



高等教育教学形势与政策信息

第 2 期

大连海洋大学评建办公室编

2015年6月17日

编者按：日前，学校党委下发通知，成立专门组织机构启动我校“十三五”规划编制工作。为服务中心、启智集思，学校评建办公室推出国内一些高校在人才培养改革、科技创新机制等方面的政策动向、经验做法，以供我校相关分项工作规划编制小组进行借鉴。

目 录

人才培养改革

中国石油大学(华东)“三三三”本科人才培养体系	1
南京大学“三三制”本科人才培养方案实施	1
上海大学研究生招生方案改革	2
天津大学探索“3I•4C”研究生分类培养体系	2
天津大学建立研究生导师招生资格年度审核制	2

科技创新机制改革

深化中央财政科技计划(专项、基金等)管理改革方案出台 ..	4
上海实施高等学校科学研究分类评价	4
中央出台加快实施创新驱动发展战略的若干意见	5
浙江大学“16+X”科技联盟预研项目初步形成	5
清华大学研讨科研改革	6
北京航空航天大学举行 2015 年科技创新大会	7

人事制度改革

上海交大师资队伍建设“三步走”改革实施	8
南京大学设置专职科研系列岗位	8
中山大学教师管理提高“门槛”与拓宽“出口”有机结合	9
上海交大设立校内教师“特设”岗位	9
中国人民大学实行教师“非升即走(转)”	10

上海财经大学实施“常聘教师”管理模式	10
--------------------------	----

内部治理结构和治理体系——基层学术组织

天津大学实行“首席科学家制”和“教学责任教授制”	12
东北大学探索研究型大学基层学术组织激励策略	12
沈阳师范大学实行教授研究室制度	13
复旦大学启动校院两级管理体制配套方案	13

学科专业体系建设

上海财经大学创新学科机制建设，激发学科建设活力	15
华中科技大学谋划“十三五”学科发展	16
吉林大学以项目建设为引领 在高原上建高峰	16
北京师范大学多举措着力提升学科水平	17
上海交大打造“绿色”跨学科平台培养泛学科人才	18

中国石油大学(华东)“三三三”本科人才培养体系

学校在总结 60 年办学经验、分析高等教育形势和开展广泛校内外调研的基础上，2012 年明确提出“三三三”本科人才培养体系，主要包括本科教学办学定位的三型——精英型、特色型、研究型，培养目标的三化——全面化、个性化、最大化，教学方式的三性——学习性、研究性、开放性。两年来，学校以组织修订和全面实施 2013 版本科培养方案为契机，陆续开展了一系列教学改革和实践，取得良好效果。

南京大学“三三制”本科人才培养方案实施

近日，南京大学实施本科生分三个阶段培养、三种路径发展。实施“三三制”本科人才培养方案。第一个“三”指学生进入学校后将经历“三”个培养阶段：“通识培养阶段”、“专业培养阶段”和“多元培养阶段”。第二个“三”指学生进入高年级后可根据自身兴趣选择“三”种发展路径：“专业学术类路径”、“交叉复合类路径”和“就业创业类路径”。构建通识通修、学科专业、开放选修等多元课程模块。建立保障教学改革可持续发展的内生机制：使拥有课程、专业、发展路径自主选择权的学生成为改革的主体和发动机，形成自下而上推动教师、院系和管理

部门变革的动力机制，改变以往改革单纯依赖自上而下行政驱动的局面。

上海大学研究生招生方案改革

上海大学将打破各学科研究生招生吃“大锅饭”格局。打破根据学科导师数量分配研究生招生名额的做法，参照竞争性指标在各学科分配招生名额。拿出招生总量的40%按学科规模分配，另60%则依据竞争性指标，参照各学科“产出”情况进行分配，主要指标包括承担国家项目情况、发表高水平论文数量、研究生培养质量等。

