

高教信息与政策参考

2021 年 第 4 期 (总第 4 期)

主办单位：发展规划处 (政策研究室)

电子信箱：lnnufzghc@126.com

出版日期：2021 年 12 月 27 日

联系电话：0411-82153535

◆战略规划	1
大学发展规划政策化动因与路径	1
◆政策资讯	4
国务院学位委员会印发《交叉学科设置与管理办法（试行）》	4
教育部发布教师法修订草案（征求意见稿）	6
◆教师教育	8
华东师范大学充分利用人工智能助推教师教育模式变革	8
◆教育评价	12
厦门大学以教育评价改革推动一流大学建设进入“快车道”	12
天津大学以“四个突出”推进教师职称制度改革	14
◆社会服务	17
新型高校智库建设的对策建议	17
武汉理工大学构建“一二三四五 N”工作体系 促进科技成果转化	20

◆战略规划

大学发展规划政策化动因与路径

大学发展规划是引领大学发展全局的行动纲领。在大学管理实际中经常出现行动与纲领脱节,导致执行难的问题。很多大学虽制定了发展规划,却不能很好地将之付诸实施,即便实施了也对学校发展没有产生较强实际效果。因此,大学发展规划政策化问题由此突显。所谓大学发展规划政策化,就是在科学规划的基础上,通过一定途径把大学发展规划体系转化为政策体系、实现行动与纲领的有机结合,使大学发展规划深度融入大学管理的实际过程,从而有力推动大学发展。

一、发展规划政策化的动因

发展规划主要是针对未来的情景发展,提出的一套具有前瞻性的目标体系和行动方针。大学发展规划作为未来的设想和现实必然有时空上的距离,这种时空上的距离如不能有效应对,就会导致大学发展规划执行的三大困境。

一是现实化困境。现实化困境,是指大学发展规划执行过程中因现实导向所造成的执行困

难和对规划整体目标的偏离。这是大学发展规划执行过程中常见的现象,主要由于长期利益与短期利益的内在矛盾所致。因为短期利益更接近现实、更容易感知、更容易获得,往往成为首选。

在大学管理实际过程中,人们往往会不自觉地以短期利益主导工作,从而忽视长远利益,在大学发展规划执行过程中主要表现为:第一,大学发展规划与学校年度工作计划脱节,年度计划的制订没有考虑发展规划的整体节奏与进度;第二,大学发展规划与学校资源配置脱节,资源配置基于满足现实需求而非考虑长远发展的需要;第三,大学发展规划与学校绩效考核脱节,没有与实际利益挂钩。这些都直接影响发展规划执行,导致现实化困境。

二是部门化困境。所谓部门化困境,是指大学发展规划执行过程中因部门导向所造成的执行困难和对规划整体目标的偏离。主要是由于整体利益与局部利益的内在矛盾所致。大学发展规划因其全局性难免会与局部发生冲突。大学各二级单位包括各专业学院、职能部门、直属单

位等经常会因为部门利益的驱动而损害全局利益，从而干扰学校全局工作。在大学发展规划执行中主要表现为：一方面是学校整体发展规划与部门发展规划不能协调一致，部门发展规划作为学校发展规划的有机组成，因为部门利益局限而脱离学校整体规划；另一方面，部门与部门发展规划往往不能协调一致，各部门的发展规划与学校整体发展规划缺乏系统性构建，从而直接影响大学发展规划的执行，导致部门化困境。

三是个人化困境。所谓个人化困境，是指大学发展规划执行过程中因人为因素所造成的执行困难和对规划整体目标的偏离。主要由于人治与法治内在矛盾所致。人治因素在大学发展规划执行中集中体现在发展规划的周期与领导干部任期、人员聘期不同步，从而不可避免地出现人为干扰。在我国大学里比较普遍是“一个和尚一套经”的现象。特别是当学校新一届领导班子新的思想、新的举措与规划长远目标任务发生矛盾时，这种个人化困境就会突显。人治需要法治来克服，所以大学发展规划的

政策化、制度化就显得尤为必要。

二、发展规划政策化的路径

大学发展规划政策化的具体途径经过国内各大学多年的探索，已经形成了比较成熟的“一项职能、三类分解、四个结合”的政策化思路和途径。

首先是一项职能。“一项职能”是把大学发展规划的编制和执行作为一项重要的大学管理职能。习近平总书记曾经指出：“规划科学是最大的效益”。随着现代大学办学规模越来越大，办学职能越来越多，办学地位越来越重要，办学自主权越来越大，大学发展规划因其预见性、针对性、统筹性、系统性全面集成一所大学的发展智慧，从而上升为大学发展的核心竞争力。大学发展规划的编制和执行作为一项重要的大学管理职能是发挥规划效益和核心竞争力的重要保障，也是大学发展规划政策化的重要保障。

进入 21 世纪以来，各大学都相继成立了发展规划部门，但因为认识和重视程度不同，这些大学规划部门有的挂靠学校党政办公室，有的和学科建设办公

室合并，也有和学科建设办公室、高等教育研究所合署办公。随着对大学发展规划工作认识的不断深入，多数大学规划部门目前承担着学校战略规划、校园规划、政策研究、综合改革、二级目标责任制及绩效考核等职能，既是学校顶层设计部门，也是学校规划部门、改革部门和考核部门，为学校发展规划政策化提供了重要保障。

其次是三类分解。“三类分解”就是把大学发展规划作为责任体系、分担体系和年度体系进行责任分解、单位分解和年度分解。从领导责任、部门分工和时间要求对发展规划目标体系进行全方位细化，使发展规划由一个纲领性文件分解和转化为一个可以执行的具体方案，构成发展规划政策化的重要桥梁。

