



吉首大学
JISHOU UNIVERSITY

本科教学工作审核评估 自 评 报 告



二〇一七年九月

学 校 简 介

吉首大学创办于 1958 年 9 月，在湖南省湘西土家族苗族自治州和张家界市两地办学，校本部位于湘西自治州首府——吉首市，是湖南省属综合性大学，也是武陵山片区唯一的综合性大学。学校是湖南省人民政府与国家民委共建高校，国家“中西部高校基础能力建设工程”高校，“服务国家特殊需求博士人才培养项目”高校，《武陵山片区区域发展与扶贫攻坚规划》重点建设高校，教育部本科教学工作水平评估优秀学校，湖南省研究生培养过程质量评估优秀学校。

学校学科门类齐全，现有 50 个一级学科，80 个本科专业，涵盖 11 大学科门类。有省重点学科 5 个（其中优势特色重点学科 1 个）；“服务国家特殊需求博士人才培养项目”1 个，博士后科研流动站 1 个，博士后科研流动站协作研发中心 1 个；一级学科硕士点 15 个，专业硕士点 5 个；有国家级特色专业 3 个，国家级本科专业综合改革试点专业 1 个，“卓越教育培养计划”专业 2 个，省级重点专业、特色专业和综合改革试点专业 12 个。

校园总占地面积 2900 余亩，建筑面积近 60 万平方米，教学科研仪器设备总值 2.9 亿元，各类纸质、电子文献 600 余万册。建有院士工作站 1 个，国家地方联合工程实验室 1 个，国家级实验教学示范中心 1 个，国家级工程实践教育中心 1 个，湖南省高校 2011 协同创新中心 3 个，各类省部级教学科研平台 70 余个。学校是教育部“教育装备国际交流实验园”、湖南省创新创业教育校地合作试点单位、湖南省大众创新万众创业示范基地。

学校教职员工近 1500 人，其中，高级职称 700 余人，博士生导师 27 人，硕士生导师 407 余人，硕士以上学历占教师总数的 70% 以上。有“国务院政府特殊津贴”专家 13 人，“新世纪百千万人才工程”国家级人选 1 人，教育部“新世纪优秀人才支持计划”7 人；湖南省“百人计划”人选 2 人，湖南省“121 人才工程”人选 21 人，“湖南省政府特殊津贴”专家 2 人，湖湘青年英才 1 人；有全国先进教育工作者 1 人，五一

劳动奖章 2 人，全国优秀教师 8 人，曾宪梓教育基金奖获得者 5 人，宝钢教育基金奖获得者 2 人；有国家级教学团队 1 个，省级优秀教学团队 3 个，省级科技创新团队 4 个。

现有在校本专科生近 2 万人，博士生、硕士生、留学生 1000 余人。拥有招收外国留学生及港澳台学生资格，先后与美国、英国、韩国、乌克兰及港澳台地区 20 余所高校开展了合作交流。办学近 60 年来，共培养“下得去、留得住、用得上、干得好”的各级各类人才 30 余万人。近年来，获国家教学成果奖 2 项，省教学成果奖 26 项，学生在中国“互联网+”大学生创新创业大赛、全国“挑战杯”大学生课外学术科技作品竞赛、大学生结构设计大赛、大学生广告艺术大赛中屡获特等奖、一等奖，累计获国家级奖项 426 项，省部级奖项 1589 项。毕业生就业率保持在 93% 以上。

近五年，学校先后承担省部级以上的科研项目 900 余项，获国家自然科学基金项目 123 项，社科基金项目 85 项，国家社科基金重大招标项目 1 项；教师发表学术论文被四大索引收录 274 篇，CSSCI 收录 773 篇，出版学术专著 128 部；获发明专利 273 项；获中国高校人文社会科学研究优秀成果二等奖 1 项，湖南省科学技术奖 14 项，省部级优秀社科成果奖 14 项。吉首大学学报（社会科学版）是 CSSCI 来源期刊。学校连续发布了连片特困区蓝皮书《中国连片特困区发展报告》；“老司城遗址研究”助推永顺老司城成功申报世界文化遗产；美味猕猴桃“米良一号”研究成果的产业化帮助湘西 20 余万农民摆脱贫困，湘西矿产资源研究成果已孵化出 10 多家高新技术企业。

学校先后获得“全国民族团结进步模范集体”“全国绿化模范单位”“全国五四红旗团委”“湖南省文明单位”“湖南省平安高校”“湖南省高校毕业生就业工作先进单位”等荣誉称号。党和国家领导人朱镕基、曾庆红、尉健行、贾庆林、刘云山等先后来校视察指导工作。原国务院总理朱镕基高度称赞“吉首大学是湖南的骄傲”，原国家副主席曾庆红肯定“吉首大学具有特殊价值”，原全国政协主席贾庆林在视察学校时高兴地说“看到了吉首大学，就看到了武陵山区脱贫致富的希望”。

目 录

1. 定位与目标	1
1.1 办学定位.....	1
1.2 培养目标.....	5
1.3 人才培养中心地位.....	8
2. 师资队伍	11
2.1 数量与结构.....	11
2.2 教育教学水平.....	13
2.3 教师教学投入.....	16
2.4 教师发展与服务.....	18
2.5 存在的问题及改进措施.....	21
3. 教学资源	30
3.1 教学经费.....	30
3.2 教学设施.....	32
3.3 专业设置与培养方案.....	36
3.4 课程资源.....	39
3.5 社会资源.....	41
3.6 存在的问题及改进措施.....	43
4. 培养过程	52
4.1 教学改革.....	52
4.2 课堂教学.....	57
4.3 实践教学.....	60
4.4 第二课堂.....	63
4.5 存在的问题及改进措施.....	67
5. 学生发展	74
5.1 招生及生源情况.....	74
5.2 学生指导与服务.....	75
5.3 学风与学习效果.....	79

5.4 就业与发展.....	81
5.5 存在的问题及改进措施.....	83
6. 质量保障.....	92
6.1 教学质量保障体系.....	92
6.2 质量监控.....	95
6.3 质量信息及利用.....	97
6.4 质量改进.....	99
6.5 存在的问题及改进措施.....	100
7. 特色项目：构建四位一体的“立人教育”体系，培养高素质应用型“四得”人才.....	107
7.1 理念与体系.....	107
7.2 实践与成效.....	110
7.3 反响与示范.....	117

1. 定位与目标

1.1 办学定位

坚持社会主义办学方向，全面贯彻落实党的教育方针，办好人民满意的大学；坚持“平民大学”办学理念，立足湘西，面向湖南，领跑边区，辐射全国，服务基层；坚持转型发展、科学发展、内涵发展与特色发展，努力将学校建设成为在国内有较大影响的有特色、高水平的教学研究型地方综合性大学。

1.1.1 办学定位及确定依据

学校主动顺应高等教育发展趋势，依据国家、湖南省对高等教育改革发展的新要求，以及武陵山片区经济社会发展需要，结合自身的实际合理确定了办学定位。

发展目标定位：将学校建设成为在国内有较大影响的有特色、高水平的教学研究型地方综合性大学。目标定位充分体现学校的办学基础和发展愿景。“有特色”就是具有鲜明的办学特色。办学近 60 年来，学校始终将大学使命担当与百姓脱贫致富相联结，将大学功能发挥与区域创新发展相融合，构建服务区域发展的学科专业，开展紧贴区域实际的科学研究，培养区域亟需的骨干人才，形成了鲜明的“民族性、地域性和应用性”办学特色。“高水平”就是区域高等教育的排头兵、影响大。

“十二五”以来，学校已成为国务院“武陵山片区区域发展与扶贫攻坚规划”重点支持高校、国家“中西部高校基础能力建设工程”高校、“服务国家特殊需求博士人才培养项目”高校、湖南省人民政府和国家民委共建高校，整体办学实力明显增强，社会影响不断扩大，是武陵山片区学科门类最全、办学实力最强、影响最大的高校。学校第六次党代会提出：到 2020 年，全面建成综合实力在省内排名前列，特色优势学科在国内领先的教学研究型大学；到 2025 年，全面建成办学水平国内同类高校

先进、特色优势学科在国际上有一定影响、特色鲜明的高水平教学研究型大学。

办学类型定位：教学研究型大学。作为湖南西部地区、武陵山片区唯一的综合性大学，学校主动对接区域经济社会发展需求，不断加强内涵建设，强化办学特特色，具备了较好的办学基础。“十二五”期间学校开始由教学型大学向教学研究型大学迈进，“十三五”期间基本完成由教学型大学向教学研究型大学的转型。在建设教学研究型大学的征程中，学校始终把本科人才培养质量作为办学水平的第一体现，把学科对本科人才培养的贡献作为学科建设的重要内容，通过统筹学科与专业建设，优化学科专业结构，强化教学科研互动，不断夯实本科教育基础，实现人才培养质量和学科水平的持续提高。目前，有1个服务国家特殊需求博士培养项目，15个一级学科硕士点，5个专业硕士点，1个省级优势特色重点学科，5个省级重点学科，3个湖南省高校“2011协同创新中心”，1个博士后科研流动站，1个博士后科研流动站协作研发中心，1个院士工作站。吉首大学学报（社会科学版）是片区内唯一的CSSCI来源期刊。近5年，学校承担省部级以上科研项目900多项，其中国家自然科学基金123项、国家社科基金85项，国家社科基金重大招标项目1项；教师发表学术论文被四大索引收录274篇，CSSCI收录773篇，出版学术专著128部；获发明专利273项；获中国高校人文社会科学研究优秀成果奖二等奖1项，湖南省科学技术奖14项，省部级优秀社科成果奖14项，学科水平在省属同类高校中名列前茅。“武书连中国大学综合评价”将吉首大学定位为教学研究II型大学。

办学层次定位：以本科教育为主，积极发展研究生教育与留学生教育，适度发展成人教育，办好少数民族预科教育。学校始终以人才培养为中心，高度重视本科教育。2011年以来，学校稳步扩大本科生规模，大力发展研究生和留学生教育，稳定预科教育和独立学院招生，稳步拓展继续教育领域，各类教育协调发展，人才培养质量不断提高。学校第六次党代会提出：进一步强化教学中心地位、本科教育基础地位和教学投入优先地位，深入推进以“立德、立志、立业，树人、达人、惠人”

为核心内涵的“立人教育”，塑造具有吉首大学特色、在教育界具有一定影响的本科教育品牌。

服务面向定位：立足湘西，面向湖南，领跑边区，辐射全国，服务基层。学校“十五”期间提出“立足湘西，面向湖南，辐射边区，服务基层”，为适应学校发展，更好地服务国家区域发展战略，学校经过广泛研讨、充分论证，2011年将“辐射边区”扩展为“领跑边区，辐射全国”。学校第六次党代会明确提出要主动服务武陵山片区区域发展与扶贫攻坚这一国家战略。近年来，主持完成的《中国连片特困区发展报告》蓝皮书系列，为区域发展提供了强大的智力支持；主持完成的“老司城文化系列研究”助推永顺老司城遗址成功列入世界文化遗产，获湖南省人民政府记功表彰；策划并主创的大型文艺节目《魅力湘西》，被文化部授予“国家文化产业示范基地”；挖掘整理的民族传统体育项目“高脚竞速”，被列为全国民运会竞赛项目；主持完成的湘西古村落研究和乡村旅游规划，直接推动了区域旅游产业发展；主持研发的猕猴桃、杜仲等特色产业，带动地方百万百姓脱贫致富；主持完成的湘西特色矿产品与金属材料加工、锌锰矿渣循环利用及生态修复等成果转化，社会效益和经济效益巨大。这些成就都充分彰显了学校作为武陵山区深入实施教育精准扶贫的“龙头”地位不可替代，作为武陵山区高层次本土人才培养和成长的“摇篮”地位不可替代，作为研究和开发利用武陵山区自然资源、保护和传承少数民族传统文化的“智库”地位不可替代，作为区域战略性新兴产业和关键技术的“引擎”地位不可替代的“四个不可替代性”的重要作用。

学科专业定位：文理为基础，应用性学科专业为重点，各学科协调发展的结构合理、水平高、综合性强、特色鲜明、学位体系完备的学科专业体系。学校主动抢抓“双一流”建设重大机遇，以创建一流学科和特色学科为目标，巩固优势学科专业，大力发展应用性学科专业，积极扶持武陵山片区经济社会发展急需的学科专业，着力建设一批高水平学科支撑的优势特色专业群。目前，学校建有50个一级学科，80个本科专业，涵盖11大学科门类；有省优势特色重点学科1个，省重点学科5

个，一级学科硕士点 15 个，专业硕士点 5 个；有国家级特色专业 3 个，国家级本科专业综合改革试点项目 1 个，“卓越医生教育培养计划”专业 1 个，“卓越农林人才教育培养计划”专业 1 个，省级以上重点专业、特色专业和综合改革试点专业 12 个。学校第六次党代会提出：对接区域经济社会发展的需求，以特色优势学科为依托，重点打造适合学校实际，有利于推动学校发展的学科专业群。

人才培养类型定位：应用型高级专门人才。作为一所办在民族贫困地区的地方综合性大学，为地方培养高素质人才，服务区域发展是学校与生俱来的历史使命和义不容辞的神圣职责。长期以来，学校主动适应区域经济社会发展对人才的需求，将人才类型定位确定为应用型高级专门人才，充分体现学校的办学定位。近 60 年来，累计培养 30 余万名高素质人才。毕业生秉承“以人名校，以业报国”的校训，践行“凤飞千仞，薪传八方”的办学精神，服务基层，务实创新，建功立业，造福百姓，充分彰显了“下得去、用得上、干得好、留得住”的应用型人才特色，被誉为“四得”人才。

1.1.2 办学定位在学校发展规划中的体现

学校的发展规划编制立足服务区域发展战略，紧密结合办学实际，广泛征求各方意见，保证了相关政策、措施的出台具有科学性、可行性，且有效实施。

《吉首大学 2010 年发展规划》提出：通过五年左右时间的努力，把学校办成特色鲜明、服务地方经济和社会发展功能较强的地方综合性大学；学校以本科教育为主，积极发展研究生教育与留学生教育，适度发展成人教育，办好少数民族预科教育；学校人才培养立足湘西，面向湖南，辐射边区，服务基层，按照“厚基础、宽口径、高素质、强能力、优个性”的要求，培养具有人文精神、科学素养、创新能力和务实作风的应用型高级专门人才。

《吉首大学中长期改革发展规划纲要》（2011-2020）明确提出：通

过十年努力，将学校建设成在国内有较大影响的有特色、高水平的教学研究型地方综合性大学。其中，“十二五”期间开始由教学型大学向教学研究型大学迈进，“十三五”期间基本完成由教学型大学向教学研究型大学的转型。学校人才培养的服务面向定位是“立足湘西，领跑边区，辐射全国，服务基层”，培养具有人文精神、科学素养、创新能力、务实作风和国际视野的高级应用型人才。

《吉首大学事业发展“十三五”规划纲要》提出：通过“十三五”建设，力争将学校全面建成综合实力在省内名列前茅，特色优势学科在国内领先的高水平教学研究型大学；学校紧紧围绕“立足湘西，面向湖南，领跑边区，辐射全国，服务基层”培养应用型高级专门人才；构建文理为基础，应用性学科专业为重点，各学科协调发展的结构合理、水平高、综合性强、特色鲜明、学位体系完备的学科专业体系；着力提升学校核心竞争力和对区域经济社会发展的贡献度，努力推进“一流大学、一流学科”建设和服务武陵山区脱贫攻坚两大发展战略。

1.2 培养目标

人才培养总目标：以立德树人为根本任务，立足学校办学定位，秉承“立人教育”育人理念，面向地方、面向基层培养德智体美全面发展、专业基础扎实、综合素质高，具有人文精神、科学素养、创新能力、务实作风和国际视野的应用型高级专门人才。

1.2.1 人才培养总目标确定的依据

依据《教育法》《高等教育法》等相关法律法规政策，适应区域经济社会发展需要，遵循学校办学定位以及人才培养的历史沿革，确立了学校人才培养总目标。

《高等教育法》规定：“高等教育的任务是培养具有社会责任感、创新精神和实践能力的高级专门人才”。党的十八大报告提出：“坚持教育为社会主义现代化建设服务、为人民服务，把立德树人作为教育的

根本任务，培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人。全面实施素质教育，深化教育领域综合改革，着力提高教育质量，培养学生社会责任感、创新精神、实践能力。”

《武陵山片区区域发展与扶贫攻坚规划（2011—2020年）》和《湖南省国民经济和社会发展的第十三个五年规划纲要》提出了大力发展民族教育，为区域经济社会发展、生态文明建设和产业升级转型培养高素质应用人才的现实需求。《湖南省建设教育强省“十三五”规划》提出：“坚持立德树人，遵循教育规律，促进人的全面发展；坚持分类指导，全面推进依法治教，主动适应和引领经济社会发展新常态，提升教育满意度，为建设富饶美丽幸福新湖南发挥好关键支撑作用。”

学校自觉遵循高等教育发展规律和人才成长规律，主动适应区域经济社会发展对人才培养的需求，依据自身的办学理念和定位，适时优化人才培养目标。2010年，学校在《关于修订本科专业人才培养方案的原则意见》文件中明确提出了“按照通专结合、以专为主的培养原则，注重知识、能力、素质的全面协调发展，体现学校办学定位和培养‘基础深厚、专业精干、素质优良、人文精神和科学素养兼备、具有创新能力和务实作风’的高级应用型人才”的人才培养总体要求。2013年，结合《教育部、国家发展改革委、财政部关于深化教师教育的意见》精神，在学校《关于修订师范类本科专业人才培养方案的指导性意见》中提出“为地方经济社会发展和基础教育培养适应新时期教育改革需要的优秀中小学教师和职业教育师资”。2015年，学校第六次党代会提出要凸显“下得去、留得住、用得上、干得好”的人才培养特色。2016年，为进一步适应高等教育和区域经济社会发展新形势，在《关于修订2016版本本科人才培养方案的指导性意见》中对人才培养总目标进一步优化，确定了现在的人才培养总目标。

1.2.2 专业培养目标、标准及确定依据

学校在《关于修订2016版本本科人才培养方案的指导性意见》中明确提出“各专业培养目标要根据学校人才培养的目标定位，在对本专业的

社会需求状况、专业的学科支撑情况等进行深入调研和论证的基础上，参照教育部各学科、专业教学指导委员会制定的专业规范及‘专业认证通用标准’等要求，结合我校本专业的优势和特色制定。专业培养目标要描述精准，要适应社会经济发展，既应包括学生毕业时的要求，还应能反映学生毕业后 5 年左右在社会与专业领域预期能够取得的成就。”同时，对各专业人才规格提出了“学生应具备的基础科学知识，应掌握的专业基本理论、基本知识、基本技能、基本方法及相关学科的知识，具有的实际工作能力和应达到的计算机信息处理水平与外语水平等”的基本要求。

符合学校人才培养总目标。以学校人才培养总目标为指引，通过广泛调研论证确立专业培养目标，制定与培养目标相适应的专业培养规格要求，明确专业课程体系的架构、学时学分的分配比例以及主要实践教学环节的要求与规范。通过明确并细化毕业生知识、能力和素质要求，优化教学内容与课程体系，实现对培养总目标的支撑，强化“下得去、用得上、留得住、干得好”人才培养特色，满足地方基层对专业人才的需求。

遵循国家及行业人才培养标准。学校在制定专业人才培养方案时，依据教育部《普通高等学校本科专业目录（2012 年）》、行业人才培养标准和本科专业设置相关规定，结合教育部组织编写的《专业教学质量国家标准》，将国家及行业人才培养的相关要求融入到具体专业培养目标之中。如学校要求工科类专业培养目标的制定，要遵循国家培养标准，也要结合工程教育认证标准；医学类专业培养目标的制定，要遵循国家培养标准，也要结合医学教育认证标准；师范类专业要遵循《教师教育课程标准》等等。

遵循教育教学与人才成长规律。学校在 2016 年本科人才培养方案的修订中，坚持以“学生为本”，遵循教学与人才成长的规律，精心设计专业人才培养目标，整合教学内容，拓展课程资源，优化课程结构，以实现理论教学、实践教学、素质拓展、课内课外的有机结合，形成结构

优化、特色鲜明的课程体系，促进学生知识、能力、素质协调发展与综合提高；根据专业特性，在公共课程设置方面，注重共性与个性、统一性与多样性相结合，以推进公共课分级分层分类教学，满足不同层次不同类别学生的需要；改革课程教学模式，注重实践属性，加大选修课比重，改革学习与考核方式，以促进學生个性发展；开设辅修专业与辅修课程，为学有余力的学生发展特长、激发潜力创造条件。

1.3 人才培养中心地位

学校一贯重视本科教学工作，正确处理本科教学和其他工作的关系，保证了人才培养中心地位，突出了本科教学基础地位。

领导高度重视教学。学校党委、行政领导班子十分重视人才培养工作，始终把加强本科教学工作、提高本科教学质量作为中心任务来抓，出台了《关于进一步加强本科教学工作提高教学质量的实施意见》；实施教学质量责任制，明确党委书记、校长是质量第一责任人，主管教学、学生工作的副校长是直接责任人；学校领导经常深入教学第一线，及时研究解决本科教学中出现的新情况、新问题；定期召开教学工作会议，学校党委会、校务会、校长办公会经常研究教学工作，多次召开专门教学工作会议部署相关工作；严格执行校领导联系教学单位制度和领导干部听课评课制度，每学期组织召开多种形式的教学科研民主沟通会，职能部门负责人与教学一线教师、民主党派、教代会代表座谈沟通，督促机关教辅部门主动服务教学，形成了围绕人才培养中心开展工作的良好氛围；每学期开学全体校领导都深入教学第一线检查教学、随堂听课，平时还经常性深入学院调查研究、排忧解难，深入课堂听课、参与评课、参加检查和巡考；坚持为本科生上课，主持和参加教改项目和教学建设项目。

制度机制保障教学。学校在制定发展规划、确定工作目标过程中不断强化人才培养的中心地位，先后制定或修订了《吉首大学章程》《关于全面深化学校综合改革的若干意见》《关于进一步加强师德师风的实

实施意见》《绩效工资改革实施方案》《教学奖励办法》《教学事故认定与处理暂行办法》等系列文件，从导向激励、队伍建设、教学规范等多方面，不断突出和强化人才培养的中心地位。学校第六次党代会明确提出完善“四个机制”。一是完善行政权力与学术权力相协调的权力运行机制；二是完善责权利相统一的校院两级管理机制，管理重心下移，向学院和教学一线倾斜；三是完善多元主体参与、多方资源整合的协同创新机制；四是完善激励与约束相结合、竞争与调控相结合的目标管理机制。基于此，学校在校内绩效津贴分配中向一线教师倾斜，机关教辅部门职工只拿教学学院教师平均绩效数的 90%；学校每年人才引进计划优先安排专职教师队伍；年度考核对教学工作、教务秘书单独进行；在教师考核、职称评聘、职务晋升、评优评奖等方面，将教学成果和科研成果同等对待，充分调动教师参与教研教改的积极性；在教学单位和个人考核中，严格执行教学质量一票否决制和教学事故责任追究制，将教育教学质量绩效作为教学单位年度考评和领导干部考核的重要依据。

资源配置优先教学。学校通过人财物优先配置，积极保障本科教学工作。近三年来，加大教学经费投入力度，教学和教学资源建设经费持续增长，从 2014 年的 12371.55 万元增长到 2016 年的 18540.59 万元，保证了本科教学日常运行经费、教学改革和建设经费、实践教学经费和学生活动经费的优先投入。办学条件建设不断改善，教学科研用房达 21.67 万多平方米，教学仪器设备总值达 2.90 亿元，纸质图书及电子图书 600 多万册。加强教学管理与质量监控建设，成立了学校教学委员会、教学督导团，设置有教务处、教学质量监控与评估中心、实验室与设备管理中心等教学职能部门，各教学学院均配备了教学副院长与教务秘书，教学实验室有专兼职实验管理员。完备的教学保障、监控机制与管理体系，有效保证了人才培养中心地位。

管理服务围绕教学。学校各机关职能部门和教辅单位秉承“为教学科研服务、为师生服务、为学校发展服务”的服务理念，坚持围绕人才培养中心工作，不断增强服务意识，创新工作方法，公开服务承诺，落

实服务措施，提高服务质量，全校上下形成了服务人才培养工作的良好氛围。教学管理部门坚持每学期开展专题教学调研，深入教学一线调查了解教学中存在的困难和突出问题，形成调研分析报告，并在实际工作推进中逐一排查和解决。后勤部门每学期定期召开联席会议，为教学排忧解难。校工会设立专门提案工作组受理师生教学提案，并认真交办；职能部门及时受理并回复提案，师生对提案回复满意度很高。学校开通微信公众号和阳光服务平台，多渠道推进校务公开，方便师生反映问题与信息沟通。

舆论导向突出教学。学校利用微信、微博等新媒体，大力宣传落实人才培养中心地位的政策与措施，利用校园网、电视台、报纸等开辟专栏专版，及时报道教学工作动态、教学经验，提供教学信息，宣传教学典型和成果。学校加强外宣工作，《光明日报》《中国教育报》、中央电视台、湖南卫视、红网等国家级、省部级媒体先后多次报道我校教育教学的办学成绩与人才培养工作的先进经验。

2. 师资队伍

2.1 数量与结构

学校根据地处民族贫困山区的办学实际，采取有力措施，加强师资队伍建设，建设了一支符合办学定位、基本满足人才培养和学科专业发展需要的结构合理、水平较高、素质优良的师资队伍，发展态势良好。

2.1.1 教师队伍的数量与结构

目前，学校折合教师总量 1248 人，其中专任教师 980 人，外聘教师 408 人，实验人员 41 人，附属医院和临床学院教师 599 人。专任教师高级职称比例为 51.22%，正高比例为 16.02%；具有硕士以上学位的比例为 76.53%，具有博士学位的比例为 19.08%。学校现有学生折合数 22612.8 人，生师比为 18.12。

职称结构：学校积极引进高层次人才，不断深化专业技术职务评聘制度改革，教师队伍职称结构日趋合理。

表 2-1 吉首大学专任教师职称结构统计（2015—2017 年）

比例 职称	2015 年		2016 年		2017 年	
	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)
正高	137	14.97	138	15.00	157	16.02
副高	338	36.94	339	36.85	345	35.20
中级	339	37.05	338	36.74	386	39.39
初级及其他	101	11.04	105	11.41	92	9.39
合计	915		920		980	

学历结构：学校根据师资队伍建设规划，加大博士和特殊学科硕士的引进力度，积极鼓励青年教师在职提升学历，专任教师的学历结构不断改善。

表 2-2 吉首大学专任教师学历结构统计（2015—2017 年）

比例 学位	2015 年		2016 年		2017 年	
	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)
博士	158	17.27	165	17.93	187	19.08
硕士	519	56.72	525	57.07	563	57.45
学士	165	18.03	158	17.17	185	18.88
其他	73	7.98	72	7.83	45	4.59
合计	915		920		980	

年龄结构：学校注重优秀青年教师的引进和培养，专任教师队伍年龄结构不断优化。

表 2-3 吉首大学专任教师年龄结构统计（2015—2017 年）

比例 年龄	2015 年		2016 年		2017 年	
	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)
35 岁及以下	284	31.04	271	29.46	248	25.31
36—45 岁	344	37.60	339	36.85	378	38.57
46—55 岁	262	28.63	298	32.39	331	33.78
56 岁及以上	25	2.73	22	2.40	23	2.35
合计	915		920		980	

学缘结构：学校重视师资队伍的多元化，着力从国内外知名院校引进教师，专任教师的学缘结构不断改善。

表 2-4 吉首大学专任教师学缘结构统计（2015—2017 年）

比例 学缘	2015 年		2016 年		2017 年	
	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)
本校	152	16.61	156	16.96	159	16.22
境内外校	756	82.62	754	81.96	807	82.35
境外	7	0.77	10	1.08	14	1.43
合计	915		920		980	

2.1.2 教师队伍建设规划及发展态势

“十二五”期间，学校依据《2010—2015 年师资队伍规划建设规划》，加强师资队伍建设，取得了良好成效。进入“十三五”，学校制定了《“十三五”师资队伍规划建设规划》，明确了师资队伍建设的思路：以学科建设为龙头，专业建设为重点，人才培养为根本，坚持“引人”与“引智”结合，培养使用与稳定并重，创新人才引进、培养、使用和管理机制，加大投入，增加数量，优化结构，提高素质，努力建设一支与办学目标相适应的高素质教师队伍。提出了师资队伍建设的任务：一是扩充数量，优化结构。“十三五”期间拟引进教师 210 人，其中博士 135 人，使专任教师总量达到 1022 人，生师比逐步下降，完全满足教学和学科专业建设需要；进一步优化教师队伍学位结构，力争博士学位教师比例达到 36%，硕士以上学位教师比例达到 85%。二是围绕双一流创建工作，继续实施“吉首大学俊彦学者计划”，完善工作机制，加大高水平学科带头人和学术骨干的引进培养力度，打造高水平科研创新团队和教学团队。三是加强对外合作交流，大力推进教师队伍国际化。四是创新人才工作机制，深化职务评聘改革，加强教师发展中心建设，建立健全有利于教师队伍发展的长效机制。五是加强师德师风建设，不断提高教师的思想政治素质和职业道德水平。一年多来，师资队伍建设取得了初步成效，呈现出良好的发展态势。

