

# 高教动态

2021年第6期

杭州师范大学发规处（学科办）编

2021年6月30日

---

## 目 录

<b>【高教动态】</b> .....	1
◆高等教育评价改革政策梳理.....	1
◆三部委：关于推动学术期刊繁荣发展的意见.....	3
◆国务院：全民科学素质行动规划纲要.....	5
<b>【他山之石】</b> .....	6
◆江南大学：任期目标管理与人事制度改革的实践与探索.....	6
◆深圳大学：积极推进人事科研评价改革.....	9
◆华南师范大学：做好引人育人 推进世界一流学科建设.....	12
◆南方科技大学：建立现代大学制度的实践探索.....	14

## 【高教动态】

### ◆高等教育评价改革政策梳理

教育评价事关我国教育事业发展方向。近年来，教育评价一直被各界诟病：评价者往往自己搞得晕头转向，却找不到突破的缺口，被评者更是抱怨屁股决定脑袋，评估标准不切实际。于教育评价来说，2020年是极具有转折性的一年。中共中央、国务院、教育部、科技部和财政部针对评估导向不良等问题，提出了改革方案和意见。具体政策落实和实施是2021年及以后相当长的一段时间内各级评估机构和单位致力要解决的问题。

2020年2月20日，教育部 科技部印发《关于规范高等学校SCI论文相关指标使用 树立正确评价导向的若干意见》的通知，提出了10条意见：1. 准确理解SCI论文及相关指标。2. 深刻认识论文“SCI至上”的影响。3. 建立健全分类评价体系。4. 完善学术同行评价。5. 规范各类评价活动。6. 改进学科和学校评估。7. 优化职称（职务）评聘办法。8. 扭转考核奖励功利化倾向。9. 科学设置学位授予质量标准。10. 树立正确政策导向。

**解读：**论文是成果产出的主要形式，其被评价的重点不该是发在某一期刊上，被评价的应该是论文的创新水平和科学价值，不能只看论文发表在什么刊物上。科学坚持分类评价和学术同行评价。

2020年2月23日，科技部、财政部发布《关于破除科技评价中“唯论文”不良导向的若干措施（试行）》，提出了9条相关措施：1. 强化分类考核评价导向。实施分类考核评价，注重标志性成果的质量、贡献和影响。2. 对国家科技计划项目（课题）评审评价突出创新质量和综合绩效。3. 对国家科技创新基地评估突出支撑服务能力。4. 对中央级科研事业单位绩效评价突出使命完成情况。5. 对国家科技奖励评审突出成果质量

和贡献。6. 对创新人才推进计划人才评选突出科学精神、能力和业绩。7. 培育打造中国的高质量科技期刊。8. 加强论文发表支出管理。9. 强化监督检查。加大监督检查力度，确保各项措施落实落地。

**解读：**将基础研究类科技活动和应用研究、技术开发类科技活动分开评价；针对不同的评价对象和种类，区分评价，不搞一刀切。打造高质量期刊，提高高质量成果的权重。

2020年10月13日，中共中央、国务院印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》的实施方案，针对高等学校评价，提出了9条措施：1. 推进高校分类评价，引导不同类型高校科学定位，办出特色和水平。2. 改进本科教育教学评估，突出思想政治教育、教授为本科生上课、生师比、生均课程门数、优势特色专业、学位论文（毕业设计）指导、学生管理与服务、学生参加社会实践、毕业生发展、用人单位满意度等。3. 改进学科评估，强化人才培养中心地位，淡化论文收录数、引用率、奖项数等数量指标，突出学科特色、质量和贡献，纠正片面以学术头衔评价学术水平的做法，教师成果严格按署名单位认定、不随人走。4. 探索建立应用型本科评价标准，突出培养相应专业能力和实践能力。5. 制定“双一流”建设成效评价办法，突出培养一流人才、产出一流成果、主动服务国家需求，引导高校争创世界一流。6. 改进师范院校评价，把办好师范教育作为第一职责，将培养合格教师作为主要考核指标。7. 改进高校经费使用绩效评价，引导高校加大对教育教学、基础研究的支持力度。8. 改进高校国际交流合作评价，促进提升校际交流、来华留学、合作办学、海外人才引进等工作质量。9. 探索开展高校服务全民终身学习情况评价，促进学习型社会建设。

