

南京工业大学 推进职称改革 发挥师资队伍建设效能

2017年初下发的《关于深化职称制度改革的意见》对高校的职称评审产生了巨大的影响，绝大多数普通本科高校都拥有了评审各级职称的权力，能够自主制定职称评审的标准与方法，在激励高校教师创新积极性方面发挥了巨大的作用。

南京工业大学（以下简称“南工大”）的

办学历史可溯源至1902年，秉承“明德、厚学、沉毅、笃行”的校训，以建成特色鲜明国内一流国际知名创业型大学为发展目标，形成了产学研协同创新的鲜明特色。学校扎实推进职称改革，坚持用事业吸引人、用待遇留住人、用感情团结人、用平台发展人、用政策成就人，发挥师资队伍建设效能，成效显著。

学术英才”和“青年创新学者”两个层次进行培养。

积极推进知识产权“三权”改革，成立知识产权运营中心，建设技术经理人专业队伍，强化成果转化激励，知识产权作价入股所占股权的90%奖励给发明人，技术转让净收入70%奖励给完成人，形成了具有南工大特色的产学研合作模式。

以“梧桐新风”人才举荐面对面交流会为抓手，打造良好的软硬环境，为高层次人才营造良好的人才生态环境，推进新型研发机构人才“双聘制”工作落地落实。

聚焦重点产业链，梳理“卡脖子”技术清单，设置“揭榜挂帅”项目，每年遴选30名人才及5支团队进入培养序列，形成从青年科技人才到领军人才的全链条培养体系，推动有组织的原始创新，让能者上、智者胜，使之成为培养高素质领军人才、高水平创新团队的加速器。已培养国家中青年领军人才76人、国家人才团队13支。

打造职称改革的文化和营造师资队伍建设效能发挥的氛围

新时代高校职称改革的目的是充分发挥高校自身快速调节优势，促进

树立清晰的职称改革思路,指明师资队伍建设效能发挥的方向

新时代高校职称改革具有极为鲜明的“质量为先”的价值取向，要坚持多样化评价模式，打破“五唯”困局。南工大作为江苏省“科技改革30条”试点高校，树立了清晰的职称改革思路，及时进行职称评定制度改革，指明师资队伍建设效能发挥的方向。

南工大设置了教学为主型、教学科研型、科研为主型、社会服务型四种岗位类型，在职称考核中不仅将“横向科研”与“纵向科研”同等对待，还设置直评、破格、特别推荐等职称申报通道，并且对社会服务型职称主要考察实际贡献和社会经济效益，为从事成果转化工作的教师提供了职称“绿色通道”，用政策调动和保护科研人员的积极性。自2018年以来已有79人破格、直评、特别推荐晋升正高级职称，40人晋升社会服务型职称。南工大的这些探索为《江苏省本科院校教师专业技术资格条件》的制定提供了一定的经验。

南工大坚持以人才引领发展,创新人才、成果、绩效评价激励制度,实施“筑峰”“拓原”工程,探索“破五唯”

新路子,充分激发与调动教师工作的积极性和创新性,引导教师坚持“四个面向”,把论文写在车间里、装置上、产品中,助力新兴产业培育壮大,以贡献论英雄,为“强富美高”新江苏现代化建设新篇章集聚“第一资源”。

制定完善的职称改革制度,夯实师资队伍建设效能发挥的基础

新时代高校职称改革的鲜明导向就是下放评审权，这一变革有利于高校结合自身特色与办学条件设计更具科学性的职称改革制度。南工大制定有特色的校本化职称改革制度体系，推动不同类型教师的多样化发展，夯实师资队伍建设效能发挥的基础，激发教师的活力。

南工大制定了科学的技术职务聘任考核方式，一是正常的年度考核，

作为岗位聘用、薪级工资调整、续聘或解聘等的重要依据；二是聘期考核，要求聘期内须完成的业绩点总量不低于所在单位专业技术职务人员累计年均业绩点总和的50%，方可在岗位聘用中申请晋升高一等级岗位。

南工大大力推行人才举荐制度，组建校内“人才专员”和校外“人才大使”队伍，积极培育战略科学家与高精尖缺学科领军人才，做好海外引才工作，培养优秀师资。制定《南京工业大学高层次人才举荐制暂行办法》集聚高层次领军人才。组建“大师+团队”“基础+应用”等50多支一体化人才团队，先后产出90多项推动技术创新、服务产业转型的标志性成果。

