

教育信息摘编

2017年第4期 总第95期

顾问: 廖益 王羽梅

主编: 官建生 副主编: 刘梦溪 曾建平 刘鹏飞

责任编辑: 戴逸飞 编辑: 曾宏葡

韶关学院图书馆咨询部编

二〇一七年五月三十一日

网址: <http://lib.sgu.edu.cn/Article/xxjy/cbkw/glck/Index.shtml>

【政策动态】

[中共中央印发《关于加快构建中国特色哲学社会科学的意见》](#)

[《2017年高校思想政治理论课教学质量年专项工作总体方案》](#)

[制定实施](#)

[教育部: 进一步引导鼓励高校毕业生到基层工作](#)

[人社部: 拓宽毕业生就业渠道 打造"互联网+服务"模式](#)

[关于推进“全国校园电影院线”建设的通知发布](#)

【师资队伍】

[南方医科大学: 创新专业技术职称分类评聘机制](#)

[教师考核评估体系亟需完善](#)

[韩山师院创办粤东基础教育学科群“名师工作坊”](#)

[电子科技大学成都学院: 构建“三结合”师资队伍](#)

[南昌大学切实加强辅导员队伍建设](#)

【科学研究】

[湖南大学实施财务秘书制度 为科研人员“松绑”“减负”](#)

[高校科研辅助人员生存隐忧：地位职位收入“都低”](#)

【学校管理】

[善用社会捐赠为一流大学建设添“翼”](#)

[一个二维码：让隐形校园数据都在线](#)

[“互联网+资产盘点”让高校资产“水落石出”](#)

[西京学院多措并举加强学生实习安全管理](#)

[人大名师写“小书”推介名专业](#)

【教书育人】

[南京林业大学：构建“1+1+1”阳光育人体系](#)

[嘉兴学院发力应用型人才培养](#)

[加拿大多伦多大学支持和促进教学学术发展的经验](#)

【学科建设】

[南开大学向社会“招标”选修课](#)

[大跨界时代 “新工科”呼之欲出](#)

【后勤工作】

[“互联网+”时代高校后勤服务的转型与探索](#)

【政策动态】

中共中央印发 《关于加快构建中国特色哲学社会科学的意见》

近日，中共中央印发了《关于加快构建中国特色哲学社会科学的意见》（以下简称《意见》）。《意见》强调，坚持和发展中国特色社会主义，必须加快构建中国特色哲学社会科学。要高举中国特色社会主义伟大旗帜，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神 and 治国理政新理念新思想新战略，坚持为人民服务、为社会主义服务，坚持百花齐放、百家争鸣，立足中国、借鉴国外，挖掘历史、把握当代，关怀人类、面向未来，充分体现继承性、民族性、原创性、时代性、系统性、专业性，创新发展哲学社会科学，为实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦提供强大思想理论支撑。

《意见》指出，要坚持马克思主义在哲学社会科学领域的指导地位。把马克思主义理论作为必修课，组织广大党员、干部特别是领导干部学习和研读经典著作，推进经典著作编译、导读工作，加强教育教学。加强对党的十八大以来理论创新成果的学习研究，不断深化习近平总书记系列重要讲话精神和治国理政新理念新思想新战略的学习，梳理总结好新探索新实践，在理论上不断拓展新视野、作出新概括。把中国特色社会主义理论体系贯穿到学科建设、人才培养、科学研究、课程设置、教材编写、学术

评价等各环节。

《意见》指出,要加快构建中国特色哲学社会科学学科体系。巩固马克思主义理论一级学科基础地位,加强哲学社会科学各学科领域马克思主义相关学科建设,实施高校思想政治理论课建设体系创新计划,发展中国特色社会主义政治经济学,丰富发展马克思主义哲学、政治经济学、科学社会主义。努力构建全方位、全领域、全要素的哲学社会科学体系,加快完善对哲学社会科学具有支撑作用的学科,重点布局一批对文明传承有重大影响、同经济社会发展密切相关的学科,发展具有重要现实意义的新兴学科和交叉学科,支持具有重要文化价值和传承意义的濒危学科、冷门学科。加强教材建设规划,建立健全高校教材编审机制,创新教材编写、推广、使用的体制机制,调动学者、学校、出版机构积极性。

《意见》指出,要加快构建中国特色哲学社会科学学术体系。建立激发科研活力的体制机制,落实社会科学领域财政科研项目资金管理改革政策,统筹管理好重要人才、重要阵地、重大研究规划、重大研究项目、重大资金分配,加强学术共同体建设、哲学社会科学基础设施和信息化建设,鼓励社会资金通过捐赠、设立学术基金会等方式支持科研工作。构建具有自身特质的学术评价体系,坚持正确的学术导向,以学术质量、社会影响、实际效果为衡量标准,建立科研信用管理、评价结果公布等制度,建立健全分类评价机制,科学设置考核周期,引导教学研究人员潜心钻研、铸造精品。

《意见》指出，要加快构建中国特色哲学社会科学话语体系。深化党的理论创新成果的学理阐释，将党的理论创新成果的核心思想、关键话语体现到各学科领域。**推动哲学社会科学研究成果向决策咨询、教育教学转化**，更好地服务社会、服务大众，开展形式多样的普及活动。坚持用中国理论阐释中国实践，用中国实践升华中国理论，创新对外话语表达方式，提升国际话语权。

《意见》强调，**要加强和改善党对哲学社会科学工作的领导**。各级党委（党组）要把哲学社会科学工作摆在重要位置，加强政治领导和工作指导，及时解决实际问题。**统筹推进各类智库协调发展，大力提高智库建设水平**。领导干部要以科学的态度对待哲学社会科学，尊重哲学社会科学工作者的辛勤付出和研究成果，主动同专家学者打交道、交朋友，认真贯彻党的知识分子政策，加强哲学社会科学优秀人才使用。加强相关领域立法，加大宣传力度，营造尊重学术、尊重人才、崇尚科学、追求真理的良好氛围。（来源：新华网 2017-05-16 曾宏葡编）

《2017 年高校思想政治理论课教学质量年专项工作 总体方案》制定实施

近期，教育部党组审议通过《2017 年高校思想政治理论课教学质量年专项工作总体方案》（以下简称《总体方案》），提出要按照“思路攻坚、师资攻坚、教材攻坚、教法攻坚、机制攻坚”的总要求，深入实施《总体方案》。

《总体方案》强调要打一场提高思政课质量和水平的攻坚战，用好课堂教学这个主渠道，把思政课建设作为检验高校贯彻落实2016年全国高校思想政治工作会议精神 and 中共中央、国务院《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》成效的试金石。教育部党组高度重视高校思政课建设，将2017年定为“高校思想政治理论课教学质量年”。

《总体方案》突出“大调研、大提升、大格局”，坚持调动师生、凝聚合力、集中攻坚、增强获得感，满足青年学生成长发展需求和期待。

《总体方案》要求，通过不同于一般的“大调研”，全面客观准确总结“05方案”实施以来特别是党的十八大以来，思政课建设取得的重大进展和巨大成就，提炼形成需要长期坚持的重要经验，精准查找存在的困难问题。大调研的方式有四种：领导带队调研、专家听课调研、课题专项调研、校地特色调研。

《总体方案》要求，紧扣重点环节，以教材、教师、教学建设为突破口，在“师资攻坚”“教材攻坚”“教法攻坚”三方面取得明显成效，努力使思政课“有虚有实、有棱有角、有情有义、有滋有味”，大力提升学生对思政课的获得感。要紧紧围绕坚持和发展中国特色社会主义这条主线，在增强“四个意识”和“四个自信”上下功夫，把“四个自信”作为主体不断完善高校思政课建设体系。

《总体方案》要求，（1）会同有关部委加强马克思主义学院和教师队伍建设。（2）会同高教司、职成司充实做优课程体

系。（3）会同思政司提升大学生对思政课建设的参与度，会同教师司加强思政课教师队伍建设。（4）会同研究生司推动高校马克思主义理论学科建设，会同巡视办加强高校思政课建设情况督查。（5）会同考试中心强化思政课教学的考核评价工作。（6）会同新闻办和有关媒体加强思政课教学质量年各项工作的宣传。

（来源：教育部网站 2017-05-11 曾宏葡编）

教育部：进一步引导鼓励高校毕业生到基层工作

日前，教育部印发通知，要求各地各高校把积极引导毕业生到基层工作摆上重要议程，实施“一把手工程”，会同有关部门建立和完善激励大学生到基层干事创业的长效机制，使大学生能够下得去、留得住、干得好、流得动，到国家最需要的地方去建功立业，报效祖国。

通知要求，各地各高校要落实好高校毕业生基层就业学费补偿和助学贷款代偿、考研加分等政策。要因地因校制宜，制定鼓励或奖励的办法，通过宣传教育、表彰先进、资金奖励、畅通成才渠道等多种方式，激励毕业生到基层工作。建立大学生到基层实习实践制度，组织大学生到乡镇、街道、社区、农村和生产一线实习实践。落实机关事业单位定向考录（招聘）、基层职称评审、工资高定、社保补贴等保障政策。

通知要求，各地各高校要继续配合有关部门组织实施好大学生村官、“三支一扶”计划、志愿服务西部计划、教师特岗计划

和农技特岗计划等专门项目，巩固并扩大实施地方基层就业项目。广泛收集中小微企业的招聘信息，主动组织企业进校园招聘，搭建高校毕业生到中小微企业就业平台。配合有关部门加大政府购买基层公共管理和社会服务岗位力度，创造更多适合高校毕业生的就业岗位。积极拓宽就业新空间，鼓励毕业生到城乡社区从事教育文化、医疗卫生、健康养老等工作，到农村投身扶贫开发、技术推广、电子商务等事业，引导毕业生到中西部地区、东北地区和艰苦边远地区工作。要通过多渠道筹措资金、建设孵化基地、优先转移科技成果、完善各级创业服务网络平台功能等方式助力高校毕业生到基层创新创业。

通知要求，各地各高校要进一步完善鼓励大学生应征入伍的优惠政策，对退役大学生士兵专项研究生招生计划、寄送新生宣传单、学费资助、复学升学、就业创业等现有政策逐条逐项加以落实。（来源：《人民日报》2017.05.03 戴逸飞编）

人社部：拓宽毕业生就业渠道 打造“互联网+服务”模式

近日，人社部下发《关于做好2017年全国高校毕业生就业创业工作的通知》（以下简称《通知》），要求落实完善就业创业政策，进一步拓宽毕业生就业渠道，引领毕业生自主创业，促进以创业带动就业；推进人才服务机构实体大厅服务向网络服务延伸，运用微信、微博、手机APP等平台，打造便捷高效的“互联网+就业服务”模式。《通知》要求，各地要拓宽高校毕业生

就业渠道，落实完善学费补偿、高定工资档次、税收优惠、社保补贴、创业担保贷款等就业创业政策，结合政府购买基层公共管理和社会服务开发就业岗位，统筹实施“三支一扶”计划等基层服务项目，鼓励毕业生到城乡基层、中西部地区、艰苦边远地区、中小微企业就业和创业。《通知》指出，各地要支持高校毕业生自主创业，抓好创业引领行动的组织实施。综合运用各类创业扶持政策 and 鼓励企业招用高校毕业生的就业扶持政策，重点支持高校毕业生创业企业吸纳应届毕业生，发挥创业带动就业作用。抓好针对高校毕业生创业培训计划组织实施，组织毕业生参加创业模拟、实训等创业实践活动，帮助毕业生增强创业能力。强化公共就业服务机构创业服务功能，发挥好创业孵化基地、大学生创业园、创客空间等创业服务载体的作用，扩大创业导师队伍，为毕业生创业提供咨询辅导、项目孵化、场地支持等服务。《通知》强调，各地要强化有针对性的就业服务，实施高校毕业生就业创业促进计划。开展能力提升、创业引领、校园精准服务、就业帮扶、权益保护五大行动，建立健全涵盖校内校外各阶段、求职就业各环节、就业创业全过程的服务体系。结合当地经济社会发展需要和毕业生不同阶段求职就业特点，组织开展民营企业招聘周、就业服务月、服务周、大中城市联合招聘等专项服务活动。创新服务方式，有针对性组织专业化、小型化、行业化招聘服务，运用微信、微博、手机 APP 等平台推送就业信息，打造“互联网+就业服务”模式，提高服务实效。同时对未就业毕业生要逐一进行联系，根据需求开展个性化就业帮扶，对就业困难和长

