

“双一流”建设动态



2019年第4期（总第三十三期）

中南财经政法大学发展规划部编

2019年4月15日

目 录

【“双一流”建设】	1
世界一流学科建设评价的理念变革与要素创新	1
找准着力点强壮本科教育	6
【高教热点】	7
教授两年不给本科生上课，职称变研究员，让教授回讲台要几步	7
“青椒”之困：非升即走，何以突围？	9
【教师与教育】	12
不搞科研的老师不是好老师？研究型教学了解一下	12
我们要改变大学课堂教学“老八股”	15
做学问如何解决“精”和“广”的问题？	17

【国际动态】	19
未来的大学将会是怎样的？一场高等教育革命已然来袭.....	19
密歇根大学交叉学科教师联合聘任制的经验与启示	22
世界一流大学的学生是怎样学习生活的？	27
【同类高校】	31
中国政法大学正式发布《中国政法大学建设一流本科教育行动方案》	31
对外经济贸易大学召开学科建设专家论证会	32
教育部和重庆市签订协议共建西南政法大学	33
【本校动态】	34
我校与罗马一大共建中意学院正式揭牌	34
中南法学一流学科建设基金助力“双一流”建设	36
学校全面推进本科生班级导师制	37

【“双一流”建设】

世界一流学科建设评价的理念变革与要素创新

世界一流学科建设评价是我国“双一流”建设进入加快推进阶段的重要研究内容。确立科学合理的评价理念和评价要素，对于世界一流学科建设具有指导意义。我国世界一流学科建设评价应转变理念，遵循学术实力与服务效果评价相结合，显性与隐性内容评价相结合，结果性与成长性评价相结合，构建以达成度、贡献度、支撑度、影响度、引领度为核心要素的世界一流学科建设成效评价体系。

一、评价逻辑起点：何为中国特色的世界一流学科

（一）形成逻辑：社会需求与本体需求的融合

从产生逻辑来看，社会需求和本体需求相融合，共同塑造了中国特色世界一流学科的独特内涵。建设世界一流学科既是国家重要战略抉择，也是我国学科建设发展到一定阶段后追求更高发展水平和更优建设状态的应然选择。本体需求驱动下的世界一流学科建设，肩负着推动我国学科发展的责任。在高等教育由外延式扩展转向内涵式发展的今天，如何在知识生产模式转型、学科交叉融合趋势深化的过程中创新要素配置、提高竞争力、凝聚精神内核、实现持续发展，是当前我国学科建设迫切需要解决的问题。

（二）成效表现：服务需求与前沿引领的结合

我国的世界一流学科建设既是一项增强学科卓越性的国家战略，也是重塑我国学科建设路径的引领工程。中国特色世界一流学科的“一流”表征是对社会与本体需求的一流满足，建设成效表现两方面：

1. 提供一流的社会服务。提供一流的社会服务意味着学科从“走

出象牙塔”的被动适应，迈向“拥抱社会发展”的主动作为。将学科建设发展方向同我国发展的现实目标和未来方向紧密联系在一起，在与社会发展互动过程中寻找学科自身建设的着力点，实现学科价值。

2. 占据学科前沿引领地位。能够达到世界一流水平的学科，其前沿性、引领性不仅意味着这一学科具备培养高素质人才和产出高水平科研成果的能力，也意味着该学科具备开放包容的学科文化、科学有效的运行机制、灵活多样的组织结构等良好的环境条件，还意味着在其所属学术共同体中具备较高的学科发展话语权和学术决策影响力，能敏锐地发现新的学科增长点并在核心研究领域成为学术权威。

二、评价理念转变：依何评价我国世界一流学科建设

中国特色的世界一流学科独特的形成逻辑和外在表征，要求我们不能沿用传统的学科评价思路，而必须确立一套符合我国世界一流学科成长路径的评价理念，引导各学科积极探索具有中国特色的世界一流学科建设道路。

（一）学术实力评价与服务效果评价相结合

从评价指标和权重的设置布局情况来看，目前国内外较有影响力的学科评价体系大多遵循一种注重学术实力的评价取向。而与学术实力评价相比，注重服务效果的学科评价则强调学科对外部国家社会经济发展的贡献与支撑作用。评价在社会需求驱动下形成、以提供一流社会服务为特征的我国世界一流学科，要从以学术评价为重心的传统模式转移到以服务社会效果评价为重心的中国模式，做到学术水平评价与服务效果评价相结合。

（二）显性内容评价与隐性内容评价相结合

受学科评价活动性质上的商业性和运行过程中的可操作性影响，目前世界公认的较有影响力的学科评价一般偏显性。但回归学科本

身，与隐性评价相关的内容在学科成长发展过程中往往更重要，甚至是决定学科显性成效的关键因素。过于侧重显性内容的学科评价，容易造成学科评价偏离学科真实样态，演变成“符号化评价”，造成学科根本任务与价值导向偏离。世界一流学科建设成效评价要回应学科本体需求，引导学科减少对显性产出指标的过度重视，将学科建设重心放到凝聚组织使命、培育学科文化、塑造学科发展软实力上，在指标和权重设置上重视隐性内容，将显性与隐性评价相结合，形成回归学科发展本质、反映学科真实状态的评价体系。

（三）结果性评价与成长性评价相结合

从评价活动的时间节点选择上看，结果性评价意在考察学科在一定建设周期取得的最终建设成果和发展水平，反映学科发展的最终状态。成长性评价则更多关注学科在一定建设周期内取得的增长水平，兼顾原有建设基础和现有建设效果。

与结果性评价相比，成长性评价具有3个显著的优势。①成长性评价能够突出学科差异，凸显学科特色，引导学科形成比较优势以实现一流发展，是一种个性化评价。②成长性评价能够突出学科建设效率，是一种公平性评价。③成长性评价能够引导学科坚持目标导向，树立长期愿景，有利于避免学科为迎合外部指标而盲目建设带来的同质化、资源浪费的现象，以及重视短期建设成果而忽视长远发展效益的现象，是一种面向未来的评价。

三、评价要素创新：以何评价我国世界一流学科建设

学科评价的展开最终需要落实到各个评价维度和评价要素上。评价理念的变革要求评价要素的创新，应将达成度、贡献度、支撑度、影响度、引领度作为核心评价要素，在此基础上，建构符合我国世界一流学科成长路径的评价体系。

（一）基于目标导向，评价学科建设达成度

“达成度”（Completion Degree）考察的是学科建设成果对预期建设目标的实现程度和达成情况，可借用数学公式简单表达为“达成度=建设目标-建设实际”。其中，学科建设目标即人们对该学科原有发展基础、学科可用资源、发展条件等各个方面综合考量基础上确定的学科建设的预期成绩和发展水平，包含了学科建设基础；学科建设实际是学科在一定建设周期后所取得的现实建设效果，反映了该学科在具体发展过程中的改革力度、创新水平。由于兼顾了建设目标与建设实际两个方面，达成度评价用“个性化目标导向”取代了“统一性指标导向”，从而避免了“一把尺子丈量所有人”，能够更为全面地考察学科建设成效。

（二）围绕服务需求，评价学科建设贡献度

“贡献度”（Contribution Degree）指学科对国家经济社会发展及对所属学科领域发展所发挥的推动、贡献程度。贡献度能够引导学科在建设发展过程中综合考虑外部社会经济发展需要和学科自身未来发展需求，以贡献为导向，更好地履行学科建设各项基本职能。学科对经济社会发展的贡献度主要考察其为经济社会发展输送人才、科技成果、社会服务以及文化传承创新的基本情况。同时，一流学科建设对所属学科发展的贡献主要表现在学科人才的培养和科学研究的推进、科研条件的改进方面。

（三）强调关键作用，评价学科建设支撑度

“支撑度”（Crucial Degree）意在考察学科在解决外部国家与社会发展重大问题，以及内部学科关键研究问题方面所发挥的对接性支撑作用。学科的支撑度包括外部和内部支撑两方面。外部支撑度考察学科建设成果在对接国家或区域重大发展战略、解决迫切发展需求、

