

高教动态

中央财经大学高等教育研究所编

2016年第17期（总第267期）

目 录

- 一、科技部副部长：兼职兼薪适用于高校教师

- 二、北大将取消院系领导行政级别 采用聘用方式上岗

- 三、北大怎么改革法科研究生教育

- 四、湖南大学给科研人员配“财务管家”

- 五、教师也要学会应用新技术

一、科技部副部长：兼职兼薪适用于高校教师

国务院新闻办公室 11 月 10 日举行新闻发布会，科技部副部长李萌介绍了《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见》有关情况。

李萌表示，科研人员和教师兼职兼薪是这次文件中的一个亮点。总体来讲，《意见》是适应于高校和科研单位，不涉及到中小学的问题。

李萌指出，这个《意见》目的是促进科技要素的合理流动，因此提出了两条措施：一是允许科研人员从事兼职工作，并且获得合法的收入。二是允许高校的教师从事多点教学，并取得合法收入。这个《意见》允许科研人员兼职兼薪大的方向的同时，也做了相应的约束性的规定。

一是对兼职的范围做了约定，文件鼓励科研人员公益性兼职，包括参与决策咨询、扶贫济困、科普、法律援助和学术组织这样的活动。

二是兼职要经所在单位同意，履行好岗位职责，完成本职工作作为前提，完不成本职工作去兼职单位肯定是不允许的。

三是要遵守相应的管理制度，包括将来也要制定实行科研人员兼职的公示制度，兼职获得的股权和红利收入应该向本单位报告的制度，而且兼职的行为不能损害原单位的利益，不能泄漏原单位的技术秘密，这些都是前提条件。这样一个约定，实际上体现了鼓励与约束并重的原则。

来源：摘自中国新闻网 2016 年 11 月 10 日

二、北大将取消院系领导行政级别 采用聘用方式上岗

为创建世界一流大学，按照国家部署，北大去年起开始制定综合改革实施方案，从教育体系、人事体系、治理体系、学术体系和资源配置体系 5 个方面进行。目前，该校不同单位和部门都正按照综合改革总体部署推进工作。

北京大学校长林建华介绍，学校行政人员的人事改革还未开始，目前北大聘任制还主要是在教师队伍和学术机构的管理层推行。对于院系层面，北大未来将尝试取消院系行政领导的行政级别，包括学院的院长和副院长、系主任和副系主任，其职务会跟行政级别脱开。相关文件正在制定中。

据了解，取消行政级别以后，北大会采用聘用方式上岗，不同的人会有不一样的聘任方式，而“过去是用行政的方式来要求的，有一套管理处级干

部的规矩”。同时，林建华认为，将来北大还应加强职员序列的建设，每年有一个评估。

“如果这个职员序列建设做得好的话，我们希望将来学校里面尽量弱化行政级别。让人员能上能下，在不同岗位之间流动。”他说。

林建华表示，我国大学如何去适应社会发展，还需着眼未来，不断调整、努力探索，适应并发挥引领作用。因此，改革和创新是当前我国大学非常重要的一个主题。对北大来说，守正创新、引领未来就是发展改革的总体指导思想。

来源：摘自新华社通讯社 2016 年 11 月 10 日

三、北大怎么改革法科研究生教育

近年来，北大法学院围绕研究生教育培养进行了一系列改革尝试。这些举措以“引领未来者”作为培养目标，努力实现专业和通识教育的最佳结合，旨在明确项目定位、提高招生质量、完善教学培养、推进国际化步伐，取得了很好效果。

优化课程体系

课程体系的合理构建和质量保障直接影响人才培养，围绕课程进行的改革是法学院教改工作的重中之重。2013 年-2014 年，学院对所有课程进行了系统梳理，在此基础上重新分类，即基础类、专题类、实务类、英文类等四类。新的分类标准更加科学，体现了课程的不同功能层级。

基础类课程重在搭建理论框架、夯实基础知识、培养较为扎实的法律逻辑思维；专题类课程带领学生建构某一专业领域的知识图谱，了解其热点、前沿发展状况，并掌握相关专业知识和法律技能；实务类课程指引学生接触实务，在实践层面运用所学法律知识、原理，进一步锻炼其法律思维能力；英文类课程旨在拓展国际视野，强化专业知识、技能与语言表达的结合，培养学生在全球化环境下理解、运用法律的能力。学院以此有针对性地对相关课程开展了重点建设。

案例研习课程。对该类课程，学院确立了以苏格拉底式教学方法为主、由两位授课老师共同负责、总分式上课的模式，提出高难度、重责任的规范

化教学要求，按 1: 20 的比例配备助教、教师须布置作业并带领助教及时批改给学生反馈。同时给予特殊支持，以保证课程顺利开展，如大力度提供助教经费、在教材资料购置上优先满足等。调查问卷结果显示，75%以上的参与同学认为案例研习课程使自己的法律功底更为扎实。目前，法学院已开设四门案例研习课程，成为兄弟院校借鉴的模板。

