

教育信息摘编

2023年第10期 总第163期

主编：胡敏

副主编：李步德 刘鹏飞

责任编辑：曾宏葡

编辑：刘鹏飞 宋伟华 曾宏葡

韶关学院图书馆咨询部编

二〇二三年十月二十五日

网址：<http://lib.sgu.edu.cn/www/NewsList.aspx?MenuID=3023&MenuListID=3>

【思政教育】

- ◆ 东华大学积极推进思政课改革创新

【教学改革】

- ◆ 南宁学院：新一轮审核评估来临，高校如何迎评
- ◆ 高校教师评价改革的“他山之石”
- ◆ 揭秘北大内部质量监控体系
- ◆ 共享大学：韩国地方本科高校转型的新进路

【成果转化】

- ◆ 南方科技大学成果转化的特色做法

【后勤改革】

- ◆ 绵阳城市学院后勤系统推进综合改革

【思政教育】

东华大学积极推进思政课改革创新

东华大学认真学习贯彻习近平总书记关于思政课建设的重要指示批示精神，落实立德树人根本任务，聚焦发挥好思政课关键课程作用，不断完善思政课“大体系”、建好“大课堂”、打造“大平台”、建强“大师资”，着力提升思政课建设质量，努力培养堪当民族复兴重任的时代新人。

强化组织领导，完善思政课“大体系”。一是加强统筹规划。坚持学校党委统一领导，党委书记、校长到马克思主义学院开展专题调研，带头讲授思政课、联系思政课教师、加强思政课建设；在开学、毕业典礼等重要活动，开设“思政大课”，切实发挥好领导干部带头示范作用，积极构建党委领导、党政齐抓、部门协同、全校参与的思政课建设工作体系。二是凝聚工作合力。定期召开学校思政工作委员会全体会议、思想政治教育研究会年会、思想政治工作推进会等，形成各职能部门工作合力，在政策、经费等方面保障课程思政与思政课程同向同行、日常思政工作与思政课程同频共振，不断健全思想政治工作机制。三是夯实制度基础。出台《关于加强新时代马克思主义学院建设的落实方案》《思想政治理论课“创优行动”落实方案》等文件，不断完善集体备课制度，建立教研项目推进机制，支持教师围绕习近平新时代中国特色社会主义思想“三进”开展教研项目，加强理论和教学方法研究，为进一步推进思政课建设提供有力支撑。

促进共建共享，建好思政课“大课堂”。一是探索“思政课+社会课堂”双育人模式，师生共同推进思政课堂、社会调研、社会实践等。2023年暑期，组织思政课教师围绕开展学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育，以“总书记和大学生在一起”为主线，积极参与指导大学生暑期社会实践活动。在上海市杨浦滨江，开展“中国共产党伟大建党精神进思政课”实践教学；走进浙江省宁波市宁海县柘坑戴村，体悟“千万工程”鲜活实践。二是用好社会资源，共建实践教学基地。与上海市社科中心共建“上海社会科学馆思政教师培训现场教学基地”，建设杨浦滨江实践教学基地、宁海思政课教育实践基地。与全国首批“大思政课”实践教学基地——瑞金中央革命根据地纪念馆合作，开展红色专项暑期社会实践，把《新中国史人物篇——从瑞金走出的开国元勋展》《中国共产党治国理政的伟大开端——中华苏维埃共和国历史》等红色展览搬到校园。三是推进校内外资源协同育人。深挖学校特色和文化育人资源，开展“大思政课”网络主题宣传活动。依托上海市松江区“三全育人”示范城区建设，参与编制《松江区大中小学思政课一体化建设三年行动方案（2022—2024年）》，积极推进上海市“大思政课”建设重点试验区（松江区）、重点试验高校（东华大学）建设，努力调动社会力量和资源，不断提升思政课教学质量。

汇聚特色资源，打造思政课“大平台”。一是把党的创新理论融入立德树人关键课程，开设《习近平新时代中国特色社会主义思想（概论）》课；推出思政直播间，邀请思政名师、专家教授、行业精英、劳动模范等做客，汇聚育人合力；推出“学习党

的二十大精神”等系列主题直播 30 余期，打造“梦想的声音”辅导员博文品牌，推送优秀博文 350 余篇。二是依托地方红色文化和学校学科特色资源，把丰富的历史文化资源和社会经济发展鲜活案例融入课堂教学体系，努力打造一批思政“金课”。其中《锦绣中国》课程入选首批国家一流本科课程。三是数字赋能思政课堂建设。建好思政课慕课，推进思政教学资源进“两微一端”。鼓励和支持教师探索混合式教学模式，运用现代信息技术等手段，创新思政课教学形式和互动模式。打造网络大思政平台，引导思政课教师积极参与网络育人工作，指导“学习进行时”学生网络宣讲团，推出思政微课堂，制作视频微课 100 余节，并将其纳入学生文化素质类选修课，用学生喜闻乐见的形式，不断提升思想政治教育亲和力和针对性。

