

陕西铁路工程职业技术学院内部质量保证体系自我诊断报告

学校名称：陕西铁路工程职业技术学院

一、学校诊改工作概述

（一）学院简介与质量方针

学院历经教育部水平评估，新校区和国家骨干院校建设，2017年、2018年先后立项为国家优质院校和陕西省“一流学院”建设培育单位。学院坚持依托铁路行业办学，突出铁路特色育人，秉承“质量立校、人才兴校、专业强校、特色名校”的办学方针，紧紧围绕全面提升人才培养质量这一目标，确立了“人人为质量负责，事事为质量奠基”的质量方针，形成了“紧随铁路，专业集群发展；根植铁路，产教深度融合；奉献铁路，弘扬铁军精神”的鲜明办学特色。

（二）质量保证体系建设与运行

2016年5月，我院被确定为内部质量保证体系诊断与改进工作试点单位，紧紧围绕“十三五”教育事业发展规划的落实、落地和落细，结合学院日常工作，承担的教育部创新发展行动计划80个（子）项目任务和陕西省追赶超越、双一流建设任务，构建了“五纵五横一平台、质量文化纵横贯穿”的内部质量保证体系。2016-2018年，经历了学习研讨、深化认识和全员参与三个阶段，开展了两轮诊改。

1. 聚焦目标标准，落实主体责任

以目标细化落地，标准支撑目标为出发点，紧紧围绕学院“十三五”教育事业发展规划确定的“省内示范、行业领先、国内一流、国际知名”的建设目标，制定了9个专项规划、各专业建设规划和课程建设方案，细化了年度建设计划，印发了学院年度工作要点，签订部门年度目标责任书，明确了责任人和时间节点，教师和学生分别制定了三年发展规划，形成目标链。围绕建设与运行两个方面，制定了专业、课程建设标准和教师、学生个人发展标准，修订制度33个，制定制度127个；修订完善了《部门质量管理手册》和《部门常规工作手册》，编制了岗位工作标准，梳理了业务工作流程96项，已上线30项，形成了“管理有理念，岗位有目标，实施有标准，过程有控制，资源有保障，监测有改进”的六有工作机制。

强化过程监控，增加中期考核，激发内生动力，实施追赶超越。围绕学院事业发展的关键指标，以年度为诊改周期，依托大数据分析质量监控平台，从17个维度、118个质量监控点，采集分析数据，监控工作过程。加强学院考核和激励机制建设，落实三项机制，2017年调整部门考核内容、比重和干部考核指标，实施追赶超越季度考核，2018年增加部门中期考核，下半年部门建设任务细化

至月，落实到人。2017年建设任务目标达成度为97.52%，截至11月，2018年建设任务目标任务完成率达到95.80%，“十三五”建设规划任务总目标达成度为58.45%。

2. 聚焦专业发展，构建“4861”专业质量保证体系

依据学院专业建设规划，确立了院级一般、院级特色、省级一流、国家骨干的四级专业建设目标，各专业编写了建设规划，落实了年度任务。制定了专业建设标准，优化专业建设与运行八类标准（建设方案、师资配置、实训条件、教学资源、人才培养方案、教学实施、教学文件、规章制度），从六项维度（人才培养模式改革、课程建设与教学改革、师资队伍建设、实训条件优化、社会服务能力强化、教学管理水平提升）持续改进，每个专业至少突出一项优势或特色。

围绕专业年度建设目标任务，以年度为诊改周期，利用大数据分析质量监控平台，从10个维度设定31个质量监控点，建立了两级预警机制，采集、分析专业建设运行数据，监测专业建设运行状态。

3. 聚焦课程建设，构建“四个三”课程质量保证体系

学院制定了课程建设规划，各课程制定了建设方案和年度建设目标。针对A、B、C三类课程，确立精品在线开放课程（国家级、省级、院级）和教改课程（省级、院级、系级）两类三级建设目标，教改课程突出“项目化教学、混合式教学和考核方式改革”三种类型，围绕课前、课中、课后三个环节制定了建设标准、课程标准、教学规范等。

