

2013/09/20
第 13 期



总结与凝练 借鉴与参考

研究生教育发展动态

哈尔滨工业大学研究生院

【目录】

◆ 国外动态

- 英国：以雇主需求为导向的博士生教育改革研究
- 美国：纽约城市大学博士生培养改革
- 瑞典：录取即雇佣的博士生培养改革

◆ 教育研究

- 拔尖创新人才培养的新思维
- 博士生培养过程中和谐指导模式的构建

◆ 他山之石

- 中国人民大学：我国博士生学术素养和学术职业能力的培养
- 南京农业大学：强化博士生培养质量 建设教育质量保障体系

国外动态

英国：以雇主需求为导向的博士生教育改革研究

在欧洲国家中，英国最早迈出了博士生教育改革的步伐，勇于超越传统的以培养学者为核心的博士生培养模式向以雇主需求为导向的新型模式转型。

英国政府发展研究生教育的立场非常鲜明，一方面扩大教育机会，鼓励更多的人接受研究生层次的教育，另一方面，政府强烈要求研究生教育更好地回应雇主的需求，以确保英国拥有在全球知识经济竞争中取胜所必需的更高级别的技能。

英国政府认为，研究生教育尤其是博士生教育是否能够培养出大量高技能人才是确保这一成功的关键。在这一政策理念的引导下，英国政府对高等教育的资助开始向以雇主需求为导向，特别是那些与英国经济发展息息相关的领域倾斜，自2005-2006年度至2010-2011年度，英格兰高等教育拨款委员会对其开展的战略性重点与敏感学科(Strategically Important and Vulnerable Subjects, SIVS)项目已经投入大约3.5亿英镑的资金。此外，英国医学研究理事会联合威康信托基金(Wellcome Trust)在临床药理学领域投入了大量的专项拨款，用于对该领域的研究生进行资助，以满足英国工业界对转化医学发展的关注和需求。

如何平衡博士生教育，当前表现出来的压倒一切的强势一面——即强调可雇佣性、可迁移性技能训练以及与工业界及其他部门不同层次的紧密合作，与传统博士生教育的核心理念——对知识做出原创性贡献，是英国面临的一个重要挑战。正如德国学者科姆(Barbara M. Kehm)指出的，许多国家现在面临着这样一个共同的问题，即博士学位持有者被视为一种十分宝贵的人力资源，所以对他们的教育和培养不能仅仅由学术界自身来控制，而应成为院校、国家甚至超国家层面的政策目标。

来源：《学位与研究生教育》杂志，2013第5期

美国：纽约城市大学博士生培养改革

纽约州议会于2011年起开始对纽约城市大学的研究生中心(Graduate Center)提供长达五年的资助，支持其推动研究生教育改革。这些改革是纽约城市大学(CUNY)和纽约州立大学(SUNY)相当广泛的研究生教育改革的一部分。纽约城市大学的研究

生中心现正大力改革其博士学位项目的资助方式和课程结构，以帮助学生更快地毕业，并为其今后从事学术工作或非学术工作做更充分的准备。

该中心首批招募的按照最新培养方式培养的候选人将达200人。这些学生将于今年秋季就读于人文和社会科学专业（并非生物化学、生物、化学和物理专业，这些专业学生的奖学金将有所不同），并将获得研究生中心奖学金(Graduate Center Fellowships)的资助。每位候选人都将获得全额学费资助和每年25000美元的津贴（与当前每年18000美元的津贴相比，增加了40%），且资助时间将长达五年。为缩短候选人获取博士学位的时间，改革也降低了对候选人的工作要求：他们将从研究助理或类似职位做起，在第二、三、四学年期间，每学期教授一门课程。而当前，每位候选人每学期需教授的课程有两门。第五学年，他们还需开设一门跨学科写作课程，或承担类似任务（为教师搭配博士候选人的做法有助于机构为本科生开设更多的写作密集型课程）。

该中心的教务长罗宾逊(Robinson)称，改革还强调“跨学科性”，他们期望通过高级研究协作(Advanced Research Collaborative)和相关研讨课锻炼学员们的“跨学科”技能，提高他们学术工作以外就业的可能性。

研究生中心奖学金提供的其他福利还包括低收入个人或家庭的健康保险资格。2013年还新增了全额奖学金，用以资助100名学生为期五年的学习。这项奖学金不再包含津贴或健康保险。

