



# 领导参考

2020年4月27日

总第199期

发展规划处政策研究室

## 【抗击新冠肺炎疫情专题】

**编者按：**疫情就是命令，防控就是责任。新冠肺炎疫情发生以来，学校高度重视，紧急动员，科学部署，多措并举，上下协同，强化落实，构建了防控疫情的有效防线。学校按照中央要求，进一步将各项工作抓实、抓细、抓落地，毫不放松做好疫情防控重点工作。根据我校新冠肺炎疫情防控工作领导小组安排，《领导参考》特推出“抗击新冠肺炎疫情专题”，通过“上级决策部署”“教育系统要情”“疫情进展动态”“高校抗疫行动”栏目，提供政策咨询、专家解读、经验介绍，助力我校疫情防控工作取得最终胜利！

## 目 录

### ■ 上级决策部署

- 吉林省出台六个方面、20条措施促进高校毕业生就业……………02
- 吉林省恢复开放场馆和景区 全面实行实名制预约购票… … 04

### ■ 教育系统要情

- 教育部长陈宝生：以总攻统揽教育脱贫攻坚工作……………05

### ■ 高校发展动态

- 破除“SCI至上”后这些高校出台学术评价细则……………07
- 吉林大学召开人工智能学院建设推进会……………14

### 吉林省出台六个方面、20 条措施 促进高校毕业生就业

近日，吉林省人社厅会同省委组织部印发《关于积极促进高校毕业生就业全面做好 2020 年全省事业单位公开招聘工作的通知》，围绕吸引、留住、用好高校毕业生等各类人才，出台六个方面、20 条措施。

针对事业单位公开招聘工作特点提出两方面要求。一是**提高专项招聘高校毕业生计划比例**。规定扣除几类需要招聘具有工作经历人员情况外，省本级、各市（州）、县（市、区）专项招聘高校毕业生计划数量要达到所属事业单位其余招聘计划整体数量的 80%左右。同时，还要统筹安排好“高精尖特缺”等其他各方面人才招聘工作。二是**明确专项招聘高校毕业生范围**。专项招聘高校毕业生公告要单独编制和发布，招聘范围为 2020 年毕业的高校毕业生，以及 2018 年和 2019 年毕业且在择业期内未落实工作单位的统招普通高校毕业生。

《通知》提出综合运用“八种类型”组织形式科学分类招聘人才。一是**“高精尖”类人才全面自主招聘**。事业单位引进高层次、高技能或急需紧缺人才实行“先招聘、后备案”，考察工作完成后，可先行签订聘用合同，其他招聘手续在人才到岗后补办。单位聘用此类人才所需空缺岗位不足的，可以申请特设岗位聘用，

不受单位岗位总量、结构比例限制。二是**博士、高级专业技术人才随时考察招聘**。事业单位招聘博士或高级专业技术人才，开辟“绿色通道”，可以随时发布招聘公告且全年有效，由招聘单位自行组织、持续引才，允许通过考察方式直接确定拟聘人选。三是**硕士、中级专业技术人才免笔试分批招聘**。事业单位招聘硕士或中级专业技术人才，在招聘考试环节可以免笔试直接面试，招聘计划成熟一批、组织一批，切实提高引才效率。四是**普通性岗位集中笔试招聘**。事业单位招聘初级专业技术人员和九级以下管理人员等报名竞争人数较多的普通性岗位，由省、市、县分别定期集中组织，采取笔试、面试相结合的方式。五是**短缺人才“走出去”招聘**。事业单位在本地招聘不到的短缺人才或急需紧缺人才，可到外地企业、高等院校、科研院所等单位开展专项招聘或委托有关人才服务机构招聘，实现“上门”服务。六是**特殊人才灵活招聘**。事业单位招聘艺术、体育、实践操作等方面特殊专业、特殊技能人才，根据实际需求可以灵活确定考试方式，实行“干啥考啥”“为用而考”。七是**难招难留人才放宽条件招聘**。基层事业单位招聘工作人员根据实际需求可以放宽招聘条件，降低“门槛”引进实用人才。八是**政策倾斜或专项招聘**。省、市级所属事业单位可以拿出一定数量岗位招聘有基层事业单位工作经历的人员，注重从优秀村（社区）党支部书记、优秀“社工岗”人员中招聘乡镇（街道）事业单位工作人员，职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历并具

