

2012/05/20

第 3 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：20世纪90年代以来博士生教育的挑战与变革

- 美国：研究生院应加强学生就业辅导

- 全球：学术职位薪酬不足以吸引顶尖人才

◆ 教育研究

- 博士生教育质量评价：新情境下的挑战与启示

- 寓教于“议”：创造性思维方法与研究生课堂教学的融合

◆ 他山之石

- 浙江大学：用“教师招生资格确认”取代“导师资格遴选”

- 清华大学：博士招生改革试点“申请审核制”

- 哈佛大学：拔尖人才培养模式借鉴

国外动态

英国：20 世纪 90 年代以来博士生教育的挑战与变革

英国博士生教育在 20 世纪 90 年代以来面临着一系列的问题和挑战，英国政府和大学为回应这些挑战，在学位类型及完成时间、质量保障等方面进行了变革。

一、英国博士生教育面临的挑战

1. 教育目的的適切性受到质疑

90 年代以来，英国博士生教育的规模扩张迅速。对博士毕业生的就业去向调查，从事学术工作的比例只占 1/3 左右。高等教育机构未能适应潜在学生期望的变化，以及学生从事学术之外职业所需准备的变化。

2. 令人失望的“学位完成率”

对学位完成时间调查，36%在 4 年之内完成学位，57%在 5 年之内完成学位，71%在 7 年之内完成学位。对博士学位授予的高标准严要求是导致英国博士生教育学位完成率低、学习年限长的一个重要原因。

3. 偏狭的专业教育模式

尽管博士学位依然是学术职位的主要入职门槛，大学有限的职业机会意味着博士生教育也必须为学生今后从事其他工作做准备。

二、英国博士生教育的改革动向

1. 促进博士生教育供给的多样化

传统纯学术的博士培养观念已经制约了博士生教育的发展，博士生教育不仅应强调学术研究，也要适应知识经济发展的需要。

2. 提高学位完成率，缩短学位完成时间

各大学对学位论文的要求和期望做了相应调整。例如，约克大学将博士学位论文的标准限定为“一个有能力的、合格的和勤奋的学生在适当的支持和指导下能够在三年之内完成的一项工作”。

3. 加强技能发展训练

提出要加强对博士研究生的技能训练和研究支持。

4. 引入国家质量基准

正式发布了高等教育资格框架，为评定各类博士生教育项目提供了国家基准。

5. 提升导师的指导力

英国博士生教育改革的着眼点就是对导师指导的日益重视，要求导师的指导更加透明化、更一以贯之、与现代博士生教育的培养目标和机制更加适切，并强调“对导师的培训是成功开展研究性学位教育必备的关键因素”。

来源：学位与研究生教育杂志，2010年3月

美国：研究生院应加强学生就业辅导

美国研究生院委员会和教育考试服务中心在4月19日发布的一份名为“从研究生院进入职业生​​涯的路径”（Pathways Through Graduate Schools and Into Careers）的报告中提到，到2020年将有260万新增岗位要求具备高级学位。这意味着在培养学生和追踪学生的工作去向上，研究生院将扮演更为重要的角色。

通过调查学生通过何种途径择业，以及研究生项目对学生择业起何种作用，该报告指出就业选择缺乏透明性，尤其是在博士生教育层次。印第安纳大学研究生院院长詹姆斯·温布什认为，研究生院应当更加系统化地追踪学生的职业生涯，从而了解学生的职业发展情况。只有这样，才能为学生适应多样化的职业路径做好充分准备。报告还强调学生需培养创新性，将所学知识应用于其他领域，并具备企业家的思维。

报告最后建议：在大学方面，大学官员应追踪毕业生的职业路径，提供更为丰富的职业咨询服务，在研究生与校友之间建立更为紧密的联系，拓展研究生教育的关注点，加强研究生职业技能培训，为研究生院教师和学生提供更多的与企业、政府部门和其他非学术部门交流的机会；在雇主方面，应当加强和扩展与高校的合作关系，对研究生项目进行战略性投资，为研究生提供更多的实习和科研的机会，为有意进行研究生学习的雇员提供资金支持。

