

高教动态



2017年第6期（总第十五期）

中南财经政法大学发展规划部 编

2017年10月9日

内容摘要

【“双一流”建设】	1
“双一流”：“入围”不是终点.....	1
黄达人：我所了解的“双一流”建设.....	2
【高教热点】	4
教育部部长陈宝生：办好中国高等教育要回答好六个问题.....	4
37所中国高校进入全球就业竞争力500强，最强就业力是怎么炼成的？.....	5
【教师与教育】	7
大学老师日工作时长逾10小时 超法定劳动时间18.8%	7
最具吸引力高校大公开，老师跳槽更看重这些条件.....	8

【同类高校】9

中国人民大学法学院成立未来法治研究院 致力打造世界一流科技与法律交叉学术平台.....9

联合国环境署—中国政法大学环境法研究基地揭牌成立..... 10

【国际动态】11

耶鲁校长 2017 新生开学演讲：像狐狸一样思考..... 11

大学老师该去兼职吗？国外这样干..... 12

【“双一流”建设】

“双一流”：“入围”不是终点

自2015年10月国家明确提出建设世界一流大学和一流学科（以下简称“双一流”）发展战略至今，对国家层面“双一流”建设名单的热盼可谓“一浪高过一浪”。入围“双一流”建设名单的高校，现有实力得到认可，日后发展得以规划，将有国家可观投入及“入围”效应带来的各种实际效应，这于学校是莫大的荣幸和鼓舞。然而，挑战与机遇并肩，“入围”算是高校在新一轮征程中占得先机，而最终的结局唯有高校自身的成果、业绩来说话。从某种意义上说，冲着世界一流目标的办学竞争将更白热化。

第一，“入围”不“固化”，国家强调以绩效为导向的动态支持政策。教育部部长陈宝生强调，“双一流”建设不是“211工程”、“985工程”的翻版、升级版，它是一个全新的计划。其中，最抓人心的就是“双一流”建设“入围”高校的身份不固化，旨在克服以往“论资排辈”、“坐享其成”的弊端。客观上，政府和高校都希望建立健全绩效评价机制，扭转长期以来申报项目一哄而上、验收成果敷衍了事的痼疾，注重实效，把挣资源和搞建设有机结合起来。

第二，仅凭“资金”买不到一流学术成果，要想领先，唯有“真刀实枪”干出来。入围高校要拿出世界一流水准的学术成果和业绩，势必需要学校广大教师和科研人员苦练内功、勇攀高峰，这涉及到学校内外的学术氛围和体制机制等问题，总之，要给予学校时间和空间，遵循教育规律办学。

第三，教育市场竞争环境趋佳，未“入围”的高校发展同样值得关注。未“入围”国家首批“双一流”建设名单的公办大学，根据自

身的条件和特色，发愤图强创一流，这也是国家鼓励的。同时，国家鼓励多元主体多种形式办学，像上海纽约大学、湖畔大学等中外合办大学、民办大学获批成立，这类学校起点高、定位高，它们在国家“双一流”建设中也竭力脱颖而出。“入围”、未“入围”的高校能够在法律法规的框架下，学校自主目标规划，在建设“双一流”的赛场上，“白马”、“黑马”凭实力和绩效良性竞争，这将极大促进我国“双一流”战略目标的早日实现。

第四，高校“双一流”建设成效，最终由社会来评价。验收高校“双一流”建设成效，不会由政府包办。国家文件多次提出要切实推进教育管办评分离，在简政放权的同时，加强监管方式的创新，特别提到要重视第三方教育评估的作用。说得透彻点，“入围”高校的“双一流”建设成果，应由专业的第三方教育评估机构代表社会大众来评估，高校也有必要亮出“双一流”建设实绩，因为国家财政投入的成效，社会大众有权了解和监督。

（摘编自里瑟琦科教观察 2017 年 9 月 18 日）

黄达人：我所了解的“双一流”建设

第二届国家教育咨询委员会委员、原中山大学校长黄达人对“双一流”建设高校遴选和学科建设方案编制有一些了解和感受。他认为，要了解“双一流”建设，首先要了解“双一流”建设遴选的一个重要背景。双一流”建设遴选的重要背景，是简政放权。简政放权工作是中央政府当前的一项重要改革举措。在高等教育领域，简政放权的目的是要破除束缚高等教育改革发展的体制机制障碍，进一步向地方和高校放权，让学校拥有更大办学自主权。从政府的角度来看，简政放

