

国内外高等教育动态

2019年第11期(总第78期)

中国石油大学(北京)高教研究所编

2019年11月7日

回归初心 砥砺前行

编者按：

结合我校“不忘初心，牢记使命”主题教育活动的持续开展，本期《国内外高等教育动态》梳理了学术界和教育界分别在教师发展和教师队伍建设方面的一些观点和做法，同时继续关注国内外高教领域热点资讯，供各位领导参阅。

本期目录

● 不忘初心，牢记使命

教师德育领导力的六个维度.....	1
破解高校教师评价中“唯论文”顽疾的四点建议.....	3
国外高校教师多元化晋升机制解读.....	4
教育部：连续三年不承担本科课程，教授转出教师系列.....	8

● 高教资讯

北京交通大学：传播机械之美，培育学生人文精神.....	9
南开大学：组建智慧书院，探路新型师生共同体.....	11
南通大学：引领全员育人新风尚，校长“新晋”班主任.....	12
合肥工业大学：第二课堂成绩成为毕业“硬指标”.....	12
南京邮电大学：设立“健康奖学金”，鼓励学生锻炼身体.....	13
天津大学：与中海油共建“海洋装备研究院”，加快海洋石油工程技术进步.....	14

● 不忘初心，牢记使命

教师德育领导力的六个维度

胡泽民等

(胡泽民系桂林航天工业学院副校长、教授)

教师是教书育人的关键。教师在教学过程中充分发挥主观能动性，切实有效地将立德树人内容与专业课程内容相结合，是促进“三全育人”系统性多元化整合路径的实现。

教师德育领导力是指教师在实施课程教学过程中，主动结合课程教学以生动的方式对学生实施的立德影响力。这是一种领导者与追随者相互影响的动态互动过程。目的就是要丰富师生的情感，呼唤师生的理想和价值，回应师生发展的需求，从而实现教书育人的目标。

教师德育领导力可以从认识力、规划力、整合力、影响力、沟通力和创新力这六个维度把握其内在构成。

教师德育领导力“六力模型”

从“认识力”拓宽教师德育领导力的主体：教师德育领导力首先体现在教师对于德育工作的价值认同度。以往普遍存在的“德育工作是思政教师以及辅导员的专项工作”的思维定式便是教师对于德育工作价值认同度低的表现。在课程思政与思政课程并重的大环境下，德育工作的主体也逐渐由思政教师扩展到全体教育工作者，从这一角度看，转变专业任课教师的职责认识，提升其对于德育工作的价值认同度是十分必要的。

从“规划力”明确教师德育领导力的内容：教师德育领导力的纵向支架是教师对于教书育人工作的规划力。规划体现出教师对于未来一段时间所要达成目标的总体设想以及为达成目标所进行的计划安排。从德育角度来讲，规划力侧重的是高校教师对于塑造学生的价值观、道德观、伦理观等所进行的分阶段实施计划，如根据学生所处的学习阶段、国际国内形势等融入不同的德育内容，从纵向维度推进立德树人任务进展。

从“整合力”增进教师德育领导力的融合:教师德育领导力的横向支架是教师对于教书育人资源的整合力。从领导力的发展趋势来看,领导力已从单纯的领导者具备的能力转变成为全体组织成员共同作用的合力。在教育领域,同样也需要教育工作者形成合力,是发挥教师资源整合的能力。整合力体现在同专业教师不同课程的相互融合、不同专业的交叉学科相互借鉴、不同学校教育资源共享共通,德育工作同样也是需要将各种资源整合。

从“影响力”落实教师德育领导力的目标:教师德育领导力的发散点在教师在教书育人过程中形成的影响力。影响力的发挥是一种潜移默化的过程,实际上,我们平常所描述的影响力也是侧重于主体在人格、思维、价值观等方面向客体传达的一种引导方式,从这一角度来说,德育影响力实际上是主体教师向客体学生传达思想意识的能力,强调的是浸润的过程,这也正是德育领导力所追求的目标。

从“沟通力”发挥教师德育领导力的作用:教师德育领导力的作用途径是教师在教书育人过程中体现出的沟通力。沟通力在交往行为中是关键性的存在,专业知识的传授和德育工作的实施,都需要发挥教师沟通力的作用。教师的沟通力是教师德育领导力有效发挥的重要途径。

