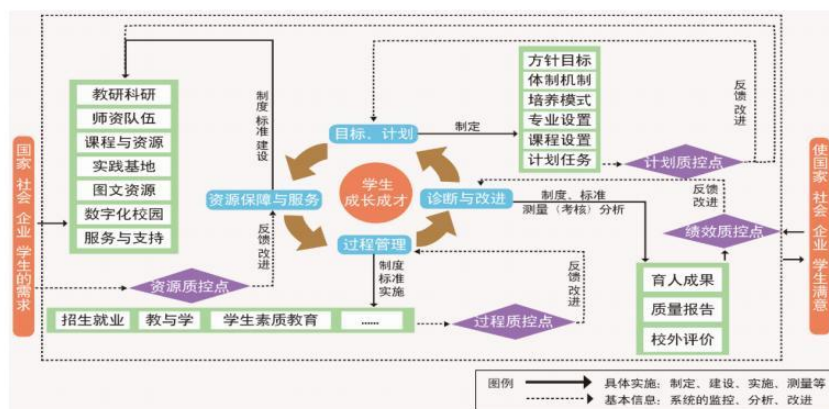


图7 学院质量管理与保证体系运行示意图

（一）学院层面的诊改运行

1. **建立基于数据分析的诊改与报告机制。**根据各部门职责明确年度工作目标和计划，确定完成标准，建立影响质量因素的动态图示。按照“基于事实的决策方法”的质量管理原则，将工作过程中产生的信息数据，对照设定的工作标准和动态图示，进行各项工作现状的自主诊断与改进，定期撰写学院质量诊改报告，并根据诊断与改进情况，为后续工作目标及标准的调整提供参考依据。

2. **开展目标管理，重点促整改、抓落实。**按照PDCA循环管理模式，优化“目标、标准、制度（P）-运行（D）-诊断（C）-改进（A）”的质量提升机制。实行目标管理，强化教学部门及教师的工作绩效考核，将部门、教师绩效考核与质量保证工作有机衔接，建立激励机制，保障各项质量管理工作的落实。

（二）专业层面的诊改运行

各专业根据专业发展目标和标准，建立专业自我诊断和改进机制，运用信息平台数据，实时采集专业建设状态数据，监测专业目标完成情况，按照“专业建设目标—专业建设标准—计划—实施（—监测—分析—预

警-改进）——诊断—创新—提升”，每年进行一次质量诊改，动态调整，持续改进，不断改进专业建设质量，形成专业建设质量循环改进螺旋。专业建设诊改流程见图 8。

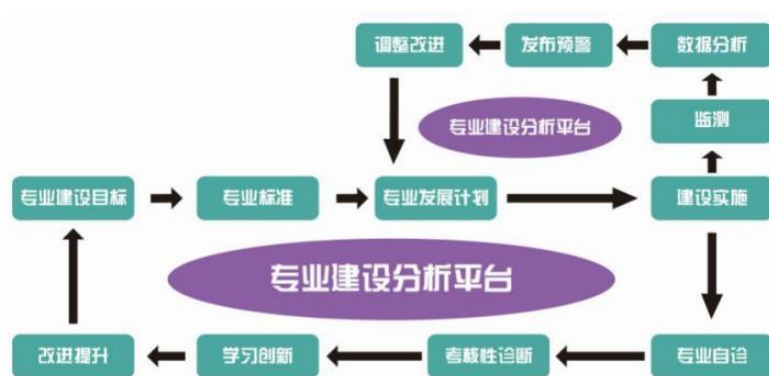


图 8 专业层面诊改流程示意图

（三）课程层面的诊改运行

成立课程研究与指导中心，全面负责全院的课程开发、调整、考核评价标准的制订，建立学院的课程品质保证机制，为教师个人学习、创新、改进提供咨询、指导和服务。课程团队依据学院、专业、课程层面系列标准，对教学主体的行为进行激励约束，以智慧教室、职教课程平台、实践教学条件等为教学支撑，建立 8 字循环质量监控评价体系，确定课程目标，制订相关课程标准，制订课程规划，组织实施，自我诊断、创新与提升，在实施过程中建立“实施-监测-预警-改进”实时动态环节，形成课程诊改报告。

