

高教动态

中央财经大学高等教育研究所编

2016年第7期（总第257期）

目 录

- 一、上海财经大学着力构筑人才高地
- 二、北京大学改革“瞄准”四大差距
- 三、南开大学首推校友微信评课 “把脉”课程改革
- 四、华东师范大学深化人才培养模式改革
- 五、上海交大：推进院为实体综合预算改革 促学校发展
- 六、教育部直属高校2016年预算数据公布

一、上海财经大学着力构筑人才高地

“十二五”期间，上海财经大学不断创新“以用为本、高端引领、多元并举、整体提升”的引才育才机制，切实加大海内外优秀人才的引进和培养力度，师资结构显著优化，师资队伍的整体素质显著提升，学术领军人才取得进展和突破。

1、**扩大师资规模，优化师资结构。**学校师资规模稳步扩大，结构不断优化。学校共引进教学科研岗教师270人，较“十一五”增加37人；净增120人，较“十一五”增加34人。截至2015年12月底，学校教学科研岗教师较“十一五”末增长了16.7%；具有博士学位的教师比例83.9%，海外博士比例29.5%，具有半年以上出国经历的教师占比70%，较“十一五”末分别提高11.3%、10.6%、8.6%、20%。

2、**实施“1351人才工程”，加大高层次人才建设力度。**本着“做强存量、做优增量”的原则，学校出台加强师资队伍建设的意见，制定了资深教授、讲席教授、创新团队和青年教师培养等配套政策。

3、**试点教师岗位分类，建立“高质量、多元化”考评机制。**为鼓励教师在各自擅长的领域追求卓越，实现人尽其才，才尽其用，学校出台教师岗位分类管理办法，并在岗位聘用、职务聘任、考核评价等方面进行系列配套改革，建立多元化考评指标体系，体现教书育人、科学研究、国际交流和社会服务等多种贡献，兼顾论文课题、决策咨询、荣誉奖励、著作教材、学生指导等多种成果，初步形成教学科研并重、科研为主和教学为主三类岗位分类聘任（用）、分类考评的政策体系。强化聘约管理，健全教师遴选和流动退出机制。出台“新聘研究人员”管理办法，发掘具有较大发展潜力、能够胜任高水平研究工作的优秀青年人才；修订博士后管理办法及科研能力考核管理规定，加大博士后引进和支持力度，试点师资博士后制度，充分发挥博士后科研生力军和师资蓄水池的作用；学校在实践中不断完善“常任轨”教师考核考核分流机制，出台教师转岗实施方案，健全教师聘期满退出和新教师首聘期退出政策，构建“非升（达标）即走（转）”的流动退出机制。

4、**深化收入分配改革，完善绩效导向的薪酬激励机制。**为进一步探索绩效工资制度改革，提高教职工收入水平，提升学校在人才市场的竞争力，增

强对人才成长和支持发展的支持力度，逐步建立可持续的收入正常增长机制，不断扩大绩效工资占收入的比重，促进收入分配的功能定位由福利性向激励性和奖励性转变，加强引进人才配套支持，重点向业绩优、贡献大的优秀人才和青年英才倾斜。

“十二五”期间，学校高端人才队伍初具规模。面向全球招聘院长，实行海外院长实聘制，先后引进 10 名海外院长，发挥高端引领作用；“常任轨”规模效应凸显，近五年先后从普林斯顿大学、斯坦福大学、加州大学伯克利分校等世界著名大学引进 120 多名博士，现有“常任轨”教师 168 人，占全校教师比 20%，一批教师成为相关学科的中坚力量；特聘教师队伍渐成规模，现有 70 余名海内外知名专家学者担任特聘教授和兼职教授，发挥着重要的支撑作用。

同时，学校不断加大非“常任轨”教师的培养支持力度，推进双轨教师的融合发展，实现师资队伍的整体提升。学校教师中入选各类人才计划共计 236 人次，“十二五”期间新增各类人才计划 133 人次，学科领军人才和学科带头人等高层次计划取得重要突破。截至 2015 年，共有中央“千人计划”10 人，“万人计划”教学名师 1 人，长江学者 11 人，国家杰出青年科学基金 4 人（含优青 2 人），百千万人才工程国家级人选 6 人，“万人计划”青年拔尖 3 人，上海市“千人计划”10 人，上海领军人才 8 人（含后备），东方学者 6 人（在岗），上海教学名师 6 人，上海教书育人楷模 1 人，霍英东基金获得者 14 人，教育部创新团队 1 支。

