

人文与发展学院未来发展的有关思考与设想

叶敬忠

2015年3月28日

(说明：应部分老师要求，现将3月28日的发言整理成文，发给大家，供讨论之用！)

非常感谢学院全体老师对新一届行政班子的支持，感谢学校领导的信任！感谢学院上一届行政班子，他们胸怀大度，为了学院的调整和发展，不计个人得失，无条件地支持学院新班子的组成。特别感谢前任院长李小云同志多年来的辛苦经营，他的卓越贡献为学院未来的发展打下了坚实的基础。感谢学院分党委在学院换届过程中的大力支持和辛勤付出！

我来自苏北农村，自小形成了一种对方块字的特殊神圣感。这使我从内心一直向往格物致知、著书立说。长期以来，我习惯了安静读书和专心学术的生活方式，常常数日“宅”在家中，从早到晚专心写作。我认为，对于读书和学术，平日忙碌的上班时间很难属于自己，在这样的环境中往往无法安静下来；而只有静心独处才是最好的读书和做学问的时间。正如古人所说：只有在“无丝竹之乱耳，无案牍之劳形”时，才能真正地进入书籍、进入学问。

因此，我对担任院长一职一直犹豫纠结，因为对我来说，这将意味着生活方式的转变。不久前，某学院院长问我：“你学问做得很好，怎么接了院长这个事情？”我说：“是啊，我很担心没时间做自己的学问了。”他说：“那是肯定的，做学问需要花时间才能做好，同样，做院长也需要花时间才能做好”。而我个人的性格也是如此，因为只要被任命为院长，就会将很多时间和精力花在学院工作上，这样，自己的学术自然会受到影响。我很清楚，做院长就是要将自己对读书和学问的追求，变成创造一种环境和条件、营造一种氛围和文化，使大家能够静心、安心、恒心地读书和做学问。我不曾想过什么院长的光环、对资源的控制，甚至对人的管控。

说明这几句，绝非要表白自己有多高的觉悟，更不是故意装出个架子来。我非常明白，全院老师和学校领导无比信任我，对此，我深怀感恩之心！我知道，

从现在开始，我不能再言半句犹豫之辞，应该满怀热情和动力，思考和实践学院的未来。

下面关于学院发展的一些思考和设想，是基于我多年来对学院工作的认识和理解以及与部分老师交流讨论而产生的。没有经过院务会的讨论，也没有经过与各个系、各位老师的全面讨论。这些都只是一些粗浅的思考和想法，或许可以作为我们讨论学院未来发展的引子。因此，或有不妥之处，仅供大家批评指正！

一、学院定位

我们应该建设一个什么样的学院呢？我以为，既然叫“人文与发展学院”，那么，这个学院应该是充分人文的，也应该是不断发展的。我试着用几句话来勾画人文与发展学院的具体建设目标，即**一个温馨自由、生机勃勃、志趣高洁、学术至上、育人为本的学院，一个在国内外学术界享有尊严和声誉的学院，一个老师和学生对之充满关切、期待和向往的学院。**

对这一发展定位，我稍作阐释。

温馨自由：老师路过学院时，都想进学院看一下，回到学院就如回到自己的家一般，那么，这个学院可能是比较温馨的；若老师在学院里办事感到顺畅而愉快，从没有怯生生或束手束脚的感觉，那么，这个学院可能是比较自由的。

生机勃勃：各式各样的教学与科研活动不断地组织开展，人文社会科学自由之思想不断碰撞、独立之精神不断弘扬，各种教学与科研成果不断取得，等等。这些都彰显着一个学院所富有的生机和活力。

志趣高洁：人文社会科学学者的高雅气节体现在学院的一切教学、科研与管理工作中，学院的教学与科研工作处处充满着社会责任感和社会担当。

学术至上：在学院，我们努力追求的方向就是学术，是对理论和实践的深入而系统的思考。无论是教学还是科研，围绕的都是学术的积累和提高。

育人为本：教好书、育好人，是我们的根本，要做到这些，需要我们有深厚的学术功底、高洁的人格魅力和认真用心的投入。

在国内外学术界享有尊严和声誉：一提到中国农业大学人文与发展学院，国内外学者会交口称赞、敬重有加；一提到人文与发展学院，中国农业大学会因为拥有这样的学院而无比自豪，也会因为她的人发学院而使其更具光彩。

