

安徽冶金科技职业学院 2017 年人才培养工作状态 数据分析报告

高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台是促进学院管理现代化、标准化、制度化，完善教学质量保障体系的一个重要手段和途径。学院领导高度重视人才培养状态数据采集与分析工作，对填报工作细节严格要求、逐一落实，按照“源头录入、规范采集”的原则，有组织、有步骤、常态化地进行数据采集和填报工作。

学院近年来一直以平台数据为依据，一方面通过数据采集平台的建设来引导学院的内涵建设，规范学院各单位的日常工作，促进学院办学水平的提升；另一方面，积极主动对各项数据进行深入细致的分析，清晰地掌握学院的发展现状及未来的发展趋势，用数据来衡量和评测学院现阶段的人才培养质量和水平，不断找寻办学过程中的不足、汲取工作过程经验，不断规范教育教学管理、加强内涵建设、创新人才培养模式，根据学院自身特点，逐步构建有效的、健全的人才培养质量保障体系。

对照《普通高等学校基本办学条件指标（试行）》内容，按照《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》（教高〔2012〕4号）文件要求，现对我院 2017 年度平台数据进行分类统计，比对近几年相关数据，做细致、严谨的分析，报告如下。

一、数据比对分析

1. 学院基本情况

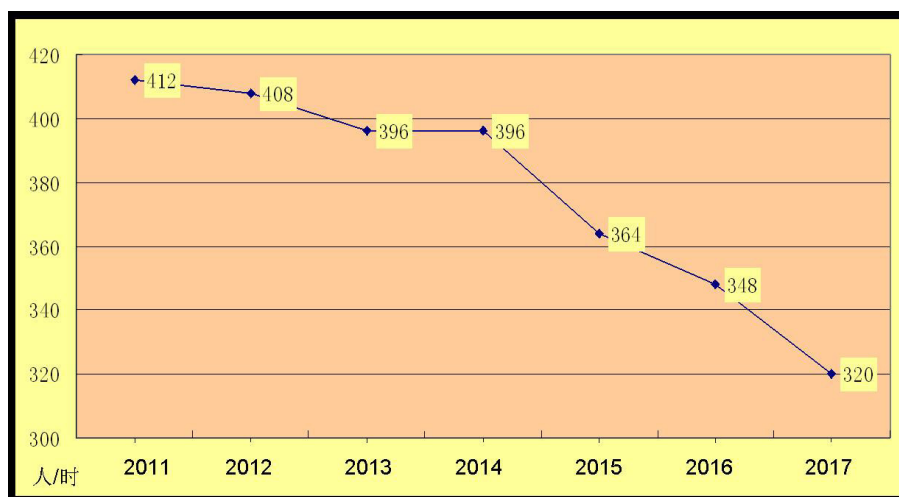
安徽冶金科技职业学院是安徽省最大的工业企业——马钢（集团）控股有限公司投资兴办的一所具有三十多年办学历史的高等职业院校，前身是创建于 1983 年的马钢职工大学，2003 年 6 月经安徽省人民政府正式批准成立“安徽冶金科技职业学院”，同年 7 月，学院开始独立招生。2009 年 8 月，马钢为有效利用教育培训资源，将安徽冶金科技职业学院、安徽马钢技师学院整合，成立马钢教育培训中心，整合后的安徽冶金科技职业学院优化了教育资源，增强了师资力量，办学条件得到了进一步改善。2010 年 12 月，学院顺利通过了安徽省高职院校人才培养工作评估。

学院以科学发展观为指导，全面贯彻党的教育方针，以就业为导向，以质量求生存，以特色求发展，以服务求支持，优化专业结构，构建完善应用型专业群，通过校企合作、工学结合的途径，立足马鞍山，辐射长三角，围绕区域经济建设

和社会发展，培养思想品德好、实践能力强的面向生产、管理、服务一线的技术技能型人才，不断提升高等职业教育服务区域经济和社会需求的能力。

1.1 教职工人数与机构设置

2017年学院在职教职工总数320人，自2011年以来人数逐年减少，自2015年开始出现加速减员，见图1-1。



(图 1-1)

2009年马钢教育培训中心成立时，老年化职工较多，青年职工较少。2015年以前，学院依照马钢公司人力资源管理的规划部署，逐年进行自然减员。2015年，由于钢铁行业产能过剩，马钢公司运营出现困难，为响应国家“去产能”号召，扭转公司亏损，学院按照公司有关规定和政策，通过转岗分流、居家修养、提前退休等手段，有计划、有步骤的加大减员幅度，圆满完成公司下达的去产能任务指标。

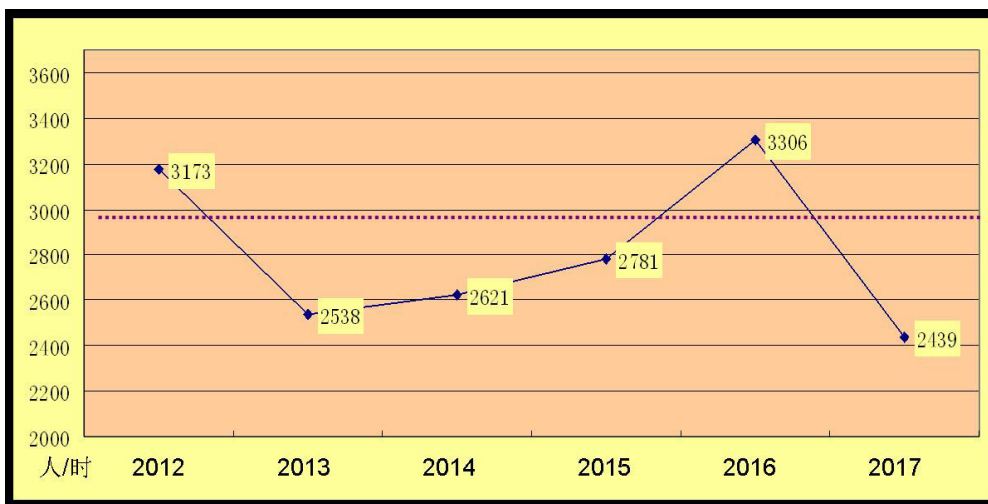
学院目前机构（部门）总数为26个，比2016年度减少3个。2009年教培中心成立时，面临机构冗余、岗位重复、人力资源成本高、管理效率低下等问题。学院逐年对机构设置进行调整，先后撤销了能源动力培训站、特种作业培训站、矿铁钢轧培训站、加工制造培训站等部门，新设立了督导处、思政部、信息中心、职业教育研究所等机构，将机械一系和二系、培训一处和二处、成教处和教务处、基建处与后勤处及保卫处等部门进行了整合。长期以来，学院还通过员工绩效评价、员工述职、岗位工作绩效量化考核等途径，大量采集岗位信息，科学论证岗位功能，逐步调整岗位设置和岗位职能设定。优化后的岗位和部门架构更加精简、更趋合理，工作及管理效率大幅提升。一方面很好的解决了学院因长期减员导致的运营及管理上的矛盾与困难；另一方面，为学院不断提升高等职业教育服务区域经济和社会需求的能力，不断提高以教学、教科研、培训为主体的业务能力和管理水平，提供坚实的保障。

1.2 在校生情况

日期	全日制普通高职在校生数（单位：人）
2017年9月1日前	2439
2016年9月1日前	3306
2015年9月1日前	2781
2014年9月1日前	2621
2013年9月1日前	2538
2012年9月1日前	3173

（表 1-1）

根据马钢教育培训中心“十三五”规划纲要，学院办学规模应保持在 3000 人左右。根据 2011 年以来的数据显示，学院平均在校生数为 2900 人左右，各年度人数略有波动，变动趋势见图 1-2。



（图 1-2）

根据学院目前各年级在校生状况（见表 1-2），通过对近年来全省招生环境、学院当前招生状况的分析（具体见 7.1 招生情况分析），预测未来两三年内学院在校生总数可能将处于 3000 人以下，略有回升。

日期	年级	全日制普通高职在校生数（单位：人）
2017年9月1日	2017级	336
2016年9月1日	2016级	261
2015年9月1日	2015级	1088
2014年9月1日	2014级	1172
2013年9月1日	2013级	1109
2012年9月1日	2012级	498

（表 1-2）

2. 基本办学条件

自 2010 年评估以来，学院严格按照《普通高等学校基本办学条件指标（试行）》教发[2004]2 号文相关要求，长期重点监测各项核心指标，坚持不断调整工作重心和投入方向，确保各年度核心指标百分百达标。

2.1 基本办学条件指标

指标项 / 年	2012	2013	2014	2015	2016	2017	标准
生师比	14.38	10.72	11.25	12.02	15.78	12.03	≤
研究生学位教师占专任教师的比例	15.74	16.51	20.1	24.02	16.30	16.47	≥ 15%
生均教学行政用房（平方米/生）	22.69	38.84	40.54	38.21	29.36	39.79	≥ 16
生均教学科研仪器设备值（元/生）	10363.69	15486.1	16647.55	17258.76	11340.08	16935.26	≥ 4000
生均图书（册/生）	61	82	82	80	65	90	≥ 60

（表 2-1）

自第一轮评估以来，学院各年度基本办学指标合格率均达到 100%。根据教育部高职人才培养工作状态数据云平台统计显示，其中生师比和生均教科研仪器设备值处于全国同类型学校先进水平，其他指标处于中位水平。

2.2 监测办学条件指标

指标项 / 年度	2012	2013	2014	2015	2016	2017	标准
高级职务教师占专任教师的比例（%）	34.72	34.91	34.45	33.33	33.15	32.94	≥ 20
生均占地面积（平米/生）	76.13	99.29	96.15	90.62	65.2	88.87	≥ 54
生均宿舍面积（平米/生）	11.07	12.86	14.32	13.50	8.82	11.95	≥ 6.5
百名学生配教学用计算机台数（台）	33	44	42	40	36	51.59	≥ 8
百名学生配多媒体教室和语音实验室座位数	149	194	/	/	/	/	≥ 7

生均实践场所(平米/生)	/	/	9.89	9.32	8.61	11.66	>= 8.3
新增教学科研仪器设备	17.10	18.86	14.99	10.01	-28.02	10.17	>= 10
生均年进书量(册)	2	2	3	2	-3	2	>= 2

(表 2-2)

数据显示, 2016 年新增教科研设备比例为-28.02%, 由于在 2015 年年底学院集中清理报废了一批老旧教科研设备, 对当时现有设备资产进行了集中折旧处理, 因设备总资产大幅减少, 故 2015~2016 年度数据呈现负增长。当年处理后设备资产总值 3347.57 万元, 新购设备值 401.71 万元, 实际新增率 12%, 满足指标要求。2015 年年底学院共有图书 22.35 万册, 由于 2016 年 4 月集中报废图书 1.69 万册, 因为当年图书总量大幅减少, 故 2015~2016 年度数据呈现负增长。当年新购图书 0.67 万册, 实际生均进书量 2.03 册, 满足指标要求。

