

目次

重要讲话

袁贵仁在“高等学校创新能力提升计划”工作部署视频会上的讲话.....（1）

政策文件

“高等学校创新能力提升计划”实施方案.....（6）

理论探索

完善培训体系 建设高素质教师队伍.....（13）

提高公安高校教师素质教育能力的实效分析.....（16）

信息速递

中国矿业大学深入推进岗位聘任制改革.....（19）

华东理工大学“跃升计划”为重点 多措并举 全面提升教育教学质量...（22）

辽宁省高等学校师资培训中心第十三届联络员会议在辽宁师范大学召开.（24）

2012 年东北地区高校教师培训专题研讨会在广州召开.....（26）

在“高等学校创新能力提升计划”工作部署 视频会上的讲话

(2012年5月7日)

袁贵仁

这次视频会是经国务院领导同志同意召开的一次十分重要的会议。主要任务是部署“高等学校创新能力提升计划”，也就是“2011计划”的启动工作。在今年3月召开的全面提高高等教育质量工作会议上，刘延东国务委员对设计和实施好“2011计划”作了重要指示和明确要求。刚才，张少春同志、杜占元同志对计划的启动作了全面部署，这是教育部、财政部共同的意见。陈吉宁、韩惠鹏、王青海、袁雯等四位同志的发言，分别从高校、院所、企业、地方的角度，谈了学习胡锦涛总书记重要讲话精神的体会，对“2011计划”的认识，以及深化体制改革、推动协同创新的做法和考虑，讲得都很好，听后很受启发、教育和鼓舞。希望大家按照会议部署，认真学习借鉴4个单位好的经验做法，共同把“2011计划”启动好、实施好。下面，我讲三点意见。

一、充分认识实施“2011计划”的重大意义

实施“2011计划”，对于大力提升高等学校的创新能力，全面提高高等教

育质量，深入实施科教兴国、人才强国战略，都具有十分重要的意义。

首先，实施“2011计划”，是贯彻落实胡锦涛总书记重要讲话精神的战略举措。2011年4月，胡锦涛总书记在清华大学百年校庆大会上发表重要讲话，特别强调，“高等教育是科技第一生产力和人才第一资源的重要结合点，在国家发展中具有十分重要的地位”，

“我国高等学校要把提高质量作为教育改革发展最核心最紧迫的任务”，讲话通篇都贯穿着提高质量这一主线。创新能力提升，则是提高质量的灵魂。教育部、财政部决定联合实施“2011计划”，就是要贯彻落实总书记重要讲话精神，推动高校“面向现代化、面向世界、面向未来”，坚定不移地走改革开放之路，促进内部资源和外部创新力量的有机融合，全面提高教育质量。“2011计划”是继“211工程”、“985工程”之后，中国高等教育系统又一项体现国家意志的重大战略举措。

其次，实施“2011计划”，是推进高等教育内涵式发展的现实需要。当

前,我国高等教育已进入了更加注重内涵提升新的发展阶段,要求高校面向科学前沿和国家发展需求,在质量、特色和结构上下功夫。实施“2011计划”,紧紧抓住创新能力这个根本,抓住出创新成果出创新人才这个关键,必将有力推动高校把更多的心思、更多的精力、更多的资源用于提高质量上,坚定不移地走以质量提升为核心的内涵式发展道路。

再其次,实施“2011计划”,是深化科技体制改革的重大行动。近年来,高校科研经费增长很快,为提高科技水平奠定了坚实的基础,但传统的思想观念和体制机制就成为制约科技创新的最主要因素。“2011计划”所提出的坚持“三个面向”,打破分散封闭、加强协同创新、促进科教结合和产学研用结合等发展理念,必将对加快国家创新体系建设和人力资源强国建设产生深远的影响。

二、准确把握“2011计划”的核心内涵

要实施好“2011计划”,做好各环节、各方面的工作,必须充分认识、准确把握“2011计划”所包含的新理念、新思路和新要求。

第一,全面提升创新能力是“2011计划”的重要目标。“2011计划”的核心目标是提升人才、学科、科研三位一体的创新能力。高校不同于科研院所,

也不同于企业,在开展科学研究、产出原创性成果之后,还要把知识条理化、规范化,丰富原有学科或者创建形成新的学科,在培养人才、服务社会中实现知识创新的价值。教育规划纲要强调,要完善以创新和质量为导向的科研评价机制。长期以来,在科研管理中,我们往往把论文、专利、著作这些科研工作的表现形式,当成科研工作最终目标,并以此来评价教师和科研工作者。这种方式虽有一定道理,但很不全面、很不深刻,很难把科研工作者的精力聚焦到“国家急需、世界一流”的科研目标上来,很难鼓励教师潜心研究,去追求解决真正有价值、有意义的重大问题。我们必须改变单纯以项目、论文数量为主的考核评价方式,要以注重原始创新质量,注重解决国家重大需求的贡献度贡献率来评价科学研究。“2011计划”项目的设计、申报、认定和绩效评估,必须始终牢牢把握住这个导向。

第二,建立健全协同创新机制是“2011计划”的工作重点。实施“2011计划”,解决教育、科技与经济社会发展结合不紧以及科研资源配置分散、封闭、低效等问题,就必须把协同创新机制建设作为重点,突破高校内部以及与外部的体制机制壁垒,促进创新组织从个体、封闭方式向流动、开放的方向转变;促进创新要素从孤立、分散的状态向汇聚、融合的方向转变;促进知识创

新、技术创新、产品创新的分割状态向科技工作的上游、中游、下游联合、贯通的方向转变。建立协同创新机制，要认真做好两个方面的工作，一方面，要建立协同创新中心这一载体。建好这个载体，一要依托高校，二要广泛协同，三要采取多种模式，四要明确责任。另一方面，要妥善平衡各方责任权利关系。协同创新中心的运行，知识产权的管理，成果收益的分配，都是崭新的课题，需要在培育过程中积极探索、及时总结，建立健全有利于中心持续发展的长效机制。

第三，不断深化体制改革是“2011计划”的本质要求。冲破陈旧的体制机制束缚，改变习以为常的传统观念，大力推进协同创新，除了改革，别无他途。要以管理改革推进协同创新。要大力推进高校在协同创新的组织管理、人事制度、人才培养、人员考评、科研模式、资源配置方式以及创新文化建设等方面的改革，形成综合改革特区，有效释放人才、资源等创新要素的活力。“2011计划”不是传统意义上的简单项目，而是涉及多方面、系统性的综合改革。国家投入的增量资源，应主要用于改革创新所付出的成本。要坚持全面开放原则，真正打破身份等级限制；要鼓励支持高校与科研院所、行业企业、地方政府、国际机构先行先试；要坚持客观公正的评审机制，委托第三方评审，多听

取著名专家，特别是成果的使用方、受益方的意见，注重成果的经济效益和社会效益，防止行政干预；要坚持多元化推动方式，充分利用好现有的资源和条件，形成政策支持和财政支持并重、以政策支持为主的支持方式。

第四，推动和引导相结合是“2011计划”实施的重要特点。“2011计划”与以往计划或工程在组织实施和支持方式等方面具有不同的特点，它既是推动性计划，更是引导性计划。推动性体现在：先期组建、充分培育，国家每年按照一定数量和规模，择优遴选出一批国家协同创新项目，形成分层次实施的体系。引导性体现在：引导所有的高校都要按照“2011计划”的总体精神与要求，紧密结合各自的实际，在不同的层次、以不同的方式，积极推动体制改革，踊跃参与协同创新，不断提升学校的创新能力与质量水平。

