

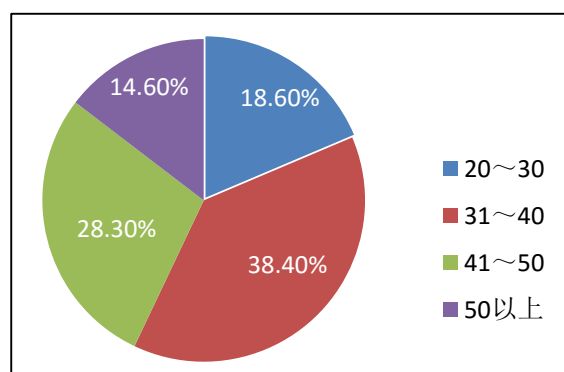
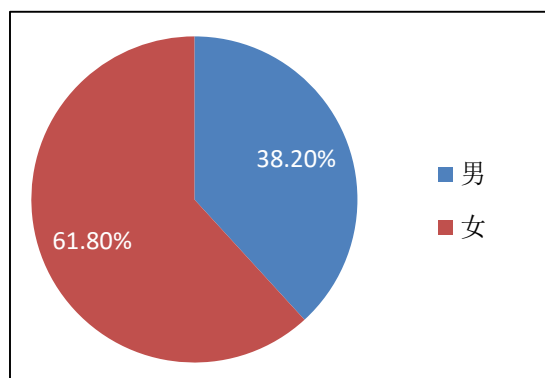
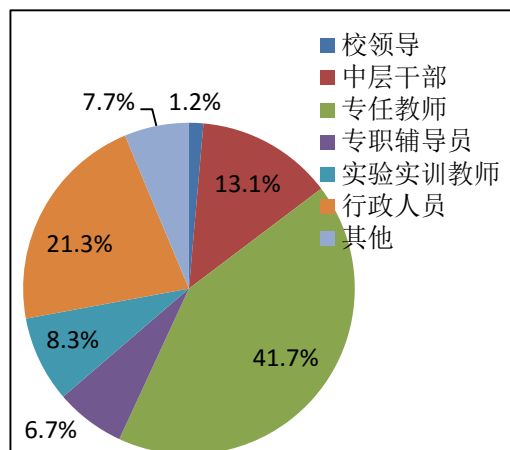
成都纺织高等专科学校“十三五”事业发展规划

调查问卷（教职工版）分析报告

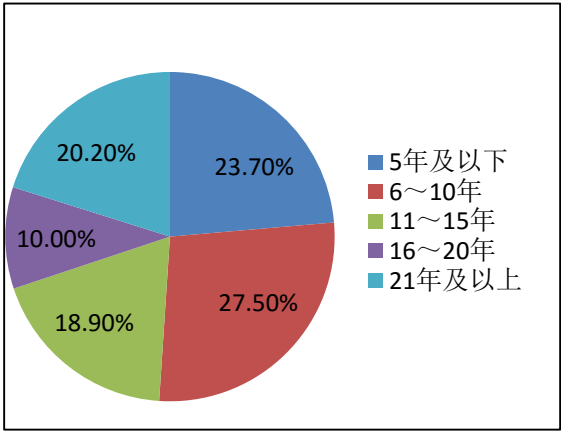
为了使我校“十三五”规划能够有效地凝聚全校共识，对学校的发展目标做出准确的定位，保证学校抓住新时期发展机会，采取有效措施，推动学校继续快速健康发展，“十三五”事业发展规划制定秘书组经规划编制领导小组同意，于 2016 年 3 月面向全校教职工进行了专项问卷调查。

一、调查对象

本次调查共发放问卷 670 份，回收有效问卷 581 份，有效问卷率为 86.9%。此次接受问卷调查的对象，覆盖面广，涵盖了学校各个岗位、各个年龄层、各个工龄段和各级职称的教职工。从岗位分布来看，校领导 7 份，中层干部 76 份，专任教师 242 份，专职辅导员 39 份，实验实训教师 48 份，行政人员

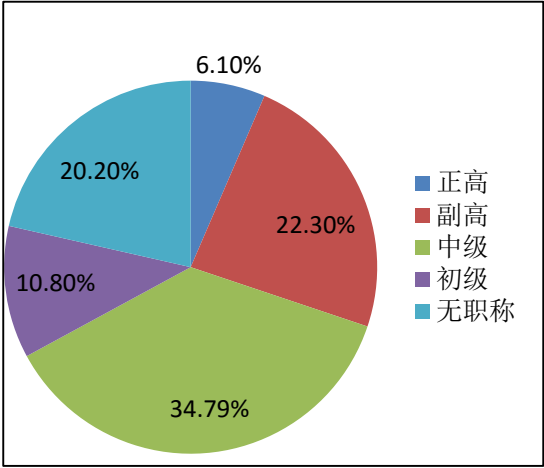


人员 124，其他人员 45 份；从性别结构上来看，男性占 38.2%，女性占 61.8%；从年龄结构上看，20～30 岁的占 18.6%、31～40 岁的占



38.4%、41～50 岁的占 28.3%、50 岁以上的占 14.6%；从工作年限来看，在本校工作年限 5 年及以下的占 23.7%、6～10 年的占 27.5%、11～15 年的占 18.9%、

16～20 年的占 10%、21 年及以上的占 20.2%；从职称结构来看，具有正高职称的占 6.1%、具有副高职称的占 22.3%、具有中级职称的占 34.7%、具有初级职称的占 10.8%、无职称的占 26%。总体分析，整体样本的结构符合

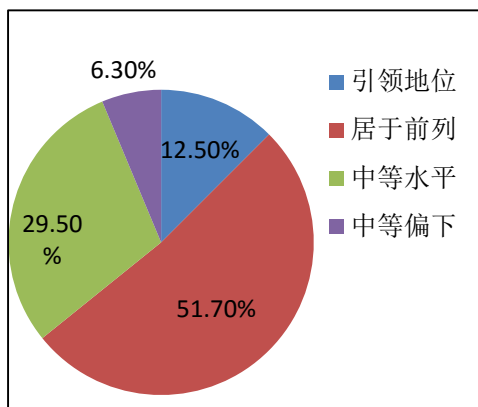


学校教职工客观状况，样本采集具有合理性。

从调查样本数据反映，学校专任教师比例偏低，女性员工占比略高，年龄结构较为合理。本校工作 10 年以下的教职工累计占比达到 51.2%，说明近年来学校新增人员较多，学校需要采取措施提高新进人员对学校文化的认同度与归属感，并快速提升新进人员的岗位工作能力。无职称人员占比较高，或与外聘员工数较多相关。

