



# 资料选编

2017 年第 2 期

贵州医科大学发展与规划处编

2017 年2月

## 目 录

### 高教要闻

用好“标尺”是 高校领导队伍建设的基本遵循.....	1
建设高素质高校领导人员队伍的制度保障.....	5
高等学校领导人员管理暂行办法.....	9

### 高教视点

新型大学在“性质维度”如何精准落点.....	22
高校需要先进的行政文化.....	25

### 教育实务

怎样的大树才能摇动另一棵树.....	27
国家级精品课的“老树新枝” .....	29
高校思政教育工作需“内外兼修” .....	34
高校“校园网贷”风险如何防控.....	37

## 用好“标尺”是高校领导队伍建设的基本遵循

要办好中国特色社会主义高校，实现我国高等教育“由大转强”的历史性跨越，关键在党，关键在领导干部和领导班子。习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上强调，要牢牢掌握党对高校工作的领导权，使高校成为坚持党的领导的坚强阵地；要选好配强高校的领导干部和领导班子，确保高校领导权牢牢掌握在忠于马克思主义、忠于党和人民的人手中。

### 坚持立德树人，划清领导队伍建设的“基准线”

《高等学校领导人员管理暂行办法》（以下简称《办法》）紧紧抓住高校领导干部和领导班子这个关键，充分体现了中央对高校工作和高校干部的关怀、重视，是贯彻中央治国理政新理念新思想新战略、全面深化高等教育改革的重要举措，是推进干部分类管理、精准科学施策的重要成果，对于激发高校的生机和活力，促进高校办出特色、争创一流具有重要意义。

《办法》立意深刻、目标明确、逻辑清晰、内涵丰富，同时，要言不烦、紧扣要害，切实回应了当前高校领导人员管理和队伍建设所面临的重大问题，实事求是地提出了一系列原则、标准和具体办法。高校党委认真学习并贯彻《办法》，归根到底，就是要落实社会主义政治家、教育家的目标要求，严格遵循高等教育发展规律和干部人才发展规律，坚持和完善党委领导下的校长负责制，确保中央的决策部署在高校得到不折不扣的落实。

严格的任职条件是基础。立德树人是高校的立身之本，高校工作千头万绪，但必须以人为本，始终围绕着聚人才、育人才、出人才来展开，要为党和国家培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人。这一点在任何时候都不能偏移和动摇。

要实现立德树人根本任务，就要求高校的领导人员必须坚持中国特色社会主义办学方向，切实解决“培养什么人、怎样培养人、

为谁培养人”的根本问题。在高校担任领导，既要有正确的教育思想、深厚的学识学养、强烈的事业心，又要有坚定的政治立场、崇高的理想信念、服务国家和人民的价值追求；既要把握高等教育规律，又要善于从政治上看问题、把方向。要以社会主义政治家、教育家的高标准作为高校领导人员队伍建设的基准线。

### **确定基本要求，构筑完善制度体系的“度量尺”**

针对新形势对高校工作提出的新任务新要求，《办法》紧密结合我国高校发展建设实际，从思想政治素质和政策理论水平、专业知识和职业素养、组织领导和管理能力、事业心和责任感以及品行修养等方面，科学确定了高校领导人员应当具备的基本条件，从文化程度、工作经历、技术职务等方面规定了任职基本资格。这些条件，坚持德才兼备、以德为先，导向明确、全面系统，为高校选人用人提供了刻度清晰的“度量尺”。

科学的选任程序是关键。“为政之要，莫先于用人”。习近平总书记强调，我们必须以为党和人民高度负责的态度，站在更广更高更全面的视野，在选任干部问题上始终保持高度警惕。要把好干部选出来、用起来，就需要科学有效的选人用人机制，努力形成系统完备、科学规范、有效管用的制度体系。要坚持党管干部、党管人才原则，坚持信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部标准，树立正确的用人导向。

选任干部既要遵循普遍性的规律，也要充分结合不同行业的特殊要求。只有兼顾个性差异，针对行业特点制定更加具体、能够体现行业特色的制度，才能进一步促进干部选任的科学化、规范化、精准化。高校作为以教学科研为核心业务的事业单位，其单位性质、功能职责及运行方式等与党政机关有明显区别，对此，《办法》注重从实际出发，突出高校特色，在选拔任用方面提出了有针对性的规定。

周密的考评体系是抓手。高校领导队伍的建设是一个长期持续的过程，不可能一蹴而就，也不可能一劳永逸。高校的领导干部和班子到底强不强，有没有作为，能不能将中央精神和部署落到实处，落为成果，必须“询事考言，循名责实”，对干部进行严格、周密、科学的考评。考评体系对领导队伍有着重要的导向作用、鞭策作用和激励作用，是干部选拔任用和监督管理的基础环节，必须把考评的“硬杠杠”紧紧抓在手里。

《办法》中对高校领导人员的任期目标责任、考核评价的基本要求、考评内容、指标和方法提出了具体要求，并将考评与领导人员的职业发展以及激励保障机制紧密结合起来，构筑了针对高校领导人员特点的、科学严谨、系统完善的制度体系。例如，为切实在班子建设中坚持党的领导，推进民主治校，《办法》中提出领导班子任期目标应当落实党和国家对高等教育事业改革发展的要求，围绕全面提高人才培养能力，突出加强思想政治工作，体现政治方向、教学科研、学科建设、人才培养、教师队伍建设、学校管理、师德师风和党的建设等内容，并充分听取学术委员会、教职工代表大会等各方面意见；根据高校思想政治工作的特殊性，强调要坚持党建工作、意识形态工作与业务工作同步考核，把思想政治工作纳入党建工作和意识形态工作责任制进行重点考核；结合高校办学自主权，探索建立与高校创新编制管理改革等相适应的领导人员管理政策。

### **健全监督机制，创树良好政治生态的“风向标”**

《办法》还特别强调要完善高校领导人员的后续职业发展制度，完善领导人员收入分配办法和表彰奖励办法，建立容错纠错机制，鼓励探索、支持创新，加强对高校领导人员的人文关怀等等。这些举措，为实现人尽其才，形成“近者悦、远者来”的氛围提供

了坚实的支撑。这一套考评体系也将成为激励高校领导人员干事创业、推动高校科学发展的“风向标”和“助推器”。

健全的监督机制是保障。党的十八届六中全会强调，监督是权力正确运行的根本保证，必须加强对领导干部的监督，要完善权力运行制约和监督机制，形成有权必有责、用权必担责、滥权必追责的制度安排。加强监督是提高领导干部领导水平和执政水平、增强拒腐防变和抵御风险能力、规范权力正确运行的根本保证。

“学高为师，身正为范”，高校是培养人和教育人的地方，自应以更高的标准和要求，成为全社会引领价值、崇尚廉洁、规范治理的表率。当前，随着高校办学自主权的扩大，高校与社会互动日益密切，国际交流交往逐步深化，在意识形态领域受到的冲击、面临的风险挑战比较突出。同时，高校办学条件大大改善，可支配的资源不断增长，也使得高校并不是“清水衙门”。因此，如何对高校领导人员进行有效监督，使之始终保持坚定的理想信念，保持清正廉洁的作风，是一项十分紧迫的课题。

《办法》贯彻了中央全面从严治党的要求，提出完善高校领导班子和领导干部监督约束机制，把高校领导人员的政治纪律和政治规矩、权力运行、加强师德师风建设、廉洁自律情况纳入监督内容，实行权力清单制度，明确权力运行程序、规则和权责关系，公开权力运行过程和结果，健全不当用权问责机制，完善高校领导人员退出机制。

《办法》抓准了高校管理和资源配置中的廉政风险点，提出加大对招生录取、职务（职称）评聘、基建项目、物资采购、财务管理、科研经费、校办企业等重点领域和关键环节的监督力度，并注意发挥学术委员会、教职工代表大会和学生会等高校内部特有组织的监督作用。《办法》所提出的监督体系环环相扣、有机关联，构建了严密有效的体系。更重要的是，不仅仅是事后监管、事后处

理、追究问责，而且重在预防，督促引导领导人员认真履职尽责，依法依规办学治校。

把监督体系的作用发挥好，有助于高校构建良好的政治生态，而政治生态又决定了高校的学术生态、育人生态和改革发展生态；通过端正党风、政风，必将进一步带动学风、教风、校风的建设，使高校成为安定团结的模范之地，真正做到治理有方、管理到位、风清气正。

