



习近平总书记高度重视全党的学习，高度重视干部教育培训。他指出，干部素质培养是一个长期过程，不是朝夕之功，要创新培训内容方法，建立源头培养、跟踪培养、全程培养的素质培养体系。案例教学，作为一类对典型案例加以回顾、反思、研讨以培养提高学员实际工作能力和素质的开放式互动式的新型教学方式，在中国浦东干部学院坚持党校姓党原则，坚持“红色基因”与“时代精神”有机结合，加强专业化能力培养，推进干部教育改革创新的教学实践中发挥着重要作用。

不断打磨具有中浦特色的案例教学模式

2010年9月，习近平同志在视察中国浦东干部学院时曾观摩过学院的教学实验室，他肯定了学院的办学特色并希望学院充分利用自身资源优势作出新的探索。他指出，相关的教学案例既可以有一些国内外的经典案例，也要随时找现实生活中的一些典型案例。

为贯彻落实习近平总书记指示精神，一方面，中浦院聚焦“红色基因”与“时代精神”相结合，把习近平新时代中国特色社会主义思想的教育培

有效提升现场教学质量

□ 疏琼芳 殷明义

现场教学作为一种新型的教学模式，集研究式、案例式、体验式、模拟式等教学模式的多种特征于一体，能够比较好地调动教师和学员的双向互动，在启迪学员思维的同时使学员拓展视野、提升能力，进而促进教学相长、学学相长。近几年的培训实践也证明，现场教学是一种适合现代干部教育培训、符合干部成长规律、贴近干部工作实际的有效教学形式。

现场教学内涵、优势。内涵。现场教学，就是在现场进行的教学，是区别于课堂教学的一种教学组织形式。现场教学把课堂中的问题带到现场，将教学由灌输变成互动，把素材变为教材，因而具有体验性、多元化、互动性等特征。现场教学中每一处真实的场景，每一个生动的案例，都能够促使培训对象带着情感和问题反思，在“听、看、问、思、研”中观察事物、思考问题，在互动研讨中升华思想认识，是一种互动的、立体的教学模式。

打造中浦特色案例教学

□ 曹文泽

训作为首要任务，创新党性教育必修课，以典型实践或人物为主要内容开展组合式案例教学。学院深入挖掘上海红色教学资源的思想内涵，充分运用长三角及全国革命传统资源和最新改革实践成果的典型人和事，教育引导学员加强党性修养，努力做学懂弄通做实习近平新时代中国特色社会主义思想的践行者推动者。除了安排学员瞻仰中共一大、二大、四大会址、陈云纪念馆等经典场馆以外，学院多次携手中央电视台《感动中国》节目组开展“感动中国的共产党人”主题党性教育课。通过主持人、制片人、《感动中国》导演和学员们共同讲述、访谈、点评等组合方式，讲述感人故事，展现当代共产党人崇高的道德品质与时代精神风貌。学员们认为这一课感动人感染人，不少学员听后都流下热泪。为庆祝改革开放40周年，学院把来自中国农村改革肇始地凤阳县小岗村的大包干带头人严金昌、关永江等请到课堂，与研究大包干精神、浦东开发开放精神品格的两位教授和学员们共同回顾小岗村的案例故事，就改革精神的内涵和赓续开展交流探讨。为深入学习贯彻习近平总书记关于扶贫工作的重要论述，学院还邀请湖南湘西十八洞村第一任扶贫工作队队长龙秀林等走进学院，与湖南卫视知名媒体人和学员解析十八洞村践行精准扶贫工作的做法与经验，丰富且深入的教学案例实施得到了学员好评。日前，学院新建成“习近平新时代中国特色社会主义思想主题教室”，包含梁家河、河北正定、福建、浙江、上海、党的十八大以来五年成就、新时代新征程等七个板块，集中展现习近平新时代中国特色社会主义思想的丰富内涵和实践历程。

另一方面，学院立足改革开放大实践场，开展适应新时代实现新目标落实新部署的专业化能力培训，做好现场式、情景式、咨询式等各类案例教学，推动学员不折不扣落实党中央决策部署。学院非常重视以问题为导向，开发积累特色鲜活的案例运用于教学，且围绕不同类型的案例开辟不同的教学法。一是辐射长三角改革实践资源开展现场式案例教学。现场是最好的课堂，让学员直接走进改革开放的案例现场，把每个现场已经发生的、正在发生的和将要发生的“事例”呈现在学员面前，从典型性的“点”中提升具有一般性特征的规律和经验，促使学员深入思考。有时，同一个教学主题可以实现“多点比较”，如围绕“社会管理创新”专题，学员可以看到南通崇川区的创新做法，也可以学习诸暨枫桥的经验，还可以体验上海长宁区的社区管理实践，更加具有现实针对性。二是依托危机管理情景模拟课程开展情景式案例教学。这类情景式案例教学的特点是实战性，通过“创设情景——角色扮演——总结点评——知识重构”等教学流程，提升学员面对突发性复杂性问题的处置能力。学院在全国率先建立危机应对、媒体沟通等情景模拟教室和智慧城市演示中心、心理调适主题教室等多个教学实验室，不断孵化干部教育培训新理念新技术新成果。三是让学员深度参与，开展研讨式案例教学。比如在“加快推进城市生态文明建设”专题研讨班中，由该班学员以《从太湖流域治理看生态文明制度支撑》为题分享太湖治理案例，大家围绕案例开展分组研讨，最后由实践者与指导教师共同点评提升。学员反映这种案例教学所提供的信息更新更

