



中南民族大学

SOUTH-CENTRAL UNIVERSITY FOR NATIONALITIES

本科教学工作审核评估

自评报告

2016年11月

目 录

第一部分 学校概况	1
第二部分 本科教学工作状况	3
1. 定位与目标	3
1.1 办学定位	3
1.1.1 办学方向、办学定位及确定依据	3
1.1.2 办学定位在发展规划中的体现	4
1.2 培养目标	5
1.2.1 人才培养总目标及确定依据	5
1.2.2 各专业培养目标	6
1.3 人才培养中心地位	7
1.3.1 领导高度重视本科教学	7
1.3.2 政策措施保障本科教学	7
1.3.3 始终坚持人才培养的中心地位	8
1.4 存在的主要问题与改进措施	9
1.4.1 学校融入国家的发展战略还不够	9
1.4.2 专业结构与民族地区的发展需求有差距	10
1.4.3 教学工作中心地位的保障力度有待进一步加强	12
2. 师资队伍	14
2.1 数量与结构	14
2.1.1 教师队伍数量增长，结构日趋合理	14
2.1.2 队伍建设规划有序，发展态势良好	15
2.2 教育教学水平	17
2.2.1 教师专业水平高，教学效果评价良好	17
2.2.2 健全“五项机制”，促进师德师风建设	17
2.3 教师教学投入	18
2.3.1 约束与激励并举，教师积极投入教学	18
2.3.2 组织与引导并重，教师潜心教研教改	19
2.4 教师发展与服务	19
2.4.1 政策措施得力，教师能力水平持续提升	19
2.4.2 服务举措到位，教师职业生涯发展顺畅	20
2.5 存在的主要问题与改进措施	21
2.5.1 教师总量相对不足，结构不够优化	21

2.5.2 高层次人才较为欠缺	23
2.5.3 实验队伍建设有待加强	24
2.5.4 教师教学研究不够	26
3. 教学资源	28
3.1 教学经费	28
3.1.1 优先投入本科教学，教学经费逐年增长	28
3.1.2 科学管理教学经费，不断提高使用效率	28
3.2 教学设施	29
3.2.1 强化基础设施建设，满足本科教学需要	29
3.2.2 注重资源开放开发，提高设施使用效益	30
3.2.3 推进数字化校园建设，搭建管理服务平台	31
3.3 专业设置与培养方案	31
3.3.1 科学制定专业规划，有效进行结构调整	31
3.3.2 适时修订培养方案，强化实践教学环节	32
3.3.3 强化内涵特色建设，打造品牌优势专业	34
3.4 课程资源	34
3.4.1 加强课程建设规划，体现人才培养目标	34
3.4.2 课程数量稳步增加，课程结构不断优化	35
3.4.3 健全教材建设制度，择优选用优质教材	35
3.5 社会资源	35
3.5.1 加强多方合作共建，探索新型育人模式	35
3.5.2 积极吸收社会捐赠，拓宽学校筹资渠道	37
3.6 存在的主要问题与改进措施	37
3.6.1 学科建设对本科人才培养的支撑不够	37
3.6.2 专业准入和退出机制不完善	38
3.6.3 课程资源建设有待加强	39
3.6.4 信息资源共享与利用不足	41
4. 培养过程	43
4.1 教学改革	43
4.1.1 明确改革总体思路，扎实推进各项举措	43
4.1.2 加强改革顶层设计，创新人才培养模式	44
4.1.3 注重信息化建设，提升教学服务水平	45
4.2 课堂教学	46
4.2.1 科学制定教学大纲，严格执行适时调整	46
4.2.2 服务人才培养目标，科研成果反哺教学	46
4.2.3 教师改革教学方法，学生改进学习方式	47

4.2.4 改革考试评价方式, 提高学生学习效果	48
4.3 实践教学	49
4.3.1 构建“一二三四”体系, 提高实践教学水平	49
4.3.2 优化实验教学体系, 构建开放共享平台	49
4.3.3 扎实开展实践教学, 提升学生综合素质	50
4.4 第二课堂	51
4.4.1 健全“六大育人”体系, 建立“三项保障”措施	51
4.4.2 校园文化丰富多彩, 创新创业如火如荼	52
4.4.3 加强国内国外交流, 开阔学生全球视野	54
4.5 存在的主要问题与改进措施	55
4.5.1 人才培养协同机制不完善	55
4.5.2 大类培养模式推进力度不够	57
4.5.3 第一课堂和第二课堂有待深度融合	58
4.5.4 人才培养国际化程度不高	59
5. 学生发展	62
5.1 招生及生源情况	62
5.1.1 加大宣传激励力度, 吸引优秀生源报考	62
5.1.2 生源结构符合定位, 生源质量逐年提高	62
5.2 学生指导与服务	63
5.2.1 健全发展指导体系, 服务学生“一面两线”	63
5.2.2 构建“五大空间”, 引领学生健康成长	65
5.2.3 定期开展调查反馈, 提高服务工作水平	66
5.3 学风与学习效果	67
5.3.1 完善建设举措, 营造浓醇学风	67
5.3.2 政治素质提升, 综合表现优良	68
5.3.3 学生发展良好, 总体满意度高	69
5.4 就业与发展	69
5.4.1 四个“三”促就业工作, 毕业生就业情况好	69
5.4.2 用人单位高度评价, 毕业生满意度较高	70
5.5 存在的主要问题与改进措施	70
5.5.1 对学生个性化发展的教育指导不够	70
5.5.2 思想政治教育与专业教学之间的互动有待加强	72
5.5.3 学生发展管理精细化程度还不高	74
6. 质量保障	76
6.1 教学质量保障体系	76
6.1.1 制定实施“五项标准”, 保证人才培养质量	76

6.1.2 构建“环式”保障模式，环环相扣不断改进	77
6.1.3 强化制度组织保障，注重管理队伍建设	77
6.2 质量监控	78
6.2.1 坚持“三项检查”，质量监控机制不断完善	78
6.2.2 把严“四道关口”，质量监控效果不断提高	79
6.2.3 实施“五项评议”，教育教学质量不断提升	79
6.3 质量信息及利用	81
6.3.1 建成基本状态数据库，做好教学信息管理	81
6.3.2 注重信息统计分析，及时发现反馈问题	81
6.3.3 发布年度质量报告，主动接受社会监督	82
6.4 质量改进	82
6.4.1 多措并举汇聚合力，形成长效推进机制	82
6.4.2 教育教学成果显著，人才培养质量提高	83
6.5 存在的主要问题与改进措施	84
6.5.1 教学评价存在不足	84
6.5.2 部分学院教学质量保障不够有力	86
6.5.3 引入外部教学评估欠缺	87
7. 特色项目	89
7.1 坚持“互嵌”文化引领 实施“梯田”培养模式	89
培育“三个特别”各民族优秀人才	89
7.1.1 坚持“互嵌”文化引领，促进各族师生共学共居共事共乐	89
7.1.2 实施“梯田”培养模式，完善分段分级分类分群培养机制	90
7.1.3 坚持骨干示范引领，引导各族学生同心同德同向同行	93
第三部分 水平评估后学校的发展	96
1. 更新办学理念，教学中心地位更加突出	96
2. 推进人才强校，师资队伍实力整体增强	96
3. 重视内涵发展，学科建设水平日益提升	97
4. 深化教学改革，优质课程资源逐渐丰富	97
5. 强化监控保障，人才培养质量不断提高	98

第一部分 学校概况

中南民族大学是国家民族事务委员会直属的综合性大学，是国务院授权可授予学士、硕士、博士学位的普通高校，是培养各民族高素质人才、研究我国民族理论和民族政策、传承和弘扬各民族优秀文化的重要基地，是展示我国民族政策和对外交往的重要窗口。

办学 65 年来，始终得到党和国家的亲切关怀。学校前身是中央民族学院中南分院，1951 年 11 月依托中原大学办班开学，1952 年更名为中南民族学院；文革中，于 1970 年停办。1980 年，经国务院批准，学校恢复重建；2002 年 3 月更名为中南民族大学。在发展过程中，学校长期得到党和国家的亲切关怀。1958 年 9 月，毛泽东主席在武汉亲切接见了各族师生，领袖的关心和爱护激励着一代又一代中南民大人为民族高等教育事业而努力奋斗。各级党和政府的领导同志也经常到学校视察，倾听师生的心声，指导解决学校建设和发展中面临的困难，极大地鼓舞了各族师生的工作和学习热情。

办学 65 年来，始终坚持民族院校特色办学之路。学校全面贯彻党的教育方针和民族政策，始终坚持社会主义办学方向，坚持“面向少数民族和民族地区，面向地方，面向全国，为少数民族和民族地区服务，为党和国家的民族工作服务，为国家战略需求服务”的办学宗旨。改革开放以来，学校审时度势，更新教育思想和教育观念，坚持党的民族工作规律与高等教育规律相结合，民族高等教育的特殊性与普通高等教育的普遍性相结合，不断调整办学思路，不断深化综合改革，努力改善办学条件，增强办学实力，提高办学质量，凝练办学特色，探索出一条民族高等院校内涵式发展的新路子。

办学 65 年来，始终推进学校办学实力的不断提升。学校现占地 115.17 万平方米，建筑面积 102.69 万平方米。现有涵盖 10 大学科门类的 79 个本科专业；拥有民族学一级学科博士学位授权点、1 个博士后科研流动站；拥有 19 个学术型一级学科硕士学位授权点，9 个专业型硕士学位授权点，授权学科覆盖了除军事学之外的其他全部 12 个学科；拥有省部级科研机构 39 个。2015 年，化学学科进入 ESI 全球排名前 1%。民族学作为学校的特色学科和优势学科，在 2012 年教育部学科评估中排名全国第 4。现有教职工 1,915 人，其中专任教师 1,371 人，

拥有博士学位教师比例达到 49.23%；入选“万人计划”“国家杰青”“楚天学者”等国家级或省部级人才工程项目共有 189 人。2001 和 2006 年，学校在教育部普通高等学校本科教学工作水平评估中两次获得优秀。2008 年，学校获得推荐优秀应届本科毕业生免试攻读硕士学位资格。

办学 65 年来，始终践行立德树人的根本使命。学校面向全国 31 个省（市、自治区）招生，在 20 个省（市、自治区）进入一本招生。目前，有全日制各类学生 26,890 人，其中，本科生 24,018 人，硕士研究生 2,362 人，博士研究生 112 人，留学生 116 人，预科生 282 人。学校累计培养了 12 万余名各民族干部和专业技术人才。其中，包括“长江学者”、2015 年国家技术发明奖获得者化学专业校友向文胜，全国人大代表、优秀基层工作者代表历史学专业校友王瑞霞，“全国民族团结进步模范个人”药学专业校友玛利亚，扎根雪域高原的全国“大学生村官十大新闻人物”、全国十佳“村民贴心人”民族学专业校友王东海等。一代又一代中南民大学子奔赴祖国四面八方，为我国社会主义现代化建设事业特别是民族地区的团结稳定、繁荣发展作出了积极贡献。

办学 65 年来，始终强化民族团结进步教育和精神文明建设。学校秉承“笃信好学，自然宽和”的校训，56 个民族的师生团结互助，携手共进，共同工作、学习、生活在中南民族大学大家庭里。建校以来，学校从未发生过一起因民族纠纷引发的群体事件，在促进民族团结、维护社会稳定工作中发挥了特殊而重要的作用，多次受到国务院、中宣部、国家民委、教育部、团中央、湖北省委省政府、武汉市委市政府的表彰。学校获得“全国民族团结进步模范集体”的殊荣，连续 14 年被评为湖北省“最佳文明单位”，多次获评湖北省“社会管理综合治理先进单位”，多次获得教育部、湖北省高校校园文化建设优秀成果奖。涌现出了“全国模范教师”“全国师德标兵”“湖北省十佳班主任”“中国大学生年度人物”“中国大学生自强之星”等一大批优秀师生代表。

第二部分 本科教学工作状况

1. 定位与目标

1.1 办学定位

1.1.1 办学方向、办学定位及确定依据

(1) 办学方向

以党的十八大、十八届历次全会和习近平总书记系列重要讲话精神为指导，坚持社会主义办学方向，认真贯彻中央民族工作会议和全国民族教育工作会议精神，把握民族工作主题，提高质量，突出特色，发挥优势，为促进少数民族和民族地区经济社会发展、为实现中华民族伟大复兴培养更多高素质人才。

(2) 办学定位

发展目标：由教学型大学向教学研究型大学转变，努力建设特色鲜明、国内一流、国际知名的高水平民族大学。

层次类型：以本科教育为主，稳步发展研究生教育，深化拓展国际教育，创新发展预科教育和继续教育。

服务面向：坚持面向少数民族和民族地区，面向地方，面向全国，为少数民族和民族地区服务，为党和国家的民族工作服务，为国家战略需求服务。

人才类型：围绕“应用型、复合型、创新型”人才培养目标，着力培养适应民族地区和社会发展需要的“厚基础、宽口径、高素质、强能力、重应用”的各民族高素质人才。

(3) 办学定位的确定依据

民族工作历来在党和国家工作全局中具有特殊的重要性，民族教育是民族工作和教育工作的交汇点和结合部。民族院校是民族教育的重要承担者。中南民族大学紧紧围绕“办什么样的民族大学”和“如何办民族大学”这一根本问题，从党和国家的民族工作需要出发，从少数民族和民族地区的发展需求出发，在不断探索中明确办学定位。

一是在民族工作实践中定位，践行宗旨，办“民族大学”。民族院校是党和国家为解决国内民族问题而建立的。随着社会主义事业和民族地区经济社会的发展，学校的任务在不断变化，从设立之初以培养少数民族政治干部为主，逐步转型为培养少数民族政治干部与专业技术人才并重，如今则以培养各民族高素质人才为主要任务。但学校办学的“初心”始终没有变，那就是紧扣“各民族共同团结奋斗、共同繁荣发展”的民族工作主题，坚持社会主义办学方向，坚持党的民族工作规律与高等教育规律相结合，办党和人民满意的民族大学。在新的历史条件下，办好民族院校仍然是落实民族政策、创新民族工作的重要举措。学校将牢记宗旨，坚定不移地建设中国特色社会主义的民族大学。

二是在高等教育体系中定位，凝练特色，办“特色鲜明”的大学。为适应国家经济结构战略性调整和高等教育转型发展的客观要求，民族院校作为高等教育体系的重要组成部分，要在激烈的竞争中谋得一席之地，必须强力推进特色发展。特色发展既体现了民族院校自身发展的内在逻辑和应对国际国内教育竞争态势的理性选择，又有利于民族院校坚守根本、突出优势，更好地践行办学宗旨，更有效地发挥独特功能。在新形势下，学校将坚持高等教育一般规律与民族高等教育特殊规律相结合，在高等教育体系中找准“生态位”，打造“核心竞争力”，在培养各民族高素质人才、服务党的民族工作、助力民族地区加快发展等方面，顺势而为、主动作为、奋发有为，坚定不移地走特色发展之路。

三是在民族教育体系中定位，内涵发展，办“高水平”的大学。民族院校是民族教育体系中的“高地”，承担着引领和示范的重要作用，“高水平”是民族院校办学治校的必然要求。作为国家民委直属并与教育部、湖北省和武汉市共建的民族大学，中南民族大学更应该传承光荣的历史传统，肩负起促进民族团结进步、助力中华民族伟大复兴的特殊使命，深入推进内涵发展，大力提高办学质量，积极服务国家战略需求、服务民族地区经济社会发展需要，努力建设“国内一流、国际知名”的高水平大学。

1.1.2 办学定位在发展规划中的体现

2016年，学校教育事业“十三五”发展规划提出：在今后5年，深入推进由教学型大学向教学研究型大学的转变，学校整体实力稳居湖北省高校前10名；用10年左右时间，推动办学质量和整体水平全面提高，国内影响力显著提升，

学科排位等主要办学指标和综合实力更加接近国内一流大学水平，呈现国内名校的基本轮廓和面貌；力争在建校 100 周年之际，跻身于全国高校前 100 位之列，成为特色鲜明、国内一流、国际知名的高水平民族大学。

在人才培养方面，学校牢固树立人才培养在学校的中心地位，把促进人的全面发展和适应社会需要作为衡量人才培养水平的根本标准，严格培养标准、严格过程管理，切实提高人才培养质量。坚持以人为本的办学理念，弘扬尊重知识、崇尚学术、追求真理的优良学风，营造恪守学术规范、尊重学术自由、倡导宽和包容的学术氛围，为优秀人才提供更加适宜的成长环境。

在科学研究方面，学校进一步凸显科研工作 in 改革发展中的支撑地位，按照“量为基础、质为核心、提升学科、促进教学、服务社会”的原则，加强学科资源整合和研究方向凝练，完善科研激励机制，提升科学研究水平，促进科学研究、技术创新与人才培养的有机结合，在高水平科研实践中培养创新团队和创新人才，以高水平科学研究促进高质量人才培养。

在社会服务方面，学校坚持面向少数民族和民族地区、立足湖北、辐射全国，发挥民族院校特色与优势，不断深化校地合作，将武陵山片区区域发展与扶贫攻坚试点工作和湖北省“三万”活动、“616”工程、“1221”工程、博士服务团、武陵山片区减贫与发展 2011 协同创新中心以及恩施发展研究院等工作有机结合，在服务社会的过程中提升办学水平和提高人才培养质量。

1.2 培养目标

1.2.1 人才培养总目标及确定依据

(1) 人才培养总目标

根据党和国家对民族工作的总体布局和新形势下社会对民族院校人才培养的现实需求，结合学校办学宗旨和办学定位，学校确定了现阶段本科人才培养的总体目标：以培养具有“独立思考、善于沟通、勇于担当、自然宽和、家国情怀、国际视野”特质的中国特色社会主义事业建设者和接班人为目标，着力塑造适应民族地区和社会发展需要的应用型、复合型、创新型各民族高素质人才。

(2) 人才培养总目标的确定依据

一是立足党的民族工作与国家战略的需要。民族院校从建立之初，就承担着

解决国内民族问题，维护边疆稳定，促进各民族共同团结奋斗、共同繁荣发展的重要使命，发挥着其他高校不可替代的作用。可以说，服务民族工作需要，服务国家战略，是民族院校的立校之本。中南民族大学将“不忘初心，继续前进”，义不容辞地肩负起党和国家赋予的神圣职责，着力培养中国特色社会主义事业的建设者和接班人、适应少数民族和民族地区经济社会发展所需要的高素质人才。

二是立足民族院校本科教育的需要。本科教育是当前民族院校最主要的办学层次。在 1986 年国家民委就要求“民族院校一般本、专科专业，应逐步改造，转向培养应用型人才”；2015 年，第六次全国民族教育工作会议又提出“引导一批民族地区普通本科高校和民族院校向应用技术型高校转型”，结合我校的多学科优势和当前的“双创”战略，我们提出了培养“应用型、复合型、创新型各民族高素质人才”的目标。

三是立足学校办学定位的需要。我校办学的目标定位是建设特色鲜明、国内一流、国际知名的高水平民族大学，“人才培养质量一流”是实现奋斗目标的核心要求。目前，学校已建立起特色鲜明、通专结合、尊重个性、突出实践创新能力的人才培养模式。在此基础上，提出“具有‘独立思考、善于沟通、勇于担当、自然宽和、家国情怀、国际视野’特质”的人才培养目标，体现了新时期民族大学勇争一流的价值追求，既是对学校办学经验和办学特色的总结凝练，也是对未来学校教育教学的科学指引。

1.2.2 各专业培养目标

各专业人才培养目标是依据学校人才培养总目标和专业所依托学科的特点、师资力量、行业发展趋势等制定的。专业人才培养目标与学校、学院发展目标定位相一致，与社会经济发展对本专业的需求相适应，在学科发展和社会需求之间保持动态平衡。

各专业人才培养目标主要体现在《本科学分制人才培养方案》中。学校坚持每 4 年修订一次培养方案，目前使用的是 2013 版方案。该方案遵循教育教学规律和人才成长规律，遵循“基础性原则、整体优化原则、弹性原则、实践性原则、特色化原则”，注重学思结合、知行合一、因材施教、突出特色，构建通识教育、学科基础教育、专业教育、实践教育 4 个课程平台，确保人才培养满足经济社会发展的需要。

1.3 人才培养中心地位

1.3.1 领导高度重视本科教学

(1) **突出本科教学。**学校领导把本科教学工作视为头等大事，“三个第一”成为多年来学校管理工作的常态：**一是**每学期第一个工作日进行全校教学大检查，全体校领导和相关部门负责人参加，掌握教学一线真实情况。**二是**每学期第一次校长办公会专题研究本科教学工作，针对教学检查发现的问题研究解决办法，重要事项提交校党委会审议。**三是**每学期第一次校党委会研究通过教学工作相关的重要决定。

(2) **深入教学一线。**学校制定《领导干部听课制度》，规定副处级以上干部每学期必须完成额定的听课任务，校领导每学期不少于3次，分管教学的校领导每学期不少于5次。从2015年1月至12月，全校领导干部共听课1,943场次。学校党委书记、校长亲自为本科生授课或讲座，实施机关干部联系学生班级制度和“成长守望计划”。

(3) **解决教学问题。**1993年到2012年，学校先后7次召开全校教学工作会议。此后，全校教学工作会议每年召开一次。在历次教学工作会议上，校领导出席并讲话，总结经验教训、研讨工作举措、明确工作要求。而且，学校党委会和校长办公会也会根据工作需要，不定期专题研究本科教学工作。

(4) **重视教育教学研究。**学校领导注重民族院校办学和教育教学思想的引领，潜心教育教学相关研究。近年来，先后编著出版《民族院校学科建设战略研究》《少数民族大学生国家认同教育创新研究》《中国民族院校办学理念研究》《中国民族院校特色研究》《民族院校教学研究》等7部学术专著，在核心期刊上发表大量理论文章。校党委书记陈达云教授领衔的《民族院校国家认同教育改革的理论与实践》项目获2014年国家教学成果奖二等奖。

1.3.2 政策措施保障本科教学

(1) **健全组织体系。**成立教学工作委员会，主要负责本科人才培养工作的顶层设计；成立学位评定委员会，负责学位授予办法制定、审查和裁决，确保学士学位授予质量；除了教务处（教学质量监控评估中心）和各教学单位直接组织教学管理工作以外，还成立了学生工作部（处）、招生就业工作处，负责全校本

科生思想政治教育、学生事务管理和招生就业工作；成立了创新创业中心和就业创业教育研究中心，着力创新创业人才培养。

(2) 狠抓质量保障。学校制定《本科教学工作规范》《关于进一步加强本科教学工作的指导意见》等系列文件，一手抓内部治理，建立起“引导、激励、评价、监督、惩罚”协调联动的管理机制，落实本科教育教学质量责任制和本科教学质量评价体系；一手抓教育教学改革，推进专业设置、课程体系、教学方法和手段的更新升级，不断创新人才培养模式，提高教育教学质量。

(3) 强化师资力量。学校制定《关于加强师资队伍建设的若干意见》《聘请兼职和客座教授的管理办法》等文件，提高师资队伍整体实力。制定《教学督导员工作管理办法》等，对课程质量、教学效果等进行评估和反馈，帮助教师提升教学水平。制定《关于教授从事本科基础课教学的规定》《主讲教师资格认定及管理办法》《教师课堂教学质量评估与管理办法》等文件，确保高职称、高水平教师为本科生授课。在职称序列中专门设置“教学为主型”教授、副教授，开展“教学名师”评选活动等，激励广大教师潜心教学。

(4) 加大经费投入。从教学经费总额来看，2013-2015年，分别为14,707.87万元、18,163.44、20,319.28万元，占当年教育经费总额的21%、24%、25%。从教学改革与建设经费来看，2013-2015年，分别为3,951万元、4,287万元、4,938万元。将充足的教学经费投入专业、课程、实验教学中心、实习实践基地等建设中，加强教学研究，改善教学条件，提高教学质量，满足本科教学需要。在加大投入的同时，加强对教学经费使用的管理，将经费投入与建设绩效挂钩，切实提高教学经费的使用效率。

1.3.3 始终坚持人才培养的中心地位

人才培养是高等学校的根本任务，人才培养的中心环节是教学。学校始终坚持一切工作服从、服务于教学活动，采取有效措施，正确处理本科教学与其他工作的关系，使本科教学工作的中心地位落到实处。

(1) 处理好本科教育与其他层次教育的关系。学校一贯重视本科教育，不断加大本科教学投入，确保本科教学资源充足，促进本科教育质量不断提高。目前，已形成以本科教育为主，研究生教育、国际教育、预科教育和继续教育协调发展的人才培养格局。2016年9月，有全日制各类学生26,890人，其中，本科

生 24,018 人，占学生总人数的 89.3%。

(2) **处理好人才培养与科学研究、社会服务的关系。**学校坚持以人才培养为中心，科学研究、社会服务、文化传承与创新都服务于这个中心；以重点学科、优势学科、重点实验室、重点课题和科研项目为依托，通过科研提升教师的学术水平，促进教学内容的更新和教学质量的提高，形成良性互动。

(3) **处理好本科教学与行政管理工作的关系。**学校制定《关于进一步加强本科教学工作提高教学质量的实施办法》等文件，强调“教学工作始终是学校的中心工作、本科教育是学校教育的主体和基础”，要求党政机关、群团组织、后勤服务部门的各项工作提供服务保障。制定《“三育人”评选办法》等，引导全校紧紧围绕人才培养，形成良好的“教书育人、管理育人、服务育人”氛围。

1.4 存在的主要问题与改进措施

1.4.1 学校融入国家的发展战略还不够

(1) 存在的问题及原因

虽然学校把服务国家发展战略作为自己的重要使命，主动服务和融入国家的发展战略，但是，学校在融入“一带一路”“长江经济带”等国家发展战略方面还不够。主要表现在以下几个方面：

一是对融入国家发展战略的重要性认识还不够。表现在对“一带一路”“长江经济带”等研究不深入，步伐跟进慢，对依托国家发展战略带动学校发展，拓展出更大的发展空间认识不够，对自身优势和发展潜力信心不足，对究竟该如何把握机遇、后发赶超的思考和尝试不多。

二是在人才培养方面主动融入“一带一路”“长江经济带”等国家战略的措施不够有力。如在“一带一路”方面，学校地处中南，远离边疆，没有沿线国家生源支撑，没有开设俄语、哈语、阿拉伯语等专业和课程，融入“一带一路”建设的“实招”“硬招”不多。

三是科研工作及成果转化服务国家战略、服务民族地区和地方产业转型升级的效果还有待提升。对相关科技需求的分析还不够，调查研究不深入。科学研究紧密对接国家战略的有效成果不多，有效供给不足。

四是智库建设薄弱。有特色、高水平的智库较少，为国家战略决策和经济社

会发展提供智力支持的能力有待提升。哲学社会科学在党和国家关注的一些重大理论和现实问题上发声不够。对国家在政治、经济、教育等各个领域的战略布局、最新政策的研究不够，结合学校实际开展院校研究、为学校改革发展出谋划策的机构、人员及经费投入欠缺。

