

# 研究生教育论坛

GRADUATE EDUCATION FORUM

2017年·总第6期

新形势下的研究生招生改革

· 研究生教育工作者读本 ·

· 中国学位与研究生教育学会会员部/编 ·



随着《关于统筹全日制和非全日制研究生管理工作的通知》的发布，统筹全日制和非全日制研究生管理成为大势所趋。这既是适应经济社会发展的多样化需求，也是规范全日制和非全日制研究生教育的重要举措，但也同时面临着老问题、新问题。招生单位如何积极应对？新形势下的研究生招生改革，既是发展的机遇，更是挑战。

研究生教育工作者读本

# 研究生教育论坛

GRADUATE EDUCATION FORUM

主管 中国学位与研究生教育学会  
主办 中国学位与研究生教育学会  
会员部  
发行 哈尔滨工业大学研究生院

- ◇ 本刊署名文章均受作者授权发表，未经许可，不得转载。
- ◇ **特别声明：**本刊投稿稿件需未正式出版刊发。稿件凡经本刊使用，如无电子版、信息网络传播权等特殊声明，即视为作者同意授权本刊及业务关联的电子网络进行传播。本刊部分图片来源于网络。

2017年5月 总第6期

**顾问** 赵沁平

**顾问委员** 王战军 陈皓明 冯 征 于嘉林 白海力  
刘惠琴 雷 庆 姚 强 赵 瑜

**编委** 古继宝 梁传杰 李 娟 罗英姿 罗志敏  
兰中文 缪 园 裴 旭 屈晓婷 沈文钦  
王传毅 赵 军 朱俊杰 张吉礼 赵 琳  
张乐平 赵世奎 赵学增 翟亚军 周玉清  
高 栋 英 爽

**主编** 丁雪梅

**副主编** 梁大鹏 周文辉 耿有权

**执行编辑** 英 爽 于 航

**编辑** 任丹丹 傅梓敏

罗紫元 谢佳育

投稿邮箱: [huiyuanbu@hit.edu.cn](mailto:huiyuanbu@hit.edu.cn)  
官方网址: <http://member.hit.edu.cn>

## 本刊工作站:

哈尔滨市南岗区西大直街92号  
哈尔滨工业大学研究生院  
邮编: 150001  
电话: 0451-86413771  
传真: 0451-86413771

# 目录

## 01 特写 ... P 04

- 高校自主选拔生源的公平公正和科学性研究与实践
- 研究生教育综合改革背景下博士招生制度的设计与实践

## 02 释惑 ... P 20

- 新形势下的研究生招生改革 张立迁 白海力 孙 鹤

## 03 争鸣 ... P 23

- 统筹全日制和非全日制研究生管理中的几个问题

教育部印发了《关于统筹全日制和非全日制研究生管理工作的通知》要求，要准确界定全日制和非全日制研究生，统一下达招生计划，统一组织实施招生录取，坚持同一标准、同等质量。但是，要推进非全日制研究生教育健康可持续发展，还有一些值得关注和亟待解决的问题。

## 04 洞见 ... P 28

- 博士生招考选拔中的学术能力——内涵与评价 姜 林 杨连生
- 研究生招生选拔制度与监督体系的探索 陈冠云

## 05 声音 ... P 36

- 【李景涛 哈尔滨工业大学研究生院】
- 重视研究生招生考试中的非认知变量
- 【程 哲 武汉大学教育科学研究院】
- 研究生招生信息公开与教育公平
- 【徐丽军 张 建于 嵇嵇 张至莹 沈阳大学工商管理学院】
- 全日制和非全日制研究生统筹招生考试的思考
- 【周善宝 哈尔滨工业大学研究生院】

## 06 风度 ... P 38

- 第二届个人会员大会优秀论文作者

## 07 问窗 ... P 40

- 当前学位管理下的思考

## 08 传递 ... P 41

- 第九届全国工科研究生教育工作研讨会通知
- 关于召开双一流建设与研究生教育国际化论坛的通知



# 高校自主选拔生源的公平公正和科学性研究与实践 ——以哈工大结构化面试为例

文 | 哈尔滨工业大学研究生院

## 一、研究开展的背景与意义

### 1.1 研究的政策背景

招生是一个教育热点，也是一个社会热点。国家重要的教育领域改革文件都对招生改革提出了明确要求。

《国家中长期教育改革和发展规划纲要  
(2010-2020)》

#### 第十二章 第三十四条

“按照有利于科学选拔人才、促进学生健康发展、维护社会公平的原则，探索招生与考试相对分离的办法，政府宏观管理，专业机构组织实施，学校依法自主招生，学生多次选择，逐步形成分类考试、综合评价、多元录取的考试招生制度。”

#### 第十三章 第三十九条

“落实和扩大学校办学自主权。政府及其部门要树立服务意识，改进管理方式，完善监管机制，减少和规范对学校的行政审批事项，依法保障学校充分行使办学自主权和承担相应责任。”

