

湖北城市建设职业技术学院

# 人才培养工作质量报告

二〇一三年十月



# 湖北城市建设职业技术学院

## 2012—2013 年人才培养工作质量报告

2012—2013 学年度，学院在教育部，省教育厅和省住房和城乡建设厅的正确领导下，根据学院制定的 2012—2013 年工作计划，以内涵建设为主线，以提高人才培养质量为目标，加强教学质量监控、保障教学运行秩序，全面推进制度建设、队伍建设和专业建设，促进了学院人才培养工作质量的不断提高。现将有关情况报告如下：

### 一、学院概况

湖北城市建设职业技术学院是 2002 年经湖北省人民政府批准独立设置的公办全日制普通高职院校，2011 年被授予湖北省省级示范性高职院校。学院占地面积 588 亩，总建筑面积 25.6 万平方米；现有在校生 10539 人，专任教师 350 人，兼职教师 304 人，2 个省级教学团队；学院共开设 36 个专业，其中高职高专省级重点专业 4 个，高职高专教育教学改革试点专业 2 个；建设了 2 门国家级精品课程，6 门省部级精品课程，24 门院级精品课程；建有各类实验实训室 98 个，校外实训基地 172 个，其中建筑工程技术全真模拟实训基地为国家级实训基地，建筑工程技术、建筑装饰技术、节能检测实训基地 3 个基地为省级高等职业教育实训基地。

### 二、明晰办学理念，找准办学定位

#### （一）办学指导思想

**学院的办学指导思想是：**以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，坚持社会主义办学方向，全面贯彻党的教育方针，坚持科学发展观，依法办学，科学管理，勇于创新；以服务为宗旨，以就业为导

向，全面推行素质教育，以面向建设行业的专业建设为重点，积极探索创新人才培养模式，培养面向生产、建设、管理、服务第一线需要的高技能人才；以高等职业教育为主体，协调发展岗位培训和国家职业资格认证；以质量求生存，以特色求发展，坚持校企合作、工学结合的办学模式，为湖北建设事业和全国建设类高等职业教育作出积极的贡献。

## **（二）办学定位**

**学院的办学定位是：**立足湖北，面向全国，主动适应人才市场需求和社会发展需要，服务地区经济建设；立足建筑行业，面向建设系统，以专科层次的全日制高等职业教育为主体，积极探索与本科院校合作办学新途径，与岗位培训和国家职业资格认证等非学历教育相结合；以土建类专业为龙头，以建设类专业为主体，管理、信息类等多专业交叉渗透、稳步发展；强化校企合作与工学结合的办学模式，把学院建设成为全国建设行业知名并在全国同类高职院校中起带头作用的示范性高等职业技术学院。

**目标定位：**把学院建设成为全国建设行业知名并在全国同类高职院校中起带头作用的省级示范性高等职业技术学院。

**类型定位：**教学培训型。

**层次定位：**高职教育、专科层次。

**专业定位：**形成以土建类专业为龙头，以建设类专业为主体，工程管理、信息管理和物流管理等专业交叉渗透、稳步发展的专业群。

**办学形式定位：**以专科层次的全日制高等职业教育为主体，岗位培训和国家职业资格认证等非学历教育相结合。

**服务面向定位：**立足湖北，面向全国；立足建设行业，服务社会

发展；立足施工现场，兼顾其他岗位。

**（三）办学理念：**“一强化，三面向”，即：强化校企合作和工学结合；面向市场设专业，面向岗位设课程，面向就业强化技能。

#### **（四）办学思路**

以科学发展观为指导，走内涵发展道路，适度扩大办学规模，实现规模、结构、质量、效益协调发展，全面提高教育教学质量；以教学为中心，突出学生实践能力培养；以专业建设为重点，着力打造特色专业、精品课程；以课程改革为核心，强化实际操作能力培养；以就业为导向，主动服务区域经济和社会发展需求；以教师为主导，优化师资队伍结构，强化师资队伍建设，提高师资队伍整体素质；以育人为本，德育为先，把立德树人作为根本任务，提高学生综合素质；以校企合作为依托，深化办学模式改革，构建建设类人才终身教育链。

#### **（五）办学模式**

学院不断进行办学模式的探索，形成了校企合作、工学结合的办学模式。

**校企合作：**学院紧密联系建设行业企业，牵头组建了湖北建设教育集团，与 42 家企业、院校、科研院所、行业协会签署了战略合作协议，与 35 家大中型企业共同组建了“湖北城市建设职业技术学院校企董事会”。本着建设主体多元化的原则，多渠道、多形式筹措资金，建设了院办实体、校内实训基地、校外实训基地等多种实施校企合作模式的教学基地，并依托教学基地开展了全方位的校企合作。

**工学结合：**积极推行与生产劳动和社会实践相结合的教学模式，把工学结合作为高等职业教育人才培养模式改革的重要切入点，以此推动课程设置、教学内容和教学方法的改革，加强专业建设。为实现

教学过程的实践性、开放性和职业性，学院通过工学结合，强化各实践性教学环节，全面提高学生的职业能力。

### **三、教师队伍建设**

#### **（一）教师队伍建设的主要任务**

以高等职业教育对教师队伍的要求为标准，以全面提高师资队伍素质为目标，以专业梯队建设为核心，以提高教师学历层次、培养教师实践能力和优化教师队伍结构为重点，着力于专业带头人和骨干教师队伍的培养，建立有利于优秀人才脱颖而出的竞争激励机制，力争经过努力，建设一支数量充足、结构合理、专兼结合、素质优良、特色鲜明、适应高等职业教育需要的教师队伍。

##### **1. 进一步加强了师德师风建设**

牢牢把握“育人为本、德育为先”理念，强化师德教育，引导教师严谨笃学、自尊自律，做充满爱心、品格优秀、业务精良、道德高尚、行为规范的教育工作者；培育良好学风、校风和学术作风，健全教师职业道德评价、考核体系，将师德表现作为教师业绩考核、职务聘任、进修深造和推优评先的首要内容，为学生成长发展培养高素质的引路人。

##### **2. 优化了教师结构比例**

根据学院实际情况，通过人才引进、招聘等渠道，积极补充专任教师，主要引进紧缺人才和补充相关专业教师不足。适时调整教师高级职务分配比例，适度向重点专业、教改试点专业倾斜。专任教师总数占职工总数比例达到 66.87%，外聘兼课、兼职教师人数超过 300 人。

##### **3. 积极培养专业领军人物**

重视和促进每个教师的专业发展，以校企董事会为载体，以专家咨询委员会为依托，鼓励教师勇于探索教学方法创新和参与企业科技创新，不断提高培养人才的能力。学院出台《教职工进修学习和参加校外学术活动规定》、《院级专业带头人、骨干教师年度考核办法》等一系列制度，完善专业教师的学习、培训，加大专业带头人、骨干教师的培养力度，培养专业带头人 38 名，骨干教师 75 名，建设省级教学团队 2 个。