从“创新力”促进教师德育领导力的提升:教师德育领导力的提升点在于教师在教书育人过程中发挥的创新力。德育创新力是指教师在教学工作中灵活运用多种形式的教学模式,将思想政治教育充分融合进专业课程,让学生在接受专业知识的过程中,也体会到课程思政的魅力所在,改变对传统思政教育的刻板印象,提升课程思政的作用力度。

建设社会主义现代化强国,对教师队伍建设提出新的更高要求,也对全党全社会尊师重教提出新的更高要求。教师只有以自己德育领导力的提升为目标,切实把立德树人融入到教育全过程,融入到学生思想道德教育、文化知识教育、社会实践教育各环节,才能真正承担起传播知识、传播思想、传播真理的历史使命,肩负着塑造灵魂、塑造生命、塑造人的时代重任。(来源:《中国教育报》,2019-10-24)

破解高校教师评价中“唯论文”顽疾的四点建议

秦琳（中国教育科学研究院博士）

长期以来，高校教师评价和教师职称评聘的功利主义评价观，导致“唯论文”现象严重。大学学术风气浮躁，教师职业精神懈怠，科研急功近利盛行等都与“唯论文”有关。单纯以发表论文和承担科研项目的级别、数量，作为是否具有参评资格和职称晋升的硬性条件的做法，有悖于大学教师的使命担当，影响高等教育发展和创新人才培养，成为教育评价领域的一块“顽瘴痼疾”。如何破解顽疾，需把握以下四点：

改善院校评价的外部生态，促进院校特色发展。高校教师职称评聘中的“唯论文”问题与高校外部评价标准和资源分配机制密切相关，正是由于当前大学排名、院校评价以及学科评估中存在“唯科研”的问题，才导致院校在教师职称评价中过于偏重量化的科研指标。从根本上破解这一问题，必须改善高校发展的外部环境，探索更加科学的院校和学科评价方式。破除以“数论文”“数帽子”等简单量化方式进行院校和学科评价，加强发展性评价。同时，要紧密结合国家高等教育发展战略推进实施多元分类的院校评价，引导高校走特色化发展之路。

结合教师岗位要求实施多元评价。高校要切实落实立德树人根本任务，从院校定位和教师岗位主责主业出发制定职称晋升的评价标准，提升教学和人才培养业绩在教师职称评定标准中的占比，尤其要特别重视教师累计教育业绩和综合社会贡献，通过制度创新探索以证据为基础的、可比较的教学业绩评价方式。研究型大学可以继续探索岗位分类的教师职称评聘方式，结合教学型、教学科研型和科研型等各类教师岗位的具体要求，制定分类评价标准，实施多元评价，对教师师德师风、教学科研业绩和参与管理、社会服务等各类工作的成绩进行综合评价。

优化同行评价机制。国际经验显示，教师职称评定过程中，有效的同行评价制度关键在于甄选出真正了解候选人研究领域的同行专家，在简单量化指标之外，对申请人学术成果的影响力、贡献度、深度和持续研究能力给出全面客观的评判，对其学术研究的创新性和学术价值做出证实准确的评价。通过程序机制的设计保障同行评价的独立、权威和公平性。我国高校应当在教师职称评价中优化同行评价方式，突出校外评审的功能，推行代表作制度，弱化论文数量、刊物级别、影响因子等简单计数的量化标准。

慎用“破格晋升”强化“非升即走”制度保障。高校人事制度和职称评聘制度改革要遵循教师成长规律，摒弃功利性原则。高校在实行“非升即走”的教师聘任制度的同时，也要尊重教师和学术人才成长规律，为青年教师提供专业发展的组织支持，加强教学能力指导和科研平台支持，结合学科和专业特点合理确定教师的聘期和考核评价标准，为青年人才可持续的专业发展创造良好的外部空间。对于任期内仅因科研业绩不达标而不能续聘的教师，应当根据具体情况给出转岗、流动等具体方案，并做好后续支持。另一方面，大学教师职称评聘也应慎用“破格晋升”。现实中，破格晋升“破掉”的往往是申请人的任教年限、授课时数、教育成果等教学业绩和累计贡献；而获得“破格”资格的条件主要是以论文发表为代表的科研业绩，这也是“唯论文”的突出表现。（来源：《光明日报》，2019-10-24）

