



高教信息参考

2020年第39期（总第339期）

西北师范大学发展规划与学科建设处

2020年12月25日

目 录

教育资讯

- 2020年全国十大教育新闻揭晓 1
- 2020年中国高等教育十大事件 2
- “汉语盘点2020”年度字词出炉..... 4
- 国务院学位委员会修订印发《博士、硕士学位授权学科和专业学位授权类别动态调整办法》 6
- 《全球工程前沿2020》报告发布..... 7

高教视点

- 如何让人才称号回归学术性荣誉性本质 8
- “破五唯”后高校需要怎样的薪酬激励 13

高校动态

- 南开大学设千万基金助人文社科发展 16

中国教育报 中国教育电视台联合评选 2020 年全国十大教育新闻揭晓

12月24日,由中国教育报和中国教育电视台联合举办的“2020年全国十大教育新闻”评选结果揭晓。习近平教师节寄语全国广大教师和教育工作者、教育系统有序开展“停课不停学”等10件新闻入选。

2020年是新中国历史上极不平凡的一年,对于教育系统而言,也是极具有里程碑意义的一年。这一年,我们深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,全面贯彻党的教育方针,教育战线更加坚定了为党育人、为国育才的初心使命,更加坚定了教育强国、教育报国的自觉和担当。这一年,党中央、国务院高度重视教育工作,一系列教育新政纷纷出台。这一年,教育系统抗击疫情取得重大成果,决战决胜教育脱贫攻坚取得重要战果。这一年,“十三五”教育规划实现圆满收官,教育面貌正在发生格局性变化。

2020年全国十大教育新闻(按时间排序)分别是:

1. 教育系统有序开展“停课不停学”,为抗击疫情作出重要贡献。
2. 劳动教育和学校体育美育全面加强,德智体美劳全面发展的教育体系更加完善。
3. 2020年全国高考延期举行,1071万考生逐梦高考考场。
4. “百日冲刺”行动促就业,近40项惠及高校毕业生的政策出台。
5. 全国研究生教育会议召开,新时代研究生教育发展开启新篇章。
6. 习近平教师节寄语全国广大教师和教育工作者:不忘立德树人初心,牢记为党育人、为国育才使命。
7. 《深化新时代教育评价改革总体方案》发布,坚决破除“五唯”顽疾。
8. “十三五”规划任务如期完成,教育面貌正发生格局性变化。
9. 教育系统全力投入脱贫主战场,决战决胜教育脱贫攻坚取得重要战果。
10. 张桂梅获“时代楷模”称号,用知识改变贫困山区女孩命运。

(《中国教育报》2020年12月25日 作者:赵秀红 王家源)

2020 年中国高等教育十大事件

1. 普及化：落实五中全会 推进高等教育“十四五”规划

2020 年 10 月 29 日，中国共产党第十九届中央委员会第五次全体会议通过《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》。“十四五”时期是我国乘势而上开启全面建设社会主义现代化国家新征程、向第二个百年奋斗目标进军的第一个五年。全会指出“高等教育迈入普及化阶段”。教育部要求把全会精神落实到“十四五”教育发展全过程、各环节，为到 2035 年总体实现教育现代化、建成教育强国开好局、起好步。（摘自：光明日报，2020 年 11 月 10 日）

2. 教育评价：深化新时代教育改革的路线图

2020 年 10 月，中共中央、国务院印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》，总方案明确了新时代我国教育评价改革的任务书和路线图。教育部相关负责人表示“这是新中国第一个关于教育评价系统改革的文件，也是指导深化新时代教育评价改革的纲领性文件。”（摘自：光明日报，2020 年 10 月 14 日）

3. 在线教学：疫情背景下的高校教育教学改革

12 月 3 日，教育部新闻发布会公布，新冠肺炎疫情期间，我国高校全部实施在线教学，108 万教师开出课程合计 1719 万门次，在线学习学生共计 35 亿人次，改变了高等学校教师的“教”、学生的“学”、学校的“管”和教育的“形态”，形成了时时、处处、人人皆可学的教育新形态。（摘自：中国网，2020 年 12 月 3 日）

