

# 中共攀枝花学院委员会办公室文件

攀学院党办〔2018〕7号

---

## 关于转发《中共攀枝花市委办公室关于印发〈攀枝花市开展“利剑除弊护航阳光花城”专项整治行动工作方案〉的通知》的通知

各直属党组织：

经学校领导同意，现将《中共攀枝花市委办公室关于印发〈攀枝花市开展“利剑除弊护航阳光花城”专项整治行动工作方案〉的通知》转发给你们，请认真学习，抓好贯彻落实。

附件：中共攀枝花市委办公室关于印发《攀枝花市开展“利剑除弊护航阳光花城”专项整治行动工作方案》的

# 通知

中共攀枝花学院委员会办公室

2018年4月16日

---

抄送：各单位。

---

攀枝花学院办公室

2018年4月16日

---

# 中共攀枝花市委办公室

攀委办〔2018〕27号



## 中共攀枝花市委办公室 关于印发《攀枝花市开展“利剑除弊 护航阳光花城” 专项整治行动工作方案》的通知

各县（区）党委，市委各部委，市直各部门党组（党委），有关企事业党委：

经市委同意，现将《攀枝花市开展“利剑除弊 护航阳光花城”专项整治行动工作方案》印发给你们，请认真贯彻落实。

中共攀枝花市委办公室

2018年3月30日

# 攀枝花市开展“利剑除弊 护航阳光花城” 专项整治行动工作方案

为深入贯彻落实党的十九大精神和习近平总书记来川视察指导重要讲话精神，按照省委十一届二次全会、市委十届四次全会和市纪委十届三次全会安排部署，结合《中共四川省委办公厅关于凝神聚力狠抓落实的通知》（川委厅〔2018〕12号）和市委“两转一提”活动要求，在全市范围内深入开展“利剑除弊 护航阳光花城”专项整治行动，坚决纠正损害群众利益的行为，保障人民群众共享发展成果，凝聚发展的强大合力，持续深化巩固惩治“微腐败”护航阳光花城工作成果，巩固风清气正政治生态。

## 一、工作目标

紧紧围绕落实市委“一二三四”工作思路、推动打好全国文明城市创建和交通建设“两大硬仗”，紧扣全市党员干部转变观念、转变作风、提升能力活动要求，通过开展“利剑除弊 护航阳光花城”专项行动，紧盯“作风不实、落实不力”问题、“四风”和“微腐败”问题、项目建设领域问题、扶贫领域突出问题、环境保护和资源开发领域问题、领导干部违规经商办企业等问题开展六大专项整治行动，促使各级各部门廉洁高效履职尽责，推动“钒钛、阳光”两篇文章各项工作落地落实，为建设美丽繁荣和谐攀枝花提供坚

强保障。

## 二、工作措施

### （一）开展“作风不实、落实不力”问题整治行动

重点整治贯彻执行中央、省委和市委的决策部署中不及时传达学习、不认真研究部署、不按要求报告情况、推进落实不力甚至不执行、不落实、不作为等行为；整治各级党员干部在市重点项目、重点工作推进落实中思想保守僵化、进取意识不强，工作标准不高、工作不在状态，面对困难和矛盾瞻前顾后、患得患失、长期打不开局面等问题；整治一些干部干工作责任心缺失，不作为、慢作为、乱作为的问题；整治置政令政纪而不顾，有令不行，有禁不止的问题；整治工作走过场和走形式，以开会、讲话、发文代替抓落实，在抓落实上想得不细、抓得不狠、工作粗糙的问题；整治做“半篇文章”，重布置轻检查，重规划轻问效，虎头蛇尾，有始无终的问题；整治服务意识淡薄，办事推拖，服务态度不好、质量不高，工作作风简单粗暴，门难进、脸难看、话难听、事难办等问题。

牵头单位：市纪委监委

责任单位：市委组织部、市委巡察办、钒钛高新区管委会、花城新区管委会等部门（单位），各县（区）

完成时间：1月至12月

### （二）开展“四风”和“微腐败”整治行动

## **1. 整治“违反中央八项规定精神及实施细则和省、市十项规定及实施细则”问题**

开展中央八项规定及实施细则精神、省委省政府和市委市政府十项规定及实施细则执行情况的监督检查；持续正风肃纪，密切关注享乐主义、奢靡之风等“四风”问题新动向、新表现；坚决整治形式主义、官僚主义的沉疴顽疾；重点查处公车使用“改头换面”、公款出游“声东击西”、收受礼金“瞒天过海”、检查考核“移花接木”、借私人吃请搞团团伙伙等隐身变异的“四风”问题。对本次整治发现的问题，一律点名道姓通报曝光。

牵头单位：市纪委监委

责任单位：市委巡察办、钒钛高新区管委会、花城新区管委会等部门（单位），各县（区）

完成时间：1月至12月

## **2. 整治群众身边的“微腐败”问题**

畅通信访举报渠道，对群众身边的不正之风和腐败问题线索进行梳理排查，严肃查处发生在民生资金、“三资”管理、征地拆迁、教育医疗等领域的严重违纪行为和基层干部吃拿卡要、盘剥克扣、优亲厚友等问题，坚决纠正基层干部对民生诉求视而不见、见而不管等问题。将治理基层群众身边的不正之风和腐败问题情况纳入巡察监督的重要内容，主动发现问题，及时向纪检监察机关移送相关线

索。通过开展整治群众身边的不正之风和腐败问题理论宣传、新闻宣传、网络宣传和社会宣传，凝聚思想共识，切实提高群众知晓度。

牵头单位：市纪委监委

责任单位：市委巡察办、钒钛高新区管委会、花城新区管委会等部门（单位），各县（区）

完成时间：1月至12月

### **3. 整治涉黑涉恶势力“保护伞”问题**

将治理党员干部和监察对象涉黑涉恶问题作为整治群众身边腐败问题的一个重点，纳入执纪监督和巡察工作内容，对党员干部、监察对象充当“保护伞”问题线索优先处置查处。把打击“保护伞”与侦办涉黑涉恶案件结合起来，重点打击涉黑涉恶违法犯罪案件背后的“保护伞”问题，重点整治农村“村霸”和宗族势力“毒瘤”以及为恶势力充当“保护伞”的公职人员；对相关部门开展监督检查，对日常监管不到位，导致黑恶势力滋生蔓延的，严肃问责主要负责人和相关责任人；加强对涉黑涉恶问题突出的地区、行业、领域责任人的约谈和督办，对直接或变相提供“保护伞”行为的，一律公开通报曝光。

牵头单位：市委政法委、市纪委监委

责任单位：市委巡察办、市公安局，各县（区）

完成时间：3月至12月

### **（三）开展政府财政投资工程项目突出问题整治行动**

#### **1. 整治立项、监管、验收中的问题**

重点整治政府财政投资工程建设项目随意超投资、超规模、超标准或随意改变项目建设标准、规模、投资等问题；整治项目审（核）批、概算调整、资金申报等把关不严、违规、未批先建、项目建设及资金监管不严、建设进度缓慢、资金拨付滞后、监督稽察验收走过场等问题；严肃查处领导干部违反有关规定以指定、授意、暗示、打招呼、批条子等方式，插手干预政府财政投资的工程建设项目谋取利益、损公肥私、收受贿赂等问题。发改、财政、住建、国土、交通等相关部门要结合行业特点，健全完善权力清单制度，全程记录项目建设的审批、建设、实施等各个环节，加强对重点领域、重点岗位、重点人员权力运行的制约和监督，出现问题倒查追责。

牵头单位：市发展改革委

责任单位：市纪委监委、市财政局、市审计局、市住房城乡建设局、市国土资源局、市交通运输局、钒钛高新区管委会、花城新区管委会等部门（单位），各县（区）

完成时间：3月至12月

#### **2. 整治招投标中的问题**

重点整治招投标工作中作风不实、落实不力，工作拖延，变通形式规避招标等行为；整治围标、串标、买标卖



标等扰乱招标投标市场的行为；整治公职人员违规插手工程招标投标的行为；以及相关行政监督部门工作人员滥用职权、玩忽职守、不履行或不正确履行职责的问题。加大对产业建设、农林水利、社会发展、公共事业及重大基础设施建设等政府财政投资工程建设、政府采购领域招标投标工作违规违纪违法行为的查处，对不依法办理手续、不依法进行招标、明招标暗操作、招投标不规范以及群众反映强烈的“典型”工程进行重点监督检查。

牵头单位：市发展改革委

责任单位：市纪委监委、市财政局、市政务服务中心、市住房城乡建设局、钒钛高新区管委会、花城新区管委会等部门（单位），各县（区）

完成时间：3月至12月

### **3. 整治项目审批中的问题**

重点整治在项目和资金审批过程中利用掌握审批权的优势来牟取私利，吃、拿、卡、要等问题；整治项目审批优亲厚友、权力寻租、以权谋私、利益输送、贪污贿赂问题；整治项目审批中“不作为、慢作为、乱作为”、不给好处不办事等行为；整治监管过程中滥用职权、失职渎职、玩忽职守、徇私舞弊、监守自盗等问题。

牵头单位：市发展改革委

责任单位：市纪委监委、市财政局、市审计局、市政

务服务中心、钒钛高新区管委会、花城新区管委会等部门（单位），各县（区）

完成时间：3月至12月

#### **（四）开展环境保护和资源开发领域问题整治行动**

围绕矿产、土地、林业、水利等资源开发领域，重点整治工作人员利用职权违法干预资源开发手续办理，进行权钱交易、官商勾结、抱团腐败、徇私枉法、吃拿卡要等问题；查处对资源违法案件隐瞒不报、压案不查，为违法开发资源充当“保护伞”等行为。对在资源开发过程中造成生态环境破坏的进行严肃追责。

牵头单位：市国土资源局、市林业局、市水务局、市环境保护局

责任单位：市纪委监委、市安全监管局、钒钛高新区管委会、花城新区管委会等部门（单位），各县（区）

完成时间：3月至12月

#### **（五）开展扶贫领域突出问题整治行动**

利用国家监察体制改革成果，对扶贫领域所有行使公权力的公职人员加强监察，围绕打赢脱贫攻坚战，深化“3+2”突出问题专项整治，重点整治“四个意识”不强，责任不落实；顶风违规违纪，侵害群众利益；形式主义、官僚主义，作风漂浮；工作效率低下，扶贫项目推进缓慢等重点问题，查处和纠正贯彻上级决策部署不到位、作风不实、

弄虚作假、敷衍塞责等问题，严肃查处贪污受贿、挪用私分、虚报冒领、强占掠夺等行为，对扶贫领域典型案例和问责案例一律通报曝光。坚持“纪检监督+职能监督+群众监督+舆论监督”一体化联动监督模式，采取当面交办、发函督办、提级办理等方式，对扶贫领域重点问题实施多轮次、滚动式督办，坚决防止重督查轻整改问题，实现阳光扶贫、廉洁扶贫。

牵头单位：市纪委监委

责任单位：市脱贫攻坚领导小组成员单位、市委巡察办、钒钛高新区管委会、花城新区管委会，各县（区）

完成时间：3月至12月

#### **（六）开展领导干部违规经商办企业问题整治行动**

重点整治领导干部利用所任职岗位形成的便利条件和职务影响力，伙同配偶、子女共同投资、经营企业，谋取利益；纵容配偶、子女在其管辖范围内经商办企业，并利用职权为配偶、子女的企业牟利；与商人进行权钱交易，参与商人的经营活动获取利益，收受干股等违规经商办企业行为。

牵头单位：市纪委监委

责任单位：市委组织部、钒钛高新区管委会、花城新区管委会等部门（单位），各县（区）

完成时间：3月至12月

### 三、工作要求

**（一）强化统筹协调推进。**专项整治行动由市委领导，设立整治行动办在市纪委监委，牵头责任部门市发展改革委、市国土资源局、市政务服务中心、市公安局、市扶贫移民局各抽调 1 名同志在整治办，统筹推进六大专项整治行动。市牵头责任部门要及时制定开展“利剑除弊 护航阳光花城”专项行动的具体实施方案，明确工作机构、工作目标、具体措施、时间步骤和任务分工。配合单位各司其职、各负其责，协同抓好工作落实，形成合力，抓出成效。市级各牵头单位党委（党组）和各县（区）党委要及时报送活动各阶段情况，工作中加强调研分析、总结经验、报送信息。于 12 月 15 日前向市委和市纪委监委报送全年工作开展情况。

**（二）强化责任层层落实。**全市各级党组织要把“利剑除弊 护航阳光花城”六大专项行动作为重大政治任务，纳入议事日程，党委（党组）书记要靠前指挥、亲自推动。市直机关工委、市国资委、市教育体育局、市卫生计生委要发挥在本系统的牵头揽总作用，采取有力措施，推动工作落实。各县（区）要建立领导班子成员联系乡镇督促指导制度，加强对乡（镇）、村（社区）落实“利剑除弊 护航阳光花城”专项行动的领导和督查。各单位工作开展情况将纳入党风廉政建设责任制年度考核。

**（三）强化监督执纪问责。**坚持动真碰硬、分级负责、分类处理、依纪依规的原则，对工作推进落实不力甚至不执行、不落实、不作为等行为，按程序采取限期整改、内部通报、约谈、问责、绩效扣分等方式严肃处理。坚持发现一起查处一起，不放过、不姑息，坚决反对不敢担当、敷衍塞责，坚决反对自作主张、自行其事，坚决反对保护主义、本位主义，决不允许“上有政策、下有对策”，决不允许有令不行、有禁不止，决不允许打折扣、做选择、搞变通。

**（四）建章立制巩固成果。**各级各部门要坚持解决问题与建章立制相结合、健全制度与执行制度相结合，着力从体制机制上堵塞漏洞，边治边建，在专项行动结束一个月內梳理完成相关制度建立、完善和公开，巩固专项行动成果。





攀枝花学院  
PANZHIHUA UNIVERSITY

# 本科教学工作审核评估 自评报告

攀枝花学院  
二〇一八年四月

# 目 录

学校概况.....	1
<b>1.定位与目标.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 办学定位.....</b>	<b>3</b>
1.1.1 科学确立办学定位和发展目标.....	3
1.1.2 办学定位和发展目标确立依据.....	3
1.1.3 办学定位在学校发展规划中的体现.....	6
<b>1.2 培养目标.....</b>	<b>7</b>
1.2.1 人才培养目标及确定依据.....	7
1.2.2 专业培养目标、标准及确定依据.....	9
<b>1.3 人才培养中心地位.....</b>	<b>9</b>
1.3.1 注重制度引领.....	9
1.3.2 领导重视教学.....	11
1.3.3 强化资源与服务保障.....	11
<b>1.4 存在的问题及改进措施.....</b>	<b>12</b>
1.4.1 管理体制对学校发展的束缚日益显现.....	12
<b>2. 师资队伍.....</b>	<b>14</b>
<b>2.1 数量与结构.....</b>	<b>14</b>
2.1.1 教师队伍的数量与结构.....	14
2.1.2 教师队伍建设规划及发展态势.....	16
<b>2.2 教育教学水平.....</b>	<b>17</b>
2.2.1 专任教师专业水平和教学能力.....	17
2.2.2 师德师风建设措施和成效.....	19
<b>2.3 教师教学投入.....</b>	<b>21</b>
2.3.1 教授、副教授为本科生上课情况.....	21
2.3.2 教师开展教学研究、参与教学改革与建设情况.....	23
<b>2.4 教师发展与服务.....</b>	<b>23</b>
2.4.1 提升教师教学能力和专业水平的措施.....	23
2.4.2 服务教师职业发展的措施.....	25
<b>2.5 存在的问题及改进措施.....</b>	<b>27</b>
2.5.1 师资队伍总量不足.....	27
2.5.2 师资队伍结构不够优化.....	29
2.5.3 高层次人才数量不足，高水平团队建设有待加强.....	31



2.5.4 青年教师教学水平有待提高，工程实践能力亟待加强.....	33
2.5.5 专职实验技术人员队伍建设较为薄弱.....	35
<b>3.教学资源.....</b>	<b>37</b>
<b>3.1 教学经费.....</b>	<b>37</b>
3.1.1 教学经费投入及保障机制.....	37
3.1.2 教学经费年度变化情况.....	38
3.1.3 教学经费分配及使用.....	39
<b>3.2 教学设施.....</b>	<b>40</b>
3.2.1 教学设施满足教学需求.....	40
3.2.2 教学科研设施开放及利用.....	41
3.2.3 教学信息化条件及资源建设.....	41
<b>3.3 专业设置与培养方案.....</b>	<b>42</b>
3.3.1 专业建设规划与执行.....	42
3.3.2 专业设置与结构调整.....	43
3.3.3 优势专业与新专业建设.....	45
3.3.4 培养方案的制订与执行.....	46
<b>3.4 课程资源.....</b>	<b>47</b>
3.4.1 课程建设规划与执行.....	47
3.4.2 课程的数量、结构及优质课程建设.....	49
3.4.3 教材建设与选用.....	49
<b>3.5 社会资源.....</b>	<b>50</b>
3.5.1 开放办学，助推学校稳步发展.....	50
3.5.2 合作办学，人才培养成效明显.....	52
3.5.3 加强境内外交流，拓展国际视野.....	53
3.5.4 规范使用捐赠资金.....	53
<b>3.6 存在的问题与改进措施.....</b>	<b>54</b>
3.6.1 专业发展不均衡，新办专业综合实力不强.....	54
3.6.2 校园信息化建设及利用有待加强.....	56
3.6.3 优质课程资源相对缺乏.....	58
3.6.4 教学资源开发与共享尚需加强.....	59
3.6.5 国际教育交流与合作项目偏少.....	61
<b>4.培养过程.....</b>	<b>63</b>
<b>4.1 教学改革.....</b>	<b>63</b>
4.1.1 教学改革总体思路及保障措施.....	63
4.1.2 人才培养模式改革.....	64

4.1.3 教学管理信息化.....	67
<b>4.2 课堂教学.....</b>	<b>67</b>
4.2.1 修订完善并严格执行教学大纲.....	67
4.2.2 优化教学内容体现人才培养目标要求.....	68
4.2.3 全面革新教师教学、学生学习方法.....	68
4.2.4 考试考核方式方法及管理.....	69
<b>4.3 实践教学.....</b>	<b>69</b>
4.3.1 实践教学体系建设.....	69
4.3.2 实验教学与实验室开放.....	70
4.3.3 实习实训、社会实践、毕业设计（论文）的落实及效果.....	72
<b>4.4 第二课堂.....</b>	<b>75</b>
4.4.1 积极构建第二课堂育人体系.....	75
4.4.2 丰富第二课堂活动提高学生综合素质.....	76
4.4.3 开展国内外交流活动拓宽学生视野.....	78
<b>4.5 存在的问题及改进措施.....</b>	<b>79</b>
4.5.1 教研教改总结推广力度不够，高水平成果不多.....	79
4.5.2 课程考核方法改革未能有效适应应用型人才培养要求.....	81
4.5.3 实践教学对应用型人才培养的支撑力度需进一步提高.....	82
4.5.4 教学管理信息化程度未能有效适应现代教学管理的要求.....	83
4.5.5 学生社团建设需要进一步加强.....	86
4.5.6 课程思政协同育人成效不够显著.....	87
<b>5.学生发展.....</b>	<b>89</b>
<b>5.1 招生及生源情况.....</b>	<b>89</b>
5.1.1 招生总体生源状况.....	89
5.1.2 学生生源特征.....	90
5.1.3 提高生源质量措施.....	91
<b>5.2 学生指导与服务.....</b>	<b>92</b>
5.2.1 学生指导与服务内容及效果.....	92
5.2.2 学生指导与服务的组织及条件保障.....	97
5.2.3 学生对指导与服务的评价.....	98
<b>5.3 学风与学习效果.....</b>	<b>99</b>
5.3.1 学风建设的举措.....	99
5.3.2 学生学业成绩及综合素质表现.....	102
5.3.3 学生自我学习和成长的满意度.....	103
<b>5.4 就业与发展.....</b>	<b>103</b>
5.4.1 毕业生就业率与职业发展情况.....	103

5.4.2 用人单位对毕业生的评价.....	106
<b>5.5 存在的问题及改进措施.....</b>	<b>107</b>
5.5.1 专业结构性矛盾突出，生源质量有待提高.....	107
5.5.2 学生指导与服务工作需进一步加强.....	109
5.5.3 部分学生学习自主性不够、积极性不高.....	111
5.5.4 部分毕业生就业观念滞后，就业质量不高.....	114
<b>6.质量保障.....</b>	<b>117</b>
<b>6.1 教学质量保障体系.....</b>	<b>117</b>
6.1.1 教学质量保障体系.....	117
6.1.2 教学质量标准体系.....	118
6.1.3 教学质量保障机制.....	119
6.1.4 教学质量管理工作建设.....	120
<b>6.2 质量监控.....</b>	<b>121</b>
6.2.1 质量监控体系.....	121
6.2.2 自我评估及质量监控的实施效果.....	124
<b>6.3 质量信息及利用.....</b>	<b>125</b>
6.3.1 教学状态数据库建设.....	125
6.3.2 质量信息统计分析及反馈机制.....	125
6.3.3 质量信息公开和年度质量报告.....	126
<b>6.4 质量改进.....</b>	<b>127</b>
6.4.1 质量改进的途径与方法.....	127
6.4.2 质量改进的效果与评价.....	128
<b>6.5 存在的问题及改进措施.....</b>	<b>129</b>
6.5.1 质量标准尚需完善.....	129
6.5.2 实践教学监控需进一步加强.....	131
6.5.3 社会力量参与监控评价广度深度不够.....	132
<b>7 特色项目.....</b>	<b>135</b>

# 学校概况

攀枝花学院是教育部布点在川西南、滇西北的一所以工为主的综合性普通本科院校。学校坐落于著名的钒钛之都、阳光花城、康养胜地、四川南向开放门户、全国唯一以花命名的城市——攀枝花市。学校始建于1983年，应国家三线建设和西部大开发建设需要而诞生，由方毅、宋任穷等老一辈革命家倡导而创办，党和国家领导人方毅、费孝通先后题写校名。1994年与攀枝花教育学院合并，1998年四川省攀枝花卫生学校并入，2001年经教育部批准改建为本科院校，更名为“攀枝花学院”，实行“省市共建共管，以市为主”的管理体制。2004年攀枝花市高级技工学校整体划归学校，2005年增列为学士学位授予单位，2007年攀枝花市中西医结合医院作为直管附属医院划归学校管理，2007年以良好成绩通过教育部本科教学工作水平评估。

学校下设20个教学科研单位、20个党政单位、2个下属法人单位和1个直管三甲附属医院，开设52个本科专业，专业设置涵盖理、工、文、法、经、管、医、艺、农9个学科门类，形成了以工为主，多学科相互支撑协调发展的办学格局。2016年成立全国首个康养学院，2017年成立四川省首个中国特色社会主义理论教育学院，2018年成立全国首个钒钛学院。现建有国家级特色专业1个、国家级专业综合改革试点项目1个，省级特色专业7个、省级应用型示范专业3个、省级专业综合改革试点项目3个、省级卓越人才培养计划12项、省级精品课程11门。2016年入选“教育部·中兴通讯ICT产教融合创新基地项目”第二批合作高校。

学校现有教职工1052人，其中专任教师682人。现有享受国务院政府特殊津贴专家1人、入选教育部新世纪优秀人才支持计

划 1 人，四川省学术和技术带头人 2 人、四川省学术和技术带头人后备人选 16 人。现有全日制在校学生 16000 余人，生源覆盖全国 26 个省（自治区、直辖市），累计为社会培养各类毕业生 7 万余人。

学校是四川省知识产权优势培育单位、四川省首批激励科技人员创新创业改革试点高校、四川省职务科技成果权属混合所有制改革试点单位。建有市级以上科研平台 43 个，其中国家质检总局钒钛检测重点实验室 1 个，国家级攀枝花钒钛孵化器 1 个，钒钛资源综合利用四川省重点实验室、四川省钒钛材料工程技术研究中心、钒钛资源综合利用四川省重点实验室、四川省石墨烯工程技术研究中心、细鳞片石墨深加工四川省高等学校重点实验室等省部级实验室（院、所、中心、基地）25 个；市级科研平台 16 个。“十二五”以来，承担国家级科研项目 5 项，省部级科研项目 232 项，各级各类科研项目共计 1423 项，科研经费总额 12726 万元。获得省市级科技成果奖励 113 项，专利授权 1797 件。国内外公开发表学术论文 4200 余篇，出版学术专著、教材 300 余部；在钒钛新材料、生物资源开发、太阳能技术等领域实现科技成果转化 26 项，可实现产值 5 亿元。

近年来，学校被授予“全国文明单位”“全国五四红旗团委”“全国大学生暑期社会实践先进集体”“全国绿化模范先进单位”“四川省高新技术产业示范科研单位”“四川省人才开发先进单位”“四川省高校毕业生就业工作先进单位”“四川省兴川战略人才强省示范基地”等荣誉称号。2016 年，学校被国家发改委等三部委遴选为“全国 100 所应用型本科产教融合发展工程项目建设高校”。

# 1.定位与目标

学校以立德树人作为根本任务，继承和弘扬“艰苦创业，无私奉献，开拓进取，团结协作，科学求实”的攀枝花精神，秉承“明德砺志，博学笃行”的校训，把握时代脉搏，紧跟高教发展趋势，办学定位准确，发展目标明确，发展规划科学。学校积极履行大学社会职能，与国家、四川省和攀枝花市经济社会发展需求高度契合，努力建设地方高水平特色大学。

## 1.1 办学定位

### 1.1.1 科学确立办学定位和发展目标

(1) **办学理念**：立德树人，产教融合，应用为先。

(2) **办学方向**：坚持社会主义办学方向，走产教融合、应用型大学发展之路。

#### (3) 办学定位

**类型定位**：应用型。

**层次定位**：以本科教育为主体，积极发展研究生教育。

**学科专业定位**：以工为主，多学科协调发展。

**发展目标定位**：建设地方高水平特色大学。

**培养目标定位**：培养具有创新精神、创业意识和职业能力的高级专门人才。

**服务面向定位**：立足攀西，面向西部，辐射全国，重点为地方经济社会发展和区域资源综合利用服务。

### 1.1.2 办学定位和发展目标确立依据

(1) “攀枝花精神”是确立学校办学定位和发展目标的文化内核

攀枝花市因三线建设而生，“三线历史”是攀枝花的根，“三线精神”是攀枝花的魂，波澜壮阔、激情燃烧的三线建设给攀枝花打上了无比深刻而光荣的时代烙印，留下了丰富而珍贵的文化遗产，凝聚形成了“艰苦创业，无私奉献，开拓进取，团结协作，科学求实”的攀枝花精神。攀枝花精神也始终贯穿在学校的办学历程当中。一是艰苦创业是攀枝花学院建设发展的真实写照。学校成立伊始，在办学基础设施简陋和师资匮乏的条件下，借助地方政府和大型国有企业的启动资金支持，在全国范围招聘专业教师，借助地方中学办学场所从零开始创建攀枝花大学，实现艰难起步。二是无私奉献是攀枝花学院建设者的崇高品格。攀枝花市的建设指导原则是先生产、后生活，在吃、住、行等生活服务条件严重滞后于城市发展的情况下，学校建设者以神圣的使命感和满腔的热情，以惊人的毅力和意志克服种种困难，为地方经济社会发展源源不断的输送紧缺专业人才。三是开拓进取是攀枝花学院人奋进和拼搏的风采。推山填谷建设校园，积极引资建设教室、学生宿舍、食堂和学术交流中心，把干旱酷热、人迹罕至的荒山建设成为风光秀美的阳光校园，并荣获“全国文明单位”和“全国绿化模范先进单位”称号，开启了攀枝花高等教育与国内外接轨的新航程。四是团结协作是攀枝花学院建设和发展的不竭动力。攀枝花学院是个大熔炉，来自五湖四海的教职员工升华为血脉相连的“攀枝花学院人”，他们倾心奉献，紧密协作、凝心聚力地培养出一批批应用型人才。五是科学求实是攀枝花学院教育事业发展的坚实之基。从老一辈攀枝花学院建设者扎根攀枝花开始，学校始终紧跟地方经济社会和产业发展需求，长期坚持校企合作，积极开展一系列科技攻关和技术革新，有力助推地方产业的不断发展和转型升级。因此，攀枝花精神已成为确立学校办学定位和发展目标的文化内核。

## **(2) 办学历史积淀为确立办学定位和发展目标奠定历史基础**

攀枝花学院的建设发展经历了从职业大学、普通专科到普通本科的艰辛历程，先后合并了攀枝花教育学院、四川省攀枝花卫生学校、攀枝花市高级技工学校 and 攀枝花市中西医结合医院，2001年改建为本科院校。在35年的办学历史中，学校紧紧依靠地方政府和社会力量，依托攀西资源开发大平台，以服务区域经济社会发展为主线，以不同层次的应用型人才培养为中心任务，坚持“立德树人，产教融合，应用为先”的办学理念，始终植根攀西，高举产教融合大旗，服务地方需求，为国家和区域经济建设和社会事业发展培养了大量素质好、能力强、下得去、留得住、用得上的应用型人才，逐步形成以本科教育为主体的应用型办学格局。

## **(3) 国家重大战略和区域经济社会发展需求是学校确立办学定位与发展目标的重要依据**

攀枝花学院应国家资源开发的历史需要而诞生，服务国家重大战略和区域经济社会发展是学校办学的初衷和归宿。在国家稳步推动“一带一路”、长江经济带和新一轮西部大开发建设的形势下，四川省深入实施“三大发展战略”，攀枝花市大力推进中国钒钛之都、中国阳光花城、中国康养胜地和四川南向门户“四个加快建设”，实现攀西国家级战略资源创新开发试验区、国家钒钛高新技术产业开发区、国家现代农业示范区和中国阳光康养产业发展试验区“四区驱动”，在加快区域产业转型升级的背景下，学校紧紧围绕国家战略和地方经济社会发展，扎根地方，紧密对接《攀西国家级战略资源创新开发试验区建设规划》《中国阳光康养旅游城市发展规划（2012~2020年）》等国家和地方产业发展战略需求，准确把握区域产业转型升级发展趋势，进一步明确办学定位与发展目标，促进了内涵式发展。



#### **(4) 高等教育的发展趋势为确立办学定位与发展目标奠定现实基础**

十八大以来，习近平总书记对中国高等教育的发展高度重视，发表了一系列重要论述。在 2016 年 12 月全国高校思想政治工作会议上，习近平总书记强调，要坚持把立德树人作为中心环节，把思想政治工作贯穿教育教学全过程，实现全程育人、全方位育人，努力开创我国高等教育事业发展新局面。因此，学校围绕“为谁培养人、培养什么样的人、如何培养人”根本问题，坚持“四为服务”方向，始终将立德树人摆在人才培养的首要地位。党和国家优先发展教育事业，先后出台了一系列指导我国社会主义教育事业发展的方针政策，《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020）》《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》《关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见》《中共中央国务院关于深化体制机制改革加快实施创新驱动发展战略的若干意见》《国务院关于大力推进大众创业万众创新若干政策措施的意见》等一系列关于高等教育改革发展的重大决策部署和文件，清晰地勾画出我国高等教育的发展方向和发展趋势，这为学校确立办学定位与发展目标奠定了现实基础。

##### **1.1.3 办学定位在学校发展规划中的体现**

学校根据办学定位和发展目标，结合自身发展实际，科学合理制定发展规划，为学校发展提供战略指导。2006 年，《攀枝花学院“十一五”教育事业发展规划》中提出：经过 10-15 年的努力，把学校建设成办学条件优良、学科专业特色鲜明、教育教学水平较高，具有可持续发展能力的地方高水平教学型大学，成为攀枝花市综合实力的重要组成部分，为学校进一步提高办学层次奠定良好基础。2011 年，面对高等教育发展的新形势和新任务，

学校进一步统一办学思路，凝练发展方向，在《攀枝花学院“十二五”教育事业发展规划》提出：“十二五”期间要形成地方高水平特色大学雏形，综合实力和办学水平进入全省同类院校先进行列，使学校成为区域内培养与造就高素质应用型专门人才和优势产业人才的重要基地，成为建设区域技术创新体系、发展应用科学技术、推动科技成果转化和区域经济社会发展的重要力量。同时，围绕提高质量、办出特色的战略主题，全面实施“一三三二”发展战略，即围绕“建设地方高水平特色大学”这一宏伟目标，实施“质量立校”“特色兴校”和“人才强校”三大战略，抓好“本科教育教学质量与改革工程”“产学研结合与服务地方工程”和“高素质人才队伍建设工程”三项工程，用两个五年规划的时间基本建成地方高水平特色大学。

2015年，由四川省教育厅核准发布的《攀枝花学院章程》，开篇即明确提出“攀枝花学院坚持社会主义办学方向”。2016年，随着国家推进地方本科院校转型发展，以及攀枝花产业结构调整升级，《攀枝花学院“十三五”教育事业发展规划》提出：“十三五”末，基本建成地方高水平特色大学，率先建成地方本科转型发展示范院校，努力在转型发展、产教融合、科技创新与成果转化方面走在全省应用型高校前列。特别提出要把“转型发展”作为学校“十三五”发展的首要任务，抓好“应用型人才培养模式改革”等十大工程。

## 1.2 培养目标

### 1.2.1 人才培养目标及确定依据

#### (1) 人才培养目标

培养适应社会主义现代化需要、德智体美全面发展的，脚踏实地、信念执着、素质优良、崇尚科学，执业能力强，掌握相应

专业的基础知识，掌握相应专业理论和专业技能，具备在相关行业、岗位从事工作的能力，具有创新精神、创业意识和职业能力的高级专门人才。

## **(2) 人才培养目标的确定依据**

**依据党和国家的教育方针确定人才培养目标。**党和国家既定的教育方针和要求是学校确定人才培养目标的基本依据，学校深入学习习近平总书记关于高等教育系列讲话精神，根据《高等教育法》明确规定的人才培养基本要求，依据教育部、国家发展改革委、财政部联合发布的《关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见》、国务院办公厅印发的《关于深化产教融合的若干意见》关于人才培养的有关精神，坚持“四为服务”方向，提出了“培养具有创新精神、创业意识和职业能力的高级专门人才”的人才培养目标。

**根据社会需求和服务定位确定人才培养目标。**攀枝花学院应攀西地区经济社会发展需要而诞生，其最早的定位就是培养攀西地区尤其是攀枝花市所需要的应用型人才，同时，为提高人才培养的适应性，学校及时根据经济社会发展的需求变化组织修订总体目标，注重学生能力与素质培养，以确保人才培养目标与时俱进，能与社会需求和服务面向定位相契合。

**根据学生全面发展需求确定人才培养目标。**学校坚持以生为本，坚持为学生的成长、成才和发展服务，在确定人才培养目标时，充分考虑学生的个人发展需求。学校坚持以全面可持续发展为目标来塑造培养应用型人才，充分尊重学生在其成长中的主体作用，根据学生的兴趣、差异，结合社会需求和学校资源，实施应用型人才培养模式，引导学生自我成长、自我实现，有效满足了学生个性化发展需要，促进了学生的全面发展。

## 1.2.2 专业培养目标、标准及确定依据

学校按照教育部《普通高等学校本科专业目录(2012年)》《本科指导性专业规范》以及教指委制定的部分课程教学基本要求等规定,参照相关行业、企业标准和相关专业人才执业标准,依据学校人才培养总目标,结合本校学科专业特点,制订了《攀枝花学院专业建设指导意见》等。文件有针对性地制定了各专业培养目标和标准,坚定走产教融合、校企合作之路,将行业企业人才需求标准融入人才培养方案,注重提升学生的专业水平和综合素养,扎实推进专业建设。各专业建有专业建设委员会,根据行业标准,明确专业人才培养目标中的知识、能力和素养的具体内容,以保证行业需要、标准及学校办学定位、人才培养定位的契合度。学校制定了《攀枝花学院“十三五”学科建设规划》《攀枝花学院“十三五”专业建设规划》,完善服务地方发展的学科专业体系,积极打造专业集群,建立健全专业动态调整及退出机制。在各专业人才培养目标中更加突出学生能力的培养,以能力为主线重新构建了课程体系;更加强调实践教学在学生能力形成中的重要作用,实践教学学分占总学分比例均超过了30%。积极探索校企合作办学,以专业认证指标体系规范专业建设,开展了五个专业试点国际工程专业认证,与攀枝花农林科学院合作建设了园艺专业,开办了“中兴班”“冰点班”等。