课程层面以年度为诊改周期，从6个维度设计了22个质量监控点；具体课程以学期为诊改周期，聚焦课堂教学，逐渐实现课堂移动教学助手全覆盖；借助顶岗实习云管理系统，实现了实时交互、全程监控和预警，及时发布预警并处理。

4. 聚焦教师发展，构建四阶段教师成长路径

制定了师资队伍建设和年度建设计划，设置了新手、胜任、成熟和专家四个成长阶段的发展标准。教师从基本发展、教学与教研、科研与社会服务、学生教育与管理等四个方面制定三年发展规划和学期发展计划，依托编制的《教师发展手册》，记录教师个人发展轨迹，及时分析不足、改进提升。

师资队伍建设和教师个人发展以学期为诊改周期。围绕师资年度建设和教师学期发展计划，设计了62个质量监控点，对其中24个关键指标进行预警。

5. 聚焦学生成长，构建“动车型”学生发展模型

制定了育人规划和年度工作计划，印发了学生发展标准。学生围绕专业人才培养目标，从思想道德素质、科学文化素质、身体心理素质和成长性素质等四个方面制定了三年发展总体规划和学期个人发展计划，依托编制的《学生发展手册》，记录学生个人成长轨迹，及时分析不足、改进提升。

学生工作及学生个人发展以学期为诊改周期。学生工作设计了53个质量监控点，学生个人发展设计了23个质量监控点。依托大数据分析质量监控平台，呈现学生发展态势，分析查找差距，推动学生及时自我调整与改进。

（三）聚焦数据支撑，构建大数据分析质量监控平台

制定了信息化建设专项规划、数据平台建设方案和年度工作计划，校园网实现了有线无线一体化认证。建立了 42 个业务管理系统，搭建了数据交换平台，构建了共享数据中心、统一身份认证平台和统一信息门户平台，消除了信息孤岛，实现了一站式访问，提供个性化信息展示和移动式信息查询。建立了校园移动 APP 和一站式网上办事大厅。

建立了学院大数据分析质量监控平台，实现了学院、专业、课程、教师、学生多维度画像、数据分析及监控预警。

（四）聚焦持续运行，建立诊改长效机制

各层面建立了以 8 字质量改进螺旋为运行单元的诊改工作机制，学院出台了《追赶超越季度考核办法》等激励考核制度，各层面制定了诊改实施方案、诊改运行制度等文件 20 多个，保证了诊改的有效运行。

每年初，学院印发工作要点，与各部门签订目标责任书，明确了各方工作目标与标准。年中，依托大数据分析和质量监控平台，结合学院、教务处、系部三级教学巡查和学院、质量管理中心、系部三级教学督导，推动教学工作，发现问题及时纠偏。年末，与教育部质量年度报告相结合，形成教师（学生）个人，部门、专业、课程和学院三级质量发布制度，建立部门、科室（教研室）、个人三级考核制度。

（五）诊改成效与主要问题

1. 诊改成效

通过两年的体系建设和运行实施，学院各层面建立了环环相扣的目标链和标准链，夯实了各层级的质量主体责任；建立了诊改运行制度，完善了学院激励考核机制，推动层面质量改进螺旋的持续运行，重点工作不断突破：陕西省省属高校追赶超越两次排名分获第二、第三；学院为省一流学院建设培育单位，立项建设一流专业 16 个；陕西省推荐参评国家级精品在线开放课程 15 门；获 2018 年国家级教学成果 5 项（主持 2 项，参与 3 项）；与 13 个企业共建现代学徒制班 21 个，828 名学生；在肯尼亚设立陕铁院培训中心；成立“陕铁院萨马拉交通学院”；2018 年学院入选全国高职院校国际影响力 50 强。

