

教育信息摘编

2023 年第 03 期 总第 156 期

主编：车贵成

副主编：李步德 胡 敏 刘鹏飞

责任编辑：宋伟华 曾宏葡

编辑：刘鹏飞 宋伟华 曾宏葡

韶关学院图书馆咨询部编

二〇二三年三月二十五日

网址：<http://lib.sgu.edu.cn/www/NewsList.aspx?MenuID=3023&MenuListID=3>

【思政教育】

- ◆ 西安电子科技大学实施“五个一体化”，深入推进党建与业务融合

【教学改革】

- ◆ 面对 ChatGPT，须妥善把握教育数字化尺度
- ◆ 北京航空航天大学电子试卷离线批阅教学实践及无纸化考试的实践效果
- ◆ 广西大学探索打造高水平人才队伍新模式——“引育用”并举 聚力“双一流”建设

【高校建设】

- ◆ 加快应用型本科院校教师转型的路径
- ◆ 南昌大学深化产教融合 服务区域经济社会发展
- ◆ 济南大学创新实施人才共引共享共用机制

【成果转化】

◆ 重庆大学“权益让渡”模式激发科研成果转化

◆ 齐鲁工业大学科技成果转化创新举措及成效

【毕业就业】

◆ 台州学院“法力哥”高质量就业的密码

【思政教育】

西安电子科技大学实施“五个一体化”， 深入推进党建与业务融合

西安电子科技大学深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的二十大精神，按照新时代高校党的建设总要求，实施“组织一体化”“骨干一体化”“工作一体化”“作用一体化”“考核一体化”等“五个一体化”，积极推动党建工作与事业发展深度融合，以高质量党建引领学校事业高质量发展。

实施“组织一体化”，优化党组织设置

“严密的组织体系是党的优势所在、力量所在”。坚持事业发展到哪里、党组织就建设到哪里、作用就发挥到哪里的原则，在全面推进以师生结合、专业联合、跨年级整合等方式设置党支部的基础上，进一步推进党支部建在核心课程、一流专业、导学团队上，实现党建与人才培养相融合；成立 ISN 国家重点实验室党委，推进党支部建在大项目大平台大团队上，实现党建与科技创新相融合；成立异地研究院党组织，以及在外实习学生和在外借调挂职人员党支部，实现党的组织和党的工作全覆盖。积极探索组建教学科研党建一体化团队。

实施“骨干一体化”，党务业务“一肩挑”

大力实施教师党支部书记“双带头人”培育工程，注重选拔党性强、业务精、有威信、肯奉献的党员学术带头人担任教师党支部书记，积极推进符合条件的教师党支部书记参加教授委员

会、学术委员会、学位委员会等学术组织，推进教师党支部书记兼任本单位行政负责人、科研团队负责人，聘请一批党员院士和党员老专家担任支部党建指导员，一批高层次人才和领军教授担任教师党支部书记。配备熟悉和热爱党务工作的青年党员学术骨干担任副书记或委员，并作为支部书记后备人选进行培养锻炼。

实施“工作一体化”，党建业务同推进

学校和二级单位制定工作要点和召开工作会议，坚持把党建与业务工作同谋划同部署，推进党建与业务工作深度融合。学校将“党建与业务深度融合工程”作为重点专项工作进行推进。坚持围绕中心、服务大局的党建工作思路，紧紧围绕立德树人根本任务和服务国家科技自立自强，扎实推进新时代高校党建“双创”工作，学校党委入选全省高校党建工作示范高校培育创建单位，学校微电子学院党委入选全国高校党建工作标杆院系培育创建单位，全校累计入选全国和全省党建“双创”培育创建单位 17 个。

实施“作用一体化”，立足岗位作先锋

积极引导党员立足工作学习岗位发挥先锋模范作用，在学生党员中广泛设置“成长成才”“志愿服务”等先锋岗，在教师党员中广泛设置“教书育人”“科研攻关”等先锋岗和责任区，在机关后勤部门党员中广泛设置“管理服务”“服务育人”等先锋岗和责任区，在离退休教职工党员中设置“红色传承”“社区治理”等先锋岗。全校党员每年承诺事项超 2.5 万条，其中服务师生事项 1 万余条。疫情防控中，组建党员志愿服务队，累计万余人次党员志愿者积极投身疫情防控各项工作。党员领导干部充分

发挥模范带头作用，在疫情防控最吃紧的时期主动下沉一线、入住校园，与师生同吃同住，切实保障广大师生员工的生命安全和身体健康。

实施“考核一体化”，发挥“指挥棒”作用

坚持把立德树人成效作为检验学校党建和思想政治工作的根本标准，把党建和思想政治工作成效作为学科专业质量评价、教学科研成果评价、人才评价的重要指标。把落实立德树人根本任务、推进事业发展作为二级党委（党总支）书记、党支部书记抓党建述职评议的重要内容，把党建工作专项考核纳入学校目标考评体系，党建考核与业务考核同步进行，综合运用考核结果，把基层党建优势转化为发展优势，以高质量党建引领学校事业高质量发展。