## 1.3 人才培养中心地位

### 1.3.1 注重制度引领

学校组建之初即确立了立足地方发展,培养应用型人才的办学定位和发展目标,在广大师生中确立了人才培养是学校的根本任务,质量是学校的生命线,教学是学校的中心工作的理念,学校章程和发展规划、党代会报告和每年的党政工作要点都充分体

现了人才培养的中心地位。《攀枝花学院章程》以学校根本大法的形式确立了人才培养中心地位，《攀枝花学院“十三五”教育事业发展规划》进一步明确要坚持“创新驱动、特色发展、需求导向、绩效优先、开放办学、协调并进”的发展原则，规划明确要求教学应主动适应经济发展新常态，融入产业转型升级和创新驱动发展，深化教育综合改革，以提高应用型人才培养质量为核心，以转型发展为主线，以产教融合为着力点，推动学科专业、人才培养、科学研究、社会服务、文化传承、国际教育合作协调发展，引领地方高水平特色大学建设步伐。

学校制定一系列具体措施强化人才培养的中心地位。每年的党政工作要点和各单位目标绩效考核指标体系中，把教学工作放在突出位置，加强重点工作督促督办，确保各项重点工作有效落实。《攀枝花学院绩效工资实施办法》明确规定，教授、副教授每学年必须为本科生上课，并与教师的考核与职称评聘等挂钩，在分配、晋升、评优等方面，坚持向教学一线倾斜。坚持一年两次的本科教学工作研讨会制度、一年一次的评选优秀教师和优秀教育工作者制度、每月一次的教学工作例会制度，逐步完善教学检查制度、教学科研成果奖励制度、教学督导与评价制度、青年教师培养制度、教材选优制度、毕业生跟踪调查制度等。设立了优秀教学成果奖、金教鞭奖、优秀多媒体课件奖等多种奖励，全面引导和激励人才培养工作。2015年以来，结合党的制度建设“废、改、立”工作，清理文件 346 件，确定继续生效文件 242 件，修订后继续执行文件 40 件，废止文件 64 件，先后制定和修订了涉及人才培养、教学管理、队伍建设、教学保障等一系列重要文件。这些举措完善了人才培养中心地位的导向，为人才培养中心地位的牢固确立提供了坚实的制度保障。

### 1.3.2 领导重视教学

一是确保人才培养的中心地位。党委全委会、党委常委会和校长办公会及时听取教学工作汇报，专题研究审议涉及人才培养、专业设置、队伍建设、教学改革、教学质量、条件保障、教学奖惩等本科教学重要事项，及时研究决策教学工作中的重大原则问题。2016年学校党委常委会、校长办公会研究教学工作议题69个，2017年研究教学工作议题62个。二是落实教学质量责任制。明确校、院两级党政“一把手”是本科教学质量第一责任人，主管教学的副校长、副院长是教学质量的直接责任人。三是执行了《攀枝花学院校级领导调研制度》，校级领导班子成员每年深入基层调研、听课和参加教学单位民主生活会不少于60次。四是坚持校领导联系院（部）制度、教育教学督察制度、校领导接待日制度、听课制度、教学工作会议制度等多项工作制度，及时解决教学中存在的困难和问题。五是校领导带头坚持给本科生上课，2017年，校领导给本科生上课共计336课时，人均37.33课时。

### 1.3.3 强化资源与服务保障

**经费保障教学。**学校坚持以教学为中心，充分保障教学经费，不断优化教学经费投入方式，优先安排实践教学经费。学校每年投入的教学日常运行经费不少于当年学费收入的60%，同时保持生均教学经费、生均教学设备、生均图书资料投入的逐年增长。2014年—2016年，本科教育经费投入总额分别为25627万元、28494万元、29540万元；本科实验室经费总额分别为285万元、343万元、440万元；实习经费总额分别为274万元、352万元、410万元；本科教学日常运行支出占经常性预算内教育事业拨款与本科学费收入之和的比例均达到13%的标准，连续三年保持在15%以上。2014

—2016年，中央支持地方高校发展专项投入实验室建设资金达到3367万元，经费使用效益明显。

**资源保障教学。**坚持资产配置优先教学的原则，积极改善教学条件。近五年来，新建了后勤综合服务楼、医学实验中心、西苑运动场、第三学生食堂、教工食堂、康养学院图书馆和青年教师公租房等教学及教学辅助设施，进一步改善了学校人才培养条件。2016年7月，通过校企合作办学，学校获得花舞人间实业有限公司提供的教学、科研、行政及生活用房4万余平方米，进一步强化了应用型人才培养的保障。

**管理服务教学。**学校各职能部门坚持“以生为本，管理育人、服务育人”的理念，不断加强作风建设，保障本科教学工作的顺利运行。近年来，学校围绕本科教学工作，积极改善办学条件，后勤保障能力明显提升。加大图书资源建设力度，馆藏资源和服务水平显著提升，全方位服务教学科研。后勤系统不断完善内部运行机制，强化和规范各项管理服务，提高后勤保障能力和服务水平，有力地支持学校本科教学工作。全面清理与规范管理国有资产，以提高资产使用效能为核心，重点围绕本科教学开展工作，服务人才培养的资产使用效能大大提高。加快信息化建设步伐，更好地服务本科教学工作。不断改善实验教学条件，服务本科教学工作。整合教育资源，为学生的全面发展搭建活动平台。加强学生日常管理和思想政治教育，开展学生创新活动。加强校园文化建设，丰富校园文化活动，改善后勤服务，为教学提供良好的物质保障。

## 1.4 存在的问题及改进措施

### 1.4.1 管理体制对学校发展的束缚日益显现 问题表现：

学校在专业人才引进、绩效工资水平、教学经费保障、教师激励等方面存在体制机制瓶颈，致使学校教学经费投入总量不高，专业教师发展结构不平衡，师资队伍不稳定，弱化了教师教育教学的积极性，在相当程度上束缚了学校地方高水平特色大学建设目标的实现。

### **问题原因：**

(1) 学校虽然为省属地方型大学，但是施行“省市共建共管，以市为主”的管理体制，教学经费投入主要依赖攀枝花市财政支撑。随着学校办学层次的拓展和办学规模的逐步扩大，教学经费需求也同步增长，而地方财政承载能力却呈现逐步下降趋势，对学校建设地方高水平特色大学和培养具有创新精神、创业意识和职业能力的高级专门人才目标的实现的支撑力度日显不足。

(2) 学校人事编制由地方核定，各类专业人才引进即受到编制数量限制，又受到专业类别、学历层次、引进程序等多方面束缚，学校相关专业人才引进的自主权较小，灵活性不足，政策操作空间有限，致使一些政策与激励措施难以有效落实。

### **改进措施：**

(1) 学校将进一步积极争取政策，加强与国家、省、市各级主管部门的沟通，争取理解和支持学校地方高水平特色大学建设，努力扩大办学自主权。

(2) 加强现有各级各类政策的深入学习与研究，用好用活相关政策，充分发扬“艰苦创业，无私奉献，开拓进取，团结协作，科学求实”的攀枝花精神，提高办学效率，助推学校地方高水平特色大学建设。



## 2. 师资队伍

学校紧紧围绕“人才培养”中心工作，持续推进“人才强校”战略，坚持“内培”和“外引”并举，不断优化师资队伍结构，注重师德师风建设，提高教师教育教学能力，持续增加教学投入，加强教师管理与服务水平，构建了一支规模适度、结构合理、爱岗敬业、师德高尚、业务精湛、充满活力、适应需要的高素质师资队伍，较好地保障了学校人才培养目标的实现。

### 2.1 数量与结构

#### 2.1.1 教师队伍的数量与结构

**专任教师规模基本满足教学要求。**学校现有专任教师 682 人，其中具有工程背景、行业背景和双师双能型教师占专任教师的 52.05%，实验技术人员 57 人，外聘教师 294 人，临床教师 409 人，折合在校生人数 16877，生师比为 18.96: 1。

**专任教师整体结构基本合理。**专任教师中具有高级专业技术职务的教师 331 人，占 48.53%，其中正高级专业技术职务教师 80 人，占 11.73%；副高级专业技术职务教师 251 人，占 36.8%（图 2-1）。专任教师中具有研究生学位的教师 530 名，占 77.71%，其中具有博士学位教师 75 人，占 11%；具有硕士学位教师 455 人，占 66.72%（图 2-2）。专任教师中 45 岁以下教师 477 人，占 69.94%，形成以中青年教师为主，年龄结构合理的师资队伍（图 2-3）。专任教师中具有外校学缘的教师占 99.41%，其中具有海外留学经历教师占 0.44%。

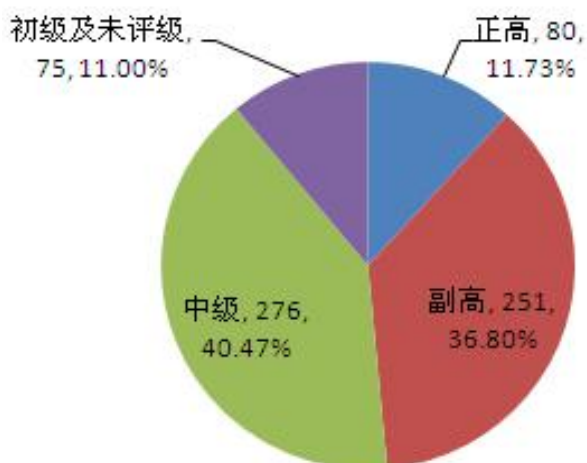


图 2-1 2017 年专任教师职称结构

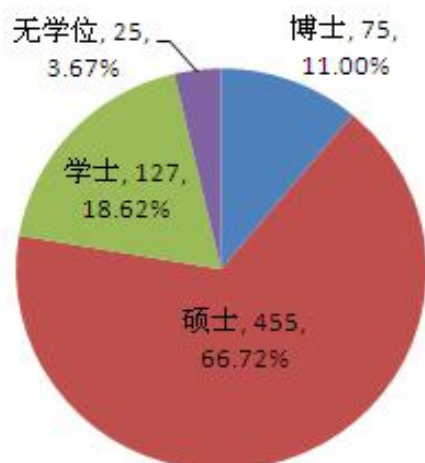


图 2-2 2017 年专任教师学历结构

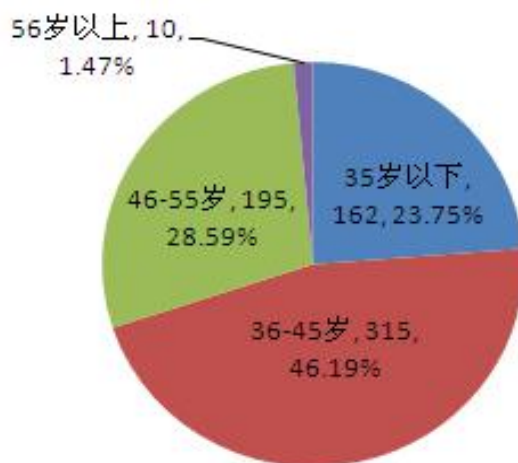


图 2-3 2017 年专任教师年龄结构

实验技术人员综合实力基本满足应用型人才培养要求。学校现有实验技术人员 57 人，其中高级职称 12 人，占 21.05%；具有硕士学位 29 人，占 50.88%；45 岁以下 39 人，占 68.42%。全面加强“双师双能型”教师队伍建设，要求专任教师、外聘教师承担一定的实验教学工作，构建了一支以专任实验技术人员、专任教师和外聘资深工程技术人员为主体的互补互促的实验教师队伍，较好地满足实验教学需要。

外聘教师综合实力基本满足本科教学需要。学校现有外聘教师 294 人，其中高级职称教师 141 人，占 47.96%；具有硕士及以上学位教师 107 人，占 36.4%。外聘教师熟悉行业专业发展现状与趋

势、工作经验丰富、实践能力强，保障学校走产教融合、应用型大学发展之路的办学方向。

### 2.1.2 教师队伍建设规划及发展态势

**师资队伍规划建设明确具体。**学校“十三五”规划明确师资队伍建设目标，“到2020年末，专任教师力争达到900人（高基口径），外聘教师达到260人，生师比保持在17:1以下，具有博士学位的专任教师比例达到18%，具有高级专业技术职务的专任教师比例达到45%，其中教授比例不低于15%”。制定《攀枝花学院“十三五”师资队伍规划建设规划》，提出“形成与学校发展阶段和办学定位相适应的人事人才工作格局，人才层次结构全面优化、人才竞争优势明显增加、人才发展环境明显改善，建成一支满足地方高水平特色大学建设需要的高素质专业化队伍”的总体目标；明确了人事改革、选聘方式、内培外引、培训体系、团队建设和师德建设六大主要任务。同时，师资队伍建设纳入各教学单位十三五建设规划，形成学校宏观指导、学院主体实施的师资队伍建设工作格局。

**教师队伍发展态势整体良好。**学校认真贯彻落实师资队伍发展规划，专任教师总量稳步增加、职称结构不断优化、学位结构不断提高、年龄结构渐趋合理、学缘结构不断改善，各学科专业师资队伍分布更趋合理，教师队伍的教学能力、科研能力和社会服务能力不断增强，团队建设初见成效，专家和学术梯队建设不断进步，呈现良好的发展趋势。2018年（截至3月）与2007年本科教学水平评估相比，在编在岗人员中具有高级专业技术职务的教师从208人增至412人，其中正高级职称的教师从25人增至108人（图2-4）；具有研究生学位的教师从301人增至714人，其中具有博士学位的专任教师从17人增至98人（图2-5）。

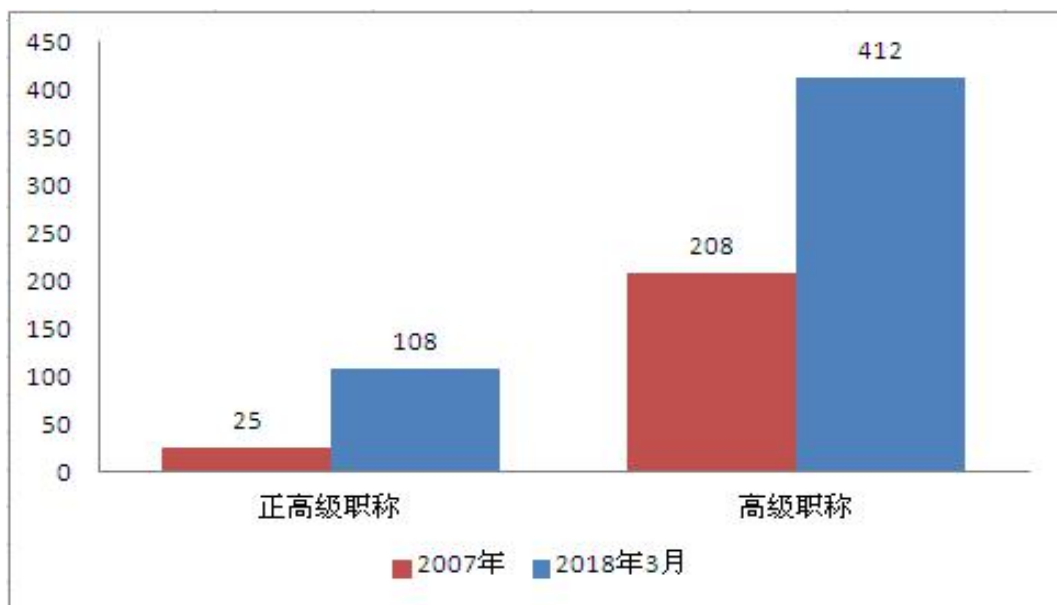


图2-4 2007年至2018年3月高级职称对比

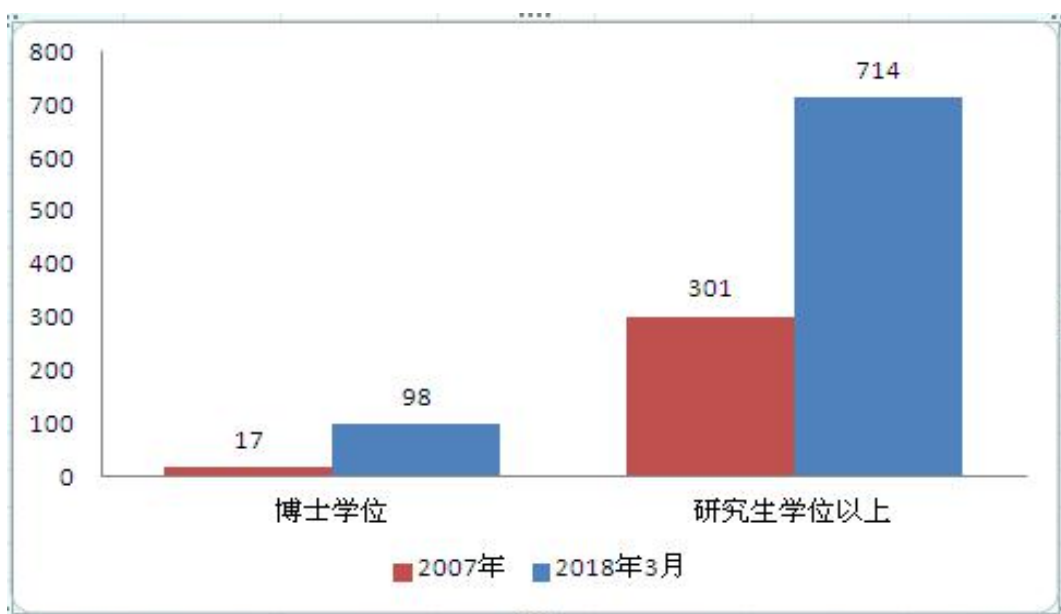


图2-5 2007年至2018年3月研究生学位对比

## 2.2 教育教学水平

### 2.2.1 专任教师专业水平和教学能力

**教师专业水平逐步提高。**学校通过引进与培养相结合、进修与晋升相结合、待遇留人与事业留人相结合等举措，助推教师专业水平提升。现有国务院政府特殊津贴人员1名、教育部新世纪优

秀人才支持计划入选者 1 名、四川省学术和技术带头人 2 名、四川省学术和技术带头人后备人选 16 名、攀枝花市学术和技术带头人 33 名、攀枝花市有突出贡献专家 14 名、攀枝花市学术和技术带头人后备人选 46 名、学校学术梯队成员 93 名。有创新团队 10 个，其中省（部）级 1 个、市（厅）级 9 个。

近五年，学校先后承担各级各类科研项目 858 项，其中国家级项目 5 项、省部级项目 210 项、市厅级项目 318 项、横向项目 57 项，科研经费总额 11894 万元。获各级各类科研成果奖 106 项，其中省（部）级 8 项、市（厅）级 98 项。在核心期刊发表论文 1026 篇，SSCI、SCI、EI、CPCI 收录源刊上发表论文 631 篇。出版专著（编著）、译著 115 部、教材 30 部。授权发明专利 136 项；与攀枝花一立矿业股份有限公司等企业合作开展重大科技项目攻关，项目经费 450 万元以上；转让专利技术 16 项，实现科技成果转化 26 项，可实现产值 5 亿元；依托科技成果新建科技型企业 9 家。

**教师教学能力不断增强。**学校健全培训体系、规范教学管理、深化教学改革，不断提高教学水平。现有全国优秀教师 2 名、教学带头人 17 名、教学骨干 25 名、教学梯队成员 33 名；建有省级教学团队 1 个、校级教学团队 18 个。近五年，建成省级精品课程 11 门，教师主编国家级、省部级规划教材 3 部；承担教研教改项目 339 项，高等教育研究项目 129 项；教师获教学竞赛奖 123 项，省级教学成果奖 5 项。注重教师实践能力提升，通过按计划、分批次、逐步实施的方式，将教师派往生产和社会一线进行实践锻炼和培养培训，现具有工程背景、行业背景和双师双能型教师占专任教师的 52.05%。注重将同行评教、学生评教等纳入职称评审，帮助督促教师发现教学中存在的问题，教师教学水平不断提升。近三年，毕业生对教师教学水平的满意度分别为 97.6%、98.1%、98.3%。学校通过第三方评价机构，从教师对教学意识、

对学科知识和教学法的掌握与运用能力、课堂教学目标与实施能力、教学研究能力等四个方面对教师的教學能力进行评价，教师的教學能力总体得分为 8.52 分（表 2-1）。

表 2-1 教师的教學能力的总体均值

教學能力各方面及总体	均值
教學意识	9.00
对学科知识和教學方法的掌握与运用能力	8.36
课堂教学目标与实施能力	8.46
教学研究能力	8.28
教师的教學能力综合分析	8.52

### 2.2.2 师德师风建设措施和成效

**师德师风建设措施得力。**学校认真贯彻落实《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》等文件精神，坚持以社会主义核心价值观引领高校师德建设。遵循高校师德建设规律，着眼长远，将高校师德建设全面推向规范化、制度化、法制化轨道，引导广大教师坚持教书和育人相统一，坚持言传和身教相统一，坚持潜心问道和关注社会相统一，坚持学术自由和学术规范相统一，争做“四有”好教师。

一是健全组织领导。学校成立师德师风建设工作领导小组，各教学单位成立师德师风建设工作小组，形成党委统一领导、党政齐抓共管、院系具体落实、教师自我约束的领导体制和机制。

二是健全规章制度。制定《攀枝花学院师德标兵评选办法》《攀枝花学院教学事故认定及处理办法》《攀枝花学院师德师风建设实施方案》等文件，不断完善师德建设的考核、监督，将师德表现作为直接考核招聘、教师资格认定、绩效考核、职称评审、专

家选拔、岗位聘用、评优奖励的首要条件，实行师德表现“一票否决制”。

三是加强宣传教育工作。依托政治学习、法制教育和心理健康教育讲座等形式，增强教师师德师风建设自律意识；充分利用传统媒体和新媒体开展师德师风建设宣传，加大师德师风典型事迹和活动开展情况的宣传力度，营造师德师风建设的良好氛围。

四是开展系列活动。定期开展师德师风建设主题实践活动，开展包括师德承诺活动，优秀教师、优秀辅导员、优秀管理人员经验交流活动，师德先进事迹报告会，师德主题征文比赛等形式多样的活动；开展“师德标兵”“优秀教师”“优秀教育工作者”等评选表彰活动。

**师德师风建设成效明显。**学校形成教书育人、为人师表、敬业奉献的师德风尚，涌现大批师德高尚、爱岗敬业的优秀教师。近三年，评选表彰“优秀教师”82人、“优秀教育工作者”55人、“师德标兵”24人、“优秀辅导员”25人、“优秀德育管理干部”1人、“优秀班主任”1人、“优秀共产党员”62人、“优秀党务工作者”32人、“优秀党组织书记”15人、“市级共产党员示范岗”3人、“践行‘三严三实’优秀共产党员”5人。第三方调查机构的数据显示，在校生对公共课程教师满意度评价为98.20%（图2-6），对专业课程教师满意度评价为98.22%（图2-7），对实验课程教师满意度评价为98.37%（图2-8），对辅导员的满意度为96.11%（图2-9）。

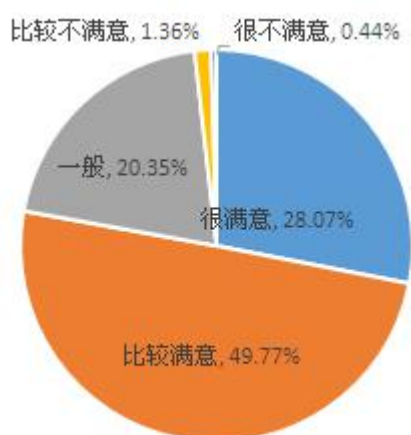


图 2-6 在校生对公共课程教师评价

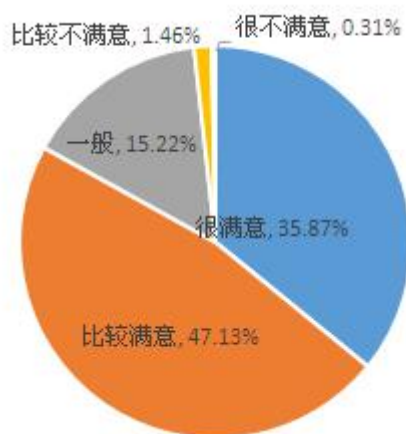


图 2-7 在校生对专业课程教师评价

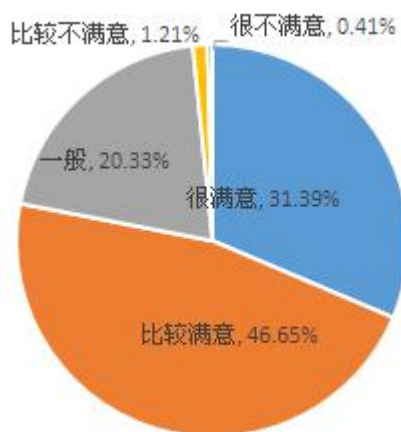


图 2-8 在校生对实验课程教师评价

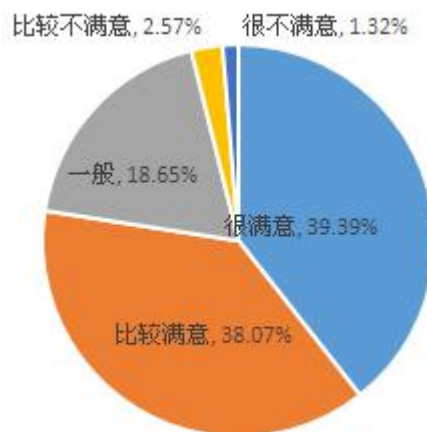


图 2-9 在校生对辅导员（班主任）的满意度

## 2.3 教师教学投入

### 2.3.1 教授、副教授为本科生上课情况

**政策制度的要求与激励。**充分发挥岗位职责的约束作用，学校层面制定“以质为主、以量为辅”的岗位职责规范；合同管理实现全员覆盖，明确规定教师必须承担本科教学任务，特别是将学校承担的教研任务、青年教师培养、梯队建设等重要职责落实到高职称岗位上，突出高层次人才的引领作用。充分发挥绩效工资工资的杠杆作用，修订完善《攀枝花学院绩效工资实施办法》，集中体现向教学科研一线倾斜和按劳分配、效率优先、优绩优酬的原则，保障一线教师整体绩效收入高于机关教辅单位人员；各教



学单位之间实现了“竞争划拨、拉开差距”，教学单位内部实现了淡化身份影响、突出工作业绩的目标。充分发挥职称评聘的导向作用，制定实施《攀枝花学院关于规范专业技术职务评审工作的通知》《攀枝花学院申报教师系列专业技术职务人员教学水平评价办法》等文件，将师德师风和思想政治条件列为职称评审的首要标准；将教师的讲授主干课程门数、教学学时数、教育教学质量评价结果等教育教学质量条件列为职称评审的基本条件，达不到基本条件或教学水平评价未通过的教师，无论科研业绩如何优秀，一律取消当年参评资格。

**坚持教授、副教授为本科生上课，确保本科教学质量。**学校重视发挥教授、副教授对提高本科教学质量的引领和支撑作用，坚持将教授、副教授为本科生上课作为基本制度。各学院明确规定教授、副教授每学年必须为本科学生讲授课程的门数和学时数，并采取在职称评审、职务聘任，津贴分配中与教师授课工作量直接挂钩等办法，激励并督促教授、副教授承担本科教学任务，效果明显。近三学年，学校主讲本科课程的教授、副教授占教授、副教授总数的比例分别为 92.55%、92.55%、93.21%，教授、副教授主讲本科课程占总课程门数的比例分别为 53.13%、58.29%、59.95%（表 2-2）。

表2-2 2015—2017年教授、副教授为本科生授课情况统计

学 年	职称类型	总人数	为本科生授课人数	占教授、副教授总人数比例 (%)	为本科生授课占总课程比例 (%)	承担课程门次数占总课程门次数比例 (%)
2014— 2015	教 授	85	80	94.12	13.81	8.41
	副教授	237	218	91.98	39.32	33.07
2015— 2016	教 授	90	82	91.11	14.85	9.43
	副教授	259	241	93.05	43.44	35.17
2016— 2017	教 授	101	95	94.06	16.52	10.15
	副教授	267	248	92.88	43.43	34.1

### 2.3.2 教师开展教学研究、参与教学改革与建设情况

鼓励教师参与本科教学工作建设和教育教学改革研究，将教育教学研究成果作为教师职称晋升、岗位聘任的业绩条件；将教研教改纳入教学单位教学工作考核体系，根据考核结果发放奖励性绩效。出台《攀枝花学院教学单位教学工作量计算指导性意见》，将教育教学研究项目纳入教师非常规教学工作量计算。在绩效分配制度中，设置人才培养专项校级奖励，对学科、专业、课程各层面工作表现突出、有显著贡献或突出事迹的个人、单位、集体给予奖励。每年定期召开本科教学工作研讨会，不断深化教学领域综合改革，提高人才培养质量。制定《攀枝花学院教育教学成果奖管理办法(修订)》，奖励在教学工作取得优秀教学成果的集体和个人。持续加大教学专项经费投入，就教育思想、人才培养模式、专业建设、课程建设、教材建设、教学内容、教学方法与手段、实践教学、教学管理、质量监控等方面存在的问题广泛征集课题，积极立项研究，实现以研促教、以研促学。近五年，学校表彰优秀教学成果奖 96 项，获省级教学成果奖 5 项；投入高等教育研究专项经费 59 万元，教育教学研究和教学改革专项经费 181 万元。

## 2.4 教师发展与服务

### 2.4.1 提升教师教学能力和专业水平的措施

全面加强“双师双能型”教师队伍建设。制定《攀枝花学院关于加强教师实践能力培养的办法》，规定应用型较强的学科专业、专业技术职务在正高以下、没有相关行业背景或行业背景培训经历的教师应参与实践锻炼和培养培训。依据人才培养目标定位和教学组织需要，组织教学单位与大中型企业共建“双师双能

型”教师培养培训基地，选派专业课教师到企业接受培训、挂职工作和实践锻炼。鼓励和支持教师参与一线科研实践和技术研发，提升先进技术应用转化能力。通过教学评价、绩效考核、职称评聘、薪酬激励、校企交流等制度改革，增强教师提高实践能力主动性、积极性。目前学校具有工程背景、行业背景及双师型教师占专任教师总数的 52.05%。

**加大高层次人才引进力度。**坚持高端引领，打造人才高地，紧紧围绕攀西战略资源创新开发试验区建设和学校学科专业建设需要，健全完善高层次人才引进培养的优惠政策、工作流程、服务措施与激励办法。贯彻落实《攀枝花人才新政七条》，及时制定配套政策，加快聚集和培养开发高层次急需紧缺人才。高层次人才特殊补贴每年突破 400 万、人才引进补助经费每年突破 280 万。对重点领域、重点学科和关键岗位的高层次人才在引进奖励、考核方式、生活保障、科研启动等方面给予经费倾斜。按照“不求所有、但求所用”的原则，加强对国内外著名高校、科研院所、大中型企业的开放合作，柔性引进高端智力。近三年，全职引进博士 34 人、硕士 70 人；柔性引进中国工程院院士、中国科学院院士等客座、兼职教授 40 人，其中院士 5 人、教授 27 人、研究员 5 人。

**高度重视教师培训和培养工作。**健全培训体系，整体提升质量，构建“全员参与+专项提升”的培训体系和“合同管理、制度保障、强化考核、逗硬奖惩”的管理体系。加快实现“两个转变”，即教师培养工作重点从职称提升和学历补偿教育向更新知识和全面提高教师素质转变，从以理论培训为主向以培养创新精神、提高实践能力和教学水平转变；通过加强教师专项培训、做实事业单位人员继续教育、狠抓合格教师培养，积极推进学校学术梯队建设，整体提升教师专业水平和教学能力。近三年，教师参与各

级各类培训 4450 人次。第三方调查机构的数据显示，87.93%的教师认为学校的政策体制能够支撑教师教学水平的提升（图 2-10），94.02%的教师认为学校领导能够重视和支持教师教学水平的提升（图 2-11）。

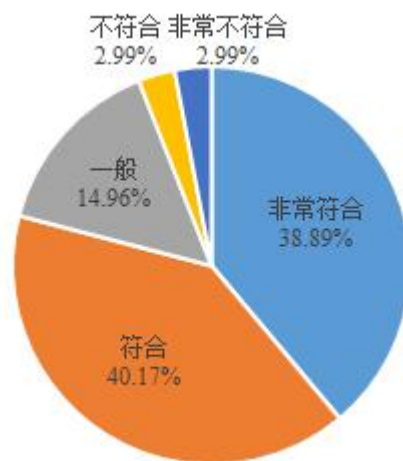
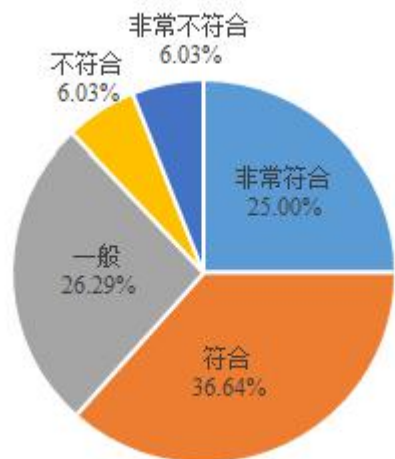


图 2-10 教师对学校政策体制支持教师教学水平提升的评价      图 2-11 教师对学校领导重视和支持教学方面的评价

**推进校际交流合作。**制定《攀枝花学院高级访问学者选派和管理办法》，积极支持教师赴国内知名高校和科研院所进修访学，提高教师的科研、教学水平。加强国际交流与合作，派出教师赴英国、美国、奥地利、荷兰、泰国等国家开展学术交流、进修等活动。近三年，学校教师参与境外培训交流 28 人次，教师的国际视野进一步拓展。

#### 2.4.2 服务教师职业发展的措施

**健全领导体制和运行机制。**学校成立人才队伍建设领导小组，负责师资队伍建设统筹规划、宏观指导、综合协调和督促检查等工作。按照“党管人才”的要求，成立党委教师工作部，对全校人才工作进行宏观指导、协调和督促。成立教师教学发展中心，统筹教师队伍建设发展规划，开展教师教学能力培训，开展教师教学咨询服务，提供教学资源支持，开展教师教学研讨交流等工作。确立二级单位在师资队伍建设中的主体地位，建立学校与二

级单位、各职能部门之间在平台搭建、团队建设、学术评价、职务聘用、人才引进、青年教师培养、人才推荐等方面的联动合作机制，积极服务教师职业发展。

**完善政策保障和激励机制。**进一步完善职称评聘，制定《攀枝花学院关于规范专业技术职务评审工作的通知》《攀枝花学院申报教师系列专业技术职务人员教学水平评价办法（试行）》等文件，规范评审程序，严格评审标准，突出职称工作的选拔性、导向性和评价性；完善高层次人才和高水平团队建设管理，制定《攀枝花学院教学名师、教学带头人、教学骨干评选办法（试行）》《攀枝花学院关于市级及以上专家培养对象选拔、培养与管理办法》《攀枝花学院高层次人才引进管理暂行办法》等文件，明确评选、考核、奖惩等措施，健全各类配套政策；健全教师培训体系，制定《攀枝花学院中青年教师培养管理办法》《攀枝花学院高级访问学者选派和管理办法》《攀枝花学院合格教师培养管理办法》等文件，完善青年教师、骨干教师、专家队伍的培养制度；强化岗位设置和聘任管理，制定《攀枝花学院岗位设置管理实施方案》《攀枝花学院第二轮岗位聘任实施细则》等文件，健全分类指导、分级管理、任务导向、强调绩效的岗位聘用机制；建立保基础、奖贡献、重绩效、顾公平的绩效分配制度，制定《关于印发〈攀枝花学院绩效工资实施办法〉的通知》等文件，多渠道提高教师收入待遇，在收入分配改革中，坚持向教学科研人员倾斜，向青年教师倾斜；建立激励型薪酬制度，落实按岗位、按任务、按业绩的绩效考核和分配制度，鼓励突出成绩和特别贡献，改善补充师资和高层次人才引进的配套待遇。

