

安徽文达信息工程学院文件

校发〔2026〕6号

关于印发《安徽文达信息工程学院本科教育教学 审核评估整改方案》和《安徽文达信息工程学院 本科教育教学审核评估整改任务清单》 的通知

各院部、校直各部门：

现将《安徽文达信息工程学院本科教育教学审核评估整改方案》和《本科教育教学审核评估整改任务清单》印发给你们，请各单位认真落实整改方案，对照清单完成审核评估整改任务。

安徽文达信息工程学院

2026年2月28日



安徽文达信息工程学院 本科教育教学审核评估整改方案

一、方案编制简况

安徽文达信息工程学院于2022年5月启动审核评估筹备工作，2025年12月1日—24日接受教育部本科教育教学审核评估。以江苏理工学院原党委书记朱林生教授为组长的专家组通过线上评估、线下考察，形成审核评估报告。报告肯定学校办学思路清晰、改革举措务实、发展态势向好，对党建引领、“大思政”育人体系、服务区域能力、“三起来一出去”育人实践模式、“一站式”学生社区建设、学生发展服务体系等成效予以充分认可。同时指出学校在OBE理念落实、办学条件保障、师资队伍建设、学生发展赋能、质量保障体系等五大核心领域存在短板，以及课程思政建设、本科教育优先保障等配套问题，并提出针对性改进建议。

学校高度重视评估反馈，第一时间召开整改专题会议，由评建办牵头统筹，广泛征求校领导、各职能部门及各教学单位意见，对照专家报告问题清单和对策建议，结合学校“十五五”发展规划编制，制定本整改方案，经校长办公会审议通过，确保整改靶向精准、落地见效。

二、整改问题清单

专家组通过审读“1+3+3”报告、线上评估（线上听课、调阅材料、访谈座谈）、线下实地考察等形式，全面掌握学校办学情况，形成问题清单。学校逐一梳理、对账认领，建立整改台账，所有问题均纳入整改范围。

一级指标	二级指标	问题简明表述	纳入整改
1. 办学方向与本科地位	1.2 思政教育	1. 课程思政培训力度、经费投入、思政教师队伍建设均需加强	是
	1.3 本科地位	2. 本科教育优先保障机制不完善	是
2. 培养过程	2.1 培养方案	3. 面向产出导向的人才培养方案机制不健全，OBE理念内化不足	是
	2.2 专业建设	4. 专业建设成效不够理想，专业建设力度尚需加大	是
		5. 专业调整机制有待完善，部分专业定位与社会需求的匹配度不高	是
	2.3 实践教学	6. 专业实践教学需要进一步加强，实践育人成效有待提升	是
	2.4 课堂教学	7. 落实“以学为中心、以教为主导”的课堂育人理念的举措不够有力	是
	K2.5 卓越培养	8. 卓越人才培养机制尚未建立，高水平教学成果不足	是
	2.6 创新创业教育	9. 创新创业教育体系不完善，成果显示度不够	是
3. 教学资源与利用	X3.1 设施条件	10. 教学经费投入不足且结构失衡	是
	3.2 资源建设	11. 硬件资源系统性短缺	是
		12. 信息化设施与课程资源建设滞后	是
4. 教师队伍	4.2 教学能力	13. 师资队伍数量不足、结构欠优	是
	4.3 教学投入	14. 教师教学投入不够，队伍能力有待提升	是
	4.4 教师发展	15. 教师培训工作机制不完善	是
		16. 激励教师参与国际交流的举措	是

		及成效不够	
5. 学生发展	5.2 学业成绩及综合素质	17. 学生综合素质和能力凸显不够，产出成果较少	是
	K5.3 国际视野	18. 学生参与国际交流机会少，国际化视野培养不足	是
	5.4 支持服务	19. 学生支持服务覆盖不全面，实效不足	是
6. 质量保障	6.1 质量管理	20. 质量保障队伍结构不合理，质量标准落实机制有待优化	是
	6.2 质量改进	21. 质量持续改进机制有待加强，监控闭环机制不健全	是
	6.3 质量文化	22. 质量文化的内涵建设有待加强，建设机制不健全	是
7. 教学成效	7.1 达成度	23. 毕业生跟踪评价机制不健全	是
	7.2 适应度	24. 人才培养的供需适配度不高	是
	7.3 保障度	25. 教师 and 教学资源对人才培养的保障不足	是
	7.5 满意度	26. 学生对学校的满意度较低	是
8. 安徽省高水平大学建设项目自评	8.1 高水平大学建设成效自评	27. 在推进安徽省高水平应用型大学建设方面尚有差距	是

三、整改措施、保障条件、分工、进度安排和成效预期

学校整改工作自 2026 年 1 月启动，周期 2 年。分“方案制定、全面实施、验收总结”三个阶段。

（一）课程思政培训力度、经费投入、思政教师队伍建设均需加强

问题原因：顶层设计统筹不足，思政工作重“硬指标”

轻“软任务”；教师对课程思政内涵理解不深、意识淡薄，缺乏系统教学训练；经费侧重常规支出，对核心提质项目保障不足；马克思主义学院教师队伍结构失衡，高学历、高职称人才占比偏低。

整改举措：一是独立设置教师能力发展中心，全面负责教师课程思政赋能工作。二是提升教师能力，每学期组织2次以上课程思政专题培训；以赛促教，每年举行1次校级课程思政大赛，丰富学校课程思政案例库，搭建跨学科备课平台，建立教案审核及思政元素图谱机制。三是财务处优先保障思政经费，重点向精品课程、实践基地等核心项目倾斜。四是建强师资队伍，人事处对标《普通高校思政课教师队伍规划建设规划（2025—2027年）》制定马克思主义学院师资队伍规划建设三年规划，每年引进2-5名高层次人才，打通“教学—科研—晋升”通道。

牵头单位：教务处

协助单位：教师能力发展中心、马克思主义学院、人事处、财务处

进度安排：2026年4月前，发布《思政工作考核指标清单》《课程思政分级培训计划》《马克思主义学院师资建设三年规划》；12月前完成4次专题培训（参训率 $\geq 90\%$ ），各专业完成思政元素图谱梳理；整改中期前，课程验收使用率100%，马克思主义学院高学历高职称教师占比提升 $\geq 10\%$ 。

