

研究生教育研究

JOURNAL OF GRADUATE EDUCATION

双月刊
2015年第1期
(总第25期)

主管:中国科学院

本刊编辑委员会

主任委员:赵沁平

副主任委员:陈子辰 王战军

委员(按姓氏字母顺序排列):

白海力 别敦荣 陈洪捷 陈谦明
丁雪梅 方祯云 甘 晖 高 虹
耿有权 雷 庆 廖湘阳 林梦泉
刘复兴 刘念才 乔延江 沈满洪
石中英 王家平 王 宪 王跃进
汪 玲 谢仁业 杨晓江 于嘉林
袁本涛 张乐平 张淑林 张 颖
赵国祥 周文辉

主编:侯建国

副主编:张淑林 杨 斌 高 虹

编辑部主任:黄志广

编辑:陈 伟 裴 旭 朱玉春

胡元蛟 王筱萌

刊名题字:欧阳中石

目次

本刊特稿

构建研究生教育质量保障体系——理念、框架、内容

..... 王战军 1

理论探索

教育博士的发展定位与培养:场域理论视角

..... 李成明,王晓阳 6

研究生培养模式研究之反思 梁传杰,毕姗姗 11

跨学科博士学科认同的危机与重构 关 辉 16

我国高校研究生心理健康教育研究现状与进展

——基于CNKI(1983~2013)的文献分析

..... 冯 蓉,张彦通,马喜亭 21

海归潮对国内研究生就业的影响与对策研究

——以上海市为例 陈 鹏 26

关于我国研究生学位授权审核制度的再思考 胡 莹 32

招生与培养

在职法律硕士研究生招录工作的现状、问题与对策

..... 王 健 37

博士生招生“申请-考核”制的思考与实践

..... 周善宝,马广富,季景涛 44

我国研究生分类培养的理念、实践与困惑

..... 吴 蔚,何昌清,古继宝 48

研究生教育研究

JOURNAL OF GRADUATE EDUCATION

双月刊

2015年第1期

(总第25期)

目次

研究生科技创新项目实施与学术创新能力培养

——基于北京林业大学的实证分析

…………… 王兰珍,赛江涛,张志强 53

高校研究生学术不端行为影响因子调查研究

…………… 江利平,邓毅,卢勃 58

学位论文“查重热”的冷思考 …………… 卢威 63

☞ 专业学位教育

基于导师团队的专业学位研究生集体培养模式探索

…………… 向诚,张云怀,王东红,郭瑜 67

“大工程领域”人才培养模式探索与实践

——以扬州大学化学工程领域多学科交叉人才培养为例

…………… 王干,薛怀国,刁国旺 71

全日制专业硕士教育评价指标体系的构建

…………… 胡恩华,陈沛,顾桂芳 75

全日制专业学位研究生可雇佣性开发经历满意度调查研究

——基于南昌市三所高校的调查 …………… 曾红权 80

☞ 比较教育研究

普林斯顿大学研究生培养模式探析 …… 陈新忠,李芳芳 85

西方国家研究生教育及对我国的重要启示

…………… 周经,张利敏 91

中国学位与研究生教育学会会刊

本刊被以下数据库收录:

国家哲学社会科学学术期刊数据库(NSSD)

中文社会科学引文索引(CSSCI)

中国期刊全文数据库(CJFD)

中国核心期刊(遴选)数据库

中文科技期刊数据库

致作者

本刊欢迎有关研究生教育的一切来稿。对于所有来稿,本刊不收取审稿费、版面费等任何费用。请作者遵守学术规范,勿侵犯他人著作权,勿一稿多投。

投给本刊的稿件(论文、图表等)自发表之日起,其专有出版权、网络传播权即授予本刊。有异议者,烦请来稿时说明,未申明者,本刊视为同意。谢谢合作!

文章编号: 2095-1663(2015)01-0001-05

构建研究生教育质量保障体系——理念、框架、内容

王战军

(北京理工大学 学位与研究生教育研究中心, 北京 100081)

摘要:我国研究生教育发展进入了一个战略转型期。全面提高研究生教育质量,构建研究生教育质量保障体系,成为新时期我国研究生教育的核心任务。为此,我们要树立以研究生培养单位为主体、以政府宏观管理主导、以专门机构实施和社会多元参与的“四位一体”的建设理念,要以质量保障利益相关方和质量保障要素为视角,从标准系统、评估系统、责任系统和文化系统四个方面建设内外结合的质量保障框架,采取以内为主、以外促内、内外结合的方式,确立内部质量保障体系和外部质量保障体系的基本内容。

关键词:研究生教育;质量保障体系;理念;框架;内容

中图分类号: G643.0

文献标识码: A

2013年,我国在学研究生总规模达到242.2万人。其中在校研究生总规模达到179.4万人,在校博士研究生29.8万人,在校硕士研究生149.6万人。在校研究生中专业学位博士研究生7160人,专业学位硕士研究生5.4万人。在职人员攻读硕士学位55.9万人,研究生课程进修班6.9万人。^[1]随着我国研究生教育的发展,我国已步入世界研究生教育大国行列,研究生教育发展也进入了一个战略转型期。加快研究生教育质量保障体系建设,提高研究生教育质量,推动研究生教育向内涵式发展转变,成为战略转型期我国研究生教育的核心任务。站在新的历史时期,树立研究生教育质量保障体系建设的新理念,构建内外相结合的质量保障框架体系,明确研究生教育质量保障的内容,对于提高研究生教育质量具有直接的促进作用,对于推动教育治理体系和治理能力现代化、提高国际竞争力具有重要的现实意义。

一、研究生教育质量保障体系建设的新理念

党的十八届三中全会把“完善和发展中国特色

社会主义制度,推进国家治理体系和治理能力现代化”作为全面深化改革的总目标。在研究生教育领域,加快和推进治理体系和治理能力的现代化,必须建立与之相适应的、符合我国研究生教育发展需要的质量保障体系。为此,我们必须更新质量保障体系建设理念,树立以培养单位为主体、以政府宏观管理主导、以专门机构实施和社会多元参与的“四位一体”的新理念。

1. 研究生培养单位是质量保障的主体

2013年4月教育部、国家发展改革委、财政部联合印发的《关于深化研究生教育的意见》中明确提出:“要改革评价机制,建立以培养单位为主体的研究生质量保证体系。”^[2]培养单位为主体需要强化研究生培养单位质量保障的主体意识,确立质量保障的主体地位,完善内部评估制度,建立健全内部质量保障体系。为此,培养单位应明确自身是研究生质量保障的第一责任单位,逐步建立以提高质量为导向的研究生培养体系。突出自身特色,从输入、过程、输出三个方面,培养单位、院系和导师三个维

收稿日期:2015-01-18

作者简介:王战军(1956—),男,河北邯郸人,北京理工大学学位与研究生教育研究中心主任,教授,博士生导师;教育部高等教育教学评估中心副主任。

基金项目:国家自然科学基金项目“高等教育监测评估理论与方法研究”(批准号71273029)。

度,对招生、导师、课程教学、科研训练、日常管理、学位论文等质量保障要素进行全过程质量管理。同时,培养单位也要密切关注用人单位的评价和社会认可度,以便于改进研究生培养工作,提高研究生培养质量,满足社会需求。

2. 政府在研究生教育质量保障中起主导作用

我国研究生教育主要是政府举办的,政府主要通过法律法规、政策调控和颁布标准等,加强对研究生教育的质量监管。2014年国务院学位委员会、教育部发布的《关于加强学位与研究生教育质量保证和监督体系建设的意见》(学位[2014]3号)明确提出“加强质量保证和监督体系建设,在学位与研究生教育事业发展中具有重要作用”、“进一步完善与研究生教育强国建设相适应、符合国情和遵循研究生教育规律的质量保证和监督体系”。^[3]国务院学位委员会、教育部颁布《博士硕士学位基本要求》;积极开展研究生教育质量专项评估和学位授权点合格评估;加大博士、硕士学位论文抽查力度,2014年共抽检博士学位论文4174篇,涉及329个博士学位授予单位,106个一级学科;建立全国性研究生教育信息数据库,对研究生教育质量进行常态化监测评估;积极引导第三方对研究生教育质量进行专业评估。监督培养单位依据《学位授予单位研究生教育质量保证体系建设基本规范》,建立健全与本单位发展目标和自身实际相适应的内部质量保障体系。

3. 专门机构是研究生教育评估的实施主体

教育评估是一门科学,要用科学的态度、科学的方法进行评估。科学、客观开展研究生教育评估要由专门机构来实施。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010~2020)》明确提出,鼓励专门机构和社会中介结构对高等学校、专业、课程等水平和质量进行评估。研究生质量保证体系建设需要建立外部专门评估机构和内部专门评估机构。外部专门评估机构主要有教育部学位与研究生教育发展中心、部分省级教育评估院等。内部专门评估机构建设正在引起各研究生培养单位的重视,如同济大学就做了很好的尝试,该校建立了专门机构开展研究生教育质量常态监测,发布研究生教育质量年度报告。

4. 社会多元参与是研究生教育质量保障的有效手段

从发达国家高等教育质量保障体系建设经验看,加强社会监督是保障研究生教育质量的有效手

段。社会多元参与是指充分发挥中国学位与研究生教育学会、行业部门、社会机构、新闻媒体或个人的作用,让其共同参与到研究生教育质量监督体系的建设中来。行业协会、用人单位要参与到研究生的培养标准制定、培养模式改革、课程教学活动、实践训练和专业认证、人才及专业需求的分析等环节中来,以增强研究生培养目标的适应性。社会机构要通过独立、科学、公正的研究生教育质量评估,定期发布研究生教育评估信息等途径参与研究生质量监督。新闻媒体要发挥舆论监督的作用,通过发布大学排名等方式,参与研究生质量保障体系的构建。建立研究生教育质量社会评价机制,从而在一定程度上约束和监督研究生培养单位的办学行为,也是保障和提高研究生教育质量的有效手段。

二、研究生教育质量保障体系建设整体框架

为了能够清晰地描绘未来研究生教育质量保障体系的整体框架,我们分别从质量保障利益相关方和质量保障要素展开论述。研究生教育作为一个复杂系统,涉及到政府、社会、高校、导师和研究生等诸多方面,其质量是多层面、多因素共同参与作用的结果。鉴于我国国情和研究生教育管理体制,研究生教育质量保障体系的利益相关方有中央政府、省级政府、高等学校、行业企业、社会组织、导师和研究生等,它们之间的功能或职责分配是中央政府主导、省级政府统筹、高等学校主体、行业企业参与、社会组织实施、导师为核心以及研究生为行动者,这一质量保障相关方行动模型的培育需要遵行责任分担、自主互信的建设原则(见图1)。

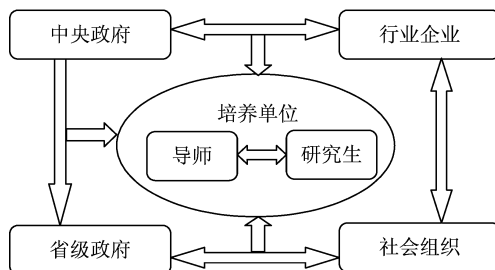


图1 研究生教育质量保障体系利益相关方行动模型

我国研究生教育质量保障体系的组成要素可分成四个部分,即标准系统、评估系统、责任系统和文化系统,其特征是中国特色、系统集成。标准系统是这一体系良性运转的基础;评估系统是手段;责任系统是保障;文化系统是规制。

1. 标准系统是质量保障体系的基石

建立研究生教育质量标准是贯彻《教育规划纲要》的必然要求,是同国际研究生教育发展接轨的必然途径,也是研究生教育评估实践的必然需要。要健全教育质量标准体系,明确教育质量的内涵、评价标准和影响因素,探索形成符合国情校情的质量标准体系。质量标准应是一个完整的、庞大的体系,包括国家、地方和学科专业等三个层次。制定质量标准是一个系统工程,包括学制、人才培养和研究生等因素。更为重要的是在制定质量标准时要考虑国际化的问题。

2. 评估系统是质量保障体系的栋梁

健全研究生教育评估体系是我国研究生教育质量保障体系建设的重要一环。在保证和提升研究生教育质量方面,当前我国已开展的工作有学位授权审核、学位点定期评估等周期性评估活动。此外,更要加强常态性的、实时性的研究生教育质量监测评估。例如,教育部在2012年工作要点中提出“建立研究生教育质量定期分析制度。”为了加快研究生教育培养体系向学术学位和专业学位转变,我国亟待建立面向专业学位的研究生教育培养基地认证制度;为了提升政府宏观管理教育的能力,研究生教育应建立绩效评估制度,等等。

3. 责任系统是质量保障体系的有效保证

责任是维系研究生教育质量保障体系的纽带,也是这一体系得以存在的前提。从利益相关方出发,研究生教育质量保障体系的责任系统应该是网状结构,中央政府对省级政府和高校或是省级政府对高校的责任追究,属于行政层面的管理问责;高校对导师和研究生或导师对研究生的责任监护,属于学术层面的专业问责;行业企业对高校或社会组织对高校的责任监督,属于社会层面的消费者问责。

4. 文化系统是质量保障体系的隐性规约

这一系统最基础的层面是研究生教育文化,诸如创新文化、卓越文化、和谐文化等,属于精神层次的范畴。第二层是研究生教育质量文化,重点突出“质量”的维度,如质量文化定义为一种院校文化,它能够促进建立内部质量保障体系,重视实施质量保障安排的能力建设,强调内部质量保证体系与国家国际层面上公共绩效责任的联系,更多地关注学习而非传授。第三层是导师与研究生的师生文化,也是质量保障体系的核心环节,体现出如师徒般的师生情感和如长辈般的育人责任感。

三、研究生教育质量保障体系的基本内容

我国当前研究生教育质量保障还存在着体系不健全、运行效率和效益不高等问题,这些问题既见诸于内部质量保障也见诸于外部质量保障。正确处理内部质量保障和外部质量保障的关系,应秉持内部质量保障是基础,外部质量保障是重点。即强化内部保障体系建设的同时,深化外部质量保障机制改革,改变以往完全由政府包办研究生教育质量保障的方式。我们应在借鉴国外成功经验的基础上,构建具有中国研究生教育特色,与我国研究生教育改革和发展相适应,以内为主、以外促内、内外结合的立体化质量保障体系。

1. 内部质量保障体系基本内容

内部质量保障是研究生培养单位确保研究生培养达到人才培养目标,满足社会需求的保障。研究生培养单位作为研究生质量保障的主体,其质量保障主要贯穿于从招生到学位授予的全过程,在整个研究生教育质量保障体系中处于基础地位,是整个体系的基础。建立研究生教育内部质量保障体系,就是要从建立标准、完善制度、成立机构、组织保障、常态监测、及时改进和质量文化等方面构建研究生内部质量保障体系。

第一,建立标准,完善制度。构建研究生内部质量保障体系要依据国家标准和行业标准,建立与本单位办学定位相一致的人才培养和学位授予质量标准,建立以提高培养质量为核心的研究生教育资源配置机制。研究生培养单位要参照《学位授予单位研究生教育质量保障体系建设基本规范》树立质量保障新理念,完善各项研究生教育质量管理。研究生培养单位要通过对研究生培养的全过程制定固定的、成文的、可执行和易于操作的相关政策与规章制度,加强对研究生培养质量的宏观监控,使研究生质量保障切实做到有章可依、有规可循。特别是在当前,各培养单位要加快建立和完善有关研究生奖助、课程体系建设、论文抽查等方面的制度。

第二,成立机构,组织保障。加强研究生质量保障组织建设,成立研究生培养质量保障专门机构,是构建研究生内部质量保障体系的必要条件。研究生质量保障的组织缺失或不足是当前构建研究生质量保障体系的短板。为此,各研究生培养单位要抓紧设立质量保障的专门组织机构,配备专职人员,提供

专门条件,具体负责研究生教育质量保障的有关事宜。研究生质量保障的专职人员都应是一支经过专业培训,既懂得评估理论、具备专业评估知识能力,又具有一定评估实践经验的专业人员,推动研究生培养单位质量保障的专业化发展。同时,要通过健全培养单位、院系和导师组成的三级管理体系,组建研究生教育督导队伍的方式加强组织建设,充分发挥学位评定委员会、学术委员会等学术组织的作用,为保障和提高研究生培养质量提供组织保障。

第三,常态监测,及时改进。构建研究生内部质量保障体系要建立常态监测、及时反馈、持续改进的机制。建立研究生教育质量常态监测就是要充分利用现代信息技术,通过开发研究生教育质量信息数据库平台,广泛、深入、持续地采集相关信息,并利用现代技术和科学方法对有关数据进行分析和判断,直观、生动、形象地呈现本单位的研究生教育质量现状及变化趋势,并通过对相关数据进行深入、全面的分析为培养单位提供有关报告的方式,构建常态化的研究生质量保障体系。同时,研究生培养单位的数据库应与省级及国家级相关数据库平台相连接,从而实现更加强大的分析和判断功能。构建常态化的研究生培养质量监测体系,就是要及时发现研究生培养过程存在的问题,深入剖析原因,及时反馈给有关部门和有关责任人,及时采取有效的改进措施,确保研究生培养沿着设定目标发展。

第四,权责清晰,引领文化。构建研究生教育内部质量保障体系要明晰学校、院系、学科、导师、研究生等在培养过程中的责任。引领研究生培养内部质量保障文化,关键在于培养师生员工的教育质量认同感。为此,研究生培养单位一方面应该通过积极引导,在学生中间形成良好的学风和求实创新的学术精神,促使学生不断认识自我、发现自我,不断给自己注入发展的动力和信心;另一方面广大教师要增强质量自觉意识,在教师中间形成重教、爱生的文化氛围,努力构建和谐的校园质量文化。培养单位要加强学术诚信文化建设,坚决杜绝学术造假等行为,营造崇尚创新的学术氛围和环境,倡导勇攀科研高峰、团结合作创新的学术精神,推动研究生教育内部质量保障体系的建设。

2. 外部质量保障体系基本内容

外部质量保障体系是各级研究生教育主管部门、社会以及其它利益相关方对研究生教育提供的保障。外部质量保障作为整个研究生质量保障体系

的重要组成部分,其质量保障主要体现在从完善法律法规、标准制定到质量文化建设的全方位。构建外部质量保障体系,要着力加强以下几方面的建设:

第一,完善法律法规。改革开放以来,我国努力探索建立以《学位法》为核心的研究生教育法律法规体系,于1980年颁布了《中华人民共和国学位条例》,并于2004年对《学位条例》进行了修正。但是由于立法程序、法律技术问题以及意见不统一等原因,始终未将《学位条例》修改为《学位法》。当前,我们必须以《宪法》为基本法律依据,以《教育法》、《高等教育法》等现行有关法律法规为基础,以《学位条例》为蓝本,加快推进《学位法》的颁布和实施,推动研究生教育法制化建设。同时,加快《学位与研究生教育评估暂行规定》等配套法律法规的建立,从而为我国研究生质量保障体系的建设提供法律保障。

第二,建立标准体系。各类质量标准构成质量标准体系。研究生培养质量标准的制定,为研究生培养提供明确的依据,从而保证和提高研究生教育质量。建立研究生质量标准体系一方面要从国家层面、行业层面、培养单位层面构建相互衔接、有机结合的三位一体的标准体系;另一方面,质量标准的建立必须是恰当的、明确的、清晰的、有执行力和易于接受的,这样才有利于标准的实施。特别是培养单位建立的质量标准,既要符合国家标准和行业标准,又要体现单位特色、学科特色和人才培养特色。

第三,开展外部评估。随着我国学位授权审核制度的逐步放权,积极开展外部评估日益成为研究生教育行政管理部门加强对研究生教育行政监督与管理的重要手段,也是保障研究生教育质量的重要途径。开展外部评估,一方面要充分发挥政府和教育行政部门的监督作用,积极开展合格评估、学位论文抽查等活动,以确保研究生教育的质量和水平;另一方面要充分发挥社会组织和第三方专业机构的独立性、专业性等特点,调动专业机构、行业协会、大众媒介等组织的积极性和主动性,实施专业认证、学科评估、专业排名和监测评估等多种形式的评估活动,以实现研究生教育质量的常态监测与定期评估的有机结合。

第四,建立预测预警机制。常态化的预测预警机制是构建研究生质量保障体系的重要组成部分。建立研究生质量保障的预测预警机制,就是根据实时监测数据和监测指标,通过各个单项指标和综合指标发出的不同信号,在常态下运用定性和定量相

结合的方法,掌握研究生教育的运行现状,分析变化情况,预判研究生发展趋势。一旦研究生教育的有关数值波动超出正常范围,接近或达到预警值时,数据平台的预警系统就会及时向培养单位发出预警和提示信息,提醒有关部门要启动异常波动应急预案,查找和分析原因,并采取果断干预措施,以遏制可能出现的质量问题,强化培养单位的风险规避能力,以确保研究生教育回到健康的发展状态当中。

第五,加强外部文化建设。构建研究生教育质量外部保障体系同样需要重视文化建设,特别是质量文化建设,它对制度安排、运行机制以及政策措施具有制约和推动作用。研究生外部质量文化建设要着力加强质量制度建设,建立质量文化的自觉和自律机制,提升研究生培养单位的质量意识,规范学术道德行为,创设质量文化的宏观环境和政策环境等。但是,研究生外部质量保障文化需要长期坚持不懈的建设和培养,不可能一蹴而就。当前,各级政府和教育行政部门要在加强质量文化的制度建设,营造良好的研究生质量保障文化氛围,改善质量文化的外部环境,积极培育研究生质量文化体系等方面有所作为。

第六,建立外部问责机制。外部问责是指相关利益方有权利要求研究生培养单位提供质量保证,包括对各种研究生教育资源的使用、培养过程与质量保障体系的架构和效果进行汇报、解释和证明等。建立外部问责机制就是要强化政府、社会组织和相关利益方对研究生质量的监督作用,建立责任追究制度,明确质量保障各方的权力和责任。对于存在质量问题的学位授予单位,教育主管部门要通过约

谈、通报、限期整改、暂停招生和撤销学位授权等方式,加大责任追究力度,强化外部监督作用。

四、结 语

随着世界高等教育的发展,高等教育质量保障体系建设已成为当今国际高等教育发展的核心。研究生教育质量保障体系作为我国高等教育质量保障体系的重要组成部分,其保障水平的高低,在很大程度上决定着我国高等教育的发展方向,甚至在某种程度上决定着我国未来的走向和兴衰。我们要充分认识到我国研究生质量保障体系建设使命光荣、责任重大、任务艰巨。因此,必须更新理念,建构研究生质量保障体系,明确研究生质量保障的内容,才能更好地推动我国研究生质量保障体系的建立、发展和完善,全面提高我国研究生教育质量,推动我国高等教育强国的建设。

参考文献:

- [1] 研究生教育质量年度报告课题组.《中国研究生教育质量年度报告(2014)》[M].北京:中国科学技术出版社,2014.
- [2] 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[EB/OL] http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/A22_zcwj/201307/xxgk_154118.html.
- [3] 国务院学位委员会,教育部.关于加强学位与研究生教育质量保证和监督体系建设的意见[EB/OL] http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s7065/201403/xxgk_165554.html.

Constructing a Graduate Education Quality Assurance System in China from the Perspectives of Its Concept, Framework and Content

WANG Zhan-jun

(Degree and Graduate Education Research Centre, Beijing Institute of Technology, Beijing 100081)

Abstract: The development of graduate education in our country is in strategic transition. A major task in this new period is comprehensively improving the quality of graduate education by constructing a graduate education quality guarantee system. To this end, a "four-in-one" concept of quality assurance must be established on the basis of graduate education institutions, government macro-management, special implementation agencies and general public participation. A quality assurance framework must be set up that combines the four systems of standards, assessment, responsibilities and culture, and incorporates various stakeholders and factors of quality assurance. The basic content of quality assurance must rely on an internal assurance system supported by external assurance systems with their synergic integration.

Keywords: graduate education; quality assurance system; concept; framework; content

文章编号: 2095-1663(2015)01-0006-05

教育博士的发展定位与培养:场域理论视角

李成明, 王晓阳

(清华大学教育研究院, 北京 100084)

摘要:从场域理论视角看,教育博士应该如何发展定位与培养呢?文章首先阐释场域理论及高等教育场域。其次,从哲学逻辑、权力逻辑和行动逻辑三个方面揭示教育博士专业学位的内在逻辑性。最后,就我国现实的教育博士发展定位与培养提出一些思考与建议。

关键词:教育博士;场域;发展定位;培养

中图分类号: G643.0

文献标识码: A

专业学位教育是研究生教育的重要组成部分,是培养应用型、复合型高层次人才的重要途径,也是研究生教育在人才培养目标、规格、模式方面的重要突破。属于职业领域的教育博士专业学位进入强调学术研究的高等教育领域,不仅使职业个体可以获得较高的学位文凭,而且是职业领域挑战学术领域的象征,重新规定了一种学位文凭获得的标准。知识生产模式转型成为专业学位研究生教育思想与培养模式发生根本改变的关键影响因素,而专业学位研究生教育也随着教育思想研究与实践的发展而发生变化。本文从场域理论视角讨论作为一个职业领域的教育博士研究生教育的内在逻辑,以及这种内在逻辑对我国教育博士培养的启示与借鉴。

一、场域理论与高等教育场域

场域理论是社会思想体系的主要理论之一,它起源于19世纪中叶的物理学概念。法国社会学家皮埃尔·布迪厄(Pierre Bourdieu)认为,一个社会被分割成许多不同的场域,在这些不同的场域(已经结构化了的一些场所)进行一些为了实现特定目

标的竞争。他认为“世界是由诸多相对独立的小世界构成,这些小世界都有自身的逻辑性和必然的客观关系性空间”^[1],场域就是由这些小世界构成的。资本与惯习是场域理论的两个重要概念。布迪厄的资本概念与经济学的资本概念不一样,他把资本视为社会资源被群体占有的权力,可分为三种:经济资本、文化资本和社会资本。惯习是一个开放的性情倾向系统,随着经验和场域的发展而变,在这些经验和发展的影响下不断地强化和调整自己的结构,具有稳定持久性,但不是永远不变的^[1]。如何分析与研究一个场域呢?布迪厄认为从场域角度研究,至少要涉及三个相互关联的纬度:1)确定与其它场域相对的场域位置;2)场域内部的各分支场域的客观关系结构;3)场域内部行动者的惯习。

刘生全认为“教育场域是指在教育者、受教育者以及其它教育参与者之间所形成的一种以知识的生产、传承、传播和消费为依托,以人的发展、形成和提升为旨归的客观关系网络”^[2]。教育场域不是一个孤立和静止的概念,而是相对于经济场域、政治场域等其它场域而产生的场域概念,作为一个较大的场域,教育场域具有较强的概念再生能力,能够分解出

收稿日期:2014-09-25

作者简介:李成明(1975—),男,江苏南京人,清华大学教育研究院博士研究生,讲师。

王晓阳(1964—),男,江西九江人,清华大学教育研究院高等教育研究所所长,博士生导师。

不同的具体的教育场域概念,比如高等教育场域、职业教育场域、基础教育场域等,并由此体现场域的相对性和层次性。每一个场域都会有一个象征性产品,这个象征性产品是场域的核心,教育领域是一个大的场域,高等教育领域作为其一个分支场域,也可以说是强调高深学问研究的学术场域,本论文主要研究高等教育场域中的教育博士,因此,教育博士就是高等教育场域的核心象征产品。

结合布迪厄场域理论来分析,我国高等教育场域具有三个典型特点,即独立且相对依赖性、关系性和竞争性。首先,高等教育场域作为教育领域的一个分支,受到政治、经济、职业等其它场域的影响,我国教育行政部门掌管着教育领域的制度、资源和政策产品等重要权力,场域的行动规则严重依赖于政治场域,然而高等教育场域又具有自身的规则、常规与逻辑,因此,高等教育场域既独立运行,又相对依赖于较大的政治场域与母体教育场域。其次,我国的高等教育场域是由一系列客观关系构成的,其内部也是各种力量通过较量和斗争而形成的关系网络,高等教育场域的权力中轴是文化权力,其在高等教育场域内表征为文化资本。高等教育场域内部的关系结构基本是通过文化知识而构建成的,如该场域内不同主体(教育者、受教育者、管理者、家长)之间发生互动,以及互动展开的途径与过程都与文化知识密切相联。第三,高等教育场域内外充满竞争,各种冲突、矛盾和斗争不断酝酿和演变。在高等教育场域内部,为了占有更多的文化资本,掌握更大的文化权力,占据更高的场域位置,不同的竞争主体总是处于持续的争夺和较量中,比如高等教育场域内部各大学、院系、教育者、受教育者和管理者等都为自己的利益而展开竞争。在高等教育场域外部,整个社会系统的不同场域,如政治场域、经济场域、职业场域等不同主体之间也存在冲突与竞争,一个场域不断受到关联场域的挑战与威胁,该场域为了避免被吞没的外部威胁,就会与之相竞争或者妥协。

二、教育博士的内在逻辑: 学术场域与职业场域

在美国,自教育博士学位诞生之日起就一直存在争议,这种争论,始终与哲学博士学位的区别问题联系在一起。哲学博士是学术性学位,以理论研究为导向,培养科学研究人员;然而教育博士是专业性学位,

以实践为导向,培养专业人员。乍一看,对两种学位的区分一目了然,实则不然^[3]。在我国,教育博士学位刚刚产生不久,无论是相关领域的学生、教师还是学校管理人员对此的认识都还比较模糊,也缺乏实践经验。常常听到的一种私下说法就是,哲学博士才是真正的博士学位,而教育博士是提供给学校高级管理人员或教育部门官员的山寨博士学位,因为他们无需也没有那个能力从事真正的学术研究。此番话语,反映了教育博士在身份认同上的尴尬地位^[4]。研究者与实践者、理论与实践、自由教育与专业教育、研究取向与实践取向,诸如这些日常中的辩论,能够真正地揭示彼此之间的显著差异吗?有人一定怀疑教育者创造出来的这种差异。为什么会有这样的一些争论呢?为什么要给从业者一个学位?为什么教育者坚持两种学位,并且一个优于另一个?本杰明(Benjamin, 2002)认为教育博士遮掩了学术团体创造并使社会分类合法化的权力,以及这两个学位之间的冲突掩饰了其它领域对高等教育领域目标的挑战^[5]。因此,我们应该研究深层次下的权力与差异的辩证关系,当然,这个研究不是把它作为现实政策和权力的反映,而是反映某一特定阶段支配社会分类的冲突与斗争。比如,职业领域的个体或团体试图控制文化领域(高等教育领域),而文化领域又强调对其它领域的主导。

(一)哲学的逻辑——高等教育目标

哲学博士与教育博士两种学位的争论反映了高等教育的目的,其实要追溯到赫尔钦斯和杜威的高等教育思想,前者认为普通教育是至高无上的、主要的,因为用训练心灵来处理社会问题;后者认为经验学习使学生能够更好地解决问题,知识源于生活。若给予教育博士优先权,大学就应该为个体具备充分的工作经验作好准备;若给予哲学博士优先权,大学的目的就是产生知识,并理解世界。无论关于高等教育目标的冲突如何,研究还是实践,知识还是社会运用,这种区别已经建立并合法化。为什么这种区别是必须的呢?教育者设置这种区别的支点是什么呢?本杰明运用布迪厄的场域理论研究了这两种学位之间的差异问题。他认为高等教育目标领域的冲突是整个社会系统中的政治冲突的一部分。这些冲突的发生不仅是在高等教育领域,同时也发生在职业领域。高等教育领域自身正经历着其它领域的挑战,尤其是职业领域,这种矛盾与冲突也反映了两种学位的争论^[5]。

(二)权力的逻辑——权力与学位标准

布迪厄把社会对象区别于其它对象,并尽力去

赢得对其它对象的控制,实现这一权力的途径就是创造出区别。区别是一种权力功能,通过区别使其具有合法的权力。这种区别在教育领域内代表了特定的权力,不仅仅是通过学位和毕业证书确定社会分层,而且也是担当排列社会等级阶层的任务。教育机构创造的区别实际上是主导物质世界的一种象征。布迪厄把这种权力区别为一种文化资本,因为区别能够产生利润,当然这不是经济上的利润。

对高等教育领域的挑战也是通过创造区别来实现其冲突和斗争的。高等教育领域与其它领域的关系是不断变化的,其场域本身面临着其它领域的挑战,特别是职业领域,通过创造或建立合法的学位来区别、来反对传统高等教育的目的。因此,学位的区别,是一种权力再分配的功能,一种通过创造这种区别使其合法的功能。布迪厄的理论认为社会某场域区别于其它领域,并尽力去赢得对其它领域的控制权,就是通过它们创造的区别来实现的^[6]。高等教育领域面临职业领域的挑战,通过创设教育博士学位并使其合法化,目的是策略性的吸收职业领域的某些方面,从而避免被其他领域完全吞没的威胁。这或许就是为什么,高等教育领域强调在博士教育中创设注重实践的教育博士的目的。

属于职业领域的专业学位进入强调学术研究的高教领域,不仅使职业个体可以获得较高的学位文凭,而且是职业领域挑战学术领域的象征,重新规定了一种学位文凭获得的标准。作为制定文凭获得标准的学术授予团体,传统大学拥有这种权限,但是现在的大学受到来自职业领域职业资格认证标准制定者的挑战,这种挑战力量强迫它企图控制这种功能^[7]。专业学位的设置某种程度上反映了职业领域对传统大学学术功能的挑战。传统的大学教育不能满足社会的需求,获取博士文凭日益成为个体追求职业高层次社会地位的象征,因此,为满足职业领域市场需求的专业学位教育逐渐发展起来。

(三) 行动的逻辑——惯习的作用

惯习是一个开放的性情倾向系统,具有持久稳定性,但不是永远不变的,会随着经验和场域的发展而改变,或者不断的强化,或者会调整自己的结构。惯习作为场域内所有参与者互相影响的一种发展倾向,深深地植根于各个不同的场域,并规定了个体的实践。因此,研究某个场域的现实实践问题,可以追溯到某个场域的惯习。虽然教育博士的创设是职业领域挑战高等教育领域的重大标志,但是在教育博

士的发展定位与培养上,高等教育领域仍然具有优先权与主导权,而在现实的教育博士培养实践中,高等教育领域的某些方面的惯习会影响教育博士的发展定位与培养,下面围绕几个具体方面阐释。

1. 以自身利益为主的行动逻辑

哲学博士与教育博士的区别,比如理论与实践等,都是学术领域与职业领域共同创造出来的,是自身面临挑战或者外部挑战,以权力区分的结果。区别作为阶层权力关系的竞争结果,是出于自身的逻辑对对方的一种否认。因此,在教育博士发展定位上,如果从高等教育领域利益出发,重视理论与知识是符合自身利益的,首先考虑的是教育博士的学术性,这也是在现实的教育博士培养过程中经常听到的,教育博士学位肯定是达到博士学位的学术性水平,否则就是对高深学问的亵渎。工作机会是教育领域与职业领域的一个冲突点,职业领域,尤其是商业和工业,希望用他们自己的标准来选择毕业生。职业领域企图占用教育的价值,当教育领域试图给职业领域一个位置的时候,比如通过协会团体建立达到工业和商业标准的课程或者教育大纲(职业学校)。如果从职业领域利益出发,首先考虑的是雇主的需求,用人单位需要能够解决实际问题的人才,他们不仅仅要有高深的理论知识,而且还要有在复杂环境中解决问题的技巧与经历,为企业或者用人单位创造实实在在的效益。虽然教育博士学位已经确立,但是在教育博士发展定位与培养上需要遵守这种由不同领域冲突产生的产品的差异性,这正是我们在教育博士培养过程中需要亟待解决的现实问题。

2. 教育者的行动逻辑

虽然教育博士是受职业领域挑战而设立的,但是在教育博士的培养上,高等教育领域仍然具有优先权与主导权,高等教育领域仍然可以支配对教育博士的培养权,教育博士的培养是由原来的哲学博士的导师来实施的,因为现实中还没有形成教育博士专业导师队伍。那么,哲学博士的导师队伍的行动惯习就会深深地影响教育博士的培养实践。例如,哲学博士在高等教育分支领域比教育博士更值钱,因为他是之前的学位研究者,高等教育机构认为他比实践者更有价值。因此,在高教教育领域,理论重于实践是不轻易改变的,哲学博士的导师仍然具有培养哲学博士的思维与行动,在他们的思维中,不会把高等教育领域转变成一个非学术领域的工作间,相反,职业领域则会有另外一种思维模式。

3. 知识的行动逻辑

学生通过文化知识的学习而实现与教师及管理者的互动,教师也是通过文化知识的传授和学术指导而和学生互相联系的,教育管理者也是通过对学生的文化知识的评价,对教师课堂教学的管理及学术科研评价等活动形式来实现互动的。从根本上看,高等教育场域内部的相关教育制度和教育活动也都是通过知识而完成的。自从学位诞生以后,无论是传授知识还是增长知识,知识始终是大学的基石,是学位的指向,大学成为知识的主要生产者。然而,20世纪末以来,随着经济的迅速发展,知识的性质发生了根本性的变化。

1994年,迈克·吉本斯(Gibbons Michael)等人出版了《新的知识生产模式——当代社会科学与研究的动力》一书,把知识生产划分“模式1”和“模式2”。模式1是以单一学科为基础,纯科学的研究,称之为传统的知识生产方式,在较宽的学术背景中形成和解决问题,把新知识的生产视为创新,知识生产与应用相分离。模式2是在应用语境下通过跨学科、跨部门合作完成的研究,知识生产的主体、场所和组织机构都呈现异质化的特点,称之为新知识生产模式。知识生产范式的改变,更强调知识的效用与知识生产的情境化,使得科研呈现出越来越明显的情境依赖性,研究问题的选择、研究的宗旨、研究成果的传播都受到应用情境的影响与制约。作为职业领域的专业学位教育,对受教育者来讲,不管其是否拥有相关职业经验,在接受专业学位教育期间都要去从事职业实践,将职业实践经验与专业知识学习结合起来。基于知识生产模式的转型,专业学位教育要转变为侧重在职业实践中培养专业人才。和传统的学术学位不同,专业学位论文的研究问题往往来自于实践的应用语境,并致力于增进应用性的知识。当前在英国、美国、澳大利亚兴起的专业学位所授予的对象就是满足知识生产模式2的知识生产工作者。专业学位的崛起体现了新的知识主体(拥有研究技能的专业人士)、新的知识(与实践情境紧密结合的新的知识形式)和新的知识生产情境(工作场所与实践领域)三者的结合^[8]。

三、对教育博士发展定位与培养的启示

(一) 哲学逻辑是明确的,行动逻辑是模糊的

重视研究还是实践,追求高深知识还是知识的应用,这些矛盾与冲突在高等教育和职业两个领域

表现得尤为突出。从学术和职业两个场域看,教育博士的发展定位和培养有什么区别呢?在定位上,学术场域坚守赫尔钦斯的普通教育学哲学观,职业场域奉行杜威的学习源于生活的实践思想,从两者的哲学逻辑上看,高等教育的目标是很明确的。然而,从行动逻辑看,教育博士的发展定位实践是现实模糊的,究其原因主要是因为学术和职业两个领域都有以自身利益为出发点的惯习,表现在发展定位上,就是出于自身的逻辑对对方的一种不认可。教育博士发展定位与培养的场域比较见表1。

表1 教育博士发展定位与培养的场域比较

	学术场域	职业场域	
定位	学术目标 (赫尔钦斯哲学)	职业目标 (杜威思想)	哲学逻辑
	知识理论	职业实践	行动逻辑
培养	哲学导师	无	教育者的 行动逻辑
	知识生产模式1	知识生产模式2	知识的行动逻辑

(二) 建立倾向职业场域的行动逻辑

1. 课程结构要具有职业导向性与多学科跨度

教育博士研究生培养方案的设置必须针对“职业性”特点量体裁衣,根据学生的知识结构与职业背景,以加强培养过程中的实践性,实现整个培养过程的科学设计。在专业学位研究生教育的课程教学中,要考虑多学科思维与多学科理论知识的习得,课程内容要注重学生操作性和综合素质的培养,模式2的知识生产具有天然的跨学科性质,学科综合化应成为研究生课程改革的重要价值取向,不仅在课程结构中保障跨学科课程的比重,而且应设置来源于企业的实践项目,以问题解决导向促进学生跨学科思维的养成与训练。

2. 学习环境要向职业场域转移

知识生产主体和场所的社会分布异质化状态作为知识生产范式转型的一个显著特点为教育博士的培养提供新的启示与思考。知识生产场所和从业者范围的扩大,要求大学从封闭状态走向开放状态,从学科规范和过程控制转向跨学科互动和职业导向,从重视理论研究转向重视应用情境下实际问题的解决。专业学位研究生学习要深入到职业领域,进入一线企业或机构,在工作场所培养具体的问题解决能力,从而形成一种多元、开放的学习环境。体现在培养专业学位研究生导师制度上,要形成导师小组,不仅仅是由校内的不同导师构成,也需要校内导师

与校外专家共同组成。通过导师小组的多元信息通道,构建学术领域与职业领域的信息桥梁,实现专业学位知识体系与职业资格标准的有序衔接。

3. 学术场域与职业场域要建立共同评价机制

我国研究生的课程教学评价坚持的是一种学科内部的学术性评价,知识质量的评价完全是知识共同体内部的事情。在评价标准上,过于侧重学生的学业成绩,将是否发表学术论文及发表的质量作为主要指标,缺乏考虑引入应用性评价标准的理念。知识范式的改变,知识生产主体和场所的异质性特点,以及对研究成果社会价值的较高要求,迫使我们改变原有的学术性导向的评价方式,吸纳高校外部的利益相关者参与到评价过程中。在评价内容上,要从单一的理论知识考核扩展到知识应用能力、实践问题解决能力,以及跨学科的综合思维能力等方面。在评价主体上,要从单一的学科领域内的专家扩展到职业领域的需求方、职业资格标准的制定者,以及社会中的相关利益相关者。在评价过程上,要从单一的课程考试的终结性评价扩展到教学的过程性评价,加强教学过程中的实践性评价比重。

(三)教育博士:学术场域与职业场域的太极

在研究学术场域与职场领域之间的紧张关系或矛盾冲突时,可以运用折中妥协的方式,依托我国古代道家的太极图,建立一种理论模型(如图1所示),阴影部分代表阴,白色部分代表阳,阴和阳看起来是相对的,但是它总在一个系统里面保持平衡,黑白两个圆点为阴中有阳、阳中有阴,寓意其中一个不能离开另一个独立生存,太极被看作是矛盾对立方在宇宙中完美平衡的结合。也就是用太极中的阴和阳设计出学术场域与职业场域的平衡关系图,阴代表职业场域,阳代表学术场域,“哲学思想与目标、教育者、知识、实践、理论、行动惯习”等六个要素为环形,学术场域与职业场域在教育博士的发展定位与培养

中寻求一种和谐的平衡关系。



图1 学术场域与职业场域平衡关系示意图

参考文献:

- [1] 皮埃尔·布尔迪厄. 实践与反思-反思社会学导论[M]. 华康德,李猛,李康,译. 北京:中央编译出版社,1998:134-134,178.
- [2] 刘生全. 论教育场域[J]. 北京大学教育评论,2006,4(1):78-87.
- [3] 王宵云. 美国教育博士与教育哲学博士之争的缘起与发展[J]. 大学教育科学,2012,(3):92-96.
- [4] 徐岚. 教育博士作为专业学位的身份再审视[J]. 研究生教育研究,2013,(1):74-76.
- [5] BAEZ BENJAMIN. Degree of Distinction: The Ed. D. Or The Ph. D. in Education. A paper for Annual Meeting of the Association for the Study of Higher Education, Sacramento, California, November 21-24, 2002.
- [6] P BOURDIEU(1984). Distinction; A Social Critique of the Judgment of Taste, trans, Richard Nice. Cambridge, MA: Harvard University Press,6.
- [7] B AGNEW (1999). Universities Have Opposed NIH Plan to Grant Ph. D'S; Scientists Block NIH Plans to Grant Ph. d's Science(June 11)17-43.
- [8] 陈洪捷. 知识生产模式的转变与博士质量危机[J]. 高等教育研究,2010,(1):57-61.

Development and Cultivation of Ed. D. Students from the Perspective of Field Theory

LI Cheng-ming, WANG Xiao-yang

(Institute of Education, Tsinghua University, Beijing 100084)

Abstract: This paper answers the question of how to develop and cultivate Ed. D. students from the perspective of field theory. Firstly, it explains the field theory in relation to higher education; secondly, it explores the intrinsic logic of an Ed. D. program in light of its philosophy, power and actions; and last, it offers some ideas and suggestions for Ed. D. development and cultivation in China.

