

# 普通高等学校本科教育教学审核 评估整改方案

学校名称（公章）：西安文理学院



评估类型：第二类第二种

评估时间：2024 年 6 月

学校联系人：王晓翌

联系电话：18092360496

校长（签字）：陈刚

提交日期：2024 年 9 月

# 西安文理学院文件

西文理校发〔2024〕67号

## 关于印发《西安文理学院本科教育教学审核评估整改方案》的通知

各学院、部门：

根据《陕西省教育厅办公室关于印发西安文理学院本科教育教学审核评估报告的通知》（陕教高办〔2024〕23号）要求，经校长办公会审议，现将《西安文理学院本科教育教学审核评估整改方案》印发你们，请认真遵照执行。

附件：西安文理学院本科教育教学审核评估整改方案





# 目 录

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| 一、方案编制简况 .....            | 1   |
| 二、问题清单 .....              | 2   |
| 三、整改目标 .....              | 5   |
| 四、整改措施、分工、进度安排和预期成效 ..... | 7   |
| 五、整改工作督办机制 .....          | 114 |
| 六、建立问题清单的情况说明 .....       | 117 |

# 西安文理学院本科教育教学审核评估整改方案

## 一、方案编制简况

**评估申请。**学校根据教育部《普通高等学校本科教育教学审核评估实施方案（2021-2025）》，结合我校“十四五”规划，从办学定位、人才培养目标、师资队伍、学生发展、教学成效等方面进行认真检视，经校长办公会研究决定，明确我校选择第二类第二种评估类型，并于2022年3月提交《申请报告》，按照教育厅工作安排，我校2024年上半年接受评估。

**开展评估。**2024年5月20日至6月28日，根据陕西省教育厅和西部高等教育评估中心的安排，以安徽大学蔡敬民为组长的审核评估专家组15人，1位项目管理员，3位秘书，对西安文理学院本科教育教学工作进行了为期3周的线上评估和3天的入校评估。专家组充分肯定了学校本科教育教学工作中取得的成绩和亮点，对我校教育教学工作提出了改进建议。

**方案制定。**本方案编制主持部门为评估与质量监控中心（教师发展中心），编制工作开始于2024年7月初专家组离校。7月10日学校召开党委扩大会暨审核评估整改工作启动会。校党委书记王育选主持会议，党政领导班子成员、全体副处级及以上干部、各学院系（部）主任、各教研室主任、教授博士代表等参加会议。校务委员徐东升对本科教育教学审核评估整改工作整体情况进行汇报，评估与质量监控中心主任王晓翌安排部署审核评估整改工作，成立审核评估整改工作组，进行任务分解和有关情况说明。校长陈刚要求各单位高度重视审核评估整改工作的重要意义，相关单位仔细梳理整改问题，找到问题的根源所在，并制定切实可行的整改方案，建立

长效机制；党委书记王育选强调了从顶层设计的重要性，要求把好关，做好指导，把整改方案做实做细。

2024年8月9日学校收到《陕西省教育厅办公室关于印发西安文理学院本科教育教学审核评估报告的通知》（陕教高办〔2024〕23号）后，立刻对反馈问题进行再次梳理，按照业务分工对专家组审核评估报告中“问题清单”进行了任务分解，各职能部门、学院对“问题清单”中各项任务主动认领，压实整改责任。假期加班加点，形成整改方案的初步框架。开学伊始，学校召开各部门整改方案审核会，聘请专家对各部门整改措施提出修改意见，经讨论之后再次修订整改方案，送校领导进行审阅，最后提请校长办公会审议通过《西安文理学院本科教育教学审核评估整改方案》，并以西安文理学院正式文件发布实施；《方案》在校内网公示，接受广大师生监督，将整改思路、整改措施深入人心，在全校范围内形成“以评促建、以评促改、以评促管、以评促强”的整改共识。

## 二、问题清单

| 问题<br>编号 | 对应审核指标           |             | 问题简明表述                          | 问题<br>来源                   |
|----------|------------------|-------------|---------------------------------|----------------------------|
|          | 一级指标             | 二级指标        |                                 |                            |
| 1        | 1. 办学方向<br>与本科地位 | 1.2<br>思政教育 | 思政队伍建设力度需要进一步增强。                | 专家组<br>审核评估<br>报告          |
| 2        |                  | 1.3<br>本科地位 | 本科教育中心地位有待加强。                   | 专家组<br>审核评估<br>报告、自<br>评报告 |
| 3        | 2. 培养过<br>程      | 2.1<br>培养方案 | 部分专业人才培养方案对应用型人才培<br>养目标定位支撑不足。 | 专家组<br>审核评估<br>报告          |

| 问题编号 | 对应审核指标     |               | 问题简明表述                                       | 问题来源                       |
|------|------------|---------------|--|----------------------------|
|      | 一级指标       | 二级指标          |  |                            |
| 4    |            | 2.2<br>专业建设   | 学校专业发展的规划布局和内涵建设尚不到位，还需进一步优化调整 and 强化跟踪落实建设。 | 专家组<br>审核评估<br>报告、自<br>评报告 |
| 5    |            | 2.3<br>实践教学   | 实践教学和实践基地对“应用型”人才培养的支撑还存在一定的差距，实验室建设还需加大力度。  | 专家组<br>审核评估<br>报告、自<br>评报告 |
| 6    |            | 2.4<br>课堂教学   | “以学为中心、以教为主导”的课堂教学模式改革不够深入，课程考核评价落实还不到位。     | 专家组<br>审核评估<br>报告          |
| 7    |            | 2.6<br>创新创业教育 | 创新创业教育开展的推进力度不够，创新创业教育体系还需进一步完善。             | 专家组<br>审核评估<br>报告          |
| 8    | 3. 教学资源与利用 | 3.2<br>资源建设   | 信息化建设投入不足，数据共享体系不完善。                         | 专家组<br>审核评估<br>报告、自<br>评报告 |
| 9    |            |               | 校企融合培养力度不足，共建课程等成效不显著。                       | 专家组<br>审核评估<br>报告、自<br>评报告 |
| 10   | 4. 教师队伍    | 4.1<br>师德师风   | 师德考核办法还需进一步完善。                               | 专家组<br>审核评估<br>报告          |
| 11   |            | 4.2<br>教学能力   | 师资队伍建设和有待加强，尤其辅导员队伍不达标，外聘教师量大、质低、管理不规范。      | 专家组<br>审核评估<br>报告、自<br>评报告 |
| 12   |            | 4.3<br>教学投入   | 激励教师教学投入的制度、措施还需进一步完善，提升教师教书育能力和水平的措施效果还不显现。 | 专家组<br>审核评估<br>报告          |
| 13   |            |               | 引导教师投入本科教学的体系不够健全，激励与约束机制不够有力。               | 专家组<br>审核评估<br>报告          |
| 14   |            | 4.4<br>教师发展   | 没有建立明晰的教师发展体系。                               | 专家组<br>审核评估<br>报告          |

| 问题<br>编号 | 对应审核指标  |                          | 问题简明表述  | 问题<br>来源                   |
|----------|---------|--------------------------|---|----------------------------|
|          | 一级指标    | 二级指标                     |   |                            |
| 15       |         |                          | 高层次领军人才缺乏。                                    | 专家组<br>审核评估<br>报告、自<br>评报告 |
| 16       | 5. 学生发展 | 5.1<br>理想信念              | 理想信念教育有待进一步加强。                                | 专家组<br>审核评估<br>报告          |
| 17       |         |                          | 学风建设还需进一步加强。                                  | 专家组<br>审核评估<br>报告、自<br>评报告 |
| 18       |         | 5.2<br>学业成绩<br>及综合素<br>质 | “五育”并举的育人体系有待完善。                              | 专家组<br>审核评估<br>报告、自<br>评报告 |
| 19       |         | K5.3<br>国际视野             | 拓展学生国际视野尚显不足。                                 | 专家组<br>审核评估<br>报告          |
| 20       |         | 5.4<br>支持服务              | 保障学生综合素质发展的措施不够有力。                            | 专家组<br>审核评估<br>报告、自<br>评报告 |
| 21       | 6. 质量保障 | 6.1<br>质量管理              | 质量保障体系需要进一步完善。（加入二级学院层面质量保障体系建设参差不齐，自评报告问题13） | 专家组<br>审核评估<br>报告、自<br>评报告 |
| 22       |         | 6.3<br>质量文化              | 质量文化建设尚待加强。                                   | 专家组<br>审核评估<br>报告、自<br>评报告 |
| 23       | 7. 教学成效 | 7.1<br>达成度               | 学科专业建设水平不均衡，部分专业的建设目标达成度还需进一步提高。              | 专家组<br>审核评估<br>报告、自<br>评报告 |
| 24       |         | 7.2<br>适应度               | 部分学科专业建设力度有待加强，人才培养的社会适应度还需进一步提升。             | 专家组<br>审核评估<br>报告、自<br>评报告 |



| 问题<br>编号 | 对应审核指标 |            | 问题简明表述                               | 问题<br>来源                   |
|----------|--------|------------|--------------------------------------|----------------------------|
|          | 一级指标   | 二级指标       |                                      |                            |
| 25       |        | 7.3<br>保障度 | 办学投入有待进一步提高、教师规模结构尚需进一步优化。           | 专家组<br>审核评估<br>报告          |
| 26       |        | 7.4<br>有效度 | 持续改进、提升的制度机制有待进一步健全完善。               | 专家组<br>审核评估<br>报告、自<br>评报告 |
| 27       |        | 7.5<br>满意度 | 任课教师课外辅导力度还有待进一步提高，教师基本办学条件还有待进一步加强。 | 专家组<br>审核评估<br>报告          |

### 三、整改目标

#### （一）整改思路

坚持问题导向，强化系统思维，落实成效检验，注重做到以下“五个紧密结合”，即：将当前问题的整改与学校“十四五”规划、“中长期发展规划”的长远目标实现紧密结合；将解决问题本身与深挖问题根源，标本兼治紧密结合；将单一问题的整改与上下联动工作的整体提升、机制的建立健全紧密结合；将隐性的认识提升和理念更新与显性指标的实质性改善紧密结合；将高等教育的普遍规律与我校具体的办学实际和发展阶段紧密结合。坚持做到：内涵理解到位、整改认知准确、问题剖析深刻、整改措施具体、目标设置可评、进度安排明确、责任落实到人。

#### （二）总体目标

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，坚持社会主义办学方向，坚持党对学校工作的全面领导，落实立德树人根本任务，坚持整改工作与日常教育教学改革相结合，坚持阶段性整改工作与学校长期建设任务相结合，坚持整改

工作与落实“十四五”事业发展规划相结合，围绕问题清单，逐项整改，于2026年9月整改到位并验收合格。整改工作起始时间为2024年9月，整改周期为两年，总体目标如下：

1. 进一步深入研究高水平应用型城市大学的内涵实质和发展规律，凝练办学定位，实现科学合理的学科专业结构及完备的应用型人才培养体系。

2. 围绕本科教育教学中心工作，加大改善教育教学办学空间和资源建设投入，加强校内外办学资源的共享共用，打破数据孤岛，加快学校数据中心建设。

3. 进一步改善师资队伍结构，加强教师培训，提升教师的业务水平和产学研合作能力，加大对教师投入教育教学的激励力度，完善年终考核、聘期考核、绩效分配等相关激励制度建设。

4. 进一步改革教育教学过程管理，将价值塑造、知识传授和能力培养融为一体，完善人才培养方案，进一步加强专业（课程）建设，推进实践育人，推进创新创业教育，实现人才培养能力的再提升。

5. 突出“学生中心、产出导向、持续改进”，进一步完善质量保障体系和日常工作机制建设，完善人才培养过程关键环节的质量标准，将质量意识、质量标准、质量评价、质量管理等落实到教育教学各环节，实现具有西安文理学院特色的质量文化，使之成为全校师生的共同价值追求和自觉行为。

6. 依托“书院”文化资源优势，以“关学”精神的正能量为抓手，加强学生理想信念教育，推进学风建设，实现良好的学风，促进学生全面发展。

### **（三）分阶段时间目标安排**

整改工作以项目管理的方式全面推进，学校按照7个一级指标，27个问题及其102个具体表现，每个负责部门通过编制原因分析、整改措施、预期目标、目标达成的标志性指标，针对具体问题形成整改方案，完成中期检查报告和任务完成报告，落实整改工作；评估中心将在学校审核评估整改工作领导小组的指导下，采取钉钉项目管理群的动态监测方式查看整改进度，随时督促各部门、学院的整改工作，并组织专家检查整改任务完成情况，审核最终整改成果。分阶段任务安排如下：

1. 2024年8-12月：完成整改调研，召开全校整改动员会，学校形成整体整改方案，各部门、学院形成具体整改方案，全面启动整改工作。

2. 2025年1-6月：启用整改钉钉项目管理系统，紧盯各部门、学院整改进程，接受整改中期检查。

3. 2025年7-12月：整改任务过半，开展整改经验交流会，部署安排后期整改工作。

4. 2026年1-9月：查漏补缺，组织开展督导复查预演，迎接正式督导复查。

## **四、整改措施、分工、进度安排和预期成效**

### **问题1：思政队伍建设力度需要进一步增强**

**1.1 专职党务工作人员和思想政治工作人员与全校师生比不合理。**

#### **具体表现：**

专职党务工作人员和思想政治工作人员与全校师生比超过1:100的要求，现为1:126。

### **原因分析：**

学校在2023年高等教育质量监测国家数据平台数据填报时对该项指标内涵理解不到位，没有将学生管理人员纳入专职党务工作人员统计范围，以至于该项数据为1:126。根据2023年9月30日数据统计，学校专职党务工作人员和思想政治工作人员共161人，与全校师生比1: 96.98，符合要求。

### **整改措施：**

持续加强思政队伍建设，加强专职党务工作人员和思想政治工作人员能力提升培养，举办党务工作者业务能力提升培训班，分层分类分批开展“靶向性”“实战化”专业能力培训。

**责任校领导：**任 晖

**负责单位及责任人：**组织部（许刚）

**配合单位及责任人：**人事处（杨姗姗）、学生处（刘倩倩）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2024年10月

### **预期目标：**

专职党务人员数量保持在90人以上，专职党务工作人员和思想政治工作人员总数保持稳定并合理增长，符合指标要求。思想政治水平和工作能力不断强化，满足学校思想政治工作的实际需要。

### **目标达成的标志性指标及达成时间：**

2024年10月：专职党务工作人员和思想政治工作人员与全校师生比不超过1: 100，队伍稳定，结构合理。

## 1.2 课程思政建设水平有待提升

### 具体表现：

（1）《课程思政建设实施方案》中提出“利用5年时间，建设百门课程思政示范课程”，自评报告和支撑材料显示目前校级只立项建设了9门示范课，建设力度还需加大，方案还需进一步落实。

（2）少数教师课程思政意识不强，部分教学单位对各级课程思政示范课程建设、课程思政“大练兵”等重视程度不均衡，部分学院主动性不够强。

（3）学校课程思政示范课较少，听课发现，年轻教师课程思政元素融入较弱，融入方式较单一，教学大纲无课程思政设计。

### 原因分析：

2021年出台《课程思政建设实施方案》。学校层面推进力度不够，导致示范课程建设缓慢，目前仅建设47门课程思政示范课程，距离百门建设目标还有差距；学院层面对方案落实不够，对课程思政重视不足；教师层面对课程思政在人才培养中的重要性认识不到位，同时教师课程思政教学能力不足。

### 整改措施：

（1）进一步落实《课程思政建设实施方案》。加大课程思政示范课程建设力度，到2025年完成建设百门课程思政示范课程任务。加强课程思政教改立项，系统开展课程思政大练兵活动，把课程思政作为职称评审的必备条件。

（2）进一步提升教师课程思政能力。建立教师课程思政能力常态化培训交流制度，举办课程思政相关的教育教学论坛，组织教师参与各类课程思政培训，充分发挥基层教学组织作用，定期开展课程思政研讨活动。

(3) 强化监督考核。通过期中教学检查、年终教学考核、课程专项评估等质量监控手段，建立课程思政持续改进的良性机制。

**责任校领导：** 徐东升

**负责单位及责任人：** 教务处（蔡军）

**配合单位及责任人：** 各学院（党总支书记、院长）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）、宣传部（田建邦）

**督办单位及责任人：** 校纪委（王军强）

**完成时间：** 2026年6月

**预期目标：**

- (1) 完成建设百门课程思政示范课程任务。
- (2) 教师和学院课程思政意识和主动性显著提升。
- (3) 专任教师课程思政能力显著提升。

**目标达成的标志性指标：**

- (1) 认定课程思政示范课程110门。
- (2) 学校每学期举办1次课程思政论坛，学院以教研室为单位，每学期开展5次以上课程思政研讨活动。
- (3) 获省级课程思政教学能手2名。

## **问题2：本科教育中心地位有待加强**

**2.1 缺乏本科教育教学经费投入制度性保障机制，近年经费投入不稳定，总量投入不足。**

**具体表现：**

- (1) 缺乏本科教育教学经费投入制度性保障机制，近年经费投入不稳定，总量投入不足，多项经费指标低于全国常模和所选常模。

(2) 生均年教学日常运行支出3068.57元，低于省常模3122.31元；生均教学科研仪器设备值1.38万元，低于省常模2.28万元。

(3) 生均教学科研仪器设备值为1.38万，低于相关常模，对学校应用型人才培养的支撑还不够，需要加大教学科研仪器设备的投入和建设。

### **原因分析：**

(1) 学校受办学条件（土地面积、住宿条件等）限制，学生数增加相对乏力，造成学费收入和生均拨款增长受限，学校自我造血能力较弱，对外创收能力较差，学校经费总规模难以增长。

(2) 教学科研仪器设备购置资金统计来源比较单一，只有中央支持地方高校发展专项资金和自身经费投入等决算相关数据纳入数据统计范围。学校银校合作项目等购置教学仪器设备的资金未纳入统计范围。

### **整改措施：**

(1) 学校将继续和市财政局沟通，努力争取持续稳定的保障机制；另按照“广开门路、深度挖潜、盘活资源”的工作思路，争取多方支持，获得更多资金。

(2) 牢固树立本科教学中心地位，建设完善的本科教育经费投入保障机制，确保学校经费优先用于教学投入。

**责任校领导：** 龚杰昌

**负责单位及责任人：** 计划财务处（马喆）

**配合单位及责任人：** 国有资产与实验室管理处（吴勃）、各学院（党总支书记、院长）、教务处（蔡军）

**督办单位及责任人：** 校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2026年5月

**预期目标：**

学校确保教学经费投入稳定，足额保障。

**目标达成的标志性指标：**

2026年5月：学校教学经费投入和上年持平或有所增长。建立稳定的本科教育教学经费投入保障机制，生均教学日常经费及教学科研仪器设备逐年增长。

## **2.2 落实领导干部听课制度不实，各级领导深入课堂听课次数未达到学校要求。**

**具体表现：**

质量报告显示近3学年听课次数均未达到相关制度要求。学校《领导干部听课制度》规定“一学期校领导听课不少于4次”，本科教学质量报告、本科教学状态数据分析报告显示学校有校级领导10人，2022-2023学年听课62学时，未达到相应的听课次数。

**原因分析：**

（1）近两年新提拔或者调任校领导较多，对学校相关规定制度不够熟悉，领导听课制度落实不严。

（2）相关部门、工作人员配合工作不到位，未采取有效措施确保全体校领导落实听课要求。

**整改措施：**

（1）加强学校领导对学校《领导干部听课制度》的学习，明确相关制度要求。

（2）相关部门、工作人员及时掌握学校领导听课情况，抓好制度的落实。



**责任校领导：** 刘明利

**负责单位及责任人：** 党政办公室（康辉）

**配合单位及责任人：** 教务处（蔡军）、各学院（党总支书记、院长）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**督办单位及责任人：** 校纪委（王军强）

**完成时间：** 2024年12月

**预期目标：**

严格落实《领导干部听课制度》，校领导坚持深入课堂，了解教学情况。

**预期目标及完成时间：**

2024年12月：每位校领导听课不少于4次（其中思政课不少于2次）。

**2.3 校院两级教学督导队伍建设亟需加强，听课次数需要达到学校相关要求。**

**具体表现：**

《教育教学督导条例》规定“校级督导每学期听课次数不少于40次”，本科教学质量报告显示学校专兼职督导员45人，本学年内督导共听课815学时，但自评报告显示学校现有校级督导25名，院级督导70名。