#### **4. 实施教师梯队建设工程**

重点加强对中青年教师创新能力、执教能力的引导和培养。学院出台《最满意课堂教师测评办法》、《专业教师到企业实践暂行规定》，每年选派中青年教师参加实践能力培训；鼓励中青年教师深入生产、管理第一线，在实践中锻炼自己，专业课青年教师绝大多数具有在企业学习培训、挂职锻炼或工作等经历；制订配套的扶持政策，鼓励中青年教师通过参加科研课题和生产项目，下企业做技术或管理顾问，促进产学研互动、互利、双赢。

### **（二）教师队伍建设的措施**

#### **1. 健全组织领导机构，落实各项责任**

成立了学院人才队伍建设领导小组，负责学院人才建设的相关工作。组织人才工作的调查研究，制定阶段性工作目标，督促相关工作的落实。制定学院人才发展目标任务分解方案，建立与绩效相结合的奖惩制度，充分发挥各方面的工作积极性，把对人才队伍建设力度及成果水平，列入目标责任考核的重要内容。定期召开人才队伍建设工作会议，总结经验教训、研究新情况、解决新问题，表彰和奖励工作成绩突出的单位和个人。

## **2. 完善制度，建立健全人才发展的良好机制**

基于学院科学发展、长远发展、可持续发展，不断完善学院关于人才引进、人才培养、人才使用和人才服务的各项制度办法。疏通人才引进、使用、成长通道，适应学院的招生规模，在稳定基本教师队伍的同时，适时充实人才数量。并利用全员聘任的时机，及时调整专业结构和教师与管理人员结构。坚持以人为本，把促进人的全面发展作为人才工作的根本出发点和落脚点，统筹各类人才的培养、吸引和使用，确保人尽其才、才尽其用，形成良好的人才引进和培养机制，促进人才队伍结构不断趋于合理。

## **3. 拓宽渠道，加大学院内人才培养力度**

根据学院人才队伍状况，建立重点突出、层次清晰、兼顾一般的教育培训机制，保证各类人员素质能得到快速提升。举办院、系和部门各种形式的专业培训活动，积极探索多种有效的方法促进人才的培养。加强干部教育培训工作，制定落实学院干部教育培训计划，定期举办领导干部集中培训班；教务处、各系部每年要制定专任教师专业教育培训计划，举办各种类型、各种层次的专业培训。各部门要结合实际，有计划地开展对部门一般干部和工勤人员的形式多样的培训工

作，不断提升其基本素质和服务质量。

## **4. 积极开展思想政治教育，努力提高各类人才的道德水平**

重视教师队伍的师德师风建设，加强政治理论、法律法规和职业道德教育，培养教师良好的学术道德和团结协作精神，不断增强责任感和敬业精神。加强管理队伍思想作风建设，将政治表现、道德水平与教学科研实绩相结合，作为选聘教师、职称评定推荐的重要基础。强化宗旨意识和服务意识，培养管理服务人员自觉学习、遵纪守法，

勤奋工作，创先争优的积极性和热情，积极解决师生工作、学习过程中的困难，不断提升管理形象和工作执行力。加强服务人员思想政治教育，引导其成为遵纪守法、爱岗敬业的模范，不断改善服务条件和服务方式，提高服务质量和水平。

## **5. 公平竞争，择优选聘各类人才**

根据学院《全员聘任工作实施办法》、《年度考核和绩效奖励办法》等相关规定，按期进行干部、教师及其他人员的考核及聘任工作。严格按照各级各类岗位的任职资格、能力要求及个人所具备的条件，坚持德才兼备、以德为先、公平竞争、择优任用等原则，聘任干部、教师及其他人员，真正将群众公认、实绩突出的各类人才选拔出来，任用到合适的岗位，发挥应有的作用。要进一步扩大选人用人渠道，提高选人用人公信力，形成人才产生和成长的良好环境，不断优化人才队伍结构，提升各类人员的综合素质和工作执行力。

## **6. 加大投入，完善人才激励政策**

建立科学规范、合理可行的领导干部、专任教师和后勤服务人员的聘期考核制度。建立健全技术职务晋升、技术等级调整、优秀人才选拔、管理干部选拔等方面的选拔机制。深化学校分配制度改革，按照效率优先、兼顾公平的原则，建立重实绩、重贡献，按岗位、任务业绩进行分配，向一线教师、优秀人才和关键岗位倾斜的分配机制。加大资金投入，对有突出贡献的人才实行重奖。实行优秀人才聘用补贴、安家费、科研启动金等吸引激励政策。学院每年安排不少于100万元师资队伍建设经费，用于高层次人才引进和培养、教师在职培训和进修、专家教授的外聘、兼职教师的聘用、“双师素质”教师的培养等，建立起层次明晰的人才激励政策。

学院的人才队伍建设工作任重道远，学院将以科学发展观统领人才队伍建设的各项工作，紧紧围绕学院的发展目标，团结一致，开拓创新，建设适应学院发展、具有一定社会影响力和强大推动力的人才队伍。

#### **四、课程建设取得重要进展**

课程建设与改革是提高教学质量的核心，也是教学改革的重点和难点。按照“面向岗位设课程”的课程建设理念，根据技术领域和职业岗位（群）的任职要求，参照相关的职业资格标准，学院在课程体系、教学内容改革方面取得重要进展。

##### **（一）深化课程体系与教学内容改革**

根据建设行业对高素质技能型专门人才的要求，以专业及相关专业群的职业岗位（群）任职要求为基础，适应工学结合人才培养模式，以基于工作过程的学习领域课程为主线，系统设计培养学生职业能力必备的知识平台课程和实践教学体系，在充分调研论证基础上形成了专业人才培养方案，构建了由文化基础课程、专业平台课程、专业学习领域课程和拓展课程构成的新的课程体系，形成了注重专业知识学习、突出职业能力、提高综合素质的专业人才培养方案，实现了专业能力、实践能力、方法能力及创新能力的有机统一。学院建筑工程系在对建筑工程技术课程体系进行改革过程中，建立了适应技能应用型的2+0.5+0.5教学模式的课程体系，即在前四学期进行专业知识的学习和基本技能的训练，将三大力学整合成《力学与结构》，并针对建筑工程特点强化测量、识图和施工三大能力的培养。第五学期则分成若干个教学单元，安排学生在建筑工程技术全真模拟实训基地进行旨在提高实践能力的模拟训练，包括施工组织设计、钢筋放样、框架结

构施工等内容，第六学期则在企业以施工员、质量员、材料员的身份进行顶岗实训，取得了良好的教学效果。

与课程体系改革相适应，专业教师与行业企业工程技术人员一起，通过对施工过程中的典型工作任务进行整体化的分析，确定典型工作任务对应的学习领域和学习内容，把技术领域和职业岗位（群）的任职要求和相关的职业资格标准、工程案例融入教学内容，制定学习领域课程标准，开发了充分体现职业性、实践性、开放性要求的专业核心课程。同时配套进行教材建设，与企业合作共同编写特色教材，鼓励教师自编讲义和指导书，增强了教学的针对性和适用性。

## （二）教学手段与教学评价方式改革

为提高人才培养质量，遵循学生认知规律和职业成长规律，根据课程内容设计学习情境，按照学习情境有效组织教学，大胆创新教学方法与教学手段，有针对性采用全真模拟、直观演示、案例教学、现场教学、角色扮演、情景模拟以及启发式、讨论式等多种教学方法，建立了虚拟技术库和课程教学网站，拓展了学生学习路径，为学生自主学习提供了充足的教学资源，取得了较好的效果。