《国务院关于深化考试招生制度改革的实施意见》第二章 第三条 第3款

“完善和规范自主招生。自主招生主要选拔具有学科特长和创新潜质的优秀学生。”

教育部、发改委、财政部《关于深化研究生教育改革的意见》第二章 第五条

“建立健全科学公正的招生选拔机制。以提高研究生招生选拔质量为核心，积极推进考试招生改革，建立与培养目标相适应、有利于拔尖创新人才和高层次应用型人才脱颖而出的研究生考试招生制度。优化初试，强化复试，发挥和规范导师作用，注重对考生专业基础、综合素质和创新能力的考察。”

### 1.2 目前学生选拔中存在的问题

(1) 对考核学生综合素质、实践能力和创新精神没有具体量化指标体系。

(2) 面试题目过于宽泛或具体，评价标准难于统一。

哈尔滨工业大学·2016年获学会成果奖二等奖

(3) 学生成绩区分度不大，没有充分发挥面试的选拔作用。

(4) 面试专家个人因素影响较大，主观随意性大。

(5) 面试专家不敢轻易否定一个考生，未起到应有的作用。

### 1.3 研究的目的是和意义

(1) 科学设计选拔方式与考核内容，提高考核的科学性和有效性

生源选拔有材料审核、笔试、面试、实验考核等多种方式，重点虽不相同，但其考核内容、时长、分值权重设置等方面均要求合理有据，也决定着选拔结果的科学、有效。

通过结合工科专业特点及考核要求，深入分析考生应该掌握的能力素质，合理设定考核指标和关键点。

特别是通过符合学科特点的科学合理的模块化内容设计，解决传统选拔方式难以综合地考核能力、分值权重设置不合理、面试随意性大等问题。

(2) 规范考核流程，保证公平性和公正性

传统面试中提问、追问、互动等方式使用较随意，缺少统一标准和约束机制，易导致面试考核被个人因素影响，过程易被质疑，甚至作为考官本人都难以使用手中的“否决权”，面试流于形式，选拔作用不明显。

通过标准化的流程设计提高了选拔过程的公平公正性，解决了传统面试的评价标准不统一、过程不规范、结果易被质疑等问题。

(3) 为稳步推进的高校招考自主权提供保障

高校招考自主权越高，社会质疑度便越高，特别是主观评价程度较高的面试考核更是问题高发区。因此，对面试考核制度的改革也成为了保障高校招考自主权提升的首要突破口。

通过结构化选拔方式可实现“**主观面试官**

**观化、考核过程规范化、考核结果可信化”**，保证考核的公平公正、科学有效。

使高校真正行使好招生自主权，从生源选拔方面推动高等教育发展。

## 二、 结构化选拔及实践过程

### 2.1 结构化选拔的内涵

结构化选拔方式是指根据学科需求，针对性确定知识和能力考核体系，设计结构化的考核模块和严格的考核程序，按照统一评价标准和方法，考察应考者专业知识和综合能力，以此判断学生的综合素质、实践能力和创新精神。相较传统选拔，结构化选拔内容科学、过程规范、结果可信。

### 2.2 结构化选拔的基本模块

**分析表述能力：**考察语言表达、沟通交流以及待人接物等能力，了解个人情况和综合素质。

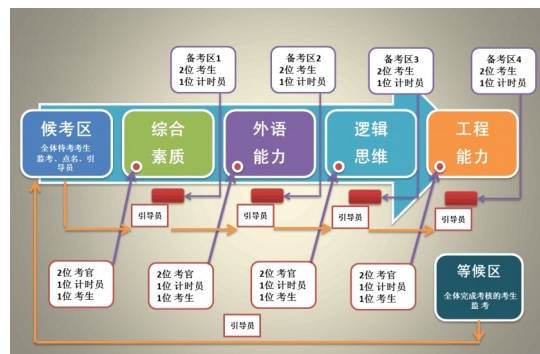
**逻辑思维能力：**不仅考核逻辑知识，而是考核逻辑分析能力、知识面和思维反应速度。

**外语听说能力：**不仅考核外语听说能力，侧重考核考生表达、思考和总结归纳等能力。

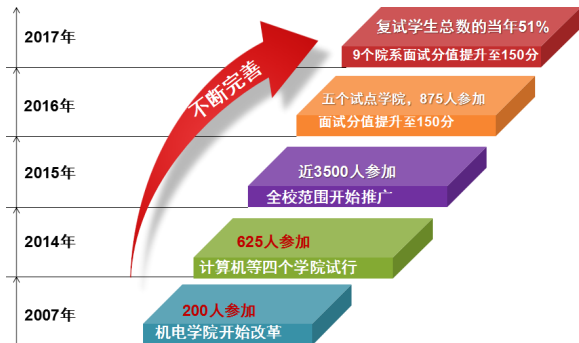
**实践创新能力：**结合专业情况，考核专业综合能力和工程实践能力，所占比重最大。