课程建设诊改流程见图 9。

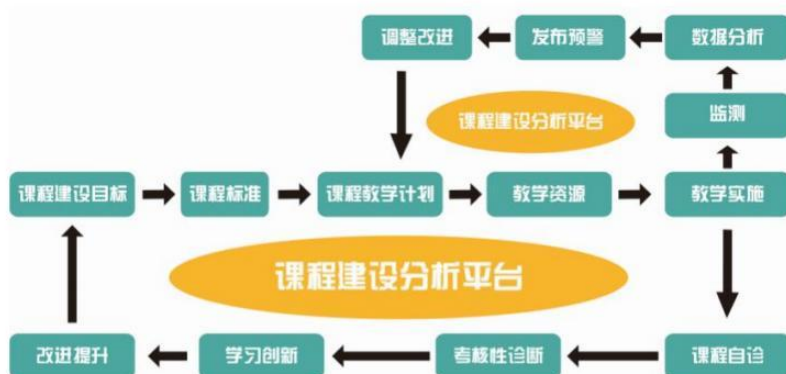


图9 课程层面诊改流程示意图

（四）教师层面的诊改运行

专任教师依据各项标准，借助数据平台，定期自主诊断，针对发现的问题自行整改，形成教师个人发展诊改报告。

教师发展中心建设教师专业发展资源平台，设置教师成长轨迹分析、教师教学基本能力分析、教师成长档案等模块，分析学院和各系部师资队伍现状。

人事处抽检复核，教师发展中心为教师个人学习、创新、改进提供咨询、指导和服务，持续提升师资水平。

教师层面诊改流程见图10。



图10 教师层面诊改流程示意图

（五）学生层面的诊改运行

1. 按照学生发展各项标准要求，学生自主对照平台数据，实时检测各项发展指标的运行状况，发现个人的不足并整改，形成学生个人发展质量诊改报告。

学院依托学生职业生涯规划研究与指导中心，成立辅导员、专业导师、职业生涯规划任课教师“三位一体”管理团队，强化理论研究、课程建设对学生职业生涯规划自主诊改的支撑作用，为学生个人学习、创新、诊改提供咨询、指导和服务。

学生层面诊改流程见图 11。

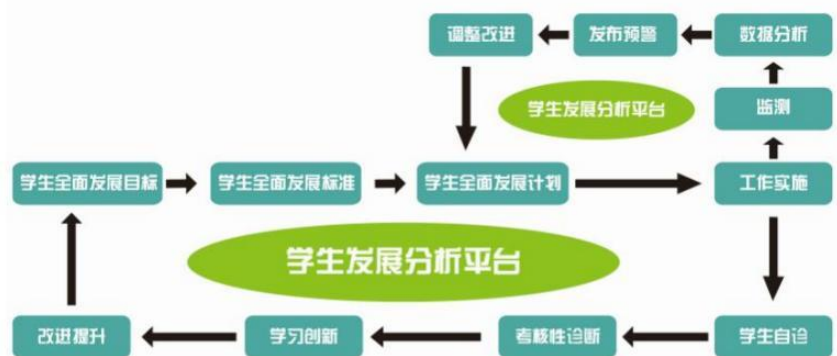


图 11 学生层面诊改流程示意图

2. 持续优化学生成长环境。建立家庭困难学生、残障学生、少数民族学生等特殊学生生活保障管理运行机制，为特殊学生群体提供必要的设施、人员、资金等保障。建立完善的心理健康教育工作机制，定期开展安全知识和心理健康教育宣传活动，密切关注、关爱特殊群体学生，优化学生的成长环境。

七、保障措施

（一）组织保障

成立学院质量管理与保证体系建设工作领导小组，负责总体设计、统筹协调、整体推进、督促落实。主要是确定学院质量管理与保证体系的整体设计；统一部署各建设阶段的工作任务；指导、推动、督促有关措施的组织落实；研究处理项目建设中遇到的重大问题。领导小组下设诊改工作办公室，设在教学中心。诊改领导小组下设“学院、专业、课程、教师、学生、信息化”工作小组，分别由学院办公室、教学中心、人事处、学生处负责人任工作小组组长。试点工作结束后，总结经验，在相关职能部门职责中融入诊改相关职责，形成常态质量保证体系组织机构。