**加大专项经费投入。**优先统筹安排师资队伍建设经费，逐年加大师资队伍建设专项经费投入，重点用于高层次师资队伍建设、高水平科研创新团队和教学团队建设、专家队伍建设、中青年骨

于教师培训和“双师双能型”队伍建设。近年来，学校每年预算投入 1000 万元左右，专项用于师资队伍建设（表 2-3）。

表 2-3 2015-2017 年师资队伍建设经费投入情况

年 份	师资队伍建 设经费（万）	地方高水平特色大学师 资队伍建设经费（万）	教学单位日常师资队 伍建设经费（万）	总投入 （万）
2015 年	800	50	88	938
2016 年	960	50	96	1106
2017 年	1050	50	96	1196
总计	2810	150	280	3240

**改善教师工作和生活条件。**积极改善教研室、实验室的工作条件，为教师提供良好工作环境。努力改善教师生活条件，2009 年建成 8 万平米的教职工住房，400 户教职工居住条件得到改善；2015 年建成公租房 230 套，改善青年教师住房条件；修建教职工食堂，优化教职工就餐环境。深化内部分配制度改革，提高教师收入水平。

## 2.5 存在的问题及改进措施

### 2.5.1 师资队伍总量不足

#### 问题表现：

目前学校生师比为 18.96: 1，高于基本办学条件 18: 1 的合格标准，专任教师总量相对不足。由于教学任务相对过重，影响了教师科研与教学改革的精力投入，这与学校实现人才培养质量更优、科技创新能力更强、开放办学水平更高、教育教学特色更鲜明的高水平大学目标还有一定差距。

#### 问题原因：

(1) 编制总量不足限制师资引进。近年来学校招生规模不断增长，在校生人数不断增加，一定程度上导致了生师比的提高，

这就要求专任教师总量也要相应增加。虽然学校每年都开展公招和直接考核招聘教师，但教师规模增长受地方政府编制的控制，教师总量未能与学生数量同步增长，教师总量不足的问题很难在短期内解决。目前学校有教职工 1052 人，补充师资受编制限制，只能分期分批引进，教师数量增加速度缓慢，教师总量与学校建设目标仍有较大差距。

(2) 师资队伍建设滞后于学校事业发展。学校以人才培养、科学研究、社会服务和文化传承作为根本着力点，积极发展学校教育事业。与 2007 年本科教学工作水平评估相比，学校招生规模逐年增大、科研任务大幅增加、社会服务领域和区域不断拓展，学校事业的快速发展，对师资队伍的数量和质量提出了更高要求。近年来学校师资总量呈上升趋势，但仍不能满足学校事业快速发展的需求。

(3) 地缘劣势导致人才引进困难。学校地处川西南、滇西北交界处，在工作生活环境、子女教育、交通出行等方面与中心城市相比存在较大差距，对人才的吸引力较弱，引进人才和稳定人才的成本高。

### **改进措施：**

(1) 争取政策支持，多方保障教师队伍补充。一是积极向市委市政府申请政策支持，争取更多编制，确保教师数量与学校事业发展相适应。二是优化在编人员整体结构，通过机构、岗位优化设置等措施，减少非教师岗位编制，逐步增加专任教师比例。三是拓宽师资引进渠道，探索符合学校实际的多种用人方式，通过返聘退休优秀教师、聘请其他单位退休专家等灵活多样的用人政策，逐步形成一支专兼结合的师资队伍。

(2) 进一步完善人才引进政策，优化引进人才的工作环境。一是根据师资队伍发展规划、结合学校具体实际，进一步完善人

才引进政策，提高人才引进待遇，加大博士研究生的招聘、引进力度和紧缺专业人才的政策倾斜，不断扩大教师规模。二是构筑有利于教师发展的良好环境。加强人文关怀、营造引进人才安心工作、舒心生活的良好氛围，积极为引进人才解决好住房、医疗、子女入学、配偶就业等实际困难。

### 2.5.2 师资队伍结构不够优化

#### 问题表现：

(1) 师资队伍整体结构尚需优化。学校现有专任教师 682 人，从学位结构看，具有博士学位教师占专任教师总量的 11%，仅具学士学位和无学位教师占专任教师总量的 22.29%，高学历专任教师总量偏少；从职称结构看，正高职称教师占专任教师总数的 11.73%，正高职称比例偏少。学校现有外聘教师 294 人，外聘教师总量大，学历结构、职称结构不够优化，综合实力不强且作用发挥不足。

(2) 各学科专业间师资队伍发展不平衡。不同学院之间生师比例差异较大，如机械工程学院、医学院生师比均超过 30:1。不同专业之间生师比例极不均衡，如会计学专业生师比已超过 50:1。各学院、各学科、各专业之间师资队伍结构发展不平衡，部分学院和优势专业师资力量雄厚，梯队结构合理，具有高学历、高职称比例较大的特点，而部分学院和专业不同程度呈现教师队伍学历、职称偏低和年轻化的特点。

#### 问题原因：

(1) 不同学科专业发展基础差异较大。各学科专业建设发展程度不一，部分学科专业为重点学科、优势学科和特色专业，搭建有高级别科研平台，培育有高水平的教学科研团队，具有一定的人才吸引力，而部分学科专业建设相对滞后，自我发展动力不足，这导致学科专业间教师队伍结构发展程度不一。



(2) 部分学科专业人才引进计划难以有效实施。学校逐步提高人才招聘条件，力求保证师资队伍素质的稳步增长，而个别紧缺专业引进高层次、高学历人才更显困难，青年教师后备力量储备不足。如建筑学、会计学、医学等专业人才在业界获取的薪酬高于高校，学校吸引这些专业人才的竞争力不够，不仅无法引进适合的人才，而且稳定人才难度增加。

(3) 部分学科专业师资力量整合不足。从学科建设、学科研究、社会服务的长远发展需求来看，部分学科专业的结构和分布不够优化，师资力量分散，未形成合力，导致个别专业教师数量显得相对不足，尤其是部分热门专业学生规模与师资数量增长不能同步，生师比过高，而部分新建专业出现教师匮乏的现象。

(4) 外聘教师的管理有待完善。学校积极吸引医院、企业等相关单位优秀人才来校兼职任教，但在外聘教师的聘用程序、聘后管理等方面仍不够健全，致外聘教师作用发挥有限。

### **改进措施：**

(1) 积极优化学校师资队伍整体结构。一是根据师资队伍发展规划，结合学校具体实际，进一步优化引进人才的工作环境和政策措施，拓宽师资引进渠道，积极招聘人才。二是严格教师选聘管理，在注意专业对口和学位要求的同时，综合考虑学缘结构，从入口确保师资队伍结构的优化。三是进一步加强政策调控与导向力度。通过职称评聘、岗位聘用、绩效分配等相关政策的制定和完善，引导和促进教师进行学历提升教育，鼓励教师积极开展学术访问或进修，提高教师教学科研能力和学术水平，进一步优化教师结构。

(2) 推进各学科专业师资队伍建设均衡发展。一是根据各学院师资队伍结构现状，完善师资队伍发展规划，针对不同的学科专业特点，针对薄弱环节进行重点建设。对师资力量薄弱、结构

失衡严重的学科专业在引进师资时实施政策倾斜，逐步增加教师数量。二是各教学单位严格按照教育部要求的生师比系数和学校的“十三五”师资队伍规划建设，制定符合本单位实际的岗位设置方案，确保教师补充到位。三是在大力加强优势、特色学科专业建设的同时，不断调整优化学科专业结构，严格控制新增专业数量，确保新办专业教师补充到位。对于招生生源不足、就业情况不好、师资力量严重不足的专业，应适当调减招生数量和规模，甚至停止招生，以此优化学科专业生师比。

(3) 进一步加强外聘教师队伍建设。按照“不求所有，但求所用”的工作思路，柔性引进海内外高校、科研院所、社会组织、企业等的优秀人力资源，逐步建立相对稳定、结构合理和数量适当的外聘教师队伍。积极探索符合学校实际的形式多样、灵活高效的用人政策，规范外聘教师聘用，完善外聘教师管理，充分发挥外聘教师在教学、科研和学科建设中的积极作用。

### 2.5.3 高层次人才数量不足，高水平团队建设有待加强

#### 问题表现：

学校教师中学科领军人物缺乏，高层次优秀人才不足，高水平团队数量总体偏少；教学名师和高水平教学团队数量不能有效满足建设地方高水平特色大学的要求。现有带头人在师资队伍建设中的引领作用发挥不充分，科研反哺教学的实际成效还不显著。教师主持的省部级以上的科研项目和教研教改项目总量偏少，年度到账经费数不多；7大检索科研教研论文数量总体偏低，主编的本科省部级以上精品教材、规划教材数量有限。

#### 问题原因：

(1) 学校核心竞争力有待进一步提升。学校办学时间短，历史积淀不深，办学实力不强，高级别科研平台的搭建和高水平教学科研团队的培育都略显薄弱，加之地理区位优势明显、地方政

府支持能力有限、政策约束趋紧等主客观因素影响，导致学校对高层次人才的吸引力不强。学校不仅面临高层次人才引进困难的问题，还面临自己培养出来的高层次人才和优秀师资流失的问题。

(2) 高层次人才工作体制有待完善。学校高层次人才培养和高水平团队建设制度还不完善，需进一步加强评选、考核、奖惩等相关制度建设，健全各类配套政策。对学校学术梯队成员和教学科研团队考核的监督和管理未全面落实，其在学科建设、课题研究、青年教师培养等任务中的作用发挥不足。各级学术和技术带头人后备人选、学术骨干的教学科研能力与学校学科、专业建设发展的要求尚有一定差距。

### **改进措施：**

(1) 进一步提升学校核心竞争力。继续加大优势学科、特色学科专业建设，以省部级以上重点实验室、重点学科、重点项目建设为依托，搭建更多高级别的科研平台，培育更多高水平的教学科研团队，逐步提高学校的核心竞争力。加大对外宣传度，宣传学校引才政策，提高学校知名度。

(2) 进一步完善落实高层次人才引进制度。一是贯彻落实《攀枝花人才新政七条》，不断优化高层次人才引进政策，大幅度提升高层次人才引进待遇，用优厚的待遇吸引人才。二是按照一人一策、一事一议的方式，实施高层次人才引进计划，从安家费、住房、配偶就业、子女入学（入托）、科研资助经费等多方面回应高层次人才的现实需求，力争到 2020 年引进培养博士 100 名。三是拓宽高层次人才引进渠道，设置“特设（特聘）岗位”，推行协议聘用、项目聘用、客座教授、讲座教授等方式，通过强调团队引进和带成果引进，柔性引进学术领军人才，提高学校科研团队层次和学科人才培养能力。

(3) 进一步完善高层次人才校内自主培养体系。建立健全人才分类体系，进一步明确各层次、各层级人才队伍的数量与结构，有针对性地加强重点人才工程建设，重点培养一批业务能力强、教学水平高的中青年教师，建设高层次人才储备库。实施教师在职培养计划，鼓励教师攻读博士学位、从事博士后研究、开展国内外访学、参加社会实践；支持教师开展科学研究与教育教学研究立项，提升业务水平，努力培养一批具有创新能力和发展潜力的中青年学术骨干和教学骨干。

(4) 进一步提升高层次人才工作的管理水平。一是健全和完善学科带头人、专业带头人、教学名师、高水平团队遴选和管理机制。制定科学的人才评价体系、考核指标体系，对校内外各项人才计划入选者进行动态管理、择优汰劣，营造有利于优秀人才脱颖而出的成长和发展环境，确保真正发挥高层次人才和高水平团队在学校发展和人才队伍建设中的引领作用。二是进一步优化激励机制。深化人事分配制度改革，加大绩效工资向优秀拔尖人才和优秀教学科研创新团队的倾斜力度，重奖在教学、科研和社会服务中作出突出贡献的教师，营造尊重人才的良好氛围。

#### **2.5.4 青年教师教学水平有待提高，工程实践能力亟待加强 问题表现：**

近年来，随着学校发展和招生规模的不断扩大，青年教师补充数量较多，青年教师队伍规模增长较快，35岁以下教师占专任教师总量的23.75%。大多数青年教师存在教学经验缺乏、驾驭课堂能力不强等问题，同时普遍缺乏工程背景和行业背景，其实践教学能力亟待加强。

#### **问题原因：**

(1) 青年教师实践机会缺乏。一是近年引进的青年教师理论基础扎实，科研能力较强，但大多数非师范专业毕业生，缺乏教

育学、心理学和教学技能等方面的专业训练，教学经验不足。二是学校作为以工为主的应用型高校，要求教师具备较强的工程实践能力。然目前高校教育教学与行业相脱节的现象普遍存在，对学生理论要求比较高，而对动手能力的要求偏低；加之部分青年教师自身工程实践意识淡薄，缺乏深入企业、生产一线展开实践的机会，致实践经验不足。三是在学校师资总量不足的情况下，新进教师进校即承担繁重的教学工作，难有更多的时间和精力投入生产实践锻炼。

(2) 政策措施引导和激励力度不足。学校已经制定一些政策和措施，鼓励教师到企业、公司和生产一线去实践和锻炼，但激励力度不够大，导致教师参与工程实践的积极性、主动性不高。

### **改进措施：**

(1) 进一步加大青年教师教学技能培养力度。一是继续推进“合格教师培养计划”，新入职教师或从事教学工作不满两年的在岗教师以及新转入教学岗位的人员，必须参加为期一月的岗前脱产培训及一年的不脱产在岗培训，凡合格教师培养考核不合格者一律不得担任课程的主讲教师，一律不得申报评聘讲师专业技术职务。二是继续强化青年教师导师制建设，落实青年教师的导师配备、带教培养和考核工作，发挥老教师的“传、帮、带”作用。三是实施系列培训。围绕学校办学定位及人才培养目标，充分发挥教师教学发展中心作用，将岗前培训、专业培训、网络课程培训等各类培训系统化、规范化，使青年教师系统掌握教育教学基本知识和技能，不断提升教学水平。

(2) 进一步加强教师实践能力培养。一是完善教师实践培养政策和措施，明确具体措施，加大激励力度，鼓励教师通过到机关、企事业单位挂职，进行具有行业背景的培养等方式提升实践能力。二是鼓励青年教师承担生产实习、专业实习、课程设计和

毕业设计等实践环节工作，在教学实践中发现问题并寻求解决办法。三是积极搭建平台，加强与政府部门、企事业单位的挂职锻炼和产学研合作，引导和支持教师及团队解放思想，积极开展适用经济社会发展的实践活动；同时加大学校工程技术研发平台建设力度，以满足教师实践能力培养的需求。四是继续推进选聘双师双能型外聘教师队伍建设，明确外聘教师承担青年教师的行业背景与实践能力培养的指导任务，以提升青年教师实践能力和工程能力。

### 2.5.5 专职实验技术人员队伍建设较为薄弱

#### 问题表现：

学校专职实验技术人员队伍总量仍显不足，学历层次不高，年龄结构偏大，29.82%的实验技术人员无学位，未形成结构合理的梯队，对大型、新型实验仪器设备的操作、维护、维修技能有待提升，创新能力略显不足。

#### 问题原因：

(1) 实验技术队伍建设重视程度不够。学校将有限的编制主要用于引进专任教师，实验技术岗位入门条件及认可度低于专任教师。

(2) 实验技术人员发展空间相对有限，实验教师发展动力不足。

#### 改进措施：

(1) 鼓励专职实验技术人员提高学历层次，参加学术会议，进修访学，以提升知识水平；通过产学合作，派教师到企事业单位挂职锻炼等方式，提升专业技术水平和教学能力。

(2) 继续鼓励并选拔部分工程经验丰富的专任教师兼任实验教师；全面加强“双师双能型”教师队伍建设，依据人才培养目标定位和教学组织需要，面向行业、企业、生产一线选聘优秀

专业技术人才组建学生实践能力培养师资库，承担实践实训课程，以构建一支由专职实验人员、专任教师和外聘资深工程技术人员组成的，互补互助以共同发挥最大效能的实验教师队伍。

## 3.教学资源

学校加大教学经费投入，完善教学设施，优化专业设置与培养方案，加强课程资源建设，广纳社会资源，为人才培养提供条件保障。

### 3.1 教学经费

#### 3.1.1 教学经费投入及保障机制

学校努力克服办学经费来源渠道单一和办学成本高等不利影响，充分利用“省市共建”机制，挖掘整合各类资源，提高资金使用效益，全力为学校人才培养提供稳定的经费保障支持。

一是建立了“统一领导、集中核算、分级管理”的财务管理体制。通过理顺校院两级财务关系，将事权财权相结合、下放财权，充分调动校内各单位民主理财和增收节支的积极性。二是充分利用预算杠杆，完善“三个优先”的经费预算分配指南，使新增经费优先保证教育教学需要，新增生均拨款优先用于学生培养，新增教学经费优先用于实践教学，促进教学经费合理分配，充分保障人才培养的经费需求。三是按照“量入为出、收支平衡、注重绩效”的原则，建立健全与目标、任务、绩效挂钩的资源分配机制，优化资源配置，降低办学成本。四是严格预算管理，强化预算刚性，增强预算约束力，提升预算质量。学校的一切收支全部纳入预算，建立了重大项目预算立项论证制度。加强支出预算和调整管理，形成了预算编制、监督与执行相互制约、相互协调的机制，预算管理质量持续提高。

2013年，学校利用中央化债奖补政策化解历史债务3.3亿元，办学实现轻装前行。近年来，学校千方百计筹措资金，办学经费



由“单一市财政投入”，逐渐优化为“以市为主，中央、省两级财政共同支持”的经费投入结构。2014-2016年，争取中央财政支持地方高校发展专项资金3367万元、生均拨款奖补资金15000万元、省级教育补助6000万元、攀西战略资源创新开发试验区科技创新中心专项财政资金5000万元。2014-2016年，财政拨款占当年学校总收入的比例分别为52.8%、48.6%、54.4%。财政生均拨款三年分别为13126元、12825元、13150元，均超过12000元的规定标准。

表3-1 2014-2016年度教育教学经费情况

年度	学校决算收入 (万元)	教育经费投入总额 (万元)	教学经费投入总额 (万元)
2014年	34456	25627	20948
2015年	38139	28494	23545
2016年	36511	29540	28275

### 3.1.2 教学经费年度变化情况

2014-2016年，学校教学经费投入总量、本科教学日常运行支出、本科专项教学经费持续稳步增长，本科教学日常运行支出占经常性预算内教育事业费与本科学费收入之和的比例均超过15%。（表3-2）

表3-2 本科教学经费支出情况

项目		2014年	2015年	2016年
1. 本科教学日常运行支出	本科教学日常运行支出总额(万元)	3765	3800	3933
	生均本科教学日常运行支出(元)	2715.08	2630.12	2604.81
	本科教学日常运行支出占经常性预算内事业费与本科学费收入之和的比例	15.66%	15.5%	15.02%

2. 本科专项教学经费(万元)	936	1100	1604
其中：教学改革支出(万元)	72	78	68
专业建设支出(万元)	105	121	126
实验经费支出(万元)	285	343	440
实习经费支出(万元)	274	352	410
生均实验经费支出(元)	205.52	237.40	291.41
生均实习经费支出(元)	197.59	243.63	271.54

### 3.1.3 教学经费分配及使用

学校大力优化经费分配结构，教学经费投入稳中有升。一是在本科教学经费分配上，从严控制学校行政等消耗性支出，突出教学、科研工作在学校的重要地位。近三年本科教学日常运行支出占经常性预算内教育事业费与本科学费收入之和的比例均超过15%，年均增长2.2%。二是在本科专项教学经费分配上，将更多的资金用于实验教学和实习教学，为应用型人才培养工作提供了基本保障。2014-2016年，实验、实习经费占本科专项教学经费的比例分别达59.72%、63.18%、52.99%，并保持了23.31%的年均增长率。三是在发展经费分配上，将更多的资金用于教学质量工程、重点学科、特色专业、师资队伍建设等内涵发展。2014-2016年，学校用于内涵发展的相关预算分别为1610万元、1825万元、1985万元，年均增长11.1%；用于教仪设备及图书资源购置的预算分别为1960万元、1876万元、2358万元，占购置项目总预算的比例达88.8%。

学校完善了制度监督、财务监督、审计监督和民主监督为一体的教学经费使用监督体系，通过严格执行预决算，加强财务审

核力度，对预算及执行情况和决算实施审计等措施，保证了教学经费使用的合理规范，资金使用效益持续提升，专业建设、教学改革不断推进，教学条件得到持续改善，人才培养质量得以巩固和提高。2017年，四川省人力资源和社会保障厅、四川省财政厅授予学校“四川省会计工作先进集体”荣誉称号。

## 3.2 教学设施

### 3.2.1 教学设施满足教学需求

学校占地 88.642 万平方米，教学科研行政用房 25.069 万平方米，学生食堂 1.754 万平方米，学生宿舍 13.980 万平方米。

**课堂教学设施。**各类功能教室齐全，全部投入教学使用。有多媒体教室 151 间 13961 座，平均使用率在 95%以上；智慧教室 14 间 660 座，语音实验室 13 间 836 座；百名学生配备多媒体教室和语音教室 81 座，百名学生配教学用计算机 26 台。

**实践教学设施。**建有国家质检总局钒钛检测重点实验室 1 个，省部级实验室（院、所、中心、基地）25 个，省级实验教学示范中心 4 个，教学实验室 238 个，校内实习实训基地 20 个，校外实习实训基地 405 个。实验室仪器设备满足实践教学需要，2017 年新增教学科研仪器设备值 2770.32 万元，总值达到 20723.05 万元，生均值 1.23 万元。建有国家级钒钛科技孵化器、省级大学生科技创业孵化园、省级大学生创新创业俱乐部以及 1100 余平方米的大学生点上孵化基地，为应用型人才培养和创新创业教育提供了有力保障。

**公共教学设施。**截止 2017 年 12 月 31 日，图书馆舍面积 1.852 万平方米，馆藏纸质图书 138.38 万册，电子图书 327.76 万册，电子资源数据库 29 个。运动场 8 个，运动场地面积 9.56 万平方米。

表 3-3 攀枝花学院基本办学条件一览表

项目	办学条件指标合格标准	学校情况
生均占地面积(平方米/生)	54	54.42
生均教学行政用房(平方米/生)	14	15.39
生均宿舍面积(平方米/生)	6.5	8.58
教学用计算机(台/百名学生)	10	26
多媒体教室和语音教室座位(座)	7	81
生均教学科研仪器设备值(万元/生)	0.5	1.23
生均纸质图书(册/生)	100	82

### 3.2.2 教学科研设施开放及利用

为提高教学科研设施设备的使用效率，学校制定了《攀枝花学院实验室开放共享管理办法》等文件，各实验室在保障教学计划的前提下，将教研科研成果引入开放内容，积极创造条件，合理设置开放时间，创新开放形式，简化开放程序，面向学生及社会提供开放共享服务。一是为学生综合实验、创新创业训练、毕业设计等实践活动提供保障，2016-2017 学年，学校开放实验项目 592 个，参与学生 17528 人次，累计 170515 人时。二是利用科研平台向社会开展服务、咨询和培训。钒钛检测实验室近三年对外开展检测 1700 余批次，检测样品 6300 余个，攀西科创中心面向学生开展教学科研培训 1100 余人次。

### 3.2.3 教学信息化条件及资源建设

学校加强信息化建设顶层设计，建立健全管理体制，强力助推教育综合改革。2013 年 6 月，学校被四川省教育厅确定为第一批教育信息化试点单位。2016 年，建成高性能数据中心及云计算平台。截止目前，学校校园网主干带宽达到 10000Mbps，校园网出口带宽 3002Mbps，网络接入信息点数量 7463 个，管理信息系统数

据总量 350GB，建成覆盖全校的双回路光纤网，主要楼宇实现了万兆汇聚，网络稳定快速通畅，为全校信息化建设提供有力保障。

学校建有清华在线教育综合平台，搭建起学生线上学习、教师课程建设和师生互动交流平台。平台现有注册教师 1705 人次，注册学生 29075 人次，注册课程 1125 门次。不断完善教学信息化条件，配套了移动学习系统、基于活动的探究型教学系统、播课教学系统、MOOC 与流媒体支持系统。全校师生开展课程资源建设热情高涨，现有基本达到在线开放共享课程建设标准的课程 142 门，学校从中遴选了 81 门进行重点投入开展混合式课程建设。建成了高清图像跟踪课程自动录播系统，开设教师信息化教学工作坊，为课程教学资源建设提供了技术支持，现录制优质课程视频资源 1800 余节次，容量达 2T。同时以开放的心态，积极与智慧树、超星尔雅等教育服务平台开展合作，将其课程资源特别是通识课程资源作为补充，进行“慕课+翻转课堂”混合式教学实践，满足学生个性化学习需要。2016—2017 学年，全校开出慕课 138 门次，选课人数达 26772 人次。

### 3.3 专业设置与培养方案

#### 3.3.1 专业建设规划与执行

学校坚持“优化结构，突出重点，强化特色，协调发展”的建设思路，制定并实施专业建设规划，立足于应用型人才培养，不断优化专业结构，强化办学优势特色。目前，学校构建了攀西战略资源开发、现代制造 2025、阳光康养、长江上游生态保护基础设施建设、一带一路与南向开放门户等五大专业集群，基本形成以工为主、与区域产业结构协调一致的专业结构。同时推进应用型本科专业建设，材料科学与工程、土木工程、软件工程等三个专业作为四川省首批应用型示范本科专业立项建设。

“十三五”期间，学校坚持走产教融合、校企协同之路，着力开展专业内涵建设。服务于攀枝花市攀西战略资源开发、康养产业发展、老工业基地改造等发展战略，形成钒钛+、康养+为主的学科专业结构布局。升级改造服务矿产、冶金等传统产业的专业，发展壮大服务新材料、装备制造、新能源、节能环保、生物与医药等战略新兴产业的专业，培育建设服务阳光康养等新兴先导型服务业的专业。以人才培养标准、培养模式、培养途径的改革创新深入推进专业转型发展，加快应用型示范本科专业建设工作，促进专业整体办学水平的提升。加快五位一体评估制度的落实，开展工程教育专业认证试点，激发专业建设内驱动力，完善促进专业持续发展的体制机制。

### 3.3.2 专业设置与结构调整

学校现有本科专业 52 个，涵盖工、理、文、法、经济、管理、医、艺术、农等 9 个学科门类。其中，工学类专业 30 个，管理学类专业 7 个，艺术类专业 4 个，理学类专业 2 个，经济学类专业 1 个，文学类专业 5 个，法学类专业 1 个，农学类专业 1 个，医学类专业 1 个，基本形成以工为主、多学科协调发展、应用型特色鲜明、与区域产业有效对接的学科专业体系。据第三方调查机构的数据显示，学校专业结构与地方支柱产业的吻合度不断增强，在校生对学校所开设专业的认可度达 97.79%（图 3-1）。

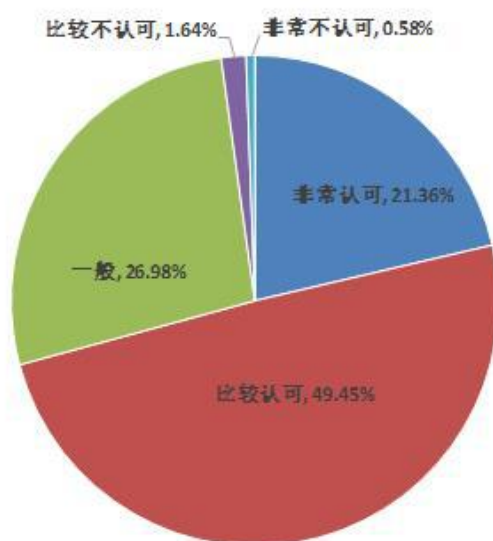


图 3- 1 在校生对专业的认可度

学校完善了五大专业集群（表 3-4），对与地方产业、行业结合紧密、优势突出、特色鲜明的应用型学科专业，在办学条件、师资队伍引进与培养等方面给予大力支持。实施招生专业预警及退出机制，对部分与办学方向契合度不高、招生就业质量差的专业，调减招生计划直至停办。2016 年以来，调减化学工程与工艺专业、材料成型及控制工程招生计划，调增临床医学、会计学、软件工程招生计划。2017 年，矿物加工工程专业停止招生。

表 3-4. 攀枝花学院专业设置对接地方产业情况一览表

专业集群	区域行业发展需求	对接本科专业名称
攀西战略资源开发集群	1、钒钛及钢铁产业	冶金工程、材料科学与工程、材料成型及控制工程、金属材料工程
	2、能源产业	电气工程及其自动化、新能源材料与器件、新能源科学与工程
	3、化工产业	环境工程、应用化学、化学工程与工艺
	4、矿业	采矿工程、矿物加工工程
现代制造 2025 集群	5、机械加工制造产业	机械设计制造及其自动化、工业工程、工业设计、车辆工程、交通设备与控制工程、汽车服务工程

	6、通讯与自动化产业	电子信息工程、自动化、测控技术与仪器、计算机科学与技术、软件工程、网络工程、信息与计算科学
阳光康养集群	7、阳光康养产业	旅游管理、护理学、临床医学、服装与服饰设计、环境设计、视觉传达设计
长江上游生态保护基础设施 建设集群	8、干热河谷特色生物 资源开发相关产业	生物工程、园艺
	9、建筑规划产业	城乡规划、工程管理、建筑学、土木工程
一带一路与南向 开放门户集群	10、现代服务业	物流管理、财务管理、国际经济与贸易、商务英语、市场营销、会计学、工商管理、秘书学、法学、行政管理

### 3.3.3 优势专业与新专业建设

**优势专业。**在学科专业建设过程中，学校对接国家、省市发展战略，以经济社会发展需求为导向，根据学校办学定位和办学基础，深挖专业发展潜力，培育专业特色优势，建有国家级特色专业 1 个、国家级专业综合改革试点项目 1 个、省级特色专业 7 个、省级专业综合改革试点项目 3 个、省级卓越人才培养计划 12 项（表 3-5）。2016 年，学校与地方政府、企业三方合作共建“攀枝花国际康养学院”，发展“康养+”专业，为阳光康养产业提供人才支撑。2017 年，学校整合钒钛相关学科专业，联合国内外科研院校，成立了攀枝花国际钒钛学院，建成我国钒钛资源综合利用及钒钛新材料研发领域重要的科研基地和人才培养基地，基本形成服务于地方支柱产业发发展的，具有鲜明产业背景和明显优势的专业集群。



表 3-5 攀枝花学院优势特色专业一览表

项目	专业名称
国家级特色专业	材料科学与工程
国家级综合改革专业	冶金工程
省级特色专业	自动化、土木工程、化学工程与工艺、会计学、电气工程与自动化、工程管理、材料科学与工程
省级综合改革专业	物流管理、环境设计、机械设计制造及其自动化
省级卓越人才培养计划	化学工程与工艺、土木工程、软件工程、冶金工程、材料科学与工程、电气工程及其自动化、工程管理、机械设计制造及其自动化、材料成型及控制工程、临床医学、园艺、法学

**新专业建设。**学校深入研究攀西地区经济社会发展和产业结构调整战略，主动适应支柱产业、优势产业、特色产业需要，依托现有学科专业优势，开办了商务英语、车辆工程、金属材料工程、新能源科学与工程、交通设备与控制工程、秘书学、翻译、新能源材料与器件、测绘工程等新专业。为迅速提升新办专业的建设水平，学校落实专业建设规划，发挥专业建设负责人作用，不断完善专业人才培养方案和教学大纲；加强新办专业师资队伍建设、教学条件建设，保障专业教学需要；强化对新办专业的教学管理与质量监控，开展新办专业的检查和评估，提高新办专业培养质量。

### 3.3.4 培养方案的制订与执行

人才培养方案是本科教学工作的顶层设计，是学校开展教学活动的纲领性文件。学校紧密结合办学定位和区域经济社会发展对人才的需求，定期（一般为四年）组织开展了制定人才培养方案工作，各专业可根据行业产业的发展不定期进行适当的调整。

2016年，学校为贯彻落实产教融合、转型发展的战略部署，全面开展了人才培养方案优化调整工作。

一是紧紧围绕培养“具有创新精神、创业意识和职能能力的高级专门人才”的目标定位，以行业需求为导向，学校认真梳理专业人才培养所需要的知识、能力、素质，构建了毕业要求实现矩阵。

二是依托专业毕业要求及实现矩阵，调整优化教学内容，坚持理论与实践的有机融合，坚持专业教育与通识教育的有机融合，科学重构课程设置体系，并创新开设以校企联合开发课程、企业导师实施教学为主要形式的产教融合课程。文法经管类专业实践教学比重达到总学分的30%，理工农医艺类专业实践教学比重达到总学分的35%，各专业设置的产教融合学分达到总学分的10%。

三是加大教学计划内选修学分比例，选修课学分比例达到总学分的20%，在保障专业培养基本要求的前提下，突出了学生的个性化发展。

人才培养方案执行良好。学校规定，经批准同意执行的培养方案由教务处和各教学单位负责组织执行，任何单位及个人不得擅自调整和拒绝执行培养方案规定的教学任务，对于不能认真执行培养方案的单位与个人，学校按《教学事故认定及处理的规定》给予严肃处理。

### 3.4 课程资源

#### 3.4.1 课程建设规划与执行

学校始终坚持“目标导向、项目驱动、持续建设”的课程建设思路，定期制定和实施课程建设规划。根据产业企业人才需求、学科专业发展及学生需要，以项目建设方式，持续开展课程建设。一是依托人才培养的知识能力素质体系，优化教学内容及课程设

置体系。通过对人才培养方案的重新审视和论证，不断深化课程设置体系改革，形成了“四平台八模块”课程设置体系（图 3-2），将教学内容与应用型人才知识能力体系有效结合，构建与产业发展、技术进步相适应的专业核心课程、拓展专业限选课程模块，增强教学内容的前沿性和实效性。采取多种措施，加大通识教育素质课程建设力度，增强学生科学人文素质培养等。二是大力推进课程教学改革，将课程教学与现代教育技术手段深度融合，以混合式教学、移动学习等新型教学模式优化课堂生态，建设高效课堂。三是加大课程资源建设力度，健全了课程建设负责人制度和优质课程资源开发建设与利用机制，完善课程资源共享平台，成立信息化教学工作坊、建成课程自动录播系统，制作一批优质课程资源并通过资源平台供师生使用。四是建立健全课程评价体系，规范课程管理。