(2) 改进的思路与措施

一是提高认识，更新观念。牢固树立服务国家战略的思想，秉承开放发展的理念，倡导大视野、大格局、大胸怀，摒弃自娱自乐、孤芳自赏等心态，充分领会和把握国家最新需求，积极研究国家战略和大政方针，主动服务经济社会发展主战场。

二是做好顶层设计，发挥潜能优势。进一步重视并研究制定学校服务国家发展战略的长远规划，在组织保障、科技服务、学科建设、专业设置和人才培养等各方面拿出切实可行的对策。要进一步整合资源，强化举措，增加投入，集聚优秀人才，充分发挥民族院校的自身优势和发展潜力，借助国家发展战略的“东风”，“借船出海”、趁势而上，并借此打造学术高地，在学科体系、话语体系、人才培养等方面充分体现自己的特色和风格。

三是找准国家战略需求和学校发展的“结合点”，在服务国家的过程中提升办学实力和提高人才培养质量。针对国家和地方所需，大力推进学科交叉、协同创新，促进人才培养、科学研究等与社会需求的紧密结合。例如，围绕“全面建成小康社会”战略和“大数据”“云计算”发展趋势，以“民族地区经济社会发展综合数据库”建设为抓手，带动计算机、电信、数学、经济、管理等学科建设和“文理交融”的复合型人才培养。以“中国特色新型高校智库”建设为契机，坚持问题导向，以学术发展为支撑、以培养人才为关键、以学术成果转化为目标，充分发挥高校智库在师资队伍建设和人才培养上的引领作用。

1.4.2 专业结构与民族地区的发展需求有差距

(1) 存在的问题及原因

随着民族地区经济社会的不断发展，特别是“工业化、信息化、城镇化、农业现代化”的不断推进，对于工科类、应用型人才需求较大。虽然我校专业建设取得了巨大成绩，但是专业结构还不尽合理，与少数民族和民族地区经济社会的发展需求还有差距。主要表现在以下几个方面：

一是对专业设置的研究与把握还不够。学校从办学定位、办学资源和办学条件出发，从少数民族和民族地区关于人才的需求出发，对进一步科学设置专业研究得不够；对需要什么专业，如何动态调整和建设好这些专业，培养适应少数民族和民族地区需要的应用型、复合型和创新型人才把握得还不够。

二是工科类学科基础薄弱，工科类、应用型专业偏少。建校之初，学校以培养少数民族政治干部为基本定位，传统优势学科以人文社科类居多，工科类学科基础薄弱，至今还没有理工类博士点。包括民族学、法学在内的人文社会科学具有一定的历史积淀和比较优势，但由于理工科较薄弱，难以发挥多学科交叉融合发展的优势。而且，由于学校内部协调不够，人文社科类专业基数大，申报新专业时“声音”也较大，本位意识也较强，致使工科类专业偏少。

三是工科类、应用型专业建设难度大，缺乏相应的行业和产业背景。相对于人文社科专业，工科类、应用型专业建设所需要的资源更多，建设难度更大。例如，在硬件建设方面，工科类、应用型专业普遍对实验室、实习实训场所有较高要求，在资金、场地等方面要求持续大量地投入；在师资队伍建设方面，学校在引进优质师资时面临着激烈竞争，困难较大。在相关专业建设中，校企合作也不够，缺乏相应的行业、产业支撑。

（2）改进的思路与措施

一是内部挖潜。贯彻落实第六次全国民族教育工作会议精神，结合经济社会发展趋势和民族地区人才需求，大力加强工科类、应用型专业建设；以“双一流”建设为引领，结合学校传统优势学科和现有学科专业结构，制定《创建一流专业实施办法》，分层建设，分类指导，动态调整，滚动发展，对就业形势不理想的专业实行“关停并转”。

二是外部借力。把握国家民委与教育部、湖北省和武汉市四方共建中南民族大学的重要机遇，用好国家加强民族教育的政策措施，积极向国内外高水平大学寻求支持，与地方政府及企业加强全方位合作，借助民族地区政府、行业、产业资源，努力构建良好的“政产学研用”协同创新体系，营造有利于工科类、应用型专业快速发展的外部环境。

三是协同创新。破除“单打独斗”“固步自封”的传统观念，建立能促进学校发展的广泛的“统一战线”，通过体制机制的创新，建立学校与民族地区政府、企业牢固的合作共赢关系，发挥各自的优势，各取所需，各尽所能，实现协同发

展。

四是加大投入。多方筹措资金，加大专业建设的投入，努力建设高水平专业建设平台；引进和培养高层次人才，努力建设一支高水平师资队伍和管理干部队伍。

1.4.3 教学工作中心地位的保障力度有待进一步加强

（1）存在的问题及原因

长期以来，我校高度重视教学工作，狠抓教学质量，但是，在教学工作中心地位的保障力度上还存在着一些问题。主要表现在以下几个方面：

一是“人人重视教学、人人用心教学”的观念和意识还待加强。“改到深处是教学，改到真处是教学，改到难处是教学”，对教学的理解还缺乏高度和深度，对于“教学是什么”“教学为什么”的深层次思考还有待加强。

二是教学评价机制对教学的促进还不够。对教学工作绩效评价缺乏科学、过硬的标准，评价方式单一，影响对教学的促进作用。如何更加有效地评价教学效果，一直是困扰教学工作的一个问题。

三是部分教师对教学投入不足。部分教师的教学内容及教学的方式方法因循守旧，教学效果不佳。课堂教学的方式比较单一，翻转课堂、慕课等新的教学方式推广较慢。另外，学校现行制度对教师投入教学的激励相对偏弱，“重科研、轻教学”现象仍然存在，不利于调动教师参与教学工作的积极性。

四是资源配置对人才培养的保障度有待提升。对现有教学资源的使用不充分，教室等基础设施的规划设计跟不上教育技术和教育需求的飞速变化。例如，师资数量受限，生均占地面积不足，自建的大型实习实训基地偏少，40人左右的中小型教室不多，多功能教室明显不够，不能充分满足目前教学改革的需求。

（2）改进的思路与措施

一是进一步提高思想认识。通过在全校上下开展教育教学思想和观念的大讨论，进一步强化教学中心意识，深化“一切围绕教学、一切服务教学”的共识，明确教育教学改革发展方向，落实学校“十三五”规划关于人才培养的各项举措。只有在思想观念上统一了，发自内心地重视了，才能使教学工作中心地位得到切实巩固。

二是优化教学评价制度。逐步建立起科学合理的评价体系，对教学过程形成

灵敏、精确的“正反馈”，构建起闭合的、能够自我矫正的教学运行体系，引导教学工作进入良性循环，以提高教育教学和人才培养质量。

三是加大对教师投入教学工作的激励力度。对教学业绩突出、积极参与教学改革教师给予的表彰与奖励，要略高于科研奖励，调动全体教师投入教学工作的自觉性、积极性。优化学生评教制度，提高教师在学生学习评价、课堂管理上的独立性、自主权，增强教、学双方的良性互动，促进教学相长。

四是进一步改善教学条件。积极拓宽资金筹措的渠道，加大教学资源的投入。加强实习实训基地建设，深化和完善协同育人机制。加快大学生实习实训实践与创新创业基地（科技园）的建设，深化校地、校企合作，与行业企业共建共享协同育人实践基地，推动产学研用的一体化。加快建设更多智慧教室，优化教学设施功能结构，提高使用效率。

2. 师资队伍

2.1 数量与结构

2.1.1 教师队伍数量增长，结构日趋合理

(1) 生师比。目前，学校共有教职工 1,915 人。其中，在编专任教师 1,371 人，外聘教师 339 人（其中，境内教师 318 人，境外教师 21 人），折合教师总数 1,540.5 人。学校折合在校生人数为 28,415 人，折合生师比为 18.45:1。

表 2.1.1-1 近 3 学年生师比一览表

学年度	折合在校生数	专任教师数	外聘教师数	折合教师数	生师比
2013-2014	28030	1317	396	1515	18.5:1
2014-2015	28190.5	1312	398	1511	18.66:1
2015-2016	28415	1371	339	1540.5	18.45:1

(2) 师资结构。目前，专任教师中具有研究生学历者 1,233 人，占 89.93%。其中，具有博士学位教师 675 人，占 49.23%；高级职称者 718 人，占 52.4%；45 岁以下中青年教师有 996 人，占 72.64%，已成为教师队伍的中坚力量。

表 2.1.1-2 近 3 学年专任教师学位情况一览表

学年度	专任教师数量	博士		硕士		学士		无学位	
		人数	占比 (%)	人数	占比 (%)	人数	占比 (%)	人数	占比 (%)
2013-2014	1317	626	47.53	503	38.19	188	14.27	-	-
2014-2015	1312	651	49.62	511	38.95	150	11.43	-	-
2015-2016	1371	675	49.23	558	40.7	138	10.07	-	-

表 2.1.1-3 近 3 学年专任教师专业技术职务结构分布对比一览表

学年度	专任教师数量	正高级		副高级		中级		初级与未定职级	
		人数	占比 (%)	人数	占比 (%)	人数	占比 (%)	人数	占比 (%)
2013-2014	1317	204	15.49	447	33.94	454	34.47	212	16.1
2014-2015	1312	209	15.93	484	36.89	451	34.38	168	12.8
2015-2016	1371	219	15.97	499	36.4	513	37.42	140	10.21

表 2.1.1-4 近 3 学年专任教师年龄结构分布对比一览表

学年度	专任教师数量	≤35 岁		36-45 岁		46-55 岁		≥56 岁	
		人数	占比 (%)	人数	占比 (%)	人数	占比 (%)	人数	占比 (%)
2013-2014	1317	453	34.4	529	40.17	286	14.12	49	3.72
2014-2015	1312	349	26.6	598	45.58	306	23.32	59	4.5
2015-2016	1371	382	27.86	614	44.78	316	23.05	59	4.3

(3)新办专业教师。目前，学校有新办专业 19 个。通过“内培”“外引”“外聘”等方式，不断扩大教师规模、优化师资结构，确保新办专业本科教学质量。新办专业共有教师 163 名。其中，拥有硕士学位者 43 人，占 26.38%，拥有博士学位者 103 人，占 63.19%；具有正高职称者 26 人，占 15.95%，具有副高职称者 53 人，占 32.52%。

(4)实验技术人员。现有实验技术人员 101 人（其中，在编人员 56 人），基本满足教学科研需要。

2.1.2 队伍建设规划有序，发展态势良好

(1) 师资队伍建设的规范有序推进

在“十二五”师资队伍建设的规划中，注重师资队伍的职称、学历、学缘、专业、年龄等的合理分布，鼓励教师在职攻读博士学位，多途径聘用一批特聘教授、兼职教授等来校讲学、授课、开展研究等。“十三五”规划强调，继续积极稳妥地推进人事制度改革，创新人才引进培养、考核管理、激励保障等机制，加强师

师德师风建设，创新工作载体，完善服务体系；到 2020 年，在编教职工总数要稳定在主管部门核定的数目范围内，进一步规范外聘教师的聘任与管理，不断提高教学质量；引进 5-8 名知名教授，培育 20 支左右中青年学者创新团队，在“院士”“千人计划”“长江学者”、国家级教学名师等高层次人才上有突破，在“万人计划”“国家杰青”等方面有增长。

(2) 师资队伍建设得到制度保障

学校出台了《师资调配管理暂行办法》，正在研究制定《柔性人才引进与管理暂行办法》等，全面推行“年薪制+聘用制”和“柔性引进”用人模式，重点引进学科领军人才、青年拔尖人才和高水平创新团队；制定了《“楚天学者计划”实施办法（试行）》《教学名师培养与管理办法》等文件，保证培养和引进教师的质量，选拔爱岗敬业、积极投身本科教学工作、教学效果优秀、在本学科专业领域内有一定影响的教师，作为教学名师进行重点培养。

(3) 师资队伍发展保持良好态势

一是学校通过“待遇留人、事业留人、环境留人、感情留人”，吸引了众多优秀人才加盟。如 2008 年，引进了楚天学者特聘教授、入选国家民委首批中青年英才培养计划人选胡军成博士；2015 年，整体引进以 973 项目首席科学家、国家杰出青年基金获得者刘吉开教授为带头人的学术团队；2016 年，引进了以长期在国内外著名大学、研究机构和高科技企业从事光电、光通信及激光技术研发、教学及管理的海外归国人才熊政军博士为首的学术团队。

二是学校实行青年教师导师制等，聘请具有一定组织领导能力、善于培养青年人才、注重学术梯队建设、能带领创新团队协同攻关的国内知名专家为特聘教授，指导教学科研和人才培养工作。通过“高端外国专家”“高校重点引智”等项目，先后聘请了澳大利亚 Griffith 大学、澳大利亚工程院院士 Ronald J. Quinn 教授，2013 年诺贝尔生理学或医学奖获得者、美国科学院院士、斯坦福大学教授 Thomas Südhof 等 30 多名外国专家担任客座教授、兼职教授等，为本科生授课，指导骨干教师开展教学科研。

三是不断加大青年教师培养力度，青年教师发展后劲足。选派青年教师出国研修达 160 余人次，教师队伍国际化程度不断提升。近 5 年，在省部级以上项目获得者中，45 岁以下教师占 75%以上。

2.2 教育教学水平

2.2.1 教师专业水平高，教学效果评价良好

(1) 教师专业水平较高

学校入选“万人计划”“国家杰青”“楚天学者”等国家级或省部级人才工程项目的教师有 189 人。拥有省级教学名师 3 人，校级教学名师 29 人；省级教学团队 3 个，校级教学团队 23 个。学校现有省部级科研机构 39 个。其中，拥有国家民委和湖北省 2011 协同创新中心各 1 个。“十二五”期间，教师获国家级科研项目 316 项。其中，国家自然科学基金项目 169 项，国家社科基金项目 129 项，获各类科研经费（合同）2.94 亿元。承担横向课题 379 项，与企业签订技术合同 244 项。出版学术专著 309 部，获授权发明专利 107 项。发表各类论文 5,613 篇。其中，CSSCI 论文 1,143 篇（其中权威期刊论文 90 篇），SCI 论文 1,041 篇。获省部级以上科研成果奖励 144 项。2 项研究成果获党和国家领导人批示，26 项调研报告被政府采纳，7 项议案获省政府参政咨询奖。

(2) 教师教学效果良好

近 3 年，每学期评教优良率均在 97% 以上。据第三方机构提供的《中南民族大学毕业生及用人单位评价分析报告》，2016 届毕业生对母校教学各方面满意度均在 93% 以上，其中毕业生对任课教师的理论知识水平满意度最高，达 99.26%。从均值来看，毕业生对母校教学各方面的满意度处于“较好”水平及以上。

2.2.2 健全“五项机制”，促进师德师风建设

(1) 建立健全“五项机制”

一是组织领导机制。成立了校院两级师德师风建设工作领导小组，加强组织领导，狠抓师德师风建设。二是宣传教育机制。广泛开展以热爱学生、爱岗敬业、教书育人为主题，以党的教育政策、教育法律法规、社会主义核心价值观等为主要内容的宣传教育活动，引导教师争做“四有”好老师。三是考核监督机制。充分发挥教职工代表大会、工会、学术委员会、教学工作委员会等的监督作用，完善评教机制，健全师德监督体系。四是师德奖惩机制。出台了《教师职业道德考评细则》等系列文件，将师德作为评优评先的重要依据，大力宣传师德楷模先进事迹；实行师德一票否决制、师德师风负面清单制度，对师德失范行为依规严处。

五是教师权益保障机制。成立了教师申诉委员会，依据法律法规和学校有关规定，受理教师申诉，维护教师权益；关注教师需求，切实解决教师工作、生活困难。

(2) 师德师风建设效果显著

学校持续开展“三育人”标兵和先进个人评选表彰活动，至今已有 150 位教职工获评“三育人”标兵或先进个人，涌现出“全国师德标兵”蓝华，“全国模范教师”侯建华、高卫华，“全国优秀教师”冯广艺、刘成武、王奎正，“湖北省教学名师”邓红蕾、冯广艺、黄迎新，“湖北十大师德标兵”许宪隆，“湖北省十佳班主任”田晓红等一批师德楷模。

学校对行为失范和学术不端“零容忍”。近 3 年，共有 40 名教师受到通报批评或处分，2 名教师被开除。持续加强师德师风建设，使教师职业荣誉感和责任感日益增强，不断提高业务素质，更加忠诚于党的民族高等教育事业。

2.3 教师教学投入

2.3.1 约束与激励并举，教师积极投入教学

(1) 多措并举保障教师投入教学

一是实施第一责任人制度。《本科教学质量与教学改革工程实施办法》等文件明确规定，各单位党政一把手为教学质量第一责任人，教师为课程教学第一责任人。**二是**实行一票否决制。规定教师职称晋升和聘期中，必须为本科生上课；近两年评教结果在本单位排名后 10%者，无申报晋升职称资格。**三是**开展本科教学竞赛。每两年举办 1 次优秀教学奖比赛，每年举行助教试讲竞赛，积极组织青年教师参加省级以上各类教学比赛。近年来，4 名教师获得全国高校工程应用技术教师大赛奖；11 名教师获得全国青年教师教学竞赛省级奖励。**四是**开展奖优评先活动。举行校级教学名师、教学成果奖评选活动，表彰在教学工作一线作出突出贡献的教师，并在职称评聘、评先评优等方面实施政策倾斜。

(2) 教师自觉履职尽责

一方面，高水平教师坚守本科教学一线。如 2015-2016 学年，学校共开课 6,947 门次，其中，具有教授职称教师授课 856 门次，占 12.32%，具有副教授职称教师授课 2,629 门次，占 37.84%，主讲本科课程的教授占教授总数的比例为 94.1%。**另一方面**，教师及时将科研资源转化为教学资源。注重将取得的科研成

果及学科前沿知识融入课堂教学,吸纳本科生参与科研实验,通过指导科研立项、撰写论文等方式,培养学生科研意识。如资源与环境学院 2012 级学生毕业论文(设计)题目有 106 项来自指导老师负责的各类项目,占选题总数 50%。近 3 年,共有 709 名教师依托科研项目和成果,指导了 2,000 余名本科生申报立项各级各类“大学生创新创业训练计划”727 项。

2.3.2 组织与引导并重,教师潜心教研教改

(1) 鼓励教师参与教研教改

先后出台了《关于“十二五”期间实施本科教学质量与教学改革工程的意见》《关于进一步加强本科教学工作的指导意见》等文件,激励教师参与教研教改活动。如将教研教改项目和成果与同级别科研项目和成果同等对待,且奖励金额高于同级别的科研项目和成果;对成功立项的国家级教学研究项目,按国家拨付经费的 80% 配套研究经费。引导教学能力较强,有较高工作热情的中青年骨干教师组建教研教改团队,由资历较深、教学经验丰富的教师指导,推进教学工作的传、帮、带,使他们真正成为学校教研教改工作的中坚力量,努力形成“老教授搭台、青年教师唱戏”的良好局面。

(2) 教研教改成果较为丰富

“十二五”期间,会计学、法学等 10 个专业获批省级专业综合改革试点项目,生物技术、药学等 10 个专业获湖北省战略性新兴产业(支柱)产业人才培养计划立项;获得省部级教研项目 95 项,省级教学成果奖 8 项,国家级教学成果二等奖 1 项。2013-2015 年,教师教学研究与改革项目立项 251 项,参与人数达 1,150 人次。其中,省部级项目 51 项,校级项目 200 项,项目经费达 267.15 万元。

2.4 教师发展与服务

2.4.1 政策措施得力,教师能力水平持续提升

(1) 依托平台项目,提高整体水平。依托现有省(部)级及以上重点学科、重点实验室(实验教学示范中心)、科研基地、创新团队和特聘教授岗位,积极参与教育部“长江学者奖励计划”“新世纪人才支持计划”,湖北省“楚天学者计划”“百人计划”以及武汉市“黄鹤英才计划”“3551 光谷人才计划”等高

层次人才项目，面向海内外吸引高层次领军人才和创新团队，着力培养创新拔尖人才，不断提高师资队伍整体水平。

(2) 拓宽发展渠道，提升专业素养。通过培养青年教师、支持教师参加境内外访学进修和实践锻炼等多种渠道，提升教师的能力和水平。如重点遴选 35 岁左右，师德高尚、治学严谨、业务精湛、视野开阔的拔尖人才，作为“长江学者”“国家杰出青年科学基金”等项目后备人选，予以重点扶持培养，优先支持他们承担重大科研项目，到国内外知名高校或研究机构进行学术交流、进修。自 2011 年开始，学校与重庆大学合作开展定向培养博士，鼓励年龄在 45 岁以下专任教师报考，每年选派教师、管理干部赴重庆大学进修。至今已有 8 名教师考取重庆大学博士研究生，已选派 63 名教师、干部赴重庆大学进修、锻炼。有计划地安排青年教师，特别是一些与实践结合紧密的专业教师，到民族地区或专业对口企事业单位顶岗实习 2-5 个月。

(3) 加强团队建设，增强教学能力。学校制定《教学团队建设与管理办法》。实施团队建设计划，以教研室、实验室、教学基地和实训基地等为建设单位，以专业和课程建设为抓手，建立团队合作机制，推进教学工作的“传、帮、带”，不断提高教师教学能力的整体水平。学校出台《优良教风教研室评选办法》等，每 3 年开展一次“优良教风教研室”评选活动，至今已评选出 50 多个“优良教风教研室”。对教学团队建设予以经费支持：国家级教学团队按国家财政拨款经费的 1:1 配套资助经费，分年度拨付；对省级教学团队第一年资助 40,000 元，之后每年资助 20,000 元；对校级教学团队第一年资助 20,000 元，之后每年资助 10,000 元。“十二五”期间，学校电子信息类专业核心课程教学团队、物理化学系列课程教学团队、生物学实验教学团队分别入选湖北省级教学团队。

2.4.2 服务举措到位，教师职业生涯发展顺畅

(1) 深化人事制度改革，实施岗位设置聘任。出台了《教师专业技术职务评审办法》《岗位设置管理暂行办法》等文件，深化教师职务聘任改革，把职称改革与岗位设置、考核聘用、绩效管理等人 事制度形成衔接配套，加强协同推进；教师专业技术职务评审实行分类评审，专门设置“教学为主型”教授和副教授岗位，评审条件更加关注教学质量和教改成果。

(2) 依托教师教学发展中心，做好岗位培训指导。2010 年，学校重视教师

教学能力的提升，成立了教师教学发展中心，于 2012 年获批为**国家级教师教学发展示范中心**。近 3 年，中心举办讲座 122 场，开办教师教学午餐会、晚餐会、教师教学工作坊 44 场，联合澳大利亚昆士兰大学举办双语培训班 3 期共培训教师 60 名，建立“青年教师教学成长档案库”，投入 30 万元资助“教学改革专题项目”研究，选派教师 101 人参加“高等院校微课开发、设计、制作实操技术应用及作品案例展示系列培训班”等全国性教学培训和学术会议，共使 364 名教师借助这一平台得到培训。2015 年，中心发挥引领辐射作用，牵头成立“民族院校教师教学发展联盟”，为民族院校之间开展交流合作提供了广阔平台。

(3) 强化薪酬激励，提高教师待遇。出台《绩效工资实施办法》《教师教学工作量标准及计酬办法》等文件，坚持以能力和业绩为导向，实现薪酬年度调整和适度上浮，积极推动收入分配改革，注重向教学一线人员倾斜，明确规定教师系列绩效工资标准高于其他系列同职级人员。2013 年，实行绩效工资改革，使全校教师收入水平整体得到提高；在超工作量核定中，提高超教学工作量课酬标准；探索建立高层次人才协议工资制、年薪制等多种分配形式，不断完善人才激励保障机制；切实解决教职工住房、子女入园入学等问题，消除教职工后顾之忧，安心投入教育教学工作。

2.5 存在的主要问题与改进措施

2.5.1 教师总量相对不足，结构不够优化

(1) 存在的问题及原因

我校师资队伍建设虽然取得了一定成绩，但总量相对不足，结构不够优化，主要表现在以下几个方面：

一是生师比偏高，教师数量增速放缓。近年来，虽然本科生招生规模相对稳定，但随着研究生和留学生规模不断扩大，生师比仍然偏高。受制于人员编制紧张，学校每年招聘教师人数较少，教师数量增速逐渐放缓。有的学院缺乏人才储备和调剂空间，如有个别教师因故不能安排教学任务，就会影响到该专业的整体教学安排；有的教研室多年都未接收新教师，现有人员的课时量接近饱和。

二是各专业师资分布不平衡。目前，有的专业生师比较高，有的则比较低；有些专业的学术骨干较为充实，而有的则明显数量不足，难以有效承担专业建设

任务，容易导致梯队老化、结构不合理等问题。特别是一些新办专业，建设时间不长、积累不足，专业师资队伍尚需进一步加强。

三是师资结构有待优化。受专业特点和专业建设所处发展阶段限制，部分专业学术梯队中骨干力量偏弱，如音乐、舞蹈、体育、美术、英语、日语等专业师资队伍中获得博士学位的人数偏少；部分专业从外地引进人才的比例偏低，学缘结构需要进一步优化。

四是外聘教师整体质量不高。当前外聘教师质量还有待于进一步提高，尤其需要聘请一批行业、企业优秀人才担任兼职教师，加强对 学生实践能力的培养。但是，传统的人事管理制度、管理模式及思想观念制约了人事人才工作思想理念的创新，影响“淡化身份管理、强调业绩贡献”的竞争激励机制的建立。目标管理、岗位管理、人员分类管理以及适应现代大学制度的人力资源管理体制机制仍在进一步探索中，未能充分发挥作用。

(2) 改进的思路与措施

一是更新观念，拓宽思路。要牢固树立“以人为本”“凭实绩衡量人才”等观念，不断深化人事分配制度改革；要进一步明确师资队伍建设的目标、要求与措施，建设的思路 and 办法要与学校未来发展的要求相适应；要处理好师资队伍建设中数量、质量和结构的关系，引进与培养的关系，所有与所用的关系等。

二是稳定招生规模。确保招生规模保持相对稳定，着力加强内涵建设，在制度创新、规范管理、师资队伍、专业和课程建设、校企合作等方面取得新成绩，不断提升学校持续发展能力，提高人才培养质量。

三是加大人才引进力度。积极向上级部门争取人员编制，进一步扩大选才视野，拓宽引才渠道，大力引进海内外高水平大学和科研机构优秀人才；注重人才引进的结构和层次，完善人才引进分类标准及管理体制，优化人才遴选、评价与淘汰机制。

四是积极吸纳外部优质人才资源。认真落实好“十三五”规划中师资队伍建设总体规划，稳定基础规模，探索运用兼职、互聘、返聘等多种形式，吸纳外部优质人才资源，按需充实师资队伍，满足学科专业建设需要，并确保一定的人才储备，改善某些学科特别是个别新办专业师资力量不足状况。注重动态聘请不同层次和领域的专家、学者、行业精英、社会名流担任兼职教师，通过举办讲座、课堂教学、指导实习实训等形式，强化实践教学；进一步规范完善外聘教师的选