4. 内涵发展：全国研究生教育会议推动创新人才培养

7 月 29 日，全国研究生教育会议在北京召开。习近平总书记就研究生教育工作作出重要指示，党和国家事业发展迫切需要培养造就大批德才兼备的高层次人才，研究生教育在培养创新人才、提高创新能力、服务经济社会发展、推进国家治理体系和治理能力现代化方面具有重要作用。（摘自：人民日报，2020 年 07 月 30 日）

5. 课程思政：全面落实高等学校立德树人根本任务

教育部印发《高等学校课程思政建设指导纲要》(以下简称《纲要》),全面推进高校课程思政建设。《纲要》指出,全面推进高校课程思政建设是深入贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神、落实立德树人根本任务的战略举措,高校要深化教育教学改革,充分挖掘各类课程思想政治资源,发挥好每门课程的育人作用,全面提高人才培养质量。(摘自:教育部网站,2020年06月05日)

6. 体美劳教育：培养全面发展的社会主义建设者和接班人

3月20日,中共中央、国务院印发《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》,7月7日,教育部印发《大中小学劳动教育指导纲要(试行)》,同年10月,中共中央、国务院印发了《关于全面加强和改进新时代学校体育工作的意见》和《关于全面加强和改进新时代学校美育工作的意见》(摘自:中国教育报,2020年12月15日)

7. 新文科建设：构建中国特色的文科教育质量保障体系

11月3日,由教育部新文科建设工作组主办的新文科建设工作会议在山东大学召开,发布《新文科建设宣言》,对新文科建设作出全面部署。会议指出,文科教育是培养自信心、自豪感、自主性,产生影响力、感召力、塑造力,形成国家民族文化自觉的主战场主阵地主渠道。新文科建设对于推动文科教育创新发展、构建以育人育才为中心的哲学社会科学发展新格局、加快培养新时代文科人才、提升国家文化软实力具有重要意义。(摘自:中国教育报,2020年11月04日)

8. 均衡发展：新时代振兴中西部高等教育新机遇

9月1日,中央全面深化改革委员会审议通过了《关于新时代振兴中西部高等教育的若干意见》(以下简称《若干意见》)强调,全面贯彻党的教育方针,落实立德树人根本任务,推动实现内涵式发展,主动对接重大区域发展战略,扎根中国大地办大学,突出优势特色、汇聚办学资源、促进要素流动,有效激发中西部高等教育内生动力和发展活力,推动形成

同中西部开发开放格局相匹配的高等教育体系。(摘自:人民日报,2020年09月02日)

9. 产业学院: 构建高等学校校企合作的新型学院

2020年,教育部先后印发《未来技术学院建设指南(试行)》、《现代产业学院建设指南(试行)》。未来技术学院建设瞄准未来10-15年的前沿性、革命性、颠覆性技术原创,培养未来科技创新领军人才;现代产业学院建设瞄准地方经济社会发展的迫切要求,旨在建设若干高校与地方政府、行业企业等多主体共建共管共享的现代产业学院,造就大批产业需要的高素质应用型、复合型、创新型人才。(摘自:新华网,2020年09月04日)

10. 独立学院转设: 应用型高校转型发展再出发

5月,教育部印发《关于加快推进独立学院转设工作的实施方案》(以下简称《实施方案》),明确到2020年末,各独立学院需要全部制定转设工作方案,同时推动一批独立学院实现转设。这是教育部为引导民办高等教育健康规范发展,推进高等教育治理体系和治理能力现代化的战略部署。(摘自:中国教育在线,2020年05月23日)

(本文摘自广西师范大学校长贺祖斌教授主持的“2020年中国高等教育十大事件评析——‘高等教育大事件年度盘点’学术沙龙)

(中国大学教育微信公众号2020年12月23日)