**原因分析：**

（1）学校教育教学督导组织实行校院两级体制，校级督导由评估与质量监控中心直接管理，院级督导由二级学院直接管理。校院两级督导管理体制较为独立，管理上存在分裂现象，未能形成一个有机的整体体系。校级和院级之间的督导工作缺乏有效地协调和整合，导致整体督导工作的连贯性和一致性受到影响。

（2）学校对督导听课的要求不够严格，且考核机制不够充分，导致督导工作的实际成效受到限制。

### **整改措施：**

（1）定期组织校级督导的选拔和培训：一是进行多元化选拔，吸引来自不同学科背景、教学经验和能力的优秀人才加入督导队伍；二是进行专业化培训，对新加入的督导人员进行系统培训，定期组织督导人员参加专业培训、交流研讨等，提升其专业素养和业务能力。

（2）健全校院两级督导队伍管理体制，加强督导队伍管理。一是明确职责分工，确保每位督导都清楚自己的职责范围和工作重点，避免职责不清、要求不明导致的工作疏漏。二是优化资源配置。根据督导人员的能力和专长合理分配工作任务，为督导工作提供必要的技术支持和工具，如管理软件、教学质量管理平台等，提高工作效率。三是加强监督与指导，包括领导层支持：高层管理人员需要给予督导团队足够的支持和资源，以及质量控制：对督导过程进行定期的质量检查，确保符合标准。

（3）加强沟通与交流。一是加强校院两级督导内部沟通与合作，定期召开督导工作会议或者交流会，分享工作经验和心得体会；二是加强外部合作，与学校管理层、师生以及社会各界建立广泛的合作关系，引入外部专家参与督导工作，提高督导工作的专业性和权威性。

（4）强化考核与激励。建立科学的考核体系，对督导人员的工作绩效进行客观评价。一是收集反馈：从督导和服务对象那里收集反馈，了解实际效果。二是持续优化：根据反馈和绩效评估的结果不断调整和优化督导流程。

**责任校领导：** 徐东升

**负责单位及责任人：** 评估与质量监控中心（教师发展中心）

（王晓翌）

**配合单位及责任人：** 各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：** 校纪委（王军强）

**完成时间：** 2024年12月

**预期目标：**

（1）通过对新一届校级督导的选聘和培训，进一步加强督导队伍建设，提升督导专业素养和业务能力。

（2）通过加强对院级督导的管理和校院两级督导内部沟通与合作，更加充分地调动院级督导力量，形成合力共同推动督导工作的顺利开展。

（3）通过强化督导考核与激励，更有效保障和提升督导工作的质量和效率。

**目标达成的标志性指标：**

（1）2024年10月：完成新一届校级督导的选聘和培训，校级督导人数达到30人，培训率达100%。

（2）2024年10月：召开督导工作大会，开展工作交流和研讨。

（3）2024年12月：根据本学期督导工作开展情况进行督导工作考核评价，并以此为依据持续改进督导工作。

**问题3：部分专业人才培养方案对应用型人才培养目标定位支撑不足。**

**具体表现：**

(1) 学校对“应用型”人才的内涵研究还不够，对“应用型”人才的培养目标、毕业要求和培养机制与模式等的认识还不清晰。有些专业理解学校人才定位（立足西安、面向陕西，为区域经济社会发展培养基础实、能力强，具有创新创业精神，德智体美劳全面发展的高素质应用型人才）有偏差，如电子信息工程专业定位（应用型高级工程技术人才及就业创业类的应用型人才）就不完全符合学校定位。

(2) 培养方案符合国家专业类标准、体现产出导向理念的程度还有差距。审阅人才培养方案、教学大纲等支撑材料，判断培养目标、毕业要求、课程体系、课堂教学与课程考核评价等，还没有真正建立OBE产出评价的完整体系。

(3) 部分专业选修课程学分占总学分比例未达到学校规定要求。《关于修订2022版本本科专业人才培养方案的指导意见》规定“选修课程占总学分的20%左右”，学校《本科教学质量报告2022-2023》中显示大多数专业的选修课学分未满足修订意见要求。

(4) 部分专业实践教学学分占总学分比例未达到学校规定要求。学校《关于修订2022版本本科专业人才培养方案的指导意见》规定“列入人才培养方案的各实践教学环节累计学分的比重为：人文艺术类不应少于总学分的25%，理工农类不应少于总学分35%”，《自评报告》中叙述为都超过了相关规定。但学校《本科教学质量报告2022-2023》《本科教学状态数据分析报告》和人才培养方案中显示还有部分专业的实践教学学分未能满足修订意见要求。

### **原因分析：**

(1) 部分专业对学校的人才培养方案指导意见学习不够、理解不到位，落实不到位。有24个专业人才培养目标不符合学校定位，

39个专业选修课占比未达到20%，4个人文艺术类专业实践学分占比未达到25%，23个理工类专业实践学分占比未达到35%。

（2）部分专业，特别是非师范类专业，对“学生中心、产出导向、持续改进”的教育理念理解不够透彻，部分课程的教学内容支撑课程目标不够有力，还没有真正建立OBE产出评价的完整体系。

### **整改措施：**

（1）2024年秋季学期启动2022版本科专业人才培养方案中期修订工作。强化OBE理念，强化外部评价，广泛开展用人单位和毕业生跟踪调研工作，进一步厘清专业人才培养目标、毕业要求和课程目标的关系。要求专业培养目标要基于学校的人才培养总目标，在此基础上体现学科专业特色。

（2）加快师范专业认证和工程教育认证步伐，把专业认证的经验做法推广到全校所有专业，使OBE理念逐步体现在所有专业的教育教学各环节。

（3）对个别专业选修课学分比例不达标情况，在2024年秋季学期启动的2022版本科专业人才培养方案中期修订中，严格落实“选修课程占总学分的20%左右”要求。

（4）对个别专业实践学分比例不达标情况，在2024年秋季学期启动的2022版本科专业人才培养方案中期修订中，严格落实“人文艺术类不应少于总学分的25%，理工农类不应少于总学分35%”的实践教学学分占比要求。

**责任校领导：** 徐东升

**负责单位及责任人：** 教务处（蔡军）

**配合单位及责任人：** 各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2026年6月

**预期目标：**

修订后的人才培养方案，更符合学校办学定位，OBE理念进一步落实。

**目标达成的标志性指标：**

- （1）2024年12月，修订完成2022版人才培养方案。
- （2）选修课程学分占比不少于20%。
- （3）实践教学学分占比：人文艺术类不少于总学分的25%、理工农类不少于总学分35%。
- （4）每专业形成用人单位和毕业生跟踪调研报告1份，OBE产出评价报告1份。

**问题4：学校专业发展的规划布局和内涵建设尚不到位，还需进一步优化调整 and 强化跟踪落实建设。**

**4.1 现有专业集群建设规模、结构还需进一步调整优化。欠缺“新文科、新工科”专业建设方案。**

**具体表现：**

（1）学校规划了八大专业集群建设，但一些专业群缺乏专业支撑，如社会治理和康养服务专业群仅有1个相关专业，商贸物流专业群缺乏相关专业支撑。现有专业集群建设规模、结构还需进一步调整优化。

（2）欠缺“新文科、新工科”专业建设方案。学校《十四五事业发展规划》提出“师范做优、文史做强、工管做特”的学科专业

定位，并提出“加强新文科、新工科建设”。学校《“十四五”专业建设与人才培养规划》中对此有相应的概述，但没能进一步落实，还应制定相应的建设方案。

### **原因分析：**

（1）近年来，学校以服务西安为己任，相应西安市政府号召，布局西安急需的社会工作和养老服务管理等相关专业，从长远规划上，致力打造社会治理和康养服务专业群，目前尚属起步阶段；商贸物流专业群的结构优化调整力度不够，集群优势有待进一步显现。

（2）学校对“新文科、新工科”专业顶层设计认识不足，虽然一直在推动新文科、新工科专业建设，但缺少制度性文件。

### **整改措施：**

（1）优化专业集群。合并社会治理、康养服务、商贸物流专业群为现代服务专业群，重点打造六大专业集群。

（2）制定《新文科专业建设实施方案》《新工科专业建设实施方案》，每年力争1~2个工科专业申请工程教育认证并获得受理，每年建设2~3个新文科人才培养改革试点专业，每年设立一批“四新”专业教改专项，系统推进“四新”专业建设。

**责任校领导：** 徐东升

**负责单位及责任人：** 教务处（蔡军）

**配合单位及责任人：** 各学院（党总支书记、院长）、发展规划处（安振学）

**督办单位及责任人：** 校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2026年6月

**预期目标：**

（1）重点打造六大专业集群。

（2）制定《新文科专业建设实施方案》《新工科专业建设实施方案》。

**目标达成的标志性指标：**

（1）新增专业1个，撤销专业3个。

（2）制定《新文科专业建设实施方案》《新工科专业建设实施方案》。

（3）优化调整20%左右学科专业布点，专业集群进一步优化。

**4.2 新建专业教师队伍比较薄弱，个别专业带头人不具有高级职称。**

**具体表现：**

（1）新建专业基础较为薄弱，新专业专任教师数偏低，个别新专业缺乏课程教师和相应的教学基础条件的支撑。2021年后新增专业的专任教师数大都不超过8人，新专业的增设还需审慎、科学对待。

（2）部分专业专任教师数偏少、生师比偏大，个别专业带头人不具有高级职称。目前有13个专业专任教师数不足10人，占到招生专业总数的26.5%，其中有9个专业的生师比超过25:1。特别是会计学、大数据、软件工程、思政、自动化、计算机等专业生师比均在42.71-30.87之间。

**原因分析：**



（1）学校近年来补充教师以博士为主，紧缺专业教师引进困难，造成会计学、思政等部分专业教师数量不足，教师数量存在结构性不合理问题。

（2）师资队伍与招生计划联动机制不健全，没有根据师资队伍的实际情况及及时调整对应专业的招生计划，导致生师比改善的速度较慢。

（3）学科专业发展不平衡。由于学校办学历史及不同学科建设发展过程中资源配置的不均衡，导致专业间高职称师资分布不均衡。办学历史相对较长的师资队伍总量相对充足，高职称高学历人员相对集中，新上专业和应用型专业相对偏弱。

#### **整改措施：**

（1）引、调结合优化新建专业师资队伍，加大对智能感知工程、食品安全与检测、生物制药、地理空间信息工程、养老服务管理、社会工作、地理空间信息工程等新专业经费投入力度，给予每年5万元的经费资助，连续资助4年，用于开展专业内涵建设、教学资源建设等工作。

（2）调整专业设置规模，优化师资队伍配备。对于生师比偏大、师资力量不足的专业严格控制招生规模，确保人才培养质量。根据招生实际成效、就业市场前景和师资力量配备等情况，通过减招、停办等措施逐步调整本科专业设置；同时，结合教师的培训转型，推进师资的优化配备。

**责任校领导：** 任晖

**负责单位及责任人：** 人事处（杨姗姗）

**配合单位及责任人：**教务处（蔡军）、招生就业处（李小勇）、国有资产与实验室管理处（吴勃）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2026年6月

**预期目标：**

学校生师比较高的专业专任教师数量基本满足，教师学缘结构、职称结构进一步优化。

**目标达成的标志性指标：**

（1）2025年12月：完成年度下达的人才引进任务，2024年外引、内培博士40人，2025年计划外引、内培博士30人。

（2）2026年6月：新专业办学条件得到明显改善。

（3）2026年6月：撤销部分师资队伍薄弱专业，提高专业办学水平。

（4）2026年6月：确保生师比较高的相关专业招生人数比2025年只减不增，以进一步降低生师比。

**问题5：实践教学和实践基地对“应用型”人才培养的支撑还存在一定的差距，实验室建设还需加大力度。**

**5.1 独立开设实验课程的专业和实验课相对偏少。实习实训基地建设和使用缺乏制度性安排，产教深度融合的协同育人机制有待进一步完善。**

**具体表现：**

（1）教学状态数据分析报告显示学校有33个专业的实验教学中未独立开设实验课程，其中有近一半专业为理工类专业。部分专业

实践教学学分占总学分比例未达到学校规定要求，且实验教学占实践教学比例相对偏低，对有效支撑应用型人才培养还需加强。

（2）实习实训基地建设和使用缺乏制度性安排，实践教学基地利用率偏低。本科教学状态数据分析报告中显示，实践教学基地358个中，105个基地（占总数的30%）近几年接收学生人次数为0；在接收学生的253个基地中，有123个基地接收学生为10个以下，占比48.6%；与科研院所、行业企业共建的实践基地共84个，接收学生人数为0的28个，占比33.33%。接收人数低于10人的有32个，占有接收学生的56个基地的57.14%。与行业企业共建实验教学中心偏少，目前为2个，覆盖面偏窄，产教融合对应用型人才培养支撑不足。

（3）产教深度融合的协同育人机制有待进一步完善。

### **原因分析：**

（1）学校部分专业的实验课为理论课内设置实验，且实验学时达到规定要求，但未认识到独立开设实验课程的重要性。

（2）数据填报时，没有把近三年不使用的基地剔除，剔除后虽然剩余的258个基地完全满足实习实训要求，但仍存在管理不规范问题。

（3）产教融合深度不够，《现代产业学院建设与管理办法》落实不够深入，与行业、企业的沟通、交流不畅通。

### **整改措施：**

（1）启动2022版本本科专业人才培养方案中期修订，对设置有课内实验的课程遵循理论课与实验课“能分尽分”原则，调整为单独的实验课。

（2）进一步落实《校外实践教学基地建设及管理办法》，要求二级学院根据基地建设质量、接纳学生数等方面重新调整基地名

单，对无故两年内没有接收过实习生的基地予以撤销，增加基地接收学生人数；优化校内外实习实训教学基地的布局 and 结构，按照就近原则，积极遴选优质实习实训基地，扩大与地方政府、企业（行业）在共建校内实验、实训基地上的合作，进一步深入探索校内、校外生产性实训基地的建设。

（3）进一步落实《现代产业学院建设与管理办法》，以现代产业学院为引领，联合企业，引入校企共建课程，进一步完善产教深度融合的协同育人机制。

**责任校领导：** 徐东升

**负责单位及责任人：** 教务处（蔡军）

**配合单位及责任人：** 各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：** 校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：** 2026年6月

**预期目标：**

- （1）提升单独开设实验课的数量。
- （2）建设一批校外优秀实践教学基地。
- （3）将校企合作课程纳入本科人才建设项目，两年内产学研协同育人项目立项不少于20个。

**目标达成的标志性指标：**

- （1）理工科每专业独立开设实验课程至少1门。
- （2）建设优秀校外实践教学基地50个，优秀校外实践教学基地实现专业全覆盖。
- （3）产学研协同育人项目20项，校企合作课程立项20门，其中产业学院校企合作课程立项6-10门。

## **5.2 实验室建设还缺少整体规划，实验室条件建设还需加强。**

### **具体表现：**

学生实习、实验经费相对不足。教师教学体验调查报告和在校学生学习体验调研报告显示，师生对实验室条件的满意度相对其他条件满意度偏低。

### **原因分析：**

（1）实验室建设涉及多个部门，管理分散，缺乏系统的整体规划。

（2）学校校园面积较小，适于建设实验室的建筑面积不足。

（3）为了满足新专业的教育教学需求，优先满足新建专业的实验室建设，改扩建实验室经费投入少。

### **整改措施：**

（1）加强跨部门协作，成立实验室建设规划团队，做好学校实验室中长期建设规划。

（2）加大实验室建设经费的投入，拓展经费来源，提升实践教学硬件设施，改善实验室条件。

（3）最大程度利用有限空间，持续优化现有实验室布局。

**责任校领导：** 龚杰昌

**负责单位及责任人：** 国有资产与实验室管理处（吴勃）

**配合单位及责任人：** 教务处（蔡军）、科研处（杨菊香）、计划财务处（马喆）、发展规划处（安振学）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：** 校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：** 2026年6月

### **预期目标：**

（1）确定实验室长期发展目标和建设方向，制定《西安文理学院实验室建设规划》。

（2）调动校内校外资源，改善现有实验室条件，同时筹措资金，建立智慧化、智能化实验室。

### **目标达成的标志性指标：**

（1）完成《西安文理学院实验室建设规划》，按照建设规划，统筹学校实验室建设方向。

（2）加强经费投入，在产教融合大楼建成后，优化实验室整体布局，改善现有实验室条件。

（3）筹措资金，建立智慧化、智能化实验室。

## **5.3 实验教学研究改革力度还不够。**

### **具体表现：**

近5年学校累计投入1800万元立项600多项教学改革项目，其中实验教学改革立项30项，且25项都为虚拟仿真实验教学项目，数量偏少，覆盖专业面、课程面偏低。需要加大实验教学研究改革投入，扩大实验教学改革类型和覆盖面。

### **原因分析：**

“双万计划”实施以来，学校加强对五类“金课”的建设，对实验教学项目重视不够。

### **整改措施：**

（1）将实验教学研究改革项目纳入学校本科人才建设项目，推动教师进一步深入把握实践教学培养应用型人才的方法途径；进一

步扩大实验教改类型，将实验教学模式、校企共建课程设置、教学方法以及评价体系等纳入实验教学改革类型。

（2）鼓励并支持教师团队申报具有创新性和前瞻性的实验教学改革项目，特别是跨学科、综合性实验项目，以拓宽改革覆盖面。

**责任校领导：** 徐东升

**负责单位及责任人：** 教务处（蔡军）

**配合单位及责任人：** 各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：** 校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：** 2025年6月

**预期目标：**

（1）对实验教学项目的重视和投入提升，每年校级立项本科人才建设项目实验教学研究改革项目不低于8项。

（2）实验教学改革项目向实验教师倾斜，实验教师主持、参与实验教改项目积极性得到提升，实验教师队伍的教学水平得到提升。

**目标达成的标志性指标：**

（1）校级立项本科人才建设项目中实验教学研究改革项目不低于16项。

（2）实验教学改革项目向实验教师倾斜，实验教师主持实验教学研究改革项目不低于10项。

**5.4 毕业论文（设计）“双导师”制落实还不到位，选题来自行业企业一线需要的较为缺乏。**

**具体表现：**

（1）2023年毕业论文（设计）指导3951篇论文中，仅有41位行业导师，其中只有12个专业有来自校外的指导教师，其中9个专业各有1位校外指导教师。

（2）毕业论文（设计）选题来自行业企业和教师科研的占比较低。毕业论文抽取审阅显示，毕业论文选题基本上都是师生自拟的，不符合“以实验、实习、工程实践和社会调查等实践性工作为基础的毕业论文（设计）比例 $\geq 50\%$ ”的要求。对人才培养目标的达成有效支撑不够。

### **原因分析：**

（1）对毕业论文（设计）的过程性管理工作不到位；部分学院对毕业论文（设计）重视度不够，未有效落实学校毕业论文（设计）“双导师”要求，行业企业的指导教师未有效参与学生毕业论文指导工作。

（2）各专业对于毕业论文（设计）选题类型审核把关不严，对于选题工作引导作用发挥不够；毕业论文（设计）指导教师未对题目来源进行精确分类，倾向于选择教师自拟类别。

### **整改措施：**

（1）出台《专业实践“双导师”制管理办法》，修订《本科毕业论文（设计）管理办法》，强化选题来源和质量；各学院要严格把关论文选题工作，做好选题指导，加大质量监控力度，加强对毕业论文（设计）全过程管理；进一步落实毕业论文（设计）“双导师”制，提高“双导师”指导工作质量，使行业企业的指导教师有效参与学生毕业论文（设计）指导工作。

（2）学校加强对毕业论文（设计）选题的监督和管理，组织各学院对毕业论文（设计）题目来源进行审查，各专业负责人及校级



毕业论文（设计）管理人员在论文系统审核时，着重检查课题来源及论文完成方式，做到论文题目来源和“以实验、实习、工程实践和社会调查等实践性工作为基础的毕业论文（设计）比例 $\geq 50\%$ ”的要求相符合。

