

潍坊学院文件

潍院政字〔2025〕53号

潍坊学院 关于印发本科教育教学审核评估 整改方案的通知

各单位、各部门：

《潍坊学院本科教育教学审核评估整改方案》已经学校党委
会研究通过，现印发给你们，请认真贯彻执行。

潍坊学院

2025年7月3日

潍坊学院

本科教育教学审核评估整改方案

为深入贯彻落实党的二十届三中全会精神，全面做好本科教育教学审核评估整改工作，扎扎实实做好审核评估“后半篇文章”，持续推进学校教育教学提质增效，根据国家、省《普通高等学校本科教育教学审核评估实施方案（2021—2025年）》文件精神，制定本方案。

一、方案编制简况

根据教育部、山东省教育厅本科教育教学审核评估工作安排部署，在系统总结上一轮审核评估整改成效的基础上，立足建设国内一流应用型大学发展蓝图、培养高素质应用型人才办学目标，结合教育教学工作实际，经学校党委会和校长办公会研究，确定参评类型为第二类第二种，并于2022年3月向省教育厅提交申请报告。

2024年11月11日至12月6日，学校接受教育部本科教育教学审核评估，以湖北大学党委书记谢红星教授为组长的审核评估专家组对学校进行了全面深入考察，高度评价了学校本科人才培养工作成效与特色，同时指出了存在的主要问题和不足，并给出了针对性的意见和建议。

为高质量做好本科教育教学审核评估整改（以下简称“审核

评估整改”）工作，学校成立本科教育教学审核评估整改工作领导小组（以下简称“整改领导小组”），党委书记和校长担任组长，分管教学工作副校长任常务副组长，其他校领导担任副组长，相关职能部门、学院负责人为小组成员。整改领导小组下设审核评估整改工作办公室（以下简称“整改办公室”），全面负责评估整改方案制定及评估整改各项工作。同时，下设整改督查督办工作组，督查评估整改落实情况。

学校将审核评估整改工作列入年度工作重点内容，根据专家组审核评估报告、专家访谈交流、实地考察提出问题和学校自评过程中发现问题，归纳整理形成问题清单，并经相关单位多次研究，从主客观因素等方面逐条分析问题原因，明确整改措施、进度安排、预期成效和责任分工，最终形成《潍坊学院本科教育教学审核评估整改方案》。方案广泛征询校内意见后，由学校整改领导小组会议、学校党委会审议通过，提交至山东省教育厅。学校将坚持问题导向，严格落实整改方案，强化整改成效，把评估整改工作转化为促进学校高质量发展，提升本科教育教学质量的强劲动力。

二、问题清单

问题序号	对应审核指标		问题简明描述	问题来源	是否纳入整改
	一级指标	二级指标			
1	1. 办学方向与	1.2 思政教育	问题： 课程思政建设整体规划不够，课程思政与思政课程结合不够紧密，三全育人体系有待完善。	1+3+3 报告、 访谈	是

问题序号	对应审核指标		问题简明描述	问题来源	是否纳入整改
	一级指标	二级指标			
	本科地位		表现: 存在思政教育与专业教学割裂现象, 跨学科合作不足, 激励机制不健全, 教师参与课程思政建设的积极性未被充分调动。	座谈	
2			<p>问题: 课程思政建设工作深度与广度不足, 高水平、特色化的课程思政设计不足, 尚未形成规模效应。实践环节课程思政体现不够明显。</p> <p>表现: 部分教师对课程思政认识不够全面, 课堂教学中的课程思政元素挖掘不够。报告中显示融入“实验和实训”环节的比例为46%, 没有充分发挥实验室和实习基地的思政育人作用。</p>	1+3+3 报告、听课	是
3	2. 培养过程	2.1 培养方案	<p>问题: 人才培养方案的规范性和科学性有待提高。</p> <p>表现: 部分专业培养目标内涵理解不够深入, 专业特色不够鲜明, 与行业需求对接不够紧密; 课程体系与毕业要求的支撑关系不够合理, 培养方案中“四新”要求贯彻不够深入, 信息化、智能化及交叉性课程偏少。</p>	自评报告、相关数据报告、专家组提出	是
4		2.2 专业建设	<p>问题: 专业布局与结构调整需要进一步优化, 专业设置论证不够充分, 缺乏明确的专业动态调整机制, 辅修专业、微专业等新型人才培养模式发展滞后。</p> <p>表现: 新兴专业占比偏低, 部分传统专业优势和特色不突出, 与区域经济社会发展需求契合度不高; 部分专业在山东省外存在调剂率高、就业对口率低的问题。</p>	相关数据报告、专家组提出	是
5		2.3 实践教学	<p>问题: 实践教学体系建设仍需加强, 实践教学队伍建设、实践教学资源建设与利用、产学研合作机制等, 难以满足应用型人才培养需求。</p> <p>表现: 高水平实践教学平台不足, 省部级以上实践教学基地数量较少, 部分基地使用效率低下; 实验技术人员数量不足、学历结构偏低, 专业教师配备不均衡, 产学研合作机</p>	自评报告、相关数据报告	是

问题序号	对应审核指标		问题简明描述	问题来源	是否纳入整改
	一级指标	二级指标			
			制不够完善；实践教学资源更新缓慢，产业学院运作模式不够成熟。		
6		2.4 课堂教学	<p>问题：“以学生为中心”的教学理念落实不够到位，优质教学资源建设不足，教学效果评价机制不够科学，教学改革与质量提升机制有待完善。</p> <p>表现：课堂教学方法创新不足，信息化教学手段应用水平较低。国家级、省级一流课程数量较少，教材建设水平有待提高。教学质量保障体系运行效果不够理想，有的课程过程性考核流于形式。</p>	自评报告、相关数据报告、专家组提出	是
7		K2.5 卓越培养	<p>问题：拔尖创新人才培养的支撑条件不足，卓越人才培养机制尚未形成，复合型人才培养体系不够健全。</p> <p>表现：拔尖创新人才培养缺乏相应的资源投入；卓越人才培养的制度设计和具体举措不够完善，培养目标定位不够清晰，缺乏个性化培养方案；复合型人才培养上跨学科交叉融合培养的途径较少。</p>	自评报告、专家组提出	是
8		2.6 创新创业教育	<p>问题：创新创业教育体系需要完善。</p> <p>表现：创新创业教育与专业教育融合度不够，教育体系较为单一，师资队伍专业化水平不高；创新创业实践平台建设不足，高水平创新创业成果偏少，缺乏有效的课赛融合机制；学生参与创新创业实践的积极性不高，在各类创新创业竞赛中获奖成果较少。</p>	自评报告、相关数据报告	是
9	3. 教学资源与利用	3.2 资源建设	<p>问题：教学资源分配不均衡，实践教学资源不足，数字化教学资源利用不充分，课堂智慧手段成效不明显。</p> <p>表现：在教学资源分配上，存在学科之间、学院之间的不均衡现象，导致一些学科或学院的教学资源相对匮乏。校企合作实践基地等实践教学资源略显不足，难以满足学生的实践需求。智慧教室数量及面积不足，部分智慧教室的配套软件建设不足，不能充分满</p>	自评报告、相关数据报告、专家组提出	是

问题序号	对应审核指标		问题简明描述	问题来源	是否纳入整改
	一级指标	二级指标			
			足师生对教学内容多维呈现、个性化学习等多种需求。部分教师和学生对于数字化教学资源的利用不充分,学校智慧教学设施功能开发不足,限制了教学手段的创新和教学内容的丰富,深层次互动学习、批判学习的高阶课堂还没有完全形成,课堂的两性一度还有待提升,课堂智慧手段成效不明显。		
10	4. 教师队伍	4.2 教学能力	问题: 教育教学研究质量有待提升。 表现: 高层次教学研究、课程建设、专业建设立项偏少;国家级教学成果奖亟待突破;教师开展教学研究的深度和广度不够。	自评报告、本科教学状态数据	是
11			问题: 教学国际化水平相对不足。 表现: 教师出国出境交流人数极少,报告里近三年只有 11 人;教师对国际交流与培训活动的满意度只有 81 分,明显低于其他维度指标。	自评报告、本科教学状态数据	是
12		4.3 教学投入	问题: 教授和副教授本科教学精力投入不够。 表现: 教授人均授课学时数明显低于所有类型高校的常模值;学校对教授、副教授授课门数和年均教学工作量要求较低;近三年教授主讲本科课程人均学时数偏低。	自评报告、本科教学状态数据	是
13		4.4 教师发展	问题: 推进教师发展的中长期绩效相对较差。 表现: 高级职称教师占比 36%, 偏低;博士学位教师比例还不高;各专业之间存在师资结构不平衡的问题。具有工程背景和行业背景教师数量,近三年连续下降。	自评报告、本科教学状态数据	是
14	5. 学生发展	5.2 学业成绩及综合素质	问题: 自主学习氛围不够,自主创造能力有待提升。 表现: 学生社团发展不平衡,文化体育类社团占比 51%, 学术科技类社团和创新创业类社团分别占 22.5%和 7.8%;学生参与教师科研项目	自评报告	是

问题序号	对应审核指标		问题简明描述	问题来源	是否纳入整改
	一级指标	二级指标			
			数量偏少，学生发表学术论文数量少，专利著作权总体偏少，在校生项目获得资助经费为0；境内外升学率均低于各类常模。		
15			<p>问题：“五育并举”培养体系不够均衡，运行效果并不明显。</p> <p>表现：体质健康测试成绩合格率较高，而优良率偏低；文化体育类社团数量可观，占比达到51%，但省级以上艺术展演、体育竞赛参赛获奖学生人次占学生总数的比例仅0.34%，明显低于所有类型的常模高校，全国常模、山东省常模、综合类高校常模、自定义常模。</p>	自评报告、本科教学状态数据	是
16		K5.3 国际视野	<p>问题：师生国际化视野亟需开拓。教学国际化水平相对不足。</p> <p>表现：在学期间赴国（境）外交流、访学、实习的学生数占比偏低，近三年本科生境外学习交流6人次；国际交流项目数量相对偏少，资助学生的额度和名额均偏少，近三年国（境）外来校交流、学习人数均为零。</p>	自评报告、本科教学状态数据	是
17	6. 质量保障	6.1 质量管理	<p>问题：质量管理还停留在制度层面，质量标准建设尚不健全。</p> <p>表现：学校质量保障制度文件均是2021-2024年制定，运行时间短，执行和落实有偏差；制度制定过程缺乏统筹，内容交叉，前后不一；学校质量标准散见于各种教学管理制度，质量标准未能全面覆盖教育教学工作范畴，有以管理制度替代质量标准的情况；支撑材料中提供的《主要教学环节质量标准》由教学质量监控部门下发，没有发文编号。</p>	自评报告、状态数据、3+3报告	是
18		6.2 质量改进	<p>问题：质量保障的闭环机制有待完善，各质保主体责任落实不够到位，质量持续改进缺少主动性和连贯性，各类教学评价的作用发挥不够。</p>		