老师和学生对之充满关切、期待和向往：师生人人心系学院。老师在学院里能够建立起对未来和前途的希望；学生愿意报考学院的专业。

要实现这些目标，我们需要从两个方面来努力，一是学院的**和谐文化建设**，二是学院的一**流学术建设**。

二、学院建设中的“人文”内涵

如前所述，人文与发展学院应该是充分人文的。何为“人文”？简言之，人文，即重视人的文化，具体体现在，“重视人，尊重人，关心人，爱护人”。对于人文与发展学院来说，这里的“人”就是学院的老师（所有教职工）、学生、学院学术和研究所关注的对象以及全社会的人。

以老师为例，学院“人文”的具体体现就是要，“**重视老师、尊重老师、关心老师、爱护老师**”。我们不妨反躬自省：在学院的管理工作中，我们是否处处尊重老师？我特别希望老师对自己学院的感觉是“**温暖如家**”的。若老师路过自己的学院，都不想进去看一下，那么，这个学院不可能是“人文”的。

我读过的一篇文章里，有类似这样的表述：“无论你的事业有多大，人脉有多广，你一生所面对的，说到底就是身边的那些人”。其实，外面来来往往的那么多人，对你一生的生活来说，关系未必很大。对于学院老师来说，对大家生活重要的就是身边的那些人，即身边的那些同事。可以想想，我们生活中的多少时间是与单位的同事一起度过的？既如此，何不与身边的同事共同创造一个和谐、温暖、友爱的学院环境呢？我坚信，“生活只有靠自己来创造”。我愿意与大家**一起将学院建设成每个老师都无比在乎、无比关切的集体**，其中，处处充满着相互的尊重、关心和爱护。

一切事情必作于细，我们会从“办公硬环境的建设”、“学院文化的建设”、“学院系别结构的调整和人员的自由流动”、“学术共同体的建设”等方面开始，一步一步地行动。有些工作已经开始启动，如西校区公共办公室的建设、研究生公共阅览区域的建设等。关于**西校区公共办公室**的建设，我们在 CIAD 楼设立了 4 个公共办公室，面积都较大，在西区没有专门办公室的、学院**任何系的任何老师**，到西区随时都会有一个干净整洁的地方，可以在那里备课、写作、与学生交流，等等。

通过这些细节方面的努力，我们期待将学院建成一个温馨和谐的学院，处处充满关爱、生机和活力的学院。

除了人文内涵之外，人文与发展学院还应该是不断发展的。在学院工作中，

教学很重要，对此，我们将专门组织调研和研讨，并提出加强教学工作的行动计划。此外，对于一个学院来说，**学科结构、系别设置、学术研究、学院管理**也是其发展中极其重要的方面，下面将主要就这四方面汇报一些思考。

三、学科结构

人文与发展学院目前的学科涉及**5大门类**（哲学、经济学、法学、文学、管理学（全国学科共13个门类），**7个一级学科**（哲学、应用经济学、法学、社会学、外国语言文学、新闻传播学、公共管理）和**13个二级学科**或自设学科（科学技术哲学、英语语言文学、传播学、社会学、人类学、环境与资源保护法学、经济法学、民商法学、区域经济学、社会保障、教育经济管理、行政管理、农村发展与管理）（即在这13个二级学科下招收硕士研究生，在后面的5个二级学科下招收博士研究生）。除此之外，学院还有**两个专业学位**教育。

我的基本评价是：**学校没有任何一个学院的学科会涉及如此多的门类、如此多的一级学科和二级学科**，其它学院的学科一般只在一个或最多两个门类之下；我们**所有学科面对的都是全国最顶尖的综合性院校**，而在全国的相关一级学科专家委员会或评奖委员会中，我们是缺席的；由于**学科分散**，学院的学科建设力量严重分散，还没有形成具有明显优势的学科。

