

高等教育信息

安徽工业大学 高教研究所 政策研究室 编 2009 年第 2 期 (总第一四二期) 二〇〇九年三月

本期要目

- 一、关于加强“质量工程”本科特色专业建设的指导性意见
- 二、教育部：严肃处理高校学术不端行为
- 三、两会代表委员热议：高等教育质量如何提高
- 四、江南大学努力提高办学水平
- 五、复旦大学推进思政课程整体改革
- 六、东南大学优秀文化育人的实践
- 七、武汉科技学院创新辅导员队伍建设
- 八、西南交大“四个结合”构建研究生干部培养体系
- 九、北京大学引导毕业生理性就业
- 十、中南大学拓展毕业生就业市场

关于加强“质量工程”本科特色专业建设的指导性意见

一、特色专业的内涵和建设目标

1. 特色专业是指充分体现学校办学定位，在教育目标、师资队伍、课程体系、教学条件和培养质量等方面，具有较高的办学水平和鲜明的办学特色，获得社会认同并有较高社会声誉的专业。特色专业是经过长期建设形成的，是学校办学优势和办学特色的集中体现。

2. 开展特色专业建设，旨在促进高等学校人才培养工作与社会需求的紧密联系，优化专业结构与布局，形成有效的专业建设机制，引导高校结合自身实际，科学准确定位，发挥办学优势，推进教学改革，强化实践教学，满足国家经济社会发展对多样化、多类型和紧缺人才的需求。

3. 通过特色专业建设，探索专业建设实践，丰富专业建设理论，形成专业建设、人才培养与经济社会发展紧密结合的特色专业建设思路与人才培养方案，建成一批高

水平、体现学校办学特色和教学质量的本科专业点；集成有效经验和实践成果，形成该专业建设内容的相关参考规范，对国内同类型专业和校内其他专业建设起到示范和带动作用。

二、特色专业建设的基本原则

4. 强化优势，突出特色。特色专业建设要遵循教育教学规律，以强化优势为根本，以突出特色为核心，充分体现学校办学特色和区域经济社会发展特色。

5. 改革创新，提高效益。特色专业建设要根据国家经济社会发展需要，以改革创新为动力，增强专业建设的开放性、灵活性和适应性，提高办学效益，探索适应社会不同类型人才需求的人才培养模式，为社会提供高质量的专门人才。

6. 示范带动，整体推进。特色专业建设要强化专业建设实践成果的积累和有效经验的总结，主动宣传推广建设成果，发挥示范和带动作用。

三、人才培养方案的制定与优化

7. 特色专业建设是全方位的教育教学改革活动。人才培养方案的制定与优化是特色专业建设的核心内容，也是特色专业建设的重点和难点。

8. 人才培养方案应包括为实现教育目标所必需的课程体系、教学内容、教学方式、实践教学环节等基本内容。特色专业建设要以培养满足经济社会发展所需人才为出发点，科学制定与优化人才培养方案，并通过制定配套的师资队伍建设机制和教学管理制度，为落实人才培养方案提供保障。

9. 制定与优化人才培养方案，要根据社会对各类人才的需求，明确人才培养目标定位，体现先进科学的专业教育思想，建立吸收用人单位参与方案研究制定的有效机制，发挥产学研在人才培养中的协同作用。

四、课程建设与改革

10. 特色专业的课程建设应紧紧围绕教育目标，根据相关产业和领域的新发展和新

要求,加强课程体系、教学内容、教材、教学方法和手段等方面的改革与建设。

11. 课程体系的构建要根据学校办学定位和专业建设目标,吸收用人单位参与研究,合理确定基础课程与专业课程、必修课程与选修课程、理论教学与实践教学的比例,形成结构合理、特色鲜明的课程体系。

12. 教学内容改革要深入研究社会对人才知识、能力、素质结构的要求以及行业、学科发展的需要,积极开发反映社会需求和学科发展的新课程。要将行业与产业发展形成的新知识、新成果、新技术引入教学内容,着力减少课程间教学内容简单重复问题。

13. 教材建设要反映教学内容改革的成果,积极推进教材、教学参考资料和教学课件三位一体的立体化教材建设,选用高质量教材,编写新教材。有条件并有需要的高校要瞄准本专业的国际先进水平,引进、消化和使用国际优秀教材,努力与国际主流教材建设保持同步,拓宽学生国际视野,增强学生国际竞争力。