问题序号	对应审核指标		问题简明描述	问题来源	是否纳入整改
	一级指标	二级指标			
			<p>表现: 质量监测与评价机制、评价结果反馈机制、持续改进机制中学校、院部、专业三级本科教学的主体责任与定位没有完全落实,各部门之间联动保障本科教学质量不够;学校各类教学评价在理念、方法、内容、效果及评价运用方面存在不足,不利于教育教学的持续改进。</p>	<p>自评报告、状态数据、3+3 报告</p>	是
19		6.3 质量文化	<p>问题: 质量文化建设顶层设计不足,尚未形成良好氛围,成效不够明显。学校尚未形成特色鲜明、内涵丰富的质量文化。</p> <p>表现: 部分职能部门、教学单位缺乏质量管理的主体意识。“学以成人、教以成人”的质量文化理念提出时间较晚,理念践行不够深入,尚未深入人心。质量文化建设长效机制和政策文件需进一步落实,师生自觉践行质量文化的内驱力有待进一步激发。</p>	<p>自评报告、3+3 报告</p>	是
20		7.1 达成度	<p>问题: 毕业生跟踪评价体系不完善,质量跟踪评价结果未有效应用于教育教学改革。</p> <p>表现: 学校和二级学院的毕业生就业质量跟踪和评价过于依赖第三方合作机构,覆盖面不够广,样本量不足。</p>	<p>自评报告、毕业生跟踪调查报告</p>	是
21	7. 教学成效	7.2 适应度	<p>问题: 毕业生高质量就业率偏低。</p> <p>表现: 毕业生去向落实率逐年提升、就业渠道逐渐扩大,但灵活就业率偏高,高质量就业率偏低,低于各类常模。</p>	<p>自评报告、就业数据分析报告</p>	是
22		7.3 保障度	<p>问题: 教育教学经费投入不足,投入结构需进一步优化,教学资源条件需改善。</p> <p>表现: 生均年教学日常运行支出和科研设备更新经费低于常模,限制了教学质量提升和学生学习体验。智慧教室数量不足,不能满足全面推进智慧教学改革的需求。</p>	<p>自评报告、数据状态报告</p>	是

三、整改目标

（一）预期达成目标

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面加强党的领导，以高质量党建引领高质量发展，锚定建设国内一流应用型大学目标，围绕国家、区域发展战略需求，全面落实立德树人根本任务，以深化改革创新为动力，聚焦一流本科教育，不断深化改革创新。通过整改，学校人才培养中心地位和本科教育教学核心地位更加巩固，办学定位、发展路径更加明晰，办学特色更加彰显，应用型人才培养体系更加成熟，师资队伍结构更加合理，办学条件更加完善，质量保障体系更加健全，质量文化更加深入人心，内部治理体系和治理能力更加有效，学校高质量发展的内生动力更加充足。

（二）分阶段预期达成目标

到2026年7月，应用型人才培养目标定位明确，有目标有组织人才培养体系建立，应用型人才培养模式“路线图”有力落实，培养方案“规划图”不断优化，教学经费投入大幅增加，教学资源更为丰富多元，高层次教育教学成果持续产出，智慧化教学建设扎实推进，高水平师资队伍建设得到加强，国际化办学水平得到提升，质量保障体系夯实完善，评估过程中提出的限制学校发展的大部分问题基本解决，本科教育教学质量稳步提高。

到2027年7月，国内一流应用型大学建设成效明显，人才培养中心地位和本科教育教学核心地位牢固树立，有目标有组织人

人才培养效果良好，应用型人才培养育人生态特色鲜明，卓越育人“施工图”执行顺畅，教育综合改革成果显著，应用型人才自主培养体系完善，教学经费等教育教学各项保障措施有力，学科专业结构布局合理，教育教学标志性成果有新突破，信息化赋能教育教学深度融合，高层次人才队伍建设梯队形成，国际化办学能力进一步提升，质量文化理念深入人心，评估过程中提出的限制学校发展的问题有效解决，本科教育教学水平和人才培养质量全面提升。

四、整改措施、分工、进度安排和成效预期

（一）办学方向与本科地位

1. 整改问题：课程思政建设整体规划不够，课程思政与思政课程结合不够紧密，三全育人体系有待完善。

原因分析：

一是课程思政整体规划还不够完善。缺乏对课程思政的整体设计，不同课程之间的思政元素缺乏有效衔接和协同配合，导致在实施过程中零散化、碎片化，难以形成系统的育人合力，影响了课程思政的育人效果。

二是课程思政评价机制还不够健全。对课程思政的评价多侧重于课程内容思政元素是否丰富、教师思政教学能力等方面，而缺乏对学生思想变化、价值观塑造等育人效果的评价。

三是专业教师思想政治教育能力有待强化。部分教师对课程思政的认识还停留在表面，仅在专业课程教学中穿插一些思政元

素或者案例，没有深入挖掘专业课程本身蕴含的思政教育资源。

整改措施：

一是加强顶层设计与规划。出台课程思政建设实施方案，制定全面的课程思政建设规划，明确课程思政的目标、内容、方法和评价机制。组建学校课程思政教学研究中心，统筹推进全校课程思政教学研究和改革工作。建立跨部门协作机制，教务处、宣传部、学生工作处、马克思主义学院、课程思政研究中心等共同参与课程思政规划和实施，强化协同育人。

二是深化课程思政与思政课程融合。将思政课程核心理念和价值观念融入专业课程中，实现课程内容整合，形成有机整体。鼓励教师创新教学方法，采用案例教学、讨论式教学等互动性强的教学方法，将思政教育融入专业课程教学中，提高学生参与度和思政教育实效性。

三是完善三全育人体系。强化教职工育人意识，将全员育人理念融入到日常教学和管理工作中。强化全过程育人，从学生入学到毕业各阶段，设置对应思政教育内容和活动，形成连贯的育人过程。充分利用校园文化、社会实践、网络空间等多种渠道和形式，全方位开展育人工作，形成立体化育人体系。

进度安排：

2025年1月-2025年12月，出台课程思政建设实施方案，重组学校课程思政教学研究中心，强化课程思政顶层设计，建设课程思政教学的跨部门机制并实施运行。

2026年1月-2027年6月，完善三全育人体系，建设高水平课程思政示范课程，推动思政课与课程思政教学同向同行。

预期成效：

学校和学院层面分别成立课程思政教学研究中心，有效建立课程思政教学跨部门协同机制。三全育人协同机制建设持续完善。课程思政和思政课程建设水平持续提升，思政课程与课程思政同向同行建设进一步推进。每年立项课程思政教学研究课题和思政课程教改课题不少于10项，获批省级课程思政教学改革研究项目不少于2项。

牵头领导：王成端

牵头单位：教务处

参与单位：宣传部（新闻中心）、马克思主义学院

责任人：张晓静、侯金奎、高海杰

2. 整改问题：课程思政建设工作深度与广度不足，高水平、特色化的课程思政设计不足，尚未形成规模效应。实践环节课程思政体现不够明显。

原因分析：

一是课程思政教学理念有待提升。部分教师对于课程思政重要性认识不足，未掌握课程思政新理念。课程思政融入缺乏系统性规划，思政元素融入零散，缺乏深度。教学方法和手段单一，缺乏互动性和实践性。

二是建设、激励、评价机制有待完善。课程思政建设整体规

划不够完善，在教学资源和支持保障方面仍存在差距。课程思政建设跨学科合作不足，协同建设机制不完善。课程思政激励及教学评价机制不够完善，教师投入更多时间精力参与课程思政的积极性尚未充分调动。

整改措施：

一是建立和完善课程思政教学评价体系和激励机制。建立多维度的课程思政建设成效考核评价体系和监督检查机制。从课程授课目标达成度、学习效果完成度、思政设计结合度等维度进行评价，并探索基于人工智能、大数据等现代信息技术的评价方法、工具和平台。

二是加强教师培训和激励。定期开展课程思政专题培训，提高教师投入课程思政、潜心课程思政、研究课程思政的水平。在教学改革项目设立、教学成果奖、教材奖、教学名师评选等工作中，将课程思政教学成效作为重要指标，激励教师积极参与课程思政建设。

三是实现思政小课堂与社会大课堂融合。通过设计符合大学生认知特点的教育活动，建设富有特色的革命传统教育、爱国主义教育、青少年思想道德教育基地。充分利用红色资源和实践教学基地，打造精品教材，以现场教学、深度体验等形式，把大学生思政课上在红色土地上。同时，利用大数据、虚拟现实、短视频等方式，进一步拓展红色文化宣传的广度和深度，增强红色教育接受度和感染力。

进度安排：

2025年1月-2025年12月，深化课程思政课堂教学改革，强化专业人才培养思政顶层设计。

2026年1月-2027年06月，完善课程思政激励及教学评价机制，提升教师课程思政育人能力，推进专业课课程思政形成规模效应。

预期成效：

建立融合课程思政的教学评价和激励机制，教师课程思政意识和教学实践能力充分提高。充分开发红色资源，开展课程思政实践课程。每年新建校级课程思政示范课程10门、遴选校级课程思政优秀案例20个，获评市级课程思政精品课程3门，获评省级课程思政示范课程2门。

牵头领导：王成端

牵头单位：教务处

参与单位：宣传部（新闻中心）、教师工作部（教师发展中心）、马克思主义学院

责任人：张晓静、赵鹏俊、侯金奎、高海杰

（二）培养过程

3. 整改问题：人才培养方案的规范性和科学性有待提高。

原因分析：

一是培养目标内涵理解模糊。部分专业对培养目标内涵理解不够深入，没有理清课程体系与毕业要求之间的关系。

二是“四新”特色尚未凸显。部分学院对应用型专业的认识不到位，培养方案未设置“四新”模块。

三是教育理念相对滞后。教育理念未能及时紧跟行业发展步伐，特别是在信息化、智能化等领域的发展上，缺乏前瞻性和创新性。

四是课程体系不够完备。信息化、智能化及交叉性课程设置不足，未能充分反映当前科技发展趋势和行业需求变化。

整改措施：

一是建立有效的行业调研和反馈机制。定期调研行业对毕业生的评价和需求，深入了解行业需求和发展趋势，制定更加符合市场需求的人才培养方案。组织各学院联合企业、行业等专家团队修订并落实培养目标，明确各专业培养特色，紧密结合行业需求，提升培养方案适应性。

二是优化课程体系设计。增加信息化、智能化及交叉性课程设置，提高课程体系针对性和实用性，增加学科交叉类课程，结合“四新”要求，落实专业和课程培养特色。

三是加强对专业培养目标内涵的研究。梳理专业课程体系与毕业要求支撑关系，加强专家论证，确保课程目标与毕业要求一致。明确专业特色和定位，制定更具操作性的培养目标。

进度安排：

2025年1月-2025年12月，对接产业行业需求，落实“四新”人才培养要求，制定行业调研和反馈机制实施方案。

2026年1月-2026年12月，分析现有课程体系与毕业要求支撑关系，找出存在问题和不足，制定课程体系优化方案，增加信息化、智能化及交叉性课程的设置。落实课程体系优化方案，更新教学计划和教学大纲，培训教师，提升教师对新课程理解和教学能力。