具体，与实际工作结合紧密，教学也就更加聚焦和深入。四是引入专家，实施咨询式案例教学。在充分开展结构化研讨的基础上，邀请专家参与学员研讨，发挥其专业特长，随时现场为学员答疑解惑，提供典型案例，剖析成败原因，提出对策建议。目前，这一类案例教学已在学院“深化改革加快东北等老工业基地振兴”专题研讨班等班次实施，受到学员们的广泛欢迎。

多渠道开发案例，多途径提升案例教学能力

中浦院的案例教学，其特色是“新”和“深”。学院通过多种方式开发教学案例，在最短的时间内转化为干部培训的教学内容。一是注重自主开发教学案例，着力在“新”和“深”上下功夫。新，比如情景式案例教学要求将7天内发生的重大事件写成案例供课堂讨论，24小时内发生的紧急事件要在授课中谈及；深，则要求经典案例持续深度地开发甚至多年跟踪。迄今为止，已出版3本《公共危机管理案例汇编》。《中国智慧城市建设最新实践案例集》入选中组部推荐的全国干部教育好教材。二是在全国范围内征选案例。与相关媒体合作主办的全国基层党建创新典型案例征集评选活动已经举办了四届，从8000多个参选案例中精选400个，作为案例教学课程的备选库。加大优秀视频案例征集力度，建立“中国改革开放音像资料馆”丰富案例资料库。三是合作开发案例。与现场教学单位等合作梳理一批反映改革开放最新成就的课程，深入挖掘创新实践背后的时代精神，如“浦东的开发开放：建设中

国特色社会主义的生动实践”“跨越巅峰中践行使命——上海外高桥第三发电厂”等一系列课程陆续进入课堂，将优质的现场教学素材转化为案例教学教材。成立江浙沪三省市省情市情咨询联席会议，举办长三角高层论坛，建立最新案例跟踪研究机制和成果分享机制。建成“浦东开发开放主题教室”，开发实施浦东新区改革创新实践案例课程，展现改革开放40周年巨大成就。四是用好学员案例。学员来院学习前都要准备“两带来”材料，即带来实际工作中的案例经验和问题困惑。合适的案例材料可以直接进入专题研讨班的课堂供大家研讨与相互借鉴。

案例教学能否高质量实施，有没有好的效果，归根结底依靠高素质专业化教师队伍。学院采取多种途径提升教师实施案例教学的能力和水平。一是专门邀请国内外专家对专职教师开展案例教学培训，与牛津大学联合成立城市研究中心，合作开发相关教学案例。二是有计划地安排中青年教师到中央国家机关、地方政府、对口企事业单位挂职锻炼，到基层单位、现场教学点、教学研究基地等蹲点调研，探索实施在一段时间内让一部分教师承担教学，一部分教师实地调研的工作机制，将调研成果转化为例课程，提升教师发现问题解决问题的实践能力。三是推动教师开展相关课题研究。深入研究是案例教学的基础，学院工作课题立项对案例教学研究有较大的支持，院办学术刊物、内参等择优宣传研究成果。同时，教师们经常开展集体备课，群策群力，反思总结，不断提高案例课程质量。

以案例教学为突破口推进教学改革创新

学院专门出台《关于全面深化教学改革创新实施意见》，教学方式方法的创新是其中重要一环。该意见明确了学院案例教学工作的基本思路：聚焦全国改革开放创新成就和典型经验，高质量开发改革开放最新实践案例；进一步规范案例教学，出台案例教学课程标准，打造具有学院鲜明特色的案例教学模式；构建系列教学案例和案例教学课程，锤炼中浦院特色的案例教学品牌。

教无定法，贵在得法。案例式教学以学员为本，以问题为导向，引导学员学习方式转变，可以有效地调动学员参与学习的主动性积极性，让学员从“要我学”变成“我要学”，得到学员的普遍欢迎。学员结合自身工作实际，将在院所学转化成实践成果，获得的是实实在在的成效。来自河北、黑龙江、广西等多地的学员通过在上海联合产权交易所的现场案例，积极促成当地多家企业在联交所异地上市；有学员通过媒体沟通课程的模拟训练，回去后指导建立了政府新闻发布会制度；还有学员所在工作地发生矿业污染事件，他将在中浦院危机处置模拟课程中所学到的“以人为本、群众为先、民意为重”处置原则和搬迁安置要点应用于实际中，妥善处理了突发情况；等等。

目前，在总结案例式教学经验的基础上，学院正在探索多种方式的有机结合，推动“多元一体、集成创新”的教学新模式，学习借鉴其他兄弟院校成功经验，尝试将社会实践调查、行动学习法、结构化研讨、辩论式教学、访谈式教学等等运用于常规教学中，不断增强教学的针对性和有效性。