成效预期：教师课程思政能力显著提升，思政育人经费保障精准高效，马克思主义学院师资结构优化，构建可落地、可检验、可持续的大思政育人体系。

（二）本科教育优先保障机制不完善

问题原因：一是办学资金来源单一，资金支出结构不合理，设备购置及教学日常运行支出偏低；二是校领导班子集中研讨教育教学宏观战略的频率和深度不够；三是部门之间缺乏常态化的联动机制，年度考核指标设计侧重行政业务，本科教育相关指标权重低；四是教学管理队伍建设重视程度不够，缺乏系统性培养培训计划。

整改举措：一是增加教育教学投入，逐年提高生均教学日常运行支出。拓展资金来源，争取政府财政支持，推进产业与社会服务增加资金来源，争取社会捐赠。二是加大对本科教育教学战略问题的研讨，每学期至少召开一次教学工作专题会议讨论重大教学事宜。三是加强顶层设计，科学设置机构，认真梳理各部门的职责，加大考核指标中本科教育教学的分值。四是加强教学管理队伍建设，开启教学管理队伍专业化建设工程，优选教学管理人员，并建立科学的教学管理专业化成长服务体系。

牵头单位：教务处

协助单位：教学质量监控与评估处、人事处、财务处、产业与社会服务处

进度安排：2026年12月前完成专题研讨及规划融入，2027年持续推进并动态优化。

成效预期：形成“短期整改—中期推进—长期规划”衔接贯通的战略部署，健全本科教育优先保障的制度体系，为学校高质量发展奠定坚实基础，打造结构合理，能力出众的教学管理队伍。

（三）面向产出导向的人才培养方案机制不健全，OBE理念内化不足

问题原因：一是对OBE“成果导向”核心逻辑理解不深，缺乏实操能力；二是指导意见与OBE理念衔接不足，专业解读培训缺位；三是未建立与国家专业质量标准对接审核机制，培养方案评价修订闭环待完善；四是顶层设计不完善，目标定位脱离行业实际。

整改举措：一是开展教育思想大讨论，深化OBE理念的全员共识，组织全流程解读培训；二是在明确培养目标、毕业要求、课程目标等核心要素的基础上，全面落实“学生中心、产出导向、持续改进”理念，将其贯穿于培养方案、教学大纲、课堂教学的全过程；三是提升设计能力，开展OBE专项实操培训及优秀案例解析，建立“校-院-专业”三级帮扶机制，搭建行业调研平台。

牵头单位：教务处

协助单位：教学质量监控与评估处、教师能力发展中心、二级学院

进度安排：2026年7月前，出台修订指导意见，组织2场解读培训，建立各专业5家合作企业调研名录；开展3场OBE专项培训（教师反向设计能力测试通过率 $\geq 90\%$ ），完成方案初稿合规性审核（整改率100%），全面修订教学大纲；整改中期前，组织专家评估方案合理性，出台《动态评估管理办法》。

成效预期：OBE理念的全员共识进一步深化，教师反向设计能力显著提升，行业需求精准对接，人才培养体系实现

迭代升级。

（四）专业建设成效不够理想，专业建设力度尚需加大

问题原因：一是专业布局缺乏系统性规划，资源整合不足，未形成国家级一流专业竞争力；二是特色专业培育机制缺失，示范引领作用不足；三是专业负责人职责不清，选拔、考核与激励机制不健全。

整改举措：一是固强扶新，实施优质专业建设专项计划，开展专业认证，倾斜资源培育省级一流专业，加强微专业建设；二是制度保障，修订专业负责人管理办法，强化激励保障。

牵头单位：教务处

协助单位：教学质量监控与评估处、财务处、人事处、二级学院

进度安排：整改中期完成制度建设和首批项目推进；2027年12月前调整优化20%学科专业布点，本科招生专业控制在45个左右，服务安徽新兴产业专业占比超75%，传统专业改造覆盖率达80%，提交首批专业认证申请。

成效预期：实现专业认证材料提交，传统专业改造覆盖率达80%以上，专业负责人制度全面落地，管理效能显著提升。

（五）专业调整机制有待完善，部分专业定位与社会需求的匹配度不高

问题原因：一是专业设置动态调整机制不健全，社会需求响应滞后；二是课程内容滞后于产业技术发展，行业融合不足；三是专业集群建设目标模糊，产业链对接松散。

整改举措：一是健全动态调整机制，完善专业设置管理办法，对接区域产业战略，建立专业评估与市场需求调研机

制；二是推进课程内容改革，联合行业专家开发课程，建立行业标准动态对接机制；三是优化专业集群人才培养体系，建立与专业集群人才培养体系相适应的质量保障机制，探索并构建“专业集群+产业链”的校企合作育人模式。

牵头单位：教务处

协助单位：二级学院、招生就业处

进度安排：整改中期前完成动态调整机制建设，启动首轮专业优化与课程更新；2027年12月前全面完成课程更新，建成2~3个产业链对接专业集群。

成效预期：专业设置与动态调整管理办法完善，30%以上专业课程内容更新，形成2~3个与区域产业链紧密对接的专业集群，匹配度显著提升。

（六）专业实践教学需要进一步加强，实践育人成效有待提升

问题原因：一是实践教学体系未系统对接OBE理念，实验项目与产业需求脱节；二是生均实验/实习经费低于常模，优质资源供给不足；三是校企合作机制松散，高水平实践平台少；四是毕业设计师资结构失衡，青年教师实践能力薄弱。

整改举措：一是重构OBE导向体系，修订实践教学大纲，增设综合性实验，建立“课程一项目一竞赛一实习”一体化链条；二是加大实践教学投入，深化校企协同，共建产业学院/实验中心，申报省级以上实践基地，完善“双导师”动态考核机制；三是强化师资保障，调整论文师均指导量，实施教师企业实践学分制。