2027年1月-2027年6月，组织专业开展行业调研，深入了解行业需求和发展趋势，收集行业对毕业生评价和需求。根据调研结果，制定人才培养方案修订方案，各专业根据方案，修订培养目标，明确专业培养特色。

预期成效：

建立完善的行业调研和反馈机制，修订人才培养方案，各专业人才培养目标能够明晰阐述毕业生毕业5年左右应该达到的职业能力和职业成就，毕业要求与课程体系之间的支撑关系明确，形成多学科交叉融合的应用型人才培养体系。出台人工智能赋能教育教学行动方案，提升师生人工智能素养，推动以智助学、以智助教。

牵头领导：王成端

牵头单位：教务处

参与单位：各教学单位、教学质量监控与评估中心

责任人：侯金奎、赵风雷、各教学单位负责人

4. 整改问题：专业布局与结构调整需要进一步优化，专业设置论证不够充分，缺乏明确的专业动态调整机制，辅修专业、微

专业等新型人才培养模式发展滞后。

原因分析：

一是对学科专业布局调研不足。未能充分考虑社会发展和产业结构实际需求，导致人才培养与社会需求脱节，在新兴领域和交叉学科的发展上缺乏前瞻性和创新性。

二是专业调整优化的维度未细化。在专业调整优化过程中，缺乏充分论证和调研，导致专业设置与实际需求存在偏差，同时未能充分突出自身特色和优势，导致专业特色不明显，缺乏竞争力。

三是微专业建设资源配置尚不充分。微专业建设尚处于起步阶段，学校在微专业建设上的政策支持尚不完善，建设进度缓慢。

整改措施：

一是制定专业建设规划。围绕国家战略需求和区域经济发展需要，制定专业改革实施方案，统筹办学规模、资源条件和发展战略目标定位，严控专业总数。结合“四新”专业建设，抓好专业群建设规划，以优势学科专业为基础，打破学科专业壁垒，促进交叉融合，强化专业内涵建设。

二是严格落实专业动态优化调整实施方案。依据专业国标、认证标准等要求，科学设计专业评估指标，定期开展专业评估，将评估结果应用于专业动态调整。建立招生质量、人才培养标准、专业建设绩效、就业情况多方联动机制，对报考率、就业率低的专业实行“关、停、并、转”，增加新兴产业占比，实现对专业总

量和专业设置有效调控。

三是扩大辅修专业、第二学位、微专业等教育规模。明确微专业建设目标、重点领域和课程设置等，确保微专业建设科学性和规范性。根据产业发展需求和学生学习需求，不断优化微专业的课程体系，确保课程内容前沿性和实用性。进一步提升“微专业”供给能力和供给质量，确保已开设微专业稳定发展，逐步扩大覆盖面。持续扩大辅修专业、第二学位教育规模。

进度安排：

2025年1月-2025年12月，修订完善专业动态优化调整实施方案。

2026年1月-2027年6月，契合区域经济社会发展需求，加大“四新”专业建设力度。打造应用型人才培养特色，探索实施拔尖人才培养，强化辅修专业、微专业等新型人才培养模式。

预期成效：

修订专业动态优化调整实施方案，规范专业设置论证。通过专业优化调整，理工农类专业在招生专业中占比超60%，新兴专业占比超20%。专业与区域经济社会发展需求契合度明显提升，产教融合特色更加鲜明。在山东省外本科招生调剂率显著降低，就业对口率明显提升。加大辅修专业和微专业招生力度，拔尖人才培养体系基本形成，微专业数量达到20个左右，培养学生数量年均增长20%以上。

牵头领导：王成端

牵头单位：教务处

参与单位：发展规划与学科建设处

责任人：侯金奎、宋广景

5. 整改问题：实践教学体系建设仍需加强，实践教学队伍建设、实践教学资源建设与利用、产学研合作机制等，难以满足应用型人才培养需求。

原因分析：

一是高水平实践教学资源不足。高水平实践教学平台建设和维护成本高昂，数量有限。部分已建成的基地由于管理不善或课程设置不合理，使用效率低下。

二是教育资源投入不足。因编制有限和职业发展路径不清晰，导致实验技术人员数量不足且学历结构偏低。因学科发展不均衡和引进政策限制，专业教师配备难以达到理想状态。产学研合作缺乏有效协调和激励机制。

三是实践教学资源更新机制滞后。实践教学资源更新需要持续的资金支持和前瞻性规划，但目前投入有限且更新周期长。产业学院作为新兴教育模式，其运作模式尚在摸索中，缺乏成熟的管理和合作模式，难以有效对接产业需求，满足应用型人才培养要求。

整改措施：

一是加大实践教学资源投入。优化二级学院运行经费划拨管理办法，压实二级学院经费使用主体责任，增加实践教学经费投

入。积极争取政府和社会多方支持，为实践教学资源建设、更新和维护提供充足经费保障。同时，引进先进技术，提升现有实践教学基地质量和使用率，确保每个关键学科领域配备相应数量的高水平实践教学平台，以满足人才培养需要。

二是加强实验技术人员队伍建设。构建完善的实验技术人员聘用和职称晋升体制，提升其职业认同感和工作积极性。加大实验技术人员引进、调配与培养力度，吸引具备高学历、高技能的人才加入实验技术队伍。对现有人员提供多样化的培训机会，鼓励其参与科研项目和教学改革，确保队伍整体素质和结构不断提升。

三是构建产学研长效合作机制。与地方行业龙头企业建立长期合作关系，以实际需求为导向，共同开发高质量实践教学资源，包括实习实训基地、联合研发项目等，将实践教学与产业发展紧密结合，推动协同发展，提升学生实践和创新能力，促进成果转化，增强教育服务社会的能力。

进度安排：

2025年1月-2025年12月，制定和完善实践教学管理政策制度，优化基地管理和考核机制。完善实验技术人员聘用和晋升机制，加大实验技术人员培训、进修和引进力度，加强实验技术人员队伍建设。

2026年1月-2026年12月，全面整合与优化论证实实践教学资源，设立实践教学专业发展基金，大幅度增加实践教学环节经

费投入，确保实践教学质量与效果显著提升。

2027年1月-2027年6月，对接行业企业开发高质量实践教学资源，优化基地建设和校企合作机制，确保每个关键学科领域配备相应数量的高水平实践教学平台。

预期成效：

省级及以上高水平人才培养平台（实习实践教学基地）达10个以上，实践基地管理模式显著优化，实验技术人员队伍得以扩充且结构更加合理。通过与行业龙头企业深度合作，建立长期稳定的合作机制，促进校企合作进一步深化，完善产业学院运作机制，推动实践教学与产业需求紧密对接与协同发展。科研平台（基地）、实验室向本科生开放共享率100%。理工农类、人文社科类毕业论文（设计）在实验实习、行业一线和社会实践中完成比例分别不低于90%、60%。

牵头领导：王成端

牵头单位：教务处

参与单位：人事处（人才工作办公室）、计划财务处

责任人：侯金奎、杨守忠、顾远利

6. 整改问题：“以学生为中心”的教学理念落实不够到位，优质教学资源建设不足，教学效果评价机制不够科学，教学改革与质量提升机制有待完善。

原因分析：

一是教学改革深度和广度有待加强。在深度方面，部分教学

改革仍然停留在表面，未能深入挖掘课程内涵和学生学习需求。在广度方面，教学改革覆盖面不够广泛，主要集中在部分课程或学科，未能充分利用信息化和数智化技术。

二是教学质量保障制度落地不扎实。教学质量保障制度无法有效落实到教学管理各环节。教学评价过于单一，不能全面反映教师教学质量和学生学习效果。教学质量保障信息化程度不高，工作效率和效果欠佳。

三是优质教学资源建设投入不足。优质教学资源短缺，无法满足教学改革和资源开发实际需要。

四是教师创新活力有待激发。教师培训体系不够完善，教师专业素养和教学能力提升缓慢。教师创新意识和创新能力难以适应新时代教育发展需求。

整改措施：

一是实施教师教学能力提升计划。定期组织教学培训，通过工作坊、研讨会和在线课程等形式，提升教师教学能力和创新能力，激励教师采用多样化教学方法。将 OBE 理念贯穿到课程教学大纲中，构建多元化的学习成果评价体系，提升课程目标达成度分析对课程教学的持续改进作用。

二是建立教学创新激励机制。加大教学经费投入，对在教学内容、教学方法、教学手段等方面有显著创新的教师给予奖励和支持。通过教学竞赛、教学成果奖等形式，激发教师教学热情和创新动力，推动教学质量提升。

三是推广现代信息化教学手段应用。加大对智慧课堂投入和建设，利用云计算、大数据、人工智能等技术，构建互动性强、资源丰富、个性化的学习环境，通过在线教学平台、虚拟仿真实验室等工具，提高教学互动性和趣味性，提升学生学习体验。

四是完善教育教学评价体系。持续完善包括督导评教、同行评价、学生评教等多维度评价在内的教学评价体系。优化过程性考核方式，构建科学、全面的教学效果评价体系。

五是强化品牌课程和教材建设。设立专项资金支持教师申报国家级、省级品牌课程，提供政策咨询和申报辅导常态化服务。鼓励教师根据最新教学理念和学科发展，更新课程内容，提升教材编写水平，建设高质量课程资源。

进度安排：

2025年1月-2025年12月，落实“以学生为中心”的教学理念，结合信息化和数智化技术，落实课堂教学方法改革创新。在全校范围内开设人工智能通识教育选修课程，提升学生数字素养。

2026年1月-2027年6月，加大智慧课程建设力度，健全教育教学评价体系，优化教学效果评价机制，国家级、省级品牌课程和教材数量显著提升。

预期成效：

加快推进人工智能赋能教育教学行动，利用人工智能技术推动教育教学创新与发展。课堂教学改革持续深化，“以学生为中心”

的教学理念进一步落实，教学方法更加多样化和个性化，课堂教学质量显著提升。教育教学评价机制、体系更加完善，教学管理更加科学规范。课程和教材建设取得显著成果，国家级一流课程数量达到 11 门以上，年均出版教材 20 部以上，国家规划教材和省一流教材数量达 5 部以上。

牵头领导：王成端

牵头单位：教务处

参与单位：教师工作部（教师发展中心）、资产管理处、计划财务处

责任人：侯金奎、赵鹏俊、王元森、顾远利

7. 整改问题：拔尖创新人才培养的支撑条件不足，卓越人才培养机制尚未形成，复合型人才培养体系不够健全。

原因分析：

一是卓越人才培养的制度建设不够完备。卓越人才培养的方向和途径模糊，资源配置不充分。

二是拔尖创新人才的培养相对滞后。相应支撑条件和资源投入不足，开展人才培养的积极性较低。

三是创新创业类课程实效性不够。创新创业教育类课程主要以大课堂进行，缺少个性化教学和互动，教学效果有待提升。

整改措施：

一是完善制度设计。深入调研，明确各行业对卓越人才的需求，制定卓越人才培养目标，修订和完善卓越人才培养相关规章

制度。

二是打造品牌项目。聚焦学校应用型人才培养目标，打造卓越人才培养品牌项目，制定科学的卓越人才培养制度，设计具体实施措施。

三是加强支撑条件。增加拔尖创新人才培养专项资源投入，提供个性化培养方案和配套支持。持续开展导师制，为每位学生配备导师，提供个性化指导和支持。拓展校外资源，与企业、科研机构等建立合作关系，为学生提供更多实践机会和实习岗位。