聘、使用、考核和激励环节，充分调动外聘教师积极性。

2.5.2 高层次人才较为欠缺

(1) 存在的问题及原因

高层次人才是教师队伍的核心力量，关系到高水平教学和科研团队的建设，影响到学校可持续发展和核心竞争力的提升。这些年来，虽然我校大力引进和培养高层次人才，取得了一定的成绩，但是仍然存在一些问题，主要表现在以下几个方面：

一是缺少具有国内外重要影响力的高端人才。目前，学校没有“两院院士”“千人计划”“长江学者”等，直接影响到一些专业建设水平的快速提升。这主要是由于学校缺少高层次人才聚集平台，对高层次人才吸引力不强。如学校目前没有国家级重点实验室、工程中心等重要平台，没有理工科博士点，文科一级博士点只有1个。学校对外宣传也不够，尤其缺乏有效的海外传播，社会各界特别是海外对学校了解不够。而且，学校和学院在人才引进目标上有时也存在分歧，导致人才引进机制运行不畅、效率不高，影响到人才引进工作顺利开展。

二是缺乏高水平教学名师。学校目前仍没有国家级教学名师，湖北省级教学名师仅有3人。学校教学名师培育规划落实不到位，评选与培育脱节，未能有效建立起教师培养梯队。

三是缺乏高水平教学团队和科研团队。目前，学校缺乏国家级的教学团队和创新团队。现有的评价体系更多的是考察个人业绩的绩效考核，对团队长期价值的考核尚未引起足够的重视。致使师资队伍中团队效应不够明显，教学科研活动相对分散和相对封闭的环境状况依然存在，对人才培养的支撑不够。一些团队往往是为了满足项目申报要求而组建，在团队内部尚未实现真正的融合，缺乏创新目标引领，对整个团队的发展难以形成强大的牵引力。

(2) 改进的思路与措施

一是加强高层次人才聚集平台建设。加大投入力度，着力加强现有省部级重点实验室、工程中心和人文社会科学研究基地等建设，力争在“十三五”期间国家级重点实验室和工程中心(培育)实现突破；进一步加强博士点立项学科建设，确保化学、生物学、中国语言文学、教育学一级学科博士点成功获批。

二是进一步健全人才引进机制，提高人才引进效率。建立健全科学合理的人

才引进机制，在人才引进过程中，明确学校与学院的责任关系，各单位、各部门要加强彼此间的沟通与合作，调动相关单位的工作主动性与积极性，建立起符合学校自身特点和发展规律的人才引进工作机制。

三是积极打造高水平团队。根据学校办学定位、发展目标等，积极营造“自然宽和”的良好氛围，创造民主、宽松的学术环境，为构建高层次人才成长发展的平台奠定基础；克服急功近利行为，改革现有评估和考核机制，建立符合教学科研工作规律的教师考核评价体系；重视团队带头人的培养与选拔，增强组织凝聚力，集中优势资源，建设学科特区，打造优势学科和特色学科，使之承担国家优先发展领域的重大项目与课题，构建高水平创新团队的学科平台。

四是严格实施教学名师培养规划。制定和实施《“南湖名师”培育计划实施办法》《教学名师培养与管理办法》，加大政策、经费支持力度，将教学名师培养与精品课程建设、教改项目立项、精品教材建设、科研项目立项等结合起来，积极创造条件，着力培养造就一批院级、校级、省级和国家级教学名师，搭建起合理的教师培养梯队，形成示范引领效应。

五是加大宣传力度。积极利用《Science》、“科学网”等平台发布海外人才招聘广告，借助海内外校友资源开展多种形式的外宣活动，提高学校社会影响力和国际知名度，吸引更多的有海外学习工作经历的优秀人才来校工作。

六是做好服务保障工作。坚持以人为本，努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才的良好氛围，创造有利于人才安心工作、迅速成长、施展才华和脱颖而出的软、硬环境；强化服务意识，建立健全人才引进跟踪服务体系，做好引进高层次人才及配套服务工作，为优秀人才创造良好的工作生活条件，对教学、科研人员尤其是中青年骨干教师的价值予以充分肯定。

2.5.3 实验队伍建设有待加强

(1) 存在的问题及原因

目前，我校实验队伍基本能满足学校教学科研需求，但是，仍然存在一些问题，主要表现在以下几个方面：

一是对实验队伍建设的认识不够。虽然学校强调要加强实验队伍建设并制定了相应政策文件，但是具体落实不到位，导致实验指导教师队伍和实验技术队伍的建设滞后。存在实验指导教师准入机制不健全的现象，也存在未充分考虑实验

教学的实际需求，因各种原因将一些专业不对口、业务水平不高的人员补充到实验技术队伍的情况。

二是实验技术队伍结构不合理。实验技术队伍建设缺少长期规划，在年龄结构、专业结构、学历结构、职称结构等方面存在不合理。如有的实验室人员年龄普遍偏大，队伍面临青黄不接的局面，有的整体年龄偏小，缺乏经验丰富的实验技术人员；实验技术人员存在学科专业不对口的情况，不能有效开展实验指导和辅助工作；缺乏高层次、高水平的实验技术人员，目前博士学历、高级职称的专职实验技术人员比例偏低。

三是实验队伍整体素质不高。部分实验技术人员仅从事实验辅助工作，没有参与实验教学，而有些指导实验的实验技术人员知识陈旧、业务不精，指导实验不专业，影响实验教学效果；部分实验技术人员对提升业务水平的动力不足；部分新进教师和研究生参与指导实验，实践经验不足，缺少必要的培训，指导水平难以保证。

四是实验队伍评价机制不合理。缺乏相应的机制吸引教师主动参与实验室建设。实验课程虽然已经开始探索评教制度，但因实验教学的特殊性，相对于理论课程的评教，实验课程评教制度还不完善，教师实验课程评教得分普遍低于理论课堂，而且实验课程的课酬低于理论课程，造成部分老师不愿参与实验教学。目前，学校招聘实验技术人员不能评职称，待遇偏低，在编实验技术队伍的职称评定也只能评到副高，影响到实验技术人员积极性。

(2) 改进的思路与措施

一是提高思想认识。学校要改变观念，重新定位实验队伍，把实验队伍建设提高到师资队伍建设的高度，将实验指导教师和实验技术队伍作为学校培养“应用型、复合型、创新型各民族高素质人才”不可或缺的重要方面加以建设。

二是做好实验队伍建设的发展规划。要通过“内培外引”等方式逐步改善实验队伍结构；要完善培训和进修资助制度，提高实验队伍的素质；积极在校内挖潜，吸收一部分高水平、高素质教学为主型教师充实到实验队伍中来，提高实验队伍整体素质。建设一支水平高、素质强、结构合理，以实验指导教师为骨干，实验技术人员为主力的实验队伍。

三是加强制度建设，调动实验队伍积极性。实行实验主讲教师和实验课程负责人制度等多种激励措施，引导一批高层次、高素质教师参与实验教学和实验室建设。建立科学、灵活的用人机制，实行“能上能下、能进能出”的竞争上岗制

度；建立科学合理的实验队伍评价机制，分流部分业务能力弱的实验技术人员，为实验队伍的业务能力提升和个人发展提供通道；提高优秀实验技术人员的待遇，调动广大实验技术人员的积极性；健全实验指导教师准入机制，加强实验指导教师的培训，提高实验指导教师水平。

2.5.4 教师教学研究工作的不够

（1）存在的问题及原因

虽然我校教师能积极参与教学研究工作的，相关规章制度也比较完备，但在实施过程中仍然存在一些问题，主要表现在以下几个方面：

一是参与力量不平衡。目前，学校具有代表性的教研项目、教研成果不多，尤其是获得较高级别的教研项目和成果不多。虽然教师整体参与人数较多，但有些学院教师及有关职能部门管理人员热情不高、参与不多、投入精力不足；职称较低的中青年教师参与人数较多，高职称教师参与人数较少。究其原因，学校科研激励约束机制比较强、比较硬，而教研激励约束机制则比较弱、比较软，大多数教师都倾向于将时间和精力投入到科研上。

二是教研项目的建设与管理有待加强。在教研教改项目管理上，有时未能严格落实有关规定，存在管理不到位的问题，存在“重申报、轻建设”现象，在项目立项时重视，但在中期检查和结题验收中要求不严。课题成果存在“重论文、轻实践”现象，实际价值与成果预期存在一定差距，不能充分为教学改革服务。一些教师急功近利，出于职称评定和业绩奖励需要申请教学研究项目，习惯于闭门造车，而非真正结合教育教学实践进行深入研究分析，研究成果难以真正促进教学工作。

三是教研成果应用推广不多。由于对教研成果的应用和推广支持不够，虽然有些教研项目已经结题，但是研究成果的应用、推广不多，进一步深入研究和创新的就更少。而且，因为应用和推广的效果短期内难以显现，部分教师往往不积极，认为有推广的时间和精力还不如申请新的课题项目。

（2）改进的思路与措施

一是提高认识，开拓思路。进一步提高教研教改对提高人才培养质量重要意义的认识，按照“善于总结、深化认识、加强指导、强化激励、鼓励推广”的工作思路，及时总结办学经验，提炼课堂教学模式，巩固定格形成规范，在全校普

及推广，与时俱进丰富发展，促进教学研究与教育教学的良性互动。

二是加大对教师开展教研的指导。学校要像重视科研工作一样重视教研工作，充分发挥学校教师教学发展中心的作用，安排教学理论功底深厚、教研经验丰富的专家加强对教师进行教研指导，激发教师的学习热情和参与教研的兴趣，提升教研项目申报和开展项目研究、推广成果的能力水平。

三是更加注重教研项目的过程建设。及时修订《教学研究项目管理办法》，积极培育国家级和省级教学研究项目，做好项目申报、中期检查、项目结题等工作，落实校院两级管理制度，确保各级项目重过程、重建设、重实效。

四是加大对教研经费的投入。加大对教学研究项目的资助和奖励力度，吸引更多教师积极投身教学研究工作中，扩大项目覆盖面与受益面。重点资助具有重要教学研究和推广价值的项目，鼓励和支持教师在校内外推广运用教学研究成果。

五是建立健全教研成果应用推广制度。结合学校实际，制定、完善教学研究项目成果应用推广制度，明确成果应用推广的原则、程序和步骤，并组织专家对项目成果应用推广的效果进行总结评价，评出相应等级，追加应用推广经费。在此基础上，推荐参评各级各类教学成果奖，并大幅度提升奖励的力度。

3. 教学资源

3.1 教学经费

3.1.1 优先投入本科教学，教学经费逐年增长

学校始终把本科教学经费作为年度财务预算安排的重点，教学经费的增长比例高于教育经费总额的增长比例。2013-2015年，教学日常运行支出占经常性预算内事业费与学费收入之和的比例分别14.63%、16.62%和17.65%；生均实践教学经费分别是648、772和923元。

表 3.1.1-1 教学经费投入对比表

项目	2013年	2014年	2015年	增加额	3年增长率
教育经费总额（万元）	70768.35	76394.77	82041.90	11273.55	15.93%
教学经费总额（万元）	14707.87	18163.44	20319.28	5611.41	38.15%

3.1.2 科学管理教学经费，不断提高使用效率

(1) **注重教学经费的制度建设。**修订完善《经费支出审批暂行办法》，出台《预算管理办法》《货币资金管理内部控制制度（试行）》等文件，明确教学经费支出审批权限和责任，强化资金监管。制定专项经费、差旅费、会议费及服务性收费管理办法，规范教学经费使用行为，确保资金使用效益。

(2) **建立“四位一体”的管理机制。**按照“预算编制、预算执行、绩效评价、经费监督”四位一体的管理理念，将绩效目标管理和教学经费过程管理有机融合，构建教学经费预算拨款和执行相挂钩、预算执行率和资金到位率相挂钩的激励约束机制。定期通报预算执行进度，开展经费使用绩效评价，并根据结果及时调整相关项目经费。

(3) **强化教学经费的公开与监督。**通过多种途径公开教学经费的财务报告、年度预算等，加强民主监督。财务、审计、纪检等部门建立联动机制，监管全校教学经费的运行。二级单位经济责任人与学校签订经济责任书，强化经济责任。

教务处是本科教学经费归口管理部门，监管预算和使用情况。各学院本科教学经费的使用坚持“集体决策”原则，且重要支出履行联签手续。

3.2 教学设施

3.2.1 强化基础设施建设，满足本科教学需要

(1) **校舍和教室。**学校占地面积 115.17 万平方米，建筑面积 102.69 万平方米。教室 291 间；其中，外语自主学习中心机房 18 间，普通多媒体教室 253 间，互联网教室 11 间，翻转课堂教室、直录播教室、微格教室和高清直录播教室 9 间。学生宿舍有空调、洗衣机、热水和开水，教室有空调和开水。

(2) **实验室和仪器设备。**实验室总建筑面积达到 10.33 万平方米。拥有国家级实验教学示范中心 2 个，省部级（重点）实验教学示范中心、虚拟仿真实验教学中心 11 个。2013-2016 年新增本科教学仪器设备值分别达到 3,300 万元、1,100 万元、1,947 万元和 2,913 万元，年均新增教学科研仪器设备所占比例为 11.37 %。

(3) **实践实习基地。**有实习实训基地 201 个，其中省级实习实训基地 2 个。在校内建成了大学科技园、大学生创业孵化示范基地和大学生创业孵化苗圃基地，总面积 7,009 平方米。正在建设的大学生实习实训与创新创业基地，占地面积 108 亩，建筑面积 1.7 万平方米。

(4) **图书资料。**截止 2015 年底，图书馆藏书总量 697 万册，其中纸质文献 235 万册，电子文献 462 万册，光盘 7.4 万片，中外文数据库 50 个。特色馆藏南方少数民族文献 10 万余册，文献语种有傣文、藏文、蒙文、壮文等。图书馆建筑面积 4.6 万平方米，设有专业图书借阅室、民族文献、古籍文献阅览室、电子阅览室等 32 个阅览室和 13 个自习室，座位共计 5,612 个。

表 3.2.1-1 现有办学条件一览表

序号	指标	总量	生均或百名学生数量
1	占地面积	1,151,744m ²	42.83m ²
2	教学行政用房面积	393,406.19m ²	14.63m ²
3	学生宿舍面积	277,222m ²	10.31 m ²
4	外语教学计算机机房和多媒体教室的座位	29,999 个	111.56 个
5	教学科研仪器设备资产总值	30,132.67 万元	10,604.49 元
6	图书馆藏书总量 (含电子图书)	6,967,442 册	245.2 册
7	图书馆年进书量 (含电子图书)	561,268 册	19.75 册

(5) **体育设施**。运动场馆面积 8.7 万平方米，设施齐备，能满足体育教学、专项训练、课外运动等教育教学活动的需要，具有承办全国或省级比赛的能力。近年来，先后承办了中国大学生足球联赛校园组（西南区）等多项国家级省级体育赛事。

(6) **民族学博物馆**。民族学博物馆是我国第一座以“民族学”命名的专业性博物馆，是国家三级馆。在著名学者吴泽霖先生的倡议和主持下创建，前国家副主席乌兰夫亲笔题写馆名，接待了包括印度前总理尼赫鲁在内的几十个国家、地区和社会各界友好人士以及广大的大中小學生。该馆是教学科研、民族理论和民族政策教育宣传的重要基地。仅 2013-2015 年，培养了 46 名学生担任义务讲解员，其中 8 人次在省级以上科普或讲解员比赛中获奖；接待国内外来宾 44,150 人次。

3.2.2 注重资源开放开发，提高设施使用效益

(1) **仪器设备得到有效利用**。制定《本科教学实验室建设与管理办法》《教学实验室开放管理规定》《大型仪器设备开放与共享办法》等文件，明确要求全校各类实验室向本科生开放，鼓励学生进实验室。每年进行实验室效益考核，仪器设备使用率和实验室利用率逐年提高。整合全校本科实验教学资源，成立实验教学与实验室管理中心，统筹全校本科基础实验课教学，有效提高实验室和实验设备的利用率。

(2) **文献资料充足，使用便利。**图书馆 24 小时提供网上信息检索、网上电子公告以及网上信息资源导航等网络服务。通过加入湖北省高校图书馆外文期刊联合目录数据库、与国内高校联合订购数据库、担任中国高等教育文献保障系统（CALIS）中文图书编目成员馆等多种方式，图书馆积极拓展信息资源，推动资源共知共享。近 3 年来，数据库使用量大幅上升，2013 年点击下载量为 250 多万次，2014 年、2015 年都突破了 300 万次。2015 年，纸质图书流通量达到 26 万本。

3.2.3 推进数字化校园建设，搭建管理服务平台

(1) **信息化建设服务学校工作。**校园网有线、无线认证一体化，主干全万兆，千兆到桌面。统筹校内通信运营行为，实现校园网络的统一管理。依据云平台、大数据理念，建设容灾机房和数据中心。“数字化校园”建设整合各类应用，实现教师职业生涯、学生全生命周期的信息化服务。校园“一卡通”贴近师生需求，提供多证合一、小额支付、线上线下圈存转账、自助成绩打印、自助补卡、宿舍两级门禁等方面的便利。整合微信、钉钉、短信等技术平台实现消息点对点的微服务。

(2) **加快信息化与本科教学的融合。**教务信息系统、网上教学平台等应用系统，标准化考场、多功能教室等设施设备，提高了教学管理和服务的效能。建成高标准的演播平台和云编辑系统，为在线课程录制包装一体化提供优质服务。正在建设本科教学状态数据库，着力于本科教学大数据的分析挖掘，为学校决策提供支持。根据学院和教师的需求，推动线上线下的“定制培训”，提升教师信息化素养。

3.3 专业设置与培养方案

3.3.1 科学制定专业规划，有效进行结构调整

(1) **专业规划。**按照《专业设置管理规定》，制定了“十一五”“十二五”和“十三五”专业建设与发展规划。主动适应少数民族和民族地区的发展，适应我国经济结构和产业结构的战略性调整，以高新技术类专业和应用型专业为重点，以满足人才市场需求和提高人才竞争力为目标，逐步形成符合学校办学定位和人

人才培养目标的专业体系；推动教学资源整合，鼓励专业交叉融合，大力发展新兴产业和交叉学科专业；加强专业内涵建设，实现专业品质的内在提升，办出特色，形成优势，建成一批有较大影响的优势特色专业；坚持自评促建，开展专业评估，促进专业发展，督促专业调整和改造，实现全校专业结构和专业自身的双重优化。

(2) **专业设置。**学校现有本科专业 79 个，涉及经济学、法学、教育学、文学、历史学、理学、工学、医学、管理学、艺术学等 10 个学科门类。

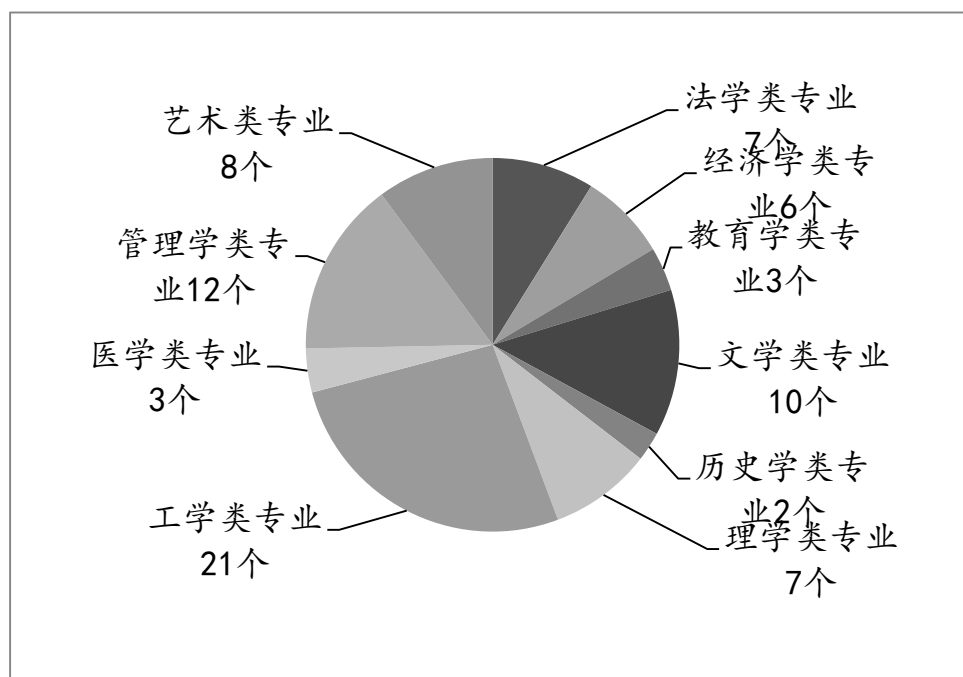


图 3.3.1-1 专业结构图

(3) **结构调整。**早在“十一五”期间，学校确定了专业结构调整的思路，积极探索调整的模式与方法。在前期实践的基础上，根据专业招生、人才培养和就业情况，综合考虑教育事业发展大局和学科发展背景，更新、调整、改造不适应社会发展需求的专业，逐步减少其招生计划直至停招、停办。同时，培育新的专业增长点，有计划地建设一批适应社会需要的新兴产业、学科交叉的应用型专业。根据动态调整机制，朝鲜语专业 2016 年暂停招生，教育技术学等专业限期整改。

3.3.2 适时修订培养方案，强化实践教学环节

(1) **适时修订人才培养方案。**学校坚持培养方案的动态调整，除每 4 年一

次的大规模调整外，每年还微调部分课程，保证培养方案的“刚性”和“柔性”。在修订和调整中，适应少数民族和民族地区经济社会发展，遵循教育教学和人才成长规律，体现学校人才培养目标，满足学生多样化、个性化的发展需求。

(2) **强化实践教学**。目前使用的 2013 版本科学分制人才培养方案，继续推行相近专业搭建统一学科专业课程平台的模式，做到课程设置“模块化”，为学生提供更大的选择空间。与 2005 版、2009 版培养方案相比，2013 版方案更注重学生实践能力和创新精神的培养，人文类专业和理工类专业的实践教学环节学分所占比例达到教育部等七部委 2012 年文件的要求。

表 3.3.2-1 2005 版、2009 版及 2013 版本科人才培养方案学分构成比较表

课程 学分 平台	课程性质	2005 版	2009 版	2013 版	
				文法经管	理工艺术
通识教育平台	通识必修	40	40.5	37	37
	通识选修	15	10	10	10
	(建议通识必修)	0	0	各专业自定	
学科基础平台	学科基础必修	30	27-30	两个平台所占学分之和不超过总学分的 60%，其中学科基础平台 $\geq 30\%$ ，专业平台 $\leq 30\%$ 。	
	学科基础选修	15	14-16		
专业平台	专业必修	25	26-29		
	专业选修	25	22-24		
实践平台	实践选修(创新创业学分)	0	5	5	5
	实践必修 含实验、课程设计、实习实践、毕业论文(设计)等	30-45	25.5-30.5	实践教学环节学分(含所有平台实践学分)所占比例人文类专业应达到 15%以上，理工类专业应达到 25%以上。	
其中	必修	70%	70%	$\leq 80\%$	
	选修	30%	30%	$\geq 20\%$	
总计		185-200	170-185	160	170

3.3.3 强化内涵特色建设，打造品牌优势专业

(1) **强化专业内涵建设，构建质量内审机制。** 出台《关于加强本科专业建设的实施意见》《创建一流专业实施办法》等文件，加强专业内涵建设。2010-2012年开展的专业合格评估、2016年开展的专业专项评估，对所有本科专业进行系统“体检”，为专业建设和发展“把脉开方”。通过各类评估，督促学院办好专业，形成专业质量内审为主要形式的自我管理 with 自我约束机制。

(2) **扶持新办专业，设立“教育综合改革实验区”。** 出台《关于进一步加强新办本科专业建设的若干意见》《本科新专业建设评估方案》等文件，规范新专业申报程序。为扶持新专业建设，专门设立“教育综合改革实验区”。如，为扶持商务英语专业发展，学校与美国威斯康星州立拉克罗斯大学签订“2+2”合作协议，达到相应要求的学生可同时获得两校的学士学位。学校支持生物医学工程学院与武汉医星医疗公司和深圳蓝网科技有限公司签订合作协议，在医学信息工程专业实施“3+1”协同育人的培养模式。

(3) **突出优势特色，打造品牌专业。** 出台《本科品牌专业建设与管理办法》等文件，加强专业内涵建设，凝练专业优势和特色。目前，有国家特色专业建设点 5 个，省级品牌专业 7 个，校级品牌专业 18 个；省级专业综合改革项目 10 个，省级战略性新兴产业(支柱)产业人才培养计划项目 10 个；校级卓越人才培养项目 6 个，西部少数民族卓越人才培养项目 2 个，形成了国家级、省级、校级优势品牌专业体系。

3.4 课程资源

3.4.1 加强课程建设规划，体现人才培养目标

出台《关于进一步加强课程建设的意见》《“十三五”课程建设方案》等一系列文件，强化课程的基础性、综合性和创造性，为学生提供符合时代需要的规范化课程。根据学校办学宗旨和人才培养目标，设置了“课程平台+课程模块+课程群”的三级课程体系，搭建了通识教育、学科基础、专业和实践教学 4 大平台，逐步形成了科学、合理的专业课程体系。

3.4.2 课程数量稳步增加，课程结构不断优化

(1) **课程数量稳步增长，结构逐步优化。**目前，课程总量为4,905门。其中，理论课程4,341门，占全部课程总量的88.50%；实践课程564门，占11.50%。理论课中，必修课1,726门，其中通识必修课67门，学科基础必修课689门，专业必修课970门；选修课2,615门，其中，通识选修课程490门，学科基础选修课489门，专业选修课1,636门。

(2) **打造精品课程体系，推动教学资源共享。**深化教学内容和教学方法改革，推动优质课程资源的建设与共享，建成了国家、省、校三级精品课程和精品开放课程体系。现有国家精品课程1门、省级精品课程21门、校级精品课程71门；国家级精品资源共享课1门、省级精品资源共享课12门；国家级精品视频公开课2门、省级精品视频公开课3门；校级精品视频公开课12门。以《民族理论与民族政策》《走进神奇的民族医药》《异彩纷呈的民族文化》为代表的民族品牌网络课程群影响较大。其中，《异彩纷呈的民族文化》在“智慧树”平台上线1年多以来，选择该门课程的高校达百所左右，有18,577人修读，在该平台的各类课程中名列前茅。

3.4.3 健全教材建设制度，择优选用优质教材

(1) **健全教材选用制度，完善教材信息库。**相继出台《普通本科教材管理办法》《普通本科教材选用工作评价》等规章制度，要求所有课程选用的教材符合专业培养目标和教学大纲的要求，优先选用近3年出版的精品、规划、获奖或推荐教材。教材数据库逐年更新，并详细标注教材信息。教师从数据库中选择教材，学院审核把关，确保高质量教材进课堂。

(2) **出台激励措施，鼓励自编校本教材。**根据《关于“十二五”期间实施“本科教学质量与教学改革工程”的意见》，设立教材建设专项基金，资助编写高水平、有特色的示范性或创新性教材，对教师主编的获奖教材予以配套奖励。近年来，教师出版教材100余部（套），其中国家精品教材1部。