2. 主要问题

存在的主要问题：有些标准的量化程度和量化的科学性需进一步加强；新建绩效考核系统有待进一步优化；诊改运行的相关制度还需进一步完善。

改进措施：一是组织相关人员深化对管理理论、方式、手段、工具的培训学习，加强院校、企业调研，进一步学习教育部、行业相关标准文件，加强实践探索；二是加快推进绩效考核系统的建设与应用，完善部门和职工考核办法和绩效分配办法，加强过程性考核，进一步优化考核指标体系；三是进一步梳理和完善诊改相关制度，加强制度的精细化设计，形成诊改长效机制体系。

二、学校自我诊断参考表

诊断项目	诊断内容	诊断结论	拟采取的改进措施
“两链” 打造	<p>1. 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，目标是否上下衔接成链。</p> <p>2. 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。</p> <p>3. 课程建设设计（规）划目标、标准是否与专业建设规划契合，是否与自身基础适切。</p> <p>4. 教师个人发展目标确定是否与学校师资队伍建设规划及专业建设规划等相关要求相适切。教师是否制定有个人发展计划及与之相应的目标与标准。</p> <p>5. 学生个人发展目标确定是否与学校人才培养要求相适切。是否建立指导学生设计学业生涯规划的制度。学生是否制定有个人发展计划及与之相应的目标与标准。</p>	<p>1. 目标达成情况</p> <p>(1) 以学院“十三五”教育事业发展规划为依据，制定了专业、课程和师资队伍建设等9个专项规划，分年度进行任务分解，明确了实施部门及责任人，保证了任务的层层落实。</p> <p>(2) 专业建设规划依据学院十三五规划，并结合创新发展行动计划、陕西省双一流建设任务编制，构建了四级建设目标，细化发展目标任务。各专业对接学院专业建设规划，结合深入调研和自身实际，制定建设规划，细化年度工作任务，形成专业建设目标链。从专业建设和教学运行两方面，梳理制度文件78项，依据创新发展行动计划骨干专业、陕西省一流专业建设标准，完善了专业建设标准链。</p> <p>(3) 课程建设规划依据学院总规划和专业建设规划编制，构建了“两类三级”课程建设目标。各课程结合自身基础，确定建设目标，对接专业人才培养方案要求，制定课程建设方案，细化分解年度建设目标任务，完善课程标准。先后出台精品在线开放课程评选办法、教师教学工作规范、课堂移动教学助手使用考核办法等文件，全面推进课程建设和教学实施。</p> <p>(4) 教师个人结合学院、系部和专业三级师资队伍建设规划和专业、课程建设规划，制定了个人发展规划和学期发展计划。制定了教师发展标准，从教师准入、师德师风等六个方面形成了教师层面的标准链，师资队伍建设和教师个人成长目标清晰，标准明确。</p> <p>(5) 学院制定了育人规划和学生发展标准，学生结合专业人才培养目标要求，制定个人三年发展规划和学期个人发展计划，细化了个人发展目标与标准。出台了学生个人发展规划教育指导意见等制度，帮助指导学生进行职业生涯规划设计。</p> <p>2. 存在的主要问题及原因分析</p> <p>有些标准的量化程度和量化的科学性需进一步加强。</p>	<p>组织相关人员深化对管理理论、方式、手段、工具的培训学习，加强院校、企业调研，学习贯彻教育部、行业相关标准文件，加强实践探索。</p>