以培养学生的专业能力、实践能力、方法能力及创新能力为目标，根据专业方向，各专业制定了专业能力评价体系，形成了行之有效的教学评价机制；以多元评价标准为切入点，进行考试方法改革。

根据考核内容的特点，采用了教师评价、学生自评与互评、企业人员评价或专任教师与企业人员共同评价等形式。在考试方法上，从真实反映学生知识能力水平出发，采取了闭卷、开卷、口试、笔试、大作业、调查报告等多种考核方式，鼓励学生大胆创新。实践课程将理论考试与实验（训）考试、实验（训）成绩与平时成绩结合起来，

引导学生重视实践训练。实践课考核采取与职业技能鉴定接轨的方式进行，以提高学生参与职业技能考试的积极性。专业综合训练考试与建设行业职业资格认证考试合并，工种操作技能训练考试与湖北省人力资源与社会保障厅、省住建厅的各工种中级技能鉴定考试合并。顶岗实习考核由教师与企业人员共同组成答辩小组对学生进行综合职业能力考核。

## **五、规范教学管理，质量明显提高**

### **（一）突出教学中心地位**

学院遵循高职教育的教学规律，坚持以教学为中心，积极营造教学优先、教师优先、尊师重教的浓厚氛围。坚持以人为本，以教师为主导，以学生为主体，以院长为教学质量第一责任人的教学原则。

学院领导高度重视教学工作，定期召开教学工作例会，审定教学工作中的重大事宜。学院还建立了领导听课制度、院领导联系教学系（部）制度，经常深入教学一线，了解师生的学习、工作和生活状况，及时解决教学中存在的问题。

学院成立有学术委员会和校企合作董事会，董事会下设专业建设指导委员会，全面指导教育教学工作。在院长的领导下，由一名副院长抓教学工作。围绕教学这个中心，学院各部门职责明确，教务处负责教学教改和日常管理，职业教育研究所和督导室负责教学督导，图书馆、信息中心等教学辅助单位和人事处、后勤集团、计划财务处等职能部门积极为教学提供条件保障，做好教学的服务工作。学院设立6个教学系部，配备高素质人员担任系部主任、教学干事，负责各个系部的教学工作。根据教学需要和学校的实际情况设立了11个教研室，教研室主任负责教研室各项教学教改任务的落实。学校设立有专门督导机构，聘请专门人员担任督导，实行教学与督导分离、第三方督导制度，提高督导工作的权威性和公正性。

学院通过制定一系列政策和规章制度来确保教学工作的中心地位。学院每年的党政工作计划都将教学工作放在重要地位，进行周密的安排部署。每年召开教学工作专题会议，研讨教学教改问题，推动学院的教学改革与建设。学院制定了《院内课酬标准及行政岗位津贴标准调整方案》、《关于引进高层次人才的管理规定》、《专业带头人骨干教师评定办法》、《最满意课堂评比办法》、《关于教职工进修学习和参加校外学术活动的暂行规定》、《教学工作会议制度》等文件，在专业技术职务评聘，人事制度改革、分配制度改革、岗位津贴发放等方面向教师 and 教学一线倾斜。学院在人员编制紧张的情况下，将全部指标用于招聘教师，新进人员中绝大多数为专任教师。学院实行评聘分开，将专业技术职务聘任指标优先用于聘任专任教师。在分配制度上，学院专任教师的津贴高于行政人员平均津贴 20% 以上。学院鼓励教师 and 教学管理人员参加校外学术活动和进修，并从时间和经费上给予保障。学院鼓励教师著书立说，进行学术研究，并制定了奖励政策。这些措施为全院形成以教学为中心的良好氛围创造了条件。

学院注重从教学投入方面来确保教学的中心地位。在年初制订财务预算时，优先考虑教学需要，从资金上对专业建设、课程建设、实训基地建设、师资队伍建设、学术研究给予大力支持。学院学费收入用于日常教学经费达 39.5%。

## **（二）健全组织，加强教学质量管理系统建设**

修订了《教师教学工作规范》等 23 项教学管理制度，2013 年度新增了《全日制高职专科学科学生转专业实施细则》等 3 个教学管理制度，完善了《教学事故处理暂行办法》；明晰、强化了院、系（部）两级管理体制；优化了教学管理人员配置，职称结构、学历结构、年龄结构基本合理的教学管理团队已然形成，并建立了较为完善的教学管理制度体系。

健全院级、职能部门、系部、师生四层监督组织，聘请行业、企业专家和技术骨干参与教学督导，形成专兼职结合的高水平教学督导队伍；制定和修订相关管理办法，完善了监控依据，通过“四层五控”，强化质量监控过程管理；拓展监控途径，通过教学检查、教学质量评估、教学信息反馈、专项评估、问卷调查等多种途径，对教学条件、教学过程和教学效果进行有效的全方位监控。

教学管理实行学院、系部两级管理，加大了二级系部在教学资源调配的处置权力；针对工学结合、项目教学、订单式培养等教育教学改革的需要，创新教学管理思路，改革传统的教学管理模式，调整教学管理方式与方法，以校企合作为平台，建立工学结合的教学管理体系，以多学期分段式教学组织模式为重点的高效规范的运行机制；以网络信息化平台建设为载体，建立教学质量信息管理平台，完善教学质量信息系统。

建立和完善“三级”教学管理团队，形成纵横交织的立体教学管理平台，聘请企业专家参加学院教学管理团队，形成一支专兼结合高素质的教学管理团队；组织、参加国内外各类教学管理培训一百多人次，提升教学管理团队管理能力与合力；完善教学团队管理办法、深化改革人事分配制度、健全考核激励机制，全面调动教学管理团队的积极性，教学管理团队勇于创新、争当先进已蔚然成风。

### **（三）注重过程，强化质量控制**

在确保教学工作平稳有序开展的前提下，学院对教学质量管理系统进行了大胆的改革创新，进一步优化教学质量管理系统、教学质量标准系统、教学质量监控系统、教学质量评价系统，形成了以学生为主体、以质量为核心、以过程控制为重点、校企共同参与的教学质量

保障体系。

进一步完善了课程标准、教材选用、课堂教学、考试考查、实习实训、毕业资格等“六位一体”的质量管理检查制度，健全了学院、职能部门、系部、教师和学生组成的四级监控体系，优化了企业参与的教学督导制度、教学检查制度、教学评价制度、学院领导干部听课制度、学生信息员信息反馈制度、学生评教制度。教学质量监控体系的建立，确保了人才培养方案的全面实施，保证了教育教学良性运转。

以人才培养方案有效实施为督导评价的重点，健全由行业企业和学院督导室、教务处、各系部、教研室、课程组和班级所组成的督导评价网络，建立教学质量督导评价信息平台，通过企业评教、问卷调查、学生网上评教、同行互评、毕业生跟踪调查等形式，实现了对教学各环节进行质量跟踪与评估。

各专业以校企合作为平台，建立以多学期分段式教学组织模式为重点的高效规范的运行机制，实现专业理论学习与能力培养有机统一，教学过程与学生职业能力形成同步进行，使学生在教学过程中完成职业能力训练，更好地发挥学院在培养高端技能型人才、促进学生高质量就业等方面的重要作用。

