

高教信息参考

2013年9月第1期(总3期) 上海工程技术大学高教研究所主办

【本期视点】

自教育部“高等学校创新能力提升计划”(简称“2011计划”)启动以来,全国各地高校和研究机构掀起了建立协同创新中心的热潮,协同创新要求跨一级学科和跨研究机构。协同创新打破了学科领域之间的壁垒,反映出当代科学技术在高度分化的基础上实现深度综合的发展趋势。在学者看来,协同创新是一项更为复杂的创新组织方式,其关键在于形成跨一级学科和跨研究机构的创新模式。以跨学科研究推动协同创新也受到前所未有的关注。本期收录了部分高校在推动跨学科协同创新研究、协同创新推动高校内涵建设、协同创新营造创新环境集聚国际人才,以及构建与协同创新相适应的高校教师聘任机制等方面开展的有益探索与成功经验,这对于学科交叉与融合,推动“人才、资本、信息、技术”等创新要素的深度合作,探索解决重大现实问题的有效途径有着一定的启示意义。

【要目】

高等学校创新能力提升计划.....	2
“2011计划”带来哪些变化?	3
上海工程技术大学“三协同”特色人才培养模式.....	4
上海工程技术大学:协同创新服务轨道交通运营安全.....	5
跨学科研究推动协同创新.....	7
常州大学:协同创新促内涵发展.....	8
南京工业大学协同创新营造创新环境集聚国际人才.....	10
西安电子科技大学:校企协同创新锁定尖端技术.....	11
谢菲尔德大学-波音公司先进制造技术研究中心(AMRC)	12
构建与协同创新相适应的高校教师聘任机制.....	13
坚持改革开放 探索社科协同创新模式.....	14

高等学校创新能力提升计划

高等学校创新能力提升计划，简称“2011计划”，是我国高等教育领域继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，于2012年5月7日正式启动。该计划以人才、学科、科研三位一体创新能力提升为核心任务，通过构建面向科学前沿、文化传承创新、行业产业以及区域发展重大需求的四类协同创新模式，深化高校的机制体制改革，转变高校创新方式。

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。

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。

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。

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。

以“国家急需、世界一流”为根本出发点，培养一流创新人才，加速建立能够冲击世界一流的新优势和新实力。舆论解读形象的称，“2011计划”是“产学研一体化”的2.0版。

“2011计划”主要调研起草人之一、国家教育发展研究中心主任张力说：“2011计划通过瞄准更深层次的产学研深度合作来设计，新在不仅是教育系统内部的事情，它涉及到企业、高校、科研院所，通过这样一个平台找到深度契合点，转化成生产力。这也是世界发展的潮流。”

中科院院士、南开大学教授葛墨林说：“美国从基础研究中的一个发现到成为市场上的产品，仅需要6年，而我们往往还停留在写文章的阶段。‘2011计划’

切中要害，高校再不整合资源，就不能适应国家经济社会发展的需要了。”

（来源：1.百度百科“高等学校创新能力提升计划”词条；2.《“2011计划”倒逼高校“打破围墙”》，原载新民晚报）

“2011计划”带来哪些变化？

协同创新中心 让1+1>2

1+1大于2，这正是“2011计划”的目的。全国培育了167个协同创新中心，由高校牵头，联合了科研院所、行业企业、地方政府等优势资源。这167个申请经过三轮的严格认定，最终只有14个中心过关斩将，成为“2011计划”首批国家协同创新中心。它们包含了科学前沿、文化传承、行业产业和区域发展四大类，研究内容涵盖了量子物理、化学化工、生物医药、航空航天、轨道交通、新型材料、纳米科技、现代农业以及司法文明、海洋权益等各个领域。这些研究方向体现了我国的重大需求，也是参与国际前沿竞争的需要。

教育部科技司司长王延觉：我们希望通过一个中心的建立，形成一个改革的特区，去推动学校的运行机制的改革，因为我们实际上要实现真正的应对需求和需求紧密结合起来，可能我们在体制机制上都面临着一些必须要改的问题。

国家支持 不再以资金为主

在过去的211和985工程，中央和地方都投入了大量资金进行重点扶持。但是“2011计划”不再以给钱为主，因为这些协同创新中心本身已经有大量科研项目，有充足的科研经费来源，还有着很强的吸金能力。全国培育的167个协同创新中心，已经吸纳了超过200亿元的社会资金。