总之，“2011计划”是一个干事的计划，而不是一个分钱的计划，更不是一个划分高校层次的计划。这个计划实施下来，将不会有“2011高校”这个概念，而只有“2011中心”这个名词，最终形成一批体现“三个面向”的，各具特色、充满活力、奋力争先的协同创新中心。计划实施得是否成功，一要看是不是体现先进性、需求性。所选择的项目必须是国内一流水平，必须是国家重大需求。二要看是不是体现改革性、

创新性。要始终把改革创新作为强大动力，促进高校提升创新能力，坚决防止那种把过去已有的项目、基地简单地加以包装再申报“2011计划”的现象。三要看是不是体现唯一性、协同性。唯一性是指国家已经设立的，就不在同水平上重复；同时申报同类的，只能支持一个。在这个前提下，是否在全国范围内集中优质资源开展协同创新最为关键。协同的方法和形式多种多样，要加强校校协同、校企协同、校地协同、校所协同，要加强国际合作，特别是鼓励多种类型的协同。四要看是不是体现整体性、系统性。“2011计划”不仅仅是一个科研计划，而且是人才、学科、科研三位一体的计划，是一个政产学研用紧密结合的计划，既有横向的协同，又有纵向的协同，是纵横交织的协同。五要看成果是不是具有针对性、实效性。“2011计划”干的是国家急需、水平一流的大事，成败与否，关键是看能不能产出重大成果。要通过实施这一计划，促进高校形成一批优秀创新团队，培养一批拔尖创新人才，产出一批具有标志性的创新成果。因此，项目的认定要公开透明，项目的管理要科学规范，成果的评审要客观公正。只有这样，才能真正推动高校实现内涵式发展，为全面提高高等教育质量、建设高等教育强国作出重要贡献；才能更好地服务于我国经济社会发展，为中国特色社会主义

事业作出重要贡献。

三、稳步推进“2011计划”的顺利实施

为保证“2011计划”科学平稳启动和可持续实施，办好实事、增强实力、务求实效，这里，我再提出几点工作要求。

一是加强领导，精心谋划，保证开局良好。好的开端是成功的一半。首批计划项目启动的效果如何至关重要，将直接影响到计划的全面实施和今后发展。“2011计划”是一场系统的改革，牵涉到利益结构的调整，考验我们的智慧和能力。各地各高校要进一步加强组织领导，稳步推进改革，正确把握改革的力度、进度和时机，平衡各方利益关系和合理诉求，保证计划的良好开局，确保高等教育大局的和谐稳定。

二是通盘考虑，远近结合，突出质量要求。各地各高校要研究制定参与协同创新规划，择优遴选条件较成熟、前期基础较好并具有较强的优势的项目进行重点培育。要充分考虑多种参与方式，注重改革创新和能力提升。对于少数有可能进入国家“2011计划”支持的，要给予重点培育；对于目前尚不具备条件的，可通过其他项目支持发展，培育成熟后再考虑申报。千万不要层层发动，不要全面开花，不要一哄而上，不要临时拼凑，坚决避免盲目申报、劳民伤财和不正之风。

三是锐意改革，勇于创新，努力取得实效。“2011 计划”项目设计，要面向时代要求，多去想如何为国家和民族作出实质性贡献。要探索社会主义市场经济条件下，集中力量办大事的体制机制。要找准重点难点，加大力度对开展协同创新的制约因素、具体困难给予政策保障、经费支持。教育行政部门要创新工作机制，统筹考虑、加强指导、精心谋划，公平把关、透明评审、分层分批实施。各高校要大胆推进，不等不靠不要，在人才聘用、资源配置、考核评价、人才培养模式等方面，深化改革，力争有所突破。

四是加强研究，及时总结，科学合理实施。“2011 计划”的实施管理还是新生事物，既要积极改革、大胆推进，也要及时总结、改进完善。要尽快研究制定“2011 协同创新中心”运行管理、协同创新资金管理以及绩效评价管理等办法，完善细化第三方专家评审和评审机制，逐步形成有效的监管机制。

五是多方协作，明确责任，形成推进合力。教育部、财政部为实施“2011 计划”专门成立了领导小组和办公室，各地各高校也要落实责任人和职能部门，明确工作责任，在政策研究、统筹规划和资源配置上予以有力保障。“2011 计划”的科学实施，也离不开

科技、人事等许多部门的大力支持和行业、企业、地方的密切配合。各地各高校要以高水平的谋划、高标准的设计，争取多方支持，集成有效资源，形成推进合力，努力为计划的安排实施创造良好条件。

同志们，上世纪五六十年代，在各方面条件十分困难的情况下，我国科技工作者依靠自己的力量，仅用十年左右时间就创造了原子弹爆炸、导弹飞行和人造卫星上天的奇迹，这是协同创新的光辉典范。与当年研制“两弹一星”相比，我们国家整体实力强多了，对教育科技投入大多了，各方面条件都好多了。我们要继承和发扬“两弹一星”精神，义不容辞地担负起建设创新型国家和人力资源强国的神圣使命，有信心、有决心也有能力取得一批像“两弹一星”那样的重大成果。让我们共同努力，全面深入地学习贯彻胡锦涛总书记重要讲话精神，认真扎实地组织实施“2011 计划”，为建设高教强国、科技强国，全面建设小康社会、实现社会主义现代化和中华民族的伟大复兴作出我们应有的贡献！

谢谢大家！

（来源：中国教育报）

“高等学校创新能力提升计划”实施方案

中华人民共和国教育部 财政部

依据“高等学校创新能力提升计划”（以下简称“2011计划”）的总体要求，为做好计划的组织实施，特制定本方案。

一、基本要求

（一）总体目标

按照“国家急需、世界一流”的要求，结合国家中长期教育、科技发展规划纲要和“十二五”相关行业领域以及地方重点发展规划，发挥高校多学科、多功能的优势，积极联合国内外创新力量，有效聚集创新要素和资源，构建协同创新的新模式，形成协同创新的新优势。建立一批“2011协同创新中心”，加快高校机制体制改革，转变高校创新方式，集聚和培养一批拔尖创新人才，产出一批重大标志性成果，充分发挥高等教育作为科技第一生产力和人才第一资源重要结合点的独特作用，在国家创新发展中做出更大的贡献。

（二）重点任务

以国家重大需求为牵引，以机制体制改革为核心，以协同创新中心建设为载体，以创新资源和要素的有效汇聚为

保障，转变高校创新方式，提升高校人才、学科、科研三位一体的创新能力。突破高校与其他创新主体间的壁垒，充分释放人才、资本、信息、技术等创新要素的活力，大力推进高校与高校、科研院所、行业企业、地方政府以及国外科研机构的深度合作，探索适应于不同需求的协同创新模式，营造有利于协同创新的环境和氛围。

（三）协同创新中心类型

根据“2011计划”重大需求的划分，协同创新中心分为面向科学前沿、面向文化传承创新、面向行业产业和面向区域发展四种类型。

1. 面向科学前沿的协同创新中心，以自然科学为主体，以世界一流为目标，通过高校与高校、科研院所以及国际知名学术机构的强强联合，成为代表我国本领域科学研究和人才培养水平与能力的学术高地。

2. 面向文化传承创新的协同创新中心，以哲学社会科学为主体，通过高校与高校、科研院所、政府部门、行业产业以及国际学术机构的强强联合，成

为提升国家文化软实力、增强中华文化国际影响力的主力阵营。

3. 面向行业产业的协同创新中心，以工程技术学科为主体，以培育战略新兴产业和改造传统产业为重点，通过高校与高校、科研院所，特别是与大型骨干企业的强强联合，成为支撑我国行业产业发展的核心共性技术研发和转移的重要基地。

4. 面向区域发展的协同创新中心，以地方政府为主导，以切实服务区域经济社会发展为重点，通过推动省内外高校与当地支柱产业中重点企业或产业化基地的深度融合，成为促进区域创新发展的引领阵地。