3.5 社会资源

3.5.1 加强多方合作共建，探索新型育人模式

(1) 开阔全球视野，创新合作模式。先后与 20 多个国家（地区）的 50 余所大学建立校际交流与合作关系，积极开展教师互派、学生互换、学分互认等合作项目。2001 年起，与美国威斯康星州立普拉特威尔大学联合培养英语教育硕士。2008 年，建立国家民委所属高校中的第一所孔子学院。2010 年，与美国威斯康星州立拉克罗斯大学合作，开设软件工程专业实验班，联合培养具有国际视野的拔尖创新人才。自 2015 年起，经济学院、管理学院邀请国外优秀师资来校联合授课，共享国际教育资源。近 3 年来，345 名学生赴国（境）外交流，455 名学生毕业后赴国（境）外深造。

(2) 拓展办学渠道，校际协同育人。学校是中国民族类高校课程联盟首批成员之一，与国内其他民族高校共享优质课程资源。与中南财经政法大学、湖北工业大学等 9 所院校成立“南湖联盟”，实施跨校辅修双学位、共享实验室和基地等协同育人措施。2012 年以来，与重庆大学开展“1+2+1”联合培养，累计选拔 60 名本科生赴该校交流学习。对口支援广西科技师范学院，在人才培养、干部交流、教师培养等方面予以支援；与河北民族师范学院签订校际战略合作协议，接收学生来我校学习；与华中科技大学、武汉理工大学共享工程训练中心，每年有 1,400 名左右的学生在两校进行金工实习。

(3) 密切校地关系，实现发展共享。国家民委与教育部、湖北省和武汉市人民政府共建我校，在基础设施建设、教育教学改革等方面予以了大力支持。在省市政府的支持下，建设了光谷美术馆、音乐舞蹈大楼等设施，获得 108 亩土地建设大学生实习实训与创新创业基地，享受武汉市“青桐汇”、东湖新技术开发区大学生创业特区等优惠政策支持。还先后与恩施州、黄冈市、荆门市、利川市，湖南省湘西州、张家界市及贵州铜仁市等地区开展战略合作，建立大学生创业孵化基地和实习实训基地。

(4) 深化校企合作，实现互惠共赢。与企业共建实习实训基地 99 个，近 3 年有 130 余名毕业生在相关企业就业。其中，信诚人寿湖北分公司、青江化工有限公司等为省级共建基地。计算机科学学院获批湖北省服务外包人才培养基地，与服务外包培训机构、企业合作培养服务外包人才。与大信会计事务所湖北分所、天健会计师事务所湖北分所等行业机构共建会计学专业，共同制订会计学卓越人才实验班培养方案，共同推进全流程协同育人。与企业共同开展专业技能训练，如信息管理与信息系统专业聘请武汉凡诺软件技术有限公司高级员工担任“专业

综合实训”的指导教师。

3.5.2 积极吸收社会捐赠，拓宽学校筹资渠道

学校积极利用校友和社会资源办学，通过校友会、教育发展基金会筹措、管理社会捐赠资金。2011年以来，社会捐赠到账金额1,198.76万元。学校共申报中央财政捐赠配比项目26项，获得捐赠配比资金486万元。深圳大百汇、湖北比度克生物科技有限公司、厦门海承建设有限公司、北京红墙旅游投资控股有限公司、中国宋庆龄基金会、湖北省慈善总会、香港方润华基金等企业、慈善机构以及校友和社会爱心人士，在学校设立奖助学金等公益活动73项，资助我校学生1,139人次。社会捐赠发挥着正面导向、激励学习与感恩社会的育人功能。

3.6 存在的主要问题与改进措施

3.6.1 学科建设对本科人才培养的支撑不够

(1) 存在的问题及原因

学科建设能为人才培养提供高水平的师资队伍、优质的教学与研究基地和以最新的科研成果为主体的教学内容，为提高人才培养质量提供有力支撑。但是，我校学科建设为本科人才培养提供的支撑力度还不够，主要表现在以下几个方面：

一是对学科建设支撑本科人才培养的重要性认识不够。学科建设与本科人才培养是互相依存、彼此促进的，前者是后者发展的需要，后者则是前者发展的基础和内生动力。只有处理好了彼此的关系，学校的发展才有坚实的基础。但是，学校在重视学科建设的同时，相对强化了科研在教师职称晋升、业绩考核中的作用，弱化了学科建设对培养本科人才的职能，教师的精力有所转移，“重科研、轻教学，重学科、轻育人”的现象时有发生。

二是优势重点学科不多，学科发展不平衡。目前，学校仅有1个一级学科博士点，部分学院的一级学科硕士学位授权点也较少，如美术学院、体育学院和音乐舞蹈学院还没有一级学科硕士学位授权点，缺乏学科建设成果对本科人才的支持力度和育人作用。

三是学科建设支撑人才培养的措施落实不到位。学校要求学科建设成果反哺本科专业建设，为专业发展和人才培养提供支撑，但缺乏具体有效的措施。如，

在本科生参加教师科研、科研成果转化为教学内容等方面缺乏硬约束，致使学生发表的优质论文较少，教师依托学科自编高水平的教材也不多。虽然学校有 12 个博士、硕士授权学科，但多学科综合性优势未能充分落实到本科人才培养中，学科交叉融合的专业较少，不利于复合型、创新型人才的培养。

(2) 改进的思路与措施

一是提高思想认识，做好学科建设支撑本科人才培养的发展规划。在学科建设的指导思想上必须明确，学科建设要为本科人才培养服务。在学科建设规划中必须提出服务本科人才培养的目标要求、运行体制、保障措施等，强化学科建设成果对本科人才培养的支持力度和育人作用。

二是建立健全长效机制，将学科建设支撑本科人才培养的措施落到实处。要将本科人才培养质量纳入学科建设绩效考核指标，通过激励与约束机制，组织和引导学科建设的成果转化为本科教育的优质资源，推动科研反哺教学；充分发挥学科带头人的领军作用，重视学科队伍教学能力的培养，提高课堂教学水平和教学改革力度；依托学科建设成果，优化培养方案、课程体系，加强通识课程建设和教材建设；利用学科平台、建设项目提高实践教学质量，提升学生实践能力和创新精神。

三是鼓励学科交叉融合，推动人才培养模式创新。随着科学技术的飞速发展，学科发展从“高度分化”走向“交叉融合”，人才培养从“专业教育”迈向“跨学科教育”，基于学科交叉的人才培养模式变革与创新已迫在眉睫。学校要主动适应经济社会发展需求，打破学院、学科和专业壁垒，将学科交叉融合的结果及时运用到本科专业建设和人才培养方面，为更好更多地培养跨学科、复合型、创新型人才服务。

3.6.2 专业准入和退出机制不完善

(1) 存在的问题及原因

我校高度重视专业建设，也取得了较大的成绩，但是专业的准入和退出机制不完善，主要表现在以下几个方面：

一是学校对新专业申报存在把关不严的现象，新专业增长速度过快。在新专业申报工作中，有的新增专业在行业、区域、民族地区和社会中的地位 and 作

用的调研不够充分，是“为了增加而增加”，导致专业规模扩张过快。2010年至2016年，专业数量由60个增加至79个；增加了19个专业，增长比例是31.67%。急骤增长的专业数量，导致教学资源分散，部分专业办学力量不集中，人才培养目标达成度不高。

二是专业评估制度不够完善，没有严格的专业退出机制。培养效果的指标体系规范性和操作性不强，仅仅依靠招生数据、就业率、师资力量、社会评价等量化指标，不能全面反映专业建设情况和人才培养效果。专业评估结果与专业预警退出机制的联动不到位，退出机制不够完善，专业限招、停招、停办的评审指标不够全面和科学。目前，没有学院主动提出停办专业。

(2) 改进的思路与措施

一是做好新专业发展规划。在《“十三五”专业建设与发展规划》中，规划未来5年专业布局和发展方向，并按照规划有步骤有计划地申报新专业，杜绝盲目增设专业的现象。

二是进一步规范新专业的申报工作。坚持学院、学校、教育部三级审批机制，严格审核申报材料。委托第三方做好新增专业在校内外、行业企业的调研，广泛征求意见建议，确保新增专业符合民族地区、地方和国家的经济社会发展趋势。

三是进一步完善专业评估和专业退出机制。健全新专业建设评估指标体系，严格按照申报时设定的专业建设目标进行考核。根据评估结果，强化专业建设的针对性，推动专业发展。根据学校教育事业发展规划，科学制定专业评估结果使用方案，设立专业退出的评审流程，实现专业评估常态化、专业退出规范化。

3.6.3 课程资源建设有待加强

(1) 存在的问题及原因

课程资源是提高学校教学质量的重要保证。我校历来高度重视课程资源建设，但是仍然存在一些问题，主要表现在以下几个方面：

一是对课程资源建设的认识有待进一步提高。学校没有把课程资源建设提高到战略层面予以思考，对课程资源规划落实不够，对课程资源建设的指导、考核、验收不到位。特别是在教材建设中，部分管理人员和教师认为只要选用高水平教材、满足教学工作要求就可以了，仍未意识到自编教材对促进教学改革和提高教

学质量的重要作用。

二是课程资源相对不足。学校课程和自编教材数量增长缓慢，从满足学生个性化发展需求来看，课程资源依然不足，质量也有待提高。如 2013 版人才培养方案中，选修课程数量没有达到要求，前沿课程、交叉课程、与新兴技术和产业相关的课程较少。对教材建设也缺乏组织和引导，教师编写教材还处于自发阶段，激励措施效果不明显，高水平自编教材未纳入职称考核指标。教师投入课程和教材的积极性不够，高水平自编教材较少。

三是课程资源建设制度不完善。在课程设置上仍存在“因人设课”的现象，部分专业的课程体系没有按照专业方向设置课程，选修课程根据本专业教师学科背景和研究领域来设置。在选课环节，当选修学生不足 15 人时，将取消选修课程授课计划，既缩减了学生课程资源，又造成了教师对选修课程的不重视。在课程结构优化、课程内容更新、教学方法改革等方面缺乏具体措施，教学团队与课程负责人制度落实也不到位，导致课程和教材建设仍处于“单打独斗”状态，不利于出产高质量的课程和自编教材。

四是课程资源建设投入不够，信息化程度不高。根据学校《关于“十二五”期间实施“本科教学质量与教学改革工程”的意见》，立项建设的省级精品视频公开课的建设经费是每门课程 11 万元，省级精品资源共享课是每门 6 万元，但是不能满足开放课程建设的需求。建设经费的投入不足，导致学校在线开放课程数量不多，占课程总量的比例不高。各级各类精品开放课程推广使用的效果不理想。学校现有在线开放课程 300 余门，占课程总量的比例不高。

(2) 改进的思路与措施

一是加强顶层设计和组织领导。在“十三五”期间，统筹规划课程资源建设的方向和发展目标，制定全校课程设置的优化方案，布局教材建设的重点项目，推动课程和教材建设快速发展，尽早产出高质量成果。提高校院两级教学工作委员会对课程资源建设重要性的认识，加强对课程和教材建设的指导；推动各学院成立课程资源建设工作小组，统筹各专业主干课程建设和特色教材编写工作。

二是完善举措并强化落实。加强教学团队建设，将课程资源建设作为团队考核指标之一，组建高水平教师带头的学术造诣深、理论水平高、教学经验足的课程资源建设队伍，吸引行业企业人士参与，加强协同创新，强化精品和特色。优化课程设置，整体优化课程结构，更新教学内容，改进教学方法。参照“本科教

学工程”设立教材建设项目，鼓励推动编写教材，吸引教师、尤其是青年教师投入教材建设，将积累的教学经验和教学研究成果以及对学生的关注写进教材。进一步完善教材数据库，着力教材使用和管理上的数据挖掘，为教材建设的决策提供支撑。

三是建立激励与淘汰制度。重奖优质课程和优秀教材，并将国家精品教材及规划教材纳入科研考核系统和职称评定，鼓励教师投入课堂教学、课程建设、教材编写。建立课程教学效果评价制度和课程淘汰机制，根据教学大纲要求和教学效果评价结果，及时指导任课教师完善课堂教学；及时淘汰不适应社会需要、内容更新慢、学生评价差、教学质量得不到保障的课程或任课教师。

四是加大对课程资源建设的投入，提高信息化程度。要加大经费投入，引进国内外优质通识教育资源，加强校内资源的整合开发，建立课程库，完善课程体系，为学生个性化发展和综合素质培养搭建良好的支撑平台。加强课程信息化建设，特别是在线开放课程可采取“先建设、后认定”的方式加快建设，并积极参与推进各类高校课程联盟工作，推广优质课程资源，扩大学校影响力。

3.6.4 信息资源共享与利用不足

(1) 存在的问题及原因

学校在“十二五”期间开展的“数字化校园”建设取得了长足的进展，对教育教学改革和人才培养起到了积极作用。但是，学校在教学信息资源共享与利用方面仍有不足，主要存在以下几个方面的问题：

一是对信息资源的共享与利用的认识不足。学校在信息化建设中与信息资源缺乏前瞻性的思考与研究，对信息化建设的规范性、系统性认识不够，存在需求、建设与使用相脱节的问题，“重管理、轻服务”的现象，“重建设、轻维护”的倾向，教学管理、学生管理等方面的信息资源得不到充分的共享与利用。

二是信息资源的共享与利用的机制不完善。学校数字化校园建设领导小组成员大多由部门领导兼任，日常工作繁重，投入的时间和精力不够，且职责不明确，各部门信息化建设步调也不一致，全盘考虑不多。部分信息系统后期管理和维护不到位，不利于信息资源的优化、共享与利用。

三是信息资源的挖掘工作不到位。虽然学校建立了数据标准，但缺少相关的制度保障，没有统一的管理体系，未形成数据“一方管理、多方使用”的格局。

数据挖掘工作的机制体制未健全，全校资源的协调工作不到位，对各个管理系统中的数据以及系统间关联数据的分析挖掘不够深入，对本科教学与管理的支撑力度和指导有待提高。

(2) 改进的思路与措施

一是提高对信息资源共享与利用重要性的认识。随着信息技术的不断发展和信息化的迅速普及，信息资源的共享与利用成为未来发展的趋势。我们要充分地认识到充足的信息资源对于推进教育教学改革，提升教学管理服务，提高人才培养质量具有重要的意义。

二是健全学校信息资源共享与利用机制。进一步理顺信息化建设业务部门、教学和学生工作部门与各学院的关系，加强校内协同，形成统筹推进教育教学信息化的合力。强化信息标准的执行力度，进一步推动基础数据的有序开放与共享，使校内信息资源更好地服务于本科人才培养。充分利用大数据技术，分析、挖掘教务信息系统、网上教学平台、学生管理信息系统的数据，逐步建立智能数据分析平台，使教学更加个性化、管理更加精细化、决策更加科学化。建立共建共享的激励机制和评价反馈机制，奖励积极参与教育资源共建共享的集体和个人，对建设不力或不达标者给予必要的警示、督促和纠正。

三是提升信息资源共享与利用的能力。信息资源共享与利用能力的提高，离不开全校师生信息素养的增强。要加强信息技术人才队伍建设，培养一批高质量的专业人员；加强教师信息技术应用能力培训，提高教师将信息化技术融入教学的能力；加强教学管理人员自动化办公能力培训，提高运用信息化手段提升管理服务的能力；通过培训、讲座等方式，提高学生有效获取信息与处理信息的能力，将学生不断增长的信息化要求作为学校提高信息资源共享与利用的动力源泉。通过师生信息素养的提高，完成学校从“数字校园”向“智慧校园”的提升。

四是推动校际合作，积极引入第三方服务。加强与国内外高校的合作与交流，推动图书、课程等教育资源开放共享，共同建设优质数字教育资源。积极与在线开放课程公共服务平台合作，有计划地引入更多优质在线课程，同时有步骤地推广自建的在线课程。购买第三方服务，外包专业性较强的工作，进行数据挖掘与分析，节约人力资源，推动信息资源的挖掘与有效利用。

4. 培养过程

4.1 教学改革

4.1.1 明确改革总体思路，扎实推进各项举措

(1) 教学改革总体思路明确

学校教学改革的总体思路是：围绕人才培养目标，坚持问题导向，聚焦人才培养薄弱环节和主要问题，以实施本科教育教学改革项目为抓手，全面深化改革；优化调整专业结构，改革人才培养体制机制，建构多元化人才培养模式；坚持通识教育与专业教育并重，不断优化课程体系；大力推进教学方法与手段创新，倡导研究性学习、自主学习；实施教学内容改革，积极推进科研促进教学；实施教学及管理信息化工程，促进教学管理机制创新。

(2) 教学改革年度主题鲜明

2007 年：“质量工程启动年”。召开第五次教学工作会议，出台了《本科教学质量与教学改革工程实施办法》，为教学改革提供政策支持和经费保障。

2008 年：“质量工程建设年”。初步构建起涵盖国家级、省部级和校级的特色品牌专业、精品课程、教学团队、实验教学示范中心、教研教改项目多级建设与管理体系。

2009 年：“质量工程推进年”。召开第六次教学工作会议，出台《质量工程专项经费使用与管理办法》等 10 个文件，加大“质量工程”支持力度，2009-2015 年间累计投入 4,523.86 万元。教学改革进入全面深化阶段。

2010 年：“教育体制改革试点年”。“探索国际合作培养创新人才”项目获批国家教育体制改革试点项目。启动湖北省拔尖创新人才培育试验计划项目和战略性新兴产业(支柱)产业人才培养计划项目。

2011 年：“实践教学质量年”。召开实践教学工作会议，修订和完善了《本科实验教学管理办法》等 10 项实践教学相关规章制度。

2012 年：“深化教学改革年”。召开第七次教学工作会议，落实《国家中长期教育改革与发展规划纲要》《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》

等文件精神，出台《关于进一步加强本科教学工作的指导意见》等文件。

2013年：“学分制改革年”。完善《普通本科学分制管理办法（修订）》，探索学分制收费制度，实施2013版本科专业人才培养方案。

2014年：“课堂教学质量年”。召开第七次党代会，提出了以提高质量为核心，建立完善师生互动、教学相长的制度保障和开放合作、协同育人的长效机制，狠抓课堂教育教学质量。

2015年：“专业结构调整年”。落实国务院《关于加快发展民族教育的决定》精神，确立“招生-培养-就业”三联动的专业结构调整机制。

2016年：“迎评促建年”。以教育部审核评估和学科评估为契机，制定了《本科教学工作审核评估评建工作方案》，全面推进本科教学和人才培养工作。

4.1.2 加强改革顶层设计，创新人才培养模式

(1) 加强顶层设计，政策措施保障到位

学校“十二五”规划提出“创新人才培养模式，提高人才培养质量”的教改方针。出台了《关于“十二五”期间实施“本科教学质量与教学改革工程”的意见》《关于进一步加强本科教学工作的指导意见》等系列文件，提供教学改革政策支持 and 经费保障。“十三五”规划进一步提出对学科布局、专业设置、教学内容及课程体系、培养途径及方法、质量评价及保障体系等进行全方位改革，努力探索满足需求、具有特色的人才培养模式。

(2) 注重应用与复合人才的培养，实施卓越人才培养计划

学校依托湖北省战略新兴（支柱）产业人才计划，结合民族地区和区域新兴产业发展优势，与相关行业和企业联合，培养应用型、复合型、创新型人才。目前学校已有生物技术、药学、通信工程、食品质量与安全等10个专业获批湖北省战略性新兴产业专业，学校对于立项专业第一年资助12万元建设经费，之后每年资助10万元。学校积极实施卓越人才培养计划，药物制剂、生物工程专业立项校级卓越工程师培养计划，经济学、会计学、民族学、广告学4个专业立项校级卓越文科人才计划。积极贯彻中央民族工作会议和《国务院关于加快发展民族教育的决定》精神，结合办学特色，开设了“西部少数民族卓越法律人才实验班”“西部少数民族卓越行政管理人才实验班”，着力培养服务于民族地区的专业技术人才。

(3) 注重创新与拔尖人才的培养，探索人才培养新模式

学校贯彻《国家中长期教育改革与发展规划纲要》精神，承担了国家教育体制改革“探索国际合作培养创新人才”试点项目，依托本校和美国威斯康星州立拉克罗斯大学开设软件工程拔尖创新人才实验班，双方共同制定培养方案，共同承担教学任务，建立了学生准入和淘汰机制，单独设班教学和管理，专业课实施双语和全英文教学，实现与美方无缝对接和学分互认。自 2010 级至 2015 级，学校共选拔 113 名学生进入实验班学习，学生毕业率 100%，出国率逐年提高，2016 年出国率达到 92.9%，部分毕业生获得“亚马逊”等全球知名科技和软件行业工作岗位，年薪在 15 万美元以上。2011 年 5 月 11 日，《湖北日报》专版报道了软件工程实验班办学情况，得到社会各界认可。学校积极总结并推广前期人才培养模式改革办学经验，引导学院结合不同专业特点，积极推进人才培养模式改革和创新。2010 年以来，已有 11 个专业开展了人才培养模式创新和改革，还依托各类本科教学工程项目设立了 8 个单独开班的实验班，人才培养模式呈现多元化。

4.1.3 注重信息化建设，提升教学服务水平

(1) **日常管理信息化**。学校大力推进“数字化校园”建设，信息门户已集成“学生管理信息系统”“教务系统”“网上教学平台”“实验室信息管理平台”“就业信息网”等 20 多个信息化管理系统。目前第三代教务系统支持完全学分制管理，涵盖学籍、课程、培养方案、教学任务、排课、选课、考试、成绩、教学评估、学业预警、毕业审查等所有教学管理环节，数据实时更新，充分共享和对接。

(2) **课程管理信息化**。2012 年，引进了清华大学教育技术研究所开发的 THEOL 网络教学综合平台，该平台集教学、管理、展示与评价于一体，支持网络辅助教学、混合教学和在线教学等多种教学模式。目前，已有 322 门课程使用该平台辅助教学。

(3) **教学服务信息化**。学校积极采用新兴信息技术，创新服务手段。图书馆采用汇文集成管理系统，实现采、编、流全程自动化，提供 24 小时文献收藏信息、文献数据库及网上资源检索服务。建设标准化考场实现考试管理信息化，引进了学生成绩证明自助打印系统，建成便携移动高清录播系统、慕课制作室、非线性编辑工作室等设施，满足了教学信息化需求。

(4) **教师现代教育信息技术培训常态化**。学校开展了“微课、慕课与翻转课堂”“网络教学平台使用”“数字化校园应用推广”“全国多媒体大赛标准解析”等主题培训，推广动画、音视频制作工具软件的使用技巧，提高教师的信息化水平。2015年，学校获“全国高校微课教学比赛”湖北省赛区一等奖2项、二等奖3项、三等奖3项和优秀组织奖，获“第十五届全国多媒体课件大赛”一等奖3项、二等奖2项、三等奖3项、优秀奖8项、最佳教学设计奖1项和最佳组织奖。

4.2 课堂教学

4.2.1 科学制定教学大纲，严格执行适时调整

(1) **科学制定教学大纲**。依据人才培养方案修订教学大纲，要求课程负责人以纲要的形式规定课程的教学目的和任务，教学进度和教学方法的基本要求，知识及技能的范围、深度与体系结构，相关课程的衔接，课程考核形式，教材及主要参考资料等。

(2) **严格执行教学规范**。制定了《教师工作规范》《教师教学行为负面清单》，要求在备课、授课、实验、讨论、作业、答疑、考试等各环节遵循教学大纲组织和开展教学活动。通过教学检查和校内评估等多种形式对大纲执行情况进行监督。

(3) **适时调整教学大纲**。在保持教学大纲相对稳定的基础上，随学科发展引入最新理论成果，体现新的教学理念和教学模式，以更好实现人才培养目标。2016年优化2013版培养方案后，组织修订了教学大纲。

4.2.2 服务人才培养目标，科研成果反哺教学

(1) 教学内容服务人才培养目标

学校围绕“应用型、复合型、创新型”的人才培养目标，着力培养“厚基础、宽口径、高素质、强能力、重应用”的各民族高素质人才。

厚基础：2005、2009和2013版培养方案的通识教育平台和学科基础平台课程学分平均占总学分的52%、53%和57%，基础不断得到强化。

宽口径：各专业前两年主要按学科、专业大类打通“口径”来设置课程，以

通识教育和学科基础教育为主，后期的课程由各专业根据学科发展、社会对人才的需求进行设置。

高素质：坚持科学素质教育与人文素质教育相统一，通识教育与专业教育并重，第一课堂与第二课堂教学相结合，促进学生全面发展。2013 方案设立 5 个创新学分，鼓励学生开展创新实践活动，培养和提高综合素质。

强能力：强化实践教学环节，列入教学计划的各实践教学环节累计学分占总学分比例，达到教育部培养要求，人文社会科学类专业不少于 15%，理工医类专业不少于 25%。

重应用：要求学院必须邀请校外专家和校友参与人才培养方案的修订。结合新兴（支柱）产业人才计划和专业综合改革项目，探索校企联合、产学研结合的人才培养模式和订单式培养模式，要求新兴（支柱）产业专业学生在相关企业实践实习、学习不少于 1 年。如电子信息工程学院与世界 500 强企业甲骨文公司合作，开发 4 门课程，由企业负责师资培训，提供教学资源，并为学生提供实习岗位。

（2）科研成果反哺教学

一方面，部分教师将科研课题中的相关内容转化为教学内容或作为本科生毕业论文选题。如杜冬云教授主持的《硫酸和制药行业典型难处理废水的处理与综合利用》获得国家环境保护部科学技术二等奖，孙杰教授主持的《甲硝唑废水处理与综合利用的新技术》获得湖北省科技进步三等奖，两项成果均已转化为《环境工程综合实验》内容。资源与环境学院 2016 届学生毕业论文题目来自指导老师国家级、省部级、横向和校级项目共 106 项，超过选题总数的 50%。

另一方面，部分教师将科研项目进行分解，吸纳本科生参与科研实验，通过研究型、创新型教学活动，培养学生的创新思维。如电子信息工程学院教师自主研发的 FPGA 开发板，2015 年获首届湖北省高校自制实验教学仪器设备优秀奖，该装置被用于“数字电路”实验课程教学，同时还用于大学生科研创新活动。近 3 年，依托教师科研项目和成果，学生申报立项各级各类“大学生创新创业训练计划”727 项，2,000 余人参与。

4.2.3 教师改革教学方法，学生改进学习方式

（1）教研教改促进教学方式方法改进

一方面，要求教师树立教研教改意识，积极从事教学研究与改革，要求在评定中级以上（含中级）教师系列职称时，必须发表 1 篇以上教学研究论文。另一方面，加大资助力度，对获得立项的省部级教学研究项目资助金额从每项 8,000 元提高到 15,000 元，对获得立项的校级教学研究项目资助金额从每项 5,000 元提高到 8,000 元。每年教师立项和在研的教改课题达 200 多项，参与教师达 1,000 余人次，教研教改已成为广大教师自觉行为。