《办法》的出台，不仅使高校领导人员进一步明确了自己的使命和责任，也为高校完善内部治理结构，提高管理科学化水平提供了重大契机。

（《中国教育报》2017年02月06日第3版 作者：郝平）

## **建设高素质高校领导人员队伍的制度保障**

《高等学校领导人员管理暂行办法》（以下简称《办法》）是全面贯彻十八大以来党中央提出的一系列新理念新思想新战略，特别是习近平总书记系列重要讲话和十八届六中全会、全国高校思想政治工作会议精神，以中央办公厅2015年印发的《事业单位领导人员管理暂行规定》为依据和统领，制定的首部针对高校领导人员管理的党内法规。《办法》对于进一步按照社会主义政治家、教育家要求，建设善于办学治校的高素质领导班子，办好中国特色社会主义大学具有十分重要的意义。文件中蕴含了不少新理念新要求新举措，需要高校领导人员认真学习、准确把握和有效贯彻。

### **突出政治要求，将坚持党对高校的领导贯穿始终**

习近平总书记明确指出，我国高等教育发展方向要同我国发展的现实目标和未来方向紧密联系在一起，为人民服务，为中国共产党治国理政服务，为巩固和发展中国特色社会主义制度服务，为改

革开放和社会主义现代化建设服务。高校领导人员是办学治校的核心力量，对于牢牢把握正确办学方向，不断提高办学质量，保证高校各项事业健康顺利发展具有突出的引领作用。

《办法》始终高举旗帜，以坚持社会主义办学方向、全面贯彻党的教育方针管总，从资格条件、任期目标、考核内容、监督约束等方面，一以贯之强调坚持党对高校的领导，高度重视思想政治工作，坚持和完善党委领导下的校长负责制；强调高校领导人员必须懂政治、讲政治，有坚定的政治立场、崇高的理想信念，严守政治纪律和政治规矩，经得起风浪考验，在大是大非面前态度鲜明；强调党委书记要履行党的建设和思想政治工作第一责任人职责，党委班子其他成员履行“一岗双责”、结合业务分工抓党的建设和思想政治工作等要求；强调加强执行政治纪律和政治规矩的监督，落实党建工作责任制和意识形态责任制，健全组织生活制度，严肃党内政治生活。《办法》把对于高校领导人员应当首先成为社会主义政治家的要求做了进一步具体明晰的规定，对于推动高校领导人员队伍始终坚持“四个自信”、树立“四个意识”，扎根中国、融通中外，立足时代、面向未来，办好中国特色社会主义大学具有非常重要的指引和保证作用。

### **资格条件门槛更加清晰 考核评价机制更具实效性**

任职资格条件设置决定了高校领导人员的入口门槛，是领导人员管理的基本依据，直接关系到领导人员的基本能力、素质和水平。《办法》既着眼于高校政治属性强的特点，强调政治标准和政治要求，又基于高校办学的综合性和复杂性，突出管理能力和专业化水平，强调“行政领导人员一般应当具有高等教育工作经历。从高等学校提任的，一般应当具有院（系）管理工作经历”，对领导人员的选拔路径做出了限定，尤其是注重领导人员是否具备在教学科研一线的工作和管理经历。要求高校领导人员必须了解和掌握思

想政治规律、教书育人规律和学生成长成才规律，善于做知识分子工作，具有做好高校管理工作所必需的专业知识和职业素养。同时《办法》还对直接提任领导人员的专业技术人员的学术水平提出明确要求。这些规定都着重突出了高校作为人才培养机构所承担的特殊重要责任，体现了高校领导人员应当成为一名教育家而与党政机关干部有所不同的素质要求，凸显了其专业化、学术性的鲜明特征。

在选拔任用上，既进一步规范了相关程序，又着力拓展选人用人视野和途径。强调可采取学校内部推选、外部选派、竞争（聘）上岗、公开遴选等多种方式进行选拔，区分不同情况实行选任制、委任制、聘任制，对行政领导人员，逐步加大聘任制推行力度。聘任制和多样化选拔方式的实施，有利于突出特色，放在全球视野中不拘一格地将优秀人才吸引到高校领导岗位上来，同时也有利于构建能上能下的选拔任用机制，实现由身份管理向岗位管理的转变。

高校作为教学科研单位，人才培养和科学研究的周期比较长，考核评价机制应当有利于促进高校领导人员把精力更多地投入到打基础、利长远的工作中去。《办法》充分体现了这一特点，明确提出实行任期目标责任制，强化领导班子的问题意识和目标导向，推动领导班子和成员兼顾当前和长远，加强顶层设计和系统谋划，下力气、出重拳解决制约学校发展的突出瓶颈问题，也为开展更加科学的考核评价提供了重要依据。

在考核评价上，《办法》提出，对领导班子和领导人员的考核实行平时考核、年度考核和任期考核，考核评价以任期目标为依据，以日常管理为基础，注重工作实绩和社会效益，注意与高等学校目标管理和绩效管理、教育教学评估等工作相衔接；强调坚持党建工作、意识形态工作与业务工作同步考核，把思想政治工作纳入党建工作和意识形态工作责任制进行重点考核，实行党建述职评议



考核制度等，进一步确保党建与思想政治工作落到实处，避免重业务、轻党建的错误倾向。《办法》中的这些规定，正是针对了现在高校领导人员考评中存在的考核周期不尽合理、考核方法比较简单、“一岗双责”考核目标不够明确等存在问题所提出的对症良方。

### **“收”“放”有度，坚持既从严管理又爱护激励**

建设一支高素质的高校领导人员队伍必须要加强监督。《办法》贯彻全面从严治党要求，在监督约束上强调完善监督约束机制，构建严密有效的监督体系，督促引导领导人员充分认识“有权必有责、有责要担当、失责必追究”，认真履职尽责，依法依规办事，保证清正廉洁，带动和引领风清气正的校园良好氛围。强调健全“三重一大”决策机制，贯彻民主集中制原则，特别是加大对高校工作中容易出现廉政风险的招生录取、职称职务评聘、基建项目等方面的监督力度。强调进一步发挥院系等基层党组织和党员监督作用，发挥学术委员会、教职工代表大会和学生会等组织在民主管理方面的作用，加强党务公开、促进校务公开。实行任职承诺和公示制度，主动接受广大师生员工的监督，自觉检查和及时纠正存在的问题。建立了不能作为考察对象或应予以组织调整或者组织处理的“负面清单”，进一步推进了“能下”的机制。

同时，结合高校“双肩挑”“换肩挑”干部比例较大的特点，《办法》在职业发展和激励保障上，围绕政治上激励、工作上支持、待遇上保障、心理上关怀提出了一系列具有很强针对性的激励措施。强调保障高校在岗位设置、人员聘任、绩效分配工作、项目经费管理等方面自主权，支持学校领导人员依法履行职责，探索建立与高等学校创新编制管理改革等相适应的领导人员管理政策，加强人文关怀，建立容错纠错机制，着力为领导人员卸包袱、添动力，旗帜鲜明地为敢于担当者担当，为敢于负责者负责。在日常管

理上对出国、兼职等按有关规定实行区别化管理政策。特别是提出完善领导人员后续职业发展制度，考虑到很多高校领导人员都是学者出身，在学校管理岗位上尽心尽力，一定程度上“休眠了武功”，因此对任期结束后未达到退休年龄界限回到教学科研岗位的，学校要给予一定的学术恢复期和必要的条件支持，让他们在学校领导岗位上更能全身心投入，消除后顾之忧。

当前高等教育改革和高校综合改革正在逐步推进，《办法》虽然已经充分考虑了高校特点，对领导人员的“进、管、出”做了更加具体和细化的规定，但依然在诸多方面未做严格定量的规定。比如，没有规定具体的任期目标内容和考核内容、考核指标，而是提出要根据高校不同定位、类别实际，兼顾发展差异、办学特色等情况，科学合理确定考核评价指标，积极推进分类考核，避免简单“一刀切”。这就为进一步深化改革留出接口，也为高校结合实际加强领导班子建设留有空间。