（四）实施范围

面向各类高校开放，以高校为实施主体，积极吸纳科研院所、行业企业、地方政府以及国际创新力量参与。

（五）实施周期

“2011 计划”自 2012 年启动实施，四年为一个周期。教育部、财政部每年组织一次“2011 协同创新中心”的申报认定，通过认定的中心建设运行满四年后，教育部、财政部将委托第三方评估。

二、实施原则

（一）统筹部署，分层实施

各类高校应按照“2011 计划”的精神和要求，积极组织开展协同创新，加快机制体制改革，提升服务国家和区

域发展重大需求的能力。鼓励有条件的高校制订校级协同创新计划，先行先试，积极培育。鼓励各地设立省级 2011 计划，结合当地重点发展规划，吸纳省内外高校、科研院所与企业组建协同创新体，建立协同创新机制，营造协同创新环境氛围。发挥行业产业部门的主导作用，利用行业产业部门的资源与优势，引导和支持高校与行业院所、骨干企业围绕行业重大需求开展协同攻关，在关键领域取得实质性突破。在此基础上，国家每年评审认定一批“2011 协同创新中心”，形成分层实施、系统推进的工作机制。

（二）分类发展，择优支持

根据不同需求协同创新的任务和要求，分类型开展协同创新中心的建设。坚持“高起点、高水准、有特色”，明确有针对性的建设要求、准入条件、评审标准、管理机制以及绩效评价工作体系。在高校、地方、行业等前期充分培育的基础上，每年择优遴选出符合“国家急需、世界一流”要求、具有解决重大问题能力、具备良好机制体制改革基础的协同创新体，认定为“2011 协同创新中心”。

（三）广泛聚集，多元投入

促进各类创新要素的有机融合，充分汇聚现有资源，积极吸纳社会多方面的支持和投入。面向科学前沿和文化传承创新的协同创新中心，要充分利用国

家已有的科技、教育、文化等领域的资源和投入，形成集聚效应；面向行业产业发展的协同创新中心，要发挥行业部门和骨干企业的主导作用，汇聚行业、企业等方面的投入与支持；面向区域发展的协同创新中心，要发挥地方政府的主导作用，整合优质资源，吸纳社会支持，建立地方投入和支持的长效机制。在此基础上，经评审认定的“2011 协同创新中心”，国家可给予相关政策倾斜和引导性、奖励性的资金支持。

三、计划管理

（一）领导机构

由教育部、财政部联合成立“2011 计划”领导小组，负责顶层设计、宏观布局、统筹协调、经费投入等重大事项决策。领导小组下设办公室，负责规划设计、组织实施、监督管理等工作，办公地点设在教育部。

（二）专家咨询委员会

由来自有关部门、高校、科研机构、行业企业、社会团体以及国际的知名专家组成“2011 计划”专家咨询委员会，为重大政策、总体规划、评审认定、监督评估等提供咨询。

（三）第三方评审、监督机制

引入相对独立的第三方评审、监督机制，开展论证评审、定期检查和阶段性评估等工作，充分体现公开、公平、公正的要求。评审专家选取遵循的基本原则是：在国

际上具有较大影响、国内具有较高威望的战略科学家；长期从事教育、科技、文化、经济以及其他社会事业行政管理的知名专家；具有国际视野、熟悉国内发展状况、有较深学术造诣的国内外专家；同时，评审专家还必须对协同创新有较深认识和了解，为人公正，精力充沛。

四、实施方式

“2011 计划”的实施分为培育组建、评审认定、绩效评价三个步骤。

（一）培育组建

依据计划实施原则，由地方政府、主管部门以及行业产业和高校组织前期培育。重点开展协同创新方向确定、协同创新体组建、创新资源与要素汇聚、创新环境与氛围建设等，逐步形成协同创新的新平台和新机制。

1. 确定协同创新方向。从国际科技发展前沿和国家、行业、产业、地方的重大需求出发，结合高校自身的优势与特色，确定协同创新方向。方向选择应具有较强的针对性、战略性和前瞻性，具有一定的广度和深度，充分体现科学研究与国家需求的紧密结合，体现多学科交叉融合，避免成为单纯的研究项目。

2. 组建协同创新体。由高校牵头，积极吸纳国内外优势力量，形成强强联合的协同创新体。建立实质性协同的组织管理机构，并结合协同创新体的特色

与能力,切实地选择协同创新的模式与类型。制定整体实施路线,明晰各方职责,确定具体分工,建立协同创新的新平台。

3. 汇聚创新要素与资源。发挥协同创新的聚集作用,充分利用现有国家、行业等方面的资源,积极吸纳地方、企业以及国内外社会的支持与投入。以人才作为协同创新的核心要素,加快与基地、平台、资本、信息、成果、仪器设备等创新要素的整合,形成协同创新的新优势。

4. 构建创新环境与氛围。结合协同创新目标与任务的要求,系统设计机制体制改革,创新人员聘用与考评方式,完善高校学生培养机制,建立有组织创新、协同管理、资源整合与成果共享等制度体系,形成有利于协同创新和解决国家重大需求的长效机制。

(二) 评审认定

在培育组建并取得明显成效的基础上,教育部、财政部按照组织申报、专家评审和综合咨询的程序,每年认定一批“2011 协同创新中心”。

1. 申报条件

(1) 方向选择应符合重大科学前沿或国家、行业产业和地方的重点发展规划,协同创新模式选取合理。

(2) 已建立了实质性的协同创新主体,各方任务明确,职责清晰,建立了优势互补、互利共赢的协同机制和形

式,形成了良好的协同创新氛围。

(3) 从协同创新的实际出发,在组织管理、人员聘任、科研考核、人才培养、资源配置等方面开展了有效的机制体制改革,方案具体,措施得当,进展顺利,成效明显。

(4) 按照新的人才选聘机制,已聚集了一批国内外优秀团队,具备解决重大需求的能力和水平,所有聘用人员不得在其他协同创新中心兼聘。有充实的科研任务,主持承担了一定数量在研国家、行业、地方以及企业等方面的重大项目。有效地整合了相关的各类创新要素,形成了较强的资源汇聚能力,相关各方面的支持落实到位。

(5) 牵头高校和主要参与高校,协同创新方向依托的主体学科须为国家重点学科,并建有运行良好的国家级或教育部重点科研基地,具备组织开展协同创新的能力和实力。在基础设施、研发平台、仪器装备、日常运转等方面,能够为协同创新中心的有效运行提供良好的支撑与保障。

2. 评审程序

(1) 组织申报。采取限额推荐的方式,经牵头高校主管部门审核同意后,报送到领导小组办公室,领导小组办公室负责对申报材料进行形式审查。其中,区域发展类协同创新中心,须由省级教育行政部门负责组织和推荐,教育部直属高校可直接报送领导小组办

公室。

(2) 专家评审。经形式审查合格后,领导小组办公室委托第三方按照申报的类型,采取答辩的方式对申请认定的协同创新中心进行评审。评审专家组按一定比例择优提出建议名单,并形成专家组评审意见。

其中,科学前沿和文化遗产类协同创新中心的评审,以学术同行和管理专家为主体,积极吸纳科研院所和境外专家参与;行业产业类协同创新中心的评审,要充分发挥行业产业部门、企业管理和研发人员的作用;区域发展类协同创新中心的评审,要突出地方政府、骨干企业与同行专家的有机结合。

