

关于学校深化综合改革 调研报告

政策研究室

目录

一、高等教育综合改革的背景.....	1
二、国家、教育部关于综合改革的政策情况.....	2
(一) 国家、教育部关于综合改革的上位政策.....	2
(二) 支持高校自主办学的相关政策文件.....	6
(三) 规范高校办学行为的相关政策文件.....	15
(四) 指导高校综合改革的指导性政策文件.....	16
(五) 国家政策传递的信息导向.....	19
三、兄弟院校综合改革的基本情况.....	19
(一) 兄弟院校综合改革的基本概况一览表.....	19
(二) 兄弟院校综合改革的基本趋势分析.....	38
四、对我校综合改革的启示.....	44
附件：1.清华、北大综合改革基本情况.....	45
2.实地调研学校专项改革基本情况.....	51

关于学校深化综合改革调研报告

2014年，围绕学校启动综合改革工作，政策研究室从国家政策、兄弟院校改革经验、我校实践三个维度开展综合改革调研工作。为客观、全面掌握兄弟院校综合改革的基本情况，政策研究室前期通过网络和电话调研，对教育部直属兄弟院校的改革进程持续追踪，在此基础上又于11月初到11月中旬，赴北京、上海、江苏、浙江、湖北、湖南、安徽、福建8省市包括北京大学、清华大学、北京师范大学、复旦大学、华东师范大学、南京大学、浙江大学、华中师范大学、武汉大学、华中科技大学、中南大学、湖南大学、中国科学技术大学、厦门大学14所国内一流大学开展有针对性的实地调研，重点关注上述学校综合改革的目標、思路、原则、改革重点、改革步骤和保障措施等等。具体调研情况如下：

一、高等教育综合改革的背景

十八届三中全会以来，国家自上而下地推动着高等教育领域的综合改革，出台了一系列制度、政策，党和国家领导人、教育部主要领导也多次在不同场合强调综合改革的重要意义和基本导向。与此同时，高等教育本身也希望借助此次改革的春风争取更多资源，提高整体水平。

高等教育的发展形势任务发生了变化。当前，我国高等教育发展已进入分化、转型期，改革已由规模扩张、数量供给为主步入以提高质量和发展水平为主的新阶段，是由“以量谋大”战略到“以质图强”战略的转变，更加强调分类管理、分型发展。高等教育提高质量涉及各个方面，涉及多方利益，不可能依靠某项改革单方面推进与完成。人才培养体制改革、管理体制改革、投入体制改革、科研体制改革、人事制度改革，都是复杂而全面的，涉及多个方面，需要系统持续地推进。

高等教育的管理体制正逐步发生变化。新中国成立以来，我国教育行政体制实行的是中央统一领导下的分级管理体制，是以中央集权为基础，中央教育行政与地方教育行政相结合的体制。近年来，政府积极转变职能，简政放权，推进政校分开，管办分离，高校的办学自主权逐步得到落实。

高等教育的资源配置方式正发生变化。高等教育优胜劣汰的竞争态势日趋显现，高校的资源配置方式发生着深刻变革，计划性资源比重不断下降，竞争性资源比重大幅上升。改革已从各利益相关方普遍得到实惠的阶段，进入对既有利益格局进行调整的攻坚阶段，从增量改革进入到存量改革阶段，即改变以增加资源、增加编

制和扩大规模的办法来解决矛盾和问题的做法，而是以调整利益格局，转变资源分配方式，来解决前进中的问题。高等教育自身也要在增量的基础上改革存量，利用好现有资源，更加注重质量导向，争取在体制机制上有重大突破，提高教育资源的利用效用。

二、国家、教育部关于综合改革的政策情况

近年来，国家自上而下围绕教育领域综合改革发表了近四十份重要政策文件、领导讲话，为推动高等教育领域综合改革提出了明确的方向。现择要汇总如下：

（一）国家、教育部关于综合改革的上位政策

名称		关于综合改革的内容
文件类：		
1	十八大报告（2012年11月）	全面实施素质教育，深化教育领域综合改革，着力提升教育质量。推动高等教育内涵式发展。
2	《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》（2013年11月）	深化教育领域综合改革。创新高校人才培养机制，促进高校办出特色争创一流。逐步推行普通高校基于统一高考和高中学业水平考试成绩的综合评价多元录取机制。试行普通高校、高职院校、成人高校之间学分转换，拓宽终身学习通道。深入推进管办评分离，扩大省级政府教育统筹权和学校办学自主权，完善学校内部治理结构。强化国家教育督导，委托社会组织开展教育评估监测。健全政府补贴、政府购买服务、助学贷款、基金奖励、捐资激励等制度，鼓励社会力量兴办教育。
3	《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》（2010年7月）	统筹推进教育综合改革，促进教育区域协作，提高教育服务经济社会发展的水平。
4	《国家教育事业第十二个五年规划》（2012年6月）	适应经济社会发展对人才培养的需求，以人才培养体制改革为核心，着力推进国家教育体制改革试点，完善现代教育体系和国家基本教育制度，系统推进管理体制、办学体制、学校制度、招生考试制度、投入保障机制改革，实施教育对外开放战略，为《教育规划纲要》的实施提供坚实有力的制度保障。
5	《教育部关于2013年深化教育领域综合改革的意见》（2013年1月）	<p>总体格局：按照顶层设计、试点先行、有序推进的原则，形成了在培养模式、办学体制、管理体制、保障机制四个方面，从国家统一实施、地方承担试点和基层自主改革三个层面推进教育改革的总体格局。</p> <p>改革思路：党的十八大报告提出深化教育领域综合改革，是对教育改革提出的新要求，重点在深化，关键在综合。要用系统思维、全局意识和全球视野认识改革，用普遍联系观点设计改革，用统筹兼顾办法推进改革，进一步增强改革的系统性、整体性、协同性；要不断增强教育改革的自觉性、紧迫性、坚定性，在继续深入实施国家教育体制改革试点的基础上，牢固树立改革意识，提振教育改革信心，冲破思想观念束缚，突破利益固化藩篱，将改革贯穿教育工作始终，切实把教育改革不断引向深入。</p> <p>指导思想：高举中国特色社会主义伟大旗帜，深入学习贯彻党的十八大精神，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，全面落实教育规划纲要，以加快推进教育现代化、努力办好人民满意的教育为目标，以破解制约</p>

		<p>教育科学发展的关键领域和薄弱环节为突破口，以加快转变教育发展方式、完善推进教育改革的体制机制为着力点，不失时机深化教育领域综合改革。</p> <p>基本原则：坚持正确方向、加强整体谋划、尊重基层首创、增强政策协调。</p>
6	《教育部2014年工作要点》（2014年1月）	<p>深化教育领域综合改革，加快推进教育治理能力现代化。</p> <p>推进教育管办评分离。以转变职能和简政放权为重点，研究制订关于推进教育管办评分离的若干意见。印发进一步落实和扩大高校办学自主权、完善高校内部治理结构的意见，确保放权到位，更多地运用法律法规、政策、标准、公共财政、信息服务等手段，探索建立新的管理体制和工作机制。进一步规范学校办学行为。进一步推进行政审批制度改革。发挥社会参与作用，委托社会组织开展教育评估监测，组织第三方机构开展教育现代化监测和教育满意度测评。形成政府管教育、学校自主办学、社会广泛参与的新格局。切实把政务公开、校务公开做深、做细、做透，便于社会监督。</p> <p>完善学校内部治理结构。完善依法办学、自主管理、民主监督、社会参与的现代学校制度。进一步加强学校章程特别是高等学校章程建设，促进学校加快内部管理体制改革。制订落实加强直属高校领导班子建设意见。制订直属高校人事制度改革指导意见。出台《高等学校学术委员会规程》，推进落实《学校教职工代表大会规定》。</p>
讲话文章类：		
1	刘延东讲话：《深化高等教育改革 走以提高质量为核心的内涵式发展道路》（2012年5月）	<p>高等教育向内涵式发展转变，面临从思想观念到体制机制的种种障碍，不改革就没有出路，不触及深层次矛盾就难见成效。要树立强烈的改革意识，克服不敢改、不愿改、不会改的畏难情绪，摒弃安于现状、小富即安的惰性思维，突出重点，攻坚克难，推动高等教育质量提升迈出更大步伐。</p>
2	刘延东在教育部直属高校工作咨询委员会全会上的讲话（2014年7月）	<p>要增强高等教育综合改革的使命感、责任感，走中国特色社会主义高等教育发展之路，为经济社会发展、民生福祉改善提供人才、智力支撑。要把立德树人、提高质量贯穿综合改革全过程，推动社会主义核心价值观入脑入心，创新人才培养机制，切实落实人才培养中心地位。高校要合理定位、特色发展，优化专业结构，防止“同质化”，提高学生就业创业能力。要深化考试招生制度改革，促进学生健康成长、科学选拔人才、确保公平公正。要深化高校人事制度改革，加强教师队伍建设，调动广大教师的积极性创造性。要进一步推进简政放权，切实转变政府职能，完善高校内部治理结构，构建现代大学制度。要发挥高校在国际合作、人文交流方面的独特作用。高校领导班子要狠抓党风廉政建设工作，敢于担当、积极有为，统筹协调、形成合力，确保改革沿着正确方向有序推进，实现我国高等教育的新跨越。</p>
3	《刘延东在国家教育咨询委员会全体会议上的讲话》（2014年8月）	<p>当前是深化教育综合改革的 key 期，也是到2020年基本实现教育现代化的攻坚期。要始终坚持中国特色社会主义教育的根本方向，立足国情，弘扬传统，遵循教育规律，借鉴国际先进经验，努力办出中国特色、高水平的现代教育。要突出教育综合改革重点任务，坚持问题导向，改革资源配置方式促进教育公平，改革人才培养模式提升教育质量，改革管理方式激发教育活力。</p>
4	袁贵仁文章：《深化教育领域综合改革》（2013年11月）	<p>深化教育领域综合改革，不仅是破除制约教育事业科学发展的体制机制障碍，促进教育体系自身完善，而且要与党的各项事业制度改革相互配合、协同攻关，为经济社会发展、实现“两个百年”目标提供人才支持和智力贡献。</p> <p>深化教育领域综合改革，就是要以实现好、维护好、发展好最广大人民根本利益为依归，以立德树人为根本任务，以促进教育公平、提高教育质量为主线，以改进政府教育管理方式、激发释放学校办学活力、构建全民终身学习体系为重点，努力满足人民群众对多样化高质量教育的现实需求。</p>

		<p>今后教育领域以改革推动发展、提高质量、促进公平、增强活力的总体思路，就是要加强和改善党对教育的领导，主动适应经济社会发展需要，自觉遵循教育规律和人才成长规律，明确攻坚方向，凝聚社会共识，加强举措配套，统筹落实好以下三个重点方面。</p> <p>攻坚方向和重点举措：深化教育领域综合改革必须坚持立德树人基本导向、深化教育领域综合改革必须有利于促进公平提高质量、深化教育领域综合改革必须构建政府学校社会新型关系。</p> <p>保障措施和落实行动：</p> <p>1. 切实增强对深化教育领域综合改革的高度共识。凡涉及群众切身利益的教育领域综合改革重大政策举措，一定要正确处理改革发展稳定的关系，坚持改革力度、发展速度、社会可承受程度的统一。除完善专家咨询机制、注重配套政策措施到位等环节外，更重要的是从制度层面提高教育决策科学化、民主化水平，在重大教育改革实施前，要进行合法性审查和风险评估，根据需要向社会公开征求意见；在改革实施中，加强检查监督和定期评估，对于出现的问题及时妥善处理及动态调整，避免产生大的偏差，加强党内监督、民主监督、法律监督、舆论监督，确保人民群众知情权、参与权、表达权、监督权行使顺畅，为重大教育改革付诸实施创造更加有利的环境。</p> <p>2. 不断完善上下联动、各方协同创新的改革推进机制。围绕《决定》所布置的教育领域综合改革各项重点任务，要在国家层面制定指导性意见，注意增强部委之间的政策协调，逐项明确本届政府任期内重大教育改革清单。地方要以增强本级教育统筹为重点，制定综合改革方案，落实国家层面重大教育改革任务，体现省域教育改革特征，重在解决本省的实际问题。国家建立鼓励支持改革激励机制，对改革成效显著的地区和学校，在资源配置、权力下放等方面，给予更多倾斜支持。</p> <p>3. 继续注重系统设计、整体推进、重点突破、试点先行的改革路径。深化教育领域综合改革，必须立足基本国情，全国一盘棋，但决不能一刀切。根据《决定》总结的“加强顶层设计和摸着石头过河相结合，整体推进和重点突破相促进”的改革重要经验，我们要继续沿着系统设计、整体推进、重点突破、试点先行的改革路径，按照《决定》提出的教育领域综合改革任务以及2020年在重要领域和关键环节改革上取得决定性成果的时间表，对国家和各地的教育改革试点进行整体评估，形成新的改革方案，加强统筹，多措并举，以点带面，扎实推进。</p>
5	《袁贵仁在2014年全国教育工作会上的讲话》（2014年1月）	教育改革作为全面深化改革的重要领域，一切改革的举措和行动，就是要围绕教育治理体系建设、教育治理能力提高，深化教育领域综合改革；通过深化教育领域综合改革，实现教育事业科学发展；通过教育事业科学发展，更好地促进教育公平、优化教育结构、提高教育质量；通过促进公平、优化结构、提高质量，更好地为打造中国经济升级版、全面建成小康社会提供坚强有力的人才支撑和智力支持。
6	袁贵仁文章：《推进教育事业改革发展的强大思想武器——学习习近平总书记关于教育工作的重要论述》（2014年4月）	我们要把完善和发展中国特色社会主义教育制度、推进教育治理体系和治理能力现代化作为总目标，以推进管办评分离为基本要求，以转变政府职能为突破口，形成政府宏观管理、学校自主办学、社会广泛参与的新格局。 把考试招生制度改革作为突破口，探索建立招生和考试相对分离、学生考试多次选择、学校依法自主招生、专业机构组织实施、政府宏观管理、社会参与监督的运行机制，从根本上解决一考定终身的弊端。把创新人才培养机制作为着力点，探索形成教育教学内容更新机制、协同育人机制、社会评价机制，构建小学、中学、大学有机衔接，教学、科研、实践紧密结合，学校、家庭、社会密切合作的育人格局。
7	《袁贵仁在教育部直属高校深化党的群众路线教育实践活动	在这个背景下深化综合改革，希望各学校都能拿出一个综合改革的方案。任何一个学校党委只要拿出方案，教育部都会安排时间开专题会，把相关的司局和部门请来研究你们学校的综合改革方案。各学校都要把意见、要求与部里进行沟通，只要你想好了、想清了，我们就一起商量，能做的就做，暂时不能做的，用别的办法做。

	活动整改工作座谈会上的讲话》(2014年5月)	
8	王立英文章:《为深化教育领域综合改革提供组织保证和人才支撑》(2013年12月)	<p>深化教育领域综合改革,推动教育事业科学发展,领导班子和干部队伍建设是关键。坚持和完善党委领导下的校长负责制,坚持社会主义政治家、教育家的标准选好配齐领导班子,不断提高领导班子办学治校和推进改革的能力,努力实现“四个进一步”,即进一步提升领导班子建设水平,进一步完善领导班子调整配备机制,进一步加强领导干部能力建设,进一步加强直属单位干部队伍建设。</p> <p>一、以简政放权为重点,着力推进机关职能转变。坚持政事分开、管办评分离原则,理顺中央与地方、政府与学校、机关与事业单位的关系,把该放的权放掉,该管的事管好,下大力气做到“三个推进”。</p> <p>二、以增强领导科学发展能力为核心,着力加强直属高校和直属单位领导班子建设。坚持和完善党委领导下的校长负责制,加强民主集中制建设,完善领导班子议事规则和决策机制,切实提高科学决策、民主决策、依法决策水平。进一步加强领导干部能力建设。研究制定高校领导班子和领导干部理论学习和教育培训规划,完善和落实高校领导干部培训制度,加大高校与地方党政部门干部双向交流力度,推进干部校际交流、纪委书记同城交流,推进校内党政之间轮岗交流和班子内部分工调整。加强高校后备干部队伍建设。</p> <p>三、以深化干部选任制度改革为重点,着力统筹四支干部队伍建设。坚持党管干部原则,强化正确的用人导向,深化干部人事制度改革,构建有效管用、简便易行的干部选任机制,真正把信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部选拔出来,着力深化干部选拔任用机制改革。</p> <p>四、以分类推进事业单位改革为契机,着力推进直属系统人事制度改革。坚持以进一步扩大和落实学校自主权,充分激发直属事业单位活力为目标,统筹谋划,稳步实施。深化直属高校人事制度改革,关键是按照提高质量、内涵发展的要求建立规范科学、充满活力、具有中国特色的现代大学人事制度。</p> <p>五、以实施重大人才计划为重点,着力推进高校高层次人才队伍建设。要敢为事业用人才,着力破解人才工作中的热点、难点问题和体制性障碍,健全具有国际竞争力的人才支持体系和引才聚才体制机制。</p>
9	杜玉波文章:《创新高校人才培养机制的基本思路和重点任务》(2014年1月)	<p>创新高校人才培养机制的基本思路就是:在科学的人才培养理念指引下,通过深化教育教学改革,激发高校人才培养的潜力和活力,特别是通过创新应用型、复合型、技能型人才的培养机制,着力突破实践能力这个薄弱环节。具体包括:</p> <p>第一,创新人才培养理念是基本前提。要引导高校摒弃唯考试评价、唯分数论的观念,真正树立起纲要提出的人人成才、多样化人才、终身学习、系统培养的理念;摒弃拼规模、比数量的观念,真正树立起以人才培养为中心、以适应社会需要为检验标准、以学生为本、以学生评价为先的理念。</p> <p>第二,深化教育教学改革是主要手段。一是推动形成学科专业和人才培养目标动态调整机制,优化学科专业结构和人才培养类型层次结构;二是推动建立教学内容的更新机制,推进课程改革,提高教材质量,促进优质教育资源共享;三是推动教学方法和模式改革,创新教学管理制度,能够向不同的学生提供高质量多样化的教育服务;四是推动教学团队发展机制创新,加强专兼职教师队伍建设,促进理论与实践的结合。</p> <p>第三,创新应用型、复合型、技能型人才培养机制是迫切要求。改变“三重三轻”的现状,做到“四个更加注重”:即,改变重理论轻实践、重知识轻能力、重专业轻人文的现状;在专业设置上更加注重以社会需求为导向,在课程设置上更加注重科学知识、思想品德、人文素养和实践能力的融合,在教学方法上更加注重发挥学生的主体作用,在社会合作上更加注重用人单位的参与,培养具有较强岗位适应能力的面向地方、面向行业企业的高素质人才。</p>

		<p>第四，提升实践能力是重要突破口。进一步推动高校强化实践教学环节，增加实践教学比重，加强学生实习实践基地建设；加强生产劳动、志愿服务、公益活动等社会实践活动；探索建立完善学生实习实践的相关制度。</p>
10	<p>李卫红文章：《深化哲学社会科学科研领域综合改革》（2013年12月）</p>	<p>按照以改革推动发展、提高质量、增强活力的总体思路，坚决破除各方面体制机制弊端，进一步解放和发展科研生产力，推进科研体系和管理体系现代化。到2020年，形成科学规范、运行高效的现代科研制度，为高校哲学社会科学创新体系建设提供制度保障。</p> <p>完善理论联系实际机制。要积极创造条件，在高校和政府、社会之间搭建起桥梁和纽带，探索服务需求对接新模式。要密切关注、全程跟踪党和政府重大决策，及时提供动态监测、效果评估和信息反馈，形成全程参与的服务决策机制。支持高校与地方政府、厂矿企业、社区农村联合建设社会调研基地，把深入实践、了解国情作为师生培养培训的重要环节，建立健全教师实践考察、社会调研等制度，增强理论联系实际能力。</p> <p>推进协同创新机制。进一步深化高校人文社会科学重点研究基地运行和管理体制改革，实行“有进有退、优胜劣汰”的动态管理和弹性经费制度，推动重点研究基地从整体上向问题导向转型，提升服务社会能力。重点建设一批社会调查、统计分析、案例集成等专题数据库，为高校科研提供有力的数据和方法支撑。</p> <p>深化科研评价综合改革。要把解决国家重大需求的实际贡献作为核心标准，完善绩效评估办法，针对应用研究成果建立以政府、企业、社会等用户为主的评价机制。积极开展科研评价综合改革试点，重点推进人事分配制度配套改革，健全人才选拔和激励机制。协调推进科研评价与学科评审、人才培养、机构评定、课题立项、成果评奖等方面的综合改革，加大绩效评价权重，坚决改变单纯以著作、论文为主的评价方式，将咨询报告、专家建议、普及读物等成果纳入评价体系。</p> <p>促进科学研究与人才培养的深层互动机制。要以高水平的科学研究支撑高质量高等教育，以高质量的高等教育支撑自主创新能力持续提升，形成科学研究与人才培养有机结合、相互促进的新机制。</p> <p>完善扩大对外学术交流机制。要坚持“走出去”和“请进来”相结合，加强统筹规划，拓展交流途径，健全合作机制，有选择、有步骤、有层次地推进高校哲学社会科学走向世界。</p> <p>创新科研管理机制。要完善科研规划、评审立项制度，围绕学术前沿和国家重大需求确定科研项目选题，采取招标制和定向委托相结合的立项模式，提高项目设置的针对性实用性。强化绩效管理，以提升研究质量和实际效果为目标，加强项目全过程管理和跟踪服务。优化科研资源配置，加强科研经费监管和审计，提高资金使用效益。强化成果转化意识，拓展成果转化渠道，充分发挥优秀成果的社会效益。</p>
11	<p>王立英文章：《加强反腐败体制机制创新和制度保障为深化教育领域综合改革提供坚强保证》（2013年12月）</p>	<p>深化教育领域综合改革，对教育系统党风廉政建设和反腐败工作提出新要求。加强教育系统党风廉政建设和反腐败工作，必须深度融入改革，促进教育体系自我净化、自我完善，通过深化改革不断铲除腐败现象滋生蔓延的土壤；必须加强对教育系统贯彻落实中央决策部署情况的监督检查，有效防范教育综合改革中的廉政风险，为改革保驾护航，维护中央政令畅通；必须以转变职能和简政放权为契机，加快推进现代学校制度建设，确保“放”和“管”两个轮子协同转动。全面落实党委主体责任。全面履行纪委监督责任。全面实施责任追究制度。</p>