高校党委要增强贯彻落实《办法》精神的自觉性、主动性、积极性，以《办法》为依据，进一步结合实际细化学校领导人员管理的相关政策措施，使各项要求能落到实处，做到不虚、不空、不偏，推动学校领导人员队伍建设迈上新台阶。要用好办学的自主权，相应制定学校二级单位领导人员的管理办法，既确保“党管干部、党管人才”等重要指导思想有效落实到基层，又能结合二级单位实际出台更加贴近实际的政策举措，更好激活内部选人用人机制，为促进学校事业又好又快发展提供坚强组织保证。

（《中国教育报》2017年02月27日第5版 作者：陈旭）

# 高等学校领导人员管理暂行办法

## 第一章 总则

第一条 为加强和改进高等学校领导人员管理，完善选拔任用和管理监督机制，按照社会主义政治家、教育家的目标要求，建设一支符合好干部标准的高素质领导人员队伍，根据《事业单位领导人员管理暂行规定》和有关法律法规，制定本办法。

第二条 本办法适用于国家举办的普通高等学校领导班子成员。

法律法规对高等学校领导人员管理另有规定的，从其规定。

第三条 高等学校领导人员管理，必须坚持党管干部、党管人才，坚持德才兼备、以德为先，坚持依法依规办事，坚持从严管理监督与激励关怀相结合，遵循教育规律，公道公平公正地对待、评价和使用领导人员，充分调动积极性、主动性、创造性，不断促进高等学校办出特色争创一流。

第四条 主管机关（部门）党委（党组）及其组织（人事）部门按照干部管理权限履行高等学校领导人员管理职责，负责本办法的组织实施。

## 第二章 任职条件和资格

第五条 高等学校领导人员应当具备下列基本条件：

（一）具有较高的思想政治素质和政策理论水平，坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精

神，坚持党对高等学校的领导，坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，严守政治纪律和政治规矩，牢固树立政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致，经得起各种风浪考验。

（二）具有胜任岗位职责所必需的专业知识和职业素养，熟悉高等教育工作和相关政策法规，坚持全员全过程全方位育人理念，了解和掌握思想政治工作规律、教书育人规律和学生成长规律，善于做知识分子工作，业界声誉好。

（三）具有较强的组织领导和管理能力，自觉坚持党委领导下的校长负责制，贯彻执行民主集中制，具有全局观念和改革创新精神，能够科学谋划，依法依规办事，团结合作，善于集中正确意见。

（四）具有强烈的事业心和责任感，热爱教育事业，坚持原则，敢于担当，勤勉尽责，能够全身心投入工作，实绩突出。

（五）具有良好的品行修养，坚持不懈地培育和弘扬社会主义核心价值观，恪守职业道德，立德树人，为人师表，追求真理，淡泊名利，能够正确行使党和人民赋予的权力，严于律己，清正廉洁，群众威信高。

党委书记和校长应当符合社会主义政治家、教育家的标准，善于从政治上看问题把方向，有坚定的政治立场、崇高的理想信念、服务国家和人民的价值追求，有正确的教育思想和深厚的学识学

养，有相当的教学科研和学校管理能力，有高尚的道德情操和人格魅力。

第六条 高等学校领导人员应当具备下列基本资格：

（一）应当具有大学本科以上文化程度。

（二）一般应当具有五年以上工作经历。行政领导人员一般应当具有高等教育工作经历。从高等学校提任的，一般应当具有院（系）管理工作经历。

（三）从副职提任正职的，应当具有副职岗位两年以上任职经历；从下级正职提任上级副职的，应当具有下级正职岗位三年以上任职经历。

（四）专业技术人员直接提任领导人员的，应当具有一定的管理工作经历，且已担任正高级专业技术职务或者三年以上副高级专业技术职务。其中，直接提任本科院校领导人员的，应当已担任正高级专业技术职务。

（五）应当经过党校、行政学院、干部学院和教育行政学院或者干部教育培训管理部门认可的其他培训机构的培训，培训时间达到有关规定要求。确因特殊情况在提任前未达到培训要求的，应当在提任后一年内完成。

（六）具有正常履行职责的身体条件。

（七）符合有关法律法规和行业主管部门规定的其他任职资格要求。

第七条 对特别优秀或者工作特殊需要的，可以破格提拔。破格提拔必须从严掌握，并报上级组织（人事）部门审批。

### 第三章 选拔任用

第八条 选拔任用高等学校领导人员，应当充分发挥主管机关（部门）党委（党组）的领导和把关作用，坚持正确选人用人导向，严格标准条件和程序，按照核定或者批准的领导职数和岗位设置方案，精准科学选人用人，注重优化领导班子结构，形成年龄、经历、专长等方面的合理配备，增强班子整体功能。领导班子专业结构应当注意与本校主要学科门类相适应。

第九条 主管机关（部门）党委（党组）或者组织（人事）部门按照干部管理权限，根据工作需要和领导班子建设实际提出选拔任用工作启动意见，在综合研判、充分酝酿的基础上形成工作方案，并按照组织考察、会议决定等有关程序和要求认真组织实施。

第十条 选拔高等学校领导人员，一般采取学校内部推选、外部选派、竞争（聘）上岗、公开遴选等方式进行，也可以探索其他有利于优秀人才脱颖而出的选拔方式。

第十一条 确定考察对象，应当综合考虑工作需要、人选德才条件、一贯表现、人岗相适、民主推荐和征求意见等情况，防止简单以票、以分或者以学历、职称、头衔、荣誉等取人偏向。

政治不合格、纪律规矩意识不强，在教育教学和管理活动中贯彻执行党的教育方针不力、偏离社会主义办学方向，师德师风存在问题或者有学术不端行为受到查处，有伪造学历学位、奖励证书、

档案材料等行为受到责任追究，以及具有其他有关政策规定明确限制情形的，不得作为考察对象。

第十二条 严格执行考察制度，依据任职资格条件和岗位职责要求，全面了解考察对象的德、能、勤、绩、廉表现，着重了解思想政治素质、作风品行、廉洁自律等情况，深入了解教学科研水平、学校管理能力、师德师风、治学精神和工作实绩等情况，实事求是、客观准确地作出评价，把好政治关、品行关、作风关、廉洁关，防止“带病提拔”。

第十三条 任用高等学校领导人员，区别不同情况实行选任制、委任制、聘任制。

对行政领导人员，逐步加大聘任制推行力度。实行聘任制的，以聘任通知、聘任书、聘任合同等形式确定聘任关系，所聘职务及相关待遇在聘期内有效。

第十四条 提任领导人员的，应当在一定范围内进行公示，公示期不少于五个工作日。

第十五条 提任非选举产生领导人员的，实行任职试用期制度，试用期一般为一年。

#### **第四章 任期和任期目标责任**

第十六条 高等学校领导班子和领导人员一般应当实行任期制。

领导班子和领导人员每个任期为五年，领导人员的任期一般应当与领导班子任期相一致。实行聘任制的领导人员，聘期一般应当与领导班子任期相衔接。

领导人员在同一岗位连续任职一般不超过两届或者十年。工作特殊需要的，按照干部管理权限经批准后可以适当延长任职年限。

第十七条 高等学校领导人员在任期内应当保持相对稳定，一般应当任满一个任期。

任期内调整职务，任职三年以上的，计算为一个任期；任职不足三年的，不计算任期届数。

第十八条 高等学校领导班子和领导人员一般应当实行任期目标责任制。

领导班子任期目标，应当落实党和国家对高等教育事业改革发展的要求，围绕全面提高人才培养能力，突出加强思想政治工作，体现政治方向、教学科研、学科建设、人才培养、教师队伍建设、学校管理、师德师风和党的建设等内容，注重打基础、利长远、求实效，具体内容根据学校实际确定。

