上海第二工业大学深化综合改革方案（2015-2020 年）

为深入贯彻党的十八大和十八届三中、四中全会精神，深化高等教育领域综合改革，对接落实《上海市教育综合改革方案（2014-2020 年》，全面落实学校职业导向高等教育的办学定位，切实解决破解学校改革发展的重点难点问题，促进学校内涵式发展，实现特色鲜明的现代应用技术大学发展目标，特制定《上海第二工业大学深化综合改革方案（2015-2020 年）》。

一、学校现状与基础分析

（一）发展现状

近年来，学校在教育教学、学科科研、队伍建设、国际合作与交流、科技服务等领域均取得了一定进展，为深化改革打下了坚实基础。主要表现在以下六个方面：

1.办学定位和办学目标进一步明确。在总结和继承优良传统的基础上，学校提出了坚持走职业导向的高等教育之路，定位于多科性应用技术大学，明确了掌握职业技能、崇尚职业信用、彰显职业特色的人才培养目标，努力成为工科见长、管经文理艺多学科协调发展的特色鲜明的现代应用技术大学。上述定位和发展目标已在全校形成共识，得到上级部门和社会各界广泛认可。

2.人才培养工作不断取得新成果。“职业技能+职业信用+职业特色”的人才培养目标在全校形成共识，专业建设取得初步成效，互相衔接的应用型人才培养贯通体系正在建立，人才培养模式创新在部分试点专业取得一定进展并积累了初步经验，留学生、专业学位研究生教育实现突破，学生综合素质、就业竞争力有效提升并得到社会认可。

3.应用性科研与社会服务工作取得新进展。学科建设获得高度重视，工科见长，管、经、文、理、艺多学科协调发展的学科格局基本确立，学科平台和团队建设初显成效，科研，特别是应用型科研的数量和质量呈逐年上升趋势。大学科技园启动建设，一批技术转移工作站和产学研工作站的技术支撑和知识服务作用逐步显现，以石墨烯为代表的部分应用技术实现成果转化和产业化。

4.人才队伍建设取得新进展。引培并举，专兼结合，学校教师队伍的数量、结构和能力有了显著增加和改善。“东方学者”、“金桥学者”等高层次人才计划和教师国内外访学、企业践行、实验人员能力提升计划等专项人才项目落实情况良好，骨干教师团队建设取得初步成效，入选“骨干教师教学激励计划”试点。

5.教育国际化步伐明显加快。外国留学生教育实现突破，昆士兰学院、蒙妮坦学院等合作办学项目运行良好并得到深化，与美国布劳沃德学院合作举办的两个办学项目获批并于 2015 年实现招生。学生海外学习、实习项目受益专业和学生规模明显扩大。教师海外访学、国际学术交流、校级交流日益频繁且成效日显，学校国际交流与合作的区域格局正在形成。

6.应用型人才育人环境进一步改善。全员、全方位、全过程“三全”育人理念深入人心，注重应用、注重创新、注重信用的人才培养意识进一步增强，“大育人”格局正在形成；劳模育人文化品牌效应显现，学校连续被评为上海市文明单位。

（二）面临问题

1.内部治理的现代化水平不够高。基于中国特色现代大学制度内涵要求的制度和治理体系尚未真正确立，行政权力和学术权力的界定

和运行尚需科学有效的制度和机制保障，二级教学科研单位的办学自主权尚未真正落实。专家治学、民主管理地位和作用尚未得到真正体现，学校办学自主性未得到有效激发和充分显现。

2.师资队伍水平与应用型人才培养要求尚有不小差距。教师队伍的整体素质还不完全与应用型人才培养的需求相匹配，教师数量增长和事业发展仍有较大空间，技术创新和实践能力欠缺；引进与培养、专职与兼职、激励与约束相统一的人事管理机制尚未真正形成，高层次、高素质学科专业领军人才缺失且引进困难重重，“只能进不能出”“能上不能下”的问题凸显。

3.人才培养模式的校本特色需进一步凝练。专业设置布局及建设水平，与产业发展的对接度需进一步提高，人才培养方案编制缺乏充分调研，课程总量和体系设置不能满足学生需求，通识教育基础薄弱，专业特色不够明显。一些已经取得成效的人才培养模式改革试点尚未在更广范围内推广实施。深度融合的产教合作机制和师生创新创业教育体系尚未建立。学生自主选择、自主学习的空间不足，实践教学环节和学生职业道德、职业素质、职业精神教育仍需进一步加强。