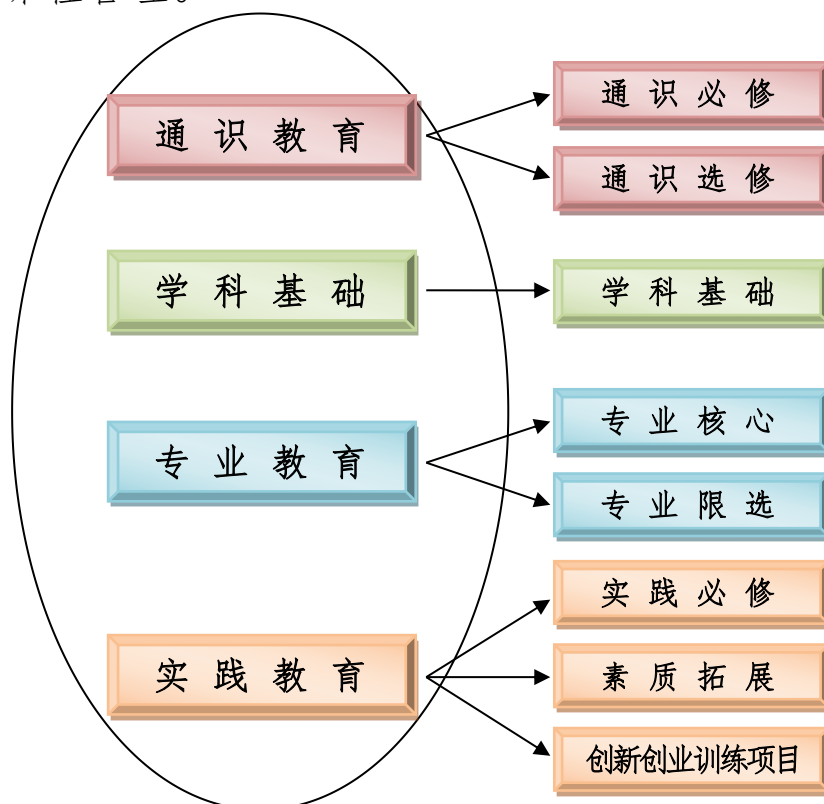


图 3-2 “四平台八模块”课程设置体系

### 3.4.2 课程的数量、结构及优质课程建设

学校建有课程 1900 余门。2016-2017 学年，为本科生开设课程 1483 门，其中公共必修课 45 门，公共选修课 185 门，专业课 1253 门；理论课 806 门，含实验环节的理论课及独立设置的实验课 677 门，各年级专业共开出实习、实训、课程设计等其他实践教学环节课程 305 门。通识教育类与学科专业类理论课程的学分比约为 3:5，本科文法经管类专业实践教学比重不少于总学分的 30%，本科理工农医艺类专业实践教学比重不少于总学分的 35%，选修学分占总学分比例近 20%；各专业的课程学分中产教融合学分不低于总学分的 10%。建设有省级精品课程 11 门，省级创新创业示范课程 1 门，校级精品课程 65 门。课程总量充足，结构较合理，满足教学需求。

学校不断丰富网络课程资源，教师利用清华在线网络教育综合平台积极开展在线开放共享课程建设。现有注册开发课程 1125 门，基本达到在线开放共享课程建设标准的课程 142 门，其中重点建设课程 81 门。有效利用东西部课程联盟和超星尔雅的网络在线课程，为学生提供更多更广泛的通识选修课程，近三年智慧树、超星课程选课人数达 43532 人次，完成课程考核要求并获得学分人数达 41237 人次。

### 3.4.3 教材建设与选用

学校重视教师自编教材建设，近五年累计投入 110 余万元资助 89 部自编教材(讲义)建设项目，已出版发行《土木工程材料》《钒钛产品生产工艺与设备》《国学基础》等 30 余部教材。其中，《大学英语教程读写译（第三版）》纳入“十二五”普通高等教育本科国家级规划教材，《第三方物流》《电子技术实践教程》纳入四川省“十二五”普通高等教育本科规划教材，另有部分教材为专业（行业）类的规划教材。

严格执行教材选用与质量评价制度，任课教师根据专业培养方案、课程教学大纲和教材建设规划提出选用意见，经教研室讨论、学院教学指导分委会审核，报教务处审批确定。优先选用教育部国家级规划教材、省部级规划教材、精品教材以及“马工程”教材。选用优秀教材比例65%，使用近3年出版的新教材比例60%。积极推进马工程重点教材使用，组织上课教师参加“马工程”教材培训，共选用“马工程”教材11部，做到“马工程”教材应选尽选。

### 3.5 社会资源

#### 3.5.1 开放办学，助推学校稳步发展

学校坚持开放办学，不断创新校地、校企、校所、校际协同育人模式与机制，深化与社会资源在教育领域的合作，丰富办学资源。先后与45个地市县机关事业单位、40多所高等院校和科研院所建立合作关系，签订教育科研合作协议300余份，在230家单位开展了培训实习，合作开展了100多项横向课题研究。

**校地合作。**学校成立校地合作委员会，与地方政府在人才培养、科学研究、资源开发、技术创新等方面建立战略合作关系。

一是紧密结合钒钛、康养、新能源、特色农业等地方优势产业的发展，优化学科专业结构，先后成立了生物与化学工程学院、钒钛学院、康养学院等机构，与地方优势产业形成了鱼水相依的关系。在省内高校中率先建成同时拥有教育和发改部门立项的“太阳能集成及应用推广四川省高校重点实验室”，研发的太阳能应用技术在攀西地区得到了广泛应用。二是与地方共建国家级钒钛科技孵化器，四川省钒钛产业研究院、攀枝花大学科技园、省级大学生科技创业孵化园等科研合作平台，推动科研成果转换，为攀枝花市产业发展提供了强力支撑，科技园和创业孵化园累计孵

化创业项目 66 个,提供实习实践服务超过 6000 人次。三是为地方建设提供人才和智力支持。2014 年起,学校与攀枝花市盐边县政府共同实施“创意盐边”计划,组织学生深度参与盐边县特色资源开发、新农村建设等,每年形成各类作品 200 余项,在提升培养质量的同时极大地促进盐边县的经济社会发展。学校还积极参与“双千工程”、“双百工程”等活动,为市县有关部门输送干部 11 人,选派骨干教师 40 人到市级有关部门、区(县)、钒钛产业园区等挂职锻炼,促进了地方经济社会发展。近年来,攀枝花市政府为学校提供的资金支持力度不断加大,每年达到近亿元,保障了学校教育事业的稳步发展。通过多渠道多维度的校地合作,实现了学校与地方发展良性互动、合作共赢。

**校企(事)合作。**学校成立校企(事)合作委员会,为改善办学条件,学校先后与 400 余家企事业单位签订了协议,积极推进产教融合发展。

一是引资建设教学生活设施。升本以后,先后引资建设了 3 栋学生公寓、2 个食堂、1 个学术交流中心等工程项目,新增建筑面积约 5.17 万平方米。2013 年,学校又引入成都诚兴建设工程有限公司,投资 5400 万元参与学校后勤综合服务楼建设,建筑面积达 34862 平方米,目前该楼已投入使用,极大改善学生的就餐环境和学校新引进人才的住宿条件。2016 年 7 月,花舞人间实业有限公司提供教学、科研、行政及生活用房 4 万余平方米,学校提供师资、实验设备等,共建攀枝花国际康养学院,为学校响应攀枝花市打造阳光康养品牌战略,做好“康养+”这篇文章,培养康养人才提供了大力支持。二是企业积极援建或与学校共建共享实验室,支持学校发展。攀枝花市商业银行资助 95 万元购买教学仪器设备,支持学校经济学、管理学学科人才培养。2017 年,攀枝花市政府、中建材凯盛科技集团与学校共建攀枝花碳基材料研究

院，促进了攀枝花石墨资源的开发与利用，助推石墨产业发展。三是合作企业为我校学生提供资金，奖励品学兼优学生或资助家庭困难学生。2008年以来，立宇矿业有限公司、四川东泰投资公司等70余家企业为我校学生提供奖、助学金，累计受助金额约600万元。

**校院合作。**学校以学科专业建设、科学研究、联合科技攻关、协同创新等为载体，建立校院企产业联盟，推进成果转化。2014年，学校与北京有色金属研究总院、攀枝花钢企欣宇化工有限公司作为联合体，在攀西试验区首批重大科技攻关招标项目会上中标“氯化钛白原料生产研究”项目，签约金额1100万元。

### 3.5.2 合作办学，人才培养成效显著

学校积极拓展合作办学的广度和深度。一是与地方社会共享优质资源，开展形式多样的人才培养合作。与攀枝花市农林科学院联合举办园艺专业，为攀西立体农业发展培养高层次特色农业人才；联合中兴通讯共同实施ICT项目，聘请企业实践技术人员到校指导、授课，参与专业人才培养；与攀枝花钢铁（集团）公司共建国家级大学生校外实践教育基地；累计有校外实习实训基地405个，为应用型人才培养提供了有力保障。二是加强与国内外大学的交流合作，鼓励学生到国内外大学学习深造，对学生在国内外学习所获成绩的认定、学分转换等有明确规定。与川北医学院、华南热带农业大学、西南民族大学等院校签署学生交流培养协议，与西华大学在材料科学与工程、机械制造及其自动化、控制工程、岩土工程、企业管理等专业联合招收、培养硕士研究生143名。与境外高校联合培养，近三年，9名学生分赴瑞典哈尔姆斯塔大学、波兰罗兹大学、英国斯旺西大学、匈牙利西部大学等海外高校学习交流、14名同学赴美国参加暑期带薪实习项目。在实施“走出去”战略的同时，也“请进来”世界各地高等院校学

生到我校交流访学。2015年招收的8名老挝留学生已顺利毕业，2017年11月招收了51名巴基斯坦临床医学本科留学生。留学生教育的开展为学校实施国际化的交流合作奠定了基础。

### 3.5.3 加强境内外交流，拓展国际视野

近三年，共有26名教职工通过国家汉办、国家留学基金委、学校自组团等途径出国（境）学习进修；3名教师赴泰国、韩国等国著名学府攻读博士学位；选派了47名学生分赴美国、英国、瑞典、波兰、泰国、厄瓜多尔等国家和地区访问交流、学习进修；接待台湾健行科技大学、美国普渡大学、泰国商会大学、韩国釜庆大学、尼泊尔卫生医疗培训团等国外（境外）访问团组115人次，特别是尼泊尔卫生医疗培训团系首次由我省地方高校承办的国际医疗卫生培训交流项目，效果明显，得到省外事侨务办公室的高度肯定。攀枝花国际康养学院与澳门镜湖护理学院签订合作交流协议，共同开展教师访学、学生研修等活动。成功举办首届中国西部康养产业发展论坛，通过学术成果分享，为中国西部康养产业发展提供智力支撑。努力开拓留学生教育新格局，近三年，学校累计招收老挝、巴基斯坦等国留学生59人，并计划今后每年招收留学生约50名。稳步推进美中友好志愿者项目。近三年，共接收7名美中友好志愿者来校任教，有力助推了我校英语专业教学和英语语言文化交流。

### 3.5.4 规范使用捐赠资金

学校积极推进校友会工作，建立完善的组织机构和工作制度，制定了《攀枝花学院捐赠管理办法》，对学校拓宽办学资金的筹措渠道、规范各类捐赠的管理等做出了相应的规定，充分发挥捐赠在学校发展与建设中的重要作用。



### 3.6 存在的问题与改进措施

#### 3.6.1 专业发展不均衡，新办专业综合实力不强

##### 问题表现：

专业建设水平参差不齐，个别专业设置对产业转型升级、科技进步的适应性较差，建设整体水平有待提高，专业特色创建工作有待加强。专业集群建设效果不够明显，专业交叉融合不够深入，相互支撑力度较弱，协调发展存在壁垒，教学资源共享利用率不高；新办专业发展规划不够完善，专业综合实力和核心竞争力不强。

##### 问题原因：

(1) 对专业建设的研究不够深入，认识不够到位；对区域经济社会发展对人才培养的需求研究不够充分，反应不够主动。

(2) 对专业结构布局优化的实现途径把握不够深刻，引导激励不够有力，教育思想宣传工作发动不够细致，专业设置调整灵活性不够，调整机制还需要强化。

(3) 部分专业教师队伍结构不合理，缺少优势学科支撑，总体建设水平不高，发展后劲不足，进展缓慢。

(4) 专业集群效益释放不充分，尚未形成多学科交叉融合的人才培养模式。

(5) 新办专业建设时间短，教学资源积累不多，实验实习场所建设速度较慢，专业办学条件及办学经验不足。

(6) 专业综合评价体系不够完善，在引导和规范专业建设、及时掌握专业建设状态等方面存在不足。

##### 改进措施：

(1) 加强对国家特别是攀西区域经济社会发展信息的收集整理分析工作，加强对政府发展战略、发展规划的研究力度，以研究成果指导学校专业结构布局的调整优化。

(2) 加强学科专业顶层设计，深入研究讨论，从培养特色、发展特色、造就新的增长点角度制定和完善专业建设实施计划。优化二级教学单位设置与专业结构，打通专业集群建设通道，深化产学研合作，积极推进应用型示范专业建设。

(3) 积极服务攀西产业转型升级、钒钛产业和康养产业创新发展，优化完善学校人才培养的学科专业体系。进一步以产业链思路构建骨干专业和相关专业有机联系的专业集群，整合校内外资源，创新管理体制和运行机制，促进学科专业交叉融合，打造“钒钛+”、“康养+”两大专业集群。

(4) 打破固有学科领域界限，组建跨学科、跨专业的教学团队和项目平台，探索多学科交叉融合的人才培养标准、课程体系、教学模式等。

(5) 加强专业负责人的遴选和管理，充分发挥专业负责人对专业建设的引领作用，打造优秀专业建设团队，推动专业教学、科研水平的不断提升。

(6) 针对薄弱专业给予特殊政策倾斜，投入更多资金，加大建设力度，通过校地共建等方式加快专业办学条件建设，有效解决部分专业建设相对薄弱的问题。

(7) 制定教师引进相关政策，加大对弱势专业高层次人才的引进力度，加强师资队伍建设，提高专业建设水平。

(8) 健全校内专业评估制度，定期对专业发展进行系统论证与评估，根据社会需求和行业发展，及时掌握专业建设中存在的主要问题，及时调整专业培养方案、改革人才培养模式、优化教

学内容与课程设置体系、改进教学方法与手段，切实提高办学水平和育人质量。

### 3.6.2 校园信息化建设及利用有待加强

#### 问题表现：

信息化建设缺乏统一指导和总体规划，成效不突出；硬件建设偏“硬”，资源建设偏“软”，教师学生管理等方面的许多资源没有及时整合，信息资源利用率不高；信息化与日常工作有脱节现象，应用的广度和深度不够；各类系统功能关联互助程度低，信息数据互换共享不充分，存在比较严重的信息孤岛现象；信息化人才短缺，信息素养有待提高。

#### 问题原因：

(1) 受主客观条件的限制，信息化建设总体投入不够，建设过程中，缺乏对全校信息化建设进行总体目标的规划和统一思考，不利于信息化建设的深入推进和发展。

(2) 对信息化建设的目标认识不清，重硬件设施建设、轻信息资源建设，对信息资源在教学科研及学生日常管理中的重要作用认识不够，没有切实从使用的角度出发有效整合，造成了资源浪费。

(3) 信息化推广的广度深度不够，部分人员对信息化建设的认识不到位，没有充分认识到信息化建设对学校发展的积极作用。

(4) 缺乏统一的组织协调，各部门对信息系统的建设大多各自为政，使用的应用系统大多只能解决部门内部的某些业务需求，管理维护成本过高。

(5) 缺少安全的信息交换平台，各信息系统未能实现业务无缝对接和数据充分共享，数据资源来源不一、类型各异、交换不畅，难以为决策提供有效的支撑。

(6) 学校的网络计算中心仅仅配备了维护日常网络的工作人员，还缺乏维护和更新系统、管理各种软件的集成和开发的高技术人才以及现代教育技术专业的人员。

(7) 教师的信息素养亟待提高，部分教师还不能适应信息化的新要求，掌握不了新的信息资源使用方法，限制了学科的发展、学生的学习。

### **改进措施：**

(1) 加强学校教育信息化的顶层设计和整体规划，完善信息化管理体制和运行机制，根据实际情况，统筹规划、分步实施，稳步推进学校的信息化建设。

(2) 建立健全教育信息化人才队伍建设和培养机制，通过引进和培养，打造一支既熟悉学校信息管理业务流程、组织模式，又了解信息技术发展现状和未来趋势的管理、技术队伍。

(3) 加大信息化建设投入，基于大数据平台，全面加强智能化、信息化校园建设，建设高速稳定的基础信息网络、云计算平台和共享数据中心。

(4) 建立统一的信息数据标准，实现教学、科研、人事、学生等业务管理系统数据的流转、整合及共享，形成整体联动的信息化应用环境，更好地为教学及管理提供信息化服务支撑。

(5) 统筹建设学校主站和重要网站应用 APP，实现教学、管理和生活移动终端应用化，推进“无线校园”建设，彻底解决校园网络盲点与师生员工随时随地获取信息需求之间的矛盾。

(6) 建设校园“一卡通”系统，建立校务服务大厅，整合校内各类业务，实现一站式服务。

(7) 加强教师队伍的信息化技能培训，更新思想观念，树立在学科教学中应用信息技术的意识，提升获取、交流、处理与应用教学信息的能力。

(8) 建立教师信息化应用于教学活动的激励和考核评价机制，制定信息技术应用于教学的评价体系。通过组织开展信息技术教学应用评比、多媒体课件制作评比等活动，把评比结果纳入教师考核、评优和职称晋升中，激励教师优化教学设计，创造性地运用信息技术开展教学活动，提高教学质量和效率。

### 3.6.3 优质课程资源相对缺乏

#### 问题表现：

(1) 优质课程建设存在“重申报、轻发展”的现象，在达到优质课程建设标准，取得精品课程建设成绩后，对课程后续建设的积极性不高，对进一步改革与实践的热情不高。

(2) 省级以上精品资源课程数量不足，无国家级精品资源课程；建设工作缺乏统筹规划，专业优质课程建设成果不均衡。

(3) 优质素质教育选修课程资源偏少，不能满足学生选课要求的矛盾日益突出。

(4) 自主知识产权课件资源及数字化课程资源总量不够、部分网络课程资源建设不完善，存在着功能不齐全、更新滞后等情况；部分网络课程教学资源吸引力不足、应用推广不够、不能满足学生自主多样化学习的需要。

#### 问题原因：

(1) 学校对优质课程建设的激励政策还不够到位，不能充分调动全校教师建设优质课程的热情和积极性。

(2) 部分专业教师重科研、轻教学，认为课程建设体现不出个人的学术水平和能力；部分教师教学任务重，科研压力大，在课程资源建设方面投入的时间和精力有限。

(3) 部分专业教师对优质课程建设不够重视，教学内容陈旧、理论联系实际不紧密，不能将教研科研成果转化为课程教学资源，缺乏优质课程资源的积累与沉淀。

(4)网络课程资源建设尚未形成相关的标准和共建共享机制，网络学习平台推广使用的程度还不高，没有充分发挥混合式教学和自主学习对课堂教学的补充作用。

(5)部分教师尤其是非计算机类专业教师对现代信息技术的应用能力有限，在制作网络课程时困难重重，课程资源建设的水平不高。

### **改进措施：**

(1)加强优质课程资源建设管理，明确建设目标、责任和任务，完善课程资源建设、利用、评价和激励机制及配套政策。

(2)建立课程教学资源建设规范，统一标准、统一规划、统一平台、统一出口，完善学校网络教学平台功能，购买并嵌入一批优质网络课程资源。

(3)加强优质课程资源建设的引导和监督，尤其是加强专业优质课程资源建设力度，督促特色专业建成自己的特色课程品牌，尽快实现优质课程教学资源网上开放。

(4)加大网络教学平台建设力度，整合现有各类学习资源，实现网络课程建设和视频课程资源的充分利用，为师生网络互动、学生自主学习提供全方位的支持和服务。

(5)加强专业教师现代教育技术培训，不断提高教师开展网络资源课程建设的能力和水平。

(6)整合包括微课工作室在内的技术人员资源，建立一支素质高、能力强的教育教学信息化专业开发队伍，为网络课程开发提供技术支持和保障。

### **3.6.4 教学资源开发与共享尚需加强**

#### **问题表现：**

校内教学资源均不同程度存在小而全、分散建设、自有自用、封闭管理的现象；学科之间、教学与科研之间还存在着壁垒，缺

乏跨学科跨领域合作共建平台；实验室开放管理复杂、工作量大、仪器设备开放共享程度不够、利用率不高；校际交流少，师生缺少区域内互相学习交流的平台，无法充分实现校与校之间的优势互补和资源共享。

### **问题原因：**

（1）学校长期按照学科专业分类、教学科研使用性质等原则来进行资源配备和管理，已无法适应现代教育事业的发展需求。

（2）实验室设置没有充分考虑关联学科的共性发展，建设及管理体制不够完善。

（3）实验室管理没有充分借助计算机及网络技术建立起信息管理平台和高效率的实验室资源开放共享机制，信息化程度和管理工作效率不高。

（4）攀枝花市地处偏远，市内仅有攀枝花学院一所本科院校，地域空间增加了校际交流成本。

（5）学校还未完全建立起学生互换、课程互选和学分互认的管理制度和运行机制。

### **改进措施：**

（1）进一步扩大校内资源开放，打破教学科研单位之间的壁垒，促进文理交融、学科交叉，搭建跨学科跨领域合作共建平台，充分利用学校现有优势条件和人力资源，实现校内优质资源共享。

（2）完善实验室建设及管理体制，加大实验教学示范中心和科研重点实验室建设力度，确保实验室管理规范、运行高效，促进教学科研水平的提高和学生实践能力、创新能力的培养。

（3）集中资金重点投入学科发展必不可少、利用率高的教学资源，从学科、专业集群层面加大实验室仪器设备等教学资源的整合与优化配置，避免重复建设，推进多元化的教学资源开放共享。

(4) 加大实验室信息化建设力度，完善实验室管理信息系统，为实验室仪器设备资源的共享和推广提供技术平台。

(5) 完善实验室考核指标体系，加大实验室开放和资源共享以及对教学科研、地方经济建设服务方面的考核力度，促进实验室的开放和资源共享。

(6) 创新校校合作办学模式，广泛开展校际间优质资源共享、学生互换、课程互选和学分互认，形成可以持续性交流合作的有效机制。

### 3.6.5 国际教育交流与合作项目偏少

#### 问题表现：

学校目前与瑞典、英国、泰国等国外高校签署了合作协议，海外合作院校国别单一，学生能够选择出国交流学习项目少，学生参与度较低；留学生教育刚起步，留学生人数少，未形成稳定的招生规模；外籍教师数量少，本校教师国外进修交流少，2016年度仅有2名中美友好志愿者承担英语教学任务。

#### 问题原因：

(1) 学校地处川西南滇西北，交通不便，国际交流资源缺乏，教育国际化意识和视野不够开阔。

(2) 学校农村生源比例高，有经济能力承担国际交流的学生家庭少。

(3) 学校教育国际化起步晚，推进国际化教育教学的师资不足。

(4) 招收留学生的宣传方式和渠道建设不足，政策支持需要加强。

#### 改进措施：

(1) 加强与国(境)外高校联合办学，探索合作育人新渠道，推动学校教育国际化进程，积极培养国际化应用型人才。



(2) 增强跨文化交流意识，积极参加外国使领馆教育处在中国组织的教育展和中国教育部、四川教育厅及其下属机构组织的海外教育展，加大攀枝花学院的海外宣传力度；搭建国际学术交流平台，举办与学校特色学科专业密切相关的国际学术研讨会，开拓研究领域，拓宽师生国际视野。

(3) 聘请国(境)外知名专家、教授作为兼职或客座教授来校任教或与本校专家、教授合作开展科研攻关；聘请高水平海外教学队伍，以科研、教学、访问等多种形式进入校园，为在校学生提供更多的接受国际化教育教学的机会。

(4) 有计划派出教师和管理干部出国留学、进修和培训，提高教师的教学水平和管理干部的管理能力；充分挖掘国际交流合作项目，为学生开辟国际实习实践项目、短期交流项目和留学项目，支持学生参加跨国学习交流，鼓励学生分享海外学习经历和经验，促进其他同学共同进步和提高。

(5) 利用地缘优势，积极融入“一带一路”教育行动，利用攀枝花市打造四川南向开放门户的战略契机，抓住机遇，加强与南亚、东南亚国家高等院校的交流与合作，稳步扩大留学生规模，建设南亚、东南亚留学生来华学习优质目标高校。

(6) 创新工作思路，采取“汉语培训+专业学习+实习”的模式，优先开展医学留学生本科教育。

## 4.培养过程

学校以人才培养为中心，以提高人才培养质量为本，以全面推进学校转型发展为引领，以人才培养模式改革创新为动力，以提高教育教学质量为重点，不断优化人才培养过程，加强课堂教学、实践教学和第二课堂建设实践，人才培养效果符合人才培养目标要求。

### 4.1 教学改革

#### 4.1.1 教学改革总体思路及保障措施

##### (1) 教学改革总体思路

依据学校办学定位和人才培养目标，以全面推进学校应用型转型发展为引领，以人才培养模式改革为突破口，以加强专业建设、课程建设和师资队伍建设为基础，调整专业结构，优化培养方案和课程体系，创新教学模式，改革教学方法，强化实践教学，健全教学质量监控与保障体系，加强教学管理，推动教育教学质量不断提升的教学改革总体思路。

##### (2) 教学改革政策措施

**全面推进学校转型发展引领教学改革。**学校坚持服务地方、校地相融的办学思路，主动融入攀西资源综合开发和区域经济发展，学科专业体系建设紧密对接区域产业体系，针对攀西地区的经济特质，不断优化学科专业结构，强化专业的应用型特色，形成了与地方经济结构、产业发展和社会需求相适应的学科专业结构体系。

**制定政策激励教学改革。**学校以政策为导向，探索并实施了多项教学改革激励措施。开展教学名师、教学带头人、教学骨干

评选活动，举行教师风采大赛，为教师开展教学改革树立了榜样。2016年修订了《攀枝花学院教育教学成果奖管理办法》，对取得教改成果的教师，在职称评聘、评优等方面给予倾斜和奖励。

**投入经费保障教学改革。**学校完善了教学改革经费保障，对于专业综合改革、卓越人才培养计划、工程教育认证、学科建设、课程建设、教材建设、教学团队建设等教学改革项目设置了专项经费。近三年，学校共计投入经费 1694 万元。

**推进教学改革经验交流。**学校高度重视总结教育教学改革和研究经验，通过召开教学工作研讨会、教学工作例会等多种方式推广成果。分管教学副校长刘立新教授在四川省 2016 年本科教学工作会上，作题为《植根攀西沃土 深化产教融合 推动转型发展——攀枝花学院建设应用型大学之路》的交流发言。

#### 4.1.2 人才培养模式改革

##### (1) 人才培养模式改革情况

**坚持立德树人推进人才培养模式改革。**学校积极贯彻落实落实党的十九大精神和国家《关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见》的要求，始终将立德树人摆在改革人才培养模式的首要地位，坚持产教融合，校地合作，应用型人才培养之路，不断深化人才培养模式改革的探索与实践过程，培养“脚踏实地、信念执着、素质优良、崇尚科学，执业能力强”的应用型人才。学校始终坚持服务攀西经济社会发展，培养支撑、引领区域产业发展高端人才，在部分专业实施卓越人才计划，全面开展了专业（群）转型发展试点。学校始终注重发挥教师主导作用，尊重学生主体地位，制定《攀枝花学院关于实施导师制的指导意见》，全面实施人才培养导师制，增强师生互动交流。在人才培养改革过程中，我校逐步形成应用型人才培养模式，较好地适应了国家和攀西地区经济建设和社会发展的需要。

人才培养模式改革坚持走产教融合、校企协同之路。学校针对每个专业建立了专业建设工作小组，吸纳企事业单位高级管理和技术人才参与学校专业建设。专业建设工作小组把握产业发展现状和趋势，研究人才需求变化，优化专业人才培养目标，探索培养方法和途径，改革人才培养模式。各专业纷纷以开展校企合作作为主要特征，探索并实施了“双元制”“分级式”“1+2+1”“CDIO”等多种人才培养模式。开展了““校企合作办学，订单人才培养，真实生产任务入教，联合开发课程，联合实施教学”等多层次、全方位的校企协同育人改革。

自 2012 年以来，学校共立项建设 15 项各级卓越人才培养计划项目，制定了《攀枝花学院卓越计划项目管理办法》。卓越培养计划构建了紧密结合行业企业的人才培养模式，施行行业、企业与学校共同制订人才培养方案，共同参与人才培养。例如电气工程及其自动化、材料科学与工程、汽车服务工程的卓越班学生到一汽南翔及东风小康等企业进行半年企业学习，在企业技术人员的指导下很快进入角色，达到了实习的目标要求，学生实践能力显著提高。在长期的实践过程中学生与企业建立互信共荣的关系，有利于学生与企业共同成长，同时有利于解决学生就业及企业人才需求问题。

## **(2) 人才培养模式改革措施**

**重构应用型人才培养方案。**创新产教融合、校企合作人才培养模式，优化以提高实践能力和创新创业能力为引领的人才培养流程，推广卓越人才培养计划改革实施成果，实现专业链与产业链对接、课程内容与职业标准对接、教学过程与生产过程对接。根据高素质应用型人才培养目标，以服务社会需求和提高职业能力为导向，以学生学习能力持续改善和价值提升为主线，联合行业企业对人才培养规格、课程体系、教学内容、教学方式和学生

学业考核评价方法等进行调整。探索产教融合人才培养路径，鼓励企业技术人员参与部分专业课程教学，各专业实施产教融合的课程教学时数达到规定比例 10%。

**强化通识教育。**制定《攀枝花学院通识选修课程管理办法》，加强通识选修课的规划、建设、监控和教育教学方法改革。设置了人文、社会、自然、艺术、创业就业等通识选修课程子模块，选修学分占总学分比例近 20%，并对各专业学生设置了学习标准，提高了人才培养方案的合理性。鼓励教师在部分通识选修课中借助网络及现代信息技术，为学生提供高质量、个性化的课程学习服务。近三年，开设校内通识选修课 731 门次，选课人数 93261 人次。这些举措帮助学生在跨学科的学习中，拓宽知识基础，增强适应能力，提升审美情趣，养成健全人格。

**强化实践教学能力建设。**根据应用型人才培养目标和产业技术发展，逐步完善专业实验教学综合平台和校企合作实践教学平台，构建“四平台、四层次、多模块、开放式”的实践教学体系，大力开展专业综合实训，提高综合性、设计型实践教学比重。对接行业技术标准和先进技术水平，与企业共建校企一体、产学研一体的大型实验实训实习中心。

**深化创新创业教育改革。**学校成立创业学院，制定《攀枝花学院关于加强大学生创新创业教育工作的实施意见》，实行创新创业学分积累与置换制度；实施弹性学制，允许调整学业进程、保留学籍休学创新创业；积极吸引社会资源和优质教育资源投入创新创业人才培养，对自主创业学生实行持续帮扶、全程指导、一站式服务；开展各级各类创新创业大赛、科技创新、创意设计、创业计划等专题竞赛；深入实施大学生创新创业训练计划。

### 4.1.3 教学管理信息化

学校不断加强教学管理信息化建设工作，已建成功能齐全的理论与实践教务管理系统，实现了利用教学管理系统实施课程安排、课程过程控制、课程考试编排、等级考试报名等工作。以部分学院为试点，实现了对实验室的网络监控，有效地加强了实验教学的管理；利用新媒体建立交流平台促进教学管理人员、一线教师、在校学生的有效沟通；依托电工电子虚拟仿真平台，实现全校公共电工电子类课程的预习、实验、复习等功能，解决实践教学中的短板，进一步强化应用能力培养。升级了数字化教学资源管理系统、网络教学综合系统等平台，实现了对课程建设的在线实施、管理、评价和监控，保证了 81 门混合式课程建设项目顺利实施；积极利用清华在线教育综合平台、智慧树和超星尔雅等教学平台，全面监控课程教学信息，并对学生学习状况进行综合评价，有力地提高了线上学习效果，实现了线上和线下学习地较好结合，提升了课程教学质量。

## 4.2 课堂教学

### 4.2.1 修订完善并严格执行教学大纲

学校制定了《攀枝花学院课程建设管理办法》，以教学大纲的优化完善为核心大力开展课程建设和课程管理；学校大力倡导教学大纲的逆向设计，通过对人才培养目标和毕业标准的分解，将毕业生的知识、能力和素质结构落实到每门课程之上，确立课程目标和课程质量标准；围绕课程目标和质量标准，定期组织和开展教学大纲的修订完善工作；教师在选用教材、设计教案、备课、设计考核形式、命题和考试成绩分析等教学环节中，都以教学大纲为依据，并在教学检查、督导听课过程中进行监控，执行情况良好。

#### 4.2.2 优化教学内容体现人才培养目标要求

学校根据应用型人才目标和毕业标准，形成应用型人才知识能力素质结构矩阵，加大实践教学学分比例，扩大选修课学分比例（表 4-1）。按照教学大纲要求，教学单位积极开展课程整合，在学科系统性要求和课程目标要求找到平衡点，大力开展整合、优化和更新教学内容工作，将学科新进展、科研成果和新技术新工艺引入课堂与实验室，有效地保证了课程目标的实现和人才培养目标的达成。

表 4-1 全校各学科 2016 级培养方案本科专业培养方案学分统计表

学科	必修课学分比例	选修课学分比例	实践教学学分比例	学科	必修课学分比例	选修课学分比例	实践教学学分比例
哲学	--	--	--	理学	81.83	18.17	35.47
经济学	79.94	20.06	30.56	工学	80.98	19.02	37.46
法学	79.32	20.68	33.95	农学	81.40	18.60	36.63
教育学	--	--	--	医学	87.10	12.90	40.30
文学	79.38	20.62	41.37	管理学	79.53	20.47	33.46
历史学	--	--	--	艺术学	83.79	16.21	54.65

#### 4.2.3 全面革新教师教学、学生学习方法

**革新教学方法。**为了实现最佳教学效果，制定了《攀枝花学院教师理论教学水平评价指导意见》《攀枝花学院合格教师培养管理办法》等指导文件，通过培训、示范、评教、教学比赛的方式，鼓励、引导教师在课堂教学采取参与式、启发式、探究式、讨论式、对分法教学、翻转教学、混合式教学等多种方法，灵活运用课堂教学、课下讨论、学生自学、学术讲座、学生参观等教学手段，全面提高课堂效率。

**创新学习方法。**学校倡导“以生为本”的教学理念，不断改革课堂教学模式，强调课堂教学要以学生学习为中心，逐步推动小班化教学和研讨式、探究式教学，鼓励学生主动建构课堂，让

课堂成为师生深度交流、多维互动的场所。思想政治理论课等逐步实行“课堂、网络、实践”三位一体教学改革，以激发学生主体意识为导向，以网络自主学习平台为载体，实现教材内容向新媒体的深度融入。积极开通网络教学资源，学生通过蓝鸽、批改网、慕课等形式，实现远程自主学习一站式登录和资源的跨库检索。创新性自主学习方式提高了学生的学习效率，让学生掌握学习方法、自主管理和科学规划，有利于提高学生的学习积极性，改善教学效果。

#### 4.2.4 考试考核方式方法及管理

**课程考核方式改革。**一是课程考核以综合考核为主。《攀枝花学院课程考试管理办法》规定，综合考核即使用教学活动过程考核、课内实践教学考核和期末考核相结合，确定课程的考核方式，注重过程考核，给予任课教师更大自主权，确保教学过程质量，课程成绩评定合理。二是改革课程考核形式，从2014级起《计算机基础2》《大学英语》等课程先后开始实施机考；思政课程加强对知识的理解及运用能力的考核，逐步实行开卷考试；《大学物理》课程分专业教学，实施“1+X”考试模式。

**课程考核的组织管理改革。**根据《攀枝花学院课程建设管理办法》和《攀枝花学院课程考试管理办法》，学校逐步调整课程考核实施主体，教学管理部门不再是组考的具体实施部门，所有课程全部归口到课程承担单位，学校协助有关教学单位完成公共基础课程的组考工作。

### 4.3 实践教学

#### 4.3.1 实践教学体系建设

学校本着“强化实践育人环节，突出实践能力和创新创业精神培养”的原则，把实践能力培养作为人才培养的着力点，构建



了“四平台、多层次、多模块、开放式”的实践教学体系（图 4-1）。“四平台”为基础实验教学平台、专业实验教学综合平台、校企实践教学平台和创新创业教学平台；“多层次”为专业认知、基本技能、专业综合和创新实践；“多模块”是指在各个层次下建立以项目为牵引，依据不同实践能力要求所划分的专业内容训练模块；“开放式”是实验室为学生提供训练时间、训练内容、仪器设备的开放，是立足于培养学生创新精神和实践动手能力的开放，为科学研究和社会服务的开放。学校适应转型发展新形势，积极改革，落实产教融合政策，进一步整体优化应用型人才培养的实践教学体系。