牵头单位：教务处

协助单位：实验实训与固定资产管理处、二级学院、人力资源公司

进度安排：2026年12月（中期）建成OBE导向实践教学体系，优化毕业设计（论文）师生比；2027年12月（总结）生均实践经费达标，新增校企共建实践基地，省级实践平台实现增量。

成效预期：经费投入、基地建设、师资保障、质量监控日益改进，可持续改进机制健全，实践育人成效显著提升。

（七）落实“以学为中心、以教为主导”的课堂育人理念的举措不够有力

问题原因：一是教师教学理念滞后，互动教学与思政融合能力不足；二是教学资源单一，数字化工具与前沿素材匮乏；三是教学评价偏重知识传授，互动、思政及创新激励不足。

整改举措：一是深化OBE理念下的课堂教学改革，推行标准化备课模板，健全集体备课机制，开展专题培训。二是强化数字化能力，分层开展数字化培训，建立“能手帮扶”机制，建设学科适配资源库。三是优化评价激励机制，将互动质量、思政效果、教学创新纳入评价体系，职称评聘与评优向教学创新倾斜。

牵头单位：教务处

协助单位：教学质量监控与评估处、各教学单位

进度安排：2026年4月前制定备课模板，开展 ≥ 2 场培训；教师数字化工具达标率 $\geq 85\%$ ；中期前发布教学创新激励办法，建成校级案例库 ≥ 10 例；2027年12月前资源库每学期更新 $\geq 20\%$ ，年度教学创新评比 ≥ 10 项。

成效预期：教师互动教学、思政融合及教学创新主动性显著提升，教学评价从“重知识”向“重能力、重素养”转型，课堂教学质量全面提高。

（八）卓越人才培养机制尚未建立，高水平教学成果不足

问题原因：一是教学成果培育碎片化，产教融合未形成闭环育人体系；二是跨域协同不足，资源整合机制不健全；三是师资结构滞后，激励政策与保障不足。

整改举措：一是完善产教融合卓越培养机制，通过产教融合、校企合作推进卓越人才培养模式改革。二是强化创新探索，推进“校-省-国”级教学成果培育和申报。

牵头单位：教务处

协助单位：教学质量监控与评估处、二级学院

进度安排：2026年12月前，完成特色产业学院立项；2027年12月前产业学院规范运行，组织教学成果省级申报；后续持续迭代机制，深化品牌建设。

成效预期：特色产业学院落地见效，“双师”队伍初具规模，学生竞赛创新能力提升，校级教学成果成功晋级省级，形成区域应用型人才培养特色。

（九）创新创业教育体系不完善，成果显示度不够

问题原因：一是顶层设计与协同机制不够完善，创新创业教育未深度融入人才培养全过程；二是师资能力与引导作用不足；学生参与度不广泛，成果转化不够。

整改举措：一是扩容项目体系，增加校级项目，强化培育引导；二是以赛促创促展，提升成果显示度。推动科研成果、艺体创作转化为创新创业竞赛作品，提高学生参与度，

吸引更多学生早进项目、早育兴趣、早见成果。

牵头单位：教务处

协助单位：团委、创新创业学院、体育教学部、二级学院

进度安排：2026年12月前提升学生创新创业活动参与积极性；2027年12月前健全育人机制，推动校级成果晋省级。

成效预期：学生学科竞赛能力与创新实践素养稳步提升，一批优质教学成果晋级省级，创新创业教育成效显著。

（十）教学经费投入不足且结构失衡

问题原因：一是办学资金来源单一，主要依赖学费收入；二是资金支出结构不合理，设备购置及教学日常运行支出偏低。

整改举措：一是坚持教学优先保障，逐年提高生均教学日常运行、设备购置等支出比例。二是拓宽资金来源，争取政府财政支持，推进产业与社会服务，增加办学效益，争取社会捐赠。三是优化资源配置，落实图书采购年度计划，着重倾斜重点学科及数字资源，与省内高校共建共享。

牵头单位：财务处

协助单位：教务处、产业与社会服务处、图书馆

进度安排：2026年1月启动，2027年12月完成阶段性目标并长期坚持。

成效预期：生均教学日常运行支出逐年提升，与常模差距缩小；生均实习/实验经费达标，实践教学质量提高；2027年底馆藏总量达195万册（种），教学核心环节资源保障体系完善。

（十一）硬件资源系统性短缺

问题原因：一是教学科研仪器设备经费投入不足，年新

增设备值仅满足最低增长标准；二是部分设备老化更新缓慢，难以适配数智时代工科专业人才培养需求。

整改举措：一是加大硬件投入，并向数智类新工科专业倾斜；二是部门协同联动，响应学科专业调整，稳步推进老旧设备淘汰、更新、升级与维修。

牵头单位：实验实训与固定资产管理处

协助单位：教务处、财务处、后勤服务集团、二级学院

进度安排：2026年12月完成阶段性建设并长期坚持。

成效预期：年新增教学科研仪器设备 ≥ 1000 万元，满足人工智能、数智时代等专业的人才培养需求，设备配置与产业需求适配，保障本科教育教学有力。

（十二）信息化设施与课程资源建设滞后

问题原因：一是优质在线课程资源匮乏，虚拟仿真及混合式课程不足；二是产教融合深度不够，校企共建课程与自编教材稀缺；三是智慧校园建设滞后，信息孤岛存在，智能教学设施不足。

整改举措：一是设立专项资金，将课程建设纳入绩效考核，专家团队指导“自建+引进”；二是深化产教融合，成立校企工作组，开发项目制课程，资助活页式教材；三是推进智慧校园建设，制定全校统一的数据标准，建设“智慧校园一表通”平台，实现校内数据信息共享，提升校园数据治理效能；四是完善智能设施，加大智慧教室与智慧实验室的投入。

牵头单位：教务处

协助单位：网络信息中心、各教学单位

进度安排：2026年11月前出台激励政策，新增5-10门

省级智慧课程，打通 3 个核心部门数据；2027 年 12 月前累计建成省级课程 10-15 门、校企共建课程 50-60 门，智慧校园数据共享率 \geq 95%。