Keywords: Ed. D.; field; development; cultivation

文章编号: 2095-1663(2015)01-0011-05

研究生培养模式研究之反思

梁传杰, 毕姗姗

(武汉理工大学教育科学研究院, 湖北 武汉 430070)

摘要:我国研究生教育已进入新的阶段, 研究生培养模式研究显得尤其重要。以往对于研究生培养模式的研究, 存在着对内涵理解的偏差、对外延理解的偏颇以及定位理解的不足等问题。研究生培养模式研究要科学厘清其含义与特征, 正确认识其形成过程, 准确把握其分类标准, 同时还要积极适应外部环境的变化。

关键词:教育; 研究生教育; 培养模式

中图分类号: G643.0

文献标识码: A

研究生培养模式的理论研究, 近些年来一直是高等教育理论界研究的热点问题。从当下的研究来看, 对此领域的相关研究, 各种观点众说纷纭, 在许多方面都没有形成相对统一的认识, 这种理论上的不确定性, 更使得实践层面上的管理者无所适从。2013年7月召开的全国研究生教育工作会议明确提出要将研究生培养模式改革作为今后一个时期研究生教育工作改革与发展的两个基本着力点之一。因此, 反思我国研究生培养模式研究, 无论对理论研究还是实践应用, 都显得尤为重要。

一、我国研究生培养模式研究的回顾

在中国知网上查询以“研究生培养模式”为题发表的学术论文, 到2013年8月总数达到583篇, 尤其是近五年来, 每年以此为题的学术论文均超过50篇。通过对这些论文进行梳理, 可以归纳为如下几方面的内容:

(一) 相关概念的研究

对于究竟什么是“研究生培养模式”, 可谓仁者

见仁, 智者见智, 没有形成统一概念。董泽芳教授认为, 研究生培养模式是指在一定的研究生教育思想和培养理念指导下, 根据研究生培养的规律和社会需求, 由若干要素构成的, 具有某些典型特征, 且相对稳定的理论模型和操作式样, 其构成要素包括培养主体、培养对象、培养观念、培养目标、培养方式、培养条件和培养评价。^[1]程斯辉教授认为, 研究生培养模式是根据高层次人才成长的规律和社会的需要, 在一定的教育思想、教育理论和特定需求指导下, 为实现研究生培养目标(培养规格), 参与研究生培养的主体与研究生培养基本环节之间所形成的组合样式及运行方式, 它是研究生培养特性的一种简约性概括, 它表达的是参与研究生培养的主体要素就“培养什么样的研究生”和“怎样培养研究生”两个基本问题在研究生培养诸环节中的解决方式, 并以参与研究生培养主体为视角将研究生培养模式分为政府主导型模式、高校主导型模式、学科专业单位主导型模式、导师主导型模式、研究生主导型模式和社会主导型模式^[2]。

还有学者认为, 研究生培养模式是指遵循人才成长规律和社会需要, 为受教育者构建的知识、能

收稿日期: 2014-09-23

作者简介: 梁传杰(1970—), 男, 湖北天门人, 武汉理工大学教育科学研究院研究员。

毕姗姗(1989—), 女, 北京人, 武汉理工大学教育科学研究院硕士研究生。

基金项目: 全国教育科学“十二五”2014年国家一般课题“专业学位研究生教育质量保障模式研究”(编号: BIA140107)。

力、素质结构以及实现这种结构的总体运行方式。它反映了培养过程中各环节的最优化设计及诸因素的最佳组合,规定了人才的一般特征和时代特性并体现了一定的教育思想和教育观念。培养模式在实践中具有明显的动态性、系统性和标杆性。

(二) 研究生培养模式构成要素研究

对于研究生培养模式的构成要素研究,主要分为“三要素说”、“四要素说”、“五要素说”、“六要素说”、“八要素说”^[1]。“三要素说”认为,研究生培养包括招生、教学、科研、毕业论文设计或撰写、论文答辩或考核以及学位授予或证书授予等方面,在这些研究生培养的具体环节中,培养目标、培养过程和组织管理是最为重要的因素^[3]。“四要素说”认为组成要素为四个,但四要素组成上有差异。有人将培养目标、课程设置、培养过程和质量评估作为四个主要因素,有人将培养目标、入学形式、培养方式和质量评价作为四个核心要素,有人将研究生招生、培养方式、导师指导、论文答辩作为四大要素,还有人将培养目标、课程体系、教学内容、导师指导作为四个关键要素。如此等等,不一而足。“五要素说”认为,培养目标、课程设置、教学方式、科研指导、质量保证是研究生培养模式的五个主要因素。“六要素说”认为,研究生培养模式是由培养目标、培养方式、课程体系、培养过程、管理制度、质量评价等六大要素组成的相互联系、相互制约的有序系统。“八要素说”认为,研究生培养模式由培养理念、培养目标、培养组织、培养制度、导师队伍、平台建设、方案实施、培养评价等八大要素组成。

(三) 研究生培养模式分类研究

对于研究生培养模式的分类研究,主要包括如下几方面:

1. 按研究生培养层次分类

按研究生培养的层次,将研究生培养模式分为硕士生培养模式和博士生培养模式。有学者对法、英、德、美四国博士生培养模式进行了深入研究和探讨,将四国博士生培养模式概括为教学型、研究型、专家型、综合型等四种主要的博士生培养模式^[4]。

2. 按研究生培养类型分类

按研究生培养的类型,将研究生培养模式分为研究型 and 职业型研究生培养模式,提出了研究生教育应实行“研究型”和“职业型”的双模式培养制度^[5]。

3. 按所在大学层次分类

按大学的不同层次,从大学对人才培养类型的

不同定位,将研究生培养模式分为研究型、复合型、应用型三种模式。即研究型研究生培养模式主要是高水平大学所应采取的研究生培养模式,复合型研究生培养模式是一般重点大学所应采取的研究生培养模式,而应用型研究生培养模式主要是一般省属大学所应采取的研究生培养模式。

4. 按培养主体分类

按照不同的培养主体,研究生培养模式可以分为政府主导型模式、高校主导型模式、研究生主导型模式和社会(用人单位)主导型模式等。

(四) 具体研究生培养模式的探讨

对于具体研究生培养模式的探讨,则是研究生培养模式研究最多、最杂的部分。这类研究主要是基于某一高校研究生培养的具体实践活动,尤其是某一学科专业在具体培养过程中所采取的方式、方法和具体内容,对其进行描述并总结。比如,某高校某专业研究生培养模式实践与研究,某高校某类研究生培养模式实践与研究。

二、对我国研究生培养模式研究的反思

我国研究生培养模式研究呈现出如此纷繁的局面,既显示出我国这个时期对研究生培养模式的研究非常重视,相关研究不断深化,同时也反映出我国研究生培养模式研究存在众多争议,并没有形成相对统一的观点和认识。

(一) 对研究生培养模式内涵理解的偏差

内涵是指一个概念所概括的思维对象本质特有的属性的总和。任何一个领域的研究,首先要对相关概念的内涵进行准确界定,然后才能进行相关的研究与探讨。概念内涵上界定的差异,即便执不同观念者反复进行研讨、争辩,也很难形成统一意见,这是因为概念的同—性界定或者说内涵的准确表达是其他相关研究的原点和起点,立足于不同的逻辑起点,其推理的方向即便一致,也必然会走向不同的道路。

我国研究生培养模式研究之所以出现观念纷呈的现象,主要还是因为对于研究生培养模式的内涵存在着不同的理解。这种理解的偏差,主要表现在如下几方面:

1. 将研究生培养模式与培养模式、研究生培养等概念混为一谈

研究生培养模式与培养模式、研究生培养等概

念密切相关,但又有其差异性。有学者认为研究生培养模式主要是由培养目标、培养过程和组织管理等要素所组成,这种理解没有将研究生培养模式与培养模式从内涵界定上区分开来。在对研究生培养模式内涵的理解上,起码要将作为培养对象的研究生考虑在内,即研究生培养模式在内涵上比培养模式要丰富。同时,有学者或研究生教育管理人员将研究生培养模式与研究生培养等同起来,这在许多研究中都不难发现。这种理解主要是将研究生培养过程和环节(包括招生、课程教学、科研、论文答辩等)视为研究生培养模式。对研究生培养模式内涵的理解,虽然有对研究生培养过程和环节的把握,但与研究生培养相比,研究生培养模式的内涵要丰富些,如果仅从研究生培养上进行理解和把握,自然会出现偏差。

总之,研究生培养模式在内涵上较培养模式和研究生培养要丰富,前者多了特定的对象——研究生,后者多了核心的元素——模式,从集合意义上理解,研究生培养模式应该是培养模式与研究生培养内涵的交集。

2. 将研究生培养模式的界定与研究生培养模式组成要素的界定混为一谈

即认为研究生培养模式研究就是对研究生培养模式组成要素的研究。组成要素固然是研究生培养模式内涵研究中的重要内容,但绝不能等同于研究生培养模式内涵的研究。比如,我们对于石墨和金刚石的研究,其在组成上都是由碳元素所组成,但石墨与金刚石因其在结构上的差异性,而使得这两种物质在性能、特征上表现出截然不同的差异性,是两种完全不同的物质。因此,当下对于研究生培养模式的“三要素说”、“四要素说”、“五要素说”等等的提法,虽然是在深化对研究生培养模式的研究,但不能认为这些要素说就等同于对研究生培养模式内涵界定的研究。

(二)对研究生培养模式外延理解的偏颇

外延是某一概念的应用范围和对象。从当下对研究生培养模式外延理解来看,存在偏颇之处,主要表现在如下两方面:

1. 可复制性问题

所谓可复制性,是指研究生培养模式应当具有可借鉴之处,可以在某个学科专业上探索、实践和总结提升后在其他学科专业上予以再现,可以在某一高校、某一区域实践提炼后在其他高校和其他区域再现。当下的研究生培养模式研究在外延理解上存在的偏颇,就是仅以单一的对象进行探讨,认为单一

的成功实践即能成为一种模式。研究生培养模式概念中的核心元素是模式,模式是样式或模板。因此,单一对象的研究与实践,尤其是实践层面的总结,这既是对模式内涵理解的偏差,更是对模式外延理解上的偏颇,不具可复制性,没有经过反复实践检验的个案,就不可能成为模式。

2. 效益规模问题

所谓效益规模,是指研究生培养模式应当具有其实践意义上的效益,应当在实践上具有一定的规模。教育领域的探索、实践与理论探讨,必须有其实践与探讨的价值,有其价值追求,这种价值追求就离不开教育的效益原则和规模原则,研究生培养模式亦是如此。从现有的理论研究与实践来看,在对效益和规模的论述上,较少涉及,这种离开了效益规模的理论探讨也好,实践探索也罢,都不是对研究生培养模式外延的科学理解。

(三)对研究生培养模式定位理解的不足

1. 层次理解上的失当

所谓层次上的理解,是指在研究生培养模式的探讨上,不仅仅是对研究生培养模式自身内涵与外延的分析与研究,还要将研究生培养模式放在与之相关的其他概念中去比较,包括研究生教育模式和研究生教学模式。这三者的理解,实质上是对教育模式、培养模式和教学模式的理解。虽然这三者在层次上比较清晰,教育模式居上层,培养模式居中层,教学模式居下层,但在具体的研究与实践中,对于培养模式的理解往往失当。这种失当主要表现为将对培养模式的认识或上移或下移,即认识上有时将部分内容和组成要素上移到教育模式层面,有时又将培养模式的部分内容和组成要素下移到教学模式层面。正是这种层次上定位的不确定性,使得在一些研究和实践中,出现比较混乱的现象,对于研究生培养规模的探讨,既有教育模式层面的内容,也有教学模式层面的内容。

2. 环境理解上的缺失

所谓环境上的理解,是指在研究生培养模式的探讨上,除了自身内涵、外延及其他相关概念的理解外,还必须将研究生培养模式放在教育系统中进行考量,研究生培养模式要适应于外界环境的变化与发展。从这一意义上讲,研究生培养模式虽然有其相当的稳定性,但又有其动态调整性。环境上的理解失当,主要表现为如下几方面:一是在研究生培养模式的探讨上,较少涉及外部环境的分析与研究,就

研究生培养模式谈研究生培养模式,没有涉及研究生培养模式的环境适应性问题;二是我国研究生教育正处于改革发展期,研究生教育体制机制改革、研究生教育布局与结构调整、资源配置、制度创新、质量保障体系建设等相关问题的改革都处于深化期,研究生教育在发展方式上正处于重要的转折期,正经历着由内生型发展方式为主向外生型发展方式为主的转移,由数量规模的外延式发展向质量效益的内涵式发展的转移。面对外部环境的巨大变化,研究生培养模式需要重新予以考量,以适应这些重大变化对研究生教育模式所产生的重要影响。

三、对我国研究生培养模式研究的思考与建议

针对对研究生培养模式的已有研究,笔者认为,需要从如下几方面予以改进:

(一)科学厘清研究生培养模式的含义与特征

按照科学的研究范式,要深入开展研究生培养模式研究,首先需要厘清研究生培养模式的内涵与外延。模式研究应该是用一种简约、抽象的方式对复杂研究对象进行分析的研究,从而在整体上和本质上把握事物存在的主要形式、特点、结构及运动规律。模式的本意就在于它是对现实的一种抽象与概括。基于此,可以认为,研究生培养模式是指在客观的外部环境和条件下,在一定的教育理念指导下,根据高层次人才成长科学规律和社会需求,所构建的较为稳定、具有一定培养规模和培养成效的研究生培养运行方式和运行机制的总称。

要准确把握研究生培养内涵与外延,需要从其特征上予以认识和把握。那么,研究生培养模式具有哪些特征呢?归纳一下,主要包括其属性上的抽象性、组成要素上的系统性、发展变化上的动态性、应用范围上的仿效性和判定标准上的效益性。

1. 抽象性

研究生培养模式的抽象性是指研究生培养模式虽然源于某些个案的研究与实践,其最初的起点在于具体实践,在于个案研究,但它是对研究生培养实践上的高度概括与凝练,绝非对于某些特殊个体、特殊对象的实践总结,即不是基于个案的研究与分析。研究生培养模式的抽象性是相对于特殊性和个案性而言的。

2. 系统性

研究生培养模式的系统性是指研究生培养模式

组成要素在构建上,既要具有其基于培养层面的逻辑性,同时又要有其完整性。基于培养层面的逻辑性,要求对于研究生培养模式组成要素的选取上,是基于培养层面的组建,既不能上升到教育模式层面,也不能下移到教学模式层面,同时要基于科学合理的视角来构架其组成要素。而完整性则要求其要素能够针对研究生这一群体,能够反映研究生培养的特质;要基于一定培养理念或人才培养观指导下的实践,不能单纯从培养过程和环节上进行构架;既要有过程性的内容,又要有结果性的实施效果评价,还要有效益性的检验性评价。

3. 动态性

所谓动态性,是基于研究生培养模式发展变化的特征。研究生培养模式的形成是基于社会需求、教育环境、行业发展等特定环境下,经过研究生培养单位反复实践并得到推广应用而形成的。按照系统论的观点,当外部环境发生变化时,系统也应作出相应的调整,以适应外部环境的变化。因此,从这一意义上讲,研究生培养模式虽然有相对稳定性,但当外部环境不断发生变化时,研究生培养模式也应作出适应这种变化的调整,在比较长的时间维度上呈现出动态性。比如,最早德国的学徒式研究生培养模式,随着知识的不断分化同时又高度综合化,原有的一对一的导师指导研究生模式慢慢向导师组指导研究生模式转移。

4. 仿效性

仿效性是基于研究生培养模式应用范围的特征。研究生培养模式基于某一个案进行抽象后,还必须具备可复制、可借鉴的意义。即研究生培养模式除了在某一个案上成功实践外,经过总结与提炼,形成的某种模式还可以为其他相关学科、相关研究生培养单位所学习、仿效,在一定领域和范围内得到推广,这也是进行研究生培养模式理论与探讨,归纳总结出某种研究生培养模式的实践意义之所在。

5. 效益性

效益性是基于研究生培养模式判定标准的特征。对研究生培养模式的判定,需要将研究生培养模式的理论与实践回归到将研究生培养模式实践作为一项教育活动来评价。对于教育活动的评价,在于兼顾公平和效益。所谓公平,对于研究生培养模式这一特定对象而言,是指研究生培养模式的实施需要有一定的规模,或者说较大规模,从受益规

模上体现教育公平。所谓效益,则是研究生培养模式的实践成效,研究生培养模式的实践必须较之于以往的研究培养实践有其明显的优越处,付出与所得呈现出正效益,而非负效益。能否认定一种实践活动成为一种研究生培养模式,必须有这样的评价与判断。

(二)正确认识研究生培养模式形成的过程

对于研究生培养模式的形成过程,需要认真把握如下两点:

1. 理论研究要兼具归纳与演绎两种方法

归纳和演绎是研究的两种基本思路,归纳在于由以个案、特殊对象的探讨向群体、一般对象的提炼,演绎是基于一般向特殊对象的延伸。研究生培养模式的研究需要同时使用这两种方法,这是其所具有的抽象性和仿效性特征所决定的。研究生培养模式的抽象性,从其形成过程来看,首先需要基于某一特殊对象具体实践的总结与提炼,这就需要采取归纳法予以解决。而研究生培养的仿效性,同时又要求这一模式具有可复制、可借鉴的特性,这就需要采取演绎法予以解决。因此,研究生培养模式必须兼具归纳与演绎两种研究方法。

2. 培养实践要兼具总结与推广两个阶段

从具体的培养实践来看,研究生培养模式的形成必须同时具备总结与推广两个过程。研究生培养模式决不是一个纯粹理论上的概念,决非基于一种理论上的探讨,它必须先源于实践,将实践中已相对稳定且具有操作规程和明显特征的研究培养实践活动加以总结,再上升到理论层面。同时,经过理论上的构建后,这一模式是否具有一定范围内的适用性,能否为其他研究生培养单位所借鉴和采用,又需要有一个推广及检验的过程。只有经过了实践到理论,又由理论到实践的双重检验且得到认可的培养模式,才能真正被认同为一种有效的研究生培养模式。

(三)准确把握研究生培养模式的分类标准

目前关于研究生培养模式的几种学说,包括层次说、类型说、目标说等值得商榷。无论有没有这种所谓的模式,研究生培养客观上就将其划分为这样的层次、类型,有些简单化了。对于一些具有这些培养层次和培养类型的研究生培养单位而言,即便没有思考、实践这些培养模式,都承担着这样的培养使命和培养任务,但这样的培养单位毫无培养模式的典型特征可言。我们固然应该考虑研究生培养在层次、类型以及目标上的差异性和特殊性,但简单以此

为视角进行划分,并以此划分作为研究生培养模式的一种形式,是混淆研究生培养模式与研究生培养层次、类型和培养目标的一种不科学的划分方法。因此,对于研究生培养类型的划分,应该基于研究生培养的客观现实,整理已被认可的研究生培养模式,然后基于一定视角进行划分,才有其科学性和合理性。

(四)积极适应研究生培养外部环境的变化

研究生培养模式要积极适应研究生培养外部环境的变化源于其具有动态性特征。改革开放以来,我国高等教育事业尤其是研究生教育一直处于大改革、大发展之中。从研究生教育宏观层面的体制机制改革、数量规模发展、结构布局优化,到微观层面的研究生培养机制改革、研究生培养类型结构的调整、研究生培养模式创新等,一直是在积极推进,不断深化。

2013年7月,教育部、国家发改委、财政部联合发布的《关于深化研究生教育的意见》明确提出了以“服务需求,提高质量”为主线,以“分类推进培养模式改革、统筹构建质量保障体系为着力点”的指导思想,这对我国研究生教育,尤其是研究生培养模式改革提出了新的要求。我国研究生培养模式必须打破原有封闭的由研究生培养单位自行独立培养的模式,在学术型研究生培养模式上,要转向与国内外科研机构、高校的结合与协作;在专业学位研究生培养上,要转向与行业、专业组织、企业等组织和单位的结合与协作。研究生培养模式的变化与调整,要以服务社会需求、保证并提高研究生培养质量为本出发点,以更为宽广的办学视野,更为开放的办学思路,有效配置校内外研究生培养资源,实现原有研究生培养模式的创新与发展。

参考文献:

- [1] 陈新忠,董泽芳. 研究生培养模式的构成要素探析[J]. 学位与研究生教育,2009,(11):4-7.
- [2] 程斯辉,王传毅. 研究生培养模式:现实与未来[J]. 学位与研究生教育,2010,(3):50-53.
- [3] 李盛兵. 研究生培养模式研究之反思[J]. 教育研究,2005,(11):55-58.
- [4] 陈学飞,等. 西方怎样培养博士——法、英、德、美的模式与经验[M]. 北京:教育科学出版社,2002:2-5.
- [5] 王建民. 双模式硕士研究生培养制度初探[J]. 复旦教育论坛,2004,(3):46-49.

(下转第62页)

文章编号: 2095-1663(2015)01-0016-05

跨学科博士学科认同的危机与重构

关 辉

(南京信息工程大学 公共管理学院, 江苏 南京 210044)

摘 要:跨学科博士教育是培养高水平创新人才、促进学科交叉的重要途径,而跨学科博士却面临明显的学科认同危机,具体表现为自我认同危机、同行认同危机、社会认同危机等三个方面。学科制度刚性及其局限性、后现代主义学派的仓促解构以及博士评价体系的固化与偏执是导致危机的根源,重构学科认同是跨学科博士教育可持续发展的重要基础。重构学科认同不仅需要跨学科博士自身确立获得认同的坚定目标,更需要营造宽容的人才认同环境,最终依靠跨学科与学科的统一。

关键词:跨学科博士;学科认同;危机;重构

中图分类号: G643.0

文献标识码: A

学科是学者的符号和谋生工具。学科认同是学者寻求归属感和幸福感的依据,是对学者身份或角色的合法性的认可与共识。相反,学科认同危机将使学者遭遇挫败与迷失。由于涉猎多学科知识与方法,跨学科博士面临明显的学科认同危机。学科认同危机对跨学科博士教育理念、对创新人才培养乃至科学发展都具有致命的破坏性。正确认识学科认同危机、重构学科认同是跨学科博士教育可持续发展的重要基础。

一、跨学科博士的学科认同危机

作为学者的跨学科博士不仅需要存在清晰的自我认识,还需要获得同行认同,而获得以雇主为主的社会接纳更是其终极目标。因此,依据不同认同主体,跨学科博士的学科认同危机,具体表现在如下三个互相影响和制约的方面。

1. 自我认同危机:学科自信不足

从心理学意义上看,自我认同是身份的“自我觉

察、自我意象、自我观念、自我展现、自我理想、自我评价和自我控制”。学科自我认同是指“学者对于自己所从事学科的独立性、完整性、连续性的自我意识,进而对于自己作为该学科从业人员的学科使命、学科立场的自识与自觉”^[1]。在大学环境中,学科认同是一个重要概念,学生和学者都在努力寻找并融入学科共同体,是学习者认可自身价值和追求职业发展目标的重要衡量指标。学科认同可以给学者以归属感和得以生存和发展的“学术圈”,并不断巩固自身的“学术地位”。对于博士生而言,获取某一个学科的学科认同感与获得该学科的“许可证”一样重要。“一个分裂的学科无法形成共同体”^[2],同样,一个对学科理论体系和基本知识一知半解的跨学科学者很难获得学科自信。跨学科博士的学习和研究特点呈现出明显的学习精力分散、知识结构碎片化等缺陷,学科自信严重不足并会引发失败。正如迈克尔·吉本斯曾说:“众多经过精密筹划的想要建立跨学科的尝试都难逃失败的结果,尤其是在大学教学中,失败的情况尤为突出”^[3]。跨学科博士在面对

收稿日期:2014-09-12

作者简介:关辉(1973—),女,辽宁沈阳人,南京信息工程大学公共管理学院副研究员,博士研究生。

基金项目:江苏省研究生培养创新工程2014年度入选项目“高校自主设置二级学科的自律机制及实现路径研究”。

“我在他人眼中是谁?”、“我在做什么?”、“我将走向何方?”等问题时经常产生疑惑,这种对自身主体地位的迷惑以及由此形成的主体性人格的缺失,是跨学科博士“学科认同”危机的一个首要表现。

2. 同行认同危机:学科归属混乱

“共同体承认”即同行认同是学术知识生产的基本动力。同行认同是学者学科身份的象征,跨学科博士同样需要同行认同,因为跨学科建立于学科框架内。同行认同的核心是学术评价,对于学者而言是否被学术同行认同并被学术组织接纳比创造性本身更为重要。跨学科博士的理想是通过学科交叉融合同时获得两个以上学科同行的认同,当然这需要跨学科做出重要贡献和卓越成就。但恰恰相反,跨学科博士往往由于对各相关学科的理论体系掌握不够,研究成果缺乏学科贡献,既不能从事相关学科的教学工作,也很难实现跨学科创新,很难得到同行认同。而依托某一学科拓展的跨学科博士,常常由于借用太多其他学科的知识、概念或方法,致使本学科的研究特征缺失,或者进行几个学科之间松散而不成体系的研究,更得不到同行的认同。当然,跨学科博士由于领域新,同行不存在以及受到跨界学科排斥的现象也常常发生。很典型的德国诺贝尔奖获得者 Walter Nernst 的热力学第三定律获得认可整整用了 15 年,仅仅因为他的研究涉及自然与社会,不知道到底归属化学还是物理学科^[4]。这种现象现在依然存在于国内外学术界,我国著名考古专家王昌燧因为跨学科也遭遇过同样的尴尬^[5]。大专家尚且如此,初涉学术的博士生遭受同行认同危机实属必然,而学科等级性的存在,自然科学的霸权地位都助长了跨学科博士学科认同危机。各种情况最终结果均导致跨学科博士学科归属的混乱和归属感的缺失。

3. 社会认同危机:发展预期不明

对于社会而言,具有学科符号特征是学者被认可和接纳的基础。也就是说,一个学者只有掌握一个学科的基本内容、方法并有与之相关的学术成果,社会才予以承认其身份。对于博士生而言,社会认同以雇主为主,能否被学位授予学科相关行业列入招聘和录用范围非常关键。某种意义上,跨学科博士具有更多选择,但实际上却往往限制了选择范围与选择质量。跨学科博士因为研究领域新颖、跨度大,“差距实在太大”往往成为跨学科博士被雇主拒绝的主要理由,不仅成为其职业生涯初期的障碍,还

有可能“长期面临着难以想象的窘境”,甚至成为阻碍学科发展乃至问题解决的“拦路虎”。武汉大学的超级博士培养项目就带来这样的担忧“可能有些博士会被废掉,找工作的时候就知道了^[6]。”那些依托项目的跨学科,本来的意向是面更宽,但到最后发现选择的面更窄。即使在跨学科教育盛行的美国,“和训练有素的专业选手相比,跨学科博士是否拥有更好的就业机会也没有明确的答案^[7]。”尽管 Millar 通过实证研究得出跨学科学者更容易发表论文,但在学术圈中仍处于弱势,很难在高等学校中寻求职位^[8]。同样,也有学者断言:“一个能解决生物问题的数学家是无法进入终身教职体系的^[9]。”可见,跨学科博士面临着十分严峻的社会认同危机和发展问题,并没有预设的那般美好。

二、跨学科博士学科认同危机产生的根源

跨学科博士教育制度是破解传统学科制度刚性的大胆创新,也是后现代主义关于人文、社会乃至自然科学之间综合学术研究思想的具体反映。跨学科博士学科认同危机产生的根源不仅在于导致学科危机的学科制度刚性的局限性,还在于后现代主义思想解构学科的过于仓促。而在具体操作上,还受博士评价体系的僵化和偏执的影响。

1. 学科制度刚性及其局限性

从制度化程度看,学科具有明显的刚性:制度所规制的内容是有效的、科学的和全面的;制度所规定的行为基本上是实现,或者违反制度精神的行为是能够被有效遏止的^[10]。“学术已经达到了空前专业化阶段,而且这种局面会一直继续下去。无论就表面上还是本质上而言,个人只有通过最彻底的专业化,才有可能具备信心在知识领域取得一些真正完美的成就^[11]”正是学科制度刚性的真实写照。学科制度刚性带来明显的局限性,建立于学科基础上的学术规范其实质就是限制非学科人员的随意进入以及非学科领域研究的发生,不仅阻滞了创新人才培养,还引发了学科制度危机。很多学科面临着危机的挑战并努力寻找对策,对重构知识、化解危机的要求日趋明显。跨学科为化解学科危机而生,但学科刚性的过于强大使其重新成为跨学科危机的根源。因为,无论是多学科研究还是跨学科研究,都是以对现有学科的承认为前提的,其结果不仅不能改变既有学科分布,还会强化现有学科的合

理性^[12]。

2. 后现代主义学派的仓促解构

跨学科不仅体现科学发展规律和满足社会需求,也具有深刻的后现代主义学派印记。近年来,后现代主义学术思潮对学科制度进行反思与批判,对科学分析方法表示怀疑,对学科愈分愈细的做法给予抨击,要求在人文科学、社会科学以及自然科学之间进行综合研究。后现代主义学派认为只有跨学科才能真正产生出超越时空的逻辑穿透力、理论想象力和现实解释力,才能推动科学的新发展,创造科学研究的新篇章。而后现代主义的典型特征就是解构甚至破坏,当今五花八门的、颇有声势的学术研究充分展现的就是后现代主义的学术景象^[13]。“解构”主要在于提倡多元化、提倡多角度理解、消解权威、分解结构、推崇大众狂欢。某种意义上,跨学科正是在这种思想指导下解构学科专业化,但在试图以各种方式展现跨学科的魅力时,由于准备不充分,甚至过于仓促,导致其存在一定的随意性,既没有从根本上认识学科制度刚性的强大力量,对学科之间结合的方式方法也缺少相应规划,缺乏科学规范性,从而导致科学理性本质的丧失;跨学科教育结果充满未知甚至浅薄,跨学科中出现的种种问题就是真实写照,造成了许多认识与实践上的误区,也导致了跨学科意义的弱化。实际上,在跨学科这一问题上,不仅需要勇气和胆识,更需要审慎的发展思路。

3. 博士评价体系的僵化与偏执

一般来说,评价博士生能否毕业的标准是看博士论文是否有重要的新结论和发现,但这种标准有时比较模糊^[14]。因而,在我国博士评价标准主要是博士论文的同行评价和在校期间的科研贡献,跨学科博士也不例外。在跨学科博士论文的同行评价中,一般情况下由于真正意义上的同行很难寻找,因为专家都是传统的分科教育培养出来的,因此,通常根据博士本人的研究方向确定同行专家,基本是一个跨学科博士选取几个相关学科的专家对跨学科博士论文进行评价,每个专家从自身学科角度出发并做出评价意见。目前,由于跨学科教育日益盛行,且具有一种势不可挡的趋势,同行评价与以往相比相对宽容,但也不排除一些专家仍然仅仅固守自己领地的传统做法,坚决抵制一些学科边缘的新生事物。

与同行评价相比,在校期间的科研贡献更难实现。众所周知,为提高排名水平,各高校均将博士生作为科研主力军,理工科博士毕业指标通常要求 2

篇以上 SCI 论文,文科博士毕业指标通常要 3 篇以上 CSSCI 论文。面对科研指标,授予文科学位的跨学科博士完成 3 篇 CSSCI 论文相对容易,因为不管跨学科形式是怎样的,运用理工科方法写论文的人文社科博士似乎更受欢迎,数理化崇拜至今在学界仍占统治地位。相反,在理工科博士中,跨学科博士发表 SCI 论文困难却非常大。

同时,就业单位特别是高等学校和科研院所更加重视应聘博士的已有成果,从根本上忽略了未来发展空间和可能性,特别是方法论和知识结构在日后发展中的优势,僵化和偏执的评价方式常常使跨学科博士成为就业中的弱势群体。

三、重构跨学科博士学科认同的路径分析

认同危机对跨学科发展具有致命的破坏性,势必成为跨学科研究乃至跨学科教育的巨大阻力。但从积极的层面理解,没有危机就没有发展,危机可以激发我们主动思考所面临的问题,并有可能将其转化为一种创造性的努力,转化为进一步发展的内在动力。学科乃至学者就是在不断面对危机、消解危机的过程中得到完善和发展,跨学科博士的认同危机为其指明了更为审慎的发展思路。重构学科认同,对于跨学科博士而言非常重要,特别是期望在高等学校和科研院所从事学术工作的跨学科博士。然而,重构学科认同是个艰难的过程,需要主体的不懈努力和客体摒弃偏见和打破壁垒。

1. 确立获得认同的坚定目标

“从文化的立场看,认同必须经过自觉的奋斗才能实现”^[15]。跨学科博士获得学科认同是一个漫长和艰难的过程。首先,在不确定性中追求确定性。通常思路下,跨学科博士往往在解决社会问题的目标引领下,运用多学科方法、知识探索某一领域急需解决的问题,其研究过程必然是两个以上学科的结合,但由于不了解进入的那个体系,不好把握自己的定位,不知道如何走,多学科是否能有效结合,或者结合的成果是否有效都是未知和不确定的,对于有些跨学科博士而言,还存在各个学科在研究中的作用和性质所呈现的不确定性,也就是毕业时算“哪头”的问题。因此,跨学科博士必须对自己的角色做一个科学合理的定位,努力追求其确定性,不断趋向最初的假设,寻求研究的价值和意义。其次,在破碎性中追求完整性。跨学科博士在知识积累和问题解

决过程中,知识往往呈现破碎状态,很显然,这些破碎的东西本身并不能解决问题,但却能够成为解决问题的基础,其前提是需要将其有效融合,需要科学规划。一个学科需要规划知识,同样一个学者也需要规划知识,而跨学科博士学者与学生的双重身份更需要知识的规划。一个合格的博士毕业生,必须能够梳理总结出所涉领域的研究现状,建构从事相关研究所需要的知识结构,进而提出系统解决方案。跨学科最糟糕的结局是无一学科认同,而最好的结局是获得两个以上的学科认同,从最糟糕到最好,主要原因在于被动的和主动的知识规划,只有进行主动的知识规划,并积极进行学术互动才能使自己的知识体系逐渐趋于完整并解决现实问题进而得到认同。第三,在解决问题中寻找学科轨迹。跨学科是对学科制度的补充而非否定,跨学科学者最终要回到专业化队伍^[16],跨学科并不是目的本身。那么,为了获取学科符号乃至得以谋生,在跨学科博士教育过程中适当寻找学科轨迹也并不违背跨学科初衷。以创造者的身份在自己的研究领域做出突出的贡献,进而得到各个学科领域的认可是跨学科教育的最佳境界。努力奋斗的理想结果是:跨界综合,只要位置对了,方向对了,干得不错,并得到认同^[17]。

2. 营造宽容的人才认同环境

跨学科博士教育常常是规划的结果。由于“规划是有底线的,也是有失灵的时候”^[18],特别是在规划的知识和研究的路线产生失衡之后,就会产生研究的偏移,偏离学科甚至偏离问题的解决,失去认同并陷入尴尬境地,呈现出明显的脆弱性。因此,跨学科博士需要一个宽容的认同环境,无论高校还是社会都要留给他们证明自己和完善自己的时间和空间,并从制度上予以宽容。

首先,宽容失败。某种意义上,选择跨学科就是在拿自己的职业生涯做赌注。跨学科博士很有可能失败,但却不应成为创新的试验品。“跨学科博士是个不错的想法,希望能够为这些超级博士考虑一下,就是要切合现有制度,让他们退一步也能和传统博士生一样”^[19]。

其次,改善评价方式。如果说对于有职位的跨学科研究人员最好的奖励是给予组织肯定、资助与发表,那么给予跨学科博士生最好的奖励就是改善僵硬的科研指标式评价方式。华盛顿大学研究生教育与研究创新中心(CIRGE)就通过对博士学位获

得者毕业若干年之后的大规模调查《博士:十年之后》、《社会科学博士生毕业五年后的研究》,对博士生教育项目的回溯性评价,关注博士学位获得者的未来发展^[20],而非毕业当年的状况的做法值得借鉴。

第三,给一个职位。给予一份能够施展才华的职位是跨学科博士最好的奖励,就业机构特别是高等学校和科研院所对跨学科博士的考核不能仅仅依赖已有成果,而应考虑研究的能力和潜力,更重要的是合作攻关能力,让其多学科知识和方法论在未来工作中发挥作用。正如霍姆斯所说:“人们所欲求的最高的善,最好是通过观念的自由交易来实现。检验真理的最好办法,是让思想的力量本身在市场的公开竞争中获取承认。”也只有这样,跨学科博士才有动力,跨学科博士教育才能发展,学科危机乃至知识危机才有逐渐破解的可能。

3. 实现跨学科与学科的统一

历史地看,跨学科与其说是一种创新,不如说是一种回归。跨学科重返舞台,这是因为人们要求重构当代知识和克服某些危机,当前的跨学科视角正是对这些要求的回应^[21]。跨学科是学科的补充,尽管跨学科已经受到各种挑战和质疑,但我们仍不能否定,跨学科就是各学科反思并寻求新结盟的结果,是消解学科危机的不二选择。认同危机是学科框架内的跨学科必然经历的阶段,重构跨学科博士学科认同最终依靠跨学科与学科的统一。跨学科与学科已构成矛盾对立的双方,它们相互联系,相互依赖,相互贯通、渗透、包含和转化,两者具有一致的内在要求。没有跨学科的学科是专业独裁的、学科壁垒的孤军奋战,没有学科的跨学科又是蒙昧的、浅薄的难以求真^[22]。现代科学发展的内在逻辑要求和社会实践解决大型复杂问题的迫切需要,使人们越来越清晰地认识到,打破传统学科、专业独裁割据的壁垒和消除激进的浅薄的跨学科,从而走向学科与跨学科的真正统一。现实中,很多高校的跨学科组织与学科组织已经呈现出半壁江山的发展态势。

参考文献:

- [1] 项贤明. 比较教育学的文化逻辑[M]. 哈尔滨:黑龙江教育出版社,2000:16-17.
- [2] 王建华. 学科承认的方式及其价值[J]. 中国高教研究, 2012,(2):12-19.
- [3] 转引自全守杰. 文科博士生跨学科研究的探讨—基于多

- 学科的高等教育研究论坛论文集的分析[J]. 中国高教研究, 2013, (1): 40-44.
- [4] Patrick L. Owena, Timothy Johnsa, Nina L. Etkinb, 1. Bridging the “two cultures” in ethnopharmacology: Barriers against interdisciplinarity in postgraduate education[J] Journal of Ethnopharmacology 134 (2011) 999-1005.
- [5] <http://news.sciencenet.cn/htmlnews/2013/8/280647.shtm>.
- [6] <http://blog.renren.com/share/42998847/7193205010>.
- [7] Patrick L. Owena, Timothy Johnsa, Nina L. Etkinb, 1. Bridging the “two cultures” in ethnopharmacology: Barriers against interdisciplinarity in postgraduate education[J] Journal of Ethnopharmacology 134 (2011) 999-1005.
- [8] Morgan M. Millar. Interdisciplinary research and the early career: The effect of interdisciplinary dissertation research on career placement and publication productivity of doctoral graduates in the sciences [J] Research Policy, 42 (2013) 1152- 1164.
- [9] <http://bbs.pinggu.org/thread-1123678-1-1.html>.
- [10] 转引自骆四铭. 学科制度与创新型人才培养[J]. 教育研究, 2009, (9): 46-51.
- [11] 马克思. 韦伯. 学术与政治[M]. 北京: 北京大学出版社, 2008: 47-48.
- [12] 王建华. 知识规划与学科建设[J]. 高等教育研究, 2013, (5): 1-11.
- [13] 陈文勇. 情报学学科认同危机及其消解[J]. 情报探索, 2012, (9): 1-4.
- [14] 王东芳. 美国博士生培养的理念与制度[J]. 高等教育研究, 2013, (9): 54-60.
- [15] 杜维明. 当代新儒家[M]. 三联书店出版, 1989: 205.
- [16] 张异宾. 关于文科人才培养与跨学科研究的探讨[J]. 中国高等教育, 2009, (8): 10-23.
- [17] <http://www.douban.com/note/197244857/?start=0&HJcomments>.
- [18] 王建华. 知识规划与学科建设[J]. 高等教育研究, 2013, (5): 1-11.
- [19] <http://bbs.pinggu.org/thread-1123678-1-1.html>.
- [20] 王东芳. 博士生教育质量评价: 新情境下的挑战与启示[J]. 学位与研究生教育, 2012, (2): 14-19.
- [21] 阿卜杜勒-拉赫曼·马苏迪. 贺慧玲. 知识危机的挑战—跨学科性的回归与前景[J]. 国外社会科学, 2012, (11): 55-58.
- [22] 杜俊民. 试论学科与跨学科的统一[J]. 科学技术与辩证法, 2000, (4): 56-59.

Identity of Interdisciplinary Doctoral Programs: Crisis and Reconstruction

GUAN Hui

(Institute of Public Administration, Nanjing University of Information Science and Technology, Nanjing, Jiangsu 210044)

Abstract: Despite its importance in training high-level innovative talents and promoting interdisciplinary studies, interdisciplinary doctoral education faces an identity crisis as in self-identification, peer recognition and social acknowledgment. The root causes of the crisis are a rigid system of disciplines with its limitations, hasty post-modernist deconstruction and an intolerant doctoral evaluation system. Reconstructing the identity of disciplines is an important basis for the sustainable development of interdisciplinary doctoral education, which requires both a firm goal in its own identification and a supportive environment with eventual unity of interdisciplinary studies and other disciplines.

Keywords: interdisciplinary doctoral program; identity; crisis; reconstruction

文章编号: 2095-1663(2015)01-0021-05

我国高校研究生心理健康教育研究现状与进展

——基于CNKI(1983~2013)的文献分析

冯蓉^a, 张彦通^a, 马喜亭^b

(北京航空航天大学 a. 高等教育研究所; b. 大学生心理咨询中心, 北京 100191)

摘要:采用文献分析法对CNKI中1983~2013年有关研究生心理健康教育的相关研究进行统计分析,通过梳理我国高校研究生心理健康教育研究的发展历程,总结现有研究特点,展望后续研究的方向与热点。

关键词:研究生; 心理健康教育; 文献分析

中图分类号: G643.0

文献标识码: A

研究生作为高校学生的重要群体,曾一度因“数量规模小”、“相对本科生更成熟”等原因被视为高校中的稳定群体。伴随1999年高等教育扩招,研究生数量迅速增长,仅就每年获得学位的硕士和博士毕业生数量而言,目前已是世界第一。^[1]近年来,研究生因心理健康问题而导致的恶性危机事件屡见报端,如刚过去不久的复旦大学上海医学院研究生黄洋被同寝室同学林森浩投毒案,引发社会对研究生心理健康的高度关注。本研究借助中国期刊全文数据库(CNKI),以检索到1983~2013年期间公开发表的期刊和学位论文为研究对象,梳理研究生心理健康教育问题的研究轨迹,总结研究现状与特点,展望未来研究方向,以丰富研究生心理健康教育理论研究,推动研究生心理健康教育的实践探索。

一、现有研究文献的数据分析

本文主要通过中国全文数据库(CNKI)获取数

据。以“研究生心理健康”为检索词,分别以“题名”、“关键词”、“主题”为检索项,并未限定检索时间段,以“模糊”为匹配类型,共检索到期刊论文、报纸文摘、会议论文等相关文献748篇(1983~2013年)。其中,期刊文献642篇,硕博学位论文68篇,会议论文31篇,报纸文摘7篇。本研究主要以学术性较强的期刊和硕博学位论文为研究对象,共710篇。

(一)文献数量分布情况

1983~2013年间我国高校研究生心理健康教育研究文献数量呈逐年增长趋势。1983年至1999年之间研究文献仅有7篇;2000年后文献数量开始有所增加;2005年后进入快速增长期;2006年文献数量为2001年近10倍;2010年后文献数量趋于稳定,详见图1。

(二)文献研究主题分析

为进一步聚焦研究问题,客观把握研究热点,本研究对已有文献的篇名与关键词频分布进行了统计和分析。通过对文献主题与关键词的归类与合并,

收稿日期:2014-05-07

作者简介:冯蓉(1978—),女,河南开封人,北京航空航天大学高等教育研究所博士研究生。

张彦通(1963—),男,山西榆次人,北京航空航天大学高等教育研究所教授,博士生导师。

马喜亭(1963—),男,河南南阳人,北京航空航天大学大学生心理咨询中心主任,副教授。

基金项目:2014年北京航空航天大学“大学生思想政治教育研究课题库”重点项目“研究生与本科生常见心理问题差异性研究”(项目编号:YWF-14-DX-XGB-009)。

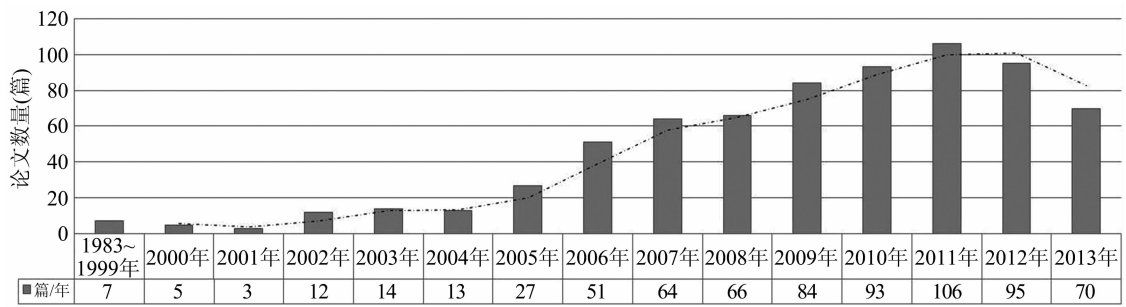


图1 1983~2013年我国高校研究生心理健康教育研究文献数量分布与趋势

共凝练出14个研究主题,其中研究文献数量超过10篇的有9个,见表1。可以看出,研究文献最为集中的是研究生心理健康教育对策研究,共有168篇,占文献总数的23.7%;其次是对研究生心理健康现状的研究(153篇,占21.5%);对研究生心理健康教育必要性(90篇,占12.7%)和影响因素(72篇,占10.1%)的探讨也是研究的主要内容。

表1 不同研究主题文献数量分布情况

研究主题	同类主题词	文献数量
对策研究	对策;应对措施;解决;保障措施	168
现状研究	现状调查;现状分析;心理健康状况;实际状况	153
必要性分析	重要性;意义;亟待加强;重视	90
影响因素	社会因素;家庭因素;影响;环境	72
有效性研究	有效途径;效果;积极作用;作用研究;实效性	60
危机干预	干预机制;预警机制;干预措施;预防	47
模式研究	模式构建;模式探索;模式创新	29
体系构建	心理服务体系;社会支持体系;心理辅导体系	19
课程建设	课程探索;课程体系;课程改革	14

从不同主题文献的时间分布来看,2000年之前多数研究停留在现象层面,较为常见的是对研究生心理健康状况必要性和现状的分析。2000年之后,更多研究开始关注研究生心理健康教育的实际效果,相关对策和影响因素的文献数量增长迅速。2005年之后,研究主题更加丰富,“危机干预”、“模式研究”、“服务体系构建”、“课程建设”成为新增长的研究热点问题。

(三)文献来源分析

对文献来源的分析可以在一定程度上反映出该问题研究的专业化程度和研究深度。如表2所示,高校研究生心理健康教育研究文献的来源中,教育

学期刊是主体,有429篇(占60.4%),心理学期刊文献有41篇(占5.8%),其他类别期刊(包括医学、法学、社会学等)有172篇(占24.2%),硕博论文有68篇(占9.6%)。

表2 研究文献来源分布情况

文献来源	硕博论文	教育学期刊	心理学期刊	其他期刊	合计
篇数	68	429	41	172	710
百分比	9.6%	60.4%	5.8%	24.2%	100%

图2是对已有研究文献来源分布与趋势的描述。可以看出,心理学期刊的文献数量始终处于较低水平,说明当前“高校研究生心理健康”更多地被作为一个“教育学”而非“心理学”问题进行探讨。现有硕博学位论文文献均为硕士论文,尚未检索到高校研究生心理健康教育相关主题的博士论文,这说明对于高校研究生心理健康教育问题的研究,在专业化程度上还有待进一步提升,研究有待继续深入。值得关注的是,2007年之后其他专业期刊文献数量增长明显,这反映出高校研究生心理健康教育问题研究领域的多元化发展,也在一定程度上体现出学术界对该问题的关注度的提升。

(四)文献研究方法分析

在研究方法上,本研究将现有文献按照思辨研究、实证研究、实证思辨结合这三种人文社会科学领域最为常见的研究方法进行归类整理。整体来看,实证研究文献有266篇(占37.5%),思辨研究文献191篇(占26.9%),实证思辨结合研究文献有250篇(占35.2%)。如图3所示,2000年之前思辨研究数量居多,2000年之后特别是2005年以后实证研究文献数量增长明显,2009年以后实证思辨相结合的文献数量快速增长,更多文献重视理论基础与实证调查的结合,研究方法更加科学。

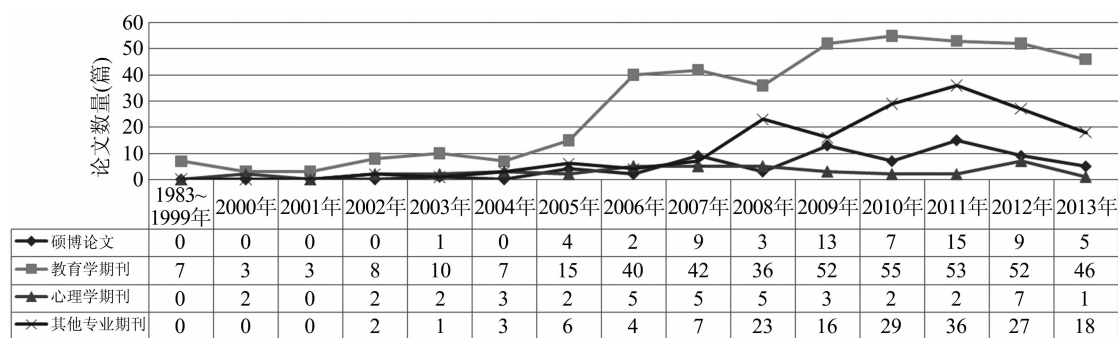


图2 研究文献来源分布与趋势

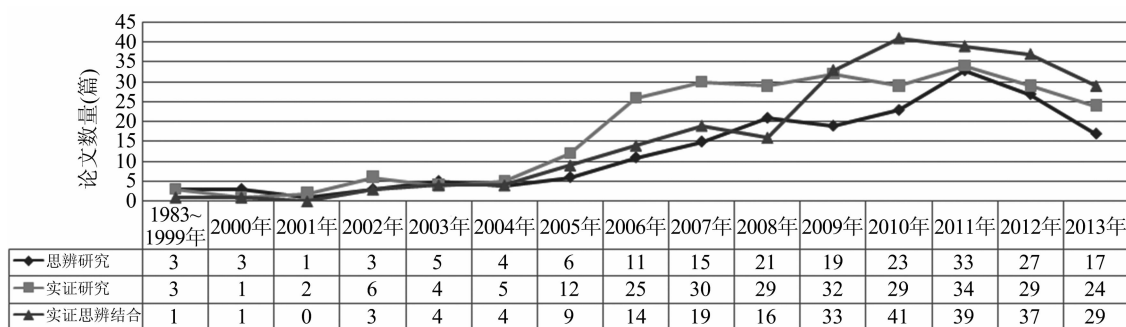


图3 不同研究方法研究文献分布与趋势

二、我国高校研究生心理健康教育的研究历程

本研究以时间发展为线索对已有研究文献进行纵向梳理,以了解我国高校研究生心理健康教育的研究历程和发展脉络。整体来看,1983~2013年间我国高校研究生心理健康教育的研究历程可分为以下四个阶段。

(一)萌芽阶段(1983~1999年)

从1983年到1999年长达17年的时间里,对研究生心理健康教育的研究屈指可数,仅有7篇论文,且不连续。1983年,研究者叶仁敏发表题为《对研究生心理倾向的调查分析》的论文,阐述了其对上海市12所高等院校百余名研究生性格、气质、需求等心理倾向的研究,这是目前检索到的最早针对研究生心理健康的研究论文。^[2]随后几年,相关研究进入沉寂状态,几乎没有学术性的研究文章。1989年,刘利民通过多个心理案例研究高校学生心理健康问题,文中仅提到案例中有研究生存在,但未做具体论述。1995年,清华大学武晓峰等研究者开始运用心理学专业量表(UPI, University Personality Inventory)对研究生心理健康状况进行研究,并通过研究数据率先提出研究生的心理健康问题比本科

生更严重,应引起高度重视。^[3]这一阶段,尽管文献数量少,时间跨度大,但不多的几篇文献已表现出对研究生心理健康教育问题的关注,为之后的研究奠定了基础。

(二)起步阶段(2000~2004年)