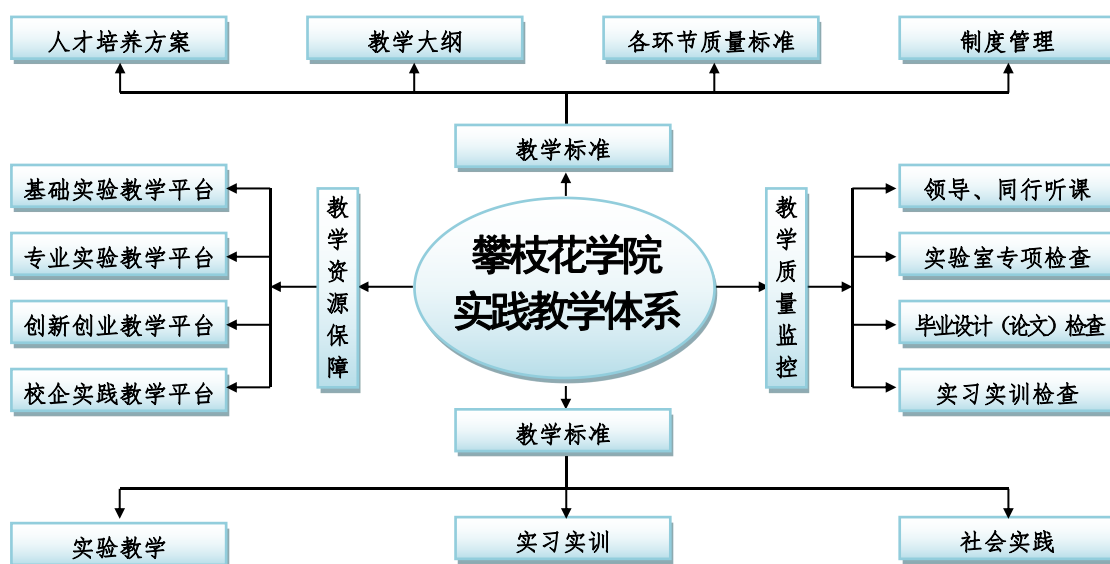


图 4-1 实践教学体系

### 4.3.2 实验教学与实验室开放

**实验教学有效开展。**学校以学生为主体，以能力培养为主线，构建了学产结合、平台整合、模块互通的实验教学模式。“学产结合”：注重学生基本技能训练的基础上，鼓励教师将科研成果和生产实践转换成实验项目，不断更新实验教学内容，如材料与科学实验教学示范中心开设了煤基配合料均匀度测试、无机材料磨粉及细度测定等实验项目。”平台整合”：同一门实验课程可以

针对不同的专业要求，设置不同的实验项目，构建本校内统一公共实验教学平台。不同专业的学生可以根据专业特点选修不同实验项目。“模块互通”：学校以模块化的方式构建实验教学内容，为学生提供个性化实验教学模块选择，递次推进基础验证型实验、综合设计型实验、创新型实验三个层次的实践能力培训。基础验证型实验帮助学生理解理论知识、训练基本操作、掌握基本技能；综合设计性实验项目培养学生利用专业知识分析、解决问题的能力，提高综合能力及综合素质；创新性实验项目强调创新意识与创新能力的培养。

学校制定了《攀枝花学院实验教学管理办法》等文件，确保实验教学规范。将学院普查和学校抽查相结合，全面检查与专项检查相结合，推行“三全”实验教学管理，即通过任务安排、随机听课、专项检查等方式，对实验教师队伍、实验技术人员实现全员管理；组织教学检查小组对教学准备、教学内容、教学规范、教学效果实施全过程管理；组织督导专家组对实验教学大纲与培养方案的一致性、实际运行与实验教学大纲的一致性，对实验教学的地点、内容、师生安排情况明确要求和检查落实，实现全方位管理。

各专业围绕应用型人才培养目标，不断优化实验教学内容，精简基础验证性实验，增加综合性、设计性实验比重。专业主干课程综合性、设计性实验的开设比例达 100%，开设综合性、设计性实验的课程占有所有实验课程总数的 80% 以上。2016-2017 学年，全校共计开出各类实验项目 2058 项，实验开出率 100%，完成实验教学任务 9470 学时，达到 926551 实验人时数。

**实验室开放共享。**为充分发挥我校实验室的资源优势，提高设备利用率、为学生提供自主发展和实践锻炼的空间，激发学生的创新创业热情，学校积极推进实验室开放，制订了《攀枝花学

院实验室开放共享管理办法》，公共实验室在工作日全天候开放，学院负责管理的专业实验室、创新实验室以多种形式向学生开放。2016-2017 学年，学校开放实验项目 592 个，参与开放实验学生人次 17528，开放实验 170515 人时数。依托教学实验室开放和科研实验室资源，为学生开展自主科研、大学生创新创业训练和学科竞赛提供了实验条件。土木与建筑工程学院的杨运超，数学与计算机学院的黄莉玲、赵明组成的跨学科战队在 2016 年数学建模竞赛中获国际级三等奖；机械工程学院的吴广在第九届“高教杯”全国大学生先进成图技术与产品信息建模创新大赛获国家级一等奖。

#### 4.3.3 实习实训、社会实践、毕业设计（论文）的落实及效果

**实习实训运行有效。**依据《攀枝花学院学生实习实训管理办法》和《攀枝花学院学生分散实习管理暂行规定》，各二级学院根据各自的实习特点制定了相应的实习工作管理规定，加强实习和实训的过程管理。在制定人才培养方案时，按照知识、能力和素质的综合训练，合理安排工程训练、生产实习和社会实践等实践教学环节，根据本专业工艺和技术的不断进展和变化，及时更新实习实训内容，修订实习教学大纲，保证实习实训的内容、时间和进度安排满足学生能力培养训练的需要。学校保障经费投入，安排专项经费，并逐年增长，保证了实习实训环节的教学质量，2017 届本科毕业生中，90.99%的本科毕业生对学校实践教学环节感到满意(图 4-2)，在校生对实习实践教学的总体满意度为 96.34%（图 4-3）。

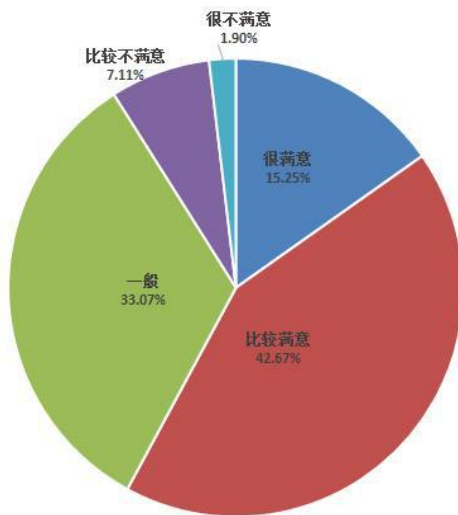


图 4-2 2017 届本科毕业生对母校实践教学环节的满意度评价

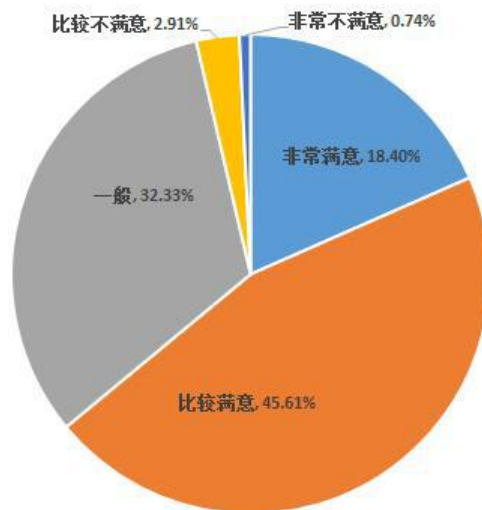


图 4-3 在校生对实习实践教学的满意度

学校积极加强校企合作，先后与攀钢集团、中兴科技、中软国际、四川南骏汽车集团、攀枝花市农林科学研究院、华坪县定华能源（集团）有限责任公司、汉风物流公司等 405 个企事业单位签订合作协议，建立了一批长期稳定的校外实习实训基地，为学生实习实训搭建了良好的平台，与企业共同实施人才培养，促进产教深度融合，保障了应用型人才培养。

**社会实践形式多样。**学校积极组织学生参加社会实践、各类青年志愿者服务、公益性劳动和活动，完成教学实践和实习任务等活动。如推广以大学生暑期三下乡社会实践平台为依托的“综

合开展·统分结合·项目主导”为特色的教学模式，开展形式多样、丰富多彩的社会实践活动，将大学生暑期“三下乡”社会实践活动暨“思想政治理论课”综合实践教学相结合开展实践活动，坚持社会实践与社会观察、志愿服务、专业学习、就业创业的有机结合。每年组建40多支校院两级集中实践团队，每年约有800名学生、70多名指导教师参与校级集中实践和专项实践，2014年学校荣获全国大中专学生志愿者暑假“三下乡”社会实践活动先进单位。

**毕业设计（论文）管理规范。**学校制订了《攀枝花学院本科毕业设计（论文）工作管理办法》《攀枝花学院毕业设计（论文）质量评价实施办法》《攀枝花学院关于学位论文作假行为处理办法的实施细则》等文件，为毕业设计（论文）的开展提供了制度保障。在重视毕业设计（论文）的规范化、科学化管理的同时，更加注重加强毕业设计（论文）的过程管理。学校坚持执行毕业设计（论文）“三检查一评估”的过程管理制度，即初期、中期、后期检查和毕业设计（论文）评估，不断优化管理流程。严把“选题关”、“指导关”和“答辩关”，积极倡导结合行业企业生产实际、科研项目、社会实践等组织毕业设计（论文），设计作品力求实物化、产品化。近三年毕业设计（论文）基本情况，如表4-2所示，毕业生对毕业设计（论文）指导教师的总体满意度为98.24%（图4-4）。2014年起，学校与攀枝花市盐边县政府共同实施“创意盐边”计划，将学生毕业设计（论文）与盐边县的特色资源开发、城镇化进程与新农村建设进行深度融合，每年形成毕业设计作品200余项，部分设计作品被盐边县采用。近年来又陆续与西区、仁和区、米易县进行了项目合作，成效显著。

表 4-2 攀枝花学院近三年本科毕业设计(论文)情况一览表

年度	题目总数	题目来源		成绩					合格率
		科研项目	生产实际	优	良	中	及格	不及格	
				人数	人数	人数	人数	人数	
2017届	3117	173	2466	159	1744	1155	40	19	99.39%
		5.55%	77.62%	5.10%	55.95%	37.05%	1.28%	0.61%	
2016届	2994	201	2486	138	1686	1139	7	23	99.23%
		6.71%	83.03%	4.61%	56.31%	38.04%	0.23%	0.77%	
2015届	3219	266	2455	151	1742	1164	136	26	99.19%
		8.26%	76.27%	4.69%	54.12%	36.16%	4.22%	0.81%	

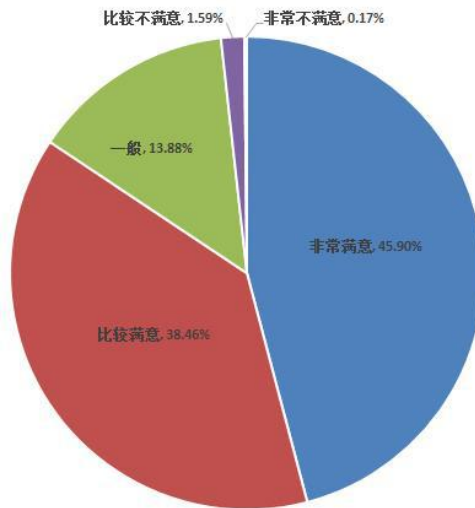


图 4- 4 大四学生对毕业论文/设计指导教师的满意度

## 4.4 第二课堂

### 4.4.1 积极构建第二课堂育人体系

学校树牢“全程育人、全员育人、全方位育人”的培养理念，以全面提升大学生综合素质为根本目标，在抓牢“第一课堂”的同时，积极构建社团育人、创新育人、文化育人、实践育人“四位一体”的第二课堂育人体系。为了将第二课堂与第一课堂紧密结合，学校将第二课堂活动细化为“学生素质拓展学分”，要求本科生在校期间必须修满 10 个学分，并纳入人才培养方案。为确

保学校第二课堂活动顺利开展，先后制定了《攀枝花学院大学生素质拓展学分实施办法（试行）》《攀枝花学院大学生暑期“三下乡”社会实践活动实施管理办法（修订）》《攀枝花学院第二课堂建设实施办法（试行）》《攀枝花学院学生第二课堂活动（竞赛）奖励办法》《攀枝花学院大学生创新创业训练计划项目管理办法》《攀枝花学院创新创业奖学金评审办法》《关于进一步加强和改进学校共青团建设的意见》《攀枝花学院共青团改革实施方案》《攀枝花学院学生社团分级评定实施办法（试行）》等文件，健全了制度保障。学校高度重视第二课堂育人体系建设，形成了党委领导，分管校领导负责，相关部门通力合作的运行机制，强化了组织保障。学校年度财务预算专设第二课堂建设经费，明确了经费保障。

#### 4.4.2 丰富第二课堂活动提高学生综合素质

一是不断加强学生社团建设，注重社团育人。学校社团建设以服务学生为宗旨，以健全制度为保障，以社团活动为舞台，充分发挥社团育人的作用，促进学生综合素质全面提高。学校现有84个注册社团，社团类型分为社会公益类、身心健康类、学术科技类、文化艺术类、就业创业类、社会实践类、理论研究类及体育竞技类共八类。社团成员遍布全校各院系，学校将学生加入社团、参加社团活动作为学生评奖评优的基本条件。每年以“社团文化文化节”为平台，开展魅力达人秀、建筑模型大赛、“演梦杯”演讲比赛等10余个精品活动及各类社团活动100余个，年均社团活动达300余个，吸引广大学生积极参与。近三年学生社团数量增多，质量提高，共评选出36个校级精品社团、45个优秀社团。大学生心理协会获得四川省大学生优秀社团称号，大学生职业发展协会获“飞young之星”四川省百佳魅力社团称号。在校生、

2017 届毕业生对社团活动的满意度分别达到 95.15%和 92.83%(表 4-3)。

表 4-3 在校生和 2017 届毕业生对社团活动的评价

社团	在校生	2017 届毕业生
对社团活动的满意度	95.15%	92.83%
参与社团的类型	社会实践及公益类 (60.45%)	社会实践及公益类 (51.30%)
	学术科技类 (34.13%)	学术科技类 (19.17%)
	体育健身类 (13.66%)	体育健身类 (18.87%)
	文化艺术类 (24.25%)	文化艺术类 (18.66%)
	表演艺术类 (17.46%)	表演艺术类 (16.78%)
	社交联谊类 (18.48%)	社交联谊类 (13.77%)

二是大力开展学生科技活动与创新创业竞赛，促进创新育人。学校高度重视科技学术与创新创业工作。以一年一度的“科技文化艺术节”为契机，开展涉及科技类、文化类、艺术类等多个领域的活动，如电动车设计大赛、CAD 制图大赛、“博论杯”辩论赛、班级风采大赛、环保生活创意大赛等，三年来参赛获奖人数达 2400 余人。以挑战杯、创青春创业大赛、创新创业扶持计划、互联网+创新创业大赛、各类学科竞赛等赛事活动为载体，有效延伸和补充第一课堂，并取得优异成绩。近三年，全校学生有 9000 余人次参加了各级各类创新创业赛事，仅“互联网+”“挑战杯”“创青春”创新创业大赛获省级奖项 55 项。其中，2015 年第一届全国“互联网+”大学生创新创业大赛中获省级金奖一项、2016 年四川省“创青春”大学生创业大赛获金奖一项。

三是创建多种形式的校园文化品牌活动，突出文化育人。学校结合办学特色和定位，融入地域文化元素，打造“木棉系列、校庆校运社团文化文化节、科技文化艺术节、一院一品”四大品牌，营造了浓厚的校园文化氛围。其中，“木棉”系列分为“木棉雅韵”系列文艺活动，包括高雅艺术进校园、元旦文艺晚会、



校际文艺交流活动、“静明湖之声”校园歌手大赛、“金话筒”杯主持人大赛、彝族年晚会、藏羌篝火晚会等。每年3月-5月期间开展“木棉阳光”科技文化艺术节。在每年11月11日—13日校庆期间，将校运动会、社团文化节结合开展“木棉花开”校庆校运社团文化节。二级学院结合学科专业特色打造“一院一品”丰富学生人文情怀品牌活动。通过创新文化活动形式，丰富学生校园文化生活，彰显文化育人功能。

**四是深入开展社会实践和志愿服务活动，强化实践育人。**学校积极组织学生参加社会实践、志愿服务和公益性劳动。每年暑假组织大学生奔赴祖国各地开展科技、文化、卫生三下乡活动，结合时政热点、服务地方发展，从而达到“受教育、长才干、做贡献”的目的。近三年，共组建141支校级集中社会实践团队，对大二学生实行全覆盖并计入学分。我校暑期“三下乡”社会实践活动取得良好效果，曾荣获由团中央学校部、团中央网络影视中心颁布的2016年“镜头中的三下乡”优秀单位称号。以志愿者服务活动为载体，广泛开展爱心家教、扶助夕阳、关爱儿童、引导咨询、巡回义诊等活动。同时，积极助力攀枝花市争创全国文明城市，开展赛会服务、环境保护等活动。全力对接精准扶贫，学生志愿者深入米易县仙山村、木里县瓦厂镇开展义务支教、文艺汇演等活动60余次，参与志愿者320余人次，服务时长达1100余小时；6名志愿者到木里县开展脱贫攻坚调研。近三年荣获市优秀志愿服务组织1个，市优秀志愿服务项目3项，市优秀志愿者称号2人，四川省优秀志愿者称号1人。三年来共选派了56名西部计划志愿者。

#### 4.4.3 开展国内外交流活动拓宽学生视野

学校重视国内外高校的学习交流，广泛开展国内外高校交流活动，和多所高校建立了“兄弟院校”的关系。近三年，学校共

选派了 47 名学生赴美国、英国、瑞典、波兰、泰国、厄瓜多尔等国家和地区访问交流、学习进修、实习实践，其中，9 名学生赴瑞典哈尔姆斯塔大学、波兰罗兹大学、英国斯旺西大学、匈牙利西部大学等海外高校学习交流，8 名学生赴泰国、厄瓜多尔担任汉语教师志愿者，14 名学生赴美国参加暑期带薪实习项目，16 名学生参加“四川大学生香港行”项目赴香港访问交流。通过参加国际交流项目，增强了学生的国际化视野和跨文化交流意识。

## 4.5 存在的问题及改进措施

### 4.5.1 教研教改总结推广力度不够，高水平成果不多

#### 问题表现：

学校一向重视教研教改工作，2016 年修订了《攀枝花学院教育教学成果奖管理办法》，每年立项、结题的项目、课题不少，但是省级教育教学成果奖少，国家级教育教学成果奖尚属空白。高质量的教改成果不多，推广应用的成果较少，许多成果只是停留在纸上，在专业建设、课程建设和课堂改革的其他方面的应用不尽人意。

#### 问题原因：

(1) 认识不到位。由于理念更新不够、创新意识不强，对先进的教育教学模式和教学方式方法了解不充分，致使改革目标、路径欠清晰。

(2) “重立项，轻研究”现象仍较普遍。教学改革难度大、付出多、回报少，一些综合性的改革需调动多方面的资源；研究内容与教学实际结合不紧密；研究周期过短，调研不够深入，真正能够应用于教学实践的成果很少；个别教师对立项后续研究不够深入甚至放弃研究，导致教改成果质量不高。

(3) 教师团队意识薄弱，协同配合不够。部分教师教研教改研究存在“单打独斗”现象，缺少高水平的研究团队和集成研究成果。

(4) 教学改革研究投入不足。一是教学改革研究经费的投入不够，现有的教学研究项目投入方式只考虑了项目的研究经费，并未将改革成果的推广应用成本纳入经费资助的范畴，导致部分成果在推广应用阶段陷入资金困难。二是教师推广应用教改成果的精力投入不够，制约教改成果推广。三是存在科研成果在教学中的支撑不明显现象，现行的教学科研奖励政策中，教学成果奖励与科研成果奖励差距较大，影响教师推广应用教改成果的积极性。

(5) 管理制度不完善。一是教改项目管理办法不够完善，缺乏促进教改成果在教学实践中推广应用的有效手段。二是教改成果缺乏跨领域推广应用机制，学院与学院之间、学院和学科之间、专业与课程之间，甚至课程组内部壁垒严重。

### **改进措施：**

(1) 深入开展教育思想观念大讨论，树立先进的教育教学理念，提高全校师生对教学改革重要性的认识，进一步增强老师和学生参与教学改革的积极性和主动性。

(2) 加强对教学改革项目的过程管理和结题验收管理。坚持命题招标与自由选题相结合的方式确立教学改革课题，重点支持培养模式和教学方法、考试改革项目，加强课题中期考核监控力度，确保产出高质量的教学研究成果并及时应用于人才培养实践。

(3) 加大优秀教学改革成果应用推广力度。定期组织教学改革成果专题报告会，开展教学改革专题座谈会，建立优秀教学改革成果网络交流平台、优秀教学改革成果数据库等。

(4) 制定完善管理制度。引导、鼓励教师紧密结合学科专业实际开展有针对性的教学研究及实践；对优秀教学改革成果，依据学生学习效果和辐射范围给予专项奖励。

#### 4.5.2 课程考核方法改革未能有效适应应用型人才培养要求 问题表现：

(1) 课程教学改革创新不足。部分教师教学方法落后，教师课程教学改革创新动力不足，教学方法改革的主动意识不强，先进教学方法和手段应用不够，教学改革的深度和广度有待加强，课程教学效果有待提高。

(2) 考核方式方法改革有待深化。部分课程考核方式仍较为单一，考核内容重理论、轻应用的现象仍普遍存在。考核课程多数采用笔试形式，主要依赖闭卷考试。考查课程多数要求学生提交课程论文、调查报告等，部分学生在网上搜索相关材料进行简单编辑和整理后即可轻松过关。课程考核偏重理论知识的考核，忽视实践应用能力的考查，考核综合实践运用能力偏少。

(3) 课程考核过程性评价实施不力。重终结性评价、轻过程性评价。部分课程未能考查学生学习过程中的情况，对过程中存在的问题检查和反思不够。

#### 问题原因：

(1) 学校师资总体数量紧张，专任教师教学任务繁重，投入教学改革精力不足；学校相关激励机制不够健全，现行政策对于教师开展教学改革工作量认定支撑力度不够，影响了教师从事教学改革的主动性。

(2) 传统形式的考核方式简单易行，增加多种形式的过程性考核内容，教师需投入更多的时间和精力，增加了教师的工作量，因此部分教师积极性不高。

#### 改进措施：

(1) 完善教师教学改革的激励机制和业绩考核评价机制。支持教学单位和教师推行考试改革，修订、细化现行的本科教学工作量核算办法，对课堂教学外的辅导、答疑、讨论、作业批改、网上指导等教学相关活动和多样化的考核方式进行规范和量化，把课堂教学外的工作计入教学工作量，通过政策引导营造教师积极投身考试考核方法改革与研究的氛围。

(2) 坚持强化过程性评价，推进考核方式多样化。落实助教制，从核心课程做起，逐步为骨干教师配备助教或学生助理。让助教或学生助理协助任课教师完成作业批改、课下辅导、网上答疑、一对一测试等辅助性教学工作，使任课教师有更多时间和精力推进考核方式多元化改革，使过程性评价成为现实可能。完善多样化考核方式改革制度，建立课堂表现、平时作业、调查报告、读书笔记、实验实习报告、课程论文、课程设计、单元测验、案例分析、文献综述、实验操作、技术技能演示等考核方式和评价的引导性规范。

#### 4.5.3 实践教学对应用型人才培养的支撑力度需进一步提高 问题表现：

(1) 实践教学及管理信息化程度低。实践课程排课、行课及实验室综合管理仍以手工操作为主，实践教学过程仍是传统的教师讲操作，大量学生围观的状态，信息传播效率、覆盖率差。

(2) 校内实验室使用率偏低。部分校内实验室承担实验课程门数偏少，使用率偏低，科研反哺教学作用发挥不明显。2017届毕业生调查认为学校“校内专业实践/实习实训/课程实验”应加强的达55.54%。

(3) 校内外实践教学基地建设有待加强。现有校内外实习基地层次不够高。部分企业出于自身经济效益、生产安全等考虑，参与基地建设的积极性不高，不愿接受学生来企业实习；部分实

习基地只允许学生进行参观式的认识实习，学生不能真正参与实际生产操作，无法有效提升学生的实践动手能力；个别教师对实习工作重视不够，缺少企业实际工作经验。2017届毕业生调查认为学校“短期校外实习/见习/社会调查/写生等”应加强的达43.75%。

#### 问题原因：

(1) 学校实践教学信息化建设水平低，实验室信息化管理手段不足，智能化管理的应用面有待拓宽，无法满足规模逐渐扩大的实验教学需求，制约了教学资源的有效整合，不利于实验室开放水平的提高。

(2) 部分人员实践教学理念落后，受传统观念的影响，在教学中存在对实验课程改革认识不到位的情况，激励机制缺位也制约了改革的深化。

#### 改进措施：

(1) 加大实践教学信息化软硬件建设力度，实现实验多媒体设备全覆盖；购置实践教学综合管理系统，实现实践教学管理信息化。

(2) 加强实践教学专职人员队伍建设，完善激励机制和配套政策，进一步完善实验室管理和开放机制，建立健全实验室管理制度，提高管理水平，提高实践平台的利用，搭建高效运转的实践教学体系。

(3) 更加重视实践教学基地内涵建设，引导基地强化师资培养、重视教学改革、强化实践教学管理，多头并举加强实践基地建设。

#### 4.5.4 教学管理信息化程度未能有效适应现代教学管理的要求

#### 问题表现：

校园网建设滞后于师生日益增长的网络使用需求，网络速度与稳定性滞后于教育教学改革和发展的需要，学校各职能部门使用的管理信息平台相互分割不统一，现教务管理系统的管理方式不能完全适应我校的教学管理需求。教师教学PPT形式单一，集动画、音频、视频和网络于一体的多媒体课件偏少。

### **问题原因：**

(1) 教学管理以购买商业软件为主，忽略了学校本身的教学管理特点，缺少个性化定制。

(2) 教学管理人员的信息化素养一般。管理者习惯于传统工作模式，缺乏对软件进行扩展功能开发的主动性，对计算机新技术不敏感。

(3) 教师对信息化教学理论和方法掌握不够。部分教师在现代传播学理论、学习理论和教学理论等方面认识、掌握不够到位，对微课、翻转课堂、慕课缺乏了解和认识，没能深刻认识到现代信息技术对教学的影响和由此带来的机遇与挑战，现代信息技术教学应用、实践信息技术与课程融合能力较弱，运用新技术来优化教育教学存在困难，把现代信息教育技术等同于简单的PPT制作。

(4) 教学管理信息化建设缺乏全局性。各个信息管理系统相对比较分散，独立性强，缺乏整体的协调统一性，不能够实现真正的资源共享。各个分支系统之间的沟通交流出现脱节现象，从而使信息资源流转不畅通，不能实现学校教学管理的高效运转、信息的互动与共享。学校管理信息化资源缺乏规划，没有统一的数据信息标准，使以后扩展子系统的整合对接遇到障碍。

### **改进措施：**

探索现代教育技术与教育的全面融合，以信息化引领教育理念和教育模式创新，充分发挥教育信息化在教育改革和发展中的

支撑和引领作用。深化教学管理信息化建设,以云计算和大数据时代为契机,着力发展构建基于云平台的移动化、智能化教学管理环境,积极探索新思路、新路径,真正实现现有教育资源的整合共享,提升教学管理平台的智能化水平,提高个性化互动教学水平,促进教学管理信息化的发展。

(1) 升级教务管理系统平台。依据学校的教学管理特点开展相应功能模块的分析与开发,完善信息化建设组织构建,做好平台的顶层设计。定义平台对内、对外的功能接口,规范平台对内对外的功能操作流程,为以后平台的扩展打下基础。

(2) 提升教学管理队伍和教师的信息化素养。教学管理队伍是教学管理信息化运行和推进的实施者,其信息素养的高低直接关系到运行水平。定期对教学管理队伍进行专项培训,拓宽知识面,提升执行能力。提高高层管理者在信息化建设方面的意识,增加中层管理者对管理信息化的常识储备,为决策引领打下良好的基础。增强教师培训的针对性和方便性。根据教师年龄阶段、学科专业背景特点,结合课程教学需要,按需培训相应的理论和技能。开发在线课程,线上培训与线下培训相结合,按照学生必会、教师必备的目标,开展从入门阶段到提高阶段的模块化培训,促进教师逐步学会并善于应用本专业、本课程教学相应专业软件,丰富教学内容。

(3) 搭建基于云平台的移动化教学管理平台,建立智能化教学管理体系。依托新兴的信息科学技术与现有手段,基于云平台构建适合学校特点的教学管理移动基础支持平台。形成联动的教学管理过程智能反馈系统。利用大数据分析技术,最终构建教育资源移动化、共享个性化、管理智能化的高校教学管理信息化平台。

(4) 顺应教育改革发展的方向,建立开放的教学管理体系。基于云平台的开放式设计理念,提供对外教育资源系统的灵活对接



机制,便于与其他教育系统的资源吸纳和整合,为教学管理平台提供更科学的策略。

(5) 加大教学管理信息化建设投入,推进智慧校园的建设,做好顶层设计。智慧校园是信息化发展的新阶段,是将校园的教学管理、学生管理、人事管理、财务管理、资产管理、后勤管理、科研管理等信息系统的智慧融合的建设模式。智慧校园的建设,必将促进教学管理信息化的发展。

#### 4.5.5 学生社团建设需要进一步加强

##### 问题表现:

目前,我校共有 83 个学生社团,涵盖八种类型,全年社团活动总数 300 余个。但是在社团建设中仍然呈现社团活动质量不高、社团发展不平衡、社团队伍不稳定、社团指导力量不足等情况。

##### 问题原因:

(1) 学生社团发展重数量,轻质量。学生社团成立的准入门槛低;学生参加社团时的盲目性与社团招新时的随意性,导致社团成员素质参差不齐,影响社团的整体发展。

(2) 社团活动缺乏特色,重复性高。学生社团活动形式单一,与学科专业发展联系不够紧密,形式大多集中在文体活动,科学实践类、创新发展类、研究探讨类的活动较为缺乏。

(3) 社团缺乏专业的指导,发展后劲不足。学校要求每一个社团必须有一名指导教师,但是指导教师多为义务兼职,缺乏积极性,投入社团的精力和时间相对较少,社团发展缺乏专业指导。

##### 改进措施:

(1) 强化社团质量意识,完善社团奖惩制度。首先,需提高社团准入门槛,健全社团成立制度和程序,严把申报关、审核和批准环节。其次,鼓励社团大胆创新,培养社团个性化发展。同时,我校制定了《攀枝花学院学生社团分级评定实施办法(试行)》,

充分发挥考评的激励、导向和监督保障作用，提高我校社团工作科学化水平，推动学生社团各项工作又好又快发展。

(2) 打造精品活动，增强品牌硬实力。大力扶持学术科技类、创新创业类、专业发展类社团。社团开展活动时，不能盲目地追风，要结合自身定位，找准目标学生群体关心的主题，围绕特定的活动主题，选准切入点，不断创新活动形式和载体，有的放矢，形成“主题独特、形式新颖、辐射面广”的特色社团活动。

(3) 实行社团导师制度，营造健康向上的社团文化。探索建立学生社团导师制度，明确指导教师指导社团发展纳入教学工作量等激励措施，营造健康向上的社团文化。

#### 4.5.6 课程思政协同育人成效不够显著

##### 问题表现：

立德树人工作需要良好的生态，需要全方位全过程的文化熏陶和价值引导，绝非思想政治理论课的“独角戏”，需要全课程的“大合唱”，而目前学校思想政治教育的课程体系尚存在过度集中于“思政课程”的“点”“线”瓶颈，部分课程并未与思想政治理论课程形成合力；部分教师课程思政意识不浓，把握驾驭课程思政的教学能力尚显不足，成效不够显著，“全员育人、全过程育人、全方位育人、全课程育人”理念没有完全树立起来、落实到位。

##### 问题原因：

部分教育工作者思想认识存在偏差，认为高校发展首先应该保证学科专业课程的建设，而忽略了思想政治教育，在教育理念上，知识传授与价值引领之间的关系认识不足；在队伍建设上，教师育德能力和育德意识有待提升；在人才培养上，各类学科专业思想政治教育资源没有得到充分挖掘。

##### 改进措施：

(1) 树立“课程思政”核心理念，强调学校教育应具备 360 度德育“大熔炉”的教育合力作用，课堂教学过程本身就是育人最主要的过程，也是教书育人最重要的途径。知识传授与价值引领是育人的基本实现形式，也是学校最具效能的实现形式，在教育教学中，既要注重在价值传播中凝聚知识底蕴，又要注重在知识传播中强调价值引领，突出显性教育和隐性教育相融通，实现从“思政课程”向“课程思政”创造性转化。

(2) 充分发掘各学科蕴含的思想政治教育资源，完善思想政治教育的课程体系建设。“课程思政”资源开发必须以马克思主义理论为指导，运用可以培养大学生理想信念、价值取向、政治信仰、社会责任的题材与内容，进一步融入社会主义核心价值观，全面提高大学生缘事析理、明辨是非的能力。

(3) 深入贯彻落实全国高校思想政治工作会议精神，进一步把握师生思想特点和发展需求，激活思想政治工作内生动力，统筹办学治校各领域、教育教学各环节、人才培养各方面的育人资源和育人力量，建立健全系统化育人长效机制，全面提升学校思想政治工作质量。继续改革创新人才培养方案，构建思想政治理论课、综合素养课程、专业教育课程相融合的思想政治教育教学体系，充分挖掘和运用各门课程蕴含的思想政治教育元素，形成各类课程都能与思想政治理论课同心同向的思想政治教育合力，不断提高大学生思想政治教育的有效性，为高素质应用型人才培养提供坚实的思想政治保障。

(4) 加强课堂教育教学管理。强调“课堂讲课守纪律，公开言论守规矩”，强化课堂教学纪律监控，严把哲学社会科学教材关。

## 5. 学生发展

学校始终坚持“提高学生综合素质，服务学生成长成才”的学生工作理念，努力构建“44566”的学生工作格局（即学生思想教育“四化”、校园活动“四大品牌”、素质教育“五个一工程”、学生工作“六支队伍”建设、学生指导与服务“六大体系”），主动适应学生发展需求，不断强化生源质量和毕业生职业发展指导，突出创新创业教育与实践能力的培养，形成了良好的教风学风。学生学习生活满意度高，毕业生受到社会和用人单位好评。

### 5.1 招生及生源情况

#### 5.1.1 招生总体生源状况

**招生规模稳定。**学校面向全国26个省、直辖市、自治区招生。近三年，普通本科招生数分别为3570人、3998人、3977人，招生规模稳定（表5-1）。

表5-1 2015-2017年本科招生基本情况

年份	招生省份数(个)	招生计划数(人)	实际录取数(人)	实际报到数(人)
2015	25	3570	3731	3598
2016	26	3998	3998	3821
2017	26	3977	3977	3804