成效预期：信息化与课程资源短板补齐，形成“优质课程丰富、数据互通高效、智能设施完备”的支撑体系，智慧教室覆盖率提升至 30%。

（十三）师资队伍数量不足、结构欠优

问题原因：一是学校办学时间较短，高职称教师培养周期长；二是民办学校薪资待遇、发展环境等因素对高层次人才吸引力不足；三是生师比偏高，队伍学历、职称结构失衡。

整改举措：一是拓宽招聘渠道，加快师资队伍引进，重点引进高职称、高学历、紧缺型专业教师，改善队伍结构；二是加强青年教师培养，积极创造条件，鼓励教师读博深造；三是加强教师队伍管理，提高待遇，减少教师流失，保持教师队伍稳定，提高教师整体水平。

牵头单位：人事处

协助单位：教师能力发展中心、教务处

进度安排：1 年内重点引进高层次人才，提高博士、高职称教师占比；2 年内各专业均配备至少 1 名正高职称教师，生师比降至 18:1。

成效预期：师资队伍规模稳步增长，学历、职称、年龄结构趋于合理，满足学校办学发展需求。

（十四）教师教学投入不够

问题原因：一是考核评价、激励机制和刚性需求不完善，未能充分引导高职称教师投入本科教学与教学改革；二是教

师教学改革、科研能力提升的系统性支持不足；科研氛围不浓，社会服务对接渠道不畅。

整改举措：一是修订完善评聘与考核办法，强化教学成果、教改项目、科研与社会服务贡献的权重。二是加强教研室与科研平台建设，定期举办教学沙龙、科研讲座与经验交流会，提升教师整体能力；三是完善专业负责人选聘与考核制度，明确并落实教授副教授承担课堂教学、专业建设的刚性要求。

牵头单位：人事处

协助单位：教学质量监控与评估处、教务处、科技处

进度安排：1年内主讲本科课程的教授占比达100%，教授副教授担任专业负责人比例提升至100%，横向项目签约60-100项，到账经费 \geq 500万元；2年内核心期刊论文占比提升，知识产权申请量增长10%，形成3—5个教学科研团队。

成效预期：教师教学投入与教改、科研积极性显著提升，教学科研成果质量提高，社会服务能力增强。

（十五）教师培训工作机制不完善

问题原因：缺乏系统性顶层规划，教师培训中心人员配置不足，培训经费投入不够，难以满足个性化培训需求。

整改举措：一是加强机构管理，将教师能力发展中心从人事处剥离，设立为独立运行部门；二是制定教师发展工作总体规划，建立与学校办学定位、人才培养目标深度契合的顶层设计体系；三是完善培训体系，加强与校外优质培训资源的合作，拓宽培训渠道，丰富培训形式与内容。四是建立“需求调研—过程跟踪—效果评估”闭环机制，将培训成果

纳入教师考核评价，确保培训工作落地见效。

牵头单位：教师能力发展中心

协助单位：人事处、教务处

进度安排：1年内完成中心职能强化与人员充实，开展多群体培训；2年内形成科学完善的培训顶层设计和长效机制。

成效预期：培训与教师需求、学校发展契合度显著提升，青年教师教学能力、中高职称教师科研创新能力有效增强。

（十六）激励教师参与国际交流的举措及成效不够

问题原因：一是对教师的国际交流缺乏制度体系和激励机制的顶层设计；二是受办学经费影响，支持教师国内外访学力度不够。

整改举措：一是加强学校国际化工作的顶层设计，构建完善的制度体系和实施方案；二是与国外高校建立友好合作关系，开展国际合作学术研究，搭建境内外进修和交流平台；三是实施青年教师海外长期研修和短期海外交流计划；四是加大扶持力度，支持教师参加国际会议，加强国际项目合作，开展国际化培训。

牵头单位：教师能力发展中心

协助单位：人事处、国际合作处

进度安排：2年内扩大国际交流合作范围，增加交流项目，形成成熟长效机制。

成效预期：教师国际交流积极性提高，每年参与人数稳步增长，国际化素养与跨文化交流能力提升。

（十七）学生综合素质和能力凸显不够，产出成果较少

问题原因：一是育人体系重理论轻实践，项目制学习不

足；二是产教融合薄弱，校企资源对接不足；三是激励机制不够完善，招一培一就数据割裂。

整改举措：一是构建“课程+辅导+激励”职业发展体系，将证书获取与评优、实习关联；二是校企共建导师团队，设立孵化基金，联动学科竞赛与专利申请；三是开展体质专项辅导及晨练激励，建立动态跟踪机制，提高学生的身体素质；四是打通招生、培养、就业数据链，引入行业参与课程设计。

牵头单位：教务处

协助单位：学生处、团委、二级学院、体育教学部

进度安排：2026年1—6月完成原因排查及机制搭建；2026年7月—2027年6月推进辅导与教学优化；2027年7—12月巩固成效，完善长效机制。

成效预期：学生职业资格证书获取率提升，双创成果持续增长，体质测试达标率提高，招一培一就联动机制健全，人才培养达成度与就业质量双升。

（十八）学生参与国际交流机会少，国际化视野培养不足

问题原因：一是学生国际交流渠道有限，近三年赴国（境）外交流仅5人，出国境升学率0.21%，在校生参与度24.82%；二是师资国际化水平偏低，合作项目深度与广度不足。

整改举措：一是2026年6月前完善学生参与国际交流项目的资助体系，12月之前打造1-2个亮点，提升师生对国际交流项目的参与度；二是深化中外合作项目，拓展联合培养、学位深造、学生交换等合作。

牵头单位：国际合作处

协助单位：学生处、教务处

进度安排：2026年6月前起草相关制度；12月前深化合作项目，打造1—2个亮点，提升参与度。

成效预期：师生国际交流参与度显著提升，国际化视野全面提升。

（十九）学生支持服务覆盖不全面，实效不足

问题原因：一是教师职业规划指导激励机制不完善；二是辅导员学业指导职责、培训与考评体系不系统；三是缺乏学生增值评价工具和数据支撑。

整改举措：一是修订班主任、学业导师岗位职责，将职业生涯规划与就业创业指导纳入履职及考核指标，强化育人实效；二是实施“辅导员能力提升计划”，推动“一站式”学生社区服务升级；三是启动“学生发展增值评价”试点工程，构建成长追踪数据库。