4.学科科研建设和技术服务水平有待提高。学科建设地位和引领作用尚未充分体现，学科布局和结构还存在较大调整空间，学科建设的综合实力和社会影响需进一步提升和扩大。工科见长的优势不够明显，非工科类学科缺乏特色和影响力；高水平学科团队的作用有待发挥，研究基地不足，原始创新能力不强，高水平应用性科研成果，特别是能实现转化的成果还不够多；科研体制与经费管理还不能满足学校建设需要和教师发展需求。

5.教育国际化步伐相对滞后。教育国际化进程尚处于起步阶段，

总体水平不高。学校国际合作与交流的总体区域布局尚在形成中，中外合作办学项目特别是本科层次的数量有限，留学生教育规模偏小，师生赴海外访学、学习、实习数量偏少，专业覆盖面不尽合理。

6.办学保障需进一步增强和拓展。办学资源获取渠道相对单一，自身造血能力不强，校内统筹力度不够，成本核算和效益评价机制不够完善；办学空间与学生规模和培养要求不相匹配。

二、总体思路与基本原则

（一）指导思想

贯彻党的十八大和十八届三中、四中全会精神，落实《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》，对接落实《上海市教育综合改革方案（2014-2020 年）》，坚持立德树人根本任务，坚持服务地方经济社会发展，坚持职业导向的高等教育，坚持依法办学治校，以改革创新为动力，加快重点领域和关键环节改革，为学校的新一轮改革发展提供有力支撑。

（二）总体目标

通过综合改革，形成符合现代应用技术大学发展方向和学校特色的现代大学制度体系，完善学校治理结构、运行机制；构建基于社会需求和教育规律的应用型高技术高技能人才培养软硬环境；建立满足应用型人才培养需要的教师激励发展机制。学校办学自主性、毕业生满意度、教师凝聚力和社会贡献度显著提升，在地方本科院校转型发展中脱颖而出，努力成为上海一所不可或缺、不可替代的现代应用技术大学。

（三）基本原则

1.问题导向。切实把握地方经济转型、产业结构调整和城市创新发展对应用型人才培养新要求，围绕学校办学定位和办学目标，遵循教育规律，广纳师生意见，处理好传承与发展的关系，全面梳理和分析办学中存在的各类瓶颈和问题，并以此为深化改革的突破口和抓手，破除一切妨碍学校科学发展的体制机制障碍。

2.内涵发展。坚持内涵式发展，坚持按教育规律科学发展。以提升人才培养质量为主线，把质量意识贯穿于学校改革始终。主动对接人才市场需求，立足学校定位和培养目标，以增强师生创新创业能力为突破口，多管齐下，创新机制，形成合力，使各项改革举措能真正作用于提高人才培养质量和形成学校办学特色之上。

3.点面结合。主动适应和融入上海高等教育发展的总体趋势，处理好学校改革与上海高等教育发展大局的关系；突出重点，全力聚焦并着力解决影响学校发展的核心问题、重大问题，处理好重点领域、关键环节的改革与学校全面发展的关系；增进共识，统筹协调，从工作有基础、思想有共识，师生能感知的环节突破，做到顶层设计和基层推进同步统一。

三、改革重点与关键举措

（一）完善治理结构，强化顶层设计

1.健全以学校章程为核心的制度体系。进一步完善学校章程，以此为引领，切实贯彻落实党委领导下的校长负责制，推进依法治校、依法治教。全面梳理现行各项规章制度和工作流程，通过“废、改、立、释”，建立与中国特色现代大学制度和学校章程相匹配的制度体系；增强法治意识，丰富师生员工参与学校发展的渠道和平台，完善师生权益保障机制。

2.优化学校内部管理制度机制。实施学部制改革。对接区域经济社会和产业发展对人才培养新需求，按照“面向应用、资源共享、特色为先、鼓励交叉”原则，以学科大类或专业群为依据，调整学科、学院布局，组建“工学部”“文理学部”，探索成立独立的高职学院。

推进学校、学部学院两级管理体制改革。出台改革意见，建立健全学校宏观统筹协调、学部学院相对自主运行的学校、学部学院两级管理体制。保障二级教学科研单位作为一级“学术共同体”，具有相应的学术权力，成为学校学术发展的主要组织者和参与者，在经费分配与使用、人事聘任、学科建设和人才培养上获得相应的自主权，增强学校办学活力。

优化和调整行政职能部门设置。按照“管办分离、重心下移”的原则，优化和调整行政职能部门设置，加强对发展规划、国际合作与交流、信息化等重要工作的组织协调，并对行政职能部门的功能、职责和运行作重新优化和明确，注重其辅助决策、服务基层和督察督办的职能。