六年来, 学院监测办学条件指标总体合格率达到 95.83%, 实际达标率应为 100%。学院各项监测办学条件指标在全国同类型学院中处于中位水平。

2.3 固定资产情况

年份	全校总值	其中: 教科研设备(万元)		
		总值	当年新增	新增率(%)
2017	10413.90	4130.51	381.23	10.17
2016	10032.67	3749.28	401.71	12.00
2015	16775.81	4799.66	436.31	10.01
2014	16339.50	4363.35	568.79	14.99
2013	15739.01	3930.37	623.57	18.86
2012	15239.10	3430.38	500.82	17.10

(表 2-3)

其中, 学院固定资产总值在 2016 年出现大量减少, 究其原因主要有以下两点: (1) 2015 年年底对一批老旧教科研设备集中折旧、报废, 共注销设备资产 1452.09 万元; (2) 为规范不动产的使用和管理, 马钢集团有限公司在 2015 年成立公司资产运营中心, 回收了原技校宿舍楼、行政楼和办公楼, 原向阳中学旧址资产、菊园路实习工厂等不动产产权, 学院固定资产总值大幅减少, 学院产权占地面积发生大幅变化。校内场所变化见表 2-4。

项目 / 年份		2017	2016	2015	2014
建筑 面积	总建筑面积	130,129.00	130,128.94	155,571.0	155,571.03
	其 产权建筑面	130,129.00	130,128.94	155,571.0	155,571.03

		非产权建筑面积	0.00	0.00	0.00	0.00
教学 科研 及辅 助用 房	总面积 (m ²)		88,179.50	88,179.52	93,905.93	93,905.93
	教室	面积 (m ²)	32,302.00	32,302.01	37,804.00	37,804.00
		比例 (%)	36.63	36.63	40.26	40.26
	图书馆	面积 (m ²)	3,749.20	3,749.20	3,749.20	3,749.20
		比例 (%)	4.25	4.25	3.99	3.99
	实验实 习场所	面积 (m ²)	28,446.60	28,446.60	25,926.02	25,926.02
		比例 (%)	32.26	32.26	27.61	27.61
	专用科 研用房	面积 (m ²)	0.00	0.00	496.00	496.00
		比例 (%)	0.00	0.00	0.53	0.53
	体育馆	面积 (m ²)	22,094.00	22,094.00	24,343.00	24,343.00
		比例 (%)	25.06	25.06	25.92	25.92
	会堂	面积 (m ²)	1,587.71	1,587.71	1,587.71	1,587.71
		比例 (%)	1.80	1.80	1.69	1.69

(表 2-4)

数据显示,因产权变动,2016年较2015年学院占地面积大幅减少。在产权变动后,为满足学院教学、科研、培训、管理等工作需要,学院对现有场所做了及时、科学、合理的调整,将部分普通教室改建成实验实训室,新建了钢结构板房用作实训教学,撤销了专用科研用房并改建为多媒体教室,将食堂三楼体育馆的操作间改建为行政办公用房、将图书楼公用空间改建为办公室等,解决了当时环境下场所骤减所引发的主要矛盾,确保了学院各项工作平稳有序开展。

现代高等职业教育要求以社会需求为目标、岗位要求为主线设计教育体系,要求教学内容有针对性和实用性,要求实践教学要在全部教学过程中占较大比例。2017年学院的实践场所和教室面积比例接近1:1,与学院开设的专业理论课和专业实践课课时比例约为1:1相契合,有力支撑“教、学、做”一体化的教育教学模式,在场地条件上满足现代高等职业教育对实践教学比重的设置要求。

教科研工作为学院主体业务之一,为了规范科研管理,打击学术造假,坚持走产、学、研相结合道路,学院在2015年年底撤销了专用科研场所,将其中科研设备归并到各相关专业实训室,同时配套激励政策,支持并鼓励一线教师在教学、培训、校企合作过程中发掘项目,充分利用校内外实训基地和校外合作企业的实践条件从事科研开发工作,坚持在实践中出成果。本项措施,纠正了闭门造车等学术陋习,营造出风清气正的良好学术氛围,有效提升学院教研、科研能力和水平。

2.4 办学经费

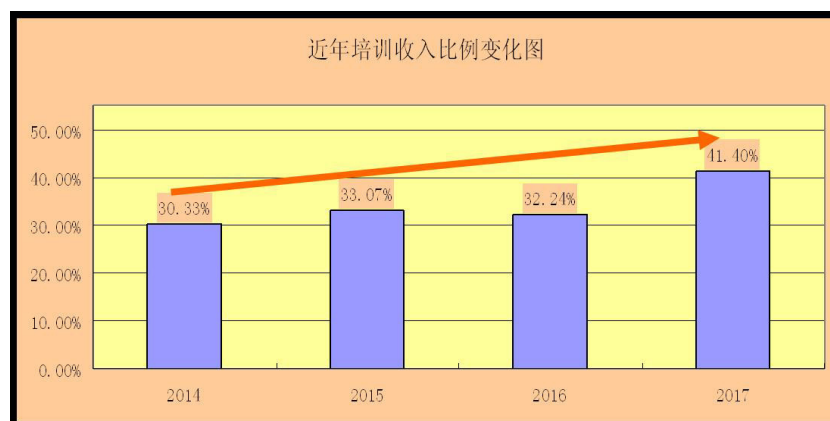
2.4.1 收入情况

2016~2017 年度，学院办学经费总收入为 4994.97 万元，较以往年份有较大缩减，主要收入情况见表 2-5。

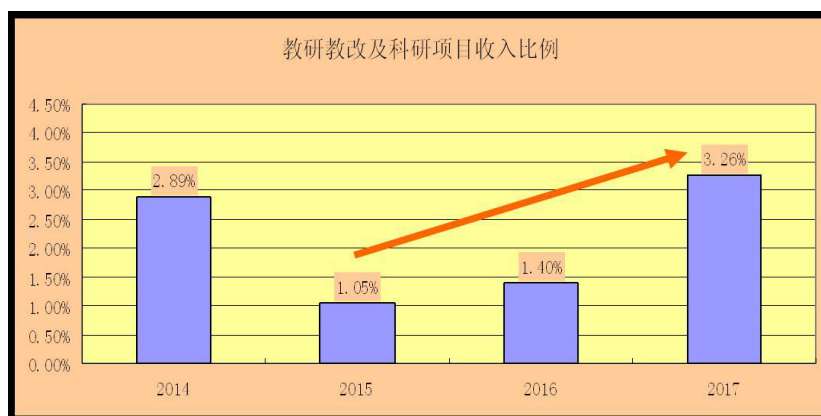
项目 / 年份			2017	2016	2015	2014
总收入（万元）			4994.97	5210.23	5779.81	5288.74
其中	学费收入	高职文理招生	698.16	1332.76	1290.92	981.69
		财政经常性补助				
	各级奖助学金	46.44	45.74	129.63	199.60	
	教育附加返还	479.00	144.00	144.00	160.00	
	企业拨款	1200	1445.00	1558.06	1604.96	
	中央地方专项投入					
	培训	2067.79	1732.02	1911.21	1479.76	
	教研、科研	163.00	73.05	60.62	152.97	
	其他	340.58	437.66	685.37	703.76	

（表 2-5）

各项数据变化，主要有以下几方面原因：（1）近年来钢铁行业产能过剩，马钢公司整体运营情况不佳，自 2012 年以来公司逐年缩减办学经费投入。（2）由于近两年生源骤减，2017 年学费收入大幅缩减。（3）地方政府加大企业办学支持力度，上调了教育附加返还比例，2017 年教育附加返还大幅上涨。（4）近年来学院总收入总体呈下降趋势。学院开源节流，主动拓展培训市场，大力扩展培训业务，积极鼓励开展教研教改与科研项目，加速提升教研、科研能力，取得突出成效，培训和教科研收入大幅提升，占全年总收入的比重不断加大，很大程度缓解了经费压力。其中，2017 年培训服务与教科研收入总额较 2014 年增长 36.63%，变化趋势见图 2-1 和图 2-2。

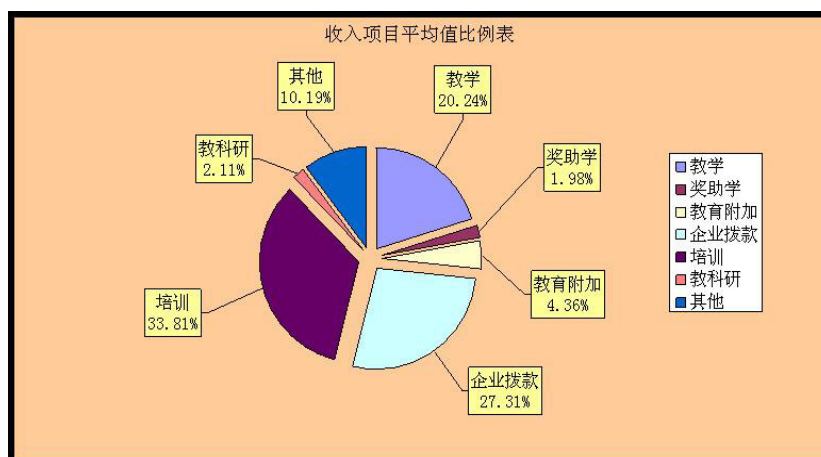


（图 2-1）



(图 2-2)

各项收入算术平均值（见图 2-3）显示，学院主要收入为学费收入、企业拨款、培训收入、教科研专项拨款。一方面，学院很大程度上依赖马钢公司经费扶持，自给自足的能力有待进一步提高。同时，随着企业办学经费逐年缩减，各年度收支始终保持平衡，说明近年来学院适应社会需求能力和社会发展服务能力正逐步提升，自主创收创效的能力正逐步增强。另一方面，教学、科研、培训作为学院三大支柱产业，科研创收创效能力相对薄弱，急需加强。



(图 2-3)

