

发展改革动态

2015 年第 02 期

发展规划处

2015 年 6 月 25 日

【聚焦试点学院】

深化试点学院改革为学校发展注入活力

朱秀林 苏州大学校长

苏州大学纳米科学技术学院是教育部首批17所国家试点学院之一，近3年来，学校认真贯彻落实《教育部关于推进试点学院改革的指导意见》文件精神，遵循“学术至上、学以致用、培养模范公民”的办学理念，以体制机制改革为引领，以提升教育质量为核心，以师资队伍建设和根本，积极推进试点学院“内部治理结构”、“人才培养模式”、“队伍建设机制”等领域的改革与创新，取得了良好成效和示范效应。

一、以“教授治学”为核心，完善学院内部治理结构

试点学院改革不是一般意义上的教学改革，也不是单纯的人才培养模式创新，其实质是有深度、有力度的办学体制及治理结构改革。完善的内部治理结构可以规范学院内部关系，较好地协调各利益相关者的主体行为，形成上下互动、多元协商的治理模式，有助于促进管理的民主化、科学化、规范化，为提高人才培养质量提供良好的制度保障和内部环境支撑。苏州大学以试点学院为载体，进一步下移管理重心，扩大学院在教学、科研、管理方面的办学自主权，努力构建以“教授治学”为核心的学院治理新模式。

扩大办院自主权。学校本着“能放则放、非禁即可”的原则，全面支持试点学院先行先试、大胆改革，赋予学院招生自主权、专业设置自主权、课程设置自主权、师资评聘自主权、财务管理自主权等，支持学院自主制定发展规划并组织实施，自主配置各类资源，自主确定内部收入分配，充分释放学院的改革激情与创新活力。为吸引多方力量支持学院改革发展，苏州大学与苏州工业园区管委会、加拿大滑铁卢大学共同成立了学院理事会，指导学院建设并制定了《苏州大学纳米科学技术学院章程》。根据章程，学院不设行政级别，行政人员全面实行职员制，职员一般要具有海外教育背景，由学院自主招聘、考核、管理；学院注重职员的服务意识，建立相应的职员评估体系，完善职员奖励机制和解聘机制，对于评估不合格的职员，经教授委员会讨论通过并提请院长批准后可直接解聘。目前，学校参照试点学院改革模式，在医学部、材料与化学化工学部等5个二级学院（部）试点推进办院自主权下放工作，试点学院改革的辐射作用已逐步彰显。

坚持教授治学。“教授治学”是现代大学制度的核心内容，也是现代大学制度建设的关键因素。作为一所海外引进人员为主体组建的国际型学院，纳米科学技术学院成立之初就

确立了“学术至上、教授治学”的办院宗旨；入选国家试点学院后，学校进一步扩大学院办学自主权，强化教授在学院事务中的参与权和决策权，实行教授委员会集体决策基础上的院长负责制，推进试点学院科学民主决策机制建设。当前，试点学院的相关事务分别由学院教授委员会、教学委员会、学位委员会、学术委员会负责处理。其中，教授委员会主要负责教师管理制度的制订与修改、教师的选聘、考核评估及奖惩推荐、学院重要政策及事项的决定；教学委员会主要负责学院教学事务，包括教学大纲的制订、教学任务的安排与管理、学生的招录与培养、教师教学工作的管理、监督以及教学培训工作；学位委员会负责考核毕业学生是否符合学位授予条件，完成学位授予程序；学术委员会邀请了16位两院院士及5位全国知名学者，为学院改革试点提供咨询指导。通过上述改革，学院基本形成学术权力与行政权力相对独立、相互支撑、相互制衡的治理格局，初步建立了责权利相统一、有利于调动积极性、提高执行力的现代大学管理制度和运行机制。

二、以“立德树人”为宗旨，探索拔尖创新人才培养模式

立德树人是高校的根本任务，也是试点学院改革的出发点和落脚点。试点学院通过改革学生招录方式、创新人才培养模式、促进教研互动等途径，全面系统提高人才培养质量。

1. 改革学生招录选拔方式

不拘一格选拔优秀学生，是培养创新人才的基本前提。试点学院按照“分类考核、综合评价、多元录取”的原则，构建了多元化的学生综合评价体系，选拔培养具有创新潜质、学科特长和学业优秀的学生。

本科生招录改革。推进自主选拔招生，学校将试点学院自主招生单列模块、单独报名、单独面试，结合学生高中阶段学习成绩或高中学业水平考试成绩、综合素质评价及面试成绩等，对考生进行综合评价、择优录取。同时，试点“中学校长实名推荐制”，获实名推荐者免笔试直接进入面试，面试合格者高考成绩达到所在省（自治区、直辖市）本一批次分数控制线即可被录取。建立校内选拔机制，对于其他学院有意愿转入试点学院学习的学生，只需通过试点学院组织的考核，即可转入试点学院相关专业学习；而对于不能适应纳米专业全英文教学的学生，可通过“专业分流”转往其他专业或退学。