来源：美国《高等教育纪事报》，2012年4月19日

全球：学术职位薪酬不足以吸引顶尖人才

针对全球范围内高等教育薪酬水平的最新调查显示：学术职位的薪酬水平落后于许多其他的专业职务，与高级职务的工资差距最明显。在许多国家，教授的工资明显低于资深专业人士的薪酬。学术职位的薪酬已不再足以吸引顶尖人才。该调查旨在发现，世界各地公立大学全职师资的平均工资按照每个国家的生活成本调整后，是否足以让学者们实现“中产阶级”的生活方式。

此次调查中，加拿大的学术薪酬水平荣登榜首。根据购买力调整后，学者的平均薪金为税前每月7196美元。其次是意大利、南非、印度、美国和沙特阿拉伯，英国位列第七位，其学术薪酬为平均每月5943美元。之后是澳大利亚、荷兰和德国。

薪酬水平最低的国家是亚美尼亚，学者一个月的薪金为538美元，还不及英国的十分之一。俄罗斯（617美元）和中国（720美元）的学术薪酬情况略好于亚美尼亚。该报告指出，“走穴”在这些国家很盛行。

国家薪酬的变化导致人才由低薪国家向高薪国家的外流。在许多国家大学需要同律师事务所和会计事务所竞争优秀人才，但这些行业的工资水平已有大幅上涨，高等教育界只能奋力跟上。

来源：英国《泰晤士高等教育》，2012年3月22日

教育研究

博士生教育质量评价：新情境下的挑战与启示

从世界范围来看，博士生教育变化最显著的特点，一是博士生和博士学位的授予数量不断增加，在传统的学术型博士之外出现了新型的博士生教育项目，如专业博士、项目博士等；二是博士生教育和研究训练不再以纯知识探究为旨趣，知识的应用范围不断扩散，政府、市场和知识创造之间的关系呈现复杂化；三是政策制定者更加关注博士生教育项目的多样化和灵活性。这些趋势对博士生教育质量评价提出了挑战。

一、挑战

1. 如何评价多样化的博士生教育项目

知识生产模式的不同反映出学术型博士生教育（以学科到位为逻辑）与专业博士生教育（以实践为基础）、项目博士生教育（学术界和工业界之间的双向流动）之间的差异，需要有不同的质量评价体系。

2. 谁来做博士生教育质量评价的主体

传统的博士生教育是为大学培养学者，推进学科知识生产，其评价主体是学术同行。但是多样化博士生教育项目的出现，使博士生教育的利益相关者均卷入这场评价，导致评价的困境是如何在学术目标、政府决策与市场诉求之间达到平衡。

3. 谁是博士生教育质量评价的对象

以往对博士生教育的评价大多是对博士点的评估，其评价对象是博士生导师、博士生、研究设备、资金投入。而博士生教育的变迁更加重视绩效和实用性，博士生的学业完成率以及博士生的能力和素质，逐渐成为重要的指标。而这些指标在实施中有很多困难，比如博士生从入学到其质量发生变化点很难衡量。

二、重塑博士生教育质量评价

1. 评价方法注重过程评价和追踪性评价

在欧洲，博士生培养模式的一个显著变化就是从学徒制转向结构化，从关注作为最终产品的学术论文走向重视过程评价，其背后的理念是对博士生培养过程的关注。过程评价关注博士生的成长过程，旨在促进质量的管理和提升。华盛顿大学开展大规模毕业生调查得出，关注博士学位获得者的职业发展状况，可以很好地补充博士生教育质量评价。

2. 评价内容注重知识观和人才观在不同时代的变迁，多元化的评价取向

劳动力市场对多样化的人才需求越来越强烈，一项基于欧洲五国博士生的调查表明，教育和技能之间的不匹配确实存在，这意味着现有知识技能与劳动力市场需求之间的不匹配，劳动力市场影响了博士生教育质量的评价标准。由于劳动力市场因素的引入，对博士学位获得者的可迁移性技能和通用性知识成为质量评价的一个标准，学生的就业能力也成为衡量质量的一个重要因素。这都导致质量评价的多元化，将单一的学术为本的质量观转变为多元化的质量观的因素。

来源：学位与研究生教育杂志，2012年2月

寓教于“议”：创造性思维方法与研究生课堂教学的融合

研讨式教学是在研究生教学中培养创造性思维方法的一条基本路径。教师对研究生研讨式教学的组织和领导功能，主要体现在将创造性的思维方法与研究生课堂教学融合起来。寓教于“议”。为此，应着重抓好四个环节：达成学习方式转变的共识；做好研讨式教学的前期准备；做一个仔细的倾听者和认真讨论的参与者；作一个契合性强的、开放性的总结陈辞。