领导人员的任期目标，根据领导班子任期目标和岗位职责确定。

第十九条 制定领导班子任期目标，应当充分听取学术委员会、教职工代表大会等各方面意见。

任期目标由学校党委领导班子集体研究确定，一般应当报经主管机关（部门）批准或者备案，并在校内公布。

## 第五章 考核评价



第二十条 完善体现高等学校特点的领导人员考核评价制度，充分发挥考核的激励和鞭策作用，推动领导人员树立正确业绩观，敢于担当、真抓实干、积极作为。

第二十一条 对高等学校领导班子和领导人员实行平时考核、年度考核和任期考核。

第二十二条 考核评价应当以任期目标为依据，以日常管理为基础，注重工作实绩和社会效益，注意与高等学校目标管理和绩效管理、教育教学评估等工作相衔接。

坚持党建工作、意识形态工作与业务工作同步考核，把思想政治工作纳入党建工作和意识形态工作责任制进行重点考核，实行抓党建述职评议考核制度，可以与年度考核等结合进行，重点了解学校党委履行管党治党、办学治校主体责任，党委书记履行党的建设和思想政治工作第一责任人职责，党委班子其他成员履行“一岗双责”、结合业务分工抓党的建设和思想政治工作等情况，深入了解坚持社会主义办学方向、开展思想政治工作、全面提高人才培养能力等情况。

第二十三条 根据高等学校不同定位、类别实际，兼顾发展差异、办学特色等情况，科学合理确定考核评价指标，积极推进分类考核。

注意改进方法，简化程序，提高考核工作质量和效率。

第二十四条 领导班子年度考核和任期考核的评价等次，分为优秀、良好、一般、较差。领导人员年度考核和任期考核的评价等次，分为优秀、合格、基本合格、不合格。

第二十五条 考核评价结果应当以适当方式向领导班子和领导人员反馈，并作为领导班子建设和领导人员选拔任用、培养教育、管理监督、激励约束等的重要依据。

## **第六章 职业发展和激励保障**

第二十六条 完善高等学校领导人员培养教育制度，充分利用党校、行政学院、干部学院和教育行政学院等机构，加强党的理论、理想信念、党性修养、高等教育理论与政策、业务知识、管理能力等方面的教育培训，采取多种方式加强实践锻炼，着力提高马克思主义思想政治素质和理论水平，提高领导能力专业化水平。

第二十七条 完善领导人员交流轮岗制度，积极推进高等学校之间交流和学校内部轮岗，统筹推进与党政机关和国有企事业单位之间领导人员交流，共享优秀人才资源。

对重要岗位和综合素质好、有培养前途的领导人员有计划地进行交流。

第二十八条 加强领导人员后备人才队伍建设，按照拓宽来源、优化结构、改进方式、提高质量的要求，积极发现和着力培养政治素质过硬、熟悉教学科研和学科建设、有院（系）工作经历、良好的专业背景和管理能力的优秀年轻人才。

第二十九条 保障高等学校在岗位设置、人员聘用、绩效工资分配、项目经费管理等方面自主权，支持学校领导人员依法依规履行职责，探索建立与高等学校创新编制管理改革等相适应的领导人员管理政策。

领导人员应当确保主要精力和时间用于学校管理工作，减少本职工作以外的兼职。

第三十条 完善领导人员后续职业发展制度，对任期结束后未达到退休年龄界限回到教学科研岗位的，学校应当给予一定的学术恢复期和必要的条件支持；其他退出领导岗位人员，根据本人实际和工作需要作出适当安排。

第三十一条 完善领导人员收入分配办法，结合考核情况合理确定绩效工资水平，使其收入与履职情况和学校发展相联系，与本校教职工的平均收入保持合理水平。

对实行聘任制的领导人员，可以探索实行协议工资制等分配办法。

第三十二条 领导人员在履行学校管理职责、承担专项重要工作、应对重大突发事件等方面表现突出、作出显著成绩和贡献的，按照有关规定给予表彰奖励。

主管机关（部门）可以根据实际情况，探索行之有效的表彰奖励措施，激励领导人员干事创业。

第三十三条 建立容错纠错机制，宽容领导人员在工作中特别是改革创新中的失误，营造鼓励探索、支持创新的氛围，旗帜鲜明地

为敢于担当者担当，为敢于负责者负责。正确对待犯错误的领导人员，不得混淆错误性质或者夸大错误程度作出不适当的处理，不得利用其所犯错误泄私愤、打击报复。

第三十四条 加强人文关怀，开展经常性谈心谈话，及时了解高等学校领导人员思想、工作、生活等方面情况，听取意见建议，帮助解决实际困难。加强心理疏导，培育理性平和的健康心态。

## 第七章 监督约束

第三十五条 贯彻全面从严治党要求，完善高等学校领导班子和领导人员特别是主要负责人监督约束机制，构建严密有效的监督体系，督促引导领导人员认真履职尽责，依法依规办事，保持清正廉洁。

第三十六条 加强执行政治纪律和政治规矩的监督，重点监督领导班子和领导人员贯彻执行党的基本路线和党的教育方针，坚持党对高等学校的领导，坚持社会主义办学方向，落实党建工作责任制和意识形态工作责任制，健全组织生活制度，严肃党内政治生活等情况。

第三十七条 加强权力运行的监督，重点监督领导班子和领导人员贯彻民主集中制，坚持集体决策，落实“三重一大”决策制度，公道正派选人用人等情况，加大对招生录取、职务（职称）评聘、基建项目、物资采购、财务管理、科研经费、校办企业等重点领域和关键环节的监督力度。

第三十八条 加强作风和廉洁的监督，重点监督领导班子和领导人员落实中央八项规定精神，加强师德师风建设，廉洁自律等情况。

第三十九条 主管机关（部门）党委（党组）及纪检监察机关、组织（人事）部门按照管理权限和职责分工，综合运用考察考核、述职述责述廉、民主生活会、谈心谈话、巡视、提醒、函询、诫勉等方式，对领导班子和领导人员进行监督。

充分发挥学校党委、院（系）党委（党总支）等基层党组织和党员的监督作用，党员领导人员应当以普通党员身份参加所在党支部的组织生活，坚持民主生活会、组织生活会和民主评议党员制度，开展严肃认真的党内政治生活，营造党内民主监督环境。

第四十条 坚持和完善高等学校党委领导下的校长负责制，健全党委统一领导、党政分工合作、协调运行的工作机制。完善学校内部治理结构和内控机制，实行权力清单制度，明确权力运行程序、规则和权责关系，公开权力运行过程和结果，健全不当用权问责机制。

积极推进校务公开，注意发挥学术委员会、教职工代表大会和学生会等组织在学校民主管理方面的作用，畅通师生员工参与讨论校内事务的途径，拓宽表达意见的渠道。

第四十一条 实行任职承诺制度，领导人员任职后应当签订承诺书，并在校内进行公示。

第四十二条 领导人员应当正确对待监督，主动接受监督，习惯在监督下开展工作，自觉检查和及时纠正存在的问题。

## 第八章 退出

第四十三条 完善高等学校领导人员退出机制，促进领导人员能上能下、能进能出，增强队伍生机活力。

第四十四条 领导人员达到退休年龄界限的，应当按照有关规定程序办理免职（退休）手续。因工作需要而延迟免职（退休）的，应当按照干部管理权限报批。

第四十五条 领导人员因健康原因，无法正常履行工作职责一年以上的，应当对其工作岗位进行调整。

第四十六条 领导人员因德、能、勤、绩、廉与所任职务要求不符，具有下列情形之一，被认定为不适宜担任现职的，应当按照有关规定予以组织调整或者组织处理：

（一）贯彻执行党的教育方针、上级党组织指示和决定不及时不得力的；

（二）在大是大非问题上没有立场、没有态度、无动于衷、置身事外，在错误言行面前不抵制、不斗争，明哲保身、当老好人的；

（三）擅自公开发表与中央精神不符的言论、文章、作品等，造成恶劣社会影响的；

（四）年度考核、任期考核被确定为不合格的，或者连续两年年度考核被确定为基本合格的；

（五）学术不端或者师德师风存在严重问题，或者有其他违背社会公德、职业道德、家庭伦理道德行为造成不良影响的；

（六）存在其他问题需要调整或者处理的。

第四十七条 领导人员违纪违法的，按照有关法律法规和规定处理。

第四十八条 实行领导人员辞职制度，辞职程序参照有关规定执行。

## 第九章 附则

第四十九条 本办法由中央组织部、教育部负责解释。

第五十条 本办法自 2017 年 1 月 13 日起施行。

## 新型大学在“性质维度”如何精准落点

新建本科院校是我国高等教育大众化背景下产生的一种新型高校，近年，教育主管部门的关注和一些学者的研究重心，已经从时间维度转向性质维度，从新建本科院校的“新建”转向“新型”，新型大学到底新在何处？新特质又是什么？