2.2 教育教学水平

学校采取有效措施促进教师教育教学水平的提升，经过长期建设，形成了一支专业水平较高，教学能力较强的师资队伍。广大教师扎根民族贫困山区，艰苦奋斗，展现出良好的师德风范。

2.2.1 专任教师专业水平与教学能力

教师专业水平较高。一是专业素养较高。专任教师队伍中具有高级职称比例为 51.22%，具有硕士以上学位的比例为 76.53%，具有行业背景、双师型教师比例为 25.92%，教师的专业功底普遍较为扎实。二是教师队

伍的科研创新能力较强。近五年学校承担省部级以上科研项目 900 余项，其中国家自然科学基金 123 项、国家社科基金 85 项，国家社科基金重大招标项目 1 项；教师发表学术论文被四大索引收录 274 篇，CSSCI 收录 773 篇，出版学术专著 128 部；获发明专利 273 项；获中国高校人文社会科学优秀成果奖二等奖 1 项，湖南省科学技术奖 14 项，省部级优秀社科成果奖 14 项，在省属同类高校中名列前茅。三是有一批较高层次的骨干教师和创新团队。现有“国务院政府特殊津贴”专家 13 人，“新世纪百千万人才工程”国家级人选 1 人，教育部“新世纪优秀人才支持计划”7 人；国家民委民族问题研究优秀中青年专家 1 人，湖南省“百人计划”人选 2 人，湖南省“121 人才工程”人选 21 人，“湖南省政府特殊津贴”专家 2 人，湖湘青年英才 1 人，省级青年骨干教师 103 人，省级科技创新团队 4 个。四是社会第三方对教师学术水平评价较高。“武书连 2017 中国大学教师学术水平排行榜”中我校教师水平综合评价结果为 B，全国高校排名 213 位，湖南省排第 7 位，超过同类高校平均水平。

教师教学能力较强。一是教师积极教研教改，成效突出。近三年，教师共承担省部级以上教学改革项目 124 项，发表教改论文 300 余篇，主编出版教材 41 部；2016 年获得湖南省教学成果一等奖 4 项，二等奖 2 项，三等奖 4 项，在湖南本科高校中名列前茅。二是教师队伍中涌现出一批教学能力较强的教师 and 教学团队。现有国家级教学团队 1 个，省级教学团队 4 个；国家教指委委员 2 人，省教指委委员 4 人；省级教学名师 4 人，省级教学能手 15 人，芙蓉百岗明星 3 人，省级教学奉献奖获得者 3 人。近三年，教师参加湖南省普通高校课堂教学、信息化教学竞赛，获一等奖 10 项，二等奖 14 项，三等奖 10 项；参加各级微课教学竞赛，获得国家级二等奖 1 项，省级一等奖 3 项，二等奖 10 项，三等奖 10 项。三是学生对教师教学的满意度较高。近三年教师课程教学学生网上评价优良率每年均在 99% 以上，2016 年麦可思社会第三方评价：学生对本科教学总体满意度平均为 90.5%。

2.2.2 学校师德师风建设措施与成效

师德师风建设持续加强。一是加强师德教育，筑牢职业理想。学校多渠道、分层次开展形式多样的师德师风教育。比如：每年的新进教师岗前培训把师德教育作为培训的必备内容，引导青年教师树立正确的职业理想，准确把握师德的倡导性要求和禁行性规定；多次举办辅导员素质拓展实践，提升辅导员的政治思想素质、职业道德和业务能力；“两学一做”教育号召全校党员教师重温教育法规和《高等学校教师职业规范》，围绕师德师风建设展开讨论，丰富和深化学校师德建设的内涵。二是加强制度建设，明确行为规范。制定了《关于进一步加强和改进师德师风建设的实施意见》《教师教学工作规范》《学术不端行为处理办法》《教学事故认定及处理暂行办法》等相关制度，加强了师德师风建设领导和组织保障，健全和明确了师德行为规范。三是完善评价机制，严格考核管理。把教师职业道德作为新聘教师的重要考察内容，严把入口关；强化师德考评，将师德表现作为教师课堂教学评价、年度考核、职务评聘、评优奖励等的重要依据。对师德表现不佳的教师及时劝诫，经劝诫仍不改正的，进行严肃处理；对有严重失德行为的实行师德考核一票否决制。四是加强典型宣传，营造良好氛围。通过宣传教书育人的优秀事迹，营造“尊师重教、关爱学生、学习典范、争创优秀”的良好氛围。

师德师风建设成效显著。广大教师扎根民族贫困山区，艰苦奋斗，展现出“以德立教、为人师表，以德感人、教书育人”的师德风范。近年来，学校涌现了一批师德先进典型，有全国优秀教师8人，全国先进教育工作者1人，五一劳动奖章获得者2人，湖南省教学奉献奖获得者3人，曾宪梓教育基金奖获得者5人，宝钢教育基金奖获得者2人，大汉奖教基金优秀教师62人。全国优秀教师唐生周教授，坚信“教书是个良心活”，《光明日报》以“从大学毕业分配到学校，吉首大学唐生周教授32年里只做了一件事：当一名普通的大学老师”专题报道了他教书育人的先进事迹。湖南省五一劳动奖章获得者麻成金教授，湖南教育在线以“二十六年如一日，一腔热血铸师魂”为题宣传他用自己的无私、

敬业等人格魅力在吉首大学铸造了一种难以磨灭的师魂，被评为“感动湘西”人物。两次蝉联湖南省辅导员职业能力竞赛冠军的青年教师宁珊珊，以“爱”字当头，从“实”处落脚，沉得下心，静得下气，为学生的健康成长提供坚强的思想保证、强大的精神力量、丰润的道德滋养。

《光明日报》《中国教育报》《湖南日报》等媒体对学校“坚持德育为先，通过师德塑造来引导人、感化人、激励人；坚持以人为本，通过师风建设来塑造人、改变人、发展人”的典型人物和先进事迹进行了全方位、多角度、立体式报道。湖南卫视献礼湖南省第十一次党代会的特别报道《初心璀璨》选取吉首大学作为省内高校典型，以《吉首大学以艰苦为师》为题，报道了吉首大学“立地”为根、艰苦奋斗的感人事迹，多维度、立体地呈现了学校广大教师良好的师德师风形象，并称赞“这是湘西的骄傲，也是湖南的光荣”，节目播出后在省内外引起了强烈反响。

2.3 教师教学投入

学校采取切实有效措施激励教师教学投入，制定并严格执行教授、副教授为本科生上课制度，积极支持教师开展教学研究、参与教学改革与建设，取得了良好的成效。

2.3.1 激励和落实教师教学投入的措施

多措并举落实教师教学投入。一是师德建设引领投入。学校将关爱学生、教书育人作为师德教育的核心，长期开展“立师德、树师风、筑师魂、重教学”活动，引导教师自觉履行教书育人职责，把主要精力投入到教学工作中，潜心教学、全心育人。二是评聘机制强化投入。学校将教师承担本科教学任务、为本科生上课及其业绩作为职称晋升和岗位聘任的重要依据，《专业技术职务申报与评审工作方案（试行）》规定：申报中级职务，教学业绩占总分的70%；申报副高职务，教学业绩占总分的60%。学校制定了《岗位设置管理办法》，把参与教学研究与改革列为教授、副教授的基本职责之一；在《专业技术职务申报与评审工作方案（试行）》中把教学研究与改革列为重要的权重模块之一。三是分配机制保障投入。学校不断优化年终绩效分配方案，出台了《绩效工资

改革实施方案》，确立了以教师为主体、以教学业绩为主要依据的分配模式，鼓励多劳多得、优劳优得；年终绩效分配规定机关教辅单位平均绩效只占教师平均绩效的 90%。四是奖励机制激励投入。出台了《教学奖励办法》《优秀本科课堂教学质量奖评选暂行办法》，设立了“大汉奖教基金”，对师德高尚、潜心教书育人、教学效果好的教师，以及在教学研究、教学改革和教学建设中取得突出成绩的教师予以奖励。

2.3.2 教授、副教授为本科生上课情况

学校将教授、副教授为本科生上课作为教学基本制度。《关于进一步加强本科教学工作提高教学质量的实施意见》对教授、副教授为本科生授课作出明确规定：“专任教师中教授、副教授每学年必须承担至少一门本科课程教学，提倡教授、副教授为本科生讲授基础课或专业基础课，完成学校规定教学任务”。在《绩效工资改革实施方案》中规定：

“教授、副教授每学年至少承担一门本科生课程教学任务，其中教授教学工作量不得低于 260 学时，副教授不得低于 280 学时”。近三年，主讲本科生课程的教授占教授总数的比例均在 84%以上。

2.3.3 教师开展教学研究、参与教学改革与建设情况

教师积极参与教研教改与教学建设，取得了良好成效。在教研教改项目方面，五年来，教师共承担各级教改项目 435 项，其中省部级 171 项，校级 254 项，参与教师达 2100 余人次。在专业改革建设方面，一是获得国家特色专业 3 个，国家卓越计划专业 2 个，国家本科专业综合改革试点项目 1 个，省级特色专业 8 个，省级本科专业综合改革试点项目 4 个；二是实施了服务武陵山区特色专业群建设，立项建设专业达 24 个，建设成效得到省教育厅高度评价，教育厅网站进行专门报道；三是实施了师范专业综合改革计划，对全校 10 个师范专业进行系统改革。在课程改革建设方面，一是充分利用慕课、微课等网络课程资源服务课程教学，改革课程教学的组织形式，构建混合式课程教学模式，近三年立项建设新开课程、信息化课程建设与改革项目 131 项；二是积极推进“以学生为中心”研讨式教学方法改革，根据教学内容的特点采用启发讨论、问

题探究、案例分析、科研训练、任务驱动、项目导向、情景模拟、线上线下、翻转课堂等混合式教学方法和教学组织方式，提高课堂教学效果。

2.4 教师发展与服务

学校将教师发展作为师资队伍建设的的重要内容，努力改善教师工作、学习和生活条件，采取多种措施服务教师职业发展。

2.4.1 提升教师教学能力和专业水平的政策措施

重视教师培养培训。制定了《教职工教育培训管理规定》，每年以不低于当年学费的 5% 的经费投入教职工培训，支持教师提升学历学位、国内外访学研修、参加学术交流等；对于在职攻读博士及特殊专业硕士研究生的教师，给予资助培养费、生活补贴、正常参加职称评聘等政策支持，获得博士学位回校工作后给予科研经费和学费补贴；实施吉首大学“俊彦学者计划”人才工程，加大对高层次人才的引进培养力度；制定了《校级科技创新团队支持计划管理办法》，加强创新团队培养，提升协同创新能力。2016 年，成立了吉首大学教师发展中心，负责教师在职短期培训的规划、组织与管理，教师职业生涯规划指导等工作。近五年，输送 170 人在职攻读博士学位，选派 72 人到国内高校交流访学，132 人赴境外研修；支持 18 个创新团队建设；组织参加和开展各类教学培训 3000 余人次；80 余人次在省级以上教学竞赛中获奖。

关注青年教师成长。一是加强培训。开展新进教师岗前培训，引导青年教师树立正确的教书育人观念，提升教育理论素养，帮助他们尽快融入学校，适应教学，安心工作；开展现代教育技术、慕课建设、创新创业教育等培训，鼓励青年教师开展教学方法手段改革。二是实施教学促进计划。制定了《青年教师课程教学水平促进计划实施方案》，利用传帮带等方式帮助青年教师提高教学水平。三是以赛促教。积极组织青年教师参加各级各类教学竞赛，为优秀青年教师脱颖而出搭建成长平台，涌现出了一批青年教学能手。近五年，学校举办教师教学竞赛 14 次，参加者 2000 余人次；青年教师获得省课堂教学竞赛、教学信息化竞赛一等

奖 10 项、二等奖 18 项、三等奖 15 项。四是培养青年骨干。制定了《校级青年骨干教师管理办法》，建立了省校两级青年骨干教师培养体系，近五年，共 112 名被确立为省校两级青年骨干教师培养对象，通过培养 20 名教师晋升为教授，60 名教师晋升副教授，69 名教师获得博士学位。

激发教师内在动力。出台了《自然科学科研经费配套管理办法》《人文社会科学科研经费配套及管理办法》《教学奖励办法》《自然科学技术成果奖励办法》《人文社科科研项目奖励办法》《对具有博士学位人员聘任校内副高级专业技术职务并享受相关待遇的实施办法》等制度，激励教师开展科学研究、教学改革与教学建设，发表高水平科学研究与教研教改论文，出版高质量专著，编写精品教材等。近五年，教师共获得国家社科基金 85 项，国家自然科学基金 123 项，获得省级以上教研教改课题 171 项，提高了教师开展科学与教学研究，参与教学改革与建设的积极性、主动性和创造性。

2.4.2 服务教师职业生涯发展的政策措施

不断优化制度环境。制定了《岗位设置实施办法》《绩效工资改革实施方案》《教职工年度考核办法（试行）》等制度，优化岗位聘用机制，鼓励多劳多得、优劳优酬；出台了《专业技术职务申报与评审工作方案（试行）》《专业技术职务评审综合考评方案》《专业技术职务评审教学测评工作方案》《专业技术职务评审科研水平、科研业绩考评方案》等文件，引导教师教研相长，不断提高教学科研能力；制定了《教学奖励办法》《自然科学技术成果奖励办法》《人文社科科研项目奖励办法》等，充分调动了教师队伍教学科研的积极性和创造性。

积极搭建干事平台。一是搭建学科、研究平台。2010 年来，新增服务国家特殊需求博士培养项目 1 个、博士后流动站 1 个、博士后科研流动站协作研发中心 1 个、院士工作站 1 个、一级学科硕士点 15 个、专业硕士学位点 5 个、国家地方联合工程实验室 1 个、湖南省高校“2011 协同创新中心”3 个，以及各类省部级实验室、教学示范中心等 14 个。二

是改善教学科研条件。2010年以来，学校新建教学科研用房 3.87 万平方米，新增总价值 18412.06 万元的教学科研设备共 20647 台件。三是争取西部基金支持。学校成功入围国家社科、自科基金地区基金资助范围，近五年，学校获得国家自科基金 123 项、社科基金 86 项。平台搭建在促进教师职业发展，稳定吸引人才方面发挥了重要作用。

充分尊重主体地位。学校始终坚持“办学以人才为本、教师是主体”的理念，重视发挥教师参与学校建设管理的主动性、积极性和创造性，不断拓展沟通渠道，确保教师的主人翁地位。一是不断完善教代会制度。学校重大决策必须由教代会讨论通过，代表提案必须在规定时间内办理，每年工会牵头召开管理部门与教师代表校情沟通会。二是建立座谈会机制。学校领导会同职能部门经常召开教师代表座谈会、老同志座谈会，听取教师 and 老同志对学校建设管理的意见；每年召开新入职教师和青年教师座谈会，听取他们的心声，解决存在的困难。三是建立调研、走访机制。学校领导经常带领部门同志深入一线调研，走访学科带头人和困难职工，了解和解决实际问题。四是创新沟通形式。充分利用网络、微信等新媒体加强与教师的交流沟通，进一步增强了教师的归属感、责任感和使命感。

努力改善生活环境。一是实施安居工程。三年来，为新入职教师提供 122 套住房，为跨校区工作教师、外聘教师提供周转房 15 套，争取支持修建了 374 套经济适用房，极大地改善了教师的生活居住条件。二是提高教师薪酬。2014 年以来，连续 4 年保障教师基础绩效每年增长 10%，年终绩效稳定增长且绩效分配向教学一线倾斜，充分发挥薪酬体系的保障、激励和调节作用。三是开设教职工餐厅，发放教职工误餐补助，为教职工用餐提供方便。四是加大教职工医疗保险（补助）投入。近三年，累计为教职工发放医疗保险（补助）3352 万元，每年定期开展免费医疗体检，筹集资金设立“吉首大学教职工大病医疗互助”项目，得到了教职工的高度评价，增强了学校凝聚力。

2.5 存在的问题及改进措施

2.5.1 专任教师总量相对不足

主要表现在：一是部分专业生师比偏高。学校总体折合生师比为18.12，但部分专业生师比较高，与学校办学定位及国内同层次高水平大学相比，仍有一定差距。二是一些新上专业和应用性专业师资不足。

原因分析：

一是编制总量制约。学校每年入编教师引进的数量需要控制在上级主管部门核准的指标范围内，突破难度大。近年来，学校办学层次进一步提升，招生规模逐步扩大，但学校总编制并未随之进行动态调整，仍停留在2012年核定的1522人。目前，学校编制总量的剩余空间相当紧张，制约了教师总量的进一步增加。

二是经费投入不足。近年来尽管学校努力增加了师资队伍建设方面的经费投入，但限于学校财力总量有限，相对于师资队伍建设的实际需求而言仍然有相当大的缺口，对比一线城市乃至周边省份（贵州、重庆、湖北等）部分兄弟院校在人才引进待遇等师资队伍建设方面的投入差距明显。

三是区位优势影响。学校地处湖南西部欠发达地区，经济、社会等方面整体发展相对落后。基于兄弟院校争夺人才，以及待遇、子女教育等因素的影响，近年来，学校流失了部分博士、教授等高层次人才；与此同时，新上专业、应用性专业的人才供应普遍紧张，师资引进难度更大，未能有效完成引进计划。

四是人员转型滞后。师资队伍转型推进力度不够，一些办学历史较长的传统专业师资偏多，但教师转型发展的动力不足，缺乏向新兴应用性专业师资转型的有效途径。因此造成了某些专业师资相对充裕，某些专业相对紧缺的不合理现象。

改进措施：

一是进一步争取编制和有效盘活现有编制资源。创新用人机制，充

分利用“人事代理”、柔性引进等用人方式，增进与社会资源之间的互通共融，增加师资总量；科学评估测算学校办学规模发展现状和师资实际需求，通过有效途径向上级主管部门争取更多编制；根据上级事业单位人事制度改革工作的相关要求，结合学校实际，加快推进和完善学校的岗位设置、定岗定编工作，进一步规范人员管理，完成相关清退、调整工作，增加编制空间。

二是加大师资队伍建设的经费投入力度。第一，拓展人才引进空间，确保人才引进质量，制定特殊政策吸引和引进学校急需的各类人才。大力引进学科建设、专业建设、学位点建设急需的学术带头人和有发展潜力的青年学者；同时做好引人和引智工作，树立“不求所有，但为我用”的用人理念，积极聘请学科专业建设急需的高素质人才。第二，出台人才引进奖励办法，充分调动学院、部门和教师等各方的积极性、主动性，加大人才引进的力度、准度和效度；通过国家民委和湖南省共建吉首大学等重要项目的建设，为人才干事创业搭建更好的发展平台，提升人才招揽的吸引力。

三是加大教师的教育培训力度，加快师资转型进程。修订学校教职工教育培训的相关规定，健全培训机制，细化和明确有关待遇举措，提升激励效应，加大培训力度，积极引导教师转型，充分利用企业实践、课程进修和学术访问等形式，鼓励和支持传统专业教师向应用性学科专业转型，进一步改善师资队伍结构，解决应用性专业师资短缺问题。

四是调整专业设置规模，优化师资队伍配备。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。

五是进一步改革师资引进政策，制定紧缺专业人才引进的优惠政策，采取超常规措施和灵活的引进方式，加大对新上专业和区域急需的应用性专业师资引进和培养支持的力度，提高相应待遇条件，加强对优秀人才的吸引力，切实解决新上专业和师资紧缺的应用性专业人才引进困难；进一步完善师资引进的评价、考察和考核机制，出台鼓励各学院主动引

进优秀博士毕业生的政策与方案，切实提高其生活与工作待遇，引进和稳定博士人才，加强和充实青年教师队伍。

2.5.2 师资队伍结构有待优化

主要表现在：一是专业间师资数量不均衡，高职称、高学历师资分布不均衡，办学时间长的传统老专业教师数较多，高职称、高学历教师所占比例较高，而一些新办专业和师资引进困难的应用性专业，如医学、工科等，则师资不足，缺少高职称、高学历的学术带头人；二是部分专业师资队伍年龄结构不合理，传统专业老教师居多，而新办专业则青年教师为主；三是学科队伍领军人才偏少，高水平教学团队有待进一步打造。

原因分析：

一是师资总量受限制约了师资队伍结构的进一步优化。由于受到编制总数等因素限制，学校师资队伍总量难以有效增加，在总体增量有限的前提下，进一步细分到各专业，则稀释效应更为明显，制约了各专业师资队伍结构的进一步改善和优化。

二是由于办学历史、社会生产力发展等原因，造成传统专业老教师居多、青年教师居少，新兴专业青年教师居多、老教师居少，这就导致专业内部师资年龄结构不均衡，没有形成合理的老中青年龄结构梯队。

三是各学科因自身特点和发展历史等原因呈现出不同程度的差异性和不均衡性，也导致了专业间高职称、高学历师资分布不均衡。学校学科发展过程的资源配置不均衡，导致了学科之间的差距不断扩大，传统优势学科由于办学历史相对较长，师资队伍总量相对充足，高职称高学历人员相对集中；新上专业和应用性专业由于办学时间相对较短、师资引进难度较大等原因，师资队伍总量难以匹配学生数量的增长，梯队建设缺少积淀，高职称高学历人才缺乏。

四是受区位优势的影响，领军人才和教学团队的引进和打造面临较大的困难，一方面高水平人才难以引进，另一方面高职称、高学历人才

稳定困难，容易流失；受经费不足的制约，在领军人才等重点关键人才的引进和争夺方面缺乏足够的竞争力和吸引力；受办学条件的局限，在教师业务培训和提升方面也缺乏足够的支撑力。

改进措施：

一是增加师资队伍建设的经费投入，加大师资紧缺专业的人才引进、培训和稳定力度。继续加大人才建设经费投入，优先保障师资紧缺专业的人才引进和培养；根据学校实际和办学定位突出抓好教学名师、教学能手、学科带头人、高水平创新人才及创新团队的培养、引进和稳定；对重点人才及重点团队实行重点投入、重点建设、重点服务；加强青年教师的教学技能培训 and 老教师的业务知识更新培训，提高教学水平。

二是制定相关优惠政策，鼓励中青年教师在职攻读博士学位，安心读书，学成后返校工作。同时提供优越条件，吸引高学历、高职称的人才。根据学校高级专业技术职务岗位职数相当紧张的情况，在专业技术职务评聘过程中，同等条件下优先考虑师资紧缺专业，促进其队伍职称结构优化。

三是进一步完善和推进“俊彦学者”计划等人才工程项目，积极培育、稳定和引进高层次人才。在前期实施的基础上，根据学校实际，进一步完善和推进“俊彦学者”计划、“吉首大学校级青年骨干教师”和“吉首大学校级科技创新团队支持计划”等人才工程项目，增加经费投入，扩大覆盖面，统筹兼顾学科专业之间的协调平衡，更有效地调动高层次人才积极性，更有力地推动领军人才等重点人才的培育、稳定和引进。

四是创新机制，有效推进师资队伍结构优化。坚持德才兼备的用人原则，建立能进能出、能上能下的用人机制，打破终身制，破除论资排辈，为优化人员结构、提高整体素质拓展空间；以分配制度为杠杆，建立激励机制、目标管理机制和科学评价机制，鼓励争创一流；建立公平竞争机制，鼓励公平竞争；建立淘汰机制，对达不到岗位要求的严格予以淘汰。

五是转变工作作风，提升服务意识和能力。牢固树立“人才强校、人才兴校”的观念，在全校范围内进一步强化“人力资源是第一资源、管理就是服务”的意识，努力营造尊重人才、爱护人才、服务人才的良好环境，真正做到感情留人、待遇留人、事业留人。

2.5.3 部分教师的教学投入不够，教学水平有待提高

学校部分教师特别是少数青年教师对教学工作的重要性认识不到位，教学热情不高，教学精力投入不足。主要表现在：一是部分青年教师教学精力、时间投入不够，主动参与教学研究热情不高，课堂驾驭能力不强，教学效果欠佳；二是部分中老年教师运用现代教育技术手段水平不高，课堂教学手段传统陈旧，影响教学效果。

原因分析：

一是部分青年教师在入职之前没有经受过师范专业的系统训练，在教学内容、教学方法和手段的把握上欠缺，在对学生学习心理、思想动态的把握上不准，缺乏教学的针对性，其教学能力和教学水平都急待提高。

二是在一定程度上存在重科研、轻教学的现象。教学工作是一项系统而又复杂的工程，投入大、周期长，且量化和评价机制不够健全。相对而言，同样的精力投入，科研的产出效益更明显，使得部分教师愿意将更多的精力投入科研中，从而缺失了对教学工作的“钻”和“狠”劲。

三是青年教师学习、生活、工作压力较大。青年教师由于刚走上工作岗位不久，经济压力较大，有的家庭事务繁多，有的教学任务较重，有的疲于学历学位提升和职称晋升，导致青年教师难以全身心投入教学工作；加之一些新办的应用性专业本身就缺少师资，有的新进教师一进来就承担多门课程教学，疲于应付，难以保证教学质量。

四是少数中老年教师教育教学观念陈旧，不愿主动更新教学方法手段。究其根本原因，一方面在于教师有安于现状的思想，另一方面，质量监控的信息反馈和利用不够，缺乏持续跟踪和动态改进。

五是教师运用现代教育教学信息技术的能力有待提高,教育教学观念有待转变,教学方式方法有待改进,教育教学信息化培训有待加强,鼓励教师开展课程信息化教学改革的政策和机制有待进一步完善。

改进措施:

一是加强教育,正面引导。进一步加强思想政治教育,结合“两学一做”学习教育,开展专题讨论,引导教师树立正确的职业发展观,强化教书育人的天职和人才培养的根本任务,进一步激发教师教书育人的积极性、主动性和创造性,切实做到从思想源头上重视教学、关爱学生。

二是建立质量业务档案,加强帮扶与指导。对学生教学评价低、同行反映差、教学效果劣的教师,要分级分类建立教学质量业务档案,分析原因、找出症结,完善校院两级联动帮扶体系,帮助教师逐步提高教学水平。

三是加强质量监控,完善质量信息反馈、利用及跟踪机制。充分运用现代技术手段,拓宽信息采集渠道,强化信息反馈、改进的及时性和动态性,加大改进效果持续跟踪力度。

四是进一步完善激励、考核机制。进一步突出教学工作业绩在岗位聘任、职务晋升、年度考核、评奖评优中的地位,改革教学奖励办法,加大奖励投入;进一步量化和细化教师在人才培养过程中做出的贡献,并纳入相应考核和评审办法,促使教师全方位关注人才培养,全面提升教学水平和教学质量。

五是通过制定政策和完善激励机制,引导和鼓励教师开展教育教学信息化改革;加大课程教学信息化建设与改革项目力度,鼓励教师积极参与,提高参与面与改革深度;加强教育教学信息化考核与评价,将课程教学信息化改革与建设成效纳入教师个人和学院年度考核内容;加强教师信息化教育教学培训,提高其信息技术应用能力;加强教育教学信息化创新与发展,提高学校教育教学信息化质量与层次。

六是健全教师发展服务机构,加强青年教师培训。大力推进“教师

教学发展中心”建设力度，逐步完善学校、学院、教师的三层面的教师教学能力提升和职业发展体系，积极开展“青年教师沙龙”和“教师教学论坛”，以及教师教学竞赛和课堂教学质量奖评选等多种形式的培养活动，切实帮助青年教师提高教学水平与能力。

2.5.4 师资国际化水平有待提升

由于学校办学的区位优势和条件局限，造成教师国际交流与合作较少，师资的国际化水平不高。主要表现在：一是专任教师中在海外获得博士硕士学位的教师依然偏少，有海外研修经历的比例仍然偏低，外籍教师比例更低；二是人才引进层次不高，缺乏在国际学术界具有影响力的专家，缺乏国际一流的教授；三是教师的国际交流意识和能力还需加强，外语水平还不能适应国际化的要求；四是国际合作研究比较薄弱，缺乏具有重要影响的合作项目和标志性研究成果。

原因分析：

一是部分教师对出国研修的重要性和必要性认识不足。部分教师国际化意识较薄弱，导致对出国研修项目申请不积极；部分教师担心出国学习研修影响收入与待遇，耽误职称晋升，不愿意出国研修；部分教师外语水平不高，导致申请国家留学基金委、湖南省留学基金资助项目等出国研修项目的竞争力和参与国际学术交流、合作的积极性受到影响。

二是学校经费投入不足，相关制度政策、保障机制不完善，对师资国际化的引导和激励作用不强。受学校自身财力有限的约束，造成师资国际化方面的投入支撑不足；学校推进师资国际化的相关制度和保障机制建设有待完善。

三是由于薪酬待遇、区位优势等因素的影响，导致海外高层次人才和引进力度不够；聘请渠道单一、聘请外籍专家相关手续要求严苛且周期太长等诸多因素，对聘请海外师资数量的增加和质量的提升造成了不利影响。

