

**安徽电气工程职业技术学院“十四五”**

# **发展规划**

2020年12月

# 目 录

## 第一部分 总体规划

一、“十三五”发展回顾·····	1
二、“十四五”发展形势分析·····	6
三、指导思想与基本原则·····	9
(一) 指导思想·····	9
(二) 基本原则·····	9
四、发展目标·····	11
1. 总体目标·····	11
2. 具体目标·····	11
五、保障措施·····	14
1. 组织保障·····	14
2. 制度保障·····	14
3. 资金保障·····	14

## 第二部分 专项规划

一、校企实训基地建设规划·····	17
二、师资队伍建设规划·····	21
三、专业及课程建设规划·····	31
四、非学历教育规划·····	41
五、信息化建设规划·····	49
六、大学生素质教育建设规划·····	71
七、校园文化建设规划·····	76

# 第一部分 总体规划

2021-2025 年是增强学院办学活力、提升教育服务能力、提高学院综合实力的重要阶段。为更好地服务电力行业和区域经济社会发展，培养高素质技术技能人才，将学院建成电力行业特色的高职院校，为加快推进高质量发展，科学实现“十四五”发展战略目标，依据《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》《安徽省委关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》、《中国教育现代化 2035》、《国家职业教育改革实施方案》、国家《电力发展“十四五”规划》和相关规划，结合学院实际，编制本规划。

## 一、“十三五”发展回顾

“十三五”期间，学院在国网安徽省电力公司的领导下，在安徽省教育厅的支持和指导下，全面贯彻党的教育方针，按照安徽高等教育“科学定位、分类指导、多元发展、特色办学”总思路，以“国家示范性（骨干）高等职业院校”建设项目、中央财政支持专业服务产业发展能力建设项目、省级质量工程与振兴计划项目等为重要抓手，通过健全校企合作办学体制机制，改善办学基础条件，深化教育教学改革，提升社会服务能力等措施，切实履行高等教育“人才培养、科学研究、社会服务、文化传承与创新”职能，学院人才培养质量和适应社会需求的能力与水平得到持续提高，办学综合实力明显增强，总体完成学院“十三五”发展规划既定目标，取得一系列标志性成就。

过去五年，我们出精品、增效益，培教能力显著提高。“十三五”期间，学校新建改造实训室 22 项，较“十二五”增长 22%。

承担各类教育培训开发项目 150 余项，开发特色课程 200 余门。加强“双师”队伍培养，获国网公司系统党校名师名课奖 1 项，获省公司培训师教学技能竞赛团体一等奖并包揽个人一二名，培养省级教学名师 9 人、教坛新秀 11 人。单位获“建设国内一流企业党校示范单位”称号，获国网公司系统党校党建研究实践优秀组织奖、优秀云平台等多项荣誉。

**过去五年，我们提质效、严管控，管理水平全面提升。**坚持依法从严治校，强化资金、合同等重点环节安全管控，深化合规体系建设。持续夯实顶层设计，累计完成制度建设 98 项，大幅提升规范管理水平。深入推进提质增效，持续深化项目及费用预算管理，构建多维精益管理体系。系统开展校园环境设施维修改造项目，健全后勤标准化服务，学生幸福度大幅提升。建成智慧校园等平台，信息化水平显著提升。

**过去五年，我们抓机遇、迎挑战，改革发展高效推进。**全面落实改革工作要求，对照国网公司高职院校改革方案要求，建立党校、培训中心、学院一体化运营管理模式，完成内设机构优化设置。推进学院高质量发展方案落地，大幅提升教学质量，第一批通过教育厅教学诊改验收；与中能建安徽电建二公司、安徽省电力工程协会等 20 余家行业企业建立校企战略合作，有力提升人才培养质量。

**过去五年，我们增活力、添动能，科技创新成果丰硕。**坚持创新驱动，健全科技创新制度机制。获国网公司青创赛银奖、安徽省公司青创赛三等奖，获国网公司、安徽省公司、省企联管理创新奖项共 17 项，获中电联职工创新成果奖 2 项；获省级及以上

科技类奖项 6 项；获得省级教学成果奖 18 项，其中，一等奖 4 项、二等奖 3 项、三等奖 11 项；获得国家级、省级学生创新创业及技能竞赛奖项共 135 项，其中，国奖特等奖 1 项、二等奖 2 项、三等奖 3 项。累计获得专利 72 项，发表论文 289 篇，较“十二五”有大幅提升。

过去五年，我们强引领、聚合力，党的建设持续加强。以提高党的建设质量为主线，认真开展“两学一做”学习教育，高标准开展“不忘初心、牢记使命”主题教育，全面完成“旗帜领航·三年登高”各项任务，巩固提升基层党组织标准化建设成果，基层支部规范化、制度化管理水平不断提高。先后获得省直文明单位、安徽省文明单位、国网公司文明单位称号和省公司红旗党委荣誉称号。

“十三五”期间，学院的建设发展虽取得可喜成绩，但也存在着一些问题和不足，主要表现在：一是在区域内高职院校中，传统专业优势和特色彰显不够，专业建设的资源优势和潜力未能充分发挥和利用，学院主体专业结构类型趋同、特色优势不明显，行业办学的资源优势有待进一步挖潜，专业建设与行业技术发展同步不够，人才培养与行业发展契合度不够高。二是师资结构有待优化。“双师”内涵建设优势未凸显，教师队伍对行业企业生产经营参与度不够，具有行业特色的教科研标志性成果有待进一步提升，师资队伍对行业生产经营管理变革和技术发展需要进一步跟进。三是产教融合、校企合作平台有待完善，投资主体、资源的建设、使用和管理体制机制不顺畅，行业企业参与学院专业建设的积极作用有待进一步发挥。四是市场意识和服务能力仍显

不足。部分教职员工长期专注学历教育，对国家关于职业教育政策方向和行业办学的新要求，思想认识不到位、产学研结合不紧，与行业发展导向契合不够，跟不上行业发展和技术进步。对行业技术开发、培训开发支撑力不够，服务能力有待提升。**五是**学院办学基础条件有待提升，尤其是智慧校园建设相比发达地区同类院校滞后。

## 二、“十四五”发展形势分析

从国家发展阶段看，中国特色社会主义进入了新时代。世界正经历百年未有之大变局，国内外环境日趋复杂。国家正加快构建以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局，大力推进长三角一体化发展、共建“一带一路”、促进长江经济带发展、促进中部地区加快崛起，安徽面临重大战略叠加效应集中释放的新机遇。

从高职教育政策看，党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视职业教育发展，把职业教育作为社会经济发展的一项重要工作，摆在了前所未有的突出位置，作出了一系列重大决策部署。《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》、《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）》、等相继印发，本科职业教育试点逐步铺开。我省高等职业教育在健全办学体制、完善育人机制、提升内涵质量、增强服务能力、建设“双师型”教师队伍等方面扎实工作，事业发展速度不断加快。

从行业趋势看，“大云物移智链”、数字化教育、虚拟现实等新技术的快速发展催生教育行业的剧烈变革。在转型的关键时期，学院要紧跟行业发展动态，准确识变、科学应变、主动求变，在知识管理、前瞻研究、供应链整合等方面协同创新，善于萃取组织智慧，为变革提供智力支持，要主动更新知识结构，深化模式创新、技术创新，与时俱进，争做行业发展的“排头兵”。

从电力职业院校总体发展看，需要进行区域对标。“十三五”期间，四川电力职业技术学院、武汉电力职业技术学院等电力院



校成绩显著，他们呈现明显的基础优势和发展优势，首先是资金优势，每年的资金投入额相对较高，在软硬件及配套设施建设方面优势相对明显；其次是区位优势，基于地理等因素，人才队伍优势相对明显；再次是数字化转型优势，形成了一系列领先的平台，信息化水平程度高；最后是管理优势，他们拥有成熟、领先的管理理念、体系、制度、标准、流程，并在个人化、差异化服务的提供上领先一步。四川电力职业技术学院、武汉电力职业技术学院等“十三五”发展所形成的优势，为学院未来五年规划编制提供了有效参考，为弯道超车提供了捷径。

从国网安徽省公司层面看，国资国企改革、长三角一体化发展战略等要求给安徽地区带来前所未有的宝贵机遇。实现“双碳”目标、优化营商环境、新型电力系统等必将对电网安全、经营策略、管控模式等带来严峻挑战。国网安徽省公司“十四五”发展思路已经明确，到2025年基本建成“一体三化”特征显著、“争先锋、当典范”作用全面彰显的现代企业。学校要进一步提高政治站位，更加有力支撑安徽省电网高质量发展，为地方发展的需要而努力。

从自身发展看，距离争创一流的目标还存在差距，需要尽快提升以适快速发展的要求：一是功能发挥不足。在支撑电力人才战略落地、融入长三角一体化发展等方面还有待进一步加强，决策咨询能力还需要提高。教育的针对性还有待提高，毕业生的适用性有待提高。二是师资力量不足。现有师资队伍、教科研水平及基础设施支撑高质量发展能力不足；人员结构呈哑铃型、缺员严重，知识管理、经验萃取等方面还需加力；高水平、有影响力

的“名师”和研究型专家人才储备不足；领导人员队伍结构仍需优化，复合型人才培养模式需进一步完善。三是服务保障不足。对比长三角乃至全国，学院不足的矛盾突出，现有教育资源分散、紧缺等问题日益凸显。智能化水平不高，现代化设备设施不足。数据挖掘、数据分析能力不够，还未建立精益化、便捷化、智能化的管理平台。基础设施老旧，对快速发展支撑能力不足。

### **三、指导思想与基本原则**

#### **（一）指导思想**

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，贯彻执行《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》的文件精神，落实国家中长期教育改革和发展规划纲要，落实国家电网公司办学指导意见，紧密契合电力行业发展和区域经济社会建设需求，积极践行“求真、崇善、守诚、躬行”的校训，坚持“以人为本、特色兴校、厚德重技、知行合一”的办学理念，坚定“办学规模适度，专业结构合理，就业前景良好，学院特色鲜明”的发展目标。以立德树人为根本，以培养质量为核心，以专业建设为重点，以师资队伍建设为关键，以科技创新为动力，以思想政治和体制机制创新为保障，主动适应安徽区域经济发展和电力建设需要，坚持以服务发展为宗旨，以促进就业为导向，以素质教育为主线，以能力培养为本位，立足行业，面向社会，培养适应电力行业发展和社会需求的高素质技术技能人才，建设具有区域、行业特色的现代高职教育院校。

#### **（二）基本原则**

**坚持质量立校原则。**坚持“质量为先”，以内涵建设提升办学水平，以提高人才培养质量为核心。在专业建设与专业调整、课程建设与课程体系构建、教材与教学资源库建设、师资队伍建设、服务能力提升等方面，突出创新，为提升人才培养质量保驾护航。

**坚持产教融合原则。**创新校企合作机制，发挥行业办学优势，通过落实培养责任“双主体”、培养内容“双面向”、培养地点

“双场所”和培养效果“双认证”，推进产教协同育人。探索课程内容与职业标准、教学过程与生产过程标准的对接，优化专业结构，加强专业内涵建设，激发高职教育办学活力。

**坚持特色发展原则。**以突出电力行业特色为抓手，学历教育与行业培训深度融合，学历教育与职后教育“资源共建共享、优势互补、分工明确、协调发展”，学历教育与职后教育相互融通，深入推进“教学做一体化”教学模式合理设置专业，努力为安徽区域经济和电力行业培养高素质技能型人才，彰显鲜明的职业教育办学特色。

**坚持文化引领原则。**推进校园文化与企业特色文化有机融合和对接，全方位渗透“文化为体，专业为用”思想，加强学生职业信念、职业知识技能和职业素质的培养，增加学生对企业文化的认同感，使学生快速完成职业人的角色转换，建成培养符合企业人才需求的高职院校。

## 四、发展目标

### 1. 总体目标

适应安徽区域经济发展和电力行业需要，聚合行业办学资源优势，优化专业结构，持续创新人才培养模式，加快推进教育信息化，增强服务社会能力，建成产教融合、教培融合、资源集约共享的新时代电力特色职业教育体系，全面提高人才培养质量，建成国内电力职业教育一流院校、建成行业企业办学示范院校。

### 2. 具体目标

**办学规模。**贯彻执行国家电网公司办学指导意见，到 2025 年，全日制高职在校生规模达到 2500 人；行业企业培训年均规模达到 24000 人天。在保持毕业生现有就业率基础上，实现就业质量明显提升。

**校企合作。**深化校企合作，不断丰富“标准导入、工学交替”人才培养模式内涵。以主办方支持政策为依托，加强与电力行业企业合作，推动学校招生与企业用人相衔接，积极开展“定向培养”、“订单培养”和“现代学徒制”等校企二元培养模式。建立人才培养内部质量保证体系，全面提升人才培养质量，实现毕业生与行业和社会需求的有效对接。

**招生就业。**在国家电网公司政策指导下，创新招生工作思路，创造条件适度扩大招生规模。加强招生宣传，确保报考率超过 200%、报到率在 90%以上。完善就业服务体系，落实目标责任制，确保就业数量和质量，提升毕业生就业竞争力和就业满意率。“十四五”期间，确保毕业生就业率保持在 90%以上。

**专业建设。**根据电力行业和区域经济发展需求，进一步优化

新能源方向、电源技术方向、电网技术方向、自动化技术方向专业群建设，适度发展与综合能源、特高压和互联网+等相关的具有行业特色和地域特色的新专业，形成学校专业发展的特色和优势。学校年招生专业确保在 8 个左右。到 2025 年，学院新增院级精品课程 15 门、省级精品开放（或精品视频公开）课程 2-3 门、国家级精品开放（或精品视频公开）课程 1-2 门。

**实训场所。**构建协调机制，落实学院学生到供电企业实习实践。加强与发电集团、售电企业和新能源企业的校企合作，落实企业实践场所。校内确保每个专业建成 2 个及以上的专业实训室，每个专业群重点建成 3-5 个集教学、实验、实训、培训、技能鉴定于一体的实训平台，校外重点建设 3-5 个学生实习实训、教师实践的实习基地；新增 1-2 个省级及以上实训基地。

**师资队伍。**专任教师生师比在 16: 1 以内；高级职称比例达到教师总数 35%以上；获得研究生学历或硕士以上学位教师达教师总数 35%以上；“双师型”专业教师比例不低于专业课教师总数 70%；兼职教师稳定在 150 人左右；新增省级及以上教学名师 5-6 名，新增省级优秀教学团队 2-4 个。以“双师三能”为建设标准，全面提升教师教学、科研、实践能力，建成一支师德高尚、结构合理、业务精湛、技术过硬、充满活力的教师队伍。

**研发与服务。**到 2025 年，年度科研经费达到 200 万元，年度社会服务（含继续教育、技能培训、技术服务等）收入达到 1200 万元；培育 3—5 名技术专家或技能大师，培育 3—5 个优秀科研创新团队；与企业联合建设 3—5 个工程技术应用研发中心。“十四五”期间，新增专利授权数 50 个左右。