权是手段，根本目的是促进政府职能的转变。他认为，在这样的背景下，依托专家委员会，“双一流”建设高校遴选和学科建设方案编制既应该体现国家的宏观意志，也要给予高校比较充分的办学自主权。黄达人教授所感受的“双一流”建设高校遴选和学科建设方案编制有几个特点：第一，“双一流”建设在遴选程序上继续采用无需高校事先申报、不折腾高校的做法；第二，“双一流”建设高校的遴选过程严格、严肃；第三，“双一流”建设高校的遴选结果既体现了坚持标准，也客观反映了以往重点建设的成效；第四，“双一流”建设高校的遴选充分体现了国家意志；第五，“双一流”建设方案的编制也体现了高校的办学自主权。黄达人教授认为，对具体高校而言，要处理好国家整体布局的“双一流”建设任务与高校整体建设的关系。国家布局的一流学科建设并不是高校重点建设的全部。“双一流”建设并不妨碍高校在其他学科的重点建设、新兴学科的布局等方面的办学自主权。

黄达人教授认为，“双一流”建设将推动高等教育的整体发展。在他看来，“带动全局”可以体现在以下几个效应上。一是溢出效应。其中一个体现是教师和毕业生在高校间的流动。二是传递效应。从全国各省市相继出台高水平大学建设的情况来看，“双一流”建设的概念已从中央传递到地方，激发了地方进行高等教育重点建设的积极性和热情，高校的受益面不断增大。三是竞争效应。重点建设高校名单不断变化，说明重点建设的政策起着激励高校发展的作用。四是示范效应。一般来说，重点建设高校往往也是高等教育改革的先行者，体现在教育综合改革、教育教学改革、人事制度改革、学科建设、大学治理等方面。五是带动效应。在国务院发布的《国家教育事业发展“十三五”规划》里，既提出建设世界一流大学，也提出建设高水平应用

型高等学校和水平高等职业学校。从目前的情况来看，不仅仅是“双一流”建设，高水平应用型高校、高水平职业学校等不同类型的、层次的高水平大学建设都已提上了相关部门的议事日程。

（摘编自教育部网站 2017 年 9 月 21 日）

【高教热点】

教育部部长陈宝生：办好中国高等教育要回答好六个问题

9 月 23 日，“中国共产党创办新型高等教育八十年”论坛在中国人民大学举办，针对近日公布的“双一流”建设名单，陈宝生强调，“双一流”建设搭建的是戏台不是擂台，各高校要拿出自己的业绩，一起表演。

陈宝生强调，在新的历史起点上办好中国特色高等教育，需要探索回答六个问题：一是回答好“举什么旗、走什么路”。要紧紧结合我们党革命、建设、改革的历史进程，始终坚定社会主义办学方向，办好有中国特色的社会主义大学。二是回答好“以什么样的精神状态实现什么样的奋斗目标”。经过改革开放特别是党的十八大以来的发展，我国高等教育正在走近世界高等教育中心。要统筹推进世界一流大学和一流学科建设，朝着高等教育强国目标迈进。三是回答好“培养什么样的人、为谁培养人、怎样培养人”。要坚持立德树人这一根本任务，把思想政治工作贯穿教育教学全过程，培养德智体美全面发展的社会主义事业建设者和接班人。四是回答好“从哪里来、到哪里去、朝着什么方向前进”。要深刻把握中外教育发展历史规律，扎根中国、融通中外，立足时代、面向未来，走适合自己的高等教育发展道路。五是回答好“搭什么台、唱什么戏、创什么业”。要围绕合理

定位、办出特色，加强从顶层设计到微观操作的思考探索，切实增强核心竞争力，全面提高人才培养能力。六是回答好“种什么树、成什么林、结什么果”。要坚持不懈培育优良校风和学风，营造良好政治和学术生态，培养德才兼备、全面发展的人才。

（摘编自光明微教育 2017 年 9 月 25 日）

37 所中国高校进入全球就业竞争力 500 强，最强就业力是怎么炼成的？

9 月 12 日，QS 全球教育集团发布了第三届 QS 全球毕业生就业竞争力排名。中国 37 所大学进入世界 500 强，其中，中国大陆 25 所，台湾 6 所，香港 6 所。5 所中国大陆大学名列全球 50 强：清华大学全球第 10，北京大学第 23，复旦大学第 27，浙江大学第 38，上海交通大学第 46。如今，越来越多的大学排名将关注点聚焦到了毕业生的就业力上，尽管大学人才培养的最终目的并不旨在就业，但在当今的全球就业形势下，就业已然成了许多人衡量大学培养质量的标准之一。那么，该如何提高学生的就业力呢？不妨来看看英国爱丁堡大学的就业力“三步走”计划。