四是学院和部门的管理人员在外语水平、国际化管理能力、国际化

战略规划理念意识等方面的不足，缺少切实可行的专业师资国际化培养计划和方案，以及具体实施办法和措施，对学校的国际化进程造成了不利影响。

五是缺少教师海外研修的评价标准和评估机制，对教师出国学习和研修的成效难以准确评判、量化计算，影响到相应激励机制和奖励政策执行与完善。

改进措施：

一是修订《教职工教育培训管理规定》等文件，出台实施教职工出国研修等相关管理规定，全力争取国家留学基金委和湖南省留学基金资助，启动校级公派留学项目，大力推进师资队伍国际化。

二是增加相关经费投入，加大教师的出国外语培训力度，带动师资队伍整体国际化的提升；积极选派青年教师以攻读学位、做访问学者或从事博士后研究的方式到国内外知名大学和研究机构进修学习，提高教师的国际视野；拓宽留学渠道和比例，积极争取社会、企业捐助，设立国际交流专项基金，支持科研成果突出的优秀教师赴海外研修，支持管理干部出国研修，推动学校师资的国际化进程。

三是提高本校教师的国际化水平，加快教师队伍国际化进程。通过与海外院校、机构建立国际合作平台，提升科研与人才培养合作的层次；通过举办系列高水平国际性学术会议，鼓励教师参加国际学术会议，拓宽教师的国际视野，强化国际理念；启动双语教学师资培养计划，提高专业课程英语授课的比例；通过创新引智方式、发挥优势学科的平台影响力，促进海外人才与学校科研骨干的合作。

四是加强和完善相关制度建设。在职称评审和各项评奖评优中，同等条件下优先考虑有国外研修经历的人员，逐步将国外研修经历作为高级职称评聘的必备条件，加强激励和引导；通过改善资助条件和科研环境、完善人才激励机制等措施，充分发挥优秀留学人才的创造性和自主能力。

五是积极拓展人才招聘渠道，提升海外人才的薪酬待遇，加快海外高层次人才引进和聚集，形成一批高水平国际化师资队伍。通过全职、兼职相结合等方式引进具有国际背景的高水平人才，和具有创新思维和国际化视野，在本学科领域内取得重要研究成果，具有较大发展潜力的学术骨干，以及有一定学术研究成果，具有较大发展潜力的海外优秀博士。

3. 教学资源

3.1 教学经费

学校年度经费预算优先保障本科教学，经费管理规范，使用效益不断提高。

3.1.1 教学经费投入及保障机制

不断完善教学经费优先投入的长效机制。《关于进一步加强本科教学工作提高教学质量的实施意见》提出：“进一步加大本科教学经费投入力度，保障专业建设、课程与教材建设、实践教学、创新创业教育等经费投入，保证用于日常教学的经费不低于学校学费收入的 30%”。《预算管理办法》规定：“全日制本专科教学业务费按不低于学费收入的 30% 安排。”学校年度财务预算方案制定始终坚持“保中心工作和重点项目”，优先安排教学经费，保障了教学工作需要。

3.1.2 教学经费年度变化情况

教学经费投入逐年增长。近年来，学校加大教学经费投入，压缩和控制一般性公用支出，确保本科教学日常运行经费不低于学费总收入的 30%，教学经费保持稳定增长。2014—2016 年教学经费预算分别为 6902.15、7186.09、7403.70 万元，教学日常及教学项目经费支出分别为 6447.72、6787.67、6929.66 万元，教学日常运行支出分别为 4355.67、4540.71、4557.85 万元，保障了本科教学需要。

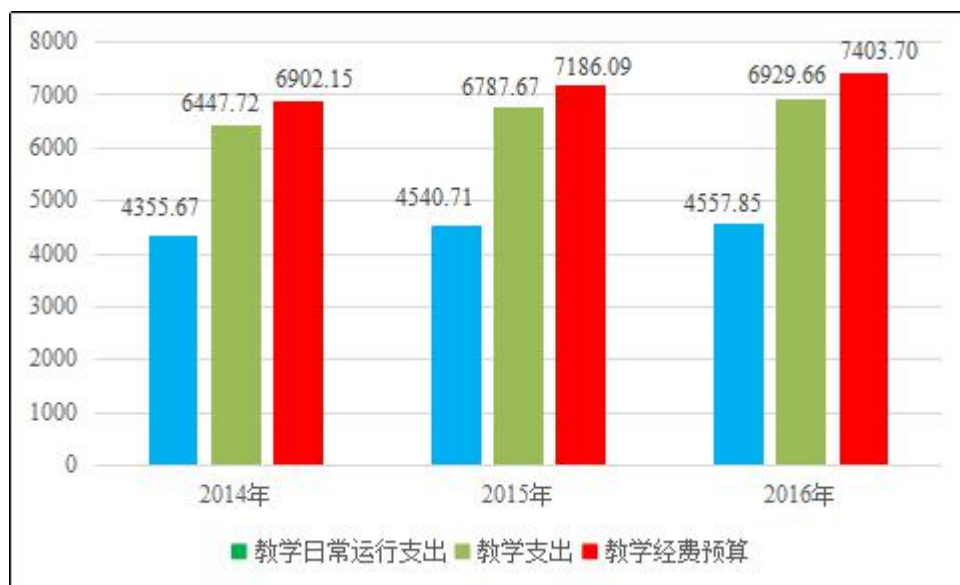


图 3-1 2014—2016 年度学校教学经费投入情况（单位：万元）



图 3-2 2014—2016 年度生均教学日常运行经费支出情况（单位：元/人）

3.1.3 教学经费分配方式、比例及使用效益

经费分配合理，使用效益不断提高。一是制定了教学经费分配细则，建立了经费分配长效机制；二是经费分配优先满足实践教学，保障实验实训费、见习实习费、实践基地建设费、学科竞赛费等实践教学经费持续增长；三是规范经费使用，制订了《实践教学专项经费管理办法》《本科教学质量与教学改革工程项目经费管理办法》等系列制度，明确开支范围，严格支出审批；四是不断完善绩效评价，制定了《干部任期经济责任审计实施办法》等制度，强化监督和绩效评价，将教学经费的使用

管理与效益列入经济责任审计范围。2016年，学校教学专项经费绩效评价报告反映，教学经费使用规范，效益明显。

表 3-1 2014—2016 年度教学日常运行经费支出占比（单位：万元）

年度	学费收入	经常性 拨款	日常运 行支出	占经常性拨款与 学费收入之和比	占学费收入比
2014	10105.86	15158.57	4355.67	17.24%	43.10%
2015	10239.35	15412.15	4540.71	17.70%	44.35%
2016	10388.45	18142.19	4557.85	15.98%	43.87%

表 3-2 2014—2016 年度教学经费使用明细（单位：万元）

年度 项目		2014	2015	2016
教学经费总计		7234.90	7104.60	7220.38
教学日常及项目经费支出		6447.72	6787.67	6929.66
教学日常运行支出		4355.67	4540.71	4557.85
教 学 项 目 支 出	教学改革与研究	191.97	248.86	266.98
	专业建设	127.72	183.41	186.72
	实践教学	1404.61	1554.95	1630.30
	实验教学	666.74	754.52	732.82
	实习见习	737.87	800.43	897.48
	学生活动	116.00	136.42	175.60
	教师培训	251.75	123.32	112.22
	小 计	2092.05	2246.96	2371.82

3.2 教学设施

学校各类教学设施能满足教学需要，教学、科研设施开放度和利用率不断提高，教学信息化条件及资源建设稳步推进。

3.2.1 教学设施满足教学需要情况

基本办学条件满足教学需要。学校努力改善办学条件，各项办学条件指标满足教学需要。

表 3-3 基本办学条件指标一览

	各项办学条件指标	教育部合格标准	我校生均或百名学生数
1	生均占地面积(m ² /生)	54	64.20
2	生均教学行政用房面积(m ² /生)	14	14.00
3	生均学生宿舍面积(m ² /生)	6.5	7.56
4	百名学生多媒体教室座位数和语音实验室座位数(个/百名学生)	7	84.15
5	生均教学科研仪器设备资产值(万元/生)	0.5	1.28
6	新增教学科研仪器设备所占比例(%)	10	9.84
7	生均实验实训场地面积(m ² /生)	—	5.79
8	生均纸质图书(不含电子图书)(册/生)	100	82.21
9	生均年购买图书(册/生)	4	2.12
10	百名学生配教学用计算机台数(台)	10	42.97
11	生均教室面积(m ² /生)	—	2.71
12	生均体育场馆(m ² /生)	—	0.55

课堂教学设施齐全充足。现有教室 329 间，其中多媒体教室 240 间，普通教室 89 间，座位数分布从 20 座、60 座、120 座到 220 座不等；有语音室 23 间，设计室 42 间，PBL 教室 8 间，专用自习室 28 间。教室种类多样，能满足不同专业不同课程的教学需要。学校教室在保障日常教学需要的同时，课余时间均全天候面向学生开放。

实践教学设施较为完善。学校建有实验教学中心 18 个，包含 44 个实验室，其中校级公共实验教学中心 5 个，基础实验室 5 个，专业实验室 34 个；建有国家级实验教学示范中心 1 个，省级实验教学示范中心 5 个，省级虚拟仿真实验教学中心 2 个，省级大学生创新训练中心 3 个，省级大学生创新创业教育中心 2 个；建有湖南省高校 2011 协同创新中心 3 个，国家、省部级科技平台 32 个；建有实习实训基地 203 个，其中附属三级甲等综合医院 3 家，附属三级甲等中医院 3 家，教学医院 19 家，师范类基地 38 个，其他非师范类基地 140 个。实验室和实践教学基地能够满足人才培养的需要。

体育设施基本满足教学需要。体育馆面积 1.16 万平方米，运动场面积 9 万平方米；公共体育场馆有田径场 3 片，足球场 3 片，篮球场、排球场 28 片，网球场 3 片；有舞蹈艺体房、乒乓球房、武术馆、室内篮球场、排球场、散打房、运动房、基础练习房等供学生锻炼学习。

辅助教学设施丰富。图书馆馆舍面积 2.92 万平方米，阅览座位 2774 个；馆藏文献总量 627.56 万册，其中中外文纸质图书 185.90 万册，电子图书 441.66 万册；年订购中外文报刊 1700 余种，采购网络数据库 55 个；与 CALIS、CASHL、NSTL、CSDL 等文献信息机构，以及国内数十所高校图书馆签订了馆际互借、文献传递和科技查新等服务协议。学校构建了完善的文献服务保障体系，基本满足了教学、科研和学生学习的需要。

网络基础设施先进。目前，学校共铺设光缆近百公里，设置智慧校园有线信息点 23655 个，无线信息点近 3000 个；IPv4 网络出口带宽 5G，IPv6 网络出口带宽 0.1G，并接入第二代中国教育和科研计算机网；有线网络覆盖所有教学区、办公区以及学生宿舍和教工宿舍区，无线网络覆盖所有办公区和公共场馆（所）；各校区间实现了千兆互联，核心网络到汇聚主干实现了万兆互联，全面支持 IPv6/IPv4 和下一代互联网络；建立了超融合数据中心，该中心 CPU 资源 800GHz，内存 5TB，容量 170TB；建立了虚拟化的备份机制，在容灾备份方面对数据的可靠性提供了强大的支撑。

3.2.2 教学、科研设施的开放程度及利用情况

多种途径加强图书馆开放。学校图书馆践行“读者第一，服务育人”的宗旨，实行藏、借、阅、网一体化的管理与服务模式，周开馆时间超过 105 小时。配备博看触摸屏报刊阅读系统，歌德电子书借阅机，可供读者随时将图书、报刊下载至手机阅读，拓展了读者借阅的途径。近三年，接待读者 343 万余人次，图书外借量 34.89 万册次，开展论文检测服务 2.52 万次，主页点击量和网络资源利用量不断增加。办馆成果得到师生和主管部门的认可，图书馆被湖南省高校图工委、省教育厅授予“图书馆管理先进单位”“信息资源建设与共享先进单位”等称号。

多形式开展文化传播服务。学校图书馆建立了“民族地方文献信息中心”“沈从文文献资料珍藏中心”“馆藏刘永济文献资料中心”“武陵山区少数民族口述历史”等特色文献资源库；编辑了湘西非物质文化遗产、土家族、苗族、侗族、中国土司学等研究资料 10 余种；积极探索全民阅读推广新举措，牵头联合湘西州其他图书馆共同开展阅读推广活动，走出校园，倡导全民阅读，为构建学习型社会作出贡献。2013 年、2014 年获湖南省高校“一校一书——经典、精读、经世”阅读活动阅读推广奖和优秀组织奖；《湖南日报》《高校图书馆工作》等新闻媒体分别进行了报道，获得良好的社会反响。

多举措推进实验室开放。学校成立了实验室与设备管理中心，负责实验室建设与管理。学校制定了《实验室开放管理办法（暂行）》《大学生研究性学习和创新性实验计划项目管理办法》等制度，对实验室开放工作量予以认定，并给予工作量补贴；鼓励各类实验室有序开放和大型设备共享，为教师科研和学生创新性实验、毕业论文（设计）、自主科研、素质拓展和各类学科竞赛训练等实践活动提供支持；搭建了公共计算机实验教学中心、电子电工实验教学中心、大文科综合实验教学中心、教师技能训练中心等共享平台，面向全校开放。

3.2.3 教学信息化条件及资源建设

教学信息化建设不断推进。多媒体教室采用虚拟桌面云管理，为信

息化教学提供了更好的环境；建有数字资源制作中心、网络微格教学平台、云教学平台（iCloudClass）、移动学习平台和 ACM 在线评测平台（Online Judge）；建成省级虚拟仿真实验教学中心 2 个；购置了世界大学城、尔雅平台、泛雅平台等数字化资源；加强数字化课程建设，自建、购买数字化课程 71 门。近三年，共投入 378.46 万元购买信息化教学软件 16 套，以加强传统资源数字化，目前已汇聚校本优质教学资源达 98TB。

校园服务管理实现一卡通。学校教务、图书、财务、招就、资产、人事等工作等实现了信息化管理。学校加强一卡通建设，与学生密切相关的教务、学工、后勤、图书馆等管理服务实现了校园一卡通。

3.3 专业设置与培养方案

学校科学制定专业建设规划，不断完善专业设置与调整机制，人才培养方案不断优化并有效执行，优势专业建设成效明显，新办专业办学质量有保障。

3.3.1 专业建设规划与执行

遵循规划开展专业建设。学校“十二五”本科专业建设规划提出了“优化结构、协调发展、突出应用、充实内涵、强化特色、提升水平”的专业建设思路。在此期间，学校花大力气新建了一批土建类、机械类、材料类、医学类和应用性文科专业；依托区域优势资源打造了一批国家级、省级特色专业；推进专业综合改革创建优势专业成效突出。经过建设，目前学校有本科专业 80 个，涵盖 11 大学科门类。进入“十三五”，为了落实学校《事业发展“十三五”规划纲要》，逐步建成与办学定位、办学规模相适应的学科专业体系，制定了《“十三五”专业建设规划》，提出了“控制数量、优化结构、加强内涵、强化支撑、打造特色、提升质量”的专业建设总体思路，明确了专业建设的目标任务和主要措施。两年来，学校严格执行专业建设规划，扎实推进专业建设，取得了明显的成效。

3.3.2 专业设置与结构调整，优势专业与新专业建设

不断完善专业设置调整机制。“十三五”以来，学校按照“控制总量、优化结构、提高质量、强化特色”原则，严格专业设置，加大专业调整。一是完善了专业设置标准和程序，严把设置关，控制新增专业数量。新增专业坚持“三个必须”，即必须遵循专业建设规划，必须就人才需求、师资队伍、办学基础和条件、培养方案、办学前景等开展深入调研和论证，必须按照程序进行并经学校教学委员会评审通过。二是完善了专业动态调整机制，加大调控力度，控制专业招生数量。对招生、就业“双低”的专业或专业方向实行停招或隔年招生。2016年，学校停招12个专业，实际招生66个专业；2017年，学校停招19个专业，实际招生61个专业。

着力建设优势特色专业。一是依托区域资源优势打造特色专业。“十二五”期间，学校投入300万元实施《服务武陵山片区区域发展与扶贫攻坚特色专业群建设计划》，提高了专业办学水平，强化了专业特色，其改革建设成果被湖南省教育厅作为教育体制改革典型专题宣传推介。二是以专业综合改革为抓手创建品牌专业。在抓好国家级、省级本科专业综合改革试点项目的同时，投入200万元，实施校级本科专业综合改革计划，首批遴选了10个专业作为校级综合改革试点专业。三是以培养高素质应用型专门人才为目标，投入专项经费推进“卓越人才培养计划”专业临床医学、园林的培养模式和机制改革。四是主动适应教师教育新要求，以提升学生师范技能和职业素养为目标，以校校紧密合作为途径，推进10个师范专业培养模式和培养机制改革，提升传统优势专业的办学水平。通过系列举措，特色和优势专业建设取得了良好成效。2008年以来，学校获批国家级特色专业3个，国家级本科专业综合改革试点项目1个，国家卓越人才培养计划专业2个，省级特色专业8个，省级专业综合改革试点专业4个。

切实保障新专业办学质量。一是学校在国家中西部基础能力建设工程和中央财经支持地方高校发展专项资金建设项目的遴选中，优先支持

新办专业办学条件建设。二是在师资建设方面，加大新办专业师资引进培训的力度。三是在教学建设与教学改革方面，优先支持新专业的实践基地建设和教学改革、学生创新性学习、课程建设等项目立项。通过政策倾斜和支持，基本保障了新专业人才培养的质量与水平。近三年，医学影像学、金融工程、电气工程及其自动化等 10 个新上本科专业顺利通过省教育厅组织的新增专业办学水平和学士学位授予权评估，得到了上级主管部门和评估专家的高度评价。根据第三方调查机构麦可思的调查数据，新办专业学生满意度达到 90%。

3.3.3 培养方案的制定、执行与调整

培养方案制定、执行与调整的制度机制健全。学校制定了《本科人才培养方案制（修）订与执行管理规定》，严格规范人才培养方案的制定与调整。学校适时修订人才培养方案，原则上，每四年组织一次全校性人才培养方案的修订。教务处根据国家和社会区域经济社会发展对人才需求的变化，结合毕业生和用人单位反馈的意见，以及上一轮人才培养方案执行中的经验，经分析论证，形成《关于修订本科专业人才培养方案的指导性意见》，明确人才培养方案修订的指导思想、基本原则、总体要求和整体框架。在此基础上，各学院组织以专业为单位完成人才培养方案修订，经院校两级教学委员会审批通过、学校统一汇编并录入教务管理系统后组织实施。

适应需求，适时修订人才培养方案。继 2011 年系统修订人才培养方案之后，为落实教师教育新精神、新要求，2013 年，对全校 10 个师范专业人才培养方案进行了全面修订。2016 年，为落实学校第六次党代会精神和学校“十三五”发展规划要求，下发了《关于做好 2016 版本科人才培养方案制（修）订工作的通知》，组织对全校各专业人才培养方案进行全面修订，形成了新版人才培养方案。

新版人才培养方案既继承了人才培养过程中积累的成功经验，又对制约人才培养质量提升的问题进行了大胆改革。其主要特点体现在：一是强化了学校“立人教育”的人才培养理念和“下得去、用得上、干得

好、留得住”的人才特色；二是强化了实践教学和“双创”教育，设置了集中实践教学周，人文社会科学类专业实践学分占总学分的比例平均为 23.35%，理工农医类专业实践学分占总学分的比例平均为 27.12%；三是优化了培养目标和课程结构，各类课程间的比例更加合理，教学内容与课程体系更加优化；四是拓展了学生发展的途径，在新版人才培养方案中实施弹性学制，鼓励学生休学创新创业，开展辅修制、实施导师制和学分转换与认定制，为学生个性化成长、多样化成才创造了条件。

规范管理，培养方案执行总体良好。学校严格人才培养方案的执行，在教学运行中，按培养方案下达教学任务，按课程大纲组织教学，按考核大纲组织考核。方案执行中确需调整的，严格按照《本科人才培养方案制（修）订与执行管理规定》办理审批程序，经主管教学的副院长审核通过，教务处审定同意后方可调整。对于未执行审批程序，擅自调整的，按教学管理有关规定处理。

3.4 课程资源

学校积极加强课程资源建设，课程资源不断丰富，结构不断优化，质量不断提高，课程的数量、结构与质量保障了人才培养目标的实现，较好地满足了学生学习的需要。

3.4.1 课程建设规划与执行

“十二五”期间，学校坚持增量与提质并举，系统推进课程建设，取得明显成效。进入“十三五”，学校制定了《“十三五”课程建设规划》，提出了课程建设思路：**聚焦人才培养目标，以优质课程建设为龙头，专业课程建设为主体，通识课程和创新创业课程建设为两翼，信息技术为手段，通过整合和更新教学内容、增设小型课程、开发和引进优质数字课程、将科研成果转化为课程资源、强化资源共享等措施，逐步建成数量充足、结构优化、水平较高、教学平台先进的课程资源体系。**两年来，学校认真执行课程建设规划，采取多项措施加强课程建设，取得了积极的成效。

3.4.2 课程数量结构与优质课程资源建设

课程数量与结构满足人才培养需要。依据人才培养方案，课程设置分为公共必修课、专业课、创新创业课和通识选修课四大类。2015—2017年度开设课程分别为 2425、2512、2497 门。课程数量较为充足，课程比例合理、水平较高，保障了人才培养目标的实现。

表 3-4 2015—2017 年度课程开设情况

年度	公共 必修课	专业课	创新 创业课	通识选 修课	独立设置 实验课	总门数（不含 独立实验课）
2015	133	2096	28	168	175	2425
2016	151	2197	29	135	210	2512
2017	123	2217	32	125	404	2497

优质课程建设促进了教学质量的提高。学校制定了《课程建设管理办法》，分类推进优质课程资源建设，取得了较好成效。一是实施精品课程建设，投入 300 万，建设了 100 门校级精品课程，10 门省级精品课程；二是加强新开课程建设，2011 年设立了新开课程建设项目，投入 150 万资助建设新开课程 154 门；三是设立了资源共享课程建设项目，共建设资源共享课 15 门；四是强化专业核心课建设，2016 年设立了专业核心课程建设项目，立项建设课程 36 门；五是加强了“立人教育”通识重点课程建设，分批次共立项建设通识课程 43 门；六是大力推进数字课程建设，立项建设慕课 12 门、网络空间课程 26 门，获得省级微课课程 2 门、名师空间课堂 7 门。此外，还引入了超星公司的尔雅通识课程 6 门，文华在线的思想政治类在线课程 5 门。这些优质课程资源的建设，为课程建设树立了标杆，起到了示范引领作用，促进了人才培养质量的提高。

3.4.3 教材建设与选用

本土特色教材建设有成效。学校制定了《教材立项管理暂行办法》，按照人才培养需要，分类推进本土特色教材建设。一是配合特色专业、

专业综合改革试点项目建设，推进了校级精品教材建设。目前，立项 56 部校级精品教材，出版精品教材 22 部。二是推进师范专业教材教法系列教材建设，巩固师范教育综合改革成果。目前，立项建设教材教法类教材 10 部。三是推进“立人教育”通识课系列教材建设。目前，已立项通识课教材 10 部，出版 5 部。四是推进创新创业类教材建设。目前，出版创新创业教材 14 部。通过本土特色教材建设，强化了人才培养特色。

教材选用质量有保障。制定了《教材选用与评估办法》，严格教材选用标准与程序。依据人才培养目标，优先选用国家级省部级获奖教材和规划教材。成立了由校长任组长，分管教学的副校长任副组长的教材建设管理领导小组及相应的工作组，严把教材准入关，负责全校“马工程”重点教材统一使用工作，确保选用教材符合社会主义核心价值观的正确导向。2017 年，学校共使用教材 1646 种，其中国家级规划教材 768 种，省部级规划教材 336 种，选用近三年出版的省部级及以上规划教材、重点推荐教材、精品教材等优质教材的比例为 85.5%。

3.5 社会资源

学校积极吸收社会优质资源合作办学，共建教学资源，促进科技成果转化，形成了一批特色鲜明的产学研合作领域，为提升人才培养提供了强有力支撑，彰显了学校办学水平和服务地方区域经济社会发展的能力。

3.5.1 合作办学、合作育人的措施与效果

合作办学、合作育人促进了办学水平和人才培养质量提高。一是向政府寻求支持，与地方合作办学。2016 年，湖南省政府与国家民委签署协议，联合共建吉首大学，拓展了学校办学空间。学校连续两期入围“中西部基础能力建设工程”高校，极大改善了办学基础设施；获得“中央财政支持地方高校发展专项资金项目”立项 52 个，改善了教学科研条件；学校与湘西州政府合作共建湖南省普通高校校地合作试点单位，共同实施“初中起点本科层次农村初中教师公费定向培养计划”；张家界市政

府出资 100 万元与学校共建大学生众创空间。二是与国内兄弟院校合作办学。学校先后与中山大学、中南大学、湖南师范大学签署对口支援协议，与苏州大学、北京联合大学、西北民族大学等高校签署合作办学协议。2011 年 9 月起，与中山大学开展“1+2+1”联合培养本科生模式，截至目前已选送 132 名学生到中山大学学习。三是与知名企业合作办学。如学校与中软国际共建“吉首大学中软国际软件学院”，成为湖南省校企合作办学的典范；与湖南建工集团、广州南方测绘仪器有限公司签署战略合作协议，共建了省级“土木类专业校企合作人才培养示范基地”；与佛山龙眼传媒科技有限公司签署合作协议，实行“订单式”人才培养，共建了网络直播实验室。四是对外合作交流办学。学校与美国特拉华州立大学、乌克兰卢甘斯克国立师范大学、韩国京畿大学等高校有着长期交流合作；与澳大利亚堪培拉大学签订“2+2”学分互认计划；与韩国龙仁大学就体育专业的硕士、博士研究生培养达成合作协议。

3.5.2 共建教学资源情况

利用多种途经，积极同地方政府、行业、企事业单位和高校合作，共建教学资源。一是共建师资。2009 年中山大学对口支援吉首大学以来，两校互派挂职半年以上的干部 60 多名，学校选送 100 多名教师到中山大学攻读博士或硕士学位。二是共建图书资料。学校与湖南青鹏国际信息科技有限责任公司签署产学研合作协议，师生可以免费使用青鹏国际的 Scidatas 医学大数据。三是共建实验室。中山大学援助学校完成“国家级化学实验教学示范中心”建设，并顺利通过教育部组织的评估；2015 年，学校与中南大学、广西师范大学合作成功申报了“锰锌钒产业技术湖南省协同创新中心”；学校与老爹生物有限公司和张家界恒兴生物科技有限公司等合作建设“杜仲综合利用技术国家地方联合工程实验室”通过评估验收。四是共建实践教学基地。学校与中软国际共建“吉首大学中软国际国家级工程实践教育中心”，与湘西州民族中学等 38 家中学共建师范实习基地，与江门市长优科技有限公司等 165 多家企事业单位签署学生创业就业实习基地协议，与武陵山核心区 20 多个县市签署合作协议，建立产学研基地。五是共建教学信息化资源。2010 年，中国移动公

司、中国建设银行投资 1450 万元推进学校数字化建设；2015 年，中国工商银行投资 3605 万元推进“智慧校园”建设。

3.5.3 社会捐赠情况

积极争取广大校友、社会各界支持学校的建设发展。2013 年，学校成立“教育发展基金会”，截至目前，已接受校友及社会捐赠 1157 万元。学校现有由社会捐资设立的 20 多个奖助学金和创新创业基金。学校接受当代著名艺术家黄永玉先生个人字画、个人收藏品捐赠 400 多件，建有 2600 多平方米的“黄永玉艺术馆”，是目前我国高校最大的个人艺术博物馆；学校接受现代著名作家沈从文先生家人的捐赠 100 多件，建有“沈从文纪念馆”；接受校友与教职工捐赠实物与资料 500 多件，建有“吉首大学校史馆”；接受师生制作的武陵山珍惜动植物标本 5000 多件，建有“武陵山生物科学馆”；接受社会民间 1000 多件实物捐赠，建有“湘西民族文化博物馆”；接受教师、校友及社会捐赠图书 13.8 万多册。

3.6 存在的问题及改进措施

3.6.1 部分教学资源不足，不能充分满足人才培养需求

主要表现在：一是馆藏纸质文献总量有限，生均图书不足；二是体育场馆等活动场地相对紧张，生均面积相对不够；三是实验室开放共享需进一步加强，大型仪器设备利用率不高。

原因分析：

一是学校财力有限，教学资源的建设与投入不足。学校办学经费主要靠省财政拨款，而湖南省是经济欠发达省份，财政拨款有限，再加上学校本部所在地湘西自治州为湖南老、少、边、山、穷地区，是国家武陵山集中连片贫困地区，地方财政支持学校发展的能力有限。

二是纸质图书资料还尚未达到教育部的指标要求。限于学校财力，每年用于图书资料购置经费不足，再加上纸质图书成本价上涨等因素，学校尽管采取多种手段加强图书资料建设，但目前为止生均纸质图书 82.21 册，离