一是责任分解。大学发展规划体系融入到大学管理体系，实质上就是一个责任体系，学校各层级领导干部都要各自分担相应的责任，以解决谁来抓的问题。把大学发展规划的责任分解到学校领导、中层干部、基层干部，明确责任领导，使其都对发展规划负起责任。

二是单位分解。发展规划体系实质上是一个分担体系，学校各单位都分担相应的目标任务，解决谁来做的问题。把发展规划目标任务分解到各二级单位，做到全覆盖，使学校发展规划整体目标任务转化为各二级单位目标任务，责任单位再一级抓一级确保规划工作落实到每一个人。

三是年度分解。大学发展规划体系的时空距离使目标任务自然地落到每一个年度，因此，以年度序列来落实发展规划的责任和目标任务具有客观性，可以解决什么时候做和做什么的问题。把大学发展规划的目标任务分解到每一个年度，从而构建起未来五年由责任领导、责任单位、责任人全面支撑的目标任务体系，把发展规划体系转化为可以操作的具体方案。

最后是四个结合。“四个结合”就是大学发展规划与年度计划、绩效考核、干部任用、资源配置相结合。以“四个结合”构建年度工作计划模式、评价政策、干部政策、分配政策等是大学发展规划政策化的重要成果。

一是大学发展规划与学校年度计划相结合。把大学发展规

划各项目标任务与学校年度重点工作任务结合起来,发展规划目标任务纳入年度工作计划,成为各二级单位必须完成的年度重点工作,以此构建学校年度工作计划模式。

二是大学发展规划与学校绩效考核相结合。把发展规划各项目标任务与学校绩效考核结合起来,形成绩效考核的标准,全部纳入二级目标责任制指标考核体系和绩效考核体系,以构建学校绩效评价政策。

三是大学发展规划与学校干部任用相结合。把发展规划的各项目标任务与学校干部任期考核评价结合起来,二级单位规划任务完成情况作为学校组织部门考核二级单位班子以及选拔任用干部的重要参考依据,以构建学校干部评价政策。

四是大学发展规划与学校资源配置相结合。把发展规划的各项目标任务与学校财经预算和资源配置结合起来,保证发展规划重点任务的对等投入,以构建学校资源分配政策。

(节选自《武汉理工大学学报(社会科学版)》,2021(04),论大学发展规划政策化之途径。作者:蒋晓霁,武汉理工大学发展规划与改革办公室副主任)

=====

◆政策资讯

国务院学位委员会印发《交叉学科设置与管理办法(试行)》

2021年11月17日,国务院学位委员会印发了《交叉学科设置与管理办法(试行)》(以下简称《管理办法》)。国务院学位委员会办公室负责人就有关问题回答了记者提问。

一、请简要介绍制定出台《管理办法》的背景

答:学科交叉融合是当前科学技术发展的重大特征,是新学科产生的重要源泉,是培养复合型创新人才的有效路径,是经济社会发展的内在需求。党中央、国务院高度重视交叉学科发展,习近平总书记多次指出,“厚实学科基础,培育新兴交叉学科生长点”,“要下大气力组建交叉学科群”,“鼓励具备条件的高校积极设置基础研究、交叉学科相关学科专业”,“用好学科交叉融合的‘催化剂’”。按照党中央、国务院关于深化高等教育学科专业体系改革部署,经国务院学位委员会批准,2020年设置了交叉学科门类。但当前,学界对交叉学科概念和内涵的认知还不统一,社会公众对其认同度还不够高,亟需进一步加强引导。因此,

为贯彻习近平总书记重要指示精神，贯彻全国研究生教育会议精神，落实立德树人根本任务，研究制定交叉学科设置与管理有关文件，为交叉学科发展探索规范化制度安排，显得十分迫切和必要。

二、请介绍一下《管理办法》的制订过程

答：2020年3月，国务院学位委员会办公室组织相关专家开展交叉学科的研究工作。经过深入调研，系统总结国内外交叉学科发展现状，梳理最新研究成果，结合我国学科管理机制，起草了《管理办法》。《管理办法》先后征求了32个省级学位主管部门、有关高校以及教育部相关司局的意见，提交了国务院学位委员会学科发展战略咨询委员会研究咨询，并经国务院学位委员会审议通过。

三、请简要介绍一下《管理办法》的主要内容

答：《管理办法》共有五章24条。第一章总则，明确了规范交叉学科管理的目的意义，交叉学科的界定和适用范围。第二章试点交叉学科设置与退出，说明了试点设置交叉学科资格、基本条件、设置程序、命名及编码规则和退出机制等。第三章目录编入与退出，明

确了交叉学科编入目录的周期、条件、论证程序、编码规则和退出机制等。第四章管理与监督，分试点阶段和进目录后两种情况，明确了交叉学科的学位授予、基本要求、招生方式、培养要求、评估评价、学科建设和学科评议组等。第五章附则，说明了实施日期和解释权。

四、《管理办法》有哪些改革举措和政策突破

答：《管理办法》的目标是构建规范有序、相互衔接的交叉学科发展制度体系，主要思路是科学规范、试点先行、放管结合、改革创新。改革举措和政策突破点主要有以下五个方面：

一是明确了交叉学科的内涵。明确提出，交叉学科是在学科交叉基础上，通过深入交融，创造一系列新概念、理论、方法，展示出一种新的认识论，构架出新的知识结构，形成一个新的更丰富的知识范畴，已经具备成熟学科的各种特征。这是在有关学科学位的政策文件中首次明确对交叉学科的内涵进行了界定。