建立了领导教学值日检查、教学巡视员巡视、辅导员跟班查堂、学生信息员信息反馈、学生评教等教学质量信息收集渠道，并通过网络平台建设，创新了以现代信息为媒质的教学质量管理系统，确保了学院全方位、及时了解教学信息，便捷了教学检查和质量监控。

#### **（四）构建质量标准化体系**

通过学院校企合作董事会，推进校企合作共同制定教学质量标准，建立和完善了以专业教学标准和课程标准为主体的教学标准体

系；完善了包括教学日历编制等教学诸环节的教学过程质量标准；完善了以各教学岗位工作规范为基本内容的工作标准体系。

学院以各具专业特色的工学结合“2+0.5+0.5”人才培养模式为指导，按照目标管理与过程管理相结合的原则，依托校企合作董事会，以培养社会需要的高素质高级技能型专门人才为目标，推进校企合作共同制定教学质量标准。以建筑工程技术、建筑装饰工程技术、工程造价等三个重点专业及专业群7个专业为带动，逐步建立和完善了各专业的培养目标定位、人才培养模式、方案及专业教学标准和课程标准。

建立相对完善、科学合理的各教学环节质量标准是保障和提高教学质量的重要手段。建立和完善了包括授课教师选择、备课、授课等12个主要教学环节的教学过程质量标准。进一步加强教学过程管理，优化教学秩序，规范教学要求，提高我院教学质量，使各主要教学环节质量有标准可依可查。

教学岗位工作标准是教学质量管理体系的重要内容，有利于规范不同教学岗位的工作行为，使教学质量管理体系更理性、更全面。为此，学院重点制定和完善了二级系部相关教学岗位的岗位职责及工作规范，进一步规范了教学管理者、教师的教学工作标准，充分保障教学秩序的有效运行，保证每个环节的应有作用，也为教学质量管理体系监控提供了有效依据。

### **（五）加强科研工作**

学院定期对国家、高职院校相关政策信息进行收集整理，组织学习新思想、新理论，努力营造科研学术氛围，促进研究水平提高；全年组织藏龙岛科技园区高职院校“藏龙岛·中国大学创新大讲堂”6

讲；借助《湖北城市建设职业技术学院学报学报》平台，不断挖掘现有资源，立足本校，面向社会，吸纳优质稿件，提高办刊质量，为广大师生员工服务，为学院教职工发表科研成果提供了平台，全年编辑《学报》4期；围绕专业改革与建设、课程建设与改革、校企合作机制的建设、实训基地建设、师资队伍建设、社会服务能力建设等教育教学改革与发展中的重点、热点、难点问题开展科研工作，形成了系列研究成果，全年组织申报省部级课题并立项11项，省部级课题结题6项，全年教职工发表论文189篇，编撰教材78本；重点围绕2012年立项的住房和城乡建设部土建类高等教育教学改革项目“建筑工程技术专业实训基地建设方案与实践教学研究”和科学技术研究项目“土建类高等职业教育实践教学研究”及其下设23个子课题，组织62所参研院校的参研人员，分别在甘肃兰州、广东广州、上海、山东滕州、湖北鄂州、河南南阳、内蒙古呼和浩特召开了子课题开题会、中期成果交流会，通过会议的交流有效地提高学院的影响力。

## **六、加强校园文化建设，注重学生综合素质的培养**

以“传承鲁班精神、弘扬诚信文化”为素质教育的重点，将教育、教学与管理工 作紧密配合，以塑造职业人为目标，全力打造具有鲜明特色的学生管理工作。

### **（一）贴近行业特点，素质教育职业化**

根据建筑业特色，学院将“鲁班精神”、“诚信文化”具体化为诚实守信、精益求精、吃苦耐劳、开拓创新的职业素质目标，开展各类主题教育活动，用社会主义核心价值观引领学生成长，培养学生养成教育，抓好“三早”（早起床、早锻炼、早自习）检查、学生星级寝室评

选，树立优良学风、考风，树各类集体及个人典型，开展学年度学生表彰活动，关心帮助家庭经济困难学生，不断完善“贷、奖、助、补、减”等学生扶助体系，全年发放奖助学金及各类补助共 8975300 元，受奖学生 6382 人次，同时安排了 185 个勤工助学岗位。

学院依托校史展馆、“饮水思源”等人文景观和职场沟通体验中心、校内外优秀企业文化教育基地，有针对性地编写了《校园文化读本》等各类训练手册，培养学生职业素养，通过素质教育职业化，初步形成具有职业特色的专业文化。

## **（二）贴近学生生活，心理干预常态化**

根据大学生身体、心理、行为特点，学院把塑造学生健康人格作为人才培养的重要内容，组建了一支以具有专兼职心理咨询师为主，学院干部、辅导员为辅的心理咨询队伍。开设了心理健康教育课程，开通了心理咨询热线、心理健康教育网站、心理咨询 QQ，建立了由学管干部、辅导员、学生干部、班级心理委员组成的心理干预信息网络，及时对出现心理问题的学生进行心理干预，实现心理干预常态化。

## **（三）贴近专业建设，校园文化多样化**

根据学院中心工作，结合建筑专业教学特色，加强军民共建，充分发挥素质拓展训练基地作用，着力培养学生理想信念、国防观念、团队精神、顽强的意志品质，以及消防逃生、克服困难和强化生存适应能力的意识与能力，培养学生从事建筑施工应具备的心理素质和健康体魄。

学院围绕专业建设，开展独具特色的各类学生文体及社会实践活动。通过纪念“一二·九”等系列教育活动，增强学生爱国情怀，推进主题教育活动进班级、进宿舍，通过各种学生文体大赛活动，增强学

生集体荣誉感和班级凝聚力，充分展现学生昂扬向上的精神风貌，培养学生多才多艺、发挥潜能的想象力和创造力。

#### **（四）贴近时代精神，创造教育前瞻化**

学院紧贴时代发展，积极探索构建大学人文教育、创新教育的途径和方法，依托学院专家咨询委员会的影响力，在省内高职院校中率先开创独具校园文化特色的“藏龙岛·中国大学创新大讲堂”，聘请两院院士、国务院参事等知名学者来学院举行专场报告和讲学，提高学生人文素养。

各专业学生以创新学习为主题，举办了“南方杯”测量技能大赛、室内装饰设计技能大赛，积极参加全国首届识图技能大赛、“广联达”算量技能大赛并取得优异成绩，通过一系列活动，拓宽了学生的创新视野，增强了学生的创新意识和能力。

#### **（五）贴近企业需求，实现校企文化深度融合**

学院紧紧结合企业订单培养模式需求，加强与企业合作办学模式的改革，将企业文化融入教学过程中。聘请企业专家来学院讲学，强化学生对企业文化的认识，在弘扬校园文化的同时，适时引入企业文化，让校园文化与企业文化进行碰撞、融合、升华，使校园文化与企业文化互相促进、共同发展、相得益彰。