2.4.2 支出情况

2016~2017 年度，学院办学经费总支出为 4994.97 万元，较以往年份有所缩减，主要支出情况见表 2-6。

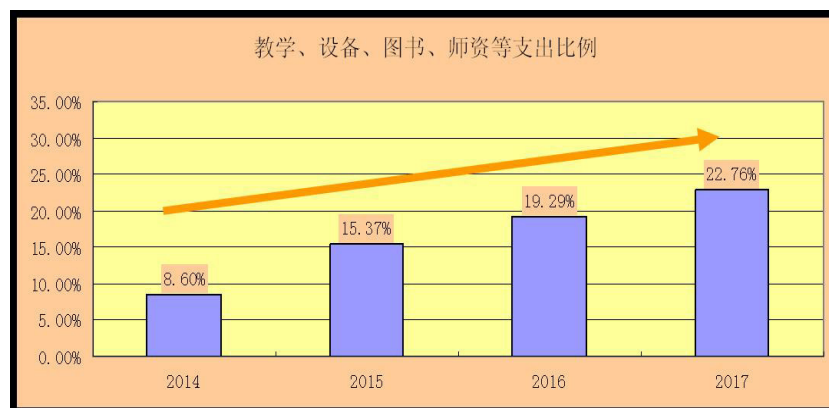
经费（万元）/年份	2017	2016	2015	2014
总支出	4994.97	5210.23	5779.81	5288.74
基础建设	0.00	0	291.400	0
采购设备	527.38	486.18	553.820	254.3
日常教学经费	394.92	301.96	265.280	103.62
教科研经费	34.62	38.39	7	66.59

师资建设投入	149.68	146.22	42.8	21.79
图书购置	30.16	31.11	19.46	9.11
其他支出	3858.21	4206.37	4600.05	3954.82

(表 2-6)

近年来由于在校生减少,员工数量缩减,学院部分代收代支费用和部分固定支出相应减少。为了积极应对经费缩减问题,学院开源节流,严格控制非常规项目的支出比例,其他类的支出大幅缩减,各年度收支始终保持平衡。

为了稳步提升办学水平、保证教育教学质量,构建有效内部质量保障体系,在办学经费逐年缩减的情况下,学院仍不断加大教学经费、实训设备、图书以及师资建设等方面投入,相关支出总额占全年支出总额的比重不断加大(见图 2-4)。2017 年教学、设备、图书、师资建设等支出总额较 2014 年增长 183.46%,为学院稳步提升人才培养工作水平,不断完善质量保障体系,切实保障人才培养质量,给予强有力的支撑。



(图 2-4)

3. 实践教学条件

3.1 校内实践基地

2017 年,学院共有校内实训基地 50 个,较 2016 年以前有所减少,实验设备总值和实训基地面积有较大幅度增长,见表 3-1。

项目 / 年份	2017	2016	2015	2014
校内实训基地数量(个)	50	49	63	61
占地面积(平方米)	18363.00	17683.60	8414.92	8254.92
设备资产总值(万元)	2318.62	2195.46	2815.00	2626.20

(表 3-1)

数据显示，2016年较2015年校内实训基地数量大幅减少，实训设备总值下降。2015年因产权变动，学院根据当时专业设置和课程体系内容，撤销了电工、钳工、制冷、车工、普车、小型材等25个老旧实训室，将资源进行了规整，将无使用价值设备进行集中报废处理。

学院近年来始终坚持面向市场办学，以服务为宗旨，以就业为导向，根据区域经济发展和社会需求，积极主动调整专业设置和课程内容，坚持不懈在培养学生动手能力、实践能力、可持续发展能力上下功夫，不断加强校内实习实训基地建设，持续加大实验实训设备及场所投入。自2014年以来，新建餐厅、传感器、二轧辊、智能楼宇、物联网、医学解剖、模拟病房等12个实习实训室，完成语音室、图机房、汽车电子、电子装接等7个实习实训室的升级改造。学院校内实践基地总面积大幅增长，实习实训条件持续改善，对专业课程内容不断更新的支撑力明显增强。

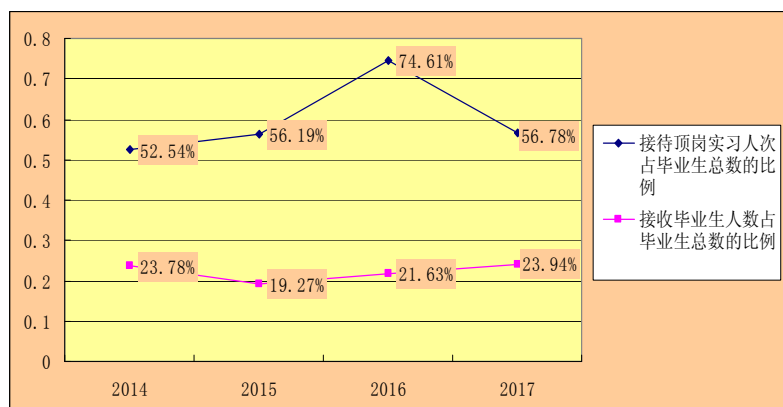
3.2 校外实训基地

学院近年来不断加强与企业的和合作交流，注重校外实习实训基地建设工作，在有效提升学生面向岗位实践能力、稳定对口就业率、宣传学院人才培养工作水平、扩大学院区域影响力等方面起到良好的促进作用。近年来校外实训基地建设基本情况见表3-2。

项目 / 年份	2017	2016	2015	2014
校外基地数（个）	61	97	50	38
接待顶岗实习学生（人次）	645	814	277	528
接收毕业生（人）	272	236	95	239
当年毕业生总数（人）	1136	1091	493	1005

（表 3-2）

学院持续推进校外实习实训基地建设，校外实训基地数量逐年增长，工作卓有成效。校外实习实训基地接待顶岗实习学生人次和接收毕业生人数占当年毕业生总数的比例相对稳定（见图3-1）。近四年校外实训基地接待顶岗实习学生占毕业生总数的平均比例为60.78%，仍有提升空间；校外实训基地接收毕业生人数占当毕业生总数的平均比例为22.6%，相对不高，有待进一步提升。



(图 3-1)

4. 师资队伍建设情况

根据教育部、省教育厅关于师资建设有关文件精神，要求不断提升专任教师业务水平、优化教师队伍学历结构，建成一支实践能力强、教学水平高的兼职教师队伍，要注重“双师型”教师的培养和队伍建设，不断建立健全工作保障机制。师资队伍建设工作是人才培养工作的关键环节，是学院内部质量保障体系建设的核心内容。学院一直以来将师资队伍建设工作作为核心工作来抓，通过充足的经费保障、配套强有效的政策、开展专项提升工程，持续推进师资队伍建设工作，取得突出成效。

4.1 类型结构

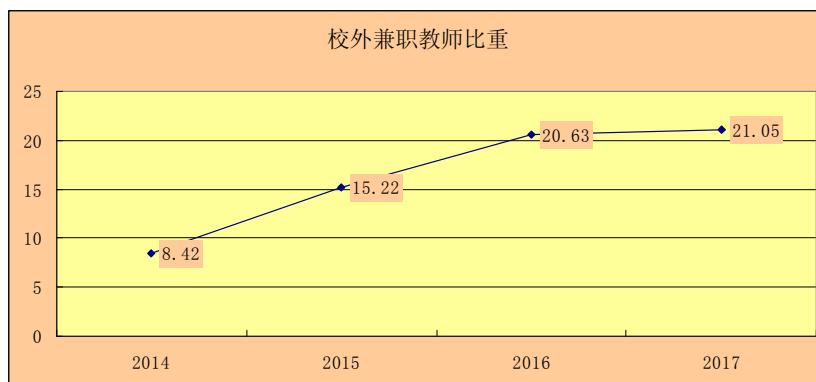
项目 / 年份	2017	2016	2015	2014
专任教师占当年教师总数的比例 (%)	63.91	64.34	70.59	70.37
兼职教师 (校内外) 占当年教师总数的比例 (%)	36.09	36.66	29.41	29.63

(表 4-1)

由表 2-1 和表 4-1 可以看出，在学院生师比始终满足小于 1/18 的指标要求且保持在较低比例的前提下，兼职教师占教师总数的比重逐年增大，学院对兼职教师的需求日益增加，兼职教师在教育教学过程中的所起的作用正在逐步增强。其中，校外兼职教师的人数和比重逐年增长（见表 4-2），2017 年校外兼职教师人数较 2014 年增长 124%，校外兼职教师所占比例同比增长 150 个百分点。变化趋势见图 4-1。

项目 / 年份	2017	2016	2015	2014
当年专兼职教师总数 (人)	266	286	289	297
其中，校外兼职教师数 (人)	56	59	44	25
校外兼职教师占教师总人数的比例 (%)	21.05	20.63	15.22	8.42

(表 4-2)



(图 4-1)

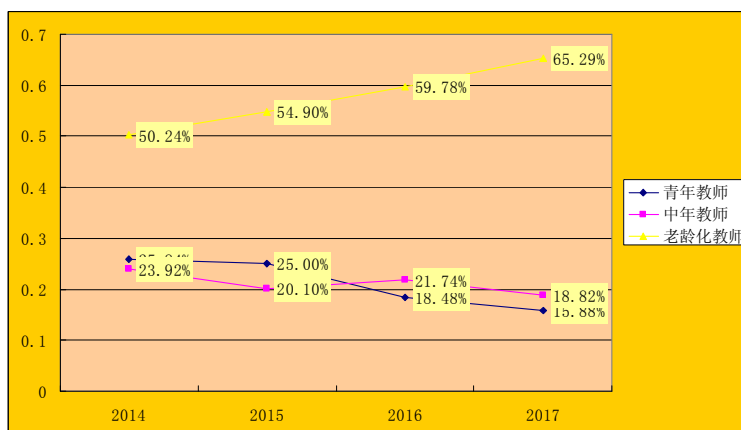
2016 年以前，学院兼职教师比重稳步增长，至 2017 年趋于平缓，相对稳定，专任教师和兼职教师结构趋于合理。近年来，学院高度注重专业内涵建设和学生面向岗位实践能力的培养。一方面注重专任教师培养，不断促进专任教师综合素质能力的提升；另一方面，大力鼓励系部聘请行业一线人员从事专业课程的实践教学，轧钢、冶金、护理、财会等专业对校外兼职教师的需求大大增加。学院通过配套相关激励政策、增加经费投入、建立健全监督管理机制等手段，建立起了一支结构合理、相对稳定、理论水平高、实践能力强、教学能力过硬、专兼结合的教师队伍。

4.2 年龄结构

项目 / 年份	2017	2016	2015	2014
35 岁以下专任教师数 (人)	27	34	51	54
36 ~ 45 岁专任教师数 (人)	32	40	41	50
46 ~ 60 岁专任教师数 (人)	111	110	112	105