精简和优化学校跨部门、跨领域的各类非常设性机构，彰显学术地位，促进民主管理，保障科学决策。成立校务委员会、理事会，优化重组学术委员会、学位评定委员会、教育教学工作委员会、学科建设委员会等非常设性机构，明确议事范围和运行机制，并与学校其他各类组织机构一起，形成比较完善的学校治理体系。

（二）深化人事制度改革，激发师资队伍活力

3.实施教师分类管理的制度模式。以学科方向为引领，以专业建设为依据，以教育教学、科研开发为基础，形成数量、职称、专业发展方向和能力要求为内容的教师配置机制；建立基于学科专业特点、

岗位特性和岗位职责的教师分类管理模式，设计科学的分类评价标准，以岗位任务和聘期业绩考核为抓手，支持教师在最适合自己的岗位上建功立业。

4.完善教师专业技术职务评聘办法。淡化身份、强化岗位。按岗位职责需要，由学校制定专业技术职务岗位聘任标准，淡化并逐步取消校外专业技术职务学术能力评议环节，实现自主聘任。完善现有人力资源管理办法，探索人岗不匹配现象的调整及退出机制。通过 5 年左右的努力，使高级职称岗位教师占专任教师的比例达到 50%。

5.探索教职工薪酬机制改革。深化人事分配制度改革，探索“以岗定薪”“优绩优薪”。建立与分类聘任体系相适应，包括协议薪酬制、特区薪酬制、一事一议的项目薪酬制等模式，突出以贡献取酬的高层次人才薪酬体系。改革人员经费二级分配模式，建立投入、成本、成果和效益一体化评价机制，打破个人工分制，绩效奖励下放学部、学院甚至团队，突出团队考核与绩效激励。

6.推进“双师型”教师队伍建设。明确“双师型”教师的序列结构和内涵标准，建立“双师型”教师发展机制，实施教师企业践行计划，要求进入“双师型”序列的教师 5 年内有累计 1 年以上的行业、企业实践经历，力争使“双师型”教师数量达到全校所有专业技术岗位人员的 50%，并将实践经历和技术技能水平作为教师考核和岗位聘任的必要条件。实施教师国际化能力提升工程，努力实现 50%的一线教师和管理人员拥有境外应用科技大学或相关高校、专业机构的学习、培训和工作经历。

7.探索教职员工考核新机制。淡化管理人员行政级别，探索实行职员职级制度，建立以岗位职责和业绩评价为核心的学校管理人员的

管理模式。试点取消二级教学科研单位人员行政级别，将其岗位职责和实际工作业绩作为考核评价的主要依据，凸显二级教学科研单位的学术地位和学术权力。在取得共识，具有良好基础的二级教学科研单位中先试点，条件成熟后在全校铺开。

8.加强兼职教师队伍建设。建立与校外行业、企业专家、技术骨干双向聘用机制，完善兼职教师队伍管理办法。根据兼职教师的不同类型，明确其任职资格、基本职责、聘用程序、考核与薪酬管理办法，建设一支符合学校学科专业建设和人才培养需求的稳定的兼职教师队伍，力争在数量上达到学校在编专任教师的50%。

（三）创新教育教学模式，提升人才培养质量

9.优化专业建设和人才培养。以“专业设置与产业需求相对接、课程内容与职业标准相对接、教学过程与生产过程相对接”为指导，以国内外相关高校的优势专业为参照，根据专业建设的内在要求，深入开展覆盖全校所有本、专科专业的调研论证，全面梳理制约专业发展或不适应社会需求的问题瓶颈，在整改完善基础上形成科学、稳定、富有特色的专业建设方案、人才培养计划和评价体系。根据社会需求，动态进行专业调增、调减，建立专业发展社会需求动态调整机制。加强通识教育，设立学校通识教育中心，架构符合工科见长和应用型人才培养特征的通识教育课程体系，增加通识教育课程在人才培养的权重，拓展通识课程教学资源。

10.改革招生录取机制。专科领域，通过建立公开、公正、公平的招生录取机制和严格的检查监督制度，积极争取支持，探索在生源标准制定和录取方式、自主制定考核评价方案、自主录取等方面的自主权；本科领域，探索按专业群招生的新模式，允许学生一年后在专

业群内按一定程序确定专业。加速推进面向行业和地区的终身职业教育，积极争取支持，试点打通职业技能培训和学历教育的衔接与贯通。探索招生与教育教学实践、职业生涯规划的对接和融通，完善学生学业跟踪机制，保证人才培养的质量和特色。