高端实务类课程。为培养高层次应用型、复合型法律人才，学院近年来大力支持建设了一批品牌实务类课程：合同法实务、刑事辩护实务、民事执行法理论与实务、专利代理实务、“天元”律师实务、诊所式法律教育等。这些课程融合了校内外优质教学资源，一般采取校内外专家携手打造，由本院教师主持、精选实务部门专家协作授课，学生认同度较高。

法律写作与检索课程。长期以来，法律文书、论文的撰写是困扰不少学生的难题，同时信息化时代对于法律文献资讯的收集处理提出了更高的要求。为此学院重新梳理推出了法律写作与检索、法学论文与方法等写作系列课程，希望在锻炼学生法律思维的基础上，进一步提高他们检索案例和法律写作的水平，塑造综合全面的能力。相关教材业已出版，有越来越多的老师加入到这类课程的建设。

此外，近五年来，学院共聘请 30 余位境外著名学府、研究机构的优秀法律学者、实务专家担任访问学者，开设了“Global & Comparative Law”系列课程。学院签约设立了“众达全球化与法治讲席教授”，选聘全球知名学者。2015 年 3 月，著名宪法学者、耶鲁大学法学院葛维宝（Paul Gewirtz）教授成为首位该讲席教授。

培养实践能力

怎样使学生熟练灵活地运用法律思维发现、分析和解决日新月异、纷繁复杂的社会问题，是法学院必须思考的。许多教师积极为学生创造参与重大科研、实践课题的磨砺机会，帮助他们发挥潜能、更快成长。学院还开设以模拟法律实务为导向的专门课程，为学生参加国内外各种专业赛事提供理论辅导和赛前训练。学生近几年参与了“Jessup 国际法模拟法庭比赛”“Willem C. Vis 国际商事仲裁模拟辩论赛”“国际刑事法院模拟审判竞赛”“亚太地区企业并购模拟竞赛”“理律杯”模拟法庭辩论赛等，常在全国、在亚太区拔得

头筹，并在全球决赛中取得历史最佳战绩。

针对全体研究生，法学院率先将专业实习列入教学培养计划，并形成了专门的制度规范。2015年学院更在深入调研的基础上进行毕业实习制度修订，强化了实习过程管理，鼓励学生对实习中遇到的实务难点、困惑加以萃取、提炼，基于中国国情来思考，寻找理论结合点，为问题解决提供合理论证与可行方案。同时，学院与实务部门合作，共建了一批教学实践基地，商洽了不少高质量的实习机会。

此外，学工部门创设了法律学生俱乐部，在原有学业辅导体系基础上筹建了创业沙盘、实务工作坊等法科学生社区，促进第二课堂平台与第一课堂实践教学的有机融合。同时，以奖助学金为纽带，学院紧扣法律人才培养和职业发展的主题，搭建起覆盖政府机关、司法部门、高等院校、律师事务所和金融机构等各类型单位的法律人才交流平台，进一步丰富了学生实习实践资源。

全球化下，培养学生的国际化视野愈发重要。学院通过与欧美、亚太、港澳台等地区高校或研究机构签订合作协议等形式，加快推进学生海外实习这一国际化培养途径。例如，与日本住友化学株式会社合作推出的海外实习、与香港大律师公会合作为《普通法精要》课程优秀学员提供的境外实习等；通过这些渠道，表现优秀的实习生还有可能直接获得工作机会。此外，学生们还有暑期学校、博士生会议、创新计划、联合培养、留学基金委项目等诸多跨境访学深造机会。

作者：北京大学法学院副院长郭雳

来源：《光明日报》2016年11月1日

四、湖南大学给科研人员配“财务管家”

科研野外考察没有发票如何报销？经费管理政策不熟悉、报销程序烦琐、手续复杂，该如何为科研人员“松绑”“减负”？“把科研人员逼成会计”这道难题如何解？湖南大学给出了一个巧妙解答——给科研人员配备“财务管家”。

过去，每年年初申报项目和年底财务报销时，科研人员都要像会计一样

精打细算。申报课题时，要精确预算未来几年要花的每一项经费；项目结题时，则要把项目执行期间花的每一笔经费，与经费预算一一“对表”，如果“对”不上，就要想方设法“对齐”，否则就不能报销。不少科研人员感叹：自己由科研“一线”变成了科研“离线”，由科研工作者变成了会计人员。

但在湖南大学却少有这样的抱怨，每位科研人员都可以找到自己的“财务管家”。无论是经费报销、票据审核，还是预算编报、经费管理，“财务管家”都可以“搞定”，帮助科研人员对科研经费进行全方位管理，根据授权全面协助本单位开展经济业务活动。

为打通服务教师的“最后一公里”，湖南大学把“财务管家”的办公场地设在各学院，在教学科研一线推行“贴身”服务。“这样‘财务管家’们不仅可以熟悉科研人员的科研活动，还可实时与教师沟通协调，及时处理科研财务业务，确保科研活动有序开展。”该校计划财务处处长汪卫斌说。