组 长：郑德前 刘桂玉

副组长：丁文利

成 员：教学中心、质量控制中心等职能部门和各系（部）负责人

（二）制度保障

建立健全学院质量管理与保证体系建设的各项制度，制定和完善体系的优化提升、诊断与改进的实施运行、数据平台建设、质量文化建设等子项目的管理制度，确保诊改工作顺利推进。

（三）经费保障

学校内部质量保证体系建设与运行是事关学生成长成才和学校长远发展的重要战略任务，是一项综合性、复杂性、系统性和长期性的工程，为确保学校内部质量保证工作持续有效推进，学校在每年的年度预算中统筹安排诊改专项经费预算，用于诊改课题研究、体系建设、文化建设、平台开发与维护、诊改培训与交流等支持。

八、预期成效

1. 通过本项目的建设实施，学院内部质量管理与保证体系实现全面

覆盖并与国际标准接轨,诊断与改进机制运行良好;各职能层次的制度、标准健全,充分性、适宜性、有效性强;目标体系完善,重点突出、操作性强。

2. 高水平通过省教育厅复核,学院作为人才培养质量保证主体的意识显著增强,利益相关方对学院育人质量的满意度明显提升;学院质量文化建设持续深入,“人人重视质量、人人创造质量、人人享受质量”的质量文化氛围基本形成。

3. 信息化智能系统进一步完善,“大数据”服务教育教学工作的能力显著增强,学院教学运行管理信息化水平明显提升。

4. 学院内部质量保证体系诊断与改进工作成效显著,逐步实现发展性诊改,入选省级及以上高职院校典型案例,在兄弟院校间产生示范引领作用。

附: 山东科技职业学院内部质量保证体系诊断与改进工作责任分工一览表

山东科技职业学院内部质量保证体系诊断与改进工作责任分工一览表

项目	工作内容	责任牵头部门	完成时间
规划目标	学院“十三五”发展规划及各部门规划	办公室（宣传部）、学院各部门	2017.12
	学院专业发展规划	教学中心	2017.12
	学院课程发展规划	教学中心	2017.12
	学院教师发展规划	人事处	2017.12
	学院学生发展规划	学生工作处	2017.12
制定计划	学院年度工作计划	办公室（宣传部）	2017.12
	各部门年度工作计划	学院各部门	2017.12
	各专业、教研室年度工作计划	教学中心、各系部	2017.12
	教师个人年度工作计划	人事处、各系部	2017.12
标准体系	学院发展标准体系建设	办公室（宣传部）	2017.12
	专业与课程标准体系	教学中心	2017.12
	教师发展标准	人事处	2017.12
	学生发展标准	学生工作处	2017.12
制度建设	建立与诊改相适应的制度体系	学院各部门	2017.12
	各岗位工作职责与标准	学院各部门	2017.12
	质量报告等制度建设	教学中心、科研与质量控制中心、人事处（督导）等	2017.12
质量文化建设	塑造校园质量文化	办公室（宣传部）	2017.12
数据平台建设	建设诊改数据管理平台，实现平台与业务系统对接，数据即时采集、开放共享、智能化分析与可视化管理、具备监控、预警功能	教学中心	2018-2019
诊改运行（第一次）	学院层面诊改运行	办公室（宣传部）	2019.12
	专业层面诊改运行	教学中心	2019.12
	课程专业层面诊改运行	教学中心	2019.12
	教师层面诊改运行	人事处	2019.12