突破关键技术难题、创新社会治理手段等方面所发挥的对接性支撑作用的程度；内部支撑度指的是一流学科建设成果在学科某个研究领域发挥核心作用的情况、攻克重大研究难题，以及取得突破性研究成果的情况等。

（四）注重学科声誉，评价学科建设影响度

学科建设的“影响度”（Affecting Degree）指的是某学科在其所属领域所具有的认可度和话语权。学科的影响度体现了学科声誉，并进一步具体表现为学科的知名度、活跃度、话语权、吸引力、号召力和竞争力。学科认可度和话语权表现在多个方面：第三方评价机构的认可表现在学科排名中靠前的位置，同行的认可表现在该学科的学科带头人或学术骨干在国内外重要学术组织担任要职、在国内外知名期刊担任学术顾问或审稿人，教师和学生的认可则表现在该学科能够在全球范围内吸引优秀生源、集聚高水平师资，社会的认可则表现在该学科能够获得较多的社会资源支持和社会合作项目。

（五）立足理念创新，评价学科建设引领度

“引领度”（Leading Degree）意在考察学科建设思想、理念的前沿性、引导性、指向性水平，体现学科创新发展能力和未来发展潜力。我国的世界一流学科建设不仅要实现自身的发展目标，更肩负带动、引领同领域其他学科提高质量、争创一流的任务。一流学科的引领主要体现在两个方面：一是对学科学术研究前沿的引领，主要体现在学科研究位于所在领域前沿，引领学科研究热点和未来发展方向；二是对学科发展理念的引领，主要体现在塑造学科文化，创新学科组织、管理、运行机制，创新人才培养模式和学科建构模式等。

（摘编自中国高教研究 2019 年 03 月 07 号）

找准着力点强壮本科教育

随着“新时代高教 40 条”、“六卓越一拔尖”计划 2.0 等政策文件的出台，整个高教战线呈现出大力建设高水平本科教育的良好局面。当前，建设一流本科教育的着力点在哪里？如何强壮本科教育，提升本科高校的办学质量？

专业建设为一流人才培养夯实基础

当前，我国不少高校的专业设置明显滞后于新技术新产业发展需求，学科和专业结构失调，课程设置不合理是突出问题，学校的培养成效与用人单位的需求存在偏差。怎样优化专业设置？必须紧紧围绕国家战略需求、经济社会发展需求和学生成长成才需求，加快专业现代化建设。一方面，要加快战略新兴领域和未来尖端领域专业建设；同时压缩专业规模，推进传统专业改造升级，重点发展优势专业、交叉复合专业；另一方面，要注意强化专业内涵，构建“结构合理、布局科学、特色鲜明、优势凸显”的本科专业体系。

课程教学改革提升本科教育质量

课堂是人才培养主阵地，怎样增强课堂教学的吸引力，让学生主动地“坐到前排来、把头抬起来、提出问题来”？

互联网时代学生获取知识点的渠道很多，速度很快，搜索能力也很强，能否培养出学生深度思考的能力就成为了人才培养的重心。高校一方面要思考如何把多学科交叉的知识传递给学生；另一方面就是利用现代信息技术尤其开展深度学习教育。在教学改革的同时，课程改革也要跟上。社会需求是高度交叉不断变化融合的，我们教给学生的东西要更宽一点，而且要在课程中以变的方式教他们。

“严”字当头挤出人才培养的水分

学生方面，严把培养关，就是深入实施教学科研相融合、跨学科专业交叉融合、创新创业与专业教育相融合的“三融合”培养模式，用创新教育培养创新人才；严把过程关，就是通过制定课程考核纪律和学术规范等办法，让学生诚实守信、敬畏科学；严把出口关，全面取消“清考”，建设学习支持中心，实施学业救济制度，解除学生学习上的后顾之忧。

教师方面，一是强调严正师德师风，深入开展学习行动；二是严把学术要求，制定预防与处理学术不端行为办法，实行“师德问题一票否决”；三是严实育人使命，坚持把承担本科教学任务作为教授聘任基本条件，让教师不但要对学生严管，而且要对学生厚爱。

只有持续深化改革，尤其是深化教师评价制度改革，让潜心育人的好老师尝到甜头、让忽视教育教学的老师尝到苦头，一流本科才有盼头。

（摘编自中国教育新闻网 2019 年 03 月 10 号）

【高教热点】

教授两年不给本科生上课，职称变研究员，让教授回讲台要 几步

最近，江苏省教育厅《加快培养一流人才建设一流本科教育实施意见》的征求意见稿公布后，引起了社会各界的广泛关注。原因在于，这个征求意见稿中，提出了这样一个措施：如果教授连续两年不给本科生上课，其职称将改为研究员。

为本科生上课是教授的天职？

十几年来，为加强本科教育，教育部门把给本科生上课作为研究生导师聘任的基本条件，把教授、副教授上讲台作为考核基层教学单位教学业绩的关键指标，给高校教授施加了一定的压力。但是，政策的实施效果却不尽乐观，年轻教师尤其是讲师群体依然是本科教育的主力军，本科讲台上难觅教授的身影、“资源倒挂”的现象仍然存在。

教授之所以不太愿意给本科生上课，主要有两个方面的原因：

第一，教授们太忙。他们往往是科研项目的牵头人，是科研直接的参与者，另外因为身兼硕导、博导等身份，精力相对有限的教授们无暇分身于本科教学。

第二，在同样的评价体系内，一个科研成果突出的老师比一个专心于本科教学的老师有明显优势。当授课的数量与质量，在高校的评价体系内所占比例过低，教授们自然也难以对教学付出热情。

此外，还有一种观点表示：有的教授研究方向太高深，给本科生授课是大材小用。但反对者认为，教授接触学科前沿的目的是为了把最先进的学科知识传授给学生。如若学生接受不了，只能说明教授方式不对、方法不当，而这正是需要教授们在教学中探索、改进之处。

把教授拉回本科生课堂

教育部部长陈宝生强调“不抓本科教育的高校是不合格的高校，不重视本科教育的校长是不合格的校长，不参与本科教育的教授是不合格的教授”。陈宝生的表态，给教授划了条“合格线”，即“要参与本科教育”。

事实上，在政策层面，除了教育部已连续多年“推动教授上讲台”外，在制度建设下，给本科授课教授的比例有所增长。但要从根本上解决问题，除了政策规定，更要让教授心甘情愿地参与本科生教学工

作，如果只为符合规定，就容易变成一种“应付”，教学效果也难以保证。

因此，可以考虑建立起“教学学术”的评价机制和体制，对教师分类管理评价。具体实施上，可以仿照国外一些大学的做法，设立教学讲席教授，提高其薪资待遇，解决重科研、轻教学的问题。除此之外，还可以通过调整评价机制以及出台奖励措施，提高教授上讲台的积极性。另外，既然教授注重科研，学校也可以创新实施“研教融合”的本科教育模式。即让本科生参与教授主持的科研课题，吸引教授主动参与本科生教学。

（摘编自麦可思研究 2019 年 3 月 26 日）

“青椒”之困：非升即走，何以突围？

作为高校教师的主力群体，“青椒”（青年教师）的成长过程中面临着种种困惑和问题。也许在外人眼中，高校教师这份职业体面、轻松，很多青年学子对“进高校”趋之若鹜，一个大学教职甚至有上百人申请。而现实却是，他们承担着很大的责任和压力。有青椒不禁感慨：生活不只是诗和远方，还有眼前的压力。

一、进校后科研启动慢

首先，做科研需要有物理空间，但很多新人刚进校时，实验室都还没有落实，只能“蜗居”在别人的办公室。其次，做科研需要经费，但普通青椒获得的启动经费往往不宽裕。再次，普通青椒入职后大多不能马上拥有研究生导师资格。院系不断引进人才，但研究生的名额没能及时增加，因此出现了导师多、学生少的情况。即便招到个把研究生，也会遇到学生科研基础不扎实、缺乏科研激情等问题。