牵头单位：学生处

协助单位：教务处、招生就业处、团委、二级学院

进度安排：2026年5月底前完成制度修订初稿，启动培训；6月底前修订激励考评制度，建成服务站点；12月底前形成试点分析报告，完成中期评估。

成效预期：教师职业规划指导比例提升，辅导员学业指导覆盖率达80%以上，形成完善的激励与考评体系，学生增值评价模型落地。

（二十）质量保障队伍结构不合理，质量标准落实机制有待优化

问题原因：一是质量保障与教学管理人员流动较快，结构失衡；二是系统性培养缺失，能力提升滞后；三是各环节

质量标准不齐全，教学质量标准制定的企业参与度有待提升。

整改举措：一是优化队伍结构，补充高职称、高学历人才，开展专题培训，提升教学管理与质量保障能力；二是加大企业参与教学环节质量标准的制定力度，补全各环节质量标准，严格抓好落实工作。

牵头单位：教学质量监控与评估处

协助单位：教师能力发展中心、人事处、教务处

进度安排：1年内完成队伍结构优化，长期坚持动态管理。7月前完成教学环节质量标准修订，并持续抓好落实。

成效预期：建成人员充足、结构合理、能力过硬的质量保障队伍和教学管理队伍。教学环节质量标准完善，落实有力。

（二十一）质量持续改进机制有待加强，监控闭环机制不健全

问题原因：一是整改任务跟踪问责机制缺失，闭环设计不完善；二是质量保障体系运行不畅，整改举措执行不到位；三是专业认证准备滞后，OBE理念未有效融入。

整改举措：一是明确教学质量监控与评估处、教务处在质量保障体系中的职能分工和联动机制；二是完善“标准—执行—反馈—改进”闭环管理机制，强化部门协同；三是加强人才培养过程中的全程跟踪评价，并做好评价数据的转化提升工作；四是推进专业认证工作，遴选2~3个专业参与认证，推动专业内部评价与外部评价的有效衔接。

牵头单位：教学质量监控与评估处

协助单位：教务处、二级学院

进度安排：2026年12月前形成完善闭环机制；2027年

12月前完成部分工科专业认证申请。

成效预期：持续改进常态化闭环运行，专业建设质量提升，OBE理念深度融入专业认证。

（二十二）质量文化的内涵建设有待加强，建设机制不健全

问题原因：一是质量文化顶层设计不足，内涵提炼不够，宣传不到位；二是建设路径不清晰，未融入教育教学全过程；三是激励机制薄弱，内生动力不足。

整改举措：一是加大宣传力度，强化质量意识，营造浓厚氛围；二是推动质量文化与学校理念、特色制度、标志载体有机融合，下沉至专业与课程；三是完善建设与激励机制，培育质量共同体意识。

牵头单位：教学质量监控与评估处

协助单位：宣传部、品牌建设中心、二级学院、教务处

进度安排：2026年7月前完成建设规划；后续持续开展融合性质量文化活动。

成效预期：1年内构建特色质量文化体系，实现全员普及覆盖，初步形成学校特色质量文化。

（二十三）毕业生跟踪评价机制不健全

问题原因：一是长期动力不足，组织保障与技术支撑薄弱；二是培养过程与市场需求匹配度不高；三是职业支持缺失，校友参与内生动力不足。

整改举措：一是出台《毕业生跟踪评价实施办法》，明确毕业1/3/5年分阶段调查标准；二是设立专项经费，建成“毕业生追踪数据库”，集成多渠道数据，将数据应用于专

业评估与培养方案修订。

牵头单位：招生就业处

协助单位：教务处、教学质量监控与评估处

进度安排：6个月内出台实施办法；1年内建成数据库，完成首轮毕业1—3年校友跟踪；2年内实现毕业5年校友跟踪常态化。

成效预期：形成“调查—分析—改进”毕业跟踪评价常态化机制，人才培养决策从经验驱动转向数据驱动。

（二十四）人才培养的供需适配度不高

问题原因：一是OBE理念落实不到位，持续跟踪评价体系不健全；二是毕业生质量跟踪依赖第三方，常态化机制不完善。

整改举措：一是通过修订2026版人才培养方案，完善目标达成度评价与毕业生质量跟踪反馈机制；二是健全毕业生质量持续跟踪评价办法，增强科学性，强化二级学院、学生处、招生就业处联动反馈；三是加强生涯规划指导、就业指导等培训，提升就业指导、生涯规划、心理健康教育能力。

牵头单位：教务处

协助单位：招生就业处、学生处、二级学院

进度安排：2026年12月（中期）前完成评价体系与跟踪办法修订并初步运行；2027年12月（总结）前机制运行成熟，人才培养质量稳步提升。

成效预期：人才培养方案更趋合理，跟踪评价与反馈机制科学高效，人才培养与社会需求适配度显著提升。

（二十五）教师 and 教学资源对人才培养的保障不足

与第十一、十二、十三、十四、十六项问题合并整改。

(二十六) 学生对学校的满意度较低

问题原因：一是学生诉求反馈渠道低效、闭环不足；二是校友纽带不强，发展数据未反哺培养；三是课堂与管理体验未系统化收集分析。

整改举措：一是加强对学生的人文关怀、学业指导，建立“辅导员+专业导师”双导制，整合反馈平台，实现诉求24小时响应与闭环跟踪；二是搭建校友联络平台，定期推送校情动态，邀请参与课程优化；三是加大课程建设力度，提高教师课堂教学水平；四是提高教师教科研水平深化教学改革，提高培养质量。