期失业毕业生提供“一对一”援助服务。(中国网 2017-02-10 刘鹏飞编)

关于推进“全国校园电影院线”建设的通知

教育部、国家新闻出版广电总局决定共同推进“全国校园电影院线”(以下简称“校园院线”)建设,旨在进一步推动校园文化繁荣发展,促进以文化人、以文育人,充分发挥影视艺术作品对广大师生思想引领和价值导航的重要作用。“校园院线”要求坚持以文化人、以文育人,坚持政策引导、市场运营,坚持遵循规律、创新发展。

“校园院线”主要任务:

(一)将校园院线作为加强和改进大学生思想政治教育的新方式、新平台。校园院线组织负责提供优秀影片片源,并结合各高校实际需求科学排映;高校要结合实际,将组织学生观影纳入大学生思想政治教育考核评价体系。校园院线在保障学校思想政治教育需要的基础上,可结合学生成长需求,适当丰富排片类型。

(二)各高校要将校园院线建设纳入学校建设总体规划,统筹建设和配置相关设施、设备。各高校要多渠道筹集资金,整合各方面力量,为校园院线项目实施提供必要的基础条件保障。

(三)各地教育部门和各高校要研究将项目实施与勤工助学、创新创业等实践育人工作有机结合。积极鼓励学生参加校

园院线服务团队，通过参与影院设计、电影创作、电影放映、电影评论、交流活动、勤工助学等方式，推动项目与高校实践育人环节的深度融合。

（四）各级新闻出版广电行政部门，要根据校园院线建设需求，加强与相关部门的协调，在片源策划与调度等方面予以宏观指导和协调支持。

（五）结合各地区、各校园影院实际，积极探索校园院线与支持中小學生观影政策相衔接的机制和方式，充分利用高校影院资源，服务中小學生观影需要。

“校园院线”相关要求：

（一）中教华影电影院线股份有限公司（由中国教育出版传媒集团有限公司、中国教育电视台、华夏电影发行有限责任公司发起设立）作为校园院线的项目试点实施单位，负责对品牌标识、建设标准、片源调度、内容播出、运营管理进行统一规划。试点取得经验后，支持和鼓励社会力量按照有关标准规定积极参与校园院线的建设。

（二）项目实施单位负责开发经国家电影专项资金办公室审查并备案的计算机售票软件系统和专用 APP 等运营管理系统。票务系统等要与高校学生管理等信息系统相衔接，并保证信息安全。

（三）坚持自荐与推荐相结合的原则，遴选具备电影放映基本条件或改造条件较好的高校，作为校园院线首批建设高校。

（四）各首批建设高校要积极盘活和充分利用好现有的用

地、场所和设施资源，优先考虑将符合改造条件的场所改建为校园影院，并做好后勤支持、信息系统衔接等工作。

（五）各首批建设高校要高度重视，成立由主要负责人任组长，相关部门主要负责人组成的工作小组，做好组织协调工作，保障工作顺利开展。项目实施单位要与高校密切合作，**建立长效联系机制**，签署相关合作文件，**逐校制定工作方案**。（来源：教育部网站 2017-05-03 曾宏葡编）

【师资队伍】

南方医科大学：创新专业技术职称分类评聘机制

南方医科大学(以下简称“南医大”)现有专任教师1867人，其中，45岁以下的青年教师1094人，占58.6%。作为一所教学科研型大学，南医大创新了专业技术职务分类评审聘任机制，完善了符合各系列人才职业特点的分类职称评审体系，不断激励青年教师脱颖而出。

在评审方面，学校制定了《南方医科大学专业技术职务条件》，根据不同专业、不同系列分别制定了相应的职称评审条件，为青年教师多元化发展提供了前进方向。在高教系列中，分别设置了**教学型、科研教学型、临床教学型**专业技术职务评审条件；在研究系列中，分别设置了**科学研究型、科研开发型**专业技术职务评审条件；对教学业绩突出的教师，实施职称评聘“**教学特别推荐**”。这样一来，**教学突出的青年教师**，可参评教学型专业技

术岗位，就能降低对科研业绩的要求；科研突出的青年教师，则可参评专职科研岗位，而不需要上课了。

在聘任方面，专业技术职务聘任期限为4年，每年7月开展当年度的专业技术职务聘任工作。聘期内年度考核均为合格以上的人员与具有该级专业技术职务资格的人员，一并竞聘该级专业技术职务岗位，让新获得专业技术资格和聘期期满的人员同台竞聘，选贤任能。为了减少落聘者的后顾之忧和抵触情绪，学校制定了4年保护期政策，即从2015年至2019年间，聘期期满竞聘不成功从而低聘一级的人员工资待遇不变。（来源：《广东教育》综合版2017年第5期 戴逸飞编）

教师考核评估体系亟需完善

近日，教育部等五部委发布《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》，明确要突破“编制用人”，探索年薪制、协议工资等多种薪酬新机制。这意味着，早些年被国内知名大学探索的市场化手段，正被相关部门视为培养“一流师资”的主要路径。

“非升即走”+年薪制

目前，实行或部分实行“非升即走”的院校，在国内已小有规模。清华大学、北京大学、中山大学、上海交通大学、同济大学等名牌大学，青岛大学、深圳大学、汕头大学等发达地区的院校，均已开始实行“非升即走”制度。

“非升即走”，就是不能升职就走人，即新聘任的教师（一般是助教或讲师）在试用的期限内，达不到晋升到副教授等更高级别的考核标准，将遭到淘汰解雇，或者调至非教研岗位。而对符合标准留下来的教研人员，则可获得长期教职。不同高校的标准各有不同，考核标准包括科研成果、论文发表数量和同行评议结果等，而试用期限在3年到9年不等；而有的高校甚至还有针对整个学科的教师集体的“非升即走”。

如果说“非升即走”是用压力要年轻人进步，那么同样在推进的年薪制则是用“自由”保障效率。在新一轮人事制度改革中，实行年薪制的群体一般分为三类：其一，年薪制作为青年教师通过“非升即走”考核后，晋升的高级层次；其二，部分或全部的高层次引进人才，实行高薪酬标准的年薪制；其三，学校原来拥有事业编制、拿死工资的教研人员，可转换身份，拿“年薪”——拿年薪的高校教研人员，意味着较为宽松的考核标准，可以相对自由地选择自己的工作内容。

同济大学发展规划研究中心主任助理张端鸿表示，学术研究需要自由探索，而年薪制在收入和考核标准上构建了较为宽松的环境，教研人员可以不必为发表多少篇论文，完成多少课时而焦虑，只需要深入钻研自己最擅长、最有热情的学术领域即可。这是出高质量学术成果的基础，而高质量的学术成果和高水平的教职人员，则是构建一流大学的必要条件。

据张端鸿预计，目前国内一些名牌大学年薪制的教研人员规模已十分可观，如清华大学年薪制教师数量约为900人，而上海

部分名牌大学为400-500人的规模，这样的人数规模让学校有条件冲击“一流大学”。

不少高校的人事制度改革，将“非升即走”和长期聘任的年薪制结合起来，形成“预聘-长聘”（tenure-track）制，也称“常任轨”制度。这实际上也是北美国家高校较为常见的人事制度。

但这个初衷良好的改革设计，在过去的推动进程中却争议不断。支持者认为，把竞争和淘汰引入大学，是一次为中国大学寻找新路的尝试。但质疑的声音也不少，较为舆论熟知的是，某些遭到解雇的高校教师认为遭遇不公正待遇，与校方大闹公堂。从媒体曝光的若干案例看，一些遭到解雇的教师，或者坚称自己已达到考核标准；或者声称遭解雇是其在校内的人际关系恶化所致，而非学术能力不行。

完善考核评估体系

关于近些年围绕高校人事制度改革的争议，清华大学经济管理学院院长钱颖一早前曾撰文论及。他的总结是，改革的难点在于，一方面，改革者在大学人事制度改革的理念和方案方面存在差异——大学与企业的差别，世界一流与中国特色的平衡，学术标准与行政程序之间的矛盾等等，都是争论的焦点；另一方面，实施过程中，存在大量的如何落地的实际问题。全国各大学的人事制度改革试验大多数是在现有体制之外引入一些“新人新办法”的增量尝试，很少有对现有体制进行系统性的整体改革。

厦门大学教育研究院教授陈武元表示，问题并不在“非升即

走”制度本身，而在于许多高校目前还未建成完善的教师评估体系。教师升与不升的标准是什么，由谁来评价，遇到不公正评价如何申诉，流动的渠道是否通畅等，都需要明确。而评估标准的不完善，也造成了当前许多高校的年薪制不是给教师“减负”，而是“加负”。

实际操作中，不乏一些“无厘头”的考核方式。中山大学政治与公共管理学院副教授许长青举例说，某些学校涉及“非升即走”的考核标准，要求被考核者三年内甚至一年发表一定数量的论文和完成一定数量的科研成果。这种工人式的考核方法，实际上是违背科研规律的，科研成果的生产一般是波动的而非每年或者每隔几年平均“产出”。

就陈武元的观察而言，理工医科实行年薪制，总体而言是成功的，因为理工医科是“硬科学”，评价比较容易量化，具有客观性；而人文社科相对来说是比较“软的”，评价不容易量化和客观评价。

另一个阻碍改革推进的情况是，高校中的人情往来阻碍了客观评估的实施。张端鸿告诉 21 世纪经济报道记者，当前许多高校还存在事业单位和国企的“组织文化”，一些教师考核不达标，领导们的考虑首先不是辞退，而是“组织的关怀”，因而许多的“非升即走”成了“非升即转”，用调换岗位取代的解雇，在执行上打了折扣。另一方面，高校中存在不少师生关系、师兄弟关系和其他密切的关系，这导致了部分教研人员在做同行评价时融入了情感因素，而不考虑实际情况，而这种评价目前又影响不到

他们的学术声誉。

张端鸿分析，这种“人情社会”，事实上也是人事制度改革在高校中不能全面推开的原因。由于原有“老人”情感上的抵触，多数高校选择“新人新办法”的增量改革，而无法对有编制的原有教师群体“动刀子”。

前述几位专家一致的观点是，如何研究制定科学合理的薪酬制度，既需要学校内部制度设计的不断完善，更需要国家相关政策的配套落实。

当前，随着高等教育领域“放管服”政策的出台，赋予高校更大自主权、鼓励高校教师打破“铁饭碗”、在财力支持、科研成果转化等方面开“绿灯”，成为近两年政策的主要倾向。可以说，高校的人事制度改革迎来了政策利好的窗口期。回到学校内部，人事制度的新蓝图应该如何设计？

清华大学经济管理学院较早摸着改革的石头过了河。钱颖一撰文提到，教师从事的毕竟是创造性、思想性的工作，而不是流水线上或程序化很强的工作，不能套用适用于企业或政府机关的“记件制”或“计工分”现成制度。大学的人事制度改革一定不同于企业和政府中的人事制度改革，一些常见的适合于其他机构和工作性质的薪酬办法、聘用办法、流动办法不一定适合于大学。

张端鸿则强调，要在评估体系中构建分类管理的思维，教学科研型人员、教学型人员、科研型人员和非教研岗位人员的特点不同，要分别设置考核标准，而现在很多高校的问题是混合起来评价。

钱颖一还强调，高校的人事制度改革既要接轨现代大学制度，又要考虑国家、大学、学院的实际情况，设置合理的过渡期限。同时，在改革的过程中，充分保持与原有教师的沟通，征求和尊重教师的意见，以程序公正避免教师不必要的反对。（21世纪经济报道 2017-04-28 刘鹏飞编）