聚焦队伍建设，建强思政课“大师资”。一是完善思政课教师队伍建设规划。制定《思想政治理论课教师队伍建设与培养实施方案》《思想政治理论课教师队伍建设专项工作实施方案》《思想政治理论课教师专业技术职务聘任实施细则》等文件，成立由党委书记、校长任组长的思政课教师队伍建设工作领导小组，统筹规划学校思政课教师队伍建设工作，以台账的方式推进思政课教师队伍建设全面“立柱架梁”。二是打造专兼结合的师资队伍。实行专职思政课教师“绿色通道”引进机制，加大马克思主义理论学科高层次人才和优秀青年人才的引进力度，坚持政治标准，严格资格准入制度。积极探索相关优秀教师、具有较高理论素养和丰富实践经验的党政管理干部及专职辅导员转任思政课专职教师的长效机制。三是提升思政课教师业务能力。严格落实师德

师风第一标准，不断优化思政课教师培养模式，探索思政课“教学名师”培育机制，组织开展“名家谈马克思主义”系列讲座等活动，开展说课、研讨和集体备课，编撰教学案例集、知识点汇编等，不断提升思政课教师的育人能力和水平。

（来源：东华大学 2023-10-16 宋伟华编）

【教学改革】

南宁学院：新一轮审核评估来临，高校如何迎评

去年10月国务院教育督导委员会办公室印发的《关于做好“十四五”期间普通高等学校本科教育教学审核评估工作的通知》，打响了部省协同全面推进新一轮审核评估的发令枪。搜狐公众号一读(yidu-edu)对各类型院校相关负责人就审核评估主体进行访谈，以期对高校积累迎评工作经验所启迪，今天来看一所地方应用型院校南宁学院是如何部署审核评估试点工作。

受访人：左婧，副教授，南宁学院质量评估办公室主任。

统筹目标，下好“全校一盘棋”

问：全面启动审核评估相关工作以来，南宁学院是如何做好迎评工作？如何推进指标建设工作？请您简单介绍一下。

答：去年，南宁学院开始全面启动审核评估相关工作，经过多轮多方讨论，最终一致决定在评估阶段全面推进全体指标建设，并且每年针对指标建设情况进行总结分析纳入自评报告，找到薄弱、补足短板，研判最终可能会被纳入指标体系的定量指标。

2024年，学校将基于指标建设情况判断哪些指标为优势、特色指标或有丰富材料支撑的指标，确定最终选择的指标。

与合格评估不同，审核评估并没有一条硬性标准，因此，南宁学院的做法是给所有审核点设定相应目标，进行细化，将目标拆分到每一年，并且与绩效考核挂钩，最终达到以评促建、以评促改的效果。

问：学校在做审核评估相关工作时是怎样与部门规划、十四五规划相结合？

答：我们说审核评估是用自己的尺子量自己，实际上，学校做的十四五规划也是相当于是自己的一把尺子，南宁学院的做法是将十四五规划、审核评估、硕士点建设工作和学校日常工作衔接在一起，全面统筹各项工作需要达成的目标，统一商讨、统一规划、一起推进，下好“全校一盘棋”。

问：在迎评阶段，自评报告的准备工作需要很多数据的支撑，有些学校可能会担心这部分工作会增加教师的工作负担，请问贵校在材料准备这部分工作准备如何部署？

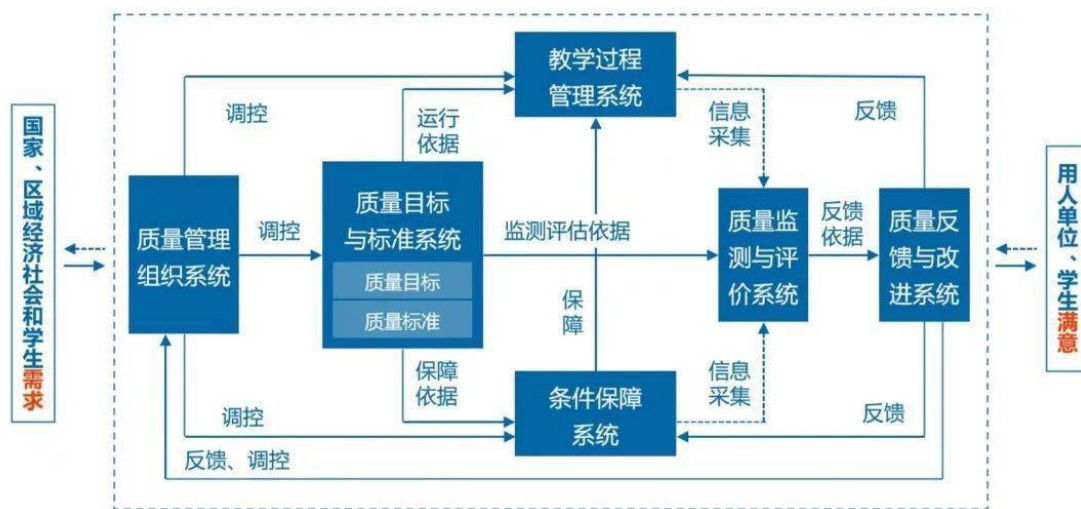
答：目前涉及到教师需要准备的数据其实属于常态性的工作，即使没有审核评估，教师日常也会做。实际上，在合格评估之前确实是存在这类问题，当时学校对于教学规范的要求并非特别高，因此学校教师刚开始做合格评估所需的相关教学材料整理时，部分教师因为增加工作负担提出过一些意见。但是经过合格评估之后，现在大部分教学档案材料规范化程度得到了大幅提升，教师对于这类已成为常态化的教学材料整理工作没有什么意见。其余新增的数据采集工作可能更多地依赖于信息化手段的推