“汉语盘点2020”年度字词出炉

12月21日,国家语言资源监测与研究中心、商务印书馆、人民网、腾讯公司联合主办的“汉语盘点2020”揭晓仪式在北京举行。本次活动自开启后,陆续发布了2020年度十大网络用语、十大流行语、十大新词语。最终,“民”“脱贫攻坚”“疫”“新冠疫情”分别当选年度国内字、国内词、国际字、国际词。

“汉语盘点”活动至今已举办15年,旨在“用一个字、一个词描述当年的中国与世界”,鼓励全民用语言记录生活,描述中国视野下的社会

变迁和世界万象。今年在延续传统基础上又做出新尝试,通过活动主页面、创意 H5 产品、短视频、话题讨论、经典艺术字体书写等形式,征集、推荐、发布字词,分享活动进程,吸引广大网民积极参与。此外,国家语言资源监测与研究中心、人民网舆情数据中心、腾讯政务舆情等平台 and 媒体深度挖掘大数据资源,提供年度推荐字词,为网民提供更加丰富的选择。央视新闻、“学习强国”等实时关注,持续报道。今年“汉语盘点”活动话题热度高涨,相关话题入选多个平台话题推荐,登上热搜榜单。

语言文字是文化传承、发展、繁荣的重要载体,表达和传递着一个国家文化的魅力、一个民族的凝聚力。“汉语盘点”将持续稳步前行,以汉语的丰富内涵忠实记录中国与世界前进的脚步,彰显汉字魅力与风采,促进文化繁荣,助力民族发展和国家兴盛。

2020 年度国内字、词

民、脱贫攻坚

2020 年度国际字、词

疫、新冠疫情

2020 年度十大流行语

新冠肺炎、抗疫、复工复产、民法典、网课、双循环、人类卫生健康共同体、抗美援朝 70 周年、六稳六保、嫦娥五号。

2020 年度十大新词语

复工复产、新冠疫情、无症状感染者、方舱医院、健康码、数字人民币、服贸会、双循环、天问一号、无接触配送。

2020 年度十大网络用语

逆行者、秋天的第一杯奶茶、带货、云监工、光盘行动、奥利给、好家伙、夺冠、不约而同、集美。

(教育部网站 2020 年 12 月 22 日)

国务院学位委员会修订印发《博士、硕士学位授权学科 和专业学位授权类别动态调整办法》

2013年,国务院学位委员会第30次会议审议通过了《关于开展博士、硕士学位授权学科和专业学位授权类别动态调整试点工作的意见》,建立了学位授权点“总量不变,有上有下”的动态调整制度,并于2014年启动了试点工作。2015年,在总结试点工作经验的基础上,印发了《博士、硕士学位授权学科和专业学位授权类别动态调整办法》(以下简称《办法》),并决定自2016年起,学位授权点动态调整的范围扩大到全国。经过6年的实施,各单位累计撤销博士、硕士学位授权点1600余个,增列博士、硕士学位授权点1000余个,对引导学位授予单位主动优化学科专业结构、提升研究生教育质量发挥了重要作用。

近年来,学位工作改革力度不断加大,学位授权自主审核工作、学位授权点合格评估工作全面铺开,与学位授权点动态调整工作相互配合,共同形成了全面推进改革的局面。2020年7月,全国研究生教育会议召开。为贯彻落实会议精神,进一步加强与各项工作之间的协调衔接,完善学位授权点动态调整工作,深入推进学科专业结构调整,建设高质量研究生教育体系,在征求意见基础上,国务院学位委员会对《办法》进行了修订并在国务院学位委员会第36次会议上审议通过。

修订的主要内容有以下几个方面:

一是考虑到学位授权自主审核高校可每年通过自主审核工作撤销、增列学位授权点,与学位授权点动态调整工作有所重合,为统一管理并进一步推动学位授权自主审核高校实现内涵式、高质量发展,修订后的《办法》规定学位授权自主审核单位增列、撤销学位授权点全部纳入学位授权自主审核工作,不再参加学位授权点动态调整工作。

二是考虑到国务院学位委员会对学位授权点合格评估办法进行了修订，为加强学位授权点合格评估工作的衔接，修订后的《办法》进一步明确了在合格评估过程中的学位授权点参加动态调整的范围，引导学位授予单位强化责任担当，坚持质量导向，优化本单位学位授权点结构。