（来源：西安电子科技大学 2023-03-16 宋伟华编）

【教学改革】

面对 ChatGPT，须妥善把握教育数字化尺度

只有在深化教育数字化转型的形势下，才能更恰当地理解以 ChatGPT 为代表的人工智能（AI）等数字技术对教育，特别是中国教育的冲击。

启示：使用数字技术须与国情相一致

从教育的视角看，ChatGPT 可以被视为一种知识生产、学习的辅助工具。它不管如何迭代，归根结底提供给使用者的是既有

的网络知识结晶。也就是说，它的功能始终有限，并不能创造全新知识。一些人夸大它的颠覆性，另一些人则低估它的冲击。应避免类似的极端观点，全面、辩证和历史地审度 ChatGPT 的社会影响。

因此，分析初露端倪的 ChatGPT 冲击，给我们的最大启示在于——审度教育数字化转型进程，妥善把握教育数字化的尺度。

应认识到，教育数字化的积极性与风险性是并存的。在教育领域，ChatGPT 在辅助学习、辅助教学和辅助科研方面的潜力初步显露，但也带来学术不端、冲击既有教育体系等诸多问题。它运用于教育领域，不等于简单将之引入课堂和智慧教学平台，而是与教育理念更新、教育教学体系转变等紧密联系在一起。因此，教育数字化转型并非单纯的技术应用工作，必须预先研究、整体规划、统筹实施、因地制宜、扬长避短。

对于教育数字化的推动，应采取渐进且可持续的方式。数字化并非促进教育变革的唯一手段，更不是教育变革的全部内容。应用智能技术并非总是推动教育进步。比如，一些自动化教务系统因程序烦琐而阻碍效率提升。教育数字化转型要分步骤、分阶段推进，在运行中及时听取各方意见，不断调整、修正甚至重构推进方案。学生不规范地使用 ChatGPT 写作业和论文等问题，相信经过针对性调整后，会很快得以解决。

此外，数字化本身并非目标，更好的教书育人才是教育的根本任务。近年来，一些地方师生过度依赖数字技术，具体表现在唯数字化倾向明显，教学活动重形式轻内容、重结果轻过程，

数字化边界模糊，存在过度应用的情况。教育数字化转型应坚持以人为本的教育观，切勿盲目追求技术上的新、奇、特，忽视服务于教育现代化的根本宗旨。

总之，对于 ChatGPT 等数字技术，既要及时、有序跟进，又要警惕潜在的社会风险，创新性地加以改造和运用，使之与中国教育的国情相适应。

风险：理念转型，数字鸿沟扩大

在教育数字化转型全面推进的同时，一些数字化风险也逐渐暴露。具体而言，主要体现在以下两个层面。

在教育理念层面存在理念落后问题。对此，ChatGPT 给教育理念变革的启发至少包括——

第一，教育视野要从面向现在转为面向未来。人类很快会生活在 AI 全面辅助劳动的社会中，很多工作将交给 AI 协助完成。教育要着眼于培养适应未来社会的人才，而不是拘泥于目前情况。

第二，教育任务要从传递知识转为培养创新能力。与知识相关的搜索、记忆、归纳总结以及简单运用，今后将由 AI 代替完成，人类则聚焦于创造性的任务。应试教育以灌输知识为特征，教授的技能与 AI 知识工具明显重合。

第三，能力培养要从偏重记忆转向认知和动手能力的全面培养。知识学习可以训练人的观察、记忆、理解、总结、分析、推理、提问、想象、表达和批判等各种各样的能力，而应试教育偏重于记忆和简单运用。

第四，文科教育应将人文素质提升作为重心。处理人际关系

的能力，尤其是组织、合作、协调的能力，AI 不如人类。因此，人文教育应注重与人际交往相关的价值观、同理心、情绪控制、审美能力等人文素质的培养。此外，文科教育可以培养幸福生活的能力，帮助人们过上更美好的生活。

在具体教育环节中，ChatGPT 再次提醒其中一些突出的数字化风险问题——

第一，教师 AI 失业问题，即 AI 在教育领域的运用可能造成教师失业。ChatGPT 对文科教师工作的替代性很强，很多文科教师对此非常担忧。这一问题如果处理不好，教育数字化转型将会遭遇巨大阻力。

第二，教育数据版权问题，即计算机生成内容、AI 辅助生成内容存在争议。比如，一些出版单位否定 ChatGPT 是论文的作者。

第三，教育数据隐私问题，即教育数据存在隐私被泄漏和侵权的风险。ChatGPT 需要联网工作，同样涉及教育数据隐私问题。教育数据如果被滥用，可能伤害未成年学生。

第四，教育数字鸿沟问题，即教育数字化可能扩大教育不公平。不同地区间的网络质量、设备配置水平等参差不齐，教师的数字素养差别很大，学生获得智能技术教育红利的能力存在地区差别。目前，关注 ChatGPT 冲击的人群主要集中在大城市，可能造成新的地区教育数字鸿沟问题。