进，以最大程度地减少对教师的干扰。

结合院校办学特色建设质量保障体系

问：贵校质量保障体系的具体构成及特色是怎样的？希望您能具体分享一下。

答：我们构建有南宁学院教育教学内部质量保障体系，包含六个系统（如下图），分别是质量管理组织系统、质量目标与标准系统、教学过程管理系统、条件保障系统、质量监测与评价系统和质量反馈与改进系统。跟我们质量评估办公室比较密切相关的主要是这四个系统：质量管理组织系统、质量目标与标准系统、质量监测与评价系统和质量反馈与改进系统，下面，我对这四个系统进行简要介绍。



在质量管理组织系统方面，学校的质量管理目前是由教学指导委员会领导，质量评估办公室管理，教务处为质量保障主要执行机构、职能部门为质量保障重要支持机构、各学院为质量保障实施机构。

第二块是质量目标与标准系统，在我看来，学校在制定学校质量目标与标准时，一定要结合学校的办学特色去定。下图是当

前学校质量标准与教学质量常态监测与评价指标体系，主要是合格评估期间我们建立起来的，比较成体系，但也有不足，就是与办学特色结合的相对较少。在新一轮审核评估来临之际，学校将结合应用型办学特色对已有的指标体系做出调整，并且结合新理念修订评价指标体系，将 OBE（基于学习产出的教育模式，Outcomes-based Education）理念以及应用型人才培养要求等融入到指标体系的设计当中。例如课堂教学质量，学校目前的课堂教学质量的评价标准，更多是从教师教学的行为、态度等维度去评价，学生层面的视角考虑得还不够。因此，未来学校将结合办学特色与新理念全面调整教学质量评价指标体系。

质量标准

建立有南宁学院教学质量监测与评价评估指标

- 南宁学院教学质量保障体系纲要
- 本科教学质量常态监测与评价指标体系（试行）
- 南宁学院教学院部教学工作评估实施办法（试行）
-

评价指标基本覆盖了人才培养全过程，满足“全程监控、全面评价”的工作需求，为规范各项教学工作提供了基本依据。解决“为什么做”“怎么样做”“做到什么样程度”的认识问题，也利于管理人员的业务能力提高，利于工作的开展。

我校教学质量常态监测与评价指标体系

- 人才培养方案编制质量评价指标
- 课程教学大纲编制质量评价指标
- 教学进度编制质量评价指标
- 课堂教学质量评价指标
- 实训教学质量评价指标
- 课程设计教学质量评价指标
- 实习教学质量评价指标
- 社会实践教学质量评价指标
- 课程考试命题质量评价指标
- 试卷批阅和试卷分析质量评价指标
- 期末考试考场管理质量评价指标
- 毕业设计（论文）管理工作评价指标
- 毕业设计（论文）质量评价指标

在质量监测与评价系统方面，在制定质量标准与评价指标体系后，学校对应评价指标开展各类相应监测，包括日常监测与专项监测，并利用大数据进行教学质量分析从而进行教学质量评价，反馈给相关单位。



最后是质量反馈与改进系统，学校采取多样化的形势反馈教育教学质量的评价结果，例如通过专项会议、督导反馈与教学质量简报等方式向相关单位进行反馈，相关单位基于结果进行改进与提升。但是如何以评促建，落实后续改进工作需要更多设计，学校目前的做法是要求各学院做台账，记录相关反馈问题与改进情况，学校定期抽查结果，以督促相关单位进行改进问题、质量提升。

(来源：搜狐公众号一读 2023-06-27 《山西工商学院—本科教育教学评建专题网 2023-09-28 曾宏葡编)

高校教师评价改革的“他山之石”

评价理念革新化

在美国，卡内基教学促进会前主席博耶将大学教师从事的专业活动的学术性分为探究、教学、整合和应用4个方面。

其中，探究的学术指传统的专业研究工作，是教师进行的各

项研究发现活动；教学的学术体现了科学与艺术的结合，是通过教学、指导和咨询传授知识的学术；整合的学术通过各学科间的联系形成跨学科研究，把专业知识放到开放、创新的环境中加以融通；应用的学术将大学产生的原创性高深学术知识应用到不同专业领域，以此弥补理论与实践间的鸿沟。这4种学术分类扩展了传统学术的内涵与外延，丰富了高校教师评价的理念。