天津大学探索“3I·4C”研究生分类培养体系

探索专业学位与学术学位两种不同类型研究生的分类培养模式，通过科教结合、产学研结合，明确学生发展方向，解决研究生培养同质化难题。“学术学位研究生的‘3I’是指创新能力为导向的课程、国际化的培养模式、多学科交叉的学术培养平台。专业学位研究生的‘4C’是指分类指导的培养模式、能力导向的课程体系、协同培养的实践平台和内涵引领的保障机制。”

天津大学建立研究生导师招生资格年度审核制

深化研究生教育改革，打破研究生导师资格终身制。建立导师招生资格的年度审核制，由院级学术组织根据年度招生需要确

定导师招生资格。同时，将导师招生资格与职称“脱钩”，实现导师资格向导师岗位的转变。

科技创新机制改革

深化中央财政科技计划（专项、基金等）管理改革方案出台

近日，国务院印发《关于深化中央财政科技计划（专项、基金等）管理改革的方案》，改变我国现有的科技计划按不同研发阶段设置和部署方式。新科技革命从“科学”到“技术”到“市场”的演进周期大为缩短，基础研究、应用研究、技术开发和产业化等阶段的边界日趋模糊，科技创新链条灵巧，技术更新和成果转化快捷。为适应这一新特征，新设立的国家重点研发计划，将针对事关国计民生的农业、能源资源、生态环境、健康等领域中需要长期演进的重大社会公益性研究，以及事关产业核心竞争力、整体自主创新能力和国家安全的战略性、基础性、前瞻性重大科学问题、重大共性关键技术和产品、重大国际科技合作，以重点专项的方式，组织产学研优势力量协同攻关，提出整体解决方案。

上海实施高等学校科学研究分类评价

近日，上海市教委发布《关于推进上海高等学校科学研究分类评价的指导意见》，今后上海高校科研能力评价，不再仅依据发表论文的数量来一刀切，而是将建立科研人员的分类考核体系和科研成果的多元化评价体系，根据创新质量和实际贡献进行评价。并将积极推进“同行评议”、“第三方评价”和“国际评价”

等评价方法，探索开放的、多方参与的科研评价措施，建立与国外接轨的评价制度。教育部将探索制定高校科技评价活动规程，系统梳理和规范科技评价的环节和程序，从组织程序上保证评价的质量和开放公正。

中央出台加快实施创新驱动发展战略的若干意见

近日，中国教育报撰文指出，过去由于政策所限，很多高校科研成果离市场总差“一公里”，中央出台加快实施创新驱动发展战略的若干意见，犹如打通一条高速路。一是下放科技成果使用、处置和收益权，给科研人员换上新动力。二是让市场在资源配置中起决定性作用，把高校科技成果化为现实生产力。三是让分类评价成为调节科研人员参与科技创新积极性的“阀门”。

浙江大学“16+X”科技联盟预研项目初步形成

浙江大学召开科技工作会议，探索全链条系统化的科研组织模式。会议指出，在国家加快实施创新驱动发展战略的背景下，要把握国家科技改革的重要方向，顶层设计、重点突破，探索创新链与产业链互融的全链条、系统化科研组织模式，不断开创大科学研究的新局面。学校初步形成“16+X”科技联盟预研项目。

“16+X”科技联盟是学校探索链条式网络化的“科技联盟”的科研组织新模式，依据国家目标、区域需求、学校特色和国际化的要求，以科技创新团队、交叉研究中心和新学科为支点，形成创