**校园基本建设。**到 2025 年，持续改善学生公寓、学生食堂、培训公寓、培训食堂环境，完成学生宿舍维修、改善基本生活设施配置，做好综合服务楼的前期规划与设计，完成教学楼和实训楼维修及功能完善，建设完成综合能源系统，美化校园环境，为学生的学习、生活提供便利条件和舒适环境。全面升级校园网络，加速信息资源整合，完善信息化基础设施，建设适合自身实际的数据平台和业务系统，通过统一数据平台和业务系统的建设与使用，为学院决策提供科学依据。

## **五、保障措施**

### **1. 组织保障**

全面贯彻党的教育方针，加强和改进新形势下党的思想、组织和作风建设，坚持正确的政治方向，牢牢把握高校意识形态工作领导权。全面落实“一岗双责”，坚持和完善党委领导下的院长负责制，依法治校，以章程办校，实施民主管理。依据学院《章程》，以规划目标和任务为导向，健全依法治校的组织体系，建立责、权、利统一的保证体系，建立运作高效的执行体系。发挥学校职工代表作用，充分听取各方意见和建议，依法依规处理好各种利益关系，妥善解决发展中的各种矛盾和问题，让法治手段为学校改革发展保驾护航。

### **2. 制度保障**

根据规划发展目标和任务建设需要，制定（修订）相关制度与规范。成立规划实施工作领导小组，建立规划实施责任制和责任追究制，明确责任分工，追究失职责任。加强规划实施过程管控和效果评估，完善管控、评价制度，将监测和评估结果作为绩效考核的重要指标，并与绩效奖励和岗位聘任挂钩，确保规划实施过程各项任务和目标的实现。

### **3. 资金保障**

积极争取省财政拨款和国网安徽省电力公司资源支持。同时，根据学院发展的实际需要，解放思想，充分利用国家政策，通过学院投入、与企业联合开发等方式筹筹措资金，以改革创新精神积极探索新形势下高校发展的筹资模式，建立多渠道、多形式的学校发展筹资模式。强化综合计划管控，科学预算、注重效益。



明晰投资渠道，统筹学院教育培训资源，协调资源开发利用，统一规划、统一建设、统一管理，共建共享，确保资产保值增值。

## 第二部分 专项规划

## **一、校企实训基地建设规划（2021-2025）**

### **（一）建设现状**

近年来，实训基地建设有了长足发展，但是实训基地的建设规模与国家培养高素质劳动者和技术技能人才的要求还有一定的差距。

学院现有校内实训基地 67 个，“十三五”期间，学院以专业为依托，新建了一批特色鲜明的实训基地，比如智能配电网仿真实训室、无人机应用技术实训室、智能充电站实训室等，并对部分实训基地进行了升级改造，比如变电运行仿真实训室等。这些实训基地在高职高技能人才培养中都发挥了举足轻重的作用。

但是由于资金投入有限，部分实训室设备老化，与实际生产现场脱节，亟需升级换代。同时，由于在校生规模扩大，实训工位也愈发紧张，需要进一步对实训室进行统一规划，增加工位。由于招生专业变动等因素，有些实训室存在利用率不高的情况。

### **（二）指导思想**

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的十九大和十九届五中全会会议精神，落实《国家职业教育改革实施方案》、《关于深化教育体制机制改革的意见》、《安徽省职业教育改革实施方案》、《国家电网有限公司关于推进职业院校高质量发展的意见》和教育部《关于开展职业教育示范性虚拟仿真实训基地建设工作的通知》等文件精神，结合学院实际与学院定位，加强实训基地建设，为实现学院高质量发展提供有力支撑。

### **（三）建设原则**

实训基地的建设根据学院定位，本着统筹规划、科学管理；专业对应，先进实用；贴近现场，跟进需求的原则进行建设，致力于打造成为合格电网、电力行业职业技能人才培养基地。

坚持统筹规划、分步实施、优化配置、共享共用。既要立足当前，突出重点，兼顾一般；又要谋划长远，适应发展需要。科学管理、体现效益。实训基地建设必须与专业建设、课程建设相配套，体现专业领域的新技术、新工艺，准确把握适度超前界限，做到先进性与实用性相结合。实训基地的建设要充分体现生产现场特点，满足实践教学、技能培训、科技服务等需要，成为高端技能型专门人才的培养基地、社会培训的桥梁、校企合作的载体、产学研结合的平台。

### **（四）建设目标**

到 2025 年，按照地方高水平技能型大学办学要求，办学条件明显改善，按照专业数不少于 8 个，在校生规模达到 2500 人左右的要求，建设满足要求、专业特色鲜明的，集实践教学、社会培训、企业真实生产和社会服务于一体的高水平实训基地，成为合格电网职业技能人才的培养基地和公司职工技能培训的重要基地，成为电力行业合格职业技能人才的培养基地。在校每个专业签订 2-3 个校外实训基地建设协议，每个实训基地年度有效开展 1-2 次活动，建立校外实训基地规范化资料台账。

### **（五）主要任务**

## 1. 进一步理顺校外实训基地建设的任务

校外实训基地要按照“全面规划、统筹兼顾、依托行业、合作共赢、协调发展”的原则建设，以专业建设和课程建设为出发点，以学生的核心技能培养为主线。立足于人才培养，统筹规划、合理布局、充分论证、分批建设，既要满足当前高等职业教育对人才专业技术、职业技能培养的需要，又要考虑社会培训、科技研发的需求，强化社会效益与经济效益。

## 2. 完善校外实训基地建设的管理体系

建立和完善三级管理体系：一是学校层面，落实归口主管部门，由教务处等行政管理部门组成，主要负责制订基地的管理、考核、评价制度和发展建设规划，检查落实基地的建设、运行、管理，指导实践教学开展，提出基地建设意见等。二是系部层面，全面落实基地的各项建设和管理。其主要工作职责是制订基地分年度建设计划和年度工作总结，负责基地的日常管理，实施基地教学与运行管理，完成教学任务，完善基地运行管理文件，及时总结和解决建设和运行过程中存在的问题。三是专业层面，各专业带头人应根据专业培养方案的要求，积极拓展校外实训基地，与基地联合确定实训内容，保证实训教学过程的针对性和有效性。

## 3. 明确校外实训基地的建设目标

根据高等职业教育“培养生产、建设、服务、管理第一线的高级技术应用性人才”的要求，基地的建设要突出以下要点：

(1) 教学环境的真实性。

按照生产工艺流程和企业运行模式进行建设，使学生在真实、

仿真或模拟的环境中工作与训练，转换工作角色，提高职业能力。

(2) 专业技术的实用性。

重视专业技术的应用，使学生学到或掌握本专业领域的技术路线、工艺路线和新技术应用的本领，提高分析和解决实际问题的能力。

(3) 教学内容的针对性。

使学生通过实训不仅掌握本专业的核心技术和技能，而且熟悉和了解与专业相关的技术和技能，得到基本能力、基本技能和职业综合素质的全面培训。

(4) 服务工作的开放性。

不仅能承担高等职业学历教育的专业技术实训，而且能承担各级各类职业技能的培训，使学校实训基地紧密与社会经济发展相联系。

## 二、师资队伍规划建设规划（2021-2025）

教师是学校重要的人力资源。建设一支德才兼备、数量充足、结构合理、专兼结合，具有现代职业教育理念、具有较高教学水平及较强专业实践能力的师资队伍，是学院可持续发展的前提条件和关键任务。根据《安徽电气工程职业技术学院“十四五”事业发展规划》，结合学院师资队伍现状，制定“十四五”师资队伍规划建设规划（2021-2025）。

### （一）建设现状

#### 1. 师资队伍现状

学院始终坚持人才强校战略，高度重视优化师资队伍结构，重视专业带头人和骨干教师的培养，重视青年教师的培养和“双师”型教师队伍的建设。“十三五”期间，学院采取有力措施，基本建立一支满足教学需要的专兼结合的教师队伍。截止2020年底，校内任课教师总数为204人，其中专任教师123人。93名教师通过省教育厅的省级“双师”资格认定。

#### 2. 师资队伍结构分析

##### （1）年龄结构

2020年底，专任教师总数为123人，最大年龄60岁，最小年龄23岁。其中，50~60岁43人，35~49岁56人，35岁及以下24人，教师队伍整体年龄偏大，且有一定断层。专任教师年龄结构如下表所示。

年龄分段	≤34		35~49		≥50		总计	
	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例
数据	24	19.5%	56	45.5%	43	35%	123	100%

## (2) 学历结构

2020 年底，专任教师中硕士及以上学历（含在读硕士学位）47 人，占 38.2%。专任教师学历结构如下表所示。

学历结构	专科及以下		本科		硕士及以上		总计	
	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例
数据	1	0.8%	75	61%	47	38.2%	123	100%

## (3) 专业结构

专任教师中专业结构如下表所示。

专业结构	工学		教育学		文学		管理学		其他	
	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例
数据	87	70.7%	7	5.69%	5	4.07%	8	6.5%	16	13.04%

## (4) 职称结构

专任教师中正高 6 人，副高 55 人、中级 45 人、初级 14 人，未定职级 3 人，中级职称教师占到了 84%以上，专任教师职称结构如下表所示。

职称结构	初级		中级		副高		正高		总计	
	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例
数据	14	11.38%	45	36.59%	55	44.72%	6	4.88%	123	100%

## 3. 面临的问题

“十三五”末学院教职工总数为 261 人，其中专任教师 123 人，平均生师比较为合理，但是年龄结构、专业结构不尽合理，其中年龄超过 50 岁占 35%，概括起来主要体现在以下几个方面：

(1) 现有教师队伍年龄结构老化严重。教师平均年龄 43 岁，高级专业技术资格的教师平均年龄 48 岁左右，教师的年龄结构有一定断层，且受客观条件的限制导致年轻教师补充困难，现有教



师资队伍缺乏合理流动，具有高级专业技术职务资格的年轻教师数量不够。

(2) 现有教师的专业结构分布不平衡。重点专业如电力、动力、思政类相关专业人才还很紧缺；尤其是电力类、思政教育类专业教师已经严重不足。虽然有系统内外专家和技术能手等校外兼职教师作为补充，但存在稳定性不足等问题，部分教师需要经过进修培训，方能胜任培训教学或高职教学。

(3) 目前教师队伍整体学历水平较高。具有研究生学历或硕士及以上学位的教师数量占 32.5%，但职称结构不合理。具有副高级及以上专业技术资格的的教师有 96 人，占教师总人数 36.78%。但部分教师为非教师系列高级，部分教师走上管理岗位变为兼职教师。

(4) “双师型”教师短缺。培训中心（学院）作为网省公司职工培训基地，同时面向向社会培养应用型人才，都需要有一大批既精通专业理论，又具有较高专业技能水平的“双师型”教师。目前“双师型”教师无论是数量上还是质量上，均不能完全满足职工培训和学院办学的要求。

(5) 现阶段学院教师数量仅能满足办学基本要求，但总量仍显不足，由于岗位调整、退休等原因，部分专业师资紧缺问题日益严重。“十三五”期间，学院通过多种渠道，从公司系统、企业等有关单位引进项目制兼职培训师和周期制兼职培训师，教师技能水平和实操能力得到提升。但也存在总体数量不足，承担课堂教学任务少，不能满足学院教学工作需要。

## **（二）指导思想**

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的十九大和十九届三中、四中、五中全会精神，深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，深入贯彻落实《教育部关于加强高职高专教育人才培养工作的意见》、《国家职业教育改革实施方案》文件精神。坚持“办学规模适度，专业结构合理，就业前景良好，学院特色鲜明”的发展目标；坚持“以人为本，特色兴校；厚德重技，知行合一”的办学理念；坚持“立足行业，面向社会，培养高素质的电力电气技术应用型人才”的办学定位；积极推进现代职业教育体系建设，努力改善办学条件，提升内涵建设水平和人才培养质量。

## **（三）建设目标**

以提高教师队伍整体素质为核心，注重从内、外层面加强教师队伍建设。从外部环境上，学校应搭建并完善“教学发展、科研推动、培训交流、企业实践、社会服务”的教师发展五大平台；从内在提升上，教师要不断提高教育教学发展能力，教学改革与课程实施能力，尤其是高职院校教师还应强调具备将行业企业文化，职业素养要求贯穿整个课程教学中的能力。利用“互联网+”时代特点，不断加强教师教育信息化能力，在教学模式、方法、手段等方面进行改革。不断完善教师培训体系，加大力度培养中青年骨干教师和专业带头人，建立健全竞争、激励和约束并重的运行机制，努力建设一支德才兼备、数量充足、结构合理、专兼结合，具有现代职业教育理念、具有较高教学水平及较强专业实

践能力的师资队伍。

#### **（四）建设内容**

1. 构建“教学发展、科研推动、培训交流、企业实践、社会服务”的教师发展平台，以此平台为基础，提升教师信息化应用能力，鼓励教师利用现代化教学工具和互联网工具，进行教学模式、教学方法、手段的创新；依托电力行业优势，继续开展各类专业教师技术技能培训，推进教师校企合作，工学结合。到2025年末，所有专任教师应能熟练使用现代教育技术进行教学，使用现代教育技术手段授课的课时比例应达到90%以上。

2. 根据《安徽电气工程职业技术学院“十四五”事业发展规划》，到2025年左右全日制在校生规模将达到并稳定在2500人左右，到“十四五”末，专任教师总数达到150人左右，生师比控制在16:1左右，教授、副教授（含高级工程师）的比例达到教师总数的35%以上，其中正高职称达到6%以上；获得研究生学历或硕士以上学位的教师达到教师总数的35%以上；获得省级“双师型”专业教师比例不低于专业课教师总数的70%；校外兼职兼课教师稳定在150人左右；在教师年龄结构上，力求形成合理的年龄梯队，保持教师队伍老中青协调发展。专任教师在教职工队伍中的比例控制在60%以上，周学时控制在8节左右，到“十四五”末基本达到高等职业院校人才培养工作水平评估的有关优秀指标要求，年龄结构、学历结构、职称结构、专业结构、双师结构进一步优化。

教师总量规划目标如下表。

年份	专任教师学历结构项目	学生数	教师数		教师数量									
			总数	生师比	双师比例	硕士比例	40以下硕士比例	副教授比例	教授比例	国家级名师	省级名师	省级专业带头人	外聘专家	兼职教师数
2021年		2183	120	18	50	33	48	32	5	1	4	6	10	100
2022年		2300	127	18	55	34	48	32	5	1	4	6	12	120
2023年		2300	130	17	60	35	50	35	5	1	5	6	15	130
2024年		2500	140	17	65	38	50	36	6	1	5	6	18	145
2025年		2500	150	16	70	40	54	38	6	1	6	6	20	150