### “社会性标准”是新型大学的质量根基

新型大学之所以要有新的质量和质量标准，根源在于其使命与精神之新、职能和目标之新。这也决定了新型大学的教育质量必须坚持“社会性标准”，并在此质量标准下，合理把握“个适性质量（标准）”“内适性质量（标准）”和“外适性质量（标准）”之间的关系。

“个适性”高等教育质量（标准）关注的是“个体的人”，培养的是“自由发展”的人，而不是这些人能够为“社会”做些什

么。“内适性”高等教育质量（标准）关注的是培养具有明确发展方向和专长的人。而“外适性”高等教育质量（标准）培养的也是普通的、博雅的或全面发展的人，具有明确发展方向和专长的人。

与研究型高等教育不同的是，应用型高等教育培养的不是发现新知识的研究者，而是培养将知识技术应用到现实中去、直接推进社会文明进步的实践者。

在这三种质量标准中，“个适性”是基础性和前提性的，这就要求所有高校都要将培养人放在首位。对新型大学来说，在“个适性”的基础和前提下，着重追求的是“社会性”（“外适性”）而非“学术性”（“内适性”）质量。也就是说，注重“学术性”还是“社会性”，已经成为研究型高等教育与应用型高等教育在高等教育质量上的最本质的区分。

需要说明的是，新型大学注重“社会性”标准，不仅不会冲淡和否定高等教育培养人的本质，反而是对新型大学内在新质的科学把握，只有在这个新的质量标准或质量观的统领下，新型大学才能合理处理好教学、科研、服务三者之间的关系，找准自己在整个高等教育系统中的位置。

### **“产学研合作”构建校地联动大格局**

新的历史使命、大学精神与质量标准，将会导致新型大学产生新的发展模式。新一轮新建本科院校本科教学工作合格评估、地方本科院校向应用型转变都导向了产学研合作，既符合社会发展的趋势和规律，也符合新型大学自身发展的趋势和规律。

从学校发展战略层面看，产学研合作表现为学校在与地方经济社会的互动中发展，也即“校地互动”“产教融合”。从学校教育教学活动层面看，产学研合作体现为一种教学模式、人才培养模式，也可以体现为一种新的教育模式。与传统研究型大学强调“教学与科研相结合”相比，新型大学更加强调产学研合作，既将“知



识传授”“知识创新”“技术开发”“现实生产”相结合，也将高校人才培养、科学研究、服务社会的三大职能相结合，使大学与整个社会发展的联结更加紧密。新型大学需要超越将产学研合作作为单纯的教学模式或人才培养模式的传统范式，将产学研合作上升为一种新的教育模式，在关注应用型人才培养的同时，关注技术研究、开发、转化、应用和培训，关注高校通过产学研不断强化的服务社会的职能，关注多样化、多元化高等教育市场需求的变化并作出灵活反应与变革。

### 从“新建”到“新型”需整体性变革

新型大学兴起于我国经济社会转型和高等教育大众化的大背景，具有不同于传统大学的新历史使命，即立足地方培养应用型人才、服务地方经济社会发展、引领地方文化建设。新型大学之“新”，最核心、最本质的就在于他有着新的大学精神。从新建本科到新型大学绝非玩新词、提口号，而是涉及到院校内在特质、顶层设计、内涵建设、综合改革各方面的整体性变革。

从新建本科到新型大学绝非速成和翻版，不是所有的新建本科院校都可以一夜之间翻版为新型大学，也不是老牌本科院校不能转型为新型大学，关键看这些高校的内在特质。任何新事物的出现，都是对变化了环境的反映。从外在方面看，新型大学的兴起与发展是对高等教育大众化的积极响应和社会需求的主动回应。而从新型大学自身看，探寻支撑和促进转型的新的历史使命、大学精神、质量标准、教育模式等新的内在特质或内源动力，并使新型大学的内外环境和要素有机整合起来，可以自始至终地支配学校健康发展，并使学校坚定地朝向应用型方向深化转型、深度发展。

（《中国教育报》2017年02月20日第3版 作者：顾永安）

## 高校需要先进的行政文化

高校是社会组织的一种，为了达到其人才培养、科学研究、服务社会和文化遗产的多重发展任务，是离不开行政管理的。高校去行政化绝不是不要行政，相反，高校需要理念先进、科学高效的高水平行政管理。

笔者认为，解决高校“去行政化”问题的关键在于树立“为学术服务”的行政思维。大学是一种学术共同体，是知识生产、知识保存、知识传承的特殊社会组织，学术是高校存在的本质意义，没有学术就没有高校。由于行政权力有明确的层级组织形式和强力的权力运行模式，并且拥有各类资源分配权，在与学术权力的对比中占有明显的强势地位，因此，大学要不断强化“为学术服务”的行政思维。大学的行政人员既是行政权力的服从者与执行者，更是全员育人的重要组成部分，是为人才培养和科学研究服务的。行政人员要和专任教师一样，对学术抱有应有的敬畏，对学生饱含深情。只有这样，行政权力的影响力才无法超越学术权力，学术权力才有可能真正得以独立自主的运行。当然，高校也存在教授对行政管理人员不尊重和不理解的现象，认为做教授比做管理高级，其实，高校行政管理的知识性和专业性都在不断提升，很多行政管理人员在本领域中都是专家能手，教授能够做好学问，不一定能够做好管理，双方彼此尊重和信任，才是大学人与人之间应有的状态。

行政文化最直接体现在一所高校如何进行制度构建。笔者认为，拥有务实、以人为本的制度体系是拥有先进大学行政文化的重要表征。这里的“务实”包含两层含义，第一，对同一所大学而言，随着发展阶段的不同，面临的主要问题也随之变化，大学的制度设计也要随之动态调整，而非一成不变。现实中，很多高校一直沿用的制度已经制约了自身发展却浑然不知。上海交通大学为了更好地实现其工程科学人才的培养目标，2008、2009年前后其工科学

院逐步改变了3年期限的目标管理考核方式，而采用了6年期限的国际评估考核。其国际评估选择两类专家，一是国际上最好的工科学院院长，二是国家骨干企业的总工程师或研发总经理。这是为了解现阶段上交大的工科学院与世界一流工科学院的差距有多大，与工业企业的实际需求差距在哪里。这样的制度设计是在学校工科发展转型时提出的，体现了上交大务实敢为的行政文化理念。第二，对不同高校而言，不考虑自身定位和发展特色，盲目引入所谓流行或者通行的管理制度，也是不够务实的表现。越是内涵式发展越要关注学校的个性和特色，统一标准是规模化生产的方式，不适合高校。教育部近期开展的审核式评估就是很好的制度设计，它已经不再使用一套同样的标准来评价大学，而是关注一所大学是否遵循了其自身设定的培养过程，实现了这所大学自己设定的人才培养目标。这代表了国家对高等教育管理的巨大进步，给予了高校更多的个性化发展空间。

构建“以人为本”的制度体系是大学的组织属性决定的。大学是高度密集的创新人才构成的组织，其组织属性是不断向社会输出创新型人才和创新成果，因此大学制度激励的最高境界是激发师生创新精神，提升创新能力。制度激励是一种内生动力机制，通过规则、制度的设计，实现对组织成员的方向引导、动机激发和行为强化，以人为本的制度能够持续调动人的主动性、积极性和创造性，能够致力于激发全校师生的学术理想，为其追求学术理想提供平台和保障，只有这样，高校师生才会对各项制度有认同感和融合度。构建以人为本的制度体系，是高校行政文化的精髓和骨架，也应该是大学综合改革的根本动力和要求。笔者认为，以人为本的制度设计核心在于多样性，尊重师生的个性化需求，越是行政理念先进的高校，工作生活在其中的师生越是拥有更多选择。无论是学生选课、转换专业，还是教师考核评估，人才聘任方式，都应该是多样

