

现代大学 理念与实践

谭向勇 主编



首都师范大学出版社
CAPITAL NORMAL UNIVERSITY PRESS

现代大学理念与实践

主编：谭向勇

编委(按姓氏笔画为序)：

王旭东 刘木春 刘 军 刘永胜 刘丙午

刘家珉 刘耀京 吴尚义 郝玉柱 相上君

江苏工业学院图书馆
藏书章

图书在版编目(CIP)数据

现代大学理念与实践/谭向勇主编 —北京:首都师范大学出版社,
2007.8

ISBN 978-7-81119-142-4

I. 现… II. 谭… III. 高等教育—教育思想—文集 IV. G640-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 122819 号

XIANDI DAXUE LINIAN YU SHIJIAN

现代大学理念与实践

谭向勇 主编

责任编辑 张成水

首都师范大学出版社出版发行

地 址 北京西三环北路105号

邮 编 100037

电 话 68418523 (总编室) 68982468 (发行部)

网 址: cnuph.com.cn

E-mail master@cnuph.com.cn

印刷

全国新华书店发行

版 次 2007年8月第1版

印 次 2007年8月第1次印刷

开 本 169mm×239mm 1/16

印 张 33

字 数 622千

印 数 0 001—3000 册

定 价 68.00元

版权所有 违者必究

如有质量问题 请与出版社联系退换

序

《普通高等学校本科教学工作水平评估指标体系》明确把“教育思想观念”作为一个重要的观测点，学校在这一观测点上要取得 A 等级，必须“具有先进的教育思想观念，办学思路明确，质量意识强”。

那么，教育思想观念是什么？潘懋元先生认为，教育思想与教育观念是同义词，都是指人们对于教育这种社会活动（现象）的认识。认识有深浅之分，有系统的认识，有片断的反映。浅层次的认识，即片断的看法、想法、意见、要求等等，并没有形成系统的思想体系，这是每一位教师、家长以及学生和社会人士都有的；而深层次的认识，是经过比较深入的研究，形成比较系统、稳定的思想体系。人们往往把浅层次的认识称为教育观念，而把深层次的认识称为教育思想。其实两者在语义上并无严格的区分，都可以称为教育思想，也都可以称为教育观念。^①

20 世纪 90 年代后期，我国高等教育界曾开展了一次涉及面很广的教育思想观念大讨论，对高等教育影响深远，普遍形成了这样的共识：要完成高等学校教学改革的重任，必须首先抓好教育思想和教育观念改革这项先导性工作；没有教育思想和教育观念改革的重大进展，教学改革要想取得成功是不可能的。^② 教育部文件指出，在教学领域中，教育思想和观念的转变应着重解决以下问题：在人才培养与社会需求的关系上，树立人才培养要更加积极主动地适应社会发展需要，坚定不移地走“产学研三结合”的人才培养道路的思想；在基础与专业教育的关系上，树立加强基础教育，拓宽专业口径，增强人才培养适应性的思想；在知识传授与能力和素质培养的关系上，树立注重素质教育，融传授知识、培养能力与提高素质为一体，相互协调发展、综合提高的思想；在理论与实践的关系上，树立理论联系实际，强化实践教学的思想；在教与学的关系上，树立学生是教学活动的主体，更加

① 潘懋元. 教学与教材研究 [J]. 1999 (1).

② 周远清. 在第一次全国普通高等学校教学工作会议上的讲话, 1998-3-24.

重视学生独立学习能力和创新精神培养的思想；在统一要求与个性发展的关系上，树立在一定的教育目标指导下，人才培养模式多样化以及加强因材施教，促进学生个性发展的思想；在本科教育与终身教育的关系上，树立本科教育要重视学生独立获取知识能力的培养，为学生的终身学习和继续发展奠定基础的思想。从整体上讲，符合时代发展的教育思想和教育观念的中心是面向 21 世纪，增强富有时代意义的质量意识和加强素质教育。十年前的论述至今仍有很大的现实意义。

