

东北师范大学

本科教学工作审核评估

自评报告



2016年10月

目 录

一、定位与目标.....	1
(一) 办学定位.....	1
1. 前瞻未来着眼现实，形成清晰办学定位.....	1
2. 承担使命立足优势，办学定位依据合理.....	3
3. 五年规划递进深化，充分体现办学定位.....	4
(二) 培养目标.....	5
1. 培养目标体现国家需求，符合办学方向.....	5
2. 专业目标针对社会需求，实施分类设置.....	5
(三) 强化人才培养中心地位.....	5
1. 领导重视教学，全面研究部署.....	5
2. 教师潜心教学，保障教学质量.....	6
3. 学生参与教学，促进教学相长.....	6
4. 文化滋养教学，强化氛围营造.....	6
5. 管理服务教学，提升管理效益.....	7
6. 出口驱动教学，重视信息反馈.....	7
(四) 现存问题与改进对策.....	7
1. 学校现实发展水平与办学目标存在一定差距.....	7
2. 人才培养质量与人才培养目标存在一定差距.....	9
3. 学院人才培养与学校规划设计存在一定差距.....	11
二、师资队伍.....	13
(一) 数量与结构.....	13
1. 适度扩大教师规模，生师比基本合理.....	13
2. 不断优化队伍结构，学缘趋于多样化.....	14
3. 深入推进人才战略，队伍发展态势好.....	14

(二) 教育教学水平.....	16
1.科研成果丰硕, 专业水平提高.....	16
2.教研基础扎实, 教学能力增强.....	16
3.文化底蕴深厚, 师德师风高尚.....	17
(三) 教师教学投入.....	18
1.学校重教治教, 全面保障教学.....	18
2.教授领教示教, 热心带动教学.....	19
3.教师乐教善教, 倾心投入教学.....	19
4.教师研教论教, 潜心改革教学.....	19
(四) 教师发展与服务.....	20
1.“FD 中心”有效运行, 规划教师教学发展.....	20
2.“自由-约束”相结合, 推引教师科研发展.....	21
3.“助力-引领”相融合, 支撑教师生涯发展.....	21
(五) 现存问题与改进对策.....	22
1.教师队伍建设尚需加强.....	22
2.国际化水平需着力提升.....	23
3.教授授课比例有待提高.....	25
三、教学资源.....	27
(一) 教学经费.....	27
1.坚持教学优先投入, 教学经费稳步增长.....	27
2.优化配置加强管理, 使用效益不断提升.....	28
(二) 教学设施.....	29
1.教学设施设备完善, 满足教学基本需求.....	29
2.健全管理注重培训, 提升资源应用效益.....	30
3.信息服务环境优越, 保障信息服务质量.....	31
(三) 专业设置与培养方案.....	33
1.需求导向强化内涵, 制定专业建设规划.....	33
2.优化布局突出重点, 落实专业建设规划.....	33
3.科学修订强化落实, 完善人才培养方案.....	34

(四) 课程资源.....	35
1.系统设计分类推进, 落实课程建设规划.....	35
2.课程数量适度增加, 课程结构不断优化.....	36
3.加大投入项目驱动, 重视优质课程建设.....	37
4.管理规范注重激励, 建设选用优质教材.....	37
(五) 社会资源.....	38
1.积极创新区域合作, 开拓协同育人平台.....	38
2.不断推进境外合作, 拓展协同育人空间.....	39
3.充分利用社会资源, 拓宽协同育人渠道.....	40
(六) 现存问题与改进对策.....	40
1.教学经费配置有待优化.....	40
2.课程资源建设有待加强.....	42
3.校内育人空间有待改善.....	43
四、培养过程.....	45
(一) 教学改革.....	45
1.制定质量提升计划, 统筹谋划教学改革.....	45
2.建立多元培养模式, 实施人才分类培养.....	46
3.运用现代信息技术, 助力教学改革创新.....	48
(二) 课堂教学.....	49
1.科学制定教学大纲, 规范教师教学过程.....	49
2.优化课程内容设计, 服务人才培养目标.....	50
3.强化学生主体地位, 改进教与学的方式.....	50
4.深化课程考核改革, 牵引教学质量提升.....	52
(三) 实践教学.....	53
1.系统规划分类设计, 健全实践教学体系.....	53
2.分层设计多维保障, 有序推进实验教学.....	54
3.强化实践育人取向, 提高实验室开放度.....	56
4.提供坚实有力保障, 提升实习实训质量.....	56
5.执行规范凸显融合, 提升毕业论文质量.....	57

6.社会实践类型多样，深入基层服务社会.....	57
(四) 第二课堂.....	58
1.校院联动协同推进，第二课堂体系完善.....	58
2.加强特色社团建设，促进学生全面发展.....	59
3.依托科研创新活动，培养学生创新能力.....	60
4.积极搭建交流平台，促进学生校外交流.....	61
(五) 现存问题与改进对策.....	61
1.教学改革规划落实尚不到位.....	61
2.课堂教学方式方法亟待变革.....	62
3.学生跨校交流学习需要拓展.....	64
五、学生发展	67
(一) 招生及生源情况.....	67
1.招生规模稳定，生源数量充足.....	67
2.特征明显、分布广泛、质量好.....	67
(二) 学生指导与服务.....	71
1.坚持立德树人根本，成长服务扎实有效.....	71
2.健全全员育人格局，组织保障坚实有力.....	75
3.指导服务工作细致，学生评价满意度高.....	76
(三) 学风与学习效果.....	76
1.强化学风体系保障，激发学生学习动力.....	76
2.厚植综合素质优势，彰显学生全面发展.....	79
3.校风学风氛围浓厚，学习成长满意度高.....	80
(四) 就业与发展.....	80
1.保持十年高水平就业率，毕业生广受赞誉.....	80
2.精准谋划市场开发战略，助力毕业生就业.....	85
3.精准构筑咨询指导体系，促进毕业生就业.....	86
4.精准提供就业信息服务，帮扶毕业生就业.....	87
(五) 现存问题与改进对策.....	88
1.学风建设需进一步加大力度.....	88

2.毕业生就业存在结构性矛盾.....	90
3.学生创新创业教育亟待加强.....	91
六、质量保障.....	95
(一) 教学质量保障体系.....	95
1.构建教学质量标准体系,规范教学运行过程管理.....	95
2.完善教学质量保障体系,厘清教学质量监控职责.....	96
3.健全教学质量组织制度,确保内部保障完善有效.....	98
4.强化教学质量管理工作,提升教学质量管理水平.....	99
(二) 质量监控.....	100
1.实时管控本科教学状态,健全常态质量监控制度.....	100
2.适时监测日常教学运行,确立专业自诊自评机制.....	102
3.提高教学过程监控效果,达成全程质量监控目标.....	103
(三) 质量信息分析与利用.....	104
1.科学采集教学状态数据,推动质量信息的精准化.....	104
2.充分利用教学质量信息,促进质量信息的实效化.....	104
3.定期发布质量分析报告,推进质量信息的公开化.....	104
(四) 质量改进.....	105
1.完善教学质量改进途径,深化教学质量改进机制.....	105
2.教学质量改进效果显著,本科教学水平社会认可.....	107
(五) 现存问题及改进对策.....	107
1.学院质量监控主体作用亟需加强.....	107
2.教学质量标准落实效果尚需提高.....	109
3.教学质量信息采集利用有待改进.....	111
七、特色项目简介.....	113

一、定位与目标

东北师范大学建校七十年来，始终坚持为基础教育服务的办学方向和特色，始终坚持把发展和引领中国师范教育事业作为使命自觉。学校因师而立，由师而兴，依师而荣。近些年来，学校继续主动承担国家使命，积极面向社会需求，扎实立足办学传统，科学谋划未来发展，形成了与国家和区域经济社会发展需要相适应的办学定位和培养目标。

（一）办学定位

1. 前瞻未来着眼现实，形成清晰办学定位

办学目标：建设世界一流师范大学

其核心内涵是教师教育达到世界一流水平，即具有引领国内外教师教育发展的先进教育理念和优秀研究成果，能够培养出具有国际竞争力的基础教育优秀教师和教育家。同时，学校具有较高的整体学科水平，若干学科达到国内一流、国际知名水平。

办学类型：研究型、综合性、国际化

研究型，即以发展学术、创新知识为核心，深化现代大学职能，紧密结合创新型国家建设和学科发展要求，培养研究型和创新型人才，钻研国内外学术前沿问题，以理论创新、科技创新和教育创新为社会提供切实有效的服务。

综合性，即充分利用学科门类较齐全、基础学科有优势的特点，以部级重点实验室和基地为载体，积极推动学科交叉与融合，形成多学科交叉汇聚、跨专业的综合类教育平台和人才培养与科研创新相辅相成的新格局，促进学术研究的持续发展和人才培养的专通结合。

国际化，即以培养具有国际竞争力的人才和教师队伍为目标，大力增加留学生的派遣与接收，加快培养具有国际学术视野、国际交往能力的师资队伍，推动教师国际学术交流常态化，不断提高学校教育观念、教学内容、教师构成

和师生的国际化水平。

办学结构：稳定、优化、拓展、调整

稳定本科生教育结构，保持适当的师范类专业与非师范类专业培养规模。优化研究生教育结构，合理调配学术学位研究生与专业学位研究生比例。拓展留学生教育规模，留学生派出与引入并重，丰富留学生在校教育层次。调整继续教育结构，发挥网络教育、远程教育既有优势，创新授课形式，丰富教学内容，提高教学质量。

办学特色：为基础教育服务

在基础教育领域师资培养、教师教育研究、教师终身教育、教育信息技术支撑等方面，全面为我国基础教育提供引领式服务。“十三五”时期，学校要在为国家培养出更多的卓越教师和未来教育家上有新作为，在破解教师教育和基础教育领域中的重大、热点、难点问题上有新突破；在探索适合我国国情、具有中国特色师范大学办学模式上有新举措。

教育理念：尊重的教育、创造的教育

继承“尊重的教育”。“尊重的教育”就是要尊重教育规律、尊重人才成长规律、尊重受教育者的人格人性、尊重教育者的劳动成果。践行“创造的教育”。“创造的教育”就是要倡导注重过程的探究教育、激发基于兴趣的内生动力，养成批判反思的思维习惯、塑造卓越担当的人生品格，构建协同开放的育人模式、凝铸张扬个性的校园文化。“尊重的教育”和“创造的教育”是一脉相承的有机整体，尊重是创造的基础，创造是尊重的延伸，尊重与创造的和谐统一，为学校培养创新型人才，建设世界一流师范大学提供理念支撑和目标指引。

发展思路：一条主线，三维发展

一条主线：以坚持内涵发展为主线，切实转变发展方式，始终把质量提高和效益提升作为工作的出发点和落脚点；

三维发展：以人才培养与学科建设为重点抓特色发展、以顶层设计与统筹推进为重点抓协调发展、以队伍建设与制度建设为重点抓可持续发展，实现“提高度、拓宽度、延长度”的立体式内涵发展。

战略任务：四个全面

全面彰显教师教育：以特色求发展，全面规划教师教育事业，大力整合全

校教师教育资源，巩固提升在全国教师教育领域的排头兵地位。

全面深化综合改革：以问题为导向，改革体制机制，盘活存量资源，吸引增量资源，激发办学活力，推进学校治理体系和治理能力现代化建设。

全面推进依法治校：以法治为保障，树立依法办事理念，建立公正合法、系统完善的制度与程序，增强运用法治思维办学治校能力。

全面加强队伍建设：以人才为支撑，建立科学有效的分类管理制度，完善评价激励机制，激发主体意识和责任意识，努力打造一支与建设世界一流师范大学相适应的高水平人才队伍。

2. 承担使命立足优势，办学定位依据合理

一是主动承担国家使命。我校是在中国前途与命运抉择的关键时期，由中国共产党在东北创建的第一所综合性大学。新中国成立前，在干部和人才奇缺的情况下，为了民族的解放和振兴，学校以短训班为人才培养主要形式，以培养干部为主要任务。新中国成立以来，学校主动从国家需要出发，努力办好师范教育，毫不动摇地突出为基础教育服务的办学方向，逐渐形成了多领域、多层次、多渠道服务基础教育的格局。进入新世纪，学校积极落实国家免费师范生政策，不断深化教育教学改革，为培养创新型人才不懈探索。

二是面向社会未来需求。世界上规模最大的中国基础教育已进入均衡发展和质量提升的新阶段，为师范大学教师教育发展提供了战略机遇。同时，在建设创新型国家、造就创新型人才的目标驱动下，培养创新型人才，特别是创新型教师，成为经济社会发展的迫切需求。学校提出“世界一流师范大学”的战略发展目标，就是要向一流标准看齐，着力培养卓越教师和未来教育家，着力破解教师教育和基础教育领域重大、热点、难点问题，着力探索适合我国国情、具有中国特色师范大学办学模式。

三是立足学校办学实际。学校因师而立、由师而兴、依师而荣，为基础教育服务是学校鲜明的办学特色和办学优势，是学校铸就品牌、彰显特色、确立办学定位的核心因素。当前，社会发展对高素质人才的需求与学校人才培养能力之间的矛盾，是学校办学面临的主要矛盾；获取办学资源的能力水平与高等教育资源配置方式转变不相适应的矛盾，成为当前制约学校进一步发展的突出矛盾。为此，学校要坚持人才强校战略，提高核心竞争力；要不断解放思想、

开拓创新、抢抓机遇，不断深化体制改革和机制创新，着力解决制约学校发展的瓶颈问题。

3. 五年规划递进深化，充分体现办学定位

《东北师范大学章程》提出：“面向未来，学校把建设‘世界一流师范大学’作为奋斗目标。”根据办学实际和高等教育发展形势，学校逐渐明确办学定位、发展目标，并不断丰富其内涵。

十一五：突出师范属性，建设国内一流。2006年，学校《“十一五”发展规划》提出，我校的建设和发展要“走强校之路，走特色之路，走开放之路”，逐步建成“国内一流国际知名的研究型综合性师范大学”的基本框架。2007年，学校第十三次党代会明确了“国内一流、国际知名”的主要标志是：人才培养质量继续提高，教师教育及其研究水平居国内领先地位，重点建设的学科成为吸引国内外学者合作研究的平台，教师队伍整体素质实现新的跨越，现代大学制度基本形成，社会服务领域和国内外影响力继续扩大，研究型综合性得到社会认同。

十二五：坚持提高质量，聚焦世界一流。2011年，学校《“十二五”发展规划》根据高等教育形势变化，把战略目标调整为“建设世界一流师范大学”，内涵是：教师教育达到世界一流水平，若干学科达到国内一流水平，具有研究型、综合性、国际化的显著特征。2014年，学校第十四次党代会重申了这一战略目标，提出未来十年发展目标是“一个特色，三个跨越”，即充分彰显为基础教育服务的办学特色，努力使教师教育从国内一流向世界一流跨越，若干学科从国内一流向国际知名跨越，办学治校方式从管理向治理跨越。

十三五：坚定战略目标，推进内涵发展。2016年，学校制订了《“十三五”发展规划》，重申学校的战略目标是建成世界一流师范大学。规划指出：把内涵发展、提高质量作为学校发展的主线，切实推进特色发展、协调发展和可持续发展。以人才培养为根本，以学科建设为龙头，以队伍建设为关键，以科学研究为支撑，以治理体系和治理能力现代化为保障，坚持依法治校、依法治教，全面深化综合改革，彰显办学特色，坚守大学本质，提升办学质量，为实现世界一流师范大学的建设目标奠定良好基础。

（二）培养目标

1. 培养目标体现国家需求，符合办学方向

人才培养总目标：《东北师范大学章程》确定的学校人才培养总目标是：重在引导和促进学生成为有见识、有能力、有责任感的自主学习者，培养其成为有理想、有抱负，德智体美全面发展，基础扎实且富有创新精神和实践能力的优秀教师和未来教育家及其他各级各类专门人才。

确定依据：学校人才培养目标定位全面贯彻党和国家的教育方针，适应新时期经济社会发展对人才培养的新要求，体现学校坚持为基础教育服务、为经济和社会发展服务的办学方向，彰显为基础教育服务的办学特色。

2. 专业目标针对社会需求，实施分类设置

各专业培养目标：（1）卓越教师：培养具有良好职业道德、宽厚理论素养、较强教书育人实践能力，拥有较高专业发展意愿和教学反思与研究能力，能够适应和引领基础教育教学改革的卓越中学教师与未来教育家。（2）应用型专业人才：培养具有综合性师范大学文化底蕴、研究型大学专业水平、较强实践创新能力，且与行业发展相适应的高层次应用型专业人才。（3）学科拔尖创新人才：培养具有强烈科学探究意识、宽厚学科知识基础、长远发展潜力的研究型后备人才。

确定依据：各专业依照学校人才培养的总体目标，根据专业特点和学生发展需要，按照卓越教师、应用型专业人才、学科拔尖创新人才的分类培养基本思路，针对本专业培养的人才类型、具体的培养规格和专业要求等作出科学、清晰、明确的说明。

（三）强化人才培养中心地位

学校一贯重视教学工作，始终把教学工作放在中心地位，全校上下形成了领导重视教学、教师潜心教学、学生参与教学、文化滋养教学、管理服务教学、出口驱动教学的工作格局。

1. 领导重视教学，全面研究部署

教育教学是立校之本。学校党政领导把本科教学工作放在办学的重中之重

位置。党委常委会和校长办公会每学年都设专题会议研究和落实教学工作，讨论和决定专业设置、人才培养模式改革、教学条件改善、教学资源配置、骨干教师引进、教学奖惩制度等系列重要事宜。校领导实行联系学院制度，指导学院建设、发展与教学改革工作。党委书记和校长带头为本科生授课和作报告，所有校领导带头落实本科教学听课制度。制定《本科教学质量全面提升计划》，科学规划未来五年本科教学工作。

2. 教师潜心教学，保障教学质量

教学工作以教师为主导。注重示范引领，国家级和省级教学名师、长江学者、杰出青年等高水平教师，长期坚持在本科教学第一线。注重教学传承，以教授承担的优质课程为示范，引导青年教师改进和优化教学，形成“传帮带”的优良传统。注重教研相长，教师积极参与教学研究与讨论，以团队或个人立项方式积极投身教学改革。注重政策保障，学校在出国留学、进修访学、解决住房以及校内岗位津贴等方面向教学科研一线教师倾斜，实行教学岗教授职称单列制度，保障教师潜心教学。

3. 学生参与教学，促进教学相长

教学工作以学生为主体。学校坚持推动启发式、讨论式、案例式、探究式等教学方式变革，通过小班上课、翻转课堂等方式，让学生成为课堂的主人。推进网络辅助教学平台建设与利用，拓展师生交互空间，促进学生自主、合作和探究式学习。学校推广的 Bb 平台教学模式，集授课、作业、反思、评课于一体，对于反馈学生学习情况，及时调整授课内容起到了积极作用。学校还通过学生座谈会和问卷调查等方式，让学生全面参与教师教学评价和教学质量监控，督促教师提高教学水平。

4. 文化滋养教学，强化氛围营造

学校积极营造勤奋创新的校园文化氛围。搭建了“思想理论高端论坛”“承绍高风——文化名人东师论坛”“尔雅东师——传统文化论坛”等平台，使学生领略校内外知名学者风采，并将学术报告纳入学生通识教育选修课体系；通过“情系东师”学术人生报告会，让学生感受优秀教师无私奉献的师德精神；通过鼓励学生参加科技作品大赛、创业计划大赛、教师技能大赛等，让学生将课

堂知识与实践相融合。第二课堂与第一课堂“无缝链接”，充分发挥学府文化的涵濡浸渍的功能。

5. 管理服务教学，提升管理效益

学校重视提高教学管理水平。成立校院（部）两级教务委员会和教学督导委员会，确保教学管理服务的专业性和规范性。加强全校实验室的管理，促进资源共享。规范日常教学秩序管理，不断优化教学过程。重视教学硬件设施管理，2014年以来，对两校区教学硬件设施，包括多媒体教室、综合实验室、采暖、水电等设备进行更新、改造，提高仪器设备的使用效率。充分利用“教学设备维修经费”和“大型仪器维修基金”有计划、有针对性的维护维修仪器设备，更好地为教学一线服务。

6. 出口驱动教学，重视信息反馈

学校充分利用学生就业工作的优势，加强信息反馈，以出口驱动入口，以结果反哺过程。学校建立了纵横联动的工作模式。纵向上，学生就业工作作为一把手工程，建立了校长、院长负责制，将就业工作切实纳入学校、学院年度工作重要议事日程。横向上，学校负责招生、培养、就业的职能部门建立联动机制，编制就业工作年度质量报告，将学生就业信息及时向招生、培养部门反馈，以便适时调整招生计划，科学设置课程规划，形成有利于学生成长的闭合链条。

经过不断努力，教学工作取得显著效果。2012年，学校深化人才培养模式改革，实施学科创新人才基地班计划，加强专业研究类课程建设。同年，学校获批国家级教师教学发展示范中心，是国家首批建设的30个示范中心之一。2013年，“U-G-S”教师教育模式列入教育部卓越教师培养计划，在全国进行推广。2015年，学校进行新一轮本科人才培养方案修订工作，新的培养方案体现出“口径更宽、基础更厚、个性更强”的特点，为提高人才培养质量奠定了基础。

（四）现存问题与改进对策

1. 学校现实发展水平与办学目标存在一定差距

（1）问题表现

学校长期办学过程中，在人才培养、科学研究、社会服务等方面形成了良好积淀，但与世界一流师范大学的办学目标存在较大差距。人才培养方面，社会发展对卓越教师和未来教育家及高素质创新型人才的需求，与学校人才培养能力之间的矛盾，是学校办学面临的主要矛盾；科学研究方面，在服务国家重大战略需求，争取更高层次项目、产生更高质量的研究成果方面，仍存在较大差距；社会服务方面，发挥既有学科优势、人才优势以及文化优势，服务国家和地方经济社会发展，仍是一项需要长期为之努力的战略任务。

（2）原因分析

思想还不够解放，深化综合改革的创新设计还有待进一步突破；“创造的教育”理念还没有得到全面落实；现代大学制度还需进一步完善，治理体系和治理能力建设有待加强；校院（部）两级运行机制有待改进，学院（部）的办学自主性有待增强；在争取和利用资源方面，体制机制不活，校外资源获取能力较弱，特别是国家重大战略资源的获取能力不足，校内资源利用效益尚需提高；在推动一流的教师教育方面改革力度仍显不足，队伍整体水平和办学实力有待提升。

（3）整改措施

“十三五”期间，学校的工作方针是“坚守、改革、突破”。坚守大学本质，坚守优良传统，坚守办学特色；改革发展方式，改革治理体系，改革评价机制；突破思维定式，突破发展瓶颈，突破固化藩篱。

“十三五”期间，学校的工作思路是把内涵发展、提高质量作为学校发展的主线，全面深化综合改革，坚持以人才培养和学科建设为根本，以队伍建设为关键，以资源配置和现代大学制度建设为保障，彰显办学特色，提升办学质量，为建设世界一流师范大学奠定良好基础（见图 1.1）。

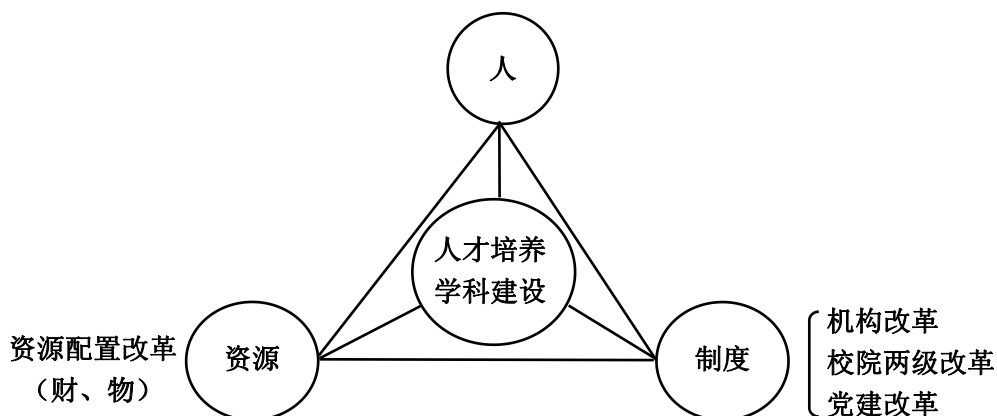


图 1.1 “十三五”时期综合改革基本思路

深化内部综合改革。紧扣内涵发展这一主题，大力推动综合改革进程，以“增活力、保重点、提效益”为目标，增强学院（部）办学活力、教师治学活力，突出人才培养重点、发展战略重点，提升存量资源利用效益、增量资源获取能力，统筹处理好改革、发展、稳定的关系，加强系统性、协同性改革，着力推进体制机制创新，加快转变发展方式，不断增强学校整体实力。

争取外部发展资源。主动参与国家战略重点、改革热点，特别是高等教育领域的重点任务，争取更大发展空间。进一步做好省部共建工作，依托省部共建的资金政策支持，促进学校事业发展。制定理事会章程，推进理事会建设，积极争取学校发展外部资源。

深入推进依法治校。完善学校基本运行制度，尤其是涉及教学科研等重要领域的规章制度、各类办事程序、议事规则和内部机构组织原则等，逐渐形成以大学章程为核心的健全、规范的制度体系。深入落实党委领导下的校长负责制。健全学术委员会体系，完善“教授治学”各项制度，保障学术决策科学化、民主化、规范化。树立多元主体共同治理的理念，建立健全上下结合、内外协同、全员参与的民主治理体系。

2. 人才培养质量与人才培养目标存在一定差距

(1) 问题表现

师范专业方面，教师对基础教育一线的教育教学改革动态关注不够，教学内容与基础教育需求有一定距离；部分公费师范生学习动力不足，对于职业发

展和个人素质提高缺乏主动性；注重对知识本身的学习，缺乏将知识形态转变为教育形态的能力。非师范专业方面，学生的实践能力培养与社会需求存在差距，课程设置和教学实施还不能很好满足用人单位对知识拓展能力、专业创新能力和基础实践能力的要求。

（2）原因分析

一是学校提出的“创造的教育”理念需要进一步贯彻落实，部分教师教学方法仍有待改进，启发式、探究式教学方式还没有在全校蔚然成风。

二是教师数量仍显不足，高端领军人才相对短缺，部分教师对教学投入不够，不能很好地将教学研究和科研成果在教学中转化与应用，学校教学资源还不能完全满足学生对未来发展选择和规划的多样性需求。

三是非师范专业办学时间较短，办学经验较少，人才培养模式仍需进一步完善。

（3）整改措施

“十三五”期间，学校将继续强化本科教学的中心地位，深化本科教学改革，加强本科教学建设，全面提高本科人才培养质量。

践行“创造的教育”理念。以70周年校庆为契机，在全校范围内开展“创造的教育”理念大讨论，用理念引领教学，改革教师的教学方式和学生的学习方式，倡导教师注重过程的探究教育、激发学生基于兴趣的内生动力，倡导学生养成批判反思的思维习惯、塑造追求卓越的人生品格。

加强教师队伍建设。适当增加专任教师数量，提高队伍质量，通过外聘兼职教授、返聘优秀离退教师等方式加强兼职教师队伍建设。依托PI制，加强教师教育的学科队伍建设，给予学科带头人充分的自主权，支持教师教育学科快速发展，打造一流的教师教育学科的教学与研究平台。

优化细化分类培养。按照毕业去向，有针对性地分别规划和实施人才培养。一是加强本硕一体培养，造就未来卓越教师。进一步加强“4+2”教育硕士培养。建立“卓越教师培育实验区”，在实验区设立教育硕士学科教学实践工作站，重构课程体系，加大教育实践学分比重。二是强化专业能力培养，造就应用型专业人才。进一步加大非师范专业“U-G-E”模式建设，加大对实践基地的经费投入力度，增强学院（部）在实验区建设上的自主权，激发学院（部）开展实

验区建设的活力。建设一支相对稳定的校外实习指导教师队伍提高学生的实践能力。三是加强创新能力培养，造就学术拔尖人才。针对“基地班”学生，加强本科后两年课程的衔接建设，服务学生发展、服务出口；专业课建设强化探究性教学；强调专业的继承性和发展性。

3. 学院人才培养与学校规划设计存在一定差距

(1) 问题表现

学院办学目标与学校发展目标对接不紧密，教学中心地位在微观操作层面缺失，与学校倡导的教学中心地位相适应的支撑政策不够，教学方面资金投入相对较少，在职称晋升及绩效考核等方面向本科教学倾斜的力度不够。教学资源和教学投入保障措施不足，部分教学设施较为陈旧，不能很好满足教学改革的要求。

(2) 原因分析

一是在认识上，部分学院管理层对教学工作中心地位认识不够，在政策制定、资源分配等方面仍存在重科研轻教学的现象。

二是在操作上，教学评价缺少量化指标，教学工作显示度低，在实施相关政策时，科研考核硬指标、教学考核软过关，影响一线教师教学投入的积极性，削弱了本科教学的基础性地位。

(3) 整改措施

深化校院两级治理改革，推进治理重心下移。以明晰学校、学院（部）目标责任为先导，支持和强化学院（部）主体作用。按照“科学规划、目标管理、自主运行、过程指导、民主监督、动态考核”的原则，形成学校宏观调控、学院（部）自主发展和自我约束的良性运行机制，激发校院两个层面的积极性。

加强对学院（部）管理方式的正确引导。学院（部）党政联席会议专项研讨本科教学工作。从学院（部）领导班子做起，认真抓好教学工作，每学期至少1次专项研讨教学工作。落实听课制度，学院（部）领导要经常深入本科课堂。学校将听课情况和教学规章制度落实情况等作为干部考核的重要依据。

平衡教学科研激励政策。加强教学工作在年终考核、职称评聘中的比重，正确处理教学与科研的协同发展，改革考核、评价和奖励机制，实行分类管理、分类评价，凸显本科教学的贡献和价值。强化师德师风建设，营造教师乐于教

学、安于教学的良好氛围，切实提高教学水平，使教师教有所成，学生学有所得。

保障教学资源的投入。建立本科教学刚性投入保障机制，使本科教学经费投入实现制度化、规范化，切实改善办学环境，保障办学条件。深入研究学校教学资源投入保障标准，使经费预算和教学投入有据可依。

二、师资队伍

学校立足世界一流师范大学发展目标，全面实施人才强校战略，完善人才引进体系，优化师资队伍结构，教师数量基本满足教学需要。专任教师的专业水平与教学能力不断提高，师德师风建设成效显著。高水平教师坚守本科教学第一线，充分发挥带动和引领作用。教师积极开展教学改革和教学研究，效果明显。学校多方位建设教师发展平台，全程助力教师专业发展。持续的队伍建设与质量改进，保障了本科教学改革的深化和人才培养质量的提高。