(3) 综合咨询。由“2011 计划”专家咨询委员会负责,采取会评的形式,在听取汇报、审阅材料和充分讨论的基础上,提出咨询意见。

领导小组办公室根据专家评审意见和综合咨询意见,提出拟认定的建议名单,报领导小组审议后,批准认定为“2011 协同创新中心”。

3. 评审要求

除上述申报条件中提出的共性要求外,针对不同类型协同创新中心,设定具有针对性、特色化的评审标准。

(1) 面向科学前沿的协同创新中心。

——符合科技前沿发展的趋势,且我国在该方向的研究具有较好基础。协

同创新体组建合理,能够代表我国该方向的最高水平,具备冲击世界一流的基础与能力。

——已经开展了行之有效的机制体制改革,探索建立了符合国际惯例的科技创新模式和运行管理机制。

——已经吸引和集聚了一批国内外一流的人才与团队,队伍结构合理,规模适度,主要负责人在国际学术界有较高的声望和影响力。

——牵头高校以及主要参与高校,依托的主体学科原则上应进入 ESI 学科排名的前 1%,并建有国家重点实验室、国家科学研究中心或优秀类教育部重点实验室。

(2) 面向文化遗产创新的协同创新中心。

——符合国家文化体制改革的要求和文化事业发展的重点规划,充分体现社会主义核心价值观体系建设和提升国家文化软实力、增强中华文化国际影响力、推动人类文明进步的根本需求。协同创新体组建合理,能够代表我国该方向的最高学术和人才培养水平。

——结合哲学社会科学研究特色,在人员聘用考评、人才培养以及管理运行等方面开展了卓有成效的机制体制改革,建立了跨学科、跨高校乃至跨部门、跨地区的协同机制。

——已吸引和集聚了一批国内外一流的人才与团队,结构合理,规模适

度，任务明确，分工具体。主要负责人具有较高学术威望、较强的开拓意识和组织协调能力。

——牵头高校以及主要参与高校，在该方向上应具有较强的学术积淀和较明显的学科优势，依托的主体学科应处于国内领先水平，并已建有相应教育部重点研究基地。

（3）面向行业产业的协同创新中心。

——切合国家及行业产业的重点发展规划，协同创新体组建合理，有良好的长期合作基础，得到行业产业部门的充分认可和有力支持。

——已开展了富有成效的机制体制改革，初步形成以任务为牵引的人员聘用机制和产学研用融合发展、有组织创新的模式。人才队伍结构合理，分工明确，职责清晰，主要负责人在行业产业中具有较高声望和影响。

——牵头高校以及主要参与高校，须在行业产业内具有明显特色和行业企业的影响实力，依托的主体学科应处于国内领先行列，并建有相应的国家或教育部重点实验室、工程（技术）研究中心、工程实验室等研发基地。

——参与企业、研究院所等应是行业内领先、影响力强，具有较好研发基础和对重大技术创新的需求与接受能力。有效地聚集了多方资源，得到了参与企业的实质性投入。

（4）面向区域发展的协同创新中心。

——符合地方产业和社会发展的重点规划，协同创新体组建合理，并拥有良好的长期合作基础。牵头高校在该方向、该地区具有较强的影响力，具备协同创新的牵头实力，参加企业应具有一定规模和较强的产业影响力。

——已开展了相关的机制体制改革，初步建立了社会化的人员聘用与流动方式，形成了持续的技术创新与技术转移新模式，改革成效明显。

——牵头高校依托的主体学科应切合区域发展的重大需求，并建有相应的国家级或教育部重点科研基地。

——得到省级协同创新的支持，在支撑区域创新发展中发挥了示范带动作用，并产生了显著的经济社会效益。

（三）绩效评价

“2011 协同创新中心”坚持动态、多元、融合、持续的运行机制，建立由协同创新体以及其他方面代表组成的中心理事会或管理委员会，负责中心重大事项的决策。中心实行主任负责制，设立相应的组织和管理部门，全面负责中心的运行管理。中心成立科学（技术）咨询委员会，负责把握学术方向、指导人才培养、参与人员遴选、推动国内外合作等。牵头单位应充分整合多方资源，在人、财、物等方面为中心提供必要的支撑和条件，在政策和资源配置等

方面给予必要的倾斜,以确保中心的良好运行和预期目标的实现。

加强对“2011 协同创新中心”的目标管理和阶段性评估,建立年度报告和周期评估相结合的评价方式。年度检查以协同创新体自查为主,牵头高校应在每年年初向领导小组办公室提交中心上一年度的进展报告。中心运行满四年后,教育部、财政部委托第三方组织评估。建立绩效评价机制,对于成效显著、评估优秀的中心,可进入下一周期的实施。对于评估不合格的中心,国家将要求其整改或予以裁撤。

五、支持措施

(一) 政策支持

经批准认定的“2011 协同创新中心”,依托高校应在自身现有的条件和能力范围内,给予中心充分的政策支持与保障。在此基础上,国家、地方将根据实际情况和需求,给予中心新的、更大的政策支持力度,使之成为有利于协同创新的政策汇聚区,成为高校改革优先发展的实验区。

1. 在人员聘用与评价制度、人才培养机制、招生模式以及国际合作与交流等方面,赋予“2011 协同创新中心”改革的相对自主权。

2. 在研究生招生、优秀人才计划、公派出国学习和交流等相关资源配置

方面,给予“2011 协同创新中心”重点和倾斜支持。

3. 在组织申报国家相关科技、文化、人才以及行业重点任务时,给予“2011 协同创新中心”优先支持。

(二) 经费支持

中央财政设立专项资金,对经批准认定的“2011 协同创新中心”,可给予引导性或奖励性支持,主要用于协同创新中心开展协同创新活动和形成协同创新机制直接相关的开支,不得用于与协同创新中心无关的支出。具体开支范围和资金核定办法由财政部、教育部在资金管理办法中另行规定。

牵头和参与单位须严格按照国家财政的有关规定,加强对专项资金的监督和管理,专款专用,不得挤占、截留和挪用,并接受财政、审计等有关部门的监督检查。专项资金使用管理情况将作为中心年度检查和阶段评估的重要依据。一旦发生违规违纪现象,将从严从重处罚。情节严重的,可直接撤销“2011 协同创新中心”。

六、其他

“2011 协同创新中心”运行管理办法、资金管理办法、评审认定办法、绩效评价办法等另行发布。

(来源: 教育部网站)

完善培训体系 建设高素质教师队伍

李桂宾

(东北大学人事处, 辽宁 沈阳 110819)

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》“发展任务”部分对高等教育的描述是“全面提高高等教育质量”。其中,建设高素质教师队伍是提高高等教育质量的重要保证。教师队伍建设的两个抓手是引进和培养,培养作为抓手之一其重要意义不言而喻。为了建设高素质的教师队伍,一直以来各个高校通过岗前培训、学位进修、国内外访学、到学科实力强的高校(或科研院所、大型企业)挂职锻炼或合作科研、项目资助以及外语、计算机等现代教育技术培训等方式来提高教师的业务能力和教学能力,可以说在过去一段时间收到了一定的甚至是很好的成效,但随着适应社会主义市场经济体制的现代大学制度的建立和不断完善,原有的培训模式、培训内容已经不能很好的适应建设高素质教师队伍的需求,为此我们需要在分析高校教师培训工作现状的基础上,进一步完善教师培训体系,以期为建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的,高素质的,适应全面提高高等教育质量要求的教师队伍做出应有贡献。

结合人事制度改革,创新培训体制机制。在《高等教育法》中规定了“高等学校应当为教师参加培训……提供

便利条件”,在《教师法》中也有辟如“各级人民政府应当采取措施,加强教师的思想政治教育和业务培训”、“教师享有参加进修或者其他方式培训的权利”、“各级人民政府教育行政部门、学校主管部门和学校应当制定教师培训规划,对教师进行多种形式的思想政治、业务培训”等等的要求。上述各种表述均在强调高校教师应该享有被培训的权利,岂不知,目前各个高校却正为教师们不愿意享受自己的培训权利而苦恼。随着全员岗位聘用制度改革的不深入,高校在教师聘任、考核等方面均提出了较以前更为严格的要求,教师们为了达到聘任条件和考核要求,都忙于做科研、发文章,对学校提供的培训机会都很消极甚至抵触。既然问题是由聘用制度改革引起的,那么我们就应该从改进我们聘用制度的相关政策入手,在聘用、考核等环节中对相应的培训提出要求,诸如接受过某种培训的教师在同等条件下优先聘用或者未接受过某种培训的教师在考核时不能被评为优秀等等。权利和义务本身就是一个问题的两个方面,只有教师把接受培训的权利认识到是为了提高教师队伍整体素质的高度,让教师从以前的“要我培训”转变为“我要培训”,才能让他

