

继续教育周刊

CONTINUING EDUCATION WEEKLY

总第194期



封面摄影 高思宇



北京大学继续教育学院编

2021年11月9日



目录

Contents



主办:

北京大学继续教育学院

承办:

综合办公室

编委会主任:

章政 李胜

编委会副主任:

杨虎 舒忠飞 屈兵

白彦 李建新

编委会委员

(以姓氏笔画为序):

刘宁 张玫玫 段艳平

曹建常 靖廖来红

编辑部顾问:

李胜

主编:

刘宁

副主编:

文天骄 李丽

编辑:

王秋林 牟春晖

电子邮箱:

jxjyzk@163.com

【高校动态】

清华大学：“立德树人、守正创新”教育家型校长领航工程研修项目结业	2
保利集团第二期“青马工程”培训班开班仪式在中国人民大学举行	10

【媒体评论】

吴志峰：让评优不只是评优	16
--------------	----

【理论前沿】

中国人民大学继续教育学院院长刘鹏：危机中寻新机 迎难而上 开拓新局面	19
新时期非学历继续教育新内涵新发展探析	19



【高校动态】

清华大学：“立德树人、守正创新”教育家型校长领航工程 研修项目结业

2021-10-28 来源：清华终身学习

2021年10月21日，“立德树人、守正创新”教育家型校长领航工程研修项目在清华大学继续教育学院结业。来自北京、安徽、内蒙、广东、湖南、四川、黑龙江7个省市、自治区，近40所学校的50余位校长和管理干部参加了本期研修班。

学员代表、北京十一学校丰台中学校长刘笑在开班式中提到，“校长”作为学校办学的第一责任人，是学校建设发展的灵魂，成为“政治过硬、道德高尚、业务精湛、治校有方”的名校长是每一位校长不懈的追求。



开班式

本期课程以“教育家型”校长的成长特质与办学思路为主线，结合“双减”政策和未来教育的变革方向，深化学员对校长领导力和办学价值观的思考。课程围绕价值塑造、能力培养、知识传授、文化体验四大模块设置。



课堂掠影

谢维和：教育家型校长的样子

清华大学教育研究院谢维和教授开班第一讲，首先给“教育家型”校长“画像”，指出教育界仍然有许多尚未开垦的“荒地”，我们的校长应该有魄力，敢于创新、勇于开辟。





李希贵：从优秀到卓越

北京十一学校联盟总校校长李希贵以“卓越”为关键词，指出教学的重点在于“分享”。他从笃定目标、认定价值、撬动油门、系统思考、平衡协同这几个方面结合具体事例，阐释了校长如何“从优秀到卓越”的发展过程。



白峰杉：信息革命背景下创新人才培养

随着电子媒介的广泛使用，教育范式将发生变化，清华大学数学系白峰杉教授在案例研究的基础上，反思跨界思维下的创新问题，指出教育的机遇与挑战并存，作为校长需要探索精神与战略思考。





孙金鑫：信达雅、理实合——校长的专业研究与表述

《中小学管理》杂志社主编孙金鑫从校长管理实务出发，分析了校长研究的基本性质和定位，概述了教育研究论文信达雅的写作标准，并强调了研究服务于教育实践的必要性。



褚宏启：做更好的教育、做更好的自己

北京开放大学褚宏启校长提出，发展现代化教育，“聪明的脑”和“温暖的心”是培养人才的主要目标，要将社会现代化、教育现代化与个人自身现代化融为一体，做一个具有现代精神的教育工作者。





石中英：新时代校长的价值领导力

围绕新时代教育事业的变革与转型，清华大学教育研究院院长石中英教授从教育哲学角度，立足于校长群体，延伸对“价值领导力”的实践研讨。强调校长在学校管理和发展中的灵魂作用就体现在价值领导力上。”