### **七、实践教学稳步推进**

围绕工学结合各具专业特色的人才培养模式，不断创新，服务专业建设，充分利用行业企业资源，建成了具有建设类高职院校特色和示范效应的实训基地。学院教学科研仪器设备总值 4355.52 万元，建有各类实验实训室 98 个，校外实训基地 172 个。其中包括中央财政支持建设的建筑技术实训基地和 3 个省级高等职业教育实训基地。

### （一）全真模拟，创新校内实训基地建设理念

为培养学生实践能力，学院在全国首创以大跨度实训车间为基础，以全真实体模型为背景，营造“源于现场，高于现场”的工程施工情境，满足专项实训项目基础训练、综合训练的需要，为学生具备顶岗实习的综合素质和职业能力打下基础。

按照“源于现场，全真模拟、高度集成”的建设理念，学院建成了近 10000 平米的建筑技术实训基地，该基地包括砌筑、钢筋、精细木工等 24 个专项（工种）实训区和混合结构、钢结构、房屋设备等 8 大综合实训区，专业覆盖面广，训练功能齐全，内涵层次由浅入深。

——以实际工程为背景，构造全真性构造实体和施工工艺展示模型，配以重难点构造标识，成为识图构造、施工工艺活教本，构建学生认知模块。

——以展示模型为依托，再现施工现场真实情景，开发学生专项技能实训项目，构建典型专项实训功能模块，通过训练让学生掌握施工工艺和技术标准。

——以任务驱动、工艺过程为主线，开发全真模拟综合实训项目，构建专业综合实训功能模块。在这个过程中，由学生分别扮演不同角色，并通过轮岗作业了解各个项目部工作流程和要求。

全真模拟实训基地建设理念及具体实践，为课程开发、推行“教学做一体化”教学模式、制定职业能力考核评价标准提供了强有力支撑。全真模拟实训基地运行以来，组织学生进行系统技能训练，奠定了顶岗实习的基础，为学生毕业后顺利就业提供了职业技能保证。

全真模拟实训基地在功能应用上不仅满足服务实训教学需要，还积极为企业、为社会、为其他高校人才培养服务，实现实训教学资源

的社会共享。学院实训基地的建设理念及内涵不仅受到了行业企业的高度肯定，也在全国同类高职院校和其他开设建设类专业的院校中被广泛推广和应用。全国今年有 30 多所本专科院校来我院考察和学习，年接待考察 432 人次。为推广学院实训基地建设理念，建立建筑类实训基地建设的规范和标准，国家住建部土建类高指委委托学院牵头，组织研究部级课题“建筑工程技术专业校内实训基地研究”，有全国 27 所建设类高职院校 63 人参加该研究。学院全真模拟实训基地建设的成果和经验推动了其他院校实训基地的建设。全真模拟实训基地全年累计接受各种特殊工种训练考核 407 人，开展职业技能鉴定，鉴定 13628 人次。同时，还接受湖北经济学院、中国地质大学等 10 余所院校 2623 名学生进行建筑实训，实训资源共享效果明显。

## （二）引企入校，创新校内实训基地建设模式

从提高学生职业能力出发，坚持实用性、先进性、共享性原则，引企入校，共同制定实训基地建设方案，设计工学结合的实训项目，并将企业文化融入到实训教学过程，让学生在真实职业氛围内体验职业人的基本要求。

“引企入校”共建生产性实训基地使校企双方成为利益共同体，投资主体是企业 and 学校，依据企业人才需求，校企共同制定实训基地建设方案和技能训练方案，开展“订单班”人才培养，实现了资金、设备、师资、实训项目等教学资源的共享。

建筑装饰工程技术专业与武汉鑫中天建筑装饰工程设计有限公司合作，学院免费提供 600 平米办公用房，企业投入 36 万元的资金和设备，组建生产性实训基地。依托该实训基地，学院每年安排专业教师到基地挂职锻炼，承接设计和技术咨询业务，提高实践能力；企

业设计人员与教师共同参与企业管理和实训教学，让学生的实训课题与工作任务相结合，引入企业管理和业绩考核评价方式，训练学生职业能力。

学院与湖北辉创重工集团合作，共同培养钢结构方面技能型紧缺人才。双方共同投资 200 余万元建成了 1100 平米的钢结构工艺实训基地。企业选派技术人员和技师参与实训教学，同时，企业员工也能在基地中进行职业技能的培训，在生产性实训基地建设方面取得突破。

“引企入校”共建实训基地的模式为“学生与学徒合一、教师与师傅合一、教学内容与工作任务合一、教学用具与生产工具合一、作业与产品合一”教学模式的实施创造了条件。

### **（三）校企互动，丰富校外实训基地功能**

为提高学生实践能力，学院先后与天地华宇集团、九州通集团和广东天衡工程建设监理咨询有限公司组建了订单班，建立起了有“岗前培训、职场体验、岗位就业、职后反馈”功能的“厂中校”。

2012 年我院与广东天衡工程建设监理咨询有限公司联合申报湖北省省级校外实训基地，2013 年被湖北省政府授予“湖北高校省级实习实训基地”荣誉称号。工程监理专业还组织学生到广东天衡工程建设监理咨询有限公司进行为期一年的顶岗实习，校企合作制定了实习教学计划，学院指导教师和企业技术骨干、管理人员参与教学，在传授专业技能的同时，还将企业制度、企业文化传播给学生，做到了学生与准员工合一，实习结束后，大部分学生被企业录用。工程造价专业为培养年轻教师，与湖北天宇造价咨询公司签订年轻教师下企业实践锻炼协议，制定培养计划，企业总经理挂帅亲自带徒弟，定期和不

定期开展工程造价新政策、新标准、新规范的讲座，提升了工程造价专业教师的实践能力。该公司总经理也被聘请为工程造价综合实训岗位“楚天技能名师”。

#### **（四）服务专业，探索实训基地管理新机制**

为有效利用实训资源，提高实训基地利用率，加速实训基地向生产性转化，学院成立了实训管理中心，形成了“中心统筹、系部建设、资源共享、合理使用”的实验实训管理运行机制。

学院实训管理中心，依托包括 10 名楚天技能名师领衔的专兼职实训指导教师与实训管理队伍，采取“集中+分散”的模式进行管理，统筹全院的实验实训室建设规划，检查实验实训教学运行质量，指导重点建设专业基础性、验证性实验室、基本技能实训室建设；调度综合性、生产性实训基地资源，按照实施性教学计划，排出基地实训课表，组织实训教学。这种管理模式有效地降低了重复性建设造成的资源浪费，提高了实训基地的建设和使用效率，满足了教学、培训、鉴定以及应用技术服务的需要，实现教学资源资源的社会共享。

### **八、搭建多方合作平台，提高内涵建设核心竞争力**

#### **（一）组建校企合作董事会**

2005 年 4 月，学院在行业主办方——湖北省建设厅的大力支持和倡导下，以学院为牵头单位与建筑行业主管部门、具有一级企业资质以上国有和民营企业共同组建了“湖北城市建设职业技术学院校企合作董事会”，搭建了校企合作职教平台，为实训基地建设、学生实习实训、学生就业、兼职教师队伍建设、工学结合人才培养模式的构建打下了坚实的基础。董事会下设“专业建设指导委员会”、“秘书处”、“就业实训指导委员会”和“基金委员会”。专业建设指导委员会是指导