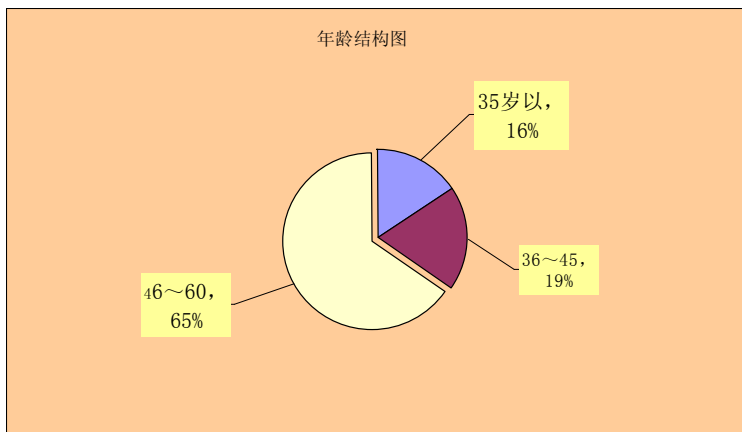
(表 4-3)

由表 4-3 可以看出，近年来中年和青年专任教师人数逐年递减，老龄化教师人数基本持平。



(图 4-2)

通过对比近年来各年龄教师占专任教师的比重（见图 4-2）可以发现，各年龄教师结构不合理，老龄化教师比重持续增长，中青年教师比重不断下降，且趋势未发生变化。预测未来两年，教师老龄化程度将更高。至 2017 年，中青年教师所占比重不足专任教师总数的一半（见图 4-3）。其中，青年教师比重仅为 16%。



（图 4-3）

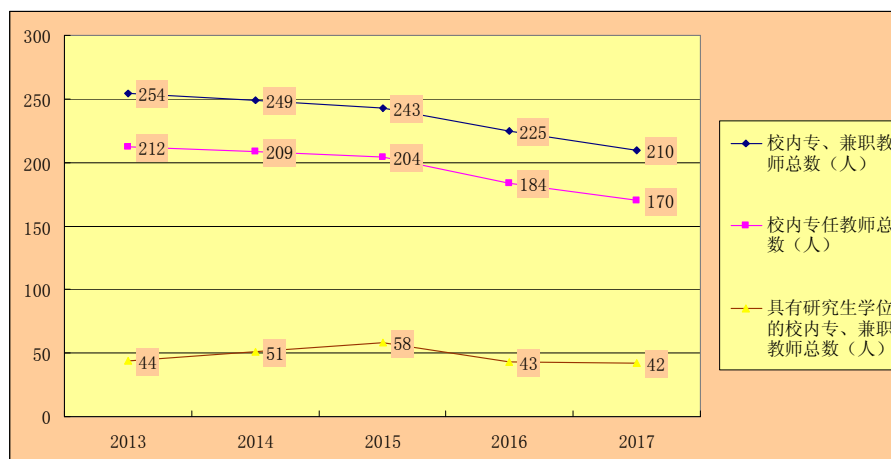
自教培中心成立之初，人员老龄化程度相对较高。一直以来，学院受到马钢公司人力资源优化政策的影响，新进青年教师不足，青年教师后备严重缺乏，教师年龄结构长期失调，老龄化问题长期存在，严重制约学院的发展。

4.3 学位结构

项目 / 年份	2017	2016	2015	2014	2013
具有研究生学位的校内专、兼职教师	42	43	58	51	44
校内专、兼职教师总数（人）	210	225	243	249	254
校内专任教师中，具有研究生学位的教师数（人）	28	30	49	42	35
校内兼课教师中，具有研究生学位的教师数（人）	14	13	9	9	9
校内专任教师总数（人）	170	184	204	209	212
具有研究生学位的校内专、兼职教师占校内专、兼职教师的比例（%）	15.79	15.04	20.07	17.17	13.10
专任教师中，具有研究生学位的教师占专任教师的比例（%）	16.74	16.30	24.02	20.01	16.51
具有研究生学位的校内专、兼职教师占校内专任教师的比例（%）	24.71	23.37	28.43	24.41	20.75

（表 4-4）

受马钢人力资源优化政策的影响，学院教师总数持续减少，2016 年开始加速缩减。学院不少具有研究生学位的教师被优化掉，造成具有研究生学位的教师总数突然衰减，近三年相关数据发生剧烈波动。其中，专任教师中具有研究生学位的教师占专任教师的比例始终满足大于 15% 的基本办学指标条件。



(图 4-4)

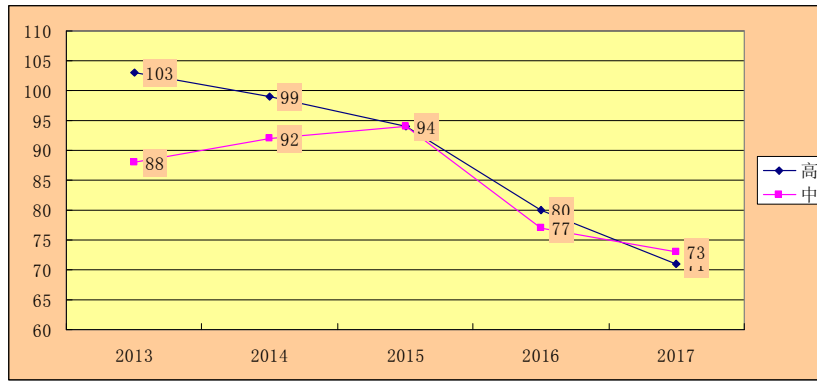
在教师资源日趋紧张的背景下，尤其是在具有研究生学位的高学历教师大幅减员的前提下，学院积极主动去应对，通过报销经费、任务指派、专项奖励等激励措施，鼓励在职在岗教师积极参加继续教育、半脱产学习、专业培训班等，加速提升全校教师学历层次，努力稳定学位结构。图 4-4 显示，尽管学院专兼职教师总人数逐年减少，2017 年较 2013 年减少 17.32%；但具有研究生学位的在职教师总数变化不大，2017 年较 2013 年仅减少 4.55%。学院在推进教师学历层次提升、稳定教师学位结构方面，取得良好工作成效。

4.4 职称结构

项目 / 年份	2017	2016	2015	2004	2013
校内专、兼职教师中，高级职称人数 (人)	71	80	94	99	103
校内专、兼职教师中，中级职称人数 (人)	73	77	94	92	88
校内专、兼职教师中，初级职称人数 (人)	39	41	45	50	57

(表 4-5)

表 4-5 数据显示，近年来随着教师总数的不断减少，校内专、兼职教师中，具有中、高级职称的教师随之不断缩减。2015 年以前中级职称教师略有增加，高级职称教师持续减少；2015 年之后，具有中、高级职称的教师人数呈加速衰减势态。趋势变化见图 4-5。



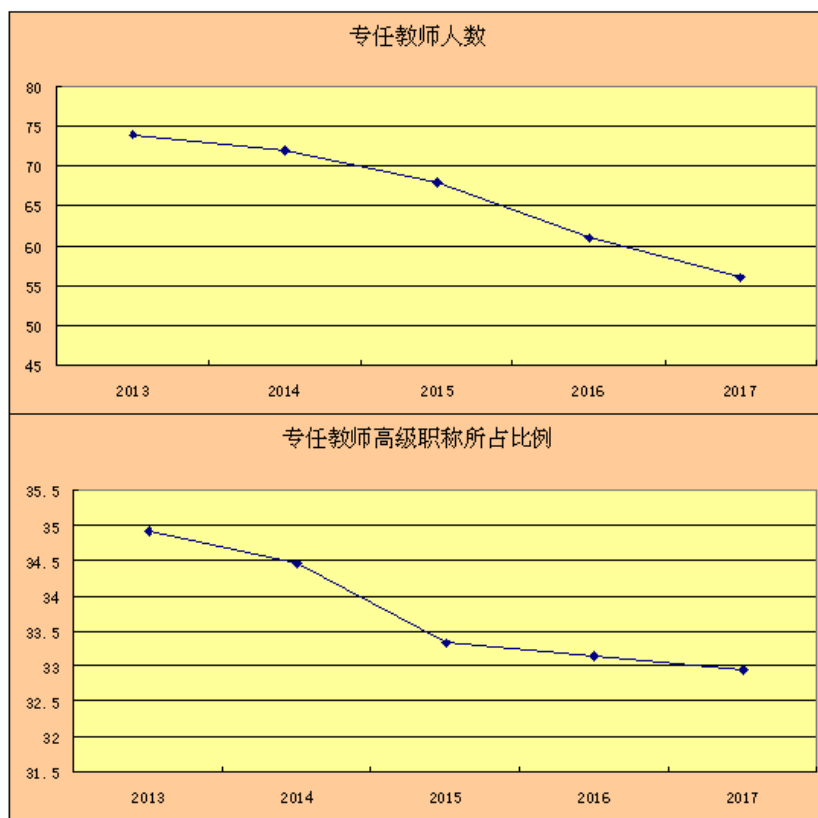
(图 4-5)

为了最大程度缓解钢铁行业去产能和马钢公司人力资源优化对学院带来的负面影响，学院近年来采取一系列措施和手段，激发教师评选职称的积极性，加速推进教师专业技术职务提升，尤其是专任教师的职称水平提升。主要措施有以下几点：（1）多次开办职称评定的培训会，大力宣传教师职称提升的重要性，普及职称评定工作相关政策和知识。（2）一方面，在骨干教师、教学质量奖、优秀教师等评选中加大职称条件的评分比重；另一方面，将课时补助、教师津贴、奖金薪酬、教科研奖励等直接与职称挂钩，合理拉大各职称等级之间的利益分配差距，以此来倒逼教师自觉、自主、积极提升自身专业技术职务水平。（3）通过激励机制，鼓励教师积极参与省级质量工程、振兴计划、省级科研课题的申报；鼓励教师积极参加全国各级技能大赛，在实训场所、实训设备、训练资金方面给予全面保障；鼓励教师积极申报校内精品课程、一体化课程、教研教改项目；全面提高参评教师的评选条件和优势。（4）学院各部门为教师评定职称大开绿灯，在各方面予以积极配合、给予大力支持。

通过对表 4-6 数据和图 4-6 趋势变化的分析可以看出：近年来专任教师总数持续衰减，2015 年以后衰减速率加大。专任教师中高级职称所占比例持续衰减，但 2015 年以后衰减速率大大减小，趋于平稳。从数据上对比，2015 年专任教师人数较 2013 减少 3.77%，专任教师中高级职称比例同比减少 4.53%；2017 年专任教师人数较 2015 年减少 16.67%，而专任教师中高级职称比例同比减少仅 1.17%。学院通过积极有效的措施，及时遏制住高级职称教师人数迅速衰减的势头，师资队伍建设工作，尤其是在稳定教师职称结构方面，取得显著工作成效。

项目 / 年份	2017	2016	2015	2014	2013
专任教师高级职称人数 (人)	56	61	68	72	74
专任教师中高级职称所占比例 (%)	32.94	33.15	33.33	34.45	34.91

