



淮南职业技术学院

Huainan Vocational and Technical College

高等职业教育质量 年度报告（2021）

二〇二一年十一月

内容真实性责任声明

学校对质量年度报告（2021）及相关附件的真实性、完整性和准确性负责。

特此声明。

单位名称（盖章）：



法定代表人（签名）：

Handwritten signature in black ink, appearing to be "李所红".

2021年11月29日

目 录

前 言.....	1
1 基本情况.....	4
1.1 办学定位.....	4
1.2 办学条件.....	5
1.3 办学成效.....	5
1.4 办学资源.....	8
1.4.1 开设专业.....	8
1.4.2 生均经费.....	9
1.4.3 教学设施.....	10
1.4.4 实训条件.....	10
1.4.5 人才培养.....	11
1.4.6 师资队伍.....	12
1.5 招生就业.....	13
2 学生发展.....	15
2.1 立德树人.....	15
2.1.1 全面强化学生思想引领.....	15
2.1.2 提升学生管理工作水平.....	17
2.1.3 打造三全育人工作格局.....	19
2.1.4 拓宽以文化人以文育人.....	23
2.1.5 聚焦青年志愿服务活动.....	25
2.1.6 关心关爱学生成长成才.....	27
2.2 就业质量.....	28
2.2.1 毕业生就业率稳中有升.....	29

2.2.2	毕业生薪资在逐年增长.....	29
2.2.3	专业对口率进一步提高.....	30
2.3	职业发展.....	30
2.3.1	毕业生三年后收入增幅明显.....	30
2.3.2	毕业生职位晋升率逐年提高.....	31
2.3.3	毕业生稳定发展、单位满意.....	31
2.4	创新创业.....	32
2.5	社会扩招.....	33
2.6	疫情防控.....	35
3	教学改革.....	39
3.1	专业建设.....	39
3.1.1	对接重点产业，整合核心资源优化专业结构.....	39
3.1.2	打造特色专业，提升专业群示范和辐射作用.....	41
3.1.3	促进开放办学，实施校企协同育人互利机制.....	43
3.1.4	加强实训投入，完善的校内外实训基地体系.....	44
3.2	实施 1+X 证书.....	46
3.3	产教融合.....	49
3.3.1	现代学徒制人才培养.....	49
3.3.2	校企合作的专业建设.....	50
3.3.3	校企携手的育人机制.....	52
3.3.4	校企联动的实训基地.....	53
3.4	师资建设.....	55
3.4.1	建立激励新机制.....	55
3.4.2	培养学科带头人.....	55

3.4.3 打造高品质团队.....	56
3.5 课程建设.....	58
3.5.1 完善课程管理制度.....	58
3.5.2 强化精品课程建设.....	59
3.5.3 推进课程体系改革.....	60
3.5.4 深化课程内涵建设.....	61
3.5.5 培育传承工匠精神.....	63
3.6 双基建设.....	66
3.7 以赛促教.....	68
3.8 内部质量保证体系诊断与改进.....	73
3.8.1 两链打造与实施.....	75
3.8.2 螺旋建立与运行.....	77
3.8.3 引擎驱动.....	80
3.8.4 智能化平台建设.....	87
3.8.5 高职扩招人才培养质量保障工程.....	88
4 政策保障.....	90
4.1 经费投入.....	90
4.2 政策落实.....	90
4.3 院校治理.....	91
4.3.1 健全党委领导下的校长负责制.....	91
4.3.2 进一步完善学校各项管理制度.....	91
4.3.3 建立自我诊断与改进常态机制.....	92
4.3.4 实施薪酬改革和核心指标考核.....	92
5 国际合作.....	93

5.1 研学科研国际化.....	93
5.2 人才培养国际化.....	93
6 服务贡献.....	97
6.1 服务主办企业，助力企业转型升级.....	97
6.2 服务地方经济，履行学校社会责任.....	102
6.3 开展技能评价，促进企业人才发展.....	107
6.4 发展职业教育，七十年奋斗谱新篇.....	109
7 面临挑战.....	113
7.1 主要问题.....	113
7.1.1 师资队伍结构还有待进一步完善.....	113
7.1.2 招生面临诸多不确定因素和挑战.....	113
7.1.3 专业群优势不凸显有待调整优化.....	113
7.1.4 管理体制机制需进一步改革创新.....	114
7.1.5 国际交流与合作尚在起步需加强.....	114
7.2 应对举措.....	114
7.2.1 加快推进人才强校战略稳定扎实实施.....	115
7.2.2 加快推进招生工作不断取得突出成效.....	115
7.2.3 加快推进高素质技能型人才提质培优.....	116
7.2.4 加快推进治理体系和治理能力现代化.....	117
7.2.5 加快推进社会培训提质增量扩大影响.....	117
7.2.6 加快推进地方技能型高水平大学建设.....	118
7.2.7 加快推进新时代党的建设高质量发展.....	118
附表 1：计分卡.....	121
附表 2：学生反馈表.....	122

附表 3: 教学资源表.....	124
附表 4: 国际影响表.....	125
附表 5: 服务贡献表.....	126
附表 6: 落实政策表.....	127

案例目录

【案例 1】学四史 守初心.....	15
【案例 2】学精神 深改革.....	16
【案例 3】健全机制 规范管理.....	17
【案例 4】优化手段 科学管理.....	18
【案例 5】“双向四维”思政教学改革.....	20
【案例 6】构建“三全育人”新体系 培养卓越工匠型人才.....	21
【案例 7】常态化诊改 提升学生工作.....	22
【案例 8】淮职组镜头.....	23
【案例 9】献给党和学校最真挚的爱.....	24
【案例 10】百团大战 精彩纷呈.....	24
【案例 11】托起明天的太阳.....	25
【案例 12】奉献爱心 温暖社会.....	26
【案例 13】培养就业能力 实现实践育人.....	28
【案例 14】双创育人 创专兼融.....	33
【案例 15】专业改造升级 学生技能提升.....	40
【案例 16】专升本联合培养 贯通职教立交桥.....	41
【案例 17】岗课赛证融通 专业建设结硕果.....	42
【案例 18】产教融合 双元育人.....	43
【案例 19】校企深度合作 培养智能制造技能人才.....	45
【案例 20】荣获 1+X 项目试点院校突出贡献奖.....	48
【案例 21】校企合作双元育人 提升学生综合技能.....	49
【案例 22】校企共建海尔产业学院和实训基地.....	51
【案例 23】立足企业岗位需求 开展实践教学改革.....	52

【案例 24】	企业大师工作室进校园 培育和传承工匠精神.....	53
【案例 25】	匠心匠艺显风采 技能大师领风骚.....	56
【案例 26】	国培研修助力 加速名师成长.....	57
【案例 27】	贯彻全国职教大会精神 树课程思政建设品牌.....	58
【案例 28】	夯实专业核心课程建设 提升育人质量.....	60
【案例 29】	课证融通 注重课程内涵建设.....	62
【案例 30】	多措并举引才借智 构建非遗传习平台.....	63
【案例 31】	技能成就梦想 劳模进校做报告.....	64
【案例 32】	积极创新 引领示范.....	67
【案例 33】	以赛促教 助力教师成长.....	70
【案例 34】	锻造淮职工匠 推进技能强校.....	71
【案例 35】	“四共”混改模式 创新内部治理.....	80
【案例 36】	传承煤炭工业文化 促进学校快速发展.....	86
【案例 37】	人才培养求创新 国际交流启新程.....	94
【案例 38】	聚焦实效强培训 夯实党建亮品牌.....	99
【案例 39】	学校赴西部煤电集团开展职业技能提升培训.....	100
【案例 40】	融入长三角一体化 共建人才培养基地.....	101
【案例 41】	培训成果丰硕 铸就“金字招牌”	103
【案例 42】	退伍不褪色 学好技能闯天下.....	104
【案例 43】	焊工培训 助力乡村振兴.....	105
【案例 44】	就业帮扶 巩固脱贫成果.....	106
【案例 45】	技能评价工作全覆盖 成为激活技能人才新引擎.....	108
【案例 46】	学校承办第十七届煤炭职业教育校长论坛.....	111

图 目 录

图 1	近三年学校经费收入构成.....	9
图 2	学校 2021 年高职生录取情况.....	14
图 3	学生同上“四史”思政大课.....	16
图 4	全国学联二十七大会会议精神专题培训.....	16
图 5	多途径推进辅导员素质能力提升.....	17
图 6	完善各项管理制度.....	18
图 7	迎新报到系统 PC 端.....	19
图 8	学校“三全育人”工作总体框架.....	20
图 9	全国煤炭行业思政教学成果二等奖.....	21
图 10	举办科技文化周活动.....	22
图 11	校情数据智能分析平台学生画像.....	23
图 12	学校获安徽省大学生微电影大赛最佳组织奖及单项二等奖.....	24
图 13	学校隆重举办庆祝建党 100 周年暨建校 70 周年晚会.....	24
图 14	学校定期举办社团文化巡展.....	25
图 15	志愿者关爱自闭症儿童.....	26
图 16	省高校学生无偿献血先进个人参加表彰大会.....	27
图 17	学校为学生设立多种助学岗位.....	28
图 18	2021 届毕业生毕业去向分布.....	29
图 19	近三年毕业生月平均收入.....	30
图 20	2014 届-2018 届毕业生三年内职位晋升比例.....	31
图 21	2014 届-2018 届毕业生三年内平均工作单位数.....	32
图 22	“双创班”学生开展少儿编程培训.....	33
图 23	淮河能源控股集团总经理王世森来校调研指导秋季开学疫情	

防控.....	37
图 24 开学报到做好登记检测.....	37
图 25 教室、食堂、宿舍模拟场景应急处置.....	38
图 26 一体化课堂教学.....	40
图 27 两校专家制定安全工程专升本本科专业人才培养方案.....	41
图 28 学生赴企业顶岗实习.....	42
图 29 海尔班组长班项目获得极大成功.....	44
图 30 校企共建智能制造实验实训中心.....	45
图 31 承办 1+X 矿山应急救援职业等级证书师资培训班.....	46
图 32 学生桑柳在安徽省“健康与社会照护”职业技能竞赛中获奖.....	47
图 33 学校荣获 1+X 试点项目突出贡献奖.....	48
图 34 学生参加幼教教学实践.....	50
图 35 海尔智能制造公共实训基地.....	51
图 36 师生参加企业职业教育开放体验活动.....	51
图 37 零售信息化管理化系统演练.....	52
图 38 企业大师、全国劳模先进事迹报告会.....	54
图 39 庞士宝技术技能型大师工作室.....	55
图 40 煤炭行业技能大师复评答辩.....	56
图 41 教师素质提高计划国家级培训.....	57
图 42 课程思政教学名师和团队获奖证书.....	59
图 43 婴幼儿托育服务与管理专业技能考核.....	61
图 44 1+X (BIM) 证书考试进行中.....	62
图 45 传习花鼓灯技艺.....	63
图 46 安徽省首届“江淮名匠”荣誉证书.....	64

图 47	我校优秀毕业生庞士宝获全国五一劳动奖章.....	65
图 48	全国劳模庞士宝做专题讲座.....	66
图 49	教师参加安徽省大数据与会计专业建设与人才培养研讨会	68
图 50	学校承办淮南市第二届煤炭行业职业技能大赛.....	70
图 51	教师团队获省高校职业院校教师教学能力大赛一等奖.....	71
图 52	承办 2021 年全国职业院校技能大赛省级选拔赛.....	72
图 53	全国职业院校技能大赛获奖证书.....	73
图 54	全国职业院校技能大赛颁奖现场.....	73
图 55	校企混改“四共”模式.....	81
图 56	校企“共管”模式.....	81
图 57	优化内部管理机制.....	82
图 58	校企共建校内实训室.....	82
图 59	“多元”式外聘企业教师.....	83
图 60	校企信息化和资源库共享.....	83
图 61	校企“六共同、订单班”共育模式.....	84
图 62	二级学院与企业共建公司或产业学院.....	84
图 63	王翠凤副省长来校调研混改模式.....	85
图 64	混改模式在全省高校进行经验介绍.....	85
图 65	学校在教育部举办的职业院校校企合作办学研讨会上介绍混 改模式.....	86
图 66	开展淮南煤炭工业文化教育系列活动.....	87
图 67	学校智能化大数据分析平台.....	88
图 68	校领导到南京日资康养机构考察.....	93
图 69	学校与日本东京福祉大学线上签订合作办学协议.....	94

图 70	中日交流启航班开班.....	95
图 71	中日交流启航班个性化教学.....	96
图 72	“123 大培训”社会服务体系.....	97
图 73	企业新型学徒制高级工开班典礼.....	98
图 74	煤矿基层支部书记及组织员培训开班仪式.....	99
图 75	培训班学员赴合肥渡江战役纪念馆接受红色教育.....	100
图 76	职业能力一体化培训教学.....	101
图 77	淮河能源燃气集团管网运维新员工培训.....	102
图 78	学校与常州大学达成战略合作协议.....	102
图 79	送培上门现场培训.....	104
图 80	退役士官适应性培训.....	105
图 81	助力乡村振兴的焊工培训.....	106
图 82	保育员培训考核.....	107
图 83	汽车维修工职业技能等级认定.....	108
图 84	学校举办 70 周年庆祝大会暨高质量发展报告会.....	110
图 85	安徽省委教育工委书记钱桂仑在学校 70 周年庆祝大会上作 重要讲话.....	111
图 86	淮河能源控股集团党委书记、董长孔祥喜在学校 70 周年庆祝 大会上讲话.....	111
图 87	学校承办第十七届煤炭职业教育校长论坛.....	112

表 目 录

表 1	学校 2020-2021 学年办学条件参数表.....	5
表 2	办学成果一览表 (部分)	6
表 3	近年来教科研成果一览表 (部分)	7
表 4	2019-2021 年办学经费收入及生均经费情况 (单位: 万元)	10
表 5	2019-2021 年生均教学仪器设备值 (单位: 万元)	11
表 6	师资队伍水平 (部分)	13
表 7	2019-2021 年就业情况统计表 (单位: 人)	14
表 8	2019-2021 年高职扩招招生情况 (单位: 人)	34
表 9	2020-2021 学年学生技能大赛获奖统计 (部分)	69
表 10	2021 年社会培训情况统计表.....	103

前言

淮南职业技术学院是经安徽省人民政府批准，教育部备案，淮河能源控股集团举办的一所普通高等职业院校。学校始建于1951年4月，先后经历了淮南煤矿工业专科学校、淮南矿务局医科大学、淮南矿务局职工大学、淮南工业学院职业技术学院等办学阶段。1999年，经安徽省教育厅批准开始高职招生。2000年6月，经安徽省人民政府批准，原淮南工业学院职业技术学院、淮南矿业高级技工学校、淮南煤炭体育运动学校，合并成立淮南职业技术学院。

学校始终坚持特色发展、创新发展。经过70年的发展建设，学校的人才培养质量、社会服务能力等方面都取得了显著成绩，为地方经济、社会建设和行业企业发展作出了巨大贡献。学校先后获批国家级高技能人才培训基地、国家级人才培训基地、教育部现代学徒制试点建设院校、教育部“1+X”证书试点院校、安徽省首批示范高职建设院校、安徽省地方技能型高水平大学建设单位、全国示范性职业教育集团培育单位等；先后荣获“国家技能人才培养突出贡献奖”“全国煤矿安全培训先进单位”“全国煤炭系统教育先进单位”“安徽省党建与思想政治工作先进高校”“安徽省毕业生就业指导工作先进集体”“安徽煤矿监察安全培训先进单位”“煤炭职业教育教材建设先进单位”“安徽省首批校企合作示范典型高校”等多项荣誉。

2011年11月11日，时任中共中央政治局委员、国务院副总理张德江同志在视察学校时指出：“现在我们国家最缺的就是职业教育，办这样的学校很有特色，很适合煤矿企业的发展建设，为企业

提供了人才支持”。

原中国工程院院长周济，原安徽省委书记张宝顺、副省长谢广祥，安徽省副省长王翠凤，淮南市委副书记汪谦慎等领导先后到校视察，对我校办学给予了充分肯定。

2020-2021 学年，学校以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，统筹做好疫情防控和教育教学工作，确保全校 1 万余名师生员工的身体健康与生命安全，顺利完成地方技能型高水平大学培育各项工作任务；《应急救援技术》课程获批教育部课程思政示范课程，同时，课程团队成员获批教育部课程思政教学名师和团队；牵头组建的安徽能源职业教育集团获批教育部第二批示范性职教集团；学校获批国家高技能人才培养基地，获批安徽省第四批试点“三全育人”综合改革试点高校，机电工程学院同步获批省“三全育人”综合改革试点院（系）；获批准南市文明校园。

按照教育部职业教育与成人教育司《关于做好 2022 年职业教育质量年度报告编制、发布和报送工作的通知》（教职成司函〔2021〕37 号）和安徽省教育厅《关于做好 2021 年高等职业教育质量年度报告编制、发布和报送工作的通知》要求，学校成立了以校党委书记、校长为组长的教育质量年度报告编制领导小组，认真总结 2020-2021 年度质量建设情况，尤其在落实高职扩招任务、促进产教融合校企双元育人、开展 1+X 证书制度试点、开展高质量职业培训、打造“双师型”教师队伍、健全内部质量保证体系、推进国际交流与合作、培育和传承工匠精神等方面探索改革的相关情况，全面分析学校教学基本

状态数据，编制了《淮南职业技术学院高等职业教育质量年度报告（2021）》。

1 基本情况

1.1 办学定位

学校确立了以高职教育为龙头，中职教育、职工培训、继续教育、技师教育在岗培训等多种形式的职业教育办学定位。学校办学定位与社会需求符合度高。

学校立足能源行业，兼顾地方经济社会和行业企业，主动适应安徽“长三角”一体化高质量发展、淮南市创新驱动转型发展和举办单位淮河能源控股集团“三业三链”（煤、电、气三大主业和创新链、服务链和价值链）发展战略目标，坚持特色，主动优化，将智能制造、人工智能、新能源等作为重点对接产业集群，构建了智能制造类、智能控制类、资源与环境开发类专业集群，围绕现代服务业发展构建了医药卫生类、经济贸易类、家政服务类专业集群。

目前，学校开设高职专业 60 余个，其中国家级专业 2 个，中央财政支持建设专业 2 个，教育部现代学徒制试点专业 1 个，省级示范、特色专业 23 个。学校建有省级继续教育基地、省级煤矿安全培训中心和技师学院，具有劳动部门授权的通用和特有工种的高、中、初级职业技术等级鉴定和认定资格，可颁发相应的职业等级证书。

学校是国家 3A 景区、人社部工伤预防宣传培训基地、安徽省煤炭工业研学基地、安徽省校企合作示范基地。近年来，学校在省教育厅、省人力资源和社会保障厅的正确领导下，在淮河能源控股集团的大力支持下，坚持开放办学，积极实施职业教育与社会培训“双轮驱

动”和校企、校校、校地“三大战略合作”，聚焦学历教育和技能培训，2020年完成各类社会培训任务5万人次，培训收入近8000万元。

目前，学校上下正凝神聚力，积极建设省内一流、全国知名的地方技能型高水平大学。

1.2 办学条件

学校高度重视内涵建设，办学条件不断完善和提升。对照教育部《普通高等职业学校基本办学条件指标（试行）》，学校办学条件全部达标，主要参数如表1所示。

表1 学校2020-2021学年办学条件参数表

项目名称		本校数据	评估指标	是否合格
基本办学条件	生师比	15.32	18.00	合格
	具有研究生学位教师占专任教师比例(%)	48.09	15.00	合格
	具有高级职务教师占专任教师比例(%)	39.49	20.00	合格
	生均教学行政用房(平方米/生)	24.01	16.00	合格
	生均教学科研仪器设备值(元/生)	9677.23	4000.00	合格
	生均实践场所(平方米/生)	12.12	8.30	合格
	生均图书(册/生)	95.76	60.00	合格
	生均占地面积(平方米/生)	68.68	59.00	合格
	生均宿舍面积(平方米/生)	10.10	6.50	合格
	百名学生配教学用计算机数(台)	25.88	10.00	合格
	新增科研仪器设备所占比例(%)	12.22	10.00	合格
	生均年进书量(册)	2.94	2.00	合格

数据来源：淮南职业技术学院 2020-2021 学年人才培养状态数据采集平台（注：生均算法均包含了扩招学生）

1.3 办学成效

学校贯彻全国职业教育大会精神，落实《国家职业教育改革实施方案》《职业教育提质培优行动计划（2020-2023年）》和《安徽省职业教育改革实施方案》等文件要求，抢抓职业教育改革与发展的历史机遇，深化改革、锐意进取，办学特色进一步彰显，社会服务能力显著增强，办学条件不断改善，党建、思政和精神文明工作全面推进，各项事业取得长足发展。学校顺利完成安徽省地方技能型高水平大学培育建设任务，并进入了高水平大学建设阶段，办学水平持续提升，成绩斐然。

表 2 办学成果一览表（部分）

序号	成果（荣誉）	授予部门	年度
1	党建与思想政治工作先进高校	中共安徽省委组织部、宣传部、安徽省教工委	2003年
2	教育部人才培养工作水平评估，获良好等级	教育部	2004年
3	全国高职高专学报“三优”评比优秀学报	全国高职高专学报研究会	2004年 2006年
4	高校学报“三优”评比优秀学报	安徽省教育厅	2004年 2006年 2009年 2013年
5	首批省级示范高职院校	安徽省教育厅	2008年
6	国家技能人才培养突出贡献奖	国家人力资源和社会保障部	2010年
7	服务煤炭安全生产经验推广	国家安监总局	2011年
8	全国煤矿安全培训先进单位	中国煤炭教育协会	2012年
9	全国煤炭系统教育先进单位	中国煤炭教育协会	2012年
10	安徽煤矿监察安全培训先进单位	安徽煤矿安全监察局	2013年
11	煤炭职业教育教材建设先进单位	中国煤炭教育协会	2013年
12	安徽省校企合作示范基地（首批）	安徽省教育厅	2017年
13	全国煤炭行业教育工作先进单位	中国煤炭教育协会	2017年

