

文章编号: 2095-1663(2015)03-0022-05

地方高校研究生教育改革的路径选择

房正宏, 牛向阳

(阜阳师范学院 研究生处, 安徽 阜阳 236037)

摘要:在当前不断深化研究生教育改革的政策背景下,地方高校可以扬生均资源与保障能力之长、避学术平台与地理方位之短,发挥自身招生规模小而生均资源值高、支持力度大且保障能力强等独特优势,从创新人才培养模式、健全导师责权机制、完善培养保障体系等三个方面着手,积极思考,不断探索研究生教育改革的有效路径;勇于实践,不断推动研究生教育的改革与发展。

关键词:地方高校;研究生教育;培养模式;权责机制;保障体系

中图分类号: G643

文献标识码: A

研究生是我国宝贵的人力资源,在各行各业中有力地推动了经济社会的发展。为适应经济社会发展对高级专门人才的需求,我国研究生教育的规模曾经一度扩张。自1981年我国学位制度建立以来,30多年间共培养博士研究生49万人,硕士研究生426万人,其中近5年培养的研究生约占培养总量的50%;^[1]仅2013年,我国在学的全日制研究生总数就接近180万,另有超过55万人在职攻读研究生。^[2]不可否认,研究生教育规模扩张后带来了一些不容忽视的问题,其经验值得总结、教训值得反思。2013年3月,教育部、国家发展改革委和财政部联合颁发了《关于深化研究生教育的意见》,提出了要改革招生选拔制度、创新人才培养模式、健全导师责权机制、改革评价监督机制、深化开放合作、强化政策和条件保障等改革思路和改革措施,明确了我国学位与研究生教育必须走一条以质量提升为核心的内涵式发展道路这一目标指向,这是破解当前研究生教育困境的根本策略。在当前不断深化研究生教育的政策背景下,地方高校虽不具备“985”

“211”高校诸多培养条件和资源优势,但也有自身的学科特点和培养优势,完全可以扬长避短,从创新人才培养模式、健全导师责权机制、完善培养保障体系等方面推动研究生教育改革向纵深方向发展,不断提高研究生教育水平。

一、创新研究生人才培养模式

十届全国人大常委会第十一次会议修订、并于2004年8月颁布的《中华人民共和国学位条例》中第5条、第6条的规定,实际上明确了我国学术型研究生的基本培养模式是“课程+论文”模式,即通过课程进行知识教育、通过学位论文进行科研训练以培养研究能力,也可把它称作“知识教育+能力训练”模式,其实质是强调“课程与论文并重”。围绕这一基本培养模式,在学制安排及指导方式等方面,地方高校可以探索若干新的路径和方法。

(一) 丰富“111”学制模式的内涵

“111”学制模式是学术型硕士研究生培养所采

收稿日期: 2014-11-04

作者简介: 房正宏(1969—),男,安徽枞阳人,阜阳师范学院研究生处处长,教授,博士。

牛向阳(1976—),男,安徽濉溪人,阜阳师范学院研究生处副处长,副教授。

基金项目: 2014年安徽省高等教育振兴计划“重大教学改革研究项目”(项目编号:2014zdjy082)。

取的一种比较普遍的学制安排,三个“1”分别代表三个学年,其功能是服务于提升研究生培养质量。理论上说,该模式内在地包含三个逻辑关联:学时学分构成其结构框架;课程建设体现了该模式的功能,其核心是加强实验与实践教学环节、实现科教结合与多学科交叉培养;而培养方案的督查则实现了该模式的结构与功能的有机统一,体现为该模式的内在运行是否通畅、有效。但由于缺乏有效的检查督促,这一模式在实际运行中并没有发挥出应有的功能,从而可能导致两种后果:一是研究生功利倾向明显、攒学分等毕业;二是学位论文缺乏创新性、水平不高。为克服这一弊端、不断提升研究生培养质量,地方高校要创新思路与方法、不断丰富“111”学制模式的内涵。

