

# 高教动态

中央财经大学高等教育研究所编 2015年第3期（总第233期）

---

## 目 录

一、综合改革方案：清华北大哪家强

二、复旦大学：2015年起“换一种活法”

三、复旦大学出台两级管理体制改革配套政策

四、天津大学：探索“3I·4C”研究生分类培养体系

## 一、综合改革方案：清华北大哪家强

北京大学和清华大学在改革方案中都提出了“建立完善的中国特色现代大学制度和治理体系”的目标和方向，只是实现这一目标的侧重点和具体策略有所不同。对比清华和北大的综合改革方案，我们更加清醒地认识到，高等学校综合改革必须遵循高等教育发展规律和高等学校办学规律。

近日，国家教育体制改革领导小组办公室正式批准《清华大学综合改革方案》和《北京大学综合改革方案》全面实施。这意味着，全国高等学校综合改革正式启动。清华大学、北京大学作为我国高等教育的排头兵和世界知名学校，其综合改革意义非凡，世人关注。对比清华和北大的综合改革方案，我们更加清醒地认识到，高等学校综合改革必须遵循高等教育发展规律和高等学校办学规律。

### 完善治理体系：两校改革侧重点和策略有所不同

制度和治理体系在学校发展中具有全局性、根本性和长期性的作用。完善中国特色现代大学制度和治理体系，就是推进我国大学制度和治理体系的现代化，这既是推进国家治理体系和治理能力现代化的要求，也是深化高等教育领域综合改革、推进高等教育现代化的迫切需要。北京大学、清华大学在改革方案中都提出了“建立完善的中国特色现代大学制度和治理体系”的目标和方向，只是实现这一目标的侧重点和具体策略有所不同。

北京大学提出形成以章程为核心的健全、规范、统一的制度体系，按照《北京大学章程》对各类规章制度进行合章性审查，并筹备成立章程委员会、监察委员会并重组校务委员会，从而推进依法治校进程。学术委员会是高等学校内部治理的学术中枢。目前，我国很多高校虽然依法依规设立了学术委员会，但其基本上只是行使某些方面的单一的学术权力，而其他学术权力则分散在依托学校行政职能部门设立的各种专门委员会。学术权力行使的高度碎片化和行政部门化是我国高校学术权力行政化的重大原因。此次北京大学颁布实行新版《北京大学学术委员会章程》，推进学术委员会改革，确立学术委员会为学校“最高学术机构”，改革学术委员会的组织管理体制，设立了专门工作委员会和独立的办事机构，建立委员选举制度和自动更替制度，从而健全了学术治理体系和组织架构。

目前，我国高校虽然建立了学院制度，但学校与学院的关系一直没有理顺，高校中校、院、系的直线职能式组织架构，基本上属于行政系统和生产企业所用的科层式管理体制，没有体现学术单位的管理特点。如何完善我国高校院系治理模式，是新时期高校内部治理的一个重点。北京大学提出扩大院系治理自主权，并开展院长（系主任）公开选聘试点工作；清华大学也提

出理顺校院关系，强化院系作用。

去行政化改革是建立现代大学制度和完善治理结构的应有之义。去行政化的关键是健全对行政权力的监督约束，严禁利用行政权力去获取学术资源。因此应明确学术事务与行政事务的界限，健全不同事务的决策和执行机制，完善保障学术权力的管理制度，规范职能部门的职权。清华大学提出根据学校作为学术组织的要求和教学科研工作特点，改革学校职能部门设置方式，由面向政府部门转变为面向教学科研要求和师生需求设立和调整，减少管理层级，并强化各级职能部门的服务职能，建立同世界一流大学相适应的管理和服务体系。

### **通识教育：北大重课程建设，清华重“三位一体”**

在我国高等教育大众化深入推进的背景下，研究型大学的本科教育究竟是传统意义上的专业教育还是通识教育。对于这一问题，实践界和理论界近年来进行了深入的探索和研究。此次北京大学、清华大学将本科教育的性质界定为通识教育基础上的专业教育，坚持通识教育与专业教育相结合、相融合，这是对本科教育定位认识的重大突破，引领了新时期研究型大学本科教育的改革方向。

