

高端视点

发挥高校拔尖创新人才自主培养主力军作用

续梅 徐坤

习近平总书记在中共中央政治局第五次集体学习时发表重要讲话,指出要进一步加强科学教育、工程教育,加强拔尖创新人才自主培养,为解决我国关键核心技术攻关提供人才支撑。

习近平总书记的重要讲话,为加快建设教育强国,充分发挥高等教育龙头作用和高校拔尖创新人才自主培养主力军作用指明了前进方向,提供了根本遵循。

1 坚持立德树人 提高拔尖创新人才自主培养的政治站位和历史主动

坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想铸魂育人。深刻领会习近平总书记关于教育的重要论述的政治性、思想性、战略性、指导性,始终牢记教育是国之大计、党之大计,切实回答好“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”这一教育的根本问题,坚持“四个面向”,努力从党和国家事业全局中思考与把握育人的政治使命。深入实施“时代新人铸魂工程”、“大思政课”建设工程,教育引导大学生心怀“国之大者”,坚定不移听党话、跟党走,怀有深沉的爱党之心、报国之心,努力成为担当民族复兴大任的时代新人。

深刻认识百年未有之大变局给拔尖创新人才自主培养带来的机遇和挑战。立足“两个大局”,面对新一轮科技革命和产业变革给社会发展、科技竞争、国际较量带来的深刻影响,更加凸显高质量推进拔尖创新人才培养、提升人才自主培养能力对服务国家战略需求、更好统筹发展和安全的

重大战略意义。高校要科学研判“时”与“势”,辩证把握“危”与“机”,统筹推进“稳”与“进”,为实施创新驱动发展战略、建设创新型国家、实现高水平科技自立自强提供人才支撑。

切实增强拔尖创新人才自主培养的责任感、使命感。当前,拔尖创新人才已经成为推动经济社会发展、赢得国际竞争主动权的重要战略资源。人才同核心技术一样,是“要不来、买不来、讨不来”的,只能靠自主培养。要强化使命驱动,担负起拔尖创新人才培养的使命担当,找准服务国家战略的“支点”,坚决扛起面向数字经济时代的ICT(信息与通信技术)领域卓越拔尖创新人才培养重任,着力打造与“大通信观、大网络观、大数据观、大安全观”深度融合的育人体系,教育引导学生在国际科学前沿、国家重大关键技术研究以及解决重大社会问题中作出突出贡献,始终保持想国家之所想、急国家之所急、应国家之所需、报国家之情的报国情怀。

2 突出系统协同 把握拔尖创新人才自主培养的战略方向和重点任务

对标服务国家经济社会发展重大战略需求。切实回答好“强国建设、教育何为,教育强国、高校何为”这一时代重大课题,全面深化新工科、新医科、新农科、新文科建设,主动瞄准世界科技前沿和国家重大战略需求,不断适应科技创新和产业变革,通过开展有组织人才培养,不断提升原始创新能力和人才自主培养能力,以一流核心课程、一流核心教材、一流核心实践和高水平教师团队建设为抓手,为提升拔尖创新人才培养质量夯实基础。通过拉长短板、补齐短板、锻造新板,为支撑引领高水平科技自立自强、实现高质量发展提供重要人才支撑。

持续发挥学科优势,深化交叉培养。针对拔尖创新人才多元性和多样化特点,重视战略需求导向下的知识体系重组和学科交叉实践下的学科体系重组,以及跨学科综合素养和解决真问题的实践能力塑造,打造“雁阵式”“学科体系、课程知识图谱、建设以“专业—课程—教材—实践”等为培养底座,以“跨学科交叉拔尖创新人才培养”“特色专业拔尖创新人才培养”“创新交叉拔尖创新人才培养”3条有组织自主培养路径为依托,实现差异化、个性化拔尖创新人才培养布局,并以此带动基于学科专业特色的拔尖创新人才培养改革。打破学科边界,探索学科融合的建构思路,建构学生个性化成长路径,形成拔尖创新人才自主培养体系。

3 聚焦破解难题 强化拔尖创新人才自主培养的顶层设计和条件保障

坚持教育、科技、人才三位一体统筹推进。坚持系统性、整体性、协同性思维,推动教育、科技、人才三大战略统筹实施以及创新链、产业链、人才链深度融合,一体推进。充分整合转换校内外一流科研资源,将服务国家重大战略需求和解决“卡脖子”关键技术的“科研命题”作为“育人选题”,依托全国重点实验室、国家工程研究中心和省部级重点实验室有机衔接、相互支撑的平台体系,在高水平有组织科研实践中开展“实网、实采、实操、实战、实验”的有组织人才培养。让学生在交叉融合的学科体系中塑造真优势,在开放办学的丰富资源中练就真本领,在科研平台的真实环境中解决真问题,在一流师资的教育引导中问道真学问,在智慧教育的创新环境中乐享真体验,以此探索世界一流拔尖创新人才自主培养之路。