二是建立了交叉学科放管结合的设置机制。坚持高起点设置，高标准培育，建立了先探索试点、成熟后再进目录的机制，由学位授

权自主审核单位依程序自主开展交叉学科设置试点,先试先行,探索复合型创新人才培养新路径。还明确了试点交叉学科编入目录申请条件 and 论证程序,严把质量关。

三是建立了交叉学科的调整退出机制。分试点阶段和进目录后两种情况,建立了相应退出机制。对于退出目录且有少量社会需求的交叉学科,提出过渡衔接办法。

四是明确了交叉学科学位授予和基本要求。分试点阶段和进目录后两种情况授予学位,分别制定学位授予基本要求。试点交叉学科由学位授权自主审核单位按审定该学科设置时所确定的学科门类授予学位,并制定学位授予基本要求;列入目录的交叉学科按目录规定的学科门类授予学位,由相关学科评议组制定学位授予基本要求。

五是构建了交叉学科的质量保证体系。为确保交叉学科建设质量,结合交叉学科特点,从招生、培养等方面提出了具体要求,明确了所有交叉学科学位授权点均须参加周期性合格评估,可不参加专项合格评估。同时,为优化发展环境,提出试点交叉学科可不参加第三方组织的评估。

此外,需要特别说明的是,学

科交叉不等于交叉学科。学科建立有其自身规律,需要知识分化融合并形成相对独立的人才培养体系,能够适用于学位授予单位规模化、规范化培养人才。学位授予单位应聚焦重大科学问题和关键领域,用好学科交叉融合的“催化剂”,根据本单位学科特色大力促进多学科交叉,协同开展复合型创新人才培养。在交叉学科建设方面,学位授予单位应在师资、成果、绩效的考核与评价机制方面加大改革力度,按《管理办法》规定,本着科学精神,积极稳妥推进。

(摘编于教育部网站,2021年12月6日,http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s271/202112/t20211206_584975.html)

教育部发布教师法修订草案(征求意见稿)

教育部2021年12月20日就《中华人民共和国教师法(修订草案)(征求意见稿)》(下称《征求意见稿》)公开征求意见。

拟建立教师荣誉表彰制度,设立国家教师奖。《征求意见稿》提出,国家建立教师荣誉表彰制度,设立国家教师奖,对有重大贡献的教师,依照国家有关规定授予人民教育家、全国教书育人楷模、全国模范教师、全国优秀教师等称号。各级人民政府及其有关部门健全

相应的表彰、奖励体系，对有突出贡献的教师按照国家有关规定予以表彰、奖励。

《征求意见稿》对教师的特别义务、特别身份、特别权利进行了说明。对于“特别权利”，《征求意见稿》提出，高等学校、职业学校教师可以独立或以团队方式开展学术探索、科学研究、技术创新；可以适当兼任与职责任务相关的社会职务，参与社会服务。

工资收入水平不低于或高于当地公务员。《征求意见稿》明确中小学、幼儿园教师的平均工资收入水平应当不低于或者高于当地公务员的平均工资收入水平，并逐步提高。绩效工资分配应坚持多劳多得、优绩优酬，并体现对优秀教师、班主任等特定岗位教师的激励。高等学校根据国家有关规定，自主确定内部分配办法，健全以增加知识价值为导向、符合高等学校行业特点的工资收入分配制度。

《征求意见稿》第九条将“对学生进行表扬、奖励、批评以及教育惩戒”纳入教师的基本权利中。

拟设立教师“从业禁令”，重点考评师德师风。《征求意见稿》提出，教师年度考核结果可以分为优秀、合格、基本合格和不合格等

档次，考核结果作为职务晋升、评优奖励、岗位聘用、定期注册等的依据。教师年度考核和聘期考核应当对教师的师德师风进行重点考评，存在严重问题的，应当认定为考核不合格。

对于师德失范行为，《征求意见稿》明确，教师有违反法定义务和教师职业道德、行为准则等行为的，所在学校或者其他教育机构应当及时制止、责令改正并进行批评教育，并视情节，按照法律法规、国家有关规定或者合同约定分别给予调整岗位、暂停教学工作、降低职务等级、限制评奖评优、解除聘用合同等处理或者依据事业单位人员管理相关规定给予处分。

对于有严重违法行为的教师，《征求意见稿》提出，由所在学校、其他教育机构或教育行政部门给予开除处分或予以解聘，并由主管教育行政部门撤销教师资格，五年内不得申请教师资格。违法情节严重或存在本法第十九条“从业禁止”所列情形的，撤销教师资格，终身不得申请教师资格，禁止从业。构成犯罪的，将依法追究刑事责任。

(摘编自人民网-教育频道，2021年11月30日，<http://edu.people.com.cn/n1/2021/1130/c1006-32295463.html>)

=====

◆教师教育

华东师范大学充分利用人工智能 助推教师教育模式变革

当前,人工智能与教师教育的融合发展已成为世界各国及相关组织关注的热点。华东师范大学充分发挥自身优势,以培养卓越教师为目标,基于“两适应三胜任”理念,创造性地提出融通“一流专业教育+一流教师教育+一流智能教育”的“本硕一体化卓越教师教育模式”,建立贯穿全程、层级递进的培养体系。