3. 进一步解放思想，增强办学活力，从人员引进、配备、新教师收入分配待遇等制度方面探索新的模式，建立和完善竞争激励机制，深化人事管理制度改革。以质量工程建设为基础，深化骨干高职院校建设成果应用，推进地方技能型高水平大学建设，积极探索校企合作新形式，优化考核与激励机制，引导教师主动为企业和社会服务。

4. 加强各级名师建设和专业带头人建设，在现有基础上，力争“十四五”期间培养5-6名省级教学名师，鼓励中青年骨干教师参加省级教学名师、省级教坛新秀评选。在“十四五”期间，保持省级专业带头人数量稳步增加，鼓励教师参加省级拔尖人才资助项目申报，鼓励中青年骨干教师参加教科研项目在国内访学项目等，推动中青年骨干教师快速成长。

至 2025 年末，积极申请参加评选全国专业带头人。继续加强中青年骨干教师和专业带头人的选拔和培养工作。“十四五”末，通过对优秀中青年骨干教师的选拔和培养，使学院正教授的比例达到 6%。

5. 进一步加强思想政治理论课教师队伍建设，配备足够数量的思想政治理论课教师，并加大培养院级乃至省级思想政治理论和基础课程骨干教师的力度。

6. 加强师德师风建设。建立健全师德档案制度，完善奖惩机制，明确师德标准和要求，树立“红线”意识。积极选树师德师风先进典型，将教师师德师风与晋升、评聘、考核挂钩。制定师德培养计划，定期举行师德培训。建立师德评价体系和师德监督机制，坚持“学术无禁区，课堂有纪律”，倡导教师站稳三尺讲台，潜心育人。健全教师评教及教学质量跟踪体系，进一步发挥教学督导办的作用，使教师真正作到教书育人，为人师表，恪守学术道德。引导教师跟随时代发展步伐，更新观念，不断提高师德修养。

7. 进一步建立和完善师资培训体系，根据师资队伍建设和专业建设、课程建设等需要，拓宽教育培训渠道，采取多种形式对教师进行业务知识和实践技能培训，加快“双师型”教师培训力度，鼓励专任教师深入生产现场参加实践锻炼，合理制定年度教师培训计划，提高培训的针对性和实效性，探索采用“走出去，引进来”相结合，线上线下相结合的培训形式，确保年度计划按时完成。到 2025 年，使专任教师中双师比例达到 70%以上，5 年

内，专任教师进生产现场锻炼全覆盖。

8. 制定师资队伍建设的经费投入政策和措施，多渠道提取、筹措资金，确保每年对用于教师职业素养和能力提升的经费投入在 30 万元以上。

## **（五）保障措施**

### **1. 组织保障**

加强组织领导，统筹协调师资队伍建设工作，把师资队伍建建设列入学院建设的重要议事日程，及时研究解决师资队伍建设中问题和困难，确保师资队伍建设与学院建设同步发展。坚持党管干部的原则和正确的用人导向，严格干部选拔任用程序，提高选人用人的公信度和群众满意度；加大干部队伍培养力度，重视培养选拔教学科研能力强、管理能力强的干部，造就适应学院建设发展需要的干部队伍；建立加强师资队伍建建设多部门联动机制，完善相关政策，优化机构设置，合理配备人员，加强管理和教学能力培训，提升教师教育教学能力水平，优化和落实教师待遇，完善各项福利保障措施，使教师安心本职工作，努力钻研管理业务，更好地履行教书育人的工作职责。

### **2. 制度保障**

（1）完善用人制度，创新用人机制。加大高技能人才和师资引进力度，解决教师数量不足问题。积极争取上级主管部门支持增加专业教师配备，从高校和企业引进硕士以上毕业生和有丰富现场经验的专业技术人员。引进行业内外优质师资，规范兼职教师聘用管理。积极创新人才招聘机制，灵活运用学院直签、校外

兼职、业务外包等多种用人形式，完善各类人员的选聘、管理及薪酬制度。建设一支爱岗敬业、结构合理、满足教学和科研要求的高素质教师队伍。高度重视聘用制教师队伍建设，控制数量、提升质量、提高待遇，增强聘用制教师归属感、认同感，更好地发挥在学院改革发展与人才培养工作中的作用。

(2) 完善教师评价和激励机制。以科学发展观和人才观为指导，探索并建立科学合理的教师评价体系。充分发挥评价对教师发展的导向作用，将教师评价考核结果作为选拔任用、职务聘任、考核激励的重要依据。根据专业发展的需要和不同岗位层级的特点，建立专任教师、一般管理人员、专职辅导员分层分类考核评价机制。

(3) 深化收入分配制度改革，建立体现工作能力、业绩贡献、社会服务等分配因素的收入分配制度，向关键岗位、紧缺专业、优秀人才倾斜。同时，结合培训中心（学院）实际工作，大胆创新收入分配制度，绩效工资占比不低于 50%，充分体现多劳多得，能者多得，合理拉开收入分配差距。

(4) 完善教师培训制度。针对在岗教师建立 3~5 年一周期的轮训制度，进一步完善教师到企业参加生产实践管理办法和教师外出参加培训管理办法。大力推行“学历教育+企业实训”和“互联网+”的培训模式，通过校企合作、校校合作等多种渠道，全面提高教师的职业教育教学能力。此外，加强高层次人才队伍建设，注重选拔和培养一批“教学名师”。同时通过选派教师与行业企业和科研院所合作搭建平台，开展技术攻关与科技创新，加快优

秀教师成长成才。

### **3. 经费保障**

加大经费投入，将师资队伍建设经费列入学院经费预算，确保师资队伍建设经费落实。建立适应教育教学发展规律、统筹协调、职责清晰、科学规范、公开透明、监管有力的经费使用机制。加大经费投入，切实做好经费收支预算，确保引进新教师、在岗教师培训进修以及外聘各类专家、行业能工巧匠等能按计划实施。



### 三、专业及课程建设规划

#### （一）专业建设及课程建设现状

学院按照“办学规模适度，专业结构合理，就业前景良好，学院特色鲜明”发展目标，坚持统筹资源，科学谋划，特色发展道路确定招生专业。现有高职专业10个，根据安徽区域经济发展、产业结构变化、就业岗位需求，围绕电力行业产业，具有“电网技术方向”、“电源技术方向”、“自动化技术方向”三个重点建设专业群。为培养电网建设、运行和检修的一线操作人员，满足电网企业对电力技术人才需求，开设有“发电厂与电力系统”、“高压输配电线路施工运行与维护”和“供用电技术”等电网技术方向的专业；为培养电厂运行、检修和建设的一线技术员工，满足电源企业对发电技术人才需求，开设有“电厂热能动力装置”、“火电厂集控运行”、“光伏发电技术与应用”和“电厂热工自动化技术”等电源技术方向的专业；为培养企业电气运行、维护和检修的一线技术人员，满足电力企业对自动化技术人才需求，设有“电力系统继电保护及自动化技术”、“电气自动化技术”和“电力系统自动化技术”等自动化技术方向的专业。形成一批学院支撑地方与行业支柱产业的电力电气特色专业。

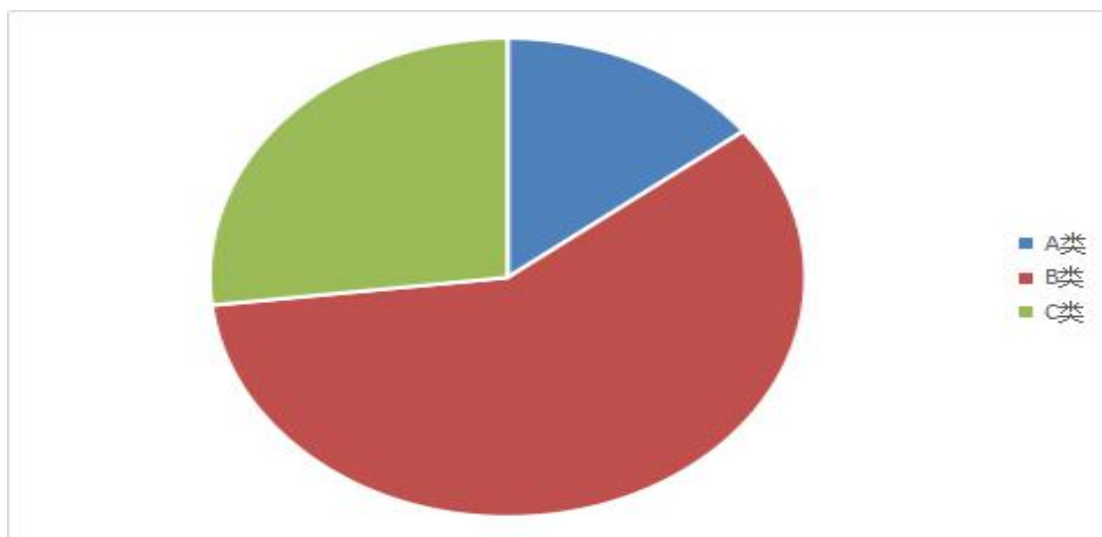
目前，学院具有国家级专业4个，其中国家骨干院校中央财政重点支持建设专业3个，国家专业提升服务产业发展能力建设项目1个；省级专业3个，其中安徽省高水平高职专业、安徽省特色专业和安徽省专业综合改革试点2个，安徽省专业综合改革试点1个；校级专业3个。学院承担教育部第三批现代学徒制试

点专业 1 个，承担高职扩招人才培养专业 4 个。

截止“十三五”末，学院十个专业（含公共选修课） 各专业共开设课程门数 406 门，各系部课程情况：

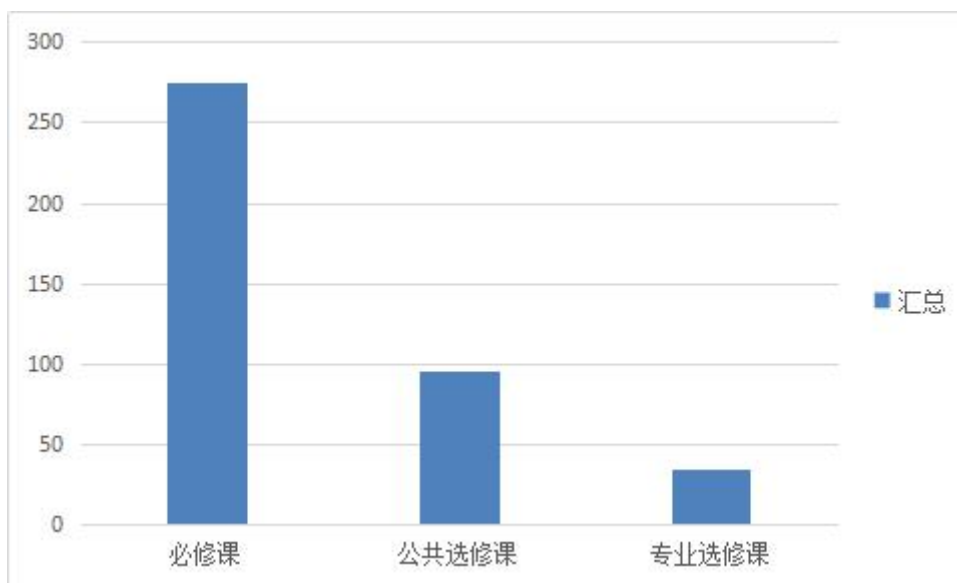
专业所属系部	各专业课程门数
电力工程系	116
动力工程系	72
基础部	16
思政教育部	117
学生处	2
自动化与信息工程系	83
总计	406

其中，其中，A 类课程 23 门(不含网络选修课程 36 门)，占比 6.2%，B 类课程 238 门，占比 64.3%，C 类课程 109 门，占比 29.5%。



其中，必修课 275 门，公共选修课 96 门，专业选修课 35 门。

课程性质	课程门数
必修课	275
公共选修课	96
专业选修课	35
总计	406



学院现有国家级精品课程 3 门，安徽省精品视频公开课 2 门，安徽省精品资源共享课程 6 门，省级精品在线开放课程 2 门、省级精品课程 9 门、校级精品课程 23 门。现有国家职业教育实训基地 1 个，省级示范试验实训中心 11 个。

学院制定了精品在线开放课程和精品数字教材建设管理办法、考试管理办法、教学督导制度、教学检查制度、学生评教制度、听课评课制度、学业成绩核查制度、课堂教学管理规定、教学事故认定与处理制度等各项制度，完善制定各门课程标准。形成了“预防、诊断、调节、反馈、完善”的课程质量评价机制。

## （二）专业及课程建设指导思想

贯彻落实《国家职业教育改革实施方案》和《安徽省职业教育改革实施方案》和教育部《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》以及国家电网公司、省公司关于推进职业院校高质量发展文件精神，以专业结构的调整为主线，推进“三教”改革为动力，加强专业建设，改善办学条件，提高办学水平和教学质量，提高办学效益，促进学校规模、结构、质量和效益的协调

发展。针对行业特色、区域经济发展的要求，适度调整和设置专业，集中精力办好优势特色专业，突出加强专业内涵建设，建立以重点专业为龙头、相关专业为支撑的专业群，辐射服务面向的区域、行业、企业和农村，增强学生的就业能力。

经过5年努力，保持招生专业8至10个，努力将三个专业群建设成“行业领先、特色鲜明、内涵丰富、同类示范”的专业体系，形成专业数量与学校办学规模相适应，具有较宽专业人才服务领域和较高人才培养质量的专业结构体系。

课程建设遵循教育教学发展规律，以人才培养个性化、多样化培养需求为导向，推动“混合式”教学深入开展和“互联网+”信息技术与教育教学深度融合，立足校情，主动改革，建设高质量课程体系，促进优质教育资源应用与共享，全面提高教育教学质量。

### **（三）专业及课程建设原则**

1. 主动适应（国家和地方）经济、社会发展和人才市场需求的变化，主动适应我国高等职业教育改革发展的要求。

2. 挖掘现有教学资源，利用企业技能教学资源或校企合作相关资源，开展定向培养，逐步向工学交替模式转变。

3. 响应国家号召，积极做好高职扩招专业人才培养，分类完善专业人才培养方案。坚持工科专业教育特色，突出实践能力培养，保证重点专业建设，体现行业专业优势，实现多学科专业协调发展。

4. 坚持内涵和外延并重的专业建设，将1+X证书制度试点和

学分银行纳入专业人才培养方案，全面提高教学质量。

5. 课程建设以创新教学模式、保障教育教学质量、培养优质人才为根本，注重学生自主学习能力和创新精神、创业意识和创新创业能力的培养。

6. 充分结合校内校外两种资源，构建协同育人的建设机制。既要按照课程归口建设机制，集聚师资团队力量，建设具有校本学科专业优势特色的课程和教材体系；同时引进具有行业与社会影响力的优质课程与教材资源，补全补强自建课程与教材体系。