以上三方面，再加上需要熟悉环境和办事流程，导致了新进校教师需要很长时间才能进入科研正轨。

二、独立工作后做科研、发文章难

首先，科研启动慢必然会导致发文章慢。其次，以前读博士、做博士后时，有一些科研的点子由导师提出，论文有导师的把关和“加持”，更容易发表；而独立工作后，做新的课题只能靠自己。

另外，对于青椒而言，也存在着发“小文章”和发“大文章”的矛盾。发表一些“短平快”的“小文章”，能给自己“充饥”，但院系领导显然不满足于此。毕竟重点大学更强调“标志性成果”。而试图“几年磨一剑”，几年后却无成果，又怎么向用人单位交待？

做科研、发文章难，还在于青年教师并非专职博士后，还要在教学方面投入大量的精力。要同时把科研和教学做好，非常困难。

三、工作后职称评定难

许多大学青椒以讲师、副教授身份进校，将来会面临晋升职称。国内高校评职称就像“计划经济”那样，由人事处把名额“分配”给院系。高级职称不但和工资级别挂钩，更是学术水平的外在表征，也是申请项目、获取学术头衔的重要保障，历来是“兵家必争之地”。

青椒进校后必然会经历一个“沉默期”，即花了两三年（甚至更长）时间搭建装置、训练学生，暂时看不到科研产出。等过了几年出了文章，就会发现评职称并不容易。评职称不一定取决于你有多强，而是取决于院系分到几个名额、你的竞争对手有多强。更何况，还存在着“论资排辈”和复杂的人际关系因素。

四、家庭和事业矛盾普遍存在

做科研的人都明白，做科研并不是“朝九晚五”的工作。如果别

的研究者在“动”，而你“不动”，那就落后了。并且，要想获得更多的科研资助，就必须“出东西”，因此晚上和周末常常需要加班。

但这样必然在家庭和事业的矛盾上“加了一把盐”——青椒在忙家庭事情时，对自己的工作进展会有一种焦虑，又会有被现实掣肘的无力感。而如果去学校加班，则对家人会有一种愧疚感。

家庭的压力对女性青椒尤为沉重。她们白天在学校忙工作，晚上回家忙家务……而这时，“六年非升即走”的时钟正一刻不停地转动。另外在大城市，青椒的住房和还贷压力也很大，每个月工资有可观的一部分被用来交房租。

五、不忘初心，方得始终

时下，国内不少大学正在忙着建设“世界一流大学”“世界一流学科”，而青椒面临的问题也引起了越来越多的关注。尽管有不少高校开始“发力”，但仍有一些机制和做法存在问题，比如更加重视拥有“学术金牌”的“高层次人才”，而对普通的青椒支持不够。

其实在这个充满竞争的社会，各行各业的人都会面临压力和困境。在大学里，即便是被当成“宝”的“青年千人”，也一样会经历职业技能从不成熟到成熟的过程，也一样面临着“出东西”、竞争学术头衔的压力。青椒有压力是必然的，也是必须面对的。大学青椒作为“书读得多、有点能力”的社会群体，在充满竞争的社会中，不能只靠机制来顺着自己——在困境中也要有适应环境和社会的能力。

因此，即便面临着短期内难以解决的困境，青椒也应“不忘初心，继续前进”。不忘初心，就是不忘自己做人民教师的初心，不忘自己对这份职业的爱，不忘自己对科研的激情。而继续前进，就是面对困难，一步一个脚印地做好自己眼前之事，莫让负面情绪影响工作。

（摘编自里瑟琦科教观察 2019 年 3 月 19 日）

【教师与教育】

不搞科研的老师不是好老师？研究型教学了解一下

无论中外，高校中教学与科研的关系是一个永恒的话题，也是人们不断争论的一个议题。《高等教育界》杂志采访了 400 余位来自世界各地的高校教师，请他们回答教师的教学与科研的关系问题，其中常见的观点无外乎两种：

不少人认为，一个人的教学水平高低，与科研没有太大关系。代表性观点为：与基础研究相比，教学是完全不同的一种技能；前者需要钻研，而后者则需要博采众长。科研的范围狭小，而教学的内容与主体则非常广博。因此，两者很难相提并论。

但也有很多人认为，没有学术研究，一个人的教学无法达到卓越。一位在自己教学中也有超级本领的研究型教师，通常要比那些只注重教学的教师更能提供对于知识与内容的洞见。同时，学生期待教师站在学术前沿，让自己感受到学术的真实性，也能够增长信心。

科研明星一定就教得好？

接受采访的人们对于那些所谓的科研明星，是否一定具有高超的教学水平表示出了普遍的怀疑。甚至有人认为，伟大的研究者大都是很糟糕的大学教师，因为他们不知道如何与学生沟通与交流。

荷兰学者针对马斯特里赫特大学商学与经济学院的调查显示，在本科阶段，顶尖研究者的教学并不能提升本科生的成绩，只有到了硕士研究生的课程中，这些学者的作用才会体现出来。从学生的反馈来看，他们也并不会给这些顶尖研究者更高的教学评估分数。甚至很多本科学子给学校最好的研究者的分数，低于学校的平均值。

有些人认为，科研型学者的研究，有时候妨碍他们成为一名好教师，因为他们可能过于拘泥于个人的研究。有些学者缺乏核心的教学技能，甚至无法跟学生建立友好的师生关系，这妨碍了他们的教学工作。甚至顶尖学者都无心于教学，也无意去提高个人的教学水平，他们有时候轻视教学，甚至以少上课为荣。

科研与教学实际是分离的

现在的大学，至少在不少英国名校中的做法，会使人们得出结论：科研与教学是分离的。

首先，人们把科研与教学联在一起的说法，听上去牢不可破，但实际上教学中并无太多科研内容，这种联结不过是人们的一个主张而已。好的教学当然会包括学者最先进的学术研究，但这并不意味着必然要把学术研究中的宝藏挖掘出来，放到教学的舞台上。

其次，现在大学有不少的政策与其所倡导的策略有所不同。比如，在英国，有不少研究型大学都会给那些科研做得好的学者尽量安排较少的教学任务。同时，有不少大学很清楚，一所大学的“名望”是建立在把科研精英留在实验室或者图书馆的基础上的，只有他们做出了一流的成果，所在高校才会收获声誉与名望。

科研与教学之间的平衡点

当然，更多的学者反对将教学与科研完全对立起来。对于如何在教学与科研之间找到平衡点，苏格兰斯特拉斯克莱德大学的一位研究中心主任表示，教学不是把书中的知识简单地拿出来展示给学生，而是要有能力写出这样一本书。

美国得克萨斯大学神经生物学教授福克斯更是从个人经验出发提出，如果不去发表文章、出版著作，参加学术会议，就无法清晰地

知道目前的知识与技能到达了哪一步。期望教授们都热衷科研，这将有助于加强教师的责任感，使他们不断地更新知识。

该不该引入研究型教学

过去的教学是以知识与信息传播为目的，即便提到研究，也主要指带有研究基础性质的教学。然而，近年来，一则新的概念“研究型教学”或称“研究导向型教学”流行于高校。所谓研究型教学就是教学生了解如何去做研究，让学生通过提问、研究的方式去学习这一过程中的一切。学生通过非常实际的研究性任务而强化并内化了知识与技能。

然而，也有不少教师对于所谓的“研究型教学”表示了明确的反对意见，特别是以教学为主的大学，更是对此提出了批评，认为这有歧视教学型高校的嫌疑。有学者考虑得更为实际，研究型教学听上去很美，但对于超过 300 人的大班上课来说很难实现。

研究型教学势不可挡

尽管有不少异议，但很多大学依然在竭尽全力地推进研究型教学。比如，英国南安普敦大学鼓励其大四的物理系学生到该校或者哈佛大学做一年的学术研究，进入到相关领域中高级别的课题中。在（伦敦大学）帝国理工学院，每年有超过 300 名本科生进入暑期项目中。还有很多高校都在推广让本科生进入科研项目进行学习的活动。

由此，我们或许可以说，在研究型为主的高校，研究型教学的兴盛时期早已到来。而在一般普通高校，甚至是教学为主的高校，研究型教学也已形成了难以阻挡之势。

（摘编自麦可思研究 2019 年 03 月 10 号）

我们要改变大学课堂教学“老八股”