14. 教学方法和手段的改革要在保证实现培养目标的前提下,突破以知识传授为中心的传统教学模式,探索以能力培养为主的教学模式,推广使用现代信息工具的教学方法,推进启发式教学,采用探究式、研究性教学等新的教学方法。

五、实验实践教学建设与改革

15. 特色专业建设应特别注重加强实验实践教学,改革创新实验教学内容和实验教学方法,建立基础实验、综合性实验、创新性实验、研究性实验等多种实验构成的实验教学体系。探索以课题研究带动教学的模式,将研究成果和研究思维注入实验教学,帮助学生扩展知识视野,增强团队协作精神,培养科学思维方法,提高实践动手能力。

16. 加强实验室建设,改善实验教学条件 and 环境,提高实验室整体建设水平。逐步加大相关学科实验室和研究项目等资源向学生开放的力度,针对学生特点,吸收学生参与学科前沿研究。

17. 积极开展实习实训和社会实践活动,有效利用生产实习、社会实践、科研训练、毕业实习、毕业设计(论文)等各种形式,探索产学研结合的办学模式。第一批特色专业建设点要努力保证教学计划内各类实践教学活动的累计时间不少于半年,其它批次特色专业建设点要按照逐步增加实践教学时间的改革方向,强化实践教学环节。

18. 拓宽实践教学渠道,积极与社会、行业以及企事业单位共建实习实训教学基地,推进学生赴企业与联合实验室参加前沿研发项目与毕业设计(论文),增加大学生接触社会的机会。

六、师资队伍建设

19. 师资队伍是特色专业建设的重要保障。要优化师资队伍结构,围绕特色专业建设需要,建设一支以学术带头人为骨干,教学和科研综合水平高、结构合理的教师队伍。要将优质教学与研究资源用于本科教学,鼓励教师根据教育目标积极开展有针对性的教学研究。

20. 探索学校与社会联合培养教师的新途径。要积极推动校内专任教师到相关产业领域开展产学研合作,同时聘请相关产业领域的优秀专家、资深人员到学校兼职授课,形成交流培训、合作讲学、兼任任教等形式多样的教师成长机制,建设一支熟悉社会需求、教学经验丰富、专兼职结合的高水平教师队伍。

七、教学管理制度的改革与创新

21. 建立鼓励教师积极参与教学的政策措施。要从制度层面上吸引和保证高水平教师从事教学工作,鼓励和支持本专业骨干教师与相关企业进行合作、交流和学习。

22. 建立推动本科生参与科研创新实践活动的长效机制。要调动学生自主参与科研、教师指导学生科研的双向积极性。建立学生深入社会开展实践实习的有效机制,形成教学、科研和社会实践有机结合的人才培养模式。

23. 构建科学合理的教学质量保障体系和评估机制。根据学科和行业发展要求,结合本专业特点,研究特色专业的教学管理质量保证体系,探索建立学校、行业部门和用人单位共同参与的学生考核评价机制。

八、特色专业建设的领导和管理

24. 特色专业建设是一项系统工程,需要学校的领导与支持。特色专业建设点所在学校要按照“质量工程”的有关要求,切实加强特色专业建设工作的领导与管理,加强监督、考核和评估,按年度对建设工作和经费使用情况进行检查,并提供必要的政策支持和经费保障,保证建设工作的顺利进行。

25. 建立特色专业建设责任制。特色专业建设点所在的院系要建立由特色专业建设负责人领导、校内外学术专家和行业专家

构成的工作机构，制定并组织实施特色专业建设规划，研究和解决特色专业建设中的重大问题。必要时可以吸收学生代表参与。

26. 鼓励高等学校探索创新。特色专业建设是一项新的探索，鼓励各特色专业建设点根据特色专业建设的总体要求，立足本校实际，发挥整体优势，大胆进行探索、创新和试验，努力形成专业建设多样化发展的新格局。（教育部高教司文件[2008]208号）