对策：实现人与智能技术更好融合

从根本上说，应对上述数字化风险，不能仅依靠数字工具和基础设备的普及，必须实现人与智能技术在中国教育情境中更好

地融合。结合中国国情，至少可以从以下 4 方面做工作。

首先，坚定教育数字化转型的信心。一些人认为，以 ChatGPT 为代表的生成式人工智能正在使人类变得无用，最终被 AI 技术所控制。事实上，在教育活动中，人的主体性（如超越思辨能力、直觉判断能力、创造思维能力等）是任何智能技术均无法替代的。我们完全可以也应当把握 AI 发展的主动权，让 AI 为人的教育活动服务。只要应对得当，教育数字化一定能大幅推进我国教育事业的进步。

其次，落实全民数字素养培训计划。提升全民数字素养已形成共识，但具体落实还不尽如人意。比如，培训范围不够广泛、地区差异明显、培训内容理论讨论太多、实操性内容涉及不够、常缺乏针对性和可行性等。

为此，既要切实改进培训方式与内容，也要聚焦于拓展数字化时代的边界思维能力与变通本领，并引导全民理性看待与应用数字化技术，在保持终身学习、创新学习积极心态的同时，认识到新技术应用可能产生的各种风险。

再次，维护教育关联者的实际利益。应防范智能技术专家和数字教育管理者利用新技术为自己牟利，导致算法偏见、数字鸿沟甚至数字权力过于集中。不能夸大数字化对于教育变革的作用，更不可迷信专家决策，警惕专家主导下的“一言堂”，鼓励其他教育关联者民主参与，努力让智能技术促进优质公平教育的实现。

最后，提升伦理法律规制的前瞻性。ChatGPT 的冲击让教育界措手不及，说明我们思考和应对问题的前瞻性还不够，相关伦

理、法律规范的完善程度大大滞后于新科技的发展速度。尽管不可能完全预料新科技的发展及其对社会的冲击,但可以进行一定程度的前瞻性研究,提出相应的伦理法律规制措施,并建立规制效果即时持续反馈、迅速调整的机制,开创预见与引导、干预、控制并举的教育治理新局面。

(作者:刘永谋,中国人民大学国家发展与战略研究院研究员 来源:《中国科学报》 2023-02-28 宋伟华摘编)

北京航空航天大学电子试卷离线批阅教学实践 及无纸化考试的实践效果

“经济管理概论”是北京航空航天大学全校公共必修课,最近采用了远程视频监控开卷考试的方式结课,取得预期效果。本次考试共包括 30 道填空题、40 道单项选择题、10 道不定项选择题和 10 道判断题。面对 1004 份电子答卷的批阅挑战,该校采用了一个自主研发的离线批量阅卷系统。这个阅卷系统仅需调用 Word 就可以批阅 DOC 和 PDF 文件格式的电子答卷。该阅卷系统还可以统计每个题目的得分率,从而帮助教师全面了解学生对知识点的掌握情况。

为对比手工阅卷与程序阅卷的效率,随机抽取 10 份答卷,由 3 位经验娴熟的助教在熟记参考答案后重新评阅。秒表结果显示,人工批阅 1 份试卷平均耗时 156 秒。即 3 位助教至少需要 14.5 小时才能批阅完 1000 份电子试卷。而阅卷系统可以在 0.5 小时内输出 1000 份电子答卷的得分明细。

阅卷系统还对答卷进行了完整性检验，并对缺考和漏答进行了准确识别。从随机抽取的 4 个班级共计 410 份试卷看，仅仅 22 份电子答卷因读取异常未被批阅，阅卷系统对除此以外的试卷进行了自动评分。经人工随机复核，阅卷系统的评分结果全部正确。

相比于人工阅卷，该试卷离线批量阅卷系统具有实施便捷、高效稳定、评分精准、可支撑教学效果评估等优点。可将该系统广泛应用于课堂小测、课后作业等日常评价环节。通过让学生在短时间内完成大容量的单选、多选、判断等题目训练，可以帮助学生全面系统地掌握本学科的基础知识。同时，阅卷系统对离线方式也具有很强的包容性。配合改进考试管理流程，未来可以很容易地将其延伸应用于线下期末考试评价中。例如，教师利用校内局域网分发试卷，学生在计算机机房以离线形式完成无纸化考试，这样既可以继承传统纸笔考试管理模式的优势，又能发挥信息化在考试管理工作中的促进作用，提升试卷评阅与归档效率。