教育部的指标要求生均 100 册还存在着一定的差距。

三是多校区办学，办学成本高，资源共享难度大。学校现有校区分散，存在校区间资源不平衡的情况，主校区在吉首砂子坳校区，除此之外还有吉首大田湾校区、张家界校区等。教学资源分散在不同的校区，难以共享。吉首砂子坳校区及张家界校区学生体育锻炼活动场馆的室内外生均面积相对不够，还没有达到教育部要求的体育场馆标准。

四是实验室开放共享的程度不高。实验室专职管理队伍数量不足、职称偏低、年龄偏大、结构不合理，部门间激励政策措施配套不健全，再加上实验耗材销量大、价格高，有限的材料费难以满足实验室开放共享的需要。

五是学校图书资料、实验室建设等资源经费来源较为单一，主要是学校教学预算经费和国家财政专项经费，建设资金有限，投入力度不足。

改进措施：

一是多措并举、多方筹资，加大经费投入力度。牢牢抓住“中西部基础能力建设工程”“中央财政支持地方高校发展专项资金项目”等政策，积极申报和筹措专项资金。充分利用国家民委与湖南省共建吉首大学的有利时机，积极争取专项建设经费，吸收更多的社会优质资源，加强教学资源建设，改善办学条件。

二是继续加大图书资料购置力度，不断加强校园网和智慧校园建设，充分利用各类电子图书和数字化教学资源来弥补纸质图书的不足，学生在校园里可以通过智慧校园随时随地获取所需的知识。

三是内部挖潜，充分利用现有的校园土地因地制宜开发学生体育活动场地场馆。改进管理，加强统筹，进一步加大现有体育场馆开放力度。通过联合共建、委托外包等多种形式，加强体育场馆设施的建设，不断满足学生体育锻炼的需要。

四是加强实验室专职管理队伍建设，采取专兼结合的方式，积极引进实验室专门人才。加强职能部门之间的相互联动，确保各项激励政策

措施落到实处。加大实验材料费的投入力度，确保实验室开放所需的耗材。克服困难，创造条件，为实验室开放共享，提高实验室使用效益，学校在“人财物”及体制机制上给予充分支持保障。

五是充分利用社会资源和资金，依据国家支持民族教育政策，积极争取国家财政专项资金。以服务求发展，以贡献求支持，密切与地方政府的联系，加强横向合作，争取地方资金支持；充分发挥校友会、基金会作用，拓宽经费来源，争取更多建设资金；完善机制与政策，加强校企合作，通过联合共建、委托外包、合作共享等形式，加强图书资料、实验室等资源建设。

六是进一步加强实验室开放。加强学校实验室开放信息化管理平台建设，根据开放项目的内容、性质进行分类管理。对无法在计划内时间完成的教学实验项目可以进行开放选课，灵活安排时间完成；对计划外的综合、设计、创新性实验项目在管理平台公布，学生可随时申请，利用课余时间（假期）完成；根据教师科研项目以及各类竞赛活动等的需要，在管理平台上发布开放研究题目，吸收部分高年级优秀本科学生进入实验室参与项目；对校级实验教学平台，在完成教学任务后的空余时间安排，通过管理平台公布，供师生自主选择。加强大型仪器设备共享机制建设，提高设备利用率。

3.6.2 专业结构调整机制不够完善，新专业建设需要加强

主要表现在：一是专业预警和退出的长效机制不够完善，传统专业改造较为困难；二是部分新专业高学历、高水平师资引进较难，学科对专业支撑不强，办学条件有待进一步改善。

原因分析：

一是近年来学校新增了一批区域经济社会发展急需的工科类、理科类和医学类专业，2012年专业目录调整又派生了一批专业，如艺术设计专业变成了4个专业，统计学专业变成了3个专业，资源环境与城乡规划专业变成了2个专业，专业预警与退出机制不够完善，报考

率、就业率双低的专业改造困难、难以淘汰，导致专业数量增长迅速。

二是学校对专业建设与学科建设统筹发展的力度不够，学科建设与专业建设存在错位发展现象，学科建设的成果对专业建设的支撑力度不强，制约了专业办学水平和人才培养质量的提高。如目前学校医学、工科和应用性新专业的学科较弱，但这些专业又是切实支撑所在区域经济社会发展的主要专业，人才需求量大、生源好，学生报考率高。

三是由于学校区位优势，引进高水平的学术带头人、骨干教师和高学历教师十分困难，导致新办专业师资水平与师资结构与学校整体办学的要求还存在较大差距。“十二五”以来，学校新增设的专业主要是服务区域发展的工科类专业、应用性理科、医学类和应用性文科专业，专业办学投入大、师资队伍建设成本高，学校的财力支持与新增设的学科专业发展要求还存在较大差距。由于区域内缺少相应的大中型企业、产业，致使支撑新办专业的实践教学基地建设的成本高、使用也不方便。

四是专业综合评价工作还未全面展开，专业调整依据主要来源于招生和就业数据，对专业办学的客观理性分析还不够，专业办学的预警和退出的长效机制有待完善。

五是少数学院办学思路不够清晰，专业建设规划执行不力，办学质量意识不强，专业建设与改革动力不足，专业师资队伍建设、条件建设存在等靠要的现象，专业建设成效不明显。

改进措施：

一要坚持以质量求生存，引导各学院转变教育教学观念，强化质量意识，注重专业内涵建设，做好专业建设的整体规划，有序推进新专业建设，确保专业办学质量。要着力调整、优化学科专业结构，促进学科专业群与地方产业集群转型升级对接融合。要严格控制专业数量，着力提升专业建设内涵和持续竞争力。

二是要进一步加强学科专业建设的统筹规划，将学科建设与专业建设

相结合，将学科优势转化为专业优势，从优势专业培育出优势学科，通过政策引导、资金投入、人员配置等方式，强化学科对专业的支撑，有效转变学科与专业错位发展、学科对专业支撑不强的局面，实现学科专业的协同发展，全面提高本科人才培养质量。

三要进一步加强专业师资队伍建设，构建人才工作新机制，采取外部引进和自身培养相结合的方式，大力引进和培养高层次人才，分批、分层选聘一批在国内外具有一定学术影响的学科带头人和学术骨干，构建优秀教学团队，重点加强医学、工科、应用性文科等新办专业的师资队伍建设，制定政策鼓励教师深入行业、企业一线持职锻炼，着力打造“双师”型队伍。

四要进一步理顺专业调整与建设管理体制。按照分类指导、分类发展、分类管理、分类评价，积极探索大学院（或大学部）管理体制，开展专业办学水平综合评价，加大对不适应经济社会发展的传统专业改造力度，对于招生报考率、就业率低的专业通过黄牌警告、暂停招生、限期整改，直至淘汰退出，健全专业办学预警和退出机制。

五要进一步增加对新办专业建设投入，从师资队伍、实验室和实践基地建设、教学资源建设、教育教学改革等多方面进一步加大经费保障力度，进一步加强新专业办学条件建设；通过校企、校政、校地合作，进一步破解新专业办学资源不足的现实困难，探索建立校校、校企、校地、校政以及国际合作的协同育人新机制，探索建立跨学院、跨专业交叉培养学生新机制。

3.6.3 优质在线课程数量不足，教学资源共享有待加强

学校的在线课程资源建设有待进一步加强。主要表现在：一是学校省级及以上优质在线课程数量较少，没有国家级优质在线课程，立项建设的 54 门校级信息化课程尚处于建设的初级阶段。二是网络教学资源仍然不足，使用率不高，资源共享有待加强，尚未形成多种网络课程资源相互支撑、协调发展的良好局面。

原因分析:

一是教师的观念有待进一步转变，对现代信息技术给教育教学带来的革命性影响认识还不够深刻，对慕课、微课、翻转课堂这些新兴的课程教学类型和教学方法认识不足，运用不充分。教师信息化教学技能还有待提高。学校开展的信息化教学技能培训力度不够，部分教师对新式的教学软件的使用不够熟练，信息化教学能力亟待提升。

二是学校网络基础设施需要进一步完善，出口带宽不够大，公共场所 Wifi 信号覆盖不够广，课程资源信息标准建设相对滞后，在一定程度上影响了在线教学与学习活动的开展。

三是网络课程资源开发不够，对地方社会经济发展、民族文化等问题研究不够系统和深入，课程资源开发的本地化难以落实；应用型师资不足，现代教育技术水平不高，课程开发能力不足；受学生学习积极性以及激励机制不足的影响，部分教师对基于网络的新型课程资源开发缺乏动力。

四是课程信息化教学管理的体制不够健全，资源共享机制不够完善，对课程信息化教学的考评有待加强。

改进措施:

一是加强教师信息化教学培训。通过丰富多彩的培训活动，引导教师转变教学理念，提高教师建设优质在线课程的能力和进行课堂信息化教学改革的能力；通过教师信息技术专题学习网站或者技术论坛等方式让教师自主学习理论和信息技术操作知识，扩大了教师自主学习空间和时间；充分利用“超星泛雅教学平台”和“超星尔雅教学平台”，加强教师信息化课程教学资源开发和运用的实战训练。

二是加强网络基础设施建设和信息化教学平台建设。利用学校建设“智慧校园”的契机，加快建设一批“智慧教室”；提升学校网络出口带宽，完备教室、实验室、图书馆自习室的无线网络设施，实现学校无线网络全覆盖，方便师生利用电脑、手机、平板电脑等上传课程资源和

在线学习；建设好超星泛雅平台、文华在线等信息化教学平台，鼓励师生运用平台开展课程教学与自主学习。

三是加大优质在线课程项目建设经费投入。以项目为引领，加大经费投入，以专业核心课程、精品在线开放课程建设为抓手，推进各种课程项目建设，积极申报省级、国家级优质在线课程建设项目，以优质课程建设为示范，引领带动全校的课程资源建设；加大奖励力度，鼓励和支持教师参加各类信息化课程教学竞赛；进一步加大对名师空间课程、微课、慕课和网络课程建设的支持力度。

四是加大优质在线课程资源的开发与引进力度。按照“引进优质、加大开发、资源共享”的工作思路，积极完善现有的网络课程教学资源平台，推进“课程教学信息化建设项目”和“信息化教学课程群数字资源建设项目”建设；推进优质在线课程建设负责人制度，发挥课程教学团队作用，鼓励开发制作有地方特色的校本优质在线课程教学资源；推进专业课程与 MOOCS 等丰富的开放课程相互间的整合，为学生提供更多样更适切的优质在线课程资源；推动校际课程资源共享，借助“中国民族类高校课程联盟”，迈出校际课程资源共享的实质性步伐。

五是加强课程信息化教学资源建设的统筹管理。充分利用信息网络技术和现代教育手段推进信息化教学改革，进一步加强我校优质数字化教学资源建设和共享，以信息化课程教学资源建设为重点，统筹规划，强化资源共享平台建设，不断深化信息化教学研究与改革，完善课程信息化教学及管理体制，加大对学院课程信息化教学与资源建设的考核力度。

3.6.4 社会资源开拓与利用有待加强

近几年来，学校强化了服务地方的功能，与地方政府、社会企业联系密切，服务地方的能力得到加强，人才培养质量显著提高，但学校区位优势明显，社会资源缺乏，难以很好地满足学校人才培养的要求。主要表现在：第一，引进社会资源总量不足，内容不强，质量不高；第二，校企校地合作对人才培养的支撑力有待加强；第三，社会捐赠单一、总

额偏少；第四，国际资源利用有待加强。

原因分析：

一是学校区位优势明显，资源贫乏。学校地处武陵山连片特困区，社会经济、科技、文化相对落后，大山阻隔，交通不便，信息不灵，高新尖企业单位较少，社会资源先天不足，可利用于教学、人才培养的社会资源偏少，对实践教学基地建设、校企合作办学、学生创新创业等工作带来困难。

二是吸收社会资源的机制与措施不完善。争取社会资源的内在动力有待加强，吸收社会资源的方式有待创新；各部门、各学院摸着石头过河，尚没有找到适合利用本地社会资源的有效方法和途径；政府、企业的合作尚停留学校对地方、企业的科技文化支持上，对教学的促进作用不明显，对学生知识创新与积累促进作用不强；邀请企业家、技术专家作专题报告较多，但“双师”型教师参与教学、指导学生实践尚有待加强。

三是校友分布领域狭窄。学校主要服务地方，办学依托区域，校友主要分布在以湘西为中心的武陵山山区；以前学校以师范专业为主，培养出来的学生绝大部分在教育系统就业，受地域行业特点限制，校友捐赠的潜力不大，体量较小，比例偏低；社会捐赠大部分集中于学生的资助与奖励，学校建设资金捐赠较少。

四是开拓利用国际资源的能力不强。学校国际交流与合作的政策机制和激励措施有待进一步加强，教师、管理人员中有国外进修、学习经历不多，有留学经历、获得国外大学及科研机构学历的教师更少，对于国际开放资源和可资利用的合作项目了解不够；邀请外国顶级教授专家来校讲学较少，国际合作项目较少。

改进措施：

一是更新观念，完善机制。加强学习，充分理解高等教育办学的新理念新趋势，结合学校定位与人才培养目标定位，强化社会资源参与办

学的重要性与必要性的认识；建立社会资源综合利用的组织体系，加强校地合作组织机构建设，明确相关职能部门工作职责，在学校层面做好吸收社会资源参与办学的规划设计，主动与地方政府联系，建立长期有效的合作关系。

二是建立社会资源利用激励制度，激活二级学院积极性与主动性。建立相关制度，尤其是奖励与分配制度，鼓励二级学院与地方、与企业合作，挖掘教师、管理人员人脉，拓宽社会资源开发与利用的渠道；借鉴、宣传、推广校地校企合作共建教学资源的成功经验，提高社会资源利用的效益。

三是建立灵活的专业动态调控机制，优化专业结构、更新课程内容，引导并促进教师关注产业发展、把握行业脉搏、紧跟专业前沿、充分利用好人才优势与校内资源优势，增强服务地方的意识与能力，深化产学研合作，不断完善校企校地合作的协同育人机制。

四是加大投入，提高教师与管理人员的国际化程度。加大人才引进力度，优先引进有国外留学经历的高级人才；加大资金投入，鼓励教学、科研人员赴国外进修学习；改善福利，留住学校现有博士人才、教授人才；采取措施，聘请国外专家学者来校教学。

五是创新校友会工作机制。强化校友会的联系功能，加强与校友的情感联系，提高校友的归属感、荣誉感，获取校友的最大化支持；发挥学校教育发展基金会的融资功能，积极吸收社会资金，促进学校建设。

六是加大参加教育部校企合作项目计划和国际合作项目计划力度，利用湖南省人民政府与国家民委共建政策，积极引进国际优质教学资源，推进国际交流与合作。

4. 培养过程

4.1 教学改革

学校将教学改革作为提高教学质量的重要推力，采取多种措施积极推进培养模式与体制机制、创新创业教育、教学管理模式改革，取得了良好成效。

4.1.1 教学改革的总体思路与政策措施

加强顶层设计，厘清教改思路。学校高度重视教学改革，认真贯彻落实《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》《国务院办公厅关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见》等文件精神，制定了《中共吉首大学委员会关于全面深化学校综合改革的若干意见》，修订了《关于进一步加强本科教学工作提高教学质量的实施意见》等文件，进一步明确了教学改革的总体目标和主要任务。学校教学改革的总体思路是：积极更新教育思想观念，以人才培养模式改革为核心，以教学内容与课程体系及教学方法改革为重点，培养体制机制改革为保障，信息技术为手段，系统分类推进教学改革，促进信息技术与课堂教学深度融合，创新创业教育与专业教育、第一课堂与第二课堂紧密结合，推动体制机制与模式创新、课程体系优化、教学内容更新、教学方法革新，全面提高人才培养质量。

实施项目驱动，分类全程推进。学校一贯重视教改计划的设计，“十一五”期间，学校出台了《本科教学质量与教学改革工程实施方案》，实施了“特色专业建设、精品课程建设、优秀教材建设、实践教学改革与条件建设、大学生创新实验计划项目建设、人才培养模式改革创新、教学团队建设、双语课程建设、教学名师培养、网络教学资源建设、教学基层组织建设、教学质量监控体系建设”等十二大类项目改革建设。

“十二五”期间，围绕国家、湖南省实施的“本科教学工程”，结合学校实际，推进了专业综合改革、特色专业群建设、优质课程和教材建设、

实践教学、大学生创新计划、“卓越人才培养”计划、教学与管理信息化、教研教改课题等项目改革。2013年，为落实教师教育新要求，学校实施师范专业综合改革计划，启动了课程资源与教材资源建设、教学条件建设、教育实习基地建设、师范教育教研教改、教师职业技能训练与考核等五大项目，先后立项师范教育省级教改项目3项，校级项目47项，切实推动了教师教育改革。2016年，学校修订了《本科教学质量与教学改革工程推进与实施方案》，进一步明确了本科教学改革七大工程。

加强改革保障，强化改革实效。一是强化制度保障。学校在教师职务评聘、岗位考核等文件中，将教师教学改革作为重要内容；修订了《教学学院年度本科教学质量考核指标体系》，将“教学改革”列入一级考核指标，进一步强化学院的管理责任；修订《教学奖励办法》，加大奖励力度。二是强化经费保障。制定了各类项目的资助标准，年度教学经费预算确保立项经费；对获得的省级及以上教育教改课题按1:1给予经费配套，高于同级科研项目的经费配套标准；省部级自筹经费课题按校级重点项目资助标准给予资助。三是强化管理评价。制定了《教学改革研究项目管理办法》，对项目实施、经费使用、项目结题等方面做出规定。开展中期检查，加强过程管理，强化绩效评价。

4.1.2 人才培养模式改革，人才培养体制、机制改革

分类改革人才培养模式，构建合作协同培养机制。学校以综合改革为抓手，构建了国家、省、校三级综合改革专业试点项目体系，分类推进人才培养模式与体制机制改革。一是以校企合作为途径，推动工科、应用性文科类专业改革。如软件学院与中软国际等知名软件企业深度合作，采用“2+1+1”模式培养软件服务外包人才，取得了显著的成效；文学与新闻传播学院与四省（市）边区媒体企业建立新闻传播教育联盟，形成了“三共享、五共建”校企协同育人机制。二是以校院合作、医教协同为途径推动医学类专业改革。如医学院与附属重庆黔江中心医院采用“2+2”模式共建医学影像技术专业，与第一附属医院、社区卫生院共同培养卓越全科医师，创新了人才培养模式与机制，提高了人才培养质

量。三是以校校合作为途径，推进师范类专业改革。围绕教师教育新要求，以提高师范技能和职业素养为主线，优化了培养模式，建立了师范技能训练中心，改革了实践教学机制，创新部分课程的教学模式和考试方式。四是以交叉联合培养为途径，创新人才培养模式与机制。如资环学院与医学院采用“2.5+1.5”模式共同开展药学专业人才培养，既强化了专业基础又拓宽了专业口径。

改革教学与教学管理模式，构建学生自主发展机制。2016年，为适应新的要求，对本科专业人才培养方案进行了全面修订。新版方案改革实践教学模式，设置了集中实践周，为学生综合实训、创新性研究型实验创造了条件；改革公共课教学模式，推进公共课分级分层分类教学，以满足不同层次不同类别学生的需要。深化学分制改革，完善了《学生学分制实施办法》，推行弹性学制；修订《本科生转专业管理办法（试行）》，尊重学生学习兴趣，给学生更多专业学习选择空间；制定《辅修专业与双学士学位管理办法》，开设辅修专业与辅修课程，为学有余力的学生发展特长、激发潜力创造条件。

人才培养模式、体制机制改革成效显著。一是特色专业建设成效显著。2012年以来，实施了“服务武陵山片区区域发展与扶贫攻坚特色专业群建设计划”，重点建设与区域经济社会发展和产业升级转型紧密结合的24个特色专业建设点，取得了良好成效，获批国家特色专业3个，省级特色专业8个。改革经验被湖南省教育厅发展规划处以“湖南省教育体制改革试点项目成果：吉首大学本科人才培养模式改革与实践”专题推介。二是国家卓越计划人才培养成效显著。“卓越医生培养计划”大力实施“一目标、一体系、四平台、五举措、六保障”临床实践教学改革，创建了国家级大学生校外实践教育基地；“卓越园林人才培养计划”构建了“五位一体”的有序、开放、多元、协同、融合式园林人才培养新模式，提升了学生实践能力。三是专业综合改革成效突出。如软件工程专业推行校企深度融合“三育人五对接”人才培养模式改革成果得到了教育部、湖南省教育厅等主管部门充分肯定，中央电视台中文国

际频道《中国新闻》栏目以“湖南加强应用型人才培养促进大学生就业”为题，对软件工程专业以校企深度合作为内核的综合改革进行了专题报道。2016年我校改革成果获得了湖南省教学成果奖一等奖4项，名列省内高校前列。

4.1.3 创新创业教育改革

积极深化创新创业教育改革。一是加强组织领导，健全机构。成立了党委书记和校长任组长，分管副校长任副组长，各部门负责人为成员的创新创业教育工作领导小组，出台了《深化创新创业教育改革实施方案》《关于进一步加强大学生创新创业教育工作的意见》，与中关村软件园共建创新创业教育学院，与湘西州、张家界市政府共建大学生创业园和众创空间。二是推进创新创业教育与专业教育的有机融合。2016年全面修订了本科人才培养方案，明确了创新创业教育目标要求，将创新创业教育贯穿人才培养全过程，构建了“教育引导、实践实训、成果孵化”三位一体的创新创业教育模式。通过挖掘创新创业教育资源，构建了创新创业教育课程新体系。三是加强创新创业教育师资队伍建设。建设了一支校内外结合由“创新导师”“创业导师”和“创投导师”组成的师资队伍，聘请了39名知名企业家担任创新创业教育兼职导师。四是加强创新创业教育实践平台建设。建立了大学生科技实践创新中心、大学生创业园、创业孵化基地，以及各类创新创业实践基地、教学科研实验室262个。五是改革教学管理，引导学生参与创新创业实践。学校先后制（修）订了《学籍管理规定》等一系列制度。六是提供经费支持。学校每年投入500余万元，支持学生创新创业实践活动，并联合企业和校友设立了博文、志刚、成聪等多种创新创业奖学金，奖励学生创新创业实践成果。

创新创业教育改革成果引领示范作用明显。2012年以来，面向全体学生开设了“专业导论”“创业基础”“创业管理实战”等30余门课程，要求学生必须修满10个以上学分的创新创业类课程；建设了SPOC、MOOC、网络空间、名师空间、微课等50多门创新创业教育网络课程；

编写出版了《民族地区大学生创新创业教育实务》等 14 本校本特色教材。近三年立项大学生创新项目、实验室开放项目 467 项，其中国家级 27 项、省级 82 项；举办大学生创新创业论坛 2 期，开展 SYB、GYB 培训 27 期，参与学生 1 万余人次。学生获首届“互联网+”大学生创新创业大赛全国总决赛银奖、大学生广告艺术大赛全国总决赛冠军，各类学生竞赛获国家级奖 900 余项，其中国家特等奖 1 项、一等奖 60 多项。2015 届毕业生段子明成为全国大学生创业英雄第四强、本科生全国第一强；2016 届毕业生张果、阿布力克木·麦麦提阿布都拉 2 人获得“大学生创业英雄 100 强”荣誉。学校 2013、2015 年获评“湖南省大学生就业创业示范校”，2016 年被评为“湖南省就业创业‘一把手工程’优秀示范学校”，2017 年获得湖南省大众创新万众创业示范基地。2017 年获“全国大学生素质教育优秀品牌活动”铜奖，成为全国大学生创新创业实践联盟第一届理事单位。教育部简报〔2016〕第 6、48 期连续推荐我校深化创新创业教育改革的经验，中央电视台、光明日报等主流媒体宣传学校改革成果，产生了广泛影响，得到社会各界的高度赞誉。社会第三方评价（麦可思）结果显示，我校 2016 届毕业生的自主创业比例、总体创新创业能力高于全国平均水平。

4.1.4 教学及管理信息化

积极以信息化推进教学改革和建设。一是推进教学模式改革。如马克思主义学院以信息化推动“两课”教学改革，形成了课堂教学、网络教学、实践教学三位一体的混合式课程教学新模式；学校利用“超星泛雅教学平台”、“超星尔雅网络通识课平台”，推动了通识课程教学模式改革；医学院、物理与机电工程学院、土木工程与建筑学院依托省级虚拟仿真实验教学中心积极开发虚拟仿真实验项目，推动了实验教学模式改革。二是推进学习、辅导模式改革。如软件学院承担的省教育信息化试点项目“高校移动学习智能云平台”，自主研发的移动学习平台 iCloudClass，为课程学习辅导提供全新模式。三是推动考核方式改革。如信息科学与工程学院搭建锐格考试平台，自建大学计算机基础考试平

台，实现了《高级语言程序设计》等 3 门课程的网上考试，并以此联合湖南农业大学、怀化学院组织了程序设计课程联考；部分师范专业利用学校网络微格教学平台，探索出课程教学论课程实战化考试新模式，促进了学生师范技能的提升。四是推进数字化课程建设。学校每年立项课程教学信息化建设项目，Java 程序设计等课程被确立为湖南省名师空间课堂建设项目，影视广告等被确立为湖南省微课课程建设项目。五是推进虚拟仿真实验项目建设，联合相关技术公司，建设虚拟仿真实验项目 300 余个。以信息化推进教学改革，提升了教师信息化教学水平，近三年，教师参加湖南省信息化课程教学竞赛，获得省级一等奖 5 个，二等奖 7 个，三等奖 4 个，参赛成绩名列省属高校前列，学校连续 3 年获湖南省信息化教学竞赛优秀组织奖。

积极以信息化提高管理服务水平。一是完善教务管理系统。2017 年，投入 80 多万元全面升级教务综合管理系统，加强了教务处和实验室与设备管理中心的部门协同，促进了理论教学和实验实践教学管理交互融合，实现管理的人性化、智慧化和便捷化。二是建设校园网站和统一的门户平台，搭建数据中心和校园一卡通平台，实现数据共享共用和管理便捷高效。三是开发应用服务平台，提高管理服务水平。依托“智慧校园”工程建设了财务、资产、人事、后勤等 10 多个管理信息系统。如财务处建立的“吉首大学财务处”微信公众平台，实现了在线缴费、经费查询以及财务信息发布等功能；后勤处建立的“微后勤”微信公众平台，实现了报修、订餐、校情发布、失物招领、服务监督等功能。

4.2 课堂教学

学校制定了《本科教学管理工作规程》，对课程教学大纲的制(修)订、课程教学和考核等方面提出了明确要求。积极支持教师开展教学方法与手段改革，鼓励将科研成果转化为教学内容，努力提高课堂教学质量。

4.2.1 教学大纲的制定与执行

教学大纲编制科学。为保障 2016 版新人才培养方案的落实，学校出台了《关于做好本科课程教学大纲、考核大纲编制工作的通知》，各学院依据 2016 版人才培养方案制定了每门课程的教学大纲和考试大纲。课程大纲明确了课程性质、目标和教学要求，体现课程内容特点和教学方法，定位准确。教学大纲由主讲教师执笔，系（教研室）集体讨论，学院教学委员会审定，分管教学副院长批准后归入教学档案。

教学大纲执行严格。教师严格按照《教师教学工作规范》，依据课程教学大纲来选定教材、制定课程教学计划、备课和组织教学。校院两级按照《教学学院本科教学质量考核方案》对教学大纲的执行情况进行检查和考核。学期中教学大纲内容和有关要求有变动的，须报教研室负责人和分管教学副院长审批，并报教务处备案。课堂教学环节整体上规范有序，教师备课认真，课堂讲授规范，教学大纲执行情况良好。

4.2.2 教学内容对人才培养目标的体现，科研转化教学

把好四关，强化培养目标达成。一是把好课程教学大纲的编写执行和调整关，依据人才培养方案的调整，更新优化教学内容，确保课程目标、内容能有效支撑培养目标的实现；二是把好教材选用关，依据课程大纲选用或编写教材，确保教材内容符合课程大纲要求；三是把好教师授课计划的审查关，确保依据大纲组织教学；四是把好课程考试关，严格依据课程考核大纲组织命题，确保试题的难度、效度和信度。

多措并举，引导以科研促教学。学校坚持科研为基、教学为要、育人为本，注重以科研促教学。一是成立“吉首大学大学生科技实践创新中心”，鼓励教师指导学生学科竞赛、创新性学习实践活动。如资环学院 2016 年就有 50 余项大学生科技创新实验项目就来源于教师科研项目。近三年，立项大学生创新性学习项目 467 项，参加各类学科竞赛获国家级奖励 426 项，省级奖励 1589 项。二是设立教材出版专项，鼓励教师将研究成果转化为教学内容。近年来，资助出版《植物分类创新实践教程》《民族地区大学生创新创业教育实务》等教材 20 余本。三是开设专业导