（二）支持高校自主办学的相关政策文件

序号	制度名称	主要内容
----	------	------

1	国家教育体制改革领导小组办公室关于进一步落实和扩大高校办学自主权完善高校内部治理结构的意见(2014年7月)	根据《高等教育法》规定，立足现阶段我国高等教育改革发展实际，当前落实和扩大高校办学自主权着重从以下七个方面推进：支持高校科学选拔学生，深化考试招生制度改革；支持高校调整优化学科专业，鼓励高校办出特色；支持高校自主开展教育教学活动，深化人才培养模式改革；支持高校自主选聘教职工，发挥各类人才的积极性创造性；支持高校自主开展科学研究、技术开发和社会服务，为提升创新能力创造条件；支持高校自主管理使用学校财产经费，提高经费使用效益；支持高校扩大国际交流合作，提高高等教育国际化水平。
2	教育部行政审批项目清单	<ol style="list-style-type: none"> 1. 实施本科及以上教育的高等学校的设立、分立、合并、变更和终止审批 2. 部属高等学校章程修改核准 3. 硕士、博士学位授予单位及其可以授予学位的学科名单审核 4. 学位授予单位授予国内外人士名誉博士学位审批 5. 实施本科以上高等学历教育的中外合作办学机构（含内地与港澳台地区合作办学机构）设立、分立、合并、变更和终止审批 6. 实施本科以上高等学历教育的中外合作办学项目以及内地与香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区合作办学项目审批 7. 高等学校教授评审权审批 8. 高等学校设置、调整管理权限范围外的本科专业和国家控制的其他专业审批 9. 全国普通高校本科生分学校招生计划、研究生分地区分部门分学校招生计划审批 10. 高等学校面向全国招生和跨省招生生源计划审批 11. 孔子学院（课堂）设置及年度项目审批 12. “2011 计划”协同创新中心认定 13. 教育部工程中心审批 14. 教育部人文社科重点研究基地审批 15. 教育部重点实验室审批

根据国家的政策指导，清华大学、北京大学在建设国家教育综合改革试验区方案中提出若干所需政策支持，具体内容如下：

清华大学建设国家教育综合改革试验区所需政策支持			
改革任务	改革内容	所需的政策支持	涉及部门和地方
一、加快建立中国特色现代大学制度	4. 充分行使学校办学自主权	<p>(1) 批准清华大学成为国家教育综合改革试验区（特区），试点建立政校分开，管办分离，依法办学，社会参与的现代大学宏观治理体系。</p> <p>(2) 理顺国务院教育行政部门同学校的关系，强化政府的规划引导，政策协调，基本保障和公共服务职能。探索对学校实行“负面清单”管理方式，建立社会主导的评估监督机制。</p>	中央全面深化改革领导小组、国家教科领导小组

	6. 建立健全科学合理的办学资源保障机制	(1) 国家向学校的“985”等重大教育专项投入整合并改为常态化投入的同时,将该经费从“项目支出”性质改为“基本支出”性质。 (2) 对改善教学条件专项,本科生质量工程专项,基础学科拔尖创新人才专项等教育专项,允许学校根据实际情况调整预算和安排项目。 (3) 加大“促进高校内涵式发展经费”的支持力度,鼓励学校以办学特色,办学优势,办学成果和办学质量等竞争方式取得更多投入。 (4) 对我校作为研究型大学安排科研机构运行费和科研队伍人员费。 (5) 对“重点实验室及相关设施专项”,“青年千人专项”等科研专项,按额度核拨给学校后,由学校根据实际情况进行分配和使用。	教育部 财政部 发改委
		(6) 取消关于“国有资产处置收入,必须按照政府非税收入管理规定,实行‘收支两条线’管理”的规定。	教育部 财政部
		(7) 继续执行对校办企业的资本转让收益免交企业所得税政策。	财政部 国家税收总局
		(8) 试点国家下放教育收费的定价权,由学校制定自费留学生学费住宿费标准,专业学位研究生学费住宿费标准,国际合作办学项目学费住宿费标准等。	发改委 教育部
	9. 推进学校去行政化改革	教育部及相关部门进一步向学校下放因公出国(境)任务审批权等8项外事审批权: (1) 进一步下放因公出国(境)任务审批权。 (2) 下放和简化在华举办国际会议的审批权和流程。 (3) 教育部(基金委)专门拨付学校人才(教师,学生)国际化培养基金额度由学校统筹管理和使用。 (4) 给予学校以本校名义或以其院系名义加入一般性国际学术组织的审批权。 (5) 给予学校举办中外合作办学项目和非独立法人办学机构的审批权。 (6) 简化授予海外人士名誉博士学位的审批程序,该审批程序批制为备案制。 (7) 简化引进国外智力专项经费的审批管理。 (8) 简化外籍人士办理来校工作签证和居留的手续。	教育部 公安部 科技部 人社部 北京市等
二、深入推进人事制度改革	11. 人事制度改革方案的总体设计	(1) 学校自主设置并确定各类岗位,政府部门开放对各专业技术职务级别比例的管理,重点做好人才流动的管理,推动建立规范有序的国内高校教育人才市场。 (2) 建议教育部成立“教育教学人才交流服务中心”,专门提供高校流动人才的档案管理,流动期间的服务,以及前后工作待遇的衔接等工作。 (3) 学校自主实施校内收入分配,政府放开对在职人员收入水平的管理,而把工作重点放在提高高校薪酬水平的国际竞争力和设计高校教师的退休待遇上,使教师退休待遇同任职期间所纳税额和购买的保险额挂钩。	人社部 教育部 北京市
	13. 深化收入分配制度改革	(1) 年薪制与现有岗位工资制之间衔接须与教育部协调,实行年薪制人员的退休待遇也要与有关部门主管部门协调。	教育部 人事部 北京市

	17. 改革和完善人才队伍建设机制	(1) 放宽对学校引进优秀人才(50周岁以上)的户口管制,或为优秀人才及外籍人才办理“工作居住证”(绿卡),并建立与本地居民同等的购车,购房,医疗保险,退休金和社会福利等符合国际惯例的保障体系。	北京市 人社部
三、创新人才培养模式	19. 改革本科生招生录取机制	(1) 教育行政部门将招生自主权下放学校,变审批项目为备案项目,学校自主确定招生规模,招生计划,招生类型,人才评价标准和录取方式。 (2) 教育行政部门与学校联动,推进社会专业机构设置,建立认证机制,加大对社会专业机构参与招生考试工作的监督力度。	教育部
	22. 完善自主学习、因材施教的体制机制	(1) 教育部在专业设置、第二学位设置等方面确保学校自主权。	教育部 财政部
	23. 再造教学管理和质量保障体系	(1) 重新审视现有高教法的规定,为教学委员会的合法性提供依据。 (2) 国家教学经费分配时,综合考虑生均数、教育质量等多种因素。	教育部 财政部
	24. 改革研究生招生录取方式	(1) 对我校下放研究生招生名额、招考和录取权限。	发改委 教育部
	25. 实行学位授权的校本管理模式	(1) 改革《中华人民共和国学位条例》相关规定,或允许清华大学突破限制、先行先试。 (2) 建议教育部发布文件试办第二硕士学位,允许清华大学在已有学科范围内自主设置第二硕士学位学科。	党中央 国务院 教育部
	26. 改革研究生培养模式	(1) 对现行《中华人民共和国学位条例》第五条和《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》第八条进行修订,适应无学位论文型硕士的培养要求;或允许清华大学突破上述规定先行先试。	教育部 财政部 留学基金委
	27. 改革研究生管理模式	(1) 教育部批准清华大学硕士研究生修业年限从二至三年调整为不少于一年。 (2) 有关部门调整清华大学博士生国家财政生均综合定额拨款年限。	教育部 财政部
	28. 改革研究生质量保障体系	(1) 有关部门对学校严格管理、保障质量给予政策和舆论支持,如涉及学籍、学位相关事项。	教育部
	29. 构建国际化培养机制和环境	(1) 教育部等有关部门调整有关来华留学生管理的相关规定,并给予其他相关政策支持。 (2) 教育部等有关部门调整对大学学费标准、学位管理和中外合作办学项目审批的相关规定,并给予其他相关政策支持。	教育部等
	30. 改革完善教育教学和人才培养的支持政策	(1) 减少或取消各种评奖和认证限制;减少国家(市)各类教学改革计划、教学评奖项目的限额规定,让优秀项目参与公平竞争和评审;给予学校参加各类国际专业认证的自主权,如ABET认证等。 (2) 取消各类精品课、视频公开课、资源共享课等版权限制;学校可以自主选择是否转让版权、是否签署教育部统一模板的版权协议。	教育部
	31. 改革完善	(1) 允许学校根据自己的培养目标、培养模式和实际情况,自主设计奖励、资助政策方案。	教育部

	学生评价、激励和资助体系		财政部
	32. 创新和完善学生思想政治工作模式	(1) 教育部支持学校建立以双肩挑学生政治辅导员为主的辅导员队伍, 不再规定其工作量和人员配置要求, 以学校实际情况为准, 并建立适合双肩挑辅导员的评价体系和考核激励机制。 (2) 减少教育部和北京市委教育工委对学生思想政治教育方面的规定动作, 变工作指导为资源提供, 增强学校工作的自主性, 根据实际因地制宜开展工作。	教育部 北京市教委
四、健全学科发展机制和科技创新体系	33. 建立完善科学的学科发展和调整机制	(1) 国家向学校的“985”等重大教育专项投入整合并改为常态化投入, 同第6条。 (2) 建议国务院学位委员会和教育部改革学科的行政审批制度, 由学校根据社会发展需求和科技发展趋势自主审定设置和调整学科(不局限于现有学科目录), 使新增学科能够突破原有学科限制。	科技部 教育部 人社部等
	34. 完善学术决策机制	(1) 建议教育部等有关部门取消对清华大学申请承担国家研究项目、建设国家重点实验室、教育部重点实验室、国家和教育部人文社科重点基地等的申请限制, 支持学校通过竞争承担更多国家任务。 (2) 建议国务院有关部门批准清华大学正式成立“信息国家实验室”, 并依托学校筹建“新能源国家实验室”、“新材料国家实验室”。	教育部等
	35. 改革学科交叉研究的体制机制	(1) 建议有关部门调整修订国家学科专业目录, 为新兴学科、交叉学科留出发展空间, 允许学校自主设置学科专业, 同第33条。 (2) 建议国务院学位委员会和教育部在学位授权方面给予学校充分的自主权, 使学校拥有学科交叉方向的招生和学位授予权等自主权。	国务院学位委员会 教育部
	36. 深化科研管理模式改革	(1) 有关部门对我校作为研究型大学安排科研机构运行费和科研队伍人员费, 同第6条“所需支持政策”(4)。 (1) 有关部门允许学校根据实际调整科研经费具体用途。 (2) 国家进一步完善对人文社会科学研究成果的评价和激励机制, 坚持质量导向, 尊重不同学科特点, 宏观政策引导要进一步强调学术影响力、社会影响和和国际影响力。	教育部 财政部 科技部等
	37. 推进国防科研机制体制改革	(1) 教育部允许学校自行向中国人民解放军总装备部、国防科工局等部队和军工单位直接申报各类科研项目。	教育部 总装备部 国防科工局等
	38. 创新医科建设和发展模式	(1) 批准北京清华长庚医院作为全额拨款的事业法人单位, 核定必要的事业编制数, 同时由北京市和学校对三家附属医院共建共管。	北京市
	39 改革和完善学术期刊的建设机制	(1) 有关部门在执行国务院发布的《出版管理条例》和原新闻出版总署发布的《期刊出版管理规定》时, 放宽对清华大学在申请创办学术期刊方面的限制。	新闻出版 广电总局等
五、改革社会服务体制机制	40. 加快科技成果转化体制机制改革	(1) 教育部、财政部下放权力, 由学校自主决定科技成果的处置和收益分配, 处置行为包括但不限于许可、转让和投资、放弃等。由此获得的收益全部留归学校纳入预算, 不上缴财政, 由学校按贡献大小自主决定分配模式。无形资产因其特殊性, 需要制定符合其自身特点的规章制度, 但不纳入国有资产管理体制。	教育部 财政部

	41. 改革和完善产学研合作模式	(1) 全面落实清华科技产业改制时国务院及有关部门批复的各项政策。 (2) 给予学校处置科技成果的收益分配及税收优惠。 (3) 同意学校设立专业的技术转移公司并给予政策扶持。 (4) 授予清华控股有限公司高新企业资质。	教育部 财政部 北京市
六、推进资源管理模式改革	43. 改革学校经济政策和资源配置方式	(1) 有关部门取消对学校进口仪器设备减免税、国有资产管理等三方面的不合理审批 12 项。	财政部 教育部 海关总署等
	44. 改革校园规划建设管理机制与基建审批方式	(1) 教育部改革校园基本建设项目的行政审批方式。 (2) 教育部改革在项目立项审批中执行的 92 定额, 充分考虑不同层次、不同地区高校的差异, 更应考虑综合性大学各类任务所需的各类用房, 在立项审批中给予特殊对待。 (3) 明确北京市职责, 北京市有关部门和学校协调联动, 共同承担校园秩序和环境治理的责任; 北京市和公安部有关部门切实为校园及周边环境秩序治理工作提供强有力的政策和执法力量的支持, 成立由大学和地方公安部门双重领导的校院公安派出所和城管执法队专职校园环境秩序治理, 或对学校管理部门进行适度授权以治理校园及周边秩序环境。	教育部 公安部 北京市等
	45. 改革房屋配置管理服务体制	(1) 房屋资源的出租审批及收入由学校决定和支配。	财政部 教育部
七、进一步深化行政管理改革	47. 改革完善学校后勤服务保障体系	(1) 教育部、北京市支持学校推进后勤社会化改革。	教育部 发改委 北京市
	48. 建设高素质、专业化的管理与服务队伍	(1) 教育部向学校下放四级以上职员职级晋升的自主审批权。	教育部

北京大学建设“国家高等教育综合改革试验特区”所需政策支持			
改革任务	改革内容	所需的政策支持	设计部门和地方
推进法人治理结构改革, 完善现代大学制度	落实和扩大办学自主权, 构建政府、学校、社会之间新型关系	1. 批准北京大学成为国家高等教育综合改革试验特区。	国家教育体制改革领导小组、教育部
		2. 根据《中共中央、国务院关于分类推进事业单位改革的指导意见》和《关于建立和完善事业单位法人治理结构的意见》, 进一步落实大学法人自主权, 建立完善大学法人治理结构。	国家教育体制改革领导小组、教育部、中央机构编制委员会办公室
人才培养机制创新	改革招生制度	3. 批准学校作为本科招生改革试点单位, 扩大自主选拔录取比例。	教育部
		4. 允许学校按照北大特点和北大标准, 继续完善元培综合评价系统, 建立多元化的招	教育部

		生选拔机制。通过学业水平测试、高考成绩、中学写实材料和自主测试四个主要维度，建立“四位一体”的招生选拔新模式，对考生进行多元化、过程性的综合评价，淡化高考成绩的决定性作用。	
		5. 允许学校自主决定各类学生的录取比例与数量，在兼顾公平的前提下，自主制定高考生源计划。	教育部
		6. 允许学校自主决定研究生招生规模，结合学科特点自主制定研究生录取办法，招生学科和数量由审批制转为备案制。给予学校在硕士研究生保送录取中更大的自主权，取消对生源所在高校提供免试推荐资格的要求。	教育部
	改革学位授权模式	7. 允许学校自主制定学位授予标准，由学校学位委员会审核、授予北京大学相关学位，颁发北京大学学位证书。学位证书由学校自行设计、制作，向教育主管部门报备。	国务院学位委员会、教育部、人力资源和社会保障部
		8. 允许学校根据社会需求和自身发展需要，自主增列新的本科专业、新的学位授权点或调整原有学位授权点。允许专业学位突破现有学位类别，探索和把握人才热点和社会发展前沿，以行业领域的发展方向为引领自主设置。	国务院学位委员会、教育部
		9. 给予学校完全的学籍注册权限。	国务院学位委员会、教育部
		10. 允许建立研究生双学位制度。允许在读学历教育研究生在校攻读学位期间，申请在本校攻读第二硕士学位。研究生攻读第二学位应向学校缴纳相关费用。	国务院学位委员会、发展和改革委员会、教育部
		11. 完善博士生中期考核和博士中途转为硕士的制度，在学籍的层次转换、学历学位的认证、就业派遣等方面，给予配套制度支持。	国务院学位委员会、教育部、人力资源和社会保障部
		12. 在本科和研究生阶段，下放联合授予学位自主权，允许北京大学与国际和国内高校自主建立联授学位专业。	国务院学位委员会、教育部、人力资源和社会保障部
	改革研究生培养模式	13. 学业奖学金按额度标准下达后，允许学校自主制定奖助标准和实施办法。	教育部、财政部
		14. 留学基金委将国际交换学生基金整体下放学校，由学校自行完成学生派出任务，并汇报派出结果汇报，向社会发布年度报告。	国家留学基金管理委员会
		15. 允许学校根据学术研究型和应用职业型不同人才类型自主确定学位项目修业年限。	教育部
	下放教育收费的定价权	16. 允许学校自主设置“学分制”收费规则，建立学分制收费和学年制缴费之间的对应关系。允许学校根据办学培养成本 and 市场需求确定各级各类学生学费、住宿费标准。同时建立完善学生资助体系，做到“应助尽助”。	教育部、财政部、发展和改革委员会
科研体制机制改革	改革科研资源配置模式	17. 减少国家对竞争性科研资源的限制。放宽 863、973 等科研项目、国家重点实验室等科研平台、新世纪人才与创新团队等人才项目申报中的限项约束。根据国家、省部级平台情况，配置研究生等实质性资源，落实教育部重点实验室经费。逐步取消国家科研项目和科技奖项申报等各类事项中的职称限制。	科技部、教育部、人力资源和社会保障部等
		18. 改革“重物轻人”的科研经费投入结构，按课题组成员参与科研项目的时间和学	财政部、教育部、自然

		校确定标准，允许列支专职科研人员（含博士后）工资、研究生学费、研究生劳务费、保险和相关福利。	科学基金委员会、科技部等
		19. 学校从国外购买的仪器设备自动进入免税产品，设备采购程序报教育部备案后无须再经过审批，开放国外直采。	海关总署、教育部
		20. 在科研项目经费中，提高学校间接费用比例，用于补偿科学研究支撑条件（科研用房、图书、网络、仪器设备等）、提升管理服务能力。	财政部、科技部、自然科学基金委员会、国家哲学与社会科学办公室、国防科技工业局、总装备部等
	扩大学科设置自主权	21. 下放学科设置审批权，允许学校自主设置和调整可授予学位的学科、专业。	教育部
积极参与和探索医疗体制改革，建设“医疗改革试验区”	全面推进临床研究战略，促进转化医学发展	22. 给予北大医院试点经费支持，建立临床研究项目的资助体系，并增加国内临床研究的自主渠道与强度。在业务费、人员费、劳务费、病人保险等经费的使用方面给予必须的政策支持。	财政部、卫生和计划生育委员会、教育部、北京市
	改革医院人才招聘聘任、评价考核和晋升激励机制	23. 加快《中共中央国务院关于深化医药卫生体制改革的意见》试点工作，落实“研究探索注册医师多点执业”。	卫生和计划生育委员会、北京市
		24. 放宽医院编制管理，根据医院的医、教、研工作需要，采取编制备案制管理；放开薪酬体系的限制，实现薪酬待遇的多样化。	人力资源和社会保障部、卫生和计划生育委员会、教育部等
	积极探索大型公立医院改革，引领社会资本办医	25. 作为企业举办的事业法人单位，北大国际医院的人员编制，既存在有企业编制，也有事业编制；既有固定编制，也有非固定编制。人事制度需要国家给予平等对待，以促进人才合理使用、有序流动。	人力资源和社会保障部、卫生和计划生育委员会、教育部、公安部、北京市
师资人事制度改革	扩大人事自主权	26. 批准学校作为国家事业单位改革试点单位，放宽有关政策限制，支持学校在人事制度改革中先行先试、探索经验。	人力资源和社会保障部、教育部、北京市
		27. 下放必要的职位自主设置权和自主聘任权，允许学校进行职位分系列和分类聘任的职称制度改革，加强与岗位功能相关的职位体系建设，承认学校新设职位对应的学术权力。支持学校为鼓励学科交叉融合而进行联合聘任及相关考核激励机制的探索，取消设立学科点对导师数量和身份的约束。	人力资源和社会保障部、教育部
		28. 允许学校自主决定校内收入分配，取消对工作总额和校内分配办法（包括年薪制、协议工资制、项目工资制）的审批要求。	人力资源和社会保障部、教育部等
	改革博士后制度	29. 授权学校自主审批博士后进出站。确立先资助后进站的管理模式，建立博士后资助经费的正常增长机制。取消不得进同站同学科做博士后的规定。将博士后的聘用年限放宽至1—6年。允许博士后出站后自主存档、自主就业。授权学校颁发博士后证书并承认其等同国家博士后证书效力。配套改革完善博士后户口、子女入学、社会保	教育部、人力资源和社会保障部、公安部、北京市