序号	成果（荣誉）	授予部门	年度
14	国家 3A 级景区	安徽省旅游与发展委员会	2017 年
15	安徽省校企合作示范典型高校（首批）	安徽省教育厅	2018 年
16	省级研学旅行基地	安徽省旅游与发展委员会	2018 年
17	安徽省企业新型学徒制	安徽省人力资源社会保障厅	2018 年
18	全国煤炭行业教育工作先进单位	中国煤炭教育协会	2019 年
19	教育部首批 1+X 证书试点院校	教育部	2019 年
20	安徽省地方技能型高水平大学培育院校	安徽省教育厅	2020 年
21	国家级高技能人才培训基地	国家人力资源和社会保障部	2020 年
22	安徽省示范性职教集团	安徽省教育厅	2020 年
23	教育部课程思政示范课、教学名师、教学团队	教育部	2021 年
24	教育部第二批示范性职教集团	教育部	2021 年
25	安徽省地方技能型高水平大学建设院校	安徽省教育厅	2021 年
26	安徽省“三全育人”综合试点改革高校	安徽省教育厅	2021 年
27		

学校围绕行业企业和地方经济社会发展需要，坚持以提高人才培养质量为中心，以提高教育教学质量和促进学生创新创业就业为重点，在支撑地方经济发展、人才培养模式改革、专业内涵建设、课程体系建设、社会服务等方面进行了大量改革探索，取得了一系列教育教学成果。

表 3 近年来教科研成果一览表（部分）

序号	成果名称	数量	2020-2021 学年数量
1	教育部现代学徒制第二批试点单位	1 项	
2	中央财政支持建设提升专业服务产业能力项目	2 个	
3	国家级骨干专业	1 个	

序号	成果名称	数量	2020-2021 学年数量
4	参与国家级教学资源库项目	2 项	2
5	全国高职院校扩招典型经验做法和专业人才培养方案文本	1 个	1
6	教育部“应急救援技术”课程思政示范课程、课程思政教学名师和教学团队	1 项	1
7	省级教学资源库项目	1 项	1
8	省级人才培养模式创新实验区	5 个	
9	省级示范实验实训中心	9 个	1
10	省级校企合作实践教育基地	6 个	2
11	省级精品课程、精品资源共享课程、大规模在线开放课程、精品在线开放课程等	17 门	3
12	省级智慧课堂	4 个	
13	省级特色专业	11 个	
14	省级综合改革试点专业	5 个	
15	高水平专业群	1 个	1 个
16	省级高水平高职专业	3 个	
17	省级教学成果奖	28 个	1 个
18	省部级教学改革研究项目	56 项	
19	全国煤炭行业教科研成果奖	9 项	7 项
20	全国职业院校技能大赛获奖	13 项	1 项
21	全省职业院校技能大赛获奖	130 余项	
22	其他各类省部级竞赛获奖	180 余项	30 项
23		

1.4 办学资源

1.4.1 开设专业

学校紧跟举办企业的发展战略和安徽省产业结构调整步伐，设置

有能源工程学院、机电工程学院、智能与电气工程学院、经济管理学院、工程管理学院、医学院、人文教育学院、马克思主义学院、继续教育学院、技师学院、培训学院等 11 个教学单位，开设了安全技术与管理、煤矿智能开采技术、测绘工程技术、矿山机电与智能装备、机电一体化技术、汽车制造与试验技术、电气自动化技术、工业机器人技术、无人机应用技术、护理、药学、药品经营与管理、大数据与会计、电子商务、视觉传达设计、建筑工程技术、婴幼儿托育服务与管理等 60 余个高职专业，初步形成了以资源环境与安全、土木建筑、装备制造、电子与信息、财经商贸、医药卫生、公共管理与服务等专业大类为主的专业体系，学校综合性办学特点进一步突出。现有全日制高职在校生 7911 人，2021 年 6 月前学校在校生 6067 人。2021 年与安徽理工大学联合开展安全工程专业专升本人才培养，招生 99 人。

1.4.2 生均经费

学校办学经费主要由教育事业收入和非学历培训及技术服务两部分组成，未享受财政生均拨款。近三年学校经费构成及收入如图 1 和表 4 所示。为促进学校发展，淮河能源控股集团每年都以无偿形式向学校调拨大量生产设备用于教学，降低了学校办学经费支出。



图 1 近三年学校经费收入构成

表 4 2019-2021 年办学经费收入及生均经费情况（单位：万元）

经费来源	2019 年	2020 年	2021 年
教育事业收入	2,592.04	4,155.22	4,487.64
其他收入	3,725.28	5,071.50	5,851.38
总收入	6,317.32	9,226.72	10,339.02
生均经费	1.47	1.59	1.70

1.4.3 教学设施

学校占地 416669 平方米，校舍总建筑面积 22.13 万平方米，拥有功能齐全的实训楼、教学楼、图书馆、体育场、学生食堂等教学生活用房。教学及辅助、行政办公用房面积 135888 平方米，生均 24.01 平方米，生均占地面积 68.68 平方米，均高于教育部关于《普通高等学校基本办学条件指标（试行）》中生均 16.00 平方米和 59.00 平方米的规定要求。

1.4.4 实训条件

学校所有招生专业均建立了教学必需的实习实训场所，建有校中厂 4 个、厂中校 8 个、省级示范实验实训中心 4 个、校企共享虚拟仿真实训基地 4 个、校企共建技能大师工作室 5 个（其中国家级 1 个）、企业教师工作站 4 个。校内建有具备生产性的实训基地 1 个（含钳工车间、普通电工车间、矿山电气车间、矿山机械车间、机械加工车间、数控机床车间等 6 个大型实训车间，可同时满足 1000 余名学生实习需要）。还建有 133 个稳定的校外实训基地，学生可以进入基地进行为期半年至一年的现场实习，满足了学生生产实训和顶岗实习的需要。

学校逐年加大教学所需的仪器设备购置投入力度。2021年，教学、科研仪器设备资产总值（不含企业无偿调拨的设备资产）为5921.98万元，生均教学仪器设备值为9677.23元，新增科研仪器设备所占比例为12.22%，均高于教育部关于《普通高等学校基本办学条件指标（试行）》中的生均4000元和10.00%的规定要求。近三年生均教学仪器设备值见表5。

表5 2019-2021年生均教学仪器设备值（单位：万元）

年份	2019年	2020年	2021年
设备总值	5433.67	5758.00	5921.98
在校生人数（人）	4289	5787	6067
生均设备值	1.27	0.99	0.97

注：本表数据不含企业每年无偿调拨的设备值

1.4.5 人才培养

学校充分发挥和利用企业办学的优势，坚持“六共同、订单式”人才培养模式，与企业建立深度融合的合作模式，做到“专业共同设置、目标共同确定、课程共同开发、教材共同编写、教学共同实施、质量共同评价”。学校分别与淮河能源控股集团、淮北矿业集团、皖北煤电集团、中煤新集能源股份有限公司、江苏泰隆机械集团公司、海尔智家、芜湖三安光电股份有限公司、宁波伯豪华府大酒店、上海三凯工程咨询有限公司、合肥格力电器有限公司、合肥京东方光电科技有限公司、安徽绿城物业有限公司、上海交大附属仁济医院、安徽国胜大药房连锁有限公司等企业签订了“订单”培养协议。2021年企业订单培养学生数为3370人，占学生总人数的55.54%。

1.4.6 师资队伍

学校现有专任教师 314 人，其中具有硕士以上学位教师 151 人，占专任教师的比例为 48.09%；副高及以上职务教师 124 人，占专任教师的比例为 39.49%，均满足教育部关于《普通高等学校基本办学条件指标（试行）》中 15%和 20%的要求。“双师”素质教师占专任专业教师总数的 90.68%。拥有 300 多人的校外兼职教师队伍，2020-2021 学年有 169 名外兼职教师各自完成 160 学时的授课任务。生师比为 15.32，低于教育部《普通高等学校基本办学条件指标（试行）》生师比 18.00 的要求。

按照“用好现有人才、稳定关键人才、引进急需人才、培养未来人才、造就领军人才”的方针，以提高师资队伍水平为重点全面加强人才队伍建设，深化人事管理制度改革，完善薪酬体系，为实现学校发展目标提供强有力的人才支撑。学校现拥有全国优秀教师 1 名，全国煤炭教学名师 1 名、全国煤炭行业技能大师 5 名、全国煤炭行业教育先进工作者 10 人、全国煤炭行业专业带头人 3 名，省级教学团队 20 个（其中省级高水平教学团队 4 个）、省级名师、大师工作室 6 个、优秀教师 4 名、专业带头人 6 名、教学名师 14 名、教坛新秀 18 名。另外有 5 人入选全国煤炭行业职业教育教学指导委员会，4 人入选全国安全行业职业教育教学指导委员会，7 人入选安徽省行业职业教育教学指导委员会，2021 年有 3 人当选第四届全国煤炭工业技术委员会委员。

表 6 师资队伍水平（部分）

序号	项目	数量
1	全国优秀教师	1 名
2	全国煤炭教学名师	1 名
3	全国煤炭行业技能大师	5 名
4	全国煤炭教育先进工作者	10 人
5	全国职业教育煤炭专业带头人	3 名
6	省级教学团队	15 个
7	省级高水平教学团队	5 个
8	省级名师工作室	6 个
9	省级优秀教师	4 名
10	省级专业带头人	6 名
11	省级教学名师	14 名
12	省级教坛新秀	18 名
13	全国煤炭行业职业教育教学指导委员会委员	5 名
14	全国安全行业职业教育教学指导委员会委员	4 名
15	全国煤炭工业技术委员会委员	3 名
16	安徽省行业职业教育教学指导委员会委员	7 名

1.5 招生就业

2021 年，学校高职招生共录取考生 3639 人，其中，分类考试录取 1551 人、普通高考录取 963、五年制转段升学 152 人，报到 2444 人，报到率 91.67%；高职扩招录取 973 人，实际报到人数 826 人，报到率 84.9%。2021 年毕业生人数为 1422 人，截至 11 月初就业率为 95.15%，就业率多年来一直保持较高状态。

2021年录取情况

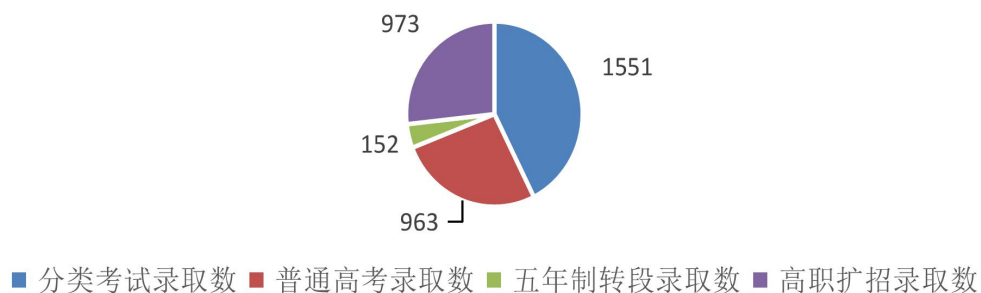


图 2 学校 2021 年高职生录取情况

近三年毕业生就业情况见表 7 所示。

表 7 2019-2021 年就业情况统计表（单位：人）

年份	2019 年	2020 年	2021 年
毕业生数	1070	1778	1422
就业人数	1033	1713	1353
就业率（%）	96.54	96.34	95.15

2 学生发展

2.1 立德树人

学校以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，始终围绕落实立德树人根本任务，深入引导学生拥护、热爱党和国家，树立正确的世界观、价值观和人生观。通过实施“十大育人”工程，持续深化“三全育人”综合改革，助力学生成长、成人、成才。

2.1.1 全面强化学生思想引领

学校认真贯彻落实党的十九大和全国高校思想政治工作会议精神，努力把握当代青年学生特点，聚焦主责主业，做好思想引领，以青年大学习和青年马克思主义者培养工程为有效载体，对全校学生进行理想信念、爱国主义和社会主义核心价值观教育，进一步引导学生做有理想、有追求、有品质、有修养的新时代大学生。

【案例 1】学四史 守初心

为深入贯彻落实习近平总书记关于深化思想政治理论课改革创新和“大思政课”的重要批示精神，学校组织学生“同上‘四史’思政大课”，使学生对党史、新中国史、改革开放史、社会主义发展史有了进一步的认识和了解，深刻体会到在中国共产党的领导下国家富强和民族振兴的中国速度和中国奇迹。课后，学校还集中组织学生开展主题学习讨论，强化巩固学习效果，实现“学史明理”“学史增信”“学史崇德”“学史力行”的根本目标。



图 3 学生同上“四史”思政大课

【案例 2】学精神 深改革

为深入学习贯彻习近平总书记致全国青联十三届全委会和全国学联二十七大的贺信及全国学联二十七大会会议精神，学校组织开展了学习会议精神的专题讲座和培训会，围绕学生各级组织的定位职能、基本任务、深化改革的前进方向、从严治会的有关要求等方面进行了深入剖析，指明了新学期学生组织前进方向和总体部署，为全面推进学生会改革打下坚实基础。



图 4 全国学联二十七大会会议精神专题培训

2.1.2 提升学生管理工作水平

学校以贯彻落实《普通高等学校辅导员队伍建设规定》为抓手，通过进一步规范学生管理制度体系，举办业务提升专题培训会、辅导员素质能力大赛等，聚焦辅导员工作职能，促进学生工作队伍成长。同时，加快信息化建设步伐，多维度、创造性开展学生管理工作。



图 5 多途径推进辅导员素质能力提升

【案例 3】健全机制 规范管理

根据《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部令第 43 号）和《淮南职业技术学院辅导员管理办法》，学校结合日常工作了解，总结原有辅导员双百考核细则执行情况，通过对全校辅导员组织座谈、实施问卷调查等形式，广泛征求意见，修订下发了《淮南职业技术学院辅导员工作考核办法》，采取月度考核和学年考核两种方式，充分发挥考核工作对辅导员履职情况的鉴定、激励和导向作用。制定下发了《淮南职业技术学院学生工作例会制度》和《淮南职业技术学院学生工作考核办法》，强化学校党委对学生工作的组织和领导，加强职能部门与二级学院的沟通交流，扎实推进各项工作有序开展；结

合社会扩招生源特点和培养模式要求，坚持严格管理和精心指导相结合原则，制定下发了《淮南职业技术学院社会扩招学生管理办法》，根据学生实际情况，采取坚守管理制度底线、集中和分散相结合、刚性和弹性相结合、具体分类指导的管理模式，主动适应高职扩招后学校生源多元化、发展需求多样化的新局面，促进人才培养质量提升。



图 6 完善各项管理制度

【案例 4】优化手段 科学管理

学校积极转变学生管理思路，大力推进智慧校园建设，充分利用大数据信息多维度优化学生管理手段。通过智慧迎新、智慧学工等系统，建成以服务为驱动的学生综合大数据平台，形成学生管理、服务各项事务的智慧化闭环，学生工作信息化水平和工作效率显著提高。



图 7 迎新报到系统 PC 端

2.1.3 打造三全育人工作格局

长期以来，学校紧密结合专业人才培养方案要求，以“培育行业技能人才、服务区域经济发展、满足国家建设需求”为己任，积极对标“三全育人”试点高校和十项育人指标，切实提升学校思政工作质量，探索建立了“一个理念，三大战略，四大平台、十大工程、一个体系”的框架，将“修德立身、强技立业”校训精神贯穿教育教学和学生成长成才全过程，着力培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。2021年5月，学校成功获批安徽省第四批“三全育人”综合试点改革高校项目，机电工程学院同步获批安徽省“三全育人”综合改革试点院（系）项目。

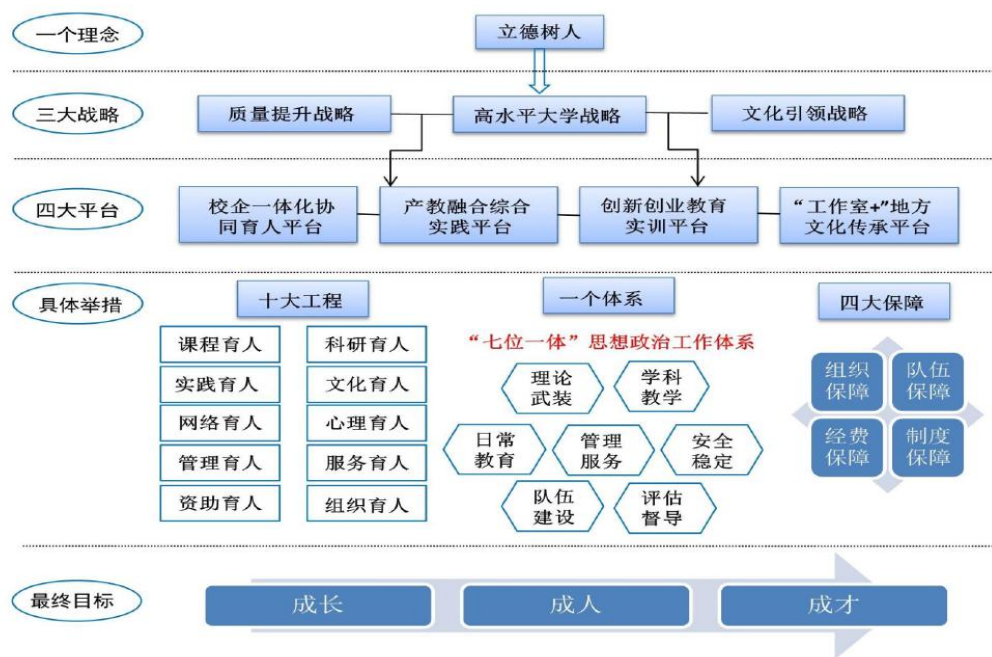


图 8 学校“三全育人”工作总体框架

【案例 5】“双向四维”思政教学改革

2020 年，“双向四维”思政课综合教学改革研究成果荣获全国煤炭教育协会教学成果二等奖一项。“双向”是指面向校内学生开展思想政治理论课教学，面向合作企业党员干部员工开展党中央重大会议和文件精神宣讲解读，以及党性教育、党章和党史教育等宣讲培训。“四维”是指围绕教材、教师、教学、实践四个维度，推进思政课教学改革。教材方面，是指面向校内思政课教学，积极整合教材；面向企业各类理论宣讲培训，编写讲稿和教材。教师方面，是指既推荐教师参加企业理论宣讲培训，又从企业聘请企业家担任专题教学工作。教学方面，主要是落实思政课“三三制”教学模式。实践方面，是指依托企业开展思政课实践教学，巩固完善思政课堂教学成果。



图 9 全国煤炭行业思政教学成果二等奖

【案例 6】构建“三全育人”新体系 培养卓越工匠型人才

2021 年,机电工程学院启动综合改革试点工作,统筹教育教学各环节、人才培养各方面的育人资源,以“十大育人体系”为基础,加强组织领导,立足党建引领,提供条件保障,构建机电特色卓越工匠型人才全员全过程全方位育人新体系。通过实施管理育人、服务育人、资助育人、组织育人,强化优势、补齐短板,实现破解思政工作领域专业性不强的问题;通过实施课程育人、实践育人、心理育人,把握学生思想特点和发展需求,优化内容供给、改进工作方法、创新工作载体,实现思政教育工作融入人才培养的全过程;通过实施科研育人、文化育人、网络育人,以培养大国工匠为目标,突出改革重点、创新工作平台,形成由学校、学生家庭、行业企业、社会等多方共同参与的立体化、网络化、多元化的思政教育大环境,实现思政工作与教育科研管理和人才培养服务相结合。

2021 年,在第二届全国汽车技术虚拟仿真(高职)大赛、第六

届安徽省大学生先进成图技术与产品信息建模创新大赛、第九届安徽省“挑战杯·中国联通”竞赛、“互联网+”创新创业大赛等学生技能竞赛中累计获奖 24 人次。定期开展科技文化周，通过科技文化周活动，助力学校培养兼具科学知识和人文素养的“工匠人才”。



图 10 举办科技文化周活动

【案例 7】常态化诊改 提升学生工作

学校按照内部质量保证体系建设总体要求，修订了学生个人发展和学生工作质控点，工作体系基本建成，形成了学生层面全员参与、全过程诊断改进的局面。随着诊改工作向常态化、科学化迈进，学生工作制度建设日趋规范，队伍建设扎实有效，信息化建设有序推进，学生能力全面提升。



图 11 校情数据智能分析平台学生画像

2.1.4 拓宽以文化人以文育人

学校坚持以文化人、以文育人，统筹整合优质资源，精雕文化育人精品，传扬经典浸润文化，不断探索文化育人新路径。每年组织爱国主义教育、中华经典诵读比赛、校园文化节、读书创作活动、红歌赛、校园主持人大赛、达人秀等特色活动，利用“淮南职业技术学院”“淮职青年”微信公众号、校园网站、宣传栏、广播、橱窗等平台，形成富有教育性、时代感和感染力的文化育人体系。

【案例 8】淮职组镜头

2021 年安徽省大学生微电影大赛共收到来自安徽省 34 所高校的 665 部作品，我校高度重视此次比赛，指派专人指导学生修改剧本、分镜、取景、拍摄、剪辑，通过一个多月的准备和打磨，工程管理學院焦娇、宗毅、吕瑞的作品《家乡的味道——淮南牛肉汤》荣获短视频类二等奖，徐露露等同学的作品《心灵奇遇》和《疫“情”》荣获微电影类优秀奖，学校荣获“最佳组织奖”。