程文浩：领导力—决策与执行

清华大学公共管理学院程文浩教授将领导力分解为预见力、决断力、凝聚力、统驭力、自控力、坚韧力六个方面进行阐述，在案例讲解中融合“课程思政”的理念，通过小组具象问题的讨论分析，带领校长们领会如何提高决策的科学性与合理性。



王殿军：教育家型校长的境界与名校责任

清华大学附属中学王殿军校长结合自身的教育实践，提出引领教育改革创新，亟待构建特色课程体系，创新人才培养模式。实现学校的优质化发展，需具备高远、清晰的办学目标和育人目标，以及长远、明确的愿景规划。



研修期间，清华大学艺术博物馆正在举办《栋梁——梁思成诞辰一百二十周年文献展》，通过观摩学习，校长们了解了中国建筑史学科的重要奠基人之一的梁思成先生在中国建筑史、城市规划与文化遗产保护、设计作品与思想等，也切身感受到了清华人严谨、勤奋、求实、创新的学风，以及科学与艺术的交融。



参观清华大学艺术博物馆

研修以团队建设为起点，融入小组互动式课堂的教学理念，倡导学习共同体的建立，在课余时间组织学员开展小组活动，进行了团队风采展示和创意合影。学员们集思广益，于团队协作中共度轻松快乐的学习时光，也拉近了彼此的距离，为日后更多的交流奠定基础。

10月21日，研修班举办了简短而有仪式感的结业式。清华大学继续教育学院教育培训中心主任刘娟作临别赠言，希望学员们能够时刻保持学习的态度，开拓进取。北京第二外国语学院附属中学付晓洁校长作为学员代表总结发言，他提到，校长作为学校的灵魂，在追求“教育家”型发展的道路上，树立专业的学习意识和思维品质必不可少，本次学习也为日后的发展提供了强有力的借鉴。各小组学员代表分享研修收获，以“创造”和“开辟”为关键词，形成了对“教育家型”校长的基本认识，在理论的学习与交流中渗透着感性的思考。同时，团队建设、“思政理念”进课堂、小组案例研讨等环节也为其今后教育教学工作的形式创新提供了借鉴。



结业式

教育是国之大计，党之大计，民生之基，培养什么人、怎样培养人、为谁培养人是新时代教育的根本问题。加强中小学校长领导能力，建设“教育家型”校长队伍是推进教育现代化、建设教育强国、办好人民满意教育的重要前提。本次



研修，学员跟随专家的思路于名校办学中汲取经验，于国家现代化教育大背景下拓展领导力思维。这场知识盛宴虽然短暂，但贮存于每位学员脑海中的先进观点和鲜活案例，都将促使一线的教育工作者内化于心、外化于行，为优秀的校长走向卓越的“教育家型”校长之路注入全新动力！第二期研修班将于12月18日开班。

保利集团第二期“青马工程”培训班开班仪式 在中国人民大学举行

2021-10-17 来源：人大新闻网

10月14日上午，保利集团青年马克思主义者培养工程第一期结业仪式暨第二期培训班开班仪式在中国人民大学举行。

开班仪式前，中国人民大学党委书记靳诺会见共青团中央组织部部长张传慧，国务院国资委党建局局长、中央企业团工委书记、中央企业青联主席姚焕，保利集团党委书记、董事长刘化龙等。中国人民大学党委副书记齐鹏飞、副校长顾涛；全国青联常委，保利集团总经理助理，中丝集团党委书记、董事长王波；保利集团总经理助理，保利国际党委副书记、总经理黄戈明等陪同会见。





靳诺表示，中国人民大学作为中国共产党创办的第一所新型正规大学，被誉为“在我国人文社会科学领域独树一帜”，在人才培养和干部培训方面具有传统优势。进入新时代，学校不忘“立学为民、治学报国”的办学宗旨，全力推进“双一流”建设。学校始终注重发挥学科优势服务经济社会发展，希望今后与保利集团加强交流合作，实现优势互补、共同发展。