**责任校领导：** 徐东升

**负责单位及责任人：** 教务处（蔡军）

**配合单位及责任人：** 各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：** 校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：** 2025年12月

**预期目标：**

（1）出台《专业实践“双导师”制管理办法》，修订《本科毕业论文（设计）管理办法》，规范“双导师”管理，加大毕业论文（设计）双导师比例。

（2）提高毕业论文（设计）选题来自行业企业和教师科研占比，选题来源于企业、社会调查、实习实训、纵向项目、大创项目、课程设计、学科竞赛的比例大幅提升。

**目标达成的标志性指标：**

（1）出台《专业实践“双导师”制管理办法》，修订《本科毕业论文（设计）管理办法》。“双导师”指导毕业论文（设计）占比提高到10%。

（2）毕业论文（设计）选题来自行业企业和教师科研占比提高到10%，并确保逐年只增不减；选题来源于企业、社会调查、实习实训、纵向项目、大创项目、课程设计、学科竞赛等的占比达到50%。

**问题6：“以学为中心、以教为主导”的课堂教学模式改革不够深入，课程考核评价落实还不到位。**

**具体表现：**

（1）课程“两性一度”的教学改革有待加强，“挑战度”方面偏低。教师教学体验调查报告在课程挑战度方面“学生需要非常努力才能达到课程要求”的符合程度得分3.9分，课程挑战度整体水平较低。

（2）以学生学习成果为导向的教学评价落实不够。学校制定了《考试管理规定》，推行课程考核“三过半”评价制度。《在校学生学习体验调查报告显示》学生课程考核评价方式仍然以卷面考试为主。

（3）过程性评价以随堂提问为主，其他方式应用尚显不足，有近30%的学生未进行过课程论文等形式的课程考核，学校课程评价方法制度落实还需加强。学校制定了《西安文理学院课程目标达成度评价工作办法》，按规定每年各课程需要计算相应的课程目标达成情况，但支撑材料中未见，实施效果如何也缺少支撑材料，需进一步加强制度落实。

（4）课堂教学方式还多是以传统的教师讲授为主。在校学生学习体验调查报告显示“课程以传统的教师讲授为主”的符合度为81%，表明课堂教学主要还是以传统教师讲授为主。上轮审核评估报告中指出的教师课堂教学“都是单向灌输式教学，这样的传统教学方式，学生被动学习、被动应考，不适合应用型人才培养，需要改革”的问题尚未有效解决，实施“以学为中心、以教为主导”的课堂教学还需深入推进。

(5) 数字化赋能推动课堂教学创新的力度需要进一步加大。

### **原因分析：**

(1) 课程教学改革力度不够，授课内容仅停留在基础知识层面，应用性和创新性不足。

(2) 教师落实课程考核“三过半”评价制度不够有力，校院两级监督力度不足。

(3) 过程性考核标准不清晰，考核形式具备但考核质量不高。

(4) 课堂教学改革力度不够，部分教师教学观念落后，仍然以教师为中心。

(5) 数字化教学平台建设薄弱，混合式教学的激励不足，教师的信息化教学水平不高。

### **整改措施：**

(1) 进一步深化课程教学改革，改进教学内容，突出应用能力培养，强化课程应用能力和综合能力考核，提高课程挑战度。

(2) 校院两级加强课程考核的监督管理，严格落实课程考核“三过半”评价制度。审阅每门课程教学大纲中关于考核部分的分项设置并录入教务系统。

(3) 细化过程性考核的评价标准，不得用考勤及课堂表现作为分项成绩。校院两级加强考核标准的合理性评价。

(4) 进一步深化课堂教学改革。充分发挥学校150余门各级各类一流课程的示范引领作用，以点带面，在全校形成“以学为中心、以教为主导”的共识；充分调动教师教学改革积极性，鼓励教师积极申报各类课程教改项目，探索教学模式和方法改革，推行研讨教学、案例教学、项目教学等教学方法；充分发挥质量监控作

用，常态化听评课并实现全覆盖，每年进行课程专项评估；推进混合式教学力度，强化课后辅导答疑，加强师生互动，提升学生自主学习意识和能力。

（5）开展数字化教学平台提升行动，加大经费投入力度，构建多资源、多平台整合的校本一体化数字教学平台；开展混合式教学提升行动，加大混合式教学力度，充分利用好数字化教学资源，提升混合式教学质量。

**责任校领导：** 徐东升

**负责单位及责任人：** 教务处（蔡军）

**配合单位及责任人：** 评估与质量监控中心（教师发展中心）

（王晓翌）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：** 校纪委（王军强）

**完成时间：** 2026年6月

**预期目标：**

- （1）课程考核成绩呈正态分布，课程挑战度进一步提升。
- （2）课程考核“三过半”评价制度有效落实。
- （3）建立合理的过程性考核的评价标准。
- （4）“以学为中心、以教为主导”的课堂教学逐步形成。
- （5）构建校本一体化数字教学平台，信息技术与课堂教学深度融合。

**目标达成的标志性指标：**

- （1）课程考核“三过半”评价制度落实率达90%。
- （2）形成过程性考核评价标准合理性论证报告1份。
- （3）70%课程考核成绩呈正态分布。

(4) 研讨教学、案例教学、项目教学等“以学为中心、以教为主导”的课堂教学占比达50%。

(5) 校本一体化数字教学平台初步建成。

**问题7. 创新创业教育开展的推进力度不够，创新创业教育体系还需进一步完善。**

**7.1 学生创新创业教育开展还不够充分，覆盖不全面，学生参与度有待进一步提高。科教协同和第二课堂对推动学生科技创新所发挥的作用还不够。**

**具体表现：**

(1) 状态数据报告中显示本科生参加各级各类创新创业实践活动人数、本科生参加各级各类创新创业实践活动比例、“互联网+”大学生创新创业大赛获奖数均低于相应的常模数。

(2) 《在校学生学习体验调查报告》显示学生“在创新创业活动上的参与度为46%，和同学一起参加学科竞赛的比例为52%”，低于学生发展的其他活动参与度。

(3) 《本科生就业数据分析报告》显示毕业生自主创业率为0.35%，低于各类常模数较多，毕业生认为创新创业教育收益度较低，表明创新创业教育还需进一步加强。

(4) 《本科教学状态数据分析报告》显示，近3年学生参与教师科研项目数为536项，占近3年教师科研项目数的比为26.2%（536/2046），相对偏低，科研育人力度还需进一步加大。

(5) 上轮评估报告中指出“学校现有 65 个学生社团，科技类的只有8个，建议要大力增加学生专业社团的数量”的问题尚未有效解决，《本科教学状态数据分析报告》显示，学校目前学生社团为

60个，学术科技类的只有5个，创新创业类的仅有2个，较上一轮数量上不增反降，需要学校高度重视，加强学生科技创新类社团建设，充分发挥第二课堂作用，为培养应用型人才提供有效支撑。

### **原因分析：**

（1）学生参与的创新创业实践活动人数只统计了参加创新创业类学科竞赛、创业项目等活动的人数，未统计由各学院、各社团等组织开展的创新创业实践活动参与人数。缺乏高水平创新创业指导教师队伍。教师指导中国国际大学生创新大赛（原“互联网+”大赛，下称创新大赛）经验不足，在指导、引导学生将专业知识转化为解决实际问题的能力方面有待提升。

（2）学校各类创新创业活动和学科竞赛宣传及辅导力度不足，导致学生参与积极性不高。

（3）创业培训重视不够，缺乏对毕业生创业的政策扶持。

（4）教师对科教协同工作的认识不到位，重视程度不够，带动学生参与科研的主动意识不足，部分学生参与科研的积极性不高，造成近三年的数据整体相对偏低。

（5）协同育人目标不够明确。第一课堂与第二课堂联系不紧密，学术科技类、创新创业类社团建设存在困难。社团建设缺乏专门经费支持，教师指导学术科技类、创新创业类社团活动投入较少。

### **整改措施：**

（1）规范学生参与各类创新创业活动的过程管理与统计工作。加大创新创业教育经费投入，组织开展形式多样的创新创业教育实践活动。做好创新大赛组织工作，提升参赛项目数量，举办创新大

赛训练营，加大赛前辅导力度，提高参赛项目质量，增加项目获奖数量。

（2）依托省级创新创业教育基地建设，定期举办各类创新创业活动，增加学生参与数量。规范学科竞赛组织与过程管理，每项赛事组织校赛环节，加大各类竞赛赛前宣讲及辅导力度，进一步扩大学生参与创新创业活动和学科竞赛的覆盖面。

（3）做好创新创业教育在线开放课程建设工作，做好创业培训，为毕业生创业提供政策支持。

（4）进行有组织科研，通过两级管理，协同加大科研育人力度，一方面提升教师科研育人水平，主动吸纳学生参与科研，另一方面调动学生参与科研积极性，营造学生参与科研的氛围，形成“学生踊跃参与、教师积极培育”的科研育人新生态。

（5）建立健全社团管理机制，加强创新创业第二课堂活动，充分挖掘并发挥校园文化、社团活动、社会实践、志愿服务方面的创新创业育人功能。增加社团经费，完善教师指导创新创业社团激励机制。

**责任校领导：** 徐东升

**负责单位及责任人：** 教务处（蔡军）

**配合单位及责任人：** 科研处（杨菊香）、各学院（党总支书记、院长）、团委（钱尹璐）、招生就业处（李小勇）

**督办单位及责任人：** 校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：** 2026年6月

**预期目标：**

(1) 学生参加各类创新创业活动人数显著提升。大学生创新大赛参赛项目数量、质量均有提升，获省级以上奖励人数明显增长。

(2) 依托省级创新创业教育实践基地，每年组织创新创业活动3-5场次。每学院至少组织一次学科竞赛赛前辅导。

(3) 培育、引入一批创新创业教育在线开放课程，为毕业5年内学生的创业项目提供场地支持，学校创业导师团队提供专项辅导。

(4) 吸纳更多学生参与教师科研，形成“学生踊跃参与、教师积极培育”的科研育人新生态，提升科教协同对推动学生科技创新所发挥的作用，在校生参与教师科研项目数5000人次。

(5) 提升科技创新类社团数量，占比达社团总量的10%。提升社团部分年底考核占比至10%。

#### **目标达成的标志性指标：**

(1) 参加各级各类创新创业活动学生人数增加5%，获创新大赛省级以上奖励200人次。

(2) 依托省级创新创业教育实践基地，组织开展各类创新创业活动6-10场次。每学院至少组织一次学科竞赛赛前辅导。

(3) 培育、引入创新创业教育在线开放课程4-6门，为毕业5年内学生的创业项目提供场地支持，创业导师团队跟踪辅导4项。

(4) 在校生参与教师科研项目数5000人次。

(5) 科技创新类社团占比占社团总量的10%。完成社团部分年底考核占比至10%。

**7.2 创新创业教育体系还不够完善。双创师资建设不足，经费支持力度不够。**

#### **具体表现：**



（1）创新创业教育体系还不够完善。学校《创新创业教育改革实施方案》为2017年制定的，未能及时根据学校十四五事业发展规划和机构职能的调整进行修订完善。

（2）创新创业教育与专业教育、思政教育结合不紧密，创新型课程少，未能体现“贯彻人才培养全过程”的要求。

（3）鼓励学生积极参加创新创业活动的制度办法滞后，支撑材料显示学校《大学生科研及学术活动管理办法》为2008年的制度。

（4）学校组建的双创导师人才库仅有41人，动员教师投入双创教育不够有力，创新教创业的的有效培训和指导不够。大学生创业项目支持力度不足，36个创业项目资助金额37.2万元。

### **原因分析：**

（1）学校设有大学生创新创业教育中心、创新创业教育指导委员会，但学校双创育人顶层设计、学院校企合作专创融合育人机制、多部门协同服务人才培养理念、双创指导教师、参赛学生等多方因素尚未形成合力。

（2）创新创业教育课程对专创融合、思创融合不够重视，创新创业教育与专业教育、思政教育不紧密。

（3）学生参与科研的积极性有待提高，参与科研实践活动较少，对企业需求了解不够；学生对创新创业认识不够，学校虽对学生参与科研活动有工作部署，部分教师对激励学生参与科研的政策精神宣传不到位。

（4）创新创业教育经费投入少，教师在创新创业教育中投入精力不够。

### **整改措施：**

(1) 完善创新创业教育制度。探索建立校企、校地协同育人机制。

(2) 进一步落实创新创业教育体系，加强创新创业课题研究，培育一批专创融合、思创融合课程。

(3) 通过校院两级加大宣传力度，鼓励学生积极参与教师科研工作，通过学生“五进”模式，即进项目、进平台、进团队、进成果、进转化，提升学生在科技创新、科技成果转化等方面的能力。

(4) 进一步发挥省级创新创业教育实践基地的示范引领作用，深化创新创业教育改革和资金投入。外引内培，聘请一批行业企业人员参与学校创新创业教育，做好校内教师创新创业培训工作，建设高水平双创导师队伍。

**责任校领导：** 徐东升

**负责单位及责任人：** 教务处（蔡军）

**配合单位及责任人：** 计划财务处（马喆）、科研处（杨菊香）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：** 校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：** 2025年10月

**预期目标：**

(1) 修订《学科竞赛管理及奖励办法》《大学生创新创业训练计划项目管理办法》等创新创业教育相关文件，进一步完善学校创新创业教育体系。

(2) 每专业开设2门专创融合课程，每年培育创新创业教育课程3-5门，把创新创业教育融入人才培养全过程。

(3) 在校生参与教师科研数5000人次，设置学生科研实践岗150个。

(4) 逐年增加创新创业教育经费投入，每年新增双创导师5~10人，每年组织教师专项培训3-5场次。

### **目标达成的标志性指标：**

(1) 完善制度建设，修订《学科竞赛管理及奖励办法》《大学生创新创业训练计划项目管理办法》等创新创业教育相关文件。

(2) 每专业开设2门专创融合课程，培育创新创业教育课程6-10门。

(3) 在校生参与教师科研数5000人次，设置学生科研实践岗150个。

(4) 依托创新创业教育基地，孵化创业项目6-10项，新增双创导师20人，举办双创讲座、报告6-10场次。

## **问题8：信息化建设投入不足，数据共享体系不完善。**

### **8.1 信息化建设资金投入不足**

#### **具体表现：**

信息化建设资金投入不足。近三年，信息化建设1020万，年均340万元，人均170元左右。

#### **原因分析：**

(1) 以上信息化建设仅是学校信息化常规运维经费，为窄口径，学校信息化建设资金投入应宽口径反映，包括全校信息化建设方面的使用资金。

(2) 信息化建设资金来源渠道还比较单一，学校银校合作和与中国移动合作资金的资金未纳入统计范围。

### **整改措施：**

(1) 学校各单位进一步加强与信息中心的协同联动，归口管理单位及时掌握学校信息化建设资金投入，全面反映学校信息化建设情况。

(2) 积极拓展信息化建设的资金来源渠道，争取更多的企业和社会资金投入到学校信息化建设工作上。

**责任校领导：** 龚杰昌

**负责单位及责任人：** 计划财务处（马喆）

**配合单位及责任人：** 信息与现代教育技术中心（李立）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：** 校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：** 2026年4月

### **预期目标：**

学校进一步健全信息化建设资金投入的保障机制，确保资金投入。

### **目标达成的标志性指标：**

2026年4月：信息化建设资金投入和上年持平或有所增长。

## **8.2 智能化教学和实验环境建设与同类高校相比还有一定差距。**

### **具体表现：**

(1) 智慧教室和智能实验室建设数量与先进性有待于进一步加强。

(2) 学校智慧教室面积占比较低，对教学改革支撑不足。

### **原因分析：**

(1) 学校实验室、教室的规模大、数量多，设备更新需要一定的时间周期；教育技术快速迭代，前期建设的智慧教室和智能实验室，从目前来看，存在建设规模和标准不符合当前发展的情况，缺乏先进性。

(2) 学校办学经费有限，信息化建设资金投入不足，不足以支持大规模的教学场所智慧化改造和设备更新，智慧教室数量总体偏少、占比较低。

### **整改措施：**

(1) 加强对教育数字化战略的理解和思考，充分认识智慧化教学条件在教育教学改革中的重要地位，做好智慧教室和智能实验室建设规划，建设规模和技术运用要具有前瞻性，符合未来教学科研发展需要。

(2) 提升改造现有可视化多媒体教室，增加智慧教室、智慧实验室数量。积极争取建设经费投入，寻求政府专项资金、校企合作等多种途径资金支持，开展现有设备改造和新增建设。

(3) 加强实验室智慧化管理和内涵建设，提高智慧化实验室的管理水平和运行效率；与教师发展中心协作，加强对教师开展现代信息技术培训，提升其充分运用智慧教室和实验室开展教育教学的能力，促进教学改革实践。

**责任校领导：** 任 晖

**负责单位及责任人：** 信息与现代教育技术中心（李立）

**配合单位及责任人：** 计划财务处（马喆）、国有资产与实验室管理处（吴勃）、各学院（党总支部书记、院长）

**督办单位及责任人：** 校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2026年3月

**预期目标：**

（1）制订智慧教室、实验室建设规划，根据人才培养目标定位以及专业、学科、教学条件、科研条件等发展需要，明确建设目标，统筹建设项目。

（2）通过开展教室环境条件提升改造，提高全校智慧教室数量和比例水平。运用物联网、人工智能等先进信息技术，增强教学环境和运行管理的智慧化，实现教学过程的多方参与交互，教学状态的智能化分析，教学质量的网络化督导评价。

（3）优化实验室信息化管理手段，提高工作效率和管理精细化。指导具备条件的实验室进行数字化改造，推进智慧实验室建设。

**目标达成的标志性指标：**

（1）2025年3月：完成智慧教室、智慧实验室建设中长期建设规划的制定。

（2）2025年3月：完成智慧电子班牌系统建设，实现全校180间教室实时课表查询展示、到课考勤、免打扰巡课、资讯公告、校园文化展示等功能，提升教学环境的智慧化体验。

（3）2026年3月：完成智慧教室扩充建设和智慧型教学平台建设，全校智慧教室数量达到100间以上，占比达到50%以上。智慧教室建设高清录播系统对接在线教学平台、网上巡课系统，为开展教学质量在线监测提供有效支撑。

（4）2026年3月：实验室管理信息化技术逐步应用，全校智慧实验室的数量与先进性得到显著提升。

**8.3 业务系统不完善，服务师生的水平还不高。**

### **具体表现：**

（1）学校层面的数据中心尚未建立，部门自建业务系统的数据孤岛问题仍然存在。如图书借阅系统、财务管理、教务系统等核心业务系统数据不能有效共享。

（2）业务系统不完善，服务师生的水平还不高。如实验室开放预约、校内仪器预约共享平台等没有建成，学生开展创新试验等需使用实验室仍然采用传统方式进行，效率较低。

### **原因分析：**

（1）学校在教育信息化建设方面起步较晚、力度不足，前期建设缺乏顶层设计，部门自建业务系统数据标准不一致，数据意识、共享意愿不强，存在各类系统、算力、数据分散等问题，存在一定的数据孤岛现象。

（2）学校各业务部门对信息化建设的认识和重视程度不同，导致学校业务管理信息化发展水平的不均衡，存在部分管理业务的信息化建设滞后，管理方式以传统方式为主，效率不高。

### **整改措施：**

（1）加强对学校信息化建设的统筹管理，确保各项工作管理制度的落实执行。以学校已经建成的校园统一身份认证、信息门户和数据交换三大校级信息化平台为基础，整合系统资源，打破数据壁垒，开展数据治理专项工作，制定数据标准、规范数据流程、提升数据质量，进一步清除数据孤岛，推动各级信息系统整合共享。

（2）通过积极筹措信息化建设资金，解决影响师生信息化体验的重难点问题，针对实验室预约、学生管理等亟需加强信息化的业务领域，优先开展信息化提升建设。补齐学校管理服务信息化短板，强化数据应用，推动流程再造，围绕师生需求，以数字化建设

梳理优化管理服务流程，依托信息系统平台不断提升管理服务效能。切实提高信息化服务师生、服务教学科研管理的能力水平。

**责任校领导：**任 晖

**负责单位及责任人：**信息与现代教育技术中心（李立）

**配合单位及责任人：**计划财务处（马喆）、图书馆（刘卫利）、教务处（蔡军）、国有资产与实验室管理处（吴勃）、保卫处（周建强）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2026年3月