学校积极落实《全面提高高等教育质量的若干意见》提出的推进教学方法创新的要求。2016 年启动“课程教学改革”项目建设。目前，已立项建设 121 门次，并给予经费资助。同时，广大教师通过参与“全国教育科学规划课题”“国家社会科学基金项目”“本科教学工程项目”不断研究和实践新的教学方式方法。2013 年，《少数民族大学生英语自主学习能力的培养研究》《体验式教学法在工商管理本科专业教学中的应用研究》获湖北省教学成果二等奖。

(2) 以学生为中心，引导学生自主学习

在教学中确立学生的主体地位，积极倡导讨论式、启发式、参与式教学，根据课程特点推广“案例教学法”“项目教学法”“现场教学法”和“基于问题的学习法”等，引导学生在导师的指导下自主学习，强调小组讨论式学习，强调本科生参与教师科研项目研究性学习，鼓励师生互动，培养学生批判性思维，增强学生创新能力。如文学与新闻传播学院的“研究型课堂”、生命科学学院的讨论式、悬念式教学法；经济学院的“案例-问题-讨论”式教学法；教育学院的“前沿导读+专题讨论+项目实训”的教学模式等。

(3) 充分利用现代信息技术推进课堂教学改革

积极将现代信息技术与课堂教学有效融合，采用“翻转课堂”等方式推动教学手段的革新，并建设精品开放课程、移动微课及自主慕课，搭建网络教学资源平台。引进了 37 门“尔雅”“智慧树”网络通识课程，内容涵盖人文素养、社会与文化、自然科学与技术、礼仪社交与就业指导、创新与创业教育等方面。在共享名校、名师、名课优质资源的同时，延伸学习时间和空间。

4.2.4 改革考试评价方式，提高学生学习效果

(1) **考试方式灵活多样。**学校修订了《本科课程考试管理办法》，积极推进考试评价方式改革，考试方式由传统的笔试扩展到笔试、口试、实验操作、技

术技能演示、撰写论文、调研报告、综述、机试、设计，或上述方式相结合等多种类型。如《思想道德修养与法律基础》《中国近现代史纲要》等课程的考试方式由原来的集中考试、闭卷笔试改为随堂开卷考试，《形势与政策》实现网络考试，《民族理论与民族政策》实行标准化考试等。

(2) **成绩评定重在成效。**学生的课程成绩则由平时成绩、期中考试成绩和期末考试成绩三部分组成。学生平时成绩主要由考勤、作业、课程讨论、质疑问答、平时测验等组成，考试行为进一步规范，评价方式更加科学。例如，法学院王瑞龙教授主讲的《著作权法》实行小班教学，采用个性化考试方式，考生每人分配一个实际案例，考生根据各自的案例答题，既考察学生专业知识，又考察学生分析、综合和语言组织等能力，受到校内外专家好评，并在同类课程考试中得到推广。

4.3 实践教学

4.3.1 构建“一二三四”体系，提高实践教学水平

学校制定了《本科学生实习管理办法》《关于实践教学工作量计算及经费的若干规定》《本科实践教学质量评估方案》等系列制度，保障经费投入，规范实践教学管理。建立了以能力培养为主线，分层次、多模块、相互衔接，与理论教学既有机结合，又相对独立的“一体化、双导师、三层次、四结合”实践教学体系：

“一体化”是指融创新精神、实践能力、素质教育于一体的“大实践教学观”；“双导师”是指校内导师和校外导师并行制，校内导师以学业指导为主，校外导师以实践、实训、实习指导为主，共同指导实践教学；“三层次”是指将实践教学分为基础性、综合性、创新性，三个互相衔接、有机融合、循序渐进的实践层次；“四结合”是指教师科研与实践教学相结合，校内指导与校外指导相结合，实践教学与就业能力培养相结合，实践教学硬件条件与软件条件建设相结合。通过课堂和校园内外广泛开展的实验教学、社会实践、实习实训等活动，学生的实践动手能力、工程应用能力、科学研究能力和组织管理能力得到提升。

4.3.2 优化实验教学体系，构建开放共享平台

(1) 不断优化实验教学体系

学校制定了《本科实验教学管理办法》等制度，规范管理实验教学。大力推进实验教学内容从演示性、验证性实验向综合性、设计性、研究创新性实验（简称“三性”实验）的转变，不断优化实验教学体系，开设“三性”实验的实验课程比例达到 80%以上。全校每年开设实验课程 400 余门，人时数达 200 多万，教学计划规定的实验开出率 100%。

(2) 不断加大实验室开放力度

学校制定了《大型仪器设备开放共享管理办法(试行)》《教学实验室开放管理规定》《实验室开放及实验技改项目管理办法》等制度，大力推进实验资源的优化整合和开放共享。建成了国家级、省级和校级的三级实验教学中心体系，并以国家级和省级实验教学示范中心为依托，整合校内实验教学资源，建立了化生药、电子信息、经济管理和计算机基础四大跨学院、跨学科的公共实验平台。全校实验资源根据师生需求，长年向师生开放，为师生科技创新实践活动提供服务。近年来，学校实验教学中心平台和不少学院，如电子信息工程学院、生物医学工程学院、计算机科学学院、化学与材料科学学院等，已经建立开放常态模式，极大地提高了学生自主学习和科研实践的热情。2015-2016 学年，实验室开放达 1,175,075 人学时，64,969 人次参与。

4.3.3 扎实开展实践教学，提升学生综合素质

(1) 扎实进行实习实训

学校制定了《本科实习实践基地建设与管理规定》，开展校地、校企、校际等多种形式合作，共建实习实践基地。近 3 年累计投入实习基地建设经费 350 万元。每个专业都建立了两个以上较为稳定的校外基地，能够满足各专业实习实训的需求。学校在校历中将每学期第 17-18 周设置为实践教学周，充分保障实习实训时间。制定了《本科学生实习管理办法》，要求指导老师在实习开始前，拟定切实可行的实习实施计划，实习带队教师由教学经验丰富、对生产实际较为熟悉的中级及以上职称的教师担任，没有指导高校学生实习经历的老师不能单独指导学生实习。每年投入实践教学管理专项经费，用于全校实践教学活动的检查等工作。其中，实习教学检查内容包括实习组织管理、实习教学大纲及计划执行情况、实习教学质量、安全管理等，切实保障实习实训时间和效果。

(2) 深入开展社会实践

学校将社会实践环节列入人才培养方案。每年组织学术型调研、志愿服务和科技服务等多种类型的社会实践队，分赴全国各地开展以促进民族团结、知识回报社会为主题的“三下乡”社会实践活动，打造出了一批具有品牌影响力的社会实践项目，如“习明纳计划”“建设伟大祖国 建设美丽家乡”“关爱留守儿童，助力精准扶贫”等社会实践。中低年级学生以体验型社会实践活动为主，中高年级以专业学术型社会调研为主。有教师课题、国家及校级创新训练项目的队伍达到 40 支，并由教授带队和指导，《中国民族报》《中国青年报》、团中央《学校工作简报》对此进行了专题报导。

(3) 强化毕业论文（设计）质量管理

一是建章立制。制定《本科学生毕业论文（设计）管理办法》，规范选题、开题、评阅、指导、答辩到成绩评定等各个环节的过程管理，要求每名指导教师指导毕业论文（设计）的学生人数文科及经管类不超过 10 人，理工科及美术类不超过 8 人，学生每人一题。要求优秀与良好比例之和控制在 70%以内，优秀率不得超过 15%，凡毕业论文（设计）成绩不及格者，作结业处理。**二是**查重检测。2016 年起，对本科毕业论文全部进行检测，重复率超过 30%则不予答辩。**三是**择优评选。近 3 年，共有近 300 篇本科生毕业论文被评为湖北省优秀学士学位论文。**四是**评估反馈。在专业合格评估、状态评估、专业专项评估等评估中，对本科毕业论文（设计）工作进行重点考察，切实保证本科论文（设计）质量。

4.4 第二课堂

4.4.1 健全“六大育人”体系，建立“三项保障”措施

(1) 健全第二课堂“六大育人”体系

一是思想引领体系。创新思想引领平台，实施“青马工程”“大学生中华民族共同体意识培育工程”，评选“向上向善好青年”“大学生自强之星”等典型，深入开展理想信念教育、国家认同教育。

二是文化育人体系。开展“中华学子青春国学荟”“民族团结进步创建系列活动”“核心价值观进寝室”等品牌活动，弘扬优秀传统文化和美德；持续开展大学生“走下网络、走出宿舍、走向操场”的群众性体育活动，营造积极、向上、

和谐的校园氛围。

三是创新创业体系。搭建“国家-省-学校-学院”四级大学生科技创新训练平台，构建创业训练、典型选树、创业竞赛、课外活动四位一体的创业教育工作体系。

四是社团组织体系。制定了《学生社团管理办法》《学生社团日常活动管理办法》等一系列社团管理制度，与第一课堂紧密结合，将社团活动培训作为选修课纳入通识教育平台，形成学分制管理和评价体系。

五是社会实践体系。每年组织 200 余支团队、5,000 余名学生奔赴祖国各地开展社会实践。近五年新增社会实践基地 70 余个，连续多年获全国、全省社会实践优秀组织单位，200 余个团队（个人）被评为社会实践优秀团队和先进个人。

六是志愿服务体系。在学生综合素质测评中设立志愿服务和社会实践指标，引导学生参加课外实践，投身志愿服务活动。孵化“伴飞计划”“红星连”民族团结进步创建进社区等 40 余个品牌志愿服务项目，现有注册志愿者 10,000 余人，形成 9 大志愿服务总队，培育“全国优秀志愿者”葛上卿、“全国十佳支教老师”马晓岸等一批志愿者典型。

(2) 建立“三项保障”措施

一是组织保障。由学校教学工作委员会、学生思想政治教育工作领导小组协同指导第二课堂育人体系建设；不断健全“学校、学院、社团”三级组织机构。

二是政策保障。出台支持学生创新创业系列管理文件，修订社团年审制度和社团管理办法，完善社会实践和文体活动等管理制度，进一步规范第二课堂管理。

三是条件保障。开放大学生活动中心、大礼堂、学术会堂、体育馆等各类场馆和实验室、资料室，为学生第二课堂提供有利条件。

4.4.2 校园文化丰富多彩，创新创业如火如荼

(1) 发挥社团育人功能

目前，共有学生社团 120 余个，成员近 15,000 人次。已逐渐形成国家、省、校、院四级社团梯队，建成一批特色品牌社团。近 3 年校级社团（成员）获得国家级、省级荣誉近 600 项，武术协会、月亮化石剧团多次获评全国优秀社团。

(2) 丰富校园文化活动

学校制定了《南湖大讲坛学分认定与管理办法》《深入开展民族团结进步创

建活动实施方案》等，打造了如“南湖大讲坛”“民族文化节”“网络文化节”“团结进步创建活动”等校园文化品牌。“南湖大讲坛”邀请了杨叔子、张国祚、程郁缀、韩乔生、六小龄童等知名专家学者带来了 40 余场精彩讲座，内容包括政治、经济、社会、历史、科学、文学、地理、哲学、法律、艺术、教育、时事、人生等领域，受到全校师生热捧。

(3) 扎实推进创新创业

学校建设了 2.4 万平米的校内校外大学科技园和创新创业基地，确立了覆盖“全体学生”和培养“全过程”，“创新融于专业、创新引领创业、创业融入专业、创业带动就业”的“两全四创型”创新创业教育发展思路。通过各种学科竞赛、大创项目、创业企业参访、创新创业大讲堂、青桐汇·微路演、“比度克”大学生创业英雄汇活动周等活动推进大学生创新创业的开展，培养学生创新创业意识和能力。

一是学科竞赛。“十二五”期间，在智能车竞赛、挑战杯、大广赛、计算机设计大赛、电子设计竞赛、数模竞赛等品牌赛事中，获得国家级奖项 321 项，省部级奖项 1,472 项。

二是大创项目。近 3 年累计立项支持 727 项大学生创新创业项目，投入经费 240 余万元。2015 年，在第八届全国大学生创新创业年会上，“‘农民上楼行动宜谨慎推进’——来自东、中、西部地区 5 村寨的证据”获得“我最喜爱的项目”“最佳创意”两项大奖。

三是创业大赛。学校在各级各类创业大赛中取得好成绩，如在历届武汉市电子商务大赛上都获得优秀组织单位；在 2016 年第二届中国“互联网+”大学生创新创业大赛湖北赛区复赛中，获金奖 1 项、银奖 2 项、铜奖 5 项。

四是创业指导。投入 100 多万元建成了“大学生创业孵化示范基地”和“大学生创业孵化苗圃基地”。涌现了一大批创业先进个人，如李峰、蔡绍硕获得了“武汉市创业先锋”称号，蔡绍硕获得“全国创业英雄百强”称号，严芮圻获得了“湖北省创业之星”称号，谢浩获得了海峡两岸青年大学生实作型创新创业大赛前十强，吴通团队获得了全国大学生创业项目三等奖。

表 4.4.2-1 “大学生创业孵化示范基地”“大学生创业孵化苗圃基地”建设情况一览表

	合计	创业孵化示范基地	创业孵化苗圃基地
面积	1738 m ²	963 m ²	775 m ²
功能分区	14 个	民族文化创意区、民族艺术设计区、科技创新区、电子商务区、IT 创新区、综合服务区、创业沙龙广场、民大创业街、创业成果与创业政策展示区等	创业苗圃室、入孵团队培训室、商务谈判室、创业活动保障室
入孵创业团队 (或公司)	83 家	43 家	40 家(正在培育的苗圃期团队或公司)
获省市政府财政支持公司	20 家		
获得天使投资和风险投资企业	8 家		
总融资金额	累计超过 1,000 万元		

4.4.3 加强国内国外交流，开阔学生全球视野

(1) 国内交流

学校修订了《全日制普通本科交换生管理办法》，鼓励学生赴国内外交流学习。与重庆大学签订了联合培养本科生协议。自 2012 年起，连续 5 年共选拔 60 名本科生赴重庆大学进行联合培养。推动南湖片区十校联合辅修双学位。2010 年以来，共有 4,793 人参加，已毕业的 3,742 人中 2,950 人获得双学位，获学位率为 78.83%。与武汉大学合作培养 WTO 辅修双学位。2008 年以来，共有 690 人参加，已毕业的 452 人中 375 人获得双学位，获学位率为 82.96%。

学校与台湾东华大学、辅仁大学、逢甲大学、世新大学等 8 所知名高校签订了校际交流合作协议，“十二五”期间累计选派 120 余名交换生赴台湾学习，50 余名教师赴台湾培训交流，组织音乐舞蹈学院师生赴台湾艺术大学、台湾少数民族地区交流演出。邀请多位教授来我校进行讲座，并成功举办了第十一届“海峡两岸催化学术会议”。

2012 年以来，连续 5 年共选派 50 余名优秀少数民族师生赴澳门参加“中华

民族文化周”系列活动；2次参加澳门高等教育展，开展招生宣传活动；成功举办澳门学生美术夏令营活动。2015年以来选派3名优秀本科毕业生公费赴澳门城市大学、澳门科技大学攻读硕士学位，2016年与澳门科技大学签署校际交流合作协议。2015、2016连续两年组织30余名学生赴香港参加企业实习项目。

（2）国际交流

学校与美国、英国、俄罗斯、加拿大、法国、德国、日本、韩国、马来西亚等国家的50多所知名高校签订校际交流合作协议，以交换学习、游学等多种方式拓宽学生赴海外学习的渠道。修订了《全日制普通本科交换生管理办法》，鼓励学生赴国外交流学习。“十二五”期间，学校通过各种渠道选派500余名学生赴海外友好学校进行长短期交流学习。

4.5 存在的主要问题与改进措施

4.5.1 人才培养协同机制不完善

（1）存在的问题及原因

近年来，学校不断探索和实践协同育人机制，积极开展校地、校企和校际合作，加强校内协同，构建“四方协同”人才培养新格局，但目前协同机制仍不完善，主要表现在以下几个方面：

一是校地协同落实不够。学校是国家民委与教育部、湖北省和武汉市人民政府共建单位，还先后与恩施州、黄冈市、荆门市、利川市，湖南省湘西州、张家界市及贵州铜仁市等地区开展战略合作。但由于组织保障没有进一步跟进，在人才培养上的政策“落地”不到位。与地方共建的大型实习实践基地还偏少，特别是缺少与民族地区的校地协同，民族地区的实习基地所占比例只有10%左右，经济发达地区实习基地也偏少。

二是校企协同不够深入。一方面由于很多企业出于技术保密、安全生产等原因，参与人才培养的积极性不高，校企协同往往停留在初级层面。目前学校与企业协同以共建实习实训基地为主，且基地总量不多，质量还待提高，与企业共建实习实训基地只有99个，合作对象缺少“世界500强”等大型企业。另一方面，企业导师参与一线教学不多，学校教师深入企业挂职和顶岗实习也不够。

三是校际协同不够丰富。目前学校仅与华中科技大学、武汉理工大学、中南财经政法大学和重庆大学等高校签订协议开展金工实习、跨校辅修和联合培养，

合作学校偏少。这既有缺乏校际协同平台的原因，也有自身作为不够的因素，缺乏与众多不同优势学科的高校特别是教育部直属的“985”“211”高校，开展协同创新、共同培养人才的主动性。

四是校内协同育人意识不强，措施不到位。一方面，校内一些部门还存在一定程度的本位主义思想，在工作中更多的是从本部门的视角出发开展工作，在行动上更多考虑的是本单位的工作职责和重心，人才培养的协同意识还不强。另一方面，学校的教师评价体系尚未完全从科研倾斜向教学倾斜转变，特别是在制度层面的顶层设计方面，长期以来形成的“重科研、轻教学”的观念很难在较短时间转变；学校在政策制定和发展举措上也还存在“重学科建设、轻人才培养”现象，科研促进教学的氛围还要加强。

(2) 改进的思路与措施

一是提高认识，加强组织保障。学校要进一步统一思想，牢固树立人才培养中心地位，增强协同育人理念。充分利用学校“2011 协同创新中心”平台，成立以主管校领导牵头，教务、科研、组织人事、招生就业、学生工作、实验设备、后勤等部门和学院参与的人才培养协同工作领导小组，建立健全人才培养联席会议制度，负责协调解决相关人才培养协同事宜，做到全校育人工作“一盘棋”，校外协作能落实。

二是政策支持，加强制度保障。一方面建立激励机制，引导学院聘请地方、企业和高校、科研院所高水平教师和人员参与人才培养；完善教师赴地方、企业挂职和顶岗实习制度，加大“双师型”教师队伍建设力度。另一方面完善相关政策，设立专项基金，资助协同育人项目；加大对大学生科技创新指导的支持和奖励力度，鼓励教师科研项目吸纳本科生参与，积极指导学生科技创新活动，进一步促进科研反哺教学。

三是主动作为，加大落实力度。建立校地、校企、校际合作联络机制，将合作协议落细落实，大力开拓优质实习实训、就业和生源基地；充分发挥学校科教优势，支持教师将科学研究与地方经济社会发展、企业生产和人才培养有机融合，实现政产学研协同育人；扩大联合培养、辅修双学位规模，完善跨校选修、学分互认机制；充分发挥身处湖北科教大省的优势，加强大型仪器开放共享平台建设，主动与高校、科研院所加强交流与合作，强强联手、优势互补，不断开拓新的合作模式，丰富合作内容；校内实验室、工程中心、图书馆、美术馆等科研教学设施向学生全面开放，共同促进人才培养。

4.5.2 大类培养模式推进力度不够

(1) 存在的问题及原因

虽然我校较早就着手按学科大类培养人才，但是在实际工作中推进不够，主要存在以下几个方面的问题：

一是对按大类培养人才的认识不够。2005年，学校按照“加强基础、淡化专业、因材施教”的思路，制定了《按学科大类培养实施办法（试行）》，推行大类招生，实施“4+4”的大类培养模式，即学生在前4个学期不分专业，学习通识课程和学科基础课程，取得规定的学分后，后4个学期自主选择专业继续学习，实行“宽口径”学习与“厚基础”培养。但在实施过程中，部分学院“专业教育”的思想根深蒂固，对“加强基础、淡化专业”的认识不到位，认为学生应尽早进入专业学习，未能深刻认识大类培养对提升学生综合素质、提高人才培养质量的重要性。

二是大类培养模式实施不畅。2013年，有8个学院的22个专业按9个大类进行招生和培养；到2015年降到只有5个学院按6个大类招生和培养；2016年进一步降低到只有3个学院7个专业按3个大类进行招生和培养。

三是配套制度不健全。推行大类培养后，专业预警退出、学生转专业等配套制度滞后。在进行专业分流时，学科大类里的专业需求“冷”“热”不均，有的专业甚至没有学生主动选择。但是由于专业预警退出机制不健全，这些冷门专业调整、改造、合并的措施不到位，没有专业主动申请撤销。现有转专业制度有局限，未能提供学生自由转专业的条件，学院开展分流工作的压力很大，造成部分学院不愿继续推进大类培养。

四是协同培养机制不健全。学校某些专业相同或相近，部分设置在不同学院的专业区分度不大，但由于跨学院选课等协同机制不够完善，学科大类培养仅限于学院内部专业之间进行，跨学院推进大类培养比较困难。

(2) 改进的思路与措施

一是正确认识“宽口径”“厚基础”内涵。以修订本科人才培养方案为契机，组织开展大类培养模式专题研讨，正确认识“厚基础、宽口径”的科学内涵，切实把握好人才培养模式与经济社会发展之间的内在规律，引导学院把“宽口径”“厚基础”的重点放在基础知识、基本理论和基本技能的培养上，拓展学生思维的宽度与广度，突出培养“全面”人才。

二是加强大类培养模式的系统设计。按照“应用型、复合型、创新型”人才培养总目标的要求，建立专业需求分析报告制度，明确大类培养模式的培养目标与适用范围。完善大类培养配套制度，一方面健全专业预警退出机制，增强学院实施大类培养模式的动力，另一方面完善学生跨学院选专业、跨专业选课等制度，引导学生合理规划学业生涯、理性选择专业，减轻学院大类专业分流压力。

三是鼓励跨学院实施大类培养模式。建立学院、专业间的协同育人机制，支持相近专业在一二年级实行统一的人才培养方案，共同设计学科基础平台和专业必修课程；整合学科相近学院的资源，组建基础学科实验班与跨学科实验班；根据学校发展实际，逐步探索并建立“新生学院”，统一完成学生大学一年级的教育教学工作。

4.5.3 第一课堂和第二课堂有待深度融合

(1) 存在的问题及原因

虽然我校非常注重发挥第一课堂和第二课堂的育人功能，也注重两者之间的联系与配合，但是两者之间的深度融合还存在问题，主要表现在以下几个方面：

一是教育教学思想观念有待更新。许多教师和教育管理人员还没有认识到课内、课外的界限日趋模糊，第一课堂和第二课堂都应注重学生兴趣的激发、学生个性的培养，教师和教育管理者应成为学生成长中的辅助者、陪伴者、激发者与引导者，第一课堂与第二课堂需要深度融合。

二是对教育教学的内容认知存在差异。有的教师认为课堂教学只承担知识传授功能，还没有认识到课堂承载的专业教育、职业教育以及价值观教育功能。同时，部分教育管理人员认为第二课堂就是做活动，对于活动背后的教育意义与教育目标不清楚，未能认识第二课堂是第一课堂专业知识的“增效器”。于是，就会出现为了活动而活动、学生将活动当作负担的尴尬，影响教育目标的达成。

三是对现代教育教学方式的变革还不适应。现代教育教学方式如翻转课堂、微课、在线学习等日益普遍，教学方式呈现互动式、探究式、体验式等多样化形式，有的教师还不适应这种新媒介教育形态而日趋保守，有的则过于依赖技术手段而忽略与学生人际沟通，影响了第一课堂、第二课堂的教育教学效果。

四是第一课堂与第二课堂的统筹管理机制还不顺畅。教师和教育管理人员在日常教育管理工作中协同度不高，在教风建设、学风建设等方面还未形成合力，

使得学生的第一课堂与第二课堂学习存在相互脱节的现象，影响了学生的学习效果。

(2) 改进的思路与措施

一是不断更新教育教学观念。要针对当前教育教学的新特点，解放思想，更新观念，统一教师和教育管理者思想，提高对第一与第二课堂深度融合的认识，深刻理解第一课堂和第二课堂在育人中的功能。特别是要立足民族院校大学生特点，加强学生教育教学的理论研究，深入开展大学生教育教学现实问题、典型案例、发展趋势与特殊规律等方面的研究，为学校第一课堂和第二课堂的融合提供理论和方法方式支持。

二是探索建立第一课堂与第二课堂、显性课程与隐性课程融合教育体系。以学生的人格养成、身心健康、责任担当、卓越精神为目标，把社会主义核心价值观教育、科学人文素质教育、民族团结进步教育等内容融入第一、二课堂之中，把专业教育、身心健康教育、发展型资助教育、思想政治教育、学业与职业规划教育、创新创业教育等融入显性课程或隐性课程之中，为学生全面发展提供全方位、全过程的支持。

三是提升教师与教育管理人员现代教育教学能力。利用国家级教师教学发展示范中心平台，邀请国际国内教育专家和校内外名师，分享教育教学发展动态和改革实践经验；组织开展新媒体教育形态专题培训，采用翻转课堂、移动设备应用课堂（BYOD）模式等，联接第一课堂和第二课堂，不断提升教师和教育管理人员的现代教育技术水平；加强学生社团实践课、团课、党课等第二课堂的设计、规范，延伸拓展第一课堂的教育教学效果，提升学生的综合素质与实践能力。

四是推进第一课堂与第二课堂的协同育人。加强第一课堂与第二课堂的课程体系规划设计，在拓展第一课堂内涵的同时，规范和丰富第二课堂体系。引导教师延伸课堂理论教学，探索科技普及、社会实践、社团实践等多元化教学，引导教育管理人员总结管理实践经验，设计符合学生需求的党课、团课等校本实践课程，推进严谨教学与规范管理的融合，推进教师教书育人与管理服务育人的工作协同。

4.5.4 人才培养国际化程度不高

(1) 存在的问题及原因

虽然我校在不断地加强与国外高校的合作办学,但是人才培养的国际化程度不高,主要表现在以下几个方面:

一是思想认识有待提高,师生参与还不够。在人才培养过程中缺乏国际化意识,对人才培养国际化重视还不够,师资队伍国际化水平不高。由于学生来自民族偏远地区比例较高,外语应用能力偏弱,经济能力有限,参与国际化人才培养积极性不高,对人才培养国际化缺乏了解。

二是对外宣传不够,配套措施不完善。国外对我国民族院校的了解不够,建立合作与交流关系的境外知名大学偏少,合作项目不多,协议落实不到位。相关配套措施还有待完善,如学生出国交流资助制度还不完善,学生参与国际交流的渠道有待畅通。

三是合作高校分布不平衡,合作内容有待深入。目前,与我校展开国际交流的高校主要分布在美国、加拿大、韩国等国家,而与“一带一路”沿线等国家及地区的合作还比较欠缺。而且,我校与现有国外高校还需要在联合招生、课堂融合、学员活动、游学支持、学分认定等方面进行深层次合作。