关于学院的学科建设，我们应该思考“**1>7 或 2>7**”的原则，也就是说，与其遍地开花，在5大门类、7个一级学科和13个二级学科下招收研究生和建设我们的学科和学术，不如集中力量重点发展1~2个门类下的1~2个一级学科；与其13个二级学科停留在二、三流的队伍里，不如集中力量使部分学科跻身全国一流行列。因此应该**不求多，但求精**。

其实，社会现实是整体性的，不会随学科分野而割裂，因此，研究现实的社会科学本身，在不同学科之间往往没有泾渭分明的边界，**很多研究完全可以整合在某几个学科下面**。不妨思考一下，我们目前有多少研究其实可以放在一级学科社会学下面，又有多少其实可以放在一级学科公共管理之下！既如此，何不集中力量重点发展几个瞄准全国一流的学科呢？这不仅对学院和学校是好事，对每位教师个体也是好事。

必须清楚的是，人文社会科学有那么多学科，我们不可能全面开展。我们要思考自己**能做什么，不能做什么**；对现有学科，哪些是我们的特点，哪些是别人取代不了的。

学院的学科设置要看学生的需求和学院的相对优势,对于有些将来永远只能处于二、三流的学科,是否可以考虑早点**转型或整合**呢?我们要发展的学科,不能主要靠调剂生源来完成研究生招生指标。

那么,学院未来到底应该重点建设哪几个学科呢?最有潜力跻身全国一流的是哪几个学科呢?这主要应该基于现有的研究基础与学术实力来考虑,需要大家形成共识。对于这样的学科,一旦有了共识,就应该集中力量将之做大做强。在此方面,目前的一个瓶颈是社会学的博士点问题,对此,校领导已多次表示,一有机会,将立即解决。

需要说明的是,这里强调的是“**有些**”学科的转型或整合,强调的是“集中力量”重点发展1~2个优势学科,这并非说全院将来只保留1~2个学科,绝不是说除了重点发展的几个学科之外,其它学科都不要或不支持了。

还需要特别说明的是,将要重点发展的学科与学院师资配置并非完全一回事,即学院并非只需要重点发展学科专业的师资,当然不是!例如,我们可能无法重点发展哲学、政治学、历史学、文学等学科,但一定需要哲学、政治学、历史学、文学等方面的师资。这些师资还可以与学院重点发展的学科进行很好的交叉与合作,如历史学的老师不仅可以教授历史学课程,还可以在研究上与社会学交叉,专注历史社会学的研究。在“农政与发展”系列讲座上演讲过的杜赞奇教授、比利时根特大学历史系教授埃里克·范豪特都是如此。

在学科建设方面,我们计划与经管学院沟通合作,争取**与经管学院实行紧密联合**,实现学术和学科的互通,避免两个学院重复设置学科,两个学院的老师应该可以在对方学院的学科里招收研究生。其实,无论在哪个系或哪个学院,全国的学科评估是按学校为单位开展的,因此,完全应该以学科发展为总体目标,打破系或学院之间的界限。

学科建设与研究生培养是紧密联系在一起的。除了专业学位之外,**一个导师应该尽可能只在一个学科(即一个研究生招生专业)下招生**和做研究。目前国家的学科评估也是这么要求的,不能再“一女多嫁”,即一个老师不能将自己的成果放到两个甚至更多学科中去参评。

在学院研究生招生中,凡**有博士点的学科的学术型硕士应该尽可能按照硕博连读的方式培养**;其余的主要以专业型硕士培养为主,这意味着博士生导师尽可能以招收硕博连读的学术型硕士为主。

在专业型硕士培养方面,应该**加强MPA教育和农业(推广)硕士教育**。专业型硕士培养与学术型硕士培养要有明显的差别。培养方向要紧跟国家形势和发展

需求，如家庭农场管理、现代农业管理、土地流转管理、农村社会管理、扶贫、农业文化遗产管理，等等。对于专业学位教育，既然做，就要做好，要做出品牌。全国的专业学位教育竞争激烈，尤其是在一些综合性大学学校品牌效应的影响下，我们的招生面临巨大挑战。那些最顶尖的综合性院校靠学生的“拽校名”需求即可轻松取胜，而我们**必须靠专业特色和教师魅力来取胜**。经管学院MBA教育的特色是期货，我们应该确定好自己的专业学位教育的特色到底是什么。专业学位教育不能仅仅为了创收，这样的追求层次不高，也不太可能做好。