爱丁堡大学的就业能力“三步走”计划帮助学生做的第一件事就是自我定位。首先，校方在官网上罗列出了优秀毕业生应具备的特点，网站对每项能力进行了详细描述，甚至还贴心地用举例说明的方式，向学生介绍了这项能力在简历上如何展示，以及面试官在考验你的该项能力时可能会选择的提问方式。对于那些对职业规划一无所知的学生来说，这个能力列表向他们展示就业力的具体要求，让学生对就业力的培养目标有了框架性的认知。接着，爱丁堡大学这样追问学生：

“你已经在一所世界知名的大学学习了，那么你获得了学位要求的哪些技能和特质？迄今为止，在专业学习之外你还做过哪些努力？是否加入了俱乐部和社团？有没有做过兼职或暑期工作？当过志愿者吗？有没有海外经历？……”学生们通过回答这些问题，能够清楚地看到自己的优势所在，也能摸清短板，从而找准未来的努力方向。第二步，对于没有参加过就业力培养的实践活动或者想要尝试新类型实践的人，爱丁堡大学也提供了很多有价值的项目供学生选择和申请，以完成学生的自我提升，并且将这些实践经验的积极影响最大化。爱丁堡大学认为，用人单位青睐拥有以下特质的毕业生：有较强的自我意识；能利用好自己的优势；无论在哪儿工作都能有所作为；始终致力于个人发展和终身学习；能够为以上陈述的真实性提供确切的证据。第三步，爱丁堡大学的生涯服务中心为在校学生和毕业两年内的校友提供丰富而细致的求职服务，包括招聘信息、求职讲座、简历指导、模拟面试、校友分享等形式，帮助他们获得心仪的职位。

爱丁堡大学的求职服务有着鲜明的特色，即使是在全世界范围内也享有较高知名度。爱丁堡大学就业力“三步走”计划，通过专业化团队、针对性服务、海量信息资源，从帮助学生自我定位，找准发展方向；到能力提升，打牢就业基础；最后提供助推，让学生实现职场的完美初亮相。爱丁堡大学就业力“三步走”计划说明，高校的就业服务需要延续性和持久性，帮助学生实现从内到外的全面提升。

（摘编自麦可思研究 2017 年 9 月 12 日）

【教师与教育】

大学老师日工作时长逾 10 小时 超法定劳动时间 18.8%

近日，首都经济贸易大学劳动经济学院博士研究生刘贝妮以 437 名高校教师为调查对象，以他们的工作时间长短和时间分配为主线开展研究。结果显示，高校教师每周工作时间超过《劳动法》规定的法定劳动时间的 18.8%。高校教师平均每周深夜工作时间约 11 小时，占周工作时间的 22%。教师工作时间分配主要有三大块：教学、科研、管理与服务。高校教师群体属于脑力劳动者，工作和生活的界限并不泾渭分明；同时他们需要不断地对知识进行更新，工作的准备时间较长，因此高校教师这样一个工作自由度和灵活度很高的群体，其累计工作时间可能很长。

长时间的教学、科研及其他事务很容易造成高校教师身心的疲惫，怎样才能更合理的安排高校教师的工作并降低疲劳程度呢？高校方面，去行政化，实行管理和学术的职业化路线；有效管理会议，避免召开临时会议，提高会议效率，使教师能将更多时间与精力投入到本职工作；实行“双职业生涯通道”，对教师进行基于需求和能力的岗位安排，善于发现不同教师的长处并且合理的利用其优势，真正做到“人岗匹配”；组织丰富多彩的教职工活动。教师自身方面，可以掌握快速工作的方法，提高自身工作效率以减少工作时长；减少时间浪费，将手头的事务分级进行先后处理；调节自身心态，科研或教学压力过大的时候注意缓释心情，通过听音乐、散步或其他休闲方式缓解压力；注重锻炼身体，拥有健康的体魄才能迎接更多的挑战，锻炼身体也能一定程度上释放压力。

（摘编自《开放教育研究》2017 年 9 月 2 日）

最具吸引力高校大公开，老师跳槽更看重这些条件

优质的师资力量是一所大学长远发展的基石。伴随着“双一流”建设的启动，高校人才竞争更加激烈。为了了解在高校人才流动中什么样的工作环境更具吸引力，麦可思进行了中国高校工作吸引力研究，请大学教师描绘他们心中的理想雇主。