人才培养方案、审核专业实施性教学计划的咨询机构；秘书处是董事会常设机构，企业轮流派人参加，负责处理董事会的日常事务；就业实训指导委员会负责加强学生在新形势下的就业指导和实训教学环节的管理与协调工作。基金会负责筹措资金，接受企业设备捐赠，为开展会务活动、共建实训基地建设提供经费支持。目前，校企合作董事会发展到了 35 家。

校企董事会的成立，为学院的产学研结合注入了新的活力。借助校企董事会的平台，围绕“产、学、研”深度融合，学院在五个方面开展了卓有成效的工作，取得了可喜的成绩。

### **1. 学院与合作董事单位共同制定人才培养方案，构建面向市场的专业与课程体系**

校企合作董事会成立后，学院充分利用这个平台，发挥董事会下设专业建设指导委员会的作用，定期召开专业建设指导委员会的例会，不定期到董事单位进行调研，共同制定人才培养方案，建立面向市场的专业体系和课程体系。

——加大课程改革的力度，在企业工程技术人员的参与下面向岗位设课程。在这方面我们进行了课程整合与改革，弱化理论学科教育，针对高职专业应用性、实用性较强的特点，强化技能操作与技术应用，以操作与技术应用为课程教学核心。例如率先对省教改试点专业——建筑工程技术专业的课程体系进行了改革，将传统的学科型的课程体系改变为操作应用型的 2+0.5+0.5 教学模式，取得了良好的教学效果。

——根据工程实践的需要，开发新专业，设置专业方向。在校企董事会专业建设指导委员会的会议上，鉴于不少企业的工程技术人员谈到工程实践中缺少工程测量、工程资料管理、园林工程等方面的专

业人才，同时针对市场急需安全管理和市政工程预算人才，学院在建筑工程技术专业中设置了安全管理方向，在工程造价专业中设置了市政工程预算等方向，使培养出来的学生技能更专一，与岗位的接口更紧密，适应了市场对专门人才的需求。

——根据行业新工艺新技术发展需要，与企业共同开办特色培训班，积极进行“订单式”人才培养模式的探索。校企董事会成立后，学院与企业一起积极探索新的人才培养模式，先后与中建三局一公司、武建集团、省建科院等八家企业签订了联合办学协议，通过对学生考核遴选，开办了“质安员班”、“武建班”、“节能班”、“山河班”等特色班，直接对口为企业培养所急需的专门人才。这些特色班的教学计划、教学时间、实验实训内容等都以企业的需要为出发点，“无缝对接”，形成了校企结合、双向互动的办学新机制。按照“人才共育、过程共管、成果共享、责任共担”育人思路，学院与广东天衡工程咨询监理有限公司签订了“校企合作协议书”，学院每年“定向”为“天衡公司”培养工程监理专业的学生 50 名，根据企业提出的人才需求计划，在 2011 级建筑工程、市政工程、道路桥梁、工程造价、建筑管理、安全技术等专业学生中选拔优质生源组建“天衡班”，入选该班的学生与公司签订“预就业协议”并承担相关权利和义务。校企双方共同制定或修订专业人才培养方案，在组织教学、学生管理和教学过程中，尤其是学生在实训和顶岗实习阶段，邀请公司工程技术专家、能工巧匠参与指导，学生成绩经双方考核认证，对学生专业技能和综合素质作出评价；学生全部进入乙方安排的实习岗位进行顶岗实习或工学交替工作实践，公司依照“预就业协议”的规定安排学生就业。

## **2. 校企共建校内实训基地，实现“共享共赢”**

借助企业在技术和资金方面的优势，通过企业捐资、捐设备、出技术，学院划出地块，建设实训场所等形式，先后省建科院共建了“节能检测技术实训室”；与山河集团共建了材料检测实验室；与东湖风景区磨山管理处在校内共建了园艺培植基地；与辉创重工共建了钢结构工艺实训基地；与省地质勘查基础工程公司共建“深基坑实训基地”等。

在省建设厅建管局的倡导下，校企合作董事会单位新八建设集团向学院捐赠 QTZ315 型塔吊一台，并免费在学院实训中心基地群安装，另一家校企合作单位山河建设集团下属竹安建筑租赁公司派技术人员负责调试和维保，达到技术监督部门安全运行的要求。该基地建成后，遵照捐赠和共建协议，基地以“新八集团”命名，提高了企业社会知名度，还免费为校企合作企业培训塔吊司机、司索工、信号工 57 人次，极大地缓解了建筑市场这几个特种工的用工荒。

湖北省质量监督总站还在该基地举办了“全省建筑业安全站长培训班”、“全省建筑业技能鉴定机构特种工培训现场观摩会”，恩施、枝江、襄阳、丹江口的参会代表当即邀请学院派人对口帮扶，完成现场培训 9 场，在基地现场培训人员达 600 余人，有效地促进了全省建筑行业安全整治工作的开展。同时该基地被质监总站授予“全省塔吊工种唯一技能鉴定单位”，我院还会同竹安公司技术人员编制了“湖北省塔吊工种技能鉴定考核标准”，在全省范围内执行。

通过共建基地，学院实训条件得到改善，教师队伍得到锻炼；企业能真正获得企业紧缺的技术能手，社会信誉极大提升；当地建筑行业从业人员的管理水平得到提高、培训标准进一步完善。

### **3. 以职业培训作为校企合作的切入点，增强校企董事会的凝聚**

力

建立校企董事会对于学院来讲直接的利益目标就是充分利用企业的人力、物力资源，夯实人才培养工作的基础。这个目标的实现离不开学院对企业的回馈，只有双向的回馈才能增强校企董事会的凝聚力。

随着国家对企业市场行为的逐步规范以及市场准入制度的日臻完善，建筑施工企业为满足市场准入制度的要求，急需对项目经理和具体的技术岗位的技术工人进行岗位培训。学院继续教育学院根据校企董事会成员单位的要求，制定具体的培训方案，配备了具有工程实践经验的教师，或者直接深入到企业，或者在企业施工项目比较集中的地区，对企业需要进行技术培训的人员进行培训，包括建筑企业项目经理、施工员、预算员、安全员、质量员、材料员、资料员等技术岗位的培训。

学院每年开展职业培训、技能鉴定数量近 20000 人次，其中对校企合作董事会单位员工培训达 3000 人。根据董事会章程，学院采取减收培训费 1/3 优惠政策，使企业受益，并对分散在外地，人员相对集中的项目“送交上门”。近三年，先后在广州、深圳、成都、江阴、上海、黄石、黄州等地为中建三局一公司、中建三局南方公司、山河集团西南分公司、东方装饰公司、长安集团、辉创重工进行了项目经理继续教育、“五大员”上岗培训、建造师培训、农民工岗前培训。

#### **4. 依托董事会实施“影子工程”，改善师资队伍组成结构**

为改善师资队伍组成结构，提高师资队伍教学水平，更好地培养适应市场需要的应用性技能型人才，学院实施了“影子工程”——通过走出去、请进来的方法，由企业派出富有实践经验的工程技术人员，

