

# 内部质量保证体系建设专项规划

以《深化新时代教育评价改革总体方案》、《国务院办公厅关于加快医学教育创新发展的指导意见》（国办发〔2020〕34号）、《职业教育提质培优行动计划（2020—2023）年》、教育部“诊改”系列文件精神等为指导，以学校“十四五”事业发展规划为引领，以提高人才培养工作适应性、发展性、多样性和满意度为目标，按照“需求导向、自我保证、多元诊断、重在改进”的工作方针，结合学院实际，制定本规划。

## 一、“十三五”期间质量保证体系建设取得的主要成绩

“十三五”期间，学院初步建成内部质量保证体系架构并运行。教职员工逐步树立起服务需求、与时俱进的现代质量文化理念，目标、制度、标准体系初步建立，诊改体系初步运行，有效保证学院“十三五”目标实现和人才培养质量不断提高。

### （一）质量理念更新，现代管理理论水平提升

为使全员树立立足本位、创新发展的责任意识；树立服务需求、与时俱进的现代质量文化理念，学校积极响应“高等职业院校内部质量保证体系建设”系列文件精神，分批组织院领导、二级学院、职能部门负责人、专业负责人参加专题培训和学习交流 100 余人次，邀请全国诊改专委会专家和诊改试点院校专家等来校指导讲座 20 余人次，主持开展质量管理相关研究课题 3 项；组织编印《职业院校教学工作诊断与改进相关文件》，购置《内部质量保证体系建立与运行实务》、《高职院校质量保证体系诊断与改进-无锡职院实践案例》、江苏省和国家级质量年报等，发放供各层面学习参考，多举措夯实理论基础，

大力构建校园现代质量文化。

## **（二）目标分解落实与常态监测考核规范化**

在学院规划目标的“统领”下，各部门、二级学院（部）对学院发展规划、年度《党政工作要点》层层分解，科学制定各自《目标责任书》、“一页纸”，质控办依托质量管理平台进行常态监测、反馈。职能部门、二级学院对照发展目标，按照既定方案流程、标准和规章制度组织实施，结合期中、期末常规教学督查，教育现代化监测评估等，依托人才培养状态数据平台以及各类管理平台动态数据常态监测、采集、分析、自诊改进，按期发布《人才培养质量年度报告》、《适应社会需求能力评估报告》、《教育现代化建设监测报告》等，推动质量保证工作持续改进并形成良性循环。数据平台与系列质量报告一起形成了“以数据和事实说话”的教育质量常态监测体系框架。

## **（三）学校内控制度、标准体系持续优化**

组织部、办公室、质控办、信息中心先后牵头组织4轮制度流程梳理，对职能部门管控事项按照“机构职责-工作任务-相关制度、标准和流程”逻辑进行梳理，完善学校各项管理制度和办事（服务）流程。教务处牵头制定完善专业、课程建设和人才培养过程相关管理制度和标准；制定指导教师、学生制定个人发展计划的制度并实施。

## **（四）校级层面诊改与目标考核同步一体化实施**

学院制定《教学工作诊断与改进实施办法》并实施，规范常态化、周期性的教学工作诊改。逐年修订《职能部门、二级学院（部）年度综合考核实施办法》，通过规范管理和考核激励，激发各部门、二级学院（部）责任意识和工作活力，促进学院治理能力提升。新建质量管理平台，依托平台对校级目标分解、落实进行动态数据监测、采集、

分析和考核，初步建立起学院年度考核与部门、二级学院年度计划改进同步运行机制，有力保证规划目标的完成。

## **二、存在的问题**

### **（一）现代质量管理理念尚未全面武装**

组织现代质量管理理论培训不够系统和深入，参与培训人员主要集中在领导和中层干部，覆盖面不广；参与培训人员对质量管理理念认识有差异，在工作中践行现代质量管理理念和方法的能力参差不齐。

### **（二）规划分解执行未制度化**

尚未建立关于规划分解落实、监测反馈、目标修正的制度，学院重点项目建设对规划的支撑不足，非重点建设专业的建设方案没有明确的目标、任务、措施、预期效果，没有形成有效的规划目标执行链。