在坚持系统观念中体现协同发力。突出政府、产业、高校、社会各方作用,加快体制机制创新,深入推进产学研合作,强化全产业链人才培养供给,深入推进包括政府主导的就业创业体系、产业主导的实践实训体系、高校主导的导师课程体系等全方位育人要素的共建

共享。高度重视将中华优秀传统文化精髓融入拔尖创新人才培养全过程,推动人才培养的育人理念与育人举措在价值引领的高度上有机契合。善于用产业引领的真实案例引导学生把个人理想追求融入国家民族事业之中,在不断创新“世界水平”的能力贡献的基础上,充分彰显拔尖创新人才培养的“中国特色”。

优化体制机制为拔尖创新人才培养保驾护航。持续加大拔尖创新人才培养投入力度,不断探索与拔尖创新人才培养规律相适配的科学合理的发现、选拔、一体化培养机制。强化导向作用,围绕国家重点领域、重点产业,在关键核心技术攻关等重点任务中实现有组织拔尖创新人才培养。在人才引育和评价机制改革上下功夫,在“人”上谋创新,激发创造性、增强针对性、突出实践性,精准落实人才强校战略,实现人才资源沃土上的深耕细作;在“评”上谋创新,进一步优化并构建多元化的评价机制,对标一流的“坐标系”,制定一流的“硬举措”,谋求一流的好成效,为拔尖创新人才自主培养提供坚实保障,营造良好氛围。

(作者续梅系北京邮电大学党委书记,徐坤系北京邮电大学校长)

宁夏大学校长彭志科:改革是如何落地的

本报记者 张滢

治校方略

2021年8月11日,彭志科第一次踏上宁夏的土地。这一天,是他到任宁夏大学校长的日子。

此前,他在上海交通大学担任机械与动力学院院长。学院的前身可追溯到1913年设立的电气机械科,是该校历史最悠久、最富代表性、最具影响力的院系之一。

到任两年,在宁夏大学党委集体决策之下,彭志科领导行政班子主导架构,学校实行了多项重大改革。其中的大部分改革举措和以往相比都可以说是颠覆性的。

改革的目的,主要在于治理体系和绩效分配的整体变革,促动学校发展主动实现“两个融入”,一是融入国内高等教育发展的主赛道,二是融入宁夏回族自治区经济社会发展的主战场。

确立目标并不难,难的是如何达成。以下是彭志科的自述。

让专业的人做专业的事

来宁夏之前,有热心的朋友给我建议:到任半年之内不要有太大动作,用心观察,只看不说。

我听进去了。但是来了之后觉得不行,得“动”。

为什么“不行”?因为学校的治理架构、管理体制和绩效分配机制等,明显不符合国家“双一流”建设高校与综合性大学的建设需求。这在教师的收入结构上就体现得很明显。

当时,全校教师的收入中,课时费占大头,科研绩效的占比非常小。由此可以看出,宁夏大学实际上仍然是教学为主型高校。但学校作为国家“双一流”建设高校、部区合建高校,不能再以过去的标准来要求自己,一定要向教学科研并重型高校转型,还必须实现从地方赛道向国家级赛道的转轨。

我感觉,大家的思想并不保守,内心也是求变的,只是卡在这个“转”字上——想转,但还没转顺。

学校上下齐心,党委班子对改革全力支持。我给老师们鼓励,学校发展要实现“两个融入”,大家也要有信心实现“两个融入”:一是积极对外交流,融入国内的主流学术圈;二是主动走进企业,融入自治区的产业经济发展。

理念的渗透,全靠说没用。我刚来宁夏时和不少本地企业对接,发现企业的需求其实很多,非常需要高校的科研来支撑。我跟企业说,只要是愿意来合作,学校都敢开大门。

然而,学校原有的体制机制、管理架构根本“接”不住这些机会。

得变,但又不能直接从绩效改革入手,要循序渐近。

很快,我们推出了一项最“简单”的改革:成立本科生院,教学运行保障部和重组研究生院。

本科生院的前身是教务处,职责很庞杂,排课、考试、成绩管理、学籍管理,样样都要管,人人都很忙。与此同时,“四新”建设、一流课程建设等涉及学校内涵发展“真正该忙”的事情,又无暇顾及。