四是健全培养体系。建立跨学科交叉培养机制，加强学科间资源整合，设立跨学科交叉融合培养项目，鼓励学生跨学科选课、参与科研项目和实践活动。优化课程体系，增加跨学科课程和综合实践课程，提高学生综合素质和创新能力。构建实践教学实验室、创新创业平台、学术交流平台建设，为卓越人才培养提供充足支撑条件。

进度安排：

2025年1月-2025年12月，组织各学院进行深入调研，明确各行业对卓越人才的需求，结合学校实际，明确卓越人才培养目标，制定个性化培养方案，增加拔尖创新人才培养的专项资源投入。

2026年1月-12月，打造卓越人才培养品牌项目，制定科学的卓越人才培养制度，细化培养方案和具体培养举措。拓展校外资源，与企业、科研机构等建立拔尖人才培养合作关系。规划并

启动校企创新创业实践平台的建设。

2027年1月-2027年6月，推广跨学科交叉融合，健全卓越人才培养机制和培养体系，设立跨学科交叉融合的培养项目，优化课程体系，增加跨学科课程和综合实践课程。

预期成效：

出台卓越人才实验班实施办法，采用多元化教学模式和灵活的管理模式，培养具有较强实践创新能力的卓越人才。以实验班形式开展人才培养模式改革与教学模式创新，按照培养类型和发展方向，打造“理工实验班”“文史实验班”“师范实验班”等类别品牌班各1个。强化资源配置，建设适用于卓越人才培养的实验室、实训基地和学术创新平台。

牵头领导：王成端

牵头单位：教务处

参与单位：学生工作处（学生工作部、武装部）、科研处、发展规划与学科建设处、团委（创新创业学院）、各教学单位

责任人：侯金奎、曹兴波、李庆军、宋广景、江浩浩、各教学单位负责人

8. 整改问题：创新创业教育体系需要完善。

原因分析：

一是顶层设计不够完善。双创教育教学目标规划不够清晰，组织架构不够健全，部门合力有待加强。专创融合课程体系不够完整，存在双创课程和专业课程“两张皮”现象，基于专业教学

的专创融合类课程建设力度较小。课赛融合机制不健全，考核评价体系不完善，学分转化认定不明确。

二是资源支持力度不够。创新创业师资队伍来源相对单一，培训体系不够完善，课程教学专业化不足，人社部门组织的教学比赛认定不明确。大学生创业孵化基地核心功能设置不完善，更新不及时。创新创业教育和实践全过程人、财、物投入不够，包括但不限于专利申请、论文发表、项目打磨、专家指导等环节。

三是“课赛研创”协同机制不健全。学校新工科、新文科、新农科专业竞赛资源优势挖掘不充分，对大赛研究布局不到位。高水平指导教师梯队建设滞后，学生参与教师科研团队、研究项目数量不足。“思政+教学+科研”联动机制以及“教师科研+学生创新”师生共创模式尚未真正发挥有效作用。

整改措施：

一是推进专创融合。高年级专业课程增加创新创业元素，打造专创融合课程。与行业领军企业共建“产学研创一体化”校外创新创业实践基地，搭建多元化科技创新活动平台，打造校企协同育人新范式。

二是开展专项指导。指导二级学院建立“动态更新、精准管理”的双创项目池。要求教师将科研项目作为指导学生参赛的基础和项目源，引导学生完成专利、论文等支撑材料的申请布局。针对不同赛事特点，开展“定制化、进阶式”专项辅导，提升项目核心竞争力。

三是强化师资培优。设立创新创业教育教研室，确定 3—5 名专职教师，负责全校创新创业教学。实施“教师能力提升计划”，鼓励参加教育厅、人社厅等部门组织的师资培训和教学比赛，鼓励双创指导教师到行业企业挂职锻炼，提高教育教学水平和教科研能力。

四是搭建共享平台。运用“数字化、智能化”手段，升级创业孵化基地，增加创业教学实训平台，提高创业教学模拟实践占比。推动“校企结对、共建共享”，与中科创新园等企业型创新创业孵化基地共建“创新共同体”，与校友企业打造“多元化创业生态圈”。

五是完善激励机制。将学生个性化发展奖励以创新创业奖学金的形式进行发放。对学生专利申请和专利维护给予政策支持，提高申请专利积极性。制定清晰的创新学分转化标准和程序，将创新创业比赛成果转化为学分，提高学生参与积极性。设立“A 类赛事专项扶持基金”，对进入 A 类赛事省赛推荐环节的项目，给予一定资金支持。

进度安排：

2025 年 1 月—2026 年 12 月，完成高年级专业课程的教学内容升级，增加创新创业元素。

2025 年 1 月—2026 年 12 月，设立创新创业教育教研室，确定 3—5 名专职教师负责全校创新创业教学，建立院级双创项目池。

2025年1月—2027年6月，与企业共建10家创新创业实践基地，产出高水平创新成果。

2025年1月—2027年6月，将学生个性化发展奖励以创新创业奖学金形式发放，制定创新学分转化标准和程序，将创新创业比赛成果转化为学分。

预期成效：

创新创业教育与专业教育深度融合，创新创业内容纳入高年级专业课程体系。与企业共建10家创新创业实践基地，大学生创业孵化基地功能优化，实践育人水平显著提高。建设一支1000人左右的学生科技创新活动骨干队伍，成立一支100人左右的专职大学生科技创新活动指导专家队伍。年均完成学科竞赛排行榜赛事国赛获奖150项以上，省级以上大创计划立项50项以上，实现中国国际大学生创新大赛等A类赛事国赛获奖层次和数量突破，获奖数量和层次保持稳定并不断突破。

牵头领导：任立春

牵头单位：团委（创新创业学院）

参与单位：学生工作处（学生工作部、武装部）、教务处、计划财务处

责任人：江浩浩、曹兴波、侯金奎、顾远利

（三）教学资源与利用

9. 整改问题：教学资源分配不均衡，实践教学资源不足，数字化教学资源利用不充分，课堂智慧手段成效不明显。

原因分析：

一是智慧教学理念推广不足。部分教师缺乏主动探索和应用智慧教学设施的意识，对智慧教学设施的功能认识不到位。缺乏鼓励教师使用智慧教学设施的激励政策。

二是智慧教学配套投入不足。智慧教学设施购置不及时，相关软件更新不足，无法满足课堂教学深层次互动学习需求。维护技术人员不足，缺少对教师进行智慧教学培训的专业人员。

三是实践教学资源投入不足。实验实训实习等实践环节的软硬件资源更新缓慢，实验技术相对滞后，校企合作实践基地等实践教学资源略显不足，难以满足全体学生实践需求。

整改措施：

一是提升教师信息化教学能力。构建校内外双循环信息化教学培训机制，实施“一院一人”数字赋能教育培训计划，发挥带头示范作用，推动学院教师数字素养和数字赋能教学能力整体提升。建设无感知教学数据采集和分析评价系统，加强智慧教学平台设施应用常态化培训，提高教师信息化教学设计和实施能力，促进信息化数字资源高效利用，提高优质教学资源辐射示范作用。

二是提升智慧教学应用成效。开展数据治理，发挥数据要素赋能教育教学。建立激励机制，遴选一批线上线下混合课程，鼓励教师将信息化教学融入教学设计中。制定完善激励政策，选树信息化教学改革标兵，评选优秀信息化教学案例，总结分享智慧教室在教学中的成功应用案例，激发教师开展高水平信息化教学。

充分利用超星尔雅、智慧树、中国大学 MOOC 等共享平台资源，融合学校特色资源库，开发建设优质教学资源，更好满足学生个性化、泛在化学习需求。

三是加大智慧教学设施建设力度。分年度制定计划，统筹推进教学智慧化环境改造。强化资金投入机制保障，设立常态化专项经费，进一步拓宽资金筹措渠道，加大研讨型教室、同步直播教室、沉浸式智慧教室、智能实验室等中高端智慧教学设施环境建设力度。完善“建设-管理-使用”协同联动机制，强化建设单位与信息化管理部门沟通合作，确保智慧教室、智能实验室标准统一、数据互通，确保设施设备高质量建设、管理和使用。

进度安排：

2025 年 1 月-2025 年 12 月，开展智慧课程建设，丰富数字化教学资源。建成无感知教学数据采集和分析评价系统，对全校教室进一步升级改造，投入建设更多智慧教室。分期分批开展智慧教学技术和智慧教室使用培训工作。

2026 年 1 月-2026 年 12 月，选派教师参加校外数字赋能教育培训。选树信息化教学改革标兵，评选智慧教学优秀案例，组织开展示范观摩。

2027 年 1 月-2027 年 6 月，整合升级实验室、实训中心、实习基地等现有资源，提高利用效率。强化校企合作，加大校内外实践基地和实践教学资源建设力度，多元化实践教学形式，投入建设虚拟仿真实验室。

预期成效：

建成无感知教学数据采集和分析评价系统，教师信息化教学能力整体提升，传统讲授比例明显减少，现代信息技术深度融合教学设计，有效支撑应用型人才培养需求。评选信息化教学改革标兵若干名，力争获批省级及以上“人工智能+高等教育”典型应用场景等相关案例 1-2 项。建立智慧教室建设专项投入机制，教室环境不断改善，智慧教室使用率提升。加大力度推进教师教学线上观摩、安全巡查。智慧教学设施新增 AI 分析功能、自动录课功能、互动功能、智能作业批改功能等，课堂深层次互动学习比例提升 50%以上。

牵头领导：王成端

牵头单位：教务处

参与单位：资产管理处、计划财务处、网络信息中心、各教学单位

责任人：侯金奎、王元森、顾远利、仇新刚、各教学单位负责人

（四）教师队伍

10. 整改问题：教育教学研究质量有待提升。

原因分析：

一是教学成果提前谋划布局力度不够。省级和国家级教学成果奖评奖每四年开展一次，存在仅关注当年度评奖任务和目标的情况，对教学成果培育工作缺乏系统性和连贯性长远规划，难以

形成高水平教学成果。

二是教学成果培育支持体系不完善。在教学成果培育过程中，教学设备、教学软件、教学团队等教学资源和支持体系不完备，难以形成有效的教学成果培育环境。

三是教师教学研究重视程度不够。对教学成果的认可 and 奖励机制不够完善，导致教师进行教学创新和实践的积极性不足，缺乏动力。

整改措施：

一是健全完善相关制度措施。进一步加强本科教育教学研究与改革项目管理，加大对高质量教研教改项目的经费支持力度，加大对高水平教学研究、教学改革成果的培育和激励力度，推动教研项目与科研项目、教学成果与科研成果同质等效，鼓励教师及教学管理人员积极参与教育教学研究与改革。提高教研项目结题要求，发表高水平论文和专著。

