



高教参考

党委发展规划部（处） 高等教育与评估中心 创办

- ..教育部等五部门印发《关于教材工作责任追究的指导意见》
- ..鼓励高水平师范院校开设科学教育专业 加强小学科学教师培养
- ..强化见习实习 促进大学生高质量就业
- .. “强基计划”在人才培养上应该突出什么？
- ..重新思考本科教育定位学科与专业是本科教育的核心概念
- ..开放学科边界学科交叉融合助力哲学社会科学人才培养
- ..高校如何发力交叉学科研究
- ..高校人才高地结构设计的思路及对策
- ..将学生评价改革核心理念融入育人全过程
- ..人人育人 课课育人 处处育人——浙江财经大学“三全育人”工作纪实
- ..提高办学质量 打造特色品牌——上海海关学院走出人才培育财务监管新路径

2022·3

（总第34期）

教育部等五部门印发《关于教材工作责任追究的指导意见》

近日，教育部、国家新闻出版署、中央网信办、文化和旅游部、市场监管总局联合印发了《关于教材工作责任追究的指导意见》（以下简称《指导意见》）。

《指导意见》针对大中小学教材编写、审核、出版、印制发行、选用使用各环节存在的主要责任问题，明确追责情形和处理方式，实行全覆盖、全链条、规范化责任管理。《指导意见》共包括六方面内容：一是强化责任意识，要求各地区各部门各学校树牢责任意识，将教材工作责任压实到单位、落实到人。二是把握基本原则，提出教材工作责任追究要坚持依法依规、全覆盖、客观公正、惩建结合的基本原则。三是明确追责情形，细化大中小学教材编写（修订）、审核、出版、印制发行、选用使用及发布涉教材信息等方面的追责情形。四是严肃追究问责，明确教材工作责任承担主体和追责处理方式，强调建立分工负责、协调配合的工作机制。五是规范追责程序，明确教材工作责任追究要按照受理、核实、处理的基本程序进行。六是提出数字教材和作为教材使用的讲义、教案、教参，以及民族语言文字教材翻译、编译等工作责任追究，参照《指导意见》及有关规定执行。

《指导意见》印发后，教育部等部门将指导各地区各单位细化教材工作责任追究办法，健全责任落实机制，加大对违法违规行为的查处力度，为高质量教材体系建设提供有力保障。

（来源：央广网）

鼓励高水平师范院校开设科学教育专业 加强小学科学教师培养

教育部日前印发通知,将从源头上加强本科及以上层次高素质专业化小学科学教师供给,加强小学科学教师培养。

通知指出,将鼓励高水平师范院校整合校内外优质资源开设科学教育专业,推动师范院校面向小学科学教师补充需求,扩大数学与应用数学、物理学、化学、生物科学、地理科学、教育技术学等师范类专业以及主修理工科的小学教育专业招生规模。鼓励相关工科专业参与小学科学教师培养。

通知要求,优化小学科学教师人才培养方案,要着眼科技与教育发展趋势,立足科学教育的综合性,强化学科横向联系,鼓励学生辅修其他理工科专业或核心课程模块,拓宽专业基础。加强理工科教育教学实验室建设,创新教学方法,强化教育实践,着重提升师范生项目式教学、跨学科教学等实践能力。

通知同时强调,加强人才培养供需对接,深化师范院校、地方政府、小学协同培养机制。加强小学科学教师队伍需求测算,结合师范生公费教育、“优师计划”“特岗计划”等,加大小学科学教师定向补充力度。

(来源:央视网)

强化见习实习 促进大学生高质量就业

先有工作,还是先有工作经验,这是高校毕业生普遍面临的“先有鸡还是先有蛋”的问题。高校毕业生既要工作,也要工作经验。推动见习实习工作,可以帮助高校毕业生积累工作经验、

锻炼实践能力，实现及早就业。

为高校毕业生提供充足的见习实习机会，是高校实践育人的重要途径，也是学生成长成才的必由之路，更是推进就业工作的重要练兵场。一直以来，高校人才培养存在着知识习得与能力养成“两张皮”，学习水平与实践能力“不般配”等现象。“三门干部”“眼高手低”成了一些高校毕业生的新标签，毕业生就业能力不足，不能满足用人单位实际需要，严重影响就业。加强见习实习工作，多渠道搭建见习实习供需对接平台，畅通岗位募集渠道，力争把有意愿的用人单位、高校毕业生都组织到见习实习活动中来，能有效提升学生的实践能力和就业能力，推动实现毕业生充分就业和高质量就业。

强化见习实习工作，化解就业难题，要在“三到位”上下功夫。一是政策要到位。“实习浪费学习时间”“实习耽误企业生产”，社会上不乏种种否定实习的阴阳怪调。这需要我们明确政策以正视听，进一步凝聚共识，明确见习实习在人才培养中的核心地位、在促进就业工作的基础性作用。要建立健全见习实习政策体系，形成引导政策、支持政策、保障政策、规范政策等相辅相成、相互助力的格局，在全社会形成重视见习实习工作的良好氛围。为此，政府部门要加强政策研究，及时出台促进政策，进一步督查政策落实情况，为政策落地提供有力的组织领导保障。

二是责任要到位。加强就业见习实习工作要夯实高校和企业的责任。高校要把就业见习实习纳入人才培养方案，企业要把相关工作纳入企业人力资源战略规划。校企就业见习实习合作要形成长效机制，制定实施方案、工作制度，要加强工作督查，形成工作闭环，要量质并重，不能让实习见习工作流于形式。高校和企业要以市场需求为导向，以促进就业为目标，以项目合作为抓

手，围绕思想政治素养、公益志愿服务、社会实践能力、创新创业能力、校园文化活动等方面，形成定向人才培养培训、就业实践实习基地建设、人力资源提升等具体的见习实习项目，推动校企合作深化，促进人才供需有效对接。

三是态度要到位。“实习就是端茶倒水”“实习就是给简历贴金”“实习就是给单位当苦力”，部分毕业生对实习工作认识片面、不够重视，高校需要进一步加强教育、引导。艰辛知人生，实践长才干。在实际岗位上深入实践是青年学子成长成才的必经之路。青年学生只有到基层中去、到实践中去、到人民群众中去，才能真正知道如何发挥所学知识为社会作贡献，更好更快地成长为国家需要的人才。毕业生要学会利用学校、社会以及企业提供的各种资源，为自己开展在岗实习实践创造机会。面对岗位，要放下身段、主动学习、深入思考，在工作实践中历练自己、把握自己、成长自己，迈好步入职场的关键一步。

(来源：中国教育报)

“强基计划”在人才培养上应该突出什么？

2022年“强基计划”招生工作在所高校陆续展开，这是“强基计划”实施的第三年。“强基计划”旨在选拔培养一批能够服务于国家重大战略需求的基础学科拔尖人才。要实现这一目标，选材和培养缺一不可，所以“强基计划”是招生改革，更是培养改革。从实施“强基计划”以来，各试点高校纷纷在以往基础学科拔尖创新人才培养经验的基础上，进行人才培养模式的改革与创新。那么，“强基计划”在人才培养上应该突出什么？

一是创新人才培养理念，培养学生对基础学科的志趣。

“强基计划”的目的是招收一批有志向、有兴趣、有天赋的青年学生进行专门培养。关于基础学科拔尖创新人才培养有多种理论，有的强调天赋，有的强调环境，但无论哪种理论，都认为人才成长的关键在于内生动力。清华大学钱学森班的长期探索也发现，创新人才的第一素质就是内生动力，是“对科学发现或技术创新有着迷一般的极强志趣和不断追求卓越的内在力量”。这种极强志趣和内在力量就是爱因斯坦所说的对科学的激情。爱因斯坦认为，在科学庙堂里有各式各样的人，他们探索科学的动机各不相同，有的是为了智力上的快感，有的是纯粹功利的目的，但是科学庙堂的根基是靠对科学拥有激情的人筑就的。

志趣和激情是促使学生投身基础学科的根本动力。通过“强基计划”选拔进入大学的学生大多具有相关学科兴趣，但是在成长过程中，面对多种选择与外部环境影响时，难免会产生动摇与困惑，因此在拔尖创新人才培养过程中，要注重对志趣的培养和保护。要引导学生明确并坚定基础学科研究志向。受到高中阶段应试教育的影响，一些学生对自我认知不足，缺乏对未来发展的规划；再加上对基础学科的概念不明晰，对相关研究的范式和方法还不了解，一些学生在进入大学后志趣会发生动摇。因此在人才培养过程中，要充分发挥“一制三化”（导师制、小班化、个性化、国际化）的人才培养制度优势，通过大师引领、研究型学习和宽松灵活的课程体系吸引学生，培养和巩固学生的志趣。对确实不适合“强基计划”的同学可以实施分流，及时转到普通班级学习；而对于具有志趣且有意愿加入“强基计划”的学生，考核合格后可以转入。

二是加快人才培养综合改革，探索拔尖创新人才培养最佳方式。

目前各试点学校大多采取单独编班的方式,为“强基计划”学生配备一流的师资和教学条件,但这种单独编班的培养方式存在一定争议,一些学者认为这种精工细作、单独培养的方式不利于拔尖创新人才的成长。从我国当前实际来看,单独编班相对更聚焦、更能回应现实急需,也有利于因材施教,强化专业认同,因而有一定的优势;但克服其存在的弊端也刻不容缓。目前一些高校的做法是将“强基计划”设计得更具开放性,比如清华大学、中国人民大学、四川大学、东南大学等高校专门成立书院,为“强基计划”人才培养提供更宽广厚实的平台。但仅仅依靠书院这类平台仍然不够,还需加快人才培养综合改革,通过体系化、链条式设计,形成有利于基础学科拔尖创新人才成长的培养机制和整体环境。