<p>“螺旋”建立</p>	<p>学校层面</p>	<p>1. 学校是否建有规划和年度目标任务分解、实施、诊断、改进的诊改运行制度。实施过程是否有监测预警和改进机制，方法与手段是否便捷可操作。</p> <p>2. 学校机构职责是否明确，是否建立岗位工作标准和自我诊改制度，执行是否到位。</p> <p>3. 诊断结论是否依据数据和事实获得，改进措施是否有针对性，诊改报告陈述是否明确具体。</p>	<p>1. 目标达成情况</p> <p>(1) 建立以年为周期的诊改工作机制，依据学院规划进行年度任务分解，印发学院年度工作要点，各部门签订目标责任书，工作细化到月，遵循“8”字质量改进螺旋实施诊改工作。从17个维度，设计了118个质控点，建立网上办事大厅，推出教工请假等30个办事务，实现了过程监测预警。</p> <p>(2) 学院33个部门均编制了质量管理手册和岗位工作标准，建有“六有”工作机制，制定追赶超越考核和干部鼓励激励、容错纠错、能上能下等激励机制，完善了质量监控体系，保障制度有效运行。同时，2018年增加部门中期考核。完成诊改制度的顶层设计，修订制度33个，制定制度127个，建立了周期性诊改机制并有效运行。</p> <p>(3) 以业务系统数据为支撑，进行学院多维度画像，全方位监测工作状态，通过纵横向对比分析，查找问题和不足。学院各部门依据平台数据和事实完成自我诊断报告，改进的机制和措施有效。</p> <p>2. 存在的主要问题及原因分析</p> <p>(1) 由于部分建设任务需持续推进、定性目标较多、量化难度较大，且新建绩效考核系统有待进一步优化，导致全面推进考核性诊改工作进度较慢。</p> <p>(2) 诊改工作处于试点阶段，学院诊改制度还不够完善。</p>	<p>1. 进一步加强对建设任务的细化和量化，加快推进绩效考核系统的建设与应用，完善部门、职工考核办法和绩效分配办法。</p> <p>2. 进一步梳理和完善诊改相关制度，加强制度的精细化设计。</p>
---------------	-------------	--	---	--

	专业层面	<p>1. 学校是否建立 8 字形质量诊改螺旋的专业诊改运行制度。</p> <p>2. 现有专业是否都按运行制度实施诊改。</p> <p>3. 诊断结论是否依据数据和事实,是否对照目标标准,分析目标达成度,获得动因。改进措施是否有针对性。诊改报告陈述是否明确具体。</p>	<p>1. 目标达成情况</p> <p>(1) 学院制订了《专业诊改实施方案》和《专业层面诊改工作管理办法》等制度,建立了以年为周期,8 字质量改进螺旋为运行单元的专业诊改制度。完善教学工作委员会工作机制,构建多部门协同工作机制,强化专业责任主体。年初结合上一年诊改情况,修订本年度目标任务;利用学院大数据分析 with 质量监控平台,结合期初、期中、期末三阶段和学院、教务处、系部三级巡查,实时监测专业建设过程,及时发现问题并改进;年末对专业建设和诊改成效进行量化考核。</p> <p>(2) 现有专业全部按照诊改方案和相关制度,围绕年度建设目标标准开展诊改工作,注重强化过程监控,不断改进提升。</p> <p>(3) 从专业建设内容和教学运行管理出发,分 10 个方面确定 71 个诊断指标,对接相关业务系统采集数据,实施监测预警。基于数据分析,撰写自诊报告,总结上一循环发现问题的改进成效和年度目标任务达成情况,2018 年,36 个专业年度目标任务平均完成率为 84.85%,针对问题,分析原因,制定改进措施有效。</p> <p>2. 存在的主要问题及原因分析:</p> <p>(1) 专业建设的过程数据较少,实时预警数据总体偏少。</p> <p>(2) 专业考核方法有待进一步完善。</p>	<p>1. 将专业建设纳入绩效考核系统,采取定性与定量分析相结合,平台数据和事实相结合,专业建设细化到月,定期对专业建设重点过程进行监控。</p> <p>2. 进一步完善专业建设成效年度考核评价办法,科学合理设置考核指标和权重比例,引导专业突出特色、内涵发展。</p>
--	------	--	--	--