这一时期研究生心理健康教育的研究论文数量依旧不多,但在研究方法和研究内容方面已经有了长足的进步。研究方法更加专业、规范,2000年毛富强等开始采用《90项症状自评量表》(SCL-90)对75名研究生的心理健康状况进行总体评价,并与878名本科生对照,进行总体和亚群体心理健康状况的比较分析,并提出“客观评价研究生群体心理健康状况,必须选择科学的方法。”^[4]这是目前检索到的最早使用SCL-90量表针对研究生心理健康状况进行研究的论文。此后,史清敏、周岚等多位研究者均使用此量表分析各种类别研究生群体的心理健康状况,并开始运用SPSS专业统计分析软件处理数据。研究内容不断深化、丰富,与2000年以前研究者们刚开始关注研究生心理健康不同,这一阶段研究者们开始对不同性别、不同学科专业、不同地区研究生心理健康情况进行调查分析,如肖玺对女性研究生心理健康问题的研究、孟馥等对医学专业研究生心理状况的调查,孙艳平对浙江省研究生心理健康状

况的分析等。进一步拓宽了研究生心理健康教育研究的广度。

(三) 快速发展阶段(2005~2009年)

2005年以后,我国高校研究生心理健康教育研究论文数量快速增长。2005年论文数量较2004年翻倍,2006年数量是2005年的近2倍,2009年的论文数量是2005年的3倍多,这一阶段论文数量占论文总量的41.1%,可见图1。整体来看,这一阶段的研究表现出三个显著特点:一是研究者们更加重视对研究生心理健康影响因素的分析,如禹玉兰等经过研究发现研究生的心理压力分布于就业、学习、经济、成就需要、人际关系等多个方面,主要受专业、学校类型、家庭教养方式、家庭经济状况、学校所在地的生活方式和生活节奏以及学校所在地的气候等客观条件等因素的影响。^[5]二是对加强研究生心理健康教育对策的研究更加集中,如楼成礼等针对研究生心理健康教育过程中存在的问题,提出要构建全方位的研究心理健康教育模式、建立研究生心理健康状况监控体系、采取措施改善研究生的学习、生活条件和环境等对策。^[6]三是出现了更多研究生心理健康教育有效途径的尝试,如汪国琴等面向研究生开展团体心理辅导“小凡倾听”的探索,张晓龙等通过朋辈咨询提升研究生心理健康教育的实际效果,都是非常具有实用价值的尝试。

(四) 稳定阶段(2010年至今)

2010年至今,我国高校研究生心理健康教育研究趋于稳定,文献数量增长放缓,共有论文364篇,占论文总量的51.3%。这一阶段,新的理论视角不断涌现,如张澜从心理契约的视角探析研究生心理健康的实效性,戴吉提出悦纳进取理论模型以完善高校学生心理健康作用机制,武成莉等从积极心理学理论出发探索研究生心理健康教育的有效举措等,这些新的理论视角推进了研究生心理健康理论研究的纵深发展。研究生心理健康危机干预机制成为研究焦点之一,如薛凤莲等提出应构建高校研究生心理危机预警与干预系统,健全高校研究生心理危机预警与干预组织机构,完善研究生心理危机预警指标和排查体系,并开展形式多样的研究生心理危机教育。^[7]唐海波等探索构建研究生多层次心理健康防护体系,提升研究生心理健康水平。刘李云等通过连续5年的实践探索同伴心理互助研究生心理健康监控和预警模式。研究生心理健康教育网络化、课程化趋势初见端倪。如应中正等介绍了北京

师范大学“京师心晴网”网络心理健康教育平台的构建情况,提出了网络心理健康教育在拓展心理健康教育时空范围,发挥研究生自我教育潜能等方面的重要意义。^[8]宋振韶等对研究生心理健康教育课程建设做了初步探索,提出课程是研究生心理健康教育的主渠道和重要途径,建议通过专门的心理健康教育课程促进研究生心理健康水平的发展和提升。^[9]

三、对已有研究的思考

从1983年至2013年,学术领域对高校研究生心理健康教育问题的关注程度不断提高,特别是近10年,文献数量增长迅速,研究主题更加细化,研究方法逐渐规范,推进了高校研究生心理健康教育理论和实践研究的发展。通过对已有研究文献的分析与归纳,笔者认为目前的研究在以下方面还存在不足。

(一) 理论研究有待进一步丰富

研究对比需要,笔者以“高校学生心理健康”(或含“大学生心理健康”)为主题词,采取相同方法在中国全文数据库(CNKI)中共检索到16410篇文献(1983年—2013年)。从文献横向比较来看,2000年之前以“研究生心理健康”为主题词和以“高校学生心理健康”为主题词检索到的文献数量比为1:86,2013年该比例增长为1:18。由此可见,以“研究生”为主体的研究在整个高校学生心理健康研究中所占的比例不高,研究生心理健康教育相关理论研究有待进一步丰富。此外,现有研究较多针对硕士研究生群体,对博士生群体的关注度不够。

(二) 缺少有针对性的试点研究

在分析现状的基础上,已有研究提出了加强研究生心理健康教育的措施与对策,比较集中的有提高研究生心理健康教育的宣传力度;加强校园文化建设丰富研究生活动平台;建立并完善研究生心理咨询和预防体系等。多数措施与对策还停留在表面,不够深入具体,缺少具有针对性的试点研究,如对某对策(或模式)在实际工作中是否具体可行,如何运作,效果如何,是否可以推广的研究。研究生心理健康教育有较强的实践性,从理论层面到实践层面都期待更加具有实效性的探索。

(三) 研究方法有待更加完善

整体来看现有研究多为静态研究,缺少动态研

究,如对个案的追踪研究,或对具体措施效果的纵向对比。此外,现有研究缺少比较研究,包括国内外研究生心理健康教育状况的对比研究,不同群体特点研究生心理健康教育的差异性研究等。

四、未来研究展望

(一) 研究生心理健康教育网络化发展

当前,网络已成为高校研究生学习、交流、获取资讯的重要平台。我国最早关注网络心理健康教育问题的学术论文出现在 2001 年。^[10]从近年来的研究文献来看,越来越多的研究者们认识到网络对高校研究生心理健康教育的积极意义。网络心理健康教育作为传统心理健康教育在互联网领域的延伸和拓展,符合新形势下研究生心理健康教育工作的时代要求,提供了解研究生发展困惑的全新渠道,搭建了服务研究生成长、引领网络心理健康教育潮流的新平台,大大提高了心理健康教育工作的效果与效率。^[8]一些高校已经在网络研究生心理健康教育方面有了尝试并初见成效,如北京师范大学大学的“京师心晴网”,北京航空航天大学大学的“i-home”平台等,博客、微博、微信等纷纷成为高校心理健康教育工作者为学生提供服务的平台,网络化发展已成为当前高校研究生心理健康教育的一种趋势。其中,研究生心理健康教育“网上网下”的结合、网络心理健康教育平台的规范化运作值得进一步研究。

(二) 研究生心理健康教育对象的全体化趋势

从我国高校心理健康教育发展的过程来看,在相当长的一段时期内,高校心理健康教育主要是针对少数存在心理不适或心理障碍学生的心理咨询和辅导,这种状况导致大部分学生被隔离在心理健康教育的围墙之外,不仅在很大程度上造成心理健康教育资源的浪费,也容易让那些真正存在心理障碍需要接受指导的学生背负沉重的思想负担。随着对心理健康教育认识的深化,越来越多的人认识到心理健康教育对每一个学生发展的重要意义,以全体学生为服务对象,以发展为主、治疗为辅已成共识。^[11]从近年来研究文献来看,更多研究者认识到心理健康教育在研究生综合素质培养、创新能力发展等方面的作用与价值,研究生心理健康教育的内容也更加丰富,生涯规划、职业引导、社会适应、团队合作等都被纳入研究生心理健康教育的范畴,这将进一步推动高校研究生心理健康教育对象的全体化

趋势,为研究生心理健康教育开拓更大的空间。

(三) 构建研究生心理健康服务体系将成为研究热点

从在“应然层面”分析研究生心理健康教育的重要性,到从“实然层面”探索研究生心理健康教育的现状、影响因素和干预对策。随着研究的逐步深入,越来越多的研究者认识到,研究生心理健康教育是一个集多因素于一体的系统工程。在高校内部,研究生的心理健康教育不再局限于学校心理咨询中心和心理教师,同时也需要更多职能部门的配合与支持,研究生导师、专业教师、辅导员和管理服务人员都应涵盖于研究生心理健康教育服务体系的范畴。在高校外部,社会支持对高校研究生心理健康教育的价值日益得到重视。从内容来看,在常规的心理健康宣传教育措施之外,心理健康教育课程平台和心理危机干预平台将成为高校研究生心理健康教育服务体系建设的重点。相信在未来研究中,会有更多针对不同特点高校研究生心理健康服务体系建设与实施效果的探讨。

参考文献:

- [1] 苏力. 数量与质量——中国研究生教育的问题和回应[J]. 北京大学学报(哲学社会科学版), 2010, (1): 122-132.
- [2] 叶仁敏. 对研究生心理倾向的调查分析[J]. 高等教育研究, 1983, (12): 49-54.
- [3] 武晓峰, 梁永明. 研究生心理健康状况的调查与思考[J]. 学位与研究生教育, 1995, (3): 47-49.
- [4] 毛富强, 毛光民, 李洁. 研究生心理健康状况初步评价[J]. 健康心理学杂志, 2000, (8): 36-38.
- [5] 禹玉兰, 郑希付. 扩招事件研究生心理压力现状及其相关影响因素[J]. 心理发言与教育, 2005, (3): 99-103.
- [6] 楼成礼, 林良夫, 曾超. 加强研究生心理健康教育的对策性思考[J]. 教育发展研究, 2005, (3): 102-104.
- [7] 薛凤莲, 倪潇潇. 高校研究生心理危机预警与干预系统的构建[J]. 中国林业教育, 2011, (3): 107-110.
- [8] 应中正, 姬刚, 张兰鸽, 等. 以网络为依托开展研究生心理健康教育——以北京师范大学“京师心晴网”为例[J]. 学位与研究生教育, 2011, (2): 50-52.
- [9] 宋振韶, 蔡瑶. 研究生心理健康教育课程建设初探[J]. 北京教育, 2010, (7): 70-71.
- [10] 姜巧玲, 胡凯. 大学生网络心理健康教育研究进展与趋势[J]. 现代大学教育, 2011, (6): 82-86.
- [11] 李小鲁, 宋翎. 学校心理健康教育工作应面向全体学生的发展[J]. 高教探索, 2010, (2): 107-111.

(下转第 84 页)

文章编号: 2095-1663(2015)01-0026-06

海归潮对国内研究生就业的影响与对策研究

——以上海市为例

陈鹏

(上海理工大学 管理学院, 上海 200093)

摘要:海归主要与国内应届毕业研究生就业产生竞争,国内一线城市是海归与国内研究生就业的主要选择。以上海为例,海归对上海市研究生就业市场有极大的冲击,2013年留学回国人员达到了35万人,到上海就业的海归人数在5万左右;上海市毕业研究生3.8万人,在沪就业人数3万人左右,海归在沪就业人数已经远超本市毕业研究生人数。海归和国内研究生就业选择的趋同使竞争愈发激烈,造成人才流动失衡。通过深入分析这一竞争态势的成因,提出改善经济发展结构和就业结构、大力支持自主创业、重视留学教育和国内研究生培养质量,加强人才优惠政策的吸引力等政策建议,有助于解决高学历人才的就业难和就业流向失衡问题。

关键词:海归;上海市;研究生;就业

中图分类号: G643 **文献标识码:** A

一、前言

随着我国研究生招生规模的逐年扩大,研究生毕业人数呈现直线上升的趋势,2013年全国毕业研究生的人数达到51万余人,而上海作为我国的经济中心、教育中心,研究生培养规模很大,每年的毕业生人数也在逐年增加,2013年至2015年三年内,上海市研究生毕业生人数将分别达到3.8万、4万和4.4万人左右^①。研究生人数大幅增加的直接影响是就业竞争愈加激烈,研究生的就业难问题开始走进大众视野,引起了社会多方面的关注。

高等教育国际化发展主要表现为出国留学与学成归国人数的增加,2013年我国出国留学人员总数为41.39万人,比上年增长3.58%;海外留学回国

人员(简称海归)总数35.35万人,比2012年增长了29.53%^[1]。预计未来几年出国留学和回国人员数量还将保持持续增加的态势,海归大多选择在北上广等一线城市发展,海归的就业层次也多为管理、技术等高层次岗位,这不仅挤压了本土研究生的就业机会,形成激烈的就业竞争,在宏观上也改变了上海市研究生就业的特征。上海作为国内经济最发达的城市,其海纳百川的城市文化与优良的城市环境不仅吸引着国内众多的高层次毕业生,对海归的吸引力同样强大。海归、本市研究生、其他省市的研究生,三股求职就业大潮汇聚在上海,使上海成为国内高层次就业竞争最为激烈的城市。在新形势下深入分析上海市研究生就业竞争的特点与趋势,对未来研究生就业态势做出基本判断并提出相关的对策建议,具有重要的现实意义。

收稿日期: 2014-08-19

作者简介: 陈鹏(1979—),男,河北昌黎人,上海理工大学管理学院讲师。

基金项目: 2014年上海市高等教育学会课题“海归潮冲击下的上海市研究生就业现状、前景与对策研究”(课题编号: ZCGJ17-14)。

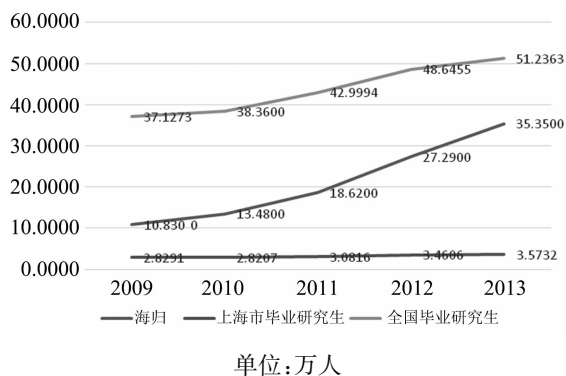


图1 2009年至2013年海归、全国毕业研究生、上海市毕业研究生人数^②

二、海归潮冲击下研究生就业特征分析

上海的经济总量大,发展快,就业机会多,对高学历研究生就业有强大的消化能力。但是近年来研究生的整体就业形势日趋严峻,已经发生了根本性的变化,这一转变过程与高等教育国际化大发展的过程同步发生,即“就业难”、“留学热”、“海归潮”三种现象在这一时代同时呈现。在海归参与上海就业市场竞争的大背景下,上海市研究生就业呈现出鲜明的时代特征。

1. 就业地域流向趋同:形成城市竞争

由于国内各地区经济社会发展的不平衡,以京沪为代表的一线发达城市与其他省市地区之间存在巨大的发展差距,大城市的交通、医疗、教育等公共服务更为优越,工资收入与发展空间更大,文化与氛围也更吸引高学历的人才。调查显示:毕业生就业首选地区即“京沪等大城市”占63.2%^[2]。签约省会城市和北京、上海、广州、深圳等中心城市的比例达到77.33%^[3],和国内毕业生一样,海归人员的就业地域选择也具备趋同特征:“海归人才中的70%在回国后偏向于选择广东、北京、江苏、上海、浙江等沿海经济发达省市”^③,2013年的数据显示14.2%的海归在上海就业^④,以此比例计算大约有5万人选择在上海就业,而全市当年毕业研究生总人数大约3.8万人,海归人数已经远远超过本市毕业研究生数。对于大部分上海市高校毕业研究生来说,留在上海就业更是第一选择。以2012年我校的数据为例,在已就业的1384名毕业研究生中,996人选择留在上海,选择留沪的比例为71.97%。全市范围的调查数据也证实:有81.4%的受访者表示期望

留在上海工作,4.8%期望去中东部二、三线城市^[4]。

因此,以上海为代表的大城市成为“海归”“国内研究生”“本市研究生”三个就业群体的共同首选,就业竞争空前激烈,就业压力无比巨大,上海市研究生就业形势发生根本性的变化就不足为奇了。

2. 就业行业选择趋同:形成行业竞争

城市对于人才的需求一是取决于城市的经济总量,二是与城市的产业结构密切相关。由于上海市巨大的经济总量,对各专业高层次人才需求很大;目前上海市经济正处于产业结构转型升级阶段,高端制造业与现代服务业蓬勃发展,同样对高端人才极度渴求。但是各个行业之间的收入差距明显,具备知识密集型和技术密集型特点的行业收入明显超过其他行业,自然这些行业对高学历人才的吸引力也更大;同时这些行业的工作环境优越、发展潜力巨大、福利待遇优厚、文化氛围自由,所有这些都是高学历人才所看重的,这就使海归和国内毕业研究生在就业行业的选择上也高度趋同,进一步加剧了就业的行业竞争。

2012年,进入金融以及相关服务业的海归占比达到48.5%,分别有7.0%,9.1%,8.7%,7.4%,7.4%的海归从事于教育科研,新一代电子信息技术,文化创意产业,生物工程或医药,新能源新材料等领域^⑤。相对地,从上海市某高校2012年的就业行业选择来看,进入制造业的毕业生人数比例为23.38%,邮电通信计算机信息业为19.79%,教科文卫为14.83%,金融保险房地产为10.55%。海归与国内研究生的就业行业选择重合度很大,使部分行业的就业竞争非常激烈。

3. 就业岗位选择趋同:形成岗位竞争

不管是海归还是国内毕业研究生,他们的教育背景具有共同的特点:长时间和高成本。这个特点决定了海归和国内研究生的择业价值观有高度一致性:必然要追求高回报的工作岗位以覆盖较高的教育成本和时间成本。因此,从教育投资的角度分析,海归和国内研究生都对收入高的工作岗位青睐有加。据统计,海归从事的岗位以销售、市场类和研发类为主。其中,销售、市场类岗位的占33.5%,研发类岗位的占24.2%,从事行政工作的海归占17.7%,从事生产运营、人事管理和财务管理等职位的分别占7.1%、6.8%、6.4%^⑥。这和国内毕业研究生所从事的岗位类别基本一致,这类岗位一般属于管理、技术、研发等知识密集型和技术密集型岗

位,和高学历人才的专业背景相对契合,有利于他们在工作中学有所用,发挥专业优势,拓展职业空间,我校研究生就业岗位的流向同样证明了这一点。另外,此类岗位在机关事业单位、高校院所、新兴行业、跨国企业中较为集中,社会地位与职业声誉较高,满足了高学历人才的择业心理需求;最后这些单位和岗位一般拥有开放包容的文化氛围,愿意接纳不同背景的人才,对外语的要求较高,与海外的联系更多,海归能更快更好地适应这种工作环境,这也是双方扎堆选择此类岗位的重要原因。海归与国内研究生在就业岗位上选择高度一致形成了激烈的岗位竞争,进一步加剧了上海市研究生就业难问题。

三、海归与研究生就业竞争特征的成因分析

上海市研究生就业竞争日趋激烈,从供需两方面来分析,参与就业市场竞争主体有三个来源:海归、本市高校毕业研究生、其他省市毕业研究生;从需求方面来看,国内经济增长速度目标已经调降为7.5%,经济转型和结构调整需要一定的时间,因此对毕业生的需求难以保持大幅度的增长,2010年以来上海每年新增就业岗位都维持在60余万个^⑦,基本没有增加。上海市毕业研究生总量正在走向供大于求,就业市场已开始从卖方市场向买方市场过渡。

1. 国内研究生教育规模不断扩大,毕业生人数逐年增加

国内硕士研究生招生人数近几年增幅很大,上海市的研究生人数同样有较大的扩张。有学者认为,我国高等学历教育规模增长的速度明显快于我国经济发展,主要是政府的政策因素而非经济发展的自身推动,且已开始超过经济发展的承受能力,高等教育规模的增长幅度大大高于我国GDP的增长幅度,呈现出扩招起步快、增长不平稳、大起大落的态势,如研究生数量增长太迅速等^[5]。招生人数短期内迅速增加造成了一系列的后果,一是在校研究生规模不断增加,但是教育资源的增长速度赶不上生源的增长速度,导致教育质量下滑^[6],毕业生的就业竞争力随之下降。二是高校扩招带来的毕业研究生迅速增加,但是与之相匹配的就业岗位无法以相应的速度增加,直接导致学历贬值。

2. 高等教育国际化的发展,留学与海归人数大幅增加

高等教育国际化的兴起与发展,必将导致毕业

生就业竞争的国际化。高等教育国际化的迅速推进一方面与我国居民收入提高之后对海外教育成本的承受力大幅提高有直接关系,2013年我国出国留学总数为41.39万人,其中自费留学38.43万,占比92.85%^[7];另一方面国内优质教育机会竞争激烈,挤压大量学生出国留学寻求高质量教育。大量的留学人员在学成之后必然要寻找就业出路,这是形成留学热之后的“海归潮”的直接原因,此外国内稳定的经济发展和为人才回流提供的各种优惠是留学回国的催化剂。根据相关统计数据,21世纪以来自费出国的留学生中,回国人员的比例一路攀升,从2003年的65.57%到2012年的94.79%^[8],近五年来,全国回国人才达80万人^⑧。海归人数的迅猛增长对国内高学历就业市场形成了相当大的冲击,他们和国内的毕业研究生在就业市场上展开竞争,二者的合流增大了就业压力。

3. 国内发展迅速与发达国家差距缩小,吸引留学人员回国就业

2008年金融危机爆发以来,以美欧为代表的发达国家经济发展持续低迷,国内失业率高企。欧洲作为我国最大的出口市场,在2012年负增长0.6%,2013年负增长0.4%;美国作为我国第二大出口市场,2012年经济增长率为2.7%,2013年经济增长率是1.8%;日本作为世界第三大经济体,2012年经济增长率是1.9%,2013年经济增长率是1.7%。而中国经济却较好地抵抗了危机的影响,经济发展较为平稳,2012年和2013年经济增长率分别达到7.8%和7.7%,就业形势相对良好,回国就业对留学人员来说成为一项很有吸引力的选择。从国内外的差距来看,经过30年的改革开放与经济增长,国内的各项建设事业均取得了很大的进步,和国外发达国家的差距已经大幅度缩小,这也是留学人员回国的一项重要原因。再加上国家鼓励回国的政策和对故乡家庭的感情因素,使更多的留学生选择回到国内发展。

4. 国内区域经济发展与收入差距过大,加剧了高学历人才流向的失衡

不管是从地域角度,还是从行业、岗位等角度来分析收入差距问题,均存在明显的差距过大现象。2013年上海的人均薪酬72300元,远高于中西部代表城市武汉的43902元;行业中的收入差距更为巨大,金融行业的平均工资(509095元)是当地政府公布的社会平均工资的平均数(48537元)的10.5倍。

从岗位差距来看,以金融行业为例,行业高层管理人员与基层员工薪酬差距很大,高管与基层员工薪酬差距达到近 100 倍^[9]。这种各层级间的不合理收入差距极大地影响着高学历人才的流向,使就业市场中人才配置严重失衡。

大城市的优势不仅体现在经济发展和基础设施建设上,在医疗、教育、文化等软环境建设上同样易与海外接轨,因此造成高学历人才日益集中于京沪等大城市。其后果则是一方面使大城市的就业市场过于拥挤,另一方面使大量的中西部地区和中小城市的人才需求得不到满足,对国内区域经济的均衡发展很不利。要打破这种“发展落后-人才不来-更加落后”的怪圈,还需要政府调整发展策略,促进地区间的均衡发展。另外国内行业间岗位间收入差距过大,有的明显超出了市场调节的范畴,造成了较大的不公平,这也促使高学历人才流入高收入行业,低收入行业无人问津,加剧了人才流向的失衡。

四、应对研究生就业问题的对策建议

根据留学生数据和国内研究生招生情况判断,未来几年进入就业市场的海归和研究生人数依然会保持增长态势,由图 2 可知,2013 年出国留学人数超过 41 万人,全国研究生招生数超过 61 万人,上海市研究生招生为 4.5 万人,3 年后这批学生就会进入就业市场,就业人数必然再创新高。从经济发展角度分析,中央政府将 2014 年国内经济增长率目标设定在 7.5% 左右,以较低的增长率换得经济结构调整的空间,上海市更是把转型发展放在更加重要的位置,这意味着就业岗位总数将难以进一步增加,同时结构调整的长期性意味着适合高学历人才的工作岗位跟不上人才的增长速度,因此高学历人才就业难将成为常态。

解决好高学历人才的就业问题,充分利用高学历人才的智慧,对地方经济的发展和经济结构的转型升级都非常重要,反之对社会稳定 and 经济发展会有较大的负面影响。各方面应共同努力应对海归和国内研究生的就业问题,努力达到就业者与社会的共赢,对策建议如下:

1. 改善国内经济发展结构和就业结构,为解决就业流向失衡创造条件

解决就业问题的根本途径还是要靠发展,一方面只有经济发展才能创造足够多的就业岗位,当前

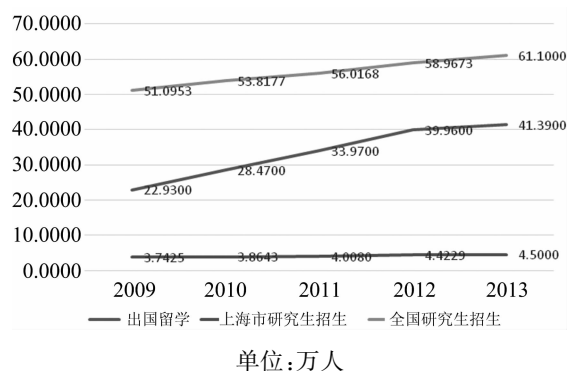


图 2 2009 年至 2013 年出国留学、全国研究生招生、上海市研究生招生人数^①(2013 年上海数据为估计数)

情况下,提供 1000 万新增就业岗位,需要 7% 的 GDP 增长率。2013 年我国 GDP 增长率为 7.7%,城镇新增就业 1310 万人^②,其中大部分新增就业机会是为应届毕业生准备的。另一方面,近几年我国就业市场中出现的“民工荒”和大学生“就业难”表面看是一对悖论,事实上是产业结构与就业结构不合理的必然结果,只有大力推动经济结构转型和产业升级,发展先进制造业和现代服务业,使容纳大量农民工的低端就业岗位转化为适合大学生的就业岗位,才能为解决高层次人才的就业难问题提供良好基础。推进城镇化进展,破除城乡二元结构,促进各区域均衡发展,缩小城乡、东西部的发展差距,为解决人才地域流向失衡创造前提条件;加快收入分配改革,努力缩小收入差距,破除垄断,消除影响行业间收入差距的非市场因素,推进工资集体协商,合理确定岗位工资差距,构建和谐劳动关系,从根本上消除高学历人才行业与岗位流向失衡的经济因素。

二三线城市除了通过各项优惠政策吸引人才,更重要的是注重城市基础设施和文化环境的建设,避免千篇一律,通过自身独特的文化和优美的城市环境来吸引人才,留住人才。只有形成适当的城市差别和产业差别、形成错位竞争,才能最终实现均衡发展,使人才流向走向均衡。

2. 提升国内创业环境,大力支持高学历人才自主创业

创业既可以解决自身就业又能吸收其他的劳动力,还能为社会创造价值,为国家经济发展直接做出贡献,是多赢的选择。高学历人才创业一般都选择知识密集型或者技术密集型企业,对社会的引领作用更大,国内的百度、新浪、搜狐、网易等有名的互联网企业均是海归人员创业结出的硕果。高学历人才

掌握精深的专业知识,通常具备一技之长,又有强烈的实现自身价值的愿望,尤其是海归,更容易接触到世界上最新的技术和发展方向,因此具备良好的创业条件。但是不管是海归还是国内的研究生,选择自主创业的比例依然偏低,未能发挥创业主力军的作用,据不完全统计,海归选择创业的比例大体在25%左右,笔者所在高校毕业研究生创业的比例是2%左右。而发达国家大学生毕业三年内创业率在20%左右,我国大学生毕业三年内创业的不到2%^[10]。其原因还在于国内缺少创业文化,创业环境不佳,人为的创业障碍太多。要支持和鼓励高学历人才创业,首先是转变政府职能,为创业者提供良好的政策环境,降低创业者的创业成本;其次是为创业者提供创业平台,在场地、资金等方面给予适当的支持;还要营造一个有利于创业的舆论环境,鼓励尝试,宽容失败。只有高学历人才创业蔚然成风,才能使他们的知识最大程度地转化为财富,并且为长期存在的就业难问题提供一个有效的泄压渠道。

3. 继续加快高等教育国际化步伐,把海外教育质量放在首位

与国家的改革开放战略一样,高等教育国际化是教育的一种发展趋势,不可逆转。大学生的国际化交流使中国和世界互相熟悉,在竞争中刺激国内研究生不断提高素质;高等教育国际化的另一层含义是国内高校利用国际教育资源来提高自身的办学水平,例如引进国际上知名的学术带头人,学习国外教育界先进的办学理念和教育模式等,这对促进国内高等教育水平和学生培养质量的提高有积极作用,因此还要继续推动高等教育国际化进展。

出国留学人员的目的是想接受良好的国际化教育,提升自己的素质和能力,利用“留学镀金”的方式来提高就业竞争力,以便在和国内毕业生的竞争中占据优势。但是,随着教育国际化的发展,出国留学的人数越来越多,从过去的精英化逐步向大众化转变,海归头上的精英光环已经越来越弱,尤其是部分留学生为了混文凭到一些“野鸡大学”就读,放弃了教育质量这一根本的留学要求,回到国内就业依然缺乏足够的竞争力。在用人单位日益理智的情况下,留学生在与国内研究生的竞争中已经不能因为其海归背景而占有绝对的优势,因此留学生在海外求学的过程中,必须要把教育质量放在首位,注重自身能力和素质的提高,既要加强言语能力,又要有扎实的专业素养。海归应该具备的基本能力是外语能

力,而一切岗位的最终考核因素是专业技能。留学生要把握海外学习的环境优势,从听、说、读、写各个方面提升自己的外语能力,才能在职场中充分发挥自己的语言优势,而专业技能是在工作中实现自身价值的保证,通过多样化的教育提升自己的专业技能,是海归在职场上立足的关键。

4. 提高国内研究生教育质量,增强就业竞争力

面对高素质海归的就业竞争,国内的研究生唯有提升自身的素质和能力才能不被淘汰出局。当务之急是提高国内研究生的培养质量,在研究生扩招的背景下,由于高校教育资源的增加跟不上研究生数量的增长,国内研究生培养质量出现了下滑。要改善这一状况,就要放缓扩招的节奏,为高校扩充教育资源争取时间;高校要改革创新研究生培养模式,把素质教育放在首位,根据人才的需求趋向,调整优化人才培养模式,构建具有竞争力的知识结构体系;高校在注重构建研究生理论知识体系的同时,不能忽略实践能力的培养,通过校企合作等形式为研究生提供实践学习的机会,提高研究生的就业能力。研究生培养目标应该是具备较强理论基础、丰富的实践经验、突出的个性特征和创新能力的高层次人才。

研究生自身要充分认识到就业形势的现状,以积极乐观的态度应对就业竞争,主动提高自己的综合能力。通过课堂学习、课外活动、社会实践等渠道不断提升自身就业竞争力,在激烈的竞争中实现人生价值^[11]。研究生也要调适自己的就业心理和就业预期,除了京沪等大城市,国内的二三线城市,甚至国外的就业机会都要勇于尝试。

5. 加强优惠政策设计的吸引力,引导高学历人才就业流向适度分散

由于我国所处的特殊历史阶段,经济发展差距和收入分配差距过大问题无法短时间内得到彻底解决,完全依靠市场调节来达到人才的合理流动短期内无法实现,因此政府有必要通过政策手段引导高学历人才流向急需的地区或者行业,使人才流动逐步向均衡化发展。

对于到中西部欠发达地区尤其是到基层就业的高学历人才,政府应制定有吸引力的津贴福利补助政策,人性化定期轮换政策,倾斜的职业发展政策等,使他们乐于在这些地区工作生活,为当地的发展奉献自己的才干。对于二三线城市而言,可以制定系列的优惠政策吸引人才去工作,首先是收入激励

机制,建立引进人才薪酬与其业绩、贡献相挂钩的分配机制;其次是人才准入政策,科研单位确因工作需要引进高层次人才,经有关部门批准,可超编调入;三是工作环境支持,为引进的人才提供工作场所和住房等优惠;四是提供生活服务,妥善处理高层次人才配偶和子女的就业学习需要,解除他们的后顾之忧;最后是扶持个人发展,对于引进人才,在申报各类国家级科研创新计划时予以优先推荐。通过系列优惠政策吸引高学历人才到二三线城市就业,将高新技术产业带进城市,带动整个城市的发展。这不仅有利于缓解一线城市的人口就业压力,还能使人才的价值得到最充分的发挥,推动高学历人才流动向合理化、均衡化发展。

注释:

- ① 数据来源:《上海市统计年鉴(2013)》,毕业人数根据招生数估算得出。
- ② 图1中数据来源:佛山日报 http://epaper.citygf.com/szb/html/2014-02/22/content_546646214.htm,其中2013年毕业研究生数据根据2010年招生人数预测得到。
- ③ 数据来源:《中国区域人才竞争力报告》。
- ④⑤⑥ 数据来源:《中国海归发展报告(2013)》。
- ⑦ 数据来源:《上海市统计年鉴(2013)》。
- ⑧ 数据来源:《2013年海归就业调查报告》。
- ⑨ 数据来源:《中国统计年鉴(2013)》、《上海统计年鉴(2013)》。

⑩ 数据来源:《2014年政府工作报告》。

参考文献:

- [1] 郭学庆,于晶.我国硕士研究生就业现状与对策分析[J].中国大学生就业,2008,(16):56-57.
- [2] 李征等.2011年北京高校本科毕业生就业地选择意向及原因调查分析[J].价值工程,2011,(26):193-194.
- [3] 罗清海,邹海贵,周玉林.几所地方高校工科硕士研究生就业调查分析[J].研究生教育研究,2012,(3):20-24.
- [4] 逾八成上海应届毕业生“恋沪”情结明显[EB/OL].中国新闻网. <http://www.chinanews.com/edu/2011/08-10/3245907.shtml>,2011-08-10.
- [5] 陈厚丰,吕敏.扩招以来我国经济结构与高等教育结构的相关性分析[J].高等工程教育研究,2007,(1):39-43.
- [6] 杨颀.研究生教育的扩招以及发展的若干思考[J].中国高教研究,2004,(5):40-43.
- [7] 去年三十五万留学人员回国[N].中国青年报,2014-02-22.
- [8] “精英标签”正在失色[N].人民日报海外版,2013-07-05.
- [9] 2013各地薪酬排行:上海7.23万居首 杭州6.42万[EB/OL].上海热线. http://hot.online.sh.cn/content/2014-04/09/content_6794987.htm,2014-04-09.
- [10] 陈丽.促进高学历人才就业路径何在[J].中国人才,2013,(7):21-23.
- [11] 周晶晶,裴秋蕊,徐雷.研究生就业竞争力“4C”要素刍议[J].高校学生工作科学化研究,2011,(6):308-313.

Effects of the Overseas Returnee Tide on Domestic Employment of Graduate Students and Countermeasures — with Shanghai as an Example

CHEN Peng

(School of Management, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai 200093)

Abstract: Employment competition between overseas returnees and graduate students trained in the country is most intense in first-tier cities of China. A continuous tide of returnees has a great impact on the job market in Shanghai, where in 2013 about 50,000 of 350,000 returnees found employment against around 30,000 newly-employed out of the 38,000 graduate students trained in the city. This fierce competition puts the flow of talent out of balance. With an in-depth analysis of the causes of the competition, suggestions are offered for improving the economic development and employment structure, supporting self-employment, attaching importance to overseas studies as well as domestic graduate training, and implementing a talent attraction policy. These will help solve the problems in the employment of highly-educated people.

Keywords: overseas returnee; Shanghai; graduate student; employment

文章编号: 2095-1663(2015)01-0032-05

关于我国研究生学位授权审核制度的再思考

胡莹

(上海市教育评估院, 上海 200031)

摘要: 回顾我国学位授权审核制度及其历史演进, 分析学位授权审核的作用, 指出学位授权审核存在的问题, 提出完善学位授予审核制度的七项建议, 主要包括科学放权与有序监督相结合, 统筹布局学科点和培养单位, 学位授权审核与质量保障监督机制相结合, 学科工作实行一体化动态管理, 优化调整学科结构和人才培养类型, 引导学位授予单位合理定位和特色发展等。

关键词: 学位授权审核; 质量监督; 学科结构; 人才培养类型; 动态管理

中图分类号: G643

文献标识码: A

一、新中国学位授权审核制度及其历史演进

学位授权审核制度是对招收培养博士、硕士研究生的学位授予单位及其学科实施审核并给予授权的制度, 是我国学位制度的特色和国家宏观调控的重要手段。我国的学位点授权审核制度始于上世纪80年代, 自1981年开展首次学位授权审核至今已开展了十一批学位授权审核工作, 目前已经建成了学科门类比较齐全的学位授权体系, 建立了适合国情的学位授予体系和适应社会需要的学科布局, 提高了高校的科技创新能力和学科发展水平, 基本实现了高层次人才立足国内培养的目标, 为我国经济发展和社会进步提供了强大的人才支持^{[1]72-75[2-3]}。

我国学位授权审核制度经历了不同的授权审核模式, 历经了初创期(1980~1984年)、体改期(1985~1994年)、调整期(1995~2007年)和改革深化期(2008年以后)四个阶段。早期主要是单纯学术标准模式, 即以“坚持标准、严格要求、保证质量、公正合理”为原则进行学位点的评价和审核, 主管部门以行政主导的方式, 掌握学术标准和分配审批额度。

随着经济社会对研究生人才需求的增加, 学位授权审核走向学术标准与市场配置相结合的混合模式, 即根据经济社会需求, 在坚持学术标准基础上, 确定学位点审核的总体额度; 并根据社会对不同专业人才的需求确定不同学科门类和学科间的额度分配。2008年初, 国务院学位委员会第25次全体会议通过《博士、硕士学位授权审核办法改革方案》, 提出以“创新机制、分类管理、提高质量、协调发展”为方针, 构筑“加强规划、重在建设、自律、规范管理”的学位授权审核体制与运行机制, 我国学位授权审核由此进入新的改革期和转折期, 权力下放、省级统筹、按一级学科授权的学位授权审核制度新格局逐步形成。2011年根据经济社会发展需要和科技发展情况, 国家公布了新的学科专业目录。

二、学位授权审核的作用

我国学位授权审核制度在三十余年的发展过程中, 逐步形成了“按需建设”的发展原则, 通过总体调整, 适应不同时期经济社会文化发展和人才的市场需求; 创造性地建立了中国特色的严格准入制度及

收稿日期: 2014-10-23

作者简介: 胡莹(1963—), 女, 江苏无锡人, 上海市教育评估院高教评估所所长, 助理研究员。

国家、省级和国务院有关部委、学位授予单位的三级管理制度,并将学术评审与行政审批相结合,成为我国高校学科建设、人才培养和经济社会发展的推动器和动力源,学位和学科结构、布局调整的指南针。

(一)催生了高等教育分层办学思想,促进了学科布局 and 方向调整

在我国高等教育领域,学位授权审核工作较早提出了分层办学的思想,为我国高等教育全面均衡发展提供了分类指导、分层办学的战略理念,同时相对集中地汇聚了研究生教育资源,构建了一批高水平研究生培养基地。除坚持标准、保证质量的原则外,学位授权审核工作在“按需建设”原则下,及时调整和适时增加国家急需学科。例如,在1989年的第四批、1993年的第五批审核中,对高技术学科(信息技术、生命科学、材料)、新兴交叉学科(能源、海洋、环境)和应用性学科领域给予政策倾斜,新增了一批博士点和硕士点,促进了我国高等教育学科结构的进一步优化。

(二)促进了办学单位学科建设的积极性,推动了办学单位主动适应市场需求

获得学位授权是一所高校在高校能级结构中地位的象征,是自身实力与社会影响力的表征,由此也激发了高校对学位授权的热情和竞争意识。而学位授权审核的依据是学术标准和社会需求,但最根本的是学术水平,学术是学位的内在规定性,是学位的核心^[4]。办学单位在学位授权审核中是否成功,取决于在达到学术标准前提下,是否满足社会需求。我国关于学位授予权的历次政策文件中均对学术标准有明确的要求,如申报博士授予权单位,其有关学科在全国同类学科中有较高学术水平,有较好的科研基础,承担国家或部委重点科研项目等。因此,高校往往以成功获得学位授予权为动力,通过仪器设备和实验室的硬件建设等不断提高教学科研水平,为学科建设和研究生教育提供物质保障;通过培养和引进优秀人才,提高师资队伍水平和科学研究能力,为获得学位授予权创造人力资源条件和研究基础准备。另一方面,学位授权审核中十分强调满足国家和社会的需求,这促使办学单位在申报和建设学位点时主动结合经济社会发展需求。而取得学位点授权的学科是学位授予单位宝贵的学科资源,学位授予单位凭借学科资源可更有效地培养和引进优秀人才,吸引优秀生源,为学科提供可持续的人力资源,实现人才资源和科技创新资源的不断集聚和融

合,从而形成了由学位点授权触发而不断向上生长的自我增强发展链条。

(三)授权审核制度改革,推进了高等教育管理重心下移和权力下放

学位授予审核制度改革的特点之一就是权力下放。例如,第四批审核工作起,国家批准部分条件好、管理制度健全的学位授予单位开展自行审批硕士学位授权点的试点,博士学位授予单位开展自行审批增列博士生导师指导教师的试点;第六批的审核开始尝试授权有省级学位委员会的省市在一定学科范围、一定总量控制数内自审硕士点的试点;试点按一级学科行使博士学位授予权试点工作的审核;省级学位委员会获得中央政府一定授权,对本地学位授予单位和授权学科布局进行统筹管理。学位授权审核权力下放,使得学位授予单位的自主权得到增强,激发了办学单位根据社会需求调整学科结构的积极性以及创建办学特色和比较优势的主动性。

三、存在的主要问题

我国学位授权审核工作经过数十年快速发展,取得了巨大成绩,但仍然存在问题^{[5-8][1]78-81},需要倍加重视。

(一)一手硬、一手软的现象仍不同程度的存在

我国现行新增学位授予单位的审核包括学位授予单位申报、省级或国家主管部门组织专家评审、国务院学位委员会审批等系列程序。学位授权部门的学位授权审核以鉴定性审核为主,国家对审核过程严格控制,对评审条件严格规定,从学术队伍、科学研究、教学与人才培养、学术交流和条件等五大方面综合考察。但是,目前学位授权工作中仍然存在重申报审核、轻后期建设,重数量扩张、轻质量建设的现象。就学位授予单位而言,习惯于把学位授权审核视为硬任务,对如何获得学位授权关注过多,热衷于争学位点、争指标和上层次,相互攀比严重。与此同时,把研究生培养视为软任务,对授权学位点的后期建设和质量保障机制建设重视不够,未能有效地建立和实施质量监督和自我评估制度,随着时间推移,部分学位授权点出现学科水平下降、学科带头人流失等情况。

(二)学位授权审核的两级政府管理有待进一步探索完善

在学位授权审核制度安排中,我国采用中央集

权为主、有限放权为辅的管理模式。国务院学位委员会代表中央政府行使职能,各省、自治区和直辖市人民政府以及解放军系统各自设立省级学位委员会,中央政府与省级政府是授权与被授权关系。中央政府掌握制度设计与实施,通过行政手段发布政策,每隔几年定期开展学位授权审核工作,省级政府在制度实施中发挥有限作用,例如硕士学位授权点审核等。同时,管理重心下移、权力下放的改革战略,与一放就乱、一放质量就降的现状交织在一起,导致学位授权审核制度改革呈现出波浪式前进的曲折路径。因此,学习借鉴发达国家行之有效的学位授权审核模式十分必要。但是,美国因联邦或邦联制而形成的充分放权、大学主导型的学位授权审核体系不适合我国(美国一些著名大学有权自行设立学位点,联邦政府不直接管辖高等教育,不参与学位授予),日本式、法国式的中央集权模式、政府主导型亦不适合我国(我国地域宽广、发展差异大)。因国情和发展阶段不同,相当长时期内我国也难以采用德国模式,即基于立法(《高等教育法》)赋予大学自主设立学位点和学位授予的权力。

(三) 学科结构布局仍然不能很好适应发展需要

就学科结构而言,目前市场急需的高新技术学科、应用性学科规模和占比较小,交叉学科培育和发展不快,而市场需求渐少的传统学科规模和比例仍然偏大。学位结构上,学术型硕士学位点规模仍然偏大,与社会需要和市场需求有所脱节,而以培养高层次应用性、职业性人才为目标的专业学位点规模偏小。如何通过学位授权审核工作,优化调整研究生教育结构,进一步适应经济社会发展需要值得进一步探索。

四、完善学位授予审核制度的思考与建议

学位授权审核制度必须与经济社会发展和科技进步相适应,坚持以人才市场需求为导向,以科学规划为基础,以质量控制为手段。当前和今后相当一个时期内,我国学位授权审核工作应当稳定规模,把握发展速度;优化结构,调整发展布局;发挥省级统筹作用,扩大高校自主权,健全质量监督体系;促进政府主管部门宏观管理(国家、地方)和学位授予单位自主办学相结合。

(一) 结合经济社会发展需要和人才市场需求,探索学位授权审核新模式,统筹学科点布局和培养

单位布局

根据国家产业结构调整、市场需求和国家重大发展计划,确定适应不同时期、不同地方、不同行业需要的学位授权审核原则、方针与方法,确定学位授权单位和学位点的新增分布和数量,优化调整存量结构。

根据我国经济社会发展现状和未来预期,在学位授权审核上,市场导向的学术审核准入制模式是未来的发展方向。该模式可充分发挥学校和上级主管部门在学位点授权审核中的作用。高校比主管部门对市场反应更灵活、与社会需求更接近,它可以结合自身实际调整学科。但要注意的是,高校在学科建设上较注重近期利益,存在盲目性和短视性。因此主管部门必须发挥宏观调控功能,引导和帮助高校克服盲目性和短视性,通过制定学科发展规划和指南,定期发布学位授权审核的政策导向和人才需求状况等措施,宏观调控高层次人才培养的规模、层次、类型和地域布局。同时,运用分类管理方法,适度增列研究生授予单位,从紧控制博士学位授予单位数量,新增博士点优先配置于本地区空白点,扶持新兴交叉学科;学位授权审核审批和招生政策向重点地区、重点行业及产业倾斜。

(二) 科学放权与有序监督相结合,发挥省级政府职能部门在学位授权审核中的作用

我国的学位授权审核体系包括国家、省级政府和学位授予单位等三个层次。下放权力、管理重心下移是今后学位授权制度改革的重点。国务院学位委员会的作用是宏观调控、规范引导、监督管理,制定调整相关法律法规,负责授权工作的规划、布局和审核,完善学位授权的监管体系。在明确国家基本授权标准前提下,把学位授权审核的权力下放到省级政府^[9],体现了从“全国性整体择优”向“地区性相对择优”的变化。

省级政府获得国家授权后,应当制定本行政区的学科建设和学位点建设的中长期规划,统筹本地学位授予单位和学科点布局并按规划实施学位授权工作,提高资源配置水平、自我调节和适应能力;通过宏观政策指导和发布战略方向,引导本地区学位授予单位及学科点的规划和建设,制定适合本地区的学位授权审核指标体系、评审程序及其监督机制,制定学位点的检查评估和调整机制。

(三) 学位授权审核的鉴定性评价与质量保障和监督机制相结合

学位授权审核是以学术性为主的活动,其鉴定性评价依赖于合理的评价指标体系,因而指标体系中应当包括学术标准和经济社会需求。评价指标体系要做到学术标准、市场需求、学科差别的辩证统一,避免片面性;既要坚持学术标准不动摇,又要考虑市场需求和学科差异。

学位授权点的后续建设质量必须与健全的三级质量保障机制相配套。学位授权审核是一种资格准入评估,具有时限性,建立学位授权点的定期评估制度是学位点质量保障的有效手段,必须构建政府行政监督、社会评估、培养单位自评相结合的质量保障监督机制。一是学位授予单位要建立定期的自我评估制度,对学位点条件和水平实施动态监控,促进自我提高与自我完善,定期自评并向省级政府学位主管部门报送。二是省级政府通过建立授权审核的评估机制,运用合格评估、水平评估和选优评估等手段,促进研究生培养单位的自强、自律,实行优胜劣汰、有进有出的动态管理机制;对水平评估和选优评估优秀的,政府给予办学经费奖励。对于不达标的学位授权点限期整改,整改后仍不达标的,暂停甚至撤销其学位授予权。三是国家和地方政府学位主管部门要重视学位授权点客观信息的收集、整理和分析,建立健全全国学科建设发展信息网和信息常规采集系统,督促高校建立年报制度,准确掌握申报单位及其学位点运行情况,增加信息反馈机制。此外,我国现行学位授权的无限制不利于学科的健康发展。因而在学位授权审核中可以探索引入学位授权的有效期制,即获得的学位点授权在一定期限(如5年左右)内有效。在有效期之后,培养单位向上级主管部门申请并接受学科评估,评估合格后,进入下一个有效期;对于二次评估优秀的,则可以申请较长时间“免检”。

(四)充分运用学位授权审核机制,优化调整学科结构和人才培养类型

学位授权审核工作涉及新增学位授权单位和新增学位授权点。新增学位授权单位影响区域布局变化,新增学位授权点影响学科点数量和结构变化。我国经济社会对高等教育的需求不断增多并不断变化,学位授权审核工作必须体现社会需求,在学科布局、地域布局、学校布局上综合考虑,调整学科结构和学科点设置,促进研究生教育与经济社会发展需要的结合,推进按一级学科的学位授权审核,大力扶持经济社会发展急需的学科点和新兴交叉学科,关

停并转不适应或重复设置的学科点。

根据发达国家经验,在硕士层次教育的比例上,应用型或职业型硕士生教育明显大于学术型硕士生教育。目前,我国硕士层次内部结构不合理,学术型硕士学位授权点规模明显大于应用型或职业型硕士学位授权点。省级学位委员会要运用学位授权审核手段,优化调整硕士层次学术学位和专业学位人才的比例,增加以职业实践训练为特色的专业学位授权点规模,解决应用型人才比例偏低的问题。

(五)探索学科工作的动态一体化管理模式,促进学科建设上水平

学位授权审核、重点学科评估和评审、一级学科整体水平评估是学位管理工作的重要内容。学位授权审核结果既是办学单位学科建设成效的“考试”,又是国家重点学科评估和评审、一级学科整体水平评估的重要基础和前提。可以把学位授权审核、国家重点学科评估评审、一级学科博士学位授权范围内自设二级学科、一级学科水平评估等工作进行系统性整合,通过动态一体化管理模式,引导和调控各类学位点层次比例,优化学科结构和布局,提高学科质量。比如,基于一级学科整体水平评估,通过建立健全学科建设全国信息网,建立学位授权审核的动态机制,强化办学单位对一级学科学位点的网上年报制度;以国家每五年的发展规划为时间周期,基于五年的网上年报对所有一级学科进行综合排名;基于综合排名,主管部门针对不同学科门类的特点,有差别地对每个一级学科划定比例,入围划定比例的学科点成为国家重点学科;并依续确定一级学科博士点、一级学科硕士点,排名位列最后的一定比例范围内的学位点,视具体情况,给予“黄牌警告”限期整改或取消该学位点授权。

(六)运用学位授权审核机制,引导学位授予单位合理定位和特色发展

办学定位和特色是高校的灵魂和办学个性化的特征,是区别于其他高校的亮点,其中学科特色是一所高校最本质、最核心的办学特色。学位授权审核机制是引导学位授予单位合理定位和特色发展的有效手段。发达国家在进行学位授权审核时,特别注重新增学位点的特色属性,其设计指标体系按需设定。高校应以自己的优势资源为基础,根据所处环境,集中力量构筑优势学科群、特色学科群,明确自己学位授权申请的重点,坚持在谋划特色上下功夫,突出学科特色,并在资源配置、条件保障上予以优先

配置。主管部门应坚持分层办学,鼓励高校在不同层次上办出特色和水平。

(七)以学位授权审核为契机,引导学位授予单位进行科学的学科规划与建设

学位授予单位是学位点建设的主体,应根据国家和地方发展规划和市场需求,立足本单位学科优势特色、存量资源,按学科发展规律,进行学科规划与建设。学科规划是系统工程,涉及学校所设置的全部学科领域和学术研究,涵盖与之相关的软环境和硬环境建设。学位授予单位应在认清学位点现状基础上,结合学位授权点申报和学科建设,统筹人才队伍建设^[10]、教学科研基础设施建设,增加学科建设投入。

(八)在学位授权审核中重视国际认可,推进研究生教育国际化

随着我国经济的快速发展和对外开放的扩大,学科建设和学位点的国际化日愈显现。未来的学位授权审核工作,应当更加注重学位授权的国际标准建设与运用(如学位课程设置、中英文课程设置),大力推进国际间的学位互认、学历互认,扩大和提升我国学位授权审核制度的国际影响力和国际地位,推动学位评估与认证中的国际间信息互通,树立我国学位工作的优良国际形象,推进研究生教育的国际化。

参考文献:

- [1] 袁本涛,王孙禺.我国实施学位授权审核制度的反思与改革刍议[J].高等工程教育研究,2005,(2).
- [2] 林梦泉,龚祯祛.浅谈我国学位授权审核的发展历程、作用与经验[J].学位与研究生教育,2009,(2):6-9.
- [3] 宋晓平,梅红.我国学位授权审核的历程与动因分析[J].高等教育研究,2009,30(8):72-78.
- [4] 王慧英.从行政管理走向学术评价——论我国学位授予审核机构改革的理念转变[J].研究生教育研究,2011,(4):67-70.
- [5] 林梦泉,龚祯祛.改革环境下我国学位授权审核的不适应性分析及几点思考[J].学位与研究生教育,2009,(7):19-24.
- [6] 苏兆斌,李天鹰.我国学位授予审核现状分析及改进建议[J].现代教育管理,2011,(6):107-110.
- [7] 胡志刚.研究生学位授权审核制度发展原则研究[J].学位与研究生教育,2011,(5):67-71.
- [8] 甘晖,罗云,李兴业,等.基于科学发展观的学位授权审核机制改革探析[J].中国高等教育,2009,(12):40-41.
- [9] 陈渝,崔延强,张陈.谈学位授权审核制度中省级政府职能的转换[J].中国高等教育,2009,(15/16):28-31.
- [10] 甘晖,罗云,李兴业,等.优化学位授权审核机制,加强高层次人才队伍建设[J].学位与研究生教育,2009,(7):25-29.