在制度安排上,试点高校应将“强基计划”与学校的“双一流”建设相联系,促进学科建设与人才培养深度融合,将学科资源和科研资源转化为优质教学资源,推进科教协同育人。将“强基计划”与“珠峰计划”“英才计划”等已有的人才培养计划相衔接,不同计划可以并存发展。协同目标一致的培养计划,贯通重点不同的培养计划,实现资源的充分利用,争取培养效益最大化。同时,探索本硕博一贯制培养,统筹优化本科、硕士和博士的培养目标、课程设置与培养方案。本科阶段实施厚基础、宽口径、重交叉的培养方案,促进通识教育与专业教育相结合,夯实学生的基础学科能力素养;硕博阶段引导学生继续在本学科深造或进行交叉学科培养。

三是尊重基础学科人才成长规律,建立起宽容多元的评价机制。

基础学科是不直接以实用为目的的学科,是探索自然和人类

社会普遍知识和规律的学科。基础学科能为经济社会和应用学科的发展提供基本理论、思维和方法，对生产力和社会发展具有重要的基础作用。但是，基础学科的作用，一般要通过应用科学的再创造来体现，因此基础学科的科学研究和人才培养相对具有周期长、见效慢的特点，这一特点与我国关键领域对基础学科人才的急需存在矛盾。这种情况下，要更加注意尊重基础学科人才成长规律，避免拔苗助长。由于各试点高校对“强基计划”学生提供的都是最优质的资源，因此十分注重资源的使用效益和质量保障机制，在制度设计上大多实施多阶段的动态进出机制。动态进出机制能够在一定程度上形成激励、保证效益，但研究也表明，频繁考查和评价容易造成学生的焦虑心态。基础学科的学习和研究需要静水深流的环境和宁静致远的心态，而高校和社会对人才成长的高期待很容易体现在评价机制上，加重学生的焦虑感。因此，实施多阶段的动态进出机制和相关评价要力求适宜，真正以学生发展为主要评价目标，建立起适应拔尖创新人才成长的宽容多元的评价机制。

(来源：光明日报)

重新思考本科教育定位

学科与专业是本科教育的核心概念

概括而言，学科不仅是一种分门别类的知识体系，而且表现为特定知识领域的人才规训制度，本科专业的建设则离不开指向社会特定职业的人才培养方案与课程体系。通常而言，学科与专业间的关系体现为：专业一般有其明确的目标指向，对人才素养与能力结构提出具体要求，学科则是作为专业的知识与智力源头，

以课程的供给、组织和实施来达成要求。因此，学科与专业并非对应关系，更不存在概念上的上下位关系。就历史角度而言，尽管传统注重学术训练、以培养学术接班人为指向的某些本科专业——在此不妨称之为学科化专业，与特定学科之间存在更强的关联性，但即使如此，专业较之于学科往往仍是广度有余而深度不足。至于近代以来大量涌现的带有应用取向的本科专业，譬如农科与工科类专业，虽然其演化过程也体现了一种学科化轨迹，但它们所涉及的知识远远超出了特定学科边界，更多体现了多学科与跨学科特征。

总之，由于本科专业体现了学科知识内部生长与社会职业流变的双重逻辑，因此，不仅它的内涵始终处于变动不居的状态，而且，其存续或式微、扩张或缩减、去旧或换新，都取决于内部知识与外部职业市场的变化。故而，无论是学科还是专业的设置与调整，都必须有较强的弹性与灵活性。本科专业从来就不是一个面面俱到、包罗万象的封闭体系，它不仅需要不断注入外源之水，更需要兼顾学生多样性的潜质、偏好与职业规划。因而，无论是学科专业目录还是机构内部培养方案，都不宜过于强化其刚性的管理、规范与约束作用，而是应始终保持开源与可变的狀態。

“通”与“专”是本科教育永恒的话题

自中世纪大学创设以来，本科层次高等教育大致存在三种形态：中世纪到近代的通才教育，现代的专业教育，当代正在兴起的偏重职业和创业的教育取向。三种形态并非简单的替代关系，更不是互斥关系，后者往往是对前者的批判性选择和继承。

在本科层次高等教育相对稀缺的时代，无论是通专结合还是以专为主的培养模式，都较少关注就业与创业议题。然而，劳动力市场中传统岗位资源的有限性与本科生培养规模的不断扩张，

撼动了大学原有的精英取向、相对封闭的培养模式与培养体系，这也是近些年来世界各国大学对本科毕业生可雇佣能力予以特别关注的主要背景。即便如哈佛大学和麻省理工学院，如今也越来越重视毕业生就业创业状态以及对雇主反馈信息的采集，并据此进行专业培养方案和课程体系的调整。一向偏重学术训练与专门教育的欧洲综合性大学，如今对可雇佣能力和创业能力的培养更是青睐有加。

然而，如何理解可雇佣能力？尽管至今还不存在一个确切的界定，但人们对其基本框架有大致的共识，如通用（可迁移）能力/专门性能力、软技艺/硬技艺、学术性/技术性/职业性技艺，如此等等。不难理解，以上结构框架可谓对所有能力的全覆盖，它既涉及与“通”相关的宽广视野、思维能力、创新能力、表达能力、伦理判断、价值关怀、审美情趣、独立人格、跨文化理解以及跨学科沟通能力等等，也涉及与“专”关联的基础理论、专业知识与技能以及实践能力等，还涉及很难将其定位于“通”或“专”范畴的素质与能力，具体包括两方面：一是柔性的品质，如个性品格、人际交往与相处能力、团队合作精神、组织领导能力、个人意志力、时间管理能力、抱负与事业心等等；二是应对各种不同岗位需求的特定技术和技能，此类能力具有高度情境关联性与时效性。

本科教育一般只是短短四年，充其量可以为学生的人生提供必要的“装备”，而不可能为其提供一生无虞的保障。这种“装备”的功能，显然不在于学生在校期间熟记和掌握大量的知识，因为它必将被不断更新和替代；也不在于掌握即时可售的技术，因为技术随时都会被淘汰。真正让学生终身受益的“装备”，是以理论知识与专业实践为媒介的能力和素质，它具有外延的可拓

展性和内涵的可持续开发性。譬如,经由通识教育所形成的广博视野、跨领域学习能力、独立人格和批判性思维,通过基础理科训练所形成的数理思维与分析能力,经由专业教育而形成的关于特定领域的专业学识和专业能力等。这些素养与能力的养成,固然也可以服务于毕业生一时生计之需,但其主要指向是长远生涯发展。故而,随着时代发展、环境变化,本科教育的“通”不可或缺,而“专”的口径则需要更宽。至于偏重职业和创业能力的教育取向,严格而言,当属于应对学生多样化发展路径选择的一大策略,并非方向转变与范式转型。

培养方案与课程体系的刚性与弹性

进入20世纪以来,尽管各国教育模式存在差异,但尊重学生选择是本科教育变革的总体趋势。相较而言,欧洲与我国传统上更偏重专业教育、制定结构化的培养方案,而美国的本科教育培养体制则在专业转换、项目类型、通识教育和专业教育的课程选择、跨学科课程和学位的自由组合等方面给予学生灵活选择权,虽然有些凌乱无序,但一定程度上实现了高等教育系统与外部职业市场的有机融合,有利于根据市场反馈对培养项目、方案、课程体系乃至课程内容做动态调整,有助于个体个性的开掘与潜能的发挥。

相对而言,欧洲以及我国的传统专业化模式,在培养规模有限、职业市场相对稳定、竞争性趋弱的环境中,其人才供给与需求对接会呈现一定的优势。然而,一旦就业环境发生激烈变动,规模扩张导致就业竞争性加剧,这种刚性模式的应对能力便显得相对局限。应对上述难题的变革路径是:在全面充实和丰富项目类型、课程资源的前提下,压缩本科课程要求的学分总量,调整通识与专业教育课程结构,尊重学生自主性,强化学生自我责任

意识,给予学生更多的专业转换机会,为其课程选修、跨学科或跨专业选课、辅修和双学位项目选择等留出更大余地。与此同时,通过推动职业与学业咨询事务的制度化、咨询队伍的专业化,最大限度避免学生选择的盲目性,帮助其降低试错成本。

高校本科教与学过程中的理想与现实难题

近年来,围绕教学学术、“以学习者为中心”等理念进行的理论探索和教学改革实践,在很大程度上丰富了我国高校教学形式和方法,促进了各种技术和工具尤其是线上教学的广泛应用,也在一定程度上提升了学生对课程与课堂教学的参与度,但与此同时,我们需要对其间存在的一些问题保持必要的警觉。

信息技术在教学中的应用已成不可逆转的趋势,但我们对教育技术运用过程中存在的问题和风险必须有所警惕。譬如,信息多且杂引起的观念混乱;虚拟空间“替代”真实世界导致的是非难辨;知识呈现越来越便利,使得学习过程流于肤浅,缺乏试错性的思维训练与经验求证;教学中的材料使用与传播存在知识产权风险;教学过程中的个人行踪捕捉、信息采集等有侵犯师生隐私之嫌,如此等等。因此,对于本科教育教学过程中信息技术的使用,我们应更多地加以审视和反思,从呵护人的尊严、尊重个体权利、提升学生数字素养等方面,审慎合理地利用。