课程层面	<p>1. 学校是否建立 8 字形质量改进螺旋的课程诊改运行制度。</p> <p>2. 现设课程是否都按运行制度实施诊改。</p> <p>3. 诊断结论是否依据数据和事实,是否对照目标标准,分析目标达成度,获得动因。改进措施是否有针对性。诊改报告陈述是否明确具体。</p>	<p>1. 目标达成情况</p> <p>(1) 制定《课程诊改实施方案》和《课程层面诊改工作管理办法》等制度,确立了以 8 字质量改进螺旋为诊改运行单元,建立课程层面以年,各课程以学期为周期的诊改机制。利用课堂移动教学助手和习讯云实习平台,围绕课前、课中、课后实时记录课堂教学轨迹,从资源丰富度、课堂活跃度、教学满意度等维度进行课堂教学质量监控,通过教学资源应用,推进课程建设,及时改进教学内容方法。</p> <p>(2) 现开设课程全部按照诊改方案和相关制度,围绕年度建设任务标准开展诊改工作,强化过程监控,不断诊断改进。</p> <p>(3) 从课程建设和教学运行两个方面,利用学院大数据分析 with 质量监控平台,从 6 个维度设计了 35 项指标、22 个质量监控点,对课程建设情况进行数据分析,依据标准对照目标任务进行诊断,基于平台数据和事实撰写课程建设自诊报告,2018 年,课程建设共设定目标任务 33 项,完成 27 项,目标达成度为 81.82%,针对问题,制定的改进机制和措施有效。</p> <p>2. 存在的主要问题及原因分析</p> <p>(1) 课堂移动教学助手覆盖了 90% 以上的课程,但课程间的使用程度不一。</p> <p>(2) 课堂教学监控的手段、方式还有待于进一步挖掘和强化。</p>	<p>1. 进一步优化软硬件环境,为课堂移动教学助手的使用创造良好条件;进一步完善课堂移动教学助手的使用标准,利用平台监控好教学组织情况,将教师使用情况纳入部门年度考核。</p> <p>2. 基于学院标准化考场的软硬件设施,建立线上线下相结合的教学督导听课监控体系,建立质量诉求 135 信息反馈处理机制,增强教学质量监控的实效性。</p>
------	--	--	--

	教师 层 面	<p>1. 学校是否建立 8 字形质量改进螺旋的教师诊改运行制度。</p> <p>2. 所有教师是否按运行制度实施诊改。</p> <p>3. 诊断结论是否对照自设目标，依据自身所获绩效，分析差距和动因，诊改报告陈述是否明确具体。</p> <p>4. 教师在自我诊改过程中是否有获得感。</p>	<p>1. 目标达成情况</p> <p>(1) 建立了教师层面 8 字形质量改进螺旋，先后出台了《教师层面诊改实施方案》和《关于促进教师发展常态化诊改的实施办法》等制度，保证了教师层面诊改工作的有效运行。同时完善了教师发展激励与考核机制，将教师个人诊断与改进效果应用到职称晋升、年度考核和评优评先中，推动了教师不断自我改进和发展。</p> <p>(2) 所有教师按照教师层面诊改制度，以学期为周期开展诊改工作，按照学院和专业的师资规划，结合个人实际，制定了三年发展规划，明确了个人发展标准。教师每学期初制定个人发展计划并付诸实施，学期末分析目标达成情况，寻找差距，以问题为导向开展诊断改进，并完成个人自诊报告。利用《教师发展手册》，实时记录教师个人成长轨迹。</p> <p>(3) 依托教师画像，实时监测预警，及时指导教师改进，围绕师资队伍建设和教师个人发展设计了 62 个质控点，并对其中 24 个关键指标设定了目标值、标准值和预警值，依托校本数据平台，实时呈现教师在基本发展、教学与教研、科研与社会服务和学生教育与管理等四个方面的发展态势，通过教师间的多维度对比和信息预警，促进教师不断寻找差距，及时改进提升。</p> <p>(4) 通过诊改，教师质量主体意识进一步提升，主动关注个人发展绩效，及时改进成效显著，获得感明显增强。</p> <p>2. 存在的主要问题及原因分析</p> <p>(1) 教师发展外部干预机制和激励机制基本形成，但还需进一步完善。</p> <p>(2) 由于业务系统部分功能有限，教师层面有些数据还未实现源头实时采集，监测与预警略显滞后。同时由于校本数据平台刚刚启用，教师的发展轨迹变化体现还不足。</p> <p>(3) 教师个性化发展需求还无法全部满足，分层、分类培训机制尚不健全，培训精准性不够。</p>	<p>1. 进一步完善教师外部干预机制，推动绩效工资改革，不断完善已有的师资管理制度，充分发挥制度的引导作用，激发教师的群体动能。</p> <p>2. 进一步完善师资管理业务系统，实现数据的实时采集、及时预警，使教师明确发展目标，找准自身定位，找差距，补短板，调动个体潜能，提升综合素质。</p> <p>3. 逐步完善教师分层、分类培训机制，建立新手、胜任、成熟和专家型教师的各级各类培训，不断提升师资培养的精准度。</p>
--	--------------	--	---	--