有高职以上学历的人员中招聘，对自主就业退役大学生士兵实行笔试加分政策，对新冠肺炎疫情防控一线做出突出贡献的“三类”人员采取直接考察的方式专项招聘。

（摘编来源：中国吉林网）

## **吉林省恢复开放场馆和景区 全面实行实名制预约购票**

省文旅厅印发《关于开展全省文旅行业有序复工复产服务督导行动的通知》。《通知》明确恢复开放场馆和景区主要面向省内游客和低风险省份游客开放，全面实行实名制预约购票，分时分段入区、严控游客数量、分时限流游览、现场测量体温等措施，提倡采取线上云游、网上预约等形式，并要求游客进入场馆和景区前必须扫描“吉祥码”通过后方可入园。

（摘编来源：吉林发布微信公众号）

### **教育部长陈宝生：**

### **以总攻统揽教育脱贫攻坚工作**

4月24日，教育部党组书记、部长、部脱贫攻坚领导小组组长陈宝生主持召开教育部脱贫攻坚工作领导小组会议。会议强调，要树立总攻意识，聚焦总攻目标，完善总攻机制，以总攻统揽教育脱贫攻坚工作，确保在收官之年高质量如期完成各项目标任务。

陈宝生指出，这次会议是教育脱贫攻坚总攻战的动员会、部署会，标志着教育脱贫攻坚进入全面总攻阶段。在决战决胜之年，教育系统要以总攻来统揽教育脱贫攻坚，落实巡视整改，集中力量取得教育脱贫攻坚的全面胜利。

**一是树立总攻意识。**从部党组到每位同志特别是领导同志，都要切实增强责任感、使命感和紧迫感，树牢总攻意识，如期完成中央任务部署。

**二是建立总攻机制。**要转变指挥机制、责任机制、督导机制、资源配置机制，统筹总攻战和分战场的机制匹配。

**三是确立总攻组织形式。**要把机关和直属单位的力量凝聚起来，把直属高校的力量展示出来，把全教育战线的力量发挥出来，把社会力量动员起来，分割包围、协同作战、聚而歼之地打好教育脱贫攻坚总攻战。

陈宝生要求，总攻要务必取得全胜，没有任何退路和弹性，

教育战线要有清醒认识，按照“吃掉一块、把住一块、盯紧一块、巩固一块”的要求，配置好工作力量，聚焦52个未摘帽县，把住其他780个县，盯紧脱贫不稳定户和边缘户，巩固已有工作成果。

要加强精准施策，控辍保学突出“实”，职业教育扶贫突出“强”，教师队伍建设突出“补”，推普脱贫攻坚突出“用”，学生资助工作突出“准”，定点联系滇西扶贫突出“牵”，定点帮扶突出“稳”。

要消除精神懈怠的隐患，解决形式主义的问题，警惕“黑天鹅”“灰犀牛”等潜在风险，提升政策针对性，提高工作质量，严抓党风廉政建设，不扰民，不欺民，干干净净抓脱贫，坦坦荡荡进小康。

（摘编来源：微言教育公众号）

### 破除“SCI 至上”后 这些高校出台学术评价细则

今年 2 月，国家相关部委连续下发了《关于规范高等学校 SCI 论文相关指标使用树立正确评价导向的若干意见》与《关于破除科技评价中“唯论文”不良导向的若干措施（试行）》两个重量级文件。

文件下发至今已 2 月有余。这 2 个月间，破除“SCI 至上”，各大高校有何动作？这一政策的执行情况究竟如何？

#### **动真格！**

从目前公开的信息来看，文件下发后，各大高校正在陆续制定出台新的政策。其中，西北工业大学与清华大学已经制定并发布了新的学术评价标准。

与此前的评价标准相比，此次两所学校下发的新文件，改革之处主要体现在“突出师德考核”，“加大教学业绩考量”和“改变科研评价方式”等三个方面，代表作评价、分类评价、同行评审等新鲜的概念也出现在了文件中。

西北工业大学更是明确了具体做法：将引入第三方权威机构进行同行评审。

## 破除“SCI至上”，中国高校如何进行人才评价

	清华大学	西北工业大学
师德师风	建立重师德师风、重真才实学、重质量贡献的评价导向。	深化立德树人，将师德师风作为评价第一标准，以品德、能力和业绩为导向，突出师德考核。
人才培养	“教书育人是教师的第一学术责任”。	多元评价，完善“人才培养”、“科学研究”和“国际合作与公共服务”三大业绩模块，加大对教育教学业绩考量。
科研评价	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立突出质量贡献的学术评价制度，突出代表性成果在学术评价中的重要性；</li> <li>鼓励教师以高质量的学术成果服务经济社会发展；</li> <li>尊重学术共同体的学术判断，发挥学术共同体在学术标准制定和学术评价过程中的作用。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>采用代表作评价，提供各个模块综述和代表性成果，突出质量、贡献和影响；</li> <li>完善同行专家评议，引入第三方权威机构，优化学院-第三方-学科组三级同行评议制度；</li> <li>进一步推进人才分类评价机制。</li> </ul>