国外高校教师多元化晋升机制解读

田辉（中国教育科学研究院副教授）

美、英、德、日、韩等国均有各自的高校教师职称评聘制度。从各国经验看，基于大学办学目标树立正确评价观，依据院校特色、岗位需求确立多元评价体系，实施适当的同行评议，加强对高校青年教师专业成长的组织支持，构建人才有序流动和可持续发展的制度环境至关重要。

1. 综合考核，引导教师职业发展

日本国立大学的教师职称晋升采取教育业绩、研究业绩、管理业绩、社会贡献的“四维度”综合评价。其中，研究业绩以提交学术著作和论文的同行评议为依据判断是否达到所申报职称的学术水平，以过去三年获得的委托研究、专利申请、基金资助等综合评定候选人科研业绩，不以论文发表篇数和期刊等级划定“硬杠杠”。

美国加州大学伯克利分校对学术人员的任命、晋升的考核内容包括教学能力、科研能力、专业发展能力和参与公共服务能力四个方面。其中最重要的是教学能力，高质量的教学水平是教师任命、职称晋升考核的首要因素。加州大学伯克利分校始终认为高水平的教学才是一所大学享誉世界的基础，科学研究应为教学“服务”，教师聘用和职称晋升不以科研成果显示度划定“硬指标”。

反观我国高校，教师评价和职称评审过程中片面追求以论文为标志的“成果显示度、科研量化值”的“唯论文”现象突出。有研究者对我国 20 所“985 工

程”高校职称评聘细则进行分析发现,这些学校对于申报副教授和教授职称的教学工作要求标准较低,阐述简单,合格即可。但对于科研则有非常具体的考核要求,对于专著和各级别(SSCI/CI/EI/A&HCI/CSSCI等)期刊应发表的论文篇数以及主持国家、省部级课题的数量给出了明确规定,对论文发表篇数达不到规定数量的申请人进行“一刀切”淘汰,使“唯论文”成为职称评定的基本导向。

2. 分岗分责, 避免单一性评价导向

日本《学校教育法》规定了各级各类大学的教师任职标准和岗位职责,并且在教师评价和职称评聘中贯彻执行“基于目标”的评价原则,以突出各级各类大学办学特色和教师的主责、主业使命担当。其中,大学教授必须承担教学、学生指导、科学研究以及教育管理等相应职责,大学教授任职目标必须与所在大学的办学宗旨、办学特色和教育目标高度一致。“论文”是代表大学教师科研水平的标志性成果,但是“发论文”不是大学教师唯一的岗位职责,因此“论文”也不可能作为大学教师职称评聘的唯一指标。

英国、澳大利亚等国高校根据教师工作重心的差别,将教师职称序列划分为研究型、教学型、教学科研并重型三种类型,进行分类评聘,每一类岗位都结合实际工作内容设置不同的评价标准。美国高校虽然普遍实行“非升即走”的评聘制度,但研究型大学和教学型大学在教师的考核期限、评价内容等方面有不同的制度设计,因而教学型大学的终身教职比例远远高于研究型大学。例如,麦克拉斯特学院作为一所四年制文理学院终身教职占比 62%,是斯坦福大学的 3 倍;纳苏学院作为两年制社区学院 45%的教师为终身教职,是加州伯克利大学的 2 倍多。这种基于院校特色和岗位需求进行的分类评价符合高校功能定位和核心使命,有助于院校特色发展和教学、科研、社会服务等多维目标的达成。

3. 多元评价, 分散单一性指标权重

科研是世界一流大学的核心使命,英、美、德、澳、日等国的高校教师评价中,科研业绩都是最主要的考核指标,重科研、轻教学的问题在很多研究型大学中普遍存在。但是,各国高校对教师的科研评价不完全依据论文的发表数量、刊物级别和影响因子等简单计数的量化标准,普遍采取代表作和同行评议制度,通过构建多元评价体系对教师进行教学、管理、社会服务等多方面的考察,避免走向“唯科研”“唯论文”的极端。

美国高校教师职称评聘的标准主要涉及教学、科研和社会服务三个方面。此外,是否能够与同事进行良好合作也是重要的隐性标准。在实践中,不同学校不

同院系教师评价看重的内容会有所不同。例如,加州伯克利大学高度重视教师的教学业绩,《加州大学学术人员手册》强调对于教师的教学评价必须要“以证据为基础”,需要做到有证可查、有据可循。