7. 坚持教研结合、产教融合，主动运用“互联网+”现代信息技术，不断更新课程传授内容、创新课程教授方式方法，力求“成熟一门、立项一门，建设一门、应用一门”。

8. 积极打造国家级、省级和院级三级课程建设体系，面向公共基础课、专业核心课、创新创业课等类别分类建设。

9. 推进课程思政建设，在专业人才培养方案中，明确课程思政内容，在专业类课程中，融入课程思政元素。

#### **（四）专业及课程建设目标和内容**

##### **1. 建设目标**

根据国家发展新阶段要求，结合电力体制改革、供给侧改革、区域经济发展、产业结构变化等，学院主要围绕电力行业产业链，重点建设“电源技术方向”、“电网技术方向”、“自动化技术方向”三个专业群。加强与企业、行业的合作，优化专业建设，进一步打造国家级、省级精品专业，力争建成国内能源、电力、电气类高技能人才培养的骨干院校。

在“十四五”期间，自建和引进等在内的大规模在线开放课程（MOOCs/SPOCs）超过 40 门；建成省级及以上精品开放课程总数达到 10 门；建设省级及以上重点教材 5 部。

## 2. 建设内容

（1）建立专业设置动态调整机制，贯彻国家电网公司有关要求，主动适应就业市场变化，优化专业布局。每个专业教学系稳定在 3-4 个专业，全校专业总数控制在 10 个左右，每年招生专业 8-10 个。

（2）努力建设国家级、省级“特色专业”，形成具有不同特色的示范性专业，将所有专业建设省级及以上特色专业，力争建设 1-2 个国家级特色专业。

（3）适时调整学校专业结构。根据招生规模的总体规划，在重点建设“电源技术方向”、“电网技术方向”、“自动化技术方向”三个专业群的过程中，不断完善专业人才培养方案和专业课程体系，及时做好专业结构调整。

（4）探索“互联网+”混合式教学，通过自建和引进相结合方式，构建数字化课程体系。结合学校特色与专业群优势，大规模在线开放课程（MOOC）和校内在线开放课程（SPOC）同时满足校内混合式教学需求。

自建和引进等在内的大规模在线开放课程（MOOCs/SPOCs）超过 40 门，建成省级及以上精品开放课程总数达到 10 门；建设省级及以上重点教材 5 部。

（5）推进课程思政进专业、进课程，组织教师参加课程思政

专项培训，开展专题研讨，进一步提炼课程思政内容进入专业人才培养方案。

### **3. 保障措施**

(1) 发挥学校教学工作指导委员会和系专业建设委员会在专业建设和人才培养中的作用。完善学校教育教学工作评价标准和指标体系，建立内部质量监控体系。积极引进国内外优质教育资源，开展多种形式办学，加强专业特色建设。

(2) 积极推行产教融合校企合作，建立互补双赢的合作机制，优化专业建设。每年进行一次专业调研和毕业生回访，利用反馈信息及时调整专业布局，修订人才培养计划。

(3) 引入竞争机制和激励机制，对获准建设的国家级、省级特色专业给予政策支持。

### **(五) 专业及课程建设主要任务和保障措施**

#### **1. 制定科学合理的专业建设规划**

学校制定总体发展规划，系部制定分专业建设计划，保证有目标、有计划、有步骤地开展专业建设。专业建设规划包括5年的整体建设规划和分年度工作计划。整体建设规划主要在学科专业定位、专业设置、人才培养目标和规格要求、办学规模、服务面向、师资队伍、办学条件、人才培养质量等方面规范建设的内容和目标。分年度工作计划则是根据学校办学的现实状况和支撑能力，将每个专业在一个建设周期（高职专业一般为3年）内的整体建设任务分解到各年度实施，使各阶段的建设目标和任务更加具体、明确，更具可操作性和更便于检查落实。

## 2. 改革人才培养模式和培养方案

坚定高职教育的性质和定位，着力培养高素质高技能型专门人才。强化人才培养的针对性和适用性，实现学生与企业的深度融合，使学生进入职业岗位就能独挡一面。坚持订单培养、工学交替等多样化的人才培养模式改革，参照职业岗位任职要求制订培养方案，引入行业企业技术标准开发专业课程，强化教、学、做、训一体化的教学组织模式，吸纳行业企业参与人才培养与评估，将就业水平、企业满意度作为衡量人才培养质量的核心指标，建立健全质量保障体系，形成有特色的办学模式。

## 3. 加强教师队伍建设

以“三教改革”为抓手，推进教师队伍建设，提高教师队伍整体素质。学校积极搭建促进的教师发展平台，鼓励教师综合素质提升；鼓励教师将产业、企业、职业要求贯穿整个课程教学中的能力，利用“互联网+”时代特点，不断加强教师教育信息化能力，在教学模式、方法、手段等方面进行改革并做出成效。

加大力度培养中青年骨干教师和专业带头人，建立健全竞争、激励和约束并重的运行机制，努力建设一支专兼结合、结构合理、校企合作、精干高效、富有活力和创新能力的高等职业教育教师队伍。

到2025年末，学生与专任教师比在16:1以内；教授、副教授（含高级工程师）的比例达到教师总数的35%以上，其中正高级职称达到10%以上；获得研究生学历或硕士学位的教师达到教师总数的35%以上，“双师型”专业教师比例不低于专业课教师总数



的 70%；兼职教师稳定在 150 人左右；在教师年龄结构上，保持教师队伍老中青协调发展。

#### **4. 加强实验室建设与教学实习基地建设**

进一步加强实习实训基地建设，与招生专业和在校生规模相适应，同步升级改造校内外实习实训基地。到 2025 年，建成与学校发展规模、办学层次、专业和学科建设相匹配，满足教学实际需要，布局相对合理，功能与层次比较齐全的各类实验室和教学实训基地。

#### **5. 加强专业课程体系的改革和建设**

围绕学生职业能力培养主线，建设课程及课程体系。实现从专业知识教育为主向综合素质培养的转变，实现通识课程与后续课程对接，专业知识与岗位工作标准对接，专业能力与岗位技术标准对接。每个专业至少有 1-2 门课程建成省级精品课程，建立课程教学资源库，包括建成各专业考试题库，校级重点专业、品牌专业、特色专业课程基本实现由题库抽题考试（考核）。课程建设以争创省级精品开放课程为目标，明确课程建设标准和评价体系责任，实现课程资源共享。

#### **6. 加强教学手段与教学方法的改革**

在推行项目教学、案例教学、工作过程导向教学等教学模式的基础上，进一步探索突出学生主体地位、调动学习积极性的教学模式；进一步改革教学内容与教学方法、手段，系统化、精细化设计教学过程，探索基于网络平台的课程教学模式；加大实习

实训在教学中的比重，推进职业技能培养，推行 1+X 证书制度和学分银行，做好学生学习成果积分学分转换。

加强学生专业实践能力培养。以技能大赛为抓手，深化教学内容、教学方法和考核评价制度改革，提升学生专业技能，不断提高各级技能大赛成绩，每年力争 2-3 项省级以上大赛一等奖或二等奖，增强学生职业竞争力。

**7. 专业建设经费保障。**专业建设经费以教学项目库建设为基础，根据学院财政经费预算投入，按照项目建设排序，合理安排预算资金，确保专业建设经费满足学院教学需要。

**8. 课程建设经费保障。**按照课程建设任务，将课程建设项目列入教学质量工程项目或教学建设项目，列入教学质量工程项目的各类课程建设经费额度为：MOOC/SPOC：5-8 万元/门；精品开放课程：2-3 万元/门；微课程：2-3 万元/门。

**9. 教材建设经费。**依据学院教材建设管理制度，积极筹措资金，多渠道解决教材出版费用。

## 四、非学历教育规划

为加快学院教育事业改革发展进程，推动各项事业全面、协调、可持续发展，更好地适应区域经济社会发展和产业转型升级对技术技能型人才的需求，根据《国家中长期教育发展规划纲要》、《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》、《教育部关于深化职业教育教学改革全面提高人才培养质量的若干意见》、《高等职业教育创新发展行动计划》等文件精神，结合学院实际制定本规划。

### （一）前言

《中国教育现代化 2035》提出：构建服务全民的终身学习体系。构建更加开放畅通的人才成长通道，完善招生入学、弹性学习及继续教育制度，畅通转换渠道。建立全民终身学习的制度环境，建立国家资历框架，建立跨部门跨行业的工作机制和专业化支持体系。建立健全国家学分银行制度和学习成果认证制度。强化职业学校和高等学校的继续教育与社会培训服务功能，开展多类型多形式的职工继续教育。

加快推进教育现代化实施方案（2018—2022 年）中明确要求：加快构建终身学习制度体系，加强终身学习法律法规建设，搭建沟通各级各类教育、衔接多种学习成果的全民终身学习立交桥，加快发展社区教育、老年教育，深入推动学习型组织建设和学习型城市建设。深化教育领域放管服改革，深化简政放权、放管结合、优化服务改革，推进政府职能转变，构建政府、学院、社会之间的新型关系。推进学院治理现代化。

习近平总书记在十九届四中全会报告中指出：全面贯彻党的教育方针，坚持教育优先发展，聚焦办好人民满意的教育，完善立德树人体制机制，深化教育领域综合改革，加强师德师风建设，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。推动城乡义务教育一体化发展，健全学前教育、特殊教育和普及高中阶段教育保障机制，完善职业技术教育、高等教育、继续教育统筹协调发展机制。支持和规范民办教育、合作办学。构建覆盖城乡的家庭教育指导服务体系。发挥网络教育和人工智能优势，创新教育和学习方式，加快发展面向每个人、适合每个人、更加开放灵活的教育体系，建设学习型社会。

## （二）总体思路

“十四五”期间，学院将严格按照《中国教育现代化 2035》和加快推进教育现代化实施方案（2018—2022 年）的相关精神和学院高质量发展顶层设计的要求，一是要认真剖析非学历教育工作中的难点和短板，转变思维、突出重点，以规范办学、依法办学为原则，稳定发展非学历教育。二是要大力发展非学历教育，积极开拓各行各业职业技能培训，逐步实现培训、技能鉴定一体化运行。三是要认真探索非学历教育工作新途径，不断扩大培训规模，努力提升培训层次，实行目标管理，完善激励机制，提高教学与管理人员积极性，提升管理水平，努力提高培训在学院发展进程中的参与度和贡献率。

## （三）总体目标

总体目标：按照“稳增长、提质量、强特色、创品牌、增效

益、促发展”思路，创新招生、培训宣传力度，努力发展非学历教育培训，以国家职业技能鉴定站为抓手，扩大非学历教育规模，拓展非学历教育培训范围，逐步形成以电力技能人才培养、党政干部培训为主的培训模式，把学院打造为安徽省各级各类电力人才培养基地和培训资源中心。争取到2025年，非学历培训项目年均超过150个，培训人数年均达10000人次以上。

分年度计划目标（见表一）

**表一 十四五学院非学历教育规模**

年度	2021	2022	2023	2024	2025
班次	90	110	120	140	150
人次	5000	7000	8000	9000	10000
人天	15000	20000	21000	22000	24000
培训质量满意率	95%	96%	97%	97%	97%
培训收入(万元)	800	900	1000	1100	1200

#### **（四）建设目标**

##### **1. 建立非学历教育激励与约束体制机制**

建立以规模和效益为核心，以质量保障为基本的考核体系，完善学院和合作机构利益共享机制；完善非学历教育收入校内分配机制，进一步理顺明确各方面权责关系，明确合作办学的目标与责任，明确双方利益分配，构建学院、兄弟单位和各部门协同发展机制，激发校内外各方从事培训需求调研、项目开发、合作办学积极性与主动性，建立责任共担、利益共享长效机制。

##### **2. 创新和发展社会行业技能培训**

充分发挥安徽唯一一所电力类高职院校的资源优势，深入推进与行业、企业、政府部门的合作与对接，开拓培训市场，创新培训手段，提升培训质量，推进训后服务，延伸服务半径。积极

对接市场需求，优化完善学院培训市场化管理模式，不断提高市场竞争力。主动与省电力公司、省扶贫开发办公室、人力资源和社会保障厅、退役军人事务局等部门沟通协调，承担党政领导干部、新型职业农电工等各级各类社会行业人才培养项目，力争“十四五”期间每年培训不少于 10000 人。

### **3. 转型和升级职业技能鉴定工种**

2020 年 1 月起，国务院决定分步取消水平评价类技能人员职业资格，推行社会化职业技能等级认定，将技能人员水平评价由政府改为实行社会化等级认定，接受市场和社会认可和检验，这就表明原来大一统政府导向的职业技能鉴定已成为过去时，在校大学生“1+X”职业技能证书的全面推开和职业技能等级的社会化认定要求职业技能鉴定所必须转型和升级，未来几年我们将积极对接市场需求，寻找特定人群举办培训、开展职业技能鉴定工种，面向在校大学生开展“1+X”技能证书培训与认定，争取现有鉴定工种由中初级升级为高级工种鉴定，加大对电工等需求量较大的工种培训和鉴定，持续夯实鉴定质量，确保技能证书为从业者提供技能支撑和收入保障。力争“十四五”期间新增 10 个工种，年鉴定人数不少于 1000 人。

### **4. 建设和运营“掌上皖培”教育平台**

随着培训方式的多元化，大部分培训都要采用线上线下相结合的方式开展，并且要求网络上学分认定、课程管理、资源共享，“十四五”期间学院要建设并正式运营“掌上皖培”网络平台，构造一个网络化、数字化、智能化、媒体化相结合的网络教育管

理平台。在后疫情时代背景下，非学历教育工作开展在传统教学模式要有所转变和突破，有效提高劳动者的学习能力、激发社会活力、推动社会生产力的发展。

## **5. 提升培训内涵，建立师资库、规划实训场地**

从省委党校和院校教师、电科院专家学者、领导干部、基层党组织书记、先进模范人物、科技人员、技术骨干、优秀实用人才带头人等对象中遴选，建立分专业专家师资库。建立一支结构合理、素质优良、满足不同层次和不同类别管理人员、技能人才教育培训需求的师资队伍。

系（部）要采取多种方法和多种途径积极争取行业、企业的支持，与电力企业、高新技术企业合作建设实训基地，努力营造职业氛围，适应人才培养和技术培训的需要。

## **6. 做好支撑保障，确保培训满意率**

学院的食宿条件进一步改善，服务理念、范围、技能进一步提高。加强食宿环境的巡查（住宿应保证环境干净、清爽、整洁、安静，饮食应尽量做到食材新鲜、味道鲜美、花样繁多等）和参训人员的反馈分析，强化服务人员的职业培训，提高职业素养和职业技能。确保培训后勤满意率在90%以上。

### **（五）重点任务**

#### **1. 突出电力行业特色，提升教育培训质量。**

综合“十三五”期间培训业绩和培训质量，力争在“十四五”期间每年培训人数不少于10000人，累计培训规模达到50000人次以上；在培训项目研发上，引入团队模式，突出精品化，开发