牵头单位：学生处

协助单位：教务处、招生就业处、校办公室、团委、品牌建设中心、二级学院

进度安排：2026年6月底前优化双导机制与沟通平台；9-10月开展学习体验调查；11-12月发布报告并反馈，形成年度整改成效报告。

成效预期：在校管理服务水平满意度、毕业生母校推荐度显著提升，形成顺畅的诉求响应机制、常态化校友联络机制和学生体验数据分析改进制度。

(二十七) 在推进安徽省高水平应用型大学建设方面尚有差距

问题原因：

一是对地方应用型高水平大学建设内涵理解不深；二是办学资源配置与应用型人才培养适配度低；三是“双师双能

型”教师培育体系不完善；四是产教融合协同机制不健全。

整改举措：一是对标建设标准，制定精细的建设方案，建立“产业链—专业链—课程链”协同机制；二是实施“校企双聘+项目共研”计划，推行“产业教授+学术导师”双轨制；三是联合龙头企业共建产业学院，开发“模块化”课程，建立“企业命题—师生解题—成果转化”闭环；四是通过产业服务，多方筹集办学经费，为高水平大学建设提供经费保障。

牵头单位：教务处

协助单位：人事处、科技处、产业与社会服务处

进度安排：2026年底出台建设方案，完成“双师双能型”教师比例首轮提升，推动实践基地落地；2027年上半年实现教师结构达标，升级产教融合基地，完成教学成果省级申报。

成效预期：“双师双能型”教师队伍结构优化达标，建成高水平产教融合基地，校级教学成果晋级省级，形成具有区域辨识度的应用型办学特色。

四、整改工作保障

（一）整改组织机构

成立学校审核评估整改工作领导小组，在教学质量监控与评估处下设办公室，具体负责贯彻落实领导小组部署，承担整改工作的统筹协调、进度跟踪、信息汇总、督促检查等职责，确保整改工作有序推进。

（二）整改工作方法

1. 台账化管理。建立整改任务台账，细化任务分工，明确牵头单位、协助单位、责任人及完成时限，评建办每月更

新台账状态，动态跟踪整改进展。

2. 交叉督察机制。组建校级督导专家组（校领导牵头，主要职能部门负责人参与），每半年开展一次阶段性交叉检查，重点督导 OBE 理念落实、实践教学资源建设、师资结构优化等核心问题，确保整改不走过场。

（三）整改工作要求

1. 统一思想，提高站位。将整改工作纳入学校重点工作计划，实施“周调度、月通报、季评估”的督查机制，全校各单位齐抓共管。开设“整改进行时”专栏，实时发布整改动态，强化师生认同感与参与感。

2. 细化方案，全面落实。对照问题清单，各牵头单位逐项制定翔实整改措施，做到任务到人、责任到人，同步做好台账管理与资料归档，确保整改工作有据可查、成效可验。

3. 强化责任，奖惩分明。将整改工作纳入单位年度考核和个人履职评价中，对任务完成好的单位和个人予以褒奖，对整改不力、进展缓慢的单位和个人严肃问责。

安徽文达信息工程学院本科教育教学审核评估整改任务清单

序号	整改内容	牵头单位	整改举措	完成时间	协助单位
1	课程思政培训力度、经费投入、思政教师队伍建设均需加强	教务处	1. 独立设置教师能力发展中心，统筹教师课程思政赋能； 2. 每学期组织 ≥ 2 次课程思政专题培训，每年举办1次校级课程思政大赛，建立案例库与跨学科备课平台，建立教案审核及思政元素图谱机制； 3. 财务优先保障思政经费，倾斜核心提质项目； 4. 制定马克思主义学院师资建设三年规划，每年引进2-5名高层次人才，打通“教学—科研—晋升”通道。	2026年4月前：发布相关考核指标清单、培训计划、师资建设规划； 2026年12月前：完成4次专题培训（参训率 $\geq 90\%$ ），各专业梳理思政元素图谱； 整改中期前：课程验收使用率100%，马克思主义学院高学历高职称教师占比提升 $\geq 10\%$ 。	教师能力发展中心、马克思主义学院、人事处、财务处

2	本科教育优先保障机制不完善	教务处	<ol style="list-style-type: none"> 1. 逐年提高生均教学日常运行支出，拓展资金来源（政府支持、产业服务、社会捐赠）； 2. 每学期至少召开1次教学工作专题会议，研讨重大教学事宜； 3. 科学设置机构，梳理部门职责，加大考核指标中本科教育权重； 4. 推进教学管理队伍专业化建设，优选人员并建立成长服务体系。 	<p>2026年12月前：完成专题研讨及规划融入；</p> <p>2027年：持续推进并动态优化。</p>	教学质量监控与评估处、人事处、财务处、产业与社会服务处
3	面向产出导向的人才培养方案机制不健全，OBE理念内化不足	教务处	<ol style="list-style-type: none"> 1. 开展教育思想大讨论，组织OBE理念全流程解读培训； 2. 将“学生中心、产出导向、持续改进”理念贯穿培养方案、教学大纲、课堂教学全过程； 3. 开展OBE专项实操培训及优秀案例解析，建立“校-院-专业”三级帮扶机制，搭建行业调研平台。 	<p>2026年7月前：出台修订指导意见，组织2场解读培训，建立各专业5家合作企业调研名录；开展3场OBE专项培训（教师反向设计能力测试通过率$\geq 90\%$），完成方案初稿合规性审核（整改率100%），修订教学大纲；</p> <p>整改中期前：组织专家评估方案合理性，出台《动态评估管理办法》。</p>	教学质量监控与评估处、教师能力发展中心、二级学院

4	专业建设成效不够理想，专业建设力度尚需加大	教务处	<ol style="list-style-type: none"> 1. 实施优质专业建设专项计划，开展专业认证，倾斜资源培育省级一流专业，加强微专业建设； 2. 修订专业负责人管理办法，强化激励保障。 	<p>整改中期前：完成制度建设和首批项目推进；</p> <p>2027年12月前：调整优化20%学科专业布点，本科招生专业控制在45个左右，服务安徽新兴产业专业占比超75%，传统专业改造覆盖率达80%，提交首批专业认证申请。</p>	教学质量监控与评估处、财务处、人事处、二级学院
5	专业调整机制有待完善，部分专业定位与社会需求的匹配度不高	教务处	<ol style="list-style-type: none"> 1. 完善专业设置管理办法，建立专业评估与市场需求调研机制； 2. 联合行业专家开发课程，建立行业标准动态对接机制； 3. 优化专业集群人才培养体系，构建“专业集群+产业链”校企合作育人模式。 	<p>整改中期前：完成动态调整机制建设，启动首轮专业优化与课程更新；</p> <p>2027年12月前：全面完成课程更新，建成2~3个产业链对接专业集群。</p>	二级学院、招生就业处
6	专业实践教学需要进一步加强，实践育人	教务处	<ol style="list-style-type: none"> 1. 修订实践教学大纲，增设综合性实验，建立“课程—项目—竞赛—实习”一体化链条； 2. 加大实践教学投入，共建产业学院/ 	<p>2026年8月：建成OBE导向实践教学体系，优化毕业设计（论文）师生比；</p> <p>2027年12月（总结）：生均实践</p>	实验实训与固定资产管理处、二级学院、