研究生招录改革。扩大本硕连读比例，随着本科生培养质量的提高，试点学院将更多的优秀本科生作为学院研究生后备力量进行培养，打通本科生与研究生的培养计划和课程体系，为优秀人才脱颖而出创造条件。创新博士生招录方式，建立“申请-考核”制，博士招生考试由传统的笔试考试为主转变为对考生综合能力的全面评价，扩大博士生导师的招生自主权。建立研究生导师评聘分离制度，打破导师终身制，实行申报评聘制，教师的研究生招生资格视其学术活跃程度、学风师德考评、研究生培养质量、科研经费状况等确定。拥有博士学位、具备硕士生指导条件的优秀中级职称教师可申请担任硕导，拥有博士学位、具备博士生指导条件的优秀副教授可申请担任博导，已经获得硕导、博导资格的教师如连续两年考评不合格，其招生资格可被取消。

2. 改革人才培养模式

试点学院遵循教育规律和人才成长规律，结合学院定位与学科特色，提出了“国际化高精尖培养、政产学研协同育人”的人才培养路径，努力培养具有国际视野的高素质创新人才。

建立国际化人才培养平台。建立国际化课程体系。试点学院借鉴加拿大滑铁卢大学纳米专业的课程标准，建立“通识+专业”的课程体系。其中，通识教育着重加强学生人文艺术素质的培养，注重提升学生的人文情怀和艺术内涵；专业教育强调专业基础和实践教学，注重提升学生专业技能和实践动手能力。实施专业课程全英文教学。确立“1+3”的培养模式，第“1”学年以强化英语教学和通识教育为主，后“3”学年实施全英文专业课程教学。为提高学生英语适应能力，学院成立“英语语言中心”，聘请具有多年学术英语教学经验的Samuel McIlroy教授（英国籍）担任语言中心主任。通过课堂教学、小组指导、个别辅导，对学生

英语学习进行强化训练，使学生尽快适应全英文专业教学环境。开展跨国联合培养。试点学院为学生提供海外交流奖学金，鼓励学生参与跨国联合培养项目。学生可参加学院与滑铁卢大学共建的“2+2”本科生联合培养、“3+1+1”本硕连读联合培养、“2+2”博士生联合培养等多个项目。此外，试点学院学生还可以参加学校与国外数十所大学签订的学生交流和联合培养项目，近75%的本科生可获得赴海外研修的机会。

探索寓教于研的教学模式。试点学院重视学生创新精神培养，倡导学思结合，采用启发式、探究式、讨论式教学，激发学生的好奇心，培养学生的兴趣爱好。学院积极探索教学与科研互动新机制，鼓励本科生早进课题组、早进实验室、早进团队；设立大学生创新性实验计划项目和本科生课外学术科研项目专项资金，支持学生参与科研、参加国内外大学生科技赛事，努力营造鼓励创新、独立思考、团队协作的学术氛围。

完善全员育人机制。建立本科生导师制。学院特聘教授、特聘副教授、博导、硕导全部担任本科生导师，将教师对本科生指导考核结果与该导师的年终考评及研究生招生指标挂钩。打造书院式生活社区。社区内配备自习室、休闲阅览室、运动室等，建立“导师—课程助教—生活助教”三位一体的学生事务工作体系，为学生成长提供全方位的指导和服务。建立具有吸引力的奖学金体系。设立“优秀新生奖学金”、“留学奖学金”、“境外研修奖学金”、“科研奖学金”等，对优秀新生、境外学习、参与课题或竞赛的学生给予4万元至40万元不等的奖学金支持，引导学生刻苦学习、全面发展。

三、以“回归本位”为主线，打造高水平师资队伍

试点学院按照“师德为先、教学为要、科研为基”的原则，把建设一支师德高尚、能力卓越、结构合理的师资队伍作为改革的首要任务，改革教师岗位管理制度，引导教师回归“教书育人”本职。

建立国际化的教师遴选和聘用制度。全面实行聘用制。学院专业教师一律面向全球公开招聘，在《SCIENCE》等国际权威杂志发布招聘广告，师资引进基本要求为世界知名大学的博士毕业生而且必须具备较强的外语教学能力。引入第三方评价机制。教师引进过程中邀请国内外同行专家对拟聘人员的教育背景、学术经历和教学科研潜质等进行综合评价。采用与国际接轨的薪酬标准。学院实行“一人一价”、“按水平定薪”的年薪制。目前，学院共有专任教师65人，其中44位教师拥有海外学术背景，包括1位院士、2位“千人计划”入选者、6位“青年千人计划”入选者、2名“国家杰出青年基金”获得者、2位“863计划”首席科学家、1位“973”首席科学家、2位青年“973计划”首席科学家、1位“青年拔尖人才支持计划”入选者、3位“优秀青年基金”获得者以及8位外籍教授等。此外，学院还以柔性方式聘请了18位国际纳米领域学术大师、企业科研骨干担任兼职教授，实现人才培养、科研合作和科技成果转化工作的无缝对接。