韩山师院创办粤东基础教育学科群“名师工作坊”

“粤东基础教育学科群”是韩山师范学院于2016年设立的广东省首个跨区域的学科教师专业发展共同体。为进一步丰富学科群的活动形式，充分发挥学科群首席专家的名师效应，给粤东三市中小学教师提供学习、交流的机会，促进教师学科教学水平提升和专业发展，韩山师院教育发展研究院于近期创办了粤东基础教育学科群“名师工作坊”，并成功举行了两场活动，受到了粤东各市（区县）教育局教研室、中小学校和教师的热烈响应，取得了积极的效果。

5月6日—7日，“名师工作坊”2017年第一期活动举行，特级教师、中学正高级教师、广东省首批“教育家”培养对象刘志伟及南粤优秀教师、佛山市名教师彭开亮主持题为《课堂教学改革走向与教学模式创新》和《点亮智慧人生》的专题讲座。

5月11—13日，“名师工作坊”2017年第二期活动举行。华南师范大学副教授周小蓬从理论学习、举办比赛、见习实习、相约名师、爱心支教、三下乡、实习活动等几个方面具体介绍了

华师本科师范生实习见习的做法和经验。华南师范大学教授周国光、副教授周小蓬，粤东基础教育中学语文学科群首席专家黄炎真、孔维波等四位专家名师围绕“核心素养背景下的语文教育的思考与实践”作了主题发言。韩山师院优秀校友李丹妮老师和孔维波老师带来了两场精彩的观摩课：《紫藤萝瀑布》和《未选择的路》。该次活动进行了手机同步直播，收看人数逾千，取得了积极的社会影响。参加活动的教师认为，工作坊主讲专家给他们带来了崭新的教学理念和成功的教学经验，收获很大。

“名师工作坊”两期活动，促进了粤东地方教育行政部门、中小学校及教师、韩师三者之间的合作与交流，“高校——地方政府——中小学”三位一体的教师教育机制得到进一步完善。（来源：韩山师范学院 2017-05-18 曾宏葡编）

电子科技大学成都学院：构建“三结合”师资队伍

电子科大成都学院在加强自身师资队伍建设的同时，通过“内培”、“外引”的方式，全力推进“名师工程”积极构建由“优秀专职教师、电子科技大学现任教师和企业兼职教师”构成的“三结合”的优秀师资队伍。经过多年建设，电子科大成都学院“三结合”师资队伍的教育教学质量不断提高，教师队伍中涌现了“四川省高等学校教学名师”、“四川省高等学校优秀教师”、“四川省民办高等学校优秀教师”、“微软金牌讲师”、“微软银牌讲师”、“四川省大学生思想政治教育先进工作者”等优秀

教师,同时,高质量的师资队伍也直接促进了应用型人才的培养。

推进“双师双能型”建设,提高教师的工程实践能力

电子科大成都学院在教师队伍建设中积极开展“双师双能型”工程建设,要求每一位教师成为既能上好课的教学名师,又是能带学生做工程项目的优秀工程师。

“双师双能型”工程重在强化和提升教师的工程实践和创新能力,为此,学院把师资队伍建设与应用型人才培养目标相结合,对在职教师通过合作企业让他们参与企业项目、或送入企业培训等多种途径强化其工程实践能力,同时聘请企业工程师和行业专家成为学院兼职教师。学院通过和川航合作,航空服务专家成了专业老师;随着与成都欧联合办图形艺术系,来自一线的图形艺术工程师成了专业老师;通过和国腾云计算研究中心合作,研究中心的专家们也成了专业老师。此外,为了提高在职教师,特别是在职年轻教师的工程实践能力,学院鼓励教师主动走出去。对于年轻教师,学院通过有效的激励措施,鼓励他们走出校门,走进企业,加快“双师双能型”的育成之路。同时,积极组织教师参与企业的实际工程项目,最终实现教学水平与工程实践能力的不断提高。

落实政策支持,保障教师队伍建设

电子科大成都学院为了促进应用型教师队伍建设,积极制定并出台各项政策支持。为了让‘双师双能型’教师没有后顾之忧,学院在政策上保障,在资金上支持,在校内职称评定上弱化科研论文,而重视项目实践。因为项目比论文实践性更强,也更能锻

炼教师、锻炼学生。

学院人事部门优化教师招聘政策，在招聘中不唯学历，更看重能力，看重工程实践经历，同时，在对现职教师的考核中明确提出“双师双能型”的要求，要求教师既要是能上好课的教学能手，又要成为能带学生做好工程设计、创新实验和项目开发的工程实践高手。此外，学院每年还提供“双师双能型”工程专项经费，并落实到每一位教师。（中国网 2017-05-20 刘鹏飞编）

南昌大学切实加强辅导员队伍建设

南昌大学以提升辅导员队伍综合素质为重点，以提升辅导员队伍专业化职业化为突破口，切实加强辅导员队伍建设，确保辅导员工作有条件、干事有平台、待遇有保障、发展有空间。

抓选聘、重源头，推进辅导员队伍选聘标准化。高标准明确选聘条件，从2003年学校设立专职辅导员制度起，对应聘辅导员岗位人员的学历、学校、学科专业以及社团工作经历提出了高标准。高规格加强选聘工作组织领导，成立由校主要领导担任组长的领导小组，统筹负责选聘工作。严规范选聘工作程序，对资格审查、笔试、面试、体检等各个环节，进行严格规范。通过标准化选聘工作，逐步建设起一支数量充足、结构合理、素质优良的辅导员队伍。

抓能力、强素质，推进辅导员队伍培养职业化。通过培训提升素质，着力抓好辅导员岗前培训、日常业务培训、工作专题培

训，依托全国、全省高校辅导员培训研修基地开展辅导员分层培训，有效提升辅导员职业素质和能力。鼓励在职提升素质，对取得博士学位的辅导员，除按学校规定给予一定资助外，另行给予5000元专项课题资助，同时设立人文社科专项课题强化经费支持，鼓励其向“专家化”方向发展。实践锻炼提升素质，依托全国高校辅导员培训研修基地和部省有关培训项目，选派优秀辅导员赴外校、国外学习，不断拓宽他们的工作视野，提高工作能力和水平。

搭平台、促发展，推进辅导员队伍建设专业化。搭建辅导员工作平台，在整合力量、凝练特色的基础上，建立“辅导员之家”，成立“辅导员工作室”，设立“学工沙龙活动室”等精品项目，使之成为展示辅导员风采的窗口、创新育人理念方法的平台和孵化辅导员名师的摇篮。组建辅导员学习专业团队，基于辅导员职业发展需求，设置了学习能力、人文素养、职业技能和创新发展等四个能力提升小组，优选出一批优秀辅导员，组建核心团队引领辅导员队伍建设专业化发展。打造一批辅导员工作品牌，开展“学工沙龙”、“辅导员思政课题研究”、“辅导员职业能力大赛”、“辅导员精品项目建设”等活动，促进辅导员专业素质和能力提升。

重激励、有关怀，推进辅导员队伍管理人性化。落实辅导员岗位津贴，专职辅导员在享受校内同等待遇的同时，每月还可享受660元的岗位津贴。落实辅导员的教师和干部双重身份，允许专职辅导员自主选择入职管理类岗位或专业技术类岗位，辅导员评

聘专业技术职务的指标单列，攻读学位和进修提高都享受与专任教师同等待遇。拓宽辅导员出路，把专职辅导员队伍作为党政后备干部选培来源，近年来，共选拔 83 名优秀辅导员交流到学校机关和学院。注重辅导员队伍的培优选拔，组织“优秀辅导员”和“辅导员年度人物”评选，推选全省、全国“辅导员年度人物”，并让他们走上“青春开讲：学生及辅导员先进典型巡回事迹报告会”的舞台。（来源：江西省教育厅 2017.04.27 戴逸飞编）

【科学研究】

湖南大学：实施财务秘书制度 为科研人员“松绑”“减负”

一套制度明岗定责。制定财务秘书管理实施细则，明确学院财务秘书的岗位设置、任职条件、人员聘用、工作职责、权利义务等要求，对财务秘书统一实行劳务派遣制度，由计划财务处和学院共同管理，纳入学校财会队伍的建设、管理和考核。

两大服务提质增效。依托财务信息管理系统，推行全面服务，财务秘书根据授权协助教师申报科研项目预算编制、调剂经费额度、处理经费报销、参与项目决算和结题验收，帮助科研人员对科研经费进行全方位管理。推行“贴身”服务，学院财务秘书办公场地设在教学科研第一线，熟悉科研活动工作情况，为科研人员及时提供咨询指导和帮助，实时与教师沟通协调，打通服务教师的“最后一公里”，促进科研活动有序开展。

三项保障安心鼓励。完善资金安全保障机制，财务秘书参与

科研项目的预算编制、票据审核，配合项目的中期检查和结题审计等，对本单位经济业务活动、财务管理行为以及科研经费依法依规使用进行会计监督，保护资金安全。完善专业素养保障机制，建立“跟班实习+继续教育+工作研讨+经验推广”的多维培养体系，财务秘书上岗前在计划财务处实习一个月，学习掌握财务政策法规、报账制度流程以及票据审核要求等业务技能，并参加年度会计人员继续教育培训。完善生活待遇保障机制，按合同约定发放财务秘书薪酬，并为其购买社会保险，根据考核结果给予绩效奖励，解除后顾之忧。（来源：湖南大学 2017-05-02 曾宏 葡编）

高校科研辅助人员生存隐忧：地位职位收入“都低”

最近，中国科协公布了一系列对科研人员工作、生活情况的调查结果，其中一项关于科研辅助人员生存环境的调查结果受到了圈内人士的广泛关注。科研辅助人员是科技工作者队伍的重要组成部分，在科研中有不可忽视的作用。但调查显示，我国科研辅助人员与科研人员的比例偏低。其中收入偏低、晋升机会少、不受重视等原因导致整个行业人才缺乏，并且流失严重。

调查结果来自于中国科协在全国建立的五百多个科技工作者状况调查站点。这些站点是国内唯一以科技工作者为对象的调查体系，所有数据和信息全部由一线调查员收集而来，因其覆盖

广泛、布局合理、动态调整、规范科学而备受关注。长期以来，这一调查被认为真实准确地反映了中国科研人员的真实情况。

科辅人员=打杂？很“郁闷”

虽然科辅人员的收入与科研人员收入相比存在较为明显的差距，但对大多数科辅人员来说，外界认为的收入低、正式编制人员少仍然不是他们面临的主要困境。“领导不重视，工作内容繁杂，很难得到肯定”才是影响科研辅助人员工作积极性主要因素。调查显示，仅有一半（52.6%）的科辅人员按照岗位职责的要求开展工作，26.2%由科研管理人员指派工作任务或由领导临时决定工作内容。对于一线科辅人员来说，他们急切希望实现的愿望是：尽快建立区别科研人员和科研辅助人员的绩效考评方法，考核的内容应是工作任务完成情况、工作成果与质量。

晋升通道几乎没有？很“心塞”

晋升空间很小、职业发展渠道不畅是科辅人员面临的另一困境。科研辅助人员没有专门的评定标准和程序，一般走的是实验师到高级实验师序列——从初级至中级再至副高级的职称，但是由副高级职称再升至高级职称异常困难。

在调查中，近八成（79.5%）的科辅人员认为职业晋升机会相对较少。大多数的科辅人员受过良好的专业教育，他们以硕士为主，也有部分博士和留学归国人员。尽管有少部分科辅人员本身愿意选择工作压力相对小的安逸环境，但对大部分人来说，“前路渺茫”的感觉让他们很“心塞”。“大多数科辅人员都是想干事，有科研理想才选择这个行业的。”闫大玮说。

自我提升有多难？很“心寒”