博耶后续又提出参与的学术，即高校教师应走出象牙塔，积极参与到社区服务与社会变革中，加强大学与社会之间的互动联系。后任主席舒尔曼构建出了教与学的学术，旨在促进知识学习专业化和以问题为导向的学习方式，并将有用、真理、美感和正义作为其标准。

他山之石，可以攻玉。上述学术思维可丰富我国高校教师的评价理念。

目前，我国高校教师评价中存在对“学术”的狭隘理解，重视探究而忽略教学、整合、应用与参与等领域的评价。

先进的评价理念可以建立起鼓励静水流深、包容开放、创新合作的学术环境。未来我国高校教师评价可综合考量教师在探究、教学、综合、应用与参与5个领域所作出的实质性贡献。

评价指标多维化

高校教师评价指标的具体化、可操作是国际高校教师评价指标多维化的共同趋势。

在世界范围，欧洲高校分类工具将教师评价划分为教学、学生、科研、地区参与、知识交换、国际化6个维度、25个指标；韩国国立大学在建立教师业绩评价制度时，制定了考虑学科特殊

性的评价方案，促进教师的多轨道个性化发展；美国卡内基高等教育机构分类项目将不同高校根据使命与功能进行横向分类，并为教师评价提供了指导框架；英国在2014年首次将“科研产出的社会影响力”纳入教师评价系统，教师科研成果评价改革从注重学科逻辑向兼顾社会应用逻辑转变。

此外，在高等教育全球化与国际合作日益加强的今天，不少国家的高校教师评价改革都增加了教师的国际化与跨文化沟通能力，不仅包含相关的知识与技能，还包括教师的跨文化沟通意愿与态度。

评价指标多维化一方面确认了高校教师工作的复杂性，另一方面也为教师提供了不同发展空间。我国高校教师评价指标目前存在维度单一、内容简单等不足。健全的指标评价体系应在参考各国相关标准的基础上，进一步凸显实践和交流等维度的评价。

评价方法科学化

2021年更新的英国科研卓越框架采用了同行评议为主、计量评估为辅的高校教师评价方法。在实施同行评议的过程中，科研卓越框架注重从专家的性别、年龄、种族、类型、学科背景、职位等多样性和代表性方面完善专家遴选机制，以此保障教师科研成果评审的公平、公正和透明。

目前，我国高校的教师评价仍存在重数量、轻质量、以刊评文、跨学科与综合学科评价方法薄弱的弊端，自上而下的行政评价力量往往制约学术同行内部的扁平化评价，教师代表性作品评价难以实施，同时还存在专家库遴选机制不健全、规模小、代表性不足、信息陈旧等问题。而英国的科研卓越框架可为提升我国

大学教师评价方法的科学化水平提供一些启示。

此外,学科交叉与融合评价已成为国际范围内大学教师评价的重要趋势。比如,英国科研卓越框架 2021 的一项重要原则,便是“公平对待包括跨学科合作研究在内的所有形式的科学研究及其成果”。据此,该框架整合了评估单元,促进相邻、相近学科的交流融合,还成立了跨学科研究咨询小组保证相关评估的公平性与合理性。

反观我国,目前大学教师评价中缺乏专门的针对跨学科研究的评价指标、评价指南与程序,这造成了我国大学教师在相关领域评估的空白。在这方面,我们应引起重视。

评价治理透明化

教育评价具有治理功能,适切的教育评价可以提高现代化教育治理水平与能力。这方面,我们同样可以借鉴一些国外经验。

比如在宏观治理层面,美国高校系统建立了成熟的“分类管理与评价”系统。其不同类型和层次的高校均具有不同的教育目标与任务;进入新世纪以来,日本高校从自我评估和认证评估逐渐发展为法人评估,并注重平衡教师评价中的内外部评估,不同的大学在评价教师时,也采取截然不同的分类评价治理方式。

在中观层面,欧美不少国家注重协调学术权力与行政权力在高校教师评价中的责任主体与制衡关系,逐步建立起了学术至上、主体多元且权力制衡的大学教师学术评价组织,从制度建设上实现了高校教师评价“以评促建,以评促改”的目的。

在外部治理层面,英国引进第三方科研评估机构——高等教育基金委员会,以实现评估主体多元化。该委员会提供最终的科

研质量评估结果，政府以此作为教育投入和公共财政资源分配的依据，实现基于决策的有效科研拨款。

此外，完善高校教师评价治理，可加强与国际性或区域性高教质量保障组织的合作，充分引入高教领域专家与政策制定者在同行评审与元评估方面的示范引领作用，以外部评价治理促进内部评价治理的完善，最后消除区域评价质量的隔阂。

建立发展改进导向的教师评价文化

良好的大学教师评价文化需体现改进导向的价值追求，真正实现以评价倒逼改革。这种教师评价文化是一种发展性评价文化，旨在激励教师而非制约教师的发展。

近年来，能力本位导向、强化终身学习、持续改进“教”与“学”质量已成为高校教师评价文化建设的重要目标追求。大学管理层、高等教育外部质量保障机构、教育评估专家、学生主体、校友与用人单位和雇主等成为教师评价文化建设的重要新生力量。