大学课堂教学中，某些课程学生不去上课，同样可以在考试中拿高分，导致学生的逃课率居高不下，成为教学管理中的一个顽症。学生学习功利化，某些课堂教学存在严重弊端：讲课背讲稿，考试考记忆。大学课堂应该教什么，怎么教？的确应该深刻反思。

一、大学课堂应该教什么？

有人评价我国的小学是“听话”课堂，中学是“分数”课堂，大学是“知识”课堂。在知识课堂中，教师将知识的文字形态的呈现（教材），转变为口头语言方式的呈现，教学过程成了知识的解释与记忆的过程。这种课堂教学模式必然会抑制学生的主动思考，扼杀他们的探索精神和创新精神。长此以往，就会形成盲目服从、迷信权威的思维模式。

那么，课堂教学除了传授知识，还能干什么？这一问题涉及课堂的“实然性”和“应然性”。从“实然”来看，课堂是教授知识的场所；从“应然”来看，课堂是培养人的场所。课堂的“实然”与“应然”的两重性是在矛盾统一中发展的。“培养人”是“教授知识”的目的和理想。“传授知识”是“培养人”的手段和基础。培养人是离不开知识传授，但知识传授并不能完全解决培养人的问题。

基于这种认识，为了培养创新型人才，课堂教学不仅要传授知识，更要培养学生的批判性和创造性的思维能力，提出、分析、解决和评价问题的能力，有效获取知识的能力，有效交流与表达的能力以及团队合作的精神等。因此，课堂教学除了讲授外，还应包括论文研究、基于问题的学习、案例教学、项目训练和指导性设计等多种方式；教师与学生都要转变角色，教师要以“台上独角”转变为“场外指导”，

学生要从“台下观众”转变为“场上主力”，将传统的灌输型课堂教学模式转变为研究型教学模式。

二、课堂上应该怎么讲？

德国教育思想家费希特认为，如果教授上课时是把一本人人都能看懂的书朗读一遍，这种教学实在是毫无意义。课堂上是授“鱼”还是授“渔”，何者更为重要，值得深思。

思考是创新的关键，创新型人才的主要特征之一就是具有优秀的思维品质。思考从质疑开始，智者发现问题，平者等待问题，庸者没有问题。为了培养学生创新性思维品质，应该大力提倡启发式教学。

《学记》强调“君子之教，喻也。”“喻”即启发诱导。为此，教师的讲解内容应扼要而明确，精辟而得体，少譬喻而富于启迪。教师要善于对学生提出问题，又要善于对待学生提出的问题。从容不迫，促使学生开动脑筋，最大限度地开发学生的智力。

为此，我们需要更新教学理念和教育观念，转变“句号式”课堂教学为“问号式”。课堂讲授的重点不是将教材规定内容的所有重点、难点和疑点全部解决，为其画上一个个“句号”，而是不断地画出“问号”，引导学生主动思考，鼓励学生自己将“问号”变成“句号”。

我们要改变课堂教学“老八股”，改变课堂教学只注重“teaching”不注重“learning”的状况；要变“讲堂”为“学堂”，变“学生”为“学者”；要使学生摆脱“只听不思、只学不问、只知不识”的状况；要使学生创造性获取知识的同时，在科学素养、科学思维、科学道德、洞察能力、评价能力、批判精神、合作精神、敬业精神、严谨学风等方面也得到训练与提升。

（摘编自里瑟琦科教观察 2019 年 3 月 28 日）

做学问如何解决“精”和“广”的问题？

关于做学问的“精”和“广”的矛盾问题，相信无论是老师还是学生不同时期都会有困惑。我们经常会听到很多研究生/博士抱怨，甚至用人单位也抱怨，现在的研究生除了硕士/博士论文很狭窄的领域之外的知识和技能很难让人满意，研究生的能力在广度方面受到了质疑。研究生如此，教授其实也一样。很多教授自己有时都扪心自问，自己除了很窄的研究方向以外的东西，还懂什么？

我们先讨论一下为什么会出现“精”与“广”的矛盾。首先我们必须承认当今这个时代早就不是牛顿，爱因斯坦那个年代，很多大师精通很多领域，并且在很多领域都有杰出的贡献，所谓通才。其主要原因是牛爱那个年代，很多学科都处在最开始的阶段，很不成熟。这种情况下就给了很多天才的大师大展拳脚，开疆破土的机会，很多开拓性的成果应运而生。而到了当代，每个学科都经历了几十上百年的发展，已经相对完善，学科分的也越来越细。通常一个博士论文能在一个很小的分支取得一点点进步已是难能可贵。所以一个博士生要毕业，就只能让自己的研究方向聚焦在一个很小的点上。即使这样，竞争仍然激烈，因为即使是很小的点，也可能不是你一个人在做，而是有全世界范围的很多博士生在竞争。因此博士生研究方向的所谓“精”其实是被迫的。而且研究的内容和质量是否能达到“精”的水准，还得两说。因为要进行一个有价值，有水准的研究课题，博士生需要对自己专业这个大领域有一个相对广泛的了解和判断，这就涉及到研究的广度问题。

既然如此，一个人对相关知识涉猎的越广越好？其实未必见得。因为一个人的精力有限，当你穷尽全身的力量把每个可能的知识点尽量掌握时，也常筋疲力尽了。这样的状态是很难在一个点上钻得太深。

所谓一瓶子未满，半瓶子乱晃，是批评这个人掌握知识不扎实，不圆满。但其实，我们搞研究很多时候都处在一种半生不熟的状态下。因为这个状态下最有激情，也是最容易做出意想不到的创新。相反，万事俱备的情况下，真正创新的东西并非如约而至。这就是科研的不确定性，也是其魅力所在。所以研究生们与其纠结于所谓“精”与“广”的表面问题，不如模糊它们的界限。

那么，如何协调好“精”与“广”的关系呢？从老师的角度而言，最好的办法就是在认真搞科研的同时做好教学工作。因为每个老师上课所讲内容并非和你的科研完全一致（当然很多时候是相关）。想要讲好课就要认真备课，复习/学习大量相关的知识和文献。通过给学生上课会让你的专业知识更扎实更有广度。更重要的是通过和学生的互动会让你对所讲课程内容有更深入的理解与掌握。所以，坚持给学生上课，上好课，是一个教授处理好做学问“精”与“广”这个问题最好办法。

老师如此，学生亦如此。在国外，几乎每个博士生都有给教授做助教“tutor”的经历，这对博士生的成长非常重要。做好一个助教，除了对老师的讲义非常理解并掌握外，还能训练博士生给学生讲课的能力。助教还要回答学生的各种问题。经过助教训练的博士生，将来自己做老师的时候会非常有信心，驾轻就熟。同样，通过助教的训练，博士生也能大大拓宽自己博士课题以外的知识，并反过来有助于自己博士研究的深入。所谓教学相长，在这里也适用。

（摘编自里瑟琦科教观察 2019 年 03 月 02 号）

【国际动态】

未来的大学将会是怎样的？一场高等教育革命已然来袭...