没有别的通道，那全力以赴做科研可不可以？很遗憾，这条路对大部分科辅人员也是行不通的。在许多实验室，科辅人员不被允许单独申请课题。还有一些实验室，科辅人员参与了科研，却很难在成果署名上得到体现。另外，相对于教师或科研人员，科辅人员缺乏进修和培训机会。根据调查结果，43.5%的科辅人员反映所在单位没有针对科研辅助人员的培训计划，27.9%的科辅人员从未接受过培训，仅有28.6%的科辅人员接受过一年一次或两次以上的培训。51.8%的科辅人员学习或提高职业技能主要是靠自己摸索或同事帮助，20.9%通过所在部门培训提高职业技能，仅有14.7%是通过学校组织培训提高职业技能。

都不满意？“重要度与重视度不匹配”的隐忧

有78.2%的科研人员认为科辅人员在科研工作中的作用“较重要”或“很重要”，认为“不重要”或“很不重要”者仅占4.6%；但与此形成鲜明对比的是，51.6%的科研人员认为科辅人员最需要提升“与岗位相关的知识技能”，10.9%的科研人员认为科辅人员不能胜任科辅工作，职业技能仍需提升。66.8%的科辅人员反映自己在学校中的地位及受尊重程度“较低”或“很低”。

一方面是大家都觉得科辅人员很重要，另一方面是科辅人员实际上不那么重要；一方面是科辅人员觉得自己不受尊重，另一方面是科研人员对科辅人员能力素质不满意……由此产生的结果被业内人戏称为“相爱相杀”。

中国科协相关负责人向科技日报表示，长期以来，我国高校缺乏专职科辅队伍建设意识。近年来随着科研工作的快速发展，科辅工作的重要性日益突出，高校开始设置专职科辅岗位。但对于如何建设科辅队伍、建设什么样的科辅队伍，无论是政府层面还是高校层面，都缺乏长远发展规划和具体措施，以至于出现科辅人员“工作重要，地位较低”的现象。（来源：《科技日报》2017.05.15 戴逸飞编）

【学校管理】

善用社会捐赠 为一流大学建设添“翼”

日前，浙江大学接受校友企业捐赠，获11亿元捐款，再次刷新国内校友捐款最高金额纪录，引发各方关注。而与之相关的话题是：我国高校目前校友捐赠的管理和使用，校友基金会的建设及其在高校发展中功能使命，一流大学建设过程中如何持续创新校友反哺母校机制等，为高等教育添翼加能。

我国高校基金会的发展，已走过23个年头

1994年，清华大学基金会建立，正式拉开我国高校基金会的发展帷幕。在过去的20多年间，高校基金会积极吸纳社会捐款，多渠道筹措发展，已经成为高校和社会各界的共识，校友反哺学校建设，已逐渐成为一种校友理念与文化。

一方面,这与社会对于高等教育发展的认知有关。从国际看,高等教育的发展需依靠政府拨款、学生缴费、社会捐赠、社会服务等多渠道,如美国2013到2014年,公立高校总收入是2872亿美元,财政拨款占38%、学杂费占20.6%、捐赠收入超11%、社会服务收入占30.1%。公立大学财政拨款较多,捐赠收入也很高。

另一方面,与政策的引导有关。公益事业捐赠法、基金会管理条例、慈善法,以及教育部,财政部,民政部《关于加强中央部门所属高校教育基金会财务管理的若干意见》等法规政策的出台,都推动了高校基金会进入发展的快车道。特别是2009年财政部与教育部联合出台了《中央级普通高校捐赠收入财政配比资金管理暂行办法》,设立捐赠配比专项资金,对中央级普通高校捐赠基金实行财政性奖励补助。截至目前,中央财政已累计为中央高校安排配比资金近170亿元,该办法的出台激励了高校吸取社会资源多渠道筹集办学基金的主动性和积极性,推动了中央级高校教育基金会的快速发展,其数量和规模均迈上了新台阶。

还有一个重要原因是捐赠文化在不断发展,企业家社会责任意识在不断提高,社会捐赠的潜力也在不断发展。

拓宽资金来源渠道,健全多元化筹资机制

当前我国高校总收入中,捐赠收入仅占0.5%,八成为学费收入和财政收入。中央高校还相对较好,地方高校对财政的依赖更为严重。这是因为,首先,我国高校在拓宽资金来源渠道,健全多元化筹资机制方面仍存在一定程度的不足。其次,多数教育基金会的基金难以增值。因为承建基金少、对外风险掌控难、投

资专业缺乏等原因，基金会在投资增值等方面存在较为单一化、保守化倾向，缺乏有效的资金保值增值的方式，因而资金收益较低。此外，高校基金会管理低效。通常高校基金会的支出主要用于基础建设，超过了50%，而在其他公益支出，如人才培养、科学研究、学生资助、奖励教师等方面则较为分散。同时，一些学校过于强调低管理成本，使得一些基金会处于低成本运营状态，在一定程度上也影响了基金会公益活动的开展和推广。

让校友反哺母校成为一种机制，更成为一种文化

今年年初，教育部、财政部、国家发展改革委关于印发《统筹推进世界一流大学和一流学科建设实施办法（暂行）》的通知中指出，“地方政府和有关主管部门应通过多种方式，对世界一流大学和一流学科建设加大资金、政策、资源支持力度。建设高校要积极争取社会各方资源，形成多元支持的长效机制”。这就意味着，在双一流建设的背景下，在高校基金会快速发展但仍面临多种问题的情况下，高校教育基金会实现持续健康发展，善用社会捐赠，尤其是校友捐款，为双一流建设提供有力的资金支持，已经成为摆在我国高校面前的新课题。浙江大学校长吴朝晖认为，“要持续创新校友反哺母校机制，推进‘共建共享共生’的发展共同体建设。”

一方面，要建立健全校友基金的平台与机制。北师大高教研究所洪成文教授分析，“在一流大学建设的过程中，要有国际视野。以耶鲁大学为代表的一些高校300多亿的教育基金以及保持在15%左右的投资收益，如果这样的基金能够像滚雪球一样越滚

越大，那远不是政府补贴能够跟得上的。而这对于一流人才、师资，对于学校发展、实验室和大项目的建设都是极其重要的。”

另一方面，要提升高校办学水平与内涵。当前，社会捐赠的潜力在不断发展，特别是随着我国经济的发展，对于慈善事业的支持等政策环境的激励也在不断增强，这都为慈善捐赠工作提供了良好的社会基础。但是，真正激发校友反哺母校，还需要高校在自身发展上下大力气，要让学生在大学生涯中，感受到实实在在的成长和收获，并且能够用学校的精神气象与大学文化，增强学生和校友的凝聚力，让学生与校友以爱学校、反哺母校为荣。

（来源：《人民日报》2017.05.18 戴逸飞编）

一个二维码：让隐形校园数据都在线

当下校园里的许多事物、教师、学生、活动仍是离线的，很多离线的数据都沉淀在那里，大部分事实上已经丢失，且离线的数据很容易造假，比如实验室使用登记本上的实验室使用登记数据，这些数据仍然在纸上，没有录入系统，没有在线，这些离线的数据难以产生价值，无法挖掘和发现这些数据的价值。然而，校园里的很多管理与决策活动又急需这些数据，传统的、离线的校园管理模式与手段无法适应新环境下管理与服务的需要。当下校园里的管理与服务模式需要做出适应性转变，在线是互联网世界的本能，要不要进入一个在线世界，变成了一个不能回避的问题。数据的收集，实现从不在线到在线的过程，对于学校来讲有

着重要的意义。

那么如何让我们在校园里的学习、工作、生活在线呢？可以借助每个人在互联网上的身份 ID(校园工号、微信号、QQ 号等)，借助智能手机及其中各传感器、定位功能等主要功能，通过二维码可以实现在线。所以，常熟理工学院设计了基于二维码的移动物联解决方案——“码上理工”，根据学校制定的二维码编码标准，为校园里所有对象设计一个二维码，让校园里的所有事物都贴上二维码。

有了这些二维码标示，借助通信手段(校园 WiFi、3G/4G)、个人智能手机或智能终端，老师和学生在校园里进行学习、工作、生活等活动时，只需简单的扫一扫相关对象的二维码，就让所有的校园行为在大数据的沙滩上留下了一串串脚印，这样采集和存储的各类活动过程数据，让以前许多的离线数据变成在线数据。

在线世界的探索与实践

围绕着校园里的一些管理与服务痛点、效率洼地，立足低成本、高效率的原则，常熟理工学院在**资产清查、实验室管理、值班巡检、资产报修、会议签到**等活动场景进行实践与探索。

构建互联网 + 资产清查工作新模式

在传统的校园资产盘点模式下，校园数万师生只能用 20-30 只专业盘点设备来进行资产清查，虽然人数、资产众多，却受限于这 20-30 只盘点设备数量的限制，资产清查的效率极差，效果很差。为改变这一现状，提升资产清查效率，降低管理成本，落实责任，盘清“家底”。常熟理工学院自足自主研发，充分利用

二维码和条形码 (BARCODE)、定位服务功能 (LBS)、校园 WIFI、3G/4G、智能手机的各类传感器、地理信息系统 (GIS)、数据共享、大数据分析等技术,借助每位师生的智能手机,通过扫描房间的二维码和资产的条形码,实现全员参与资产清查盘点工作,建设一个人人参与、高效、便捷、开放、安全的校产清查系统。

实施该清查工作模式体现了以下几个优点:低成本,打印和张贴二维码后,只需使用智能手机,无需任何专用设备;全员参与,责任到人,摆脱受数量很少的资产清查设备限制,从而促进了国有资产的全员化参与管理,据统计,2015年常熟理工学院参与的资产盘点工作的人员达到1000多人,占学校总职工的90%左右,资产盘点率达到98%以上,甚至可以实现各扫门前雪,即责任到人;效率高,常熟理工学院教职工是1120左右,也就是具备了1120个资产清查设备(未包含协助清查工作的学生数量),传统资产清查设备是20个,因此实现了以 $1120 \div 20 \geq 56$ 倍速率提升资产清查工作效率;提高真实性,通过智能手机和盘点软件实现了从盘点责任人、地点(位置)、时间、设备编号、照片等多个维度数据反复校验,确保清查工作的准确性和真实性。

通过互联网+资产盘点工作模式的改变,彻底改变了高校资产管理中一直无法解决的一个老问题,较好地解决了高校资产清查效率低下的管理“洼地”和家底不实的管理“痛点”。

让更多的行为活动都在线

通过资产盘点的实践和成效,常熟理工学院认为校园里更多

的活动可以进行探索，这些项目是：晨练签到、体育俱乐部项目签到、校外实习签到、座位预约、设备报修、会议签到、加班值班、巡检管理等，可以让更多的活动、物、人、时间、场所等数据都在线。

对于值班巡检的实践，该项目是伴随着解决本部门（信息化办公室）工作中实际问题而启动的，信息办承担的业务较多，主要有：校园网络、校园卡、多媒体教室、视频拍摄制作、报告厅管理、信息化建设与管理等，由于工作性质，人员分布在两个校区的多个地点。最初的加班、值班、巡检工作是让工作人员各自在值班、加班、巡检的场所填写纸质登记簿，每月进行统计，带来的问题是：分布在多个地点的值班、加班、巡检汇总登记汇总很不方便，还要额外耗费不少人力来录入和统计；登记的记录真假难别，比如：事后登记甚至没有值班、加班、巡检也造假登记的情况无法鉴别；加班值班过程中发现问题的反馈渠道不通畅，比如在值班时发现一些问题，即使登记在记录簿上，相关工作人员和部门领导无法很快掌握情况。

这些问题的出现是因为这个过程管理是离线的，没有在线。为解决在线问题，常熟理工学院开发了基于工作流的加班值班登记和审核系统，解决了数据在线的问题，但仍然有一个问题没有解决好，就是该活动的真实性，工作人员是否在规定的地点进行了该项活动仍然无法识别。

基于以上两种方法的尝试，总结经验和教训，又进行改进，自主开发值加班巡检系统，加班、值班或设备巡检人，在执行任

务时，只需用个人智能手机扫描执行任务场所的二维码标示，拍照上传照片，并填报工作内容的文字描述，比如检查的设备是否正常、巡检过程中发现的问题等情况，点击提交后，在巡检系统中就产生一条包含有巡检人工号、姓名、巡检地点、巡检情况、巡检日期、巡检时段、次数、使用网络介质、GPS位置、巡检照片等数据信息。