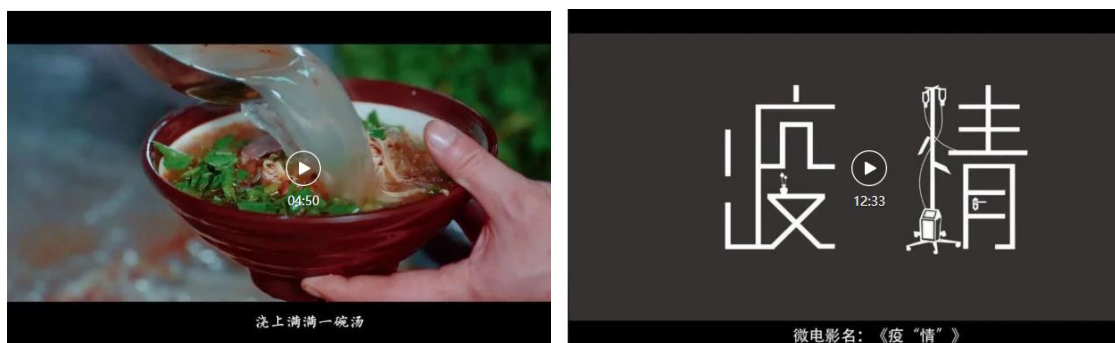


图 12 学校获安徽省大学生微电影大赛最佳组织奖及单项二等奖

【案例 9】献给党和学校最真挚的爱

为庆祝建党 100 周年和学校成立 70 周年，学校在淮南煤矿会堂隆重举行了以“坚守初心 共创辉煌”为主题的文艺晚会。学校领导、校外来宾、校友代表、师生代表共同观看，晚会通过网络同步直播，吸引了上万名网友线上收看。这是一场主题鲜明、精彩纷呈的文艺盛宴，讴歌了中国共产党成立 100 年来的光辉岁月，展现了学校建立 70 年来的辉煌历程和团结奋进、砥砺前行的精神风貌。



图 13 学校隆重举办庆祝建党 100 周年暨建校 70 周年晚会

【案例 10】百团大战 精彩纷呈

近年来，学校高度重视学生社团发展，充分发挥学生社团在校园

文化活动中的作用，依托社团活动，引领广大团员青年弘扬中华民族传统文化，积极践行社会主义核心价值观，着重培养大学生的社会实践能力。目前，我校共有注册学生社团 29 个，涵盖理论学习、公益实践、文体体育、兴趣爱好等四大类，拥有注册会员千余人，全年开展各类校园活动 40 余项，在丰富校园文化生活、服务青年学生成长成才方面发挥着越来越重要的作用。



图 14 学校定期举办社团文化巡展

2.1.5 聚焦青年志愿服务活动

学校注重发挥青年志愿服务队、“红雨伞”关爱自闭症儿童等品牌示范作用，组织学生走进养老院、义务献血、关爱帮扶留守儿童、参与文明城市创建，开展多种形式的社会实践活动，涌现出一批先进典型，受到安徽省、淮南市多次表彰。

【案例 11】托起明天的太阳

学校“红雨伞志愿服务”项目自 2014 年 5 月起在“红雨伞”特

殊儿童教育中心实施以来，长期为 2-12 岁的唐氏、智障、自闭症儿童提供爱心志愿服务。先后组织 70 余次志愿服务活动，共 1800 余人次参与。志愿者们秉承“奉献、友爱、互助、进步”的志愿服务精神，定期前去帮助特教中心工作人员制作教具、打扫卫生；与残障儿童做互动游戏、帮助他们做康复训练，提供课业辅导；配合园方开展元旦文艺汇演、亲子运动会、主题户外活动等，给这些孩子送去了温暖和关爱，2021 年，该项目荣获淮南市优秀志愿服务项目典型和安徽省第五届青年志愿服务项目大赛三等奖。



图 15 志愿者关爱自闭症儿童

【案例 12】奉献爱心 温暖社会

学校定期组织发动学生参加无偿献血志愿活动。近年来，越来越多的学生自愿加入到无偿献血队伍中来，以实际行动传递“温暖别人、温暖自己、温暖社会”的青春正能量。校学生会志愿服务中心负责人王习、赵莹昌两位同学自 2019 年入校后即加入校学生会志愿服务中心，她们平时乐于助人，积极参与志愿服务，在走进敬老院、关

爱特殊儿童、舜耕山环保公益等活动中表现突出。自2020年5月首次参加无偿献血，二人入校两年来人均累积捐献全血500毫升、单采血小板2.5个治疗量，为挽救他人生命、保障医疗用血做了贡献。她们还积极倡导身边的同学参加无偿献血，奉献爱心。2021年，王习、赵莹昌荣获“安徽省高校学生无偿献血先进个人”入围奖。



图 16 省高校学生无偿献血先进个人参加表彰大会

2.1.6 关心关爱学生成长成才

学校全面落实国家资助政策，不断完善“奖、助、勤、贷、补、减”助学体系，构建物质资助、道德浸润、精神激励、技能提升有效融合的资助育人长效机制。重视心理健康教育，细化学生管理措施，对家庭贫困、心理障碍、学业困难等特殊学生重点关注，着力培养受

助学生自立自强、感恩诚信的良好品质。

【案例 13】培养就业能力 实现实践育人

勤工助学是我校资助育人工作的重要组成部分。多年来，学校高度重视、大力支持，学校资助管理中心紧密联合二级学院，以学生成长成才为根本，以实践育人为基础，以就业能力培养为导向，拓展勤工助学岗位，拓宽勤工助学渠道，总结经验、分析问题，努力探索有助于我校学生成长成才规律的勤工助学工作新思路、新方法。

2021 年，我校从人文关怀、思想教育等方面总结了一系列行之有效的宝贵经验和真实做法，选送《以就业能力培养为导向 努力开创实践育人工作新局面》案例参与安徽省优秀案例评选，最终成功入选并在全省推广。



图 17 学校为学生设立多种助学岗位

2.2 就业质量

截至 2021 年 11 月初，学校 2021 届 1422 名毕业生中有 1353 人

已落实就业，就业率为 95.15%。



图 18 2021 届毕业生毕业去向分布

2.2.1 毕业生就业率稳中有升

由于疫情趋缓，企业的用工需求趋旺，学校也积极为毕业生搭建就业平台，多渠道帮助学生就业，学校毕业生就业工作保持了稳中向好的态势。学校通过多方与合作及相关企业联系，为 2021 届毕业生提供的就业岗位超过了毕业生人数的两倍，为毕业生更好更方便的就业拓宽了渠道，毕业生的初次就业率已达 95% 以上。学校还鼓励学生升入本科学习和参军入伍，为学生提供了更多的就业选择。

2.2.2 毕业生薪资在逐年增长

学校毕业生质量得到用工单位的高度认可，加之多年来打造的深厚的校企融合关系，“订单式”培养的学生数正逐年增加。各二级学院也积极拓展就业实习企业，创造条件组织毕业生与用人单位见面，通过建立校企合作、“订单班”“冠名班”等形式，确保学生能够更

高质量的就业。2021 届毕业生就业三个月后平均月收入已超过 4600 元，毕业生薪资水平继续保持增长的态势。

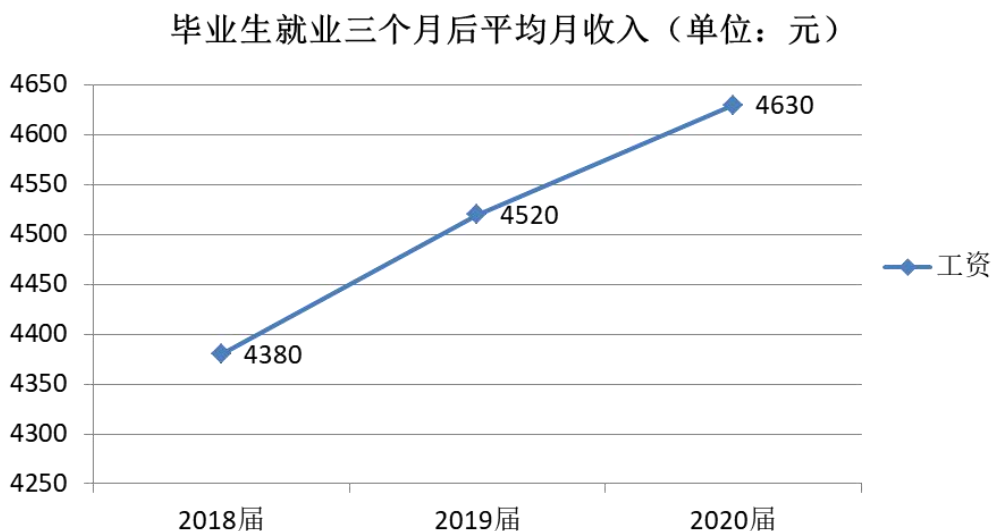


图 19 近三年毕业生月平均收入

2.2.3 专业对口率进一步提高

学校历来重视毕业生就业工作，将就业工作纳入学校重点工作，以更充分的就业和更高质量的就业为目标，紧跟产业发展步伐，使学校的专业技能培训与企业的岗位工作标准保持一致。根据就业问卷调查结果统计，学校 2021 届毕业生专业相关度为 92%。

2.3 职业发展

2.3.1 毕业生三年后收入增幅明显

学校开展的“1+X”教育，助力毕业生职业技能提升。90%以上的毕业生，在取得毕业证书的同时，还取得 1 个以上相关岗位的职业等级证书。通过学校实习、实训，掌握了基本的职业技能，经过生产岗位的磨练，都能很快成为岗位技术技能骨干。学校毕业生三年后收入与毕业半年后的收入相比，增幅达 50% 以上。

2.3.2 毕业生职位晋升率逐年提高

学校高度重视对学生的职业生涯规划教育，积极指导学生开展职业生涯规划。学校毕业生就业定位准，能安心从事技能型岗位工作，提高了职业技能和岗位竞争力。2018届毕业生毕业三年内有过职位晋升的比例为89.35%，比2014届毕业生提高37个百分点。

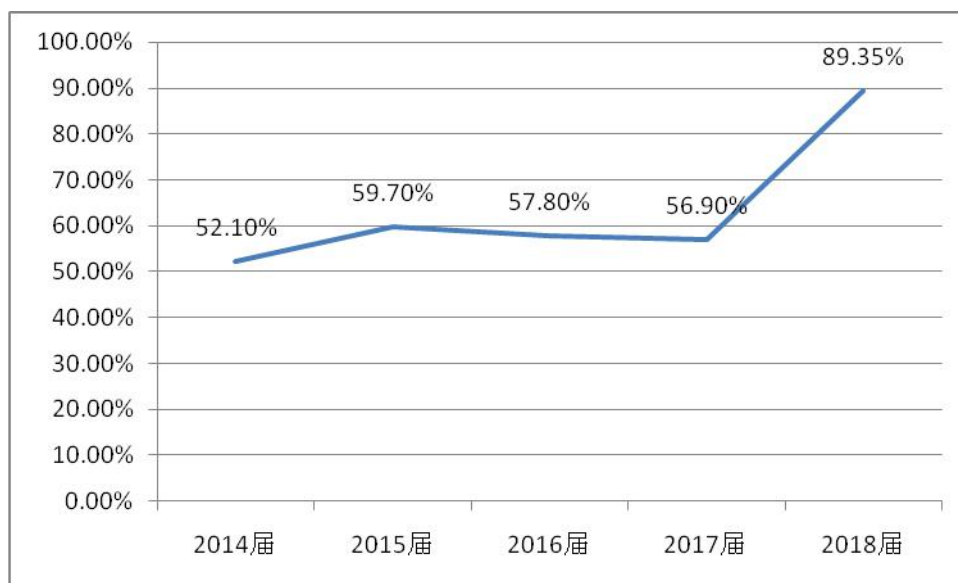


图 20 2014 届-2018 届毕业生三年内职位晋升比例

2.3.3 毕业生稳定发展、单位满意

“一个人只有忠诚自己的职业，热爱自己的职业，其职业生涯才能有好发展，才能走向成功”，这是学校在开展职业指导过程中，始终教导学生要牢记的就业准则。学校2018届毕业生毕业三年内平均变换工作单位为1.95个，低于前几届毕业生。表明近几年，毕业生职场忠诚度有所提高，有利于毕业生稳定发展。98.12%的用人单位对学校毕业生的工作表现感到满意，其中评价为“很满意”的占比为75.60%。

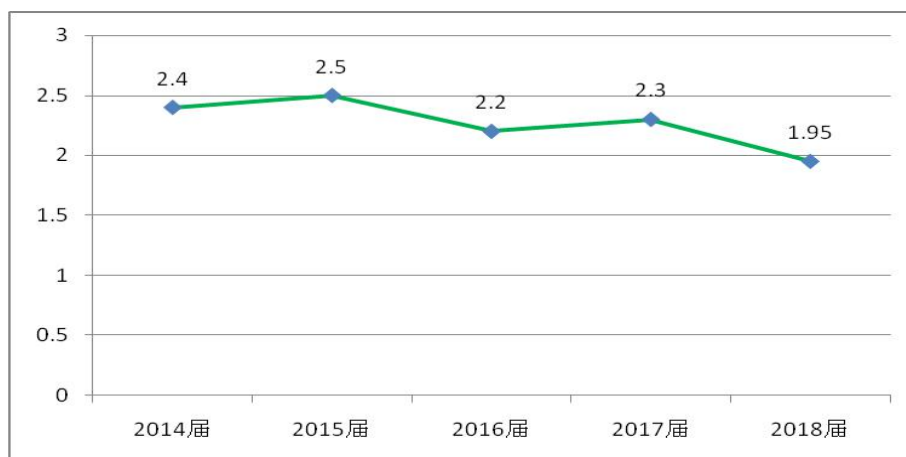


图 21 2014 届-2018 届毕业生三年内平均工作单位数

2.4 创新创业

学校鼓励学生创新创业，大力开展创新创业教育。教师培养方面，学校注重教师就业创业培训，加强师资队伍建设，鼓励和支持教师参加各种校内外相关培训。学生培养方面，提高综合素质、实践技能课程占比，引导学生参与各类创新创业大赛，组织毕业生积极参加省人才市场举办的各种类型的供需见面会。

学校的创新创业中心、淮南市筑梦重创空间自成立以来，保持持续运营，2021 年共进行了 8 期创办企业培训，对学校 260 名学生进行了培训。多名教师参加了创业指导教师培训，学校的创新创业教学师资队伍建设得到进一步加强。学校开展了互联网+创新创业大赛，并且安排创新创业专家对校赛获奖项目进行指导修改，在 2021 年安徽省第七届大学生“互联网+”创新创业大赛中，学校医学院团队的参赛项目“百草屋策划书”以及工程管理学院团队的“校园垃圾回收分类”获得高教主赛道师生共创组铜奖；机电工程学院团队的参赛项目“幻衣成真—3D 智能试装、搭配、设计 APP”获得职教赛道创意组铜奖；智能与电气工程学院的参赛项目“康康医生”获得红旅赛道创

意组铜奖。

【案例 14】双创育人 创专兼融

智能与电气工程学院一直非常注重“双创”教育，尤其注重“双创”文化培育，并致力于探索高职“双创”教育特色。学院积极探索通过“兴趣小组”提升学生的专业动手能力和创业意识。借助学校的“创新创业中心”，智能与电气工程学院统筹整合全校“双创”教育资源，致力于构建“双创”教育体系，并着力开展“双创”教育高职教育模式的探索。在长期的实践探索中，逐步形成了自己的“双创”教育特色，2018年9月，学院率先在计算机应用技术专业开展“双创班”教学，先行构建了立体化育人创新格局。

智能与电气工程学院目前已孵化出“安徽彩屋教育科技有限公司”，并在2018级、2019级和2020级学生中开展“少儿编程”培训工作，给“双创班”学生提供创新创业的平台。学院目前已从学生管理、教学方法、教学成果等方面总结经验，形成特色，成为全校“双创”工作的亮点。



图 22 “双创班”学生开展少儿编程培训

2.5 社会扩招

学校认真贯彻落实国家实施的高等职业院校面向社会人员扩招

工作政策，全力推进，抓住机遇，迎难而上，充分发挥安徽能源职教集团优势，开展全方位宣传，取得了良好的效果。2020年，高职扩招计划600人，实际参加考试1292人，确认录取1011人，报到859人，报到率84.97%。2021年，共有5136人报考我校，最终录取973人，其中退役军人97人，农民工、新型职业农民及其他社会人员352人，中职及高中毕业生524人，超额完成原700人招生计划。

表 8 2019-2021 年高职扩招招生情况（单位：人）

年份	2019 年	2020 年	2021 年
计划数	2194	600	700
录取人数	2067	1011	973
报到人数	1444	859	826

提高站位，统一思想。为完成高职扩招任务，学校认真贯彻《安徽省教育厅等六部门关于做好2021年高职扩招专项工作的通知》（皖教秘高〔2021〕76号）等文件要求，把做好高职院校面向社会人员扩招作为重大政治任务、重大工作考验和重大发展机遇，以扩招为契机，切实强化组织领导，成立了领导小组，党政主要负责同志任组长，建立健全工作制度，制定《淮南职业技术学院2021年高职社会扩招工作方案》，统筹做好各项工作。

精选专业，严订章程。依托本校骨干优势专业相关资源，侧重本地区传统产业转型升级和新业态发展，遴选新一代信息技术、高端装备、健康养老、绿色低碳、信息经济五大产业相关专业，优先考虑煤炭、电力、养老护理、电子商务、物流、现代农业、机械制造、汽车维修等在当地就业市场需求量大的招生专业。制定《淮南职业技术学

院面向社会人员扩招招生章程》，并向社会公布。章程重点明确招生计划、招生专业、报考条件、办学层次、考试科目、考试时间、考试地点、录取规则、学习形式、教学总课时、学费标准、学籍管理等，经审核备案后严格执行。

加强宣传，狠抓落实。学校制定详细的扩招宣传工作方案，成立24个宣传小组，分别前往不同行业、企业、事业单位进行政策宣传，宣传报名情况要求每日一报。通过学校官方网站、QQ群、微信群、咨询电话等解疑释惑，并以饱满的热情接待来咨询的每一位考生及家长，让广大考生充分知晓高职扩招的各项招生考试政策，营造了良好的社会氛围。

精心组织，平稳有序。面对新冠病毒疫情的影响，我们转换思路，改进方法，开发线上报名及资格审核系统，从最初的报名到最后的考试、成绩公布，考生足不出户，在家用一部手机便可完成。学校严格执行高校考试招生政策规定，公平公正开展招生录取等工作，纪检部门实施全过程监督，扩招工作平稳有序。

2.6 疫情防控

2021年，在常态化防疫形势下，学校严格落实上级教育主管单位和集团公司疫情防控决策部署，科学制定师生返校工作方案，及时发布开学返校通告，扎实做好开学前各项准备，统筹抓好日常教育教学和疫情防控工作，确保了校园安全稳定。

加强组织领导。进一步健全了学校、二级学院、辅导员、学生四级防控体系；完善了相应的工作职责，厘清了防控工作权限边界；开

展了疫情防控督查工作，对疫情防控工作中出现的问题及时通报、及时处置，确保校园安全稳定。春秋季节开学前，学校均召开开学工作专题会议，对疫情防控、开学前后师生管理、校园管理等工作进行了安排。

完善联防联控。学校加强与淮南市医疗、防控、教育等单位（部门）的联系，实时共享疫情防控有关信息；明确了淮南东方医院集团总院为疫情防控定点医院。持续加强了学校与二级学院，二级学院与教师、辅导员，辅导员与家长、学生之间的联系，密织防控信息网络，积极实施联防联控，确保师生健康安全。

抓好开学工作。精心制定开学工作方案，完善应急预案；执行日报零报告、行程跟踪报告制度，掌握师生健康状况及行程信息；网站、微信公众号、工作群及时发布新生疫情防控通告及有关知识，提高师生自我防护意识和能力；备齐备足了消毒剂、口罩、额温枪等防疫物资，安排专人负责管理；组织师生分批、错时、错峰开学；及时组织全员核酸复检。

强化校园管理。严格落实门禁管理，执行入校人员资格审查、健康码和新冠疫苗接种记录“二码”联查、体温检测和登记制度，禁止无关人员、快递、外卖进入校园，杜绝闲杂人员、无关车辆进入校园。落实学生出校门审批制度，尽量减少外出。全面加强校园安全管理，充分发挥学生校卫队作用，认真落实人防技防物防；加强校园巡逻管理，加大巡逻力度，进一步规范巡逻发现问题处置流程，确保校园安全稳定有序。



图 23 淮河能源控股集团总经理王世森来校调研指导秋季开学疫情防控



图 24 开学报到做好登记检测

强化应急安全。制定了《疫情防控应急演练方案》，健全疫情处置机制，并组织开展了疫情防控多场景、实操性应急演练；落实医学隔离留置室 24 小时值班制度，细化疫情突发处理流程，规范处置过程，建立各类药械和防疫物资的补充机制；按规定做好隔离留置室的保洁、消杀等工作；制定隔离人员管理工作预案。



图 25 教室、食堂、宿舍模拟场景应急处置

强化日常管理。坚持日报告零报告、晨午晚检、缺勤追踪等制度，引导学生“非必要不外出”、校内不聚集不串门、体温异常主动报告、自觉学习疫情防护知识、积极参加体育锻炼；落实好错时预约洗浴、错峰分区就餐，扎实开展校园环境整治，严格进行消杀；推进疫苗接种宣传和组织发动工作，引导师生“应接尽接、应接早接”，切实筑牢校园防疫屏障；积极开展形式多样、内容丰富的校园文化活动，努力保持学生思想稳定，心理健康。

完善工作协调。严格落实校领导24小时值班制度，规范各单位(部门)负责人、辅导员值班，督促辅导员“三进”和值班夜查，及时处理各类突发事件；持续做好教学、学生管理、后勤等工作的巡查，按规范流程做好各项应急处置工作。

3 教学改革

3.1 专业建设

互联网+时代的到来，各行业进入飞速发展，人才需求的结构和方向发生了巨大的变化。针对这种变化，学校与时俱进，在人才培养、课程设置等方面，为适应区域经济发展的需要，保证教育质量的提高，主动做到专业为产业服务。

3.1.1 对接重点产业，整合核心资源优化专业结构

学校立足区域经济，围绕支柱产业、优势产业和社会发展人才紧缺行业设置专业，对接产业链形成专业链。学校现有专业 60 余个（专业方向超过 90 个），其中工业机器人技术等 56 个专业，分别对接机器人制造业、汽车制造业、轨道交通装备产业、智能制造产业、新一代信息产业、电子商务、现代服务业等区域重点产业，专业与产业匹配度为 93.33%。

坚持突出重点，适时调整撤并老专业，完成对现有专业的改造和重组，调整专业布局，充实专业内涵，拓宽专业口径，更新教学内容，丰富实践教学。如对已有的应用电子专业的改造，增设新的电子技术方向。学校坚持每年到企业开展专业调研，根据区域内产业结构调整和优化升级的需要，结合人才需求状况分析结果和企业意见，优化专业结构，整合核心资源，提升专业建设的整体水平，提高人才培养的质量、效益和人才竞争力。