化的。随着以人为本的行政文化理念不断融入制度设计，未来大学行政机构将趋于扁平化、弹性化，这也是高等教育发展对高校行政提出的新挑战和新要求。

如果每所高校是一架疾驰向前、追寻理想之光的马车，大学行政就是车轴和车轮，不重视行政工作的高校是很难跑得快、跑得远的。建立“为学术服务”的行政思维，构建务实、以人为本的制度体系，营造开放而包容的文化生态是未来高校行政的发展方向。

（《中国教育报》2017年02月27日第5版 作者：邱晓飞）

## 怎样的大树才能摇动另一棵树

“教育本身意味着，一棵树摇动另一棵树，一朵云推动另一朵云，一个灵魂唤醒另一个灵魂。”德国哲学家雅斯贝尔斯说。

究竟怎样的大树才能摇动另一棵树？从教数十载，我愈发深信：大学教师要怀抱梦想，要坚持态度，要善思方法，也要关注细节。

大学教师要怀抱一个梦想。作为大学教师要追求一种精神力量，要教学生以科学精神，坚持“人人皆可成才”的理念，让每一位学生成为具有健全人格的合格公民，成为术业有专攻的合格人才。教师有责任和义务使学生通过大学的学习，找到并点亮自己的人生梦想。

大学教师要坚持一种态度。凡学之道，严师为难，师严然后道尊，道尊然后民知敬学。我们应自觉维护师道尊严，把平凡工作当成事业追求，这是态度，更是坚守。所以，作为大学教师，一方面要不断更新知识，集信仰和知识于一体，努力做到“学为人师”；另一方面要不断修身养性，通过人格魅力赢得学生敬重。

大学教师要思考多种方法。如何实现立德树人？这需要辅之以科学的方式方法。

首先，着力培养学生的学习兴趣。以笔者主讲的材料科学基础课程为例，每年笔者都会和毕业生一起录制“我爱材科基”的视频，师生共同畅谈该课的学习意义、学习方法及发展规划等，再通过对身边学习榜样的挖掘以激发学生强大的学习动力。

其次，要特别珍惜和重视每一节课的教学。同样一节课程，教师可能给不同的同学讲过几十次、上百次，但对于每一个学生而言，却都是仅此一次的独家记忆。所以，教师要责无旁贷地把每堂课都当成自己的第一堂课，充分准备相关教学材料、做好PPT的更新；课后，也要利用教育在线等平台为学生解惑答疑。

再其次，要善于发掘学生潜力，激励他们创新性地学习。自2006年起，材料科学基础课便采用双语教学，借鉴英文教材。几年下来，学生在专业文献阅读、使用英语交流专业内容等方面得到锻炼和提高。此外，我们还在课外开设学生论坛，举办大赛，制作发布“青花瓷”版铁碳相图，让学生把所学专业知识融入实际应用，培养开拓性思维。

大学教师还要关注一些细节。教书育人是注重细节的工作，对学生的教育只是人生路程中某一个阶段的事，但对他们的影响却是一辈子。所以，教师要从上好每堂课开始，从带好每个班开始，从和每个学生谈心开始……例如，开学前发邮件提醒学生要上课了、学生生日通过手机送个祝福，等等。如此，对于教师和课程，学生自然会增添学习和沟通热情。

作为教师，再也没有比听到学生得到成长、收获荣誉的消息更让人激动的了。而这，也正是每一棵大树不断繁茂自身的意义所在。

【对话】北京工业大学材料学院本科生蔡圆圆：双语课程的学习往往对外语能力具有一定要求，大多同学或多或少、或早或晚会遇到学习困境，对此应如何突破？

郭福：破解双语课程学习困境需要解决好两个问题：培养兴趣和持之以恒。这需要师生双方的合作。教师可通过增加课上互动、设置趣味作业及多元化评价等方式为双语教学注入活力。学生则可在高度参与、按时按质完成“规定动作”外，适当增加趣味、科普类外文阅读，不断丰富专业知识，双管齐下地加强对学术外语的理解、认知和应用。

北京工业大学樊恭然学院本科生续日：如果说“教”是助推力，那么“学”则是内动力。学生如何在学习与科研中更好地调动自身能动性，保持钻研激情？

郭福：首先建议在不同阶段为自己“先定一个小目标”，可以是掌握某一技能，也可以是参与某次体验，始终对学习保有一颗好奇心。其次建议积极参与团体学习或科技创新中，彼此学习、碰撞激发，寻找共同成长伙伴。此外也要充分了解并使用学校提供的各类资源和丰富平台，以更宽广的视野发现问题，如此往往会有意想不到的收获。

（《中国教育报》2017年02月27日第6版 作者：郭福）

## 国家级精品课的“老树新枝”

### ——长春理工大学探索“集成创新教学模式”

**编者按** 一流学科建设成功与否，关键之一还要看课程改革之效。怎样才能最大程度地激发一门特色精品课持续发展活力，带动一流学科发展，并更具有针对性地发挥育人作用？长春理工大学

“应用光学”课程组将“集成创新”理念融入课程建设实践，通过对校际教学资源的整合利用，探索交叉型人才培养。

## 思变

### “国字号”光环下如何领跑

素有“中国光学英才摇篮”之称的长春理工大学，诞生之初就开设了“应用光学”课程，且课程建设在国内同专业中一直处于领先水平：省级精品课程，国家级精品课程，国家级双语教学示范课程。

2013年4月，长春理工大学“应用光学”课程被建议“入选国家级精品资源共享课立项项目”，同年10月，其相关资源全部在“爱课程”网站上线，意味着该门课程成为国家首批资源共享课程。这一消息令课程组成员倍感振奋。此时，课程负责人王文生教授的一番话让大家陷入思考：“又摘得一个‘国字号’头衔，这无疑是对我们课程建设的极大肯定。但这门课程未来发展方向在哪里？”众人一时无言。

王文生抛出这一问题不无缘由。一次课上，一个有保研外校想法的学生一连求教了几个不属于本校教师重点研究方向的问题，让他感到“不适”的同时，开始思索课程建设的未来方向。“2013年之前，国家给我们设定的目标很清晰，我们的发展思路就是指哪儿打哪儿，可一旦允许我们自由发挥，却迷茫了。”但有一点王文生深信不疑：“任何一门课程，其建设的根本目的都是育人，朝这个方向努力，就不会走偏。”

带着这样一种思路，课程组成员刘冬梅多方求教、四处取经。终于，在光电信息科学与工程专业教学指导分委员会的一次工作会上，“集成创新”的概念让她眼前一亮。几经论证，一个得到同事普遍认同的课程建设思路浮出水面：将“集成创新”的概念引入到课程建设中，即尝试通过多个高校主体间系统、密切合作，深度优

化课程资源，实现对优质课程或课程群的高质建设，以点带面推动高校课程建设的综合改革。

刘冬梅的出发点很简单：“拥有国字号头衔，就必须得站在国家的高度谋划课程发展。”一场捍卫荣誉的课程攻坚就此展开。

## 破局

### “集成创新” 非借鸡生蛋的取巧之举

2014年，“应用光学”课程组成员刘智颖在自己的课堂搞起了新花样——将经典教学与慕课教学结合起来，“一部分章节采用正常讲授方式，另一部分主要通过观看浙江大学的教学视频来完成”。

这样一种授课方式让学生受益匪浅。“不光能体会到不同教学风格带来的新鲜感，还给我提供了一种新的学习思路，就是利用慕课进行自学，觉得自己眼界宽了，收获也大了。”学生崔人文兴奋地说，自己之所以选择保送到华中科技大学读研，就是因为看了他们的网络课程后“动心”的。

学生徐宁告诉记者，他在大二时带领2名组员参加了第五届全国大学生光电设计竞赛，兴趣所致，选择了“单透镜构建的最佳成像系统”的赛题。为了解决CMOS（互补金属氧化物）像元尺寸受限问题，他们打算加入“光楔”，却又担心会对成像系统造成干扰。在老师的指导下，他们借助浙江大学云课程平台浏览教学视频和课件，自学了偏向角和位移量两个公式，计算出增加“光楔”不会对他们设计的成像系统产生影响。

授之以渔，柳暗花明。“以前，下课后常常会被学生包围起来提问，现在不是这种情况了，几乎全部知识点的视频资源都能在网上找到，对于学生吃透和延伸学习内容帮助特别大。”如今，刘冬梅在课后仍然被围追堵截，但她碰到最多的问题却是“老师，我在网上没找到这部分内容的相关视频，您能把链接地址发给我吗？”