一、教育革命的第一枪

在4月一个暖和的夜晚，麻省理工学院的46号楼，迎来了一个来自日本的电视摄制组，还有几个激情四射的洛杉矶制片人，拍摄新闻纪录片，记录下兰德教授和学生教与学的状况。该课程由麻省理工学院和哈佛大学联合运作的全新在线教育机构制作。在过去的150年间，这两所距离不到两英里的全球顶尖的大学，为了争夺全球最优秀的学者和学生而竞争激烈，然而此时，它们摒弃前嫌，倾力合作。

这种看似不可能的合作应运而生，正是因为高等教育处在信息技术变革的浪尖上。有意也好，无心也罢，两所大学正在建构一种崭新的、史无前例的学校，那就是——泛在大学（The University of Everywhere）。

二、什么是泛在大学？

泛在大学，就是未来的学生要上的大学。泛在大学有以下特点：

教育资源将不再稀少而昂贵。随着数字化学习环境的蓬勃发展，丰硕的教育资源，如书籍、讲座视频、图像、音频等任何可数字化的东西，不管在全球哪个角落，只要有互联网，就可以轻易获取、免费享用。学生将在数字化学习环境中接受教育，历史上专属皇室权贵享受的优秀私人教育，将向全球的所有人开放。

“大学录取”这一概念将成为历史。泛在大学面向所有人开放，未来的学生将不会在其童年时光为了进入那屈指可数的几所精英学

校而挤破脑门。他们的教育将来自无数的机构，这些机构在学识上各有所长。

不用担心师资和生源等问题。新的数字化学习环境将由各个机构和文化中的教育工程师们合作设计，他们分享的洞见与工具，远远超出任何一位大学教授所能独自完成的。学生将是多元化全球社会中的一部分，不管他们属于紧密合作的小组，还是挑战人类终极命题的超大型组织中的一员。

学习将变得富有挑战。在这里，分数是铁面无私的，不再有人善意地给个“及格分”，不会有人故意拔高成绩，也不会有人懈怠，迷糊地认为社会关系和惰性还会助自己顺利通过学业。新的数字化学习环境将用于激励人们持续努力地学习，这是现实教育不断提出的要求。

学生终生累积知识。在泛在大学，四年完成本科教育、两年获得大专学历不复存在，取而代之的是，学生终生累积知识，用于找工作、获取新的教育机会、与其他学习者确立联系。人们将管理自己的个人教育身份，不再将这些重要信息留在出于私利的机构中。

入学是终身制的。人们不会在成人的关键期花费几年时间在一所学校学习，相反，他们根据自身喜好、条件和需求与各种学习机构建立联系，这种关系将维系数十年。与今天不同，未来进入一所机构学习，学费低廉，不会造成严重的债务。

三、目前的大学正在经历着什么？

其实，泛在大学早就在顶尖的综合型大学内逐渐构建的各种观念中开始生根。目前的大学正在历史的车轮中苦苦挣扎。

昂贵的学费与教育质量的下降。目前许多美国大学学费高得离谱，普通大学的缺陷，尤其是忽视本科生教学的一贯做法，对于关注教育的人而言是显而易见的。美国政府并不关注它所资助的科学家是

否有一定的本科教学能力，有可能更希望他们全身心投入研究之中。大学更多是为教授服务，而不是按照其建造的初衷为学生服务。

学历过剩与贬值。更为糟糕的是，高等教育扩招已经过头，学历过剩已经导致大学毕业生薪酬长期下降。

四、未来的学历认证

新兴的认证系统将是“泛在大学”的一个关键部分。它们将自由地联结符合它们技术规范的教育资源，也将与更宏大的开放性思潮相结合。通过集中展示在大学、工作单位或者生活当中学到的知识和技能的可靠证据，这些认证系统将使人们能够掌控与展示关于他们自己的信息，这是崭新而有效的方式。一部分证据将会以同行评议的形式出现，一部分来自正式的测验和考试，还有一部分来自出色的工作经历和证明。而且，数字学习环境的建设会使学习的证据既精细又丰富，教育意义上的身份将会变得深刻、易于发现、机动性强，而且还很安全。

所有这一切在大体上将会超出传统大学的控制而发生。或者，新的证书将会由拥有财富、威望和社会资本的组织授予，这些组织正因为有钱有势有名望而免遭淘汰。然后会发生什么呢？所有这一切在大体上将会超出传统大学的控制而发生。不那么确定的是综合型大学将会如何回应。一个世纪以来，它们统治着全球高等教育。它们将会躲在象牙塔的高墙之内，任由四周的攻城军发展壮大？或是打破藩篱，在空地上建设新天地？我们拭目以待。

（摘编自文化时评 2019 年 3 月 18 日）

密歇根大学交叉学科教师联合聘任制的经验与启示

进入 21 世纪以来，很多世界一流大学纷纷把推进交叉学科研究与发展作为提升大学创新力和国家科技创新竞争力的重要途径。其中，教师的联合聘任是解决交叉学科研究和人才培养过程中师资队伍建设问题的重要途径。密歇根大学作为世界顶尖的公立研究型大学，率先在交叉学科建设过程中进行了积极探索，建立起一套较为完善的交叉学科研究制度体系。密歇根大学的做法可以为我国大学正处于探索过程中的交叉学科教师联合聘任提供有益借鉴。

一、密歇根大学的交叉学科教师联合聘任体系

为了有效解决大学以传统学科和院系为主体推进交叉学科教学与研究的师资问题，密歇根大学发起了“交叉学科教师聘用计划”，旨在增强密歇根大学在新兴交叉领域开展研究的能力，以及激发已获得终身教职的教师参与学校教学科研的积极性。随着交叉学科教学与科研项目规模的扩大，密歇根大学在总结“交叉学科教师聘用计划”前期实践经验的基础上出台了“教师联合聘任制”，建立了较为完善的联聘教师评价与激励机制，为各院系的教师联聘工作提供了更为具体、有效的指导，为交叉学科教师的跨学科实践提供了制度保障。

（一）联聘的发起程序

密歇根大学打破以往一名教师单属于一个院系的隶属关系，明确提出各学院可以申请联聘的多种情况。一是设岗联聘：校内两个及以上用人单位可以创造一个联聘岗位，然后公开联合招聘有意愿进行交叉学科研究的教师。二是因人联聘：校内两个及以上用人单位若共同认可一个目标教师人选，则可以专门为其创设一个联聘合同。三是提议联聘：用人单位在进行教师招聘时，如果教师表现出对其他院系或

者科研机构的兴趣，那么其他单位可被提议共同进行聘任。四是追加联聘：如果一名教师在已经拥有一个聘任合同的情况下想再参与学校其他岗位，学校对其同样可以采用联聘的方式。

（二）联聘理解备忘录

为了进一步明确联聘工作程序，密歇根大学要求拟聘单位在开始联聘时起草一个正式的书面理解备忘录，就联聘相关事宜进行整体规划和设计。理解备忘录应明确或解决以下四个问题。一是权利与义务，二是评价，三是联聘的改变，四是后勤及其他。事实上，理解备忘录的条款为联聘合同的确定指明了方向，给参与联聘的教师以最大的制度性权益保障。

（三）联聘的九大原则

密歇根大学为了规范各院系的教师联聘工作，出台了联聘工作的九大原则：第一，在联合聘任开始时，两个或多个学院的院长办公室及系部负责人应就如何参与联聘教师学术生涯的关键程序做出澄清并达成一致。第二，无论在任何情况下，院长办公室都应该就联聘教师的晋升和终身教职的评审程序达成一致意见。第三，一方联聘单位应同意担任“行政之家”角色，为联聘教师提供服务。第四，每个联聘单位都应采取慎重的步骤来帮助联聘教师融入共同体。第五，一个联聘教师的所有努力和可获得的资源与各院系单聘教师应具有可比性。第六，各院系对联聘教师的评价应承认联聘教师的多重学术承诺，考虑其跨学科的工作。第七，联聘教师必须发挥积极作用帮助各院系有效合作。第八，教师在联聘过程中遇到问题，有关院系应共同努力解决。第九，教师联聘合同应清晰地注明联聘教师对聘任单位的权责。

（四）联聘教师的评价

密歇根大学对联聘教师建立了一套较为完善的教师评价系统。

一是全方位的考评计划，包括年度考评与晋升考评。二是多学科背景的交叉学科教师评审委员会，负责联聘教师的业绩考评和职称晋升评审。三是定量与定性相结合的评价模式。科学完善的教师评价体系能保证受聘教师的交叉学科研究成果得到充分肯定，为联聘教师的晋升提供保障，从而调动教师参与交叉学科教学研究的积极性和主动性。