新链与产业链互融的系统解决方案。在充分预研的基础上，科技联盟成熟一个、启动一个。

“16+X”科技联盟预研项目：

机器人及智能装备

新发突发等重大感染性疾病预防与诊治

航空发动机高温合金材料

多功能无人机

新型蛋白类生物药研发创制

自平衡互动智能电网

煤炭清洁发电与资源利用技术

“一带一路”区域协同的开发开放战略研究

饮用水安全与大气污染治理

动态网络安全防御技术与试验系统

大数据跨界云服务及其在信息经济中的应用

可折叠柔软电子新器件新材料

水稻及主要经济作物育种

植物工厂与智慧农业

生鲜食品制造物流与安全

认知神经科学、脑机接口与脑疾病

清华大学研讨科研改革

清华大学召开科研工作研讨会。深化科研改革，推动学术创

新引领。清华的科学研究，坚持创新引领的追求，坚持世界一流、中国特色、清华风格的发展道路。一是不断提高自主创新成果的源头供应能力，有力支撑国家创新驱动发展战略，深入推进世界一流大学建设。二是坚定深化改革的决心，扫除阻碍创新人才凝聚、培养、成长的体制机制障碍，让机构、人才、装置、资金、项目都充分活跃起来，形成推进创新引领的强大合力。三是坚持创新引领的追求，坚持学术一流，树立全球视野、世界眼光，以从容的心态、执着的精神、超越的勇气，把清华放在中国现代化的大舞台上，探索形成适合自身的发展模式，解决中国发展乃至人类发展面临的共同问题。

北京航空航天大学举行 2015 年科技创新大会

2014 年，学校聚焦发展转型、机制转型，深化科技体制改革创新，初步形成坚持学术导向的国际交叉科学研究院、目标导向的航空科学与技术国家实验室、市场导向的北京先进产业技术研究院，并以科学技术研究院为统筹支撑的“三位一体”大科研格局。传承发扬北航“大团队、大平台、大项目、大成果”的“四大”创新模式，科技创新能力持续提升。聚焦国家重大战略需求，加快国家实验室建设，积极推进协同创新和产学研一体化，发布产业新技术和创业项目，启动智慧制造等相关科技创新平台建设，推动北京先进产业技术研究院、北京智慧制造研究院建设，服务战略新兴产业发展，产学研用实质推进。

人事制度改革

上海交大师资队伍建设“三步走”改革实施

一、引育并举。出台人才引进和培养计划，构建由学术大师、领军专家、青年才俊组成的“人才金字塔”。青年教师发展以6年为期，其晋升需要通过专门组成的长聘教职聘任委员会，根据国际同行评议的结果对其未来的发展潜力进行评估最终确定。

二、分类发展。针对本土教师，设立三类岗位的分类发展道路：教学为主型、科研为主型、教学科研并重型。岗位聘任的分类发展，通过分类考核和分类晋升两个“指挥棒”，激发教师的内在驱动力。

三、并轨运行。试点学院试水后全校2015年至2018年完成并轨。

南京大学设置专职科研系列岗位

南京大学设首席研究员、研究员、副研究员、助理研究员和研究助理等五类岗位，聘任对象的主要职责是承担基础研究和工程应用研究的申请、研究和开发工作，由有关单位根据科研工作需要提出岗位设置计划报学校人力资源处，经学校审定后设立。其中首席研究员和研究员可设立非全时岗位，副研究员、助理研究员和研究助理岗位为全时岗位。首席研究员、研究员、副研究员和助理研究员岗位实行短期聘任制，每个聘期原则上为三年，

一般不超过两个聘期。研究助理岗位采取人才派遣方式聘用。所有岗位均面向校内外公开招聘。

中山大学教师管理提高“门槛”与拓宽“出口”有机结合

提高“门槛”与拓宽“出口”有机结合。中山大学执行合同管理，拓宽教师退出渠道。一是严格执行聘期考核。每三年一个考核期，根据合同规定进行聘期考核。合同分固定期限和无固定期限两种，对有固定期限聘任职务者，聘期届满未能晋升更高职务的按合同约定退出机制处理。二是畅通出口、做好服务。对于满三个聘期且未能受聘高一级职位的讲师，设计一系列的发展路径，包括应聘专任教学岗、党政管理岗、实验工程岗、图书资料岗，后勤或产业集团岗位，所在院系过渡性管理或教辅岗位，独立学院或附属医院岗位，校外岗位或自主择业，退休病休达到保护线待聘等。三是聘请法律专家指导。