### **（三）制度建设未形成持续改进机制**

制度体系建设缺乏顶层设计，没有完善的制度建设机制，没有明确的制度建设任务，尚未建立数据采集与应用分析制度和毕业生跟踪评价反馈、用人单位评价、第三方参与评估的多元监测评估制度。

### **（四）立“标”、贯“标”能力不强**

尚未建立立“标”、贯“标”相关制度，部分人员标准意识不强、学习贯彻“标准”水平不高；标准不健全，未覆盖教育教学全过程，部分关键环节监测评价的标准、指标体系欠缺，标准建设未成制度化、规范化。

### **（五）督导监测工作有待深化**

校院两级督导组织的相对独立设置改革有待推进，督导工作指导思想 and 定位有待明晰，督导监测队伍的结构、专业性和晋升通道有待优化，督导职能的评估、监测、指导作用有待强化，督导监测方式的

发展性、多样性、开放性有待拓展。

### **三、“十四五”期间面临的机遇与挑战**

#### **(一) 国内教育质量保障体系发展**

中国高等教育评估才做了几十年。目前外部动力取决于政府部门的审核与评价，虽有一定成效，但这样的外部动力只是阶段性保障，建立常态化内部教学质量评价与保障才是根本。其次，第三方评价国际国内排名导致不少大学过分强调以学科导向建设的评价体系和重科研轻教学的办学理念，迫切要求对教育评价进行改革，使其回归教育人才培养基本职能。

#### **(二) 深化教育评价改革的时代要求**

习近平总书记在全国教育大会上指出：要深化教育体制改革，扭转不科学的教育评价导向，从根本上解决教育评价的指挥棒问题。2020年，中共中央先后出台《关于深化新时代教育督导体制机制改革的意见》、《深化新时代教育评价改革总体方案》，明确提出“加强和改进教育评估监测”，“建立健全校内外协同联动的诊断改进机制，加快构建学校内部质量保证体系”，抓实人才培养质量“最后一公里”。在《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》指导下，《中国教育现代化2035》提出：“要对接国家标准，立足学校办学定位，完善专业动态调整的制度和标准”，“变革教育治理方式，建设系统完备、科学规范、运行有效的教育管理体制和制度体系”。因此，要以《深化新时代教育评价改革总体方案》为契机，构建起符合学院发展定位的内部质量保证体系，抢占新时期发展的“制高点”，保证学院高质量发展。

### **（三）医学教育创新发展对质量保证的特殊要求**

世界医学发展的新要求、“健康中国”战略的新任务、疫情提出的新挑战，迫切要求医学教育要以新理念、新定位、新内涵、新医科，谋划新发展，在人才培养结构、培养质量、医药创新能力等方面快速提升，促使医学教育结构更加优化、管理体制机制更加科学高效。江苏省发布《关于加快推动医学教育创新发展的实施方案》要求：建立校内多元监测评估制度和校外用人单位反馈评价机制，开展医学人才培养全过程的第三方观察和评价，提高人才培养与社会需求的契合度。

## **四、“十四五”内部质量保证体系建设规划**

### **（一）指导思想与主要目标**

#### **1. 指导思想**

贯彻落实习近平总书记重要讲话和全国职业教育大会精神，以《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》《国务院职业教育改革实施方案》《高等职业院校内部质量保证体系诊断与改进指导方案》《江苏省高等职业院校内部质量保证体系诊断与改进工作方案》等文件精神为指导，遵循医药教育人才培养规律，围绕“立足江苏、面向基层、服务长三角”的办学理念，以学院“十四五”事业发展规划为引领，以提高人才培养工作适应性、发展性、多样性和满意度为目标，按照“需求导向、自我保证、多元诊断、重在改进”的工作方针，完善目标、标准和制度体系，不断健全系统、科学、持续改进的内部质量保证体系（简称“质保体系”），形成自律、自强的常态化诊断与改进（简称“诊改”）机制和质量文化，为实现“特色鲜明、行业一流、国内知名”的医药特色高水平高职院校提供保障。