（五）联聘教师的激励

为鼓励更多教师参与交叉学科教学研究，密歇根大学对联聘教师的激励机制做了制度性安排。一是全校性的交叉学科研究项目支持，设立交叉学科研究基金。二是协商式的收益分配。交叉学科研究由多个教师共同进行，对取得的研究成果进行合理分配是激励各院系和联聘教师积极投入的重要保障。三是帮带式的生涯指导。各聘任单位为受聘教师安排一位具有交叉学科教学研究经历的导师，帮助指导非终身教职联聘教师的交叉学科教学研究。四是持续性的制度优化。密歇根大学早在 1998 年就成立了交叉学科专家委员会，该委员会每年都召开会议，识别受聘教师职业发展中的障碍，研讨有关交叉学科制度优化的议题，保障受聘教师在进行交叉学科教学研究时获得职业满足感。

（六）联聘的财政支持

多年来，密歇根大学在实践中形成了一种“校级为主、院系为辅、捐赠资助”的交叉学科财政支持格局。一是校级财政增量激励。二是院系财政补助。三是社会捐赠投入。随着交叉学科研究领域的不断拓展，现在交叉学科研究及联聘教师的投入更多地依靠社会捐赠。社会捐赠对联聘的投入主要有两种方式：一是通过捐赠联聘教席的形式，即由捐赠人出资设立捐赠教席基金资助联聘教师的薪酬等；二是资助交叉学科研究项目，捐赠人往往根据自己感兴趣的交叉学科领域或出

于商业合作的考虑出资设立研究基金支持联聘教师开展交叉学科教学研究。

二、对我国大学教师联合聘任的启示

教师联合聘任制实施以来，在促进交叉学科教学研究方面取得了积极成效，为诸多世界一流大学所效仿。虽然中美两国的教师管理聘任体制不同，但在交叉学科教师聘任上存在很多共同的规律性问题，密歇根大学在其发展过程中依然有很多经验值得我们学习和借鉴。

（一）重视中国情境下教师联聘制度的实践探索 and 理论建构

在推进中国大学交叉学科教师联合聘任本土实践的过程中，我们要更加重视中国本土的实践探索和经验总结，加强交叉学科专家指导委员会建设，并在此基础上进行理论建构，总结实践经验、强化研究和制度建设。一是为联聘教师制定针对性的聘任制度。二是识别联聘教师在进行交叉学科研究过程中的障碍。三是不断优化联聘制度。

（二）建立并完善联合聘任教师的工作体系

随着交叉学科教学研究机构的进一步增加，高校亟须完善交叉学科教师联聘的管理体系，进一步激发院系和联聘教师的积极性。一是建立并完善交叉学科教师联聘的工作体系；同时，明确院系学科交叉融合和教师联合聘任的分管领导，设立院系教师联合聘任工作联络员，负责联聘教师的日常管理工作。二是编制教师联合聘任工作指导手册，以指导、规范全校的联聘工作。三是实施联聘多方协议制度，通过协议明确联聘教师的各项工作内容。

（三）完善成果认定及收益分配机制

成果认定及收益分配事关联聘教师的业绩评价、职称晋升、经济收入等核心利益，但当前我国大学尚无被广泛认可的统一模式。因此，成果认定及收益分配机制亟须进一步完善。一是认定机制。学校可根

据不同学科特点制定联聘教师学术成果认定的指导原则。二是协商机制。学校应根据投入产出对等原则，由主聘单位和联聘单位或相关参与人员共同协商确定收益分配比例。三是兼顾院系。在明确联聘教师成果认定和收益分配时，学校除鼓励联聘教师外，还要认可院系对联聘教师教学科研方面的支持和贡献，以此保障和调动院系的积极性。

（四）完善学科资源分配机制

推进学科交叉融合，亟须打破原有学科资源分配模式，建立与学科交叉融合相适应的学科资源分配机制。一是学校层面的增量激励机制，二是联聘单位学科资源分配的平衡机制，三是争取社会资源支持机制。学校与院系要引导联聘教师开展面向社会重大需求的交叉学科研究，扩大学科经费资源的“总盘子”，繁荣交叉学科教学与研究。

（五）完善联聘教师的绩效评价机制

联聘教师绩效评价具有重要的导向作用，学校亟须建立一套针对交叉学科平台特殊性和联聘教师合作科研特点的评价指标体系，完善绩效评价程序，激励联聘教师安心投身于交叉学科的教学与研究。一是重塑学术价值观，二是完善联合聘任教师的评价标准与评价方法，三是建立并完善绩效评价体系。高校要建立起年度、聘期和职称晋升考评相继承、相统一的绩效考评体系。同时还要重视绩效评价结果的使用，把它作为联聘教师资源投入和淘汰退出的参考依据。

（六）重视联聘教师的职业生涯发展

借鉴密歇根大学的经验，我国大学在推进交叉学科教师联合聘任的过程中要以教师为本，以教师高质量的职业生涯发展为导向。一是帮助教师融入集体，不断增强其集体归属感和荣誉感。二是建立导师帮带制度。三是建立联聘教师评审委员会。赋予委员会开展联聘工作调查研究的权利和义务，分析联聘过程中存在的问题与障碍，为学校

提出制度优化建议。

当下，促进交叉学科研究和人才培养已成为我国研究型大学贯彻落实“双一流”建设、构建开放式一流学科体系的重要途径，而交叉学科教师联合聘任是推进交叉学科和跨领域协同创新、促进重大成果产生和创新生态系统形成的重要抓手。交叉学科教师联合聘任制如何在实践中走得更远，值得我们进一步深入研究。

（摘编自高校教育管理 2019 年 3 月 13 日）

世界一流大学的学生是怎样学习生活的？

中国很多学生在高考前就奋笔疾书，进入大学就放松了，然而美国恰好相反。“宽进严出”一直都是美国大学的标志之一。对每年录取率逐渐下降的美国名校来说，“严进严出”似乎更为贴切，好不容易挤进梦想的大校学习，又要烦恼怎样顺利毕业？

充分信任学生的“荣誉考试制度”

诚信关系着教育的成败，影响着优秀人才的培养。世界一流大学的学生的首要特质就是讲究诚信。

美国有少数几所名牌大学实行“荣誉考试制度”。考试时，老师把考卷发完后就离开考场，不用老师监考，完全信任学生。学生可以带任何自己的东西到考场，而且爱放哪儿就放哪儿。考试中间，学生想上厕所，甚至想到室外透透风，不需要向任何人请示，也不需要作任何登记。学生做完考卷后，把它放在桌子上就可离开。很多人会想，这不会乱套吗？其实，这种做法在诚信较好的社会里，比监考老师、摄像头监视给人的压力还大，让你觉得周围的同学都是“监考官”，任何不轨的行为都会招来鄙视的眼光。

“荣誉考试制度”就是充分信任学生，每个学生也要用自己的行动来维护自己的尊严和名誉。这种信任的契约，是学生心目中最神圣的东西，谁也不会去违背。

教室座位和吃饭时间所反映的精神面貌

从课堂学生选择座位的情况，可以看出大学的学习风气。国内大部分大学上课座位的分布规律是，前两三排一般是没有人，而后几排座位的人最多。在斯坦福大学，这种情况恰好相反，前几排的人最多，后面依次减少。这种学生上课选择座位的情况，一方面说明学生的学习热情；另一方面也说明学生只上自己真正喜欢的课。

充分利用吃饭的时间学习，也是世界一流大学的普遍现象。普林斯顿大学校门口的小花园里有一个街头艺术，名字叫“午餐时间”，是一尊铜像，一个学生坐在地上，一手拿着刚咬了一口的三明治，另一手捧着书专注地阅读着。这尊铜像是世界一流大学学生的学习和生活的定格，从中折射出世界一流大学学生的学习风尚。

学生在“教授门诊”排队问问题

一流大学的学生都善于思考，因而主动而频繁地找老师问问题便是著名大学的一个特殊的景观。斯坦福大学的教授，每周都会抽出两个固定时间，在办公室里待着，专门解答学生的学习疑难问题。教授办公室的门口，常常摆着若干张凳子，如果教授一时接待不过来，就让同学坐在门口排队等候，这是地地道道的“教授门诊”！

此外，世界一流大学的管理者都懂得，高端人才的产生需反复打磨、精雕细刻。因此，他们都实行小班教育，教师与本科生之比，一般在 1:5 上下，加上研究生，老师和学生之比不超过 1:10。小而精办学最成功的典范是加州理工学院，本科生和研究生加起来也就 2000