教育部科技司司长王延觉：实际上2011的这个专项（资金），我想它应该用在，现有体制的投资不能解决的问题，在高水平队伍组建，协同的机制，学者流动的机制，学生培养的方式，以及资源共享的方式，在这些方面去给予支持。

四年一个周期 取消终身制

2011计划和211、985工程相比，另一个重大改变就是取消了终身制。王延觉司长介绍说，对入选的协同创新中心，每四年是一个评估周期，要对它的人才

培养,资源整合,科技成果转化,对行业产业的支撑作用以及国际影响力进行综合评价。如果目标完成而且国家有进一步的需求,才能进入下一个周期。这样做的目的是让2011计划能够长期保持竞争和创新的活力。

(来源:中国网,原标题《教育部“2011计划”首批名单公布》)

上海工程技术大学“三协同”特色人才培养模式

2013年10月3日,中国教育新闻网在“高等教育·典型经验”栏目中,以《上海工程技术大学“三协同”形成特色人才培养模式》为题,着重介绍了我校坚持培养高素质应用型创新人才的办学定位和现代化特色大学的办学目标,以现代产业发展需求为导向,以产学研紧密结合为依托,以实践能力和创新能力培养为核心构筑的特色鲜明的人才培养模式。尤其我校与行业“协同育人、协同办学、协同创新”的“三协同模式”受到媒体聚焦。

上海工程技术大学坚持培养高素质应用型创新人才的办学定位和现代化特色大学的办学目标,以现代产业发展需求为导向,以产学研紧密结合为依托,以实践能力和创新能力培养为核心构筑与行业“协同育人、协同办学、协同创新”的“三协同模式”,形成了特色鲜明的人才培养模式。

与行业“协同育人”,构筑产学合作教育模式。学校依据教育和生产劳动相结合、理论学习与社会实践相结合的教育方针,创建了具有鲜明特色的产学合作教育模式。组织学生在校期间每年到企业事业单位“定岗工作”6-8周,实施产学合作教育的协调员制和导师制,制定产学合作教育“定岗工作”的目标、任务和具体要求,采用代考勤、随机寻访、联络查访和结束考评等方式确保“定岗工作”质量。

与行业“协同办学”,构筑卓越工程教育模式。学校与行业协同办学主要体现在协同办学院、协同办专业和协同办基地。协同办学院主要是依托产学研战略联盟,设置了校企合作的院务委员会、专业委员会,实行“企业方院长”制,即请企业推举经营管理或技术专家担任“院长”,实质性参与学院工作,有效地整合了学校和企业的教育资源,实现了校企联合办学院,进而将产业需求导向落实

在专业结构调整、专业课程设置和人才培养的过程中。学校与企业协同办试点专业。所有试点专业都落实了“3+1”卓越工程师本科培养方案和“1.5+1”联合培养研究生方案，所有学生都参加1年以上的企业培养。协同办基地主要是指依托产学研战略联盟，构筑了多方位、一体化的实践教学体系，对学生进行基础和综合工程能力、实践和创新能力训练。目前，有250余家企业与学校建立了校外工程教育实践基地，平均每个专业拥有4个左右。

与行业协同创新，构建拔尖创新人才培养平台。学校通过与企业集团合作建立研发中心和研发基地。学校紧紧抓住“知识服务平台”建设的契机，与多个行业部门协同申请获批了上海市“轨道交通运营安全检测与评估服务中心”、“高强激光智能加工装备关键技术产学研开发中心、汽车零部件测试技术与装备研究中心、政府决策支持研究基地、上海软科学研究基地”等10余个服务和研究开发中心和基地，并使之成为衔接产业发展技术需求，彰显学科特色、提升学科水平，培养高知拔尖创新人才的平台。

（原载：中国教育新闻网）

上海工程技术大学：协同创新服务轨道交通运营安全

一、建立机制

上海工程技术大学“轨道交通运营安全检测与评估服务中心”自2012年6月筹建以来,坚持需求导向原则,主动联合高校、科研院所、企业及相关研究团体,建立“开放、集聚、应变、持续”的协同创新机制,集聚和培养一批面向轨道交通行业的高水平知识服务领军人才和团队,着力破解上海和全国轨道交通运营安全检测的关键技术和安全评估的瓶颈问题,取得了很大成效。