刘化龙表示，中国人民大学具有突出的学科优势，培养了大批优秀人才，为保利集团发展提供了重要的人才支撑。近年来，保利集团锐意进取、谋求发展，不断加强人才队伍建设，推进世界一流企业建设。保利集团一向注重思想政治工作，希望中国人民大学在干部培训和队伍建设等方面提供支持和帮助，助推保利集团实现新的发展。

保利集团“青马工程”第一期结业仪式暨第二期培训班开班仪式举行。张传慧、姚焕、刘化龙、顾涛出席活动。活动由中国人民大学继续教育学院院长、党委副书记刘鹏主持。



开班仪式上播放了第一期“青马工程”活动视频，回顾了保利集团作为央企试点单位深入实施“青马工程”的历程。与会领导为保利集团第一期“青马工程”培训班优秀学员及优秀论文奖获得者颁奖。刘化龙为第二期“青马工程”培训班内部导师颁发聘书。



顾涛表示，干部教育培训一直是中国人民大学的的光荣传统和“看家本领”，中国人民大学的干部教育培训工作充分发挥学校的学科优势、师资优势和服务优势，注重组织需求、岗位需求和干部需求有机结合，注重理论联系实际，为经济社会发展和企业成长提供有力的理论保证和智力支持。保利集团作为第一个开班



的“青马工程”试点央企，充分展现了对“青马工程”的投入和重视，以及对青年员工的培养和关怀，希望各位学员通过本次培训学有所成、学有所获、学有所用。



第一期“青马工程”培训班优秀毕业生代表陶苗从学无止境、脚踏实地、志存高远三方面分享了学习体会。她表示，一年的学习时光虽然短暂，但青马精神将永远伴随学员们继续努力，百尺竿头、更进一步，希望新一期“青马工程”培训班的学员们积极投入学习，不断突破自我。

姚焕表示，通过“青马工程”培训，保利集团培养了一批政治过硬、能力突出、敢于担当的青年骨干，也探索了具有保利特色的党建带团建工作新路子、思想育人新格局。希望保利青年将理想抱负与国家民族命运相融合，把人民对美好社会的向往作为青年一代的奋斗目标，努力当好生态环保的守护者、扶贫帮扶的先锋队、回馈社会的志愿者，推动改革发展成果更多更好地惠及人民群众，不断增强人民群众从央企的获得感、幸福感和安全感。



张传慧表示，保利集团“青马工程”的推进实施，很好地助力了企业思想政治引领、企业人力资源开发和企业青年岗位建功，取得了非常好的成效。下一步，保利集团“青马工程”要坚持政治方向，坚决在党的领导下推进工作；要突出质量指向，因地制宜科学设计培养内容；要强化结果导向，切实发挥人才引领凝聚作用。希望有越来越多的保利青年，通过“青马工程”这个平台成长为党的事业发展需要的和企业发展需要的复合型的青年人才。



刘化龙表示，保利集团开办“青马工程”培训班一年来，搭建起一套科学体系，输出了一批优秀人才，掀起了一股红色热潮，取得了阶段性成果。今后，保



利集团将持续学习贯彻落实习近平总书记关于青年工作重要论述，对照团中央和国资委等单位的要求，以“青马工程”为抓手，持续带好思想政治建设、带好团员队伍建设、带好团青作用发挥，切实保持和增强集团团组织的政治性和先进性，着力引领6万保利青年听党话、跟党走，奋发新作为、建功新征程。



开班仪式结束后，刘化龙为第二期“青马工程”培训班学员讲授了培训第一课，从把握机遇、抓住当下、筑梦未来、感悟青春等四个方面与学员们进行交流分享，结合自身的实际经验和人生感悟，勉励保利集团青马学员们不负美丽韶华，不负美好时代，让青春的步伐与集团发展的车轮同向同行，助力集团不断“建设一流、追求卓越”。