学 生 层 面	<p>1. 学校是否建立8字形质量改进螺旋的学生诊改运行制度。</p> <p>2. 所有学生是否按运行制度实施诊改。</p> <p>3. 诊断结论是否依据数据和事实获得，诊断报告陈述是否明确具体。是否根据自身基础进行改进。</p>	<p>1. 目标达成情况</p> <p>(1) 建立了以学期为周期，以8字形质量改进螺旋为运行单元的诊改工作机制。出台了《学生层面诊断与改进实施方案》、《学生个人发展规划教育指导意见》、《全面推进落实学生自诊的实施办法》等制度，保证了学生诊改的有效运行。</p> <p>(2) 所有学生均按照运行制度实施诊改工作，均制定了个人三年发展规划和学期个人发展计划，明确了成长标准，依托大数据分析质量监控平台，实时呈现自身发展状态，分析不足，不断改进，推动学生不断发展。利用《学生发展手册》实时记录学生个人成长轨迹。</p> <p>(3) 围绕学生工作和学生个人发展，从学生思想道德素质、科学文化素质、身心素质等6个方面，设置76项质量监控点，依托学工、教务系统，实时采集学生状态数据，形成学生画像，通过学生间的多维度对比分析，促进学生查找差距，改进提升。每学期基于平台数据和事实，学生对目标达成度进行总结分析，针对问题制定的改进机制和措施有效。</p> <p>2. 存在的主要问题及原因分析</p> <p>(1) 学生综合素质部分指标难以量化。</p> <p>(2) 学生画像中的一些指标无法呈现，学生工作管理系统尚不完善，部分数据采集软硬件设施不够完善。</p> <p>(3) 学生自我诊断与改进激励措施不够完善。</p>	<p>1. 进一步优化对学生综合素质的考核和评价方式，对于难以定量的指标，尽量采用打分及扣分相结合的评定办法。</p> <p>2. 对学工系统进行二次开发，完善数据采集和实时预警功能，完善学生行为习惯、生活状态等数据采集软硬件设施的建设，完善学生画像。</p> <p>3. 完善学生管理激励机制，充分激发学生的内生动力，促进学生全面发展。</p>
------------------	---	---	---