“中心”实行理事会领导下的主任负责制和项目引领的首席研究员负责制(PI制)。由专家委员会确定“中心”的发展战略、研发定位以及科研项目指南。目前已经审核通过了首批建设的四个知识服务团队。建立运行保障机制,制定了《创新团队管理与考评细则(试行)》等规章制度。人员聘用以任务为导向,实行学校

事业编制或多形式的协议聘用。对高级技术人才采用项目制,实现人员的聚集与分流。目前,“中心”前往企业挂职或流动人员5名,外校首席研究员和特聘研究员5名,拥有国内知名轨道交通领域的专家68名(兼职)。

二、明确导向

“中心”承担了行业标准研究、安全评估服务、行业年度安全评估等任务。如受上海市交港局委托,开展了城市轨道交通运营安全与评价方法的研究,制定地方标准《城市轨道交通运营安全评价标准》,已获主管部门采纳;2013年5月,中心通过公开竞标获得了“上海轨道交通16号线试运营基本条件认定”项目,开启了由高校作为独立第三方主持轨道交通新线试运营评估工作之先河;“中心”参加了上海市轨道交通1号线、2号线的安全评价项目,作为第三方承担了地铁运营过程中部分安全评估事务。2013年5月,上海市交通运输行业协会交通专业委员会落户学校,使得“中心”在行业的影响力进一步提升。

三、促进产学研结合

“中心”筹建一年来承担科研项目14项,研发经费合同额超过1000万元。研制成功轨道交通专用检测设备6项,并积极开展车辆运行专项检测与分析、轨道交通应急事故处置、地铁数字可视化、基于运动方式的轨道空间线性检测理论研究、轨道静态几何参数的运动测量方法的研究等工作。先后为申通地铁集团教培中心研发轨道交通仿真系统,为申通地铁集团维保中心研制阿尔斯通辅助逆变器模块功频特性试验台;为中铁一局提供中国兵器〇五一基地轨道调校精密测量服务;为上海市政工程检测中心提供S5-S26立交工程工地试验室及材料检测服务;为中铁二十一局提供兰新第二双线兰州枢纽轨道经常技术月良务等,研发成果转化和应用情况良好。

“中心”在建设的一年里,先后获得第十四届中国国际工业博览会工博会中国高校展区优秀展品奖二等奖、2012年度上海市优秀工程咨询成果二等奖等。

四、推动内涵发展

“中心”在解决行业的重大工程技术需求问题中深化了相关领域基础研究,与合作单位联合申报国家“863”项目(能量回收),国家自然科学基金重点项目(高铁运行安全检测重大技术专项),带动了学科的特色发展。

“中心”以行业需求为导向,分别与申通地铁集团、市交港局、中国铁道科学

研究院、西南交大常州研究院、德国IIIIV公司、英国劳氏公司等国内外行业相关单位开展了产学研互动,与申通地铁技术中心、上海铁路局科研所等单位的达成战略合作。目前“中心”正在与英国帝国理工大学开展联系,计划加入国际地铁联盟。

“中心”网站建设服务整个轨道交通行业,已吸纳129位行业专家信息入库,可以方便用户查询轨道交通行业内专家信息,实现行业数据共享,对规范、完善行业发展起到了有效地提升作用。该数据库将为试运营评估和市交港局的委托运营过程评估工作提供保障。同时,正在开创性地建设的基于云计算的数据库专家系统,将为轨道交通的信息化服务提供高附加值的技术支撑。

教师工程实践能力显著提升。教师在地方标准的研究制订、“新线试运营评审”及“线路运营安全评价”工作的开展过程中,对轨道交通系统的得到进一步熟悉,专业水平得到全面拓宽与提高。在教师的工程实践能力得到全面提升的同时,教师转型动力显著加强,一批教师踊跃报考具有工程资质认证的专业考试。

研究生培养更有针对性。依托“中心”的项目优势,在校研究生面向工程技术需求的选题论文更有针对性,从技术需求中凝炼出的基础研究课题的必要性充分、前瞻性强,研究生的综合科研素质得到加强。

(原载上海市教育委员会简报2013年第19期)