来源：《美国高等教育内视》，2013年02月05日

瑞典：录取即雇佣的博士生培养改革

自2015年起，瑞典部分大学将会对博士生实行雇佣制。该举将改变博士生从不同的资金来源获得资助的格局。瑞典国家高等教育机构在一篇名为《大学与学院》(Universitet & Högskolor)的报道中指出，2011年大学共招收了3650名博士生，其中留学生占37%，比2010年的34%有所上升。

据统计，瑞典的博士研究生获得学位平均需8.3个学期的净学习时间（基于全日制学习），从录取之日算起则需要11个学期。博士研究生年龄的中位数为34岁。自2010年起，瑞典开始针对欧盟之外的学生收取学费，但博士生依然免费。

新的改革让不少大学的教师们疑虑重重。例如，自2008年到2012年间，歌德堡大学的博士研究生数量由322名减至242名，减少了25%。其中人文类和企业管理类更是减少了一半以上。该校的教授表示，博士生锐减的主要原因在于：自2006年开始，该校的经费预算开始缩减，教师们不得不减少博士生的招生人数。自2015年开始，歌德堡大学将全面推行博士生雇佣的改革。该校的教师担心这项耗资巨大的改革可能意味着巨大的经济压力和该校博士生人数的进一步减少。

不过，在瑞典的主流报纸《每日新闻》(Dagens Nyheter)中，前教育部长暨瑞典社会民主工人党发言人易卜拉欣·前贝兰(Ibrahim Baylan)表示，博士生自他们开始博士学位学习的第一天起，就应该与学校签订雇佣合同。

来源：英国《世界大学新闻》，2013年02月23日

教育研究

拔尖创新人才培养的新思维

培养拔尖创新人才，应遵循人才成长的规律，发现有志于学术职业的优秀人才，创造有利于人才成长的环境和制度，赋予学生和教师应有的学术自由和权力，并真正实行研究性教学。

一、拔尖创新人才培养的问题

就目前来看，在世界一流大学建设、拔尖创新人才培养的思路存在问题上，在拔尖创新人才培养的认识上也有误区。

1. 一流大学的定位和办学策略的错位。我国教育界把研究与人才培养相对立，这不是研究型大学的价值追求和办学模式，而是对自身定位的模糊认识和办学策略上的摇摆不定。

2. 人才培养的认识和实践误区。中国教育界认为人才培养等同于本科生培养，本科生培养等同于本科教学，本科教学等同于课堂教学，而拔尖创新人才的培养主要依靠研究生教育。

3. 教学改革和管理的失当。管理者出台各种制度、措施、方法，来管理教师，还对教师教学做不恰当的数量指标评价和教学效果的即时定论；忽视了教师、学生

的教育作用和课堂外的人才培养环节。

4. 对人才成长规律的不尊重。中国的研究生教育是填鸭式和圈养式的方式，没有做到以学生为中心，尊重学生的自由和自主成长。

二、拔尖创新人才培养的新思维

所谓新思维，实际上是一种返璞归真，培养拔尖创新人才应遵循人才成长的基本规律，充分发挥学校、教师和学生的自由、权利和职责，并使三者相辅相成，共同发展。

1. 发现有志于学术职业的优秀人才。要发现可培养的学术职业人才，一定要先研究这类人才的特性，了解他们内向、沉潜、孤独、内省、神游和纯静的特性。改变招生时综合素质考评的外向和善于表达等标准，招收真正具有学术潜质，励志献身学术事业的学生。

2. 以学生为主体，赋予学生和教师应有的学术自由和权力。任何人才的成长归根结底是个体自身的发展，应该使学生自由设计人生目标、教育目的，自由选择专业、课程、教师，充分满足其学术兴趣和志向；教师可以根据其学术专攻和研究前沿决定课程内容和教学模式。

3. 创造有利于拔尖创新人才成长的环境和制度。拔尖创新人才成长是自主成长的，学校和教师最重要的作用就是创造人才成长的良好环境和制度。最关键的就是学术自由和竞争，还包括舒适和谐的自然、人文和人际环境，浓郁、宽松的学术氛围，以及学术自治、学术评价、专业伦理等制度和规范等；政府还应该营造良好的社会环境，提高学者的社会地位，以吸引优秀人才以学术为业。

