



安顺学院政法学院  
本科教育教学审核评估

自  
评  
报  
告

2024年9月

## 政法学院本科教育教学审核评估自评报告

### 第一部分：学院自评自建工作开展情况

2023年9月以来政法学院依据《安顺学院本科教育教学审核评估评建工作方案》，对新一轮审核评估指标进行了认真地学习和解读，制定了《安顺学院政法学院本科教育教学审核评估评建工作方案》并开展自评自建工作；成立了以院党委书记、院长为组长，教学副院长、党委专职副书记为副组长，各科室、教研室负责人为成员的评建工作领导小组和各工作组并对工作职责进行了明确，拟定了《安顺学院政法学院审核评估任务分工汇总表》《安顺学院本科教育教学审核评估自查自建计划表》等文件，对评建工作进行了详细的安排部署；多次召开本科教育教学审核评估动员会和工作推进会，按照学校审核评估工作领导小组和评建办工作安排部署开展了大量工作并取得较大成效。一是全面梳理明晰了学院的办学理念、目标和定位；二是对教学档案进行了认真的自查核查；三是完善了学院的教学质量保障体系并有效运行；四是人才培养效能显著提高，办学特色得到一定彰显。

## 第二部分：自评结果

### 一、办学方向与本科地位

#### （一）自评情况

##### 1. 办学方向与本科地位

政法学院坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持社会主义办学方向，坚持“为党育人、为国育才”宗旨，落实立德树人根本任务，突出党建引领，“五育”并举，树牢本科教育教学中心地位。

##### 1.1 党的领导

一是坚持党的全面领导。坚持党委在管党治党、办学治校中的核心地位，以高质量党建推动学院教育教学高质量发展。二是坚持依法办学治学。落实以《安顺学院章程》为核心的制度体系，形成公平、公正、公开的民主法治氛围，推动学院健康发展。坚持社会主义办学方向、贯彻落实立德树人根本任务、把立德树人成效作为检验学校一切工作的根本标准。制定并实施了《政法学院党委关于加强和改进新形势下思想政治工作的实施方案》，践行“为党育人，为国育才”的使命，始终将立德树人作为检验学院一切工作的根本标准。落实立德树人根本任务长效机制，在本科专业人才培养方案中突出立德树人和“五育并举”；开设“习近平法治思想”课程，将党的二十大精神融入各门课程中；系统推进教育评价改革，完善立德树人工作机制，健全教师潜心育人评价制度和学生全面发展评价办法，将师德师风考核结果纳入教师业绩考核范围，作为评奖评优、选人用人、职称评定和绩效考核的重要依据。

##### 1.2 思政教育

学院不断完善思想政治工作体系和“三全育人”工作格局，加强辅导员队伍和课程思政建设。构建思想政治工作体系建设和“三全育人”工作

格局，健全思想政治工作体系。贯彻落实安顺学院《关于加快构建高校思想政治工作体系的意见》，积极构建“大思政课”和“14588”工作体系。完善“三全育人”工作格局。出台《政法学院党委“三全育人”综合改革工作方案》，着力构建“协同协作、同向同行、互联互通”的“三全育人”格局。科学修订人才培养方案，通过新生入学教育、专业教学、第二课堂、社团活动、社会实践、学科竞赛、就业指导等活动，将育人工作贯穿大学生成长成才的每一个环节，实现立德树人的有序衔接；组织开展思想政治活动月、心理健康月、文化活动月和志愿服务等主题活动，依托不同载体构建“大思政”育人格局，形成“校内校外、课内课外、线上线下”协同育人格局，完善“十大育人”体系。认真落实学校党委关于思政课建设的意见，安排政法学院学生积极参加思想政治课程的学习。构建完备课程思政体系，落实《安顺学院课程思政教学改革实施方案》，将课程思政理念和思想价值引领贯穿人才培养方案、课程大纲、教学研究；建设专业课程思政建设项目重点课程，带动课程资源整体提升。强化思想政治教育管理，依据《安顺学院学院关于进一步建立健全师德师风长效机制的意见》《安顺学院教学责任事故的认定办法》和《安顺学院学生违纪处理规定》，及时发现师生中出现的思想政治和道德品质问题并依规查处。近三年，7名学生因考试违纪违规受到处理。

### 1.3 本科地位

坚持“以本为本”，营造学院党委重视、院长主抓、教学副院长落实的本科教育良好氛围。一是将本科教育教学工作放在中心地位，对涉及教育教学的重大问题及时列入党委会、党政联席会议议程，集体研究讨论决策。二是加强教育业绩考核，落实学校关于教师专业技术职务晋升中施行本科教学工作考评一票否决制。三是落实安顺学院一流本科教育改

革行动计划工作要求，健全一流本科教育体系，深化人才培养模式改革，开展人才培养战略定位及专业结构优化调整的研讨论证，形成重视教育教学、优化培养过程的良好氛围。四是建立健全学院、教研室、教师及校院两级教学督导、学生信息员等常态化听课评课、教学督导、教学检查及反馈等质量保障监控机制，通过期初、期中、期末三段式教学检查和对课程资料、考试材料、实践教学、毕业论文等专项检查工作，了解本科教学状态，及时发现问题并反馈整改，切实提高教育教学质量。

学院始终坚持“四个回归”，落实学生刻苦读书学习、教师潜心教书育人、学校倾心培养社会主义建设者和接班人工作要求。一是激励引导学生自主学习。多措并举加强学风建设，以教领学，加强课程质量和课堂成效，优化过程性与结果性相结合的考评方式，全面实施“本科生导师制”，发挥指导引领作用，提升学生自我发展内驱力，助力学业成长。积极实施卓越拔尖人才培养工程，近三年学院研究生考试报考率、录取率均居全校前列和文科专业首位。学院积极营造良好学习氛围，以赛训促学，鼓励和组织学生参与各级各类学科专业竞赛，近三年学生在省级及以上竞赛中获奖逐年增加。二是多措并举引导教师潜心教书育人。落实安顺学院关于进一步加强教风建设的工作要求，明确“师德一票否决”制度。落实教授为本科生授课制度，教授、副教授为本科生上课率为100%。鼓励教师参加业务培训、申报教研项目、教研交流、学科竞赛，不断提升教育教学和科研能力。2023年张定贵教授获得贵州省第十四次哲学社会科学优秀成果奖一等奖；社会学学科获得安顺学院校级培育学科立项建设；近三年，学院教师获批省级教改项目3项。三是筑牢本科核心地位倾心育人。凝聚思想政治教育和社会学省级重点学科优势，积极推进一流本科计划的实施，努力打造一流专业和一流课程，提升教书育人的能力。鼓励学生申报课题，促

进学生参与科研教研的融合度。

学院积极落实教学中心要求，确保教学经费、教学资源条件、教师精力投入等优先保障。一是教学经费投入保障本科教学。落实《安顺学院预算编制工作管理办法》明确优先安排教育教学经费，确保逐年增长。近三年，政法学院年均教学运行支出为80余万元，生均年教学日常运行支出均超1200元，实训室优先保证教学使用，为教育教学提供有效支撑。二是教师精力投入保障本科教学。政法每年持续引进优秀人才，不断优化教师队伍结构。落实学校要求，在教师年度考核中将课堂教学工作量作为硬性指标。

## （二）存在的问题、原因分析及下一步整改举措

### 1. 存在的问题

（1）个别科室未将服务本科教育教学工作列入本科室的工作职责范围。政法学院个别科室在服务本科教育教学理念上还不够强，存在一定程度的“管理主义”，为管理而管理，对本科教学的现代理念了解不深，服务本科教学的主动性不强。在工作职责的制定上，没有结合现代教学理念强化服务本科教学意识，科室岗位职责与本科教学服务要求之间存在一定的差距。

（2）个别科室未能从促进本科教育教学的角度出发规划和开展科室工作。近些年来，政法学院各个科室按照学校发展要求和政法学院工作实际，制定了相应的科室工作计划，对科室未来的目标及工作任务做了相应的规划。但是缺乏从促进本科教育教学角度来拟定工作计划和方案，与本科教学工作要求没有形成目标联动效应。

（3）个别科室对本科教学的服务和支持力度不足，工作效果不理想。学院内部设立了党建工作、教务管理、学生管理、群团组织等相关科室。

除去教务管理直接服务本科教育教学，其他科室在日常工作中均有相应的工作安排及要求。这直接导致个别科室对本科教育教学的支持力度不足。在日常管理中存在一定的本位管理，服务和支持本科教学的力度不够。

## 2. 原因分析

(1) 对本科教育教学的核心基础地位认识不够深入，参与本科教育教学工作意识还不够强。我院的教学管理脱胎于安顺师专政史系，科室的设置长期受到专科教育的影响，相应的教学管理人员和其他科室管理人员对本科教学的核心基础地位的认识不够系统、不够深入。作为非教学管理科室的管理人员，对本科教育教学工作的服务意识不强。对与自己的工作岗位在本科教学中的地位 and 作用认识不够清楚。因此，在日常管理中，缺乏对本科教育教学服务的自主性和积极性。体现在工作岗位上，就没有将服务本科教育教学理念列入本科、室的工作职责。

