

研究生培养机制改革需走出封闭、低效和僵化 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/381/2021_2022__E7_A0_94_E7_A9_B6_E7_94_9F_E5_c73_381595.htm “现在研究生招生基本上还是以考试成绩来确定你是计划内还是计划外。你只要考到前几名，未来的二三年就可以一直享受国家免费的培养，而不考虑你进校后的表现如何。如果你入校时的分数低，尽管你后来有很多科研成果，但你仍然要为当初的‘计划外’付费。”中国人民大学研究生院常务副院长吴晓求在剖析研究生教育体系的缺陷时如是说。在7月中旬北京国际教育博览会期间召开的“2007研究生教育与发展论坛”上，中国人民大学研究生院常务副院长、教育部长江学者特聘教授吴晓求，对影响研究生培养质量的根源进行剖析，提出我国研究生教育体系目前存在着5种缺陷：缺陷一：推免制度形成封闭体系。吴晓求认为，这几年在研究生招生中实行的推荐免试研究生制度，的确是对传统意义上的研究生考试制度的一个重大调整和改革。但是他对此也表示出深深的忧虑。因为在一些学校，特别是一些著名高校，本校的推免生占了招生人数的百分之五十以上，甚至是百分之七八十。他认为，这完全是一种自我封闭状态，不利于研究生的交流和视野的开拓。吴教授说，面对推免制度，他有一种矛盾的心态。这种心态是基于人民大学在高招中的平均录取分数线三年来排在全国第3位，仅次于北大、清华这样一个基本事实，可以说生源是非常好的，所以也愿意通过推荐免试制度让这些优秀的本科生源源不断地进入到研究生队伍中来。但是，如果以一种开放的视野来思考，大学的发展需要开放，需要各种教育理

念、教育方式，甚至是各种文化的一种交流。如果著名高校的研究生大部分来自他本校的本科生的话，是与开放的理念背道而驰的，是一种不正确的做法。这与高校的师资都来自本校的留校生这种“近亲结缘现象”并无本质的差别。

缺陷二：名额分配实行平均主义“与招生制度相匹配的是招生名额的分配。在名额分配中，每个学院、每个专业，大家都在争抢研究生的招生名额。因为招得多评估时就能多占分，老师完成工作量就更容易些，机会也更多些。在这场博弈中，长期以来一个妥协的办法就是实行招生名额分配上的平均主义。这样大家可以相安无事，但却没有体现出学科之间的差异，也没有考虑导师能力上的差异。有的导师科研项目很多，思想很活跃，而有的导师长期没有任何科研项目，但他们却享受着同样的教育资源。有的博导甚至说，平均一人招3个，为什么我就不能招3个，他始终认为，平均数量是他应有的权利。”吴教授分析说，这种平均主义，既是一种资源的浪费，更是对学生培养的不负责任。如果导师没有科研项目可做，又怎么去培养研究生的科研能力！

缺陷三：经费配置呈现低效能和僵化 吴教授谈道，研究生经费分担制度的改革，在90%%以上的院校还都没有推行。现在研究生招生基本上还是以考试成绩来确定你是计划内还是计划外。你只要考到前几名，未来的二三年就可以一直享受国家免费的培养，而不考虑你进校后的表现如何。如果你入校时的分数低，尽管你后来有很多科研成果，但在交费上却没有丝毫的改变，你仍然要为当初的“计划外”付费。吴教授认为，在研究生阶段，考试的分数是相对的。许多实例证明，真正有所作为的绝对不是考试在前5名的学生，一般是在515名之间的学生。考

试分数高，只是录取资格的享有，不能意味今后几年都能享受某种优待。这种低效能、缺乏激励功能的做法，只能助长一些学生考进来后无所事事，缺乏进取心，而对那些虽然入校分数不是很高，但却厚积薄发的学生也是一种不公平。

缺陷四：没有突出以科研为导向 吴教授认为，本科生和研究生，特别是博士生，其差别主要体现在科研上，对于人文社会科学尤其如此。大学三年级的同学去听博士生的课照样能听得懂，显然，如果在研究生阶段，没有体现出科研训练上的差别，那仍然是本科生的培养。“而目前在研究生的培养中却反映出科研导向不突出的倾向。许多博士生的论文题目与导师的主要科研方向脱节，只是为了好找工作而已。这种培养环节的随意性和不规范，一方面使导师很难对学生进行科研的指导；另一方面，助长了学术的浮躁，学生难于倾情和深入地从事科学研究。”