韩国高校在职称评定中针对教师的教育及研究经历制定了详细的认定标准。将教师在不同类型、不同学历教育层次院校的任教经历以及在国家机关、企业或社会团体工作的经历按照不同的百分比折算成相应的年资,通过量化方式对教师工作业绩进行考核评定。

日本国立大学尤其是东京大学、京都大学等七所“旧帝国大学”一直延续讲座制、科目制的教育研究责任体系,每一个研究领域(研究室)只设一名教授作为学科带头人和学术责任人,副教授原岗位晋升教授的情况基本没有。因此,日本国立大学的教授必须具备学术和行政双方面的管理运营能力,综合计算教师的教育业绩、研究业绩、社会贡献、运营管理服务的贡献“绩点”,按照“贡献优先”和“年功序列”原则综合评价,教师的“累计教育成就”得到充分肯定,仅凭论文数量和各种荣誉头衔“破格晋升”的情况较难产生。

4. 同行评价,切实认定专业成就

在英国、美国、德国等国高校教师职称评定中,校外专家同行评审都发挥了重要的作用,实施有效的同行评价,尊重学术个性和学科差异性,不搞“一刀切”成为认定专业成就确保学术公平的重要手段。

英国高校通常以院系为单位,为每一位申请晋职的教师组建由 4 至 6 位专家组成的校外专家评审团,对申请人的学术成绩做出评价,供院系和学校评审委员会作为最终评价结果的参考。一些高校甚至允许申请人参与提名校外评审专家人选,其核心是选出与申请人研究领域最接近、最了解其研究主题的专家,以达到同行评价的目的。同时,为了保障评审的独立性,院系评审委员会通常会对校外专家与申请人的关系进行核实,避免与申请人有师生、亲属或重要合作伙伴等密切关系的专家参与评价。

美国高校职称评定中对于候选人教学业绩的评审主要在校内进行,但是科研业绩的评审则包括校内评审和校外同行评审两个环节。同行评审除了看申请人论文发表的期刊层次,更重要的是评价其成果的影响,以及研究连贯性和聚焦,强调申请人在特定主题领域持续、深入和独立的研究。美国各大学的新聘教师要通过严格的评审才能升为副教授并且获得终身聘任,评聘过程中同行评议对候选人的学术水平和研究贡献的认定发挥决定性作用。由系主任将候选人的申请材料寄

送给相关领域的国内外同行专家, 请其评阅后写出对申请人学术水平和研究贡献的客观评价, 所在大学的评聘委员会根据同行评议结果进行投票表决。

德国高校教授席位甄选过程中通常都会要求有至少一名国际专家作为评审, 并且要求候选人进行公开学术讲演, 就校内外评审专家的提问进行公开答辩, 以公开透明的方式, 体现同行评价的质量和学术专业责任的落实。发表论文的数量以及论文的长短与学术含量从来就不成正比, 而研究课题的难度越大成功的概率就越小。因此, 同行评价在学术创新和学术价值的认定上显得极为重要。

5. 完善“非升即走”保障机制, 支持教师专业成长

近年来, 我国多所高校推进“非升即走”的人事和职称评聘制度改革, 对新进教师采取预聘制度, 规定年限内职称评定“非升即走”。该制度旨在甄选优秀人才, 促进人才流动, 提升教学和科研质量。但当前很多高校“非升即走”的制度规定与职称晋升中论文、课题、成果等量化指标紧密捆绑, 使得“一刀切”的量化评价机制更加极端化, 导致“唯论文”现象愈演愈烈。

高校教师职称晋升的“非升即走”制度起源于美国。该制度设计的原初目的是保护学术共同体成员的学术自由不受院校行政权力侵犯, 深远意义在于利用 6 至 7 年的时间, 甄别和筛选出“货真价实”、适合学术工作的优秀人才赋予其终身教职, 以保障其相对稳定、不受干扰的职业发展环境。为了更好地实现这一制度目标, 美国高校有一整套配套的保障机制, 为青年教师教学、科研和专业成长提供组织支持。例如, 美国 75% 的院校都设有支持教师成长的组织机构; 再如, 很多高校对于尚未获得终身教职的“预聘制教师”教学工作量的要求要少于终身教职教师, 以便为他们投身科研工作留出更多时间。此外, 很多高校根据教师发展和成长的实际情况, 在“非升即走”的刚性制度之外, 还会对延长预聘期限的具体情况作出灵活的补充规定。例如, 斯坦福大学根据教师在不同学术发展阶段和家庭生活阶段可能遇到的困难, 规定了若干种可延期试用的情况, 并辅之以相对完善的工资和养老保险制度作为保障。因而这一制度的根本目的在于甄别, 而非简单的“一刀切”式的淘汰, 其中, 对于教师专业成长的支持尤为重要。