**预期目标：**

（1）以提升学校数据整合、治理和共享能力为目标，由信息中心牵头，全面开展数据治理，确保数据质量，提高数据利用率，通过大数据中心数据中台的建设，构建一个高效、智能、安全的数据管理和服务平台，提升学校数据跨部门、跨系统的共享和交换能力，为学校的教学、科研、管理和服务提供有力的数据支撑。

（2）以提升信息化服务水平为目标，开展空间资源预约系统、学生管理系统和人事管理系统的建设，为师生提供高效公共教学资源共享，为学工、人事管理工作提效减负，助力学校管理现代化。

**目标达成的标志性指标：**

（1）2025年3月：完成对公共教室、开放实验室的预约信息系统建设。

（2）2025年3月：制定校园数据治理建设方案，明确建设目标、建设计划和技术选型。

（3）2025年7月：完成学生管理信息系统和人事管理信息系统的建设。



（4）2026年3月：推进数据治理工作，完成学校数据中台的建设，整合校内各个部门、各个系统的数据资源，实现数据的集中管理和交换共享，提高数据资源的利用效率。

### **问题9：校企融合培养力度不足，共建课程等成效不显著。**

#### **具体表现：**

（1）校企共建课程机制不完善，重视程度不够。学校没有制订校企共建课程相关的制度，责任不清，目标不明，建设效果不明显。

（2）学校与行业企业共建课程55门，讲授63门次。课程数量偏少、授课门次偏低。

（3）产学研成果转化为教学资源需要进一步加强，产学研成果转化为教学资源不够及时，形式单一，转化的广度和深度不够。

#### **原因分析：**

（1）学校课程建设制度中校企合作课程内容体现较少，行业企业参与人才培养过程不够深入，校企合作课程建设重视程度不够。

（2）现代产业学院建设不够深入，产学研成果转化为教学资源较少。

（3）学校虽在《西安文理学院关于教授、副教授为本科生授课的规定》中明确教师把最新科研成果融入本科教学，将科研资源转化为教学资源，但部分教师对相关政策不了解、不重视，使得政策形同虚设。

（4）学校各类科研平台、校企合作平台、技术经理人微专业、大学生创新创业项目和技术经理人培养机制未贯通，尤其是学生技术经理人培养机制，不能在教学中得到充分地认可和体现。

### **整改措施：**

（1）进一步落实《现代产业学院建设与管理办法》，积极拓展校企共建课程的合作领域和范围。同时以现代产业学院为引领，强化课程内容与企业需求的对接，共同设计课程内容、教学大纲和教学方法，注重实践性和创新性，提高校企合作课程建设效果。

（2）将校企合作课程纳入本科人才建设项目，进一步增加校企共建课程数量，做实产教融合。

（3）建立基于产学研成果的教学资源库，丰富教学内容，探索科研成果转化为教学资源的评价机制。

（4）加大学生技术经理人的培养力度和广度，从量的增加到质的改变，全面提升科技成果转化人才培养。

**责任校领导：**徐东升

**负责单位及责任人：**教务处（蔡军）

**配合单位及责任人：**科研处（杨菊香）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2026年6月

### **预期目标：**

（1）持续落实《现代产业学院建设与管理办法》，以现代产业学院为引领，强化课程内容与企业需求的对接，明确校企合作课程双方责任、建设目标及建设内容。

（2）学校将校企合作课程纳入本科人才建设项目，两年建设校企合作课程20门。

(3) 教师技术经理人员达到在校教师的80以上，培养具有技术转移转化能力的学生技术经理人50人；

(4) 建立一套产学研成果的教学资源库。

### **目标达成的标志性指标：**

(1) 校企合作课程立项20门，其中产业学院校企合作课程立项6~10门。

(2) 2025年6月：教师技术经理人持证人数达到80人。

(3) 学生技术经理人持证人数达到50人。

(4) 建立一套产学研成果的教学资源库。

### **问题10：师德考核办法还需进一步完善。**

#### **具体表现：**

(1) 学校师德考核办法中缺少较为具体的考核内容和量化方法，考核的可操作性和科学性还需提高，办法还需进一步修订完善。听课发现有的学生上课无精打采，存在教师不管课堂现象，教风还有一定的提升空间。

(2) 在促进教师争做“四有”好老师、四个“引路人”，自觉遵守《新时代高校教师职业行为十项准则》等方面的政策制度还需健全完善。《自评报告》和支撑材料中缺乏这方面的制度落实长效机制等。

(3) 查阅校领导听课和教学督导听课表的意见中，涉及师德师风的观测点和评价意见较少。

#### **原因分析：**

(1) 对《教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》、陕西省教育厅等七部门《关于加强和改进新时代师德师风建

设的实施意见》等文件精神落实不到位，缺乏全面系统地考虑问题，导致学校《师德考核办法》中缺少较为具体的考核内容和量化方法。落实学风、教风建设不到位，教学督导作用未有效发挥，教师在一定程度上存在重科研、轻教学的误区。

（2）学校在学习好、领会好、贯彻好、落实好习近平总书记关于教师队伍建设的重要论述精神方面，仅以教师入职培训、理论学习为主，形式较单一，缺少总体安排，尚未形成相关制度。

（3）学校没有制定明确的师德师风观测点和评价标准，未将师德师风作为校领导听课、教学督导听课的重点关注内容。同时，对教学督导人员没有经过关于师德师风识别和评估的专业培训，导致他们在听课过程中不易发现相关问题。

### **整改措施：**

（1）严格落实师德师风第一标准，细化《师德考核办法》，量化考核内容。加强学风、教风建设，每学期召开一次加强教风、学风建设的研讨交流会，加强教风学风检查，阶段性检查和随机抽查相结合；完善对教师教学过程与教学质量的考核评估，加强课堂教学质量的跟踪，提高教育教学质量。

（2）推动师德建设的常态化长效化。结合实际，开展“主题党日”活动、建立党员“双培养”机制、选树表彰先进典型、宣讲“师德故事”等形式多样的教育活动。开辟师德师风专栏，深入挖掘宣传在教育教学、科学研究、服务地方、师德师风等方面先进典型，讲好文理故事，弘扬文理正能量，引导教师争做“四有”好老师、四个“引路人”。邀请教育领域权威专家，讲故事、举案例，用生动鲜活的表达，深入浅出地进行阐述和解读，营造尊师重教的浓厚氛围。

（3）明确听评课标准，强调师德师风在教育教学中的重要性，提高师生的认识水平；组织定期的专业培训课程，让教学督导人员掌握评估师德师风的方法和标准；完善反馈机制，建立反馈渠道，确保有一个畅通的渠道可以让督导人员及时反馈师德师风方面的问题。

**责任校领导：**任 晖

**负责单位及责任人：**人事处（杨姗姗）

**配合单位及责任人：**宣传部（田建邦）、党政办（康辉）、各学院（党总支书记、院长）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）

**完成时间：**2026年6月

**预期目标：**

（1）加强师德师风建设，完善师德师风考核形式，充分发挥教师的主导作用，以教风促学风进一步加强课堂管理，严格课堂纪律。

（2）落实《新时代高校教师职业行为十项准则》要求，多举措引导教师争当“四有”好老师，做好四个“引路人”。

（3）师德师风观测点作为听评课重要标准。

**目标达成的标志性指标：**

（1）2025年6月：完善《西安文理学院师德考核办法》的考核形式。

（2）每学年定期印发师德师风建设学习资料。

（3）2024年12月：在校报、学校官方微信公众号开辟师德师风专栏，集中宣传师德师风优秀典型案例。

(4) 2025年6月：明确师德师风观测点和评价标准，完成至少两轮督导人员专业培训。

(5) 2026年6月：建立有效的反馈机制，用于收集和整理关于师德师风的意见和建议，确保所有督导听课报告中包含有关师德师风的观测点和评价意见。

(6) 每学期结束时发布一份关于督导听评课汇总分析报告。

### **问题11：师资队伍建设和有待加强，尤其辅导员队伍不达标，外聘教师量大、质低、管理不规范。**

#### **具体表现：**

(1) 辅导员队伍数量不满足指标要求 $\geq 1:200$ 。学校现在65名辅导员，还有33名兼职辅导员。专职辅导员与在校生比例为 $1:222.75$  ( $65/14479$ )，未达到 $1:200$ 的要求。学校需按相关规定配齐专职辅导员，加强辅导员队伍建设。上轮评估报告中学风建设问题中所指出的“辅导员队伍配备不齐全，作用尚未充分发挥”的问题还有待着力解决。

(2) 思政工作队伍建设谋划不够。辅导员52人（含学院总支副书记），其中22年、23年入职的为29人。一是辅导员队伍数量不足。二是短期内大量补充辅导员，一定程度上影响梯队建设。

(3) 外聘教师数量过大且水平不高，外聘教师由学院聘任只在学校备案，出现学院根据毕业设计等教学任务需要临时聘任的现象，管理不规范。学校现有专任教师862人（实为841人），外聘教师233人。外聘教师存在如下结构性问题：①总人数233人占专任教师的27.03%，超过了25%界限；②其中有15人为初级职称，18人未评级，占14.2%；③中级职称83人，其中讲师10人，不是讲师的还有73人；④一些外聘教师只是短期聘任，仅负责毕业设计环节。

（4）实践教学教师队伍数量不足且行业背景少。全校实验技术人员13人，双师型0人，有工程背景和行业背景的实践教师仅占7.69%。

（5）教学管理队伍数量不足。校级教学管理人员8人，存在学校机关干部兼学院院长的现象。教务管理人员不足，三个校区中还有一个校区有2个学院的教学，但无学校教学管理人员负责现场日常教学管理。

### **原因分析：**

（1）学校2023年开展全员聘任工作，期间有6名辅导员转岗，因此辅导员队伍数量不满足指标要求 $\geq 1:200$ 。

（2）学校辅导员队伍相对较稳定，2020年以前学校辅导员队伍中有部分编制外人员，后因国家政策（《教育部等八部门关于加快构建高校思想政治工作体系的意见》教思政〔2020〕1号）要求，高校不得用劳务派遣、人事代理等方式聘用辅导员，因此学校对辅导员中编制外人员进行了调岗，为加强辅导员队伍建设，近年来学校公开招聘大量辅导员，以确保辅导员队伍配备满足1:200配备要求。

（3）学校外聘教师由各二级学院根据学年教学情况自主聘用，学校未制定指导性文件，对外聘教师的准入、聘用和考核缺乏相关制度。

（4）实践教学教师属于非主体专技岗，职称晋升机会少，对高素质人才的吸引力不足，教师职业认同感不高，导致队伍数量不足。学校对实践教学教师队伍的能力建设投入不够，提供的培训、进修、双师双能认定的机会较少。

(5) 干部队伍整体规划还不到位，尤其是教学、科研等专业性强的重点岗位，可供识别考察的人选储备不足，一定程度存在干部多岗位兼职现象。

### **整改措施：**

(1) 加强思政队伍建设，公开招聘辅导员，使辅导员队伍总量满足1:200配备要求。

(2) 持续完善外聘教师的聘用及管理机制。要求二级学院每年聘请的外聘教师总人数不得超过学院专任教师人数的10%；加强外聘教师的教学考核，学校督导组加强对外聘教师课程教学质量的督查，加强督查结果的运用。

(3) 加大双师双能型教师培养力度，完善制度、规范管理，形成激励有措施、数量有增加，校企联动，规范运行的双师双能型教师队伍。

(4) 重视并加强实践教学教师队伍建设。做好顶层设计和发展规划，为实践教学教师创造更多的深造和职业发展机会，稳定教师队伍。

(5) 加强干部队伍规划，大力发现培养选拔优秀年轻干部。结合学校干部队伍实际，及时配齐配强处科级教学管理干部。提升干部履职能力，锻造高素质专业化干部队伍。

**责任校领导：**任 晖

**负责单位及责任人：**人事处（杨姗姗）

**配合单位及责任人：**学生处（刘倩倩）、教务处（蔡军）、组织部（许刚）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）



**完成时间：**2026年6月

**预期目标：**

- (1) 加强思政工作队伍建设，辅导员队伍配备达标。
- (2) 优化外聘教师结构，规范聘用与管理。
- (3) 积极选派教师到企业或行业挂职学习。
- (4) 加强实践教学教师队伍建设，确保实践教学队伍数量有所增长。
- (5) 配齐配强专职处科级教学管理干部。实现全体教学单位院长、教学副院长、教学秘书等教学管理人员配备到位。

**目标达成的标志性指标：**

- (1) 2025年6月：出台《西安文理学院外聘教师管理办法》；学校外聘教师数量不超过专任教师的25%。
- (2) 2024年11月：公开招聘辅导员10人。
- (3) 2026年6月：实践教学教师队伍数量增长10%。
- (4) 每年选派教师到企业或行业挂职锻炼。
- (5) 2025年6月：实现全体教学单位院长、教学副院长、教学秘书等教学管理人员配备到位。

**问题12：激励教师教学投入的制度、措施还需进一步完善，提升教师教书育人能力和水平的措施效果还不显现。**

**具体表现：**

**12.1 高级职称教师为本科生上课的比例需要进一步提高，学校需要进一步完善教学激励制度，促进教师教学积极性。**

(1) 教授、副教授为本科生授课占比未达到100%，未实现全员为本科生授课。教授、副教授授课主要集中于专业课程教学，对于公共课程的精力投入较低。

(2) 教师对学校教学激励制度促进教师的教学积极性方面评价满意度为77%，低于对其他项目评价的认可，教师的认可度相对偏低，需要进一步健全完善相关激励制度。

### **原因分析：**

(1) 学校《关于教授、副教授为本科生授课的规定》尚未落实到位。部分教授、副教授人事关系在职能部门，行政事务和科研工作繁忙，导致未给本科生授课；个别教师在退休前一年未安排教学任务。

(2) 教学研究改革项目数量有限，尚未做到教师全覆盖。教学团队建设有待进一步提升，讲师或者助教开展有组织的教学研究、教学改革积极性还不够。

### **整改措施：**

(1) 进一步强化教授为本科生授课的要求。严格按照学校《关于教授、副教授为本科生授课的规定》对教授、副教授为本科生授课情况进行监督，并将结果作为教授、副教授年终考核的重要依据和条件；加强对教授为本科生授课工作的督导检查。要求各学院对本学院教授授课情况进行自查，查询存在的问题并明确整改措施。

(2) 进一步提高校级教改立项数量；加强教学团队建设，鼓励讲师或助教积极参与省级及以上或主持校级教学改革项目和成果，提升全体教师的教学积极性，提升教学满意度。

**责任校领导：**徐东升

**负责单位及责任人：**教务处（蔡军）

**配合单位及责任人：**人事处（杨姗姗）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2026年6月

**预期目标：**

- （1）实现教授、副教授全员为本科生授课。
- （2）教师教学满意度进一步提升。

**目标达成的标志性指标：**

- （1）教授、副教授为本科生授课占比达到100%。
- （2）教改项目数量增长10%，讲师或助教参与省级及以上或主持校级教学改革项目和成果达到85%。
- （3）教学满意度达到85%。

**12.2 提升教师教学能力、产学研用能力、信息技术应用能力，鼓励教师到业界实践、挂职和承担横向课题的政策措施还不到位，能力培训还需加强。**

**具体表现：**

（1）听课发现有的教师讲稿教案PPT普遍很简单，无任何观赏性，信息量少，生产实际第一线的知识与能力培养不够，内涵不足，只是为上课而上课，与学生互动仅限于简单提问等方式，存在照本宣科、照屏宣科现象。

（2）提升教师信息技术应用能力的政策措施还相应缺乏。面对智慧教学的需要，学校尚缺乏提升教师信息技术应用能力培训的相应管理办法，自评报告和支撑材料显示还是以往传统的鼓励 and 培训

方式，未开展有针对性的专项的智慧教学能力提升发展的培训，教师数字赋能教学的能力还需采取具体的制度、措施进一步加强。

（3）教师科研能力反哺教学能力有待加强。虽有横向科研管理政策，但未见具体数据，科研服务本科教学体现不足。

### **原因分析：**

（1）学校对教师的职业发展体系还不够健全，缺乏对教师教学能力、产学研用能力、数字化赋能教学能力建设的总体规划，开展的相关培训不够系统，专题性不强，效果有限。

（2）学校对教师课程资源建设、教学内容更新缺乏有效的监督和管理，对课堂教学改革的推动力度还不够大。

（3）学校对数字化教学、智慧教学能力提升重视不够，没有提出具体的专项培训计划，培训的力度和覆盖面也不够大。

（4）虽然学校已经采取了多项措施鼓励和激励教师开展横向课题研究，但是对政策的宣讲还不够充分，仍存在一部分教师对横向课题管理制度不够了解，政策把握不准确等问题。

（5）在统计学生参与教师科研项目方面，受限于科研管理系统的功能不完备、部门间统计口径差异、教师填报不完整等因素，导致统计学生参与教师科研项目的数据不完整。

### **整改措施：**

（1）建立健全教师职业发展培育体系：构建“三链并举、分类实施”的教师职业发展培育体系。“三链并举”主要指“价值-能力-素养”三链为培训内容的主线，即以理想信念、家国情怀、师德师风、职业准则为主要内容的“价值链”、以教学能力、实践能力、产学研用能力、数字化赋能教学能力、教学研究能力为主要内

容的“能力链”、以“政治素养、职业素养、文化素养、教育家精神”为主要内容的“素养链”。

“分类”培训是开展新入职教师培训、骨干教师培训和专题能力提升培训，针对不同阶段的教师职业发展的诉求，有针对性地开展培训、咨询和指导服务。

(2) 结合人才培养方案和课程大纲的修订，明确要求各专业对课程体系、课程的教学内容进行精简、更新与重构；强化基层教学组织对加强课程教学内容更新及教学资源建设、提升信息技术应用水平的作用。

(3) 围绕教师数字化赋能教学能力建设，制定专题培训规划，明确培训的目标、要求和时间安排，不仅在各级各类培训中加大信息技术应用能力、课堂教学改革能力的培训力度，而且有针对性地开展专项的数字化、智慧教学能力提升发展培训。

(4) 在全校范围内积极开展科研管理制度和相关政策的宣讲工作，并将其融入到各类教师培训环节，重点加强对科研服务本科教学方面的政策宣讲，进一步阐明横向科研项目的奖励措施，努力营造以研促教、研教结合的科研氛围。

(5) 进一步加强各相关部门间的协同联动，加强和改善数据的统计工作，完善科研平台的数据统计功能，完善科研反哺教学的相关数据的统计。

**责任校领导：**徐东升

**负责单位及责任人：**评估与质量监控中心（教师发展中心）  
（王晓翌）

**配合单位及责任人：**科研处（杨菊香）、组织部（许刚）、教务处（蔡军）、人事处（杨姗姗）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）

**完成时间：**2025年10月

**预期目标：**

（1）建成比较完整的教师职业发展培育体系，使各类教师职业能力培训系统性明显增强，培训效果和覆盖面显著提升，教学能力明显增强。

（2）完成新一版培养方案及课程大纲的修订工作，按照人才培养目标和课程目标进行课程体系、课程的教学内容进行精简、更新与重构。

（3）加强《西安文理学院课程建设管理办法（试行）》等教学管理制度的落实，明确基层教学组织对教学内容更新、课程资源建设的责任和工作要求。

（4）教师对学校科研管理制度和鼓励激励政策了解更加全面深入，开展横向课题研究，并反哺教学工作的积极性明显提升，学生参与教师科研项目的人数明显增加。

（5）制定并实施教师数字化赋能教学能力专题培训规划，开展相关专题培训次数以及教师人数明显增加，教师能够自觉在教学过程中有效使用数字化教学资源 and 手段。

**目标达成的标志性指标：**

（1）2025年5月：完成教师职业发展培育体系的制定，并有效开展相关培训活动，参与各级各类培训的教师人数逐年增加。

（2）2025年4月：完成新一版培养方案及课程大纲的修订工作，课程体系、教学内容完成一次更新和重构。

（3）2024年12月：与教务处配合出台基层教学组织加强课程内容与资源建设管理的实施细则，依据《西安文理学院课程建设管理

办法（试行）》，强化基层教学组织在课程建设、推进课堂教学改革方面的责任和工作要求。

（4）2025年4月：完成教师数字化赋能教学能力专题培训规划，开展相关的专题培训至少一次。

（5）2024年11月：完成科研管理部门和教务部门的数据沟通工作，形成协调联动机制；完善科研平台数据统计功能，确保科研反哺教学的相关数据统计准确、完全。

（6）2025年10月：完成教师职业发展培育体系的制定，并有效开展相关培训活动，参与各级各类培训的教师人数逐年增加。

（7）2025年4月：完成新一版培养方案及课程大纲的修订工作，课程体系、教学内容完成一次更新和重构。

（8）2024年12月：与教务处配合出台基层教学组织加强课程内容与资源建设管理的实施细则，依据《西安文理学院课程建设管理办法（试行）》，强化基层教学组织的在课程建设、推进课堂教学改革方面的责任和工作要求。