上海交大设立校内教师“特设”岗位

建立校内“特设”岗位，拓宽优秀人才发展空间。上海交通大学探索校内特别研究员、副研究员聘任机制。针对部分进校时不完全符合正高级职务聘任条件，但背景良好，发展潜力巨大的40岁以下年轻教师，设置“特别研究员”岗位，聘期三年，聘期内受聘人对外可以“研究员”名义进行学术活动，学校提供岗位津贴每年3万元，分批提供住房津贴累计12万元，由受聘人所在学院（系、所）提供科研经费，自然科学类15万元、人文

社科类 5 万元，学校视情况酌情配套。在几年探索实践的基础上，推出“特别副研究员”岗位，重点支持 35 岁以下、世界一流大学的博士生，激励他们尽早发展成为学校各个领域的领军人才。近年来，一批优秀的青年教师已经在“特别”岗位上取得了优异成绩，为学校多个学科方向的发展注入了新的活力。

中国人民大学实行教师“非升即走（转）”

加强考核晋职制度设计，实现“非升即走（转）”。中国人民大学实行教师专业技术职务有限次数申报制度。一是实行有限次数申报和隔年申报制度，规定每位教师申请应聘高一级职务的次数不得超过三次。凡应聘高一级教师职务未被审定通过且一年来未做出较为突出教学科研业绩的，第二年原则上不得提出受聘申请。二是建立“非升即走”“非升即转”制度，对于在本级职务任职满一定年限而又未能达到高一级职务任职条件者，原则上不再续聘原岗位，可按规定程序申请受聘非教师岗位或在规定时间内调离学校。三是严格执行合同考核制度，根据岗位特点和教师专长，与之签订个性化合同。对于个别未能完成合同规定任务的，适当延长一定期限，但延长期内必须完成合同规定的任务，否则不予续聘。

上海财经大学实施“常聘教师”管理模式

探索“常聘教师”岗位管理基础上的教师流动模式。上海财经大学实施“常聘教师”管理模式。从 2012 年开始，对新进中

级以下职务教师试行“常聘教师”管理模式。新聘教师受聘中级职务者首个聘期为六年，聘期届满，达到学校规定的副高职务申请条件者方可申请续聘；受聘初级职务者首个聘期为三年，达到学校规定的中级职务晋升条件者，可申请续聘六年，续聘期满，达到文件规定的副高职务申请条件的，方可再申请续聘。近两年来，学校先后两次对前两批引进6年试用期已满的15位“常聘教师”进行终期考核，依据考核结果授予6位教师常聘教职，给予5位教师不超过2年的延聘期，终止4位教师的“常聘教师”合同。基于对终止合同教师的人文关怀，同时考虑到国际惯例，学校一般会给予其半年到一年不等的找工作缓冲期。通过创新“常聘教师”管理制度，在新聘人员中试行“非升即走”的管理模式，有效推动了教师由固定用人向合同用人转变、由身份管理向岗位管理转变。

内部治理结构和治理体系——基层学术组织

天津大学实行“首席科学家制”和“教学责任教授制”

精密仪器与光电子工程学院取消“系”这一基层行政单位，根据学科发展规划，确定重点科技发展方向组建科研创新团队，实行“首席科学家制”，形成“大师+团队”的模式。首席科学家被赋予相对充分的人事权和资源分配权，团队下设3至4个课题组并设课题组组长，首席科学家与课题组组长面向全球公开招聘。学院按照团队进行聘期考核，聘期一般为三年，对部分基础型、有可预期高水平研究成果的研究团队可申请弹性考核。“教学责任教授制”以教授为首抓教学，更好发挥教授在教学中的主导地位。教学责任教授负责专业建设、培养方案制定、课程设置和教学改革、教材选取和教材建设、教学评价、教学指导委员会以及专业课教师的选聘、考核和教学质量评价等，并在此基础上设立学院平台课、专业骨干课等责任教师。