在此前的高校教育评价理论中，往往偏重管理绩效主义、重视数据的实证主义，并缺乏对被评价者背后思想价值的人文关切，因此陷入自上而下的督导文化、外部强加的问责制，以及狭隘的行政主义泥潭。

据此，美国知名教育学者古巴与林肯提出了新的教育评价理论。改进导向的教师评价文化可从该理论出发，聚焦于核心利益相关者背后蕴含的多元价值、焦虑和争议这3个问题，并由此获取评价所需的有效信息。

教师评价文化重视评价主体与客体在观念与方法层面的深

入对话。在建设教师评价文化具体的实践中，可通过社会契约、达成共识、全面参与和实践共同体来渐入佳境。此外，好的教师评价文化非一日之功，需要不同责任主体共同厚植肥沃的土壤，也需要各种适宜的制度来生成良好的教师评价文化。

(来源：中国科学报 2023-09-14 曾宏葡编)

揭秘北大内部质量监控体系

北京大学教务部副部长刘建波认为，大学内部质量保障体系的完善是提升本科教学质量的关键。近年来，学校不断从与学生的“直接对话”中发现问题，找到提升人才培养质量的切入点。

培养能够把握未来的人才

麦：当今社会的快速发展对北大人才培养提出了哪些新要求？

刘建波：我一直认为教育是滞后的。现在社会发展3到4年就可能有很大变化，这一方面要求教育需要有超前意识，一方面需要本科人才培养不能局限于满足当下社会需求。尤其对北大来说，培养的人才应该是能够预测、把握未来的，能够在未来的发展里起到引领作用。教育部联合多部门推出的“拔尖计划2.0”，目的就是要培养中国未来的科学家、思想家。

麦：在您看来，能够把握未来发展的人才需要具备哪些素质？

刘建波：我认为这类人才首先要从对历史的分析、对现实的批判中，找到现实中的问题；要具备创新思维，能够以现实为导

向进行知识整合与自我构建，有求知欲和科学精神，特别是要有自主学习的能力。

麦：这是不是意味着本科教育阶段通识教育非常重要？

刘建波：北大的人才培养目标是更多样化的，学生的出口也应该是不同的，有些人可能会直接进入职场，有些人会成为学术人才。所以我们的培养中通识教育的确占很重要的地位，但也不能单纯地抛掉专业教育，总体来讲还是要坚持通识教育和专业教育相结合。最近几年我们在专业教育里也强调对学生进行沟通能力、批判性思维、知识的自我构建等能力的培养，着眼于将通识教育理念融入人才培养全过程。

一份来自应届生的答卷

麦：面对向本科教育提出新的挑战，北大如何不断发现培养中的问题，并改革创新？

刘建波：北大从多年前开始组织开展应届毕业生调查，目的很明确，就是想知道学生经过四年的学习有哪些收获，其中哪些是与学校改革有关系的。所以调查以问题为导向，以毕业生在校期间的学习体验为调查目标，涉及学生满意度、成长性、学习偏好，特别是对结果变化原因进行分析。

比如调查会关注学生与同学的关系，学生与导师的关系，各育人环节对学生成长帮助有多大，学生认为自己在哪些能力、素质方面获得了提升，等等。而且我们将毕业生的反馈与培养过程进行关联分析，发现一些有价值的信息多数与我们的预想相吻合。学校在进行本科教学改革时很多都参照了调查的结果。

麦：能不能请您举例说明，近些年学校的人才培养改革中，

哪些是参照应届毕业生反馈作出的决策？

刘建波：比如前几年我们从应届毕业生调查中了解到，学生认为朋辈之间的影响要大于教师的影响，这就非常值得关注。北大的学生很优秀，同学之间的影响大也正常。但是毕竟教师在学校的教育中应该起到主体作用，这就反过来指出我们的培养中师生交流需要加强。于是我们采取一些措施鼓励教师与学生更多地互动。比如我们最近要出台一个工作量核算方面的措施是，教师做导师、为学生课后答疑都会被视作本科教学工作量等，最终目的还是希望教师愿意在教学中投入更多。

每年，本科毕业生调查结果都会编入学校的《本科教育质量调查研究报告》。报告不会对调查结果做太多解读，主要还是展示数据，将问题直观地显示出来。院系是北大本科教育质量主体责任单位，所以报告通常都会提供给院系，由院系对发现的问题有针对性地改进，希望学院以此为依据做得更多。

倾听离校十年校友的声音

麦：据了解，学校也很关注对离校多年的校友的跟踪评价，关注他们的中长期发展，原因是什么？

刘建波：我们目前的设想是对毕业一年、五年、十年的校友进行短期和中长期的跟踪评价。毕业一年后的校友与刚毕业时相比，可能在任职岗位和对社会感悟方面会有一些变化，但不会特别大，对他们影响更大的还是专业学习。不过，由于北大本科生中70%~80%的去向是深造，毕业一年后大多数人还在读研究生，所以我们更希望对毕业五年、十年后的校友进行跟踪调查。毕业五年后正是学生硕士毕业后工作两三年，或是博士毕业前后，我