一、“两适应三胜任”:人工智能时代教师培养目标的重塑

与人工智能时代相适应的教师培养目标,是根据未来教师能适应、能胜任人工智能时代中小学教育教学任务的新要求,对教师教育现有培养目标进行的深化、补充和完善。基于此,华东师范大学提出“两适应三胜任”的教师核心素养培养目标。“两适应”指:未来教师要适应全信息时代变化和新时代教育评价改革对核心素养的要求;“三胜任”指让他们能够胜任全教育理念下的教育实践,胜任基于真实问题的教学反思与研究,胜任终身自主学习与可持续专业发展。具体体现在如下三个方面:

一是超越对学科知识的习得,培养未来教师成为学科知识的研究者。人工智能时代,相对于让学生理解记忆更多的学科知识,在网络上寻找知识,探究知识是如何产生、如何发展及如何被应用于实践等的能力显得更加重要。这就要求未来教师的角色更多从学科知识的传授者转向学科知识的探究者、问题解决者。因而,未来教师应培养其具备相应的学科研究能力和自主学习能力,这对未来学生学科研究能力形成具有重要价值。

二是聚焦创造力培养与综合素质提升,培养未来教师教学所需的核心素养。叶澜教授曾指出:创造是教师职业的本质特征,是教师职业内在尊严的根基与欢乐的源泉。教师教育需直面中小学课程教学改革要求,将教学改革挑战转换为教师教育升级的机遇,不断进行自我突破和创新,培养胜任人工智能教学要求的核心素养,如线上线下一体化教学设计能力,组织教学与活动展开的能力,引导学生自学的能力,与学生个性化沟通能力,进而胜任培育学生的创造力以及综合素质的要求。

三是及时回应时代需求,着力发展未来教师的人工智能素养。与

时代要求相一致,人工智能时代的教师需掌握一定的人工智能素养才能胜任教学需求。其一,未来中小学教师要掌握并熟练使用人工智能技术开展教育教学活动,如在线资源的开发、选择与推荐,学生发展数据的分析与评价等;其二,人工智能技术及其应用是一把“双刃剑”,未来中小学教师应具备基本的伦理素养,理性对待人工智能教育应用的发展,在实践中坚守数据伦理,使人工智能技术成为有利于教育教学的工具。

因此,面向人工智能时代,对应于学生核心素养培养的要求,教师教育更需先行一步。在师范教育体系中融入智能教育,不应以简单开设几门课程、掌握几项技术为目标,而是要促进全面提高师生信息素养和智能水平,促进基于全体、全面、全时空的教与学能级和效率提升。

二、系统设计与全面保障:构建“本硕一体化”的六年制卓越教师教育体系

2018年,中共中央、国务院颁布的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》明确提出了要“提高教师培养层次,提升教师培养质量”;智能时代来临,教师

教育的培养体系必须进行深层次的、结构性的革新。基于“两适应三胜任”培养目标,华东师范大学开展教师教育供给侧改革,致力于培养人工智能时代的新教师,在重视学术水平的同时,又高度重视适应人工智能时代的教育教学技能,破解师范性与学术性的矛盾,促进教育理论与教育实践衔接,从而培养出既适应又胜任的人工智能时代新教师。为此,华东师范大学把教师教育实践、研究和服务融合起来,打造“六年一贯制”卓越教师教育体系,构建由通识教育和专业教育、教师教育和智能教育、融合教育和准入职实践等三个相互独立又贯通的“本硕连读”培养体系,着力破解专业教育与教师教育、智能教育融合等问题。具体做法如下:

一是创建贯穿全程、层级递进的培养体系。华东师范大学把六年的培养年限划分为三个阶段:第一阶段,以通识教育和专业教育为目标,开发出适于培养卓越教师通识教育和专业教育的课程、教学及教材体系,提供一流的通识教育和专业教育;第二阶段,开展系统变革,着力于“智能教育+教师教育”之间的融合。在教学方式上,借助

“慕课”等在线教学资源、学习平台,开展混合式教学改革,实施基于任务的学习。在技能训练上,借助移动听评课系统和师范生基本教学能力虚拟仿真系统,开展随时随地训练与指导。评价方式上,打造数据驱动下的评价体系,借助认证体系与平台开展师范生教学能力微认证探索;第三阶段为融合教育和准入职实践。以融合教育和准入职实践为准绳,参照医学人才培养的规范化培训机制,研制基于卓越教师培养的规范培训体系,包括目标要求、具体内容与测评手段,促进师范生职业理解与师德养成。

二是设计公平、合理、灵活的内部运行机制。智能教育不是简单的在教育系统中应用新技术,而应是发生深层次、结构性变化。对师范大学来说,要提高师范生的素养,包括获取信息的技能和效率。同时,整个教师教育的组织方式、学习方式、管理方式和评价方式也随之变革和创新。为保障整个教师培养模式平稳顺畅地实施,华东师范大学以公平、合理、灵活为原则,建构并优化了内部运行机制。一是学段考核机制。对学生第一阶段完成情况进行考核,由于第一阶段侧重通识教育和专业教育,考核内容

可以是完成一篇本科学位论文和完成一次不限主题的演讲,考核通过者才可以进入第二阶段。二是动态调整机制,培养对象可以来自高考生源,也可来自校内“二次选拔”。按照自愿原则,学生可在完成教师教育课程、教育实习等内容以后,申请学士学位放弃“本硕连读”机会。同时,将进一步完善师范生选拔途径,探索师范生二次选择与流转机制争取把“乐教”“适教”又“善教”的人才吸引到教师队伍中来。

