中共南通师范高等专科学校委员会文件

通师高专党〔2023〕17号

关于印发《南通师范高等专科学校内涵提升

三年行动计划（2023-2025年）》的通知

各部门、各学院：

 《南通师范高等专科学校内涵提升三年行动计划（2023-2025年）》已经校长办公会议、党委会议研究通过，现印发给你们，请认真贯彻落实。

附件：南通师范高等专科学校内涵提升三年行动计划（2023-2025年）

中共南通师范高等专科学校委员会

南通师范高等专科学校

2023年6月16日

附件

南通师范高等专科学校内涵提升三年行动计划 （2023-2025 年）

《南通师范高等专科学校内涵提升三年行动计划（2020-2022年）》实施以来，全校师生紧紧围绕内涵建设，笃行不怠，砥砺奋进，主要办学指标显著提升，办学实力显著增强。为提高教育教学质量，培养具有创新精神和实践能力的高素质人才，增强学校办学竞争力，保持学校高质量发展，为学校升格奠定坚实基础，特制定《南通师范高等专科学校内涵提升三年行动计划（2023-2025年）》。

 **一、建设目标**

为贯彻落实党的二十大关于加快建设教育强国、科技强国、人才强国的精神，根据教育部、财政部《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》（教职成﹝2019﹞5号）、江苏省委办公厅《关于推动现代职业教育高质量发展的实施意见》，结合江苏省高职院校高质量发展考核指标和《南通师范高等专科学校“十四五”事业发展规划》，坚持“成果导向、学生中心、持续改进”的理念，实施内涵提升三年行动计划，推进七大内涵工程建设。到2025年，实现各项内涵指标全面增长，学校教育教学、科研能力、师资队伍素质等显著提升。

**南通师范高等专科学校内涵提升（2023-2025年）主要指标一览表**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 内涵板块 | 内涵工程 | 内涵指标 | 2023年目标值 | 2024年目标值 | 2025年目标值 | 牵头单位 |
| 教学 | 专业建设 | 省级专业群数量 | 1 | 教务处 |
| 省级及以上专业教学资源库 | 1 |  | 1 | 教务处 |
| 省级及以上教学成果奖数量 | 2 | 教务处 |
| 省级一等奖及以上教学能力比赛获奖数量 | 1 | 1 | 1 | 教务处工 会 |
| 国家级精品在线开放课程数量 | 1 | 教务处 |
| 省级精品在线开放课程数量 | 6 | 教务处 |
| 省级及以上重点教材或规划教材数量 |  | 1 | 1 | 教务处 |
| 国家级思想政治课示范课堂 | 1 | 马 院 |
| 省级及以上“课程思政”示范课程 | 3 | 教务处 |
| 学生发展 | 省师范生教学基本功大赛一等奖数量 | 8 | 8 | 8 | 教务处 |
| 省级一等奖及以上职业技能大赛获奖数量 | 2 | 3 | 3 | 教务处 |
| 省级及以上“挑战杯”大学生课外学术科技作品竞赛和创业计划大赛获奖数量 | 1 | 2 | 3 | 团 委 |
| 省级二等奖及以上“互联网+”大学生创新创业大赛获奖数量 | 1 | 1 | 1 | 教务处 |
| 省级优秀毕业论文（设计）(篇)、优秀团队建设(个) | 3 | 3 | 3 | 教务处 |
| 科研 | 科研项目 | 省部级及以上科研项目立项数 | 5 | 5 | 6 | 科技处 |
| 市厅级科研项目立项数(项) | 30 | 30 | 30 | 科技处 |
| 年度科研到账总经费(万元) | 100 | 100 | 100 | 科技处 |
| 科研成果 | 三级及以上期刊论文(篇) | 20 | 20 | 20 | 科技处 |
| 四级期刊论文(篇) | 130 | 130 | 130 | 科技处 |
| 专著(部) | 1 | 1 | 1 | 科技处 |
| 教师获发明专利数(项) | 1 | 1 | 1 | 科技处 |
| 市级及以上成果奖(项) | 1 | 1 | 1 | 科技处 |
| 师资 | 人才项目 | 省333工程项目人才(人) | 2 | 人事处 |
| 省级教学名师 | 1 | 1 | 1 | 人事处 |
| 省高校青蓝工程项目人才(人) | 教学团队 | 1 | 1 | 1 | 人事处 |
| 带头人 | 1 | 1 | 1 | 人事处 |
| 骨干教师培养对象 | 2 | 2 | 2 | 人事处 |
| 市226工程项目人才(人) | 带头人 | 1 | 人事处 |
| 第二层次培养对象 | 1 | 人事处 |
| 第三层次培养对象 | 2 | 人事处 |
| 市级教学名师(人) | 1 | 1 | 1 | 人事处 |
| 学术进修与学历提升 | 新增博士 (新增博士在读) (人) | 3(3) | 5(3) | 5(3) | 人事处 |
| 专业实践师资建设 | “双师型”教师占专任教师比例（%） | 50% | 60% | 70% | 人事处 |
| 产业教授（导师） | 2 | 2 | 2 | 人事处 |