**生源数量充足。**考生一志愿率高，一志愿考生数量充足。近三年，学校第一志愿率为100%，第一志愿出档率为100%，第一志愿录取率保持在95%以上，最终执行率均超过100%（图5-1）。

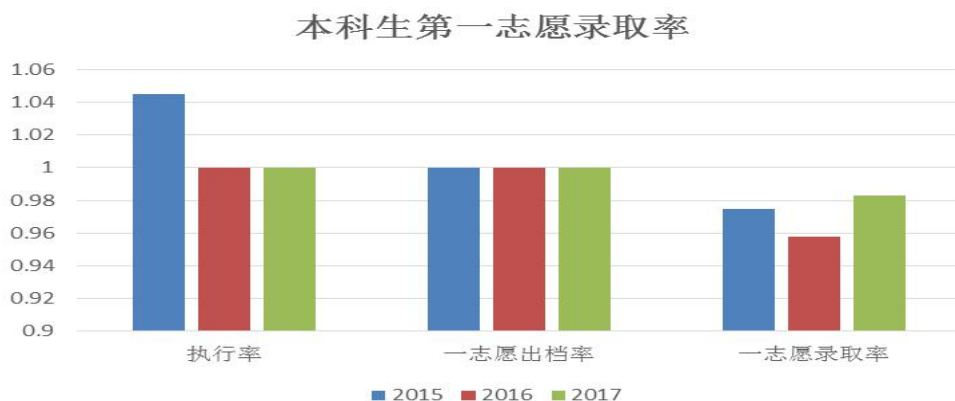


图 5-1 2015-2017 年本科生第一志愿录取率情况

**入学报到率高。**新生报到率保持在较高水平。近三年，新生报到率分别为 96.44%、95.58%、95.65%。

**生源质量不断提升。**近三年，四川省内调档线逐年上升，省外文理科调档线均高出省控线较高值。2015 年，在川理科调档线高出省控线 40 分，文科调档线高出省控线 37 分；2016 年，在川理科调档线高出省控线 41 分，文科调档线高出省控线 37 分；2017 年，在川理科调档线高出省控线 37 分，文科调档线高出省控线 39 分（图 5-2）。



图 5-2 2015-2017 年本科调档线情况

### 5.1.2 学生生源特征

**生源区域以四川省为主。**学校作为本科第二批次录取院校，生源以四川省为主。近三年，四川生源分别为 3435 人、3697 人、3687 人，占实际录取学生总数的 92.07%、92.47%、92.71%。受上

级主管部门调控，外省生源数量近几年基本稳定，分别为 296 人、301 人、290 人（图 5-3）。

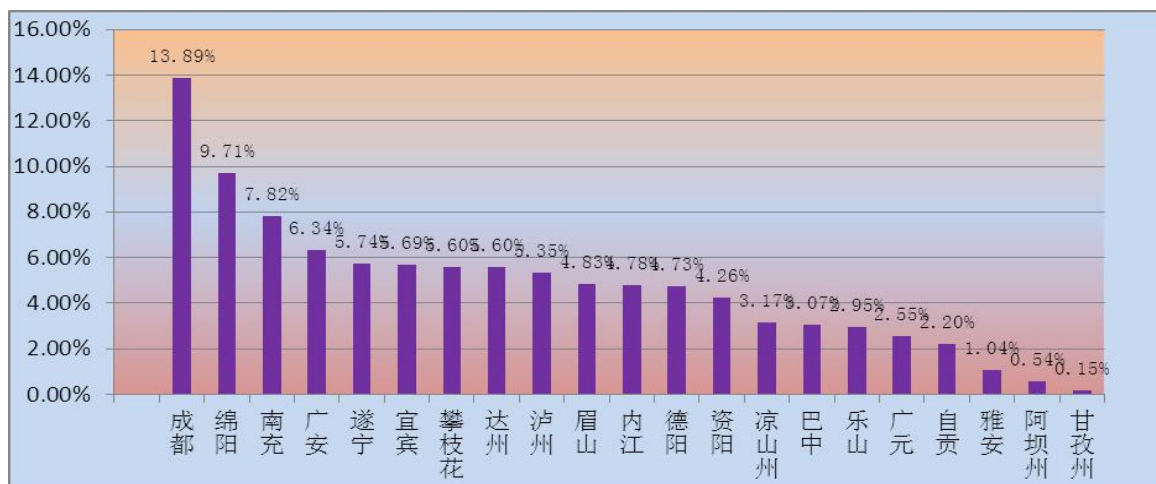


图 5-3 2017 年四川省各地市州本科新生比例情况

**农村生源为生源主体。**学校农村生源较多，近三年，学校录取农村户籍学生 2769 人、2926 人、2932 人，分占招生总量的 74.22%、73.19%、73.72%。

**少数民族生源占比稳定。**近三年，学校分别录取少数民族新生 193 人、239 人、266 人，分占招生总量的 5.17%、5.98%、6.69%。

**特色专业生源优势明显。**学校各专业生源数量充足，生源质量总体较好，其中临床医学、会计等特色专业都是学生选择的热门，如会计学专业一志愿填报率在 562.50% 以上，临床医学录取最低分超出省控分数线 56 分。

### 5.1.3 提高生源质量措施

**科学编制招生计划。**学校依据经济社会对人才的需求状况，结合学校专业认可度、一志愿录取率、毕业生就业率、在校生满意度、毕业生满意度等指标，适时调整专业招生计划。对办学实力强，社会需求量大、专业发展前景好的专业，逐年增加招生人数，如近三年软件工程专业招生计划数逐年增加（120 人、130 人、178 人），积极增设新能源材料与器件等社会急需的相关专业；对

个别专业建设情况欠佳，就业前景不理想，社会需求量不高的专业逐年压缩招生规模，甚至暂停招生。

**加强招生宣传力度。**构建全方位、多渠道、多层面的招生宣传体系。成立由党委书记和校长任主任，相关职能部门和招生单位为委员的招生委员会，加强对招生工作的领导；实施校领导督促、各二级学院分片区招生宣传责任制；加强网络、招生指南、现场咨询、电话咨询等形式和途径的宣传力度。

**大力推进生源基地建设。**学校与省内外 54 所中学签订生源基地建设协议，其中，2017 年新开辟生源基地 12 个。学校分管领导带队走访生源基地学校，扩大学校知名度，提高生源基地学校学生的报考积极性。生源基地中学的优秀学生已经成为学校新生的重要组成部分。2017 年招收生源基地学校学生 822 人，占录取新生的 18.59%。

**尽力留住优质生源。**由于平行志愿录取实行 1:1 投档，对于不服从专业调剂而将要退档的优质生源，专门抽调工作人员及时联系考生或考生家长，宣传学校相关专业调整政策，耐心征求意见，给考生再次选择服从调剂机会，在尽最大可能维护考生利益的同时留住优质生源。

**扩大学生专业选择自主权。**学校注重学生个性发展，尊重学生专业选择，通过完善学籍管理、修订转专业规定等措施，畅通职业生涯发展通道，方便专业选择，进一步增强学生报考本校的吸引力。

## 5.2 学生指导与服务

### 5.2.1 学生指导与服务内容及效果

**突出立德树人，构建思想教育和引领体系。**以立德树人为目标，按照思想教育主题化、入学教育和毕业教育专题化、常规教

育分级分类化、指导与服务个性化的思路，不断加强大学生思想政治和社会主义核心价值观教育。落实思想教育主题化，积极开展“学习十九大精神”“我的中国梦”“与信仰对话”“学习习总书记讲话做合格共青团员”等主题教育活动，深入推进社会主义核心价值观体系学习教育。积极引导大学生做社会主义核心价值观的坚定信仰者、积极传播者和模范践行者。创新大学生社会实践育人方式，把思想政治理论课主题实践与团委暑期社会实践结合起来，提高思想政治教育的针对性和实效性。搭建交流平台，积极开设“明德”“博学”“道德”“阳光”等人文讲坛，邀请校内外专家学者、优秀校友开展思想教育、成才励志教育。利用互联网和新媒体促进思想教育方法、手段和内容的转型升级，重点打造“青春攀大”和“攀枝花学院易班工作中心”两个平台，用互联网时代下新的教育理念引领学生思想发展。加强学生党团组织建设，发挥党团组织在思想引领中的积极作用。做实公寓文化育人，加强建设公寓辅导员队伍，推进思想政治工作进公寓。近三年，学生向党组织递交入党申请书 7275 人，培养入党积极分子 3513 人，正式加入党组织 1196 人，设立学生党员成长成才示范岗 61 个；注册志愿者 6550 人，组建学生志愿服务大队 1 支，下辖专项志愿服务组 8 支、二级学院志愿服务站及图书馆志愿服务站 13 个，参与各类志愿服务 1.2 万余次。15 名学生被评选为“道德之星”；56 名大学生被西部志愿服务计划录取；204 名大学生应征入伍，献身国防。

**实施能力提升工程，构建大学生素质教育拓展体系。**学校认真开展大学生素质教育“五个一”工程，即一个学生在校期间参加一个社团、培养一项特长、参加一次演讲、参加一次竞赛、确定一名指导教师。开展学生通识教育，研究制定通识教育政策，编选通识课教材，开设通识选修课，提升学生的人文素质和科学素



质。制定《攀枝花学院大学生素质拓展学分实施办法》，积极推进第一课堂与第二课堂的深度融合。实施大学生素质拓展工程，开发素质拓展信息化管理平台，实现大学生素质教育的过程化管理，调动学生参与素质拓展活动的积极性和主动性。健全社团发展管理办法，注重社团发展质量和专业性，扩大在学生课外科技领域的影响，在校院两级层面分别开展“木棉阳光”系列、“一院一品”等校园文化活动工程，培育一批品牌项目和特色活动，彰显校园文化的育人功能。近三年，学生获得省级综合素质 A 级证书 123 人；获得发明专利 59 项、实用新型专利 183 项、外观专利 561 项。

**强化学风建设，构建学业指导与帮扶体系。**通过进一步完善学业预警、奖助优评选、违纪处分、综合素质测评、班级目标管理、文明寝室创建等系列管理措施，规范学风建设。把学生的专业教育放在第一位，为学生的专业学习、科学研究、创新创业提供全面的指导与帮扶。制定转专业相关办法，组织指导学生开展职业倾向测试，尽可能帮助学生选择最合适的专业。落实《攀枝花学院关于实施导师制的指导意见》，全面推行专业导师制。开展国家、省、校三级大学生创新训练计划，鼓励学生投身科学研究、学科竞赛、创新实践等活动。制定《攀枝花学院学生分类预警管理指导办法》，摸排学习困难学生，开展学业预警和分类指导。发挥关工委作用，开展“一对一”帮扶活动。每年定期开展各类先进集体和优秀个人的评比表彰，举办“星路历程”成长报告会、优秀大学生事迹报告会、考研经验交流会等，发挥优秀典型的引领示范作用。加强考风考纪宣传，严格考试管理，严肃考风考纪，强化学风建设。近 3 年，学校评选表彰“优秀班集体” 148 个、“优秀文明寝室” 905 个、省级“优秀大学生” 117 人、校级“优秀大学生” 808 人、校级“优秀三好学生” 1885 人、校

级“优秀学生干部”1454人、校级“优秀团员”1032人、校级“优秀团干”568人。

**关注学生身心健康，构建心理健康教育体系。**建立大学生心理健康教育工作领导小组、校心理健康教育中心、二级学院学生心理健康教育工作小组、学生班级（寝室）四级联动的心理健康教育及危机干预工作机制。建立一支专兼职结合的心理健康教育教师队伍，同时打造大学生心理协会和学生心理干部两支朋辈队伍，强化大学生心理健康教育的自助过程。开设《大学生心理健康与素养》《心理委员实务》等选修课程，针对不同层次学生需求开设系列讲座，普及心理健康知识。持续创新心理健康教育活动形式，创建“5.25心理健康节”系列品牌活动，吸引师生关注并参与心理健康教育。加强心理健康教育现代化手段的改革，多次改版心理健康教育网站，网上心理咨询服务成为学生获取心理帮助的重要途径。加强学生心理危机的干预，与地方精神卫生中心合作，为心理障碍学生提供量身定制的咨询和治疗方案。近三年，学校投入心理健康教育专项经费47万元；选修心理健康相关课程学生达3510人次；参与心理素质拓展训练、校园心理剧展演、心理作品创作等活动的学生近万人次；组织13485名学生参加心理健康普查并建立健康档案，筛查出特殊反应学生839人，全部进行跟踪辅导；提供面对面个体心理咨询1238人次。

**深度开展创新创业教育，构建职业发展服务体系。**出台《攀枝花学院关于深化创新创业教育改革实施工作方案》《攀枝花学院关于加强大学生创新创业教育工作的实施意见》等文件，进一步明确学校创新创业教育工作实施的指导思想、基本原则、总体目标和保障条件。充分发挥教务处、创业学院、团委的职能，完善教育、竞赛、实训、实践、研究为核心要素的“五位一体”的创新创业教育工作格局。积极组织开展大学生创新创业训练计划

和互联网+、挑战杯、创青春等各类创新创业大赛。搭建大学生创新创业实践平台，建设省级大学生创新创业园区（基地）、省级众创空间、省级大学生创新创业俱乐部等平台。开设《大学生就业指导教育》《职业生涯规划》《创业学》等相关课程，自主编写教材4部，形成全程化的就业创业课程体系。成立就业指导中心，建设一支182人的专兼结合的就业指导教师队伍。积极拓展就业创业市场体系，形成“立足攀西、辐射四川、面向全国”的就业创业格局，建设一批实习实训及就业基地。强化就业工作的信息化建设，成立“攀枝花学院学生职业发展协会”学生服务团队，开展双困生等特殊群体学生就业创业帮扶，促进双困生顺利就业。近3年，学校投入360万元，组织开展大学生创新创业训练项目640余项，获“创青春”四川省大学生创新创业大赛省级金奖1个、银奖1个、铜奖8个；在“挑战杯”四川省大学生课外学术科技作品竞赛中获得省级二等奖7个、三等奖13个。在全国大学生首届移动互联网创业大赛中获得全国团体总冠军1个；全国大学生互联网+创新创业大赛获得省级金奖1个、银奖6个、铜奖17个。

**关心家庭困难学生，构建资助保障与服务体系。**建立健全奖、助、贷、勤、减（免）“五位一体”的大学生资助体系，形成经济支持和成才教育并举、资助工作与典型教育相结合的工作模式。全面落实国家关于家庭经济困难学生的各项资助政策，做好对家庭经济困难学生的认定工作，进一步完善家庭经济困难学生信息档案，近三年建立贫困生档案2.5万人次。通过各种渠道在学生当中进行生源地信用助学贷款宣传，近三年共有6200余名学生通过生源地信用助学贷款入学。公开、公平、公正地开展国家奖学金、国家励志奖学金、国家助学金的评审工作。每年足额提取事业收入的5%，用于设立攀枝花学院“攀大青年”奖学金、校园之星奖

学金、创新创业奖学金、勤工助学金、学费减免和临时困难资助。积极争取社会资源，广开资助渠道，通过与知名校友、合作企业和社会慈善人士的合作，设立攀达宏基助学金、吉源科技奖学金、机械 95 校友奖学金、郭云峰奖学金、钛钽奖学金、百绥奖学金等 10 余项奖助学金。近 3 年，评审出国家奖学金 68 人，奖励金额共计 54 万元；国家励志奖学金 1646 人，奖励金额 823 万元；“攀大青年”奖学金 1800 人，奖励金额 360 万元，校园之星奖学金 357 人，奖励金额 75 万元；创新创业奖学金 73 人，奖励金额 20 万元；社会捐助奖助学金 871 人，奖助金额 115 万元。

### 5.2.2 学生指导与服务的组织及条件保障

**健全组织保障。**学校成立学生思想政治工作领导小组、辅导员队伍建设领导小组、关心下一代工作委员会、大学生心理健康教育领导小组、毕业生就业工作领导小组、国家奖助学金评审领导小组、安全工作领导小组、学生体质健康标准领导小组等各类专项学生指导与服务领导机构。设立大学生科技创业孵化园、创业学院、大学生就业指导中心、大学生心理健康教育中心、学生资助管理中心、体育部等 10 余个工作机构。形成学校党委领导，分管学生工作校领导具体负责，学校各职能部门、各单位齐抓共管的学生指导与服务工作格局。

**完善条件保障。**制定《中共攀枝花学院委员会关于进一步加强和改进学生工作的若干意见》《中共攀枝花学院委员会关于进一步加强和改进辅导员队伍建设的意见》《攀枝花学院关于实施导师制的指导意见》等文件，使学生工作更加科学化、规范化和制度化。建立政工、学团、心理咨询、学生家长、校友、校外导师六支学生指导与服务队伍。学工系统工作人员 117 人，其中二级学院 102 人；建有学生活动中心、学生会堂、易班工作中心、创业孵化园等学生社团活动场所，为开展学生的指导和服务提供

有力保障。近三年，学校年均投入学生指导和服务费用保持在 700 万元以上，其中 2017 年预算学生活动经费、第二课堂建设经费、校级奖助学金、创新创业经费、心理健康教育专项经费、关工委工作经费、国防教育费等学生指导与服务经费 756 万元，为学生培养提供经费保障。

### 5.2.3 学生对指导与服务的评价

学校通过第三方评价机构，从教师服务水平、心理健康辅导、思想政治教育、资助育人、毕业生服务、教学工作等方面对在校生、毕业生进行满意度调查工作。在校生对学校教学工作的总体满意度为 96.93% (图 5-4)，对辅导员(班主任)的满意度为 96.11% (图 5-5)，认为辅导员/班委/舍长对宿舍文化的帮助度为 88.29% (图 5-6)，对心理健康教育服务的总体满意度为 95.75% (图 5-7)，对学校思想政治教育的总体满意度为 91.50% (图 5-8)，对资助工作的总体满意度为 85.36% (图 5-9)。

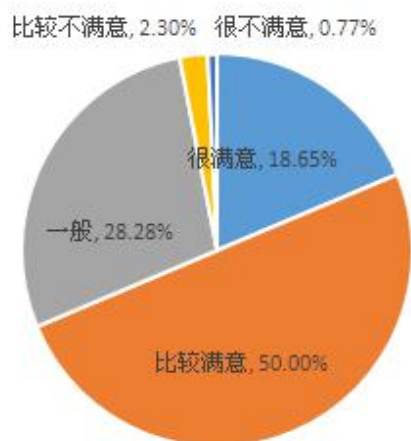


图 5-4 在校生对教学工作总体满意度

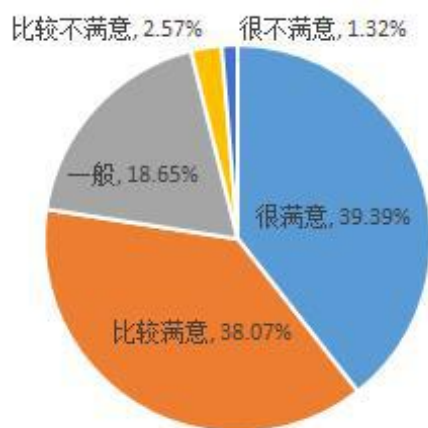


表 5-5 在校生对辅导员(班主任)的满意度

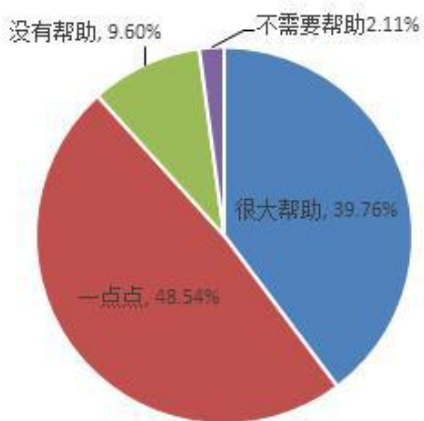


图5-6 辅导员/班委/舍长对宿舍文化的帮助度

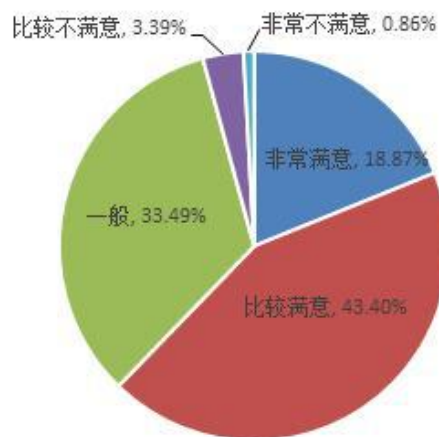


表5-7 在校生对心理健康教育服务的满意度

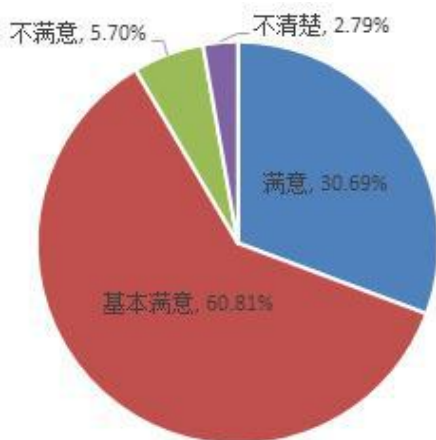


图5-8 在校生对思想政治教育的满意度

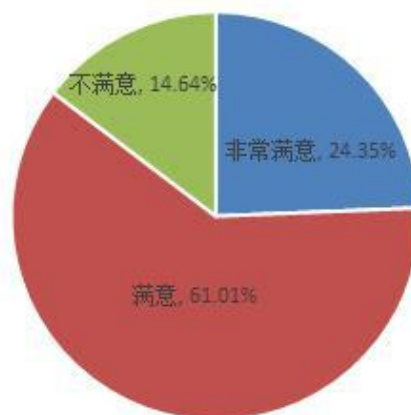


图5-9 学生资助工作满意度

## 5.3 学风与学习效果

### 5.3.1 学风建设的举措

**坚持思想教育，引领学风。**加强校风建设，以党风纠政风、以政风促教风、以教风带学风，实现党风正、政风清、教风严、学风浓的良好校风氛围。一是党风建设。全面落实从严治党要求，加强和改进学校党风廉政建设和反腐败工作，落实党风廉政建设责任，健全反腐倡廉体制机制，营造风清气正的教育氛围，筑牢领导干部和教师队伍拒腐防变思想防线；推进“两学一做”学习教育常态化、制度化，树立“四个意识”，发挥党员教师的先锋模范作用；将学风建设纳入党政工作要点。二是政风建设。深入

贯彻落实中央八项规定，开展党的群众路线教育实践活动，坚决反对形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风，着力解决学校庸懒散浮拖现象和师生反映强烈的突出问题，推动教职工作作风根本转变，努力营造风清气正、崇廉尚实、干事创业、遵纪守法的良好政治生态；转变观念，从单纯的管理转变为管理、服务、支持和引导，深化人事制度、绩效等系列改革，切实提高师生工作管理服务水平。三是教风建设。将师德建设放在首要位置，坚持“四个相统一”，争做“四有”好教师；努力提升教师教学水平，成为学生的“四个引路人”。四是学风建设。坚持德育首位，以理想信念教育为核心，以爱国主义教育为重点，以公民道德规范为基础，以大学生全面发展为目标，深入推进社会主义核心价值观体系学习教育；积极发挥思想政治理论课和思想品德教育课在思想政治教育中的主渠道作用，为良好学风的形成提供思想保证。

**制定规章制度，指导学风。**制定《中共攀枝花学院委员会关于进一步加强学风建设的意见》，明确学风建设的指导思想和整体思路。修订《攀枝花学院奖学金管理办法》《攀枝花学院学生助学金评选管理规定》《攀枝花学院学生奖励表彰条例》等文件，完善考核奖励制度，强化学风引导。修订《攀枝花学院学生违纪处分办法》《攀枝花学院学生学籍管理规定》《攀枝花学院课堂教学管理规定》等文件，加强课堂纪律管理、严肃考风考纪，维护学校教育教学和生活秩序。各学院结合实际制定相应的学风建设制度，力促良好学风形成。

**强化管理监督，规范学风。**一是强化教学督察，以教风带学风。坚持领导干部和教学管理人员听课制度，推进“教师评学”制度和“学生评教”制度，建立学生教学信息员制度，收集教学方面的问题和建议。坚持教学管理人员期中检查、学生辅导员随机课堂抽查、校园教学督导组不定期督查等三层级检查的紧密结

合，力促良好教风形成。二是强化管理服务，形成良好学风。严格课堂考勤制度，加强上课检查力度，建立学生干部考勤、任课教师签字、辅导员检查、院系领导抽查等制度；在大一学生中实行集中晚自习制度；严格考试管理，考前进行诚信签名、警示教育，坚决查处考试作弊，严肃考风考纪，以考风正学风；近三年处理各类违纪学生 247 人次。

**开展系列活动，促进学风。**一是开展奖助评优，引导学风建设。完善学生综合素质测评实施办法和各类奖助学金评选实施办法，发挥其在学风建设中的导向作用；表彰奖励学风建设中的先进集体和个人，发挥优秀典型的示范作用。二是加强学业指导，强化学风建设。通过辅导员、班级导师、关心下一代工作委员会等协同指导学生学业，引导学生掌握正确学习方法，提高学习能力。开展学生分级分类教育，通过“专业思想教育”“职业生涯规划教育”“创新创业教育”等专题，增强学生学习的目的性和自觉性。建立学业预警制度，督促学生重视学业，切实做好特殊学生的教育、引导、帮扶和转化工作，防止学业障碍累积，近三年对 480 名学生进行学业预警。三是加强校园文化建设，以环境育学风。打造校园文化建设四大品牌，开展一院一品、木棉系列、科技文化节、校运社团节为主体的校园文化活动，确保学风建设土壤丰厚；组织学生参加各类竞赛活动，深入开展社会实践等活动，提升学生人文素养、科学素养和艺术素养，营造第二课堂学习氛围，助力学生成长成才。

**加强队伍建设，保障学风。**一是加强教师队伍建设，大力提升教师的师德修养和教学水平，用优良的教风引导学风。二是加强管理人员尤其是辅导员队伍的建设，贯彻高校辅导员职业能力标准，实施辅导员综合素质和工作能力提升计划，实施分级分类管理，推进辅导员队伍专业化、职业化发展。三是加强学生骨干队



伍建设，吸收优秀学生到各级学生干部中，加强培训和指导，逐步形成学生自我教育、自我管理和自我培养的良好局面，建设成为联系学生与教师、学生与院系、学生与学校的桥梁和纽带。四是加强后勤保障队伍建设，努力追求服务育人，用优良的后勤安全服务保障学风建设。

### 5.3.2 学生学业成绩及综合素质表现

**学业成绩稳步提高。**近3年，本科生毕业率分别为91.01%、93.88%、94.66%，学位授予率分别为96.1%、96.59%、94.33%；考研录取率逐年上升，分别为5.56%、7.67%、9.85%，2017年资源与环境工程学院应届毕业学生为169人，考研录取42人，录取率达24.85%，外国语学院、生物与化学工程学院考研录取率达20%；大学英语四、六级通过率稳中有升，其中四级通过率分别为38.98%、41.69%、46.18%，六级通过率分别为4.06%、5.92%、6.76%。

**学生综合素质增强。**近3年，学生在思想政治上总体保持积极、健康、向上的发展态势，发展学生党员1196人；学生热心公益事业，积极参加社会服务，参与各类志愿服务11200人次，服务时间4万余小时；评选表彰“校园之星”142名。学生在各类综合素质活动和竞赛中表现优秀，获批专利803项；参加大学生创新创业训练计划427项，其中国家级89项、省部级338项；文体类竞赛获奖132项；学生积极参加体育锻炼，体质健康标准合格率保持在92%上。2016-2017年，学生在各类学术期刊上发表论文37篇；2014-2016年，学生在学科竞赛中获奖共计909项，其中国际级4项、国家级426项、省部级479项。2014年，在美国大学生数学建模竞赛中获国际一等奖；2015年，在美国大学生数学建模竞赛中获国际二等奖，同年5月，在首届全国大学生移动互联网创业大赛中，总成绩排名全国第一。

### 5.3.3 学生自我学习和成长的满意度

学校通过第三方评价机构，从学生对专业认知教育、课外学习效果、社团活动、素质拓展活动等方面对在校生开展满意度调查工作。大一学生对专业认知教育的满意度为 98.08%，其中“很满意” 24.48%、“比较满意” 50.08%、“一般” 23.52%；大一至大三学生对课外学习效果的满意度为 88.97%，其中“非常满意” 9.09%、“比较满意” 37.01%、“一般” 42.87%；在校生社团活动的满意度为 95.15%，其中“非常满意” 19.43%、“比较满意” 47.41%、“一般” 28.31%；在校生对素质拓展等资助活动的参与意愿为 94.99%。

## 5.4 就业与发展

### 5.4.1 毕业生就业率与职业发展情况

**就业率长期保持较高水平。**学校高度重视毕业生就业工作，全方位、多角度地为学生提供精细化的就业指导和服务工作。学校 7 次获得“四川省高校毕业生就业工作先进单位”称号，就业率长期保持在 90% 以上。近三年，毕业生初次就业率分别为 94.39%、96.32%、97.62%，居于四川省同类院校前列（图 5-10）。



图 5-10 2015-2017 年本科毕业生就业率统计

**毕业生就业满意度较高。**第三方调查机构的数据显示，毕业生对其工作的满意度较高。2015 届本科毕业生就业满意度为

92.40%，2016 届本科毕业生就业满意度为 83.67%，2017 届本科毕业生就业满意度为 89.74%（图 5-11）。

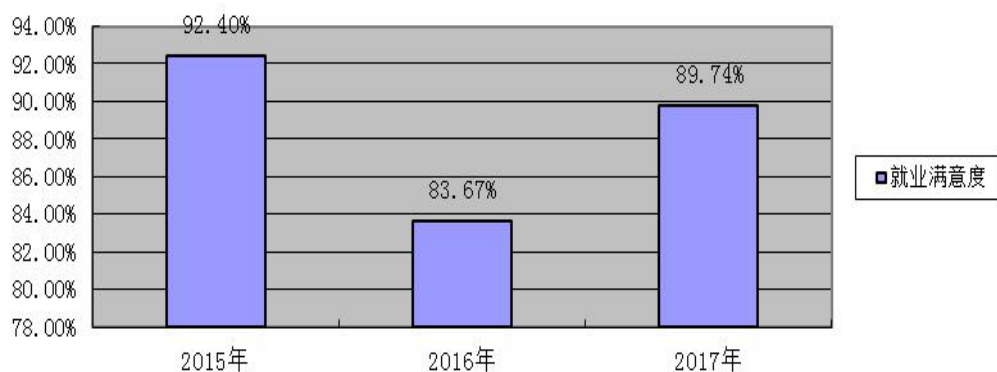


图 5-11 2015-2017 年本科毕业生就业满意度调查

毕业生就业岗位与专业吻合度较高。第三方调查机构的数据显示，毕业生就业行业、从事职业与专业培养定位吻合，就业行业以制造业、建筑业、软件和信息技术服务等行业为主。2015 届毕业生总体专业对口度为 75.80%，其中本科毕业生的专业对口度为 76.13%；2016 届毕业生总体专业对口度为 73.50%，其中本科毕业生的专业对口度为 77.62%；2017 届毕业生总体专业对口度为 76.67%，其中本科毕业生的专业对口度为 77.38%（图 5-12）。

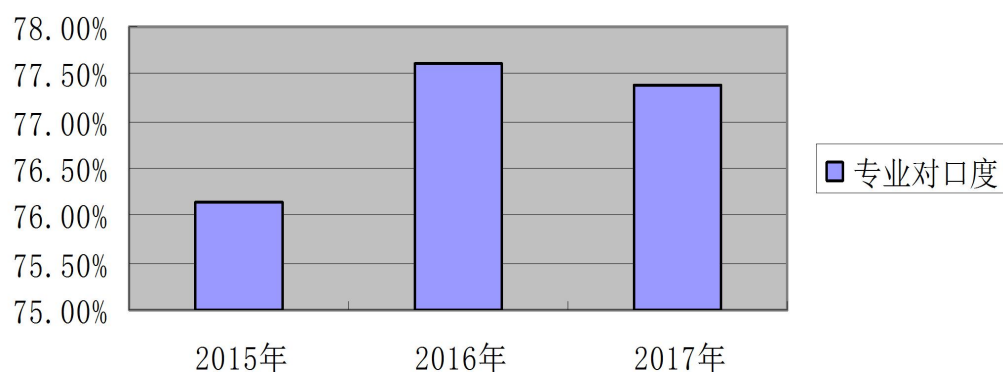


图 5-12 2015-2017 本科毕业生就业专业对口度一览表

毕业生就业行业去向分布合理。近三年，学校毕业生就业流向以单位就业为主，升学考研人数比例稳中有升（表 5-2）。

表 5-2 2015-2017 年毕业生就业流向分布情况

年度	总人数 (派遣 数据)	行 业											
		党政机关		事业单位		国有企业		其他企业		升学考研		其他形式就业	
		人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例
2015	3030	41	1.35%	159	5.25%	340	11.22%	2163	71.38%	172	5.68%	155	5.12%
2016	3171	36	1.13%	159	5.02%	351	11.08%	2184	68.87%	244	7.69%	197	6.21%
2017	3240	38	1.17%	225	6.94%	392	12.01%	2083	64.29%	321	9.91%	184	5.68%

毕业生就业面向西部地区。学校毕业生服务西部、服务四川经济发展的特点明显，就业区域省内主要集中在攀枝花市和成都市，省外主要集中在重庆市、云南省以及东南沿海的浙江、江苏、福建、广东等省和上海市。近三年，选择在西部地区就业的毕业生占签约总数的比例分别为 78.09%、72.88%、68.73%，与学校服务面向定位相吻合（表 5-3）。

表 5-3 2015-2017 年毕业生就业地区分布情况

年份	毕业生总 数(派 遣数 据)	就业地区									
		西部省						东部沿海地区		其它地区	
		四川省地区				人数	比例	人数	比例	人数	比例
		攀枝花市		人数	比例						
		人数	比例								
2015	3030	951	31.39%	2143	70.73%	2366	78.09%	288	9.50%	376	12.41%
2016	3171	825	26.02%	2056	64.84%	2311	72.88%	375	11.83%	485	15.29%
2017	3240	615	18.98%	1995	61.57%	2227	68.73%	442	13.65%	571	17.62%

毕业生事业发展状况良好。学生毕业后能较快地适应工作岗位，并迅速成长起来，2012—2015 届毕业生抽查 6156 人，其中 797 人成长为业务骨干或继续深造学习。学生毕业后 3—5 年内仍坚持在本专业和相关领域发展的有 4302 人，占抽查人数的 69.88%，其中经管学院、电信学院、人文学院毕业生仍在相关或相近行业的占比超过 90%。根据国内新锐人工智能公司 IPIN 发布

的《2016年四川省大学薪酬排名》显示，学校毕业生毕业五年薪酬指数计算为6829元，在省内高校中排名第16位，毕业生良好的专业素养、高尚的职业情操、优良的综合素质为学校赢得良好的社会声誉。

#### 5.4.2 用人单位对毕业生的评价

用人单位对毕业生的满意度较高。学校毕业生社会责任感强、综合素质高，得到社会和单位的广泛认可，不少毕业生在所从事行业和领域成长为骨干力量。如1991届工业与民用建筑专业校友万立和2010届建筑工程技术专业学生杨国庆获全国五一劳动奖章，1987届中文秘书专业学生姜小林现任中共四川省委省直机关党校副校长，1987届中文秘书专业学生马晓凤现任攀枝花市人民政府副市长，1990届中文秘书专业学生邓斌现任攀枝花市人民政府副市长。学校定期开展毕业生及用人单位就业调查，通过问卷调查、电话联系、毕业生座谈、实地走访以及引入第三方数据调查公司的方式了解社会对学校人才培养质量的意见和建议。第三方调查机构的数据显示，近3年用人单位对毕业生的整体满意度分别为96.50%、96.01%、95.66%（图5-13）。