丰富“111”学制模式的内涵,核心理念是要根据本校的学科特点、地方资源优势 and 区域经济社会发展的需求而柔性安排实验实践性课程的学时学分。实践中,地方高校可以从三个方面强化“111”学制模式的内涵建设:其一,合理安排学时学分。通常在第一学年安排公共基础课和专业基础课的学习,研究生修足2/3左右的学分;在第二学年完成专业课和学位课的学习,重点是加强实验、实践课程的学习和科研能力的训练;第三学年则主要进行学位论文工作,强化科研能力训练。对于专业学位研究生的培养而言,该学制模式则演化成“11”模式,即在第一学年完成理论课(包括基础课和专业课)的学习、修满理论课学分;第二年进行专业实践、修足实践学分,并在专业实践过程中完成学位论文或专题实践报告。其二,调整优化课程体系。强化课程体系建设的核心是加强实验与实践教学环节、实现科教结合与多学科交叉培养。因为知识是能力的基础,不经过一定的理论知识学习,学生的能力培养就像是无本之木没有凭借、就像无源之水不能持久。而课程教学是研究生掌握基础知识和理论知识的主要途径,所以必须重视课程教学的作用,切实加强课程体系建设。要坚决淘汰那些僵化、陈旧的课程,坚决杜绝因人设课现象,坚决避免课程成为学生赶进度、攒学分的手段。其三,强化培养计划的督查。无论是同一学科方向的培养方案还是个性化的培养计划,都必须强化对其监督检查以确保得以执行、落实;需督促、检查的重点环节包括课程学习和学位论文工作。这是检验“111”学制模式能否发挥积极功能的保障机制。

(二)构建“导师组—双导师”指导模式

这一模式能够改变一对一“师徒式”研究生培养模式的局限,直接而有效地服务于多元化的导师协同培养体系。其功能和作用在于突破学科与学科之间、专业与专业之间、学科与专业之间的边界,有效实现资源共享、释放人才、资源等创新要素的活力;其价值和意义在于能够不断完善校所、校企协同创新和联合培养机制,提高研究生的理论研究水平和实践能力。地方高校构建“导师组—双导师”模式具备有利条件,但因视研究生培养类型有所侧重,区别对待。

首先,地方高校相对充足的导师数量为实行“导师组—双导师”相结合的指导模式提供了条件和可能。由于地方性高校在硕士学位授权立项建设过程中积聚了比较丰富的师资和学术资源,硬件设施的水平也大幅提升;而且,在发展研究生教育之初其招生规模都不大,这就形成一个比较普遍的现象——指导教师多而研究生少。特别在学术型硕士研究生招生计划严格控制的前提下,不少新增学位授予权的地方高校导师常常面临着“无生可导”的窘境。因此,无论是从优质师资的资源分配还是从拓展研究生学术视野的角度,这些学校都能够实行“导师组”的指导模式,即由相同或相近学科下不同研究方向的多个导师共同指导一个或同一研究方向的研究生。由于不同的导师关注的研究领域和研究方向不同,其研究方法也不尽相同,所以这一模式能够为研究生的科学研究提供较为坚实的理论基础和丰富多样的研究方法。其次,专业学位研究生的培养应着力强化“导师组—双导师”模式中的“双导师”制。专业学位研究生的培养,要以职业需求为导向、以实践能力培养为重点、以产学结合为途径,使人才培养与经济社会发展相适应。围绕这一培养目标,学校就须根据不同专业学位类别特点,聘请相关学科领域专家做校内导师、聘请实践经验丰富的行业企业专家做校外兼职导师,组建专业化的导师团队。在培养方案的制订和修订方面,应合理设置课程体系和培养环节,加大实践性课程的比重;并且,培养方案的制订和修订工作也必须吸纳相关行业和企业的专家参与。通过“双导师”的共同指导,有助于把专业学位研究生培养成为掌握某一特定职业领域相关理论知识、具有较强解决实际问题的能力、能够承担专业技术或管理工作、具有良好职业素养的高层次应用型专门人才。