为面向产业结构调整、适应产业转型升级等需要，学校新开设了

“物联网应用技术”等4个三年制高职专业和“婴幼儿托育服务与管理”等5个五年制高职专业。力争两年内实现主体专业方向的转型，以便更好地服务区域内经济发展需要。

【案例 15】专业改造升级 学生技能提升

智能与电气工程学院依据学生就业主要面向长三角地区装备智能制造、光伏产业、家用电器制造等产业，不断优化专业设置，增设新兴专业，升级原有落后专业。2020年新增“无人机应用技术”专业，暂停智能控制技术、电子产品制造技术、信息安全技术应用专业招生。进一步优化培养目标，重点培养从事自动化生产线及企业供配电系统的安装、调试、维护、检修、设计、技术改造及其管理；从事工业机器人系统的模拟、编程、调试、操作、销售及工业机器人应用系统维护维修与管理；掌握计算机应用技术专业必备的基础理论和专业技能，能从事网页设计、网站和电子商务网站建设、网络维护、计算机维护等工作并具有一定的专业技术创新创业能力的高素质技术技能人才。



图 26 一体化课堂教学

【案例 16】专升本联合培养 贯通职教立交桥

能源工程学院积极推进现代职业教育体系建设，开展“中职—高职—本科”人才系统培养模式实践，实现中高职及本科在人才培养目标、课程体系、教学内容、教学方式、职业资格证书等方面深度衔接。2021 年，安全技术与管理国家骨干专业与安徽理工大学 I 类高峰学科安全工程专业联合培养本科生，第一届录取 99 人。



图 27 两校专家制定安全工程专升本本科专业人才培养方案

3.1.2 打造特色专业，提升专业群示范和辐射作用

建立一般专业、重点专业、特色专业等三级专业建设体系，用重

点专业做示范，用特色专业显亮点。在已有的国家级骨干专业、省级特色专业、省级高水平高职专业、省级综合改革试点专业的基础上，发挥安全技术与管理、机电一体化技术、大数据技术等专业群的，带动其他专业（群）的共同发展，从而使学校的专业布局 and 结构更具有特色。

【案例 17】岗课赛证融通 专业建设结硕果

机电工程学院汽车类专业，坚持以学生为中心，深化“岗课赛证融通”综合育人改革，不断提高人才培养质量。为了更好的对接行业岗位标准，积极组织教师参加汽车类考评员考试，并深入吉利集团，学习企业的新知识、新技术、新工艺、新方法。并以行业标准为指导，将课堂搬到实训室，不断强化学生技能水平。经过不断努力，在第二届全国汽车技术虚拟仿真（高职）大赛中，取得 2 个特等奖、7 个一等奖和 7 个二等奖的优异成绩。2021 年 7 月，2019 级学生在取得了汽车机修维修工中级证书后，赴吉利集团顶岗实习，实习期间表现优异，得到了企业的赞许。



图 28 学生赴企业顶岗实习

3.1.3 促进开放办学，实施校企协同育人互利机制

产教融合、校企合作、协同育人是高职院校培养高级应用型专门人才的重要模式，是促进开放办学、提高社会服务能力和办学实力的重要途径。学校高度重视此项工作，在现有校企合作成果的基础上，坚持“引入、对接、共建”的协同育人模式，找准合作切入点，拓宽合作范围，加快推进产教融合、校企合作、协同育人工作，在共建专业、共建实验室、共建课程教材、共建师资队伍、共建实习基地等方面不断实现新突破，取得了明显的共建成果，逐步建立了校企互利共赢的常态机制。

各专业成立了以行业企业技术骨干和专家为主体的专业建设指导委员会，参与人才培养方案制定、专业建设和教学改革的全过程，促进专业的建设和发展，使专业与职业结合更加紧密，专业与市场需求更加吻合。同时，结合经济社会发展需要，找准每个专业的定位，以就业为导向进行专业建设，采取专业设置和企业需求相结合，技能训练和岗位要求相结合，培养目标和用人需求相结合的措施，构建与社会发展和学校特色相适应的人才培养方案。学校在加强与行业企业的合作和对话同时，不断推广“订单式”、工学交替，积极探索“开放、多元”和“学生主体、任务引领、能力本位”，并逐步形成“面向学生职业生涯，深化校企合作，培养高素质技能型专门人才”的人才培养模式。

【案例 18】产教融合 双元育人

机电工程学院在“产教融合，双元育人”方面取得了丰硕的成果。

分别成立了“淮河能源”订单班、“海尔班组长”育成班和“中煤新集”订单班。“淮河能源”订单班为学生提供了优良的学习条件，并打通了就业通道。“海尔班组长”育成班已经成立4年，为海尔集团输送了100多名优秀毕业生，一部分已经成长为企业的中层管理人员。“中煤新集”订单班是今年新成立的订单班，学生大多来自企业，在熟练实践技能的基础上加强理论学习，更好的服务企业和社会。

产教融合的深入，培养出了更多的素质优良智能制造类技能型人才，提升了学生的社会服务能力，更好的为安徽及长三角区域的智能制造产业和经济社会发展服务。



图 29 海尔班组长班项目获得极大成功

3.1.4 加强实训投入，完善的校内外实训基地体系

加大校内外实训基地建设经费投入，建设好设备齐全、技术先进、综合性强、能满足各专业主要技能训练、满足上岗训练要求的校内外实训基地。加强对现有校内外实训基地资源的整合，按照集教学、科研、生产、服务为一体功能要求，积极探索建立“校中厂”与“厂中

校”实训基地建设模式，通过引企入校，以生产性实训项目开发、职场环境与氛围建设、专兼结合的项目团队建设、企业化管理机制创新为核心内涵，建设完善的校内外实训基地体系。

【案例 19】校企深度合作 培养智能制造技能人才

智能与电气工程学院与安徽光华机电有限公司深度合作，共建“淮南职业技术学院智能制造实验实训中心”，建立新型的适应学生能力培养、鼓励探索的多元实习实训考核方法和教学模式，推进学生自主学习、合作学习、研究性学习，形成“合作育人、协作生产、共同研发”的机制，优势互补，校企共赢共生。

安徽光华机电设备有限公司企业文化的内涵是打造产生一流人才的机制和平台，由此持续不断地为客户创造价值，进而形成人单合一的双赢文化。2010年以来，“光华机电”为学校教师开展实验实训技能培训达 50 人次，大幅度提高了机电工程学院、智能与电气工程学院教师的实践能力和技能水平，参与指导了多届毕业生“毕业设计”，其中学生作品“新鲜多功能矿用电机车”获“全国职业院校学生技能作品展洽会优秀学生”一等奖。

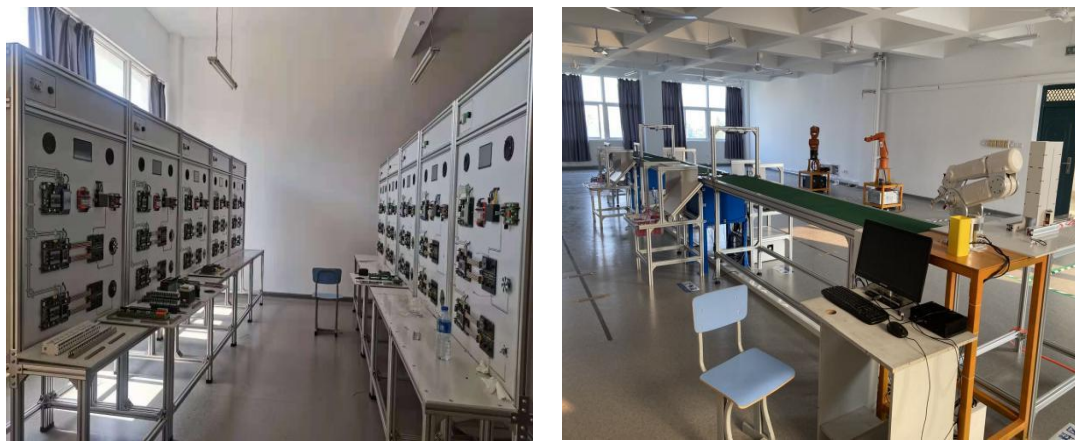


图 30 校企共建智能制造实验实训中心

3.2 实施 1+X 证书

2021 年，学校新获批第四批“1+X”证书试点制度项目 4 项，累计获批达 15 项，涵盖 25 个高职专业，专业覆盖面达到招生专业的 58.14%。已开展 9 个项目考核培训相关工作，参训人数为 870 人次，已公布考核成绩的项目取证率为 57.01%。老年照护职业技能等级证书试点项目获评 2020 年全国杰出贡献奖。

学校作为参与单位编制的“煤矿智能化开采”“矿山应急救援”“煤炭清洁高效利用”3 个 1+X 证书，获 2021 年教育部第四批职业技能等级证书。2021 年 5 月 8 日，全国 1+X 矿山应急救援职业技能等级证书试点工作说明会在我院隆重举行，来自全国 20 余省市 36 所院校、企业近 100 名代表出席本次会议。2021 年 7 月 28 日至 8 月 1 日，矿山应急救援全国首期 1+X 证书师资培训在我校成功举办，来自全国 16 家试点院校、50 余名教师参加本次培训，并成功获得师资培训证书和考评员证书，有力推进该项目在全国范围开展。



图 31 承办 1+X 矿山应急救援职业技能等级证书师资培训班

学校全面推进岗证赛证一体化教学改革，持续推进 1+X 证书试点

制度开展。加强师资团队建设，我院已有 20 余位教师参与老年照护、智能财税等 9 个 X 证书试点项目师资培训，培训覆盖面达 81.82%，近 30 人次获取相关 X 证书试点项目的师资培训证书、考评员证书、督导员证书等。向上级部门推荐了 7 位 1+X 证书制度试点工作专家，X 证书试点项目师资团队建设不断完善。组织教师集中开展 X 证书试点项目教学目标、教学内容、考核要求等研讨和集中备课，制定培训计划和等方法，提升教师指导学生 X 证书培训考核效果。鼓励教师团队按照任务驱动式教学方法，编写活页式、工作手册式 X 证书制度试点项目教材。同时，开展试点项目经费结算、证书学习成果转换及学分认定等工作。



图 32 学生桑柳在安徽省“健康与社会照护”职业技能竞赛中获奖

学校对标职业技能等级标准的能力要求、标准内容、考核方案等相关内容组织教师进行深入学习、系统研究，对专业职业面向、培养目标、培养规格、毕业要求等专业人才培养关键要素进行了全面梳理、科学定位。专业人才培养方案修订时，不断加大与职业技能等级证书融合宽度和深度。部分专业为适应职业技能等级证书考核要求，已开

设相关课程，如建筑工程技术、工程造价等专业开设了《BIM 建模》、《BIM 技术应用》两门课程，护理专业开设了《老年护理》课程，将老年照护项目考核要求与课程深度糅合。以职业教育培养培训并重的新理念，重构“1”与“X”深度融合的人才培养方案，优化了课程设置和教学内容。

【案例 20】荣获 1+X 项目试点院校突出贡献奖

学校老年照护教学团队不断突破，将初级、中级课程有机融入专业课程教学，对照 1+X 老年照护各级别的岗位标准，梳理知识点，并将实用性技能有机融入到护理、老年服务与管理专业课程教学中，真正做到岗课证融通。通过项目建设使教学改革得到了进一步深化，有效强化了学生人文关怀和交流沟通的能力、安全风险防范的意识，切实提升了学生的专业综合素养。护理专业学生桑柳在安徽省“健康与社会照护”职业技能竞赛中喜获三等奖。学校于 2021 年 4 月荣获“教育部 1+X 老年照护职业技能等级证书试点项目”突出贡献奖。



图 33 学校荣获 1+X 试点项目突出贡献奖

3.3 产教融合

产教融合校企双元育人是职业教育与产业相互渗透、相互支持的一种深度合作育人模式。学校充分发挥企业办学优势，强力推进产教融合校企双元育人工作。除开展好与主办单位煤矿企业深度合作外，学校及各院系还积极与其他非煤企业开展合作，为学生开辟新的就业、实习市场，保持就业率在 95%以上，订单覆盖率全面提高。

3.3.1 现代学徒制人才培养

学校各专业群积极探索校企“双主体”协同育人机制，探索“双身份”招生招工一体化模式，形成具有针对性和专业特色的“双交替”人才培养制度和标准，建立了一支稳定的校企互聘共用的“双导师”教学团队，总结形成了一系列体现现代学徒制和专业特点的运行管理制度。

从 2019 年起，各院系每年遴选 2-3 家优质、规模企业，试行 1-2 个专业的现代学徒制，通过 4-5 年的实施，现代学徒制人才培养模式覆盖所有专业（群），形成企业积极参与、校企协同合作的技术技能人才培养新格局。

【案例 21】校企合作双元育人 提升学生综合技能

自 2020 年 6 月起，人文教育学院陆续与淮南、合肥二市 13 所幼儿园、幼教集团签署校企合作协议书，为婴幼儿托育服务与管理专业实施校企合作、工学交替搭建平台。

从 2020 年 9 月份开始，经过前期沟通与协商，人文教育学院组织 2019 级婴幼儿托育服务与管理专业 75 名学生，赴合肥开展工学交

替跟岗实习，实习期 2.5 月。在实习过程中，在主班老师带教下，学生积极投身幼儿园各项工作，从幼儿园环创、保育、教学各个方面开展实际课堂教学，整体贯穿幼儿园一日活动安排，学生全程参加。同时学校教师及时与学生沟通，并不定期去现场对学生进行现场指导，与幼儿园教师进行沟通和交流。学生通过在校期间的学习与跟岗期间的实践，在校内教师和幼儿园教师的共同指导下，锻炼了自身能力，培养了对幼儿园工作、幼师角色的职业认同感，熟悉了未来的职场工作。



图 34 学生参加幼教教学实践

3.3.2 校企合作的专业建设

学校根据企业生产的实际需要和市场需求，与企业共同商讨培养方案，让企业参与学校专业建设，企业专业骨干人才参与学校课程授课，将企业市场需求与学校高技能人才培养紧密结合起来。学校根据企业需要为企业培养人才、参与产品研发，将生产、教学与研究开发结合起来，为教师提供科学研究平台，同时为学生实习提供良好场所。

【案例 22】校企共建海尔产业学院和实训基地

2020 年，学校与海尔智家共建产业学院“海尔智能学院”。学校和海尔（合肥）园区历经十年校企合作，园区现有学校历届优秀毕业生共计 400 余名。下一步，校企双方将继续探索深化合作的新路径，围绕建设方案，在校企师资培育、教材开发、文化融合、资源共享、人才培养、实习就业等方面展开全方位合作，打造产业学院优质品牌。海尔智家已投资 200 余万元，新建了 380m²的海尔智能制造公共实训基地。



图 35 海尔智能制造公共实训基地



图 36 师生参加企业职业教育开放体验活动

3.3.3 校企携手的育人机制

建立校企共同体，形成校企携手共育人才的常态机制。学校先后邀请淮南市人力资源和社会保障局等 20 多个政府部门及行业组织，淮河能源控股集团、江苏鹏鼎科技集团等多家大型企业，召开行业企业专家访谈会及专业分析会 20 余次。学校各专业还组织调研团队，深入行业企业、职业院校、人才市场等，通过召开座谈会、开展问卷调查、召开实践专家访谈会等多种形式，开展专业调研活动。

【案例 23】立足企业岗位需求 开展实践教学改革

经济管理学院市场营销专业坚持和优化专业人才培养方案，把新零售的变化、实践与教学项目有机结合，把课堂教学与岗位操作有机结合，构建一套零售实践带动市场营销专业实践的教学模式，促进学生通过“手脑并用、做学结合、技能与创业结合”的途径，获得身心协调发展，实现高职市场营销专业人才培养目标。



图 37 零售信息化管理化系统演练

借助企业的真实工作情境，引导学生学会在不同时代背景下对真情实景进行分析；利用计算机仿真模拟实验，熟练掌握零售企业信息化管理方法及信息化系统的操作；积极引导完成对零售商圈、服务、价格等专题调查，以期对此行业有一个清晰的认知。通过校企合作，整合课程知识体系，开发新型课程资源。突破现有教材和校园资源限制，利用信息化工具，更好地打通零售管理教学中信息滞后的痛点，多方位调动教师和学生的积极性，将生活处处有营销落在实处。

3.3.4 校企联动的实训基地

校企共建产教互融的校内外实训基地。仿照企业生产环境，采用真实设备、真实工艺、真实任务，重点建设以学练结合为主的一体化教室，以专业技能训练为主的一体化实训室，以岗位综合能力培养为主的生产性实训基地，以个性化培养和创新实践能力培养为主的创新工作室。新建扩建各类实验实训室 30 个，建成了机电一体化、数控加工、汽车检测与维修、建筑工程技术、物流管理等 133 个校内生产性、共享型实训室（车间）。建成了济宁市装备制造业公共实训基地。同时，与企业紧密合作，先后建成了博特精工、永华机械、中锐汽车、朝阳汽修、阳光财险、儒雅视光等“校中厂”。依托校企共同体，在山推、鲁抗、惠普、如意、润华等企业建设“厂中校”，进一步拓展了校外实训基地的教育、管理功能。校企共同制定岗位轮岗实习计划，完善学生顶岗实习管理制度和运行机制，强化顶岗实习过程监控，提高实习质量，提升学生职业素质和技术技能。

【案例 24】企业大师工作室进校园 培育和传承工匠精神

为培育和传承工匠精神，学校邀请优秀毕业生、学校兼职教师、淮河能源控股集团顾桥煤矿供电一队队长、全国五一劳动奖章获得者、国家职业技能鉴定高级考评员、全国煤炭行业职业能力水平评价高级考评员、全国煤炭行业技能大师教学平台首席讲师、淮河能源控股集团首席技师、煤炭行业技能大师工作室、安徽省劳模创新工作室、安徽省技能大师工作室、淮南市庞士宝技能大师工作室主持人庞士宝回到母校，为同学们做先进事迹报告会。



图 38 企业大师、全国劳模先进事迹报告会

机电工程学院成立“庞士宝技术技能型大师工作室”并获批为安徽省高等院校质量工程项目。机电工程学院组织教师团队前往顾桥煤矿参观庞士宝大师工作室。通过参观进一步了解了煤矿企业的技术改革与创新，为下一步双方共同完善人才培养方案、共同提高人才素质提供了有力的支撑和保障。



图 39 庞士宝技术技能型大师工作室

3.4 师资建设

学校非常注重教师队伍建设，并将师德师风建设与人才培养并重，坚持师资队伍作为学校发展的根基。将“没有教师就没有学校，没有好的教师队伍，学校发展就失去了动力”作为学校一切改革的出发点和抓手。

3.4.1 建立激励新机制

学校充分发挥职称管理的激励作用，改革教师专业技术职务聘任工作。制定了特殊津贴办法，鼓励教职工在教学、科研、指导学生技能竞赛等方面做出贡献。修订了竞赛管理办法，调动教师的积极性。充分发挥教师在各方面的特长，各尽所能。

3.4.2 培养学科带头人

名师、骨干教师的培养是高职院校师资队伍建设的關鍵。学校重点抓好“4+1”名师工程实施和“大师工作室”建设，促进拔尖人才成长。制定了《369 青年教师培养工程实施方案》，促进年轻教师成

长成才。制定专业带头人评选办法，做好梯队建设工作。

【案例 25】匠心匠艺显风采 技能大师领风骚

学校多年来注重在师资队伍中培育工匠精神，形成了崇技尚艺的良好校园氛围。2020 年，学校 5 位教师获全国煤炭行业技能大师（教科研人员）称号。第七批煤炭行业技能大师、技能大师工作室的评选是根据《人力资源社会保障部关于在工程技术领域实现高技能人才与工程技术人才职业发展贯通的意见（试行）》和《中国煤炭工业协会关于开展第七批煤炭行业技能大师、技能大师工作室申报命名活动的通知》要求，经各煤炭企事业单位推荐，行业专家评审和现场答辩，中国煤炭工业协会研究通过确定的。煤炭行业技能大师是煤炭行业职工中涌现出的杰出代表，是煤炭行业高技能人才的突出典型。学校周波、官毓、孟凡军、黄英杰、苏磊等五位教师获全国煤炭行业技能大师（教科研人员）称号。



图 40 煤炭行业技能大师复评答辩

3.4.3 打造高品质团队

学校注重培育优秀教学团队，尤其是专业团队、大师工作室团队。加强对教师的培养培训，进一步完善教师培养培训制度，建立分层培养培训体系。选派教师利用暑假到企业和其他学校进行进修学习，有 19 名教师参加了国培，29 名教师参加了省培，10 余名教师到企事业挂职锻炼，即增长见识，开阔眼界，又提高了教师的实践能力，促进了“双师素质”的形成。

【案例 26】国培研修助力 加速名师成长

机电工程学院杨艳、杨柳青 2 位教师分别参加了安徽省高职国培专业带头人领军能力研修项目：机电设备应用项目和高等职业院校教师素质提高计划国家级培训：教师企业实践（汽车检测与维护）项目。

高等职业院校教师素质提高计划国家级培训：教师企业实践（汽车检测与维护）项目于暑假期间在江苏无锡开班，课程从党史学习教育到汽修专业建设到教师企业实习到学生技能大赛汽修项目培训再到教师教学能力大赛培训，课程设置全面而又深入，同时培训教师进入一汽解放发动机事业部和奔驰 4S 店进行了为期两周的实习，获得了宝贵的实践经验。



图 41 教师素质提高计划国家级培训

3.5 课程建设

3.5.1 完善课程管理制度

学校通过新的课程管理办法的制定，健全完善课程建设的组织与管理机制，切实落实工作责任和协调部门工作职责，明确课程建设的内容和要求，建立有效的课程建设水平评估体系，修订课程建设的奖惩办法。依据学校总体的发展规划、专业建设规划制定新的课程建设目标、任务，保证课程建设工作顺利实施。这些制度与规划的研制，始终按照开放性、前瞻性、可行性的原则进行。首先，加强研制人员组织建设，以教师、教学管理人员为主体，邀请专业及行业人士参与。其次，进行了广泛的调研，充分了解了行业现实与未来需求，摸清了国内外课程建设的动态。课程建设还结合了学校课程建设资源可开发与可利用的实际，突出了重点与特色。同时，在新修订的课程建设规划中将课程思政全面融入课程标准中。