四、系别设置

人文与发展学院目前有7个系，即发展管理系、国际发展系、社会学系、法学系、媒体传播系、科技管理系、外语系。

我的基本评价是：目前的系别设置并不是完全以学科为纽带而组建的，带有明显的历史渊源和痕迹；在有些系之间，学科与研究领域重叠严重；系与系之间的差距很大；有的系非常松散。

关于系别调整与设置，可以考虑的原则有：除外语系之外（情况比较特殊，后面专门阐述），**系与系之间应该鼓励人员自由流动**（当然以流出系和流入系同意为前提）；以一级学科或本科生招生专业为基础来调整或整合系的设置，即以学科为导向；全院不同系之间的课程争取全部打通，不同系不必重复开设相同的课程，全院课程争取可以在不同专业之间实现互选。

根据这些原则，除了目前特点比较独特的外语系和法学系之外，可以相互调整与组合的系有：社会学系、发展管理系、国际发展系、媒体传播系、科技管理系。可以考虑新创立或在目前基础上组建的系有：社会工作系、公共管理系。这样，学院将来的系别设置框架为**7个系：发展学系、公共管理系、社会学与人类学系、社会工作系、法学系、媒体传播系、外语系**。

（1）发展学系：以自设的二级学科“农村发展与管理”为主干学科，具有显著的交叉学科特色，教师根据研究方向可分别归属一级学科社会学或公共管理。系的建设要与国际上的发展学（development studies）紧密对接，包括发展援助研究等。招收农村区域发展专业本科生和国际发展方向本科生实验班。该系的特色为**发展研究**。

（2）社会学与人类学系：以社会学一级学科为主干学科，招收社会学专业本科生。该系的特色为**农村社会学、农业社会学、农业文化等**。

(3) (新建) 社会工作系：以社会学一级学科为主干学科，招收社会工作专业本科生。在目前的全国本科专业目录基本专业设置下，社会学类包括社会学和社会工作两个专业。该系的特色应该是**农村社会工作**。农村社会工作的目的是预防和解决农村社会问题，增进农村的社会福利，推动农村的社会发展，而这些正是我们学院长期研究和实践的领域，也是我们的专长。尤其在当下，**政府购买服务**是社会事业发展的趋势。2015 年政府工作报告指出，“提供基本公共服务尽可能采用购买服务方式，第三方可提供的事务性管理服务交给市场或社会去办。”广州市政府近几年花费 11 亿元购买社工服务。而且，全国 300 多所高校已经成立社会工作系，有的高校专门招收“农村社会工作在职研究生”，有的农科院校也已建立社会工作系。因此，我们必须尽快启动，绝不能坐失良机。而且，我们学院已经具有开设社会工作系的较为雄厚的师资基础，如学院有社会工作专业教育背景的专职教师；发展管理系有长期从事农村扶贫，残疾人康复，个案、小组与社区工作等方面的教师；社会学系有社会学概论、社会统计学、社会调查研究方法、中国社会思想史等课程的师资。可以说，在该专业需要开设的课程中，80% 以上课程的师资是现成的，当然还需要引进一些该领域的优秀人才。

(4) (组建) 公共管理系：以公共管理一级学科为主干学科，将目前的社会保障、教育经济管理、行政管理、MPA 教育等的师资力量进行整合，争取招收公共事业管理本科生。同时，该系可以成为 MPA 教育的学术后盾。该系的特色是**农村公共事业管理**。

(5) 法学系和 (6) 媒体传播系：相对来说，这两个系目前的特殊性比较明显，未来构想还需要与两个系的老师进一步研讨和思考。这两个系可以思考什么是自己的特色，如何进一步提高整体的学术研究水平，如何取得更多的学术研究成果。学院也一定会支持这两个系有特色的发展。

这样，在学院未来的学科布局中，**一级学科社会学将由社会学与人类学系、社会工作系、发展学系共同建设；一级学科公共管理将由公共管理系和发展学系共同建设。法学系和媒体传播系也可参与这两个一级学科的建设。**