	成效有待提升		<p>实验中心，申报省级以上实践基地，完善“双导师”动态考核机制；</p> <p>3. 调整论文师均指导量，实施教师企业实践学分制。</p>	经费达标，新增校企共建实践基地，省级实践平台实现增量。	人力资源公司
7	落实“以学为中心、以教为主导”的课堂育人理念的举措不够有力	教务处	<p>1. 推行标准化备课模板，健全集体备课机制，开展专题培训；</p> <p>2. 分层开展数字化培训，建立“能手帮扶”机制，建设学科适配资源库；</p> <p>3. 将互动质量、思政效果、教学创新纳入评价体系，职称评聘与评优向教学创新倾斜。</p>	<p>2026年4月前：制定备课模板，开展≥ 2场培训，教师数字化工具达标率$\geq 85\%$；</p> <p>中期前：发布教学创新激励办法，建成校级案例库≥ 10例；</p> <p>2027年12月前：资源库每学期更新$\geq 20\%$，年度教学创新评比≥ 10项。</p>	教学质量监控与评估处、各教学单位
8	卓越人才培养机制尚未建立，高水平教学成果不足	教务处	<p>1. 通过产教融合、校企合作推进卓越人才培养模式改革；</p> <p>2. 推进“校—省—国”级教学成果培育和申报。</p>	<p>2026年12月前：完成特色产业学院立项；</p> <p>2027年12月前：产业学院规范运行，组织教学成果省级申报。</p>	教学质量监控与评估处、二级学院

9	创新创业教育体系不完善，成果显示度不够	教务处	<ol style="list-style-type: none"> 1. 增加校级创新创业项目，强化培育引导； 2. 以赛促创，推动科研成果、艺体创作转化为竞赛作品，提高学生参与度。 	<p>2026年12月前：提升学生创新创业活动参与积极性；</p> <p>2027年12月前：健全育人机制，推动校级成果晋省级。</p>	团委、创新创业学院、体育教学部、二级学院
10	教学经费投入不足且结构失衡	财务处	<ol style="list-style-type: none"> 1. 逐年提高生均教学日常运行、设备购置等支出比例； 2. 拓宽资金来源（政府支持、产业服务、社会捐赠）； 3. 落实图书采购年度计划，倾斜重点学科及数字资源，与省内高校共建共享。 	2026年1月启动，2027年12月完成阶段性目标并长期坚持。	教务处、产业与社会服务处、图书馆
11	硬件资源系统性短缺	实验实训与固定资产管理处	<ol style="list-style-type: none"> 1. 加大硬件投入，向数智类新工科专业倾斜； 2. 稳步推进老旧设备淘汰、更新、升级与维修。 	2026年12月完成阶段性建设并长期坚持。	教务处、财务处、后勤服务集团、二级学院
12	信息化设施与课程资源建设滞后	教务处	<ol style="list-style-type: none"> 1. 设立专项资金，将课程建设纳入绩效考核，“自建+引进”优质课程； 2. 成立校企合作工作组，开发项目制课程，资助活页式教材； 	<p>2026年11月前：出台激励政策，新增5-10门省级智慧课程，打通3个核心部门数据；</p> <p>2027年12月前：累计建成省级</p>	网络信息中心、各教学单位

			<p>3. 制定统一数据标准，建设“智慧校园一表通”平台；</p> <p>4. 加大智慧教室与智慧实验室投入。</p>	<p>课程 10-15 门、校企共建课程 50-60 门，智慧校园数据共享率 $\geq 95\%$。</p>	
13	师资队伍数量不足、结构欠优	人事处	<p>1. 拓宽招聘渠道，重点引进高职称、高学历、紧缺型专业教师；</p> <p>2. 鼓励青年教师读博深造，加强培养；</p> <p>3. 提高教师待遇，减少流失，保持队伍稳定。</p>	<p>1 年内：重点引进高层次人才，提高博士、高职称教师占比；</p> <p>2 年内：各专业均配备至少 1 名正高职称教师，生师比降至 18:1。</p>	教师能力发展中心、教务处
14	教师教学投入不够	人事处	<p>1. 修订评聘与考核办法，强化教学成果、教改项目、科研与社会服务贡献权重；</p> <p>2. 加强教研室与科研平台建设，举办教学沙龙、科研讲座；</p> <p>3. 完善专业负责人选聘与考核制度，明确教授副教授课堂教学、专业建设刚性要求。</p>	<p>1 年内：主讲本科课程的教授占比达 100%，教授副教授担任专业负责人比例提升至 100%，横向项目签约 60-100 项，到账经费 ≥ 500 万元；</p> <p>2 年内：核心期刊论文占比提升，知识产权申请量增长 10%，形成 3—5 个教学科研团队。</p>	教学质量监控与评估处、教务处、科技处

15	教师培训 工作机制 不完善	教师能力 发展中心	<ol style="list-style-type: none"> 1. 将教师能力发展中心设为独立运行部门； 2. 制定教师发展工作总体规划； 3. 加强与校外优质资源合作，丰富培训形式与内容； 4. 建立“需求调研—过程跟踪—效果评估”闭环机制，将培训成果纳入考核。 	<p>1年内：完成中心职能强化与人员充实，开展多群体培训；</p> <p>2年内：形成科学完善的培训顶层设计和长效机制。</p>	人事处、教务处
16	激励教师 参与国际 交流的举措 及成效不够	教师能力 发展中心	<ol style="list-style-type: none"> 1. 构建教师国际交流制度体系和实施方案； 2. 与国外高校建立友好合作关系，搭建进修和交流平台； 3. 实施青年教师海外研修和短期交流计划； 4. 加大扶持力度，支持教师参加国际会议、合作项目。 	<p>2年内：扩大国际交流合作范围，增加交流项目，形成成熟长效机制。</p>	人事处、国际合作处