“以学习者为中心”的理念由来已久,随着近年来认知科学取得的进展,这一理念在高等教育领域颇受青睐。然而,任何理论都不能简单移植,作为指导实践的通则。学生个体经历、兴趣、偏好和潜质千差万别,不同学科知识属性殊异,加之班级规模的大小,教师个人风格的多样化,时间、精力与经济成本的有限性……在诸多因素影响下,如何真正以学习者为中心推行教学形式与方法改革,需要切实探索。衡量教学有效性的标准,并不在

于是否带着各种新异的标签,而是能否将各种方法恰如其分地组合运用,真正调动学生参与学习的积极性,激发学生学习的主动投入。

就当前我国实际情况而言,在体制机制改革层面落实“以学生为中心”的理念,更为根本。唯有如此,才能在根本上实现从“要我学”到“我要学”的转换,激励学生根据其所好、所长与志向而主动求学。

现实之中,学生消极应对乃至抗拒的首要原因往往是所学专业及其课程,其次才是教学过程中的方法、形式与手段等,两者不能本末倒置。

本科教育迫切需要的改革路向和路径

回到当今本科教育的定位话题。固然,如今本科教育的“精英光环”已经黯淡,但这并不意味着它人才培养的功能有所弱化。事实上,作为高等教育培养人才的重要环节,本科教育所特有的功能与地位仍然不可替代。然而,普通本科高校普遍面临如下困境:一方面,必须固守立德树人的基本职责,秉持注重人格教化和学术训练的传统;另一方面,必须积极应对学生就业与谋生之所需。如何以改革突破困局?笔者尝试做几点简要概括:

第一,通专结合,在综合素质养成基础上加强宽口径专业教育。这是为每一个体的生涯发展提供必要的“装备”,也是本科教育保持其独特性并得以存续的根基,不能动摇;

第二,适当弱化对学科与专业目录规制的刚性,引入社会力量特别是行业与专业组织力量,给予高校更大的专业设置自主权,更好地解决本科人才培养与社会需求脱节问题;

第三,推动本科学分要求适度变革,减轻课业负担,增加学生在专业转换、课程选择、跨专业学习、自主学习方面的选择机

会，鼓励学生按其个性、潜质、兴趣和志向健康发展；

第四，扩展双学位、辅修、跨学科学位等项目类型，根据专业方向增设更多的模块化课程，为本科生开展探索性、选择性学习提供条件支撑；

第五，完善专业化学业与职业咨询指导制度，增强学籍管理制度的弹性化，以保证在尊重学生自主选择与自我发展同时，最大限度上降低试错成本，提高“人一职”匹配水平；

第六，探索本科专业教育多通道培养路径，为具有不同志向的学生自主选择创造条件，如学业深造（学术训练）、毕业就业（职业资格训练）与创业等，增强人才培养的指向性与针对性；

第七，赋予通识课程以现实生活内涵、赋予专业课程以职业内容，打通抽象理论与日常生活、职业实践之间的隔阂，在课程教学中以润物无声、潜移默化的方式关注学生可雇佣能力的培养。与此同时，以制度支持和环境营造，激励教师结合不同课程特点，开展多种方法与形式灵活组合、工具与技术正当有效运用的教学改革探索，全面提升本科课程教学质量。

（作者：阎光才，系华东师范大学教授）

开放学科边界学科交叉融合 助力哲学社会科学人才培养

习近平总书记指出，一个国家的发展水平，既取决于自然科学发展水平，也取决于哲学社会发展水平。一个没有发达的自然科学的国家不可能走在世界前列，一个没有繁荣的哲学社会科学的国家也不可能走在世界前列。高校是我国哲学社会科学事业的重要力量，必须承担起培养顶级哲学社会科学人才的责任使

命，培养出扎根中国大地做学问作出世界眼光与寻求世界贡献的人才。把握时代机遇，以当前学科交叉融合的强劲动力创新与完善哲学社会科学人才培养机制，是高校对加快构建中国特色哲学社会科学命题的回应，亦是面向国家重大战略与经济社会发展主战场需求实施人才培养的必然举措。

学科交叉融合培养哲学社科人才的实践进展

由单一学科向多学科交叉融合推进是科学发展、知识创新与人才培养改革的重要趋势与强劲动力。1985年，全国交叉科学讨论会举行。与会专家、时任中国社会科学院院长马洪指出：“综合就是交叉。当代任何重大经济问题如国民经济计划的制定，研究科技、人口、交通、城市等问题必须综合利用多学科知识，表现为各学科的交叉渗透，成为创造性的整体。”实际上，学科设置封闭与专业分割过细已经造成了哲学社会科学内部的割裂，以及与自然科学之间的鸿沟，不符合经济社会发展的新需求。这一阶段的改革，始终面对着专业化与综合化之间的张力，重点围绕复合型创新人才培养展开。北京大学、武汉大学等高校率先设置了跨学科机构与人才培养试验区，革新课程，调整专业设置，探索转变培养模式。例如，武汉大学突破传统学科归属划分，依照国家战略需求与学术前沿成立若干跨学科平台。其中，较早成立的中国边界与海洋研究院，以国际法学为核心，融合世界经济、测绘遥感等多学科领域，跨学科招收研究生，以培养“精法律、通历史、会外语、懂技术”的人才。

进入新时代，国家战略升级、学界共识加强，相应的学科调整、科研创新与人才培养改革得以推进，多学科交叉融合进入黄金期。《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》提出“优化学科布局和研发布

局，推进学科交叉融合”。当前阶段的改革，学科交叉融合不是目的而是方法与路径，核心是推动中国特色哲学社会科学创新发展与人才高地建设。在宏观战略与政策工具支持下，高校在实践领域呈现出前所未有的探索积极性与改革热情。一些顶尖高校在推进多学科交叉融合的育人平台机构、交叉学科建设等方面取得了很好的进展。其一，以马克思主义为引领，以问题为导向，面向国家战略需求，立足学校优势特色，建设学科交叉的教学科研平台与机构。由于自然科学有物理学、数学等层级分明的基础学科，而社会科学被认为没有明确的学科层级，因此在组建交叉平台时主要基于问题导向汇聚相关学科。例如，中国人民大学围绕国家安全、数字经济、乡村振兴等领域搭建“双一流”跨学科重大创新规划平台，并成立交叉科学研究院统筹发展。该院正在打造以数据算法、区块链、人工智能为底层架构的“数字社会科学”集群，以“数字+经济”“数字+治理”“数字+人文”3大板块开展少而精的交叉型研究生培养工作。其二，交叉学科是在原有学科深度交叉融合基础上产生的新学科，近年来交叉学科设置实现突破，其人才培养紧扣国家急需领域，为新兴学科与交叉学科发展培育了后备力量。截至2021年，全国各高校自主设置、按照二级学科管理的交叉学科达616个。例如，北京大学设置的中国学，涉及哲学、应用经济学、法学、政治学等多个学科。同年，国务院批准设立国家安全学一级学科，北京师范大学、吉林大学等获批博士学位授权点，旨在培养国家安全与应急管理领域领军人才。

在学科深度交叉融合中，也出现了一些新的难点。其一，长期以来高校人才培养以学科专业为基础，制度惯性与既成利益造成以院系为基础单位的学科组织具有一定的单一性、保守性乃至

封闭性，形成“思想藩篱”与“各自为政”的状态。其二，多学科交叉融合的人才培养，需要整合不同学科与利益方的力量，进行综合改革与全方位的培养机制改革。然而，目前这种整合并不彻底，课程堆砌、简单叠加、交而不融、止于表层的情况还存在。其三，哲学社会科学与自然科学之间的鸿沟依然存在，理论与实践脱钩现象仍然严重，人才的知识创新、理论创新，以及充分利用大数据、云计算、互联网等现代信息技术和实验手段实现研究范式与方法创新的能力匮乏。

推进多学科交叉融合培养人才的建议

随着科学技术进步和经济社会发展加速渗透融合，一个学科交叉融合的时代已经到来。为培养卓越的哲学社会科学人才，高校需要深入推进改革，发挥多学科交叉融合的育人功能。

其一，在文化理念层面，开放学科边界，打破传统学科划分的限制与隔阂。打破认知理念上的学科壁垒与打破组织制度上的学科界限同等重要。社会学家吴文藻曾言：“一门社会科学，欲求突飞猛进，全靠那独当一面的通才。”知识之间没有不可逾越的鸿沟，关键要消除思想上的壁垒与行动上的隔阂，打破故步自封的心态与陈腐封闭的学科界限，在古今中外的知识与理论中自觉求索、比照借鉴，为卓越的学术奠定基石。交叉融合的题中之义在于开放与创新，唯其如此，才能使学科发展与人才培养永葆生机。当今世界进入新的动荡变革期，迫切需要回答好“世界怎么了”“人类向何处去”的时代问题。哲学社会科学人才培养需要在多学科交融中夯实知识基础，实现思想碰撞，直面综合性与复杂性的社会问题，面向时代之问，探索学术创新。

其二，在组织制度层面，打通关键环节，落实多学科交叉融合的育人功能。当前，很多高校已经通过建立学科交叉融合的平台

台机构、打造人才培养特区等方式开展改革，陆续出台专项招生、导师遴选、评价考核等配套制度。然而，多学科交叉融合的育人机制不能仅仅体现在少数独立建制的培养特区里，走“少而精”的改革路线；而是亟须从根本上打破封闭性模式，创建并保障开放性、共享性的课程平台、实训平台、知识空间。系统规划与协调传统学科院系间的合作共享，增强管理效率与育人服务职能，创造条件激活各方联合研究与育人的动力。学校在招生条件与名额分配、学术资源配置、多学科导师团队搭建、培养过程质量保障、学术成果认定等关键环节应着力清除制度障碍，创造促进多学科交叉融合育人、有利于人才潜心科研并追求创新的制度环境。