保利集团在京二级企业主要负责人、专职党委副书记，集团“青马工程”培训班第一期、第二期内部导师和学员，集团团委委员，集团在京团干部及青年代表参加活动。

【媒体评论】

吴志峰：让评优不只是评优

2021-11-01 来源：中国青年报

读了10月18日中国青年报教育圆桌版文章《评优频频起争议根源何在》后，笔者感到在评优这一问题上还有进一步讨论的必要。并试着就原文作者指明的几个现象来条分缕析，力求探寻解决之道。

优秀指标其本质是人为设定比例和数量的一个指标化的数据结果，它既是一个结果性的评价激励，又要为将来更好地开展工作打下良好基础。从这个意义上来说，评优不只是评出优秀来奖励，更是对今后工作的激励和导向。

其一，评优“唯官”化要不得，但也要综合平衡。

课程教学是学校工作的一个方面，学生管理、行政管理、后勤服务等也是学校工作的不同方面，在分配优秀指标时，这些方面都应有一定的权重。综合



权衡起来，各个方面的人员在优秀评选中所占的份额也应该大体均衡。为此，评优应该有一定的统一标准和平衡权重，对于从事学校行政或管理工作的所谓的“官”，也应该按一定比例分配优秀指标。让无论从事哪方面工作的人都有奔头，能体现工作的业绩和价值。一个单位在工作量的分配不可能绝对平均，而应该大体均衡，有一些人尤其是中层管理人员工作量承担多一些、担子重一些，也是在体现个人价值享受劳动荣光，还可能更多的发展机会，这时就要多讲究些奉献，少与“民”争利。

当然，从学校整体工作布局上还要尽量避免少数人苦干、其余人闲看的不协调。如果是中层管理或班主任和教学任务“双肩挑”，则应该按照其工作量的多少寻找到一个平衡点。有些中层或班主任承担的管理工作多了，在教学方面或许承担的就少了，这样其在评优时其比例也应该和教学一线的教师数量上大体相当。凡是觉得学校评优有“唯官”化倾向的，基本上都是由于这种工作安排的平衡关系失调造成的。同时，学校管理后勤人员占教学一线人员的数量比例也应符合相应规定，不能官多兵少，要让教学一线的教师人数占大头、评优指标也占大头。

其二，评优的“劫富济贫”有时也是一种折中办法，但要让“富”者有其他“收获”。

评上优秀不只体现于一个荣誉证书，更在于荣誉证书的“含金量”，其附加值是职称晋级、工资进档的重要依据。在现行职称评定和工资制度中，优秀证书是重要加分项甚至是敲门砖，是不可或缺的一项条件。有评职需要的人对于证书需求就要明显大过已经获得高级职称的教师。因此，学校照顾本校教师的切实利益，希望有评职称迫切需要的人能够多积攒一些分数，以便和其他学校竞争并巩固评职优先地位避免被淘汰下来。为此，希望不评职称的教师能将评优名额让渡一下也就可以理解。这从激励高级教师的工作积极性方面来说可能略有欠缺，但应该也是一种折中吧。

问题在于应该让那些让渡了评优指标的优秀教师有另外的“获得感”。笔者建议，一是在一些需要高级职称才能胜任的工作如名师工作室、学科带头人评选、特级教师评选、申报主持课题或教学管理中充分发挥这些高级教师的作用，尽力给他们以更高的平台和更广阔的舞台，给他们创造更多的发展条件。



另外，工作、生活上对这些教师要高看一眼厚爱一层，鼓励他们发挥“传帮带”作用，培养他们的高度责任心、事业心。并在绩效工资分配上倾斜一点儿，使他们不失落不退劲儿能够有更高尚的精神追求和职业荣誉感。