论课，鼓励高水平教师承担专业导论课教学任务，将学科专业发展前沿和最新研究成果引入课堂。四是举办“立人大讲堂”，定期邀请校内外专家学者坐坛讲学，开阔学生视野，弘扬科学人文精神。五是鼓励教师吸纳学生参与项目研究，培养学生的科研意识和创新思维。近三年，全校有 200 余名本科生参加了 63 个教师科研项目。

4.2.3 教师教学方法与学生学习方式

积极倡导教学方法多样化。鼓励教师针对不同专业、课程特点和学生实际，采用启发式、讨论式、案例式等多样化方案开展教学，充分调动学生的学习积极性。如医学院开展的以问题为基础（PBL）的教学和商学院开展的案例式教学，通过问题讨论、案例分析、学习分享、总结评价等方式，提高了学生学习的主动性；软件学院的“三环四步五化”研讨式翻转课堂、沉浸式 5R 实训教学及以项目资源为驱动的云教学（iCloudClass）改革都取得很好的效果，深受学生的欢迎；师范专业教师教育部分课程，推行“教、学、做”合一，提高了学生自主训练的积极性，强化了学生的实践能力培养；马列学院积极依托网络资源开展教学，开展线上线下相结合的混合式教学模式，提高了课程教学的实效性。

积极引导学习方式自主化。一是修订人才培养方案，改革教学管理，引导学生自主学习。新版人才培养方案设置了集中实践周，设立学科竞赛和创新学分，实行弹性学制和辅修制，鼓励学生开展科技创新活动和课外实践活动，促进学生个性、兴趣和特长发展。二是搭建“吉首大学大学生科技创新实践中心”平台，组建了 24 个创新工作室，配备专门经费支持学生开展集体研讨。仅 2016 年参加活动的学生就达 1 万余人次。三是设立了大学生创新性学习项目和创新性（开放）实验项目，培养学生的创新实践能力，近三年立项总数 467 项，参与学生达 2000 余人次。

4.2.4 考试考核的方式方法及管理

有序推进考试考核方式方法改革。一是积极探索网上考试。如大学计算机基础、思想政治课、程序设计等部分公共课实行了机考。二是积极探索非标准化考试。如文学院、音舞学院等开展了课程论文答辩、作

品展示、节目编排、课程设计、技能比武等形式的考试改革；对师范、临床医学、工科专业的部分技能课程，采取“一人一题”的方式进行实战式考核。三是积极探索以过程评价为主的考核。如临床医学专业的技能考核全面推行客观结构化临床技能（OSCE）考试，增强自我学习的意识，提升了学生的实践能力。

高度重视考风考纪建设。制订了《课程考核与成绩管理办法》，严格考试的命题、组考、阅卷、成绩评定、试卷分析各环节管理。制定了《学生考试违规处理暂行办法》，加强纪律宣传和诚信教育，加强考场管理，严格考试违纪行为处理。学校课程考核管理严格规范，考风良好。

4.3 实践教学

学校加大实践教学改革力度，围绕培养学生创新精神和综合实践能力，积极推进校企合作实践育人新模式，完善实践教学体系，加强实践教学内容与方式方法改革，积极发挥实践育人和创新育人的作用。

4.3.1 实践教学体系建设

实践教学体系符合人才培养目标要求。聚焦专业人才培养目标，以实践能力为主线，构建了“三层次、三模块、五结合”的专业实践教学体系，并把实践教学要求落实到新版人才培养方案之中。

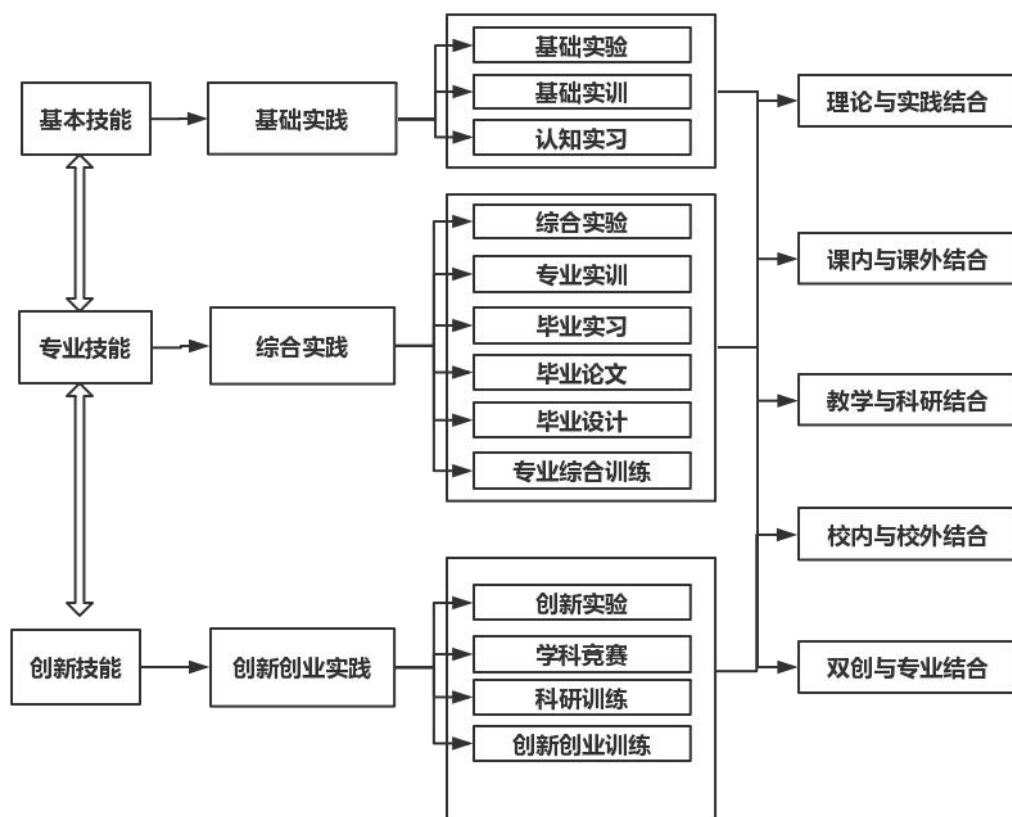


图 4-1 吉首大学专业实践教学体系

4.3.2 实验教学与实验室开放情况

严格规范实验教学。制定了《本科实验教学管理办法》和《实验教学工作规范》等制度，编制了实验课程的教学大纲，严格实验教学计划编制、执行、调整等环节的管理，保障了实验教学规范运行。2016—2017 学年度全校共开设各种实验课程 622 门，其中独立设课的实验课程 404 门，课内含实验的课程 218 门，开出实验项目 3890 个，实验课程开出率为 100%。积极深化实验教学改革，丰富和更新实验教学内容，三性实验比例达到 62.8%，近三年编写实验讲义 164 本。

积极推进实验室开放。制定了《实验室开放暂行管理办法》，明确了实验室开放的时间、内容、人员要求。设立了实验室开放基金项目，资助学生开展自主创新性实验。近三年，学校投入经费 47.8 万元，资助

实验室开放项目 134 项，参与学生 4000 余人。学生依托实验室完成本科生科研项目、大学生创新性实验项目 401 项。如学校国家级化学实验教学示范中心长期面向学生开放，在教师的指导下，学生为当地企业研发了“秦简”速溶茶、“金雪康”亚麻酸油，以及猕猴桃果汁、饼干、果酒等系列食品，学生在《食品科技》等多种核心刊物发表论文 47 篇。

4.3.3 实习实训、社会实践、毕业综合训练的落实及效果

加强实践教学基地建设与管理。一是按照“统筹规划、分类建设、校企合作、共同发展、优化布局、保障质量”的思路积极开展基地建设。目前，共建立各级各类校内外实践教学基地 203 个，其中国家级大学生校外实践教育基地 2 个，省级校企合作创新创业人才培养示范基地 5 个，省级校企合作创新创业教育基地 2 个，校级实践教学基地 156 个，教育实习基地 38 个。近三年共投入实践教学基地建设专项经费 624 万改善教学条件，各类实践教学基地场地、设施等条件齐备，符合专业实践教学要求。二是制定了《实习教学基地建设与管理办法》，规范建设管理。各基地按年度提交建设计划与总结，对国家和省级实践教学基地开展绩效评价，实现跨学院、跨专业实践教学优质资源共享。

完善实践教学保障机制。一是制定了《实践教学专项经费管理办法》、《实习教学管理办法》、《本科生毕业论文（设计）工作管理规定》《本科生毕业论文（设计）质量管理工作评估方案》等制度，明确了校、院、系三级管理体制，为实践教学工作开展提供了制度保障。二是提高本科生实践经费投入，近三年共投入各类实践教学经费 4589.86 万元，其中实习经费 2435.78 万元，为实践教学开展提供了经费保障。

积极开展丰富多彩的社会实践活动。学校连续四年组织开展“万名师生走进武陵山”暑期社会实践活动，组建队伍 153 支，完成调查问卷 7000 余份，走访农家 3800 余户，拍摄纪录片微电影视频 28 部，设计“社会实践总结画册”风采录 12 册，完成“非遗”项目保护与传承、旅游资源开发与保护调查报告 56 份，完成红色革命旅游手绘地图和苗族村落风情规划图 2 套，在国家、省级媒体发表专题报道 574 篇。“走进武陵山”

大学生志愿者“三下乡”活动已成为大学生社会实践活动的品牌，先后两次被评为全国大学生暑期三下乡社会实践活动先进单位，三次获“镜头中的三下乡”全国优秀组织单位，两次成功申报团中央“井冈情·中国梦”大学生暑期社会实践团，并获“优秀团队”称号，29支团队、45名教师获得省级以上表彰。

严格实习实训、毕业综合训练管理。抓好实践教学主要环节落实。建立了见习、实习、课程设计、学年论文、特殊专业专项实践等主要实践环节质量标准，改革实习模式、坚持校内与校外、自主与分散、专项与综合实习、实习与就业相结合的实习模式，通过“计划审核－过程监督－总结考核”实施质量监控，确保实践教学顺利进行和实习教学质量。2016年，完成各类实习项目573项，其中专业综合实习113项，课程设计、学年论文24项，毕业实习（含教育实习）94项，课程见习342项。教务处组织多种形式实习检查，完成各类实习专项检查100余人次。制定了《本科生毕业论文（设计）质量管理工作评估方案》，把好毕业论文（设计）“五关”，把选题、开题、指导、答辩、成绩评定、学术行为作为质量评估的重要核心内容。2013年以来，对毕业论文(设计)实行相似性检测，重复率大于30%的不得进入答辩和成绩评定程序。制定了医学类专业毕业综合训练成绩评定细则，实施了客观结构化毕业生临床技能综合考试。教务处每年组织2次全校性毕业综合训练工作抽查，将抽查结果作为学院年终教学考核重要依据。

4.4 第二课堂

学校高度重视第二课堂在人才培养中的重要作用，建立并完善了与第一课堂紧密结合的第二课堂的育人体系，加强校园文化建设，活跃学生社团和科技活动，充分发挥第二课堂的育人功能，促进学生全面发展。

4.4.1 第二课堂育人体系建设和保障措施

健全第二课堂育人体系。以“立人教育”为引领，按照“党委领导、部门主导、学生主体、注重合力、强化特色、务求实效”的建设思路，

围绕“应用型人才”培养目标，构建了“12345”第二课堂育人体系，促进第二课堂与第一课堂的紧密结合。

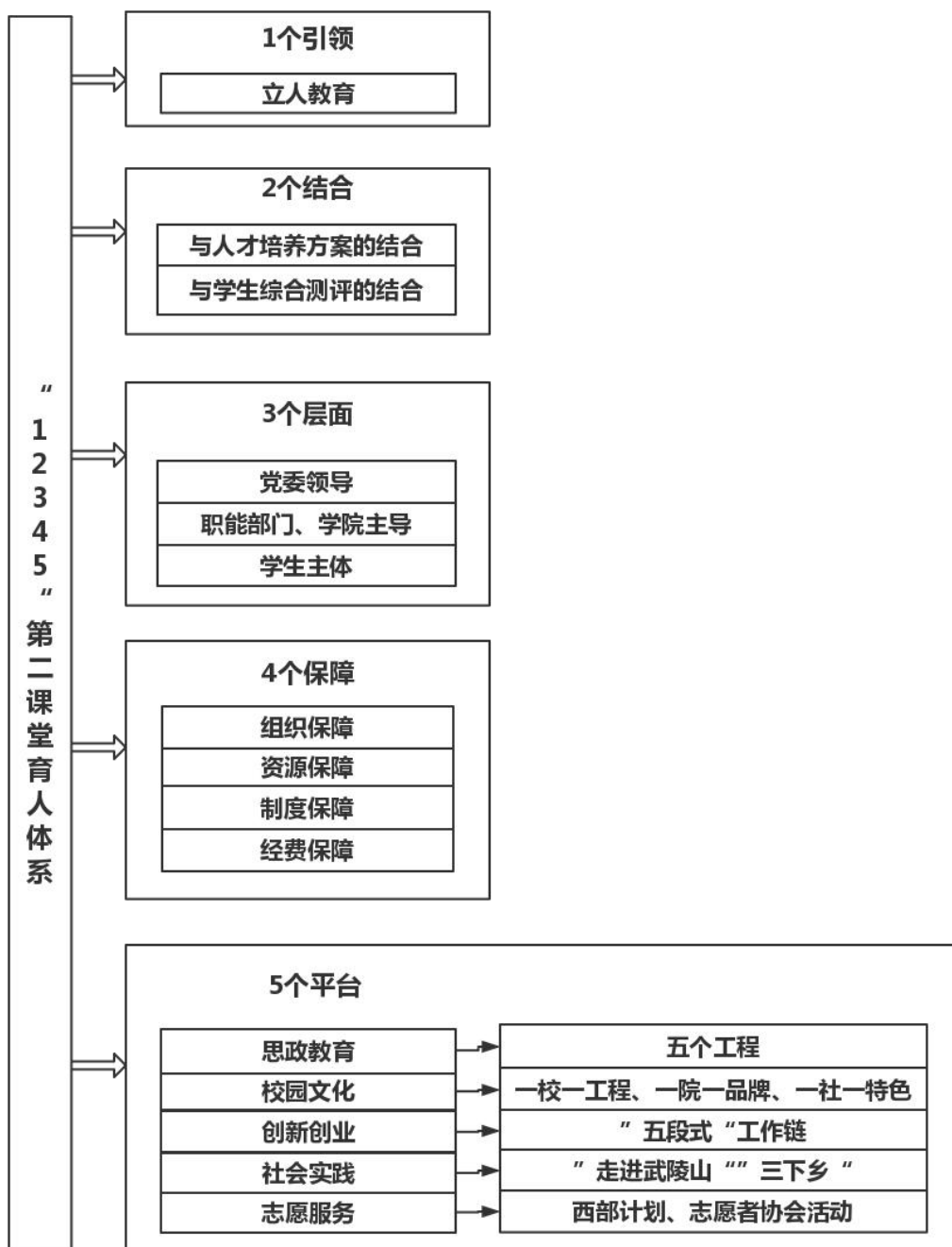


图 4-2 “12345”第二课堂育人体系

强化第二课堂育人保障。一是强化组织保障。学校成立了由校领导担任组长，宣传部、团委、学工部、教务处（素质教育中心）等职能部

门主要负责人为成员的领导小组，完善了“校、院、学生群团”三位一体的第二课堂运行模式。二是强化制度保障。各职能部门分类指导、分工合作，先后出台了《本专科学学生综合素质测评办法》《本科生学科竞赛管理暂行办法》《校园文化活动管理办法》《大学生科技创新实践学分认定与管理办法》等相关制度，为第二课堂育人活动的展开提供了制度保障。三是加强平台建设。学校建立了大学生科技创新实践中心、湘西文化博览园；拥有音乐综合剧场、学生专用多功能厅、青年沙龙室、学生活动中心 24 个，学生活动场地占地 91000 m²；建立了校外德育基地 10 个，校内大学生创业孵化基地 1000 多 m²。这些为第二课堂科技文化活动的开展提供了平台支撑。四是强化经费保障。近三年，学校投入 912 万元用于大学生创业培训、科技创新中心实践、社会实践活动、挑战杯“大学生创业计划”、艺术展演、学生活动及学科竞赛等各类活动的开展和奖励。

4.4.2 社团建设与校园文化、科技活动及育人效果

社团建设规范有序。学校现有六大类学生社团 82 个，会员 13518 人。为加强学生社团的建设与管理，先后制订了《学生社团管理条例》《学生社团考核办法》《学生艺术团章程》等制度，实施学生社团特色活动项目化申报，开展“百团大战”、“社联你我、欢乐周末”等品牌活动。三年来，开展特色社团活动 176 次，常规社团活动 795 次，参加社团活动的学生覆盖面达 74%；有 8 个社团获湖南省“百优学生社团”，1 个社团获湖南省“十佳学生社团”。

校园文化丰富多彩。学校形成了“一校一工程”“一院一品牌”“一社一特色”校园文化活动新常态，打造了“立人读书沙龙”“立人大讲堂”“百部名著选读·百部电影赏析”“开学典礼暨迎新晚会”“校园文化艺术节”“毕业嘉年华”“元旦晚会”“中华优秀传统文化教育月”等系列校园文化活动品牌。校园文化的“塑心”“树形”作用使学生养成了健康向上的高雅情趣，提高了学生的文化素养。在全国第四届大学生艺术展演活动中，获二等奖 2 项；在湖南省第二、三届青年文化节竞

赛中获金奖 18 项，其他奖项 78 项，学校两次获得“优秀组织奖”；在湖南省第二届校园好声音大赛中获得亚军。

科技活动成效突出。围绕创新创业教育，职能部门和学院积极开展各类科技活动，成效突出。三年来，有 6000 余人次学生参加科研项目研究，获得专利 75 项，在省级以上刊物发表论文 291 篇；学生参加各级各类学科竞赛，获国家级奖励 426 项，省部级奖励 1589 项，学生先后获大学生广告艺术大赛全国总决赛冠军、“互联网+”大学生创新创业大赛全国总决赛银奖、ACM/ICPC 亚洲区域赛银奖 4 项、“挑战杯”全国三等奖 3 项、“创青春”全国铜奖 4 项。

五大工程助推育人。一是“筑魂工程”坚定理想信念；二是“青马工程”培养学生骨干；三是“明星工程”彰显榜样力量；四是“贴心工程”服务民族青年；五是“文明修身工程”助推素质养成。三年来，开展了“我为社会主义核心价值观代言”“国旗下话成长”“青春情·中国梦”“青春榜样面对面”“寻找身边的文明先锋”“一学一做”主题教育等系列主题活动，活动覆盖面达 99%。学校构建了校、院、社团三位一体的“青马工程”培训体系，“青马”骨干网络培训学生 7000 余人次；先后 6 名学生获评中国大学生“自强之星”，3 名学生获评“湖南省优秀团员”，4 名学生分别获评“湖南省最美共青团员”“雷锋式当代大学生”“雷锋式志愿者”“湖南省向上向善好青年”荣誉称号；涌现出哈密拉提·买合木提、阿布力克木·麦麦提阿布都拉、宋霆等一批全国、全省优秀少数民族学生代表。

4.4.3 学生国内外交流学习情况

加强国际交流，助推学生国外学习深造。一是目前学校签约的友好大学与机构 10 多所，分布在 5 个国家和地区，取得了一系列的交流成果。近 10 名学生前往美国特拉华州立大学交流学习，60 余名同学前往韩国京畿大学、安东大学、世翰大学、大邱大学交流或交换学习，30 余名学生前往乌克兰卢甘斯克国立大学交换学习并攻读硕士、博士学位。二是中国对外友好合作服务中心合作推动的大学生暑期赴美社会实践项目(Summer Work

& Travel USA)，2008 年来，我校已成功遴选输送 40 余名学生赴美开展社会实践锻炼。三是学生积极响应国家号召，主动走出国门传播中国文化。2011 年以来，有 50 余名本科毕业生成功申请赴泰国、老挝、柬埔寨、马来西亚等国家担任汉语志愿者。

4.5 存在的问题及改进措施

4.5.1 部分课程课堂教学、实验教学学生满意度不高

学校还存在部分课程，特别是部分实验实训课程教学效果不好，学生满意不高的情况。主要表现在：一是部分课程教学方法、手段单一，课堂氛围不活跃，课程效果较差，学生评价不高；二是部分课程学生学习目的不明，学习主动性不够，积极性不高，课程成绩偏低，学习效果欠佳；三是部分教师缺乏工程行业背景，实验实训指导效果不佳，学生满意度不高；四是一些课程还存在满堂灌的现象，教师与学生互动较少。

原因分析：

一是部分教师教学投入不够。部分青年教师学习、生活、工作压力较大，家庭琐事繁多，教学精力投入不足；部分教师重科研、轻教学的思想仍然存在，科研成果转化为教学内容的力度还不够；部分教师开展教学研究、参与教学改革的热情不高，特别是对难度大、周期长、投入多的教学内容、方法与手段的改革，课程考核方法的改革等存在畏难情绪。

二是部分课程学生学习目的不明，学习动力不足。一是部分学生对大学课程学习、生活的适应能力较弱，自我约束能力较差；二是学校少数民族学生比例较高，尤其是“两籍”学生的学习能力、学习基础普遍较弱，制约了学生的学习积极性；三是校院两级对学生指导与帮扶的针对性不强，精准帮扶还不到位。

三是部分实验指导教师缺乏工程行业背景。部分实验教师没有系统接受过相应工程行业背景的熏陶与训练，导致实验指导缺乏实战性和针

对性；部分新办应用型专业师资紧张，尤其是学历职称较高且具有行业背景的教师引进难度大。

四是“以学生为中心”的理念在一些教师心目中还没有牢固树立。少数教师教学还停留在教学设计以书本为中心，课堂教学，以教师为中心，习惯于讲满、讲透，给学生自主学习空间少，没有注意将课堂延伸到课外，给学生预先布置探究性学习问题，鼓励学生研究性学习。“因人设课”的现象还没有从根本上消除，影响了学生学习的积极性和主动性。

改进措施：

一是加强思想政治教育。通过开展政治理论学习、教育教学观念讨论等，提高认识，重视人才培养，加大教学投入，尤其要重视课堂教学，明确课堂教学是提高人才培养质量的关键环节。

二是完善考评机制，激励教学投入。进一步加强教学工作在教师岗位聘任、职称晋升、年度考核、评优评奖中的重要地位，巩固人才培养中心地位和教学基本地位，激发教师教学热情；进一步加强课堂教学各环节的质量监控与改进，促进教师提升教学水平；进一步细化和量化课堂教学各环节的教师贡献，并纳入相应考评体系，激励教师提高课堂教学质量。

三是加强课程改革，促进教与学方式转变。进一步加大课程改革的广度和深度，加大经费投入，确保课程改革取得实效；进一步加强课程改革的针对性和实效性，尤其是对实践性强、周期长、投入大的改革要专项扶持；进一步鼓励教师将现代信息技术融入课程教学内容、方法与手段改革，积极探讨教与学方式的多样性；进一步结合课程特点，注重过程管理与阶段性评价，积极改革课程考核方式。

四是加强教师业务培训，鼓励教师挂职锻炼。充分利用教师发展中心积极开展针对性、系统性业务培训，加强青年教师的培训与指导；制定措施鼓励教师行业、企业挂职锻炼，加强具有行业背景、双师型教师

的引进力度。

五是完善学生指导帮扶体系，加强学业精准帮扶。健全学生指导与帮扶的制度机制建设，加强学业预警和心理健康指导，建立学生指导与帮扶档案，实施学业精准指导与帮扶。针对学校少数民族学生比例较高，学生基础参差不齐的情况，采取分层次组织教学，分类精准帮扶，尤其是对“两籍”学生，要“一对一”结对子落实帮扶措施。

4.5.2 部分专业实践教学基地建设有待进一步加强

主要表现在：一是部分学院重视程度不够，建设效果欠佳，部分专业学生集中实习仍然困难；二是与发达地区企业、大型企事业单位合作共建不够，部分工科专业基地建设层次不高，有实力、有影响力实践教学基地不多；三是部分专业校内外实践教学指导教师不足，一些专业的学生实习还停留在“看生产过程”阶段，距离实习教学目标要求还有一定距离，影响实习效果。

原因分析：

一是地域条件限制。学校地处湖南西部少数民族地区，区域经济与社会发展水平相对落后，学校办学资金有限，周边大型企事业单位少，导致高层次、高水平的实践教学基地建设仍显不足，一定程度上影响了实习实训教学质量。

二是政府、企业共建实践基地机制不完善。政府政策中缺少校企共建互惠政策，使企业与高校合作积极性不高；许多实习单位出于安全、保密等诸多顾虑，不愿意接纳更多学生实习见习；学生动手实践能力不强，客观上增加了企业管理难度，实习单位接受实习生的意愿不强。

三是实践教学指导教师队伍建设有待加强。部分专业实践教学基地规模小、数量不足，企事业单位高学历、高水平人才匮乏，造成基地指导教师力量不足；学校“双师型”指导教师引进和培养激励机制不健全，学校在教师专业实践方面支持力度不够，具有行业、企业实践经验的教师不多。

四是实践教学质量的过程监控难以完全到位。相对于理论教学，实践教学的流动性较大，人员、场地比较分散，给管理和质量监控带来较大的困难，加上现有专业实践教学基地不能完全满足所有专业学生实习教学需求，部分专业还存在学生分散实习的情况，更是让实践教学过程监控难以完全到位。

改进措施：

一是学校将进一步深化实践教学改革，强化实践育人。积极对接行业、企业和地方经济社会发展需求，结合专业特点和人才培养要求，科学合理设置实践主要教学环节，分类制订实践教学标准，增加实践教学比重；邀请基地单位指导教师参与专业人才培养方案修订，参与实践教学各主要环节，不断提高实践教学质量。

二是遵循“行业融合、形式多样、远近结合、开放共享、动态调整”的实践教学基地建设原则，通过政策、制度、项目、经费等方面支持各级各类实践教学基地建设，将基地建设融入专业建设、学科发展、学生实习就业工作中。

三是建立“校企协同、产教融合”的实践育人合作机制，开放学校科技人才资源、信息网络资源、高水平科研平台资源，面向企事业基地单位，积极承担生产、服务、管理研究项目，开展科技服务，通过互惠互利、优势互补，积极主动与企事业单位建立长期稳定的协作关系，努力建设教学与科研紧密结合、学校与社会密切合作的实践教学基地。

四是创造条件、开拓视野，积极主动走出区域，放眼省内外寻求大型企事业单位合作，寻求政府部门政策和资金支持，建立“校政、校企、校校、校院”等多层次、多类别、多模式合作的创新人才培养示范基地。

五是建立实践教学基地建设评价机制。按照基地建设项目实施绩效评价，把各学院、各专业实践教学基地建设作为学院教学工作考核重要指标，推进实践教学基地准入和退出机制，保障实践教学基地建设质量。

六是加强校内外实践教学指导教师队伍建设，加大实践教学指导教

师培训力度。建立专业教师与企事业单位指导教师互动交流、学习培训机制，聘用具有丰富实践经验的基地专业人才充实实践教学指导教师队伍，鼓励专业教师到相关企事业单位进行专业实践和挂职锻炼，逐步提高实践教学指导教师队伍水平。

七是加强校内外实践教学基地的网络化管理建设。加强实践教学基地管理与运作的软件平台建设，建立健全实践教学质量评估体系及实践成果记录及考核方式，将目标管理与过程监控相结合，加强实习管理，确保实践教学质量。

4.5.3 学生国外学习交流较少，学校办学国际化有待加强

主要表现在：一是国际交流合作项目较少，师生国外学习交流较少；二是学生认识不足，主动参与国际交流合作项目积极性较低，许多国际化项目没有学生报名；三是教师出国学习和国际交流较少，教师的国际视野、国际意识不强，教学中运用国外教材和国外优质教学资源不够。

原因分析：

一是学生对国际化认识不足，外语学习主动性欠缺。学生对我国在国际社会中的地位和作用认识不足，未能清晰了解我国国际性人才推动经济发展的动力作用，以及提升参与全球和地区事务话语权、影响力的保障作用。

二是管理人员不足，信息发布渠道不畅通。学校国际交流管理部门人员短缺，与校内其他管理部门、学院之间信息交流不畅通，学生不能及时有效掌握国际合作交流项目信息。

三是学生家庭经济条件影响学生参与项目意愿。我校学生大部分来自农村和工薪家庭，家庭收入和消费水平偏低，制约学生参与项目的积极性。

四是教师外语水平不高，影响到教师申请国外学习访问和国际交流合作项目；学校办学国际化宣传不够，师生赴海外研修学习规划与机制

不全，学校层面的国际化工作考核和奖惩制度不健全；学生海外学习存在学分转换困难，学院、教务处、研究生院没有专职人员负责学生国际交流与培养管理等工作。

五是国际化师资数量不足，对学生的国际化影响力较弱。专任教师队伍和管理人员中具有3个月以上海外工作、学习工作背景数量偏低；语言外籍专家、专业外籍专家、短期外籍专家数量较少。

改进措施：

一是加强国际化人才培养。通过制定国际化发展战略，加强教育国际合作与交流，加大办学开放程度，积极搭建学生国际化培养平台，强化学生国际视野、跨文化交际能力培养。加强外语教学改革，加大小语种教学力度，强化口语和英语应用能力培养。