其三，在知识创新层面，服务国家战略，统一布局、协同创新育人机制。习近平总书记4月25日在中国人民大学考察时的重要讲话中指出，加快构建中国特色哲学社会科学，归根结底是建构中国自主的知识体系。要以中国为观照、以时代为观照，立足中国实际，解决中国问题，不断推动中华优秀传统文化创造性转化、创新性发展，不断推进知识创新、理论创新、方法创新，使中国特色哲学社会科学真正屹立于世界学术之林。多学科交叉融合的科研与育人工作，是推动哲学社会科学知识创新与拔尖人才培养的重要途径。哲学社会科学领域的知识创新通常依赖于博约兼长的学者们的钻研探索与独到贡献。相对于单兵作战，统一布局与协同合作是更加有效的知识创新组织方式。当前，应协同政府与高校等各方力量推动学科体系调整和人才培养机制改革，联动人才队伍、学术资源、项目平台，加强人才培养与经济社会发展需求之间的联系，形成合力推动改革。要瞄准国家重大战略和学科前沿发展方向，加强顶层设计，统一布局跨学科、跨学院、跨学校的协同创新平台与人才培养机制。尤其是在关键与前沿领

域，应不遗余力整合资源力量，打造优质资源共享平台，提供高效的管理模式，完善人才激励机制，创造有利于高水平创新人才脱颖而出的育人机制。

（作者：谢梦，系中国人民大学教育学院讲师）

高校如何发力交叉学科研究

促进交叉学科研究是世界高水平研究型大学的共同发展趋势与重要发展策略。近年来，随着我国高校“双一流”建设深化推进，国家政策层面对高校开展交叉学科研究的重视程度不断提升。《统筹推进世界一流大学和一流学科建设实施办法》《关于高等学校加快“双一流”建设的指导意见》《关于深入推进世界一流大学和一流学科建设的若干意见》等文件明确提出，高校要优化学科布局，打破传统学科专业之间的壁垒，突出学科交叉融合和协同创新，大力推进科研组织模式创新，强化有组织创新，鼓励跨校跨机构跨学科开展高质量合作。交叉学科研究是交叉学科形成的基础，亦是交叉学科概念、理论和方法体系深化发展的必然路径。然而，当前我国高校交叉学科研究的广度和深度仍十分有限，究其原因，交叉学科研究开展仍面临着深层次的三重障碍与制约。因此，识别并破除相应障碍是深入推进高校发力交叉学科研究的关键。

无形“疆界”造成三重障碍

交叉学科研究是整合两个及两个以上学科的视角、概念、理论、工具、技术等，针对超越单一学科的重大前沿复杂问题所实施的多学科交叉研究行为，本质上是一种跨越传统学科无形“疆界”的跨学科研究活动。传统学科间长期存在的无形“疆界”，

成为阻碍交叉学科研究高质量开展的根源。

交叉学科研究缺乏组织载体，是第一重障碍。

长期以来，我国高校科研活动主要分散于各学院内部开展，学院则通常是基于单一学科建制而成，因此，单一学科研究主导着高校科研活动。随着学院发展壮大，学院内部会逐步增设诸如研究中心、研究所、实验室、基地等科研组织，这些科研组织的研究领域更加聚焦，多专注于单一学科下的某一研究方向。这种单一学科科研组织建制遵循的是知识分化逻辑，在学科知识内部不断“裂变”，导致学科共同体的研究越来越窄化。传统学科组织为单一学科研究提供了组织载体，学科组织载体成为学科成员（个体或团队）的组织归属。但以单一学科为主的学科组织显然自身无法开展交叉学科研究，与其他学科组织开展交叉学科研究则面临着学科间森严的组织壁垒，难以有效开展跨学科交流与合作，故此，高校交叉学科研究缺乏相应的交叉学科组织作为载体。组织载体的缺失直接约束着高校多学科研究资源的整合以及交叉学科研究的开展，使学者难以对交叉学科研究产生认同感和归属感。

适配交叉学科研究的制度缺位，是第二重障碍。

当前，支撑高校交叉学科研究的内外部制度处于缺位状态。内部制度方面，传统学科组织主宰下的高校学术制度是应学科组织需要而生的，相应地，既有学科组织制度更推重单一学科研究，形成涵盖教师聘任、考核评价、晋升、资源配置、奖惩激励等的传统学术认可机制，驱使教师在其所属学科内沿着成熟的学术职业轨道“攀行”。交叉学科研究不同于传统的单一学科研究模式，而是一种新型的知识生产模式，具有多主体、跨学科、应用导向等鲜明特征。高校既有的组织制度则是基于传统科研模式生成，

对学术人员的科研成果认定、绩效考核、科研激励、职称评定等均是以其所在学科为基准，相应的制度体系服务于单一学科科研组织，对交叉学科研究却是一种框限。适用于传统学科研究组织的制度体系使交叉学科的研究行为、研究成果面临不易评价、无法纳入考核晋升成果认定范围、在交叉学科团队协作中工作量难以计算等制度瓶颈，无疑将限制交叉学科研究的开展。

外部制度方面，我国现行的学科评估制度主要是依据学科分类对高校学科发展水平进行评价，这一导向强化了教师在其所属学科内从事被“窄化”的科学研究活动。在国家学科评估导向的指挥棒效应下，高校内部对科研组织的评价同样是以学科为主导的，并且根据学科评估结果进行学科建设资源分配，进一步固化了学科封闭发展的模式，使资源分散在各学科之下，难以实现资源有效聚合。在内外部评估的综合作用下，高校科研模式更强调学科知识增长，相对忽视了科技发展与产业界的实际需求。高校开展的科学研究未能与行业企业的实际需求相对接，科研成果转化率低，导致行业企业向高校投入科研资源、协同开展科研的积极性不足，久而久之，造成科技、教育与产业之间的互动衔接不畅，这也是我国破解“卡脖子”技术难题、实现科技自立自强需要着力解决的问题。

鼓励交叉学科研究的组织文化未形成，是第三重障碍。

学科文化是我国高校的支配性组织文化，文化差异横亘于各学科之间，学科文化的差异化使各学术共同体更关注共同体内部的群体“繁衍”，即固守自身的学科领地，而不是多元学科的融通。高校不同学科组织（院系）之间彼此分离，学科间互动的动力不足、机制不畅；学科内部松散联结，学科成员习惯于“单打独斗”，主要以类似于“个体户”的形式开展科学研究，局限于

各自研究领域。学科指向的科研组织形式及与之匹配的组织制度造成高校学术研究组织各自为营、分化发展，甚至出现门户林立的现象。各自为营的学科组织文化不鼓励跨越学科界限的研究活动，制约着高校多学科力量的充分整合，无形中抑制着交叉学科研究文化的形成，也阻碍了交叉学科研究的顺利开展。

高校发力交叉学科研究的策略

习近平总书记在科学家座谈会上的重要讲话中强调“要发挥高校在科研中的重要作用，调动各类科研院所的积极性，发挥人才济济、组织有序的优势，形成战略力量”。面对科技领域、现实社会问题日趋复杂化的局面，交叉学科研究的重要性日益彰显，高校应发挥组织能力，着力夯实促进交叉学科研究的组织、制度和文化根基。

一是创新交叉学科研究组织形式。

高校交叉学科研究的深入开展需要依托专属的组织载体，即交叉学科科研组织。高校要着力破除传统学科组织壁垒，创新组织形式，创建新型交叉学科科研组织。首先是创建“特色型”实体交叉学科科研组织。高校应结合本校优势学科资源及关键领域技术创新需求，高效聚合校内分散于各学院（学科）的资源，在学校层面打造特色鲜明的实体交叉学科科研组织，采取独立建制，逾越传统学科组织的阻隔，在校级层面建立统筹开展交叉学科研究的组织载体。其次是创建“任务型”虚拟交叉学科科研组织。高校可充分发挥多学科资源汇聚的优势，组建非实体交叉学科科研组织。虚拟交叉学科研究组织以交叉学科项目团队的形式运作，主要承接国家及区域重大战略项目、企业产学研合作项目等，以项目任务为依托组成不同的交叉学科科研团队。“任务型”虚拟交叉学科科研组织极具灵活性，可以根据科研任务的实施情况进

行动态调整，若项目任务完成可解散团队，根据新的项目任务组建新团队，若项目任务完成后衍生出新的研究课题待攻克，可通过交叉学科科研团队持续开展研究。发展成熟的“任务型”虚拟交叉学科科研组织可建设成为“特色型”实体交叉学科科研组织。

二是加强制度建设保障交叉学科研究组织运行。

交叉学科研究组织若无适切的制度予以支持，便难以有效运行。一方面，国家层面应改革外部评价导向，加强制度引导。优化完善现有学科评估机制，在学科评估之外，制定適切交叉学科及交叉学科研究组织的评估方案，扭转对高校科研成果评价一味偏重学术性的导向，突出对科研成果促进国家战略实现、助力经济社会发展、推动科技进步的考量。同时，加快建立交叉学科研究成果评价机制，探索建立组织全国高校多学科专家协同评定交叉学科研究成果的制度，制定评价流程、评价标准的国家范本，并引导高校内部建立相应评价制度。此外，支持新创一批交叉学科期刊，为交叉学科研究人员提供共同体交流平台。另一方面，高校层面应探索构建适合交叉学科研究组织的制度体系，为教学科研人员从事交叉学科科研活动提供制度保障。首先，学校层面针对从事交叉学科教学科研活动人员制定专门的交叉学科研究成果评价、工作量计算、职称晋升制度；其次，针对虚拟交叉学科科研团队等兼职参与交叉学科研究的人员制定联合聘任等灵活聘任制度，打通与其原聘任制度之间的衔接通道；再次，设立交叉学科科研组织专项建设资助及激励制度，尤其在组织初创时期通过种子基金等形式提供资金支持与孵化扶持，对争取到国家、区域、行业企业关键领域科研项目的交叉学科团队给予配套经费支持。