### 2.3 结构化选拔的基本形式——流水线式



### 2.4 结构化选拔实践过程



## 三、解决问题的方法

### 3.1 解决问题的出发点

目标：提高人才选拔质量、保证人才选拔的“科学”与“公平”。

重点：专业基础、综合素质和创新能力。

关键问题：如何保证人才选拔的“科学”与“公平”？如何考核考生的综合素质和创新能力？

### 3.2 解决问题的方法

#### 3.2.1 建立三大公平基础

##### (1) 考务人员选聘与培训规范化

结构化面试需要考官具有扎实的专业知识和较强的沟通能力与技巧，同时对考务人员工种和职责也重新界定。

由于各考核环节独立，为保证考核间的有序衔接，在候考区及外围还需要设置监考员、引导员、计时员等，承担考生引领、计时、人性化服务等任务。

考前要培训所有考务人员，涉及业务能力、基础与通识能力、面试技巧与操作、保密教育等多方面，并签订保密协议。



面试教师培训



引导员引领考生入场



面试过程计时员

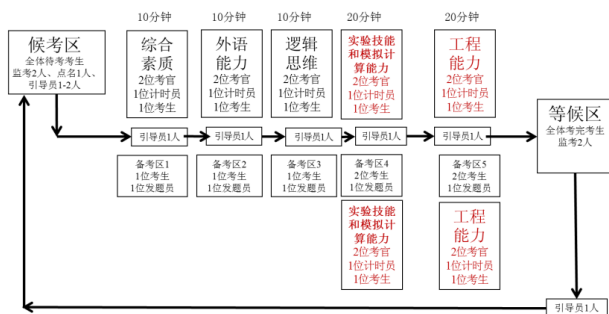


监考员监督考生候场

### (2) 选拔过程规范化

引入“考核流水线”概念，不同考核模块由不同小组负责，每组由不少于两名考官组成，考官与考生的考核对应关系根据双盲规则随机确定。

选拔过程示例



哈尔滨工业大学机电学院硕士复试结构化面试考核流水线示意图（注：可根据具体学科需要调整考核环节和内容）

结构化面试对考核过程中的提问、追问、互动等方面都有详细规定，小组考官依照统一评价标准进行评分。

考生每项考核模块得分是该小组全部考官评分的平均分。由于模块相互独立，互不干扰，极大降低了人为因素的干扰，确保了选拔过程公平公正性。



面试考核过程



面试手机统一保管



面试考生准备



面试过程监控

### (3) 独立监督规范化

建立独立选拔全过程之外的监督机制加以约束，并根据各个环节设计监督工作内容。此外，还要对所有考务人员严格审查，排除利害关系人，对各环节进行监督和检查，惩防并举，防患于未然。

### 3.2.2 实现三项合理设计

#### (1) 考核模块合理化设计

根据能力素质细分,结合人才培养特点和学科实际,结合本硕博不同层面的人才需求与考核目标,合理确定并论证考核要素。

以哈工大硕士入学考试面试为例,考核要素一般设定为分析表述、逻辑思维、外语听说、实践创新等核心内容,也包括道德品质、人文素养、事业心、责任感和心理健康状况等个人综合素质。

此外,结合多年实践经验,引入“内容效度”概念,反复论证不同学科面试内容与考核目标的契合度,合理划分考核模块和具体内容。

#### 模块之一：分析表述能力

考核并不是泛泛询问,而是在有限的时间内提出有价值并带有采分点的问题,通过互动交流获取考生的真实情况。

还可以通过科技短文阅读与复述、知识点概述等形式进行考核,一方面要考察考生对专业知识的掌握程度,另一方面还要考察出考生的分析与表达能力,这些要素对其未来学习和科研工作都具有十分重要的影响。

通过此项考核,可以考察出考生的语言表达、沟通交流以及待人接物等方面能力,从中可以了解个人的自然情况和综合素质情况。

#### 模块之二：逻辑思维能力

此项并非是考核具体的逻辑知识,而是考核考生的逻辑分析能力、知识面和思维反应速度。

提出的问题的答案并不重要,也不唯一,主要根据考生思考以及与考官交流的过程,考察考生的常规的思维能力,而非应试能力。

可以考核出考生的思考问题的真实而客观的水平。对逻辑思维能力的考核可以围绕专业特点,与考生面对面探讨一些专业内外常见的问题,考前须预设出相应的采分点以及提问环节。

#### 模块之三：外语听说能力

此项不一定只单纯考核外语的听说能力,而是可以结合专业情况,侧重考核考生外文阅读、表达、思考和总结归纳等能力,可以通过短文复述、互动问题、自由交流等方式进行。

在交流中,考官要围绕考核要点进行提问,可根据考生的回答情况逐渐增加难度。

考察考生阅读、理解总结和归纳科技文献的能力以及外语沟通表达能力。

#### 模块之四：实践创新能力

此项是主要对考生专业综合能力和个人实践能力的全面而深入的考核,在面试考核中一般所占比重最大,考核时间也可较其他环节稍长。

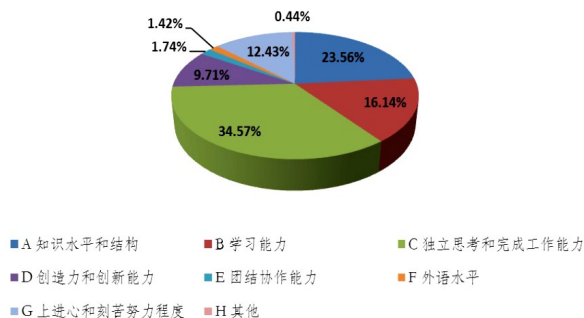
此类题目类型一般为开放式,可以是某一具体工程实践类问题,也可以是日常生活中的常见问题,不设置固定答案,要求考生为其设计制定可行的解决方案,重点考察考生的解决问题的思考角度以及专业知识的合理应用等方面要素。