（一）数量与结构

1. 适度扩大教师规模，生师比基本合理

2016年，学校共有专任教师1667人¹，其中当年离职36人；现有专任教师1631人，外籍教师9人，人才派遣专任教师10人，师资博士后87人。外聘教师391人（含当年离职）。教师总数1953人。近三年，每年新进教师35~50人，每年本科招生稳定在3700人左右，学术学位硕士研究生1700人左右，专业学位硕士研究生1300人左右，博士研究生405人左右。2016年，各类全日制在校学生25627人，折合在校生数33982人。生师比为18.95，基本满足教学需要（见表2-1）。

表 2-1 近三年全校学生和教师数量与生师比

项目 \ 年份	2014年	2015年	2016年
本科生人数	14558	14402	14380
全日制在校学生数	25172	22216	25627
折合学生数	32432	28348	33982
专任教师数（人）	1599	1601	1953
生师比	17.78	15.74	18.95

¹ 本报告未作特殊说明的所有数据截止时间为2016年9月30日。

2.不断优化队伍结构，学缘趋于多样化

职称结构：全校在编在岗教师 1631 人，教授 475 人，占 29.12%；副教授 600 人，占 36.79%；讲师 528 人，占 32.37%；助教 28 人，占 1.72%。整体呈纺锤形状态（见表 2-2，下同）。

年龄结构：35 岁以下教师 512 人，占 31.39%；36-45 岁教师 590 人，占 36.17%；46-55 岁教师 392 人，占 24.03%；56 岁以上教师 137 人，占 8.40%。以中青年教师为主，储备丰实、发展有序。

学历结构：专任教师中具有博士学位的 1062 人，占 65.11%；具有硕士学位的 488 人，占 29.02%，其中在职攻读博士学位的 94 人。教师学历结构整体较好，具有博士学位的教师数量逐年渐增。

学缘结构：获得外校博士和硕士学位的教师 708 人，占 43.41%，获得本校博士和硕士学位的教师 923 人，占 59.63%。学缘具有多样化特点。

表 2-2 在岗在职专任教师队伍结构

职称结构	职称	正高级	副高级	中级	初级
	人数	475	600	528	28
	比例	29.12%	36.79%	32.37%	1.72%
年龄结构	年龄段	≤35	36~45	46~55	≥56
	人数	512	590	392	137
	比例	31.39%	36.17%	24.03%	8.40%
学历结构	学历	博士	硕士	学士	其他
	人数	1062	488	70	11
	比例	65.11%	29.92%	4.29%	0.67%
学缘结构	学缘	本校	本省外校	外省外校	国（境）外
	人数	923	339	255	114
	比例	59.63%	20.78%	15.63%	6.99%

3.深入推进人才战略，队伍发展态势好

契合发展目标，顶层设计人才战略。学校第十四次党代会明确了“十三五”

师资队伍建设的目标。实施人才队伍分类管理、分类评价的人力资源管理模式，加大高端人才引育力度，提升人才队伍整体水平。通过落实外缘引进、平台助推、团队培育、选留派出四个维度的举措，全面优化师资队伍结构和质量。

落实特需政策，引进一批高端人才。针对学科发展和建设目标，实施学术特区计划，对引进双聘院士、千人计划（包括外专千人、青年千人）、长江学者、国家杰青等高端人才的学科，在平台建设和学科发展方面给予特殊倾斜。引进一批具有国际视野的领军人才和青年学术英才，充分发挥其在学科建设中的高端引领和内涵驱动作用。近三年，引进双聘院士 2 人，长期“千人”、外专“千人”和青年“千人”各 2 人。学校现有国家高层次人才计划入选者 120 余人次（见表 2-3）。

表 2-3 学校高层次人才情况表

人才类别	发展中国家院士	学科评议组成员	国家教学名师	千人计划	长江学者	万人计划	百千万工程	杰青优青	教育部新（跨）世纪人才
数量	1	13	4	8	15	3	9	8	60

实施“仿吾计划”，助推一批领军人物。2015 年，学校实施“仿吾计划”，搭建校内人才培养成长的助推平台。以校内各层次人才为主要对象，评审确定“仿吾特聘教授”“仿吾青年学者”，与既有的“东师学者计划”相结合，构筑有东师特色的阶梯式人才培养体系，发挥知名教授的引领作用，助推一批校内优秀学科中青年领军人物的成长。

启动“学科 PI 制”，培育一批青年学者。2016 年，学校下发《关于促进重点学科方向团队建设的意见》，探索和实施学科带头人负责制（PI 制）。遴选具有突出科研能力和科研组织领导能力的中青年教师作为学科带头人，负责重点学科方向团队建设，形成年龄有层次、职称有递进、研究有互补的团队。

完善选派体系，储备一批优秀人才。一是预选优秀毕业生。从本科人才培养基地班中选拔优秀毕业生签订培养协议，通过硕博连读或派往知名高校或研究机构联合培养攻读学位，完成学业后回校任教。二是推行师资博士后制度。将

教师招聘、培养工作与博士后制度紧密结合，提高薪酬待遇，师资博士后出站后按学校副教授标准考核入校。三是公派留学。选拔中青年教师，进入一流大学、选择一流专业、师从一流导师出国研修或合作研究。

通过人才强校战略实施，师资队伍建设初见成效。高端人才数量显著上升，教师总体数量稳定增长，结构显著改善，师资队伍呈现良好发展态势。

（二）教育教学水平

1.科研成果丰硕，专业水平提高

近三年，我校承担国家各类重大、重点研究计划项目共 21 项，每年到账科研总经费 2 亿余元，理科教师年人均新增科研经费 40 余万元。获批 2 个“高等学校学科创新引智基地”。发表 SCI 论文 1690 篇，出版著作 52 部，共获得国家和省部级科技奖励 17 项，其中国家自然科学基金二等奖 2 项。ESI 收录我校为第一作者单位的高被引论文 74 篇，被引用 9038 次，被引次数全国高校排名第 24 位；《2015 年全球高被引科学家名单》公布的 107 位中国大陆“高被引科学家”中，我校占 4 位，在中国大陆机构排名中位列第七；2016 年，我校化学、材料科学、工程学、植物与动物学 4 个学科的 ESI 排名稳定在全球前 1%。

近三年，承担国家社科基金、教育部人文社科、全国教育科学规划等项目共 203 项，跃居全国高校前 10 位，年均发表 CSSCI 论文 1018 篇，实现了 10% 的年均增长。出版著作 500 余部，91 项成果获得省部级以上科研奖励，2 项成果 2015 年获第七届教育部高校社会科学研究优秀成果一等奖。这些高水平科研成果或转化为专业课程教学案例，或纳入本科教材，成为课程教学的优质资源，对启迪学生科学思维、传介科学方法具有重要的作用。

2.教研基础扎实，教学能力增强

教研教改积淀厚重。教师积极投身教学研究和教学改革，通过不同层次的改革项目，推进课程体系和课程内容更新，探究教学方式改革，不断提升教学能力。近五年，我校教师获得教育部和吉林省教改项目 100 余项，获批“十二五”国家级规划教材 19 部，发表教学研究论文 243 篇，获全国高等教育教学成果奖一等奖 1 项，二等奖 2 项。获吉林省高等教育教学成果奖 17 项，其中特等奖 1 项，一等奖 6 项、二等奖 4 项，整体上显示了较强的教学能力和较高的教学水

平。

教学组织协调有序。学校一直把本科教学作为中心工作常抓不懈，在教学组织与管理方面形成了有序的组织约束和行动自觉，将人才培养的各个环节落在实处。学校教务委员会、教务处、学院（部）有机联动，密切配合，形成完善的教学组织系统，适时组织和审阅培养方案修订、课程计划调整、教学内容更新、教学改革立项等。为学院（部）构建高水平教学平台、争取教学资源，整体促进教师教学能力的不断提升。

教学效果满意度高。学校以制度为保障，以质量为前提，突出本科教学中心任务，弘扬优良教学文化，传承课程精品意识。近年来，加大教学质量工程实施力度，创新教学激励机制，通过多维举措狠抓教学质量，教学团队成长迅速，教学研讨蔚然成风，教研成果不断涌现，教学质量显著提升。学生、同行、专家三维评教评价结果显示教师本科课堂教学平均满意度保持在 90% 以上（见表 2-4）。

表 2-4 2016 年教师课堂教学质量评估统计表

（单位：%）

项 目	覆盖课程比例	优（≥90 分）	良（89-75 分）	中（74-60 分）	差（<60 分）
学生评教	98.03	96.10	2.84	0	1.06
同行评教	42.75	91.77	8.03	0.10	0.10
专家评教	7.64	80.64	18.76	0.40	0.20

3.文化底蕴深厚，师德师风高尚

先进文化滋养师德师风。学校继承“尊重的教育”优良传统、践行“创造的教育”时代理念，形成了学高为师、身正为范的学校文化。“勤奋创新为人师表”的校训，醒示着教师的职责与使命。通过“思想理论高端论坛”“尔雅东师”“情系东师”学术人生报告等活动，使广大教师不忘“师说”、深悟“师道”，引领教师恪守师德、崇尚师爱、履行师责、为人师表。为进一步继承和弘扬学校优良师德传统，深入推进师德文化建设，塑造良好的师德形象，营造融洽和谐的人文环境，学校发布了《东北师范大学师铭》：

巍巍东师，根溯延安。白山松水，薪火承传。
家国天下，社会中坚。勤奋创新，淡泊致远。
为人师表，品正世范。博学慎思，格物探原。
敬业乐群，诚信友善。尊重创造，大爱育贤。
柳园菁菁，旭日冉冉。立德树人，铭耀杏坛。

健全机制规范师德师风。学校颁布《关于建立健全师德建设长效机制的实施办法》《关于加强学术道德建设的意见》《哲学社会科学学术道德规范》《自然科学学术道德规范》《关于加强和改进青年教师思想政治工作的若干意见》等文件，引导教师坚守职业道德，弘扬正气，以高贵的品格和扎实的人文素养从事教育事业。在教师年度和聘期考核、职称晋升等评价中，坚持以德为先，建立师德负面清单，实行师德一票否决制。

典型模范引领师德师风。典型引领一直是学校师德师风建设的优良传统，通过媒体宣传校友冯志远、马宪华、郭丽华等模范教师的典型事迹，引领师德师风，要求教师作为“志存高远、爱国敬业、为人师表、教书育人、严谨笃学、与时俱进”的表率，成为学生全面成才和健康成长的良师益友；明确了师德师风建设的基本内容，即培养教师具有“学高身正的职业追求、探究原本的学术风范、博采众长的学习品格和诚信合作的团队精神”。通过评选宝钢教师奖、明德奖教金、炜然奖教金、优秀教师奖、“三育人”标兵等，遴选出一大批师德模范，促进师德师风建设。

（三）教师教学投入

1. 学校重教治教，全面保障教学

为贯彻落实《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》《本科教学质量全面提升计划》文件精神，学校出台《关于建立高级职称教师承担本科教学任务长效机制的实施办法》《关于本科教学听课制度的规定》《本科教学事故认定与处理办法》《教学工作奖励办法（试行）》等制度，确保高水平教师承担本科教学任务，落实本科教学中心地位，切实提高本科教育教学质量，保障教学工作有序进行。

2.教授领教示教，热心带动教学

国家级和省级教学名师、资深教授、长江学者等一批专业水平高、教学效果优、教书育人成效显著的教授热爱本科教学，长期坚持在本科教学第一线。学校以他们承担的优质课程作为示范课，吸引青年教师从中汲取教学艺术，改善教学设计，优化教学过程，提升教学效果。近三年，教授承担本科课程比例逐年提升。全校平均每年开设本科课程近 5000 门次，教授主讲课程所占比例从 2014 年的 19.74% 上升为 2016 年的 24.71%，副教授主讲课程所占比例从 2014 年的 37.32% 上升为 2016 年的 44.18%。（见表 2-5）

表 2-5 近三年高级职称教师承担本科生课程情况

学 年	教授承担课程		副教授承担课程		课程总 门数	高级职称教师 承担比例
	门数	比例 (%)	门数	比例 (%)		
2013~2014	958	19.74	1811	37.32	4852	57.06
2014~2015	975	19.24	1840	37.22	4943	56.64
2015~2016	1227	24.71	2194	44.18	4966	68.89

3.教师乐教善教，倾心投入教学

经几代传承，广大教师深刻认识到人才培养是立身之本，教育教学是安身之命，“课比天大”是使命自觉。90%以上的专任教师承担本科教学任务。教师对教学倾心投入，认真准备和更新教学内容，补充学术前沿最新成果，不断探索教学新方法，提高课堂吸引力。一些德高望重的教师主动承担新生研讨课，启迪学生学术思维，激励学生个性发展，帮助学生生涯规划。

4.教师研教论教，潜心改革教学

教师积极参与教学研究与讨论，以团队组织或个人立项的不同方式积极投身教学改革。学校通过顶层设计、制度创新、经费倾斜等多方举措，支持和鼓励教师开展教学研究。近三年，教师主持国家级教学改革项目 2 项，省部级教改项目 32 项，学校教改项目 161 项。获得国家级教学成果奖 3 项，省部级教学成果奖 17 项（见表 2-6）。

表 2-6 2015 年教师教改立项情况表

项目级别	数 量	经费（万元）
国家级	2	30
省部级	32	57
校级	161	562
合计	195	649

（四）教师发展与服务

1. “FD 中心”有效运行，规划教师教学发展

FD 中心以“尊重教师，服务教学，促进发展，提高质量”为工作理念，为乐教者拓展成长空间，为善教者构建交流平台，为研教者提供发展资源，规划教师教学专业发展。

深化教学学术研究，提升教学学术水平。学校通过“东师教学学术研究基金”，鼓励教师开展教学学术研究。设立“东师青椒微计划”，支持教师开展教学学术研究，鼓励青年教师“乐教”。设立“东师教师教育者”勉谕计划，支持“善教者”“研教者”进行教学改革。设立“东师教师教学发展共同体”，支持学院（部）凝练教师教学文化特色、加强团队建设、促进专业融合。2014 年以来，学校共投入教师教学学术研究资金 180 余万元，开展“东师教学学术论坛”系列活动 20 余场，增强了教师教学学术研究的影响力和话语权。

完善培训课程体系，促进教师持续发展。学校针对教师需求与特点，构建具有东师特色的新教师培训体系，突出实践取向，丰富培训方式、强化专业技能。通过“东师公开课”“东师青椒微课大赛”“东师教师教学学术工作坊”等活动，开展教学竞赛，激励教师提高教学技能。

重视教学评价改革，发挥评价激励作用。学校实施《本科课堂教师教学质量评价暂行办法》，颁布了《本科课堂教学质量指导性标准》，配套研制了课堂教学质量评价等工具，实现教学评价科学性、规范性与人文性的有机融合。逐步建立起了与建设世界一流师范大学办学目标相适应的教学评价体系，促进了教师教学的专业发展。

2. “自由-约束”相结合，推引教师科研发展

为教师科研营造宽松环境。学校倡导教师戒除浮躁、沉心探索，瞄准国家重大需求和重大问题开展学术研究。尊重科技创新规律，通过延长教师科研考核周期，减轻短期评估给教师带来的压力，为致力于科学研究的教师松绑，赋予教师“有效创新时间”。

为创新人才筑垒攀登阶梯。青年教师成长是学校未来发展的发动机，是保障人才培养质量提升的助推器。学校通过提高校内青年基金项目资助强度，科研成果奖励向青年教师倾斜，对青年教师的奖励额度提高到普通标准的150%，鼓励青年教师学术创新，为其申请高层次科研项目和发表高水平科研成果创造条件。

3. “助力-引领”相融合，支撑教师生涯发展

助力教师融入国际一流。充分利用我校教育部出国留学人员培训部的有利条件，开展教师外语培训，提高外语交流能力。学校加大投入，保留出国留学教师薪资待遇，设立留学专项奖激励教师选择一流大学进修提高。全额资助教师在国内外择名校、拜名师进行合作研究、学术访问、课程和实务进修，提高教师业务水平能力。

提高青年创新人才待遇。学校高度重视青年创新人才培养，加大经费投入力度，提高青年教师的薪酬待遇，解除青年教师的后顾之忧。其一，设立“青苗计划”，对具有扎实科研基础、良好发展潜质和一定创新能力的青年教师给予特殊津贴，鼓励他们扎根东师，勤奋耕耘，快速成长。其二，将拥有博士学位教师的岗位津贴调高一档。其三，将师资博士后人员的薪酬待遇提高至副教授同等水平，鼓励他们潜心钻研，履职尽责，夯实基础，创造高水平研究成果。

拓宽各类人才发展路径。实施教师岗位分类管理制度，建立各展所长、人尽其才的分类评价机制，突出质量导向，注重同行评价。在正高级岗位中，设立教学型、教研型和科研型岗位，供教师自主选择，构筑教师生涯发展的“立交桥”，既为长期致力于本科教学并取得突出成就的教师开辟新的发展路径，也为潜心科学研究取得标志性成果或做出重要社会贡献的教师搭建绿色发展通道。

完善实验技术制度体系。学校对实验技术人员聘用办法实施了系统化改革。对普通实验技术岗位采用公开招聘和预聘试用制度，预聘期考核合格正式上岗。

对高端技术要求的实验技术岗位，采用实验技术博士后补充制度，提高实验技术队伍的层次和水平。增设实验技术正高级专业技术岗位，为其生涯发展拓宽路径。

（五）现存问题与改进对策

1. 教师队伍建设尚需加强

（1）问题表现

总量不够足。学校在编在岗专任教师 1667 人，按照建设世界一流师范大学的目标，专任教师的理想规模应为 1800 人左右。近几年，尽管采取诸多措施补充青年教师和引进不同层次的人才，但教师总量不足依然是制约我校提升人才培养质量和学科发展水平的关键因素。

结构不够优。高端人才数量不足，学科领军人才匮乏。大部分学科缺少国家高层次人才，梯队结构尚难成型，新建专业的师资学历层次偏低，学缘结构较差。教师教育师资队伍与教师教育达到世界一流水平目标的要求相差尚远，学科课程与教学论方向教师不足 50 人，不能充分满足师范专业教育教学的需要。

（2）原因分析

区位优势欠缺，环境引力不强。学校地处东北老工业区轴心地带，经济发展落后，获得的经济支持相对较弱。气候寒冷，冬季漫长，区域环境对人才缺乏足够吸引力。

办学经费来源单一，引才力度不够。学校办学主要依赖国家财政拨款，获得地方政府投入和社会捐赠支持较少。办学经费紧张，制约引才投入力度，对人才的吸引力主要依靠学校声望和学科发展水平，导致学科发展滞缓，人才吸引力衰弱。

（3）整改措施

核岗定编，精准规划教师队伍数量。根据学校本科专业发展规划、人才培养层次和数量、承担科研任务发展趋势，结合国家“双一流”发展战略需求，坚持学科发展导向，确定各学院（部）专任教师编制和岗位。合理规划各本科专业教师数量和结构，确定其空缺岗位和人数，形成并有效落实教师队伍补充、师资结构优化的路线图和时间表。各学院（部）要发挥队伍建设主体作用，科

学研判学科发展趋势和专业发展未来，认真谋划学科梯队人才补充计划，创新人才引进办法和路径，力争在三年内有作为。到 2020 年，专任教师数量达到 1800 人左右，具有博士学位专任教师达到 75% 以上，非本校学缘教师达到 65% 以上，培育和引进在国内外学界有重要或较大影响的学者 100 名左右，培育和引进 10 个以上高水平学术团队。

搭建平台，加大高端人才引进力度。学校采取超常规的措施，落实 PI 制，为高层次人才搭建科研平台、组建科研团队，加大扶持力度，引进和培养一批具有国际领先水平的学科带头人、一批具有创新能力和发展潜力的中青年学术骨干、一批具有创新思维和宽阔学术视野的优秀后备人才。

彰显特色，加强教师教育队伍建设。科学确定学科课程与教学论师资队伍规模与结构，数量达到 80 人左右，队伍结构更加优化。实施评聘与考核单列制度，激励和推动教师专注于教师教育的研究和教学。深入推进学科课程与教学论专项研究生推免计划，为学科课程与教学论方向的师资队伍提供稳定来源。加大学术交流支持力度，有计划的选派学科课程与教学论教师出国进修，提高学术研究和教学水平。

2. 国际化水平需着力提升

(1) 问题表现

国外学缘人数不多。取得国（境）外博士学位的教师 91 人，仅占全校专任教师人数的 5.46%；国（境）外访问学者教师 534 人，占 32.03%；国（境）外高级访问学者 53 人，仅占 3.18%。45 岁以下教师具有一年以上国（境）外留学经历的 211 人。

外籍教师比例不高。学校整体发展水平距离国际一流水平尚有一定差距，对外交流和学科引力不足，到我校应聘的外籍教师数量很少，且来源相对单一，主要局限在亚洲国家。现有外籍教师承担的本科教学任务主要集中在外语教学方面，很少独立或作为主讲教师承担各类专业课程。非外语类外籍教师主要从事科研工作，以面向研究生的学术讲座和短期选修课形式参与本科教学。

国际化水平不均衡。部分专业和学科具有相对较高的学术平台，境外学缘和有国外学习或工作经历的教师比例稍高，对外交流能力较强，具有一定的国际学术视野。但从整体上看，还有不少教师和专业缺乏国际交流能力，不仅科

研没能融入国际学术圈，而且本科教学和人才培养也难与国际接轨。

（2）原因分析

教师岗位聘用方式单一，用人机制相对僵化。学校教师岗位局限于事业编制内全职聘用，缺乏开放灵活的聘用机制，编制外教师聘用和管理体系尚不健全，岗位薪酬偏低，对外籍教师缺乏足够的吸引力。没有做到按岗定酬，按绩给薪。

岗位需求国际宣传不足，对外招聘力度不强。学校虽然通过人才中介机构、网络媒体逐步扩大岗位需求的宣传，但仅局限在学校层面的简单宣介，学科层面与所需人才的对接途径尚未完全疏通，主动到国外发现人才、招聘人才的力度不大。

学科对外合作能力不强，国际合作办学受限。学院（部）学科建设与人才培养的国际化意识相对较弱，大部分中年以上教师外语水平较低，对外交流能力较弱，融入国际学术研究较难，缺乏顶尖学术视野，在教学上也很难吸纳国外先进理念和课程内容，在一定程度上抑制国外教材的引进，加之体制机制所限，国际合作办学存在一定障碍性因素。

（3）整改措施

加大国际引才力度。通过制度设计，建立外籍教师岗位管理办法，通过年薪制、预聘制和长聘制等多元途径，实施专任教师岗位的对外开放。通过顶级学术刊物平台扩大引才招聘宣传，有计划地到国（境）外知名大学招聘人才。

激励教师国（境）外留学。依托国家留学基金面上项目和青骨项目，鼓励和支持教师开展海外研修或合作交流。学校和学院（部）进一步加大对出国（境）研修的经费支持力度，扩大教师国（境）外研修规模。力争每年通过国家留学基金面上项目和青年骨干项目出国留学人数保持在 35 人以上，计划到 2020 年，具有国（境）外工作或学习经历的教师达到 40%。持续落实学校教师晋升高级职称标准中有关国（境）外研修经历的规定，按照“四个一”标准严格国（境）外研修要求。

推进教师国际合作与交流。学校出台相关政策，引导和推动学院（部）聘请国（境）外教师来校任职，承担本科教学工作。继续资助教师参加高水平国际学术会议和开展合作研究，营造良好的国际学术交流与合作文化氛围。

3.教授授课比例有待提高

(1) 问题表现

教授承担本科课程比例相对较低。学校现有 499 位教授，占全校教师总数的 29.93%，但承担本科课程的比例为 24.71%，而占教师总数 36.35%的副教授承担 44.18%的教学工作量；由讲师、助教和外聘教师完成的教学工作量占 31.11%。2016 年教授承担本科课程的比例比 2015 年以前有显著提高，但仍未达到理想水平。教授承担基础课相对较少，所承担的教学任务主要集中在选修课，部分教授因科研任务繁重，承担常规本科教学工作多以学术讲座或报告形式呈现。

(2) 原因分析

教师考核制度不健全。教师考核与评价体系重科研、轻教学，教学考核重形式轻内容、激励措施不完善。学校制定了《教学工作奖励办法》，鼓励教师积极开展教育科学研究，提高教学水平和教育质量。但与科研成果奖励相比，奖励范围不够广泛，奖励力度较小。

(3) 整改措施

完善教学评价体系，加强评价刚性要求。学校出台《教师岗位考核办法》。在严格执行《关于建立高级职称教师承担本科教学任务长效机制的实施办法》的基础上，加大年度考核中教学完成情况的考核力度，明确各级各类教师承担本科课程类型、教学方式和教学内容。提高教授本科教学的基本工作量要求，将完成本科教学基本工作量作为年终绩效考核的必要条件。

健全教学成果激励机制，将教学研究成果与科学研究成果同等对待，提高教学成果激励力度，保持与科研评价平衡。开展教学名师、优秀教师评选表彰，营造重视教书育人、潜心教学的浓厚氛围。

三、教学资源

学校坚持本科教学优先投入，确保教学经费稳步增长；逐步改善教学条件，提高教学设施利用效率；有序推进专业建设，适时修订人才培养方案；不断优化课程体系、分类加强课程建设；积极开展合作办学，提升协同育人水平。丰富、多样、优良的教学资源为教学的顺利进行提供了坚实的保障。

（一）教学经费

1. 坚持教学优先投入，教学经费稳步增长

（1）学校经费优先保障本科教学

学校在年度预算中优先安排本科教学经费，保障教学运行、教学设备购置及维护、实践教学等日常教学活动需要。2013年以来，每年将本科学费收入的50%以上用于本科教学；教学经费占学校教育事业经费的65%以上；教学经费总额年均增长率为22%，教学日常运行支出总额年均增长率为30%。在国家生均财政拨款保持稳定的情况下，保障生均教学经费和生均本科教学日常运行支出逐年稳步增加（见表3-1）。

（2）专项经费有力支持本科教学

2014~2016年，学校获得教育部本科教学质量与教学改革工程专项经费3110万元、“985”优势学科创新平台经费1000万元，用于支持专业发展、人才培养模式改革、课程与教材建设、实践教学等；获批中央改善基本办学条件专项经费5733万元，用于购置教学设备、建设教学实验中心与实验室；利用校内自筹资金设立专项经费，支持Bb平台课程建设、教师教育研究、学生竞赛与学生创新创业。

表 3-1 2013~2015 年教学经费收支情况

(单位: 万元)

项 目		2013 年	2014 年	2015 年
学校教育经费总额		114551.90	119474.75	164584.00
教学经费预算总额		62704.13	85306.52	113303.00
学校年度教学改革与建设专项经费		2294.29	3959.70	3496.00
本科教学 事业收入	本科教育事业收入总计	41652.19	41489.62	41807.26
	本科生均拨款总额	22063.00	21848.00	21992.00
	本科学费收入	7005.75	7063.43	9022.00
	教改专项拨款	1310.00	2300.00	800.00
	免费师范生拨款	8135.40	7226.40	6369.80
	本科住宿费收入	891.34	877.79	958.76
	本科奖助学金	796.70	874.00	874.70
	修购专项(实验室)	1450.00	1300.00	1790.00
教学日常 运行支出	总 额	8674.16	10155.20	14791.00
	生均本科教学日常运行支出	0.60	0.70	1.00
教学改革支出		553.90	1242.70	800.00
专业建设支出		208.93	1000.00	864.00
实践教学支出		1166.56	1297.00	1382.00

2.优化配置加强管理, 使用效益不断提升

优化经费分配方式。学校按照“统筹兼顾、保障重点、注重绩效”分配原则, 安排年度教学经费, 重点保障日常教学运行、专业建设、教学改革和实践教学。教学改革、实验室建设等专项经费的分配, 采取竞争性项目管理模式, 通过申请、评审、公示、立项的方式, 确保经费分配的公开与公平。通过定期评估项目运行情况, 加强对专项经费的管理, 并将下一年度预算安排与上年度经费执行情况挂钩。

健全经费管理制度。学校印发《本科教学质量与教学改革工程建设项目管理暂行办法》《本科生实习经费使用暂行管理办法》等文件, 严控教学经费支出范围, 健全经费报销审批制度, 实行大额支出项目、劳务支出项目由负责人和教务部门联签制度, 确保本科教学经费专款专用。

（二）教学设施

1. 教学设施设备完善，满足教学基本需求

教学设施设备完备。学校占地面积 168.73 万平方米，校舍建筑面积 115.03 万平方米。其中，教学行政用房 36.89 万平方米，图书馆 4.28 万平方米，实验室与实习场所 18.20 万平方米，学生宿舍面积 27.56 万平方米。现有教学科研仪器设备总值 49096.08 万元，生均教学科研仪器设备值 1.44 万元。2014~2016 年，新增教学科研仪器设备总值 15325.39 万元；年度新增教学科研仪器设备值分别占当年教学科研仪器设备总值的 7.78%、13.53%、18.71%。教学基础设施与教学科研仪器设备能够满足本科教学需求（见表 3-2）。

表 3-2 教学基础设施与教学科研仪器设备情况

项 目	学校情况	办学条件合格指标
生均占地面积（平方米/生）	65.65	54
生均宿舍面积（平方米/生）	10.72	6.5
生均教学行政用房（平方米/生）	14.39	14
百名学生配教学用计算机台数（台）	12.44	10
百名学生配多媒体教室和语音实验室座位数（个）	101.72	7
生均教学科研仪器设备值（万元/生）	1.44	0.5
新增教学科研仪器设备所占比例（%）	18.71	10 （凡教学仪器设备总值超过 1 亿元的高校，当年新增教学仪器设备值超过 1000 万元，该项指标即为合格。）

体育设施设置齐全。综合体育馆建筑面积 4.43 万平方米，主体建筑包括容纳近 6000 名观众的综合比赛馆和 9 个训练馆。建有田径运动场、田径馆、足球场、篮球场、排球场、网球场、旱冰场和滑冰场。

自然博物馆功能多样。场馆建筑面积 1.67 万平方米，收藏标本近 9 万件，是集专业教学、科学研究、科普教育、文化交流和智性休闲于一体的综合性自然博物馆，面向中小学生和我校师生免费开放，是重要的校内实践教学基地与

科普教育基地。1999 年被中国科学技术协会认定为“全国科普教育基地”，2007 年被吉林省科技厅认定为吉林省科普基地，同年被共青团吉林省委、吉林省教育厅等 7 家单位共同认定为“吉林省青少年新闻小记者培训基地”，2008 年被国家文物局评定为国家一级博物馆，2010 年被国家环保部评为“国家环保科普基地”。