对学院缺乏实践经验的教师进行“传帮带”，提高他们的实践能力。

——选派青年教师到工程施工企业顶岗挂职锻炼。学院师资队伍  
的年龄结构呈现出“金字塔”型，年青教师比例偏大，大部分都是从学  
校到学校，缺乏工程实践的经验，与高职教育的要求有差距。为此，  
学院出台相关的政策，规定青年教师应分批到生产一线挂职锻炼。董  
事会的成立，为青年教师到企业挂职顶岗锻炼创造了条件。三年来，  
有三分之一的青年教师到董事会的企业成员单位顶岗锻炼。锻炼期  
间，企业专门派出富有实践经验的工程技术人员作为青年教师的导  
师，青年教师严格按照导师的指导参与、熟悉企业的管理过程，完成  
具体的项目任务，跟踪企业工程项目和企业技术人员的工作。通过一  
个学期或一个学年的锻炼，青年教师的实践能力得到很大锻炼，重新  
走上讲台后讲课形式更灵活，教学效果明显提高。

——请董事单位富有实践经验的工程技术人员和能工巧匠作为  
学院的兼职教师，改善教师队伍“双师”结构。根据实践性教学的需要，  
学院与董事会沟通，从企业选派经验丰富的工程技术人员到学院  
做兼职教师，相关或相同专业的年青教师跟踪听课，学习他们案例教  
学的成功经验。既缓解了师资力量不足的压力，又带出了一批青年教  
师，取得了较好效果。学院 10 个楚天名师岗位有 8 个来自于校企合  
作董事会单位。

## **5. 联合开展应用技术服务，激活校企合作内在需求**

谋求发展是校企双方共同的愿望，校企合作可持续发展是当务之  
急，只有激活企业内在的原动力，才能实现长久的合作。通过示范建  
设，学院利用教师实力优势，将教师推向市场，融于工程项目，进行  
课题研究、行业标准制定、工法研究，既锻炼了教师的职业能力，又

为企业弥补了研究力量的不足，带动了企业技术革新与改造。在住建部的组织下，学院会同中建股份、苏州二建等大型企业七家单位编制了《施工现场管理人员职业资格标准》；在全国和地方建筑业教育协会的指导下，联合武建集团、山河集团、长安集团的总工程师和技术骨干，主持参与编写全国建筑行业职业培训教材 12 本。目前这些标准已在全国和地方推行。

学院选派六名业务精湛的老师参与新七集团、湖北省工业建筑总公司、一冶股份公司三家特级企业的工法研究，其中与一冶股份公司合作的《大角度斜屋面玻纤胎沥青瓦安装工法》、与湖北省工业建筑总公司合作的《行车使用载荷分配技术吊装超重设备的施工工法》获得湖北省省级工法成果；《超深、超大基坑半逆作法施工工法》和《轻钢工业厂房防冷桥施工工法》获得企业级工法成果。

## （二）组建湖北建设职业教育集团

今年，在湖北省教育厅、湖北省住房与城乡建设厅的支持下，由学院牵头，联合 42 家省内外职业院校、企业单位、管理部门、科研院所及行业协会组织等组成了湖北建设职业教育集团。湖北建设职业教育集团是以建设行业为依托，以契约为保证，以校企双赢为基本目的，以校际合作、校企合作为主要形式，依据自愿、互利的原则，由相关院校、企业、科研院所及行业协会等组成的具有多元性、联合性、互利性的专业联合体。集团实行理事会制，各单位各施其责，充分发挥群体优势、组合效应和规模效应，形成生源链、师资链、信息链、就业链、成果转化链、继续教育链，促进集团各成员单位的共同发展。集团的目标是：推进校企合作；推进优质职业教育资源集聚和服务社

会的功能拓展；推进人才培养模式改革和培养途径优化；推进学生不断发展能力和就业素质全面提高。

## **九、招生就业质量不断提高**

2013年，学院继续贯彻教育部[2006]16号文件《关于全面提高高等职业教育教学质量的意见》精神，面向经济和社会发展的需要，落实教育部高校招生“阳光工程”，深化招生体制改革，探索新的录取模式，提高生源质量，为学院培养高质量人才奠定坚实基础。

### **（一）抓质量、创品牌，稳步扩大办学规模**

近年来，全省生源不断下降、高校招生竞争日趋激烈。学院努力扩大在全国同类院校中的影响力，与用人单位开展实质性合作，争取用人单位对毕业生的认可。学院在招生过程中始终坚持阳光招生、规范招生，在社会和学生家长中的知名度日益提高，考生报考踊跃，学院高职专科招生按每年5—10%的速度递增。今年，学院在校生近11000人，学生报到率连续几年名列全省前茅，稳定了学院办学规模，实现了办学效益和社会效益的同步增长。

### **（二）缜密安排年度招生计划，服务地方区域经济**

历年来，学院坚持积极进行市场调研，在年度招生工作完成后分析近年相关招生数据，并以此为基础，妥善制定来年招生工作方案，并在制定下一年度招生计划时，注重满足地方区域市场需求，招生计划向考生报考人数多、企业需求量大的专业倾斜，对少数报考人数较少的专业实行隔年招生措施。

国家教育部从2008年起，实施“支援中西部地区招生协作计划”，学院作为湖北省唯一的建筑类高职院校，按照湖北省教育厅要求，积极承担“协作计划”任务，充分发挥我院建筑行业特色，为中西部贫困

地区培养高质量建设人才作出了应有的贡献，下表为 2008-2013 年学院“协作计划”明细。

年度 \ 省份	安徽	内蒙	贵州	河南	甘肃	山西	广西	云南
2008 年	10	30	15	40	12	15	20	5
2009 年	5	30	35	70	10	10	10	5
2010 年	5	30	65	50	20	10	10	5
2011 年	10	30	65	100	30	20	25	5
2012 年	10	15	69	90	31	20	24	5
2013 年	10	30	69	70	31	20	24	5

### （三）大力拓展“四批一”招生，整体提升生源质量

2010 年以前，学院在省内录取批次一直是“四批二”，该批次录取分数线较低，生源质量参差不齐。自 2011 年起，经省招办批准，我院首次将建筑设计技术、工程监理两个专业纳入“四批一”录取。2012 年、2013 年学院持续加大省内“四批一”招生计划总额，专业或专业方向也拓展到了 13 个。

年份	湖北总录取数	湖北四批一录取数	四批一所占比例
2011 年	2762	220	7.97%
2012 年	3319	1299	39.14%
2013 年	3664	2070	56.50%

学院招生计划大规模的纳入省内“四批一”录取，不仅标志着学院社会声誉的提高，更是大大提高了学院总体生源质量，为后期的教学、管理奠定了坚实的基础。

教育质量的提高是一项系统工程。2013 年，学院在提升生源质量方面向前迈进了一大步。在教学管理上长抓不懈，才能保证教育质

量的实质性提高。2014年，我们将继续全面贯彻党的教育方针，坚持“为考生服务，对考生负责”的招生理念，面向社会和经济发展需要，培养出更多的高质量建筑技能型人才。

#### **（四）做好高职单招工作，构建建筑类中、高职人才培养立交桥**

为进一步探索高职教育多元化考试和多样化选拔录取机制，鼓励广大中职生响应“终身教育体系”的号召，加强与建设类中职学校合作，构建我湖北省建设类人才培养中、高职衔接“立交桥”，积极推动我全省职业教育改革发展，根据鄂招办【2012】38号文件精神，学院作为省级示范性高职院校，2013年首次参与湖北省高职院校单独招生考试工作，单招专业：建筑设计技术，计划50名。湖北省工业建筑学校、武汉市建校、宜昌建校、武汉市装潢学校、钟祥职业高中等大批建筑类中职学生踊跃报考，网上报名人数高达174人。2013年3月23日，学院举行了首次建筑设计技术专业高职单招考试，获得了省教育厅、省招办专家小组的高度评价。省招办同意追加学院20名的高职单招计划，最终实际录取高职单招考生70名。