（来源：《科教导刊》 2023 年第 2 期 曾宏葡摘编）

【编者按：温馨提示，本文为原文摘录，如需阅读全文，请点击 [中国知网全文链接](#) 在校园网 IP 范围内可直接获取】

广西大学探索打造高水平人才队伍新模式 ——“引育用”并举 聚力“双一流”建设

近年来，广西大学以引才育才用才赋能“双一流”建设，实现了本土培养院士、广西本地单位在国际顶级期刊《自然》发表

学术论文“零”的突破，新获国家级平台等成果，为服务广西经济社会发展提供人才保障。

A 引培双管齐下，广纳天下英才

广西大学引才“三套马车”并驾齐驱：围绕一流学科设立人才岗位，用好内外政策扩宽引才路径，组建创新团队形成引才新模式。引进人才看似引进个人，实则是与她背后整个团队的合作交流。学校着眼补齐一流学科建设人才短板，设立领军团队带头人等 7 个层次人才岗位，实行差异化年薪制，提高人才吸引力和适岗度。

构建创新团队“1+5+10”运行模式（即 1 名首席科学家、5 名学术带头人、10 名学术骨干），按此模式土木工程学科率先联合清华大学、同济大学、浙江大学组建 3 个创新团队，并取得良好效果。创新团队参与到平陆运河建设等国家重大战略工程中并得到两院院士和顶尖高校专家的亲自指导。遇到的科学难题和技术瓶颈，整个团队通力解决，避免了单打独斗，博采众长迅速成长。

B 聚力自主创新，激励人才团队成长

广西大学汇集高层次人才打造新平台，获批省部共建国家级科研平台，引进甘蔗生物育种领军人才组建团队，推进国家重点实验室重组。

学校积极探索设立交叉课题形成有组织科研新模式，形成一流学科领衔、多学科融合的科学研究综合体。2022 年试点设立的“土木工程+”学科交叉科研课题 30 项，已发表交叉研究论文 80 多篇、成果转化多项。去年 12 月，国际知名学术期刊就报道

了学校土木工程学科交叉研究课题在橡胶材料纳米填充领域的最新研究进展。

广西大学聚焦国家发展战略，以组建大团队、构建大平台、承担大项目、培养新人才、建立新合作、产出大成果、作出新贡献的新思路，依托西部陆海新通道、平陆运河等重大工程建设，引领教师多元发展、实践育才。学校还鼓励教师立足本职岗位，开发“金课”、打造“金教材”，将“经师”锻造成为“金师”，教研育才。

C 改革体制机制，激发引才聚才活力

广西大学积极探索优化人事制度激活人才发展潜力，实行提高职称等级的“预聘制度”，实绩突出的人才破格晋升职称；推进职称评审权下移，试点学院自主评审副高级职称。

学校通过设立学科集群拓展人才发展空间，发挥一流学科引领带动作用。设置土木工程与先进材料、应用经济学与现代服务业等覆盖全校 26 个学院的六大学科群，以集群形式推动学科高质量发展，为人才发展拓展学科空间。学校实施配额制度精准配置人才发展规模，核定 38 个一级学科教师数量，精确测算每个学院、每个学科每年人才引进和职称评审人数额度，确保人才工作责任压实、精准有序、匹配学科发展。

D 完善保障体系，强化用才成才支撑

学校针对人才发展的现实需求，从政策和条件两个方面给予充分保障。完善人才引进“一人一策、一事一议”制度，采取团队式、个性化聘用政策。强化学科群评审，坚持分类评价、聚类比较、竞争择优。保障人才住房和工作用房，加大实验平台、试

验基地、科研经费等条件支持，解决人才配偶就业、子女入学等后顾之忧，以暖心的举措和十足的诚意，引领、服务各类优质人才扎根广西建功立业。

（来源：广西新闻网-广西日报 2023-02-22 曾宏葡摘编）

【高校建设】

加快应用型本科院校教师转型的路径

1. 改革应用型高校教师选聘和评价机制

一是改革教师选拔标准和聘任机制。应用型高校在选聘教师之时，应该重视甄别，选择认同学以致用、应用为本、服务理念的教师。大胆从企业聘请技术能手、管理人员、能工巧匠担任教师，具有以企业为第一职业经验的教师会形成企业特有的职业态度、思维习惯和行动模式。同时，需落实和扩大地方本科高校用人自主权。

二是切实提升教师素质。地方应用型本科院校应加快建立教师行业企业挂职锻炼、学术休假的常态机制，促进教师从“只会讲”向“也会做”转型，建设一支教师、工程资格兼具，教学能力、工程实践能力兼备的“双师双能型”教师队伍。

三是建立教师分类评价体系。地方应用型本科院校转型面临的“拦路虎”，即以学术资格为基础建立的教师制度与以实践为导向的应用型人才培养模式相矛盾，许多教师是传统学术型高校培养出来的，与行业企业需求脱节。对此，需要进一步改变教师

的传统观念，加强教师发展中心建设，增强教师对应用型文化的体悟和认同。促进教师分类发展，既要重视教师的双师素质，更要重视教师队伍的双师结构，建立不同的评价机制、培训机制、晋升机制，促进理论教学型和实践教学型两支教师队伍的协调发展，让两者形成育人合力。

2. 提升教师开发应用型课程能力

人才培养模式改革的核心是课程改革，应用型高校教师的课程开发能力是教学的关键所在。研究型大学遵循“学科本位”的课程体系开发，高职院校坚持“基于工作过程”的课程体系开发，应用型本科院校应该坚持“理论与实践一体化”，实行“依托学科，面向应用”的课程开发。