北京大学在“本科生素质教育通选课”基础上积极建设本科生“通识教育核心课程”，在元培学院建设“整合科学”、“数据科学”等跨学科专业，不断总结经验并继续推广本科基础课程的“大班讲授、小班研讨”模式，实施和完善“本科生研究性学习”，完善学科大类课程平台建设，为学生拓宽视野、开展跨学科学习提供空间。从而完善“加强基础、重点选择”的多样化人才培养体系，构建起充分激发学生潜能与创造力的本科教育体系。

清华大学提出激发学生的学术志趣，实施以学生学习成效为导向的教育，实现知识传授、能力培养和价值塑造“三位一体”的人才培养机制和模式，通识教育坚持“中西融合、古今贯通、文理渗透”的办学理念，建设通识教育核心课程，实施小班讨论，提高学生在通识阶段的学习成效。

北大、清华所倡导的小班研讨与研究性学习，既是借鉴美国大学的小班课、牛津大学和剑桥大学的导师制（tutorial）和德国大学的研讨课（seminar），也是对中国古代书院传统的继承和复兴。古代书院强调师生讨论、教学相长，教学多采用问难辩论式，以启发学生思维；提倡学生读书钻研，培养学生的自学能力；书院内师生关系融洽，感情深厚；书院名师不仅以渊博的学识教育学生，更以自己的品德气节感染学生。

### **人事制度改革：两校均实施“预聘—长聘”制度**

教师是大学发展的核心，应用人力资源理念而非传统的人事管理观念来

认识教师队伍建设和人事制度改革，合理规划教师队伍布局，改革岗位聘任和薪酬体系，通过制度设计激励那些形成竞争优势的教师的行为，最大限度地实现教师人力资源的保值和增值。

北大、清华建立教师队伍分系列管理改革，分为教学科研系列、教学系列和科研系列，实行岗位分类管理，建立分类评价体系，制定薪酬分类制度，符合现代大学教师队伍发展趋势。通过分系列管理和分类聘任制度有助于进一步激活各类人才潜力并发挥其效力。

为了建设一支具有国际竞争力的高水平师资队伍，北大、清华实施了“预聘—长聘”制度。国际上存在美国高校教师的“长聘制度”和欧洲大学教师“梯队制”这两种类型的师资队伍建设模式，虽然“梯队制”有利于发挥资深教授的核心作用，但它不利于青年教师的脱颖而出，不利于青年教师在最具有创造力的年龄充分发挥其潜力和聪明才智。而长聘制就是要求预聘教师在经历五六年的考核期后才能成为长聘教师。预聘阶段压力很大，这是在学术潜力最佳年龄段给予较大压力，促使青年教师发挥其最大潜能。经过预聘考核留下来的长聘教师的学术水准和研究能力应该比较优秀的，其以后从事学术研究也具有较为宽松的环境，有利于开展周期较长、创造性较强的工作。

### **学术原始创新：北大试点国际同行评议，清华重视跨院系研究**

要实现建设世界一流大学的奋斗目标，需要进一步提升“学术原始创新能力和服务国家重大需求能力，使一批学科步入世界一流行列”。为此，北大、清华提出优化学科布局，建立完善的学科发展机制，加强学科布局的顶层设计与战略规划。

北大在11个院系试点开展国际同行评议，以评估促进学科健康发展。从知识发展规律看，学术创新和新的知识增长点来自于学科交叉和知识集成。我国高校现有的自由松散的管理模式，以院系为主的资源配置模式和以论文为主的评价激励机制不利于学术创新。因此，需要改革现有的科研组织形式，建立学科交叉研究平台，成立面向重大科学技术问题、重大经济社会问题的跨院系研究机构，以培育学科建设和学术研究的新增长点。北京大学探索建立了理工医结合的创新研究机制，启动了“分子学科协同创新中心”“国际战略研究协同创新中心”等机构。北京大学、清华大学推动学科交叉融合创新，既体现了以综合优势推动自身学科跨越式发展、推动原始创新研究的要求，又是学校服务国家战略需求、以高水平科学研究服务国家发展的责任。