（作者系中国浦东干部学院分管日常工作的副院长）

校长论坛

科研评价要善用文献计量法

□于风程

科研评价就是根据特定的评价标准，对科研活动中的相关要素进行价值评定。科研评价通常采用专家定性判断方法和定量指标评价方法。

文献计量法是众多定量指标评价方法中比较重要的一种，主要依据科学文献产出的数量和质量，从文献的内容特征和结构特征两个方面来作出客观评价。在过去相当长的时间里，受到数据收集困难、人工计算方法复杂等因素限制，文献计量法并未在实践中得到大规模运用。随着计算机技术的发展，不断出现的大型专业数据库和各种计量软件帮助文献计量实现了自动化、智能化和可视化，大大提高了评价效率。

近些年，基于文献计量的科研评价因其具有客观、量化、直观、高效、易于比较等优点，越来越得到学术界和科研管理部门的广泛认同。不少发达国家都注重采用文献计量法进行科研评价，进而促进本国科研实力的提升。在我国，文献计量方法在科研评价中也开始得到应用，国家“十二五”和“十三五”科学和技术发展规划都将“国际科学论文被引用次数进入世界位次”列为发展目标之一，国内很多著名高校都不同形式地开展以文献计量为基础的科研评价。

大数据时代，党校科研评价也需要借鉴国际和国内高校科研评价的成功经验，善于利用文献计量方法，对海量数据进行收集、分类、清洗、分析、预测，从而为科研决策提供精准服务，为实现一流的科研、建设“一流党校”奠定坚实的基础。

根据评价对象不同，党校科研评价应分为机构评价、学科评价和人才评价，主要围绕科研生产力、科研影响力和科研卓越性三个方面开展评价。

机构评价：从宏观上对某一党校的科研总体状况进行评价，以定标比超方法确定“一流党校”需要追赶的目标机构（如兄弟党校、高校、社科院等）后，与其横向比较，以明确党校科研差距，同时纵向对比分析党校科研历年状况并预测未来发展趋势，以此确定党校的科研方位，掌握人才的整体状况、学科建设状况，从而辅

助制定党校科研发展规划、发展策略、学科布局及资源配置。

计量指标主要包括：机构（包括报告和目标机构）论文、著作、咨政报告采纳的数量，发文期刊情况（被SSCI、CSSCI、中文核心期刊收录的论文数量及比例），权威出版社出版的著作数量及比例，个人论文、著作影响力（总被引频次、篇均被引频次、高被引论文、热点论文），科研基金课题（课题的级别、数量），学者卓越性（H指数）。

同时，必须清醒地看到，采用文献计量方法开展科研评价也存在其局限性，简单地采用某个或者少数几个指标的单一评价方法往往会带来信用和效度缺陷，易出现重量数轻质量的弊端。为克服文献计量的局限性，更好地发挥其在科研评价中的作用，实践中还须坚持以下几点。第一，正确认识基于文献计量的科研评价。文献计量分析只是对过往事实的总结和评价，推动决策向理性和量化迈进，有其局限性，不能把其理解为判断个人、机构科研工作成果的唯一标尺。第二，文献计量评价要强化科学性和质量导向。要根据科研评价对象不同特点，科学选择评价指标和数据库，同时选取的评价指标要具有质量属性，注重多属性评价，建立定量指标的质量标准对数量标准的单向替代机制。第三，明确文献计量评价适用范围。文献计量法非常适合对机构科研影响力之类的组织性和结构性较强的问题进行宏观评价和中观评价，但是在人员评价、项目评价此类微观评价活动中，宜同时采用代表作制度、分类评价等方法对文献计量方法予以完善。第四，文献计量评价与专家评价相结合。既要发挥文献计量的客观、简便和公正的优势，为专家提供一个基于客观数据的量化评估体系作为准确判断的基准和参考，也应借助专家专业素养弥补文献计量的盲点。第五，评价报告要直观，具有可操作性。

计量指标主要包括：该党校某一学科的论文、著作、咨政报告采纳的数量，发文期刊情况（被SSCI、CSSCI、中文核心期刊收录的论文数量及比例），权威出版社出版的著作数量及比例，论文、著作影响力（总被引频次、篇均被引频次、高被引论文、热点论文），科研基金课题（课题的级别、数量），学科卓越性（H指数），高影响力作者（发文量、被引量、H指数进入同类研究人员前列），在同类学科所处的学术位置（是否是优势学科、重点学科、潜势学科），学科发展态势（学术研究兴奋点的变迁、学科研究热点、前沿及未来走向）。

机构层面和学科层面的科研评价内容和方法上有重叠和交叉，实际工作中可以将二者结合起来。

人才评价：客观准确地评价具体党校人才队伍的科研水平和发展前景，一定程度上判断出其科研能力、学术水平及影响力，了解个人或团队在同行中的学术位置，激励科研人员提升科研工作绩效，同时辅助人事部门识别、选拔、引进和评估人才，培养一流学者。