**解读：**这是新中国第一个关于教育评价系统性改革的文件，也是指导深化新时代教育评价改革的纲领性文件。方案涉及到我国教育系统的各个方面，改进高等学校评价是改进学校评价的重要任务之一。西北工业大学党委书记认为，高等教育

评价应坚持统筹兼顾、分类设计，引导各高校充分挖掘传统，因地因校制宜，科学定位、各显其能，找准发展坐标，科学规划办学类型、规模和层次，坚持有所为、有所不为，办出水平、办出特色，促进高校及其师生员工鼓劲加油、激励上进，分类建设一流大学和一流学科，不断提高教育质量。

（根据教育部相关网站整理）

### ◆三部委：关于推动学术期刊繁荣发展的意见

中宣部、教育部、科技部近日联合印发《关于推动学术期刊繁荣发展的意见》。意见指出，学术期刊是开展学术沟通交流的重要平台，是传播思想文化的重要阵地，是促进理论创新和科技进步的重要力量。加强学术期刊建设，对于提升国家科技竞争力和文化软实力，构筑中国精神、中国价值、中国力量具有重要作用。

意见强调，学术期刊要提高围绕中心、服务大局能力，引导学术研究立足中国实际，回应现实关切，把论文写在祖国的大地上。要创新内容载体、方法手段、业态形式、体制机制，加快向高质量发展阶段迈进，努力打造一批世界一流、代表国家学术水平的知名期刊。要加强作风学风建设，有效发挥在学术质量、学术规范、学术伦理和科研诚信建设方面的引导把关作用。要坚持一手抓繁荣发展，一手抓引导管理，完善扶持措施，优化发展环境，改进评价体系，规范出版秩序，深化改革创新，推动学术期刊出版良性健康发展。

**提升学术引领能力。**引导学术研究立足中国实际，回应现实关切，把论文写在祖国的大地上，紧密服务党和国家中心工作和战略任务。哲学社会科学期刊要把深入研究、宣传、阐释习近平新时代中国特色社会主义思想，建设有中国特色、中国风格、中国气派的学科体系、学术体系和话语体系作为重大任务，加强理论武装与理论创新，围绕党和国家重大理论和实践问题，围绕群众关注的历史和现实问题，及时开展研究解读和

引导辨析，为加快构建中国特色哲学社会科学贡献力量。科技期刊要围绕创新型国家和科技强国建设任务，聚焦国家重大战略需求，服务经济社会发展主战场。坚持问题导向，聚焦前沿领域，活跃学术空气，善于发现创新、鼓励创新、引领创新，对重大问题坚持长期跟踪。加强学术期刊作风学风建设，弘扬科学家精神，有效发挥学术期刊在学术质量、学术规范、学术伦理和科研诚信建设方面的引导把关作用，力戒功利浮躁，杜绝“关系稿”“人情稿”，坚决抵制和纠正学术不端行为。

**提升编辑策划与把关能力。**坚持以创新水平和科学价值作为选稿用稿标准，加强编辑策划，围绕重大主题打造重点专栏、组织专题专刊。不断丰富内容形式，创新学科资讯、学术综述、学术评论等栏目设计。善于区分政治原则问题、思想认识问题、学术观点问题，切实把好政治导向关、学术质量关和价值取向关。加强编委会建设，完善同行评议机制，严格执行“三审三校”等内容把关制度，做到审稿记录长期可追溯、可核查，加强校对工作，切实提高编校质量。

**规范学术期刊出版秩序。**严格学术期刊出版资质，加强质量检查，严厉打击买卖刊号、承包经营等严重违规行为，加强对滥发质量低劣论文期刊的清理规范，完善退出机制建设。对“三审三校”等制度执行情况、期刊负责人任职资格等加强检查，强化期刊主编终审职责，有效解决编辑出版制度执行不到位、主编“挂名”“缺位”等问题。严厉打击假冒学术期刊、假冒学术期刊网站等非法活动。推动学术期刊出版单位积极应用学术出版规范相关国家标准和行业标准，加强防范惩处学术不端行为的机制建设和技术应用，鼓励期刊和行业协会制定发布关于出版伦理、行业规范的声明。推动期刊数据收录机构严格落实把关责任，健全学术期刊收录的前置审核和入库内容日常审核机制。