4. 实行真正的研究性教学。发现知识、追求新知、推进技术创新是研究型大学的根本使命，应该赋予教师充分的自主权，把研究过程化为教学过程，激发学生的学术兴趣和素养，实现学生自主学习，师生、生生之间的互动、探讨和共同提高。在本科阶段，重点培养学术兴趣，基础能力，以及提出问题、批判思维、分析能力等理智上的学术特性。在研究生阶段，重点培养拔尖创新人才的专业知识、专业方法、研究技能等的专业能力和气质。

来源：《复旦教育论坛》杂志，2011年第4期

博士生培养过程中和谐指导模式的构建

在研究生的培养过程中,导师与研究生的关系既具有一般人际关系的情感基础,又有一般人际关系无法比拟的目标指向和学术交流方式。

一、博士生指导模式中存在的问题

1. 博士生学业指导模式相对单一。一对一师徒式指导模式仍占据主导地位,双导师制、导师指导小组制等仅占很小的比例,不能应对学科间不断分化、融合和交叉所带来的个人发展和人才培养的多元化需求,并可能产生不和谐因素的产生。

2. 学业指导模式中不和谐因素。“放任型”、“雇佣型”和“专制型”依然存在,导师指导的博士生过多,与导师接触的频率过低,导师主要经历投放在申请课题、项目和筹集经费的现象依然存在。

3. 导师对学业指导内涵没有形成系统的认识。导师对博士生的培养着眼于完成项目和发表文章,而对学生未来成长和发展的关注不够。事实上,博士生的培养所要追求的目标是培育拔尖创新人才,科研和课题仅仅是过程和手段。

二、构建和谐指导模式的途径

博士生的主要学业任务是进行科学研究,和谐的指导模式是能否顺利完成学业的关键因素,也是他们未来进入职业生涯处理其他关系的重要基础。因此采取相关的干预措施促进和谐指导模式的建立,尤为重要。

1. 完成课程平台,促进博士生自身定位的形成。建立指导性课程,让博士生全方位认知自身角色,提高其学习、组织、人际交往和自我管理的能力,形成对导师与自己指导关系的正确预期和处理方式,这是构建和谐指导模式的重要手段。

2. 加强制度平台建设,形成适宜的培养环境。通过制度规范合理的导师招生人数,明确导师行为规范和培养要求,使得导师能够有充分的时间和精力完成指导工作,同时建立鼓励学科交叉、融合的制度,建立鼓励学科间、培养单位间、中外大学间、学校与企业 and 政府间的相互合作的制度,这是构建和谐指导模式的重要依托。

3. 建设导师交流平台,营造育人文化。一个合格的导师往往通过调节“放手”与“控制”之间的张力来推动博士生的学业互动,营造伙伴关系。管理部门应建立有效的导师交流平台,使新任导师与优秀导师分享培养经验,营造指导文化,形成立体系统的培养理念,这是建立和谐指导模式的关键要素。

4. 搭建学术平台, 提供博士生综合成长的基础保障。搭建师生科研交流和互动的学术平台, 保障博士生综合成长的物质基础, 如科研场所、实验室、办公室等的软、硬件建设, 这对于建立和谐指导模式起着重要作用。

来源: 《学位与研究生教育》杂志, 2012 年第 3 期

他山之石

中国人民大学: 我国博士生学术素养和学术职业能力的培养

中国人民大学结合自身以人文社会科学为主的学科特点, 坚持学术本位, 从学术导向的角度出发, 立足理想、知识、方法和能力四个层面, 引导博士生忠于学术、专于学术和精于学术, 增强博士生学术素养和学术职业的能力。

1. 以培养博士生的学术思想、学术兴趣和创新意识为基础。学校在每学年开学初组织召开全体博士生新生大会, 从不同的角度宣传学术理想和学术规范, 强调博士生在进入学习和研究阶段之初, 务必树立为学术繁荣发展服务的理念, 将学术自律和学术规范深植于心中。同时每学年开展研究生学术新星评选、学术文化节等主题活动, 通过研究生学术作品大赛、知名学者讲座、博士生沙龙等系列活动, 推动学术创新和交流, 倡导研究生坚持学术本位, 多维度营造良好的学术氛围。

2. 重视基础知识的积累和基础理论研究。学校本着“主流、经典、前沿”的甄选原则建立了学科专业精品文献库, 并全面落实到研究生培养的各个环节, 打破过去以自我学术研究为中心的学术研究范式和课程教学范式, 建立了长效、良性循环的文献甄选和研读机制, 让博士生全面、直观地了解本学科的学术思想史和学科发展史, 把握学术研究主线。