17	学生综合素质和能力凸显不够，产出成果较少	教务处	<ol style="list-style-type: none"> 1. 构建“课程+辅导+激励”职业发展体系，将证书获取与评优、实习关联； 2. 校企共建导师团队，设立孵化基金，联动学科竞赛与专利申报； 3. 开展体质专项辅导及晨练激励，建立动态跟踪机制； 4. 打通招生、培养、就业数据链，引入行业参与课程设计。 	<p>2026年1—6月：完成原因排查及机制搭建；</p> <p>2026年7月—2027年6月：推进辅导与教学优化；</p> <p>2027年7—12月：巩固成效，完善长效机制。</p>	学生处、团委、二级学院、体育教学部
18	学生参与国际交流机会少，国际化视野培养不足	国际合作处	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2026年6月前完善学生国际交流资助体系； 2. 深化中外合作项目，拓展联合培养、学位深造、学生交换等合作。 	<p>2026年6月前：起草相关制度；</p> <p>2026年12月前：深化合作项目，打造1—2个亮点，提升参与度。</p>	学生处、教务处
19	学生支持服务覆盖不全面，实效不足	学生处	<ol style="list-style-type: none"> 1. 修订班主任、学业导师岗位职责，将职业规划与就业创业指导纳入考核； 2. 实施“辅导员能力提升计划”，升级“一站式”学生社区服务； 3. 启动“学生发展增值评价”试点工程，构建成长追踪数据库。 	<p>2026年5月底前：完成制度修订初稿，启动培训；</p> <p>2026年6月底前：修订激励考评制度，建成服务站点；</p> <p>2026年12月底前：形成试点分析报告，完成中期评估。</p>	教务处、招生就业处、团委、二级学院

20	质量保障队伍结构不合理，质量标准落实机制有待优化	教学质量监控与评估处	<ol style="list-style-type: none"> 1. 补充高职称、高学历人才，开展专题培训，提升队伍能力； 2. 加大企业参与度，补全各环节质量标准并严格落实。 	<p>1年内：完成队伍结构优化，长期动态管理；</p> <p>2026年7月前：完成教学环节质量标准修订并持续落实。</p>	教师能力发展中心、人事处、教务处
21	质量持续改进机制有待加强，监控闭环机制不健全	教学质量监控与评估处	<ol style="list-style-type: none"> 1. 明确教学质量监控与评估处、教务处分工及联动机制； 2. 完善“标准—执行—反馈—改进”闭环管理机制； 3. 加强人才培养全程跟踪评价，做好数据转化； 4. 遴选2~3个专业参与认证，推动内外部评价衔接。 	<p>2026年12月前：形成完善闭环机制；</p> <p>2027年12月前：完成部分工科专业认证申请。</p>	教务处、二级学院
22	质量文化的内涵建设有待加强，建设机制不健全	教学质量监控与评估处	<ol style="list-style-type: none"> 1. 加大宣传力度，强化质量意识； 2. 推动质量文化与学校理念、制度、载体融合，下沉至专业与课程； 3. 完善建设与激励机制，培育质量共同体意识。 	<p>2026年7月前：完成建设规划；</p> <p>后续：持续开展融合性质量文化活动。</p>	宣传部、品牌建设中心、二级学院、教务处

23	毕业生跟踪评价机制不健全	招生就业处	1. 出台《毕业生跟踪评价实施办法》，明确毕业 1/3/5 年分阶段调查标准； 2. 设立专项经费，建成“毕业生追踪数据库”，应用于专业评估与培养方案修订。	6 个月内：出台实施办法； 1 年内：建成数据库，完成首轮毕业 1—3 年校友跟踪； 2 年内：实现毕业 5 年校友跟踪常态化。	教务处、教学质量监控与评估处
24	人才培养的供需适配度不高	教务处	1. 修订 2026 版人才培养方案，完善目标达成度评价与毕业生质量跟踪反馈机制； 2. 健全毕业生质量持续跟踪评价办法，强化部门联动反馈； 3. 加强生涯规划、就业指导、心理健康教育培训。	2026 年 12 月（中期）前：完成评价体系与跟踪办法修订并初步运行； 2027 年 12 月（总结）前：机制运行成熟，人才培养质量稳步提升。	招生就业处、学生处、二级学院
25	学生对学校的满意度较低	学生处	1. 建立“辅导员+专业导师”双导制，整合反馈平台，实现诉求 24 小时响应与闭环跟踪； 2. 搭建校友联络平台，邀请参与课程优化； 3. 加大课程建设力度，提高教师课堂教学水平；	2026 年 6 月底前：优化双导机制与沟通平台； 2026 年 9—10 月：开展学习体验调查； 2026 年 11—12 月：发布报告并反馈，形成年度整改成效报告。	教务处、招生就业处、校办公室、团委、品牌建设中心、二级学院

			4. 深化教学改革，提高培养质量。		
26	在推进安徽省高水平应用型大学建设方面尚有差距	教务处	<ol style="list-style-type: none"> 1. 对标建设标准，制定精细建设方案，建立“产业链—专业链—课程链”协同机制； 2. 实施“校企双聘+项目共研”计划，推行“产业教授+学术导师”双轨制； 3. 联合龙头企业共建产业学院，开发“模块化”课程，建立“企业命题—师生解题—成果转化”闭环； 4. 通过产业服务筹集办学经费。 	<p>2026 年底前：出台建设方案，完成“双师双能型”教师比例首轮提升，推动实践基地落地；</p> <p>2027 年上半年：实现教师结构达标，升级产教融合基地，完成教学成果省级申报。</p>	人事处、科技处、产业与社会服务处