各国大学教师职称评聘的典型案例分析表明, 构建以具有博士学位为入门基础, 以科研学术成果为基本条件, 以教书育人业绩为核心指标, 以参与运营管理为服务保证, 以综合社会贡献为权衡标准的多元评价体系, 对破除我国高校教师职称评聘“唯论文”的弊端, 抵制功利性评价观具有积极意义。(来源:《光明日报》, 2019-10-24)

教育部：连续三年不承担本科课程,教授转出教师系列

10月31日,教育部印发《关于一流本科课程建设的实施意见》(以下简称《意见》)。《意见》强调,高等学校要严格执行教授为本科生授课制度,连续3年不承担本科课程的教授、副教授,转出教师系列。严格执行国家对高校的生师比要求,完备师资队伍。严格执行课程准入制度,发挥校内教学指导委员会课程把关作用,拒绝“水课”进课堂。

《意见》明确,以提升教学效果为目的创新教学方法。强化课堂设计,解决怎么讲好课的问题,杜绝单纯知识传递、忽视能力素质培养的现象。强化现代信息技术与教育教学深度融合,解决好教与学模式创新的问题,杜绝信息技术应用的简单化、形式化。强化师生互动、生生互动,解决好创新性、批判性思维培养的问题,杜绝教师满堂灌、学生被动听的现象。

一流的专业,要有一流的课程,一流的课程,必须要有一流的教师队伍,一流的教师队伍,才能培养出一流的人才。淘汰“水课”、打造“金课”,无疑是提高人才培养质量的关键之举。这些年来,教育部出台的一系列规章制度,都在不断强调“教授给本科生上课”的重要性。2005年,教育部印发的《关于进一步加强高等学校本科教学工作的若干意见》明确,高等学校要把教授、副教授为本科学生上课作为一项基本制度,教授、副教授每学年至少要为本科学生讲授一门课程,连续两年不讲授本科课程的,不再聘任其担任教授、副教授职务。2012年教育部出台的《关于全面提高高等教育质量的若干意见》进一步明确提出:“把教授为本科生上课作为基本制度,将承担本科教学任务作为教授聘用的基本条件,让最优秀教师为本科一年级学生上课。”

此次《意见》更加明确地规定将连续3年不给本科生上课的教授和副教授清理出教师系列,无疑更具力度,更能保证教授、副教授给本科生上课的制度落到实处。(来源:《中国青年报》,2019-11-01)

● 高教资讯

北京交通大学：传播机械之美，培育学生人文精神

伴随着国家“双一流”建设和国际工程教育 OBE(Outcoming-based Education) 理念的深入人心，高校人才培养更加强调学科的实用性、交叉性与综合性，要求学生不仅在技术上优秀，还要懂得现代经济、社会与管理，兼具良好的人文素养。北京交通大学机电学院遵循“以学生为中心、以产出为导向、持续改进”的 OBE 国际工程教育理念，在加强对学生专业能力培养的同时，格外注重对学生人文精神的培育。

学院发挥机械专业学科特点，以大学生机械博物馆、创客空间、独具特色的人文景观等校园文化场所或陈列为载体，开展了一系列人文精神素质教育，让刻板而冰冷的“机械”物件活起来并具有了情怀、美感和温度，在传播机械文化之美的同时也培育了新时代机械工程师的人文精神。

“网红”博物馆——让机械有情怀

学院创建了国内首个小型的大学生机械博物馆，收藏有百年老车床、机械打字机、纺织机械、测量工具、机械计算机、影音设备、日常生活用具等机械老物件以及蒸汽机车、复兴号高铁、长征五号火箭模型等，累计藏品近千件。通过发挥博物馆的育人功能，让机械有了情怀。

开设了“机械历史文化与创新”综合素质培养实践项目。引导大一学生在参观博物馆、体验机械文化的基础上，结合自己的兴趣，自主选择某一个藏品，开展机械原理和历史文化方面的深入学习研究，认定相应的学分，其目的是塑造学生欣赏机械、研究机械、热爱机械的人文情怀。