（9）2025年4月：完成教师数字化赋能教学能力专题培训规划，开展相关的专题培训至少一次。

（10）2024年11月：完成科研管理部门和教务部门的数据沟通工作，形成协调联动机制；完善科研平台数据统计功能，确保科研反哺教学的相关数据统计准确、完全。

### **12.3 教师参与会议、行政工作时间偏高。**

#### **具体表现：**

教师每周时间投入为59小时（不含兼职及社会服务5小时），其中院系（部门）工作和会议、行政工作时间为8小时，占13.6%。

#### **原因分析：**

我校由西安市政府举办、省市共建，学校召开会议落实安排部署省市行政部门及教育行政部门安排的工作，各学院又按照学校的工作安排部署召开会议安排本学院工作，虽然学校极力精简会议，但仍然存在统筹不够，以会议落实会议的情况。

**整改措施：**

（1）制定出台《关于规范校内各学院会议的通知（试行）》

**责任校领导：**刘明利

**负责单位及责任人：**党政办公室（康辉）

**配合单位及责任人：**各学院（党总支书记、院长）、各部门（负责人）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2025年6月

**预期目标：**

（1）规范校内会议、学院会议教师参加会议的范围，确保教师集中精力从事教学科研工作。

（2）教师平均每周参加校、院会议的时间明显减少。

**目标达成的标志性指标：**

（1）2024年12月：出台《关于规范校内各学院会议的通知（试行）》

（2）2025年6月：教师平均每周参加校、院会议的时间明显减少。

**问题13：引导教师投入本科教学的体系不够健全，激励与约束机制不够有力。**



### **13.1 学校未系统化设立教师教学荣誉体系。**

#### **具体表现：**

学校未系统化设立教师教学荣誉体系，未形成定期组织召开引领本科教育教学发展、促进广大教职员工统一思想、达成共识的教育教学工作大会。

#### **原因分析：**

（1）学校贯彻《深化新时代教育评价改革总体方案》不到位，缺乏对教师教学荣誉体系的重视，学校目前有多个荣誉表彰项目，相互之间联系不够紧密，各种表彰、称号存在评价标准不一，缺乏系统性。

（2）学校定期召开教学工作例会，教学院长、教学秘书等相关人员参会，但由于近年来学校各级教学管理人员变化较大，针对全体职工的教育教学工作会议组织工作效率不高，未能确保定期组织召开教学工作大会。

#### **整改措施：**

学校结合实际情况，整合对教师教学成效评定的各单项奖，制定《西安文理学院“教师教学荣誉体系”实施方案》，选树一批坚持耕耘、坚守教书育人一线的优秀典型，激励学校教师潜心育人，营造尊师重教、优秀人才争相从教的良好氛围。

**责任校领导：**任晖

**负责单位及责任人：**人事处（杨姗姗）

**配合单位及责任人：**教务处（蔡军）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2026年6月

### **预期目标：**

- (1) 定期召开本科教育教学工作会议。
- (2) 建构和完善一套教师荣誉体系，打造一流教育体系案例。

### **目标达成的标志性指标：**

- (1) 2025年6月：制定《西安文理学院教师教学荣誉体系实施办法》。
- (2) 2025年6月：召开教育教学工作会议。
- (3) 2026年6月：标志性教学成果产出增多。

## **13.2 鼓励教授、副教授参与专业建设、人才培养、教学研究、教学改革的工作机制尚不健全。**

### **具体表现：**

(1) 鼓励教授和副教授参与指导学生毕业设计、就业、创新创业、社会实践、社团活动等的工作机制还不健全，开展教学研究、参与教学改革与建设情况及成效还不凸显。教授和副教授主持或参与省级及以上高水平教学改革研究项目的比例很低，获得标志性教学成果的数量较少，在大学生创新创业训练计划项目指导教师中所占比例不高。

(2) 鼓励教授和副教授参与专业建设措施不力。工程认证专业还未有突破，国家一流专业、一流课程少，且绝大部分教授和副教授参与一流课堂建设的力度不够。

(3) 教授、副教授担任专业负责人的专业占专业总数的比例为87.76%，低于全国常模88.64%以及陕西省常模92.22%。个别专业负责人不具有高级职称，教授担任专业负责人的有24个专业，占专业

总数不到50%。有的学院专业负责人均为副高职称，打造学术带头人力度不足。

**原因分析：**

（1）教授、副教授指导专业建设、学生毕业设计、就业、创新创业、社会实践、社团活动等未在自评报告充分展示。标志性教学成果对职称要求不明晰。

（2）对高级职称教师在专业建设中的重要性认识不够。

（3）对专业负责人的职称要求不明晰。

**整改措施：**

（1）学校制定相应管理办法，对教授指导学生就业、创新创业、社会实践、社团活动、竞赛展演提出具体约束性指标。申报省级及以上教学改革项目和成果的主持人原则上须为教授或副教授，充分发挥高级职称教师的学术引领作用，进一步促进标志性教学成果的产出。

（2）以学校“七个五”工作机制为牵引，以专业首席专家为引领，加强工程教育认证团队建设。

（3）明确专业负责人须由教授或副教授担任，引领专业建设和课程建设。

**责任校领导：**徐东升

**负责单位及责任人：**教务处（蔡军）

**配合单位及责任人：**各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2026年6月

**预期目标：**

(1) 教授和副教授在标志性教学成果产出上发挥关键作用。

(2) 工程教育认证取得新进展。

(3) 专业负责人全部由教授、副教授担任。

#### **目标达成的标志性指标：**

(1) 教授和副教授获得标志性教学成果占比达95%。

(2) 2~3个工科专业申请工程教育认证。

(3) 教授、副教授担任专业负责人的专业占专业总数的比例达到100%。

### **问题14：没有建立明晰的教师发展体系。**

#### **14.1 教师培训力度不够，缺乏成熟的校省国三级名师培育体系或骨干教师常态化培训体系。**

##### **具体表现：**

(1) 缺乏成熟的校省国三级名师培育体系或骨干教师常态化培训体系。有针对性的教师专项培训不足，部分基层教学组织设置不合理，教师实践教学能力提升措施缺乏系统性。

(2) 教师培训力度不够，占比过低。2024年教师培训人数仅有273人次，青年教师外出培训学习机会不多。

(3) 推进教师OBE理念的培训还跟不上教学改革的需要。教师对培养方案、教学大纲、教学设计、课程考核等基于“学生中心、产出导向、持续改进”的理解还不深入，基于产出评价的过程执行还不到位。

##### **原因分析：**

(1) 对名师培育工作重视不够，缺乏长期、系统的规划，培训内容零散、不连贯，难以形成有效的名师培育体系。

(2) 学校近年来进行了机构调整和干部换届,使得教师发展、名师的选拔培育、基层教学组织管理隶属于多个部门的职能范围,在工作的协调配合、统筹推进方面还有不足之处。

(3) 教师培训工作覆盖面仍有不足,常态化培训体系尚未完全覆盖所有教师,另外教师培训数据的统计工作也有疏漏,统计数据不够完整。

(4) 我校各学院开展基于OBE理念的教学改革与实践时间长短不一,一些教学管理制度在不同学院实施的时间不同,部分学院的教师对OBE理念的认知和理解仍处于比较薄弱的状态。

### **整改措施:**

(1) 严格落实学校《教学名师奖评选管理办法》,建立“校级-省级-国家级”三级教学名师培育体系。从课堂教学、教学研究与改革、教学成果凝练、教学资源建设等方面系统化培训,形成名师成长梯度,进一步提升名师发展的竞争力。

(2) 加强教师发展中心、人事处、教务处等多个部门之间的工作协调与配合,针对不同教师群体增加教师专项培训的人次。有效利用教师培训经费,支持更多青年教师开展国内外访学、培训和进修。

(3) 建立健全教师职业发展培育体系:构建“三链并举、分类实施”的教师职业发展培育体系。“三链并举”主要指“价值-能力-素养”三链为培训内容的主线。“分类”实施是开展新入职教师培训、骨干教师培训和专题能力提升培训,针对不同阶段的教师职业发展的诉求,有针对性地开展培训、咨询和指导服务。

(4) 加强学校《师资队伍分级分类培训实施方案（试行）》的执行力度和培训数据的统计工作，一方面积极提升培训的覆盖面和效果，另一方面确保培训人次、场次的统计结果准确有效。

(5) 与教务处积极配合，面向教师、专业负责人、教学管理人员组织开展系列OBE理念的培训。加强课程考核专项检查，及时发现课程考核评价的过程执行中存在的问题，积极开展持续改进。

**责任校领导：**徐东升

**负责单位及责任人：**评估与质量监控中心（教师发展中心）  
（王晓翌）

**配合单位及责任人：**人事处（杨姗姗）、教务处（蔡军）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）

**完成时间：**2026年6月

**预期目标：**

(1) 建立完善的“校级-省级-国家级”三级教学名师培育体系，获批省级教学名师的人数增加。

(2) 青年教师开展国内外访学、培训和进修人次数逐年增加。

(3) 基层教学组织的设置进一步合理化，覆盖全校所有专业，作用发挥进一步彰显。

(4) “三链并举、分类实施”的教师职业发展培育体系、《师资队伍分级分类培训实施方案（试行）》得到有效实施，教师培训的覆盖面、系统性和针对性明显增强。

(5) 开展OBE理念的系列培训，覆盖所有专业，教师对OBE理念的理解更加深刻，贯彻执行的自觉性明显增强，课程考核能够更加体现基于产出的要求。

### **目标达成的标志性指标：**

（1）2024年12月：基层教学组织设置进一步合理，覆盖所有专业。

（2）2025年5月：完成教师职业发展培育体系的制定，并有效开展相关培训活动，参与各级各类培训的教师人数逐年增加。

（3）2025年5月：开展OBE理念的系列培训，覆盖所有专业，为新一版人才培养方案和课程大纲的修订做好理论指导。

（4）三级教学名师培育体系成效显著，获批1名省级教学名师。

（5）2026年6月：青年教师外出开展国内外访学、培训和进修人次数逐年增加。

（6）2026年6月：持续开展OBE理念的培训，通过课程考核评估专项检查等教学质量监控环节，加大对基于产出的课程考核落实情况的监督检查和持续改进。

## **14.2 基层教学组织建设重视不足。**

### **具体表现：**

在学校《本科教学工作规范》中仅有2条相关表述，但基层教学组织的设立由学院自主设立与管理，没有学校层面的激励政策。有9.62%的专业没有基层教学组织。

### **原因分析：**

学校基层教学组织（教研室等）由各教学单位自行管理，学校对基层教学组织的管理与激励制度未及时修订完善。基层教学组织实际是专业全覆盖，由于认知原因，没有统计到位。

**整改措施：**

制定《基层教学组织管理办法》，完善激励制度，加强各级各类基层教学组织负责人的培养培训、考核评价，开展达标创优活动，培育优秀基层教学组织。

**责任校领导：**徐东升

**负责单位及责任人：**教务处（蔡军）

**配合单位及责任人：**人事处（杨姗姗）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2026年6月

**预期目标：**

制定《基层教学组织管理办法》，专业基层教学组织实现全覆盖，优秀基层教学组织示范引领作用显著。

**目标达成的标志性指标：**

- （1）制定《基层教学组织管理办法》。
- （2）专业基层教学组织覆盖率达100%。
- （3）评选教学管理先进集体10个。

**14.3 教师队伍国际化水平较低。****具体表现：**

近三年教师赴国（境）外访学6人次，交流人数较少，不利于教师教学能力的发展与提升。教师教学体验调查报告显示教师对“国际交流与培训活动”的满意度偏低，为60%。支撑材料中也缺乏鼓励教师国际交流与培训方面的制度、措施。



### **原因分析：**

（1）本次审核评估提供近三年数据中，2021—2023年因受全球新冠疫情影响，我校教师赴国（境）交流访问等活动暂停，对我校教师国际化教学能力发展确有一定影响。

（2）作为一所地方性应用型本科院校，我校教师教学任务比较繁重，国际交流与培训活动开展的次数与参与教师数量比较有限，还不能与教师国际化视野发展需求相平衡，造成教师满意度较低。

### **整改措施：**

（1）增强教师国际交流的主动意识。一是积极鼓励教师申报国家留学基金委国（境）外访学交流项目；二是积极对接国外优质资源，遴选特色专业或学科团队，申请国家外专局出国（境）培训项目。此外，积极扩展学校及重点实验室内部资助的教师出国（境）交流项目，为中青年教师教学能力发展、国际化项目合作拓展机遇。

（2）建立教师国际交流的管理台账。建立《西安文理学院教职工拟出国（境）学习进修摸底表》，每年10月进行全校专业技术人员与非专业技术人员下一年出国（境）信息摸底，建立分类管理台账，分批次动员派遣教师出国（境）开展交流访问。

（3）健全教师国际交流的约束机制。由国际交流处牵头，联合人事处、评估与质量监控中心（教师发展中心）出台《西安文理学院教师赴国（境）外进修培训管理办法》，明确教师国际化教学能力要求，赴国（境）进修培训类别及申报流程，以及奖励与激励措施，从而推动教师业务能力提升，学校开放式办学水平彰显。

**责任校领导：**任晖

**负责单位及责任人：**国际交流处（港澳台事务办公室）（俞华）

**配合单位及责任人：**人事处（杨姗姗）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）

**完成时间：**2026年6月

**预期目标：**

- （1）教师赴国（境）外访学、进修不少于5人次/年。
- （2）教师赴国（境）外培训不少于10人次/年。
- （3）提升教师“国际交流与培训活动”的满意度至80%以上。

**目标达成的标志性指标：**

- （1）2024年9月—2025年6月，教师赴国（境）外访学、进修5人次。
- （2）2024年9月—2025年6月，教师赴国（境）外培训10人次。
- （3）2025年6月—2026年6月，教师赴国（境）外访学、进修10人次以上。
- （4）2025年6月—2026年6月，教师赴国（境）外培训达20人次。

**问题15：高层次领军人才缺乏。**

**具体表现：**

高层次人才引进力度和政策措施还需加强和落实。自评报告显示“高层次领军人才缺乏”，学校提供的支撑材料中缺乏相应的对教师中的高层次人才和拔尖人才培养管理的制度办法，制度汇编中人事制度中仅制定有《人才引进与离职管理办法》，对引进人才的激励性政策和考核管理等还不够清晰，执行效果如何也缺乏支撑材料，还需修订完善相应的高层次人才引进办法。学校十四五事业发

展规划中提出“实施‘关中学者计划’”，但支撑材料中未见相应的是否实施、效果如何的资料。

### **原因分析：**

（1）受学校发展水平、学科专业平台等方面因素影响，难以引进具有较强影响力的高层次人才和创新团队。

（2）因学校资金不足，无法为高层次领军人才引进提供有竞争力的薪酬待遇、优质的子女上学条件和个人发展平台。

### **整改措施：**

（1）持续推进人才强校战略，建立学校“关中学者”体系。面向国内外重点引进学科领军人才、学科带头人和中青年拔尖人才，在重点学科方向加大科技和教学创新团队的培养力度。积极争取各项财政资金支持，特别是争取人才专项资金，壮大人才队伍。

（2）引培并举，壮大高层次人才队伍。建立学校人才举荐体系，拓展校内专家与本学科高层次人才联络沟通渠道，吸引海内外人才服务学校建设发展。选派优秀青年教师外出访学进修，培养、选拔、建设好人才梯队。

**责任校领导：**任晖

**负责单位及责任人：**人事处（杨姗姗）

**配合单位及责任人：**各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2026年6月

### **预期目标：**

（1）按“一人一议”的政策，加大各级各类人才培育支持力度。

(2) 高水平科技和教学创新团队数量增多。

(3) 2025年起，每年遴选中青年优秀人才，通过文理专项、校级教改项目等形式进行培育、支持，逐步形成人才梯队。

### **目标达成的标志性指标：**

(1) 2024年12月：修订西安文理学院引进人才协议，强化目标任务。

(2) 持续加强高层次人才考核，建立考核预警机制，对未完成基本业绩条件的人员预警亮灯。

(3) 2025年6月：遴选中青年优秀人才，通过文理专项、校级教改项目等形式进行培育、支持。

(4) 2025年6月：选派优秀青年教师外出访学、进修。

(5) 2026年6月：加大内部培育力度，努力实现省级及以上中青年领军人才零的突破。

### **问题16：理想信念教育有待进一步加强。**

**16.1 学生应征入伍率偏低。近三年最高为2.3%，2021年仅为0.3%。**

#### **原因分析：**

(1) 征兵政策变化，在校生入伍征兵的名额相对减少。

(2) 对征兵政策和鼓励措施宣传不够，响应征兵号召的学生人数还有待进一步提高。

#### **整改措施：**

(1) 加大毕业生征兵政策的宣传。一是在学校征兵服务站的基础上，为学生提供一站式服务，包括政策咨询、报名指导、体检安排、政审协助等。二是为学生提供个性化指导与服务。针对不同学

生群体的特点和需求，提供个性化指导服务。辅导员根据学生的实际情况，提供针对性的政策宣讲。

(2) 加强爱国主义教育和国防教育，强化学生献身国防、保家卫国的积极性和荣誉感。

**责任校领导：**任 晖

**负责单位及责任人：**学生处（刘倩倩）

**配合单位及责任人：**各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2026年6月

**预期目标：**

(1) 扩展征兵宣传和政策宣讲的渠道，学生主动应征的人数明显增加，完成每年雁塔区应征入伍指标。

(2) 每年高质量完成陕西省普通高校征兵任务，向部队输送高素质学生。

**目标达成的标志性指标：**

2026年6月：学生入伍积极性显著提高，学生报名人数较往年明显提高，在完善陕西省征兵办及雁塔区武装部征兵任务基础上，力争取得新突破。

**16.2 毕业生参与基层服务热情不足。近三年参与基层项目毕业生5%左右。**

**原因分析：**

(1) 部分学生对就业岗位和地区期望值偏高，就业观念有待进一步扭转。

（2）对基层就业项目的宣传动员工作不够有力，学生对基层就业项目了解程度较低。

**整改措施：**

（1）加强毕业生到基层工作的教育引导。强化对学生的理想信念教育和思想教育，引导毕业生切实转变择业观念，树立科学的就业观和成才观。

（2）积极组织学生到基层开展实习实践、志愿服务、社会公益等活动，增强对国情、社情、民情的了解，自觉把个人理想同国家与社会需要紧密结合起来，激发学生到基层就业创业的热情。