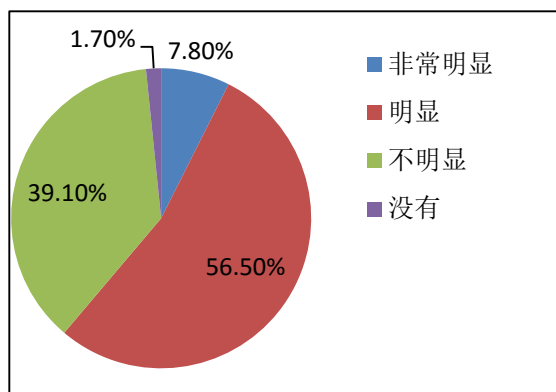
三、调查结果分析

1. 教职工对学校的认可度较高

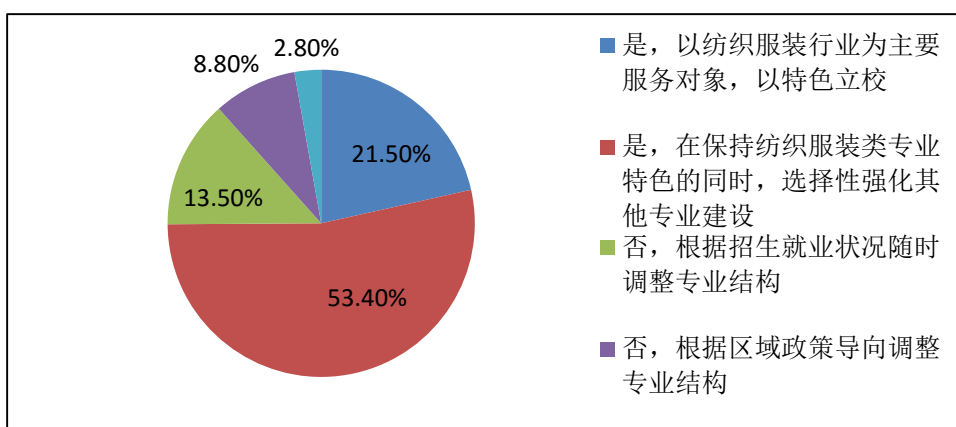


认为学校在省内高职高专院校中具有较高地位；64%的教职工认为我校是一所办学特色明显的高职院校。

在对学校基本状况的调查中，有64.2%（12.5%的人认为居于引领地位、有51.7%的人认为居于前列）的教职工



在学校未来发展的专业定位上，74.9%的教职工认为仍然应当保



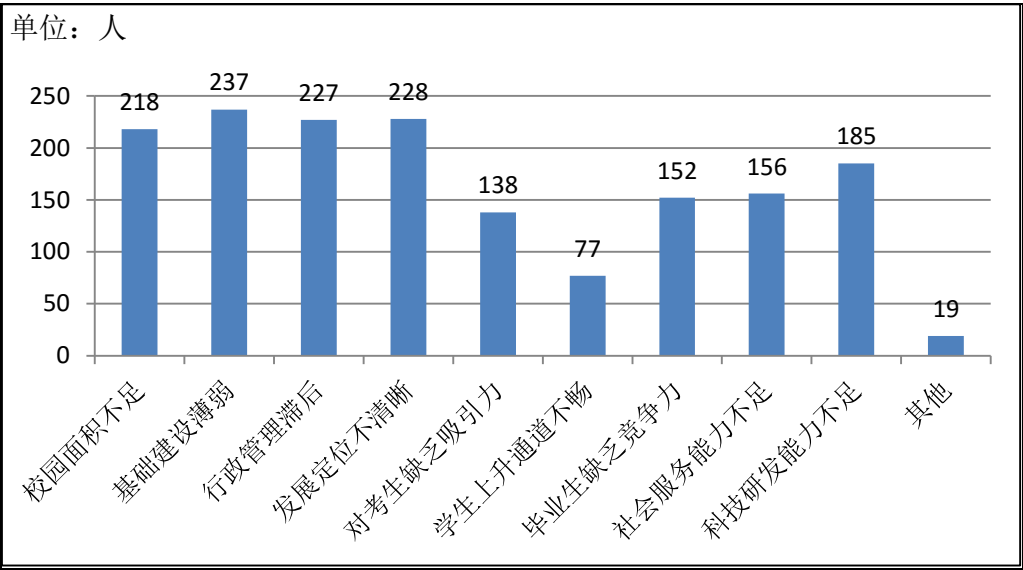
持学校纺织服装专业特色，同时，53.4%的教职

工认为应在保持特色的同时，选择性强化其他专业建设。

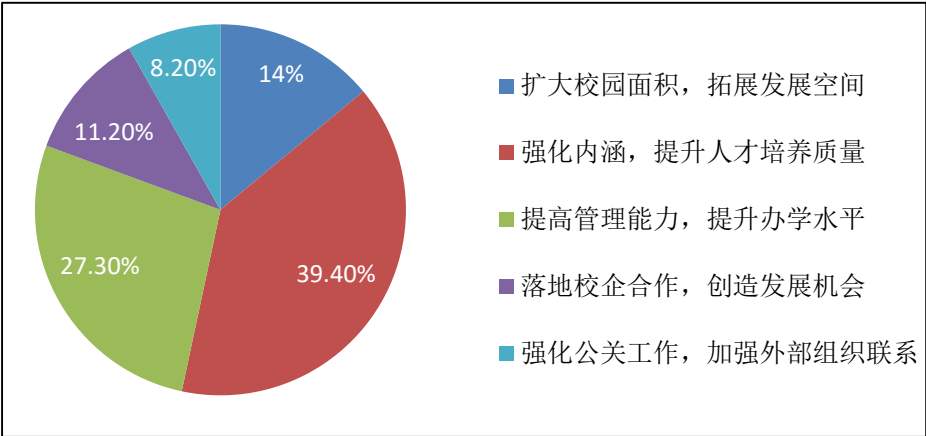
综上，绝大部分教职工对学校有较高的认可度，在学校未来专业发展定位上与学校整体发展思路保持着高度一致性。

2. 加强内涵建设、提升管理水平、提高人才培养质量是“十三五”期间的重点目标

在回答与省内其他高职院校相比，我校还存在哪些问题的选项中，“基础建设薄弱”（41%）、“发展定位不清晰”（39%）、“行政管理滞后”（39%）、“校园面积不足”（37%）是意见较为集中的四个方面；“科技研发能力不足”（31%）“社会服务能力不足”（26.8%）、“毕业生缺乏竞争力”（26.1%）三个方面，教职工意见也相对集中。



与之相对应，在“十三五”期间首要解决的问题选项中，39%的

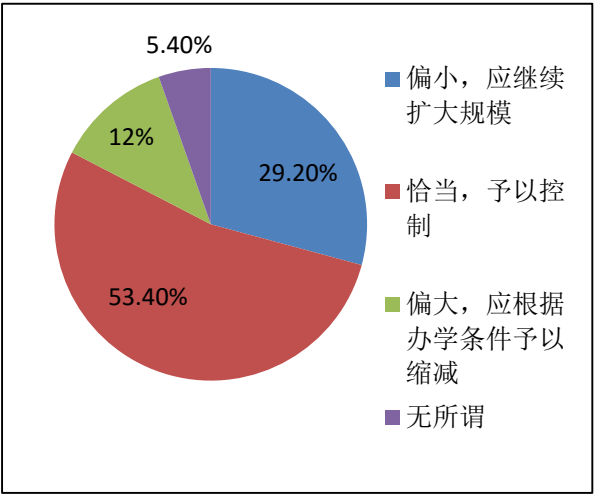
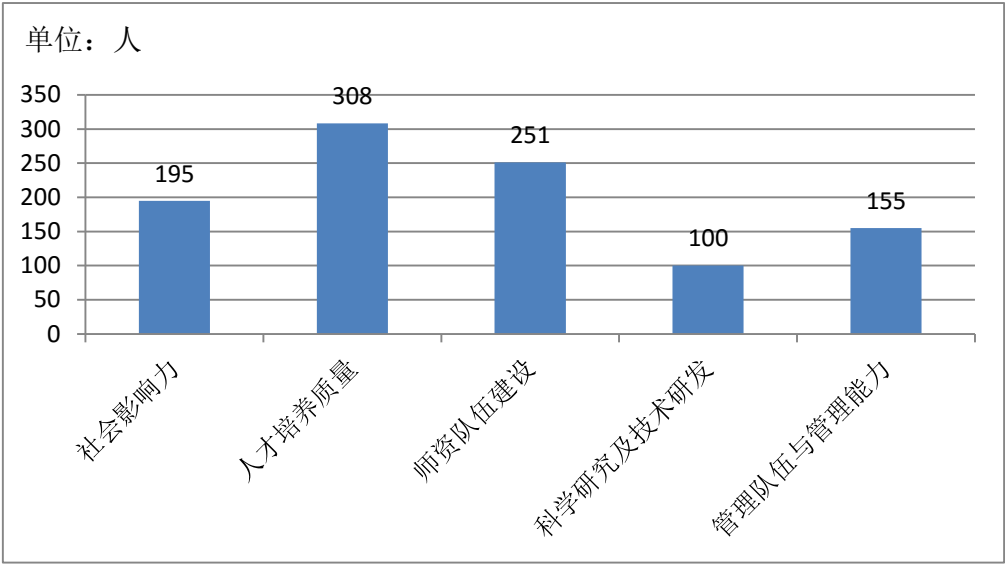


教职工选择了“强化内涵建设，提升人才培养质量”，27%

的教职工选择了“提高管理能力，提升办学水平”。

在“十三五”期间重点加强的工作上，52.9%的教职工选择“人

人才培养质量”、43.1%的教职工选择“师资队伍建设”、33.5%的教职工选择提高学校“社会影响力”、26.6%的教职工选择“管理队伍与管理能力”，该题与前一题选项对比分析，或可得出大部分教职工认为“人才培养质量”提高的重要因素在于“师资队伍建设”。



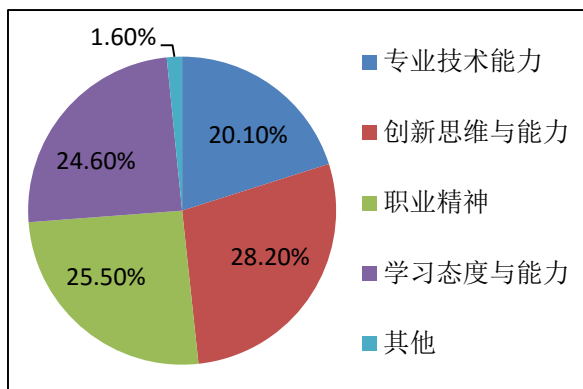
在对学校规模的选择上，53%的教职工认为学校现有规模恰当，应当予以控制，29%的教职工认为规模偏小。结合我校实际，在学校规模的调整上，应当与教职工进行充分沟通，获得一致认同。

综上，加强内涵建设、提升管理水平、提高人才培养质量应当作为“十三五”期间的重要目标予以明确。

3. 深化校企合作、建立质量保障体系、强化学风建设是提高

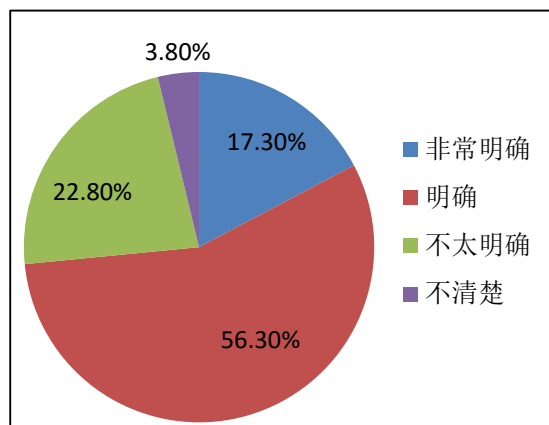
人才培养质量的关键因素

在对学生在参与就业竞争中最需要加强的能力调查中，教职工意

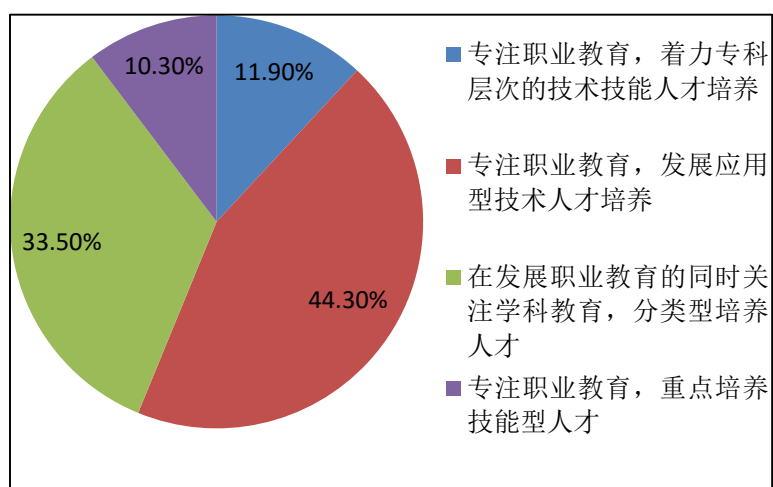


见较为分散，专业技术能力、创新思维与能力、职业精神、学习态度与能力占比差异不大。实践中或应根据不同专业教学状况进行分析。

在人才培养定位上，73%的专任教师认为所在专业的人才培养目标定位明确或非常明确，在对今后学校人才培养目标定位的问题中，44%的教职工认为学校应专注职业教育，发展应用型技术人才培养；34%的教职工认为在