(2) 改进的思路与措施

一是强化国际化的办学理念。学校要充分认识到人才培养国际化是当今世界发展的必然要求,是提高学校培养有国际竞争力人才的有效途径,是促进学校自身发展的必然选择。学校将召开人才培养国际化工作会议,在全校师生中开展“人才培养国际化”大讨论,为人才培养国际化创造良好氛围。

二是拓宽国际化办学渠道。学校要积极融入“一带一路”等国家战略,不断开拓新的合作院校与合作方式,与更多国(境)外知名高校签订学生交流合作协议,拓宽学生赴海外学习的渠道;扩大长、短期本科生海外游学,大力推进学分互认、联合培养等各类中外合作办学模式,拓宽国际化办学渠道。

三是加大政策支持力度。学校要建立国际化人才培养协同机制,建立人才培养国际化工作领导小组,教务处、国际教育学院、国际交流与合作处、学生工作部(处)及相关学院等协同,加强引导和宣传,制定配套政策和措施,设立专项基金,对学业优异的学生出国学习进行资助;为学生出国留学、访学、游学提供一条龙服务,为人才培养国际化提供制度保障。

四是提高师资队伍国际化水平。一方面,要创造条件“走出去”。如继续开展各类外语培训,为教师国际交流提供支持;采取学术休假制度、设立专项基金、实行学校公派等措施,继续支持教师出国(境)研修;推进国际学术交流,如举

办或承办高层次的国际学术会议，资助教师参加高水准的国际学术会议，进行短期学术访问；加强与国（境）外高校、科研机构的联系，建立与国际著名学术机构的长期交流合作关系，等等。另一方面，要加大力度“引进来”。如完善海外高层次人才服务机制，加大海外高层次人才引进力度；创新海外高层次人才招聘方式，多层次、多样化柔性引进海外智力，不求所有，但求所用。

5. 学生发展

5.1 招生及生源情况

5.1.1 加大宣传激励力度，吸引优秀生源报考

学校充分利用多种有效形式拓展招生宣传工作。定期向全国 5,000 余所高中寄发学校招生简章、海报，每年选派专人参加全国近 100 场高考咨询会；组织学生志愿者回访中学母校，与广大考生、家长面对面互动交流；在 18 所民族地区中学设立了“中南民族大学励志奖学金”，吸引优秀考生报考我校；积极拓展优质生源基地，已在贵州、湖北、广西、福建、湖南、宁夏、西藏、新疆和内蒙古等省（区）的 16 所中学设立了“优质生源基地”。

5.1.2 生源结构符合定位，生源质量逐年提高

（1）生源结构情况

一是**民族结构**。学校招生主要面向少数民族和民族地区，每年招收少数民族本、预科学生的比例接近 60%，符合学校的办学定位。

表 5.1.2-1 2014-2016 年生源地域结构表

年份	招生总数	汉族	占比	少数民族	占比
2014	6310	2622	41.56%	3687	58.44%
2015	6309	2546	40.36%	3763	59.64%
2016	6338	2619	41.32%	3719	58.68%

二是**地域结构**。学校招生地域面向全国，招生计划注重向西部 12 省区及武陵山片区的省份倾斜，体现办学宗旨。

表 5.1.2-2 2014-2016 年生源地域结构表

年份	招生总数	西部 12 省	占比	武陵山片区	占比	合计占比
2014	6310	2799	44.36%	926	14.68%	59.04%
2015	6309	2877	45.60%	941	14.91%	60.51%
2016	6338	2952	46.58%	981	15.40%	62.06%

三是城乡结构。受国家城镇化进程等因素影响，城镇考生呈上升趋势。

表 5.1.2-3 2014-2016 年生源地域结构表

年份	招生总数	乡村	占比	城镇	占比
2014	6310	3202	50.7%	3108	49.3%
2015	6309	2965	47%	3344	53%
2016	6338	2985	47.1%	3353	52.9%

(2) 生源质量不断提高

学校逐步扩大在第一批次招生省（区）范围。2014-2016 年分别在 9、12、20 个省份中进行第一批招生。在保持少数民族考生录取比例较高的前提下，一志愿录取率、录取分数线逐年提高，报到率在 98%以上。

表 5.1.2-4 2014-2016 年一志愿录取率、报到率、录取分数线统计表

年份	招生总数	一志愿率	报到率	一批次文科超一本线	一批次理科超一本线
2014	6310	95.1%	98.75%	17.1	20
2015	6309	96.3%	98.83%	22.5	27.2
2016	6338	96.6%	98.52%	24.9	31.4

5.2 学生指导与服务

5.2.1 健全发展指导体系，服务学生“一面两线”

学校出台了《加强和改进大学生思想政治教育的意见》《辅导员、班主任工作管理办法》《学生工作考核办法》等制度，配备校级学生管理人员 33 人，学院分党委书记、专职学生工作副书记、思想政治教育辅导员 114 人，兼职辅导员

31 人，班主任 689 人，心理健康教育专职教师 2 人、兼职教师 9 人，建立了较为完备的学生发展指导体系。

(1) “五项教育”体系促全面

民族团结进步教育。依托“国家民委民族团结进步创建活动研究中心”，加强民族团结课程研究、民族团结进步创建活动载体设计。组织民族理论政策、校史校情等模块专题学习教育活动，开展“全校民族团结日”“武汉市民族团结进步创建活动宣传周”“全校民族团结进步创建活动月”系列宣传教育活动。

学业生涯规划教育。成立学生学业发展中心，构建学业帮扶、学业促进、能力提升三级工作体系。依托学生学业发展辅导工作室，健全完善学业生涯指导、学业管理助理、学习支持和学习辅导志愿服务四支团队，开展学业发展咨询、学业帮扶、发展互助活动。开展“毕业生论坛”“共度大学好时光”“榜样力量伴我行”等典型宣传教育，引导学生学习榜样、争做榜样。

职业生涯规划教育。建立就业创业教育研究中心，开发《大学生职业生涯规划》教材，建立了较为系统规范的生涯规划教育指导体系。在大一、大三分别开设职业生涯规划课与就业指导课，开办校、院两级职业训练营 20 期，培训人数达到 2,000 人。建立专业教师、分管就业工作副书记、辅导员、校友为主体的生涯规划教育队伍，目前已经培养了职业指导师 30 人，职业生涯规划师 2 人，职业生涯教练 53 人。

学生身心健康教育。出台《加强心理健康教育工作的意见》《心理健康教育标准化建设实施办法》，形成心理健康意识、心理问题调适、心理危机干预、身体健康教育四大体系，建立学校、学院、年级、班级四级心理健康教育机制，在朋辈辅导、民族音乐健心坊、民族体育健心工作坊等心理辅导上形成了特色。每年，修读心理健康教育课程 15,000 余人，参与心理健康教育中心开放日活动 8,000 多人次，年均干预学生心理危机 40 余起。学校心理健康教育中心被确立为湖北首批高校心理健康教育示范中心，获评“2010-2015 全国大学生心理健康教育优秀机构”。

多元文化审美教育。每学期开设美术、民族体育类、非物质文化遗产等选修课程 30 多门，近 3 年累计吸引 31,886 人次选修；为文体艺术类社团开设形体、音乐、书画等公选课 14 门，每年 1,000 多名社团成员选修。充分利用美术馆、博物馆、体育馆、图书馆、音乐厅、大礼堂等场馆，举办交响乐、京剧、楚剧、

黄梅戏、原生态音乐等高雅艺术普及活动，开展大学生话剧、舞蹈、民族音乐等艺术活动，每年参与活动人数超过 2 万人次。

(2) “两全四创” 引领冲高线

出台《推进创新创业教育和大学生自主创业工作的实施意见》《创新创业学分认定管理办法》《大学生创新科技活动奖励办法》等制度，把创新创业教育纳入人才培养方案，构建覆盖“全体学生”和培养“全过程”，“创新融于专业、创新引领创业、创业融入专业、创业带动就业”的“两全四创型”教育指导体系。建立校、院、专业三级“四创”教育体系，组建由 46 位校内专家和企业、校友、天使投资人等组成的创业导师库。建成“大学生创业孵化示范基地”和“大学生创业孵化苗圃基地”，获评“湖北省大学生创业示范基地”“武汉市大创特区”，目前入孵企业 43 家、苗圃期团队 40 个，涌现了“全国自强之星”的侗族创业学生陆居权、创业明星苗族学生许云栋等典型。

(3) “七位一体” 资助保底线

学校建立全功能型资助育人模式，建立“奖、助、贷、勤、减、免、补”七位一体家庭经济困难学生资助工作体系。一方面，着力提升资助工作绩效。以 2015 年为例，奖励资助达到 36,538 人次，金额总计 4,442 万元，实现家庭经济困难学生资助全覆盖。学校 2013-2015 年连续 3 年被评为“全国学生资助工作奖励单位”，在全国中央部委属高校中分列第 32 位、11 位、3 位。另一方面，构建家庭经济困难学生发展帮辅工作机制。成立“阳光工作室”，2015 年累计开展大型活动 15 次，首批进入的 20 名家庭经济困难学生综合表现优秀，参加各类专业竞赛 50 余人次；获得国家奖学金 1 人次，励志奖学金 3 人次，专业奖学金 5 人次，三好学生 1 人次，优秀学生干部 2 人次。

5.2.2 构建“五大空间”，引领学生健康成长

学校出台了《“三育人”评选办法》《关于加强辅导员班主任队伍建设的决定》《机关干部联系学生班级实施办法》《“成长守望计划”实施办法》等文件，整合学校育人资源，培育核心价值文化、学习文化、寝室文化、网络文化，优化学生成长空间与氛围。

(1) 拓展理想信念生长空间。成立“大学生思想政治教育工作领导小组”，明确思想政治理论课的主渠道与主阵地作用，翻转课堂、专题讲座、微课、专家

宣讲等创新形式深受学生欢迎。以“聚焦党的十八大”“聚焦中国梦”“聚焦社会主义核心价值观”“聚焦四个全面”为主题，开展“导航杯”系列实践活动，每年吸引全校 8,000 余名学生参加。

(2) **提供学业自主发展空间。**建立图书馆南书院、北书院自主学习空间。设置 3,292 个自习座位，日均上座率达 90% 以上。建立“兰墨轩”“鹤归苑”“聊斋”，定期举办学术前沿茶座、读书沙龙等活动。建立学生事务服务大厅与网上一站式服务平台，设立自助服务打印终端，推进学生自主服务。成立“好巴郎”“小荷”“雁行”“蓝途”等学业辅导工作室等，应用生涯规划、教练技术等理论方法，引导学生自主提升学业表现。

(3) **优化寝室生活成长空间。**学生住宿按学院相对集中，各民族学生混合居住、生活互助、学习相长。开展寝室“同心圆”“宽和杯”寝室风采大赛，营造“文明寝室 共同成长”空间。完善食堂、门禁、监控、空调、热水等生活设施，推进生活服务标准化建设。

(4) **搭建学生民主管理空间。**完善学生民主管理渠道，定期举办学生代表座谈会、教学效果反馈会、校领导接待日，开通校长信箱、院长信箱、职能部门负责人信箱，及时反馈解决学生意见。发挥学生权益与生活保障委员会、宿舍楼栋管理委员会、安全保卫委员会等自我管理作用，发挥楼栋管理、图书服务、资助助理、学生记者、导生团队、“双创”服务等 100 多个团队的自主服务功能，让学生自我服务、自我提升。

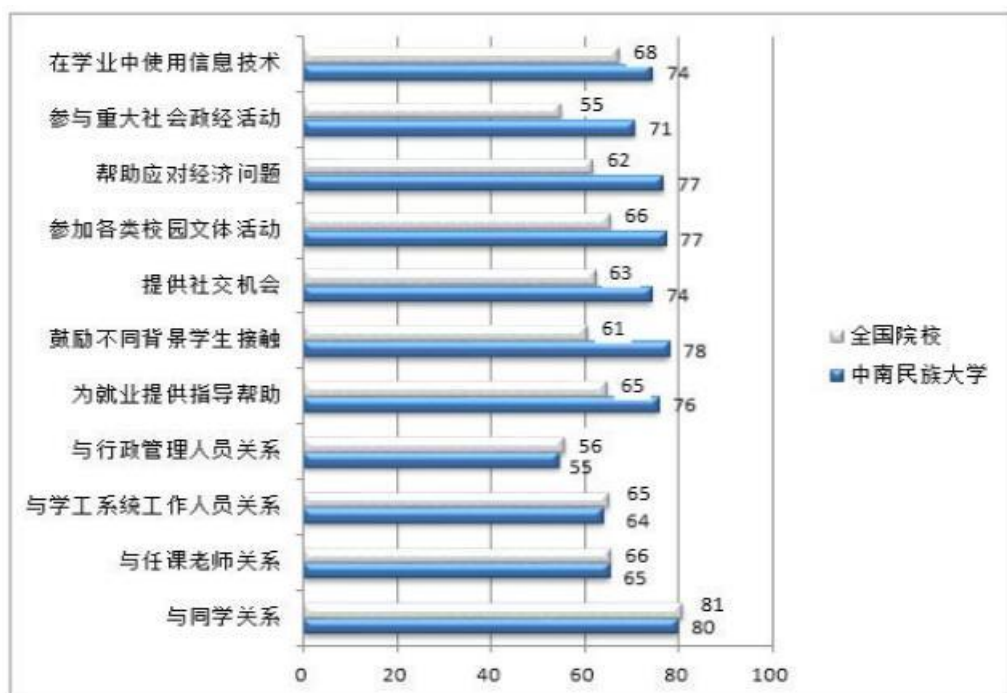
(5) **营造网络清朗文明空间。**制定《关于思想政治教育进网络工作的意见》，加强全国高校百佳网站“新闻网”“学生地带”等优秀网站平台建设，建设好迎新专题、毕业生专题、优秀学生专题等名栏目。运营“中南民族大学”“资讯民大”“微课在线”“小民同学”等微信公众号，整合微课、微电影、微分享等传播新渠道，“资讯民大”多次位列全国高校同类账号第一。举办“网络文化节”系列活动，2015 年，4 项作品荣获“首届全国大学生网络文化节系列活动”奖项。

5.2.3 定期开展调查反馈，提高服务工作水平

(1) **CCSS 项目测评效果显示学生学习发展支持度较高。**在 2016 年与清华大学教育研究院合作开展的“大学生学习与发展追踪研究（CCSS）”项目显示，学校在思想政治教育、资助支持、信息化建设、文体活动等方面环境支持有力，

在帮助学生融入集体、获取成长支持、促进就业等方面高于全国高校平均水平。

表 5.2.3-1 学校与全国院校的“校园环境支持度”指标对比



(2) 辅导员满意度测评显示对思想政治教育指导较为满意。辅导员满意度测评结果显示，学生对辅导员工作满意度在 90% 以上。总体上，学生对辅导员角色形象、思想引导、党团班级建设、学业指导、日常事务管理、心理健康教育与咨询、网络思想政治教育、危机事件应对、职业规划与就业指导等职业功能的重要性和满意度评价很高。

(3) 学生座谈会意见反馈显示对学校管理服务满意度较高。每年寒假、暑假返校以及特殊节点，学校召开学生代表座谈会，听取学生对学校教育管理服务的意见，学生对学校工作满意度始终保持在较高水平。

5.3 学风与学习效果

5.3.1 完善建设举措，营造浓醇学风

(1) 齐抓共管学风建设。制定完善《进一步加强和改进学风建设的实施意见》，落实学风建设责任制，党政主要领导为学风建设第一责任人，成立以校领导为组长的学风建设领导小组，近 3 年校党委会、校长办公会专题研究学生发展工作 38 次。坚持领导干部开学检查、听课制度，完善教学督导制度、学生

评教制度，形成了校风、教风、学风齐抓共管机制。

(2) **推进学生学业规划与预警。**《本科学分制人才培养方案》《学生管理规定》《转专业及专业分流管理办法》等相关制度，深入开展学业规划宣传教育，引导学生自主做好学业规划。出台《学生学业预警实施办法（试行）》等制度，建立学生学业蓝、黄、橙、红四种预警类别及相应帮扶机制。

(3) **完善学生发展激励机制。**建立国家奖助学金、学校优秀学生奖助学金、社会资助奖助学金的完备奖学金体系，如 2015 年投入各类奖学金达 3,354 万元，奖励人数达 15,972 人次。开展优秀学生表彰访谈、经验交流，激励各族学生积极进取，培育朴实浓醇的学风。

5.3.2 政治素质提升，综合表现优良

(1) **学生思想政治素质不断提升。**根据 2015 年大学生思想政治状况滚动调查显示，我校学生思想主流积极健康、向上向好。学生高度认同以习近平同志为核心的党中央治国理政新理念、新思想、新战略，对推进社会主义法治国家建设、持之以恒落实中央“八项规定”、制定“互联网+”行动计划的满意度高，对党和国家的未来充满信心。学生社会责任感与民族团结使命感不断增强，每年参加民族团结社会实践与公益志愿服务达 10,000 多人次。

(2) **学生综合素质不断提升。**学生关注国家社会发展，发展个性兴趣特长，自主学习能力提升，呈现较强发展动能。图书馆自习室利用率逐年提升，2014、2015 年分别为 1,503,947、1,881,530 人次。2014-2016 年，345 名学生赴国（境）外交流，455 名毕业生赴国（境）外继续深造。2016 届推荐免试攻读研究生 113 人中，升入 985 高校 39 人、211 高校 46 人。

表 5.3.2-1 2014-2016 届毕业生综合素质表现

届别	体质健康合格率	英语四级通过率	考研升学率	出国（境）率
2014	94%	79.38%	12.62%	2.60%
2015	94.21%	76.92%	13.39%	2.35%
2016	95.84%	82.31%	15.48%	3.42%

(3) 学生创新能力不断增强。2013-2015 年，学生在省级以上学术刊物发表论文 113 篇，获得省部级以上奖励 1,284 项，获得国家实用新型专利 149 项，2,821 人荣获校“创新标兵”称号。

表 5.3.2-2 2013-2015 年学生创新能力表现

年份	国家实用新型专利	省部级以上奖励	创新标兵
2013	61	346	837
2014	35	425	910
2015	53	513	1,074

5.3.3 学生发展良好，总体满意度高

学校定期开展《大学生思想政治教育滚动调查》《本科毕业生就业与培养质量报告》《本科生学习与发展追踪研究》等调研分析工作。2015 年大学生思想政治教育滚动调查显示：学生认为对涉及学生自身发展的党团组织、创新创业、社团活动、社会实践、奖惩资助、心理健康教育与咨询、就业指导、网络支持、师生课外交流与指导、校园安全稳定等组织和活动的满意度均在 90% 以上。

2016 届毕业生就业与培养质量报告显示：毕业生对教育教学的总体满意度为 98.41%，对实践教学环节的满意度为 90.61%，对任课教师的满意度在 95.00% 以上，对就业指导服务的满意度在 91% 以上，对创业教育指导满意度在 90% 以上。本科毕业生对母校的满意度达到 98.61%，79.58% 的毕业生愿意向他人推荐自己的母校。

5.4 就业与发展

5.4.1 四个“三”促就业工作，毕业生就业情况好

学校把毕业生就业工作作为一把手工程、民生工程，制定了《毕业生就业工作管理办法》《毕业生就业工作考核方案》等系列制度，着力运用好四个“三”的工作法则：

一是坚持“早”“勤”“真”三要求。每年举办招聘会 300 多场次，提供岗位 20,000 多个，建立就业信息管理系统，确保就业数据真实可靠。二是加强学科、专业和课程“三个建设”，与社会需求、毕业生质量形成联动。三是落实家庭经济困难与就业困难专业、就业能力困难“三帮扶”措施，近 3 年发放求职补贴、就业困难资助金等 69.69 万元，帮助 1,278 名学生顺利就业。四是重点关注新疆、西藏、西部就业“三群体”。开展公务员考试专项培训和英语、数学、政治等基础课程考研辅导，提供西藏、新疆、西部地区用人信息，鼓励优秀毕业生到西部去就业，鼓励优秀边疆学生在内地升学就业。2009 年，获评“全国高校毕业生就业工作先进集体”。

纵观历年就业情况，本科毕业生初次就业率保持在 90%左右，2014-2016 届毕业生就业率分别为 88.96%、90.56%、90.05%，平均月薪酬为 3,651.31 元、3,813.51 元、4,111.45 元，专业对口度为 74.14%、71.36%、72.01%；2015、2016 届毕业生工作稳定率为 82.62%、84.55%。

5.4.2 用人单位高度评价，毕业生满意度较高

根据 2016 年对 719 家用用人单位的调查，用人单位对我校毕业生的职业素养评价较高，认为我校毕业生在职业道德（91.66%）、工作责任感（91.38%）和思想政治表现（90.82%）等方面表现优良。用人单位对我校毕业生专业技能的满意度达 94%，对综合能力满意度在 96%以上。

根据学校毕业生就业质量分析报告，2014-2016 届毕业生对母校满意度高，分别达到 98.88%、98.91%、98.61%；对就业工作薪酬、职业发展前景、工作内容的满意度较高，偏向于“比较满意”。

5.5 存在的主要问题与改进措施

5.5.1 对学生个性化发展的教育指导不够

（1）存在的问题及原因

民族院校的学生发展具有成长背景、学习能力、文化心理、发展目标等多元化的特征，对于个性化发展需求日益增长。虽然学校做了大量的工作，但是对学生个性化发展的教育指导还不够。主要表现在以下几个方面：

一是教育观念还不能完全适应学生个性发展新的需求。一方面，部门本位、教育者本位的传统惯性思维仍然存在，以生为本、突出学生主体地位、主动适应学生发展需求的机制没有得到很好贯彻，使得既有的教学设施、师资力量等资源的育人功能没有得到充分发挥。另一方面，部分教师强调知识传授，忽视思想引领、价值引领，对学生个性发展的指导投入不够，引领学生全面发展的专业水平与学生多元发展需求还有差距。

二是学生发展指导工作体系还没有完全适应学生追求个性发展的“新常态”。随着高等教育大众化的深化，大学已由外延发展、规模发展向内涵发展与特色发展转变，本科人才培养由学校主导的供给驱动逐渐向社会主导的需求驱动转变，学生工作也从注重管理向更加注重学生发展指导为核心的教育引领与管理服务转变。学校学生发展指导工作迫切需要认识新常态、适应新常态、引领新常态。

三是学生工作队伍专业化、职业化、专家化水平还不高。一方面，学生工作队伍等方面的资源大多投入到学生安全稳定和事务管理等方面，在学生成长需求与价值引领方面投入的教育资源仍显不足，难以满足学生个性化发展需求；在辅导员队伍建设中存在工作布置多、工作要求多，对辅导员的生涯教育、成长指导等做得不够。另一方面，一些学生工作人员仍然存在拘囿传统、强调灌输、注重形式等，新辅导、新媒体技术应用不足，思想政治教育方式方法还不能完全适应青年学生的接受习惯，影响了学生教育指导的实效。

（2）改进的思路与举措

一是牢固地树立“全人”教育理念。树立基于个性发展与社会需求相结合的整体育人观，着眼国家发展和民族工作需要、民族院校人才培养定位，凸显学生个性化发展需求，凝练契合学生主体需求、体现成长超越追求、符合学校历史传统、融入时代发展特色的教育理念，树立面向人类整体发展、面向学生个性发展、面向个体生涯发展的“全人”教育理念，为学生个性发展、全面发展提供理论指导。

二是建立健全“五全育人”机制。以人格养成、身心和谐、责任担当、卓越精神为目标，构建促进学生个性发展、全面发展的支持体系。整合校内外、部门间、师生中的教育资源，建立“全员、全心、全域、全程、全媒”五全育人机制，引导干部、教师深入学生、深入课堂、深入宿舍、深入网络，为学生提供身心健康教育、全功能发展资助、网络思想引领、学业与职业规划、创新创业教育等全

方位、全过程的支持，激发学生发展潜质，发展学生个性特长。

三是实施大学生思想政治教育质量提升工程。一方面，以理想信念教育为核心，增强对学生个性发展、全面发展的价值引领。以社会主义核心价值观、民族团结等主题教育品牌创建为龙头，培育大学生思想政治教育精品项目，引领学生树立远大理想；以社会责任感培育为重点，加强学生骨干培养锻炼与典型示范，形成党团学联动，增强学生全面发展的使命感。另一方面，探索思想政治教育隐性化，营造学生个性发展、全面发展的优良环境。深入开展法治、生命、安全、生活德育等主题教育，系统推进主题教育日常化、生活化、大众化；加强“文化上墙”、人文景观等校园文化环境建设，提升隐性思想政治教育效能。

四是提升学生工作队伍的学生个性发展指导能力。制定学生工作队伍建设规划，优化学生工作队伍年龄、性别、学历、学缘、专业等结构，推进事务管理型、教育辅导型、教育研究型学生工作队伍的分类培养，促进学生工作人员的个性化发展，丰富学生个性发展全面发展的指导资源。成立辅导员职业发展中心，出台辅导员教育教学能力、事务管理能力、骨干支持计划、工作精品项目培育、交流进修、职业训练营等制度，通过辅导员团队建设、辅导员职业生涯规划教育、辅导员职业能力标准建设，打造专业化职业化专家化辅导员队伍，提升学生个性发展的辅导能力与指导水平。

5.5.2 思想政治教育与专业教学之间的互动有待加强

(1) 存在的问题及原因

思想政治教育与专业教学工作都以培养人才为目标，学生是教学队伍与学生工作队伍两条战线共同的工作对象。但实际工作中，辅导员为代表的学工队伍和教师为代表的教学队伍分属两个不同的工作系统，工作机构和工作队伍都各自独立，管理方式和教育方法存在差异，本来紧密联系、相互配合的两支队伍，或多或少出现“两张皮”的情况。主要表现在以下几个方面：

一是教学工作与学生工作两支队伍的育人观念未尽一致。学生工作队伍与教学工作队伍中教师本位、部门本位、管理本位的现象还一定程度存在，以学生发展为中心的意识还没有在两个队伍中全面确立，教学工作队伍强调专业知识育人、教书育人，学生工作队伍强调事务管理育人、教育服务育人，他们对于教育目标、

教育边界、教育内容、教育评价等的认识还不统一，影响了学生全面发展目标的实现。

二是教学工作与学生工作的业务协同还不顺畅。两支队伍在业务协同机制上系统考虑、统筹安排、工作协同不足，导致部分教师对于教学主导地位、辅导员对于思想政治教育主导地位、学生对于学习主体地位的认知发生了偏差，对学生发展的苗头性与趋势性问题的把握不够前瞻深入，科层式管理形态、权威式教学形态、应试型学习形态依然存在，不利人才培养质量提升。

三是教学工作与学生工作的评价机制缺乏有效衔接。教学工作考核注重教学资源、教学效果、教学项目、教师评价等方面的绩效性评价，学生工作考核侧重教育理念、事务管理、经验特色等方面的总结性评价，两方面的考核缺乏互补衔接，也缺乏对学生发展的过程评价、学生满意度等内在评价，既影响了对学生发展效能的综合评价，也影响了对学生个体综合素质发展的科学评价。