		障、人事档案管理的相关制度。	
	改革海外、京外优秀人才的引进和管理服务机制	30. 放宽对学校引进优秀人才的户口管制，或为优秀人才以及外籍人才办理“工作居住证”（绿卡），并给予与本地居民同等的购车、购房、医保、退休金等福利保障。	北京市、公安部、人力资源和社会保障部
		31. 取消海外留学回国人员当前的派遣落户手续，改为由学校提供留学回国人员证明备案制。	北京市、公安部、人力资源和社会保障部、教育部等
		32. 取消办理京外调干事项的职称限制。	北京市、公安部、人力资源和社会保障部、教育部等
资源配置体制机制改革	继续坚持政府投入为主的筹集办学经费模式	33. 建立政府办学经费投入稳定增长机制，试点将“985工程”等重大教育专项作为常态化的投入，整体支持学校的长远规划和事业发展。	教育部、财政部
		34. 试点建立政府对大学科研运行保障机制，改变目前高校单一的教育经费拨款模式，增加科研运行和机构拨款，支持大学建设国家重大科学实验装置，提升科学研究基础条件建设和保障水平。	教育部、财政部、科技部
	试点下放国有资产使用、处置权限	35. 允许学校将拥有管理权限的知识产权、仪器设备、房产、企业产权等通过转让、出租、处置等方式取得的收入自主支配，用于学校的人才培养和科学研究。	教育部、财政部、发展和改革委员会、科技部、国税总局
	制定税收财政优惠政策	36. 明确大学的公益性非营利性质，试点实施全面税收减免政策，对大学法人获得的全部事业收入，例如科研收入、捐赠收入、成本补偿式服务收入、投资收入、校办企业上缴等各项收入直接减免各项税收。	教育部、财政部、国税总局
		37. 试点校办企业上缴税收返还学校，用于人才培养和科学研究。	教育部、财政部、国税总局
		38. 允许企业或个人通过学校基金会的捐赠在企业或个人所得税前全额扣除，试点国家对学校基金会的投资收益免征所得税政策。	教育部、财政部、国税总局
		39. 支持实施高校财政资金捐赠配比政策、提高配比比例，扩大学校配比资金使用范围。	教育部、财政部
	拓展校院空间	40. 允许突破北大主校园西部、南部、东部等较远区域的建筑高度、容积率	教育部、住建部、国土部、北京市
41. 在北京大学肖家河教师住宅建设和分配中给予特殊政策支持。		国管局、北京市	

纵观清华大学、北京大学向教育部提出的政策支持，不难看出，目前高校对自主办学权的需要十分迫切，国家各级各类行政部门仍掌管着大多数的教育行政权力。有消息称，在教育部审批过程中，清华大学和北京大学所提出的政策支持很多没有通过审核。但尽管如此，这也为今后政府职能转变、简政放权，高等教育综合改革指出了方向和趋势，也为我校综合改革提供了有益的参考和借鉴。

(三) 规范高校办学行为的相关政策文件

序号	制度名称	主要内容
1	高等学校章程制定暂行办法（2011年11月）	<p>高等学校应当以章程为依据，制定内部管理制度及规范性文件、实施办学和管理活动、开展社会合作。</p> <p>指导思想：高等学校制定章程应当以中国特色社会主义理论体系为指导，以宪法、法律法规为依据，坚持社会主义办学方向，遵循高等教育规律，推进高等学校科学发展；应当促进改革创新，围绕人才培养、科学研究、服务社会、推进文化传承创新的任务，依法完善内部法人治理结构，体现和保护学校改革创新的成功经验与制度成果；应当着重完善学校自我管理、自我约束的体制、机制，反映学校的办学特色。</p> <p>原则：高等学校的举办者、主管教育行政部门应当按照政校分开、管办分离的原则，以章程明确界定与学校的关系，明确学校的办学方向与发展原则，落实举办者权利义务，保障学校的办学自主权。</p>
2	学校教职工代表大会规定（2011年12月）	<p>学校教职工代表大会（以下简称教职工代表大会）是教职工依法参与学校民主管理和监督的基本形式。教职工代表大会的组织原则是民主集中制。学校应当建立健全沟通机制，全面听取教职工代表大会提出的意见和建议，并合理吸收采纳；不能吸收采纳的，应当做出说明。</p>
3	全面推进依法治校实施纲要（2012年11月）	<p>学校要牢固树立依法办事、尊重章程、法律规则面前人人平等的理念，建立公正合法、系统完善的制度与程序，保证学校的办学宗旨、教育活动与制度规范符合民主法治、自由平等、公平正义的社会主义法治理念要求；要以建设现代学校制度为目标，落实和规范学校办学自主权，形成政府依法管理学校，学校依法办学、自我管理，教师依法执教，社会依法支持和参与学校管理的格局；要以提高学校章程及制度建设质量、规范和制约管理权力运行、推动基层民主建设、健全权利保障和救济机制为着力点，增强运用法治思维和法律手段解决学校改革发展突出矛盾和问题的能力，全面提高学校依法管理的能力和水平；要切实落实师生主体地位，大力提高自律意识、服务意识，依法落实和保障师生的知情权、参与权、表达权和监督权，积极建设民主校园、和谐校园、平安校园。</p>
4	高等学校学术委员会规程（2014年1月）	<p>高等学校应当依法设立学术委员会，健全以学术委员会为核心的学术管理体系与组织架构；并以学术委员会作为校内最高学术机构，统筹行使学术事务的决策、审议、评定和咨询等职权。</p> <p>充分发挥学术委员会在学科建设、学术评价、学术发展和学风建设等事项上的重要作用，完善学术管理的体制、制度和规范，积极探索教授治学的有效途径，尊重并支持学术委员会独立行使职权，并为学术委员会正常工作提供必要的条件保障。</p> <p>高等学校学术委员会应当遵循学术规律，尊重学术自由、学术平等，鼓励学术创新，促进学术发展和人才培养，提高学术质量；应当公平、公正、公开地履行职责，保障教师、科研人员和学生在教学、科研和学术事务管理中充分发挥主体作用，促进学校科学发展。</p>
5	普通高等学校理事会规程（试行）（2014年7月）	<p>高等学校理事会，系指国家举办的普通高等学校根据面向社会依法自主办学的需要，设立的由办学相关方面代表参加，支持学校发展的咨询、协商、审议与监督机构，是高等学校实现科学决策、民主监督、社会参与的重要组织形式和制度平台。理事会应该在密切社会联系、扩大决策民主、争取社会支持、完善监督机制等方面发挥作用。</p>
6	关于坚持和完善普通高等学校党委领导下的校长负责制实施意见（2014年10月）	<p>高等学校党的委员会是学校的领导核心，履行党章等规定的各项职责，把握学校发展方向，决定学校重大问题，监督重大决议执行，支持校长依法独立负责地行使职权，保证以人才培养为中心的各项任务完成。党委实行集体领导与个人分工负责相结合，坚持民主集中制，集体讨论决定学校重大问题和重要事项，领导班子成员按照分工履行职责。</p>

		校长是学校的法定代表人，在学校党委领导下，贯彻党的教育方针，组织实施学校党委有关决议，行使高等教育法等规定的各项职权，全面负责教学、科研、行政管理工作。
7	关于进一步加强直属高等学校领导班子建设的若干意见（2013年12月）	为深入贯彻党的十八大和十八届三中全会精神，推进落实教育规划纲要，完善中国特色现代大学制度，促进高等教育事业科学发展，现就进一步加强直属高等学校领导班子建设提出以下意见：加强思想政治建设，提高领导科学发展的能力水平；深化干部选拔任用制度改革，选好配强领导班子；贯彻执行民主集中制，增强凝聚力和战斗力；强化培养培训，提高领导干部的素质和能力；完善考核机制，全面准确评价领导班子和领导干部；健全管理监督机制，从严管理干部。
8	中共教育部党组关于深入推进高等学校惩治和预防腐败体系建设的意见（2014年10月）	<p>总体要求：紧紧围绕全面推进中国特色社会主义伟大事业和党的建设新的伟大工程，紧紧围绕立德树人根本任务和深化教育领域综合改革总体要求，坚持党要管党、从严治党，坚持标本兼治、综合治理、惩防并举、注重预防，以改革精神加强反腐败体制机制创新和制度保障，坚定不移反对腐败，建设良好从政和教育生态，为办好人民满意的高等教育提供有力保障。</p> <p>总体目标：经过今后4年的不懈努力，坚决遏制高等学校腐败蔓延势头，取得干部师生和社会比较满意的进展和成效。作风建设深入推进，“四风”问题得到有效治理；惩治腐败力度持续加大，纪律约束、法律制裁和责任追究的震慑作用充分发挥；预防腐败工作扎实开展，构建起“不想腐、不能腐、不敢腐”的有效机制，党员、干部廉洁自律意识和拒腐防变能力进一步增强，权力运行制约和监督机制更加健全，立德树人、风清气正的高等教育生态不断形成。</p> <p>主要任务：1. 狠抓党的作风建设，落实立德树人根本任务。严明党的纪律，维护政令畅通；坚决纠正“四风”，持之以恒落实中央八项规定精神；加强师德师风建设，弘扬优良教风学风。2. 保持高压态势，坚决有力惩治腐败。坚决查处违纪违法案件；完善查信办案工作机制；坚持抓早抓小、防微杜渐；3. 突出监管重点，提高治理水平。规范干部的选拔任用；治理违规招生问题；强化教育经费监管；加强学校资产和校办企业监管；严格规范采购行为；加强基建项目监管；加强评审评比评估监管。4. 科学有效预防腐败，规范权力运行。深化党风廉政教育，筑牢拒腐防变的思想道德防线；加强反腐倡廉制度建设，把权力关进制度的笼子里；强化权力运行制约和监督，确保权力正确行使。5. 明确职责定位，强化组织领导与综合保障。落实党委主体责任；落实纪委监督责任；增强工作合力；强化监督考核。</p>

（四）指导高校综合改革的指导性政策文件

序号	制度名称	主要内容
1	教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见（2012年3月）	大力提升人才培养水平、增强科学研究能力、服务经济社会发展、推进文化传承创新，全面提高高等教育质量，现提出如下意见：坚持内涵式发展、促进高校办出特色、完善人才培养质量标准体系、优化学科专业和人才培养结构、创新人才培养模式、巩固本科教学基础地位、改革研究生培养机制、强化实践育人环节、加强创新创业教育和就业指导服务、加强和改进思想政治教育、健全教育质量评估制度、推进协同创新、提升高校科技创新能力、繁荣发展高校哲学社会科学、改革高校科研管理机制、增强高校社会服务能力、加快发展继续教育、推进文化传承创新、改革考试招生制度、完善研究生资助体系、完善中国特色现代大学制度、推进试点学院改革、建设优质教育资源共享体系、加强省级政府统筹、提升国际交流与合作水平、加强师德师风建设、提高教师业务水平和教学能力、完善教师分类管理、加强高校基础条件建设、加强高校经费保障。

2	教育部关于全面深化课程改革 落实立德树人根本任务的意见(2014年3月)	<p>指导思想:全面贯彻党的教育方针,遵循教育规律和学生成长规律。大力弘扬中华优秀传统文化,把培育和践行社会主义核心价值观融入国民教育全过程,倡导富强、民主、文明、和谐,倡导自由、平等、公正、法治,倡导爱国、敬业、诚信、友善。要立足中国国情,具有世界眼光,面向全体学生,促进人人成才。</p> <p>基本原则:坚持系统设计,整体规划育人各个环节的改革,整合利用各种资源,统筹协调各方力量,实现全科育人、全程育人、全员育人。坚持重点突破,聚焦课程改革的关键领域和主要环节,针对制约课程改革的体制机制障碍,集中攻关,重点推进。坚持继承创新,注重课程改革的连续性和可持续性,适应新时期教育发展的新要求,积极开拓,大胆试验。</p> <p>工作目标:高举中国特色社会主义伟大旗帜,推动社会主义核心价值观进教材、进课堂、进头脑,着力培养学生高尚的道德情操、扎实的科学文化素质、健康的身心、良好的审美情趣,努力使学生具有中华文化底蕴、中国特色社会主义共同理想、国际视野,成为社会主义合格建设者和可靠接班人。基本建成高校、中小学各学段上下贯通、有机衔接、相互协调、科学合理的课程教材体系;基本确立教育教学主要环节相互配套、协调一致的人才培养体制;基本形成多方参与、齐心协力、互相配合的育人工作格局。</p> <p>主要任务:统筹小学、初中、高中、本专科、研究生等学段(包括职业院校);统筹各学科,特别是德育、语文、历史、体育、艺术等学科;统筹课标、教材、教学、评价、考试等环;统筹一线教师、管理干部、教研人员、专家学者、社会人士等力量;统筹课堂、校园、社团、家庭、社会等阵地。</p> <p>关键领域和主要环节:研究制订学生发展核心素养体系和学业质量标准;修订课程方案和课程标准;编写、修订高校和中小学相关学科教材;改进学科教学的育人功能;加强考试招生和评价的育人导向;强化教师育人能力培养;完善各方参与的育人机制;实施研究基地建设计划;整合和利用优质教育教学资源;加强课程实施管理。</p>
3	教育部、国家发展改革委、财政部关于深化教师教育改革的意见(2012年9月)	<p>深化教师教育改革,推进教师教育内涵式发展,全面提高教师教育质量,培养造就高素质专业化教师队伍,现提出以下意见:构建开放灵活的教师教育体系、健全教师教育标准体系、完善教师培养培训制度、创新教师教育模式、深化教师教育课程改革、加强教师教育师资队伍建设、开展教师教育质量评估、加强教师教育经费保障。</p>
4	教育部关于实施卓越教师培养计划的意见(2014年8月)	<p>目标要求:主动适应国家经济社会发展和教育改革发展的总体要求,坚持需求导向、分类指导、协同创新、深度融合的基本原则,针对教师培养的薄弱环节和深层次问题,深化教师培养模式改革,建立高校与地方政府、中小学(幼儿园、中等职业学校、特殊教育学校,下同)协同培养新机制,培养一大批师德高尚、专业基础扎实、教育教学能力和自我发展能力突出的高素质专业化中小学教师。</p> <p>分类推进卓越教师培养模式改革:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.卓越中学教师培养:重点探索本科和教育硕士研究生阶段整体设计、分段考核、连续培养的一体化模式; 2.卓越小学教师培养:重点探索小学全科教师培养模式; 3.卓越幼儿园教师培养:构建厚基础、强能力、重融合的培养体系。 <p>主要任务:卓越教师培养计划明确了建立高校与地方政府、中小学“三位一体”协同培养新机制,强化招生就业环节,推动教育教学改革创新,整合优化教师教育师资队伍等四个方面的主要任务。</p>
5	教育部、国家发展改革委、财政部关于深化研究生教育改革的意见(2013年3月)	<p>指导思想:把立德树人作为研究生教育的根本任务。深入实施教育、科技和人才规划纲要,坚持走内涵式发展道路,以服务需求、提高质量为主线,以分类推进培养模式改革、统筹构建质量保障体系为着力点,更加突出服务经济社会发展,更加突出创新精神和实践能力培养,更加突出科教结合和产学研结合,更加突出对外开放,为提高国家创新力和国际竞争力提供有力支撑,为建设人才强国和人力资源强国提供坚强保证。</p>

	月)	<p>总体要求: 优化类型结构, 建立与培养目标相适应的招生选拔制度; 鼓励特色发展, 构建以研究生成长为中心的培养机制; 提升指导能力, 健全以导师为第一责任人的责权机制; 改革评价机制, 建立以培养单位为主体的质量保证体系; 扩大对外开放, 实施合作共赢的发展战略; 加大支持力度, 健全以政府投入为主的多渠道投入机制。通过改革, 实现发展方式、类型结构、培养模式和评价机制的根本转变。到2020年, 基本建成规模结构适应需要、培养模式各具特色、整体质量不断提升、拔尖创新人才不断涌现的研究生教育体系。</p>
6	教育部、人力资源社会保障部关于深入推进专业学位研究生培养模式改革的意见(2013年11月)	<p>改革目标: 以职业需求为导向, 以实践能力培养为重点, 以产学研结合为途径, 建立与经济社会发展相适应、具有中国特色的专业学位研究生培养模式。</p> <p>改革任务: 招生制度、完善培养方案、改进课程教学、加强实践基地建设、强化学位论文应用导向、推进与职业资格衔接、充分调动研究生积极性主动性、加强教师队伍建设、完善质量保障体系、鼓励开展联合培养、支持开展改革试点。</p>
7	关于深化考试招生制度改革的实施意见(2014年9月)	<p>总体目标: 2014年启动考试招生制度改革试点, 2017年全面推进, 到2020年基本建立中国特色现代教育考试招生制度, 形成分类考试、综合评价、多元录取的考试招生模式, 健全促进公平、科学选才、监督有力的体制机制, 构建衔接沟通各级各类教育、认可多种学习成果的终身学习“立交桥”。</p> <p>主要任务和措施: 要通过深化改革, 形成分类考试、综合评价、多元录取的考试招生模式, 健全促进公平、科学选才、监督有力的体制机制, 构建衔接沟通各级各类教育、认可多种学习成果的终身学习“立交桥”。要改进招生计划分配方式, 提高中西部地区和人口大省高考录取率, 增加农村学生上重点高校人数, 完善中小学招生办法破解择校难题。要改革考试形式和内容, 完善高中学业水平考试, 规范高中学生综合素质评价, 加快推进高职院校分类考试, 深化高考考试内容改革。要改革招生录取机制, 减少和规范考试加分, 完善和规范自主招生, 完善高校招生选拔机制, 改进录取方式, 拓宽社会成员终身学习通道。要改革监督管理机制, 加大违规查处力度。要统筹规划, 试点先行, 分步实施, 有序推进。</p>
8	教育部关于进一步深化高校自主选拔录取改革试点工作的指导意见(2012年12月)	<p>按照明晰试点定位、提高选拔质量、鼓励探索创新、加强规范指导的总体要求, 各尽其责, 密切配合, 不断深化高校自主选拔录取改革试点。要着力加强人才选拔综合评价体系建设, 着力选拔具有学科特长和创新潜质的人才, 推动逐步形成分类考试、综合评价、多元录取的高校考试招生制度, 积极引导素质教育深入实施。在深化改革试点工作的同时, 要进一步规范管理, 严格程序, 加强信息公开, 确保公平公正和秩序。</p>
9	教育部关于深化高等学校科技评价改革的意见(2013年11月)	<p>指导原则: 鼓励创新, 服务需求, 科教结合, 特色发展。注重科技创新质量和实际贡献, 重点突出围绕科学前沿和现实需求催生重大成果产出的导向, 建立产学研协同创新机制加快创新驱动发展的导向, 推进科教结合提升人才培养质量的导向, 鼓励科技人员在不同领域、不同岗位做出特色, 追求卓越。</p> <p>改革目标: 根据不同类型科技活动特点, 建立导向明确、激励约束并重的分类评价标准和开放评价方法, 营造潜心治学、追求真理的创新文化氛围。着力提升基础研究和前沿技术研究的原始创新能力, 关键共性技术的有效供给能力, 支撑高质量创新人才培养的能力, 服务国家和区域经济社会发展战略需求的能力。</p> <p>实行分类评价: 对主要从事创新性研究的科技活动人员实行代表性成果为重点的评价; 对主要从事技术转移、科技服务和科学普及的科技活动人员实行经济社会效益和实际贡献为重点的评价; 对从事技术支撑和服务的科技活动人员实行以服务质量与实际效果为重点的评价; 对高校创新团队实行以解决重大科技问题能力与合作机制为重点的整体性评价; 对高校创新平台(机构、基地)实行以综合绩效和开放共享为重点的评价;</p> <p>坚持开放评价: 建立开放评价机制, 完善公平、公正、透明的开放评价规则, 建立长效评价机制。</p>

10	教育部办公厅关于进一步加强和规范高校人才引进工作的若干意见（2013年12月）	为贯彻落实党的十八届三中全会精神，建立集聚人才体制机制，加快形成具有竞争力的高校人才制度优势，现就进一步加强和规范当前高校人才引进工作提出如下意见：加强人才队伍建设的统筹；大力引进海外高层次人才；加大引才审核工作力度；规范招才引才行为；加强聘用合同管理；改进和完善聘期考核制度；做好引进人才服务和支撑工作；严格规范兼职兼薪行为；加强对人才引进工作的领导。
11	教育部关于推进试点学院改革的指导意见（2013年4月）	从改革学生招录与选拔方式、改革人才培养模式、改革教师遴选、考核与评价制度、完善学院内部治理结构四个方面提出了24项支持性政策措施。

（五）国家政策传递的信息导向

1. 国家对高等教育综合改革的总目标是“完善和发展中国特色社会主义教育制度、推进教育治理体系和治理能力现代化”。深化教育领域综合改革必须坚持立德树人基本导向、必须有利于促进公平提高质量、必须构建政府学校社会新型关系。按照以改革推动发展、提高质量、促进公平、增强活力的总体思路，和“系统设计、整体推进、重点突破、试点先行”的改革路径，加强统筹，多措并举，以点带面，扎实推进。

2. 国家推动高等教育综合改革，围绕着支持高校自主办学和规范高校办学行为两个方面，出台一系列政策文件，确保“放”和“管”两个轮子协同转动。一方面围绕政府转变职能和简政放权，进一步落实高校办学自主权，为实施高等教育领域综合改革注入活力；另一方面围绕高校依法自主办学，抓紧完善高校内部治理结构和现代大学制度，规范高校办学行为，为实施高等教育领域综合改革保驾护航。