文化 与 机制 引擎	<p>1. 学校领导对诊改的重视度与推进力度，师生员工接受诊改理念的广度和深度。</p> <p>2. 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。</p> <p>3. 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。</p>	<p>1. 目标达成情况</p> <p>(1) 学校建立质量保证体系诊断与改进工作委员会，由党委书记及院长担任主任，全面协调、统筹推进内部质量保证体系建设与运行工作；定期召开诊改专题会议，研究解决诊改中存在的问题；每年划拨专项建设经费 100 万元，保证体系建设经费到位；为每位教师配发了诊改书籍，编印了学习资料，组织各部门人员开展多轮次的校内外培训、学习和交流研讨活动，分层面组织开展诊改交流汇报会，提升广大师生对诊改的认知水平。</p> <p>(2) 学院出台了《处科级干部鼓励激励、容错纠错、能上能下实施办法》、《追赶超越季度考核办法》等考核激励制度。2017 年调整部门考核内容、比重和干部考核指标，实施追赶超越季度考核，2018 年增加部门中期考核，下半年部门建设任务细化至月，落实到人，各部门、师生员工质量主体意识不断强化。</p> <p>(3) 随着目标的不断落地，师生员工的工作目标与标准更加清晰，质量主体责任更加明确。随着制度的日益完善和质量意识的逐步提升，激发了各质量主体内生动力，常态化的自主保证人才培养质量的机制正在逐步形成，师生员工的满意度和获得感得到不断加强。</p> <p>2. 存在的主要问题及原因分析</p> <p>(1) 质量环境文化还需进一步加强。</p> <p>(2) 激励机制还需要进一步健全。</p>	<p>1. 以质量文化为主题加强学校广场、基地、连廊等场所的环境营造，构建铁路特色的现代大学质量文化，引导全体师生员工将个人的质量意识和质量目标融入到学院的质量目标和质量观念中，让广大师生在潜移默化中自觉以质量为标准。</p> <p>2. 进一步完善激励机制，充分调动广大职工的参与学院教育教学改革的积极性、主动性和创造性，服务学生成才、服务教师发展。</p>
---------------------	---	--	--

<p>智能化信息平台</p>	<p>1. 学校是否按智能化要求对平台建设进行了顶层设计，所设计的平台是否具有实时、常态化支撑学校诊改工作的功能。</p> <p>2. 学校是否按照顶层设计蓝图扎实推进平台建设。</p> <p>3. 学校在数据分析、应用方面开展的工作、取得的成效。</p>	<p>1. 目标达成情况</p> <p>(1) 制定了《信息化建设规划（2016-2020）》《信息化建设三年行动规划》等信息化建设规划，制定了《数据平台建设方案》，投资 3890 万元，建成了能够实时、常态化支撑诊改工作的信息化环境。</p> <p>(2) 按照信息化建设规划，先后完善了信息化建设公共基础环境，建成了 42 个管理应用系统，实现源头数据的实时采集，进行业务流程再造，建成一站式办事大厅和移动 APP，实现在线办理、在线监控、在线评价一站式服务。</p> <p>(3) 制定了信息规范、信息编码和数据交换标准，建立数据交换平台，构建共享数据中心，统一身份认证平台和统一信息门户平台，消除了信息孤岛，实现一站式访问，提供个性化信息展示和移动式信息查询。</p> <p>在数据融合的基础上，利用大数据技术，对学院、专业、课程、教师、学生五个层面进行立体化画像，实现数据的实时采集、动态监控，具有数据可视化、数据钻取、数据分析、数据预警和状态报告等功能，全面掌握学院人才培养质量状况，为诊改工作提供支撑。</p> <p>2. 存在的主要问题及原因分析</p> <p>(1) 大数据分析 with 质量监控平台功能需要完善细化。</p> <p>(2) 部分教师和管理人员信息化素养有待进一步提升。</p> <p>(3) 信息化建设规章制度建设有待进一步健全。</p>	<p>1. 继续深化平台功能开发，细化数据分析，完善平台预警机制，加强对五个层面的支撑。</p> <p>2. 开展信息化教学培训，改进教学方法、提高教学质量，组织信息化教学大赛，开展管理人员信息化培训，提高业务部门的信息化应用能力。</p> <p>3. 完善学院层面和业务层面的规章制度，健全体制机制，实现信息化建设和教学管理工作的有机结合，提升学院现代化治理能力。</p>
----------------	--	--	---

校长（签字）：

2018 年 11 月 28 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“拟改进措施”需突出针对性、注重可行性，建议在 200 字左右。