(2) 未达到从学校整体办学的高度为本科室进行工作定位，工作角色的视角较为狭窄。在工作定位上，同样由于受制于传统专科教育的影响，没有将本科室的功能和价值定位为本科教育教学服务角色，而是单独的行政工作岗位，缺乏从学院教育教学服务的视角进行工作性质定位。在日常工作中，个别科室更多服务于上级组织部门的工作安排和部署，对于学院本科教育教学管理介入不多、服务较少。在定位上，视角狭窄，站位不高。

(3) 对教育教学工作内容和要求不熟悉，不能从教学实际需要出发提供有效的支持服务。思想上的认识不够，加上角色定位不准确，导致个别科室工作人员对本科教育教学内容和要求不熟悉、不掌握、不了解，也正因为思想认识的不足以及工作中存在的本位主义，也导致个别科室人员缺乏推动本科教育教学工作的积极性和主动性。在具体工作表现上，能够按照学校本科教育教学管理要求，为学生的教育教学提供高质量的支持服

务。

### 3. 下一步整改举措

(1) 加强学习，提高思想认识。要根据政法学院实际，动员全体教职员参与多种形式的学习研讨，深入领会国家教育方针政策，熟悉高等教育规律，树立“人人是本科教育教学的服务者、人人都是本科教育教学的践行者”理念，进一步明确干部、教师的教书育人使命，提高思想认识、更新教育观念，增强齐心协力办好本科教育的责任感、使命感，进一步明确学校本科人才培养的目标定位和举措，实实在在推进学院的本科教育教学工作，为学生的健康成长奠定坚实的基础。

(2) 多方宣传，明确职能定位。强化科室围绕本科教育教学中心工作开展工作的意识，主要负责教师要以上率下，带头学习、研讨和交流，在门户网站和微信公众号等各类媒体上开辟专栏，组织教师发表教改文章，介绍典型经验，营造提升本科教育的良好舆论氛围，明确科室支持教学的工作定位，明晰科室在大学教育教学中的角色，积极做好本科室的服务工作。

(3) 精准服务，提升工作能力。进一步落实深入教学一线的工作机制，拓展科室干部进入教学一线的方式和途径，尊重学院工作实际和本科教育教学工作要求，努力提升科室管理人员的工作能力和综合素养，让每位教师和干部确立“学生中心”“教学中心”的工作理念，熟悉教育教学相关工作流程和需求，将科室工作质量标准落实到教育教学过程中，确保本科教育教学基础地位。



## 二、培养过程

### （一）自评情况

学院以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻党的二十大精神、全国教育大会精神及全省高等教育高质量发展大会精神，坚决贯彻党的教育方针，全面落实立德树人根本任务，遵循高等教育办学规律和人才成长规律，坚定不移贯彻落实人才培养中心地位，在教育教学各环节强化“学生中心、产出导向、持续改进”的教育理念，将价值塑造、知识传授、能力培养融入教育教学全过程，着力构建通识教育与专业教育相融合、理论教学与实践教学相融合、创新创业与专业教育相融合的人才培养体系，努力培养适应地方经济社会发展与行业需求的高素质应用型人才。

#### 2.1 培养方案

学院社会工作、信用风险管理与法律防控专业建设规划合理科学，培养方案的制定依据国家标准和行业人才需求，立足学校发展目标、服务面向和人才培养目标定位，按照“反向设计，正向施工”的原则，精准定位人才培养目标，合理确定毕业要求，反向设计课程体系，积极探索高水平应用型大学人才培养模式，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

学院各专业培养目标均符合学校定位、适应社会经济发展需要、体现学生德智体美劳全面发展。培养方案符合国家专业类标准，体现产出导向理念。学生毕业必须修满的公共艺术课程学分数 $\geq 2$ 学分；劳动教育必修课或必修课程中劳动教育模块学时总数 $\geq 32$ 学时。培养方案特别强化实

实践教学，突出实践实训内容的基础性和应用性，注重培养学生的应用能力。

## 2.2 专业建设

专业设置、专业建设与国家需要、区域经济社会发展及产业发展对应用型人才需求相契合。近三年新增信用风险管理与法律防控专业；根据学科专业调整要求近三年停招城市管理专业，将思想政治教育、中国共产党历史专业划转马克思主义学院管理建设。学院围绕产业链、创新链积极推进建设自主性、灵活性与规范性、稳定性相统一的信用风险管理与法律防控专业。

## 2.3 实践教学

按照培养方案要求积极建立健全专业见习、研习、实习“三习贯通”实践教学体系；积极推进实践教学环节课程化建设；毕业论文（设计）选题以实验、实习、工程实践和社会调查等实践性工作为基础的毕业论文（设计）比例均大于 50%；学院积极与企业、行业单位开展合作育人，共建实习实训基地 15 个。

## 2.4 课堂教学

学院实施“以学为中心、以教为主导”的课堂教学，开展以学生学习成果为导向的教学评价体系建设。积极推进信息技术与教学过程融合、加强信息化教学环境与资源建设。建立健全教材管理机构和工作制度情况，依照教材审核选用标准和程序选用教材情况；按要求积极推进马工程重点教材统一使用，使用马工程重点教材课程数量与学院应使用马工程重点教材课程数量的比例为 100%；近五年公开出版的教材 3 部。

## K2.5 卓越培养

学院积极推进产教融合卓越人才培养模式改革，实践效果较好。近三年学院研究生考试报考率、录取率均居全校前列和文科专业首位。近年来

产学研合作协同育人项目数 2 个。加强课程体系整体设计，优化公共课、专业基础课和专业课比例结构，提高课程建设规划性、系统性。本科生均课程门数符合国标要求；与行业企业共建、共同讲授的课程数达 4 门次。新文科建设以及围绕“培育高水平教学成果”开展教研教改项目建设的举措及实施成效较好。积极推进“双万计划”建设，现有省级“金课”3 门；校级“金课”2 门。积极推进优秀教材建设。

## 2.6 创新创业教育

学院创新创业教育工作体系与创新创业教育平台建设情况良好。将创新创业教育贯穿于人才培养全过程、融入专业教育。学生参与创新创业教育积极性及创新创业教育成果较为凸显，本科生参加各级各类创新创业实践活动人数、“互联网+”大学生创新创业大赛获奖数及比例、省级以上学科竞赛获奖学生人次占学生总数的比例较大幅度增加。

### （二）存在的问题、原因分析及下一步整改举措

#### 1. 存在的问题

- （1）本科专业培养方案科学性、合理性、可行性不够全面。
- （2）专业、课程建设成效不够显著。
- （3）卓越人才培养工作力度、效度较弱。

#### 2. 原因分析

（1）人才培养目标、毕业要求和课程目标定位不够清晰明确。个别专业培养方案调研得不够全面，缺乏对行业人才培养需求的深度了解；学生参与培养方案制定的途径不多，认识不够；任课教师对培养目标、毕业要求和课程目标的理解不够透彻，对课程目标的梳理及对培养目标、毕业要求的支撑度不高。

（2）教师教育教学能力不够强。学校对专业、课程建设的关注和政

策支持力度不够强；学院专业负责人、教研室主任、任课教师未较好发挥专业、课程建设主体责任，积极性、主动性、创造性不够凸显；教师钻研教学的投入和成效不大，教改项目和论文数不多，标志性教学成果奖较少；教师在教育教学中体现“学生中心、产出导向、持续改进”意识不够明显。

（3）卓越人才培养的条件不够充分。学校对卓越人才培养的政策及资金支持不够有力；学院对卓越人才培养的顶层设计不够完善，举措不够有效；学生在价值塑造、知识学习、能力培养等方面的基础较差，提升难度较大；教师对卓越人才培养的时间、精力投入有限。

### 3. 下一步整改举措

（1）加强本科专业人才培养方案的科学制定和全面实施。学院始终坚决捍卫人才培养中心地位，加强对专业人才培养方案的全面建设，科学合理开展培养方案的制定和完善，按照“新文科”建设要求，紧密结合新时代国家和地方发展需求，依据行业发展形势，汲取最新政策规定，做好2024版专业人才培养方案的修订工作；加强对培养方案的实施管理，专业负责人、教研室主任应严格审核教师的课程教学大纲，明晰课程教学目标并认真实施；加强学生对培养方案的理解并积极主动参与到人才培养的整个过程中；做好培养方案的持续改进，建立高效的人才培养质量监测和跟踪体系。

（2）加强对教师教育教学能力的培训和提升。学校应完善教师教学能力提升的职称评聘、奖励绩效等方面的政策和资金项目投入支持；学院应加强教师队伍的顶层设计，积极引导教师开展教学改革研究和提升教育教学能力；加强专业教师的师德师风建设，提高教师自我提升的主动性和积极性；建立健全教师年度考核及绩效制度，科学评价教师的年度工作实绩和成效。

(3) 提供确实有效的卓越人才培养条件。学校应出台支持各学院卓越人才培养的政策和资金项目支持；学院应结合实际开展卓越人才培养的制度和措施设计；学院应充分发挥学科专业优势及特色开展卓越人才培养实践；学院应把卓越拔尖人才培养纳入日常教学活动中，推动以高质量研究生助考工作为重点的卓越人才培养工程；将大学生创新创业教育教学纳入四年本科教育教学工作全过程，培养高素质的创新创业人才。