#### (2) 权重分值合理化设计

面向研究生导师对所培养研究生应具备能力的关注度进行了问卷调查,同时组织了几十次不同学科教师座谈会,确定不同考核内容的权重分值。

从数据可以看出,“独立思考和完成工作能力”是导师最为看重的素质和能力,“学习能力”、“创造力和创新能力”、“上进心和刻苦努力程度”、“知识水平和结构”等其他因素依次排在之后。

导师首要看重的素质和能力统计图





### (3) 考核时间合理化设计

以哈工大2016年硕士复试为例，笔试为180分钟（3小时），笔试总分为200分，则考生完成得分的速度约为1.11分/分钟，即为试题的“分值效率”。

试点院系的面试分值为150分，考虑到面试考核主要依靠考官与考生互动交流，因此单位时间内面试考生获得的信息量要大于笔试作答时的信息量，因此参考笔试的面试得分速度可将面试考生的得分速度设定为2分/分钟，则每名考生完成面试的时间在75分钟左右较为合理。

某学院的分值比重及考核时间

考核模块	考核内容	具体说明
个人综合素质 (60分) (合计用时30分钟)	分析表达能力 (20分, 用时10分钟)	具体考察考生的学源情况、本科学习成绩、语言沟通能力、道德品质、人文素养、责任感和心理素质等。
	外语听说能力 (20分, 用时10分钟)	并非单纯考核外语的听说能力, 而是可以结合专业情况, 侧重考核考生外文阅读、表达、思考和总结归纳等能力。
	逻辑思维能力 (20分, 用时10分钟)	并非是指具体的逻辑知识, 而是考核考生的逻辑分析能力、知识面和思维反应速度。
工程实践能力素质 创新能力素质 (90分) (合计用时40分钟)	实验设计与分析能力 (40分, 用时20分钟)	对考生专业综合能力和个人实践能力的全面而深入的考核, 还可加入实验技能和工程实践方面的考核。此部分在面试考核中一般所占比重最大, 考核时间也可较其他环节稍长。
	工程综合实践能力 (50分, 用时20分钟)	

### 3.2.3 提供三重可靠保障

#### (1) 选拔方式可靠性

哈工大历经10年探索和实践, 以结构化面试实践为核心, 建立并逐步完善结构化选拔工作体系, 从选拔目标、考核内容、分值权重、过程规范等方面均作了严格规范和说明, 并制定了相关工作制度和执行办法, 论证研究有理有据, 实践稳步推进。

#### 工作制度和执行办法

《研究生入学复试面试组织工作细则》

《研究生入学复试面试考务工作人员工作职责》

《研究生入学复试面试考生须知》

《研究生入学复试面试考场纪律》

《研究生入学复试面试引导员工作职责》

《研究生入学复试面试发题员工作职责》

《研究生入学复试面试计时员工作职责》

#### (2) 考核内容可靠性

通过国内外文献的综合分析, 结合对哈工大研究生导师的调研, 以及20余次召开工作研讨与论证会, 从考核内容、权重、时间分配、成绩相关性等方面进行比较分析, 积累了大量数据和成功经验, 有力确保了考核内容与指标评价体系的可靠性。



结构化面试工作研讨与经验交流会

#### (3) 选拔结果可靠性

由于生源选拔目标主要基于学科对人才培养的能力要求, 而且各考核环节都有明确的考核标准, 因此考核更加具有可比较性和可靠性。

从考核结果看不同模块考核分数分布符合预期。

某学院结构化面试分数段分布统计表

分数段	分析表达能力	外语听说能力	逻辑思维能力	实验设计与分析能力	工程综合实践能力	面试总成绩
X<60	2	0	24	1	15	0
60≤x<70	20	12	53	15	40	16
70≤x<80	90	68	17	65	81	107
80≤x<90	90	99	61	78	63	92
X≥90	17	40	64	60	19	4

#### 四、实践成果

##### 1. 特点突出，建立了符合各学科特点的学生能力考核体系

以往的学生选拔过程对学生能力的指向性模糊，造成学生选拔过程中标准不一致、与学科发展匹配程度低的问题。通过建立知识与能力体系，各学科均提出了清晰明确的生源能力需求清单，从笔试出题，到面试出题，再到结构化模块设计以及具体的选拔形式上都体现了学科的特点，合理有效满足了学科发展需要。