三是建设全方位、立体化的质量保障体系。在培养过程中,学校设计了过程性教学质量保障制度。如实施“六个一”的教学质量保障手段,要求学生在参加硕士学位论文答辩前必须完成诸如“上好一堂好课”“设计一份问卷”等六个规定动作。华东师范大学作为全国第一个教师教育国家级实验教学示范中心,打造了线上线下融合的“一平五端”教师教学能力实训平台,包括:教师教育实训教学一体化平台(一平)、电子资源端、移动听评课端、教育实习端、课堂互动端、数据管理端(五端),通过构建丰富的教师教学能力训练资源库、信息化交互手段多样的

模拟训练课堂、同步/异步和现场/远程相结合的实训与指导、线上线下载混合的教师教学能力实训体系,全面提升师范生的教学能力、教育信息化的适应力和应用能力。

2020年3月,华东师范大学在全国首推“师范生在线教学能力微认证”体系,聚焦在线教学的核心环节与关键能力,通过采集设计的方案文本、交流互动的情景录像、教学反思、学生反馈等证据,有效评价师范生在线教学能力。设计开发了一套以微认证为核心,开放式、数据驱动的师范生教学能力评价体系。完善职前培养、职后培训一体化全过程档案袋建设,构建基于能力评估和证据导向的教学能力认证机制,科学评价师范生通用教学能力及信息化教学能力。

梳理和总结华东师大未来卓越教师培养经验,主要有如下几个方面:

一是立足人工智能时代背景积极响应国家政策,是创新型教师教育制度设计的前提。促进智能教育与教师教育深度融合,培养面向未来的卓越教师是时代发展的要求。“一流专业教育+一流教师教育+一流智能教育”的新师范正是以此为背景提出来的师范教育新

目标和新形态。

二是基于系统设计与规划整合全校力量和资源,是教师教育改革顺利进行的关键。融通“一流专业教育+一流教师教育+一流智能教育”,聚焦专业素养、教师教育素养以及信息技术素养三大素养是学校“新师范”的建设路径。华东师范大学创新了教师教育的组织方式、工具方式、学习方式、管理方式和评价方式,并且整合了全校教师教育与信息化教学的研究力量和教育资源,共同打造一体化的师范生教育教学技能实训和评价体系。华东师范大学人工智能教育研究院组织编写了《人工智能与教育》丛书,形成了“自适应学习系统”初步方案,深入推进“教育+人工智能”的研究,构建国家教育人工智能高地。

三是理顺运行保障机制,是保证改革平稳运行的根本动力。华东师范大学在体制机制理顺方面做了以下工作:一是完善招生机制,在本科层面,建立师范生自主招生机制,从大一大二各学科中选拔优秀生源,把优秀的非师范专业本科生吸引到教师教育领域中来。二是设立过程性考核机制,针对每一阶段设定不同的考核标准,对学生每

“三个维度”是指分权、分科、分类。按照人文社科、理工医地等不同学科特点设定不同的评价标准，并由各学部和学院在不低于学校标准的基础上，制定实施细则，同时，以最佳业绩为目标，对个人或团队采取差异化考核评价方式。

二、侧重强化过程评价，着力提升学生学业质量。

过程评价通过多元测量与流程闭环，重在引导评价对象实现转变。厦门大学坚持“五育并举”“四个回归”“三个转变”的理念，以学生学得好不好、发展是否全面、是不是具有批判性思维和开创性思维作为评价核心，“助力学生学业发展、学生个性化成长”为宗旨，不断完善学生学业评价制度和体系。

一是建立多样化评价机制。推动评价标准差异化，明确不同学科专业人才培养基本标准，建立个性化评价机制。

二是实施精细化学业质量测量评价。建立学业预警机制和跟踪机制，建立健全德育考核机制，引导学生树立正确的人生观、世界观、价值观。

三是建立健全学业综合评价体系。优化成绩评定和绩点制度，

完善以能力为主线、能力与知识并重、过程性评价与终结性评价结合、德智体美劳全面发展兼顾的评价机制。

四是强化毕业论文全过程从严管理。构建学生成长评价信息平台，建立全方位、全周期的学生成长评价机制。

三、侧重探索增值评价，着力深化教育教学改革。

增值评价注重起点和过程，通过衡量进步情况，发挥诊断、激励和导向作用。积极探索以增值评价为突破口的教育教学改革，建设以学生未来发展为导向的专业体系，构建以学生成长需求为中心的培养体系，着力提高人才培养质量。

一是打造以学生能力塑造为核心的课程体系。凝练专业核心课程、深化通识教育改革、设立“创新学分”，调整“三创”教育教师考核体系，推动课堂教学革命、重建课程教学评价机制、全面提升课程质量，着力打造“跨、融、通”的一流课程体系。

二是完善以追求卓越教学为目标的教师成长体系。建立健全贯穿教师职业生涯的教学研修制度，完善“课程评估、教学培训、教学竞赛”三位一体教学竞赛模式，深

化教师育人激励机制改革,促进教师教学能力精进提升并全心全意投入教学。

三是健全以提升学习成效为标准的质量保障体系。坚持“以生为本、成果导向、持续改进”质量保障理念,从培养目标、培养模式、培养过程、培养结果四个维度,完善自我约束、自我检查、自我完善、自我提升的校院两级内部质量保障机制,营造质量立校良好氛围,推动良好教风、学风、校风建设。

四、健全综合评价,着力建设一流学科学院。

综合评价使用比较系统、规范的方法,通过对多个指标、多个单位同时进行评价,得出对评价对象的总体判断,形成支撑有关决策的科学依据。综合评价是推动学科建设和学院建设的重要抓手。学校围绕“四个突出”,构建与中国特色、世界一流要求相一致的综合评价制度和体系。