其三，评优可量化，但更应重日常过程性考察而轻“票选”。

尽管许多学校都有量化管理制度，但这种量化并非万能。毕竟教师承担工作有可以量化的一面，但教育教学工作又无法完全量化。我们常说“教学是一门良心活儿”，良心活儿就要求更多的出于教育的润化和责任心，要多采取非量化的感情方式。对教师的考核也要在量化的基础上更多关注定性考核、过程性考察，不要轻易给教师的工作贴优劣标签、作高低评价。

至于那种全员“票选”的做法更可能是一种“懒政”。教育教学有相应的标准，对教师的教育教学行为和效果的衡量应该让制度、规范说话，依赖于人与人之间随机、掺杂种种人际关系、利益考量的“票选”只会使大家更为看重庸俗的人际关系，助长“拉票”、讲关系人情的不正之风。

其四，评优的全盘考虑需要数据化的平衡。

既然评优是要在一定范围内选拔出工作出色的人员，那么这个一定范围又很难在一个年度就照顾到，就需要综合考虑近几年度，把时间尺度拉长一些。为此，需要对历年优秀名额的数据按人员、类别、学科、职称评定的现状和需求等为坐标进行统计推算，维持平衡，要给每位教职员工拓展发展的空间，找到前进的方向，注入积极工作的动力。

这就要求，在评优指标的分配上，既不是重点突出——只给那些表现优异的教师锦上添花，也不是平均主义——大家“排排坐吃果果”，在工作考核考查的基础上，在表现靠前（比如近些年绩效考核的前三分之一或至少二分之一）的一定范围内进行评优指标的综合分配。在这个范围内，有一定的轮流或让渡。

评优之“重”，已经让评优不再是单纯的评优，已经成为基层学校和职称、工资等直接相关的广大教师关注的焦点问题。

总之，在评优上，学校可以按照人员类别和工作分工细化指标分配，保持管理、后勤和教学人员的相应比例和数量，向教学一线老师倾斜，并适当加大绩效考核考察的比重，在一定年度范围内综合考虑人员的职称评定情况和具体



需要。目的就是使评优能够在促进工作的基础上,给教职员工以激励作用,并适度照顾他们的评职晋级等现实利益需要。同时,要以绩效工资分配为调节,对那些确实工作踏实出色但没有评优指标或让渡评优指标的教师进行相应“弥补”,或者在学校其他表彰、重点工作中充分发挥他们的积极作用,让他们有出彩表现、点亮人生。

【理论前沿】

中国人民大学继续教育学院院长刘鹏:

危机中寻新机 迎难而上开拓新局面

【摘要】面对困境,有人坚守,有人退缩。中国人民大学继续教育学院面对发展困境,主动寻求新机遇,于艰难中前行。经过一年多的探索和尝试,不仅学院业务有了新拓展,整体发展状况也基本恢复到疫情前的水平。

【关键词】学历继续教育;非学历继续教育;职业教育;在线教育;

【分类号】G724

【链接】

<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDAUTN&filename=XOXZ202109020&uniplatform=NZKPT&v=PK1Azw4frTYYCGY0zgSpTe9uLoXGMdZtu1jTMGqgeddl6AeqZ7vC5HaAY3PHvR2>

新时期非学历继续教育新内涵新发展探析

【摘要】本文首先通过梳理改革开放以来非学历继续教育的发展历程,体现出非学历继续教育的涵义及地位的演变,然后全面分析总结了新时期非学历继续教育的涵义及特征,最后探讨了新时期如何创新发展非学历继续教育。

【关键词】非学历继续教育;涵义;特征;创新发展;OMO教育模式;

【分类号】G729.2

【链接】



[https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAS
T2021&filename=HDAJ202103003&uniplatform=NZKPT&v=9iROa0afCQzGB8dx
1977jxLOWXWmcLmiQ896rAmsNjyrfol66wURdj5Cnq5Iu717](https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAS
T2021&filename=HDAJ202103003&uniplatform=NZKPT&v=9iROa0afCQzGB8dx
1977jxLOWXWmcLmiQ896rAmsNjyrfol66wURdj5Cnq5Iu717)