##### 2. 定位精准，解决了学生选拔的公平公正等关键问题

瞄准高等教育招考改革关键点，于2007年率先试行结构化面试，通过系统深入研究与多轮实践，解决了传统面试考核难以统一评价标

准的问题，解决了传统专家组面试中人为因素影响过大的问题，提高了面试的公正性。

满意度高：已有近万名考生参加了结构化面试，通过对教师、考生、家长等多方面调查，结构化面试的综合满意度达到93.5%。



亲爱的同学们，您好！欢迎您报考哈尔滨工业大学硕士研究生。为了让您更好地了解我校研究生复试的情况，以便我们更好地开展研究生复试工作，我们特开展本次问卷调查，恳请您用几分钟时间帮助填写。本问卷采取匿名制，所有数据只用于统计分析，请您放心填写。感谢您的大力支持！

- 一、 基本信息
1. 您的性别是？（ ）  
A. 男 B. 女
  2. 您本科所在学校？（ ）
  3. 您所报考的专业是？（ ）
- 二、 关于研究生复试
1. 您曾参加过哈尔滨工业大学电信学院的复试吗？  
A. 了解 B. 不了解
  2. 对于研究生复试的试题难度，您认为是否合理？  
A. 合理 B. 不合理 C. 试题难度加大权重 C. 不合理，面试应该加大权重
  3. 对于本次研究生复试，您认为复试流程是否公平合理？  
A. 公平合理 B. 存在不公平合理，请具体填写（ ）
  4. 对于本次研究生复试内容的难易程度，您认为如何？  
A. 非常困难 B. 困难 C. 适中 D. 容易 E. 非常简单
  5. 您认为本次研究生复试的内容对于考生能力及素质的考察是否科学？  
A. 科学 B. 不科学，请具体填写（ ）
  6. 对于研究生复试，您有何建议，以帮助我校改进复试方案和流程？
- 三、 关于研究生阶段
1. 若您能考取哈尔滨工业大学电信学院研究生，您认为在哪些方面和能力上希望得到提高？（多选）  
A. 学术、科研能力 B. 组织沟通能力 C. 创新能力 D. 加强对于行业的理解 E. 其他
  2. 若您能考取哈尔滨工业大学电信学院研究生，您认为学院应开展哪些工作，给予哪些帮助？（多选）  
A. 学术、实践机会多，导师指导的引导 C. 符合行业发展的课题 D. 丰富的文体生活 E. 其他
- 衷心感谢您的宝贵时间和积极参与，祝您在未来生活愉快，事业有成，实现理想！——哈尔滨工业大学电子与信息工程学院

##### 3. 推广性强，建立了一整套可复制的选拔办法

形成了系统的结构化选拔工作流程、严格的操作规范和标准，可操作性强，适用广，有助于推动国家高等教育招考改革发展。目前我校已将相应工作模式复制到本科生自主招生和博士生申请考核过程中，将来相关选拔体系还可进一步拓展，并逐步全面应用到高考招生和博士生招生工作中，甚至是CSC留学生招生等涉及到生源选拔的领域和具体环节。



# 研究生教育综合改革背景下

## 博士招生制度的设计与实践

文 | 天津大学研究生院

01

Part One

### 改革背景

#### 中华人民共和国高等教育法

(1998年8月29日中华人民共和国第九届全国人民代表大会常务委员会第四次会议通过)

博士研究生教育应当使学生掌握本学科**坚实宽广的基础理论**、**系统深入的专业知识**、相应的技能和方法，具有**独立从事本学科创造性科学研究**工作和实际工作的能力。

#### 中华人民共和国学位条例

(2004年8月28日第十届全国人民代表大会常务委员会第十一次会议修订)

高等学校和科学研究机构的研究生，或具有研究生毕业同等学力的人员，通过博士学位的课程考试和论文答辩，成绩合格，达到下述学术水平者，授予博士学位：

- (一) 在本门学科上掌握**坚实宽广的基础理论**和**系统深入的专门知识**
- (二) 具有**独立从事科学研究**工作的能力
- (三) 在科学或专门技术上做出**创造性的**成果

### 内生动力

#### 博士生培养目标

坚实宽广的基础理论

01

系统深入的专业知识

02

相关学科的技能和方法

03

独立从事科学研究工作的能力

04

做出创造性的成果

05

需要建立**与培养目标相适应**、有利于拔尖创新人才和高层次应用型人才脱颖而出的博士生招考制度。

目前博士生选拔招考主要采用**初试3门笔试+面试**的方式，在很长一段时期内对博士生选拔起到了重要作用，但这种方式也逐步显现出**一些问题**：

- 1) 笔试难以全面考察考生的专业知识，偶然性较大
- 2) 存在外语考试一票否决的现象

- 3) 难以充分考察出创新能力和研究潜力
- 4) 部分研究能力突出但不善于考试的考生被拒之门外
- 5) 应试复习须占用大量时间，影响考生的学习或工作
- 6) 导师和学院自主权不够，缺乏积极性、主动性