**二、行动方案**

**（一）继续实施教学质量提升行动**

1.专业建设工程

（1）大力支持教育教学改革，提升教育教学改革成果

根据《教学改革项目奖励办法》，鼓励教师开展教育教学改革研究，邀请专家进行指导，培育一批校级教学改革研究项目。加强教育教学改革优秀成果的强化与提升，争取产出一批具有示范带动作用和推广价值的高水平教学成果。开展校级教学成果奖评选，择优推荐参加省级及以上教学成果奖评选。

根据《教学能力大赛推进方案》，强化教学导向，引导教师学习先进教学理念，开展课堂教学改革，提高课堂教学质量。积极参加国家级、省级教学能力大赛，各学院组建有力团队，学校组织有针对性的专家培训。聘请专家一对一指导省赛团队完成作品设计，招标专业公司协助完成省赛作品的制作。

（2）推进在线课程建设

动员学校教学名师、优秀教师、在省级及以上教学比赛中获奖的教师参与课程建设，发挥引领带头作用。大力培育校级在线开放课程，逐步培育省级、国家级精品在线开放课程，实现校级、省级在线开放课程无缝对接。持续项目跟进，关注项目负责人在线课程建设情况，邀请专家指导在线课程建设。安排在线课程管理人员和项目成员参加在线课程培训，学习优质在线课程建设方法，探索校内在线课程管理模式。

（3）加强重点教材建设

完善教材建设激励机制，积极培育校级重点教材，为参评省级及以上重点教材立项建设项目提供源头活水。严格项目管理，持续推进已立项的校级及以上重点教材的建设工作，组织好中期检查和结项评审工作。

（牵头单位：教务处、工会；落实单位：相关部门和二级学院）

2.学生发展工程

（1）鼓励与支持学生参与学科与技能竞赛

加大经费支持与配套政策鼓励，调动师生参赛积极性。以专业为单位，组织校内专业技能竞赛，每学年每个专业组织不少于 1 次校内竞赛。提前谋划布局，优化团队，强化训练。培育赛事指导专业团队，注重指导教师梯队培养。

（2）强化大学生创新创业教育

遴选、培育创新项目，及时下达指标给各学院，调动学院积极性，组织学生参加“大学生创新创业训练计划项目”和大学生创新创业竞赛等创新实践活动。

（3）加强优秀毕业论文（设计）、优秀团队建设

根据《南通师范高等专科学校优秀毕业论文（设计）培育项目管理办法》，引导学生参与科研创新工作，各学院认真组织，组建优秀毕业论文（设计）培育团队，优选毕业论文（设计）选题，强化导师指导。

（牵头单位：教务处、团委；落实单位：相关部门和二级学院）

**（二）继续实施科研水平提升行动**

3.科研项目工程

（1）加强顶层设计

项目申报坚持全面发动与重点要求相结合，加大重大科研项目资助力度，坚持以项目为抓手、面向地方、反哺教学的科研发展思路。

（2）加强平台建设

以学校和学院两级科研专题培训和开展学术周、学术研讨会等活动为推手，以各类研究所、项目工作室、学术青蓝工程项目为依托，以高层次领军人才为核心，以承担重大科研项目为纽带，建好科研创新团队，提升科技创新水平。

