文章编号: 2095-1663(2012)05-0025-05

论奖助工作在研究生培养机制改革中的调控功能

——以北京大学研究生奖助工作为例

刘明利¹ 杨虎¹ 张林¹ 周婧²

(1. 北京大学研究生院, 北京 100871; 2. 北京大学医学部, 北京 100191)

摘要:作为我国研究生教育制度的重大变革举措,研究生培养机制改革是涉及到诸多要素和环节的系统工程。奖助工作的改革与完善,是整个改革中的基础工作和主要抓手,既与招生、培养、德育等工作环节紧密配合、密不可分,又对各个环节发挥着重要的调控作用。随着改革的进一步深入,就必须正确理解培养机制改革与奖助工作改革的关系,充分认识奖助工作的基础地位和调控功能,以系统化、规范化、科学化、人性化的工作思路推进研究生培养机制改革的深入发展。北京大学奖助工作的实践为理解这一问题提供了很好的参考。

关键词:培养机制改革;奖助工作;研究生教育;北京大学

中图分类号: G643

文献标识码: A

自2006年国家启动研究生培养机制改革的试点工作以来,各高校都围绕“优化研究生教育类型和层次结构、提高研究生培养质量”这一目标,以奖助工作的改革为主要抓手,积极探索,科学实践,取得了良好的工作成效。实践已证明,研究生奖助工作的改革和完善在培养机制改革中发挥了至关重要的作用。作为培养机制改革这一系统工程中的重要突破口和主要抓手,研究生奖助工作绝非纯粹的资金统筹与管理,其改革也不仅仅是资助力度和资助方式的变化,而是如杠杆一般,牵一发而动全身,对招生、培养、德育、学科建设等方面的工作有着全方位的影响。随着培养机制改革的进一步深化,奖助工作的基础地位和调控功能将愈发凸现。

但不容忽视的是,在理念认识和实践操作层面上,很多高校在培养机制改革中还存在以下误区:一是将培养机制改革等同于奖助体系的改革与完善;二是把奖助工作理解为纯粹的资金统筹与管理工

作;三是认为奖助工作与研究生教育其他环节无关;四是认为奖助工作的目标仅仅是研究生科研能力的培养和提升。这些问题的存在,无疑会制约培养机制改革工作的深入推进。在培养机制改革预设目标尚未完全实现情况下,正确认识奖助工作在培养机制改革中的重要地位和作用显得尤为重要。本文以北京大学研究生奖助工作的改革实践为例,对这一问题进行初步探讨。

一、奖助工作在研究生培养机制改革中的重要地位和作用

2007年以来,北京大学遵从“稳定规模、优化结构、提高质量”的工作思路,全方位稳步推进研究生培养机制改革工作。在五年多的改革历程中,改革和完善研究生奖助体系一直是学校培养机制改革工作的重要内容和主要抓手。在“合理配置教育资源,

收稿日期: 2012-06-06

作者简介: 刘明利(1971—),男,河南夏邑人,北京大学研究生院副院长,副研究员。

杨虎(1980—),男,陕西大荔人,北京大学研究生院奖助办公室主任,助理研究员。

张林(1983—),女,江苏徐州人,北京大学研究生院奖助办公室助理研究员。

提高研究生培养质量”发展思路的指引下,构建了“以学业奖学金和助研岗位为基础、以助教岗位和专项奖助学金为补充、以调控招生计划为特点”的研究生奖助体系,建立并完善了全新的研究生学业奖学金制度、调控招生计划制度、导师资助制度、“三助”岗位制度以及专项奖助学金制度。在改革实践中,学校充分发挥奖助工作的调控功能,以学业奖学金调动院系的积极性、以助研岗位和调控计划调动导师的积极性、以助教岗位和专项奖助学金调动研究生的积极性,初步实现了以下四个基本目标:

1. 加大资金投入,提高研究生的基本待遇。通过科学的统筹规划,稳步提高研究生的待遇水平,扩大研究生奖助的覆盖面,保障全体研究生能够安心专注于学业和科研工作,为提高研究生的培养质量打下了坚实基础。