三、兄弟院校综合改革的基本情况

通过调研，各兄弟高校都在不同程度的开展综合改革工作。就改革进程来看，截止到目前，清华大学、北京大学、浙江大学、上海交通大学、武汉大学综合改革思路较为成熟，已向教育部提交了本校的综合改革方案，其中清华大学改革方案已获教育部批准，进入到了整体推进阶段；厦门大学、中南大学、华中师范大学等其他高校也都在前期改革基础上，启动了局部改革工作。而与之相比，我校的综合改革工作尚处于方案的起草、制定阶段，起步较晚、相对滞后。现将各兄弟院校的综合改革情况汇报如下：

（一）兄弟院校综合改革的基本概况一览表

兄弟院校综合改革的基本概况一览表（实地走访、同城、同类学校）

学校名称	改革目标	改革思路	改革原则	改革重点	改革步骤	保障措施
北京大学	以建立世界一流、中国特色、北大特点的现代大学制度，推进学校治理结构和治理能力现代化为总目标		坚持党的领导和中国特色社会主义办学道路；坚持改革的正确方向，牢固树立“以人为本”的教育价值导向；坚持北京大学“常为新”的光荣传统，尊重师生办学主体作用；坚持发挥学校办学自主权。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 推进法人治理结构改革，完善现代大学制度。建设现代大学制度，推进学校治理结构和治理能力现代化；通过制度创新解决好学校同政府、社会的关系。 2. 以立德树人为根本，创新人才培养机制，提高人才培养质量。要坚持“育人为本、质量为先”，坚持“德才兼备、以德为先”。 3. 改革科研体制机制，适时调整科研方向与学科结构，提高学科水平和原始创新能力。追求重大原始创新；建立不断根据科学发展趋势调整科学方向与学科结构的内在机制，推进学术研究和科研组织自主权。 4. 积极参与和探索医疗体制改革，建设“医疗改革试验区”。 5. 深化师资人事制度改革，打造具有国际竞争力的人才队伍。必须进一步深化师资人事制度改革，持续实施人才强校战略；要不断创新人才队伍建设管理的体制机制，优化人才队伍结构。 6. 深化资源配置体制机制改革，提高资源汲取、整合能力和利用效率，增强办学实力。提升资源汲取力度、整合能力和利用效率。进一步拓宽并完善多元化筹资渠道；进一步深化资源配置体制机制改革。 7. 深化学校行政管理与服务改革，进一步实现管理与决策执行的规范、廉洁、高效。着力推动管理重心下移；优化管理结构，职能配置和机构、岗位设置；建设综合素质高、执行有力、精简统一、廉洁高效的管理和服务队伍。 8. 加强对综合改革的组织领导，确保改革全面、稳步有序推进。必须处理好改革、发展、稳定的关系；必须加强领导、科学统筹、稳重求进、注重实效。 		

<p>清华大学</p>	<p>建立完善中国特色的现代大学制度和治理体系；探索在高等教育大众化阶段创建世界一流大学的发展模式。</p>	<p>沿着世界一流、中国特色、清华风格的发展道路，在新的历史起点上实现新的跨越。</p>	<p>坚持以国家富强、民族振兴、人类进步为己任，牢牢掌握中国特色社会主义办学方向；坚持解放思想、实事求是、与时俱进、求真务实，一切从中国国情和学校实际出发；坚持以人为本，尊重师生员工主体地位，发挥群众首创精神，促进人的全面发展；坚持自主办学，兼顾效率与公平。</p>	<p>1. 加快完善中国特色现代大学制度。充分行使学校的办学自主权；完善学校法人治理模式；建立健全科学合理的办学资源保障机制；建立完善有效的资源管理模式；构建公开透明的监督机制；推进学校去行政化改革；加强和改进学校党的建设。</p> <p>2. 深入推进人事制度改革。人事制度的总体设计；建立以院系为主体的改革实施机制；建立教师队伍分系列管理制度；实施教师岗位准聘长聘制度；深化收入分配制度改革；研究制定改革过渡期政策；改革和完善人才队伍建设机制；推进职工队伍人事制度改革。</p> <p>3. 创新人才培养模式。改革本科招生选拔机制；实施以学生学习成效为导向的教育；构建“四类课堂”协同培养模式；完善自主学习、因材施教的体制机制；再造教学管理和质量保障体系；改革研究生招生录取方式；实行学位授权的校本管理模式；改革研究生培养模式；改革研究生管理模式；改革研究生质量保障体系；构建国际化培养机制和环境；改革完善教育教学和人才培养的支持政策；改革完善学生评价、激励和资助体系；创新和完善学生思想政治工作模式。</p> <p>4. 健全科学发展机制和科技创新体系。建立完善科学的学科发展和调整机制；完善学术决策机制；改革学科交叉研究的体制机制；深化科研管理模式改革；推进国防科研机制体制改革；创新医科建设和发展模式；改革和完善学术期刊的建设机制。</p> <p>5. 改革社会服务体制机制。加快科技成果转化体制机制改革；改革和完善产学研合作模式；深化继续教育体制机制改革；</p> <p>6. 推进资源管理模式改革。改革学校经济政策和资源配置方式；改革校园规划建设管理机制与基建审批方式；改革房屋配置管理服务体制。</p> <p>7. 进一步深化行政管理改革。改革校机关部门的职能设置和工作模式；改善完善学校后勤服务保障系统；建设高素质、专业化的管理与服务队伍；积极争取中央和有关部门的政策支持；学校成立深化综合改革领导小组。</p>	<p>到2015年，基本完成以教师队伍为重点的人事制度改革，全面启动教育教学、学科建设、科学研究、资源配置、行政管理等各项改革。</p> <p>到2020年，基本完成综合改革任务，建立健全现代大学制度，在创新人才培养模式和教师队伍建设上取得实质性进展，在推进教育、科技和经济社会发展紧密结合方面取得实质性突破，办学质量、综合实力、国际地位显著提升，工程、材料、信息、生命、艺术设计等学科或学科方向达到世界领先水平，率先走出一条中国特色的世界一流大学发展道路。</p>	<p>1. 积极争取中央和有关部门的政策支持。</p> <p>2. 学校成立深化综合改革领导小组，负责改革总体设计、统筹协调、整体推进、督促落实</p>
-------------	--	--	---	--	---	--

<p>吉林大学</p>	<p>加快建设世界一流大学</p>	<p>以学术发展和制度创新作为重点领域和关键环节，以财务管理与人事分配制度中心下移为突破口，不断完善校院两级治理结构，统筹推进管理体制和运行机制、学科建设、人才培养模式、人事制度、财经体制、资产与后勤管理体制、医学管理体制等专项及配套改革，激发学校基层改革活力，全面构建以章程为核心的现代大学制度体系，努力实现高校治理体系和治理能力现代化。</p>	<p>遵循教育规律，把握改革方向；注重顶层设计，做好整体谋划；聚焦重点领域，着力关键环节；实施分类指导，尊重基层首创；加强统筹协调，完善推进机制</p>	<p>以学术发展和制度创新作为推进综合改革的重点领域，将财务管理与人事分配制度重心下移作为改革的突破口和着力点。具体改革内容有以下方面：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人才培养模式改革。以“志高远、敢担当，基础厚、能力强，会创新、适应广”为指导思想，继续突出“三种环境”下人才培养模式改革的主线，实施好各类卓越教育培养计划。以深化“基础学科拔尖计划”改革为先导，系统推进“学术型、工程应用型、管理型、国际型和创业型”等“五种类型”的拔尖创新人才培养。 2. 学科建设和科研管理改革。以“规模控制、优化调整，注重交叉、培育新兴，提高效益、着眼发展，强化特色、打造一流”为原则，各学科专业建设单位进行学科专业自主评估和自我优化，在此基础上，学校将组织对全校一级学科进行专业评估和论证，形成并实施首轮学科专业优化和调整工作方案。 3. 行政管理体制和运行机制改革。进一步完善校院两级管理体制，全面推进管理重心下移。 4. 人事制度改革。以完善人员聘任制度、考评制度和教职工收入分配制度为核心内容推进人事制度改革。 5. 财经制度改革。按照开源与节流兼顾、效益与公平兼顾、财力集中与财权分散兼顾、严格的财经纪律与宽松的发展政策兼顾等原则，推进以预算模式改革为主要内容资源优化配置机制建设。 6. 资产与后勤管理体制改革。进一步深化学校经营性资产管理改革工作，努力获得经营性资产的价值最大化。建立以资源有偿使用为重点的成本分担机制，推进学校公用房有偿使用改革、水电费改革和自供暖改革。 7. 医学管理体制改革。要在进一步厘清医学部与学校各职能部处的工作职责划分的基础上，使学校的医学教育有人谋划、有人组织、有人推进、有人监督，形成符合医学教育规律、适合吉大校情、适应经济社会发展的医学教育管理体制和运行机制。制定《吉林大学医学事业中长期发展规划（2014-2020年）》，大力促进医学改革和医学事业内涵发展。以加强医院内涵建设，提升核心竞争力与医疗服务质量为目标，深化附属医院改革。 	<p>学校将选择工作基础好、有代表性的学院和学部，作为综合改革试点或试验区，稳步推进综合改革。并综合改革的时间截点调整为2018年。力争用两到三年的时间在重点领域和关键环节取得重要进展。努力做到每年取得阶段性成效、三年初见成效、五年大见成效。</p>	
-------------	-------------------	--	--	---	---	--

1. **深化学科建设改革。**以提升核心竞争力为目标,按照“强化优势、彰显特色、鼓励交叉、重在绩效”的学科建设思路,出台《重点建设资源配置与绩效管理办法》、《高水平科研成果奖励办法》、《事业发展奖励暂行办法》等新的政策文件,创新资源配置方式,完善奖励评价体系。
2. **深化人事分配制度改革。**以激发人的积极性和创造性为目标,积极推动人事分配制度由身份管理向岗位管理转变。出台《奖励性绩效管理暂行办法》,初步构建起激励性薪酬体系;提高岗位绩效指导标准,预提高退休人员生活补贴标准;积极推进全员聘用制改革;加大高层次人才引进力度,全职引进院士1名,面向全球招聘5名学院(系)和重点实验室负责人。
3. **深化教育教学改革。**落实按学分收费制改革举措,出台激励本科生参与科研项目的政策文件,推进班级导师队伍全覆盖。适度压缩硕士研究生招生规模,优化博士研究生生源结构,完善研究生学术创新激励机制。投入1000万元扶持大学生创新创业,大学生创新实践中心即将投入使用。本科和研究生毕业生就业率较去年同期提升。试点国际化示范学院建设,启动11个留学生全英文授课项目等,国际化办学深入推进。
4. **深化科研体制改革。**调整《自主科研项目管理和结余经费管理办法》,成立高等研究院、医学研究院等高端前沿“学科特区”,培育和建设一批协同创新平台,进一步激发了创新活力。
5. **深化管理体制改革。**推进现代大学制度建设,目前《武汉大学章程》已经教育部核准通过。整合组建武汉大学信息中心,撤销78个领导小组、委员会等临时性机构。深化两级财务管理体制改革,细化学科综合系数、教学服务收入等拟调整项目。
6. **深化校园综合治理。**重点清理了家属区乱搭乱建和违规商业网点,清退公有周转房300多套。校外学生公寓空调安装顺利推进,9月份将全部到位,桂园学生宿舍物业化管理启动试点;持续加大校园基础建设力度,一批学生公寓将于暑假竣工。

浙江 大学	深化教育领域 综合改革建设 世界一流大 学。			<p>确立人才培养、科研与学科布局、队伍与人事制度、产学研与服务、大学治理结构、资源配置与保障、浙大体系、政治保障等8个方面的52条任务。综合改革要抓住立德树人这个根本任务，构建以学生为中心的卓越教育体系，强化目标意识，强化过程管理，强化环境支撑；抓住评价改革这个关键环节，充分激发和释放各方面的办学活力和潜能，完善对院系的评价、教职工的评价、对学科的评价、对学术组织的评价；抓住校院两级管理这个基本架构，推进学校治理体系和治理能力现代化，进一步推动简政放权，进一步加强民主管理，进一步扩大社会参与；抓住资源配置这个重要支撑，为学校持续快速发展提供有力保障，在挖掘潜力、提高效率 and 对外开拓上下功夫；抓住“四区建设”这个百年大计，加快形成独具浙大特色的战略布局，高标准高质量推进“四区建设”，加强老校区优化美化净化，带动区域高等教育发展。</p>	<p>本 学 期 工 作 重 点：分领域研讨，进一步完善综合改革方案，制定实施方案；继续推进学科建设和队伍建设专项计划，进一步完善人事管理体系；启动本科教育改革研究，形成浙大本科教育总体思路和报告；继续推进权力重心下移，扩大院系自主权试点工作；继续推进学科调整，完成浙大体系体制机制；推动校园和教师住宅建设。</p>	<p>放 权 既 要 和 任 务 相 一 致， 也 要 与 事 后 监 管 相 配 合。 在 给 予 院 系 更 大 的 自 主 权 的 同 时， 要 明 确 院 系 的 目 标 任 务， 并 确 定 事 后 评 级 体 系 和 方 式， 确 保 院 系 恰 当 地 使 用 权 力 和 资 源。</p>
上海 交通 大学	完善以制度激励为主线的大学治理结构，加快构建创新人才成长体系、科学技术创新体系和思想文化创新体系，推进学校在发展模式上由“行政主导”向“学术主导”转变、在管理模式上由“校办院”向“院			<p>1. 深化人事制度改革。在人事管理制度改革方面，推进以长聘教职和长聘教轨为主的学术荣誉体系建设，出台实施校内教师晋升讲席教授、特聘教授实施细则，建立引进人才和现有教师主体队伍“同台竞技”、“同轨运行”的机制；大力推进长聘教轨（特别研究员）制度实施工作，进一步扩大试点院系，建立优秀人才选拔机制，为学校未来师资队伍可持续发展提供重要保障。在高层次人才与优秀青年人才的引进与培养方面，做好中央和地方的各类校外人才计划的组织申报，特别关注“青年千人”、“青年拔尖”和“优青”的引进与培育；着力加强青年教师队伍建设，以新进青年教师启动计划、特别研究员支持计划、SMC-晨星学者奖励计划、海外博士后科研启动支持计划为支撑，加大优秀青年人才培养力度；逐步构建医学人才队伍金字塔发展模式，做好医学“新百人计划”和师资博士后队伍建设。在师资队伍分类发展改革方面，研究出台《教师基</p>	<p>今年的工作重点是要在人才培养方面，推进致远荣誉计划，推进学术导师制；在人事制度改革方面，要建立与推进学术荣誉体系；在科研体制改革方面，要加大转制科研队伍建设力度，加强国际合作科研和地方合作科研；</p>	

<p>办校”转变、在激励方式上由“学校主导发展”向“师生自我实现”转变，加快建设世界一流大学进程。</p>			<p>本工作规范》，做实新进教师的“首聘期协议”和续聘教师及各类人员的“岗位合同”，加强聘期考核；进一步规范高层次人才合同管理，完善聘期和中期绩效评估工作；不断完善专业技术职务分类晋升实施细则，明确各类型教师和教辅人员的晋升标准，推进工程与实验室队伍建设试点工作；推进落实专职科研队伍政策，实施新修订的博士后管理条例，大力推进专职科研博士后队伍建设。</p> <p>2. 深化教育教学改革。在本科教学方面，建设“致远荣誉计划”培养体系，推进学术导师制，实施按照大类招生、大类培养和专业培养相结合的人才培养模式，深入探索“5+3+X”临床医学教育体系建设；进一步建设本科教学质量控制体系，完善院系本科教学考核标准，全面推行专业自评，试行国内专业认证，试点国际专业评估，健全专业预警和退出机制；做好通识教育核心课程模块体系的顶层设计，充分挖掘海内外优质资源，进一步提升通识教育水平；推进慕课建设和基于慕课的教育教学改革，积极推进中国高水平大学慕课联盟建设。在研究生教育方面，大力推进研究生课程体系建设，加强一级学科、核心课程、公共课程体系建设，加快本、硕、博课程体系贯通建设；提升研究生教育的国际化水平，完善研究生教育国际合作保障体系建设；推进学科交叉研究生培养体系建设；改革研究生招生选拔方式，完善质量导向的博士生名额分配制度改革，进一步提高生源质量；推进研究生培养质量评价体系建设，建立全流程、动态化人才培养质量评价机制。</p> <p>3. 深化科研管理体制机制改革。试点工科科研团队建设，出台工科大科研团队政策；优化中央高校基本科研业务费设置方案，提升学校自主科研能力；进一步完善基于分类的科研评价考核指标体系；完善基于职务发明的知识产权管理及技术转移体系，出台学校知识产权管理制度；建立以重大成果为导向的国际联合基金培育、运行与评估体系；全面总结“医工交叉基金”经验和成果，加快推进“农工交叉基金”项目实施，探索院系统筹专项基金的运行管理模式；推进科研管理与服务工作体系改革，优化科研项目过程管理流程。</p> <p>4. 深化管理体制机制改革。落实校部机关管理职能改革，实现管理重心下移；全面落实学校综合预算改革方案，出台试</p>	<p>方面，要进一步扩大院系财务综合预算的试点范围；在学校管理机关改革方面，要贯彻以人为本的制度激励。</p>	
---	--	--	---	---	--

				点学院财务综合预算实施细则；加强财务规范化建设，初步建立学校财务内控管理体系与框架；开展学校内设机构的清理工作，完成规范性文件清理；完善校院两级基本建设管理制度，加强对院系各类自建自管工程的监管与服务。		
北京林业大学	按照目标系统、动力系统、保障系统三大系统，积极开展综合改革。最终目标是形成高效率的责、权、利机制。	以动力系统改革为重心，教职工积极性调动机制的改革作为核心任务，为目标系统和保障系统的改革提供高效率的组织和人力资源保障，使得目标系统和保障系统的改革卓有成效地展开。		<p>点学院财务综合预算实施细则；加强财务规范化建设，初步建立学校财务内控管理体系与框架；开展学校内设机构的清理工作，完成规范性文件清理；完善校院两级基本建设管理制度，加强对院系各类自建自管工程的监管与服务。</p> <p>1. 目标系统改革内容包括：</p> <p>(1) 办学模式改革。贯彻要坚持“顶天立地”的原则，强化以服务行业求生存，以突出特色求发展的理念，建立“政产学研用一体化”的办学模式，培育政产学研用一体化的平台，将其改革发展与2011协同创新计划紧密衔接。做好政产学研用一体化平台的基础建设，总结和凝练建设思路和目标，创新模式理论内涵和实践过程。建立教学、科研、产业、文化相关部门的协同机制，形成人才培养、科学研究、学生实践等工作的协同方案。</p> <p>(2) 人才培养模式改革。以本科教学评估为契机，全面梳理近年来本科教学改革的实践经验，完善本科人才培养模式的系统框架和运行机制，凝练改革的新方向、探索改革的新路径。开展研究生培养模式改革，包括制度改革和管理机制改革等，将研究生培养与学科建设规划紧密结合。探索符合高水平研究型目标要求的本科生培养与研究生培养有机衔接的人才培养模式。</p> <p>(3) 学科建设改革。科学定位学校学科发展的总体结构、布局和发展战略设计，完善学科管理的体制和机制，建立科学有效的学科组织体系，形成科学的学校、学院两级学科体系，凝练重点建设学科方向。以团队建设为路径，围绕着重点建设学科和学科方向，全力强化优势学科队伍的建设，引进与培养相结合，加快建设国内同类学科领域领先或者至少有重要影响的团队。以高水平科研平台建设为支撑，提高科学研究的平台层次和科研项目对国家的贡献度，拓展学科发展空间。继续推进现有国家级科研平台的改革和建设，包括体制机制改革和软硬件建设；规划学校总体学科科研平台结构、布局和建设战略设计，制订“国家平台学校管理，省部平台学院管理”的体制和机制运行方案。</p> <p>2. 动力系统改革的内容包括：</p> <p>(1) 教职工激励机制改革。完善教师岗位责任制，包括分类管理、中期和任期考核、职称晋升和奖励制度及运行机</p>		

			<p>制等，使岗位责任制真正能够体现“激励正能量，抑制负作用”的功能。完善管理人员岗位责任制，包括岗位任职资格标准、岗位任职考核、职级晋升和奖励等制度和机制，形成可操作的、有效的制度体系。</p> <p>(2) 干部队伍建设的改革。核心是精简机构、整合业务、明确职责、定编定岗、下放权利、完善监督、转变职能。全面梳理管理岗位，理清和规范全校各级管理岗位的数量、规模、结构、岗位任职资格和岗位责任等制度。全面完善干部队伍建设工作，实现处级干部轮岗制度化，制订干部任期制和不同级别实职岗位年限制度和退出机制。</p> <p>(3) 党建和学生工作改革。开展注重内容和效果的基层党组织建设。通过制订具体可操作的工作方案，切合实际的宣传和教育工作，提高党员主动参与改革，支持改革的自觉性，强化党员对学校建设和发展主动担当正能量示范者的意识。开展以树立良好的学风和积极参与学校改革的思想为核心的学生工作改革。建立促进学风不断优化的思想教育、课外活动、社会实践、课堂教学的协同机制，探索学生工作的新模式。</p> <p>3. 保障系统改革包括：</p> <p>(1) 办学制度框架改革。尽快形成大学制度框架的设计和方案。完善校院两级决策和运行管理体制和机制，健全决策与执行辅助系统（各类学术组织），科学运行执行系统，明确规章制度和运行程序。</p> <p>(2) 监督控制机制改革。建立更加有效的监督控制机制，包括纪检监察和审计的制度与执行体系。结合我校实际和上级部门重点监控领域，建立监控部门与被监控部门之间的协调机制。完善双代会对学校事务的监督机制，建设更加有效的教职工与学校领导班子、各部门、各学院的沟通渠道，形成常态化的学校重大事务信息发布制度和意见反馈制度。完善学生组织对学校事务的意见沟通机制，将学生意见的沟通和反馈纳入学校监督控制的整体系统之中。</p> <p>(3) 条件建设与校园综合管理改革。保障校园空间和基础设施建设。做好校园的整体规划，为学校发展预留足够的空间。梳理校园建设的步骤，提高校本部的容积率和利用率，筹谋教学实习林场的建设使用，通过产业园区等途径，在校园周边争取使用空间。对学校条件建设和校园整治管理等</p>		
--	--	--	--	--	--