* * * * *

跨学科研究推动协同创新

跨学科：协同应对重大问题

“跨学科研究是在研究内容和研究方法上超越单学科的界限，延伸并渗透或覆盖多学科的一种研究”。山西大学科学技术哲学研究中心教授贺天平分析道，与交叉学科研究相较，跨学科研究更强调不同学科间的综合性和整体性；与多学科研究相比，跨学科研究更强调不同学科之间的跨越性。

对理工科院校而言，跨学科研究不仅是学术研究的内在要求，更是实现其文科专业跨越式发展的一条“捷径”。南京理工大学作为一所有着深厚理工科背景

的高校,南京理工大学一直在探索如何走出一条跨学科的发展之路,在发展法学、语言学、经济学、管理学、艺术学和新闻传播学等传统文科时,突出与重大工程技术和发展的需要相结合,在文理工交叉融合的基础上推动协同创新。

新兴学科: 学科交叉培育新的生长点

通过学科交叉培育新的学科生长点,已经成为各个高校和研究机构打造特色学科的共识。浙江大学成立的语言与认知研究中心以哲学、逻辑学、语言学等为主导,深入整合心理学、计算机科学和脑科学,致力于意识的哲学—科学研究、认知的逻辑—计算研究和语言的认知研究。

协同创新: 跨一级学科和跨研究机构

协同创新打破了学科领域之间的壁垒,反映出当代哲学社会科学在高度分化的基础上实现深度综合的发展趋势,在新的时代实现人类文明的综合创新。在学者看来,协同创新是一项更为复杂的创新组织方式,其关键在于形成跨一级学科和跨研究机构的创新模式。

南开大学围绕生态文明与可持续发展建设问题,将环境学科与经济、管理、政治、历史、哲学、法律等学科进行整合,组建文理工交叉的研究团队,设立了循环经济哲学社会科学创新基地,显著地提升了科学研究能力。南开大学在不断探索文理学科交叉融合新机制的基础上,充分发挥自身学科门类完整的优势,主动开展协同创新,牵头与南京大学、国家统计局协同组建了“中国特色社会主义经济协同创新中心”,以学科交叉与融合推动“人才、资本、信息、技术”等创新要素的深度合作,探索解决重大现实问题的有效途径。

(来源: 中国高等教育改革与发展网)

* * * * *

常州大学: 协同创新促内涵发展

常州大学“多晶硅冷氢化生产核心专用加热合成反应器”获国家科技进步二等奖,这一成果保持了该校每两年获1项国家科技奖的强劲势头。2010年由江苏工业学院更名为常州大学后,学校总结出协同创新,推进内涵式发展是关键所在。

去行政化、促个性发展，人才撑起新高度

一所普通高等院校，要抢占高端人才制高点，除了给经费、实验室等做法，还要有“独门秘笈”。常州大学校长浦玉忠认为，引才光靠学校自身也许形不成吸引力，但若把政府作为“后盾”，便能形成“强磁场”，最终实现人才共享共用。常州大学在江苏省率先施行了“专业负责人”制度。专业负责人都是学科专家，虽不担任行政职务，但在专业定位、人才培养、师资队伍等方面享有主导权。去除繁琐的行政事务工作，鼓励他们“甩开膀子”发挥所长。在常州大学，教师除了职称上的差异，还逐渐分成了两大“流派”——教学为主型和教学研究型，工作任务、考核标准都不尽相同。为了激发教师潜能，学校正尝试对教师进行分类管理和考核，实现教师个性化发展。

做实、做深、做活，产学研走出“围墙”

2011年12月江苏省政府与中国石油天然气、中国石油化工、中国海洋石油总公司共建常州大学。四方将对常州大学的学科建设、人才培养等予以支持，进一步提升了办学水平。多年来，常州大学立足地方、服务行业，跨越与经济社会发展接壤的“围墙”，搭建多层次的产学研合作平台、培育产学研项目，“产学研合作”已成为该校突出的办学特色。学校启动了“产学研111工程”，选派100名素质好、业务精的博士、教授到乡镇、企业挂职；建立100家产学研合作基地；培育10家特大型企业为长期紧密合作伙伴。

“学生思想走向哪，工作就跟进到哪”