二是提升教师教研教改能力。完善教师教学研究、教学改革培训提升机制，开展整体性系统化专题培训。通过邀请教育教学资深专家作专题辅导、参加国内外高水平教学研讨会、召开教学经验交流会等形式，系统性、针对性提高教师教研教改能力。

三是强化有组织的教研教改。加强教学研究、教学改革顶层设计，积极开展有组织的教学研究、教学改革活动。依托学校优势特色学科专业，整合优质教育教学资源、优秀骨干教师及管理人员等，锻长板、补短板，打破学院专业壁垒，优化教学团队结

构，重点培育一批优秀教研教改项目，提高教学研究、教学改革水平。

四是培育高水平教学成果。按照高等教育、职业教育、基础教育三个类别，组织培育成果团队科学制定工作计划，明晰责任单位与任务分工，确保培育成效。邀请资深专家对培育选题、培育方案和任务书进行论证打磨，切实提升培育质量，为省级和国家级教学成果奖申报奠定良好基础，力争实现国家级教学成果奖突破。

进度安排：

2025年1月-2026年06月，全面提升教育教学研究质量，积极开展高层次教学研究和高水平课程建设。持续加强高水平专业建设，凝练打造专业特色。培育打造校级教学成果，积极申报省级教学成果奖。

2026年7月-2027年6月，强化有组织的教学研究，持续开展教学研究、积累与教学成果推广工作，力争实现国家级教学成果奖突破。

预期成效：

教师开展教学研究的积极性和参与度极大提高，年均省级以上高层次教学研究课题立项不少于10项。山东省课程联盟上线课程总数达到150门，国家及省一流课程、课程思政示范课程和思政课“金课”等高水平课程累计总数达到50门左右。培育校级教学成果20项，获省级教学研究成果奖5—8项，力争实现国家

级教学成果奖突破。

牵头领导：王成端

牵头单位：教务处

参与单位：各教学单位

责任人：侯金奎、各教学单位负责人

11. 整改问题：教学国际化水平相对不足。

原因分析：

一是部分教师对出国（境）交流学习的重要性认识不足，同时受家庭影响或语言障碍等原因影响，对出国（境）交流存在一定畏难情绪。

二是受疫情影响，教师国际交流互访和学术交流渠道变窄。

三是当前国外形势复杂多变，局势不稳定。

四是学校资助经费不足以及政策年限限制等多重因素影响。

整改措施：

一是持续提升国际交流合作水平。强化国际化办学理念，加大海外培训和学术交流力度。制定学科带头人和青年骨干教师海外研修培训计划，每年遴选重点学科带头人和青年骨干教师 15 人左右，赴海外高校进行研修和学术交流，强化教师国际化素养能力，提升教师队伍国际化水平和人才培养能力。

二是积极拓宽经费支持渠道。从教师发展经费中安排相应经费，用于教师海外访学、进修等国际（境）交流。加大调研力度，根据不同国家的费用标准，确定不同国家、不同时限的国际交流

资助支持经费标准。

三是着力拓宽海外留学访学渠道。积极争取国家和省公派留学项目名额，坚持做到引进来，走出去，不断提高海外研修经历教师占比，努力营造高水平对外开放新格局，全面增强建设教育强国、科技强国和人才强国的推动力。

四是加强审批和访学过程管理。加强审批、强化管理，全面提高访学质量，将访学结果转化为教学质量提高，转化为教学效果和育人成效提升，逐步提高教师国际视野和学校国际化办学整体水平。

进度安排：

2025年1月-2025年6月，出台海外教师研修计划，拓宽海外留学访学渠道，建立考核激励机制。

2025年1月-2027年6月，教师出国（境）交流访学人数显著增加，国际视野和教学国际化水平全面提升。

预期成效：

海外留学访学渠道持续拓宽、政策资金支持及激励机制不断建立、完善，教师出国（境）交流三个月以上人数年均15人以上。教师国际化学习、交往能力持续提升，国际化教育理念、教学方法和科研水平持续强化，为学校应用型人才培养、教学质量和科研水平提升提供有力支撑。

牵头领导：苗金春

牵头单位：教师工作部（教师发展中心）

参与单位：国际交流合作处、计划财务处

责任人：赵鹏俊、陈思雨、顾远利

12. 整改问题：教授和副教授本科教学精力投入不够。

原因分析：

一是相关激励约束机制不健全。学校对教授、副教授承担本科生教学任务的激励约束机制不够完善，部分学院教授、副教授在挂职锻炼、访学期间、临退休学期等时间段未承担本科生授课教学任务。

二是思想重视有待强化。教授、副教授对为本科生授课重视不够，学校现有文件对教授、副教授上课门数和平均学时数规定较低，对于不合规不达标情况的后续惩戒措施落实力度有待增强。

整改措施：

一是健全教学考核机制。修订教师教学基本工作量管理规定，提高教授、副教授年度最低学时数及为本科生上课门次数。完善教学单位教学工作考核体系，加强高级职称教师为本科生上课管理。

二是强化前置性管理。在学期安排教学任务时，加强对各学院教授、副教授为本科生授课教学任务安排情况的监督，对未能按照学校要求落实教授、副教授教学任务的情况进行预警提醒，规范特殊原因申报流程。

三是增强师生交流实效。通过新生专业教育、学业导师指导等，提升学生与任课教师沟通交流。引导教师充分利用在线教学

平台，与学生建立更加便捷和高效的互动，拓展师生互动时间和空间。

进度安排：

2025年1月-2026年12月，充分调研同类型高校，修订教师教学基本工作量管理规定，提高教授、副教授年度最低教学工作量及为本科生上课门次数，完善、落实二级单位责任目标考核与绩效分配办法。

2025年1月-2027年6月，严格落实教授、副教授为本科生授课考核制度，加强对教授、副教授给本科生授课教学督导。

预期成效：

教授、副教授为本科生授课激励与约束机制健全，除经学校批准的情况外，为本科生授课的教授和副教授占比达到100%。教师回归教学、热爱教学、潜心教学，本科教育教学核心地位进一步落实。

牵头领导：王成端

牵头单位：教务处

参与单位：人事处（人才工作办公室）、各教学单位

责任人：侯金奎、杨守忠、各教学单位负责人

13. 整改问题：推进教师发展的中长期绩效相对较差。

原因分析：

一是政策和教师年龄结构客观原因。根据中共山东省委组织部 山东省人力资源与社会保障厅《关于优化事业单位岗位设置管

理有关事项的通知》（鲁人社发〔2020〕15号），我校按C类院校（以培养本科生为主）标准核定的高级职称教师占比不得高于40%，且近几年高级职称教师退休人员较多。

二是学校办学历史原因限制。学校历经几次校校合并，教职工人员体量较大，专任教师总量充足，但受制于人才引进经费有限、专业差异以及引进统筹力度不够等原因，各学科专业之间师资引进不够平衡，某些专业难以引进高层次人才，博士数量占比较低。

三是教师队伍新老更替原因。近年新进教师多为“从高校到高校”的应届毕业生，缺乏企业或工程实践经历的直接积累。具有行业背景的资深教师因年龄原因大规模退休，导致近几年具有工程背景或行业背景教师队伍人员数量出现减少情况。

整改措施：

一是持续提高教师发展能力。强化政策引导，鼓励青年教师攻读博士学位、从事博士后研究，提升青年教师整体科研学术水平。面向新时代教师队伍建设要求，大力弘扬教育家精神，制定、实施校院两级教师教育教学能力提升计划，着力推动人工智能赋能教育教学提升，不断推进教师队伍专业化发展。

二是合理规划高级职称教师数量。以我校获批硕士学位授予单位为契机，根据学校实际情况，合理规划高级职称教师数量，预留用于人才引进之外的指标，加大专任教师队伍中高级职称教师占比，逐步提高专任教师高级职称占比。

三是科学编制人才引进计划。深入实施“人才强校”战略，聚焦符合学科专业建设的重点人才，紧密对接学科发展、人才培养需求，通过“全员招才引智”、领军人才引育行动等途径，落实顶尖人才引进“一事一议”“一人一策”政策，持续加大优秀教师引进力度，增加高水平师资总量。持续推进落实高层次人才“双落户制度”，深入推进产业领军人才校企共享共用，把编制纳入学校管理，支持人才到企业开展科技创新，深入推进校地校企协同招才引智。持续做好博士人才引育工作。坚持校院两级、学院为主工作机制，快速引进学科专业发展急需紧缺的博士人才，进一步提高博士教师占比。坚持统筹兼顾、按需培养、学用一致、协议管理的原则，鼓励教职工攻读海内外重点大学和科研机构博士学位。

四是统筹学科专业发展与专业师资队伍建设。根据专业教学需要，合理调配校内师资。采用跨专业进修等方式将部分停招专业教师分流到相近专业或学院，持续发挥其专业知识在相关领域作用。针对师资特别紧缺的专业，通过硕士公开招聘等方式，加大专业教师引进力度，同时鼓励在职教师攻读博士学位，提高专业师资博士比例。

五是适度引进具有行业企业工作经历的技能型人才。鼓励青年教师到合作企业进行挂职锻炼、参与实际项目，积累行业经验。

进度安排：

2025年1月-2025年12月，根据学科专业发展需要，进一

步调配校内师资队伍，持续开展人才引育和教师职业发展能力提升工作，持续提升教师层次、水平。

2025年1月-2027年6月，实施校院两级教师教育教学能力提升行动，持续开展人才引育和教师职业发展能力提升工作，进一步提升教师层次、水平，实现师资队伍建设持续优化。

预期成效：

打造一支师德高尚、业务精湛、结构合理、特色鲜明的新时代高素质专业型师资队伍。教师队伍总体结构、质量以及专业间教师结构、质量进一步优化，高级职称教师占比达到40%，博士教师占比达到45%，教师教育教学能力明前提升，科研学术水平显著增强，育人水平、产学研能力等不断提高。

牵头领导：苗金春

牵头单位：人事处（人才工作办公室）

参与单位：教师工作部（教师发展中心）

责任人：杨守忠、赵鹏俊

（五）学生发展

14. 整改问题：自主学习氛围不够，自主创造能力有待提升。

原因分析：

一是“教师科研+学生创新”师生共创模式不健全。学业评价、专利申请、论文发表等相关激励机制不够完善，教师专业指导不够充分。

二是专门的升学管理机制不够健全。缺乏统一的归口管理部门和管理流程。考研辅导资源投入不够，学生学习氛围不够浓厚。

三是社团性质和吸引力差异。学校现有社团以兴趣为主导成立，文化体育类社团更具趣味性，在吸引学生方面具有天然优势。学术科技类、创新创业类社团涉及专业知识、科研项目等，内容相对枯燥且对双创能力有一定要求，学生参与积极性较低。

整改措施：

一是强化政策激励。引入“成果导向激励”理念，出台学生专利申请、论文发表激励政策以及鼓励教师指导学生专利申请和论文发表激励政策，将学生专利申请、论文发表深度融入学生学业评价与教师业绩考核“数字化仪表盘”，实时反馈成果。