“集成创新”绝不是借鸡生蛋的取巧之举，刘智颖对此深有感触：“引入外校慕课资源后，老师的工作压力更大了。必须提前看几遍，抓住里面的要点，才能确保及时准确地解答学生疑问。而且，一旦侧重点差别太大、有所遗漏，我们还得再讲一遍。”“但不能因为一件事情难做就不去做，更何况它的意义如此重大。”

在进一步实践过程中，课程组通过着力集中整合课件、题库及教师等外校优势教学资源，让“共享”延伸到课前预习、课堂教学、课后巩固及期末考核等各个环节，将“集成创新”的融合理念引向深入。

如今，“应用光学”课程教学再次花样翻新。一方面，教师借鉴“翻转课堂”理念，对传统教学与视频教学进行综合改良，注重课堂上的讨论互动，更加突出学生的主体地位；另一方面，教师通过“问题前置”“有意存疑”等方式，引导学生在课堂之外主动利用慕课进行自我学习。此外，定期邀请外校名师与学生对话、期末考试采用部分外校试题等方式，更进一步激发了课程的育人活力。

刘智颖认为：“包括慕课、师资、评价体系及学分认证等在内的深度共享，是课程集成创新的题中之意。”因此，他们不仅将日常测验、课后作业和课程重修等搬到学校bt网上，创造了重修挂科率从三分之一下降到百分之几的“奇迹”，还打算尝试校际bt网的全面“打通”。“比如，通过了相应学校的网上课程测试，就能获得该校的课程证书。”课程组成员陈宇解释。

## 升级

### 课程群资源共享推动一流学科建设

“一门课程的受益对象绝不仅仅是本校学生，还应该包括不同地区、不同层次的学习者。国家支持建设一门精品课程，目的就在于实现优质教学资源最广泛的共享，进而提升相近或相同课程及其

所处专业领域的整体水平。”这是“应用光学”课程组全体成员的共识。

对于共享，“应用光学”课程组长期以来诚意十足。成为国家精品课之后，不少高校向他们求经、要人，刘冬梅告诉记者：“对于有意使用我们课程资源的学校，无论是基础资源还是拓展资源，我们都是免费送给他们。”尽管课程建设水平一直处于国内领先地位，但他们仍旧心怀渴望：既欢迎业内同行前来交流学习，也愿意有机会为其他高校学生授课讲学。

“未来五年，我们会进一步提升课程教学理念、加强网络课堂建设，继续探索‘集成创新教学模式’，并将所取得的成果加以推广，达到同类多门课程的资源融合与共建共享。”刘冬梅在“应用光学”课程发展规划中这样写道。事实上，她对“集成创新”的信心远不止于此：“这种模式可能会从课程群拓展到专业，甚至覆盖全部专业。”

光电工程学院院长付跃刚表示，学院已着手将集成创新模式向其他课程推广，“通过课程群的建设，密切课程之间的联系、丰富课程内涵和外延，进而对建设一流学科、培养一流人才起到积极推动作用”。他透露，学院正计划携手兄弟院校开展“微课”建设，利用微信内容的碎片化特征，进一步推进集成创新课程的精细化建设。“用知识碎片弥补知识漏洞，把新兴媒体对传统课堂的冲击转化为推动人才培养的有力手段，这应该是一种有益尝试。”

## 校长观点

于化东 长春理工大学校长

发展特色优势学科需要大格局观

集成创新教学模式的优势在于，让有限的教学资源得到更加合理配置，推动高校间教育资源的全方位共享，不仅能为加强课程建

设、促进专业发展及推动学科进步广开路径，更重要的是，它充分赋予学生自我完善的权利和机会，凸显育人为本，促进教育公平。

参与集成创新的高校主体之间，无论是强强联手还是以强带弱，都能够促使高校在保持优势特色的同时发挥辐射带动作用，建立开放包容的高教育人棋局。集成创新不仅局限于校际之间，校内相近学科领域之间同样可以携手共赢。长春理工大学“十三五”教育事业发展规划中明确指出，要建立起以核心学科的发展辐射引领支撑学科围绕共同研究方向平衡发展、学科间高度融合和交叉的大光电学科体系，这亦是集成创新的突出体现。

（《中国教育报》2017年02月27日第6版 作者：田苗华）

## 高校思政教育工作需“内外兼修”

多年来，鞍山师范学院坚持把立德树人作为学校教育中心环节，把思想政治工作贯穿教育教学全过程。一方面，苦练内功，强化顶层设计，完善制度建设，夯实基础；另一方面，兼修外功，强化关怀，协同育人，强化筋骨。形成了独具特色的思想政治工作新局面、新气象。这些日常思想政治教育的有益做法很好地契合了习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上的讲话精神，并在推动思想政治工作针对性和实效性方面，取得了不少实质成效。

### “硬杠杆”+“软约束”推动五个转变

鞍山师范学院始终注重学生工作的系统性、规范性、针对性和实效性，注重制度创新和理念创新，明确方向、深挖内涵、强调引领，不断完善学生工作顶层设计，形成独具特色的学生工作理念，为全面深入开展各项具体工作提供思想指导和监督保障。

学院制定“硬杠杆”+“软约束”学生评价体系。《鞍山师范学院全日制本科生公益实践管理办法（试行）》是学校全面启动学

生评价体系改革的标志，是学生评价体系的“硬杠杆”，有利于促进大学生积极参加社会实践，丰富校内外实践经验。同时，为积极培育和践行社会主义核心价值观，对学生行为进行“软约束”，学校为每名在校学生建立诚信档案，并要求学生签署“校园诚信承诺书”。学院还通过先进模范进校园等各类主题教育活动和宣传方式提高大学生的道德素质和品格修养，营造良好的校园诚信氛围。

针对当代大学生主体意识普遍增强、社会思潮呈现多元化态势等新情况、新问题，学院力求实现推进思想政治教育由被动接受向主动参与转变，推进学生工作由经验化向科学化转变等“五个转变”，改善当下学生思想政治教育工作。

### **“关怀教育”构建育人合力**

关怀教育，即思想政治教育工作者从关怀出发，引导大学生健康发展，将思想政治教育渗透于日常关怀中。多年来，鞍山师范学院通过建立大学生关怀室等“硬件”及大学生关怀日志等“软件”等措施，全面深入开展关怀教育，积极构建和谐友善校园。

学院强化学工队伍建设，打造精良育人团队。精心打造一支包括专兼职辅导员、导师、学生干部和学生在内的多层次、立体化的学生工作队伍，夯实育人战线的团队基础。学院综合导师助育人，学业导师促学风，进一步明确了综合导师和学业导师的任职条件、工作职责等，并将“双导师”工作与教师年度考核、各类评奖评优等相结合，构建新型师生关系，探索全员育人新模式。2006年，“实施综合导师制活动”被辽宁省委高校工委、省教育厅评为“辽宁省大学生思想政治教育精品活动”。2006年至今，学院开展辅导员假期家访活动已有10个年头。家访足迹遍布辽宁省14个市，30余个县区。学院尤其关注特殊学生群体，注重大学生思想政治教育的针对性和实效性。通过向家长传播关怀教育的理念，创建“关怀

共同体”，使家校在人际互动中习惯于关怀，学会关怀，实现人人是关怀者，也是被关怀者，真正形成学校教育与家庭教育的合力。

### “润德”实践催生公益之花

2014年，学院为适应学生发展需求，努力寻求学生评价体系的创新点，制定了《鞍山师范学院全日制本科学生公益实践管理办法（试行）》。两年来，以“润德”志愿服务行动为主要内容的大学生公益实践活动，像一阵春风吹遍了整个校园，不仅滋润了大学生道德的土壤，而且催生了矢志向学的花朵。

传统的德智体综合测评存在一定弊端，其中，“德育加分”问题争议颇多。鞍山师范学院推出“公益学时”的概念，规定所有的在籍本科学生通过参加公益实践活动，积累“公益学时”，即可按照一定换算比例获得德育加分。从而实现奖学金评定覆盖面更广、机会更多、更加公平合理的状态。2015年，鞍山师范学院和鞍山市铁东区委、区政府签署合作协议，正式启动大学生“润德”行动计划。“润德”行动旨在深入推进公益实践改革，为大学生志愿服务搭建平台、创新载体，建立政府与高校协同育人机制、高校与社区长期良性互动机制的重要举措。在“润德”行动中，学院师生深入社区，突出专业优势，投身志愿服务工作。各二级学院举办的系列活动异彩纷呈，使大学生们深受教益。