“跟进式教育”关注学生不同特点和个性差异，充分发展每一个学生的优势潜能，使学校的教育、管理和服务工作与学生的变化互动共进，以学生喜闻乐见的形式，实现“润物细无声”的育人效果。为培养学生创新精神与实践能力和实践能力，学校根据同学爱好建起了“科学艺术综合创新中心”，不仅包含智能车、智能机器人等项目，还有陶瓷制作车间。2011年，常州大学开设“创业诊所”，为大学生创业提供了同行、朋辈和专家的综合智慧。举办“常州大学高层论坛”，邀请知名人士到常大与学子畅谈成才成功之路；成立华罗庚学院，采用小班化、学业导师和学术导师相结合的双导师制和淘汰机制，培养拔尖创新人才。

（来源：中国高等教育改革与发展网）

* * * * *

南京工业大学协同创新营造创新环境集聚国际人才

2012年，由南京工业大学牵头的3个项目获得国家科学技术奖的二等奖，这对一所地方普通高校来说，是一次重大突破。校长黄维说，作为学者，科教报国的信心比任何时候都更坚定，南工大就是要在协同创新上有所突破。

优化政策：“沉睡”的专利走出故纸堆

南京工业大学在2004年就曾出台规定，技术入股的70%股权归成果完成人所有，这极大地激发了科技人员转化成果的热情。2012年，学校出台“科技十九条”，规定技术入股的90%股权归成果完成人所有；把学校股份收益的30%奖励给推进成果转化的管理者；学校股份在创业企业培育阶段持股，企业发展起来后退出；成果完成人回购学校股份可奖励10%。这一系列政策突破，使“沉睡”的专利走出故纸堆，打破了科技成果转化难的僵局，激活了科技工作者创业潜能。其中，南京同凯兆业生物技术有限责任公司已成为国家级生物化学工程实验教学中心的重要实训基地。

全球视野：打造国际化创新平台

黄维说，“南工大走斯坦福—硅谷之路，会以全国、全球视野，将人才、科研力量集聚到南工大，集聚到南京。要以国际知名带动国内一流，不能把协同创新的目光局限在校园内，要把国际化和更高水平的对外开放与合作作为学校发展的重要战略取向，要大幅度提高开放与合作水平，巩固发展与国外一流大学的关系。”学校骨干人才先后出访国际著名高校和机构，积极与世界一流科研单位洽谈合作，全力打造国际化创新创业平台。与澳大利亚南昆士兰大学一起牵头成立了澳中绿色材料与技术联合研究中心，联合14所澳大利亚和中国的高校及科研院所协同创新。该中心的研究成果已影响到南工大的学科设置、人才培养与科研创新等多个领域。

尊重人才：协同创新集聚正能量

创新创业双轮驱动，以人才高端化带动产业高端化——这是南京工业大学推动协同创新的理念。早在2007年，学校就开始拓展政产学研用的广度和深度，引进39名来自哈佛、普林斯顿等国际名校或发达国家实验室的人才，学校为其

配备团队、提供100万元人才专项经费、实验室和一套人才公寓，并与南京市高新区商定，由高新区提供200万元专项资金，引进人才享受国家创业中心和高新区政策。2012年，南工大投入5000万元专项资金设立“海外人才缓冲带”，建立面向海外高端人才的聘用、薪酬、考核体系，提供与国际化接轨的软硬件环境，促进原始性知识创新和高端产业落地。学校构建以创新创业为导向的人力资源体系，同时鼓励人才多向流动，实现人才优化配置，让优秀人才支配资源，打造人才聚集高地和创新创业乐土。

（来源：中国高等教育改革与发展网）

* * * * *

西安电子科技大学：校企协同创新锁定尖端技术

西安电子科技大学和中国电子科技集团公司瞄准国家重大战略需求，由双方主导，中国航天科工集团二院二〇七所、中国科学院微电子研究所、电子科技大学等参与，共同成立了雷达技术协同创新中心。

“通过协同创新，就能有效解决基础理论研究与应用研制需求之间两张皮的问题。与以往校企合作模式不同的是，这次我们把企业请进学校，充分发挥企业在协同创新中的主体地位，将领导权交给企业，这样的合作模式现在还不多见。”西安电子科技大学校长郑晓静院士说。