三是促进高校形成跨学科、跨界交融的组织文化。

新时代我国高等教育改革应以新质量观和新发展观引领高校实现组织文化的转型与创新。首先,加快推进高校交叉学科建设,制定交叉学科建设专项计划,促进高校学科交叉融合,逐步丰富交叉学科门类下的交叉学科体系,扩大交叉学科试点范围,实现高校多元学科文化兼容互促,为学科融通创新营造组织氛围。其次,高校应塑造主动契合国家战略、经济社会发展、科技进步、行业企业发展需求的外适文化,打破仅关注学科自身发展需求的内隐文化,支撑高校开展服务于外部现实需求的交叉学科研究行为。高校可广泛邀请政府相关部门人员、行业协会代表、企业专家等多元主体参与交叉学科交流与科研合作活动,促进高校内外部组织文化深度融合。再次,高校要将塑造跨学科、跨界融合组织文化纳入发展战略,加强学科交叉理念自学校顶层至基层学术组织的传导;借助交叉学科研究组织及制度建设孕育制度文化,促成交叉学科行为;建设开放式交叉学科研究大楼、交叉学科研究实验室等有助于交叉学科交流合作的物理空间,塑造鼓励学科交叉融合的校园文化氛围。

(来源:光明日报)

高校人才高地结构设计的思路及对策

[摘要] 高校人才高地建设面临高校使命升华、人才评价体制机制优化以及内外环境协同发展的现实需求和时代挑战。高校人才高地结构设计要从思想观念、评价尺度和制度创新上统筹谋划,其实现路径是在坚持高校使命持续升华和遵循差异化发展原则的基础上,促进高校人才高地类别和层级结构优化。

[关键词] 高校; 人才高地; 结构设计

人才是衡量一个国家综合国力的重要指标,也是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源。在当前全球科技和人才竞争日益激烈、高校全面加强“双一流”建设背景下,人才资源作为国家和高校发展第一资源的特质和价值不断突显。人才高地建设不仅成为高校兴校之本和强校之源,也是实施人才强国战略、提升国际竞争力的关键所在。分析当前高校人才高地建设中面临的现实挑战,寻找优化人才高地结构设计的创新路径,对接区域与产业发展,加快高层次人才队伍建设,打造和构筑高校人才高地,既是高校完成历史使命的必然要求,也是实施高等教育强国战略和实现高质量发展的时代命题。

高校人才高地建设面临的现实挑战

在新时代背景下,随着国家人才和教育强国战略的大力实施以及“双一流”建设的持续深化,人才高地建设逐渐成为高校实现高质量内涵式发展的根本保证,也是高校对接区域和行业、支撑创新驱动发展战略、服务经济社会发展的客观需要。分析高校人才高地建设面临的挑战和困境,是改革和完善政策以及更好地促进高校发展的必然要求。总体而言,高校人才高地建设还面临高校使命持续升华、评价体制机制优化以及内外部环境协同发展等方面的挑战和考验。

一是高校使命有待升华。高校人才高地建设与高校职能使命相融互促,高校职能随着高校自身发展不断丰富和完善。历史演变和现实诉求表明,高校需要根据新的时代特点和政策要求,不断完善和发展新的职能使命并致力于履职能力的提升,以便更好地服务于高校人才高地建设。特别是在当前形势下,国际国内形势异常复杂严峻,国际竞争日趋多元,科技竞争、人才竞争日趋激烈,高校不仅要继续履行好教学、科研、社会服务等职能,还

需不断前瞻谋划和适应新的时代诉求,担负起基础前沿创新、高精尖科研成果转化、战略人才储备等新的使命,在对接区域和行业,引领国际创新,服务经济社会发展等方面发挥更大作用。

二是高校人才评价体制机制有待优化。人才评价体制机制问题是人才高地建设的“催化剂”和“指挥棒”。教师专业发展是高校人才高地建设的重要组成部分,而人才评价体制失衡是教师专业发展渠道不畅的重要原由。部分高校教师专业发展路径单一,项目制、任务驱动、对标对表等诸多涉及人才发展的核心指标,依然采用科层为体的治理范式。高校学术共同体自主发展和内在驱动意识不强,难以良性发展,人才高地建设存在较大的挑战。

三是内外环境协同发展有待加强。高校的发展遵循内在办学规律与外部社会发展趋势的双重逻辑。高校内在的办学规律对学科交叉、融合创新提出时代诉求,尤其在新工科、新文科建设等背景下,加强学科专业的渗透和融合已是高校人才高地建设的客观需要。从外部环境来看,随着学科交叉和产教融合发展,大学已经走到社会中心,与经济社会发展产生深刻而又密不可分的联系,是社会广泛而深刻发展的重要体现。加强内外部环境的协同发展是高校人才高地建设回应现实诉求的必然选择。

高校人才高地结构设计的思路旨向

高校人才高地结构是涉及人才道德、品质、学识、素质、能力、创新等诸要素比例及其构成的综合体。在高校人才系统中各个要素的层次、比例、类别等不同形式组合,构成高校人才高地的品质、学识、能力、年龄、性别、学历、学科(或专业)、学缘、职称、层级、类别等结构,其核心主要体现为类别和层级两大结构。从治理上看,高校人才高地类别结构分为专任教师队伍、管理人才队伍、教辅人才以及双肩挑人才。专任教师立足教学、

科研和社会服务职能、管理人才聚焦高校治理能力和治理体系现代化、教辅人才立足于服务学校中心任务开展各项工作、双肩挑人才致力于学校发展规划顶层设计的实施与实现。从高校学识、能力、创新等综合要素构成上看,高校人才高地层级结构分为科学领军人才、创新拔尖骨干人才以及服务经济社会基础人才。高校人才高地结构的特殊性和交叉性,决定了高校在人才高地结构设计上既要回应现实挑战,又要立足未来高瞻远瞩;既要适当超前、统筹规划,又要循序渐进、系统推进。基于对高校人才高地建设面临的现实困难和挑战的分析,我国高校人才高地结构设计的思路应从思想观念、评价尺度和制度创新实现转变,进而推动人才高地结构设计的“职能联动”“刚柔有度”“内外融通”。

从思想观念上筑牢育人为本的中心工作。教师要做新时代的“大先生”,要做“有理想信念、有道德情操、有扎实知识、有仁爱之心”的“四有”好老师,做学生成长的“四个引路人”,其根本目的就是强化教师立德树人的根本职责。即使是科学研究为主导的高校教师在向世界科学发明与科技创新高峰攀登的同时,也有教学的现实诉求和客观需要。同样,高校解决社会实际问题和推动社会发展进步中实现社会服务职能也离不开人才培养这一中心工作。人才强国战略的实现和高校高质量发展也有赖于高校在人才高地建设过程中不断优化其设计结构,实现学校治理理念的转变和教师思想观念的转变,引导高校教师更加聚焦教书育人这一根本职责。以此为基础,不但拓展和丰富高校的中心工作,并使之服务于人才培养,但同时又不限于人才培养,让高校能有效担负起多重职责使命。

从分类尺度上树立多元的评价理念。高校人才评价指标从单一量化的科研成果转向分类、多维的评价是深化教育评价改革,

激发高校人才高地建设内在驱动力的现实需要。对高等学校而言,对学科专业人才评价既要有量化指标,更要有质性指标,要充分考虑高校学术人才成长的规律及其特殊性,通过建立分类评价的质性多维指标,以过程评价和诊断评价相结合的方式,把人才的态度、情感、行动偏好、精神以及德能勤绩廉等统筹纳入评价范畴。高校人才高地结构是混合式学科专业人才集结的综合体。因而,高校人才高地结构设计亟需建立分类评价的学科专业人才培养体系,通过建立管理型、教学型、科研型等不同任务类型和体现学科专业发展特色的评价体系,在差异化发展中促进高校学科专业人才培养分类评价“刚柔有度”。

从制度创新上实现内外协同发展。制度创新是高校实现治理体系与治理能力现代化,实现高质量内涵式发展进而促进人才高地建设的重要抓手。高校人才高地结构涉及立德树人、教育教学、科学研究等教育系统内部要素,也涉及校地融合、成果转化、社会服务、决策咨询等教育系统外部要素。一方面,高校培养的学生能够满足社会职业发展的需求,人才培养的规格、规模和质量等要满足企业等用人单位的检验;另一方面,学校学科专业结构和布局优化调整也要与社会发展的新形势紧密联系起来,高校依据社会转型、产业升级、劳动力需求等社会发展变化,及时反馈在人才高地建设和结构优化中,使学校的发展不断契合社会发展的需求。

高校人才高地结构设计的实现对策

习近平总书记在中央人才工作会议上强调,要“深入实施新时代人才强国战略,全方位培养、引进、用好人才,加快建设世界重要人才中心和创新高地”。高校作为人才高度集聚的阵地,对推动实现新时代人才强国战略至关重要,需要通过多措并举和