在目前已有的 7 个一级学科中，还剩下法学、哲学、应用经济学、外国语言文学、新闻传播学。我们应该对这 5 个学科的现状和整体水平进行评估和判断，应该思考能够如何发展，能发展到什么程度？对于有特色和有前景的，学院一定给予支持。

(7) 外语系：由于当下学生英语水平的整体提高，大学外语课程将有较大压缩，这对外语老师形成了一定挑战。一段时间来，外语系的状况显得有点尴尬。

有的老师或许感觉不到被重视和被关心，有的或许感觉不到前途和未来，这对于教师尤其是年轻教师来说，是最大的痛苦，必将影响其生活情绪和工作热情。

我们不能把近 80 名外语老师看成学院发展的障碍。我们应该主动而真诚地关注、关心这个近 80 人的群体，要逐步建立起外语老师对个人业务和职业发展的希望。关于外语系的未来，外语系的老师最有发言权，我们将与外语系的老师开展认真研讨，制定出主动应对目前挑战的行动计划。例如，**或许**可以考虑：

一部分外语老师**组建精品外语教学团队**，目标是高质量的外语特色教学，同时还有外语研究成果，形成大学生争选外语精品课程、抢选外语特色课程的局面。

一部分老师可以**主动向其它专业方向转型(是转型,不是分流;是主动转型,而不是被动或被迫分流)**。这部分老师将来不仅可以从事其它专业的教学与研究工作，还可以为所从事的专业建设高质量的专业外语课程。例如，若某外语老师主动向社会工作方向转型，他（她）将来不仅可以从事社会工作方面的研究，还可以开设特色鲜明、质量上乘的社会工作专业外语课程。这一做法不仅可以充分发挥外语老师的优势，而且能使外语老师个人和其它专业均获得更好的发展。对于这样的转型，若需要培训或深造的，相信学校以及我们学院一定会支持的。

一部分外语老师可以**专职从事双学位教育、社会上的外语培训等**，可以为外语系创造公共资源。

一部分外语老师可以**参与学院的公共服务和公共建设**，如帮助学院建设信息资源丰富并及时更新的真正的英文网站。我看了各学院网站，很少有真正英文网站的。在我们建立起真正的英文网站后，其它学院，甚至学校，或许会来外语系抢人的。

五、学术研究

在目前的国家发展中，社会问题和社会矛盾非常突出，这对研究“三农”的学院既是机遇也是挑战。我们的**学术和研究应该紧扣“三农”主题，“扎根乡土、扎根乡村”；在“三农”及相关领域建立起我们学院的学术话语权、媒体讨论话语权和政策建议话语权；争取将学院逐步建设成为全国“三农”问题社会研究的学术中心和“智库”之一。**

如何才能建成全国的学术中心并确立自己的学术话语权呢？目前的“农政与发展”系列讲座就是一个很好的例子。该系列讲座已在国内的大学、科研机构、学者和学生中建立起了很高的声誉，每场讲座都有 30%左右的听众来自校外，包

括很多在京高校和科研机构的教授和学生。

我们还可以在其它很多方面继续尝试。例如，努力将《中国农业大学学报(社会科学版)》办成全国相关领域的最著名学者都以“在学报发文章为荣”的期刊(向《开放时代》学习)。此外，英国某出版集团曾联系我们，希望合办英文期刊 **China Agrarian and Development Studies (CADS)**，并尽快办成 SSCI 期刊。这里需要特别说明，英文期刊一事只能作为未来很长时间内的一种可能性，因为其涉及的工作非常复杂，需要很多投入，尤其是人员的投入，若没有全院老师的奉献，仅靠某几个人是绝对做不起来的。

在学术成果方面，中文成果不仅要注重数量，更要培育**重大成果**(如文章、著作等)。在国际 SSCI 文章方面，我们应该实现突破。对于我们来说，在国际论文方面进入国内同行前列，要比在国内论文方面的超越更有信心。我认为，在国内期刊发文方面，我们要取得大的突破会有难度，其中的原因比较复杂；而在国际文章方面，我们已经有了很好的开始，并将逐步进入正常的轨道。若我们学院每年能发表 **30 篇 SSCI** 论文，在全国的社会科学院中，不需要我们自己去宣传，大家都会公认我们的学术地位，因为真正的学术靠的不是高调的宣扬，而是同行的默默认可。这几年经管学院的国际文章已有很大突破，我们与经管学院一起，或许有希望在全国高校的 SSCI 论文排名中取得惊人的成绩；或许将来某一天，中国农业大学会在社会科学的 ESI 排名中脱颖而出。