有了这些在线的巡检、加值班数据信息后，除了能统计每月每人的执行次数和部门值班、巡检的总次数统计外，其他多个维度的统计分析也应运而生，比如可以从巡检地点、巡检情况、巡检时段、巡视问题点等多个角度进行统计。另外，每个人都可以通过手机看到其他人巡检或值班时发现的问题，可以及时对巡查中发现问题进行及时整改等工作。

让“僵尸”设备无处可藏

资产盘点实现了盘清家底，但每个高校数亿资产、数万件设备的使用效率如何，楼宇、场所、房间、设备是否闲置，如何科学合理购置设备和扩建楼宇等问题，由于缺乏在线的数据，学校的管理决策层无法知道这些家底的真实使用情况，特别是一些从未开箱使用或只是个别人在使用的高价值资产设备。而且也无法得知学生上课考勤情况、参与实验的真实考勤数据信息。没有在线真实数据是无法做出科学的决策，不科学的管理决策又会加大建设资金投入，进而造成更大的国有资产浪费，这些问题才是管理决策中的最大痛点。为解决这些痛点，常熟理工学院尝试建设校产绩效监管系统。

该系统分用户端和管理端两个部分，用户端实现功能是：实验人员（教师、学生）参加实验项目时，只要使用个人智能手机或智能终端扫描上课课程、实验课程二维码、指定实验室二维码，以及仪器设备条形码，就完成了实验的人员、设备使用、实验课程信息（包括实验过程、人员、仪器等）的登记过程管理数据。

系统管理端的主要功能：通过数据共享中心，管理人员从其他信息系统如教务系统同步或手工导入方式获取实验课程、实验师生等相关基础数据，为实验项目、实验课程、实验人和实验仪器生成二维码，实现对上述信息的添加、编辑、修改和导入等功能；收集智能移动终端采集的数据；将实验课程和实验课程记录供实验人员和管理者查询；对实验登记管理数据进行分析，生成统计报表。

该管理系统解决了传统管理的一些弊端，如实验室使用和实验情况等信息难以查询，手工形式录入导致信息更新不及时、容易出错和工作效率低，资源利用率不高，无法为实验室建设提供数据支撑等问题。通过二维码与移动终端技术融合的方式使得师生和实验室管理者能实时了解实验室资源的使用情况，及时发现一些长期闲置不用的“僵尸”资产，提高校产绩效考核管理的精细化，通过这些数据还可以更进一步来判断学校是否该添置设备、扩建楼宇等，提高决策水平，提升国有资产利用效能。

在线的价值思考

通过以上这些项目的实施，让校园里的一切，包括教师、学生、楼宇、房间、设备、家具、图书、课程、实验课、会议等都

在线了，构成了一张移动物联网，而且让校园里一切活动都留下了记录痕迹。这些数据在线后，想造假就变得极其困难，数据的真实性大大提高，且操作成本降低，而成本的降低，使得以前只有少数人才能拥有的数据，变成了大家都可以享用的东西，同时利用这些数据完成基本的数据统计分析后，还可以开展更多的多维度交叉、综合的数据分析、统计、挖掘和可视化活动，发挥出更大的价值。（中国教育和科研计算机网 2017-04-20 刘鹏飞编）

“互联网+资产盘点”让高校资产“水落石出”

高校资产如何能高效地盘点困扰着许多高校，这个难题最近在常熟理工学院终于有了着落。

启动校园资产清查（有删节）

2015 年底，常熟理工学院启动全校资产清查工作，分为个人自查、学院及部门自查、全校核查三个阶段进行。仅仅 20 天后学校资产盘点数量到 49103 件，占资产总数的 65%左右，平均日盘点数 2455 件，这样的盘点速度、效果是以前无法想象的，也是以前不可能实现的，彻底解决了高校资产盘点效率低下的管理“洼地”和不透明的管理“痛点”。为什么可以达到这样的效果呢，这要从常熟理工学院的互联网应用创新谈起。

以 IT 盘点资产

前几年，常熟理工学院在学校领导的高度重视和指导下，学校建立人、财、物等的管理决策支持系统，其中资产管理与决策

系统，以数据可视化的方式，按照校区、楼宇、房间、部门、人员、资产等多维度从全视角展现高校资产的配置分布情况，实现了资产配置的精细化管理，但这些设备真实情况如何，比如：这些物品是否存在，是否丢失，物品在哪存放等问题，仍然无法得到全面监管监控，这样就需要通过资产盘点来实现。但传统的资产盘点是采用专有的手持盘点设备，这些设备只能基本解决资产盘点的功能，存在许多缺点，诸如：效率低下，该专用设备无法实现人手一把，学校一般会采购 10~20 把左右，平时基本闲置，等开始资产盘点时每个单位能分配到一把左右，不够用，导致工作效率低；无法实现扁平化管理，由于很难把盘点工作执行到“各扫门前雪”，即责任到人，加之盘点效率低，而每个学校都是数万件资产，这样导致事实上每次盘点都无法做到全部盘点，大多是抽样盘点；资产盘点真实性不强，传统的手持设备只能扫描设备的条形码，无法上传资产实物照片等，这样的盘点效果也是大打折扣；无法精确定位盘点，传统的扫描设备基本不支持无线网络连接，数据上传大多是通过数据线导入计算机系统等多个步骤，另一个缺点是无法在盘点资产时进行精确的室内和室外定位。

于是，常熟理工学院在 2015 年启动的校内立项建设开发项目工作中，把**基于移动终端和 WIFI 的资产盘点项目**确立为 7 个建设项目之一，通过在校内的激烈竞争后，最终由信息化办公室的朱峰老师中标，项目开发经费为 9 千元，应该说是非常少的经费投入。项目确立后，研发团队开始确立目标：开发一个让所有

师生利用手中智能手机就都能参与资产盘点的系统，为了克服以前资产盘点的低效、不真实、抽样盘点等问题，研发团队确立了基本建设思路：充分利用 GPS、楼宇定位、校园 WIFI、手机扫描、手机拍照、GIS、大数据分析等手段结合，建设一个人人参与、高效、便捷、通用的移动 Web 资产盘点系统，让高校庞大的家底能“水落石出”，彻底解决资产盘点这个老大难问题。

目标和思路定了后，研发项目开始启动，在开发中确立了调用 JSSDK 接口来驱动手机硬件工作，结合 GPS 定位和室内 WIFI 定位，采用腾讯地图数据可视化等开发模式。当然这样一个创新项目在开发过程中还是遇到了许多问题，好在通过各方共同努力，2015 年 9 月该项目基本完成，进入测试运行，2015 年 11 月该系统正式上线，于是学校资产部门开始启动新一轮的资产盘点工作。

创新中的问题与反馈

随着盘点工作的进行，各种各样的问题也浮出水面，如各类手机和操作系统版本问题、教师对使用新生事物习惯问题等，好在这些问题信息化部门之前也有思想准备，通过交流与培训，资产盘点工作的顺利和高效也让研发团队很吃惊。这种资产盘点方式让各个部门和二级学院的资产信息管理员开心了，他们说“这个从来没有解的问题终于有解了，而且是全员参与盘点，甚至还可以请其他老师和学生一起盘点，太高效了，让我们资产管理员也可以解放出来关注盘点的进度和协调等工作”；后台数据统计页面上部门盘点排行榜、盘点之星、盘点雷锋等排行榜等让每个

部门和每个人都乐在其中。通过全校师生的共同参与，资产盘点在短短的二十天时间里，完成了近65%的目标，真正让资产盘点飞了起来。

通过技术创新，改变了高校资产管理一直无法解决的老问题，让资产盘点管理实现了扁平化管理，调动了每位员工的责任意识，提升了资产管理的透明度，实现了资产盘点的常态化管理。下一步计划是围绕学校教学、科研、管理主要工作，依托每位师生手中的智能终端和校园WIFI，继续在设备报修、实践教学设备利用率监控、各类教学活动签到考勤等诸多方面试水。（来源：常熟理工学院 2017-04-01 曾宏葡编）

西京学院：多措并举 加强学生实习安全管理

实习安全工作是落实学生实习工作的前提和基础，西京学院多措并举加强学生实习安全管理，确保学生校外实习效果与安全。

——**守住红线，明确管理责任。**该院学生校外实习，坚决杜绝私自在外租房居住，这条红线不能破。教务部门、大学生发展与服务中心、稳定办是学生实习安全管理职能部门，各院系、书院、实习单位是实习安全管理直接责任单位。加强院系、书院的沟通，建立实习及安全管理工作备忘录，辅导员与指导教师分工明确、守住红线，齐抓共管。

——**安排专题课程，高度重视实习安全教育。**该院院系和指

导教师在学生离校实习前安排专题课程，教育引导明确实习的意义、目的、任务和要求，明确校外实习的安全纪律，使学生掌握突发事件应急、自护自救常规措施与方法，根据专业特点进行必要的实习安全专项培训。书院和辅导员建立学生实习工作备忘录，重点关注有健康问题和心理问题的学生，配合实习指导教师做好安全防控措施。

——**组建安全网络，建立实习联席工作机制。**该院组建安全网络，对实习安全工作各单位组织联动，齐抓共管，并建立实习联席会议工作机制。院系主任、书院院长每月召开一次实习联席会议，指导教师、辅导员每周召开一次实习联席会议，及时掌握实习工作情况，解决共性存在问题，保障实习安全有序进行。学院定期组织检查院系、实习指导教师对《西京学院实习管理办法》《西京学院学生实习安全管理规定》等文件学习执行情况，系统全面掌握实习工作。

——**签订安全协议书，争取家长支持。**为确保实习顺利有序进行，增强学生的安全意识，圆满完成实习任务。该院与每一名校外实习学生签订安全协议书，并要求职能部门印制“学生外出实习告知书”，通过学校QQ群、微信平台等形式，给每一位实习学生的家长邮寄一封信，告知家长实习期间家长有义务关注学生的实习情况，与学院相互配合，交替监督，确保实习工作高效完成。

——**制作详表，建立实习安全工作台账。**做一张详表，逐一落实和登记实习生住宿地址、实习内容、实习单位、实习时间、

实习形式等详细信息。该院为确保实习安全工作台账准确，实习工作流程规范，要求各单位做到实习有安排、有审批备案、有总结。同时加强实习安全教育，完善实习台账，分院系、分专业建立安全台账，具体到每名学生。强化实习全过程精细化管理，从教学计划安排、实习过程管理、实习资料归档每个环节从严要求，有台账可查。

——**执行实习质量监控计划，加强校外实习检查。**该院针对学生校外实习，制订详细实习质量监控计划。院系、指导教师做好集中外出实习学生期间的生活和安全教育管理工作。书院、辅导员做好分散自主实习学生的安全教育管理工作，要求辅导员每天在学生实习结束后，采取多种方式主动与学生取得联系，了解学生的实习和生活状况，并对自主实习的学生深入实习单位走访、探望学生。学院责成教务部门加强校外实习检查力度，加深对学生实习工作的深入了解，增强与企业的交流与合作。（来源：西京学院 2017-05-11 曾宏葡编）

人大名师写“小书” 推介名专业

高考进入倒计时，近日，中国人民大学为高考生送上一份礼物，邀请校内知名专家学者逐一撰文介绍80个专业及其背后的故事，向考生推介人大专业。这些大家文章被收入新近出版的《你的专业——中国人民大学本科专业介绍》一书。

人民大学命名组建之初，仅有“八大系”，经过80年建设，学校已成长为我国人文社科领域的重要教学科研机构，其设置的专业几乎涵盖人文社会科学领域全部，并兼有部分理工学科，其中9个一级学科更是在全国排名第一。

这些专业到底有何特色？置身其中能收获什么？翻开大家写的小书，就能找到答案。每个学院都由主要领导撰写寄语，同时设有“教授讲专业”“专业常见问题解答”和“学生分享”三个模块，逐一展现80个本科专业的特色，一字一句都饱含着老师们对所属专业的深刻理解和对青年学生的殷切期许。（来源：《北京日报》2017.05.18 戴逸飞编）