发展职业教育的同时关注学科教育，分类型培养人才。可以看出，大

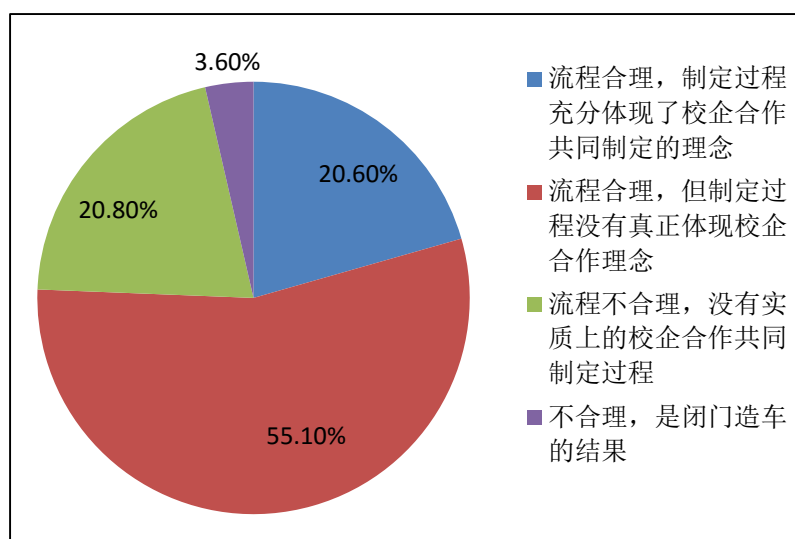


部分教职工都认为学校的人才培养发展定位不能局限于专科层次或技能型人才的培养，希望学校升格为应用技

术人才培养的本科层次学校。

值得注意的是，有 3.8%的受访专任教师不清楚本专业的人才培养目标定位，这对教师教学活动会产生较大影响，应当引起专业负责人的重视，加强与专业教师的沟通。

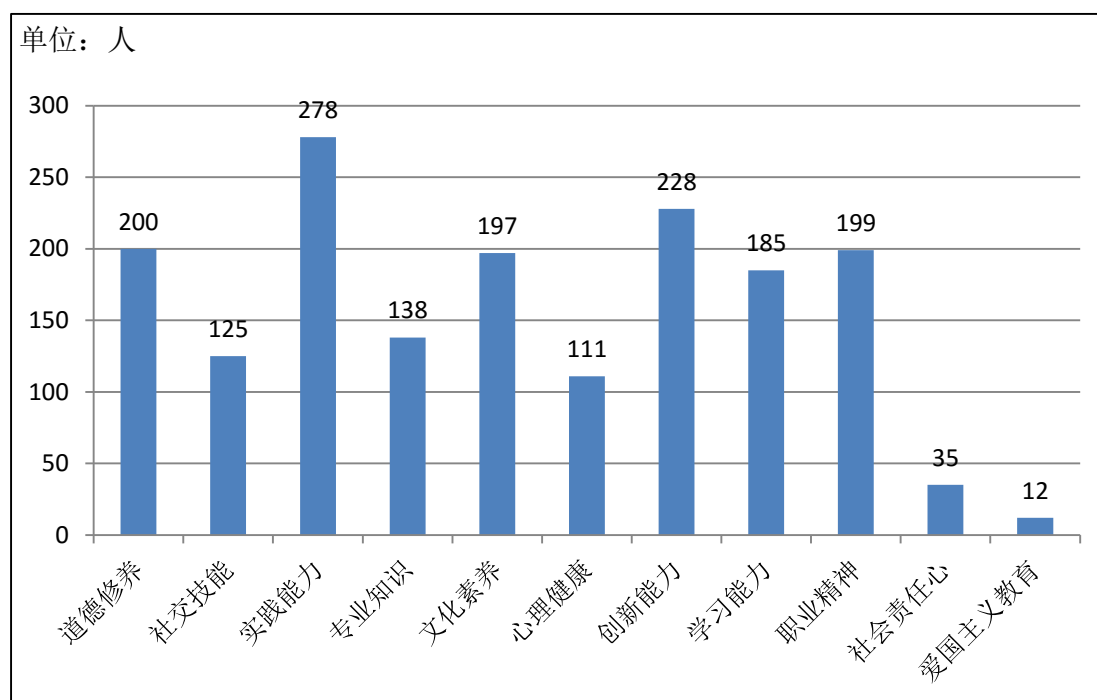
在对专业人才培养方案制定流程的评价中，76%的受访教师认为



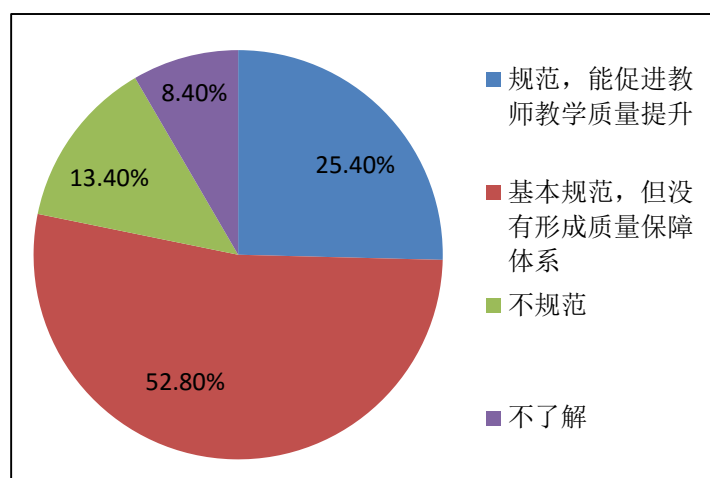
制定流程合理，但有 55.1%的受访教师认为虽然流程合理制作过程中没有真正体现校企合作理念。还有

24.4%的受访教师认为人才培养方案制定流程不合理，并没有使合作企业真正参与其中，甚至没有让企业参与。说明人才培养方案的制定还需进一步加强，使校企合作真实落地。

在学校人才工作培养中存在的主要问题中，“实践能力”（48%）是教职工认为最主要的问题，“创新能力”（39%）、“道德修养”（34%）、“职业精神”（34%）、“文化素养”（34%）四个问题紧随其后。与前述问题结合分析，解决以上五个主要问题其根源仍在于深化校企合作，进一步突出实践教学在人才培养中的重要地位，切实加强学生创新能力的培养力度，提高学生的道德修养、职业精神和文化素养。



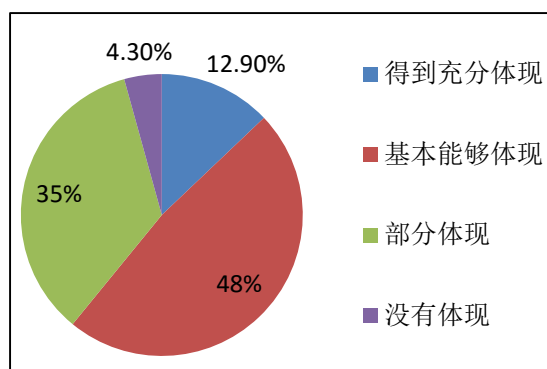
在对学校教学质量监督工作情况的调查中，78%的人认为我校的



教学质量监督工作基本规范或规范，其中，52%的人认为教学质量监督工作虽然基本规范，但没有形成质量保障体系。在“十三五”期间，应以

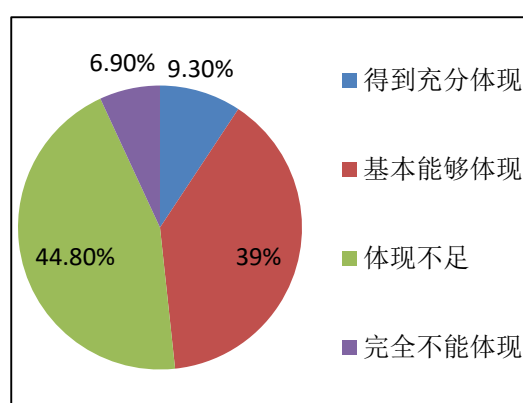
“诊改”工作为抓手，着力构建内部质量保证体系。

教风与学风的直接关系人才培养质量以及对学校的社会声誉和



整体形象。在对教风的调查中, 61%的教职工认为“范勤严爱”的教风在实践中能够体现, 其中 13%的教职工认为体现充分、48%的教职工认为基本能够体现。35%的教职工

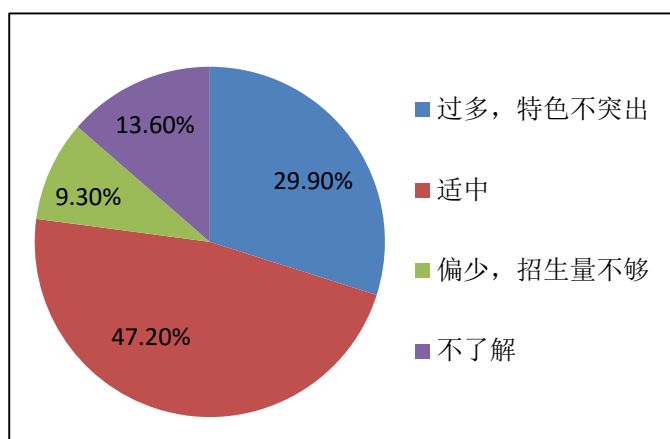
认为体现不足, 极少数教职工认为没有体现。而在对学风的调查中, 仅有 48%的教职工认为“好学、善问、勤思、笃行”的学风在实践中得到了体现, 有 7%的教职工认为完全不能体现, 45%的教职工认为体现不足。