教育部：严肃处理 高校学术不端行为

教育部发出《关于严肃处理高等学校学术不端行为的通知》。通知列举了必须严肃处理的七种学术不端行为：一是抄袭、剽窃、侵吞他人学术成果；二是篡改他人学术成果；三是伪造或者篡改数据、文献，捏造事实；四是伪造注释；五是未参加创作，在他人学术成果上署名；六是未经他人许可，不当使用他人署名；七是其他学术不端行为。

通知要求，高等学校对本校有关机构或者个人的学术不端行为的查处负有直接责任。要遵循客观、公正、合法的原则，坚持标本兼治、综合治理、惩防并举、注重预防的方针，依照国家法律法规和有关规定，建立健全对学术不端行为的惩处机制，制定切实可行的处理办法，做到有法可依、有章可循。高等学校要建立健全处理学术不端行为的工作机构，充分发挥专家的作用，加强惩处行为的权威性、科学性。学术委员会是学校处理学术不端行为的最高学术调查评判机构。学术委员会要设立执行机构，负责推进学校学风建设，调查评判学术不端行为等工作。

高等学校党委和行政部门要根据学术不端行为的性质和情节轻重，依照法律法规及有关规定对学术不端行为人给予警告直至开除等行政处分；触犯国家法律的，移送司法机关处理；对于其所从事的学术工作，可采取暂停、终止科研项目并追缴已拨付的项目经费、取消其获得的学术奖励和学术荣誉，以及在一定期限内取消其申请科研项目和学术奖励资格等处理措施。查处结果要在一定范围内公开，接受群众监督。

通知强调，高等学校在调查和处理学术不端行为过程中，要查清事实，掌握证据，

明辨是非，规范程序，正确把握政策界限。对举报人要提供必要的保护；对被调查人要维护其人格尊严和正当合法权益；对举报不实、受到不当指控的单位和个人要及时澄清并予以保护。

高等学校要将学术道德和学风建设作为深入贯彻落实科学发展观活动的重要内容，广泛开展学风建设的专题讨论，切实提高广大师生的学术自律意识。要把学术道德和学术规范作为教师培训尤其是新教师岗前培训的必修内容，并纳入本专科学生和研究生教育教学之中，把学风表现作为教师考评的重要内容，把学风建设绩效作为高校各级领导干部考核的重要方面，形成学术道德和学术规范教育的长效机制。

（《中国教育报》3月19日）

两会代表委员热议： 高等教育质量如何提高

高教质量存在哪些问题？

担心教学研究传统会中断

郑兰荪：对教学的研究严重不足。真正对教学有研究、有造诣的教师越来越少。我们的科研水平与国外先进水平的差距已越来越小，但在教学研究方面的差距却似乎在扩大。如果我们无法保证人才培养的质量，那么肯定会影响到科研的持续进步。

质量问题根源何在？

傅勇林：如果站在一定高度来审视现在中国高等教育管理制度的不足，最深层次的问题可以归结为3点。对理性精神认识不足，导致无法管理大学，无法把大学真正办好。目前我国大学在管理上过分强调资源配置、政策的制定、人才培养等方面在枝枝蔓蔓上花的力气太大，这与理性精神是相违背的。理性精神要求透过“万物”看到“道”，道者理也，据理而治校。第二个问题是制度化不够成熟。第三个问题，大学的组织化程度不够，体现在以下方面，对教师的管理很松散；大学和其下各学院的关系也很松散；学者或教师之间没有形成一个严密的科学共同体。由于大学对教师的管理是松散的，现在很多教师除了上课时间外，基本不在学校。这在某种意义上就是人才的引进流失和国有资产的流失。长此以往，将不利于教学质量、科研水平以及人才培养水平的提高。

提高高教质量的突破口 加强师资队伍建设

郑兰荪：要想提高高等教育的质量，高校教师的培训是关键，教师队伍的建设是当务之急。

应当把教授、把一流教师推到教学第一线开设本科课程。应该鼓励年轻教师以科研为主，年纪大一点的教师以教学为主。这和两种工作的特点有关，科研需要创新能力、需要年轻人的冲劲，而教学则更需要老教师的知识积累和教学经验。

王梦恕：对于师资队伍建设，建议首先是要彻底改变评价教师的标准，不能以论文和科研成果作为主要标准。教师在教学、科研岗位工作满一定年份，就可以参评上一级的职称，这样可以有效地缓解高校教师之间的恶性竞争，促进团队合作。