一是突出自评。促进学科学院根据既定目标和预设路径,结合自身特色定位,从建设目标达成度衡量成效,诊断问题,激发内生动力,形成目标导向和问题导向相结合的内涵式学科建设文化。

二是突出质量。进一步激发科

研人员的积极性创造性,以高水平科学研究支撑高质量人才培养为导向,用代表性成果衡量学术水平、教学实践和社会服务,取消以SCI影响因子分值和发明专利数等作为评价指标。

三是突出贡献。引导学科学院为经济社会发展、解决中国重大问题服务,实现科学研究由“兴趣型”向“指向型”发展,组织模式由“单兵型”向“团队型”发展;丰富社会服务贡献指标内涵,加大指标权重,扩展社会服务贡献典型案例数量,充分体现学科特色,实现在大贡献中求大发展。

四是突出多元。积极推进、完善学术同行评价制度和分类考核评价制度,进一步提升主观评价的质量,科学、合理设置主观和客观评价的“权重”。探索建立问卷调查、第三方等多元评价工具库和学院发展动态监测指标数据库。

(节选自《中国高等教育》,2021(08),以评价改革推动一流大学建设进入“快车道”,作者:张荣,厦门大学校长)

天津大学以“四个突出”推进教师职称制度改革

天津大学深入贯彻落实中共中央、国务院关于深化新时代教育评价改革的决策部署,以树立科学的人才评价机制为导向,遵循高校

教师职业特点和发展规律,坚持系统设计、上下贯通,破立并举、一体推进,着力破除“五唯”顽瘴痼疾,扎实推动教师职称制度改革落地见效。

一、突出立德树人,重构业绩观测点

牢牢抓住全面提高人才培养质量这个核心点,从师德师风、人才培养、科学研究、国际交流合作与社会服务等方面重构综合评价指标体系,丰富教师业绩观测点。

一是强化师德为先。发挥各级党组织政治把关作用,将思想政治表现作为首要指标,坚持正面引导与负面约束相结合,从品德修养、职业素养、社交涵养等维度明确教师日常行为规范与禁行底线,按照个人自评、支部考评、学院审核、学校终审的程序,对申报人师德师风进行全面考察,规范师德失范问题核查处置机制,严格落实“一票否决制”。

二是强化教学为要。严格落实教师上讲台有关制度规定,规范各类岗位教师承担教学工作要求。对教师教学投入、教学成果、教学改革等工作实绩进行综合考察,引导教师在教学、课程、教材、实践等体系建设中更新教学理念、创新教

学模式、提高教学质量。

三是强化育人为本。积极拓展教师参与学生思政工作的方式,注重考察教师参与课程思政改革和教学效果情况,鼓励教师开设专业育人特色课程,引导教师积极参与学生工作。将教师接收本科生早进课题组早进实验室早进科研团队、指导学生参加各类创新创业或学科竞赛、指导学生赴境外交流学习等纳入评价观测点,引导教师切实履行教书育人本职。

二、突出质量贡献,树立鲜明评价导向

以能力、实绩、贡献为基本导向,以定性定量结合为基本方法,考察履责绩效、创新成果、实际贡献,破除“重数量轻质量”倾向。

一是推行代表性成果评价。制定代表性成果评价制度实施细则,以集成式代表性成果替代单一代表作制度,重新设计以分模块业绩综述和代表性业绩成果为主的评估文本,围绕成果属性、定性表述、支撑成果的业绩清单等建立代表性成果信息填报规范,鼓励各学院(单位)结合自身特点,明确代表性成果认定具体要求,丰富规范成果形式,合理设置代表性成果数量,引导教师凝练发展特色专长。

二是强化业绩质量评价。探索完善育人成效评价机制,引导教师指导学生科研、服务学生就业发展,强化教学质量评价结果运用。制定科研工作评价指导意见,重点关注科研成果学术价值、创新观点和社会效益,强化质量评价导向。

三是完善同行专家评价。探索推行教师国际同行评价,建立包括近百所世界知名高校和科研机构专家在内的评审专家库,推行专家在线评审。完善教授会议评审规则及结果运用,规范各类人员职称评审,营造学术共同体自律文化。

三、突出分类多元,推行精细化评价

按照分学科、分岗位进行差异化评价的思路,改变“一把尺子量到底”的评价模式。

一是实行“一院一策”。摒弃“一刀切”模式,鼓励各学院(单位)结合自身发展目标和实际,建立完善与学科特色、岗位特点、研究性质相适应的分类评价指标。全校所有学院(单位)都已完成职称评价体系的修订。

二是推动多元评价。尊重岗位、学科、工作内容的客观差异,精细化构建岗位分类体系和职称评价体系,拓宽各类人员成长路

径。如面向全校性公共课及量大面广的学科基础课教师建立有针对性的职称评聘办法,面向思想政治理论课教师设立以教学效果和育人实效为核心的评价标准并单独评审等等。

三是畅通特别通道。完善优秀青年人才职称评聘办法,面向优秀青年教师制定完善正高级岗位参评制度,拓宽竞争平台,开辟校级评审通道,破除“唯帽子”倾向,为优秀青年人才脱颖而出建立特别晋升通道。制定长期挂职外派人员职称评聘办法,在岗位设置、评审程序、业绩认定等方面对援疆援藏援青等人员给予适当倾斜。