综上, 加强校企合作, 深化校企合作的内涵, 建立内部质量体系是提高人才培养质量的两个关键因素, 在“十三五”期间应当作为重要任务予以明确。

4. 建立激励机制、提升专业负责人能力、加强校企合作是专业建设的重点工作

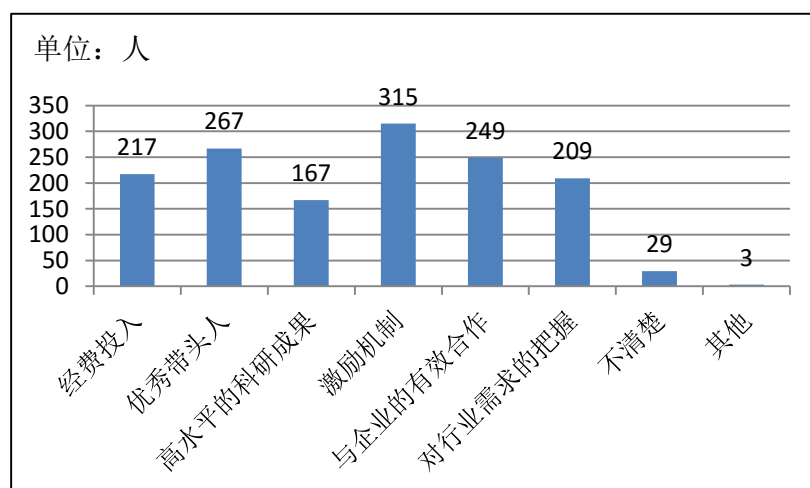
在对专业数量的考察上，47%的教职工认为学校专业数量适中，



30%的教职工认为专业数量过多，特色不突出，9.3%的教职工认为学校专业数偏少，招生量不够。“十三五”期间学校进行专业调整，需要与

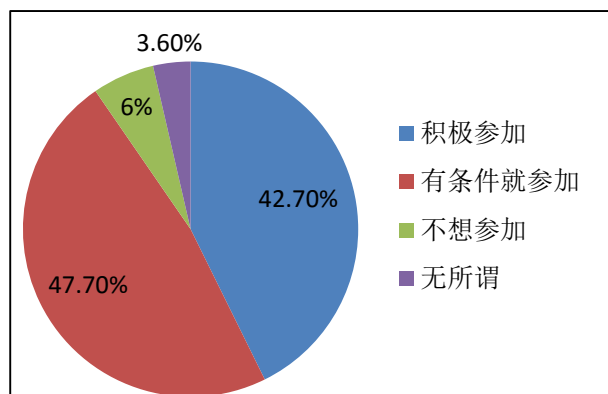
教职工进行充分沟通，取得共识。

在对专业建设主要缺乏的项目上，激励机制（53%）、优秀带头人

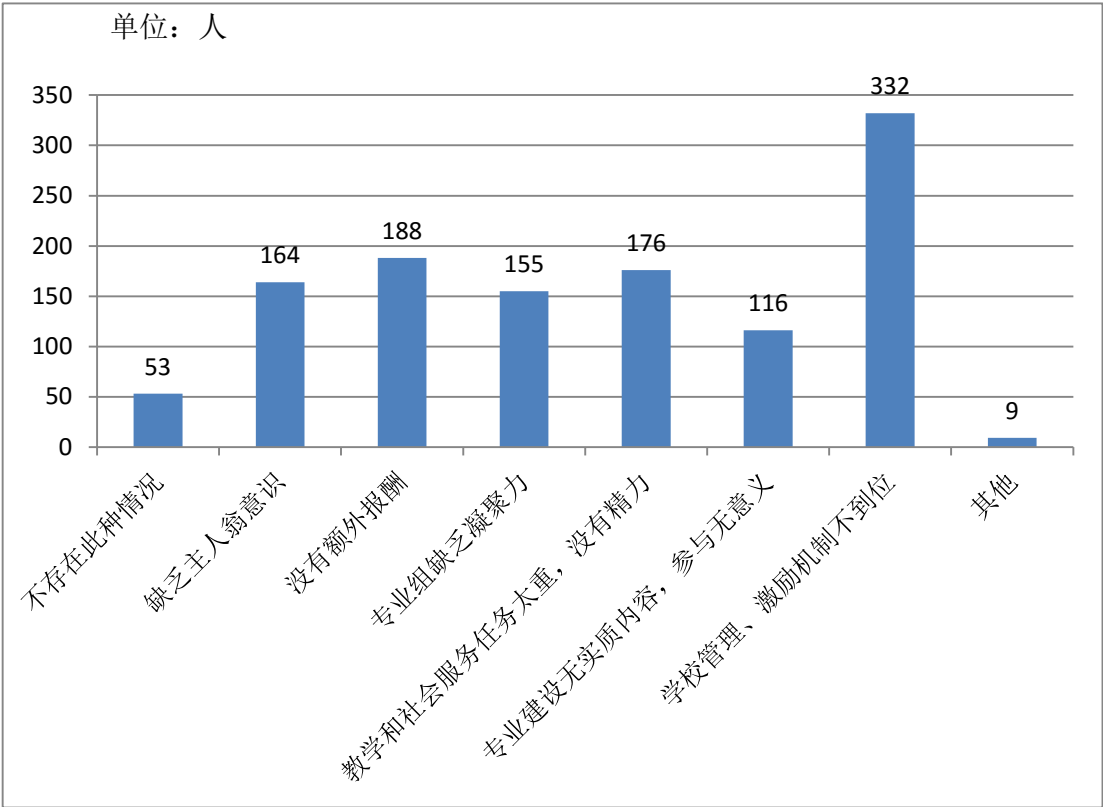


（46%）、与企业的有效合作（42%）是意见集中度最高的三个选项。该三项应在“十三五”规划中予以充分考虑。

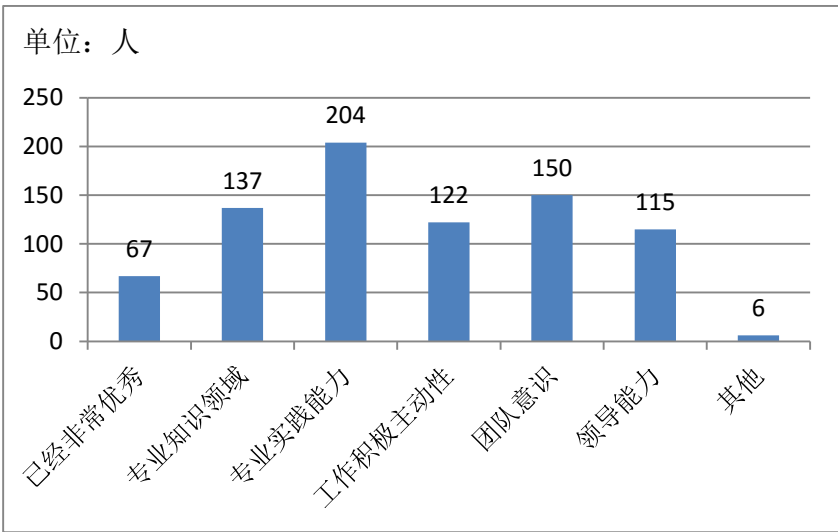
在对专业建设参与态度的调查中，90%的专任教师表示愿意参加专业建设，其中 43%的专任教师表示积极参加。而在对专业教师未参与专业建设的原因调查中，缺乏激励机制（56%）仍然占到了首位，远高于其他选项。除此



之外，无报酬、工作任务重无精力、缺乏主人翁意识、缺乏凝聚力也是较为集中的选项。



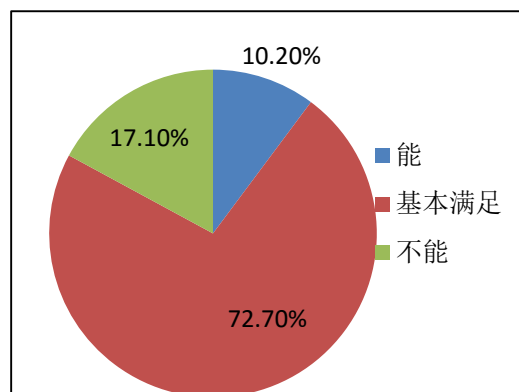
专业负责人是专业建设的领队，在对专业负责人的评价方面，11%的专任教师认为其所在专业的专业负责人非常优秀，有 34%的专任教



师认为其所在专业的专业负责人专业实践能力需要提高，25%的专任教师认为其专业负责人团队意

识不足，23%的专任老师认为其专业负责人专业知识领域不足。

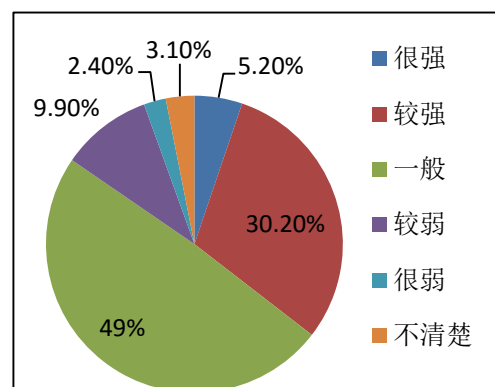
在对实训基地的调查中，83%的教职工认为能满足或基本满足人才培养需求，说明近几年学校通过大力建设实训条件已得到极大改善，硬件约束已不再是专业建设的瓶颈要素。



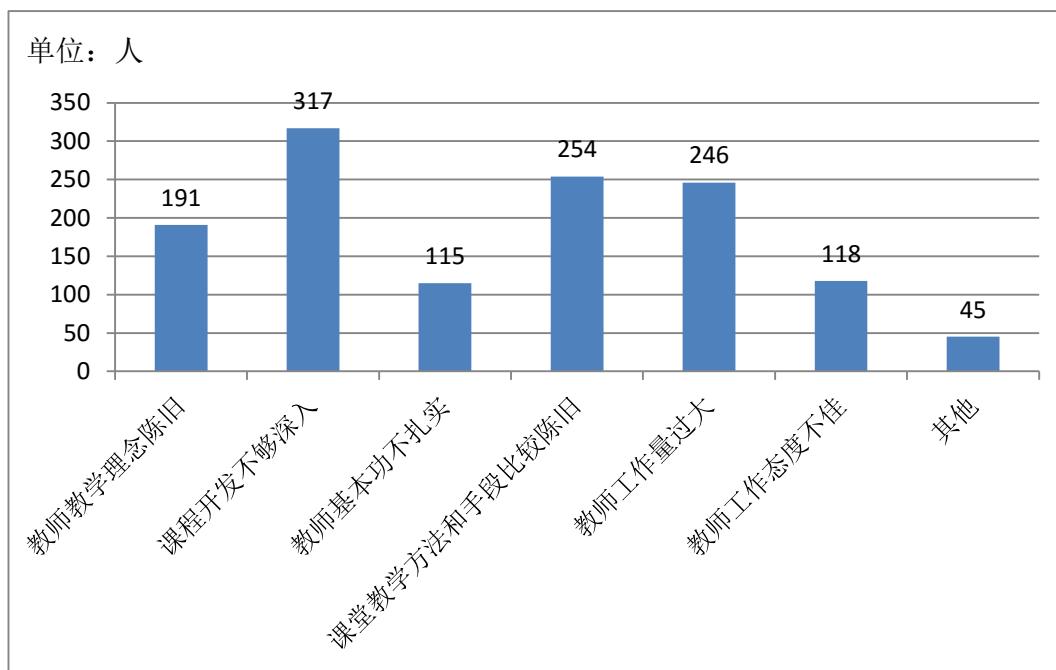
综上，“十三五”期间，专业建设的重点应放在内涵建设上，尤其应加强激励机制的建设工作，注重对专业负责人的培养，强化校企合作的实效性。

5. 课程开发是课程建设中需解决的首要问题

在对课程内容与学生未来工作实际需求之间的相关性调查中，35%的教职工认为课程内容与学生未来实际工作需求之间的相关性较强或很强，49%的人认为相关性一般，还有12%的人认为较弱或很弱。