高层次的、适应新型电力系统方向的培训项目；在培训合作上，强化与市、县(区、市)供电公司、省属产业单位的深度合作；在培训管理上，要更加注重培训质量，加强对包括培训项目审核、申报，培训过程质量监控，培训效果反馈等整个过程的管理，制定更行之有效的管理制度。

## **2. 强化职业教育特色，提升服务地方发展能力。**

抓住学院高职专业群建设契机，搭职业教育发展的顺风车，围绕传统电力企业的转型升级、乡村振兴战略的实施、新型电力系统发展的黄金期，充分发挥专业优势，对接企业行业、政府部门和人才市场，开展电力企业经营管理人才培训、各类党政干部培训、乡村振兴农电人才培训，新型电力产业工人培训；积极开展职业资格考证、新员工入职培训和职业技能培训。力争“十四五”期间每年培训不少于10000人。

## **3. 深化培训基地建设，拓展网络平台培训业务。**

加强安徽省电力“1+3+N”基地等培训基地建设，发挥和拓展校外实训基地的培训功能，加强省外红色教育基地的延伸拓展，争取建成行业企业培训基地(中心)5-8个。建立和完善长效的培训、教学和实践管理制度。

确保新建网络培训平台1个，开发和购买网络课程资源300门以上，聘任和配备网络教育教学师资队伍100人左右，培训网络平台专兼职管理人员不少于10人，争取在供电营销业务、基层管理人员培训等2-3个领域实现网络培训。

## **(六) 重要措施**



## 1. 改善办学条件、规范培训流程，加强培训师资队伍队伍建设。

加大学历教育和培训工作硬件软件投入，改造培训食宿条件和教学场所，提升管理水平，逐步建立培训调研、方案设计、协议洽谈、项目实施、追踪反馈、经费管理等一系列规范化的培训管理流程。

依托校内外资源，加强校内师资培养，组建管理人员培训、电力技能人员培训、竞赛培训、新员工入职培训等五类专业培训团队，分步骤推动老师走上培训讲台。选聘优质师资 100-150 人作为兼职培训专家，建立培训师资资源库，开发多样化、多层次、多序列的模块式课程项目库。

## 2. 加大培训力度、打造精品项目，推进网络培训平台建设。

发挥学院学科专业资源优势，面向地方经济发展需要，开发具有市场适用性和竞争力的培训项目。重视从学科建设和科研创新成果中发掘可投入培训的资源，开展针对电力从业人员，特别是电力技术人才的教育培训。加强与各级政府、行业（企业）、其他办学机构的合作，开拓培训市场，扩大影响力。优化培训精品培育，实施培训质量满意度评价，努力提升培训服务质量，不断推进学院培训品牌项目建设，力争形成 3-5 个品牌培训项目，保证网络培训平台建成并投入使用。

### （七）总结

学院非学历教育工作具有相对复杂性和不可预计性，未来几年，在国家全力推进职业教育发展和乡村振兴战略背景下，会出现培训的高峰期，但培训项目建设方式的重大改革，对培训质量

要求的不断提升，对管理服务水平的精细化要求都为学院的工作带来了新的机遇和挑战，我们将在学院“十四五”发展规划的统筹下，在学院党委行政的领导下，主动作为、砥砺前行、内聚力量、外拓业务，为学院高质量发展贡献智慧和力量！

## 五、信息化建设规划

高职院校的信息化建设经过二十多年的发展，大致经历了“网络化”、“数字化”两个阶段，很多高职院校都已经在这批信息化建设浪潮中取得了阶段性的成果。随着云计算、移动互联网、大数据、AI、5G 等技术日趋成熟，也必将推动高职院校教育教学、管理服务的深度变革。在这样的背景下，很多高职院校开始思考信息化的新定位，并围绕“基于数据驱动的课堂质量提升工程”、“以结果为导向的学生成长大数据中心”、“学科发展数据服务与检测体系”等方向展开了一系列探索。可以预见，未来一阶段的智慧校园将以“环境全面感知、网络无缝互通、业务全数字化、系统全联接”为特征，IT 系统将成为教科研生产环境与核心支撑，推进教育走向精细化、科学化、个性化，并成为高职院校打造核心竞争能力的支撑。

为了厘清学院信息化建设思路，确定信息化建设方向，结合学院实际情况制定“十四五”信息化建设规划，为下一阶段的信息化建设提供事实依据和经验预判。

本规划编制的主要依据为国家教育部及相关部门发布的政策、数字校园/智慧校园建设的建设及应用标准、参考模型、总体框架等材料，具体如下：

- 2012 年 3 月，教育部《教育信息化十年发展规划（2011-2020 年）》
- 2015 年 1 月，教育部《职业院校数字校园建设规范》（定义了智慧校园的总体要求、师生发展、数字资源、应用服务、基

基础设施等详细要求)

- 2017年9月，教育部《关于进一步推进职业教育信息化发展的指导意见》

- 2017年3月，教育部等五部门《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》

- 2018年4月，教育部《教育信息化2.0行动计划》

- 2018年8月，国家市场监督管理总局，

### **(一) 建设现状**

#### **1. “十三五”期间取得的经验与成绩**

##### **(1) 夯实基础**

十三五期间，学院持续加大信息化建设投入力度，对信息基础设施进行全面升级改造，完成了校园骨干网络主要设备的更新换代，调整优化了网络架构，实现了核心设备的冗余，提升了网络的稳定性和使用效率；启动校园无线网络建设，实现了学院主要建筑物内部的无线覆盖；提升互联网出口带宽，由原先的100M提升至900M；开展虚拟化资源池建设，根据相关应用需求灵活、合理调配计算及存储资源，初步实现了云计算、云存储。信息基础设施的不断完善，为后续建设提供了有力支撑和坚强保障。

##### **(2) 深化应用**

在大力改善基础设施的同时，学院也积极推进信息化应用建设，先后完成了校园一卡通系统升级，培训管理系统上线，智慧校园平台和学院数据中心一期建设等多个项目，实现了身份认证、校园消费、门禁系统等多项功能，智慧校园平台、学工、教务、

图书馆、组织人事、校园一卡通等多个应用模块即将相继投入使用。

### 3. 安全优先

随着信息化建设的深入开展，信息安全问题也变得愈发突出，安全形势日益严峻。十三五期间，根据国网公司、省公司及上级教育主管部门的要求，对信息安全工作高度重视，在快速推进建设的同时，牢固树立信息安全意识，立足自身实际，从技术和管理两方面入手，技防与人防相结合，不断推进信息安全工作。先后完成学院互联网出口安全加固、虚拟化资源安全加固等安全项目，增加了防火墙、IPS、上网行为管理、VPN、堡垒主机等安全设备，制定、修订完善了多项安全管理制度，开展多种形式的信息安全主题教育，并完成了学院网站等核心业务系统的等级保护测评，根据测评结果进行了相关整改。

## 2. 存在的问题与不足及原因分析

(1) **基础设施仍存在很多薄弱环节**，学院楼宇内部接入网络仍为百兆带宽，难以保障后续应用建设需求；部分设备使用年限已超过十年，老化严重，单点故障问题突出，难以保障业务系统安全稳定运行；基础架构尚不完善，有线与无线网络共用一套核心交换，存在性能瓶颈；虚拟化资源规模相对后续建设需求仍存在一定缺口。

(2) **业务应用建设尚处于起步阶段**，应用数量偏少，业务数据体量偏小，线上工作覆盖面较窄，难以对后续的数据分析、辅助决策等建设工作提供有效支持。

**(3) 安全形势依然严峻**，安全体系不完整，技防手段单一，缺少可靠的业务审计和风险分析手段，内部主机与终端缺乏统一有效地管理，存在大量安全隐患，对于业务可用性和数据安全问题造成的安全风险缺乏清醒认识，距离等级保护合规性要求有较大差距。

### **原因分析：**

#### **(1) 信息化基础设施老化陈旧**

学院主干网络支持千兆骨干，是2017年新校园网络建设成果，整个校园内网采用扁平化设计理念，分成校园核心层、大楼汇聚层、楼层接入层；升级老旧设备，满足高性能的同时提高可靠性，整体网络实现。但随着大数据时代的飞速发展，学院骨干网与目前同类院校数字校园基础网络万兆主干、千兆桌面等设施环境相比，学院信息化基础设施环境仍需改善。

#### **(2) 信息化项目建设不均衡**

目前学院信息化项目建设缺少设计标准、应用评价，常常是以临时需求为导向，缺乏顶层规划的前瞻性和导向性，不能完全满足信息化时代下全校师生教学的要求。另由于缺乏完善的制度保障和政策设计，没有真正实现通过信息化项目建设解决校园内部资源紧张问题。

#### **(3) 部分应用系统数据未有效打通融合**

十三五以来，学院根据实际业务需求逐步建设业务应用系统，包括智慧校园平台、学工、教务、图书馆、组织人事、校园一卡通、后勤服务等系统，并通过统一数据中心打通各应用系统数据

端口，现实系统集成，共享数据。

但由于学生缴费、后勤门禁系统建设时间较早，没有采用统一的信息标准，这两个应用系统建立的数据库只能供本系统使用，没有实现在其他系统的应用和生成等，导致数据使用未全面打通，打通的数据未充分融合分析，不能通过大数据分析给学院发展、管理决策提供有效依据。

#### **(4) 信息化建设职责边界不够清晰**

“十三五”期间，学院信息化建设职责划分不够明确，教育信息化工作进程缓慢，有待于进一步改革体制机制、完善制度建设、加强管理，以制度来规范和约束教育信息化建设全过程。教职工信息化能力有待提升。随着信息化建设不断深入，全校教职工信息化建设意识有待加强，信息化操作能力有待提升，信息化发展理念有待创新，需进一步完善信息化建设培训和推进机制

### **3. “十四五”期间面临的形势**

2020年6月16日，为发展“互联网+职业教育”，规范、引导职业院校在新形势下的信息化工作，教育部发布《职业院校数字校园规范》，要求各省教育厅、各市教育局参照执行。在数字经济时代，在数据产生、传输、存储、计算、分析和应用的整个生命周期中，新型网络基础设施（光纤+WLAN+5G）、云和AI相互融合，形成数字经济新时代从终端、边缘到中央云的一体化生产工具，从大数据中“精炼”出更多的应用价值。

近年来，新技术的不断涌现极大提高了IP地址需求，IPv6逐渐从“可选项”变为“必选项”。根据思科提供的全球IPv6部

署情况统计数据来看，截至 2020 年 6 月，综合 IPv6 部署率在 30% 左右或以上的国家或地区占了地图面积一半以上。

随着大数据、AI 等数字技术在教育领域应用的成熟和普及，教育信息化向智能化发展已成为一种趋势。学院和教师不再是学生获得资源的唯一渠道，除了学院的资源、在线资源，还有全社会的资源，每个地区都有自身的优势资源，通过互联网可以把这些资源共享起来。互联网支撑各类资源的共享。除数字资源共享以外，还可共享“教师资源”、“环境资源”等等，政府、学院以及产业之间应探索支持各种资源共建共享的新模式与新制度。基于大数据的科学决策和个性化服务。通过大数据，精准认识到学生发展的个性化的特点和规律，用科学的方法来揭示教育规律。未来学院可以利用多维数据的联动来帮助决策。如可以基于学习过程，对学生进行精细的诊断，个性化的推送。

我国高职院校 2019 年互联网出口带宽平均为 7.1G，与国际差距较大。根据中国教育和科研计算机网《2019 年高职院校互联网接入服务市场调查》，我国高职院校总带宽平均约为 7.1G，其中：双一流高职院校带宽平均为 13.5G、普通本科带宽平均为 8.2G、高职高专带宽平均为 3.4G。

数据治理，是高职院校信息化工作一直以来的难点，也是“十四五”信息化规划中，推动高职院校走向 IT 治理的核心内容之一。在信息化基础设施建设方面，高职院校信息化逐渐向“混合云”建设方向发展。



## 4. 省内外、系统内外同类院校发展现状

### (1) 信息化意识两极分化

一方面，许多高职院校的教师特别是领导对信息工作的作用认识不足，因此在学院信息化过程中往往带有一定的偏见和盲目性。有些院校因为学院领导的信息意识淡薄，长期忽视校园信息化工作，校园网建设和应用严重滞后。也有的院校将校园网建设作为“门面工程”或教学评估工程，只求拥有，不求发展和利用，将“有无校园网”当作评价高职院校信息化建设的简单标准，把校园网建设当作目的。另一方面，由于信息时代信息技术产品的快速发展和更新，善于接受新事物的年轻教师和学生对信息化的需求远远超前于多数学院现有的信息化水平，尤其是职业院校的学生越来越喜欢通过网络进行交流、学习，也更喜欢学习形象直观并包含大量信息的多媒体课程。

### (2) 信息化建设仍然重视硬建设、忽视软建设

在信息化建设过程中重硬件轻软件的思想长期存在。目前很多院校的信息化建设都将精力和重点放在有形的硬件建设上，而对与之相适应的“无形”的应用方案和应用软件考虑较少，或者因一时看不到校园网的作用和效益就把进一步的投入看作额外的负担，以至于耗费几百万甚至几千万投入建成的校园网络只用来进行简单的文件传输和共享。另外，应用软件的开发应用不仅是技术问题，还必须对高职院校的教学、管理等各方面有深刻的了解，才能开发出真正满足高职院校需要的应用软件。目前市场上有不少数字化校园软件或教务管理、科研管理等独立的应用软件，

但这些软件均需要结合本校特点进行二次开发，否则就难以推行，这就需要长期的资金和人力投入。院方的不能理解常导致开发方无法提供长期的技术服务和维护以帮助解决系统应用中出现的新问题和新需求，使得这些软件的运用效果大打折扣或不能持续运用下去。

### **(3) 信息化推广机制不健全**

这主要表现在管理人才缺乏、教育教学效果评价体系欠缺、教师工作量评价体系欠缺，从而影响信息化的应用和推广力度。人才是管理的行为主体，是高职院校信息网络建设中最重要因素之一。但由于目前我国高级计算机人才相对比较紧缺，高职院校很难吸引或留住有实践经验的网络技术人员，而在学院内部又以教学为中心，网络中心地位不高、职称评定比较难、额外工作时间长，更难吸引人才。由于缺乏人才，很多院校的信息网络管理往往疲于应付，不仅无法满足学院教学、科研的日常需要，更谈不上开展深层次的应用和推广。在教师工作量评价体系中，不存在教师个体对大量现代教育信息的收集、整理、加工、存储等工作量的度量和评价标准。教师即使能自觉引入信息化教育理念，充分利用现代教育技术和信息并应用于各项教学过程，取得一定的积极成果，但由于这种评价标准的欠缺，阻碍了教师积极性的发挥，导致信息化工作在教师队伍中推进缓慢。多数院校在各学科与专业从教学计划制订、课程安排、实验实训内容等整体教学过程的安排上，均缺少使用现代教育信息和技术手段的规范性依据，也就是缺乏较完整的评价机制（或依据）。因此，对人才培