此外，我们还应该积极组织各种全国性的学术交流活动，如各种“三农”主题的学术研讨会、农村发展研究博士生论坛等，这些都是使学院成为“三农”问题社会研究学术中心的措施。

在媒体讨论话语权和政策建议话语权(“智库”建设)方面，我们将鼓励学院老师积极参与媒体讨论，在有可能的情况下为国家提供政策建议。学院的科研奖励将包括媒体文章及媒体专访等，当然也包括被采纳的政策建议。

在学术研究中，我们需要特别强调纯学术的导向，这将影响学院每个老师的学术发展。学院将在很多具体方面逐步建立起**学术成就为核心的学术发展导向**，这是建立学院学术地位的根本。

在学院的学术评价中，我们要引导真正学术取向的研究和成果。在今后的职称评聘中，我们需要确定可以反映学术水平的、社会公认的学术成果指标，并对这些指标赋以权重进行量化评价，结果将作为晋升职称的参考。这些指标包括**SSCI 论文级别与数量、CSSCI 论文级别与数量、国家社科基金项目、教育部人文社科项目、北京市社会科学基金项目、高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会**

科学)、北京市哲学社会科学优秀成果奖、国家精品课、北京市精品课、国家级教学成果奖、北京市教学成果奖、科研经费的数量、政策建议等(待补充)。对通过资格审查的候选人,若没有这些指标的综合评价,而主要依靠评委的主观印象,则非常容易引起争议。这一做法的目的是引导学院的学术取向,提高学院的整体学术水平。这些指标是竞争性、全面性的评比,是社会公认的,是全国学科评估的主要指标。只要在这些指标方面取得成就,学院在学术同行中就很容易获得认可,赢得声誉。

六、学院管理

对于一个学院来说,教学和学术是硬道理。而**一个人的教学质量和学术成就更多地取决于其个人的兴趣、积累、努力和付出,在很大程度上不是“管”出来的**。我认为,学院的管理,重点不在“管”,而在于服务、协调和鼓励;重点在于创造环境和条件、营造氛围和文化,使每个老师都能够迸发出教学与学术的动力、热情和激情来。这才是顺应教学和学术之天性。老师需要的是治学的安静和独处,而不需要频繁的号令和督促,不需要频繁地聚之召之。

在学院管理中,老师的广泛支持是我们新一届行政班子工作的基础。我们必须认识到每位院领导的工作与每一位老师的密切关系。我们工作的效果将直接表现在近200名老师的评价中,可以说,每位老师都是反映我们工作的镜子。

在学院管理中,我们**努力追求的是发自内心的认同而不是条框的规制**。学院是个小的社区,小的社群。我们不愿意用过于繁琐的条条框框来管理学院。其实,即使是法制发达的西方国家,法律也并非社会管理的唯一途径。对于小社群式的学院,并不是什么问题都需要用条条框框来解决的。条条框框实际上是在迫不得已的情况下才采取的途径。“和为贵”终究是一种社会成本最低、效果最好的小社群的管理手段。因此,我们期盼的是学院老师发自内心的认同,即所谓“众人一心,其利断金”。否则,处处高悬条条框框,往往“貌恭而不信服。”

学院凝聚力是学院发展的保障。我们将通过各种措施来强化学院的凝聚力。学院将制定常规性的**研讨与交流计划**,如全院教职工年度工作会议、年度科研交流会、年度本科生教学研讨会、年度研究生培养研讨会等。此外,在学院发展中,我们一定要以现有人才的培养为根本,同时加强人才引进工作(今后各系进人以引进人才为主)。我们绝不能“重引进轻己有”,不能“人在院贱,人离院贵”,最佳状态是“近者悦,远者来”。为此,学院计划实施**“教师学习工程”**。今年将组