11.探索中高本研相互衔接的应用型人才培养贯通体系。立足现有中高贯通、中本贯通、专升本试点模式，加强系统设计，通过管理组织、课程设置、教材建设、师资配备、实验实训、教学管理、育人工作等方面一体化设计，保证在形态和内涵上相互衔接与贯通，促进其与产业和岗位需求相对接，在取得经验基础上，逐步优化中高贯通、中本贯通试点专业，提高人才培养质量。积极争取支持，探索构建应用型本科和工程硕士衔接贯通机制。

12.推进本科工程教育模式改革。借鉴国际先进 CDIO 工程教育理念，融合德国应用科技大学（FH）等工程技术人才培养模式，以卓越工程师培养计划、市教委应用本科试点专业为载体，推进在人才培养方案、课程体系、项目驱动的实践教学环节和实验条件、重于能力培养的教学方法、师资队伍和教学管理制度同步建设等方面的改革。重点实施课程体系改革，按照“职业需求—能力要求—培养目标—课程体系”的内在逻辑，科学架构专业能力模块化课程体系，突出实践教学环节设计和实施。鼓励各专业与企业共建实验室，引入企业典型案例，开展专业综合实验课程建设。鼓励各专业把课程内容与职业标准对接，实现职业资格、职业能力证书和人才培养融通。

13.探索全新体制机制的高职教育模式。厘清高职教育和应用型本科教育边界，完善高职学院独立运行机制，在空间布局、管理体制、招生制度、人才培养、队伍建设、国际合作、资源配置等领域全面探

索新机制、新模式，建设高水平高等职业技术教育。

14.深化“工程导入”专业硕士研究生培养模式改革。紧密对接社会需求，以创新人才培养与应用技术研究为目标，深化“工程导入”模式改革，拓展校企合作深度与广度，强化研究生实践能力、职业能力、创新创业能力培养。加强研究生课外竞赛、学术交流活动和创新创业项目的组织与指导，推动研究生培养国际化进程，拓宽国际联合培养途径，搭建多元化国际交流平台，促进专业硕士学位研究生教育更加面向市场需求。建立质量导向的导师选聘制、岗位责任制、绩效评价制，完善导师退出机制，加强对关键质量监控点的监控力度。加强硕士学位点建设顶层设计，拓展研究生培养学科领域，并覆盖至学校所有重点学科点，促使学生规模逐渐扩大。

15.探索实施完全学分制。制定完善学分制管理办法和基于学分制的选课制、导师制、学籍管理等相关配套文件，探索实施弹性学制，争取教育管理部门支持，探索弹性学习年限。从 2015 级学生开始，实施新的人才培养计划和完全学分制管理模式，普通本科的修业年限为 3-6 年，高职专业的修业年限为 2-4.5 年。及时跟踪学分制下师生教学情况，加强成效评估。精简和压缩学分，增加实验实训比重，本科专业培养计划总学分原则上控制在 130-150 学分，高职专业培养计划总学分原则上 90-100 学分。通过建立专业导师制度、教师答疑制度、小班化教学、实验实训场地开放制度，实施精细化培养，拓展学习空间，提升学生自主学习和自我管理能力。鼓励学生创新、创业，支持在校学生休学创业。探索和创新完全学分制下学生学籍管理、学生工作新机制、新模式，推进学生管理信息化。

16.建设职业信用特色育人基地。深化全员、全方位、全过程育

人机制。拓宽育人载体，丰富育人途径，充分利用劳模校友资源，完善劳模文化育人体系，形成学校育人特色品牌。改革思政课教学组织形式，编制具有学校特色的校本课程，建立劳模文化研究机构，建设劳模成长过程教育基地，创新教学方法和手段，促进学生职业信用、创新精神和责任意识的培养。

17.强化质量监控与保障。建立校内外多方力量参与的质量评估和保障体系。完善校内教学督导网络和机制建设，落实教学督导覆盖全体教师，覆盖所有课程，覆盖教学全过程的要求。积极引入第三方力量参与办学质量的检查监督，实施专业评估制度，鼓励有条件的专业参与国际专业认证，建立社会和企业对毕业生综合能力评价的长效机制。

（四）改革学科科研管理体制，提升知识技术创新与服务能力

18.改革和完善学科科研激励机制。建立基于学科建设任务的资源配置机制，实施卓越激励计划，组建高水平学科团队，开展协同创新研究，产生重大科技成果，形成具有特色优势的学科群，力争部分学科达到上海市高原学科水平。建立传统学科、特色学科和新兴交叉学科分类管理模式，重点实施以项目为纽带的交叉学科引领计划，促进学科群协同发展。加强对学科建设的过程管理和动态监管，引入第三方评估，促进优胜劣汰、滚动发展。