们真正参与到各项培训计划中去，才能最大化的发挥培训的作用。

另外，全员岗位聘用的目的是要对各支队伍以及各队伍内部进行分层次、分类别管理，基于此我们的培训体系也要进行相应的调整。比如对教学型的教师我们就要深入挖掘各级教学组织团队的集体作用以及老教师的传帮带等方面的作用。同时我们的培训体系也要与“人员分类”、“考核评价”、“分配激励”等各个环节结合起来，比如在考核评价和分配激励上可以设置培训因子，对高级别岗位的优秀人才提出完成培训他人的要求、对青年教师提出要接受某些培训的要求等等，让人事管理的每个环节都对培训起到促进作用、成为培训工作的抓手。

延续国家人才框架，构建校内人才项目。国家人才规划纲要提出了12项重大人才工程，涉及多个高层次人才计划项目，与人才工程之外已有的其他高层次人才项目共同构成了我国高层次人才计划体系。人才工程涉及的高层次人才项目有以新的长江学者奖励计划、创新团队发展计划、新世纪优秀人才支持计划为代表的高素质教育人才培养工程，海外高层次人才引进计划，以青年拔尖人才支持计划为代表的青年英才开发计划，以中青年科技创新领军人才为代表的创新人才推进计划等七项，此外人才工程未涉及到的高层次人才项目还有国家杰出青年科学基金、新世纪百千万人才工程、百人计划等三项，通过这些高层次人才项目的设立，形成了目前各类人才辈出、拔尖创新人才不

断涌现的局面。

作为我们探索发现和培养拔尖创新人才的途径，我们应该延续国家人才框架，紧密围绕学校建设目标、发展定位和学科建设实际，逐步搭建定位明确、层次清晰、衔接紧密、能够促进高层次人才可持续发展的校内人才培养和支持项目。严格按照遴选条件及预定程序公平公正的确定培养和支持人选后，通过设立专项资金对培养人选进行资助、允许培养人选领导的团队实行带头人负责制进行团队建设、鼓励并支持培养人选进行国际学术交流、利用与政府（企业、科研院所等）的战略合作关系为以应用研究为主的培养人选开展重大科技项目攻关搭建平台等一系列措施为高水平人才成长创造良好的环境。

实施能力主义管理，提高培训工作实效。所谓能力主义管理，即唯有能者宜在其位。它是由三个系统有机组合而成，即公正评价系统、公正待遇系统和能力开发系统。在能力主义管理中，以公正评价为基础，对人才给予公正待遇。经过评价，如果一个人有弱项或不足，则进入能力开发系统，进行培训和提高。能力主义管理具有鲜明的优点：首先，它能够比较客观、公正地评价人的能力，为能者上、平者让、庸者下提供科学依据；其次，能够充分发挥人的才能，避免或减少人才资源的浪费；最后，将人才的使用与开发有机结合，不断提高人才资源的素质和能力，确保人才在较长的时间内持续发挥作用。

在人事管理过程中，对教师队伍的

评价主要在晋升和考核上,以往的做法大多是评价是学校的事儿,合不合格是教师自己的事儿,如果想建设一支高素质的教师队伍,不合格应该是培训的事儿,我们应该建立教师业务水平跟进制度,对竞聘岗位未能通过、考核结果不合格或刚刚合格的教师尤其是年轻教师应该与当事人及其所在的基层学术组织一起进行理性分析,然后有针对性的让其进入能力开发系统进行培训提升。当然能力开发系统也需要根据学校的学科设置、教师的分类管理等来实事求是的逐步建立和不断完善。

跟踪国家相关政策,更新教师培训内容。在《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》“保障措施”部分就加强教师队伍建设提出了通过完善培养培训体系,做好培养培训规划,优化队伍结构,提高教师专业水平和教学能力。在《全国教育人才发展中长期规划(2010-2020年)》“创新教育人才培养培训模式”中提到要修订高等学校教师培训工作规程,依托高水平大学重点学科,建立高等学校教师培训基地,以青年教师为重点大规模开展教师培训;建立健全产学研合作培养高校教师的机制;建立高校工程学科教师到企业参与工程实践制度等。在新近下发的《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》(教高[2012]4号)中将“建设高素质教师队伍”细化为“加强师德师风建设,提高教师业务水平和教学能力”,同时从国家总体规划和制度的顶层设计上就建设高素质教师队伍

国家要做什么、高校能做什么进行了说明和要求。

以上这些国家政策中的相关规定,均为我们丰富教师培训模式、充实教师培训内容提供了有力的依据。比如在加强师德师风建设方面教高[2012]4号文件就明确要求在教师培训特别是新教师岗前培训中,强化师德教育特别是学术道德、学术规范教育。在提高教师业务水平和教学能力方面,国家明确提出要推动高校普遍建立教师教学发展中心,重点支持建设一批国家级教师教学发展示范中心,有计划地开展教师培训、教学咨询等,提升中青年教师专业水平和教学能力,我们可以在筹建教师教学发展 centers 上做工作,可以在申请在自己的学校设立国家级教师教学发展示范中心上做工作,也可以在关注示范中心成立、规划自己学校教师培训上做工作。再如文件中提到的完善教研室、教学团队、课程组等基层教学组织,坚持集体备课,深化教学重点难点问题研究;健全老中青教师传帮带机制,实行新开课、开新课试讲制度;完善助教制度,加强助教、助研、助管工作;支持教师获得校外工作或研究经历;实施教师教育创新平台项目等都为我们的教师培训工作提出了方法性的指导意见。所以我们随时关注国家出台的教师培训方面的政策,及时更新教师培训的内容、拓展教师培训的途径和模式,一定能够让培训工作达到“与时俱进”的效果。

提高公安高校教师素质教育能力的实效分析

宋立渠

(中国刑事警察学院人事处, 辽宁 沈阳 110035)

[摘要]教育是民族振兴、社会进步的基石,是提高国民素质、促进人的全面发展的根本途径,而素质教育则是引领这一途径的方向。在实施素质教育过程中,其灵魂是教育观念和思想,其重心是教育内容和教育方法,而核心则是教师。素质教育要想顺利而有效地得以实施,那么就必须把握住教师这个实施素质教育的中坚力量,努力提高教师实施素质教育的能力,加强对教师实施素质教育能力的效果分析,不仅有利于教师自身能力的提升,更有利于公安院校大学生的全面发展,对公安队伍整体素质的提高都将起着不可低估的作用。

[关键词]公安高校; 素质教育; 效果分析

公安高校作为高等教育的专业院校必须适应新时期形势的发展和要求,建设起业务能力强、富于创新精神和创造能力的师资队伍。通过提高公安高校教师实施素质教育的能力,不仅有助于这一目标的实现,同时也对于提升学生的综合素质及公安队伍整体素质都有着重要的作用。

一、广大教师具有与时俱进的教育理念

在实施素质教育的过程中,广大教师通过学习与实践,具有了完善的知识结构、对知识的掌握不但有了“广度”更有了“深度”。还具有了一定的文化

品位和修养以及孜孜以求的钻研精神。

实施了素质教育后,高校教师不但具备以上的“硬件”,而且还具备了与时俱进的教育理念,也就是教育“软实力”。这里的“软实力”就是指先进的教学模式、教学态度以及灵活多样的教学方法。具备了与时俱进的教育理念,并随着时代的发展不断将教学模式、教学态度和灵活多样的教学方法改进、更新,进而加强“硬实力”,适应时代的要求,适应教学的要求,使素质教育得以更好的发展下去。