(表 4-6)



(图 4-6)

4.5 “双师”结构

项目 / 年份	2017	2016	2015	2014	2013
专任教师中，双师教师总数（人）	93	69	120 (76)	122 (78)	94 (50)
专任教师中，双师教师所占比例（%）	54.71	37.5	58.82 (37.25)	58.37 (37.21)	44.34 (23.58)

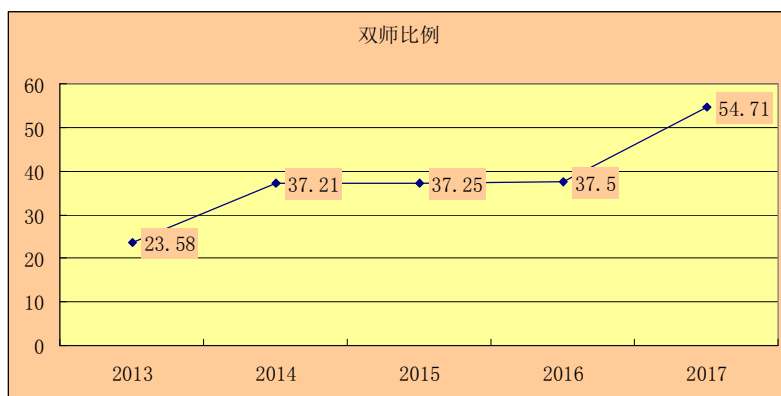
说明：红色数据是按 2016 年按最新“双师”认定标准，调整后的数据。

(表 4-7)

表 4-7 显示，近几年学院专任教师中的“双师”型教师人数和比例出现较大波动。2015 年以前，“双师”教师比例稳步增长；2015~2016 年出现大幅下跌；2016 年之后迅速提升，至 2017 年“双师”数量与 2013 基本持平，“双师”教师占专任教师比例较 2013 年有较大增长，接近 2015 年的峰值水平。变化趋势见图 4-7。

在 2015~2016 年度，安徽省教育厅先后颁布《关于印发〈安徽省高等职业院校“双师型”教师认定办法（试行）〉》和《安徽省高等职业院校“双师型”教师认定标准（试行）》等文件。学院平均按照文件的要求，废除学院原先“双师型”教师认定办法，积极执行省“双师型”教师的认定标准，取消了 43 名教师

的“双师”资格，当年“双师型”教师人数大幅下降。排除变更“标准”的影响，学院“双师型”教师比例总体呈上升趋势。



(图 4-7)

近年来学院一直紧抓“双师型”教师队伍建设工作，通过政策推动、薪酬激励等手段，有效提高“双师型”教师比例和数量。2016~2017 年度，陆续有约 30 名教师取得“双师型”教师证书，2017 年与 2016 年相比，数据水平大幅提升，“双师型”教师队伍建设工作取得突出成效。

综上所述，学院长期坚持师资队伍建设工作，在建设结构合理的专兼职教师队伍、促进教师学历层次提升、遏制高级职称教师比例衰减、稳定教师学位和职称结构、推进“双师型”教师队伍建设等方面取得良好工作成效。2017~2018 年，学院计划启动“百骏工程”、“双十计划”项目。项目将在拔高教师学历层次、提升教师职称等级、提高教师教学实践能力、加快“双师型”教师队伍建设、全方位培养教师综合素质等方面给予巨大推力，积极催化师资队伍建设成果，力求有效缓解和解决行业“去产能”和公司人力资源优化所引发的负面影响与矛盾，大力确保师资条件指标，进一步提升师资队伍建设水平，切实保障人才培养工作质量。

5. 专业与课程情况

5.1 专业设置情况

学院始终坚持以就业为导向，及时跟踪市场需求的变化，主动适应区域、行业经济和社会发展的需要，灵活地、有针对性地调整和设置专业。近年来专业设置情况见表 5-1。

项目 / 年份	2017	2016	2015	2014	2013
专业总数 (个)	33	33	33	33	30
当年有在校生专业数 (个)	19	19	22	22	21
当年招生专业数 (个)	22	22	22	24	27

(表 5-1)

其中 2014 年新开设智能楼宇、选矿工程等 3 个专业，建筑工程技术、护理

专业开始招生，商务日语、计算机控制等 6 个专业停止招生；2015 年文秘、建筑工程等 3 个专业停止招生，应用电子技术专业开始招生；2017 年根据教育部最新专业目录，将部分专业更名、部分专业整合，对各专业建设目标、建设内涵作了全梳理和修订；2018 年计划开设工业机器人和物业管理 2 个新专业。学院目前建成 3 个省级特色专业，6 个校级特色专业。专业建设情况良好，效果突出。

一直以来，学院把专业建设市场调研工作作为教研教改的重点工作来抓。根据各专业市场调研报告，及时精准的把控市场人才需求变化，适时调整专业设置和专业课程体系，按年调整专业人才培养方案，尤其是专业人才培养的细化目标，不断完善和改进教学方法与手段。为确保市场调研工作有效性和常态化，学院将专业市场调研成果作为各系教研教改工作考核的重点要素，纳入到年度系部工作考核指标体系，同时给予政策激励和资金保障，构建出以重点专业为龙头、相关专业为支撑、积极面向市场、相对稳定又灵活变化的专业群架构。

5.2 课程设置情况

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。学院始终坚持课程体系建设与改革工作，课程设置总体情况见表 5-2。

项目 / 年份		2017	2016	2015	2014
课程总数（门）		401	423	388	295
其中：实践型 分类（门）	A 类	142	160	145	139
	B 类	148	155	145	97
	C 类	111	118	98	59
其中：专业型 分类（门）	公共课	20	20	16	20
	专业基础课	95	95	93	78
	专业课	306	321	279	197

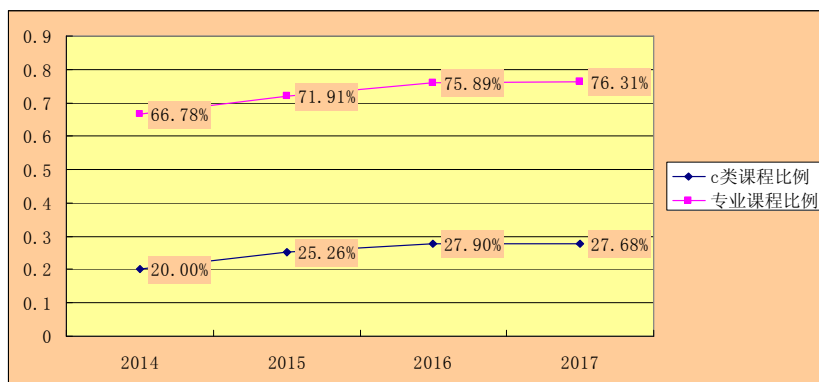
（表 5-2）

根据市场职业能力需求的不断变化、专业培养目标的不断调整，学院大力开发专业新课程，积极主动调节各类型课程比重，课程数量逐年增加，专业课程和纯实践课程（C 类课程）比重逐年稳步增长，变化趋势见图 5-1。

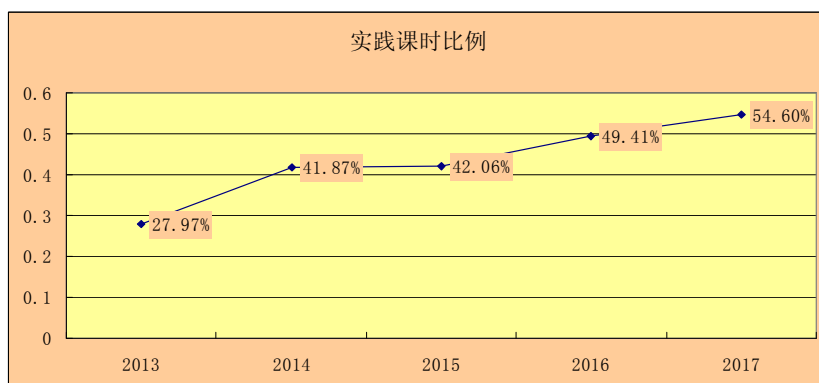
其中，总授课课时不断增加，随着校内实践条件的持续改善，对实践教学的支撑不断增强，实践课时总数不断增加，占总课时的比重逐年增长。2017 年课时总数较 2013 年增长 104.61%，实践课时数同比增长 299.48%，趋势变化见表 5-3 和图 5-2。

项目 / 年份	2017	2016	2015	2014	2013
课时总数（学时）	63537	66855	55057	39089	31053
其中，实践教学课时数	34691	33030	23156	16365	8684

（表 5-3）

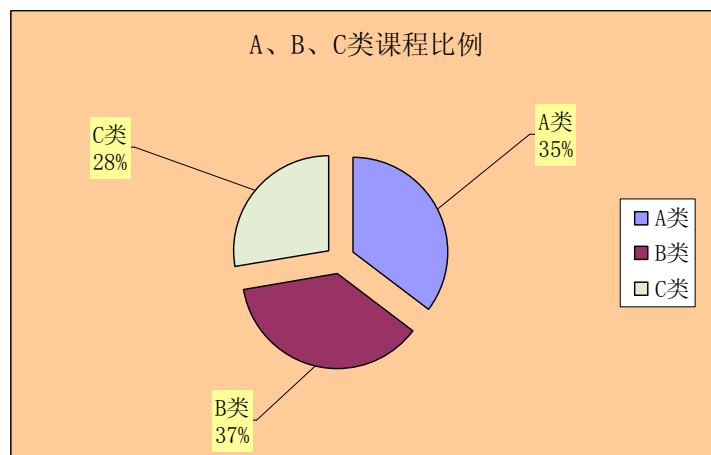


(图 5-1)



(图 5-2)

至 2017 年，专业课达到总课程七成以上，A、B、C 类课程比例为 1: 0.8: 1.05 接近 1: 1: 1 (见图 5-3)，实践课课时占总课时 50% 以上。



(图 5-3)