作者：中国人民大学教授、教育学院副院长 李立国

来源：《中国教育报》2014年12月15日

## 二、复旦大学：2015年起“换一种活法”

从2015年1月开始，复旦大学各个院系将不再吃“大锅饭”、等待学校资源的“计划分配”，它们将自己拿出人力资源、学科发展等规划，“凭本事吃饭”。学校层面将根据各个院系自己制定的规划，给院系配置经费、人力等资源。

经历两年多酝酿，1月13日，复旦大学正式公布了《复旦大学关于推进校院两级管理体制改革的若干意见》。根据该意见，那些能够制定出优质发展规划、并已形成高水平学术共同体的院系，将在财务资源、人事聘任、学科建设和人才培养上获得实质性的倾斜。学校老师不再需要通过学校科技处等部门申报各类项目经费，而是可以从年初开始就能根据所在院系的规划，获得科研经费。

这一改革措施，动了一部分校级部门、处室的“奶酪”，把争取“奶酪”的机会下放给院系。未来理想的状态是，真正有本事的院系，能享用更多“奶酪”。复旦大学党委副书记刘承功说，复旦未来将彻底“换一种活法”。

### 改革动了校级部门、处室的“奶酪”

校院两级财务管理改革是复旦最先推行的一项实质性改革。去年10月22日，《复旦大学关于推进校院两级财务管理改革的若干意见》颁布。改革推进之初，复旦大学财务处处长苟燕楠被一些综合管理部门的负责人挨个儿“骚扰”了一遍。

“他们说想不通，说你这么一改，我们处室三四十个人，就没事干了，也不要我们盖章了，也不要我们审批了，我们的人员怎么安排？”苟燕楠告诉记者，财务管理的改革，看上去只是动了“财权”一条线，实际上，财权一动，连着事权、审批权一起动了。

新的做法是，财务处在年初负责接受各个院系的预算“备案”，而不是审批学院所申报的一个个项目。新的“预算”，将从原来的一个项目一个预算，变成全院系的“全额预算”。

校级财务将每年给院系直接拨付3笔经费——基本运行经费、基本发展经费、重点突破经费。其中，基本运行经费包括了学院的行政办公、本科生培养、研究生培养等费用，基本发展经费则综合考虑学院体量、学院发展目标、学科水平、专业影响力等因素来核定。上述两项经费，一经校级财务拨付，即由学院根据预算自主统筹安排，超支不补、结余留用。

而在重点突破经费方面，对学科实力的倾斜会更多，“集中力量重点支持跨学科重大平台项目和一流重点学科加速发展”。

一个关键的表述是，“相关科研经费原则上不再转拨，直接下达给学院”。正是这一表述，彻底改变了学校校级部门、处室以及院系教授的“活法”。

“打个比方，过去，科技处可以申请一大笔钱，然后做规划，这钱支持哪些项目，各个院系来申请。”复旦大学党委副书记刘承功说，以往很多钱都被搁置在了校级部门层面，就连教务处也能申请一笔钱，设立一个“教材专项”，再让各个院系来申报，审批后，院系凭借审批单去财务处领钱。

但今后，所有的基本经费学校都会统一打包给院系。“我给你几个目标，至于你的教学、日常管理等，你自己说今年学院里要建设什么课程或者实验室，要花多少钱。”刘承功说，这是一种“流程再造”。

至于校级部门、处室多出来的行政人员，他建议，根据自身所长，转到院系去工作，“懂财务的可以去院系做财务，懂科研管理的可以去院系做管理”。

### **“说了不算”的院长要“当家理财”**

基层学院的院长们，或许是改革的“受益者”之一——他们将从原本“说了不算”的干部，转变为真正“当家理财”的“一把手”。所有预算、报销都要求院系自己把关，院系一把手签字。

### **权力来了，责任也随之而来。**

刘承功说，以往在学院里，那些“神气活现”的都是“学科带头人”——他们可以跳开院长，直接到学校各个处室去申请项目、申请经费。未来，能不能多争取到一些经费，得看院长和全体教师的共同努力。