### 三、教学资源与利用

#### （一）自评情况

##### 3.1 设施条件

学院近三年日常教学经费投入得到优先保障，每年按照人均不少于1200元标准进行投入，且逐年有所提高。学校图书馆有各类专业纸质图书和电子图书可供学院相关专业学生教师阅读使用。初步建成智慧校园系统，能够满足上网办公、查阅资料和课堂基本教学的网络使用管理需要。学校的各类教学设施均能满足教学需要，得到有效使用。学校建设有运动场馆、实习训练基地、图书馆和大学生技能训练中心，教学楼教室配备有多媒体辅助教学设备。

##### 3.2 资源建设

学院结合专业特点与行业实际，积极与法院、司法局、社会工作行业进行合作，建设大学生实践训练基地，推动行业企事业单位资源转化为教育教学内容。学校制定有教材建设与管理办法，学院鼓励和支持高水平教师面向国家行业企业，结合产业发展编写教材，增强教材的针对性和实用性。近五年学院教师编著和参编教材3部。学院建设有智慧教室、智能实验室，各学院按照学校分配使用，智慧教室利用率高，使用效果良好。学生毕业论文选题来源于实习实践或者社会调查的数量较多，比率达到50%以上。

#### （二）存在的问题、原因分析及下一步整改举措

##### 1. 存在的问题

（1）优质课程资源开发建设不足，课程资源库及教学案例提炼不够。

与行业企业联系不够紧密深入。

(2) 高水平教材编写队伍人员不够，鼓励支持力度有待加强。

(3) 科研成果融入教学内容，转化为教学资源的效果不明显。

## 2. 原因分析

(1) 经费不足，支持教师开发课程资源的力度不够；与企业行业深度合作不够，专业带头人没有形成团队力量。

(2) 教材编写人员积极性不强，鼓励支持面向实践技能的教材创新机制没有形成。

(3) 人文社科类科研成果，如果没有合规要求的教材及时更新融入，科研成果融入教学内容，转化为教学资源很难。在编写教材及时融入最新科研内容方面要符合多重标准要求，如政治意识形态要求、列入高校教材目录等，一般本科院校师资力量不足以实现。

## 3. 下一步改进措施

(1) 加强与行业企业联系，提炼课程教学案例。

(2) 引进和培养高水平师资，进一步支持教材编写工作。

(3) 大力倡导教育教学创新和改革，把教学科研相结合，把科研成果反哺课堂教学。

## 四、教师队伍

### （一）自评情况

4.1 师德师风。政法学院把教师思想政治建设放在首位、把师德师风作为评价教师的第一标准，强化师德教育、加强师德宣传、严格考核管理、加强制度建设，将师德师风建设贯穿于教育教学全过程。

一是建立师德师风建设的长效机制。学院认真落实《安顺学院师德师风建设实施意见及师德失范行为处理办法》，制定《安顺学院政法学院学院进一步加强师德师风建设实施方案》等制度文件。落实和构建校院党委统一领导，校院两级分工负责，以教师为主体自觉遵循、多机制并举、全方位践行的师德建设长效机制。二是以严格标准推进师德考核。形成党委统一领导，各科室联动工作体系，在考核考评、评奖评优、本科生导师遴选、职称评审、人才引进等全环节都将师德师风考核摆在首要位置。对思想政治表现不好、违背教师职业道德和学术失范等师德师风问题实行“一票否决”，对师德失范问题“零容忍”。三是加强师德宣传与监督。通过召开师德师风建设工作会议，及时组织学习教育部和贵州省教育厅发布的“教师违反师德师风典型案例”，引导教职员工牢固树立“以德立身、以德立学、以德施教、以德育德”教育理念。积极开展德育标兵和先进个人的评比和表彰活动。近三年来，通过组织广大教师认真研读《习近平总书记教育重要论述讲义》《新时代高校教师职业行为十项准则》等文件精神的学习，学院的师德师风建设成效明显。目前政法学院拥有省级教学名师1名，省级学术先锋1名，安顺市三八红旗手1名，多名教师获得安顺学院优秀共产党员、优秀班主任和年度优秀荣誉称号。



4.2 教学能力。学院教师积极推进产学研合作，积极为安顺经济社会发展提供多层次全方位服务，不断提升教师教书育人能力和水平。学院专任教师的专业水平、教学能力、产学研用能力不断提升。一是师资力量不断增强，专业素质不断提高。截至 2024 年，政法学院汇聚了一支水平较高的专任教师队伍，其中高级职称教师占比 36%，博士及硕士学历教师占比 84%。二是教育教学能力不断提升。政法学院高度重视教师教学能力的提升，通过举办高校教师教学创新大赛等各类教学竞赛，以竞赛为平台，以赛促教，激励教师不断精进教学设计、教学评价及信息技术运用能力。三是产学研用深度融合，服务社会成效显著。政法学院充分利用科研特长，推动产学研用一体化发展，特别是在屯堡文化研究、区域历史文化、贵州省非物质文化遗产保护等领域取得了一定成果。政法学院积极服务于地方经济社会发展，近三年间服务行业企业 40 余家，完成横向课题项目 3 项，为地方经济社会发展作出了一定贡献。

在提升教师教书育人能力和水平的措施上：一是构建多元化教师培训体系，促进教师专业成长。学院制定了《政法学院专业师资队伍发展规划》，针对新入职教师开展基础培训，为优秀青年教师提供为期半学期的进阶培训，对学科、学术带头人及其后备力量则实施深度培养。同时，鼓励资深教师参与挂职锻炼，增强实践经验。二是强化自主培养策略，提升教师学术水平。学院大力推动青年骨干教师的学历与能力提升。对攻读博士的教师提供支持，并在评职晋级时给予课时减免等优惠政策。近三年间，成功助力 5 名教师攻读博士学位。三是优化激励机制，激发教师工作热情。对于教学科研业绩突出的教师在职称推荐、绩效分配等给予重点支持。

4.3 教学投入。学院建立和完善教师投入教学、教授全员为本科生授课的激励与约束机制。主讲本科课程教授占教授总数的比例、教授主讲本

科课程人均学时数、教授、副教授担任专业负责人的专业占专业总数的比例等均符合要求。

具体措施包括：政法学院为了激励教师更加积极地投入教学工作，特别出台了《政法学院绩效分配办法》。该办法的核心在于向教学一线倾斜，同时兼顾对优秀人才的激励，旨在通过更加科学合理的绩效分配机制，激发教师的工作热情与创造力。政法学院始终坚持教授为本科生授课的制度，并将其视为提升本科教育质量的重要举措。政法学院为了进一步提升教学质量与教育创新能力，出台了《政法学院科研项目培育实施方案》，旨在鼓励教师开展教学研究与教学改革的文件制度。这些制度有效激发了教师参与教学研究与改革的积极性与创造力。近3年，政法学院的教师们积极响应学院号召，深入参与教学研究与改革活动。据统计，共有近10人次教师参与了各类教学研究项目，开展了11项教学改革实践。

4.4 教师发展。重视教师培训与职业发展，积极组织把习近平总书记关于教育的重要论述作为核心培训课程，把《习近平总书记教育重要论述讲义》作为核心培训教材，确保每位教师都能系统学习并深刻领会其中的精神实质，邀请教育领域的专家学者来校进行集中实训，通过专题讲座、研讨会等形式，帮助教师深入理解习近平总书记关于教育的重要论述，提升理论素养。利用现代信息技术手段，开展在线网络培训，方便教师随时随地学习，扩大学习覆盖面，提高学习效率。

加强思政与党务工作队伍建设。通过一系列措施，不断提升队伍的政治素质和业务能力。在招聘过程中，坚持政治标准第一，优先考虑具有思政课背景或党务工作经验的教师，确保师资队伍的政治可靠性。通过招录、转岗、遴选兼职教师等多种方式，不断充实和优化思政与党务工作队伍，形成专兼结合、优势互补的师资队伍格局。积极参与校级宣讲团，选拔优

秀教师担任宣讲员，深入基层、深入师生，广泛传播正能量，弘扬主旋律。选派骨干教师参加省级乃至国家级课程思政能力提升专题培训班，拓宽视野，提升能力。同时，加强校际间的交流与合作，分享成功经验，共同推动思政与党务工作创新发展。

学院还积极组织教师参加提升教师教学科研能力、产学研用能力、信息技术应用能力相关培训，鼓励教师到行业企业实践、挂职和承担横向课题。为全面激发教师提升教学业务能力的积极性，搭建了在线学习平台，形成了多元化、系统化的培训体系。根据《安顺学院科研积分管理办法》等文件，通过评选活动表彰优秀教学成果和教学名师，树立榜样，激励全体教师追求卓越。学院依托乡村振兴研究中心，围绕乡村振兴、新型城镇化、红色文旅产业等领域，与地方企事业单位建立深度合作关系，近三年科研横向课题和科研成果转化经费显著增长。李先龙教授主持了《安顺市文明行为促进条例》和《安顺市农村公路条例》两部地方性法规起草。学院不仅注重教师队伍的内部培养，还积极组织优秀教师到基层挂职锻炼，服务地方经济社会发展，同时拓宽教师的视野和经历。此外，2024年，学院安排丁阿芳到西秀区西街办事处挂职。