（3）大力宣传基层优秀毕业生。对赴基层工作的优秀毕业生，给予表彰奖励。加强基层建功立业的优秀毕业生典型宣传，营造良好氛围，形成扎根基层、奉献基层的良好导向。

（4）加强基层就业项目政策宣传，包括就业指导课程宣传、邀请相关人员政策宣传与解读等。

**责任校领导：**徐东升

**负责单位及责任人：**招生就业处（李小勇）

**配合单位及责任人：**各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2026年6月

**预期目标：**

学生参与基层服务的热情得到有效提升，报名人数明显增加，实际获批比例保持增长。

**目标达成的标志性指标：**

（1）2025年6月：举办基层项目政策宣讲20场（涵盖2025届全体毕业生）。

（2）2025年6月：深度挖掘往届优秀基层就业毕业生150人，学院就业微信公众号每周推送至少3名典型案例。

（3）2026年6月：2025届毕业生年终基层项目就业比例高于2024届毕业生10%以上。

## **问题17：学风建设还需进一步加强**

### **17.1 学生主动学习的内生动力不足**

#### **原因分析：**

（1）学生思想政治教育方式方法与新时代学生需求结合度不够，思想政治教育在学风的引领作用发挥不足。

（2）学生专业教育不足，学生对专业认知清晰度不够，学习目标不明确。

（3）对学生分类教育、精准帮扶不够，学生学习兴趣不浓。

#### **整改措施：**

（1）强化思想,激发内生动力。一是发挥“1+12+N”大学生思想政治教育体系育人作用，将学风建设与思想政治教育深度融合，同向发力；二是有效联动一二课堂，挖掘优质育人资源，持续发挥“正蒙工程”“七个一工程”“三授三煜”等二级学院学生工作品牌辐射作用，多形式做好专业解读，提高学生专业认同感和获得感；三是优化“一站式”社区文化长廊、德育工作站、党团活动室、学业研习室和社区图书角等，召开学情调研、座谈会和学风建设研讨，解答学生学业、生涯及成长问题。

（2）从严管理，增强内生动力。一是推进“六查”工作，建立以班级自查为本、二级学院常查为主，学校督导抽查为辅的“三级”学风督查机制，每月形成负面清单，研判分析，问询追踪；二是丰富“两早一晚”内容，构建“规定项目+兴趣项目”晨练模式，让学生动起来、晨练活起来。将晚自习场所拓展到社团活动点、实验室、实训室、机房、琴房、操场、倍格硅巷等，举办读、练、赏、写、讲等素质能力提升活动；拓展科研助理岗，引导学生尽早走进实验室；鼓励学生参与科技创新和赛事活动，培养创新精神和实践能力。

（3）精准帮扶，提升内生动力。一是每年度开展学制学籍专项教育，考风考纪教育，让制度约束内化为学生的行动自觉；召开学业预警分析会，学生处将联合教务处，辅导员协同学业导师共同做好学生学业研判；二是做到“奖、助、贷、免、勤、补、征、”七位一体全覆盖、全流程工作，确保资助政策精准落实到位；推进“五个百分百全覆盖”资助育人基础工程，形成“解困—育人—成才—回馈”良性循环。三是以“阳光护航”心理育人宣传季为载体，加强科普宣传、开展育心活动；日常加强个体心理咨询与团体心理辅导，提升师生危机干预与识别能力。

（4）创新活动，牵引内生动力。一是依托美丽校园的自然景观，打造具有校园文化IP的大学生育人主题活动，百花齐放开展具有各学院特色的大学生思想引领教育；二是健全学生综合素质评价，创新德智体美劳过程性评价，精准滴灌个性化发展；三是按照学生社团的类别特性，发挥社团育人功能，分类带动学风提升。

（5）培育示范，带动内生动力。一是开展专业前沿和科技主题讲座、竞赛指导、经验交流会，发挥校内名师效应，开展名师茶



座、主题工作坊等，提高学生的学习动力；二是选拔组建“榜样引领”学生宣讲团，进班级、进社区开展各类宣讲交流活动；在全校范围内开展优秀学生、先进班级等集体答辩会，学生作为大众评审亲身参与，亲临现场感受榜样力量；三是鼓励各学院结合学科特点和专业特色，探索本学院学风建设的品牌特色做法，形成典型经验、成功案例和特色展示。

**责任校领导：**任 晖

**负责单位及责任人：**学生处（刘倩倩）

**配合单位及责任人：**教务处（蔡军）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2026年6月

**预期目标：**

（1）形成系统全面的新生入学教育体系，强化学生的综合适应性教育，与二级学院联合，加强专业认知教育，培养学生专业学习的源头兴趣。

（2）积极打造14个学院“一院一品”学风建设品牌，将思想政治教育、专业教育等深度融合，激发学生学习内生动力。

（3）运用学生综合素质评价结果，提高学生综合素质。

（4）提升学风显著指标：课堂出勤率、职业资格证书获取率提高；学生旷课及迟到率降低。

**目标达成的标志性指标：**

（1）2025年6月：形成14个“一院一品”学风建设品牌，学生专业认知显著提升。

（2）2025年9月：各学院形成专业特色鲜明、系统规范的新生入学教育体系。

（3）2026年6月：学生课堂到课率、活动参与率较往年同比提高。学生资格证书获取率提高，学生综合素质能力获奖覆盖面提高。

## **17.2 学生参与创新创业活动积极性不高。**

### **原因分析：**

（1）学生参与创新创业实践活动和学科竞赛意识不强，积极性不高。各类校级竞赛开展数量较少，学生参与各类专业竞赛的比例偏低，组织动员力度不足。

（2）学校各类创新创业活动和学科竞赛宣传及辅导力度不足，导致学生参与积极性不高。

（3）创新创业教育经费下降，教师在创新创业教育中投入精力不够。

### **整改措施：**

（1）进一步完善创新创业体系建设，加强学生参与各类创新创业实践活动的过程管理，定期举办各类创新创业活动，增加学生参与数量。

（2）规范学科竞赛组织与过程管理，每项赛事组织校赛环节，加大各类竞赛赛前宣讲及辅导力度，进一步扩大学生参与学科竞赛的影响力和覆盖面。

（3）进一步发挥省级创新创业教育基地的示范引领作用，深化创新创业教育改革和资金投入。外引内培，聘请一批行业企业人员

参与学校创新创业教育，做好校内教师创新创业培训工作，建设高水平双创导师队伍。

**责任校领导：**徐东升

**负责单位及责任人：**教务处（蔡军）

**配合单位及责任人：**团委（钱尹璐）、学生处（刘倩倩）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2025年9月

**预期目标：**

（1）每年组织创新创业活动3-5场次，学生参加各类创新创业活动人数显著提升。

（2）修订《大学生学科竞赛管理与奖励办法》规范学科竞赛组织与管理，每学院至少组织一次学科竞赛赛前辅导，学生参赛项目数量、质量均有提升，获省级以上奖励人数明显增长。

（3）增加创新创业教育经费投入，每年新增双创导师5~10人，每年组织教师专项培训3~5场次。

**目标达成的标志性指标：**

（1）组织开展各类创新创业实践活动6-10场次，学生参加各类创新创业实践活动比例提高5%。

（2）学科竞赛宣传及辅导20场次，获省级以上奖励2000人次左右。

（3）依托创新创业教育基地，孵化创业项目6-10项，新增双创导师20人，举办双创讲座、报告6场次。

**17.3 学生参与辅修学位的积极性不高。自2020至2023年，参与辅修学位的学生人数分别为103、40、7，呈断崖式下降。**

**原因分析：**

（1）受限于现行辅修学位上位制度，辅修本科专业对学生的吸引力下降。2022年教育部学位信息报送系统正式开通辅修学位信息报送通道，但并不单独发放辅修学位证书，主辅修学位在一张学位证上显示。另外，尚未出台辅修学士学位在学生就业、考研等方面的政策文件。经调研，陕西省各高校学生修读辅修本科专业的学生数量普遍不多，获取学位的学生更是少之又少。辅修本科专业对于学生的吸引力逐年下降。

（2）辅修管理经费有限，二级学院承办辅修本科专业管理综合成本较高，加之部分专业教师队伍数量不足，教师承担辅修教学任务的积极性不高。目前3个辅修开课学院中有2个学院提交了停开辅修学士学位的书面申请。

（3）辅修管理机制还需完善，辅修管理效能有待提升。目前，辅修本科专业的教学管理工作主要由学位与研究生管理处负责。但是辅修学士学位修读为本科教育的重要组成部分，涉及学生在校学习的全过程，应该由本科教学管理部门负责辅修管理工作，以便提升辅修管理效能。

**整改措施：**

（1）将辅修本科专业的报名范围由三年级调整为二年级。学生经过一年级通识教育课程以及少部分专业基础课程的学习，对所学专业以及未来发展已有一定了解与认知，对个人兴趣与职业规划也逐渐清晰，明确了如何选择辅修本科专业才能更好地支撑主修专业的学习，从而全面提升综合学术素养。

(2) 加大辅修本科专业的宣传力度，为学校培养高素质应用型人才创造有利条件。通过多种渠道，在学生中加强辅修专业对提升学生个人综合素质，强化就业及升学能力重要作用的宣传，激发学生主动申请辅修本科专业的积极性。

(3) 拓展更多符合学生需求并彰显学校学科优势的辅修本科专业。学校现开设会计、市场营销、旅游管理、英语四个辅修本科专业。市场营销本科专业现已停办，影响该专业辅修的开设，整体辅修本科专业选择偏少。学校可结合学生切实需求，拓展一批满足学生需求并彰显学校学科优势的特色辅修本科专业，满足不同专业背景学生的学习需求。

(4) 加大辅修本科专业教育管理经费投入，提升二级学院承办辅修积极性。参照学校教学经费分配中生均日常运行经费的标准，将辅修本科专业教育管理费用标准提升到与普通本科生相同的标准，从而提升二级学院承办辅修本科专业积极性。

(5) 将辅修本科专业管理工作转由本科教学管理部门负责。辅修本科专业为本科教育的重要组成部分，涉及本科学生在校学习的全过程，辅修本科专业管理工作全过程转由本科教学管理部门负责更能彰显并提升辅修本科专业教学管理效能。

**责任校领导：**刘明利

**负责单位及责任人：**学位与研究生工作处（韦炜）

**配合单位及责任人：**各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2026年6月

**预期目标：**

（1）将辅修本科专业管理工作统一转由本科教学管理部门负责，出台《西安文理学院辅修本科专业教育实施办法》，进一步完善辅修本科专业教学管理工作。

（2）调研学生辅修需求，深入了解辅修开课学院的难点痛点问题，形成整改方案。

### **目标达成的标志性指标：**

（1）2025年6月：本科教学管理部门负责辅修本科专业管理工作。

（2）2026年6月：拓展1~2个符合学生需求的辅修本科专业。

（3）2026年6月：出台《西安文理学院辅修本科专业教育实施办法》。

## **问题18：“五育”并举的育人体系有待完善。**

### **18.1 “五育”并举的育人体系成效有待提升。**

#### **具体表现：**

（1）学生对于体育、美育、劳育的整体满意率不高，高质量人才培养体系建设水平有待提升。学生社会实践活动的参与率较低。

（2）《劳动教育》课程按常规的理论课开设，与国家要求设立课程的初衷不相适应。

（3）体质测试达标率还需进一步提高。

#### **原因分析：**

（1）第一课堂与第二课堂尚未形成体育、美育、劳育的育人合力，综合改革力度不足。

（2）劳动教育课程侧重劳动概念、劳动精神等内容的理论教学，劳动教育实践环节较弱。

(3) 对大学生体质健康达标率的认识还不够到位，2020 年以来，受疫情影响，体育课程线上、线下反复交替，学生正常体育活动受限，导致近年体质测试达标率降低。

### **整改措施：**

(1) 一是加强劳动教育。构建“劳动+认知”“劳动+体验”“劳动+实践”三位一体的劳动教育实践体系和劳动教育评价体系。二是加强体育教育。进一步落实学校《阳光体育活动实施方案》，推进公共体育课综合改革，加强体育社团建设和活动组织，搭建多元化的体育竞训体系，加大健康知识宣传普及力度，举办体育文化节等，发展校园体育文化，养成天天锻炼、终身锻炼的好习惯。三是加强美育教育。推进公共艺术类选修课综合改革，强化特色美育课程建设，鼓励各专业适度开设专业与美育相结合的专业选修课。结合第二课堂推广美育活动到班级、到宿舍，通过审美教育、体验教育，提升学生的审美、立美能力，引导学生热爱生活、追求美。

(2) 推进《劳动教育》课程改革，强化实践，由32学时的理论课修改为16学时理论课+16学时实践课。

(3) 根据学生体质健康测试结果对学生进行分类指导，进一步提升体质测试达标率。

**责任校领导：**徐东升

**负责单位及责任人：**教务处（蔡军）

**配合单位及责任人：**学生处（刘倩倩）、团委（钱尹璐）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2026年6月

### **预期目标：**

（1）产生一批具有示范效应的劳动育人成果，一批具有影响力的美育成果。

（2）劳动教育实践环节得到加强。

（3）提升体质测试达标率。

### **目标达成的标志性指标：**

（1）学生对体育、美育、劳育的整体满意率提升10%。

（2）《劳动教育》由32学时的理论课修改为16学时理论课+16学时实践课。

（3）体质测试达标率提升。

## **18.2 学生社团促进学生个性发展不足。**

### **具体表现：**

（1）社团满足学生个性发展需求不足，参与学生社团学生数比例偏低。

（2）学生获得省级以上艺术展演、体育竞赛奖励与同类院校有差距。

### **原因分析：**

（1）社团活动与学生兴趣不匹配，部分学生找不到与自己兴趣相契合的社团，导致参与积极性不高。

（2）社团自身宣传力度不够。社团的宣传方式不够多元化，很多学生对社团的活动内容、特色以及能带来的成长和收获缺乏了解。

（3）专业教师的重视程度不足：对艺术、体育类社团的指导缺乏常态化指导，影响了学生在相关领域的个性发展。



（4）资金、场地资源不足，限制了社团活动的规模和质量，现有艺术体育类社团主要方向是发展兴趣类，没有和竞赛类挂钩。

**整改措施：**

（1）立足学校发展定位，结合我校人才培养方案。在学生中有针对性地开展以“兴趣爱好+专业特色”的调研，合理增设满足学生个性化需求的社团。

（2）“线上+线下”齐发力，双线融合，广泛宣传社团活动。建立社团专属微信公众号，联合团委新媒体矩阵，定期发布社团活动的精彩照片、视频和文字报道，增加社团曝光度，展示社团活动亮点和成果。线下通过举办社团巡礼季等活动，展现社团风采，对展演中涌现的社团优秀成果加强宣传，树立典型。通过强化表彰，激发大学生参与度。

（3）加强专业教师的参与度，明确各学院教师的职责和义务，将学生社团的指导纳入教师考核体系，激励教师积极参与并定期为社团活动提供专业指导。

（4）完善奖励机制：结合学生综合考评及教师教学奖、第二课堂活动奖励等政策，加大对师生艺术展演、体育竞赛的奖励力度。

**责任校领导：**任 晖

**负责单位及责任人：**团委（钱尹璐）

**配合单位及责任人：**各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2026年6月

**预期目标：**

（1）增强社团吸引力。通过“百团大战”等活动吸纳新学生参与社团活动；新增个性化社团较往年稳步提升。

（2）通过宣传，丰富社团文化建设，明确各个社团发展方向和特色活动，满足学生不同的个性发展需求。学生参加社团活动参与率较上一年提高10%。

（3）社团活动常态化：建立起稳定的专业教师指导机制，确保学生社团的艺术和体育活动在每学期均能得到持续支持。学生参与艺术展演和体育竞赛作品数（项目数）较上学年提升10%。

（4）学生表现提升：在省级以上的艺术展演和体育竞赛中，参赛学生的获奖比例提升至与同类院校持平。

### **目标达成的标志性指标：**

（1）2025年6月：启用社团管理线上全流程，完成社团年审工作、新成立社团审核工作、活动申请、活动审批。新增个性化社团较往年稳步提升。

（2）2025年10月：加大社团宣传力度。利用社团微信公众号、团委官网、微信公众号、抖音等线上平台，“百团大战”“社团巡礼季”等线下活动，广泛宣传社团活动成果和特色，提高社团活动的吸引力，吸引更多学生关注和参与。学生参加社团活动参与率较上一年提高10%。

（3）2026年6月：充分利用社团管理系统，明确社团活动审核流程，指导教师需通过系统审批管理社团日常活动，在社团年底考核中，加入对指导教师的考核。学生参与艺术展演和体育竞赛作品数（项目数）较上学年提升10%。

（4）2026年6月：盘活现有艺术类、体育类社团，充分组织发动学生参与社团活动，在专业教师指导下，将成果转化为竞赛作品。

## **问题19. 拓展学生国际视野尚显不足。**

### **具体表现：**

- （1）合作办学项目数量和形式少，国际化氛围营造不够。
- （2）双语课程教学门数缺乏，不利于促进学生国际化交流。
- （3）学生国际交流情况弱，交流不足，尚不能展现开放式办学定位，需要进一步加强。

### **原因分析：**

（1）近年来，学校积极拓展国际合作办学项目，由于各方面原因，暂未能获批。2024年4月，学校获批中国教育国际交流协会“国际创意学院项目”（ICC项目），获批物联网工程等8个专业，涉及7个学院，涵盖工、管、艺术、教育等学科门类，于2024年9月首届招生290人，该项目为下一步我校申请国际合作办学项目具有重要推动作用。

（2）学校积极鼓励教师开展双语教学，但受限于学校专业布局、师资力量等因素，在双语课程建设方面教师驱动力不足，造成学生国际交流能力较弱。

（3）学校目标定位为开放式办学，但受到学生家庭条件、外语水平等各方面限制，学生出国（境）交流报名人数较少，选拔上的更为稀少。

### **整改措施：**

（1）加强ICC项目建设及牵引发展。引进国外优质教学资源、外教师资资源等，以ICC项目为牵引提高相关专业国际化教学能力提

升，时机成熟的专业学校积极申请教育部中外合作办学项目，促进学校国际化办学氛围发展。

（2）提升双语课程建设数量与质量。以ICC项目双语课程（EMI）为基础，加强教师双语授课业务技能培训，扩展双语课程数量。

（3）扩展学生国际交流渠道与模式。积极对接国（境）外高校资源，落实与国（境）外高校合作协议，开发学生学分置换项目、短期培训项目、带薪实习等项目，拓展学生出国（境）渠道，提升学生国际交流能力，践行学校开放式办学定位。

**责任校领导：**任晖

**负责单位及责任人：**国际交流处（港澳台事务办公室）（俞华）

**配合单位及责任人：**教务处（蔡军）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2026年6月

**预期目标：**

（1）积极申报中外合作办学项目，持续扩展ICC项目学生国际化视野。

（2）开发双语课程20-30门，语言类外教不少于5人，保持学生较好的国际化教学氛围。

（3）增加学生国（境）外交流机会，每年派出学生10人以上。

**目标达成的标志性指标：**

（1）2025年6月：开设双语课程10门以上，被授课学生不少于200人。

(2) 2026年6月：申报中外合作办学项目。

(3) 2026年6月：开设双语课程20门，被授课学生不少于500人。

(4) 2026年6月：选派学生国（境）外交流学习，派出学生不少于10人。

## **问题20：保障学生综合素质发展的措施不够有力。**

### **具体表现：**

学生求职指导有效性不足，职业生涯规划服务（满意度52%~60%）、指导内容（满意度43%~50%）、面试技巧（满意度39%~47%）等三个方面，学生均不满意。

### **原因分析：**

(1) 对职业生涯和就业指导课程重视程度不够，各学院课程开展情况参差不齐。

(2) 就业指导专业化不够深入、就业指导知识储备不足，在开展就业指导工作时表现出心有余而力不足，只能在一定程度上简单的宣讲和起到督促作用。

### **整改措施：**

(1) 强化职业生涯规划与就业指导课程建设，以校院专职就业工作人员为基础、职业规划和就业指导课程教师为骨干、辅导员为主体，开展集体调研、讨论、备课，促进教学水平的提升，加强专、兼职教师的培训，提高授课教师理论水平、专业知识和技能。

(2) 进一步加强队伍建设，提升就业队伍专业化、职业化能力。一方面是“请进来”，邀请校外专家参与，通过专、兼、聘多种方式，建设一支专兼结合、专业互补、相对稳定的校外指导队伍；另一方面是“走出去”，组织校内就业指导队伍赴兄弟高校交

流学习，参加相关培训，提升工作质量。打造理论加实践双指导的就业队伍，形成互学互鉴、紧密联系、多元融合的良好机制，高水平、全方位开展就业指导工作。

**责任校领导：**徐东升

**负责单位及责任人：**招生就业处（李小勇）

**配合单位及责任人：**各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2025年12月

**预期目标：**

学生对就业指导和服务满意度增加到80%。

**目标达成的标志性指标：**

（1）2025年6月：就业指导和服务工作满意度专项调研，满意度增加到70%。

（2）2025年6月：举办生涯工作坊、课程听评课、兄弟院校交流学习、赛事培训等活动，每月不少于2次。

（3）2025年12月：2025届毕业生对就业指导和服务工作满意度达到80%以上。

**问题21：质量保障体系需要进一步完善。**

**具体表现：**

（1）学校质量标准体系需要进一步做细做实，特别是课程过程性考核，实验、实践能力考核、毕业综合训练及毕业论文（设计）考核等重要培养环节标准体系建设存在形式大于实际效果的现象。