二、健全研究生导师责权机制

虽说地方性高校不具备“985工程”“211工程”大学的资源优势及区位优势,其导师所拥有的学术平台也相对有限,但这并不代表两类高校导师的能力水平和教学态度就必然存在天壤之别。事实上,地方高校的多数导师都有在国内著名大学和研究机构学习的经历,其科研能力和所拥有的学术资源,已经构成指导能力的重要成分。因此,地方高校应激发他们的潜力、将自身的科研能力和学术资源转化为指导能力,以提高研究生的培养质量。

(一)改革导师评定制度

首先,要实行“评聘分离”制度。地方高校研究生招生规模小的现状和特点,致使研究生培养管理部门在导师遴选环节完全可以实行导师资格与其招生资格相对分离的制度。即先期评定一部分老师的研究生指导教师资格,但在实际招生过程中则要视其科研能力、教学水平、研究经费以及师生互选等情况综合评定其招生资格。只有拥有一定数量的科研成果和项目经费、教学水平高并被研究生选中,这样的导师才可以被评定具有研究生招生资格。把其科研项目 and 成果以及科研经费情况作为评定其招生资格的标准之一,乃是因为前者反映了其科研实力——一定程度上也表现为指导能力,后者能够为研究生提供“助研”经费或生活补助。其次,要坚持动态调整原则。根据培养周期,要坚持每3~4年重新进行导师遴选和招生资格认定工作,并不断完善研究生与导师互选机制。对于已经指导研究生但培养质量不高、指导效果不好、科研水平下降的导师,根据动态调整的相关机制在新一轮指导教师的遴选中停止其招生资格;对于具备导师资格而当年未获准招生或者当年未被研究生选中的那部分导师,根据动态调整的相关机制在新一轮指导教师的遴选中则须对照其科研能力、科研经费以及师生互选情况重新评定其招生资格,做到“能者上、平者让、庸者下”。

与此同时,在专业学位研究生指导教师的遴选和资格评定工作中,对校内导师不仅要考核是否具有理论指导能力,同时还要加强实践能力考核;对校外兼职导师既要考察其业务能力,还要对其师德、可用于指导研究生的时间等方面进行考核。当然,如何建立一套行之有效的考核评价与激励约束机制来

调动发挥校外兼职导师的工作热情、保证其指导效果,是实践中需要不断探索的一个课题。比如说,地方高校“可加强与企业、事业单位的协作,将参与专业学位研究生教育的兼职导师在高校的工作成绩在本单位绩效考评上加以体现,或在物质津贴外对兼职导师提供精神层面的激励,如优先考虑进修机会等。积极采用灵活多样的激励措施,有利于保障专业学位研究生教育导师的责任心和业务素质,致力于更好地培养专业学位研究生,为教育教学质量提供保证。”^[3]

(二)强化导师岗位责任

导师是研究生培养的第一责任人,负有对研究生进行学科前沿引导、科研方法指导和学术规范教导的责任。强化导师的岗位责任,首要的是加强导师的职业道德规范,提高师德水平,发挥导师对研究生思想品德、科学伦理的示范和教育作用;^[4]而且,对于研究生发生学术不端行为,导师必须承担相应责任。可见,指导教师不仅是研究生学业上的良师、生活中的益友、道德上的楷模,更是其思想和人生的引路人,责任重大。一个合格而称职的导师,对研究生应“相信他,分享他年轻的梦,并认可他的梦,从而促进年轻人的成长。”^[5]一般而言,初入学的硕士研究生多数不具备基本的科研能力和习惯,他们能不能真正产生学术兴趣、能不能养成自觉遵从学术规范的习惯、能不能掌握运用基本的研究方法等等,均取决于指导教师能否进行有效的指导。所以,导师要明确职责要求,不断提升自己的学术水平、不断增强自身的指导能力。而作为研究生培养的管理部门以及导师本人,则必须明确导师在培养过程中应承担的责任和义务,通过强化导师在研究生招生、培养和奖助学金申请、就业等方面的主导作用,密切导师与研究生之间的关系,通过系列措施保证让最好的导师以最饱满的精力来指导具有优秀潜质的研究生,并充分调动研究生从事学习和科研活动的主动性和积极性。