加强高校内涵建设

郑永扣：从高校自身来说，要加强自身的内涵建设。首先是学科建设，其次师资队伍，再有就是充足的教育资源。在提高教育质量的问题上，学校当然责无旁贷，提高教学质量是我们不断努力的基本目标，同时国家也要加大对高等教育的投入，提高高等教育质量需要作很多努力，其中基本的一条就是投入，投入上不去不行。在投入方面，首先是资金投入，但从更高层面上看，还要有高等教育的体制机制改革，加快构建中国特色的现代大学制度的进程，因为我们目前是在经济全球化，高等教育国际化的大背景下来办高等教育的，所以构建有中国特色的现代大学制度是体制机制的核心问题。

加强高校内部管理

傅勇林：要想提高高等教育的质量，必须加强学校的内部管理。学校的办学方针最终要落到院系实施。一方面，各院系必须不折不扣地执行学校的战略方针，通过战术推进的方式，使战略意图得以实现；另一方面，各院系之间也需要“协同作战”。每一个院系既是一个行政体系，又是一个科学体系，还是一个人才培养体系，但是在松散的管理体系下，形成目前各自为政的局面，无法形成有机的系统，也无法培养出具有大学科背景的高层次人才。如果学者与学者之间是松散的，没有形成科学共同体，那么就不可能产生重大的科学创新与突破，更无法培养出真正意义上的创新型人才。

（《科学时报》3月10日）

江南大学努力提高办学水平

一、战略规划高端设计——发展目标的制定与实施

确定了三步走的发展思路。第一阶段主要任务是夯实基础、积聚能量；第二阶段主要任务是协调发展、重点突破；第三阶段主要任务是全面提高、奋力达标。从2008年起，学校进入了一个崭新的发展时期，即“协调发展、重点突破”阶段。出台了攀登计划，主题是“攀登使学校更美好”；路径是提升高峰，扩展高原，建设高地。

为了确保“攀登计划”的各项指标能够落到实处，实施三年一个任期目标责任制，以“攀登计划”为总任务，以近年工作状况和业绩为基础，党政目标合一，共同签订一份目标责任书，同时注重投入与产出，学校各职能部门与学院实行捆绑式目标责任制；在指标体系方面，实施分类制定，将指标类型分为约束性指标、指令性指标和指导性指标；在指标制定和评价方法上坚持定量与定性相结合、数量与状态同倚重的原则；在考核方法方面，注重年度考核与终期考核相结合，既注重目标完成情况，更注重效益、影响和工作状态，既注重考核结果的多元化，更注重考核结果的运用。

二、提升高峰扩展高原——特色学科的整合与建设

在学科建设的思路，方向凝练应在领域主流的基础上体现特色，要能准确判断并支持有可能出新的优势方向；队伍汇聚应针对团队在生存、发展和成熟不同时期要求加强建设，同时要加强对教师团队自觉精神的教育；平台构建应围绕科学工程，以学校外部评价和外部竞争力为主要依据。

在学科建设的过程中，一是选择性卓越，区分层次，突出重点，带动一般，在平衡校内因学科差异而带来的一些矛盾的基础上，集中优质资源，创建学科高峰，注重形成学科特色；二是提前进入，把握学科发展趋势，增强学科发展的预见性和敏锐性，做到早谋划、早布局；三是建立良好的学科生态环境，力求学科之间能够互相支撑，通过交叉、融合，培育新的学科增长点，形成良性循环共生共荣的学科生态环境。

三、开源节流优化管理——办学资源的经营与创造

一是努力建设高起点数字化节约型的高校。以制度为保障,实现资源的有效管理。通过积极探索投入和产出相对应的目标管理体系,有针对性地针对不同资产进行效用管理,对于非经营性资产,实行“定额管理,超额付费”,对于经营性资产,实行“目标管理,效益考核”;同时,加大公共资源的共享力度,完善大型仪器设备的监管、共享、开发等制度,加强信息网络系统建设,为教学、科研、管理提供优质的信息服务;另外,还进一步加强成本核算,将资源有效使用的情况与相关部门的业绩考核挂钩,不断提高办学资源的使用效率。以科技为依托,提高资源使用效率。通过利用数字网络通信和自动控制技术,自主创新、自主研发建设了“一个平台、五大子系统”(“一个平台”是指能源监测资源整合平台,“五大子系统”包括校园电能计量管理系统、校园给水管网监测系统、校园关键设备监控系统、网络预付费电能管理系统、校园路灯智能管理系统)。