## 2. 主要目标

建立健全内部质量保证体系及其诊断改进机制，健全质量核心制度，实现诊断改进工作常态化、规范化、制度化、信息化，并经“省诊改委”复核有效；先行先试行业企业参与学院专业认证制度、课程建设考核评价制度，形成高效的内部质量保证体系和校园质量文化。

### **（二）主要任务与举措**

#### 1. “双链”打造与实施

##### （1）学校层面

对照“健康中国战略”、行业和省市教育“十四五”规划，对学院发展目标进行SWOT分析（即内外部竞争态势分析），编制学院“十四五”事业发展规划，明确学院建设发展目标。各相关职能部门依据学院五年事业发展规划，做好专业建设、师资队伍建设、科技服务、学生素质教育等8个专项规划。各二级教学单位依据专项规划的目标，制定二级教学单位子规划，构建学校—专项—二级教学单位三级规划体系。将学院规划发展目标通过层层分解和压力传导，传递到专业、课程及教师层面，使目标上下衔接形成目标链。

以总目标为依据，进行年度任务分解，细化学校层面相关标准，作为衡量目标达成度的标尺和底线。同时，科学设置和划分部门职责，制定部门岗位工作标准，规范工作流程，优化内部治理结构，形成风险防控机制。

##### （2）专业层面

专业（群）根据各学院发展规划，以及国家或学校自定的指导专业建设标准，制定各自建设计划，按照标杆、品牌、特色等专业（群）发展定位，制定具体、可测的专业建设目标，细化专业层面目标与标准。

围绕专业建设目标及标准,编制专业人才培养方案,修订教学管理制度,规范人才培养过程,形成专业标准体系。

### (3) 课程层面

课程依据在专业人才培养中的定位和学院指导性课程建设标准制定该专业的课程建设计划,结合课程类别,明确建设目标,制定具体、可测可行的课程建设标准和课程(实习、见习、第二课堂)教学标准,并修订课程管理制度,形成课程层面目标与标准,教师据此编制课程授课计划。

### (4) 教师层面

完善修订教师发展和管理制度,结合绩效考核、名优遴选、职称晋升、岗位聘任等,编制学校师资队伍建设规划,制定明确、具体、可测的教师分类聘用、考核和发展标准,包括教师岗位聘用标准、职称评审资格标准、双师素质标准等等,引导教师职业发展。教师根据师资队伍建设规划、专业团队和个人发展目标等,制定个人发展规划,明确个人发展目标。

### (5) 学生层面

完善学生管理制度,按照多元成才观,从学生思想政治、职业文化、创新创业和身心健康四个维度建立学生充分发展标准和综合素质测评标准。学院建立学生个体发展指导制度,指导学生结合专业人才培养目标、素质教育要求及自身个性制定学生个人发展计划。

## 2. “双引擎”设计与驱动

不断健全制度体系,自我规范,建立学院自我发展机制,营造现代质量文化,实现由外部监管为主向以自我诊改为主的内外共治格局转变,保证诊改工作常态化。

### （1）建立完善质量核心制度

对接省综合考核要求，不断完善与内部质量保证体系相适应的学院《年度综合考核实施办法》，将考核结果与各部门奖励性绩效挂钩，并与干部个人综合考核相衔接，将考核工作与部门、二级学院日常工作及自我诊改相结合。建立校内专业认证制度、专业设置动态调整机制和高水平专业（群）建设遴选与评估办法，规范专业设置，分类指导促进专业建设诊改，将专业认证结果与专业设置、分类和专业诊改相结合。建立课程设置与开发管理办法，课程教学质量评价办法等，将课程评价与课程诊改有机结合。完善师生考评、培训、晋升等制度标准，引导师生自我诊改、自我激励、自我发展。制定完善《教学工作诊断与改进实施办法》，逐步规范各层面“8字形”螺旋运行节点的流程（标准），使质量制度系统、有效与可测可控。同时，建立由纪委主导的问责制度。

### （2）培育现代质量文化

现代质量文化是学院内部质保体系建设目标之一，也是全校师生员工自觉学习、更新理念、主动诊改的文化价值追求。通过强化制度、培育精神、建设内涵、激活行为的工作学习过程，递进达到质量知晓、质量认同及质量建构，使现代质量文化持续深入、全面渗透，内化为全体师生的价值观念和行为规范，形成“人人重视质量、人人创造质量、人人享受质量”的现代质量文化氛围。