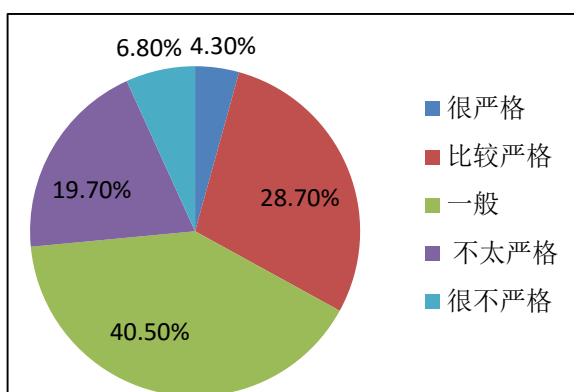
在对目前制约教师课堂教学有效性的因素调查中，“课程开发不够深入”（54%）、“教学方法和手段陈旧”（44%）、“教师工作量过大”（42%）是较为集中的意见。



综上，加强课程开发，增加课程与实际需求之间的联系是“十三五”期间课程改革中最需关注的要素。

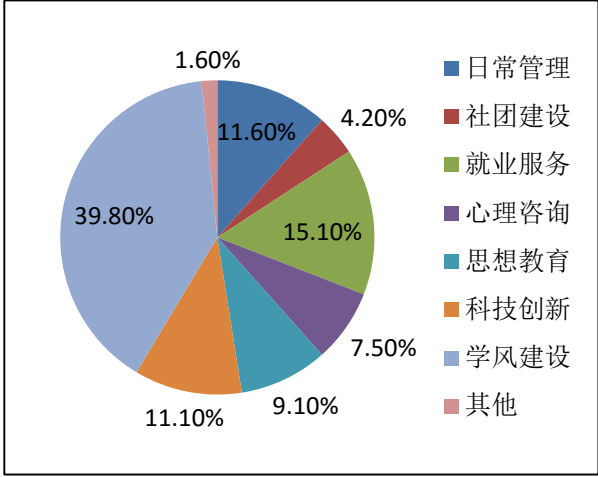
6. 加强学风建设，强化学生社团活动与专业的关联是学生管理应重点关注的工作

在学校对学生学业的要求调查中，有 26%的教职工认为学校要求不够严格，有 33%的教职工认为学校要求很严格或比较严格，意见分歧较大，或与教职工所处部门差异相关。在对极端值的分岗位统计分析中，中层干部仅有 1%认为要求“严格”，辅导员、专任教师与实验实训教师意见较为一致，认为“严格”的均占 5%左右，而校领导有 25%认为要求“严格”；无校领导认为要求很不严格，其余各岗位占比均在 5-10%之间，

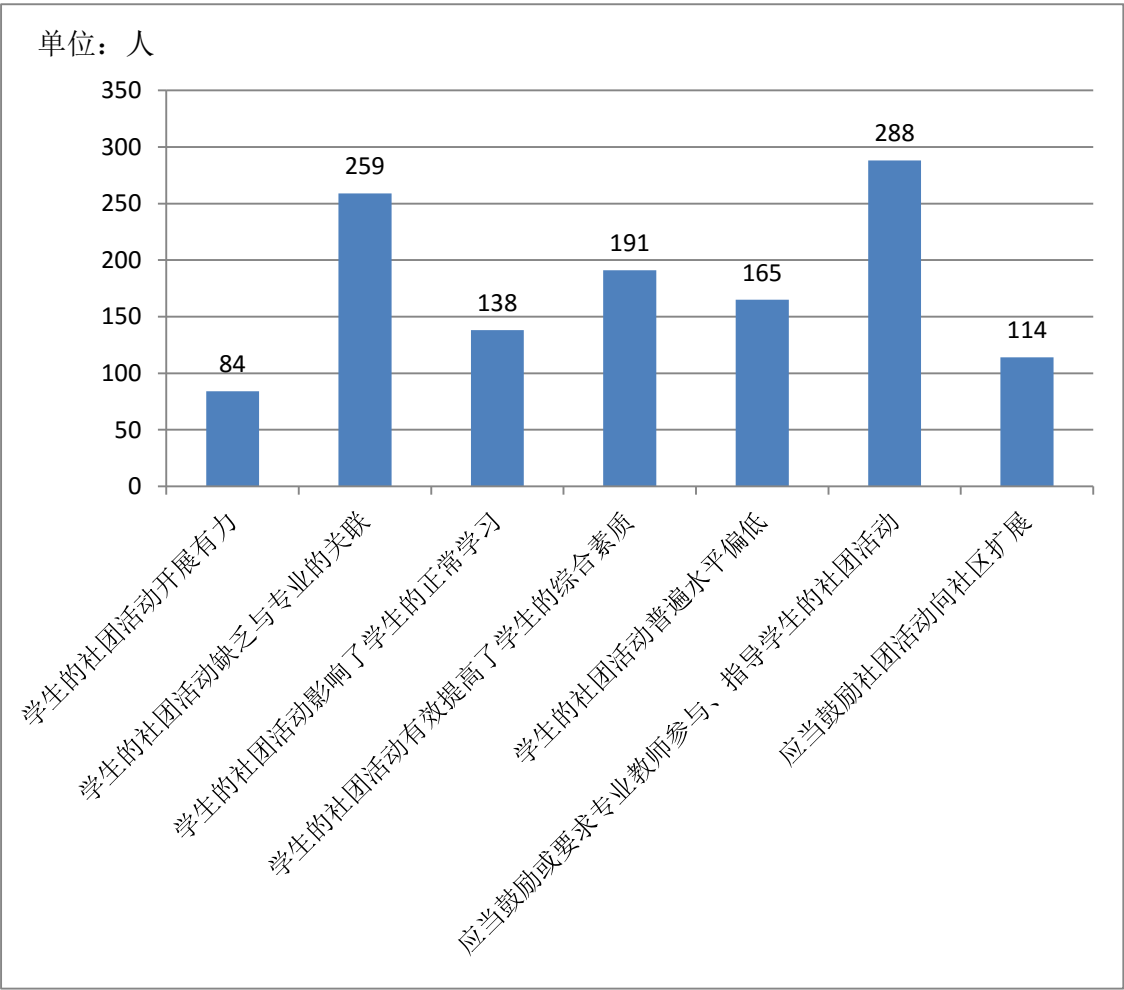


意见较为一致。

在学生管理工作方面应着力加强的工作调查中，40%的教职工认为应将学风建设放在加强学生管理工作的首位。在分岗位分析中，校领导与中层干部近 70%选择该选项；其余岗位虽在比例上有所差异，但均认为加强学风建设是学生管理的首要工作。



在学生社团活动开展情况调查中，认为“学生的社团活动缺乏与

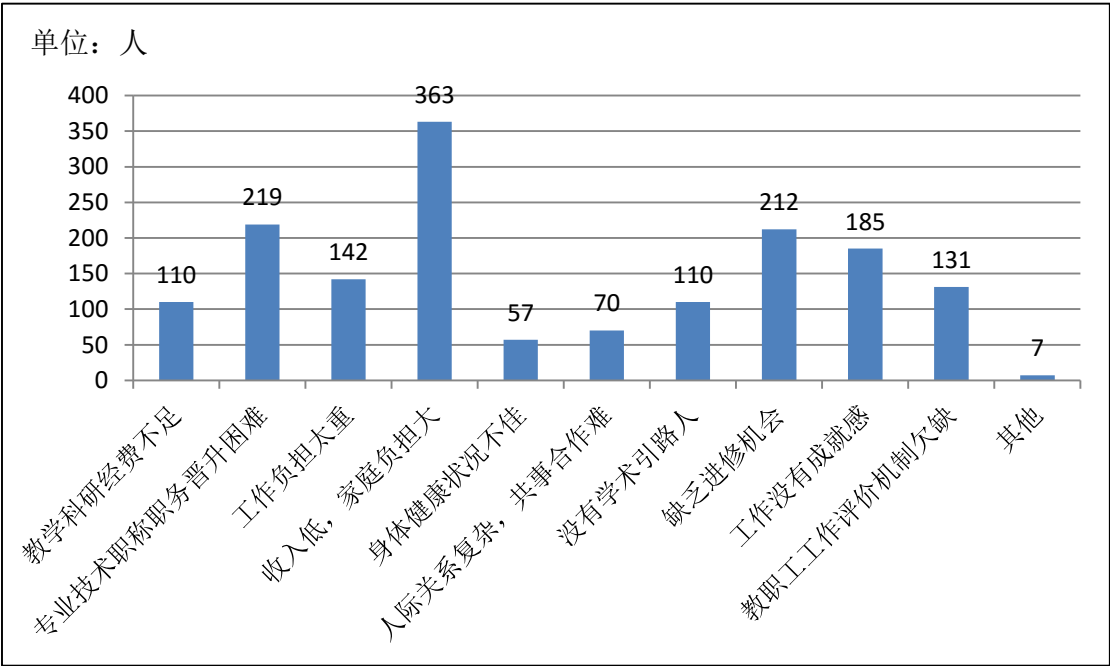


专业的关联”，“应当鼓励或要求专业教师参与、指导学生的社团活动”是占比最高的两个选项，分岗位分析结果表明不同岗位在这一问题上认识保持高度一致。

综上，“十三五”期间，学生管理工作应在加强学风建设，注重学生社团活动与专业的联系中采取更多有效措施，充分发动专业教师深入到学生社团活动中。

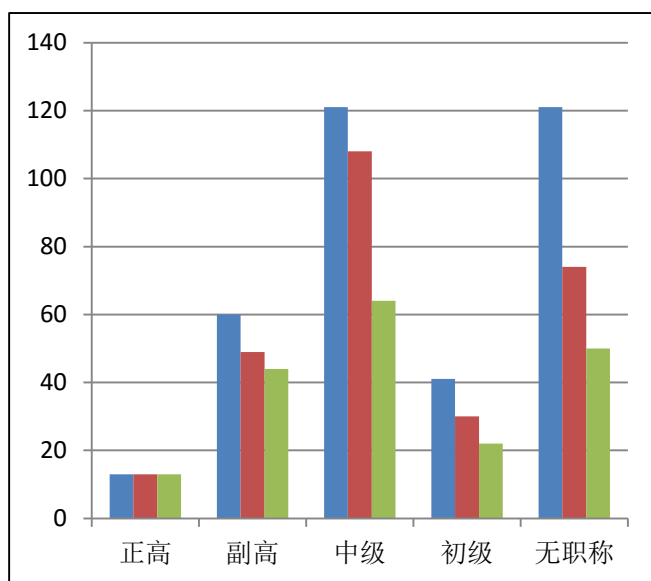
7. 建立有效的评价与激励机制，提高教职工待遇，开展针对性的人才培养与引进是“十三五”期间人力资源建设的重要途径