				工作进行综合治理。传承和建设学校独特的校园文化，以富有特色的校风、办学理念、校训等为核心，从硬件和软件两方面入手，形成蓬勃向上的校园氛围，激发师生员工以校为家的认同感和主动参与学校建设的积极性。		
北京师大	深化综合改革，加快创建世界一流大学	以人才培养为核心，以学科建设为龙头，以人事制度改革为先导，以奖励贡献为导向，以加强院系管理为基础，以调动积极性为目的攻坚克难	由问题来引导，以体制机制改革为动力，做好顶层设计，有重点、循序渐进地推进工作	<ol style="list-style-type: none"> 1. 落实院系主体地位，实现管理重心下移，推动学校和院系内部治理结构改革。 2. 加强学科管理制度和学科建设制度模式的创新。 3. 以提升绩效和成本约束为导向，推动学校人、财、资源配置改革。 4. 以开放办学为导向，积极拓展学校办学资源，建立学校及院系办学新机制。 		
华东师大	要建立起中国特色的现代大学制度，发展则是要实现我们的战略目标，即2020年成为世界知名的高水平研究型大学	正确处理学术权力与行政权力的关系，完成向教师教育领先的综合性研究型大学的转型，实施教师岗位分类管理，推进财务制度改革，引入书院制管理	明确大学与政府和社会的关系，对学校发展进行科学定位，式发展规模与层次相适应	<ol style="list-style-type: none"> 1. 深化内部治理结构改革。 2. 深化人才培养模式改革。 3. 深化人力资源管理体制机制改革。 4. 深化知识创新和学科建设体制机制改革。 	本学期的工作： 继续完善现代大学制度框架。 推进管理重心下移 3、加强预算管理	
华中师大	建立立现代大学制度，加强现代大学治理，推进我校高水平大学建设	要形成科学的管理机制，使目标考核聚焦关键性发展指标，坚持学科差异化管理原则	坚持整体推进和重点突破，打破现有壁垒	<ol style="list-style-type: none"> 1. 合理确定分配收入，充分下放财权 <ol style="list-style-type: none"> (1) 按比例分配：56%下放到学院，44%掌握在学校 这是基层单位最关心的问题，缺乏财力支持很多事情都没办法完成。经过多番考虑，最终决定按人头的财政拨款和学费下放。去年学校总体预算收入17.72亿，实际收入18.67亿，其中有5个亿的学费分类到各学院。合理确定学院和学校的职责，确定下放比例，最终确定56%下放到学院，44%掌握在学校手中。 (2) 系数调节：质量调节系数和学科调节系数 但考虑到学科差异和人才培养质量的需要，又再此基础上确定了两个系数，一个是“质量调节系数”，主要依据能 	正在进行的改革：包括颁布华中师范大学章程、修改完善党委常委会、校长办公会和“三重一大”议事规则，制定学术委员会章程，完善教职工代表大会制度，积极探索成	完善后勤管理体制，扩大办学空间

			<p>够反映人才培养质量的生师比，在 11:18 以内的，100%下放，查过了 11:18 这个合格线，可能要打个 9 折、8 折、7 折，反之要乘以一个更高的系数；二是“学科调节系数”，考虑到学科差异制定此系数，如过去文科乘以 0.9。但是面临的问题是，各学院对不同学科的归属问题产生了矛盾，最终学校决定依据本科生招生目录确定学科分类。但经过一年的运行，有些学院入不敷出，要求提高系数。2014 年年初学校经过调研，决定将各个学科系数均上调 0.5，再次将权力分配向学院倾斜，让所有的学院都得到好处。</p> <p>(3) 两费调节：竞争性经费和两化专项经费 为弥补学院经费不足，学校通过设立“竞争性经费”和“两化专项经费”进行调节，涉及人、财、学科、信息化、国际化领域共 2.2 亿元，希望能够激发学院办学活力，通过实力竞争获取。</p> <p>2. 明确费用承担范围</p> <p>(1) 学院 56%的经费所需承担任务 学院的 56%，主要包括人员经费（不含离退休），工资、津贴、奖金、福利、加班费等，本专科学生的助学金、奖助学金，研究生的奖助学金，学院自行设立的对学生的奖励、补助，公开课、互开课的费用，日常的运行性经费，如本科、研究生的教学经费等，该学院承担的专项建设经费，如实验室，资产占用费。实行两级管理后，实行全成本核算，提高学院的成本意识。</p> <p>(2) 学校 44%的经费所需承担任务 44%主要承担人员经费，包括管理部门的、直属事业单位的人员经费（工资、校内津贴等）、全校教职工的医疗费、房改补贴、退休职工的人员经费、公共设施和建设维护费、专项建设经费（学科、平台）、专职科研人员的基本保障经费等。鼓励各单位自主招聘专职科研人员，主要做课题研究，作为人才蓄水池，没有编制，在聘期间算是学校的人，文科进一个专职科研人员学校补学院 5 万，理科补 3 万，其他不够的由学院补齐，预计达到 500 人，今年 100 人，实行 3+3 的考核制，考核合格转为正式编制。此外还包括先进个人、科研奖励等学校设立的奖励、重点实验室、文理科基地补贴等。</p> <p>3. 制定保障措施，确保改革顺利进行</p>	<p>立学校理事会，实施以财务改革为先导的校院两级管理改革，实施《2013 版本科人才培养方案》。即将进行的改革：启动研究生教育综合改革，深化人事改革、预决算管理改革、后勤管理体制和社会化改革，以创新和质量为导向的评价改革以及扩大办学空间，改善办学条件等。</p>	
--	--	--	---	---	--

				<p>(1) “五保政策” 考虑到制度出台后会出现一些负面效应，如不愿引进高层次人才、不愿建立省部级以上的平台等，学校出台了“五保政策”，即保离退休的、保高层次人才、保重点实验室、专职科研队伍、二级教授以上人员的津贴、特殊人员（生病的、出国的）。</p> <p>(2) “兜底政策” 为了实现两级管理制度的顺利进行，学校制定了“过渡政策”，即三年兜底的政策，第一年兜100%，第二年兜75%-50%，第三年兜25%，第四年就自谋出路。去年生科院和音乐学院需要学校兜底。</p>		
西南大学	以服务国家服务人民为根本目标促进学生就业创业，提高人才培养质量		统一思想，积极作为；科学谋划，制定方案；因校制宜，建章立制；改进作风，真抓实干	涉及“深化内部治理结构改革、深化办学体制与运行机制改革、深化人才培养质量改革、深化招生就业创业改革、深化学科专业调整改革、深化科研评价体系改革和深化机构、编制与绩效分配改革、深化服务保障体系改革、深化干部人才队伍建设改革、深化党风廉政建设改革”10个方面内容；涵盖了“健全以《西南大学章程》为统领的制度体系”等38个重点任务	安排新第一学期工作检查，深入各学院相关职能部门，进行院校级综合改革方案讨论，研究学科专业调整机制改革。 深化综合改革的第一个活动：启动深化研究生培养综合改革工作。	学校针对具体任务，落实到责任领导，牵头部门，规定时限，确保改革工作扎实推进
陕西师大	综合改革的目的是学校育人的中心地位得到进一步加强，学校存在的难点问题得以解决，广大教师从事本科教学、教学研究、潜心教书育人的积极性得以有效调	着眼学校发展全局，注重方向性、整体性和长效性；又要抓住学校办学实际和特色，突出重点，有的放矢，确保综合改革有序推进、系统推进。	基本思路：坚持有特色、综合性、研究型的办学定位，坚持崇真务实、开放包容、追求卓越的办学理念，坚持走开放式、国际化、	人才培养、体制机制、学科建设、师资队伍建设和资源配置等是深化改革的着力点和突破点。	加强组织领导，成立深化综合改革领导小组；建立综合改革多部门联动推动机制；加强宣传领导，畅通学校之间与学院之间信息流通。	要建立“综合改革问责机制”，明确分工，明晰责任，奖励改革创新者，问责消极懈怠者。要建立

	动、人才培养质量显著提高，科研创新能力显著提升，建成规模适度的高层次教师队伍和青年骨干教师队伍，初步建成现代大学制度，国际交流不断扩大，形成若干学科优势，社会筹资能力显著增强，教职员员工生活待遇明显改善，学校办学水平有较大幅度的提高。		可持续发展的办学道路。 坚持立足基础、加强应用、促进交叉、突出重点、强化特色、保持优势的学科建设指导思想。 聚焦学科内涵发展，以加强教师队伍建设为战略任务，以提升教学科研水平为主线，以现代大学治理结构建设、体制机制改革为关键突破口，以评价体系建设为切入点，办学实力显著增强。			“目标督促检查机制”，对于学校确定的各项综合改革任务，都要按照时间节点和目标要求，加强督促和检查，确保各项目标任务落实到位。
南京师大	通过深化改革，冲破思想观念束缚、破除体制机制障碍、突破利益固化藩篱，找准制约学校改	强化顶层设计，以推进全面、系统、整体、综合改革为重点；坚持问题导向，以破解制约科学发展的重点难	继承的基础上发展创新；遵循规律的同时彰显特色；立足长远从解决现实入	<ol style="list-style-type: none"> 1. 改革管理体制机制，优化学校治理结构。 2. 改革人才培养机制，提高人才培养质量。 3. 改革干部人事制度，健全奖惩与绩效激励机制。 4. 改革学科建设与科研管理机制，提升科学研究水平与社会服务能力。 5. 改革考核评价机制，建立目标管理及综合考核评价制度。 6. 改革条件保障机制，优化资源配置方式。 	成立八个专项领域改革小组，做到改革具体化，按照总体设计理解改革指导思想，明确目标任务，做好工作安	学校成立八个专项领域改革小组，制定时间计划逐一完成改革工

	<p>革发展的根本性、制度性障碍，力争到2020年，在重点领域和关键环节改革上取得决定性成果，建立和完善具有中国特色、符合南京师大实际的现代大学制度，推进学校治理体系和治理能力现代化，以进一步完善治理结构，激发办学活力；强化综合协调，形成发展合力；提供内生动力，增强办学效能。</p>	<p>点为突破口；突出制度建设，以完善管理体制和运行机制为着力点；坚持目标引领，以提升促进人才培养质量和办学水平为核心，深化综合改革，推进事业发展。</p>	<p>手，改革体现专门性与综合性并存</p>		排	作
湖南大学	<p>推进学校治理结构和治理能力建设。</p>	<p>以创新人才培养机制为主线，形成招生、培养、教育、管理、就业五位一体的人才培养模式；以评价考核机制改革和资源筹措配置改革为突破；以拓展资源，下放权力，激活学院和教职工办学活</p>		<p>2010年湖南大学出台了《深化大学内部治理结构改革，建立现代大学制度试点实施方案》开启了新一轮综合改革的前奏。《方案》提出五项改革措施和四项配套政策。</p> <p>这五项改革措施是：(1)制定《湖南大学章程》。明确学校的价值追求与办学愿景，确立学校内部治理结构，明晰内部组织及其人员的权利、责任及行为规范。(2)坚持和完善党委领导下的校长负责制。完善党委全委会、党委常委会、校长办公会、书记办公会的议事规则和程序，进一步明确权利边界，规范决策行为，提高决策水平，建立健全决策、指挥、执行与监督相对分离、有机结合的运行机制。(3)建立和完善学校、学部、学院学术委员会。明确各级学术委员会的职责与权限，分离学术管理与行政管理的责权，建立科学的学术评价体系和考核评估制度，形成科</p>		

		力为主要思路。	<p>学民主高效的学术管理体系。(4)完善校院二级管理体制。降低管理重心，调动学院积极性，提高执行力，形成责权利相统一、党政部门与学院协调配合、行政管理与学术管理有机衔接的管理运行机制。(5)统筹推进人事、财务和资产管理制度的创新。客观分析学校人财物的运行效力以及高水平研究型大学建设不相适应的突出问题，改进管理方式，建立以人才培养和学术贡献为主要依据的资源分配机制和动态投入机制。</p> <p>四项配套政策是：(1)组建相关管理机构。成立并完善校学术委员会常设工作机构，建立健全学术委员会的工作制度和运行机制；成立湖南大学编制委员会，推进科学设置岗位，统筹人力资源的宏观配置；成立湖南大学预算委员会，分类型、分阶段、分项目统筹考虑财力资源配置；成立湖南大学董事会，健全社会支持和监督学校发展的长效机制；成立实验室建设与管理委员会，建立大型仪器设备共享管理信息平台 and 实验室开放管理系统。(2)改革教师管理和聘用制度。按教学为主型、教学科研型和科研为主型分类，明确教师的岗位任务和发展目标，明确相应的评价体系；实行有限期聘任、有限次晋升，促进人才的有序流动；通过无限期聘用，稳定骨干和高层次人才队伍。(3)进一步推进学院目标管理责任制。改革学校对学院办学经费的分配模式，强化学院责任，落实学院自主权；积极探索员工薪酬体系改革，激发学院不断探索人员管理和办学运行的长效机制。(4)制定和完善各种制度规范和程序规范。明确规章制度的制订、修改、废止程序，以国家政策、法律法规和学校章程为依据，按公开、统一、透明的原则，重点对人财物资源管理制度进行清理、修订，强化制度的权威性和约束力。</p> <p>2013年学校根据改革需要，成立五个专项小组，即人才培养机制改革与学生全面发展平台建设小组、科研体制改革与教研产协同机制建设专项小组、干部人事制度改革与队伍建设专项小组、资源筹措机制改革与支撑条件建设专项小组、内部治理体系改革与党的建设专项小组，将在充分调研的基础上确定综合改革的具体任务。</p>		
--	--	---------	--	--	--

<p style="text-align: center;">华 中 科 技 大 学</p>	<p>1. 培养和引进具有国际一流大学水平的师资队伍，建设与国际接轨的人才培养体系，形成学生主动学习、教师安心教书育人、多方协同培养的具有中国特色的学院管理体制和运行机制；</p> <p>2. 提升学生的科学思维能力、工程实践能力、交叉创新能力、国际交往能力，并增强学生的人文综合素质和社会责任意识；</p> <p>3. 建设国际一流的光电信息学科。</p>	<p style="text-align: center;">国际标杆、两型 培育、协同共 建、创新示范、 强基固本</p>	<p>探索增强学生自主性和教师参与性的有效机制，实现传统教育模式向学生主动学习模式转变；探索园区产业优势和学科科研优势转化为教育资源，实现学院独立模式向人才培养社区模式转变。</p>	<p>1. 构建以核心节点课程贯通的学习共同体创新教育模式。每个学期推行 1-2 门“大班分群体、群体组团队”的学习共同体创新教育模式，以完成项目为目的，3-4 人组成一个小组，集体完成一个项目；理论和实践结合，科学思维与工程实践结合；锻炼项目管理能力、协作能力、责任感、处理复杂问题和表达能力。</p> <p>2. 参考国际标杆构建核心课程为主干、大范围任选课程的个性化培养方式。全面的科学及人文素质：数学物理基础、科学思维能力、人文综合素质；扎实的专业基础理论和实践能力：实践性思维、创造性思维和批判性思维；学生自主选择的个性化培养路径：灵活构建知识体系和平台；学生可以跨专业选择课程；国际化师资和国际交流拓宽国际视野。</p> <p>3. 构建以公共项目实验室贯通的面向群体创新人才培养模式。</p> <p>4. 实施光电英才学子集聚计划，构建多元的招录机制。高考择优录取+自主招生+进校二次选拔的多元录取模式，探索分类划线的自主招生模式；进校二次选拔王大珩班、卓越工程师班、中法和中美班；探索按学院招生，进校后分专业和方向的培养方式；探索申请考核制、本科和工程硕士贯通、本硕博贯通的研究生多元选录机制。</p> <p>5. 师资优化 5 年行动计划，构建开放多元的教师队伍。国内外优质师资共享机制，构建开放多元化教师队伍。60% 固定编制，20% 国家实验室，10% 国外一流大学专家，国内教学名师和企业导师 10%。新进教师国际化遴选、年薪制和 tenure-track 制度。未来 4-5 年，引进 30 位世界一流大学学者、博士后和博士，要求 6 年内全部达到国际一流大学副教授以上水平。在岗教师分类考核和发展。国际评议达到国际高水平大学副教授水平实行年薪制；实践教学岗位实行年薪制；教师考核聘期强调质量、年度强调对人才培养贡献量。</p> <p>6. 大学体制创新计划。落实学院办学主体地位。制定试点学院章程，学校拟定学院发展目标，配置资源，指导学院发展；学院具有充分的办学自主权，在政策允许范围内大胆创新。行政权力和学术权力的协同运行。发挥教授委员会在学院发展规划、改革中的决定性作用；发挥学术委员</p>		
--	---	--	---	--	--	--

				会在学术评价和学科建设资源分配中的作用；成立国际咨询委员会，为发展规划提供咨询和争取国际资源。		
中国科学技术大学			“全员办校、所系结合”是我们的办学方针，明确了深化改革、科教融合、率先突破、争创一流的工作思路。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 创新人才培养体系改革。 2. 科研创新模式改革。 3. 人事人才制度改革。 4. 国际合作交流改革。 5. 现代大学制度与内部治理机制改革。 6. 财务改革工作。 7. 校园管理与资源配置改革。 8. 监督监管体制改革。 9. 工会、学生工作改革。 	<p>8月上旬，完成校领导工作分工，统一部署综合改革方案制定；</p> <p>9月上旬，提出亟需深化改革的问题，确定综合改革任务，形成改革的整体思路、框架；</p> <p>10月下旬，分管校领导在校务工作会上汇报所分管领域的综合改革思路、框架；</p> <p>11月初，形成分项改革任务方案，方案应包括改革思路、目标、举措和预期成效；</p> <p>11月上旬—中旬，形成学校综合改革方案讨论稿，在校内广泛征求意见；</p> <p>11月底，提交党政联席会讨论，形成学校综合改革方案送审稿提交科学院审定，上报教育部。</p>	

厦大百年校庆的时候，希望能够全面办成世界一流高水平研究型大学；在建国百年的时候跻身世界一流大学行列。

1. **人事改革方面，实行招聘制度。**学校统一招聘，面向全球；推行薪酬制度改革，实行协议薪酬制、年薪制；改革教师的职务聘任，由原来的学校集中评审，改为院长提名、学部平衡、学校职务聘任委员会进行审查。
2. **内部治理结构方面，对大学术委员会、学部委员会进行改革。**学校目前按照学科性质分了6个学部，包括人文艺术学部、社会科学学部、自然科学学部、工程技术学部、生命科学医学学部、海洋与地球学部等。学部的职能主要是提出学科的规划、学校办公会决定后监督它的实施；对重点建设资源的配置提出意见建议；对教师的评价体系提出意见建议。211建设、985建设等都是委托学部进行评审立项。新成立的科研机构、院系等也交由学部去操作。
3. **科研方面，主要是推行分类的科研评价体系。**由学校制定同一个标准，学院内部由两套评价体系，如化学学院里既有搞化学的，也有搞化工的，由老师自己选择，按照哪种体系去评职称。学校对45岁以下的强调以科研为主，45岁以上的以教学为主。
4. **在资源分配方面，提高增量、盘活存量。**希望通过对空间资源的有偿使用（现在学校象征性的在收每平方米一元钱）将现有资源盘活；同时也希望争取更多的资源，通过社会捐赠，以及资产在学校收入中的贡献比，来增加一部分收入。
5. **在内部财务的配置上，进一步增强学院的自主权。**现在学校将学费收入及相关配套经费的30%整体划拨给学院，学院每年向学校上报预算。此外学院对如985等专项经费的统筹力度也比较大，学校鼓励学院将各项专项经费打通统筹使用。在财务方面，学校推行的是“额度+进度”的政策，尤其是在重点项目建设管理中，在整个建设期内，划定给你一定的额度，在额度范围内可以提前使用，没有刚性的年度计划。
6. **在校院两级管理方面，主要将权力下放到学院。**其中，包括对科技干部的选任，以往副高以上由学校聘委会审议通过，现在是由学术组织说了算，学院都设有教授委员会。教授评审都是由学部说了算，学校聘委会只做形式上的审查，接受投诉。

<p>南京大学</p>		<p>以人才管理机制改革为核心，以现代大学制度建设以及内部管理机制改革为支撑，最终推动科技机制改革和人才培养机制改革。</p>		<p>形成了五个专题小组，即现代大学制度、内部管理体制、科技创新体制、人事管理体制、人才培养体制。</p>	<p>南京大学本学期行政工作将着重推进的9件大事： (1) 制定南京大学综合改革方案（2014-2020），方案将包括现代大学制度建设、人事管理制度改革、科技创新体制与学科发展机制改革、创新人才培养模式改革、以及内部治理结构改革等五个方面内容，预计于12月底完成； (2) 全面推进第二阶段“三三制”本科教学改革，将该项目的改革重心从培养体系改革转向课堂质量提升； (3) 大力加强招生与就业工作； (4) 深化重大重点科研平台管理体制机制改革； (5) 研究制定硕士研究生培养改革方案； (6) 制定南京大学教师分类管理方案； (7) 推进职工队伍人事制度改革； (8)</p>	
-------------	--	---	--	---	--	--