三是因工程专业学位类别已调整为电子信息等 8 个专业学位类别，不再按照工程硕士领域进行授权，修订后的《办法》对工程硕士、博士授权领域的表述进行了调整。

四是修订后的《办法》对有关问题的处理机制进行了完善，如撤销一级学科学位授权点后，在其下自设二级学科点的处理办法，以及因学风问题撤销的学位授权点不参加动态调整工作，等等。

下一步，国务院学位委员会将进一步落实党中央、国务院要求，认真实施好修订后的《办法》，推动各省、各学位授予单位强化质量意识，瞄准科技前沿和关键领域，不断调整学科专业结构，为经济社会发展提供更加有力的人才支撑。

（教育部网站 2020 年 12 月 23 日）

《全球工程前沿 2020》报告发布

工程科技是改变世界的力量，工程前沿是工程科技未来方向的重要指引。当今时代，世界面临百年未有之大变局。如何把握全球工程科技大势，瞄准世界工程前沿，推动工程科技创新发展，成为了世界各国共同关注的话题。12 月 18 日，中国工程院在京发布《全球工程前沿 2020》报告，遴选出 184 项全球工程前沿。

报告聚焦工程科技领域具有前瞻性、先导性和探索性，对工程科技未来发展有重大影响和引领作用的主要研究和技術方向，围绕机械与运载工程、信息与电子工程、化工冶金与材料工程、能源与矿业工程、土木水利与建筑工程、环境与轻纺工程、农业、医药卫生、工程管理 9 个领域，遴

选出年度工程研究前沿 93 项和工程开发前沿 91 项，并对其中关键的 28 项工程研究前沿和 28 项工程开发前沿从国家布局、合作态势以及发展趋势等角度进行详细剖析。

2020 年全球工程前沿研究从技术供给和国家需求两方面开展前瞻研判。一方面密切跟踪全球工程科技最新动态，把握工程科技发展趋势，遴选出 6G、类脑智能、合成燃料等新兴研究方向；另一方面，紧密结合国家战略需求，针对新冠病毒、疫苗、公共卫生体系、芯片等当前我国亟须解决的重大需求和挑战，提出工程科技的解决思路。

据了解，中国工程院自 2017 年起联合科睿唯安、高等教育出版社开展全球工程前沿研究，尝试在宏观战略层面将定量分析与定性研究深度结合，促进文献数据分析专家与领域技术专家深度交互，既关注工程科技的研究动向，也关注工程科技的开发趋势。工程前沿研究规模庞大，先后动员了高校、科研院所、企业、行业协会等上百家机构以及上千名科技工作者，计划每年发布一次报告。

（《科技日报》2020 年 12 月 18 日 作者：李艳）

教育部出台文件规范使用高校人才称号 如何让人才称号回归学术性荣誉性本质

高校对人才“帽子”有多看重？一位不愿具名的高校青年教师告诉记者，他回国评上了某个称号，“要是没有人才帽子绝不回来”。高校对人才‘帽子’的看重程度已然影响到科研评价体系，成为学术领域的顽瘴痼疾。

近年来，教育系统以实施人才计划为牵引，吸引和集聚了大批高层次人才，带动高校人才队伍建设取得显著成效。但“唯帽子”的问题依然存在，亟须通过完善制度予以克服。

18 日，教育部印发《关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见》（以下简称《意见》），提出要推进人才称号回归学术性、荣誉性本

质，克服“唯帽子”问题，真正做到“聚天下英才而用之”。如何正确看待人才称号，怎样克服“唯帽子”问题，记者采访了教育领域相关专家，对此进行深入解析。

不给人才贴“永久牌”标签

规范使用高校人才称号，首先要树立正确的人才观，解决“怎么看”的问题。

复旦大学党委副书记周亚明认为，“千军易得，一将难求”，将有限的资源向人才称号获得者倾斜，支持人才称号获得者更好发挥作用，引导广大人才积极争取相应人才称号，成为规模扩张阶段高校人才队伍建设的重要手段。