2. 调整各方关系,实现资源的最优化配置。通过理顺学校与院系、学科与学科、院系与导师、导师与研究生之间的关系,实现了资源的优化配置,调动了各方面的积极性,促进学校人才培养、科学研究、学科建设的健康发展。

3. 调控工作环节,形成多维度的培养合力。通过整体推进、充分发挥奖助工作的协调作用,有效推动招生、培养、德育、学科建设等研究生教育中不同工作环节的协同创新发展,形成了多维度的培养合力。

4. 明确工作导向,发挥奖助工作育人功能。通过深入的挖掘探索,明确奖助工作的育人导向。根据全面的培养质量观,在肯定和激励研究生学业成绩、科研成果、创新能力的同时,强调道德修养和综合素质的重要性,实现管理育人、全员育人的目标,追求的是德、智、体全面发展的培养目标。

最终,北京大学研究生奖助体系实现了以奖励和资助为途径而并不止步于奖励和资助,而主要着眼于其宏观调控和动态调控功能的发挥。实际上,实现以上目标的实践过程,既是正确理解和充分发挥研究生奖助工作内涵、地位与作用的过程,也是培养机制改革工作持续、科学推进的重要基础和前提。

二、奖助工作在研究生培养机制改革中 调控功能的具体发挥

1. 对研究生招生环节的调控与影响

优质的生源是提高研究生培养质量的基本保

障。在国内外高校竞争优秀研究生生源日益激烈的现实情况下,奖学金制度已成为学生报考的重要参考要素之一。奖助工作对研究生招生环节的调控和影响主要表现在:通过构建科学合理的研究生奖助体系提升对优质生源的竞争力和吸引力,进而优化学校生源结构,促进学科发展。北京大学通过建立并完善研究生学业奖学金制度、“三助”岗位制度、导师资助制度以及专项奖助学金制度,形成了一套具有竞争力和吸引力的奖助体系。以学业奖学金制度为例,从2007年开始,北大根据经费筹措情况和学科发展需要,实施了具有激励作用的学业奖学金制度。这一制度具有以下四个特点:

(1) 覆盖面广

对全日制学术型研究生一视同仁,除了人事档案转入学校的内地研究生外,来自港澳台地区的研究生也享有同等待遇,从2012年开始,还将把外国留学生研究生纳入培养机制改革框架之中,除国家和北京市设立的奖学金外,学校还将设立与中国学生同样标准的学业奖学金,这将对吸引境外优质生源、提升研究生教育国际化水平发挥十分重要的积极作用。

(2) 资助额度高

北京大学博士生学业奖学金的平均水平为33000元/年,硕士生学业奖学金的平均水平为24600元/年。此外,学校还专门设立了针对研究生新生的“校长奖学金”,标准为51000元/年,最长资助年限为5年。并将其定位为全校荣誉性最高、资助额度最大、影响范围最广的研究生奖学金,专门用于吸引和奖助拔尖创新研究生攻读北京大学博士学位,从事基础科学的研究。

(3) 发挥调控作用

为了实现招生结构的调整与改善,北京大学根据各个学部 and 学科的不同特点,确保奖学金的设奖等级、设奖比例和覆盖面均有所不同,充分发挥了奖学金的调控作用。需要重点发展和重点支持的学科(国家重点学科、传统优势学科、前沿交叉学科、新兴学科和重大科研项目等),高额奖学金的设奖比例明显高于其他学科。比如,校长奖学金每个年级的名额为100人,其中理学部、信息与工程学部为90人,人文学部、社科学部为10人,这对增强北京大学与国内外(尤其是国外)高校竞争理工科优秀生源的实力,改善和平衡学校的生源结构和学科结构发挥了十分重要的作用。

(4) 实行动态评审

奖学金以学年度为单位进行动态评审,研究生在校期间能否获得高额奖学金,取决于自己每学年的道德修养、学习能力、参与科研的积极性和科研成果等。这样既使研究生的学习、科研和生活有了基本保障,同时也激励全体研究生奋发有为,不断争取优秀的学业成绩和良好的综合表现。