【案例 27】贯彻全国职教大会精神 树课程思政建设品牌

学校为深入贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述和全国职业教育大会精神，贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅《关于深化新时代学校思想政治理论课改革创新的若干意见》，认真遴选优质课程参加教育部首批课程思政示范课程、教学名师和团队的评选活动。经组织推荐、专家遴选、会议评议和网络公示等流程，教育部发布了《关于公布课程思政示范项目名单的通知》（教高函〔2021〕7号），学校能源工程学院“应急救援技术”课程获批课程思政示范课程，肖家平、周波、杨波、曹祺、苏立公、王怀稳、史长胜、黄雄获

批课程思政教学名师和团队。

该课程的入选对学校强化课程思政建设主体责任，强化示范引领，健全优质资源共享机制和平台建设，加大支持保障力度，构建国家、地方、高校多层次课程思政建设示范体系，全面推进课程思政高质量建设起到至关重要的作用。

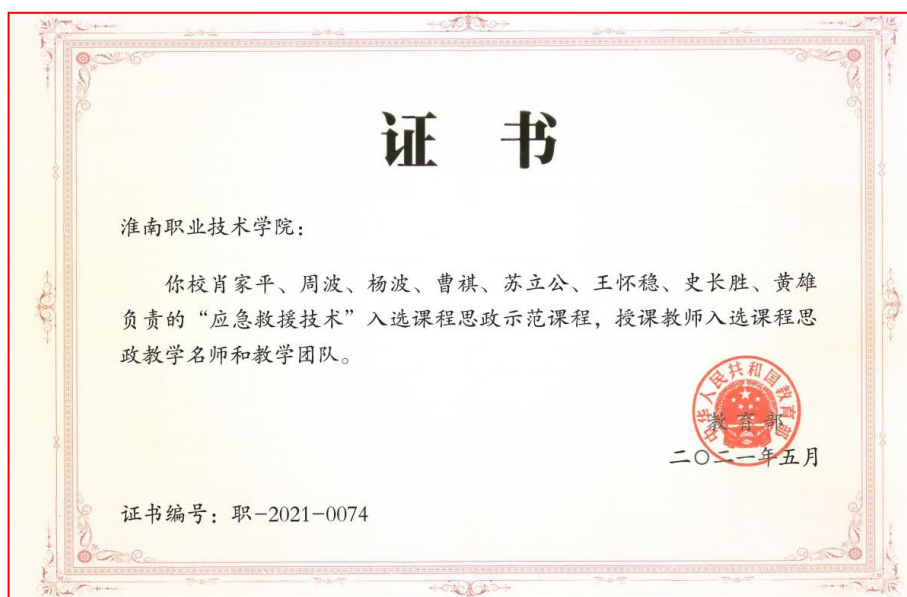


图 42 课程思政教学名师和团队获奖证书

3.5.2 强化精品课程建设

经过近年来的精品课程集中建设，对于建设的基本原则与方法、一般要求与规范都已经熟悉。学校正进一步强化精品课程建设，力争在数量与质量上有所突破，集中解决精品课程中突出的问题与矛盾。一是“开门建设”。通过校企合作等形式，解决课程组织结构的矛盾，并引进企业与行业教学资源来丰富课程内涵。二是常态化的建设任务的落实，以教材建设为课程建设的突破口，突出高职院校精品课程的特色。三是在保持“展示性”的基础上，更加注重课程的“网络化与交互性”，实现课程的课堂教学与网上课程资源的“同步”。四是对

已经建成的精品课程的维护与更新、可持续开发与建设的“终身责任制”。五是设立了精品课程建设的专项预算，新增了必要的教学设施与设备，如影音采集与编辑设备等。

3.5.3 推进课程体系改革

对于专业核心课程体系改革，进一步明晰了从专业人才培养定位的“逻辑终点”来指导课程体系的设计与改革思路。根据各专业的特点以及行业、企业现在和今后一个时期对高职人才的需求及需求预期，明确各专业核心课程体系的设计与改革具体思路。

在课程体系与教学内容改革具体实践中，学校依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，基于工作过程系统开发课程体系和改革教学内容，使之符合高素质高技能人才培养目标。建立突出职业能力培养的课程标准，规范课程教学的基本要求，提高课程教学质量，每专业建有3~5门工学结合的优质核心课程及配套教材和教学课件等教学资源。将职业资格证书纳入专业人才培养方案，使职业资格标准与专业课程标准相衔接。积极推行订单培养、工学交替、任务驱动、项目导向、顶岗实习等有利于增强学生能力的教学模式。

【案例 28】夯实专业核心课程建设 提升育人质量

课程体系建设是实现专业人才培养目标的根本承载，人文教育学院针对婴幼儿托育服务与管理专业，以培养正确的儿童观、教育观、发展观、保教观为主阵地、主渠道，以人文素养和文化素质为基石，突出人才培养与岗位需求的匹配度，最终培育具有“一技之长+综合

素质”的复合型、技术技能人才。2021年起，在专业课程体系中增加了专业基本技能训练与考核（弹唱跳讲画说做教）集中实训。

2021年7月，经过为期四周的集中实训，人文教育学院2019级婴幼儿托育服务与管理专业的学生迎来了属于他们的专业基本技能训练与考核。技能训练与考核（弹唱跳讲画说做教）促进了学生进一步掌握幼儿教师必备的各类基本技能，帮助他们将所学的知识运用到今后的教学实践中，为走上工作岗位奠定良好的基础。考核的实施开展，为培养“师德为先、幼儿为本、能力为重、终身学习”幼儿教育人才培养保驾护航。



图 43 婴幼儿托育服务与管理专业技能考核

3.5.4 深化课程内涵建设

结合近年来学情的变化，学校积极深化考核方式的改革，融合职业资格证书相应的知识与技能要求，采用过程评价与结果评价相结合的方式，通过理论与实践的结合，重点评价学生的职业能力。以教学过程、环节的考核与控制为核心的综合能力评价体系的构建，有效地提

高了学生的职业素质。

【案例 29】课证融通 注重课程内涵建设

学校积极推动“学历证书”与“职业技能等级证书”深度融合，深化教师、教材、教法“三教”改革，提升课程教学质量和学生就业能力，助力内涵建设。工程管理学院“BIM 建模”课程教学团队在课程教学中融入建筑信息模型 BIM 职业等级证书考试内容，注重内容强化、内容补充，深度或广度等方面深度融合，以取证成绩替代课程考核成绩，开展课程融通教学改革。通过改革，同学们明确了学习目标，提升了学习内在动力，提高了学习积极性。

2021 年 6 月，工程管理学院组织 27 名同学参加了 2021 年第三期“1+X”建筑信息模型（BIM）职业技能等级证书考试，考评过程严谨有序，同学们在考场上稳健发挥。经廊坊中科建筑产业化创新研究中心发布考核成绩确认，共有 23 人顺利通过考试，取得建筑信息模型 BIM 职业等级证书，通过率达 85.2%，考核通过率在省内名列前茅。



图 44 1+X（BIM）证书考试进行中

3.5.5 培育传承工匠精神

学校全面加强以“工匠精神”为核心的职业素养教育，通过引进专业技能高端人才，举办“大国工匠进校园”活动，开设“劳动讲坛”、“知名企业家”讲坛，搭建地方文化和花鼓灯研究所、劳动教育实践基地，培养师生“匠人之道”。本学年开展“劳模进校园”活动 3 场次，举办“劳动讲坛”4 期，邀请 5 位技能大师来校开展活动，分享奋斗艰辛历程。从而更好地引导学生发展、成才。

【案例 30】多措并举引才借智 构建非遗传习平台

学校定期开展非物质文化遗产进校园活动，邀请我校特聘教授——国家级非物质文化遗产花鼓灯传承人张士根大师为学生传习花鼓灯技艺。学校成立了花鼓灯艺术项目组，张士根大师向同学们讲授了安徽花鼓灯发展历程及凤台花鼓灯流派独特的表演艺术，并展示了花鼓的击打技巧，扇子、手巾花的组合，舞蹈的步伐，灯歌的演唱方法，其精湛的表演艺术赢得学生的推崇。



图 45 传习花鼓灯技艺

开展学术交流。2020年12月，应上海戏剧学院邀请，张士根老师和项目组成员前往上海戏剧学院传授花鼓灯艺术，拓展了花鼓灯艺术训练的地域风格。项目组还接见国内同行、学者来淮交流100多人次，提升了花鼓灯在协会、高等院校等单位的知名度与美誉度。



图 46 安徽省首届“江淮名匠”荣誉证书

送戏下乡。为解决城乡弱势群体看戏难的问题，张士根和项目组成员到凤凰镇敬老院、双湖村、岗湖村等演出10多场次，观众达5000多人。

传经送宝。张士根为社区、农村花鼓灯业余团队进行传经送宝200多次，解决了业余团队排练难的大问题。

绝活推广。在业余时间，张士根前往凤台县花鼓灯艺术团向年轻演员们传授花鼓灯技能，毫无保留把“绝活”传给玩灯的年轻人。

【案例 31】技能成就梦想 劳模进校做报告

2021年全国五一劳动奖章获得者，国家职业技能鉴定高级考评

员，全国煤炭行业职业能力水平评价高级考评员，全国煤炭行业技能大师教学平台首席讲师，淮河能源控股集团首席技师，煤炭行业技能大师工作室、安徽省劳模创新工作室、安徽省技能大师工作室、淮南市庞士宝技能大师工作室主持人庞士宝回到母校，为同学们带来了一场精彩的专题讲座，勉励全体同学立志技能报国，人人皆可成才。



图 47 我校优秀毕业生庞士宝获全国五一劳动奖章

庞士宝 1999 年 7 月毕业于我校机电维修专业，先后在谢桥矿安装工区、机电修配中心和顾桥矿机电修配中心从事电气设备维修工作。从基层电工到首席技师，他二十多年如一日扎根矿山，深入钻研专业技术技能，获得九项国家实用新型专利。讲座中，庞士宝深情回忆了自己的求学和工作经历，简要介绍了自己主持的工作室的情况，从国际竞争、国家富强、民族复兴的高度阐释了高技能人才培养的重要性和必要性，通过一个个鲜活的事例、一个个杰出的榜样启发同学们认识到青年兴则国家兴，青年强则国家强，勉励母校的学子们发扬淮职人的优良传统，秉承“修德立身、强技立业”的校训精神，胸怀

远大理想，立志成人成才。

讲座结束后，同学们反响热烈，深受鼓舞。大家纷纷表示，要以技能大师为奋斗目标和学习榜样，把走进职业院校作为人生的全新起点，立技能报国之志，走技能成才之路，为实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献自己的青春力量。



图 48 全国劳模庞士宝做专题讲座

3.6 双基建设

根据安徽省教育厅《关于在全省普通高校开展“基层教学组织”和“基本教学活动”标准化建设和示范创建工作的通知》精神，学校将“双基”建设作为抓内涵建设、提高教学质量的重要抓手，列入年度重点工作任务。

为保证“双基”标准化建设工作有效开展，学校专门成立以党委书记、校长为组长的领导小组，制定工作方案，各学院按照工作进程和指标体系，进一步细化建设方案，确定任务书、路线图、时间表和

责任人，加强常态化跟踪指导，及时解决建设过程中遇到的困难和问题。2021 年学校遴选 6 个校级示范基层教学组织和 12 门校级教学示范课，以点带面发挥引领示范作用，推动全校基层教学组织更加坚强，基本教学活动更加规范有序，有力地促进了教学质量全面提升。

2021 年，学校还开展了“双基”标准化建设和阶段性验收工作。整合和优化后教研室为 26 个，教研室达标数 22 个，达标率为 84.62%；基本教学活动达标数为 395 门，达标率为 73.22%。通过积极申报，经省教育厅专家评审，会计教研室和建筑工程技术教研室获批省级示范基层教学组织，“安全管理与评价”“应急救援技术”获省级教学示范课。

【案例 32】积极创新 引领示范

经济管理学院会计教研室 2020 年被评为安徽省示范基层教学组织（教研室）。近年来，教研室积极创新，发挥引领示范作用，教研室工作取得突出成效。

运行成果。2020 年，教研室获得省级教学成果奖三等奖 1 项，指导学生取得省级技能大赛以上奖励 10 余项；教师取得校级教学能力大赛奖励 3 项，省级教学能力大赛二等奖 1 项。

探索“虚拟教研室”建设。积极策划和构建“虚拟教研室”项目，承担教研工作，服务教育教学。成员具有灵活性，可以跨专业、跨学院、跨校际。重在研究和解决专业建设中，教师在教育教学层面具有共性的理论和现实问题。选择“云端”教研活动，体现扁平式管理、民主化研讨、成员共建和共享。



图 49 教师参加安徽省大数据与会计专业建设与人才培养研讨会

3.7 以赛促教

学校坚持“能力培养为重，技能训练为先”的理念，注重将人才培养方案的制定、课程体系的构建、课程的设计和实施等环节统筹规划、有机融合，加强素质与能力的培养，将大赛对选手的要求和职业资格融入课程体系的建设中，将技能竞赛的项目转化为项目化教学内容，将国家和省级技能大赛的赛题及评分标准内化为平时教学中的项目化教学载体。在参赛组织管理上，进一步修订《淮南职业技术学院学生职业技能竞赛的管理办法》，有效地鼓励学院师生积极参加校内外各类职业技能大赛。

学校还将教师参加各级教学能力大赛纳入年度重点工作，引进专业公司帮助包装制作，邀请省内获国赛大奖的兄弟学校专家到校开展讲座指导。通过比赛大大提高了老师们的教学能力和课堂教学效果。赛前，团队成员认真研读比赛相关文件，精心选择授课内容，集体备课，分析学情，一遍遍的演练。在教学过程中，合理使用信息化手段，创新疫情背景下线上线下教学新模式。根据学情，对学生进行分层拓

展训练使学生更好发挥自己的能动性，真正实现学之用之。教学比赛结束后，团队成员及教研室成员认真观看视频，总结经验，并及时把经验分享给全校教师。

参加比赛是为了以赛促教、以赛促研，是为了发现教学中存在的问题，进而通过交流、研讨解决这些问题。通过竞赛，促使老师们自觉参加课堂教学改革，增强课堂教学技能，提升课堂教学质量，为教学改革汇聚能量。

表 9 2020-2021 学年学生技能大赛获奖统计（部分）

序号	赛项名称	赛项级别	获奖等级	参赛学院
1	2021 年全国职业院校技能大赛高职组“矿井灾害应急救援技术”	A	三等奖	能源工程学院
2	2020 年第九届全国大学生机械创新设计大赛（安徽赛区）决赛	B	2 个二等奖	机电工程学院
3	2020 年安徽省职业院校技能大赛“数控机床装调与技术改造”赛项	B	三等奖	机电工程学院
4	2021 年景格杯第二届汽车技术虚拟仿真（高职）大赛	D	2 个特等奖、7 个一等奖、7 个二等奖	机电工程学院
5	第六届安徽省大学生先进成图技术与产品信息建模创新大赛（机械类计算机建模）	B	4 个三等奖	机电工程学院 工程管理学院
6	2020 年安徽省职业院校技能大赛（高职组）云计算赛项	B	三等奖	智能与电气工程学院
7	2020 年安徽省第六届“互联网+”大学生创新创业大赛	B	铜奖	智能与电气工程学院
8	2020 年安徽省技能大赛“机器人系统集成”赛项	B	三等奖	智能与电气工程学院
9	第十五届西门子中国智能制造挑战赛初赛	B	2 个二等奖	智能与电气工程学院
10	“西门子”智能制造挑战赛（安徽赛区）	B	2 个二等奖	工程管理学院
11	2020 年安徽省大学生环境设计大赛	B	一等奖	工程管理学院
12	安徽省高等职业院校技能大赛“建筑工程识图”	B	二等奖、三等奖	工程管理学院
13	2020 年安徽省大学生环境设计大赛	B	一等奖	工程管理学院

序号	赛项名称	赛项级别	获奖等级	参赛学院
14	第13届全国大学生广告艺术大赛	B	一等奖	工程管理学院
15	2021年全国企业竞争模拟大赛	D	特等奖	经济管理学院
16	全国大学生商科综合能力大赛	D	二等奖	经济管理学院
17	第八届全国煤炭职业院校技能大赛 “煤炭清洁利用技术”“数字化矿山 监测技术”两个赛项	B	二等奖、三等奖	医学院 能源工程学院
18	第十一届“外研社杯”全国高等职业 院校英语写作大赛	B	三等奖	人文教育学院
19	2021年安徽省大学生田径比赛	B	1个一等奖、2个二 等奖、6个三等奖	人文教育学院
20	2021年全国大学生英语竞赛	B	一等奖	人文教育学院
21			

学校还积极承办国家级、省级相关赛事。先后承办了安徽省煤炭行业电工职业技能大赛、淮南市煤炭行业技能大赛等赛项。



图 50 学校承办淮南市第二届煤炭行业职业技能大赛

【案例 33】以赛促教 助力教师成长

学校高度重视提升教师教学能力、激发教师创新活力。多措并举指导教师参加教学比赛，以赛促教，助力教师成长。通过常交流，掌

握青年教师思想动态和职业规划；通过师带徒，促进青年教师成长。学校为每位新进教师安排 1 位师德优秀、教学经验丰富的师傅，在专业学习、教科研、技能大赛等方面给予指导；通过压重担，提升教师教学能力。组织青年教师积极参加教学能力大赛，师徒同参赛，共成长。

2021 年，由工程管理学院王妍妍、陈文峰、王倩倩、企业教师邓召军组建的团队参加了安徽省高校职业院校教师教学能力大赛，学校聘请专家多次指导，团队成员分工明确，各自发挥专业特长，凝心聚力，攻坚克难，最终取得了安徽省一等奖。该比赛成果既是学校在“三教改革”“课堂革命”中取得的成效，又全面提升了教师综合素养、专业化水平和创新能力。



图 51 教师团队获省高校职业院校教师教学能力大赛一等奖

【案例 34】锻造淮职工匠 推进技能强校

能源工程学院承办 2021 年安徽省职业院校技能大赛“矿井灾害应急救援技术”赛项国赛选拔赛，并代表安徽省参加了 2021 年全国职业院校技能大赛高职组“矿井灾害应急救援技术”赛项。



图 52 承办 2021 年全国职业院校技能大赛省级选拔赛

“矿井灾害应急救援技术”赛项该赛项涵盖了模拟演练、灾害分析、灾害应急处理、自救互救等大量安全生产工作内容，还增设矿井应急救援数字化指挥编辑，共三个模块，时间为 420 分钟。该赛项不仅考察参赛选手知识、技能和素质，还考核了学生的综合分析及应变等职业能力。

来自全国各省（市）、自治区的 21 支代表队的 84 名选手参加现场比赛。经过激烈的角逐，我校丁宇航、阮守润、谢家豪、陶安康四名学子组成的安徽省代表队，勇夺 2021 年全国职业院校技能大赛高职组“矿井灾害应急救援技术”赛项团体三等奖，综合排名列全国第七。



图 53 全国职业院校技能大赛获奖证书



图 54 全国职业院校技能大赛颁奖现场

该项成绩的获得，是对我校高技能人才培养充分肯定，对我校职业技能人才的培养起到了强劲的推动作用。

3.8 内部质量保证体系诊断与改进

学院高度重视内部质量保证体系诊断与改进工作，2016年11月成立教学督导（诊改专家）办公室，2016年12月成立内部质量保证

体系诊断与改进工作领导小组，全面启动诊改工作。2017年6月，学院依据教育部、安徽省教育厅关于诊改系列文件和要求，制定了内部质量保证体系诊断与改进工作实施方案并报教育厅备案，2021年5月，根据实际要求对方案进行了修订。方案针对诊改五个层面进行系统化设计和任务分工，确立“整体设计、分步实施”的工作原则，2018年选择部分专业、课程、教师、学生进行试点诊改，2019年至今，以智能化校园建设不断完善为支撑，全面开展五个层面诊改工作。

按照“需求导向、自我保证、多元诊断、重在改进”的方针，贯彻落实国家职业教育改革实施方案和教育部、全国职业院校教学工作诊改委、教育厅相关文件要求。结合学校实际，成立诊改工作领导小组，制定实施方案和诊改专家组工作条例，筑牢诊改工作机制。立足问题导向与目标导向、平台建设与智能化校园建设、质量文化与校园文化、周期诊改与长效机制“四个结合”，通过开展常态化自我诊改，实现学校治理能力、专业服务经济社会和产业发展能力、课程对高素质技术技能人才培养支撑能力，教师教学、科研、社会服务等综合能力、学生全面发展和可持续发展能力等“五大能力的提升”。

在推进诊改工作过程中，始终紧紧围绕省内一流、全国知名地方技能型高水平大学建设目标，依托校情数据智能分析平台，聚焦两链打造、螺旋运行、引擎驱动三个环节，培育学校质量文化理念，通过建立健全质保体系，打造高效质保运行，增强质保行动自觉，形成了全员保证质量的文化氛围，自我诊改工作实现常态化，办学水平和人才培养质量持续提升，符合度、支撑度、吻合度、保障度和满意度持

续提高。

3.8.1 两链打造与实施

建立上下衔接的目标链。通过 SWOT 分析法，全面分析优势、劣势、机遇和挑战，确立的目标就是省内一流、全国知名地方技能型高水平大学，制定学历职业教育和职业社会培训“双轮驱动”战略，深化校企校地校际“三大战略合作”，推行“稳规模、重就业、抓教改、推双创、强师资、拓培训、优管理、建特色”八大举措。

学校目标链：根据办学实际情况，结合国家战略、区域经济发展战略和行业企业发展态势，制定学校事业发展总规划。围绕总目标，分别编制专业、课程、师资、学生等 9 个专项规划。二级部门和单位根据学校总规划和专项规划，编制部门规划和相关子规划，形成纵向贯通、横向衔接的目标链。通过年度工作计划，细分工作任务，分步落实规划目标，确保规划执行有力。