二是努力建设高水平开发社会资源的强校。建立健全组织架构,专门成立了社会资源办公室,负责董事会、校友会和基金会的工作。确立了坚持“至诚、至善、共享、共赢”的原则,筹资的对象主要以乡贤与合作企业为主。对社会资源的开发进行全面规划,制定了中长期计划、年度计划和大额资源募集计划。对于每项计划,都进行仔细策划,调动全校干部教师的积极性,努力争取资源,并配备专门人员协同争取。对捐赠者和受赠者采取不同的激励机制和管理措施,对涉及到的学院和部门给予资源配套和优惠;对积极参与的教师和学生给予奖励和表彰;对捐赠者树碑立志、广为宣传、特邀报告、上门服务;对校友加强联络、邀回母校聚会、增强爱校意识、评选杰出校友、鼓励回馈母校;对地方政府以及有关部门则加强联系与服务,求得理解与支持。

(《中国高等教育》2009年第5期)

复旦大学推进思政课整体改革

复旦大学以改进思想政治理论课考试方式为重点,带动课程体系、教学内容与教学方法的整体改革,取得了良好的成效。

一、改进考试方式,建立结构型分数模式

学校建立了“4+4+2”分数结构,即理论考试、实践考察、日常考核分别占最终成绩的40%、40%和20%,避免学生对单纯理论知识点的死记硬背,凸显实践环节的育人作用,提高课程教学的实效性。

二、丰富课程体系,使实践环节有“稽”可考

学校十分注重整合各类教学资源,借助现有校园文化品牌,将课堂延伸到磅礴开展的实践中。一是把“复旦大学·中国市长论坛”作为大学生思想政治教育的重要组成部分,二是鼓励学生将双休日社会实践作为理论联系实践的练兵场,用学到的基本理论去观察和分析问题。

三、创新教学形式,推广参与式教学

学校十分强调对教学对象的研究,每年开展一次调研活动,内容既包括学生政治意识、政治需求、道德观念、价值追求等方面的基本情况,也涉及学生对课程内容、教学形式的期望和建议。

不少教师在创新教学形式方面有很好的探索。例如,利用网络课堂、E-campus等校园网络平台,组织讨论、共享课件、答疑释难,拓展了课堂教学的空间和时间。组织学生提炼一句“影响我成长的名人名言”,并作简要阐述,精选100条编辑出版了《复旦学子人生格言精选》。开展教学主题征文大赛,增强学生观察问题、思考问题的能力。

四、鼓励开放师资,强化教学队伍

考试方式、课程内容、教学方式的改革,使得思政理论课让学生更易学也更乐学。

学校提出“统一管理、开放师资”的队伍建设办法,充分发挥综合学科的优势,进一步充实教学队伍。即社会科学基础部作为承担思想政治理论课教学任务的专门机构,主要负责课程建设和教学任务;在社科部的统一管理下,动员和激励相关学科教师参与或从事教研工作,实现了全校资源的整合。

(教育部网站3月20日)

东南大学优秀文化育人的实践

学校依托国家大学生文化素质教育基地,构建了完备的工作体系,形成了“学校统一领导、规划部署,专家决策咨询,各相关职能部门分工协作、各院系共同配合,文化素质教育中心协调联络、具体实施,广大

学生积极参与”的高效的组织体系。颁布出台了《东南大学关于进一步加强大学生文化素质教育的决定》等相关文件。成立专门的东南大学文化素质教育中心为基地的具体办事机构。基地建立了一支专职与兼职相结合的工作班子,并广泛吸收学生社团开展工作,让学生在活动中得到锻炼和提高。

