



高校资讯

2017 年第十期（总第 13 期）

党委办公室 校长办公室 编

2017 年 6 月 12 日

目 录

1. 山东大学召开“十三五”信息化规划论证会	1
2. 青岛大学召开大型仪器设备开放共享平台建设工作会议	2
3. 山东理工大学取消学院行政级别改革工作正式启动	3
4. 山东科技大学召开“双一流”建设工作调度会议	6
5. 滨州学院推行坐班人员工间操制度	7
6. 聊城大学出台系列政策文件深化人事制度改革	8
7. 清华大学今年将全面实行大类招生	9
8. 中国青年政治学院本科划转至中国社会科学院大学	10
9. 北京大学多措并举助力“一带一路”	10
10. 江南大学六项举措提升教师教学能力	11

1.山东大学召开“十三五”信息化规划论证会

6月6日，山东大学召开“十三五”信息化规划论证会，校党委书记李守信、校长张荣、总会计师曹升元、副校长刘建亚出席会议。会议由刘建亚主持。

李守信在讲话中强调了信息化工作的重要意义，指出信息化的硬件和软件建设越来越成为高等学校最重要的基础设施建设内容之一，信息化建设是提高高校教学科研水平的百年大计；具备一流信息化设施的大学不一定是一流大学，但是所有的一流大学都必须具备一流的信息化建设水平。他充分肯定了前期的信息化规划编制工作，并对规划文本的进一步完善提出了三点要求：一是“十三五”信息化规划要加强顶层设计，建设目标、建设任务和支撑条件要相互衔接、相互支撑；二是要依据信息化规划，编制可操作的具体实施方案和项目指南，制定年度建设计划；三是要建立统一的信息化标准体系，融合贯通各业务系统，建设统筹协调、集成共享的一体化管理服务系统。

张荣对“十三五”信息化规划编制重点强调了五点意见：第一，信息化规划要体现战略性、前瞻性、指导性，实施方案要进一步细化，加强规划项目的落实。第二，要明确定位，信息化的首要任务是为学校中心工作服务，同时，信息化本身也是教育的发展方向，对教育改革有引领作用。第三，找准制约学校信息化发展的瓶颈和根本症结所在，对关键环节实现重点突破，切实解决业务孤岛、低水平重复建设问题。第四，推动管理体制改革，探索建立任务长负责制。第五，要提高信息化意识，把信息化与日常工作融合起来。

学科建设与发展规划部部长刘洪渭就学校“十三五”信息化规划编制情况和规划内容作了说明，信息化工作办公室主任葛连升介绍了“十三五”期间信息化建设重点项目。来自北京大学、吉林大学、浪潮集团的校外专家和校内部

分专家学者就“十三五”信息化规划的指导思想、发展理念、建设任务、保障措施等方面提出了意见和建议。

学校相关职能部门负责人，学科建设与发展规划部、信息化工作办公室有关人员参加会议。（山东大学新闻网，2017年6月8日）

2.青岛大学召开大型仪器设备开放共享平台建设工作会议

6月2日上午，学校在办公楼第一会议室召开大型仪器设备开放共享平台建设工作会议。校党委常委、副校长李军主持会议并讲话。

李军就做好大型仪器设备开放共享平台建设工作会议提出了明确要求。他指出，建设大型仪器设备开放共享平台是教育部和省教育厅等上级单位的明确要求，是我校“三个一流”建设的迫切需要，也是提升我校管理水平的必然，是我校事业发展的一项重要任务。各相关部门、学院和研究院要落实责任、明确要求、加强协调、提高速度，按时完成大型仪器设备开放共享平台建设相关工作。

会上，资产与实验室管理处负责人通报了大型仪器设备开放共享平台建设前期工作情况，解读了开放共享平台建设实施方案，并对开放共享平台建设相关工作相关单位进行了工作部署和任务分解。与会各单位负责人就共享平台建设工作进行了互动讨论，中标单位天津基理科技股份有限公司工程师王力新进行了现场答疑。