【教书育人】

南京林业大学：构建“1+1+1”阳光育人体系

前不久，“2016中国高校体育竞赛榜”正式发布，该榜单由“人民体育”与人民网舆情监测室联合发布，榜单统计了2016年在各项大学生赛事中取得成绩的高校，从贡献力、组织力、影响力、传播力四个方面，对高校的体育发展情况进行评比。南京林业大学以总分30.86位列“百强榜”第85位。

“这个‘百强’来之不易，”南京林业大学体育教育部主任丁道旭感叹说，“这份榜单主要考量高校在国内外大学生赛事中

体育成绩的表现。论参加比赛，我们一点不占优势，原因就是我校没有体育特招生。”但是，近年来，南林大通过积极抓好竞技体育、不断改革体育课程设置，以及在全校大力推进群众性体育活动等，初步构建起了特色鲜明的“1+1+1”阳光育人体系。

“1”支高素质的业余竞技“战队”

目前，我国不少普通高校都有体育特招生，这些符合标准的体育特长生，一般都是高水平运动员，有较强的运动基础，在参加各种竞技比赛时占有绝对优势。但南林大却依靠“业余”选手组建“战队”。南林大现有25个体育项目的24支校级训练队，队员都是从每年的大一新生中选拔的。为了让这些非专业队员练出高水平，他们制定了完善的训练竞赛管理制度，并配备了专门的教练队伍。这支由300余名学生体育爱好者集结而成的业余“战队”在近几年的各大赛事中屡创佳绩，仅2016年就在足球、田径、舞龙舞狮等比赛中摘得奖项24个。

竞技体育竞争激烈，南林大的业余选手“战队”有什么竞赛秘诀？在2016年南林大获得的所有奖项中，田径队贡献最大。

“田径是一项枯燥且没有办法短期突击的项目，它结合了速度与能力、力量与技巧。想要提高成绩，唯有‘勤练’。”该校田径队教练郭剑告诉记者，平时他们都是利用课余时间每天17:10至19:30训练，训练时，单准备活动就是15圈（每圈400米）一组，一次跑两组，周末适当延长，遇到全国性比赛，寒暑假也要集训。

有人说，运动员大多四肢发达头脑简单，但南林大的各个运动队里却隐藏了不少“学霸”。该校女子手球队今年有3名毕业班学生，目前3人已全部考研成功；田径队队员、风景园林学院学生周慧敏被保送东南大学，田径队队员、轻工科学与工程学院学生于艺铭放弃了保送武汉大学的机会，继续在南林大读研。

“1”个大课程的互动教学平台

近年来，南林大认真落实“以人为本”的教育理念，从体质健康、技术技能、社会适应、学科文化等方面做好规划和设计，积极开发体育课程资源，初步建成了以体育选项课、体育理论课和体质健康测试等课程为主，以体育竞赛、社团俱乐部、课外体育活动、体育文化节等为辅的特色体育课程体系。与此同时，该校还建立了完善的网络选课系统，让学生自主选择上课内容、上课时间和上课教师。

自2005年开始，南林大探索将民间舞龙舞狮引入大学体育课堂，在挖掘、整理、继承的基础上，该校不断创编动作、创新项目，并通过编写教学大纲、开发校本教材、组建舞龙舞狮俱乐部等形式，构建适合大学教学的特色项目。孔明涯是这门课的首任专业教师，他告诉记者：“舞龙舞狮不仅能强身健体，还能锻炼学生的团队协作能力。初开这门课时‘乏人问津’，现在却很受追捧，目前已有2000余名学生选修了这门课，如果放开来招，学生还要多。”

在南林大的体育课上，除了“三大球”“三小球”等常规体育课程设置外，学生还能学到FMS（功能性运动测试）、艺术体

操、踢踏舞等特色体育课程，总数多达 27 种。不仅如此，该校还根据学生个体差异和不同需求进行分班授课，针对身体不便的学生开设健身气功、太极推手、门球保健班等课程，体现了以学生发展和需求为中心的现代教育理念。

“1”种积极向上的校园体育氛围

“完全人格，首在体育”的校园文化传统赋予了南林大人“团结、朴实、勤奋、进取”的文化性格。其中体育文化所呈现出的对运动的崇尚和热爱，对拥有强健体魄、拥抱健康生活的热切渴望，正在这所学校中彰显独特的育人魅力。

据介绍，2007 年 4 月，南林大全面启动“阳光体育运动”计划。此后，该校每年都会制定 20 项以上的体育活动策划，如举办全校性田径运动会、体育文化节、大院篮球赛、大院足球赛、大院羽毛球赛，每年开展冬季长跑等活动。此外，在校团委牵头、体育教育部指导下，该校还成立了轮滑、足球、健美等 23 个项目的体育协会和单项俱乐部。各协会和俱乐部通过开展培训、讲座、比赛等，吸引广大学生积极参与体育锻炼。

南京林业大学副校长王浩说：“培养富有科学素养、人文情怀、绿色担当、创新精神并勇于实践的高素质专门人才是我校的育人理念，体育教育在其中发挥了不可或缺的作用。朝气蓬勃的南林大学子正以昂扬的精神面貌笑迎一切挑战，这是体育的魅力，也是体育带给他们受用终生的财富。”（来源：《江苏教育报》2017.05.13 戴逸飞编）

嘉兴学院发力应用型人才培养

以职业资格标准为参照的课程体系

学校以产业技术进步驱动课程改革,按照科技发展水平和职业资格标准设计课程体系,优化课程结构,推动课程内容与职业资格标准对接。与校企合作单位共同制定专业人才培养方案,共同开发课程;开设跨学科专业的交叉课程,探索建立跨院系、跨学科、跨专业交叉培养应用型人才的新机制,促进人才培养由学科专业单一型向多学科融合型转变;开设有特色的应用型课程,重构课程内容,以提高学生应用知识解决实际问题的能力,有效达到行业企业对应用型人才要求的水准。学校把建设100门应用型MOOCs课程、100门校企合作应用型特色课程,重点开发建设100种应用型特色教材作为课程体系改革目标,仅2016年,学校就开出了应用能力培养导向的实验课程378门、实验实训项目2296个。

以应用能力培养为导向的教学模式

学校致力于探索以解决问题为目标和以学生为中心的启发式、合作式、项目式教学模式,当下学校正朝着力争实现专业课程运用真实任务、真实案例教学覆盖率达到100%,主干专业课程用人单位参与率达到100%,每年有100名行业导师进入课堂协同教学的目标努力。在理论教学中,学校以应用能力提升为导向推进慕课等在线课程教学改革,开展PBL和翻转课堂等教学模式,探索互联网+会计教学一体化改革,以学生为中心,以

应用能力培养为导向，以科研项目为驱动，以实践调研为载体训练学生的创新素质和实践能力；在实践教学中，学校注重与行业和地方共建实践教育基地，根据行业对人才的集成需求，借助企业平台和资源开展“项目化教学”和“实战化训练”与“双导师制”相结合的实践教学组织形式，全面提升学生实践创新能力；在教学队伍中，积极引进行业导师进入课堂协同教学，企业参与教学和实践环节、毕业设计和答辩。

专业设置与区域经济需求紧密对接

嘉兴学院紧紧围绕“有特色、善创新、高水平的地方应用型大学”办学目标和应用型人才培养定位，大力推动学校学科群、专业群与地方产业群对接，构建结构更加合理、特色更加鲜明、优势更加明显的学科专业体系。以“控制总量、优化结构、强化特色”为原则，制订实施了《嘉兴学院专业设置与动态调整实施办法（试行）》等一系列专业建设与管理制，学校多数专业的应用型特征越来越明显，逐步形成了学校应用型专业的整体特色。特别是经过长期有针对性的专业建设，专业布局不断优化，专业设置与区域经济社会需求适应度逐渐提高。应用统计学、视觉传达设计 2 个专业在中国科学评价研究中心（RCCSE）、中国科教评价网、武汉大学中国教育质量评价中心联合发布并公开出版的《2017-2018 中国大学及学科专业评价报告》中被评为 5 星专业，其中应用统计学专业列全国第 7 位；经济学入选教育部“本科教学工程”地方高校综合改革试点专业；经济学、会计学入选国家级特色专业和浙江省“十二五”优势专业建设项目；纺织工

程、机械设计制造及自动化、人力资源管理、建筑环境与能源应用工程、金融学等5个专业入选省“十二五”特色专业建设项目；临床医学入选省“十三五”优势专业建设项目；经济学、会计学、机械设计制造及自动化入选省“十三五”评审类特色专业建设项目；应用化学、服装设计与工程入选省“十三五”备案类特色专业建设项目。

人才培养与社会人才需求有效对接

学校一直把“应用能力强，综合素质高”作为应用型人才培养的目标和定位，不断探索与行业、企业合作办学、办专业，联合培养“零适应”的应用型人才。着力加强学生应用能力和综合素质的培养。在学业评价中推行“课外6学分”制度，学生在校期间必须获得6个课外创新实践学分，学分可以通过科技与学术活动、学科竞赛、创业活动、社会调查与服务等活动获得，充分锻炼学生动手能力和责任意识；推行创新能力个性化培养项目，由导师根据学生特色制定个性化培养方案；鼓励并资助学生到国（境）内外高校交流培养，与国内外40多所高校建立合作关系，2016年累计在国（境）内外交流学习学生420多名，开阔了学生视野；教师将科研项目或企业委托的项目转化为学生的训练项目，使一大批重大学科平台和横向课题成为有效支撑应用型人才培养和创新创业能力训练的育人平台。（嘉兴在线 2017-05-19 刘鹏飞编）

加拿大多伦多大学支持和促进教学学术发展的经验

目前影响我国本科教育质量的主要问题是高校普遍存在着重科研、轻教学的问题。事实上,在科研与教学之间存在的这种矛盾一直是世界上许多大学一直面临的难题。为破解这一难题,美国卡内基教学促进基金会的主席博耶在上世纪九十年代初就提出了“教学学术”(Scholarship of Teaching)的思想,认为学术不仅包括通过研究来发现的新知识,还应该包括教学的学术,即传播知识和改进教学实践的学术。他还特别指出,“大学教学是一种学术,一种提高和支持教师对自己教学实践的学术”。这一思想拓展了学术的内涵,把教学的实践和研究提高到与以探究、应用及整合为主的科研学术同等重要的地位。在我国,教育部2016年8月发布的《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》中也明确提出,要“确立教学学术理念,鼓励教师开展教学改革与研究,提升教师教学学术发展能力”。多伦多大学作为世界一流的大学,在教学学术的研究与实践中具有较高的知名度与影响力。本文在深入考察和了解了多伦多大学的教学学术发展与实施情况基础上就我国开展教学学术提出一些思考和建议。

一、发展教学学术是多伦多大学提升本科教学质量的战略任务(略)

二、教学支持和创新中心是多伦多大学支持和促进教学学术发展的枢纽(节选)

（一）微观层面

注重培养教师个体的教学学术能力，强调同伴之间的支持和协作。要把教学学术植入到组织机构的文化中，就要个体之间在建立的社会网络中协同工作，而不是独立行动。为此 CTSI 设计和开展了专门培养教师教学学术技能的工作坊，如 2016 年秋季学期为教师提供的培训工作坊有研究你的教学学术技能工作坊、研究伦理、学术性探究你的教学等。中心每年定期举办为期两天的教学学术研讨会，为来自全校各个院系的不同学科的教师之间进行交流和分享提供了平台。研讨会还邀请教学学术理论和实践方面的专家参加，为教师开展教学学术提供专业指导。中心邀请专家和教学学术经验丰富的教师为教师 and 教学团队就教学学术的开展提供咨询服务。中心建立了学术期刊俱乐部（SOTL Journal club）和教学学术网站，为教学与学习共同体的会员提供在不同学科小组中讨论教学方法以及研究教学的实践提供丰富的研究资源，并且让同行评议有关教学学术研究方面的文章，以便进一步修改和完善。