设立大学生创新研究项目。组建博物馆藏品兴趣研究小组，围绕典型机械藏品开展原理分析、零件拆装、藏品修复、VR 仿真、样机试制、文创开发、历史文化故事挖掘等研究，引导学生在创新实践中体验机械的乐趣。

设立大学生志愿讲解服务项目。组建博物馆学生讲解志愿者团队，选送志愿者参加讲解、礼仪等专业化培训，引导引导志愿者在讲解服务中不断学习、研究机械历史文化知识，提高工科学生沟通表达能力和人际交往能力，培养团队协作精神和换位思考意识。

创客“咖啡+文创”——让机械有美感

顺应“创新、创业、创造”的形势，学院结合专业特色，创建了具有机械特

色的创客空间及创客工作坊,按照机械、创意、创业、创客、咖啡等元素布置,配备了可供学习交流、咖啡制作、作品陈列等软硬件条件,旨在宣传推广“创新、创业、创造”教育理念,传播创客文化,推进学生创新创业教育实践。

学校还举办了“创+机械,创享未来”三创嘉年华活动,引导学生开展创意设计和创业训练,反映机械学科特色和学院厚重的文化积淀,培养创新思维、创业意识和创造精神。

设立“木几咖啡”创业实训项目,鼓励学生跨学科、跨专业组合,相互学习,取长补短,全方位培养学生创业经营过程中多方面的综合能力和素质。

培育具有机械特色的文创创业实训项目,设立初创启动资金,支持学生文创团队研发团队建设,着重培养学生的创意思维、创造精神、市场营销、品牌推广等方面的素养。

搭建在校学生“聆听创业故事,启迪创新思维”的沙龙交流平台,帮助在校学生熟悉行业市场现状、商业模式和发展前景,注重以知名校友、企业高管的创业干事经历,激发学生奋斗精神,传播创客文化。

独具特色的人文景观——让机械有温度

学院发动校友的资源,建设了蒸汽机车、百年老车床、复兴号高铁模型、架桥机模型、“燃烧卡路里”骑行发电、数字化综合展示平台等一批校园人文景观,对学生起到了濡染浸润的熏陶作用,让冰冷的机械有了温度。

从蒸汽机车到复兴号高铁——爱路报国精神的传承。引导学生参观由机械系首任系主任应尚才教授设计并监造的中国第一台大马力 DF1 蒸汽机车模型陈列和高仿真复兴号 CRH 高铁动车组模型陈列,让学生感受并深刻理解交通运输载运工具从蒸汽机车到高铁的历史变迁中北京交大机电人爱路报国精神的传承。

百年老车床、铁路架桥机——工匠精神的弘扬。通过百年老车床陈列和铁路架桥机模型陈列,让学生感受机械装备制造中精益求精、追求卓越的工匠精神,激发学生在智能制造洪流中弘扬新时代工匠精神,做精益求精的机械工程师。

“燃烧卡路里”骑行发电——绿色环保理念的坚持。建成“燃烧卡路里”的自行车骑行发电绿色示范项目,项目兼具发电、健身、景观等功能。通过策划开展骑行比赛活动,引导学生参与骑行发电、将机械能转化为电能,为景观照明提供清洁能源,倡导“健康生活、绿色校园”的理念。

北京交通大学机电学院不忘初心,坚守“人文至善、知行合一”的育人理念,以文化场所或陈列为载体,践行人文日新,让刻板冰冷机械充满了情怀、美感和温度,也为理工科专业人文精神培育探索出了新路。(来源:人民网,2019-10-30)

南开大学：组建智慧书院，探路新型师生共同体

近期，由 100 名学生和 12 位导师组成的南开大学“第一智慧书院”举行首次师生见面会，标志着该校探索构建“书院制”育人模式迈出了第一步。“第一智慧书院”将突破传统学院、专业框架，依托智慧平台，将不同学科师生紧密相连，发挥学科交叉优势，打造线上线下协同推进、助力学生全面发展的新型师生共同体。