首先，构建模块化课程体系。地方应用型本科院校教师要提升课程模块化改革能力，以专业核心能力为中心，将传统课程体系划分为课程模块，优化整合教学内容，突破原有知识框架的线性逻辑，给学生更多自由选择的空间。教师要把应用能力作为专业课程体系设计的起点，打破先理论后实践、先基础内容后综合内容的串行模式，实行认知与实践同步、基本教学与综合设计同步的并行模式。其次，加强公共基础课与专业课之间的衔接。公共基础课程的设置要为专业课程的学习奠定基础。除了思想政治理论课等教育部统一规定的公共基础课以外，可以依据各专业的培养目标自主规定其他公共基础课的学分、学时、教学重点，实行分层分类教学。同时，构建实践课程体系。培养应用型人才重点在于加强实践教学。注重实践训练和教学形式的多样化，采取讲座、研讨、实践练习、工作实习、小组研学旅行等多种形式。

要适当增加实践性课时的学时、学分比例，强化以综合性、设计性实验为主的实践教学体系，大力推行项目教学、案例教学。

3. 深入改革教育教学和评价方法

教师教学方法是制约教学质量的一大瓶颈。应用型本科院校教学方法陈旧，主要是因为教师教育观念陈旧，教学管理强调整齐划一，教学方法改革不受重视。对此，教师亟须树立“学生为本”的课程教学观，从“灌输式教学”转向“建构式教学”，从以教师为中心的被动接受和记忆，转向以学生为中心的主动建构和理解。

建构主义教学模式是从认知学习理论发展而来，更加强调学生积极主动建构知识和技能。借鉴建构主义理论，应用型本科院校教师应改变传统教学方式，打破建立在学科体系上的知识结构，重新构建教学内容，大量使用讨论式、项目伴随、案例教学、PBL、任务驱动等教学方法。加强专业学习共同体建设，强调行为主体间共同学习新知识，共享实践经验。坚持基于学习产出的教育模式，以学生学习结果为中心组织和评价教育。教学方法的评价应以学生实践能力的提升、师生平等对话的开展、学生知识构建的效果为标准，从教师教得好不好转向学生学得好不好。积极推行项目设计、课程论文、读书报告、调查报告、技术操作等多种形式。

4. 搭建产学研合作发展平台

构建产学研合作平台，既是提升教师“应用的学术”的必要条件，又是地方应用型本科院校培养应用型人才的必由之路。地方应用型本科院校需要深化产教融合，为教师转型和学校高质量

发展搭建平台。

完善产学研合作机制。建立由地方应用型本科院校、行业、企业、政府相关人员和专家、骨干教师参与的专业建设指导委员会和校企合作委员会，统筹协调合作重大事宜，整合各方优势资源，共同制定教学计划、组织教学、解决就业。第二，健全实践教学体系。地方应用型本科院校应更加重视实验实训实习环节，构建教学实践、生产实践、社会实践、科研实践等有机结合的实践教学体系，教师要将实践课程延伸到企业，把现代工程现场搬进课堂，积极与企业协调，确保学生在企业有足够的实习时间和锻炼机会。特别是教师要提升学生毕业论文选题与企业实践的结合度。第三，校企共建实验实训中心。地方应用型本科院校可以采取“引企入校”“教学工厂”“前校后厂”“产业学院”等多种形式，与企业联合共建校内实验室、实训中心，为教师教学科研创造真实的企业生产环境，联合进行技术研发。

（作者：阙明坤 浙江大学 来源：《中国高等教育》2022 年第 23 期 曾宏葡摘编）

南昌大学深化产教融合 服务区域经济社会发展

南昌大学大力推进实施产教融合战略，持续强化组织领导、平台建设和精准合作，不断增强科技创新和社会服务能力，努力为区域经济社会高质量发展提供人才保障和智力支撑。

强化组织领导，激发协同发展动力。设立产教融合办公室，专门负责学校产教融合工作，积极构建国内合作、产教融合、学

科建设、评价改革四方联动机制，形成“协议签署—资源保障—协议落地—评价激励”的闭环管理体系，不断健全完善产教融合工作格局。制定《深化产教融合服务江西产业高质量跨越式发展行动计划》，聚焦对接江西省“2+6+N”产业高质量跨越式发展行动计划和江西省数字经济“一号发展工程”、打造新型特色智库、建立产教融合育人平台等方面，明确 22 大类，共 39 项具体目标任务，确定具体实施路径、责任部门、协同单位等，构建集“工作领导机制、激励奖励机制、容错纠错机制、宣传引导机制”等为一体的服务保障机制，稳步推进产教深度融合发展。成立“名城名校融合发展计划”领导小组，制定《名城名校融合发展总体规划》，实施“学科产业对接、创新平台培育、高端人才汇聚、新型智库建设、医疗事业提升、教育资源共享、文体事业繁荣、校园建设优化、军民融合创新”等九大工程，着力推动形成教育和产业统筹融合、良性互动的发展格局。