二是打造多元发展新矩阵。增加学术科技类社团和创新创业类社团占比，鼓励专业教师参与社团指导，提供学术与技术支持。搭建“社团导师云平台”，整合优质师资，让专业教师与社团精准对接，为学生提供“一对一”指导。

三是完善双创育人新模式。按照“课程激发创新、创新融入赛事、赛事带动科研、科研促进双创”工作思路，以课程为核心、以大赛为抓手、以科研为突破、以双创孵化为推手，探索“课赛研创”四位一体、协同共育的双创育人模式，建立多元协同、一体推进的良性机制。

四是强化自主学习氛围。运用“沉浸式学习体验”理念，开展主题活动、丰富学习资源、优化学习空间，不断提升“学在淮

院”品牌内涵，浓厚校园学习文化氛围。

五是完善政策资金支持。遵循“精准扶持”理念，构建“政策+资金”双轮驱动保障机制，设立“学生研究项目专项基金池”，并出台配套政策，为学生项目提供“一站式”支持。

进度安排：

2025年1月-2026年12月，出台学生申请专利、发表论文管理办法和学生研究项目管理办法。

2025年1月—2027年6月，优化学生社团设置，成立学术科技类社团和创新创业类社团。常态化开展学习主题活动，“学在潍院”品牌内涵有效提升。

2025年1月—2027年6月，“课赛研创”四位一体、协同共育的双创育人模式基本构建，多元协同、一体推进的良性机制趋于完善。

预期成效：

学生社团发展更加均衡，文化体育类社团、学术科技类社团、创新创业类社团数量差距缩小20%，基本均衡。学生专利著作权、论文等创新成果数量逐年上升，年均增长10%以上，师生共创的体制机制更加健全。境内外升学率稳步提升，逐年增长2%。

牵头领导：任立春

牵头单位：团委（创新创业学院）

参与单位：学生工作处（学生工作部、武装部）、教务处、科研处、计划财务处

责任人：江浩浩、曹兴波、侯金奎、李庆军、顾远利

15. 整改问题：“五育并举”培养体系不够均衡，运行效果并不明显。

原因分析：

一是“五育并举”理念有待强化。学校层面还没有形成具有内在严密逻辑性的系统方案，“五育并举”制度实施和监督力度不够，教师对制度理解与执行能力有偏差，制度反馈与修订不及时，不能根据学校发展和学生需求变化及时调整。

二是社团参与竞赛的体制机制不健全。目前学校参与省级以上文体展演与竞赛主要以学院为组织单位，且以专业类组别为主，未开展以社团为主体参加竞赛的模式。

三是社团专业指导与长远规划不足。大部分社团主要是学生按照兴趣爱好自主成立，指导教师主要以引导入门、培养兴趣、普及教育为主，社团开展内容与专业结合度不高，高水平成果培育效果欠佳，获奖几率较小。

整改措施：

一是打造“育人生态圈”，完善人才培育体系建设。进一步落实加强和改进新时代体育、美育和劳动教育工作实施方案，实施共青团“思想育人、实践育人、文化育人、服务育人、组织育人”“五育人工程”，制定学校层面深化“五育并举”培养体系制度文件，服务学生全面发展、增强综合素质。

二是构建“双驱融合”模式，强化一二课堂联动。制定“第

二课堂成绩单”制度实施管理办法、第二课堂课程开设办法，修订学生社团指导教师选聘及考核实施细则，构建一二课堂“双驱融合”模式，提升师生第二课堂参与度，提升科创活动、双创活动、校园文化活动“含金量”。

三是推行“聚能文体”计划，强化文体类社团指导。精准分析学生兴趣爱好，刻画“兴趣图谱”，组织相关部门量身打造有吸引力的品牌群众性文艺体育活动，引导学生养成良好体育锻炼习惯。

四是实施“赛事赋能”战略，强化赛事参与。梳理社团可参与文化体育类赛事活动，设立清单并组织学生参赛，依据学生特长、兴趣和能力，为其精准推送适配赛事，有效扩大活动参与度，争取相关学院专业支持和学校奖励政策支持，构建“赛事激励生态圈”，大幅提升学生参与度和获奖率。

进度安排：

2025年1月—2026年12月，出台“第二课堂成绩单”制度实施管理办法、第二课堂课程开设办法，修订学生社团指导教师选聘及考核实施细则。

2025年1月—2026年12月，梳理完善社团可参与的文化体育类赛事活动清单，组织学生参赛，提升学生参赛数量和获奖数量。

2025年1月—2027年6月，完善学校层面深化“五育并举”培养体系制度文件，深入落实共青团“五育人工程”。

预期成效：

“五育并举”体制机制更加健全，形成 1—2 个群众性体育活动工作品牌。学生体测成绩显著上升，合格率稳定在 95%以上，优良率逐渐提升至 30%以上。第二课堂活动数量稳中有升，年均开展活动稳定在 2000 项以上。省级以上艺术展演和体育竞赛参与数量和获奖人次稳步增长，年均提升 0.1%。

牵头领导：任立春

牵头单位：团委（创新创业学院）

参与单位：学生处（学生工作部、武装部）、教务处、各教学单位

责任人：江浩浩、曹兴波、侯金奎、各教学单位负责人

16. 整改问题：师生国际化视野亟需开拓。教学国际化水平相对不足。

原因分析：

一是相关激励机制效果未达预期。国际交流政策及激励机制顶层设计不够完善，推进学生国际交流学习工作力度不够大，对国际合作项目宣传力度不够到位。

二是国际化平台和渠道有限。学校国际交流项目数量相对偏少，学生赴国（境）外交流学习的平台、渠道、形式和内容等还不够丰富，国际交流渠道需拓展延伸。

三是学生国际交流能力不足。部分学生语言能力以及跨文化交流能力相对薄弱，缺乏国际交流意识，参与国际交流的能力偏

弱。

四是国际化办学重视程度不够。学院对开展国际化办学重视不够，国际化人才培养工作的积极性和主动性有待提高。

整改措施：

一是完善国际化培养激励机制。立足学校国际交流工作实际，优化完善学生国际交流政策，健全相关考核机制，激励各学院、各部门更加重视学生国际化培养。

二是加大学生出国（境）项目宣传力度。运用线上线下多种形式开展学生出国（境）项目宣传、培训，提升宣传效果，建立学生出国（境）交流服务窗口，做好“一对一”政策宣传和答疑。

三是提升学生语言能力以及跨文化交流能力。打造一流国际化师资队伍，开设专题培训，提升外语教学水平，提高学生专门外语通过率，提升学生语言能力，助力学生出国交流。

四是丰富出国（境）交流项目种类和形式。依托学校专业特色和学科优势，积极拓展与国（境）外交流的平台和渠道。

五是优化出国（境）管理办法。全面实现出国（境）申请、回校报到线上办理，简化工作流程，提升工作效率。制定切实可行的学生国（境）外访学学分认定办法，为学生参与国际交流学习创造条件。

进度安排：

2025年1月-2025年12月，健全完善国际交流政策及激励机制，新增学生交流项目1—2项，学生出国（境）交流的规模较

上年增加 20%。

2026 年 1 月-2026 年 12 月，丰富出国（境）交流项目种类和形式，新增学生交流项目 1—2 项，学生出国（境）交流的规模较上年增加 20%。

2027 年 1 月-2027 年 6 月，进一步拓展出国（境）交流项目多样性，创新交流形式，新增学生交流项目 1—2 项，学生出国（境）交流的规模较上年增加 10%。

预期成效：

学院开展国际化工作主动性不断提高，学校国际化办学氛围不断浓厚。学生出国（境）管理机制完善。学生出国（境）交流人数每年递增不少于 20%，新增学生交流项目 3—6 项。

牵头领导：王成端

牵头单位：国际交流合作处

参与单位：统战部（台港澳工作办公室）、学生工作处（学生工作部、武装部）、教务处、发展规划与学科建设处、北海国际学院

责任人：陈思雨、张增森、曹兴波、侯金奎、宋广景、韩建栋

（六）质量保障

17. 整改问题：质量管理停留在制度层面，质量标准不健全。

原因分析：

一是学校教学质量保障机构单设时间较短。2024 年，设立教

学质量监控与评估中心。中心成立前后，针对学校教学质量保障文件陈旧、不完善等问题，开展了系列质量保障文件制修订工作，存在部分质量保障文件运行时间较短，落实不到位等问题。在质量标准制定方面，出台了主要教学环节质量评价方案，开展了相应工作。目前，主要教学环节质量标准已制定、待发文。

二是质量保障管理体系协同性不足。质量保障管理体系需要各个单位共同参与、协同配合，涉及部门多，协同难度较大。目前，质量保障工作主要由质量监控部门和教学管理部门自上而下开展，部门协同机制不够健全、相关制度标准全面落实难度相对较大，影响了质量保障体系的整体建设和实施效果。

整改措施：

一是加强教学质量保障制度建设。进一步梳理教育教学质量保障制度文件，持续开展质量保障管理文件“废立改”工作，强化统筹、查缺补漏，确保质量保障制度齐全，制度文件之间标准统一、要求一致，体现最新教育理念、质保理念。出台主要教学环节质量标准，明确质量标准、强化过程管理，全力推进学校质量保障制度建设。

二是完善教学质量监督、评估机制。持续强化落实教学检查、教学督导、专项评估等工作力度，通过开展人才培养方案、教学大纲、毕业论文（设计）、课程考核、实习实践、课程目标达成度评价等系列工作，对教学单位落实质量保障文件以及质量标准情况进行监督、检查、评估，强化检查、指导，确保制度文件有执

行、文件执行有效果，效果落实有成效。

进度安排：

2025年1月-2025年12月，进一步落实《潍坊学院关于进一步加强本科教育教学质量保障体系的意见》，出台潍坊学院各教学环节质量保准，进一步完善本科教育教学质量保障制度。

2025年1月-2027年6月，根据学校本科教育教学质量保障监控体系，系统开展教学检查、教学督导、专项评估等教学质量监督、检查、评估活动，确保质量保障与监控活动落实到位。

预期成效：

本科教育教学质量保障制度健全，质量保障管理体系更加完善。质量制度、标准由制度层面落实到实践层面，制度落实全面、有效、到位。各部门、各单位、全校师生对质量保障文件、标准理解持续加深，落实质量标准、履行质量责任意识持续增强，参与质量保障积极性和参与度明显提升。

牵头领导：王成端

牵头单位：教学质量监控与评估中心

参与单位：教务处、人事处（人才工作办公室）、各职能部门、各教学单位

责任人：赵风雷、侯金奎、杨守忠、各职能部门负责人、各教学单位负责人

18. 整改问题：质量保障的闭环机制有待完善，各质保主体责任落实不够到位，质量持续改进缺少主动性和连贯性，各类教学

评价的作用发挥不够。

原因分析：

一是全员质量保障意识不足。学校质量保障文件中对全员质量保障理念及体系进行了明确规定，但存在各部门之间质量保障协调联动机制不到位，职能部门、教师作为学校重要质量保障主体自觉性和参与度不高的现象。

