

# 发展动态

2016年第90期(高教信息总956期)

发展规划研究中心

2016年10月31日

## 【本期特稿】

### 聚焦“双一流”：学科系列

#### 一、治理结构

治理结构完善的最终目的是激发师生创新活力，而其主要指向是治理重心和管理中心的下移。一要激发院系争创一流学科的积极性。逐步使院系成为集人、财、物为一体的关键实体，给予院系负责人学科建设权力；二要建立学科建设目标责任机制。建立主体责任，强化干部队伍建设，承担学科建设的党政领导班子、重点学科负责人等实行责任问责制，对职能部门的组织、服务等实行连带责任制，强化对院系主要负责人及其管理团队的管理绩效考核；三要强化学术委员会重大学术事项的决策功能。进一步落实学术委员会的审议权和重大学术事项的决策权，充分发挥其在学术发展、学术评价、学术规范中的主导作用，及在学科发展规划布局 and 宏观上的资源配置上的关键作用；四是治理重心和管理中心下移之后，学校层面要关注影响全校长远运行的战略性工作。主要包括：办学资源获取及可预期化，关键性、引导性学科资源的分配；学科战略研究和发展规划，学科体系与重点方向的调整；社会声誉和公共关系，凝聚全校、地方、全社会办学力量等。最后，“治理结构”的精髓是建立博弈机制。现代化治理结构应表现为学科建设相关主体之间的博弈机制。而能够参与博弈的前提就是相关方具有博弈的资本，具有相当的话语权，包括学校领导人、职能部门、学术委员会、教师、学生等。

#### 二、人才引进

一流学科最重要的特征是以大师级学者或学科带头人代表的一流人才，以及由一流人才领衔的、结构合理并富有活力的学科队伍。一流人才的评判标准并非单纯表现为科研成果数量，最具表现力的指标应该是在同行中的影响力。一是明确责任主体。将人才引进责任主体与学科建设的责任主体相统一，建立“校长

+院系负责人+人事部门+教授”相互协作的责任体系，确立责任主次和责任范围。人才引进应加强顶层设计、整体谋划和系统协调，学校在学科规划基础上进行总量与结构调控，把进人权放给学科，人事部门重点在于物色人才；二是**引才标准差异化**。避免“一刀切”；三是**引进与培养结合**。如自主权能适当下放，权责明确，院系应该十分明晰如何引进、引进谁；四是**工作方法改进**。院系应按发展需要主动物色、深入考察、组合式个性化协议待遇。引进中要注重区分不同学科人才的供求关系差异，从市场竞争角度把握人才引进工作；五是**考核激励制度改革**。由上所述，人才引进政策之本在于“需求导向”。在高层次人才引进中，“重心下移”“院系/学科为主”是相对根本性的指向。

### 三、团队建设

学科团队的重要性在于：团队式引进能够快出成果，团队协作易于产出重大成果，打造团队利于形成稳定人才队伍。一是**适应学科发展的师资规模**，适当扩大教师编制；二是**青年人才的重点支持**。提供更加优厚的待遇条件、强化青年人才发展的持续培养激励以及 Tenure 制度等；三是**卓越高效学科团队/梯队**。加快管理权利下放和改革现行人事考核制度，加强团队考核，或直接将学科建设任务列入团队考核目标中，大幅度提高基本收入等；四是**学生队伍支撑作用**。加强科研与教学互动，以高水平的科研支撑创新型、复合型、实用型人才的培养，促使最优秀的教师进课堂，最新的科研成果进教材，从而提高人才培养质量；五是**发展保障队伍建设**。借鉴国外关于企业专业技术人员如何可以方便地进入学校教学科研系统，建立一支专业化的学科支持服务队伍。

### 四、发展规划

发展规划应该是学科问题的根本问题、首要问题，在合理的规划基础之上，进行方向布局、规模核定、需求确定、资源配置，人、财、物的配置都应该基于规划，实现制度化、可持续的发展。

一是**学科分类发展的体制机制**。分类发展要体现在管理体制、教师评价、科研评价、人才引进等各个方面。要加强学科的差别化研究，尊重不同学科/亚学科规律，根据各学科发展的紧迫问题，制订差别化政策。当然，**学科分类发展问题从本质上看又是学术治理结构的问题**，是学校向院系下放权力的问题，即做到各级管理层和负责人的责、权、利（校、院、系）相互对称，激发各自的积极性和责任感，使其按照自身的属性相对自由地选择发展方向和发展道路。