Reconsideration of China's System for Graduate Degree Program Authorization

HU Ying

(Shanghai Education Evaluation Institute, Shanghai 200031)

Abstract: On the basis of a review of the development, role and problems of China's academic degree program authorization system, seven suggestions are presented for the improvement of the system. They include scientific power delegation with well-organized supervision, making a unified plan for establishing education programs and institutions, combining degree program authorization with effective quality assurance and supervision, providing dynamic management for program development, optimizing the structure of disciplines and types of training, and facilitating the proper positioning and unique development of degree-granting institutions.

Keywords: degree authorization; quality supervision; discipline structure; talent cultivation; dynamic management

文章编号: 2095-1663(2015)01-0037-07

在职法律硕士研究生招录工作的现状、问题与对策

王 健

(西北政法大学 研究生教育院, 陕西 西安 710063)

摘 要:在职攻读法律专业学位硕士研究生教育是我国培养高级应用型法律人才的一条重要途径。自开办以来已逐步形成了培养单位的全国性布局 and 比较完备的一般性政策与管理制 度, 招录管理工作积累了比较丰富的经验, 同时在报考条件、录取、招生限额及其分配标准、录取结果排序管理、毕业资格确认等方面也面临着 一系列具体问题, 应在宏观政策的统筹和引导下, 充分发挥专业学位教育指导委员会的调控和行业性评估的作用, 给予办学单位更多办学自主权, 建立全日制和在职攻读分类指导与管理的模式。

关键词:法律; 硕士学位; 在职攻读; 招生管理

中图分类号: G643

文献标识码: A

在职攻读法律专业学位硕士研究生(以下简称“在职法硕”)是1997年国务院学位委员会和司法部研究决定设置,并于1998年开始实施的一个非学历教育项目;旨在为政法实际部门培养高级法律专门人才,迄今已连续开展了16年;目前已成为与“法律硕士(非法学)”、“法律硕士(法学)”并行的通过在职攻读形式取得法律硕士学位的一种培养法律专门人才的重要方式。^[1]值得注意的是,在职法硕教育的发展规模、办学的质量与成效,与政法队伍建设的实际需要和国家宏观学位教育政策的制定和调整变化有着直接密切的关系,深受国家学位管理部门招录政策的影响。本文以最近7年的官方文件和权威统计资料为依据,系统总结和分析在职法硕教育开展的基本情况、招录工作模式以及相关政策的变化、招录工作中存在的实际问题,进而提出相关对策意见和建议,供有关部门决策和法学院校办学参考。

一、基本情况

1. 招生单位及其区域分布

截至2011年最近一次专业学位审批,目前全国法律专业学位培养单位有118个,其中在职法硕培养单位80个。最后三批新增的38所高校均未获得在职法硕招生权。现有在职法硕招生单位的区域分布情况是:华北5省区(京、津、冀、晋、蒙)17个点,其中北京11个点,最为集中;东北三省7个点,沈阳和大连共5个点;华东7省24个点,每省平均2个以上,主要集中在上海(6个)、江苏(4个)、山东(4个),为全国最密集区;中南6省19个点,主要集中在广州(6个)、武汉(5个)和湖南(4个);西南5省区6个点,川渝各2,云贵各1,西藏空白;西北5省区7个点,主要集中在西安(4个),甘青新各1,宁夏空白。

可以说,在职法硕培养单位已经基本形成了全国性布局,但区域之间布点数量的差异十分突出;西南和西北10省区共13个,远不及中东部。宁夏和西藏至今仍是空白,突显了东西之间的结构性差异。当然,这两地的政法机关目前也都有在职法硕毕业生,他们主要是由邻近省区的高校培养的。例如

收稿日期:2014-08-05

作者简介:王健(1965—),男,山西平遥人,西北政法大学研究生教育院院长,教授,博士生导师,法学博士;全国法律专业学位研究生教育指导委员会委员。

2010年在国务院学位办和最高人民检察院、最高人民法院的支持下,西北政法大学承担了每年为西藏自治区司法机关定向培养在职法硕的专项任务。宁夏的在职法硕毕业生也多出自于该校。

2. 招录规模与招生质量

总体上看,最近7年报考在职法硕的考生有增有减(之前的有关数据待考。据统计,1996年至2003年累计招生29448人,获得学位8848人。2004年在校共20600人,其中全日制9328人,在

职攻读11272人)。2007年比上年猛增7675名考生,这一变化与2006年报考政策中有关考生工作年限的条件由5年减为3年有关,之后又逐步递减,但都超过了2006年实际考生总量。规模上,尽管2007年新增了30个培养单位,单位总量由50增至80,但由于实施宏观紧缩政策(即限额),因此近5年来招生计划的总体趋势是逐年递减;而每年的实际录取则有高有低。(见下表)

2006~2013年全国在职法律硕士招录情况一览

年份	全国平均成绩			实考人数	招录计划 (名额)	实际录取 (人数)
	外语	专业综合	总成绩平均分			
2006	49	132	180	11711	限额为4470;13个单位无限额	6570
2007	46	132	177	19386	9830	7618
2008	48	127	174	17466	8165	6864
2009	50.2	133.6	182.6	14296	8890	7972
2010	47	137.5	183.5	13758	5430	6009
2011	52.17	133.73	182.6	14502	5330	6106
2012	47.43	121.46	167.19	16758	6410	6979
2013	47.11	125.23	170.48	17325	6275	6704
总计				125202	>54800	54822

说明:(1)2006年13所高校自定招生规模而无最高限额;2007年最高自定限额为300;2008年、2009年最高自定限额为200;2010年以来规定最高限额均为100。(2)2006年全国在职法硕单位为50个;2007年后增为现在的80个,2013年为78个。(3)本表资料来源:国务院学位办、教育部学位与研究生教育发展中心发布的历年年度文件。

值得注意的是,2009年(含)以前各年总的录取人数均未达到当年预计的招生限额(2008年完成计划录取的84%,2009年为89.67%)。2010年起,主管部门对招生指标实行全面的限额管理,即全国各招生单位最多100名,不再设置自定名额,招生总量5430名,较上年计划减少3460人,减幅39%,这是对在职法硕招生规模连续压缩幅度最大的一次。然而2010、2011年的实际录取又比其当年的招生计划分别增加了579和776人。这是主管部门为解决少数高校招录中日益突出的供需矛盾而对原来下达的招生限额进行后期微调的结果。

评价考生的质量,至少涉及考生的综合素质、已有工作业绩和联考成绩等诸多因素。单从联考成绩看,2006年起在职法硕考试科目由过去的三科(外语和2门专业课)减为两科(外语和专业综合),在外语、专业综合和总成绩这三项观测指标中,历年来各自分别有高有低,但总的趋势是稳中有升,外语成绩的提升比较显著。

3. 招录管理制度与工作流程

在职法硕的招录管理体制,一直实行在国务院学位办统一领导下,全国法律专业学位研究生教育指导委员会秘书处(简称“法指秘”)、教育部学位与研究生教育中心(简称“学位中心”)、省级学位管理机关及省级学位中心分工参与的工作模式。教育部学位中心承担命题和考务管理工作(包括组织阅卷、成绩统计分析和发布以及录取信息管理);各省学位或教育主管部门负责本省内的具体考务;法指秘在以中央政法委办公室、最高人民法院政治部宣教部、最高人民检察院政治部干部教育训练局、公安部人事训练局、司法部办公厅(通称“五部委”)的名义组织推荐报考工作、根据当年考试情况向学位办和高校提出录取指导意见和建议分数线、监督招生单位等方面发挥一定的作用。

在职法硕招录工作的基本流程是:国务院学位办于每年5~6月间向各省级学位、教育管理机关和招生单位下发文件,部署当年的招录工作,同时发布文件通报上年录取结果的排序和有关处理意见;6~7月间考生在指定网站(<http://www.cdgdc.edu>),

cn/zz10.html)上进行网上报名,并在指定地点进行现场确认;10月考试;12月学位办发布录取通知,学位中心公布考生成绩,并提供外语、专业综合和总成绩的全国平均分;各高校于次年一季度内组织进行复试和录取工作,通过网上录取系统向学位中心报送录取结果,完成招生工作。和全日制招生工作一样,在职法硕的招录工作也是一项耗费全年时间的工作。

4. 招录基本政策与制度

目前在职法硕的报考和录取的具体制度和政策的内容主要是:

(1)报考条件——包括学历和工作经历两方面,前者要求考生具有国民教育序列的大学本科毕业证或学士学位证,这意味着,通过党校和未在教育部备案的军校取得的本科证不能报考。至于考生的本科学历是否是法学专业,无所要求。

2006年以前,考生必须从事5年以上政法实际工作经历才能报考。2006年起降为3年。工作经历的计算标准是考生获得本科毕业证或学位证的发证时间到报名的现场确认时间。考生可自由报考全国任何一所招生学校而无所限制,但在录取时如果发生调剂的情况,则将有所限制,即仅限于报考学校所在省内。

(2)考试科目——过去在职法硕的考试科目共计四门,即政治理论、外国语(英语、俄语)、专业基础课(刑法、民法)和综合课(法理、宪法、中国法制史),其中政治理论一直由各高校自行组织,其余3门则实行全国统一考试(又称“联考”),外语满分100分,开设英语和俄语两种,俄语的考生限报黑龙江大学。

2006年起专业基础课和综合课合并为一门“专业综合”,内容仍为五科,满分仍为300分;俄语考生又增加了东北财经大学,另外还增加了日语语种,但限报东北财经大学。

为便于考生备考,学位办每年都编印指定的考试大纲和指南。根据2004年《教育部办公厅关于严禁举办考研辅导班的通知》(教学厅15号)要求,严禁高校举办考前辅导班,不得教师参与任何考前辅导(包括社会上的考研辅导)。

(3)复试和录取标准——在职法硕的复试和录取工作完全由高校根据学位办文件自行组织。2004年起,录取分数线改由各高校自主划定,这是教育部实施的各项招生考试中赋予学校最大的一项自主权。但与此同时,学位办也实行了一套比较严格的

管理措施对高校加以监督和制约——要求招生单位要成立录取工作领导小组;制订和公布复试办法和复试标准;复试内容要综合考查考生的品质、专业知识和技能、素质等方面;录取要综合考虑考生的联考成绩、复试成绩和工作业绩。其中比较硬性的制约措施就是对各高校当年的招录结果进行排序管理。

多年来一直有一条关于在职法硕考生身份的限制性规定,即非政法部门考生录取比例一般不超过本校当年录取计划的20%。这条规定原本是为保证政法等实务部门的考生报考而设置的,在早些年对限制考生报考有一定的作用,但目前已几乎没有任何意义,凡本科毕业且工作满三年者,均可成功地报考和被录取,而不论考生从事怎样的工作。

(4)关于调剂录取——2007年起规定考生只能向报考高校所在省内的其他院校进行调剂而不得跨省。学位办认为这样限制的目的是为了“保证培养质量,便于在职人员兼顾工作、就近入学”。在此之前,考生可在全国范围内的各个高校间自由地调剂录取。由于没有统一的录取分数线,因此这种自由的调剂政策对全国考试成绩各式各样的考生成功获得入学机会起了很大作用,但同时也带来培养和管理方面的一些问题。

(5)对自主招录的监管措施——主要有以下三点:

第一,利用排序控制和约束招生单位的复试和录取自主权。排序分为东部和西部院校,观测指标有三项:一是总分平均分(即将全国各高校录取考生的总分平均分由高到低进行排名),二是总分最低分排序,三是外语最低分排序,通过减少招生规模、通报批评、暂停招生、取消培养资格措施约束高校的招生工作。

排序结果的运用办法是:排序在前的学校自定下一年招生规模,但这也经历了由无限自定到有限自定,有限自定又由300降到200,直到取消自定的过程;排序居中的予以适当限制;排序较后的减少下一年招生指标。其中总分平均分连续3年排序最后5位的(西部学校3位)且低于指导分数线的下一年停招;连续2年且低于指导分数线的予以通报批评并减少下一年招生指标,限其整改。

第二,学位中心认证处在每年录取工作结束后随机抽查考生的报考资格,检查各高校的资格审查工作,尤其注重对考生毕业证的真假进行检查。对于资格审查不严、有弄虚作假等问题的招生单位,将

采取通报批评或停止招生等措施。

第三,要求省级学位委员会和教指委对各招生单位的报考、录取、排序情况建档,跟踪、监督和检查学校培养工作。实施这种监管办法以来,有13所高校受到通报批评,一所高校受到最为严厉的停招一年的处罚。

2005年秘书处曾根据国务院学位办有关文件发布了指导招生录取工作的文件,提出了联考合格成绩的指导性分数线,这对全国各法硕培养单位招生工作起到了积极作用。这也是迄今为止指导委员会唯一一次出台在职法硕招录工作指导分数线。

2007年,学位中心研发并采用了“在职攻读硕士学位网上录取系统”,可结合当年的招录政策,专门针对超限额、违规调剂、重复录取、考生身份比对检查、联网进行学历学位证书认证,并实现数据上传、校验、统计、检查监督等,不断完善招生管理工作环节。

历年来,学位办在招生工作中都坚持强调:在职人员攻读硕士学位是国家多渠道培养高层次专门人才的重要举措,也是积极发展专业学位教育的重要途径。做好在职人员攻读硕士学位录取工作,对于保证生源质量,树立良好声誉,促进此项工作健康发展具有重要意义。各招生单位要加强管理,树立品牌意识,切实提高研究生培养质量。被通报批评学校要认真研究存在的问题,提高认识,加强整改,提出具体改进措施。

二、招录工作存在的问题

在学位管理部门、秘书处、学位中心和招生单位等方面的共同努力下,在职法硕的招生管理制度和操作规程都在不断地改进和完善,保障了在职攻读学位工作的正常发展。在职法律硕士教育也取得了显著成绩,对政法队伍建设起到了很大作用。^[2]但与此同时,实践中也存在一些需要解决的具体问题。

根据笔者对历年招生政策的研读和招生实际情况的观察总结,目前在职法硕的招录工作主要存在以下几方面的问题:

(一) 报考条件 and 录取

1、报考的学历条件规定以取得本科毕业证后要从事满三年的(政法)实际工作,这一规定只是针对高校应届毕业的考生,对于已经从事政法工作多年和在职取得本科学历的考生则构成报考障碍。例

如,一位在政法部门工作20多年的业务骨干,在工作中通过专升本取得了本科学历,但需要再等三年才能报考。这种将具有本科学历和具备政法工作经历这两项条件进行简单逻辑关联的规定显得机械和僵硬。

2、对考生的本科专业没有要求,即便同为政法系统考生,但法学和非法学本科背景并存,专业程度参差不齐,为培养和论文指导带来一定困难。由于种种原因,我国目前从事政法工作的人员,其本科专业并非都是法学,有不少中文、外语、计算机或其他专业的本科毕业生。尽管招生政策上要求考生应具有政法工作背景,但实际上这并不能保证考生应有的专业水准。

3、关于限制党校毕业文凭报考。这个问题前些年比较突出,学校在招生中也面临较大压力。党校文凭的学历认定问题,教育部曾在2004年6月21日发布的《教育部办公厅关于党校函授教育学历有关问题的意见》(教学厅函[2004]15号)中明确,党校举办的函授教育不纳入国民高等教育系列。同时指出,按照《中共中央关于面向21世纪加强和改进党校工作的决定》(中发[2000]10号)，“取得党校函授教育学历,待遇参照国民教育相应学历的有关规定。”问题是,与其他种类的专业学位不同,在职法硕的生源以政法系统为主,受党校教育和取得相应文凭者较多,限制党校毕业考生报考,对扩展政法队伍提高业务的途径有一定程度的影响。

4、如何落实优先录取政法系统推荐考生政策的问题。中央政法“五部委”每年向所属系统发布推荐报考工作的专门文件中都规定,凡纳入“推荐计划的报考人员,政法各部门将于录取阶段商全国法律硕士专业学位教育指导委员会,采取相应照顾录取政策优先重点录取。”那么这里的“照顾录取政策”由谁制定,怎样“优先重点录取”,均因规定笼统而在实际中无法操作;每当政法部门执“五部委”文件就此问及学校时,学校则无以应对。

5、联考试卷的管理和利用问题。多年来联考试卷一直采取集中评阅和集中管理,评阅完毕后试卷并不返还各招生单位。但是经验表明,比对考生初、复试的试卷的笔迹是查验考生作伪的一个有效办法。如能将联考试卷返回各学校,或有调用试卷的工作机制,则将有利于学校严把录取质量关。

(二) 招生限额与分配标准问题

招生限额随不同的学校而有不同程度的差异。

现在的问题是,各校的招生限额,主要是依据各单位多年沿袭的招生规模和录取成绩的先后排名来确定的,对于该单位法学教育的基础、办学条件及其所在地域报考生源情况等因素则考虑不足。也就是说,招生限额的分配未能充分、客观地反映出各单位培养能力条件上的差异和考生的报考需求。由于全国各单位办学条件(如大学法学院与政法大学)及其所在区域的环境条件存在较大差异,各单位管理者的认识程度或办学水平的不同、就近入学的客观条件与各地授权点数量多少的不同,以及限制跨省调剂政策的制约等诸多因素,致使招录工作出现较多问题:

1、生源匮乏或逐年递减的高校为完成招生限额而降低复试分数线,或低分接收外校调剂。以2011年为例,全国有51.8%的单位录取考生的总分最低分不及全国总分平均分(182.6分),总分最低分最高的单位与最低的单位之间相差将近100分。

2、招生限额、考生数量和实际录取之间严重失调。西安政治学院自2005年开始招收在职法硕,至2009年的5年间只录取了20名考生(2005年11人,限额100人;2006年3人,限额100人;2007年3人,限额80人;2008年1人,限额100人;2009年2人,自定)。2010年将限额削减为50人,最后录取48人,但44人为西北政法大学调剂考生,接收调剂率高达91%。2011年的情况依然如此。这一情况在其他高校也不同程度的存在着。

3、由于招生名额限制,那些生源质量好、数量充足、培养条件优越和声誉好的政法院校在录取时面临很大压力,特别是西南、西北、华东三所政法大学,复试分数线连年推高,但有意思的是,报考这些学校的考生数量反而连年增加。

从考生方面讲,成绩优秀不能被录取的问题日益严重。同样的试题、评分标准和考试成绩,甲地150分的考生即能录取,而乙地200多分的考生却被淘汰。考生考试成绩的高下与录取结果已无合理关联。那些试图报考名校的考生需要冒即便成绩优异,也可能面临被淘汰的巨大风险。学校无法向考生做出合理解释。

调剂虽然能够部分解决考生的入学,但这个办法的作用是有限的。首先是各省区招收在职法硕单位的数量不等,调剂要受可调范围的限制。更重要的是,许多考生出于学校声望、人脉资源、学缘关系、职业规划、学费等因素的考虑宁愿继续报考,而不愿

意调剂录取到别的学校。

我们认为,招生限额管理办法的功能在于调控和规范学校的招生规模,旨在确保招生质量。但这只是其发挥作用的一个方面。作为一种调控手段,限额制度的客观效果受全国培养单位规模和生源总量的制约。因此,从技术上看,究竟如何合理地确定全国各招生单位的限额,应该说是一个比较细致、复杂的问题。现行的指标分配办法,应该说已明显脱离了考生报考的需要和各校招生能力条件的实际情况。尽管学位办和法指秘已关注到这一问题并给予帮助,每年录取时都再次调整限额以缓解录取中的矛盾和压力,但仍不能从根本上解决限额分配脱离实际的问题。

(三)录取结果的排序和管理问题

现行的排序方式是分列东部、西部考生的总分最低分、总分平均分最低分 and 外语最低分三项排列指标进行全国总排名。这里有三个问题:

其一,各高校招生规模少则四五十,多则上百,计算其各项平均分的基数,即统计样本差异很大,以如此得出的平均分来考量学校的招录质量,不仅不科学,也没有任何说服力。例如2008年,北京大学、西安政治学院总分平均分都是224分,华东政法大学223分,但这三所高校招生数分别为127名、1名和250名;西南政法大学、中央财经大学均为218分,招生数分别是210名和79名;复旦大学、中国政法大学、武汉大学均为215分,招生数分别是210名、69名和140名,这种排序就如同举重项目不分若干公斤级而混合进行比赛一样的荒唐。

其二,招生结果的排序分为东部和西部院校,单列西部院校的本意是想从政策上扶持和保护西部院校的办学,但实际上却出现了事与愿违、有些西部院校反受其害的情况——在西部排序最后3位的院校,其平均成绩却在东部院校末5位以上,例如西北大学,2007年的平均成绩是185.04分,居西部排序表倒数第3,非西部排序表倒数第9;2008年平均成绩187.55分,又居西部排序表倒数第3,但在全国排序倒数第19位,总分最低分排序居全国第14位(175分)。该校连续两年在后3位,并因此受到了“减少2009年招生限额”的处罚,但如果将该校列入东部排序范围,就不属于“持续招生质量差、排名较后”的高校。这一情况可能是决策者始料未及的,应当引起注意。

其三,从全国统招研究生考试为少数民族单独

划定合格分数线的经验看,排行体系的设计没有将民族考生作为一个单项指标,因此也无法为政法系统的民族考生给予优惠录取的政策。新疆、青海、宁夏、广西、贵州、云南、四川等地政法系统的民族考生,正是需要体现国家考试优惠政策的对象,他/她们不存在“留不住,下不去”的问题,长期坚守在边疆和基层政法战线,为国家稳定和民族团结做出了贡献,有理由像报考全国统招研究生那样享受一定的优惠政策。有些学校近年来也试图为民族考生制订一定的优惠录取政策,但按照目前的排行管理方式,很难实现。

(四)“单证”问题

在职法硕教育项目是依据在职人员同等学力申请硕士学位这一制度设立的,又称作“非学历教育”,符合条件者获得硕士学位证而无学历证。但在实践中,在职法硕研究生录取后均接受了三年左右较为系统、完整的专业课程学习,这事实上已超出了“非学历教育”的概念。新颁布的《在职攻读法律硕士研究生指导性培养方案》(学位办[2009]10号,2009年3月12日),更加淡化了在职法硕教育的“非学历教育”色彩,多年来取得学位者的“单证”和“双证”的矛盾更加突出。

上述问题,有些已经引起学位管理部门的注意,我们也期待决策部门能够就这些问题认真研讨,不断改进和完善在职法硕的招录工作。

三、政策意见和建议

2010年9月,国务院学位委员会印发了《硕士、博士专业学位研究生教育发展总体方案》,从宏观上提出了我国专业学位的发展目标和相关要求。具体到在职法律硕士教育,特别是在在职法律硕士的招录问题,这里结合上述问题,提出几点政策意见和建议:

1、要积极肯定在职法律硕士教育的价值和作用。多年来,在职法硕教育在提升全国政法队伍的学历层次,特别是在边疆和内陆基层政法队伍建设方面的成效十分显著。现阶段,我国政法队伍建设的一个比较突出的问题就是边疆,此外,内地基层政法人才数量不足和素质不高的问题也很严重。2008年中央政法委主导的“政法干警招录培养体制改革试点”^[3]和2011年教育部和中央政法委联合实施的“卓越法律人才教育培养计划”,^[4]都是为解决这一

问题采取的重大举措。应当看到的是,在职攻读教育在这方面多年来一直发挥着积极的作用。近年来,我们一直跟踪关注西北五省区政法队伍方面的情况。据我们2011年的调研,西北五省区政法系统研究生学历所占比例大约是总量的1%~5%,而这个有限的高学历群体,主要是通过在职法律硕士学习途径培养出来的。在职法硕研究生几乎是定向培养,学生大都来自基层和工作一线,学习和研究积极性高、针对性强,毕业论文选题常能够结合本职工作(这一点与全日制法律硕士生有很大不同),取得学位后不存在“下不去、留不住、用不上”的问题。尽管有的学生利用上学机会跨地域跳槽,离开艰苦地区而流向发达地区,但绝大部分毕业生还是返回到自己原来的工作岗位,成为所在单位的业务骨干。

尽管在职法硕研究生在入学之前已经具有较为完整的专业背景,熟悉相关业务,但由于当代中国的法律思想观念、制定法体系、司法制度等都随着社会经济政治的快速发展而处于不断地完善和变化之中,因此他们在已有专业基础上系统的,带有补充、深化或者扩展性质的学习仍然有其价值。^[5]此外,高校和学位管理部门在招录工作中也积累了一定的经验,相关管理制度和措施也越来越完善且有特色。

总之,完善在职法硕的招录制度,首先应当对此有充分的认识和估计。

2、根据政法人才中长期发展规划的需求实际,确定部分高校承担在职攻读培养任务,把人才需求与教育培养更紧密地结合起来。首先,高校办学和学科专业发展的一个基本规律(也是经验)就是既要有所为、又要有所不为,鼓励特色办学而不盲目追求品种的齐全。目前法律硕士已形成在职攻读、法律硕士(法学)和法律硕士(非法学)三种。法硕培养单位并不一定都要同时举办这三者。其次,不论从高校办学传统和办学条件资源上讲,还是从多年来在职法硕招录工作的实际状况看,现有118个法硕培养单位实在没有必要都要承担在职攻读培养任务。即便现有的80所高校,要么生源匮乏,要么不能很好地面向政法人才培养的主线(生源转向非政法部门),录取分数低,办学效益不高,又时常面临质量监督的压力。因此,建议指导委员会会同中央政法系统,按照政法人才中长期发展规划的需要,从全国均衡布局 and 具有良好办学条件这两方面来选取若干高校作为在职法硕培养基地,分区域、有计划、有针对性地承担此项任务。如果按照全国平均每省2个左

右的培养单位计算的话,与承担“卓越法律人才计划”的高校规模也大体相当(“卓越法律人才计划”分类设计的应用复合型和西部基层法律职业人才两类培养基地,即分别确定了58和12个基地,共64所高校)。如此,可把在职法硕的招录计划与政法系统干部教育计划更密切地衔接起来,同时促进政法部门与承担院校共同建设在职攻读教育项目。其他高校则集中精力办好全日制法硕教育。

3、进一步调整和完善在职攻读法硕的相关招录政策。关于基本招生工作框架:我们认为可以把在职法硕招录工作纳入全日制统招研究生工作框架(《方案》中已经提出),但保留现有基本的操作管理模式,即采取统一报名考试,单列招生计划,设置专门的报考条件 and 考试科目,高校自定录取标准的方式。

关于报考条件和招生指标,建议:将取得本科学历的时间与考生工作年限这两者分别作为单独的条件而不作关联;考生学业背景统一规定为法学专业本科毕业;有条件地开展接受党校学历文凭报考在职攻读法硕的试点工作,即规定凡属政法系统工作的现职人员,经本系统省级主管部门严格甄别认为确属业务骨干,并经专门的学历认证后的考生,给予其以党校学历身份报考的资格,以便政法系统真正的政治业务骨干有机会接受法律硕士教育。此项试点立足于我国法治的现实国情,所以应仅限于

报考法律硕士,暂不涉及其它专业学位。招生指标的确定方面,以培养单位取得省级以上政法系统委托培养计划任务作为上报招生计划的基本依据。

鉴于在职攻读只发学位证而无学历证纯属管理制度不合理造成的问题,因此,凡符合条件的在职攻读毕业生,均应颁发学位证和毕业证。

关于各高校录取结果的排序和管理问题,建议:学位办委托学位中心总结排序管理办法中存在的经验和问题,研究和制订新的科学合理的评价标准和管理办法。考务方面,在职法硕的联考试卷在集中评阅和成绩确认工作完成后,建议将试卷返还各招生单位使用和处理,以便招生单位核查替考作弊之用。

参考文献:

- [1] 国务院学位委员会. 关于开展在职攻读法律硕士专业学位工作的通知. 学位[1997]56号. 1997-11-10.
- [2] 王健. 中国法律硕士教育的创办、发展与成就:1996~2006[J]. 法制与社会发展. 2007, (5): 61-63.
- [3] 2008年政法院校招录培养体制改革试点工作实施方案. 政法[2008]28号. 2008-06-30.
- [4] 教育部、中央政法委员会. 关于实施卓越法律人才教育培养计划的若干意见. 教高[2011]10号. 2011-12-23.
- [5] 王健. 法律硕士教育的性质[J]. 华东政法学院学报, 2005, (3): 18-19.

State of Part-time Juris Master's Enrollment, Its Problems and Solutions

WANG Jian

(Graduate School, Northwest University of Politics and Law, Xi'an, Shaanxi 710063)

Abstract: Part-time juris master's education is an important way of training competent legal professionals in China. Such programs have increased across the nation over the years with well-defined policies and management systems and abundant experience in their enrollment management. However, there are certain problems as to qualifications of application, admissions, enrollment quotas and their standards, ranking of examination results for admission, and confirmation of graduation qualification. These problems should be solved with targeted national policies, full play of the roles of the professional education supervision commission and professional evaluation bodies, greater autonomy for schools, and a framework for separate guidance and management of full-time and part-time education.

Keywords: law; master's degree; part-time study; enrollment

文章编号: 2095-1663(2015)01-0044-04

博士生招生“申请-考核”制的思考与实践

周善宝, 马广富, 季景涛

(哈尔滨工业大学 研究生院, 黑龙江 哈尔滨 150001)

摘要:“申请-考核”制是国际上博士生招生的通用方式,也是我国博士生招生改革的明确要求。本文从博士生招生“申请-考核”制的国内外现状、基本模式的思考与构建和实际工作中的探索实践等几个方面进行分析、阐释,以期能为有关高校建立符合自身特色的“申请-考核”制度提供借鉴和参考。

关键词:博士生招生;申请-考核

中图分类号: G643.0

文献标识码: A

博士生教育是我国高等教育的最高层次,是高层次专门人才特别是拔尖创新人才成长的重要途径,对实施“科教兴国”和“人才强国”战略,实现中华民族的伟大复兴具有重大意义。党的十八届三中全会吹响了全面深化改革的号角,也对深化我国高等教育改革提出了明确要求,作为高等教育体系改革的一个重要组成部分,博士生招生改革对提高博士生教育质量具有积极的促进作用。现有的博士生招生制度难以全面、综合地评价考生知识、能力和素质,其中以笔试为主渠道的博士生选拔模式不能准确、真实地反映考生的综合素质,不利于选拔有科研潜质的优秀人才。教育部、国家发展改革委和财政部联合下发的《关于深化研究生教育改革的意见》(教研[2013]1号)明确提出:建立博士研究生选拔“申请-审核”机制,发挥专家组审核作用,强化对科研创新能力和专业学术潜质的考察^[1]。本文拟从博士生招生“申请-考核”制的国内外现状、基本模式的思考与构建和实际工作中的探索实践等几个方面进行研究分析,希望能为有关高校建立符合自身特色的“申请-考核”制度提供借鉴和参考。

一、国内外的现状分析

1. 国外的情况

目前,国外大学的博士生招生基本上全部采用“申请-考核”制,但不同国家的申请和考核方式有所不同。由于国外高校大多享有充分的办学自主权,很多高校的招生规模和考核方式由学校自己确定,因此,同一国家不同高校的申请和考核方式也有所不同。

美国大学博士生招生一般有固定的申请时间和流程要求。申请者需要提交的材料通常包括:已取得的学历和在读期间的学习成绩证明、专家推荐信、包含个人兴趣和职业规划等内容的个人陈述、GRE考试成绩等,如是美国以外的人员申请还需提供托福或雅思等的英语成绩证明。不同的美国大学接受和审核材料的方式有所不同。一部分大学要求申请材料直接寄给研究生院,由研究生院按照学校的基本要求首先进行资格审核,主要的审核条件包括GRE成绩、GPA成绩等指标,然后由研究生院将合

收稿日期: 2014-10-24

作者简介: 周善宝(1979—),男,山东日照人,哈尔滨工业大学研究生院招生处副处长,助理研究员,博士。

马广富(1963—),男,河北唐山人,哈尔滨工业大学研究生院副院长,教授,博士。

基金项目: 2012年黑龙江省学位与研究生教育教学改革研究重点项目(项目编号:JGXM_HLJ_2012045)。

格的申请材料转给不同学院进一步审核。还有一部分大学要求申请材料直接寄给各个学院,由学院直接进行资格审核。资格审核后,一般学院不会有统一的考核,有的申请者将被直接确定录取资格,有的申请者需要由学院或导师进行考核,考核以面试或电话交谈为主。在确定录取资格时,通常没有固定的标准,不同学院和导师看重的录取依据也有所不同,一般最被重视的是申请者的GPA成绩,因为这反映了申请者以往的学习基础和能力。申请者的自述也很重要,这反映了一个申请者攻读博士的目的、规划和潜力。另外,导师也非常看重申请者以往的专业基础和研究经历是否与本人拟进行的研究方向相关,很多非常优秀的申请者也往往因为研究方向不匹配而未被录取。由于在美国读博士基本上全部由导师进行资助,因此导师在申请者是否能被录取方面有着非常大的决定权。GRE考试成绩仅作为一个申请资格,一般不会作为录取依据。

德国大学传统的学位制度与国际上通行的三级学位制度有很大不同,近些年德国大学也在积极的进行调整,向国际靠拢。目前,很多德国大学的博士生招生“申请-考核”制度与美国大学有很大不同,很多大学甚至没有固定的申请时间和申请流程要求。申请德国的博士生,与申请一个工作岗位相类似。通常导师的课题需要博士生岗位时,会对外进行公布,申请者可按照要求向导师提出申请,并提交相关材料。申请材料与美国大学相类似,但不包含类似GRE的入学考试成绩要求。导师对材料审核合格后,会与申请者进行面谈或者面试,进一步了解申请者是否具备从事这个博士生岗位的能力。由于导师要对博士生岗位提供资助,导师对博士生是否能被录取具有完全决定权。申请者被确定录取后,可以随时向学校办理入学和报到手续。随着德国大学的学位制度逐渐与国际接轨,很多德国大学也开始统一受理博士入学申请,但通常只是建立了统一的申请系统,规定了统一的申请流程等,其实质仍然需要向导师直接申请。

日本大学博士生招生与美国相类似,申请者直接向学校提出申请。但与美国大学不同的是,日本大学的博士生招生各学院通常会组织入学考试,考试有笔试和口试,考试科目也根据学科要求有所不同。有的学科只进行英语考试,有的学科还需要进行专业课考试。

综上所述可以看出,国外的博士生招生“申请-考核”

制在申请材料准备和申请流程上有所类似,但不同国家和不同大学的具体要求有所不同。另外如何确认申请者的录取资格虽然有所不同,但都采取了灵活的考核方式,并且一般没有统一固定的标准。

2. 国内的情况

目前,国内共有直接攻博、硕博连读和普通招考三种博士生招生方式。其中直接攻博是从具有推免资格的优秀应届本科毕业生中进行选拔,硕博连读是从优秀在读硕士生中进行选拔,这两种选拔方式规定了明确的申请资格,未规定具体的考核方式,可以认为是“申请-考核”的一种方式。普通招考面向符合报考条件的人员进行考试选拔,规定了考试是由初试和复试组成,初试须包含外国语和两门专业课。同时,普通招考要求将申请材料的审核作为录取环节的重要依据,但在实际执行过程中,大部分高校只是将申请材料审核作为面试环节的一部分,初试分数在录取中仍然起主要作用。

近几年,国内部分重点高校开始试行博士生招生“申请-考核制”,取得了很好的效果。2007年,复旦大学率先在医学院开始试点实行,然后逐步向全校推广。与复旦大学不同,2009年上海交通大学拿出部分名额面向学校部分院(系)进行试点。2010年,西安交通大学在机械学院和材料学院进行试点。2012年,北京大学、清华大学和浙江大学也开始在部分学院进行试点,哈尔滨工业大学也拿出部分名额进行了试点。不同试点高校的“申请-考核”工作办法有所不同,其中上海交通大学和哈尔滨工业大学制定了全校统一的申请条件,其它高校的申请条件则主要由学院确定。除哈尔滨工业大学的资格审核由学校组织专家进行审查外,其他高校的资格审核主要由学院负责。考核办法则全部由学院自行确定和组织。值得注意的是,“申请-考核”制的考核办法并没有完全取消或弱化笔试考核,不同学校的不同学院会根据自身情况组织全院统一的笔试或者选择学校统一组织的部分课程进行考核,这体现了不同学校 and 不同学科的特色。如:复旦大学数学科学学院要求所有的申请者必须参加学校统一组织的外国语和两门专业课考试,在外语成绩基本合格的情况下,考生最后的得分为两门专业成绩占60%,面试成绩占30%,材料审核成绩占10%^[2]。

二、基本模式的思考与构建

1. 基本问题

博士生招生制度改革的主要任务是提高人才选拔质量。“申请-考核”制与现有的博士生招生制度并不矛盾,它的目的是科学有效地选拔出具有培养潜力的拔尖创新性人才,与现有的博士生招生制度相比,“申请-考核”制的模式要解决以下几个基本问题:

(1)申请材料如何评价和使用的问题,使得申请材料的审核在后续的考核和录取中起到重要作用。

(2)考核方式更加灵活和有效的问题,使得考核方式可以根据不同学校、不同学科和不同申请者确定。

(3)录取依据更加综合和全面的问题,使得录取依据不片面受限于考试的分数。

(4)录取结果更加公平公正的问题,使得录取结果不受人为因素干扰,招生单位和导师的责权利更加明晰。

2. 基本模式

确定“申请-考核”制的模式要充分考虑到不同招生单位、不同招生学科和不同招生导师的特点,要将对工作程序和形式上的要求更多地变为对工作实质和内容上的要求。

(1)完善考生申请条件和申请流程,将考生申请材料审核结论与考核方式密切结合。招生单位可根据招生学科要求和导师研究方向特点制定科学合理的申请条件。招生单位根据学科特点组成专家组对考生申请材料进行认真审核,并做出评价结论,确定进入下一阶段考核的申请者。评价结论不同的申请者下一阶段的考核形式和考核重点可以不同。

(2)采取灵活多变的考核方式,全面考核评价申请者的知识、能力和潜力。考核内容一般包括:外语水平、专业知识和科研能力、综合素质和培养潜力等。考核方式可以采取考生申请材料审核、笔试、面试、实验、撰写科研报告以及其他符合学科特点的考核方式等,具体由招生单位确定。对于在申请材料审核中,提供了满足招生单位规定的外语水平证明的申请者,可以免除外语水平考核。专业知识和科研能力考核可以通过申请材料审核与笔试相结合的方式进行,对于通过以往学习经历和科研成果可以考察出专业知识储备和科研能力水平符合继续攻读

博士学位要求的申请者,可以免除笔试考核。综合素质和培养潜力考核可以通过专家组和导师面试(含汇报、答辩)的方式进行。

(3)通过全面综合的考评结果,择优选拔录取博士研究生。招生学科和招生导师应参照招生计划,结合不同的研究方向,根据考生的申请材料审查和评价结果、外语水平考核结果、专业知识和科研能力考核结果、综合素质和培养潜力考核结果等做出综合判断,提出拟录取名单。本单位招生工作领导小组须对拟录取名单进行审核确定。

通过以上的改革,目前直接攻博、硕博连读和普通招考三种招生方式可以全部归入到“申请-考核”制,不同的申请人员采取不同的考核方式。

3. 配套措施

(1)大力推进招生录取信息公开。各招生单位对招生计划、“申请-考核”工作办法、考生评价和考核结果、录取原则和录取结果、咨询及申诉渠道等内容,严格按照规定准确、规范、充分、及时予以公开。对专家组综合考核、面试过程等关键环节要进行文字记录和全程录像。

(2)加强高水平博士生导师队伍建设。各招生单位要进一步深化导师选聘和考核制度改革,制定奖励动态调整机制,强化导师招生和培养责任,形成防止导师权利滥用的有效机制。

(3)加强博士生培养过程管理。在下放博士生选拔权力的同时,各招生单位要加强培养过程管理,探索建立分流淘汰机制,对缺乏科研兴趣、学业成绩不佳,或是志向改变的博士生,及时进行分流淘汰,同时激发在读博士生科研创新的积极性,全面提高博士生培养质量。

三、实践探索

近几年,为积极发挥导师和学科在博士生招生选拔中的作用,实现主要依据对学生学术水平、科研能力及综合素质的考察结果录取博士生,拓宽选拔人才的途径,使有突出学术专长和培养潜质的创新型人才能够继续深造,提高博士生选拔质量,哈尔滨工业大学不断推进博士生招生制度改革,取得了很好的效果。目前学校已经全面实行博士生招生“申请-考核”制。

1. 基本情况

哈工大自2012年开始试行“申请-考核”制,作

为普通招考制度的一种补充,当年共录取 42 人。2013 年开始推行“申请-考核”制,共录取 182 人。2014 年,学校在进一步优化和完善申请条件、资格审核和考核办法的基础上,全面实行“申请-考核”制,共录取 283 人,加上校内的直接攻博与硕博连读,使得原有的普通招考方式变为学校博士生招生的一种补充,极大地提高了学校博士生生源质量。

2. 工作办法

学校的“申请-考核”工作办法经过几年的完善,现在已经基本稳定。申请者一般为国内高水平大学的本科和硕士毕业生,但对于确有特殊学术专长和突出科研能力,并在本学科领域已取得一定科研成果和发表较高水平学术文章的申请者,毕业单位将不受限制。为保证申请者具备扎实的基础理论和专业知识,同时有足够的时间和精力攻读博士学位,申请者本科毕业时间截止到报名年份不超过 8 年(含 8 年)。申请者通过网上进行报名,并提交材料,方便对考生发表文章、取得专利等信息进行准确统计。申请者在材料提交阶段须提交报考导师的考核和评价意见。申请者资格审核由学校组织不同专家进行,外语水平通过申请者提交的外语成绩证明确定,专业知识水平通过申请者的学习经历和学习成绩确定,科研和创新能力通过申请者的科研经历和发表的学术文章等确定,综合素质通过申请者参加的各项活动和获奖情况等综合表现确定。资格审核结束后,申请者将被分为三类,各项表现较优异的将直接进入学科考核,外语成绩不达标但其他表现优异

的将参加学校组织的外语水平考核,其他申请者将参加学校组织的普通招考。学科考核完全由各学院自行确定。

3. 主要经验

(1)“申请-考核”制申请方便、考核灵活,不需要参加学校组织的入学考试,没有统一的入学考试成绩,评价结论综合全面,有利于吸引和选拔优秀博士生,提高了博士生招生质量。

(2)资格审核时申请者信息量大,不同学科要求又有所不同,有必要提取和建立各类信息的综合数据模型,为专家组的审核提供参考依据。

“申请-考核”制是国际上通用的博士生招生方式,它符合博士生拔尖创新型人才的个性化选拔规律,是我国博士生招生改革的必然趋势。“申请-考核”制的实行将进一步加大招生单位的博士生招生自主权,有利于促进各招生单位的相互竞争,提高我国博士生人才培养质量。这要求各招生单位必须结合本单位特点,制定切实可行的工作办法,确保“申请-考核”制的实施达到良好效果。

参考文献:

- [1] 教育部,国家发展改革委员会,财政部. 关于深化研究生教育改革的意见[Z]. 教研[2013]1 号. 2013-03-29.
- [2] 复旦大学部分院系 2014 年博士研究生招生选拔办法[EB/OL]. [2013-09-12]. <http://www.gsao.fudan.edu.cn/s/3/t/17/e1/0e/info57614.htm>.