在中国社会科学院大学副校长王新清看来，“对教师来讲，‘帽子’是国家有关部门、学校对教师阶段性的教学科研能力、水平、成就的肯定，是一种具有荣誉性的‘光荣’称号。这是一种激励机制，也是国家多年来倡导的尊重人才、爱惜人才的制度性安排。‘帽子’本身倒无可非议，但是‘唯帽子’就不对了。”

“‘唯帽子’现象的出现，根源并不在‘人才称号’本身，而是对人才称号的理解和使用出现了偏差。”周亚明说。

对此，《意见》指出，人才称号是在人才计划或项目实施过程中给予人才的入选标识，是对人才阶段性学术成就、贡献和影响力的充分肯定，不是给人才贴上“永久牌”标签，也不是划分人才等级的标准，获得者不享有学术特权。

《意见》要求，不将高层次人才等同于人才称号获得者，不把人才称号作为评价人才、配置学术资源的唯一依据，不单纯以人才称号获得者数量评价人才队伍建设成效，扭转以“帽子”为牵引建设人才队伍的不良倾向。

教育部相关负责人指出，高校人才称号获得者要强调第一身份是教师，要牢记为党育人、为国育才使命，把落实立德树人根本任务融入教育教学全过程。

武汉大学党委副书记沈壮海认为，“人才称号获得者应有的初心和使命，对教育系统而言，就是要牢记立德树人根本任务，深入人才培养一线，以自身的优秀培养最优秀的人。要主动对接国家重大需求，勇于‘揭榜挂帅’，在攻克关键核心技术难题，破解‘卡脖子’瓶颈等方面发挥更大作用。”

不得发布“明码标价”招聘广告

此前，东部地区高校曾到某西部高校附近“蹲点挖人”，高薪聘请有人才称号的学者一事引发热议。

对此，《意见》要求，高校要精准提出人才招聘和引进岗位需求，坚持人岗相适原则延揽人才，不将人才称号作为硬性指标，不针对人才称号获得者发布“明码标价”的招聘广告。要统筹用好国内外人才资源，不将国（境）外学习或工作经历作为人才招聘引进的限制性条件。

教育部特别强调，发达地区不得片面通过高薪酬高待遇竞价抢挖人才，特别是从中西部、东北地区挖人才；要合理发挥市场机制作用，探索建立高层次人才流动的前期培养投入补偿机制。要鼓励中西部、东北地区高校人才称号获得者与学校签订长期服务合同，为实施国家和区域发展战略贡献力量。

《意见》还提出，不将人才称号与薪酬待遇等物质利益简单挂钩。教育部相关负责人表示，在人才激励方面，仅仅依靠“帽子”定薪酬待遇，会导致人才争“帽子”、拼“头衔”，无法潜心研究，安心育人，同样也会影响一部分无“帽子”人才创新创造的积极性。

南开大学周恩来政府管理学院副教授陈超认为，淡化薪酬待遇和物质待遇，就是为了维护设置人才称号的初衷和激发人才称号获得者的责任和

使命。“其好处是显而易见的，可以减少对人才称号获得者的恶性竞争，减少高校在人才引进方面的不正之风和不合理成本，缓减中西部高校人才流失现象，维护全国人才市场的基本均衡。”“不能用物质利益绑架人才称号，人才称号是一种荣誉和使命，不能变现为物质利益。”

“人才称号应该与薪酬待遇脱钩，但脱钩不代表没有，更多的贡献则值得更多的奖励。高薪是对过去一个阶段的奖励，今后的奖励还需看未来取得的成果，奖励是为了敦促未来更好的努力和奋斗。所以要破除一个误区：一些青年人认为拿到人才称号后会一直享受这样的待遇，评上称号之后就认为可以轻松了，这是不对的。”北京理工大学研究生院常务副院长王军政说。