## 国家政策

### 国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020）

深入推进研究生入学考试制度改革，加强**创新能力**考查，发挥和规范导师在选拔录取中的作用

### 教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见

推进博士生招生选拔评价方式、评价标准和内容体系等改革，把**科研创新能力**作为博士生选拔的**首要因素**

### 教育部、国家发展改革委、财政部《关于深化研究生教育改革的意见》

❖以提高研究生招生选拔质量为核心，积极推进考试招生改革，**建立与培养目标相适应**、有利于拔尖创新人才和高层次应用型人才脱颖而出的研究生考试招生制度

❖建立博士研究生选拔**“申请—审核”机制**，发挥专家组审核作用，强化对科研创新能力和专业学术潜质的考察

❖建立对具有**特殊才能人才**的专门选拔程序

❖完善研究生与导师**互选机制**，尊重导师和学生选择权

**深化教育领域综合改革**…增强学生社会责任感、创新精神、实践能力…创新高校人才培养机制，促进高校办出特色争创一流。**推进考试招生制度改革**…**从根本上解决一考定终身的弊端**。深入推进管办评分离，扩大省级政府教育统筹权和学校办学自主权，完善学校内部治理结构。

——中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定

## 面临的问题

怎样让优秀学生脱颖而出 —— **核心**

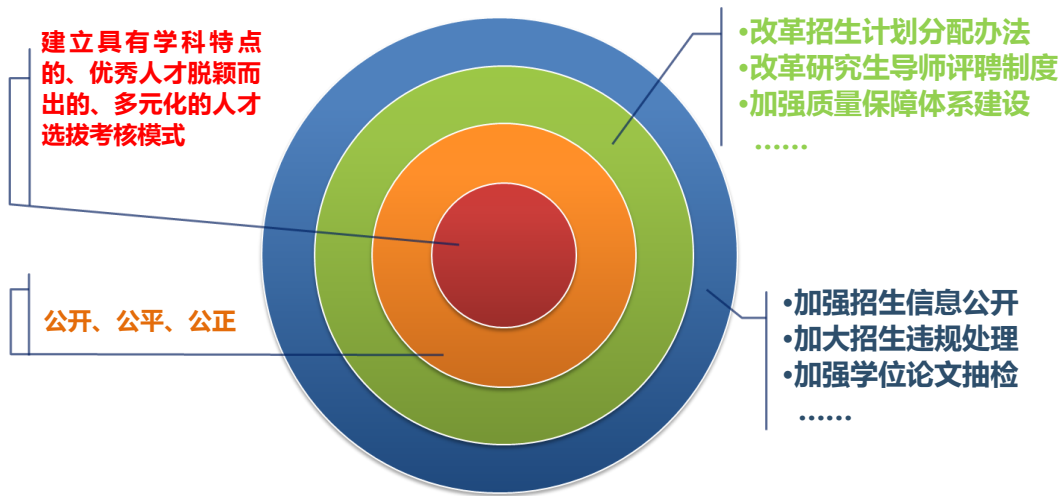
- 学生如何**“考”**博士：“考卷”与“科研水平”
- 学校如何**“考”**学生：“笔试、面试……”与“学科差异”

怎样让**“裁判”**公平、公正 —— **关键**

- 如何体现裁判（导师、专家组、学院）的招生自主权？
- 如何**监督**裁判招生自主权合理使用？
- 如何使裁判的选拔标准自觉统一到“择优”上？
- 如何避免“人情”对“裁判”学术判断的影响？

## 设计理念

博士生招考实施“申请—审核”制是一项系统工程，既需要招考过程本身的**自我完善**，也需要**综合改革提供环境支撑**。



## 先期准备

的模式，符合博士选拔内在要求。进行博士招考制度改革是人才选拔的内在动力

渐进改革逐步放权



### 兄弟院校试点

国内兄弟高校已经开展的试点工作，为进一步推动博士招生“申请—审核”制积累了经验

## 时机成熟

### 国内改革形势

《关于深化研究生教育的意见》等系列活动要求不断深化招考制度改革

### 校内渐进改革

近3年校内博士招考不断深化改革，为实施“申请—审核”制奠定了基础

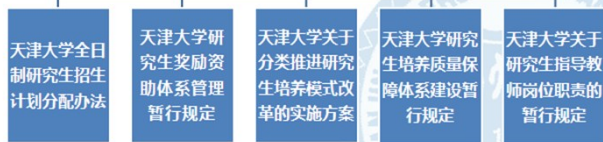
### 国际通行模式

“申请—审核”制是国际博士生招考通行

## 综合改革

### 主文件

《天津大学关于全面深化研究生教育的意见》



### 配套文件

### 天大研究生教育综合改革方案：

#### 综合改革→简政放权→持续改进

在研究生教育综合改革的大背景下，推出博士研究生招考制度改革方案，全面实施“申请—审核”制

## 文件构架

## 天津大学关于全面深化研究生教育的意见

主文件

天津大学  
全日制研  
究生招生  
计划分配  
办法天津大学  
研究生奖  
励资助体  
系管理规  
定天津大学  
博士研究  
生招生  
“申请—  
审核”制  
实施办法天津大学  
关于分类  
推进研究  
生培养模  
式改革的  
实施方案天津大学  
关于研究  
生指导教  
师岗位职  
责的暂行  
规定天津大学  
博士硕士  
学位论文  
抽检评议  
结果处理  
办法天津大学  
关于研究  
生指导教  
师岗位选  
拔的意见天津大学  
研究生培  
养质量保  
障体系建  
设暂行规  
定配套  
文件