我校在深化教育教学的过程中也十分注重更新教育思想观念。自 2006 年 11 月起，在全校范围内开展了新一轮“教育思想观念大讨论”活动。各单位围绕讨论活动的目的和讨论的主题，结合各单位的实际工作，进行了认真的学习和讨论，并开展多种形式的活动，吸引师生员工积极参与，取得了良好的效果。本次教育思想观念大讨论活动，在全校上下形成了学习、研究、讨论的良好风气，广大教职工积极参与，主动思考问题，努力提出解决问题的办法，更新了思想，树立了新的观念，增强了投身学校改革发展事业的责任感。大讨论活动在全校范围内营造了以教学为中心、以育人为根本的氛围，各院系、部门对学院定位及发展规划的认可以及在此基础上提出的发展规划，也为学校进一步确定办学指导思想、学校定位、发展目标，总结凝练学校办学特色提供了有利的支持和保障。

本论文集收录了教育思想观念大讨论中干部教师们学习、思考、研究的成果。尽管有些文章算不上很规范的学术论文，但都反映着干部教师们的所思所想，饱含着大家对学校教育教学工作的热爱，其中不乏许多真知灼见。愿大家在更新教育思想观念上的努力能有效促进学校教育教学事业的发展！

北京物资学院院长

谭向勇

2007.6

目 录

第一篇 教育思想与办学理念

大学理念和大学制度	刘木春 (3)
科学定位 创办特色鲜明的精品型大学	谭向勇 (14)
转变教育思想观念 加强教育教学工作	王旭东 (19)
贯彻科学发展观 促进教师全面发展	郝玉柱 (31)
对物资学院科研定位的思考	刘 军 (36)
关于高等教育大众化条件下的大学德育思考	高新平 余 茜 (41)
谈物资学院本科教学特色提炼中应注意的问题	王志利 (59)
关于对物资学院办学定位与特色项目的思考	季 靖 (66)
构建通识教育体系中的问题与对策	刘 荔 (72)
更新教育思想观念 加强师德师风建设	李念伟 (78)
加强国际学术交流管理 促进教学科研水平提高	庄 菁 (82)
更新教育思想观念 倡导研究性学习 深化体育教学改革	杨建平 (87)
转变思想观念 提高校本教育研究质量	赵隽咏 (92)
浅议提高高等教育质量	赵丽娟 (99)
构建物资学院的竞争优势初探	李锦萍 (104)
谈高校教学管理如何体现以学生为本	熊湘敏 张旭凤 (111)
因人施教 树立以学生为本的教育教学理念	顾国爱 (119)
实施层次化教育 提升教育教学质量	崔志宏 (124)

第二篇 教学管理与教学实践

构建实践教学体系 培养高素质应用型人才	许春燕 (133)
会计系实践教学问题与对策探讨	王春华 (139)
思想政治理论课课堂教学模式实验方案	刘耀京 (143)
对人力资源管理专业实践教学的再认识	李广义 (151)

优化课堂教学过程 提高课堂教学质量	陈文玉 (156)
对会计专业实践教学的几点思考	王 丹 (162)
加强北京物资学院法学专业实践教学的必要性及其操作	刘 茵 (166)
构建实训平台 培养经管人才	柯 明 (171)
加强法学专业实验室建设的思考	李爱华 (177)
用构建理论探讨现代教学模式	窦万成 (185)
重视教学方法研究 提高课堂教学质量	顾 煜 (189)
如何应用审计案例搞好《审计学》课程教学	马文杰 (193)
走出导师制实施中困境	王丹惠 (196)
多媒体在《会计学》教学中的应用	吴利红 (201)
对财经类大学本科生毕业论文的思考	兰风云 (206)
政治经济学案例教学法之管见	李淑文 (210)
毕业论文检索系统研究	申贵成 秦慧林 陈 蕾 陈 征 (218)

第三篇 教学管理与教学质量

浅析高等教育质量的评价标准	孟尚雄 (227)
以评估为契机 完善高校内部教学质量保障和监控体系	张克非 (234)
教学管理信息化是保证教学质量的关键	申贵成 陈 蕾 刘丙午 (241)
关于改进我校课堂教学质量监管工作的探讨	王又军 (247)
体育教师的教育观念	张晓静 (253)
控制论在教学管理中的应用	陈 蕾 申贵成 刘丙午 (258)
规范教学计划执行管理 构建和谐教与学新环境	陈义彬 (263)
关于我校学生评教相关问题的探讨	刘长红 (269)
我校多媒体教学管理的改革与思考	霍临春 (274)
高校教学秘书在教学管理中的作用及素质要求	王红江 (279)
论高校教研室工作与教学质量的关系	徐 敏 (284)
浅谈新形势下的高校教学秘书	温新玲 (289)