二、培养了高素质的具有创新精神的教师

在素质教育的大势所趋下,科研型教师是当前教育改革与发展对教师提出的要求,广大公安高校纷纷实施科研激励措施,以此来提高教师的科研能力,同时也不再延续以往的教学方式方法,而是寻求更加先进的教学理念与最优化的教学方法。培养了一批高素质的、具有创新精神的公安高校教师。

(一)具有高素质科研创新能力的教师

通过构建老、中、青相结合的学术梯队,加大对优秀中青年教师的培养、使用和资助力度,拓展校境外师资培训基地,选派骨干教师赴境内外一流警察大学进行学术访问和学术交流,采取科研项目资助等多种科研激励形式,激发

了广大教师从事科研的积极性,提高了教师科研水平和科研素质,培养了具有国际视野和创新能力的优秀教师。

(二)具有贴近公安实战的创新教学方法

通过安排教师参加公安实践锻炼,既丰富了自身的专业知识,也提高了自身业务水平。聘请公安一线的优秀教官做兼职教师,提高了公安高校教师的综合素质,组成了一支政治素养高、业务能力强、作风纪律好的教师队伍。这一“走出去”和“请进来”就将理论和实践更加紧密地结合起来,增强了教学的针对性、实用性。通过改革以往旧的教学模式,树立全新的教育、教学理念,积极探索教育教学的未知领域,积极、主动地去研究教育教学工作中出现的新情况新问题。结合自身的实际情况,提出新的观点、新的理念,大胆求异,勇于创新。大力引进现代教育教学设施、运用现代教育教学手段,借助多媒体等先进技术对学生学习的课程做出相关安排,实行柔性的教学计划,对学生的学习进行引导,并根据公安实战的新形势、新要求不断探索新时期学生身心发展的特点和规律,采取创新的教学方法有针对性地引导和教育学生,不仅增强了教育教学的感染力,同时也提高了教育教学质量。

三、提高了学生的综合素质

大学生的综合素质,其基本内容大体包括:思想道德素质,科学文化素质,身心素质和创新素质。在提高综合素质中又以提高思想道德素质为其灵魂,以提高科学文化素质为核心,以提高身心素质为根本,以提高创新素质为关键,最终达到全面提高学生的综合素质。

(一)提升了学生的思想道德素质

思想道德素质是大学生综合素质的灵魂,它渗透于其他三种素质之中,起着精神支撑的作用。思想道德素质包括思想素质、政治素质及道德素质。公安高校通过加强师德、师风建设等措施使广大教师实施思想道德素质教育的能力得到提高,从而在思想素质培养上使得学生们树立了正确的人生观、世界观和价值观,帮助学生建立起正确的思想方法和工作方法;在政治素质培养上增强了大学生的政治鉴别能力,发扬了自尊、自信、自立、自强的民族精神和艰苦创业精神;在道德素质培养上引导大学生了解社会道德准则与规范并使大学生懂得要无私奉献,掌握做人的标准,培养了其优良品德、高尚人格。

(二)提升了学生的科学文化素质

科学文化素质的培养是提升大学生综合素质的核心,具备良好的科学文化素质是大学生成才的先决条件,它包括科学素质和人文素质。

科学素质即人们在社会中认识自然和在实践中应用科学知识的过程中所表现出来的科学精神、科学理论、科学方法等,是大学生们的科学认知水平、认知能力、实践能力和创新能力的综合体现。通过培养科学精神,学习科学理论,掌握科学方法,实践科学知识,从而提升学生的科学素质;人文素质则是指将人类优秀的文化成果通过知识传授、环境熏陶等方式使之内化为大学生良好人格、气质、修养,成为人的相对稳定的内在优秀品格。通过各个教育环节人文素质的渗透,树立了学生的人文精神,提升了学生的人文素质。

（三）培养了学生的身心素质

身心素质的培养是提升大学生综合素质的根本,包括身体素质和心理素质。通过建立健全卫生保健及开展多种形式的体育活动使得学生的身体素质得到了增强,通过建立学生正确的自我认知,养成良好健康的人格及和谐的人际关系提升了学生的心理素质。

（四）提升了学生的创新素质

创新素质的培养是提升学生综合素质的关键,主要培养学生的创新意识、创新精神、创造思维、创新能力、创新人格等创新素质。

通过树立创新教育观念,培养了大学生的创新意识。从传授知识为主转向培养学生会学习和创造为主,改变课程实施过程中过于强调接受学习、机械训练、死记硬背的现状。在教学中充分发挥学生的主体地位与作用,使学生积极主动地参与教学。通过这些教育观念的转变,使创新教育适应了新世纪素质教育对创新人才的要求;采用创造性教学方法,培养了学生的创新思维 and 创新能力。在教学中把重点放在了帮助学生创造性阐释、实践锻炼、疑难问题探讨等多种创造性教学方法,提高了学生的搜集和处理信息的能力、获取新知识的能力、分析和解决问题能力以及交流与合作等能力,从而提高了学生的创新思维 and 创新能力;营造良好的环境氛围,培养大学生的创新精神和创新人格。通过为大学生营造一个崇尚真知、追求真理、宽松、自由的氛围,保护学生的探索精神、创新精神,从而使其创造个性得以发展,创新人格得以培养。

四、提高了公安队伍整体素质

近年来公安部深入学习实践科学发展观,坚持把教育训练工作置于先导性、基础性和战略性地位,实施首任和上岗必训、职务和警衔晋升必训、基层和一线民警每年实战必训“三个必训”制度,开展全国公安机关执法大培训,开设全国公安机关骨干教师、教官培训班及刑侦刑技等培训班,努力构建与公安事业发展相适应、与实战需求相符合、与干部人事制度相衔接,具有与时俱进、中国警察特色的大教育大培训作体系。公安高校教师作为大教育大培训的教官队伍的主力军,通过其自身实施素质教育能力的提升,使得大教育大培训紧贴实战要求,创新了培训的内容和形式,提高了教育训练工作的质量和效能,全面提升了公安队伍的战斗力和整体素质,为圆满完成公安各项保卫任务提供了强有力的人才支持和素质保证。

提高公安高校教师实施素质教育的能力,其效果是明显的,为广大教师个人能力的提高、党和人民满意的高素质的未来警官的培养和公安队伍整体素质的提升奠定了坚实的基础,为全面构建大教育大培训作体系,不断开创公安教育训练工作新局面,推动公安工作科学发展作出了新的贡献。

参考文献:

- [1] 李丹. 提升大学生综合素质研究[D]. 长春理工大学, 2008(4).
- [2] <http://www.sxsgwy.gov.cn/news/GJDT/2011/210/11210162426GF6217G062H5E2B3IHJI.html>.