设立教学运行保障部以后,把事务性的工作全部归拢其中,本科生院、研究生院就可以专注顶层设计、政策研究、建章立制。比如,本科生院要研究怎样做好专业建设、课程建设、教材建设以及课程思政建设,研究教育部出台的和本科生人才培养相关的政策如何在学校落地,等等。研究生院除了课程建设、教材建设等工作,还要研究学位点的建设,要思考学位授予的标准、导师遴选的标准、招生的标准,还有名额分配的原则,等等。简言之,就是让专业的人做专业的事。

调整之后,很快见到了成效。在人员总量不变的前提下,做成的事情反而增多了,服务水平和专业水平提高了。同时,本科生院、研究生院实行扁平化管理,取消复杂的层级和行政架构。在此基础上,学校全面实施了“扁平化”管理服务模式改革,将以前“处长、副处长、科长、副科长、科员”的模式改变为“部门负责人、中心/办公室负责人、职员”模式,打造目标明确、权责清晰、制度规范、充满活力、高效科学的现代化基层治理架构。在学校党群行政管理部门、教学单位、教辅单位全面开展“三定”,共调减251个岗位,全部调整补充到教学科研岗位。

我和部分高校校领导交流学校的这些改革举措时,得到的反馈通常是“这些事很难做成”,但在我们学校没有遇到大的阻力。我想,主要原因就是学校党政同心、班子团结、师生质朴,认准是对的事情,就一门心思去做,这是很难得的。

绩效与评价,抓住“牛鼻子”

无论是一开始的部门调整,还是之后重新梳理学生工作,成立学生工作委员会……一系列改革最终还是要指向“绩效”这个最关键的环节。

绩效改革是指挥棒,我们希望通过它引导教师关注“重要的事情”。

简单的事情早落地,复杂的事情不

妨先“打雷”,多给大家一些思想上适应和调整的时间。整个绩效改革方案的制定,我们用了将近一年半。其间,不断组织各力量参与研讨,包括召开教师代表大会,方案前后修改了近30次。

为什么要花这么多时间,做这么多复杂的调整?因为要架构一整套支撑全校资源调配的体系,和绩效改革的方案互嵌,从而保障改革真正落地。

刚开始,大家对于怎么改不太理解,很多文件只能我自己先上手写。工作量非常大,但是没有办法,时不我待,我等不了。

我先定下调子,再让相关的职能部门去完善和细化。我相信,经历了推动改革的过程,很多干部都能在其中得到成长。

究竟怎样给重课堂轻科研轻实践?我们通过前期制定四大系列11个类别的职称评审体系,为不同类型的教师设定基本的工作量,包括基本教学、基本科研、基本服务。基本工作量之外,着重设置了突破重点——“服务+双一流”建设所取得的重大成果,有多少算多少,不设上限。

具体岗位的绩效定级分为1—7级,会有一个相对复杂的计算方法。但基本的逻辑是:以服务“双一流”建设的成果,比如指导学生在全国性竞赛中获奖、取得高水平的科研和教学改革成果等,作为影响教师岗位定级高低的关键性因素;以教学质量评估的结果,作为教师授课质量的约束性因素。有行政级别的干部课时量超过多少都不算数,从而引导他们把重心放在管理上,不要和普通老师“抢”课上。

在确定边界的同时,要把“蛋糕”做大。以往,岗位定级的权限在学院,这样容易把竞争局限在学院内部,造成内部矛盾。现在,全校1800多位专任教师按照理工农、人文社科、音乐美与教育三大领域划分,竞争的空间一下子变大了,老师们也不用简单地盯着身边的同事了。

集体与个人的相互作用也不可忽视。我们把学院所有教师的个人绩效加总,乘上一个系数,作为该学院的单位基本绩效。这个系数由学校对学院的年度考核结果来确定,考核结果分4个档次,不同的档次对应不同的系数。另外,学院的单位基本绩效和突破性绩效可以自主分配。换句话说就是,教师为学院贡献越大,得到的奖励就越多。

特别的是,我们设置了“积分可转移”制度。现在一些外部评价指标看重成果的第一完成人或者主持人,我们改变不了,但是可以在学校内部作出适当调整。学校设定,绩效可以在合作者之间流转,项目主持人可以把自己的绩效让渡给团队成员。通过这种方式,避免“赢家通吃”,把团队盘活,把大家的力量拧成了一股绳。

至于内部评价,我们打破“五唯”惯性思维,建立了代表性成果评价,还设立了“特别推荐”评审通道。这两年,学校既有通过科研成果突出晋升的教授,也有因深度和企业合作为产业作出较大贡献而晋升的教授,还有因美术作品入选全国美展而晋升的教授,等等。