积极组织教师赴国（境）外提升学历、访学、参加学术交流等活动。学院近3年出国（境）组织张秋、张弛、潘桂芳和瞿家儒四位教师赴菲律宾圣保罗大学、国父大学等高校留学教师4人，毕业2人，待认证1人，在学1人，参加合作交流教师10余人。

## （二）存在的问题、原因分析及下一步整改举措

### 1. 存在的问题及原因

（1）师德师风制度措施还不够细化。在制度建设上，仅有《安顺学院政法学院学院进一步加强师德师风建设实施方案》，在日常的师德师风

管理中，实际问题更为复杂，处理过程更加繁琐和具体，现有的制度在处理个别问题时，仍存在一定程度的缺位；师德师风考核不够全面。在师德师风考核中，学生、职工、领导等各个层面的考评员受制于各种因素的影响，不能够全面、系统地反映所有问题。同样，在考评内容上，八小时之内和八小时之外如何进行区分，也在进一步深入研究之中；在宣传和学习方面，形式还较为单一。在师德建设中，学院主要形式为集中学习文件或典型案例。在形式上还较为单一，与师生的心理需要还有一定距离。

（2）教师科研能力、成果和转化拓展滞后。部分教师存在教研成果与教学脱节的问题，主要表现为对教研成果实际应用的忽视，过度追求理论深度而忽略与产业和社会的实际需求对接。这导致了教学内容与现实需求的脱节，以及高水平教学成果的稀缺。原因包括：一是缺乏明确的政策引导和激励机制，使得教师在教研科研方面的投入与回报不成正比，影响了其积极性和动力。二是教学科研工作缺乏系统性的规划和设计，导致研究方向不明确，研究内容碎片化，难以形成有影响力的研究成果。此外，对 AI 和大模型等新科技和前沿教育教学理念的认识不足，也限制了研究的深度和广度。三是缺乏有效的教研成果转化机制，使得教师的研究成果难以转化为实际教学资源，进而影响了教学质量的提升。

（3）基层教育组织中高层次教学团队建设仍需加强。学院教师团队年龄结构不太合理，40岁及以下教师占比20%。由于资源限制，学院难以频繁举办或参与高水平的学术会议和研讨活动，教师间及学生与业界的交流机会有限。教学团队和科研创新团队在组建和运行过程中面临诸多挑战，如成员间协作不畅、创新动力不足等。现有近3年每年各引进博士1名，均转到其他学院，人才队伍难以支撑人才培养质量的全面提升。

原因分析：紧缺专业在人才引进、团队建设等方面资源匮乏。虽然学

校已出台相关政策，但在各学院具体实施中可能存在执行力度不够、激励机制不够灵活等问题，难以有效激发教师团队的积极性和创造力。

(4) “双师双能型”教师队伍建设需要持续加强。专任教师中“双师双能型”教师的占比不足，不仅限制了学院实践教学的质量和深度，也影响了学生应用技能和创新能力的培养，与省内同类高校相比，这种差距可能影响学院的整体竞争力和社会认可度。

原因分析：招聘策略局限。过去3年的招聘中，“双师双能型”教师引进力度不足。教师结构固化：教师年龄偏高，且他们中“双师双能型”教师占比较低，这在一定程度上限制了教师队伍结构的优化和更新。制度激励不足。学院缺乏完善的产学研成果转化机制，以及与之配套的激励措施，导致教师缺乏将实践经验转化为教学资源的动力。职业发展路径不明晰。教师对于如何成为“双师双能型”教师以及这一身份带来的职业发展优势认识不足，缺乏明确的职业发展规划和路径指引。

## 2. 下一步整改举措

(1) 强化师德师风建设，加强纪律监督。措施上更加细化。按照学校党委要求，结合政法学院工作实际，有针对性制定符合政法学院师德师风建设的工作制度和方案，使师德师风工作开展有据可依、有章可循；考核上更加全面。主要从两个方面入手，一是在考评主体上，从校内往校外拓展，包括但不限于听取家长和社会的声音；二是按照学校党委、行政要求，将八小时之外的表现纳入考核要求；学习上更加多元。除了每月的集中学习之外，通过观看警示教育片和身边人身边事的正面典型引导等多种形式，积极开展师德师风建设，力求师德师风建设实效的取得。

(2) 通过多种途径激发教师的工作积极性。一是建立科学合理的教研科研考核体系，将教研成果纳入教师职称评定、绩效考核等关键环节，

提高教师对教研工作的重视程度。增加对教学探索、方法创新、课程开发、教材编写、案例研究等方面的投入，为教师提供充足的资源和支持。设立一批教研科研示范项目，通过示范引领，激发教师的积极性和创造性。

二是开展有规划有组织的教研科研活动。聘请教育教学领域的专家进行顶层规划设计，明确研究方向和目标，制定详细的研究计划和时间表。鼓励教师组建跨学科、跨领域的教研团队，通过团队协作，共同攻克教研难题。将教学竞赛与培训相结合，通过竞赛激发教师的竞争意识，通过培训提升教师的教学能力。

三是推进教研科研成果应用。首先，通过宣传和教育，引导教师树立将教研成果转化为教学资源的理念，认识到教研成果对教学质量的提升作用。其次，制定教研成果转化的具体流程和实施办法，为教师提供便捷的转化途径。同时，鼓励教师将研究成果应用于实际教学中，形成教学与研究相互促进的良性循环。再次，鼓励学生参与教学资源库的建设和维护工作，培养他们的实践能力和创新能力。同时，通过学生的反馈和意见，不断优化和完善教学资源库的内容和质量。

(3) 加强高水平人才队伍建设。细化人才引进的制度文件，明确引进人才的标准、待遇及后续支持措施。同时，加强内部人才培养，为在职教师提供更多进修、学习和交流的机会。实施差异化薪酬政策，对关键人才和急需人才给予更高的待遇和奖励。建立激励机制，鼓励教职工参与人才引进工作。优化人才引进与留用环境加大人才引进力度：针对紧缺专业，制定专项人才引进计划，提高引进博士、教授、副教授等高层次人才的優惠条件。同时，注重引进学科带头人和具有行业背景的实践型人才。构建人才发展平台：优化学科布局，构建有利于人才发展的学科平台。加强校企合作、产学研结合，为人才提供实践机会和成果转化平台。营造尊重人

才的氛围：建立健全人才服务机制，关注人才的成长与发展需求，提供个性化、全方位的服务。通过举办学术沙龙、论坛等活动，增强人才的归属感和荣誉感。加强高水平教学团队建设。完善教学团队建设机制：以专业建设为引领，以课程建设为基础，明确教学团队的建设目标和任务。完善课程团队构成，选拔优秀教师担任带头人，形成结构合理、协作紧密的教学团队。激励教师参与国家级、省级及校级一流课程资源建设，提升教学资源的质量和影响力。鼓励教师开展优秀课程（群）、优势和特色专业建设，形成具有鲜明特色的教学品牌。促进团队与学科融合发展：将教师个人发展与学科团队建设紧密结合，通过团队建设带动学科发展，通过学科发展提升团队实力。努力打造一批在国内外具有影响力的教学团队和学科品牌。

（4）优化招聘策略，拓宽引进渠道。在招聘过程中，除了考虑学历背景外，还应注重应聘者的实践经验、技术能力和行业影响力，确保引进的教师具备“双师双能”特质。通过多种渠道宣传学院对“双师双能型”教师的重视和支持政策，吸引更多符合要求的优秀人才。积极聘请校外行业技术专家作为兼职教师，参与实践教学和指导工作，丰富教学资源，提升教学质量。加强内部培养，提升教师能力。深化产教融合，依托贵州省高校乡村振兴研究中心、屯堡文化研究中心等平台，鼓励教师深入企业一线实践锻炼，了解行业最新动态和技术需求。完善挂职制度，建立健全教职员工赴地方、行业企业挂职和顶岗实践制度，为教师提供更多实践机会和平台。强化制度保障，激发教师动力。修订评聘办法，在专业技术职务评聘中，加大对产学研成果转化和教学资源创新的权重，鼓励教师积极参与校企合作和教学资源开发。设立“双师双能型”教师发展基金，用于支持教师参与产学研合作、技能培训和资格证书考取等。建立激励机制，对

在产学研合作中表现突出的教师给予物质和精神奖励，如奖金、荣誉证书、职称晋升优先等。

## 五、学生发展

### （一）自评情况

#### 5.1 理想信念

一是采用常规性和创造性相结合的方式开展大学生思想政治教育工作。制定《政法学院思想政治教育建设的工作方案》，通过丰富多彩的校园文化和社会实践活动，推进学生理论与实践相结合、知和行相统一，全面提升学生思想政治素质。

二是注重党团组织引领。通过开展丰富多样的团、党活动、深入社区开展志愿活动、观看红色电影，发挥学生党员先锋青春模范作用，广泛开展党团组织进班级、进课堂等活动，引导学生坚定理想信仰。

三是在节假日和特定的法定时节，致力于对学生开展深入的政治思想教育。比如每年的宪法学习宣传活动、建党一百周年、抗疫情等都会开展活动，通过这些活动，旨在引导学生树立正确的价值观，增强学生的社会责任感。