在对工作与生活方面面临的主要问题的选项中，62.4%的教职工



选择“收入低，家庭负担大”，意见极为集中。在分职称统计中，“收入低，家庭负担大”是各职称人群的共同选项，如下图。在分岗位统计中，中层干部选择“评价机制欠缺”（46.1%）的占比最高，“收入低”（39.5%）排在第二位，而“职称职务晋升困难”与“工作缺乏

成就感”（31.6%）选择也较集中；专任教师与实验实训教师意见高



度一致，选择“收入低”约60%，选择“职称职务晋升困难”约45%；辅导员和行政人员选择“收入低”的占比达到近70%，居于第二位的为“缺乏进修机会”，分别占比64%与42%。

对学校在人力资源建设方面的制度措施评价上，52%的教职工给

予了较为正面的评价，

37%的教职工不太满意

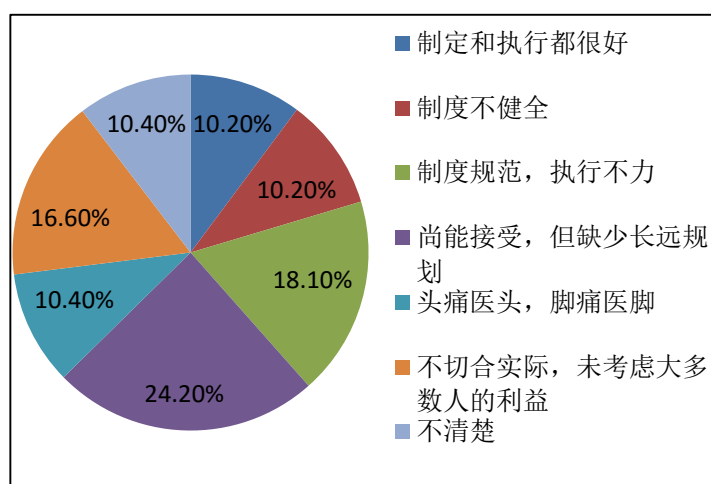
现有的人力资源制度。

“十三五”期间，人力

资源制度建设在长远

规划与执行有效性上

应给予关注。



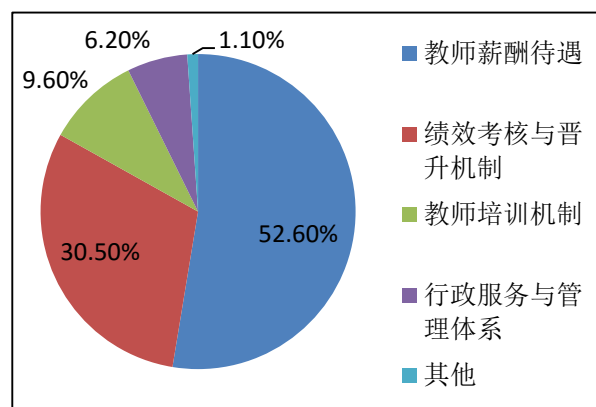
在影响教师队伍发展的最重要因素调查中，意见集中度极高，53%

的教职工认为教师“薪酬待

遇”是影响教师队伍发展的

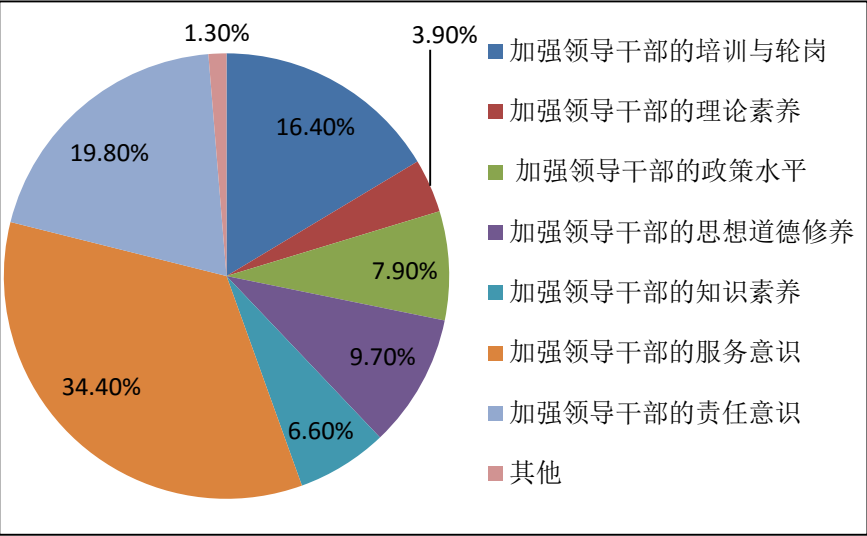
最重要因素，其次是“绩效考

核与晋升机制”。



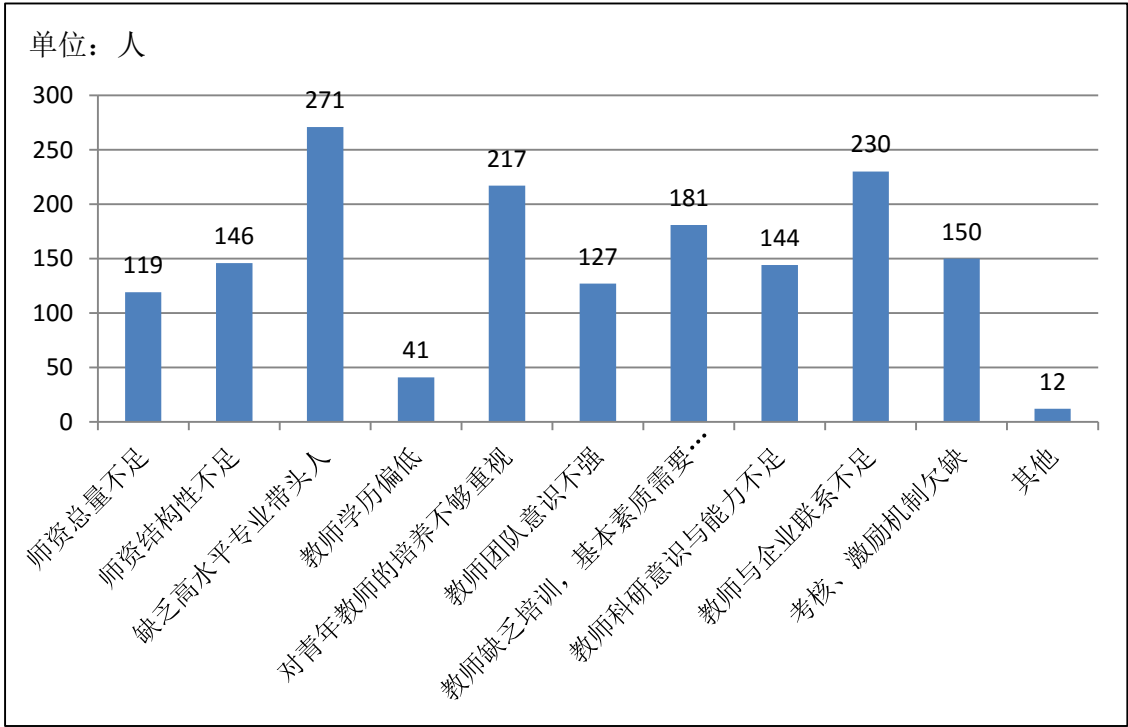
在对未来五年干部队伍综合素质建设重点的选项中，“加强领导干部的服务意识”占比最高，达到 34.4%，其次分别为“加强领导干部的责任意识”

（19.8%）与“加强领导干部的培训与轮岗”（16.4%）。该调查的不同岗位认识差异较大，校领导普遍认同



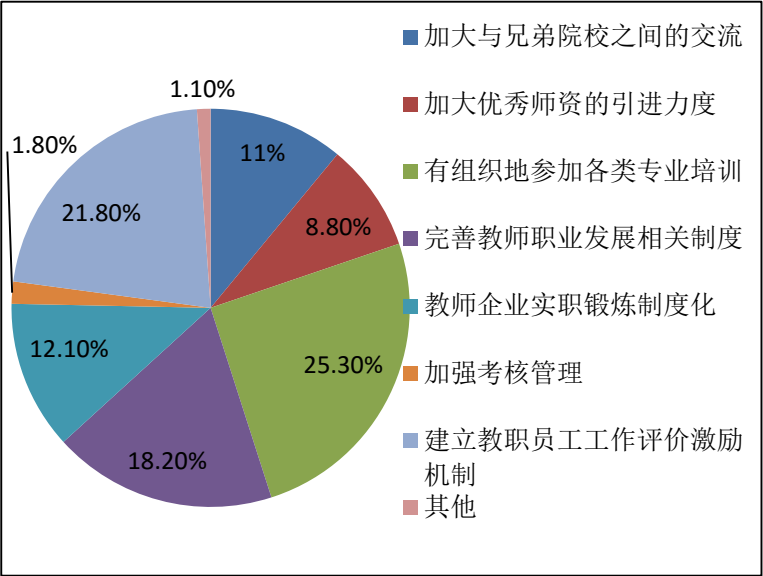
“加强领导干部的培训与轮岗”，而中层干部较集中地认为首要是“加强责任意识”，非干部群体则在“加强服务意识”一项上远高于其他选项。

在师资队伍存在的问题调查中，意见较多地集中于“缺乏高水平



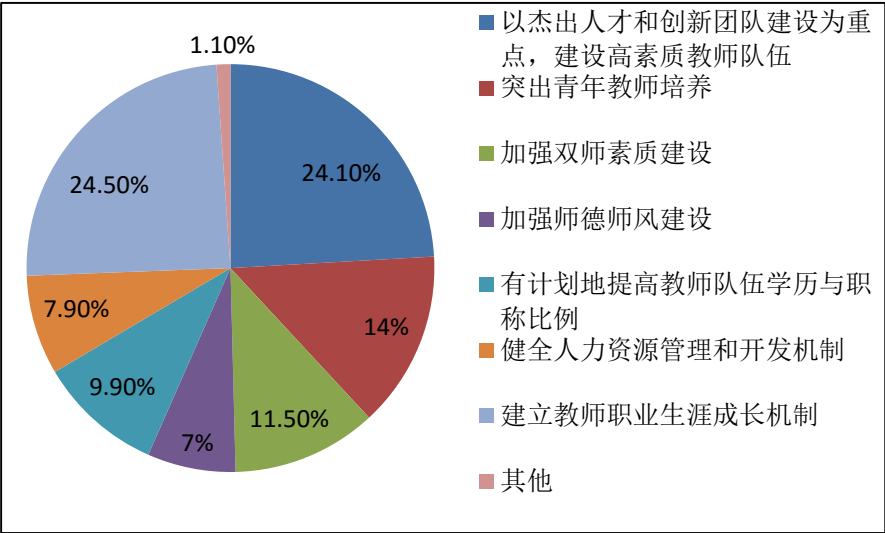
专业带头人”、“教师与企业联系不足”与“对青年教师的培养不够”三个方面。加强师资队伍建设与加强专业建设的问题显示出较高的一致性。