层级赋能重点促进高校人才高地层级和类别结构的优化。

1. 以高校使命持续升华促进高校人才高地层级结构优化

高校职能在不同历史阶段经历了不同的演变历程，体现为政策制定、学界讨论、国别借鉴等多个维度的动态互动结果。总体而言，我国高校职能经历了以教学单一职能向多种职能共同发展的阶段。当前形势下，为满足新时代背景下社会发展的新需求，高校职能内涵必将进一步深化。

第一，打造高峰学科和团队，坚持内培外引双驱动模式，促进科技领军人才的培养和孵化，发挥高层次人才头雁矩阵的引领示范。建立基于人才合理流动的引才机制。高校首先要加强内涵建设，不遗余力提高学校的知名度和美誉度，通过搭台筑巢聚才引智等多元弹性的方式和途径，改变以往机械留人的刚性举措，积极建设高水平合作与交流平台，不断扩大对外影响力。同时，与名校合作派遣人才相互交流和学习，形成教师专业发展的共同体。高校在引进特殊人才或有杰出贡献的人才，须采用非常手段一事一议，出奇招和实招。此外，高校建立基于可持续发展的学术生态发展机制，还需要厚植文化氛围，深耕学术领地，通过提供人性关怀和价值实现的空间促进领军人才向学术殿堂和高峰勇往攀登。

第二，塑造高峰高原学科和梯队结构，构建多元的培育渠道，赋能青年骨干能干事的良好氛围，实现人才高地结构的中部崛起。建立基于身份认同的育才机制。高校人才高地育才机制的建立要立足社会现实和专业人才培养与行业企业的深度融合，在“四新”建设背景下，唤醒教师的服务社会需求意识，培育一大批实践应用导向的双师型教师，为培养德才兼备的时代新人奠定坚实基础。高校人才高地育才机制建设要充分考虑体现不同群体特征的共

性、弹性、个体性和社会性。一是加强新手教师的岗前培训和入职教育，通过榜样示范、名师引领、职业规划、结对帮扶等有力举措转识成智，在互动的学习情境中强化新手教师的角色认知、自我理解和身份认同，将潜在的高校人才生力军转化为积极的生产力；二是加强青年骨干教师的进修和培训，从经费支持、条件待遇等方面出台扶持政策，充分利用国家和省市有关青年教师培训的政策，为青年教师的专业化发展提供良好平台；三是给资深教师提供有机会施展才华的舞台和机会，资深教师从业经验丰富，德高望重，处于人生事业发展的黄金时期，其教师专业发展之路主要在于人生价值的实现，因而需要更多的平台和机会去助力其实现自身的社会价值。

第三，扶植聚焦经济社会服务的基础人才，激活一线人才工作积极性，实现人才高地结构的塔基托重。建立基于人岗相适的用才机制。人岗相适、人尽其才是高校进行人才高地结构化设计的基本立足点。人岗相适用才机制的建立，需要不断强化岗位管理，客观评价人才，创新选拔方式，健全考核机制，高校要根据人才的工作场域，把工作中教育教学的现实需求嵌入人才成长发展的全过程，充分尊重高校人才在工作现实中的诉求与呼声；引进学术泰斗和教学名师参与高校人才队伍建设，通过“传帮带”促进教师教学能力提升；通过能动合作、权限下移、弹性管理、多元发展、价值体现等层级赋能，既要充分发挥高端人才、教学名师、领军人才的示范引领作用，又要展现青年才俊、骨干人才的辐射带动作用，激励基础人才、行政教辅一线人员爱岗敬业，实现人才高地结构塔基托重。

2. 以差异化发展原则多措并举促进高校人才高地类别结构优化

从理论上讲，大学结合自身优势和基础进行顶层设计和定位，可划分为研究型、应用型、教学研究型等大学类型，大学的发展需要遵循分层分类的制度设计。高校人才高地结构是历史累积、知识习得、文化因素、能力展现、素质结构、创新等多维要素附着着的综合体，是以学术共同体建设为主体的学习型组织建设，这决定了人才高地建设的路径实现具有特殊性。为此，实现高校人才高地类别结构可从两方面着力：

第一，建立基于人性关怀的爱才机制。高校人才高地建设要有的放矢，建立柔性人本需求的爱才机制。马斯洛需求层次理论深刻诠释了人才的价值属性。对“爱的需要”以及对“自我实现”的需要给高校人才高地构建基于人性关怀的爱才机制提供了人性理论依据。因此，学校在进行人才高地结构设计的理念上要坚持人性关怀和服务至上，要全方位把服务理念嵌入教学和管理的全过程和全领域，让人才找到家的氛围和归属感。

第二，构建基于个体适应差异发展的识才机制。人尽其才分类评价的识才机制对高校学科专业建设有重要作用。高校人才高地建设一个重要的理念就是量体裁衣的“个体适应性”发展。在一个组织中，每个人的分工和角色不同，被赋予的地位和贡献也就不同，努力和发展的方向也不同。在庞大的高校人才库中，从学历、学识以及所从事的知识再生产工作，高校的人才各具特色，各有所长，总体上可分为管理型、教学型和科研型等几类。因而，在分类评价上，不能用统一标准去衡量所有的人，要针对不同类型的人才建立分类评价的识才机制。

（来源：中国教育新闻网-《中国高等教育》）

将学生评价改革核心理念融入育人全过程

促进学生德智体美劳全面发展,构建良好育人生态,培养身心健康、勇于担当、知识专博得兼、实践能力突出、德智体美劳全面发展的创新型、复合型、应用型人才,是中南林业科技大学推进学生评价改革的核心目标。近年来,学校全面贯彻落实全国教育大会精神,按照中共中央、国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》的要求,注重系统谋划、整体发力,妥善处理好各要素之间的关系,以新举措、新手段、新方法落实落细落地学生评价改革,着力构建符合教育发展规律和人才成长规律、富有时代特征和绿色教育特色的教育评价制度与机制,人才培养工作取得了新成效。

“五育”评价相辅相成

在推进学生评价改革过程中,学校全面落实立德树人根本任务,将“基于过程性评价和结果性评价相统一的学生综合素质评价改革探索与实践”作为省属高校校长开局项目,从顶层设计谋划学生全面发展评价改革。在党委会、校长办公会、专题会议、学生座谈会对学生评价改革关键问题进行充分论证和研究的基础上,出台《学生评价改革工作方案》《德智体美劳“五育”各子项的评价改革实施方案》,确保做到“五育”并举、“五育”互渗、德育贯通。

学校统筹推进思政课程与课程思政协同育人,将“五育”及其评价融入教育教学和管理服务全过程。深入挖掘课程所蕴含的思政教育元素、承载的思政教育功能,课程思政建设成效显著。“供应链管理”课程入选国家级课程思政示范项目,课程负责人和团队分获教育部课程思政教学名师和教学团队。依托学校办学

特色和育人优势资源，开发“林学概论”“生态文明导论”等充分彰显生态文明且育人成效明显的特色课程。通过构建全员、全程参与的新型生态特色体育教育体系，实现“以体育智、以体育心、以体育人”。坚持思想引领与艺术教育一体推进，组织青年学生参演《半条红军被》民族歌剧等，引导其传承红色基因，厚植爱国情怀。

共性与个性评价相统一

基于人才培养总目标，学校按照“通专结合、分类指导、个性培养”原则，全面施行“213”人才培养模式，即对本科生实行“两阶段培养过程”“一个共同基础”和“三条培养路径”。“两阶段培养过程”采取“2年+2年”两阶段培养模式；“一个共同基础”旨在培养学生在价值形成、知识获得和能力成长方面的共同特质；“三条培养路径”即从第三学年开始，学生可根据自身兴趣、潜能和学业规划选择创新型、复合型、应用型中的一种课程体系，从而形成同一专业下个性化的成才路径。自主设置智慧林业交叉学科，推动专业升级改造，新增经济林、家具设计与制造等新农科专业，以及人工智能、供应链管理等新兴专业。将德智体美劳“五育”有机融入2022版人才培养方案，切实把新农科、新工科、新文科建设理念和要求融入其中。强化基础学科建设和创新人才培养，学校获批生物科学领域湖南省基础学科拔尖学生培养基地。

主客观评价内在一致

学校修订完善《综合素质测评办法》，探索具有普适性、全面性、导向性、科学性的德育评价制度，充分发挥德育评价的指挥棒作用，引导学生以德为先、能力为重、全面发展。学生德育评价的基本分指标包括政治思想、理论学习、道德品质、法纪意

识、集体观念、人文素养、生态理念等部分，采取等级计分制，以百分制形式体现，纳入学生综合素质测评管理办法。德育评价采取学生自评、班内互评、学院审核相结合的方式，达成主观评价和客观评价的内在一致。体育评价为避免评价主观化，采取考教分离模式，同一时间段学习班级采取教师互换评价模式，打破“刻板印象”“熟人给分”，给学生公平公正的评价环境，培养学生诚信为先的良好品德。学校以新机制、硬指标完成2021级学生德育、体育综合评价，极大地激发了学生崇德向上、全面发展的积极性，学生反映良好。

结果与过程评价前后贯通

学校将学生发展视为一个连续不断的成长增值过程，以优化调整课程考核方式、强化第二课堂考核为突破口，实现过程性评价和结果性评价的有机融合。通过优化课上、课下相结合的教学全过程考核方式，明确具体过程性考核标准，调整平时成绩考核权重，建立过程性考核与终结性考核相统一的学习考核评价制度，动态掌握学生学业完成情况，督促相关学院及时调整改进考核形式，不断提升评价考核工作的规范性、准确性。学生修读课程成绩由平时成绩（即过程性考核成绩）和期末成绩综合评定，平时成绩占比为40%—50%，从而改变一次性结课成绩评价模式。2021年，为考查学生学业成就净增值情况，学校对5242名学生进行学业预警，其中一级预警218人、二级预警130人、三级预警315人、四级预警4579人，做到了结果性评价与过程性评价前后贯通。