养的效果无从评价，致使随机自行决定信息技术的使用情况大量存在。

#### **(4) 缺乏可持续发展的长期规划**

高职院校的信息化建设不仅是一个技术问题，也是一项持续的系统工程，与学院的总体发展方向和全局工作密切相关。如果没有一个有效的组织来落实这项工作，信息化的建设将存在很多问题。首先，许多院校在信息网络管理机构定位上存在偏差，往往将机构随便挂靠于一个部门，而主管领导又不太懂业务，致使信息管理机构无法直接参与重要的规划工作；有的学院建校初期就缺乏科学的弱电系统和布线管道，给校园网的实施带来困难；有的学院在建设中忽视或轻视网络信息安全的规划和配置，形成网络使用中出现较多的安全问题和故障；还有的学院一味节省开支，在网络设备选型上对扩展性考虑欠缺，网络性能很快就不能满足工作需要，又需要重新投资，从而动摇了学院利用网络开展应用的信心。其次，信息化建设规划不但要做有技术方案的长远规划，还要做有配套运作方案的长远规划，才能保证其可持续发展。在这一方面，各学院都较为欠缺。

### **5. “十四五”发展的比较优势与面临的主要困难和问题**

#### **(1) 学院信息化建设发展的比较优势**

##### **①网络基本覆盖**

目前，全校已实现无线网络全覆盖，架设 2 种网段保障全校师生的日常办公、教学和生活，包括教师服务集，用于教职员工无线上网，峰值 20Mbps；学生服务集，用于学生无线上网，峰值

20Mbps 左右。教师服务集在早上峰值阶段非常有压力；其他时段和网络基本能满足全校师生的日常教学和生活所需；学生宿舍区为学生自行选择网络运营商服务。移动互联网生态将对无线设备和总出口带宽提出更高要求，无线网络带宽急需扩展，升级无线网络设备，打造安全可靠、高速畅通低时延的网络环境。

### ②计算存储初具规模

目前学院有 1 个机房，用于支撑学院信息化建设。采取独立伺服器与虚拟伺服器共存并行的方式，承载学院教务、一卡通、财务专属、图书馆、接入点（核心网接入）与数字化校园业务，虚拟机规模 40 台左右，可用扩展资源非常充分，采用负载均衡设备应对高并发业务需求。

### ③系统应用初见成效

全面启动了以“一站、一平台”为总框架的“智慧校园”建设，“教务管理系统”“人资管理系统”“学工管理系统”等建成运行。

从具体的应用建设来看，学院各个职能部门建立了部分支撑业务单元的信息系统或者平台。据不完全统计，现有信息系统 14 余个；构建了身份认证、公共数据平台，并对应用服务平台、数据资产管理平台、数据决策分析平台等系统进行了集成。

### ④IT 治理体系初步建立

**信息化组织：**学院设立教育信息化领导小组，统筹推进“智慧校园”建设的组织实施工作，以进一步优化学院教学育人环境。由科技信息部统筹全校信息化建设，目前全部门共有全职教师 4

人，以本科学历、硕士学位为主，是一支年轻、实干的技术队伍；

**制度建设：**科技信息部发布修订完善《学院信息系统管理办法》、《学院校园网管理办法》、《学院数字化校园统一身份认证集成、数据集成管理办法》、《学院校园网 IP 地址管理办法》、《学院信息化项目实施管理暂行办法》、《学院账号暂行管理办法》、《学院网络与信息安全承诺书》、《学院校园一卡通管理办法》、《学院网络信息安全事件处理暂行办法》、《学院网站管理暂行办法》等，对信息化的组织与职能、信息化建设的基本流程（项目申请与审批、方案编制与评审、项目采购、合同签订、项目建设、项目验收、项目运维、项目升级改造）、信息化基础设施建设与管理、项目建设与管理、数字化资源建设与管理等方面进行了定义。

### ⑤网络安全管控初步开展

学院网络空间安全建设逐步投入，校园网方面建立出口防火墙、虚拟私人网络、Web 应用防火墙和堡垒机，初步建设网络安全防范手段。同时，针对校级信息结构安全保障的要求，对信息网络展开分域分级，按学院业务划分安全域，并能根据安全域支撑的业务，通过有效的路由控制、带宽控制，保障关键业务对网络资源的需求。

**⑥创新校企信息化融合**，学院作为国网安徽省电力有限公司下属单位，在学院信息内网上，部署了邮件管理、协同办公、人力资源、财务管理、物资管理、综合管理等国网信息化系统。学院结合电力企业发展实际，创新融合信息化建设，吸收先进技术、

完善安防体系、提升发展理念。在校园信息化建设过程中，学院以硬件基础设施为平台，为电力企业开展智能培训管理业务提供支撑保障，电力企业以应用系统为载体，为学院发展建设提供数据分析、决策支持。学院、电力企业通过智慧校园平台、智慧后勤管理、智慧安防监控、智慧物联互通等信息化相关模块建设，相互促进、相互融合，进一步完善功能、共享数据，促进学院与企业的信息化建设成为一个有机的整体，达到相互促进、协调发展的目的。

## **(2) 学院“十四五”面临的主要困难和问题**

学院的前期的信息化建设以“IT基础设施、管理信息系统、门户网站”为主，符合国内高职院校信息化建设的主流趋势。随着新兴技术的不断发展和应用的不断深化，未来信息化的建设焦点发生了演变，使我校的信息化建设还有较大的发展空间，并面临一系列挑战。

**①数据孤岛问题仍然存在，问题数据频生，无法支撑各类服务应用**

### **● 数据孤岛问题仍然存在**

当前校级整体信息化已经经历了多轮的建设，在早期信息化建设进程中，各业务部门大多都是在不同阶段建设的业务系统，有些业务系统由于一些客观原因导致多年来一直没有办法接入校级数据中心，导致数据孤岛依然存在。再加之，当前校级整体信息化建设框架已经从单纯围绕业务部门建设向师生综合服务转变，这个过程在缺乏顶层规划的前提下，容易出现因为上层各类

服务应用的需要，建设和产生新数据孤岛的出现。

### ● 问题数据频发，无法支撑各类服务应用

伴随当前校级服务治理工作的继续深化，学院线上办事大厅已经汇聚了大量服务应用，在实际使用中发现，原有已经建设的校级数据中心的存量数据不能完全支撑这些服务应用。数据完整性、合规性、有效性以及对已建校订标注的执行程度，与实际服务应用对数据消费的需求存在较大差异。

### ● 早期进行的数据集成与共享成果，无法通过有效手段统一管理

我校当前已经建设完成的数据中心，是经过前序多轮校级信息化建设后的成果。但从集成过后的效果看，除了诸如学生基本信息、教师基本信息、课表等简单的数据呈现与消费外，对于校级数据集成了多少个 ETL 接口、开放了多少个 API 接口，ETL 接口上行与下行流向与数据量、API 接口被引用的次数等信息一概不清，亟待需要通过有效的手段对这些数据进行管理。

### ② 网络安全防护能力远未达到固若金汤

目前学院网络比较缺乏网络入侵检测和防范机制手段，缺乏防病毒、分区域隔离保护措施，容易造成业务宕机、系统篡改等安全风险。学院核心数据的备份能力还有所欠缺，容易造成数据丢失、泄露、篡改，一旦数据丢失或者被不法人员窃取，造成恶劣影响无法评估。学院现有安全设备处于独自作战状态，现有安全防护无法掌握实时网络攻击、网络安全漏洞数量与位置、数据备份效果等，不能做到精准主动防御，只能出现问题应对问题，

处于疲于应付的状态。同时师生网络安全意识和安全管理机制也有待提升。

### ③信息化组织和配套机制较难支撑目标达成

#### ● 科技信息部日常推进工作难度较大

学院已建立“教育信息化领导小组”，但科技信息部作为日常办事机构，对“校级一站式服务”等专项工程的推进，缺乏抓手和足够的行政职权，较难协调多个业务部门、院系的联动。尤其是当IT项目开始推进，当面临流程冲突时，以及系统上线后的应用创新及持续的改善迭代，都需要自顶向下、强有力的推动。

#### ● 科技信息部人力较为缺乏，未来将难以兼顾不断增长的“服务”职能

目前学院师生规模超过2千人，科技信息部共4名专职人员，与同类院校信息化人员的编制配备有一定差距。随着信息化建设进程的推进，业务部门对信息化基础设施和应用系统的依赖性将不断增强，科技信息部当前的人力将无法兼顾“信息化建设的统筹管理”和日益增长的“师生部门信息化服务诉求”两部分的责任。

#### ● 关键任务缺乏绩效评估和激励制度的保障

作为信息化的建设者，业务部门均有自身的业务指标，围绕信息化目前尚未建立配套的绩效评估与激励制度，难以和业务部门个体的利益关联起来。尤其是信息化实施上线推广过程中，大量的系统流程验证、历史数据整理和迁移的工作，需要校企双方的通力配合，会占据业务部门一定的时间，仅仅依靠责任心是不



够的。

#### ④信息化建设持续投入不足

信息化建设持续性得不到保障，学院信息化建设经费、专业队伍、基础设施、系统平台与省内信息化建设先进校园差距持续扩大，无法有效支撑学院信息化持续建设，无法有利保障学院智慧校园建设持续发展。

### （二）指导思想

智慧校园的建设首先是通过业务贯通的校级管理信息系统的建设和深度使用，使得业务流程、教学过程实现“数字化”。其次，建立参与者（师生、系部、部门、教育资源提供者、教育服务提供者）的协同网络，实现“网络化”——随着进入网络的人越来越多，多人协同导致用户价值得到进一步的增长。最后，基于跨业务的数据采集、管理与消费实现“智能化”，实现“智慧治校”。

### （三）建设原则

智慧校园平台是一项结构复杂、涉及面广、建设周期长的信息化系统工程，为能够使智慧校园平台建设健康、有序的开展，智慧校园的总体规划遵循如下原则：

#### 1. 统筹规划，分布实施

智慧校园需要分阶段建设，为保障智慧校园落地效果具备先进性和示范性，本次方案瞄准校园未来3-5年的发展需求，对智慧校园进行前瞻性统一规划，避免“建成就落后”和“推到重来，全部更新的”资源浪费。所选取软硬件设施均为当前领域前沿技

术方案。同时，对智慧校园的分阶段任务进行梳理，制定阶段性目标和方案。

## **2. 需求驱动，融合创新**

本次方案以满足实际教育需求为基本前提，围绕教学和管理的核心需求展开，基于先进信息技术的发展和新型教育理念进行创新设计。

## **3. 递进升级，逐步完善**

基于智慧校园 5 年规划，制订合理的实施进度表和任务分解书，稳步推进项目建设，逐步实现升级改造，边建设、边应用、边评估，逐步推进，充分发挥信息化应用项目优势，确保预期建设目标实现。

## **4. 上下联通，开放扩展**

国家已经规划并实施了一系列的重大教育信息化工程，包括三通两平台、校校通、班班通等，省市和区县也在逐步部署区县教育云服务平台，智慧校园平台预留对接接口并完善兼容省教育厅统推平台业务。同时，智慧校园平台需接入各项智能硬件，考虑到硬件设备的差异性，平台应具备良好的开放性。

### **（四）建设目标**

构建一个具备“全面感知、深度融合、多维服务”的智慧校园环境，充分体现出新时代学院智慧校园建设特色。

全面感知，即深化以 5G、大数据、云计算、人工智能、工业互联网、物联网及区块链技术为核心的“新基建”建设，构建一个实时监测、动态感知且具有教育价值的、学生可感受的、可交

互的、沉浸式的智慧校园环境。

深度融合，利用物联网与互联网的融合和统一，将学院的数据共享交换平台、基础应用支撑平台及云计算中心融为一体，整合为校园核心的公共资源来支撑学院 IT 基础设施资源、校园基础数据信息资源及四类智慧应用服务方面的需求，实现集约化规划、建设与运维，构建深度融合的智慧校园服务环境，让数据、流程多跑路，实现业务与业务之间、业务与数据之间充分解耦，达到技术与业务超融合。

多维服务，从师生具体应用场景出发，实现业务系统建设“以管理为中心”向“以服务 and 用户体验为中心”转变，推动学院“最多跑一次”改革，通过业务域梳理、职能域划分、服务碎片化、数据化管理、分角色服务梳理等方式，革命性地改变用户服务方式，从而最终面向师生提供涵盖教学、科研、管理、服务及生活等方面“全场景多终端”智慧应用，面向领导提供辅助决策分析平台，支撑学院发展战略。

总体架构：

一套支撑体系：即以全面感知、深度融合、互联互通和信息资源开发利用为核心，以标准规范体系、安全保障体系为保障，构建包括网络、云计算中心、智慧校园支撑平台、两大中心的支撑体系。

四类智慧应用：立足学院实际，构建以智慧教学、智慧科研、智慧管理、智慧生活服务为重点的智慧应用体系，通过全域数据融合、业务信息标准化实现信息共享。

一个服务入口：整合校内分散的服务资源和服务渠道，面向在校师生、校友及游客等用户，构建统一的校园服务入口，用户可以通过 Web 端、手机端、自助端进行信息查询和业务办理，构建以人为本的智慧校园应用服务环境。

两大保障体系：构建满足学院智慧校园建设需求的标准规范体系和“防御、监测、打击、治理、评估”五位一体的网络安全保障体系，统筹规划，建设统一信息化支撑的技术标准和评价指标，各部门、各环节遵循集约建设、共建共享、互联互通原则，按照统一规划、技术标准进行分步实施。

## **（五）主要任务**

### **1. 智慧校园信息服务支撑体系建设工程**

#### **（1）构建升级校级数据中心，实现数据交换、开启数据治理、推进智慧治校**

强化明确校级数据权责部门，构建或升级校级数据中心。扩大校级数据管理范围至数据资产管理，深化调研学院数据生产、使用关系，制定全校统一的数据标准，夯实各类业务系统建设的基础上，搭建数据交换与共享的可视化集成监控平台，同时，利用可视化技术，集中呈现当前我校数据质量集成现有各类系统，确保数据贯通，减少各部门的数据索要、师生重复填报问题。

建立数据管理及治理保障体系。涉及数据管理体系、数据质量管理体系、数据治理执行体系。发布相应数据管理办法，促使责权明确、可落地执行；形成数据质量管理办法，基于权责划定，划分为数据质量管理组、数据质量改进组；制定数据治理执行计