根据《国务院关于国家重大科研基础设施和大型科研仪器向社会开放的意见》等文件要求，我校于2016年印发《关于优化资源配置的意见》，提出探索建立校院两级大型仪器设备开放共享平台。今年，在多次论证、调研的基础上，学校研究制定了《青岛大学大型仪器设备开放共享管理暂行办法》和《青

岛大学大型仪器设备开放共享网络信息平台建设方案》。今年5月完成了大型仪器设备开放共享管理系统招标工作，首批120台共享大型仪器设备分布在三个校区12个学院和10个研究团队，计划在三个月内完成平台建设施工、业务培训、系统调试和运行。

学校相关学院（研究院）负责人，校长办公室、智慧校园与信息化建设中心、财务处、后勤管理处、安全管理处、资产与实验室管理处等职能部门负责人与大型仪器设备管理人员参加了会议（青岛大学新闻网，2017年6月5日）

3.山东理工大学取消学院行政级别改革工作正式启动

深化校院两级管理体制，破解体制机制障碍，激发办学活力，推动科学发展。6月1日，学校召开取消学院行政级别改革工作启动会，对有关制度文件进行解读，对相关工作作出部署。由此，我校取消学院行政级别改革工作正式启动，学校全面深化综合改革迈出重要步伐。

校党委副书记、纪委书记衣玉琛介绍了学校推进取消学院行政级别改革的相关背景和总体思路，对取消学院行政级别改革工作有关制度文件作了解读。他说，取消学院行政级别改革既是山东省委省政府推动高等教育综合改革的重要内容，也是学校党委推进学校综合改革特别是深化校院两级管理体制改革的切入点和突破口，对于加快完善现代大学制度，推动学校建成有特色、高水平、国内知名的教学研究型大学，具有重要意义。结合学校出台的有关文件，衣玉琛对改革的指导思想、基本原则、目标任务、改革措施等作了系统说明和全面详细深入的解读。

校党委书记吕传毅作了讲话。他指出，推动取消学院行政级别改革，对山东理工大学来说，是一项从未有过的重大改革，具有三项重大意义：一是推进

这项改革可以消除不必要的约束，增加更多办学便利，更加符合高校办学规律；二是推进这项改革是我校推动院为实体改革的突破口，可以向学院下放权力、释放活力、注入动力，让学院拥有更大的经费支配权与办学自主权，推动各项工作和一系列改革；三是推进这项改革有利于推动我校干部队伍建设，建立职务与职级并行的职员管理制度，拓宽用人渠道和管理人员的晋升渠道，促进管理职员朝着职业化方向发展。

围绕如何推进取消学院行政级别改革，吕传毅重点强调了应该注意的四个关键问题：

一是统筹协调、系统推进。取消学院行政级别、对管理人员实行职员制，“牵一发而动全身”，不是单项改革，需要制定与之配套衔接的多个文件和多项措施。所有这些规章制度之间要突出整体设计，优化配置，形成合力。由于这项改革是首次推动，可参考借鉴的经验较少，难免还有考虑不周全之处，因此，改革推进过程也是逐步调整和完善的过程，教职员工要多一些谅解，少一些埋怨。

二是加强学院领导班子整体建设。学院取消行政级别，并不意味着弱化领导班子建设，相反要更加强化。在选任院长时，要对其政治素质、思想品德、作风能力等方面提出更高要求；要选优配强党总支书记，党总支书记不仅要讲政治，更要善于做人的工作；要更加注重领导班子的年龄结构、学历结构、阅历结构等，尽量使干部队伍年轻化一些，让年轻人担当更多的责任。

三是科学合理选拔和使用干部。干部选拔使用，要德才兼备、人岗相适。德才兼备、以德为先，就是“从好人中选能人”；人岗相适，就是让合适的人干合适的事。学校任何岗位都是山东理工大学不可或缺的，没有高低贵贱之分，只有工作分工不同，都应得到尊重。