（2）学校质量保障机构建设和队伍建设需要进一步加强。目前学校没有独立设置质量管理机构，评估与质量监控中心与教师发展

中心合署办公，人员偏少，相互职责不清晰，评估与质量监控中心专职人员和学校专职督导人员数量均较少，兼职队伍工作方法创新不足，大多限于通过课堂听课开展活动，工作未能有效覆盖重要教学环节。

（3）课程过程性考核还需进一步加强。学校《考试管理规定》提出“加强和细化课程过程性考核与评价”，但查阅学校《在校学生学习体验调查报告》、试卷等材料结果显示学生课程考核评价方式仍然以卷面考试为主，过程性评价以随堂提问、考勤、平时作业等为主，考核内容与课程目标关系不清晰，过程考核中能力考核的功能体现不充分，有近30%的学生未进行过课程论文等形式的课程考核。

（4）学校内部质量评估制度不够完善，自我评估体系不健全。目前学校自我评估开展仅有日常教学检查、课程考核与毕业论文评价等内容，虽然制定有专业评估标准与方法，但并未系统开展校内专业评估与课程评估，自我评估体系化制度化还需进一步完善。

（5）二级学院层面质量保障体系建设参差不齐。

### **原因分析：**

（1）虽然学校制定了详细的主要教学环节质量标准和质量评价指标体系，但在实际执行过程中，由于管理不严、对教学质量标准认识不深刻、宣传不到位，导致标准体系流于形式，考核效果不佳。

（2）一是学校在机构调整的过程中依据“管办评”分离的原则，将评估与质量监控中心独立出来，考虑教师发展中心的职能是“教师教学发展”，评价的结果可以直接应用于提升教师教学能力，构成质量监控评价与教师教学能力发展的良性联动机制，因此

评估与质量监控中心与教师发展中心合署办公，但由于部门编制有限，因此人员偏少，造成每人兼有多项职责，承担任务过多，职责分工不清晰。

二是校级督导队伍目前处于新老交替的换届时期，一些70岁以上的督导陆续解聘，新的督导遴选工作迟缓，造成目前短时间专职校级督导人员数量较少，造成工作范围仅限于听课和一些专项评估，未覆盖所有重要教学环节。

(3) 教师落实课程考核“三过半”评价制度不够有力，校院两级监督力度不足。过程性考核标准不清晰，考核形式具备但考核质量不高。

(4) 学校内部质量评估制度中制定了每五年进行一次全覆盖的专业评估，2016年进行了49个专业的评估，近5年未进行专业评估；对课程评估除了在申报一流课程时进行评估，其他课程成体系的评估未进行，原因有三：一是学校对专业评估重视度不够，评估经费紧张，不能落实专业评估工作。二是对课程评估还未形成体系化的评价标准。

(5) 一是二级学院对质量保障体系建设的重视度不够；二是二级学院督导队伍不稳定，教师的质量意识不强，督导工作实效性欠佳。

### **整改措施：**

(1) 二级学院层面广泛开展各教学环节质量标准大讨论，达成学校主要教学环节质量标准共识。加强对质量标准体系的执行和监督，确保各项质量标准得到有效落实，通过期中教学检查、评估等，督促各教学单位严格按照标准执行。



（2）一是评估与质量监控中心与教师发展中心合署办公的工作职能，科学分析合理的人员配置，按照职责清晰的原则，及时增设一个专技岗和一个行政岗，组织遴选，挑选专业性高，责任心强的人员，尽快入岗工作。

二是完善督导换届工作，按时按规定及时召开校级督导换届大会，进行新一届校级督导遴选工作，在人员数量和质量上把好关。在督导工作计划中，合理分配督导工作，将督导工作覆盖教学重要环节。

（3）校院两级加强课程考核的监督管理，严格落实课程考核“三过半”评价制度。审阅每门课程教学大纲中关于考核部分的分项设置并录入教务系统；细化过程性考核的评价标准，不得用考勤及课堂表现作为分项成绩；校院两级加强考核标准的合理性评价。

（4）一是落实每4年对全校49个专业进行一次专业评估，聘请外校和外省专家进校评估，将评估结果进行校内公示并作为校内专业亮“黄牌”和“红牌”的依据，在今后撤销专业评审中将专业评估的结果纳入评审条件中。二是完善学校内部质量评估制度，制定课程评估的标准，并纳入质量评估体系中，落实课程评估，并将结果应用于人才培养方案修订。

（5）加强二级学院质量保障体系建设，采取培训加管理的方法，一方面进行质量意识培训，另一方面将考核二级学院质量保障体系建设的效果纳入年终绩效考核中。

**责任校领导：**徐东升

**负责单位及责任人：**评估与质量监控中心（教师发展中心）  
（王晓翌）

**配合单位及责任人：**教务处（蔡军）、组织部（许刚）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）

**完成时间：**2026年9月

**预期目标：**

（1）主要教学环节质量标准有效落实。

（2）评估与质量监控中心（教师发展中心）增设2个人员岗位。完成校级督导换届工作，确定新一届校级督导名单；完成新一届督导工作计划。

（3）课程考核“三过半”评价制度有效落实；建立合理的过程性考核评价标准。

（4）按周期分批完成全校49个专业的评估工作。完成课程评估标准的制定，出台《西安文理学院课程评估标准》，按照评价周期每2年进行一次校院两级的课程评估，做到课程全覆盖。

（5）制定《西安文理学院关于加强各学院质量保障体系建设的管理条例》，确保二级学院质量保障体系建设有成效。

**目标达成的标志性指标：**

（1）2026年9月：主要教学环节质量标准在全校范围内达成共识并有效落实。

（2）2024年12月：评估与质量监控中心（教师发展中心）增设2个人员指标，一名专技岗，一名行政岗，部门人员数达到6人的目标；确定30名校级督导名单。

（3）2026年9月：课程考核“三过半”评价制度有效落实；建立合理的过程性考核评价标准。

（4）2025年9月：出台《西安文理学院课程评估标准》

(5) 2026年9月：形成49个专业评估报告；二级学院形成课程评估报告，达到课程全覆盖。

(6) 2024年12月：出台《西安文理学院关于加强各学院质量保障体系建设的管理办法》

## **问题22：质量文化建设尚待加强。**

### **22.1 缺少质量文化建设的统筹规划与顶层设计。**

#### **具体表现：**

自评报告中未阐述学校是否已制定出台相应的推进质量文化建设文件，支撑材料中也未见相应的制度措施等。

#### **原因分析：**

学校对质量文化认识不全面、不到位，对于质量文化中已经有所认识的部分也不够系统深入，自觉地、有组织地开展质量文化挖掘、整理和凝练工作不够充分，造成学校推进质量文化建设的标志性文件暂时缺位，已经实施的质量文化建设制度措施形式分散，识别度不高。

#### **整改措施：**

##### **(1) 将质量文化建设融入学校战略规划。**

深入贯彻二十届三中全会精神，聚焦提高人才自主培养水平和质量，大力推进我校高水平质量文化建设，在《西安文理学院章程》中专章阐述我校人才培养目标、人才培养质量应遵循的方针和要求，明确规定“提高学校人才培养质量是‘一把手工程’”。在学校事业发展规划中将质量文化建设写入指导原则和主要任务中。在专业建设与人才培养专项规划中对质量文化建设进行深入阐述，重点分析我校人才培养质量的优势与不足，并在学校师资队伍建

设、教学经费、场地设施等多个方面对质量文化建设给予充足的条件保障，并写入相关制度文件。

## **（2）加强人才培养质量保障体系的制度建设。**

一是加强质量保障制度体系化建设。在现有诸多分散教学质量管理制度文件基础上，紧扣质量文化建设核心，重新梳理凝练升华，制定形成由质量决策、质量标准、质量运行、质量监控、质量评价、质量改进等六个方面构成的《西安文理学院本科教育教学质量保障实施暂行办法》，突出人才培养的中心地位和本科教学的核心地位，聚焦学生成长成才和可持续发展。

二是深化本科教育教学质量绩效评价的运用。建立健全基于质量保障工作实效的考核制度，将本科教育教学质量绩效评价作为主要考核指标，纳入学校年度考核；建立健全基于质量保障工作实效的专业技术职务晋升制度，将本科教育教学质量绩效评价作为主要考察指标，纳入学校职称评审文件；建立健全基于质量保障工作实效的岗位聘任制度，将本科教育教学质量绩效评价作为重要竞聘条件，提升学校岗位聘任工作水平。

三是尽快引入先进的质量管理信息化平台，切实推进质量监测手段现代化建设，实现可视化、动态化、即时化、精准化的高效信息收集、反馈及持续改进机制。

## **（3）注重质量文化环境营造、切实强化全员质量意识。**

一是在全校范围开展教学质量大讨论，充分听取全体师生意见和建议，大力促进全校各类人员充分理解、认同学校质量保障的各项政策制度，主动参与质量保障和自觉接受质量管理。

二是将2025年作为我校“教育教学质量文化建设年”，在完成好审核评估整改任务的同时，在全校营造浓厚的质量文化建设氛

围，邀请校内外专家学者及其他利益相关者开展“质量文化”论坛，对内凝聚共识，对外加强宣介。

三是将每年9月作为“质量文化月”，并以制度化的形式固定下来。在开展全校性“质量文化”创建工作中，着重开展对新生和新入职教师的“质量文化”教育，同时充分听取师生意见和建议，对学校质量保障的各项政策制度，及时进行调整与改进，长期坚持，形成传统。

四是在学校各类教学工作会中，强化质量文化建设工作的权重，学校质量监控和评估要紧紧围绕质量文化建设开展，切实加强对学校质量文化建设研究。

五是强化学校教学质量保障委员会在质量文化建设中的关键作用，学校教学质量保障委员会要切实加强对质量保障规章制度执行过程的监督，逐年开展对各项质量保障政策制度开展评审，倾听师生意见并及时进行调整与改进，并凝练质量保障的品牌与特色。

**责任校领导：**龚杰昌

**负责单位及责任人：**发展规划处（安振学）

**配合单位及责任人：**评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）、教务处（蔡军）、宣传部（田建邦）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）

**完成时间：**2026年6月

**预期目标：**

（1）确立质量保障体系建设在学校治理体系中的重要地位。将提高人才培养质量确立为“一把手”工程，确保其在学校工作中的中心地位，建立科学有效的质量管理决策机制。建立健全学校的质

量标准、组织体系、管理制度、激励机制等，建立贯穿人才培养全过程、全方位的内部质量保障体系，进一步提升大学治理体系和治理能力现代化水平。

（2）完善质量保障制度建设和实施，有效凝聚育人合力。增强教师质量责任意识和责任担当，激励教师潜心教学，积极参与教学改革，提高教授上课率，将质量文化落实到教学工作全过程、各环节，从而将质量要求内化为全校师生的共同价值追求和自觉行为，实现学生多样化发展、全面成长成才，构建起学校上下全面参与、权责清晰、衔接顺畅、执行有力的育人运行机制和质量保障机制。

（3）实现质量文化建设提质升级。形成“评价—反馈—改进—提升”质量闭环管理，促进管理人员提升管理水平，促进教师提升育人本领，促进学生更加关注学习成效、增强学习动力，扎实建立起制度健全、协同高效、认同广泛的，有利于质量文化培育、发展和传承的校园文化环境，促进自觉、自省、自律、自查、自纠质量文化形成。

### **目标达成的标志性指标：**

（1）2024年10月：开展教学质量大讨论。

（2）2025年2月：完成《西安文理学院章程》中有关质量文化相关内容的修订。

（3）2025年2月：将质量文化建设写入学校事业发展规划及专业建设与人才培养专项规划。

（4）2025年2月：启动“西安文理学院质量文化建设年”。

（5）2025年6月：制定形成《西安文理学院本科教育教学质量保障实施暂行办法》。

(6) 2025年6月：学校教学质量保障委员会开展2024—2025学年度质量保障政策制度评审和修订。

(7) 2025年9月：开展“西安文理学院质量文化月”活动。

(8) 2025年12月：全面建立健全基于质量保障工作实效的年度考核、职称评审、岗位聘任制度体系。

(9) 2026年6月：质量管理信息化平台建成并投入运行。

## **22.2 质量文化建设未能有效结合学校办学特色、教学实际和校园文化**

### **具体表现：**

(1) “五自”质量文化建设与校园文化、学校精神谱系尚未有机融合，尚处于质量保障体系建设完善阶段，未上升到质量文化层面。

(2) 质量文化建设未能结合学校办学特色和教学实际，形成全校共识性的内涵和标识。教学质量意识和追求卓越的精神还未深度融入师生思想。

### **原因分析：**

文化是最持久、最深沉的力量，质量文化是提升大学教育质量最持久的内在动力，是将教育高质量发展内化为全体师生共同的价值信念和行为自觉。学校作为应用型地方本科高校，重视教育教学要素和过程，学生发展和教学成效，对学校的质量文化停留在质量信息公开制度及年度质量报告上，没有引导教职工形成自觉、自省、自律、自查、自纠的“五自”质量生态，对质量文化建设处于探索阶段。具体原因如下：

(1) 教学管理、质量监控、文化建设等工作由不同部门分别负责，质量文化建设缺少牵头负责机构，也缺乏跨部门的协同联动。

(2) 对质量文化的宣传教育不够，教职工对质量文化理解不够，师生共同参与建设质量文化的意识不强，主动性不够。

(3) 质量保障强约束弱激发，强调通过制度规范、统一标准、管理技术来约束师生质量行为，对教职工追求质量的自觉性塑造不够，没能从根本唤起教职工的质量主体意识。

### **整改措施：**

质量文化建设以组织、制度、行为等为载体，以质量治理制度结构体系为抓手，基于学校已有的相关制度和政策，根据质量文化建设要求进行针对性改革和布局，引导全体师生树立质量自觉自省意识，完善质量自律机制，落实质量自查自纠机制。

(1) 健全机制。健全学校质量文化建设的跨部门协同机制，明确各方责任，促进各方在质量文化建设方面理念共识、目标一致、行动同步，促进质量管理和质量文化不断迭代、进化和提升。

(2) 强化教职工理论学习。印发教职工理论学习资料，通过教职工大会、党员大会深入学习“五自”质量文化建设内涵，激发教职工参与质量文化建设的行动自觉。

(3) 加强质量文化氛围营造。在学校官方微信公众号、校报等媒体平台开辟专栏，对获批全国教育科学规划项目、省级以上的优秀课程、优秀教学团队等进行专题报道，发挥示范引领作用，带动全校教职工参与质量文化建设。

(4) 开展师生思想动态调研活动。关注师生的理想信念、精神状态，帮助师生找回初心，激励他们追求更高层次的价值，重申学术信仰和教育理想，倡导追求卓越、开拓创新的大学生育人精神。



（5）开展学校质量文化建设研讨活动。通过专题报告、教育思想大讨论等研究探索质量文化建设与校园文化、学校精神谱系有机融合的目标、路径，引导教职工深刻认识当前高等教育发展面临的内外部形势，激发其重视质量并形成自我批判和反省的习惯。

（6）完善质量管理相关工作制度。改进质量管理制度和质量保障体系总体设计，实现从规制型向创新型转变。在制度设计中留有创造空间，扩大各教学活动主体对教学质量管理的参与率，激发他们的内生动力。

（7）形成工作闭环。组织包括学生、教师、行政人员，用人单位等利益相关者，经常性开展沟通、讨论等活动，分析研判在质量监控与评价过程中出现的问题，形成学校上下共同的质量意识、质量责任、质量态度和质量道德。

**责任校领导：**任 晖

**负责单位及责任人：**宣传部（田建邦）

**配合单位及责任人：**评估与质量监控中心（教师发展中心）  
（王晓翌）、教务处（蔡军）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）

**完成时间：**2026年3月

**预期目标：**

（1）形成学校跨部门的质量文化建设协同机制，质量管理和质量文化建设互相促进，质量保障体系更加健全，质量管理制度更加科学合理，初步形成具有学校办学特色的质量文化。

（2）围绕质量文化建设开展的活动数量明显增加，参与人数明显增加，本科教学质量显著提升，师生的质量意识显著增强。

（3）形成学校柔性的质量治理氛围，教职工对“五自”质量文化有认同感，对质量文化有自觉的价值追求。

（4）学校师生的质量责任意识显著增强，对学校质量保障体系的满意度明显提升。

（5）学校质量文化建设的氛围明显改善，质量文化宣传、建设活动常态化开展。

#### **目标达成的标志性指标：**

（1）2024年10月、12月、2025年4月：印发学习资料，共3期。

（2）2024年11月：完成学生思想动态大调研形成调研报告，2025年5月完成教师思想动态大调研形成调研报告。

（3）2024年10月、2025年5月：完成教师质量文化建设先进典型的系列宣传2次。

（4）2024年12月：开展教育思想类专题报告 1次。

（5）2025年6月：出台《“新文科、新工科”专业建设方案》《基层教学组织建设与管理实施办法》《专业实践“双导师”制管理办法》，修订《本科毕业论文（设计）工作管理办法》。

（6）2026年3月：完善质量管理体系和质量保障体系总体设计，扩大教学活动参与主体的职责权限。开展学校质量文化建设的系列研讨活动2次，形成学校质量文化建设总体方案。

**问题23：学科专业建设水平不均衡，部分专业的建设目标达成度还需进一步提高。**

#### **具体表现：**

学校提出“师范做优、文史做强、工管做特”的学科专业定

位，《本科生就业数据分析报告》显示毕业生在文史、管理以及部分工科类专业相关领域职业流向占比偏低。

### **原因分析：**

（1）部分专业的核心竞争力不强，落后同类院校或高水平大学的同类专业办学水平，毕业生在就业时优势不明显，缺乏竞争力，被动流向要求较低的非专业领域。

（2）部分传统专业的社会需求逐年下降渐呈饱和状态，现有专业方向特色不突出，不适应该专业对应产业发展的新业态、新技术，毕业生被动流向要求较低的非专业领域。

### **整改措施：**

（1）增强专业核心竞争力。监测志愿报考率、转入转出率、升学率、初次毕业去向落实率、就专率等“五率”核心办学指标，明确现有专业的改造方向，以新文科、新工科建设为抓手，突出专业方向优化、突出学科交叉融合，加大微专业建设力度，培养具有竞争力的高素质应用型人才和复合型人才。

（2）优化专业结构动态调整机制。及时撤销不适应经济社会发展需求的专业，重点布局新产业、新业态、新模式、新技术需求的新专业，打造适应经济社会发展需求的专业集群。

（3）强化专业认知和就业指导。从专业培养体系、课程体系、专业育人理念、学习特点和师资团队等方面强化专业认知教育；从强化职场经验、行业动态、就业前景等方面，引导学生做好大学期间的职业发展规划。

**责任校领导：**徐东升

**负责单位及责任人：**招生就业处（李小勇）

**配合单位及责任人：**教务处（蔡军）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**

**预期目标：**2026年6月

八大专业集群进一步优化，专业核心竞争力进一步增强，就专率显著提升。

**目标达成的标志性指标：**

（1）2025年6月：专业培养方向进一步优化，专业核心竞争力进一步提升。

（2）2026年6月：优化调整20%左右学科专业布点，专业核心办学指标显著提升。

（3）2026年6月：各专业平均就专率达到70%以上。

**问题24：部分学科专业建设力度有待加强，人才培养的社会适应度还需进一步提升。**

**具体表现：**

（1）少数专业考生报考意愿不强、一志愿率较低、调剂率高、专业转出率高。

（2）本科生就业数据分析报告显示学生境内升学率为6.11%，出国出境升学率为0.63%，低于各常模数。

**原因分析：**

（1）部分专业内涵建设目标不明确，人才培养目标定位、培养方案设计、课程体系建设、实践教学开展等在普遍性和特色方面没有找到平衡点，难以适应地方经济社会发展需求，专业缺乏活力，特色凸显不够。