#### **（五）坚持就业工作一把手工程**

学院把就业工作作为“一把手”工程，始终贯彻“领导主抓、中心统筹、院系为主、全员参与”的工作机制，保证“人员、经费、场地、办公条件”四到位。在稳定毕业生就业率的前提下，不断提高就业质量。

通过就业指导课、专题讲座和职场培训等多种形式，对学生进行就业创业指导和教育，努力提高毕业生的就业竞争力。

坚持以服务为宗旨，采取“请进来、走出去”等多种方式联系就业岗位，利用就业网、信息平台、QQ群、新浪微博等及时发布就业信

息，组织专场招聘会，提高招聘效率。开展毕业生跟踪调查，为学生和用人单位提供跟踪服务。2013年，学院毕业生的一次就业率为92.01%。

## **十、积极开展社会服务**

学院在抓好教育教学的同时，积极服务社会区域经济发展，办学特色逐步凸显，社会影响逐步扩大。

### **（一）加强行业各类技术人员培训**

2012-2013学年度，学院共培训各类人员22148人次。其中培训特种工2334人次，培训六大员7868人次，六大员继续教育3221人次，园林项目经理继教750人次，培训一、二级建造师继续教育2760人次，承担湖北省二级建造师师资培训75人，培训三类人员1348人次，技能鉴定1195人次，资质专项培训2597人次。

### **（二）集中培训与送教上门相结合**

学院分别与恩施州、枝江市，襄阳市、松滋市、潜江市、随州市、黄石市、十堰市、丹江口市及省电力系统等地联合办学，取得了一定的成绩。特别是与恩施分院联合办学，取得了一定的社会效益和经济效益。

### **（三）常规性培训与专项培训相结合**

在省住建厅有关协会的大力支持下，学院先后分别举办了一级二级注册建造师继续教育培训、二级建造师继续教育师资培训、建筑企业资质标准专家培训、园林项目经理继续教育等专项培训。加强了与省厅有关部门的联系与沟通，拓展了培训的范围。

## **十一、问题与改进**

学院将进一步转变教育观念，根据职业教育的发展规律，进一步

强化工学结合人才培养的力度；进一步加强双师型队伍的建设，优化教师队伍结构，打造符合职业教育特点的师资队伍；进一步深化校企合作、校校合作，着力探索校企合作、校校合作实质性的体制机制。

## 附件 1

# “计分卡”指标及相关内涵说明

“计分卡”系《中国高等职业教育人才培养质量年度报告（2013）》编制组参照 2012 年美国高校“计分卡”方案，设计推出的一种综合衡量高职院校人才培养质量的战略管理工具，它包含了反映高职人才培养质量的几项关键指标。

### 一、 必备指标及部分说明

“计分卡”应包含高职生毕业半年后的就业率、月收入、理工农医类专业相关度、母校满意度和自主创业比例等反映就业数量和质量的指标。所有的指标建议选取学生毕业半年后到 1 年之间某个时点进行调查。

月收入指包含奖金、提成、住宿、住房公积金等折算成的现金总和；理工农医类专业相关度指理工农医类专业的毕业生认为所从事的工作与所学专业相关的比例，分母是本单位调查时理工农医类专业就业的毕业生人数，分子是本单位理工农医类专业的毕业生认为所从事的工作与所学专业相关的毕业生人数；母校满意度指本单位高职毕业生对母校表示满意的比率。

### 二、 建议指标及说明

建议有条件的学校和地区可将高职生毕业雇主满意度、专业大类月收入等指标纳入“计分卡”。

1. 雇主满意度。本省录用当届高职毕业生的单位或部门对录用学生的满意度评价。

2. 专业大类月收入。指按《普通高等学校高职高专教育指导性专业目录》（试行）规定的各大类高职专业毕业生的人均月收入。

表 1 “计分卡”

指标		单位	2012 年	2013 年
1	就业率	%	92.07	92.01
2	月收入	元	2800	3080
3	理工农医类专业相关度	%	/	/
4	母校满意度	%	75	80
5	自主创业比例	—	0.13	0.04
6	雇主满意度	%	80	85
7	专业大类月收入	元	3000	3200

备注:指标 7 可另附表

## 附件 2

### “资源表”指标及相关内涵说明

“资源表”系“中国高等职业教育质量年度报告（2014）”拟推出的一个反映高职院校基本办学条件的宏观管理工具，其核心内容包括：生师比、双师素质专任教师比例、专任教师人均企业实践时间、企业兼职教师专业课课时占比、生均教学科研仪器设备值、生均校内实践基地使用时间、生均校外实习实训基地实习时间等。

1. 生师比=在校生数/教师总数

2. 双师素质专任教师比例=双师素质专任教师人数/专任教师数

3. 专任教师人均企业实践时间=校内专任教师行业企业一线工作时间总数/专任教师数

4. 企业兼职教师专业课课时占比=校外兼职教师承担的专业课课时总数/专业课课时总数

5. 生均教学科研仪器设备值=教学科研仪器设备值/在校生数

6. 生均校内实践基地使用时间=校内实践基地校内学年使用学时总数/在校生数

7. 生均校外实习实训基地实习时间=校外实习实训基地使用时间总数/在校生数

表 2 “资源表”

指标		单位	2012 年	2013 年
1	生师比	—	15.02	15.53
2	双师素质专任教师比例	%	52.69	52.78
3	专任教师人均企业实践时间	天	3.91	8.65
4	企业兼职教师专业课课时占比	%	31.01	45.7
5	生均教学科研仪器设备值	元/生	4511.62	4611.94
6	生均校内实践基地使用时间	学时/生	32.76	32.95
7	生均校外实习实训基地实习时间	天/生	39.19	39.24

**备注：**

1.“高等职业院校人才培养工作状态数据”中的课程分为“纯理论课”（A类）、“实践+理论课”（B类）和“纯实践课”（C类）三种，此处的专业课课时为“纯实践课”（C类）课时与“实践+理论课”（B类）课时之和。

2. 校外兼职教师专指聘请来校兼课的一线管理、技术人员和能工巧匠。

3. 相关数据需与“高等职业院校人才培养工作状态数据”一致。其中，相关数据统计时限一般为截止 2013 年 9 月 1 日。

4. 相关指标的对应，按照教职成司函[2013]168 号要求的“高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台”（V2.13 版）进行。

5. 学校在公布“生均教学科研仪器设备值”时，请以注释的形式注明学校类别：综合、师范、民族类院校，工科类院校，农林类院校，医学类院校，财经、政法类院校以及体育、艺术类院校等。