织**青年教师学术培训暑期班**，目的是培养青年教师的国际研究视野，制定研究和国际文章计划，争取有更多的青年教师能够进入围绕国际论文的研究、撰写、发表的正常轨道上来。通过这些措施，我们希望学院老师人人都能建立起对未来的期待，从而形成学院强大的凝聚力。

在学院建设中，我们需要大力弘扬和倡导社会科学的学者气节与学者生活方式。从学术与学科来看，我们的对话对象，也就是我们的合作同行，或者说竞争对手，是国内最知名的、实力雄厚的综合性大学里的学者。与他们相比，我们在很多方面处于劣势，他们占有大量的学术资源和经费优势。在此情况下，我们尤其需要一种学者的气节，需要彭端淑笔下的那个贫穷僧人凭借“一瓶一钵”到达南海的精神。我们应该倡导甘于寂寞、甘于默默无闻，倡导“板凳要坐十年冷，文章不写半句空”的毅力与精神；我们应该崇尚“**安坐书斋、安守清冷、安心治学、淡泊名利、至誉无誉**”的学者气节与文化氛围。著名学者徐怀启先生曾说过：“人只有在默默无闻的时候，才能静下心来做点学问。”我们应该倡导那种**默默无闻地读书和思考的生活方式**。

上面汇报的是学院发展中关于学科结构、系别设置、学术研究和学院管理四个方面的一些思考和设想。最后，做些说明：

学院发展中还有很多方面的工作需要思考和计划。如**教学工作**当然非常重要，因此学院要“育人为本”。尤其是，在当下社会从事人文社会科学专业的教学，我们不仅要迎合学生的口味，还要通过教学改变学生的口味，使之热爱上自己的专业。但好的教学需要扎实的学术功底、高雅的学者气节和认真用心的投入。对于如何做好教学工作，如何在学院发展中体现出对教学工作的重视，我们会专题研讨，结果将择期向老师们汇报。其它方面还有学生工作、留学生工作，工会工作等，都很重要，但由于时间关系，不再赘述。

上述思考涉及的任何调整和改变都需要建立在与相关老师的认真讨论、并得到充分认可的基础上才会开展，**绝不会贸然推进**。道理很简单，若这些想法和计划的出发点是老师个体和学院集体的共同发展，大家一定会理解、认可，并大力支持；若大家都不愿意，那么，我的想法一定是不切实际的。对于人员的整合，更需要建立在**完全自愿**的基础上，若某位老师只愿意留在某个系，不愿意整合到其它系，那就不必调整。但是，这不应该影响其他愿意调整的老师组建或整合新的系或学科。

前面已经说明过，这些设想只是一些粗线条的思考，没有经过院务会的讨论，

没有经过与各个系、各位老师的全面讨论。若有不妥，请大家谅解。但大家或许能够感受到，我是在用心思考学院的发展，绝无为难任何人、冒犯任何一位老师之意。

这些想法不仅需要与大家进行认真、深入的讨论，在得到大家的理解和认可后，还需要就每一个方面制定出详细而具体的实施计划。这是我们新一届行政班子要尽快开展的工作。近期即将着手的工作包括：稳步开始学院的人文环境建设；与各系认真座谈研讨，制定相关的调整和发展计划；就教学、研究生工作、科研工作等方面开展专题研讨。

最后，我代表新一届学院行政班子，提出三条自律规范：

(1) **不固化行政班子：**院长、副院长均不留恋位置，最好每届均有更换，绝不固化，绝不超过两届，应该让更多人有机会来治理学院。

(2) **不与老师争利：**无论是申报课题，还是参评奖项等，不与老师争利。

(3) **请以“老师”相称：**无论是院长，还是副院长，请大家以“老师”相称，不要让话语建构出等级的社会现实来。

若全院教师都能献其智、播其知、尽其责、竭其力，一个真正人文的、不断发展的学院虽不能垂拱而就，但也不需要过多的劳神苦思；一个温馨自由、生机勃勃、志趣高洁、学术至上、育人为本的学院，一个在国内外学术界享有尊严和声誉的学院，一个老师和学生对之充满关切、期待和向往的学院，还是可以计日而待的！