(2) 改进的思路与措施

一是牢固树立以学生成长为中心的教育理念。制定落实大学章程，建立适应现代大学治理的学生教育管理体系，明确教育教学中教师主导、学生主体的角色定位，增强教书、管理、服务、文化、媒介育人的共识；改变部门本位、教师本位意识，健全学生成长为中心的教育管理模式，构建师生主体地位凸显、教学工作与学生工作深度协作、职能部门与学院两个积极性充分发挥的“大教学”“大学工”工作格局。

二是系统推进学生成长两级管理与过程管理。健全学生成长指导制度体系，进一步厘清学校、学院、教师、辅导员、班主任、学生等不同主体的责任与义务，明确教育教学与思想政治教育的共同育人目标，制定课堂教育教学、学生工作责任清单与负面清单，规范教学工作与学生工作管理流程，深入推进学生发展目标管理、清单管理、岗位管理、过程管理，建立促进学生全面发展、个性发展的协同教育机制。

三是深度推进教学工作队伍与学生工作队伍的协同。完善学生评教、教师评学等评价反馈机制，坚持绩效考核和过程考核并重，以学生成长综合绩效为目标，统筹修订教学工作考核办法、学生工作考核办法、辅导员考核办法等制度，形成制度运行无缝对接。加强学生培养方案管理、行为管理、学业管理、心理健康管理、学业延长学生管理等方面的沟通协调，建立学业预警帮扶、请销假、心理支

持体系等方面的业务协同机制，促进学生健康快乐成长。坚持校风、教风、学风建设一起布置，学生工作队伍、教学工作队伍一同落实，形成教风建设与学风建设的齐抓共管机制，营造优良教风和学风。

5.5.3 学生发展管理精细化程度还不高

（1）存在的问题及原因

现有的学生发展管理通过教学管理、学工管理等信息化手段，对学生的学习行为有了一定的流程监控与过程督导功能，但在学生学习目标、学习投入绩效、过程评价、满意度评价等方面还缺乏精细有效的管理。主要表现在以下几个方面：

一是学生发展质量的标准意识还没有全面树立。尽管学校已经建立起了较为完备的教学质量管理体系，但在量化标准科学性、业务流程简约性、实践可操作性等方面仍有待提升。与此同时，管理服务、思想政治教育工作等质量标准还没有全面建立，其对于学生发展质量的影响路径与效率等还不明晰。

二是学生发展评价指标系统还有待进一步完善。现有评教、评学的相关指标结构、指标权重、结果应用等方面的科学性还不够，特别是多元评价主体、过程评价指标权重、评价结果引导等方面还有待完善，学生发展的内在评价及第三方评价还有待引入。

三是教育管理服务工作精细化程度不够。尽管学校在数字化校园建设方面取得了较大进展，但各业务系统数据还存在采集不够规范、交换业务不够协同等情况，使得管理精细化程度提升受到一定制约。学生发展事务管理、绩效评估、成长指导等教育管理服务工作有待进一步优化、精细化、制度化。

（2）改进的思路与措施

一是完善学生发展质量评价标准。把学生综合素质发展纳入人才培养方案，建立顶层设计、过程管理、效果评估的人才培养质量标准；以教学质量体系为核心，配套建立教育管理服务质量体系，对职能部门管理服务质量进行定期跟踪评估；修订《综合素质测评办法》，完善学生能力认证系统，发展学生的专业能力与实践能力。

二是完善学生成长指导系列手册。编印推广《辅导员手册》《学生突发事件案例手册》《生活辅导员工作手册》《心理危机应急处置手册》，制定《学业发

展导师手册》《学业导师、研究生导师心理工作手册》，提升学生事务管理精细化水平和学生发展引导能力。

三是提升学生发展工作信息化水平。依托数字化校园建设成果，建立学生社区网格管理、学生群体网格教育、学生事务网格服务三重网格，建立学生发展分群的网格治理机制；建立学生网上一站式综合服务平台，优化管理服务流程，提升学生服务质量；建立学生数据采集、使用、安全管理等规范性制度，提高数据规范、沉淀与服务水平，深化学生行为预警与分析系统应用，服务学生成长指导与教育管理决策。

6. 质量保障

6.1 教学质量保障体系

6.1.1 制定实施“五项标准”，保证人才培养质量

(1) **制定人才培养质量基本标准。**制定了《2013 版本科学分制人才培养方案》，进一步细化了培养目标、学制学年、学分学时要求、课程体系设置和实习实践等内容，明确了“厚基础、宽口径、高素质、强能力、重应用”的各民族高素质人才的培养总目标。

(2) **制定专业办学基本条件标准。**制定了《专业设置管理规定》《关于加强本科专业建设的实施意见》《本科新专业建设评估方案（试行）》等文件，要求办学经费、师资力量、实验室及仪器设备、图书资料、实习场所等基本条件必须达标，为本科人才培养质量提供基本保障。

(3) **制定教学管理标准。**制定了《本科教学工作规范》《教师课堂教学质量评估与管理办法（修订）》及《本科实践教学质量评估方案》等系列制度，对理论教学、实践教学、教学管理等环节设置质量标准。制定了《师德师风负面清单》和《教师教学行为负面清单》，设定教书育人的底线、红线。

(4) **制定教育管理标准。**制定了《学生管理规定》《学生违纪处分管理规定》《关于进一步加强学生晨跑管理的若干规定》等文件，违纪违规处理、住宿管理、档案管理、晨跑管理、综合素质测评等都有具体的标准。制定了《“学习进步奖”评选办法（试行）》《学生奖学金评选办法》《“学生标兵”“三好学生”“优秀学生干部”等单项优秀奖及“先进班集体”评选细则》等文件，在奖学金和助学金评定、创新创业奖励、先进集体和个人评比等方面都制定了严格的标准。

(5) **制定本科生毕业标准。**出台了《普通学士学位授予工作实施细则》《本科学生毕业论文(设计)管理办法》等文件，从多个层面规范人才培养，确保人才培养质量达标。

6.1.2 构建“环式”保障模式，环环相扣不断改进

学校始终坚持以学生成长成才为衡量依据制订质量标准，对学生成长成才培养过程的质量严格监控。对监控结果以数据化的形式呈现，采集包括学生评价、同行评价、社会评价等质量数据信息，将其及时反馈给教学管理部门和师生。通过质量改进措施，继续修订质量标准，完善教学过程监控机制。形成了“制定标准、过程监控、信息采集、信息反馈、效果改进”环环相扣的“环式”教学质量保障体系。

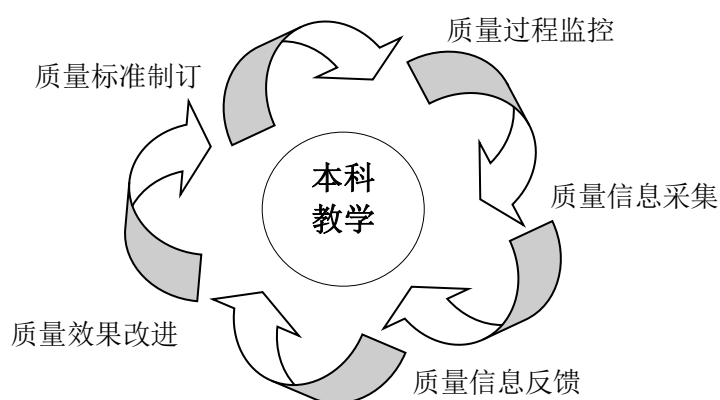


图 6.1.2-1 “环式”教学质量保障体系

6.1.3 强化制度组织保障，注重管理队伍建设

(1) **制度建设。**制定了《关于进一步加强本科教学工作的指导意见》《关于构建监控评估保障体系提高人才培养质量的意见》等数十项相关的规章制度。制定教学工作日程计划表；编印教师手册、学生手册等，涵盖培养方案、教学计划、运行、考务、实践教学、质量监控、教学研究等方面。

(2) **组织建设。**2006 年成立了教学质量监控评估中心，对教学质量展开全面的监控。目前形成了学校和学院两级教学质量保障组织，由校长、分管教学工作副校长、学校教学工作委员会和教务处（教学质量监控评估中心）等相关职能部门构成校级管理组织；基层管理组织由各学院教学工作委员会组成。学校明确校院两级党政一把手是本科教学质量第一责任人，确立了校领导联系学院制度和工作机制。学校不断完善教学监控机制，建立了定期召开教学工作委员会工作会议、教学院长专题会议、教务学工联席会议的机制。

(3) 队伍建设。学校组建了一支高质量管理队伍，共有校院两级教学管理人员 60 人；校长、分管教学工作副校长、教务处长都有担任学院领导的工作经历，熟悉基层教学管理工作。学校出台了《教学督导员工作管理办法》等，建立了校院两级教学督导组。其中，校级督导共 12 人，每人对口 1-2 个学院；二级督导共 126 人，平均每个专业有 1-2 人。学校每年举办教学发展研讨会，组织学术沙龙、教学午餐会，刊发《教学工作简报》和《民族高教研究》，组织参与校内外教学研讨会，提升管理队伍的业务素质和能力。适时实行轮岗，让教学管理人员参与不同教学环节的管理，支持教学教研活动。近年来，教学管理人员获教学成果奖 7 项，主持教育教学研究与改革项目 15 项。2015 年，发表教研论文 12 篇。

6.2 质量监控

6.2.1 坚持“三项检查”，质量监控机制不断完善

(1) 坚持教学质量系列检查。每学期开学前，对教学设施、教学安排与落实情况等进行全面检查；开学第一天，校院两级管理人员对本科教学秩序进行集中检查，集中解决各类问题；教务处在第 9-10 周开展期中教学检查，对相关情况做全校通报；开展期末考试巡视，严肃考纪考风。此外，还开展考试专项检查，毕业论文（设计）实行前、中、后期检查。

(2) 坚持领导干部课堂检查。出台了《领导干部听课制度》，要求校领导每学期听课不少于 3 次，主管教学的校领导每学期听课不少于 5 次，学院、职能部门和教辅单位负责人每学期听课不少于 3 次，教学管理人员每学期不少于 5 次。着重考察教学内容、教学方法和教学效果，检查教师教学准备、教学纪律、教学态度、师德和仪表，以及学生出勤、课堂表现等情况。2015-2016 学年度，领导干部和相关工作人员共听课 2,048 门次。

(3) 坚持督导深入检查。校院两级督导深入开展课堂检查，在指导教师教学、开展教学评估、稳定教学秩序、促进教学工作科学化与规范化等方面发挥了积极作用。校级督导采用点对点方式，根据自己的学科背景和专业特点，针对性地听 1-2 个学院的课程。院级督导通过听课看课、座谈会和调研，及时发现教师教学存在的问题，对差强人意的课堂和教师进行指导和帮助。2015-2016 学年，

校院两级督导共听课 2,529 门次。

6.2.2 把严“四道关口”，质量监控效果不断提高

(1) **把严入学教育关口。**通过入学前教育、入学教育、新生军训、师生见面会、新生家长座谈会、心理健康教育、《学生教育管理制度汇编》学习等形式，促进学生尽快熟悉学校和学院的各项规章制度，了解教学重点环节，端正学习态度，做好入口质量保障。

(2) **把严课堂质量关口。**坚持领导干部和教学管理人员听课、教学督导检查、教学中期检查等制度，要求开设的课程提供教学大纲、教材（讲义）和教案。通过评教评学，推动课堂教学，提高教学质量。

(3) **把严考试管理关口。**制定了考试管理系列制度，规范命题、阅卷、质量评价、考场管理等各个环节，坚持试卷命题、监考、评阅、归档的规范化管理，强化考场巡查，严肃考场纪律，确保考风不断改善。

(4) **把严毕业质量关口。**严格毕业资格审核，要求学生在学校规定的年限内按本专业人才培养方案修完各类课程并修满各类课程的学分，并达到所在专业毕业要求，方准予毕业。严格毕业论文（设计）规范管理，强化学术道德规范教育，对毕业论文（设计）的水平和质量严格把关。毕业论文（设计）成绩不及格者，作结业处理。

6.2.3 实施“五项评议”，教育教学质量不断提升

(1) **评教改善教风。**2005 年，开始实施教师课堂教学质量考评；2006 年起实施师德考评，同年在全校范围推行网上评教，评估主体包括督导专家、同行教师和学生等。2008 年，学校将教师考评工作由每年一次改为每学期一次。每年按照评教分数排序，对教学优秀者给予奖励；规定近两年评教结果在本单位排名后 10%者，无申报晋升职称资格。截至 2016 年 9 月，共组织开展了 20 次课堂教学质量考评，累计 32,000 余个课堂参与了考评，历年平均优良率达到 99%；组织开展了 19 次师德考评，历年平均优秀率达到 97%。

(2) **评学改进学风。**2008 年，出台了《教师评学工作实施办法》，每学期开展一次学生学风评价，以教学班级为单位，由任课教师从学生的学习态度、课堂行为、纪律状况、学习效果等 4 个方面给予总体评价，并提出建议。截至 2016

年9月，已开展了17次教师评学，班级学风历年平均优良率达到97%，学风状况整体良好，且逐年改善。

(3) **评比促进教改。**定期举办“优秀教学奖”“优良教风教研室”“优秀实验室”等各类评比；举行助教试讲竞赛、多媒体课件比赛、讲义比赛、微课教学比赛等教学技能类竞赛，并选派优秀教师参加全国各级各类教学竞赛。对获奖者给予表彰奖励，营造提高教学水平的良好氛围，鼓励教师积极开展教育教学改革。

(4) **评先示范引领。**每年举行教学名师、五四青年先锋（教师）等评比，隔年分别举行“三育人”标兵、优秀女教职工等评比，并通过校内外各类媒体和“文化上墙”工程，大力宣传教学名师、获得教学成果奖的团体等先进个人和集体，以精神激励、物质激励相结合的方式调动教师教学的积极性和创造性，提升教师的责任感和使命感。每年组织吴泽霖奖学金、三好学生、创新创业标兵等多项评选，在学生中树立学习优秀、品行兼优的典型，发挥示范引领作用。

(5) **评估规范管理。**2007年，建立了校内本科教学评估制度。2007-2009年，开展本科教学工作水平评估，院（部）评优率从64.29%上升到80%和100%（见表6.2.3-1）。2010-2012年，开展本科专业合格评估，所有参评专业均达到了合格标准（见表6.2.3-2）。2013-2015年，开展本科教学工作状态评估，所有学院参加了评估，并达到良好以上标准（见表6.2.3-3）。此外，为进一步加强实践教学，2011年开展了实践教学专项评估。2016年，开展本科专业专项评估，总结专业建设经验，查找自身短板。

表 6.2.3-1 2007-2009 年度院（部）本科教学工作水平评估结果统计表

年度	参评单位数量	评优单位数量	评良单位数量	评优率
2007	14	9	5	64.29%
2008	15	12	3	80%
2009	16	16	0	100%

表 6.2.3-2 2010-2012 年度本科专业合格评估结果统计表

年度	参评专业数量	合格率
2010	11	100%
2011	21	100%
2012	30	100%

表 6.2.3-3 2013-2015 年度本科教学工作状态评估结果统计表

年度	参评学院数量	优良率
2013	5	100%
2014	7	100%
2015	7	100%

6.3 质量信息及利用

6.3.1 建成基本状态数据库，做好教学信息管理

学校建成了本科教学基本状态数据库。本科教学基本状态数据库主要包括审核评估、学院评估、专业评估等模块。其中，基本状态数据包含学校基本信息、办学基本条件、教师信息、学科专业、人才培养、学生信息和教学管理与质量控制等 7 大类，涉及 560 个指标数据项。学校每年更新数据库教学状态信息，生成学校年度本科教学质量报告的核心数据和数据分析报告。

学校教务系统中设置了质量监控的模块，供各级督导使用，对教学各个环节进行监控。建设了专门的评教评学系统，规范数据的收集、统计和使用，为课堂教学质量监控提供有力支持。

6.3.2 注重信息统计分析，及时发现反馈问题

在每年填报教学基本状态数据、撰写年度质量报告和开展自我评估工作中，逐步建立质量信息采集、统计、分析机制，以便清晰地掌握基本教学条件、师资队伍、专业与课程建设、实践教学、教风学风、质量监控等方面的实际情况，为

强化教学管理、提高教学质量提供决策依据。

学校还构建了教学信息反馈机制,由教务处、学生工作部、招生就业工作处、创新创业中心、校团委、校友会等单位构成校内经常性信息反馈网。教务处及时将教学检查的相关信息通报全校,及时发现、反馈存在的问题,并提出解决方案;学生工作部每学期提交学生学情报告、学生学业预警报告、学籍异动报告;招生就业工作处开展毕业生质量追踪调查;校团委对第二课堂、校友会对校友动态也予以公布。

6.3.3 发布年度质量报告,主动接受社会监督

学校定期、如实上报《高等教育学校(机构)统计报表》;自2011年起,每年撰写《中南民族大学本科教学质量报告》,发布25项核心数据,深入分析教育教学工作中的主要问题,并通过学校网站向社会和师生公开发布,接受各方监督。自2013年起,学校要求各学院提交本科教学质量报告。通过公布质量报告,全面公开质量信息,接受社会监督,对学校进行自我反思、诊断和激励起到了重要作用。

自2014年起,学校每年向社会发布《中南民族大学本科就业质量年度报告》,围绕人才培养质量相关问题,主要从就业率、毕业流向、就业分布、就业质量、毕业生和用人单位反馈等方面对本科毕业生的出口和发展问题进行深入分析,为本科教学质量改进提供反馈信息,推进教育教学不断发展。

6.4 质量改进

6.4.1 多措并举汇聚力,形成长效推进机制

(1) **多方协同推进教学质量改进。**本科教学质量整体工作由教务处(教学质量监控评估中心)负责组织协调,与学生工作等部门深度合作,针对教学质量薄弱环节,在教学改革、学生课堂行为、学风建设等方面联动,不断提高课堂教学质量;与创新创业中心、实验教学与实验室管理中心、校团委等单位联动,在学生实验教学、实习、创新创业、课外竞赛、第二课堂等方面协同行动,构建了比较完整的学生实践能力提升体系。相关职能部门和各学院相互配合,多方协同,从教、学、管、服务等方面促进教学质量改进。

(2) 政策经费支持教学质量改进。学校出台了《关于进一步加强本科教学工作提高教学质量的实施办法》《关于“十二五”期间实施“本科教学质量与教学改革工程”的意见》等指导性文件，推动教学质量改进和提升。2013-2015年，学校投入教学经费总额分别为14,707.87万元、18,163.44万元、20,319.28万元；投入教学改革与建设经费分别为3,951.05万元、4,286.93万元、4,938.36万元。2015年，学校拿出80万元，奖励年度为本科教学作出突出贡献的单位和个人；2016年，投入1,380万元专项资金，用于深化教育教学改革。

(3) 落实主体责任推动教学质量改进。学院承担教学质量改进的主体责任。在实际工作中，学院积极落实导师制，以专业学习、实习实践、毕业论文、考研就业等为指导内容，实现教师与学生的深度交流。要求班主任和教师进入学生宿舍，通过面对面交流答疑解惑，促进学生主动学习。根据每学期的学业预警分析报告和学生学情报告，对学习困难学生加强预警和帮扶，

(4) 信息反馈加快教学质量改进。一是拓展信息交流渠道，建立了校领导接待日、校长信箱、各单位负责人信箱等信息收集反馈渠道，畅通学生与学校之间的信息交流机制。二是定期开展系列评估，形成评估报告，及时向全校和相关单位及个人反馈。三是建立了毕业生质量跟踪调查机制，要求各教学单位安排专人负责，并把该制度的落实情况作为教学评估的重要指标。四是建立了教师和学生座谈会制度，每学期开学初举行返校学生座谈会，期中各学院组织师生座谈。五是大力推进教学信息化建设，为教学质量改进提供支持。根据对教学过程各环节、各方面信息的分析与反馈，结合用人单位和社会对人才培养结果反馈的信息，学校进一步完善了校院两级教学管理模式，对教学中存在的问题实行动态监测和调控，进一步提升了教学质量管理的科学性与合理性。

6.4.2 教育教学成果显著，人才培养质量提高

(1) 教育教学改革不断深化，建设成果显现。学校不断调整和完善人才培养方案，创新人才培养模式，教育教学改革与建设成果显现。获批国家级特色专业5个，国家级教育体制改革项目1个；有国家级精品课程1门，国家级精品开放课程3门；建有国家级实验教学示范中心2个，国家级教师教学发展示范中心1个；242个国家大学生创新创业计划训练项目获得立项；搭建了南湖片区10校联合办学平台，并形成了校际、校地、校企等多方合作育人模式。2013-2015

年，1,150 名教师的 251 个教研项目获得立项，8 项成果获省级教学成果奖，1 项成果获国家级教学成果二等奖。

(2) 人才培养质量不断提高，社会满意度高。根据毕业生及用人单位评价分析报告，用人单位对毕业生各项能力的满意度评价均在 97%以上，普遍认为我校毕业生的综合素质较好。学生对教学资源配置、教育教学水平、职业规划教育、创新创业实践及管理和服务等方面的满意度较高，2016 届毕业生对母校教学各方面的满意度均在 93%以上，2015 届毕业生对学校的满意度达到 98.91%，推荐度达到 78.02%。

6.5 存在的主要问题与改进措施

6.5.1 教学评价存在不足

(1) 存在的问题及原因

教学评价是质量保障的重要环节。我校高度重视教学评价工作，但是仍然存在不足，主要表现在以下几个方面：

一是自我评估体系内容不完整，发展不均衡。经过多年的实践与探索，学校形成了以学院评估、专业评估、课堂评估、师德考评、评教评学、实践教学评估为支撑的自我评估体系，但在更深层次的内涵发展与专业课程建设等方面还有所欠缺，单项评估发展较慢，基础的课程评估制度等还没有建立，相关工作尚未开展。已开展的各类教学评估，各自对应一套指标体系、评估流程和工作机制，模块相对独立，需要进行结构与功能上的优化与调整。此外，评估的整改环节比较薄弱，结果运用效果不明显。

二是评教评学的评价方式比较单一，指标不尽完善。评教方面，对教师的教学投入、教学态度和教学改革动力等问题关注不够；对教师教学创新的要求比较软，欠缺教师对教学投入和改革的硬性指标。评教结果以学生为主，同行评教结果只占整体的 30%，比重偏低，而且没有涉及教师的自我评价。运用上比较注重结果评价，对过程评价重视不够，不太注重评价的形成性作用，缺少相对性评价。评学方面，现有的评价指标比较注重外在评价，对学生的学习动力、学习压力和创新能力，以及学生学习积极性、学习过程投入性、学习效果的产出性等问题没有设置评价指标。评价方式上只开展了教师评学，没有开展学生互评、学生自评

等。

三是评估的激励作用没有得到充分发挥。一方面，激励资源不足、奖项设置不多，导致学院参加评估的积极性不高。以状态评估为例，学校鼓励并支持学院每年参加，但3年内各学院均只报名参加了1次，仅仅达到学校规定的最低要求。另一方面，各类教学评估结果虽然是教学单位和教师业绩考核、职称评定的指标，如规定评教不合格或近两年在本单位排名后10%者无申报晋升职称资格，但正向的激励比较小，实际影响较弱，没有发挥出足够的作用。

(2) 改进的思路与措施

一是更新评价指标设置理念。以教师和学生的内在发展为评价关注点，进一步完善符合各个教学环节规律、具有较强操作性的教学评价指标体系；吸纳国内外一流高校教学评价指标体系建设的经验，以问题为导向，采用定量和定性、过程评价和结果分析相结合的立体方式，多层面促进教师教学和学生学习的积极性；以培养目标为导向，重点开展过程评价，合理设置评价指标，促进教师不断提高在教学过程中的投入；以创新为导向，设置如教学改革达成度、学习成果产出等指标，提高教师教学和学生学习的实际效果。

二是建立科学的评价体系。一方面，从多维度考评教学规范、教学运行、课堂教学效果、教学改革与研究、教学获奖等教学工作实绩，实行学生评价、同行评价、督导评价、教师自评等多种形式相结合的教学质量综合评价方式，并提高同行评价、督导评价和教师自我评价在教学评价中的权重，结合量化评价和描述评价，促进教学评价结果更加合理、科学。另一方面，大力引进社会第三方专业评估机构，采用多样化、现代化的教育评价方案，深入评估本科教学全过程，对教育教学全过程进行全面的形成性评价。

三是建立合理的运行机制。进一步完善教学评估运行机制，大力推动专项评估，推进课程评估，促进评估工作各环节的专业化，并强化整改环节，形成协调均衡的内部评估结构。建立校院两级分工与合作机制，精简与提炼综合评估的指标与内容，形成各类评估之间的相互促进机制。

四是注重评价结果的有效运用。坚持发展性评价与奖惩性评价相结合，充分发挥发展性评价对于教师专业发展的导向引领作用，发挥奖惩性评价的激励约束作用，提高评估结果在学院和教师的业绩考核、职称评定中的权重。加大对教学

业绩突出的教师的精神和物质奖励力度，使教师安心教学、乐于教学、享受教学；提高对评估不合格教师的惩处力度，引导广大教师积极投入教学工作，形成教师热爱教学、尽心教学的良好风气。

6.5.2 部分学院教学质量保障不够有力

（1）存在的问题及原因

学院作为本科教学质量保障体系中的重要环节，承担了本科教学质量保障的直接任务。但部分学院的教学质量保障工作仍然存在不足，主要表现在以下几个方面：

一是部分学院对本科教学质量保障的认识还不够。对本单位的教学质量保障重视不够，在提高教学质量上思考不够，在采取有效措施保障教学质量方面作为不够，主动性不够强，积极性不够高，相关工作开展习惯依赖学校。

二是学院层面的教学质量保障制度不够完善。由于学校教学目标的设定是依据总体教学情况制定的，无法保证制定的目标完全符合每一个学院的实际情况。作为学校教学质量保障系统的子系统，目前部分学院的教学质量保障制度大多是将学校的有关规章制度直接拿来套用，导致教学质量保障工作效率低，影响了教学质量的提高。

三是学院的教学质量管理队伍建设不够。基层教学管理队伍人员数量不足，部分人员对质量保障规律的认识还处于摸索阶段，对从事教学质量保障所需的专业知识和技能了解不多、掌握不够，专业化水平不够高，教学质量管理多停留在经验化的层次，对学校本科教学质量保障的整体部署落实不够，执行不到位。一些教研室职能定位不明晰，所承担的教学质量管理工作趋向柔性化。

四是二级督导工作开展力度不够。学校要求二级督导对学院教学工作进行经常性和阶段性的监督、检查、评估和指导，但部分二级督导仅满足于完成规定的基本听课任务，在人才培养方案制定、课程设置、教学改革和教风学风建设等方面参与不够。

（2）改进的思路与措施

一是提高学院对本科教学质量保障重要性的认识。增强学院自我管理、自我保障的意识，提高学院领导、教研室主任、二级督导和相关工作人员的责任意识

和主动意识，充分调动他们参与教学质量保障的积极性。健全学院教学质量保障管理系统，明确职责和定位，坚决贯彻落实学校对教学质量保障的要求，形成自我改进和完善的有效机制。

二是学校教学质量管理工作重心下移，切实提高学院制定完善教学质量保障制度的自主性。督促各学院在实际的教学质量监控管理工作基础上，建立起真正符合本单位特色的教学质量保障制度，形成全方位、动态调整的教学质量保障体系，提高教学质量和效率。