校内外评价有机衔接

学校整合省级创新创业教育中心、校企合作创新创业基地等100余个实践平台，建立500余个生产实习基地，建成鲁班工坊、

裕农直播室、树氧循环商店及文创阁等50余处实践场所，按照教学计划扎实开展生产实习和社会实践，并将其纳入德育评价。将劳动教育作为实践育人重要途径，通过“劳动周”“劳动月”方式，组织学生集中或轮值轮岗开展校园责任区卫生保洁劳动实践活动。擦亮林业类高校底色，办好特色劳动实践教育，将“林业、生态”理念融入劳动实践，将识花认树技能作为学生的基本劳动素养，激发学生学林爱林的兴趣和保护生态环境的情感。深入开展“勤工俭学+劳动实践”“心理健康+劳动实践”“志愿服务+劳动实践”“创新创业+劳动实践”等活动，促进资助育人与劳动育人相结合、劳动教育和心理健康教育相结合、实践活动与德育相结合。在实践育人过程中，让学校、教师、学生、家长、用人单位及第三方机构等多元主体参与评价，实现校内外评价的有机衔接。

师生评价良性互动

充分利用教研活动、主题班会等形式，辅导员、班主任和专任教师深度参与学生评价改革，持续推进“以评促学、以评促教、以评促管、以评促改”，师生对新修订的评价制度知晓率达100%。2021年，校院两级专兼职督导共听课3000余次。本科生参与评教覆盖面为100%。共评选各类奖学金获得者和先进个人1.4万余名，评选过程公平公正，师生对评选结果的满意率为100%。同时，坚持智育评价结果在研究生推免、国家奖学金评选中的主体地位，并作为学生评优评先的参考依据。在学生评价标准编制、具体实施和评价结果反馈中，强化师生互动，主动邀请学生、家长和用人单位共同参与，着力形成积极、友好、平等的评价关系，使学生评价成为改进教育教学行为的“温度计”，更大程度激发学生全面成长进步的主动性与内驱力。

构建良好育人生态、提升人才培养质量永远在路上。随着社会经济和高等教育的快速发展,学生全面评价改革必须顺应新时代发展大势,在改革中提升,在实践中完善,把学生评价改革核心理念融入教育教学和日常管理全过程,为大学生成长成才打造“量身定做”的科学评价体系,助力学校人才培养质量持续提升。

(来源:中国教育新闻网-中国教育报)

人人育人 课课育人 处处育人 ——浙江财经大学“三全育人”工作纪实

近日,浙江财经大学教授龚刚敏带领5名学生到浙江海盐开展共同富裕田野调查,撰写的四篇调查报告一经发表短短几天点击量破百万。

“我经常带着学生深入田野乡村,将乡村大发展、大变迁过程中不断涌现出的新情况、新问题作为研究的新主题、新课题,把研究做在乡村的广阔舞台上,把论文写在祖国的广袤大地上,用实际行动助力共同富裕。”龚刚敏说。

这是浙江财经大学坚持理论与实践贯通、课上与课下互补、校内与校外协同育人的一个缩影。

近年来,浙江财经大学加快构建“五个三”的大思政工作格局,不断探索全员育人、全程育人、全方位育人的新举措。“五个三”思想是由党委书记李金昌提出的:围绕“三重”(新思想、身边故事、时代新人)教育内容、融通“三维”(思政教学、专业教学、文体教学)教育载体、实现“三通”(一二三课堂贯通、线上线下联通、理论与实践互通)教育途径、鼓励“三式”(讨论式、调研式、参与式)教育方法、发挥“三师”(思政课教师、

专业课教师、校外教师)队伍作用。

在李金昌看来,“三全育人”中心在“育”,重心在“全”。教书育人不仅体现在立德树人课堂上,还落脚到社会服务实践中。育人不是教师的“独角戏”,而是师生情感共鸣的“双边对话”,只有打通壁垒,实现几个“课堂”的无缝对接和同向同行,才能实现全方位育人。他表示,学校对学生的培养,不是“千人一面”的灌输,而是提供“千姿百态”的选择,老师们的出场方式也是“千变万化”。

上下联动 教师人人重育人

不久前,李金昌走上讲台以“不断推进全体人民共同富裕”为主题,为2021级数科学院的学生讲授了一堂精彩纷呈的形势与政策课。他结合中国发展、浙江建设和自身成长经历,从共同富裕是什么、共同富裕如何实现和共同富裕的未来征程三个维度,畅谈自己对“共同富裕”的理解。

课程结束后,学生们表示,李书记用大量的数据分析讲述了什么是共同富裕,勉励大家要树立正确的劳动观,要理解幸福从哪里来,“我们一定珍惜大学时光,扎实求学,交出一份浙财学子的青春答卷。”

据介绍,学校成立了成立由党委书记任组长的思政工作领导小组,构建党委统一领导、党委职能部门牵头协调、相关部门分工负责,各级党组织上下联动,全校教职工共同参与的“大思政”格局。

如今,校领导集体讲授形势政策课已经进入制度化、常态化,逐渐成为学校构建“三全育人”体系的重要一环。通过开展“校领导系列思政课”推进全校思政育人,构建起上下贯通、同向同行的大思政格局。

“只有真正走近学生,充分了解和掌握学生的学习、生活以

及思想动态,才能使学校在立德树人的过程中能够更加精准施策、精准施教、精准育人。”李金昌说。

全线贯通 课程门门有思政

“这两张是陕甘宁根据地的收入税票,详细记录了我们党在抗日战争时期的财政状况……”财政税务学院教师童光辉将《中国财税史》这门课搬到中国税务博物馆,给学生带来了一堂别开生面的现场教学课。

透过斑驳的文物,他生动讲述了当代以来从“战火纷飞”到“国家新生”各个时段国家财税体制的变迁,将专业知识以寓教于乐的方式呈现在大家面前。细细聆听完这段“红色财税史”,同学们纷纷表示受益匪浅。生动的教学形式和丰富的文物馆藏使同学们将知识融于心底,历史留于眼前。除了提升专业素养,大家更能进一步感受先辈们为推动国家财税体制改革做出的努力与牺牲,深切领会一代代财税人艰苦创业、不断探索的精神。

课堂是育人主渠道,教师的认识水平如果跟不上,课程思政理念就无法在课堂落地。这个问题成为学校党委研究的中心议题之一。“学校党委统一了认识,必须挖掘课程本身蕴含的思政元素,并有机融入课堂。”李金昌说。

各域协同 校园处处皆课堂

“老师您当时为什么选择创业?”“大学生创业需要破解哪些难题?”最近,在班会上,学生们纷纷向“校外班主任”讨教。这位班主任是浙江财经大学会计学院94届校友、浙江永通纺织品进出口有限公司的董事长裘菊兰,她的另一个身份是2015级会计精益班的“校外班主任”,会定期从企业走进校园,组织班会,与学生分享自己创办企业的经验感悟,日常支持班级建设。

浙江财经大学的“双班主任制”为学生配备校外班主任。包

括企业家、军人、行业专家等各行各业的人走进校园，把他们长期服务于工作岗位的经验和专业知识零距离、面对面对告诉学生，开讲一堂“社会大课堂”。

“实施‘三全育人’，必须聚合校内外育人队伍，充分发挥教职工和校外力量等不同育人主体的作用，以强大合力提高育人实效。校友作为重要的社会育人力量，是全员育人体系中的重要一环，应充分发挥其育人的协同作用。”李金昌说。

学校通过“校友”元素融入始业教育，聘请部分校友担任新生班主任，通过举办“校友论坛”“梦想课堂”“校友故事会”等活动，为学为人做事之道在学生的思政教育方面起到生动示范效应。聘任校外杰出人士担任学生职业发展导师，引导学生深入了解学科专业特点，结合职业兴趣挖掘自身潜力，帮助学生修正职业发展目标，使职业生涯规划指导逐步个性化、专业化、专家化。

（来源：光明网）

提高办学质量 打造特色品牌

——上海海关学院走出人才培养财务监管新路径

伴随着改革开放深入推进，创新理念日益成为办学质量提升的重要推动因素。作为我国对外开放和身处国门安全一线的海关，工作内容和形式复杂多变，如何建设高素质人才队伍，实现对进出国门人和物的严格“把关”？如何提升办学质量，为我国对外开放提供更多人才支撑？如何在从严财务管理中，达到规范管理的效果？作为承担着国内海关人才培养重任的上海海关学院，把培养符合新时代新海关建设要求的海关人才作为工作重点，积极推进“关一校”融合，精准对接服务海关人才需求，办学质量得

到显著提升，培养了一大批应用型高层次海关人才，促进其服务国家和海关发展，走出了一条办学新路。

走出去，调研拓思路，找准人才培养“关键点”