中国矿业大学深入推进岗位聘任制改革

中国矿业大学以科学发展观为指导，把握“发展”的三个深层次特征，坚持以“整体”、“内生”和“系统”的观念开展了真正意义上的职称改革，实现了专业技术职务评聘结合向聘任制的转变，身份管理向岗位管理的转变，终身制向聘期制的转变，按需设岗、按岗聘任，取得了显著的效果。

一、坚持整体的观念，深入调研，制定办法

所谓“整体”是指这样的一种观点，即在系统各种因果关联的具体分析之中，不仅要考虑各种外部因素，还要考虑其内在关系中各个方面的不协调。发展的本质在于如何从整体观念上去协调各种不同部门、不同层次的发展。

中国矿业大学近年来按照教育部的指导持续推进人事管理制度改革，2007年进行了薪酬制度调整，2008年进行了分类别分级别岗位聘任办法调整，2009年进行了摒弃职务评审、强化岗位聘任的改革，有计划有步骤地在广大教职工心目中树立起“合理竞争、岗位聘任”的理念，为职称聘任改革工作的全面开展奠定了校园人文氛围和教职工心理的双重保障。

为了保证政策的合理性与可行性，保证职称工作改革能够切实有效地对学校人力资源实现合理配置，学校有关职能部门专门组成职称改革小组进行广泛深入的调研，前后历时10个月，最终制订并下发了《中国矿业大学专业技术基础岗位新聘规定(试行)》、《中国矿业大学教师基础岗位新聘条例》和《中国矿业大学其他专业技术基础岗位新聘条例》。

文件中将科学设岗作为首要原则，将岗位划分为教师基础岗位和其他专业技术基础岗位，其中教师岗分为教学型、科研型和研究型三类，且对不同学科的岗位按学科特点和实际情况设置客观合理的评价条件。这种岗位设置方式，充分考虑了不同岗位的历史和现状特征、个人学术成长规律及特点等因素，充分考虑了学校整体各层次的利益，体现出了以人为本的特点。

二、坚持内生的观念，设置推力，鼓励竞争

所谓“内生”是指主导着发展行为轨迹的持续推动，在于系统的内生动力。依照数学上的常规表达，是指描述系统“内在关系”和状态方程组的各个

依变量，这些变量的自发组织、自觉调控、向性调控和结构调控，都将影响系统行为的总体结果。在实际应用上，“内生”的概念常被认为是一个国家、地区或组织的内在禀赋、内部动力、内部潜力和内部创造力的不断优化重组，如其对于整合资源的储量与承载力、环境的容量与缓冲力、科技的水平与转化力、人力资源的培育与发挥等的阶梯式提高。

在中国矿业大学的职称聘任制度改革的过程中，坚持以内生的观念为指导，建立起科学的聘任程序，鼓励竞争，评聘分离，强调公开公正，打破了传统职称聘任中受人情因素的影响、评聘不分离致使专业技术人员缺乏竞争意识和进取精神、评价指标模糊，体系不健全、论资排辈、近亲繁殖等弊端，形成了有力的推动作用。

中国矿业大学职称聘任改革的亮点之一是实现了不拘一格聘人才。首先，通过本次改革，实现了面向海内外招聘人才，扩展了聘任的范围，此举为学校引进了“鲶鱼机制”，打破了一潭温水的现象，强化了竞争意识，激发了教师及其他技术人员的能动性。

其次，新条例中设置了高标准但不失灵活性的破格条件，实现了对人才不计学历和资历的直接破格聘任，也为那些有专长的教师以及35岁以下优秀青年教师设定了目标、提供了机会，为他

们脱颖而出、快速成长创造了条件，极大地调动了他们的积极性。

中国矿业大学职称聘任改革的亮点之二是将权限下放，建立起科学的聘任程序。在此次改革中，学校一改根据申请情况来确定指标的办法，转变为根据教学科研及学科建设的需要，在部分二级学科中实行先设置岗位、公布岗位、向海内外招聘的办法。虽然这只是程序上的简单调整，但为人才聘任的目标化奠定了基础。同时，此次改革将聘任条件设置的管理权限下放给各个学院，允许学院参照学校设置的聘任条件，对教师中级以下岗位自行设置不低于学校要求的聘任条件。管理权限的下放，赋予了各学院更大的灵活性，有利于各学院根据自己的学科特点、发展现状、师资培养规划、学科发展规划等内容确定聘任条件，促进各学科人才培养的梯队合理性及可持续发展。

中国矿业大学职称聘任改革的亮点之三是实现了聘任信息公开，评价公正，过程透明。在此次职称聘任过程中，出现了两个“首次”：首次实行高级职称申报人信息公开制度，通过校园网向海内外发布申报人的申报信息；首次将校外同行专家的评议结果纳入到最终总评议结果中。信息公开给教职工提供了对比、学习和借鉴的渠道，增强了聘任工作的透明度，加大校外同行专家评议结果的影响权重，则更加突出了中国

矿业大学职称聘任工作的公正性,规避了人情因素的影响。

三、坚持系统的观念,综合考虑,规划长远

所谓“系统”是指涉及到发展的各个要素之间的互相作用的有机组合。这种互相作用组合包含了各种关系的层次思考、时序思考、空间思考与时空耦合思考。既要考虑内聚力,也要考虑排斥力;既要考虑增量,也要考虑减量,最终要把发展视作影响它的各种要素的关系“总矢量”的系统行为。

在中国矿业大学此次的职称聘任改革中,综合考虑各方面因素对学校发展的影响,科学规划,严格执行,为学校的人才战略顺利实施提供保障。

设置科学、严格且操作性强的考核标准,标准中综合考虑教学业绩、科研成绩、思想政治表现、所获荣誉及学历、学位等因素,并坚持把教学质量评价结果作为关键条件之一,对教学效果差的教师采取一票否决制。

另外,考核标准针对于不同系列、不同学科的专业技术人员还提出不同的要求,使得评价的结果实现了学科间的平衡,有利于各学科的协调与发展。另外,在确定考核标准时,尽可能地设置可量化的标准,提高了考核的科学性与严谨性。

在中国矿业大学此次的聘任改革中,强调了对特别优秀人才的破格聘任条件,这对于优秀人才的后续发展提供了良好的契机,也对于重点人才的培养提供了政策上的支持。

四、坚持科学发展观,中国矿业大学职称聘任改革取得显著成效

中国矿业大学职称工作改革坚持以科学发展观为指导,循序渐进,谨慎慎行。新的聘任条件及聘任方式执行以来,不仅吸引了大批优秀人才来校工作,也极大地激发了全校教职工的竞争意识和工作积极性。近年来,学校在教学、科研及其他领域不断涌现出高质量的成果,2009 年新增中国工程院院士 1 名,4 项成果获国家科学技术进步二等奖,1 个科研团队获国家自然科学基金委创新研究群体资助,1 个科研团队列入教育部创新团队项目,2 项成果获国家教学成果二等奖,入选国家级教学团队 1 个,2 个专业被遴选为第四批国家特色专业建设点、3 门课程入选国家精品课程,在 2010 年 1 月 6 日中国校友会网和《21 世纪人才报》公布的最新一期中国大学排名榜中,中国矿业大学名列第 37 位。

(来源:教育部网站)

华东理工大学“跃升计划”为重点 多措并举 全面提升教育教学质量

华东理工大学围绕“十二五规划”制定的方向，以“坚守大学精神，规范教学体系，提高教育质量”为指导，以跃升计划为重点，以教学改革为动力，以基地建设为抓手，以新校区管理为契机，全面推进校风、教风、学风、考风建设，提高本科人才培养质量。

——以顶层设计为主导，健全体制机制。为深化教学改革、提高教学质量、推进本科教育教学工作，学校成立了以校长钱旭红为主任，以副校长于建国为常务副主任，相关职能部门以及学院负责人为成员的本科教学指导委员会，负责研究、指导和审议学校的本科教育工作；各学院成立了由学院专家教授、管理干部以及企业代表组成的本科教学指导委员会，负责研究、指导和审议学院的本科教育工作。着力落实《华东理工大学关于组织开展“本科生实习教学优秀范例”评选的通知》、《华东理工大学关于提高本科教育教学质量的若干原则性意见》、《华东理工大学本科教育“跃升行动计划”实施方案》、《华东理工大学关于公布本科教育教学改革立项建设项目的通知》、《华东理工大学学生工作“质量提升工程”实施方案的通知》等文件。切实强化完善教学质量考评机制，加大教师队伍建设力度；强化