在未来的学生工作中，鞍山师范学院将全面落实全国高校思想政治工作会议和习近平总书记讲话精神，因事而化、因时而进、因势而新，遵循思想政治工作规律，不断提高工作能力和水平，努力开创大学生思想政治教育新局面。

（《中国教育报》2017年02月06日第3版 作者：白雪峰）

## 高校“校园网贷”风险如何防控

随着互联网金融兴起，小额、便捷的“校园网贷”深受大学生追捧。但随着参与人数上涨，其负面效应和金融风险也开始不断显现，且愈演愈烈，仅2016年一年，“校园网贷”就风波不断，成为社会和舆论关注的焦点：

2016年3月16日，河南一大学生通过网贷，借钱赌博，欠下近60万元债务后跳楼身亡；6月12日，网络借贷平台“裸条放款”事件爆出，当发生违约不还款时，放贷人以公开裸体照片的手段威逼大学生；8月2日，一大二女学生因买手机在网贷平台借款3500元，陷入“以借代还”的恶性循环，最终欠下10万元，被迫交还还款；10月初，湖南某高校大四学生黄某借用18名大学生个人信息，网贷50余万元后被迫休学……

诸如此类，因校园网贷无力偿还的大学生自杀、自残或被骗的悲剧层出不穷，令人痛心。当下校园网贷生态环境到底如何？校园网贷悲剧频发原因究竟何在？如何有效防范校园网贷风险？诸多疑问令人如芒在背，值得深思。

### 谁用网贷，如何还？

校园网贷是一种网络金融产品，据了解，目前争议较多的校园网贷通常分为三种：一是专门针对大学生的分期购物平台，如趣分期、任分期等，部分还提供较低额度的现金提现；二是P2P贷款平台，用于大学生助学和创业，如投贷贷、名校贷等；三是阿里、京东等传统电商平台提供的信贷服务。

据调查，借贷学生主要是二本、三本院校，其次是大专（高职）院校，且月生活费在1000元至2000元的学生为最主要群体。

### 学生借贷的最主要用途是什么？

首选用途是购买手机、相机等电子产品，占33.1%；其次是用于某个阶段超支的生活费，占18.0%；第三是开学阶段的学费、杂

费，占 16.1%；第四是交友支出，占 7.10%；第五是娱乐支出，占 5.8%。

### 学生借贷如何归还？

调查了解，受访者首选是由自己打工归还，其次是临时借贷，有生活费后再逐步归还；第三是借新贷还旧贷；有近 2 成受访者表示，会等到奖学金发放后归还；还有近 1 成受访者则表示，家里会兜底。

### 网贷泥潭似黑洞

然而，我们不能就此完全断言校园网贷即是相应悲剧的罪魁祸首。实际上，校园网贷弥补了政策原因造成的市场空白，解决了大学生实际消费能力有限与旺盛消费需求之间的失衡问题。

那么，是什么导致校园网贷的当前乱局？究其根源，与当下诸多大学生自身合理消费观缺失密不可分。

当拜金主义思想通过各种渠道进入大学校园，一些大学生虚荣心使然，面对高价产品，即便囊中羞涩也要设法购置，从而产生与实际情况不相符的消费需求。

而在许多校园网贷平台，学生只需填个表格，无需资质、担保或抵押，就能拿到贷款，申请便利与提现迅捷的特点即导致许多学生身陷网贷泥潭。加之监督制度不完善，一些网贷公司为拓展业务，风险把控极为松散，贷款审核更是形同虚设。此外，部分机构还利用大学生抵制力差、防范心理弱等特点，委托中介通过“校园代理和层层分包体系”模式对高校学生进行地推宣传，吸引越来越多的学生积极贷款，提前消费。

因此，在许多方面即呈现出鱼龙混杂、泥沙俱下的具体形态：

一、“校园贷”借贷者用途发生变化：一般学生进行校园借贷并非用于学习、生活等，而在购买电子产品、透支生活费用方面占据绝大比例，与校园网贷原始初衷逐渐背离。

二、部分网贷平台带有高利贷性质：一些平台通过收取高额手续费、滞纳金等费用，突破法律对正常民间借贷利率限制，其实际利率水平远超法律的规定，存在变相发放高利贷的违法违规行为。同时，为胁迫借款人还款，部分网络借贷平台采取恐吓威胁、电话骚扰等非法催收手段，给大学生正常生活造成困扰，涉嫌构成民事侵权行为，严重的还将被追究刑事责任。

三、校园网贷行业良莠不齐，诈骗情况时有发生：一些平台审核门槛低，线上通过学生证即可申请小额贷款，平台风控能力不足，客户信息保密不严，存在学生信息被盗用现象；一些网上虚假贷款平台，以校园网贷为名盗取学生信息，在利用信息骗取贷款后消失匿迹，使学生信用记录被抹黑等。

### **组拳出击治乱象**

当前，阻止校园网贷乱象蔓延之势显得愈加迫切，2016年相关部门就相继出台了系列制度措施。如：2016年4月，教育部联合有关部门发布《关于加强校园不良网络借贷风险防范和教育引导工作的通知》；8月，银监会发文强调采取“停、移、整、教、引”五字方针，对校园贷进行整顿提出严肃要求；10月，教育部又下发《关于开展校园网贷风险防范集中专项教育工作的通知》，要求高校利用秋季开学时间，面向广大学生，特别是对大学新生集中开展校园网贷风险防范专项教育工作。

但要想全面快速解开校园网贷这股乱麻，亟需一套与相应制度配合、并行之有效的“组合拳”。笔者认为，可从以下四方面组拳出击：

一、在高校内建立一套日常监测与预防机制。定期对校园贷款进行检查清理。通过确立学生、辅导员、分管领导多层责任制方式对渗透到高校内网贷机构的信息及时把握，对存在安全隐患及未经学校批准在校园内宣传推广信贷业务的不良网络借贷平台和个人，



第一时间向学校保卫处、学工等部门报告，联合地方政府金融监管部门、网信等部门依法处置。

二、与媒体密切配合，形成对校园网贷乱象的监督合力。鼓励学生和相关人员对发现的校园网贷不合理现象进行曝光，让更多学生全面了解情况，使其提高警惕，建立防范意识，同时对无底线开拓网贷业务的机构形成有效的舆论监督。

三、广泛开展大学生金融和法律知识及树立合理消费观的专题教育。通过专题教育，增强学生对超前消费和过度消费潜在的不良影响及贷款本钱、违约金等收费项目计算方法的认知，使广大在校生自觉树立风险节制意识。

四、建立学生困难帮扶工作站及相应绿色通道。对少数在学习或生活上存在经济困难的学生实现精准帮扶。加强资助宣传，切实提高奖助学金及相关贷款政策宣传的广泛性和有效性，使需要资助，特别是要保证在学费、生活费等方面有困难的学生能得到学校和社会组织的及时帮助，避免其在遇到困难时只能选择与校园网贷机构联系而形成的被动局面。

网络贷款是伴随“互联网+”兴起的一种新的消费模式，对于大学生这一纯粹且特殊的消费群体而言，校园网贷利弊双生，关键是使其回归于规范与合理的路径上。目前各种“现实悲剧”背后，既有大学生风险防范意识薄弱与消费观盲从之因，亦有网贷平台唯利是图和把关松弛使然。杜绝校园网贷乱象无疑需要社会各方共同努力，才能早日除去校园网贷在社会肌体上存在的毒瘤部分，避免更多悲剧发生。

（《中国教育报》2017年02月13日第3版 作者：陈超文）

---

网 址：<http://fgc.gmc.edu.cn/>

电话/传真：0851-88416215

办公地点：知雨楼 3 楼 17-22 室

联 系 人：张兴 邓家奎 童雪涛 李炳福 张文静 耿妍

邮政编码：550025

通信地址：贵州贵安新区花溪大学城贵州医科大学发展与规划处

---