					加强国际化课程建设；(9)加强节约型校园建设。	
复 旦 大 学				<p>1. 以大学章程为抓手，完善内部治理体系。其中包括学术委员会、科研委员会、教学指导委员会等。</p> <p>2. 规范学校组织架构。</p> <p>3. 推动科研管理体制变革。</p> <p>4. 开展本科生和研究生的教育教学改革。</p> <p>5. 加强学校两级管理体制变革，进一步提升办学活力。以学科发展为主导进行资源优化配置，包括岗位津贴、绩效津贴等，根据学院情况将资源整体打包给院系，让院系拥有充分的自主权。</p> <p>6. 推动人事制度改革。在职称评定方面，所有教师都要先过教学指导委员会，并以教学工作量和教学重点表现来确定是否符合晋升资格。在岗位、津贴、绩效津贴里充分体现对教学的要求，50%由教学工作量和表现来确定。教学绩效和科研绩效按 2:1 比例来投入。</p>		

（二）兄弟院校综合改革的基本趋势分析

1. 从改革的目标来看，兄弟院校综合改革的目标一般都是紧紧围绕服务本校战略发展目标，以改变发展方式、完善制度体系、提升治理能力为核心目标，为实现学校战略发展目标提供有力支撑。

2. 从改革的思路来看，兄弟院校综合改革一般都是以“提高质量、内涵发展”为主线，以现有的体制机制问题为导向，以建立“分类、多元、科学”的评价体系为突破，以盘活资源、下放权力、激发各方积极性为保障，系统稳妥地推进改革。

3. 从改革的重点来看，兄弟院校综合改革都决定了本校改革的重点领域，其中比较共性的方面有：人事制度、人才培养、学科科研、资源配置等。

（1）兄弟院校人事制度改革的基本趋势和思路是：建立教师分类基础上的聘用制度和相应的评价机制，完善以绩效为基础的薪酬分配方式和激励机制。

以清华大学、北京大学和中南大学为例：

—— 在分系列管理方面，清华大学和北京大学都设置了教研、教学、研究（研究技术）三个不同岗位系列，制定不同的评价标准，实行不同的支持模式。中南大学设置了教学、科研、教研和技术型四类岗位，实行分类

聘用、分类管理、分类评价、分类晋升。

——在分类聘任方面，清华大学将教研系列岗位分为准聘和长聘两种，所有助理教授均是准聘，所有教授均是长聘，副教授既有准聘也有长聘，准聘一般不超过6年，聘期届满时如果没有获得长聘岗位，原则上不再续签聘用合同；而北京大学则对教研系列职位按照无固定期限预聘制（预聘—长聘制）、对教学系列职位按照事业单位聘任制实施合同管理、对研究技术系列职位按固定期限合同聘任，每次合同期限一般为三年，合同期满根据聘期评估情况、科研工作需要和研究项目资金来源情况可终止合同或续聘；中南大学将学校编制分为事业编制和非事业编制，事业编制核准后新入校的教辅、管理等非教师岗位人员均属于非事业编制管理人员，跟学校签订劳动合同、劳动协议或派遣协议等。同时建立灵活的用人机制，今后学校事业编制的补充，都是从无固定期限的非事业编制中遴选，无固定期限的非事业编制都将从固定期限的非事业编制中遴选。

——在绩效评价方面，清华大学和北京大学均构建以岗位绩效工资为主体，年薪制、协议工资、项目工资等并存的多元收入分配体系。北京大学对教研系列教师全面实施基本年薪制度，对教学系列教师实施岗位绩效工资制和专项岗位津贴制度，对研究技术系列教师实行岗位绩效工资制的基础上探索实行人力成本核算和补偿制度。

(2) 兄弟院校人才培养改革的基本趋势和思路是：普遍加大和重视教学投入，尊重学生的自主选择、自主学习，为学生成长成才提供多样化的选择。

——清华大学构建“四类课程”协同培养模式。学校充分利用以大规模开放在线课程（MOOC）等现代教育技术的新成果，突破课内课外“两个课堂”传统概念，构建“四类课堂”以及网络和成长社区协同的创新人才培养模式，培养愿创新、能创新、敢创新的人才。其中，第一类课堂（课内）是指创建“挑战性学习示范课”。通过有趣的挑战性问题吸引学生，激发学生好奇心和想象力，通过生师和师生互动，主动获取新知识并综合运用知识，在完成挑战性任务中获得成就感，增强学生的勇气和自信，培养沟通、合作和创新等能力。第二类课堂（课外、校外）是指统筹并加强各具特色的创意、创新、创业等“三创”实践中心的建设和运行，包括由管理学科和工科联合建立的体现多学科交叉和探索未知的创新实验室（X-Lab）、“让学生做梦想的实现家”的清华创客（Maker）、“以校园为实验室”（Campus-Lab）、电工电子计算机创新实验室等。第三类课堂（校外、国内）是指建设国家级、市级、校级等校外三级学生实习基地，以14家国家级工程实践教育中心为代表重点建设一批校外实习实践基地，加强和落实实习投入，支持学生走出校园，参加有深度的专业性实习实践，提升创新实践能力。第四类课堂（国外）是指建设本科生海外研修、国际“大学生研究训练计划”（SRT）、交换学习等系列项目，支持学生开展海外高水平学术研究和有深度的学习活动，拓展国际视野，提升学术创新能力。

——**华东师范大学施行“书院制”管理体制**。华东师范大学孟宪承书院是以师范生为主体的住宿制书院，通过与专业院系的分工与协作，以人性化的空间打造、丰富的社区体验和优雅的养成教育，着力构建师生“学术—生活—成长的共同体”，以书院制推动本科生教育，创新人才培养模式。书院实行“人生导师制”，聘请了来自学校12个专业的32位人生导师，通过一对一或一对多的形式，每周走进书院社区，面对面地与学生进行交流，充分体现人才培养在办学活动中的中心地位，全面改革本科生培养理念、课程体系和教学方式。

——**中国科学技术大学实现“百分百自主选择专业”**。本科生入学后至少有3次自主选专业的机会：进校一年后，学生根据自己的兴趣，在全校范围内自主选择学院或学科类；二年级的春季学期可以参加由学校统一组织的中期分流，有接收条件的院系申报计划，学生根据个人兴趣申请；三年级后还可以进行专业调整或按个性化修课计划学习。为进一步消除低年级转专业的课程障碍，学校全面修订本科生培养方案，按照知识结构分层重构课程体系，新的课程体系分通修课程、学科群基础课程、专业核心课程、专业方向课程4个层次。其中核心课程设置以“精”为主旨，每个专业开设3至5门对应课程；专业方向课程按照本科专业方向与对应研究生二级学科贯通，统一设计。在排课安排上，各学院内部前两年的课程完全一致，只排通修课程与学科群基础课；专业核心课从第三学年开始排课，专业方向课从第三学年下学期开始排课。全校低年级（一二年级）课程基本一致，学生转到另一学院时，只要补上三四门课，就能跟上新专业的学习进度。新培养方案注重课程体系的整体优化，注重打牢基础，强化学科交叉，突出科技前沿，为转专业基本消除了课程设置上的壁垒。

同时学校还出来了一系列配套保障性制度措施，如在招生方面，中科大多年来实施按大类招生、宽口径培养，所有新生入学时不分专业，在同一通修课平台和学科群基础上进行培养；在学籍管理方面，学校每年有多个时间节点针对不同年级学生开展专业选择和专业调整工作；在政策支持方面，对要求转专业未被接收仍坚持要修读拟转入专业的学生，实行教学管理与学籍管理分离制度等等，全面支持学生按照兴趣选择专业。

——**南京大学本科生“三三制”培养方案和博士生“四三三制”培养方案**。本科生“三三制”培养方案的核心内容是“三个培养阶段”和“三种发展路径”。其中“三个培养阶段”是指大类阶段、专业培养和多元培养三个阶段；“三条发展路径”是指专业学术、交叉复合和就业创业三条路径。所谓“大类培养阶段”，本科生是按院系大类招生进入我校，在低年级阶段将不分专业按院系大类统一培养。这一阶段大约需要1至1年半时间，期间，课程以“通识通修类”模块和“学科专业类”模块中的学科平台课为主，一年级同学还可以获得权限选修学校新开设的通识课程和新生研讨课程，这个阶段也可以被理解作“通识教育阶段”。所谓“专业培养阶段”，在本科第二学期或第三学期或第四学期末（各院系时间不同），学生会根据各院系制定的“专业分流办法”分流到本院系内或其他院系的相应专业中继续学习。从学生确定具体专业直到多元培养阶段开始之前

的这段时间属于“专业培养阶段”，该阶段大约是1年半至2年的时间，期间，学生将以“学科专业类”模块课程为主学习内容，进一步强化专业素养和专业训练。最后，所谓“多元培养阶段”，是指学校针对本科生升入高年级的最后1年至1年半的阶段，专门设计了可以自由选择“三种发展路径”：对于有志于在本专业继续学习和深造的同学，学校将提供更高层次的本专业课程，并在课程设置上与研究生课程贯通；对于希望能跨专业的进一步深造的同学，学校将提供相关的专业课程供其选择；对于就业创业类人才，学校提供就业创业类课程，帮助同学们为今后的职业发展做好各方面准备。这个阶段也可以被称作“个性化阶段”。

博士生“四三三制”培养模式是指“四阶段分类、三质量控制、三激励机制”。其中“四阶段分类”是指博士生阶段分为预锁定、硕士生、博士生和弹性延长等四个阶段；“三质量控制”具体指入口优化、过程把关和出口弹性；“三激励机制”是指分阶段、分类型、分层次的激励机制。其总体思路是：以全面提高博士生培养质量为核心，以面向研究生全过程的质量管理为主线，建立与完善优秀选拔、特色培养、分流管理、分层激励等机制，形成学校与院系学科两个层面的两性互动，建设具有南京大学特色的研究生培养体系。“四三三”博士生培养机制的预期成效是形成一套以全面提升博士研究生培养质量为核心，面向博士研究生培养全过程的培养模式；建立一种以选拔优秀、特色培养、分流淘汰、分层激励为基本特征的运行机制；构建一种基于弹性资源分配机制的学校与院系学科两个层面的良性互动机制。

——**华中科技大学创建“全体创新人才培养模式”**。学校采取“高考择优录取+自主招生+进校二次选拔”的多元录取模式，探索分类划线的自主招生模式；进校二次选拔王大珩班、卓越工程师班、中法和中美班；探索按学院招生，进校后分专业和方向的培养方式；探索申请考核制、本科和工程硕士贯通、本硕博贯通的研究生多元选录机制。构建以核心节点课程贯通的学习共同体和以公共项目实验室贯通的人才培养模式。每个学期推行1-2门“大班分群体、群体组团队”的学习共同体创新教育模式，以完成项目为目的，3-4人组成一个小组，集体完成一个项目；理论和实践结合，科学思维与工程实践结合；锻炼项目管理能力、协作能力、责任感、处理复杂问题和表达能力。参考国际标杆构建核心课程为主干、大范围任选课程的个性化培养方式。

(3) 兄弟院校学科科研改革的基本趋势和思路是：聚焦国家重大发展战略需求，加强协同创新，鼓励学科交叉，积极打造强势学科群。

——**北京大学改革科研队伍结构，建设基础研究特区**。学校形成以课题组长(PI)为核心，以教师、专职科研人员、技术支撑人员、博士后、访问学者为主体的队伍结构。突破研究人员聘用过程中的资源配置模式，考核评价机制限制，鼓励和支持科研人员打破机构界限组建研究团队。为推进重大项目的组织管理模式创新，学校建设一批基础研究特区，如生命科学联合中心、国际量子材料科学中心、北京分子科学国家实验室、北京国

际数学研究中心、中国社会科学调查中心等。加大各种资源和政策对重大项目、高水平研发平台的支持力度。

——**吉林大学建立学科特区**。对部分重点支持和优先发展的学科，打破院系界限，按照世界先进管理模式，探索先进的科研和学科建设体制，促进学科交叉、集成和融合，促进大项目、大成果和高水平人才产出。学校在经费、资源、人事、优秀生源和管理上给予特殊支持和政策倾斜。

——**湖南大学推行学科绩效评估改革**。首先，改革指标体系。学科建设绩效评估指标由投入、产出两大模块组成，分为人才培养、队伍建设、科学研究3个大类、19项指标，具体指标包括：拔尖创新人才培养4项、高层次人才队伍建设5项、高水平科研成果10项。其次，突出人才培养导向。一是提高人才培养指标权重。人才培养4项指标分值与科学研究10项指标分值相当。二是科学设计反映人才培养的指标内容。既有国家教学成果奖、国家级教改项目等，更突出与人才培养直接联系的指标，如就业率、专业知名度、专业发展前景、教师国际化程度、学生出国交流与联合培养率、学生标志性创新成果、用人单位满意度等，力求更全面、客观地反映人才培养现状和趋势。再次，改革绩效计算方法。评估结果体现为“绩效系数”： $X=C/T+K$ ，其中， X 为绩效系数， C 为成果得分、 T 为投入分、 K 为标志性成果完成系数。成果得分包括人才培养、队伍建设、科研成果得分三部分；投入包括学院专项经费、科研经费提成和全校专项经费投入总额等；标志性成果完成系数视学科建设重点任务完成情况分别设置正、负分。最后，建立奖惩管理机制。对于绩效系数较高的学科，在教师编制、经费扶持、人才引进方面优先考虑，开辟“绿色通道”；对于绩效系数较低、长期处于弱势且发展态势不理想的学科，采取扶持、警示或淘汰等措施。

——**武汉大学理顺学科关系，把学院做大做强**。武汉大学将进一步理顺学科关系，37个学院减少到25个，保证每个学院至少有两个交叉学科，促进学科间的交叉融合。

(4) 兄弟院校资源配置改革的基本趋势和思路是：普遍注重精细化管理，实行全成本核算，充分挖掘现有资源的使用效益，推动资源配置的重心下移。

——**武汉大学实行全成本核算，完善二级财务管理体制**。根据校内各单位职能，武汉大学将校内二级单位划分为教学科研机构（院系）、教学机构（直属单位）、实体性科研机构（国家重点实验室、跨学科研究机构等）、机关职能部门和教学科研公共服务部门、经营性实体等等，对不同类型单位实行不同经济政策和管理体制。将各项收支和各单位人员、日常公共运行、专项建设经费全部纳入预算管理 and 核算；对校内单位实行资源（房屋、水电、公共服务体系等）有偿使用；建立院系间费用结算制度，统一结算和核算平台，实现校内单位间相互结算和清算。

在校院二级财务管理体制改革方面，武汉大学充分下放财权，实现财权与事权相统一。以学院为基础，实

现管理重心下移，使其成为办学主体，一方面，调整学院和学校的经济权限；另一方面，划分校院费用承担范围。根据事权与财权相结合的原则，实现责、权、利对等，促使学院以收定支，形成以“微观激活，宏观调控”为主的校院两级管理体制。同时，组建由教学、学生、人事、设备与实验室管理等部门组成的院系预算审核小组，建立院级预算审核机制。学院将根据小组审核意见，对预算草案进行修改，保证教学、科研和学生资助合理投入。

——**华中科技大学推行切块分类，改革预算管理体制。**长期以来，华中科技大学实行“统一领导、分级管理、集中核算”的财务管理体制。学校财务处为学校一级财务机构，后勤集团、产业集团、附属中小学等为二级财务机构。学校财务处主要负责统一制定学校的各项财务规章制度，行使校级财务管理职能，对学校各类经济活动实施管理、核算和监督，确保学校财务方针、经济分配政策、经济资源配置、财务收支预算、会计核算方法等高度统一。随着学校资金规模迅速扩大以及资金来源多元化，财务部门越来越难以准确掌握各项业务活动的资金需求量，在确保学校目标能够实现的前提下将管理重心下移已经成为一种必然的选择。为此，华中科技大学从2009年开始对预算管理体制进行改革，改革的中心是明确预算管理中决策、执行和监督的主体和各自职责。按照我国高校现行管理体制，学校党委常委会是学校最高决策机构，对学校涉及“三重一大”的决策行使决策权，而预算资金分配是学校重大决策之一。在年初编制年度预算过程中，首先由党委常委会根据当年资金状况以及年度工作的重点目标，对资金进行切块分类，按照人员经费、人才经费、教学经费、学生经费、科研专项、保障经费等十大类别分配资金。切块后由各分管领导组织分管部门根据各自年度工作目标，按照轻重缓急提出具体资金安排。为了提高预算编制的科学性及其合理性，学校成立了由校内外专家组成的预算委员会，对提出的具体预算项目安排进行论证，提出咨询意见。在新的预算管理体制中进一步突出了民主监督的作用，年度预算草案在正式提交决策之前，须向教代会的专门委员会报告，对预算草案进行民主评议。在完成征询意见之后，将预算草案提交校长办公会研究批准。在预算执行过程中，监察处、审计处负责对预算执行的情况进行行政监督。

——**中南大学实现资源配置主体由学校到二级学院的转变。**二级学院的教授委员会可以根据根据国家社会经济与学科发展需要，可以适时调整专业设置和人才培养方案。学校建立了经费总额动态包干运行制度，将岗位津贴切块包干下拨给二级单位。在符合学校规定的情况下，二级学院可以按照程序自主决定岗位设置、人员聘用、新进教师遴选、高级职务评审推荐、岗位津贴分配、博士生导师资格认定、研究生招生录取等事项。通过二级学科的自主设置权，对于没有一级学科的学院，也可适当放宽条件，鼓励有知名教授、有科研课题、有科研经费、以及有培养条件相关专业设立二级学科博士点。

——**北京师范大学推行财权下放**。学校保留工资部分，将业务费和部分人员经费下放学院。由以往职能部门分别向院系划拨经费，转变为现在的要求各部门将经费统一放到大平台，一起下拨给学院。职能部门只制定相应划拨标准以及部分经费的使用原则，具体支配权下放到学院。部分职能部门保留 20%-30%的经费，用于科研、学科、教学等方面的奖励。

除此之外，有些兄弟院校结合本校的特殊情况，还把内部治理结构改革、党的制度改革、校院两级管理体制的改革纳入改革重点。

四、对我校综合改革的启示

（一）以质量提升为改革核心，坚持立德树人基本导向。尽管兄弟院校改革举措不尽相同，但无一不围绕着提高人才培养质量这一核心目标进行。这不仅是党和国家对高等教育综合改革提出的目标和思路，更是高等教育自身的本质要求。在我校综合改革的进程中，必须坚持立德树人基本导向，聚焦提高质量这个核心任务，以学生的成长成才为最高需要。

（二）立足本校实情，扎实稳妥推动综合改革。兄弟院校的改革虽各具特色，但无一不与其自身的历史传承密切相连。同时为确保学校发展的稳定，大多数学校按照国家的思路要求，采取“试点先行”的改革策略，精准研判，有效规避激进改革带来的风险。在我校综合改革的过程中，既要大胆借鉴兄弟院校的经验做法，更要注重立足本校实际，不可盲目效仿；同时还要坚持以稳定为前提，科学选取试点学院，做好风险评估和防控措施。

- 附件：1. 清华、北大综合改革基本情况
2. 实地调研学校专项改革基本情况

附件 1:

清华、北大综合改革基本情况

清华大学和北京大学的深化综合改革核心都是围绕人、财、物等核心资源配置方式改革进行的。关于人的改革主要涉及人事制度改革和人才培养模式改革。人事制度改革主要的思路是：分类管理，绩效评价。

兄弟高校人事制度改革情况					
学校名称	改革目标	教学人员人事制度改革		职员系列人事制度改革	
		改革项目	相应措施	改革思路	具体措施
清华大学	调动和激发广大教师的积极性、主动性和创造性，要建立起“标准明确、权责清晰、评价公正、流动有序”的教师管理制度。	分系列管理	教研系列：教授、副教授、助理教授 研究系列：研究员、副研究员、助理研究员 教学系列：教授、副教授、讲师、助教	分类管理，完善流动机制	改变以论文等量化指标评价职员的办法，强化岗位服务质量和工作水平在考核评价中的作用。建立基于考核评价的基本工资加绩效的薪酬体系，加强薪酬体系的激励作用。
		聘任办法	教研系列岗位分为准聘和长聘两种，准聘聘期不超过6年，“非升即走”。 教授：长聘 副教授：准聘、长聘相结合 助理教授：准聘		
		薪酬制度	构建以岗位绩效工资为主体，年薪制、协议工资、项目工资等并存的工资体系		
北京大学	进一步吸引和聚集具有全球竞争力的青年英才和高端人才；解决学术人员聘任竞争有余而流动不足的现状，搭建更加适合其自身特点和岗位需求的职业通道。	分系列管理	教研系列：助理教授、副教授、教授、讲席教授 教学系列：教学助理、讲师、高级讲师（教学副教授）、教学教授 研究技术系列：助理研究员、副研究员、研究员	完善教育职员制度，建立符合管理服务需要和学校特点的分类分级体系	根据岗位性质和职责，区分经费来源，形成多元的人员聘任模式；分类设定岗位职责、胜任标准，规范聘任条件、薪酬标准、评价指标、激励奖励等；配套设计职员培训与发展、岗位轮换和交流等机制，提升职业内涵和履职能力；改革职员考核评价机制和专业技术职务、职级晋升办法，调整优化薪酬分配制度，强化激励作用。
		聘任办法	教研系列：预聘—长聘制 教学系列：事业单位合同聘任制 研究技术系列：固定期限合同制		
		薪酬制度	教研系列：基本年薪制 教学系列：岗位绩效工资和专项岗位补贴 研究技术系列：岗位绩效工资+人力资本核算		