东北民俗民俗馆独具特色。场馆建筑面积 2.2 万平方米，民俗类藏品 4 万余件，设有东北古代民俗、东北近现代民俗、东北代表性行业作坊三个基本陈列展区和若干专题展区。此馆是目前我国东北地区规模最大、展示东北古代及近现代民俗最多、古今民俗事象最丰富的综合馆，是我校教师专业教学，学生专业实践的重要资源。

2.健全管理注重培训，提升资源应用效益

(1) 健全制度加强使用管理

学校制定《本科教学实验室工作管理规程》《教学科研仪器设备及家具维修管理规定》《仪器设备维修报废鉴定管理办法》等，推行教学设施巡查报告制度，学期初进行集中检查，期中进行专项检查。各学院（部）制定了具体的管理制度与办法，强化教学设施使用管理，提高教学设施的使用效率。

(2) 重视培训提升应用技能

学校重视对师生使用教学设施的常态化培训，有效提升教学设施的利用效益。2013 年，图书馆开展新生入馆培训、日常培训、特约培训等 45 场 3200 人次；2014 年，开展各类读者培训 34 场 1400 人次；2015 年，开展学生培训 23 场 2400 人次。本科生对图书馆资源的利用率不断提升（见表 3-3）。

表 3-3 2013~2015 年本科生使用图书馆及相关资源情况

数据类别	2013 年	2014 年	2015 年
进馆人次数	1092693	1107804	1233250
借纸质书册次数	275246	235052	214936
电子阅览室使用机时数	400417	334936	336535
中文电子期刊/学位论文 下载量（万篇）	445.9	540.1	650.4
外文电子期刊/学位论文 下载量（万篇）	92.7	96.8	116.8
电子图书 下载量（万次）	43.7	75.5	126.6
视频类数据 使用量（万次）	—	86.4	135.9
文摘索引类数据库 使用量（万次）	—	69.2	149.3
事实性数据库 使用量（万次）	—	13.6	40.7

3.信息服务环境优越，保障信息服务质量

(1) 图书馆功能完善资源丰富

环境优越。图书馆现有四处馆舍，阅览座位 5045 席，计算机信息点 2640 个，读者使用计算机 743 台。“十二五”期间，学校投入近千万元改善图书馆阅读环境，建立了多媒体体验中心、数字交流与共享空间、个性化学习空间。

功能完善。图书馆是学校公共服务体系的重要组成部分，为全校师生提供流通阅览、多媒体资源与电子资源获取、学科服务、课程教学支持、科技查新、收录引证、论文提交、文献传递、馆际互借等专业服务。学校图书馆是国务院批准的首批“全国古籍重点保护单位”“大学数字图书馆国际合作计划”（CADAL）数据中心（全国共 8 个）和服务中心（全国共 20 个）、中国高校人文社会科学文献中心（CASHL）的学科中心（全国共 17 个）、中国高等教育文献保障系统（CALIS）的成员馆和服务馆、教育部科技查新工作站（理工类）和“全民阅读”示范基地。

表 3-4 2013~2015 年文献资源建设经费和年度资源新增情况

年份	文献资源建设经费（万元）				年度资源新增情况	
	专项、补贴、 修购基金	校拨经费	合计	同比增长 （%）	纸质图书 （册）	电子图书 （万种）
2013 年	49.24	1340	1389.24	45.70	92778	42
2014 年	46.76	1438	1484.76	6.90	92201	49
2015 年	114	1640	1754	18.10	86327	54.5

资源丰富。学校重视文献资源建设（见表 3-4）。目前图书馆藏书总量 365.4 万册，纸质期刊 2152 种，电子图书 229.5 万种，电子期刊 4.4 万种，数据库 155 个，自建特色数据库 21 个。学校设有文献资源建设委员会，负责文献资源建设的咨询与决策、检查与指导，图书购置费比例分配、书刊招标采购、重要文献采购及文献剔旧等工作，有效提高了信息资源建设的专业化水平。

（2）信息化平台服务功能全面

高速稳定的信息化环境。目前，校园网主干带宽 10000M；出口带宽 7200M，比 2013 年提升 167%；网络接入信息点 32728 个。2014 年，建成数据中心机房，作为“硬件资源集约中心”“数据存储灾备中心”“信息资源服务中心”和“网络安全保障中心”，有力支撑“教育教学一体化”“教师教育数字资源共享”“中国农村教育专题数据库”“优质饮用水工程”“能源管理”等平台的建设与运行。无线网覆盖全校办公区和教学区，实现千兆接入和无感知漫游等功能，支持多种智能终端自由接入，为校园泛在学习和现代化管理提供支撑。

智慧集成的数字化大学。2010 年启动数字化大学建设，已实现统一身份认证、统一数据、统一门户功能。实现了全校师生电子身份的唯一性和集中管理，完成 28 个业务系统和网站统一身份认证集成；建成学校共享数据中心，完成了 12 个系统的数据集成，实现了全校主要办学数据的集中交换和共享；统一门户为师生提供个性化和一站式信息服务。

（三）专业设置与培养方案

1.需求导向强化内涵，制定专业建设规划

学校《“十二五”发展规划》明确了专业建设主要任务：

确定专业定位，明晰发展目标。师范类专业主要培养卓越教师，为基础教育发展服务；应用型专业主要培养应用型人才，为社会经济发展服务；具有学科优势的专业要培养学科创新人才，为高等教育发展服务。

加大经费投入，提升整体水平。通过教育部“质量工程”，获得国家经费投入，建设国家重点专业 15 个左右，省级（校级）重点专业 40 个左右。通过专业建设，形成一支优秀的教师队伍，一批优秀教学团队、优秀课程、实验教学示范中心、实践教学基地等。

优化专业布局，形成专业集群。配合学校的学部制改革，根据社会发展需要，调整专业结构，优化专业布局，形成由国家重点专业带领、若干专业相互关联、相互支撑的专业集群并实现共同发展。

加强专业管理，促进专业发展。制订专业管理制度，发挥教授委员会在专业建设中的作用。教授委员会中有专人负责所在专业的教师队伍、专业发展、课程改革和办学条件建设等工作。

2.优化布局突出重点，落实专业建设规划

（1）动态调整专业设置

学校形成了师范专业与非师范专业协调发展、学科门类比较齐全的专业布局。目前，设有本科专业 78 个，覆盖理学、工学、文学、历史学、哲学、经济学、管理学、法学、教育学、艺术学 10 个学科门类。2013 年以来，新增数字媒体技术、考古学、环境工程、政治学与行政学、药学、信息资源管理、物流管理、汉语国际教育、表演、数字媒体艺术 10 个专业。学校按照《专业建设管理办法》，规范新办专业建设。注重专业建设质量评估，并据评估结果对专业布局进行动态调整。近年来，学校组织校内外专家对各专业建设情况进行集中评估，对建设不力、评价结果不合格的专业限期整改或暂停招生。目前有 15 个专业暂停招生或未招生（见表 3-5）。

表 3-5 暂停招生及未招生专业

学院（部）	专业名称	设置时间	停招时间	备注
商学院	工商管理	2002 年	2014 年	
历史文化学院	考古学	2013 年	未招生	
美术学院	产品设计	2000 年	未招生	拆分专业
	表演	2015 年	未招生	
	数字媒体艺术	2015 年	未招生	
数学与统计学院	经济统计学	1986 年	未招生	拆分专业
	应用统计学	2002 年	未招生	拆分专业
物理学院	材料物理	2004 年	2011 年	
化学学院	应用化学	1994 年	2011 年	
生命科学学院	药学	2014 年	未招生	
地理科学学院	自然地理与资源环境	1960 年	未招生	拆分专业
环境学院	环境生态工程	1994 年	未招生	拆分专业
传媒科学学院	广播电视学	2001 年	2016 年	
马克思主义学部	社会学	2000 年	2014 年	
文学院	汉语国际教育	2015 年	未招生	

（2）加强优势专业建设

学校现有国家级特色专业 12 个，省级“十二五”本科特色专业 29 个，省级品牌专业建设点 19 个，省级卓越工程师教育培养计划试点专业 2 个；国家级教学团队 3 个，省级教学团队 22 个；国家级教学名师 4 人，省级教学名师 14 人。学校列奖励经费，并在“学院本科教学综合改革”项目中列专项建设经费支持优势专业的发展和改革。

3.科学修订强化落实，完善人才培养方案

（1）明确方案修订要求

一是确保人才培养方案与办学定位、人才培养总体目标的一致性。二是与时俱进定期调整，四年左右进行一次人才培养方案修订。三是明确人才培养方案修订重点。2015 年版人才培养方案强调落实对卓越教师、应用型专业人员和

学科拔尖创新人才的分类培养，注重引导和促进学生自主学习，强化实践教学。

(2) 规范方案修订过程

以广泛调研与充分论证为基础，强化人才培养方案修订工作的规范化与严谨性。基本程序是：制定人才培养方案修订的指导性意见；委托专家组进行专项研究；面向学校教务委员会、各学院（部）主管教学院长、学院（部）教务委员会、教师、学生广泛征求意见；各专业充分论证研讨；校内外专家评审、教务处集中审核；校教务委员会研究确定，主管校长批准。

(3) 强化方案执行落实

尊重培养方案的权威性和专业性。培养方案一经批准不得随意调整，经过一个培养周期方可进行修订，以确保人才培养体系的相对稳定性和连贯性。确因人才培养需要调整课程开设时间、增减选修课程，应由学院（部）充分论证后提出调整申请，经教务处审核通过后方可调整。

重视培养方案执行的监督和反馈。学校依据人才培养方案，以课程计划执行情况为督查重点，通过教学运行基本状态数据分析、日常教学检查、专项检查、学生座谈与问卷调研等方式监督人才培养方案执行过程，并及时反馈相关信息。

(四) 课程资源

1. 系统设计分类推进，落实课程建设规划

(1) 明确课程建设任务

学校《“十二五”发展规划》要求“进一步优化课程结构，完善各专业的课程体系，开设一批理学类、文史类、经济管理类、艺术类等大类平台课，打破学院壁垒。加强教学内容建设，师范专业要开发彰显教师教育特色的学科课程，进一步提高未来教师的学科素质。非师范专业要加强实践类课程体系建设，加大实践类课程比重，实践活动课程化。”

(2) 落实课程建设规划

课程体系不断优化。2015年，学校制定《关于修订本科课程计划的指导性意见》，完成64个专业课程计划的修订工作，重在构建课内与课外学习相互配合，理论与实践教学有机结合，模块式、多样化、网状多向的课程体系，指向

培养学生自主学习能力、实践能力、终身学习能力和创新能力。

大类平台课程建设。近三年，马克思主义学部、历史文化学院、文学院共建共享文史类平台课程 8 门；物理学院、化学学院、生命科学学院、环境学院、地理科学学院协同建设理科大类平台课程 14 门。

通识教育课程建设。2015 年版课程计划优化通识教育课程体系，从原有“人文、艺术、社会、自然”四大类别，调整为“人文与艺术、社会与行为科学、自然科学”三大类别。通过立项、提高课时津贴等方式支持通识教育课程建设。近几年，共立项支持建设通识教育核心课程 62 门。

2.课程数量适度增加，课程结构不断优化

课程数量增加。通过提高专业基础课和主干课开出率、提升选修课程比例、鼓励跨学院跨专业选课、引进优质网络课程等方式充实课程数量（见表 3-6）。近三年，增加通识教育选修课程 55 门，其中，引进网络课程 16 门，覆盖通识教育选修课程全部类别，开课 30 门次 60 个课堂，修读学生 14672 人次。

表 3-6 2013~2015 年专业教育课程开出率

学年	计划 开课 数量	实际 开课 总数	合计 开课 率	专业基础课			专业主干课			专业系列课		
				计划 开课 数量	实际 开课 数量	开课 率	计划 开课 数量	实际 开课 数量	开课 率	计划开 课数量	实际 开课 数量	开课 率
13~14	2856	2099	73%	579	471	81%	919	780	85%	1358	848	62%
14~15	3140	2316	74%	490	446	91%	917	834	91%	1733	1036	60%
15~16	2938	2149	73%	535	516	96%	780	728	93%	1623	905	56%
合计	8934	6564	73%	1604	1433	89%	2616	2342	90%	4714	2789	59%

课程结构优化。2015 版课程计划确立的课程结构包括通识教育课程（文科 47~52 学分，理科 49~51 学分）、专业教育课程（73~88 学分）与发展方向课程（不低于 15 学分）三个模板。该计划从三个方面优化课程结构，力求为学生成长奠定坚实的基础，同时提供自主选择空间：一是注重课程重组和整合，适度压缩学分总量至 135~155 学分；二是调整通识教育课程模块；三是改革学分结构，提升选修课程学分比例不低于总学分的三分之一。

3.加大投入项目驱动，重视优质课程建设

2013年以来，累计投入1113.2万元立项支持优质课程建设（见表3-7）。优先建设内容质量高、教学效果好的大课、名课、特色课，重点支持通识教育课、大类平台课、专业基础课、教师教育课程建设，鼓励学院（部）协同共建精品课。截止到2016年9月，建设国家级精品视频公开课和精品资源共享课程13门，省级精品课程49门，校级精品课程81门，在线开放课程13门。

表3-7 2013~2016年课程建设项目经费投入

项目类型	课程数	资助金额（万元/项）	资助总额（万元）
精品视频公开课培育	6	5/10	40
精品资源共享课培育	12	3/5/10	74
教师教育共通必修课	3	20	60
课程与教学论	14	5	70
“十二五”学科教育系列课程教材	6	2.5	15
其它学科教育课	14	2~5	40
通识教育核心课	62	5	310
Bb平台课	105	0.5/1	62
MOOC	13	3/10	123
课程教学改革项目	12	1.2/2	19.2
大学英语课程建设	—	—	300
合计			1113.2

4.管理规范注重激励，建设选用优质教材

（1）教材建设

学校制定《教材建设立项管理办法》，依托教学建设与改革项目推进教材建设，重点支持影响面广、基础性突出、专业发展急需的高质量教材建设。由我校教师编写的45部教材入选国家“十一五”“十二五”规划教材。学校将教材建设纳入教学工作奖励范畴，分别按3万元/项、1万元/项发放国家级规划教材、普通高等教育教材奖励。2015年，发放教材建设奖金66万元。

（2）教材选用

选用教材坚持“三个优先”、把握“三个依据”、注重“三个评价”。“三个优先”指优先选用国家级规划教材和获奖教材或公认水平较高的教材，优先选用学校批准立项建设的教材，优先选用反映学科发展前沿的国内外优质教材。

“三个依据”指参照学校《教材选用管理办法》，按照课程教学大纲要求，依据教育教学实际需求。“三个评价”指教材选用注重师生对教材的适用度评价、学院（部）对教材的诊断性评价、学校对教材的审核性评价。

（五）社会资源

1. 积极创新区域合作，开拓协同育人平台

（1）师范专业“U-G-S”协同育人平台

进入新世纪，学校积极探索开放式办学之路。在国内率先开展“师范大学-地方政府-中小学校”（“U-G-S”）三方合作办学，有效整合与利用区域基础教育资源，搭建协同育人平台。探索形成的理论与实践高度融合的教师教育新模式，荣获2014年高等教育国家级教学成果一等奖。

目前，建有“U-G-S”实验区27个，涵盖实习基地学校142所，每年可容纳实习生1800名。近十年来，12000余名师范生赴各实验区教育实习，生均授课25节，96%以上的师范生承担过班主任工作，87%以上的师范生在实验区学校进行了教育调查研究，教育实践能力得到综合锻炼与全面提升。培训实验区教师87682人次，派出指导教师661人，与实验区合作开展课题研究86项，8人兼任实验区进修学校或实习基地学校校长。

（2）非师范专业“U-G-E”协同育人平台

借鉴“U-G-S”成功经验，学校为非师范专业探索搭建了高校、地方政府、行业（企业）（“U-G-E”）三位一体的协同育人平台。主动吸纳并有效利用社会资源，创新人才培养模式，旨在构筑科技成果转化基地，提升科技创新服务能力。构筑学生创新计划和就业创业基地，畅通人才供需渠道。构筑公共文化服务体系示范基地，加强校地文化合作。构筑青年志愿服务基地，深化志愿服务体系建设。构筑社会管理创新基地，开展重大应用性课题研究。2014年以来，先后与长春市朝阳区、净月高新技术产业开发区等共建“U-G-E”协同创新实验区。

2. 不断推进境外合作，拓展协同育人空间

(1) 境外合作交流方式多样

学校已与美国、加拿大、日本、英国、韩国、澳大利亚、俄罗斯、香港、台湾等 30 多个国家和地区的 289 所大学与科研机构建立了稳定的合作交流关系。目前，学校已聘请长期外籍专家学者 702 人，其中，321 人为名誉教授、客座教授。学校近 40% 的教师有出国（境）留学经历，有效地推进了境外合作交流。近三年，学校向国（境）外派出本科生 480 人。截止到 2016 年 9 月，在校留学生 793 人。

(2) 积极推进中外合作办学

学校制定《中外合作办学管理规定（试行）》，规范合作办学工作，切实保障中外合作办学协同育人质量。目前学校有中外合作办学学院 1 个，中外合作办学项目 3 个（见表 3-8）。

中外合作办学实体罗格斯大学纽瓦克学院，是我国第四个与美国高水平研究型大学合作设立的非独立法人中外合作办学机构。目前开设三个专业：物流管理（供应链管理）、金融学和公共事业管理（公共与非盈利管理）。纽瓦克学院的运行规章是：学生在我校完成全部学业，即可获得中外双方学位与学历。我校负责通识教育课程和外语强化课程教学，罗格斯大学派教师讲授包括文理课、学院资格课、学院核心课、专业核心课等在内的全部外方学位课程。

表 3-8 中外合作办学情况

合作大学	学院	专业	首次招生年度	2015 年招生人数	2016 年招生人数
美国罗格斯大学	罗格斯大学纽瓦克学院	物流管理（供应链管理）	2015	63	150
		金融学	2015	101	100
		公共事业管理（公共与非盈利管理）	2015	32	50
美国肯尼绍州立大学	计算机科学与信息技术学院	计算机科学与技术	2004	50	50
	外国语学院	英语科技交流	2011	—	50
美国南伊利诺伊大学	商学院	会计学	2014	102	100

3.充分利用社会资源，拓宽协同育人渠道

(1) 校友智力支持学校建设

七十年来，学校培养 30 余万名毕业生，大批优秀校友成为学校发展的重要智力资源。通过校友“回家”访谈会、“Hello, 东师校友”训练营、“基础教育（校长）论坛”“环渤海基础教育高峰论坛”“校友智库生涯规划导师计划”等活动，邀请知名校友回校讲述创业经历、人生感悟，担任学生职业生涯规划导师，构筑了校友和学生对话平台。中科院院士孙昌璞、作曲家吕远、教育名家窦桂梅等知名校友多次回母校讲学，引领学生成长成才，为学校发展建言献策。

(2) 社会捐赠助力学校发展

学校办学影响力日渐增强，社会捐赠渠道不断拓宽。学校成立教育基金会，制定《教育基金会财务管理制度》和《小额捐赠及实物捐赠管理办法》，规范社会捐赠的受理、审批和使用。2010 年以来，获得社会捐赠 6397.94 万元、教育部捐赠配比 2363 万元。社会捐赠资金主要用于设立奖助学金和奖教金，支持学生学业发展和教师教学专业发展。

(六) 现存问题与改进对策

1.教学经费配置有待优化

(1) 问题表现

教学经费的整体配置机制不尽合理。一方面，用于保障教学运行、实践教学等日常教学经费的投入计算标准固化，主要按各学院（部）的在校学生人数、教师编制为基数定额分配，缺乏对不同学科、不同专业人才培养特点与需求的充分考虑。另一方面，教学投入除了日常教学运行之外，还体现出重硬轻软，教学改革与研究经费来源不稳定，对非师范专业的实践教学投入还需要加强。

(2) 原因分析

多头投入，缺乏统筹。多数教学经费由教务处、资产处、人事处等多部门分头管理，尤其是专项经费存在投入分散与重复投入的现象，影响经费使用效益。如人事处负责外聘教师、定编课时费的使用，教务处负责专业、课程、教学团队、实验室等建设经费的使用，资产处负责教学设备购置与维护经费的使

用等。这种多头管理的经费分配方式，部门之间缺乏统筹，没有协同调研应该投入的重点，致使专项经费投入并没有集中指向解决人才培养关键环节的关键问题，同时不利于学校对专项教学经费的使用监督、过程控制及绩效评价，教学经费使用效益难以保障。

管理僵化，使用受限。教学经费预算僵化、报销项目限制较多、报销审批手续繁杂，没有充分考虑教学建设与改革过程存在的不确定性，学院（部）与教师在使用教学经费时缺乏合理的自主空间，不利于发挥学院（部）的主体作用，难以有效调动学院（部）与教师的教学投入积极性，不能充分适应教学改革与发展的需要。

教学改革与研究经费不稳定的主要原因：一是全面深化教学改革需要经费投入的可持续性。例如，要深入推进作为中央高校教育教学改革的突破口和重中之重的创新创业教育改革，对课程资源建设、相关教学研究实践、校外实践导师聘请等都需要持续投入。二是早期教学经费投入主要用于保障教学运行及教学软硬件设施购置等，对教学改革与研究的投入比例偏小。三是由于教学改革与研究经费使用的效益不高，致使学校争取教育部教学质量工程经费额度的下降。

（3）整改措施

建立教学经费配置与动态调整新机制。建立“基础性+竞争性+绩效性”经费配置机制，发挥学校在教学经费配置中的宏观调控作用，突出学院（部）在教学经费支配中的主体作用，强化相关部门在教学经费使用中的监督作用。其中，基础性教学经费投入以专业分布、标准生数和教学水平合格性评估结果为依据，用于保障教学的基本运行；竞争性经费投入以学院（部）教学水平发展评估结果为依据，用于引导和推动教学改革；绩效奖励经费投入以教学质量评估结果为依据，用于调动学院投入教学和提高教学质量的积极性和主动性。

加大对人才培养关键环节与关键领域的投入力度。一是要按照《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》文件精神，保障新增教学经费优先用于实践教学，尤其要加强对非师范专业的实践教学投入。二是按照《教育部关于中央部门所属高校深化教育教学改革的指导意见》，稳定教学改革投入，满足全面深化教学改革的需求。一方面，要加强论证、重视提升经费使用效益，积极

争取教育部教学改革经费。另一方面，要利用学校自筹资金有针对性地加大对创新创业教育设计与实践、人才培养模式创新、教学方式变革等教学改革与研究项目的支持力度。

不断完善专项经费绩效考评机制，提高经费使用效益。加强各部门之间教学经费使用的宏观统筹，优化经费使用管控机制，推进经费预算科学化、经费管理精细化、经费使用有效化。构建专项经费绩效评价机制，尤其是要加大对教学改革与研究专项经费使用进度与效果的检查力度，将绩效考评结果作为改进预算管理和经费安排的依据。充分发挥教学经费的杠杆和导向作用，确保教学经费管理严格、使用规范、效益提升，为人才培养提供有力的经费保障。

2.课程资源建设有待加强

(1) 问题表现

选修课程开出率较低。专业选修课设置丰富，但开出率不高，目前仅为 56%。部分优质通识教育选修课由于教师离退、进修访学等无法正常开设。

精品课程资源数量偏少，学科覆盖面小。有限的精品课程亦是重建轻用，尤其是在本校的利用率低，未注重持续更新。通识教育精品课程资源少，尚不能有效满足学校通识教育需要。

在线开放课程的建设、引进与应用有待加强。目前学校立项支持 13 门在线开放课程建设，学科覆盖面小，特色课程少。

(2) 原因分析

教师数量不足，梯队建设欠缺，影响选修课程开出率。高水平领军人物和教学团队少，影响精品课程资源建设。在线开放课程建设本身处于起步阶段且需要教师投入大量精力，部分教师对在线开放课程的意义与功用认识不够或精力不足，影响在线开放课程建设、引进与应用。

课程建设经费不足，使用效益不高。缺少支持传统课程创新、新开课程建设、课程资源开发与持续更新的常态化经费资助机制，在一定程度上影响教师投入课程建设的积极性。

(3) 整改措施

改进课程体系薄弱环节。一是加强支持本科生后两年学习、服务学生职业发展、本硕衔接的选修课程建设。二是加强体现全人教育理念的通识教育课程

建设。三是丰富课程类别，加大校外优质课程资源引进力度。

完善课程建设支持机制。一是进一步规范课程建设过程，注重课程建设前的调研与论证，建设中的形成性评价，建成后的实用性考察。二是加强学院（部）课程开出率的公示与评价，提升课程的开出率。三是设置课程建设专项计划，加大课程建设资助力度。

加强精品课程资源建设。精品课程建设不以参加评比为出发点，本着“实用、好用、真用”的基本原则，指向服务于本专业、本学院、本校学生学习。以PI制为牵引，形成高水平课程教学团队，激励和引导高水平教师参与优质课程建设。探索“一师一优课、一课一名师”活动。力争每位专任教师都有精彩一课，每一门基础课程至少有一位优秀教师讲授。

推进在线开放课程应用。深入贯彻《教育部关于加强高等学校在线开放课程建设应用与管理的意见》，立足学校实情，制定并实施《在线开放课程建设与应用管理办法》，本着“借鉴、应用、整合、提高”的基本原则，以“开拓师生视野、丰富课程资源、促进学与教方式变革”为主线，推进在线开放课程的自主建设、科学引进与规范管理，促进教师教学方式改革与学生学习方式变革，提高人才培养质量。

3.校内育人空间有待改善

（1）问题表现

教学空间整体不足，不能完全满足教学需求。目前学校有限的教室资源还不能有效满足小班化教学改革需求；缺少支持全媒体交互、学科实验模拟、教学学术研讨等教学活动的多功能智慧型教室。

信息化教学设施陈旧老化，难以满足信息化教学改革需求。部分多媒体教室设备陈旧、投影不清、音响效果差、软件版本低，教学应用效果不佳。

公共教学空间使用效率有待提高。公共教室与教学设施总体紧张与局部浪费的矛盾较突出，服务水平停留在被动维持基本教学活动的层面。

（2）原因分析

教学条件建设观念滞后。学校缺乏对教学空间尤其是现代化教学空间建设的统筹规划与前瞻设计，对教学空间的多样化、专业化、智能化功能缺乏认识，主要停留在物理空间建设层面。学院（部）建设教学空间主体意识不强，管理

观念落后，对教学空间的建设与使用缺乏主动设计和积极建议。教师利用信息化设备与平台丰富教学资源，改革教学方式，优化教学效果的意识不强，应用信息技术的专业水平有待提升。

教学设施运行缺乏统筹管理。除公共教学楼外，各学院（部）对本院（部）的公共教学空间和教学设施缺乏主动管理。公共教学楼的教学设施购入、使用和管理分由不同部门负责，建设与管理主体责任不明。教学仪器设备的共享还有待加强。

（3）整改措施

转变观念，加强顶层设计。根据现代大学的办学要求与人才培养需要更新教学条件建设观念；加强调研论证，提高教学空间建设与教学设施购置投入去向和经费使用的科学性。加强教学空间的统筹管理，从机制上明确教学空间建设、使用与管理主体责任，丰富公共空间的育人功能，促进教学资源的共建共享，提升公共教学资源的应用效益。

加强现代化教学空间与设施的建设。基于广泛调研，根据教学改革的要求，根据不同学科专业教学实际需求，逐步优化教学、实验等硬件环境与软件配置，尤其是要借鉴兄弟院校智慧教室的建设经验，着手推进信息化多功能教室的建设。

加强教学设施、教学与科研仪器设备的使用管理与应用培训，提升其应用效率。依据学校 2016 年印发的《关于进一步推进本科生进重点实验室的实施意见》《大型精密仪器设备共享管理暂行办法》《贵重仪器设备管理实施细则》等文件，进一步提升学校现有实验室、19 个实验教学中心等教学设施及教学与科研仪器设备的开放利用程度，充分发挥其在学校本科人才培养中的作用。以用促建，通过专题培训、网络推送相关资源等方式，有计划地提升教师利用现代化教学设施设备优化教学的专业水平。

四、培养过程

学校贯彻落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》和《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》文件精神，以教学改革顶层设计与引领，以人才培养模式创新为重点，通过更新教育内容、改革教学方法、改变学习方式、加强实践教学、丰富第二课堂，不断优化人才培养过程，有效提高了本科教学水平和人才培养质量。

（一）教学改革

1.制定质量提升计划，统筹谋划教学改革

2015年，学校制定《本科教学质量全面提升计划》，明确了教学改革的总体思路、基本目标与主要任务。

（1）教学改革总体思路

以主动适应国家经济与社会发展需求为导向，以学校的办学定位和发展规划为依据，以加大教学投入、深化激励机制改革、落实教学工作中心地位为保障，以推进多元化人才培养模式改革和加强教风学风建设为重点，深化改革，加强建设，精细化管理，建立健全与信息化社会发展和世界一流师范大学办学定位相适应的人才培养体系，全面提升人才培养质量。

（2）教学改革基本目标

一是建立健全符合国家发展战略需要、具有国际视野和东师特色、通识教育与专业教育相融合的本科教育体系，完善促进学生全面发展和个性化发展的多元化人才培养模式，努力培养具有健全人格、宽厚基础、较强实践能力和可持续发展能力的高素质人才。二是营造有助于学生自主发展和主动探究的育人环境，形成诚实守信、主动学习、勇于创新、努力进取的良好学风。三是完善教学投入与激励机制，引导和促进学院重视教学、教师潜心教学，建设一支热爱本科教学、师德高尚的高水平教师队伍。四是落实以学生学习成效为核心的教育质量观，健全主体多元、上下贯通、反馈有效、持续改进的教学质量保障

体系。

(3) 教学改革主要任务

一是加强招生工作，提高生源质量；二是优化培养模式，推进多元和协同培养；三是深化课程改革与建设，提升课程教学质量；四是完善自主学习和因材施教的体制机制，促进学生个性化发展；五是加强实践教学，提升实践育人质量；六是完善教学投入与激励机制，确保教学工作中心地位；七是健全教学质量保障体系，推动教学工作的持续改进。

2. 建立多元培养模式，实施人才分类培养

针对不同专业、不同类型人才培养特点和学生个性化发展需求，学校按照“宽口径、厚基础、精专业、多出路”的培养思路，分类推进人才培养模式改革。“宽口径”指按大科类口径招生，修读一至两年后由学生根据兴趣自主选择专业；“厚基础”指通过开设大类平台课和系统的专业基础课，为学生提供深厚的专业基础；“精专业”指精选专业课程、专业教师和专业进程；“多出路”指学生就业时工作的多向选择。