新成立的雷达技术协同创新中心实行双理事长制度，郑晓静和中国电子科技集团公司总经理熊群力共同担任理事长。中国电科计划4年投入2亿元研发资金，西安电子科技大学也在校内协调出一栋大楼作为中心工作场所。“协同创新中心不能仅仅由高校来领导，企业只有给钱的份。我们要创造一种模式，人员的任命、中心的组建要由企业来领导。”西安电子科技大学副校长郝跃说。

在人才培养上实行双导师制。学生到中国电子科技集团电子科学研究院，跟随生产研发一线的导师实习一年。这样一种全新的合作模式，不仅实现了学校和企业从单一联合到深度融合的转变，也使人才培养、学科建设和科学研究有机统一，真正把课堂搬到生产一线。双导师制要求学校和企业共同制定培养方案、确

定研究方向、组织实习实践，建立面向产业需求的课程体系，研究生在科研院所和企业进行实践训练，可以零距离了解技术研发工作需求，把人才培养与社会需求紧密结合在一起。

（来源：中国高等教育改革与发展网）

谢菲尔德大学-波音公司先进制造技术研究中心（AMRC）

据英国 QMT 杂志2013年7月报道，谢菲尔德大学-波音公司先进制造技术研究中心（AMRC）将建设技术领先的研究型制造工厂，以满足航空航天和其它高端制造业未来需求。这一全新的工厂结合了政府、工业界及学术界的力量，引领创新，将对英国未来经济的发展及确保其在全球高端制造业中处于领先地位具有重要作用。

AMRC 将其称为“Factory 2050”，它将是英国第一个用于合作研究的具有全部可重构的制造与装配设施的工厂，具有可在不同高价值组件及一次性零件之间快速切换的生产能力。AMRC Factory 2050将结合运用先进机器人技术、柔性自动化技术、无人工作区、即插即用机器人与虚拟环境下离线编程技术、3D 打印技术、人机界面技术、新型编程与培训工具等。

研发主题由工业界组成的董事会决定，确保现有工作聚焦于工业上的商业需求，最终对会员单位产生价值。共有21个一类会员单位（每年会费20万英镑，有一个独立董事会席位），48个二类会员单位（每年会费3万英镑，所有二类会员有一共同董事会席位），120 - 130位员工（75%具有硕士学位，超过30%具有博士学位），承担着15大类（结构整合、动态分析、阻尼、表面整合、虚拟现实、高速加工、制造管理、喷射成型、附加生产过程等）的145个项目。新工厂的创建获得了英国高等教育基金协会（HEFCE）管理的研究合作投资基金提供的1000万英镑的支持。领先制造企业包括波音、空客、BAE 系统公司、Spirit 航空系统公司等也都将对其进行资金支持。

据悉，AMRC 已经有了落户上海杨浦的 CAMRC 一期建设初步方案。在杨浦区选

址新建的同时，无偿借用上海理工大学先进制造研究中心、材料成型中心、性能结构分析中心、先进装备中心等。先由上海理工大学提供材料性能检测、30万倍-场发射扫描电镜、电子拉伸试验机、德国 Zwick 公司共建实验室、美国 PE 公司共建实验室，以后逐步添置。研究人员开展国际招聘，先借用理工大学研究人员。已有科研力量包括教授30人，副教授、高级工程师35人，博士学位教师70人，工程师等22人，海外留学（进修）归来40人，骨干研究开发人员达到130人等。

谢菲尔德大学（The University of Sheffield）是英国顶级大学，世界百强名校，位于英国第四大中心城市谢菲尔德市，建校历史可追溯到1828年。经过一百多年的发展，谢菲尔德大学已经是世界著名的教学科研中心，培养出了多位诺贝尔奖得主，是英国众多百年老牌知名大学中最具有国际声望的世界一流大学之一。该校与众多国际顶级企业有着广泛的合作关系，是波音公司在欧洲唯一的合作研究伙伴，合作企业的数量在全英大学中排名第二，主要的研究伙伴与合作厂商包括波音公司、劳斯莱斯、联合利华(Unilever)、葛兰素史克制药公司(GSK)、ICI 得利涂料集团等。

（北方科技信息研究所黄秋实据英国 QMT 杂志报道）

构建与协同创新相适应的高校教师聘任机制

我国高校教师聘任制度正处于教师职务聘任制向教师岗位聘用制转型阶段，教师聘任机制不完善成为当前高校教师聘任机制改革的瓶颈。“高等学校创新能力提升计划”（简称 2011 计划）提出“以机制体制改革引领协同创新，以协同创新引领高等学校创新能力的全面提升”的要求，力争突破高校内部以及与外部的机制体制壁垒，改变“分散、封闭、低效”的现状，释放人才、资源等创新要素的活力。