四是创建思政活动品牌。学院形成了优秀毕业生交流座谈会、考研经验分享会等活动品牌，还依托新生入学教育、毕业生离校教育和主题班会、主题班会等三大思想引领载体，培养学生崇德向善、见贤思齐的良好品德。

五是树典型促学风。学院狠抓学风建设，全面落实“以学生为中心”的管理服务理念，以助力研究生考试为学习源动力，建立健全学生学习成效的综合评价机制，形成“拼搏奋进不负韶华”的良好学风。开展国家奖学金、学业奖学金和优良学风班等评选，多渠道宣传先进集体和优秀学生



事迹，发挥榜样在学风建设中的重要引领作用。近三年，3人荣获国家奖学金，6人荣获省优秀毕业生，55人荣获校学业奖学金，32人荣获校三好学生。

## 5.2 学业成绩及综合素质

近三年，我院学生在互联网+大学生创新创业大赛获省级以上奖项10项，学生获国家职业资格证书60人次，以第一作者公开发表论6篇、获批国家发明专利1项。我院2022级信用风险管理与法律防控班吴梓均荣获“黔货出山我代言”2023年全国高校乡村振兴网络主播技能大赛决赛三等奖。2022级信用风险管理与法律防控班熊琴、汤正婷分别荣获“外研社·国才杯”、“理解当代中国”全国大学生外语能力大赛优秀奖。

2022级信用风险管理与法律防控班程姣娇荣获“学宪法 讲宪法”知识竞赛省级一等奖。2020级思想政治教育班潘雪凯荣获贵州省第七届师范生技能竞赛政治组三等奖。2022级信用风险管理与法律防控班程姣娇、2021级社会工作付代海、2021级思想政治教育唐欣雨荣获贵州省“青春思辨”大学生辩论赛第三名。2021级社会工作余长熠组、梁开霞组分别荣获贵州省模拟政协提案大赛一等奖、二等奖。2023年，政法学院荣获安顺学院大学生艺术展演活动合唱比赛非专业组一等奖；荣获安顺学院大学生艺术展演活动舞蹈比赛非专业组一等奖；荣获安顺学院第八届运动会迎新女子篮球赛一等奖；荣获安顺学院第八届运动会广播体操一等奖。

我院组织学生积极开展社会实践活动，2021年3月底到4月初，参加安顺市开发区低保入户情况核查调研；2021年5月，到安顺市开发区阿歪寨开展入户需求调研活动。2021至2023年，我院学生在暑期“三下乡”社会实践活动中均有项目被立项为省级级别，并积极开展社会实践活动。2020级城市管理班刘飞其同学的志愿事迹被铜仁日报、贵阳网等主

流媒体报道；2021年9月，组织同学们到敬老院开展志愿活动；2018级思想政治教育二班的方钥、侯支婷等人被评为安顺学院三下乡个人优秀奖。2021年寒假，大一到大三学生积极参加“返乡实践”活动；此外，2021年我院团总支献血人数达36人次。此外多次组织学生参与学苑社区创建文明城市志愿服务活动、协助学苑社区开展入户调查活动。赴新安街道开展“学雷锋志愿服务活动”；和学苑社区联合开展了娄湖环保行动志愿服务活动；清扫街道公益活动、田径场座位清扫活动。

### 5.3 国际视野

2021年我院安排4名学生参加东盟教育交流周会议；2023年，2021级学生何佩炫与到泰国进行研学。

我院积极探索学生成长增值性评价改革，拓宽培养方向，拓展评价标准指标体系，将学生参加入伍服兵役、参加志愿服务、竞赛获奖等符合学生全面发展的价值导向的因素纳入增值评价指标体系。促进学生根据自身特点和发展志趣选择成长成才路径。鼓励教师开展差异化、个性化、探究性、情境式和体验式教学，重视培养学生的思辨精神和创新意识；不断强化实践教学，将学生的知识培养、能力提高、素养提升相融合，构建理实一体的课程体系，让学生在实践中丰富学习体验；通过第一课堂和第二课堂的相互渗透，拓展学生情境化学习场景，强化学习体验。我院积极开展“第二课堂”，制定“第二课堂”相关方案，包括第二课堂成绩单学分实施方案，鼓励学院教师进行教育教学改革，实行多元化课程考核。

### 5.4 支持服务

一是走进学生关爱学生成长。学校领导班子带头开展“三深入”“校领导接待日”“师生面对面”等活动，常态化贴近师生、深入基层，与学生面对面解政策、聊成长，解决在学习、生活和心理的实际困难和困惑。

二是带头做好学生思想引领。精心设计开学和毕业典礼，书记校长带头讲好“开学第一课”，校院两级领导、教师共同参与“开学第一次”主题班会，围绕学生提出的成长困惑以及关心的问题提出有针对性的引导。

三是多层次助力学生就业。选聘专任教师担任兼职辅导员和兼职班主任，参与班级及学生事务管理。落实学生就业包保制，领导干部和教师按照“全员参与、全程帮扶、四级包保、对标考核”工作原则，理清思路精准服务，帮助学生顺利就业。

## （二）存在的问题、原因分析及下一步整改举措

1. 学生国际化视野不足问题表现：国际合作交流途径少，学生参加国际学术交流的能力还有待提升。

原因分析：一是受新冠疫情等不可抗力等因素影响，近三年，学生前往海外出国访学和参加国际交流活动的人数及国外优秀青年来我校攻读学位的人数骤减。二是作为地方本科院校，国际化教学资源有限。资源的有限性，包括资金、人力和物力等直接制约着我校学生国际化教学、活动的参与，这使得学校、学院较少能提供足够如学生交换项目、国际学术研讨会等国际交流机会。此外，由于条件的限制，学校也难以聘请到具有丰富国际经验的外籍教师，也限制了学生对国际文化的接触和了解。

整改措施：一是搭建国际交流合作平台。按照学校人才培养国际化发展要求，以俄、日、韩友好院校为主，积极拓展欧美国际友好院校数量。探索学校短期和中长期国际交流合作工作新思路和新模式。

二是实施国外智力引进计划。根据学科建设和国际化课程建设需要，引进外籍专家来校长期工作，积极引进国外知名学者利用学术假期来校短期讲学或合作研究。

三是支持学生出国交流学习。构建对外开放服务新体系，深化中外高

校在人才培养、科学研究及文化艺术等方面交流。

2. 部分学生运用综合能力独立解决复杂实际问题能力有待提高问题表现：学生参加学科竞赛和申报创新创业项目的学生占比不高；非师范类专业学生获得国家职业资格证书的占比低；发表学术论文的学生数量少。

原因分析：一是学生创新能力培养激励体制与评价机制不够健全。学校重视大学生创新能力培养以及学科竞赛的培训，但是在对学生参加创新活动与教师指导创新活动激励机制上还有待于进一步完善，现有评价体系对于学生所参加创新活动不能有效评估，对于教师指导学生参加创新活动也未能进行明确的奖励与评价，从而导致师生积极性受到一定影响。

二是学院具有丰富学科竞赛指导经验和创新创业实践经验的教师较少，导致学生在参加学科竞赛和科研申报时，缺乏经验丰富教师的指导和支持，此外，较多教师的精力更侧重于课堂教学，而较少涉及学科竞赛和创新创业项目的指导。

三是学生自身能力的限制。作为地方本科院校，学生可能在学科基础知识、实践技能或创新思维等方面还存在不足，有较大的提升空间，学生参与学科竞赛和创新创业项目的主动性、积极性不够，在参加活动过程中缺乏自信，甚至不愿去尝试。此外，对于非师范类专业学生而言，他们可能较少接触职业资格考试的相关知识和技能培训，导致他们获取职业资格证书的意愿和能力较低。

整改措施：一是建立健全相关制度，激励教师承担起提升学生综合素养的指导训练工作。二是丰富学校的立项种类，加大学生申报比例，引导更多的学生参与教学研究和科学研究。三是校校联合、协同提质，推动学生交流培训，提高实践训练质量。四是加强行业企业的协同育人机制，拓展训练平台和基地的建设。

3. 探索学生成长增值性评价工作需要持续改进。问题表现：学生成长增值性指标比较单一，评价内容和方式需要在实操过程中进一步检验，贴近学生实际需求，检验标准更有针对性。

原因分析：一是学生成长增值性评价工作归口部门不明确，工作开展时间较短，还没有形成一个完整的工作周期，欠缺考评原则、形式、内容、标准和人员的一体管理模式。二是反馈机制不完善。在增值性评价的实施过程中，往往缺乏有效的反馈机制，导致学生无法及时了解自己的成长和进步，也无法根据反馈结果进行针对性地改进。此外，评价结果往往只停留在报告层面，未能与学生的学习、教师的教学和学校的管理等实际工作紧密结合，导致评价结果的应用效果不佳。三是对于学院而言，增值性评价是一个相对较新的概念，这就导致教师在实践中往往缺乏具体的指导和经验，导致实施过程中遇到诸多困难。