们认为这个阶段可能还是受到专业教育影响更大。但是对毕业十年后的校友来说，可能除了专业以外，学校或者通识教育的影响将发挥更大作用。

麦：其实现在一些大学的校友会也会积极跟踪毕业生的中长期发展状况。

刘建波：我认为教务部门和校友会关注的重点可能不完全一样。校友会有可能主要关心校友的工作、生活状况，以及他们的发展对学校的回馈。而我们更希望了解北大毕业生经过几年的社会磨砺后，认为学校培养中哪些方面对他们帮助最大，哪些是大学教育应该提高的。而且由于校友反馈的很多问题可能都是当下出现的、学校不太了解的新问题，校友调查就成为校园与社会之间沟通的渠道，了解这些信息有助于学校及时对人才培养进行调整和改进。

麦：请离校多年的校友评价在校期间的人才培养，有个顾虑是他们可能会因为记忆模糊产生偏差，您怎么看待这个问题？

刘建波：学校十年以前的情况我们是知道的。当把校友反馈的问题与十年以前学校提供的教育相对应，就能进行分析得出结论。误差肯定会有，但我认为对教育本身核心问题的把握才是最重要的。数据分析的误差属于技术上的问题，更多地要看能不能从中找出一些规律性的问题。比如我们在看数据分析结果时，更关心的是排在靠前或靠后几位的问题分别是什么，即反映出的每个问题相对程度。具体每个问题间相差3个还是5个百分点，并不是关心的要点。

评教以学生收获为出发点

麦：作为北大本科教育综合改革的重要组成部分，学校在2016年上线了新的教学评价系统。新系统的使用如何帮助学校建立起培养过程与结果之间的联系？

刘建波：新的评教系统是对培养过程质量的监控，它不单单是学生评教系统，还包括督导听课、同行评课、教师自评等多个模块，可以反映对课堂教学的综合评价。评教系统以学生成长为中心，以学生收获和体验为出发点。比如学生评教时我们会问学生能不能跟上教师讲课的进度，教师会不会根据学生的知识掌握水平调整授课内容。我们通过对一系列指标的关联分析，发现培养过程与结果之间的联系，为接下来学校的教学改革指明方向。

举例来说，查看《2017—2018本科课程评估结果分析报告》我们发现，学生的课程收获、课程目标和课程挑战性之间的相关系数较高，这就说明教师在教学中需要向学生明确课程目标，适当提升课程挑战性。教师讲授思路清晰，鼓励思考与学生学习热情和深度学习的兴趣相关性高，于是我们需要鼓励教师采取启发式教学，有效激发学生的学习兴趣。另外，课程评估指标排序显示，学生对激发兴趣、内容挑战性、有效根据学生知识掌握水平调整这三项评价偏低，由此看出我们的教师在授课中需要加强相应的教学环节。教学的基本单位是课堂，培养计划的基本单位是课程。综合性评教系统恰恰是抓住了课堂和课程这两个基本单位，以及学生和教师这两个主体。我想如果培养过程质量可以得到保障，学生自然就会收获好的培养结果。

（来源：麦可思研究 2023-10-19 宋伟华编）

共享大学：韩国地方本科高校转型的新进路

（一）政府主导，分步实施

韩国教育部注重顶层设计，实施一系列举措，积极推进共享大学建设。首先，选定核心领域，倡导资源开放。韩国教育部整合政府、地方产业和地方本科高校的资源，分析韩国社会发展现状，选定人工智能、大数据、第三代半导体、未来汽车工程、生物健康工程、实感媒体、智能机器人、新能源产业8个核心领域，鼓励各领域之间交流分享。其次，确立主管大学和参与大学，鼓励多元参与。韩国教育部通过事业发展愿景、事业促进系统、事业促进内容、预算分配与执行计划、绩效成果管理等指标，选出8个核心领域的主管大学和参与大学。最后，建立健全信息系统，疏通分享路径。韩国教育部完善了基于网络的大学教育体系，建立了全国互通的教育信息服务数字化系统。教育信息服务数字化系统允许各地方本科高校使用，实现全国互联互通，为各高校之间顺畅交换资源提供了稳定的信息化平台。

（二）多元参与，权责清晰

地方政府、地方本科高校、产业体等多领域相关主体共治共建共享大学，形成了权责清晰、多方互动的新型大学格局。以蔚山·庆南共享大学为例，蔚山市政府积极联合地方高校和地方产业体、创新机构等多元主体，旨在分享资源，为当地企业提供新技术领域人才。