			和补偿		
--	--	--	-----	--	--

人才培养模式改革的主要思路是：鼓励自主学习，激发学习动力。

兄弟高校人才培养模式改革情况			
类别	项目	清华大学	北京大学
本科生培养	招生录取	<p>获得充分的招生自主权。</p> <p>“学生自主申请—高校综合评价”：根据高考和学业考试成绩，结合多种评价和大学考核情况录取。特别关注农村优质生源。完善招生决策机构、执行机构和运行机制；建立专业化、职业化招生队伍；建立完善招生及人才评价研究体系；建立安全可靠人性化的申请、考核、评价、录取信息化平台；建立完善招生选拔信息公开制度；建立学校自我约束、政府社会参与的监督体系。</p>	<p>自主决定学校选拔录取方式、测试内容和比例。</p> <p>探索在高考录取中实施综合评价。进一步完善元培综合评价系统，通过学业水平测试、高考成绩、中学写实材料和学校自主测试四个维度进行评价。</p> <p>建立大学先修课程标准，促进中学教育和大学教育之间的衔接。</p> <p>进一步加大对中西部、贫困地区的政策倾斜。</p>
	培养体系	<p>实施以学生学习成效为导向（OBE）的教育；</p> <p>成立专题工作组，研究建立通识阶段培养目标和学习成效，设计通识阶段的课程体系和质量检查体系；</p> <p>院系针对各自的培养方案设立自己专业培养目标和学习成效，形成新的培养逻辑；</p> <p>以认证为抓手，建立教育质量和改善体系。</p>	<p>形成由元培模式、学科大类人才培养模式、拔尖创新人才培养模式、辅修/双学位、医学生培养模式构成的多样性创新人才培养体系。</p>
	培养模式	<p>“四类课堂”协同培养模式：</p> <p>第一类课堂（课内）：创建挑战性学习示范课；</p> <p>第二类课堂（课外、校内）：统筹并加强各具特色的创意、创新、创业等“三创”实践中心的建设和运行；</p> <p>第三类课堂（校外、国内）：建设国家级、市级、校级等校外三级学生实习基地；</p> <p>第四类课堂（国外）：建设本科生海外研修、国际“大学生研究训练计划”、交换学习等系列项目</p>	<p>元培模式：进一步探索和扩大元培计划住宿学院的规模，以元培学院为模板总结经验，到2018年前，建设1-2所新的住宿学院。</p> <p>学分制管理模式：探索推进完全学分制改革；允许部分本科生学习年限延长至5年；逐步放开学生跨院系选课的限制；探索建立承认慕课学分的机制和办法。</p> <p>“基础学科拔尖创新人才”培养模式：在现有地学、力学、古典文学的基础上进一步向优势学科扩展；依托元培学院，在现有交叉学科专业基础上，筹备建立新兴专业。</p> <p>跨学科培养计划：利用主修/辅修方式推进计划建设，鼓励和吸引学生根据兴趣和需要自由选择辅修专业。</p> <p>探索与国内外高校自主联授学位专业。</p>

	课程设置	<p>通识教育：对文化素质课程进行全面梳理和改革，大力建设通识教育核心课程，提高课程质量，建立助教队伍，实施小班讨论，进一步提高学生在通识阶段的学习成效，推进通识教育与专业教育有机融合。</p> <p>专业教育：建立学术型、管理型/复合型、创新型/创业型等多类型人才培养体系，提高转院系和转专业的自由度，增加辅修专业和学科交叉认证项目，制定专业准入和准出标准，将国际化培养环节列入方案培养，支撑学生的多样化发展。</p> <p>自主学习：增加任选课程学分数，提高培养方案的弹性和灵活性，提高学生的选课自主性，支撑学生个性化发展。</p>	<p>不断完善以主干基础课、素质教育通选课、学科大类平台课为基础的本科课程体系。</p> <p>加强主干基础系列课程建设，完善激励机制和质量监控体系，保证课程质量的提升。</p> <p>在现有素质教育通选课的基础上，集中力量建设一批“通识教育核心课程”，强调阅读原典，深入研讨。</p> <p>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。</p>
	教学管理和质量保障	<p>建立教师、学生、行政协同治理模式：教师层面，设立教学委员会，制定学校的人才培养目标、中长期教育战略，审定专业或跨专业培养方案的设置和评选教学奖励等；学生层面，设立学生课程咨询委员会，做好教学需求和教学效果的反馈；管理层，设立教育认证与质量保障办公室，推进国家级教师教学发展示范中心建设，实施教师教学能力提升计划。</p> <p>推进人事和奖励制度改革。（见教学奖励部分）</p> <p>改革教师教学评价体系。实施效果评价、诊断评价、过程评价、毕业生调查、教师自评、专家评价等六维评教系统</p> <p>改革以学分绩为主的学业评价体系。改革考试方式，不仅反映学生的知识掌握，更要考察在学业中表现出来的创造力、想象力、表达力等能力素质。</p>	<p>逐步改变以教师为中心的知识传授方式，逐步确立在教学中教师—学生的双主体地位，开展教学理念、教学方式、教学方法的革新。提倡讨论式、启发式、参与式教学，促进师生交流，培养学生的探究精神与创新思维，建设包括“小班课教学”、“新生研讨班”、“高年级学生学术研讨班”在内的系列研讨课程。</p> <p>持续深化考试模式改革，建立学生开展创造性学习的激励机制。建立基于挑战性课程选择、本科生科学研究和学习成绩结合的“荣誉学士学位”制度。</p> <p>坚持教育质量责任制的原则，提高学术要求，建设全覆盖的本科教学质量保障体系。完善校级、部门级、院系级、学术和教师全员参与的教学质量监控体系，覆盖本科人才培养的各个环节，强化不同主体的相互配合和相互协调，共同促进教学质量的发展和提高。</p>
研究生培养	招生录取	<p>博士生按照“申请入学—学科博士招生委员会全面考核决定录取”的方式进行。</p> <p>专业硕士按照“考生在考试服务机构参加能力测试—申请入学—院系硕士项目招生委员会全面考核决定录取”的方式进行。</p> <p>学术硕士根据偏向学术还是应用的实际，在以上二者中选择更适合其特点的方式</p>	<p>在博士生录取中，推行“申请—考核制”。</p> <p>硕士生按照“分段式”的办法录取。考生参加统一组织的综合水平测试后，再参加专业能力考核，加大专业能力考核的权重。逐步探索并完善部分专业硕士生招生的“申请—考核制”。</p> <p>采用“申请—考核制”在港澳台侨生、国际学生中选拔优秀研究生。</p> <p>在研究生招生中，采取“多志愿申请——候补录取”的方式。考生可同时填报多个高校和专业志愿，但在规定时间内必须最终确定其录取志愿。招生单位通过设立候补录取的方式完成招生计划以提高资源效率。</p>
	培养模式	试点推进研究生培养方案优化改革。	不断完善博士生联合培养模式：中外联合研究生学位项

	提升研究生综合素养；整合综合性讲座、专题素养课程；推动创新创业平台拓展。 实施创新力提升计划。 改革博士生“未来学者”计划实施办法，增加博士生海外学术交流经历。 推进特色研究生项目建设。	目，博士生培养目标多元化、培养手段多样化、考核指标多维化。 丰富培养模式，促进跨学科研究和人才培养。 培养交叉学科创新人才，鼓励学生跨校跨专业选课。 完善研究生学分制和弹性学制。 完善办学机制。
学位授权	在国务院学位委员会的指导下，学校自行审批学位、设计印制学位证书。	在国务院学位委员会的指导下，建立北京大学自主授予学位体系。

关于财务的改革主要涉及重点投入、奖励体系、民生问题等环节。财务改革的主要思路是：效益优先，兼顾公平。

在支持重点投入方面：

兄弟高校支持重点投入改革措施			
学校名称	学科建设	重大项目、优秀团队	高端人才
清华大学	结合学校人事制度改革，根据不同学科特点和学校发展战略需求，以学科承担的基本教学和科研工作量为基础，以国际和国内一流学科规模为参照，体现学校顶层设计，规划不同学科教师分系列编制数量。通过规划和调整学科教师编制和综合资源的有效配置，逐步优化调整现有的学科结构，不断提升教师学术水平和学科建设水平。	瞄准重大项目、高水平研发平台和优秀团队，推进重大项目的组织管理模式创新，突破项目研究人员聘用、资源配置模式、考核评价机制等约束，加大各种资源和政策对重大项目、高水平研发平台以及优秀团队的支持力度，保障和促进学校高质量完成重大项目研究任务。	积极争取国家和北京市的政策支持，建立健全引进海外人才的管理和服务机制，加大海外挤出人才和高层次人才引进力度，做好外籍教师和青年教师的生活保障工作。
北京大学	以国际一流学科为参照，按照国际通行标准，制定学科发展目标和评估体系，实现自我发展、自我约束、动态调整。以五年左右为周期，对校内各学术机构整体发展状况进行绩效评估，根据评估结果和未来发展趋势，下决心调整优化学科与院系结构，调整学校资源投入，不断推动学科发展。 鼓励多学科协同创新。其改革将进一步强化对学科交叉、协同创新的引导和扶持，挑选和组织优势力量，打造一批具有世界先进水平的新兴学科增长点。	突破研究人员聘用过程中的资源配置模式、考核评价机制限制，鼓励和支持科研人员打破机构界限组建研究团队。以重大科研项目、高水平研发平台为载体，培养优秀科研团队。加大各种资源和政策对重大项目、高水平研发平台的支持力度。	在现有人才队伍的基础上，通过实施国家人才计划和校内人才计划，进一步建立健全海外人才引进机制，加大力度引进和培养高端人才与优秀青年人才。
吉林大学	建立学科特区。在部分重点支持和优先发展		

<p>学科，打破院系界限，按照世界先进管理模式，探索先进的科研和学科建设体制，促进学科交叉、集成和融合，促进大项目、大成果和高水平人才产出。学校在经费、资源、人事、优秀生源和管理上给予特殊支持和政策倾斜。</p>		
--	--	--

在奖励体系方面：

兄弟高校支持奖励体系改革措施		
学校名称	教学奖励	科研奖励
清华大学	<p>科学合理制定教学相关编制核算方法和院系教学经费分配办法，设立教师教学卓越奖励体系和教育改革项目基金，强化教育责任，鼓励教师投身于人才培养特别是本科教学工作的内在积极性。健全学校教育教学激励体系，改进校级教学成果奖、青年教师教学优秀奖评选等奖励制度，办好“良师益友”、“我最喜爱的教师”等评选表彰活动。</p>	
北京大学	<p>从2014年起逐步建立教师基本教学工作量制度，改进和完善教师选聘和晋升评价机制，激励和规范教师对教学工作的投入。设立“元培学者”教学荣誉职位，授予在一线教学岗位上做出突出贡献和在教学改革中具有创新成果的学者。加大教学奖励激励力度。</p>	

在保障民生方面：

兄弟高校支持保障民生改革措施	
学校名称	具体措施
清华大学	<p>统筹规划薪酬体系，探索规范化的收入分配模式，完善激励保障机制。构建以岗位绩效工资为主体，年薪制、协议工资、项目工资等并存的工资体系。规范聘期考核，逐步建立规范化的薪酬调整机制。按照不同系列的岗位职责，实施相应的支持和保障政策。加大公共课教学补贴收入，充分保障教学系列教师的收入水平。</p>
北京大学	<p>逐步统筹规划薪酬体系，建立有竞争力的科学的薪资收入标准和福利体系，探索规范化的收入分配模式和待遇合力增长机制。构建以岗位绩效工资为主体、年薪制、协议工资制、项目工资制并存的多元收入分配体系，充分保障各类岗位人员的合理收入水平。</p>

关于物的改革主要涉及资产管理模式和房产的合理调配。其主要思路是：定额管理，有偿使用。

兄弟高校资源配置改革措施		
学校名称	资源管理模式	公用房屋使用管理
清华大学	<p>改革学校各类项目经费的再分配机制，推动闲置资金的利用；</p> <p>改革资源有偿使用政策，进一步深化学校公用房屋资源的调节机制；</p> <p>建立健全学校公共设备平台运行和共享机制；</p> <p>改进重大项目提议、论证、立项、保障等环节过程管理机制；</p> <p>开展资源使用效果和效益评估审计，以效益评估和审计结果指导资源增量分配，引导各单位资源管理行为；</p> <p>通过改革提高存量资产的利用效率，控制增量资源的浪费可能性，避免资源低效配置；</p> <p>盘活存量、优化增量，提高资源配置效率，走内涵式发展之路。</p>	<p>建立学校主导、校院（系）两级管理、教职工代表大会监督的房屋资源配置、管理使用的管理服务模式；</p> <p>学校行政部门制定相关的政策并实施房屋资源宏观管理和资产保值；</p> <p>改革公用房定额配置办法，按照“分类管理、定额配置、有偿使用、阶梯收费、缺额补偿、绩效奖励的政策，建立公用房屋资源配置管理体制；</p> <p>完善公用房两级管理体制；</p> <p>建立院系用房以定额为主，科研平台和科研周转用房为补充的管理机制；</p> <p>校级管理为院系自主制定调配机制留出空间，引导院系根据学科特点建立有效的公用房调配机制，提高房屋资源利用率。</p>
北京大学	<p>继续推进校内单位公共资源成本核算、有偿使用改革，充分挖掘现有资源使用效益；</p> <p>逐步实现从按院系学生数量向按课程配置资源的转变；</p> <p>健全公共实验平台和公共设备共享机制。</p>	<p>建立校、院（系）两级管理体制，坚持“分类定额管理、有偿使用、超额收费”的原则，利用经济杠杆，调整用房结构，建立自我约束机制，形成主动流转、良性循环。优先保障尖端领域、重点学科的用房需求。</p>

附件 2:

实地调研学校专项改革基本情况

序号	学校名称	改革措施
1	北京大学	<p>人事制度改革: 鼓励竞争、促进流动、提升师资质量</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 教员实行聘任制和分级流动制; 2. 学科实行“末尾淘汰制”; 3. 招聘和晋升中引入外部竞争机制; 4. 原则上不直接从本院系应届毕业生中招聘新教员; 5. 对教员实行分类管理, 教师岗位分为教学科研岗位和专任教学岗位两类; 6. 招聘和晋升中引入“教授会评议制”。 <p>教学改革: 提出了“拓宽基础, 淡化专业, 因材施教, 分流培养”的教学改革基本指导思想在教学观念、内容、方法、目标上不断地改革, 具体来说有以下四个方面。</p> <p>首先, 大学教育转向更加综合化和通识化。加强概括性强、适应面广、具有普遍意义的基础理论、基本知识、基本技能的教育, 促进学科交叉。</p> <p>其次, 以培养学生整体素质为主。培养学生整体素质为主则要提高学生的人文素质、科学素质, 培养学生的创新精神、独立思维能力, 注重科学方法论的训练。</p> <p>再次, 注重学生的个性发展, 因材施教。在选科、选课、转专业、转系等方面给学生更大的自主权。</p> <p>最后, 改变封闭教学观念, 面向社会需求, 鼓励学生更多地参与社会实践。</p>
2	清华大学	<p>人才培养改革: 确定了“创新教育模式, 激发学术志趣, 提高培养质量”的主题</p> <p>改革思路: 变理念、换焦点、转方式、多样化</p> <p>主要措施:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 建立价值塑造、能力培养、知识传授“三位一体”的教育模式。包括加强师生互动的质与量、创建“4+2”六类课堂(即教室、校园、国内、国际、网络以及成长社区, 创造全方位)的成才环境、减少课堂的学生人数(把小班课程提高到70%); 2. 建立若干人才培养特区, 创立本科综合实验区; 3. 推动教育教学主体从“以教为主”向“以学为主”转变。包括引入“翻转课堂”等教学方法、精简学生必修课数, 多开大学分课程, 探索建立本科阶段“间隔年”制度, 尝试本科生全程自主设计培养路线的学者项目(DIY), 建立基于学生学习与发展成效的教学质量保障体系(OBE); 4. 在本科人才培养中积极推进通识教育, 促进通专融合。构建与专业教育相融合的通识教育课程体系, 建设通识教育教师队伍和课程基地, 设立专职教授岗位负责通识课程建设; 推进通识教育实验区建设, 成立了新雅书院, 试点书院制博雅教育, 在部分院系推广较为完整的两年期通识教育体系。新雅书院推行住宿书院制度, 入选学生按学科交叉和大类融合的原则安排宿舍。 5. 丰富培养方向和评价标准, 提升学生多样化成长的自主性、自信心和开放性。破除单纯知识考试的招生录取模式, 建立更加符合清华培养目标的多样化的招生录取机制; 破除依赖“学成绩”的学业评价方式, 大力加强创新创业教育, 已经建起了创新

		实验室(X-lab)、创客、学生兴趣团队等多个创意创新创业教育平台
3	北京师范大学	<p>本科人才培养综合化改革： 优秀人才选拔、人才培养模式改革、学生个性化发展、实践与创新能力培养、国际视野拓展与国际竞争力培养以及政策制度保障六大计划。</p> <p>具体措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 选拔优秀人才：拓宽招生专业口径，积极推进按相关学科或专业大类宽口径招生；采取夏令营、先修课程等自主招生方式； 2. 体制机制创新：重点支持拔尖创新人才改革，推进多样化人才培养模式改革。改革学期制，尝试小学期； 3. 学生个性发展：增加专业选择机会，提高接受比例；降低学分总量要求，保证选修学分比例不低于总学分的1/3和实际开设的选修课程数量不低于学生应选课程的1.3倍；开设新生研讨课、专业导论课、学科前沿课程；试行新生导师制，改革助教制度； 4. 增强实践创新能力和扩展国际视野：增加实践教学比重，确保各类专业实践教学学分数，文科不低于20%，理科不低于25%；提高全英文课程比例到10%以上，对试点学院、励耘学苑和瀚德学院比例提高到30%以上；在校期间境外学习交流学生比例提高到15%以上，应届毕业生出国留学比例争取达到20%以上； 5. 政策支持和完善制度：实行本科教学质量责任制，严格落实党政一把手是教学质量第一责任人，主管负责人是直接责任人；建立院系教学质量报告公示和问责制，定期公布数据，并以此为依据调整经费等教学资源；严格教授为本科生授课制度，每年至少承担1门课程教学任务，授课时数>32学时/年
4	湖南大学	<p>人事制度改革： 总的要求：“权力边界清晰，职责利益对等，职业导向明确，学术生态优良，办学治校从严”，目标：“建立与高水平研究型大学建设目标相适应、具有现代大学制度特征的人力资源配置机制”。出发点和归属：“培育学术生态，提高质量和水平”。</p> <p>具体措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 精简机构。学校成立了由职能部门领导、学院院长和无行政职务的普通教职工代表共同组成的“编委会”，延请了校外人力资源咨询专家进行行政岗位测算与分析，借鉴了世界一流大学教师岗位设置的经验，确定学校机构设置新方案（全校机关和直属单位减少12个，学院减少9个）； 2. 定岗定编，全员重新竞聘上岗。学校所有岗位分为两大系列5类岗位，即教学科研和管理辅助系列，5类岗位则是教师、研究人员、管理职员、其他专业技术人员、实验工勤人员，两大系列分别定编为2400人和1940人。所有人员根据岗位设置和自身条件，自己选报岗位。所有岗位聘用，由学校聘用工作领导小组统一审核批准，其中教学科研系列岗位聘用，则根据不同类别和层级，实行长聘和有限期聘任； <p>学科绩效评估改革： 具体措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 改革指标体系。学科建设绩效评估指标由投入、产出两大模块组成，分为人才培养、队伍建设、科学研究3个大类、19项指标，具体指标包括：拔尖创新人才培养4项、高层次人才队伍建设5项、高水平科研成果10项。 2. 突出人才培养导向。一是提高人才培养指标权重。人才培养4项指标分值与科学研究10项指标分值相当。二是科学设计反映人才培养的指标内容。既有国家教学成果奖、国家级教改项目等，更突出与人才培养直接联系的指标，如就业率、专业知名度、专业发展前景、教师国际化程度、学生出国交流与联合培养率、学生标志性创新成果、用人单位满意度等，力求更全面、客观地反映人才培养现状和趋势。