第四篇 学科专业与课程建设

关于我校“十一五”学科建设的思考	王汝芳 (297)
对大众化教育人才培养目标的思考	康玉宝 (306)

以学科专业建设促进规模发展与质量提高	朱 杰 (311)
法学专业培养方案的设计思想	尚 珂 (315)
关于人才培养目标定位的思考	李燕荣 (322)
在高等教育大众化背景下我校的人才培养目标	陈晓梅 (327)
对现代高校课程建设中几个主要问题的探索	曾捷英 (331)
我系法学专业人才培养目标的思考	高 泉 (340)
对财务管理专业课程设置的思考	栗煜霞 (346)
日本高校会计专业的课程设置特色	郑可人 (350)
以市场为导向, 培养我校会计学专业人才	贾炜莹 (354)
浅谈大学英语课程改革中教师的多元化角色	孙静波 (360)

第五篇 校园文化与学生培养

建立大众化高等教育中和谐师生关系的探讨	杨 蓉 (367)
大学生缺乏学习动力的表现、原因及对策	李邢西 吴晖辉 董丽娜 (374)
我校学风校风建设的现状及再建设	荀 萍 刘艳荣 (383)
关于我校学风建设问题的探讨	王秀华 (392)
浅论大学文化建设与建设特色鲜明的高水平财经大学	孙 杰 (397)
对当前高校学风建设的思考	张荷英 (403)
关于现阶段高校学风问题的探讨	王鹭飞 (409)
关于加强高校学风建设的几点建议	邱 红 (414)
谈我校学风建设	刘京燕 (418)
浅谈高等学校校园文化建设的基本内涵	陈 逊 (424)

第六篇 师德建设与学生培养

浅谈对素质教育的认识	郁军范 (435)
“学高为师, 身正为范”	邹晓美 (440)
培养学生人文精神的探讨	刘艳荣 (446)
师德建设刍议	刘建宁 (453)
新时期师德建设存在的问题及对策	张素珍 (457)
批量化定制在商贸英语人才培养中的运用	韩 星 (462)
大学英语教学中的文化教育	韦美璇 (469)
如何促进大学生的全面发展	郭亚丽 (475)

关于高校要突出培养和造就创新型人才的思考	刘玉华 (481)
对学生思想政治教育工作的思考	马立梅 (488)
关于加强我校学生素质教育的几点思考	田湘红 (493)
浅论加强大学生诚信教育	于冠华 (498)
大学生考试作弊的现状与对策分析	常 静 (510)

第一篇 教育思想与办学理念

大学理念和大学制度

北京物资学院党委书记 刘木春

【摘要】加拿大多伦多大学的管理制度中的人性化、细节化，管理队伍建设度性保证等特点，体现出一所现代大学的理念和制度，对我校的建设具有积极的借鉴意义。

关键词：加拿大多伦多 大学理念 大学制度

通过参加中共北京市委组织部和市教育工委组织的加拿大多伦多大学的集中学习培训，让我们极大地开阔了视野，丰富了头脑，增长了见识，激活了思维，了解了发达国家一流大学的实际情况，他们的管理方法和运行模式，他们对大学的理解和认识，大学在国家经济社会发展中的地位和作用，社会对大学的要求和希望，一流大学成长和发展的一些规律等，可供我们借鉴之处是很多的。我感到这次学习十分难得和宝贵，受到的启迪和影响是多方面的，长远的。他山之石，可以攻玉，我仅将多伦多大学培训中，关于大学制度化管理和人力资源管理的几点思考和启示做些总结。

一、大学管理制度设计的特点和启示

1. 在加拿大，大学是公益性的独立法人，在法律和政府宏观调控下自主办学

加拿大关于大学的法律明确规定，大学具有独立的法人地位，它自主自立，独立承担法律责任。如同任何一家社会公司一样依法自主经营。经营不好，可以宣告破产。但大学是公益性法人，以服务社会公益为目的，不能进行赢利性活动。学校自主经营，经济有结余，也要再投入到学校的教育教学中去。既然是独立法人，那么它有自己的办学章程，如同公司章程。学校章程对自己的管理体制，内部各种关系处理原则，与社会的、国家的各种关系