Reflections on the “Application-Examination” Procedure for Doctoral Enrollment

ZHOU Shan-bao, MA Guang-fu, JI Jing-tao

(Harbin Institute of Technology, Harbin, Heilongjiang, 150001)

Abstract: As commonly practiced across the world, the “application-examination” procedure for doctoral enrollment is also explicitly required in the admission reform in China. This paper analyzes the current situation of this procedure, its basic patterns and actual practice both in and out of China and discusses relevant experience for interested universities to learn from in their efforts to establish an “application-examination” enrollment procedure suited to their own characteristics.

Keywords: doctoral enrollment, application-examination

文章编号: 2095-1663(2015)01-0048-05

我国研究生分类培养的理念、实践与困惑

吴蔚^a, 何昌清^b, 古继宝^c

(中国科学技术大学 a. 公共事务学院; b. 管理学院; c. 研究生院, 安徽 合肥 230026)

摘要:科学学位研究生以科研创新能力提升为核心,专业学位研究生以职业实践能力提升为核心的分类培养目标,已经得到了政策层面、学者及教育管理者的认同。清华大学、中国科学技术大学、哈尔滨工业大学等高校在分类培养过程中进行了有益的探索,形成了各具特色的培养体系。我国研究生分类培养改革还面临着需要进一步解决的问题,在理论和实践层面要继续深入研究和探索以完善我国高质量研究生分类培养体系。

关键词:分类培养;核心能力;研究生培养;培养质量

中图分类号: G643

文献标识码: A

我国研究生教育逐步形成了科学学位与专业学位并行发展的态势。2014年,全国硕士研究生招生总规模为56万人,其中科学学位32.276万人,专业学位23.724万人,博士研究生总规模为7.102万人,其中科学学位6.93万人,专业学位0.172万人。^[1]随着专业学位的发展,培养单位都在积极探索如何建立有效的培养模式。同时,培养单位还面临着科学学位研究生如何深化改革、提升培养质量的重要任务。在新的形势下,如何区别两类不同学位研究生的培养,突出各自特色,提升培养质量,建立针对性的分类培养体系意义重大。

一、研究生分类培养理念

分类培养是按照科学学位和专业学位研究生的两种学位类型,在招生选拔、培养目标、课程设置、教学理念、培养模式、质量标准和师资队伍建设等方

面,根据不同社会需求的定位,进行差别化的培养。实施分类培养并形成特色和优势是研究生培养模式改革的主要目的,也是我国研究生教育发展的必然要求。^[2]

1. 科学学位应以科研创新能力培养为核心

科研创新能力是科学学位研究生培养的核心目标,意指掌握坚实宽广的基础理论和知识,具有独立从事原创性科学研究工作的能力,包括创新能力,批判性思维能力,获取信息能力,学术研究能力,国际学术交流能力等。^[3]科学学位研究生的培养是为了满足国家和社会对拔尖创新学术人才从事科学研究的需要,科研创新能力的提升对于保障研究生培养质量和人才强国战略意义重大。尤其对于科学学位博士生,科研创新能力是其博士阶段培养最重要的能力,是表征其培养质量的核心指标。^[4]

将科研创新能力作为科学学位研究生培养的核心目标,不仅在研究生教育实践和学者研究中得到了充分关注,在政策操作层面上也多次被强调,如:

收稿日期: 2014-08-22

作者简介: 吴蔚(1985—),女,四川乐山人,中国科学技术大学公共事务学院博士研究生。

何昌清(1990—),男,江西赣县人,中国科学技术大学管理学院硕士研究生。

古继宝(1968—),男,安徽繁昌人,中国科学技术大学研究生院副院长,教授,博士生导师。

基金项目: 教育部人文社会科学研究规划基金项目“基于核心能力的研究生分类培养模式研究”(项目编号:13YJA880020);安徽省自然科学基金资助项目“社会资本对研究生创新能力培养影响研究”(项目编号:1308085MG110);中国学位与研究生教育学会课题“学术型学位研究生教育改革与制度创新研究”(课题编号:2013Y03)。

教育部办公厅在《关于做好2012年招收攻读博士学位研究生工作的通知》中要求“把考生的科研创新能力作为首要因素予以重点突出,对考生学术造诣、科研创新能力及综合素质进行全面考查,使有突出学术专长和培养潜质的拔尖创新人才脱颖而出”^[5];在培养和评估方面,教育部、国家发展改革委和财政部《关于深化研究生教育的意见》对此又进行了进一步强调:“完善以提高创新能力为目标的学术学位研究生培养模式。改革质量评价机制,学术学位注重学术创新能力评价。”^[6]

2. 专业学位应以职业实践能力提升为核心

职业实践能力是专业学位研究生培养的核心目标。职业实践能力是指在本门学科上掌握系统深入的专业知识,具有解决工作中实际问题及适应职业发展的能力,包括发现问题、分析问题、解决问题的能力,团队协作能力,组织管理能力,人际交往能力等。^[7]专业学位研究生的培养是为了满足经济建设和社会发展对高层次应用型专门人才的需要,职业实践能力的提升对于调整我国研究生类型结构和国际竞争力意义重大。研究生教育重要改革方向就是要积极发展专业学位研究生教育,改革课程体系和教学方法,充分发挥行业企业及培养单位的积极性,强化职业素养和实践能力培养。^[8]专业学位培养体系的架构,培养过程的实施,教育质量的监控都应当指向职业实践能力这一核心。^[9]

随着专业学位研究生规模不断扩大,研究生教育主管部门已经注意到专业学位研究生教育的质量还需要提高,尤其是要面向社会需求,加强职业实践能力的培养。在去年发布的三部委文件《关于深化研究生教育的意见》中明确提出,“建立以提升职业能力为导向的专业学位研究生培养模式。建立注重职业胜任能力评价的质量评价机制。”^[6]教育部、人力资源社会保障部还就专业学位专门颁布了《关于深入推进专业学位研究生培养模式改革的意见》,再一次明确了专业学位改革的目标是“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,建立与经济社会发展相适应,具有中国特色的专业学位研究生培养模式。”^[10]

二、高校分类培养创新实践

学者的研究成果和政策层面的要求,也得到了我国研究生培养单位的积极响应。很多培养单位立

足于对研究生教育改革的宏观把握和学校的实际情况,在分类培养体系建设上都进行了探索和创新。本文选取清华大学、中国科学技术大学、哈尔滨工业大学等三所有代表性的高校,对我国分类培养现状进行梳理总结。

1. 清华大学:将分类培养与硕士博士的各自定位相结合

清华大学将研究生的分类培养与硕士博士的各自定位相结合进行了改革,通过实施针对性的培养计划提升研究生的核心能力。清华大学把硕士研究生教育的目标从以学术型人才培养为主向培养各行业高层次专业应用型人才为主进行转变,确立研究型、复合型、应用型并存的多元化人才培养目标。一些应用学科的学术型硕士生实际上也是按照应用型人才来培养的。针对应用型硕士研究生,包括专业学位研究生和一些应用学科的科学学位研究生,通过实施“应用型创新人才培养计划”和“专业实践能力培养与训练计划”,重点提升硕士研究生的应用能力和专业实践能力。

清华大学把学术型人才培养的主要任务转移到博士教育阶段。对少量比例作为博士生预备生源的学术型硕士研究生,侧重于科研能力的培养,由各院系视情况因地制宜统筹安排。^[11]清华大学将科研能力和创新能力确定为博士研究生质量的核心内涵,重点培养具有国际竞争力的高层次创新人才。通过实施“未来学者培养计划”和“交叉学科创新人才培养计划”,着力提高博士生的科研创新能力,加强博士生培养的国际化水平和交叉学科的创新水平。

2. 中国科学技术大学:博士标准向上拔高,专业学位培养集团化

中国科学技术大学对于博士研究生的学位标准提出了较高的要求。2011年,在对国内外10多所一流大学学位标准进行深入调研的基础上,全面修订了学位标准。对科研成果、评价标准和学位论文分学科、分专业进行了详细的规定,大幅提高了学位授予的要求。新的学位标准要求科学学位博士生具有创造性独立从事科学研究工作和国际学术交流的能力。为了实现学位质量标准,中国科大强化过程管理,把博士生的质量控制重心从“重视结果”转向“重视全过程”,质量控制节点由原来单一的“撑杆跳”转向多环节的“跨栏跳”。

中国科大对专业学位研究生采取集团化培养模式。学校打破专业设置的条条框框,将专业相近的

专业学位统筹设置在管理学院、公共事务学院、软件学院、纳米学院、人文学院五个学院。通过实施集团化的培养模式,更能充分整合现有资源,加快资源共享和优势互补进程。集团化地建立专业学位研究生教育基地,形成相应师资力量。解决了在学校层面上分类培养可能产生的顾此失彼的难题,方便了基层教学管理单位针对专业学位特点进行培养措施、教学模式的研究和变革。同时,对少量专业学位设置在以科学学位培养为主的学院,学校积极鼓励学院探索应用型研究生培养模式的建立。

3. 哈尔滨工业大学:对应用研究型研究生培养的模式进行探索

哈尔滨工业大学在分类培养中,创造性地增设分类选型阶段,将科学学位硕士研究生分为学术研究型和应用研究型,对应用研究型研究生的培养模式进行了积极探索。在分类选型阶段,以科学学位入学的硕士研究生根据就业取向和课题方向,可自由选择学术研究型或应用研究型培养模式。学术研究型硕士生和科学学位博士生构成学术型系列;应用研究型硕士生和全日制专业学位研究生构成应用型系列。哈工大针对这两个系列进行分类培养,并分别制定培养方案,从培养目标、课程体系、教学实践到论文要求都按照不同的定位分别设置。学术型重点培养学生的科研创新能力,课程设置侧重于加强基础理论,学位论文要求具有一定的理论深度和难度;应用型研究生重点培养其工程或管理实践能力和解决实际技术问题能力。课程设置偏重于应用技术基础,实践教学环节加强实际应用与案例分析,学位论文偏重于工程实际应用研究。^[12]

在分类培养上,哈尔滨工业大学将重点放在了应用型研究生培养模式的创新上,针对应用型研究生的知识结构与能力素质要求,进行课程体系建设和改革,并拨出专项经费鼓励院系制定“培养模式改革三年发展规划”,支持教师进行培养模式改革教学研究及课程体系建设工作。同时为满足应用型人才对于实践教学环节的需求,学校采取多种渠道建立研究生实践基地,形成了校内创新实践基地与校外企业实习基地相结合的实践教学模式。^[13]

4. 高校分类培养创新实践的启示

综合比较清华大学、中国科学技术大学和哈尔滨工业大学在研究生分类培养创新实践方面的举措,不难发现,这三所高校在分类培养中都结合自身特点进行了有益的探索,为我国研究生教育改革以

及分类培养进一步发展提供了启示:

第一,博士学位都明确以科研创新能力为核心。在博士学位研究生的培养上,三所高校都明确提出要以科研创新能力为核心。科研创新能力是博士学位研究生培养的核心内容,也是博士学位研究生培养的核心目标。上述三所高校在博士学位研究生的培养理念、学位标准制定等方面都进行了不同程度的探索和创新,以期提高博士学位研究生的科研创新能力和创新意识。例如,清华大学在博士研究生培养上,提出将科研能力和创新能力确定为博士研究生培养质量的核心内涵,以培养国际一流的高水平创新人才;中国科学技术大学从严掌握博士学位研究生的学位标准,对博士学位研究生的培养质量进行有效控制,以提升其科研创新能力;哈尔滨工业大学以科研为导向,将学术创新能力确定为博士生核心能力,并不断完善博士生培养基金体系,以期激发博士生的创新潜能。

第二,专业学位都以职业实践能力为核心。在专业学位研究生的培养上,三所高校都坚持以提升其职业实践能力为核心。在分类培养创新实践中,三校在其培养中,都围绕如何提升专业学位研究生职业实践能力这一核心问题,进行了有效的探索 and 改革。例如,中国科大在专业学位研究生的培养过程中,提出采取集团化的培养模式,这种培养模式有利于发挥规模优势,最大限度地发挥有限教学资源的作用,提升专业学位研究生的职业实践能力。

第三,硕士层面进行了多样化的探索。在硕士阶段的培养模式上,三所高校都根据自身特点进行了积极的探索,形成了多样性、有差异的培养模式。尽管各校实际情况不尽相同,但都对传统的硕士阶段培养模式进行了不同程度的改革和创新,从硕士阶段开始进行研究生的分类培养,并形成了特色鲜明的培养模式。例如,清华大学把硕士研究生的整体目标转向了应用型人才的培养,确立研究型、复合型、应用型并存的硕士研究生多元化人才培养目标;中国科大对专业学位研究生采取灵活的培养方式,科研创新能力强的专业学位研究生也有读博的机会;哈尔滨工业大学对于按照科学学位招收的硕士研究生在培养阶段采取了二次分类的做法,将其分为了学术研究型和应用研究型。

三、研究生分类培养体系建设的困惑

虽然我国各高校在研究生分类培养体系建设中

都进行了积极的探索和尝试,但依然面临很多困惑。主要表现在:

1. 科学学位硕士培养目标模糊化

科学学位研究生教育到底要培养什么样的人?总的来说,科学学位是要培养能够进行理论研究、具备一定科研创新能力的、能够为社会经济发展做贡献的高层次创新学术人才。但是在我国当前的研究生教育实践中,尤其是对于那部分不读博士的科学学位硕士,目标定位还很模糊,没有一个清晰的培养目标。这部分的学生既未能像博士研究生一样具备扎实的理论功底,有较强的科研创新能力;也未能如专业学位研究生那样,通过研究生阶段的培养,掌握一技之长,具备较强的职业实践能力。同时,由于培养目标的不明确,科学学位研究生的培养未能根据社会发展和市场经济的需要进行,毕业的科学学位研究生不符合市场需求,导致其就业形式严峻。例如,大部分单位都反映科学学位硕士专业技能太差,既没有什么工程实践能力,也没有什么学术研究能力,学术研究型项目其实只能由博士来做。因此,明确科学学位硕士培养目标将是摆在研究生教育改革道路上的一道难题。

2. 工科科学学位博士培养工程化

工科科学学位博士生培养面临着工程化的危险。由于工科领域与社会和市场结合紧密,一些培养单位混淆了工科科学学位博士(“工学博士”)和工程博士的培养目标和培养模式。工科科学学位博士培养工程化的现象日益突出。一些工程博士花了大量的时间在企业的工程实践和导师承担的横向课题上,而忽略了工科科学学位博士属于学术型学位的本质。由于没有紧紧抓住科研创新能力培养这一中心目标,导致严格深入的科学训练不足,严重降低了工学博士的“学术性”,偏离了培养目标。

3. 部分专业学位培养方式学术化

专业学位有别于科学学位,其培养目标是以提升职业实践能力为核心。然而,由于在实践过程中,新增的专业学位依托在原有学科培养体系基础之上,导致部分专业学位培养方式学术化现象很严重。在很多培养单位,在研究生招生上区分了专业学位和科学学位,也制定了相应的培养目标和培养方案。但由于教学资源和师资规模并没有相应地成比例增加,培养目标和培养方案往往流于形式。一些单位为了方便管理,加上一些导师为了完成自己的科研项目,将专业学位研究生与其他科学学位研究生进

行无差别指导。这种不加区别的指导方式,导致学生在课程学习阶段与实习实践阶段的培养措施脱节。专业学位培养方式的学术化导致学生既不能提升职业能力,也不能形成学术研究能力。

4. 部分专业学位培养措施低端化

在研究生分类培养实践中,部分高校的部分专业学位存在培养措施“低端化”的现象。在以职业实践能力提升为核心的专业学位研究生培养模式构建中,一些培养单位对“职业实践能力”本质的理解非常狭隘,将实践能力片面理解成操作能力和动手能力,忽视了专业学位的研究生教育层次。加上一些培养单位由于校内力量有限,师资和教学资源再次分配难度较大,于是将培养重心放在实习实践上。培养单位忽视校内课程体系建设,对理论与研究方法的教育较少,技能培养比重过大,导致部分专业学位研究生的培养出现高职高专化倾向。这种倾向使得学生在校期间的课程学习与能力训练不足,理论基础薄弱,研究方法缺乏,制约了研究生的发展。

四、结 语

研究生分类培养是我国研究生教育改革与发展的必然趋势,有利于调整和优化研究生结构,建立多样化的培养体系,满足社会对不同类型人才的需求。虽然我国各高校都对研究生分类培养进行了探索和尝试,并形成了各具特色的培养体系;但在研究生分类培养的实践中,仍存在诸多问题。我们认为,深化研究生分类培养改革,切实提高研究生培养质量,应该坚持以下几点原则:

1. 博士培养需学术化

博士生的培养目标不同于硕士研究生,突出地体现在从事科学研究的独立性、创新性方面。因此,培养高质量的博士研究生,最重要的就是要突出其学术性,增强其科研创新能力。从本文选取的三所具有代表性的高校分类培养创新举措中也不难看出,尽管其具体做法可能不一致,但对于博士生的培养,三所高校都致力于加强博士生的学术水平。例如,清华大学通过实施“未来学者培养计划”和“交叉学科创新人才培养计划”,着力提高博士生的科研创新能力,加强博士生培养的国际化水平和交叉学科的创新水平。博士生培养需学术化,业已成为理论界和教育实践者所达成的共识。然而,如何更好地加强博士生的学术创新能力则成为各个高校以及教

育主管部门需要共同思考的问题。首先,在招生过程中可以更多地考虑具有创新意识和创新精神的人作为候选人;其次,在具体培养环节中,应依托课题,给予博士生充分的自由和平台去发挥,增强其科研创新能力;最后,在质量保障方面,要严把质量关,提升博士生的学术能力。

2. 硕士培养要多样化

根据培养目标的不同,硕士培养应该采取多样化的培养模式。目前,主流的分类培养方式将硕士研究生分为科学学位研究生和专业学位研究生两大类。其中科学学位研究生是以科研创新能力培养为核心目标,而专业学位研究生则是以职业实践能力为核心培养目标。虽然形式不一,但是硕士研究生培养模式的多样化仍将是今后研究生教育改革和发展的一大趋势。例如,清华大学在硕士培养阶段,一些应用学科的学术型硕士生实际上也是按照应用型人才来培养,这种多样化的培养方式有助于进行个性化培养,激发学生的潜质,发挥研究生教育的优势。因而,各高校应根据自身实际情况,有选择性地采取不同的分类培养举措,保障培养模式的多元化。

3. 专业学位硕士培养职业化

由于专业学位研究生的培养定位是高层次应用型人才,因此,在具体的培养环节中就应该强调其职业性。不仅在专业学位研究生教育制定的指导方针上要明确专业学位研究生应该以提升其职业实践能力为核心,更应在具体操作层面,制定切实有效的、体现其职业价值取向的政策措施,并严格执行。例如,在专业学位研究生教育培养时,不能照搬科学学位的培养模式,不能过分强调其学术性;而在职业资历的衔接上,专业学位研究生教育应与职业资格认证制度相结合,使专业学位培养出的人才更加适应

社会发展和市场经济的需求。

参考文献:

- [1] 教育部,国家发展改革委. 关于下达 2014 年全国研究生招生计划的通知(教发[2014]3 号)[Z]. 2014-04-29.
- [2] 英爽,康君,甄良,等. 我国研究生培养模式改革的探索与实践[J]. 研究生教育研究,2014,(1):1-5.
- [3] 金立,史建君,张晓波,等. 理工科研究生科研创新能力评价指标体系的构建及应用[J]. 浙江理工大学学报,2013,30(3):419-423.
- [4] 谢作栩,王蔚虹. 我国研究型大学师生对博士质量要素的认识研究—基于五所高校的调查[J]. 高等教育研究,2008,29(5):44-49.
- [5] 教育部办公厅. 关于做好 2012 年招收攻读博士学位研究生工作的通知(教学厅[2012]1 号). 2012-01-20.
- [6] 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(教研[2013]1 号). 2013-03-29.
- [7] 林莉萍. 专业学位研究生实践能力结构研究[J]. 现代教育管理,2013,(8):99-103.
- [8] 刘延东. 在国务院学位委员会第二十九次会议上的讲话《系统部署 重点推进 全面提升学位与研究生教育水平》. 2012-02-28.
- [9] 廖湘阳. 全日制硕士专业学位研究生专业能力与职业技能协同培养研究[J]. 研究生教育研究,2013,(5):74-79.
- [10] 教育部、人力资源社会保障部关于深入推进专业学位研究生培养模式改革的意见(教研[2013]3 号). 2013-11-04.
- [11] 陈吉宁. 转变理念 创新模式 培养高层次应用型人才[J]. 学位与研究生教育,2011,(4):8-10.
- [12] 丁雪梅,甄良,宋平,等. 以培养模式改革为契机优化硕士生培养方案[J]. 学位与研究生教育,2009,(11):13-16.
- [13] 丁雪梅,甄良,宋平. 调整结构 改革培养模式 提高培养质量——哈尔滨工业大学应用型人才探索与实践[J]. 研究生教育研究,2011,(5):1-4.

Customized Training for Graduate Students in China: Philosophy, Practice and Confusion

WU Wei, HE Chang-qing, GU Ji-bao

(University of Science and Technology of China, Hefei, Anhui 230026)

Abstract: Training for graduate students of science degrees is aimed at raising their research and innovation competency while training for professional degree students is aimed at raising their professional competency. This has become a consensus among policy makers, academics and education administrators. Tsinghua University, University of Science and Technology of China and Harbin Institute of Technology, among others, have made useful explorations into the provision of customized training with unique systems. China's reform in categorizing graduate training is still faced with problems to be solved, and further theoretical and applied research is necessary in order to transform its graduate education into a high quality training system.

Keywords: customized training; core competency; graduate training; quality assurance

文章编号: 2095-1663(2015)01-0053-05

研究生科技创新项目实施与学术创新能力培养

——基于北京林业大学的实证分析

王兰珍, 赛江涛, 张志强

(北京林业大学 研究生院, 北京 100083)

摘要:为加强研究生学术创新能力的培养,鼓励和支持研究生开展原创性学术研究或具有良好应用前景的技术创新研究,北京林业大学从2009年开始设立了“北京林业大学研究生科技创新专项计划”。本文对5年来立项资助研究生所取得的学术成果、就业去向、结题情况进行统计分析,并通过问卷的方式调查研究生对于该项目的观点,探讨研究生科技创新项目对研究生学术创新能力培养的作用以及项目实施过程中存在的问题,为相关政策的制定和优化提供参考。

关键词:研究生;科技创新项目;学术创新能力;实施效果

中图分类号: G643

文献标识码: A

《国家中长期科学和技术发展规划纲要(2006~2020年)》提出“高等教育改革与发展的根本任务是提高人才培养质量”,核心就是要“增强勇于探索的创新精神、善于解决问题的实践能力”。“要把提高自主创新能力摆在全部科技工作的突出位置”,并指出“自主选题研究对科研机构提高原始创新能力、培养人才队伍非常重要。要加强对科研机构开展自主选题研究的支持”^[1]。为贯彻这一指导方针,财政部、教育部从2008年起设立“中央高校基本科研业务费专项资金”,经费主要用于支持青年教师和在校研究生在科研领域的自由探索、自主创新活动和高校参与国家项目竞争前的培育。目前,教育部、财政部已在所有中央高校推行,各校依托专项资金面向研究生设立了各种形式的项目,如复旦大学为培养在校研究生的创新意识,鼓励他们投身科技创新实践,从2001年开始专门设立“复旦大学研究生创新基金”。从研究生尤其是博士生学位论文的选题、开

题抓起,引导研究生选择创新性强、有一定风险、富有挑战性的课题^[2]。东北师范大学设立的《研究生创新研究基金》、厦门大学设立的《基础创新科研基金(研究生项目)》、重庆大学设立的《研究生科技创新基金》、武汉理工大学设立的《自主创新研究基金》等。从2014年起,内蒙古自治区也在全区范围内启动了研究生科研创新项目的资助工作,选定一定数量的研究生科研创新项目给予资助^[3]。

教育部副部长杜玉波在全面提高高等教育质量工作会议上的讲话指明“研究生教育要着力提升科研创新能力”^[4]。研究生创新能力的培养不能单纯依靠外界的知识灌输,须通过研究生个体积极参与、自我探索和自我发展来实现^[5]。北京林业大学从2009年开始利用专项基金设立“研究生科技创新专项计划项目”(以下简称“专项计划”),每年投入100万元资助10~20名优秀研究生进行科学研究和国际学术交流。截至2014年6月底,专项计划项目共

收稿日期: 2014-09-10

作者简介: 王兰珍(1971—),女,甘肃临洮县北京林业大学研究生院培养处处长,副研究员,博士。

赛江涛(1979—),男,北京林业大学研究生院培养处副研究员。

张志强(1967—),男,北京林业大学研究生院常务副院长,教授,博士。

资助 73 名研究生,其中已结题 40 项,在研项目 29 项,毕业研究生 37 人。为分析该项目的实施对研究生学术创新能力培养的作用和掌握该项目的实施效果,我们对 5 年来立项资助研究生所取得的学术成果、就业去向、结题情况等做了统计分析,并通过发放调查问卷的形式进行了调查研究,以期探讨研究生科技创新项目的设置对研究生学术创新能力培养的作用和项目实施过程中存在的问题,为相关政策的制定和优化提供参考。

一、研究方法

1. 研究对象

研究对象为受到专项计划项目资助的研究生,共计 73 人。这些研究生包括学制期内的直博生、已被选拔为硕博连读的 2~3 年级硕士研究生和高水平的 1~2 年级博士研究生以及学制期已满但愿意延迟毕业的博士生。

2. 调查问卷与回收

针对项目实施情况和特点进行了问卷设计,内容包括基本情况、申报项目的主要动力、经费使用、对撰写课题申请能力的帮助、对提高学术创新能力的作用、评选环节的科学性、项目选拔中应注重因素、考核指标以及对“研究生科技创新专项计划”的设置和实施的意见建议等。给 2013 年及之前受项目资助的研究生共发放问卷 49 份,回收有效问卷 49 份,回收有效率为 100%。

3. 统计分析方法

运用定量和定性分析相结合的研究方法,主要采用频数分析的方法,了解研究生对各个问题的看法,对开放性问题进行定性分析,总结出具有代表性的观点和建议,以得出较为全面的结论。对各个选项采用李克特量表方法进行测量,对最有利的选项赋值为“4 分,最不利的选项赋值为“1”分,中间选项按照有利因素的程度大小依次为“3”、“2”分。对程度题目采用加权法(相对应选项的百分比×相对应变量的赋值=权重得分),依权重得分给选项排序。

二、结果与分析

1. 基本情况

资助的 73 名研究生中,男生 39 人占总人数的 53.4%,女生 34 人占总人数的 46.6%,男女生比例

差别不明显;博士研究生 72 名,其中硕博连读生占到了 79.7%,公开招考的博士生仅占 20%,硕士研究生 1 名;工学 33 人占 45.2%,农学 32 人占 43.8%,理学 7 人占 9.59%,教育学仅 1 人,由此可见,受到该专项计划项目资助的研究生以优势传统学科农学和工学学科的硕博连读生为主,男女生几乎各占一半。已毕业的研究生主要到高校、科研院所从事科研和教学工作,硕士研究生到美国继续攻读博士研究生。

2. 所取得的学术成果

已经完成结题的 40 名研究生共以第一作者发表 SCI 论文 89 篇,人均发表 2.2 篇,发表 EI 论文 4 篇,中文核心期刊论文 11 篇,另外还以第一申请人获得国家发明专利 8 项。

3. 获得的奖助

根据统计,73 名研究生在 2010~2013 年共有 26 人次获得国家奖学金,57 人次获得学术创新奖,24 人次获得优秀研究生奖,10 人获得校级优秀博士学位论文,见下表 1:

表 1 专项计划项目资助研究生获得的奖励情况

奖项/年度	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年
国家奖学金	—	—	11	15
学术创新奖	7	10	23	17
优秀研究生	6	2	7	9
校级优秀博士学位论文	1	2	1	6

4. 申报专项计划项目的主要动力

对于申报“研究生科技创新专项计划”项目的主要动力,85.7%的研究生认为主要是为了得到科研训练机会,14.3%研究生认为专项计划项目的资助是一种荣誉体现,12.2%的研究生是为了补充学位论文研究经费的不足,18.4%研究生由于受到导师的鼓励。由此可见,希望得到科研训练机会和导师的鼓励是研究生申报专项计划项目的最主要原因。

还有部分研究生认为通过专项计划项目的申请和实施,能锻炼自己独立主持科研项目的能力;或通过项目的助研津贴,能够减轻生活压力,解决了后顾之忧。

5. 项目经费使用情况

项目经费是在学校下达总资助经费额度后,由项目主持人在导师的指导下自主规划,按照科研项目经费管理规范填写《科研经费预算控制明细表》后,由研究生在导师的监管下自主使用。

6. 项目设置和实施对于撰写科研课题申请能力

的作用

在专项计划项目的设置和实施对于撰写科研课题申请能力的作用方面,71.4%的研究生认为作用很大,26.5%的研究生认为作用较大,2%的研究生认为一般。由此可见,97.9%的研究生都认为该项目的设置和实施对于提高自己申报科研课题的能力有显著作用。

7. 项目的设置和实施对提升研究生科研能力的作用

专项计划项目对于提升科研能力的作用方面,57.1%的研究生认为作用很大,38.8%的研究生认为作用较大,4%的研究生认为作用一般,由此可见,绝大多数研究生均认为该项目的设置和实施对提升学术创新能力作用很大。

具体表现在以下几个方面:(1)77.6%的研究生认为通过项目文本的申请、答辩、填写任务书、制定科研经费预算控制明细表、项目实施、结题等一整套环节的开展,为以后科研项目的申请和开展奠定了坚实的基础,极大地锻炼了自己对于科研项目申请书的撰写能力、独立开展科学研究和科研项目的管理能力,锻炼了发现在科研过程中发现科学问题并进行独立设计实验和完成实验的能力,加强和提高了自身科研意识和自觉性。总之,学会自己独立承担和完成一个科研项目,对科研水平和创新意识都是一种极大的提高。

(2)项目申请书的撰写为研究生申请科研项目积累了经验,锻炼了科研申请书文本的写作能力,提高了关注并追踪科学前沿研究的积极性和主动性,从而提高了探索科学和为科学研究奉献的热情。选题过程中对所从事研究领域热点的把握能力得到明显提高;在项目评选过程中,聘请了国内知名高校和科研院所的一流学术专家面对面进行汇报、提问交流,探讨科学问题,为研究生积累了项目申请和答辩的经验、语言表达和交流能力。

(3)因为项目的结题要求研究生发表高水平的SCI学术论文,无形中提高了自己英文写作水平和学术论文撰写能力;通过完成科技学术论文的发表与国家发明专利的申请和公开,提高了学术论文和专利的写作能力,切身体会到了撰写一篇高水平的学术论文给自己带来的锻炼和成长。

(4)经费使用的自主性和充足的项目经费支持,保证了研究生对于感兴趣的内容可以及时充分地展开研究,对研究手段进行扩充,增加了一些先进仪器

的检测项目,较大地提升了自己对仪器的使用和结果分析能力;在项目经费的支持下,参加了专业相关的国际学术会议,提高了学术交流能力、更好地把握了国际前沿动态、开阔了科研视野、拓宽了科研思路;经费保障使研究生敢于尝试性地去做一些实验交叉的研究方向,在获得实验数据的基础上提出新的想法,眼光更长远。

(5)专项计划项目提升了自己的科研责任感,在增加了科研压力的同时也是一种进步的动力;使自己更具有责任感,增强了科研自信心和主持项目的荣誉。

此外,部分研究生认为主持科研项目给了自己开展科学研究的自信和前进的动力,提高了自己把握整体的能力,督促自己要更加珍惜机会、好好利用项目经费进行科研工作,同时为其他的同学树立榜样;同时为试验的进行和论文的撰写提供了有力的资金支持,利于更多的成果产出。专项计划项目的实施是整个博士学位论文研究的一部分内容,通过撰写总结报告和发表学术论文,很好地锻炼了思考和写作能力,为完成博士学位论文研究奠定了基础。

8. 对完成学位论文的作用

项目的资助对于完成学位论文研究的作用,42.9%的研究生认为作用很大,26.5%的研究生认为作用较大,10.2%的研究生认为作用一般。由此可见,绝大多数研究生都认为专项计划项目的实施对于完成学位论文作用较大。

9. 项目评选是否科学和选拔中应注重的因素

对于目前项目的评选过程是否科学,38.8%的研究生认为非常科学,61.2%的研究生认为基本科学,可见评选程序和办法得到了大部分研究生的认可。

对于在项目评选过程中应注重的因素方面,100%的研究生都认为应该注重科研水平、学术成果、综合素质等三个方面,16%的研究生认为除此之外还应该考虑科研潜力,12.2%的研究生认为还应考虑科研条件、项目的科学性等其他因素。从专项计划项目评选中各因素的重要性排序方面,由权重得分分析结果表明影响程度前四项由高到低依次是:科研水平、取得的学术成果、具备的科研潜力、学生的综合素质(见图1)。

10. 考核指标是否合理

对于项目结题验收时的考核指标,28.6%的研究生认为非常合理,71.4%的研究生认为基本合理,

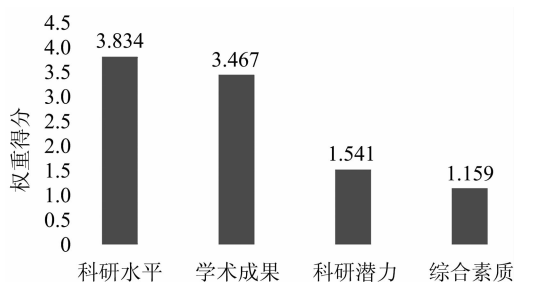


图1 专项计划项目评选中应重视的各因素重要性权重

由此可见,研究生都认可现在的考核指标,但仍有不足和需要改进之处。

11. 对项目的设置和实施意见与建议

18.4%的研究生认为一年的项目实施时间太短,对于从数据采集、实验研究、结果分析、撰写论文、论文投稿与修改,到最后学术论文被期刊收录,需要较长的周期,故希望项目执行时间能延长。项目实施中的经费管理是按照年度预算计划执行的,而项目的验收一般为1.5~3年,在学生毕业前完成研究任务即可申请毕业。另外,从2014年开始,我们调整了项目的实施期限,根据项目的研究内容和特点分为一年期项目和两年期项目等两类,研究生可以根据实际情况自行选择和申请。

30.6%的研究生建议加大项目的资助力度或通过减少资助额度,增加资助名额来提高项目的覆盖面,让更多的人得到这个锻炼的机会,认为该项目的设置和实施对研究生独立科研能力的培养意义重大,希望能够给予广大研究生独立申请课题并主持完成的机会,这对研究生进行完整而系统的科研训练是必须的步骤,也为研究生毕业后独立开展科研工作以及申请国家级课题奠定了基础;同时研究生可以做一部分自己想做但一直没有做的检测、实验等。其次,独立承担的科研项目会使研究生有更多的兴趣和动力来完成项目,还能够更多地发挥自主能动性,而不是简单完成导师给的任务或是被动的完成一些任务。同时,建议设立资助等级,根据研究生已获得的科研成果的质量、科研潜力以及学科特点等方面作出评价,设置一等、二等或三等资助,这样可能会使更多有潜力的研究生受益,能够得到更为全面的科研训练,且创新计划的覆盖面也会拓宽。

还有28.6%的研究生建议根据不同学科特点和课题的研究内容,进一步研究和完善项目的验收考核指标体系,项目结题考核中应更严格地按照任务书中提出的研究内容完成情况进行全面考核,考

核中应稍偏重于项目本身的创新性及其研究意义,比如将是否具有创新性的实验方法、实验思路也作为考核的对象,不能只考核是否完成了硬性量化指标任务;除了考核高水平学术论文的数量和影响因子外,还需要考虑发表的学术论文在该学科领域期刊的影响力以及专利申请等。

个别研究生还建议希望能和受到该项目资助的研究生有更多交流机会,通过其他领域的不同思想碰撞重新审视自己的领域,通过问题探讨找到一些新的科研思路,通过学科交叉产生新的火花。

三、思考与建议

综上所述,研究生科技创新项目的设置与实施对研究生学术创新能力的培养非常重要,可以有效激励研究生做出更多更优秀的成果,激发研究生的科研潜力,锻炼研究生的学术创新能力和对科学问题的提炼能力以及针对具体科学问题的解决能力。所以,研究生科技创新项目的设置和实施是研究生学术创新能力培养的重要途径。但是在专项计划项目的实施中也存在一些问题,需进一步改进和完善。

1. 处理好创新专项计划项目和导师科研项目之间的关系

研究生科技创新项目的设立和实施工作极大地推动了研究生学术创新能力的培养,为研究生毕业后从事科学研究、申请科研课题打下了坚实的基础,有效地锻炼和提高了研究生的科研工作能力。但在导师的眼里,研究生科技创新专项计划项目只是一个小课题而已,在自身科研经费充足的情况下,导师不愿意研究生为该项目投入很多的精力,取得的学术论文成果也要求以自己科研项目为第一标注的方式投稿。因此,加强与申请者导师之间的沟通,使导师正确认识专项计划项目的意义,使专项计划项目真正为培养研究生的学术创新能力发挥作用,为研究生成长为一名优秀青年科学家发挥重要作用,而非仅仅是在参与导师大课题的情况下的一个无足轻重的小补充。

2. 进一步研究制定科学的考核评价指标体系和考核办法

28.6%的研究生建议根据不同学科特点和课题的研究内容,进一步研究和完善专项计划项目的验收考核指标体系,认为专项计划项目的结题考核中应更严格地按照任务书中提出的研究内容完成情况

进行全面考核,而不是仅仅要求所有的资助者统一都要以SCI论文数量或者一项专利成果作为考核的依据;同时,认为考核中应稍偏重于项目本身的创新性及其研究意义。故进一步研究和制定科学的考核评价指标体系和考核办法是提高项目实施效果的重要方面,应根据不同学科的特点设置不同的项目评价指标,并根据考核指标进行全面的考核。

3. 进一步加大资助力度和扩大资助面,培养和激发研究生的进取心

行为科学认为,满足人的需要,并采用激励和诱导的方式来调动人的主动性和创新性,可以把人的潜力充分发挥出来。激励通过激发人的动机,诱发人的行为,以期高效达到目标的过程^[6]。因此,我们可以通过逐年适当增加投入力度和扩大资助面的方式来激励和诱发研究生的主动性,为研究生提供良好的创新环境。但研究生创新能力的培养,是外因通过内因而起作用的过程。研究生必须要有自我创新的动力与强烈的愿望、取得好的科研成果的迫切需要和较高的科研目标。只有这样,外部资源、导师的指导等因素才能起作用^[7]。所以,在研究生的选拔和培养过程中应高度重视研究生进取心的全面评价、培养和激发,从而全面提升研究生学术创新能力。

四、结束语

研究生教育是高等教育发展的重要一环,它担

负着为国家和社会经济发展输送高层次、高水平、高质量的研究型、创新性人才的重任,研究生培养工作是建设人力资源强国的关键环节之一。因此,积极探索和建立研究生科研创新激励机制,营造创新氛围、提高创新意识、激发创新动力、培养创新能力,为培育和凝聚科技人才奠定良好基础至关重要。

参考文献:

- [1] 国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010~2020年). [EB/OL]. (2010-07-29). http://www.gov.cn/2010-07/29/content_1667143.htm.
- [2] 复旦大学全方位培养研究生科技创新能力. [EB/OL]. (2014-06-11). <http://news.sina.com.cn/o/2005-11-23/18377520252s.shtml>.
- [3] 建立科研激励机制 营造创新氛围 内蒙古研究生科研创新项目资助工作启动. [EB/OL]. (2014-06-11). <http://news.hexun.com/2014-03-21/163251225.html>.
- [4] 杜玉波. 全面把握《若干意见》主要精神认真做好贯彻落实工作—在全面提高高等教育质量工作会议上的讲话. [EB/OL]. (2012-03-22). http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_176/201205/136254.html.
- [5] 吴瑞林,王建中. 研究性教学与研究生创新能力培养[J]. 学位与研究生教育,2013,(3):10-15.
- [6] 何晓聪,李焕荣. 基于实证的研究生创新行为激励因素研究[J]. 研究生教育研究,2013,(5):40-43.
- [7] 张雁冰,刘和福,古继宝. 研究生进取心与社会资本对创新能力培养的影响研究[J]. 学位与研究生教育,2014,(5):47-52.

Implementation of Graduate Science and Technology Innovation Projects and Cultivation of Academic Innovation Ability in Beijing Forestry University

WANG Lan-zhen, SAI Jiang-tao, ZHANG Zhi-qiang

(Graduate School, Beijing Forestry University, Beijing 100083)

Abstract: The “Beijing Forestry University Graduate Science and Technology Innovation Projects” were started in 2009 to strengthen the cultivation of students’ academic innovation ability and encourage their original academic research and technological innovation. This paper presents statistic analyses on project participants’ academic achievements, employment, and project results in the past five years, summarizes a survey of students’ viewpoints about the projects, and discusses the role of the projects in the cultivation of students’ academic innovation ability and the problems in project implementation. It is hoped that our findings may be useful in relevant policy formulation and optimization.

Keywords: graduate; science and technology innovation project; academic innovation ability; result of implementation

文章编号: 2095-1663(2015)01-0058-05

高校研究生学术不端行为影响因子调查研究

江利平^a, 邓毅^b, 卢勃^c

(华南师范大学 a. 教育科学学院; b. 继续教育学院; c. 研究生处, 广东 广州 510631)

摘要:本研究对 H 大学的 350 名全日制在读研究生的学术不端行为的现状和影响因子进行实证调查, 对所获得数据进行分析, 得出 H 大学研究生学术不端行为主要有引用不注明出处; 论文署名不按学术贡献程度排序; 抄袭、剽窃等七种表现形式。通过因子分析得出影响研究生学术不端行为的主因子有导师因子、学术行为监督教育因子、研究生因子, 最后从导师、管理制度、研究生自身三个层面提出建议, 希望能为防治研究生学术不端行为提供有益借鉴。

关键词:高校; 研究生; 学术不端行为

中图分类号: G643

文献标识码: A

研究生是国家科学研究和技术创新的后备军, 是学术研究队伍的中坚力量, 据不完全统计, 培养单位中约有 75% 以上的科研项目是由在学研究生参与完成的。^[1]作为整个国家学术研究群体中的重要组成部分, 他们的研究质量将大大影响我国现在乃至将来的学术研究质量。然而近几年来, 在研究生当中抄袭、剽窃等学术不端行为已屡见不鲜, 并且带来了种种不良影响, 因此, 如何预防与治理研究生学术不端行为, 成为了亟待改善的问题。

本文拟将研究的学术不端行为问题, 围绕高校研究生这一特殊群体展开, 对研究生学术不端行为进行调查, 找出研究生学术不端行为的主要影响因素, 并提出治理对策。

一、调查问卷设计

调查问卷由两大部分构成: 第一部分为研究生学术不端行为现状的调查, 根据 2009 年教育部颁布

的《关于严肃处理高等学校学术不端行为的通知》, 本研究问卷中调查的研究生学术不端行为包括: 伪造、编撰实验数据和参考文献的行为; 抄袭、剽窃的行为; 引用不注明出处的行为; 一稿多发的行为; 代写论文和买论文的行为; 论文署名不按学术贡献程度排序的行为; 伪造文章发表接收函的行为。第二部分基于对现有相关文献分析梳理出的引起研究生学术不端行为的因素转换成 14 个测度指标。运用 Likert 量表尺度将其分成五个等级(5=影响非常大; 4=影响较大; 3=影响一般; 2=影响不太大; 1=影响不大), 形成本研究的调查问卷。

本次问卷发放采用整体抽样的方法, 通过走访 H 大学的全日制在读硕士研究生宿舍发放问卷。共发放调查问卷 350 份, 回收 330 份, 有效问卷回收率 97.3%。问卷回收后, 采用统计软件 SPSS20.0 中文版进行数据处理。调查问卷的第一部分数据采用描述性统计, 第二部分采用因子分析法。

收稿日期: 2014-08-08

作者简介: 江利平(1988—), 女, 广东韶关人, 华南师范大学教育科学学院 2011 级高等教育学专业硕士研究生。

邓毅(1964—), 男, 广东梅州人, 华南师范大学继续教育学院院长, 研究员, 硕士生导师。

卢勃(1972—), 男, 广东湛江人, 华南师范大学研究生处副处长, 研究员, 硕士生导师, 博士。

基金项目: 广东省学位与研究生教育改革研究重点项目“新时期研究生学术道德培养和监管体系研究”(10JGXM-ZD09)。

二、研究生学术不端行为的表现形式

调查结果显示出研究生学术不端行为的7种表现形式均值得分由高到低进行排序依次为:引用不注明出处的行为(3.31);论文署名不按学术贡献程度排序的行为(3.17);抄袭、剽窃的行为(3.06);一稿多发的行为(3.04);伪造、编撰实验数据和参考文献的行为(3.00);代写论文和买论文的行为(2.84);伪造文章发表接收函的行为(2.17)。

表1 研究生学术不端行为的总体情况

行为类型	均值	标准差	排序
引用不注明出处的行为	3.31	0.89	1
论文署名不按学术贡献程度排序的行为	3.17	0.94	2
抄袭、剽窃的行为	3.06	0.87	3
一稿多发的行为	3.04	0.98	4
伪造、编撰实验数据和参考文献的行为	3.00	0.87	5
代写论文和买论文的行为	2.84	1.00	6
伪造文章发表接收函的行为	2.17	0.83	7

从表中可以看出,研究生学术不端行为除伪造文章发表接收函、代写论文和买论文的行为之外的其他现象均趋于普遍(均值均在3.00以上),其中引用不注明出处、论文署名不按学术贡献程度排序的行为、抄袭、剽窃的行为更为普遍。

第一,引用不注明出处。本研究的调查结果显示,认为根本没有引用不注明出处的行为的研究生只有3.1%,即有96.9%的研究生认为存在引用不注明出处的行为,43.9%的研究生认为这种行为较多,4%的研究生认为非常多。

第二,论文署名不按学术贡献程度排序。本研究的调查数据显示,认为根本没有论文署名不按学术贡献程度排序的行为的研究生只有3.1%,即有96.9%的研究生认为存在论文署名不按学术贡献程度排序的行为,32.7%的研究生认为该种行为较多,6.2%的研究生认为非常多。

第三,抄袭、剽窃的行为。本研究的调查数据显示,认为根本没有抄袭、剽窃行为的研究生只有3.4%,即有96.6%的研究生认为存在抄袭、剽窃的行为,33.6%的研究生认为该种行为较多,1.2%的研究生认为非常多。

第四,一稿多发的行为。本研究的调查结果显示,93.1%的研究生认为存在一稿多发的行为,

31.5%的研究生认为这种行为较多地存在,4.0%的研究生认为一稿多发的行为非常多,然而,只有6.9%的研究生认为一稿多发的行为根本没有。

第五,伪造、编撰实验数据和参考文献的行为。本研究调查显示,5%的研究生认为根本没有伪造、编撰实验数据和参考文献的行为,95%的研究生认为这种行为存在,26.5%的研究生认为伪造、编撰实验数据和参考文献的行为较多,2.2%的研究生认为这种行为非常多。

第六,代写论文和买论文的行为。本研究的调查显示,10.6%的研究生认为根本不存在代写论文和买论文的行为,89.4%的研究生认为这种行为是存在的,其中26.2%的研究生认为代写论文和买论文的行为较多,2.2%的研究生认为此类行为非常多。

第七,伪造文章发表接收函的行为。本次问卷调查结果显示,78.5%的研究生认为研究生还是存在伪造文章发表接收函的行为,其中有8.4%的研究生认为这种行为较多,7.2%的研究生认为这种行为非常多。而认为根本不存在伪造文章发表接收函行为的研究生有21.5%。

三、研究生学术不端行为影响因素因子分析

(一)研究生学术不端行为的主因子确定

1. KMO 和 Bartlett 检验

判断数据是否适合进行因子分析要进行KMO和Bartlett检验。一般认为,KMO值在0.5至1之间适合做因子分析,本文数据分析的KMO数值为0.674,适合进行因子分析。此外,Bartlett球形检验的卡方统计量为1276.881(自由度为91),其显著性水平值小于0.01,说明原始变量间有共同因素存在,所以适合使用因子分析方法。

2. 主因子提取

本研究采用统计软件SPSS20.0中文版对问卷数据进行探索性因子分析,提取主因子步骤如下:

(1)因子的提取即估计因子负荷量。

(2)旋转。因子旋转以后,使得变量在每个公共因子上的负荷量不是变得更大就是变得更小,使每个原始变量在尽可能少的因子之间有密切的关系,这样因子解的实际意义更容易解释,并为每个潜在因子赋予有实际意义的名字。

(3)为了更清晰地看清楚问卷的结构,保证区分度,根据每一个变量在每个公共因子上的最大负荷

量来挑选变量,并删除在两个或两个以上公共因子上的负荷量同时大于 0.30,并且数值非常接近的变量,剔除以后重新进行因子分析,直到达到对剩下的变量再次进行因子分析时无需删除的状态。