缺陷五：在职人员招得过多使博士学位泛滥 “现在招生招的在职人员很多。有些在职的博士，来之前他天天找导师，进来之后导师天天找他，根本见不到人，基本没有什么制度约束。读了3年，因为没有阅读大量的文献，还是原地踏步，仅是多了一个学位。这种培养环节的世俗化，导致博士学位泛滥，严重地影响了我国学位的质量和声誉。

中国人民大学的改革探索 面对在研究生教育体系的缺陷，吴晓求说，中国人民大学正在进行一些改革的思考和探索。改革的重点是改变平均主义倾向明显的招生资源的配置机制。第一项改革是招生资源，要在两个层面有所区别。第一是学科之间。比如，中国古代史与金融，在这两个跨度如此之大的学科之间资源的配置肯定不一样。对于冷僻的专业，只能招一个，让社会需求比较大的专业多招一些。第二

是导师的差异。要建立相应的制度，让制度来决定导师招生名额上的差异，消除平均主义。同时要建立研究生、特别是博士生是导师重要科研助手理念，而不是仅停留在为国家培养人才这个层面上。既然是重要的科研助手，作为导师就要有科研的想法，要有科研的课题，通过带博士生，来完成庞大的科研设想，同时把学生带起来，提高他的科研创新能力，跟上科技的前沿。如果仅停留在为国家培养人才的层面，无论是带1个，还是带3个，学生脱离于导师的科研，导师就会轻视培养环节，采取无所谓的态度。第二项改革是改变僵化的、没有效益的资金配置机制。在招生时你考了第一名，可以拿全额奖学金或全额奖助金，但如果到毕业前，你的学习成绩很差，你就要自己付费。不仅仅是学习成绩，还包括科研成果，以及综合能力，都要在学生进校后重新进行动态的评估，以此产生激励机制。另外一项改革是建立庞大的主文献制度。在中国人民大学有100个博士点，25个重点学科。这个学期结束时已经完成了25个重点学科主文献制度的建设，把国内外最重要的文献、做出最突出贡献的文献都收集到。现在已有40卷，全部完成会有300卷。比如金融学，从浩如烟海的文献中，大概收集了100篇论文，其中90篇都是英文文献。这个工作是非常重要的。激发导师对你这个学科的思考，思考这个学科的历史现状是什么？哪些学科在历史发展中起了什么作用？哪篇文章起了奠基性的作用？吴教授说，我国人文社会科学的研究生教育总体上是游击队式，导师可以一张纸片讲一个学期。在20年前大家会说这个老师真有水平，到了今天我不认为如此，因为没有给学生介绍基本文献，只是在高谈阔论。所以我们不提倡一张纸片讲一学期，我

们希望真正把文献交给同学去看。如果对300年来最经典的100篇文献都能读懂，就能对这个学科了如指掌，学生水平自然就提高了。吴晓求在谈到学制的改革时说，要因学科而异。虽然人民大学是以两年为基础建立弹性学制最早的学校，从2001年开始，有一半以上的学科由三年变成了两年。但经过几年的尝试发现，有些学科的确需要时间的熏陶，比如文史哲，如果第一年上课，第二年找工作，的确没有什么提高。所以今年准备把文史哲改回三年。他说，学科的差异决定了时间上的差异，因为不同的学科，要求阅读文献的量是不一样的，对社会的关注程度也是不一样的，比如，管理学、政治学、法学显然对社会给与很高的关注，而文史哲虽然也关注社会，但更多地是要研究文献。这样对时间的要求就多一些。

数据说话 西安交通大学校长助理宋晓平说，我们对导师指导研究生的频次做过调查，调查显示，每月一次的占22%，每两个月一次的占8%，每半年一次的占4%，基本见不着的占11%。有的导师招的学生多，但顾不上指导，采取放养式的培养。所以按人均分配研究生培养经费，造成导师招研究生的积极性很高，而培养研究生的积极性不高。因为只要招到研究生就能获得培养经费，即使对学生不认真指导，同样不影响导师的经费和收入，从而缺乏激励导师和研究生内在动力的因素，严重地影响着研究生培养质量。

100Test
下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问
www.100test.com