项目	工作内容	责任牵头部门	完成时间
	学生层面诊改运行	学生工作处	2019. 12
	2019 年学校人才培养质量年度报告	科研与质量控制中心	2019. 12
诊改运行 (第二次)	学院层面诊改运行	办公室(宣传部)	2020. 12
	专业层面诊改运行	教学中心	2020. 12
	课程专业层面诊改运行	教学中心	2020. 12
	教师层面诊改运行	人事处	2020. 12
	学生层面诊改运行	学生工作处	2020. 12
	2020 年学校人才培养质量年度报告	科研与质量控制中心	2020. 12
目标任务落实与反馈	年度目标任务执行报告	学院各部门	2020. 12
	未完成目标任务诊改表	学院各部门	2020. 12
省教育厅复核阶段	按照山东省教育厅统一安排执行, 接受省教育厅复核。		
总结提升阶段	根据省教育厅复核意见, 总结学院诊改工作, 制定全面提升学院质量管理工作计划并有效实施		

（二）现代职教课程推进工作实施方案

2014年，学院启动了基于混合式教学模式创新的现代职教课程改革探索与实践，教学改革与教师发展中心在广泛而深入地研究MOOC与SPOC、翻转课堂与混合式教学模式的基础上，经专家建议，学院领导提议，学院将现代职教课程模式解读为“线上、线下，职场化”，继而对相关支撑技术进行了系统的培训，对相关保障条件在兄弟部门的指导下，进一步创建完善，在相关专家指导下，课程开发从无到有，课程实施从探索到逐步上路。2014年学院制订的现代职教课程改革实施方案虽然在研究初期不尽完善，但在实践过程中，基本按方案框架要求，相关时间节点策划，按预期计划有序推进。基于此，对现代职教课程2015年的推进工作提出如下工作方案，请各教学部门、相关职能部门共同配合推进该项工作的深化与提升。

指导思想

以混合式教学模式基本理论为指导，以“线上、线下，职场化”为特征的现代职教课程开发与实施为核心，进一步提升教师的信息化教学设计与实施能力，完善多元化学习的平台与硬件保障支撑体系，进一步扩大课程开发的规模与数量，提升课程开发与实施质量，通过研究不同课程类型特征，强化对课程的差异化指导，加强对混合式教学的教改立项研究与推进，从而提升学院现代职教课程的资源质量与施教水平，进一步提炼学院信息化背景下的课程改革学院案例与学科案例，强化对外交流，扩大对外影响力，使现代职教课程按照三年预定计划，稳定推进并形成学院教学改革鲜明特色。

改革目标

进一步扩大该模式的课程开发与实施规模，使之到年末实现80%的课程按该模式授课（专业拓展课、选修课除外），使开发与实施数量达500门

以上；进一步加强对该模式的研究，使学院该领域的相关研究课题达到 7 个以上并顺利开展研究工作，同时基于研究提升课程水平，形成一批典型案例（学院案例与课程案例）；进一步完善对教师现代职教课程开发与实施的培训支持力度，创新混合式研修模式；进一步试点基于智能手机的在线学习探索，实施多元化泛在学习试点；召开学院现代职教课程改革论证研讨会，梳理存在问题，确定改革方向；进一步完善学院、系部、课程等相关现代职教课程考核评价体系；引导学生自主学习，使该模式能够被更多的同学接受，认同，使学院在该领域的改革走在全省乃至全国同类院校前列。

推进举措

组织做好现代职教课程的阶段性论证研讨工作

根据学院领导相关安排，在上半年完成对现代职教课程阶段性研讨与论证工作。学院组成相关人员组成的团队，对硬件保障、管理支持、技术支撑、开发指导、评价考核等方面进行较为系统的总结与梳理，形成阶段性成果报告及改进方向报告，同时提炼形成一批典型课改案例。