来源：摘自《财经高教研究》2016 年第 1 期

二、北京大学改革“瞄准”四大差距

近日，北京大学在校内信息门户网站公布了《北京大学本科教育综合改革指导意见》及《北京大学 2016 年本科教育改革实施方案要点（试行）》，改革直指本科教育。

可自主申请转专业，鼓励自主选修

总的来看，北大此番改革瞄准的是自己在“培养引领未来的人”上存在的四个差距。根据《北京大学 2016 年本科教育改革实施方案要点（试行）》

的表述，这4个差距分别是：学生在自主选择 and 跨学科学习中受到诸多限制，个性化发展需求未能得到更好地满足；教学方式大多以教师讲授为主，存在师生互动不足，重知识传授、轻能力和素质培养等问题；通选课体系侧重学生知识的拓展，在价值观、批判性思考和人格素质的全方位养成等方面，缺乏对学生的引导；学校的资源配置还不尽合理、高效，院系和师生在教育工作中的创造活力和潜力没有得到充分发挥。那么，针对这四个差距，北大将采取哪些改革措施呢？

首先，是给学生的学习提供更多的自主选择空间。从2017年春季学期开始，除教育部规定和北大招生录取时明确不能调整专业的情况外，在校本科生可以在第一学年末或第二学年末自主申请转专业。原则上，学部内可以自由转专业。所谓学部，是指人文、理学、社会科学、信息与工程、医学5个学部。另外，从2016年秋季学期开始，各院系本科必修和限选课程在教学资源许可的前提下，向全校所有本科生开放。全校本科生在专业教学计划和院系导师指导下自主选择课程。显然，这些措施为学生提供了开放和多样化的专业教育体系，有利于学生发现志趣，发挥潜力。

其次，是给学生自主学习、深度学习的动力。一方面，设立学生自主选修学分，鼓励学生进行个性化学习和跨学科学习。学生在完成各专业毕业所需最低专业学分要求的基础上，可以开展自主性深度学习，建立个性化知识体系和能力素养结构。同时，条件成熟的院系可通过设立“荣誉学士学位”和相应的制度，激励学生选修更具挑战性的荣誉课程并积极参与实践创新。

这些改革措施用通俗的话来解释，就是非常关注兴趣、个性、激情、潜力这些因素在学习中的作用。

加强专业教育和通识教育融合，支持跨学科

为了实现这些改革，整个教学系统和培养方案都要发生重大的变革，而本次改革方案中也有大量的篇幅来构建这些任务。这包括：

修订完善专业培养方案，凝练专业核心课程体系。修订后的培养方案要加强专业教育和通识教育的融合，在专业教育中贯穿通识教育的理念。修订后的培养方案包括4个部分，即通识课程与公共课程、专业核心课程、专业基础课与专业限选课程、专业选修课与其他学科专业的必修或限选课程（四

部分比例原则上为 3: 2: 3: 2)。

设立多层次的跨学科本科教育项目，培养跨学科人才。鼓励学部、院系、研究中心及教师团队建设多层次、有特色的跨学科本科人才培养项目，包括跨学科专业、双学位、辅修专业、微专业、跨学科系列课程或课程模块等，为学生提供多样化的选择空间。

构建科学合理的评价激励体系，推动教学方式改革，实现卓越教学。鼓励院系通过开设平行班、滚动开课等措施，减小班级规模，加强教师对学生的针对性指导；鼓励教师在教学各个环节创造性地利用现代信息技术，开展翻转课堂等混合式教学模式；将批判性思考、阅读、写作、表达能力的训练作为课堂教学的有机组成部分，增强学生的交流与沟通能力；学校将进一步加大教学经费投入，设立“北京大学卓越教学奖”作为学校教学领域最高荣誉，以表彰为北大本科教育积极奉献、教学水平优异的教师，分享推广优秀的教学实践经验，形成追求卓越的教学氛围。