（3）加强过程管理

加强科研平台建设，进一步规范和完善科研管理，推行科研工作通报反馈制度。

（牵头单位：科技处；落实单位：相关部门和二级学院）

4.科研成果工程

（1）加强制度引领

完善相关文件，强化激励机制，加大经费投入，深化科研评价方法改革，加强科研诚信体系建设，健全以质量为导向的科研评价机制。对创新性研究以代表性成果为评价重点，强化评价结果运用，在职称晋升、岗位聘任和绩效津贴等方面，建立相应的资源配置机制。

（2）加强目标管理

强化学院科研管理主体责任，明确学院科研指标和教师科研基本要求，将科研纳入学院管理考核之中。

（3）加强专题调研

开展科研服务社会专题调研活动，拓展促进科技创新与成果转化思路。

（牵头单位：科技处；落实单位：相关部门和二级学院）

**（三）继续实施师资质量提升行动**

5.人才项目工程

（1）加大高层次人才培育力度

加强制度建设，为教学名师、学科（专业）带头人等评选、考核与管理提供政策保障。坚持目标任务考核原则，强化过程管理，对优秀教师进行建设期考核，对培育对象进行培育期考核，为经费资助与奖励提供依据。坚持积极的激励导向，对优秀教师在评优评先、岗位晋升、科研经费、绩效奖励等方面实施政策倾斜。

（2）推进教学（科研）团队建设

进一步细化团队建设管理办法，使教学（科研）团队建设管理有规可循。进一步明确教学（科研）团队建设任务与目标，加强过程管理，使教学（科研）团队建设评估有标可对。进一步加大教学（科研）团队建设经费投入、政策扶持与奖励力度，使教学（科研）团队建设保障有力。进一步强化教学（科研）团队负责人担当意识，坚持首席、首问原则，使教学（科研）团队建设有责可究。

（牵头单位：人事处、教务处；落实单位：相关部门和二级学院）

6.学术进修和学历提升工程

加快博士人才引培进度。继续推进博士招聘工作。加大青年教师攻读博士学位、出国研修、高端进修资助力度，支持在读博士脱产学习，提升青年教师学历层次。

（牵头单位：人事处；落实单位：相关部门和二级学院）

7.专业实践师资建设工程

加强高技能师资队伍建设。大力推进双师型教师队伍建设。修订学校双师型教师认定标准，组织学校双师型教师认定，对学校认定的双师型教师进行资助。鼓励专业课教师到企业、小学、幼儿园开展专业实践活动。加强兼职教师队伍建设，积极聘请校外行业企业专家参与到学校教育教学改革中来。

（牵头单位：人事处、教务处；落实单位：相关部门和二级学院）

**三、保障措施**

**（一）加强组织领导,落实工作机制**

充分发挥《内涵提升三年行动计划》实施领导小组及实施工作组、督查组、考核组等相关组织的作用，加强集中统一领导、协调和指挥。完善健全部门、二级学院协同推进工作机制，各司其职、协同配合，形成合力，继续实行定期研究、会商的联席会议制度。牵头单位是组织实施行动计划的责任主体，要发挥指导服务作用，及时提供专业指导；二级学院是落实行动计划的责任主体，要主动履职，切实承担责任。继续发挥教学工作委员会和学术委员会的指导和服务功能。

**（二）提高思想认识，营造良好环境**

全校上下继续发扬百年师范优良传统，弘扬新时代学校精神，深刻认识内涵提升对学校高质量发展的重要性和紧迫性，形成广泛共识，以自身的积极性和创造性，为计划实施提供坚强的思想和智力保障；要强化以实绩论英雄的工作导向，形成围绕内涵抓改革、提升内涵促发展的良好氛围；要高点定位，凝聚力量，围绕“双高”核心要素、卓越教师培养要求和江苏省高校高质量发展考核指标，合力破题攻坚，久久为功，持续攀升。

**（三）推进制度创新，健全督查机制**

完善计划实施情况的跟踪督查机制，健全动态监测体系，继续实行例会制度，定期汇报进展、督促检查、考评诊断、强力推进。围绕重大重点内涵建设项目，修订完善专业技术人员岗位晋级和职称评定的直聘直升制度，修订完善围绕计划实施的其它相关制度，强化制度的导向性、激励性和约束性；出台配套的考核办法，强化过程和结果管理，按照相关规定，对先进典型予以表彰奖励；对实施不力、敷衍塞责的，要追究相关部门负责人的领导责任。