学校坚持建设精品主干课程。通过集成学科和师资力量,组织、动员教学名师开设高质量课程,制作优质课件,编写优质教材,先后建设了包含“大学语文”,“唐宋诗词鉴赏”、“文科物理”等在内的多门文化素质教育课程。其次是坚持建设精品人文选修课。学校积极鼓励本校著名学者,邀请校外著名专家学者给学生开设包含数门国家级精品课程在内的选修课,并将精品人文选修课全程摄像与录音编辑整理,结集出版。再次,学校积极推进经典教育,使学生接触经典文化,以丰富学养,开启智慧。学校开设了涉及文、史、哲、艺术、科学等多个领域的“原典导读”课程,如“西方哲学原著导读”,“中国古典文学原著选读”、“论语导读”等,建立“原典、老师、学生”三者互动的经典导读模式,启发和激励学生在阅读原典中,直接进入高深学问的领域。文化素质教育基地倡导实施经典阅读,并建设了“经典导读”网站,构建了广义的文化素质教育课程群,形成了结构合理、品质优越的文化教育资源系统。

学校通过邀请学术大师、著名学者来学校举办讲座,使学生与人类高端文化建立联系。为促进科学与人文的融合,学校首先加大了系统的高水平讲座平台建设,对演讲板块与系列进行了设计与开发,开设了华英文化、科学与人生、泰戈尔文学讲座、柳诒徵史学、宗白华艺术等系列讲座。学校对高水平的讲座进行价值开发和文化设计。学校专门建设了富有人文气息的讲座报告厅,设计了具有学校特色的讲座礼仪,通过环境育人、氛围育人、细节育人,最大限度地发挥高水平讲座的价值和作用,形成了独特的校园讲座文化,对高峰体验的塑造起到了有力的推动作用。

通过开展优秀的文化实践活动塑造高峰体验。文化实践活动是促使学生实现从知识向能力和素质转化的重要渠道。在文化活动方面,学校构建了以“文化名人进校园”、“高雅艺术进校园”、“高层次大型活动”、“高层次学生创新实践活动”等为主要内容

的高峰文化活动平台。以音乐、戏剧等艺术形式开发学生的想象力、创造力,以重大的科技比赛引领学生创新创业,培养学生的创新精神和创新能力。十余年来,学校坚持不懈地开展优秀校园文化活动,百余位文化名人走进校园,举办了数百场高雅艺术精品活动以及高品位大型文化活动。

(《中国大学教学》2009年第2期)

武汉科技学院 创新辅导员队伍建设

一、完善“三个体制”,创新管理机制。

一是完善决策体制。建立大学工格局,成立以书记、校长为组长的学校学生思想政治教育工作领导小组,并在各学院(系)成立相应机构,实行“一把手责任制”,优化辅导员成长的政策空间;二是探索运行体制。推进管理重心向学院转移,不断探索新形势下的导师制,拓展学生工作教育覆盖面和渗透力;三是健全协调体制。学校成立学生工作委员会,整合教务、后勤、保卫等资源,把辅导员队伍建设放在学校教学、科研队伍建设同等重要位置,统筹规划,形成党委统一领导、党政群齐抓共管、专兼职队伍相结合、全校紧密配合的工作网络。

二、严格“三个程序”,创新选聘机制。

坚持“高标准进入,严把入口关”思路,以选聘民主化促进队伍质量的提高。一是健全工作制度。二是硬化选聘标准。辅导员应聘条件有中共党员、硕士学位、学生干部经历等硬性指标,使辅导员人员补充处于一个高起点。三是规范选聘程序。

三、搭建“三个平台”,创新培训机制。

一是搭建学习培训平台。坚持岗前培训、岗中培训和骨干培训相结合。二是搭建交流平台。坚持定期召开学生工作例会,举办辅导员沙龙,分团委书记例会,交流信息、解决问题。三是搭建科研平台。专题举办辅导员论坛,鼓励辅导员撰写论文,参加相关学术会议。倡导辅导员参与两课教师科研合作,设立面向辅导员的专项学生工作研究课题。

四、实施“三项举措”,创新保障机制。

一是实施挂牌上岗制度。学工系统每位人员上班期间都需佩带标牌,增强责任意识和岗位意识,约束和规范行为举止;二是实施值班制度。每天坚持分管学生副书记总值班、

二级学院、学工处辅导员日夜（含双休日全天）值班，值班人员全部入住学生宿舍；三是实施“五个一”。辅导员每周深入学生宿舍1次、深入学生课堂1次、检查学生自习1次、参加晚点名1次、谈心1次，使各项工作落到实处。