数据来源：《清华大学关于完善学术评价制度的若干意见》、《西北工业大学专业技术职务评审办法（2020版）》

与此同时，其他高校也纷纷释放出了改革信号，许多高校校长及行政干部在媒体上发表社论，各抒己见，从宏观角度对政策的落地实施进行了补充。



## 如何破除“SCI至上”，高校领导怎么看？

南京大学	校长 吕建	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 推进科技新常态：从速度提升转为内涵提升</li> <li>• 以对机构评价的转变带动对个体评价的转变</li> <li>• 让分数、学历、论文、帽子成为评价的辅助手段</li> <li>• 新的评价方式：强调结果与强调过程相结合；用模式、机制、方法、效率、绩效、层次等，及其科学的组合方式进行评价</li> </ul>
大连理工大学	校长 郭东明	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 正确认识并用好SCI及相关数据库</li> <li>• 学者选题及发表论文要立足需求，回归初心</li> <li>• 从知识（学科成果差异性）、时间（成果随时间变化其作用及影响的差异性）、价值（从不同价值角度评价）三个维度构建学术评价体系 发展中国学术期刊</li> <li>• 研究实现科研评价民主化</li> </ul>
西交利物浦大学	校长 席西民	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 国家级教育主管部门必须放弃以“项目”或“工程”配置资源的基本逻辑，根据大学类型、性质、规模进行资源配置，并持续修订完善。</li> <li>• 同行评审注重职业精神</li> <li>• 学者坚守原则与尊严</li> </ul>
中国人民大学	信息学院 院长	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 大幅减少评审数目</li> <li>• 做比较容易达成共识的评审（如在美国评选一位院士的话，很容易形成共识。）</li> </ul>

数据来源：综合整理自网络公开资料

然而破五唯，破除 SCI 至上，应该立什么？国家层面只说了要“做什么”，却没有对“怎么做”进行具体的指导。

究竟应该怎样评价一个大学教授的贡献，怎样界定一位学者研究的学术价值？更多的高校还处在改革的压力与迷茫之中。

## 如何评价科研成果

不再唯 SCI 进行量化考评，我们怎样评价一位学者所进行的研究的价值？有学者曾分享了他所在的研究组经历的一次国际考评。

从反馈回的评价结果来看，考评组主要围绕着研究的重要性及影响，研究的创新点，5-10 年间的研究潜力等等几个方面进行学术评价，并十分注重研究的创新性和原创性，以及考评对象的研究工作与国际小同行相比，处于什么水平。

### 国际考评如何评价学者的科研成果

#### 上报材料

考评要求个人上交业绩报告，内容主要包括研究的主要创新点、5篇代表作和论文清单。

#### 评价维度

- 研究概要 (Overview)
- 研究的重要性及影响 (Significance/Impact of Research)
- 研究成果 (Scientific Achievement)
- 创新点 (Creativity/Innovation and Productivity)
- 5-10年间的研究潜力 (Research Potential for the Next Five to Ten Years)
- 以及总体评估 (Overall Evaluation) 。

#### 评价特点

- 注重研究组与国际小同行的比较；
- 注重研究工作的系统性和科学价值；
- 评审中，论文篇数及期刊是参考指标之一。

来源：周浙昆.从我所经历的一次国际考评谈起 [EB/OL]. <http://blog.sciencenet.cn/blog-52727-1222417.html>