四是加强组织领导。首先要吃透精神，做好宣传。各位负责同志，要将改革文件的相关内容、有关政策和会议精神，详细传达到每位教职员工，实现全覆盖，避免信息衰减和信息遗漏，让每位教职员工知晓、参与和支持改革工作。其次要提高站位，顾全大局。这项改革对绝大部分干部、职工都是有利的，也难免触及、损害局部或某些个体的利益，因此，要主动提升政治站位，深刻领会这项改革对推进学校事业发展的重要意义，决不允许做违背改革发展大局的事情。第三要尽职尽责，坚守岗位。今年是“一精神”“一规划”的工作细化落实年，改革发展的任务很重，全体党员干部、教职员工必须以高度的责任感和使命感，履职尽责，做到改革工作与重点工作“两兼顾、两不误”。第四要严肃纪律，强化追究。全体干部要自觉遵守工作纪律特别是干部工作纪律，严禁跑官要官、请客送礼、找人说情。对违反组织原则和工作纪律的，必须调查处理、严肃追责，切实营造风清气正的改革环境。

围绕推进取消学院行政级别改革工作和会议精神的落实，张铁柱强调：

一要做好宣传解读，统一思想认识。有关部门单位、各学院要通过多种形式，对改革实施方案、4项制度文件和本次会议精神，进行深入宣传解读，努力做到人人知晓、人人领会、人人落实，凝聚思想共识，营造良好环境，把广大教职员工的思想认识统一到推进学校事业改革发展大局上来。

二要加强组织领导，确保改革有序推进。各部门、各学院要按照学校党委的整体部署要求，紧紧依靠广大教职工，认真组织好改革中各项具体工作的开展，确保改革稳妥有序推进。各级领导干部要进一步强化大局意识，服从安排、坚守岗位、恪尽职守、勇于担当，认真落实改革任务。

三要强化监督问责，确保改革取得实效。有关部门要通过专项督查、抽查等各种形式，强化监督监察，努力实现好、维护好、发展好教职工的根本利益。

对工作开展不力、组织混乱的单位和个人要进行通报，严肃问责，追究相关责任。（山东理工大学新闻网，2017年6月2日，有删减）

4.山东科技大学召开“双一流”建设工作调度会议

5月31日，校长任廷琦主持召开“双一流”建设工作调度会议，副校长曾庆良，教务处、研究生院、科研处、发展规划处、人事处、财务处负责人及各一流学科所在学院院长、副院长参加会议。

会上，曾庆良介绍了学校“双一流”建设近期工作，指出学校从组织机构、制度保障、责任落实、任务分解四个方面采取了切实有效的措施，取得了一定的成效，就下一步“双一流”建设工作调度的常态化作了强调。财务处处长吴高波就一流学科建设经费的使用做了进一步说明。

各一流学科负责人从组织机构、保障措施、学科建设取得的进展、目前发展遇到的困难和需要学校统筹解决的事项、下一步工作思路等方面进行了汇报，与会领导专家就如何开展“双一流”建设提出了意见和建议。

校长任廷琦指出各学科都按照要求健全了组织结构，采取了有效的措施，出台了相关管理规定，一流学科建设取得了一定的成效。他要求各学科要坚持特色发展和目标导向，围绕“双一流”建设目标，制定符合自身学科特点的政策及激励措施。

对下一步“双一流”建设工作，任廷琦提出了具体要求。

一是明确学科发展定位。学科定位是学科建设和发展的总指引，各学科要清楚学科定位和自身优势，围绕学科目标定位，进一步明晰发展思路，凝练学科方向，选择合适的建设路径，出台相应的保障措施，不断扩大学科优势。