(1) 卓越教师培养

师范专业以培养卓越教师为目标，实施学科专业教育与教师职业教育、理论与实践有机融合的教育。

创新卓越教师培养模式。2007年，学校全面贯彻落实国家师范生公费教育政策，实施本硕一体“3+0.5+0.5+2”人才培养模式。2014年，学校申报的“基于协同、追求融合的卓越中学教师培养模式改革探索”与“全科型卓越小学教师培养模式的建构与实践”获立教育部卓越教师培养改革项目，重点探索本科和教育硕士研究生阶段整体设计、分段考核、连续培养的一体化模式。

加强教师教育课程建设。教师教育共通必修课程打破教育学、心理学、学科教学法“老三门”课程体系，调整为《学校教育基础》《青少年学习与发展》《教师专业发展》和《现代教育技术》四门课程。学科教师教育课程开设要求更为明确，学分设置与开设方式更为灵活。近三年，学校共投入300余万元支持教师教育课程建设。

推进“基础+应用”实践教学。重在有机融合理论教学与实践教学内容，有效衔接理论教学环节与实践教学环节，支持学生教学实践“体验”与“反思”

的循环往复。基础实践阶段主要活动包括学校考察、教学观摩、教学分析、模拟教学、教学见习等，重在“磨课”；应用实践阶段主要活动包括助课实习、教学实习、班主任实习、教育调查等，重在教学能力训练。

(2) 应用型专业人才培养

应用性较强的专业以培养应用型精英人才为目标，实施专业理论与操作实务有机结合的专业教育。

探索“U-G-E”实践育人模式。根据提高非师范专业人才培养质量的需要，学校创建了应用型专业的“高校-地方政府-企事业”（“U-G-E”）实践育人模式。

“U-G-E”模式强化理论与实践相结合，学校与地方相结合，专业与行业相结合，教学与科研、生产相结合，校内实训与校外岗位实践相结合，实践能力培养与创新创业教育相结合，实习与促进就业相结合，课程实践、专业实践与毕业实践相结合。

分层开设创新创业课程。开设“通识型”创新创业启蒙教育课程，激发学生创新创业意识与兴趣；开设“嵌入型”创新创业整合教育课程，实现创业教育与专业教育的“捆绑式发展”；开设“专业型”创新创业管理教育课程，提高学生创业管理技能；开设“职业型”创新创业指导课程，邀请创业成功者担任创业导师，在创业前和创业初期提供创业指导和咨询服务。

(3) 学科拔尖创新人才培养

学科创新拔尖人才计划以培养学术型精英人才为主要目标，突出对学生自主学习和学术探究意识与能力的培养。

强化人才优选优培。构筑基地班育人平台，选拔培养具有创新潜质、学科特长和学业优秀的学生。学校现设有8个基地班，每个基地班都结合学科与专业特点制定了明确的学生选拔办法与滚动淘汰制度（见表4-1）。要求基地班实行独立班级建制，专业基础课、专业主干课单独设置。单独配置师资，优先选配学术水平高、科研能力强与影响力大的教授承担课程教学任务与学业指导任务。学校每年为每个基地班提供4~6万元课时补贴。

表 4-1 学科拔尖创新人才培养平台

序号	名称	类型	设立时间
1	文学基地班	首批国家文科基础学科人才培养和科学研究基地	1995
2	历史基地班	首批国家文科基础学科人才培养和科学研究基地	1995
3	生物基地班	首批国家理科基础学科研究和教学人才培养基地	1996
4	数学基地班	学校学科拔尖创新人才培养计划	2012
5	化学基地班	学校学科拔尖创新人才培养计划	2012
6	地理基地班	学校学科拔尖创新人才培养计划	2013
7	物理基地班	学校学科拔尖创新人才培养计划	2013
8	外语基地班	学校学科拔尖创新人才培养计划	2014

突出研究能力培养。基地班强化研讨类、科研训练类、学科前沿类课程建设，并与相关研究生课程相统筹，鼓励高年级学生先修研究生课程，为实施本硕培养一体化奠定基础。支持学生参与科研活动，早进课题、早进实验室、早进团队，充分发挥课题研究在学科拔尖创新人才培养中的牵引作用。强化课程学习与毕业论文（设计）在培养学生科研创新意识和能力中的作用。

给予适当政策倾斜。免试推荐研究生指标向基地班倾斜，优先推荐基地班学生参加学术竞赛和国内外学术交流，设立专项资金支持学生开展科研立项，设立基地班优秀学生奖学金及科研奖。

3.运用现代信息技术，助力教学改革创新

(1) 推进信息技术在课堂教学中的应用

学校通过专项培训、立项支持、奖励激励、专业服务等方式推进信息技术在课堂教学中的应用。2016年，学校印发《关于推进 Bb 平台教学应用的指导意见》，要求各学院（部）按照“需求引导、质量为本，融合应用、应用创新”原则，借助 Bb 平台实现线上线下、课内课外、校内校外、国内国外教学资源的整合，提供网络化、数字化、个性化课程教学与学习服务。

(2) 探索信息技术在教学评价中的应用

应用信息技术开展评教工作。2006年，学校利用网络平台开展教学满意度评价。2014年，研发网上听课系统，实现听课、评课、研课常态化，提高了听

评课效率和参与度。2016年，开发同行专家教学评价系统，服务于日常教学监控、教师职称评聘、教学评奖评优等。

借助信息技术实施网上阅卷。学校先行对2014级、2015级本科生的《大学英语（3）》及大学英语水平测试试卷实行网上阅批。2016年秋季，学校将推进所有公共课程实现网上阅卷，进一步总结经验，提升教学评价的信息化水平，助力教学评价方式改革。

（3）强化信息技术在管理服务中的应用

学校建设了教学运行管理、考务管理、实验室管理等业务信息管理系统。注重教学管理数据的应用，为学校科学决策教学改革、统筹宏观管理和教学监测与评价提供依据。建设了完善的本科教学服务系统，为教师课堂教学、教学评价与教学管理等提供技术支持。2015年，设立“本科教学自助服务站”，全天候为学生提供成绩单、在学证明等教学信息自助打印服务。

（二）课堂教学

1.科学制定教学大纲，规范教师教学过程

（1）科学制定教学大纲

依据科学。大纲制定指向人才培养目标，充分考虑各类课程在人才培养方案中的地位与作用，遵循学科逻辑和教学法要求，反映本学科发展方向和前沿成就，确保依据的科学性。

过程规范。大纲制定包括教学团队研讨、学院（部）教务委员会审议、学校教务委员会审定、教务处审核备案等重要环节，确保过程的规范性。

要求明确。大纲制定要求对课程性质、课程目标、教学内容、重点难点、课时安排、教学方法、教学要求、实践安排、评价方式、预修课程、修读学期、学习资源、学习建议等进行清晰说明，确保要求的明确性。

（2）严格落实教学大纲

教学大纲是教学工作的重要依据。一是要求教师教学设计时熟悉大纲、教学实施时遵循大纲、教学评价时依据大纲；二是要求学院（部）加强对教学大纲落实情况的检查监督；三是学校通过集中教学检查、安排督学听课等方式不定期检查教学大纲的执行情况。

2.优化课程内容设计，服务人才培养目标

(1) 内容设计指向服务人才培养目标

学校要求每门课程内容要服务于人才培养总目标，遵循专业化取向，明确课程性质、优选课程内容、凸显核心素养培养、厘清课程界限，突出对学生自主学习、终身学习、合作学习、创新与实践能力的培养。

(2) 以研促教推动教学内容及时更新

科研成果融入教学。学校提倡教师将科研成果转化为课程内容，将科研思维与方法融入课堂，培养学生学科思维能力。鼓励教师开设专业导论、新生研讨、前沿讲座、文献导读等课程，帮助学生开阔学术视野、把握前沿动态、提高创新能力。

科研项目带动教学。学校提倡教师依托科研课题开发大学生创新实验计划项目和研究型实验教学项目，生成毕业论文选题，丰富实践课程体系，有效培养学生分析问题、解决问题、发现问题和提出问题的能力。

3.强化学生主体地位，改进教与学的方式

学校重视课堂教学方法和学生学习方式改革，重点推进教师教学方式由知识传授型向问题研讨型转变，学生学习方式由接受性学习向探究性学习转变，力求实现教师主导与学生主体相协同，学生知识获得与能力发展相统合，学生个体学习与协作学习相融合。

(1) 路径多元，推动教学方式变革

改变班级组织结构。通过缩小班级规模、聘请研究生助教等方式支持小班化、讨论式、研讨式教学。2013年秋季以来，小于30人的课堂数一直保持在50%左右（见表4-2）。2014年秋季至今，共选聘292名博士研究生助教支持“大班授课、小组讨论”教学。

表 4-2 2014~2016 年课堂规模统计

学期	课堂总数	课 堂 规 模											
		≤30		31~50		51~100		101~150		151~200		>200	
		课堂数量	比例	课堂数量	比例	课堂数量	比例	课堂数量	比例	课堂数量	比例	课堂数量	比例
2013 秋	2517	1238	49.19%	493	19.59%	430	17.08%	198	7.87%	132	5.24%	26	1.03%
2014 春	2371	1022	43.10%	544	22.94%	432	18.22%	216	9.11%	145	6.12%	12	0.51%
2014 秋	2445	1179	48.22%	546	22.33%	403	16.48%	203	8.30%	87	3.56%	27	1.10%
2015 春	2518	1160	46.07%	553	21.96%	421	16.72%	282	11.20%	84	3.34%	18	0.71%
2015 秋	2485	1178	47.40%	596	23.98%	400	16.10%	236	9.50%	58	2.33%	17	0.68%
2016 春	2561	1292	50.45%	549	21.44%	373	14.56%	276	10.78%	38	1.48%	33	1.29%
合计	14897	7069	47.45%	3281	22.02%	2459	16.51%	1411	9.47%	544	3.65%	133	0.89%

强化信息技术应用。学校通过推进 Bb 平台教学应用、在线开放课程建设与引进，提供专项经费支持，发挥信息技术优势，带动教师教学方式的转变。近三年，学校组织 Bb 平台教学应用、MOOC 开发与应用等培训数十场。

立项支持教学改革。近三年，学校投入 1840 万元支持“学院本科教学综合改革”项目，将教学方式改革作为重点内容之一，要求各学院（部）加强推进落实。配套支持省级教学改革项目 39 项，立项支持校内教师课程与教学改革项目 26 项。

推广教学改革经验。学校通过《教学研究》（内刊）、校报、校园网等媒介及时推介教学方式改革经验。近三年，教师在《教学研究》发表教学研究论文 42 篇；2015 年，校报连续 6 期集中报道教学方式改革的典型举措与经验。

（2）方法多样，引领学习方式变革

扩大自主选择空间支持学习方式变革。一是逐步取消专业转出限制，扩大学生自主选择专业的空间。二是通过优化课程设置，降低学分总量要求，建立课程免修制度，拓展学生课外学习与空间。三是通过鼓励开设“自主学习+教师指导+综合考核”专业选修课程、鼓励跨专业跨学院选课、积极引进和开发优质在线开放课程等方式扩展学生自主选择课程的机会。四是建立开放、竞争的任课教师聘任机制，为学生自主选择课堂提供更多机会。

设置学习指导课程引导学习方式变革。2015 年版课程计划鼓励开设专业导

论或概论课程，帮助学生了解本学科发展历史、基本原理、思想方法和前沿动态，规划专业学习。开设“新生研讨课”，支持学生体验探究性学习的乐趣，帮助新生适应大学学习方式。

落实本科生导师制指导学习方式变革。2004年，学校印发《关于本科生导师制的若干意见》，试点运行本科生导师制。2016年，印发《关于全面落实本科生导师制的指导性意见》，全面推行本科生导师制。本科生导师的主要职责是帮助学生尽快适应专业学习环境，树立专业学习信心，转变学习方式，培养良好的专业学习习惯；为学生自主“选专业、选课程、选教师、选进程”提供建议；协助学生制定生涯规划。

4.深化课程考核改革，牵引教学质量提升

(1) 推行教考分离，注重过程考核

2015年，学校印发《关于本科课程考核实施“教考分离”的指导意见》。通识教育必修课程中的《高等数学》《大学英语》《信息技术》全部实施“教考分离”。2016年秋季学期理科大类平台课开始全部实施“教考分离”，计划2016~2017学年理科专业基础课实施“教考分离”的比例达到30%，2017~2018学年达到50%，在充分探索的基础上逐步推进，争取最终全部基础课程实现“教考分离”。自2016~2017学年起文科学院（部）每个一级学科至少有一门学科基础课程实施“教考分离”，逐步扩大“教考分离”课程的范围。

(2) 改革考核方法，完善考核体系

课程考核方法多样。学校要求教师结合专业教学需求与学生特点设计课程考核方法，可采取阶段考试、随堂测验、论文撰写、调查研究、项目设计、实验操作、艺术创作、技能展示等多种方式。考试可以是口试、笔试、专业技能测试等，其中笔试可以是闭卷或开卷方式。

课程考核主体多元。课程考核的评价主体包括任课教师、教学团队、学生个体、学习小组、校外教师等，以此促进他评、自评、互评的有效整合。

(3) 完善考核制度，严格考核管理

学校《课程考核管理规定》对课程考核的命题、试卷印刷与保管、考场规则、试卷评阅与成绩登记、成绩分析与检查、学生查阅试卷、试卷存档等做了明确要求。《本科学分制教学管理暂行办法》对补考、缓考、重修、免修、免考

等做了具体规定。《教学事故的认定与处理条例》《学生违纪惩处条例》等文件对课程考核过程管理提出了严格要求。

（三）实践教学

1.系统规划分类设计，健全实践教学体系

（1）总体思路：“分阶段、一体化”设计

按照实践教学贯穿培养全过程，促进理论与实践有机融合的指导思想，建立健全与理论教学有机结合、相互促进的实践教学体系。“分阶段”指在学生学习与发展过程的不同阶段设置有针对性的实践教学目标与内容。“一体化”指理论教学与实践教学一体化、各实践教学环节一体化、本硕实践教学一体化。

（2）师范类：“基础实践+应用实践”实践教学体系

依托“U-G-S”协同育人平台确立了“基础实践+应用实践”的师范专业实践教学体系。“U-G-S”平台支持“教育见习—模拟教学—教育实习—实践反思”的整合，构建了“理论引导—案例分析—实践体验—研究发表”的教育实践课程模型，探索总结了“区域集中—混合编队—巡回指导—多元评价”的教育实践模式。

2015年，学校重点拓展了基础实践。将原有集中一周的教育见习改为一学期基础实践持续进行，体现了教育见习的阶段性和参与性，强调学生的参与和体验，突出实习基地指导教师的指导；强调教育见习与教师教育理论课程的协同，促进对大学和中学课程的理解与认同；强调教育见习与毕业论文选题结合，延长毕业论文的写作进程、支持毕业论文一手材料的收集和实证研究，旨在实现基础实践为课程学习助力、为教育实践奠基的根本任务。

基础实践主要安排在校内以及长春市的优质学校进行，应用实践安排在现有的教师教育创新实验区进行。2015年以来，学校与长春市27所中学共建基础实践基地，推进教育见习的制度化 and 规范化。目前，应用实践基地已涵盖东北三省、乌兰浩特、赤峰、合肥、深圳和苏州等27个县市142所中学，每年可以容纳约1800名学生实习。

（3）非师范类：“课程实习+应用实习”实践教学体系

课程实习侧重校内模拟，包括模拟营销、模拟法庭、千元创业、创业竞赛

等特色活动，并邀请行业专家参与课程教学。每年学校投入近 40 万元作为创业基金用于支持校级创业竞赛。应用实习侧重在“U-G-E”协同创新实验区的现场实操。2015~2016 年，学校分别投入 70 万元、150 万元支持各学院（部）的国家级、省级、校级大学生校外实践教育基地培育项目。

各学院（部）根据学科专业特点与人才培养需求创新实践教学模式。例如，计算机科学与信息技术学院实施“以学促赛、以赛促学、赛教一体”实践教学；信息与软件工程学院提出“任务驱动的双螺旋理论与实践教学模式”；生命科学学院采用“兴趣启蒙、导师引领、团队孵育、宣传奖励”四段式实践教学模式；传媒科学学院提出“U-G-M（大学-政府-媒体）”实践育人模式。

2. 分层设计多维保障，有序推进实验教学

（1）设计分类分层实验，完善实验教学体系

实验教学体系由基础性实验、验证性实验和探究性实验构成。基础性实验是使学生学会使用常用仪器设备，掌握实验数据分析和处理基本方法。验证性实验是学生通过实验对某种假说或者已知结论进行证实或证伪。探究性实验是开放式、综合性、设计性实验，由学生独立设计实验方法和步骤，自行选择和调试实验仪器，制作实验器材，独立解决疑难问题，完成实验的全过程。在仪器设备购置经费分配上，向探究性实验课程倾斜。

（2）提供多维条件保障，确保实验教学质量

规范实验教学过程。学校要求学院（部）就每门实验课程制定《实验教学大纲》，对课程性质、课程目标、教学内容、重点难点、学时安排、实验仪器、教学方法、教学要求、考核评价和学习资源等做出详细说明。实验教师需严格执行大纲，提高实验教学的规范性。

改善实验教学条件。学校现有本科实验教学示范中心 19 个，其中国家级实验教学示范中心 5 个，国家级虚拟仿真实验教学中心 1 个，省级实验教学示范中心 10 个，校级实验教学示范中心 3 个（见表 4-3）。近四年，投入 5737 万元用于实验室建设与教学仪器设备购置，实验教学条件得到有效改善。

表 4-3 实验教学中心列表

类别	序号	中心名称	主管学院	批准年份
国家级实验教学示范中心	1	生物基础实验教学中心	生命科学学院	2007
	2	传媒实验教学中心	传媒学院	2008
	3	美术实验教学中心	美术学院	2009
	4	生态实验教学中心	环境学院	2012
	5	物理学师范专业实验教学中心	物理学院	2016
国家级虚拟仿真实验教学中心	1	生物学虚拟仿真实验教学中心	生命科学学院	2013
省级实验教学示范中心	1	化学基础实验教学中心	化学学院	2005
	2	物理基础实验教学中心	物理学院	2007
	3	经济管理实验教学中心	经管中心	2009
	4	环境科学基础实验教学中心	环境学院	2009
	5	地理学基础实验教学中心	地理科学学院	2014
	6	计算机实验教学中心	计算机科学与技术学院	2014
	7	软件工程实验教学中心	信息与软件工程学院	2014
	8	外语基础实验教学中心	外国语学院	2014
	9	音乐与舞蹈实验教学中心	音乐学院	2014
	10	心理学教学实验中心	教育学部	2014
校级实验教学示范中心	1	体育学教学示范中心	体育学院	2010
	2	政法类综合实验教学中心	政法学院	2013
	3	社会工作实验教学中心	马克思主义学部	2013

重视实验队伍建设。全校有实验教师 234 人，其中具有博士学位教师 30 人，硕士学位教师 88 人，高级职称教师 92 人。学校通过常态化业务培训、选派实验教师外出进修、提高学历层次等方式提升实验教师的实验教学水平。通过引进实验技术博士后，充实实验教师队伍。近年来，一批具有硕士和博士学位的毕业生加入实验教学管理队伍，为提升实验室管理水平和实验教学质量提供了人才保障。

3.强化实践育人取向，提高实验室开放度

管理制度规约实验室开放。学校所有实验室按照《本科教学实验室工作管理规程》要求，均不同程度实现了对学生开放。开放式基础教学实验中心在工作时间内向全校学生开放，工作时间外实行预约开放。2016年，学校印发《关于进一步推进本科生进重点实验室的实施意见》，有序推进重点实验室向本科生开放。

管理模式促进实验室开放。学校在传媒科学学院、生命科学学院、物理学院等基础条件好、学生覆盖面大的实验教学单位，先期进行体制改革，实施“校院共管”管理模式，统筹公共实验教学平台建设推动实验室开放。

专项经费支持实验室开放。设立开放仪器测试基金，促进高、精、尖大型仪器设备面向全校开放，提高设备开放使用效率。设立实验室开放专项基金，补贴学生实验耗材费用，支持开放实验项目。

4.提供坚实有力保障，提升实习实训质量

(1) 实习实训制度健全

实习实训包括教育基础实践、课程实践、技能训练、联合创作、专业考察、应用实践、专业实习、野外实习等多种类别。各学院（部）严格执行学校《实习基地建设与管理暂行规定》《本科教育实习工作管理规定》《本科专业实习工作管理规定》等文件相关要求，明确实习实训目标、保证实习实训时间、强化实习实训过程管理、加强实习实训总结评价。每年实习实训期间，学校主管部门深入实践基地检查调研，督促实习实训规章制度的有效落实。

(2) 实习实训基地完备

学校建设了类型齐全、量较充足、规范稳定的实习实训基地。师范专业“U-G-S”教师教育创新实验区基础实践基地以校建为主、校建院（部）管，应用实践基地以校建为主、校院（部）共管；非师范专业“U-G-E”协同创新实验区实习实训基地分层建设，院建为主、院建院管，校建为辅、校建校管。截止到2016年9月，学校已经建立师范专业实习实训基地169个，其中基础实践基地27个，应用实践基地142个。非师范课程实习和专业实习基地208个，野外实习基地8个。

(3) 实习实训经费充足

学校积极改革实习实训经费分配、使用和管理办法，按照教学计划、学生人数和实习类别划拨实习实训经费。经费分为教务处统筹和学院（部）统筹两部分，大多数实习经费按人头包干使用，切实保障经费专款专用、提高使用效益。2016年，学校下拨实习实训经费770万元，其中实习经费560万元，实验区建设经费60万元，校外实践基地建设经费150万元。

5. 执行规范凸显融合，提升毕业论文质量

论文选题结合实践。2015版课程计划强调充分发挥毕业论文在理论与实践融合中的桥梁作用，提倡毕业论文选题来源于教育实践或专业实习。各学院（部）结合本科生导师制支持学生提前参与课题研究，配合毕业论文写作开设研究方法类、研讨类课程，促进毕业论文质量提升。

毕业论文管理规范。《本科生毕业论文管理办法》对论文选题、撰写、指导、答辩、成绩评定等做出了明确规定。各学院（部）结合专业特点与需求，规范论文开题、中期检查、指导过程、论文查重和论文答辩等环节，以保证毕业论文质量。

6. 社会实践类型多样，深入基层服务社会

社会实践活动类别多样。学校层面支持学生参加包括教育调查、专业调查、社会考查、志愿服务、生产劳动、科技推广、创业体验等多种社会实践活动。各学院（部）积极搭建专业化平台支持学生社会实践，例如文学院的文学采风、美术学院的校外写生、传媒科学学院的联合创作等。

社会实践活动管理规范。学校积极推进“招标式运作、项目化管理”的社会实践活动模式；要求社会实践活动凸显专业特色；倡导多元组队，鼓励跨学院（部）、跨专业、跨年级、本硕博联合组队；重视社会实践成果展示与表彰，充分发挥优质社会实践活动的引领作用。

社会实践活动成效显著。学校连续多年被中宣部、教育部、共青团中央评为社会实践全国先进单位。例如，学校“三农学社”经过十三年探索，形成了集“调查研究、学术探讨、科研创业、人才培养、志愿服务”于一体的社会实践活动特色。环境学院本科生申报的《国有林场生态移民现状及困境调查》社会实践项目，荣获“调研中国—大学生社会调查奖学金”（全国150余所高校申报922项，30个项目获此资助）。

（四）第二课堂

1.校院联动协同推进，第二课堂体系完善

（1）学校层面第二课堂育人平台

学校依据办学定位、培养目标和专业结构特点，从“知识、能力、态度、价值”四个维度，规划和构建“第二课堂人才培养体系”，打造多重育人平台，全面提高学生综合素质。

文化教育平台。主要包括：“炫亮东师”原创艺术活动、“激情年华”风采展示、“学士杯”体育竞赛、“双百论坛”学术报告、“教育梦·青春梦”教师技能大赛、文明修身道德发展、“挑战杯”科技和创业竞赛、“国学春秋”传统文化八个系列品牌活动。

创新教育平台。主要包括：“鹰育计划”针对全体学生，通过“青苗讲坛”等学术活动营造校园学术氛围。“鹰起计划”针对专业学习爱好者，打造专业特色学科竞赛活动。“鹰飞计划”针对科研爱好者，设立科研资助基金。“鹰成计划”针对科技创新精英，推进“国家大学生创新性实验计划”。近年来，学校共资助学生科研项目 458 项，社会实践调研项目 200 余项，直接参与学生 6000 余人。

创业教育平台。主要包括：通过创业讲堂、交流考察、生涯规划等方式激发学生创业意识；通过模拟营销、千元创业、校级竞赛等方式培养学生创业技能；通过进驻园区、政策扶持、专业指导、跟踪监测支持学生创业实践。目前，已成功孵化 14 个学生创业项目。2014 年，中央电视台《新闻联播》《新闻直播间》栏目相继报道了我校毕业生的创业事迹。

网络育人平台。主要包括：“扬思网”“东师青年”微信公众号、官方微博等，开展内容丰富、特色鲜明的“东师夜话”“疯狂猜师大”等网络互动活动，讲述东师故事，传播东师声音，凝聚东师情结，传递东师正能量。“东师青年”多次在全国高校微信影响力排行榜中排名第一，2015 年吸引粉丝 41300 余人，覆盖约 90%在校生。

（2）学院层面第二课堂特色活动

各学院（部）依据学校第二课堂人才培养的整体设计，结合专业特色和学生个性发展需求，形成了设计类、表演类、竞赛类、研究类等丰富多样的品牌

活动（见表 4-4）。

表 4-4 学院特色品牌活动

序号	活动名称	单位
1	校园心理剧大赛、泡泡剧场	教育学部
2	团校、三农学社“青年中国说”千县调研计划之百村调研大赛	政法学院
3	大学生调研报告大赛	经济学院
4	大学生创业计划竞赛	商学院
5	舞台实验剧	文学院
6	大学生导游员大赛	历史文化学院
7	英语短剧大赛、“21 世纪杯”英语演讲比赛	外国语学院
8	音乐课间驿站	音乐学院
9	服饰文化创意设计大赛	美术学院
10	模拟联合国	马克思主义学部
11	大学生数学建模竞赛、“玩转数字”趣味数学挑战赛	数学与统计学院
12	网页设计大赛、ACM 程序设计大赛	计算机科学与信息技术学院
13	“理想杯”计算机技能大赛	信息与软件工程学院
14	大学生电子设计竞赛	物理学院
15	化学实验技能大赛	化学学院
16	走进吉林生态科考活动	生命科学学院
17	定向越野、“玩转地球”知识竞赛	地理科学学院
18	科研月之实验“知”星一实验技能大赛	环境学院
19	排球、篮球争霸赛、体育解说大赛	体育学院
20	东师网络电视台	传媒科学学院
21	话剧大赛	罗格斯大学纽瓦克学院

2.加强特色社团建设，促进学生全面发展

全校现有学生社团 72 个，涵盖文化艺术、知识拓展、生活技能等多个类别。2015~2016 学年参与学生 10091 人次。学生在社团活动中，坚定了职业信念，

提升了专业技能，增强了社会责任感。

(1) 红烛志愿者协会铸就社团品牌

1994年成立的红烛志愿者协会，是全国首批高校青年志愿者组织之一，也是全国第一个实行商标注册的学生志愿服务团体。22年来，协会已在全国20个省份设有119个支教助学基地，数以十万计的贫困地区学生、农民工家庭子女和残障儿童受益。目前，学校在校注册志愿者10145人，每年近5000名志愿者参与支教助学，年均活动次数约320次。2013~2015年间，红烛志愿者已与长春市31个社区和29所学校建立合作关系，累计开展志愿服务20万小时，直接参与服务人数达到42000人。红烛志愿者协会被国务院评为“全国扶残助残先进集体”，是全国唯一获此殊荣的高校社团；被中宣部、中央文明办、解放军总政治部、共青团中央联合授予“全国学习雷锋、志愿服务先进集体”称号，是全国获此殊荣的两个高校社团之一；多次被共青团中央授予“中国十大杰出志愿服务集体”“中国百个优秀志愿服务集体”称号。

(2) 厚普公益学校彰显师范特色

2009年，学校成立面向农民工和贫困家庭子女的公益性补习学校——厚普公益学校。截至2015年，厚普公益学校已有43个班级支持长春市65所中小学的3512名农民工子弟学习，参与授课的大学生志愿教师213人。厚普公益学校先后荣获吉林省“优秀志愿团队”“吉林省优秀志愿服务项目”、吉林省大中专学生志愿暑期“三下乡”社会实践活动“优秀团队”、长春市“优秀慈善义工团体”“长春市高校标兵公益学生组织”等多项荣誉称号，并获批长春团市委“厚普学校社区贫困青少年学业辅导计划”项目。《中国青年报》《工人日报》、新华网等多家知名媒体对此进行了报道。

3. 依托科研创新活动，培养学生创新能力

学校通过项目扶持、典型引领、氛围营造，支持学生的科研活动。2013~2015年，学生科研立项总数由135项增长到184项，投入经费由110万元增长至160万元。设立新奥创新奖励基金，组织召开年度科研典型表彰大会，表彰“挑战杯”竞赛、专业学科竞赛、论文发表等科研典型430余人次。通过暑期社会实践调查报告成果专题展、国创大讲堂等多项科研活动，激发学生参与科研的意愿。近三年，学生发表学术论文224篇，其中被SCI收录49篇；发表作

品 52 篇（册）；获准专利 8 项。

4.积极搭建交流平台，促进学生校外交流

政策支持。2013 年，学校成立“学生国内外交流学习活动统筹小组”，加强对外沟通联络，制定人员选拔、安全保障制度。2014 年，印发《学生公派海外留学奖学金奖励办法》，根据留学期限及类别，给予公派海外留学学生 2000~6000 元不等的奖学金支持。

渠道多元。除教育部批准的中外合作办学项目及单位，学校与俄罗斯、美国、韩国、日本等 10 余个国家和地区的高水平大学积极开展学生互换、学分互认和学位互授等优秀本科生校际交流活动。

效果良好。近三年，共有 480 名本科生参加校际交流、联合培养、双学位项目等出国（境）学习交流。学生对学习效果比较满意，认为出国（境）学习交流对其在视野拓展、文化了解、外语能力提升等方面的效果尤其突出。

（五）现存问题与改进对策

1.教学改革规划落实尚不到位

（1）问题表现

学院（部）对学校教学改革任务的落实不到位。部分学院在承担学校教学改革项目时，重申请轻落实，缺乏改革内容的创新设计和改革过程的踏实推进，研究成果对教学改革实践指导力度不足。部分学院（部）未能充分调动教师参与教学改革与研究的积极性，对教师深度参与教学改革与研究的支持力度不够。