再一方面,强化导师岗位责任,还需要建立规范的导师责任制。导师的指导职责主要包括指导学位论文、指导研究生制定个人培养方案并督促实施,当然还包括对研究生的思想指导和就业指导;其指导能力则主要体现为对研究生的学术指导和科研指导及其所转化的实践能力。所以,要把导师水平、责任和研究生的培养质量挂起钩来,对于学术型研究生,要通过高水平的科研来指导和培养;对于专业学位

研究生,要坚持以职业需求为导向,以实践能力培养为重点,建立高校与行业企业相结合的专业化导师团队进行联合指导与培养。围绕这两个层次和目标,地方高校必须有针对性地组织开展导师培训和学习研讨活动,实行分类培训和专业化管理;同时,要充分发挥导师团队的积极作用,加强研究生课程建设和教学改革,强化科学方法和学术素养训练,以形成指导与培养的合力,不断提高研究生的科研能力、实践能力和创新能力。

三、完善研究生培养保障体系

较之一些综合性大学而言,地方高校的研究生教育多数具有授权学科少、招生规模小的特点。在这类高校,研究生教育具有学校的“品牌”效应和地位优势,加之全校上下特别是学校领导层的高度重视,这为加强培养条件和能力建设、完善研究生培养的奖助政策体系提供了充分条件和实际可能。事实上,多数地方高校都十分重视加强硬件设施和软件建设,强化保障能力,构筑并不断完善研究生教育培养的保障体系。

(一)强化培养条件建设

加强基本条件的建设和保障工作是高校实现高等教育基本职能和根本任务的重要前提和基本保证。没有必要和充分的基础条件,就谈不上教学、科研水平和人才培养质量的提高。其中,支撑研究生创新活动的科研基础条件,日益成为衡量高校创新成果产出的重要指标之一。地方高校研究生教育规模现状决定了它能够研究生提供生均值非常高的科研资源——如实验设施、图书文献、导师资源等和相对优越的生活条件,这些条件为提高研究生培养质量提供了基本的物质保障。对指导教师而言,导师的能力水平固然存在先天的禀赋差异,但优越的科研条件和完善的教学实验设施能够激发其科研潜力和创造力,为其教学和指导工作提供可靠保障;对研究生来说,优越的培养条件——主要是学习条件和生活条件以及完善的奖助政策体系,势必能够保证他们体面地生活、安心地学习,从而能够潜下心来做好科研工作。

另一方面,加强实习实践基地建设是高校培养全面发展人才的重要途径。实习实践基地包括校内、校外两类,但必须以加强校内实习实践基地建设为前提;而强化专业学位研究生培养条件的重点,乃

是加强校外的专业实践基地建设。地方高校多地处二线、三线城市,这些城市的高等院校数量一般较少,所以它能够联系本区域内足够的行业企业,建立稳定的专业学位研究生培养实践基地。当然,这就要求校企共同建立健全实践基地管理体系和运行机制,明晰双方的责任权利,包括明确专业学位研究生的实践内容和要求;并要健全实践基地管理办法,加强实践考核评价,以保证实践质量。在此基础上,校地双方可以按照“优势互补、资源共享、互利共赢、协同创新”的原则,不断加大校地合作力度,从实践基地中选择具备一定条件的行业或企业开展联合招生和联合培养工作,着力构建“人才培养、科学研究、社会服务”等多元一体的合作培养模式,以保障并不断提高专业学位研究生的培养质量。

(二)完善奖助政策体系

研究生的奖助学金政策体系一般分三个层级:国家层面、省级和学校层面。在我国,国家不仅颁发宏观的指导性文件和规定,主要是教育部、财政部、发展改革委发布的文件,如《研究生国家奖学金管理暂行办法》《研究生国家助学金管理暂行办法》《研究生学业奖学金管理暂行办法》等,还直接下拨相关经费;相应地,各省级教育行政主管部门以及财政部门会制定本省的奖助政策和措施;在学校层面,除了要贯彻执行上级的文件规定外,一般均会制定本校的奖助政策措施,其中至少应设立研究生学业奖学金和“三助”岗位,并通过和一些公司、企业甚至科研机构协商在学校设立各种类型的专项奖学金、专项助学金。