除此之外,奖学金制度还与招生制度紧密结合,共同发挥调控功能。自启动培养机制改革以来,北京大学将研究生招生计划分为基本招生计划和调控招生计划两部分。基本招生计划用于落实基本培养任务;调控招生计划用于支持重点人才、重大项目和重点发展学科,重点支持有科研经费特别是国家重大课题经费充足的导师利用其科研经费适当扩大招生规模。学校把通过调控招生计划收取的导师科研课题经费作为培养机制改革专用经费,以学业奖学金等方式资助研究生。

2007年至今,调控招生计划的规模和资金量都逐年扩大。这一制度一方面使研究生资源流向培养条件更为优越的学科、导师,进一步提高了导师对科研工作的重视程度和争取科研项目的积极性,巩固了“科研需求决定招生需求”的机制,另一方面也为研究生培养机制改革工作筹措了更为充足的奖励和资助经费,实现了资源的有效流动和合理配置。

2. 对研究生培养环节的调控与影响

研究生培养模式的探索与创新,需要奖助工作的配套与支持,合理健全的奖助体系对研究生的培养环节同样具有明显的调控和影响。

(1) 与培养目标配套,设置有针对性的奖助项目

结合研究生培养模式的探索创新,北京大学构建了一套支持、服务于培养目标的奖助体系。比如:为提升研究生培养的国际化水平,逐步建立了一个短、中、长期,“走出去”和“请进来”相结合的研究生国际学术交流体系,对研究生参加国际学术会议、举办国际学术会议、短期出国(境)访学等活动予以大力资助;为激发研究生自主研究和创新的积极性,大力支持、资助包括研究生暑期学校、博士生学术论坛等在内的“研究生教育创新计划”项目,初步形成了一批国内竞争力强、有一定国际影响的品牌项目;为激励专业学位研究生在校期间结合专业、行业实践工作,努力进行科研创新,设立奖优性质的奖学金——科研实践创新奖;为大力提升学校传统优势学科博士生的培养质量,设立“才斋奖学金”,专门资

助人文、社会传统优势学科领域优秀博士生从事高水平、有难度的创新型研究,完成高质量的课题研究和学位论文;为激励全体博士生努力写出更为优秀的学位论文,学校设立校级优秀博士论文奖,对导师和获奖学生均予以奖励等等。奖励和资助体系的构建和完善,为全面提高研究生培养质量提供了有力的基础保障。

(2) 设置“三助”岗位,加强对研究生科研、教学和社会实践能力的培养

2000年,北京大学正式实施研究生“三助”(助教、助研、助管)制度。2007年正式实施培养机制改革以来,学校进一步规范和完善“三助”制度,将其作为提高研究生待遇、创新研究生培养模式的重要措施。

助研方面,北大针对各学部的不同特点实施不同的政策。理学部和信息与工程学部,由导师提供研究生全额助研岗位,社会科学学部由学校和导师(或院系)各承担一半经费,人文学部由于已有高比例、高额度的学业奖学金覆盖,研究生不再享受助研津贴。助研津贴政策的实施逐步提高了研究生导师的成本意识和责任意识,将师生关系真正建立在科学研究的平台上,建立了新的以导师资助为基础的研究生培养模式。研究生也在项目研究中得到更有针对性的学术训练。

助教方面,课程助教的设置既为研究生提供了必要的教学实践机会,也在一定程度上充实了教学队伍的结构。近几年,北大课程助教岗位的设置数量、发放金额和受资助研究生的数量呈逐年增长态势。研究生人均月发放助教津贴标准已从2006年的292元增加至2012年的598元,增长了两倍。此外,为了进一步丰富研究生的教育实践经历,很多有条件的院系还设立特殊助教岗位,聘任优秀的高年级研究生担任本科生班主任,参与到本科生日常思想政治教育工作中去,在育人的过程中实现了自我教育和自我提升。

助管方面,为使学有余力或家庭经济困难的研究生不出校门即可进行社会实践,接受职业训练,获得生活补助,助管成为研究生勤工俭学的良好机会、能力提升的重要平台、求职就业的有力砝码。目前,北大每年参与助管工作的研究生多达500余人,已经成为学校行政管理工作不可缺少的有益补充。