“第一次拨款，可能还会有惯性，老牌专业、名师多的专业经费会多一些。第二次拨款，就要看你之前的预算有没有执行好，你花的钱对学科建设有没有效果。”刘承功说，院长对学科建设的作用，将被大幅放大。

那些长期习惯“吃大锅饭”的院系，未来将不被看好。“有的院系已经产生惰性，他就愿意给自己制定一个伸手就能够到的目标，连需要踮下脚才能够到的目标都懒得做。”刘承功说，这种“吃大锅饭”养成的惰性，对学校创建世界一流大学的目标毫无益处。

早在2002年，复旦大学就开始“试水”校院两级管理体制改革。但早前的改革，只动了局部，未动全身，因此改革效果不佳，未能继续推动。

当时，生命学院一位海归院长，千方百计争取到在学科建设方面试点两

级管理的机会，但没过多久，就举手“投降”了：“用人、用钱都说了不算，拿什么做学科建设？这个管理权还是收回吧。”

后来，复旦大学曾重启改革，试行经费使用权下放。但院系有了财权之后，问题依然接踵而至。因为，尽管财权下放，但其他资源配置仍沿用了老的机制。一名院长当时曾“吐槽”，“有了钱，可以买设备了，然后院系发现没有足够空间放设备；好不容易腾挪出空间，又发现没有足够的研究生资源开展科研……”

这一次，除了财权外，复旦还配套了《复旦大学关于深化校院两级人事管理改革的若干意见》。学院不仅能管钱，还能管人了。只不过，相对于下放财权，放开人事权，复旦走得谨慎些。

### **最敏感的人事改革将“试点”后再推行**

记者了解到，复旦大学此次推出的“校院两级管理体制改革的若干意见”及人事、财务改革配套措施，仅有90%左右会在全校范围内推行。另有10%左右的改革，仅在部分经过严格挑选的院系试点推行。

### **这10%的试点主要集中在人事管理改革方面。**

比如“预聘用制”。高校留人才有两种方式，一种是长期聘用教师，另一种是“预聘用”教师。后者需要经过数年锻炼，才能进入长期聘用的序列。过去，上述两种类型的人才聘用，都需要经过学校人事处审批。

这一审批的时间，在复旦大学，有的可能要长达一个多月。“我们要去查拟聘用人的每一篇论文的出处、名称、内容、发表刊物等，一一核实。”复旦大学人事处处长钱飏说，有时候，人事处刚刚核实完拟聘用人的信息，人就被其他学校“加5万元”挖走了，“因为他们都知道我们审批严格”。

钱飏说，未来，复旦在“预聘用制”方面会有所突破，“只要学院自己觉得好，核实后没问题，我们（人事处）就负责备案，不再审批”。这么做的一个好处是，学院可以自行决定留谁、不留谁，而人事处也可以从审批职能过渡到服务职能，“负责给应聘者办入职就行”。

但每隔3年，人事处会给各个学院一个大致符合学院规模要求的用人指标，以控制学校整体的人力资源平衡，“3年给你一定指标，你可以根据学院的学科规划，自行决定哪些人预聘用”。

此外，刘承功透露，还有一个人事制度改革试点可能将进行：校方给一个“大池子”，这个大池子里的所有人，都按照世界一流学科建设的标准配备，他们的工资也按照这一标准发放，“如果你这个学科的目标是要经过多少年进世界前20，我们就照世界前20的标准来要求你、来发工资”。

“大池子”的想法，曾在2013年复旦党代会报告中被提及，随后受到舆

论追捧，但最终并未执行。刘承功说，新的人事改革或将重启这一计划，“只要进了这个池子，不分老少，不分职称水平，一视同仁”。

这个“池子”，校外引进人才可以进，校内有水平的教师也可以进，“不受现有人事制度的约束”。

复旦大学目前已确定10个左右的院系经评估具备承接人事制度改革试点的能力，这些院系占复旦所有院系的40%左右，正式试点名单现仍在酝酿。

“（最终试点院系）可能会远低于这个数字。”刘承功说，下一步，改革组将“一个一个院系找院里主要领导谈，看他们是什么态度，有没有能力、有没有强烈的意愿去推动人事改革”。