多人，学校的教师大概 300 人，然而它培养出的毕业生中就有 20 人获得诺贝尔奖，按比例甚至超过了哈佛大学。

拥有国际视野，及早接触前沿科学问题

世界一流大学都很注重培养学生的国际视野，让他们及早了解科学的最前沿问题。首先，让自己学校的世界一流大师站在教学第一线，让刚入校的学生就能零距离接触世界级大师，这有利于增强学生的信心，树立远大的志向。其次，鼓励学生踊跃参加学校组织的高水平的国际会议。再次，频繁邀请其他知名大学最杰出的学者来做学术演讲。

此外，美国大学非常注重学生眼光和胸怀的培养。在开学或者毕业典礼这种场合，这些大学校长总是把当今世界最有挑战性的难题拿出来让学生思考，鼓励学生勇敢迎接挑战。为了培养学生的国际视野和博大的胸襟，学校还有各种各样的基金，每年可以资助学生到海外考察访问，增长学生的见识。

五花八门的学术团体和读书会

课堂只是大学学习的一部分，世界一流大学里五花八门的学术团体组织的各种活动，也成为学习的重要组成部分。大学里这种学术团体完全是自发的，也没有功利可图。这种自觉自愿的献身精神，在科学探索的道路上是不可少的。而这些完全出于兴趣的各类活动，往往引发某个重大科学发现的契机。

另外，很多系科的学生每个星期五下午都有一个一小时的“美好时光”同学聚会，交流自己这个星期阅读的心得。由于每个人阅读的文献不同，理解角度各异，说出的心得各式各样，这种活动既开阔眼界，又激发灵感，大大提高学习效率。

足够大的生活和学习空间

脑力劳动需要一个足够大的生活和学习空间，所以世界一流大学都特别注重给学生提供足够的学习和生活空间。

住宿条件很重要，斯坦福大学本科生是两个人一个房间，研究生都是一个人一个房间，有家属的研究生还是一家一套小洋房。住房条件可以保证同学之间互不干扰，有家属的学生也能专心学习。美国像样一点儿的大学都给研究生提供办公室，以提高学习工作效率。

在大学读书是一个探险的旅程，不是逛公园

斯坦福大学商学院的老院长罗伯特·琼斯教授在给经管学院的学生作的一次报告中，所提到的一个忠告就是“不要停留在令你舒服的环境中时间太久”。的确，一个人要成就一番事业，就要有点儿跟自己过不去的精神，敢于挑战自己。

在 2010 年耶鲁大学的开学典礼上，理查德·莱文校长这样告诫新生：“耶鲁大学开设有 2000 多门课供你选择，但是你不能错过 98% 的课程。如果让我给你们一个忠告选课的话，兴趣尽量广泛，尽可能多涉猎各种学科。选一些完全超越你以前知识经验的课。这样不仅可以扩大你的知识面，还可以发现你意想不到的巨大潜力，这甚至可以改变你的人生。”

（摘编自里瑟琦科教观察 2019 年 3 月 17 日）

【同类高校】

中国政法大学正式发布《中国政法大学建设一流本科教育行动方案》

2019年3月14日，中国政法大学正式印发《中国政法大学建设一流本科教育行动方案》。《行动方案》涵盖了本科教育教学各项内容，提出了本科教育教学改革的全面举措，彰显学校坚持“以本为本”，落实“四个回归”的坚实行动，展现学校提升人才培养质量、建设一流本科教育的恢弘战略。

《行动方案》聚焦全面建设本科教育的7项内容，重点实施30条行动计划，其拟定思路主要基于“十个一流”的全面建设目标，即以中国特色、世界一流法科强校建设为统领，瞄准一流人才培养体系、一流学科专业建设、一流科学研究、一流师资队伍、一流课程体系、一流课堂教学、一流教材体系、一流国际化人才培养、一流学生管理服务、一流质量保障体系，全面提高学校本科人才培养能力。

在切实落实“十个一流”的全面建设目标中，通过将思想政治教育贯穿教育教学、全面深化教育教学改革、着力提升教师教书育人能力、推进现代信息技术与教育教学深度融合、打造多种形式的协同育人模式、完善质量保障体系等七项重点内容，支撑一流本科教育的建设。

《行动方案》的实施效果将纳入学校目标责任制的考核内容，作为对相关部门和院部领导班子年度、阶段、任期考核的重要依据，以考核促进实施，以考核提高实效。

（摘编自中国政法大学新闻网 2019年3月26日）

对外经济贸易大学召开学科建设专家论证会

为全面贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想 and 全国教育大会精神，实现学校“双一流”建设提速增效，对外经贸大学于2019年3月6日召开了学科年度工作计划和资金预算专家论证会。

发展规划处处长仇鸿伟首先介绍了学校当前学科发展基本态势，结合部分兄弟高校建设情况进行了简要的SWOT分析，汇报了校内各学科2018年度“双一流”中央引导专项资金的执行情况。各学科所属学院、研究院围绕拔尖创新人才培养、师资队伍建设、科学研究与社会服务、文化传承创新、国际交流合作五大建设任务对年度工作计划和预算做了简要汇报。

王稼琼校长在总结讲话中强调，2019年学科建设工作重点主要有以下几方面：

第一，要加强高端人才的引进力度，充分利用各种资源，包括社会捐赠资源，以建立健全“讲席教授”制度为推手，加大人才引进力度，完善原有人才管理制度，建设有利于学科领军人才发挥作用的学术生态，提高学校、学科的社会声誉；

第二，要继续大力推进校院两级管理体制改革和经济学部试点改革。相关学院、职能部门要进一步解放思想，引导和支持学院深刻理解、明确其建设主体定位，真正做到管理重心下移，学术发展重心下移，学科建设重心下移；经济学部要协调好所属学院、研究院的力量，加大工作力度，提升应用经济学乃至经济学科大类的整体实力，同时根据学校的实际情况，把经济学部试点经验尽快推广，在其他学科逐步推开，打破学院行政壁垒，形成学科建设合力；

第三，要重视学科评估所揭示出来的学科建设短板，以教育部全国学科评估为主导，兼顾国际评估，全面提升学科综合实力和水平。

第四，要做好“双一流”中期考核相关准备工作，加大人才培养力度，提高人才培养水平，本科生、研究生教育在立德树人、建设高水平人才培养体系这一根本任务上是完全一致的，各学院都要围绕国家需要争一流，上层次，出人才；各学科、智库应在破“五唯”的前提下提高服务国家战略水平，产出高水平成果，提高国际国内学术声誉，体现贸大智慧，巩固和发展贸大特色与优势。

（摘编自对外经济贸易大学新闻网 2019 年 03 月 08 号）

教育部和重庆市签订协议共建西南政法大学

3 月 28 日，重庆市市委书记陈敏尔，市委副书记、市长唐良智会见了教育部党组书记、部长陈宝生一行。会见结束后，陈宝生、唐良智共同签订教育部与市政府共同加快推进一流大学和一流学科建设协议。根据协议，双方将在“双一流”高校建设、共建西南政法大学和重庆医科大学，推进市属大学高水平建设等方面加强合作，推动共建高校在高水平人才培养体系、拔尖创新人才培养、高端人才队伍建设、学科专业结构优化、体制机制创新等方面取得重大突破。

市委书记陈敏尔说，重庆认真贯彻落实习近平总书记对重庆提出的“两点”定位、“两地”“两高”目标要求，坚持从全局谋划一域、以一域服务全局，努力在新时代推进西部大开发形成新格局中发挥重要作用。加快全市高等教育事业发展，要坚持围绕中心、服务大局，聚焦推动内陆开放高地建设、探索长江上游生态优先绿色发展新路子、以大数据智能化引领高质量发展等，深化学科建设、学术研究、学生培养，不断提升教育服务经济社会发展的能力和水平。希望教育部在学科建设、院校发展、人才培养、科教资源配置等方面，加大对