二是进一步加强学科融合。各学科要树立大学科意识，以一流学科为核心，

以政策支持为保障，以协同发展为目标，加强与相近学科、专业的深度融合，带动弱势学科发展，促进一流学科水平提升。

三是抓好人才队伍建设。各学科要按照山东省和学校有关文件精神积极做好高端人才的引进和高水平学术团队的建设工作，围绕“双一流”建设目标，充分发挥一流学科建设经费的使用效益，引进学科急需、对学科贡献度高的人才和团队，完善队伍建设的配套措施和体制，创造人才成长环境。

四是加大成果培育力度。按照“靶向指引”原则，围绕“双一流”建设和学校“十三五”规划的目标，广泛动员，深挖潜力，整合力量，进一步加大成果培育力度，在高层次重大纵向项目、国家级奖励、高水平论文等方面多出成果。

任廷琦最后强调，各部门、各单位要认清“双一流”建设工作的机遇和挑战，各职能部门要认真做好服务，为“双一流”建设保驾护航；各学院要克服困难，牢记使命，勇于担当，落实责任，共同完成建设一流大学和一流学科的任务。（山东科技大学新闻网，2017年6月1日）

5.滨州学院推行坐班人员工间操制度

“第九套广播体操现在开始，原地踏步走，一二三四……”6月8日上午9时45分，伴随着熟悉的广播体操旋律，滨州学院党委副书记、校长刘春华来到聚英湖畔紫藤亭广场，和50余名坐班干部、教职工一起做工间操。

一整套广播体操做下来，很多干部和教职工已是满头大汗，但大家累并快乐着，纷纷表示：“感谢学校提供工作间隙锻炼的机会，使大家缓解了疲劳、放松了情绪、愉悦了身心，将会以更加饱满的热情和更加振奋的精神投入到工作中去。”

据悉，学校从6月1日开始在全校推行“坐班人员工间操制度”，于工作日上午9点45分至10点在校园统一播放工间操音乐。坐班人员由各单位就近组织，统一做第九套广播体操。推行坐班人员工间操制度，是学校研究确定的“2017年校园民生实事”之一，旨在积极贯彻落实《全民健身条例》，推进校园精神文明建设和校园体育文化活动的深入开展。（山东省教育厅网站，2017年6月8日）

6.聊城大学出台系列政策文件深化人事制度改革

近日，聊城大学隆重召开人事外事工作会议，进一步深化人事制度改革，加强人才队伍建设。

会议下发了《聊城大学专业技术岗位竞聘晋升办法》（讨论稿）、《聊城大学专业技术人员绩效分配办法》（讨论稿）、《聊城大学高端人才技术引进与培养计划》（讨论稿）、《聊城大学师资队伍国际化实施办法》（讨论稿）、《聊城大学学术特区试行办法》（讨论稿）、《聊城大学国际化办学材料汇编》。人事处、国际合作与交流处、科学技术处分别就拟出台的相关文件进行了解读，国际合作交流处还宣读了2016年获得聊城大学海外留学基金资助的学生名单。

党委副书记、校长蔡先金分析了学校师资队伍发展的成绩和不足之处。他指出，人才资源是一所大学的真正资本，经过多年努力，聊城大学形成了一支讲奉献、高水平的教师队伍，他们为学校的发展做出了不可磨灭的贡献，但与高校双一流建设、人才竞争的白热化态势、学校新跨越要求相比，还存在不小差距。就学校人才队伍建设的思路 and 办法，蔡先金要求，一是实行教师分类管理，依托优势科研平台建立专职科研队伍，让教师人人进学科、人人进团队、人人有方向。二是做好专业技术岗位竞聘晋升工作，实行分类评审，建立教授

四级岗位晋升绿色通道。三是倡导“让实干者实惠”之风，建立科学合理的考核评价机制和绩效分配体系，激发教师队伍活力。四是设立教师荣誉制度，构建具有我校特点的荣誉体系。五是做好教师业务培训，增强广大教师的向心力和凝聚力。针对国际化办学，蔡先金指出，国际交流合作是大学的第五项职能，要拥有国际化意识和思维方式，更好的利用国际化资源，积极准备国际化课程，切实推进教师队伍国际化。