专业目标链：二级学院依据学校专业发展规划制定本部门专业发展规划，各专业又依据自身基础和所在学院专业发展规划，明确专业建设目标，制定专业建设方案和专业人才培养目标。这样就形成学校人才培养目标、二级学院人才培养目标、专业人才培养目标的专业目标链。

课程目标链：各课程依据学校专业建设规划、学校课程建设规划、课程所在专业建设规划，明确课程发展目标，制定课程建设方案和年度建设计划，形成学校人才培养目标、二级学院人才培养目标、专业人才培养目标、课程教学目标。各课程再依据课程教学目标梳理各课

程知识点、重构教学内容。确保课程目标上与人才培养目标衔接，下与课程教学内容衔接。

教师目标链：各二级学院根据学校事业发展规划、学校师资建设规划和二级学院专业建设规划，制定本部门师资建设目标，教师个人依据所在学院师资建设目标，结合自身实际，制定个人发展规划和年度计划，构建四级教师发展目标链。

学生目标链：各二级学院依据学校事业发展规划和学校学生发展规划，结合专业人才培养目标，制定本部门学生发展规划，学生根据所在学院学生发展规划和所学专业人才培养方案，在辅导员指导下，制定个人三年发展规划和年度计划。形成学校层面学社发展总体目标、二级学院层面学生发展目标、专业层面学生发展目标、学生个人层面发展目标链。

建立契合度高的标准链。标准链打造的总体思路是：根据国家、省、行业相关标准和要求，制定学校、专业、课程、师资、学生五个层面的标准体系。各部门、单位将相关标准进一步细化到具体岗位、专业、课程、教师和学生上。

学校层面：一是通过制定和修订学校在党政事务、组织人事、质量管理等方面的管理制度，构建内控制度体系。2018-2020 三年累计修制定制度 168 项。二是各部门在制度标准基础上，明确各自职责，结合工作实际，制定具体的岗位职责、工作规范、工作标准。从而形成了学校制度—部门职责——岗位职责——具体工作标准、流程、规范等的标准链。目前已完成 22 个部门、109 个岗位职责的制定。

专业层面：依据国家级、省级重点专业建设标准、专业教学标准等国家、省、行业相关标准，制定学校专业建设标准和相关专业专项管理办法。形成国家级、省级、校级重点、校级普通四个层级的专业建设标准链。诊改期间，完成 52 个专业建设标准、专业人才培养方案制定，专业层面诊改全覆盖。

课程层面：依据国家、省相关标准要求，从 7 个维度 26 个质控点，构建国家级、省级、校级重点、校级普通四个层级的课程标准链。

教师层面：聚焦教师基本能力、教师发展能力、教学与教研能力、科研与社会服务能力等“四个能力”，瞄准准入标准、培养标准、认定标准、考核标准、激励标准“五大标准”，形成“新入职教师准入—讲师—副教授—教授”四个层级的标准链。

学生层面：依据学校办学实际和学生综合情况，从德育素养、学业成绩、综合能力、社会实践 4 个维度、15 个发展标准质控点分别构建合格学生、良好学生、优秀学生三个层级的标准链。

3.8.2 螺旋建立与运行

聚焦教育教学，抓住事前设置目标标准、事中监测预警、事后诊断改进三个关键环节，在“目标-标准-设计-组织-实施-诊断-激励-学习-创新-改进-目标”大循环和“设计-组织-实施-监测-预警-改进”小循环基础上，重点构建学校、专业、课程、教师、学生五个层面的“8”字形质量改进螺旋。

学校层面：事前根据“十三五”年度目标和年度重点工作科学编制目标任务指标内容，进行任务分解，落实到单位、责任人、明确完

成时限。一是以学校文件形式进行任务下发，提高任务的执行力。二是利用校情数据智能分析平台，将任务按照一级指标、二级指标、三级指标、目标值和指标权重等进行分配，把任务落实到每个年度、每个部门、每个岗位，形成自上而下的目标链。任务做到可量化、可监测。其中“十三五”年度目标任务 51 项；年度重点工作 2019 年 61 项，2020 年 141 项，2021 年 116 项。

在任务推进过程中，通过每周机关工作碰头会、每月的全校中层干部工作会、党建和思政工作例会，，学生工作、教学工作等相关业务工作例，以及季度经营分析会、半年工作总结会，对任务完成情况进行实施监测。同时建立督办管理办法，定期以行政方式对工作任务进展情况进行通报，其实就是进行预警。同时，我们也通过校情数据智能分析平台进行实时监测，对进展缓慢的提出预警。

年底，通过召开全年工作总结会，一对一、点对点梳理各部门年度任务完成情况（一对一是指一个一个部门进行研讨，点对点是指一项一项任务进行分析），全面分析总结好的做法、存在的问题及下一年打算，以会议的形式进行诊断与改进；同时，我们也充分发挥校情数据智能分析平台作用，各部门各单位对未达标的任务进行原因分析，提出改进措施和预期成效，为下一年加强工作提供新的思路。

采取激励的办法对任务完成好的进行表彰。表彰是依据当年重点工作内容确定的。比如 2019 年，设置突出贡献奖、优秀团队建设奖等；2020 年设置技能提升贡献奖、人才培养贡献奖、培训工作贡献奖、文明建设贡献奖等。学校层面通过实施 8 字螺旋运行对年度目标

任务进行管理，在推进各单位履职尽责、谋全局抓大事、激励先进、改进作风、提升效率等方面发挥了积极的推动作用。

专业层面：根据学校专业建设标准和专业自身发展实际，确定专业发展目标，明确标准体系。一方面通过教学工作例会、专业研讨会、期中、期末教学检查等形式对专业建设情况进行实时监控与管理。另一方面，利用校情数据智能分析平台，实时监测专业建设数据，并以此作为专业改革的依据。对 23 个建设指标设置预警值，对不满足预先设置的监测结果进行实时预警，形成常态化预警体系。通过校情数据智能分析平台，对未达成目标的进行原因分析，制定改进措施，形成专业诊改报告。2019 年完成 44 个专业诊改；2020 年完成 46 个专业诊改。

课程层面：依据学校课程建设规划，细化课程建设目标及任务，将建设任务落实到二级学院。围绕课程年度建设目标任务和相关标准，依托学校校情数据智能分析平台，从教学标准、教学保障、教学实施等 7 大类 26 个质量控制点实时监测、分析课程建设状态，适时诊改。确立国家级课程、省级课程、校级重点课程、普通课程的四级课程质量标准体系。2019 年完成 736 门课程诊改，2020 年完成 984 门课程诊改，2021 年有 1153 门课程参与诊改，实现了课程诊改全覆盖。课程教学团队借助多种在线学习平台实施线上线下混合式教学，实时采集课程教学状态数据，进行课堂教学质量的监测和实时跟踪改进，实施一年一次的课程教学自我诊改，形成诊改报告

教师层面：教师根据自己确定的发展目标（讲师、副教授、教授），

选择对应的标准体系。根据确定的质控点，对教师层面各项工作进行监控，及时发现问题与偏差，为预警提供反馈，为教师发展提供决策参考。事后进行诊断与分析，查找原因，制定改进措施，形成诊改报告。学校 200 多名专任教师完成了自我诊改，建立了教师发展自我诊改机制。

学生层面：学生依据自身实际，在辅导员的指导下，确定学年发展目标（合格、良好、优秀），选择对应的发展标准。校情数据智能分析平台与学生第二课堂、教务管理系统等业务系统进行有效对接，实现与学生发展相关的质控点数据即时采集，实时监测。学生通过个人画像也可以一目了然看到自己的发展综合排名情况及单项排名情况。对有差距的同样进行预警提示。学年结束后，学生可以对自己一学年的发展情况进行自我诊断和分析，对未达标的进行原因分析，提出改进措施，从而督促、指导学生下一年度的发展。

3.8.3 引擎驱动

构建两大引擎，激发学校内生动力。一是**机制引擎**。制定相关制度，建立自我激励机制，实现师生员工自我发展目标与学校发展目标的统一，产生持续改进的愿望与动力；制定考核性激励制度，形成约束和激励机制，保证自我诊断的常态化运行。专门成立内部质量保证委员会，8 个专项工作组既相对独立，又在委员会的统一领导下，共创、共治、共享，构建联动协调工作机制。

【案例 35】“四共”混改模式 创新内部治理

与举办单位实施混合所有制办学改革，增添学校发展活力。2006

年，学校按照举办单位要求，进行了主辅分离改制，采取产权变更方式，淮河能源控股集团参股 35%，学校参股 65%。学校对外是非营利性、独立的事业单位，对内作为淮河能源控股集团二级单位，但具有独立的人事、财务等权力。自启动混合所有制办学以来，逐步形成了“共治、共建、共享、共育”的“四共”混改办学模式。



图 55 校企混改“四共”模式

以“学校党委隶属国企党委、学校行政获更大办学自主”的共管模式，校内管理体制机制实现极大优化。

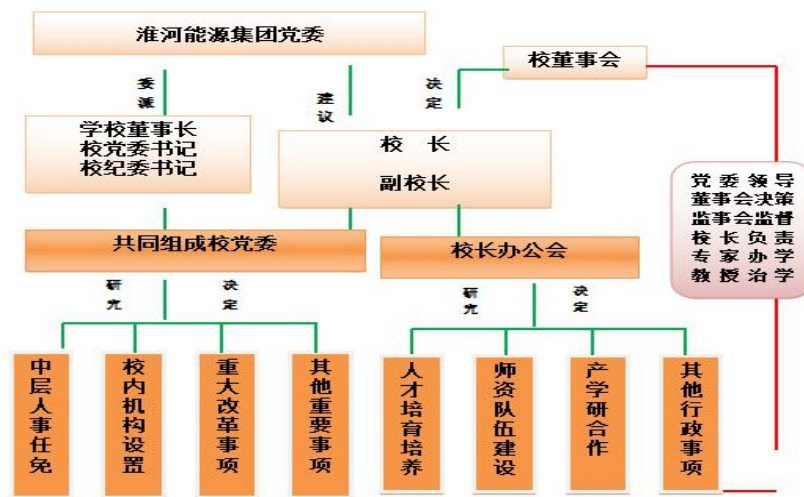


图 56 校企“共管”模式

学校对中层干部，实施绩效考核；对管理岗位“精兵简政”，实行“定编定员定岗”。

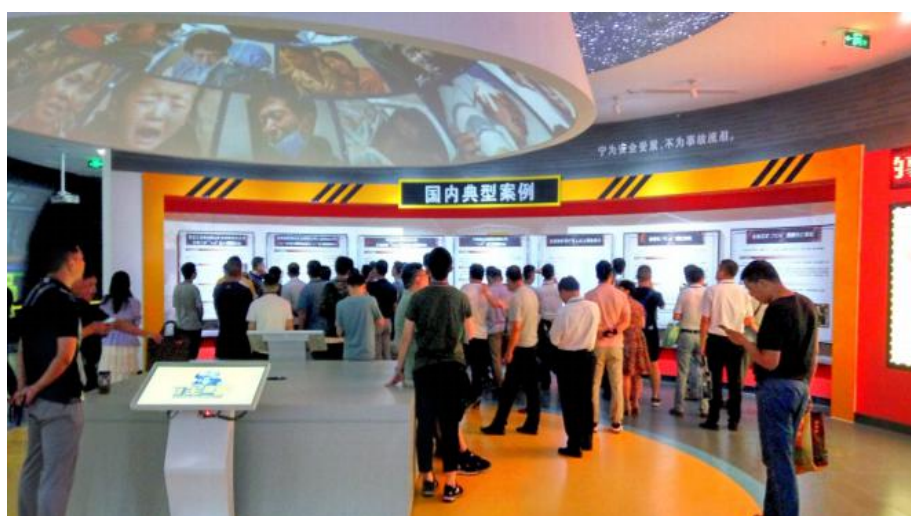


图 57 优化内部管理机制

企业以“综合服务费+设备投入”的共建模式，推动企业职工培训和学校学生实习实训。学校为集团年培训量超 2 万人次。



(a) 中央煤矿安全综合实训基地



(b) 煤矿安全警示教育馆

图 58 校企共建校内实训室

校企以师资、产学研深度合作的共享模式，实现 1+1>2 的聚能优势。

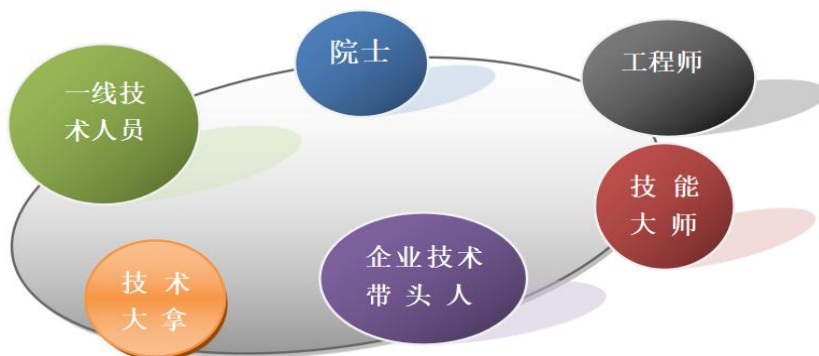


图 59 “多元”式外聘企业教师

校企以“六共同、订单班”的共育模式，做到目标共同确定、专业共同设置、课程共同开发、教材共同编写、教学共同实施、质量共同评价。

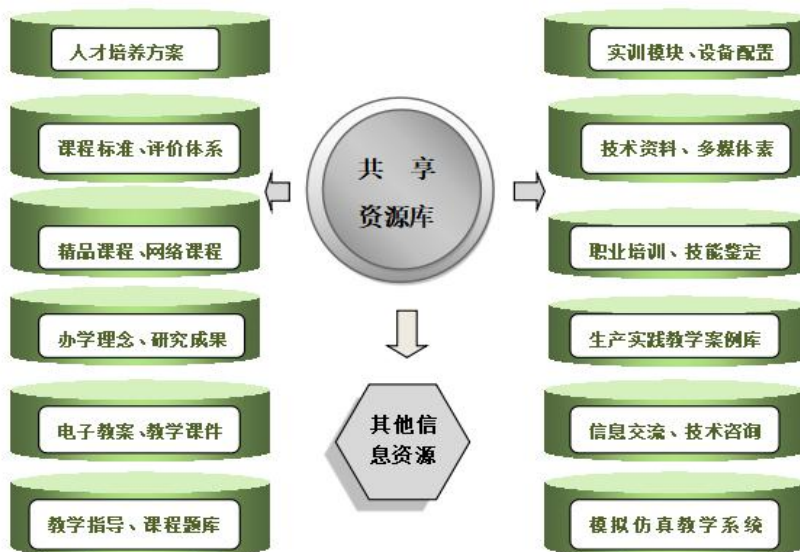


图 60 校企信息化和资源库共享

在集团的技术比武中，有 43 人获状元称号，占参赛总数的 60% 以上；340 余人获“五小”发明奖。

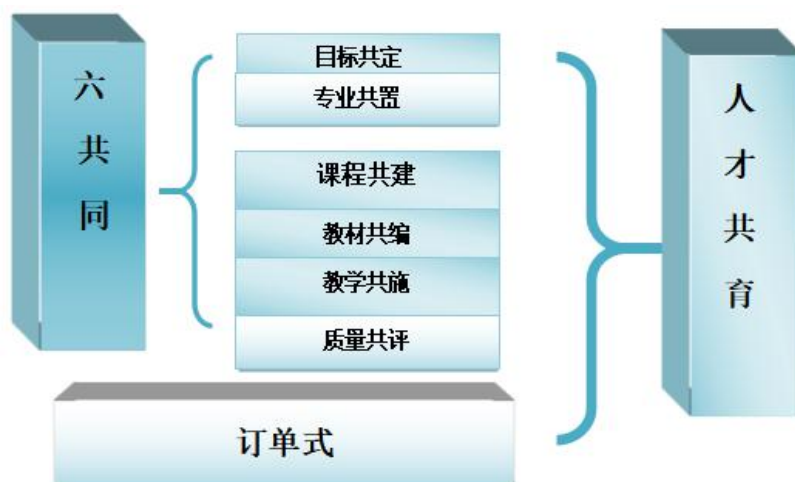


图 61 校企“六共同、订单班”共育模式

支持二级学院与合作企业按照混改模式组建运营实体，目前有 6 个二级学院均组建了实体化运作公司或产业学院。混改办学模式得到了政府、教育部门的认可。教育部副部长鲁昕、副省长王翠凤、教育厅钱桂仑书记均对我校的混改模式给予高度认可；混改模式在相关层面进行经验推广。教育厅以工作交流形式介绍了学校混改模式，安徽职教集团联盟也来校专门调研混改办学。2021 年 5 月，教育部教育发展研究中心在山东主办的职业教育校企合作办学研讨会上，我校就混改办学做了经验介绍。

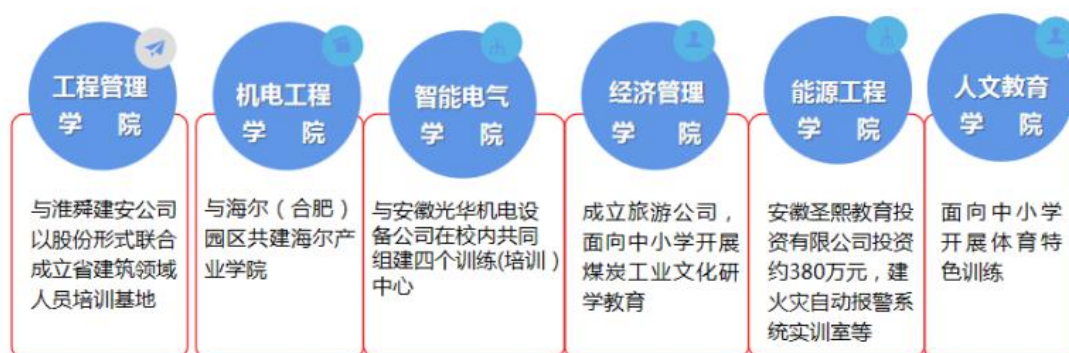


图 62 二级学院与企业共建公司或产业学院



图 63 王翠凤副省长来校调研混改模式

安徽教育信息

（工作交流）

〔2020〕 第 17 期

中共安徽省委教育工委 办公室 2020 年 11 月 25 日
安徽省教育厅

淮南职业技术学院深化混合所有制 办学探索助推产教校企深度融合

习近平总书记在十九大报告中明确指出：“完善职业教育和培训体系，深化产教融合、校企合作”“支持和规范社会力量兴办教育”。这一重要指示对于我国职业教育的健康发展具有重大意义。十九大以来，党中央、国务院等有关部门多次出台政策文件明确支持混合所有制办学模式，重视程度前所未有的：同年 12 月 19 日，国务院发布的《关于深化产教融合的若干意见》（国办发〔2017〕95 号）文指出：“鼓励有条件的地区探索推进职业学校股份制、混合所有制改革，允许企业以资本、技术、管理等要素依法参与办学并享有相应权利”。2018 年 2 月，教育部、财政部等六部委

— 1 —

图 64 混改模式在全省高校进行经验介绍



图 65 学校在教育部举办的职业院校校企合作办学研讨会上介绍混改模式

二是**文化引擎**。在学校网站主页建立了诊改工作网，及时发布诊改动态，宣传诊改政策，组织全体师生员工通过培训、专家辅导、交流学习等形式开展教学诊改理念、要求等相关知识的学习，进一步强化师生员工的诊改意识，营造质量文化氛围。实施两级教学督导制度，把质量文化建设落细落实；开展革命文化、地方文化、校史文化、煤炭工业文化教育，探索出一条以文化人、以文育人的校园文化发展新形态。

【案例 36】传承煤炭工业文化 促进学校快速发展

作为淮河能源控股集团举办的淮南职业技术学院，传承红色基因，弘扬煤炭工业文化精神，责无旁贷。学校始终坚持立足企业，积极为企业服务，培育和践行社会主义核心价值观，落实立德树人根本任务。同时，坚持开展淮南煤炭工业文化教育研学基地建设，教育引导广大师生和培训职工（学员）了解、掌握淮南煤矿矿情和学校校情，培养爱祖国、爱煤矿、爱学校的情感，不断增强家国情怀。2016 年，学校淮南煤炭工业文化教育研学基地被国家旅游景区质量等级评审委员会评为 3A 景区；2018 年，被安徽省旅游发展委员会评为安徽省

煤炭工业文化研学基地；2020年，被安徽省教育厅评为安徽省中小学研学旅行基地。

把淮南煤炭工业文化融入思想政治教育工作。学校将煤炭工业文化与社会主义核心价值观有机结合，突出“立德树人”的淮南煤炭工业文化。



图 66 开展淮南煤炭工业文化教育系列活动

3.8.4 智能化平台建设

按照“环境智慧化、管理智慧化、教学智慧化、产学研智慧化、生活智慧化、决策智慧化”要求，科学编制学校信息化建设发展规划和智能校园建设方案。围绕智慧校园的资源、管理和服务三大要素，依托数据中心及应用支撑平台，重点建设校务管理、数字化教学、校园协同、校园服务等应用系统，形成数字化的管理环境、教学环境和生活环境。

按照“学校、专业、课程、教师、学生”等维度，建设一套能够实现信息采集系统、数据分析、数据画像、数据监测及预警等功能于

一体的诊改数据支撑平台，自动汇总统计各个业务系统的关键数据，为人才培养质量与工作绩效判断提供技术手段，为学校治理决策提供依据。

诊改以来，应用系统由之前的 15 个增至 30 多个，覆盖行政办公、教学管理、后勤管理等方面，可实现数据的源头采集、即时采集、开放共享；统一身份认证，完成了教务管理、学工、一卡通管理等 10 个系统的数据对接，建立了大数据分析平台，逐步消除了校内信息孤岛。