**完善学术期刊相关评价体系。**改进完善学术期刊评价体系，以内容质量评价为中心，坚持分类评价和多元评价，完善

同行评价、定性评价，防止过度使用基于“影响因子”等指标的定量评价方法评价学术期刊特别是哲学社会科学期刊。探索建立哲学社会科学期刊评价的行业标准，加强对“核心期刊”“来源期刊”等涉哲学社会科学期刊评价的引导规范。引导相关单位在学术评价、人才评价中准确把握学术期刊的评价功能，防止简单“以刊评文”、以“核心期刊”“来源期刊”等评价学术期刊及论文质量，反对“唯论文”和论文“SCI至上”等不良倾向，避免SSCI、CSSCI等引文数据使用中的绝对化，鼓励实行论文代表作制度。本科生、研究生申请学位和毕业考核不与在学术期刊上发表论文情况简单挂钩。支持相关科研教育机构针对罔顾学术质量、商业利益至上的期刊建立预警名单。在科研课题申报、学术人才遴选中，应明确学术成果在我国期刊首发的比例，引导重大原创性科研成果更多在我国期刊发表。

（摘自国家新闻出版署网站）

### ◆国务院：全民科学素质行动规划纲要

国务院日前印发的《全民科学素质行动规划纲要（2021—2035年）》提出，2025年我国公民具备科学素质的比例超过15%，各地区、各人群科学素质发展不均衡明显改善。“十四五”时期我国将实施5项科学素质提升行动和5项重点工程，促进公民科学素质提升。

《纲要》指出，科学素质是国民素质的重要组成部分，是社会文明进步的基础。提升科学素质，对于公民树立科学的世界观和方法论，对于增强国家自主创新能力和文化软实力、建设社会主义现代化强国，具有十分重要的意义。《纲要》由前言，指导思想、原则和目标，提升行动，重点工程和组织实施5部分组成。

《纲要》以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持党的全面领导，坚持以人民为中心，坚持新发展理念，统筹

推进“五位一体”总体布局，协调推进“四个全面”战略布局，全面贯彻落实习近平总书记关于科普和科学素质建设的重要论述，以提高全民科学素质服务高质量发展为目标，以践行社会主义核心价值观、弘扬科学精神为主线，以深化科普供给侧改革为重点，着力打造社会化协同、智慧化传播、规范化建设和国际化合作的科学素质建设生态，营造热爱科学、崇尚创新的社会氛围，提升社会文明程度，为全面建设社会主义现代化强国提供基础支撑，为推动构建人类命运共同体作出积极贡献。

《纲要》提出“突出科学精神引领、坚持协同推进、深化供给侧改革、扩大开放合作”的原则。到2025年，我国公民具备科学素质的比例要超过15%；到2035年，我国公民具备科学素质的比例要达到25%。“十四五”时期，重点围绕践行社会主义核心价值观，大力弘扬科学精神，培育理性思维，养成文明、健康、绿色、环保的科学生活方式，提高劳动、生产、创新创造的技能，分别实施针对青少年、农民、产业工人、老年人、领导干部和公务员等人群的5项科学素质提升行动；围绕深化科普供给侧改革，提高供给效能，着力固根基、扬优势、补短板、强弱项，构建主体多元、手段多样、供给优质、机制有效的全域、全时科学素质建设体系，实施科技资源科普化、科普信息化提升、科普基础设施、基层科普能力提升、科学素质国际交流合作5项重点工程。

《纲要》从组织、机制、条件等方面提出具体保障措施，确保目标任务落实落地。

（摘自全民科学素质行动办公室）

## 【他山之石】

◆江南大学：任期目标管理与人事制度改革的实践与探索  
近年来，江南大学始终坚持以积极探索和全面实施任期目

标责任制为指挥棒，稳步推进干部人事制度改革创新。通过任期目标制定和责任考核，建立健全科学选拔任用干部的制度，较好地在全校师生员工的人心与力量凝聚到全面或超额完成任期目标之上，有力地促进了学校管理水平的提高、办学实力的攀升和各项事业的发展。