那么一项成果的原创性和创新性又将如何界定？

这是一项全世界都在共同探索的话题。英国新近修订的“卓越科研评价框架”（REF）给出了一个答案。

REF 将学术工作分为四个大类学科，分类探讨原创性的界定，并形成了一套可完整执行的科研成果原创性评价标准。

<b>英国“卓越科研评价框架”（REF）</b>	
（物质科学、工程和数学）	
	<b>评价标准</b>
<b>四星级</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>•开辟了新的科研议程（agenda-setting），导致其他科学家跟随跟踪或跟风。</li><li>•引领（leading）世界科研，走在国际前沿。</li><li>•对提出新思维、新技艺、新结果具有很强的新颖性(novelty)。</li><li>•对科研主题和议程具有重大的影响。</li><li>•提出了新的范式（paradigm）或崭新的概念</li><li>•对社会政策或实践产生了重大的影响。</li><li>•对生产过程、工艺流程和管理产生了重大的影响。</li><li>•对用户产生了重大的影响。</li></ul>
<b>三星级</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>•在国际层面，对某科研领域作出了重要的贡献。</li><li>•对某领域的知识、思想和方法作出了重要的贡献，并将产生持续的影响。</li><li>•对社会政策和实践产生了重要的影响。</li><li>•对生产过程、工艺流程和管理产生了重要的影响。</li><li>•对用户产生了重要的影响。</li></ul>
<b>二星级</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>•产生了有用的知识，对某领域有一定的影响。</li><li>•作出了渐进性的贡献，比如对已有的理论和范式添砖加瓦。</li><li>•对社会政策或实践产生了一定的影响。</li><li>•对生产过程、工艺流程和管理产生了一定的影响。</li><li>•对用户产生了一定的影响。</li></ul>
<b>一星级</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>•科研成果有用，但对本领域影响较小。</li><li>•对社会政策或实践影响较小。</li><li>•对生产过程、工艺流程和管理的影响较小。</li><li>•对用户的影响较小。</li></ul>
<b>忽略不计</b>	如果科研成果的质量等，远远低于一~四星标准，则打入“忽略不计”行列。

数据来源：刘立.英国大学“卓越科研评价”的标准与启示[EB/OL].<http://www.cingta.com/detail/15642>,

然而，科研评价仅仅是一所高校进行人才评价的一部分，一所大学要想建立一个完整科学的人才评价制度所要解决的问题还远远不止这些。

它们首先需要回答的一个问题，就是“大学教授究竟应该是什么样子的？我们应该如何评价一位大学教授？”

### 如何评价大学教授？

怎样科学地评价一名大学教授，完整的经验来自大洋彼岸。早在 2014 年，就有教授在个人博客中分享了美国某大学微生物系对于教师（Faculty）的分类评价标准。

在美国，大学教师需要承担的工作大致可以分为教学、研究和服务三个方面。而对于每一部分工作量的占比，可以由教师自行协商制定个性化的方案，并可灵活调整，美国的大学不做强行要求。

例如，教授 A 今年的工作量可能为教学 25%，研究 70%，服务 5%，几年后，这一方案可以调整为教学 55%，研究 40%，服务 5%。根据自身情况不同，每一位教师每一个年份的工作量占比都会有所不同。

每一年，学校都会将核定工作量为 1-25%之间的记作 A 档，26%-60%为 B 档，60%以上为 C 档。并根据各个部分不同的工作量，分别制定差异化的评价标准。

以目前国内评价体系中较为忽略的教学为例，教学工作量认定为 A 档的教师仅需满足在“学生评估”和“教学手段”两方面的评价就可获评为优秀，而 C 档的教师想要得到优秀的评价则需要满足一些项目、会议、获奖等方面的要求。

## 美国某高校教研人员业绩标准（教学部分）

（微生物系）

	合格	良好	优秀
A档	<ul style="list-style-type: none"> <li>显示出对教学的责任心</li> <li>显示出对某科目的胜任</li> <li>教学大纲满足大学教育委员会的要求</li> <li>能利用合适的教学材料，包括实验室的材料</li> <li>遵循计划，如期完成任务</li> <li>指导和评价水平符合本系对学科制定的标准</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>培养学生自学及终身学习的能力，培养创造性思维及对思想的探究</li> <li>创造机会以学习和利用主要信息来源</li> <li>整合来自于科学研究的新知识</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在学生评估中被认为是有卓越传播和表达技巧的优秀教师</li> <li>开发新的教学手段和资源</li> </ul>

	合格	良好	优秀
B档	<ul style="list-style-type: none"> <li>参与学校评估活动以及对自身的评估</li> <li>采用适合于学科及学生需求的技术手段</li> <li>适宜地通过课程和课外活动提供个性化指导</li> <li>能更新教学材料</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>开发、完善和评估创造性、创新性的教学方法、技术和材料</li> <li>寻求合作以对不同学科融会贯通，促进学习</li> <li>积极促进本系战略目标实施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在教学及教学相关活动中得到教务长、院长或系主任的表彰</li> <li>指导学生获得一些特别的成果，例如出版物和成果展示，以及在实现职业目标方面取得成功</li> <li>牵头本系一项战略目标</li> <li>积极促进本系、学院或学校重要战略目标的实施</li> <li>审查评估实验室手册，教科书和基金申请书以促进教学</li> </ul>