二是加强国际化工作机制建设。制定学校国际交流战略规划，分解规划工作任务，加强国际交流部门与校内各部门及学院的沟通协作，加强对二级学院国际交流工作的指导和考核工作，加强国际交流管理队伍建设，相关职能部门和各学院要配备专人负责本单位的国际交流与合作工作。

三是加强国际化项目信息发布渠道建设。建立国际交流工作群，及时发布各种项目信息，学院负责转发给全体学生；通过海报、网页、微信公众号等多种方式发布项目信息，提高项目信息的时效性；及时提供项目咨询，解答学生疑问。

四是实施本地国际化项目，增加低收入家庭学生参与国际合作交流机会。增加交流渠道，提供马、泰、印、港澳台等国家和地区，以及俄罗斯、乌克兰等“一带一路”沿线国家短期访问、合作交流项目；增加投入，邀请国外、境外知名专家教授来校交流与授课；积极开拓短期文化交流项目，接收国外、境外来访教育团组来校交流，加强留学生招生和培养工作。

五是加强国际化师资队伍建设。加强专任教师队伍和管理人员外语能力

提升工作，开设校内语言培训班，遴选中青年骨干教师外出参加语言培训；出台相关政策鼓励教师申报国家公派留学项目和地方合作项目；设立校派出国留学项目；加大投入，保障教学科研骨干、管理人员赴海外参加教学、科研和高等教育管理培训；增强教师国际化视野，鼓励教师赴海（境）外学习和研修，健全教师职称晋升要有海外学习交流经历的相关制度。

六是加强海外学者与专家引进和聘请工作。充分发挥湘西凤凰、老司城等人文遗产和自然资源，以及张家界国际著名旅游景观优势，主动争取湖南省教育厅、国家外国专家局各种资助项目，积极引进各类海外专家来校交流、授课、科研合作，引进留学归国人员来校工作。

5. 学生发展

5.1 招生及生源情况

学校高度重视招生工作，确立了“提高生源质量，优化生源结构，提高办学效益，规范招生管理”的工作思路。进一步完善了《全日制本专科招生章程》《省外艺术类招生专业考试管理办法》等管理制度，采取多种措施加强招生宣传，转变观念主动调整招生专业，科学分析、合理投放招生计划，招生工作成效显著。2015年以来，学校连续被评为“湖南省普通高等学校招生工作先进单位”。

5.1.1 学校总体生源情况

招生类别多样，计划形式多元。学校是本科二批录取学校。招生类别有文史类、理工类、艺术类、体育类、职高对口类；计划形式有武术与民族传统体育单独招生、内地新疆高中班、农村订单定向医学免费培养、中西部协作计划、支援吐鲁番地区定向计划、新疆协作计划、“专升本”计划等。

生源范围广泛，录取分数较高。学校本科专业面向全国29个省、市、自治区招生。2017年，湖南省录取分数线，文史类高于二本控制线38分，理工类高于二本控制线52分，在湖南省二本高校中名列前茅；其他大部分省份录取最低分，文史类和理工类均高出其本省二本控制线60分以上。

表 5-1 2015—2017 年本科招生录取情况统计

项 目 \ 年 份	2015	2016	2017
计划数	4032	4522	4582
实际录取数	4192	4269	4332
本省生源占比	69.94%	71.02%	71.84%
农村学生占比	72.45%	71.56%	72.3%
城镇学生占比	27.55%	28.44%	27.7%
男生占比	42.20%	42.47%	42.73%
女生占比	57.80%	57.53%	57.27%
少数民族占比	22.76%	22.42%	22.9%

注：含上一年预科分流

5.1.2 各专业生源数量与特征

专业生源充足，质量较高。投档录取分数线高于湖南省同类高校，名列前茅，报到率逐年上升。其中临床医学、会计学、工商管理、土木工程、计算机科学与技术、机械设计制造及其自动化、数学与应用数学、法学、人力资源管理、英语、英语（师范）、汉语言文学、汉语言文学（师范）、化学（师范）、生物科学（师范）等在湖南省录取中，第一志愿率超过了 100%，为录取的热门专业；艺体类招生录取，体育（文、理）每年均超过一本录取最低控制线招生，音乐、美术均超过湖南省录取最低控制线 50 分以上。

5.2 学生指导与服务

学校以“立人教育”育人理念为引领，以促进学生全面发展、健康成长为根本，构建了服务学生成长成才的“五大体系”“四大保障”，形成了指导与服务学生发展的长效机制。

5.2.1 学生指导与服务的内容及效果

一是构建文明素质养成教育体系，帮助学生养成良好行为习惯。学

校出台了《关于开展加强大学生文明素质教育养成活动的实施意见》。构建了以“七项教育”（科学知识教育、卫生常识教育、和谐人际关系教育、文明礼貌教育、勤俭节约教育、安全常识教育、心理健康教育）为主要内容的文明素质养成教育体系。通过开设文明督导岗，加强文明行为常规检查，开展校园“最美微笑”征集、“洁雅行动”、职业礼仪大赛等系列活动，提高了学生的文明意识和综合素质。

二是构建学业指导帮扶体系，帮助学生完成学业。编写了《立人教育手册》《本科生学习指导手册》，通过推行导师制、配备班主任、开设专业导论、开设创新创业课程、开展职业规划讲座等措施加强学生学业指导。坚持“一个都不能少”工作理念，帮助学习困难的学生完成学业。制定了《本科生学业预警管理办法》，依托教务秘书、辅导员和班主任，通过加强考勤、教育处分、家校沟通、结对帮扶、谈话谈心等方式，对学生进行学业警示与帮扶。全校范围内开展“无手机课堂”“给家长一封信”等活动，对学业困难学生做到早提醒、早指导、早准备，对学生家长做到早告知、早督促、早关注。通过这些措施，切实帮助了很多学业困难学生。

三是构建心理健康教育体系，帮助学生以良好的身心状态健康成长。制定了《心理危机干预实施办法》《心理咨询须知》等制度。建设了4个省级、15个校级学生成长辅导室。在各学院设立1名心理教育专干，组建了1000余人的朋辈心理辅导员。通过开设心理健康教育课程、开展心理健康专兼职干部培训、心理普查、心理咨询与讲座，编写《心理健康教育报》（每年6—8期），举行“5·25”心理健康活动月、新生适应心理健康活动月等系列活动，全面普及和传播心理健康知识，强化心理健康自我管理意识，加强人文关怀和生命教育，消除对心理问题的偏见与歧视，化解矛盾纠纷与危机事件，预防和减少个人极端案（事）件发生。学校先后被评为“湖南省高校大学生心理健康教育先进单位”“湖南省高校大学生心理健康教育优秀团队”。

四是构建资助育人体系，精准帮扶贫困生成长成才。加强资助管理，

做到资助工作层级责任化、认定精准化、监管常态化、管理信息化，努力把好国家奖助学金申请、评审、公示、发放关。由学校学生资助管理中心负责，联合校友会、基金会，建立起奖、助、贷、勤、补为主的资助体系，设立“南勋感恩奖学金”“志刚成才奖学金”等总值1000余万元的社会捐助基金。2016—2017学年学生获得各类资助总经费达4100.29万元，受资助学生20598人次。近三年累计为经济困难学生设置各类勤工助学岗位600余个。认真开展资助后效果跟踪与总结，积极开展受助对象诚信与感恩教育，发挥学生资助工作的育人功能。

五是构建少数民族学生指导服务体系，帮助少数民族学生成长成才。针对学校少数民族学生多的实际，为增强指导与帮扶的实效性，学校成立了少数民族学生教育管理工作领导小组，下设少数民族学生事务办公室，配备专门人员，探索“两籍”少数民族学生“一二三四五”工作机制，为“两籍”少数民族学生提供“定制”的个性化服务。即树立“一种理念”——“一家人”的工作理念；创建“两个机制”——管理机制、教育教学机制；打造“三支队伍”——学生管理队伍、安全维稳队伍、“一对一”帮扶队伍；实现“四方联动”——校内联动、校地联动、校警联动、校家联动；做到“五项关怀”——思想上关怀、生活上关怀、学习上关怀、心理上关怀、就业上关怀。学校先后获得“全国民族教育先进集体”，三次被评为“全国民族团结进步模范集体”。

5.2.2 学生指导与服务的组织与条件保障

制度保障。制定了《学科竞赛管理办法》《大学生研究性学习和创新性实验计划项目管理办法》《本科生创新创业实践学分认定与管理办法》等制度，建立健全了教师参与学生指导与服务的工作机制，鼓励专任教师指导“挑战杯”“互联网+”创业大赛和创新性实验课题等项目，担任学生社团、艺术团等指导老师；制定了就业创业、学生管理、共青团等工作的年度考核评价指标体系；在学生奖、助、贷、勤、补方面，制定了《本专科学生综合素质测评办法》《家庭经济困难学生认定办法》等一系列制度措施，为开展学生指导与服务提供了制度保障。

队伍保障。学校组建了由党政干部、辅导员、班主任、团学干部、学生会干部、社团干部等构成的高素质学生管理队伍，服务学生成长。一是培养高素质辅导员和班主任。坚持培训教育体系化、待遇保障制度化、考核评比常态化、环境氛围人文化，加强辅导员队伍建设，在全省辅导员职业技能竞赛中连续两次获得团体第一名，打造了一支由 60 人组成的省内颇有影响力的辅导员队伍，涌现出 3 名省级辅导员年度人物。2016—2017 学年遴选 444 名优秀教师担任班主任，直接参与学生教育管理服务工作，每年发放班主任津贴 2000 元/人。二是坚持开展党政管理部门党支部联系学生班级工作，全体机关党政管理干部深入学生教育管理服务一线，了解学生需求，服务学生成长。三是充分发挥学生会、学生社团、青年志愿者协会等学生群团组织“自我教育、自我管理、自我服务、自我监督”的作用，使学生干部在服务他人过程中实现自身素质的提升。

条件保障。学校不断改善教室、学生宿舍、活动场馆、图书馆等条件。建成实验大楼、创业孵化基地、三栋新宿舍楼、文化教育场馆等，完成八栋学生宿舍提质改造与全校学生宿舍热水供应配备，为全部教室更新了多媒体设备，大部分教室安装了空调；为学生宿舍安装了门禁系统，进一步提升学生教育、管理、服务水平；引入了专业化的后勤服务公司，将校园安保、教学场馆与学生宿舍的物业工作交予专业的保安公司或物业管理公司，为师生提供更加专业的后勤服务。

信息保障。积极探索“大数据”在学生教育、管理和服务中的应用，依托学生党员、学生干部、学生信息员、校文明督查小组等进行常态化的信息收集，开通阳光服务平台(<http://ygfw.jsu.edu.cn/>)及时受理学生意见与建议；学校推动信息化校园建设，全面升级了校园一卡通系统，开通了“24 小时”电话与网络报修平台；开通了吉首大学迎新网(<http://yxw.jsu.edu.cn/>)、财务处微信公众号(jsdxcw)、图书馆微信公众号(jsulibrary)等，为学生提供移动端信息化服务。

5.2.3 学生对指导与服务的评价

通过与学生开展座谈会、校园调研、网络平台互动交流、中国教科院所和麦可思社会评价机构调查等方式，获取学生对学校指导与服务工作最真实的评价信息。从麦可思等调查机构反馈信息来看，学生对学校指导与服务工作的满意度高，认同感强，90%以上的学生对教师、辅导员工作表示满意，对心理健康教育、资助工作、校园文化活动、就业创业服务等表示满意。中国教科院所 2016 年面向全国高校大四学生开展了满意度抽样调查，统计结果表明，我校学生满意度不仅高于湖南省平均值，也高于全国平均值。

5.3 学风与学习效果

学校以成长导航为引领，过程管理为重点，组织和制度建设为保障，积极加强学风建设，帮助学生明确学习目标，养成良好的学习习惯，形成了优良的学风。学生学业成绩与综合素质较好，对自我学习与成长的满意度较高。

5.3.1 学风建设的措施与效果

加强成长引导。学校提出了“立人教育”育人理念，编写了《立人教育手册》，免费发给新生作为入学教育必修内容，并组织教师专门宣讲，引导学生树立正确的人生追求；通过学业规划和职业规划指导，帮助学生树立明确的成长成才目标；通过媒体平台、微电影等加强学风建设宣传；通过召开主题班会、学风建设大会等加强诚信教育。

强化制度保障。学校制定了《加强与改进学风建设实施意见》，强化了学风建设的组织领导，明确学风建设的指导思想、工作原则、总体目标与工作内容，对各学院和相关职能部门在学风建设中应承担的职责与任务提出了更具体的要求，将学风建设工作效果纳入各学院教学、学生工作考评；修订完善了《本科生学习指南》《学生手册》；进一步完善了系列教学管理制度。

“三级”联动推进。学校形成了校、院、班三级联动推动学风建设

的机制。学校定期召开分管学生工作副书记、分管教学工作副院长会议，通报学风建设相关情况；校领导、院领导、职能部门领导和教学督导团专家不定期深入课堂了解教师教学情况和学生学习情况，推动学风建设；学院和相关职能部门积极开展丰富多彩的学风建设活动，如开展“学风建设活动月”“无手机课堂”“校园之星评选”等活动，营造积极向上的学习氛围。

严格日常管理。严格考试管理，对于考试违纪的学生，本着“惩教结合”的原则，严格按照相关规定处理，并对其教育引导；加强学生课堂考勤，发现问题及时教育并督促改正；加强师德师风建设，强化教学管理，用优良的教风带动学风；严格学生综合考评，将考评结果作为学生评先评奖的重要依据。

5.3.2 学生学业成绩及综合素质表现

学业成绩和综合素质良好。近三年，学生英语四级累计通过率达 60% 左右、考研录取率 10% 左右、体质健康监测合格率超过 92%、学位授予率 98% 左右、最终就业率 93% 以上，学校被评为湖南省就业一把手工程优秀示范校。近三年来，学生共有 7171 人次获得各类执业资格及专业资格证书，获得国家奖学金 101 人次、国家励志奖学金 1800 人次、“三好学生” 1281 人次、“优秀学生干部” 2622 人次。参加省级以上各类学科竞赛，3000 余人次获奖，其中获省级一等奖及以上 270 余项；参加省级以上创新创业竞赛，34 人次获奖，其中获一等奖 8 项。毕业生践行“以人名校、以业报国”的校训，选择基层、走进军旅、建设西部。近三年有 67 名学生入伍，有 46 名毕业生自愿援疆援藏。学生服务国家、人民和社会的责任感进一步增强。

5.3.3 学生对自我学习与成长的满意度

近三年来，学校先后通过麦可思第三方教育数据咨询和评估机构、网络评教系统、座谈、问卷等形式开展了学生学习满意度调查分析工作，对不同专业、不同年级、不同地域的学生进行了调查。87% 的同学对学校课程设置与专业符合度满意，85% 的同学认同专业教师的教学方法。

5.4 就业与发展

学校紧紧围绕“充分、提质、增效”的就业创业工作工作目标，按照“四个转变”的工作思路，即由重毕业生充分就业向重高质量充分就业转变，由重推荐毕业生就业向提高毕业生就业创业能力转变，由简单反馈向重协同育人转变，工作开展由以职能部门为主向以学院为主体转变，积极构建大学生创新创业教育体系，着力提升学生的创新创业与就业能力，实现了毕业生更加充分和更高质量的就业。2013 年学校被评为“湖南省就业创业示范校”，2014 年、2016 年被评为湖南省普通高等学校就业创业工作“一把手工程”督查优秀示范校，2017 年，获评湖南省大众创新万众创业示范基地。

5.4.1 毕业生就业率与职业发展情况

就业率较高。根据湖南省毕业就业办公信息系统数据，我校 2014 届本科毕业生 4707 人，初次就业率 84.79%，最终就业率 94.88%；2015 届本科毕业生 4713 人，初次就业率 89.07%，最终就业率 94.82%；2016 届本科毕业生 5049 人，初次就业率 89.54%，最终就业率 93.90%。

就业质量良好。从就业行业来看，近三届毕业生中，2.3%在国家机关，36.37%在事业单位，39.26%在企业单位，12.77%参加了国家基层就业项目，1.7%选择了自主创业，7.6%继续深造与出国。从就业区域看，主要集中在中原区域和泛珠江三角洲区域，到基层、西部就业的人数呈逐年递增趋势，2016 届就业的毕业生 46.2%在湖南省就业，毕业生就业人数较多的地域为长沙（17.2%）、深圳（12.2%）、湘西土家族苗族自治州（7.4%）。从毕业生评价看，毕业生的就业现状满意度为 70%，高于全国非“211”本科院校平均水平 66%，2016 届毕业生的平均薪资为 4451 元，高于全国非“211”本科院校平均水平（4211 元）。

5.4.2 毕业生创业情况

学校以创业促进就业，积极培养学生的创新创业精神和能力，鼓励毕业生创新创业。2016 届毕业生的自主创业比例 2.7%，比全国非“211”

本科 2016 届（2.3%）高 0.4 个百分点。同时毕业生总体创新能力满足度为 86%，与全国非“211”本科院校平均水平（83%）相比具有优势。另外，学校双创教育开展较好，有 70% 毕业生参加过创业辅导活动，60% 以上毕业生认为创业教育对自身树立科学创业观有帮助（数据来源——麦可思吉首大学应届毕业生培养质量评价报告（2017））。2015 届毕业生段子明创办的惠民征信公司，第一轮融资 3000 万，入选 2015 年全国大学生创业英雄 10 强；2016 届毕业生阿布力克木、2017 届毕业生宋霆入选全国创业英雄 100 强。

5.4.3 用人单位对毕业生的评价

2016 年 7—11 月，学校向用人单位（政府机关、事业单位、企业单位等）进行抽样调查，发放问卷 1000 份，收回有效问卷 752 份。抽样调查的用人单位主要分布在湖南、广东、福建、上海、浙江、重庆、四川、贵州等省市，其中企业单位覆盖了教育、软件和信息技术、建筑、科学研究和技术服务业、旅游餐饮、文化、体育等行业。抽样调查结果显示，用人单位、毕业生对学校人才培养工作比较满意，用人单位的满意度 91.1%，毕业生对用人单位和学校人才培养的满意度分别 87.5% 和 87.91%。

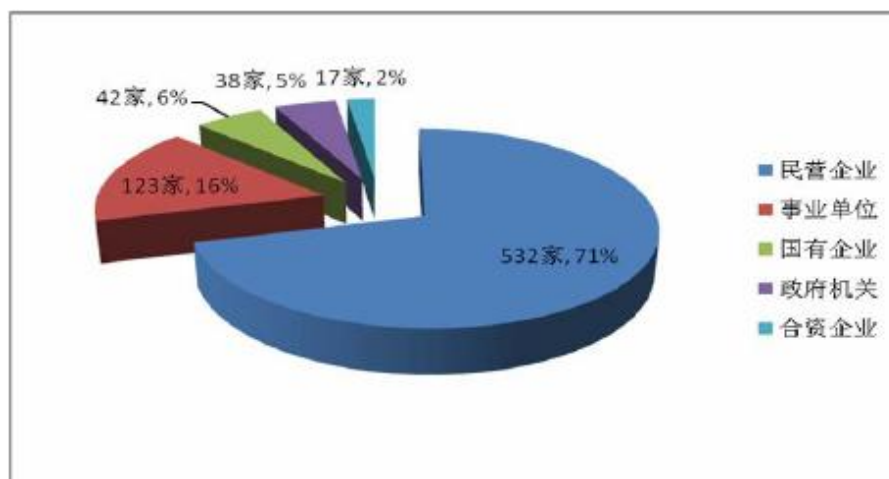


图 5-1 2016 年抽样调查的用人单位分布

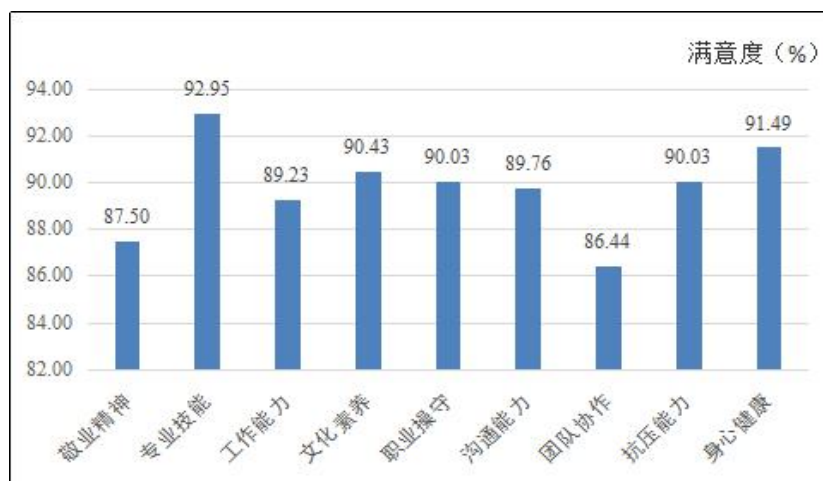


图 5-2 用人单位对我校 2016 届毕业生就业素质满意度

5.5 存在的问题及改进措施

5.5.1 生源数量和质量不均衡

主要表现在：一是第一志愿报考专业冷热不均。如 2016 年和 2017 年临床医学、数学与应用数学（师范）、汉语言文学（师范）等专业第一志愿填报率分别达到 481%、381%，203%、151%，174%、170%，而少数专业第一志愿填报率在 20% 以下，需要进行专业调剂，个别专业甚至需要进行志愿征集才能完成招生计划；二是省外生源质量参差不齐。特别是新疆、西藏等地招收的考生逐年增多，而这部分生源总体质量相对偏低，进入大学后部分学生跟不上学习进度，容易产生颓废厌学情绪。

原因分析：

一是学校地处经济不发达地区，地域劣势突出。学校远离省会城市，地区经济发展、文化氛围以及现代化程度都影响着考生的选择。同时，囿于地理位置，学校基本办学条件仍有待改善，较之重点高校和位于省会城市的地方高校，我校招生宣传工作面临一些困难，虽然已不断加大工作投入，但是吸引优质生源报考较为困难。

二是考生对于部分专业的认知度不高，一些传统学科专业填报率较低。在“双向选择，自主择业”的就业形势下，考生和家长大多将高校

和填报专业的就业率、就业质量作为高考填报志愿的重要考量。一些社会需求量大、毕业生就业情况好、应用性强的热门专业受到考生热烈追捧，第一志愿填报人数高；一些传统的特色不强的学科专业吸引力小，考生填报者较少，需要与考生进行电话沟通，通过专业志愿调剂才能完成招生计划。

三是省外招生宣传力度不够。学校主要通过参加各类招生咨询会和部分中学的招生咨询会，通过招生网站、官方媒体、新媒体进行招生宣传，但宣传范围不够广泛，宣传专业的力度不够，考生家长对学校专业的了解不全面，不利于吸引优质生源。对未报到考生的电话调查结果显示，放弃入学的外省考生中，大部分考生对我校缺乏了解而选择复读。

改进措施：

一是进一步调整专业结构，加强专业内涵建设。根据社会经济发展与市场需求进一步调整专业，优化学科专业结构，增加专业建设投入，加强师资队伍、实践实习条件等方面的建设，努力改善办学条件。对社会认可度不高、需求不高、就业不好、生源数量不多、生源质量不高的专业减少招生计划，实行隔年招生或者停止招生。

二是构建立体化招生宣传体系，提高学校美誉度。丰富招生宣传资料，全面展示学校形象，包括办学特色、招生政策、专业设置、人才培养计划、奖助贷补、就业创业等，加强宣传力度，强化信息咨询服务；强化招生咨询现场会宣传，与考生家长进行零距离接触；加强生源基地建设，建立联系制度，发送生源地学生喜报和宣传册，充分发挥生源基地在招生工作中的基础保障作用。

三是创新宣传手段，吸引优质生源。采用传统媒体与新媒体相结合的方式，充分利用网络和微信平台，拓展宣传渠道，扩大宣传覆盖面，在宣传学校整体形象的同时，深入生源地广泛开展学校办学成就、办学特色、专业特色和专业发展前景，扩大学校的影响力和知名度，增加各专业的认可度，让家长、考生了解各专业的优势和特色，从而吸引优质生源。

四是建立“招生办统筹协调、学院分工落实”的招生工作机制。围绕学院二级管理、绩效考核评价体系，明确学院招生工作职责，完善学院招生宣传实施方案，量化学院招生工作指标体系，充分发挥各学院参与招生工作的积极性、能动性和创造性。

五加强招生生源基地建设。将师范实践教学基地与生源基地建设紧密结合，每年组织教授专家、知名学者“宣讲团”到生源基地开设科技、人文类的学术讲座和学术报告会，增进与中学的交流及互动，加强中学生的学术视野和专业兴趣，组织生源基地中学的学生到学校参观实验室、图书馆和文化场馆，宣传学校，增强中学生对学校的认同感，吸引更多的优秀中学生报考意愿。

5.5.2 部分辅导员、班主任对学生的指导与服务工作有待加强

主要表现在：一是主动服务学生成长意识不强，深入学生调查研究少，在学生指导与服务上投入不够；二是指导与服务学生成长的业务能力不足，在网络思想政治教育、学业指导与帮扶、职业生涯规划与指导、创新创业教育与指导、心理健康教育与咨询、资助育人等方面缺乏新知识、新技能、新方法；三是班主任与辅导员在工作中沟通协调少，没有形成合力。

原因分析：

一是少数辅导员、班主任不真心热爱学生工作，缺乏职业化发展意识。个别辅导员将岗位当作个人进入高校工作的“跳板”，少数班主任将此工作经历视为晋职晋级等个人发展的条件，缺乏学生指导与服务的内动力；少数辅导员、班主任缺少奉献精神，认为学生指导与服务工作任务重、责任大、付出与收获不成正比，不愿意投入更多时间和精力。

二是学校对辅导员、班主任提供的全员培训、系统培训不够。学生管理人员培训较少，导致少数辅导员、班主任未能完全适应工作新形势，未能及时掌握工作新技能，在学生指导与服务方面存在能力不足；部分辅导员忙于事务性工作、班主任忙于教研工作，思想上不够重视对学生

工作的研究；还有少数年轻辅导员因为自身的专业背景局限，新业务研究能力亟需增强，部分年长班主任对新事物的接受能力也有待提高。

三是少数班主任和辅导员对学生指导与服务的职责与目标认知有偏差，彼此权责不够清晰，导致在学生指导与服务中出现多头管理或者无人管的现象，给学生带来困惑和麻烦；队伍不稳定、思想政治工作能力有差别和缺乏交流平台等问题成为了辅导员和班主任协同工作的障碍；对班主任的管理考核制度欠完善，现有措施落实不到位，未能有效推动辅导员与班主任形成协同工作合力。

改进措施：

一是进一步抓好辅导员和班主任的选聘配备工作。要将德才兼备、乐于奉献、潜心教书育人、热爱大学生思想政治教育事业的人员选聘到辅导员、班主任队伍中来；要进一步加强辅导员职业道德和能力提升的要求，及时淘汰考核不合格的辅导员；要进一步改进班主任选聘思路，扩大班主任选拔范围，将思想素质好、业务水平高、奉献精神强、具备相关学科专业背景和较强的组织管理能力的教师，特别是中青年教师选聘进班主任队伍，真正打造一支乐于为学生成长服务的辅导员和班主任队伍。

二是进一步加强两支队伍建设力度。大力开展全员、专题、系统培训，加强新进辅导员和班主任的培训，加强新知识、新技能培训；通过推行“师徒式模式”发挥辅导员骨干的传帮带作用，通过系统培训帮助辅导员和班主任熟练运用新媒体、大数据等现代技术和手段提高学生指导与服务工作的水平；将辅导员职业技能大赛作为提升辅导员技能的重要途径，安排班主任全程观摩，举行班主任技能大赛，提升班主任工作能力；为辅导员和班主任创造业务学习与研究的良好环境，结合学校情况逐步配齐辅导员，改善辅导员工作环境，突出岗位主体责任，从制度层面要求围绕学生的需求加强理论研究。

三是完善辅导员与班主任的工作协同机制。做到明确权责、保持队伍的稳定性，建立高效的沟通机制，有效提高当前学生指导与服务水平，

发挥他们工作的最大合力。搭建沟通平台，双方开展定期沟通和交流；通过会议等传统形式、微信等新媒体形式进行信息共享和交流，通过发挥学生干部的桥梁纽带作用联通辅导员与班主任，形成育人合力；进一步完善对辅导员、班主任的管理考核制度，每年评选一批优秀辅导员和班主任，进行大力宣传和深入引导，让双方意识到各自在学生指导与服务中的地位作用，有效推动辅导员与班主任形成协同育人合力，为学生成长成才服务。

5.5.3 部分学生学习目的不明、动力不足，自主学习能力较差

主要表现在：一是部分低年级学生对大学学习环境的适应能力较差，学习状态松散，成绩跟不上；二是部分学生对自己的“四业”（专业、学业、职业、就业）认识不明，对专业人才培养要求、课程学习目标、职业方向、市场需求把握不准；三是部分学生没有远大志向和学习目标，学习投入不够；四是部分学习基础差、学习能力较差的学生，学习上有畏难情绪，自信心不足，学业有困难；五是部分学生学习态度不端正、自制能力较差。