## 主要内容

天津大学博士研究生招生  
“申请—审核”制实施办法

## 四项机制

## • 人才选拔申请审核机制

建立多元化的人才选拔学术程序，赋予导师、学院更大招生自主权

## • 招考过程监督保障机制

规范招考流程，在制度的监督之下行使招生自主权

## • 培养质量跟踪反馈机制

发挥质量保证体系作用，加强培养与分流淘汰并举

## • 招生资格动态调整机制

根据培养质量动态调整导师上岗资格、招生限额，提高导师质量意识、责任意识和指导能力

## ► 问题回应：

## 怎样让优秀学生脱颖而出——核心

• 人才选拔申请审核机制——建立具有学科特色的人才选拔模式

## 怎样让“裁判”公平、公正——关键

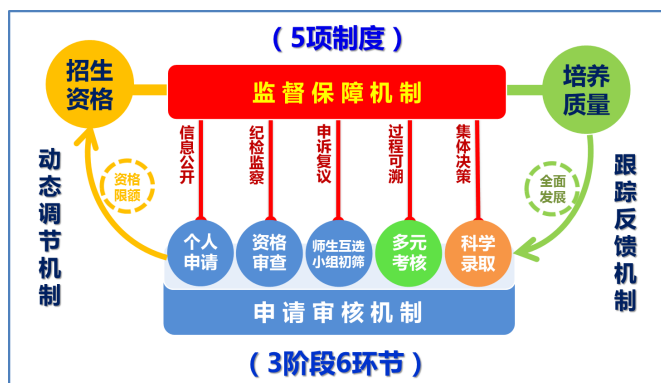
• 人才选拔申请审核机制——赋予裁判更多招生自主权

• 招考过程监督保障机制——明确招考过程的运行规则

• 培养质量跟踪反馈机制——实施分流淘汰与完善质量保障

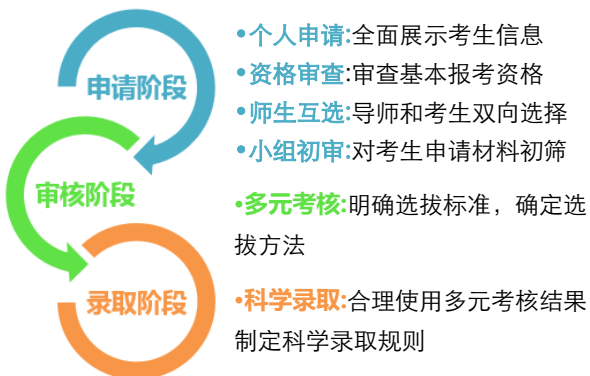
• 招生资格动态调整机制——定位裁判为“质量控制”利益共同体

## ► 机制关联：



### 人才申请审核机制

### 三阶段六环节



### 招考过程监督保障机制

### 五项制度

#### 1 信息公开制度

合理利用各种信息发布平台, **多渠道发布招考信息**, 包括: 招生政策、招生信息、复试办法以及录取结果等, 接受考生及社会各界的监督

#### 2 纪检监察制度

纪检监察部门监察招生录取工作全过程, 从组织上保证监督机制的有效运行: **教师督导组+学生监督小组**巡视

### 培养质量跟踪反馈机制

• 研究生教育督导组参与**培养质量全程跟踪**, 包括: 综合考评、论文开题、中期检查, 以及实施预答辩和学位论文双盲审

• 学院招生专家组可以提出建议, 对于**特殊人才进行培养质量全程跟踪**, 全面加强培养, 保障培养质量



• 发挥培养质量保障体系作用, **加大人才培养力度**, 使各类人才健康成长

• 健全培养过程**分流淘汰机制**, 对不适合继续培养的博士生**实施柔性分流**

#### 3 申诉复议制度

建立**校院两级招生领导小组**, 及时公布举报电话及联系方式, 保证投诉、申诉、监督渠道的畅通, 及时解决招生过程中出现的各种问题

#### 4 过程可溯制度

在做好各类考核纸质记录的基础上, 对**面试环节全程录音、录像**, 保证面试的规范性和过程的可追溯性

#### 5 集体决策制度

考核环节由学院组织专家组进行审核把关, 形成集体讨论、集体决议、集体监督的专家组**集体决策制度**

• **建立监督保障机制**, 保证选拔过程的公开、公平、公正

• 将招生自主权置于制度的监督之下, 充分发挥“申请—审核”制的积极作用, 实现改革的初衷

### 招生资格动态调整机制

• 建立以能力为导向的、能上能下的动态管理和**竞争上岗机制**

• 下放招生自主权, 同时强调导师和学院的**研究生培养的责任**

• 研究生培养质量决定导师上岗资格和招生限额, 以提高导师的**质量意识、责任意识**和**指导能力**



## 申请阶段

• **个人申请：**搭建平台，全面展示导师和考生信息，避免信息不对称

• **资格审查：**

- 1) 研究生院：审查教育部要求
- 2) 学院：审查个性化申请条件  
外语要求和学术成果要求：

管理与经济学部要求在职人员申请必须在B类及以上期刊发表论文；教育学院要求考生曾在C刊或核心期刊上发表论文等；药学院要求提交英文版材料