（2）学校考研宣传力度不够，毕业生考研意愿不高，考研指导与帮扶不足。

**整改措施：**

（1）加大专业结构优化调整力度。以符合国家战略、陕西要求、西安需求和学校定位作为专业新增导向，提升志愿报考率；持续监测志愿报考率和初次毕业去向落实率等专业核心办学指标，及时淘汰与社会需求不相适应的专业；加大现有专业改造升级力度，以新文科、新工科建设为抓手，突出专业方向优化、突出学科交叉融合，加大微专业建设力度，增强专业核心竞争力。

（2）积极推进《西安文理学院考研上线率提升三年行动计划（2025-2027年）》，落实帮扶学生考研的各项工作。

**责任校领导：**徐东升

**负责单位及责任人：**教务处（蔡军）

**配合单位及责任人：**招生就业处（李小勇）、国际交流处（港澳台事务办公室）（俞华）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2026年6月

**预期目标：**

（1）专业结构优化，专业特色凸显，专业核心竞争力进一步增强。

（2）升学率达到同类高校常模。

**目标达成的标志性指标：**

（1）优化调整20%左右学科专业布点，使学校招生专业总规模控制在专业数45个左右。

(2) 形成分专业改造升级达成度分析报告1份。

(3) 2027届毕业生考研上线率达到12%。

**问题25：办学投入有待进一步提高、教师规模结构尚需进一步优化。**

**25.1 仪器设备值及教学基础设施建设还需要进一步加强。**

**具体表现：**

(1) 近三年，新增教学科研仪器设备值分别为2322.64万元、662.73万元、1944.39万元。新增值达到教学科研仪器设备总值的比例分别为12.57%、3.27%、9.38%，特别是2022年的数据低于新增教学科研仪器设备值 $\geq 1000$ 万元或10%的要求。

(2) 教学基础设施建设还需进一步加强。生均占地面积为34.15平方米，低于生均60平方米的标准。生均体育馆面积为0.45平方米，低于一般院校室内体育用房相关标准。

(3) 教学资源统筹规划不够，支持开展高水平应用研究的专业数据资源（库）缺乏。

**原因分析：**

(1) 学校经费主要来源于财政拨款，资金有限，能够用于购置仪器设备的资金投入不稳定。

(2) 学院办学场地不足，校园规划受限较大。

(3) 用于建设支持开展高水平应用研究和教学的专业数据资源（库）的资金比较缺乏。

**整改措施：**

（1）加大资金投入。积极争取财政经费支持，同时探索多元化的资金渠道，比如与企业合作、申请专项基金、吸引社会资本投资等，增加教学、科研设备的资金投入。

（2）在现有基础上优化升级基础设施及硬件，改善教学基础设施。

（3）优化教学资源配置，结合专业建设的实际需求，加强教学和科研数据资源（库）的建设和资金投入。

**责任校领导：**龚杰昌

**负责单位及责任人：**国有资产与实验室管理处（吴勃）

**配合单位及责任人：**教务处（蔡军）、科研处（杨菊香）、计划财务处（马喆）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2026年6月

**预期目标：**

（1）优化资源配置，合理规划资金，在达标的基础上加大教学科研仪器设备的经费投入。

（2）学院筹措资金，在现有土地上优化资源配置，筹建产教融合大楼、在产教融合大楼里规划建设舞蹈训练室、乒乓球馆、壁球馆、健身房等运动场馆，优化现有教学基础设施。

（3）2025年储备项目中对新建实验室论证，首先满足新建专业的实验室需求。学院对新建实验室的数据资源（库）进行整理和整合。

**目标达成的标志性指标：**

（1）优化资源配置，合理规划资金，持续提升教学科研仪器设备经费投入。

（2）完成产教融合大楼的分配，为学校增加教学及其附属用房面积17169平米，从而改善现有教学基础设施。

（3）完善教学资源统筹规划，增加支持开展高水平应用研究的专业数据资源（库）建设投入。

## **25.2 实习实践经费需进一步优化落实。**

### **具体表现：**

21、22、23年本科生均本科实验经费分别为176、251、431元，生均实习经费分别为102.9、86.7、278.97元，实习经费相对偏少，低于常模数据。

### **原因分析：**

（1）教学经费预算实行归口部门管理，学校将二级学院教学经费一次性切块划拨到教务处，由教务处按照《西安文理学院教学经费管理办法》相关规定二次划拨到各二级学院。

（2）按照教育状态数据库填报要求，实践教学支出指学校、教务处及各学院（系、部）用于本科实践教学活动和条件建设经费的总额，不含实验室列入固定资产的设备购置，含用于校外实践教学经费。其中：实验经费支出：指用于本科实验教学运行、维护经费总值，包括：实验耗材、不列入固定资产登记的小型本科实验教学设备购置、教学设备维修费、本科实验教学资料费等支出。实习经费支出指用于本科培养方案内的实习环节支出经费的总值。

因实践教学支出不得统计实验室列入固定资产的设备购置，所以二级学院要严格按照预算列支相关支出。



**整改措施：**

(1) 在教学经费总量控制下，学校提高实践教学支出的划拨标准，确保实践教学支出在教学经费总量占比有所提高。

(2) 二级学院与学生实习实践和实验室维修相关支出，只能在实践教学经费中列支，不得在其他项目报销；教学经费管理部门进一步加强对二级学院实习实践经费情况的监督与考核。

**责任校领导：**龚杰昌

**负责单位及责任人：**计划财务处（马喆）

**配合单位及责任人：**教务处（蔡军）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2025年4月

**预期目标：**

实习实践经费投入、使用实现增长。

**目标达成的标志性指标：**

2025年4月：实习经费达到省内高校常模水平。

**问题26：持续改进、提升的制度机制有待进一步健全完善。****具体表现：**

学校制定了《加强本科教学持续改进机制建设的意见》，但在“评价信息的反馈与应用”、“持续改进方法”等板块，缺少与教务部门、人事部门、教师发展中心等部门的联动，对教师个人教学能力提升发展也缺少相应的反馈与应用。

**原因分析：**

（1）学校教学持续改进机制的制度不够完善，缺乏系统性设计，对各部门联动协作机制认识不深刻，建设不足。

（2）持续改进的闭环设计在实际运行过程中存在不足，教学质量评价数据未能得到充分利用。

（3）教师发展工作与教学质量评价结果缺少联动，在有针对性地服务教师发展、教师个人教学能力提升方面缺少统筹管理。

**整改措施：**

（1）修订完善《加强本科教学持续改进机制建设的意见》，重点加强教务处、人事处、教师发展中心等部门在“评价信息的反馈与应用”、“持续改进方法”等方面的协同联动，明确相关部门的职责。

（2）完善评价信息的反馈与应用的方法，加强持续改进闭环的运行过程管理。

（3）利用评估中心与教师发展中心同属一个部门的有利条件，加强评估中心（教师发展中心）的制度建设，通过质量信息反馈内容，完善校院系协同的教师教学能力提升机制，加强教师发展工作的针对性和有效性。

**责任校领导：**徐东升

**负责单位及责任人：**评估与质量监控中心（教师发展中心）  
（王晓翌）

**配合单位及责任人：**教务处（蔡军）、人事处（杨姗姗）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）

**完成时间：**2025年12月

**预期目标：**

(1) 学校的教学质量持续改进闭环机制得到补充和完善，运行更加及时高效，数据修订《加强本科教学持续改进机制建设的意见》，形成多部门联动的持续改进、提升的制度机制。

(2) 学校的教学质量持续改进闭环机制得到补充和完善，过程性管理更加周密，运行更加及时高效，反馈和整改更加及时。

(3) 将教师的教学质量评价数据与教师发展、教师培训计划进行联动设计，形成稳定的工作机制，做到强优补短，个性化地实现教师教学能力提升。

### **目标达成的标志性指标：**

(1) 2024年12月：完成《加强本科教学持续改进机制建设的意见》的修订。

(2) 2025年6月：建立教学质量评价数据的共享和反馈机制，做到部门、学院之间充分互通，持续改进过程扎实有效。

(3) 2025年12月：实现教学质量评价结果与教师发展、教师培训之间的有效联动，形成比较完善的校院系协同、满足教师个性化需求的教师教学能力提升机制。

## **问题27：任课教师课外辅导力度还有待进一步提高，教师基本办学条件还有待进一步加强。**

### **27.1 任课教师课外辅导力度还有待进一步提高。**

#### **具体表现：**

(1) 学生评价课下与任课教师交流互动“每月至少一次”的比例为36%，师生互动较少。

(2) 本科生导师指导和关心学生还不够，参与学生工作偏弱。《在校学生学习体验调查报告》显示“接受过‘本科生导师帮助解决

相关问题’的比例为64%，接受过‘辅导员帮助解决相关问题’的比例为69%，接受过‘学校或学院提供的辅导课程或相关活动’的比例为74%。”

（3）学生评价教学工作、教师教学行为等方面满意度评价呈现由低年级到高年级逐渐下降趋势。学生（毕业生与在校生）对学习成长的满意度还不高，考研率较低，上线率更低。

### **原因分析：**

（1）对课外辅导重视不够，尚未明晰学生课下与任课教师交流互动次数。

（2）学校《本科生导师制实施办法》落实不到位，本科生导师对学生的指导和关心不够。

（3）对学生学习与成长关注度不足，对考研学生的辅导不足。

### **整改措施：**

（1）通过定期组织学生问卷调查，持续跟踪和推动各学院落实《本科生导师制实施办法》和课程答疑安排。加大混合式教学的考核力度，要求每门课程每月至少安排一次辅导答疑。

（2）严格落实《本科生导师制实施办法》，加强考核评价和奖励激励。

（3）积极推进学校考研上线率提升三年行动计划，向学生提供多渠道的升学指导服务，提升学生满意度。

**责任校领导：**徐东升

**负责单位及责任人：**教务处（蔡军）

**配合单位及责任人：**人事处（杨姗姗）、各学院（党总支书记、院长）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2026年6月

**预期目标：**

- （1）形成师生课下互动的良好氛围。
- （2）《本科生导师制实施办法》有效落地。
- （3）考研上线率达到同类高校常模。

**目标达成的标志性指标：**

- （1）提高师生互动的频率与效果，学生课下与任课教师交流互动“每月至少一次”。
- （2）各学院形成《本科生导师制实施办法》成效报告1份。
- （3）2027届毕业生考研上线率达到12%。

## **27.2 学生对学校住宿条件满意程度偏低。**

**原因分析：**

- （1）新增建筑面积有限，导致生均住宿面积改善存在难点。
- （2）新校区的规划与建设尚未取得实质性进展。
- （3）大部分学生宿舍楼投入使用年代较长，基础设施、设备集中出现需更换和改造的情况，学校财力短期难以满足上述要求，需逐年消化解决。

**整改措施：**

- （1）规划建设新的学生宿舍，着力解决生均住宿面积紧张的问题。
- （2）有计划、分年度地实施老旧宿舍楼基础设施更新改造工作，提高保障水平。

**责任校领导：**刘明利

**负责单位及责任人：**后勤管理与保障处（乔新）

**配合单位及责任人：**发展规划处（安振学）、学生处（刘倩倩）

**督办单位及责任人：**校纪委（王军强）、评估与质量监控中心（教师发展中心）（王晓翌）

**完成时间：**2026年6月

**预期目标：**

（1）新建学生宿舍楼完成前期立项、设计和各项建审手续报建工作，具备开工条件。

（2）完成投入使用年限达20年以上宿舍楼的水、电、暖管网的更新改造工作。

（3）根据学生需求，不断完善服务配套设施、设备。

**目标达成的标志性指标：**

（1）2025年6月：新建学生宿舍楼完成落实建设资金来源。

（2）2025年6月：完成至少600间宿舍的刷新和基础管网的维修改造工作。

（3）2026年6月：新建学生宿舍具备开工条件。

（4）2026年6月：完成投入使用年限达20年以上宿舍楼的水、电、暖管网的更新改造工作。

## **五、整改工作督办机制**

学校高度重视审核评估整改工作，成立整改工作领导小组，正视问题清单，细化工作任务和整改成效，指定责任校领导、牵头部门和配合单位，落实责任人。成立整改工作督导检查专班，建

立督办工作机制，落实督办工作职责，督导整改工作进度，考核评价整改效果。

### **（一）审核评估整改工作领导小组**

组 长：王育选 陈 刚

副组长：任 晖 刘明利 龚杰昌 程 默 徐东升 鲍 锋

成 员：党政办公室、党委组织部、党委宣传部、纪委办公室、发展规划处（高等教育研究所）、教务处（大学生创新创业教育中心）、评估与质量监控中心（教师发展中心）、学位与研究生管理处、科研处、学生处、招生就业处、人事处（教师工作部）、国际交流处、计划财务处、国有资产与实验室管理处、图书馆、信息与现代教育技术中心、后勤管理处、基建处、保卫处、各教学单位党政负责人。

领导小组办公室设在评估与质量监控中心（教师发展中心）。

办公室主任：徐东升

办公室副主任：王晓翌 蔡 军 康 辉

工作职责：整改工作由审核评估整改工作领导小组全面负责，由领导小组办公室负责整改日常工作，由党政办负责部门协调工作。

各职能部门、教学单位成立以党政“一把手”为组长的本科教育教学审核评估整改工作组，确保整改落实到位。

### **（二）审核评估整改工作督导检查专班**

组长：刘明利 程 默 徐东升

成员：党政办公室主任康辉、纪委副书记王军强、评估与质量监控办公室主任王晓翌、本科教学指导委员会委员、校级教学督导  
工作职责：

1. 建立督导检查和督办工作机制，常态化开展整改工作督导检查和工作任务督查督办，定期向整改工作领导小组办公室汇报整改工作进度和督查督办工作情况。

2. 按照整改工作进度安排，采取协调会、汇报会或现场考查等形式逐项检查整改落实情况，监督整改进度，推进整改工作有序进行。

3. 按照既定工作方法和流程，对整改工作责任单位定期进行自我检查提出具体要求。

4. 深入教学单位和职能部门，了解整改工作进展；每月收集整理责任单位的任务完成情况；每半年召开集中汇报会，逐项督导检查整改内容和整改中存在的问题。

5. 采取钉钉群项目管理的方法，及时掌握整改工作动态，记录整改工作的动态完成情况（完成、基本完成、进行中、调整、待执行等），对需要调整整改方案的问题，写出情况说明，及时提交整改工作领导小组办公室研究确认，批准后才能进行调整。

6. 对已经完成的整改工作任务，要对照专家组反馈意见和整改方案的要求，进行客观分析，综合评价整改效果（超出预期、达成预期、未达成预期等），建立台账，实行销号管理。

### **（三）审核评估整改绩效评估工作专班**

组长： 徐东升

成员：评估与质量监控办公室主任王晓翌、教务处处长蔡军、人事处处长杨珊珊、学生处处长刘倩倩、招生就业处处长李晓勇、用人单位代表

工作职责：

1. 建立绩效监测和评估机制，构建学生、教师、毕业生、用人单位、行业企业等利益相关方组成的评价机制，定期采取问卷调



查、走访、座谈、第三方数据采集等方法，常态化开展整改工作监测和评估工作。

2. 依据整改工作及评估预期成效对学生、教师、用人单位、行业企业等利益产生的影响，及时调整相应的整改措施，对各部门、各学院的预期目标做定期的检查并进行排名及绩效考核挂钩。

## 六、建立问题清单的情况说明

1. 学校自评报告中共在7个一级指标下查找了17个方面问题；专家组反馈的审核评估报告中共在7个一级指标、23个二级指标下提出了27个方面的问题清单，两项共计44个需要整改的问题。学校汇总分析后认为各项问题符合学校实际，全部纳入问题清单进行整改。

2. 经过对专家组审核评估报告中反馈的主要问题和自评报告中学校自查的问题进行逐个分析研判，发现两项内容中的问题绝大部分是相同或相近的。为确保整改工作能够完整对标专家提出的问题，我们完整地保留了专家组反馈的审核评估报告中提出的所有27个问题及对应的具体表现，未做任何文字方面的修改。对学校自评报告中的问题进行归类梳理，整合到27个问题的具体表现中，以此确保整改工作不出现问题的遗漏，具体情况如下：

（1）学校自评报告中自查问题1“课程思政建设水平有待深化提升”与专家组审核评估报告中反馈问题1“思政队伍建设力量需要进一步增强”、问题10“师德考核办法还需进一步完善”中关于课程建设的问题表现内容相同或相近，对此进行了整合。

(2) 学校自评报告中自查问题2 “‘以本为本’的核心地位仍需进一步固化 ” 与专家组审核评估报告中反馈问题2 “本科教育中心地位有待加强” 内容相同或相近，对此进行了整合。

(3) 学校自评报告中自查问题3 “专业结构需进一步优化、内涵建设需进一步提升 ” 与专家组审核评估报告中反馈问题4 “学校专业发展的规划布局和内涵建设尚不到位，还需要进一步优化调整和强化跟踪落实建设” 内容相同或相近，对此进行了整合。

(4) 学校自评报告中自查问题4 “数字化赋能推动课堂教学创新的力度需进一步加大 ” 作为问题表现，添加到专家组审核评估报告中反馈问题6 “‘以学为中心、以教为主导’的课堂教学模式改革不够深入，课程考核评价落实还不到位。”

(5) 学校自评报告中自查问题5 “产教深度融合的协同育人机制有待进一步完善 ” 作为问题表现，添加到专家组审核评估报告中反馈问题5 “实践教学和实践基地对“应用型”人才培养的支撑还存在一定的差距，实验室建设还需加大力度。”

(6) 学校自评报告中自查问题6 “产学研成果转化为教学资源需要进一步加强”，作为问题表现添加到专家组审核评估报告中反馈问题5 “实践教学和实践基地对“应用型”人才培养的支撑还存在一定的差距，实验室建设还需加大力度。”

(7) 学校自评报告中自查问题7 “智慧教室数量不足，缺乏智能实验室建设”，作为问题表现添加到专家组审核评估报告中反馈问题8 “信息化建设投入不足，数据共享体系不完善。”

(8) 学校自评报告中自查问题8 “教师队伍数量各专业分布不均衡，结构不尽合理” 与专家组审核评估报告中反馈问题4 “学校专业发展的规划布局和内涵建设尚不到位，还需进一步优化调整和强

化跟踪落实建设。”中关于教师队伍数量及分布的问题表现相同，进行了合并。

（9）学校自评报告中自查问题9“高层次领军人才缺乏”与专家组审核评估报告中反馈问题15“高层次领军人才缺乏”完全一致。

（10）学校自评报告中自查问题10“专职实践教学教师队伍建设有待加强”，作为问题表现添加到专家组审核评估报告中反馈问题11“师资队伍建设和有待加强，尤其辅导员队伍不达标，外聘教师量大、质低、管理不规范。”

（11）学校自评报告中自查问题11“学生优良学风建设长效机制需进一步完善”，作为问题表现添加到专家组审核评估报告中反馈问题17“学风建设还需进一步加强。”

（12）学校自评报告中自查问题12“学生社团的育人实效仍需进一步提升”，作为问题表现添加到专家组审核评估报告中反馈问题18“‘五育’并举的育人体系有待完善。”

（13）学校自评报告中自查问题13“二级学院层面的质量保障体系建设参差不齐”，作为问题表现添加到专家组审核评估报告中反馈问题21“质量保障体系需要进一步完善。”

（14）学校自评报告中自查问题14“教学质量持续改进执行效果有待进一步提升”与专家组审核评估报告中反馈问题26“持续改进、提升的制度机制有待进一步健全完善。”内容相近，进行了合并。

（15）学校自评报告中自查问题15“质量文化建设需进一步加强”与专家组审核评估报告中反馈问题22“质量文化建设尚待加强。”内容相同，进行了合并。

（16）学校自评报告中自查问题16“部分专业第一志愿报考率不高”与专家组审核评估报告中反馈问题24“部分学科专业建设力度有待加强，人才培养的社会适应度还需进一步提升。”中的问题表现内容相同，进行了合并。

（17）学校自评报告中自查问题17“部分就业质量仍需提高”与专家组审核评估报告中反馈问题23“学科专业建设水平不均衡，部分专业的建设目标达成度还需进一步提高。”中的问题表现内容相同，进行了合并。