## 3. 螺旋建立与运行

以智能化信息平台为支撑，按照“事前规划定标、事中监测预警及事后诊断改进”三步骤，形成“8字形”质量改进螺旋（见图1），促进各层面质量主体自立目标、自定标准、常态诊改。

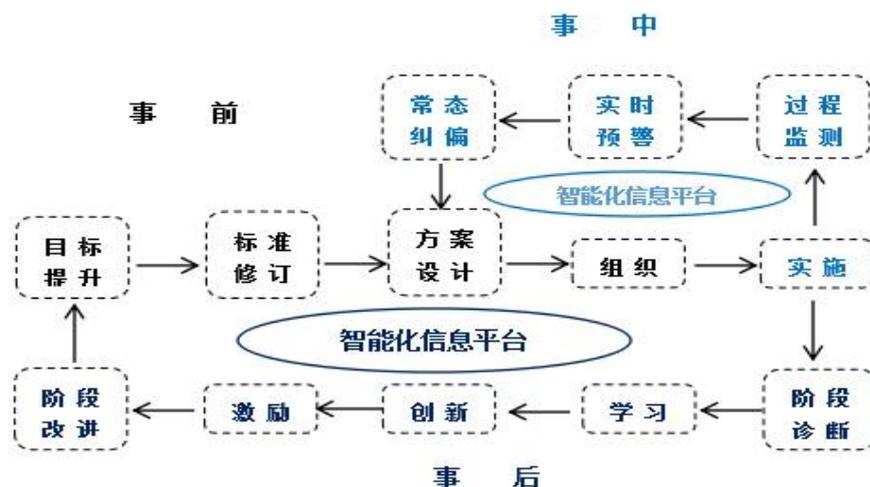


图1 “8”字质量改进螺旋“三步骤”示意图

### (1) 学校层面

通过《教学工作诊断与改进实施办法》，规范学校层面发展目标任务分解、实施、监测、诊改的流程（标准），各部门和二级教学单位根据“规定”制定各自《年度目标责任书》和“一页纸”，借助质量管理平台（嵌入一页纸管理流程），质控办按月对标监测预警；各单位每月自诊纠偏，年终对既定的年度工作目标完成情况，依据数据和事实，开展年度自诊改进，形成《年度质量报告》，并落实到下年度目标任务中，完成质量螺旋“三步骤”，实现发展目标、发展水平持续提升。（见图2）