学院（部）对教学改革的主动规划不到位。部分学院（部）对人才培养模式改革、课程体系构建、教学团队建设、教学成果培育等缺乏主动思考和前瞻设计。

教师教学改革投入不到位。部分教师不了解学校、学院（部）的教学改革思路，参与教学改革研究的积极性不高，参与的教师不普遍，缺少团队研讨与协同。

（2）原因分析

学校对教学改革规划的宣传力度不够。近年来，学校加强了教学改革规划，

加大了教学改革投入力度，明确了教学改革任务，规定了相应的教学评价办法，实施了教学工作奖励办法，但缺少面向全体教师的普遍宣传和深度解读，对学校教师参与教学改革与研究的过程缺乏持续的支持与督促，学校的教学改革规划和任务没有内化成教师的自觉行动。

学院（部）主动设计教学改革意识不足。部分学院（部）不够重视教学改革，对学校整体的教学改革规划与实践缺乏清晰的认识与把握。机械落实学校改革规划，缺乏主动作为，没有围绕人才培养过程的关键问题开展教学改革，对教学改革项目缺乏过程监督与评价。

（3）整改措施

加强宣传、强化落实。进一步拓宽宣传渠道，充分利用学院（部）教师会议、校刊校报、校园网络、新媒体等平台，促进教师全员全时全面了解学校教学改革规划的精神和要求。不断提升职能部门工作水平，做到教学改革工作决策有调研、有研讨、有审议；教学改革项目评审有依据、有标准、有规范；教学改革与建设过程有监督、有评价、有反馈；教学改革与建设结果有总结、有反思、有分享。

进一步突出学院（部）的教学改革主体地位，推进人才培养工作重心下移，扩大学院（部）规划、设计与实施教学改革的自主权。将教学改革实施纳入学院（部）人才培养过程，将教学改革实施效果纳入学院（部）年度考核内容，定期开展教学改革成效督导评估，发布督导报告。督促学院（部）主动规划教学改革，制定教学改革实施方案，明确并落实改革的具体任务和政策措施。

重视调动教师主动参与教学改革的积极性，引导教师参与教学改革设计，鼓励教师融入教学改革过程，支持教师投入教学改革实践。以《教师岗位聘用办法》《教师教学评价暂行办法》《教学工作奖励办法》为依据，引领教师积极参与教学改革与研究，并将教学改革与研究成果用于教学实践。通过增加投入、组织培训与研讨等多种方式加大对教师教学改革实践的支持力度。

2. 课堂教学方式方法亟待变革

（1）问题表现

学生主体地位凸显不够。部分课堂仍然以教师为中心，以单一的知识讲授为主，对学生“学”的过程与成效缺乏充分重视，对学生能力的培养关注不够，

对学生课外学习的引导不够。

课堂教学方法单一陈旧。教师授课以讲授法为主，缺乏直接感知类、实际训练类、引导探究类教学方法，课堂教学缺少互动，气氛沉闷。

课堂教学手段相对落后。部分课堂采用“黑板+粉笔”的传统方式，不能与时俱进地综合使用模象教学、多媒体教学、Bb平台等多种手段。部分教师以PPT代替板书，使用水平低。

(2) 原因分析

教学观念陈旧。部分教师对课堂教学的理解仍然停留在传统教育层面，固化了“一言堂”的教学方式；课堂教学的内涵与外延未能与时俱进地变革，部分教师习惯于课内教学，对学生课外学习指导的重视程度、研究和精力付出不够。

教师教学负担重。专任教师的总量不足致使部分教师教学任务繁重，主要精力用于完成课时任务，对高质量探究课程改革，更新教学内容，转变教学方式，优化教学方法，丰富教学资源，高水平完成课程任务乏力。

教师信息化能力不高。部分教师缺乏利用现代信息技术优化教学意识。部分教师信息化素养水平有待提升，不善于利用信息技术丰富教学内容与资源，设计的多媒体课件，形式缺乏精到构思，内容缺乏概括凝练，布局缺乏美学安排，不能有效激发学生的学习兴趣，不能有效借助信息技术引导课外学习、加强课外学习指导，不能充分利用信息技术支持对学生学习过程与效果的评价。

现代化教学设施不足。功能教室欠缺，无法满足小班教学改革需求；教学设施比较陈旧，不利于教学方式方法变革，难以适应现代教学改革需求。

学生参与课堂互动的积极性与主动性有待提升。部分学生不能紧跟课堂节奏参与课堂互动，在一定程度上影响了教师的教学热情，不利于教师教学方式方法变革。

(3) 整改措施

引领教师更新教学观念，提升教师对教学方式方法变革的认识。开展“创造的教育”理念讨论，推动教师有计划、有目的地变革课堂教学方式方法，倡导注重过程的探究教育，重在激发学生基于兴趣的内生动力，实现课堂教学的三个融合：学生主体与教师主导的融合，知识讲授与能力培养的融合，课堂教

学与课外实践的融合。

提升教师教学能力与水平，支持教学方式方法变革。通过开展教学名家讲座、东师公开课、教学学术论坛、专题教学研讨等多种方式，引导教师遵循教育教学规律，掌握新型教学方式方法。通过专项培训、项目资助等方式，不断提升教师应用信息技术辅助教学的技能水平。

深化教学评价方式改革，推动教学方式方法变革。学校制定学业考核与评价实施的原则性指导意见。各学院（部）根据学科与专业特点制定实施细则，针对每门课程形成具体学业考核与评价方案，强化能力与过程考核，实施多元评价，充分发挥教学评价的诊断、激励、调控、导向作用。

提升教师教学研究能力与水平，促进教学方式方法变革。通过有计划地开展教学类项目申报、教学成果培育、科研转化教学、教学研究实践与教学研究论文撰写相关的专题培训与经验交流会，加大对教学方式方法变革项目的投入力度等方式，支持教师深入参与教学改革与研究并将教学改革与研究成果用于优化教学过程和效果。

加强教学资源建设，为教学方式方法变革提供条件保障。与时俱进，前瞻世界教学改革前沿，加强教室的改造与使用管理，为小班化教学提供硬件环境保障。实施《关于推进 Bb 平台教学应用的指导意见》促进课内教学与课外指导交流的整合。实施《在线开放课程建设与应用管理办法》，启动“高水平大学在线开放课程的应用与教学法研究”“依托高水平大学在线开放课程进行翻转课堂教学改革”项目，建立利用国内外高水平大学在线优质开放课程开展翻转课堂、混合式课堂教学的激励措施，改变传统课堂规模过大、教学方式以知识系统讲授为主的弊端，将教师从繁复的知识讲授任务中解脱出来，为小班化教学、研讨式教学、探究式教学提供可能。

加强学风建设提升学生参与课堂互动与建设的主动性和积极性。贯彻落实《本科教学质量全面提升计划》提升学生的自主学习意识与能力，依据学校 2016 年印发的《关于全面落实本科生导师制的指导性意见》，加强专业教师对学生专业学习的指导，帮助学生转变学习方式，以此推进教师教学方式方法的变革。

3. 学生跨校交流学习需要拓展

(1) 问题表现

国内跨校交流方式单一，参与学生人数少。目前，国内跨校交流缺乏计划性，多以参与短期夏令营、冬令营等活动形式为主，专业覆盖面小，参与学生少，交流时间短。

国（境）外跨校交流未成规模。主要是参与学生数量比例偏低，专业学习效果也不够明显。以 2015 年为例，参与国（境）外交流的学生 169 人，仅占在校本科生的 1.2%。调查发现，国（境）外交流学习虽然在学生视野拓展、文化了解、外语能力提升方面起到了重要作用，但在专业知识学习、职业能力发展方面并没有达到预期的效果。

（2）原因分析

国内跨校交流缺乏统筹组织，尚未建立相应的保障机制。尤其是与国内高水平大学在联合培养本科生、支持学生跨校选课、跨校学分互认方面还没有建立起长效机制，同时缺乏对学生参与国内跨校交流的协调组织、经费支持及监督管理。

学生参与国（境）外跨校交流学习项目的机会不多。一方面，项目数量有限、机会贫乏，多为国家留学基金委项目，申请难度较大。另一方面，交流学校的范围有待扩大，目前以韩国、日本、台湾地区的学校为主，欧美名校少；交流项目多是语言学习、短期课程修读、文化交流，科研训练和攻读学位类项目少。

学生自身条件影响交流学习项目申报。部分学生参与跨校交流的自主意识不强，外语水平难以达到申请国（境）外交流项目的条件，或家庭经济条件不足以支持参加国（境）外交流。

学院（部）对学生跨校交流的指导不系统、监管力度不够。交流前缺乏学习准备与学习规划指导，交流中缺乏学习过程指导，回校后缺乏反思与成果分享，导致部分学生的跨校交流学习目标不明确，学习过程无计划，学习效果不理想。

（3）整改措施

建立支持学生参与国内跨校交流的保障机制。制定学生国内跨校交流管理办法，结合学科、专业特点积极与国内名校建立合作交流关系，通过共建共享课程、学生联合培养、学生跨校选课、课程认定、成绩互认、学分互认等多种

方式支持学生参加国内跨校交流。

健全支持学生参与国（境）外跨校交流的保障体系，为更多学生提供走出去的机会，丰富学生的国（境）外学习交流经历，培养学生的国际视野与专业能力。具体从以下几个方面着手推进。

一是为学生参与国（境）外交流学习搭建平台。“十三五”期间，重点拓展与世界前五百名大学的合作交流，力争每个学科专业都能搭建起学生留学或短期研修的载体；通过积极争取国家留学基金委项目、继续推进中外合作办学等多种方式，不断增加国（境）外交流学习项目数量，扩大学生出国（境）交流规模。

二是提高学生的国际交流能力。通过日常课程教学渗透、专门开设相关课程、组织本科生参加相关讲座、丰富校园文化等多种方式加强国际理解教育，增进学生对不同国家、不同文化的认识和理解。通过专题讲座、网络资源推送等方式帮助学生熟悉留学国家（地区）的社会制度、社会文化、社会法制和大学状况等。进一步深化大学外语教学改革，优化大学外语教学效果，继续聘请优秀外教提高学生外语口语表达和写作能力，让学生的外语水平不再成为出国（境）交流学习的障碍。

三是减轻出国（境）交流学生的经济负担。加强与合作交流校的协商，建立校际间学生互换机制，为学生争取学费减免、生活补助。积极争取社会捐赠，设立学生海外留学奖学金。将学生参加国（境）外交流学习纳入学校人才培养模式改革项目，加大公派海外留学奖学金支持力度。

四是充分发挥学院（部）的主体作用，加强对学生国（境）外交流学习的过程指导和跟踪管理。要求各学院（部）为出国（境）学生安排有国（境）外研修经历、学术与教学水平高、认真负责的专业教师，指导和协助学生科学确定留学目标、制定学习计划和调查研究任务；组织学生做好交流学习成果的总结、展示与分享，提高专业学习效果。

五、学生发展

学校坚持学生发展为本，在“创造的教育”理念指导下，构建“一体化领导，专业化运行”的学生工作格局，实现“教育教学一体化、主渠道主阵地一体化、本研思想教育一体化”，紧密结合学生成长成才需要开展指导与服务。深入推进和加强学风建设，学生学业成绩和综合素质同步提升。毕业生保持高比率就业，连续12年稳定在98%左右，“基础扎实、工作踏实、作风朴实”的良好素养受到用人单位广泛赞誉，社会认可度和学生满意度高。

（一）招生及生源情况

1. 招生规模稳定，生源数量充足

2014-2016年，学校面向全国31个省、自治区、直辖市（以下统称“省”）在提前批次和一本批次招生，所有录取考生高考分数不低于生源所在省份一批控制线。本科生招生规模稳定在每年3700人左右（见表5-1）。

表5-1 近三年本科生招生基本情况

年份	招生计划 (人)	实际录取 (人)	实际报到 (人)	省内生源		类别		
				人数	比例	师范		非师范
						免师	非免师	
2014	3730	3686	3513	670	18.2%	992	614	2080
2015	3730	3541	3412	680	19.2%	792	795	1954
2016	3800	3763	3687	637	16.9%	762	883	2118

2. 特征明显、分布广泛、质量好

（1）生源特征明显

性别结构。2014年，男生872人、女生2814人，占比分别为23.66%和76.34%；

2015年，男生832人、女生2709人，占比分别为23.5%和76.5%；2016年，男生975人、女生2788人，占比分别为25.9%和74.1%。性别比例一直表现为1:3左右。

城乡结构。2014年，农村学生2001人、城镇学生1685人，占比分别为54.29%和45.71%；2015年，农村学生1706人、城镇学生1835人，占比分别为48.18%和51.82%；2016年，农村学生1384人、城镇学生2379人，占比分别为36.8%和63.2%。从城乡结构看，学校坚持为国家基础教育事业服务的良好声誉吸引了大批贫困地区的优秀生源，特别是农村地区生源。

民族结构。2014年，涵盖27个民族，汉族学生3056人、少数民族学生630人，占比分别为82.91%和17.09%；2015年，涵盖25个民族，汉族学生2962人、少数民族学生579人，占比分别为83.65%和16.35%；2016年，涵盖30个民族，汉族学生3225人、少数民族学生538人，占比分别为85.7%和14.3%。1989年，学校落实国家内地高校支援新疆培养少数民族人才计划，多年来一直是师范高校中培养少数民族人才的主要力量。

(2) 地域分布广泛

近三年，学校在31个省均有招生。以2016年为例，全国各地区招生情况如图5.1所示。

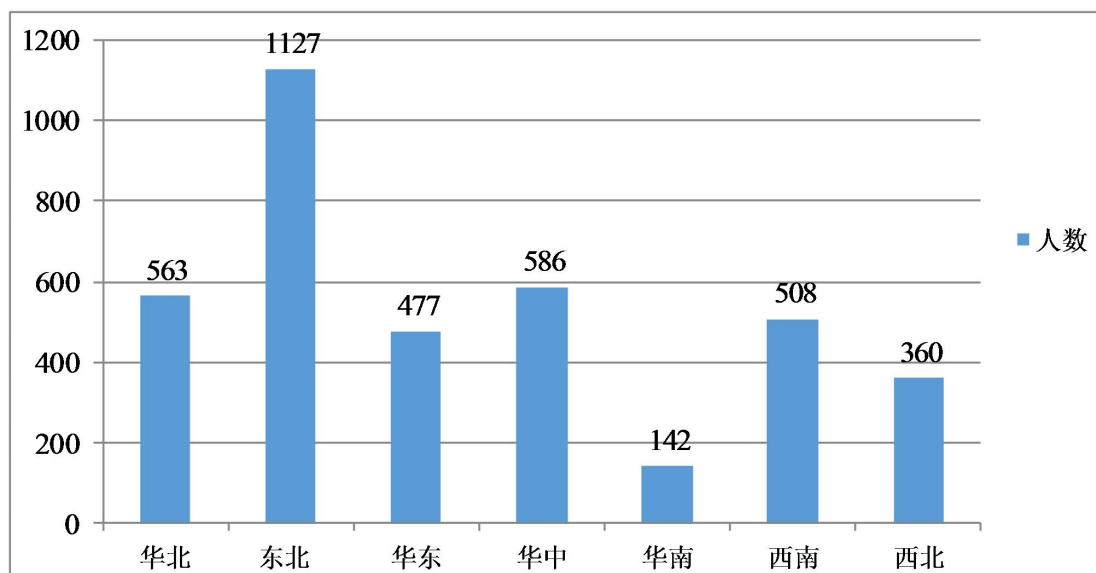


图 5.1 2016 年各区域招生人数

(3) 生源质量向好

录取分数线较高。2014年，高出考生所在省重点线30分以上的文史类有11个省，理工类有15个省；其中东北三省文史类平均分高出重点线42分，理工类高出70分。2015年，高出考生所在省重点线30分以上的文史类有13个省，理工类有19个省；其中东北三省文史类平均分高出重点线54分，理工类高出76分。2016年，高出考生所在省重点线30分以上的文史类有17个省，理工类有24个省；其中东北三省文史类平均分高出重点线52分，理工类高出88分。

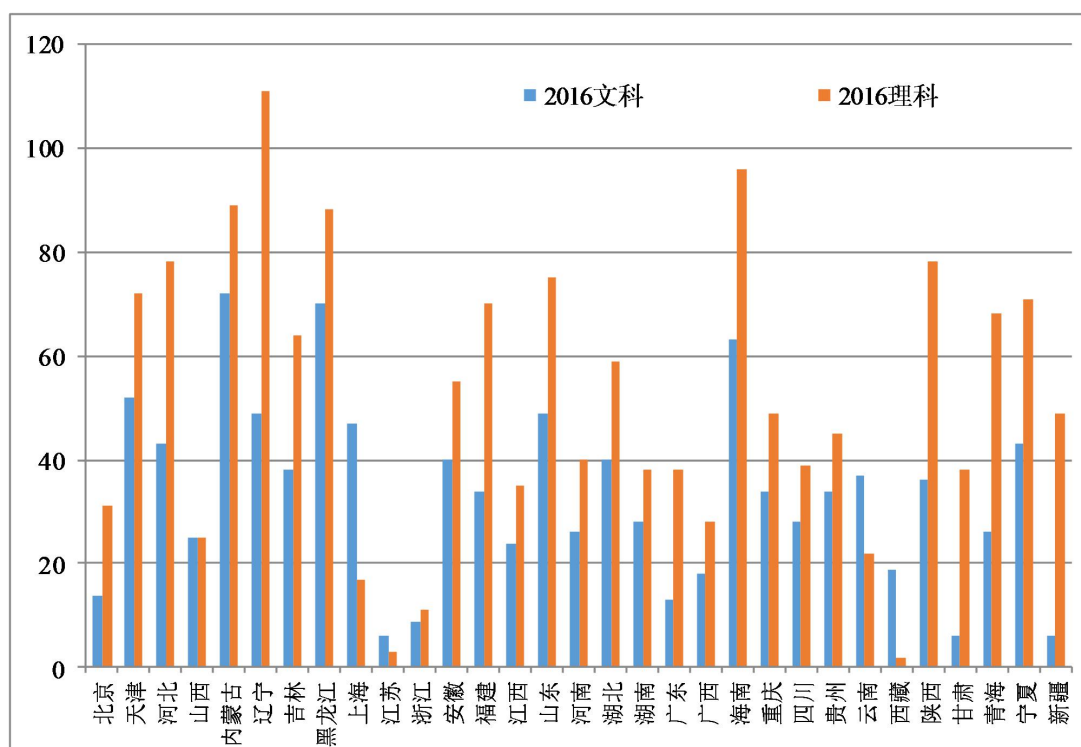


图 5.2 2016 年各省录取线高于重点线分值

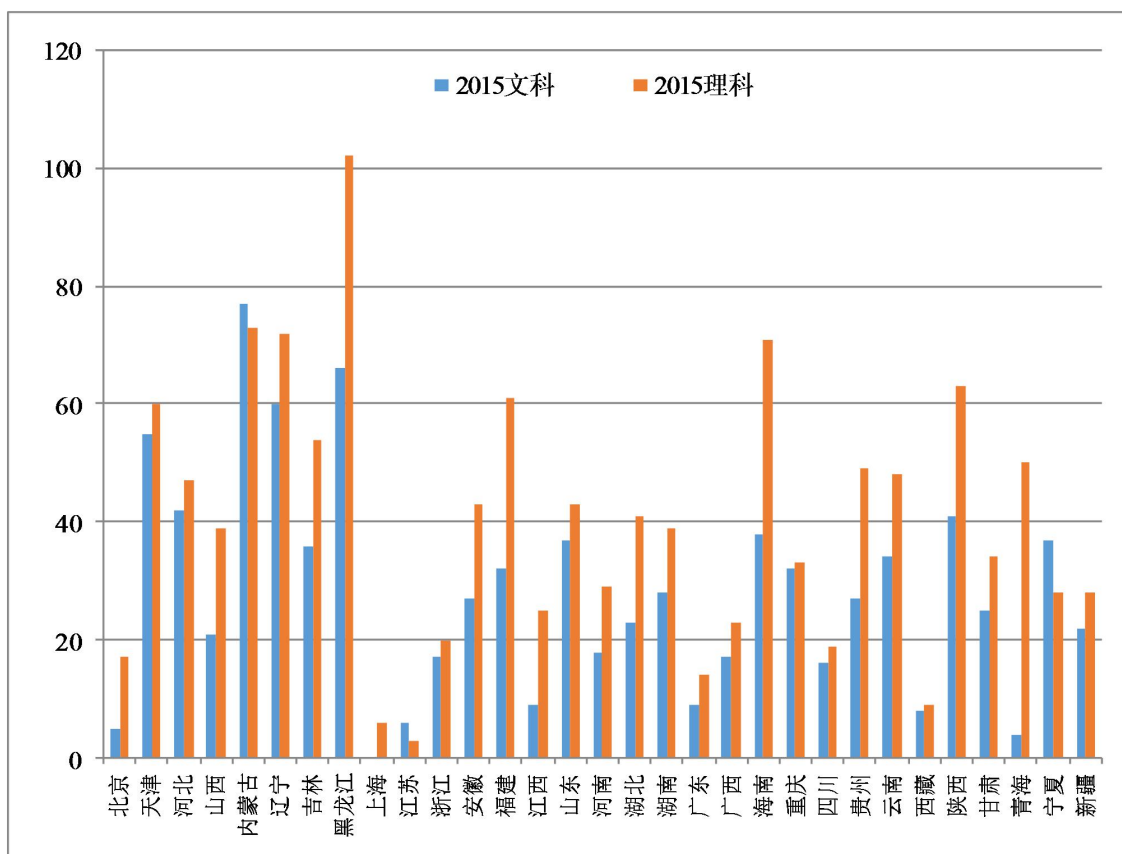


图 5.3 2015 年各省录取线高于重点线分值

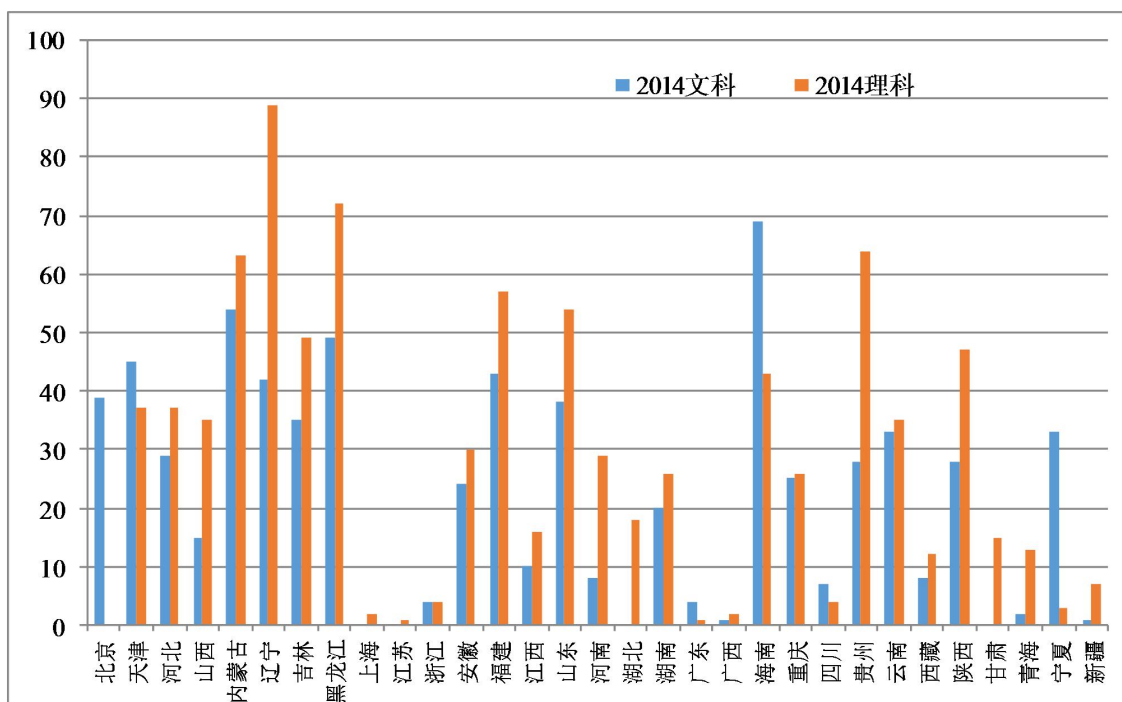


图 5.4 2014 年各省录取线高于重点线分值

第一志愿录取率较高。近三年，师范专业达到 60%以上，其中汉语言文学、数学与应用数学专业达到 95%以上（见图 5.5）。

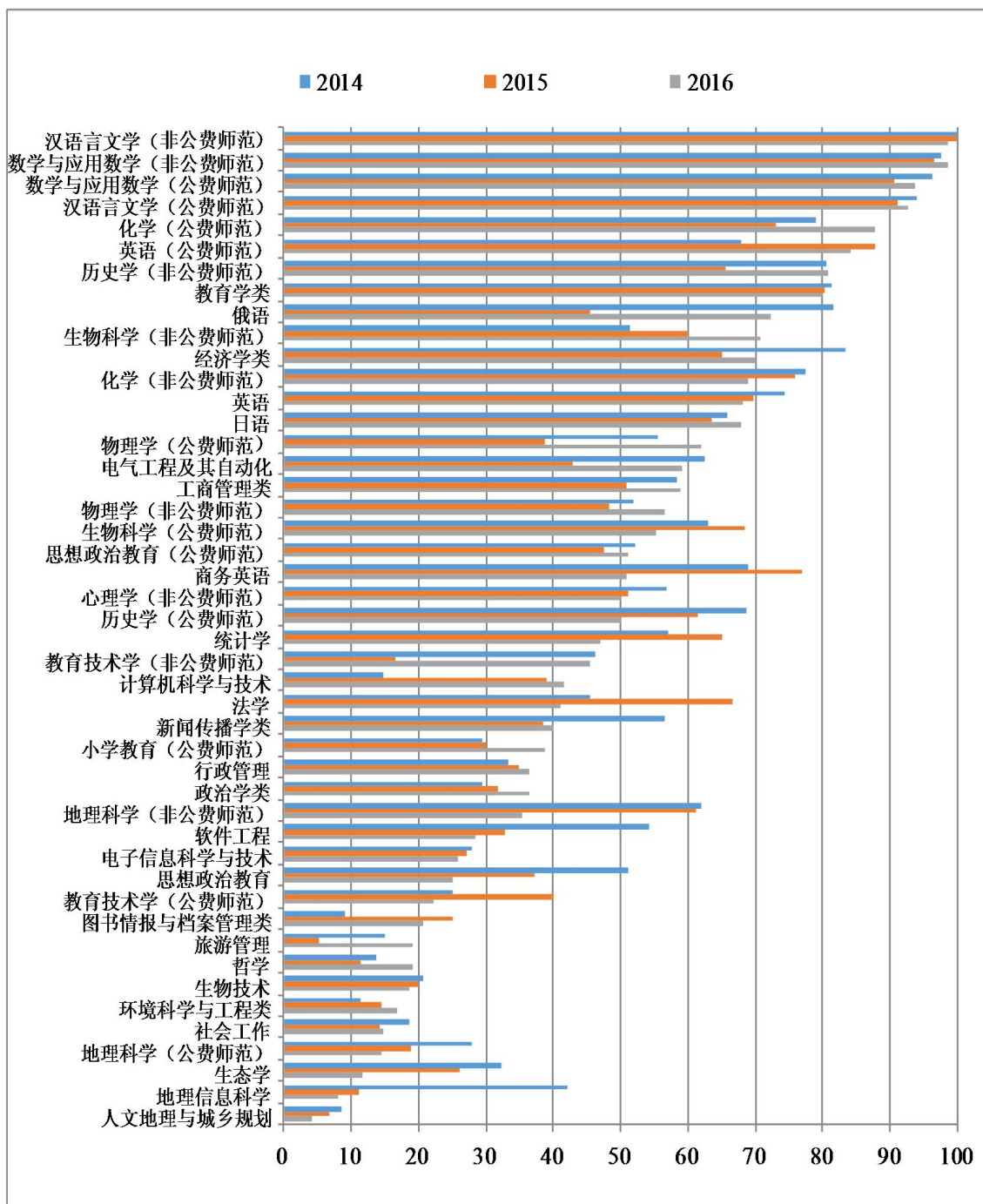


图 5.5 近三年学校相关专业招生第一志愿录取率

（二）学生指导与服务

1. 坚持立德树人根本，成长服务扎实有效

学校是全国最早建立“政治教育”专业的高校之一，具有高度重视思想政治教育的优良传统。建校七十年来，始终坚持以立德树人为根本，高度关注和重视学生多样化需求，坚持以服务学生成长成才为核心，坚持解决学生思想问题与解决实际问题相结合，让思想政治教育和学生成长帮扶“看得见、摸得着、感受得到”。

（1）确立学生工作理念，凝聚学生培养共识

多年来，学校传承历史积淀，形成和明确了“培养至上，实效为先”的学生工作理念。

培养至上，指尊重学生的发展特点与规律、人格与需求，根据不同学生施以不同的教育，培养学生“学习的兴趣、创造的激情、向上的精神、社会的责任”，实现知行合一、德才并进、德智体美全面发展。

实效为先，指努力处理好“学生成长需求与工作需求”“物质需求与自尊需求”“现实需求与未来需求”“个人需求与群体需求”之间的关系，通过富有针对性和实效性的工作，切实、恰当地服务于学生成长需要。

十余年来，“培养至上、实效为先”的工作理念已经成为我校学生政工干部思考设计、推进工作的基本遵循和衡量标准，真正实现了理念的内化于心、外化于行。

（2）创新学生培养模式，有效构建教育载体

创新实施“一本三向六段式”教育模式。学校以学生为本，坚持思想引领与成才服务相统一，以“价值导向教育”“需求指向教育”“发展取向教育”为基本内容，把一年级和四年级各分为两个教育阶段，与二、三年级共同组成六个阶段，分别开展阶段性教育。第一阶段实施适应性和生涯规划教育，第二阶段实施典范引领和朋辈教育，第三阶段实施科研实践教育，第四阶段实施成长反思教育，第五阶段实施职业理想教育，第六阶段实施社会责任感教育。“一本三向六段式”教育模式，以学生大学成长变化的既有阶段性特征和需求为基础，更大程度实现了“我们给的就是学生想要的”。

有效构建“专业特色思想政治教育”载体。学校充分发挥学科专业教育在思想政治教育中的重要作用，将两者紧密结合，实现优势互补，现已形成各具特色的思想政治教育范式。例如，音乐学院根据音乐类学生重专业实践、感性