2. 持续推进教师信息化素养与能力提升工程，使更多教师能适合课程开发实施与提升要求

进一步促进和引导教师对于《翻转课堂教学法》、《教你如何做MOOC》等混合式教学模式在线课程的学习，提升教师的理念认同及能力提升工作。

构建基于课程开发、实施、管理与评价等方面在线课程资源，引导教师通过混合式研修，提升资源制作水平与技巧，确保课程质量提升。

进一步完善以教师发展基本理念指导下的小范围的教师工作坊、教学沙龙等活动形式，提升教师课程设计、管理、数据分析方面能力。

进一步推荐优秀教师，参加国内相关外出培训与研修，拓展教师的视

野，为树立标杆课程奠定基础。

进一步培植对现代职教课程有研究的教师，助力其组织教学沙龙或观摩交流等活动，扩大经验与成果的交流与分享，促进共同提升。

在研究混合式教学改革支架式学习、思维导图、多元评价、学习分析技术、微视频制作等相关理论基础上，持续推进相关学习与培训。

邀请相关信息化课程改革专家到校组织报告会，与教师召开面对面小规模研讨会，帮助教师进行提升。

3. 加强对现代职教课程的理论与探索

通过教学改革课题立项的方式，加强对学院层面推进提升现代职教课程的研究，包括相关支撑理论，基于课型特征的分类指导建议，相关评价及考核办法，相关制度配套等。同时协助指导相关现代职教课程模式的课程案例开展相关研究，发表相关的理论文章，对外通过交流提炼并输出学院的探索与实践经验，提升学院在此方面的知名度。

4. 基于数据分析，强化管理手段与模式的改变

基于平台大数据的分析，进一步探索大数据分析、学习分析技术，改进学院对现代职教课程的教师管理、学生学习管理、成绩与评价管理模式，从而形成学院教学管理能与之相适应的实践作法。

5. 进一步改善与完善多元化泛在学习的混合式平台支持体系

基于清华手机版教学平台的试点与探索，首先在部分课程中进行试点，继而在条件成熟时，推进多门课程的泛在式学习改革。

6. 进一步研究探索混合式学习环境的改造与提升

借鉴服装专业未来教室的理念，引导各系部或专业探索试点将信息化展示平台与职场化实战场所一体化设计，使在混合式教学场所中，可以更充分地进行平台展示、学生课业展示、真实项目实操、互动与评价交流。

7. 进一步推进职场化课业设计与改革，以此为切入点提升课程水平

进一步引导教师创新项目式、开放式、实战式为特征的职场化课业设计，提升学生的面对面实战水平，真正实现项目式教学改革探索，提升学生的自主学习能力与学习效果。

8. 构建新生混合式模式引入先导性在线研修模块，做好新生学习方向变革的入学教育

构建面向新生同学的教学平台在线课程，引入混合式教学、慕课、翻转课堂、SPOC 的相关理念与体验，使学生对之有较深刻的体验，利于后续教学改革。

9. 完善课程评价考核体系

进一步完善课程评价考核体系，从课程开发与课程实施两个维度，通过监控资源建设水平、在线活动设计与管理、面对面教学组织、教学效果等方面，构建起较完善的课程评价体系。

10. 对课程进行分类指导

出台相关分类指导的办法，帮助基础好的课程树立课程标杆，帮助有差距的课程实现持续提升。持续关注两类课程的建设工作。

11. 定期做好师生意见的收集与调研

结合课程开发与实施的不同阶段，定期做好师生意见的收集与整理研究。关注问题的不断改进。

12. 关注与现代职教课程相关的教与学相关配套管理问题的调研

与相关职能部门共同开展对类似于自习管理模式与现代职教课程的适应度，课时整体安排及课表安排与现代职教课程模式的适应度等方面的调研，建议相关部门牵头完成相应的配套管理的调整。

13. 注重梳理与总结，打造学院现代职教课程模式特色

教学改革与教师发展中心，要基于对信息化教学、混合式模式整体研究的基础，提炼学院的典型做法，形成相关案例，同时加强对外宣传，使

学院在此方面的改革效果能够得到提升与提炼。

14. 加强相关职能部门之间沟通与协调机制建设，更好解决相关问题

教学改革与教师发展中心、教学中心、实验与信息中心、团委学生处、基础部等部门要紧密协作，围绕现代职教课程模式改革存在突出问题，打破条框限制，共同做好工作，促进问题解决。