东北大学探索研究型大学基层学术组织激励策略

一是健全科研与教学相得益彰的业绩考评机制：减少考核中科研指标权重，增加教学指标权重；将教学质量指标引入学术组织和团队集体评价机制中，使团队内部自发搜寻、甄别并产生优质的教学单元或成员，并将学术组织的科研成果及时转化并融入团队的教学单元中。二是建立多元化激励机制：加强与完善教

学质量的科学评价指标体系，提升教学业绩在组织成员考核与专业技术职务晋升中的重要性；通过科研考评指标的重塑，加强科研考核的质量导向，实现教学与科研一体化的近期与远期相结合的激励约束机制。三是完善学科交叉的沟通渠道和信息平台：建立健全学科交叉的沟通渠道和信息平台；围绕国家建设和区域建设的目标，重点协调、组织跨学科的平台、项目和团队建设，做好跨学科的研究和教学协调工作；正确处理好行政权力与学术权力的关系。

沈阳师范大学实行教授研究室制度

具有教学研究双职能的学院下设系和研究所两个并行的组织机构，系所分离，学术人员可相互交叉，采取矩阵式管理模式。系建立在一级学科基础之上，主要负责本科生的培养任务；所建立在可授予博士或硕士学位的二级学科基础之上，主要承担科研和研究生培养工作。改变原有完全依赖二级学院或直属系的治事过程。赋予系和所应有的学术权力。各教授研究室的评估考核归各教授所隶属的所。教研室或系不再是大学最基层的学术组织，教授研究室成为大学学术组织的细胞，学术管理及其相应的学术权力直接下放到教授的手里。

复旦大学启动校院两级管理体制配套方案

各院系不再“吃大锅饭”，等待学校资源“计划分配”，它们将自己拿出人力资源、学科发展等规划，“凭本事竞争”，学

校根据院系规划进行资源配置。为建立健全系统配套的管理体制体系，学校全面梳理各级规章制度，确认有效规章制度 520 件，废止和宣布失效文件、制度 655 件；为学术组织发展提供保障，学校通过完善学术委员会、学位分委员会、教学指导委员会、教职工代表大会等基本治理组织；目前，系里事务由以长聘教师为主体成立的七个委员会讨论并依照章程决定，一人一票的教授委员会是全系最高决策机构。在学院做好本学院学科发展规划、人力资源规划，乃至各类教学培养和课程培养规划的前提下，学校才会把各类岗位及相关资源整体配置给院系，然后由院系根据本学科发展的状况，自主决定运行模式和实施方案。

学科专业体系建设

上海财经大学创新学科机制建设，激发学科建设活力

通过健全学科规划落实机制、构建学科评估和淘汰机制、完善学术激励等举措，提高学科建设绩效。一是学科建设资源配置与学科规划结合，以年度学科建设计划为依据编制院系预算。根据学科建设重点，设置人才引进、科研创新、课程建设、学科申报等各种专项基金；以学科建设绩效为导向，对院系考核评价，评价结果与预算编制审核挂钩。二是对在学科点申报、重点学科申报中取得突破性进展的学科，给予奖励和配套建设经费支持；对缺乏良好生源、就业前景不理想、师资队伍建设多年没有达到基本要求、在教育部全国一级学科评估和第三方评估中多年没有进步的学科，在战略布局上予以调整、转向或淘汰。三是注重协调解决教学成果、横向应用与纵向理论课题研究成果、教师短期与长期岗位、国内存量教师与海外引进常任教师、不同类型学科教师等的学术评价与激励问题。四是实施“名师、名课、名教材”工程，设立专项资金扶持成系列的高水平研究生教材出版，鼓励教师将学科前沿知识和最新科研成果，融入教材和课堂教学，实现教学与科研相互融通；完善以科学研究为主导的导师责任制，鼓励导师带领研究生进入研究前沿，提升研究生创新能力；实施“研究生科研创新基金”、博士生跨学科研究项目，支持不同专