二是学科发展的顶层设计与规划。学科建设应当加强顶层设计、整体谋划和系统协调，做好面向学科前沿和国家战略需求的人才培养、团队建设、学科交叉等方面系统性、前瞻性规划。很多学科发展的问题难以靠一个学科的力量来解决。凝练一流的学科方向或工作领域，能够引领世界相关领域的发展，能处理好世界眼光与本土经验支撑的关系。一流高校受访者普遍认为，**高校当前要注重主流方向，慎重对待学科继续拓展，应该把主要精力放在促进新的研究方向的增长上，要建立学科生态的概念，使得各类学科和谐发展。**

三是确立学科大类的整体发展思路。**战略必争、传统优势、新兴交叉，三类学科之间应该有所区别，但是在制度环境上应该有系统性的思考和持久性的投入支持，杜绝随机性的、无目的的、临时性的资源分配。**基础科学的受访者都认为所在高校的基础学科不尽如人意，尤其表现在：**大师少且老，学生少且不优，梯队建设乏力，基础设施投入不足，科学“技术化”倾向突出等。**大家开出的药方各有不同，如：改革退休制度，为各学科积蓄“学派”开通道；改革招聘制度，提高薪酬，面向海内外滚动招聘；改变奖励体制，重奖重大成果等等。

四是完善学科交叉体制机制。当前高校学科交叉或交叉学科发展实际上存在“学校积极鼓励，院系大张旗鼓，成效难以凸显”的局面。这一问题与两个紧密相连的问题相关：一是教师评价制度，二是学科间的学术利益壁垒。出路是淡化分类和分等考核，引入可以认可、可以替代、可以转让的个体绩效积分与团队目标指标相结合的考核体系与制度。尽可能打破传统的“人事”、“单位”的限制，为学科交叉或交叉学科发展创造制度方面的支持条件。换句话说，需要院系间形成动态模式来跨越学科边界，组成交叉研究团队或科研组织，针对稳定的方向和任务，经长期的合作和融合，形成新的学科优势及科研亮点。

五是建立有效的资源配置机制。以学科分类作为资源投入依据是受到普遍青睐的改革方向。当前学科资源配置数量和分配方式没有考虑学科差异，事实上存在大量学科资源浪费的现象。还有受访者明确指出，资源配置的问题是其他根本问题衍生出来的，如学科发展规划。其实，应该有一个基本的“路线图”：**基于深入战略研究的学科和师资发展规划；基于规划原则的资源配置机制；体现学科差异的师资分类管理、学术评价和考核体系；平衡效率和学科特征的院系组织形式。**

(摘编自 2016 年 5 月 2 日战略启真)

## 【国家战略与政策】

### 林蕙青：92个本科类专业质量标准即将颁布

29日，教育部副部长林蕙青在出席“2016年中国高等教育学会学术年会暨高等教育国际论坛”时表示，教育部将于今年年底、明年年初颁布实施全部92个本科专业类教学质量标准，作为本科人才培养质量的国家标准和基本要求。要求高校依据“国标”、结合实际，修订本校的专业教学质量标准、优化人才培养方案。林蕙青从四个方面指出了如何深入推动高校人才培养工作持续升温。一是要向学校要水平和质量，高校要进一步落实人才培养核心地位；二是要向教师要水平和质量，要着力抓好教师队伍这个关键；三是要向学生要水平和质量；四是要向教育行政部门要水平和质量。

（摘编自2016年10月30日人民网）

## 【地方战略与政策】

### 深圳：未来10年高校数量翻倍

深圳市委、市政府近日印发《关于加快高等教育发展的若干意见》，争取到2025年，深圳高校达到20所左右，全日制在校生约20万人，3—5所高校综合排名进入全国前50名。《意见》提出，深圳市将引进国内外著名高校，重点建设本科层次以上万人规模高水平大学。重点建设产业、民生急需的医学类、理工类学科；培育30—50个优势学科参与国家世界一流学科、广东省高水平学科竞争。到2020年，引进50个以上高层次创新团队和1000名以上海内外高层次人才。按照“教育+科技+产业”模式，加快建设特色学院；2016—2020年，深圳市政府每年安排不少于10亿元资助经费，支持特色学院建设发展。

（摘编自2016年10月26日中国教育报）

## 【国际高等教育动态】

### 奥地利科研部长要促进高等院校国际流动性

奥地利副总理兼科研部长Mitterlehner日前提出了新的大学移动策略：在未来几年内，新策略要落实促进大学、专业高等学院去超越国界。直到2025年，奥地利35%的毕业生应该要有与学业研究相关的国外留/游学经验。在奥地利，达成该目标最主要的措施即是伊拉斯谟计划，透过该计划，目前已有92500名大学生有过国外经验，这一数字预计到2021年将上升到12万。

（摘编自台湾教育研究院电子信息报第110期）