	合格	良好	优秀
C档		<ul style="list-style-type: none"> <li>积极促进系，学院或学校的重要战略的实施</li> <li>牵头一项系战略目标</li> <li>申请并获得校外基金或奖金以支持教学活动</li> <li>开发新的教学方法和材料</li> <li>适宜举办野外实习活动，聘请校外资源指导</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>牵头系、学院或学校的一项重要战略目标</li> <li>因教学优秀获学院，学校，地区或国家级的奖励或荣誉。</li> <li>在与教学相关的会议中作为报告人、组织者或主持人展示出卓越学识</li> </ul>

来源：徐旭东. 美国大学对教师的分类评价标准 [EB/OL]. <http://blog.sciencenet.cn/blog-1636782-849146.html>.

从完整的评价标准来看，一名大学教师在各个方面的努力，

上至发表论文，承担项目、获得科技奖励，下至为学生寻求实习和联合培养机会、培养学生创造性思维、开发新的教学手段等等，都能记入考评，且每一项工作都能够得到相当程度的重视。

而论文发表、科研经费等等量化的数据指标，也是美国高校评价一名教师的维度之一，评价时也会作为参考。

细究“五唯”的内在逻辑，它的出现符合当时的国情。

在科技发展的初期阶段，效率为先，中国确实需要一种能在短期内让具备一定科研生产效率的研究者脱颖而出，实现科研成果和科研人才数量的急剧增加的人才评价制度。

如今国情发生变化，国家对于科技的需求发生变化。尽管改革之中阻力多多，但打破“五唯”这把“旧尺子”，已是势在必行了。

（摘编来源：青塔公众号）

## 吉林大学召开人工智能学院建设推进会

为落实教育部、国家发展改革委、财政部《关于“双一流”建设高校促进学科融合 加快人工智能领域研究生培养的若干意见》的通知精神，深入了解人工智能学院建设情况，着力解决人工智能学院建设过程中遇到的问题，4月21日，吉林大学召开人工智能学院建设推进会。

会上，人工智能学院院长常毅围绕学院成立以来的建设进展情况、本科招生工作的目标定位、建设人工智能交叉学科的必要

性、学院建设发展中亟待解决的问题进行汇报。与会专家就如何加快推进人工智能学院和人工智能学科的发展进行讨论和交流，并提出意见和建议。各职能部门根据任务分工，就如何解决相关问题提出建议和解决方案。

副校长赵宏伟在交流发言中表示，人工智能学院要加快人才引进，准确定位人才培养目标，尽快建立独立的课程体系，在前期调研与合作的基础上凝练好学科建设方向和科研方向。

校长张希在讲话中指出，国家高度重视人工智能工作，要求构建基础理论人才与“人工智能+X”复合型人才并重的培养体系，探索深度融合的学科建设和人才培养新模式，着力提升人工智能领域研究生培养水平。我们要落实三部委通知的文件精神，启动人工智能交叉学科的筹建工作，探索人工智能交叉学科以及人才培养模式。

在师资队伍建设方面，张希表示，要继续支持人工智能学院以准长聘制度引进优秀青年教师，根据需要整合学校各个学院从事人工智能方面的教师，也可用兼职、双聘等固定非在编的柔性的人事政策来加强人工智能学院师资队伍建设。相关学院要从学科建设全局出发，支持人工智能学院建设。在学科建设方面，张希指出，要把育人和育才相结合，培养满足未来人工智能发展需要的人才。关于交叉学科、跨学科、多学科的合作，张希认为，合作的前提是专长互补，通过合作简化难题、提高效率。学校可支持开展交叉合作研究的项目，以项目推动开展跨学科、多学科

研究。学校要倡导形成好的学术生态，创造好的文化环境，相互欣赏、相互支持。张希指出，要优先解决人工智能学院这样的新建学院发展中的问题，保障学院办公、实验教室等必需用房。对于如何培养人工智能交叉学科人才，学院在大胆尝试的同时要小心求证，准确地把握人工智能的动态和趋势，不断完善人工智能人才的培养方案。张希强调，学校的中心工作是人才培养，要为抢占世界科技前沿，实现人工智能领域引领性原创成果的重大突破，提供更加充分的人才支撑。

（摘编来源：吉林大学官网）

---

策划：高宗泽

主编：蒋 蕾

编辑：刘 鑫 赵 设 张 锐 孙晨曦

排版：刘 鑫

联系电话：85099630

电子邮箱：nenuzy@nenu.edu.cn