在达成学习方式转变的共识环节中，研讨式教学代表学习方式的根本转变，这个转变首先要从总体的思想认识开始。从启蒙教育到大学阶段，都是教师传导知识，

学生容纳和掌握知识的过程，而研究生阶段则需要学生运用知识进行创造。教师与研究生一起讨论学习方式的转变，应该作为新入学研究生教育的重要内容。通过讨论达成学习方式转变的共识，是研讨式教学的开端，也使研究生明白自己已经进入知识创造的劳动过程，与过去的知识累积过程清楚地区别开来。

在**做好研讨式教学的前期准备**环节中，一是拟定好一个课程系统的研讨框架，研讨教学的框架，或说是教学大纲，应该是现存理论和现实问题的概括；二是拟定好阅读书目，研究生应该从教师提供的书目中了解该领域的研究状况和前沿性的动态，实际上就是要把经典的、前沿的、有代表性的书目和资料提供给研究生；三是教学框架和书目的介绍，对教学框架的介绍，也是对构成课程的研究课题的介绍，对相关理论和实践的状况作出自己的分析。对书目的介绍，也是对每一本书的研究做提纲挈领的阐释和评价，对其后将要展开的研讨作一个启发和引导。

在**做一个仔细的倾听者和认真讨论的参与者**环节中，仔细倾听，认真记录，才能够发现线索、发现问题，及时有效地加以引导。

在**做一个契合性强的、开放性的总结陈辞**环节中，研讨课的总结既需要教师在课程进行过程中不断地提取、分析、归纳、整合研讨的内容，以形成一个与研讨相契合的总结。总结陈辞应该有教师对讨论问题的理论综述，反映教师的眼界和思想倾向，为研究生起到“带路”的作用。

来源：学位与研究生教育杂志，2010年3月



他山之石

浙江大学：用“教师招生资格确认”取代“导师资格遴选”

研究生指导教师（以下简称“导师”）岗位是指导和培养研究生的工作岗位，学校用教师研究生招生资格确认取代以往的导师资格遴选，简化审批程序，并为优秀青年教师创造指导研究生的条件。

年龄在 40 周岁以下、已具有副教授（教学科研并重岗）或副研究员（研究为主岗）职务但未获得博导资格者，若满足以下条件之一，可以提出申请博士研究生（以下简称“博士生”）招生资格：（1）主持在研国家级科研项目，在本学科 TOP 期刊以第一作者或通讯作者发表过 2 篇及以上有影响力的学术论文；（2）获国家级科研奖

励或教育部人文社科优秀成果奖（排名前 3 位）；（3）全国百篇优秀博士学位论文获得者。申请者应能够按照研究生培养机制改革的要求，提供博士研究生的部分培养费用和生活津贴。

同时规定，本人作为第一导师指导的目前仍在校就读的博士生总数原则上不超过 12 人（不含非全日制在职攻读博士学位人员）。非初次申请研究生招生资格的教师，本人提出申请后，可采取简易程序，由学院（系）根据其承担的科研和指导研究生精力等情况直接出具是否同意其招生申请的意见即可。学院、学部对初次申请博士/硕士研究生招生资格的教师的审核确认工作，一般与当年人事处高级职务评聘工作同步进行，并于当年 12 月底前完成。申请确认程序如下：本人申请—学科学位委员会初审—学部学位委员会审核，学部审核通过者即获得博士/硕士研究生招生资格，名单列入下一年度研究生招生计划。

来源：浙大发研 [2011] 85 号

清华大学：博士招生改革试点“申请审核制”

清华大学 2012 年博士生入学考试试点改革已经启动。此次推行的**申请审核制**，**初试环节由评委审核考生递交的硕士毕业论文、专家推荐信、个人陈述、相关科研工作等有关申请材料，合格者即可进入复试，考生无需再参加学校统一组织的笔试。**机械工程系、工业工程系、电机工程与应用电子技术系、航天航空学院、经济管理学院、核能与新能源技术研究院等 6 个院系自主报名成为改革的先行者。