划，分期实施数据治理。

## **(2) 构建业务中台开放能力，灵活应对上层业务创新**

建设校级业务公共支撑能力建设。优先建设统一的身份管理、统一消息、统一支付，以及建立管理全校数据 API 接口的管理中心。

## **2. 校务管理信息化提升工程**

### **(1) 构建招生、就业服务平台，实现人才供需延伸**

建设围绕招生业务的线上信息化载体。包括招生管理平台与宣传门户，完成招生录取后的数据录入、数据标准转换、录取通知书及快递单打印等，提供报考指南、招生计划查询、招生录取查询等服务，提高招办工作效率，摆脱低效数据处理环节。结合单招流程，从报名、审核、缴费、考务安排、成绩管理到录取、考生信息服务，实现全流程线上化。根据历年招生录取及新生报到数据进行，从报考、录取、成绩、生源、院系、专业等角度进行数据分析，基于数据提出招生区域优化策略。

建设围绕就业服务的线上信息化载体。为学院提供学生就业行为中产生的个人、学院就业数据看板，配合提供企业入驻、企业在线招聘、线下宣讲会、视频宣讲会、双选会、大学赛事、在线简历、就业裂变分享、就业直播等模块，记录这些模块中学生的就业数据，辅助学院就业中心、学院做就业决策。跟踪学生就业创业信息，用于专业办学质量评价、学生成长发展参考，形成质量改进反馈与改进的闭环。

### **(2) 构建人力资源平台，实现教职工全生命周期管理**

进一步丰富和完善校级教职工信息模型，构建其他业务取用机制。理清师资队伍结构，完善各类人员的全面信息，为各部门在数据利用阶段提供便利。完善教职工日常业务管理的平台，实现合同、请假、进校、调动、离岗/离校/离退休及去世管理。打破部门边界，整合多个职能部门的人事管理相关业务，从而使多个部门可开展以业务为主旨并贯穿整条业务流的线上协作，提升全员协作效率。支撑不同的岗位的考核流程，自动引入教科研数据，增补缺失数据，实现线上流转。通过线上平台有效整合外部专家，随时随地在线评审及有效反馈。将考核评价与薪酬激励机制等结合。构建以岗位绩效津贴为主体，年薪制、项目工资制等并存的收入分配体系。实现基础性绩效、奖励性绩效等绩效津贴的预算、部门申报、人事处审核、提交财务发放。

实现围绕校级人力资源管理数据的价值转换。整合教职工教学、科研、财务、资产、身体健康等各类数据，建立教职工个人数据中心，为教师个人提供其在校期间全业务数据展示平台。聚焦师资主题，构建面向领导的人力资源统计分析看板，智能输出人力资源年龄、性别、政治面貌、职称、学缘等各维度统计分析报表，全方位分析学院的师资总量与结构、人才与优势、薪酬与福利、开发与培训、管理与服务等维度。

### **(3) 重构科研管理系统，支撑科研创新**

实现项目管理、经费管理、成果管理、基础资源管理以及科研工作量核算等管理业务模块的重构和提升，及科研财务的数据共享。

### 3. 一站式师生服务建设工程

强化校级服务事项梳理工作，实现线上线下融合的一网通办。对教师、学生、家长和社会到学院各部门办事事项进行系统梳理，制订校务服务事项清单，统一规范办事要件。面向师生、管理人员、校领导提供统一服务与办事大厅入口，根据不同使用人员的需求提供校园资讯、办事服务、审批服务、个人数据服务，并对高频校务服务事项开通网上申请渠道，实现网上办理，逐年分布实现校务服务事项“最多跑一次”。

实现校级服务事项运转实时可查可信可控。面向办事监管部门提供各部门应用服务情况、流程耗时、办件数量情况、办件积压情况、办件评价等相关数据实时运营看板。

### 4. 园区后勤服务优化工程

强化原有校园安防监控系统升级。既有校园安防，视讯监控、出入门禁、消防报警等彼此独立管理，信息相对割裂。园区的安防管理升级，需要实现视频监控、闸机、门禁、消防等系统的协同联动，同时配合上保安资源基于安防事件就近调动实现全方位管理。多方系统的联动，不仅实现安全威胁出现时的及时联动处理，也可以实现在危险未发生时，威胁的主动识别与预警。

### 5. 运维运营服务体系建设工程

围绕不发生信息安全事件为目标，提高网络空间安全保障水平。促进网络空间安全保障工作高效开展，通过外包专业的安全运维团队利用学院安全已有防护技术手段为学院提供安全保障服务，安全团队在校内开展安全检查（等保评估、系统漏洞检查、

应用安全监控、未知威胁预警、渗透测试等）、安全防护（网络边界安全防护、虚拟化安全防护、病毒防护、应用安全防护、数据防丢失、防泄漏、防篡改等）、安全管理（部人员管理、运维管理人员管理，设备管理、应急管理、信息资产管理等）、安全宣传（安全培训、安全宣讲、安全咨询等）、安全制度建设（人员管理制度、设备管理制度、应用发布制度、资源申请流程、介质管理制度、安全应急响应制度、数据容灾备份管理制度等），不断提升服务能力，持续完善学院安全管理制度，使学院的安全事件发生率持续降低。



## 六、大学生素质教育建设规划

为深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，推动高校思想政治工作改革创新，全面实施素质教育，充分发挥好学院立德树人的根本任务和人才培养中心工作的重要作用，推动学院高质量发展。根据共青团中央、教育部共同印发的《关于在高校实施共青团“第二课堂成绩单”制度的意见》，通过充分借鉴第一课堂教学育人机理和工作体系，整体设计学院大学生素质教育规划，通过加强思想政治引领、素质拓展提升、社会实践锻炼、志愿服务公益和自我管理服务第二课堂活动的科学化、系统化、制度化、规范化水平，来实现大学生素质教育的可记录、可评价、可测量、可呈现，从而为促进大学生素质素养提升、提升学生就业创业水平打好基础。

### （一）建设现状

“十三五”期间，学院大学生素质教育水平有所提升，以学院大学生素质考核认证办法为依据，通过开展各级各类第二课堂活动促进学生思想认识水平提高、社会实践能力提升、志愿服务能力规范、创新创业意识增强。学生社团“善小”志愿者服务队获得第十二届安徽省青年志愿者优秀组织称号；志愿服务作品沁心湖社区老人科普教学获得安徽省“文明实践志愿行 青春奉献新时代”主题活动评选二等奖；志愿服务作品葛大店小学爱心支教获得安徽省“文明实践志愿行 青春奉献新时代”主题活动评选三等奖；自动化生产线安装与调试社团选手获得第十四届安徽省大学生职业生涯规划暨大学生创业大赛金奖；自动控制社团选手

获得 2018 年挑战杯·彩虹人生安徽省职业学校创新创效创业大赛二等奖；学院团员青年顾帅同学获得 2020 年安徽省向上向善好青年提名奖。

面临“十四五”时期的种种挑战，我院在学生素质能力培养方面依然存在很多不足和困难，主要表现在：学生思想活跃，各种思潮在网络中泛起混杂，学生明辨意识较弱，需要持续加强引导；学生生源大部分来自县级及以下地区，学生文化艺术欣赏能力欠缺，需要精准指导，提升欣赏美、打造美、赢得美的水平；学生社会实践经验尚浅，沟通能力与交流水平亟需提升，需要多平台锻炼实践以实现与职场接轨；学生创新意识薄弱，创新能力亟待培养，需要通过学校各部门提供有利创新思维培养的大环境推动创新创业教育再上新台阶。

## **（二）指导思想**

高举习近平新时代中国特色社会主义思想伟大旗帜，深入贯彻落实党的教育方针，积极适应高等教育综合改革新发展和大学生成长成才新特点，紧紧围绕立德树人根本任务，切实遵循人才培养规律、高等教育规律和学生成长规律，深入挖掘大学生素质教育的育人价值，系统提升大学生素质教育的育人实效，为培养高素质的电力电气技术应用型人才做好准备。

## **（三）建设原则**

坚持融入人才培养大局，紧紧围绕学院人才培养中心工作，充分发挥学生管理的育人作用；坚持服务学生发展需求，秉持以学生发展为本的理念，面向学生成长成才实际需求，构建科学、

务实、有效的素质教育建设体系；坚持发挥第二课堂优势，充分发挥第二课堂内容丰富、形式灵活的优势特点，依托校内外资源，鼓励学生参与政治锤炼、知识实践、技能拓展、素质养成。

#### **（四）建设目标**

通过设置科学、务实、有效的素质教育建设体系，以第二课堂成绩单为依托，在学生毕业时将学生各项素质锻炼的过程与结果通过第二课堂成绩单展示，作为学生综合素质评价、社会单位招录的重要依据，从而为提升教育质量、创新人才培养模式发挥作用。

#### **（五）主要任务**

##### **1. 构建大学生素质教育的内容课程化体系**

###### **（1）建设内容**

确保大学生素质教育内容紧紧围绕思想素质养成、政治觉悟提升、文艺体育培养、志愿公益服务、创新创业创造、实践技能培养等方面开展，对能够课程化的活动进行课程化设计，制定教学大纲，配备师资力量，规范教学过程，完善考核方式。对不宜课程化的活动要规范教师指导标准，注重质量控制。

###### **（2）建设目标（包含数据性指标）**

“十四五”期间，在政治觉悟提升、志愿公益服务、实践技能培养等素质培养内容中各打造一个可以课程化的素质教育品牌活动。

###### **（3）保障措施**

学院应在大学生素质教育培养上给予师资、经费、场地、

后勤等方面的保障，尤其在提供校内专门场地、联系校外实践基地方面应给予大力支持。

## **2. 构建大学生素质教育的评价反馈体系**

### **(1) 建设内容**

对大学生素质教育的评价应突出客观性、写实性、简便性，以学院第二课堂学分认定与转化管理办法为依据，按照学期、学年对学生表现出的综合素质进行全面反映，具体反映指标通过活动积分进行量化，方便教师实时跟踪大学生素质教育实践情况，最终在学年末以转换学分的方式给与学分认定。

### **(2) 建设目标（包含数据性指标）**

在规范评价体系基础上建立学期、学年结果反馈机制，对学生参与素质教育情况进行分析评价，科学评估素质教育育人成效，动态调整素质教育课程，促进素质教育内容的完善与迭代，为学校了解学生成长状况、促进健康成长提供动态指导；为及时掌握大学生素质教育参与情况，优化人才培养方案提供依据。

### **(3) 保障措施**

科学、规范、完善的评价反馈体系离不开互联网、大数据等现代信息技术手段的应用，学院在相关方面给予保障。

## **3. 构建大学生素质教育的价值应用体系**

### **(1) 建设内容**

要把对大学生素质教育培养的效果充分得以应用和体现，作为学生在校期间综合素质测评、评奖评优、推优入党等的重要评价；为社会用人单位选人、用人提供具有规范性、公信力的科学

参考依据，形成学生、学校、社会的有效联接。

### （2）建设目标（包含数据性指标）

以大学生素质教育的价值应用为提托，充分发挥素质教育在引导学生成长、服务育人大局、促进学生就业等方面的功能，通过推荐学习成绩良好、综合素质过硬的毕业生到用人单位就业，以提升学院知名度，用“高质量”毕业带动“高质量”入学，形成招生就业的良性循环。

### （3）保障措施

各系、各班级应建立自下而上、逐级审核、及时更新的信息采集、审核机制，辅导员应实时监测大学生素质教育情况，在毕业季根据学生特长和综合素质突出方面给予就业指导和就业推荐，让优秀的学生有更广阔的发挥平台，从而提升就业质量。

## 七、校园文化建设规划

为贯彻落实《安徽电气工程职业技术学院发展“十四五”规划》，有效促进优秀企业文化和校园文化有机融合，扎实推进具有行业特色的校园文化建设，文化引领，彰显特色，为学院高质量发展注入强大的思想内涵和精神动力，特制定《安徽电气工程职业技术学院“十四五”校园文化建设规划》。

### （一）建设现状

学院由原安徽电力职工大学和原合肥电力学校合并成立，与中共国网安徽省电力公司党校、国网安徽省电力有限公司培训中心实行教培一体化运行模式，承担高等职业教育、企业人才培养和职业技能鉴定。学院多年来始终保持“省直机关文明单位”荣誉称号，“十三五”期间获第六届、第七届“国网公司文明单位”和第十一、十二届“安徽省文明单位”荣誉称号，获批教育部第三批现代学徒制试点单位、中华全国总工会“全国模范职工之家”、“全国职工教育培训示范点”、省电力公司离退休工作先进集体等称号，多个教研室获得国网公司、省电力公司先进班组（工人先锋号）荣誉称号，学院党委获2019年省电力公司“红旗党委”称号、2020年“国网党建工作政治思想建设专业标杆单位”、2020年“建设国内一流企业党校示范单位”，学院团委多次获省电力公司“五四红旗团委”称号。承接多项国网公司及省电力公司企业文化课题项目，编制《安徽省域红色资源图谱》、《革命文化涵养党内政治文化学习读本》等，建立多个企业文化示范点。

“十三五”期间，在省电力公司党委的坚强领导下，学院党

委始终以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真学习贯彻党的十九大、十九届二中、三中、四中、五中全会精神和习近平总书记系列重要讲话精神，扎实开展“不忘初心·牢记使命”主题教育，长效推进“两学一做”学习教育活动，学习贯彻全国教育大会精神、全国高校思想政治工作会议精神、学校思想政治理论课教师座谈会精神、全国宣传思想工作会议精神 and 全国国有企业党的建设工作会议精神等重要会议精神，贯彻落实公司党委和省教育工委各项决策部署，围绕高质量发展目标，立足安徽省加速融入长三角，落实国网公司战略目标要求，积极践行“敢为人先、实干在先、创先争优”的工作理念，不断完善“一体两品”发展路径，大力弘扬社会主义核心价值观，扎实推进“旗帜领航·文化登高”行动计划，强化文化驱动，增强文化自信，把校园文化建设贯穿于学校管理、人才培养、师德师风建设和学风建设的各个方面，注重师生员工的思想政治教育和文化素质教育，为建设行业一流职业院校提供强大的精神力量和丰润的道德滋养。

目前学院校园文化建设的主要问题在于持续研究力度不够，在校园文化基础框架建立之后，体系延伸发展和进一步创新不够，围绕学校核心理念的校园文化建设缺少整体设计和系统规划。体现学校办学理念和特色的校园文化还不够清晰，缺乏科学合理的文化建设考核评价体系。一方面在于近年来学院成本压降明显，对校园文化建设投入经费有限，另一方面在于没有专门从事校园文化建设和管理的人员，对校园文化建设的人力投入有限。学院与企业党校和培训中心合署办公，各职能部门肩负三个机构

的工作量和多校区管理，在学院基本没有设立专门岗位人员，对于学院管理常常力不从心，各部门协调联动不够，没有形成全员育人环境。

当前职业教育发展的内外部环境正在不断变化，随着经济社会的不断发展，职业教育对经济发展的作用越发明显，对高素质技术技能人才的需求也更加迫切，《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》中明确提出“加大人力资本投入，增强职业技术教育适应性，深化职普融通、产教融合、校企合作，探索中国特色学徒制，大力培养技术技能人才”，学院作为高职院校面临新的发展机遇。随着5G互联网技术和新媒体的飞速发展，网络文化日新月异，校园文化的呈现方式日趋多样化和多元化，给校园文化的建设发展带来新的发展。但随着国家职业教育改革不断深化，对校园文化建设的要求也越来越高，学院在师资力量、财力投入、资源建设上的不足会日渐凸显。