建立以教学能力提升为核心的师资培训机制。试点学院从香港城市大学引进“优秀教学奖”获得者Lilian Vrijmoed教授组建“教学工作坊”，围绕提高教师教学质量和全英文教学水平，为每位教师量身定制培训计划，定期开展教师培训、教学研讨等活动。学院还以教研室为平台建立“助教制”，完善“传帮带”机制，开展集体备课，实行新开课、开新课试讲机制；建立教学“门槛制”，初任教师要先以助教身份接受教学培训，然后随堂听课、试讲，经教学委员会评估合格后才能走上讲台，以此保证教学质量。

建立以教学评价为核心的师资考评机制。试点学院进一步完善了以教学工作量和教学效果为导向的薪酬分配办法，在分配权重和绩点方面向教学倾斜。完善教师教学质量的评估办法。其中，学生评价占60%、教学督导组评价占20%、教研组评价占10%、教学委员会评价占10%，综合四方进行客观评价。教师的薪酬、晋升、奖励都与教学质量评估结果挂钩。对评估不合格、不能胜任教学工作的教师，即刻启动“解聘程序”。进行教师科研水平的评估。每3年对教师的科研方向和科研成果进行一次第三方评估，评估小组由相关领域的国际国内专家组

成，对于评价特别优秀的教师，学院在科研经费等方面给予奖励；对于评价一般的教师，视其教学水平，可转入专职教学岗位或予以解聘，实现了“能上能下”、“非聘即转”的动态管理，学院已有1位教师因考核不合格被解聘。

经过近3年的改革与实践，试点学院取得了一系列标志性成果。在人才培养方面，2013年试点学院44%的毕业生赴海内外高校攻读硕士，1位学生荣获中国青少年科技创新类最高荣誉——“中国青少年科技创新奖”；在科学研究方面，2013年学院获得包括国家自然科学基金在内的各类科研项目127项，3年累计获得科研经费2.2亿元，发表SCI论文438篇；在协同创新方面，以试点学院为基础组建的“苏州纳米科技协同创新中心”，成功跻身教育部首批“2011计划”国家协同创新中心，实现“教学、学科、产业”协同发展。

“改革是最大的红利”。试点学院改革不仅激发了学校二级学院培养拔尖创新人才的创新激情，也为学校整体改革发展注入了新的活力。通过试点学院改革，苏州大学在以下四个方面有了突破：牢固确立了以“人才培养”为中心的指导思想，将“学术至上、学以致用、培养模范公民”凝练为学校的办学宗旨；探索出以“拔尖创新人才培养”为目标的协同育人模式；完善了以“教书育人”为导向的教师管理体制和机制；营造了以“教授治学”为核心的尊重知识、敬畏学术、倡导创新的学术氛围。今后学校将进一步解放思想，大胆改革，立足已有的办学传统和经验，突破制约培养创新人才的瓶颈问题，力争在试点学院改革中“出思想、出方法、出经验”，为我国高等教育改革和发展做出新的更大的贡献。（转自《中国高等教育》2014年11期）

【新动态】

南开大学：顶尖经济学家白聚山将执掌金融学院 南开大学日前宣布为该校历史悠久的金融学科单独设立一所学院，聘请的首任院长为蜚声国际的经济学家、美国哥伦比亚大学教授白聚山。此举意味着我国各大经济学重镇的竞争态势将更为激烈。过去10多年来，中国多所高校纷纷聘请海外著名华人经济学家任教，作为老牌经济学重镇的南开大学则属于后来者。德克萨斯农工大学经济系教授、上海财经大学经济学院院长田国强坦言，前些年，在聘请海外经济学师资方面，南开相对是落后的。但今天，“南开找对了人”，相信会在抢占学术话语权、开展国家急需研究、培养拔尖人才等方面取得显著成绩。拥有96年历史的金融学科是南开的招牌学科之一，在历次学科评估中一直位居国家重点学科之列。1986年，南开的国际金融被评为该领域唯一的国家重点学科，当时国内6位国际金融专业博士生导师，南开独占3席。据龚克介绍，南开金融学院还建立了该校第一个由学院和社会力量结合的理事会，以及专门支持学院发展的金融教育基金。该校为金融学院建设的1.7万平方米的大楼已经落成。（转自《中国青年报》2015年6月17日）

中国政法大学成立国内首家资本金融研究院 国内首家资本金融研究院——中国政法大学资本金融研究院日前成立。资本金融研究院以“实践和理论结合”“法律和金融结合”“中国国情与国际规范结合”三结合原则为建院宗旨，力图从法律和金融的结合、理论和实践的结合两个角度，探索解决中国资本金融中存在的深层次矛盾。学院首创资本金融法务与监管的研究方向，重点培养懂法律与资本金融的复合型人才，同时发挥资本市场和国资改革智库作用，为中国金融立法和金融发展提供科学理论依据，解决中国资本市场发展与国资改革中的法律与金融结合的实际问题。（转自《人民日报》2015年06月23日）