以“科研教学并重、科研反哺教学、科研融入教学”为指导，打通科研与教学壁垒，实施零起点积分制科研激励计划，激发教师科研热情，特别是支持有助于促进专业教学的应用性研究和教学研究，并通过建立科学合理的教师科研评价机制予以保障。

19.建立技术转移、成果转化新机制。以大学科技园为依托，创建政校企联合产学研协同创新平台，实施校级聘任制专职研究队伍计划，组建研究开发团队。制定完善教师科技成果转化与激励政策，构建技术转移绿色通道，以技术转移工作站、知识服务团队等为载体，立足中小城市、中小企业，开展产品研发、科技项目攻关和人才培养工程，并通过学校技术转移中心，促进一批科技成果的形成和转化。深化师生创新创业教育体系建设，创建生态型“众创”空间，支持教师和科技人员创办“学科型”企业，支持教师在符合学校学科专业建设与发展方向领域内在职、挂职、离职创业，鼓励学生以创业促进就业。

（五）加速推进国际化进程，提升学校影响力和竞争力

20.形成稳定的海外国际合作与交流区域布局。深化与欧洲应用科技大学合作，加强与北美社区学院中外合作办学的机制、模式创新，稳定和丰富与澳洲 TAFE 集团在应用型人才培养领域的合作，扩大与周边国家与地区，特别是我国台湾地区应用科技大学的合作范围，拓展与“一带一路”沿线高校合作，形成从空间到内涵的合作布局。

21.拓展中外合作办学范围和内涵。将所有高职专业纳入中外合作办学遴选范围，开拓本科层次中外合作办学项目，引进海外先进教育资源，引进国际职业资格证书的学习与培训。扩大交换生项目类型和规模，拓宽经费资助渠道，大幅提升学生海外学习、实习数量。加强全英文专业和全英文课程建设，探索实施以“学分互认、学生互换、教师互派、学位互授联授”为主要内容的国际化教育模式，力争通过 5 年时间的努力，使 50%左右的毕业生拥有境外学习或实习经历。

22. 打造校企协作、国际化的职业教育综合改革基地。积极筹建金山校区，打造特色鲜明的高水平、多样性、国际化的现代职业教育

综合改革基地，服务金山区乃至上海区域产业升级和经济转型。在办学模式、人才培养、人事师资、教学管理、空间布局等领域全面试行新体制和新机制。全面开展中外合作办学，大力实施产教融合，深化人才培养模式创新，将学校国际合作办学、应用型人才贯通模式培养等具有人才培养试点项目一并纳入金山校区，努力使其成为学校乃至本市职业教育综合改革试验基地。

四、组织实施与支撑保障

（一）加强组织领导，强化统筹力度。成立学校深化教育综合改革领导小组，统一领导学校综合改革方案的编制和落实，把控改革方向，指导和监督各项重大改革任务的推进，评估改革成效。领导小组下设工作小组，加强组织协调，具体负责既定改革任务进展情况的跟踪，开展定期检查、督查工作，保证改革举措的落实。

（二）整合内外力量，形成改革合力。科学评估推进综合改革的人力、物力、财力需求情况，加强资源配置，积极争取政府、社会和企业支持。建立完善的财务管理制度，强化项目预算实施的综合管理，提高财政投入资金的使用效率。以互利共赢原则，增强与社会、企业互动，吸引更多社会资源参与学校改革。完善财务风险防控体系，建立资源保障服务平台，完善资源有效监管和合理使用。

（三）建立长效机制，分步分类推进。分解细化各项综合改革任务，落实责任分工，建立推进综合改革的跟踪、检查、评估机制，及时总结改革得失，及时修正改革举措，及时推广改革经验，形成上下联动、横向沟通、持续推进的工作格局。加强与兄弟院校的协作交流，取长补短，服务和促进本市高校深化综合改革取得更大成效。

（四）凝聚师生共识，优化改革环境。加大宣传力度，提高全校

师生对高等教育改革新形势和学校发展现状问题的研判把握能力，增强对深化综合改革重要性、紧迫性的共识，激发师生参与改革发展的积极性、主动性。开展对学校综合改革方案及相关任务、措施的宣传和解读，加强对一线教师、管理干部培训指导，广泛听取和分析师生建议和意见，形成全校参与、共同推进学校改革与发展的良好氛围。