		<p>3. 改革绩效计算方法。评估结果体现为“绩效系数”：$X=C/T+K$，其中，X为绩效系数，C为成果得分、T为投入分、K为标志性成果完成系数。成果得分包括人才培养、队伍建设、科研成果得分三部分；投入包括学院专项经费、科研经费提成和全校专项经费投入总额等；标志性成果完成系数视学科建设重点任务完成情况分别设置正、负分。</p> <p>4. 建立奖惩管理机制。对于绩效系数较高的学科，在教师编制、经费扶持、人才引进方面优先考虑，开辟“绿色通道”；对于绩效系数较低、长期处于弱势且发展态势不理想的学科，采取扶持、警示或淘汰等措施。</p> <p>财务预算改革：</p> <p>1. 加强预算和项目经费前期科学论证，广纳声音，从严从紧编制预算。学校就成立了预算与经费审核委员会，委员会“专家”既有来自学校有关职能部门、学院的负责人，也有财务审计、学科建设及基本建设方面的专家学者，还有学校教学科研一线的教职工代表。</p> <p>2. 探索校院两级全面预算管理，完善学院经费分配机制和项目经费统筹管理制度。23个学院均实行全面预算管理，学院全口径编制收支预算，按“以收定支、收支平衡”的原则，自主安排支出。“财权”直接下放到学院，并新增研究生培养经费、水电费、科研管理费等预算经费，增加学院财力。预算经费一次性下拨后，学院可自主调配本单位各种财务资源，增加创收意识，落实学院筹集办学资金的责任；</p> <p>3. 推进项目预算管理和定额标准体系建设，试点专项经费三年制滚动预算改革。所有预算安排的经费均落实到具体工作事项，其中，由学校安排的经常性业务费项目和中央专项经费项目，要编制项目支出明细；学校下拨经费实行科学定额改革。基本支出预算中，日常运转费按统一标准定额安排，对本科教学支出预算（如学院的日常运转费、生产实习费、教学材料费、设备维修费、考试费）、研究生业务费（如研究生答辩费、研究生培养费）、学生活动费、党建经费、水电费、实验室设备维修改造费等，按新建立的预算标准体系分配。</p>
5	中国科技大学	<p>物理学院人才培养改革：</p> <p>1. 教授“组团”为本科生上课，全院20多个课程组（每个课程组由20-40位老师），课程组是具有一定行政功能的教學基本单元，课程组成员的选择、教学内容和方式、教学任务的分配、教学评价和奖励推荐等教学管理行为都由教学组完成，院系管理层不加干涉。学院要求每位教授至少参加2个课程组，参与一线教学活动。</p> <p>2. “教授值班”制度：学院要求副教授以上的教师每两周都拿出一定的开放时间，与本科生进行面对面的交流和对话。</p> <p>3. 锻炼学生自主研究能力，为学生大二以上学生开设由学生自主设计的研究性试验课程。</p> <p>4. 自主选专业，百分百实现。对于想转入的学生，学院不设数量限制，只要通过面试考察出学生的真实意愿，物理学院就会接收。</p>
6	华中科技大学	<p>人才培养：实施人才培养协调计划；全面启动本科生教师班主任制度。</p>
7	武汉大学	<p>1. 深化学科建设改革：按照“强化优势、彰显特色、鼓励交叉、重在绩效”的学科建设思路，出台《重点建设资源配置与绩效管理暂行办法》、《高水平科研成果奖励办法》、《事业发展奖励暂行办法》等新的政策文件，创新资源配置方式，完善奖励评价体系。</p> <p>2. 深化人事分配制度改革：推动人事分配制度由身份管理向岗位管理转变。出台《奖励性绩效管理暂行办法》，初步构建起激励性薪酬体系；提高岗位绩效指导标准，预提高退休人员生活补贴标准；积极推进全员聘用制改革；加大高层次人才引进力度；</p> <p>3. 深化教育教学改革：落实按学分收费制改革举措，出台激励本科生参与科研项目的政策文件，推进班级导师队伍全覆盖。适度压缩硕士研究生招生规模，优化博士研究生生源结构，完善研究生学术创新激励机制。投入1000万元扶持大学生创新创业，大学生创新实践中心即将投入使用。试点国际化示范学院建设，启动11个留学生全英文授课项目等；</p>

		<p>4. 深化科研体制改革：调整《自主科研项目管理和结余经费管理办法》，成立高等研究院、医学研究院等高端前沿“学科特区”，培育和建设一批协同创新平台；</p> <p>5. 深化管理体制改革的：推进现代大学制度建设，整合组建武汉大学信息中心，撤销 78 个领导小组、委员会等临时性机构。深化两级财务管理体制改革，细化学科综合系数、教学服务收入等拟调整项目。</p> <p>6. 深化校园综合治理：重点清理了家属区乱搭乱建和违规商业网点，清退公有周转房 300 多套。校外学生公寓空调安装顺利推进，9 月份将全部到位，桂园学生宿舍物业化管理启动试点；持续加大校园基础建设力度，一批学生公寓将于暑假竣工。</p>
8	浙江大学	<p>8 所试点学院：学校把相关的权力、学科建设资源和日常运行经费下到院系；另一方面，也要求院系根据各自的发展目标，推进队伍建设、评价体系建设和教学改革；</p> <p>国家试点学院（基础医学院）的改革：</p> <p>1. 整合高水平师资，构建核心课程。 加强学科聚集，形成 5 个研究中心，促进团队形成和青年师资成长；改革人事机制，推行师资分类管理，教学科研并重岗师资按教学、科研和服务三方面进行综合考核，实行“以学术水平定岗级、以教学质量保收入”的岗位聘任考核制度；跨院系整合师资，建设大类核心课程，聘任国内外高水平师资，合作伙伴爱丁堡大学承诺每年派出 6-10 名师资承担课程教学；</p> <p>2. 创新教学方式，注重能力培养。 在课堂授课方面，采取专业课程小班化，以课前布置预习作业、上课加强互动、课后布置阅读材料、大幅增加小组讨论课到总课时的 1/3 以上等方式提高课堂效果；学院确定了生物医学专业学生“早进课题、早进实验室、早进科研团队”的科研训练方案，将部分实验课改成在教授的实验室轮转中完成，加强实战训练；鼓励学生参与竞选校学生会成员，参加辩论赛、英语短剧竞赛等活动，锻炼能力，提高团队协作</p> <p>3. 创造条件，拓宽渠道，增强视野。 学院与全球综合排名第 20 名的英国爱丁堡大学签订了合作协议，开辟了生物医学专业“3+1”学位项目的人才培养途径，学院积极鼓励学生利用暑期到国外著名大学参加暑期学校，组织学生与世界级科学家交流研讨，通过举办学术年会，研究生学术墙报展、“一作”论坛等活动，营造学院内部良好的学习氛围。</p> <p>4. 培养人文素养，树立科学理想 由学院领导亲自担任班主任，邀请对教育教学充满激情的教师与学生面对面交流，选取《做最好的自己》、《寻梦彩虹人生》、《从优势到卓越》等书籍供学生自主阅读；建立了以全程导师和专业导师相结合为主线，学长之友、英语之友和新生之友为辅助的“导师体系”，教师完成从“管理”到“咨询”角色的转变，为学生提供思想引导、学习指导、心理疏导、生活辅导和成才引导等全方位的个性化指导。每月开展一次集体活动、导师不定期的个别谈话，形成详尽记录。</p>
9	复旦大学	<p>精简行政机构：从 42 个精简到 33 个，内设科室从 125 个精简到 83 个。</p> <p>住宿书院制改革： 全面实施本科生住宿书院制。将书院定位于“师生自由交流、共建共享、展开共同学术生活的公共空间与文化平台”。“志德书院有厨房、咖啡屋、谈心室、图书馆，甚至是游艺室，经营权最终将下放给学生，由学生群体管理经营。”书院院长、主要导师全是学术地位很高的教授。书院各种管理事务，则交给学生选举产生的学生监督管理委员会和学生自我管理委员会。</p> <p>通识教育改革： 复旦本科课程被划分成通识教育核心课程（分成七大板块）、文理基础课程和专业教育课程三大板块。如今本科教学年的开课量达 5650 门次，其中通识类课程 180 多门，规模在 30 人以下的课程占 54%以上。</p>

		<p>文科院系科研评价： “代表作”和同行评审制。</p>
10	南京大学	<p>三三制本科人才培养改革： “三三制”改革的核心是2个“三”，第一个“三”，即把本科教育按时间纵向分为大类培养、专业化培养、多元化培养3个阶段；第二个“三”指的是学生可根据自身需要，横向选择3个方向的发展路径——专业化培养方向、复合人才培养方向、创新就业方向。 改革人才模式培养过程中，南京大学削减了各专业的毕业总学分，将课程由“多而全”变为“少而精”；同时降低必修课程比例，增加选修课；精简课内、强化课外。已经建设了170余门由高水平教授主持的新生研讨课、100余门高水平通识教育课和110余门高年级研讨课。</p> <p>具体措施： 1. 改革打破了本科教育原有的院系、专业壁垒，给本科生以多重的“冲击感”。 所有本科生课程打破院系壁垒，对所有学生开放，所有的本科生课程百分百对所有学生开放；学生进校没有规定的专业“户口”，可以自己选择感兴趣的专业，达到“准入标准”获得专业培养资格，满足“准出标准”即可毕业；学生从低年级起就不断地和名教授“零距离”接触；公共基础课程针对学生基础不同、专业准入准出标准不同而进一步细分课程难易层次，实现分层次教学；课程类型、教学内容不断丰富扩充，使得专业学术类、交叉复合类和就业创业类学生找到各自不同的学习通道。 2. 改革在教学方法、教学管理、教学评价、教学激励等方面探索实施了适宜于个性化人才培养的多项新举措。 实施了学分制教学管理模式改革，制订了三个“百分百”政策，即“百分百课程开放+百分百专业开放+所有学生百分百自由选择路径”；学校在原有副修、双学位培养基础上，制定并实施了本科生第二专业培养方案，鼓励学生跨专业、跨学科交叉学习；学校针对不同类型的课程（如新生研讨课）引入不同的课堂测评指标，并逐步将“学生学习过程评价”引入教学评价指标体系中；学校大力推行绩效津贴制度改革，将教学工作与个人、院系绩效直接挂钩，激励教师投入本科教学；</p>
11	中南大学	<p>人才培养改革： 1. “副教授、教授必须上讲台，青年讲师不许上讲台。”强力推动教授回归讲台，把90%的绩效奖金分配给教学岗位。一名国家二级教授每周给学生上4小时课，就可以有20万元至30万元的年收入。2012年，教授、副教授给本科生上课比例为89.16%。教师在课堂上授课总计的时间不得超过1/3,2/3以上的时间要由学生自己来讲课，或者分成小组进行学习讨论。 2. 在全校形成200门左右开放式精品示范课程群。建设20门国家精品视频公开课、30门资源共享课。建设20本左右国家“十二五”规划教材，每年资助100个教改项目。 3. 继续深化“大类招生”改革，按照文、理、工、医大类招生，新建立优质生源地20个/年。 4. 每年资助400个大学生创新训练项目。</p> <p>学位与研究生教育改革： 学科：（二级学科的自主设置与调整） 1. 推进以教授为中心自主设置与调整二级学科，强化学科特色、不断优化学科方向与结构。 2. 支持学科根据经济社会发展需求和学科自身发展要求，在一级学科学位授权下自主增设目录外二级学科。 3. 根据国家、地方和学校发展需求，支持跨一级学科的二级学科自主设置。如其所在的一级学科暂未获得学位授予权，可在我校已获学位授权且相近的一级学科下设置为目录外二级学科。</p>

4. 支持跨学科门类或多个一级学科的新兴交叉学科发展，促进新型创新人才培养。对于所在学科尚无相应一级学科授权点的交叉学科，可采取挂靠在我校已获学位授权且相近的一级学科下设置为目录外二级学科。

5. 建立目录外二级学科淘汰机制。根据社会需求、学科发展和人才培养条件的变化，撤销不满足规定要求的目录外二级学科。

博士生制度改革：

1. 为两院院士、人文社科领域著名学者、“千人计划”创新人才、长江学者、国家杰青等高层次人才设立博士生导师岗位；

2. 对原已取得博士生导师资格的教师，以及目前未取得博士生导师资格但拥有博士学位的教师，根据学校每年博士生招生资格（承担重大科研项目或取得优秀科研成果）审查情况设立博士生导师岗位；

3. 根据学科发展需要，对人文社科领域内的部分知名学者，可不受科研经费数量限制，经校学位评定委员会批准后设立博士生导师岗位；

4. 在任职条件、津贴、退休等人事待遇和对外学术交往等方面，视招生与培养过博士生的导师为拥有博士生导师资格；

5. 强化导师负责制，在录取、培养、淘汰等方面给予导师更多的自主权；建立导师问责制度，对研究生指导不认真负责、学术与学风不正等的导师实施问责。研究生选拔与培养机制改革：完善优秀本科生直接攻读博士学位、硕博连读、导师自主选拔等方法加强学术型博士生的选拔；学术学位硕士生逐步过渡到以直接攻读博士生和硕博连读为主；实施研究生的分类培养，学术型研究生培养加强与国外名校的合作，专业型研究生培养加强校企导师团队和研究生培养基地的建设，临床医学专业学位研究生教育加强与全科医生制度改革和住院医师规范化培训的衔接。

人事改革：

一、改革引进和培养机制

1. 完善新进教学科研人员选拔标准。坚持“优中选优”，重点考察拟引进教学科研人员的学术水平和发展潜力。优化学缘结构，提高海外博士和非本校高水平大学博士引进比例，明确新进教师海外博士不少于 50%。

2. 设立新进青年教师培育专项基金。设立专项支持基金，每年投入 2000 万元。对新进理工医、人文社科类青年教学科研人员分别给予一次性资助科研启动经费 20 万元和 15 万元。

3. 实行新进教师“2+6”培养计划。即“2 年博士后+6 年人事聘用”。2 年博士后研究，出站考核达到良好以上标准，并通过二级教学科研单位教授委员会综合测评合格后，方可进入 6 年人事聘用阶段。6 年人事聘用期间，给予两次申报高级专业技术职务的机会，如顺利晋升副高级职务则转入学校固定编制长期聘用，否则转入其他岗位或直接解聘。

1970 年后出生的无硕士研究生学历教师、1980 年后出生的无博士研究生学历教师，原则上必须退出专任教师队伍（外语、艺术、体育等少数专业除外），转岗人员视情况转入教辅类、管理类岗位。

4. 设立教师研究过渡基金。学校每年投入 1000 万元，设立教师研究过渡基金，用于支持校内具有副高及以上专业技术职务，已形成稳定的研究方向，曾主持过国家级项目，处于项目过渡期的教师开展高水平科研创新活动。

5. 推行高级职务教师学术休假制度。鼓励现任副教授副研究员及以上在岗专任教师，到国内外知名高校、科研机构进行学术交流、合作研究、申报项目、撰写论文、著书立说等活动。

6. 对于无项目、无论文、无成果的“三无”教授，将被停止博士生招生资格。学校规定，博导的认定标准是“四有”——有博士学位、有科研经费、有科研项目、有学术地位。其中最重要的是有科研经费，学校按照理工医等学科门类设置不同的经费“门槛”，迈不过槛的，停招。

7. 对校级行政系统的改革策略却是：自然萎缩，不再进人，退休一个少一个。如果学院等二级单位想进行行政人员，尽量从校行政机关进。

二、改革管理和分配制度

1. 改革编制管理办法。把编制分为事业编制和非事业编制两种。其中非事业编制由用人单位根据实际需要确定，经费由用人单位自理，实行以协议工资为主、其他方式为补充的灵活多样的分配模式。

2. 实施岗位分类聘用。

将**教师岗位**分为教学科研岗、教学为主岗、科研为主岗和社会服务岗四类，明确各类教师岗位任职条件和岗位职责。要求二级单位根据本单位的总体工作任务，制定学院各类岗位最低工作量标准，通过签订聘用合同明确各类岗位承担的具体工作任务，实行岗位分类聘任。

职员职级岗位分为高级职员、中级职员、初级职员三个层次 9 个等级。职员职级岗位总数按教育部核定我校总编制的 18%掌握，高级职员岗位按职员职级岗位总数的 35%设置。

建立管理人员职员职级常态化晋升通道。对事业编制专职管理人员，每两年开展一次职员职级的晋升与评聘工作。

3. 改革教师考核、晋升办法。实行以“能力+业绩”为导向的考核办法，由以往年度考核转变为聘期考核。其中，新进青年教师未晋升副教授或副研究员之前，不承担教学工作，只考核科研工作；对少数潜心科学研究、特别是基础研究，有明确研究目标的教学科研岗、科研为主岗教授及研究员，短时间难出成果的，主要考核岗位职责和研究进展情况。细化各岗位任职条件，调整不同专业技术职务和岗位分级聘用的评审侧重内容，强化对教学环节要求，对不能满足本科教学条件的教授职务申报和岗位聘用实行一票否决制。

三、重点打造顶尖创新人才队伍

1. 启动“531”人才队伍建设工程。到 2020 年，汇聚 50 名左右在国际上具有一定影响的战略主导人才、300 名左右具有行业知名度的学科领军人才、1000 名左右支撑学校未来发展的青年骨干人才，通过校内选拔和校外引进两种途径，采取直接聘任、考核聘任、遴选三种聘任方式，制定显性激励和隐性激励相结合的支持措施。

2. 启动“湘雅名医”工程。用三年时间、投入 1 亿元，在具有主任医师、临床教授专业技术职务，坚持在临床一线工作，完成规定的临床医疗工作量，具有突出的解决疑难危重病例能力的临床医师中选拔 100 名“湘雅名医”。入选者可获得 100 万元经费用于科学研究、人才培养和团队建设等，并可在临床资源配置、科研条件配套、团队建设、职务晋升等方面得到优先支持。目前首届 30 名“湘雅名医”评选结果已揭晓。

3. 设计开发“升华”系列人才计划，建立“五年阶梯式”人才培养模式。在中青年后备人才培养和引进方面，通过建立“五年阶梯式”人才培养模式，初步构建完备的中青年人才队伍建设体系。针对 35 岁以下的优秀青年人才，实施“升华双英计划”；针对 40 岁以下的优秀人才实施实施“升华学者特聘教授计划”；针对 45 岁以下的学科学术带头人实施教育部“长江学者计划”和湖南省“芙蓉学者计划”，针对各层次、不同年龄段的人选予以重点支持和培养，打造一支学术过硬、承上启下、相对稳定的中青年人才队伍，实现中青年人才队伍的滚动培养和良性循环。

校院两级管理：

全面放权，学校层面主要负责制定政策，人事任用、职称评审、奖金分配等“实权”都下放到二级学院，由教授委员会和学院党政联席会议共同决策。各学院教授委员会委员实行任期制，连任不得超过两届，为的是避免长期任职可能带来的潜规则。

扩大二级教学科研单位自主权。二级教学科研单位可自主决定岗位设置、人员聘用、新进教师遴选、高级职务评审推荐、岗位津贴分配、二级学科设置、博士生导师资格认定、研究生招生录取等事项，学校主要负责监管。建立经费总额动态包干运行机制，将岗位津贴切块包干下拨给二级单位。由学校考核学院的整体业绩，然后根据教学、科研完成情况把全年的津贴和奖金发给学院，学院将根据个人的教学科研任务完成情况，决定下一年的津贴和奖金。

科技体制改革：

一、科研组织模式改革：

1. 推行大部制,建立协同创新机制。设立理学部、工学部、医学部、人文科学部、社会科学部,学部负责大类学科的统筹规划、资源配置、评价考核、跨学科组织协同创新。
2. 推进科研平台实体化,实现组织重心下移。科研平台(研究机构)的设立、运行和淘汰由学部统筹管理;鼓励科技领军人才跨学科组织创新团队,领办、创办和与社会(企业)合办适应现代科技体制发展要求的实体研究机构;建立平台全额成本的现代管理制度。
3. 推进技术转移市场化,强化知识流通环节。设立技术服务与转化应用机构和岗位,建立一定数量的技术转移服务队伍,实行企业化运作。按国际惯例完善知识(专利)收益分配机制。

二、科研人员聘任机制改革：

1. 科研组织实行人员自主聘任制。科研人员由学校事业编制的固定人员和非事业编制的流动人员构成。科研团队可以根据科研任务需要以合同制形式自主聘用科研、辅助人员。按照谁聘用谁负责的原则由科研团队负责所聘流动人员的薪金和福利。
2. 科研平台实行人员逐级聘任制。平台的高级管理人员由学部提名、学校聘任。平台内部实行项目负责制,由平台主任聘任项目负责人,项目负责人根据科研任务和个人业绩聘用或解聘科研、辅助人员。

三、资源配置方式改革：

1. 推行条件资源共享和有偿使用制度。公共条件资源实行统筹规划,集中管理,有偿使用,高效运行,避免重复建设;加强项目间接经费的管理和使用,根据不同科研类型和科研平台类型确定有偿使用标准;条件资源向大平台、大团队、大项目的高水平科研集中。
2. 研究生资源配置与科研任务挂钩。研究生资源配置以科研人员承担的科研任务为依据,根据不同学科、不同类型的科研任务确定配置标准。
3. 中央高校基本科研业务费面向青年科技人才进行配置。设立青年科技人员科研起步基金,采取项目备案制,常年受理;设立科学家提携青年才俊的优秀青年基金,设立校长杰出科技新人奖。

科研评价制度改革：

1. 建立分类评价标准。由各个学部根据需要,设立基础研究、战略高技术研究、社会公益性研究、技术服务与转化应用、国防军工和技术支持等六类岗位并确定相应的评价标准和方法;强化对科研质量、自主创新能力、标志性成果、专利及成果转化、对社会经济发展的贡献考核评价;增加“寓教于研”的评价指标,强化科研成果及时以适当形式向本科生人才培养过程转化。
2. 实施分类评价考核。评价科研平台和创新团队应着重于发展战略、学科优势与特色、国际地位与竞争力、创新能力与水平、队伍建设、人才培养、专利与成果转化等内容;针对跨学科交叉研究平台,建立学科评价特区;评价科研平台负责人和创新团队学术带头人侧重于创新能力、学术水平、实际贡献及领军作用;评价平台成员和团队成员主要关注具有代表性的突出成绩、创新潜力和职业道德等;评价独自开展科研的个人主要关注受同行尊敬的程度、社会影响力和学术诚信度。
3. 推行逐级评价机制。学校对科研平台和创新团队进行考核评价;学部负责考核评价科研平台负责人和创新团队学术带头人;科研平台负责人和创新团队学术带头人考核机构成员和团队成员;二级单位负责考核独自开展科研的个人。
4. 实现聘任分离。科研人员由身份管理向任务管理转变,科研机构和创新团队根据研究任务确定受聘人员待遇,津贴部分不与职称挂钩。