整改措施：一是探索制定《安顺学院政法学院本科生综合素质测评实施细则》，建立健全学生学业发展记录制度，坚持客观性、教育性、导向性原则，采取定量测评与定性评价相结合、过程测评与结果评价相结合、纪实测评与民主评议相结合的方法，从基本素质、课程学习成绩、实践与创新能力三方面，尽可能科学全面地反映学生的综合素质状况，引导学生在思想道德、知识能力、综合素质等方面全面协调发展。二是定期与不定期相结合，以召开不同层次的座谈会、个人谈心谈话及问卷调查等方式，了解学生的学习体验；每学年对学生综合素质进行评价总结，客观记录学生学习成长经历，评价结果作为学生评先树优的重要依据，作为推荐学生入党、参评三好学生、优秀学生干部等荣誉的重要依据。三是加大优秀评选力度。从不同角度选树优秀典型，通过事迹宣传、先进经验介绍会交流会等形式，激励学生明确努力的方向，制定目标、奋发进取、发展特长、

开拓创新，从而实现人生理想。

## 六、质量保障

### （一）自评情况

政法学院一贯秉承“以学生为中心、注重成果、持续改进”的教育方针，坚定不移地加强教育教学质量保障体系的建设。学院精心制定了全面而细致的本科教学质量标准和管理制度，旨在实现教育教学质量的全面提升。我们着力强化教学督导工作，完善教育教学评价和质量常态监测机制，确保教育教学质量的持续提升，不断推动从质量制度规制向质量文化的深刻转变。

#### 6.1 质量管理

学院质量标准、质量管理制度与保障队伍建设。构建完善的本科教育教学质量保障体系。政法学院制定了《安顺学院政法学院教学质量监控与保障实施细则》及《安顺学院政法学院主要教学环节质量标准（试行）》等一系列规章制度。学院每学期制定科学可行的督导实施计划，确保对教师教学和学生学习全过程的全方位、多角度监控。

建立健全教育教学质量标准。政法学院紧密结合实际情况，出台了《安顺学院政法学院教学管理实施细则》《安顺学院政法学院教学质量监控与保障实施细则》及《安顺学院政法学院专业主要教学环节质量标准（试行）》等一系列规范性文件，对教师教学和学生学习过程实施全面、细致、深入的监控。为实现教学质量的精细化管理，学院对教学质量监控进行了细致分解和具体落实。政法学院建立了由六大核心系统构成的教学质量保障体系，包括管理决策系统、质量目标与标准系统、教学运行与管理系统、质量监控与评估系统、信息采集与反馈系统以及条件保障系统，形成了一套

较为完整的监控与反馈改进的闭环管理体系。

全面加强保障队伍建设。政法学院党委书记、院长、分管教学副院长以及院教学督导组积极承担教学质量监控职责，深入指导专业发展、严密监控教学质量。同时，我们坚决执行全员听课制度、教学检查制度、学生教学信息员制度、学生评教制度，确保教学质量稳步提升。教研室作为基层质量监控单位，负责专业建设各项工作的具体执行，并严格履行监督责任，确保各项措施落到实处。

严格考试管理，严肃考风考纪，完善学业考评制度，严把毕业出口关。持续强化考试管理力度。我们依据《安顺学院政法学院课程考试命题和试卷管理办法实施细则》《安顺学院政法学院期末考试监考、阅卷、登分、评教规范化操作实施要点》等文件，坚决加强考试诚信教育，严肃考风考纪。近三年来，我们严肃处理考试违纪违规学生 2 人次，有效维护了考试的公平性和严肃性。

健全课程考核评价制度。学院深化考试考核管理改革，推行课程全过程考核，结合过程性考核与结果性考核，对学生学业进行综合性评定，确保科学、合理、准确地评价学生的学习效果。自 2022 年起，政法学院以师范专业认证为契机，围绕课程目标及其对毕业要求的支撑关系、课程考核内容与评价方式、课程目标达成评价结果及其分析等方面，对教师进行了系统的培训和指导，有效提升了教学质量。

严把考试与毕业出口关。我们制定了《政法学院学士学位授予工作实施方案》，严格实施毕业设计（论文）质量监督，初步建立了学业预警制度，确保学生在完成学业过程中得到及时指导和帮助。同时，我们严格把控毕业证书与学位授予关，确保学生顺利毕业并获得相应的学位。

## 6.2 质量提升与改进

学院建立健全内部质量评估与外部评估对接机制。学院致力于构建多元化的评估体系，以学校的本科教育教学质量保障体系为基础，形成常规监督与专门监督相融合的评估框架。积极对接外部评估，通过审核评估的整改工作，不断提升教育教学质量。

学院积极深化质量改进机制与成果展现。学院持续推进质量改进机制的建设，出台了《政法学院本科教学质量评价与持续改进工作实施方案》等文件。通过教学督导检查、信息收集、听课制度等方式，全面了解人才培养与学生学习状况，并通过多种会议和座谈会形式进行反馈与解决，确保教育教学质量的持续提升。

通过以上举措，学院在教学质量改进方面取得了显著成效。教师教学能力水平显著提高，近三年内，教师在各类评教中优秀率超过 90%，并获得省级教改项目、教学成果奖、教学竞赛奖多项；同时，教师的高水平论文和学术专著也取得了丰硕成果。学生的学习风气持续向好，研究生考试录取率保持较高水平，并在各类大学生创新创业、科技竞赛和学科竞赛中屡获殊荣，学术成果也逐年增多。

### 6.3 质量文化建设

学院积极打造“五自”质量文化。学院积极营造“自觉、自省、自律、自查、自纠”的“五自”文化氛围。依据严格的质量标准和质量制度开展教育教学活动，追求自我反思、自我评价和自我改进。学院领导与教师注重自我检查，主动改进，共同营造了一个积极向上的质量文化氛围。

学院通过制定和完善管理文件、质量标准及质量制度，推动质量文化的建设。这些制度和标准凝聚了师生员工对学校高质量发展的共识，成为教师日常工作中的内在追求。在日常教育教学中，师生员工自觉践行“五自”精神，形成了追求卓越、自强不息的质量文化。



## （二）存在的问题、原因分析及下一步整改举措

### 1. 应用型人才培养的教学质量标准亟需优化完善

问题呈现：各专业在培养高水平应用型人才时，对于培养标准与评价体系的把握尚显不足。缺乏清晰明确的应用型人才培养质量标准，对于教学质量标准的认识有待深化，质量标准的建设与思考有待加强。

成因剖析：学院在应用型人才培养的理论与实践研究上存在短板。在人才培养模式和课程体系设计上，未能充分体现应用型教育的价值取向。

整改策略：一是进一步明确应用型人才培养目标定位。设定应用型人才培养目标，紧密结合应用型人才培养标准，以社会需求为导向，适时调整优化课程体系、教学内容和教学方法，确保课程设置和教学内容与未来职业需求相契合，实现理论与实践、知识与能力的深度融合，确保应用型人才培养目标得到有效落实。二是积极构建应用型人才培养全过程的质量标准监控体系。全面贯彻质量标准，在人才培养全过程中建立与应用型质量标准与质量监控相统一的质量控制体系。构建全过程、全方位的质量标准监控体系。通过课堂教学效果、学生学习成效、用人单位需求来检验和监控应用型人才培养目标的实现；依据学校、学院、用人单位反馈以及第三方评价来全面管理和调整学院的应用型人才培养工作。三是完善应用型人才培养质量标准。牢固树立学校高质量发展的教育理念，对教育教学的各个环节进行严格把关，制定全面细致的教育教学评价指标和质量标准。在质量标准制定过程中，应充分吸纳教务管理人员、任课教师、用人单位的参与，特别是要倾听用人单位对应用型人才培养在知识能力方面的需求和建议，确保质量标准贴近实际、符合需求。

### 2. 提升教学质量信息采集与运用的科学化水平

问题呈现：（1）信息采集全面性不足。学院本科教育教学状态质量信

息存在滞后现象，日常教学质量信息采集存在遗漏。（2）信息利用有效性不高。教学质量信息未能得到及时有效利用，影响了监控信息的实际效能。

成因分析：一是管理人员资源有限，缺乏专职质量分析人员；二是质量反馈机制尚不完善，特别是用人单位反馈不足，对于教学工作深层次的反馈尚未深入展开。

整改措施：一是加强常规监测数据的收集，实现教学工作及其质量数据的实时对接，确保数据采集的及时性、准确性和真实性；二是完善毕业生信息收集机制，积极收集用人单位和校友对人才培养的反馈意见，以优化人才培养方案；三是强化教学质量信息的分析与综合利用，建立信息收集、分析、反馈的闭环机制，及时发现并解决教学质量问题。

### 3. “五自”质量文化建设

问题呈现：当前学院质量文化建设的制度保障不够完善，质量文化建设的内生动力尚未充分形成，制度与文化建设的联动激励机制尚不健全。

成因分析：一是对全面质量文化的认识尚显不足，思想观念的转变相对滞后；二是在质量文化建设中，对师生主体性的认识不够深入，宣传引导及执行效果有待提升。

整改措施：一是将质量文化深度融入教育教学之中。加强教师自觉性教育，培养学生诚信、自律、责任等素养，激发其自主学习、独立思考、勇于创新的能力；二是培育并深化质量文化观念。师生是质量文化建设的核心力量，应引导广大师生深入学习国家及学校关于质量文化建设的文件精神，通过教育教学活动，不断培育并更新教育质量观，形成“五自”质量文化的强大内驱力。