都有明确的规定。国家也有相应的高等教育法律予以规范。

既是公益法人，政府和社会就有扶助的义务。加拿大是联邦制，依照法律联邦政府不管教育，教育是各省的事务。因此各省的财政预算负担教育的费用。多伦多大学位于安大略省，学校的经费 60% 以上来自省政府财政拨款，这种拨款有具体的标准和要经过法定的程序，30%~40% 来自学生缴费，因为加拿大的高等教育是准公共产品，它不是完全的公共产品。它对公民个人来讲也具有投资的意义，是可以得到回报的。因此，谁受益谁出资，交缴学费也是必然的。办好大学，培养高素质公民对国家和社会的意义更重大，这是提升国家的竞争力，增进社会福利的国家基本建设投资，因此，它又是公益性事业。获得国家财政支持也是必然的。社会捐赠也是大学的重要经费来源，多伦多大学的社会捐助占学校经费 5% 左右。政府既然是大学的主要投资者，那么它在大学要享受投资者的权益，大学的产品要符合国家和社会的要求，其培养人才的规格和数量要适应国家发展战略和社会发展的要求，对大学的学科专业设置，科研项目和方向，招生人数的计划，培养人才的层次和规格，政府都要通过有形的和无形的手，予以调控。当然这种调控有硬的——通过立法来拨款；有软的——各种专家委员会进行审议，沟通协调；也有直接的行政干预——如学术高层的人事任免，多大财务副校长就由安大略省教育部官员直接空降到该校任职。当然，更多的调控手段是设立各种基金和项目，通过它们引领学校的科研方向，适应国家社会的需要。加拿大的政府对大学的管理特点，可以概括为“该管就管死，不该管的决不伸手”。

大学是自主的，办学和学术事务都由学校自行决定，但必须是在法律和政府设定的框架内自主办学。政府和大学的关系，各自的权利都是由法律明确规定的。

2. 大学自主办学，教授治学和学术自由

这两条作为加拿大高校办学的基本原则，既体现在法律中，有明确的法律条文规定；也表现在社会舆论中，已在社会上形成众口一词，在各界人士形成广泛的共识和舆论。同时体现在学校管理体制和制度的设计上，加拿大的大学法律规定，学校设立理事会作为最高权力机构，设立学术委员会作为最高学术权力机构。这两个机构充分在制度上体现和保障自主办学和学术自由。

加拿大的大学的理事会组成有其特色。多伦多大学理事会由 50 名成员组成，校外成员和校内成员各占 50%。校外的成员中一半由政府指定和聘

任,其余由社会各界知名人士代表和资深人士组成,包括校友代表。校内成员由学校高级管理人员3名,名誉校长,教授代表12名和校内各类群体的利益代表及学生代表组成。理事会要经省政府审定批准。

理事会的职能主要是,一、聘任校长或解聘校长。二、批准学校预算。三、监督校长执行理事会决定,定期听取校长的汇报,在多伦多大学是每七个月听取校长汇报一次,校长要全面报告办学中的财政、学术、招生等情况。四、讨论决定重大问题。校长提出的重大问题如高级管理人员的任免、学校新政策的审议制定和批准等。理事会的工作主要是制定政策和监督政策的执行。学校管理中的日常事务,由校长为首的行政工作班子去完成。

学校理事会的决定和会议记录都予公布。学校理事会制定的政策和决定,都要从学校的最高利益出发,兼顾学校利益、社会利益和公众利益,并使之保持平衡。这种平衡的组织保证是董事会中的各方面利益代表。

学校理事会对所讨论的重大问题,可以有通过,不通过和搁置三种方式。搁置的议案,需要收集更多信息,协调好各方面意见和利益后再由理事会讨论并作出决定。

学校理事会的人员构成和职能,决定了它可以把各方面的要求和利益集中起来,予以考虑;可以以比较超脱的态度和从学校长远的发展角度,从社会、政府和公众及学校利益的各个视角来考虑学校的定位和长远发展。应该讲是一种比较成熟和有效的利益协调和管理决策机制。

学校理事会的职能,概括讲是制定政策,聘任校长和监督政策的执行,是管全局和大事的,不必陷入具体的日常行政事务。这种制度设计是十分必要和合理的,也比较科学,它使政策的制定、执行和监督分开。