五、落实“三个统一”，创新激励机制。一是物质激励与精神激励相统一。对入住学生宿舍辅导员给予工作补助和值班费。二是教学与行政双向发展相统一。鼓励辅导员参与思想政治、心理健康教育、就业指导、文化素质等相关课程的教学工作。注重从辅导员在选拔任用中层干部。三是学校发展与个人发展相统一。提出“一专多能”发展目标，为辅导员提供不同的专业发展方向。

六、注重“三个结合”，创新考核机制。注重平时考核与年终考核相结合，学期中组织学生工作交叉检查，平时对辅导员工作情况进行记载，年末学校考核时辅导员作自我评价。注重领导考核与学生评议相结合，以“学生反响”作为辅导员考核的重要依据，每学期由考核小组随机抽取各学院三十名学生，组织匿名填写学生问卷。重视所在学院领导对辅导员的考核，参考同事评价。注重考核结果与使用待遇相结合。辅导员考评等第与绩效津贴挂钩，考核结果作为辅导员评优、晋升提职的重要依据。

（教育部网站3月25日）

西南交大“四个结合” 构建研究生干部培养体系

一是培训班与“下午茶”相结合，提高研究生干部思想认识。开设研究生干部培训班，定期组织经验丰富的老师授课，内容涉及研究生生涯规划、研究生干部自我认识、研究生干部需要具备的素养等方面。同时，学校还组织了研究生干部“下午茶”活动，邀请院士、著名学者等与研究生干部代表进行座谈，内容涉及研究生学术道德、理想抱负、品行修养等方面，通过专家名人的成长事迹和经验教育人、感染人、鼓舞人。

二是经验交流与工作论坛相结合，提升研究生干部工作能力。学校定期举行研究生会主席论坛、研究生党支部书记工作论坛、研究生班长论坛，倡导研究生干部对日常工作中存在的问题进行理论研究，并编写相关

论文集，邀请专家、学者、研究生导师、学生工作干部对论坛活动进行全程指导。各学院组织开展了多种类型的研究生干部工作经验交流活动，对工作模式、工作方法、活动开展等进行探讨。

三是素质拓展与心理训练相结合，提升研究生干部的团队协作能力。学校邀请素质拓展培训专业机构对研究生干部进行训练，通过团队破冰、建立团队信任、提升团队协作、打造卓越团队四个环节，培养研究生干部的团队协作能力和团队领导能力。学校特别关注研究生心理健康问题，邀请了心理咨询专家对研究生干部进行自我心理健康认知力、挫折承受力、人际关系拓展力、心理调适力等方面的训练。

四是挂职锻炼与志愿服务相结合，强化研究生干部的社会责任感。学校先后在四川攀枝花、自贡、温江、琪县等地建立研究生挂职锻炼社会实践基地，有计划选派研究生干部进行为期3~10个月的挂职锻炼。每年组织研究生干部服务团深入基层了解民生，结合专业知识为当地建设出谋划策。

（教育部网站3月17日）

北京大学引导毕业生理性就业

全面落实就业工作“一把手”工程。学校建立健全“学校领导主抓，就业中心统筹，院系负责落实，全员积极参与”的就业工作体系，在学生就业指导工作中全面落实“一把手”工程。学校调整充实了学生就业指导委员会，由校长任主任，相关部门负责人为成员。学校明确规定，主管就业工作的校领导要深入职能部门和院系，对各单位就业工作进行总体指导；院系“一把手”要深入专业、班级进行具体指导；院系学工干部、班主任、辅导员要直接联系毕业生，为每一位毕业生提供就业指导。

多方拓展毕业生就业渠道。借助“省校合作”、“省校共建”平台扩大与地方合作，邀请各地组团来校招聘优秀人才。与政府、企业合作，设立学生就业实习实践基地，选派优秀毕业生挂职锻炼。加强与用人单位联系，建立长期合作关系。举办毕业生就业洽谈会。充分调动学校各方面力量，积极为学生寻找就业岗位。加强毕业生就业信息网建设，专人负责搜集、整理、发布就业信息，使就业信息的发布更加高效快捷。

着力提升毕业生求职能力。定期召开形势研讨会,邀请各届人士为毕业生分析就业形势,帮助学生科学规划求职目标。完善学生就业职业测评系统,使学生完成职业测评后,立即获得就业指导专家的咨询服务。为部分就业有障碍的学生提供个性化就业咨询和帮助,挑选有经验的老师进行一对一指导。为毕业生发放就业指导常识手册,定期出版就业指导报。为家庭经济困难学生专门组织了“就业力提升培训周”活动,邀请校内外就业指导专家对他们进行系统培训。