北大此次改革以立德树人为根本，以学生成长为中心，以“加强基础、促进交叉、尊重选择、卓越教学”为理念，使学生在北大获得最好的学习和成长体验。为此，北大提出要把本次本科教育改革的关键放在院系，核心则是调动教师的积极性和学生的内在潜力。

“总的来看，这些改革措施符合国际教育发展趋势，也与中国高等教育发展阶段相适应，是人才培养理念与制度上的重要改革。”中国人民大学教育学院副院长李立国如此评价。

来源：《光明日报》2016 年 5 月 3 日

三、南开大学首推校友微信评课 “把脉” 课程改革

“你的名字，母校没有忘记。你的意见母校渴望听到。来，让我们一起登上时光列车，追忆那些年的那些课。”一款名为“南开时课”的评课系统一经推出就“刷爆”了南开师生校友的朋友圈。

日前，前沿新闻记者获悉，南开大学本科教学质量监督评价中心联合教务处和教体改办上线了一款基于微信平台的毕业校友评教系统。毕业校友结合工作经历做出的评价将对课程改革以及在校学生学习更有借鉴价值。南开大

学也是国内首个将校友在线评课纳入本科教学评价体系的高校。

该评课系统主要面向南开大学本科 2007 级至 2011 级的毕业校友。校友们可通过当年的学号和姓名登录。进入系统后，该校友本科期间所修全部专业选修课及授课教师信息会一一呈现。校友可用 0 至 5 星对每门课程的总体印象进行评价，同时从“有助于读研、有助于工作、有助于出国、感觉没啥用”等选项中勾出课程的实用价值。

据研发人员介绍，该系统基于微信传播，操作简单方便，由于评教门数不限，可随评价随提交，用户在不压力情况下做出的反馈更真实有效。此外，该评教系统还可通过校友职业分布进行大数据挖掘，获得针对特定行业的优质“课程表”。

据了解，该系统的评教结果公开透明，校友登录后可查看校/院热门课程排行榜、最热评论以及各学院参与度统计等数据。在校生虽不能参与评教，但可通过学号姓名登录，查看评教结果，从而对自己的选课计划予以指导。

“南开大学‘十三五’教学改革会从更好发挥学生作用方面着手。在教学评价中强化学生评价。”南开大学校长龚克介绍学生评教包括三个层次：在校生通过评自己学得好不好来反映教师、课程的优劣；准毕业生回顾四年学习过程评出优秀教师和课程；毕业五年内的校友评价，更好地将社会需求与高校教学相结合。

“因为教师评价、课程评价是一个非常难的事，我们一定要破解这个问题，把一次评价变成动态评价。综合各方的反馈，一段时间评下来，不同教师、课程的教学效果也许就能逐渐区别出来。这个事情是南开下决心要做的。”龚克说。

来源：天津北方网 2016 年 4 月 27 日

四、华东师范大学深化人才培养模式改革

深化大类招生和分层培养。社会学类、经济学类等 15 个学科按照大类招生，在深化通识教育改革的基础上，推进宽口径专业培养。在学生大学生涯的前段按大类实施通识与学科基础教育，后段实行宽口径专业教育。生命科学学院、设计学院等院系推进一专多方向的培养模式，精心设计适合具体专

业方向的厚基础、精专业的培养方案。

推进课程开放共享和学生完全自主选课。发挥学校学科综合优势，推进课程开放共享，学生可跨年级、跨专业、跨院系选修自己感兴趣的课程，实现学生完全自主选课，满足个性化学习需要。2015年，本科生开课总量达6500多门次，其中通识教育课程开设360多门次、通识核心课程19门次，可供学生跨专业跨院系选修课程达2700多门次，6100多名学生修读跨专业课程。

完善转专业机制。制定《本科生转专业工作办法》，建立规范的以兴趣和解决困难为导向的转专业制度和 workflows。2015年校内批量转专业计划数510多人，申请转专业学生数350多人，正式录取转专业学生数220多人。学习困难转专业及参军转专业30人。