图 67 学校智能化大数据分析平台

3.8.5 高职扩招人才培养质量保障工程

学校成立了以校党委书记、校长为组长的高职扩招人才培养质量保障工程领导小组，制定《淮南职业技术学院高职扩招人才培养质量保障工程实施方案》。

通过网络形式，对学生的学业水平、技术技能基础、信息技术应用能力、学习目的和心理预期等进行深入调研，形成学情分析报告。

为制定人才培养方案、优化课程体系和教学模式、合理安排线上线下教学时间等提供了科学依据。

针对在职职工、退役军人等不同类别生源分类制定人才培养方案。2019 级 33 个专业共制定 47 种类型人才培养方案。在课程设置、考核方式、教学模式等方面均有别于全日制在校生。采取激励手段，评选优秀人才培养方案。其中矿井通风与安全专业人才培养方案入选教育部 48 例优秀文本，目前在中国高职高专教育网的点击排行中位居第 10 位。

成立专门的教学与管理工作领导小组，加大教学与学生管理，制定《淮南职业技术学院社会扩招专业教学管理实施办法（暂行）》《淮南职业技术学院扩招学生管理办法（暂行）》《社会扩招专业校外教学点管理办法（暂行）》《淮南职业技术学院高职扩招学生学习成果认定与转换办法（试行）》，使扩招教学规范有序进行。

加强人才培养质量管理，鼓励学生参与全日制在校学习。2019 级有 13% 的学生选择在校全日制学习，尤其是 2021 年有近 40% 的学生选择全日制在校学习。实施灵活的教学模式，采取线上+线下，送教上门等；严格落实培养标准，实施“五不”政策，即对于不参加正常学习、不按期完成学习任务、不参加规定考试、不服从学校管理、不及格课程过多的学生，按照相关文件要求给予退学处理，有 15 名学生给予退学处理。

4 政策保障

4.1 经费投入

学校举办单位——淮河能源控股集团（前身为“淮南矿业（集团）有限责任公司”）历来高度重视学校的建设与发展，始终把学校作为企业人才资源支撑、文化传承和承担社会责任的一个重要载体，把办好淮南职业技术学院列入集团公司的企业人才发展战略。在办学经费保障和校园基础设施建设、教学实训设备配置以及毕业生安置等方面，淮河能源控股集团都给予了大力支持。

在经费保障方面，多年来，集团公司通过以购买服务形式向学校每年支付 3800 万元以上的经费。2020 年，集团公司给予学校的办学经费补贴 4263.6 万元；预计 2021 年将达 4300 余万元。

集团公司每年还针对学校办学需求，特别是煤矿主体专业建设方面，无偿调拨矿山设备及其他专用设备器材，用于学校教学和实习实训室的建设，2013-2021 年累计无偿调拨原值超过 4000 万元的各类煤矿专项设备和后勤服务设备器材。同时，积极鼓励和督促所属二级单位与学校在专业建设、课程开发、“双师”队伍建设、实训基地共建、职业技能培训、技术研发、信息资源共享等方面加强交流与合作，极大的促进了集团公司与学校对各类教学培训资源的整合与共享。

4.2 政策落实

学校目前的办学经费主要靠企业的投入和学校社会服务收入，未享受财政生均拨款政策。但各级政府部门在学校的学生资助、项目工

程等方面都给予了学校同等待遇。地方政府也不断通过政府购买服务等形式给予了学校极大的财政帮扶，保证了学校的办学与发展稳定。学校也立足当前办学实际，不等不靠，一方面通过不断深化校企融合的办学方向更好地为企业提供服务，通过服务赢得企业的支持和提高企业参与办学的积极性；另一方面，充分利用学校的办学资源，扩大服务面向，通过技术服务和社会培训等方式获得政府和社会的支持。学校也将利用好国家出台的相关鼓励企业办学政策，做好在纵向教研项目申报、学生资助、技能比赛、教学改革等方面与政府、企业的对接，不断提升教育教学质量。

4.3 院校治理

学校不断提高管理规范化、精细化和科学化水平，增强核心竞争力，加快推进依法治校和管理能力现代化。

4.3.1 健全党委领导下的校长负责制

健全党委领导下的校长负责制，认真贯彻执行民主集中制和“三重一大”制度。按照精简高效、职责分明、协调配合、工作有序的原则，科学设置学校内设机构，规范配备干部和工作人员。完善议事决策机制、教职工（工会）代表大会制度、学术委员会制度。

4.3.2 进一步完善学校各项管理制度

修订完善学校章程，按照规定程序向社会公布，推动学校按章程办学，主动接受社会监督。建立健全学校民主管理、文化建设、师资建设等重要制度，形成健全、规范、统一的制度体系。建立健全信息

公开制度，创新公开方式，丰富公开内容，保证教职工、学生、社会公众对学校重大事项、重要制度的知情权。

4.3.3 建立自我诊断与改进常态机制

建立自我诊断与改进机制，完善质量保证体系。以“需求导向、自我保证、多元诊断、重在改进”为工作方针，开展教学工作诊断与改进、内部质量保证体系诊断与改进、发展能力诊断与改进，逐步建立并完善自我诊断改进制度，完善内部质量保证制度体系和运行机制，实现学校的自我约束、自我评价、自我改进、自我发展。

4.3.4 实施薪酬改革和核心指标考核

按照“多劳多得、优绩优酬”的原则，完善教师考核评价标准，出台《薪酬体系改革和运行办法》，强化岗位绩效作用，根据岗位职责、工作性质和难易程度等内容制定适合学校发展、符合教师利益的绩效改革方案，真正实现以岗定薪、易岗易薪，实现岗位与绩效的统一。依据年度工作任务和部门（单位）年度建设要求，修订中层领导人员考核评价体系。**实施核心指标考核，增加学校发展“动力”**。每年根据工作任务，学校所有部门都确定核心指标任务，任务完成情况与全年总收入挂钩，实施正负 30%的激励，即完成好的，最高可以增加收入的 30%，完成不好的，最低可以减少收入的 30%。

5 国际合作

学校高度重视国际交流与合作，明确开放式的办学定位，把开放战略作为今后学校发展的重要战略。积极参与推进教育国际合作与交流工作，通过广泛联系，争取多方支持，不断拓展国际交流与合作的渠道和途径，不断扩大学校的国际影响。

5.1 研学科研国际化

与日本大型康养机构医疗法人心泉会和松本看护大学合作开展“老年认知症”课题研究，共进行线上、线下交流 12 次。



图 68 校领导到南京日资康养机构考察

5.2 人才培养国际化

与日本东京福祉大学建立合作关系，就开展专升本（硕）人才培养达成协议，并开设了中日交流启航班、中日交流精品班，合计招生247人，开设班级5个。



图 69 学校与日本东京福祉大学线上签订合作办学协议

下一步学校将积极引进国外先进的办学模式、课程标准和职业资格培训认证体系，中外合作开发教材；推动日本大型汽车企业在我校设立“海外人才培养基地”，推动与日本相关医疗康养企业的深度合作。与德国迪茨足球学校、门兴格拉德巴赫足球俱乐部合作，开展青少年足球专门人才培养与交流，开设足球培训班及足球教练员培训与资格认证。通过对日、对德交流合作，大胆探索引进境外高端、精品、特色教育和培养模式，借鉴国际先进的教育质量评价标准和方法，提高学校教育教学质量和管理水平。

【案例 37】人才培养求创新 国际交流启新程

随着中国加入 WTO 和经济全球化的国际竞争加剧，国内对国际化

人才的需求不断增长，决定了我国高等教育发展必须走国际化的道路。为了培养大批具有国际视野，通晓国际规则，能够参与国际事务和国际竞争的国际化人才，学校适时启动了国际交流合作项目。

2020年12月，学校与东京福祉大学举行了中日合作网上签约仪式，双方就师生互访交流、学生学历提升等相关事宜达成意向，成功为学生搭建了国际交流平台。同日，中日交流启航班正式成立。学校为启航班的教学进行了精心的安排与组织，从护理专业各班级中吸收对国际交流兴趣浓厚的学生单独组班，从专业机构聘请日语教学专业人才对启航班实施个性化日语订制教学。



图 70 中日交流启航班开班

学校高度重视启航班的教学与管理工作，改革创新实施个性化日语订制教学，班主任全程跟班参与学习与管理工作，并组织形式多样的讲座、比赛等活动，激发学生的学习兴趣。



图 71 中日交流启航班个性化教学

通过近一年的努力，中日交流启航班的教学改革创新达到了预期的成效，同学们不仅日语水平得到了明显的提升，并且通过日语的学习对发达国家的先进技术及文化也有了初步的了解。目前班级已经有 20 多位同学在准备参加日语初级考试；有 2 位同学将代表学校参加芜湖市第五届日语演讲大赛；同时赴日资医疗康养机构交流学习的活动也在筹备中。

6 服务贡献

近年来，学校着力开展校校、校企、校地“三大战略合作”，实施全日制职业教育与“大培训”为主体的继续教育“双轮驱动”发展战略。以建设好一个集学历教育、技工教育、职业培训、技能鉴定、竞赛集训、公共实训、就业服务于一体的综合性“大培训”社会服务平台为目标。全力打造具有淮职特色的“123 大培训”社会服务体系（一个社会服务平台、两大工程、三个度），形成学历教育与各类长短期培训多元并举、规模相当、开放灵活的办学格局。2021 年培训 6 万人次，培训收入近 8000 万元，位居省内同类高校前列。

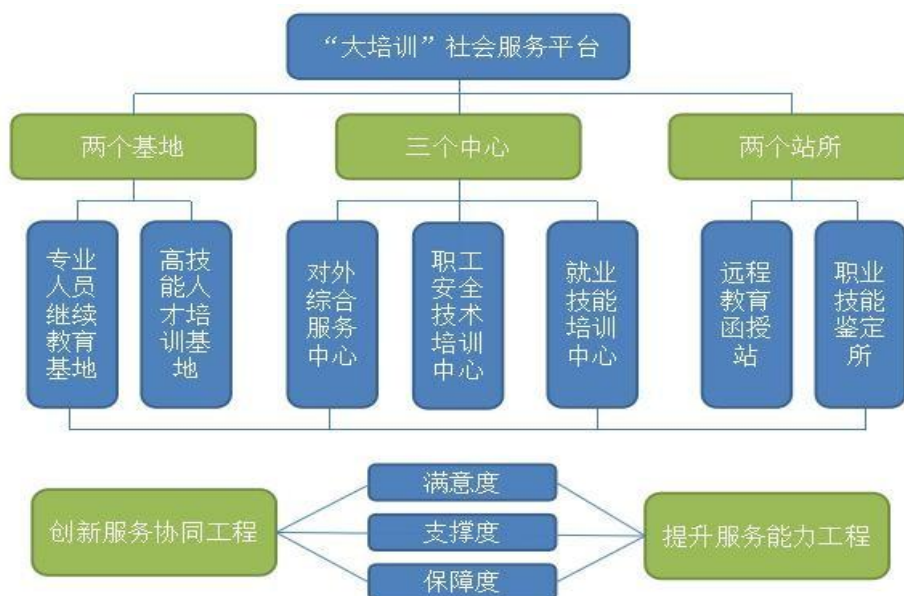


图 72 “123 大培训”社会服务体系

6.1 服务主办企业，助力企业转型升级

学校积极做好为主办企业——淮河能源控股集团的服务，依托设在校内的校企共建的国家二级安全培训中心，2021 年累计完成煤矿

特有工种职工岗位培（复）训 15000 余人，高级工、技师职业资格取证等高技能人才培训 2000 余人。目前校内还有在学的企业新型学徒制学员 6244 人。



图 73 企业新型学徒制高级工开班典礼

多年来学校借助自身良好的教育教学设施和人力智能资源，立足企业需求，坚持以服务为宗旨，主动适应企业转型升级需要，积极开展技术培训、岗位培训、职业资格鉴定等工作，取得良好成效。一直以来淮河能源控股集团的健康发展与学校积极承担和参与集团公司职工培训、高技能人才培养等工作密不可分。

截至 11 月初，学校还为集团公司举办其它各类人员培训近 100 期，5000 余人次；为集团公司、东辰公司、东华集团招聘、考试、面试等共计服务 7801 人次；开办了 5 期针对集团公司下属矿、煤炭销售分公司、平安工程院、保卫部等单位党务干部及管技人员的特训营培训活动，并多次组织培训班学员赴渡江战役纪念馆、金寨、小甸集、淮海战役纪念馆接受红色教育；选派了 70 多位教师，到东辰公

司、顾桥矿、勘探工程处、顾北矿、谢桥矿、张集矿、选煤分公司、潘三矿等 20 多家企事业单位送教上门，助力了企业的转型升级。

【案例 38】聚焦实效强培训 夯实党建亮品牌

为了提升基层支部书记及组织员的业务水平及自身素质，学校于 2021 年 4 月为丁集矿举办了基层支部书记及组织员业务培训班。由于基层单位工作任务繁重，安全生产压力较大，而参培学员大多为基层单位的骨干力量，很难长时间脱产培训。为了解决这个问题，继续教育学院专门为丁集矿基层支部书记及组织员培训班提供了送教上门服务。



图 74 煤矿基层支部书记及组织员培训开班仪式

学校按照丁集矿的培训需求，量身为其打造教学计划，除从学校遴选骨干教师授课外，还从中共淮南市委党校，集团公司党委工作部、党校工作部等部门聘请了五位专家教授进行授课。

授课主要内容包括《习近平谈治国理政》第三卷，基层党组织标准化建设工作、党员发展及党内选举，党的十九届五中全会精神，党史教育——中国共产党的初心和使命，政工干部法律风险防范等理论

内容。同时还安排参培学员赴合肥渡江战役纪念馆进行现场教学，接受红色教育，获得参培学员的一致好评。



图 75 培训班学员赴合肥渡江战役纪念馆接受红色教育

【案例 39】学校赴西部煤电集团开展职业技能提升培训

为贯彻国务院职业技能提升行动方案，落实加强技工大省、技工大市建设的政策，为集团公司提供技能人才服务支持，应淮河能源西部煤电集团人力资源部邀请，学校教师远赴内蒙古西部煤电集团开展了职业技能提升培训工作。

培训主要针对西部煤电集团从事机电专业的职工。培训采用一体化教学方法，以综合职业能力培养为目标，以典型工作任务为载体，以学员为中心，根据典型工作任务和工作过程安排课程内容、进行教学设计、组织学习活动，实现了理论教学与实践教学融通合一、能力培养与工作岗位对接合一、实习实训与实际工作学做合一，有效提升了参培职工的专业技能水平，取得了良好的培训效果，受到了一线职工的热烈欢迎和肯定。



图 76 职业能力一体化培训教学

【案例 40】融入长三角一体化 共建人才培训基地

2021 年 7 月，学校承接了淮河能源燃气集团新员工培训，开办了淮河能源燃气集团管网运维新员工培训班。在培训期间，学校与常州大学达成战略合作协议，共同打造专项人才培养共建基地，为下一步向淮河能源控股集团输送优秀技能人才提供了高质量平台支撑。在常州大学专业技术培训期间，对新入职员工就输气管道有关理论知识和专业技术进行了系统性集训以及现场精细化教学，收获良好效果。

此次培训班的开展不仅是校企合作深度融合的一次积极探索，还是淮南职业技术学院创新培养体系、拓宽发展途径，为集团培育人才，整合优质教育资源的有力支撑。下一步，学校将继续努力，集聚各方力量，发挥多方合力，加快推动集团公司大国工匠队伍的建设，助力淮河能源煤电气产业的高质量发展。



图 77 淮河能源燃气集团管网运维新员工培训



图 78 学校与常州大学达成战略合作协议

6.2 服务地方经济，履行学校社会责任

学校在服务主办企业的同时，还积极履行社会责任，努力为地方经济、社会发展服务。学校充分利用政策，多方联系整合资源，发挥学校培训的品牌优势，2021年通过校地合作开展各类培训130余期次，为属地经济发展作出了突出贡献，学校也取得良好的经济和社会效益。

表 10 2021 年社会培训情况统计表

序号	培训项目	人数
1	市就业技能培训	6600
2	市企业新录用人员岗前技能培训	1345
3	省/市高技能人才培训	160
4	市劳动关系协调员培训	170

【案例 41】培训成果丰硕 铸就“金字招牌”

学校坚持“开门办培训”，深入企业广泛开展培训调研。创新工作模式，通过主动对接企业，开展“送政策上门”“送培上门”“送考上门”活动，旨在铸牢学校的“金字招牌”，提高技能培训的针对性和实效性。坚持以企业为中心，以市场为导向，创新工作模式，提升服务质量。积极走访企业，广泛宣讲培训政策，耐心解答企业疑问，全力排解企业顾虑，确保惠企政策落地开花。积极减轻企业培训负担，为企业“减负”。根据企业规模、生产经营特点和岗位布局，量身打造“培训套餐”，助力企业发展。

安徽金铭轴承制造有限公司是一个拥有 100 多名员工的小微型企业，学校培训部门经过前期调研、分析，为企业定制了培训计划。

从培训类型上，建议有六年同工种工作经历的员工，参加岗位技能提升培训；刚入职的新员工参加岗前技能培训；拥有中级技能证书的员工建议参加企业新型学徒制（高级工）培养，确保人人参与，人人得实惠。

从培训工种上，以企业生产经营特点为参考点，为避免资源浪费，节约培训成本，建议该企业选择车工和钳工作为主培训工种，其他相

近工种人员可选择其中一个参加培训。

从培训模式上，考虑到企业生产任务重，员工劳动量大，培训部门改变原有的培训模式和时间，集中培训时间改在晨会和晚饭期间，实操练习由培训教师走进生产一线，手把手指导学员操作，解决了企业后顾之忧的同时，全力助力企业生产发展，受到企业的高度赞扬。



图 79 送培上门现场培训

【案例 42】退伍不褪色 学好技能闯天下

为促进退役士官尽快适应地方工作，帮助他们更加坚定理想信念，强化法律意识，了解当前就业形势与政策，尽快转换新角色、融入新岗位、树立正确择业观，迈好工作转岗、事业转型、人生转轨的关键一步，顺利实现从部队到地方的身份、角色、职业转换，学校承办了市退役军人事务局的 2021 年度由政府安排工作的退役官兵适应性培训班。

培训班采用教师授课与在线学习、组织研讨相结合的方式，开展习近平新时代中国特色社会主义思想、淮南经济及社会发展情况、法

律法规、安置政策、职业规划等内容的培训交流。通过培训，促进退役士官正确把握当前形势，帮助他们更好地了解当前的就业形势和地方经济发展，找准就业预期与就业现状的平衡点，尽快适应新的工作岗位，为全市经济社会发展做出贡献。

培训邀请了淮南市委党校、淮南师院纪委、市纪委监委驻市民政局纪检组、市局移交安置科及学校相关领导、专家为参训退役士官进行了详尽的培训。学校还为培训班的开班提供了良好的综合服务，送培单位和参培学员给予了较高评价。



图 80 退役士官适应性培训

【案例 43】焊工培训 助力乡村振兴

学校积极响应政府的“惠民生，聚民心”工程，通过焊工培训助力乡村振兴，让乡村渴望就业人员能够学有所用，建设家乡，振兴乡村。培训主讲老师向学员讲解了电焊安全操作规程、焊工基础理论知识、常用金属材料的物理性能、职业道德与素养等知识，全方位、多角度、系统性地对电焊技能技巧进行剖解。教师紧密结合焊工操作实

际，对如何焊接、选择工具、安全保障等内容进行详细的讲解和教学，将学员在课堂所学理论知识与实践紧密结合起来，进一步增强了培训的针对性、实用性、有效性，学员操作过程中出现问题及时纠正，切实提高了学员的安全意识和操作技能。

学校承接的焊工职业技能培训成为推动乡村振兴的重要发力点，不仅推进了乡村人才队伍建设，还为乡村就业人员提供了就业、创业机会，为经济社会发展起到了积极推动作用。



图 81 助力乡村振兴的焊工培训

【案例 44】就业帮扶 巩固脱贫成果

学校不断拓展培训项目和范围，加大乡村就业创业帮扶力度，实现对有就业需求人员的精准培训，为此组织实施了多期面向社会的保育员培训。

保育员培训内容以理论知识与实操能力相结合的方式开展，增强学员的技术能力，实现个人技能的再提升。在培训班上，学员们求知欲强烈，学习认真。她们大多来自农村，学历、年龄参差不齐，但她

们都非常认真地听取培训老师分享的内容，培训老师们从新生儿的生理特点、保育员的职业道德、学前教育的认识和理解、婴幼儿生理卫生、小儿营养基础等相关课程进行详细、深入讲解。充分利用课外时间学习交流。这类“授人以渔”的技能培训，不仅提升了学员们的就业信心和职业素养，也为他们实现就业提供了有力支持。这些“准保育员”们表示，有这样重归课堂的好机会，不但能学习新的就业技能，还能有实现自我价值的机会，收获满满。希望能通过此次培训找准自己定位，依靠自己的双手发家致富，成为“金牌保育员”，为家庭和社会做出应有的贡献。



图 82 保育员培训考核

6.3 开展技能评价，促进企业人才发展

职业技能评价有利于促进企业的发展、劳动管理制度的完善和提高员工的素质。学校职业技能鉴定所自2005年获批成立以来，一直致力于专业技能人才队伍建设，并积极为高技能人才成长、成才搭建平台。积极开展社会职业技能等级鉴定和认定工作，为企业提供一个客

观评价员工技能等级的参照标准和依据，更好地助力企业发展。2021年，共开展89个批次、16个工种、5600人次的初级工、中级工、高级工、技师、高级技师五个层次的技能等级鉴定和认定工作，为全市的技能人才评价工作做出了突出贡献。

【案例 45】技能评价工作全覆盖 成为激活技能人才新引擎

学校的职业技能鉴定所从2019年至今共开展了多达36个工种的技能评价认定，涵盖了淮南地区社会化大生产的多个方面，为提升淮南地区的人员技能素质和就业技能多样化做出了突出的贡献。在做好36个工种职业技能认定工作的基础上，学校为贴合经济发展方向，为社会输送优质人才，抢抓政策机遇，主动担当作为，进一步申请了包括健康照护师、企业人力资源管理师、劳动关系协调员、物业管理师等在内的一批更加符合经济社会发展阶段、细分领域更加完善、反哺能力更为显著的职业技能培训和鉴定工种，确保职业技能鉴定所自身工作与时俱进，同时为整个安徽地区的人才输送提供有力支撑。