要办好大学必须弄清楚“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”这个教育教学的关键问题。上海海关学院把加快培养新时期新海关急需的高素质海关人才作为重点，就如何更好实现教学模式变革进行广泛调研，组织开展“大调研、大摸底”活动，就人才培养模式改革征集各方建议，准确了解海关改革的发展趋势，找准人才培养的岗位需求情况，确保改革工作科学组织有的放矢。聚焦“政治素质好、专业能力强、适应海关改革发展需求、能够担当时代重任的优秀海关人才”的人才培育目标，上海海关学院组织调研团队走出去，由院领导分别带队赴拉萨、满洲里等位置较为偏僻、条件相对艰苦的边关以及上海、青岛、深圳等业务量很大的海关进行专题调研学习，重点了解当前海关各岗位对工作人员学科专业技能和素质的要求，为回校后进行有针对性的教学改革提供参考意见。与此同时，上海海关学院为了让调研更具有针对性、可操作性，专门成立了人才培养模式综合改革课题组，组织分别前往华北、华东等多地直属海关及其隶属海关进行调研，先后组织当地海关部门和学院往届毕业生召开了12场座谈会，并深入各口岸进行实地考察，对一线员工的工作情况及用人单位对人才后续培养和毕业人员成长情况进行全面了解。结合前期调研情况，上海海关学院组织举行了人才培养模式改革专题研讨交流活动，设立了课程思政教学改革”等四个方面的专题，提高改革工作的针对性，先后组织举行了6场专题讲座，座谈会12场，先后完成收集各类意见建议100余条，为后续改革思路确定、教

学计划变革提供了重要参考，打下了坚实的基础。

引进来，调研拓思路，找准人才培养“关键点”

“古之学者必有师”，近年来，上海海关学院在育人机制上注重发挥海关系统协同育人作用，引进各类海关领域专家学者全面介入人才培养过程，助力办学质量提升，依托专家帮助学生获取最新的行业前沿信息和学习资源，形成具有本院特色的教学之路。

上海海关学院一改以往零散邀请专家来校授课讲座形式，改由学校与海关方面专家签订选聘协议，集中时间为校内本科生、研究生开设专门课程，同时聘任海关总署相关领导干部为特聘教授和客座教授，成为学校教学重要的“智囊团”，参与到日常授课、专题设计等工作中，实现了专家常态化进课堂。上海海关学院抓住获批硕士学位授予点的契机，在学校实行了研究生“双导师制”，为每名研究生聘请一名校内导师和一名海关导师，指导其加强专业理论知识和实操能力的提升。同时，针对不同学生的就业需求情况，把提升学生实践能力作为工作重点内容，为每名学生量身打造了“个人成长计划”，并对该计划进行实时调整完善，别具一格的人才培养模式，让每个人才找到了人生的方向。

上海海关学院推动将教学内容与实践操作的深度融合，与合作单位海关开展结对活动，联合围绕知识产权海关保护、海关缉私、原产地规则等14个领域确定研究课题，学校教师借助课题研究精准了解到当前海关改革的前沿研究方向，便于为海关培养出更多优秀、符合海关工作要求的人才，引导学生树立海关意识，助力自身职业素养的快速提升。上海海关学院结合海关教育培训资源进行课程的开发与内容挖掘，逐渐将海关特色融入到课程思政教学中，培养学生的正确的价值观，先后组织开发了

“国门中国”系列课程，聚焦学生价值观的养成，分别设置爱国、忠诚、法治等多个涉及价值观的专题课程，挖掘海关方面的感人故事，起到启发人们思想的效果，与此同时，组织举行向全国海关先进集体、先进个人学习的图片展，集中展示海关优秀集体的先进事迹，帮助学生从中学习奋进的人生的目标，推出的“关长大讲堂”活动，先后举办多次报告会，成功打造了“海关朗读者”品牌，坚定了学生奉献服务海关发展大局的信念意识。

引资源，打造精品课程，加快教学国际化进程

课程专业性、实用性高低对教学效果有着深远影响，上海海关学院不断拓展和补充学校强大的师资队伍，积极引进国外优秀教师参与到课程设计和教学过程中，形成了一批烙印着“海关”特色的精品课程与教学方法，在此基础上，学校加快引进各类国外优质教学资源和教师，为学生学习提供了多样化的选择路径。结合世界性贸易的快速发展，了解欧美等不同区域海关业务知识，对当代新型海关人才的培养提出更高的要求。在上海海关学院的课堂上，研究生们时常可以看到海外教师忙碌的进行教学的身影，美国跨文化专家 Val é rie Berset-Price 女士开展文化智能专题讲座，重点培养学生跨文化交流能力，以跨文化视角解读国际贸易中深层次的问题或矛盾；荷兰海关局高级顾问 Mr. Peter Willemse 为海关管理系 28 位专业知识扎实、英文能力突出的本科生进行英文授课，重点讲解协调边境管理与单一窗口有关知识……海外名师进驻课堂、中外联合的授课模式，不仅激发了研究生专业领域学生学习兴趣，更是拓展了学生的视野，让学生们能及时学习和掌握国内外学科前沿知识和最新的海关发展趋势。上海海关学院积极与国外组织加强对接，完成与 WCO 的最新远程教育资源申请工作，成为获得世界海关组织教学资源的高等院校，

为学校更好开展专题教学奠定基础。上海海关学院大力培养具有国际视野的高素质应用型海关管理人才，既注重其理论知识的学习，更注重其“实战”技能的磨练，学校积极为研究生争取国际化实践资源，经多次对接争取一名税务硕士研究生到泰国曼谷参与世界海关组织亚太能力建设办公室的实习工作机会，开阔了学生的视野，提供了学习锻炼机会。上海海关学院将全新的技术理念融入到教学中，从世界海关组织和国家有关标准规范出发，积极打造研究生教育综合管理信息系统，系统内容囊括招生、培养、导师等9个模块13种角色，可实现终端应用移动化、数据分析即时化等多项功能，满足培养素质过硬的研究生的有利条件，通过设立实施非全日制奖学金制度等方式，扩大奖金覆盖面，激励人才快速成长成才，同时也进一步减轻了海关在职人员攻读压力。

管在前，强化制度约束，从严落实财务管理制度

财务管理成效如何关键在于内部严格的管控。上海海关学院从提高内控管理水平、健全权力运行制约和监督机制角度出发，先后制定出台《上海海关学院内控前置审核管理办法》、《上海海关学院重大财务事项集体审批办法》、《上海海关学院党委贯彻落实三重一大”决策制度实施办法》等一系列制度规定，对严格项目管理、完善资金审批和相关监督制约机制提供了根本遵循。

建立健全了重大财务事项集体审批制度，严格对校内重大财务事项的合法性、合规性、合理性、可行性、效益性以及高风险环节的事项等进行集体研究和决策，重大事项涉及年度预算安排方案、投资决策、项目支出规划、资金调度、银行账户设立等学校事业发展过程中财务决策和执行的重要事项，建立了党委会审批、校长办公会审批的重大财务事项集体审批机制。上海海关学

院把财务管理制度规定的知识普及作为规范财务管理的重要举措，校财务处组织举办个税改革实施政策等宣讲会，聘请税务专业人员解读个税改革政策年度内缴纳个税的变化情况、报销票据的规范性，邀请税务专家围绕“为什么每月拿同样的工资，但每月交的税不同”、“年终奖应该怎么交个人所得税”、“个人取得的奖励、补贴是否能免税？”等常见问题进行举例解读，对个人所得税缴纳方法、免税范围等事项进行解读说明。上海海关学院下发《财务与资产管理处关于电子发票报销试行的通知》，规范电子发票作为费用报销依据的管理，对电子发票适用范围、取得方式、发票作用等作了明确规定，要求财务人员应严格审核，并会同相关职能部门核查发票的合规性。

保项目，细化管理举措，发挥资金最大效用

上海海关学院将严格的财务管理与支持科研项目、重大课题相结合，发挥资金的最大效用，为科学研究提供最大支持，结合学科建设、学术研究的实际情况，加大学校经费向教学、科研倾斜力度，针对课题经费中购置固定资产增多的情况，完善了《上海海关学院科研课题经费支出及报销细则（试行）》、《上海海关学院教学建设项目经费管理办法》、《上海海关学院工程项目管理办法》等规定，规定了科研/教学课题项目中购置固定资产的定义和如何进行资产的管理使用，为了最大限度调动课题负责人积极性，合理设置了科研课题项目和教学课题项目的购置权限。在工程项目管理上，上海海关学院明确规定学校的工程项目建设与修缮应当确保功能合理造型美观，质量优良，造价合理，与学校原有的建筑相调，坚持先规划后实施的原则，在项目实施前通过调研、座谈、专家论证等形式充分了解项目需求和使用部门要求，结合学校实际和具体业务特点，编制具有科学性、合理性和前瞻

性的项目建议书，并将项目纳入工程项目库，对所有工程项目库的项目，组织编制项目可行性研究报告，对经费预算作了详细规定。上海海关学院根据《中华人民共和国发票管理办法》和财政部《财政票据管理办法》规定，结合学校实际，制定了《上海海关学院票据管理办法》，重点对财政票据、税务发票等各类原始凭证进行检查、监督，对票据的购领、使用和核销等内容进行明确规定，对各收费部门开具的票据、收取的现金进行不定期抽查，严格落实审计和监督，发现违规使用票据，不及时上缴所收款项等情况的，由学校纪检监察部门会同有关职能部门视情节轻重责令改正，追回款项，追责问责。

上海海关学院始终把提升办学质量、打造特色办学品牌作为重点来抓，结合海关发展形势，推动教育教学模式的深刻变革，不断开创教育教学高质量发展新格局。同时，严格用制度管人管事，强化财务监管举措，突出对项目、科研课题支持力度，形成鲜明的奖励扶持导向，努力培育出更多符合海关事业发展需要的高层次专业化人才，打造行业名校。

（来源：中国青年报）

党委发展规划部（处）联系方式：

通信地址：辽宁省鞍山市铁东区平安街43号

邮 编：114000

办公地址：行政楼320室

联系人：朱世玉

联系电话：0412-2960733