实施暑期短学期制度。制定《暑期短学期实施办法(试行)》，实施本科暑期短学期制度。暑期短学期教学活动除暑期课程以外，还为学生提供丰富的暑期海外学校、夏令营交流项目、海外专业实习项目等学习实践和海外交流机会，深受学生欢迎。

实施拔尖创新人才培养计划。加大拔尖创新人才培养力度，组建拔尖计划班委会，实行自主管理，组织素质拓展活动增进交流。与中科院上海生命科学研究院签署人才培养合作协议，在生物科学专业举办“菁英班”，共同探索菁英人才培养途径。落实“理科精英人才培养计划”各项培养措施，初步形成理科精英人才合作培养的制度政策。

来源：华东师范大学2016年5月4日

五、上海交大：推进院为实体综合预算改革 促学校发展

履带式轮椅、手机投影仪、自动硬币分离器……前不久，一场汇集了160个设计成果的展览会在上海交通大学新体育馆举行，以新颖的创意被称为“交大好设计”，受到企业关注。该校机械与动力工程学院党委书记杜朝辉说：“以往办一次本科生成果展览会遇到各种困难，但综合预算改革让这变成了现实。”

近年来，上海交大深化完善校院二级管理体制，推进院为实体的综合预算改革，以协议授权形式向学院下放权力，使二级学院变成推动学校发展的

动力源。上海交大党委书记姜斯宪说：“在过去的办学模式中，指挥棒在学校手里，学院围着学校转，学校是火车头，学校带着学院跑。院为实体改革的本质是发展动力动能的转型，要逐步实现学校发展的‘动车组驱动模式’，在同一轨道上，每个学院都应当也可以主动发力。推进院为实体改革的根本目的，是发挥学校和学院两个积极性，充分激发办学活力。”

综合预算：买米的钱可以买油

在原有校为主体的管理格局下，二级学院可以自主使用的只是为数不多的行政运行经费，开展学科建设、科学研究、国际交流的经费都是从学校职能部门划拨的专项经费。在上海交大，以往为数巨大的“985”“211”建设经费主要就是这样分块切割使用的。

如此一来，教务处有课程建设项目时，各学院都去申请；科研院有科学研究的项目，各学院也去申请。但是专款需要专用，如果学院急需一笔资金用于实验室建设，有可能申请不到这样的专项，就无法建设。“买米的钱不能买油，买菜的钱不能买肉”，极大制约了学院的办学主动性。

上海交大在综合改革中率先启动院为实体改革，将管理重心逐步下移，从2014年起实行学院综合预算。试点学院提出包括人才培养、学科建设、国际化办学等各方面在内的年度预算，提交学校审核，批准同意后，学校将经费打包给学院，学院可在预算框架内自主支配。放开了办班收入、社会捐赠等自筹经费，在人员经费、运行经费分配比例上的限制，学院拥有更大的自主使用权，用于一个方面的经费有结余，可以转用于另一个方面。

“办一个学生课程成果展览大概需要一二十万元，可以收到良好的展示交流效果。可是以前学院没有这笔钱，如果向教务处申请，可能由于确实没钱、担心引起其他学院攀比、价值评估等原因得不到批准。如果把搞科研剩下的‘零头’挪过来，则会违反财务管理规定。”杜朝辉说，以前一二十万元就让有着4000名学生的庞大学院犯难，现在实行综合预算，轻而易举就把展览办成了。

上海交大党办主任赵文华认为，综合预算的根本特点在于学院有了财权，可以统筹使用经费，“这就像当家做了主人，仔细斟酌多少钱去买油、多少钱去买米，量入为出，持家过日子，由此让有限的经费产出最大的办学效益。”

协议授权：建立清晰权责清单

学院自主办学离不开财权、人权、事权等各方面的支撑。上海交大通过综合预算实现资金经费的一揽子划拨，又建立了人事管理、人才培养、资产管理、科研管理等方面的一系列权责清单，以协议授权形式将权力下放给学院。协议同时构成考核的依据，既激发学院活力，又规范学院行为。