自 2002 年始，江南大学以干部人事制度改革为突破口，全面实施中层领导干部和领导班子任期目标责任制。全校 16 个学院、25 个机关部门和 11 个直属单位，均纳入任期目标实施范围，任期考核内容涵盖“211”工程建设、学科建设、师资力量、人才培养、科学研究、社会服务和党建与思想政治工作等方面。任期以三年为界，至 2013 年，已顺利实施前六轮任期目标。

**科学制定任期目标。**一是合理设计目标。学校通过分析形势与现状，先后制定《江南大学攀登计划（2008-2015 年）》及中长期发展规划，同时进一步确定各任期分阶段发展目标，设计和确定三年任期内领导班子和领导干部的工作目标体系。该目标的制定既上下沟通广泛听取意见，使得分解目标符合总体目标、分量指标总和不小于总量目标，又合理设置难度，按照“跳一跳够得着”的原则，分解确定各单位（学院、部门）任期目标。二是优化指标体系。目标体系采取指令性指标、指导性指标、约束性指标相结合，量化指标和状态指标相兼顾的方式来确定，做到定性与定量的有机结合，既注重目标刚性，又突出主动性、创造性；同时，着眼于核心发展要素，抓事关学校发展的主要目标分解，注重工作的关联性，而不面面俱到。三是慎重确定目标。任期目标分条线提出，并经各方 20 余个调研会协商和论证，汇总后与学院（部门、单位）沟通，经两上两下，提交校党委常委会讨论通过，学校和各学院（单位、部门）以签订责任书的形式，最终明确相应的责、权、利。2011 年 3 月，全校 52 个单位签订了最近一轮任期目标责任书。

**全面考评任期绩效。**一是加强目标管理的组织。将单位目

标与岗位要求相结合，各单位将任期目标分解，并和岗位管理、考核和津贴发放有机结合；将目标导引与过程管理相结合，坚持以推进学校发展规划为导向，坚持月度反馈、年度计划和考核、中期检查，将年度述职述廉、群众测评、年终考评和每三年的任期目标总结结合起来，营造任期目标全过程管理的良好氛围和工作环境。二是突出目标考核的重点。切实抓牢目标考核重点，优化目标考核指标，鼓励工作创新创优，推动特色发展，要求承担任期目标的主体单位，在完成目标任务过程中，至少完成 1 项管理创新实践，做到在发展中创新，在创新中发展。三是改进目标考评的机制。从基层特点和干部实际出发，对单位群体的任期考核，以工作完成情况和履行职责情况为主。学校考核工作小组在综合自评报告、职能部门审核结果、民主测评结果的基础上，参考前二年年度考核情况提出任期考核等级；机关(直属单位)考核则依托集中述职考评会上的述职述廉、民主测评结果及校领导评价等得出考核等级。对领导干部个体，实施 360 度环评，综合单位群体考核、民主测评、领导打分和条线打分等四维测评结果得出考核成绩。

**合理运用考核结果。**一是形成正确业绩评价导向。在考核实施时，学校既看目标，又不唯指标；既看工作目标完成情况，又广泛听取群众评价意见；既看具有显示度和突破性的成绩，又看工作状态、努力程度和发展后劲，从而最广泛地调动各方面的积极性。二是积极树立先进典型。坚持“两头从严”的原则：对任期目标全面“达标”、取得突破性、跨越式发展，或取得高显示度成果且群众测评优良率达 90%以上的单位评定为“优秀”，并授予单位领导班子“好班子”称号；对多数指标未较好完成，班子团结度不够，群众测评“一般”和“较差”比例超过 40%的单位，评定为“不达标”，并在一定范围内公布群体考核结果。三是激发干部工作动力。一方面将考核结果与各学院(单位、部门)的业绩津贴相挂钩，被评定为“优秀”的单位，以全体成员当年度业绩津贴的 30%，加奖给该单

位，并给予党政主要负责人和领导班子一次性奖励；获得“显著进步奖”的单位，以全体成员当年度业绩津贴的 10%，加奖给该单位；评定为“不达标”的单位，党政负责人业绩津贴下浮 5%，并对党政负责人进行批评及进行必要的组织调整。另一方面将任期业绩作为学院（单位、部门）评选先进和新一任期干部聘任的重要参考。