学校理事会的功能有些类似国会,可以讲是大学的“国会”,专司学校“法律法规”的制定,体现各方面利益的平衡和协调,从更高的层次和多方面审视和关注大学的发展。

校长作为学校理事会的执行机构,类似国家的政府内阁,是大学的“政府”。拥有行政管理和指挥权,专司理事会制定的“法律法规”和政策的执行,对学校日常事务实施管理。但校长执行的政策,是由理事会决定的,并接受理事会的监督,理事会认定校长违背了它决定的政策和方针,偏离了其规定的方向,有权罢免校长的职务,另聘校长。对校长的招聘,如同公司董事会招聘公司总经理一样。要成立专门的招聘委员会,按确定的标准条件和要求,在全球范围内进行招聘,并设定了必备的若干严密程序,以保证选定的校长是高素质和高水平的。

大学不同于公司的显著标志是拥有学术委员会,这是保证学术自由和教

授治学的重要制度设计。

多伦多大学学术委员会，以教授为主体组成，它的组成人员除了参加学校理事会的12名教授代表外，还包括各学院院长、各系的主任；各学科专业的主要教授，也有社会知名专家和人士，还有若干名学生的代表。学术委员会的职能，是讨论决定学术政策和学术问题。包括：学科专业设置、学生的录取标准，奖助学金发放的标准，学术基地和设施的设立和建设，教师学术水平的评价，保证学校财政为学术活动提供足够支持等等。

学术委员会的工作程序，凡其讨论决定的议案，通常是先由院系专家们提出并在院系的教授委员会上通过；再报校长预审（通常是主管学术的副校长先审定），通过后，由学术委员会组织的专门工作小组审议该方案，包括审议该方案相应的财政预算；专门工作小组通过后，再交由大学的学术委员会对该方案进行讨论决定。而大学学术委员会审视议案的重点，不是议案内容本身，而是议案提出和决定的程序，此方案的提出和决定是否是由专家教授做出的。

教授治学，还体现在专业的设置，教学计划的制订，课程和教材的安排，研究生的录取，科研成果和教学水平的评估认定；都由教授们作出。特别是决定教学科研人员的录用与否的学术水平的评价，教师职务的晋升等等都是由教授们组织的专门委员会讨论决定的，行政无决定权。

作为实行学术自由的另一个重大制度设计，是教授职务的终身聘用制。只要成为大学的教授或副教授，就不再有解聘之虞。他们的工作职务是终身的。大学教授们可以在学术自由，学术研究的旗帜下，对政府政策，社会事件进行评说甚或抨击，而不必担心受到追究，不用担心被解除工作职务。这也是大学教授们引以为自豪的事情。另一方面，教授职务的终身制，也导致了一些教授工作积极性、创造性的下降，同样出现“铁饭碗”的病症。现在多伦多大学也被这一病症困扰，目前仍无有效办法解决这一问题，其高层管理人员甚至开玩笑说要学习中国大学的教师聘任办法。据了解省议会中部分议员也曾酝酿要提出议案，想取消教授的终身制“铁饭碗”，但这种议案不会被通过；原因是多数议员认为这是言论自由，学术自由的保障，“铁饭碗”导致的积极性、创造性下降的弊端，是这种自由的必然代价，付出这种代价是值得的，总体上得失相比较，利大于弊。

3. 追求权力的互相制衡，实现利益的平衡

大学权力机构，除了学校理事会和学术委员会外，还设有“发展委员会”，负责筹款和对学校财政进行风险分析论证，主持学校与社会的关系，

其成员由社会各方面人士代表和学校专门机构的负责人共同组成；另外还有“大学事务公平委员会”为学生和教师服务，负责消除各种歧视和不公平现象。保持权利的平等和利益的公平，保证正义的实现，另外各学院、系部还有教师和职员工会组织，负责教职工福利工资待遇谈判，保证公平公正，反对歧视和不公平。学生会的重要职责是负责学生权利的保障和实现。总之，大学内各类人员的利益都有制度性的相应的组织保障，有诉求渠道和平衡机制。大学中各种权力互相制约，特别是学校最重要的行政权力和学术权力受到应有平衡和制约，各类人员的利益在各种组织和机构中得到反映和保障，使各种矛盾和利益得到比较好的协调和均衡。从而创造出一种大学特有的民主、宽松和自由探索的氛围，保证知识的传授学习，对未知世界的积极探索，对学术和知识的研究创造。