二是质量反馈改进机制不完善。学校质量保障反馈、改进机制不健全，链条不衔接，对反馈问题及问题改进效果的监督、检查、复查和持续跟踪不够，教学督导检查结果反馈及改进效果较为松散和薄弱，“指导-运行-评价—反馈-提升-再评价”的保障制度和机制尚待完善，统筹推进、持续改进的效果不明显。

三是激励约束机制不够健全。学校层面现有质量保障激励、约束、考核机制不健全，教学质量监控与评估机构统筹调度乏力，部门服务本科教育教学意识不足，服务本科教育教学力度不够，各部门质量保障建设合力不足。

整改措施：

一是完善质量监控闭环建设。制定本科教学质量评价与持续改进工作实施办法。定期发布《教学质量监控简报》《本科教学质量报告》，开展教学状态数据采集，推进专项评估，进一步完善“指导-运行-评价—反馈-提升-再评价”的质量监控反馈改进机制。推动现代信息技术在教学质量监控中的应用，借助线上巡课听课平台，提高教学质量监控效率和覆盖面。重视问题反馈，确保问

题能够及时反馈并制定改进措施。强化督导复查，确保反馈问题得到及时、有效解决。

二是强化制度约束和激励。完善学校中层单位考核机制，将各单位落实质保责任、服务本科教育教学情况作为重要评价指标，发挥评价“指挥棒”作用。以考核、评价为指引，发挥制度导向、激励和约束作用，引导各单位强化质量保障意识，履行质量保障责任，完善质量保障协同联动机制。

三是加强持续改进工作。全面落实OBE理念，坚持学生中心、产出导向、持续改进，定期组织开展毕业生质量跟踪评价、学生学习满意度调查、教师满意度调查、毕业生满意度调查、课程体系合理性评价、毕业要求达成评价等工作，及时调整和完善改进措施，将评价结果用于专业设置、人才培养方案调整、课程体系优化、教育教学改革，为持续改进工作提供决策依据。

四是完善各类教学评价。改革学生评教、教师评学等各类教学评价活动，落实评价效果。从评价理念、方法、内容、效果及评价运用方面着手，科学设计评价指标，完善多元评价主体，采用多样评价方式。将教学评价结果与教师年度考核、聘期考核、评优评先、岗位聘任、职称评聘、绩效发放等工作挂钩，有效发挥评价激励作用。

进度安排：

2025年1月-2025年12月，制定本科教学质量评价与持续改进工作实施办法，为各部门开展持续改进工作提供指导、依据。

改革教师评学、学生评教以及教师教学评价工作。

2025年1月-2025年12月，修订学校中层单位考核制度，将各部门落实质保责任、服务本科教育教学情况列为评价指标。

2025年1月-2027年6月，完善“指导-运行-评价—反馈-提升-再评价”质量监控闭环管理机制建设。开展系列质量评估与监控工作，持续扩大督导覆盖面，推进线上巡课听课。组织开展毕业生质量跟踪评价、师生满意度调查、课程体系合理性评价、毕业要求达成评价等工作，健全持续改进机制。持续落实各类教学评价程序，强化评价结果运用。

预期成效：

本科教学质量评价与持续改进系列工作有效开展，部门间质量保障联动机制不断完善，全员质量保障意识持续增强。课堂教学质量督导持续加强，督导覆盖率达100%。教学评价程序优化、完善，评价结果运用持续增强。“七环两级一元”质量监控与持续改进闭环机制逐步完善，“指导-运行-评价-反馈-提升-再评价”机制中发现问题得到及时、有效整改。

牵头领导：王成端

牵头单位：教学质量监控与评估中心

参与单位：教务处、发展规划与学科建设处、学生工作处（学生工作部、武装部）、人事处（人才工作办公室）、各教学单位

责任人：赵风雷、侯金奎、宋广景、曹兴波、杨守忠、各教学单位负责人

19. 整改问题：质量文化建设顶层设计不足，尚未形成良好氛围，成效不够明显。学校尚未形成特色鲜明、内涵丰富的质量文化。

原因分析：

一是质量文化制度设计还不完善。学校坚持质量立校、质量兴校，在工作实践中提炼总结出“学以成人、教以成人”的质量文化理念，但在质量文化建设方面缺少顶层设计，未出台具体文件或措施指导、推进相关工作。

二是质量文化宣传教育不够。对学校质量文化建设和“质量立校”战略宣传教育尚缺乏有效手段。质量文化的氛围营造不够充分，质量文化“以文化人”的功能和作用效果不显著，师生质量意识共同体尚未形成。

整改措施：

一是强化质量文化顶层设计。凝练质量文化精神理念，塑造师生质量意识共同体。从办学历史、人才培养中挖掘质量精神内涵，传播质量文化理念和价值，形成学校质量理念，构建质量文化体系。借鉴国内质量文化示范高校的先进经验，完善学校质量文化制度建设，明确质量文化的建设目标、方法路径与具体措施，鼓励和引导全体师生开展质量文化研究，树立质量文化意识。

二是加强质量文化体系建设。明确各教学环节质量标准，引导教师 and 各单位自觉、自省、自律、自查、自纠。积极开展质量文化建设专题培训，紧跟质量文化研究前沿，促进质量建设能力

提升。强化各职能部门服务本科教育教学工作责任，提升本科教育教学服务意识，构建全员参与、全员建设、全员共享的质量文化建设格局。

三是加大质量文化宣传力度。通过开展思想讨论、宣传教育、学术会议、系列培训、教学质量提升专项行动等营造质量文化氛围，打造学校特色质量文化品牌，使质量意识深入师生内心，推动学校质量文化建设从制度约束向文化自觉转变，引导师生将大学质量文化贯穿于工作和学习全过程。

进度安排：

2025年1月-2025年8月，开展质量文化建设调研，制定学校质量文化建设制度文件，明确质量文化建设目标、路径和措施。

2025年1月-2027年6月，开展质量文化系列线上线下宣传活动，营造质量文化氛围，打造符合学校特色的质量文化品牌。组织人员参加质量文化相关培训、学术会议，开展质量文化思想大讨论、名师名家讲座等活动。举办“课堂教学质量月”“学风建设月”等活动。

预期成效：

构建质量文化建设机制，树立质量文化建设榜样，丰富潍院特色质量文化建设载体，质量文化氛围浓厚，“五自”质量文化意识明显增强，持续改进动力更加充足。“学以成人、教以成人”的师生质量文化意识共同体初步形成。

牵头领导：王成端

牵头单位：教学质量监控与评估中心

参与单位：宣传部(新闻中心)、教师工作部(教师发展中心)、
教务处、学生工作处(学生工作部、武装部)

责任人：赵风雷、张晓静、赵鹏俊、侯金奎、曹兴波

(七) 教学成效

20. 整改问题：毕业生跟踪评价体系不完善，质量跟踪评价结果未有效应用于教育教学改革。

原因分析：

一是就业质量跟踪评价体系不完善。缺乏系统、科学毕业生就业质量跟踪与评价体系，毕业生评价流程与标准不够清晰明确。专业调查与数据分析工作人员配备不足，数据收集与整合手段较为落后，缺乏自主开展评价工作的手段，无法高效获取和处理毕业生就业信息，更多依赖于第三方合作机构。

二是信息获取资源与渠道局限。大规模调查所需的问卷设计、数据采集、人员培训等经费投入不足，制约了调查范围与深度。大学生就业工作人员多数为兼职，无法保障跟踪评价工作，难以对毕业生进行全面覆盖。与校友、企业等外部资源的联系不够紧密和广泛，缺乏多元化信息获取渠道。

三是有效的组织协调缺乏。存在对毕业生就业质量跟踪与评价工作的重视程度不够。在组织协调方面，各部门之间缺乏有效的协同合作机制。在宣传力度上，对毕业生动员不足，毕业生参与跟踪评价积极性不高。

整改措施：

一是构建毕业生自主评价体系。修订完善毕业生跟踪反馈和社会评价机制相关制度文件。通过信息化手段拓宽数据收集渠道，方便毕业生随时提交就业信息和评价反馈。加强专职工作人员培训，组织参加就业质量评估研讨会和相关业务培训，提升数据收集、分析以及解读能力，实现自主、高效、全面的就业质量跟踪与评价。

二是拓展多元数据收集渠道。加强与校友组织深度合作，充分利用校友网络资源，鼓励校友积极参与母校毕业生就业质量跟踪工作，扩大跟踪覆盖面。与各地人才市场、行业协会建立稳定合作关系，获取毕业生在更广泛区域和不同行业就业动态信息。采用线上线下相结合的方式，深入了解毕业生工作表现和用人单位评价与需求，对特殊就业群体进行重点跟踪，确保样本多样性和全面性，提高就业质量跟踪与评价结果的准确性与可靠性。

三是优化调查流程与激励机制。增强问卷设计科学性、针对性，提高毕业生参与调查积极性。合理安排调查规划和时间，在毕业生毕业季、入职半年、入职一年等关键时间节点开展跟踪调查，及时掌握毕业生就业初期适应情况和职业发展初期动态。建立激励机制，对于积极参与就业质量跟踪评价的毕业生给予一定奖励或荣誉，并提供职业发展咨询服务优惠、优先参加校友活动等福利，促进调查数据真实反映毕业生就业质量状况。

进度安排：

2025年3月—2025年8月，制定毕业生跟踪反馈和社会评价机制配套文件。

2025年10月—2025年12月，组织学院开展毕业3—5年毕业生的就业质量跟踪调查。

2026年1月—2026年3月，组织学院开展2025届毕业生满意度和用人单位满意度调查。

预期成效：

建立常态化毕业生跟踪反馈和社会评价机制，定期监测、评价毕业生培养目标达成情况，强化结果反馈和运用，持续改进、提升学生培养质量。应届毕业生调研覆盖率保持在50%以上，毕业3-5年毕业生调研覆盖率保持在20%以上。用人单位调研覆盖率每个专业保持在3家及以上。

牵头领导：任立春

牵头单位：学生工作处（学生工作部、武装部）

参与单位：合作发展处（服务地方办公室）、各教学单位

责任人：曹兴波、夏润海、各教学单位负责人

21. 整改问题：毕业生高质量就业率偏低。

原因分析：

一是就业市场供需结构失衡。专业设置更新相对滞后，部分专业课程内容未能及时对接新行业需求，导致毕业生知识技能与高质量岗位适配度欠佳。

二是学生职业生涯规划欠缺。部分学生就业观念存在偏差，

错过积累经验、提升技能最佳时机，无法进入高质量就业通道。职业规划教育不足，多数学生在校期间缺乏系统职业规划，不清楚自身优势与职业定位，易陷入低质量、临时性工作，拉高灵活就业率，难以沉淀出高质量就业。

三是就业支持体系存在短板。大学生就业创业教育系统规划不完善，尚未建立专业师资团队。就业指导课程多偏向理论，实战性指导培训深度不够。校企合作深度广度有限，学生实习内容比较简单，未能深入接触核心业务、建立行业人脉，制约高质量就业提升。