(4)旋转后,要决定公共因子数目,选取较少的公共因子,获得较大的解释量。根据公共因子所涵括的原始变量,对所提取的各公共因子进行命名。这一步要确定因子的个数。需要根据研究者的设计方案或有关的经验或知识事先确定。因子个数的确定可以根据因子方差的大小,只取方差大于 1(或特征值大于 1)的那些因子,因为方差小于 1 的因子其贡献可能很小;按照因子的累计方差贡献率来确定,一般认为达到 60%即符合要求。^[2]

根据上述主因子提取方法进行探索性因子分析,删掉在两个主因子上负荷量大于 0.30,并且数值相近的变量“导师自身的学术水平”,以及公因子方差较低的变量“学校对研究生发表论文数的要求”和“研究生自身的学术研究能力”。对剩余的 11 个变量进行第二次因子分析,变量“研究生的侥幸心理严重程度”在两个主因子上负荷量大于 0.30,并且数值相近,因此将其删除。对剩余的 10 个变量进行第三次因子分析,结果如表 2。

根据表 2 的旋转成份矩阵 a3,对影响研究生学术不端行为主因子的识别,提取 3 个主因子,每个变量在各公共因子上的最大负荷量都大于 0.6,因此,具有很好的区分度。

为了验证变量的内在一致性及因子分析得出的同一主因子下的各个变量测量的是不是同一个问题,需进行内部信度的分析,通过克隆巴赫 α 系数检验。根据目前学术界的观点,要保证研究工具信度

和稳定性,克隆巴赫 α 系数需在 0.60 以上。^[3]本研究中,第一个主因子的 α 系数为 0.744,第二个主因子的 α 系数为 0.705,第三个主因子的 α 系数为 0.606,因此保证了因子构造的一致性。

表 2 旋转成份矩阵 a3

	成份		
	1	2	3
导师在研究生学术研究中的指导和帮助	0.828		
导师对研究生学术不端行为的态度	0.788		
对研究生学位论文开题、评审、答辩管理的严格程度	0.752		
导师自身的学术不端行为“示范”效应	0.615		
独立的研究生学术不端行为监督部门		0.795	
学术道德教育		0.782	
学校对研究生学术不端行为惩戒执行力度		0.768	
功利主义的学术价值观			0.822
学习刻苦程度			0.717
学术兴趣			0.675

提取方法:主成份。

旋转法:具有 Kaiser 标准化的正交旋转法。

a. 旋转在 4 次迭代后收敛。

3. 因子对整体解释的总方差

解释的总方差表(表 3)中,本次研究提取的特征值大于 1 的各因子累积解释的总方差达到了 60.733%,一般认为,因子的累计方差贡献率达到 60%即符合要求。

表 3 解释的总方差

成份	初始特征值			提取平方和载入			旋转平方和载入		
	合计	方差的%	累积%	合计	方差的%	累积%	合计	方差的%	累积%
1	2.633	26.333	26.333	2.633	26.333	26.333	2.351	23.508	23.508
2	1.777	17.766	44.099	1.777	17.766	44.099	1.954	19.536	43.044
3	1.663	16.634	60.733	1.663	16.634	60.733	1.769	17.689	60.733
4	0.955	9.553	70.286						
5	0.709	7.087	77.373						
6	0.582	5.823	83.195						
7	0.547	5.469	88.664						
8	0.440	4.400	93.064						
9	0.374	3.744	96.808						
10	0.319	3.192	100.000						

提取方法:主成份分析。

(二) 研究生学术不端行为的主因子分析

1. 导师因子

由表2知,因子一包括四个因素:导师在研究生学术研究中的指导和帮助;导师对研究生学术不端行为的态度;对研究生学位论文开题、评审、答辩管理的严格程度;导师自身的学术不端行为“示范”效应,由于这四个因素侧重于测度导师对研究生学术不端行为的影响,因此可以命名为“导师因素”,其贡献率为23.508%,说明导师对研究生学术不端行为的影响很大。相关研究也表明,导师的责任意识可以有效地防范研究生的学术不端行为。^[4]

韩愈在《师说》中说,“师者,传道,授业,解惑也。”研究生处于学术研究的初始阶段,与导师的学习交流过程,也是接受学术道德熏陶和提升学术道德素养的过程,因此,导师的学术精神和思想品德,会在潜移默化中对学生的成长产生重要影响。

2. 学术行为监督教育因子

根据表2的旋转成份矩阵a3,因子二包括:独立的研究生学术不端行为监督部门、学术道德教育、学校对研究生学术不端行为惩戒执行力度三个因素。将其命名为“学术行为监督教育因子”,其贡献率为19.536%。

独立的研究生学术不端行为监督部门因素的载荷量在研究生学术行为教育监督因子包含的所有因素中最大,为0.795。独立的研究生学术不端行为监督部门对研究生的学术不端行为进行审查和整治,这对减少研究生学术不端行为起着直接的作用。学术道德教育的因子载荷量居第二。正如人们常说的“理论指导实践”。合理的学术规范指导学术研究。学校对研究生学术不端行为惩戒执行力度的因子载荷量为0.768,对发现的研究生学术不端行为严格执行惩戒制度,能对那些欲犯而未犯的研究生起到杀鸡儆猴的作用。

3. 研究生因子

因子三包括功利主义的学术价值观、研究生的学习刻苦程度、研究生自身的学术兴趣三个因素。这些都与研究生自身因素相关,故将其命名为“研究生因子”,其贡献率为17.689%。在影响研究生学术不端行为的因素中举足轻重。

功利主义的学术价值观这一因素的因子载荷量最大,达0.822。价值观会指引一个人去从事某些行为,功利主义的学术价值观导致研究生学术责任意识淡薄,缺乏求真务实的态度,为了多发文章,不

惜明知故犯、铤而走险,导致学术不端行为的产生。学习刻苦程度这一因素的因子载荷量为0.717,学术研究本身是一项艰苦的脑力劳动,刻苦和坚忍是学术研究活动本身的要求。聪明出于勤奋,天才在于积累。而追求享乐的价值取向,会使研究生走所谓的捷径,奉行“拿来主义”,通过复制粘贴来完成论文。学术兴趣这一因素的载荷量是最低的,但是并不是说学术兴趣这个影响因素不重要。所谓兴趣是最好的老师,对学术研究缺乏兴趣,会导致学习不刻苦。为了完成导师布置的任务,不惜铤而走险,采用复制加粘贴等学术不端行为。

四、研究生学术不端行为防治对策建议

(一) 充分发挥导师的作用

首先,强化导师职责。建立相关的制度对导师指导做出规定,要求导师对研究生学位论文从选题到答辩,导师都要严格要求、认真检查,尤其是在研究生论文撰写的过程中要增加审阅的频度,从一开始就杜绝学术不端行为的发生。另外,导师要加强研究生的指导,加强师生间的交流,建立友好的关系,导师的学术精神和思想品德,会对学生的成长产生潜移默化的影响。

其次,严格遴选研究生导师。导师遴选处理要重视科研能力,更重要的是要重视导师的学术道德,并强化导师对研究生的学术道德教育责任,在研究生的培养上严格规范学术行为,对研究生的课程论文及学位论文严格把关,禁止学术不端行为。另外,可以建立研究生学术不端行为导师责任追究制度。

(二) 完善相应的管理制度

首先,建立专门的研究生学术行为监督机构。充分发挥大家的监督作用,利用现代信息技术建立网络投诉举报平台,平台管理部门对举报的信息定期进行收集、梳理,对存在学术不端行为的研究生进行严肃处理。

其次,重视研究生学术道德教育。学校要将学术规范内容细化,明确奖惩制度,让刚入学的研究生了解学术规范。开设研究生学术规范和学术道德教育课程,并设置学分。并且将学术道德教育与专业课程教育结合,形成学术道德教育的长效机制。

最后,完善学术评价制度。合理的评价制度能提高学生学术研究的积极性。以学术价值为价值取向的评价制度,有利于学术的进步和发展,使安心学

问、默默耕耘的学者得到最大荣誉和实惠。

(三)加强研究生自我教育和自我管理

首先,确立正确的学术价值观。研究生要把自己看作是社会的一员,担负起肩上的责任,用自身所学得的知识为人类服务。而不是将学术研究作为个人谋取更多物质利益的手段方式。从心底对学术的敬畏之感,会成为研究生不断奋进的内在动力,更加不会出现学术不端行为。

其次,研究生必须具有勤奋的品质。攻读研究生是一项艰苦的脑力劳动,不仅学习的内容多,而且学习的难度也较大,研究生做学术要耐得住寂寞,要能吃苦。没有勤奋刻苦就没有扎实的基础知识和专业知识水平,在做研究的过程中便是无源之水,无本之木。

最后,研究生要加强自身的学术道德自律。外因通过内因才能起作用。研究生要自觉抵制学术不端行为,自觉学习学术规范和学术道德知识,积极参加学校组织的学术规范讲座或者学术道德讨论会。

参考文献:

- [1] 陈至立. 在国务院学位委员会第二十二次会议上的讲话[J]. 学位与研究生教育, 2006, (3): 38.
- [2] 陆冬梅. 因子分析在体质检测中的应用研究[D]. 吉林: 东北师范大学, 2012: 23.
- [3] 吴明隆. SPSS 统计应用实务[M]. 北京: 北京铁道出版社, 2001: 68.
- [4] 陈平. 论导师负责制与研究生学术品质培养[J]. 学位与研究生教育, 2007, (1): 34.

Study on Influencing Factors of Graduate Students' Academic Misconduct

JIANG Li-ping, DENG Yi, LU Bo

(Graduate Student Office, South China Normal University, Guangzhou, Guangdong 510631)

Abstract: A study is conducted on the academic misconduct by 350 full-time graduate students at H University and related influencing factors. Data analysis shows that there are seven main forms of academic misconduct, including use of information without indicating sources, authorship not listed according to degrees of contribution, copying, and plagiarism. Their main influencing factors are the teacher factor, supervision factor, and student factor. In addition, suggestions are given for misconduct prevention from three aspects: supervisors' work, management system and students' own behavior.

Keywords: university; graduate student; academic misconduct

(上接第 15 页)

Reflections about the Study of the Graduate Training Mode

LIANG Chuan-jie, BI Shan-shan

(Institute of Education, Wuhan University of Technology, Wuhan, Hubei 430070)

Abstract: Research on the graduate training mode is particularly important in the new phase of graduate education in our country. Previous research in this area mostly lacked a sufficient understanding of key questions or related issues due to incorrect focus. To improve the study, it is necessary to clarify the meaning and characteristics of the graduate training mode, correctly understand the process of its formation, accurately grasp its classification standard, and appropriately adapt to the change of the external environment.

Keywords: education; graduate education; training mode

文章编号: 2095-1663(2015)01-0063-04

学位论文“查重热”的冷思考

卢威

(北京师范大学 教育学部, 北京 100875)

摘要:学位论文“查重”作为遏制学术不端行为的重要手段被广泛使用,但其实际效果是有限的,而且可能会导致一些新的问题。这表现在“查重”不仅对遏制抄袭现象作用有限,而且可能会妨碍文献的正当引用,在一定程度上影响了学术创新,并忽略了不同学科和研究方法的差异。因此必须认识到“查重”制度的局限性,在反对学术不端过程中要尊重科学规律,从主要依靠技术鉴别转向以人为主、以技术为辅的鉴别,转向建章立制,转向尊崇学术规范的文化建设。技术手段的使用须合理有度,要避免其负效应。

关键词:“查重”;学术不端;学术规范;反思

中图分类号: G643.7

文献标识码: A

所谓“查重”,也就是通过学术不端文献检测系统进行的论文相似性检测,目前已经作为预防和制裁学术不端行为的重要做法,被广泛地运用于学位授予工作中。学位授予单位根据检测报告的结果,对学位论文送审、答辩的资格条件作了严格的规定。例如,某高校规定:总相似比 $<30\%$ 的学位论文,视为通过检测;总相似比 $\geq 30\%$ 的学位论文视为未通过检测,需对学位论文进行修改,修改后的学位论文可申请进行一次复检。还有的高校作出了更为严苛的规定,如重合率 $\geq 15\%$ 的,要取消答辩资格。笔者并不否认这些做法对研究生学术不端行为可以起到一定的规范作用,从而扭转不良学术风气;但也认为,此类做法也有一些将现实问题简化的成分。利用网络数据库进行“查重”的正效应不仅未必如预期设想那样明显,反而有可能会带来一些新的问题。

一、“查重”对遏制抄袭现象的作用有限

学位论文“查重”成为答辩的前置程序,是近几年来才出现的。开展这项工作的首要目的是“反抄

袭”。从近年媒体报道的情况来看,学位论文、学术论文抄袭的确是一个比较普遍的现象。据《中国青年报》报道,根据有关专家的调查,在其2007年的样本数据中,高达72%的文章是全文抄袭。^[1]在被曝光的庞大论文抄袭队伍中,不仅有本科生、硕士生和博士生,甚至还有一些高校教师、知名学者和大学校长。可以说,论文抄袭在今天的学术界已经不是什么新奇事件,而是一个人尽皆知的公开秘密。正是在这一背景下,人们不得不求助于科技的力量,于是,学位论文“查重”制度应运而生。

但是,从“查重”制度实施的效果来看,很难说这一做法能够有效遏制抄袭现象的蔓延。正可谓“道高一尺,魔高一丈”,既然有了“查重”政策,自然就会有人想出应付“查重”的对策。一方面,通过“查重”来判断一篇文章是否存在学术不端行为,其主要依据是文字的相似程度。文字复制比达到学位授予单位规定的限制,就可能会被认定存在抄袭,进而做出相应的处理。但“查重”是由计算机程序来进行的,而计算机程序并不能像人脑一样,它只能机械地计算有多少文字与数据库收录的已有文献重复,却很

收稿日期:2014-07-07

作者简介:卢威(1985—),男,江苏沛县人,北京师范大学教育学部博士研究生。

难应付同义置换。既然大家对“查重”的这一缺陷心知肚明,那么,有多少抄袭者还会选择一字不改地原文复制呢?他们完全可以把想要抄袭的内容作同义替换,而换一种表达方式后,其通过的可能性显然会大大提高。再者,网络数据库收录的多为中文论文,对于那些抄书、转译外文文献之类,则未必查得出来。

另一方面,有需求就有市场,围绕论文“查重”已经兴起了一门产业,互联网上关于论文“预查重”、传授“反查重”技巧的生意早已不是个别现象。为避免在学校组织的正式“查重”中被认定为抄袭进而影响毕业和获得学位,很多学生纷纷采取到网上进行预先“查重”的做法,并根据检测结果对论文作进一步修正,从而达到学校规定的要求。据媒体报道,在毕业季,有的淘宝网店仅为毕业生提供论文“预查重”有偿服务一项,其月收入就超过100万元。^[2]当然,很多“反查重”技巧的传授并不都是收费的,一些人在互联网上还津津乐道地分享着自己的经验心得。更有甚者,还有人干脆通过代写、买卖论文来骗取学位、职称和荣誉。从这些情况看,作为反抄袭的一种普遍做法,“查重”的检测效度和震慑作用都是有限的。正是因为如此,才有学者提出“学位论文复制比检测作为一种辅助手段是必要的,但对学术不端行为的判定必须依靠专家的鉴别”^[3]。而且,在“查重产业”兴起的背景下,学术不端的花样还在持续翻新,学术规范可谓威信扫地、尊严尽失。

二、“查重”可能会妨碍文献的正当引用

“查重”查的是其他文献内容在全文中所占比例的大小,而不是抄袭比例的多少。论文“查重”通过与否,主要取决于被检论文与已发表文献的文字重复比,而且从很多学位授予单位的规定来看,这个复制比要很低才能算作通过。那么接下来的一个问题就是:究竟有多少文字重复才算合适?严格地讲,在全篇论文中只抄袭他人一句话也算抄袭,尽管检测报告显示复制比接近于零;而另一个极端的现象是,文章规范引用了大量的参考文献,用学术评价的术语来表述,即“文献综述充分、参考资料翔实”,但同时核心观点是作者自己的,“查重”则有可能通不过。实际上,我们要求有15%以下的文字重复率也好,30%以下的文字重复率也罢,其背后隐含的意思很明确,文章除了这一小部分与其它文献相同外,其它

大多数都应当是作者自己的分析论述。

不过,这个看似美好的愿望是违背科学规律的。按照托马斯·库恩(Thomas Kuhn)的说法,科学进步一是通过常规科学,二是通过范式革命。提出新范式毕竟仅有极少数人可以为之,大多数学者的研究都属于常规科学。而常规科学则是我们在前人知识大量累积的基础上,再向前迈出一小步。这就决定了一篇研究成果中的多数内容不可能是我们自己的创见,而更多地是对他人观点的引用、述评与综合。在一篇学位论文中,真正属于作者创见的,只是那一小部分核心观点。文中的大多内容,都是在围绕着这一核心观点服务。而且,即使是范式创新,也需要建立在系统批判旧范式的基础上,这就应当更为充分地研读、分析已有研究文献,并审慎地加以引用和评判。如果大多数学位论文中的大多数内容都是作者自己提出来的,那么很难说其中没有“水分”。

学术研究对资料具有高度依赖性,也即是“有多少资料做多少东西。”^[4]这些资料很大一部分来源于已发表的文献。对文献的引用应当以论述的实际需要为限,而不是应以“查重”规定为限。文章的哪一段话需要引用,以及引用多少,只有作者自己最了解。因此,通过“查重”制度预先地限定引用文字所占全文的比例是不科学的。一味地硬性规定文字重复率,其最后的结果要么是作者尽量减少引文,要么是作者不得不在尽量保持他人观点原意的情况下,将其用自己的“独立表述”改头换面写出来。而从根本上说,充分的引用是知识积累和学术规范的内在要求,优秀作品往往需要“旁征博引”。仅就笔者所在的人文社会科学领域而言,我们不妨翻看一下国内外那些具有广泛影响的论文和著作,很多都是正文篇幅并不长,且包括较多引文,参考文献也占据了不少版面。如《世界贸易宪法》全文11万字,但脚注就占去10万字篇幅,其正文仅有1万字,若考虑正文中还有引用的话,其原创性恐怕不足9%,^[5]但这并没有妨碍它成为法学界的著名论文。不过,如果按照我们今天“查重”的要求,这些文献恐怕连通过的机会都不大,更遑论被认定为名篇佳作!

三、“查重”一定程度上会影响学术创新

创新的重要性在今天这个后工业社会中不言而喻。学术创新的根本在于学术成果的原创性。因此,反对学术不端不仅是学术道德的要求,而且还是

学术创新的保障。而创新程度的高低,在很大程度上取决于对已有知识的重新配置。正如心理学研究所揭示的,“创造力的产生既不是知识本身,更不是知识的简单叠加,而是个体通过对本领域内已有知识的灵活加工。”^[6]而对已有知识的配置和加工则离不开丰富的文献引用。引用他人表述的多少并不是衡量创新程度高低的合理尺度,片面地减少引文只会阻碍创新。

由此看来,虽然抄袭现象越普遍,就越制约学术创新,但是作为旨在反抄袭的“查重”制度,却在一定程度上也影响了知识创新和进步。正是由于它可能会迫使一些作者在需要引用的文献面前谨小慎微,生怕“越雷池半步”,落下“过度引用”乃至“抄袭剽窃”之嫌,进而容易导致“脱离文献”搞研究,由此影响了对已有知识的配置和加工。这就是“查重”制度妨碍正当引用文献所导致负效应的延伸。如果作者一五一十地将所需文献引证过来,则很可能会影响“查重”结果,进而可能会危及其答辩资格。于是在写论文时,一些作者就不得不考虑怎样下笔,从而保证“查重”顺利通过。为此,有些人可能就会尽量减少对文献的引用,让论文通篇都充斥着“自己的话”。而学术创新的一个铁律是“站在巨人的肩膀上”,就人文社会科学领域而言,缺乏对前人文献资料的充分引证和分析,光凭“自己的话”能够使论述达到怎样的高度,恐怕很难说得清楚。

通篇充斥作者“自己的话”的论文,不仅可能达不到一定的理论高度,而且很可能是重复劳动。为了通过“查重”,作者要尽量减少引证他人的成果,这就很容易导致对一些重要著述的忽略。当作者自以为提出一个新观点并为之沾沾自喜的时候,实际上,这个观点可能已经被前人用其它的表述方式说过了。尽管这种观点上的重复算不上抄袭剽窃,但至少属于低水平重复,我们做别人已经做过的工作,对知识发展的贡献根本没有多大意义,充其量是对作者本人的一次锻炼而已。当然,达不到理论高度、低水平重复之类尚且可以算作“无益且无害”的话,那么,最为可怕的是,由于缺乏对已有文献在引用基础上进行的深入分析,这些“自己的话”甚至可能难以自圆其说。论文提出的观点看似言之成理,实则经不住推敲。诚如有学者所言:“抄袭和剽窃虽然有悖于道德伦理,但并不以提供假冒伪劣信息为目的,而那些建立在学术沙滩上的空中楼阁式的创新学术,则无疑将成为一堆需要后人花费大量时间和精力来

加以清理的学术烂尾楼。”^[7]试想,如果这样的问题大量充斥于很多论文之中,那将会误导多少后续研究?其负面影响显而易见。

四、“查重”忽略了学科和研究方法差异

不同学科、专业的学位论文,在选题、方法、表述和结论等方面大不一样,这也是常识。但是,很多学位授予单位的“查重”制度却偏偏背离了这一常识,硬是“一刀切”地给不同学科、专业的学位论文划上一条统一的上限,规定文字重复率超过了一定比例就认定为不通过。这种做法对于不同学科专业的研究,其影响程度是不一样的,因为不同学科对不同类型的文献的依赖程度并不一样。一般而言,人文社会科学对已发表文献的依赖比较明显,特别是一些经典文献,即使发表多年,仍然被学界广泛引用。而在某些自然科学领域,实验则是学位论文观点创新的重要途径,因此,自然科学领域学术不端的主要手段不仅包括抄袭,还包括数据造假。抛去效果不论,“查重”更多地是针对抄袭剽窃,但对实验中的数据造假却很难应付。

“查重”不仅忽略了不同学科、专业之间的差异,即使在同一学科、专业,“查重”制度对不同选题和研究方法的影响也大有不同。实证研究主要是需要获取大量的一手资料,对二手文献依赖性较弱。例如,对于量化研究,即使用同一套问卷,测量对象不同也会得出不同的数据,并进而影响结论;对于质性研究,就同一问题不同人也有不同的回答,个案研究的结论甚至不能被推广。而一篇学位论文若从事理论研究,例如,通过思辨提出新思想、新论断,或者梳理、考察某一思想学说的发展历史,则更多地需要“从文献到文献”的分析,必须大量依赖对已有文献的考察。因此与实证研究相比,理论性研究在“查重”中可能面临更大的风险。趋利避害是人之本能,笔者曾经问过身边一些研究生同学,为什么写学位论文往往喜欢选择量化研究,得到的回答居然十分出乎意料:这就是量化研究更有利于通过相似性检测!一般情况下,选择什么题目进行研究要么是兴趣使然,要么出于所承担课题的需要;而且按理来说,有什么样的研究问题,就应采用与之相适应的研究方法,这是最基本的要求。如果“查重”制度也在某种程度上左右着题目和研究方法的选择,就不能不引起我们的深思。

五、结语:规范学术行为应尊重科学规律

笔者无意否定“查重”的积极作用,只不过想要强调,“查重”不是万能的,其效果也并非想象的那样明显。进一步说,它更接近于“防君子不防小人”的制度。“反对学术不端”的话语具有合法化功能,在这一话语下,采取任何措施似乎都是无可置疑的。而且,“合法性机制使得组织不得不接受制度环境里建构出来的具有合法性的形式和做法。”^[8]“查重”制度一经某些学位授予单位率先采用,便迅速地被众多学位授予单位竞相借鉴。但是,善良的目的必须依靠合理的途径来实现,并非任何做法都行之有效。上面列举的种种弊病,说到底都是违背科学规律所导致的结果。为此我们应按科学规律办事。一是破除技术迷信。“查重”制度的弊端之一,在于我们过于迷信技术的力量,用电脑取代人脑,把文章交给网络,机械地作出判断。二是抄袭并不主要取决于文字重复多少,而是取决于是否明确地将引文标记为引用,以及所提出的观点是否出自作者本人;过度引用取决于引用是否超过了必要限度,以及引文是否大量来自同一文献,这也难以通过限制文字复制比加以规定。三是知识发展具有累积性,不是搭建空中楼阁。“查重”限定了文字重复率,可能会影响我们对文献的必要引用。四是对不同学科和不同研究方法的研究成果,不能适用统一的鉴别标准。

总之,“查重”制度对遏制抄袭效果的有限性、对正当学术引用的制约性、对学术创新的潜在不利影响和对不同学科与方法差异的忽略,不利于优秀学术成果脱颖而出;其造成的遵守规范者不敢引用、漠视规范者照抄不误的局面,甚至会导致“劣才驱逐良

才”的后果。为了通过“查重”,各种新的应对手段层出不穷,对本已不够澄明的学术环境造成了二次污染,如是等等,这些都是值得提起注意的。反对学术不端的大方向无疑是正确的;“查重”制度也并非一无是处,更不应该被彻底地摒弃、废除。只不过,我们必须在这一过程中尊重科学规律,规范学术行为终究还是要依靠“人的因素”。因此,我们需要对现行的“查重”制度加以改进,一方面,我们需要从主要依靠技术鉴别转向以人为主、以技术为辅的鉴别,将计算机“查重”结果仅作为进一步判断参考;另一方面,我们最终还是要依靠建章立制,依靠尊崇学术规范的文化建设。总之,技术只是人的工具,我们应合理地运用技术手段,避免其产生的负效应。

参考文献:

- [1] 梅刚,李玉波. 论文买卖市场是如何形成的[N]. 中国青年报,2013-09-23(11).
- [2] 刘霖聪. 淘宝热销论文“查重”服务 网店一月收入过万 [EB/OL]. http://finance.cnr.cn/txcj/201405/t20140526_515581978.shtml,2014-05-26.
- [3] 张军,赵清华. 学位论文复制比检测:问题、对策与思考[J]. 学位与研究生教育,2013,(11):38-41.
- [4] 刘献君. 论高等教育研究的规范化[J]. 高等教育研究,2013,(11):42-48.
- [5] 邱晨辉. 剔除论文垃圾须迈过评价的坎儿[N]. 中国青年报,2013-05-25(1).
- [6] 张晓明. 我国博士生创新能力培养误区的解读[J]. 高等教育研究,2014,(3):63-67.
- [7] 施爱东. 学术行业生态志:以中国现代民俗学为例[J]. 清华大学学报(哲学社会科学版),2010,(2):5-25,159.
- [8] 周雪光. 组织社会学十讲[M]. 北京:社会科学文献出版社,2003:76.

Reflections on “Similarity Detection” for Degree Theses

LU Wei

(Faculty of Education, Beijing Normal University, Beijing 100875)

Abstract: “Similarity detection” is widely used as an important approach to curbing academic misconduct, but its actual effect is limited and it may lead to some new problems. With only a limited role in curbing plagiarism, it may impede proper citations, affect academic innovation, and ignore the differences between different disciplines and research methods. Therefore, we must recognize the limitations of “similarity detection”, follow scientific laws in fighting academic misconduct, strengthen people-focused examinations instead of relying solely on technology, emphasize rules, and develop a culture to respect academic norms to avoid the negative effects of excessive use of technical methods.

Keywords: similarity detection; academic misconduct; academic norm; reflection

文章编号: 2095-1663(2015)01-0067-04

基于导师团队的专业学位研究生集体培养模式探索

向 诚,张云怀,王东红,郭 瑜

(重庆大学 研究生院,重庆 400044)

摘 要:以控制工程领域为例,介绍重庆大学以满足学生从业所需的多元化知识、能力、素质要求为导向,构建校内跨专业、校外跨行业企业的校企联合导师团队,以及以导师团队为单位实施招生录取、制定培养方案、指导论文撰写的集体培养模式。

关键词:导师团队;集体培养;专业学位

中图分类号: G643

文献标识码: A

一、前 言

全日制专业学位研究生培养模式改革是近年来我国研究生教育工作的热点和重点。由于我国研究生教育采取导师负责制,研究生培养模式很大程度上取决于其指导教师的指导模式。因此,要对全日制专业学位研究生培养模式进行改革创新,必须首先从导师的指导模式入手。2013年,国家三部委联合下发的《关于深化研究生教育的意见》明确指出,要在专业学位研究生培养中建立完善导师团队等导师制度。重庆大学控制工程领域是国家专业学位综合改革试点项目,改革期间对导师团队负责制度,以及在此基础上实施的集体培养模式进行了有益的尝试与探索。

二、现有的导师制度及缺陷分析

1. 传统学术型单导师制

我国于1980年颁布学位法,建立学士、硕士、博

士三级学位制度,并在硕士、博士研究生教育中实施导师制度。2009年前,我国研究生教育以学术学位为主,且绝大多数采取导师和学生一对一的单导师制度。在国家大力发展全日制专业学位研究生教育的战略发布以后,由于缺乏明确的专业学位导师选拔制度和标准,绝大多数学术型导师顺理成章地成为相近专业学位研究生导师,这种传统的学术型单导师制度显然难以适应以实践为导向的专业学位研究生教育。^[1]首先,许多导师对专业学位尤其是全日制专业学位研究生教育认识不清甚至存在误区,沿袭或照搬学术学位研究生指导思维、方式、要求,或是将全日制专业学位与在职专业学位等同,继而对研究生另眼相看,放松要求,牺牲质量。其次,包括研究生导师在内的高校教师大都承担着大量的科研任务,学校对其采取的考核标准也以科研成果、论文为主。为了满足科研需要,在一对一的单导师制度下,部分导师将研究生视为个人科研工具,按照个人意愿支配学生学习过程,对其课程体系、实践活动等培养计划的安排多以满足导师个人科学研究为出发

收稿日期:2014-06-09

作者简介:向诚(1985—),男,湖南衡阳人,重庆大学研究生院专业学位培养科副科长,在读博士研究生。

张云怀(1967—),男,山西太原人,重庆大学研究生院副院长,教授。

王东红(1970—),女,四川汶川人,重庆大学研究生院专业学位培养科科长,助理研究员。

基金项目:2013年中国学位与研究生教育学会研究课题重点项目“高校专业学位质量保障体系研究”(A2-2013Y07-011)。

点,而非学生进入行业从业所需的知识、能力、素质要求,这种因导师个人而异的培养模式具有极强的随意性,导致学生培养质量参差不齐,综合能力素养较差,个人发展能力潜力明显不足。最后,单导师制在实践能力培养方面存在明显缺陷。实践能力培养是专业学位研究生培养的重要内容,专业学位教育发达国家普遍注重其导师队伍的实践经验。如在德国的工程师教育中,拥有工业界从业背景是评选教授职称的必要条件。^[2]而我国高校校内研究生导师大都来自高校本身,且长期从事科学研究工作,普遍缺乏行业实践经验,显然难以胜任实践能力培养的要求。

2. “校内+校外”双导师制

“校内导师+校外企业导师”的双导师制,是目前我国专业学位研究生的主要指导方式。2010年,教育部在关于实施专业学位研究生教育综合改革试点工作的指导意见中亦明确指出,专业学位研究生应实施双导师制^[3]。在培养过程中加入校外企业导师,一定程度上呼应了专业学位研究生教育的实践特色要求。但从国内各高校专业学位研究生教育实践来看,这一校内外组合的双导师制并未取得预期的理想效果。究其原因,首先企业导师缺乏参与专业学位研究生教育的内在动力与有效方式。大部分企业导师为兼职身份,决定了其难以足够重视并积极参与对学生的指导工作。而许多学校聘请企业导师亦仅为满足形式需求,企业导师仅享有导师头衔而并不享受导师待遇,亦不具备实质指导权力和指导路径。其次,校内外导师缺乏协调沟通机制,校内校外指导独立、割裂,企业导师的实践指导效果因此大打折扣。学生入学初始便已明确校内导师,并在校内导师指导下制定其课程学习计划、专业研究方向、论文写作选题等主要培养内容。而多数学生在课程学习结束、开展校外实践时方才确定校外企业导师,此时其培养环节已经完成大半,企业导师仅能在具体的实习实践过程中给予一定指导。这种指导方式缺乏对学生培养全过程的有效参与,作用极其有限,对学生培养质量难有本质影响。同时,这种校内课程学习+校外企业实践分开、割裂进行的培养模式,同样难以避免前文所述校内导师按照个人意愿支配学生培养过程的现象。

更重要的是,双导师制同样难以满足专业学位研究生教育着重培养能够适应行业从业要求的复合

型人才的基本需求。我国高校导师按学科、专业分别遴选,而专业学位研究生教育以职业为导向,其行业从业所需的知识、能力、素养要求有着显著的复合型、多元化和动态发展特点,并不局限于某一既定学科、专业范围,同时社会行业、职业分工与按照学科发展逻辑分门别类设置的学科、专业也不存在完全对应关系,学科、专业背景单一的校内导师显然无法完全满足这种复合型人才培养需要,难免造成学生就业后适应周期过长、发展后劲不足等问题。对于控制工程这一就业口径宽、工程应用面广、学科交叉性强的工程领域来说,这一问题尤其严重。

三、基于导师团队的培养模式探索

顾名思义,导师团队指导指多名导师以团队形式对研究生进行多对一指导。这一指导方式最早见于美国博士研究生教育,因其具有促进学科交叉等优势,因此多见于新兴交叉学科学术型研究生教育。^[4]在国家大力发展全日制专业学位研究生教育后,由于传统的单导师制和校内外割裂的双导师制经实践检验发现存在前文所述的种种缺陷,导师团队制成为部分高校的新的尝试。作为国家专业学位综合改革试点单位之一,重庆大学在控制工程领域工程硕士研究生培养改革中亦对这一指导制度进行了有益的尝试和创新。一是基于专业学位研究生培养必须满足行业人才需求的基本原则,以学生行业从业所需的复合型知识、能力、素质要求为导向,组建了校内跨学科、跨专业学位类别(工程领域),校外跨行业、企业的校企联合导师团队;二是基于导师团队这一指导方式,践行了以导师团队为单位开展招生、指导、培养工作的集体培养模式。

1. 以“校内教授+校外企业专家”模式组建导师团队

学校根据自动化行业发展态势、重庆及周边地区控制工程领域人才需求状况以及自身的学科优势,设立了“智能自动化”、“传感控制与先进集成技术”等五大专业研究方向,并围绕这些研究方向启动了导师团队建设。导师团队建设采取自主申报形式,由具有丰富实践经验与学术专业水平的教授作为团队负责人牵头组建,团队成员经本人申请、团队负责人推荐、学校批准后加入团队。团队成员中校内导师不得少于3名,既包括来自相近专业或相近

研究方向的指导教师,也包括团队整体教学研究所需的交叉学科专业的指导导师,两者自由组合、协调搭配,强调学科方向的交叉与融合。同时还应包括至少一名在实际工程行业具备副高职称及以上的导师,负责专业学位研究生企业实践活动协调安排。此外,导师团队还应根据团队招收培养的学生数量,按照师生比不高于3:1的比例,吸纳具有丰富行业实践经验的企业专家作为校外导师成员。所有校内团队成员也都应有明确的合作企业、产学研合作项目以及充足的横向科研经费,从而充分发挥团队成员各自优势,切实落实校企产学研协作的培养思路,开阔学生行业视野,提高学生综合能力。

导师团队实行负责人制,团队负责人负责制制订团队工作方案,分配团队导师工作职责,团队成员向导师团队负责人负责,导师团队负责人向学校负责。团队负责人从知识结构、职称结构、学历结构、年龄结构等方面对团队成员组成进行综合考虑,采用“老一中一青”的多层级持续有序的方式进行构建,使导师团队拥有强大的生命力和成长力。

2. 以导师团队为单位,实施集体培养模式

如前文所述,现行单导师制或双导师制存在由导师个人支配学生培养管理过程,学生沦为导师科研工具的风险。究其原因,主要是在传统导师指导培养模式下,学生在入学之初便明确划分导师,导师早早介入学生培养方案的制定,从而支配学生的整个学习培养过程。为解决这一问题,重庆大学在控制工程领域工程硕士研究生培养中,依托导师团队建设,创新性地实施了导师团队集体招生录取、制定培养方案、开展论文指导的集体培养模式。在招生方面,学校制定《全日制专业学位研究生导师团队招生及指标分配办法》,考生按导师团队填报志愿,学校按导师团队进行招生。导师团队招生指标实行以培养质量和培养能力为导向的动态调整机制,每年由各导师团队向学校提出招生需求,学校根据各导师团队产学研合作基地、科研项目经费(以横向课题为主)、师资队伍数量以及以往学生培养质量分配招生指标,其中导师团队中企业导师与学生的比例不得低于1:3。在培养方案方面,导师团队所有成员各司其职,共同参与制定并就其科学性、合理性、可行性、实践性进行论证,团队负责人根据行业发展方向把握培养方向,团队中不同专业背景成员在兼顾自身专业特色的同时互相融合,保障培养方案既凸显本专业特色又能满足复合性的行业人才需求;企

业导师负责确保培养方案对行业实践部门的适应性与可行性,并通过有效参与培养方案制定过程,保障整个培养过程的实践与应用特色。论证后的培养方案在团队所有专业学位研究生中统一执行,避免前文所述导师按照个人意愿支配学生培养计划的现象。在指导方面,学生在课程阶段完成前不划分具体导师,集体接受系统的课程知识学习,课程学习结束后由导师团队集体指导论文写作工作。每名学生分配主导导师一名,具体联系与指导学生,帮助学生正确把握专业研究方向;分配跨专业副导师2~3人,帮助学生适应行业就业的多元化知识、能力、素养要求;分配企业导师1名,帮助学生正确把握论文实践研究方向,并评定其应用价值。

3. 明确责权机制,提高导师团队积极性

导师团队在学校的领导下,需承担本团队内全日制专业学位研究生在校期间的全部教育任务和管理责任。为保障导师团队顺利运转,同时激发导师团队积极性,学校专门制定了导师团队招生指标与研究生经费分配办法等一系列责权制度。具体来说,导师团队的权责包括:按照学校、学校招生录取程序,根据团队培养需要招收录取全日制专业学位研究生;统筹管理使用隶属于团队成员,由学校、学校下拨的全日制专业学位研究生培养经费;完成团队内全日制专业学位硕士生的培养计划(包括实践计划)制定;为团队内全日制专业学位硕士生指派校外指导教师,安排企业实习实践活动;负责本团队全日制专业学位硕士生校外企业联合培养基地的建设与联络协调工作;组织实施专业学位硕士生学位论文的开题报告、专业实践评价和论文答辩工作;负责对本方向专业学位硕士生的培养过程及培养质量进行管理。

同时,为保障团队成员中的校外企业导师在学生培养管理中发挥实质性的作用,学校在学校人事部门的政策支持下,积极探索柔性人才外聘机制,将校外企业导师纳入学校师资队伍整体建设,为企业导师参与联合培养工作提供优良的工作环境。在此基础上,学校也以制度形式对企业导师的培养管理责任进行了明确,企业导师主要偏重于对学生的专业实践,承担学生工程实践、项目组织能力培养任务;为学生工程项目实践提供技术、岗位与必要的经费支持;从实践角度协助学生正确把握专业学习与研究方向,保障并评定学生课题研究及学位论文的实际工程应用价值。

四、实施导师团队培养模式取得的成效

通过科学合理的组织架构和责任分工,导师团队充分整合了学校的教学、科研力量与企业生产技术等校内外教育资源,实现了学校人才培养任务与企业人才需求的对接。依托导师团队负责制的集体培养指导模式在满足学生作为硕士生接受个性化学术指导要求的同时,又能使学生得到综合性的全面健康成长,显著提高了学生社会适应能力与职业发展潜力,从而可避免在传统的导师指导模式下,因导师个体差异而造成学生培养质量参差不齐、知识能力素养单一片面等弊端。

同时,通过实施导师团队负责制,使得培养责、权、利重心下移,大大激发了导师群体参与全日制专业学位研究生培养管理的积极性。实施导师团队负责制后,在基于培养绩效的招生指标与办学经费等资源配置机制引导下,学校专业学位研究生教育活跃程度明显提升,与行业企业的联系显著增强,校外兼职师资与专业实践基地等实践资源数量快速增加。学校控制工程领域校外兼职导师数与校内导师数比例已接近 1:1,由校外企业专家担任主讲教师的控制工程专业课程占专业课总数的近 50%,另有大量专业课程采取了校内、校外分段式授课模式,真实的现场实践教学环境为学生实践能力培养奠定了坚实的基础。每个导师团队都与一个或多个自动化行业主流企业建立起了长效、稳定的联合培养与实践机制,建立了多个扎根企业、直接面向实际工程的问题学习与实践平台,同时在企业的帮助下在校内

建立了多个教学科研实验室,校内外实践平台既层次分明又无缝对接,为学生提供了从基础实验到技术攻关研究的全过程实践体系。

五、结 语

总的来说,在实施导师团队制与集体培养模式后,学校控制工程领域工程硕士研究生的培养质量不断提高,得到社会与学生的广泛认可。2009 级、2010 级全日制控制工程工程硕士研究生一次性就业率达到 100%。同时,这一对专业学位研究生指导和培养模式的有益尝试也得到教育主管部门与兄弟高校的充分肯定,实施这一创新模式的控制工程专业学位点以优异成绩通过国家专业学位综合改革试点项目验收。

参考文献:

- [1] 施亚玲,向兴华,李若英,等. 全日制硕士专业学位研究生导师队伍建设现状调查分析[J]. 学位与研究生教育, 2011, (12):24-29.
- [2] 向诚,柴毅,王东红,等. 紧贴行业需求,校企协同培养控制工程领域高层次应用型人才[J]. 学位与研究生教育, 2013, (4):11-15.
- [3] 教育部. 关于实施专业学位研究生教育综合改革试点工作的指导意见[EB/OL]. (2010-10-13). http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s4927/201011/xxgk_110497.html.
- [4] 苏菁,江丰. 基于导师团队制的研究生培养模式研究[J]. 黑龙江教育, 2012, (10):11-14.

Team-based Collective Supervision in a Graduate Professional Degree Program

XIANG Cheng, ZHANG Yun-huai, WANG Dong-hong, GUO Yu

(Graduate School, Chongqing University, Chongqing 400044)

Abstract: This article describes how Chongqing University formed teams of supervisors from the university and businesses to provide collective supervision for engineering students and meet their needs in acquiring knowledge, abilities and qualities. Team-based supervision also involves student admissions, collaborative planning for training and guidance for thesis preparation.