3. 重视方法论教育, 开设现代研究方法系列课程

为强化对博士生研究方法的科学训练, 学校分别设立了学校层级、一级学科或二级学科层级的方法课。学校层级的方法课主要依托学校的学科优势和资源优势, 设立了包括科学与逻辑方法论、经济模型、计量经济分析、统计模型与应用、时间序列分析、抽样调查的理论与分析等方法课; 学院层级则根据学科特点, 设立了如哲学方法论、法学方法论、定性研究方法等课程。

4.拓展博士生的国际视野，培养其跨文化学习和沟通能力。学校依托“国家建设高水平大学公派研究生项目”、“北京高校国内外联合研究生培养基地”项目和各级各类校际、院级国际合作协议项目，每年选拔博士生到国外一流大学的一流学科，师从一流导师攻读博士学位或进行联合培养。同时，依托学校“985工程”和“211工程”建设经费，资助博士生参加重要的国内和国际学术会议、短期的学术交流活动以及学术比赛等。同时，建立了研究生院与联合培养博士生的沟通联系机制和博士生回国后的报告会制度，及时跟踪博士生的学习情况和研究成果，以求实效。

5.培养博士生基本的教学技能和科研能力。自2009年开始，学校每年从基本科业务费中划拨经费，设立研究生科学研究基金，资助博士生结合研究方向、学位论文和导师科研项目等，自主创新、自主立项，每个项目资助5000-10000元不等，极大地激发了博士生的科研热情。

来源：《学位与研究生教育》杂志，2012年第9期

南京农业大学：强化博士生培养质量 建设教育质量保障体系

南京农业大学以博士生的个人发展（提高学业成就）为主线，同时面向学术组织建设的持续改进，系统建设博士生教育的质量保障体系，加强教育资源、教学过程和博士生学业成就之间的联系，使教育资源通过教育过程有效转化为教育成果（博士生个人发展）。

1.高水平重点学科建设。学校重点加强学科内涵建设，形成优势特色更加明显的“国家—省—校”三级重点学科体系，通过促进传统学科与新兴、交叉学科的协同与渗透，为博士生培养提供学术组织保障。

2.高水平导师队伍建设。学校建立以学科带头人为中心的学术团队，对研究生指导教师开展有关质量意识、指导技巧、行为规范等方面的交流和研讨，并重视博士生导师教师的年龄结构和国际学术背景。

3.创新文化建设。学校系统整合国际学术交流、部省创新工程计划、区域性博士生论坛、名家讲坛、学院与学科讲坛、研究生学术沙龙等载体，促进创新文化建设；建立了研究生选听学术报告制度，促进学术交流；利用国家高水平大学建设公派研究生计划，选派博士生出国访学，拓宽国际视野。

4. **生源质量改进。**学校以知识结构、专业素质、创新能力为考核点，统筹本科、硕士和博士教育，建设博士生招生“立交桥”；加大提前攻博学位的比例，在国家重点学科开展五年直博生培养；设立“重大科研项目研究生招生专项计划”，根据重大科研项目的助研需求招收高水平研究生。

5. **课程质量保障体系建设。**从课程体系建设、课程组织、任课教师、授课质量、课程评价与条件保障等六个方面构建课程质量保障体系；突出博士生课程的前沿性与创新性，明确授课教师的资质，鼓励多人合作授课模式，建立学生评价、教学协查、学院（学科）考核三结合的课程评价制度。

6. **学位论文质量保障体系建设。**学校根据博士生培养的实践，对影响博士学位论文质量的重要环节提出了质量管理措施，主要包括：博士资格考试、开题报告、公开发表论文、预答辩、双盲评审、正式答辩、论文修改与定稿、论文质量评估等八个环节，基本构建了完整的博士学位论文质量保障体系。

7. **培养机制与奖助体系建设。**学校注重健全以科学研究为导向的导师负责制和资助制，提高研究生奖助力度；注重研究生质量保障体系的基础性作用、研究生创新体系的引领性作用和研究生培养机制的动力性作用的有机衔接，形成整体合力。

来源：《学位与研究生教育》杂志，2010年第6期

呈：校领导

发：各院院长、主管院长、教学秘书、研究生导师等

本期编校：康君、英爽、苗茹花、刘杨