原因分析：

一是中学的应试教育环境与大学的开放式学习环境有很大的差异，部分低年级学生环境适应能力较差，需要很长一段时间完成角色转换；部分学生考入大学后放松了对自己的要求和人生追求，将考上大学当作人生追求的终点；学校对新生的入学教育、大学生适应教育、大学生理想教育等还不够精细。

二是学生和家长在高考填报专业时存在盲目性和功利性，对专业的认识不足，导致学生兴趣与就读专业不匹配；少数学院新增专业教育效果不理想，导致新生不能全面、深刻地了解自己所学的专业，进而出现学习目的不明，学习动力不足。

三是学校农村生源多，家庭经济困难学生多，部分学生家长将子女读大学的目标定位为找一份稳定的工作，对孩子学习要求实用性多一些，

鼓励向上进取的少一些，从而导致部分学生没有更高的学业目标，没有更多的学习动力。

四是生源层次多元化，民族预科生、专升本学生和来自新疆、西藏的少数民族学生较多，学生的学习基础差异大；边疆地区对人才的要求普遍偏低，人才需求量大，也导致部分“两籍”学生放松了对自己的学习要求，学习的主动性不强；职能部门和学院对学生的指导与帮扶不够，尤其是对学习困难的学生缺乏系统精准的帮助。

五是部分学生自我控制能力较弱，远离了家长的监督与约束，面对网络游戏、网络交友等诱惑时，自觉抵制能力较差，容易迷失方向。

改进措施：

一是通过多种方式加强新生专业教育、入学教育，提高学生对大学生活和专业学习的认知；加强大学生思想政治教育，帮助大学生树立远大的理想，增强大学生历史使命感和学习紧迫感；通过开展心理讲座、军训、素质拓展等活动提高学生的环境适应能力，帮助学生适应大学生生活环境。

二是加强专业招生宣传，提高学生及家长对专业的认知，增强学生对专业学习的兴趣；加强专业思想教育和职业规划教育，为学生学习指明发展方向；进一步完善学生转专业的制度和机制，加大辅修专业学习的覆盖面，为学生学习提供更灵活的机制和专业选择的空间。

三是运用微信等新媒体加强家校沟通，构建家校协同育人机制，帮助农村贫困生家庭提高对学业与就业关系的认识，增强贫困学生的学习动力；通过扩大学生勤工助学岗位等措施，帮助家庭经济困难学生解决生活和学习中的实际困难，促使贫困学生安心学习。

四是做好分类指导，搞好学业警示与帮扶工作。“两籍”学生的学业指导与帮扶是分类指导的重点和难点，需要进一步加强管理与指导，加强学习基础能力训练，弥补学习能力不足，以“扬长补短”为思路，激发“两籍”学生的潜能，鼓励和引导学生加强学习，提升学生的信心。

继续搞好学业预警，与学习困难的学生建立“1+1”结对帮扶。

五是进一步加强师德师风和学风教风建设。学校加强制度建设，为学生提供更好的学习环境和条件保障；学院加强学风教风建设，辅导员、班主任等队伍加强学生管理与学业指导，通过课程教学、讲座、竞赛的方式引导学生端正学习态度、树立学习目标、激发学习兴趣，进一步增强学习能力。

六是学生学习导师制度建设。完善专业学习导师聘用和评价机制，选拔师德高尚和具备专业特长的教师担任学生学习导师，加强专业教师对学生的指导力度，加强对教师课外育人工作的考评和奖励，将其纳入教师绩效考核和职称评定条件。

5.5.4 部分学生就业观念滞后，求职能力有待提高

主要表现在：一是就业观念滞后，部分毕业生就业观念没有与时俱进，求稳心理突出，就业择业渠道不宽，自主创业人数相对较少；二是求职技巧欠缺，不能全面而充分地展示自己的就业优势，就业能力有待提升；三是就业精准指导不够，学生缺少就业和职业规划方面的精准指导。

原因分析：

一是部分毕业生对就业形势认识不明确，对社会经济发展带来的职业新变化不清楚，摆脱不了家庭传统的职业观的影响，缺乏对就业信息的严谨分析和明确判断，少数学生盲目乐观，就业期望太高；部分学生消极等待，少数学生存在一次就业定终身的观念，缺乏多次就业的思想准备，更缺乏创业的想法。

二是部分毕业生的职业价值观发生偏差。毕业生对自己职业发展缺乏科学客观的生涯规划，不能进行正确的就业定位，从高（社会地位高）、从好（工作环境好）、从多（工薪收入多）、从轻（工作压力轻）、从众（人多不吃亏）的择业心理较为普遍，大多数毕业生都把收入高、名气大的单位作为择业时的首要选择。

三是部分毕业生对国家相关政策的解读存在认知误区。少数学生对国家基层就业战略缺乏全面的认识 and 了解，缺乏对基层就业政策实施的认同，也缺乏自我挑战的意识和艰苦创业的精神。

四是部分毕业生就业能力有待提高。有的学生在大学阶段片面追求学习成绩，忽视了就业能力（职业履职能力、沟通能力、执行力、合作力、抗压能力）的历练和提升，择业时信心不足，言行拘谨，与用人单位的沟通不够，不能全面展示自己，错失就业机会。

改进措施：

一是加强对毕业生就业择业指导与培训。通过举办就业政策咨询会、基层就业事迹报告会、职业规划就业指导讲座等方式，加强对国情、省情行业发展等就业形势的了解，帮助学生正确认识就业环境，转变就业观念，摆正就业心态，正确面对就业市场，提升就业能力。

二是加强创新创业教育，搭建多形式创业实践平台。鼓励学生结合自身专业自主创业，由“输血”到“造血”模式转变，以创业促就业；举办多形式的就业能力历练活动，将职业生涯规划、模拟应聘、职业礼仪、创新创业等赛事常态化，以赛促学、以赛促练、以赛促创，引导学生积极进行职业探索和思考，端正职业价值观，结合国家社会经济发展需要，自我定位，做好职业规划，在回馈社会中实现个人发展和成才。

三是加强就业指导教师队伍建设。聘请有行业经验的职业指导教师，组建一支理论水平高、实践经验丰富的专（兼）职就业指导教师队伍；定期邀请专家开展就业指导，鼓励就业指导人员深入基层对就业市场、行业发展等进行调研，深入了解就业市场对人才的需求，为学生的就业提供经验和有效指导；定期对就业指导教师开展专业化培训，提高为学生服务的水平和能力，鼓励就业指导教师对学生开展一对一指导。

四是加强政策宣传力度，对就业困难毕业生实施精准帮扶。加大国家鼓励毕业生到基层就业的优惠政策宣传力度，设立基层就业奖励基金，鼓励毕业生到基层就业，到西部就业；进一步完善就业帮扶措施，对就

业困难的毕业生实施精准帮扶措施，开展个性化指导，从就业能力、就业岗位帮扶、求职经费、心理疏导方面进行帮扶，帮助他们从快从好地就业创业。

五是加强学生就业管理、咨询、指导网络平台建设。加强招生就业处、教务处、学工部和团委等职能部门的信息共享，改进学生就业指导与帮扶工作；加强学生就业的咨询服务和精准推送，通过平台测评帮助学生分析自己的兴趣爱好、专业特长、性格特质、工作能力、职业倾向性等方面，使学生正确地进行自我评价，确定正确的择业方向；加强学校与用人单位的信息沟通与反馈，改进和提高人才培养质量，促进毕业生就业能力提升。

6. 质量保障

6.1 教学质量保障体系

学校不断完善质量保障体系，强化质量监控和评价，注重质量改进，确保人才培养目标的实现，逐步形成了自我监控、自我评价、自我改进、自我提高的教学质量保障体系。

6.1.1 质量标准建设

依据办学定位和人才培养目标，制定了每一个专业的人才培养方案及理论教学、实践教学、毕业论文（设计）、考试考核等主要教学环节的质量标准。不断完善教学工作规范，为教学运行监控提供了标尺。

理论教学质量标准。制定《本科人才培养方案制（修）订与执行管理规定》《教师教学工作规范》等文件，修订课程教学大纲、考核大纲。对教师教案编写、教学进度计划编制、教材选用、课堂教学、辅导答疑、作业批改、课程考核等环节明确了规范和质量标准。

实践教学质量标准。制定实验、实习实训、课程设计、毕业论文（设计）等实践教学环节规范，出台《本科毕业论文（设计）质量管理工作评估方案》《实习教学管理办法》《本科实验教学管理办法》等文件，对学院、教师、学生提出明确要求。

教学质量管理标准。出台了《本科教学管理工作规程》《本科教学质量评价与持续改进工作实施办法》等文件，制定了教学计划管理、教学运行管理、教学质量管理等工作的程序规范和质量要求，以及教学管理工作评价指标体系、工作程序和奖惩办法。

学生学业质量标准。制定了《本科生学籍管理规定》《学士学位授予工作细则》《课程修读管理办法》《本科生学业预警管理办法》《本科生创新创业实践学分认定与管理办法》《学生奖励与资助办法》《学生违纪处理办法》等文件，明确了学生学习标准和要求。

6.1.2 教学质量保障模式及体系结构

学校围绕人才培养目标的实现，逐步形成了由决策系统、目标系统、执行系统、监控与评价系统、反馈与改进系统等五个子系统组成的本科教学质量保障体系。

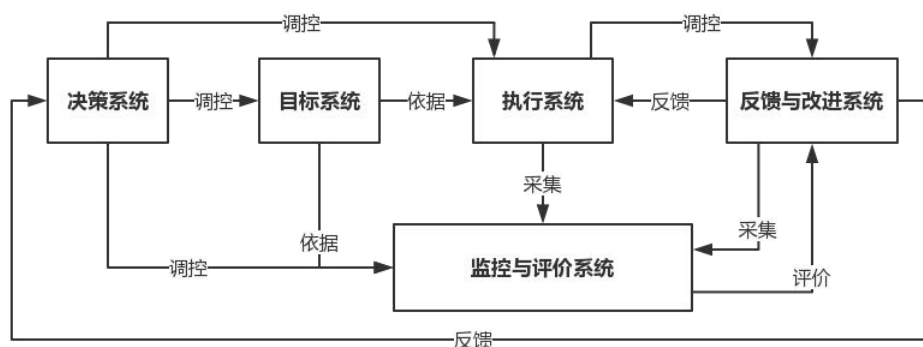


图 6-1 本科教学质量保障体系结构

决策系统：由学校党委会、校务会、教学委员会组成。

目标系统：由学校办学定位、人才培养总目标、各专业人才培养目标、主要教学环节的质量标准构成。

执行系统：包括教务处、实验室与设备管理中心、张家界校区教科办、各学院及与教学资源配置相关的职能部门；校长、分管副校长领导的教学管理队伍；教学管理制度体系；教学管理运行流程；教学资源保障体系等。

监控与评价系统：由过程监控、教学评价、信息收集三个子系统组成。其中，过程监控主要包括常规检查、随机督查和专项检查；教学评价包括课程教学评估、院部教学工作评估、专业课程建设评估和社会第三方评价等；信息收集的组织机构与人员主要是教学质量监控与评估中心和相关职能部门、校级督导、二级督导、学生信息员。

反馈与改进系统：包括信息反馈和质量改进两大模块。其中，信息反馈由质量信息统计、分析与反馈、激励约束制度机制等要素组成；质

量改进由学校改进、学院改进及自我改进等要素组成。

6.1.3 教学质量保障体系的组织、制度建设

学校实行校、院两级教学质量保障体制和本科教学质量责任制，规定校院主要领导是教学质量第一责任人，建立了由领导决策机构、执行管理机构和监控评价机构组成的教学质量组织保障体系。

领导决策机构。校党委会、校务会研究决定学校教学工作中的重大问题。校长领导下的教学委员会对重要教学工作进行指导和审议，为学校教学工作重大决策提供咨询意见。

执行管理机构。主要由教务处、相关职能部门、二级学院构成。教务处作为学校教学主管职能部门，统筹安排和管理全校日常教学工作，负责教学运行监控；相关职能部门负责资源保障；二级学院负责具体实施。

监控评价机构。2007年，学校设立评估办，与教务处合署办公，下辖教学质量理科。2016年，为进一步加强教学质量，学校专门成立正处级建制的教学质量监控与评估中心，负责本科教学质量评价与改进工作。同时，学校积极引入社会第三方参与监控与评价。

制度机制建设。学校决策制度机制和程序科学健全，制定了《教学委员会工作规程》，制定了包括教学计划管理、教学运行管理、教学监控与评价、教学激励与约束在内的81项教学管理制度，覆盖本科教学质量保障多个环节，并汇编成《教学管理文件汇编》和《学生手册》。

6.1.4 教学质量管理工作队伍建设

学校建立了校、院两级教学管理专职队伍。校级主要由分管教学工作的副校长，以及教务处、实验室与设备管理中心、教学质量监控与评估中心等部门的人员组成；学院主要由分管教学工作的副院长，教务秘书组成。目前，全校共有管理人员82人，其中校级教学管理人员38人，院（部）级管理人员44人。

表 6-1 教学质量管理工作队伍人员结构统计

项目	总人数	职 称				学 历（学位）			年 龄			
		正高	副高	中级	其他	博士	硕士	其他	35 岁以下	36—45	46—55	56 岁以上
人数	82	16	29	22	15	19	40	23	10	42	29	1
比例（%）	—	19.51	35.37	26.83	18.29	23.17	48.78	28.05	12.20	51.22	35.37	1.22

学校成立了教学专家督导团，由学术水平高、精于教学且热心教学督导工作的 21 名专家组成，配合学校开展本科教学检查、评价、调研和指导等工作；各院（部）成立了教学专家督导组，共有督导专家 89 人。学校成立了覆盖每个专业和班级的学生信息员队伍，共有学生信息员 150 人。

6.2 质量监控

学校不断完善教学质量监控的制度机制，建立了评教制度、教学督导制度、教学检查制度、领导干部听课制度、教学信息员制度和教学奖惩制度，逐步形成了以日常检查、自我评估、激励约束为主要监控方式的教学质量监控体系，促进了教学质量的持续提高。

6.2.1 自我评估及质量监控的内容与方式

学校以教学过程、教学效果、课程考核、学生学习状况等为主要监控内容，不断强化日常检查、自我评估和质量监控。

坚持常规检查。每学期开展“期初、期中、期末”三段式常规教学检查。期初重点检查教学准备情况、师生返校情况、资源配置情况、后勤服务保障情况等；期中主要检查课程教学进度、学生学习状态等内容；期末重点检查课程教学完成情况、考试组织及考风考纪情况、试卷命题和评定情况、教学文件的整理与归档等情况。

强化随机督查。通过落实各级领导干部、同行、校院两级督导听课评课制度、学生信息员制度，开展专项调研，召开学生和教师代表座谈

会等方式，了解和检查教学运行情况，及时研究、调控和解决教学工作中的问题。

开展专项检查。加强课堂纪律督查，近三年，共组织全校性检查 24 次，检查结果及时向全校通报，并作为学院教学工作年度考核的重要内容；加强专项督查，根据学期教学工作重点和常规检查中发现的问题，组织开展专项督查，如专业实习检查、毕业论文（设计）检查、青年教师教学情况检查等。

实施专项评价。一是课堂教学质量评估。主要是通过网上评教系统，以学生、教学督导及同行为评价主体，每学期对全校授课教师开展课堂教学质量评价，评教结果及时反馈上报，并作为教师年度考核、职称评聘和奖惩的依据。二是学院（部）教学工作评估。制定了《二级学院教学质量考核办法》，每年对二级学院的教学工作进行一次全面考核，评选奖励年度教学质量先进单位。三是课程专业建设质量评估。学校积极参与教育厅组织各类专业评估，对立项改革建设的课程和专业开展绩效评估，保障改革建设质量。四是积极开展第三方质量评价。2016 年委托第三方麦可思公司对在校生培养、毕业生就业工作进行调查分析，全面、深入、客观、公正地评估学校人才培养质量，为学校改进人才培养工作提供了重要依据。

强化激励约束。学校制定了《教学奖励办法》，设立教学成果奖、课程建设奖、教材建设奖、课堂教学质量奖、教学研究奖、教学优秀单位奖等奖励项目，每年开展优秀教学单位、优秀实习指导教师、优秀论文指导教师、教学管理先进工作者等评选活动；制定了《教学事故认定与处理暂行办法》，对教学工作中的违纪违规行为进行严肃处理。

6.2.2 自我评估与质量监控的实施效果

教学质量监控体系的逐步建立，保障了教学工作水平和人才培养质量的持续提高。

强化了人才培养中心地位。全校上下逐渐树立了以质量求发展、以特色树形象的共同价值观念，形成了领导重视教学、制度保障教学、资源优先教学、管理服务教学的良好氛围。

提升了教学管理水平。全员上下的制度意识、规范意识和责任意识不断增强，推动教学工作向制度化、规范化、科学化迈进；全面修订了教学管理规章制度，形成了《教学管理文件汇编》。近几年，教学运行良好，教学建设成效突出。教务处连续五年被评为学校年度考核先进单位，先后多次荣获“全国大学英语过级考试”“全国计算机等级考试”优秀考点和“湖南省普通高等学校优秀教务处”等荣誉称号。

提高了教师教学能力与水平。近三年，共获得省级以上教改课题 124 项，省级教学成果奖 10 项，其中一等奖 4 项，有 58 人次教师在省级以上课堂教学竞赛和信息化教学评比中获奖，发表教研教改论文 300 余篇。

提升了学生学习满意度。2016 年，学校委托第三方麦可思公司对在校培养过程质量进行调查，结果显示学生对学校教学的总体满意度为 90.5%。

6.3 质量信息及利用

学校建立了校内教学状态数据库系统平台，加强质量信息收集、统计、分析与利用，逐步形成了教学质量信息公开机制和监督机制，按时发布本科教学年度质量报告，主动接受教育主管部门和社会监督。

6.3.1 校内教学基本状态数据库建设情况

2014 年以来，学校以发布本科教学质量年度报告为契机，全面梳理本科教学基础数据，通过平时收集和定时采集教学数据，逐步完善客观反映学校本科教学基本状态的数据库。2016 年，学校购置了校内教学状态数据库系统平台，提高了数据采集质量与效率。该平台覆盖了教育部

普通高等学校教学状态数据库所包含的所有数据点，有力地促进了学校审核评估工作的开展。与此同时，学校还根据本校教学特点，与开发公司共同延展了功能，既可以实现对校内日常教学工作的常态跟踪监测，又可以实现对学校自定义观测指标数据的智能统计分析，满足学校各类内部评估工作需求，为质量信息统计、分析与利用提供了基本依据。

6.3.2 质量信息统计、分析和反馈机制

建立了“部门协同、平台支撑、四结合、多渠道”质量信息统计分析和反馈机制。一是建立了由教务部门牵头，相关职能部门协同配合的工作运行机制。二是加强教学管理信息化建设，为质量信息统计分析搭建网络平台。学校建立了教务综合管理系统、招生就业管理系统、实验管理系统、学生评教系统、本科教学基本状态数据库等网络管理平台，系统运行能实时收集课程开设、高职称教师授课、培养方案执行、学生评教、生源质量等质量信息。三是统计分析逐步做到了实时收集与定时采集相结合、校内收集与校外采集相结合、过程信息与结果信息相结合、定量分析与定性分析相结合，教务部门除了对平时检查、评估获取的信息作出统计分析外，每年牵头定时采集本科教学基本状态数据，客观分析人才培养存在的问题和原因，并提出整改措施。四是积极引进第三方评估。2016年，学校委托麦可思公司对在校生的毕业生进行调查，形成了《在校生成长全程评价报告》《应届毕业生培养质量评价报告》。五是建立了多渠道信息反馈机制，通过谈话、警示和学业指导等方式向学生反馈学习信息，通过听课评议、专家督导、考核评议等途径向教师反馈教学信息，通过教学会议、《教学简讯》、专项评估、考核评价、校长办公会、后勤联席会议等途径向学院和职能部门反馈质量信息，通过状态数据报告、质量报告、工作总结等形式向学校反馈质量信息，通过质量报告、用人单位招聘会议等形式向社会反馈质量信息。

6.3.3 质量信息公开及年度质量报告

及时公开质量信息，推进校、院两级年度质量报告工作。按照上级教育主管部门的要求，定期、如实上报《高等学校办学基本情况报表》

等质量信息。自 2012 年开始，按照教育部和省教育厅的要求定期编报和发布《本科教学年度质量报告》，公开学校的质量数据，客观总结学校办学成绩，认真查找、分析存在的问题，提出整改措施，接受主管部门和社会的监督，起到了自我评估、自我改进、自我提高、自我完善的作用。为了进一步完善自我评估制度，建立健全内部教学质量保障体系，2014 年以来，学校在校内发布二级学院本科教学年度质量报告。

6.4 质量改进

学校将质量改进作为质量保障体系的关键环节，成立了教学质量监控与评估中心、校院两级教学督导团，建立了教学激励约束机制，推动教学质量持续改进。

6.4.1 质量改进的途径与方法

学校逐步建立了以“分类反馈、分层改进”为主要途径，以“帮助改、协同改、系统改、强化改”为主要措施的质量改进机制。一是对于教师在课程教学方面存在的问题，通过加强教学督导、听课评议、教学培训和集体备课等方式，帮助教师提高教学能力和业务水平，通过青年教师提升计划帮助新进教师提高教学能力；二是对于学院在教学工作方面存在的具体问题，直接反馈到相关学院和职能部门，通过召开校长办公会、协调会等方式，指导支持学院进行改进；三是对于学校教学工作存在的重要问题，反馈到决策机构，通过召开校务会、教学委员会、党委会等方式，制定系统的改革建设方案加以解决；四是完善体制机制，强化质量持续改进。学校成立教学质量监控与评估中心，负责教学质量的监控、评估与反馈，具体推动教学质量改进工作；制定了《关于进一步深化教学改革提高教学质量的实施意见》《教学奖励办法》《教学事故认定与处理暂行办法》等系列文件，强化了教学督导、考核评价和激励约束，促进了教学质量的持续改进。

6.4.2 质量改进的效果与评价

形成质量持续改进的长效机制。质量改进工作的不断推进，进一步

强化了学生、教师、学院、学校的质量主体意识，形成了领导重视改进、各方协同改进、学院落实改进、教师参与改进，以及注重目标导向、注重质量控制、注重持续改进的工作机制，有效促进了教学精力投入、办学条件改善、教育教学和管理服务水平的提高，为专业人才培养目标的达成提供了有力保障。2016年，学校委托社会机构麦可思对我校毕业生进行专业教学满意度调查，包括课程教学内容、教师教学行为、实践教学、专业培养、学生指导与服务等方面，调查结果显示学生对学校专业教学总体满意度高。

6.5 存在的问题及改进措施

6.5.1 教学质量保障的责任机制需进一步健全

主要表现在：一是少数职能部门对于自身在质量保障体系中应承担的责任认识不够清晰，质量保障责任意识和自律意识不强，工作积极性和主动性不高，不能很好从学校发展、人才培养的大局去深入开展工作；二是协同保障质量的机制不健全，在实际工作中，存在少数部门对教学质量保障工作重视不够、思考不深、配合不力和管理不到位的现象。

原因分析：

一是全面质量管理意识尚未牢固确立。一些部门和人员对教学质量保障缺乏深度理解，认为教学质量保障是学校教务部门的事情，还没有充分认识到高校内部有效的教学质量保障活动需要学校全体成员参与，对教学工作全过程、全面、持续不断的系统化改进活动尚有欠缺，全面的教学质量观尚未形成，质量管理责任意识和自律意识不强，对出现的一些教学质量问题碍于情面，存在敷衍处理的现象。

二是教学质量保障体系内部的职责和协调机制尚未完全明确。学校教学质量保障体系处于建设完善阶段，由于校内部分机构教学质量保障责任和分工不够明确、清晰，学校一些人员习惯于从传统的教务管理与教学质量管理的层次上来看待教学质量保障体系，缺少对教学质量问题的高度关注和主动作为。学校教学质量监控与评估中心管理职能部门成

立不久，管理体系和运行机制尚在建设中，全面协调统筹学校质量保障相关工作尚需时日。

三是部分学院的内部教学质量保障机制效率偏低。对学院、专业层面的质量保障工作的必要性和紧迫性认识不到位，院级质量保障组织、质量标准建设和质量管理运行机制等构建尚未全面建立，系、教研室等基层教学组织中，严格按照质量标准和规范要求的主动性、自觉性不够，在教学质量保障体系中的应有作用未能得到充分发挥。

四是二级部门教学质量保障工作的评价制度尚未建立，责任追究与评价的力度不够。学校全面质量监控保障评价体系和激励约束机制尚未健全，没有将二级部门质量保障职责落实情况纳入各项工作评价和考核的重要内容，评价和考核制度机制不完善，致使一些部门工作重视不够，质量保障责任落实不力。

改进措施：

一是学校制定《本科教学质量监控与保障实施意见》，从制度层面进一步强化质量保障责任意识和主体意识，将学校所有二级部门都纳入教学质量保障体系组织实施系统，并明确各部门在质量保障体系中的职能分工、工作内容和职责要求，将教学质量保障的内容纳入二级部门目标责任管理考核之中，使保障和提高教学质量成为大家自觉的、共同的行动。

二是调整完善组织机构设置，强化教学质量监控部门职能，厘清职能部门工作职责，明确质量保障体系运行过程中相关部门及人员的责、权、利，确保不同部门能在质量保障体系中不缺位、不越位，切实落实以人才培养为中心、主动为教学工作服务的具体措施，使各部门的工作形成能够持续改进提高的教学质量保障闭环系统。

三是加强学院内部教学质量保障体制和机制建设，建立完善学院内部教学质量保障体系组织建设、标准建设和机制建设，强化学院质量保障的主体意识和责任意识，充分发挥学院在人才培养、教学管理、质量

建设、质量改进等工作的主动性、积极性和自觉性，强化其质量保障功能，切实提高教育教学质量。

四是强化以目标责任制、分工负责制为主的质量保障体系运行机制，建立职能部门、学院教学质量保障工作评价制度，从服务意识与态度、工作计划与安排、管理措施与作风、管理水平与规范、管理质量与效果等方面强化监控与评价，真正建立起全部门、全过程综合保障教学质量的体制和机制。

6.5.2 质量监测与评价的有效度有待进一步提高

主要表现在：一是质量监测评价的覆盖面还不够。学校虽然建立了多层面监控评价体系，但总体而言，除了学生评价信息和数据相对充分以外，其他路径上的监测与评价实施还不够，尤其是对青年教师教学能力、专业教学水平等有直接促进作用专业性的监测评价工作还有待进一步加强。二是质量监测评价数据的客观性有待加强。部分学生把评教作为应付的任务，评教随意性大，评分过于集中，影响了课堂教学质量评价的准确性和有效性；教学督导在对教师课堂教学评价中，注重教师的教学态度、教学方法、教学效果的考察，对教师实施教学改革及教学目标总体达成状况等关注不够。三是教学质量监测的信息化程度不高。学校目前在质量监控评价方面主要采用传统方式，全面监测评估信息化平台尚未建立，影响了学生课堂教学中即时参与度、过程评价度以及统计分析与反馈工作效率。四是外部监控参与度不够，地位不够突出，监测评价的有效性有待加强。

原因分析：

一是质量意识和责任意识尚未牢固树立。对评教工作在提高课堂教学质量的重要性认识不足，部分学生、教师将质量监测评价工作作为应付的任务，主动参与质量评价的积极性不高，同时学校对是否参与的评价人员的责任和保障约束性不强，影响了教学质量评价的准确性和有效性。

二是质量监测评价指标体系设置不够科学。评价课程教学的指标虽然区分了理论课和实践课，但没有形成不同课程性质、类型、教学方式等差异性评价指标；评价指标设置中注重课堂教学规范、教学过程、教学效果评价，忽略了对教师教学研究能力、教学创造性和教师个性等的考察；注重规范性和知识性等易于操作的指标的考察，忽视了素质性（如创新能力等）等不易操作的指标的考察。评价指标设置科学性不够、操作性不强，致使评价结果的客观公正性不高，影响评价结果的有效度。

三是评价结果的分析和使用不够合理。学生评价的结果仅根据统计结果按评价指标进行简单描述，而对存在问题的原因缺乏客观的分析；教学督导和同行评价只统计教师课堂教学质量评价的结果，缺乏对教学评价任何分析基础，没有明确对其教学工作的意见，不能进行针对性的整改；评价结果的使用方面，没有建立起对教学水平和教学效果差异大的教师区别对待的制度和机制，对评价结果差的教师没有采取相应的约束措施，挫伤了学生评教积极性，也不利于调动教师的教学工作积极性。

四是吸纳社会第三方参与学校教学质量监测评价的机制尚未建立。学生家长、用人单位、学生等利益方参与教育教学评价的机制尚未建立，学校引入社会第三方参与质量评价范围和内容覆盖面不大，推动第三方参与监督测价的作用不够明确，监测评价结果分析和利用不够，监测评价的有效性有待加强。