对如何提高学校师资队伍水平，教职工的意见主要集中在“有组织地参加各种专业培训”、“建立工作评价激励机制”及“完善职业发展相关制度”上。从分岗位统计结果看，63%的中层干部认为“完善教师职业发展



相关制度”和“建立教职工工作评价激励机制”是目前提高学校师资队伍水平首要手段，意见集中度极高；而专任教师则首选“参加各类专业培训”，其次为“建立教职工工作评价激励机制”。

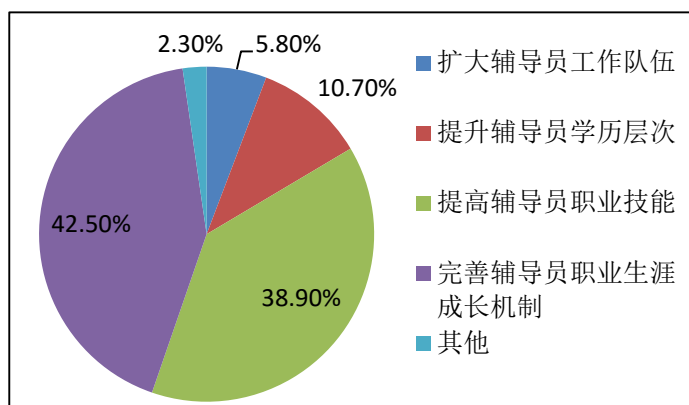
在未来五年学校师资队伍建设的重点的调查中，“建立教师职业生涯成长机制”



(24%)、“以杰出人才和创新团队建设为重点,建设高素质教师队伍”

(24%)、“突出青年教师培养”(14%)是占比最高的前三选项。分岗位统计显示不同岗位在这一问题上的认知基本一致。“十三五”期间应当着力关注该三方面工作的开展。

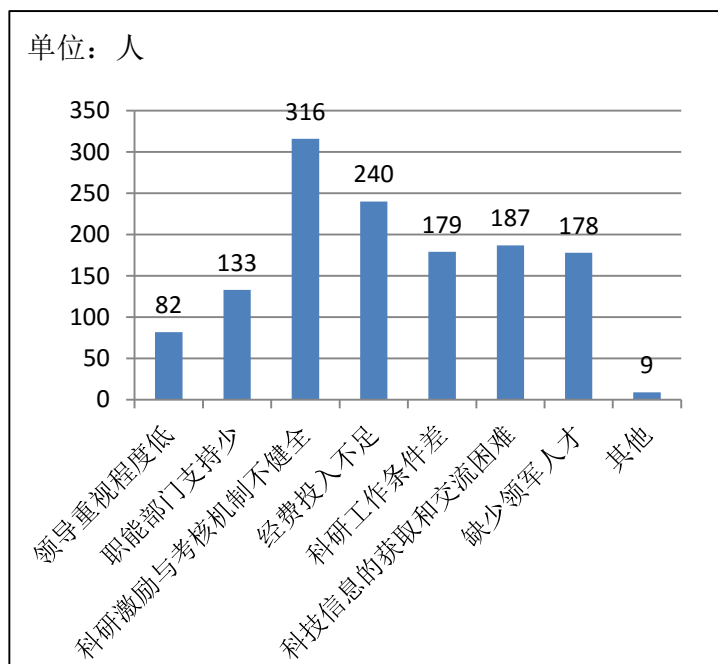
在辅导员队伍管理中,43%的教职工认为应将“完善辅导员职业生涯成长机制”放在首位,其次是“提高辅导员职业技能”(39%)。在分岗位统计中,除专任教师超过半数首选“提高辅导



员职业技能”外,其余岗位均首选“完善辅导员职业生涯成长机制”。建议学生工作部门加强与专任教师的联系与沟通。

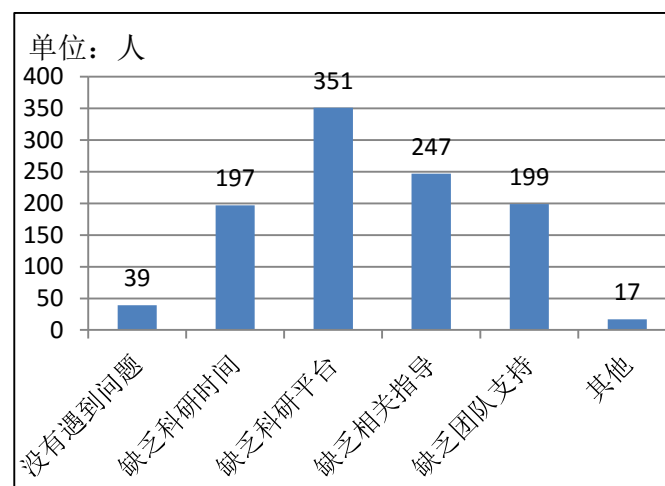
8. 搭建科研及社会服务平台,建立合理激励和考核机制,形成科研社会服务团队是促进学校教学科研及社会服务发展的重要手段

影响学校科研发展的制约因素调查显示,教职工认为影响最大的两项为科研激励和考核机制不健全(54%)、经费投入不足(41%)。科技信息的获取和交流困难(32%)、科研工作条件差



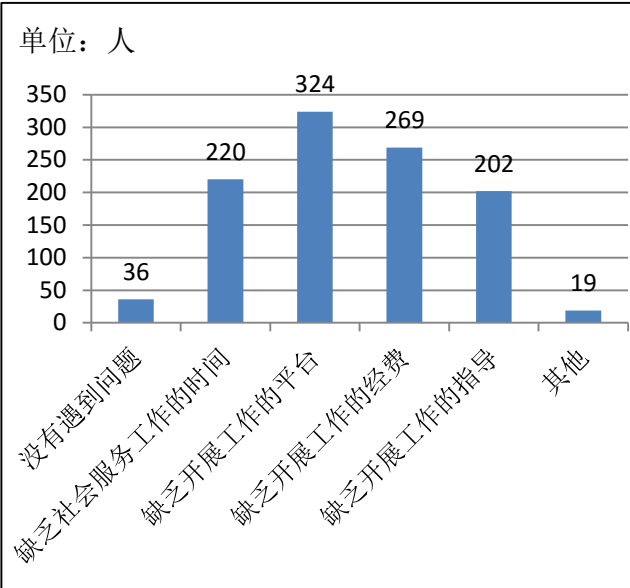
(31%)、缺少科研领军人物(31%)三项,也被认为是制约科研发展的主要因素。各岗位在该项调查上意见一致性较高。

在开展科研工作中遇到的问题调查中,60%的教职工集中选择“缺乏科研平台”,“缺乏相关的科研指导”是其次关注的问题,“缺乏团队支持”和“缺乏科研时间”选择比例也相对偏高。分职称统计显示,除“缺乏科研

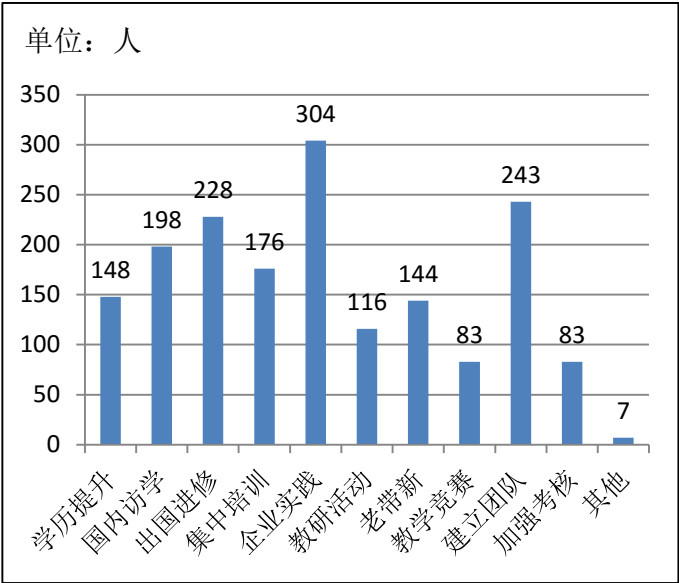


平台”是共同首选项外,正高职称教职工其次选择“缺乏团队支持”,副高职称教职工其次选择“缺乏科研时间”,而中级职称教职工其次选择“缺乏相关指导”。建立有效的科研平台、合理开发科研人力资源是解决不同职称教职工需求的可能途径。

在开展社会服务中遇到的问题调查中，教职工普遍认为缺乏工作平台（56%）和工作经费（46%）是当前存在的主要问题，缺乏时间与工作指导也得到较多认同。分岗位及分职称统计结果与综合统计结果一致性较高。

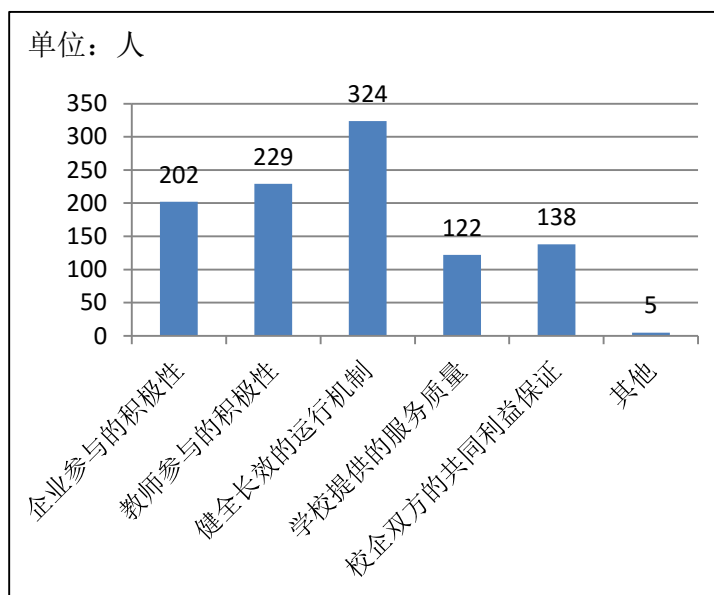


与上述问题相对应，在促进我校青年教师教学科研能力提高的有效方式调查中，52%的教职工认为让青年教师参加企业实践能有效提高他们的科研能力，41%的教职工认为选择建立科研团队，出国进修、国内访学、集中培训也得到了较多的推荐。分岗位与分职称统计结果与综合统计结果符合度极高。