人才招聘和岗位设置是每个学院都关心的问题。以往招聘高层次人才，学院只有推荐权，审核材料、国际函评、面试答辩等环节都由学校组织，结果由学校决定，学院的个性化需求有时不能得到回应，并且周期较长、反应慢，有些学院相好的“千里马”可能就被其他学校捷足先登、提前聘走。生命科学学院党委书记仰颐介绍，通过试点长聘评聘工作，学院在人才申报标准、评聘程序、岗位设置、薪酬结构、考核评价等方面都有了发言权，可以组织专家审核材料、进行面试，最后才由学校进行终评，评聘工作更能体现不同学科的特点和不同发展阶段的需求，也提高了工作效率。

一大批原本学校掌握的人事管理权力已经下放到试点学院：在编制及岗位数内的人员聘用，聘期考核与合同续签，副高及以下职称晋升评聘，本院系人员经费的管理和使用，院系退休人员返聘……

学院在享受权力的同时，必须承担相应的责任，例如合理控制编制数和岗位数的使用节奏，聘用到真正符合学校和学院发展要求的人才；对考核程序的规范性、考核结论的有效性负责，对合同聘期、岗位协议内容等负责，尽可能避免人事争议的发生，等等。学校按照授权协议对执行情况进行抽查或定期核查，如发生严重问题，不仅收回相关权力，还可能对院系负责人展开问责。

协议授权的权责清单既详细又清晰。在人才培养方面，包括研究生复试、研究生学籍管理、本科实验教学与教学实习、毕业设计实施的过程管理等；在资产管理方面，已下放的权力包括公用房屋用途二次调配、50万元以内的大型仪器论证等；科研管理方面，包括科研项目支付评审费审批、绩效提取审批、临时聘用人员、负责人短期出国审核等。

分步实施：继续扩大试点范围

目前上海交大有28个院系，首批9个学院试点“院为实体”改革。学校充分考虑学院的发展需求，依学院治理体系的完善程度分步推进，权力下放

遵循学术权力为主、行政权力为辅的原则。据介绍，第二批6个试点学院已初步确定，最终目标则是通过分步实施，所有院系都实行综合预算，完全实现院为实体。

权力下放的清单也在变长。例如，人才培养方面将要下放的权力包括学位论文质量控制、研究生学籍管理、本科专业课程排课，资产管理方面将要下放的权力有楼宇物业聘用委托与管理、公房室内自主修建项目审批、设备购置入账审核等。

上海交大校长、中科院院士张杰认为，“校办院”体制在特定历史时期起到强力调配资源、促进学校发展的积极作用，如今随着高校办学规模扩大，这种模式不利于发挥学院的活力。他说：“在很多具体事情上，学院更清楚该怎么做，学院作出的决策比学校更加务实高效。‘院办校’实现了一种管理理念的回归，符合大学办学规律。”

与承接学校下放的权力相应的是，学院须在自身治理体系方面加强建设，完善党政联席会议、学术委员会、教代会等制度，确保决策高效，实现教授治学，并保障师生的民主参与。仰颐说，生命学院参与试点两年来，一直在加强自身组织建设，适应各种权力下放对学院管理提出的新要求，这些制度的建立让学院长久受益。

如今，先行试点的生命学院已开始享受到院为实体、综合预算、权力下放系列改革带来的红利，今年启动的楼宇内节能灯改造和虚拟仿真实验教学平台建设，无需向学校打专门的申请，学院就可以自己决定了。

来源：《中国教育报》2016年4月6日

六、教育部直属高校2016年预算数据公布

2016年4月15日，教育部直属高校在其信息公开官网中公布了2016年部门预算。清华大学、浙江大学、北京大学和上海交通大学的年度预算经费遥遥领先于其他高校，这四校的年度总预算都超过百亿，其中比年度收入多出的部分是上一年度的结余数。在年度收入上，清华大学、浙江大学和北京大学均超过百亿，上海交大超过了90亿，而除了这四校之外的其他高校大部分年度收入在50亿以下，甚至有过半的教育部直属高校年度收入都不超过20亿，差距还是非常大的；而在支出方面，清华大学和北京大学均超过120