最后，蔡先金强调各学院要总结经验，积极探索改革路径，自下而上推动学校人事制度改革。广大教师要提高积极性，把职业当成事业，真正做到尊重知识、尊重学生、尊重职业、尊重大学。（山东省教育厅网站，2017年6月5日）

7.清华大学今年将全面实行大类招生

近日，清华大学举办2017年校园开放日暨招生信息交流会，今年清华大学招生将全面推行大类招生。除此之外，清华大学还将新增2个本科专业、2个本科培养项目。据校方介绍，清华大学高度重视大类改革，学校专门成立了大类培养领导小组，校长邱勇任组长。2017年，清华大学在前期新雅书院实体化和机械学院大类招生试点的基础上，全面推行大类招生培养和管理，将纳入本科招生的所有专业整合为16大类，分别为：建筑类，土木类，环境、化工与新材料类，机械、航空与动力类，能源类，电子信息类，计算机类，自动化与工业工程类，数理类，化生类，经济、金融与管理类，人文与社会类，法学类，艺术类，文理通识类和临床医学类。

学生填报志愿的时候将需要按照专业类来填报，在大一年级，所有学生将接受大类统一的通识教育课程、专业导引课程、专业基础课程等，在大一结束

前完成专业确认，并在大二进入相关院系开始专业学习。清华大学招办主任刘震告诉记者，大类招生既减少了考生填报志愿的盲目性，又给了考生更大的选择自由权，打破了学科界限，有利于交叉型、复合型、高素质人才培养。除此之外，清华大学还将新增包括土木类的交通工程专业和建筑类的风景园林专业 2 个本科专业。新增 2 个本科培养项目：新增社科学院的国际事务与全球治理方向本科培养项目，世界文学与文化实验班也将纳入“清华学堂人才培养计划”，成为清华首个文科学堂班。（《新华社》，2017 年 6 月 6 日）

8.中国青年政治学院本科划转至中国社会科学院大学

日前，教育部批准中国社会科学院、共青团中央关于申请创办中国社会科学院大学相关事项的请示和关于成立中国社会科学院大学的论证报告，同意创办中国社会科学院大学。中国社会科学院大学以中国社会科学院研究生院为基础，整合中国青年政治学院本科教育及部分研究生教育资源创办。中国青年政治学院不再举办本专科学历教育。目前，中国社会科学院大学“三定方案”、中国社会科学院大学章程、中国社会科学院大学 2017 年招生专业、课程设置等都已制定完毕。中国社会科学院大学的学生管理办法、奖助学金等系列管理制度的制定以及招生等工作已经展开。（《新华社》，2017 年 6 月 6 日）

9.北京大学多措并举助力“一带一路”

以区域与国别研究夯实“一带一路”领域学科基础。成立区域与国别研究委员会，负责研究制定学校区域与国别研究发展规划、学科设置、机构设置、项目设置等，统筹协调学校各方面资源，服务国家战略。依托 46 个区域国别研究中心、50 种外语及跨境语言资源，形成支持“一带一路”相关领域的优质学科群，为“一带一路”研究提供语言工具、一手材料等支撑。

以多层次教育教学项目支撑“一带一路”领域人才培养。成立语言中心，开设 32 门外国语言与文化系列公共课程，为各学科提供高质量、菜单式的语言教学服务，基本涵盖“一带一路”沿线国家的使用语言。系统推进从本科跨学科专业到硕士生、博士生的培养以及博士后工作站建设，在“外国语言与外国历史”本科跨学科专业创办经验基础上，规划建立研究生阶段的“区域与国别研究”交叉学科，采取“外国语言文学相关方向+专业方向”的形式，打通语言基础与专业知识和方法之间的藩篱。与对象国大学进行多种形式合作，包括合作设立学生联合培养项目、引进国际专门人才、资助师生赴对象国开展中长期实地研究等，遴选适合的国际一流学术机构签署共建协议，扩大人文交流。