深入开展毕业生就业教育。将学生职业生涯发展教育与思想政治教育相结合,鼓励学生到西部、到基层就业,引导学生树立科学、理性的就业观。大力开展创业教育系列活动,邀请跨国企业总裁、创业咨询专家,为毕业生举办创业讲座。学校科技园孵化器学生创业中心为有志于自主创业的毕业生提供资金、场地、咨询等支持。

(教育部网站3月3日)

中南大学拓展毕业生就业市场

一、促进行业互动。与多家行业单位建立稳定联系,举办行业推介会,均邀请业内专家学者、知名校友、单位负责人来校,重点推介知名企事业单位,鼓励毕业生到行业一线建功立业。开展“3+1”合作培养,与行业内的大型企业合作培养毕业生,企业提前1年选拔在校生并签订就业意向书,为签约学生提供学费、住宿费和生活费等。

二、扩大区域合作。一方面主动为地方、区域经济发展提供人才、科技和参谋服务。另一方面积极争取省市政府部门对学校发展特别是人才培养工作的支持和帮助。在毕业生就业重点区域建立外派机构,成立了“中南大学驻广州毕业生就业服务办事处”,为学校前往广州求职的毕业生免费提供就业指导、岗位推荐、劳动维权、公务员考试指引、公益性求职援助等服务。

三、强化基地依托。学校在全国27个省市建立了628个毕业生就业基地,各二级学院根据专业特点,也建立了相应的毕业生就业基地。学校与基地单位签订《毕业生就业基地合作协议意向书》。

四、拓展网络途径。学校开通了高校毕业生就业指导信息网,集教育、管理于一体,毕业生就业工作信息查询与发布、数据统计、政策咨询与指导等实现网络化。学校每

年开展“网上招聘周”活动。与团中央网络影视中心合作建立了首家青年职业促进服务站,通过网络视频直播为大学生进行职前辅导,开通“毕业生双选网络绿色通道”。

五、培育创业市场。成立了大学生创新创业教育领导小组和大学生创新创业指导中心,每年拨款200万元设立创新创业基金和学生科技基金。创建了中国大学生创业网,成立了“中南大学大学生创新创业素质培养学校”,创建了11个创新创业教育德育示范基地,成立了“发明创造爱好者协会”等创新创业社团。

六、严格目标管理。学校实行毕业生就业工作目标管理,每年与二级学院签订目标责任书,把毕业生就业工作作为对二级单位进行年度考核的重要内容,纳入目标考核;将毕业生就业情况与专业建设联系起来,建立专业就业率末位淘汰制,即对就业率连续处于全校末位的专业招生指标进行调整,对需求严重不足的专业逐步萎缩、自然淘汰。

(教育部网站3月2日)

简讯

●南开大学今年将出现“学士后”。暂未找到工作的毕业生,可申请助管、助教、助研岗位,边见习边寻找工作机会。该校为应届经济困难毕业生设立了专项就业补贴。关注贷款学生、城镇零就业家庭学生及边远农村学生,专门为他们举办校园招聘会。

(《中国青年报》3月25日)

●北京工商大学面向社会公开招聘人才,每个招聘小组都有11个评委,由学院领导、相关专业教授、一名辅导员和一名学生代表组成,进行不记名打分,这是学校为招聘设定的严格程序和规则的一部分。

(《中国教育报》3月17日)

●武汉大学推出“同窗情,助就业”志愿服务活动。活动由学校青年志愿者协会发起,成立“珞珈学子促就业志愿服务队”,已就业的毕业生帮助尚未就业的应届毕业生;成立“珞珈校园招聘志愿服务队”,招募低年级志愿者协助做好用人单位校园招聘的相关工作;编辑出版求职指导资料等。

(《中国教育报》3月19日)

●黄冈师范学院以院系为单位,设立学生“导师团”,资深教授手把手指导科研,班主任全程指导学生考研复习,优秀青年教师为学生就业对口帮扶,专职辅导员关注学生身心健康。(《中国教育报》3月24日)