四、突出统筹推进,确保改革平稳有序

注重改革整体性,从组织领导、制度机制进行系统谋划,注重实施可行性,加强分类指导,鼓励各学院(单位)结合实际进行大胆探索。

一是加强系统设计。坚持党对人才工作的全面领导,出台《关于进一步推进专业技术职务分类评价体系建设的指导意见》等文件,完善制度体系设计,树立科学评价导向,明确改革推进步骤,加强日常指导监督。

员在加强应用研究的同时,也一定要做好基础理论研究,“理论研究是对策研究的基础,相对于其他智库研究机构,高校智库的优势恰恰在基础理论研究方面。”

三是发掘高校智库的资源优势。高校在人才、学科、国际视野等方面具有明显优势。未来的新型高校智库建设,应该在充分发掘资源优势的基础上,推动实现智库的跨越式发展。虽然社会上掀起了新型智库建设热潮,高校决不能“一哄而上”,而是应根据自身资源优势,与官方智库和其他智库错位发展,这就要求高校之间必须整合力量,协同攻关,突出特色,组建跨学校、跨学科、跨区域的大领域智库,同时,鼓励高校组建智库联盟,从而实现高校智库资源的优化重组和社会效益的最大化。

四是提升智库成果的决策贡献度。教育部实施的《中国特色新型高校智库建设推进计划》强调,高端智库建设要以服务党和政府科学民主决策为宗旨。同样地,高校智库建设的最终目标导向也是为党和政府出谋划策。这就要求高校在做好基础研究的同时,应不断加大应用研究力度。同时,高校智库研究人员在从事应用研究时,要

树立精品意识,以国家急需为根本出发点,及时发现经济社会发展中重大前瞻性问题的,产出高质量的智库研究成果,通过多种渠道向政府部门和其他相关部门积极推送,提高成果采用率,争取在决策咨询领域发挥更大的作用。

五是增进高校智库的社会影响力。酒香也怕巷子深。新型高校智库要善于抢占先机,将成果快速传播,最大化社会影响。这就要求高校智库不断加强自我营销意识,培养专门负责智库成果推广的专业团队和专门人才,与媒体建立密切的沟通、合作机制,并充分利用网站、微博、微信、论坛等现代传播技术手段,第一时间向社会推送和展示智库研究成果;应树立国际视野,积极参与国际对话,通过智库人才出访交流,举办国际性智库论坛,通过各种现代传媒手段,向国际社会传播中国新型高校智库声音,增强国际影响力,助力提升国家软实力和国际话语权。

二、重组高校智库发展的内部生态环境

一是构建独立自主的组织管理模式。尝试将高校智库作为一个独立建制的学校直属单位,在其组织结构中,最上层设置的是理事

会，接下来是院长、副院长，院长和副院长下设不同的研究中心，一起组成高校智库的领导层。理事会是最高决策层，院长直接向理事会负责，执行理事会的重大决策并直接负责高校智库的日常管理工作。在内部人员设置方面，可以从政策研究和行政管理两个方面进行设置，以政策研究为核心，行政管理为政策研究服务。各高校在《中国特色新型高校智库建设推进计划》指引下，积极探索适用于各自特点的组织管理模式。

二是试行灵活多样的人才聘任制度。新型高校智库人才聘任应以“机构开放、人员流动、内外联合、竞争创新”为导向，结合学校人才引进工作，根据“不求所有，但求所用”的指导思想，采用“开放式”管理模式，通过市场化手段为智库广揽人才。通过首席专家制、团队滚动制、智库科研岗、专职智库助理、高级研究员制等制度，构建长短结合、专职与聘任结合、学术与智库轮转的独特高校智库人事管理体系。尝试推行首席专家制，每个智库研究板块设1名首席专家，在全国范围内选聘。实施开放的团队制，根据研究任务而采取滚动性的聘任考核制，破除终身

制。设立智库科研岗，打通智库与学院的人才流动通道。

三是实施灵活宽松的经费管理制度。智库经费管理要打破传统科研管理中经费管理方式，建立以智库基金制为核心的资金管理方式。智库资金第一来源应是校友或社会慈善家捐款设立的基金。其管理一是要完善治理体系，规范运营全流程；二是要拓宽智库基金融资渠道，激发社会资本合作热情；三是要探索智库基金的经营性投资，实现自我增值，为智库提供持续、稳定的资金支持。同时，对智库经费使用要给予适度“松绑”，加大人员经费、成果购买费等支出的比例。

四是制定注重实效的科研评价制度。高校科研评价制度，应针对基础研究和应用研究的不同特点和规律，推行科学合理的分类评价标准和成果奖励标准，在继续重视基础性研究成果的同时，也应把智库类成果纳入科研评价体系，在职称晋升、科研奖励等方面，根据智库成果的贡献度，进行核定和奖励。同时，新型高校智库研究在注重政府部门采纳特别是获领导批示的同时，应高度重视智库成果转化所带来的经济社会效益，针对智

库成果转化制定科学合理的评价方式。新型高校智库成果的科研评价要坚决破除“等靠要”和“吃大锅饭”观念，着力推行竞争性资源分配模式，对产生重大经济社会效益的智库成果予以特别奖励，对优秀智库团队持续支持。

五是搭建中国式的“旋转门”机制。“旋转门”机制是美国智库最具特色的组织运行机制，通过政府官员与智库研究人员之间的双向流动，促进了“智政渠道”相对畅通，保证了美国高校智库与行政部门之间的有效衔接。由于智库建设环境的巨大差异，我国高校智库与政府之间的“旋转门”机制尚未真正建立，我国新型高校智库建设，应该在借鉴和吸收美国经验的基础上，大胆创新，尝试建立高级研究员体系，有针对性地吸收学者型官员进入智库平台，同时，积极创造条件，推荐智库平台专家到党、政、军部门挂职、任职、兼职，推动形成党政机关和智库之间人才有序流动的“旋转门”机制，激活双方人力资源优势和信息资源优势，进而产出更多高质量的智库成果。