强化平台建设，增强协同创新能力。加强产教联盟和创新平台建设，进一步完善电子信息、装备制造、新能源、数字经济、绿色食品等五个产教融合战略联盟的建设机制，推动信息资源共享、行业经验交流、协同解决共性问题，促进产教供需双向对接，共同推进行业发展。如，新能源产业产教融合战略联盟和相关企业在硅负极材料方面开展技术合作，研发产品年销售额超千万元，发挥良好示范效应。打造科技创新联合体，组建食品产业科技创新联合体，聚焦食品产业关键技术研究与应用，推动食品产业转型升级；组建超高温金属新材料产业科技创新联合体，开展超高温金属新材料产业链的应用基础研究与关键技术攻关；组建

发光材料产业科技创新联合体，开展发光材料产业链的应用基础研究与关键技术攻关，优先将科技成果在联合体内部成员单位转化，切实推动产业快速发展升级。大力建设现代产业学院，将学院建设纳入学校“十四五”发展规划，制定《现代产业学院管理办法》，依托优势特色学科群，加快推进新材料技术、食品营养与健康、未来信息技术、网络空间安全、生态文明与绿色化工、数字经济、现代医疗器械等现代产业学院建设。通过创新人才培养模式、提升专业建设质量、开发校企合作课程、打造实习实训基地、建设校企双师队伍、搭建产学研服务平台等方式，不断培养高素质应用型、复合型、创新型人才。

强化精准合作，汇聚协同育人合力。积极开展校企合作，与相关企业签订合作协议 36 个，共建研究院 3 个、研究中心 2 个、实验室 1 个、人才培养及实习基地 10 个，紧密围绕产业需求，强化实践教学，促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接。深入开展校地合作，以循环经济产业丰城研究院、产教融合鹰潭研究院等为标杆，在关键核心技术攻关等方面开展深层次合作。充分发挥学校人才和科技资源优势，与南昌市人民政府共建南昌市第一医院，与南昌市红谷滩区、萍乡市莲花县签订战略合作框架协议，与浮梁县农业开发有限公司合作转化“樟树籽高值化利用技术和产品创制”技术成果等，多举措推动科技成果转移转化，着力打造校地合作新模式。大力开展校际合作，与中国科学院深圳先进技术研究院签署战略合作框架协议，建立健全以应用型人才为主的培养体系，进一步深化科教融合、推动协同创新。与中国井冈山干部学院实施重点学科合作共建，在人才培养、课题研

究、师资培训、学术交流、资源共享等方面开展合作，努力实现资源互补、合作共赢，不断提升拔尖创新人才培养质量。

（来源：南昌大学 2023-02-23 宋伟华编）

济南大学创新实施人才共引共享共用机制

近年来，济南大学主动强化财政和社会资源统筹，探索实施了校企合作人才共引共享共用机制，人才链、教育链、产业链、创新链得到有机衔接，实现良性互动。通过该机制实施，目前学校已与有关企业合作引进国家级等各类高层次人才 70 余人，涉及新一代信息技术、新能源新材料、生物医药、绿色化工等 10 余个产业领域，形成了“一人双岗、就职高校、服务产业”的人才工作格局。

济南大学将学校人才需求与企业的技术研发、工艺升级、市场开拓等实际需求有机结合，校企共同提出人才引进的岗位要求和岗位条件。学校与企业双方共同考察和引进符合需求的人才，人才与学校、企业共同签订工作协议。学校将共引人才纳入事业单位管理，提供基本薪酬、缴纳社保等待遇保障；企业根据共引人才服务生产所做贡献提供绩效奖励。学校对共引人才给予灵活、弹性的工作时间，并在职称岗位评聘、财政科研项目和人才计划申报、出国访学进修、学科团队建设等多方面给予倾斜。企业在实验场所、仪器设备、配套资金等方面对共引人才给予支持。学校重点考核共引人才在教学、科研等方面工作成效；企业重点考核共引人才在技术攻关、研发创新和成果转化等工作实绩，并

根据联合考核结果兑现绩效奖励和岗位晋升等相应政策待遇。

通过“四链融合”，深化协同育人，产教需求得到有机结合。共引人才将在行业企业取得的最新科研成果同步转化为教育教学内容，理论与实践、技术和生产深度融合，学校人才培养质量得到有效保障。学校与金城医药集团合作的氨噻肟酸新工艺仿真·实训综合实验，入选了国家一流虚拟仿真实验教学课程；学校与中建八局在 BIM、数字孪生、新型装配式结构体系方面共同研发取得的成果，直接在《BIM 技术应用》《装配式建筑》等课程教学中予以应用，取得了良好的效果，有力促进了人才培养和专业建设。