麦可思研究发现，83%的大学教师对目前任职高校感到满意。满意的薪资福利，以及能够为职业发展提供有力支持是参与填写问卷的大学教师认为理想雇主最需具备的条件。如果在工作条件相同的情况下，住房优待和子女教育是对大学教师最具吸引力的福利待遇。研究数据还显示，参与填写问卷的大学教师中有8%在未来三年内极可能离职，西部地区高校教师、民办高职院校教师的该比例相对较高。极可能离职群体中超过半数表示“个人发展空间不足”是最主要原因。

麦可思研究显示，参与填写问卷的大学教师中，83%表示在目前所任职高校工作感到满意，其中“很满意”和“满意”群体比例分别为52%、31%。从不同院校类型来看，在“985”院校、“211”院校（非“985”院校）高校任职教师满意度相对较高，分别为95%、94%。从不同岗位职责来看，教学科研人员满意度相对较高，专任科研人员的满意度最高（96%），其后为专任教学人员（84%）、教学兼科研人员（82%）。高校行政管理人员（71%）、辅导员（70%）的满意度较低。从不同地区高校来看，东北地区高校教师满意度最高（89%），其后为中部地区（86%）、东部地区（83%）。西部地区高校教师满意度相对较低，仅为62%。

在大学教师眼中理想雇主需要具备哪些条件？数据显示，“满意的薪酬及福利”（66%），是参与填写问卷的大学教师眼中具有工作吸引力的大学最需具备的条件，其后依次为“个人的学术/职业发展能

够得到有力支持”（61%）和“晋升、排课、评优等各方面管理制度公正、透明”（53%）。

（摘编自麦可思研究 2017 年 9 月 10 日）

【同类高校】

中国人民大学法学院成立未来法治研究院 致力打造世界一流 科技与法律交叉学术平台

经法学院党政联席会议提议，由法学院学术委员会决议通过，2017 年 9 月 8 日，中国人民大学法学院未来法治研究院正式宣布成立。中国人民大学法学院院长王轶教授兼任首任院长。张吉豫副教授担任执行院长，王莹副教授、丁晓东副教授担任副院长，三位年轻学者都不满 40 周岁。近年来，大数据、人工智能、区块链、物联网等科学技术飞速发展，并以人们未曾想见的速度、广度和深度得到日益广泛的应用。这已经并将继续给人类社会生活带来前所未有的重大变革，也给全球法治带来了巨大的挑战和机遇。中国人民大学法学院长期以来高度重视法律和前沿科技交叉融合的复合型人才培养，并已启动了一系列课程改革，例如在“互联网金融”课程中邀请新技术领域专家讲授人工智能技术在大数据征信领域的运用、区块链基本原理及其在金融等领域的应用；学校开设接收法学专业学生的“大数据分析导论”课程，使法科学生能够了解大数据思维和基本原理、具备使用大数据分析问题的思路和方法，等等。

中国人民大学法学院未来法治研究院将集中、深入、系统地开展前沿科技与法律的交叉研究、课程改革、人才培养、跨领域交流和国

际合作，以更加积极的姿态回应新科技革命给法治带来的挑战和机遇。学校期待通过人大法学院师生和各界朋友的共同努力，将中国人民大学法学院未来法治研究院打造成为新科技与法律紧密结合、交叉融通的研究平台，未来法学领军人才的孵化平台，适应未来法治建设需要的高端人才培养平台，面向世界法学界、具有重要国际影响力的合作交流平台，为推动人类数字文明时代的法治进步做出应有贡献。

（摘编自中国人民大学新闻网 2017 年 9 月 15 日）

联合国环境署—中国政法大学环境法研究基地揭牌成立

根据中国政法大学与联合国环境署签署的合作备忘录，联合国环境署和中国政法大学联合成立的“联合国环境署—中国政法大学环境法研究基地”于 2017 年 9 月 12 日在环境国际公约履约大楼举行了揭牌仪式。校长黄进宣布“联合国环境署—中国政法大学环境法研究基地”正式成立。揭牌仪式由研究基地主任王灿发主持。

环境法研究基地是联合国环境规划署与高校合作成立的第一家专门从事环境法研究的机构。这家机构建立的主要目标是为推动全球环境法治的研究、培训和能力建设，促进环境法方面的南南合作，特别是亚非国家的环境法治合作，并为中国参与国际环境法治合作提供战略性资讯，为世界环境法治发展提供智库资源。研究基地根据不同阶段全球环境治理的法治需求，设置相适应的研究部门，主要包括环境法研究所、自然资源法研究中心、能源法研究中心、国际环境法研究中心、气候变化法研究中心、环境司法研究中心、环境法交流与培训部等。