认知能力强等特点，构建“德艺双馨”教育培养范式，学生自发创作并表演的群舞《进城》，开创国内大学生表演和农民工题材舞蹈走进中央电视台春节联欢晚会两项先河；物理学院构建“基于物理问题学习（PPBL）”教育培养范式，鼓励学生开展自主、合作和研究性学习，定期开展学生成绩分析报告会，帮助学生明确学习目标、改进学习方法，很好地发挥了学生工作在学生成长方面的助力作用。

2014年，中宣部、教育部全国高校思想政治教育联合检查评估时，专家组对我校思想政治教育工作给予高度评价。同时，认为我校“把解决学生思想问题和解决实际问题相结合，这在全国是做得最好的”。

（3）深化思政课程改革，凸显理论教育效果

学校秉持“基于学而设计教”的理念，通过择取教材重点、联系学生思想实际、以问题为导引构建专题式教学体系；以“入脑入心”为实效标准和目标创新“三步教学法”法；以实施全过程、多元化课程评价方式和建设多媒体交流互动 Bb 平台，有效实现了思政课“教材体系转化为教学体系，教学体系转化为学生的知识体系和信仰体系”，促使学生不断从“要我学”向“我要学”转变。近四年，学生自学自讲参与率达 98%，Bb 平台学习参与率达 100%，课程满意率均在 95%左右。

2013年，新华社《国内动态清样》《光明日报》对我校思想政治理论课教学改革进行了报道。政治局委员、国务院副总理刘延东批示，要对东北师范大学思想政治理论课教学改革的做法认真总结。时任教育部长袁贵仁批示，要对东北师范大学的经验做好宣传。李卫红副部长指示，东北师范大学的思想政治理论课要努力成为全国的龙头。

（4）深入实施“青马工程”，注重学生思想引领

学校将“青马工程”纳入学校人才培养目标体系进行总体规划，以学校为主导，整合社会、家庭及各方力量，形成教育合力。通过加强与地方政府、企事业单位的合作，建立稳定的实践教育基地，使学生可以亲身体验、现场感受；聘请社会各行业精英为“校园导师”，实现学生与精英人才面对面交流，帮助学生树立人生抱负与实干意识。

学校整合“两课”教学内容，实现本、硕、博学生对马克思主义理论在逻

辑上有深入思考、在纵向上有深入把握。近年来，为“青马工程”投入资金 500 余万元，聘请国家级教学名师和百余名基层一线教师参与培训指导，在全国建成百余个学习与实践基地，为大学生学习、实践马克思主义中国化理论成果提供了坚实保障。

2014 年，学校《三维并进、多元互动：以青马学会带动大学生自觉学习和践行社会主义核心价值观》项目荣获团中央学校共青团重点工作创新试点项目；2015 年，中央电视台《新闻联播》报道了我校学生组织学习践行社会主义核心价值观的经验做法。

（5）建设“四位一体”体系，关注学生心理健康

心理健康工作体系健全。工作内容上，教育、咨询、测验、干预四位一体；队伍建设上，学校、中心、学院、学生四位一体；工作空间上，寝室、班级、校园、网络四位一体；条件保障上，学科、机构、经费、场地四位一体；本着“及早预防、及时发现、有效干预”原则，实施心理危机干预，建立“心灵使者—心理专员—学院（部）—职能部门”快速反应机制和“学院—心理健康教育中心—精神卫生机构”快速危机干预通道。

心理健康教育成效显著。依托心理学院师资力量，连续 19 年为全体新生提供心理测评服务，建立学生心理成长档案。每年通过“分享快乐·遇见幸福”素质拓展训练、“幸福之旅”正念减压训练、“微爱接力赛·传递正能量”校园接力赛等丰富多彩的活动，营造和谐、积极的校园氛围，培养了学生自尊自信、理性平和、积极向上的社会心态。

（6）实施“双线资助”模式，助力学生成长成才

学校自主研发“学生资助信息网络平台”，对学生个人信息、家庭收入、消费支出进行动态管理，建立“量化测评与评议走访”相结合的困难生认定体系，实现了对学生困难程度的精准认定，为实施精准资助确立了前提。

学校依据求学成本科学设计、精细化分 12 个资助等级，量身为每个学生选择资助项目打包资助，经济困难学生 100% 受助。增设就业援助、营养餐券等温情式资助项目，着力打造“微心愿”助学、UGEM 结对助学等资助育人新平台，让学生感受学校无处不在、无微不至的关怀。这些细腻的做法，使资助工作更加具有人情味，更加有思想、有温度、有品质，深刻感染和涵润了受助学生的

心灵。

学校设立还贷“400”电话、建立QQ和微信平台、困难生还贷基金，定期进行还贷友情提示和困难帮扶，多年来持续保持较高还贷率，被中国银行吉林省分行确定为全国首家诚信教育基地。成立爱心使者团、勤工助学服务团、贷款服务团等资助育人团队，建设爱心驿站、爱心学校等资助育人平台，不断促进了受助学生爱国感恩、自立自强、诚信友善和全面发展。

多年来，学校一直秉承“敬事守信，节用爱人”的理念做好困难学生资助工作。努力发挥现有资助款最大化效益的同时，不断争取、募集社会捐助近2000万元，连续多年每年获得资助工作专项绩效最高奖1000万元。2015年，全国高校资助工作绩效评比中，我校与北京大学位居最前列，教育部评价我校是全国高校资助工作的“标杆”和“典范”。

2.健全全员育人格局，组织保障坚实有力

学校通过确立体制机制、强化队伍建设、加大经费投入等措施，构建全员育人格局、推进全员育人实施、保障全员育人落实，将大学生思想政治教育工作贯穿于人才培养的各个环节。

(1) 一体领导专业运行，构建全员育人格局

学校建立党委统一领导、党政齐抓共管、部门分工协作的领导体制和工作机制，成立由党委书记任主任的学生工作指导委员会，实行“教育教学一体化”“主渠道主阵地一体化”和“本硕博思想政治教育一体化”。学校在全国最早设立正处级建制的学生就业指导服务中心、学生资助管理中心。设立副处级建制的学生心理健康教育中心、学生宿舍综合管理办公室，更加细化、专业地开展学生教育、管理和服务工作，形成了全员、全方位、全过程的育人格局。

(2) 强化思政队伍建设，推进全员育人实施

学校按1:180的比例设置本科生专职辅导员岗位，现有本科生辅导员110人，其中在岗在编专职辅导员21人，“1+3”“2+3”研究生担任专职辅导员78人。学院（部）设专职学生工作副书记和团委书记各1人。学校学生工作干部绝大部分具有一线工作经验和教育学、管理学、思想政治教育等相关专业背景。

学校分层次、分阶段进行行政干部培训。分年级开展辅导员“周讨论、月交流”活动，就实际工作中的各种问题、案例进行组内研讨和学校汇报，不断

丰富工作案例库，提升政工干部发现、分析、研究和解决问题的能力。学校与哈佛大学、斯坦福大学、加州大学伯克利分校、耶鲁大学、加拿大英属哥伦比亚大学、莫斯科大学等达成联合培养协议，每年选派3~5名政工干部赴国外进行为期1~2年的合作研究，不断开阔学生政工干部的国际视野，提升其专业素质。

学校为专职辅导员搭建特色发展平台。在专业发展上，专职辅导员和机关学生工作部门的干部每人一项科研课题，每人参加一次全国骨干培训或名校访学，辅导员工作四年带满一届学生后保留工资待遇研修一年。全体学生政工干部按学校文科教师聘任标准进行职称评定。在行政发展上，经考核合格，两年给予副科级待遇、四年给予正科级待遇、八年给予副处级待遇，在副处级辅导员岗位上表现优秀，可视情况定为正处级。

（3）完善制度增加经费，保障全员育人落实

学校制定《关于加强和改进学生工作的若干意见》，对思想政治教育体制机制和队伍建设作出明确规定。根据《若干意见》，就政工干部管理考核、奖励待遇、职称认定等内容制定了8个配套文件。出台《本科学生资助工作条例》《关于进一步加强和改进师德师风建设的意见》等文件，在学生资助、校园文化建设等方面为落实全员育人提供制度保障。学校每年划拨思想政治教育工作专项经费，设立单独账户，保障专款专用。大学生思想政治教育工作经费逐年增长，近三年均达到上一年度政府拨给事业费和学生培养费或学杂费收入的5%。

3.指导服务工作细致，学生评价满意度高

多年来，学校细致精准、扎实有效的学生工作，获得了学生的认可和好评。综合调研表明，学生对学校的思想政治教育教学活动满意度为92%左右，对就业和资助工作的满意度达到98%。

（三）学风与学习效果

学校坚持弘扬“勤奋创新，为人师表”的校训精神，不断促进形成“治学严谨、开拓进取、坚守诚信、探索真理”的优良学风。

1.强化学风体系保障，激发学生学习的动力

(1) 思想教育，引导学风

学校努力构建人性、生态、快乐的思想政治教育工作体系，在一年级开展“一个过程、两个层次、六个方面”的新生教育（贯穿大一年级全过程，分学校和学院两个层次，包括入学生活指南、入学教育讲师团报告、心理健康系列报告、“理想与成才”优秀学子报告、违纪案例警示、职业生涯规划）；二、三年级重点引导学生注重综合素质提高；四年级重点进行去向教育坚定学生为基础教育和社会发展服务的志向。学校依托优秀校友报告会、党员暑假学校、暑期社会实践、各类专业技能大赛等载体，将思想政治教育渗透到学生的日常生活、学习和交往中。通过形式多样、内容丰富的教育活动，引导学生明确目标，转变观念，养成良好习惯，形成良好学风。

(2) 政策激励，优化学风

学校通过一系列有效措施，加强和促进学风建设，调动学生学习积极性。一是开展评比奖励活动，如“校长奖学金”“东师奖章”“学年奖学金”“优秀学生”“优秀毕业生”“标兵班集体”等，引导和激励学生刻苦学习、积极进取。二是加大经费投入，设立各类奖励项目 20 余项，年均投入奖励经费 850 余万元。2014 年以来，共奖励学生 28540 人次，奖励优秀团体 724 个，有效发挥了各种奖励的激励作用，形成了“争先创优”的良好氛围（见表 5-2）。

表 5-2 近三年奖励人次及团体情况

项目	2013~2014 学年	2014 届 毕业生	2014~2015 学年	2015 届 毕业生	2015~2016 学年	2016 届 毕业生
东师奖章	—	41	—	40	—	36
优秀毕业生	—	172	—	164	—	155
优秀学生	1120	355	1117	358	—	367
五四红旗团员	369	—	287	—	277	—
奖学金	7122	2236	7061	2290	—	2397
团体奖励	297	—	305	—	—	—
先进班集体	39	—	41	—	—	—
标兵班集体	21	—	21	—	—	—
优秀学生干部	586	176	603	178	—	300
美德风范	223	70	241	71	—	128

注：“—”表示不涉及此项或尚未开始评定。

(3) 制度建设，规范学风

学校出台《课程考核管理规定》，细化了学生考试管理的具体要求，颁布《学风督查管理章程》和《本科教学督查管理章程》，明确了学风督查工作的内容和学风督查队伍的职责。2012年，学校制定了《学风建设实施细则（试行）》，实施和落实学风建设责任制，进一步明确了学术道德规范，强化了考风考纪教育。2016年，依据教育部新的《普通高等学校学生管理规定》重新修订《本科生违纪惩处条例》和《本科生学籍管理条例》，充分发挥制度的长期性、根本性作用，不断规范学风。

(4) 氛围营造，促进学风

学校面向师范专业学生，连续23年举办本科生教师技能大赛。近年来，同步举办研究生教师技能大赛，每年有4000余名学生参赛。大赛聘请基础教育名师，组成“一线教师导师团”，进行授课指导和赛事评审。此类活动潜移默化地强化了师德师风的引领作用和教师职业素养教育，参赛学生的榜样示范浓厚了学习氛围。面向非师范专业学生，建设“金字塔”式大学生科技创新训练平台，以兴趣驱动、自主学习、重在过程为原则，通过营造创新氛围、开展学科竞赛、支持科研立项、扶持创新精英等活动和举措，激发学生研究兴趣、提高学生创

新能力。

2.厚植综合素质优势，彰显学生全面发展

(1) 思想素质高

截至 2016 年 6 月，在校本科生中党员 1180 人，占比 8.2%。学校每年投入 10 余万元支持本科生党支部开展教育活动，充分发挥了党支部的战斗堡垒作用和党员在学院、年级与班级中的先锋模范和辐射带动作用；作为西部计划参与学校，每年划拨研究生支教团名额 25 人，列全国高校第一位；“三农学社”骨干成员 200 余人，注册会员近千人，在辽宁、江西、山东等 10 余省建有实践基地 13 个，开展支农调研活动 7000 余次，形成学术成果 170 余篇，荣获奖项 58 项。其中，5 篇报告发表于《中国农民教育研究》，百余篇调研报告收录《三农论丛》；学校连续多次被中宣部、教育部、共青团中央评为社会实践全国先进单位。

(2) 专业素质优

近三年，学校本科毕业生大学英语四、六级考试通过率一直保持在较高水平。四级通过率分别为 89.9%、89.8%和 91.7%；六级通过率分别为 38.9%、44.0%和 43.2%。毕业生保研率分别为 19.7%、15.8%和 15.0%，其中外保率为 4.3%、5.9%和 7.1%（不含出国和公费师范生）。2016 届毕业生考研 467 人，考研率为 12.7%，考取本校 245 人，考取外校 222 人。三年来，学生获得国家级大学生创新创业训练计划项目 251 项；获得省部级以上学科竞赛奖 744 项，其中国际级 6 项，国家级 271 项；发表学术论文 224 篇。获得“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品奖 45 项。

(3) 身心素质好

三年来，学生心理测评结果显示，学生整体心理素质良好，能够较好地进行自我心理调适，踊跃参加各类体育、心理教育活动。学校每年依托各类球赛、“领跑东师”全员健身运动等丰富多彩、健康向上的体育活动，使学生走出寝室、走下网络、走向操场，养成健康文明的生活方式。近三年，学生体质合格率均在 88%左右。学生参加体育竞赛取得优异成绩，2007~2013 年，连续七届蝉联长春市大学生田径运动会团体总分第一。2013~2014 赛季获得 CUBA 冠军，夺得球队史上的第三个总冠军，同时，也成为历史上第一支以全胜战绩夺冠的

球队。2015年，我校学生代表中国队在雅加达第十三届世界武术锦标赛中夺得该项目冠军。2014年学校大学生体育俱乐部荣获团中央“全国百佳体育公益社团”荣誉称号。

3.校风学风氛围浓厚，学习成长满意度高

根据2015年学生学习满意度调查，教师授课方式、教学态度及专业知识满意度达93.5%，师生沟通满意度89.7%；课程及专业因素中，学生对专业培养目标、专业现状及发展前景平均满意度达到89.8%。对学风和考风考纪满意度为90%；学生主观上的学习满意度为83.2%。上述数据表明，我校学生在学习活动中，对学校提供的教学服务满意度较高，其中对教师的满意度最高。

根据2015届毕业生学习经历调查，学生普遍认为大学生活对自己学习与成长有着重要的促进作用。90.3%的学生认为学习能力得到了提升，92.8%的学生认为学习到了扎实的专业知识，88.6%的学生认为掌握了一定的实践技能，86.2%的学生认为有了较强的心理调适能力，95.7%的学生认为树立了正确的“三观”，87%的学生认为与他人合作能力得到了加强。

（四）就业与发展

1.保持十年高水平就业率，毕业生广受赞誉

（1）毕业生多年保持高比例就业

本科毕业生年终就业率连续多年稳定在98%左右（近三年就业率情况见图5.6），在部属高校中稳居第一梯队的前列。

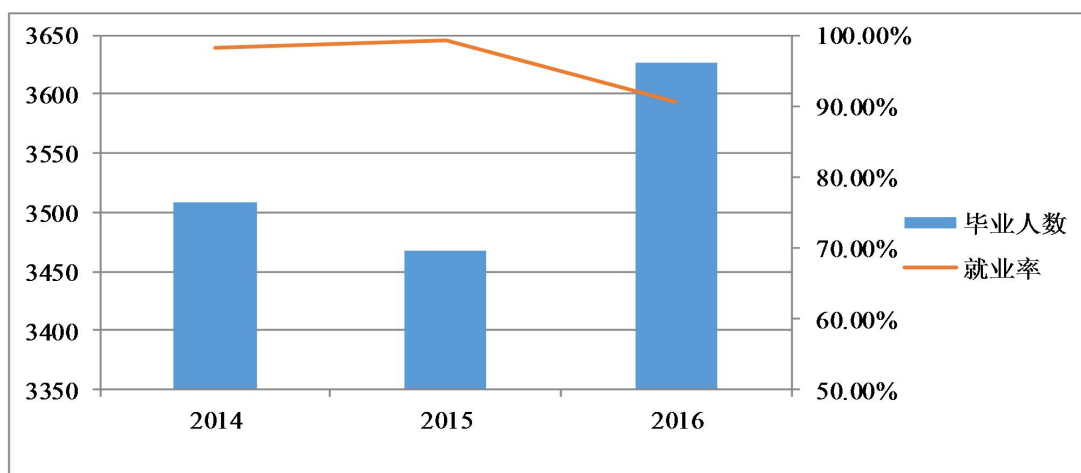


图 5.6 近三年本科毕业生就业率
(2016 年就业率为截止 6 月 30 日的初次就业率)

毕业去向。本科毕业生以签约就业协议形式就业为主。以 2016 年为例，签约就业协议形式占 48.48%，升学就业形式占 23.58%（见图 5.7）。

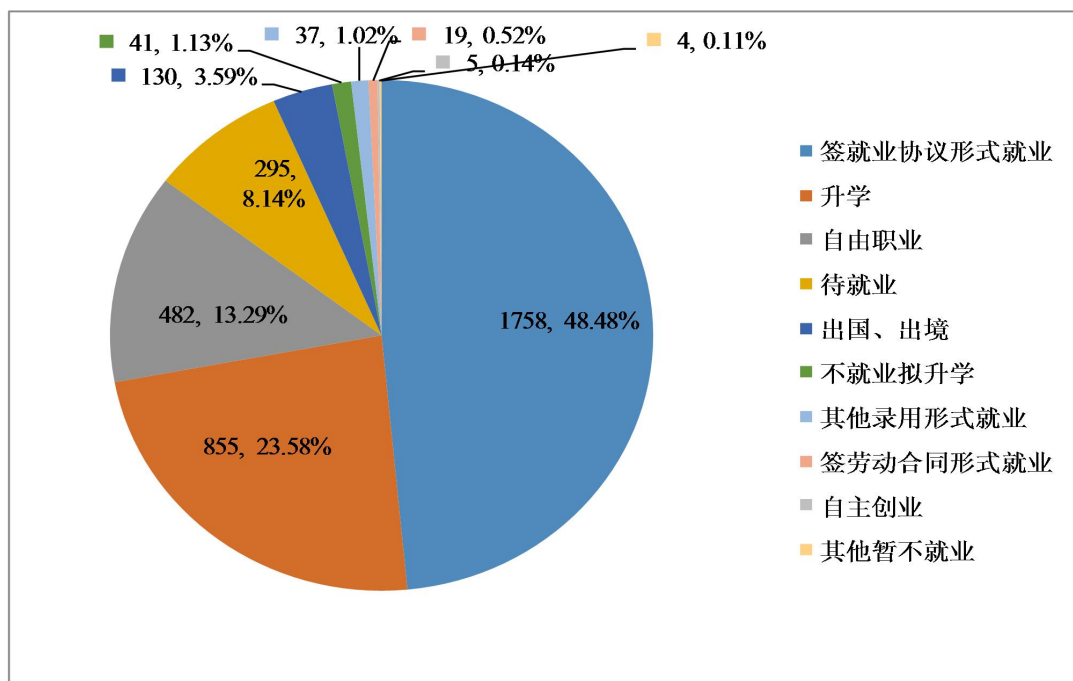


图 5.7 2016 届本科毕业生就业类型

行业分布。本科毕业生签约就业学生主要集中在教育行业，占全体签约就业毕业生的 85.39%，彰显了我校“人民教师的摇篮”的办学特色（见图 5.8）。

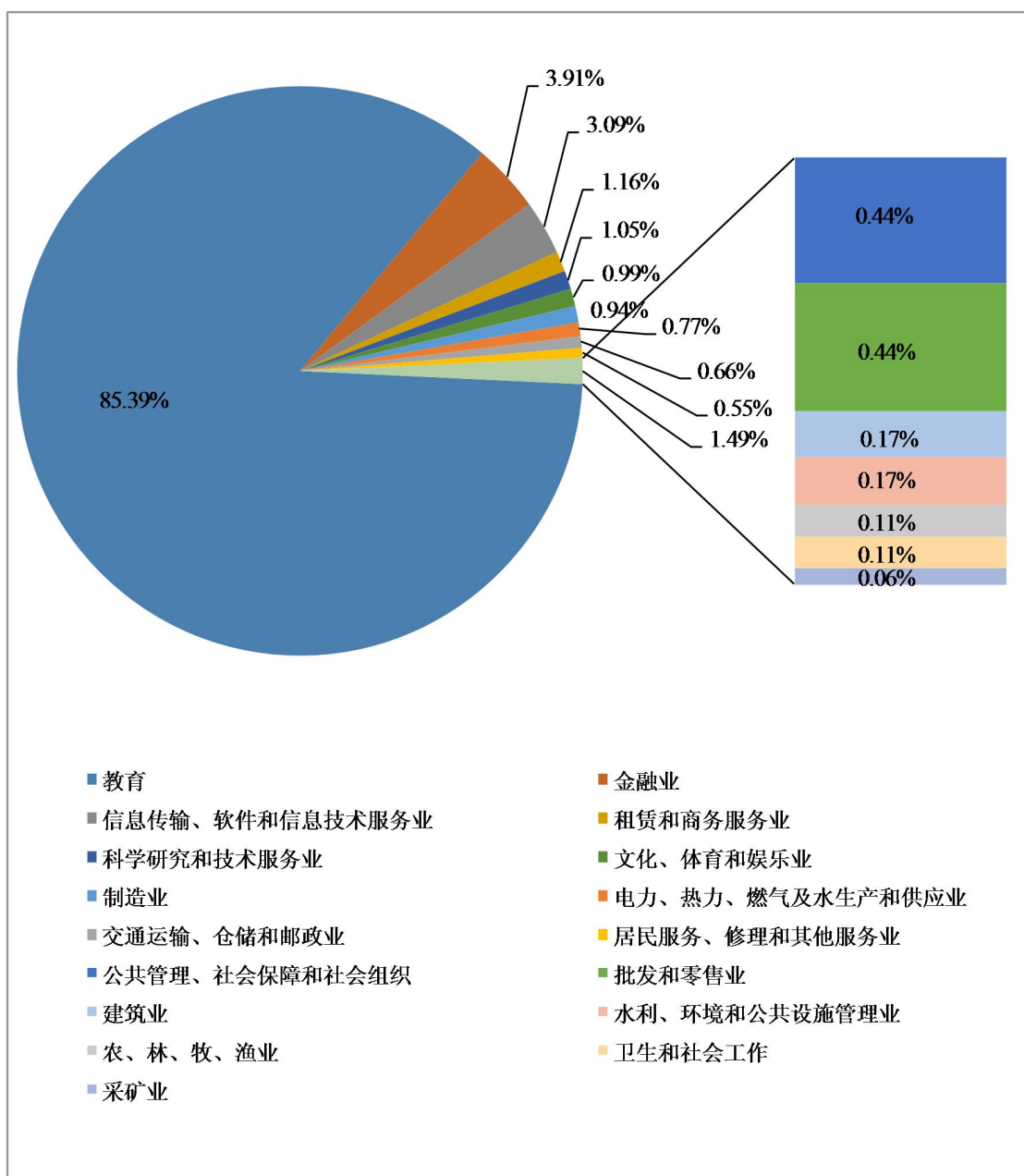


图 5.8 2016 届本科毕业生就业行业分布

区域分布。受公费师范生回生源地就业影响，区域分布较为均匀。本科毕业生签约就业学生在东北地区就业的人数比例最大，占全体签约就业毕业生的 28.11%（见图 5.9）。

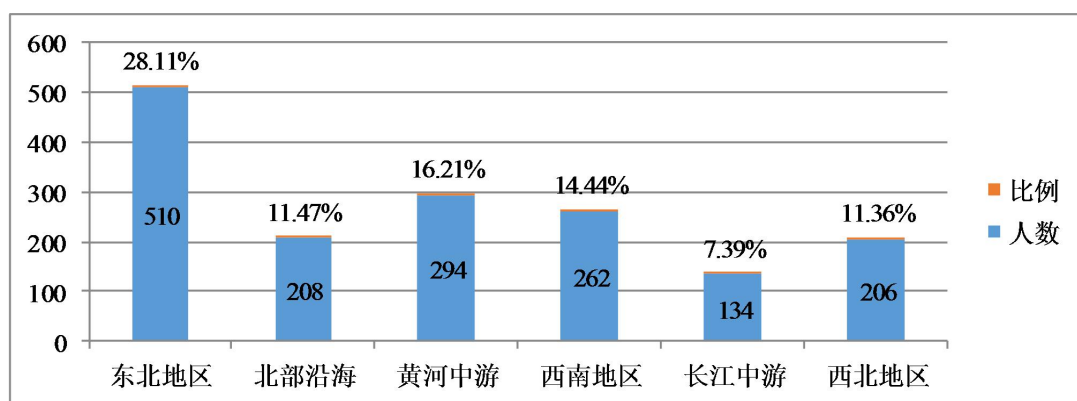


图 5.9 2016 届本科毕业生就业区域分布

（2）毕业生和就业工作得到高度认可

学校学生就业始终保持良好态势。毕业生以“基础扎实、工作踏实、作风朴实”和“素质好、留得住、用得上”赢得了用人单位的广泛赞誉，“东师品牌”得到社会各界广泛认可。学校就业工作受到学生、用人单位和社会的好评。2004年、2012年两次被国务院授予“全国就业先进工作单位”，是全国四所受表彰高校之一，也是至今为止两次获国务院就业创业工作先进单位表彰的两所高校之一；2009年被教育部、人社部联合授予“全国教育系统先进集体”荣誉称号；2010年成为首批“全国毕业生就业典型经验高校”。中央电视台《新闻联播》连续12年报道我校就业洽谈会盛况；新华社《国内动态清样》先后两次报道了我校就业工作；张德江、刘延东等党和国家领导人多次批示：将东北师大经验介绍给全国高校，2013年，刘延东再次批示：“东北师大加大师范专业课程改革，把就业当作一门学问，联合建立教育人才市场的做法要认真总结推广”。

