

河南师范大学文件

校科字〔2013〕5号

签发人：杨林

河南师范大学 关于加强重点学科建设工作的意见

近年来，在校党委、校行政的正确领导下，我校的重点学科建设得到了快速发展。学科方向进一步凝练，学科团队和科研平台建设进一步加强，科研条件明显改善，学术水平、培养高层次人才和承担重大科研任务的能力显著提高。但是与国家高等教育发展的要求以及省内外高校快速发展的态势相比，我们应当进一步解放思想，更新观念，制定务实有力的建设措施，创新评价机制和评价办法，加大建设和奖励力度。为顺利完成学校第八批重点学科建设目标和任务，进一步提高学科建设水平，现就加强我校重点学科建设工作提出以下意见：

一、目的和意义

1. 加强重点学科建设，是落实《河南师范大学“十二五”事业发展规划纲要（2010-2015年）》的重要措施，对全面建

设国内影响较大的具有教师教育特色的综合性教学研究型大学，提高学校核心竞争力具有重要意义。

2. 加强重点学科建设，将进一步推动我校重点学科三级培育体系的构建和完善，引领全校学科建设可持续发展，提升人才培养质量、科研创新水平和社会服务能力。

3. 加强重点学科建设，有利于完善机制，优化资源配置，集中有限财力，提高建设效益。

二、指导思想和基本思路

按照“合理规划、突出重点、梯次推进、协调发展、目标管理、滚动资助”的指导思想，重点围绕“提升理念、科学谋划、抓好落实、强化考核、加大奖励”的基本思路开展建设和管理工作。

1. 转变重点学科建设观念

根据国家重点学科、一级学科博士点建设指导思想，确立以一级学科建设为主导的思想观念。切实按照学科方向构建学术团队和科研平台，建立以学术团队为支撑的学科建设组织体系，使学科建设有抓手，学科方向有根基。要高度重视协同创新工作，条件成熟的学科团队要通过校内外协同，积极组建科研平台。

2. 强化建设目标和建设措施的落实

紧盯学科建设目标和省内外参照学科的发展，强化重点建

设指标的前瞻谋划和措施落实。各重点学科必须做到学科建设有方案、有责任人、有时间表、有督促检查。注重学科内涵建设，切实提高学科点高水平论文、高层次项目和高级别奖励的成果数量和质量，提升学术水平和影响。

3. 改革评价机制，加大奖励力度

坚持同类学科比较，采取定性与定量结合，更加注重成果质量的评价方式。注重研究方向、学术团队和科研成果的一致性，改变现有评价办法重数量轻水平、重理论轻应用，以及一般成果与“三高”成果奖励区分不够的现状；加大对学科带头人、方向带头人在学科建设中发挥作用的评价，增强学科带头人和方向带头人的责任心和积极性；扩大评价应用范围，强化奖励和表彰力度，建立能上能下的淘汰机制和问责机制，体现差异竞争。

三、主要措施

1. 紧盯建设目标任务和同类学科的发展态势

各学院要高度重视学科建设工作，真正把学科建设放在学院各项工作的龙头地位抓实抓好。院长要亲自抓学科建设，尤其在学科点的人事、组织、管理等方面要与学科带头人一起做好工作，要与学科带头人配合好、谋划好、落实好相关建设任务。学科带头人作为学科建设第一责任人，要带领学科点紧盯国内外同类学科发展状况和发展趋势，论证好研究方向，紧盯

规划的年度和届期目标任务，积极采取措施落实完成。有条件的学科要组织方向带头人和学术骨干走出去实地考察学习，或邀请外校发展迅速的学科的带头人、学院院长来校介绍经验。针对高层次人才队伍、高级别科研项目、高水平科研成果等主要建设目标任务，对照本学科第十一次博士点申报全国平均数据，逐一跟踪落实。

2. 加强学科内部体制机制建设

一是健全学科内部机制体制。各学科要制定科学合理的管理办法，包括人才引进办法、经费使用办法、奖励激励办法等；要围绕研究方向组建团队（以下称“方向团队”），同时处理好方向团队和二级学科建设发展的关系；学科经费要向方向团队倾斜，建设任务要向方向团队分解；学科带头人和方向带头人要切实负起责任，要明确各方向团队的建设任务并与经费分配挂钩，成果贡献应与经费奖励挂钩；要加强方向团队之间的评比，对取得的成绩要及时表彰和经费奖励，对工作不力要有问责措施；要配备具有博士学位的学科兼职秘书，学院要给予兼职秘书合理的工作量补贴；建议将各方向负责人遴选为学院学术委员会成员。