三是加强学院教学质量管理工作队伍建设。一方面是以掌握教学质量管理工作知识和技能为目标，定期举办专题培训班、辅导班，加强交流和研讨，强化考核，提升能力；加大组织教学质量管理人员“走出去”的力度，扩宽他们的工作视野；设立教学质量管理工作研究专项，引导教学质量管理人员开展研究，反哺教学管理。另一方面是调整、充实和稳定教学质量管理工作队伍，将愿管理、能管理、善管理的人员吸收进队伍，优化队伍结构，提高队伍的整体综合素质和专业化水平。

四是完善二级督导工作绩效考核机制。严肃二级督导工作纪律，严格工作制度，强化对二级督导工作的考核。在继续做好课堂教学质量检查的基础上，推动二级督导全面参与到学院的教学管理当中去，对其他教学环节和教学过程展开督导；积极参加学院有关教学工作的专题活动，并根据教学中的热点、重点问题开展专题调研，为学院进一步改进教学管理提供意见和建议。

6.5.3 引入外部教学评估欠缺

(1) 存在的问题及原因

多年来，通过不断努力，学校内部建立了较为完备的本科教学质量监控与评估体系，但是在引入外部教学质量评估方面存在欠缺。主要表现在以下几个方面：

一是思想认识不到位。在开展、聘请校外专家参与教学评估等方面不够主动、积极。已开展的本科教学工作水平评估、专业合格评估、教学工作状态评估、专业专项评估等都是由学校组织校内专家自行完成，没有聘请其他高校、教育行政部门、社会机构的专业人士参与。没有引入社会第三方专业评估机构对学校进行教学评估，也没有参与专业认证和国际评估，引入外部教学评估的体制机制还没有形成，对于引入外部教学评估的组织、开展、作用发挥等问题仍在探索。

二是主动“走出去”不够。教学管理人员习惯于沿用传统的思维和工作模式，

与其他高校的交流学习不够,参与外部教学评估较少,缺少相关工作经验和积累,在利用他人经验完善校内教学评估机制、推动教学质量提升等方面前瞻意识还不强。

三是开展针对毕业生的外部跟踪调查测评不够。目前主要是以学生在校期间的培养情况来评价教育教学质量,对毕业生质量的分析侧重于毕业生供需、就业趋向、就业发展趋势、薪酬等方面,在收集分析毕业生对学校教育教学的评价、对学校的满意度和推荐度,以及用人单位对毕业生的评价等方面较弱,对毕业生和用人单位反馈意见的利用不够,还未形成以满足社会需求为依据的教学质量改进机制。

(2) 改进的思路与措施

一是提高思想认识。要增强引入外部教学质量评估的主动意识,积极建立并完善第三方评估引入制度和机制,主动邀请更多校外专家参与校内教学评估。积极探索参与专业认证、国际评估的方式和途径,如组织参与工程教育专业认证等,提高学校开展教学评估的开放度。

二是主动“走出去”。鼓励并支持教学管理人员参与其他高校的教学评估,积极开展学习交流,积累开展教学评估的有益经验。要通过对外交流和学习,深入了解教学评估的新理念、新标准、新方法、新技术,准确把握教学评估的标准、形式、主体、方法和结果运用,为提高我校的教育教学水平提供有效支持。

三是积极开展毕业生的外部跟踪调查测评。建立学校和学院协同发力、共享资源的毕业生及用人单位调查测评长效机制,收集毕业生对教育教学各环节的意见及建议,吸纳用人单位参与学校的教学评估,分析用人单位对于学生能力的需求,利用外部反馈机制形成改进人才培养模式、提高人才培养质量的有效方案。

7. 特色项目

7.1 坚持“互嵌”文化引领 实施“梯田”培养模式

培育“三个特别”各民族优秀人才

作为一个多民族国家，民族工作始终是关系党和人民事业发展全局的一项重要工作。民族院校是高等教育也是民族工作的有机组成部分，以其独特的办学形式，发挥着其他高校不可替代的重要作用。在 65 年的办学历程中，我校坚持正确的办学方向和明确的办学宗旨，秉承“笃信好学，自然宽和”的校训精神，将高等教育的普遍规律与民族高等教育的特殊性相结合，坚持“互嵌”文化引领，实施“梯田”培养模式，以骨干示范为引领，促进各族师生共学共居共事共乐，引领各族学生同心同德同向同行，努力培养“明辨大是大非的立场特别清醒、维护民族团结的行动特别坚定、热爱各族群众的感情特别真诚”的各民族优秀人才。

7.1.1 坚持“互嵌”文化引领，促进各族师生共学共居共事共乐

学校把民族团结进步教育、理想信念教育与社会主义核心价值观教育融入人才培养全领域，构建覆盖朋辈、师生、家校的全员交往机制和学习、生活、行为、文化的全方位交流机制，形成了学习互嵌、生活互嵌、师生互嵌、文化互嵌为主干的“互嵌”文化，润物无声地嵌入学生发展全过程，引导他们融入民族大家庭。

（1）坚持学习互嵌，严格学业毕业标准。一是实行混合编班，统筹民族因素与区域因素，合理分散招生指标于学院和学科专业，加强班团建设，强化各族学生的集体荣誉感。二是创新学习组织形式，采取学长制、新生成长训练营、优秀学长经验交流、课堂分组讨论、团队作业等方式，促进学生在学习交往中柔性互嵌。三是坚持学业毕业标准统一，“一把尺子量到底”，引导各民族学生树立统一的学业质量观。四是坚持日常行为规范统一，实行“一本手册管到底”，《学生手册》是学生日常学习生活行为的规范，不分地域、民族、性别、年级，一例遵循，诚信污点终身记录，考试作弊、学术不端等不诚信记录终身不得撤销。

(2) 坚持生活互嵌，增进手足相亲情感。一是坚持分散居住促交流。按照同民族同地域分散的原则分配宿舍，实现同室学生不同民族不同地域，营造交往交流交融空间，增进各族学生的手足之情。二是开展团结教育促和谐。组织“寝室十一同”“七彩寝室”“最美寝室”等教育实践活动，促进各民族学生和睦相处。三是推进学生自治促自律。成立学生生活与权益保障委员会、提案委员会、楼栋自律委员会、安全保卫委员会等，促进学生自我管理与朋辈交往。四是完善资助保障护自尊。“奖助贷勤减免补”七位一体，经济资助、精神帮扶、学业辅导、发展资助四管齐下，做到不让一个学生因家庭经济困难失学，不让一个学生因价值偏差而错位，不让一个学生因学业困难而掉队。

(3) 坚持师生互嵌，构建共同成长空间。一是开展师生常态交流。创新开展师生午餐会、教师工作坊、师生下午茶、创新创业咖啡吧等活动。二是实施少数民族学生“成长守望”计划。实施1名机关干部联系1-2名边疆和人口较少民族学生，资助1名家庭经济困难学生，密切师生情感联系，增强其学习动力。三是实施机关干部联系班级。引导机关干部与班级结对子，每学期至少参加3次班集体活动，每两周安排召开1次主题班会。四是开展学生领导面对面。设立校领导接待日，定期举办开学、期中学生代表座谈会，面对面为学生释疑解惑。

(4) 坚持文化互嵌，培育美美与共文化。一是开展民族文化知识教育。设置通识教育、学科基础、专业平台、实践平台4个民族团结进步教育课程模块，开设《民族理论与民族政策》必修课，《中国少数民族文化》《民族史》等专业课、选修课，《民族团结进社区》等实践课。二是开发“民族团结教育”隐性课堂。通过“光影图绘”核心价值观教育画展、“青春励志”微电影、《额吉》等话剧、民族文化墙校园景观等形式，让民族团结意识内化于心、外化于行、融化于众、凝化于魂。三是开展民族文化体验活动。依托民族文化活动月、民族团结日与古尔邦节、藏历新年、春节等重要节日，举办茶马古道民族文化节、民族美食文化节等体验性活动，每年吸引校内外2万多人次参加，增强了各民族师生各美其美、美美与共的文化意识。

7.1.2 实施“梯田”培养模式，完善分段分级分类分群培养机制

我校学生来自31个省市自治区的56个民族，少数民族学生占近60%。他们中有“内高班”“民考汉”“民考民”等生源差异，“宗教信仰”“留守儿童”

“流动儿童”等成长背景差异，“外语零基础”“计算机零接触”等学习基础差异，呈现出成长背景、学习能力、文化样态、价值诉求、发展愿景等多元的特征。学校遵循“尊重差异、弹性管理、因材施教、科学评价”的原则，实施分段、分级、分类、分群培养，探索出一种“梯田”式人才培养模式。

(1) 坚持分段培养，健全生涯指导体系。一是建立覆盖大学四年学业生涯的教育指导体系。成立学生学业发展中心，建立辅导员、班主任（学业导师）、学长等生涯指导团队，构建了大学适应、自主规划、能力提升的学业分段指导体系。二是建立覆盖大学全过程的职业生涯教育指导体系。开发《大学生职业生涯规划》教材，培养职业导师、生涯规划师、创业导师等队伍，在大一、大三阶段分别开设职业生涯规划课、就业指导课，并结合课程开展职业生涯规划个体咨询、团体咨询，结合学生就业特点在大三下和大四上开展职业训练营。三是建立融于专业学习的创新指导体系。成立创新创业中心，引导大一新生走进实验室体验创新活动，引导大二学生加入学科创新团队着力加强学科基础训练，每年立项支持学生开展创新训练项目，组织创新团队深度参与学科创新竞赛。四是建立融于创新的创业指导体系，建立“大学生创业孵化示范基地”和“大学生创业孵化苗圃基地”，从创新训练项目中遴选创业孵化项目，引导创新团队参加创业导师讲坛、“青桐计划”进校园、“比度克”大学生创业英雄汇等交流活动，提升创业活动的创新品质。

(2) 坚持分级培养，实施学业进阶教育。一是实施公共基础课分级教学。根据新生数学、英语、计算机能力水平，将数学分为 ABCD 班，英语分 ABC 班，计算机分 AB 班，分层制定教学计划、教学方法、教学考核方案，选用不同难易程度教材，并建立学生自主申请升降班次的滚动机制。二是实施学分绩点级差评价。注重过程考核，考试最终成绩由平时成绩+期中考试成绩+能力测试成绩+自主学习成绩+期末考试成绩构成。根据班级层次采取不同难度试卷，同时采用学分绩点制，每低一级课程成绩乘以 0.9 的系数，既体现考核标准不同，又体现学习效果差异。采用分级教学的高等数学、大学英语等公共课的学生学业表现逐年提高。三是实施学业进阶指导。通过学科带头人+专业负责人开设《专业导论》课，引导新生专业入门；通过班主任+学业导师引导学生科学规划大学学业生涯；通过校外导师+实践基地引导学生增强专业实践能力；通过创新导师+创新团队引导学生锻炼学科创新能力；通过创业导师+创业孵化基地引导学生提升创业能力。

四是拓展学生自主进阶空间。2013 版培养方案比 2005 版压缩总学分数近 20%，增加通识课、学科基础课、实践课、创新创业课的学分比例，引导学生走上“厚基础、宽口径、高素质、强能力、重应用”的进阶路径。

(3) 坚持分类培养，开展激励帮扶教育。一是开展争优创先教育，向优秀者学习。遴选国家奖学金、优秀学生奖学金、社会奖学金、优秀学生干部、创新标兵等获得者，组建国奖标兵宣讲团，出版国奖标兵专刊，深入学院开展巡回演讲交流，引导各民族学生争优创先。组织开展“优秀志愿者”“感动民大”人物、“中国好人”“向上向善好青年”等评选活动，增强各民族学生的社会责任感。二是实施多元激励机制，给进步者鼓励。在现有国家奖学金、优秀学生奖学金、社会奖学金等基础上，设立文艺体育优秀奖，激励学生特色发展、全面发展；设立学习进步奖，每年投入 20 多万元奖励学业进步前 2% 学生，激励学业基础相对落后的学生奋发向上；为激励家庭经济困难学生提升学业，设立无息借款，学业进步较大的可以减半还款，特别优秀的可以全免还款。三是开展学业预警与精准帮扶，向困难者援助。成立校院两级学生学业发展中心，实施蓝、黄、橙、红四种预警，对学业预警学生分类建档、跟踪管理，建立蓝途、好巴郎、石榴红、雁行等学业发展辅导工作室，开展一对一课程辅导、朋辈辅导、专项能力辅导等帮扶。

(4) 坚持分群培养，探索网格综合治理。一是开展学生成长调查，运用大数据为不同群体“画像”。通过学生成长背景调查、学情调查、学习投入绩效调查、毕业生调查等，深入分析不同学生群体学习成长需求、学习行为特征。综合运用教务管理、学生管理、就业管理、宿舍管理、网络管理、图书管理、一卡通等业务系统数据，利用选课、成绩、资助、奖惩、消费、门禁等 20 多种数据描述学生行为轨迹，深入刻画学生群体的成长规律。二是划分学生群体网格。一方面划分底线网格。建立学业困难、行为异常、心理压力异常、身体健康风险等群体的网格预警机制，明确响应与帮扶措施，帮助守护学生生命与学业底线。另一方面划分高线网格。细分学业优秀、学生干部、少数民族骨干、创新创业等群体，分别开展职业训练营、学科竞赛训练营、创业训练营等团体辅导，引导他们追求卓越，勇于创新。三是推进网格综合治理。综合运用思想政治教育辅导与生活德育、学生自治推进学生社区网格化治理，综合运用资助、奖励、表彰等机制激励家庭经济困难学生群体提升综合素质，综合运用思想政治教育、人文关怀、心理

辅导、家校协同为“孤雁”群体构建支持体系，综合运用领导力训练、教练技术、创新创业训练、国际交流拓展等激发优秀学成长潜能。

7.1.3 坚持骨干示范引领，引导各族学生同心同德同向同行

针对学生思想多元、文化多元、价值多元的情况，学校设计实施“青马工程”“骨干训练营”“卓越班”等骨干培养项目，培养既适应民族工作需要又符合学生主体发展愿望的少数民族骨干人才。他们在日常学习生活中身先示范，立己成人，在学生中发挥了良好的典型示范作用，带动各族大学生强化“五个认同”意识，提升综合素质，增强成人成才动能。

(1) 坚持理想信念引领，实施青年马克思主义培养工程。一是严格选拔。每年选拔具有良好的价值追求、人民立场、宽阔视野、思维能力、担当意识和务实作风的 30 名优秀学生参加培训。二是实行“培训、实践、调研”三位一体。实施模块化培训、研究式教学、结构化研讨，把读书、思考、听课、研讨、交流、调研和基层岗位锻炼有机结合起来。三是注重修身、修德、修养、修学，精读细读马列主义经典原著，提升思想洞察力与人格魅力。四是坚持学用结合、学以致用。运用马克思主义理论方法，增强世情、国情、党情、社情的认知，提高解决实际问题的能力。目前已经培养 60 多人，通过主题团会、主题实践等形式，在引领学生学习政治理论、参与民族工作、基层实践方面发挥了突出的作用。

(2) 坚持领导能力引领，实施少数民族骨干训练营。一是严格选人标准。选拔了一批政治可靠、能力较强、发展意愿强烈、在学生中有影响力的少数民族学生入营；选拔了 3 名维吾尔族、1 名藏族、1 名彝族、1 名黎族辅导员担任训练营专兼职辅导员。二是构建培养梯队。成立少数民族学成长训练营，为少数民族骨干训练营输送优秀学生骨干。三是加强理论政策与实践培养。开展理论政策专题学习、专题读书讨论、形势政策辅导、志愿服务、时事专题调研、工作技能培训、领导力培训等。目前，开展 4 期骨干营，2 期成长营，共培养各民族学生骨干 100 多人，他们在学校维护稳定、促进团结等方面发挥了中流砥柱的作用。其中维吾尔族辅导员玛丽亚于 2014 年荣获“全国民族团结进步模范个人”，新疆籍维吾尔族本科毕业生买哈巴到华中农业大学、努尔夏提到三峡大学担任新疆学生专职辅导员并受到好评。这种方式得到了中央新疆办、教育部民族教育司、湖北省教育厅的高度评价。北京市教委组织 60 所在京高校前来我校学习少数民

族学生教育管理经验；武汉市公安局组织省内相关高校在我校召开少数民族学生教育管理经验交流现场会。

(3) 坚持卓越精神引领，开办西部应用型卓越班。一是坚持民族地区需求导向。结合西部民族地区经济社会发展人才需求，创新人才培养模式，开办“西部少数民族卓越法律人才实验班”“西部少数民族卓越行政管理人才实验班”。二是注重政治素质培养。在课程教学、思想教育、生活德育过程中渗透理想信念、人文素质、中华优秀传统文化、民族工作使命、法治精神教育。三是贯彻卓越人才理念。单独制定培养方案，制定卓越课程模块，采取单独开班和跟班教学相结合。四是强化应用能力培养。注重互动教学、案例教学、实践教学，重点培养学生分析问题、解决问题的能力，为西部民族地区培养“政治可靠、业务适用、扎根西部”的卓越人才。

(4) 坚持国际视野引领，开办拔尖人才培养实验班。一是争取国家教育体制改革项目支持。依托国家教育体制改革“探索国际合作培养创新人才”试点项目，与美国威斯康星州立拉克罗斯大学开设软件工程拔尖创新人才实验班。二是实施3+1培养模式。中美双方共同商定办学模式、培养方案、教学方式、管理办法，实现与美方无缝对接和学分互认。三是遵循国际工程教育标准。实行严格的准入淘汰机制，开展全英文教学，落实创新实践项目制。自2010级至2015级，学校共选拔113名学生进入实验班学习，2016年出国率达到92.9%，部分毕业生获得Amazon（亚马逊）等全球知名科技和软件行业工作岗位，年薪15万美元以上。办学经验得到社会认可，《湖北日报》等专版报道了办学情况。目前，学校推广拔尖人才培养经验，设立了金融学、会计学、网络工程、生物技术等8个实验班，深化拓展拔尖创新工程人才培养。

65年来，学校培养了一批又一批“独立思考、善于沟通、勇于担当、自然宽和、家国情怀、国际视野”的各民族优秀人才。他们或扎根民族地区，或弄潮改革开放，或造梦创客时代，他们政治立场始终清醒，民族团结行动始终坚定，人民情感始终真挚，成为维护民族团结和社会稳定、促进民族地区经济社会发展的中流砥柱和民族精英。他们中有老一辈的民族工作精英，如“全国民族团结进步模范先进个人”龙文玉（苗族）、吴才湖（苗族）、林安彬（回族）、雷荣身（畲族），“全国各族青年团结进步奖”获得者黄雪鸿（侗族），广西文联主席、我国第一代瑶族作家——蓝怀昌等。他们忠诚于党的民族工作事业，献身于民族

团结进步事业，成为党的民族工作的模范实践者。

他们中还有扎根民族地区，致力于带领各民族群众脱贫致富、全面建成小康社会的党员领导干部。如在民族地区县、市、区曾经或正在担任重要职务的优秀校友：广西壮族自治区区委副书记潘琦（仫佬族）、南宁市委书记赵乙生（瑶族）、贵港市委书记李新元、德保县委书记石永超（壮族）、龙胜县县长吴永合（侗族），湖北省恩施土家族苗族自治州利川市市委书记沙玉山（回族）、恩施市委书记向前进（土家族），湖南省湘西土家族苗族自治州凤凰县委书记罗明（土家族）、古丈县县长邓晓东（土家族），广东省连南瑶族自治县县长李春益（瑶族），贵州省松桃苗族自治县委书记麻绍玉（苗族），海南省白沙黎族自治县县长胡翔（黎族），云南省迪庆藏族自治州香格里拉市委书记胡江辉（普米族），等等。

他们中也有改革开放时代的中青年弄潮儿，如获 2015 年国家技术发明奖、“长江学者奖励计划特聘教授”向文胜（土家族），获 2013 年国家优秀青年科学基金、“长江学者奖励计划青年学者”马聪（回族），创立电子商务第一美妆品牌“比度克”的张飞（土家族），新三板上市企业广东康利达物联科技股份有限公司创办者白小波（回族），天津金凤集团董事长蔡敏（土家族），浙江浙创投资有限公司创立者李效东（土家族），国际商界精英、西班牙杭州联谊会副会长、G20 美丽杭州侨界宣传大使雷蕾（畲族）等，他们在改革与创新的大潮中，敢立潮头，勇攀高峰。

他们中更有新生代的民族精英，如“全国大学生年度人物”李军（土家族），“全国大学生村官十大新闻人物”王东海，成为民族院校中首个获得“国家奖学金”的藏族学生桑吉措，获得全国演讲比赛、法国杯演讲赛金奖的维吾尔族学生伊利米努尔，“全国自强之星”的侗族创业学生陆居权、创业明星苗族学生许云栋、“全国创业英雄百强”蔡绍硕等，他们如崭新的太阳，正在冉冉升起，成长为新时代的民族精英。

第三部分 水平评估后学校的发展

2006年12月10日至15日，受教育部委托，以蔡明德教授为组长的普通高等大学本科教学工作水平评估专家组一行13人，对我校本科教学工作情况进行了实地考察和评估。评估等次为优秀。专家组对我校本科教学工作也提出了两条建议，即：进一步加强教学管理队伍和师资队伍建设，注重引进高层次人才，提高学科建设水平；进一步深化教育教学改革，优化课程设计，努力争取在高水平教学成果和精品课程建设方面有所突破。

学校高度重视专家组的意见和建议，对专家组反馈意见进行了认真梳理，对问题与不足产生的根源进行了深刻地分析，确定了我校本科教学工作整改的主要任务与具体措施。经过10年的不懈努力，专家组的整改建议得到落实，学校教育教学水平和人才培养质量不断提升，现将相关情况汇报如下：

1. 更新办学理念，教学中心地位更加突出

通过评估与整改，学校进一步梳理总结了办学经验与办学特色，深刻分析了面临的机遇和存在的不足，深入思考了“办什么样的民族大学”“怎样办民族大学”等关键问题，切实找准今后工作的重点和努力的方向。一是办学指导思想和发展思路更加明确，发展规划更加科学，人才培养质量意识更加强化；二是进一步深化对人才培养和教学工作的认识，教职员工统一了思想、形成了共识，“领导高度重视教学、政策措施保障教学、经费投入支撑教学”的氛围日益浓厚，教学的中心地位日益巩固；三是进一步改善办学基本条件，校园环境进一步美化，加强了实验室、实习实训基地建设，添置了图书资料，改善了校园信息化建设，扩建和改造了体育运动场馆等，教学中心地位的条件保障进一步加强。

2. 推进人才强校，师资队伍实力整体增强

学校大力推进“人才强校”工程，实施“待遇留人、事业留人、环境留人、感情留人”的人才发展策略，师资队伍和教学管理队伍水平不断提升。一是科学制定师资队伍建设规划，从学校发展全局谋划师资队伍建设；二是遵循人才成长规律，关注和支持青年教师职业发展，鼓励青年教师访学进修；三是依托学校教

师教学发展中心，提升教师教学水平和专业能力；四是科学运用挂职、轮岗等措施提升管理干部队伍综合素质；五是面向海内外吸引高层次领军人才，为优秀人才创造良好的工作生活条件。

与 2006 年相比，学校具有博士学位的教师占专任教师总数的比例从 17.2% 提高到 49.23%。入选国家级或省部级人才工程项目专家人数从 58 人增加到 189 人。其中，享受国务院政府津贴的专家增加了 9 人，享受湖北省政府津贴专家增加了 12 人，湖北省新世纪高层次人才工程专家增加了 24 人，国家民委突出贡献专家增加了 2 人。并且，在一些国家级和省部级高层次人才项目中取得突破。例如，新增“973”项目首席科学家、“国家杰出青年科学基金”获得者 1 人，“万人计划”学者 2 人，百千万人才工程国家级人选 4 人，教育部新世纪优秀人才支持计划 9 人，国家民委领军人才支持计划 5 人。

3. 重视内涵发展，学科建设水平日益提升

学校以民族学科为优势和特色，以本科专业建设和课程建设为依托，以重点实验室、重点研究基地为平台，努力促进学科建设向高层次、高水平、高质量发展。一是大力加强特色学科建设；二是高度重视省部级重点学科和申博立项学科建设；三是努力发展理工类、应用型学科，逐步形成更加科学合理的学科体系；四是加大投入，加强学科平台建设。

与 2006 年相比，学校本科专业从 55 个增加到 79 个，学术型硕士授权一级学科从 2 个增加到 19 个，学位点覆盖的学科门类从 10 个增加到 12 个。其中，一级学科博士点、博士后科研工作流动站获得突破；民族学在 2012 年教育部学科评估中排名全国第 4，3 个学科进入参评学科前 50%；化学学科在 2015 年首次进入 ESI 全球前 1%，学科竞争力、影响力不断提升。

4. 深化教学改革，优质课程资源逐渐丰富

学校不断深化教育教学改革，加大教研教改力度，努力提升课程建设水平，在高水平教学成果和精品课程建设方面取得突破。一是不断更新教育教学理念，加强教学管理队伍建设，重视教学方法创新，深化人才培养模式改革；二是倡导“团队作战、以老带新”，组建教研教改团队，引导教师积极从事教学研究与改

革；三是结合人才培养目标，加大优质课程建设力度，以国家级“精品资源共享课”为示范，推动优质课程资源共建共享。

与 2006 年仅有省级精品课程 8 门相比，学校目前已建成国家级精品课程 1 门，国家级精品资源共享课 1 门，国家级精品视频公开课 2 门，省级精品课程 21 门，省级精品资源共享课 12 门，省级精品视频公开课 3 门，数量和质量均有较大提升。以《民族理论与民族政策》《异彩纷呈的民族文化》《走进神奇的民族医药》为代表的“民族”品牌网络课程群影响较大。其中，《异彩纷呈的民族文化》已在“智慧树”平台上线，目前有 100 所左右的高校选择该门课程，18,577 人修读，在网络课程平台的各类课程中名列前茅。

5. 强化监控保障，人才培养质量不断提高

学校高度重视人才培养的质量监控与保障体系建设，通过完善机制、营造氛围等措施，努力提升人才培养质量。一是形成了“制定标准、过程监控、信息采集、信息反馈、效果改进”环环相扣的“环式”教学质量保障体系，促进教学质量与人才培养质量的提高；二是不断加强学风建设，营造优良的校风学风，建立健全了党、政、工、团齐抓共管的师德师风监督机制，逐步形成了“全员、全程、全方位”育人的良好局面；三是发挥典型示范作用和校纪校规的惩戒作用，学生自觉遵守校纪校规，考纪考风优良，学习积极性和主动性明显增强。

近年来，学生在各类竞赛与创新活动中取得优异成绩，产生良好的社会反响。毕业生总体就业情况良好，本科毕业生初次就业率保持在 90%左右，2014、2015、2016 届毕业生就业率分别为 88.96%、90.56%、90.05%。用人单位对毕业生评价较高，毕业生对母校整体评价较好，近 3 年毕业生对母校的满意度保持在 98.6% 以上。