（摘编自中国政法大学新闻网 2017 年 9 月 15 日）

【国际动态】

耶鲁校长 2017 新生开学演讲：像狐狸一样思考

耶鲁大学校长彼得·沙洛维（Peter Salovey）在 2017 年新生开学典礼上给大家讲了一个关于狐狸和刺猬的故事：狐狸知道很多的事，刺猬则只知道一件大事。身兼哲学家及知识史学家的以赛亚·柏林（Isaiah Berlin）爵士于 1953 年出版了一册 86 页的小书，将这两种形象普适化。柏林将刺猬描述为一个思想家：以某个观点来认识现实，并以此观点为中心来“感受”现实中的一切，包括自己的俯仰呼吸，喜怒哀乐。总之，可称为万事诉诸于某观点的“归位狂”。卡尔·马克思（Karl Marx）与安·兰德（Ayn Rand）都是刺猬。另一方面，狐狸可谓是百科全书，知道许多事情，会根据当前状况汲取大量他人的想法和经验。孔子与亚里士多德（Aristotle）就是最好的代表。正如柏林所说，刺猬坚持一种普遍原则，万事万物都坚持用一种理念来解释。而狐狸追求更多知识，无论是相互矛盾的或是连接的。

彼得·沙洛维希望狐狸与刺猬的故事，能够让每一个在耶鲁学习的人有所思考：要以何种方式度过在耶鲁的这段时间。他希望能够督促学生多效仿狐狸，多学习不同人的思想、多考虑不同人的观点，尽量都去尝试一下，然后找出什么是最适合自己的。耶鲁大学提供的人文教育，最厉害的一点是将学生从追求狭隘的、以职业为导向的学习计划中解放出来。他认为，像狐狸一样学会思考有很多好处。狐狸不仅从他们认同的观点中获取知识，对于一些他们不同意的观点，狐狸也会说“带走”。狐狸是灵活的。面对挑战时，他们不仅可以做出更好地反应，甚至可以预测到将来可能会遇到什么困难。彼得·沙洛维同时举了三个狐狸型的代表人物：本杰明·富兰克林（Benjamin

Franklin)、保利·默里 (Pauli Murray) 和格蕾丝·霍珀 (Grace Hopper)。并向大一新生寄语：像富兰克林、莫里、霍珀和许多其他的狐狸一样，你们将以广泛而灵活的方式开拓思维，将学会谨慎地思考，怀疑简单的答案并获得知识。你们将接受磨练，学会如何有效地与他人合作。

(摘编自搜狐网 2017 年 9 月 12 日)

大学老师该去兼职吗？国外这样干

在美国，大学老师或科研人员开办自己的公司或在外兼职并不鲜见，从大学的角度看，允许科研人员和教师创业，兼职兼薪，既是大学服务社会的途径，也是推动科研创新的刺激手段，社会、学校以及创业者都会有所收益。因此，总体上看，美国大学对于科研人员和教师兼职兼薪是采取鼓励态度的。同时，各大学也十分注重对兼职兼薪行为的规范，比如对教师兼职工作的时限、兼职工作的内容和方式、兼职行为的收益分配等做出规定，以防止兼职兼薪行为对正常的科研和教学活动造成不利影响。

知识转移最好的形式是人与人之间的交流和互动。曾在英国帝国理工学院从事教学与研究工作的北京科技大学冶金与生态工程学院教授张新房表示，英国允许教师兼职兼薪，其目的无非是为了激发科技人员最大的活力。曾任英国考文垂大学数学与信息科学院应用数学专业终身教授的中国科学院数学与系统科学研究院研究员张波介绍，英国并没有法律对大学教授或科研人员兼职兼薪问题做出明确规定，视各个单位具体要求而定。英国大学教授跟大学签订工作合同，但在外兼职需经学校批准；同时大学也鼓励教授在外注册成立公司将知识产业化，但需要经得大学同意，大学应得到一定比例的收益。

法国在科研人员和教师兼职兼薪制度方面的政策相对严苛、保守。法国大学教师和国家科研机构人员享受终身公务员待遇，并以公务员体制对其进行较严格的管理。由于法国严格限制研究员和教师兼职兼薪，为了避免出现经济问题，难以从高等教育体制中获取增长动力，法国鼓励高校与企业开展联合研究，共同设立研究项目，并从企业获得经费。德国通过落实以增加知识价值为导向的分配政策，为科技人员潜心科研工作提供了保障。

（摘编自科技日报 2017 年 9 月 4 日）

主 编：高利红 雷 磊

责任编辑：黄容霞

编 辑：刘 洋

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

2017 年 10 月 9 日

本期共印 100 份