（二）中观层面

中观层面主要是在院系中开展教学学术的研究实践，为同伴之间的交流架起桥梁，沟通实践的网络。CTSI 经常利用教学研究性的文章引起跨学科的对话和讨论，引导教师从微观层面的参与上升到中观层面。中心还定期举办教学学术网络会议，邀请教学学术共同体的教师报告教学学术方面的工作开展情况，为同伴和教学研究团队在院系层面分享教学学术策略，同时听取参与者

的反馈，这样有利于教学学术共同体的形成和发展。

（三）宏观层面

宏观层面主要是指学校层面。学校制定了教学学术发展愿景，为院校和教师开展教学学术研究提供各种资源，并且设立了教学研究项目和校长教学奖等项目，激励教师投入到教学学术的研究和实践中。CTSI 每月举办一次全校教学学术网络会议，为全校的教师进行教学学术交流提供平台和机会，同时从事教学支持服务的专业人员为教师提供咨询和指导，促进教师同伴之间关系的建立和发展。学校层面为教学学术提供持续的支持，包括教学学术项目的支持、各种教学奖的设立等。多伦多大学专门设立了校长教学奖，每年都评选教学突出的教师授予该奖。此外学校专门建立了教学技术创新基金项目，鼓励教师运用信息技术改革和创新教学，推动教学学术的可持续发展。

（四）宇观层面

宇观层面主要是指开展跨学科的教学学术研究，参与省级、国家和国际上的教学学术研究与实践机构和会议。通过参加会议和建立教学学术协会等建立高校之间的教学学术研究网络，支持同行之间的交流和协作。学校加入了加拿大高等教育教学与学习协会（STLHE），为教师的专业发展提供了平台，从而传播并增强教师的教学学术意识和研究成果，通过学术性教学和学习把研究的成果应用到教学实践中。2003年多伦多大学与该协会联合主办了首届“全国教学学术研讨会”。学校还加入了加拿大教学与学习学术分会，该会旨在为全国从事教学学术的学者和教师提

供构建学术共同体、分享研究与实践成果的机会，目前已经吸收了全国近100所大学为会员。学校还与其他组织建立合作关系，如安大略省高等教育质量监督委员会（HEQCO），获取项目资助，以支持多伦多大学的教学学术研究。

该模式充分利用同伴的力量，通过教师之间的交流与合作，从四个层面为教师参与教学学术实践共同体、开展和实施教学学术研究与实践构建了一个系统的平台。多伦多大学注重这四个层次协同工作，并把组织和协调各个层次的积极性作为构建教学学术共同体的主要目标之一。“走向公开”是教学学术发展的关键特征。教学支持与创新中心的重要职责之一就是为教师的教学学术的交流和成果的发表提供机会和平台，使教学学术实践真正走向公开。该中心在各个水平上支持和促进教学学术进行有效的交流和成果传播，在各个水平的节点之间注重建立良好的社会网络和联系，并且通过高层次的管理和协调，给予教学学术活动以持续性的支持，这样使得教学学术文化扎根于学校的组织文化中，从而促进了教学学术的发展，引领教学创新，提升教育水平和质量。

三、教学学术的科学评价是促进多伦多大学教学学术可持续发展的保证（节选）

（一）建立教师分类评价机制，设立教学系列教师专业岗位，确定与教学学术相适应的评价制度

博耶认为，要发展教学学术，需要对教师进行多样化的分类评价，实行“创造性契约”。多伦多大学对教师进行了分类管理

和评价，专门设置了教学系列教师岗位，对教学系列教师与教学科研型教师也设定了不同的评价标准，这也是北美地区最早聘任专职教学系列教师的大学之一。2015年多伦多大学又对教学系列的教师专业职称进行了改革，之前学校聘为讲师和高级讲师的专门从事教学的教师，根据条件全部评聘为教学系列的助理教授、副教授和教授，与教学科研型教师一样，取消讲师和高级讲师职称。多伦多大学副校长兼教务长指出，这次改革体现了学校致力于促进卓越教学和为学生提供丰富的学习经验的目标。教学系列教师须具有精湛的教学技能、创造性的教育领导能力以及改革教学的精神。学校制定了《学术专业聘任的政策与程序》，对教学系列和终身系列（教学科研型）教师的聘用和晋升提出了明确的要求，规定了选聘和职称晋升的评价标准，其中对教学系列的教师要求是教学必须达到优秀，对于教学科研教师的教学要求则是达到胜任或优秀。而在评价内容上，也对二者进行区别，教学科研型的教师需要在教学学术和研究学术方面都达到一定的要求，而教学系列的教师则需要在教学和与其相关的教育实践和专业活动中达到一定的学术要求，二者都要求提供教学学术方面的研究与实践的证据和相关成果。

（二）依据教学学术评价标准，以教学档案为评价工具，建立了学校和学院两个层面的评价指标

根据教学学术的特点和能力要求，研究者提出了教学学术的评价标准。格拉塞克等人认为大学教师教学学术评价的标准包括清晰的目标，充分的备课，恰当地选择教学方法，有效地使用教

学方法，修改和完善教学计划和教学过程以适应变化的教学情境，显著效果的展示，教学过程中的有效呈现，以及对教学绩效的反思性评价。多伦多大学在评价教师的教学中提出了教学评价的主要指标，包括教师教学改革项目研究的情况，以正式的或非正式的方式改进教学技能或课程设计的努力，教学创新方面的改革和努力，在课程发展中所做出的贡献以及获得各种教学奖项目的情况。这些评价的内容都注重评价教师在从事教学学术的研究和实践中所做的努力，并要求教师提供相应的证据。教学学术评价的重要工具之一就是教学档案，教学档案记录学术性教学的历程，提供进行教学学术研究与实践的各种证据。多伦多大学教务处制定了《建立和评价教学档案》的细则，明确教学档案是教师业绩考核、聘用、职称晋升和终身教授职务的重要评价手段，规定了教学档案的主要内容和评价指导原则，并且提供了建立教学档案的方法和步骤。教学具有很强的实践性，教学学术本身就是研究和改革教学与学习的实践，每个教师的教学学术思想、教学方法和改革实践都可能不一样，因此评价应该体现教学学术的个性化特点。多伦多大学在这方面做了有益的尝试。学校要求各个学院、系根据学科的特点和教师教学个性，制定该部门的评价标准。教学档案允许每个教师可以突出自己的教学方法和教学策略，以此证明自己的教学是有效的，同时展示自己在致力于提高教学效果和改进教学方面的持续不断的努力。学校所建立的分类评价体系和个性化的评价原则有利于教学学术的可持续发展，为提升教学质量奠定了坚实的基础。

（三）多元化的评价主体确保评价的客观和公正

为了确保客观公正地评价教师的教学，多伦多大学制定了一套严格规范的评价程序。评价程序包括自我评价、系内评价、院级评价和学校评价四个层次，学校规定了整个评价的指导原则和详细的流程。首先教师根据学校和学院的教学评价要求，建立教学档案，对教学实践和研究进行自我评价。系主任须参加教师档案的建立，并负责对教学档案的初审和评价。接着学院成立由教学专家组成的阅读和评价教学档案委员会，详细阅读教学档案以及相关的教学研究与实践的成果证据，并且写出初评报告。学生也参与教师教学的评价。学校规定，学生要填写关于课程学习和实践方面的调查问卷，对教师担任的所有课程进行评价。教师需要在教学档案中详细记述学生对教学的满意程度方面的有关证据。学院负责收集部分在校学生以及已经毕业的学生对某教师教学的评价意见，并把这些意见连同学院评价意见一起上交给学校评价委员会。学校评价委员对教师的教学档案以及相关材料进行全面地审核，主要评价其教学的有效性、教学研究的成果，并判断教学是否达到了优秀或胜任。学校还邀请校外专家进行评审，外审专家的评审意见再汇总到学校评审委员会，由学校专门的学术委员会进行最后的评价，特别是对于晋升终身教授的评价，学校教务办公室和校长都要参与最后评价的过程。该评价体系自下而上，每一个层面都有严格的规范，而且在整个评价过程中，教师本人、学生、同事、外审专家、学校的学术评审委员会、教务长办公室以及校长等作为评价的主体都参与了教学评价，这样避

免了单一评价的片面性，使评价更加客观和公正。

四、启示与借鉴

1. 高校要把提升人才培养质量作为发展的战略任务之一，把发展和促进教学学术作为促进本科教学质量提升的重要思想，把培养教学学术能力作为教师专业发展的中心任务，树立教学学术能力是大学的核心竞争力的意识。高校应发展和完善支持教学与学习研究与改革的机构，开展形式多样的实践活动，为教师提供参与和实践教学学术的平台和机会，构建教学学术实践共同体。高校可以整合校内资源，建立和完善教师教学发展中心。教学发展中心的核心任务应该以培养和提升教师教学学术能力为核心，鼓励教师积极参与教师培训、教学改革、研究交流、咨询服务等各项实践活动，构建学科内、跨学科以及跨学校的教学学术共同体，支持和促进教师教学能力的发展和提升。

2. 探索建立高校教师分类评价制度，改革高校教师评价体系，把教学学术能力作为评价教师学术能力的重要组成部分，提高教学学术评价在职称晋升、岗位聘任和资源分配上的比重，以改变高校重科研、轻教学的现象。高校可以根据学校人才培养和科学研究的战略规划，对教师进行分类管理，可以考虑设置教学系列、教学科研系列和科研系列岗位，建立分类分学科的评价体系。同时对教学系列教师的评价要调整和强化与教学学术相应的评价指标。在评价过程中，要严格评价程序和规范，改变过去单纯注重成果的终结性评价，实行以教学学术能力为主的过程性评价，以教师从事教学学术的证据为主要评价内容，采取统一性和

个性化相结合的原则。在评价实施过程中要采用多元主体参与评价的方式，教师本人、学生、院系学术委会、同行、外审专家以及学校学术评审委员共同参与评价的过程，并且对教师评价的各个阶段都要形成书面的报告，既可以保证评价的客观和公正，又可以及时反馈给教师，以帮助教师进一步反思教学，提高其教学学术水平。（《高教探索》2017年第3期 刘鹏飞编）

【学科建设】

南开大学向社会“招标”选修课

2016年底，南开大学推出了一项教改新举措：首次面向全社会开放本科生讲台，采取“招标”形式，新建一批通识选修课优质课程，同时辅之以“多人拼课”“小班教学”“弹性课时”等一系列配套措施，让公选课堂真正“活起来”。于是南开大学的校园内就出现了：“我们的老师是股权投资公司的副总裁……”“‘泥人张’传人正教我们捏泥人……”“相声演员上讲台，课堂气氛果然很high……”

改变选修课的教学生态

大学开设通识选修课旨在拓宽学生视野、培养多元兴趣、提升综合素质。然而，优质课程占比不高、课程通识程度不够、动手实践机会较少等问题，使得这类课程如同“鸡肋”，食之无味，弃之可惜，教学效果大打折扣。

2016年11月18日，南开大学发布《关于招标征集部分通识选修课程的通知》，面向社会“招标”课程。在该校确定的首轮“招标”课程中，包括艺术实践、经济管理、科技与生态可持续发展、人文社科、外语5大类16个小类。对于课程申请人的资格则“不限职称”，一旦通过考核，即颁发“南开大学通识教育课程特聘教师”聘书。

为鼓励社会优质教育资源流向公选课课堂，南开大学在“授课模式”方面也鼓励创新：可多人组合授课，还实行“弹性”课时，既可以整学期上课，也可以提高周课时数，压缩课程时间。为了实现从“分数导向”转变为“兴趣导向”，“招标课”采用灵活的考核方式，不以考卷定成绩。“我们努力使‘招标课’成为学校课程改革的突破点。所以，鼓励‘招标课’大胆革新，最终目的是提升课程吸引力和授课效果，增强学生参与的主动性。”杨光明说。