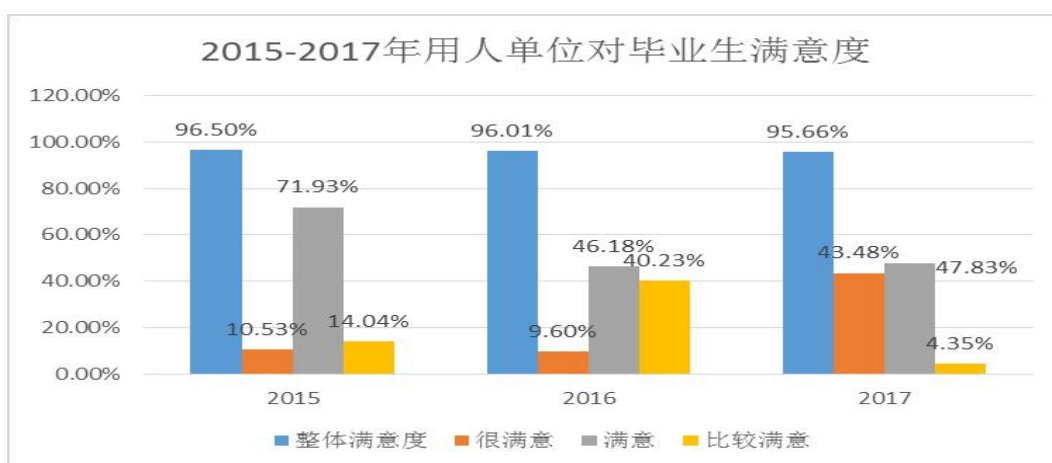


图 5-13 2015-2017 年用人单位对毕业生的满意度调查

用人单位对毕业生优势能力的评价较高。第三方调查机构的数据显示，毕业生综合素质培养工作得到用人单位高度肯定，对

2017 届毕业生综合素质整体评价较高，其中毕业生“学习能力”“适应能力”“沟通能力”等方面的能力得到用人单位的较高评价（图 5-14）。

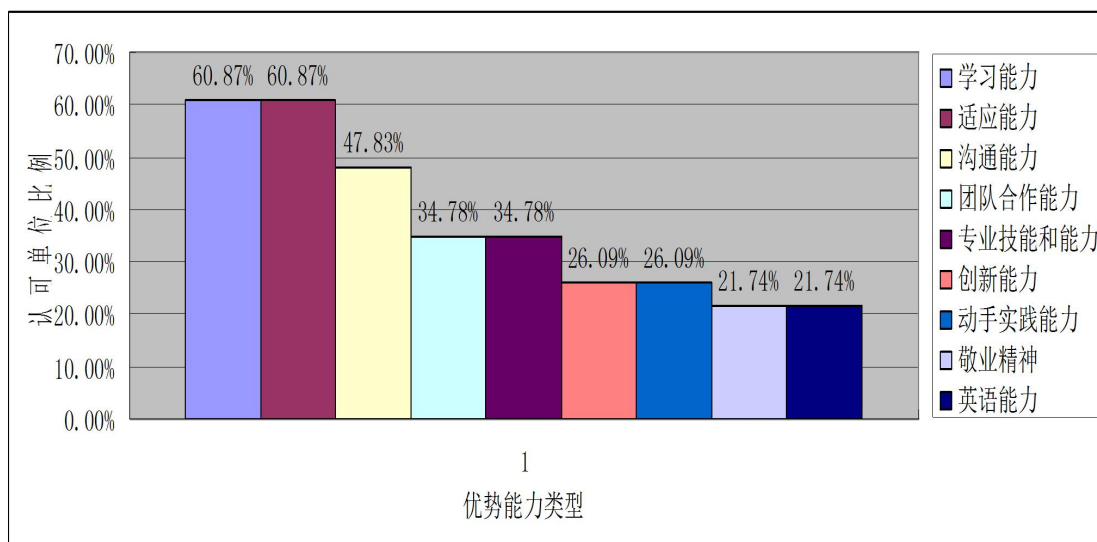


图 5-14 2017 年用人单位对毕业生优势能力评价调查

## 5.5 存在的问题及改进措施

### 5.5.1 专业结构性矛盾突出，生源质量有待提高

#### 问题表现：

学校调档分数线纵向比较逐年提高，但同类院校横向比较排名靠后。各专业第一志愿填报情况严重不均衡，以四川省 2017 年本科理科为例，会计学专业第一志愿率达 562.5%，临床医学专业第一志愿率为 324.08%，财务管理专业第一志愿率为 285.00%；而采矿工程专业第一志愿填报率为 5.13%，金属材料工程为 4.44%，矿物加工工程专业仅为 2.63%。

#### 问题原因：

(1) 地域因素与高考录取改革的影响。学校所在地远离中心城市，经济欠发达，交通不便利，影响考生高考志愿填报。高考录取改革特别是实施平行志愿录取办法后，考生填报志愿时会

6-9 个第一志愿高校按往年录取分数排名后择校，而近几年我校与省内同类同层次高校相比，录取分数线排名靠后。这些因素对生源数量和质量有较大影响。

(2) 行业需求的影响。相关行业毕业生需求和薪资待遇受国家产业发展战略布局调整 and 行业发展波动影响较大，导致考生志愿填报表现为冷热不均衡现象。学生志愿主要集中在热门专业和学校优势专业，冷门专业受社会多方面因素制约，志愿率低。而学校的专业调整往往滞后于行业需求。学校个别专业与其他相关专业区分度不高，专业特色不明显，优势不突出，对考生吸引力不够，也影响了考生志愿填报的积极性。

(3) 部分专业招生宣传力度不够。部分二级学院对本学院各招生专业宣传重视程度不够，落实不力，考生对学校的了解远远超过对专业的了解，在专业选择上存在一定的盲目性，志愿往往集中在少数优势专业上，容易造成专业志愿不均衡。

### **改进措施：**

(1) 坚持市场导向，及时调整招生专业。积极以市场需求为导向、以年度就业质量为参考，实施招生专业预警及退出机制，及时调整专业布局，不断优化专业体系。科学合理配置学校资源，打造更多特色专业、品牌专业，对就业竞争力不强、行业优势不明显的专业，限制招生规模甚至停止招生。2014 年以来，学校新增新能源科学与工程等 6 个本科专业，康复治疗技术等 4 个专科专业，停招矿物加工 1 个本科专业。

(2) 强化招生宣传意识，加大招生宣传力度。第一，整合招就处、宣传部和二级学院等校内资源，提升招生宣传整体水平。第二，营造招生宣传人人有责的氛围，坚持招生宣传全员参与，形成从机关部门到二级学院、从教职员工到学生全面宣传学校的

局面。第三，招生就业处加大对二级学院招生工作的引导、监督力度。

(3) 打造专业化招生队伍。加强招生工作队伍建设，在全校范围内招募组建招生宣传讲师团，打造一支专家化、职业化招生队伍，积极推介学校学科建设和人才培养，增强招生专业吸引力。

(4) 大力推进生源基地建设。不断加强与生源地中学的交流合作，通过与生源地中学开展科技、文化、师资交流等活动，强化与生源地中学长期合作关系，把生源基地建设成为中学输送毕业生和我校吸纳优质生源的重要阵地。

### 5.5.2 学生指导与服务工作需进一步加强

#### 问题表现：

辅导员流动性大，队伍不稳定，专业化水平尚需提高；专业教学与学生工作联动不足，专任教师较少参与学生工作；指导教师在数量、质量和能力支撑上离学生的广泛需求还有一定差距，业务水平和服务能力仍需提高。

#### 问题原因：

(1) “服务与发展学生”理念尚未深入人心。部分工作人员以“教育和管理”为主的思维方式仍根深蒂固，服务学生、发展学生的新理念尚未植入学生工作实际，重教育轻服务，重管理轻发展的现象仍然存在。

(2) 辅导员队伍建设需进一步加强。辅导员多具教师和辅导员双重身份，事务性工作繁琐，发展前途不明朗，这些现实因素导致部分辅导员工作积极性不高，产生转岗或跳槽想法，以寻求新的发展路径。另外，部分辅导员由新进教师担任，缺乏思想政治专业背景和学生工作经验，工作成效不明显。

(3) 专任教师指导与服务学生方面参与度不够。一是部分专任教师对全员育人认识不到位，认为学生指导与服务是学生工作



系统的事情，自己只需做好“本职”工作，大多重教学轻育人，重课堂轻课外。二是学生指导与服务工作考核不健全，对学生系统工作人员要求严格，而对教学系统则无明确要求，专任教师服务学生工作情况与个人成长关联度不高。三是学校尚未制定完善的教师参与学生指导服务的工作量计算办法，教师绩效考核与开展服务学生工作未直接挂钩，一定程度上影响了教师指导与服务学生的参与热情。

（4）教师指导与服务学生能力需进一步提高。一方面，由于教师参与第二课堂的激励机制不完善，部分教师参加相关职业培训的积极性不高，提升服务能力的内生动力不足，导致学生指导服务效果不佳，甚至影响了学生的参与热情。另一方面，专任教师限于自身专业背景，对学生思想教育领域了解不够，在学生指导与服务尤其是思想引领方面仍需提高。

### **改进措施：**

（1）强化“服务与发展学生”理念。将“服务与发展学生”理念融入到人才培养全过程，利用中心组学习、教学研讨会、教职工大会等平台，开展教育理念转型发展研究讨论，促进教职员工教育观念转变；充分利用现代网络技术，进一步加强管理人员在教育政策方面的培训，提高政策理解把握能力。

（2）进一步提高辅导员专业化水平。学校建立规范的辅导员职业准入制度，制定学生工作队伍整体发展规划，按标准配备辅导员；不断完善选拔、培养和激励机制，进一步畅通辅导员发展通道，推动辅导员专业化职业化发展，增强辅导员岗位的职业吸引力；实施辅导员素质提升计划，加强辅导员学习培训，进一步提升辅导员工作能力，坚定辅导员职业自信。

（3）注重政策引领，强化教师育人责任。一是完善学生工作评价体系，强化专业教师、管理人员评价与学生工作的关联度。

二是进一步完善教师岗位职责，把指导和服务学生列入教师岗位职责，纳入教师年度业务和绩效考核范围，督促专任教师加入学生工作队伍。三是制定第二课堂工作量计算管理办法，把社团指导、学业指导、职业指导、创业指导等工作纳入教师工作量计算，激励教师参与学生服务工作。四是强化“导师制”的监督落实。要求各专业导师积极开展符合学生身心特点的、形式多样的学业指导活动，对不同学生做差异分析，针对性开展个性化指导与服务。

(4) 加强教师业务能力培训，提高指导服务质量。统筹规划指导教师队伍建设，制定配套政策措施，提供制度保障；充分利用学校现有的“双师双能型”教师队伍资源，开展指导教师送培工作；鼓励专职教师、辅导员参加职业指导师、心理咨询师、创业导师等各类执业资格的培养培训，提升教师业务能力，提高指导与服务学生工作质量，满足学生需求。

(5) 加强后勤服务保障，全面优化育人环境。一是后勤系统围绕学校教学中心工作，进一步坚持“三服务三育人”宗旨，不断强化服务育人理念，提高工作队伍综合素质，持续提升管理服务水平。二是进一步保障学生关心的食品、用水安全，进一步改善学校实验实训条件、现代化教学条件、学生食宿条件，分步改造校园环境，为学生提供整洁、优美、富有人文情感的学习生活空间。三是不断完善适应学校人才培养的后勤服务保障体系，创新开展保障服务工作，为学生提供高品质的保障服务。

### 5.5.3 部分学生学习自主性不够、积极性不高

#### 问题表现：

(1) 部分学生缺乏学习动力和兴趣。部分学生对个人未来发展规划缺少思考，缺乏正确的学习观、成才观，学习动机不纯，功利性强，崇尚“60分万岁”，不能很好对待学校设置课程，不

能把主要精力投入到学习上来，学习效果不好。个别学生一学期有 2 门以上课程不及格，全校每学年都有学生因成绩问题和考试违纪等受到学籍处理和纪律处分。

(2) 部分学生自主学习能力不强。部分学生自我管理和自主学习能力不强，逃课、旷课、上课玩手机现象仍然存在；部分学生晚自习并非自主自愿；高年级学生中主动钻研专业理论、拓宽知识面的氛围不浓。

### **问题原因：**

(1) 学生学业职业规划教育效果有待提升。部分新生难以迅速适应大学学习方式，面对学习方式的转变，专业知识深广度的提高，知识、能力、心理准备不足，难以适应；部分学生理想志向不高，学习目标不明确，态度不端正，纪律松懈，易受不良风气和环境的同化与感染；少数学生专业思想不稳固，学习兴趣和动力不足，影响后续专业课学习。

(2) 部分任课教师主导作用发挥不充分。一些专任教师只重视课堂教学，疏于课堂管理和课后指导，教师个人的专业优势、调动学生学习积极性和自主性的主导地位还不够突出；一些教师没有充分利用现代网络技术改进教学方法，不能主动适应大学生互联网时代的学习新生态。

(3) 辅导员的学业“辅导”作用发挥不够。辅导员工作重点往往在学生思想教育、心理辅导、就业指导及学生管理等事务性工作，配合教学工作方面略显不足。部分辅导员不熟悉学生所学专业，不熟悉人才培养方案，对学生的学习状态和学习兴趣关注不够，对学生思想教育针对性不强，教育引导效果不太理想。

(4) 部分学院专业导师制执行不到位。专业导师多忙于日常教学、科研，导师责任感使命感不强，不能积极主动开展对学生学业及专业发展的引领指导工作。个别学院只是把学生指定给相

应“专业导师”，而对后续工作开展缺乏必要的监督、考核，导师制并未落到实处。

(5) 学校、家庭协同育人合力不强。学生升入大学前，家长对子女学习普遍高度重视，而进入大学后，家长对其学习关注度普遍降低；70%以上的学生来自农村，家庭对学生的有效监控相对较弱，疏于正面教育引导，学校、家庭不能很好形成教育合力。

### **改进措施：**

(1) 进一步加强学生学业和职业规划教育。一是加强新生入学教育，扭转新生高考后的松懈状态，帮助他们重新自我认知、明确新的学习目标。二是各二级学院进一步认识入学教育、职业意识教育、职业生涯规划教育的重要性，与专业教育相融合，指导学生明确学习目标。三是加强课程改革，建设好校级层面的《职业生涯规划》和《就业指导教育》两门课程，帮助学生合理规划职业生涯，树立正确学习观和就业观。

(2) 充分发挥专任教师主导作用，强教风带学风。一是以教师为主导，发挥教师在教学上的主动性，深化教学方法改革，提高课堂吸引力，把学生主体作用与教师主导作用结合起来，充分发挥学生自主意识，促进学生主动学习；二是更新教学观念，注重学生的团队学习、团队研究和团队协作，引导学生自主学习、主动实践，激发学生自主学习的意识和兴趣；三是丰富教学内容和方法，规范教学过程管理，调动学生课内外学习的积极性；四是完善教师评价制度，加强对教师参与学生课外指导与服务的考评和奖励力度；创新考核形式，优化学生学业评价方式，更加科学、客观地评价学生学业水平。

(3) 强化专业导师及辅导员的引导作用，培养良好学习习惯。一是强化导师制落实。各专业导师积极开展符合学生身心特点、形式多样的学业指导活动，帮助学生做好学习目标规划、端正学

习态度、改正学习方法。对不同学生作差异分析，个性化指导，督促学生养成良好学习习惯。二是加强辅导员专业化、职业化建设，优化辅导员选聘机制，鼓励学生工作部门与教学部门联动，及时掌握、引导学生的学习、生活以及心理动态。

(4) 充分发挥学长的传帮带作用，促进共同成长提高。聘任高年级优秀学生担任辅导员助理，以自身的成长经验指导低年级学生正确认识大学学习，科学处理学习与学生活动之间的关系。同时，坚持开展优秀大学生事迹报告会、“校园之星”成长报告会、考研经验交流会、学习方法恳谈会、优秀校友座谈会等宣传交流活动，充分发挥优秀学长、优秀校友的示范带头作用，帮助学生拓宽思维视野，增强专业学习兴趣。

(5) 发挥家长的教育监督作用，形成家校教育合力。学校进一步完善家校沟通渠道，进一步落实家校联系制度，及时与家长沟通，取得家长支持和帮助，尤其对个别学习积极性不高，经常旷课、考试不及格的学生，与家长一起做好学生的思想工作，避免学生因厌学而导致其他问题出现。

#### 5.5.4 部分毕业生就业观念滞后，就业质量不高

##### 问题表现：

部分毕业生就业观念陈旧、心态浮躁，就业期望值过高，不愿到基层偏远地区、艰苦行业和小型企业工作，不能很好就业择业，影响就业质量。

##### 问题原因：

(1) 缺乏就业主体意识。部分毕业生缺乏合理的职业生涯规划，择业观和就业观脱离社会实际；部分学生缺乏就业主体意识，寄希望于父母和社会关系，“等、靠、要”思想严重，不能很好把握就业机遇。

(2) 对就业形势认识不足。近年来我国高等教育已经实现了向“大众化”的转变，但部分大学毕业生仍以“天之骄子”自居，不能认识严峻的就业形势，而对应聘单位挑三拣四。

(3) 学校地处偏远，影响就业信息获取。学校地处川西南滇西北，远离中心城市，毕业生对一些招聘信息只能通过网络获取，不能及时便捷的参加各种大型招聘会，也在一定程度上影响了就业率和就业质量。

### **改进措施：**

(1) 加强就业教育，引导就业观念。加强以就业观念、国情省情、职业道德为主要内容的就业形势教育，提升学生就业主体意识，引导学生转变就业观念，提前做好职业生涯规划，明确职业生涯目标。

(2) 创新就业指导，提升就业能力。一是进一步加强“大学生职业生涯测评师”和“高校就业指导师”培训力度，打造就业教育课程、个性化咨询辅导两支专业化队伍。推进就业指导课程改革，利用校友讲坛、就业指导咨询室、组建学生朋辈就业指导咨询员等形式实现多元化就业指导，引导毕业生树立正确的择业观，合理规划职业生涯，提高就业能力，积极主动就业创业。二是进一步调动和发挥二级学院就业指导与服务的积极性，工作重心下移，促进指导服务工作的个性化、精准化实施。三是加大专业课程建设和学生实践能力培养，切实提高学生专业素养和职业能力，鼓励学生考取技能证书或职业资格证书，确保毕业生至少持“双证”（毕业证和职业资格证书），逐步推行“多证”制度，以增强就业竞争力。

(3) 拓宽就业渠道，提高就业质量。一是加强与用人单位的沟通联系，准确把握用人单位对人才素质的最新要求，确保人才培养质量满足用人单位需求。促进校企联合办学，实现资源优势

互补，逐步将有条件的实习基地培育成就业基地。二是加大向用人单位宣传推介的范围和力度，广泛联系用人单位进校园招聘，以“走出去、请进来”的办法扩大就业路子，提高就业质量，重点为受经济形势影响较大专业的毕业生提供岗位信息，引导他们扩大就业视野，调整就业预期。

(4) 加强创业指导与服务，促进自主创业。一是进一步加强创新创业教育课程体系建设，注重普遍性和重点提升相结合，广泛开展创新创业意识教育，重点开设能力提高课程，实现多元化教学模式。二是积极搭建大学生创新创业实践活动平台，鼓励师生同创。充分利用科技孵化园，开展各类创业指导、竞赛与实践活 动，积极培育创新项目和创业团队，加大对优秀创业团队和项目的支持孵化力度。三是进一步深化校地企深入合作，充分整合学校、企业、政府以及各类产业园资源，推动“俱乐部培育——园区孵化——企业转化”的成果转化模式，推进创业教育与攀枝花市支柱产业和特色资源开发的深度融合。四是继续完善以创新创业教育和实践为核心的创业指导与服务工作体系。

## 6.质量保障

教学质量是高等学校的生命线。学校以全面管理理论为基础，树立“以生为本、持续改进”的理念，建立健全了持续改进的教学质量保障体系和“四常规三评价二专项一考核（4321）”的教学质量监控评价体系，组织体系运行良好，制度建设切实有力，教学监控和改进效果明显。

### 6.1 教学质量保障体系

#### 6.1.1 教学质量保障体系

学校以持续提高应用型人才培养质量为目标，面向教学全过程和全要素，构建起开放、立体、互动的教学质量保障体系(图6-1)。

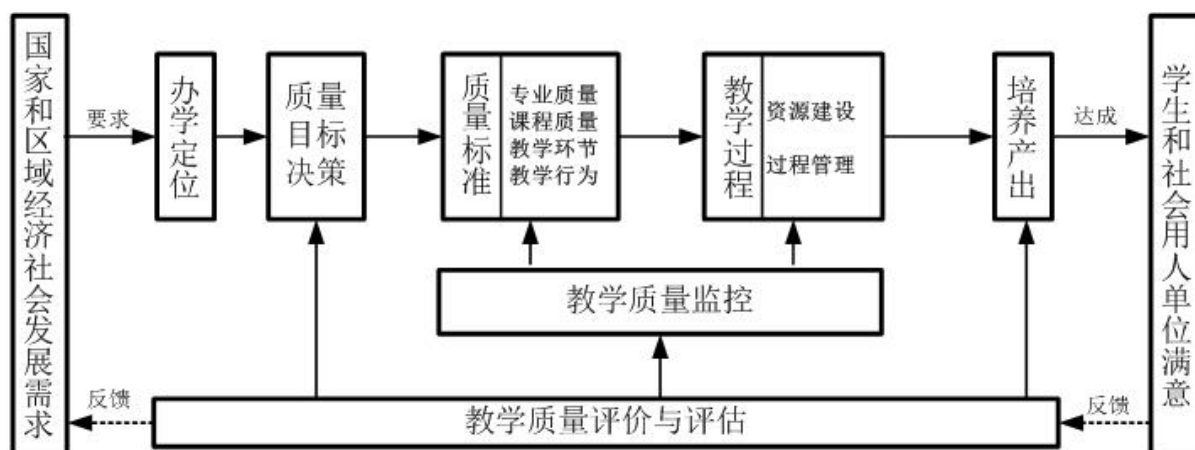


图 6-1 攀枝花学院教学质量保障体系图

教学质量保障体系以国家和区域经济社会发展需求为出发点，结合学校办学定位，设立人才培养目标，并以此为教学质量工作的核心，设立三个层次的质量保障组织结构，构建包含专业质量、课程质量、教学环节以及教学行为的质量标准，作用于教学过程。更好的配置资源，更有效的实施过程管理，提升学生和



社会用人单位的满意度。在该工作主线中，质量监控贯穿于质量标准设定与教学全过程。教学质量评价与评估则根据国家有关要求，对培养过程满足国家和区域经济社会发展需求的适应度，教师 and 教学资源的保障度，教学和质量体系的有效度以及学生和社会用人单位的满意度进行达成度评价。该体系内外着眼、全员参与，既能实现全程控制，又体现持续改进思想，能够有效指导学校教学质量管理工作。

### 6.1.2 教学质量标准体系

学校根据办学定位和本科人才培养目标，制定了专业质量、课程质量、教学环节、教学行为四大质量标准体系。

**专业质量标准。**学校以培养具有创新精神、创业意识和职业能力的高级专门人才为目标，制定了《攀枝花学院专业建设指导意见》《攀枝花学院学士学位授予工作实施细则》等文件，对专业定位、专业设置及调整、特色专业建设、专业建设队伍、培养方案制定、学士授予条件提出具体要求，明确专业建设标准。对各专业人才培养方案制定作具体要求，重点是培养目标、培养要求、课程体系、考试考核等，进一步明确专业建设质量标准。

**课程质量标准。**《攀枝花学院课程建设管理办法》等系列文件，将课程分为校级课程、院级课程两级，精品课程和一般课程两类。明确了各级各类课程的建设内容、建设标准、建设负责人职责。根据人才培养目标加大实践教学比重，制订课程教学大纲，明确课程性质、教学目标内容及要求、考核方式、教材编写与使用建议、课程资源开发利用等。同时还根据新形势下的课程教学需要，依据在线开放资源课程建设标准加大混合式课程、慕课、翻转课堂等新型教学模式建设力度。

**教学环节质量标准。**学校根据应用型人才培养目标，秉承产教融合理念，对理论教学和实践教学的内容、过程、考核以及成果质量等设定了具体标准，强化了教学环节的思政教育、产教融合教育以及应用能力培养教育要求，形成了全面的、符合时代特色的教学环节质量标准体系。

**教学行为质量标准。**学校制定《攀枝花学院教师教学工作规范》《攀枝花学院课堂教学管理规定》等教学行为质量标准规范性文件，规范教师教学行为和管理人员管理活动。并结合当前国情，融入了“课程思政”思想，鼓励教师传递正能量，树立良好榜样，形成全员立德树人的浓郁氛围。

### 6.1.3 教学质量保障机制

**“两级联动”的组织机制。**学校构建了校、院“两级联动”的教学质量组织保障体系。学校层面，通过党委会、校长办公会决策重大教学质量管理和保障问题，各职能部门制定工作计划，落实工作措施，实施组织管理。学院层面，各教学单位负责执行人才培养计划，做好教学质量管理的计划，师资安排，并实施监控。校院两级在本科教学质量保障工作领导小组的协调和管理下，配置教学资源，实施全程、全员、全面质量监控。

**“责任到人”的绩效机制。**学校落实教学质量责任制，明确校、院两级党政“一把手”是本科教学质量第一责任人，主管教学的副校长、副院长是教学质量的直接责任人。完善系列教学运行制度和监控制度，并与教学单位目标绩效考核相结合，制定了部门目标绩效考核制度。在该制度体系中，既有对部门的考核，也有对个人的考核，使责任到人落到实处。

**“持续改进”的控制机制。**在教学质量管理的实际运作中，学校形成“PDCA”质量改进理念，建立了由教学单位和教务处主

导的覆盖教学全过程的质量改进小循环，以及本科教学质量保障工作领导小组负责的包括目标决策在内的质量改进大循环。

#### 6.1.4 教学质量管理工作队伍建设

**管理队伍结构合理。**学校层面的教学管理队伍由校长办公会成员、分管教学副校长构成；职能部门层面由教务处、教师发展中心等部门人员组成；学院层面由院长、教学副院长、教研科科长、教学秘书等人员构成。全校教学管理人员共计 68 人，其中 36-45 岁中青年管理者 31 人，占 45.6%。分管教学工作的副校长、教务处处长都有担任院系领导工作经历。现有教学管理队伍中具有高级职称人员 29 人，占 42.6%；具有硕博学位 51 人，占 75%。教学管理队伍能够满足教学管理需求。

**督导工作富有成效。**学校持续推行校、院两级教学督导制度，充分发挥教学督导的督察与指导作用，形成了督教、督管、督学“三督一体”、“督”“导”并重的全方位教学督导新模式。2016 年，进一步吸纳经验丰富、理念先进、业务水平高、责任心强的专兼职教师，重组改建了校级督导队伍。学校现有校级督导专家 11 人，院级 17 人，校级学生教学信息员 232 人。督导听课覆盖率 2016 年达 8.6%，2017 年达 10.1%，参与教研活动比率超过 50%。督导工作成果以月度督导问题红包、学期工作总结等形式反馈到各教学单位和职能部门，激励优秀，督促后进，教师教育教学水平不断提升。督导工作已成为教育质量管理不可或缺的一环。

**学生信息员合理补充。**为全面了解教学质量信息，发挥学生在教学活动中的主体作用，教务处在学生群体中选拔了学生信息员，利用新媒体等手段，随时对教学工作情况进行收集汇总，并编辑《教学信息简报》每月公示。多年来的运行效果看，学生信息员的监督作用非常明显。

## 6.2 质量监控

### 6.2.1 质量监控体系

学校针对人才培养全过程，形成了“四常规三评价二专项一考核（4321）”的教学质量监控评价体系，实现了“全面、全程、全员”监控。

**（1）四常规。**即教务处和各学院组织的“开学前”“开学初”“期中”“期末”四个阶段的教学常规检查。开学前常规检查，指开学前一周，由校领导与相关职能部门负责人组成检查组，对全校的教学场所、实验场所、教学设备仪器等开展检查，做好开学前准备工作。开学初常规检查分两个阶段，即开学第一周校领导和相关职能部门负责人深入课堂听课，检查教师授课情况、学生入学及上课情况、教学管理情况等，第2-3周教务处组织专家队伍检查全校教师教案、课件等教学材料。期中检查，以学院自查、督导随堂听课和参与教研室活动、实验课程抽查以及实习基地走访等方式对教学内容、教学进度、教学效果、教研活动进行检查和跟踪。期末常规检查，以现场巡视和随机抽查方式，对各学院期末考试组织安排、考风考纪、试卷评阅等工作开展检查。

**（2）三评价。**即评教、评学、评管，分别对教师教学、学生学习、教学管理进行评价。

**评教。**制定《攀枝花学院课堂教学质量评价办法》《攀枝花学院课堂听课及评价制度》《攀枝花学院申报教师系列专业技术职务人员教学水平评价办法（试行）》等，明确了学生评教（30%）、督导评教（50%）、同行教师评教（10%）、领导评教（10%）相结合的评教体系。教务处每周公布听课情况，学期末综合统计，评分结果作为教师评优评先、职称评定晋级等的重要依据。

2016-2017 学年，校级督导听课 408 次，领导听课 823 次，同行教师共听课 6104 次，基本实现了评教全覆盖。

**评学。**一是学校每学期末课程考核后，任课教师分析考核结果，及时发现教学过程中存在的问题，针对性提出改进措施；学校将课程考核结果、各学院生均未获得学分数纳入年终教学工作绩效考核。二是《攀枝花学院学生学籍管理规定》明确要求，对未按照人才培养计划完成学分修读的学生实行学业预警制度。三是《攀枝花学院学生科研成果奖励办法》《攀枝花学院学生助学金评选管理规定》等文件，明确了各级各类表彰奖励的评选细则、指标体系和具体内涵。通过各级各类奖项的评定，形成了“定量与定性相结合，个性与共性相统一，形成性评价与终极性评价相协调”的“知识、能力、素质”三位一体的人才质量评价体系。

**评管。**一是不断优化《攀枝花学院教学单位目标绩效考核指标体系》，从教学管理、师资队伍、学科专业、创新创业教育、实践教学、学风建设、教学质量、教学研究与改革、重点工作目标等方面，对二级学院教学管理情况进行考核，对促进二级学院提高质量意识、改进教学及管理水平发挥了积极作用。二是积极完善《攀枝花学院中层领导班子和中层干部岗位绩效考核办法》，中层领导班子和中层干部侧重评价“德、能、勤、绩、廉”五个方面，强化民主测评权重，实现民主监督，有效规范工作，促进绩效提升。

**(3) “二专项”。**即专项评估和专项检查。

**专项评估。**指专业评估和课程评估。专业评估已开展了新办本科专业评估和特色专业评估，目前已对化学等 6 个新办本科专业，材料等 7 个特色专业进行了专业评估。课程评估以《课程建设管理办法》《精品课程建设管理办法》《混合式教学课程建设管理办法》等为评估标准，分学年逐步开展，并重点组织对在线

资源共享课程的评估。专项评估对质量标准的贯彻执行起到了非常有效的推进作用，较好地保障了专业、课程建设效果。

**专项检查。**即对教案、试卷、毕业设计（论文）、实验室建设、教研室活动、实习基地建设等重要教学环节进行不定期专项检查。教案检查分学期初、学期末两次，任课教师全员覆盖，重点是对青年教师、新进教师教学设计的科学性、教学重点把握情况的检查。教学检查，校院两级督导通过重点听课、随机抽查方式，对全校各专业理论教学、实践教学情况进行专项检查，并发放建议红包，发布督导简报，督促教学质量。毕业设计（论文）检查，检查选题、开题、指导、答辩、成绩评定、评优、组织管理等方面质量标准执行情况，保证毕业论文质量。试卷检查，检查教师和教研室主任的责任意识，确保试卷质量，使各级各类考试能真实、全面、准确地反映学生学习状况。实验室检查，检查实验教学改革、综合性设计性实验、实验室开放、优化资源共享等方面的运行情况。教研室工作检查，督促教研室职能履行。2016年，学校组织全校性专项检查18次，校院两级参与教学检查人员280人次，有力促进了教风建设。

**（4）“一考核”。**即单位年终目标工作绩效考核，是对学校整体教学质量的年度大检验，也是对人才培养目标达成度的阶段性评价。每年年终对各职能部门所设定的目标绩效指标完成情况进行评价考核，对教学单位的师资、科研、培养过程、学生发展、质量保障进行综合性评价考核。考核以单位自查和学校专家现场考核的方式进行，确定“优秀”“良好”“通过”“暂缓通过”四个等级。考核等级为考察学院、部门领导班子的重要依据。单位年终目标工作绩效考核对提高全员质量意识、改进教学及管理水平等发挥了积极作用。

### 6.2.2 自我评估及质量监控的实施效果

**教学质量中心地位不断强化。**在长期实践过程中，学校形成了“四常规三评价二专项一考核”（4321）的教学质量监控评价体系，实现了“全面、全员、全程”监控。各管理部门和教学单位积极参与教学质量监控和评估工作，持续关注教学质量提升。通过质量监控与评价，分析教学基本状态，突出教学改革亮点、成绩和经验，准确把握办学过程中存在的主要问题，并制定相应的改进措施，强化了教学基本建设，教职工质量意识、忧患意识明显提升，学校全员质量意识和教学中心地位不断强化。

**教师教学积极性不断提高。**在教学质量持续改进过程中，教师教学积极性和创造性得到充分激发，不断更新教育理念、创新教学方法、丰富教学内容、提升教学水平，连续三年学生评教优良率稳定在99%以上。近五年，获得省级教育教学成果奖5项，教学改革立项11项，省级及以上本科教学工程项目13项，获批四川省高水平研究团队1个。2017年申请混合式课程达110门，参与教师近500人，学校批准立项建设混合式课程81门。

**学生综合素质明显增强。**在规范的教学制度保障下，学生到课率连续三年达95.7%以上，图书借阅数量、到馆率逐年增加。学生各方面能力明显增强，近三年大学英语四、六级通过率稳中有升，其中经管学院、生化学院英语四级过级率达65.40%、64.78%；考研录取率由2015年的5.56%上升到2017年的9.85%；毕业生初次就业率逐年提高，2017年达97.62%。2016-2017年，学生在国际数学建模大赛、全国大学生数学建模大赛、全国大学生建筑设计竞赛等学科竞赛中，荣获国际性奖项7项、全国性奖项461项、全省性奖项468项；参加大学生创新创业训练计划427项，其中国家级89项、省部级338项；获准专利336项。

## 6.3 质量信息及利用

### 6.3.1 教学状态数据库建设

近年来按照教育部和四川省教育厅要求，学校积极构建并逐步改进本科教学质量常态监测机制。2014年，申请成为“全国高校教学基本状态数据库”试点采集单位，首次在全校范围内进行了教学基本状态数据采集。学校出台《攀枝花学院教学基本状态数据采集工作方案》，成立由发展规划处牵头，各职能部门和教学单位全面参与，校、院两级的教学基本状态数据采集、分析、反馈、决策管理机制。高效完成学校2015、2016、2017年度教学基本状态数据的采集和上报工作，形成年度教学质量报告。2017年购置教学基本状态数据库与评估系统，初步形成了对教学基本状态的常态监控和实时反馈。

### 6.3.2 质量信息统计分析及反馈机制

按照全面质量管理理念，学校在人才培养的几个关键节点开展了教学质量信息统计、分析与反馈工作。

招生就业处负责招生就业信息收集反馈工作。2008年起，每年出台招生录取分析报告，从招生范围、招生专业及科类、生源情况、报到率、生源地等方面对本科生源质量进行详细分析，并提供给相关职能部门和各学院参考。2014年起，每年委托第三方调查机构对毕业生就业区域、工作倾向、薪资状况、专业对口状况等做出全面调查，形成就业质量报告，并及时反馈到相关单位。

教务处对在校培养质量的信息统计和分析贯穿于培养过程各环节。获取质量信息的渠道主要有常规教学检查、专项评估、学生教学信息反馈、年度教学质量报告等。每学期开展学生网上评教，获得教师课程教学情况第一手评价资料。学生教学信息委员会每月进行教学实时信息的收集，并编印《教学信息简报》。