任期目标责任制的落实过程，即转变观念、提升内涵的过程，也是统筹协调、引领发展的过程。目标制定、任期考评和结果运用是任期目标责任制实施的关键环节。通过任期目标制定，学校层层分解目标、级级落实责任，真正做到压力分解下来，人心凝聚起来，将学校的整体发展目标，内化为了每位教职工的价值追求；通过任期考评考核，全面审视、检查、思考任期内工作实效和不足，以考核促发展，以发展求实效；通过考核结果运用，则不仅充分调动了师生群众工作激情和积极性，而且为干部选拔任用提供重要依据，提高了学校选人用人的科学化水平。任期目标责任制实施过程中，需要处理好考核工作中定量与定性关系、干部轮岗中工作传承与创新的关系、梯队建设中干部的使用与培养的关系、目标导向中显性指标与隐性指标的关系、管理方式中结果管理与过程管理的关系。

（根据江南大学信息整理）

### ◆深圳大学：积极推进人事科研评价改革

#### 敢于改革，积极探索人事制度管理

唯有改革多壮志，敢叫大学换新颜。在深圳大学校长李清泉看来，深大的快速发展离不开全面的深化改革创新。他介绍，在人事制度改革方面，2010 年开始，深大就在全校实行全员聘用制度，破除教职员工的干部身份，从而打破“铁饭碗”；2016 年，深大实行“预聘-长聘”管理制度，激发增量和存量教师的工作活力。最近，媒体报道深大清退 317 名不符合要求的研究生，推动“严进严出”成为学校的一种管理常态。

2010年制定出《深圳大学人事改革方案》。提出全员聘任制度,按照转换身份、按需设岗、按岗聘用、合约管理的原则在全校推行。所有教职员工不再具有传统意义的国家干部身份,而通称事业单位职工或事业单位聘用人员。学校管理只有岗位的差别,不再有所谓的干部、工人、正式工、临时工的身份差别。方案一共提出了16项革新措施。包括设立人事代理制、退出机制、调节机制、长聘机制、教师激励机制,实行评聘合一、公开招聘,改革考核办法,淡化行政本位等。其中设立教师激励机制是方案中的一大亮点。对教师将分级设岗,实行长聘、特聘等,激励重大自选课题、重大横向研究和杰出创作;鼓励破格应聘,如副教授可打破副教授等级的三级台阶,跨越式申请教授;特聘教授岗位的应聘不受目前流行的硬性头衔的限制,优秀人才引进可以直接签署长聘合约;设置高级讲师岗位,激励优秀教学型教师。方案还设立了退出机制,对教师考核的办法作了改革。该方案还着重淡化了行政本位。一是逐步减少校级管理岗位;二是行政部门正副处级干部与政府正副处级脱钩;三是规定院长副院长等是教师岗位;四是规定教学辅助单位行政主管为技术岗位。与之配套,将组建各单位教授委员会,学术委员会,规定担任党政职务者不进学术委员会。

### **积极推行以质量为导向的科研评价**

近年来,深圳大学积极贯彻落实《教育部关于大力提高高校哲学社会科学研究质量的意见》精神,坚持“以人为本、质量为先”,大力创新哲学社会科学研究评价方法,积极探索实践哲学社会科学研究评价工作,取得了良好成效。

改进奖励办法,树立正确导向。2007年,学校出台《深圳大学科学研究奖励办法》,改变了以往按成果数量核发奖励的办法,淡化成果奖励重数量、重发表级别的取向,设立了学术创新奖、政府奖后奖、科研成果转化奖和专利发明奖,建立起以代表性成果为评价对象、以学术影响和社会贡献为评价标准的科研水平评价奖励体系。经过几年实践,学校逐步形成了“鼓