来源：《中国青年报》2015年1月14日

### 三、复旦大学出台两级管理体制改革配套政策

#### 财务及人事配套政策

##### 财务

今年开始，院系做好预算，提交给学校财务处备案，财务处核定后把所有的经费划拨到院系，不论是教学、科研还是人才引进的经费都由院系自主来决定。学校对院系目标达成情况进行考核，未达成目标或未利用好资源的院系，将被削减未来的资源。

■学院基本运行经费：按照学科的体量、院系人才培养需要、学生活动和学术活动需要、科研需要等各类需求统一拨给学院。

■学院基本发展经费：根据学科体量、排名、发展潜力来划拨额度。

■重点发展经费：由院系自己制定方案，达成未来学术排名等目标来确定。

##### 人事

学院的人力资源规划经学校批准后，一次性核定三年高级职务晋升总额和年度晋升名额。

■薪酬：人才不论本土或引进，达到世界一流大学水平的，都按照世界一流大学的标准发放薪酬。

■新进教师：实行“预聘-长聘”制。长聘教职的引进需报学校审批，预聘教职的引进均由学院按程序自行决定。

■教授考评：除了原有的“代表性成果”外，还必须考评社会影响力和学术影响力。

■解聘：按照“六年非升即走”原则，对于原有的不符合学校发展目标的人

员，授权院系可以根据有关法规解聘。

复旦大学的院长和系主任们最近正忙于制订新一年的预算方案和人事方案。今年开始，复旦大学的各院系将凭自己过去一年的学科发展、排名、人才培养、科研进展来获得学院的运行和发展经费。今后，人员引进也将由院系自主决定，对于达到世界一流高校学术水准的教职，不论是土生土长还是海外引进，薪酬也将与国际一流大学接轨。

复旦大学去年年底启动校院两级管理体制改革后，最重要的财务、人事配套政策终于落地，而人才培养、科研经费管理和资产管理、后勤管理的配套政策也将于近日陆续落地。用学校党委副书记刘承功的话来说，“从今年开始，整个大学都要换一种活法了。”

### **财权人事权成两级管理体制基础**

随着高等教育的发展，权力过于集中、管理效率不高、办学活力缺乏这些传统高教管理体制中的弊病备受批评。为了破解这一管理难题，去年年底，复旦大学启动了两级管理体制改革。但是，没有配套的政策和措施，改革仍然只能停留在纸上谈兵。

事实上，复旦大学曾在2002年尝试过两级管理体制改革。但当时生命学院一位“海归”院长千方百计争取到在学科建设方面试点的机会后，没过多久就放弃了：“用人用钱都说了不算，管理权给了也没用！”

“985三期”执行过程中，学校再次试行经费使用权下放。但院系有了财权后，在其他配套机制不变的情况下，发展仍然掣肘不断——有了财权，买了设备，却发现没有空间放设备；好不容易腾挪出空间，却没有足够研究生资源开展科研……

类似问题在全国高校中并不少见。此次复旦大学配套政策中，将财权、人事权都下放给院系。而学科发展、人才培养、科研规划也都由学院自主决定。

“让学校决定每个学科的具体发展、规模定调、分派资源，肯定不如院系更加知根知底。要让了解第一线情况的人做决策，决定人财物该用在哪。”复旦大学党委书记朱之文多次强调，“学校只对各院系及学科自身的常规发展扮演审核、监督的角色。腾出精力，谋划关系学校发展大计的重大项目。”

### **院系经费使用由院系自主决定**

“今年开始，院系只要把预算提交给财务处备案，财务处核定后把所有的经费划拨到院系，不论是教学、科研还是人才引进的经费都由院系自主来决定。”复旦大学财务处负责人苟燕楠教授在接受采访时说，根据院系的方