Keywords: team of supervisors; collective supervision; professional degree

文章编号: 2095-1663(2015)01-0071-04

“大工程领域”人才培养模式探索与实践

——以扬州大学化学工程领域多学科交叉人才培养为例

王 干^{1,2}, 薛怀国², 刁国旺²

(1. 华中科技大学 教育科学研究院, 湖北 武汉 430074; 2. 扬州大学 化学化工学院, 江苏 扬州 225002)

摘 要:为了解决全日制工程硕士培养过程中知识面过窄、适应面单一的问题,适应未来工程人才“宽口径”培养的发展趋势,扬州大学秉承多学科交叉的教育理念,在化学工程领域进行了“大工程领域”全日制工程硕士培养模式的改革,并从人才培养定位、课程体系构建、课程设置、师资配备等方面开展了一系列的改革实践,其基本经验或许能为其它高校的全日制工程硕士人才培养改革提供有益的借鉴。

关键词:大工程领域;全日制工程硕士;学科交叉;培养模式

中图分类号: G643

文献标识码: A

传统工程教育过于注重专业化,注重各个工程领域的学科系统性与独立性,结果导致培养出来的工程人才知识面过窄,适应面单一,这既不适应科技发展综合化和工程实践复杂化的趋势,也不符合世界高等工程教育改革的基本方向。^[1]其次,以高新技术为核心特征的新经济时代中,企业产品的研发已经不是传统意义上单一的学科或工程领域所能支撑的,仅凭囿于某一学科或工程领域的知识与技能根本无法适应企业的需要。因此,在多学科交叉理念下积极探索“大工程领域”全日制工程硕士培养模式改革,对于培养“厚基础、宽口径、强实践、重创新、有责任”的高层次复合型工程人才不无裨益。

一、“大工程领域”的本质与内涵

“大工程领域”不是指工程项目规模的“大”,而

是指为解决多样工程问题提供理论和技术支撑的知识系统范围的“大”,涉及多个工程领域的学科交叉与融合,远远突破单一工程领域的知识承载体系。“大工程领域”本质上是多个工程领域学科交叉的综合体,是以某一或某几个工程领域为核心,依据学科内在关联性加上相关工程领域的知识和技术所重构的集成性知识体系,具有显著的整合性、系统性、应变性和重组性。

工程,是创造一个新的实体。工程活动就是要解决现实问题,是实践的学问。当代工程从规模和广度上都达到了前所未有的程度,特别是许多大型工程(如三峡工程、探月工程等)对社会、政治、经济、人文、环境的影响也更为广泛和深刻,这要求工程人才必须能从“大工程领域”视角去诠释工程与社会、政治、经济、人文、环境的关系,促进工程与社会、政治、经济、人文、环境的协调发展。因此,“大工程领

收稿日期: 2014-10-10

作者简介:王干(1976—),男,江苏扬州人,华中科技大学教育科学研究院博士研究生,扬州大学化学化工学院助理研究员。
薛怀国(1967—),男,江苏扬州人,扬州大学化学化工学院院长,教授。
刁国旺(1958—),男,江苏姜堰人,扬州大学化学化工学院党委书记,教授。

基金项目:江苏省研究生教育教学改革研究与实践课题“全日制工程硕士应用能力培养模式初探”(JGZZ13_082)、“全日制工程硕士课程体系改革实践与研究”(JGLX14_127)。

域”又是一种将科学、技术、非技术、工程实践融为一体的,具有实践性、整合性、创新性的工程教育理念。^[2]

二、扬州大学化学工程领域全日制工程硕士培养概况及改革动态

扬州大学化学工程领域从 2009 年至今累计招收全日制工程硕士 94 人,毕业 26 人,其中 90% 以上进入苏、浙、沪大中型企业,部分毕业生已成为企业技术骨干。通过 5 年来的摸索,化学工程领域已经实现了学术型人才和专业型人才分类培养的格局,完成了针对全日制工程硕士的实践教学体系构建工作和校外工程实践基地的建设工作,基本形成了以能力培养为核心,以强化工程实践为落脚点的人才培养模式。

2013 年扬州大学在化学工程领域开展了以学科内在关联性为基础,以多学科交叉为纽带的“大工程领域”全日制工程硕士培养模式的改革与探索,力图通过化学工程与材料工程、制药工程、环境工程等工程领域的交叉融合,培养出能综合运用多个工程领域的研究方法和技术手段,具备适应多种工程研究工作和解决多样工程实际问题能力的“大化工”人才,实现人才培养由“单一工程领域的狭窄对口”变为“多个工程领域的广泛适应”。

三、“大工程领域”全日制工程硕士培养模式改革的主要措施

1. 重新定位全日制工程硕士的培养目标

扬州大学围绕“大工程领域”全日制工程硕士培养模式改革,邀请行业专家和企业代表共同对化学工程领域全日制工程硕士的培养目标进行重新定位,提出:培养面向行业、面向未来的高层次复合型“大化工”人才应该具备宽广的知识背景、良好的创新思维、较高的实践能力和强烈的责任意识,具有扎实的化工、材料、制药、环境等学科基础知识,能综合运用化工过程、绿色工艺、工业催化、材料制备、药物合成和环境化学等多个领域的研究方法和现代技术手段,具备独立从事化工-材料类、化工-制药类、绿色化工-环境保护类等多个大类方向的研究工作和解决多样实际工程问题的能力。在此基础上,学校按照“方案宽口径、培养个性化、出口多方向”的基本

原则,重新制定了化学工程领域全日制工程硕士培养方案。

2. 构建基于多学科交叉的“模块化双螺旋”课程体系

针对化学工程领域全日制工程硕士新的培养方案,学校在充分发挥自身办学特色和整合学校教学资源的基础上,由化学工程领域牵头,校内多个工程领域协调配合,改革了传统的层次化课程体系,见图 1,构建了基于多工程领域学科交叉的“模块化双螺旋”课程体系,见图 2。实现理论课程和实践课程的多链交汇,有效解决了传统课程体系中理论课程与实践课程相互脱节的问题。对相关课程进行模块化处理,使得课程内容更具灵活性和针对性,加上多工程领域学科交叉的理论课程平台和多元化实践课程平台所整合的多种教学资源,能够最大限度满足“大工程领域”人才培养的需要。

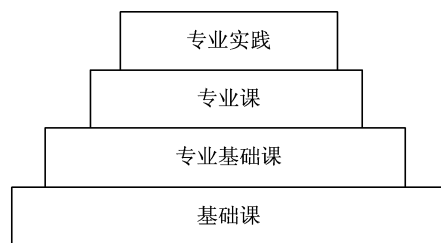


图 1 层次化课程体系结构

其优点主要体现在以下三个方面:

(1)“模块化”的课程内容更具灵活性和针对性。通过设置模块能够实现理论课程和实践课程的多链交汇,有效解决了传统课程体系中理论课程与实践课程相互脱节的问题。对相关课程进行模块化处理,使得课程内容更具灵活性和针对性,加上多个工程领域学科交叉的理论课程平台和多元化实践课程平台所整合的多种教学资源,能够最大限度满足“大工程领域”人才培养的需要。

(2)“双螺旋递进式”的课程排布更加贴合人的发展规律。“双螺旋递进式”的课程排布,既保持了理论课程体系和实践课程体系相对独立性,又确保了理论课程体系和实践课程体系的内在联系性,使得各模块之间呈现了从掌握多学科基础知识——构建基本工程技能——建立初步工程概念——获得多领域工程科研训练——亲历工程实践——实现“大工程领域”的知识、能力、素质综合提升这样一个循序渐进的培养过程,完全符合人的发展规律。

(3)多元化的实践课程平台能够更好地满足学

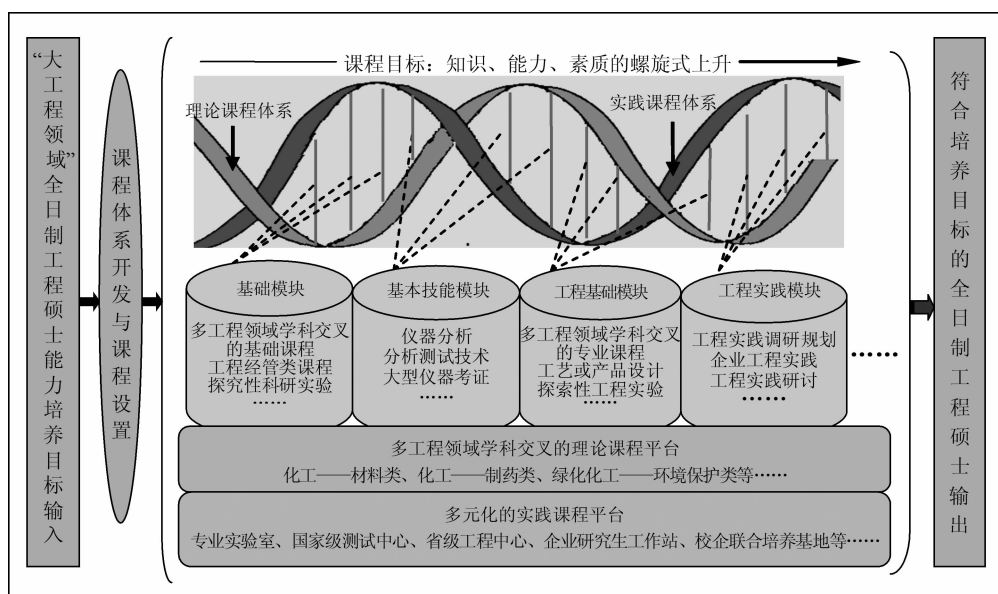


图2 基于多工程领域学科交叉的“模块化双螺旋”课程体系

生个性化培养的需要。学校多元化的实践课程平台由校内和校外两部分组成。校内教学实践资源包括扬州大学国家级测试中心、江苏省环境材料与工程重点实验室、扬州大学药物研究所、扬州市材料性能强化技术中心、扬州大学联环生物化妆品研究所、扬州大学超分子化学研究所、扬州大学高分子化学与材料研究所、扬大-中化精细化工研究所、化学工程与工艺专业实验室、药物合成专业实验室等；校外教学实践资源包括扬州市化工园区、高邮市电缆材料科技园区、大学科技成果孵化园、泰州医药城、江苏油田、扬农集团、长青农化、上海药明康德新药开发有限公司、联环药业等多家单位，以及50多家江苏省企业研究生工作站，近70家校企联合培养基地，能够针对学生的专业特点、兴趣爱好和个人能力提供多样化的教学资源，为学生多工程领域应用能力的培养提供了有效支撑，满足了学生个性化培养的需要。

3. 打通相关工程领域的课程设置

“大工程领域”的课程设置应该摒弃传统的学科主义色彩，充分体现实用主义的根本诉求。学校通过打通相关工程领域的课程设置，将多工程领域学科交叉的构思细化落实到相关课程之中，重点开展了以下四个方面工作：

(1) 少而精地设置学位课程。学位课程主要包括政治类课程、外语类课程、工程数学类课程以及相关工程领域所共用的最基础的课程。最基础的课程并不强调学科系统性，而是以“必需、够用”为度对相

关课程和教学内容进行重组和优化，旨在为学生提供必备的基础理论知识。

(2) 有针对性地选取教学内容。教学内容首先要重视其学科交叉性、宽广性、应用性和实践性，重视学生应用能力和实践能力的培养；其次要能反映本工程领域和相关工程领域的前沿知识，使学生熟悉多个工程领域科研的最新动向，增强科研兴趣；此外还要有针对性地将企业生产实际中遇到的问题或工程案例引入教学内容，使学生对企业工程应用有一个初步的了解，增强学生对工程问题的分析能力；最后课程内容的选取还要考虑系统性，做到与后续课程和课题研究的有效衔接，减少学生课程学习的盲目性。

(3) 充分发挥选修课的灵活性。选修课的设置除了相关工程领域的专业课程外，还要设置大量的交叉学科课程，同时鼓励学生根据自己的兴趣和研究能力在全校开设的研究生课程中选择适合自己的课程，进一步拓宽学生的知识视野，培养学生的综合素养，解决知识结构单一化的问题，适应不同类型研究方向的需要，促进学生的自由发展。

(4) 加大实践课程的学分比重。“大工程领域”课程体系设置中，实践课程学分占到1/3左右，实践课程的内容将不仅仅局限于本工程领域的教学内容，更多是要提供多个工程领域的实践教学内容。而且，实践课程体系的设置还将贯穿于全日制工程硕士的知识学习、科研选题、工程实践，以及延伸至对论文写作阶段工程应用性的指导。同时，还要重

视理论课程与实践课程的内在联系,提高知识学习与工程应用的转化效率,强化学生工程应用能力的培养。

4. 科学合理地配备师资

“大工程领域”的课程在师资配备上,除公共课及部分专业基础课外,主要采用“三三制”,即多个工程领域的专家、学者讲授课程占总课程的 1/3,企业及研究单位的高级工程技术人员讲授课程占总课程的 1/3,院内有企业工作背景及长期与企业有业务合作的教师讲授课程占总课程的 1/3。尤其对于实践课程的师资配备则要充分体现“工程背景”,可以是具有企业工作经历的校内教师,也可以是拥有一定数量面向企业横向科研项目的校内教师,或是来自企业具备一定教学经验的工程技术人员。同时,积极尝试采用多教师串讲的授课形式,例如:在化工一材料类课程中醋酸纤维的生产和应用这部分内容,将安排三位老师进行串讲和指导,两位校内教师一位主讲化工工艺与设备,一位主讲材料的制备及功能化,而邀请的企业高级工程师则讲解醋酸纤维的应用及市场行情分析。从而实现了多学科知识配置—市场认知—企业应用三位一体的综合性教学目标。

四、结 语

随着科学技术的迅猛发展和新学科的大量涌

现,传统意义上的学科分类已不能适应知识更新和科技进步。在目前从学科范式向学科交叉范式转型的大背景下,为应对社会、经济、文化、科技飞速发展派生出的一系列复杂问题带来的挑战,培养未来能够解决综合性复杂工程问题的复合型创新工程人才已经成为各国工科研究生教育发展的共识和趋势。^[3]知识基础、思维方式、职业素养作为工程人才综合能力的逻辑构成,在现实中是相互影响、相互渗透的。毋庸置疑,工程类专业研究生综合能力的塑造,远远超出了单一学科范围,必然需要通过多学科交叉来实现。^[4]“大工程领域”全日制工程硕士培养模式改革不仅是高等工程教育和专业学位研究生教育发展的必然要求,也是当代工程与社会协调发展的客观需要,这对从实践层面探索多工程领域学科交叉的工程人才培养规律具有重要的参考价值。

参考文献:

- [1] 马涛,何仁龙. 高等工程教育:迎接学科交叉融合的挑战[J]. 复旦教育论坛,2007,(2):67.
- [2] 谢笑珍.“大工程观”的涵义、本质特征探析[J]. 高等教育研究,2008,(3):36.
- [3] 高磊,赵文华. 学科交叉研究生培养的特性、动力及模式探析[J]. 研究生教育研究,2014,(3):32.
- [4] 刘华,邢怀. 工程类专业研究生培养的学科交叉研究[J]. 学位与研究生教育,2008,(S1):128.

Mode of Talent Training for Macro-engineering

— A Case Study of Interdisciplinary Training in Chemical Engineering at Yangzhou University

WANG Gan^{1,2}, XUE Huai-guo², DIAO Guo-wang²

(1. Institute of Education, Huazhong University of Science & Technology, Wuhan, Hubei 430074;

2. School of Chemistry & Chemical Engineering, Yangzhou University, Yangzhou, Jiangsu 225002)

Abstract: In order to broaden students' horizons and enhance their adaptability in the training of full-time master-of-engineering students, the Yangzhou University carried out a reform aimed for macro-engineering based on the idea of interdisciplinary training. Measures taken included repositioning training strategies, restructuring curriculum, redesigning course teaching and readjustment of faculty. Its experience may serve as an example for full-time master-of-engineering programs in other institutions.

Keywords: macro-engineering; master of engineering; interdisciplinary; mode of training

文章编号: 2095-1663(2015)01-0075-05

全日制专业硕士教育评价指标体系的构建

胡恩华¹, 陈沛然¹, 顾桂芳^{1,2}

(1. 南京航空航天大学 经济与管理学院, 江苏 南京 211106; 2. 江苏大学 管理学院, 江苏 镇江 212013)

摘要:近年来, 高等院校全日制专业硕士教育质量及其评价指标的研究逐渐受到关注和重视。基于对国内主流研究生教育评价指标体系的回顾, 明确构建全日制专业硕士教育评价指标体系的基本原则, 通过问卷法和德尔菲法确定职业性、学术性和社会性三个方面共 20 个评价指标, 并运用熵值法赋予各指标权重, 从而构建完整的全日制专业硕士教育评价指标体系, 以期丰富专业学位硕士教育评价的理论知识, 促进我国全日制专业硕士教育的规范发展及其质量的持续改进。

关键词:全日制专业硕士; 研究生教育; 熵值法; 评价指标体系

中图分类号: G643 **文献标识码:** A

随着全日制专业硕士招生规模的不断扩大, 我国专业学位类型、攻读渠道和培养模式也日趋多样化, 而与之形成鲜明对比的是有关专业学位研究生教育质量评价的理论研究相对匮乏。目前, 众多学者所做的研究都主要集中在对全日制专业硕士教育质量现状的一般描述和对策的一般分析上 (Michael & Bonnie, 2013; Peeva, 2010)^[1-2], 尚缺少专门针对全日制专业硕士教育质量评价及其指标体系的系统研究。鉴于此, 本文在对国内主流研究生教育评价指标体系进行归纳梳理的基础上, 运用问卷法和德尔菲法确定全日制专业硕士教育评价指标体系, 并用熵值法确定各指标的权重, 以期丰富专业学位硕士教育评价的理论知识, 促进我国全日制专业硕士教育的规范发展和教育质量的持续改进。

一、研究生教育评价指标体系研究的回顾

国内专门针对全日制专业硕士教育评价指标的

成熟研究还寥寥无几, 当前的研究生教育评价指标体系都是从学科发展、大学建设、研究生教育等方面做的一般性研究。三个主流的研究生教育评价指标体系包括: 教育部学位与研究生教育发展中心 (以下简称学位中心) 的评价指标体系、广东管理科学研究院武书连课题组 (以下简称武书连) 的评价指标体系、武汉大学中国科学评价研究中心邱均平课题组 (以下简称邱均平) 的评价指标体系, 它们都从不同的侧面对全日制专业硕士教育评价指标的研究提供了一些基本遵循和有益指导。

(一) 学位中心的评价指标设置

截至目前, 学位中心对各单位具有研究生培养和学位授予资格的一级学科, 分别于 2004、2009、2012 年组织开展了三轮整体水平评估。

学位中心评价指标设置重点针对的客体是“学科”。评价过程中, 学位中心一直倡导建立“客观评价与主观评价相结合、以客观评价为主”的评价体系 (林梦泉、姜

收稿日期: 2014-09-06

作者简介: 胡恩华 (1971—), 男, 安徽怀宁人, 南京航空航天大学经济与管理学院教授, 博士生导师, 博士。

陈沛然 (1989—), 男, 江苏南通人, 南京航空航天大学经济与管理学院博士研究生。

顾桂芳 (1975—), 女, 江苏江都人, 南京航空航天大学经济与管理学院博士研究生, 江苏大学管理学院副教授。

基金项目: 江苏高校哲学社会科学研究重大重点项目 (编号: 2014ZDIXM036); 南京航空航天大学研究生教育教学改革研究项目。

辉、任超,2010)^[3],主要包括“师资队伍与资源”、“科学研究水平”、“人才培养质量”三个客观评价指标和“学科声誉”一级主观评价指标。在历次评估中,学位中心都对指标体系的设置不断进行了调整和优化。

本研究认为,学位中心在对研究生教育质量的评价中注重五个导向作用:

第一,“以学科质量为核心”的评价导向。学位中心改革了传统的排名性评估的一般做法,采用多项代表性指标代替总量指标,同时对规模指标设置数量上限,纠正长期以来“重数量、轻质量”的错误观念;

第二,“以学生发展为中心”的评价导向。学位中心改革了传统的人才评价方式,提倡在学时培养质量与毕业后发展质量相结合的正确评价观念;

第三,“以区别设置为原则”的评价导向。学位中心主张应当按照不同学科的特点设置不同的评价指标体系,努力克服评估趋同的低效力评估;

第四,“以科研成果为抓手”的评价导向。学位中心倡导创新科研成果评价模式,摒弃评价单一化的诟病,营造科研成果评价的良好氛围和质量文化;

第五,“以成果落地为根本”的评价导向。学位中心关注科研成果的转化与应用,突出科研成果为经济社会建设服务的价值。

(二)武书连的评价指标设置

武书连评价指标设置重点针对的客体是“大学”和“研究生院”。课题组从2000年开始在《中国大学评价》的基础上发布《中国大学研究生院评价》,其评价指标体系基本上沿用的是大学评价体系中的部分指标,主要包括“人才培养”一级指标下的“研究生培养”二级指标和“科学研究”一级指标下的所有二级指标等(武书连、吕嘉、郭石林,2000;蒋石梅、曾珍香、战英民等,2003)^[4-5]。在武书连的评价指标体系中,最为注重的是有关科学研究方面的评价。而与学位中心评价指标体系不同的是,其采用的所有指标均为客观指标。

(三)邱均平的评价指标设置

邱均平评价指标设置重点针对的客体是“研究生教育”。课题组从2005年起开始发布《中国研究生教育评价报告》,评价指标体系至今较为稳定,没有大幅度的调整,主要包括“办学资源”、“教学与科研产出”和“质量与学术影响”三个一级指标(邱均平、赵蓉英、殷之明等,2006)^[6]。与武书连评价的做法相同,邱均平评价指标体系也是采用客观指标。但与学位中心评价指标体系相比,二者除了都注重科学研究与学术声誉之外,邱均平还格外强调办学资源的

重要性,这是其评价指标体系最突出的特点。

二、构建全日制专业硕士教育评价指标体系的基本原则

随着高校教育体制改革和研究生教育的多元化,学术性硕士和全日制专业硕士已经成为国内研究生教育的两大培养类别。由于不同类型硕士研究生的培养目标和教育模式不同,在教育评价指标体系方面应更具针对性地做出相应调整。全日制专业硕士与学术型硕士在培养方式、培养目标、课程设置、导师指导方式等方面都存在显著差异(顾越桦,2012)^[7]。特别是在培养方式方面,学术型硕士注重研究生的科研学术能力的培养,而全日制专业硕士更注重学生实践能力的培养(徐小龙、孔媛媛、李梦娥,2011)^[8]。面对全日制专业硕士的特殊性,而当前的研究生教育评价指标体系在评价客体、评价指标、评价方法等方面都存在诸多适应性的问题。因此,眼下建立全日制专业硕士教育评价指标体系重要而紧迫,首先必须明确构建全日制专业硕士教育评价指标体系的基本原则。

(一)确保评价对象的吻合性

国内三个主流的研究生教育评价指标体系的评价重点各有不同:学位中心的评价侧重的是学科发展;武书连的评价侧重的是研究生院发展;邱均平的评价侧重的是研究生教育发展。上述评价从不同侧面对研究生教育评价提供了宏观上的有益参考,但均不能很好地反映全日制专业硕士教育及其评价最重要的特点。因此,需要进一步针对全日制专业硕士的教育评价展开研究。

(二)确保评价指标的切合性

当前,国内三个主流的研究生教育评价指标体系都非常注重对研究生科研能力的评价。这从评价指标体系中可以看出,“优秀硕博士论文”、“科研产出数量”、“科研学术影响”等指标在三个主流的研究生教育评价指标体系中均占有较大比重。而这并不足以全面评价更强调高层次应用型实践能力培养的全日制专业硕士,因此需要研究更加切合其发展的职业性等培养特征的评价指标。

(三)确保评价方法的完备性

无论是学位中心的评价指标体系,还是武书连和邱均平的评价指标体系,其教育评价指标权重的确定方式主要还是依据专家意见法和层次分析法等传统方法,方式较为单一,信效度的可靠性也难以得

到有效保证。而在美国等西方发达国家,其对于教育评价指标权重确定的方法则相对更为科学,他们大多采用包括基于调查的权重(S权重)和基于回归测算的权重(R权重)等方法来确定评价指标的权重(戚巍、李峰,2011)^[9]。因此,对于全日制专业硕士的培养也急需探索更适合的评价方法。

三、全日制专业硕士教育评价指标及其权重的确定

评价指标的选择和层次归类是构建评价指标体系的前提和基础。本研究在充分借鉴学位中心、武书连和邱均平等对研究生教育评估的基础上,结合国内全日制专业硕士教育的发展历程与现状,发现全日制专业硕士和学术学位硕士之间存在着共性,即都注重对研究生科研能力的培养,包括学生发表论文数量、研究人才培养情况等。但是,全日制专业硕士又有其突出的个性特征。最为显著的是,专业学位硕士更为注重的是对实践能力的培养,具有“科学一附加”集成的课程体系、“校内一校外”结合的教学组织、“课程一项目”双重的毕业要求等重要特征(廖湘阳、凌恒,2011)^[10]。

(一)全日制专业硕士教育评价指标体系的确定

鉴于此,本研究设计出社会实践等相关评价指标项 125 个,在 125 个指标项的基础上采用专家评判与同行评议相结合的方式对指标项进行初选和优选。初选阶段,设计高校全日制专业硕士教育评价指标调查问卷,客观调查与主观回答相结合,通过邮件、网络等途径向高校、社会、学生等发放问卷共 788 份,回收有效问卷 597 份。优选阶段,将完善后的评价指标项设计成半开放式问卷,问卷将指标设计为“非常重要”、“重要”、“一般”、“不重要”、“非常不重要”五个选项,向教育领域和相关专业领域的专家发放问卷 269 份,回收有效问卷 172 份。通过对调查问卷的统计结果,并结合专家意见,统计计算“很重要”和“重要”的比重集。最终,构建出高校全日制专业硕士教育评价指标体系,其中包括:职业性、学术性、社会性三个一级指标;与职业性相对应的职业长度、职业宽度、职业粘度、职业深度、职业关联度,与学术性相对应的学术理论性、学术应用性,与社会性相对应的卷入度、接纳度等共九个二级指标,以及 20 个三级指标。如表 1 所示。

(二)全日制专业硕士教育评价的指标解释

本研究认为,职业性、学术性和社会性是全日制

表 1 全日制专业硕士教育评价指标

一级指标	二级指标	三级指标
职业性	职业长度 A1	职业发展的自我评价 A11
		职业发展的社会评价 A12
	职业宽度 A2	职业选择的自我评价 A21
		职业选择的社会评价 A22
	职业粘度 A3	职业适应性的自我评价 A31
		职业适应性的社会评价 A32
	职业深度 A4	企业导师队伍建设 A41
		职业导师队伍建设 A42
	职业关联度 A5	专业实习情况 A51
		职业资格认证情况 A52
校企合作开展情况 A53		
学术性	学术理论性 B1	纵向课题项目参与情况 B11
		学术活动参与度 B12
	学术应用性 B2	专业性社会服务情况 B21
		横向课题项目参与情况 B22
实践创新成果评价 B23		
社会性	卷入度 C1	社会卷入度的自我评价 C11
		社会卷入度的社会评价 C12
	接纳度 C2	社会接纳度的自我评价 C21
		社会接纳度的社会评价 C22

专业硕士的三个主要特征。“职业性”主要体现在,与学术型硕士和非全日制专业硕士相比,全日制专业硕士更加面向职场,具有更明确的择业导向;“学术性”主要体现在,与学术型硕士和非全日制专业硕士相比,全日制专业硕士不但强调研究,而且更强调实践性,具有学术理论性与学术应用性的高度统一;“社会性”主要体现在,与学术型硕士和非全日制专业硕士相比,全日制专业硕士更需要关注学生的社会性发展,即学生的社会卷入程度和被社会接纳程度。

其中,对“全日制专业硕士教育评价体系”中的二级指标解释如下:职业长度,是指对全日制专业硕士毕业后长期的职业发展状况的评价;职业宽度,是指对全日制专业硕士毕业后职业的可选择性情况的评价;职业粘度,是指对全日制专业硕士毕业后的职业能力及其职业适应性情况的评价;职业深度,是指对全日制专业硕士所获得的职业专业性和职业方向性深度指导情况的评价;职业关联度,是指对全日制专业硕士获得的与职业相关的各方面培养和训练情况的评价;学术理论性,是指对全日制专业硕士在学术研究方面的发展状况的评价;学术应用性,是指对全日制专业硕士在学术实践方面的发展状况的评价;社会卷入度,是指对全日制专业硕士主动融入职业和适应程度的评价;社会接纳度,是指对全

日制专业硕士被社会和职业所接受程度的评价。

从“全日制专业硕士教育评价体系”中三级指标上看:“职业发展的自我评价”、“职业选择的自我评价”、“职业适应性的自我评价”、“社会卷入度的自我评价”、“社会接纳度的自我评价”等 5 项指标的评价主体是学生;“职业发展的社会评价”、“职业选择的社会评价”、“职业适应性的社会评价”、“社会卷入度的社会评价”、“社会接纳度的社会评价”等 5 项指标的评价主体是用人单位及社会;“企业导师”、“职业导师”、“专业实习”、“职业资格”、“校企合作”等 5 项指标的评价主体是政府及教育主管部门;“学位论文质量”、“学术活动参与度”、“专业社会服务”、“实践课题项目”、“实践创新成果”等 5 项指标的评价主体是高校或兄弟高校。

(三)基于熵值法的指标权重计算过程

设有 m 个评价对象, n 个评价指标, 指标值为 $X_{ij} (i=1, 2, 3, \dots, m; j=1, 2, 3, \dots, n)$ 。在本研究中, $m=172, n=20$ 。

1. 数据的无量纲化处理

本研究的评价指标都是越大越好型的指标, 因此无需对指标数据进行正向化处理, 利用公式(1)对指标进行无量纲化处理:

$$Y_{ij} = X_{ij} \sqrt{X_j}$$

$$(i = 1, 2, 3, \dots, m; j = 1, 2, 3, \dots, n) \quad (1)$$

公式(1)中, Y_{ij} 为 i 样本第 j 项指标的无量纲化值, \bar{X}_j 为第 j 项指标的均值。通过 Excel 的运算, 得到了标准化后的指标值。

2. 计算 i 样本第 j 个指标的比重

$$p_{ij} = \frac{Y_{ij}}{\sum_{i=1}^m Y_{ij}}$$

$$(i = 1, 2, 3, \dots, m; j = 1, 2, 3, \dots, n) \quad (2)$$

3. 计算指标熵值

$$e_j = -k \sum_{i=1}^m p_{ij} \ln p_{ij} (0 \leq e_j \leq 1)$$

$$(i = 1, 2, 3, \dots, m; j = 1, 2, 3, \dots, n) \quad (3)$$

其中, $k = \frac{1}{\ln m}$, m 为样本数量, 本文共有 172 个样本, $k=0.447$ 。

4. 差异性指数

$$h_j = 1 - e_j \quad (4)$$

5. 确定指标权重

计算第 j 项指标的权重的为:

$$w_j = \frac{h_j}{\sum_{j=1}^n h_j} \quad (5)$$

具体数值如表 2 所示:

表 2 全日制专业硕士教育评价指标权重

一级指标	权重	二级指标	权重	三级指标	权重
职业性	0.509	职业长度 A1	0.089	职业发展的自我评价 A11	0.042
				职业发展的社会评价 A12	0.047
		职业宽度 A2	0.067	职业选择的自我评价 A21	0.029
				职业选择的社会评价 A22	0.038
		职业粘度 A3	0.064	职业适应性的自我评价 A31	0.039
				职业适应性的社会评价 A32	0.025
		职业深度 A4	0.080	企业导师队伍建设 A41	0.050
				职业导师队伍建设 A42	0.030
		职业关联度 A5	0.209	专业实习情况 A51	0.085
				职业资格认证情况 A52	0.077
校企合作开展情况 A53	0.047				
学术性	0.255	学术理论性 B1	0.123	纵向课题项目参与情况 B11	0.108
				学术活动参与度 B12	0.015
		学术应用性 B2	0.132	专业性社会服务情况 B21	0.071
				横向课题项目参与情况 B22	0.032
社会性	0.236	卷入度 C1	0.128	卷入度的自我评价 C11	0.103
				卷入度的社会评价 C12	0.025
		接纳度 C2	0.108	接纳度的自我评价 C21	0.075
				接纳度的社会评价 C22	0.033

由此,我们可以得到较为符合全日制专业硕士培养目标的评价指标体系,以提高其教育质量评价的完整性、客观性和准确性;按照学位中心“以区别设置为原则”的评价导向,充分突出了其职业性、学术性和社会性等培养特征;还注意到“以学生发展为中心”的评价导向,设有多个学生自我评价指标,有效实现了学生、社会、政府、高校等多主体评价的统一;并充分考虑了“以学科质量为核心”的评价导向,在职业深度、学术理论性等方面都设置了相关评价指标;也较好地“以科研成果为抓手”的评价导向和“以成果落地为根本”的评价导向高度结合,从多个方面对学术应用性进行了恰当的评价。

四、结束语

实际工作中,对高校全日制专业硕士教育状况进行综合评价时,可以根据本研究构建的指标体系逐一采集数据,按照评价等级得出三级评价指标的评价结果,将评价结果与权重相乘并求和,就得到综合评价的量化结果。该评价结果可以较全面、客观、准确地描述出高校全日制专业硕士教育的整体状况,便于不同的高校和机构间差异性比较,也为政府或教育主管部门进行决策提供信息参考。

高校全日制专业硕士教育评价是一项较为复杂的体系,本研究基于问卷调查和专家建议构建了高校全日制专业硕士教育评价指标体系。除此以外,还需要在评价主体、评价机构、评价机制和平台建设等多方面规划和协调,因此,建立完善的高校全日制

专业硕士教育评价体系还需要更多专家和大学教育工作者们的研究和投入。

参考文献:

- [1] Michael David Clements, Bonnie Amelia Cord. Assessment guiding learning: developing graduate qualities in an experiential learning programme [J]. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 2013, 38 (1): 114-124.
- [2] Peeva, K.. Theoretical aspects of the assessment of quality in higher education [J]. *Trakia Journal of Sciences*, 2010, (8): 429-437.
- [3] 林梦泉,姜辉,任超. 学科评估发展与改革探究[J]. *中国高等教育*, 2010, (21): 43-44, 52.
- [4] 武书连,吕嘉,郭石林. 中国大学研究生院评价[J]. *科学与科学技术管理*, 2000, (11): 41.
- [5] 蒋石梅,曾珍香,战英民,等. 《中国大学评价》六年改进述评[J]. *科学与科学技术管理*, 2003, (4): 61-66.
- [6] 邱均平,赵蓉英,殷之明,等. 中国研究生教育评价报告(2006~2007)[J]. *科技进步与对策*, 2006, (9): 108-112.
- [7] 顾越桦. 全日制硕士研究生分类培养模式的构建研究[J]. *江苏高教*, 2012, (1): 108-110.
- [8] 徐小龙,孔媛媛,李梦娥. 专业学位硕士研究生“螺旋提升型”培养模式[J]. *高等工程教育研究*, 2012, (1): 149-154.
- [9] 戚巍,李峰. 中美研究生教育评价的最新进展和比较研究[J]. *研究生教育研究*, 2011, (2): 73-79.
- [10] 廖湘阳,凌恒. 美国理学专业硕士培养特点分析[J]. *比较教育研究*, 2011, (6): 20-24.

Construction of an Evaluation Index System for Full-time Professional Master's Program

HU En-hua¹, CHEN Pei-ran¹, GU Gui-fang^{1,2}

(1. College of Economics and Management, Nanjing University of Aeronautics and Astronautics, Nanjing, Jiangsu 211106;

2. School of Management, Jiangsu University, Zhenjiang, Jiangsu 212013)

Abstract: In recent years, more attention has been paid to evaluation index systems for full-time professional master's programs. Based on a review of the main graduate education evaluation index systems in China, this paper discusses the basic principles of such systems. Twenty professional, academic and social evaluation indicators are identified by questionnaires and the Delphi method and given various levels of weighting by the entropy method to form a complete evaluation index system for full-time professional master's programs. It is hoped that our results may provide useful knowledge to promote the development of professional master's education in China and improve its quality.

Keywords: full-time professional master's program; graduate education; entropy method; evaluation index system

文章编号: 2095-1663(2015)01-0080-05

全日制专业学位研究生可雇佣性开发 经历满意度调查研究

——基于南昌市三所高校的调查

曾红权^{1,2}

(1. 华中师范大学 教育学院, 湖北 武汉 430070; 2. 江西农业大学 研究生处, 江西 南昌 330045)

摘要:通过对全日制专业学位研究生的教学环节对可雇佣性技能开发满意度, 工作体验机会提供与指导满意度, 实习、实践机会提供与指导满意度以及生涯辅导和就业指导满意度等方面的调查发现, 全日制专业学位研究生对三所高校可雇佣性开发经历满意度较低, 主要原因是高校尚未将可雇佣性开发作为学校的战略目标。为此, 高校应积极转变观念, 树立可雇佣性的全面开发观, 重视嵌入式可雇佣性开发。

关键词:可雇佣性开发; 满意度; 全日制专业学位研究生

中图分类号: G643

文献标识码: A

全日制专业学位毕业研究生可雇佣性开发经历满意度调查目的在于了解其在校期间对学校提供的可雇佣性开发实施的满意状况, 剖析开发实施不足的深层次原因, 从而有针对性地改进可雇佣性的开发措施, 为进一步提升全日制专业学位研究生可雇佣能力、实现充分就业和发展提供帮助。

一、评价指标体系的构建

可雇佣性开发经历满意度是指学生对于高校在教学和相关服务中进行的可雇佣性开发过程和质量的满意程度, 即教育质量和满意水平的量化指标^[1], 已有研究, 如刘赫、黄平、王军等人就对就业指导满意度进行了调查分析, 这是基于贴附式教育的

满意度调查, 而宋国学^[2]则对大学生可雇佣性开发经历作了满意度调查, 但目前尚未发现对全日制专业学位研究生可雇佣性开发经历满意度进行调查研究的相关文献。

在参考 LeBlanc 等^[3]的教育服务质量满意度指标和 Hill 等^[4]的教育质量感觉指标基础上, 结合杨雪等人的大学生就业能力开发满意度指标体系和全日制专业学位研究生教育的特点, 构建了全日制专业学位研究生可雇佣性开发满意度指标体系。该指标体系由教学环节对可雇佣性技能开发满意度, 工作体验机会提供与指导满意度, 实习、实践机会提供与指导满意度和生涯辅导和就业指导满意度四个一级指标体系构成。该指标体系充分体现了专业学位研究生教育的知识技术性、能力应用性和职业实践

收稿日期: 2014-09-04

作者简介: 曾红权(1978—), 男, 江西万年人, 华中师范大学教育学院在读博士生; 江西农业大学研究生处助理研究员。

基金项目: 江西省社会科学规划项目“高等教育视野下研究生可雇佣性开发模式的构建”(13JY46); 湖南省教育科学“十二五”规划 2014 年度重点项目“扩招后大学生求职中社会资本效用变化的机理及就业政策调整研究”(XJK014AJG002); 中国学位与研究生教育学会 2013 年研究项目“高校视角下全日制专业学位研究生可雇佣性开发模式的构建与应用”(C1-2013Y07-071)。

性等基本特点^[5],涵盖了可雇佣性贴附式开发和嵌入式开发的内容,是基于可雇佣性“全面性”开发视角下的专业学位研究生可雇佣性开发经历满意度评价指标体系。在此基础上,根据江西省几所高校的办学特色和全日制专业学位研究生可雇佣性培养开发现状,将因子细化,在各一级指标体系下设置若干二级因子,构建全日制专业学位研究生可雇佣性开发经历满意度评价指标体系。

二、研究对象和方法

本研究的调查对象是位于江西省南昌市的南昌大学、江西财经大学和江西农业大学三所高校2010、2011年招收的、目前已顺利毕业、获得学位并已走向工作岗位的全日制专业学位毕业研究生。由于在可雇佣性开发经历满意度的评价方面,毕业生与在校生的出发点不同,毕业生会结合工作中的经历和体验,从“实用性”角度予以评价,而多数在校生由于缺乏工作经验,他们将更多地从接受知识的“趣味性”角度进行评价。显然,毕业生的满意度评价更具有实际意义^[3]。同时由于毕业离校时间短暂,他们可以结合用人单位对自己可雇佣性技能的发展要求,回忆研究生学习阶段高校可雇佣性培养开发过程,对调查问卷作出客观公正的评价。

研究采用李克特5分量表,问题是“对学校、教师在进行可雇佣性(与就业相关素质)开发时,您对经历活动的满意程度给予评价”,对于每一评价指标可供选项有“很满意、满意、一般满意、不满意、很不满意”,并分别给予的对应分值为“5、4、3、2、1”。为便于被调查者的接受和理解,在调研时将“可雇佣性技能”替换成“职业发展技能”^[7]。

本研究通过电子邮件发送问卷539份,回收问卷362份。其中,有效问卷为336份,有效率为92.8%,样本结构情况见表1。

三、全日制专业学位研究生可雇佣性开发经历满意度结果分析

从表2结果看,全日制专业学位研究生对目前高校可雇佣性开发经历满意度较低,其中“教学环节对可雇佣性技能开发的满意度”最低,仅为2.95,而满意度最高的是“生涯辅导和就业指导满意度”,也仅为3.24,而“工作体验机会提供与指导满意度”

表1 样本描述

样本结构		人数(人)	百分比
性别结构	男	187	55.7
	女	149	44.3
年龄结构	25岁及以下	116	34.5
	25~30岁	203	60.4
	30岁以上	17	5.1
参加工作时间分布	0~3个月	21	6.3
	4~6个月	78	23.2
	7~12个月	167	49.7
	13~24个月	70	20.8
工作单位分布	企业单位	217	64.5
	政府部门	21	6.3
	高等/职业院校	32	9.5
	其他单位	66	19.7

和“实习实践机会提供与指导满意度”分别为3.03和3.16。由结果分析可知,一方面当前高校尚未将全日制专业学位研究生可雇佣性开发作为学校的战略目标,局限于以传统的就业指导为主导、新兴的生涯辅导为补充的可雇佣性开发策略,陈守着可雇佣性的贴附式开发方式,徘徊于嵌入式开发方式的门前。另一方面,在工作实践中我们发现,高校基本上都为全日制专业学位研究生提供了工作体验机会和实习实践机会,而学生对可雇佣性开发经历满意度仍不高,明显地,高校仅仅是提供了一些可雇佣性技能开发锻炼和学习的机会而已,对于可雇佣性技能开发过程的指导无人问津,或者即使提供指导也是难以令学生满意的。各方面具体的调查结果分析如下:

表2 可雇佣性开发经历满意度

项 目	均值	方差
教学环节对可雇佣性技能开发满意度	2.95	1.18
工作体验机会提供与指导满意度	3.03	0.87
实习、实践机会提供与指导满意度	3.16	0.89
生涯辅导和就业指导满意度	3.24	1.01

1. 教学环节对可雇佣性技能开发满意度

表3中,学生对“以现实模拟、案例教学和现场操作演示等方式辅助教学”开发可雇佣性的满意度最高,为3.40,最低的为“对用人单位最看重能力或技能进行介绍和分析”,只有2.62。可见,目前高校全日制专业学位研究生指导教师对学生可雇佣性技能了解不多,对将可雇佣性嵌入课程教学过程更是一无所知。而“以现实模拟、案例教学和现场操作演示等方式辅助教学”是全日制专业学位研究生培

养方案中硬性规定的教学方式和方法,在这方面,调研中的三所高校都能较好地主动实施。

表3 教学环节对可雇佣性技能开发满意度

项 目	均值	方差
对用人单位最看重的能力或技能进行介绍和分析	2.62	1.02
课程教学中对通用可雇佣性技能进行评估并重视其培养	2.71	0.79
将关键的可雇佣性技能培养融入平常课程教学	2.83	1.29
课程教学中对相关职业素养和态度进行介绍与讨论	3.05	0.77
以现实模拟、案例教学和现场操作演示等方式辅助教学	3.40	1.02
课程教学中理论联系实践的思维训练	3.09	0.91

2. 工作体验机会提供与指导满意度

高校学生会、社团活动和校外志愿者、兼职活动是高校学生可雇佣性开发的有利资源,为学生进入社会生活提供绝佳的演练和体验机会,学生在此情境中以各种模拟的或真实的身份或角色,重演着种种社会生活样态,锻炼和提升各种可雇佣性技能,完成社会化角色的转变^[5]。此时,机会的提供诚然重要,因而对“校内工作体验机会如学生会和社团活动机会的提供”和“课程和内容选择的自主性”的满意度较高,分别为 3.73 和 3.44,然而对“校外工作体验机会如志愿者、兼职活动的提供”以及“与专业领域学习无关的工作体验机会的提供”就不那么尽人意了,满意度分别只有 3.01 和 2.55。尤其值得一提的是,尽管锻炼和学习机会较多,但“工作体验过程得到相关教师的指导和辅导”的满意度为本题项得分最低项,也是本研究所有题项中得分最低项——只有 2.28,可见在提供的工作体验活动中严重缺乏个性化的辅导和指导或者说这种辅导和指导难以让学生满意。这与宋国学的调研结果一致^[1]。

表4 工作体验机会提供与指导满意度

项 目	均值	方差
课程和内容选择的自主性	3.44	0.73
校内工作体验机会如学生会和社团活动机会的提供	3.73	0.69
校外工作体验机会如志愿者、兼职活动的提供	3.01	0.77
学期内与课程学习相关的工作体验或实习机会提供	3.17	1.02
与专业领域学习无关的工作体验机会提供	2.55	1.22
工作体验过程得到相关教师的指导和辅导	2.28	0.78

3. 实习、实践机会提供与指导满意度

从表5中结果可知,全日制专业学位研究生对“实习、实践单位在项目展示、论文开题和答辩过程的参与及指导”、“实习、实践单位专家对学位论文的帮助和指导”和“结合论文工作到实习、实践单位的专业调研或实践”感到比较满意,对“用人单位代表对就业机会和要求的讨论讲座”和“拜访或参观考察用人单位机会的提供”的满意度较弱。可见调查中的三所高校基本都能按照全日制专业学位研究生的培养要求,让学生通过实习和实践完成论文,并在实习和实践过程中提供一定的指导和帮助,基本能为学生可雇佣性开发提供较满意的服务。

表5 实习、实践机会提供与指导满意度

项 目	均值	方差
实习、实践单位在项目展示、论文开题和答辩过程的参与及指导	3.63	0.96
实习、实践单位项目研究的参与、技术工作和管理工作的参与	3.11	0.83
结合论文工作到实习、实践单位的专业调研或实践	3.29	0.79
实习、实践单位专家对学位论文的帮助和指导	3.46	1.01
用人单位认可的、未来会越来越重要的知识、技能和态度等的介绍和分析	3.04	0.86
拜访或参观考察用人单位机会的提供	2.84	0.94
用人单位代表对就业机会和要求的讨论讲座	2.75	1.03

4. 生涯辅导和就业指导满意度

就业指导工作在校中开展得较早,因而高校在学生就业指导工作方面积累了丰富的经验,尤其在学生毕业一年前,各高校使尽浑身解数为毕业生举办各类求职讲座,诸如最新就业政策的解读、公务员考试培训辅导班的举办、求职信及简历的撰写以及面试技巧和面试指导等。因而,学生对“面试方法和技巧的指导”和“在求职信或简历制作上提供指导和帮助”的满意度相对而言是较高的(表6)。诚然,近几年,在国外先进理念的引领驱动下,职业生涯规划与辅导课程也逐渐成为高校的必修课之一,学生也慢慢接受了职业生涯规划的理念,因而对“对职业生涯规划和管理进行指导和辅导”还算满意。然而,高校对学生职业生涯的发展形成过程关注度并不高,没有“对关键可雇佣性技能进行评估和发展指导”、缺乏对学生“兴趣的培养和发展提供指导”,因而学生的满意度相对较低。

表6 生涯辅导和就业指导满意度

项 目	均值	方差
对兴趣的培养和发展提供指导	3.01	1.29
对关键可雇佣性技能进行过评估和发展指导	2.97	1.06
对职业生涯规划和管理进行指导和辅导	3.27	0.98
在求职信或简历制作上提供指导和帮助	3.43	0.72
求职时对用人单位及岗位进行分析和指导	3.05	0.95
面试方法和技巧的指导	3.72	0.74

四、几点思考

可雇佣性开发经历满意度调查尽管具有一定的主观性,但都是基于高校开展可雇佣性开发活动的客观现实,而具有一定工作经验的学生作为联系高校和用人单位的纽带,反映了用人单位对学生可雇佣性技能的诉求,结合当时在学期间可雇佣性开发经历,表达对培养单位可雇佣性开发经历的满意度,这种经历满意度调查对高校转变可雇佣性开发观念、深化课程教学改革有着重要的参考意义和价值。

1. 树立可雇佣性的全面开发观

从本调查研究中发现,所调查的群体对当前三所高校全日制专业学位研究生可雇佣性的开发经历整体满意度较低,而且对可雇佣性开发不同层面的经历满意度表现出严重的失衡:如三所高校仍以贴附式的开发手段(面试方法和技巧的指导:3.72;在求职信或简历制作上提供指导和帮助:3.43)为主,以嵌入式的开发手段(课程教学中对通用可雇佣性技能进行评估并重视其培养:2.71)为辅;在“工作体验机会提供与指导满意度”调查项目中,以“校内工作体验机会如学生会和社团活动机会的提供”(3.73)为主,以“工作体验过程得到相关教师的指导和辅导”(2.28)为辅;未重视用人单位对可雇佣性开发的参与需求(用人单位代表对就业机会和要求的讨论讲座:2.75;用人单位认可的、未来会越来越重要的知识、技能和态度等的介绍和分析:3.04)。可见,所调研的三所高校尚未树立全方位的、全过程的、全员化和全面方式的全日制专业学位研究生可雇佣性开发观,难以让学生满意,让用人单位满意。

为此,高校须着眼于劳动力市场的需求,全方位、全过程、全成员以及全面地、最大限度地培养全

日制专业学位研究生的可雇佣性,最大程度地开发可雇佣性技能。不仅要注重专业知识技能的教学与培养,还要注重全面开发学生的个人品质、特殊技能和一般技能等综合素质——可雇佣性的全方位开发;既要注重将可雇佣性开发独立于课程的贴附式开发如就业指导和面试指导,更要重视将可雇佣性开发隐含在课程教育中的嵌入式开发;以及全日制专业学位研究生的课程理论教学和实习实践并重——可雇佣性的全过程开发;需要靠扎实的教师队伍,充分调动学生的主观能动性,依托实习实践单位的力量,让更多的用人单位参与到全日制专业学位研究生的培养过程,这是可雇佣性开发主体的全员性。同时,不能忽视可雇佣性开发客体的全员性,要重点关注弱势群体如女性和残疾、贫困学生可雇佣性的开发——可雇佣性的全员性开发;坚持集中化的支持开发与个性化的辅导开发相结合,课程学习开发与实习实践开发相结合,校内活动开发与校外活动开发相结合——可雇佣性的全面方式开发。

2. 重视嵌入式可雇佣性开发

从调研结果看,学生对三所高校嵌入式可雇佣性开发经历满意度——“教学环节对可雇佣性技能开发满意度”是最低的,可见三所高校对嵌入式可雇佣性开发重视程度还不够。

嵌入式可雇佣性开发方式的实施首先要进行课程教学设计改革,“好的课程设计将引导学习者建构学科内容的理解,促使保持发展各项技能的兴趣”^[7],英国高校则通过积极吸纳雇主参与高校课程设计、开发与实施以提升大学生可雇佣性^[8],德国高校的专业设置以社会需求为依托,课程由学校与企业共同制定,学习过程由学校学习与企业实习交替进行,不失为嵌入式可雇佣性开发的典范^[9]。其次,改革教学方式方法,将可雇佣性培养融入课程。如“采用基于特定学科的可雇佣性培养模块或在特定课程的学习中增加工作经历”的半整合式、“基于工作的学习和设置以职业为导向的专业”的整合式教学方式方法^[10]。第三,提供工作体验机会并加强过程指导。包括学习计划内的有组织的工作体验,如案例分析、情境模拟以及基地实习实践等;学习计划外的有组织的工作体验,如兼职活动、志愿者活动等。在工作体验中不断提升综合通用技能。最后,应加强职业生涯管理教育和指导,提供集中化的支持和个性化的指导。

参考文献:

- [1] 杨雪,王雅荣. 基于高校视角的大学生就业能力开发满意度研究[J]. 辽宁行政学院学报,2014,16(3):126-128.
- [2] 宋国学. 大学毕业生可雇佣性开发经历满意度的调查分析[J]. 现代教育管理,2009,(10):119-121.
- [3] LeBlanc G, Nguyen N. Searching for excellence in business education: an exploratory study of customer of service quality[J]. International Journal of Educational Management,1997,1(2):72-79.
- [4] Hill Y,Lomas L. MacGregor J. Students' perceptions of quality in higher education[J]. Quality Assurance in Education,2003,11(1):15-20.
- [5] 曾红权,彭齐东,贺浩华. 从冲突到融合——谈研究生教育的学术性与职业性[J]. 中国高教研究,2009,194(10):32-34.
- [6] Bob S. An evaluation of the role of Personal Development Planning in the delivery and assessment of graduate employability skills [DB/OL]. http://www.enhancingemployability.org.uk/details.php?item=casestudy_39.
- [7] Yorke, M. and Knight, P. T. (reprinted 2006) Embedding Employability into the Curriculum [M]. York: Higher Education Academy;6.
- [8] 雷培梁,连莲. 英国高校提升大学生就业力的经验探讨[J]. 复旦教育论坛,2009,7(6):72-75.
- [9] 高嘉勇. 德国高校课程设置与可雇佣性研究[J]. 天津市教科院学报,2008,(4):51-53.
- [10] Warren, D. (2002) Curriculum Design in a Context of Widening Participation in Higher Education[J]. Arts and Humanities in Higher Education, 1(1): 85-89.

Surveys of Satisfaction with Full-time Professional Degree Students' Employability Development at Three Universities in Nanchang

ZENG Hong-quan

- (1. School of Education, Central China Normal University, Wuhan, Hubei 430070;
2. Graduate Division, Jiangxi Agricultural University, Nanchang, Jiangxi 330045)

Abstract: Surveys were conducted of full-time professional degree students at three universities about their levels of satisfaction with employability development, work experience opportunity provision and guidance, practice opportunity provision and guidance, and career and employment guidance, respectively. It was found that students' satisfaction with their employability development was relatively low. The main cause of this phenomenon is that none of the universities deems employability development to be a strategic target. Therefore, universities should change their thinking about employability development and put proper emphasis on embedded employability development.

Keywords: employability development; satisfaction; full-time professional degree student

(上接第 25 页)

Analysis of Research and Progress in Mental Health Education for Graduate Students in China in the Past Thirty Years

— Based on Review of CNKI Literature between 1983 and 2013

FENG Rong, ZHANG Yan-tong, MA Xi-ting

(Beihang University, Beijing 100191)

Abstract: An analysis is made on CNKI literature between 1983 and 2013 on mental health education for graduate students to reveal the development process of research on graduate mental health education in China, its characteristics, and its future directions and possible hot spots.