业研究生的跨学科科研合作，以自主科研项目为牵引，构建跨学科研究平台，激发研究生在跨学科领域研究探索的动力。

华中科技大学谋划“十三五”学科发展

围绕建设世界一流大学的总目标体现特色，实施 ESI 学科倍增、一级学科排名提升、学科交叉促进、学科资源配置等四个学科建设行动计划。学位授权点合格评估及学科国际评估树立“建机制、促建设、调结构、创一流”的总体工作目标，评估结果将作为学科动态调整及资源配置的重要依据。学科建设的三项“要点”及工作目标：编制实施“十三五”学科建设规划、开展学位授权点合格评估和学科国际评估工作。

吉林大学以项目建设为引领 在高原上建高峰

制定《吉林大学加快推进一流大学和一流学科建设 2014 年（过渡期）实施方案》。注重与“985 工程”“211 工程”以及“2011 计划”的有机衔接，着重体现 5 个突出：一是突出体现与一流大学建设目标及“十二五”规划纲要中提出的“三步走”战略目标的有机衔接。二是突出体现坚持“扶优、扶强、扶新”的原则，实施非均衡发展战略。三是突出体现高水平的学科群、高层次人才队伍、高起点的科研创新基地、高素质的创新人才培养和高水准的国际交流合作等“五位一体”的建设。四是突出体现与学科专业结构优化调整工作有机结合，加强改革引领和重心下移。五是突出体现项目管理体制机制的改革与创新，通过优先发展、

重点支持，探索在部分学科（群）开展人事制度、资源分配、绩效奖励等的改革。

北京师范大学多举措着力提升学科水平

通过一级学科建设和学科交叉创新“双轮驱动”，提升学科能力。一是明确各一级学科的建设单位和教学科研人员的学科归属。通过“条件设定、自主申报、专家评估、学校决策”机制，合理定位发展目标，分为世界一流学科，国内一流、国际知名学科，国内知名学科，以及特色培育学科等四类，根据目标定位，科学规划建设思路 and 重点。二是通过学科交叉建设项目，打破学科之间、部院系之间壁垒，提升自主创新能力和培养拔尖创新人才能力。探索跨学科复合型拔尖创新人才的培养，实行多名教师联合指导的“导师组”制度，建立紧密的跨学科团队；探索多学科聚集、聚合、聚变的管理体制和运行机制，建立适应多学科交叉的学科评议组和绩效评价体系；项目实行团队负责人负责制，根据自身需求，试行“共同负责人”（Co-PI）制。三是对于面向学术前沿或国家重大需求、符合学校学科布局、具备较强建设基础的一级学科可独立建院。四是以条件与制度建设为保障，设立若干专项用于支持校级层面的公共条件平台建设，包括师资队伍专项、人才培养专项、科研平台专项、条件支撑专项、国际合作专项、体制机制改革专项等。

上海交大打造“绿色”跨学科平台培养泛学科人才

一是整合优势学科构建“绿色”平台。推出生命与环境多学科交叉平台，构建多学科交叉创新人才培养体系。有机融合生命、环境等 12 个与人类发展息息相关的学科方向，为学生提供扎实的宽口径知识基础，同时按个人兴趣融合贯通，选择专业交叉，培养面向未来的复合型人才。二是国际联合、校企联合双管齐下。平台拥有国际著名教授专家师资力量，学生参与“跨学科创新实践项目”，通过“国家大学生创新性实验计划”、“上海大学生创新活动计划”和“上海交通大学大学生创新实践计划”等，培养创新精神和实践能力，提升综合水平。在国际合作方面，与世界知名学府和优质企业机构保持密切的交流合作与人才输送关系，与多所国际院校间达成 20 多项联合培养与交流项目。