四、其他方面

鉴于学院现代职教课程模式创新仍在探索期，上述相关工作虽绝大多数项目已渗透到相关工作，但在实施过程中仍不免会受到方方面面影响，将在实施过程中动态调整。

（三）山东科技职业学院现代职教课程管理评价办法

第一章 总 则

第一条 为推动信息技术与教育教学的深度融合，进一步加强我院现代职教课程资源的建设和应用，促进教学内容、方法、模式和教学管理体制机制改革，根据《教育部关于加强高等学校在线开放课程建设应用与管理的意见》（教高〔2015〕3号），特制定本办法。

第二条 现代职教课程建设以提高教学质量为核心，以更新教育教学观念为先导，以丰富教学内容为目标，加快推进“以学生为中心”的教学模式改革，提倡混合式教学，增强教学吸引力，激发学习者的学习积极性和自主性，深化教育教学综合改革。

第三条 现代职教课程是指我院现代职教课程平台上的校内在线开发课程。

第二章 课程建设规范

第四条 大力推进建设符合教育规律、思想政治工作规律、学生成长规律以及学生思想特点和发展需求的现代职教课程资源，以立德树人为根本，以社会主义核心价值观为引领，将思想政治工作和价值引领贯穿教育教学全过程。课程内容不存在政治性、思想性、科学性和规范性问题，不得违反国家与学校有关安全、保密的规定。

第五条 应结合实际教学需要，以服务课程教与学为重点，以课程资源的系统性、完整性为基本要求，以资源丰富、开放共享为根本目标，注重课程资源的适用性和易用性。

第六条 现代职教课程首先应做好课程的整体教学设计，以知识点为基础组织教学环节。课程内容要涵盖课程相应领域的基本知识、基本概念、基本原理、基本方法、基本技能、典型案例、综合应用、前沿专题、热点问题等，具有科学性、系统性、先进性和针对性等特征。

第七条 课程资源应包括按照知识点提供的视频、课程介绍、课程标准、授课计划、教学进程、试题库、演示文稿、重点难点指导、作业、参考资料目录、案例库、专题讲座库、素材资源库等。

第八条 鼓励开展题库建设，应用于作业布置和在线考试，考试题包括判断、选择等客观题，要求包含适当比例的主观题。

第九条 现代课程建设实行项目负责人制，主要负责课程立项、建设、发布、运营、维护以及课程团队建设。

第十条 课程负责人须结合现代职教课程平台和课堂教学，在校内积极开展线上、线下相结合的课程教学模式改革。课程负责人应确保现代职教课程的正常运行，并对学习者的学习状态数据、网络讨论参与情况及学生反馈情况进行分析，加强教学模式改革，提高现代职教课程教学质量。

第十一条 现代职教课程负责人定期对课程进行维护，更新教学内容、优化教学与考核方式。使用现代职教课程平台的授课教师须做好网上答疑、作业批改等工作。

第三章 建设管理与评价

第十二条 第一次申请立项建设的现代职教课程，试运行1学期，学期结束后，学校组织立项的现代职教课程验收。验收通过，方可进入正式实施。

第十三条 引入课程竞争机制，打破既有的僵化局面，重新激发课程建设的动力。实施一门课程可开发多门次平台课程的机制，打破一门课程只开发一门平台课的状态，最大潜力发挥教师的积极性，打造个性化的平台课程。

第十四条 学校每学期择优立项建设一批校级优质现代职教课程，由课程负责人申请，经所在系部审核通过后提交教学中心，教学中心组织校内外专家对申报课程进行评审立项。立项的校级优质现代职教课程学校给予

一定的资金支持，并优先推荐申报省级精品资源共享课。

第十五条 现代职教课程实施督导、院、系、三级管理体制。院督导组定期登录平台检查课程资源建设情况，并对存在的问题进行反馈。院级层面每周以系部为单位进行宏观数据分析和反馈，对于数据偏离正常值较大的系部，相关系部要做出具体原因分析，拿出整改措施。各系部对平台课程要持续进行动态检测和管理，每周将发现的异常情况及时反馈到课程负责人及相关教师，每周形成现代职教课程异常情况记录。