1. 地方政府的参与

作为政策执行者，蔚山市政府积极响应韩国教育部政策，建

立了共享大学平台运营机制。共享大学平台由地区合作委员会和策划执行机构两个主体运营。地区合作委员会的职责是审议表决地区合作体系运营相关重要事项，策划和执行已通过的相关事项。策划执行机构下设总运营中心、大学教育本部、各个核心领域小组。总运营中心的主要职责是推进、调整和管理被选定核心领域内的各个项目，规划各项目的实施路线；大学教育本部的主要职责是诊断各大学的发展问题，为其确立教育改革方向，并协调、检查各大学项目的运行过程，分析和管理运行成果；各个核心领域小组的主要职责是推进有关核心领域所设定的项目并进行绩效管理，同时加强与大学的合作交流，深化合作机制。

2. 地方本科高校的参与

蔚山·庆南共享大学的主管大学是庆尚国立大学，以昌源大学、庆南大学、蔚山大学为中心，其他13所大学以及49个创新机构共同参与，旨在培养人工智能技术人才。**该平台建设具体措施如下。**第一，构建网络化大学教育体系，消除教育的时空限制。建立基于网络的大学教育体系，并实现对全社会的开放，向有意向的群体提供远程教育支持，建立良性的教育生态圈。第二，建立信息综合管理网，减少信息不对称。在广泛搜集人才、企业信息的基础上，通过信息综合管理网筛选有需求的人才和企业信息，再分门别类整理信息，使其流向不同的子信息管理系统，方便不同主体使用。第三，划定人工智能子领域，开发融合课程。选定了智能制造工程、智能制造信息通信技术、智能社区、未来移动、低碳绿色能源等核心领域，开发公共行政、教育学、医疗、农业、智慧城市等融合科目，通过构建视频讨论系统提高教育质

量。第四，革新大学教育模式，建立大学间联合课程运营和学士管理系统。放宽大学课程申请限制，允许跨学校修读课程，打通本科生与研究生课程；科学认定学分，灵活运营学士管理系统；放宽授课标准，采用移动式教学；允许教师在地方核心产业领域、企业内部、实验室、实习场所等现场授课。第五，提供创新人才资助。通过考试即可成为创新人才，获得大学创新人才支援金。

3. 产业体的参与

产业体与蔚山·庆南共享大学运营的各专业平台联系，建立招聘型实习项目²以及签订就业协议，为共享大学学生提供实习、就业与创业机会，具体如下。第一，提供实习平台。为加速人工智能的发展，三星、沃尔沃等企业与共享大学签订招聘型实习现场协议，缓解地区企业与地区人才之间的不匹配现象。第二，鼓励员工实地考察。企业选拔优秀员工、高级工程师等进入地方本科高校，为学生开展形式多样的讲座和实操训练，与学生沟通交流，了解学生的专业技能掌握情况，并为其答疑解惑。第三，开展创新课题，研发新项目。企业为大学提供新课题、新项目供大学研究，拓展学生解决问题的思路，提高学生的创新思维能力，为学生论文书写、专利发明、技术转让等提供强有力的支撑。第四，加大学生支援力度。创新人才可申请免费参加产业体的“能力建设培训计划”。

（来源：《世界教育信息》2023年第8期 曾宏葡摘编）

【编者按：本文为原文摘录，如需阅读全文，请点击 [中国知网全文链接](#) 在校园网 IP 范围内可直接获取】

【成果转化】

南方科技大学成果转化的特色做法

（一）能力建设上注重提升知识产权的综合服务能级

在知识产权源头管理上，聚焦高价值专利培育。“专利布局”是指结合所属产业、市场和法律等因素，构建严密高效的专利保护网，最终形成对该科研成果有利格局的专利组合。南方科技大学通过“专利布局”，实现绕开技术路障、为竞争对手进入该领域设置技术路障、构建更为严密的技术壁垒、削弱竞争对手基础专利的价值等。在成果项目筛选上，南方科技大学通过在专利申请前查新检索、商业可行性评估等方式严控低质专利申请，围绕重大产业方向及学校优势学科，在近40个重点细分技术领域主动布局高价值专利培育专项工程。通过技术转移中心开展“小型尽调”，并邀请创投机构进行路演，在项目早期阶段加速技术迭代和商业化落地进程，学校与知识产权服务机构共同构建健康有序的科技成果源头保护生态。在服务能力上，技术转移中心秉承专业化搭建技术转移人才队伍的理念，聘用全球技术转移专业人才，中心员工全部拥有理工科硕士以上学位，50%拥有理工科博士学位，100%拥有企业研发工作经验。技术转移中心已有2名员工获得国际注册技术转移专家资质（RTTP，全球仅600余人）证书，员工还有高级技术经理人、专利代理人资格、法律从业资格、基金从业资格等专业资质，可为科研人员提供专业化的服务。

（二）生态体系建设注重链接外部力量

一方面，南方科技大学充分发挥律师、无形资产评估等第三方专业优势，提供专业的成果转化全链条服务，高标准建设概念验证中心，该中心已被纳入 2023 年度深圳市概念验证中心资助项目。另一方面，南方科技大学技术转移中心加快畅通学界—产业界—创投界资源流动，构建更广阔的创新资源朋友圈。近年来，南方科技大学先后与国有投资机构、风险投资机构、商业银行、证券交易所等多种类型的金融机构保持紧密的联系，共同探索尝试金融资本赋能助力产学研融合发展，并通过与各类创投资本全面深入合作，共享共赢，共同组建科技成果转化的天使创投生态。

