

文章编号: 2095-1663(2011)01-0039-04

研究生优秀生源选拔中的面试技术优化问题探讨

曾军丽 刘渝琳 李志

(重庆大学贸易与行政学院, 重庆 400044)

摘要:选拔优秀的生源是培养高素质研究生、提升研究生教育水平的前提。研究生复试面试环节在选拔优秀生源中的重要作用是毋庸置疑的。本文从素质冰山模型理论出发,构建研究生生源素质层级,针对甄选优秀生源提出改进研究生复试面试技术,以行为考察作为面试核心,以期提升复试工作的效能。

关键词:研究生优秀生源;素质层级;行为考察面试

中图分类号: G643.0

文献标识码: A

一、问题的提出

随着世界范围内科技革命浪潮的迅猛发展,一场以经济为核心、以科技为手段、以人才为实力的竞争几乎波及每个国家与地区。其中,拥有一大批高素质、高质量的人才是在这种竞争中立于不败之地的根本保证。研究生教育是我国教育结构中的最高层次,肩负着为我国现代化建设培养高素质创新人才的重任,是增强国力、提升国际竞争力的重要支撑力量。选才是成才的前提。实行科学、合理的招生考试制度,确保招生科学、公正、有效,选拔出真正优秀的生源是培养高素质研究生、提升研究生教育水平的前提。我国研究生入学考试实施的是初试加复试的模式,复试尤其是面试环节在选拔优秀生源中

的重要作用是不容置疑的。优化复试方法和技术,尤其是面试技术,是复试工作改进的核心。作为研究生教育者兼管理者,笔者在实践中深刻体会到复试工作最大的难点是难以发掘考生真实全面的素质并作出公平、公正的评价,尤其是在专家组综合面试科学性和规范性欠缺的情况下。为此,应明确优秀生源的素质标准,比照所要检测的素质标准进行复试结构、复试内容、复试技术等系统的科学设计,并注重解决面试技术的有序和规范性问题。本文从素质冰山模型理论出发,构建研究生生源素质层级,针对甄选优秀生源提出改进研究生复试面试技术,以行为考察作为面试核心,以期提升复试工作的效能。

二、研究生生源素质层级构建

美国心理学家戴维·麦克利兰(David C. McClelland)提出了“冰山模型”,将人员个体素质的

收稿日期: 2010-11-25

作者简介: 曾军丽(1974—),女,重庆人,重庆大学贸易与行政学院研究生办公室主任,副教授。

刘渝琳(1966—),女,重庆人,重庆大学贸易与行政学院教授,副院长。

李志(1964—),男,四川内江人,教授,重庆大学心理学研究所所长。

基金项目: 本文为重庆大学2010年研究生教改项目的阶段性成果。

不同表现形式划分为表面的“冰山以上部分”和深藏的“冰山以下部分”。其中,“冰山以上部分”包括基本知识、基本技能,是外在表现,是容易了解与测量的部分,相对而言也比较容易通过培训来改变和发展。而“冰山以下部分”包括社会角色、自我形象、特质和动机,是人内在的、难以测量的部分。它们不太容易通过外界的影响而得到改变,但却对人员的行为与表现起着关键性的作用。^[1]

美国学者莱尔·M·斯潘塞和塞尼·M·斯潘塞博士(Lyle M·Spencer, Jr·& Signe M·Spencer)则进一步把个体素质形象地描述为漂浮在洋面上的冰山,其中知识和技能是属于裸露在水面上的表层部分,这部分是对任职者基础素质的要求,但它不能把表现优异者与表现平平者区别开来,这一部分也称为基准性素质(Threshold Competence)。基准性素质是容易被测量和观察的,因而也是容易被模仿的;换言之,知识和技能可以通过针对性的培训习得。内驱力、社会动机、个性品质、自我形象、态度等属于潜藏于水下的深层部分的素质,这部分称为鉴别性素质(Differentiating Competence)。它是区分绩效优异者与平平者的关键因素。相对于知识和技能而言,鉴别性素质不容易被观察和测量,也难于改变和评价,这部分素质很难通过后天的培训得以形成。^[2]

借鉴上述理论,为确保有效选拔研究生优秀生源,应首先界定研究生生源素质层级,尤其是鉴别性

素质部分,以此明确优秀生源与普通生源在素质层级上的差异,为优化复试方法,尤其是面试技术打下基础。

鉴于权威性和规范性,研究生生源素质层级界定应基于《教育部关于加强硕士研究生招生复试工作的指导意见》(2006年),该意见中的“复试主要内容”体现了对研究生生源素质较为统一的要求:

1. 专业素质和能力

- (1) 大学阶段学习情况及成绩;
- (2) 全面考核考生对本学科(专业)理论知识和应用技能的掌握程度,利用所学理论发现、分析和解决问题的能力,对本学科发展动态的了解以及在本专业领域发展的潜力;
- (3) 外语听说能力;
- (4) 创新精神和创新能力。