二是建立学科发展例会制度。学科点要定期召开学科建设管理工作会议和学术研讨会议，定期召开各方向团队工作进展汇报会，召开学科成员参加的国内外重要学术会议情况通报

会，为学科发展出谋划策。学科带头人要紧盯学科建设目标和建设任务的落实，组织学术骨干研究制定学科内部管理制度和相应的工作措施，并通过有关会议以文件形式确认落实。

3. 加强学科人才队伍建设

构建优秀的人才队伍是学科建设的关键，必须高度重视，抓紧做好。各学院和学科点在人才引进和培育方面，要分析现状和存在问题，要做到有规划、有措施、有人管、有时间表。重点围绕学科方向，引进和培育学科领军人才和学术带头人，围绕带头人配备好学术骨干和科研资源。要通过引进、博士化工程、国内外访学、团队帮带等形式，着力促进 45 岁左右中青年人才的引进和培养提高。

4. 加强过程管理和督查

一是实施学科建设季度汇报制度。每季度末，各学科点要及时上报学科建设工作报告，重点汇报本季度所开展的工作，包括上述的各种会议及学术研讨会、学术报告会、取得的重要研究进展和成果、采取的新措施、人才引进和培养等相关信息。季报制度纳入学科建设年度考核和验收。

二是加强学科建设年度考核。每年年底，学校组织专家对各学科点年度建设进展进行考核。坚持同类学科比较，避免不同类型学科简单数据对比。重点围绕各学科点方向凝练、高层次人才队伍建设、高级别科研项目争取、高水平科研成果获

得等。要对照自身建设目标完成情况，与参照系比较、与第十一次博士点申报全国平均数据比较，确定考核等次。考核结果将直接应用于年度表彰、建设经费奖励分配等。

三是加强学科建设期满验收评估。增加外审专家评审环节，对各学科点提交的能够代表本学科水平的 10 件标志性成果进行水平评价。组织校内专家互评，对照各学科点建设目标、自设参照系、国家重点学科评价体系和第十一次博士点申报全国平均数据等，对学科点总体建设目标完成情况、主要建设指标的完成情况进行综合评价，确定验收等次。验收结果将直接应用于学校表彰、建设经费奖励分配，以及下一届重点学科申报等。

5. 加强学科经费监督管理

进一步规范建设经费支出范围。学科建设经费，要重点用于各方向团队和公共平台的条件建设和改善，重点支持高层次人才队伍建设、高水平科研成果培育和学科点重要学术交流活动等。引导经费合理支出，对各学科点滞留的学科建设经费，要按照上述支出重点及时使用，切实提高建设效益。出台建设经费滞留收回规定，对建设期结束，学科建设经费滞留的根据滞留时间部分或全部收回，根据学科建设需要，再申请论证下拨。

6. 加大奖励和表彰力度

一是加大奖励力度，发挥导向作用。在年度考核和建设期满验收中，安排学科建设绩效奖励经费，对学科点在高层次人才队伍、高级别科研项目、高水平科研成果等方面取得的建设成果进行绩效核算和经费奖励。对学科点通过有效措施促进学科 45 岁左右中青年人才提高情况给予表彰。

高层次人才队伍包括：各学科点引进、培养的院士、千人计划、百人计划、国家杰青、国家优青、教育部新世纪优秀人才、中原学者、省校级特聘教授等。

高级别科研项目包括：“973”、“863”、科技支撑计划、国家自然科学基金各类计划项目、国家社科基金各类计划项目、教育部计划项目、河南省创新人才计划项目、河南省重大科技（社科）计划项目等。

高水平科研成果包括：国家三大奖、教育部社科成果奖和优秀科技成果奖、河南省科技进步奖、河南省社科优秀成果奖、河南省发展研究奖等，以及高水平科研论文。

考虑到学科性质，部分指标可适当扩充范围，成果类型可涵盖发明专利、产学研项目、决策服务等，奖励成果应均是经过认证的完全属于本学科方向的成果。

二是加大表彰力度，营造良好氛围。为了树立“重学术、讲贡献”比学赶超的良好氛围，在今后的学科建设考核评估中，对完成建设目标好、学术贡献大的学科点，要建立绩效档案，

除在建设经费上给予倾斜外，在年终考核、年度重大表彰活动中，要对学科点和依托学院进行表彰。对为学科建设做出突出贡献的学科带头人、学术骨干、学科管理人员给予表彰。

河南师范大学

二〇一三年十一月五日

主题词：高等教育 重点学科 意见

河南师范大学校长办公室

2013年11月6日印发