案，分为基本运行经费、基本发展经费和重点发展经费。

学院基本运行经费按照学科的体量、院系人才培养需要、学生活动和学术活动需要、科研需要等各类需求统一拨给学院。学院基本发展经费是根据学科体量、排名、发展潜力来划拨额度。至于重点发展经费则由院系自己制定方案，达成未来学术排名等目标来确定。“不过学校也将对这些目标的达成情况进行考核”，学校有关负责人称，没有达成目标或者没有很好利用资源和自主权的院系，在未来的发展中将被削减资源。

过去，院系和所有的行政部门都有预算方案，上交到财务处由财务处审核后拨款。但是，在接下来的财政年度中，院系仍然需要根据学校各个行政部门五花八门的专项，来争取项目，才能获得教学、科研等方面的经费。“一些部门甚至常年要有几个人专门负责盖章，因为手上的项目太多了，天天都有人来申请项目要求敲章。”苟燕楠说，“因为此次改革，还有部处的负责人来找我们谈话，因为想不通未来连敲章的权利都没有了。”

按照此次改革方案，行政部门将没有经费也不掌握项目，学校将集中力量重点支持跨学科重大平台项目和一流重点学科的加速发展。

### **院系自主决定引进人才和教职的晋升**

根据复旦大学此次发布的人事制度改革方案，学校对新进教师实行“预聘-长聘”制。并且，不论本土人才还是引进人才，达到世界一流大学水平的，都按照世界一流大学的标准发放薪酬，而对于教授的考评，除了原有的“代表性成果”以外，还必须考评社会影响力和学术影响力。

但“人事相关的政策都由院系自主决定”并非全部，学校人事处负责人钱飏在接受采访时称：“现在学校还在研究人事制度的‘负面清单’，未来只要不是负面清单中的内容，院系都可以自主决定。”

学院的人力资源规划经学校批准后，一次性核定三年高级职务晋升总额和年度晋升名额。学院可根据当年申报人数、学科布局等具体情况，对每年度高级职务晋升的名额进行适当调整。

据介绍，按照目前的规划，长聘教职的引进需报学校审批，由学校和学院共同配置相关资源。预聘教职的引进和流动科研人员、实验技术人员进校均由学院根据人力资源规划和相关规定，按程序自行决定并配置相关资源。而且学校将加快完善人员转岗和退出机制，按照“六年非升即走”的原则，对于原有的不符合学校发展目标的人员，授权院系可以根据有关法规解聘。

来源：《文汇报》2015年1月14日

#### 四、天津大学：探索“3I·4C”研究生分类培养体系

天津大学探索专业学位与学术学位两种不同类型研究生的分类培养模式，通过科教结合、产学结合，学生不仅明确了发展方向，学校也解决了研究生培养同质化难题。

天津大学2013级专业型硕士生杜仲平，如今已一门心思抱定了“去企业，专注地做产品，当工程师”的想法。但是，在刚入学的时候，他还曾为自己没能考上学术型硕士而遗憾，是学校对研究生进行分类培养的模式让他的想法发生了改变。

2009年，天津大学开始探索专业学位与学术学位两种不同类型研究生的分类培养模式，提出了“3I·4C”的研究生分类培养体系。“学术学位研究生的‘3I’是指创新能力为导向的课程、国际化的培养模式、多学科交叉的学术培养平台。专业学位研究生的‘4C’是指分类指导的培养模式、能力导向的课程体系、协同培养的实践平台和内涵引领的保障机制。”天津大学研究生院常务副院长白海力介绍说，“‘3I’强调的是科教结合，提升学生的知识更新力、学术创新力、国际竞争力。‘4C’则强调产学结合，提升学生的知识迁移力、实践创新力、职业胜任力。”

##### 分类培养明确学生发展方向

杜仲平的方向是仪器仪表工程。研究生一年级结束后，他就去了九安医疗电子股份有限公司的安防产品事业部实践。如今，周一到周五，他都跟企业员工一样“打卡”上班，晚上和周末再回学校的实验室。现在，他的毕业设计已经开题，做婴儿哭声报警器的算法研究，而这个题目正是企业即将投产的一款新产品研发工作的一部分。他有两位导师，一位是天津大学精密测试技术及仪器国家重点实验室的李一博副教授，另一位是九安公司安防产品事业部的负责人叶霆。