对于改革来说,平衡很微妙,掌握平衡很重要。一方面,要广泛听取大家的意见;另一方面,也要有自己的坚持,关键点尤其不能放,那就是——改革本身不可阻挡。当大家都对这一点达成共识,接下来的关注点就会慢慢集中到“我怎样对照标准来改进”。

借来的概念和自己的模式

今年以来,学校的书院制改革、学部制改革受到了社会一定程度的关注。事实上,我刚开始在学校提相关概念的时候,一些同志跑来跟我讨论,说到当前国内国外高校都采取了哪些模式,有些模式存在这样那样的问题。我的看法是,概念是借来的,我们要建构宁夏大学自己的模式而不是照搬其他模式。

此前,我到各学院调研,发现了一个问题:学院的基层工作力量非常薄弱。每个学院都是按教学为主型大学

的组织形式来设计架构的。设3个办公室,每个办公室的工作人员都不多,主要负责一些事务性工作,服务水平跟不上,专业性、规范性和精细化也不够。

就学校整体而言,每个学院的体量都相对较小,2000名以上学生的学院就一两个,多数学院学生不超过1000人。这就涉及一个问题,按照辅导员与学生1:200的比例,辅导员的数量相对较少,每个辅导员同时要承担学生党建、团建、就业、心理等工作,工作同样难在规范化、专业化和精细化上。

设置书院的初衷,是为了把人员统合起来,让学生工作更有力。同时,也能解放学院,让学院负责更专业的事情。

我们按照约4000名学生一个书院的体量,设置了八大书院,把全校学生都归口到书院中。书院靠近学生宿舍而建,每个书院下设6个中心,“一体化”“一门式”做好学生思政教育与服务管理。辅导员都放到各个中心,同时每个辅导员又联系若干个班级。与此同时,班主任仍由学院派出,但他们不用再承担事务性的工作,而是要关注如何引导学生的学业发展、如何培养学生的专业志趣。

学部制改革和书院制改革的理念是一致的,都是为了集中力量,解决事务性的问题,最后把专业的事留给专业的人。

经过调整,学校把拥有相同、相近学科的学院进行梳理和重组,设置了八大学部,每个学部支撑若干学院。学部设6个办公室,基本上跟学校的部门一一对应,可以理解学院的共享办公室。同时,学术委员会、学位委员会、教学指导委员会等也设在学部。

学部的定位是服务型部门,兼有党建和行政功能。其实,很多时候行政和服务是很难区分的。但我们的定位很明确,对学部主要考核服务水平,因此当服务和行政存在冲突的时候,以服务为主。

至于学院,只保留院长、党总支书记和3个副院长,办公室和行政人员一个不留。学院做的事情都是学部做不了的。比如青年教师引进与培养、师德师风建设、修订和落实鼓励方案、专业学位点申报、科研平台建设,等等。对学院主要考核学科建设成效。

学校的改革方案是成系列的,社会只是关注到其中的一个或几个断面。当前,我们正在推进有组织科研、促进学科交叉方面的改革,要在学部的基础上重新架构,促进学院之间的交叉融合。所以我说,我们的学部制改革和其他学校都不一样。每一步改革,都是根据学校的发展实际,一点点往目标方向调整,但是每一步都绝不做无用功。

等架构搭好了,我们就鼓励宁夏本地的企业把研究中心或研究院设在宁夏大学,校企共建“创新联合体”。学校开放资料、仪器、设备,校企一起投入研发研发。现在,已经有数家企业入驻,其中有些已取得重大进展,经过中试,马上要投产。

企业进驻学校好处很多。企业的研究目标非常明确,为了抢时间、赶进度,他们可以“三班倒”做实验。这种精气神会给学生带来正面的影响,鼓舞大家的干劲。

我刚到学校的时候,学校每年的横向课题经费是2000万元,到2022年提升到了8000万元。可能在全国其他学校,这只是一个课题组经费的体量,但对于宁夏大学而言,已经是一个不小的跨越。

在我的构想中,学校未来要实施真正的开放式办学。把企业请进来,让教师走出去是真正落到实处的,不是说说而已。

说来很有意思,从黄浦江畔到贺兰山下,由院长变校长,跨度这么大大。来之前,组织上征求我的意见,我担心“做不成事情”,又自我安慰“做不成就回去”。

不来,肯定会后悔;来了,至少没有遗憾。来了之后发现,有这么好的平台、这么好的班子、这么好的同事在这里等着我。

志合者,不以山海为远。打从心里,我希望自己给学校带来的是正向的改变。



中国工程院院士、北京邮电大学教授张平指导学生在做实验。北京邮电大学供图