(3) 通过资助方式的调整影响延长期博士生的培养与管理

在实施培养机制改革的过程中,鉴于延期博士生的数量过大,影响整体的培养质量和培养效率,学校以奖助工作为抓手,制定了延长期博士生资助管理办法。该办法规定,博士生导师或学院主管负责人批准博士生延期申请时,须在以下两种方案中选择其一。方案一:导师或学院按照学校规定支付博士生延长期助研津贴;方案二:导师暂停一年招收博士生,学校按照1:1比例扣除其所在院系下一年度博士生招收计划,博士生延长期助研津贴由学校提供。通过资助方式的变化,一方面调动了导师指导和培养研究生的积极性和责任心,在一定程度上减少了不合理延期的博士生数量;另一方面为合理延期的博士生在延长期提供了必要的生活保障,使其可以安心科研,完成高质量的学位论文。

3. 对研究生德育环节的调控与影响

北京大学在开展培养机制改革的过程中,始终认为,研究生培养质量的提高应该是学业、科研、品行等方面素质的全面提高,而不仅仅是研究生科研能力的培养和提升。在这一方面,奖助工作育人的引导和示范作用尤其明显。

(1) 坚持“德才兼备,全面发展”的评奖导向

北京大学明确提出高尚的道德品质和严谨的学术作风是研究生成长成才的基础条件。在奖学金评选中,在强调学生科研成果的同时,严格强调个人品行、学术道德、学术规范的重要性,对违纪违法及违反学术道德的研究生,实行一票否决制,取消其参加下年度各种奖助学金的评选资格;在课题申请、终审环节加入学术道德与规范的审核,并通过学术讲座、邮件提示等形式对获奖者进行学术培训,以培养学生严谨的学术道德规范意识。

(2) 倾注育人理念和人文关怀

北京大学尤其注意在评审和管理带捐助性质的奖助学金时着力培养研究生的感恩意识、自强精神和社会责任。为此,在评审过程中,奖助办公室均会撰写并发布致获得全体资助同学的一封信,告知学生获奖情况,介绍奖助学金的概况,勉励学生自立自强,同时建议学生以不同形式向捐助方致谢。这种做法得到了很多学生的积极回应,收到了很好的育人实效。

(3) 以优秀典型带动全体研究生共同进步

培养机制改革中所涉及到的奖学金项目,绝大部分都有表彰优秀、激励整体的作用。为充分发挥奖助工作的引导和教育作用,北京大学特别注意加

强榜样教育,通过发掘优秀典型,加大宣传力度,用榜样的力量教育、引导全体研究生共同进步。从2008年至2010年间,北大选拔在培养机制改革中涌现出来的优秀研究生个人和团队典型,利用校园网络,以每周一篇的频率持续开展宣传报道工作,每篇报道一经推出即成为校园网上当周校园十大点击率最高的新闻之一,充分发挥了典型示范带动效应,取得了良好的育人效果。

三、关于持续发挥奖助工作调控功能的思考与建言

对于研究生奖助工作而言,在明确了其基础地位和调控功能之后,接下来的问题就是,如何在后继的培养机制改革工作中,让这一功能持续而有效地发挥,从而在整体上推进研究生培养机制改革的科学发展。北京大学根据以往的工作理念和实践经验,针对这一问题提出了“四化”的发展思路,改进工作方法,提高工作效率,以适应目前的工作格局和实际需要。“四化”即系统化、规范化、科学化和人性化的指导思想。

系统化主要着眼于树立一种宏观、全面的工作观念,正确认识、全面统筹、系统设计培养机制改革的内涵实质、工作内容与发展路径。正如《教育部办公厅关于进一步做好研究生培养机制改革试点工作的通知》所指出的,“要避免将培养机制改革片面理解为奖助体系改革甚至错误理解为全面收费改革的倾向”。培养机制改革是一个系统性的大工程,深入推进研究生培养机制改革,需要系统设计、整体推进、协同发展。奖助工作作为整个系统工程中的一项基础工作,在改革中发挥着不容忽视的调控功能。而这种调控功能的有效发挥,离不开其他环节的配合与支持。所以在设计工作思路和路径时,要避免上文提到的四个误区。因此,要全面了解并积极配合研究生教育中其他环节的相关工作,做到既调控又配合,最终促进各个环节的有机结合,形成合力,共同推进。