改进措施：

一是修订完善教学质量监测评价方案。广泛调研国内外高校教学评价改革的动态，修订教学评价标准，强化师生教学主体性，更加注重师生课外教学活动和教师人格因素对教学效果的作用，适当精炼评价指标，切实增强指标体系的科学性、针对性、时效性和可操作性，增强学生的体验感；让教师和学生参与评价指标的制定过程，使他们充分了解教学评价的价值取向，提高师生对评价指标的理解。

二是精心组织开展教学质量测评工作。加强评教前的宣传教育，通过班会、学生培训会、评教座谈会等多种形式，加强评教教育，强调评

教过程的严肃性，促进学生对评教工作的理解，加深对评教的认识，提高学生评教的积极性，充分发挥学生的主体性。

三是加强评价结果的统计分析，合理利用评价结果。对教学督导、同行专家、管理人员评价结果进行信息化统计分析，结合学生评价结果形成综合性分析报告，进一步明确教师教学工作存在的具体问题；建立和完善与评价工作相匹配的奖惩机制，对评价优秀者给予表彰奖励，针对教学效果差的教师应分析原因并给予针对性教学指导、培训进修及转岗等处理，真正达到评价的鉴定与改进作用。

四是加强社会第三方评价。推动学生家长、用人单位、学生利益方等各类主体多元参与教学评价，逐步提高其对教育教学评价的覆盖范围和内容，增加其评价的权重比例，建立完善相应机制和措施，不断吸收各方面的评价意见，提高教学评价的效果，促进教师不断改进教育教学质量。

6.5.3 质量信息反馈服务和整改工作有待进一步加强

主要表现在：一是部分教师对质量评价反馈信息的关注度不够；二是质量监测信息尚未能形成集成化、系统化的有效分析，难以形成具有指导性的改进意见；三是少数学院、部门对质量监测与评价中发现的问题、整改的意见落实不到位，改进的效果不理想。

原因分析：

一是质量改进的理念在学校还未全面形成。部分教师对持续改进的理念认识还不到位，缺乏对教学过程的反思，没有很好地对待反馈信息；针对问题的反思与整改举措存在滞后性，有些问题虽能及时发现，但处理不及时，影响了教学质量保障体系闭环运行的成效。

二是学校教学质量管理工作队伍力量有待加强。教学质量管理工作队伍包括教学管理人员、质量督查与评价人员等，部分教学管理人员对学校的质量保障体系认识不足，对质量管理与监控制度了解不深入，事务性工作繁重；部分质量督查与评价人员虽具有较强的责任意识和丰富的教学经

验，但对新兴的教学方法、手段和模式等缺乏学习和了解，对质量信息反馈服务落实不到位。

三是质量信息收集和分析信息化、科学化程度不高。通过开展大量的质量监控评价工作，各类教学质量监控评价信息虽通过不同渠道进行及时汇总、统计、通报、反馈，但相关职能部门信息反馈往往是单方面的，没有将质量监控信息进行集成、系统分析和有效利用，并最终形成全方位、系统化的整改意见，影响了教学质量持续改进。

四是教学质量持续改进落实跟踪不力。学校虽然建立多类型、多层次信息反馈机制，如学校教学督导直接向学院和教师本人反馈，领导和同行听课课后向教师本人反馈，学生网上评教结果出来后由教务处向学院以及教师本人反馈，学校教学任务布置会通报等，信息反馈渠道较完整，但对教学质量的持续改进落实缺乏有效的跟踪，对整改工作的“回头看”工作开展得还不够，无法及时了解各教学单位是否认真落实整改意见，教学质量是否持续改进提高。

改进措施：

一是树立持续改进的教学质量保障理念。主动适应高等教育发展新形势，加强教育质量管理理论学习，树立“以质量求生存、以管理促发展”的观念，为学校教学质量的提高提供保障；推动学校内部评估从以教为中心向以学为中心转变，并基于此整合学校质量保障体系的构成层次，以全面质量管理理论为指导，将学校运行的相关环节全部实质性地纳入质量保障体系。

二是健全教学质量责任制。完善教学管理和教学质量的责任单位和责任人，建立质量反馈跟踪工作流程，规范持续改进过程中的督导程序，完善跟踪落实情况的反馈体系。对于监控和评价结果反馈，明确整改主体、反馈途径和时限，明确对整改结果的跟踪检查和反馈的责任单位或人员。将质量问题整改落实效果作为各单位教学管理评价的关键指标，实行问责制，引导、督促各单位正视问题，切实重视整改过程，确保整改效果。

三是强化质量信息反馈服务功能。充分利用学校已有的数据管理信息平台，加强数据统计分析，及时汇总、综合分析提供各种有效质量监控反馈信息，形成系统、全面的质量分析报告；借助修改完善的各种教学质量评价制度，促使评价指标体系能进一步体现二级学院、专业和课程性质的特点，推动教学质量分析结果的精细化，为各教学单位的整改工作提供指向明确的、操作性强的指导意见。

四是建立完善质量持续改进的机制。完善学校内部质量保障运行机制，厘清质量保障相关部门与机构的权责关系，进一步明晰质量保障体系及其运作方式，对政策和经费保障、管理组织架构、教学质量标准制定、监测程序和信息收集、质量改进的途径和方法、改进效果的监控、奖惩事项等进行详细规定，并将其执行与改进效果作为对各相关部门进行考核的重要内容。

7. 特色项目

构建四位一体的“立人教育”体系，培养高素质应用型“四得”人才

吉首大学作为办在民族贫困地区的一所地方综合性大学，始终以服务区域经济社会发展为历史使命和神圣职责，不断以观念创新推动实践创新，走出了一条具有时代特征、地方特点和自身特色的发展之路。2006年，学校凝炼了“平民大学”办学理念，即“把吉首大学办成一所贴近普通民众、造福大众百姓，直接服务和引领地方经济社会发展的大学”。秉承这一办学理念，学校积极实施“文化立校、学科强校、特色兴校”发展战略，将“面向区域、面向基层培养高素质应用型人才”作为自己的根本任务，扎实推进教育教学综合改革，提出了“立人教育”的育人理念，构建了四位一体的“立人教育”实践体系，形成了“下得去、留得住、用得上、干得好”的人才培养特色。由此形成的成果获得了2016年湖南省教学成果一等奖。

7.1 理念与体系

7.1.1 立足定位，以生为本，凝练了“立人教育”育人理念

进入新世纪以后，我国高等教育步入大众化阶段，如何把握高等教育大众化的本质要求，创新教育观念，主动适应区域经济社会发展需要，解决办学中“为谁培养人，培养什么人，如何培养人”的问题是摆在地方高校尤其是民族地区地方高校面前的重大课题。针对民族地区地方高校人才培养中普遍存在的“工具化取向明显、同质化现象突出、社会适用性不强”等问题，学校根据自身肩负的历史使命和办学定位，秉承“平民大学”办学理念，坚持以生为本，促进学生全面成长和多样化成才；坚持服务基层，强化学生为民情怀、务实作风和创新实践能力培养，形成了具有时代特征、自身特色，以“立德、立志、立业，树人、达人、

惠人”为核心内涵的“立人教育”育人理念，确立了面向地方、面向基层培养“具有人文精神、科学素养、创新能力、务实作风和国际视野”的“下得去、留得住、用得上、干得好”的高级应用型人才的培养目标，通过教育实践，使学生成为心智一体、知行合一，能为地方发展、人民幸福、国家富强、民族复兴、特别是民族地区经济社会发展自觉奉献的高素质应用型人才。

“立人教育”育人理念与学校“以人名校、以业报国”的校训和“凤飞千仞、薪传八方”的办学精神一脉相承，是学校多年来秉承的人才培养理念的浓缩和提升，是学校“平民大学”办学理念在人才培养层面的体现。“立人教育”科学地将“立德树人”的总要求与学校的历史使命、办学理念、办学定位、办学传统有机地结合起来，在观念层面回答了高等教育大众化背景下学校培养什么人和为谁培养人的问题，实现了学校本科人才培养普适性与个性化、特色化与品牌化的统一，创新了本科人才培养理念，彰显了学校在人才培养方面特有的价值取向。

7.1.2 遵循规律，系统设计，构建了四位一体的“立人教育”实践体系

学校自觉遵循教育教学和人才成长规律，全程、全面和全方位考虑与人才成长相关的各方因素，依据人才培养目标，把通识教育、创新创业教育融入人才培养方案，将理论教学与实践教学有机结合，既注重发挥课程教学、实践训练在人才培养中的作用，又注重发挥环境熏陶、自我塑造在人才成长中的作用，系统设计体系模块结构，构建了“课程引导、环境熏陶、实践历练、自我塑造”四位一体的“立人教育”实践体系，实现了“德育培养、专业教育、实践育人、环境育人、自我提升”的协调推进，促进学生全面发展和个性成长，较好地解决了如何培养人的问题。

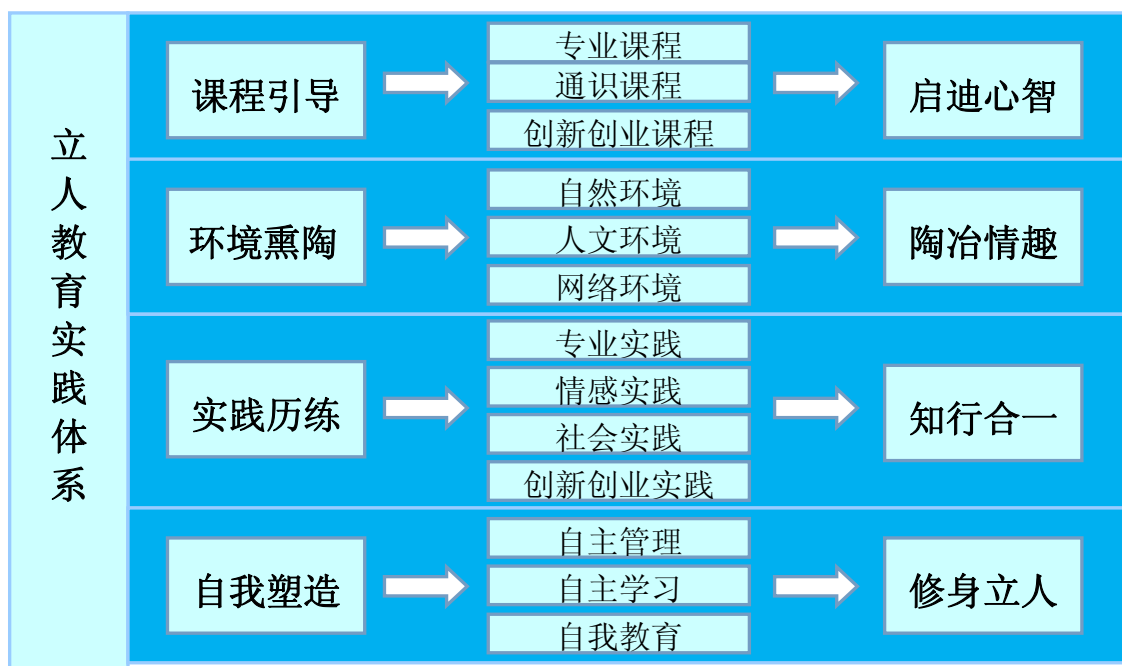


图 7-1 立人教育实践体系

课程引导层面。一是融创新创业教育于人才培养方案，将通识教育与专业教育有机结合，构建以专业教育为主体，通识教育与创新创业教育为两翼的“一体两翼”课程体系；二是明确课程修读要求，构建学生获取通识教育学分和创新创业学分的平台机制；三是分层分类加强课程建设，学校层面主要负责通识课程、创新创业课程建设，学院层面主要负责专业课程建设；四是编写《立人教育手册》，明确“立人教育”内涵与要求，引导课程教学方法和学习方式转变。

环境熏陶层面。一是坚持以文化境，以文化人，充分依托地方自然文化资源美化校园自然环境、优化校园人文环境；二是打造健康向上的校园网络环境，唱响主旋律，传播正能量。通过建设具有时代特征、自身特色、阳光向上的校园环境，充分发挥环境对学生人格养成的作用。

实践历练层面。一是构建课内与课外、校内与校外紧密结合的实践教学体系；二是加强专业实践教学，开展创新创业培训，使全体学生具备基本的创新实践能力；三是通过积极组织各类学科竞赛、创新创业竞赛和主题鲜明的社会实践等措施，为学生创新实践能力的提升铺设途径。

自我塑造层面。一是改革教学管理机制和学生评价方式，引导学生自主学习；二是加强第二课堂建设，充分发挥第二课堂育人功能，激发学生自我教育、自我管理、自我提高、自我完善的内在动力，强化素质养成教育。

培养机制层面。一是建立“上下联动、内外结合、协同推进”的保障机制；二是建立“课程启迪人文精神、环境营造文化氛围、活动提升人文素养”的文化育人新机制；三是建立“政策支持、平台支撑、竞赛拉动、项目驱动、校地（企）联动”的实践育人新机制；四是建立“创新创业理念融入人才培养过程、创新创业课程融入人才培养方案、创新创业实践贴近地方经济社会发展”的创新创业育人新机制。

7.2 实践与成效

7.2.1 上下联动，内外结合，协同推进“立人教育”实践

学校成立了“立人教育”专家指导委员会，由学校党委书记、校长牵头，成员包括副校长、主要职能部门负责人、校内专家以及校外知名学者，负责指导“立人教育”的顶层设计、内涵构建和体系搭建；成立了立人教育工作领导小组，负责制定学校“立人教育”的具体实施方案，组织、协调、监督“立人教育”的实施；成立了专门的“立人教育”执行机构——“立人（素质）教育中心”，挂靠教务处，全面负责“立人教育”具体事项的组织与实施。

（1）立足课程引导，启迪学生心智

筑牢主体，丰满两翼。不断优化课程结构，学校 2010 年以来通过两轮人才培养方案的修订，建立了以专业课程为主体、以通识课程和创新创业课程为两翼的“一体两翼”的课程体系，实现了通识课程、创新创业课程与专业课程的有机融合；增强专业课程的适应性，实施了新开课程建设与传统课程改造、信息化课程建设、精品课程建设等课程建设计划，投入经费 222 万元，对 190 门课程进行了内容更新和改造，立项建设慕课课程 12 门、网络课程 26 门，微课 2 门，名师空间课堂 7 门，购

买了超星泛雅课程平台及各类在线课程 11 门，课程计划的实施提高了专业课程质量；强化通识课程的本土性，分批次建设了 43 门重点通识课程，强化本土特色课程的建设，编写出版通识课程教材 5 部，系统介绍了区域的历史文化、发展状况和资源特色，开设了人文精神、本土特色、创新能力和科学素养四大类课程；提高创新创业课程的针对性，聘请了 39 名知名企业家担任创新创业课程兼职教师，通过自主开发和在线共享，开设 30 多门创新创业课程，强化了教学内容与生产实际和区域发展问题的结合。

革新方法，改革考核。编写了《立人教育手册》，引导教师开展教学方法改革，支持教师结合课程特点积极探索研讨式、案例式、启发式等教学方法，鼓励教师除了传授知识之外尽可能揭示知识生产背后的人文精神，激发学生求真、向善、尚美的内在动力；出台了《教师课程教学考核办法》《本科课程考核质量标准》《本科生创新创业实践学分认定与管理办法》等制度，推动学生学习评价从结果评价向形成性评价转变，降低课程考核成绩在学生的整个学业成绩中的比重，将学生在实践环节中创作发表、出版的各类作品，参与学科竞赛取得的成绩作为学业总成绩的重要组成部分，引导学生转变学习方式，激发学生课程学习的自主性、积极性和创新性。

（2）强化环境熏陶，陶冶学生情趣

自然环境培育审美情怀。学校利用武陵山片区优美、雄奇的自然环境资源，打造了环风雨湖风光带、启明广场、樱园、梅园等校园自然景观，用优美的校园环境陶冶学生的心境与情趣，形成亲近自然、包容万物的心境；学校与张家界国家森林公园、桑植县八大公山自然保护区、古丈县高望界自然保护区等共建实习基地，让学生在实习实践中感受大自然的神奇美丽，培养学生的审美情趣；学校武陵山生物科学馆收集、展出武陵山各类动植物标本 2000 余种，将生物学教学与科普教育有机融合，成为了“湖南省科学技术普及基地”。

人文环境铸造人生品位。学校打造了以黄永玉艺术博物馆、沈从文

纪念馆、民族文化博物馆、生物标本馆、校史馆等为主体的文化博览园，通过展示区域内特有的文化艺术自然资源和学校自强不息、艰苦创业的办学精神，影响学生的人格养成；专门创作了《吉首大学校歌》，凝练了“诚信、勤勉、朴实、和谐”的校风和“以人名校，以业报国”的校训，编辑出版了《凤飞千仞——吉首大学形象与精神阐释》；打造了“问道”“立人大讲堂”“立人读书沙龙”“青年之声”等系列校园文化品牌，2017年获“全国大学生素质教育优秀品牌活动”铜奖。2011年以来，共邀请文化名人200多人，举办了“问道”27期、“立人大讲堂”51期、“立人读书沙龙”44期、“湖畔吟诗”11期、“青年之声”12期，营造了良好的人文环境。

网络环境引导思想情操。学校通过智慧校园建设，改善了学校的信息化条件；通过数字媒体，宣传社会主义核心价值观，弘扬正义和正气，营造正能量；运用网络学术资源检测手段，规范学生学术行为，营造风清气正的学风，培养学生敢于坚持真理，对学术充满敬畏但又不盲从，能够形成独立的思想与自由的精神；通过“风雨湖、吉大先锋、吉大温馨家园、微后勤”等部门网络媒体，引导学生形成正确的思想情操和人生价值观；通过“培育和践行社会主义核心价值观”主题辩论赛和网络征文活动，引导学生自觉践行社会主义核心价值观，我校五个团支部先后入选全国高校践行社会主义核心价值观“示范团支部”。

（3）着力实践历练，促进知行合一

扎实开展专业实践。学校在人才培养方案修订中明确了专业实践教学要求，构建了“三层次、三模块、五结合”的实践教学体系；建立各级各类实践教学基地203个，强化了学校人才培养与区域内现实的生产实践的结合；安排学生在区域内开展实习、见习等实践活动，增进了学生对区情区貌的认知和了解；开放各类实验室、吸收本科生参加教师的各类科研课题的研究，以区域现实发展问题、管理问题、技术创新问题为学生的研究项目，增强了学生服务区域经济社会发展的能力；创新实践教学，全面提高学生的实践技能和水平，如商学院通过实施“仿真模

拟实习集训计划”极大地提高了学生的专业实践能力。

协同推进情感实践。学校团委、学工、教务等部门协同开展了一系列情感教育实践活动，通过组织学生开展到养老院当社工、结对子帮扶贫困留守儿童，参与保护母亲河行动，参与精准扶贫等志愿者活动，让学生理解苦难、贫穷、同情、宽容，平等、友爱和尊重，培养学生的孝道、仁爱和怜悯之心，强化学生的社会责任感；通过校友设置的“吉首大学水木子孝道教育基金”评选和寻访“孝心大学生”活动，引导学生形成孝敬和感恩之心。

积极开展社会实践。2014年以来，学校连续四年每年组织万余名师生深入武陵山片区开展社会实践活动，开展政策宣讲、教育帮扶、医疗服务、科技支农、文艺汇演、法律援助、社会调查等活动，形成各类调查报告、宣传报道、影像资料1万余篇（部），学生在社会实践中学以致用、知行合一，强化了学生与区域的情感联系，增强了学生对区域发展的责任感和使命感。

着力强化创新创业实践。学校建立大学生科技实践创新中心，设立24个创新工作室，与企业和地方政府共建了创新创业学院和众创空间；建立了政策支持、平台支撑、竞赛拉动、项目驱动、校地联动的创新创业教育机制；构建了“教育引导、实践实训、成果孵化”的创新创业教育模式，设置专项经费支持学生开展创新创业，以学分要求的形式将创新创业实践纳入人才培养方案，每年组织各级各类学科竞赛近100项，资助和奖励经费近500万元，参与的学生达1万余人次。创新创业教育的全面开展，提升了学生的创新创业能力。

（4）依托自我塑造，强化修身立人

强化自我管理。有各类学生社团82个，会员13000余人，开展各类社团活动近1000次，覆盖在校学生的74%。通过制定《学生社团管理条例》引导学生营造健康向上的社团氛围，打造携手共进的社团平台，培养自我管理能力，吸纳学生参与班级管理、宿舍管理、军训自训、教学督查等管理工作，培养学生自我管理的骨干，提升了学生的自我管理能

力与水平。

强化自我学习。以“读名著、赏佳片”双百工程、学生学科竞赛等活动为依托，充分调动学生自我学习的积极性，培养学生自主学习、自我探索、独立解决问题的能力。近三年来，学生自主策划和组织的各类学习活动 2000 余次，本科生创新性研究项目立项 467 项，投入经费 100 余万元，参与学生 6000 余人次，发表省级以上科研论文 291 篇，获得专利 75 项。

强化自我教育。以创建文明校园、文明班级、文明寝室等为途径，实现学生的自我教育。如商学院实施了“职业经理人潜在素质综合养成计划”，并从观念养成、能力养成、行为养成和作风养成四个方面设计了学生自我塑造的途径；体育科学学院则实施了“体育文化人养成计划”，以期达到“德才兼备”的培养目标。

7.2.2 质量提升，特色彰显，“立人教育”取得显著成效

四位一体的“立人教育”实施以来，理念深入人心，成效日益显现，影响不断扩大。学校以“立人教育”为统领的教育教学综合改革取得了明显的成效，为区域经济社会发展培养了一大批“下得去、留得住、用得上，干得好”的高级应用型“四得”人才。

（1）学生的思想道德素质得到全面提高

通过实施“立人教育”，学生的社会责任感明显增强，思想道德素养明显提高。学校涌现了一批积极践行“以人名校、以业报国”校训、将自己的热情和智慧奉献给地方经济社会发展的先进典型，引领示范当代青年人生观、价值观和世界观的构建和塑造，树立了吉首大学学生的良好群体形象，产生了积极的社会影响。如 2008 级学生李正龙利用假期，从 2009 年开始深入贫困地区支教，其长达三年的义务支教事迹，于 2012 年 6 月 7 日被《中国教育报》头版头条长篇通讯报道，以及义务捐献干细胞的 2010 级学生江泽普、自强不息的“全国大学生自强之星”田晶晶等，他们的无私奉献和艰苦奋斗精神在社会上产生了强烈反响。学校每年组织

万余学生开展“下农村、动真情、作奉献、长才干”的“三下乡”活动，强化了学生与区域的情感联系，增强了学生社会责任感。学校连续5年荣获团中央大学生暑期“三下乡”先进单位。2015年，学校团委荣获“全国五四红旗团委”。学生中先后7名同学荣获“中国大学生自强之星”称号。

（2）学生的创新能力得到了大幅提升

三年来，学生参加各类学科竞赛，获国家级奖励426项，省部级奖励1589项，其中获得国际大学生数学建模竞赛(MCM/ICM)二等奖4项，国际大学生程序设计竞赛(ACM/ICPC)亚洲区域赛银奖4项，“互联网+”大学生创新创业大赛全国总决赛银奖，“挑战杯”全国三等奖3项，“创青春”全国铜奖4项。夏钰等同学创作的作品《立本立人 我型我范》获第八届全国大学生广告艺术大赛总冠军（唯一的全场大奖）；黄雨水等同学两次获得全国大学生结构设计竞赛一等奖；苏辉等同学在全国大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛总决赛获得特等奖；新闻传播类专业学生参与策划的“张家界·魅力湘西”文化广场被文化部授予“国家文化产业示范基地”，其《追爱》节目登上了2012年春节联欢晚会的舞台。

（3）学生的创业就业能力明显提高

在2015年大学生创业英雄评选活动中，我校学生段子明入选全国10强，是全国唯一入选前10强的本科生，另有阿布力克木、宋霆入选全国100强。学生创新创业成果转化为现实生产力，孵化出了20多家企业，有力推动了区域经济社会发展。创新创业成果孵化出的农产品销售电商企业“松桂坊”已经成为地方电商龙头企业；毕业生于成聪2011年创办了成聪软件公司，获得2012年全国大学生创业先进个人称号；在校生张果、欧廷波2012年创办的必趣网成为国内最大的微电影社区。近年来，学校以创业带动就业，学生的就业率一直保持在93%以上。2013年我校被评为“湖南省普通高等学校就业创业示范校”；2014年我校被评为“湖南省普通高等学校就业创业‘一把手工程’优秀学校”；2016年

被评为“湖南省就业创业‘一把手工程’优秀示范学校”；2017年被评为“湖南省万众创新大众创业示范基地”。

（4）学生主动服务区域发展的意识显著增强

化学化工学院学生在老师的指导下，为当地企业研发了“秦简”速溶茶、“金雪康”亚麻酸油以及猕猴桃果汁、饼干、果酒等系列食品；土木工程与建筑学院学生与老师共同完成了《湖南张家界民族客栈标准制定》《张家界园林绿化普查》《包公山美丽山村概念性规划》《张家界市中心花卉景观营造设计》《张家界永定区新型城镇化建设规划》《吉首市联团村美丽乡村建设发展规划》等数十项地方服务项目；文学与新闻传播院新闻广告专业学生开创了“学院+公司”的创业团队孵化模式，成立了首家校园企业——精灵影视文化传媒有限公司；信息科学与工程学院学生李跃华、颜亮等创办湘西自治州凤飞文化传媒有限公司成为湘西州“青年就业创业见习基地”和“推进湘西自治州信息化建设政府指定合作单位”；2015届毕业生义转娥曾是大学校园里的“自强之星”和香港精进基金资助对象，她身残（脑瘫）志坚，通过不懈努力考当上了特岗教师，“人生因梦想而精彩——记江永县桃川镇书馆完小身残志坚特岗教师义转娥”专题报道了她的感人事迹。据统计，2017届毕业生在片区就业的比例达到54.08%，服务基层、服务一线的比例达到86.98%。

（5）为学院综合改革与品牌建设注入了强大动力

“立人教育”的实施推动了以校企、校院、校校合作为途径的专业人才培养模式改革，创新了人才培养机制，取得了显著成效。软件学院实施“三育人五对接”专业综合改革工程，将“文化育人、实践育人、创新育人”理念贯穿于人才培养全过程，通过专业教育与产业发展“五对接”，实现了高素质人才培养与高质量就业的统一；医学院与附属重庆黔江中心医院采用“2+2”模式共建医学影像技术专业，与第一附属医院、社区卫生院共同培养卓越全科医师，创新了人才培养模式与机制，提高了人才培养质量；体育科学学院结合学科专业特点，提出了“做体育文化人”的专业育人理念，利用民族体育文化资源优势，构建特色人才培养模式，

培养了一大批“德术相长”的体育文化人；商学院实施“一体两翼九保障”创新创业人才培养改革，解决了贫困地区高校工商管理专业“双创”人才培养的一系列难题。以上学院教育教学改革获得2016年湖南省高等教育教学成果一等奖3项。“立人教育”的实施增强了学院的品牌意识，涌现了文学与新闻传播学院的“以赛促学”工程、外国语学院“书香外院”、历史文化学院的“文化与田野”、物理与机电工程学院的“思立行动计划”等一批“立人教育”品牌项目，在校内外产生了重大影响。“立人教育”为学院综合改革与品牌建设注入了强大动力。

7.3 反响与示范

“立人教育”实践成果得到了教育管理部门的高度肯定，受到了高等教育界的高度评价，引起了新闻媒体的高度关注，社会反响强烈，示范作用明显。

获得了教育管理部门的高度认可。国家教育体制改革领导小组办公室2012年12月13日的《教育体制改革简报》刊发了吉首大学“立人教育”改革的经验，教育部示范性软件学院建设工作办公室专文通报了学校软件工程专业综合改革的经验。2014年，湖南省委督察组到吉首大学现场考察大学生思想政治教育时，认为“立人教育”是吉首大学人才培养的一大品牌，《“立人”素质教育的实践推广》被列为2015年湖南省高校大学生思想政治教育示范项目，《民族地区地方高校本科人才培养综合改革探索——“立人教育”的体系构建与实践》获湖南省高等教育省级教学成果奖一等奖。

得到了兄弟院校的学习借鉴。2014年学校在湖南省高教学会年会上做了“立人教育”的专题报告，2016年学校在第八届全国革命老区高校联席会上做了题为《吉首大学人才培养综合改革探索——“立人教育”的体系构建与实践》的专题发言，受到了与会代表的高度关注与一致肯定。近年来，西北民族大学、湖北民族学院、湖南文理学院等50余所高校来校考察，学习“立人教育”的育人经验，部分高校还将其成功运用到人才培养和教育教学改革之中。

引起了媒体机构的高度关注。《光明日报》、中央电视台、红网等主流媒体先后对吉首大学“立人教育”改革等进行了专题报道，《中国教育报》《中国高等教育》刊登了学校“立人教育”研究的系列理论成果，宣传学校“立人教育”的人才培养成效，引起了社会的高度关注。