2. 综合素质和能力

- (1) 思想政治素质和道德品质等
- (2) 本学科(专业)以外的学习、科研、社会实践或实际工作表现等方面的情况;
- (3) 事业心、责任感、纪律性、协作性和心理健康情况;
- (4) 人文素养;
- (5) 举止、表达和礼仪等。^[3]

依据《教育部关于加强硕士研究生招生复试工作的指导意见》,结合冰山模型理论,本文提出研究生生源素质层级如下:

表 1 研究生生源素质层级表

素质层级	定义	具体内容	素质类别
显性技能	考生能完成某项工作或任务所具备的能力	如:专业外语应用能力;应用理论知识发现、分析和解决问题的能力;语言表达能力(书面和口头)	基准性素质
隐性技能		如:协作能力、创新能力(专业发展潜力)	鉴别性素质
显性知识	考生对某特定学科(专业)领域的了解	如:某学科基础性、客观知识	基准性素质
隐性知识		如:知识的广度与深度、学科发展动态	鉴别性素质
角色定位	考生的学业预期,即想要做些什么事情	如:学习、科研、社会实践或实际工作表现及定位	鉴别性素质
价值观	考生对是非、重要性、必要性的价值取向。	如:信仰、思想政治素养、合作精神、献身精神、创新精神	鉴别性素质
自我认知	考生对自己的认识和看法	如:自信心、乐观精神	鉴别性素质
品质	考生持续而稳定的行为特性。	如:正直、诚实、责任心	鉴别性素质
动机	考生内在的自然而持续的想法和偏好,驱动、引导和决定个人行动。	如:马斯洛五层次需求中的各层次需求	鉴别性素质

如上表所示,基准性素质是对考生的基本要求,而鉴别性素质才是选拔优秀生源的关键因素。虽然

美国学者将知识和技能归为基准性素质,但是本文认为知识和技能内在也有显性和隐性的差异,优秀生源与普通生源在知识和技能上仍然存在层次差异。

三、研究生优秀生源选拔方法优化构想——以行为考察为面试核心

在研究生复试中,依据现行考试制度,采用的是笔试加面试的模式。鉴于检测考生基准性素质与鉴别性素质的目的,为提升复试效能,应合理分配笔试和面试中的任务和内容。研究生复试笔试以检测考生基准性素质(即显性知识和技能)为主,试题不仅仅考察考生对客观性基础知识的继承,更应偏重于考察考生的应用和实践能力。对某些特定学科或专业而言,笔试不仅可以采用书面答题的形式,也可以采用实验或上机操作的形式。考虑到面试时间的有限性,笔试内容和题目设计也可以发挥部分检测鉴别性素质的作用,例如心理健康测试、个人自述等。这部分检测的结果将为专家面试最终评价提供良好的参考。

如前所述,鉴别性素质才是选拔优秀生源的关键因素。不可否认,考生的某些鉴别性素质,例如思想政治素质、道德品质,包括本学科在内的学习、科研、社会实践或实际工作表现及定位、自我评价、动机等可以以书面方式佐证,如原单位组织鉴定、个人总结、以往科研成果、专家推荐信等,甚至是上述的复试笔试试题的书面答案,但是任何书面材料都无法替代面试环节。在面试过程中考生的表现无疑更

真实、全面、直接。研究生优秀生源选拔重在鉴别性素质的检测,而这主要依赖面试环节专家的发掘和评价。基于前述美国学者的理论,鉴别性素质是冰山水下深藏的部分,很难以直接观察和直接询问的方式发掘。考生甚至还会由于时间有限、情绪等原因,发挥失常,无法真实展现和表达自己。因此,有效甄别鉴别性素质的面试技术是提升复试效能的关键。

为有效实现面试甄选,需要能够代表考生鉴别性素质的预报因子,它能与考生鉴别性素质对应并能从考生身上直接观察到。这一因子就是行为。人的行为是环境与个体相互作用的结果(卢因,1951)。个体的行为认识、行为能力和行为意愿对行为起主导作用。行为认识、行为能力和行为意愿可以对应前述鉴别性素质。行为是显性的,可以直接观察的,可以用语言和文字描述的,甚至可以用影像记录的。基于此,研究生优秀生源选拔中面试应立足于考察考生行为,尤其是过去具体的行为,发现其规律性,以此判断考生具备的鉴别性素质,从而正确评价考生是否优秀。