规范化主要着眼于奖助工作管理功能的发挥,让各项工作在实践操作层面上有法可依,有规可循,减少管理工作中的人为、随意因素,不断提升奖助工作的管理水平。在现行体制趋于稳定的情况下,构建并完善一套程序化和制度化的管理体制就显得十分重要。在微观操作层面上,应该不断规范工作流

程和工作方法,使每项工作都有相对固定且便于操作的流程。在宏观政策层面上,则应注意研究普遍现象和普遍问题,及时制定并完善规章制度。

科学化主要着眼于奖助工作科学内涵的不断提升。一方面要通过信息化等手段提高工作效率,增强工作方法的科学性,高效开展各项事务性工作;另一方面要有理论思考和科学研究意识和能力。随着我国研究生教育事业的快速发展以及研究生培养机制改革工作的深入推进,奖助工作将面临着一系列的新情况、新问题和新任务,比如不同学科奖助体系的差异,学术型硕士生奖助体系与博士生奖助体系的关系,专业学位研究生、留学生研究生奖助体系的构建与完善,家庭经济困难研究生的资助问题,等等,都迫切需要我们重视学习和思考,善于调查和研究,努力将理论研究与实际工作结合起来,以科学的研究成果指导实践工作的深入推进。其中,当前需要我们特别注意和研究的重点问题是,奖助学金的调控作用虽然支持了重点学科、重点师资、重大科研项目,同时不可避免地对基础学科,尤其是科研经费不太充足的学科产生了巨大的冲击和压力。保持基础学科,尤其是人文学科的学生规模,适当加大对他们的支持力度,需要我们管理者时刻保持清醒的头脑,否则学校传统与文化的继承和创新就存在很大的问题。

人性化主要着眼于充分发挥奖助工作服务和育人功能。一方面,由于奖助工作的每一个环节都与资金打交道,与学校、院系、导师和研究生的切身利益密切相关,这一特殊性要求我们必须坚持精致化的工作理念,关注细节,追求一种精益求精、倾注人文关怀的工作境界。另一方面,在工作理念和方法上,还要努力发挥奖助工作的育人功能,在促进研究生全面发展,切实提高研究生培养质量等方面,发挥应有的教育、引导和示范作用。

综上所述,奖助工作是研究生培养机制改革中的重要环节,在优化学科结构、平衡学科资源、增长科研课题,强化实践育人等诸多方面起到了良好的调控功能,但必须清醒地认识到,任何一种制度都存在它的两面性,如何在保持原有的优良传统,继承和发扬自身优势的前提下,积极开拓创新,以国际一流大学的学科标准,切实提高科研水平,提高研究生培养质量,以尽快实现创建世界一流大学的目标是我们谨记的根本原则。遗憾的是,截止目前虽然许多院校经过了多年的积极探索,取得了可喜的成绩,但在国家发改委和国家财政部的规定中,研究生培养机制改革仍有许多政策方面的制约,这也需要教育主管部门继续争取和协调,尽快使其“合法化”,从而为研究生培养机制改革提供良好的政策环境与制度保障。

The Regulative Role of Financial Assistance in the Reform of Graduate Training — A Case Study of Financial Assistance at Peking University

LIU Ming-li¹, YANG Hu¹, ZHANG Lin¹, ZHOU Jing²

(1. Graduate School, Peking University, Beijing 100871;

2. Division of Medicine, Peking University, Beijing 100191)

Abstract: The reform of graduate training involves many areas and factors. The reform in financial assistance, as a fundamental and key effort, is closely related to and plays a regulative role in enrollment, training and moral education. The relationship between the reform in financial assistance and the reform in overall graduate training must be fully understood in order to systematically, scientifically and humanely carry out the reform in graduate training. The practice in financial assistance at Peking University provides a good example in this respect.

Keywords: reform of graduate training; financial assistance; graduate education; Peking University