亿，年度支出超过 80 亿的依然只有浙大和上交大，相比较之下，其他大部分的年度支出在 30 亿以下。

从数据上也可以看出理工类大学相比于文科类大学，在经费上的差距还是非常大的，而且也可以看出，同类院校中，东部发达地区的高校，相比于中西部地区的高校，总体经费上也要充足很多，2016 年各校的具体预算情况如下：

2016 年教育部直属高校预算（亿元人民币）

序号	大学名称	2016 年预算数	年度收入合计	年度支出合计
1	清华大学	182.17	139.03	142.17
2	浙江大学	154.28	106.66	85.36
3	北京大学	153.11	118.86	120.25
4	上海交通大学	118.03	90.25	91.03
5	复旦大学	78.80	46.82	50.55
6	武汉大学	78.23	51.16	59.68
7	山东大学	77.28	62.45	63.62
8	中山大学	73.96	73.96	73.96
9	华中科技大学	70.47	50.84	54.43
10	天津大学	70.31	54.07	59.86
11	四川大学	63.25	45.65	48.25
12	同济大学	60.07	40.85	44.00
13	南京大学	57.02	32.18	38.24
14	西安交通大学	56.37	40.63	40.88
15	厦门大学	55.79	45.67	48.29
16	北京师范大学	53.67	35.72	53.67
17	吉林大学	52.19	50.62	52.19
18	南开大学	51.81	45.72	45.81
19	华南理工大学	51.79	37.00	37.29
20	东南大学	51.20	32.82	33.20
21	中南大学	50.12	38.89	40.12
22	大连理工大学	45.02	30.29	32.76
23	中国人民大学	43.55	33.78	37.84
24	华东师范大学	42.35	33.08	34.02
25	武汉理工大学	41.51	31.60	31.61
26	东北大学	40.54	29.52	30.03
27	重庆大学	39.60	36.10	36.10
28	电子科技大学	37.71	25.71	26.21
29	北京交通大学	37.07	23.53	28.64
30	中国地质大学（武汉）	34.62	27.54	28.92
31	中国矿业大学	33.46	19.39	25.24

32	中国石油大学（华东）	33.11	21.38	21.51
33	北京科技大学	33.00	21.76	23.30
34	中国石油大学（北京）	32.67	14.91	16.45
35	兰州大学	32.43	25.98	26.03
36	西南大学	32.39	61.60	32.39
37	湖南大学	32.03	23.55	25.03
38	西南交通大学	30.64	28.82	30.64
39	北京化工大学	30.07	23.49	24.02
40	西北农林科技大学	29.73	23.36	24.57
41	河海大学	28.88	19.99	21.08
42	西安电子科技大学	28.28	20.86	20.72
43	南京农业大学	27.46	19.00	22.97
44	华中农业大学	27.05	18.86	21.60
45	华北电力大学	27.00	19.67	19.49
46	合肥工业大学	26.63	19.52	20.60
47	长安大学	26.53	19.61	19.61
48	中国海洋大学	24.74	19.45	24.74
49	华中师范大学	24.45	20.00	23.95
50	江南大学	23.22	18.27	20.72
51	北京邮电大学	22.55	19.75	22.55
52	东北师范大学	22.36	19.39	19.62
53	中国地质大学（北京）	20.85	11.88	13.45
54	中南财经政法大学	20.16	13.79	19.46
55	东华大学	19.58	15.90	15.90
56	陕西师范大学	17.41	16.13	16.17
57	对外经济贸易大学	16.07	11.91	15.47
58	北京林业大学	15.56	15.57	14.87
59	东北林业大学	14.84	12.83	12.88
60	北京中医药大学	14.52	8.57	11.96
61	中国药科大学	14.12	11.02	11.02
62	上海财经大学	13.16	11.38	12.28
63	中国矿业大学（北京）	12.31	7.36	7.76
64	中国传媒大学	11.92	11.08	11.03
65	中央财经大学	11.36	10.56	10.60
66	北京外国语大学	10.18	9.95	10.01
67	北京语言大学	10.15	7.60	9.83
68	中国政法大学	9.91	9.77	9.91
69	上海外国语大学	9.02	8.74	8.86
70	中央音乐学院	4.20	3.96	4.20
71	中央戏剧学院	3.05	2.47	3.05

来源：摘自微信公众号青塔 ID: cingta-com