四、研究生优秀生源选拔中行为考察的具体技巧

(一) 建立测评系统以促进评价结果的客观、公正

首先,在明确需要检测的鉴别性素质基础之上,招生单位或专家组应在面试之前建立测评系统,如

下表所示。该系统具体确定各项素质的评价标准,尽可能进行量化,提升专家组面试评价结果的客观性、公正性。

表 2 鉴别性素质测评标准体系表

素质层级	具体内容	评价标准	权重
隐性技能	如: 协作能力、创新能力(专业发展潜力)	好、较好、一般、差、很差	15%
隐性知识	如: 知识的广度与深度、学科发展动态	好、较好、一般、差、很差	10%
角色定位	如: 学习、科研、社会实践或实际工作表现及定位	好、较好、一般、差、很差	15%
价值观	如: 信仰、思想政治素养、合作精神、献身精神、创新精神	好、较好、一般、差、很差	15%
自我认知	如: 自信心、乐观精神	好、较好、一般、差、很差	15%
品质	如: 正直、诚实、责任心	好、较好、一般、差、很差	15%
动机	如: 马斯洛五层次需求中的各层次需求	好、较好、一般、差、很差	15%

上表中,评价标准各等级可对应百分制中的 90 分及以上、80 分、70 分、60 分、50 分及以下,可进一步

© 1994-2011 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. <http://www.cnki.net>

步细化评分细则。将各位专家评分加总平均后即可得出量化的面试专家组评定结果,分值高低或等级高低体现考生的优秀程度。

(二) 专家提问技巧是面试技术的关键环节

其次,面试专家应以行为考察为核心把握面试进程。面试通过专家与考生之间的问答来获得考生过去行为的实情。在有限的面试时间里,专家必须思路清晰,把握谈话方向,将考生的陈述引向检测其是否具备某项素质的行为领域,并尽可能去伪存真。具体而言,以行为考察为核心的面试先需要将考生引入某一确定的范围进行探查,当发现与某项素质密切相关的事件后,深入发掘考生的具体行为表现,了解事件真相,据此判断考生素质。由此,专家提问的技巧是面试技术的关键环节。

专家提问应是一个科学有序的组合:用无限制提问开始,为考生提供开放式陈述的领域;用一系列直接提问或限定性提问深入向下发掘考生的具体行

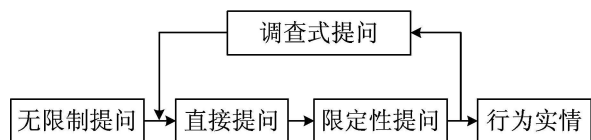


图 1 专家提问技术

为;再用调查式提问更加明确地界定谈话边界,引导考生在更为具体的方面深入。上述过程随着探查领域的变换而循环进行。

例如,以评测考生的隐形知识和技能为例。“请谈谈你对该学科热点和前沿问题的了解。”这是一个典型的无限制性提问,将考生引入探查领域。“你刚才提到了代表学者×××,请问他的代表性观点是什么?代表性著作是什么?你有何评价?”这是限定性提问,深入发掘考生学科认识的深度和创新能力。当考生介绍其曾参与科研工作,但涉及与他人协作方面细节不详甚至有意回避、修饰时,为深入了解,可用调查式提问“能否谈谈你是如何与同组的其他人相处的。”

面试是一个问答的过程,最重要的仍然是考生无拘束的谈话。只有在考生的陈述中,专家才可能去发掘。所以专家组合式提问固然是一种技巧,但是专家对细节的处理,例如:各项素质的重要性和相互关系、对问题组合的整体设计、针对某项素质具体问什么问题、如何在鼓励考生说话的同时有效控制面试进程、如何起承转结等,成员专家之间如何协作等,则更是一种高超的技艺,不是简单的书本学习可获得的,需要时间和实践。

参考文献:

- [1] McClelland, D. C. Atkinson, J. W. Clark, R. A & Lowell, E. L. The Achievement Motive. [M]. New York: Appleton Century crofts, 1953.
- [2] Lyle, M. Spencer. Jr & Signe, M. Spencer. Compentence at Work: Models for Superior Performance[M]. New York: Willey, 1993.
- [3] 教育部. 教育部关于加强硕士研究生招生复试工作的指导意见. 教学[2006]4 号, 2006 03 03.
- [4] 腾居特. 硕士研究生招生改革制度探讨[J]. 华东理工大学学报, 2006, (1).
- [5] 黄元姣, 王先裕. 我国研究生科研素质培养策略探析[J]. 广西社会科学, 2009, (9).

Optimization of Interview Techniques for Enrollment of Good Graduate Students

ZENG Junli, LIU Yulin, LI Zhi

(Chongqing University, Chongqing 400044)

Abstract: The selection of good students is a prerequisite of high quality graduate education. Interviews play an important role in the enrollment of good graduate students. Based on a hierarchical quality model, a discussion is made on the construction of a layered system of student qualities, improvement of interview techniques for the enrollment of graduate students, interviews focused on the assessment of applicant behavior, and enhancement of the efficiency of enrollment examinations.

Key words: good graduate student; quality layer; interview for behavior assessment