这一次改革并非空穴来风。除了一些院系对本科生推荐免试直接攻读博士学位的成功试点外，清华大学已实施 20 多年的论文博士制度、去年实施的 MBA 先面试后笔试等都为此次改革提供了良好的基础。同时，近年来，清华大学部分院系对**从硕士毕业生中公开招考招收普通博士生也进行了改革探索**，如生物系采取基础英语笔试加综合考试方式（包括导师组面试和学科专家组面试），注重考察申请人的综合素质和研究潜力；港澳台及外籍博士生招生已采用国际通行的申请—审核（面试）方式。此外，研究生院还对国内外博士入学考试方式进行了较为全面的调研，并通过召开研讨会、座谈会等方式广泛征求各院系和教授的意见。

然而改革也引起了一些人的担忧。申请审核制使选才过程的人为因素增加了，如何保证公平公正？对此，清华大学对于院系的材料审核及综合面试，做了很多相应的工作。如：规定面试评委至少 5 人以上；加强博士招生各环节监督，包括院系要将具体的考试选拔过程在学校备案，研究生院和学校纪委都接受投诉和举报；要求相关院系对招生制度做出明确规定，并加强监督，防止暗箱操作；考试结果向社会公示；等等。

来源：清华大学新闻网，2011年9月

哈佛大学：拔尖人才培养模式借鉴

关于拔尖人才培养模式的探索日益成为教育教学改革的重要问题。哈佛大学作为世界名校，为世界输送了难以计数的顶尖人才，其拔尖人才培养模式可以归纳为以下几个主要方面。

一、严谨与灵活并重的遴选方式

哈佛大学的录取模式的特点可以概括为：严谨、灵活。哈佛大学招生简章中录取学生没有固定的公式可循，高中学业很重要，但招生委员会还会考虑许多其他标准。学生如果某项才能十分突出，并且通过由哈佛大学组织的专家进行笔试、面试以及实际操作等评定，被认定是确实有才能的，即可进入哈佛大学深造。实际录取工作是由各个院系完成的，他们通过对候选者申请材料的多方比较，从众多的申请中遴选出数目有限的潜在的拔尖学生。这些比较与判断的标准往往非常多样化，并不拘泥于某项特定的“指标”，更多的是学生软实力的综合体现。正是得益于如此严谨灵活的录取方式，能够进入哈佛大学就读的学生往往具有非凡的理性思维能力和创造力，而这恰恰是成长为一名拔尖人才所应该具备的基本品质。

二、广度与深度并举的学业方案

哈佛大学充分考虑学生更多的课程选择自由度，以满足他们充分发掘自己学术兴趣与思维创造性的需求。哈佛大学学业体制中对于知识在广度方面的拓展主要体现于它的“通识教育”，为所有拥有清晰的学习计划的准拔尖人才提供如此宽松的课业环境和学习途径的做法，既保证了学生学分的获得，又能使他们充分自由地进行学术建构。另一方面，在“广度”的基础上，哈佛大学为所有拔尖学生提供了深入探索知识以及发掘思维创造性的肥沃土壤，使学生由传统的以被动汲取为主导转化为

以高度自我认知为前提的积极诉求。

三、宽松与严格并存的评价体制

这对看似相反的概念其实并不冲突，前者主要涉及评价内容的自由度，后者则主要体现在评价标准上，而这两方面的内涵和外延共同构成了一套科学合理规范的学业评价制度。学业评价内容的宽松为学生在校期间充分发挥自己的创造力提供了保证。但所有的学业测评都有着相当严格的评定标准与执行准则，保证能够不偏不倚的为所有学生提供准确而公平的学业评定。

四、合作与竞争同在的集群建设

哈佛大学非常重视由人才圈与人才链主导的集群化与竞争性在培养拔尖人才过程中所扮演的角色。以拔尖人才带动拔尖人才培养，将“人——人”的集群元素融入到“人——校”的培养机制中，逐步形成以人才圈为主导的良性反馈链条，是哈佛大学能够永葆活力的最重要的原因之一。他们在人才链的提引与指导下，最大限度的发挥其潜力，逐步与相应的人才圈相容，并最终转化为圈中一员，成为推动人才链转动的有效动力。正是这样的人才培养链条造就了哈佛大学今天的辉煌。

来源：学位与研究生教育杂志，2012年4月

呈：校领导

发：各院院长、主管院长、教学秘书等

本期编校：康君、英爽、苗茹花