配备“财务管家”切实解放了科研人员，但人从哪里来？钱从哪里来？

据介绍，湖南大学从人员聘用、工资待遇、业绩考核、业务培养等各方面完善配套“设施”。将“财务管家”纳入学校统一招聘范畴，由计划财务处和学院共同管理，一并纳入学校财会队伍的建设、管理和考核。财务秘书上岗前在计划财务处跟班实习一个月，熟练掌握财务政策法规、报账制度流程以及票据审核要求等业务技能；在岗工作期间，参加年度会计人员继续教育培训，提升专业素质，针对工作中出现的新问题开展工作研讨，确保业务知识及时更新。为保障“财务管家”的生活待遇，学校科研管理费按一定比例分配至学院，由学院按合同约定发放财务秘书薪酬，购买社会保险，并在年终根据考核结果给予绩效奖励，解除了他们的后顾之忧。

据了解，早在2012年，湖南大学就尝试建立财务秘书制度，制定了财务专干管理办法。在此基础上，2015年学校出台财务秘书管理实施细则，对学院财务秘书的岗位设置、任职条件、人员聘用、工作职责、权利义务等作出明确规定，从制度上为科研人员“减负”。

来源：《中国教育报》2016年11月1日

五、教师也要学会应用新技术

“短期内，在线教育不会取代大学教育。”日前，在由美国驻中国广州总领事馆和北京毕博信息技术有限公司联合举办的 2016 中美教育高峰论坛上，美国普渡大学教学发展中心主任詹森预测，“在有生之年，我看不到在线教育取代大学教育。”

在詹森看来，两者是互为补充的。在线教育能让更多人通过更为灵活、多元的方式和模式接受大学教育。美国部分大学在开展在线教育时，曾走过弯路。它们简单地将传统课程视频等资料放到网上，并未变革教学方法。由于学生的学习方法没有改变，导致在线教育效果不佳。

“让学生观看视频等线上资料不等于在线教育，大学不能简单地理解在线教育。相比内容，教学过程更重要。”詹森将提高教学质量和学生学习效果作为大学开展在线教育的主要目标。他指出，教学质量和学习效果的评价者应是学生，学生与教师良性互动才是提升教学质量的关键。如果教师仍以讲授为主，即便课堂转到“线上”，也提高不了质量。

詹森认为，教师与其他职业一样，必须学会应用新技术，并顺应新技术变革教学方法。在线教育无法替代教师，教师仍在其中发挥关键作用。因为，在线教育的本质依然是教育，教师通过新技术，更好地帮助学生学习。这就要求教师通过在线教育，感受学生变化，改进教学方法，让学生获得良好的教育和体验。

由于在线教育是新生事物，很多教师不但无法驾驭，甚至从未接触。因此掌握在线教育的技术和方法，是教师提高在线教育质量的前提。培训是詹森开出的“药方”。普渡大学在全校范围内采用“黑板”（Blackboard）教学管理平台，对所有新教师开展在线教育技术培训，向他们介绍多种技术，鼓励每位教师进行各种尝试，随后收集反馈结果；根据反馈情况，学校提供资金和资源，支持教师探索改革；当有教师探索出更好的方法时，就面向全校推广。

如何精准有效地培训呢？詹森介绍了普渡大学的经验。该校教学发展中心会先去了解教师和学生在线教育的需求，并找出两者的不同点，然后用技术服务需求，弥合差异。

“这不但涉及技术，还事关教学方法。”詹森认为，尽管普渡大学所处位置并非美国发达地区，但由于该校对在线教育的人员设置、资金配置和人力投入等方面的优化十分有效，使其并不弱于发达地区高校的在线教育。

精通技术、懂教学、有激情、有兴趣，詹森认为具备这四种能力和品质的人才是最适合从事在线教育的，而不懂教学的技术高手很难将技术与教学相互融通。合适的人聚在一起，教学发展中心就能找到真正对师生有价值的技术，并让他们真正认识、体验到价值。技术人员在向师生推介在线教育技术时，全面清晰地告知各种技术的优劣，让教师自己判断和选择。

“大学能否做好在线教育，除加大资金投入外，人才、精力也要大力投入。更重要的是配置好资源，明确优先次序。不能什么都一起做，不然资金等投入一定不够。”詹森介绍说，目前，普渡大学教学发展中心的工作人员是以前的3倍，资金和精力也投入了更多。

詹森强调，要根据学校发展方向、需求等，有重点、分先后地开展在线教育，并根据形势发展及时调整。他以普渡大学为例，该校优先做好具备硕士授予权学科和热门课程。因为具备硕士授予权的学科要远少于具备学士授予权的学科，所需投入相对少，且这些学科往往都是优势学科；而财务管理等热门课程，选修学生多、线下教学资源常常供不应求，在线教育有助于热门课程惠及更多学生和社会人士。

量力而行，把投入用在“刀刃”上，也是美国其他知名大学在线教育改革所探索出的经验。詹森介绍，美国知名大学往往将在线教育优先发展权投向两方面：一方面是学校最有优势的学科，这些最优质的课程资源往往最受学生和社会欢迎；另一方面是线上学生迫切需要的。高龄、贫困等群体由于时间、金钱等原因，往往难以到大学接受线下教育并取得学位，而这些群体很多人特别需要知识改变命运。因此，美国知名大学将这类人所需的知识优先上网。

来源：《中国教育报》2016年10月28日