## 七、教学成效

### （一）自评情况

#### 7.1 达成度

学校制定有专业人才培养目标的达成评价管理制度，各专业有教学考核的质量标准；建立了毕业生质量持续跟踪评价机制，每年对在校学生及近三年内毕业生进行回访，采用走访用人单位、调研就业企事业单位和同毕业生座谈等方式持续了解毕业生发展现状，对照毕业生所在单位提出的反馈意见调整改进人才培养方式方法。毕业生总体就业情况良好，初次就业率均达到 80%以上。用人单位对毕业生总体满意度较高。

#### 7.2 适应度

近三年学院各专业本科生生源面向全国二十多个省区，生源充足，报读率 98%以上。毕业生就业情况较好，能够达到初次就业率 80%以上。毕业生考取硕士研究生达到 5%以上，考取公务员、事业编毕业生人数偏少。

#### 7.3 保障度

学校级学院教学经费投入符合国家要求的标准，学校教室、图书馆、体育场馆等能够满足教学需求；教师队伍的数量满足 1:18 的要求，学缘结构合理，教学整体水平较高。教师经常进行多种形式的学习培训，锻炼了教师的学习能力和科研能力，教师不定期进行国内外研修，提高了教师的国际视野。社会工作专业教师职称结构、年龄结构和学缘结构合理，信用风险管理与法律防控专业积极与行业合作，开展交流及学生竞赛，提高专业人才培养的实践经验。

#### 7.4 有效度

学校和学院制定有教学管理制度和学生管理制度，有各个教学环节质量标准。学校针对质量监控和评估发现的问题进行持续改进，效果比较明显。学院各专业近五年优秀毕业生典型案例中有考公考编考研优秀学生，他们在各自工作岗位表现优良，成长快。还有自主创业典型，示范效应好。优秀毕业生宣传案例及宣传开展效果好，学院各专业学生就业率及考研考证率较高。

### 7.5 满意度

学校和学院开展在校生和毕业生学习成长满意度调研，通过学生座谈会、回访就业单位领导和与毕业生及家长沟通交流等方式了解学生成才现状，根据反馈及时修改培养方案，改进教学服务，提升人才培养质量。

## （二）存在的问题、原因分析及下一步整改举措

### 7.1 达成度

1. 存在的问题：部分学生在实践环节中存在理论与实践脱节的情况。部分学生对社会工作领域的最新动态和前沿技术了解不足。

①部分专业毕业生在就业初期存在适应性不足的问题：部分专业毕业生在刚进入职场时，对于工作环境、工作内容等方面存在适应性不足的问题，需要一定时间进行适应。

②用人单位对毕业生创新能力和实践能力的期望较高：在用人单位反馈中，普遍提到希望学院能够进一步加强对学生创新能力和实践能力的培养。

2. 原因分析。实践环节的教学设计不够科学，与理论教学的衔接不够紧密；部分学生在实践中缺乏主动性和创造性。课程设置中对新知识的引入不够及时；学生缺乏自主学习和拓展知识的能力。

①课程设置与市场需求存在一定差距。部分专业的课程设置与市场需

求存在一定差距，导致学生在就业初期需要花费较多时间进行适应。

②实践教学环节有待加强。尽管学院已经加强了实践教学环节，但部分用人单位仍然认为学生的实践能力和创新能力需要进一步提升。

3. 下一步整改举措。优化实践环节的教学设计，加强理论教学与实践教学的结合；加强对学生实践能力的指导和培养，提高学生解决实际问题的能力。及时更新课程内容，引入特殊教育领域的最新动态和前沿技术；加强对学生自主学习和拓展知识的能力的培养，鼓励学生参加学术讲座和研讨会等活动。

①优化课程设置。学院将进一步加强与用人单位的沟通与交流，了解市场需求和用人单位对毕业生的期望，根据反馈结果优化课程设置，提高课程的针对性和实用性。

②加强实践教学环节。学院将进一步加大实践教学环节的投入，增加实践教学环节的时间和比重，提高学生的实践能力和创新能力。同时，加强与实习单位的合作与交流，为学生提供更多的实践机会和平台。

③加强就业指导与职业规划。学院将进一步加强就业指导与职业规划工作，帮助学生更好地了解职业发展趋势和市场需求，提高学生的职业适应能力和就业竞争力。同时，为学生提供更多的职业咨询和辅导服务，帮助学生更好地规划自己的职业生涯。

## 7.2 适应度

### 1. 存在的问题

专业间生源质量差异：尽管整体生源质量较高，但不同专业之间的生源质量存在一定差异。

①部分毕业生就业期望过高。部分毕业生对薪资、工作环境和职业发展等方面的期望过高，导致就业满意度不高。

②部分专业毕业生就业对口率有待提高。部分专业的毕业生在就业过程中，难以找到与专业完全对口的工作岗位。

## 2. 原因分析

专业知名度与吸引力不足，宣传和推广方面还有差距。

①就业市场变化快。随着社会的快速发展和就业市场的不断变化，部分毕业生难以适应市场需求的变化。

②专业课程设置与市场需求不匹配。部分专业的课程设置与市场需求存在一定的差距，导致毕业生在就业过程中面临一定的困难。

## 3. 下一步整改举措

加强专业宣传与推广。针对专业特点，学院将进一步加强专业的宣传与推广，提高专业的知名度和吸引力，吸引更多优质学生报考。

①加强就业指导。加强对毕业生的就业指导，引导他们树立正确的就业观念，合理调整就业期望。

②优化课程设置。根据市场需求和行业发展趋势，优化专业课程设置，提高毕业生的专业素养和实践能力。

③加强校企合作。进一步加强与企业的合作关系，共同开展人才培养和科学研究，提高毕业生的就业竞争力。

④举办就业招聘会。定期举办就业招聘会，为毕业生提供更多的就业机会和渠道。

## 7.3 保障度

### 1. 存在的问题

①部分专业专任教师数量不足，无法满足日益增长的学生需求；教师年龄结构偏老化，中青年骨干教师比例偏低；部分教师产学研用能力较弱，与行业需求脱节。

②在中青年教师社会实践选派方面，中青年教师社会实践选派名额有限，部分教师无法参与；实践内容与教师专业背景不匹配，实践效果不佳。

③本学院学术成果和科研项目分类评价认定标准方面存在评价认定标准不够明确，存在主观性；对不同类别的学术成果和科研项目评价不够公平。

④学院教师近三年承接科研项目方面存在部分教师科研项目承接数量偏少；科研项目级别不够高，缺乏国家级、省部级重点项目。

⑤学院教师举办学术讲座方面存在举办频次不高，影响学术交流；部分讲座内容质量不高，缺乏吸引力。

⑥学院教师专利申请数量偏少，创新成果不多；专利转化率低，未能实现商业价值。

⑦近三年教学满意度调查，学生对本院教师的教学满意度整体较高，但仍存在提升空间。主要存在部分课程的教学满意度较低；学生反映部分教师的教学方式需要改进。

## 2. 原因分析

①招聘策略不够精准，未能及时补充专任教师；教师培养和发展机制不完善，青年教师成长较慢；与企业、行业合作不够紧密，产学研用融合度不高。

②在中青年教师社会实践选派方面存在问题主要在于实践机会有限，无法满足所有教师的需求；实践项目筛选不够精准，未能充分考虑教师的专业背景。

③学院学术成果和科研项目分类评价认定标准方面评价认定标准制定不够科学、合理。评价人员专业背景和知识水平存在差异。

④学院教师近三年承接科研项目方面存在问题的原因主要是部分教

师科研能力不足，难以承接高难度项目；项目申请信息渠道不畅通，错失申请机会。

⑤学院教师举办学术讲座方面存在问题的原因学术讲座组织力度不足，缺乏长期规划；部分教师讲座准备不充分，影响讲座质量。

⑥部分教师对专利了解不深入；缺乏有效的专利转化机制，导致专利成果难以转化为实际应用。

⑦不同课程的教学质量存在差异；部分教师的教学方式较为传统，未能充分利用现代教学技术。

### 3. 整改措施

①调整招聘策略，加大招聘力度，尤其是针对紧缺专业；完善教师培养和发展机制，提供青年教师成长平台；加强与企业和行业的合作，推动产学研用深度融合。

②在中青年教师社会实践选派方面学院应该拓展实践渠道，增加实践机会，确保更多教师能够参与；加强实践项目的筛选和匹配，确保实践内容与教师专业背景相符。

③学院学术成果和科研项目分类评价认定标准方面应该完善评价认定标准，明确各类学术成果和科研项目的评价要求；加强评价人员的培训和指导，提高其评价能力和公正性。

④学院教师承接科研项目方面应该加强教师科研能力培养，鼓励教师参与科研项目培训；建立科研项目信息交流平台，确保教师及时了解项目申请信息。

⑤学院教师举办学术讲座方面应该制定学术讲座长期规划，定期举办高质量讲座；加强讲座内容审核，确保讲座质量。

⑥引导教师注重专利质量，鼓励申请高质量、高价值的专利；建立专



利转化机制，与相关企业合作，推动专利成果的转化和应用。

⑦对教学质量较低的课程进行整改，提高教师教学水平和教学质量；鼓励教师采用多种教学方式，如线上线下结合、案例教学等，提升教学效果。

#### 7.4 有效度

##### 1. 存在问题

①部分课程教学内容与行业发展脱节，未能及时反映最新知识和技术；实验实践环节中學生参与度不高，部分实验设备使用效率较低；实习实训环节管理不够规范，实习效果评估机制不完善。