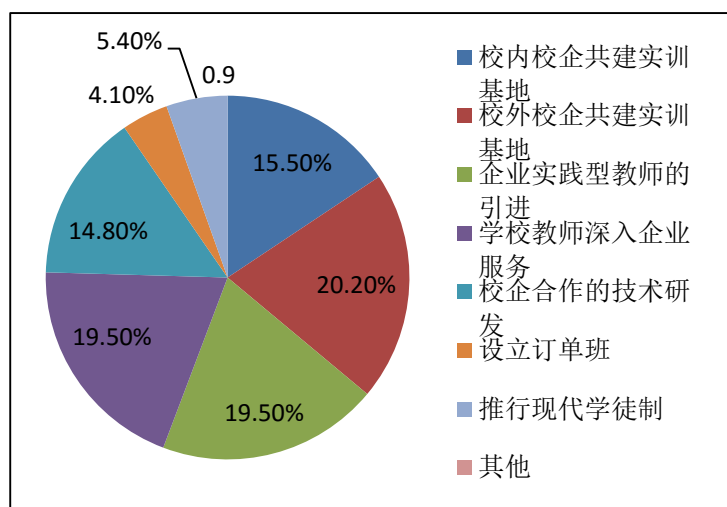


9. 应建立健全长效运行机制是保证校企合作深入的前提，具体方式仍需探索

学校的校企合作存在的主要问题调查中,“健全长效的运行机制”(56%)排在首位,“教师参与的积极性”与“企业参与的积极性”也得到较高认同。后二者的获得依赖于运行机制的建立,三者之间有着较密切的联系。



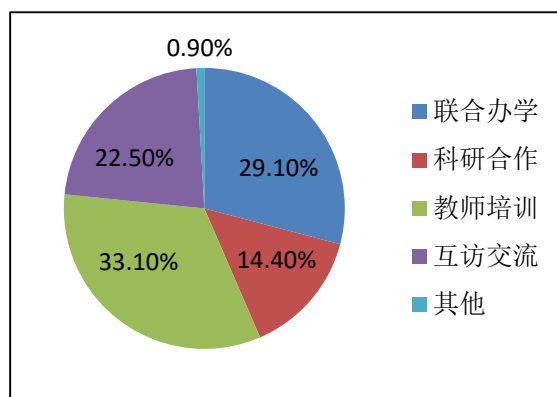
但在对学校校企合作在未来五年首先应着手的工作上,意见差异较大。“共建校外实训基地”、“引进企业实践型教师”、“教师深入企业服务”是相对集中的前三选项。分岗位统计结果与综合统计结果呈现情况一



致。如何有效推动校企合作深入开展尚需在实践中进一步探索。

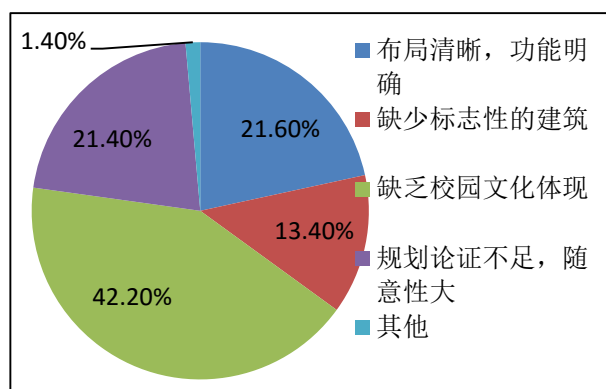
10. 联合办学与教师培训是未来国际交流工作的重点

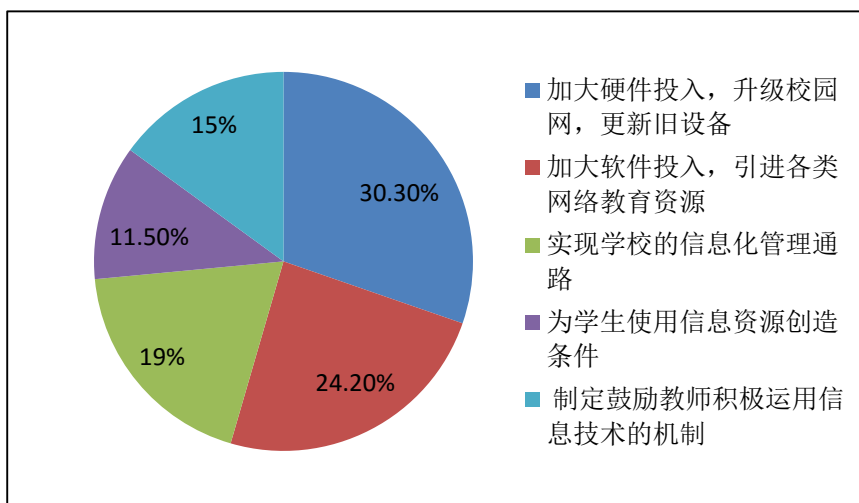
近年来，我校国际交流工作开展成效明显，学校已独立设置国际交流合作处。在未来五年国际交流的重点工作中，33%的教职工认为应侧重教师培训，29%的教职工认为应该侧重联合办学。分岗位统计显示，校领导及中层干部意见集中度极高地集中于“联合办学”，而专任教师则更多地选择“教师培训”，行政人员两个选项上比例相同。选择结果的差异或来自于岗位差异而造成的考虑角度的不同。



11. 校园建设仍需加强，信息化建设机制先行

在对学校的整体校园建设评价调查中，42%的教职工认为学校的整体建设对校园文化的体现还不足，对规划的论证、布局与功能的安排，教职工也提出有改进的需要。



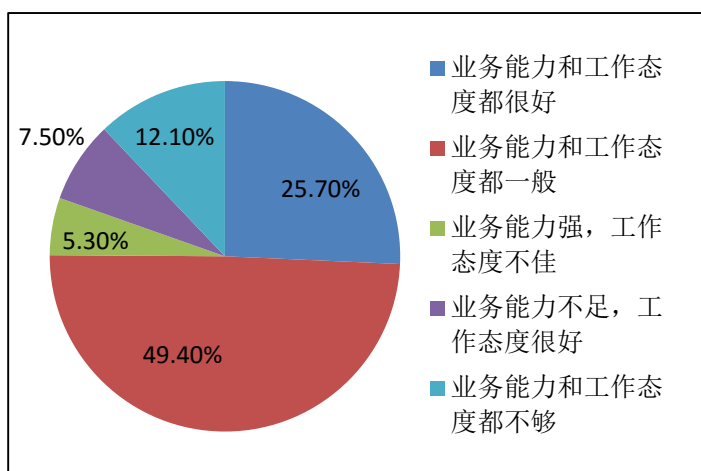


针对智慧校园的建设，调查显示 30% 的教职工认为还需加大软硬件的投入，同时有 24% 的教

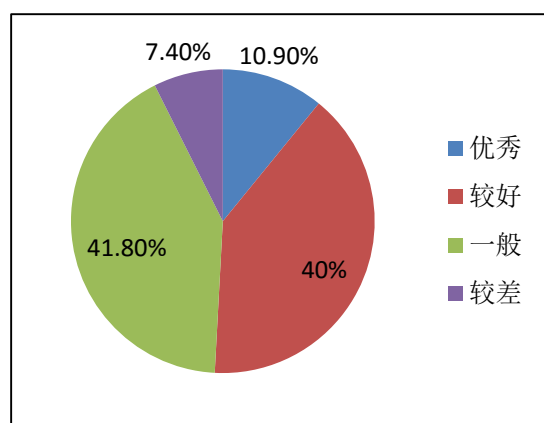
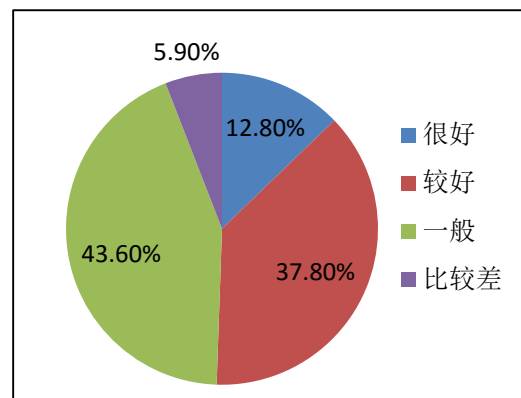
职工认为首先应加大软件投入，引进各类网络教育资源。

15. 行政、后勤部门工作得到认可。

在对行政管理部门工作人员业务能力和工作态度的评价调查中，26%的教职工认为行政管理部门工作人员业务能力和工作态度都很好，49%的人认为学校行政管理部门工作人员的业务能力和工作态度一般。分岗位统计情况与综合统计情况结果一致。



对后勤保障部门与各部门的沟通与协作上，51%的教职工认为后勤保障在与各部门的沟通与协作上服务态度较好或很好，44%的教职工认为态度一般。分岗位统计显示，校领导和中层干部普遍认为态度较好，而其他岗位人员选择“一般”的集中度较高。与之相对应，在对后



勤保障部门的综合办事效率评价上，51%的教职工认为较好或优秀，42%的教职工认为一般。分岗位统计显示，校领导和中层干部普遍认为“较好”，其他岗位人员选择“一般”的集中度较高。

四、总结

本次问卷调查是学校首次就事业发展规划进行全校性的教职工调查，由于缺乏经验，在问卷设计上还存在诸多不足。

但通过调查，所获得的结果对“十三五”规划的制定仍起到一定的指导作用。调查结果显示：

1. 内涵建设是“十三五”期间学校发展的重点任务，学校应通过建立机制，不断提升管理水平，提高人才培养质量。
2. 机制的建立是内涵建设的核心，“十三五”期间，应当建立

起有效的校企合作长效机制、有效的评价考核与激励机制、教职工职业生涯成长体系、人才培养内部质量保证体系。

3. 校企合作是师资队伍建设、专业建设、课程建设的重要手段,“十三五”期间应采取有效措施促进校企合作的深入开展与落地。

4. 学风建设、专业教学与学生社团活动的结合是提高人才培养质量的重要途径,在“十三五”期间需要给予特别关注。

5. 工作平台与团队的建设是提升学校教学、科研、社会服务水平的基础,“十三五”期间应当采取措施搭建平台、建立相关团队、培养或引进领军人物。

6. 问卷部分问题存在的岗位认同差异性显示:加强不同岗位之间,尤其是领导干部与群众之间的沟通是规划能够得到充分认同与有效执行的前提,应当加强信息公开,建立有效的信息传递途径。