2016年起，正式委托第三方机构对学期教学、在校生成长、毕业生职业发展与人才培养、教师发展等内容展开专业调查，并及时反馈到相关单位。

发展规划处负责全校教学质量信息综合处理。2013年起，每年发布学年度教学质量报告，报告对全校教学质量综合情况作出客观评价，为决策机构提供决策依据。通过专项评估在全校范围内推动对专业建设、课程建设、教材建设、实践教学建设的系列整改，推动教学质量持续改进。

教学单位撰写学年度教学质量报告。报告围绕本科教育基本情况、师资队伍建设和教学资源、教学建设与改革、质量保障体系、学生指导与服务、人才培养质量、社会服务、特色发展等方面系统分析，并就主要问题提出改进思路。报告有助于职能部门掌握基础信息做出管理改进。

定期向相关职能部门和教学单位推送各类质量报告，各有关单位根据质量报告制定整改措施并限期完成，其完成情况纳入下一轮目标绩效考核。

### 6.3.3 质量信息公开和年度质量报告

学校制定《攀枝花学院信息公开实施办法》，建立信息公开网，利用信息公开网、门户网站、校报、微信公众号，及时公开师资、财务、资产、资源、学科、学位、教学质量、学生管理服务等本科教育质量相关信息。撰写《攀枝花学院年度信息公开工作报告》，对信息公开工作执行情况进行自检自查。定期上报《高等学校办学基本情况报表》等质量信息，编制公布各年度《本科教学质量报告》，认真开展本科教学、管理、服务工作自我评估，总结深化教育教学改革、人才培养质量提高、管理服务等方面的成果和经验，分析存在的问题，提出解决的办法和对策，接受学校和社会监督。

## 6.4 质量改进

### 6.4.1 质量改进的途径与方法

**积极完善保障机制。**学校坚持“以评促建、以评促改、以评促管、评建结合、重在建设”的方针，建立了较全面的教学质量改进机制。组织机制方面，校院两级联动，充分发挥领导职能，保证工作顺利推进。制度建设方面，建立教学质量保障体系规范，修订历史文件，进一步明确各环节管理要求，形成教学质量管理工作文件汇编指导各部门质量工作。质量控制方面，树立“持续改进”理念，教学各环节全面纳入质量反馈和改进系统，不断促进人才培养全过程的改进优化。绩效管理方面，落实责任人，完善考核体系，以全面考核保证考核的有效性和激励性。规范化、制度化、系统化的质量改进机制有效保障了教学质量。

**逐步树立优良教风。**学校加强优良教风建设，逐步形成了较全面的教师荣誉体系。通过开展年度职工考核，“精彩一课”“金教鞭”比赛，精品课程建设，以及教学带头人、教学骨干、师德标兵、优秀教师等系列评选活动，“学生最喜欢的教师”等学生评教活动，督促和激励广大教师提升教学质量。学校将设置100万教师奖励基金，用于激励教师教学。制定《攀枝花学院申报教师系列专业技术职务人员教学水平评价办法》，要求申报职称晋升人员须参加教学水平评价。教学激励与约束机制的建立和不断完善，对引导和鼓励广大教师安心教学、潜心育人，发挥了强有力的政策导向作用，营造了良好的教风建设氛围。

**深化教学综合改革。**2013年起学校全面推进教学综合改革。坚持需求导向，整合校内外学科专业资源，优化调整专业布局，先后成立创业学院、钒钛学院、康养学院，改建成立中国特色社会主义理论学院和公共实验中心。以产教融合、培养应用型人才

为导向，科学制定 2016 级、2107 级人才培养方案，提出产教融合学分并要求其占总学分比重不少于 10%。在教学信息化建设、科研人才激励机制改革、办学体制改革等方面加大改革力度，不断优化改革方案和措施。通过深化教学综合改革推进教学质量提高。

**强化持续改进理念。**为保障教学质量有效管理，学校强化持续改进理念，采取了校领导参与教学、全员听评课制度、督导工作制度、学生信息委员会参与机制，以及教学过程监控体系建设等多种手段，在全校范围内开展提高教学有效性活动；并加大教学质量信息化建设，争取做到每个教学过程都有监督和反馈，最终形成全面持续改进的理念和工作思路。

#### 6.4.2 质量改进的效果与评价

**学生和社会认可学校的培养工作。**据第三方调查数据显示，2016-2017 学年，学生评教优良率为 99.87%。2017 届毕业生对学校的总体认可度 98.3%，学生对专业总体满意度为 98.1%(表 6-1)。

表 6-1 用人单位对毕业生的整体满意度

年度	满意	比较满意	很满意	整体满意度
2015	6.33%	68.56%	24.89%	99.78%
2016	40.23%	46.18%	9.6%	96.01%
2017	4.35%	47.83%	43.48%	95.66%

**人才培养质量切实提高。**近三年学校人才培养质量切实提高。学生在思想政治上总体保持积极、健康、向上的发展态势，发展学生党员 1196 人，参与各类志愿服务 11200 人次，服务时间 4 万余小时。学科竞赛成绩斐然，实现国际级获奖零的突破，共获国际级奖励 4 项，全国性获奖 426 项，全省性奖励 479 项。学业成绩稳步提高（表 6-2）。近三年学生积极参与创新创业理论教育及实践活动，参与学生 148928 人次；学校投入经费 360 余万元，立

项大学生创新实验项目 640 余项，直接受益学生 3000 余人；获省部级以上创新创业竞赛奖励 67 项，其中，在全国首届大学生移动互联网创业大赛中获得团体总冠军。孵化学生创业项目 110 余个，实现创业就业 560 余人，带动参与创业大学生超过 6000 人次。央视七套《致富经》栏目、人民网、四川新闻网、攀枝花日报等多家媒体报道我校学生创业事迹。毕业率长期保持较高水平，学校 7 次获得“四川省高校毕业生就业工作先进单位”称号，就业率长期保持在 90%以上，居四川省同类院校前列。

表 6-2 学生学业成绩

年度	毕业率	学位授予率	考研录取率	毕业生初次就业率
2015	91.01%	96.1%	5.56%	94.39%
2016	93.88%	96.59%	7.67%	96.32%
2017	94.66%	94.33%	9.85%	97.62%

## 6.5 存在的问题及改进措施

### 6.5.1 质量标准尚需完善

#### 问题表现：

服务教学、第二课堂建设方面尚无明确、独立的质量标准；实践教学、教学平台建设方面质量要求量化、细化不够，部分质量标准之间尚有交叉现象；个别一线教师对质量标准认识不到位。

#### 问题原因：

(1) 相关职能部门不能及时对各项教学质量标准进行补充、完善和修订，在细化程度上部分标准也不能很好适应新时期发展需求。

(2) 全面质量管理理念尚未被所有教职员工接受，个别教师对教学质量标准的作用认识不到位，甚至认为标准束缚太多。

(3) 部分学院对校级质量监控心存依赖，对质量标准的执行情况缺少监控，影响质量标准效用。

### **改进措施：**

(1) 进一步优化质量标准。一是质量标准细化。学校本科教学质量保障体系建设工作领导小组依据人才培养定位与目标，确定适应度、保障度、满意度要求，提供明确的质量标准修订指导意见。教务处、教学单位和其他职能部门准确分析教学需求，分析现有质量标准的不足，每年做一次质量标准梳理和建设，促使质量标准细化优化。二是质量标准完善。反思制定管理部门服务教学、辅助教学方面的质量标准和规范，进一步明确管理部门管理和服务的关系；制定教师服务学生的质量标准和规范，尤其是社团、讲座等学生第二课堂方面。三是开展更多形式的质量评价。现有的教学质量评价体系主要以教务处为主导，教学单位为主体。为让更多职能部门积极参与教学质量保障，对不同教学环节、不同管理角度以及不同被评价群体提出质量要求，并实施相应考评。

(2) 持续完善教学质量管理体系。教学质量是一个持续完善的过程，学校要在实现人才培养目标框架下，坚持动态有效的原则，认真分析质量体系框架和关键评价点，进一步明确部门权责关系和系统职能，不断修订、补充、调整质量要求和规章制度，持续完善教学质量保障体系。同时，进一步提高教学管理前瞻性。紧跟大学教育教学发展趋势，积极实施各类各级教学改革和研究，职能部门积极做好制度保障和资源保障，及时应用推广改革研究成果，使学校教学管理体现出前瞻性和有效性。

(3) 积极营造良好的教学质量文化氛围。一是开展学习研讨。开展全校本科教育思想讨论及教学质量培训，使各部门单位及每位教职员工认识到保障质量是教育实践中最神圣的职责，真正明确自身在教学质量保障体系中的职责和义务，使保障和提高教学质量成为大家自觉的共同的行动。二是开展质量宣传。利用校园媒体、标语展板等开展质量宣传活动，开展质量保障专题宣讲活动，明确“质量至上”的理念，使师生员工都树立质量意识，认同学校质量理念和要求，达成全校本科教育地位、模式与质量标准等方面的共识。三是开展质量保障自查自纠活动。各部门认真查找自身问题，发挥优势，改进不足，学校及时掌控本科教学整体状况，实现对本科教学质量进行常态化监控和动态化管理，形成较为完善的“自评自检、互相学习、典型示范、及时整改”的教学质量自检机制。全面营造良好的教学质量文化氛围。

(4) 进一步强化质量标准贯彻执行。一是各单位部门严格执行质量标准。教务处加强对质量标准的宣传培训力度，加强与相关职能部门和教学单位的联动，强化以目标责任和分工负责制为主的质量标准监控运行机制；二级学院在做好教学质量标准信息上传下达工作的同时，加强对质量标准执行情况的监督管理。二是建立职能部门教学质量保障工作评价制度。从服务意识与态度、工作计划与安排、管理措施与作风、管理水平与规范、管理质量与效果等方面制定部门相应的工作质量标准，加强对职能部门保障教学的监控和激励，提高服务人才培养工作的自觉性。

### 6.5.2 实践教学监控需进一步加强

#### 问题表现：

对实践教学的内容和方法等动态要素监控不足；对学生学习过程监控不足，对实践效果、技能掌握程度和创新能力的检测等监控不到位；实践教学的评价体系和教师激励政策相对滞后。

### **问题原因：**

实践教学具有教学时间不统一，教学场地多样化，教学监控环节多，教学条件、内容、方法、手段、过程较复杂等特点，与理论课教学相比，监控难度更大，部分实践过程和实践环节甚至成为监督盲区。实践教学质量标准 and 评价体系有待完善，影响实践教学监控和效果评价。

### **改进措施：**

(1) 完善实践教学管理制度和质量标准。根据实践教学的特殊性和复杂性，完善实践教学管理制度，如实践教学的目标与任务、过程与环节、指导与监督、操作与效果及校外实践基地建设等管理制度，进一步明确实践教学各环节质量标准，使实践教学环节及监控有据可依。

(2) 建立合理的实践教学评价体系。一是教师实践教学效果的评价。从学校人才培养定位和专业特点出发，制定全面详细的、操作性强的实践教学评价指标体系，加强实践教学全过程的评价考核。二是学生学习效果的评价。以学期为单位全面评价学生实践技能掌握和实践能力提高情况，同时把社会对人才的要求纳入实践教学考评体系。

(3) 加大实践教学质量监控力度。全面实现实践教学过程进教务系统，保障实践教学主要信息的实时查询。加强实践教学的常规检查、随机抽查和专项检查，加强结果反馈和教学整改落实。二级学院强化实践教学过程的日常检查监督。校院两级督导加大对实践教学大纲、计划、内容、实施、总结、考核等各环节的“督”“导”力度。

### **6.5.3 社会力量参与监控评价广度深度不够**

#### **问题表现：**

人才培养方案论证、课程建设等方面社会力量参与度不高，行业企业监控评价作用发挥不明显，评教、评学方面校外专家参与的范围和数量有限。只有特色专业评估和新办本科专业评估引入了外部评价，未做到专业评估外部评价全覆盖。工程类专业尚未申请认证评价。

### **问题原因：**

(1) 学校社会评价机制不完善。目前，学校尚未建立完善的社会评价机制，在教学管理、教学质量、教师教学、学生学习、条件保障、平台建设等方面缺乏社会力量参与的系统性评价。社会评价结果代表性和有效性不足，未能充分应用到教育教学改革中，对学校专业设置、培养方案修订、人才培养质量提高等未起到明显的促进作用。

(2) 接受社会监控评价不够。对社会评价的重要作用认识不到位，接受社会监控评价积极性、主动性不高，专业评估、课程建设评估、人才培养方案论证等多由相关部门牵头在校内进行，未能充分发挥校专家监督评价作用。

(3) 工程教育专业认证工作起步较晚，工作开展不充分。学校 2015 年启动专业认证，遴选材料科学与工程、软件工程等 5 个工学类专业为工程教育专业认证试点项目进行建设。但是起步晚，虽已制定符合国际工程教育理念的人才培养方案，初步完成了教学内容体系、课程教学大纲的重新制定，形成了具体化的课程标准，但是在实验教学、师资建设等方面与认证标准还有一定差距。

### **改进措施：**

(1) 完善社会评价组织架构。建立由教务处、招生就业处、发展规划处、教师发展中心、各学院和校友会等参与的社会监控评价办公室，或指定某一部门统筹全校社会监控评价工作。



(2) 完善社会监控评价机制。一是制定社会监督评价工作制度，完善社会监督评价指标体系。二是教学质量评估积极引入社会力量。学院评估、专业评估、实验室评估、课程评估等各专项评估中，按一定比例聘请校外专家学者，特别是综合大学、科研院所和企业专家参与；各专业在培养方案制定和教学实施过程中，聘请社会、行业专家学者深入参与，使人才培养目标和培养质量契合社会需求。三是加强与社会教育评价机构合作，充分利用专业教育评价机构的资源，共同开展学校的教育评价，提高教学评价专业水平，增强评价结果的客观性和社会认可度。

(3) 扎实推进工程教育认证各项工作。按照工程教育认证要求完善专业培养方案，细化教学环节，增加创新实验和实习实训环节训练；统一规划工程类专业实验室布局，整合校内实验资源，优化教学实验条件，满足专业认证的教学要求；外聘具有工程背景和较强工程实践能力的专业技术人员参与学生培养工作；全面提升工程类专业教师的工程实践能力；教务处等管理部门做好认证工作学习研究，提高服务保障水平。

## 7.特色项目

### 坚持产教融合，服务地方发展 培养“钒钛+”高素质应用型人才

攀枝花学院是一所地方性、应用型特色明显的高校。在 35 年的办学历史中，学校始终弘扬“艰苦创业，无私奉献，开拓进取，团结协作，科学求实”的“攀枝花精神”，立足地方办大学，瞄准需求培养人，为区域经济繁荣、民族地区社会发展、钒钛资源综合利用提供了有力的人才和技术支撑。

#### 7.1 构建“校地融合”共同体，打造“钒钛+”办学优势，

##### 7.1.1 精神一脉相承，学校与攀枝花市相伴相生

攀枝花是三线建设的重中之重，是三线建设的成功典范。来自四面八方的建设者在沟壑纵横的“不毛之地”，建成了全国最大的钒钛原料基地、钒钛钢生产基地和世界第二大钒产品生产基地。改革开放之初，为建设好攀枝花，搞好资源开发，党和国家领导人倡导“办个攀枝花大学，闻名于世”。1983 年，一所由政府、攀钢等企业集资筹办的新型地方院校应运而生。建校以来，在“攀枝花精神”的感召和激励下，学校始终立足攀西、融入攀西、服务攀西，与城市同频共振，实现了从短期职业大学到合格本科再到全国首批百所产教融合项目建设高校的华丽蜕变。

##### 7.1.2 发展水乳交融，学校同资源综合利用深度联动

开发好、利用好钒钛资源，是攀枝花市调整经济结构、转变发展方式的主攻方向。2001 年，攀枝花国家新材料成果转化及产业化基地建设启动，钛材料、钒钛合金与其他金属新材料等被列为重点突破领域；2008 年，中国矿业联合会授予攀枝花市“中国

钒钛之都”的称号；2013年，国家发改委正式批准设立“攀西战略资源创新开发试验区”（下称“攀西试验区”），攀枝花全域纳入其中。作为区域内工科办学优势突出、在材料工程领域办学基础扎实的本科院校，学校努力践行为攀西地区壮大钒钛产业、提升产业聚集效应、实现资源优势向经济优势转变提供应用型人才和科学技术支撑的使命，主动把办学思路转到服务地方经济社会发展上来，把产教融合、校企合作作为必由之路。2014年，学校获得创新试验区建设补助资金5000万元，建成四川省生产力促进中心攀枝花钒钛中心，开展煤基直接还原冶炼钒钛磁铁矿、钒及钛合金粉末冶金等领域研究，全面促进资源开发利用和产业结构调整。

### 7.1.3 跨越乘势而上，“钒钛+”办学优势凸显

**学科专业与钒钛产业紧密绑定。**为支撑“新材料产业化基地”“钒钛之都”“攀西试验区”建设，推进钒钛资源综合利用人才培养与技术攻关，学校主动对接地方需求，调整学科专业布局。学校先后设立了材料科学与工程、冶金工程、材料成型及控制工程、自动化、金属材料工程、化学工程与工艺等专业，形成了贴近钒钛产业链的攀西战略资源开发专业集群。其中，材料科学与工程是国家特色专业和四川省首批应用型示范专业，冶金工程是教育部确立的地方高校第一批综合改革试点专业，化学工程与工艺是省级特色专业。

**创新组建首家国际钒钛学院。**围绕“中国钒钛之都”的城市名片，2018年1月，成立了由攀枝花市政府主导、攀枝花学院承办、其他高校和科研院所参与、企业融入的教学科研单位——攀枝花国际钒钛学院、攀枝花国际钒钛研究院和中国钢研攀枝花学院钒钛技术创新中心。“两院一中心”的成立将为制定钒钛产业发展规范和标准提供理论和实践支撑，促进“钒钛+”产业向“高、

精、尖”方向发展，为把攀枝花建设成为世界级钒钛产业基地提供智力支持和人才保证。

**面向“钒钛+”的科研平台不断壮大。**学校围绕钒钛资源开发打造科研服务平台，建成国家质检总局钒钛检测重点实验室1个，四川省钒钛材料工程技术研究中心、钒钛资源综合利用四川省重点实验室等省级“钒钛+”科研平台16个；加入了“全国钒钛资源综合利用产业技术创新战略联盟”、“四川省钒钛产业协会”等10余个行业协会和组织，有力支撑了战略资源开发利用和“中国制造2025”发展战略。其中，钒钛检测重点实验室是检校深度合作共建、以进出口钒钛产品为重点的国家级专业检测重点实验室，开展样品检测项目1572个，制订行业标准2项，研发设计多套实用检测装置，被授予“四川省重大科技成果转化分析测试平台钒钛行业分平台”；四川省钒钛工程技术研究中心先后承担了“钒钛资源综合利用关键技术研究”等国家级科研项目4项、省级项目25项、市级项目38项，横向项目经费达1000余万元；钒钛新能源材料研发基地集产学研为一体，先后承担了“快速3D打印系统及其专用钒钛基金属陶瓷粉末开发”等科研项目16项，总经费达1000余万元。

## **7.2 引领钒钛资源综合利用，凝聚“钒钛+”创新力量**

### **7.2.1 集聚人才、融聚智慧，为产业升级提供不竭动力**

习近平总书记强调，“创新驱动实质上是人才驱动”。攀枝花学院积极在钒钛、材料等工程领域打造自身学术品牌，吸引和培育学科领军人物、拔尖创新人才和骨干教师，为产业升级提供不竭动力。围绕“钒钛+”领域，学校引进博士50余名，形成了钒钛新能源材料及其应用、石墨烯研发等10余个省市创新团队，有国务院特殊津贴专家、省市突出贡献专家、省市学术技术带头人及后备人选等高水平人才50余人；积极推进高校“智库”建设，

承担“创新试验区”项目规划、建设方案 40 余项，为政府决策、行业发展提供智力支持；聘请“两院”院士、国外院士、国家“千人计划”特聘专家等 30 余名国内外钒钛研究领域顶级专家担任攀枝花国际钒钛学院、攀枝花国际钒钛研究院学术委员会委员，根据学科发展前沿，确定钒钛研究方向，组建科研协同创新团队开展科学研究。

### 7.2.2 校企合作、协同创新，促进钒钛产业链提档升级

**科研立地生根。**校企协同科研攻关，加强应用技术研究和产业技术研发，构筑了产学研一体化协同创新机制。与攀枝花天民钛业有限公司成立钛及钛合金联合研发中心；与攀枝花钒钛高新区合作建成国家级钒钛科技孵化器。近 5 年，承担和参与钒钛类科研项目 200 余项，约占学校总项目数的 1/5，项目经费近 2000 万元，在核心期刊发表论文 300 余篇，申请专利 253 项，获得省市级科技进步奖 6 项。其中，“钒钛磁铁矿转底炉煤基直接还原-电炉熔分新工艺流程研究”被列为攀枝花市重大前瞻性科技攻关项目，并获得了攀枝花市钒钛资源开发技术创新一等奖；“熔盐电解 TiO<sub>2</sub> 制备海绵钛研究”项目研制了具有自主知识产权的电解炉装置，获得了纯度 99.56%–99.75% 的海绵钛，并与四川东泰集团联合进行产业化试验；与攀枝花力天工贸公司联合研究 3D 打印钛粉，成功申报 2 项“攀西试验区”项目；与攀枝花一立矿业公司合作开展重大科技项目攻关，联合中标四川省“攀西试验区”第三批重大科技攻关项目，项目经费 450 万元。同时，为“攀西试验区”100 余家钒钛企业提供技术指导、技术服务和技术咨询，推动企业技术升级和钒钛产业结构优化。

**成果落地壮大。**近年来，促进一大批科研成果向企业转移转化，推动科技创新人才走进产业发展“主战场”，实现企业、学校、个人多方共赢。“气基竖炉直接还原钒钛磁铁矿”技术向攀

枝花正德环保新材料科技开发有限公司进行转让，并与企业共同投资建设循环铸造产业园。林朝飞副教授离岗领办攀枝花市国钛科技有限公司，占股 8.05%，拥有研发专利证书 13 份；刘光辉、舒明勇两位教师转化“膨润土粘结剂及其制备方法”科研成果，成立广西润新兴材料有限公司，注册资金 1000 万元；“低品位镍矿直接还原-电炉熔炼-AOD 精炼制备高品质镍铁合金新工艺技术”项目成果，获得四川省科技进步奖二等奖，在攀枝花泓兵钒镍公司实现实现了产业化应用；“细鳞片膨胀石墨的制备”研究成果填补了国内空白，应用于攀枝花市仁和区中坝石墨开发公司生产线；专利“利用钛精矿生产富钛料的方法”转让给攀枝花尚亿科技有限公司。一系列科技项目的成功突破和成果转移，不仅大幅延伸了攀西钒钛产业链条的上下游、左右端，也为钒钛产业向中高端转变打下了坚实基础。

### **7.3 产教深度融合，培养“钒钛+”高级专门人才**

#### **7.3.1 引企入校，紧贴行业企业需求创新人才培养模式**

**共商人才培养机制。**根据“钒钛+”新业态对应用型人才的需求，在人才培养的各个环节引入企业生产者，管理者参与其中。与四川科力特硬质合金有限公司、攀枝花市天民钛业有限公司、攀枝花钢钒有限公司等钒钛企业签订校企合作协议，引企入教；开展互认挂牌，就业推荐，员工培训合作；订单培养，专业建设合作；顶岗实习，实训基地建设合作；互派挂职交流合作；教学、实训、科研及产学研合作。学校创新推出科力特班、一名微晶班、晶科定制班、永锋卓越人才班等校企共建班，构建人才培养新机制。

**共建专业及课程体系。**邀请四川一名微晶科技股份有限公司、四川科力特硬质合金公司和江西晶科能源有限公司等行业企业相关工程技术人员联合开展专业人才培养方案修订、审定，共同制

定安全环保与节能工程、金属热处理综合实验、工艺与设备等产教融合课程教学大纲，共同编写非金属课程讲义，完善课程内容体系、人才培养规格。联合攀钢集团、华钛国际有限公司、宝钛集团等企业单位联合编写了《钒钛物理化学》《钒钛材料》《炉外精炼 500 问》等钒钛类特色教材、教学参考书 7 部。

**共推教育模式改革。**根据生产技术和业务流程，推行“3+1”模式改革，大力开展专业综合实训，提高综合性、设计型实践教学比重；近 3 年，钒钛学院有 400 余名学生参与了企业培养环节，学生的实践能力显著提升。开展《大学物理》“1+X”模式课程改革，建立“钒钛+”专业集群通用的“1”模块，形成教学大纲、教学课件和试题库等教学资源；面向不同专业，分别构建与“钒钛+”各专业相适应的“X”模块教学体系和教学资源，服务“钒钛+”高级专门人才培养。

**共同指导学生毕业设计。**近 3 年，有 600 余名学生的毕业设计来自钒钛材料类企业生产实际；有数十名毕业生到四川科力特、攀钢集团、北汽银翔、攀钢设计院、西昌钢钒公司等企业完成毕业设计，由校企“双导师”共同指导，企业导师为主，学院指导教师为辅。学生毕业设计成果紧贴生产一线，解决了企业的实际问题，得到企业高度认可，促进了学生就业，实现了校企良性互动。

### 7.3.2 校企互动，建设双师双能型教师队伍

**开发和培育校企双方人力资源。**近年来，共有百余名教师深入攀枝花鼎兴钛业、钢城集团欣宇化工、正德环保新材料科技开发公司等企业一线，进行行业背景培训和实践能力提升培训。聘请数十名钒钛相关领域企业、科研院所专家和专业技术人员来校任教，主讲钒钛产品生产工艺与设备、工业企业管理等多门专业课程，开发和培育校企双方人力资源，服务人才培养。同时，积

极为企业开展员工培训，为安宁铁钛有限公司开设“安宁铁钛班”，与龙蟒佰利联携手创办“龙蟒佰利联班”，对企业管理者及一线员工开展系统化、专业化继续教育，促进钒钛产业专业技术人员能力提升。

**学研结合培育“钒钛+”人才。**将科研成果内容融入教学过程：教师结合科研项目编制了特色教材《钒钛产品生产工艺与设备》，开设了粉末冶金课程；有 10 余门实验课程和 20 多项实验(实训)项目来源于教师的科研项目，促进科研反哺教学。将科研项目转化为创新实验、毕业设计：近三年，教师吸纳学生参与多项科学研究，成功申报各类创新实验项目立项共 117 项，其中国家级 28 项，省级 48 项；近三年，毕业论文中来自于科研项目的论文超过 20%。

**7.3.3 坚守定位,高质量人才培养成果服务区域经济社会发展形成应用型人才培养的优良传统。**30 多年的办学过程中，攀枝花学院坚守“为地方经济社会发展和区域资源综合利用服务”的服务定位，充分汲取“攀枝花精神”的价值因子，将攀西经济社会发展特别是资源开发需要和个体人格信念和谐统一，帮助学生树立正确的人生观、价值观和崇高的价值理想，为做好“钒钛”文章、打造“钒钛之都”、铸就钒钛产业集聚新高地、搞好攀西战略资源开发输送了大量高素质“钒钛+”应用型人才。

**“钒钛+”人才培养质量稳步提升。**相关专业学生毕业率、授位率和四六级通过率均领先于全校平均水平，考取硕士研究生的比例连年突破。钒钛相关专业创新创业人才不断涌现：近三年，学生参与教师科研研究课题 100 余人次、资助大学生创新实验 600 余人次；孵化钒钛类大学生创业项目 19 个，带动参与创业实践大学生超过 500 人次；本科生申请发明专利 100 余项，其中授权 40 余项，“钒钛+”应用型人才质量稳步提升。



毕业生直接服务钒钛战略资源开发利用。建校以来，累计为社会输送了近7万名毕业生，3万余名毕业生投身攀西建设，活跃在“攀西试验区”域内材料、新能源、化工、环保等企事业单位、工矿企业及科研单位。其中，相关专业在攀就业人数占毕业生总数的接近50%，在“钒钛+”领域企业就业人数超过30%，攀枝花钒钛高新技术产业开发区内近百家工业企业，几乎每一家企业都有从攀枝花学院毕业的优秀管理者、研发工程师、技术领军人物和高技能工匠，他们以出色的工作业绩昭示和弘扬了“明德砺志博学笃行”的校训精神，充分展现了学校应用型人才培养业绩。

起于攀西，系于钒钛。攀枝花学院始终高举产教融合大旗，厚植教育优势，浇灌“资源之花”绽放攀西大地，推进攀西和少数民族聚居区经济繁荣、和谐发展。

---

## 大学课堂该如何消灭“水课”

上课铃早已响过，北京某高校某教室里已经趴倒了一大片，只有少数坐在前排的同学依旧“坚挺”。新学期，记者探访部分高校课堂，发现与选课时热火朝天的景象相比，不少学生“费尽心力”才抢来的通识课堂上，却是一片死气沉沉。

选而不修的尴尬从何而来？本由学生自主选择、旨在激发其个性志趣的通识课堂，怎就和“水课”画上了等号？挤去这本不该存在的水分，又该从何下手？

### 选而不修的尴尬

按照培养计划，大学四年里，天津某高校学生张欣然完成147个学分才能毕业。这其中，除了校院两级的公共必修课程73个学分、专业必修课程33个学分外，她还需要完成26个学分的专业选修课程和15个学分的任选课程。

“几乎每所大学都会流传一本‘水课大全’，我这41个学分的选课关键就是看好不好过、给分高不高、老师点不点名。”张欣然告诉记者，每到选课季，符合上述要求的课程总会被同学们一抢而空，而对于那种“要求多、给分严格”的课，大家都是“有多远躲多远”。

“‘科学通史’平时不点名，考试划重点，分数还好；‘体育欣赏’节节点名，上课看电影，期末交论文……”记者登录一些高校论坛发现，这些在学生间流传、更新的“水课大全”对上课内容、给分情况等都有细致详尽的描述，有的甚至长达几十页。

“有些课光听名字就没什么兴趣了。平时的课业压力已经很

---

大了，选修课能轻松过关就好。”张欣然坦言，自己没有翘课，已经算是勤奋的了，“‘必修课选逃，选修课必逃’早就是传统。”

选而不修，有的学生是因为根本没把选修的通识课当回事，还有不少同学是因为没能从课上学到自己原本想学的知识。

这学期，北京某校的大二学生张林选修了一门“生活中的地理学”课程，可没上几次，就打起了退堂鼓：“我是学英语专业的，本身就是零基础，原以为这门课程会根据选课学生的基础进行适当调整。可上起课来却觉得老师好像还在上专业课，讲述内容也多是气象、地质灾害等专业内容，感觉和现实生活离得有点远。”

在清华大学新雅书院院长甘阳看来，这些“水课”正是中国大学与世界名校最大的差距所在：“在大学里面，所谓‘水课’通常出现在非专业课里，一般来说，专业课是相对有保证的。绝大多数的专业课，即使还没有达到比较理想的状态，但至少消灭‘水课’是可能的。我们和世界名校最大的差距，可能就在非专业课，亦即所谓的通识教育的课程上。”

### **通识课缘何变“水课”**

在新雅书院 2016 级学生开学典礼上，甘阳表示，书院过去所做的全部努力就是为了消灭水课。

事实上，随着大学人才培养模式变革，通识教育成为热点问题。早在 2015 年 11 月，北京大学、清华大学、复旦大学和中山大学就成立了“大学通识教育联盟”。近年来，与新雅书院类似，复旦学院、浙大求是学院等也相继成为中国高校通识教育的试验田。

---

一面是在通识教育领域不断发力的中国大学，一面却是对教学内容不买账的学生。问题究竟出在哪儿？

“很多同学信奉‘GPA（平均学分绩点）至上’。不少人认为奖学金、保研、留学等远比一节课带给大家的知识更重要。我绝对不能容忍自己得低分。如果这门课好，但给分严格，我会旁听，但不会去选。”张欣然告诉记者，“功利性选课”是影响大学生宁选“水课”不选“硬课”的重要原因。

“部分教师对待选修课的态度不认真，因人设课、从简开课，很多老师的教学内容不能及时更新，甚至和现实脱节，导致学生不愿意学。”从事教务工作十余年，长春某高校教师郑丽对这种现象颇为无奈，“还有的教师为吸引学生选课，给分随意。这种没有标准的考核也对学生产生了误导。”

此外，也有教师告诉记者，目前高校对选修课程的论证、评价机制过于简单，“现在开什么选修课，往往由任课教师或开课院系决定，缺乏针对学生群体的严谨调查与论证；而在课程评价方面，也主要采用学生评教，那些要求严格、难度较大的课程往往会被学生抛弃，形成恶性循环。”

甘阳认为，这是因为教与学的基本心态出了问题。“在长期的唯专业主义的影响下，学生会认为‘这反正不是专业课’，他首先就不重视。老师也会认为‘反正你不是我自己专业的学生，你爱上不上，随便’。最重要的是，在这些非专业课上，老师一般不敢对学生提出严格的学术要求。所谓‘水课’其实就是没有学术要求的课。而美国大学所谓的通识课和专业课，他们的要求是一样的，都需要你付出极大的努力。”

---

## 建立评价退出机制，为课程“脱水”

“能激发兴趣、培养品位的才是好的教育。如果不能激发兴趣，说明这种所谓的教育只是展示知识、演示技能，没有触动学生的心智结构。”复旦大学高等教育研究所副研究员陆一认为，必须要在如何开课、开哪些课上下功夫。陆一表示：“如果越上学生越感觉到有深意，逐渐触碰到了自己原先没有打开过的新世界，攀登上了原先没有站立过的新高度来看问题，兴趣和意义感便油然而生。不在激发兴趣的实质上下功夫，却标榜给学生很大的选择自由，其实是在逃避教育责任。”

“应该砍掉现有的一部分课程，不能‘把通识教育当个筐，什么都往里装’。”厦门大学教育研究院教授张亚群说，“对于今天的中国大学来说，必须精选通识课程、改善课程内容，课程质量提高了、对学生真正有帮助了，吸引力自然也就上来了。”

除开课环节要严格把关、精心设计外，采访中，不少专家建议，还要建立课程监督、评价和退出机制。

此前，复旦大学表示，将在新学期进行新一轮课程改革，集中清理一批不符合人才培养需求的通识教育核心课程，其中包括一些因人设课或是质量不达标的课程；对于新开高质量课程的教师，还将予以最高可能达数十万元的重奖。据了解，这也是国内高校首次集中清理与学校人才培养目标不符的通识教育核心课程。

北京师范大学教育学部教授李奇表示：“一是要有必要的激励机制，鼓励教师精心开课，尊重教师的教学自主权，同时也要符合学生的需求，而不是为了满足工作量而上课，或者为了满足

---

学分要求而选课；二是要有科学的评价机制，改变标准化生产和管理的方式，使教学成为探索、发现、思想碰撞和分享的过程，而不只是一个搬运过程和监督搬运的过程。”

还有专家告诉记者，目前也有部分高校在教师评分体系上制定出更加详细的标准，杜绝教师给分手松的行为，对打分不符合标准的老师进行提醒，并且还对课程作业、试卷进行留档，定期抽查是否符合评判标准：“鼓励同学们通过努力学习，而不是投机取巧获得好成绩，增加了给分的公平感。”

陆一认为，消灭“水课”，实证调查与科学评估同样必不可少：“在复旦大学，我们通过与中国大学核心课程委员会、模块负责人、教师和不同专业的学生、毕业生等各个层面的深入讨论，研制了‘高能课：中国大学通识课程教学质量测量·诊断·评估·改进’工具。该调查工具设计了十一项核心可比指标和五项可选高阶指标，能够多角度刻画出每门课程、各模块及总体通识课程的教学质量。在调查数据的使用方面，基于指标数据生成‘吹水指数’和‘刻苦指数’，提倡教学质量要由师生共同负责，直观地筛查出几种高效能课程和‘水课’等低效能课程，并一一对应给出教学支持与管理建议。”