不将人才称号作为评价直接依据

“很多学者往往会陷入这样一种职业发展定式：多发表论文—争取‘四青’—争取基金重点—争取省部级奖项—发表更多论文—争取‘杰青长江’—争取国家级重点项目首席—争取国家级奖项……在这种思维定式下，科研似乎就只剩下‘华山一条道’了。”中国科学院计算技术研究所研究员包云岗认为，这在某种程度上造成了各类评审的非良性竞争。

人才评价是影响人才发展的指挥棒。在沈壮海看来，要坚持综合评价、分类评价，建立符合人才成长规律、尊重人才个性化和多样化特点的人才评价体系，避免“一刀切”“一杆尺子量到底”。

为改进涉及高校的各类评估评价评审，《意见》要求在教学评估和学科评估方面，要坚持对师资队伍质量进行综合评价，不将人才称号和数量作为评价的直接依据，减少评价结果与学术资源配置直接挂钩。在人才评价、职称评聘方面，提出要把思想政治素质和师德师风放在首位，突出教育教学成效，强调科学设置评价指标和考核周期，优化评价标准和方式，合理运用综合评价、分类评价、代表性成果评价、同行评价等方式科学开展评价。

此外，王军政提出，高水平的科技创新不是短期的行为，一两年很难获得重大的原创性成果，需要长时间的积累。“但如果评价的频次非常快，就会导致一些年轻的科技人员冲着这些指标和条件去发展，不利于重大原创成果的产生。”

对此，周亚明有针对性地给出了解决方案，他认为未来可以在人才评价中大力开展分类评价、长周期评价、代表性成果评价，借助于大数据和人工智能手段大力开展人才的全周期动态评价。“从人才能力素质、过程行为和产出贡献三个主要维度构建区域大数据平台，动态抓取人才大数据和自动开展人才动态评价，为高校的人才聘用、日常管理、人才评价和人才服务等提供基础性平台支撑。不以人才称号作为人才评价的限制性条件和优先性条件，让各类人才都有展示才华的机会和平台，让人人都有事业出彩的机会。”

同时，《意见》还要求，要完善人才称号退出机制，对不能按相关规定或合同约定履行岗位职责的，解约退出并不再提供计划支持；对有违反师德师风等违法违规行为的，强制退出并撤销称号及入选资格，实现人才计划能进能出。对支持期已结束的，原则上不再使用相应人才称号，确需使用的要标注支持期，如未规定支持期需标注入选年度。

周亚明认为，切实加强人才称号获得者的岗位管理，引导并督促其立足岗位持续发挥作用，并落实期满考核和退出机制，也体现了打破人才称号“永久牌”，着力促进人才作用发挥的导向。

填补破除“唯帽子”后的空白

此次《意见》的出台为人才称号降温，要求不发布关于人才称号的名单、统计、排行，不引用和宣传相关报告和排行。而在后续的文件落实过程中还有哪些需要注意的问题？

陈超认为，最大的问题可能是，破除“帽子”后，新的评价标准是什么？“在‘破’的同时必须迅速地‘立’，有破有立才能推动事物的连贯

发展。尽快建立新的可以操作的人才评价方式和标准，才能填补破除‘唯帽子’后的空白。同时，破除‘帽子’实际上是一项系统工程，‘帽子’后面牵涉到一系列复杂的关系网络和社会因素，需要进行系统的综合治理。”

对外经济贸易大学校长夏文斌从学校层面给出了落实方向，他认为，仍然要坚持问题导向。“怎么把‘帽子’用好？用好了，对于人才的积极性、创造性会产生正向激励。现在的人才‘帽子’是对学者过去的总结；未来，人才评上了‘帽子’，在教学科研当中还要继续对其进行评价和督促，如果不合适，毫无疑问应当取消这个‘帽子’。”

“下一步，学校会赶快行动起来，把一些不符合《意见》精神的规定要求清理出来，予以坚决否定，当断则断，不能拖延。还要积极地去建立一些新的、有利于人才建设脱颖而出的、符合《意见》精神的具体举措，让人才称号真正成为一个新的指挥棒，能够让我们国家的人才队伍建设在健康的轨道上不断创新发展。”夏文斌说。