**（四）聘请专家指导，建立智库平台**

邀请教育行政部门领导、知名院校和相关研究院所的专家学者，组建促进学校内涵提升的校外指导专家库，实行校外专家定期会研制度；针对内涵提升行动中的难题和困惑，定期组织校外专家团队开展诊断行动，对内涵提升的目标、举措、路径等进行动态诊断，适时调整优化方法、策略，为计划实施提供强有力的智力支持；借助校外智库平台，经常性开展内涵建设项目的全员或专项培训，不断增强专业技术人员冲刺核心内涵指标的自我造血功能。

**（五）强化责任落实，推进目标考核**

根据计划的目标要求和序时进度，相关职能部门要逐年度确定具体工作目标，以任务书方式予以下达；各部门和学院要对照年度目标狠抓任务落实，对年度目标任务进一步分解、细化，下达到系部、科室和具体人员；要根据职称情况分类指导、分层要求、压实责任，强化质量标准，严控时间节点，保质保量完成任务；要将年度目标落实情况与评先选优挂起钩来，做到奖惩分明，在严格考核的基础上，强化结果运用，保证优绩优酬、优绩优聘。

**（六）加大经费投入，提供优质保障**

财务部门要在年度财政预算中加大内涵建设专项资金的安排，落实内涵建设所需经费，按照考核结果兑现奖惩，确保制度范围内的各项活动经费、奖励经费及时足额到位；调整奖励性绩效分配结构，适度提高教学、科研和师资队伍建设的奖励力度，激励支持广大教职工投身内涵建设，发挥分配在内涵提升中的拉动作用；后勤、国资、信息技术、图书等服务部门，要想方设法改善硬件条件，努力提供优质服务，为计划实施提供有力保障。

**四、相关政策**

**（一）绩效奖励**

**1.教学奖励标准**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **项目** | **类别** | **级别** | **奖励（万）** |
| 1 | 教学成果奖 |  | 国家级 | 第一等级 | 60  |
| 第二等级 | 30  |
| 第三等级 | 15 |
| 省级 | 第一等级 | 15 |
| 第二等级 | 10 |
| 第三等级 | 3 |
| 2 | 专业教学资源库 |  | 国家级 |  | 12 |
| 省级 |  | 6 |
| 3 | 课程建设项目 | 思想政治课示范课堂、课程思政示范课程 | 国家级 |  | 12 |
| 省级 |  | 6 |
| 在线开放课程 | 国家级 | 精品 | 12 |
| 省级 | 精品 | 6 |
| 省级 |  | 0.5 |
| 4 | 教材立项建设 | 规划教材 | 国家级 |  | 8 |
| 省级 |  | 2 |
| 重点教材 | 国家级 |  | 4 |
| 省级 |  | 1 |
| 5 | 产学合作协同育人项目 |  | 国家级 | 2 |
| 省级 | 1 |
| 6 | 教学案例库 |  | 国家级 | 2 |
| 省级 | 1 |
| 7 | 教师参赛获奖 | 教学能力大赛、教师职业技能大赛 | 国家级 | 第一等级 | 15 |
| 第二等级 | 8 |
| 第三等级 | 4 |
| 省级 | 第一等级 | 3 |
| 第二等级 | 2 |
| 第三等级 | 1 |
| 8 | 教师指导学生获奖 | 师范生基本功大赛 | 省级 | 第一等级 | 3 |
| 第二等级 | 1.6 |
| 第三等级 | 0.8 |
| 长三角 | 第一等级 | 3\*0.2 |
| 第二等级 | 1.6\*0.2 |
| 第三等级 | 0.8\*0.2 |
| 高职院校技能大赛 | 国家级 | 第一等级 | 15 |
| 第二等级 | 8 |
| 第三等级 | 4 |
| 省级 | 第一等级 | 2 |
| 第二等级 | 1.5 |
| 第三等级 | 0.6 |
| “互联网+”、“挑战杯”创新创业大赛 | 国家级 | 第一等级 | 15 |
| 第二等级 | 8 |
| 第三等级 | 4 |
| 省级 | 第一等级 | 2 |
| 第二等级 | 1.2 |
| 第三等级 | 0.6 |
| 省优秀毕业设计（论文） | 省级 | 第一等级 | 2 |
| 第二等级 | 1.2  |
| 第三等级 | 0.6 |
| 9 | 学生参赛获奖 | 团体/个人 | 国家级 | 第一等级 | 2/1 |
| 第二等级 | 1.2/0.6 |
| 第三等级 | 0.8/0.4 |
| 省级 | 第一等级 | 0.6/0.3 |
| 第二等级 | 0.3/0.2 |
| 第三等级 | 0.1/0.1 |