综上所述，高水平研发、扎根并服务深圳、构建技术转移服务体系三者集于一体，是南方科技大学科技成果转化的突出特色，也是其在高校中名列前茅的原因所在。

（来源：《城市观察》 2023 年第 5 期 曾宏葡摘编）

【编者按：本文为原文摘录，如需阅读全文，请点击 [中国知网全文链接](#) 在校园网 IP 范围内可直接获取】

【后勤改革】

绵阳城市学院后勤系统推进综合改革

绵阳城市学院后勤系统始终围绕服务学生为中心、以学校发展为重点，坚持以改革与发展并重，基础与创新共存，保障与提升融合，使后勤服务能力得到较大提升。

强化改革思想认知 确保改革稳步推进

坚持“以目标为导向，以人为中心，以成果为标准”的思路，成立后勤改革研究小组，专项研究后勤发展的方向、目标及任务，并进行结构和管理上的调整和改进。

后勤系统在推进改革的过程中，把理解目标管理的内涵实质作为第一课题进行研究，通过对目标的科学规划、实施、监控和评估，从管理制度、业务流程、服务标准等多个方面入手，完善后勤工作制度，规范业务流程，提高管理水平。各层级通过对目标的设定，层层分解，下达给执行部门和负责人员，各部门通过对目标任务的理解，形成自身的目标任务，分阶段、分内容、定责任进行目标实现，达成后勤自主管理的模式。

通过一年的推进，后勤系统建立了《任务表单》和《考核评价表》制度、周例会制度，建立健全后勤各类制度、流程 40 余份。先后制定了《后勤自主管理特色建设方案》和《绵阳城市学院商业体运行规划方案》，一年来先后组织食品原材料等项目抽检 80 次、库存物资质量专项检查 20 次、食堂及商业体美食街日常监督检查 66 次，承接采购申请单 210 余份，组织近 200 次招投标和市场询价，完成大型建设项目 10 余项。

坚持学生主体地位 探索自主管理新路

为践行学校在综合改革中提出的“自主管理、自我服务、自我价值体现”的学生“三自”管理教育体系，他们根据自身特点和学生实际，分类别开展了果育项目、铸魂项目、管家项目、筑梦项目四个项目，使学生逐步了解后勤、参与后勤、融入后勤。

他们组织的“果育”项目采取集体劳动、技能培养、岗位实践等形式，达到培育学生积极的劳动精神，培养必备的劳动技能，

积累实践创新的经验的目标。

“铸魂”项目通过吸纳在读退伍学生，进行准军事化训练与管理，培养学生责任意识、担当精神、行动能力，努力打造一支素质过硬、朝气蓬勃、敢打硬仗的队伍。

“管家”项目通过让学生参与资产管理，牢固树立节约光荣、浪费可耻的观念，培养学生责任意识和担当精神。

“筑梦”项目打造了“妈妈的味道”“端午节来了”等多个形式内容，让学生自己动手，参与食品制作，体会“一粥一饭，当思来处不易；半丝半缕，恒念物力维艰”，大力提倡“厉行节约、反对浪费”的社会风尚。一年来学生参与后勤建设的积极性和主动性得到了增强，激发了学生团队的创新能力，先后参与学生上千人，年度目标完成率200%。

积极适应发展需求 打造智慧管理平台

构建管理模型。在学校改革的总体框架下，依据学校后勤实际，搭建了以目标管理为主体的人员管理模型，结合学生“三自管理”，重点载入与学生相匹配就业、创新岗位，体验“未毕业，先就业”，助力学校完成发现人才、培养人才、使用人才的功能定位，力求完成后勤工作由人力密集型向人工智能型的转变，岗位职能由体力劳动型向创新指导型的转变，资产管理由服务保障型向拓展升值型的转变。

搭建工作场景。通过清晰的服务流程和质量标准，对后勤服务进行全面规划和管理，搭建了人工智能下的管理平台+服务平台+资产平台的工作场景。人工智能+管理平台是对学校后勤各项业务的操作和管理流程进行科学化、智能化处理，把人从简单重

复的工作中解放出来,彻底摆脱繁琐的手工操作,提高工作效率。人工智能+服务平台是把学校公寓、社区及教育教学环境融为一体,为师生提供统一的、方便的、贴心的日常服务。人工智能+资产平台是使资产管理清晰明确,对资产重组、盘活及创收提供重要的决策信息。

建立服务考核系统。通过明确岗位职责让后勤员工认清应具备什么样能力素质,拥有什么样的权利,落实什么样的责任,认识到工作的意义和作用。通过明确考核目标,使后勤员工清楚自己的工作目标,采取什么样的工作方法,落实什么样的工作标准,完成的时间节点。通过考评结果反馈,体现每名后勤员工的能力素质,工作态度,工作责任,执行能力等,根据结果的反馈实施奖惩。

(来源:人民号 2023-09-15 曾宏葡编)