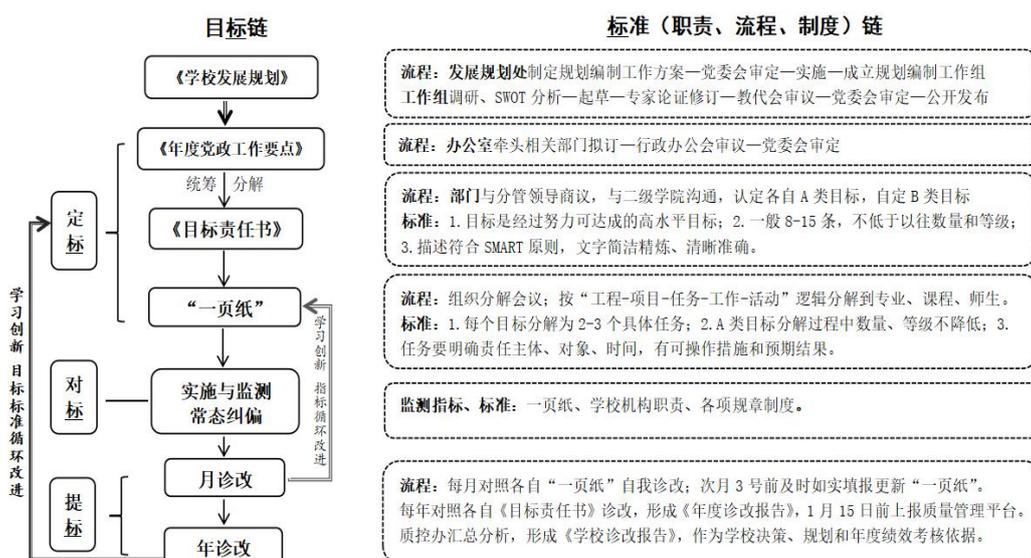


图2 学校层面“双螺旋”运行及流程标准

## （2）专业层面

各专业依据学院专业规划及标准，建立人才培养目标和专业（群）建设标准链，进一步优化人才培养方案，明确培养目标、培养规格与知识点、岗位技能点的对应关系，优化课程体系，修订课程及教学标准，有效支撑专业人才培养。依据学院质量管理平台（一页纸管理），每年更新专业建设状态数据，《专业建设方案》教务处审核后上传平台，以建设期为诊改周期，按年监测预警。专业（群）团队对建设任务完成进度与质量、专业人才培养过程持续修正、自诊改进，形成年终和建设期满《质量报告》。建立专业认证（专业建设期满考核）制度，以专业建设目标、标准作为专业认证考核的标准，结果作为专业设置、结构优化与动态调整的重要依据，将诊改和考核相结合。

## （3）课程层面

教务处依据专业（群）建设标准，分解细化落实到课程，形成《课程建设标准》。课程团队依据《专业人才培养方案》，分解细化落实到课程，形成《课程教学标准》。课程团队依据学院《课程建设标准》和本专业人才培养方案制定各自《课程建设计划》、《授课计划》。依托学院管理信息化平台，课程团队以两年为周期开展课程建设，对照课程建设任务的完成进度与质量常态纠偏、阶段改进，每年完成《课程质量报告》；任课教师按照授课计划实施课程教学，教学过程中常态纠偏、完成授课任务后及时诊改，完成《教学质量报告》。教务处、二级学院按年对课程建设进行监测预警，教研室按两周（或教学单元）对课程教学进行监测预警。建立课程建设期满考核制度，以课程建设目标、标准为考核标准，将课程诊改与过程建设考核相结合。完善课程教学质量评价制度，评价结果纳入教师个人考核、晋升指标。

#### （4）教师层面

人力资源处依据学校教师发展专项规划，逐级落实师资队伍建设工作，完善师资标准，指导教师结合学院师资队伍发展规划、师资标准、专业和教科研团队建设要求以及自身特点，科学制定个人发展规划；依托信息化平台，按年监测预警教师个人计划完成进度，对照其目标考核岗位聘期任务完成情况，每年形成《教师队伍建设质量报告》。教师对照个人发展目标和平台“智能画像”常态纠偏，年度自诊改进，形成个人《发展报告》，调整发展目标。

#### （5）学生层面

学工处建立促进学生充分发展的《学生综合素质培养实施方案》，确定学生综合素质标准。组织辅导员、专业教师等共同指导审核学生结合专业人才培养目标、学生综合素质标准及自身个性制定个人学习生涯规划、学期发展标准。依据学生管理平台，常态采集学生素质教育及成效数据，按月监测预警，学期结束组织学院学生综合考评。学生以既定目标和规划为导向进行学习、实践，依据平台个人“智能画像”常态自诊改进，学期结束完成《学期发展报告》，调整优化个人规划。

### （三）保障措施

#### 1. 组织保障

学院党委、行政亲自抓诊改工作，成立诊改工作领导小组（苏医高教〔2020〕2号），建立由分管校领导负责，有关职能部门牵头，二级学院（部）承担的组织体系。明确诊改牵头部门和诊改主体职责，统筹推进诊改工作。将诊改工作融入到学院日常工作中，结合部门本职工作建立质量保证体系，依据部门职责进行任务分解，纳入部门年度考核和干部任期考核。

## 2. 制度保障

完善质量核心制度，保证五层面的“三步骤”科学有效运行，将诊改工作与常规工作、考核工作相结合，激励并实现自我诊改，不断健全各层面自我约束、自我发展机制。

## 3. 经费保障

科学分析实现目标任务所需的资源条件，提供必要的人、财、物支持。在学院预算经费中，保证经费足额投入、合理使用，为目标任务完成提供保障。