这份改变选修课教学生态的特殊“招标”公告一经发布，就吸引了社会普遍关注。征集截止时，该校教务处共收到49门课程的申报材料，其中非本校教师申报的课程就有25门。经过层层选拔、审核，其中16门获准开设。

“中标”课程的校外任课教师有的来自投资业绩卓越的管理公司、文化传播公司等校友企业，有的是颇负盛名的天津非遗传承人，有的来自校外职业培训机构、兄弟高校、合作办学的科研单位。6门语言文化课程的授课教师团组，则是来自获得孔子学院奖学金和中国政府奖学金的外国留学生。

“招标课”老师各显神通

如何才能激发学生的兴趣？“招标课”的老师们各显神通。

语言文化类课程多是互动翻转的“导游型”。孔子学院的优秀留学生担纲教师，地道的外语和流利的中文自如切换，以语言为中心，以文化为背景，像导游一样带领学生感受异国风情。“我还想带着我的学生一起做墨西哥的美食，他们一定很开心！”《西班牙语入门》授课老师、墨西哥姑娘姚紫兰说，每当看到学生反馈说如何喜欢这门课，她就觉得特别有成就感。

重视动手能力是很多来自社会“投标者”的共性。胡晓鲁是韦尔为科技公司的高级经济师，也是南开大学2001级的校友。她中标了“三维虚拟仿真场景制作”课程。“VR技术可以与许多传统产业衔接，创造无限可能。大学生们了解、掌握这门新技术，对于未来的就业创业实践、创新思维能力培养都有好处。”她告诉记者，她的课程将会有一半的课时让学生动手创作。

有些课程不仅让学生课上有了兴趣，也激发了课下学习的热情。《评书、相声鉴赏与实践》这门原本“捡漏”选上的课，却给了商学院赵颖珊同学意想不到的惊喜：“从没想过可以在课堂上直接欣赏到精彩的表演，还可以近距离与表演者接触。我赚到了！”主讲这门课的教师是高校相声艺术团的青年优秀演员张放。

“张老师艺术修养深厚，在活跃的互动氛围下，课堂上看手机、走神儿打盹儿的现象一点儿都不见了……这样的教学效果真是令人欣慰！”南开大学汉语言文化学院教师鲍震培感慨道。

作为南开大学推进通识选修课建设与改革的尝试，面向社会的课程“招标”今后还将继续。“我们希望通过不断创新课程建设模式，打造出一批学生真心喜爱、踊跃选修的品牌课程，从而引领通识选修课改革，实现其应有的教学和育人效果。”杨光明对此很有信心。（来源：《光明日报》2017.02.25 戴逸飞编）

大跨界时代“新工科”呼之欲出

今年2月份，教育部高教司向各省教育厅、部属高校发出《教育部高等教育司关于开展新工科研究与实践的通知》（以下简称《通知》），要求围绕工程教育改革的新理念、新结构、新模式、新质量、新体系开展新工科研究与实践。《通知》要求分三组开展研究和试点：工科优势高校组、综合性高校组、地方高校组。随后各地开展了相关的研究，本文是对新工科研究与实践的新进展的一个新闻报道。

日前，以“新工科建设”为主题的工科优势高校新工科建设研讨会在天津大学召开，来自60多个高校和单位的200多名专家学者齐聚一堂，达成共识：培养一大批多样化创新型卓越工程科技人才，为我国产业发展和国际竞争提供智力和人才支撑，既是当务之急，也是长远之策。

“授人以渔”不如“授人以欲”

“新工科”人才培养，到底能让学生获得什么？应该做“加法”，还是“减法”？到底大学是培养“成品”还是“毛坯”？

专业到底应该更细分、更碎片化，还是更宽广？清华大学副校长杨斌建议，让人才培养更好地实现校本管理，“我们总说授人以鱼不如授人以渔，其实更重要的是授人以欲”。

教育部高等教育司司长张大良认为，需要两类人才并存，一种是专、精人才，另一种是跨界、交叉的人才，“既要面向新一代的信息技术、现代航天通信工程领域，培养一批一定规模的高端工程科技人才，也要面向劳动密集型的加工制造等领域培养大批的生产管理和技术一线的工程科技人才。”

“新工科”怎么建？

中国工程院院士、天津大学校长钟登华认为，“新工科”建设过程中，必须要重构人才知识体系，重塑人才培养质量关系，创新教学方式与技术；加强技术转移与成果转化，同时培养学生中国特色本土化、家国情怀、全球视野。“更重要的是要改革我们的评价体系。”钟登华认为，不能把新工科当成SCI任务，应该怎么评价新工科，如何让工程教育回归工程，都是需要重点突破的。

“有的学校来问教育部，新工科到底怎么建专业？我说你不要问教育部，要问产业需求干什么，就建什么专业。”张大良说，学科专业和人才培养类型结构问题是工程教育改革的核心问题，要加强工程科技人才的需求调研，掌握产业发展最新的人才需求和未来发展方向，紧跟产业变革优化学科专业机构，要做好增量优化，调整存量。

新工科是要“因时而动”，张大良说，这个“时”就是新一

轮科技革命和产业革命历史性交汇，也是国家产业发展新形态和国家高等教育发展的新阶段。（中国青年报 2017-05-11 刘鹏飞编）

【后勤工作】

“互联网+”时代高校后勤服务的转型与探索

一、高校后勤服务转型的必要性（略）

二、高校后勤服务转型的探索与实践

（一）后勤服务大厅：师生舒心的地方

为改变以往后勤工作中多头管理、层级太多、申报繁琐，浪费人力、物力、财力，工作效率低下、服务质量不高的局面。自2012年起，中国海洋大学后勤集团以“外塑形象、内强素质”为指导，着手建设“一站式”、“窗口式”后勤综合服务平台，并在教学区建起了后勤综合服务大厅。全年无休，每天开放时间为早八点到晚八点。大厅设有专门的客服人员，他们统一着装、举止文明、业务熟练，负责受理师生提出的后勤服务申请、投诉建议，并对后勤服务进行回访。对来访师生提出的合理诉求，客服人员会认真记录，并转给对应部门解决，师生无需东奔西走，既节约了时间，又提高了效率。

（二）“数字后勤服务大厅”网站：温馨的网上家园

在打造智慧后勤的过程中，注重线上线下的配合互动，与后勤综合服务大厅相匹配，开通了“数字后勤服务大厅”网站，打造师生喜爱的网上家园，让“互联网+”变身为“互联网家”。师生无需东奔西走，鼠标轻轻一点即可实现“网络报修”、“服务监督”、“失物招领”等线上服务。依托该网站，师生不仅可以对维修工人的维修效率、服务质量进行评价打分，还可以时时查阅满意率排行、工作效率排行、任务量统计、投诉排行、建议采纳排行等大数据图表。此举，不仅把后勤的工作曝光于师生的监督之下，使其变得更加透明高效，而且大数据分析也为后勤集团以及学校的科学发展、正确决策提供了参考。

（三）后勤服务一号通：校园的忠实守护者

为改变过去“后勤服务电话繁多，有需求师生不知道该打哪一个”的尴尬局面，开通了后勤服务一号通 66781000，把三个校区的 20 余部电话合并为一部，师生有需求只需一个电话就解决了。后勤服务一号通有专人接听，24 小时值守，接线员记录下师生的诉求后，会录入“数字后勤服务大厅”网站，所有数据汇入同一个数据库，既便于后勤工作人员查询，也便于数据统计，这些数据将成为后勤集团年底评奖评优、绩效考核的重要依据。

（四）微信公众号：大受师生点赞

微信这一社交工具深受广大师生的青睐，国海洋大学后勤集团开通了微信公众号，打造“微观后勤”，让师生对学校的后勤服务尽在“掌握”之中。不仅把维修申报、服务监督、失物招领等“数字后勤服务大厅”网站的各项功能模块移植到了后勤微信公

众号，而且还定期制作推送彰显后勤工作特色的图文专题，将这一公众号打造成展示后勤文化的窗口和服务育人的阵地。此外，后勤微信公众号还向师生及时推送各类停电、停水等后勤服务资讯，并推出了校园卡余额查询、低电量宿舍查询、宿舍卫生内务成绩查询等新型实用功能，还开通了评论专区进行点评互动。

（五）APP：后勤工作新“神器”

APP作为智能手机的第三方应用程序，是移动互联网时代的新宠儿，却鲜有人运用到后勤工作中去，在这一领域，中国海洋大学积极探索、勇于尝试，走出了一条新路。APP的优点在于更加方便、快捷、智能的操作流程，给人移动终端的新体验。它与“数字后勤服务大厅”网站、后勤微信公众号使用同一数据库，所有信息同步显示，避免重复和遗漏，并构建起了中国海洋大学“三位一体”的后勤线上服务格局。在维修申报方面，师生进入APP报修模块，根据提示输入对应信息，提交完成后，系统将根据项目类别，自动发送信息至对应维修工作人员手机上，该工作人员根据信息提示前往现场查看维修。与此同时，报修者也会收到信息，提示已有维修人员受理该项目。当工作人员提交完成维修任务后，报修者会收到手机短信提醒，可以对维修结果进行确认和评价。

三、高校后勤服务转型的启示与意义

（一）“三服务两育人”的工作宗旨得以更好地贯彻执行

1. 借助“数字后勤服务大厅”网站、后勤微信公众号定期推出图文专题，内容以宣传节约用水、节约用电、爱惜粮食和后勤

人、后勤事为主，引导学生树立科学的消费观念和感恩意识。还积极推送有关食品安全、饮食卫生、防火防盗之类的生活常识，引导学生养成良好的生活习惯，提高安全意识。

2. 通过智慧后勤建设，搭建起了更加高效、快捷的沟通交流平台，变单向管理为双向互动，通过听取学生的意见和建议，既改进提升了后勤工作，又培养了学生的主人翁意识。此外，在后勤微信公众号图文专题的制作中，也积极的吸收学生参与进来，给学生创造一个展示自己、锻炼提升自己的舞台。

3. 在智慧后勤建设中，后勤集团内部一批年轻员工得以锻炼成长，并发展成为学校后勤事业发展的骨干力量，使后勤集团的人才队伍建设愈加合理完善。

（二）实现精细化管理，降低成本，增加收益

1. 采取“一站式”服务，避免了重复设岗、资源浪费，节约了成本，提高了收益，工作效率、服务质量也有了大幅提高，以人为本的管理服务模式赢得了师生的认可与赞誉。

2. 后勤服务变得更加高效、透明，师生评价、大数据分析成为绩效考核、评奖评优的重要参考依据，令员工心服口服，工作积极性得以大幅提升。

（三）打造后勤特色文化，塑造企业良好形象

1. 后勤服务大厅“真诚沟通，用心服务”的工作理念，以及干净整洁、宽敞明亮的工作环境，逐步得到师生的认可与赞扬，成为展示后勤良好形象的示范性窗口。

2. 通过智慧后勤建设，对后勤集团旗下的众多文化资源进行

了融合贯通,《海大后勤报》、《港湾报》、后勤微信公众号、“数字后勤服务大厅”网站、APP、后勤集团官网做到相互推介,并对重点内容进行集中宣传报道,既实现了资源共享,又提升了宣传效果。

3. 在文化活动开展中实现了线上线下互动,如演讲比赛、征文比赛、文艺联欢会等,设置网络投票、在线评选环节,不仅增强了趣味性,而且为后勤员工广泛参与创造了条件,增强了他们的归属感和向心力。

(四) 搭建一方交流学习的平台一方面为师生享受后勤服务,参与后勤管理,监督投诉,建言献策开辟了渠道,搭建了交流互动的平台;另一方面通过智慧后勤建设,进一步加深了与兄弟院校的交流沟通,为彼此之间取长补短,相互学习,共同探讨中国高校后勤发展建设的新思路创造了条件。

四、高校后勤服务转型的不足与展望

(一) 智慧后勤建设的制约因素(略)

1. 资金和人才不足。
2. 缺乏统一的技术规范与行业标准。
3. 收益不足与师生需求较大的矛盾。

(二) 智慧后勤的未来发展方向(略)

(《高校后勤研究》2016年第2期 刘鹏飞编)