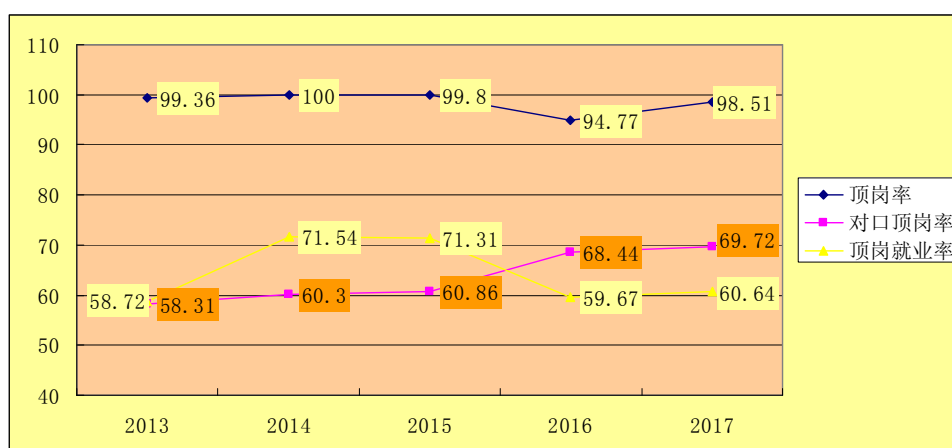
近年来，学院不断加大人、财、物的投入，持续调整、优化课程体系结构，课程内容和教学目的更具实践性和应用性，成功构建课程数量适中、教学课时充足、理论与实践互补、基础与专业融合、类型比例均衡、结构体系合理的课程架构，专业课程体系建设取得丰硕成果。

5.3 顶岗实习情况

顶岗实习是实践教学的重要环节，是学院内涵建设的重要方面。近年来，学院顶岗实习率持续保持在高水平，五年平均顶岗实习率为 98.49%；顶岗就业率在上限 70%左右、下限 60%左右波动，五年平均顶岗就业率为 64.2%，处于中位水平；对口顶岗实习率总体呈上升趋势，2017 年对口顶岗实习率较 2013 年增长 19.57%。总体情况参见表 5-4 和图 5-4。

项目 / 年份	2017	2016	2015	2014	2013
顶岗实习率 (%)	98.51	94.77	99.8	100	99.36
对口顶岗率 (%)	69.72	68.44	60.86	60.3	58.31
顶岗就业率 (%)	60.64	59.67	71.31	71.54	58.72

(表 5-4)



(图 5-4)

至 2017 年，学院 22 个专业中，黑色冶金技术专业（省特色专业）与轧钢工程技术专业（省特色专业）受钢铁行业市场情况影响，顶岗就业率较往年相比略有下降，但仍处于较高水平，均达到 90%以上。建筑智能化工程技术、市场营销等 6 个专业顶岗就业率达到 100%，企业对学院培养的专业人才认可度相对较高。

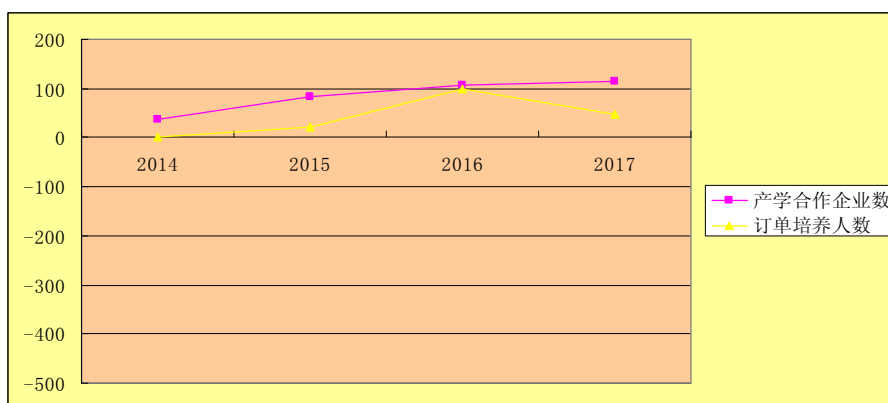
学院始终重视顶岗实习工作，大力强化管理，努力拓展校企合作广度、挖掘合作深度，积极发挥顶岗实习作用，切实保障顶岗实习质量，在深入推进专业内涵建设、有效促进“校企合作”与“工学结合”发展模式、针对性提高学生岗位操作技术能力、稳定高水平就业率等方面起到积极的作用，顶岗实习工作成效显著。

5.4 产学合作（校企合作）情况

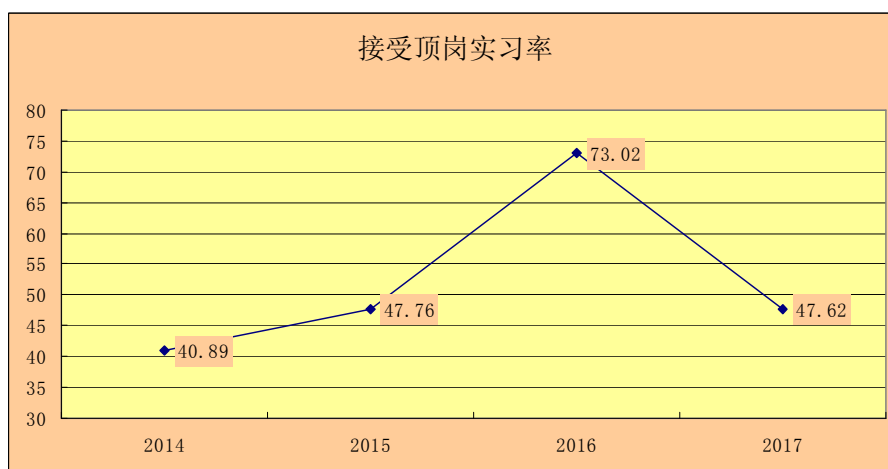
产学合作作为现代职业教育的一种有效手段逐渐被推广。学院近年来大力推进产学合作教育，不断扩大校企合作广度、挖掘校企合作深度，努力构建学院、学生、社会有机结合的教育教学机制。表 5-5 显示，近几年学院产学合作的对口企业数、接受企业订单培养人数、为企业开展培训服务人次总体增涨，合作企业接收顶岗实习学生比例有较大波动。相关数据变化趋势见图 5-5 和图 5-6。

项目 / 年份	2017	2016	2015	2014
产学合作企业数 (个)	116	107	83	38
订单培养人数 (人)	48	99	21	0
顶岗实习率 (%)	47.62	73.02	47.76	40.89
培训服务 (人天)	6431	5392	12846	3271

(表 5-5)



(图 5-5)



(图 5-6)

近几年,学院在探索校企合作内涵、挖掘校企合作基础、创新校企合作模式、实施校企合作方法、增强学生的实践能力和对社会与生产的适应能力等方面取得一定进展和成绩,对学院有效提升人才培养水平起到一定的推动作用。

据统计,与学院开展产学合作达 3 年以上的企业仅为 38 家,订单培养人数和顶岗率相对不稳定,校企合作的持续性、稳定性有待提高。另一方面,校企共建课程、共同开发教材、共同制定专业培养方案、共建校企服务平台等深层次的合作内容少之又少,产学合作的内涵和层次有待进一步加深。

6. 教学管理质量

教学工作是人才培养的核心工作,教学管理水平和管理质量是影响人才培养质量的核心因素,教学管理制度建设是内部质量保障体系建设的核心内容之一。近年来学院始终高度重视教学管理工作,不断加强领导作用,持续推进制度建设,建立健全督导、评价等反馈机制,创新管理工作方法,坚决落实管理工作各项内容,教学管理水平逐步提升,教学管理质量稳步提高。

6.1 制度建设情况

加强制度建设,完善和严格执行教学管理制度是保障教学质量的有效措施,是提高教学质量监控水平,并使教学管理制度化、科学化、规范化的基础性工作。

项目 / 年份	2017	2016	2015	2014	2013	2012
制度总数(项)	150	139	120	97	80	75
新增制度(项)	11	19	23	17	5	/
修订制度(项)	4	3	7	3	1	

(表 6-1)

一直以来,学院高度重视教学管理制度建设。在建设过程中,不断总结经验、创新方法,在以下五个方面取得显著工作成效。(1)以科学为根据,进一步提高制度的科学性。依据有关政策文件,注重各制度间的协调性和统一性。(2)不断加强基层教学组织建设和教学实施的规范化建设,尤其注重进一步规范教学计划的质量管理。(3)建立健全教学管理制度体系。目前学院教学管理制度涵盖教学运行、教学督导、学籍管理、教材建设和管理、教学计划管理、课程管理、教学改革和教学研究的管理、教师管理、教学资金管理、实验室建设、教学仪器设备管理、校外实习实训管理等教学各环节、各方面,贯穿从教学计划、到教学组织实施、到教学过程监控、到教学质量评价反馈的教学管理全过程。2010年第一轮评估时,学院共有教学管理相关制度文件75项,至2017年各类教学管理相关文件150项,共修订制度18项。(4)加速制度落地,狠抓制度落实。学院进一步加强领导,不断加大对新建制度、修订制度的宣传,按照制度内容及及时变更工作程序和方法,持续大力推进制度落地与实施。(5)建立健全院系两级管理体系,制定教学管理绩效指标,常态化开展年度系部教学工作考核。

学院教学管理制度体系健全,各项制度完备,制度落实情况良好,教学质量稳步提高,教学管理水平大幅提升,教学管理制度建设工作取得显著成效。

6.2 相关机构和人员

项目	专职教管	专职工管	专职招就	专职督导	专职教科研
人数(人)	17	23	6	2	7

(表 6-2)

至 2017 年，学院专职教学管理相关人员总数 55 人，其中专职教学管理人员和专职学生管理人员所占比重较大，专职教学管理人员中高学历水平人员占 82.35%，各类人员结构合理，符合学院教学管理体系特点，满足教学管理相关工作需求。

6.3 教学督导

教学督导作为教学管理工作中的一个重要内容，内部质量保障体系中的一个重要环节，对于更进一步完善教学管理制度、加强教学质量检查、强化教学过程的监控和提高教学质量起着重要作用。

学院始终坚持不懈、不断加强教学督导工作，主要措施有：（1）积极做好教学常规检查工作。例如进行每日教学情况巡查，及时了解教师上课情况、学生听课情况；做好期初、期中、期末各项检查工作；做好集中考试的巡视督察等工作。

（2）开展课堂教学和实践教学质量督查。以随堂听课、评课等方法，对课堂教学和实践教学内容、方法、手段开展督查、评估、指导，引导教师进一步提高教学能力，确保教学质量。（3）注重对日常课堂秩序的检查，定期、不定期抽查教师到课、学生到课情况，晚自习出勤情况等。（4）开展教学专项督导，如专业人才培养方案的调整、课程资源建设、教学实训安全防范、各级各类教科研项目实施情况检查等。（5）重视教学督导信息反馈。大力发展学生信息员，开展个别访谈、专题调研，充分听取各部门、各人员的多方意见，收集各类教学信息，及时反馈落实整改。

听课总数（次）	走访学生寝室（次）	走访校外实训点（次）	参加学生社团活动（次）
120	52	44	34

（表 6-3）

学院领导高度重视教学督导工作，主动参与到教学督导工作第一线，积极推进教学督导工作的开展，具体情况见表 6-3。学院专职教学督导人员周平均工作时间为 40 小时，督导工作强度较大。自 2010 年评估以来，学院教学督导工作进一步加强，教学督导作用进一步发挥，督导工作机制进一步完善，督导工作内容进一步丰富，督导工作水平进一步提高。