（节选自《高教探索》，2021(12)，组织生态学视域下的新型高校智库建设研究。作者：杨杰，暨南大学社会科学研究处副处长）

武汉理工大学构建“一二三四五N”工作体系 促进科技成果转化

武汉理工大学先后入选“高等学校科技成果转化和技术转移基地”“国家知识产权示范高校”和“高校国家知识产权信息服务中心”。该校构建的“一二三四五N”工作体系，一定程度上推动了科技成果高质量高效益转化应用，使科技成果积极服务国家战略需求、区域经济社会发展、行业转型升级及企业科技创新。

一、设立一个专门机构，统筹构建全链条服务体系

武汉理工大学成立了科技合作与成果转化中心，专职负责学校专利和软件著作权管理、横向科技项目等产学研合作、校外科技合作平台共建、科技成果转让及投融资、相关资产管理等工作。中心对内服务于师生知识产权申请、科研项目合作和科技成果转化等需求；对外协调对接地方、企业与学校的科技合作事宜，集聚校内科技资源，推动产学研转化，为地方经济发展和新旧动能转换等提供优质服务和大力支持。

二、实施两大转化策略，推动科技成果高效应用

坚持特色项目群和高价值专

利包的“双轮驱动”转化策略，武汉理工大学依托学校建材建工、交通、汽车等学科优势，积极与行业重点企业和战略新兴行业企业联合开展重大项目策划，形成一批特色项目群，直接服务于行业转型升级和企业创新发展。面向国家级经济技术开发区和高新技术产业开发区等重点区域的高科技企业发展需要，着眼科技自立自强，开展“卡脖子”技术协同攻关，培育高质量专利，形成高价值专利包，并将科技成果转化效益反哺学科建设和人才培养，推动可持续发展。

三、完善三套政策制度，激发转移转化内生动力

为深入实施“放管服”改革，武汉理工大学重点针对产学研合作、知识产权管理和科技成果转化3个方面，完善科技项目管理办法、专利管理办法、科技成果转化管理办法、无形资产管理办法、校外科技合作与成果转化机构管理办法、教职工离岗创新创业管理办法等25项规章制度，着力构建系统配套、科学适用、操作性强的科技成果转移转化政策体系。完善涵盖机构设置、管理、考核、人员推荐选聘的系列制度，进一步规范和推动校外科技合作与成果转化机

构内涵发展；以高质量高价值专利培育为导向，大力推进知识产权示范高校建设，深化科技成果转化“三权”改革，落实科技成果转化权益分配比例，并将专利“零费用”许可用于支持大学生创业。

四、搭建四类合作平台，打造多方协同合作网络

武汉理工大学统筹国家级及省部级科研基地、科技孵化器、大学科技园、大学生创新创业园等资源，建强校内科技成果转化综合平台。紧抓长江经济带、京津冀协同发展、粤港澳大湾区建设和长三角一体化发展等国家重点战略发展机遇，与地方政府共建40余个校地科技合作平台。依托建材建工、交通、汽车行业董（理）事会，与“三大行业”大型骨干企业共建260余个校企科技合作平台，与地方政府、国内外知名科研院所、重点企业共同发起成立武汉智能汽车产业创新联盟、武汉氢能产业促进联盟、建材建工行业“碳达峰碳中和”创新联合体、长江游轮游艇产业创新联盟等4个产业创新联合体平台。引入8个技术转移中介机构和10个科技成果投融资机构，构建为科技人员提供科技成果价值评估、尽职调查、商务谈判等

服务的第三方市场化合作平台。通过四类平台建设,形成以校内综合平台为核心,校地、校企和第三方科技合作平台相互补充、协同联动的科技成果转移转化合作网络,为重大科技项目的策划和落地提供系统化平台载体。

五、建强五支骨干队伍,壮大科技成果转化团队

设立校院两级科技成果转化专职管理岗位70余个,重点负责科技成果转移转化的规划设计、综合协调、服务保障、精准对接等工作。设置科技成果转化特聘人员岗位100个,聚焦区域、立足平台、汇聚资源推动转移转化工作。选派科技副县长、副镇长、科技副总、科技特派员等社会服务专门人才150余人,直面企业、畅通渠道、扩大宣传。配置产学研合作特聘专家岗位100个。遴选科技成果转化培育团队100个。通过加强“五支队伍”建设,打造专兼结合、分工明确、协同高效的专业化工作团队,提升科技成果转移转化效率。

六是探索N条转化路径,助推高质量转移转化

积极推动科技成果产生最大价值、创造最大效益,探索形成多条科技成果转移转化的成功路径,

推动学校科技成果转移转化工作高质量发展。如在碳中和技术方面,探索形成作价投资、现金转让、实施许可的科技成果组合转化模式;在光纤传感技术方面,探索形成重大科技成果全程跟踪、持续培育、衍生企业的科技成果迭代转化模式;在智能交通技术方面,探索形成增强成果转化意识、优化高价值专利组合、成果转化受让单位多元化的科技成果分销转化模式。

(来源于教育部网站,2021年10月26日,http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s6192/s133/s200/202110/t20211027_575586.html)

(辽宁师范大学内刊)