（3）用人单位对毕业生总体满意度高

优兴调研数据显示，用人单位对我校本科毕业生的总体满意度为88.84%（见图5.10）。

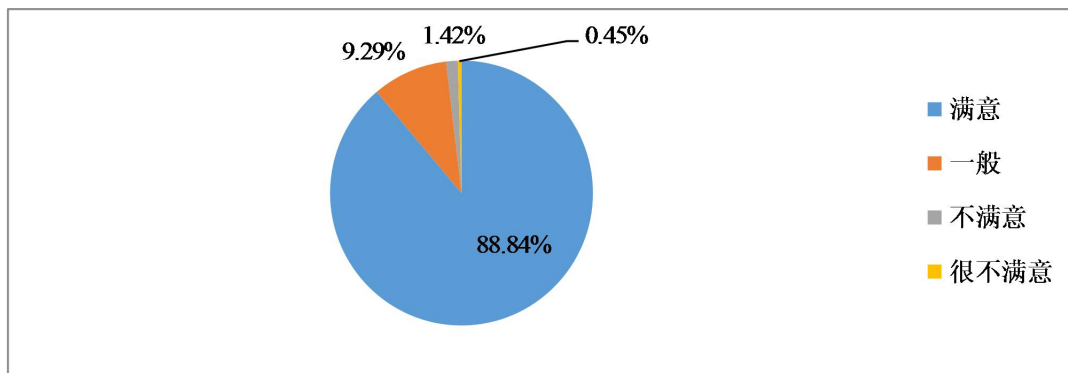


图 5.10 用人单位对 2016 届毕业生的满意度

用人单位对我校毕业生的各项能力均较为认可，其中对专业基础、专业能力、人际沟通能力、组织协调能力满意度高（见图 5.11）。

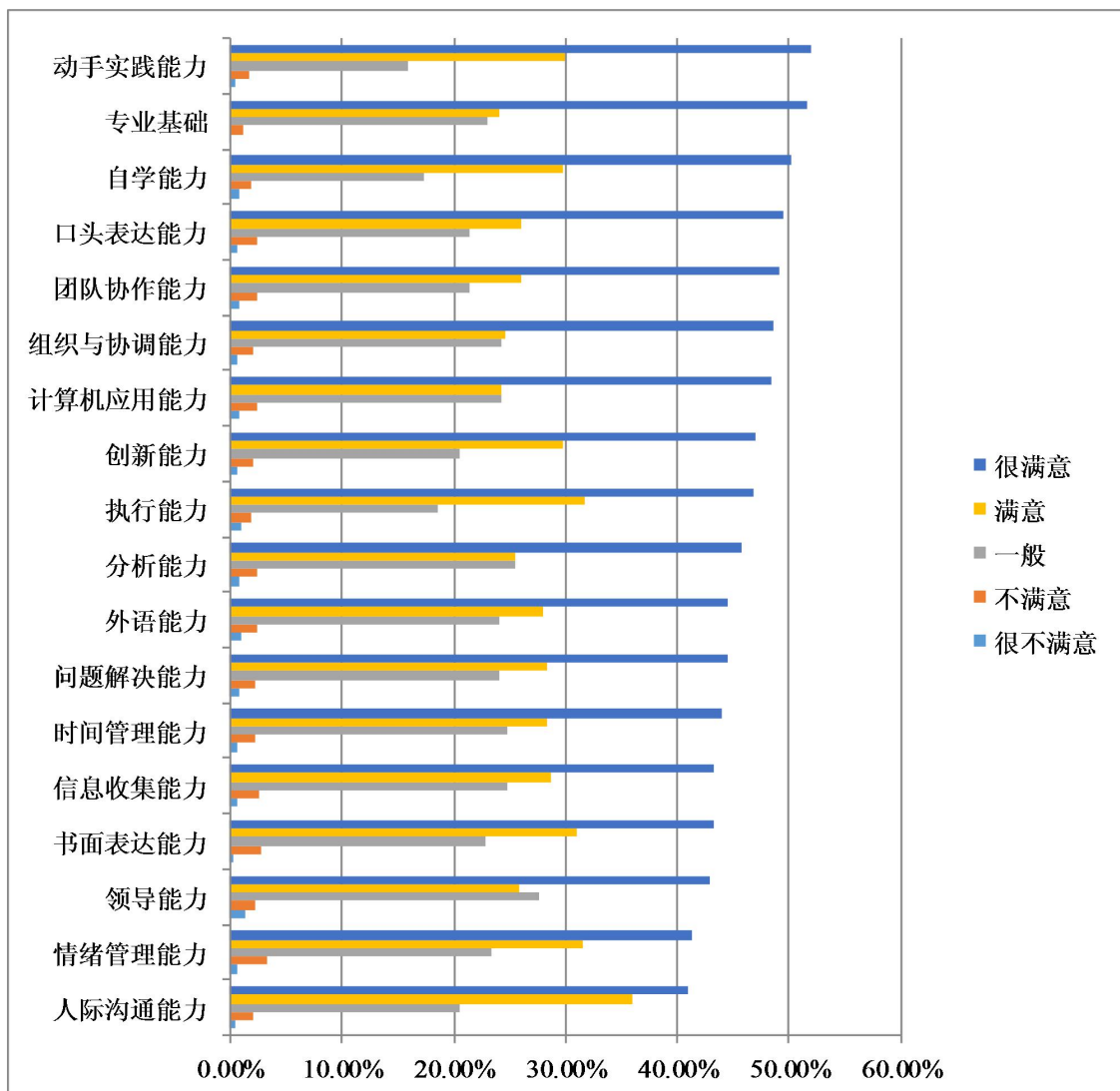


图 5.11 用人单位对 2016 届毕业生各项能力的满意度

用人单位对我校毕业生为人诚信、乐于助人、工作勤奋等素养满意度较高，均达到 98% 以上（见图 5.12）。

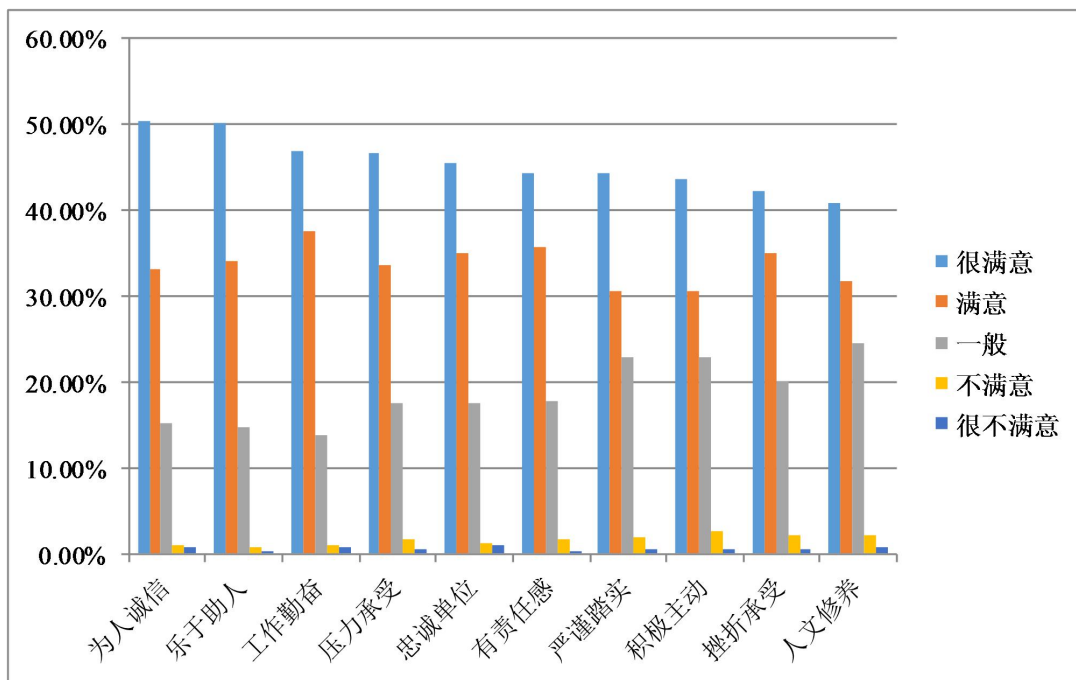


图 5.12 用人单位对 2016 届毕业生职业素养的满意度

2.精准谋划市场开发战略，助力毕业生就业

(1) 瞄准需求，有力开发就业市场

学校科学研判市场形势，充分调研学生需求，精准定位市场资源，以“东部复苏，中部突破，西部巩固”就业市场开发战略为指引，将以往“秋季开发，每年一次”变成“春夏秋三季开发，冬季重点接待”的“一年多次”市场开发模式。三年来，针对不同毕业生群体、不同行业的招聘特点，走访了所有省级教育主管部门和重点基础教育单位，涵盖 110 个城市、2100 余家用人单位。基于合理的开发战略，我校校园专场招聘会层次高、数量足，确保了毕业生高比例、高层次就业。

(2) 专场对接，确保学生顺利签约

学校每年春秋两季精品推荐洽谈月平均组织 700 余场校园专场招聘会，提供需求信息 3 万多条，总体供需比达 1: 5，需求总量每年增长近 15%。高端市场需求持续增加，以重庆、温州、沈阳最为典型，2015 年这三座城市所辖教育

局全部来到我校招聘，需求覆盖了所有师范专业。2015年，教育部批准我校主办“全国高校毕业生教育人才招聘会”，这是教育部首次举办的全国教育人才招聘会，全国26个省109个地级市1100家用人单位来校招聘，8200余名毕业生签约或达成就业意向。参会单位数量、质量，签约人数创全国之最，再次彰显“东师品牌”，更有效保障了我校毕业生顺利就业。

(3) 理论研究，有力提升就业工作

近年来，学校始终坚持“研究指导工作，工作促进研究”的思路，依托高层次研究平台，取得了一系列研究成果。先后承担教育部重大攻关和国家社科基金课题等研究项目20余项，发表CSSCI及以上级别就业创业研究相关论文90余篇；编辑出版就业指导教材和专著10余部；多篇咨询报告被国家、省政府相关部门采纳。从国家、省、市和香港思源基金会等机构获得科研经费共计1100余万元。2015年发布《中国大学生就业创业发展报告（2013-2014）》，由人民出版社出版，我校成为全国大学生就业创业状况监测权威发布中心。

3. 精准构筑咨询指导体系，促进毕业生就业

(1) 建立“融入式”就业创业教学体系

学校以“纵横连融”为原则，切实贴近学生需要和行业发展需要，“分学院、分专业、分年级”开设就业创业课程。面向一年级学生开设《大学生职业生涯规划》，面向三年级学生开设《就业创业指导》，本院授课教师结合学生职业发展特点和就业创业规律对学生进行系统指导，学生测评满意率平均达90%。2015年，学校投入资金60余万元，开展国际职业培训师标准教程（TTT）培训和KAB培训班培训，并与香港中文大学联合开展“就业创业师资高端培训”，已累计培训教师79名，形成了一支专业化师资队伍。编写了《百名校长谈就业》等一系列案例式教材，有效实现就业创业教学的系统性。

(2) 丰富“广谱式”就业创业指导体系

学校以“面向全体”为原则，聚焦市场需求，实现就业创业指导的全覆盖。以“通报就业市场信息、解读就业创业政策、树立基层就业典型、提升就业创业技能”为主线，每年把市场开发获取的上万条岗位信息，编辑成《就业市场信息读本》，发放给学生。2015年，学校分区域召开市场通报会20余场，设立

就业能力提升项目 20 余项，帮助学生在了解市场的基础上，进一步调整就业观念，努力促进和实现人职匹配。

（3）完善“个性化”就业创业援助体系

学校以“务实高效”为原则，对就业特殊困难群体进行贴心帮扶。每年坚持实施“齐飞计划”，面向全校未就业毕业生进行逐一排查，锁定就业困难学生，开展“一生一策”指导。三年来，开展求职技能培训 50 余场，发放求职专项补助 100 余万元，约有 600 多名就业特殊困难学生从中受益，真正实现了毕业生就业“一个都不能少”。2015 年，国务院副总理刘延东批示：“东北师大为就业困难的学生进行差异化帮扶的做法可借鉴推广”。

4.精准提供就业信息服务，帮扶毕业生就业

（1）五大支撑载体实现“远程视频就业”

学校率先推出“视频就业”模式，自主开发了“就业联盟网远程视频就业服务支撑平台”，建成了全国一流的视频洽谈室，以视频简历库、单位展播厅、宣讲直播室、远程面试间和视听充电站五大载体，使毕业生就业和高师院校互通有无，成功实现了“远程视频就业”。近三年，学校举办视频洽谈会 600 余场，参与学生近 3300 人次。

（2）手机终端服务实现“移动平台就业”

学校适时推出“移动就业”服务，把信息发布、搜索等功能迁移到手机终端，帮助学生随时、随地、随心“一键掌握”就业信息。2015 年，学校改版微信服务公众平台“东师微就业”和“东师微招聘”，一方面实现了学生信息浏览、职位搜索、就业指导自助功能；一方面以东北高师就业联盟网为依托，通过毕业院校、所学专业、生源地区等条件对学生进行筛选，助力用人单位自主招聘。据统计，有 95% 的毕业生通过学校信息服务顺利求职。面向全国毕业生免费开放的手机 APP“东师求职宝”，在实现网上全过程就业服务的同时，还能实现一键拨号、地图定位和智能推荐等特色功能，使就业信息获取更加轻松和便捷。

学校就业信息工作得到教育部高度认可。教育部连续七年批准我校独家承办“全国教育系统高校毕业生网上招聘周”。至此，我校成为全国唯一一所同时承办网上网下两个“全国教育人才市场”的高校，更加巩固了“东师品牌”的地位，实现了建设全国大市场的战略。

（五）现存问题与改进对策

1.学风建设需进一步加大力度

（1）问题表现

学生学习动力不足。部分学生专业学习目标不明确，专业发展方向不明晰，探究精神不够。部分公费师范生在就业去向确定的情况下，存在学习动力不足问题。

学生自主学习能力不强。有的学生课堂学习注意力不集中，存在迟到、上课玩手机、做与课程无关事情的现象；一部分学生时间管理能力较差，课余时间主动学习不够，缺乏拼搏进取、勤奋刻苦的学习精神。

（2）原因分析

教学方式单一，教学内容陈旧。部分教师教案更新不及时、内容讲授枯燥乏味、教学方法变换较少。特别是随着信息技术的迅速发展和其在教学中的应用，MOOC、翻转课堂等因其开放性、便捷性和选择自主性，已经越来越成为学生学习专业基础知识、了解专业前沿发展、不断开阔学术视野的依赖方式和重要途径，教师教学过程中如果不能随时更新教学内容、依据内容灵活选择教学方法，就不能更好的吸引学生，从而有效调动学生学习积极性和学习兴趣。

师生之间沟通和交流不足。造成这一状况的原因既有教师现实压力较大、相对缺少时间的问题，也有学生课业压力较大、自由时间相对较少的问题。教师的现实压力主要是在完成本科繁重教学任务的同时，还要面对不断提高标准的科研考核和晋升职称等与自身发展息息相关的事项。学生的压力主要是四年课程要在三年半甚至三年内完成，相对课程较多、自由时间减少。两个方面的客观情况致使教师与学生之间的沟通与交流越来越少。

学业考核方式单一。学业考核以纸笔测验为主，缺少口试、实践操作等考核方式的综合运用；以终结性考核为主，过程考核比例偏低；考核内容侧重基础知识与基本技能，较少关注知识的理解和应用。目前的学业考核方式不利于调动学生学习的积极性，不利于学生主动学习、主动思考，不利于学生创新精神和创新能力的培养。

对学生自主学习和自我管理能力培养不足。学校在学生自我管理能力和主

动学习能力培养方面助力不够，在各类专业学习活动、社会实践活动中只注重外在引领而未能深入内在激发，只注重知识掌握而未能关注能力提升，开展工作的切入点和结合点更多侧重教育教学的补充性和课上课下的融合性，缺少对学生学习方法、职业发展规划等个性化指导。

(3) 改进措施

改革课堂教学方式。积极推进教学方式变革，有效使用现代化教学手段，根据学校课程类别、性质和教师人员结构等，推进慕课（MOOC）建设和翻转课堂等现代信息技术在课程教学中的应用，提高课堂教学对学生的吸引力。推行讨论式、探究式、案例式教学，增强学生学习主体意识，提高学习效果。鼓励教师积极投身教学改革，追踪学科前沿，更新知识结构，提高教学水平。

改革学业考核方式。综合改革学业考核，建立方式多元、内容多维、科学完善的考核体系。坚持过程性评价与终结性评价结合，将考核贯穿于课程教学的全过程。采用灵活多样的考核办法，突出多样性、过程性和针对性。实现检测基础知识、应用能力、创新思维和综合素质的统一，从“考记忆”向“考素质”转变。

全面落实本科生导师制。要求各学院（部）全面推行本科生导师制，完善导师遴选办法，明确导师工作职责。根据文科、理科、艺术等不同类别专业特点，探索与建立有效的本科生导师制模式，引导学生明确学习目的和成才目标，端正学习思想和学习态度。搭建师生交流平台、改变交流方式、增强交流深度，更加有效地增强学生学习动力，提高学习兴趣，培养创新精神和实践能力，促进学风转变和素质全面协调发展。

重塑大学文化。学校要加大力度借七十周年校庆之际，引导全体师生看流长当思源远，仰叶茂而知根深。积极营造东师乃学术殿堂、优师摇篮之风，发扬谨庠序之教于白山之侧，振木铎金声于松水之滨的优良传统，激励每一位东师人脚踏实地，践履“承典塑新、力行致远”的崇高使命。

加强学风引领。加强学生的思想道德教育，引导学生树立正确的学习观和成才观。促进低年级和高年级学生间的纵向交流，发挥先进班集体和学习典型的普遍示范引领和横向辐射带动作用。建立健全班级规章制度，开展丰富多彩、健康有益的班级活动，充分发挥班委会、团支部和学生党员、干部在学风建设

中的引领作用，激发学生学习内在动力，努力形成良好班风学风。

2.毕业生就业存在结构性矛盾

(1) 问题表现

公费师范生所学专业与实际就业岗位的专业要求不匹配。近年来，公费师范生就业呈现出一定程度的结构失衡。一方面，公费师范生无法从毕业当年教育主管部门提供的招聘名额中找到适合自身专业的岗位；另一方面，部分用人单位找不到与招聘岗位专业相符的应届公费师范生。用人单位是“想招的招不到”，毕业生是“想去的去不了”，专业结构失衡影响着供需双方的有效对接。

毕业生意向就业单位和就业岗位与实际签约情况差异较大。2013年教育部启动高校毕业生年度质量报告工作以来，学校连续三年委托第三方咨询公司对应届毕业生进行求职意向和就业状况调研。调研数据显示，毕业生实际签约情况与意向就业状况差异明显。以2015届为例，35.22%的毕业生认为实际签约单位与意向就业单位不一致，28.13%的毕业生认为实际签约岗位与意向就业岗位不一致。

(2) 原因分析

免费师范生就业与招生存在时滞效应。根据《教育部直属师范大学师范生免费教育实施办法》和《教育部直属师范大学免费师范毕业生就业实施办法》要求，教育部统筹安排每年免费师范生招生计划，确定分专业招生数量。省级教育行政部门提前安排接收免费师范毕业生编制计划。由于招生计划统计的是当年需求专业及数量，而同届学生就业编制统计的是四年后岗位需求专业及数量，两者存在四年的时间延迟，致使免费师范生专业和岗位需求之间出现结构性问题。

用人单位普遍提高了招聘要求。经济下行导致用人单位招聘数量减少，加剧了供需矛盾。用人单位招聘更为谨慎，普遍提高了招聘标准，用有限的岗位招聘更优秀的毕业生，导致竞争优势较弱的学生更加难以就业。

毕业生就业期望定位不准确。部分毕业生对自身定位和职业需求的认识 and 态度出现偏差，影响求职过程。部分毕业生没有充分考虑自身能力，缺少科学的自我评估和职业了解，较多关注薪资待遇、工作地点、工作环境等因素，这是毕业生求职困难的重要原因。

(3) 改进措施

落实国家政策，加强校内外就业协调。针对公费师范生就业岗位与专业失衡问题，建议教育主管部门、人社部门和高校共同协作，从招生、培养和就业各个环节进行动态管理。教育主管部门在制定招生计划时充分考虑各专业未来的需求变化，根据历年的教师岗位变化情况和未来的需求情况进行提前预判；人社部门在落实就业编制时充分考虑当年毕业生的专业分布。

精准推送就业指导服务。在“互联网+就业”理念下，全力打造“智慧就业”新模式，以精准化的就业信息服务，满足毕业生个性化的信息需求。进一步推进“东北高师就业联盟网——人岗智能匹配项目”，向毕业生精准推送就业信息，实现“一生一网”。进一步推进“东师微就业——信息订制项目”，实现就业服务个性化。整合就业相关平台的数据资源，规范信息标准，建立多维度、跨平台、全覆盖的就业信息云数据库。运用大数据技术，开发基于云数据库的就业信息支持系统，实现市场信息和毕业生就业信息交叉实时统计分析功能，为就业工作决策提供参考。

3. 学生创新创业教育亟待加强

(1) 问题表现

创新创业保障条件不充分。在校生和毕业生创业意愿强烈。2016年，校团委面向全校学生征集创业团队，共有61个团队312人报名，覆盖全校各个学院。调查显示，学生对创业有较高热情。2017届学生有创业意向的达12.51%，非师范生创业意向更高，达到17.38%。但是，目前学校对学生创新创业的支持力度不够，创业空间不足，未能满足学生创新创业需求。

创新创业课程不完善。学校早期创新创业类课程仅作为学校职业生涯规划 and 就业指导课程的一个单元，课程内容无法满足学生创新创业需要。创新创业教育的专业教师和课程资源比较匮乏，课程开设难度较大，创新创业教育效果不够理想。

创新创业教育管理缺少协调。学校创新创业教育主要由教务处、就业中心和校团委负责，其中教务处负责创新创业人才培养方案制定，校团委负责创业园建设和创新创业大赛等实践活动，就业中心负责创业课程和创业咨询指导服务，虽然各有分工，但缺少协同，工作效率不高。

（2）原因分析

学校创新创业教育刚刚起步。2015年，国务院办公厅下发《关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见》，对高校开展创新创业教育改革提出了明确要求。意见下发后，学校高度重视，出台《创新创业教育改革实施方案》，方案涵盖人才培养、课程改革、实践教学等多方面内容，但与南方高校和其他工科院校、综合类院校相比，受学校性质、专业类别等的约束，特别是受学校所处地理位置因素制约，还未能形成一种很好的创新创业氛围和环境，学校创新创业教育工作的推进仍需有一个较长的发展过程。

缺少创新创业教育专门负责机构。学校成立创新创业教育工作领导小组，学校校长任组长，分管副校长任副组长，由教务处、研究生院、学生就业指导服务中心、学生处、团委等部门齐抓共管，积极协调学校人事、社科、科技、宣传、资产等多个部门的优势资源，健全创新创业教育工作机制。但由于创新创业教育涉及的部门多，范围广，没有专门机构负责协调、管理和监督，很难保证各项工作的顺利推进和有效落实，难以取得更好的实施效果。

（3）改进措施

设置创新创业教育专门机构。在已经成立的创新创业教育工作领导小组基础上，在学校相关职能部门设立领导小组办公室，负责创新创业工作的具体推进和监督检查。在《创新创业教育改革实施方案》基础上，出台《创新创业工作实施细则》等相关文件，明确参与单位的具体分工，系统推动创新创业工作的开展。

完善创新创业教育课程体系。一是面向全体学生开展“通识型”的创新创业启蒙教育，提高学生创新意识、创业精神与实践能力；二是结合各个专业的不同学科特点，引导学生根据专业特长进行创造、创新、创业，开展“嵌入式”创新创业教育；三是针对有明确创业愿望的学生开办创业精英班，进行“专业型”的创业管理教育，提升学生创业实战技能；四是对初创企业者进行“继续教育”，以职业化的教育培训体系帮助创业者渡过企业初创期，开展“职业型”创新创业教育。构建“专业性”与“广谱式”双轨并行、相互助力的创新创业教育体系。

建设创新创业教师队伍。一方面，完善师资队伍结构中的“三种类型”：一

是理论型的校内专职教师，二是综合型的校内外兼职教师，三是实践型的社会兼职教师。另一方面，提高教师的“三种素质”：一是拥有“广而深”的专业知识；二是拥有“精而专”的实践技能；三是拥有“丰而强”的创业阅历和能力。此外，依据国家相关政策，明确我校就业创业师资的选聘标准和流程，构建层次鲜明的专门化就业创业师资培训培养体系。

六、质量保障

学校高度重视教学质量保障与监控体系的整体规划，制定了各教学环节质量标准和相关教学规章制度，形成了“两级三维四度”质量保障模式，确立了“六位一体”质量保障体系，注重质量信息运用和反馈，加强教学质量改进与评价，质量保障体系有序运行，确保本科教学得到常态化、全方位、全过程的保障与监控，本科教学活动优质有效运行。

（一）教学质量保障体系

1.构建教学质量标准体系，规范教学运行过程管理

（1）专业质量标准

依据国家有关专业建设质量标准，适时规范专业建设和完善人才培养方案，学校制定《专业建设管理办法》，对专业定位、办学条件、支撑学科、师资队伍、专业评估等提出明确要求，严把专业建设质量关和新专业准入关。学校原则上每四年进行一次人才培养方案修订。2015年，各专业依据《关于修订本科人才培养方案的原则性意见》，对人才培养目标、培养要求、课程体系与结构、毕业设计、考试考核、毕业标准等进行了修订，提出了人才培养的高要求，明确了人才培养的新方向。

（2）课程质量标准

为切实保证课程和教材质量，出台《精品课程建设的若干规定》《关于精品课程建设的补充规定》《关于教材建设立项管理办法》《教材选用管理办法》等，明确了精品课程、教材立项、教材选用的建设目标和评估标准。

（3）教学质量标准

为确保全面提升教学质量，学校根据办学定位和人才培养目标，围绕课堂教学、实验教学、实习实训、考试考核、毕业设计等各主要教学环节不断进行质量标准完善。

课堂教学质量标准。学校制定《本科教学教师工作规范》《本科课堂教学质

量指导性标准》《本科教学管理工作规范》等相关文件，明确了教学准入、教学规范、教学纪律、教学管理等方面的具体要求和考量标准。

实验教学质量标准。学校出台《本科实验教学管理条例》《本科教学实验室工作管理规程》等相关文件，明确了教师聘任、教学计划、教学大纲、实验教材、教学准备、实验组织等方面的要求和标准。

实习教学质量标准。学校制定《本科教育实习工作管理规定》《本科专业实习工作管理规定》《实习基地建设与管理暂行规定》等相关文件，明确了教师职责、实习要求、基地建设、组织管理、经费使用、成绩考核、实习总结等方面的要求。

考试考核质量标准。学校制定《本科课程考核管理办法》等相关文件，从考试方式、命题原则、试卷保管、考试组织、试卷批阅、成绩登录、试卷查阅、试卷存档等方面规范了考试考核与成绩管理。

毕业论文（设计）质量标准。学校出台《本科生毕业论文（设计）工作管理办法》，从论文选题、论文撰写、论文指导、论文检测、成绩评定等方面明确了质量要求。

上述质量标准和管理制度体现了学校对教学管理规范化的高标准要求，符合培养目标，切实可行。学院（部）依据学校的标准和相关制度，结合本院（部）实际，制定了操作性较强的教学质量标准（涉及课程开设、教学工作量、课堂纪律、考试命题、试卷评阅、毕业论文、学习考核等方面），加强了标准和制度执行情况的检查落实（如日常听课、期中检查、专项评估、试卷审定等），确保各项教学质量标准得到较好落实。

2.完善教学质量保障体系，厘清教学质量监控职责

（1）“两级三维四度”质量保障模式

“两级”：从教学质量保障的运行机制来看，实施校院（部）两级管理，健全机制，明晰责任，保障效果。

校级质量保障强化顶层设计，侧重目标管理。校级教学质量保障主体是学校本科教务委员会、学校督导组、教务处和教师教学发展中心，其主要职责是制定教学质量保障方案，调控教学质量，开展经常性的教学质量调查研究，组织全校性的教学质量评估、考核学生学业、总结交流质量监控成果、进行教学

质量反馈与改进等。

学院（部）质量保障凸显细化落实，侧重过程管理。学院（部）教学质量保障主体由学院（部）教务委员会、学院（部）督学、教学院长、系主任、教务秘书、本科生导师等组织和人员构成，具体落实学校质量管理方案、监控措施及各环节质量标准，实现教学质量保障体系的自我建构和自我监控，组织教学检查，开展教学评估，召开师生座谈会，进行个别访谈，抽查试卷与论文，分析质量信息，解决相关问题，总结交流管理经验等。

“三维”：从教学质量保障队伍来看，主要由教师、学生和管理人员构成，多元队伍可以从不同视角、不同领域对课程教学、质量管理等进行全面监控。

“四度”：从教学质量监控内容来看，包括教学规划、质量标准、教学过程和教学效果四个部分，涵盖了本科教学各环节。

（2）“六位一体”质量保障体系

遵循系统科学的原理，以提高本科教学质量为核心，学校建立了由质量目标保障系统、资源保障系统、制度保障系统、组织保障系统、技术保障系统、教学监控保障系统六部分组成的循环反馈、闭合有效的质量保障体系（见图6.1）。以教学质量控制为核心，以教学质量持续改进为目的，明确了教学质量监控结果的反馈与改进途径。通过学校和学院（部）两个层级加强教学质量保障工作，做到全员参与、全程监控、多元反馈、及时改进，确保教学质量保障系统有效运行。

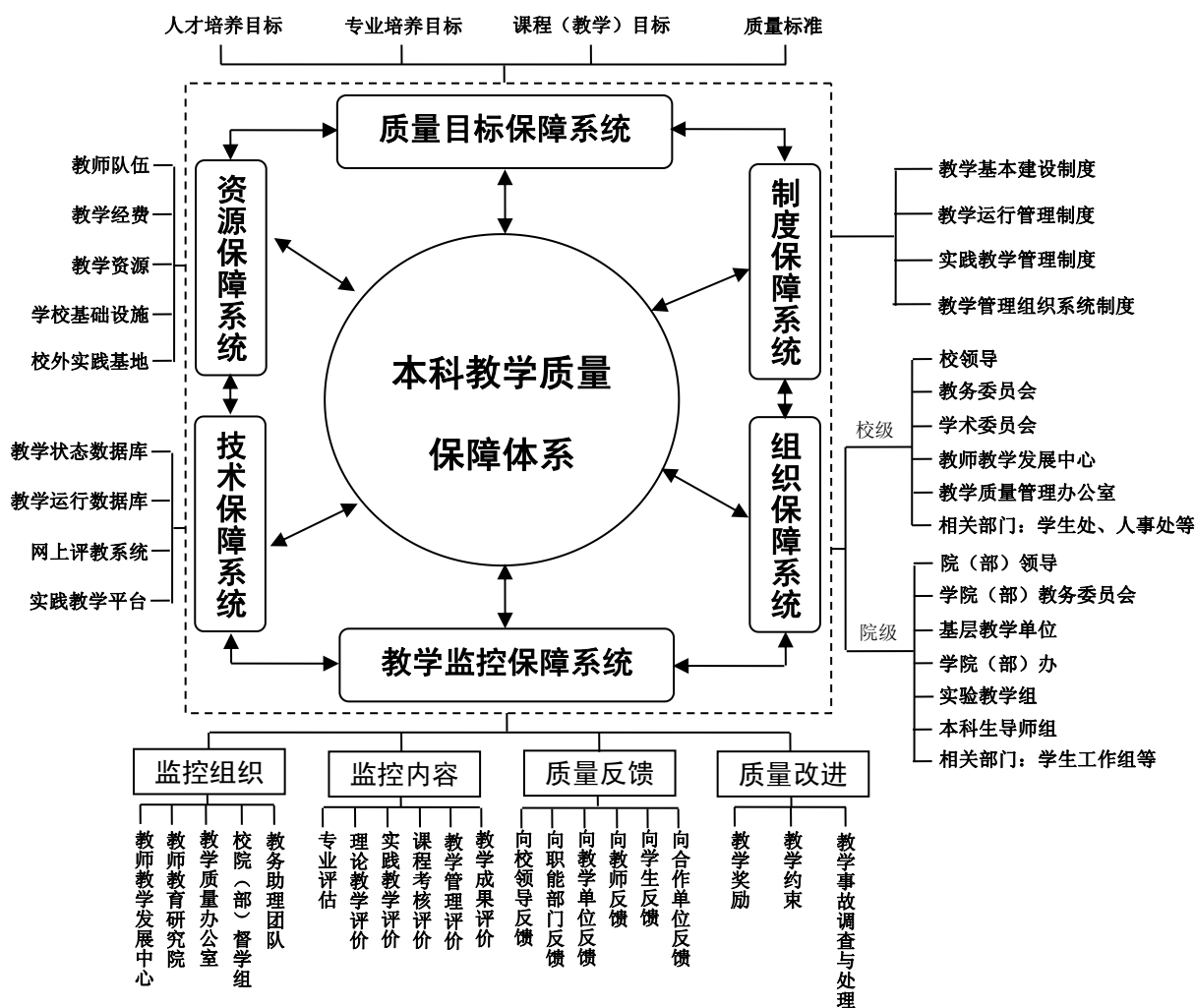


图 6.1 “六位一体”本科教学质量保障体系

3.健全教学质量组织制度，确保内部保障完善有效

(1) 教学质量保障组织健全，运行有序

学校和学院（部）各级教学质量保障组织健全，教务委员会、学术委员会、教务处、督导组、教师教学发展中心、本科生导师（组）等在质量保障中有着明确的职责，相互补充、相互促进，确保教学质量保障有序运行。

(2) 教学质量保障制度完备，执行有力

学校一贯重视教学规章制度建设，跟踪制度落实，从教学基本建设、运行管理、实践教学、管理组织等方面制定系列科学规范、先进适用的教学管理规章制度。学校狠抓各项制度的落实和执行，力争使教学的每一个环节都做到有章可循、有据可依，取得良好效果。例如，学校认真审核学生毕业资格和学位