**教学奖励相关说明：**

（1）对于同一成果获得不同类别、不同级别多种奖励的，按“就高”的原则给予奖励，不重复奖励。

（2）各类成果原则上须以南通师范高等专科学校为第一完成单位；以南通师范高等专科学校为主要完成单位合作申报获得的省部级及以上的教学奖励，个人排名第二的按相应级别的20% 给予奖励，排名第三的按相应级别的10%给予奖励，之后的不予奖励。

（3）各类教学项目，立项奖励60%，结项（认定）奖励40%；直接结项（认定）奖励100%。

（4）教师参赛或指导学生参赛须由教务处归口管理，未经审批的大赛获奖不予奖励。

（5）教师指导学生获奖奖励中，含20%的管理奖；管理奖奖给相关学院，用于学院管理和下一届赛事的孵化。

（6）学生参赛获奖按照项目进行奖励，如是团队参赛，由项目负责人确定团队成员奖励标准并进行分配。

**2.科研奖励标准**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **项目** | **级别** | **奖励（万）** |
| 1 | 科研成果奖 | 国家级 | 第一等级 | 60 |
| 第二等级 | 30 |
| 第三等级 | 15 |
| 省级 | 第一等级 | 9 |
| 第二等级 | 6 |
| 第三等级 | 3 |
| 2 | 课题项目 | 国家级 | 20 |
| 省部级（A） | 8  |
| 省部级（B） | 1 |
| 3 | 论文 | 特级期刊 | 8 |
| 一级期刊 | 5 |
| 二级期刊 | 1.5 |
| 三级期刊 | 0.8 |
| 四级期刊 | 学术期刊 | 0.1 |
| 四级期刊 | 一般期刊 | 0.02 |
| 4 | 专著 | 学术专著 | 3 |
| 一般著作 | 1 |
| 5 | 国家发明专利 | 1.5 |
| 6 | 优秀学院 | 当年度科研绩效考核为优秀等级的学院，按 0.02万元/人的标准予以集体奖励（由学院自行分配） |

**科研奖励相关说明：**

（1）科研成果奖是指以各级政府名义颁发的优秀科研成果奖，包括自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖、社会科学优秀成果奖等，其中国家级科研成果奖指国家自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖、社会科学优秀成果奖等，省级科研成果奖指省哲学社会科学研究成果奖、省科技进步奖、全国教育科学研究优秀成果奖、教育部高校科学研究优秀成果奖及国家有关部委科研成果奖等。原则上须以南通师范高等专科学校为第一完成单位；以南通师范高等专科学校为主要完成单位合作申报获得的省部级及以上的科研成果奖励，个人排名第二的按相应级别的20% 给予奖励，排名第三的按相应级别的10% 给予奖励，之后的不予奖励。

（2）课题项目是指由政府部门（或者受政府部门委托）下达的纵向课题项目，国家级课题项目指国家自然科学基金项目、国家社会科学基金项目、全国教育科学规划国家社科基金项目、全国艺术科学规划国家社科基金项目，省部级课题项目（A）指全国教育科学规划教育部项目、教育部人文社科基金项目、全国艺术科学规划文化部文化艺术研究项目、省自然科学基金项目、省社科基金项目等,省部级课题项目（B）指省教育科学规划项目、省高校教育教学改革项目等。课题立项当年奖励 60%，结项当年奖励40%。课题配套经费和间接费另按《南通师范高等专科学校科研经费管理办法(试行)》（通师高专校〔2016〕33号）执行。