实行薪酬激励新政策，建立以“业绩点核算制度”“基本工作量制度”“二级分配管理制度”和“社会工作奖励制度”等新举措为主要内容的奖励性绩效工资薪新办法，体现多劳多得、

优绩优酬。探索对高层次人才实行“协议工资”“年薪制”，建立以增加知识价值为导向的收入分配机制等，坚决破除体制性壁垒和政策性障碍，进一步释放人才活力，激发创新动力。

实施科学的职称改革举措,拓展师资队伍建设效能发挥的路径

新时代高校职称改革要发挥“指挥棒”的作用，推动教师走向高素质、强专业、善创新的发展道路。南工大实施科学的职称改革举措，激发教师的科研能力与创新能力，拓展师资队伍建设效能发挥的路径。

南工大科学实施“南京工业大学青年才俊拓原工程”，坚持引进与培养相结合，重点以学术潜力为考察标准，从全职在校青年教师中选拔具有发展潜力的优秀青年才俊，按“青年

体制改革促发展 应用转型谱新篇

——宜宾学院以学部制、大部制改革推进转型发展

近年来，我国部分地方本科高校为提高学校组织运行效率，加强产教深度融合，提升区域经济社会服务水平，在内部管理体制变革方面做了许多有益的探索，学部制和大部制改革便是其中重要的一项。宜宾学院作为四川省应用型转型发展试点高校之一，立足于前期整体应用转型取得的成果基础，根据地方产业经济社会建设需求和内部管理体制机制改革需要，于2020年初启动了学部制、大部制改革，促进高等教育办学深度融入产业发展、内部组织管理结构高度服务应用型人才培养，激发了学校基层教学和科研组织的活力与自我发展能力，有效提升了创新型应用人才培养质量。

学部制改革 促进产教深度融合

宜宾学院实行学部制改革的模式是实行“学校—学部—学院”“两级管理三级建设”的管理体制，把更多管理权下放到学部，由学部对其内设学院及教学科研机构实行领导和管理，并根据发展需要和具体工作，从学校、学部、学院三级层面厘清职责、分层规划、分层建设。

学部是按产业链（或行业领域）属性建构的二级办学实体，是超越原有二级学院层次的一种开放式跨学科组织。学部主要由学部党政办公机构和若干按照单一学科属性建构的内设三级学院组成。从管理模式来看，学部直接对学校负责，并受学校委托，组织、领导内设的三级学院及其他教

学科研机构，并完成学校要求的各项教学、科研和社会服务等工作。

宜宾学院的学部制改革，聚焦省市产业发展战略，布局新兴学科和交叉学科，将原有21个二级学院整合为13个学部，内设28个二级学院。其中以质量与标准化工程学部、智能制造学部、农林与食品工程学部等作为建设重点，并结合地方经济社会发展，成立了茶学院、竹学院、智能制造学院等，促进学院设置与产业发展深度融合，彰显了应用型专业的集成优势。

大部制改革 实现内部管理高效

大部制改革是基于学校“下达目标任务、督导考核评价、优化资源配置”的工作逻辑，切实向基层办学单位赋权、赋能。其目的在于通过优化

内部权力结构和运行机制，提升治理效能，实现从“权责不清”到“权责明确”、从“多头管理”到“集中管理”、从“政出多门”到“统一决策”、从“管理为主”到“服务为主”的转变，形成分工合理、权责一致、决策科学、执行有力、监督有效的内部管理体制。

宜宾学院大部制改革主要包括三个方面：一是以职能整合为基础，对行政体系承担的责任进行重新梳理和划分，整合归并相关部门的职责，实现合并“同类项”；二是以机构拆并为重点，根据职能分工调整重新拆分或合并相关行政机构，形成承担大责任的大部门；三是以提高管理效率、降低行政成本为目标，在实现决策、执行和监督三大职能相对独立的基础上，加强机构之间和机构内部的协

调，提高管理效能。

在综合考虑各部门承担的基本职能、内部领导体制特点、组织运行实际需要等因素的基础上，宜宾学院将原有27个职能部门整合成22个，并通过建立基本运行、沟通协调、综合服务、监督评估等机制，保障大部制高效良性运转，最终达到了精简机构、消除冗员、优化资源配置的目的。

强化“放管服” 形成“院办校”格局

通过实施学部制改革，宜宾学院实现了教学、科研、社会服务的组团式发展，打破了专业壁垒，促进了学科融通发展、科技创新和产教深度融合，为学校集中资源解决区域经济社会发展中的重大问题、推进高素质创新型应用人才培养提供了有力保障。