（《光明日报》2020年12月19日 作者：杨 飒 晋浩天 唐芊尔）

“破五唯”后高校需要怎样的薪酬激励

近日，教育部印发《关于破除高校哲学社会科学研究评价中“唯论文”不良导向的若干意见》，指出：“不得将SSCI、CSSCI等论文收录数、引用率和影响因子等指标与资源分配、物质奖励、绩效工资等简单挂钩，防止高额奖励论文。”显然，“破五唯”的政策是为了切实扭转当前高校科学研究评价中的不良导向，建立健全中国特色高等学校学术规范和评价体系，全面优化学术生态，不断提高学术研究质量。但“破五唯”之后高校需要建立怎样的薪酬机制，却成为摆在高校管理者面前一个必须立即解决的难题。

不可否认，取消高端学术成果奖励可能会带来一些消极影响。首先，从教师个人的角度来看，取消高端学术成果奖励带来的直接影响就是高校教师收入的锐减和从事学术职业的积极性大大受挫。“破五唯”之前，绝大多数高校为刺激教师快出成果、出好成果，通常实施绩效工资，将教师科研成果跟个人收入直接挂钩。学术论文发表的影响因子越高，奖励的额度也更大。而且，越是办学层次低的高校，科研绩效奖金占教师全部收入的比例越高。部分教师科研奖金所得能够占到年收入的一半以上。如果取消了学术成果奖励，这些教师的收入水平会急剧下降，甚至基本生活质量都难以保障。

其次，从高等学校的角度来看，“破五唯”只提出“不允许将绩效工资与教师科研产出简单挂钩，取消高额奖励论文”，但并没有指明高校应当建立怎样的薪酬机制。这样一来，干多干少一个样、干和不干一个样，这显然不符合“多劳多得、优劳优酬”的激励原则。完全取消科研成果奖励，不仅难以实现引导全体教师潜心教学的政策初衷，而且还可能会让那些学术态度忠诚、学术成果卓著的教师科研积极性严重受挫。

“破五唯”之后，高校应该建立怎样的薪酬激励机制呢？

第一，完善高校内部治理体系，建立人才培养、科学研究、教师考核、职称评聘、薪酬机制等统筹推进的现代大学治理机制。高等学校是一个生态系统，科研管理、教学管理、人事管理和薪酬机制之间相互掣肘，牵一发而动全身。现代大学内部治理体系中的薪酬机制必须能够在人才培养、科学研究、社会服务等各个领域均发挥积极的价值引领功能，既确保公平又兼顾效率，并且能够在教学、科研与社会服务职能间实现稳定的平衡。

第二，建立以院系为主导的差异化、市场化薪酬机制。当前，我国高校大多采用以学校为主导的均衡化薪酬机制，教师工资来自政府公共财政统一拨款，不同学科之间教师的基础工资差异不大。而从发达国家高等学校薪酬机制的普遍经验来看，高校大多实行以院系为主导的差异化、市场

化薪酬机制。不同高校之间教师薪酬差异悬殊；同一所高校里，不同院系、不同学科之间，教师薪酬也有天壤之别。以美国佐治亚州立大学为例，薪资水平最高的计算机学院、商学院和法学院，教授的平均年薪能够达到 40 万美元，而哲学社会科学学院的教授平均年薪只有约 10 万美元。这是因为，对哲学社会科学领域的教授来说，他们大多只能在高校任职；而对于自然科学，特别是工程学领域的教授来说，他们既能够在高校从事科学研究和教学，也能够市场从事技术研发。而后者的薪酬水平通常比在高校从事学术职业的薪酬要高得多。只有实行以院系为主导的差异化、市场化薪酬机制，让高校教师的收入达到或接近他们从事技术研发能够获得的薪资水平，才能够确保高校教师队伍的稳定。

第三，建立基于同行专家评价的差异化薪酬机制。高等学校和院系应当切实有效地发挥学术委员会和教学委员会的职能，在科研方面实行代表作制度，由学术委员会对教师个人提交的学术研究成果进行评定；在教学方面实行教学质量监测督导制度，由教学委员会对教师的教育教学质量进行评定。在综合科研评价和教学评价结论的基础上，向学院提交差异化的教师薪资发放方案。