6.4 评价反馈

学院对评教工作始终保持高度重视，按学期认真、严谨、全面组织开展各种类型评教活动，例如教师间评教、学生评教、校外同行评教、院领导评教、社会组织评教等。评教覆盖率和各种评教模式参评比例常年高达 100%（见表 6-4），评教工作常态化、制度化、平稳有序开展。通过全面的教学效果评价，使学院及时掌握教学各方面的情况、准确判断各阶段教学质量和水平、凸显教学成效和缺陷、诊断并改进教学工作方法，使教学质量、教学水平切实得到提升。

评教客体覆盖面 (%)	100
学生参与评教比例 (%)	100
同行参与评教比例 (%)	100
社会参与评教比例 (%)	100

(表 6-4)

6.5 质量工程

2010 年以来, 我院有 4 人获得省教坛新秀奖, 1 人获得省教学名师奖, 获得省教学成果奖 4 项, 立项 8 个省级教学研究项目, 建立 3 个省级特色专业, 立项 1 个省级教学团队建设项目, 立项 1 个省级仿真实验中心建设项目。

项目 / 年份	2016 ~ 2015	2014 ~ 2013	2012 ~ 2011	2010 ~ 2006
立项项目数 (项)	12	5	1	8

(表 6-5)

为推进学院教学管理机制创新, 深化教育教学改革和教学建设, 扎实开展教学工作, 着力提高教育教学质量, 根据教育部、财政部《关于实施高等学校教学质量与教学改革工程的意见》(教高[2008]1 号)、《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》(教高[2006]16 号)等文件精神, 结合《安徽冶金科技职业学院教学质量与教学改革工程项目管理暂行办法》的规定, 加大教学经费投入, 加强特色专业、精品课程、实践教学、教学改革、师资队伍建设、人才培养模式改革等直接关系教学质量提高方面项目的建设力度, 全面开展学院教学质量与教学工程项目的建设, 项目数量大幅增加, 项目质量大幅提高, 在深化教学改革、保障教学条件、提高教学质量、提升人才培养工作水平等方面取得了显著成效。

6.6 学生获奖情况

学生获奖情况, 能侧面反映学院的综合育才能力, 尤其是省级以上技能大赛获奖情况可以浓缩反映学院对学生职业技能培养的尖端水平。

项目 / 年份	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
省级以上获奖数 (项)	16	18	24	13	9	5	5
省级以上技能大赛获奖数 (项)	14	15	13	12	7	3	3

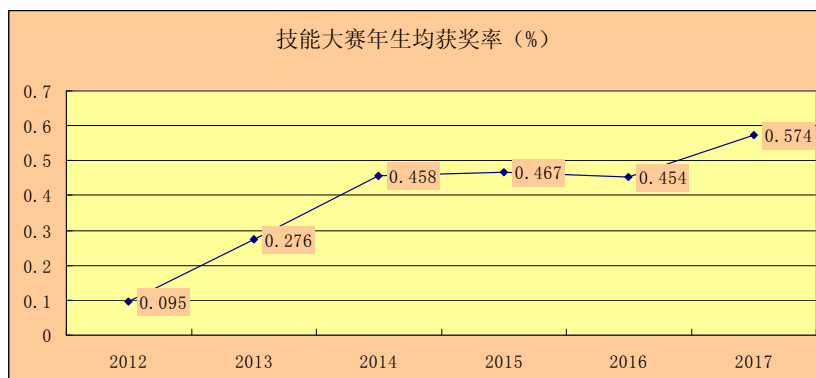
(表 6-6)

2010 年以来, 学院不断鼓励学生参加各级各类比赛, 配套激励政策, 对获奖学生给予额外资金奖励、给予优先“评先评优”权, 对因赛耽误的课时不计平时考评, 因赛耽误的课程, 学院组织教师专门补课, 对参赛学生给予免费专项指导等。近年来, 学生获奖涵盖科学技术、体育文艺、职业规划、创意设计、职业技能竞赛等各个方面, 学院每年获奖项目总数整体呈上升趋势, 中间略有波动(见表 6-6), 年生均获奖率逐年稳步提升(见图 6-1)。



(图 6-1)

学院近年来不断加强学生职业技能竞赛管理工作。一方面对参赛学生给予各种激励和支持；另一方面不断加强竞赛管理、加大竞赛经费投入，通过适当提高指导教师津贴、专项提升指导教师能力水平、提高竞赛场地和设备使用率、加快校内实训基地建设、加大大赛专用设备投入等手段，有效提高大赛竞争能力，大赛省级以上获奖数目不断增多（见表 6-6），年生均大赛获奖率稳步提升（见图 6-2），学院大赛工作质量和水平显著提高。



(图 6-2)

同时，学院生均获奖率处于相对较低水平；2011年至2017年共获得三项国家级奖项，数量不多；所获奖项集中在护理、冶金、自控等龙头专业，其它专业获奖情况不佳。学院大赛参赛面有待进一步拓宽，学生竞赛能力有待进一步提高，职业技能大赛管理工作需继续加强。

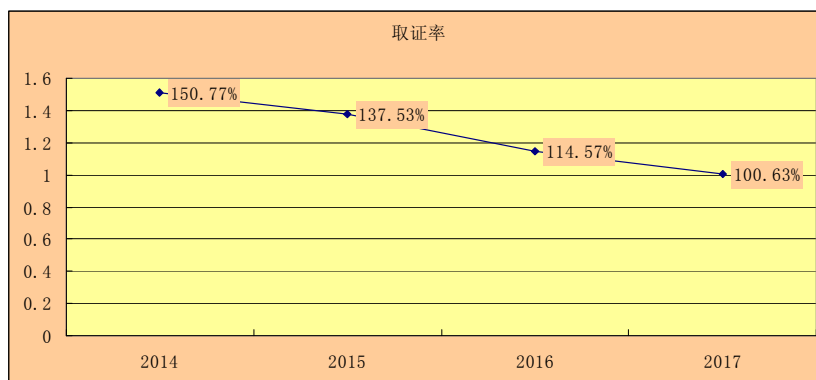
6.7 应届毕业生取证情况

项目 / 年份	2017	2016	2015	2014
毕业生总数 (人)	1107	1091	493	1105
职业资格证书初级 (人)	378	230	249	488
职业资格证书中、高级 (人)	651	848	233	803
职业资格证书无等级 (人)	85	172	196	375

取证率 (%)	100.63	114.57	137.53	150.77
中、高级以上取证率 (%)	58.81	77.73	47.26	72.67

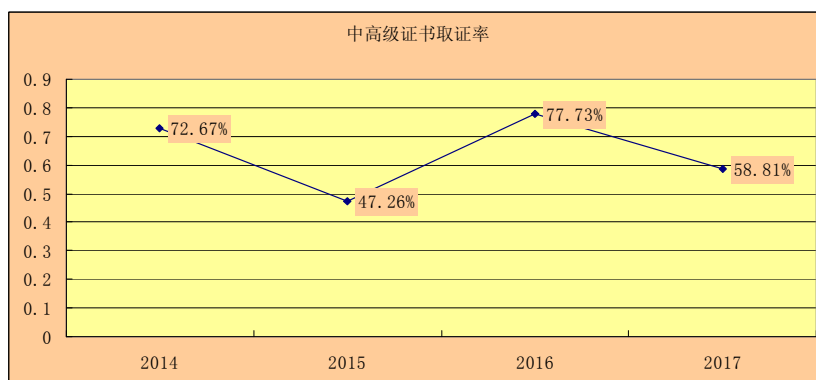
(表 6-7)

学院始终注重学生面向岗位就业能力的培养，通过“以证代考”、取证情况计入学习总评、相关证书与学位挂钩等手段，强化学生考证学习。表 6-7 显示，学院近年来毕业生取证率始终保持在高水平。2014 年以来，一方面由于国家政策原因，学院取消了职业资格证与学位证挂钩以及“以证代考”等政策；另一方面由于生源质量持续下降，学院逐渐放宽毕业生学位证的取证条件，毕业生相关职业资格证取证率开始呈现衰减趋势（见图 6-3）。为保障人才培养质量，保证学生面向岗位就业能力，稳定取证率，学院采取就业指导课程加强取证教育、通过校外实践和顶岗实习加强考证宣传、开展多种证书的考证专项培训等措施，有效稳定取证率。近几年取证率均保持在 100%以上，取证情况良好，工作成效显著。



(图 6-3)

图 6-4 显示，近年来毕业生中级、高级职业资格证书取证率出现较大波动。今后，学院稳固和有效提高毕业生中级、高级证书取证率方面工作有待进一步加强。



(图 6-4)

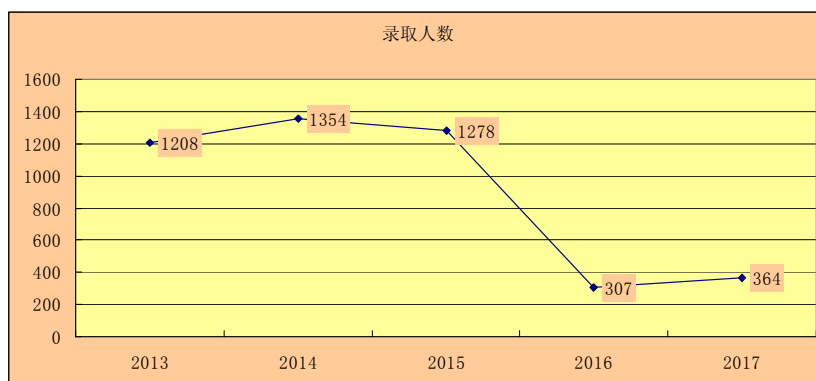
7. 招生就业情况

7.1 招生情况

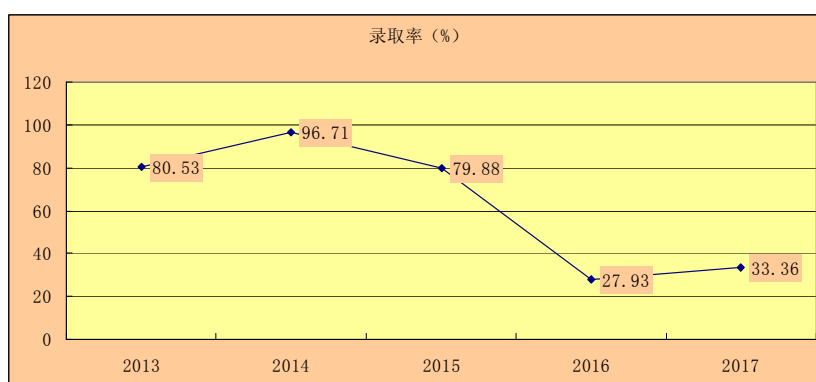
项目 / 年份	2017	2016	2015	2014	2013
招生计划数(人)	1091	1099	1600	1400	1500
实际录取(人)	364	307	1278	1354	1208
录取率(%)	33.36	27.93	79.88	96.71	80.53
实际报到数(人)	324	256	1081	1133	1058
报到率(%)	89.01	83.39	84.59	83.68	87.58