进入企业实践半年来，杜仲平已从最开始的不适应到现在的“感觉还不错”。“这款产品所用的算法刚开始我并不懂，但好在企业有工程师帮你。而且我也对公司的运作、管理有了更多了解。”杜仲平说。这个原本打算毕业后去研究所求职的小伙子已经觉得毕业后要去企业工作。

比杜仲平早一年进入天津大学读研、如今已是博士生的高振国入校时选择了学术型硕士，现在师从著名工业结晶专家、工程院院士王静康。去年9月，博士一年级的他便获得了去法国图卢兹参加国际工业结晶研讨会的机会，这让他有了和那些平时只能在文章中见到名字的“大牛们”面对面交流的机会。现在，高振国正在申请公派博士生联合培养项目，他的学术路径比他最初读研时模糊的“读博做学问”清晰了许多。

## 各有侧重解决同质化难题

在研究生教育实践中，学术学位与专业学位研究生培养同质化倾向是各高校普遍面临的难题。天津大学的“3I·4C”体系，分别突出了科教结合和产学研结合，在提升研究生创新和实践能力方面各有侧重。

“比如，‘3I’体系中，我们优化了课程体系，加大了选修课程，强化英语的学习，还建成了集研究生导师指导、课程教学和教学管理及评价一体的数字化教学平台，平台上的教学资源已有13672个。”白海力介绍说，现在建筑、建工、软件、化工、精仪和药学院等6个学院都有了全英文课程体系，学校还设立了国际学术交流基金，资助优秀研究生参加高水平国际学术会议、国际竞赛。既要“走出去”还需“请进来”，已举办了54场的博士生学术论坛已成为学校极具影响力的学术活动品牌，该论坛由研究生自行组织，每场论坛都像一场“国际会议”。

对于专业型研究生的“4C”培养体系，学校针对专业型研究生类型不同、领域不同的特点，在招生计划、目录制定、考试选拔、培养方案、学位标准、质量监督等环节都建立了分类型、分层次的目标管理体系，出台了系列保障文件。

实践基地是专业学位研究生培养过程中的重要环节，学校建立了120个实践基地，吸引行业和企业全方位参与专业学位研究生的培养。专业型研究生的“实践元素”从招生复试环节开始贯穿培养全过程，包括遴选经验丰富的行业专家作为指导教师，在就业阶段搭建企业跟踪反馈平台等，都是很重要、不可少的实践元素。

## 研究生课程“动态调整”

对于“3I·4C”的分类培养体系，学校机械工程学院副院长王天友有直观的感受：“‘3I’培养体系在学院层面，有个直接的体现是教师要将学术研究成果向课程教学转化，加强国际化教师体系和课程体系的建设，这就决定了我们的研究生课程是‘动态调整’的。”

2013年春季学期，“英文科技论文写作”成为该学院所有博士生的必选课程，主讲的3位教师分别是来自牛津、佐治亚理工和滑铁卢大学毕业的“海归”；2015年春季学期，由法国帕斯卡大学的Grigore Gogu教授主讲的“并联机构的构型分析与综合”也已列入课表。

而在潍柴动力发动机技术研究院性能开发室主任龚英利看来，每年近20个研究生融入企业千余人的研究团队中，学生们会得到汲取不尽的“营养”，而企业也能从学生的实践中受益。

设在潍柴动力的研究生实践教学基地整合了产业资源、国际资源和科研

资源三大教育资源，已联合培养3届研究生共89人。其中除3人读博士外，其他人均已参加工作，而他们的就业单位均为发动机、汽车、汽车电子控制、汽车零部件等核心企业和研究所。该实践基地也获得了2014年“全国示范性工程学位研究生联合培养基地”的荣誉称号。

2009年至2014年，在分类培养体系构建与实践的5年间，学校有23篇博士论文获全国优秀博士学位论文及提名；有60名博士生荣获教育部“博士研究生学术新人奖”，有13名工程硕士获得“做出突出贡献的工程硕士学位获得者”荣誉称号。

来源：《中国教育报》2015年01月19日