竞争机制，完善组织形式；增加投入，加强保障机制建设。

——以跃升计划为重点，营造积极学习氛围。学校在本科教育系统中组织开展了旨在培养优秀人才的“跃升行动计划”项目。一是在组织措施上，对全校2011届本科新生中进行了全覆盖调研；各学院，积极部署，宣传发动，将跃升行动计划的任务落实到每个教授团队，通过师生携手，有针对性地制定了学院的“跃升行动计划实施方案”；在征求学生意见的基础上，学校修订和完善了《直升研究生候选人推荐实施细则》，以及《直升研究生候选人录取工作的实施细则》。开设拓展课程，定期开设“跃升行动沙龙”；选派有能力、有水平、有热情、有责任心的教师充实奉贤校区班导师队伍；设立奉贤校区导师工作室，建立师生网络交流平台；组织优秀的博士和硕士研究生传授和交流学习经验；组织相关的学术讲座和辅导活动等，为学生提供学业支持。二是在保障措施上，学校从学习条件、学习时间、生活后勤方面，设立专用教室、设立图书借阅优惠卡、制定设施更新维护计划等解决学生后顾之忧。三是在激励措施上，学校通过对学生设立优秀学子奖学金；对教师设立优秀导师奖、学

业支持奖；对管理设立优秀组织奖、项目推进奖、保障服务奖等，调动学生以及教职员工作积极性。

——以教学改革为动力，探索教育教学新模式。为切实提高本科教学质量，学校一直致力于人才培养模式、教学方法、教学手段、教学管理、教材建设等方面的教学改革。2011年，学校启动149项“校级教育教学改革项目”的立项建设工作，其中9项被批准为上海市重点教改项目；申报了一批上海市精品课程建设项目，其中五门课程入选上海市精品课程，20门课程入选上海市重点课程，3门课程入选上海市全英语示范课程；组织申报一批省部级优秀教材，其中获2010年中国石油和化学工业优秀教材一等奖3项、二等奖2项，获上海市优秀教材一等奖5项、二等奖10项。同时，在基于网络的课程中心的建设与运用方面，2011年，学校已有63门课程正式登陆课程中心，并开始投入使用。同时通过跟踪听课和评估，发现了一些旨在培养学生的质疑精神，自主学习能力的问題式、讨论式教学新方法，拟通过示范教学的方式加以推广。

——以基地建设为抓手，推进工程教育与创新实践。一是加强实验基地建设。学校一直注重利用国家修购基金，加强和完善本科基础和专业实验室的

建设，为本科实践教学和创新教育提供保障。学校注重提升实验教学的水平，重点关注本科实验中心师资队伍的建设，特别是高水平实验技术人员的选聘与培养，通过建立合理的选留、培养制度，稳定实验教学和管理师资队伍；启动国家专业大类实验教学示范中心的建设工作，探索开放共享、学研互动的实验教学新模式，将“卓越工程师培养计划”项目落到实处。二是推进大学生创新教育。2008年，学校提出了“基于CSSO的全程创业教育新模式”，并被教育部批准为创业类人才培养模式创新实验区。从2010年起，华东理工大学开设了覆盖所有本科生的“创业精神导论”课程，并设立了大学生创业计划大赛、创业训练营与创业实战赛、创业见习活动、创业社团建设等创业实践活动。学校走出上海泰坦化学有限公司的谢应波、张庆等、缔造“开心农场”创业神话的郜韶飞，致力打造“高校传媒”第一品牌的孙绍瑞，走在数字娱乐创新前沿的朱继盛，兼具职业经理人和投资家视野的任鲁海，成功打造一流的科研创新服务企业的张庆，创办专注于介绍中国的英文视频媒体的强祥等一批成功创业的代表。

（来源：教育部网站）

辽宁省高等学校师资培训中心第十三届 联络员会议在辽宁师范大学召开

2012年5月9日，辽宁省高等学校师资培训中心第十三届联络员会议在辽宁师范大学国际会议厅隆重召开。教育部高校师资培训交流北京中心、教育部高校师资培训交流武汉中心、吉林省高等学校师资培训中心、辽宁省教育研究院的领导以及来自省内36所高校人事师资管理部门的49位代表，共计62人参加了会议。

会议由中心常务副主任张海秋和副主任马闻共同主持。

辽宁师范大学副校长李庆伟教授到会祝贺，并对各位代表的到来表示热烈欢迎。李校长指出，在国家中长期教育改革和发展规划纲要中明确提出要全面提高高等教育质量，其关键无疑是教师素质的提升。因此，如何加大师资培训力度，加强教师队伍建设是每个高校都需要深入思考的重要课题，此次联络员会议的召开恰逢其时，意在长远。李校长强调，我国的高等教育正面临着

新的发展机遇和挑战，我们应抓住机遇、乘势而上，创造性地开展师资培训工作的，为提高高等教育质量做出新的贡献。

北京中心主任助理栾少波在讲话中转达了包华影主任对会议的祝贺和代表的问候，对辽宁中心13年来坚持联络员会议制度和联络员队伍建设工作给予高度评价：会议有内容、交流有特点、工作有水平，值得借鉴和学习。栾助理对辽宁高校的师资培训工作同样给予了充分肯定，并向与会代表介绍了北京中心的师资培训工作，希望大家能够进一步加强交流与合作，开创培训工作的新局面。

武汉中心办公室主任麻爱平在会上介绍了教育部高等学校青年骨干教师国内访问学者项目情况，并传达了2012年教育部高校师资培训大区中心工作研讨会的精神。

省高校师资培训中心副主任马闻

宣读辽宁省高等学校人事师资管理研究会《关于表彰和奖励优秀论文的决定》，此次论文评审共有 20 篇优秀论文分别获得一、二、三等奖，出席会议的领导和嘉宾为获奖联络员颁发了荣誉证书和奖金。

会议邀请辽宁师范大学政治与行政学院博士生导师孙立樵教授作了题为“事业单位分类改革与管理创新”的专题讲座。孙教授从我国事业单位基本情况入手，详细地阐述了我国事业单位分类改革指导意见，对分类改革的意义、总体构想、阶段目标、管理创新等热点难点问题进行了细致的解读，使与会代表深受启发。

大连理工大学、辽宁大学和渤海大学三所高校的代表在会上发言，交流了在师资培训工作方面的经验和做法。与会代表就培训机制、培训方式、方法等主题展开了深入的讨论，广泛交换意见，并就一些问题达成共识。大家纷纷表示要充分利用好中心搭建的会议交流平台，加强沟通与协作，进一步提升师资工作管理服务水平，推动我省的师资培训工作更好更快的发展。

会议达到了交流经验、团结协作、促进发展的预期目的。

（省高校师资培训中心 马闻）

2012 年东北地区高校教师培训专题研讨会 在广州召开

为落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要》的相关要求,进一步学习贯彻落实全国教育工作会议精神,加强高校师资培训工作的交流与协作,提高教师培训质量。教育部东北高校师资培训中心于2012年3月29日在广州华南师大召开东北地区高校教师培训专题研讨会。来自辽宁、吉林、黑龙江省44所高校的57名代表参加了会议。其中辽宁省有14所高校17名代表参会,会议由东北中心东北师大远程与继续教育学院副院长季国太和东北中心副主任梅秀娟共同主持。

会上,东北高校师资培训中心主任于伟作重要讲话,广东省高等学校师资

培训中心常务副主任张晓明致辞,对会议在广东召开表示祝贺。

会议还邀请了华南师大卢晓中教授作了题为《对高校改革发展的思考》的专题报告。卢教授从高校的分层次定位,大学文化与高校特色,人才培养模式与高校质量,国际化与高校开放发展等方面作了深刻阐述,讲的有理有据,代表们深受启发。

会上,黑龙江科技学院、长春师范学院、大连理工大学三所高校分别介绍了各自在师资管理和师资培训方面的经验。

(省高校师资培训中心 马闻)