励创新、注重质量、强调研究成果的学术影响和社会影响”的科研导向，有效地调动了哲学社会科学工作者的积极性、主动性和创造性。

确立质量第一的评价标准。学校摒弃简单以出版社和刊物的级别来判定研究成果质量的做法，建立以服务国家需求、引领学术发展的实质性贡献为评价标准，特别强调研究成果的创新性和影响力，把是否发现新问题、挖掘新材料、采集新数据，是否提出新观点、采用新方法、构建新理论，作为衡量哲学社会科学研究质量高低的主要内容，把创新程度作为衡量科研成果质量高低的核心要素，淡化成果的“级别”标准，鼓励产出高水平科研成果。如，《新加坡为什么能？》一书（吕元礼教授著），2007年出版以来，已连续印刷12次，成为大众十分喜欢的畅销书。2010年4月，中组部专门调阅该书供领导和相关人员出访参阅，并将该书列为“现代化城市领导者专题研究班”指定读物。鉴于该书已产生重大的社会影响，学校将之评为学术创新奖一等奖。

推进优秀成果和代表作评价。根据哲学社会科学研究成果效益滞后显现的特点，学校淡化学术成果评奖期限，规定参评研究成果不受发表时间限制，实行优秀成果和代表作评价，在全校营造了鼓励潜心治学，反对急功近利的良好学术氛围。如，《无形的网络——从传播学的角度看中国传统文化》（吴予敏教授著）虽出版于1988年，据今已逾二十多年，但该书被认为是中国传播学本土研究开拓性著作，为国内外首部研究中国传播思想的学术专著，被北京大学、复旦大学、浙江大学等高校新闻传播学专业列为研究生必读书目，在学术界具有重要影响。鉴于此，该书2008年被学校评为学术创新奖一等奖。

完善诚信公正的评价制度。为切实做到科研评价的公开、公平、公正，杜绝评价过程中的非学术因素干扰，学校采取“谁申请谁举证”的原则，要求所有参评研究成果必须提供反映学术成果社会影响和学术贡献的佐证材料，并将所有的申请材料

和评审结果进行公示。学校成立了主要由校外专家组成的评审组，坚持学术主导，同行评议，综合评价。同时，学校大力提倡科研诚信，坚决反对学术造假行为，规定凡弄虚作假、剽窃、侵占他人科研成果的，永久取消申报资格；如以不正当手段获得奖励，一经发现，即撤销奖励，追回奖金，公开通报，依据有关规定给予行政处分。

（根据深圳大学信息整理）

### ◆华南师范大学：做好引人育人 推进世界一流学科建设

华南师范大学牢牢把握“双一流”建设机遇，聚焦物理学高质量发展，面向世界一流大学和科研机构大力引进优秀人才，着力构建对标国际、鼓励创新、充满活力的人事制度，有力推动学校物理学与世界一流学科的对标和并跑，取得了积极成效。

**把牢正确方向，精准吸纳人才。**华师坚持党对人才工作的全面领导，统筹全校人才队伍布局和政策安排，将思政工作放在人才工作的首要位置。在人才引进中进行政治立场、学术规范等考察评估，在入职培训时注重做好政治规矩、法律法规、课堂纪律和师德师风教育，在晋升发展中实施政治标准和师德师风“一票否决”。华师围绕学科发展重点，瞄准世界一流大学和科研机构，大规模引进学科领军人才和青年拔尖人才，组建高水平创新团队，着力加强物理学学科建设。推动领军人才与青年人才合理搭配，近五年围绕物理学重点攻关的六大领域，重点引进学术前沿科学家 10 余名、青年拔尖人才 50 余名，配备具有国际学术背景 and 良好发展潜力的青年教师、博士后，组建把握国际学术前沿、具有雄厚发展后劲的学科创新团队。推动全职与柔性引进有机结合，在全职引进学科领军人才和青年人才的同时，每个重点领域柔性引进 1—2 名国际顶尖人才，通过约定工作时间和具体任务的方式，建立同世界一流大学和实验室的深度学术联系。推动引进人才与本土团队深度融合，