嘉木成林 源远流长

——江西省贵溪市第二中学流口分校特色教育实践

立足本源,文化先行

贵溪市第二中学流口分校前身是盛源中学，创建于1986年，几经更名搬迁。为解决城区大班额、农村学校“空心班”、进城务工人员子女择校等难题，贵溪市第二中学流口分校应运而生。

校园是传播文化的地方，是孕育文化的土壤。早在前期建设阶段，学校就成立了校园文化筹建小组，经过团队教师和家长共同探讨，形成了“嘉源”文化的核心理念。“嘉”谐音“家”，即把学校建成温暖、温馨、温情的教师之家、学生之家、家长之家；“源”出自原校名“盛源”，也有当地流淌的信江“源”，更有党和国家的教育情“源”。担负着使命与担当，以及美好的期许，学校进行了制度探讨及修正，踏上新征程，书写新篇章。

培根铸魂,涵养“嘉士”

漫步校园，花草竞芳，嘉木成林，嘉德楼、探源楼、弘源楼、敬源楼……无一不体现着“嘉源”文化的内涵。为了让“嘉源”文化根植于学生心中，学校进一步做细、做实，每周从卫生、纪律、操行、品德、班级文化等方面进行多元评价，选出“嘉美班级”，颁发流动红旗；寻找每一个孩子的闪光点，每周推出一位“美嘉

少年”，表彰学识、品行、勤奋、孝道、才艺等长处，让学生感受成功的喜悦；推出“嘉音妙笔”栏目，让学生用笔墨描绘心灵世界，展示语文素养和开阔的视野；开办“源之声”广播站，精心策划广播站播音员评选，编排广播站栏目，将学校的新人新事及时传递给每一个“嘉源”人，让文化成为师生共同的精神追求和价值观，培养了一批又一批具备“品格力、学习力、行动力、审美力、生活

力”的小“嘉士”。

多维赋能,成就“嘉师”

教师乃立教之本、兴教之源。学校成立“嘉源书院”，建设新教师成长联盟，利用名校办分校，创立名师工作室，与贵溪市第二中学共享师资力量、办学理念、管理模式等教育资源，成为城乡融合发展的样板校；开展“推开嘉门听名师”活动，利用名师工作室的辐射效应，手把手传授先进的教育教学方法，提高教师教育教学水平；加强兄弟学校之间的交流，派遣青年教师外出参观学习，为教师成长提供更广阔的平台，提高教师专业素养，提升教师幸福指数，形成了一支高素质、高水平的教师队伍。

助力“双减”,开创“嘉课”

“双减”政策落地后，教育的关

家校共育,“嘉名”远扬

如果孩子比作一粒种子，要开出芳香美丽的鲜花，少不了阳光和雨露，少不了家庭和学校的教育。

学校地处信江支流之畔的流口镇，生源主要由流口镇乡村孩子及进城务工人员的孩子组成。针对现状，学校积极作为，开展教学开放日、食堂开放日，让家长了解孩子常态化学习情况，并参与学校管理；联合流口社区，打造温馨、舒适的“儿童之家”，增设健身器材、娱乐设施等，组织优秀教师志愿者和家長志愿服务，增进亲子互动，让教育扎根在孩子成长需要的每一个地方；开展美好家庭、书香家庭、最美志愿者、“嘉”丰“源”；在作业设计上科学有度，采用“四级联动”机制，以“嘉”汇“源”；在课后服务上多姿多彩，以“嘉”聚“源”，全校开设10个特色社团，包括诵读、茶艺、合唱、书法、国画、篮球等，推行“菜单式”抢课，开放学校劳动实践基地、中药园、读书吧等实践学习空间，为学生提供全面、优质的课后服务，让学生选其所爱、乐在其中。

涓滴成海，源远流长。在贵溪市第二中学流口分校，每一名师生都是校园文化的引领者和弘扬者，“嘉源”文化就像一汪清泉，汇流成溪，潺潺流动，形成了一道“嘉木成林，生生不息”的美丽风景。学校在鹰潭市校园文化建设达标评比中荣获中学组一等奖。（陈有文 苏成赛）

中国教育报

深度服务中国教育

40年扎根教育 40年与你同行

欢迎订阅 2023年中国教育报

邮发代号1-10 月定价36.00元 年定价432.00元 零售价2.00元

订阅方式：

登录中国邮政报刊订阅网

关注“中国邮政”官方微信/网上营业厅

全国各地邮局均可订阅

拨打上门征订热线：11185

发行热线：010-82296420