## **（二）指导思想**

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，不忘“办好人民满意的教育”的初心，牢记“培养社会主义建设者和接班人”的使命，紧紧围绕培养什么人、怎样培养人、为谁培养人这个根本问题，牢牢把握立德树人根本任务，以党内政治文化引领校园文化建设，发扬“求真、崇善、守诚、躬行”的校训精神，秉承“以人为本、特色兴校、厚德重技、知行合一”的办学理念，坚持社会主义核心价值观，切实加强大学生思想政治教育，深入推



进新时代双师型教师队伍建设，紧密结合职业教育改革要求、行业发展需求和学院自身发展需要，坚持质量立校，深化产教融合，把文化建设贯穿于人才培养和教育教学全过程，创建文明和谐校园，构建具有电力行业特色的校园文化体系，促进学院整体办学水平提升，为建设行业一流职业院校奠定良好基础。

### **（三）建设原则**

一是坚持以人为本，校园文化建设根本在于育人，要坚持以学生发展为本，把文化育人作为校园文化建设的出发点和落脚点，用先进的校园文化培育人、塑造人和发展人，促进学生形成良好的行为规范，提高学生的文化素养，实现学生的全面发展。二是坚持特色引领，在学校特色发展日趋重要的今天，校园文化建设本质在于提炼构建有别于他人的能反映自身发展的特色文化，学院作为安徽省唯一一所电力类高等职业院校，要坚持立足行业的办学定位，构建具有行业特色的校园文化体系。三是坚持党的领导，深刻认识校园文化建设是全面从严治党的重要组成部分，坚持以党内政治文化引领校园文化建设，进一步明确各级党组织、各部门对校园文化建设的责任，统筹协调推动校园文化建设。

### **（四）建设目标**

根据学院总体规划，把校园文化建设与学院的办学特色、发展定位和专业建设结合起来，以马克思主义为指导、以中华优秀传统文化为基础、以革命文化为源头、以社会主义先进文化为主体、以徽文化为补充，积极探索优秀企业文化与校园文化的有机融合和对接，不断丰富和发展校园文化，全方位渗透“文化为体，

专业为用”思想，按照“统筹谋划、分类实施，整体提升、凸显特色”的思路，着力在完善机制、队伍素质、培养方式等上下功夫，逐步形成具有学院特色的精神文化、制度文化、行为文化和物质文化，构建校园环境优美、人文底蕴深厚、精神内涵丰富的具有电力行业特色的校园文化体系。

## **（五）主要任务**

### **1. 加强十大育人体系构建，强化大学生思想政治教育工作**

以理想信念教育为核心，以爱国主义教育为重点，以基本道德规范为基础，以大学生全面发展为目标，创造性地开展学生思想政治教育工作，培养学生正确的世界观、人生观、价值观，引导学生自觉践行社会主义核心价值观，形成十大育人体系，真正将学院思想政治教育融入到办学治校各领域、教书育人各环节、人才培养各方面，营造齐抓共管的“大思政”浓厚氛围。

**（1）在课程育人方面。**深入推进习近平新时代中国特色社会主义思想进教材、进课堂、进头脑，大力推动课程思政建设，制定并落实以课程思政为目标的课堂教学改革方案，加强社会主义核心价值观教育，将优秀传统文化、革命文化、徽文化及企业文化融入思想政治理论课教育教学，培育选树一批育人示范课程，建立课程思政研究中心。

**（2）在科研育人方面。**结合高职院校师生实际，组建专业教师的指导老师团队，指导学生参加全国、全省技能竞赛、创新创业等竞赛项目，以竞赛培训培育学生科研意识和能力，发挥科研育人功能。加强学院科技创新工作，树立“大科技项目”概念，

鼓励师生共建科研项目，构建集教育、预防、监督、惩治于一体的学术诚信体系，加大学术名家、优秀学术团队先进事迹的宣传教育力度，营造科研育人氛围。

**(3) 在实践育人方面。**建立健全社会实践长效机制，秉承“知行合一”的教育理念，坚持理论教育与实践养成相结合，适度增加实践教学比重。丰富实践内容，创新实践形式，以培育践行社会主义核心价值观为主旨，广泛开展社会调查、生产劳动、社会公益、志愿服务、科技发明、勤工助学等社会实践活动，打造“善小”志愿服务品牌，发挥实践育人示范作用。夯实第二课堂建设，加强现代学徒制试点及成果凝练推广工作，广泛宣传实践育人典型事迹。

**(4) 在文化育人方面。**不断丰富和提升校园文化建设内涵，打造特色校园文化，通过校训、校徽、校旗、校歌传播校园文化，积极推进文明校园创建。深入开展优秀传统文化、革命文化、徽文化、社会主义先进文化教育，牢牢掌握意识形态工作领导权，积极探索优秀企业文化与先进校园文化有机融合。实施美化绿化工程，优化校园育人环境，打造“学校无闲处，处处教育人”的文化氛围，充分体现学院的文化底蕴。

**(5) 在网络育人方面。**大力推进网络教育，创新思政理论课教育教学，加强网络思想政治教育，依托易班平台建设学院思想政治工作网站，打造信息发布、工作交流和数据分析平台。加强智慧校园建设，加强校园网络文化建设与管理，充分发挥学院网站、“电院青年ing”微信公众号等宣传教育作用，及时发布信息，

传递正能量。强化网络安全维护，优化完善相关制度规范，严格落实审核制度，规范校园媒体管理，加强师生网络素养，引导师生增强网络安全意识，养成文明网络生活方式。

**(6) 在心理育人方面。**加强心理健康教育，把心理健康教育课程纳入学院整体教学计划，组织编写心理健康教育教材，开发建设心理健康教育在线课程。强化思想动态调研，通过班级QQ群、微信群及问卷调查等形式，定期了解学生思想动态，积极化解心理障碍，纠正不正确的思想和行为，促使学生更加健康地发展和成长。建强心理咨询服务，提高心理健康教育中心建设水平，加强心理健康教育咨询队伍建设，完善心理危机干预工作预案。

**(7) 在管理育人方面。**健全管理育人制度体系，强化科学管理对道德涵养的保障功能，修订完善教育规章制度，保障师生员工合法权益。坚持把师德师风作为评价教师素质的第一标准，把师德师风建设要求贯穿教师管理全过程，严把教师聘用、人才引进政治考核关，严格执行教师资格和准入制度。明确管理岗位育人的职责和要求，研究梳理各类管理岗位的育人元素，编制岗位说明书，把育人功能发挥纳入管理岗位考核评价范围。抓好学生党团组织和学生组织建设，修订完善教学管理和学生管理相关管理制度。

**(8) 在服务育人方面。**研究梳理各类服务岗位所承载的育人元素，充分发挥后勤保障、图书资料、医疗卫生、安全保卫等各类服务岗位的育人功能。制定后勤服务员工素质提升计划，提升服务能力和育人水平。建设文献信息资源体系和服务体系，提高

馆藏利用率和服务效率。制定健康教育教学计划和公共事件应急预案，全面开展传染病预防、安全应急与急救等专题健康教育和应急演练。全面开展安全教育，提高安保效能，培养师生安全意识和法制观念。全方位形成服务育人环境。

**（9）在资助育人方面。**加强资助工作顶层设计，健全资助管理制度机制，精准认定家庭经济困难学生，精准实施资助育人，通过奖学金、助学金、助学贷款、学费减免、困难补助和勤工助学等方式，保障学生不因经济问题而完成不了学业。同时，坚持资助育人导向，培养学生奋斗精神和感恩意识；深入开展诚信教育和金融常识教育，培养学生法律意识和契约精神；着力培养学生自强不息、创新创业的进取精神，培育学生树立正确的成才观和就业观。通过开展政策宣传、诚信教育、感恩教育等活动，倡导自立自强、勇于担当、励志成材的观念，发挥好资助工作的育人功能。

**（10）在组织育人方面。**发挥学院党委领导核心作用，落实党组织书记抓基层党建述职评议，定期对党支部书记、支委、党员进行专项培训，推动学院各级党组织自觉担负起管党治党、办学治校、育人育才的主体责任。积极发挥群团组织育人纽带功能，推动工会、共青团、学生会等群团组织创新组织动员、引领教育的载体与形式，更好地代表师生、团结师生、服务师生。修订学院师生社团管理办法，支持各类师生社团开展主题鲜明、健康有益、丰富多彩的活动，积极培育选树先进班集体、文明社团、文明宿舍等。

## 2. 深化优秀企业文化融合，打造具有电力行业特色的校园文化体系

(1) **大力弘扬企业劳模工匠精神。**首先，省电力公司的皖电劳模精神培育基地在学院图书馆五楼开展设计施工，旨在将基地打造成传承劳模精神、培育时代新人的示范基地。基地在学校建成后，可以定期在学生中开展企业劳模精神、工匠精神参观宣讲，将企业优秀的劳模工匠精神引入学校，展厅可以对学生长期开放，从而实现常态化教育。同时，借助基地建设优势，搭建产教融合型企业劳模工匠创新工作室联盟平台，积极助力学生创新项目和实习实训开展，从创新实践中培育学生劳模工匠精神。其次，积极邀请企业劳模工匠、优秀毕业生作先进事迹报告，聘请劳模工匠担任兼职教授、德育导师，签订师带徒协议，推进现代学徒制开展，推动劳模精神、工匠精神进学校、进课堂、进教材。其三，创新开展劳模工匠精神宣传活动，在学院网站开设弘扬劳模精神工匠精神专栏，微信公众号开展学习劳模精神工匠精神系列活动，利用互联网新媒体开展劳模工匠精神宣传。其四，对学院发展中身边涌现的劳模工匠和先进典型，开展点赞活动，进行广泛宣传，树立先进典型。

(2) **积极融入优秀企业文化。**首先，组织安排骨干教师到优秀企业学习调研，收集整理优秀企业文化案例素材，为校园文化建设的进一步研究奠定基础。其次，充分发挥自身电力行业办学优势，将国网和电力行业优秀企业文化引进校园文化建设，一方面，通过校企合作文化墙、宣传展牌、电子屏幕等将企业文化在

校园进行展示渲染，形成规范性和职业化的氛围。另一方面，在学院文明创建、思想政治教育、职业生涯规划、就业指导和专业教学中有机融入优秀企业文化，积极探索企业管理和技术标准融入专业和课程资源建设、教学和人才培养方案中，将企业制度文化融入校园文化建设，形成具有产业背景和工程特色的职业教育文化。

**(3) 深化企业文化宣传教育。**深化职业教育改革，实施教师、教材、教法改革，落实“双挂三进”：聘请企业技术专家到学院挂教、选派学院专职教师到企业挂职，教师进企业锻炼，企业技术骨干进教学，行业技术标准进专业课程，引入典型生产案例，在教育教学中融入企业先进技术、先进工艺、先进管理和先进文化。深化校企协同、联合育人，完善定向培养专业人才培养方案，结合企业现场实际岗位需求实施教育教学，形成可复制、可推广、可创效的校企协同育人模式，打造技能工匠培育品牌，提升品牌影响力、吸引力。深入开展企业文化大讲堂活动，完善讲堂专家师资库，定期聘请优秀企业文化案例创造者和践行者、行业企业劳模工匠和专家人才、学院优秀毕业生代表等进校园，形成特色系列宣讲活动。

**3. 推进校园视觉系统建设，构建具有文化底蕴的校园文化环境。**

**(1) 营造校园文化环境。**以文化人，重视环境育人功能，以文化服务的思维完善校园物质环境建设，加强与后勤联动服务，保持校园环境整洁优美，适时更新校园橱窗、宣传路牌、电子屏

幕、文化展厅、校企合作文化墙、企业文化示范点等文化展示元素，营造整洁优美、文明和谐、积极向上的校园文化环境，让学生耳濡目染得到熏陶，培养现代文明素质和优秀职业素质。其次，印发校园文化手册，积极在新生开学、毕业生离校、各类重要时间截点和重要活动中宣传以校训、校徽、校旗、校歌等为代表的校园文化，开展丰富多彩的校园文化，引导师生认同并践行校园文化精神、办学理念、办学定位。同时，通过严格管理和积极引导，促使学生珍惜美好环境，自觉维护美好环境，参与创造美好环境。

**(2) 开展文化教育活动。**通过开设文化素质选修课，加强学生科学精神和人文精神教育，在学好专业课程的基础上，教育、引导学生求真、崇善、尚美。积极开展第二课堂活动，组织高雅艺术进校园、文化名家进校园、劳模工匠进校园、徽风皖韵进校园活动，开展丰富多彩的社团文化活动、主题团日活动、志愿服务及公益活动、技能竞赛活动、校内外实习实训活动等，将艺术文化、传统文化、徽文化、革命文化、企业文化融入到校园文化活动中，形成多元融合的校园文化体系，有助于提高大学生的综合素质和能力。

**(3) 加强校史馆建设。**定期更新维护校史馆建设，将最新的学校发展情况纳入到校史馆展示中，同时，组织力量搜集、研究校史资料，充分挖掘学院发展历程中凝练形成的精神品质，丰富学校精神的内涵，通过校史馆及文化长廊等方式予以展示。开放校史馆展览，在学生中培育专业解说人员，定期组织学生、老师



参观校史馆，增强师生对学院的认识和归属感。同时，在外校来访、调研，专家考核、检查和职后培训等工作中，增加校史馆参观环节，积极宣传自身的办学历史和校园文化。

## **（六）保障措施**

**1. 组织保障。**由学院校园文化建设领导小组全面组织领导校园文化建设，正确把握校园文化建设方向，确保校园文化建设紧紧围绕建设目标和任务，将文化建设融入办学治校各领域、教书育人各环节、人才培养各方面。同时，根据建设目标和任务，明确各部门的职责和分工，确保校园文化建设落到实处。

**2. 制度保障。**根据规划建设目标和任务，建立健全学校管理相关制度规范，保障校园文化建设的深入开展，完善考核激励机制，将校园文化建设纳入到业绩考核中，从制度上提高全体党员干部和教职员工对加强校园文化建设的重要性的认识，同时激发他们搞好校园文化建设的积极性，把思想自觉统一到具体建设的行动上。

**3. 投入保障。**大方向上积极争取省财政拨款和国网安徽省电力有限公司资源支持，不断完善校园文化的政策和措施，将校园文化建设的经费纳入到学校的预算中，保障对校园绿化美化、环境布置及实践活动等资金的投入，在人、财、物等方面加大投入，确保各项工作的顺利开展。