同时，共引人才按照产业方向、企业需求精准开展科研创新，创新效能显著提升，一大批生产技术难题得到攻克解决。济南大学与山东莘华建工科技有限公司合作引育共享机制引进博士 7 人，集中实施智能隔热玻璃和智慧转光农膜研发，已完成发明专利申报 7 项，目前进入产业化推广使用阶段。学校与山东派瑞医疗科技有限公司联合从澳大利亚引进的高层次人才耿昊坤博士，实施了学校机器视觉团队与企业研发资源的有效整合，精准高效的实现了科研成果转化，校企联合研发的医疗新产品已经开始临床试用。

人才共引共享共用机制使得创新活力得到合力激发。除学校和企业约定共同提供薪酬、科研、团队等政策保障外，人才在合作企业取得科研及社会服务成果后，还可作为校内职称评审、岗位竞聘等的重要依据，按规定享受教学科研绩效奖励，通过集成式政策激励，创新创造潜能得到充分释放。济南大学与山东金城

医药集团共同成立“济南大学·金城药物研究院，集团每年为研究院提供 200 万元专项研发资金，为共同引育人才提供住房、绩效工资及奖励。学校每年组织 30 余名专业教师融入山东金城医药集团研发生产，其中 5 位共引人才直接牵头企业项目研发，在校企协同激励下，共引人才先后获得山东省科技进步一等奖 2 项，二等奖 3 项、全国高校黄大年式教师团队、省高校青年创新团队等多项科研支持或荣誉称号。

通过破除体制壁垒，引育效力得到显著增强。引育共享机制既较好破解了学校引才长期存在的“需求不精准、机制不灵活、激励不充分”等难题，也有针对性地解决了企业引才“职称评审难、项目申报难、工作不稳定”的问题，打破了政、校、企三方引才用才的体制机制壁垒，有效提升了政策竞争力和吸引力。受益于这种灵活的体制机制，学校及合作企业在引进人才的层次、精准度、数量等方面实现了新突破。学校信息学科一直面临因待遇不高难以引进高层次人才问题，近几年学校与浪潮集团等公司合作，共同引进了近十名博士，有效破解了高精尖缺人才引进难题。

济南大学依托引育共享机制持续深化校企合作领域，以共建创新平台为重点大力推进产业链上下游创新协同，初步形成了融通人才、教育、产业的全过程创新生态。学校与银丰生物、博科生物、磐升生物、奥冠集团等合作引进高层次人才后，接续共建了产业创新创业共同体，并成功获批山东省“生物诊疗技术与装备协同创新中心”；目前正在与相关单位筹建混合所有制的“济南生物医学工程学院”，建成后将成为济南市生物医药发展的人

才技术研发基地和成果转移转化中心。

（来源：齐鲁晚报齐鲁壹点官方帐号 2023-03-01 曾宏葡摘编）

【成果转化】

重庆大学“权益让渡”模式激发科研成果转化

3 月 14 日，中央广播电视总台《经济半小时》栏目两会系列报道《“卯”足干劲抓开局：打通科技成果转化“关键一公里”》重点报道重庆大学科技成果转化举措和成效。

重庆大学“权益让渡”模式是指：对于允许转让的科技成果，学校经评估并收取一定比例资源占用费后，将成果所有权让渡给完成人或赋予完成人长期使用权，由完成人自主实施转化。同时，重庆大学将成果转化列入职务评聘指标体系和绩效核算指标体系，来激发科研人员创新创业的积极性。

在《重庆大学促进科技成果转化管理办法》（2022 修订）中明确规定了“权益让渡”模式下科技成果转化收益的分配。

科技成果转化以许可模式实施的，学校收取收益的 5%作为资源占用费；以转让模式实施的，学校收取收益的 10%作为资源占用费。在学校收取资源占用费后，完成人可获得不超过收益 60%的奖励金，其余收益部分留存为完成人科研发展基金。

科技成果转化以作价投资模式实施的，学校所占作价投资的股权比例不低于 30%，由资产公司代持，其余部分奖励给完成人。

学校将科技成果赋予完成人长期使用权的，收取成果评估价

的 5%作为资源占用费；学校将科技成果权益让渡给完成人的，资源占用费收取比例计算如下：

评估总额 X (万元)	$X \leq 300$	$300 < X \leq 1000$	$1000 < X \leq 3000$	$X > 3000$
资源占用费比例	15%	12%	9%	7%

学校所获得收益的 20%分配给二级单位，20%分配给资产公司，60%由学校统筹使用。二级单位可根据完成实际贡献自行决定参与人的奖励金和发展基金、股权收益等分配方式和比例。资产公司可用于知识产权运营、维护及成果转化相关费用。

（来源：重庆大学 2023-03-21 曾宏葡编）

齐鲁工业大学科技成果转化创新举措及成效

《中国科技成果转化 2021 年度报告（高等院校与科研院所编）》中，齐鲁工业大学在专利转让、许可和作价入股金额以 2.221 亿元位列全国高校第 12 位；科技成果转化合同金额达到 6.248 亿元，位列全国高校第 31 位。

破除制度藩篱，加快科技成果落地生“金”