图 83 汽车维修工职业技能等级认定

6.4 发展职业教育，七十年奋斗谱新篇

2021年，在建校70周年之际，学校隆重举办淮河能源控股集团职业教育70周年庆祝大会暨高质量发展报告会。安徽省委教育工委书记钱桂仑出席大会。淮河能源控股集团党委书记、董事长孔祥喜，省煤田地质局党委书记、局长章立清，省人力资源和社会保障厅党组成员、副厅长刘少华，淮南市人民政府副市长邬平川，中国煤炭教育协会理事长李增全参加了庆祝大会。

钱桂仑指出，在淮河能源控股集团的领导和支持下，淮南职业技术学院办学70年来，培养了15万余名技术技能人才，为地方经济社会发展作出了重要贡献。他强调，要深入学习领会习近平总书记对职业教育工作的重要指示和全国职业教育大会精神，提高政治站位，不断深化对职业教育的认知，加快构建现代职业教育体系，努力培养更多高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠。要准确把握职业教育前途广阔、大有可为的战略定位，坚持党的领导，坚持社会主义办学方向，坚持立德树人，围绕习近平总书记如何坚定职业教育类型定位，如何遵循职业教育规律办职业教育这一根本遵循，坚定不移走类型特色的发展道路。要坚决落实习近平总书记对于职业教育必须高度重视、加快发展的工作方针，加大制度创新、政策供给、投入力度。希望淮河能源控股集团加强对淮南职业技术学院工作的全面领导，持续改善办校办学条件，更好支持和帮助学院高质量发展，营造人人皆可成才、人人尽展其才的良好环境，努力让每一个学生都有出彩的机会。

孔祥喜指出，学院坚持“背靠企业、面向市场、办出特色、服务行业”，在探索特色鲜明的高水平发展道路上不断奋进，形成了“方案共审、人才共育、专业共建、环境共用、师资共建、成果共享”的校企合作办学机制，为社会、企业培养了大批人才。作为淮南职业技术学院的举办方，淮河能源控股集团将主动承担企业主体责任，坚持从体制、机制、政策、投入等方面，全方位支持学院发展建设，努力建成地方技能型高水平大学。

安徽省、淮南市政府有关部门，兄弟院校有关负责人，淮南职业技术学院有关负责人、退休老领导，合作企业代表、校友代表、教师代表、学生代表等 300 余人参加相关活动。



图 84 学校举办 70 周年庆祝大会暨高质量发展报告会



图 85 安徽省委教育工委书记钱桂仑在学校 70 周年庆祝大会上作重要讲话



图 86 淮河能源控股集团党委书记、董事长孔祥喜在学校 70 周年庆祝大会上讲话

【案例 46】学校承办第十七届煤炭职业教育校长论坛

2021 年 6 月 19 日，学校举办第十七届煤炭职业教育校长论坛。本届论坛以“树立科学的职教理念，推动煤炭职业教育高质量发展”为主题，研究探索煤炭职业教育新发展战略。论坛以学术讲座、专题讲座、院校主旨发言等形式交流校企合作、技能型人才培养、专业群

建设、立德树人和课程思政改革经验。中国煤炭教育协会理事长李增全、中国煤炭教育协会副理事长、秘书长王慧凌应邀出席。来自全国煤炭院校、社会企业的代表共计 70 余人参加论坛。



图 87 学校承办第十七届煤炭职业教育校长论坛

7 面临挑战

近年来，作为我国高等教育“半壁江山”的高职教育发展迅速，但我们也应看到在快速发展的同时，一些深层次的问题不容忽视，如对高职教育认识上的不足、投入不够和教育成本分担不合理，制约了其进一步的发展；而基础条件的落后、教材体系建设的滞后和教师队伍的薄弱，加之高职扩招带来的教学资源不足，都直接影响人才培养质量的提高。在全国高校转型发展的关键期，我校面临的挑战也是前所未有的。

7.1 主要问题

7.1.1 师资队伍结构还有待进一步完善

学校师资队伍的专业结构、能力结构与高等职业教育对师资的要求仍有差距。具有教授职称的教师数量偏少，师资队伍中缺乏专业领军人物，科技创新团队和教学团队有待进一步加强；双师素质有待进一步提高；兼职教师教育教学能力需进一步增强。

7.1.2 招生面临诸多不确定因素和挑战

近年来，在国家系列职业教育利好政策推动下，加之高职院校扩招，学校招生形势回暖，办学规模下滑的趋势得到扭转。但也应看到，学校的招生仍面临诸多不确定因素，如区域间、院校间发展不平衡，院校间招生竞争激烈，招生过程仍存在一些不规范行为，这些都对学校的招生工作带来极大的挑战。

7.1.3 专业群优势不凸显有待调整优化

学校与时俱进，积极探索高职教育规律和时代要求，主动适应新经济环境下的专业人才培养需求，适时调整优化专业课程设置与人才培养模式，不断充实专业内涵。但我校的专业设置尚不能完全满足区域及行业发展的需要，专业结构有待进一步完善，专业群优势不凸显，一些传统的优势学科不能适应新时代发展要求，对接产业、服务行业的意识还不够。校企合作、产教融合有待进一步加强。

7.1.4 管理体制机制需进一步改革创新

学校长期受企业文化影响，既存在教学与企业生产实际结合紧密的优势，也不同程度存在一些管理粗放、校园文化积淀不足和文化遗产功能不强的弊病。科学的人才评价体系尚未完全建立，学校的治理结构仍不尽合理，管理体制需要进一步改革，管理机制需要进一步创新，管理效率需要进一步提高。因此，学校需不断推动在管理体制机制、合作办学模式、人才培养模式以及教育教学等方面改革创新。

7.1.5 国际交流与合作尚在起步需加强

学校长期立足企业办学和为区域化服务，缺少国际交流与合作。近年来虽开展了少量的国际化办学的思考与探索，但学校的教育教学受外部的影响小，还普遍缺少国际视野和与国际接轨的意识。学校目前尚无全日制国（境）外留学生，专任教师服务“走出去”企业国（境）外指导、在国（境）外组织担任职务的专任教师人数、开发国（境）外认可的行业或专业教学标准数、国（境）外技能大赛获奖数量等方面，与兄弟院校相比还存在较大的差距。

7.2 应对举措

7.2.1 加快推进人才强校战略稳定扎实实施

完善现有人才使用机制。一是重点加强“双师型”教师队伍建设，确保“双师型”教师占比尽快达标。二是继续做好教师挂职锻炼工作。三是继续组织教师参加国家、省级培训。四是稳妥做好新教师引进工作。

创新高端人才引进机制。制定柔性引进高水平专业带头人、技能大师等高层次人才实施办法，力争实现高层次人才引进的突破。再建立1—2个省级技能大师工作室，培育国家级技能大师工作室。

加大骨干人才的培养机制。一是完成机电一体化技术、市场营销2个省级教学团队验收。开展安全技术与管理、建筑工程技术、护理3个省级高水平教学团队建设。二是开展教学能力比赛。校内选拔赛，40周岁以下专业课教师参赛占比50%以上。举办专业、课程建设、教学能力提升专项培训。三是开展校级教学名师和教坛新秀评选。新增省级教学名师2名、教坛新秀2名。

7.2.2 加快推进招生工作不断取得突出成效

广谋招生策略。树立常态化招生理念。创新招生手段，加大移动网络媒体宣传，吸引学生关注我校。实施目标管理，加大校企招生合作的领域和范围。

广开生源渠道。发挥职教集团作用，开展集团内招生、就业合作。稳定同生源大户的合作关系。

广提就业质量。树立“入校即入企”观念，广泛实施工学交替，规范学生实习工作，以实习促就业、以就业带招生，真正做到“出口

畅、进口旺”。

广促国际合作。加强中日交流起航班的日语教学、日常管理，加强同日方企业、学校的交流沟通，实现领导互访，教师交流，学生短期见习。

7.2.3 加快推进高素质技能型人才提质培优

强化现代化专业建设。一是提升专业办学层次。申报国家骨干专业、省级综合改革试点专业、省级高水平高职专业，与安徽理工大学等本科高校联合开展职业本科人才培养试点。二是建成安全与智能开采国家级高水平专业群。

强化教育教学质量。一是落实教学诊断与改进。二是推动“课堂革命”。三是加大教风学风建设。四是提高教科研水平。

强化课程资源建设。一是推进信息化+课程建设。二是稳步推进“双基”标准化教学示范课建设。三是开展“安全技术与管理专业”国家教学资源库的“应急科技”“安全培训”子项目建设任务。

强化校企合作。一是全面推广现代学徒制人才培养模式。二是坚持开放办学。三是加强专业实习基地建设。四是加大职教集团建设。

强化实训基地建设。一是推进校内实验实训场地整合。二是加强校内外实训基地建设。三是建立“二级学院牵头规划，相关部门参与，学校统一调配”的实验实训室管理机制，建立一支相应的管理团队。四是推动实验实训室管理制度和文化氛围建设工作。

强化智慧校园建设。改造升级校内网络系统，更新 500 台计算机。建设一个集会议、教学、论坛等功能为一体的视频直播会议室，承办

各种大型技能竞赛。消除信息孤岛，建设“智慧校园”，实现“智慧教学”；以信息技术为手段，实现“智慧治理”；以精细化为目标，实现“智慧服务”。

7.2.4 加快推进治理体系和治理能力现代化

实施绩效改革。落实薪酬绩效改革，制定岗位职责，实施全员考核，加强事后问责，将考核与全员绩效工资挂钩。

深化后勤服务。逐步推进后勤社会化改革。按“三服务一保障”，即服务人才培养、师生和大培训工工作；保障环境、用水、用电等日常运行。进一步做好校园维改工程，规范资产管理。

改善办学条件。加强美丽校园建设，提升“颜值”；深化“平安校园”建设，完善责任追究制度，确保校园安全稳定。

维护职工利益。关心教职工健康，开展健康体检；完善工资与效率、效益联动机制，保持教职工收入与学校经济效益、效率同步增长；要依法合理增加教职工非工资性和福利收入；大力弘扬优秀典型精神，加大各类先进模范表彰力度。

7.2.5 加快推进社会培训提质增量扩大影响

学校将继续围绕现代产业技术技能人才培养基地、企业综合服务平台、淮南市终身教育基地目标，拓展培训对象和培训范围，以淮河能源控股集团为点，淮南市为线和面，辐射周边，构建遍布全省、乃至全国能源行业、企业的一线员工成长发展的“技能人才培训网”，实现全方位、多层次、宽领域的“大培训”格局。

坚持三个面向。要建立完善的培训工作协调服务机制，面向集团

公司开展各类安全培训；面向员工岗位提升等开展安全技能培训；面向新工艺、新技术、新设备、新材料，提供短期培训服务。

提升培训质量。一是成立培训团队。成立市场开发、组织协调、教育教学、后勤服务四个团队，组成培训研发基地，打造高端培训市场，实施套餐服务，做到“你点什么，我有什么”。二是达到量质齐升。保存量，克服竞争风险与压力；拓增量，扩大包括中煤新集集团在内的服务范围。战训基地加快建设到位，面向中小學生开展研学教育；提高社会化培训服务水准，让“大培训”成为学校的金字招牌。

探索国际办学。站在服务国家战略的高度，科学谋划高职院校在“一带一路”倡议中的责任、路径与策略，提升国际化的视野、思维和能力，切实通过国际化进程提升学校对外开放的广度和深度，积极走出去，开展国际交流与合作，开创服务新空间。

7.2.6 加快推进地方技能型高水平大学建设

高水平大学今年正式进入建设期，学校将按照“突出重点，统筹协调，注重内涵，分步实施”的原则，做到建设起步要快、起点要高、步伐齐整、弯道赶超。制定年度任务书，任务分解，责任到单位，工作进度采取一周一汇报、一月一总结、一季一会诊、一年一反思，把高水平大学建设纳入相关考核中。学校将在资金、制度等方面予以保障。

7.2.7 加快推进新时代党的建设高质量发展

坚持全面加强党的政治建设。把党的政治建设摆在首位，坚持和加强党对学校工作的全面领导。完善党建工作体系，建立健全党建工

作机制。严格执行新形势下党内政治生活若干准则，规范党内政治生活、严守政治规矩。落实意识形态工作责任制，加强意识形态阵地建设和管理，强化督查问责。

坚持全面从严治党向纵深发展。认真落实中央和省委全面从严治党决策部署，严格执行中央八项规定及我省实施细则精神，持之以恒正风肃纪。深入贯彻落实《中国共产党廉洁自律准则》《中国共产党纪律处分条例》，围绕“两个维护”，突出政治监督。推进警示教育常态化制度化，持续开展“三个以案”警示教育。精准运用监督执纪“四种形态”，强化监督执纪问责。加强作风建设，严防“四风”反弹回潮，力戒形式主义、官僚主义。

坚持加强领导班子和干部队伍建设。坚持和完善党委领导下的校长负责制，落实领导班子议事和决策机制，加强校院两级领导班子建设，贯彻执行民主集中制。坚持正确用人导向，突出政治标准和工作业绩，做好干部的选拔培养工作。加大优秀年青干部、后备干部的选拔培养和使用。创新培训方式，加大干部教育培训力度。强化干部的日常教育管理监督。坚持严管和厚爱相结合，落实和完善干部鼓励激励、容错纠错、能上能下“三项机制”。

坚持基层党组织建设。全面落实基层党建工作主体责任，抓实党组织书记述职评议考核工作。加强基层党组织建设，严格执行民主生活会、组织生活会、党员领导干部双重组织生活会制度，坚持和完善党支部“三会一课”、民主评议党员、组织生活会、党内谈心制度，进一步提高组织生活质量。开展党支部书记集中培训。做好发展党员和

入党积极分子培训，切实提高党员发展质量。

坚持加强和改进思政工作。深入实施思想政治工作质量提升工程，落实辅导员队伍准入制度。贯彻落实《关于深化新时代学校思想政治理论课改革创新的若干意见》，把思想政治工作贯穿教育教学全过程，促进思想政治教育与专业教育、素质教育有机统一。落实《课程思政建设实施方案》，发挥“思政课程”主渠道作用和关键课程作用。推进“课程思政”教学改革，探索“专业思政”实现途径，打造一批“课程思政”示范课堂。

2022年是学校地方技能型高水平大学建设的关键之年，是特色培育的关键攻坚期，是改革发展的重大机遇期，是内涵发展的重要转型期。道阻且长，行则将至；行而不辍，未来可期。学校将进一步解放思想，深化改革，开拓进取，创新发展，以更加奋发有为的精神状态，为建设淮职特色，省内一流，全国知名的地方技能型高水平大学而努力。

附表 1: 计分卡

院校代 码	院校名称	指标		单位	2020 年	2021 年	备注
12220	淮南职业技 术学院	1	就业率	%	97.57	95.15	
		2	毕业生本省就业比例	%	71.14	70.11	
		3	月收入	元	4250.00	4360.00	
		4	理工农医类专业相关度	%	77.12	79.31	
		5	母校满意度	%	98.42	97.58	学校填报
		6	自主创业比例	%	1.10	0.56	
		7	雇主满意度	%	98.65	98.42	学校填报
		8	毕业三年晋升比例	%	88.75	89.35	

附表 2: 学生反馈表

院校代码	院校名称	指标		单位	2020 级	2021 级	备注	
12220	淮南职业技术学院	1	全日制在校生人数	人	2076	3249		
		教书育人满意度—						
		2	(1) 课堂育人	调研人次	人次	540	550	学校填报
				满意度	%	96.70	95.50	学校填报
			(2) 课外育人	调研人次	人次	540	550	学校填报
				满意度	%	96.12	95.60	学校填报
		课程教学满意度—						
		3	(1) 思想政治课教学	调研课次	课次	95	82	学校填报
				满意度	%	94.74	95.12	学校填报
			(2) 公共基础课（不含思想政治课）	调研课次	课次	62	66	学校填报
				满意度	%	93.55	95.45	学校填报
			(3) 专业课教学	调研课次	课次	74	54	学校填报
				满意度	%	93.24	95.44	学校填报
		管理和服务工作满意度—						
		4	(1) 学生工作	调研人次	人次	540	550	学校填报
				满意度	%	96.30	96.10	学校填报
			(2) 教学管理	调研人次	人次	840	680	学校填报
				满意度	%	95.72	97.08	学校填报
			(3) 后勤服务	调研人次	人次	200	200	学校填报
				满意度	%	94.98	95.86	学校填报
		5	学生参与志愿者活动时间	人日	1100	400	学校填报	
		学生社团参与度—						
		6	(1) 学生社团数	个	29	29		
(2) 参与各社团的学生人数	人		880	850	具体见附表			

附表：淮南职业技术学院学生社团情况一览表

序号	社团名称	2020 级	2021 级
1	爱心协会社团	259 人	101 人
2	武术协会社团	10 人	17 人
3	勤工俭学社社团	6 人	45 人
4	摄影协会社团	4 人	23 人
5	现代流行舞蹈协会社团	19 人	33 人
6	演讲与口才协会社团	16 人	12 人
7	励志阳光服务社社团	22 人	26 人
8	英语协会社团	20 人	18 人
9	青艺吉他协会社团	34 人	24 人
10	瑜伽协会社团	15 人	19 人
11	追风轮滑协会社团	10 人	4 人
12	心理健康协会社团	51 人	13 人
13	创业协会社团	5 人	6 人
14	计算机协会社团	13 人	8 人
15	轩辕文学社社团	10 人	14 人
16	读书协会社团	13 人	3 人
17	篮球协会社团	30 人	12 人
18	羽毛球协会社团	88 人	55 人
19	大学生艺术团社团	40 人	240 人
20	手工协会社团	22 人	22 人
21	云霄汉文化社团	12 人	4 人
22	动漫协会社团	75 人	36 人
23	纵横棋社社团	10 人	9 人
24	爱健康协会社团	5 人	11 人
25	滑板协会社团	23 人	14 人
26	社团管理中心社团	34 人	43 人
27	绘画协会社团	20 人	10 人
28	排球协会社团	4 人	10 人
29	书法协会社团	10 人	18 人
总人数		880 人	850 人

附表 3: 教学资源表

序号	指标	单位	2020 年	2021 年
1	生师比	—	18.10	15.32
2	双师素质专任教师比例	%	51.86	44.90
3	高级专业技术职务专任教师比例	%	43.05	39.49
4	教学计划内课程总数	门	1363	1759
	其中:线上开设课程数	门	520	469
	线上课程课均学生数	人/门	38.62	42.25
5	校园网主干最大带宽	Mbps	1000	1000
6	校园网出口带宽	Mbps	1000	1000
7	生均校内实践教学工位数	个/生	0.89	0.82
8	生均教学科研仪器设备值	元/生	9949.03	9677.23

附表 4: 国际影响表

院校代 码	院校名 称	指标	单位	2020 年	2021 年	备注	
12220	淮南职 业技术 学院	1 全日制国（境）外留学生人数（一年以上）	人	0	0	——	
		2 非全日制国（境）外人员培训量	人日	520	720	——	
		3 在校生服务“走出去”企业国（境）外实习时间	人日	260	480	——	
		4 专任教师赴国（境）外指导和开展培训时间	人日	16	28	——	
		5 在国（境）外组织担任职务的专任教师人数	人	0	0	填报格式：××（姓名）在××（组织名），担任××职务；须逐一列出，否则数据无效。	
		6 开发并被国（境）外采用的专业教学标准数	开发并被国（境）外采用的专业教学标准数	个	0	0	填报格式：开发××标准被××、××采用（该标准须被 2 个及以上国家或地区同行所采用）；须逐一列出，否则数据无效。
			开发并被国（境）外采用的课程标准数	个	0	0	
		7 国（境）外技能大赛获奖数量	项	0	0	填报格式：××（姓名）在××（大赛名），获××奖；须逐一列出，否则数据无效。	
8 国际合作科研平台数	个	0	0	填报格式：××（平台名称）成立于×年×月；须逐一列出，否则数据无效。			

附表 5: 服务贡献表

院校代码	院校名称	指标	单位	2020 年	2021 年	备注
12220	淮南职业技术学院	1 全日制在校生人数	人	5775	6067	
		毕业生人数	人	1778	1416	
		其中: 就业人数	人	1738	1353	
		毕业生就业去向:	—	—	—	
		A 类: 留在当地就业人数	人	1265	997	
		B 类: 到西部地区和东北地区就业人数	人	36	23	
		C 类: 到规模以下企业等基层服务人数	人	966	789	
		D 类: 到规模以上企业就业人数	人	514	468	
		其中: 到 500 强企业就业人数	人	403	332	
		2 横向技术服务到款额	万元	1673.49	2054.40	
		横向技术服务产生的经济效益	万元	0	0	提供产生经济效益的企业出具的证明, 并盖财务章。
		3 纵向科研经费到款额	万元	85.25	75.42	
		4 技术交易到款额	万元	1673.49	2054.46	
		5 专利申请/授权数量	项/项	10/6	35/29	
		其中: 发明专利申请/授权数量	项/项	4/2	4/0	
		6 专利成果转化数量	项	4	10	
		7 专利成果转化到款额	万元	12.24	35.60	
8 非学历培训项目数	项	28	30			
9 非学历培训时间	学时	45000	48000			
10 非学历培训到账经费	万元	4106.60	4286.60			
11 公益性培训服务	学时	4500	5000			
主要办学经费来源 (单选): 省级财政 () 地市级财政 () 区县级财政 () 行业企业 (√) 其他 ()						

附表 6: 落实政策表

院校代码	院校名称	指标	单位	2020 年	2021 年	
12220	淮南职业技术学院	1	年生均财政拨款水平	元	972.29	925.17
			其中: 年生均财政专项经费	元	972.29	925.17
		2	教职员工额定编制数	人	400	400
			在岗教职员工总数	人	360	367
			其中: 专任教师总数	人	295	314
		3	企业提供的校内实践教学设备值	万元	44.60	244.40
		4	生均企业实习经费补贴	元	360.00	420.00
			其中: 生均财政专项补贴	元	0	0
		5	生均企业实习责任保险补贴	元	25.00	30.00
			其中: 生均财政专项补贴	元	0	0
		6	企业兼职教师年课时总量	课时	2359	10918
			年支付企业兼职教师课酬	元	592600.00	1517500.00
			其中: 财政专项补贴	元	0	0