Keywords: graduate student; mental health education; literature analysis

文章编号: 2095-1663(2015)01-0085-06

普林斯顿大学研究生培养模式探析

陈新忠, 李芳芳

(华中农业大学公共管理学院, 湖北 武汉 430070)

摘要:始建于1746年的普林斯顿大学,是美国历史上最为悠久的大学之一。260多年来,普林斯顿大学坚持“求精不求全”的办学传统,一直位居世界研究型大学前列。从根本上而言,普林斯顿大学的卓越成就得益于研究生教育的指导思想和培养模式,开放的招生政策、丰厚的经费资助、多重的指导方式、多样化的学习渠道、严格的评价制度等是其显著特点。探讨普林斯顿大学的研究生培养模式,对我国培养高水平研究生具有重要借鉴意义。

关键词:普林斯顿大学;研究生;培养模式;启示

中图分类号: G643

文献标识码: A

20世纪以来,普林斯顿大学坚持以“学术”为生命,以“质量”为根本,一直保持着高水平的研究生教育,享有极高的学术声誉。最近20多年,在《美国新闻和世界报道》制作的美国最具权威性和参考性的大学排行榜中,普林斯顿大学与哈佛大学一直名列前茅,不分上下;在2014年排名中,普林斯顿大学位居排行榜首,哈佛大学退居第二。能够成为世界大学之翘楚,研究生教育是重要一维。近2年的美国大学研究生专业排名显示,普林斯顿大学研究生教育在经济学、管理学、历史学、政治学、社会科学五大研究领域位于美国前五名。深入探究普林斯顿大学研究生培养的特点和经验,对于改进我国研究生教育、提高研究生培养质量具有重要价值。

一、坚持“为国家服务,为世界服务”的培养目标

普林斯顿大学是一所遵从“对个人信仰和人格

特征的非歧视性原则”的研究型大学,她逐渐跳出宗教与个人的窠臼,将人才培养着眼于国家和世界的需要。普林斯顿大学150周年校庆时,威尔逊教授在题为《普林斯顿——为国家服务》的讲演中指出:“一所大学能在国家的历史上占一个位置,不是因为其学识,而是因为其服务精神。在我看来,大学如果要正确地服务于国家,那么其所有的课堂都应该有处理各种社会事务的氛围,学校必须成为国家的学校。”^[1]普林斯顿大学把“为国家服务”的理念贯穿于研究生培养中,与美国联邦政府建立了紧密的联系,主动与联邦政府开展科研合作,成为政府基础科学研究的主要力量。2006年9月,普林斯顿大学伍德罗·威尔逊公共与国际事务学院的师生向联邦政府提交的《铸造法治之下的自由世界——21世纪的美国国家安全》报告便是一例,这一报告对于美国法治化进程发挥了有效的促进作用。

随着高校竞争的不断增强,普林斯顿大学在

收稿日期: 2014-06-25

作者简介: 陈新忠(1968—),男,河南新乡人,华中农业大学公共管理学院教授,硕士研究生导师。

李芳芳(1988—),女,山西吕梁人,华中农业大学公共管理学院硕士研究生。

基金项目: 中国学位与研究生教育学会2013年研究课题“学术型研究生的成才规律及培养创新研究”(编号:C1-2013Y03-027);华中农业大学研究生教育创新工程项目“课题主导的学术型研究生培养模式研究”(编号:2010JG15);华中农业大学研究生优质课程建设项目“高等教育研究案例解析”(编号:2011KC12)的研究成果。

250周年校庆时提出了“为世界服务”的口号。在研究生培养方面,普林斯顿大学希望造就更多能“为世界服务”的科研人才。按照培养目标的重新定位进行不懈努力,普林斯顿大学研究生培养取得了显著成就。在1969年美国教育协会研究报告提及的26个系中,普林斯顿大学就有20个系的博士培养项目被列在全美前10名,其中数学系和物理两系名列第1,另有12个系排在前三名。^[2]1919~2011年间普林斯顿大学先后有30多位师生获诺贝尔奖,其中约翰·纳什的《纳什均衡博弈理论》、爱德华·科温的《美国宪法及现代意义》和约翰·冯·诺伊曼的《经济行为与博弈论》等都引发了学术界的革命。^[3]目前,普林斯顿大学的师生每年都会产生数十项影响全球各个领域的重要科研成果,为世界科学文化进步与社会经济发展做出了巨大贡献。^[4]

二、招收具有研究潜力的研究生

优质的生源是一所学校办好的重要先决条件。

表1 普林斯顿大学2011~2013年秋季招收到社会经济弱势研究生比例^[7]

		2011年秋季	2012年秋季	2013年秋季
		总数	总数	总数
美国本土社会经济弱势研究生	非裔美国人	19	19	17
	拉丁/西班牙裔美国人	31	26	29
	印第安裔美国人	2	1	0
	其他种族	53	46	46
	理工科女生	89	87	87
	合计	194	179	179
在校研究生		623	620	586
社会经济弱势研究生占全校研究生比例		31%	29%	31%

(二)向在校注册的女研究生提供多种资助

资助项目之一是研究生分娩休养和抚养政策,包括在此期间可以暂停为期12周的学术工作、每个月的补助照发等。在分娩12周后,由于抚养孩子的需要,博士生可以申请延长学术期限和财政资助来减轻生活中的压力,而硕士生则需在一个学期内完成必修课程和设计一个研究项目才能申请。此外,普林斯顿大学资助项目还有研究生儿童照顾援助计划,该项目为合格的研究生提供学龄前孩子照顾补助金,以帮助研究生支付他们孩子的托儿费用。补助金依据各个家庭的收入而异,最高达5000美元;如有第二个孩子,则再补助5000美元。每年,普林斯顿大学招收到已婚的优秀研究生比例高达15%。

(三)采用综合性评价方式促使具有研究潜力的

普林斯顿大学在招生规模上始终坚持“小而精”的办学方针,研究生录取率始终保持在11%以下。目前,普林斯顿大学研究生共有2691人,其中硕士生321人,博士生2345人,教师1100人,师生比例约为1:2.4,这在美国大学也非常少见。^[5]在招生中,普林斯顿大学主要采取以下措施确保优质生源:

(一)通过各种渠道和研究项目招收处于社会经济弱势的优秀研究生

普林斯顿大学为招收到来自不同背景的优秀研究生,设立了多样化的招生办公室,采取的措施包括:在其他本科院校开展本校研究生院展览会、定期参加国家会议和论坛、给学生提供一个可以在校园里跟教师交流的机会等。^[6]除此之外,多样化办公室也提供给那些有浓厚兴趣攻读普林斯顿大学博士学位的学生为期两个月的暑期科研实习项目,目的在于帮助和鼓励这些贫困的优秀研究生能顺利进入研究生阶段开始自己的学术生涯。

普林斯顿招收到处于社会经济弱势的优秀研究生,可从表1中反映出来:

学生攻读硕、博士学位

普林斯顿大学坚持以培养高质量的研究生为目的,大多数院系和专业都不专门培养硕士生,而是把硕士学位作为附带的学位授予那些已通过博士资格考试的博士生,或作为一项安慰性质的学位授予那些被认为不合适再继续攻读博士学位的博士生。^[8]进修硕士学位所需的时间1~3年不等,取决于所在系科和攻读的领域,而博士学位需要5~6年时间。本科生申请普林斯顿大学的硕士和博士学位要递交:申请费、推荐信、本科成绩单、简历、研究生入学的能力测试单和相关领域感兴趣的书面论文,陈述学术目的;硕士生申请普林斯顿大学博士学位,需递交大学和研究生阶段的学习成绩、三位教授的推荐信、学生的自述材料,证明自己具备从事该专业科研

的能力。普林斯顿大学认为只通过研究生入学考试来招收学生不能保证研究生群体的多样性,所以在招生过程中更看重学生的综合能力。换句话说,在研究生招收中,除了考虑学生的基本考试成绩外,更多考虑的是学生将来在科研中表现出来的潜力。这种潜力是通过学生的推荐信、个人陈述等这些方面表现出来。因此,在招生过程中,学校招生办公室更倾向招收以下学生:在本科阶段参加过研究项目;具备国际接轨能力;参加过服务社会的活动;对即将研究的领域感兴趣或有新观点。

三、保证研究生专注于科研的丰厚资助

在普林斯顿大学,研究生每年的学费加医疗费一共 42070 美元。为了保证优秀的研究生能顺利进入普林斯顿大学学习,学校建立了庞大的资助项目。每年超过 95% 的优秀研究生可获得 28600 美元奖学金,另外助研一年还可获得 25170 美元,助教一年可获得 27950 美元。^[9] 具体资助项目如下:

(一) 奖学金

1. 校内奖学金项目。普林斯顿大学研究生的竞争奖学金主要有三项:① 荣誉奖学金,一学年结束时,由各自院系向学校提供学术方面表现优秀的研究生名单,公示无争议后发放。② Whiting 奖学金,奖给人文社科类的优秀研究生或学者。③ 威尔逊学者奖学金,奖给研究国内外公共政策问题的教师和研究生。

2. 校外奖学金项目。在普林斯顿大学有很多校外奖学金,这些奖学金主要来源于政府、企业和基金会。典型奖学金项目有:少数民族奖学金项目,社科类博士或博士后研究的项目,通过研究此项目提高少数民族社区人的心理和行为结果;能量计算科学系研究生奖学金,通过工科领域研究生利用高性能计算来解决复杂的科学和工程问题,如气候变化和可持续能源,资助年限可达 5 年,给每位研究生支付全部学费和生活所需的一切费用;杜鲁门奖学金基金会,主要面向将来从事公共服务领导领域工作的在校优秀研究生,资助他们在校的全部学费和所需费用,帮助培养他们的领导方式,以便任职于一些低成本和高影响的非营利性公共服务领域。以上校外奖学金项目给在校的研究生带来了利益和机会,对他们将来的生活产生了深远影响。

(二) 助学金

助学金是指研究生在助教、助研和实习岗位上得到的资助。在普林斯顿大学,每位研究生都会通过获得助教或助研岗位减轻学费和锻炼自己的实践能力。但是,为了给研究生留出较多时间搞科研,学校规定助教或助研岗位上的每位研究生每天工作不能超过 6 小时,一个星期工作不能超过 20 小时。具体助学、助研资助情况从表 2 可以反映出来:

表 2 普林斯顿大学 2013~2014 年助研和助教资助情况^[10]

资助/学期 小时	助教/学期		助研/学期		合计/学期 (美元)
	%	工资 (美元)	%	工资 (美元)	
6	100	13,975	0	—	13,975
5	83	11,646	17	2,098	13,743
4	67	9,317	33	4,195	13,512
3	50	6,988	50	6,293	13,280
2	33	4,658	67	8,390	13,048
1	17	2,329	83	10,488	12,817
—	0	—	100	12,585	12,585

四、提供多元的研究生培养方式

普林斯顿大学在培养研究生中有自己的独特之处,每位研究生既能得到导师在科研方面的指导,又能得到研究生咨询委员会和研究生顾问在生活和学习上的帮助。除此之外,研究生课程安排和开放自由的学习渠道更是锦上添花。

(一) 研究生的多重指导

1. 研究生导师。普林斯顿大学导师和研究生之间采用双向选择制。研究生通过一年级的学习及跟院里所有老师的交流,对自己感兴趣的领域和导师们有一定了解后,在学期末根据自己的情况选择导师。然而,学生与导师之间不是捆绑式关系,一旦学生发现自己擅长的研究领域不是该领域,可以更换导师,但必须要通过原导师、新导师和研究生顾问的批准方可生效。此外,在不同的学院,导师的指导方式不同。例如,人类学院博士研究生采用的是单导师制,而化学学院博士研究生则采用多导师制。

2. 咨询委员会和研究生顾问。咨询委员会的责任是:指导研究生同院里的所有老师进行学术探讨;协调考试时间;参与研究生的论文答辩等。研究生顾问的任务是:监督学生学习;任命咨询委员会;跟踪学生的学习进度等。研究生咨询委员由大学教师担任,每一个咨询委员会由两位教师组成。在攻读硕士和博士期间,每位研究生至少有一个咨询委员

会指导,即每位研究生除了导师、研究生顾问指导之外还有一个咨询委员会。

(二) 研究生课程多层分级

课程教学是普林斯顿大学研究生培养最基础和最重要的手段。为了因材施教,普林斯顿大学对课程进行层层分级,具体包括:100级、200级、300级、400级和500级。^[11]100级课程主要介绍学科、培养学生学习能力;200级课程主要介绍核心理论;300级课程侧重将所学理论知识应用到某一领域的技能学习;400级课程主要培养学生把知识应用在真实环境中;500级课程主要为讨论课,成立学习小组,提高科研能力。100~300级的课程主要集中在本科阶段,400~500级课程主要针对研究生而开设。

普林斯顿大学硕士生因各个专业学习年限不同而安排的课程数量不同,但规定每个学期至少学习三门课程,硕士在读期间必须学习6门核心课程和其它选修课,全部考试合格后参加综合考试。与硕士生相比,普林斯顿大学博士生更注重科研,大部分院系博士研究生仅需学习12门课程,包括5门核心课程、3门硕士课程、2门专业技能课程、2门其它感兴趣的课程,只要考试合格就可以参加资格考试。普林斯顿大学研究生的核心课程全部集中在500级,硕士生和博士生的核心课程根据不同专业而定。

(三) 学习渠道多样化

为培养出高质量的研究生,普林斯顿大学除学习本专业基础理论外,还安排其他渠道提高研究生的科研能力。

1. 国内和国外交换项目

普林斯顿大学研究生需要在自己感兴趣的研究领域有所进展,学校又不能满足研究生的需求时,这些学生就可以申请到别的学校开展研究。但研究生必须在校修完一年的课程,在本校网站定期注册相关信息,本校和申请学校的研究生部审核合格后才可以到申请的学校开展研究。(1)国内交换项目,也称学者交流项目,该项目为研究生申请到哈佛大学、斯坦福大学、耶鲁大学、麻省理工学院等国内大学参加为期一年的课程学习或课题研究提供机会。除此之外,还有罗格斯大学交流计划和犹太神学院项目等7个合作项目。(2)国际交换项目,包括牛津大学—普林斯顿大学交换项目、日本东京大学交换项目、德国学术交流服务等。只要申请者注册申请、提交研究报告、简历、课程成绩单和申请者学校顾问的推荐信就可以获得出国交换机会,学费和医疗保险

费仍由母校支付,申请者享有交换学校同等全职就读的权利。

2. 跨学科学习项目

普林斯顿研究生培养的目标之一是:“为了保证学科课程的质量,提供研究生跨学科学习的机会。”^[12]普林斯顿大学非常重视研究生跨学科学习,到目前为止已建立了跨学科研究中心(机构)27个。如非裔美国人研究中心,主要研究美国种族问题,普林斯顿大学是美国种族问题方面教学和研究的典范学校;普林斯顿环境研究机构,主要研究环境问题方面的科学、技术、政策、人力以及教育和其他延伸问题,普林斯顿大学约有25个院系的90多名师生参与该机构的研究。

五、注重研究生考核与评价

高质量的研究生教育离不开严格的考核制度。普林斯顿大学主要通过研究生课程评价、研究生资格考试、论文及答辩评价来促进研究生的学业进步。

(一) 课程评价

普林斯顿大学研究院规定每位研究生必须在校先学习理论基础知识,为将来开展科研打基础。普林斯顿大学研究生考试等级主要有A-F和及格或不及格两种形式。大部分院系要求硕士生每门课程等级在B⁻以上,即平均分达到2.7以上^①才算合格,才有资格参加硕士生综合考试;博士生每门课程等级在B⁺以上,即平均分达到3.3以上,才能参加博士生资格认证考试。在学期末,如果单门课程的等级是不合格,必须重修课程或另换课程重修,直到考试合格为止。

(二) 综合能力考试

普林斯顿大学硕士研究生的培养主要是学习课程,大部分院系或专业的硕士生不需要写论文,只要课程考试合格并通过最后的综合考试就可以申请硕士学位和毕业证。其中,综合考试主要考察硕士生所在研究领域的知识和技能,以笔试为主。

普林斯顿大学博士研究生在前两年先要学习相关专业的课程,课程考试合格者参加博士候选人资格考试。该考试由研究生委员会成员和该生导师双方决定合格与否。考试内容主要是博士生围绕自己所研究的领域撰写论文,向研究生委员会汇报成果。考试合格的博士生可以申请成为博士研究生候选人,也有资格开展毕业论文写作工作。如果博士生在第

一年的资格考试中失败或未参加考试,将不提供给他们助教或助研的岗位和相应的奖学金,他们必须第二年重新注册;如果第二次考试亦未能通过,博士生再也不能参加考试,学位候选人资格自动取消。

(三) 论文撰写及答辩

普林斯顿大学一直追求学术诚信,已经形成了一套比较完善的学术诚信制度。普林斯顿大学学生在提交相关学术作品时必须键入“这篇论文代表了我的工作,同时它也符合学校的学术规范”这样一句话,并在每件作业上签署自己的名字。^[13]普林斯顿大学强调杜绝三种不同情形的剽窃形式,即逐字剽窃或不加标注的直接引用,抄袭文章的一些章节和习语并不注明出处,对整篇文章在保持原文基本段落和句子结构的基础上进行复述。^[13]完善的荣誉制度使普林斯顿大学研究生大多能够以学术诚信的精神完成高质量的论文撰写。

博士研究生的论文答辩即最后答辩考试由6个委员会成员负责,3个是指导学生论文的老师,另外3个是由研究生院临时任命,他们分别来自研究生学校教授以及研究生研究领域相关的校外专家。举行答辩会时,答辩人要用30分钟阐明自己论文的写作价值和具体内容,在场的答辩委员会和学生提出问题。最后,答辩委员会成员对该研究生的答辩情况做出书面评价提交研究生院,由研究生院来决定论文报告人是否通过答辩。如未能通过答辩考试,一年后可以继续参加答辩,如果第二次答辩失败,研究生院将取消其博士候选人资格。

六、启 示

通过分析普林斯顿研究生培养模式,反思我国高校研究生培养,本文认为研究生教育改革应从以下几方面着手:

(一) 树立服务社会的培养理念

大学是社会的学术机构,普林斯顿大学一直以“为国家服务、为世界服务”的理念培养人才,为推动社会进步做出了巨大贡献。普林斯顿大学的教育实践证明,服务社会并不妨碍学术发展,相反学校在服务社会的同时作出了突出的学术贡献。在我国,很多高校研究生教育中常常为“学术本位”与“社会本位”之争所困扰,导致在教育目标定位上模棱两可,缺乏鲜明的主张。借鉴普林斯顿大学发展经验,我国研究生培养应超越“学术本位”与“社会本位”之

争,坚持服务社会的培养理念,把这一理念内化为学校及师生的精神品质,找准自身在整个高等教育系统的定位和在社会中所起的作用,使学校人才培养能够适应和促进经济社会的变化,推动社会进步。

(二) 多元化招生

普林斯顿大学为了招收到有潜力的研究生,采取了多元化的招生方法,值得我们学习。借鉴普林斯顿大学招生做法,我国高校在招生中除了通过网络宣传外,还应深入本科院校或定期开展研究生招生论坛会,面对面地帮助学生答疑解惑,使学生找到适合自己将来发展的高校。同时,我国高校应“以学生为中心”,改革研究生招生入学考试方式,对社会上的人才也以考查研究能力和潜力为主,帮助和鼓励各种有研究潜能的弱势群体及个人顺利进入研究生阶段学习。通过招生改革,我国高校才能保证优秀研究生来源的多样性,促使他们在多元化群体的接触中碰撞产生出各种各样的新观点、新思想、新成果。

(三) 多样化资助

普林斯顿大学为了解决研究生的生活问题,设立了多项校内外奖学金,还在校内提供了各种各样的助教和助研资助。丰厚的奖学金资助帮助学生解决了生活上的困难,使他们能够专心科研,在自己擅长的研究领域做出贡献。我国高校要科学完善研究生资助体系,从依靠政府单方面的资助转向政府资助与社会资助相结合,动员社会各方力量主动介入高等教育的发展,多形式、多渠道资助研究生学习、生活和科研。

(四) 多重指导学生

为了保障研究生学术质量,普林斯顿大学不仅设有专门的研究生顾问和咨询委员会为学生指引方向,还有灵活的导师和学生双向选择制度。普林斯顿大学在遴选研究生导师时非常重视研究生导师质量,这些优秀的导师不但能从学术上给学生以指导,而且能从科学探索精神、治学态度等多方面影响研究生。借鉴普林斯顿大学经验,我国高校应以多重方式对研究生进行培养和指导,提高研究生的学术质量。首先,设立一些可以在学术方面引领研究生的组织(如咨询委员会等),使研究生随时认识到自己在学术方面的不足并改进。其次,除了遴选优秀导师指导研究生科研外,高校应针对不同专业的需求制定相应的导师数量和培养方式,保证每位研究生都能得到充分有效的指导。例如:在应用学科的

研究方面,可以聘请在此领域有实践经验的导师指导学生。

(五)多渠道促进学业发展

为适应社会发展,普林斯顿大学为研究生提供了分层课程、跨学科课程和跨校、跨国学习机会,培养学生的综合素质和科研能力。在研究生培养中,我国高校也应该对课程层层分级,做到因材施教。同时,高校应学习普林斯顿大学的开放精神,在当今竞争激烈的社会中与国内外高校建立学术共同体,通过课程共享、互认学分、跨学科项目、国内外交流项目等促进研究生开阔视野,提高科研水平和能力。

(六)多向度考评学生

为了培养高质量的研究生,普林斯顿大学严格研究生课程评价,提高达标标准;开展资格审查,淘汰不合格的研究生;考核论文质量,取消不达标博士资格。借鉴普林斯顿大学做法,我国高校要在研究生课程学习中制定严格的达标标准,保障研究生的理论基础;加强对研究生的学术资格审查,淘汰不合格学生;严把研究生毕业论文质量关,对达不到专业学术水平的研究生不授予其学术学位,以此保证向社会输送拔尖创新的学术型人才。

注释:

- ① 普林斯顿大学研究生课程的累计平均学分范围在 0~4 分,硕士生 2.7 分及以上为合格;博士生为 3.3 分及以上。

参考文献:

- [1] Woodrow Wilson. Princeton in the Nation's Service [R]. <http://www.princeton.edu/~mudd/ex-hibits/wilsonline/indn8nsvc.html>.
- [2] 肖木,丽日. 普林斯顿大学[M]. 长沙:湖南教育出版社,

1995:85.

- [3] 别敦荣,陈梦. 林斯顿大学的发展历程、教育理念及其启示[J]. 现代教育管理,2012,(6):106-107.
- [4] 程建芳. 创新与挑战——世界名校鉴[M]. 北京:北京大学出版社,2001:201.
- [5] Princeton University. Graduate school; Prospective Students [EB/OL]. http://www.princeton.edu/gradschool/diversity/prospective_students/, 2010-10-25.
- [6] Princeton University. Graduate school; admission [EB/OL]. http://www.princeton.edu/grad-school/about/docs/admission/admission_stats.pdf, 2013-7-1.
- [7] 葛巧云. 普林斯顿大学[J]. 中国高校师资研究, 2000(4):45.
- [8] Princeton University. University Enrollment Statistics [EB/OL]. http://registrar.princeton.edu/university_enrollment_sta/opening_enrollment.pdf, 2013-8.
- [9] Princeton University. Graduate school; Fellowships [EB/OL]. <http://www.princeton.edu/grad-school/about/docs/ratestable/Fees-and-Awards.pdf>, 2013-2014.
- [10] Princeton University. Graduate school; Assistantship in Instruction [EB/OL] <http://www.princeton.edu/gradschool/about/docs/ratestable/AI-Table.pdf>, 2013-2014.
- [11] Princeton University. Graduate school; Course Offerings [EB/OL]. <http://registrar.princeton.edu/course-offerings/>, 2013-2014.
- [12] Princeton University. Goals of the Graduate School [EB/OL]. <http://www.princeton.edu/grad-school/about/history/goals/>, 2010-10-2.
- [13] Princeton University. Academic Integrity at Princeton [EB/OL]. <http://www.princeton.edu/pr/pub/integrity/pages/academic-integrity-2011b.pdf>, 2011-8.

A Study on the Postgraduate Training Model of Princeton University

CHEN Xin-zhong, LI fang-fang

(College of Public Administration, Huazhong Agricultural University, Wuhan, Hubei 430070)

Abstract: Since its founding in 1746, Princeton University has been a leading research university in the world with a tradition of putting quality before quantity. Its prominent achievements have resulted from its superior education concept, outstanding training, open admissions policy, generous funding of postgraduate education, multiple forms of student instruction, diverse channels of learning, and strict appraisal systems. Consequently, learning from the postgraduate training model of Princeton University may have a positive impact on quality enhancement in postgraduate education in our country.

Keywords: Princeton University; postgraduate; training model; inspiration

文章编号: 2095-1663(2015)01-0091-05

西方国家研究生教育及对我国的重要启示

周 经, 张利敏

(安徽财经大学 国际经济贸易学院, 安徽 蚌埠 233030)

摘 要:以美、英、德等为代表的西方发达国家研究生教育理念先进、机制灵活、特色鲜明,分析总结其成功经验,探索研究生教育的共同规律,可为建设中国特色的研究生教育强国提供以下启示:(1) 研究生教育规模和结构要合理适度;(2) 研究生教育要坚持学术自由的价值取向,突出培养研究生的科研能力;(3) 研究生教育体系构建要符合中国国情、遵循现代研究生教育发展规律。

关键词:研究生教育;规模和结构;学术自由;科研能力;研究生教育体系

中图分类号: G643

文献标识码: A

一、西方国家研究生教育概况

1. 研究生招生制度

西方国家研究生教育的招生制度各不相同,主要有美、日和西欧等类型。美国研究生招生注重全面考查,不单以考试分数取人。美国除了设入学考试,还有能力专项考查,尤其在教授推荐信中必须体现学生的能力状况。日本招生注重入学考试,强调学生的知识积累,择高分录取,招收的多数是“知识博士、善于模仿”类型的学生。而德、法、英三国把研究生教育作为大学教育的组成部分,可以进行相应延续,而不设专门的入学考试,只要取得所需的大学本科相应文凭,经导师面试合格,便可入学。这三个国家都特别强调研究生科研能力的培养,强调考生对研究生阶段学习的适应,对学习过程严格把关,因而淘汰率极高。^[1]

在招生体制上,大致可分为两种类型:美、日、英设研究生院,入学有专门章程,拥有师资队伍,有专人负责管理,法、德两国则全由大学方面负责。在录取权限上,美、日都有导师、研究生院和大学校务会的三级审批制,而英、法、德录取学生也需要审批,但

主要由导师决定,通过导师的面试是至关重要的。

2. 研究生培养

西方国家研究生教育的培养目标都是着眼于对研究生研究能力的培养。研究生的培养过程既是知识的学习与发现过程,又是知识创新的过程。^[2]不过,在研究生教育阶段涉及阶段划分、修业年限等方面时,各国又由于教育传统与人才培养要求的差异而有所不同。

西方各国虽然博士、硕士的划分较为普遍,但硕士阶段普遍不受重视,修业年限1至2年不等,德国根本就没有明确的硕士阶段,只设立了一个相当于硕士阶段的大学后教育,甚至连研究生教育的概念也不甚明确,所开展的研究生教育实际上是博士研究生教育与完成讲授资格考试阶段。但是,这些国家的博士生阶段教育普遍受到重视,修业年限3至6年不等,甚至更长,对不同类型的博士生尽管要求有所不同,但要获得博士学位,在课程学习或者参加研究活动上,都有较为严格的规定。

美国在学制安排上比较灵活,主要分为文理科学术硕士和专业硕士,攻读学术硕士主要是为了在高校任教或为攻读博士学位作准备;专业硕士则是为了培养某一职业的人才,是获得专业职业执照的

收稿日期:2014-09-20

作者简介:周经(1982—),男,安徽舒城人,安徽财经大学国际经济贸易学院讲师,经济学博士。

张利敏(1993—),女,合肥巢湖人,安徽财经大学国际经济贸易学院硕士研究生。

先决条件,因此可以有不同的修业计划,培养年限以1~3年不等,可以视情况而定。美国的博士生教育比较严格,有自由研究能力和独特见解的方可通过答辩,授予博士学位。

而日本等国的研究生教育学制,硕士阶段修业年限一般为3年,对硕士阶段在课程学习和参加科研活动上也有较高的要求,博士阶段一般也为3年或者更长,对博士毕业生的要求同样相当严格。^[3]

在修习课程方面,美日注重课程学习,强调学分,无论是硕士还是博士都必须修习一定分量的课程。德国大学的第二阶段相当于硕士阶段,也注重专业课程学习。法国在深入学习阶段也强调课程学习,但在课程设置上仍有区别。美国特别强调博士生的课程教学,而且主副修比例严格,知识面较宽。

在培养模式上,主要有以美、日、英为代表的课程导向培养模式和以德、法为代表的研究导向培养模式两种。课程导向模式在研究生课程设置方面有较为明确的规定,而研究导向模式则是以研究生在导师的指导下自学和进行研究为主,虽然研究生也可自行选修一些课程,但很少专门开设课程并明确要求,一般通过研究完成论文准备。从培养方式来看,美国强调研究生院、指导小组和导师集体的作用,指导小组全面负责研究和选题咨询、研究领域的确定以及学习计划的制定,并坚持教学与科研相结合,发挥大学教学与科研活动的双重作用。日本是单导师制,研究生主要在家族式的“讲座”中培养。德国的博士生培养注重导师作用,注重应用性研究,通过科研活动来促其培养,在出成果中出人才,其研究生经费主要靠工业部门科研费资助。法国也注重科研活动对研究生的培养,但更多的是在导师的书斋中做研究,注重学术性、理论性研究。^[4]

美国培养研究生主要是在大学中的研究生院,而其他几个国家则是大学和科研单位并举,两种机构并存情况下各具长处。而美国却在大学的研究生院中集中了这两大优点,研究生院作为一种组织形式,设院长和教学班子,研究生教师由全校选出,但编制仍然在各学院,研究生院在有关整个研究生教学计划和培养事项上有决策权,起指导、协调作用,如负责制定学位标准、课程管理、招生与学籍管理、经费管理等。研究生院这种形式在研究生教育中既巧妙地利用各系、院实质性的教学培训功能,又把研究生培养与基础科学的研究结合起来,使大学具备两者的优点,这是一条值得借鉴的经验。

3. 研究生教育体系和管理体制

西方国家研究生教育体系与制度的建立与完善,主要是沿着两条道路展开的。其一,以欧洲大陆国家为典型,主要在政府的推动下,逐步建立完整的研究生教育体系,同时政府在制定研究生教育制度,如在决定大学能否开设研究生教育,制定各大学授予学位应达到的标准,确定研究生的入学考查标准、方式和不同阶段研究生修业年限等诸多方面具有较高的权威。这一办法的最大优势就在于,由于政府的参与,可以在短期内建立较为完整的研究生教育体系与制度。政府所制定的具有法律效力的关于研究生教育的严格规定,使研究生教育质量能够有所保障。其二,以英、美两国为代表,在建立研究生教育体系的过程中,学术传统或权威和大学间的广泛联合在形成研究生教育诸多方面的制度或规定上是主要的、核心的力量;政府对于研究生教育体制的建设,只在运用积极的财政拨款政策引导和推动研究生教育的发展,使其在与社会、经济发展的需要相适应方面承担主要的责任。显然,这两种模式的形成和各国不同的教育、政治、文化传统紧密相关。

在体制的形成和相互学习过程中,各国主要致力于解决两个问题:一是研究生教育的本土化,二是研究生教育的法制化或由大学联合机构推动的制度化的。研究生教育的本土化,即建立符合本国文化与教育传统的研究生教育体系,是各国在相互借鉴、相互学习中必须面对的首要问题。比如德国,尽管是现代研究生教育的发源地,但进入19世纪中后期,由于柏林大学的传统已经根深蒂固,崇尚培养纯科学研究人才的研究生教育居于绝对的主导地位,致使德国大学在适应经济发展对人才与科技的要求上显得过于保守,工业界无法获得足够的能够在实际工作中承担研究与开发任务的优秀专业人才。而以研究生院制度为核心模式的美国在这些方面有着德国模式所无法比拟的优势,因此一战后美国很快就取代了德国成为世界经济、科学与文化中心。相对而言,日本的研究生教育体系的建立,在本土化方面的表现最具典型意义:它模仿德国形成的讲座制,对美国的研究生院制度进行符合其注重考试的教育传统的有效改造,兼具美、德两国研究生教育的特点,同时还以其成功的日本化而迅速扎根并发展起来,为日本创造一个经济奇迹提供着强劲的科技与知识支持。

4. 研究生的就业

西方国家研究生的就业情况非常复杂,因专业、

年代、国家不同而不同。

美国是最讲究实用的国家,只要专业好,研究生水平高,就业一般没问题。战后美国之所以能在多次经济危机中以新的姿态重新崛起,就是靠研究生教育及时改变经济发展方向开拓出来的。麻省理工学院的毕业生就在本地区开设了几百家工厂、公司或研究机构,解决了几十万人的就业问题。因此,许多研究表明,美国研究生绝不是多了,如果出现就业难那是因为所学专业不切需要或个人水平低,解决的办法是重新学习其他专业或加强学习、提高水平。

日本对研究生要求严格,但博士生几乎有30%不能毕业,硕士生也有近一半不能毕业,就业情况也不见得好。

在法国,一般来说,文凭等级越高,就业越容易,但是一般法国人较重名分,持高文凭的法国人不愿从事某种“不相称的职业”,而仅在与学位相称的职业层中竞争。在法国失业现象不断加剧的情况下,高等教育是一种有效的防失业武器。有大学文凭失业者大约70%在半年内就能找到工作,90%在一年内找到工作,研究生的选择余地更大、机会更好。但决定就业的根本砝码是学科而不是文凭,在传统观念中大学文凭价值最高,但在就业市场中,切合需要的高等专科学校毕业文凭和短期技术学院经过严格选拔的教育文凭比综合大学文凭有更高的价值,学科比文凭的钢印更重要。

德国的研究生就业情况一直看好,但高层次人才,尤其是教授职位短缺,那些通过讲授资格考试的“未来教授”在大学校园中徘徊无计,许多人只好到校外或低等学校去求职。德国医科、工科等类毕业生最易就业,医科主要是限额招生和保健事业发展所致,工科是由于经济连续增长。近年来社会人文科学及博士毕业生就业有一定困难,这是各国都碰到的问题。德国就业情况表明:德国研究生教育与生产发展之间具有较好的互动关系,学科设置和培养方式及人才水平都较适应现代生产发展要求;社会人文科学及博士学位获得者在一定情况下职业更新率都较小,加上良性运转的社会一般对机构增长有一定限制,因而造成一定的就业困难。

透过就业问题比较分析,可以了解各国研究生教育的运行是否处于良性发展状况,培养的人才与现实社会是否脱节。总体而言,在各种影响研究生就业的因素中,首先是所读专业是否符合经济发展的需要,只有发展适应生产发展需要的专业,才能真

正解决研究生就业问题,这就需要使研究生教育、整个教育系统同生产建立最紧密的互动机制;其次是研究生教育结构和发展水平是否与本国经济发展的结构和水平相适应;第三是当时这个国家是否经济发展强劲,需要很多人才;第四是开设的课程内容和学生本身的水平的高低;第五是是否来自名校;第六是传统就业观的影响。

5. 研究生的学位制度和学位水平

各国学位制度大致分为三类。其中,德国的学位制度简单、单一,法国的学位等级复杂,美、日的学位制度完备并具有代表性。

德国大学毕业生一般不授予学位,只有参加大学文凭学位考试者才授予文凭学位,大学的博士学位不通过课程学习而是通过科研训练获得。

法国大学第一阶段结束时可获大学普通学习文凭;第二阶段的第一年结束可获学士学位,第二阶段结束可获硕士学位;第三阶段第一年结束时可获深入学习文凭,第三阶段结束可获博士学位或工程博士学位。申请大学教授者必须以通过“指导科研资格”考试作为必备条件。

各国学位间的等值问题,关系到学术交流、人员进修、人才流动以及国家教育水平评价。即使各国学位名称相同,但实质有别,不能简单划等号。

德国、美国、日本、法国等国都制定了相应的标准。美、日、中、英、澳、加等国都实行学士、硕士、博士等学位制,但英、美大学之间水平高低不一致,没有统一标准。一般说来,评价英、美研究生总是以获得学位的学校为水平标记,法、德的研究生总是以在哪一位教授门下来区别其才能。

德、美两国把大学毕业文凭看成相当于一般国家(或美国)的硕士学位。美国硕士生到德国去可直接攻读博士学位,德国大学毕业文凭或硕士到美国去,也可直接攻读博士学位。美国的博士后培养则相当于德国的讲授资格考试前后的培养阶段。

英国的学位同美国类似,英国中学教育第六学级相当于大学预科,因而大学只有三年,但毕业生相当于美国的学士。一般来说,英国人重学士学位,认为学得实在有用。而美国则注重硕士和博士学位,大学本科多注重教学,只有硕士和博士阶段才特别强调科研能力的培养,尤其是把教学和科研紧密结合起来,强调学习新知识和从事高水平的科研,且修业年限一般在5年以上,一般认为水平较英国的高。美国的博士后相当于英国的高级博士。

日本、中国与美国的学位体系大体一致,但强调点却有较大差别。日本注重考试,因而硕士学位多是考试性课程,考试风造成研究生整体水平下降,尤其是不能适应经济发展,创新能力差。中国也存在类似情况。所以有人称欧美研究生是开发型,日本和中国研究生多是模仿型。

法国的学位水平比较复杂。法国普通教育学制为12年,但实施中学7年,要求严格,及格率仅在2/3,质量较高。自大学第二阶段已开始学习专业知识和从事部分研究,一般认为这一阶段水平可比美国的学士学位稍高,法国大学博士比美国博士水平低些,但国家博士(或“领导科研资格”)却比哲学博士水平略高,相当于博士后阶段,与德国的讲授资格考试阶段大致相应。

上述学位水平比较仅是就专业年限和论文要求的一般水平而言的。要准确区别各国的学位标准和水平是很难的。

二、西方国家研究生教育对我国的重要启示

西方国家研究生教育在100多年的发展历程中积累了许多重要的经验,也存在制约发展的来自外部和自身的问题和缺陷,无论是前者还是后者,都将为我们探索有中国特色的研究生教育发展之路提供重要的启示。

1. 研究生教育规模和结构要合理适度发展

凡是研究生教育规模和结构紧紧围绕为经济发展需要服务这一根本中心,根据这一需要来制定规划的国家 and 历史时期,其研究生教育就会健康发展,毕业生也容易就业。德国工程技术大学入学人数每年都在递增,但毕业博士生很少,因为根据生产领域实际,最需要的是硕士这一层次的人才。德国、日本这两个国家的最大特点是人文学科的研究生教育规模大大低于应用学科。20世纪80年代日本文学硕士所占比重几乎都在20%~30%之间,德国更少些。相对而言,英国、法国却在研究生教育中留有很浓厚的传统味,大文大理并讲授经典,注重师承之风。日本医学博士片面发展,致使人才“过剩”,反而累及经济本身,造成经济发展的停滞,不能不说是一大教训。

当代研究生教育发展的主要趋向归根结底是如何适应、促进当代世界经济的发展。我国的研究生教育近年来进入了持续、稳定的发展时期。但总体而言,与西方国家相比,目前我国的研究生教育规模

仍然偏小,与泱泱大国的地位不相称。我国的硕士教育强调课程教学,专业硕士学位太少,特别是工程技术、管理领域的硕士学位数和招生数量太少,有些老专业培养人数相对过剩。在目前情况下,如果我们不调整专业方向和培养内容,不加速网络等现代教育技术手段的应用和基础设施建设,就奢谈扩大规模,发达国家曾经付出的代价将成为我们再一次惨痛的教训。如何走向21世纪中国研究生教育发展之路,建立符合我国国情、门类齐全、层次合理、与普通教育、本科教育相适应的体系,显得益发迫切和重要。^[5]

2. 研究生教育要突出培养研究生的科研能力

西方国家一致认为研究生教育主要是培养学生对科学和真理探求的能力和 spirit,一切活动都应围绕着培养科研能力进行。美国大学在世界上享有盛誉,关键是靠研究生教育培养了一批具有较高科研能力的研究生。

在培养研究生科研能力方面,各国做法不同。美国是让研究生担任助教、写文章、参加或组织科研活动和报告会等,而德国、法国基本上是让研究生直接参加科研工作。

我国研究生的总体科研水平较低,尤其是实践性研究更差,偏重于书本理论知识学习,搞一些学术问题的研究。应该革除传统教育的弊端。同时要注重研究生创新能力的培养,积极创设良好的学术环境与学术氛围,及时跟踪学科前沿,给研究生以选题和根据自身特点完成课题的自由,强调学以致用、学用结合,掌握知识的精华,鼓励发展创新思维。^[6]

3. 研究生教育要崇尚学术自由的价值取向

我们借鉴西方国家研究生教育发展和成功经验,就要致力于营造一个宽松、自由的学术环境,倡导学术自由,尽可能少以行政的或经济的压力干预研究生教育。为推进研究生教育的学术自由,首先要加强制度建设。制度直接关系到研究生学术研究的规范准则,是研究生教育的保障。学术精神的核心在于“独立之精神,自由之思想”,形成这样的学术精神,才能践行科学的学术自由观。^[7]坚持学术自由,既为发挥个性、培养学生的科研能力创造了条件,也为繁荣学术、促进科学兴旺奠定了基础。德国以自由讨论为主的研究型学习方法——seminar,在教师与学生的自由探索中把学习和科研结合起来,在研究生水平上实现了教学与科研相结合,实现新的学术自由。而日本由于强调课程考试,尤其传统习规中尊上奉古,缺乏创新性,因而在重大研究方面很少有贡献。

我国的研究生教育也存在与日本类似的情况,因此,在研究生培养过程中坚持学术自由、发展研究生的创造力,是确保研究生教育质量的重要一环。学术自由对研究生的培养至关重要。如何将学术自由与研究生培养一致起来,是我们必须不断探索的重要问题。

4. 建设中国特色的研究生教育体系

首先,要不断完善研究生培养模式。遵循现代研究生教育发展规律,大力发展现代科学和现代生产急需的专业和学科,努力实现向为现代生产服务的方向转型,继续提高专业学位和其他应用性学科培养研究生的比重。不同类型研究生的培养方案要结合学科前沿的变化和经济建设及社会发展。建立科学的学制体系,实行有弹性的学习年限和多种形式的培养方式,试行硕博连读,适当缩短培养时间。扩大招收以同等学力申请学位的在职人员人数,加强同科研单位、生产企业的联系。^[8]

其次,要加强导师队伍建设,改善导师遴选工作,完善导师责任制和导师小组联合培养制度。坚持研究生培养实行导师负责与集体培养相结合的原则,提倡导师小组由多学科、多领域的专家组成,使不同专家的经验、智慧和才华作用于培养研究生创造性的共同目标。

第三,要加强研究生教育手段的现代化。学校在竞争的环境和自主办学的条件下,更要重视把握时代的脉搏。研究生教育手段现代化,特别是网络技术的运用与发展,加速了研究生知识的传递和交流,改变了过去科学研究的方式和教育手段,为学科与人才的超常规发展提供了必备条件。因此,在研究生教育的课程设置中应加大信息技术教育尤其是多媒体技术与网络技术方面的内容,尽可能建立包括远程教育在内的多媒体教学系统,大幅度提高研究生信息共享程度,使研究生学会使用新的教育技

术和多媒体技术的方法,提高创造新知识的效率。与此同时,应借助于现代信息技术,转变研究生教育和管理观念,变革研究生教学模式和管理方式,使研究生教育得到优质高效的发展。

第四,要进一步发挥质量评估对研究生培养工作与学位授予的监控作用,完善研究生教育质量评估制度,设立开展评估工作的事业性机构。目前已成立高等学校与科研院所学位与研究生教育评估所,今后应进一步发挥其功能,定期地对学位授予点的质量实施各种专项评估,包括对学位论文、教学水平、科研成果的评估,并根据评估结果采取必要的奖惩措施,以促进学位授予点的建设,提高研究生教育水平和学位授予单位的管理水平,从制度上保证研究生培养的质量。

参考文献:

- [1] 陆小兵.《江苏高等教育综合改革试验区建设方案》内涵分析与实施建议[J]. 江苏大学学报(社科版), 2013, (6):100-102.
- [2] 高艳莉. 教育信息化给法学专业教师的挑战与对策[J]. 教育教学论坛, 2011, (6):138-140.
- [3] 杨海涛,梁国锋. 改革教学方法 提升职业素质——对职业教育教学方法改革与社会需求相衔接的思路研究[J]. 农业与技术, 2009, (6):158-160.
- [4] 赵辉. 证券投资学课程教学方法改革之我见——澳洲职业教育观感[J]. 吉林广播电视大学学报, 2009, (1):35-37.
- [5] 赵沁平. 继往开来续新篇[J]. 学位与研究生教育, 2001, (1):1-4.
- [6] 杨汉清,等. 比较高等教育概论[M]. 北京:人民教育出版社, 1997:238-239.
- [7] 陈学飞. 美、德、法、日四国高等教育思想研究[M]. 上海:上海教育出版社, 1998:280-281.
- [8] 张孝文. 回顾过去,把握现在,规划未来[J]. 学位与研究生教育, 1998, (4):1-4.

Postgraduate Education in Western Countries and Their Inspirations for China

ZHOU Jing, ZHANG Li-min

(School of International Economics and Trade, Anhui University of Finance and Economics, Bengbu, Anhui 233030)

Abstract: Inspirations may be found for China to develop its unique postgraduate education by analyzing the concepts, systems, features and experience of postgraduate education in Western countries such as the United States, Great Britain and Germany. Several points are worth noting: 1) postgraduate education should maintain an appropriate scale and structure; 2) academic freedom must be emphasized and efforts made to train students in scientific research ability; and 3) China must have a system of postgraduate education that complies with common modern rules of education as well as meets its special needs.

Keywords: postgraduate education; scale and structure; academic freedom; scientific research ability; system

Journal of Graduate Education

(Bimonthly)

No. 1 Feb., 2015

Special Contribution

Constructing a Graduate Education Quality Assurance System in China from the Perspectives of Its Concept, Framework and Content WANG Zhan-jun (1)

Theoretical Exploration

Development and Cultivation of Ed. D. Students from the Perspective of Field Theory LI Cheng-ming, WANG Xiao-yang (6)

Reflections about the Study of the Graduate Training Mode LIANG Chuan-jie, BI Shan-shan (11)

Identity of Interdisciplinary Doctoral Programs: Crisis and Reconstruction GUAN Hui (16)

Analysis of Research and Progress in Mental Health Education for Graduate Students in China in the Past Thirty Years
— Based on Review of CNKI Literature between 1983 and 2013 ... FENG Rong, ZHANG Yan-tong, MA Xi-ting (21)

Effects of the Overseas Returnee Tide on Domestic Employment of Graduate Students and Countermeasures
— with Shanghai as an Example CHEN Peng (26)

Reconsideration of China's System for Graduate Degree Program Authorization HU Ying (32)

Enrollment and Training

State of Part-time Juris Master's Enrollment, Its Problems and Solutions WANG Jian (37)

Reflections on the "Application-Examination" Procedure for Doctoral Enrollment
..... ZHOU Shan-bao, MA Guang-fu, JI Jing-tao (44)

Customized Training for Graduate Students in China: Philosophy, Practice and Confusion
..... WU Wei, HE Chang-qing, GU Ji-bao (48)

Implementation of Graduate Science and Technology Innovation Projects and Cultivation of Academic Innovation Ability
in Beijing Forestry University WANG Lan-zhen, SAI Jiang-tao, ZHANG Zhi-qiang (53)

Study on Influencing Factors of Graduate Students' Academic Misconduct JIANG Li-ping, DENG Yi, LU Bo (58)

Reflections on "Similarity Detection" for Degree Theses LU Wei (63)

Professional Degree Education

Team-based Collective Supervision in a Graduate Professional Degree Program
..... XIANG Cheng, ZHANG Yun-huai, WANG Dong-hong, GUO Yu (67)

Mode of Talent Training for Macro-engineering
— A Case Study of Interdisciplinary Training in Chemical Engineering at Yangzhou University
..... WANG Gan, XUE Huai-guo, DIAO Guo-wang (71)

Construction of an Evaluation Index System for Full-time Professional Master's Program
..... HU En-hua, CHEN Pei-ran, GU Gui-fang (75)

Surveys of Satisfaction with Full-time Professional Degree Students' Employability Development at Three Universities
in Nanchang ZENG Hong-quan (80)

Comparative Studies of Education

A Study on the Postgraduate Training Model of Princeton University CHEN Xin-zhong, LI fang-fang (85)

Postgraduate Education in Western Countries and Their Inspirations for China ZHOU Jing, ZHANG Li-min (91)