为全方位解决教师和科研人员不愿主动创新、不会成果转化的顾虑，齐鲁工业大学做好制度设计，破除科技管理体制机制障碍。出台了《关于推进落实产学研结合示范的意见》《对<促进科技成果转化实施办法>正处级及以上领导干部科技成果转化收益分配管理的补充规定》《一流社会服务行动计划》《促进科技

成果转化实施办法》《校地产学研协同创新基金管理办法》《校地产学研协同创新基金实施细则》等一系列政策。

创新转化模式，让更多科技成果从“书架”转向“货架”

齐鲁工大长期以来持续发力，深入推进“科教产融合”，形成了独具特色的科技成果转化“工大（科院）模式”。

比如，构建了政产学研协同模式，由政府、学校、企业三方联合出资，建立“产学研协同创新基金”，通过政府引导，有效促进校（院）科技成果到企业落地转化；构建了“科研—中试—产业化”的中试模式，以项目立项形式支持由技术到产品产业化的中试定型环节，打通从技术到产品的链条；构建了“科技+基金+产业”的转化模式，依托中国（山东）知识产权运营中心和山科集团作为资本运营管理平台，设立成果转化基金，为科技创业领军人才创办企业提供第一笔资金支持，有效解决高科技成果产业化的“钱袋子”问题……近五年，仅依托山科集团就累计创办科技企业 70 余家。

（来源：《中国青年报》 齐鲁工业大学 2023-03-20 曾宏葡编）

【毕业就业】

台州学院“法力哥”高质量就业的密码

近日，台州学院建筑工程学院“法力哥”工作室组织了今年春季第一场专业招聘会，参会的 15 家企业代表，全部是道路桥梁与渡河工程（以下简称道桥）专业的校友。他们携 180 个岗位

回到母校，涉及岗位有设计、工程咨询、施工、造价、检测、监理等，与道桥专业学生的就业方向高度契合。本场招聘会洽谈并签订意向后，2023 届道桥专业毕业生已经提前半年实现了百分百就业，继续保持道桥专业历届学生百分百高质量就业的传奇。

“法力哥”工作室的由来

“支部建在团队上”是台州学院加强基层党建，促进党建与教学科研中心工作双融双促的创新举措。林法力是台州学院建筑工程学院道桥专业学科组主任，同时担任道桥党支部书记，是真正意义上的“双带头人”党支部书记。林法力通过强化党支部的政治功能、组织功能，大力提升道桥学科组的教学科研能力和服务学生成才能力，使道桥成为全校唯一的、历年毕业生满意度都高居榜首的“明星专业”，使道桥支部成为全省高校样板党支部，同学们都喜欢称他“法力哥”。为了将道桥支部在实现高校基层党建工作与教学科研工作双促进双提高方面的经验形成可示范可推广的“双带头人”教师党支部书记培育工作机制，在学校党委的支持下，成立了道桥专业“双带头人”党支部书记工作室——“法力哥”工作室。

历届百分百的“法力”从何而来

道桥专业是全省本科高校首个获批的特设专业，省级一流专业，2022 年校友会道桥专业排名全国第四，人才培养质量得到行业、社会的充分认可和广泛赞誉。从 2015 届首批毕业生至今初次就业率一直保持 100%，而且 70%以上的毕业生进入大型央企国企就业。林法力反复强调，“道桥学生毕业季不出校，就业问题百分百校内提前高质量解决”。“法力哥”说到做到，法力从

何而来？

一曰早，二曰广，三曰道桥情结不能少。

每年道桥专业的就业工作开始于 9 月，工作室从大四学年一开始就召开专题会议，部署就业工作。支部教工党员带头，对接每位毕业生的就业意向和职业规划，分类形成目标岗位并制成清单。10 月开始，工作室组织全部由对口的大型央企国企组成的大型秋季道桥专场招聘会，根据意向清单，个性化推荐面谈。一般秋季专场会陆陆续续办到 12 月上旬，保证绝大部分毕业生至少能够手持 2-3 份以上的 offer。对于部分考研或因个人原因还没有就业意向的学生，春季专场还有查漏补缺的机会。林法力说，就业相当于工程验收，我们的人才培养质量由行业和社会最终评价。尽早谋划，把就业工作前置，争取主动权，才能更好地对接供需，保证毕业生充分了解行业状况和就业前景，从容就业，走好出社会的第一步。

以党建联盟的形式，建立与行业协会、龙头企业的校地合作平台，打造广泛的道桥“朋友圈”，是“法力哥”工作室的第二个“法宝”。多年来，道桥支部在林法力的带领下，与上百家企业建立合作关系，与 30 多家企业建立了党建共同体或党建联盟，工作室牵头为共同体单位开展理论宣讲、技术咨询、联合攻关等，在党建引领下深化产教融合、协同育人。有了高质量的应用型人才作为前提，再加上深耕的党建联盟助力，每年秋招、春招，工作室不需要在邀请企业来校的问题上多费心思，只要在朋友圈、合作群里发布相关信息，应者云集，经常报名当天就爆满。

（来源：台州学院 2023-03-19 宋伟华编）