秉承引进人才与学科发展方向高度契合、与现有团队有机融合的基本思路，精心挑选、精准配置，确保引进人才落地生根、形成合力，与本土团队有机互补、深度融合。

**优化管理机制，激发发展活力。**华师以物理学科为改革窗口，以遴选聘用、考核晋升、薪酬分配为抓手，全面深化人事制度改革，着力激发各类人才勇攀高峰、持续奋斗的内生动力，激发学科团队聚焦目标、协同攻关的创新活力。

推动“预聘+长聘”衔接贯通，借鉴世界一流大学人才选聘方式，在青年人才中全面实施“预聘+长聘”制度，即通过两个聘期六年内“非升即走”、达到条件即入长聘轨道、特别突出可随时申请特支计划的人才晋升、流转和退出机制。推动“任务+奖励”相互补充，着力构建激励与约束“双轮驱动”的考核管理机制，一方面，在把握基本标准的同时签署个性化聘期任务；另一方面，对超出聘期任务、获得较好教学科研业绩的青年人才均提高年薪予以奖励，对达到学校高层次人才特支计划条件的及时兑现相应待遇。

推动“个人+团队”有机结合，学校既与个人签署聘期任务，也与团队签订整体工作目标；既对个人进行年度考察和聘期考核，也对二级单位、科研团队进行整体目标绩效考核；既直接对个人高端业绩进行奖励，也对团队学科与平台建设成果进行奖励。

**搭好发展平台，助力人才成长。**整合学校、政府、企业和国际资源，为物理学科建设发展搭建平台，为人才成长构筑广阔空间。搭好科研创新平台，整合协调编制、资金、场地、招生指标等资源，投放物理学科重点建设领域，建成国际科技合作基地、国家地方联合工程中心、国家“111”计划引智基地等科研平台10余个。

搭好产教融合平台，与佛山、惠州、肇庆、清远等地合作，组建肇庆华师大光电产业研究院、华南师大（清远）科技创新研究院、“先进能源科学与技术”广东省实验室等新型研发机

构，打造“政—产—学—研”协同创新和产业孵化平台，为华为公司提供单光子探测器定制服务，建设广佛肇粤港澳大湾区首条量子安全通信示范干线，孵化高科技企业 11 家，将微纳光子学创新技术与产品销往德国、意大利、印度等多个国家数百家企业。

搭好国际合作平台，分别与一批世界高水平大学建立国际联合实验室，在人才培养、科学研究、产学研合作等方面开展深度合作，促进物理学科各类人才的国际培养、国际参与和国际合作。

（根据华南师范大学信息整理）

### ◆南方科技大学：建立现代大学制度的实践探索

深圳作为改革开放的急先锋，走在了改革大军的前列，通过面向全球公开选拔校长等方式，形成了以朱清时为核心团队旨在创建一所小规模、高质量，培养创新人才的研究型大学。可以说，南方科技大学引领了 21 世纪中国建立现代大学制度的风尚。在建立现代大学制度方面，深圳市以及南方科技大学的主要举措如下：

（一）采用“基于高考的综合评价录取模式”录取大学新生。南方科技大学的招生方式定义为“基于高考的综合评价录取模式”。按照该模式，高考成绩占 60%，中学阶段的平时成绩占 10%，由南科大组织的“能力测试”占 30%。报考南科大的考生高考成绩要通过所在省份的第一批次本科录取控制分数线，但如果考生确有专长，亦可放宽到二本线录取，真正做到“不拘一格揽人才”。

（二）通过通识教育，培养创新型人才。南方科大的学生入学后不分专业，大一、大二以基础科学课程为主，大三时根据学生兴趣和能力分为物理学、化学、生物信息学、生物技术学、微电子科学与工程、金融数学与金融工程 6 个专业。同时，南方科大设立通识教育部，通过各项措施培养创新型、通识型、

专业型人才。

**（三）建立“去行政化”的管理体制，积极地推进现代大学制度建设。**南方科技大学在践行现代大学制度方面，最大的尝试就是努力建立“去行政化”的管理体制，真正使大学成为学习、研究之圣地。由教授组成委员会制定各种规章制度，然后授权行政管理人员照章来管理学校，为教授服务，而不是完全不要行政机构和行政人员了。

南方科技大学实行理事会治理，教授治校，学术自治，明确界定政府、学校、行政、学术的权界，探索建立中国特色的现代大学制度。深圳市政府作为办学方，履行经费投入、依法监管等责任，不干涉学校具体事务，充分保障南方科技大学的办学自主权。