南开大学“第一智慧书院”按照 1:10 的师生比例建院，10 个学生配 1 位导师，以确保达到预期的育人效果。作为一块“试验田”，南开大学“第一智慧书院”的师生招募条件也尽显自由宽松：导师团队由“教育经验丰富、热衷教育改革、不同学科背景”的教师组成；而书院学生并没有明确的选拔机制，不唯成绩、不唯专业、不唯年级，希望“学业生涯迷茫、未来目标不明确但有强烈发展欲望”的本科生加入。

最终，来自南开大学旅游与服务学院、物理科学学院、统计与数据科学学院等多个学院的 13 位教师共同组成“第一智慧书院”的导师团队。首批申请加入“第一智慧书院”的 100 名学生来自全校 18 个专业学院，他们将拥有学院和书院双重归属，其中大多数是大一新生，正处于学业迷茫期，“第一智慧书院”的诞生也让他们有了获得帮助的崭新渠道。

书院制最早可以追溯到 12 世纪的英国牛津大学。它是将学生的学习与生活结合为一体的小型师生共同体，也是校园内的一个小型学习社区。每个学生除隶属其主修学科学院外，也是某一书院的成员，学院与书院两者相辅相成。

在“第一智慧书院”，学生们通过线上班级、线上课程、线下辅导、线下活动的方式，获得与不同专业的名师面对面交流的机会，还可以参与书院精心设计的专题讲座、文艺赏析、文化交流、服务实践等活动。

教育应该以培养人的全面发展为目标。智慧书院正是以此为目标，探索构建一种有自主意识的、有老师引导的、具有师生共同体特质的学习、生活、发展模式。希望南开的智慧书院能够成为新时代书院制的创新范本，为创新人才培养提供有益经验。”南开大学副校长王新生说。（来源：《科技日报》，2019-10-24）

南通大学：引领全员育人新风尚，校长“新晋”班主任

“大家好！我叫施卫东，从今天起，我就是你们的班主任了。”最近，南通大学机械工程学院机设 191、192 班的主题班会上来了一位新老师。让学生没有想到的是，这位“新晋”班主任，还有另外一个身份，就是南通大学校长。

“作为一名学校的决策者，了解学生的所思所想和所需，才能够做出正确的决策。”施卫东说，“当一线班主任责任很大，我始终认为这是份神圣的工作。”

近年来，南通大学校领导班子成员纷纷俯下身子，走进同学中间，当起一线班主任，全员育人的良好氛围蔚然成风。

校党委书记浦玉忠更是带头俯下身子，与学生打成一片。在担任张謇学院 181 班班主任的过程中，开学第一天到班听课、开主题班会、参加班级团日活动……无论多忙，浦玉忠都抽出时间陪伴学生。令张謇学院 181 班学生感触最深的，就是浦玉忠每天早上 7 点 30 分准时在微信群里进行百词斩打卡分享。这是浦玉忠从 2016 年 10 月开始保持至今的习惯。在“班主任”的率先垂范下，张謇学院学生的基础课程学得扎实，大学第一年全班英语四级考试一次性通过。到目前为止，班级学生已累计斩获了二十几项全国竞赛创新成果。

“人才培养是一件久久为功的事情，作为高等教育工作者，要把更多的时间留在校园，时刻跟进学生的成长和发展。”浦玉忠说。自 2019 年 3 月中共教育部党组发布《关于加强和改进高校领导干部深入基层联系学生工作的通知》以来，南通大学出台了相应的落实政策，使得越来越多的领导干部走到学生身边，让领导干部化身为学生的成长导师，陪伴、指导他们健康快乐成长。

“在江苏高校中，像南通大学这样，领导干部坚持与学生零距离、面对面、心连心的例子有不少。”江苏省教育厅新闻办主任董胜表示，比如江苏大学在本科生中推行的学业导师制，校领导为学生手把手进行科研入门指导；南京工程学院以党员干部“进课堂、进宿舍、进食堂，知思想、知学习、知生活”的方式助力学生成才；南京审计大学党委书记晏维龙每周三雷打不动地与学生进行面对面座谈……

“教育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。”浦玉忠认为，校领导走进学生一线，是不忘教育初心之举，真正回到了教育的本源上。（来源：《光明日报》，2019-10-31）

合肥工业大学：第二课堂成绩成为毕业“硬指标”