第四，适当延长教师考核周期和薪资调整周期。“破五唯”政策出台之前，我国高校教师薪资通常每年调整一次。基本工资部分相对稳定，绩效工资部分，每年年初下达目标绩效指标，年终汇总教师绩效指标完成情况，根据教师学术成果的数量和级别发放科研绩效奖金。这种考核周期和薪资调整周期无形中加大了教师的科研压力，教师为了发表疲于奔命，很难做到平心静气、潜心治学。如果能够将教师的考核周期和薪资调整周期，从现在的一年延长至三到五年，将考核指标从数量转向质量，必然能够引导教师主动“破五唯”。

第五，整体提高高校教师的基础性薪资水平。“破五唯”政策实施之后，并不是全体高校教师的收入都会受到巨大影响，而是那些科研水平高、

学术生产力强的教师收入会遭遇重创，而政策失灵的一个突出表现恰恰就是老实人吃亏。为避免这种情况的发生，必须整体提高高校教师的基础性薪资水平。要让高校教师仅凭基础性薪资就能够建立潜心治学的心理安全感。

总之，我国高校学术研究中的“五唯”问题由来已久，原因错综复杂，“破五唯”之后的高校薪酬机制需要在实践中不断探索，不断完善。（作者单位：河北大学教育学院）

（《中国教育报》2020年12月21日 作者：王硕旺）

尊重学者个体和团队创造力 基金项目人员费占比百分之六十 南开大学设千万基金助人文社科发展

近日南开大学设立“南开大学文科发展基金”，每年将筹集1000万元经费，为人文社科发展“夯基搭台”。该基金重视学者个体和团队创造力，项目人员费占比60%；此外，400万元向青年团队倾斜。

立足于新文科建设，此次“南开大学文科发展基金”项目，主要用于资助学校人文社会科学领域基础性、前瞻性、前沿性、原创性基础理论研究以及与国家重大经济社会发展战略需求密切相关的应用对策研究，以激发教师积极性、增强自主创新能力、构筑人文社科学术高地。

据南开大学人文社会科学研究部负责人介绍，文科发展基金项目设科学研究和智库研究两类，以满足国家和社会发展的不同需求。科学研究类项目包括重点项目、一般项目和青年项目；智库研究类项目包括定向委托项目和自主选题项目。所有项目面向全校教师开放，每个项目获10万元、15万元、20万元不等的资助。

为进一步引导鼓励青年教师、激发他们的创新活力，“南开大学文科发展基金”设置了40个青年项目，共资助400万元，在整个基金项目中占比40%。

值得一提的是，“南开大学文科发展基金”在项目结项时，研究成果将坚持多元认定，突出质量导向、学术影响力、社会贡献、文化传承与创新，强化对人文与社科的分类评价。

根据《南开大学文科发展基金管理规定》，项目负责人在执行期内，除发表中英文期刊论文、出版专著之外，获得的相关国家级人文科研项目，以及由评审专家认定的特色贡献成果（如译著、报告、重要中央媒体理论版文章等）均可作为考核认定要素。

据介绍，学校社科部将聘请具有较高学术水平、良好职业道德的校内外专家，对申报项目进行评审，实施战略引导、自主申请、平等竞争、专家评审、择优支持的机制。

（《光明日报》2020年12月25日 作者：陈建强 刘茜 郝静秋）

发送范围：校领导（纸质版），学校中层领导干部、学术委员会委员、学科建设委员会委员（电子版）

西北师范大学发展规划与学科建设处联系方式：

通信地址：甘肃省兰州市安宁东路967号

邮政编码：730070

网 址：<http://ghc.nwnu.edu.cn/>

电子邮箱：sbgj@nwnu.edu.cn

传 真：(0931) 7971509

办公地点：行政1号楼218室、220室

联系电话：张克勇 (0931)7971588 曾庆平 7971285 张向东 杨霞宏 7971509