(表 7-1)

表 7-1 显示,学院招生报到率长期处于 80%以上,略有波动,新生报到情况良好。2015 年以前,学院招生规模稳定在 1000 人以上,2013~2015 年平均录取率为 85.71%,招生情况整体良好。至 2016 年出现断崖式下跌,近两年平均录取率仅为 30.65%,较 15 年以前下降 64 个百分点,招生工作出现巨大困难。招生变化趋势见图 7-1 和图 7-2。



(图 7-1)



(图 7-2)

针对招生形式急转直下,学院科学、严谨分析问题根源,总结以下原因:(1)近两年安徽省生源数量整体下降,尤其专科录取缺额增大。(2)学院主要生源为本市和附近区域,近年来马鞍山市生源大幅缩减,招生市场竞争日趋激烈。(3)学院严格执行省厅各项招生规定,坚持不触红线、黄线,坚决杜绝各种形式有偿

招生行为。但市场上有偿招生行为并未消除，仍然以各种形式存在，更加隐蔽，学院长期面临不公平招生竞争。(4) 冶金、煤炭等传统行业不景气，学院冶金、轧钢等龙头专业对学生吸引力大幅降低。(5) 2015 年以来，省政府着手解决剥离企业办社会的职能问题，政府和公司就学院移交问题展开洽谈，客观上严重影响学院招生声誉。(6) 由于办学经费持续缩减、运营经费不足，学院一方面要确保办学条件指标，一方面要保障和提升人才培养质量，在改善学生住宿条件方面投入不足，住宿环境和条件越来越不能满足新生预期，对招生工作产生较大影响。

生源是学院生存发展的基础，只有保证招生规模，才能保证生源质量，才能保障人才培养各项工作顺利有效开展。为打破招生困境，扭转招生局面，学院积极应对，努力变革思想、创新方法，规划以下措施并逐步推进。(1) 下力气做好宣传工作，把握年度重点招生宣传的切入时机，构建电视、广播、互联网、移动媒体等全方位宣传渠道，开展持续的、长久的招生宣传工作。(2) 拓宽招生覆盖面，转变依靠区域生源的招生模式，加大较远地区、市、县和省外招生力度。(3) 不断加强与区域中职院校的合作，逐步开展中高职一体化合作办学，努力建设不同规模、不同合作模式、多样化共赢的生源基地。(4) 依托马钢和与学院有长期深度合作的企业，扩大定向委培招生，进一步加强合作深度，陆续开展“招生招工一体化”合作。(5) 进一步规划好经费运作，保障学生宿舍建设的投入，持续改善住宿环境和条件。

7.2 就业情况

项目 / 年份	2017	2016	2015	2014
就业率 (%)	92.52	92.94	91.08	92.64
本地就业率 (%)	34.25	43.0	44.1	26.96
区域就业率 (%)	72.98	75.84	97.1	99.79
对口就业率 (%)	69.65	67.95	74.83	69.28

(表 7-2)

表 7-2 显示，学院近几年就业率稳定且保持在 90% 以上，处于省中位水平。其中，对口就业率相对稳定，近四年平均对口就业率为 70.43%，就业情况总体良好。近三年就业率相差不大，本地就业率和区域就业率持续下降，表明毕业生就业区域逐渐向外扩散，学生就业竞争能力有所增强。

8. 适应社会需求能力

项目名称		学院数据		2016 区域数据		
		2017	2016	同类	全省	全国
1	年生均财政拨款水平 (万元)	0.72	0.49	0.84	0.73	0.88
2	生均教学仪器设备值 (万元)	1.69	1.13	1	0.68	0.88

3	生均教学及辅助、行政办公用房面积		39.79	29.36	18.9	17.1	18.19
4	信息化教学条件：每百名学生拥有教学用终端（计算机）数（台）		59.45	45.16	34.9	25.84	32.9
5	生均校内实践教学工位数（个）		0.89	0.68	0.53	0.34	0.52
6	生师比	公式一	12.32	15.41	18.84	19.5	18.52
7		公式二	12.32	15.41	17.54	18.28	17.07
8		公式三	12.03	15.78	15.51	16.47	15.18
9	“双师型”教师比例（%）		38.72	36	55.91	45.53	53.81
10	课程开设结构	A类课程	142	160	114	69	93
11		B类课程	148	151	324.5	297	322
12		C类课程	115	118	122	55	82
13		总课程数	401	422	593	438	522
14	企业订单学生所占比例（%）		0	0	1.02	0	0.48
15	年支付企业兼职教师课酬（万元）		19.67	25.61	95.09	63	92.97
16	企业提供的校内实践教学设备值（万）		0	5	10	2	2
17	专业点学生分布	专业总数	33	33	32	28	29
18		学生人数	2,439	3,306	6,133	5,032	5,385
19	直接就业率（%）		92.52	92.3	91.69	91.25	90.68
20	政府购买服务到款额（万元）		225.74	398.3	0	0	0
21	技术服务到款额（万元）		1,860.05	1,627.07	0	0	0

（表 8-1）

表 8-1 显示，2017 年学院“双师型”教师比例、企业订单学生所占比例、年支付企业兼职教师课酬、学生人数等指标低于相关平均值，且处于较低水平；生均教学仪器设备值、生均教学及辅助行政办公用房面积、每百名学生拥有计算机数、生均校内实践教学工位数、生师比、政府购买服务到款额、技术服务到款额等指标大于相关平均值，且处于较高水平；其他指标接近各类统计均值，处于中位水平。

2017 年数据较 2016 年相比，各项指标均有所提升，表明学院适应社会需求能力有所提高。通过对比同类院校、省内院校和全国院校数据，综合来看学院适应社会需求能力整体偏强，但存在两极分化问题。优势突出、弱项偏弱、短板明显，适应社会需求单项能力发展不均衡。

今后，学院在保持优势的同时，将更加注重劣势能力的发展，进一步加快、加强师资队伍建设工作，尤其是“双师型”教师和企业兼职教师的培养；进一步深化校企合作内涵；进一步加强招生工作，努力扩大办学规模；积极塑造学院品牌形象，逐步扩大社会影响力，不断提高人才培养质量，全面提升适应社会需求能力。

二、工作成效与改进的方向

2010 年评估以来，学院在办学基本条件建设、构建和完善内部质量保障体系、着力提升适应社会需求能力、努力提高人才培养工作质量等方面取得诸多成绩：机构精简，岗位优化，管理和工作效率提升；基础办学条件得到充分保障，各类办学条件评估指标 100%达标；培训与教科研收入大幅提升，自主创收创效能力增强；校内实习实训条件持续改善，对专业课程内容不断更新的支撑力增强；兼职教师比重不断增加，专兼职教师队伍结构更加合理；在“去产能”背景下，有效遏制高职称、高学历教师比例衰减，教师职称结构、学历结构得到稳固；“双师型”教师比例增长，“双师型”教师队伍建设取得成效；构建了以重点专业为龙头、相关专业为支撑、积极面向市场、相对稳定又灵活变化的专业群；课程改革持续深入，形成了理论与实践互补、基础与专业融合、类型比例均衡的课程体系；顶岗实习情况良好，在有效促进“校企合作”与“工学结合”发展模式、提高学生岗位操作技能、稳定对口就业率等方面发挥积极作用；校企合作企业不断增加，产学合作模式有效推进；教学管理制度体系不断健全，各项制度完备，落实情况良好；教学督导作用进一步发挥、机制进一步完善、内容进一步丰富、水平进一步提升；质量工程项目数量增多，项目质量有所提高；年生均获奖率逐年稳步提升，职业技能大赛工作质量和水平显著提高；毕业生取证情况良好，取证率始终保持在 100%以上；就业率稳定并持续保持较高比例，就业区域不断发散，就业情况良好；适应社会需求能力的各项评价指标有所提升，适应社会需求能力逐步增强，部分单项指标优势明显。

在取得成绩的同时，学院同样存在一些问题：在校生人数不足 3000，办学规模需要扩大；办学经费缩减，纵向财政支持不足，自主创收创效的能力需进一步提高，尤其是科研创收能力急需提升；校外实训基地顶岗率和就业率有待进一步提高，校外实训基地建设工作需进一步加强；高职称、高学历教师比重有待进一步提高；教师年龄结构严重失调，老龄化问题严重，青年教师后备严重缺乏，急需解决；专业内涵建设、课程内容改革需继续加强；产学合作内涵、校企合作层次有待进一步加深；职业技能大赛参赛面、获奖面有待进一步拓宽，学生竞赛能力有待进一步提高；毕业生中级、高级职业资格证书取证率不稳定，有待稳步提高；招生情况恶化，生源大福缩减，急需扭转招生局面；校舍条件不佳，校舍基础建设有待加强；适应社会需求各项能力强弱分化，发展不均衡，短板有待补

齐，弱势方面有待提高。这些问题在今后的工作中将不断完善和改进。

三、总结

从 2017 年度人才培养状态数据整体情况来看，学院基本办学条件指标和监测办学条件指标达标率 100%。学院各类指标总体处于全国同类型院校中位水准，部分指标低于全国平均水平。

困境中求生存、逆境中求发展，要比顺境中前进更加困难、更加艰辛。一来，学院属于企业办学，在经费来源、管理体制、面向对象、功能机构、发展定位等方面大大有别于其他公办院校。二来，学院得到的纵向支持少，企办高校不享受政府生均经费补贴，享受政府优惠政策少，与公办院校相比，存在许多先天不足。三来，近年钢铁行业“去产能”、马钢公司人力资源优化、公司固定资产整合、区域生源日趋紧张、企业办学经费逐年缩减等各种内外不利因素，很大程度上影响和制约学院的发展。

自 2010 年评估以来，学院耗费大量人力、物力、财力，集中精力解决发展中诸多难题，缓解了制约学院发展诸因素中主要矛盾，消除了各种负面因素的影响，逐步走出了一条立足自身条件、符合自身特点、适应自身环境的求存发展之道。学院在进一步完善内部质量保障体系建设方面，成绩是理想的；在进一步提升适应社会需求能力方面，成果是突出的；在进一步提高人才培养工作质量和水平方面，成效是显著的。

2017 年 11 月 5 日