重庆的支持力度，推动部市合作项目化、事项化、可视化落实，更好助推重庆高质量发展。

陈宝生说，重庆在“一带一路”建设、长江经济带发展、西部大开发三大国家战略中都具有特殊重要地位，教育部把重庆作为地方教育发展的重点地区积极予以支持。愿发挥职能优势，共同落实好部市合作协议，精准对接发展需求，为重庆经济社会发展贡献教育力量。

（摘编自西南政法大学新闻网 2019 年 3 月 29 日）

【本校动态】

我校与罗马一大共建中意学院正式揭牌

4 月 26 日，第二届“一带一路”国际合作高峰论坛正在北京举行开幕式，意大利总理孔特先生应邀出席，同一天，中南财经政法大学和罗马第一大学合作建设的中意学院也正式揭牌。

多年来，中南大和罗马第一大学交流合作硕果累累。2017 年，在意大利总统塞尔焦·马塔雷拉的见证下，两校在罗马第一大学成立了中意法学研究中心；在意大利教育部部长的见证下两校合作建立了中国法图书馆。2018 年 5 月，中南财经政法大学杨灿明校长与罗马第一大学高迪奥校长签署了两校合作办学意向书以及合作培养欧盟法硕士项目协议书，经过双方一年的努力，“欧洲学：比较法与欧洲法”硕士学位中外合作办学项目于今年 4 月获中国教育部批准，成为我国为数不多、层次较高的法学中外合作办学项目。中意学院的正式成立，也拉开两校合作新篇章。

杨灿明校长表示，中意学院的成立，将推动中意关系进入新时代，

推动两校合作进入新征程。学校对中意学院投入了大量的精力并寄予殷切的期望，期待中意学院能培养一批具有国际视野、通晓中意两国语言和“中西贯通”的高素质人才，服务于两国的经贸往来，服务于两国的人文交流，促进中意两国的合作发展，为中意两国建交 50 周年献礼。

高迪奥校长表示，意大利与中国的科研和学术交流已经有了几十年历史，在全球化背景下，学科的国际意义非凡。罗马第一大学法学院桑德罗·斯齐巴尼教授早在 1988 年就开始推动这项学术合作，一直到今天，中意学院的成立是合作的新篇章。希望两校能在更多学科开展更广泛的合作与交流。

奥利维耶罗·迪利贝托教授是罗马第一大学罗马法首席教授、中南财经政法大学“文澜学者”讲座教授、意大利前司法部长、意大利共产党人党前全国书记。迪利贝托教授表示，中意签署了“一带一路”建设谅解备忘录，罗马第一大学的学者们也希望为这份友谊和合作贡献出自己的力量。多年来，中南大和罗马第一大学在师生互换、校际互访和科研合作上取得了令人称赞的成绩，中意学院的成立也为该合作打开崭新的一页。

湖北省教育厅黄国斌副厅长表示，中南财经政法大学和罗马第一大学合作举办的“欧洲学：比较法与欧洲法”硕士学位中外合作办学项目是湖北省高校合作办学的重点项目，展现了两校领导层的远见共识。中南财经政法大学中意学院的设立，是落实中意两国友好合作意向的具体行动，是深化两国教育合作的重要举措。“希望在两校的共同努力下，将中意学院建成两国人文交流的典范，强强合作的标杆。”黄国斌表示，湖北省教育厅将会积极支持中意学院的发展。

（摘编自中南财经政法大学文澜新闻网 2019 年 4 月 26 日）

中南法学一流学科建设基金助力“双一流”建设

日前，经过捐赠校友代表、法学院学术委员会和法学院本科教学指导委员会评分，法学一流学科建设执行委员会投票产生了4位南湖学者推荐人和5个南湖名师支持教师（团队）。法学一流学科建设执行委员会将与入选者（团队）签订协议书，严格按实施办法进行培育和考核。

这是中南法学一流学科建设基金成立以来的最新进展。

据了解，2017年9月双一流建设名单公布后，以吴汉东教授为代表的中南法学人多方奔走，先后在武汉、北京、深圳、广州等地召开校友恳谈会，为一流学科建设宣传推介、争取支持。法学院于2017年11月启动“中南法学一流学科建设基金”项目，院长徐涤宇教授向各界校友发出“集贤贴”，号召广大校友为一流学科建设添砖加瓦。截至2019年3月，基金捐赠实际到账1060余万元，另有2200余万元的认捐分批到账中。

中南法学一流基金下设腾讯讲席教授计划、南湖学者支持计划、南湖名师支持计划以及雏鹰扶持计划四个子基金，全部用于人才培养与引进，着力打造高水平、有影响的科研、教学团队。讲席教授计划由腾讯慈善研究院认捐1000万元冠名支持，旨在引进和培养学科领军人才。南湖学者支持计划旨在培育学科带头人和青年拔尖人才，激励有发展潜力的未来之星心无旁骛投身科研。南湖名师支持计划着力打造国家级、省级教学团队，培育更多精品课程，提升法学学科的教学和人才培养质量。2018年，雏鹰扶持计划项目共收到全校法学学科52名出国深造以及访学、交换超过3个月的本科生、硕士生、博士生的申请，对其中26名优秀学子进行了资助奖励，总金额达200万元。

中南法学一流学科建设基金坚持“扶优、扶需、扶特、扶新”，为学校法学一流学科建设找准问题、探索方向，以问题为导向寻找学科新增长点。4个子项目有针对性地补齐短板——补学科领军人才及高水平学科团队相对缺乏的短板、补科研增长及科研总量保有可持续动力不足的短板、补教学模式创新和教学标志性成果乏善可陈的短板、补国际化水平差距大的短板。“把方向、提质量、补短板，4个子项目是一脉相承的。”法学一流学科建设执行委员会主任、法学院院长徐涤宇教授介绍说，“各子项目是开放性、周期性、持续性的培育计划，希冀培育出更多的学术权威、未来之星、教学名师和优秀学子。”

（摘编自中南财经政法大学文澜新闻网 2019年3月19日）

学校全面推进本科生班级导师制

4月1日下午，学校125名专业教师受聘为2018级本科生班级导师，学校举行了隆重的聘任仪式。

“学校本科人才培养工作已进入提高质量的升级期、变轨超车的机遇期、改革创新的攻坚期，而在全校范围内推行本科生班级导师制，正是学校坚持‘以本为本’、推进‘四个回归’、全面提升本科教育教学水平的重要举措。”学校党委书记栾永玉表示，班级导师是学校人才培养和本科教学的一支重要力量，建立班级导师队伍的初衷，是希望探索在教师和学生之间建立一种新的“导学”关系，针对学生的个性差异，因材施教，更好地贯彻全员育人、全过程育人、全方位育人的理念。

学校在2018年10月出台了《中南财经政法大学本科班级导师

工作管理办法》，明确了班级导师的 7 条主要职责和 6 条基本工作要求，对班级导师履职尽责作了相对全面具体的规范。学校扎实推行本科生班级导师制度，一方面是要进一步强化教师教书育人、立德树人的使命感，明确专任教师在课程教学以外指导学生全面成长的要求；另一方面是要充分利用专任教师丰富的专业经历和人生阅历，在思想、学习、专业、生活等方方面面影响和引导学生，实现学生和专任教师交流的“零距离”，让专任教师成为学生健康成长的具体指导者和良师益友。

“班级导师制是学校推进本科教育管理方式和育人模式变革的一个积极尝试，我们一定要把它做牢做实。”栾永玉强调，学校还将在管理育人、服务育人、科研育人、实践育人等环节拿出更多具体可行的措施，要在全校形成合力，培育推行班级导师工作的优质土壤，营造教学育人、管理育人的良好氛围，切实发挥班级导师制的预期效果。

（摘编自中南财经政法大学文澜新闻网 2019 年 4 月 2 日）

主 编：高利红 雷 磊

责任编辑：黄容霞 李英楠

编 辑：李 蕊 王欣雨

报 送：教育部、教育厅相关处室

交 流：兄弟高校相关部门

呈 送：校领导、全校各单位负责人

2019 年 4 月 15 日

本期共印 150 份