授予资格，严格教学管理过程，对提高人才培养质量起到了良好作用。近三年，学校毕业资格审核不合格人数为 421 人，约占毕业总人数的 3.8%。

4. 强化教学质量管理工作，提升教学质量管理水平

(1) 管理队伍构成合理，满足质量保障新需求

学校本科教学质量管理工作队伍由书记、校长和分管教学副校长、教务处教学管理人员、教师教学发展中心、学院（部）分管教学副院长、教学秘书、督导组专家及其它教学质量管理人员组成。其中教务处、教师教学发展中心及各学院（部）本科教学管理人员 102 人，博士 38 人，硕士 40 人，占总人数 76 %；具有高级职称 67 人、中级职称 14 人，占总人数的 79 %；45 岁以下 52 人，占总人数的 51 %。

我校教学质量管理工作队伍的学历、专业、职称、年龄结构合理，尤其是一线教学管理工作队伍呈现出高学历、高职称态势，较好地适应了大数据时代背景下教学管理专业化、信息化和国际化的需求，有力地保障了本科教学的管理水平和管理质量。（见表 6-1）

表 6-1 教学管理工作队伍人员结构统计表

项 目		学 校		学 院	
		数量(人)	比例(%)	数量(人)	比例(%)
工作年限	0~10 年	8	16%	18	34%
	11~20 年	12	24%	15	28%
	21~30 年	6	12%	9	17%
	31 年以上	22	47%	12	21%
学历结构	博 士	11	22%	27	51%
	硕 士	22	45%	19	36%
	本 科	14	31%	8	13%
	专科及以下	1	2%	0	0
专业结构	相同(近)	33	69%	36	67%
	不同	15	31%	18	33%
职称	高级(教授)	32	67%	35	64%

(职级)	中级(副教授)	10	20%	4	8%
	初级(讲师、助教)	6	12%	15	28%
年龄结构	35岁及以下	9	18%	17	32%
	36—45岁	10	20%	16	30%
	46—55岁	11	22%	16	30%
	56岁以上	18	39%	5	8%
学缘结构	同缘	32	67%	37	68%
	异缘	16	33%	17	32%
总 数		48		54	

注：管理队伍中包括“双肩挑”人员（43人）和学校督导组中已退休人员（11人）。

（2）管理队伍能力提升，推动质量保障新进展

学校秉承教学管理“服务育人、管理育人、研究育人”的基本准则，努力提升教学管理队伍的业务水平和服务水平。近年来，通过教务秘书业务能力研修活动、教务管理交流活动等，提升教学管理人员的责任意识、质量意识、服务意识、学习意识和信息意识。教学管理人员认真钻研业务，积极参加教学研究和教学改革。近三年，教学管理队伍共获得各类教学成果奖33项，其中国家级5项、省部级15项；共发表教改论文72篇。

（二）质量监控

1.实时管控本科教学状态，健全常态质量监控制度

学校质量监控注重常态化、过程化和系统化，包括检查、听课、督导、评教、评学、教务助理等，达到了经常全面深入的质量监控效果（见图6.2）。

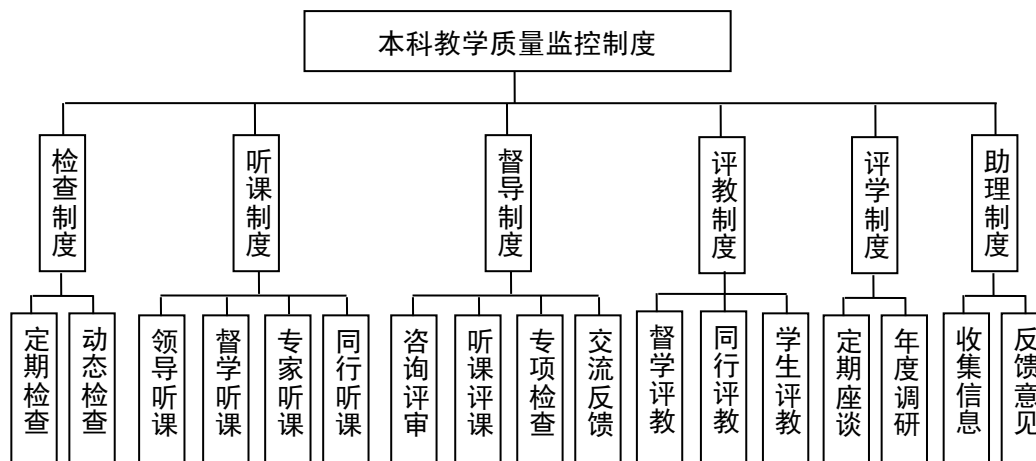


图 6.2 本科教学质量监控制度

（1）推进过程管理，规范检查制度

学校教学检查制度包括定期检查（开学初教学检查、第一周教学检查、期中教学检查、期末教学检查）和不定期检查。开学初教学检查以常规教学检查为主，包括学院（部）教学工作安排、教师任课情况、学生到校情况等；第一周教学检查主要内容为教学秩序、教师教学、学生出勤状态等；期中教学检查主要内容为教学过程、教学质量、教学管理等；期末教学检查以考试检查为主，包括期末命题、考务安排、考试巡查等。不定期检查属于专项检查。近年来，学校教学检查内容由教学秩序检查向教学规范和教学质量检查转变。2014年以来，我校与吉林大学互派督学，创新了教学检查机制，提升了教学检查效果。

（2）强化多元评价，健全听课制度

学校党政领导、教务委员会委员、督学、职能部门、学院（部）党政领导、管理干部及教师均按《关于本科教学听课制度的规定》完成相应听课任务。多元主体可随机听课，内容和数量各有不同。2016年，学校出台《教师教学评价暂行办法》，规定拟申请岗位聘用的教师需接受5名同行专家的评价，评价方式包括随堂听课评价、录像课评价、微课教学与答辩评价。同年，共聘请214位同行专家对184位教师进行了920人次的教学评价。各类人员在听课过程中发现的问题，可直接反馈给任课教师，也可反馈到学院（部）或教务处。

（3）履行常态监督，实施督导制度

2014年，学校聘任19人为第五届督学组成员。督学组负责决策咨询、审核评估、听课评课、参与检查、信息反馈等。

2015年，督导组共听课 570 课时，召开师生座谈会 46 场，全力参与学校及学院（部）各项日常和专项教学检查、新教师考核，并积极提出教学意见和建议等。督导组的工作得到了学校和学院（部）的认同，为规范教学秩序、提高教学质量发挥了有效的监督作用。

（4）诊断教学质量，完善评教制度

学生评教采用网上评价形式。学生依据课堂教学评价量表，在规定时间内进行评价。评教结果及时报送学校、学院（部）主管教学的相关领导，主要用于课堂教学改进与提升、教师年度履职考核、职称评聘和各类评先评优等。学院（部）及教师本人可随时查询评价信息。2015年秋季学期，应参评学生 13785 人，实参评学生 13660 人，参评率 99.10%。2016年春季学期，应参评学生 14262 人，实际参评学生 12710 人，参评率 89.12%

（5）促进学风建设，优化评学制度

各学院（部）通过访谈、座谈、问卷调查等多种方式组织任课教师或本科生导师对学生学习动机、学习兴趣、学习方法、学习纪律、学习效果等方面进行调查与评议。调研结果反馈给学院（部）教学指导委员会和学生工作组等相关部门，用于指导学风改进。

（6）回应学生诉求，建立助理制度

2012年，为全面了解学生对教学工作的意见和建议、不断提高教学质量，学校组建学生教务助理团队。教务助理工作包括：辅助教学管理，及时汇总学生对教学工作的意见和建议，收集日常教学过程中的有关信息，做好教务管理部门与学生、教师与学生之间的沟通工作。

2.适时监测日常教学运行，确立专业自诊自评机制

（1）自我体检诊断专业建设质量

学校通过自查自检诊断专业建设和专业发展中存在的问题，把握本科专业办学和发展方向，有针对性地加强本科专业建设与管理，切实提高人才培养质量。2009—2010年，学校启动本科专业评估，来自国内 27 所知名高校及我校的 265 位专家历时三个月，分三个批次对所有本科专业进行了实地考评。教育部简报（2009 [114]）以“东北师范大学开展专业评估深化本科教学改革”为主题，从“周密筹划，科学设计评估方案”“精心组织，严格规范评估程序”“主动整

改，高度重视评估结果”三个方面进行了报道。

（2）考核评估监测日常教学质量

学校对各学院（部）的日常办学质量和专项教学计划推进情况进行考核评估，将审核评估结果及时反馈到相关学院（部）。2015年，学校集中对基地班办学质量进行检查。学院（部）提交自评报告，通过现场汇报、专家评审、学生座谈和调查反馈的方式了解基地班选拔运行机制、小班教学、研讨式教学、导师制等落实情况，并将专家意见和学生建议及时反馈给学院（部），作为完善基地班人才培养模式的依据。

3.提高教学过程监控效果，达成全程质量监控目标

（1）质量意识不断增强

常态化的检查与自评机制推动了全校教学质量相关部门和各级各类人员的经常性参与，达成了教育教学质量是立校之本的共识，提高了严格落实教学规章制度管理的认识，增强了全员教学质量监控的意识。

（2）教学改革日益深化

结合学校综合改革方案及人才培养计划，在多项教学质量调查基础上，学校推进 Bb 平台、核心通识课程和在线课程建设，设立教师教育研究基金、“东师青椒微计划”教师教学发展基金、“东师教师教学发展共同体建设”等项目，有力地推动了教学方式改革。

（3）教学条件逐渐改善

针对质量监控中发现的实验室基本建设和教学仪器设备配置更新中存在的问题，2013—2015年，学校在保障正常本科经费情况下，增加实验室专项改造经费 5733 万元；微格教室改造经费 150 万元，本科生均仪器设备值从 2013 年的 1.10 万元增加到 2016 年的 1.44 万元，较好地改善了本科生实验和实践教学条件。

（4）教学水平日趋提升

通过教学质量监控，全校形成了向上的教学氛围和教学文化，建立了畅通的质量监控与反馈通道，教师教学积极性和投入度、学生学习主动性和参与度不断提高，教学事故、教学违纪等现象持续减少，教学水平和学习水平不断提升。

（三）质量信息分析与利用

1.科学采集教学状态数据，推动质量信息的精准化

（1）形成了系统的教学信息采集制度

学校通过多种途径采集教学信息，形成了五项采集制度：学校各相关职能部门的“定期更新与报送制度”；学院（部）和系（教研室、课程组）两级行政组织的“定期统计报表制度”；督导组的“不定期专项检查、测评和考核制度”；广大师生的“随时自由教学意见或建议反馈制度”；用人单位和合作单位的“定期教学建议反馈制度”。健全的信息采集制度确保了教学质量信息的全面性、及时性和准确性。

（2）研发了较为完善的教学数据库

学校依据教育部数据上报要求，开发了教学基本状态数据库，定期进行数据采集与录入，基本实现与教育部评估中心数据库对接，与学校内部公共数据平台衔接，进入了初期运行阶段。2014年春季学期，学校自主研发的教学运行基本状态数据库投入运行，从课程资源、任课教师、课程考核三个维度对春季学期教学运行数据进行分析，包含42个数据采集表、60余万条数据，并以专题网站形式进行公示。学校还开发了网上听课系统、评教系统、实践教学平台等，实现了对课堂教学、实践教学等数据的及时采集、统计和分析。学校多个教学数据库的开发与运行为学校和学院（部）学科建设、专业发展、教学投入、教学奖励、教学改进等提供了科学支撑。

2.充分利用教学质量信息，促进质量信息的实效化

学校建立了“学校领导、职能部门、教学单位、教师学生、合作单位”的信息反馈系统，保障了教学信息反馈的公开、透明、及时和有效。教学质量信息反馈对象覆盖本科教学各职能部门和相关领导，反馈内容涵盖本科教学各环节和各要素，反馈途径包括即时反馈、汇总函告、公示公开、重点约谈等。

3.定期发布质量分析报告，推进质量信息的公开化

学校重视教学质量信息的公开与发布，建立信息发布制度。质量报告每年定期提交至教育部、吉林省教育厅，并通过学校网站、微信平台等向师生和社会公布。

近三年，学校每年定期发布《学校本科教学质量报告》《学校教学运行基本状态数据报告》《学院（部）本科教学质量报告》，对学校、学院（部）年度教学工作进行权威、全面和深入地总结和分析。2013年以来，学校每年发布《毕业生就业质量报告》，从就业方式、就业率、就业行业分布、就业区域流向等多方面进行总结和分析。上述报告让师生实时了解学校本科教学和就业状况，为学校相关规划制定和政策调整提供决策依据，同时回应社会关注，促进教学质量的外部反馈与监控。

（四）质量改进

1.完善教学质量改进途径，深化教学质量改进机制

学校从教学改革、制度建设、教学奖惩、经费支撑、反馈落实等方面进行持续有效的教学改进，取得了很好的改进效果。

（1）改革项目牵引质量改进

2014年，学校启动了涵盖20个本科学院（部）的教学综合改革项目，集中从课程与教学资源建设、教学方式方法改革、教学团队建设、实践教学改革、教学管理等方面着手，推动学院（部）积极开展内部自主建设和立项，调动学院（部）和教师参与教学质量提升的积极性，引领学院（部）重新规划人才培养目标、改革人才培养模式，进而提升人才培养质量。

（2）完善制度保障质量改进

2015年，学校制定《本科教学质量全面提升计划》。“计划”以主动适应国家经济与社会发展需求为导向，以学校办学定位和发展规划为依据，以深化教学投入与激励机制改革、落实教学工作的中心地位为保障，以推进多元化人才培养模式改革和加强教风学风建设为重点，深化改革，加强建设，精细化管理，建立健全与信息化社会发展和世界一流师范大学办学定位相适应的本科人才培养体系，对全面提升本科人才培养质量提供了保障。

（3）强化奖惩助推质量改进

学校出台一系列教学奖励办法，激励广大教师积极投入教学，大力开展教学研究、改革与实践，鼓励学院（部）重视教学，保障教学工作的中心地位，进一步提高我校教育教学质量和水平。

加大教学奖励的范围和力度。2015年，学校出台《教学工作奖励办法（试行）》，教学工作奖励分为教学成果、教学改革与项目、教学研究、优秀教师等四大类别，既扩大了教学奖励的范围，也加大了教学奖励的力度。

明确优秀教师评选细则与奖励标准。2015年，学校出台《优秀教师奖评选实施细则》，每年评选教学卓越成就奖1名，奖励20万元；教学优秀奖10名，各奖励3万元；教学新星奖10名，各奖励5000元。

要求高级职称教师承担本科教学任务。2015年，学校出台《关于建立高级职称教师承担本科教学任务长效机制的实施办法》，明确了对学院（部）和高级职称教师承担本科教学任务的基本要求；对表现突出的学院（部）进行10-20万元不等的奖励。

开展教学岗位教授评聘工作。学校对长期工作在本科教学第一线、承担基础课、主干课和通识教育必修课，并在教育教学方面业绩突出的教师单独评聘。2013年以来，已有13位教师受聘教学岗位教授。

协助评选优秀教师（社会资助类）。每年，教务处协助进行“宝钢优秀教师奖”“炜然奖教金”“明德优秀教师奖”等社会资助类教学奖励的评选工作。

在加强教学奖励的同时，学校以强化教风学风建设为重点，着力完善本科教学的约束机制，修订了《本科教学事故认定与处理办法》，对本科教学事故的认定更具指向性、针对性和可操作性，对教学事故处理的力度、信度和效度更为显性，为全校全员重视本科教学、树立良好教风起到了积极的督促作用。

（4）增加经费支撑质量改进

学校不断增加本科教学经费投入，持续改善办学条件。2013—2014年，在“质量工程”和本科教学工程建设中，分别投入本科专项教学建设经费4219万元、4356万元。重要办学指标保持较高水准。2016年，公费师范生生均实习经费2200元，非师范生生均实习经费2100元，为教育质量改进提供了财力物力支撑。

（5）加强反馈夯实质量改进

教务处每周将学生信息员的教学监控信息分析统计后向学院（部）和有关部门及时反馈，不定期将各口径监控信息综合整理分析后，向学校领导、学院（部）、职能部门及师生通报。教务处、教师教学发展中心以及校院（部）两级教学督

导深入教学一线，对教学质量问题及时进行过程分析，督导改进落实。

2.教学质量改进效果显著，本科教学水平社会认可

(1) 管理体制优化，保障教学质量改进成效

学校以宏观调控管理为主，如依托信息技术网络和教学状态数据库，实行动态监测和调控。探索建立实践教学平台，加强实践教学的过程管理与质量监控；学院（部）以教学质量改进为主，提升和加强了教学质量改进的队伍建设、制度建设和监督监控。

(2) 社会评价向好，佐证教学质量改进成效

学生对学校的培养工作满意度较高。学校对 2015 届毕业生进行本科教学工作满意度调查，1154 份毕业生有效问卷中平均满意率达 90% 以上。

用人单位认可学校的培养质量。用人单位对我校 2014 届本科毕业生的综合能力满意度高达 98.65%；2015 届本科毕业生的综合能力满意度（第三方数据）高达 98.13%。

社会认可学校本科教学。根据中国校友会发布的 2014、2015 中国大学毕业生质量排行学校分别列 41 位和第 39 位；中国大学杰出校友排行榜，我校分别列第 40 位和第 39 位。考生及家长对学校本科教学认可度高，优质生源充足。

(3) 教学成果丰硕，凸显教学质量改进效果

教学改革、教学奖惩和经费支撑等措施给教师和学生投入教与学创造了更多机会、提供了更高平台。近三年，学校共获得省级以上教学成果奖 20 项，其中国家级高等教育教学成果奖一等奖 1 项、二等奖 2 项；学校获得国家级虚拟仿真实验教学中心 1 个；获得省部级以上教改项目 97 项，其中国家级 3 项。学生素质改善明显，我校学生在第十届“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛中，获哲学社会科学类作品特等奖 1 项，实现了吉林省和我校该类别特等奖零的突破，团体部分并列全国高校第 15 位、东北三省第 2 位，均创历史最好成绩。在全国师范生“东芝杯”教学技能竞赛中，一等奖获奖率达 27%；在洲际比赛中荣获冠军 2 项，在国家级比赛中荣获团体或个人一等奖 12 项。

(五) 现存问题及改进对策

1.学院质量监控主体作用亟需加强

（1）问题表现

质量保障组织职能发挥和质量监控过程不到位。部分学院（部）对学校办学定位与特色理解不够深刻，质量保障组织未能在教学检查、听课评课、督导评价等质量监控活动中发挥主体作用，如基层教研活动较少，同行教师交流不够，以老带新机制虚化等方面。部分学院（部）较为被动地完成学校检查与评估任务，较少主动从本专业人才培养角度创造性、有计划、适时的对培养过程开展督导与检查。

（2）原因分析

学院（部）教学质量保障意识不强。学院（部）质量保障组织运行机制不健全，对质量保障重要性和基础性地位认识不足，质量保障意识淡薄、主动性不强、积极性不高，存在一些突击“完成学校任务”的现象。

学院（部）教学质量管理工作队伍不稳定。学院（部）长、教学院长和督学实行聘期制（一般为三年），教学秘书流转普遍，教学管理工作连续性难以得到充分保证。

学院（部）教学质量管理工作队伍专业化水平不高。院（部）长、教学副院长（）长均为“双肩挑”人员，教学和科研任务重，投入到本科教学管理的时间与精力有限；学院（部）长、教学院长缺少相关的专业培训，对教学质量监控认识和掌控具有一定局限性。教务秘书学科背景多样、相关专业比例小、成长渠道有限，业务水平参差不齐、积极性不高、工作量大、发展空间小。学院（部）督学大多为返聘教师，受专业、精力等影响，督导监控的频度和效果等差别较大。

部分学院（部）基层教学组织尚不健全。基层教学组织（系、教研室、课程组或教学团队、专业负责人）担负教学任务实施、教学质量提高、教学基本建设、教学改革研究、师资队伍建设等重要任务，具有不可替代的作用。因此，基层教学组织工作状态和建设状态，直接制约学院（部）教学工作的整体水平和教学质量。目前，基层教学组织的设置和运行在学院（部）之间存在显著不平衡态势，部分处于边缘化状态或无人监控状态，相关激励机制不健全，影响了教师教学研究的开展以及教学能力、教学质量的提升。

（3）整改措施

继续强化学院（部）在质量保障中的主体作用。学院（部）依据学校发展战略、自身学科及专业特点确立本单位办学定位和培养目标。增强学院（部）在专业调整、专业规模、教改项目等方面的自主性和主动权，自主建立健全内部质量保障体系。支持学院（部）开展办学质量评估和教学工作状态评估，将教学建设、教学改革、教学管理等作为学院（部）教学状态评估指标体系的重要组成部分，推动学院（部）形成自我约束、自我完善、自我发展的机制，不断提高教育教学质量和办学水平。学校将评估结果作为对学院（部）教学工作年度综合评估、经费投入和招生计划等教学资源分配的重要参考指标，根据学院（部）目标定位和发展成效合理配置资源，大力保障学院（部）办学条件。

充分发挥学院（部）教务委员会、督学等在质量保障中的监督作用。进一步规范和完善学院（部）教务委员会、督学等质量保障组织的建设和管理，增强对质量保障重要性和基础性的认识，强化对学院（部）人才培养过程的督导和检查，提高质量保障工作的主动性和针对性。

充分发挥基层教学组织的保障作用。以课程与课程群建设为中心，加强教学文化及教学团队普及化建设，使每个教师均有教学团队归属。打造跨学科、跨学院（部）教学团队，建立老中青梯队结合、发扬传帮带精神、传承先进教学理念、优化创新教学方法的发展机制。通过带领教学团队、辅导年轻教师、开展教学改革、建设精品课程等形式，充分发挥教学名师在师德师风、教改精神、教学方法、教学效果等方面的引领作用和示范效应。

充分发挥本科生导师（组）在学院（部）教学质量监控中的作用。积极落实《关于本科生导师制的若干意见》，深入明确本科生导师制对于深化本科教育教学改革、进一步提高本科教育教学质量的作用和价值。建立健全本科生导师队伍，全面实施导师制。通过完善本科生导师制导学模式，实现学生学习需求、学习动机、学习水平、学习状态等及时反馈和调控。

加强教学管理队伍建设。学校制定教学管理人员引培政策，积极吸引相关专业优秀人才，补充和完善教学管理队伍；制定教学管理人员工作手册，建立完善的教学管理人员专业培训制度；加强教学管理人员协同体建设，促进业务研讨与交流，提升校院（部）教学管理人员、教学督导员的业务水平。

2.教学质量标准落实效果尚需提高

（1）问题表现

教学质量标准执行不严格、落实不到位。部分学院（部）没有认真学习和领会质量标准内容，执行过程中细节关注不够、重点体现不足，没有形成学习研讨、规范落实、过程监控、效果考核、反馈调整的完整闭环系统。尤其有关试卷和论文的相关质量标准执行过程中存在不认真、不规范、不齐全、不一致的现象。

对教学质量标准落实情况的检查督导不到位。学校未能经常性对质量标准的落实情况进行定期检查与通报，未能及时发现和整改质量标准落实过程中存在的问题，未能很好发挥质量标准对教学管理与教学质量的保障作用。

（2）原因分析

质量观念淡薄。部分管理部门和学院（部）对质量标准缺乏应有认识与理解，习惯于依赖固有经验和既定管理制度，未能及时引入新形势下的质量管理理念、标准和操作范式，导致现有的教学质量标准重管理、轻服务，重结果、轻过程，重达标、轻改进。

检查督促不力。部分相关部门和学院（部）及其管理人员对质量标准细节了解不足，同时缺少常态检查监督、相互问责的机制，部分学院（部）出现形式化、表面化、功利化倾向，导致质量标准的执行不彻底、不规范。学校未能经常性对质量标准的落实情况进行定期检查与通报，未能及时发现和整改质量标准落实过程中存在的问题。

（3）整改措施

提升质量标准的保障意识和执行能力。组织相关机构和人员全面学习质量标准的内涵，深刻认识质量标准对于人才培养的保障意义，树立科学的管理观念，提升落实和完善质量标准的能力。

加强质量标准落实情况的督导与检查。定期对各项质量标准落实情况进行检查、总结和反馈。要求学院（部）充分认识质量保障的重要地位，有效解决质量提高的“最后一公里”。落实质量标准内涵，落实长效机制，落实责任追究。在质量标准执行过程中，对于落实不利的单位和个人严令限期整改，对于落实好的单位和个人进行鼓励和宣传，努力形成落实和完善质量标准的良好氛围，树立质量标准严格执行的标杆与典范。

提高质量标准的可操作性和可测量性。学校将根据人才培养及专业认证评估的要求，制定总体规划，建立与本科专业认证匹配的质量标准和评估指标体系，明确专业目标、师资队伍、支撑条件、教学过程与改革、管理制度、专业人才培养质量、专业地位与特色和质量评价，提高质量标准的可操作性和可测量性。进一步指导二级学院（部）根据自身学科专业的特殊要求，制定和完善符合本学院（部）、本专业教学实际的细化的质量标准体系。

3.教学质量信息采集利用有待改进

（1）问题表现

基于证据的质量信息采集需进一步加强。学校虽然开发和建设了教学基本状态数据库，但还未能全方位、全过程采集与利用教学质量信息。特别是有关教学主要环节、教学改革成效等调查和访谈的实证信息不足，质量信息采集还不系统。

及时反馈的教学质量信息缺乏实效跟进。质量信息汇总结果尚未全部及时反馈到相关学院（部）、具体责任人，信息利用率不高。教学质量监测分析多以落实上级主管部门任务为主，以单要素逐一分析为主，呈现表象化和模式化趋势；成绩罗列多，问题找的少；原因分析不深入，改进措施不具体。

（2）原因分析

着眼于质量改进的保障意识不强。个别单位和教师对于教学质量改进的迫切性、必要性和重要性认识不足，不同程度存在应付现象。学校应努力让全校人员认识到人才培养中心地位及教学质量改进的重要性，对教学工作全过程进行持续不断的系统化改进。

教学质量信息采集系统性不够。教学质量信息采集多以上级主管部门规定的必选指标为主。对于教风学风、教学规范、教学检查、试卷批阅、论文审查中的“零散性”信息，只进行简单及时处理，缺少信息采集与汇总。对于评教评学、满意度调查、毕业生调查等大样本数据，还更多停留在信息统计和上报层面。学校对教学质量信息的科学采集和有效分析不够，导致不能及时发现和妥善解决教学质量的深层次问题，一定程度上影响了教学质量监控信息的使用效果，也影响监控信息的循环采集和上报。

（3）整改措施

进一步强化着眼于教学持续改进的质量保障理念。推动学校内部评估从以教为中心转向以学为中心，并基于此整合学校质量保障体系的六个系统，将学校运行的相关环节全部实质性地纳入质量保障体系，充分采集和利用教学质量信息。

开发基于证据的信息采集系统。一是完善数据库建设。以教育部教学评估平台为基础，完善学校教学发展需要的指标体系和数据关联，将其建设成为具有学校特色的能够切实为教学管理服务、为学校发展决策提供强力支撑、功能完备的信息系统。二是强化人力资源保障。加强数据填报人员的培训，使其熟练掌握平台使用的基本要领；加强数据采集工作，以本科教学工作审核评估的数据采集为契机，将年度数据采集工作作为校内各相关单位的日常工作内容。三是促进信息化平台互通。强化教学基本状态数据为学校教学决策的支撑功能；加强与相关教学调查咨询机构合作，增强学校教学基本状态数据库的社会资源共享程度。

继续强化教学质量信息反馈对象的全面性。一是向学校领导反馈。师生通过书记、校长邮箱，校领导接待日等直接向校领导反映有关信息；职能部门将本科教学工作总结、期中教学检查通报、专项教学检查报告等向学校领导汇报，为领导了解教学状态，运筹教学规划、决策教学改革提供参考。二是向职能部门反馈。将教学质量、教学投入、学习水平、教学设施等信息及时反馈给相关部门，提升相关部门为教学服务的意识和质量。三是向教学单位反馈。将专业评估、教学检查、教师评价、学生评价等情况向学院（部）反馈，督促学院（部）改进教学质量，提升教学水平。四是向教师学生反馈。对教学检查、教学评估、评教评学等信息及时向师生反馈，帮助其及时整改与提高。对学生反映的教学问题及时进行整改并通过适当方式回复。五是向合作单位反馈。对合作单位反映的教学问题及时进行整改并通过适当方式回复。例如，对实践基地反映的人才培养环节中存在的问题，学校及时采取措施进行整改。

强化教学质量信息反馈效果的跟进与调研。加强对督导检查、评教评学等教学质量信息的反馈与利用，形成质量反馈与改进的监督机制和追查机制。在质量改进过程中，既要倡导发现和提出问题，也要随时整理和分析问题，更要注重改进和解决问题。

七、特色项目简介

U-G-S：教师教育模式实践探索。东北师范大学在继承“长白山之路”为基础教育服务办学特色基础上，创造性地提出并实施了“师范大学—地方政府—中小学校”合作（University-Government-School，简称“U-G-S”）教师教育新模式。该模式以“教师教育创新东北实验区”为实践承载，在师范生培养、中小学教师培训、基础教育课题研究、教师教育者专业发展和教师教育信息平台建设等方面探索多维协同创新机制。经过近十年的实践运行，取得了良好的教育效果和社会效益，进一步凸显出我校作为师范大学的本质属性和教师教育特色，提高了师范生教育实践质量，转变了教师教育者专业发展范式，为深化我国教师教育改革、创新师范大学办学模式、建构新型教师教育文化提供了有价值的理论指导与实践参考。

U-G-E：教师教育模式拓展延伸。“U-G-E”（University-Government-Enterprise）模式是我校在师范专业“U-G-S”教师教育模式基础上，向非师范专业人才培养上的又一次探索与创新。该模式以产学结合为途径，探索形成高校、政府以及行业（企业）三位一体的协同培养机制，建立健全行业（企业）在招生录取、课程教学、实践训练和学位论文等方面全程参与的联合培养机制。

目前，根据我国教师教育改革和“U-G-S”模式的既有成效与长远发展需求，我校的“U-G-S”模式已由“东北区域运行”走向“全国布局规划”，由谋求“量的增长”开始转向注重“质的提升”，由单一的“本科实习”开始走向“本硕融合”教育实习，由“U-G-S”师范专业实践教学开始迈向与“U-G-E”非师范专业实践教学共生。

创新是当今时代发展的主题。培养创新型人才是时代赋予大学的使命。面向未来，我校将根据国家发展和教育改革需要，围绕培养创新型教师和创新型学科人才的双重使命，努力探索具有中国特色的教师教育发展之路。继续发挥我校在探索教师教育改革方面的先导性作用，开拓具有师范大学办学特色的强

校之路，创生符合人才成长规律的教师发展之路，为国家经济社会发展作出更大的贡献！