人才和机制密不可分，只有良好的机制才能实现人才效益最大化，人才通过良好的机制才能促进自身进一步的发展。全面推行聘用制度和岗位管理制度，建立与协同创新相适应的教师聘用机制是高校发展的时代要求，也是高校教师管理体制改革创新的内需。通过教师聘任机制不断创新，释放和激发高校教师的

创造潜能和活力。

——实行空岗招聘和师资博士后相结合，完善试用准入机制。公开招聘岗位、招聘教师，同步实行师资博士后计划，加强能力测试和潜力分析，试用筛选遴选教师，试用合格者进入教师职业。通过政策调整，搭建发展平台，提高福利待遇，增强教师职业吸引力，大力引进青年教师和学术团队；运用超常规的措施和方法招聘与引进海内外高端人才；根据协同创新、持续创新的需要，探索特聘专职科研人员制度，吸引国内外优秀人才和专家学者进入教师职业。

——实行职称晋升和聘期考核相结合，改革考核评价机制。组建学术评价组织，根据聘期业绩回顾和岗位职责描述进行教师专业技术职务和岗位聘用等级晋升考核评价。改革考核评价机制，分级分类下放管理权限，有助于尊重学术规律和同行评价，充分调动学部或学院以及基层学术组织的积极性。签订聘期合同，约定聘期职责和任务，增强教师聘期完成岗位工作业绩的主动性，避免教师功利化倾向。但也要注意把握同一性指标不符合教师多元化发展和学术成果多样化特点，个性化指标难以操作容易出现不公平现象。

——实行终身职位评审和终身后评价相结合，探索终身教职机制。终身教职职位有助于保护学者权益，保护学术自由。探索终身教职机制，开展终身后评价，既实现了保护学术自由的目的，解除了学者的后顾之忧；又克服了终身职位评审后的惰性产生，激励学者终身奋斗和奉献。但也要注意尽可能避免终身后评审再次导致教师功利化行为。

——实行合理流动和转岗分流相结合，健全流动退出机制。教师聘任实行合同管理，聘期结束教师 and 高校可自由选择；对于聘期考核不合格者可转岗分流或调离教师岗位。健全流动退出机制，有助于教师资源的合理流动和配置，有助于不断优化教师队伍的整体素质。国家社会养老保障制度的不断完善和普及，也为教师合理流动和分流退出的实施创造了条件。

（作者：杨毅；来源：中国高等教育改革与发展网）

* * * * *

坚持改革开放 探索社科协同创新模式

教育部副部长李卫红撰文指出，高校社科战线要大力推动协同创新，加快推进高校哲学社会科学创新体系建设。

一是深刻理解，准确把握推动高校哲学社会科学协同创新的着力点。紧紧围绕国家经济社会发展重大需求，适应社会主义先进文化建设的新要求，立足社会实践，结合学科特点，凝练主攻方向。大力推进教学、科研、实践的一体化建设，把科研优势转化为育人优势，培养学生的社会责任、创新精神和实践能力，促进学生的全面发展。将来自不同学科领域的学者汇聚到一起，相互取长补短，跨越学科间和学科内的知识鸿沟，促进学科间的交叉融合和新兴学科领域的兴起，促进知识的更新和创新能力的提升。特别是组织多领域专家就某一问题开展综合研究，抓住问题的实质，提高综合回答现实问题的能力。

二是转变观念，注重实效，扎实推进协同创新中心的培育建设。以深化改革，促进开放，服务于人才、学科、科研三位一体的能力提升，进而全面提高高等教育质量。瞄准国家和地方经济、社会、文化发展的重大需求和科学前沿，进一步凝练方向，主动与相关的高校、科研院所、企业和政府部门积极沟通，组建强强联合、优势互补的协同创新战略联盟。积极推进内部管理体制机制的改革创新，使协同创新中心成为联结学科、机构和部门的桥梁，各类创新资源在这里得到优化配置。鼓励“被协同”，通过被协同发挥自身的互补优势，在协同创新中心建设中不断提升自身能力。

（来源：光明日报）