**（四）摒弃经典学科管理架构，尝试构建“部一所”新模式。**南方科技大学建立了“部-所”学科管理架构，在学校的学术组织中设置理学部、工学部和通识教育部，同时建设几十个研究中心（所），他们就支撑了各种课程，每个研究所开若干个专业课，专业课三四年级的学生自己选，每个学生到三年级也要选择一个研究所注册，在这个研究所写论文。这种架构的优势在于，所有教员都既是教学人员又是科研人员，他们开的课还是物理、化学、数学、分子物理、分子生物工程、材料工程等等，但研究所做的研究都以交叉学科、跨学科为特色。通过摒弃经典学科管理架构，构建“部-所”新模式的方式，南方科大打破了学科界限，有利于交叉、集成学科的发展，更有利于拔尖创新型人才的培养。

南科大在全校学生中实行“书院制”和“双导师制”改革，学生进校自由选择书院，四年中将有生活和学术两位导师全程“陪伴”。从校长、院士到普通教师，都必须担任导师，教授给本科生授课率为100%。

南科大很多项重大改革都是“政府与学校商量着走”。深圳市相关部门还将摸索出的好经验提升为规章制度，惠及深圳

市内所有高校。这背后是南科大人改革的决心，教育部、广东省、深圳市对改革的尊重。

2012年4月，南科大提出了“631”基于高考的综合评价录取模式，高考成绩占60%，南科大机考和面试占30%，高中中学考等占10%。最后该方案报送教育部，很快获批。南科大“631”模式推出后，被国内多所高校“复制”。2019年，广东已有11所高校试点“631”招生模式。

2020年5月，南科大教师一个月发表了6篇文章在《科学》《自然》主刊。人们突然发现，南科大迅速成长，硕果累累。为什么南科大能“长”得这么快，这么好？中科院院士、南科大第二任校长陈十一认为，办大学首先要延揽全世界的英才，教师的质量比数量更重要，要从全球选材。在陈十一带动下，南科大各学院院长、系主任都努力成为“伯乐”，面向全球选配高水平教学科研团队。

创新需要密度。南科大从最早第一批签约的3位教师，迅速壮大到505人的教研系列师资队伍，超过60%的教师拥有在世界排名前100名高校工作或学习经历。深圳现有46位全职院士，南科大就有23位。

引才更要育才。独立课题组负责人制（PI制）是南科大创新密度、创新产出的重要制度保障。就算是初出茅庐的博士后，只要应聘进入学校教学科研序列，都会有自己独立的实验室、启动经费，可以组建独立课题组，独立申请项目和经费。

创新不仅需要密度、激情、交叉，更是一个“静待花开”的过程。深圳市民曾经票选出“深圳最有影响力的十大观念”，其中一条是“鼓励创新，宽容失败”。在南科大，“鼓励创新”和“宽容失败”也像硬币的两面。没有宽容，创新就会变成无本之木。“做研究就像挖矿，挖到矿之前，可能很长时间都看不到任何苗头。”由于不擅申请基金和课题，张立源的研究曾陷入资金短缺的困境。陈十一用校长基金给他特批了经费，他网购二手实验用品，自己动手组装。在他带领团队奋斗的4年

里，学校没以数论文的方式，对他进行考核。

南科大的教师学术研究上拥有自由宽松的制度和氛围；非升即走的 Tenure Track 制度，又让南科大的教师“压力山大”。在南科大，一切以学生为中心。南科大一直在推动科研实验室面向学生开放，鼓励教师将一流科研资源转为一流育人资源。学生大一就有机会进入人工智能研究院等高水平实验室。

学分制、导师制、书院制和个性化、精英化、国际化组成的“三制三化”，是南科大人才培养的鲜明特色。南科大党委副书记李凤亮介绍说，办学伊始，学校就逐步实施“通识+专业教育”的本科生培养模式。新生入学不分专业，强化通识教育。学生在大一下学期（最晚在大二下学期）根据兴趣、特长自由选择专业，在“宽口径、厚基础、精专业”之上，注重学科交叉，持续努力探索构建新型协同育人体系。为给中国特色现代大学探路，南科大将改革创新作为使命和行动，在自主招生、人事改革、科研制度、育人体系、产学研协同创新等方面锐意改革、先行先试，改革还在向着更深处进发。

**（根据南方科技大学信息整理）**