整改措施：

一是提高专业人才培养与社会需求契合度。建立动态专业调整机制，紧跟市场趋势，定期调研行业用人需求，淘汰或改造落后专业，大力发展契合新兴产业的专业。推行“产学研创”一体化培养，鼓励学生参与教师科研项目、企业实际业务，积累项目经验，为毕业后进入高质量岗位筑牢根基，从源头上改变人才供给与高质量需求错位问题。

二是强化就业创业教育。分阶段、递进式开展生涯规划就业指导 and 创新创业教育，帮助学生明晰职业方向。邀请行业精英校友分享成长经历，破除学生对职业刻板印象，树立多元就业观，激发学生投身新兴行业、基层锻炼的热情。加强就创师资队伍建设，助力学生精准定位优势，制定个性化职业路径，避免盲目求职，引导毕业生主动追求高质量就业机会。

三是搭建高质量就业服务平台。拓展校企合作广度与深度，与行业头部企业共建产业学院，定制化培养企业所需人才，确保实习实践环节紧贴岗位核心技能，提升学生深度参与企业运营及毕业后优先录用机率。提供多元就业服务，线上整合招聘信息精准推送，线下举办细分行业专场招聘会，提高求职精准度。强化就业指导师资队伍建设，引入企业HR、行业专家担任兼职讲师，丰富实战指导内容，全方位提升学生职场竞争力，降低灵活就业占比。

进度安排：

2025年1月—2025年8月，组建校级层面就创教育专业教研室，打造专业师资团队，修订完善生涯规划、就业指导、创新创业课程教学大纲，制定教学计划，统筹安排全校就创课程教学。

2025年8月—2025年10月，开展数据收集和市场调研。整理近5年毕业生就业数据，剖析灵活与高质量就业流向、专业分布，依据调研规划整改方向。

2025年9月—2026年8月，执行就创教学计划，开展各类就业服务指导，根据就创课程开展情况做好满意度调研，进一步修订教学大纲，强化师资配置。

2026年09月—2026年12月，开展成效评估，对比年初指标，统计毕业生就业质量数据，核算灵活就业、高质量就业率变化，总结有效措施，形成校级报告。

预期成效：

就业指导与创新创业课程建设更加科学完善，教学质量得到提升。个性化、专业化就业指导服务工作更加到位，学生就业观念更加科学合理。毕业生基层就业人数增加，升学率持续提升，毕业生就业结构更趋合理。毕业生灵活就业率保持在省平均线以下，毕业生高质量就业率高于同类本科高校平均水平以上。

牵头领导：任立春

牵头单位：学生工作处（学生工作部、武装部）

参与单位：教务处、团委（创新创业学院）、合作发展处（服务地方办公室）、人事处（人才工作办公室）、各教学单位

责任人：曹兴波、侯金奎、江浩浩、夏润海、杨守忠、各教学单位负责人

22. 整改问题：教育教学经费投入不足，投入结构需进一步优化，教学资源条件需改善。

原因分析：

一是办学资源需求日益增加。在办学规模相对稳定的情况下，随着办学层次和办学质量的提高，办学资源需求日益增加，但学校整体办学经费紧张，导致教学基础设施方面投入不足，无法完全满足学生发展需求。

二是经费支出结构不够合理。从总体来看，学校人员经费支出占比偏高，在一定程度上限制了在教学日常运行支出等方面的投入力度。

整改措施：

一是提升教育经费保障能力。充分利用学科、专业、人才等优势，广泛对接社会需求，通过扩大办学规模、提升办学质量，拓展服务社会的渠道，提高服务社会能力和水平，采取扩大成果转化、社会捐赠规模等多种途径、方式，积极争取筹措办学资金，持续增加教育经费。

二是持续优化经费支出结构。全面统筹资金安排，严控人员总量，压减人员经费支出，将人员经费支出占比控制在上级要求的合理比例内，确保教育教学经费投入，持续提升办学效益。

三是确立教学投入优先地位。优先保障教学经费预算，加大办学资源向教学日常运行、专业建设等方面的倾斜力度，切实落实以教学为中心的经费保障措施。

四是积极争取省市资金支持。提升学科、专业、团队自身实力，争取更多竞争专项资金支持。抢抓政策机遇，积极对接省市教育、财政、发改等部门，做好教学基础设施更新专项债券项目谋划筹备，争取相关资金优先用于教学基础设施升级改造。

进度安排：

2025年1月-2026年12月，调整优化招生计划和人才引进计划。调整优化学院运行经费划拨办法，充分调动学院办学积极性。

2025年1月-2026年12月，从预算层面确立教学投入优先地位，持续加大教学投入。

2025年1月-2026年12月，调整优化经费支出结构，持续

压减人员支出占比，提升教学日常运行支出占比。

预期成效：

教学实验室、省重点实验室、智慧教室建设以及多媒体教室设备更新等工作有效加强，办学经费与学费收入、学生人数相挂钩机制有效落实，资源配置指挥棒作用有效发挥，学院办学提质增效活力有效激发，经费支出结构得以优化，经费保障能力有效提升。人员经费支出占比有效压减并控制在70%以内，教学日常运行支出占比逐步增加，各项经费支出持续优化，经费结构及保障能力持续提升。

牵头领导：赵卫红

牵头单位：计划财务处

参与单位：发展规划与学科建设处、人事处（人才工作办公室）、教务处、科研处、合作发展处（服务地方办公室）、继续教育学院、各教学单位

责任人：顾远利、宋广景、杨守忠、侯金奎、李庆军、夏润海、王波、各教学单位负责人

五、整改工作督办机制

（一）组织领导

1. 整改工作领导小组

在学校党委统一领导下，成立本科教育教学审核评估整改工作领导小组，人员组成如下：

组 长：来逢波

副组长：王守全 王成端 李英德 苗金春 赵卫红

任立春 武玉杰 赵加强 张晓静

成 员：（按姓氏笔画排序）

王 波 王元森 仇新刚 刘湖清 江浩浩

李庆军 杨守忠 宋广景 张增国 陈思雨

赵风雷 赵文亮 赵鹏俊 侯金奎 夏润海

顾远利 高海杰 曹兴波 韩建栋

整改工作领导小组的职责为：负责学校本科教育教学审核评估整改工作的领导、组织和实施；审定学校审核评估整改方案、整改报告等重要材料；定期召开工作会议，指导、监督和检查审核评估整改工作进展情况；审议、协调和决策审核评估整改工作中的重大事项、政策措施；落实审核评估整改工作经费，为审核评估整改工作提供政策支持和条件保障。

2. 整改工作办公室

整改工作领导小组下设整改工作办公室（简称“整改办”），设在教学质量监控与评估中心，人员组成如下：

主 任：王成端

成 员：赵鹏俊 曹兴波 杨守忠 侯金奎 王元森

顾远利 江浩浩 赵风雷 陈少纯

整改办的职责为：贯彻落实学校审核评估整改工作领导小组的决定；制定学校审核评估整改方案，部署整改任务，明确工作进度；与上级部门对接协调整改工作相关事宜；组织协调并督促

各职能部门、教学单位按要求完成各阶段整改任务；负责整改工作检查、总结、评价等。

3. 整改督查督办工作组

整改工作领导小组下设整改督查督办工作组（简称“督办组”），人员组成如下：

组 长：王守全

副组长：赵文亮

成 员：张增国 张文全 王 坤 刘明阳 郭泰山

督办组的职责为：贯彻落实学校审核评估整改工作领导小组的决定；根据整改任务分工，督查整改事项落实情况，组织开展阶段性或专项性督查督办活动，提出督办意见。

（二）整改实施

学校整改工作分为研究部署、集中整改、整改巩固和总结提升四个阶段，整改时限为两年。

1. 研究部署阶段（2024年12月-2025年6月）

全面总结审核评估工作成绩，认真分析、准确把握评估专家反馈意见和审核评估报告，结合学校自评和实际，全面查找影响本科人才培养高质量发展的薄弱环节和各类问题，深入分析问题存在原因和制约因素，研究整改措施和目标任务，制定本科教育教学审核评估整改方案，分解整改任务，明确整改责任、整改措施、整改时限和预期成效。

2. 集中整改阶段（2025年7月-2026年7月）

各职能部门、教学单位根据学校整改方案，坚持问题导向，对照问题清单，全面开展、集中整改。对于能够在短时间整改的问题做到立行立改；对于需要一年完成的整改任务列入年度工作要点，在集中整改时限内完成，整改成效作为学校年度目标管理考核的重要指标；对于需要更长时间完成的整改任务，结合学校“十五五”事业发展规划纳入重点建设任务，列入学校中长期发展规划。学校整改办以通报方式开展周期性后续整改管理工作，整改督查督办工作组开展定期或不定期督查督办活动，通过督查督办监督整改进度，确保整改成效。

3. 整改巩固阶段（2026年8月-2026年12月）

坚持巩固提高，强化查漏补缺，全力解决集中整改过程中尚未完全解决的问题，通过整改成效巩固，全面完成预定工作任务和预期目标，确保学校教学质量管理机制进一步健全，高质量、高水平人才培养及保障体系进一步完善，为学校总结整改成效打下基础。

4. 总结提升阶段（2027年1月-2027年7月）

对照问题清单及整改目标检查验收，全面梳理学校审核评估整改工作完成情况，全面总结审核评估整改取得的实质性效果，凝练总结整改过程中形成的经验和特色，分析整改工作中存在的不足和原因，提出后续改进思路 and 计划，形成整改报告。

（三）整改工作要求

1. 提高思想认识，强化使命担当

各单位要高度重视审核评估整改工作，充分认识其重要性，把审核评估整改工作作为落实立德树人根本任务、提高本科人才培养质量的重要举措。党政“一把手”作为整改工作第一责任人，应认真履行整改职责。充分调动师生的主动性和积极性，发挥集体智慧和团队力量，高标准严要求持续工作，确保各项整改工作任务按时保质保量完成。

2. 加强协同合作，扎实推进落实

审核评估整改工作时间紧、任务重，各单位要严格对标对表，强化协同配合。牵头单位要制定相应任务的整改计划，提出整改目标、任务措施和完成时限等，协同单位要结合单位性质和工作职能，主动配合牵头单位，积极开展相关工作。各单位要积极创新工作思路，把整改工作与业务工作、专项工作与督促检查等有机结合起来，严格按照整改方案扎实有序推进各类整改任务落实。

3. 严明工作纪律，强化督查督办

各单位要充分认识审核评估整改工作的严肃性，进一步明确工作纪律要求，加强整改工作的自我检查和质量评价，要将整改工作完成情况与中层单位考核、绩效等挂钩。学校将强化对各单位整改工作的督查督办，及时反馈通报各单位整改落实情况，及时协调解决存在的困难和问题，对整改工作不到位、整改成效不明显、达不到整改预期目标的相关单位和人员进行反馈，向责任单位提出整改意见、建议，形成持续改进的整改闭环机制，保障督办效果。