（3）艺术创作获国家级展演奖项的作品按三级期刊论文奖励，入选国家级参展参演的作品，或获省级展演奖项的作品按四级学术期刊论文奖励。国家级赛事是指由中宣部、文旅部、教育部、广电总局等单位主办的全国性各类艺术专业大赛；或由中国文联系统，包括美术家协会、音乐家协会、舞蹈家协会、戏剧家协会、电影家协会、摄影家协会、书法家协会等机构举办的全国性艺术专业大赛，并且大赛的实际组织活动范围涉及全国或大部分省、区。

（4）科研成果奖及课题项目申报由科技产业处归口管理，未经科技产业处审批自行申报的获奖项目及课题项目不予奖励资助。

（5）专著须经学校组织鉴定，原则上为本专业20万字以上学术著作，书法作品或绘画作品为80幅以上，形式为纸质出版物。专著出版前须向学术委员会秘书处（科技产业处）进行学术专著出版资助申请，未经申请审批的项目不予奖励资助。学术专著资助标准另按《南通师范高等专科学校科研奖励办法(试行)》（通师高专校〔2016〕32号）执行。

（6）期刊论文为本专业学术论文，期刊的级别及分类根据学校期刊分级认定办法和国家公布的学术期刊目录进行认定，连续型电子出版物上发表的论文不予奖励资助。

**3.人才奖励标准**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **项目** | **级别** | **奖励（万）** |
| 1 | 教学名师 | 国家级 | 12 |
| 省级 | 3 |
| 市级 | 0.5 |
| 2 | 省333工程项目人才 | 第一层次 | 6 |
| 第二层次 | 4 |
| 第三层次 | 1 |
| 3 | 市226工程项目人才 | 第一层次 | 4 |
| 第二层次 | 1 |
| 第三层次 | 0.5 |
| 4 | 省高校青蓝工程项目人才 | 教学团队 | 2 |
| 带头人 | 1 |
| 骨干教师 | 0.5 |
| 5 | 人才引进 | 引进专业博士1人 | 1 |

**人才奖励相关说明：**

（1）入选各类人才项目的人员除享受项目资助外，入选当年一次性奖励50%，考核合格后奖励50%，考核优秀上浮10%。培养期内所有成果享受学校科研奖励。

（2）教职工（部门）向学校举荐不在学校人事部门掌握名单之中的专业博士，且积极参与引进工作，引进成功享受奖励。

**（二）评先评优**

1.获得国家“万人计划”教学名师和教学成果奖、自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖、哲学社会科学基金项目优秀成果奖、教育科学优秀成果奖、优秀图书奖等二等奖（含）以上（个人排名第一）；获得教学比赛（或辅导员技能大赛）省级一等奖或国家级奖励的；主持国家级社会科学基金项目、自然科学基金项目、全国教育科学规划课题并结项，且符合年度岗位考核合格标准的，当年度直接定为优秀等次，优先考虑境外访学等进修学习机会。

2.当年度获得省级及以上教学成果奖，入选省级及以上专业教学资源库或教学案例库（主持人），主持省级及以上精品在线开放课程、产学合作协同育人项目，获评省重点教材或规划教材，获得党委、政府部门或受其委托的教指委、行指委组织的国家级赛事一等奖、二等奖、三等奖或省级一等奖（团体奖个人排名第一），指导学生参加大学生挑战杯、互联网+、学科竞赛、创新创业等赛事以及毕业设计（论文）评比获得国家级前三等级（每项限 3 人）、省级二等奖及以上（每项限 3 人），年度教学考核直接定为优秀。上述直接定为教学优秀的，不占学院当年度教学优秀评比指标。

3.当年度获得省级及以上项目（课题）立项，或高级职称教师公开发表核心期刊论文 2 篇、其他教师公开发表核心期刊论文 1 篇，或获得市级及以上自然科学、社会科学、教育科学成果一等奖（省级以上二等奖），或获得专利发明奖的，个人排名第一，年度科研绩效等级直接定为优秀。

**五、附则**

1.学校原有政策中与本计划相关规定的各类奖惩有重复的，按此执行；未提及的，执行原政策。

2.凡没有列入本计划的重大成果，经《内涵提升三年行动计划》实施领导小组研究后，可按类似成果项目级别进行奖励；如确无对应项目，由学校研究确定奖励标准。

3.本计划自 2023 年 1月起正式实施。