4. 分权管理，收放有度

多伦多大学是拥有上万教职工，七万多名在校学生的庞然大物。实行校院（系）的分权管理，是它必然的选择。教学和学术管理主要由院系组织实施，学校检查监督。对优秀的院系奖励，差的院系则学校有专门指导帮助；有的工作校系共同完成，如聘用教授，主要程序由院系完成，但学校控制总岗位职数和最终决定权，由校长发放聘书。有的工作主要由学校设立专门机构来完成，院系配合，如招收录取学生，主要由学校招生办公室来组织完成。分权管理，互相配合，区别不同工作，学校和院系或单独完成或共同完成，共同完成的工作又各有侧重。总之，效率和效益优先。哪级管理更有效率，更节约成本，完成得更更有质量保证，就由哪级来完成，并且权责利相统一。怎么有利于充分调动校、院系的积极性和创造性，就怎样分权管理。在制度设计上，院系主任行使行政管理权和学术权力。院系也设有学术委员会，教授们在其中发挥关键作用，积极参与各项学术活动，行使办学治学的权力。

以上的这些制度，是加拿大多伦多大学管理体制中重要的制度设计，其中体现的管理理念与制度设计的理念和做法，很值得我们思考和借鉴，特别是大学章程的制定问题，使每所大学有章可循，办学定位和管理制度明晰；大学理事会的设计和人员构成问题，从制度上保障了大学与社会的联系，大学与政府的关系有了人员的密切交叉；教授治学的制度性保证；工会强大且作用明显；校内管理合理的分权模式等等，都比较成熟，可以借鉴。特别是政府对大学的管理很有特点，它不同美国模式那样的放任，而是从法律、财政、领导人员任命上都对大学有相当的控制力，但在学术上又充分考虑到大

学特点，放手让大学自主，保证了大学的活力，同样又使大学的发展与国家战略和经济社会发展要求相一致。再如，如何在学校充分发挥学术权力的作用，发挥教授治学的作用，也值得我们认真思考，当然我们的基本条件与加拿大的大学是十分不同的，如聘任教授，还不可能做到全国甚至全球招聘，因为人员流动的环境还不充分。

二、学校管理中的人性化、细节化启示

1. 多伦多大学在管理中恩威并重，处处注重“以人为本”

其人文关怀体现在细微之处，青年教师在考核、晋升、教学科研方面压力沉重，心理负担，学术压力很大，学校相关评聘制度和评估机制压得青年教师透不过气来，特别是对还未取得终身教师资格的人更是如此。但多伦多大学也有相关组织机构和制度设计，专门帮助教师解决困难和压力，在生活上学校设有“关心家庭指导办公室”，这一机构对教师的小孩看护，租买房屋，协助贷款手续；提供移民信息，社会福利申请，银行借贷信息，驾照转换，买卖信息，医疗手术信息，税收信息，退休金及福利信息，配偶工作信息，旅游交通信息、同性恋信息等，可提供专业的支持和服务。其工作目标是为教师提供高质量的生活保障服务。体育文化娱乐生活等也都设机构帮助解决或指导解决。在学术上，特别是教学上学校设有“教学指导办公室”，对在教學上遇到困难和问题的教师予以指导和帮助。多伦多大学有严格的教师教学的评估程序和机制；每名教师每年都要接受来自学生、同行的评估，这种评估与个人增加工资，续签工作合同，获得终身教职，晋升职称，获得学校奖励和进入各种委员会有着十分重要的作用。青年教师由于教学经验少，在考核和评估中有些人会达不到标准，对此，学校不是听之任之，而是在“教学指导办公室”配备教学经验丰富，有公认教学成就的名牌教授，专门负责对考核不合格教师进行咨询和指导，他们会深入课堂，甚至进行课堂教学全程摄像，帮助青年教师分析其讲课效果不佳的原因，进行有效的针对性指导。这种指导是保密的，并只应教师的本人请求才专门进行，进行指导的情况也属个人隐私，予以保密。

大学关心教师的社交和健康，有专门机构组织教师的社交活动和郊游活动，组织娱乐和体育锻炼活动。

对学生的管理也处处体现以人为本的理念。如学生的学习成绩是个人的隐私，不经学生的同意是决不能公开的；学生的个人发生的问题，非学生同