②优秀毕业生比例不高。与过去相比，近年来获得高级别奖项、在学术或职业领域有突出表现的毕业生数量明显减少。

③毕业生质量参差不齐。部分毕业生在专业知识、实践能力和综合素质方面表现平庸，缺乏竞争力。

##### 2. 原因分析

问题产生的原因主要有：一是课程内容更新机制不完善，缺乏与企业 and 行业的紧密沟通；二是实验实践教学缺乏创新，难以激发学生兴趣；三是实习实训管理制度不健全，监管力度不足。学院在设定人才培养目标时，可能未能充分考虑到行业发展和市场需求的变化，导致培养出的学生与实际需求存在差距。实践教学是培养学生实际操作能力和创新能力的重要环节，但可能存在实践教学资源不足、实践环节安排不合理等问题。除了专业知识外，学生的综合素质如创新能力、团队协作能力、沟通能力等也至关重要，但学院在这些方面的培养可能不够全面。

①教育资源分配不均。部分学科或专业由于资源限制，无法为学生提供足够的高水平教育和培训，导致毕业生质量不高。

②教学质量参差不齐。部分教师的教学方法陈旧，教学内容与实际需求脱节，导致学生难以掌握先进的知识和技能。

③学生培养方向不明确。学院在人才培养过程中，未能充分结合社会需求和学生个人兴趣，导致学生缺乏明确的职业规划和目标。

④实践教学环节薄弱。实践教学环节是提高学生实践能力和创新能力的重要途径，但部分学院由于资源限制或管理不善，导致实践教学环节薄弱，影响学生综合素质的提升。

### 3. 下一步整改举措

为改进上述问题，我们将采取以下措施：一是加强课程内容更新，与企业 and 行业建立紧密联系，确保教学内容的前沿性和实用性；二是创新实验实践教学方式，提高学生参与度，加强实验设备管理和使用效率；三是完善实习实训管理制度，加强实习过程监管，建立科学的实习效果评估机制。通过这些措施，我们将努力提升人才培养各环节的运行效率和质量。后期学院将加强与企业和行业的联系，定期进行市场调研，了解市场需求和变化，据此调整和优化人才培养目标。

①优化教育资源分配。学院应根据学科特点和专业需求，合理分配教育资源，确保重点学科和优势专业能够得到更多地支持和投入。

②提高教师教学水平。学院应加强对教师的培训和学习，鼓励教师探索新的教学方法和手段，提高教学效果。同时，积极引进高水平教师，提升整体师资水平。

③明确学生培养方向。学院应加强与企业和行业的合作与交流，了解社会需求和行业发展趋势，结合学生个人兴趣和职业规划，制定明确的人才培养方案。同时，加强对学生的职业规划和就业指导，帮助学生明确职业方向和目标。

④加强实践教学环节。学院应加大对实践教学环节的投入和管理力度，建设更多的实践基地和实验设备，为学生提供更多的实践机会。同时，加强与企业和行业的合作，开展校企合作、产学研合作等模式，为学生提供更多的实践经验和机会。

⑤建立激励机制。学院应建立科学的评价和激励机制，对在教学、科研和人才培养等方面表现突出的教师和学生给予表彰和奖励，激发教师和学生的积极性和创造力。同时，加强对优秀毕业生的宣传和推广，提高学院的知名度和影响力。

## 7.5 满意度

### 1. 存在的问题

①教学内容和教学方法滞后。部分课程的教学内容未能及时反映学科前沿动态和行业需求，教学方法也缺乏创新。

②实践环节设置不足。实践环节的设置不够充分，缺乏足够的实践机会和实验设备，影响了学生的实践能力和创新能力的培养。

③后勤服务和管理水平有待提高。学校的后勤服务和管理水平存在一些问题，如宿舍管理、餐饮服务等方面需要改进。

④职业规划和就业指导支持不足。学校在职业规划和就业指导方面提供的支持不够充分，缺乏针对性和实效性。部分毕业生缺乏实践经验：部分用人单位反映，部分毕业生在刚入职时缺乏实践经验，需要较长的适应期。

⑤部分毕业生沟通能力有待提高。一些用人单位认为，部分毕业生在沟通表达方面存在不足，影响了工作效率和团队合作。

### 2. 原因分析

①教学资源投入不足。由于教学资源有限，学院在教学内容和教学方

法上的投入不足，导致部分课程的内容陈旧、教学方法落后。

②实践教学投入不足。学院在实践教学方面的投入不足，导致实践环节的设置不够充分，缺乏足够的实践机会和实验设备。

③后勤服务和管理重视不够。学校对后勤服务和管理方面的重视不够，导致相关服务和管理水平有待提高。

④职业规划和就业指导意识不强。学校对职业规划和就业指导的重视程度不够，缺乏专门的机构和人员来负责相关工作。

⑤实践教学环节不足。尽管我们已经增加了实践教学的比重，但仍存在部分课程与实践脱节的情况，导致学生缺乏实践经验。沟通技巧培养不够：在课程设置和教学中，对沟通技巧的培养不够重视，导致学生在这方面的能力有待提高。

### 3. 下一步整改举措

①加大教学资源投入。学院应加大对教学资源的投入，更新教学内容和教学方法，引入先进的教学手段和技术，提高教学质量和效果。

②加强实践教学环节。学院应加强对实践教学的投入和管理，增加实践机会和实验设备，提高学生的实践能力和创新能力。

③提升后勤服务和管理水平。学校应加强对后勤服务和管理方面的投入和管理，提高服务质量和水平，为学生提供更好的学习和生活环境。

④加强职业规划和就业指导。学校应加强对职业规划和就业指导的重视和支持，建立专门的机构和人员来负责相关工作，为学生提供更加全面和有针对性地指导和支持。

⑤加强实践教学环节。进一步增加实践教学的比重，确保学生能够在实践中掌握专业知识和技能，提高实践能力和职业素养。加强沟通技巧培养：在课程设置和教学中加强沟通技巧的培养，通过案例分析、角色扮演

等方式提高学生的沟通表达能力和团队合作能力。加强与用人单位的合作：深入了解用人单位的需求和期望，调整人才培养方案，确保毕业生能够更好地适应市场需求。开展就业指导：加强对毕业生的就业指导，帮助他们了解市场需求和就业趋势，制定合理的职业规划，提高就业竞争力。

附件 1：政法学院本科教育教学自评问题清单

附件 2：政法学院本科教育教学审核评估支撑材料目录

附件 3：政法学院本科教育教学特色报告

政法学院

2024年9月20日

## 政法学院本科教育教学自评问题清单

问题序号	对应的审核指标		问题简明表述
	一级指标	二级指标	
1	1. 办学方向	1.2 思政教育	“三全育人”资料不够系统，表明该项工作的开展体系化不够；课程思政建设的资料以及项目极少。
2	与本科地位	1.3 本科地位	教师的教学成果单薄；教师的教改论文及教改项目较少；本科生发表的论文质量不高，期刊层次不高。
3	2. 培养过程	培养方案	本科专业培养方案科学性、合理性、可行性不够。
4		专业建设	课程建设成效不够显著。
5		卓越培养	卓越人才培养工作力度较弱。
6	3. 教学资源与利	3.2 资源建设	优质课程资源开发建设不足，课程资源库及教学案例提炼不够。与行业企业联系不够紧密深入；高水平教材编写队伍人员不够，鼓励支持力度有待加强；科研成果融入教学内

	用		容，转化为教学资源的效果不明显。
7	4. 师资队伍	4.1 师德师风	教师工作积极性有待提高。
8		4.2 教学能力	师资队伍建设水平及质量有待提升。
10		4.4 教师发展	教师教育教学能力有待提升。
11	5. 学生发展	5.2 学业成绩及综合素质	学生高级别获奖竞赛奖励少。
12		5.2 学业成绩及综合素质	部分学生运用综合能力独立解决复杂实际问题能力有待提高问题表现：学生参加学科竞赛和申报创新创业项目的学生占比不高；非师范类专业学生获得国家职业资格证书的占比低；发表学术论文的学生数量少。
13		5.3 国际视野	学院的国际参与渠道的稀缺，参与不足，国际化水平不高； 学生在国际化视野方面参与不足。
14	6. 质量保障	6.1 质量管理	文件不太完善，会议记录不全。

15		6.2 质量改进	内部评价机制有待完善，信息反馈不及时。 外部评价机制欠缺。
16		6.2 质量文化	质量文化的制度建设不够，质量文化氛围不够浓厚。
17	7. 教学 成效	7.1 达成度 7.2 适应度	评价方法还需要进一步优化；个别学生的心理问题需要长期关注，有效解决的难度大。 应用型人才的实践能力还有待大力提高。
18		7.4 有效度 7.5 满意度	高水平科研能力不足，成果偏少；科研成果转化不力，产学研结合不够紧密。 学校债务大，严重影响了学校各专业的有效投入。也不同程度影响到教师的工作积极性。