首先,要建立健全奖学金体系,完善“三助”政策措施。按照国务院学位委、教育部等部委的相关文件精神,无论是综合性大学还是地方性高校,都必须建立健全研究生奖助政策体系,不同的是,其奖助比例和标准会有所区别。在这方面,地方性高校有相当大的自主空间,其奖助标准和比例就可以根据学校自身的条件而定。特别是研究生投入机制改革后,地方高校自设的学业奖学金及“三助”岗位,其比例完全可以实现100%覆盖,奖助标准也应尽可能地调高。以笔者所在的学校为例,硕士研究生学业奖学金的设置比例和奖励标准分别为:一等奖为学生数的20%、每生每年奖励1万元,二等奖为学生数的30%、每生每年奖励0.8万元,三等奖为学生数的50%、每生每年奖励0.6万元;加上学校发放的“三助”岗位津贴(每生每月资助600元)以及国家

助学金,该校硕士研究生每年实际获得的奖助学金至少为1.8万元。这些举措彻底解除了研究生的经济负担,真正保障了研究生体面生活、安心学习、真心科研。此外,还有一些企业设立的各级各类研究生学业奖学金,也是研究生奖助体系中的重要组成部分。其次,要制定奖助学金评审办法,规范评审程序。奖助政策体系的常态运行,有赖于建立健全一套行之有效的评审机制。奖助学金评审办法不仅是维系这一机制运行的关键环节和因素,而且能够确保评审过程和结果的公平、公正。

毋庸置疑,不少地方高校把发展研究生教育看作是“面子工程”,在他们看来,获批硕士学位授权单位是学校办学上层次、上水平、上台阶的重要标识。因此,这些学校的首要任务是多争取招生计划并力争达到一定的培养规模,其主要动力源于对数量规模的扩张需求而容易忽视研究生教育的内涵建设,这和研究生培养的根本目标和要求背道而驰。2013年7月10日,中共中央政治局委员、国务院副总理、国务院学位委员会主任委员刘延东在全国研究生教育工作暨国务院学位委员会第三十次会议上就强调,要深化综合改革,创新人才培养模式,健全质量保障体系,促进研究生教育质量提升和内涵发展,为

全面建成小康社会提供高端人才支撑。所以,地方高校在发展研究生教育之初就必须主动顺应研究生教育改革与发展的潮流,高起点立足、高标准要求;要结合学校优势和特色,挖掘潜力,从诸多途径积极探索,努力提升研究生培养质量,不断满足区域经济社会发展对研究生教育的需求。

参考文献:

- [1] 张国. 我国半数研究生为近5年培养[N]. 中国青年报, 2014-10-19(2).
- [2] 李军. 学习贯彻五四讲话精神,深化研究生教育综合改革[J]. 学位与研究生教育, 2014, (7): 1-4.
- [3] 张斌梅, 林荣日. 全日制专业学位研究生教育导师队伍的问题及对策[J]. 上海教育评估研究, 2013, (3): 37-40, 51.
- [4] 教育部, 国家发展改革委, 财政部. 关于深化研究生教育改革的意见[DB/OL]. http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/A22_zcwj/201307/154118.html.
- [5] 罗伯特·卡尼格尔江. 师从天才: 一个科学王朝的崛起[M]. 江载芬, 等译. 上海: 上海科技教育出版社, 2001: 235.

Choices in Local Universities' Graduate Education Reform

FANG Zheng-hong, NIU Xiang-yang

(Graduate Division, Fuyang Normal University, Fuyang, Anhui 236037)

Abstract: In the deepening graduate education reform, local universities may take advantage of their strengths in resources and assurances serving a relatively small student body while mitigating their weaknesses in terms of academic platforms and geographical locations. Better efforts may be made to innovate their training patterns, improve their systems of responsibilities and rights for supervisors and upgrade their assurance systems so as to make the best choices in their reform of graduate education.

Keywords: local university; graduate education; training pattern; responsibility and right; assurance system