第十六条 现代职教课程实施分级评价。每个学期院督导组对每个系推荐的 6 门课程，实施评价，按评价分数对系部排名。全院按照系部排名分配各等级的名额至系部。课程分为特优、优秀、良好、合格和不合格五个等级。各系部要制定本系部的现代职教课程评价办法对本系的课程做出评价排名，根据学院分配的等级名额，做出课程等级划分。

第十七条 分层次加强师资培训。对于各系部课程排名后 1/5 的课程负责人和授课教师进行专项培训。学院组织教学督导、专家等对现代职教课程教学进行检查与指导，及时发现课程存在的问题并协助课程负责人予以解决，确保高质量的课程建设和课程教学。

（四）课业设计的评价办法

课业是教师根据学习领域课程计划中的学习情境设计的、学生在教师指导下自主完成的综合性学习任务。课业设计是否科学，课业评价是否合理、规范，直接影响到授课质量和效果，为提高教师课业设计水平，特制定课业设计的评价办法。

课业设计与评价原则

课程评价以发展学生能力为重点，并注重评价学生运用所学知识进行分析问题和解决实际问题的能力，结合平时学生表现，将学习的全过程纳入课业评价范围。对学生课业评价，既要关注学生知识与技能的理解和掌握，更要关注他们情感态度的形成和发展；既要关注学习学习的结果，更要关注他们在学习过程中的变化和发展，以科学的评价激发学生的学习热情，促进学生全面发展。

坚持能力培养原则。课业设计要坚持以培养学生能力目标。

坚持发展性原则。学习过程是发现和发展学生的潜能的过程，更好促进学生学习潜能的发展是评价重要原则。

坚持适用性原则。教学内容、手段、考核评价方法必须与学生的专业特点及产业特点相适应。

坚持动态性原则。高职课业评价方法应该是动态发展的，根据学生、专业等各方面的情况，每年都进行评价方法进行重新修订。

坚持学习过程评价与学习结果评价结合原则。高职教学课程标准 重视学生学习的过程，我们以培养学生学会学习为目标，因此评价不能忽视过程评价，要继承传统的评价方式，做到过程与结果并重。

坚持职业性原则。课业设计要考虑学生将来面向的职业岗位，课业设计内容尽量与职业岗位工作内容对接，培养学生的岗位职业能力。

课业设计的开放性原则。课业设计应培养学生创新能力与创新思维，

课业设计时应考虑课业成果多样性。

课业设计评价指标

课业设计评价指标

序号	课业设计评价项目	指标要求	评价分值	得分	备注
1	课业设计数量	按照每次课均要留有课业，项目型课业要与课程内容对应的课时相一致。每少一次扣 1 分。	30		
2	课业形式	课业形式尽量减少纯概念性、简答等直接从课本上抄到的作业。 项目任务型的课业设计，项目选择合理，来自行业企业真实项目，与岗位工作任务对接，能培养学生的相关专业能力得 20 分。教师根据企业项目案例设计的项目型作业，得 15 分。普通作业（如一般概念、思考题、习题等）得 10 分	20		
3	课业成果	1.学生课业成果为物化成果如产品、项目设计报告等，且质量符合课业设计要求的，得 20 分。质量不完全符合课业设计要求的酌减。 2.学生课业成果为非物化成果，根据完成质量情况得 0-15 分。	20		
4	课业设计合理性	针对培养学生的能力设计课业。课业设计是在充分学情分析的基础上做出的，能发挥学生自身的潜能。课业设计开放性较好，课业成果不唯一，培养学生创造性思	15		

		维，得分 20 分，不完全符合上述要求的，酌情扣分。			
5	课业设计评价	教师能根据课业设计的要求准确地给出评价成绩，评价及时且评语准确，且评价主体多元化，学生或小组长等参与评价，评价观测点全面，既考虑成果又考查过程，得 10 分。若未进行评价或评价不及时，根据实际情况扣 1-10 分。	10		
6	课业完成组织形式	1.通过小组协作完成的课业，不仅能培养学生的专业能力，又能培养学生的自我管理能力、合作能力、沟通能力等职业核心能力，得 5 分。 2.同学个人完成的作业。得 1-4 分	5		