为推进第一课堂与第二课堂的深度融合，激发学生自主学习、自主实践的内在动力，增强学生对知识的体验和感悟，合肥工业大学将第二课堂成绩列为“硬指标”。学校明确要求，自 2019 级新生起，学生在校学习期间除需完成人才培养方案规定的第一课堂学分外，第二课堂所有必修模块和至少 1 个选修模块均达标，方可毕业。

该校对第二课堂活动进行了科学分类、有机整合和体系构建，将第二课堂成绩单分为思政学习、科技创新、体育健身 3 个必修模块和创业活动、公益服务、社会实践、文艺活动、社团活动、技能项目 6 个选修模块。每个模块均细化了培养目标、项目内容和评价标准，所有成绩采用 5 星评价，1 星为合格。

学生在校期间参加综合素质测评、评奖评优、推优入党、研究生推免等，都将作为第二课堂成绩单的重要参考要素。在毕业求职时，社会用人单位还可通过第二课堂成绩单，对其进行综合能力评价，更好地实现双向选择。

合肥工业大学校长梁櫟表示，第二课堂成绩单制度将引导学生在坚持学业为主的同时，把价值塑造、创新实践、技能拓展、素质养成与知识传授相结合，全员、全过程、全方位培养学生的综合素质。（来源：《中国青年报》，2019-10-25）

南京邮电大学：设立“健康奖学金”，鼓励学生锻炼身体

“体育课成绩满分、早操全勤、体质测试成绩优异，不仅身体锻炼得棒棒的，还可以拿奖学金。”消息一出，媒体纷纷报道。

近日，南京邮电大学 67 名学生获得“健康奖学金”，每人 1500 元。该项奖学金由南京邮电大学校友捐资设立。“在人的一生中，健康最重要。同时，健康的身体是职业发展的基本条件。”校友李健介绍，拥有健康的体魄，早已是国际顶级机构选拔人才的重要标准。他设立健康奖学金，鼓励学弟、学妹们学好文化知识的同时加强锻炼，响应国家“健康中国”战略。

南京邮电大学体育部副主任邱锴介绍，这项奖学金的参评对象包括全日制在籍一二年级本科生、校级“十佳运动员”、学校派出参加省级及以上比赛的运动员。评选条件中的体育综合测评成绩由早操成绩、体育课成绩、体质测试成绩三

部分组成。

南京邮电大学始终坚持将体育工作作为教育工作的大事来抓,制定校园体育文化建设实施方案,通过开展晨跑、各类体育比赛等常规活动引导广大师生参加体育锻炼,通过开展体育文化月、校庆健身跑等丰富多彩的体育活动打造校园体育文化品牌,构建起师生广泛参与的校园体育运动立体化网络。学校通过设立该类奖学金,旨在促进学生积极参与体育活动,养成良好的生活习惯,铸造健康的体魄和精神。(来源:《中国青年报》,2019-11-03)

天津大学:与中海油共建“海洋装备研究院”,加快海洋石油工程技术进步

国内外海洋装备和高新船舶发展迅猛,国家高度重视海洋油气开发及海洋矿产资源开发研究,国家发改委、国家工信部、科技部等也都做出相应的规划。为响应国家重大战略需求,天津大学与中国海洋石油集团公司(简称“中海油”)成立联合研究院。

天津大学船舶与海洋工程学科一直以来与中海油有着良好的合作。海洋装备联合研究院是在天津大学“建工学院海洋装备研究院”的基础上成立,旨在贯彻国家创新驱动发展战略,加快海洋石油工程技术进步,推进“产学研用”合作广度与深度。双方通过搭建高水平研究平台,组建联合研究团队,共享优势资源,建立人才交流培养机制,开展技术交流活动,联合申请高水平科研项目,联合申报高层次科研奖励,真正实现校企融合、共同发展。双方致力于将联合研究院建设成为有影响力的国家级海洋装备技术科研创新平台。

海洋装备研究院下设理事会、学术委员会、考核委员会、联合研究院领导班子及专项工作室。本着稳步推进、建设中求发展的思路,联合研究院首期建设设立5个室,包括深海海底管道/立管研究室、海上浮式结构物研究室、寒区/极地海洋工程技术研究室、海洋装备结构研究室等4个专业研究室及1个综合管理室。开展自主知识产权的技术和装备研发、深水海底管道/立管理论与实验、虚拟仿真等,解决国家卡脖子技术,服务国家东海、南海资源开发和西非等国际海洋工程。(来源:天津大学官网,2019-11-01)