以协同创新模式推进“一带一路”领域学术研究。与有关高校和科研院所联合建立“一带一路”合作与发展协同创新中心，举办北京论坛首届海外分论坛、“一带一路”沿线区域与国别研究交叉学科论坛，实施“一带一路”国家诗歌经典文库项目。参与完成“一带一路”贸易投资指数、《“一带一路”沿线国家经济发展报告》项目，相关成果在“一带一路”国际合作高峰论坛上发布

以智库平台建设整合“一带一路”领域智力资源。成立北京大学“一带一路”研究院，进一步统筹校内力量、承接外部资源，发挥学科群优势和国际影响力，深度参与中央部委、地方政府、企业、国际组织的人才和智力共建。建立智库管理服务中心，在人才聘任、成果认定、课题组织、经费管理等多方面为“一带一路”领域的智库建设给予倾斜，释放科研机构 and 人员的活力。（教育部网站，2017 年 6 月 5 日）

10.江南大学六项举措提升教师教学能力

以教学研究项目为依托，推动教师教学改革。加强教育科学研究课题管理，

做好国家级、省级、校级等各类课题的组织申报、过程管理、结题鉴定等工作。实施“教师卓越工程”项目，鼓励并支持教师围绕教育教学、人才培养、教师发展等问题，开展理论和实践研究，营造重视教学、研究教学的良好氛围。

以教学能力提升为目标，组织教师培训研讨。组织新进教师入职培训，通过开展“微格教坛”、“入职教坛”等形式多样的教学训练，促进新任教师尽快转变角色、适应岗位需求。以培养骨干教师为重点，有计划、有步骤地组织实施“至善教学骨干教师研修计划”，打造一支在教育教学中发挥示范带动作用的教师中坚力量。面向学校全体教师，开展“卓越讲坛”、“精品展坛”、“教学沙龙”、“教学工作坊”等系列培训提升活动，促进教师教学理念更新和教学水平提升。

以教学问题解决为切入，开展教学诊断咨询。根据教师需求提供有针对性的合作研修和咨询服务，帮助总结教学经验、突破教学瓶颈。组织实施“潜能教师教学提升计划”，通过课堂评价、教学咨询、教学调查等方式进行跟踪指导，激发教师教学潜能，不断提高教师教学能力。开展教学理论、教学研究、教学方法、现代教育技术和教师专业发展等方面咨询，满足学校特色化人才培养和教师个性化专业发展需求。

以教学示范引领为抓手，搭建教学交流平台。积极组织国内外教师教学发展交流合作，推进教学经验分享和教学改革创新。积极拓展外部联络，参与国内外教师教学发展会议等，学习先进教育教学理念，积极融入现代化教育进程。进一步完善“卓越教学智库”，发挥本校优秀教师的教学引领作用。利用网络平台，汇集校内外优质课程，形成数字化教学资源共建共享。

以教学评估实施为重点，提供教学质量保障。加快教学质量保障体系建设，建立本科教学基本状态数据库和专业教学基本状态数据库，组织开展包括专

业评估、课程评估、实践教学评估等在内的教学评估，探索推进社会第三方评估和国际评估。建立教师教学质量考核与评价数据库，加强对教师的师德修养、业务水平、教学能力、教学效果等考核、检查和评估，高度重视学生评教和结果反馈，确保教学改革卓有成效、教学质量不断提升。

以教学制度建设为基础，构建教学卓越文化。建立完善包括课题管理、教师培训、教学评估、资源建设等系列政策，为教师教学发展提供行动指南。完善教学激励体系，组织优秀教学奖评选、青年教师教学会讲、微课教学比赛等活动，激发教师教学的积极性、主动性和创造性。编撰教师教学案例、教学项目研究成果、入职教师文萃等，弘扬先进教学文化。（教育部网站，2017年6月1日）