## 3) 设置合理申请条件

• **师生互选：**

学生：先期沟通，具有自由选择导师的权利；  
导师：向专家组推荐进入审核阶段的考生；  
学院：保障师生双方“自由”选择权，提供二次选择机会

• **材料初审：**

学生：基于专业素质、学术水平、综合素质能力及培养潜质等方面综合评价

导师：与师生互选环节协同发挥作用

学院：视具体学科情况及管理体系成立“学科申请材料初审小组”

## 审核阶段

• **外语多元考核方式**

第三方考试

留学经历

专家认定

e-Learning平台

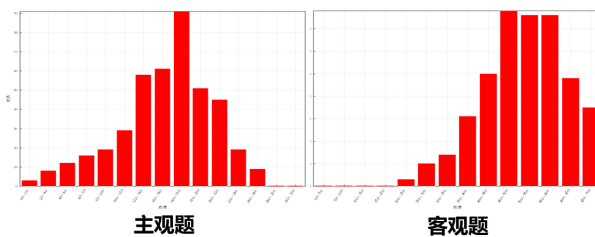
- 学院根据不同学科人才选拔的标准，分别制定第三方外国语认定标准
- 学院自主确定e-Learning平台外语考试合格分数线
- 特殊人才可以专家组认定，结果公示

• 2016年普通招考博士总计793人进入考核环节

• 405人通过第三方考试或留学经历认证通过初审，388人（约49%）参加e-Learning平台的外国语考核（可多语种）

• 申请人可连续考2次（客观题），取最高成绩，学院自行划定合格线

## e-Learning平台外语测试分数分析



## 各学院对e-learning成绩处理方式：

• 外语成绩认定多样化、考核计分多种化、成绩报送多类化

• 学院依据生源情况、学科特点自主划定外语成绩分数线

• 弱化基础外语在博士招考中的主导作用，重视专业外语的考核





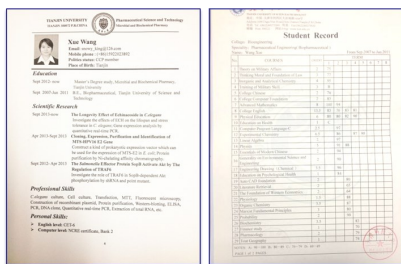
➤不是不考试，而是学院根据学科人才选拔的标准，制定各具特色的综合考核方式

内容	考核内容	考核方法	权重
外语	第三方考试或留学经历 +专业英语翻译与写作	认定+笔试	X%
专业基础	业务课1 业务课2 .....	开卷笔试 现场抽题 .....	X%
专业综合	业务课a 业务课b .....	专家组面试 实验操作 .....	X%
综合考察	研究经历、研究计划	学术报告 专家组面试	X%

### 案例1：药学院

#### 1.申请阶段提交全英文申请材料

药学院2016年博士招生申请材料



#### 2.考核专家组成

- (一) 国际视野
- (二) 学科/研究方向全覆盖
- (三) 无报考学生，绝对独立评价权限

#### 考核阶段——面试专家组

Jay Siegel	教授 (分子设计)			
Kim K. Baldridge	教授 (计算化学)			
Robert Boris	教授 (教学管理; 生药学)			
Kenneth Wojcechowsky	教授 (分子与细胞药理学)			
Matthias Bureik	教授 (药理学)			
Nathaniel S. Finney	教授 (药物化学)			

#### 3.考核过程设计

##### (一) 外语考核:

全英文过程，不设单独英语考试

##### (二) 综合考核:

实验操作、学术报告(用PPT介绍硕士研究课题及博士研究计划)、专家提问

##### 1. 尽量消除英语不适因素

- ✓设立秘书组，秘书长提供必要的中英文翻译
- ✓创造轻松氛围，个人问题切入，尽量消除考生的紧张感

##### 2. 尽量挖掘学生素质与潜力

- ✓个性化、探究式提问，基本知识+研究潜质
- ✓读博目的(热爱学术)
- ✓创新精神(对理想计算数据的质疑)
- ✓科研素质(参考值，大与小)

有报考学生的博导可旁听、可给意见，但不可加入专家组讨论

### 案例2：化学工程专业

#### 1.考核过程设计

##### (1)专业基础测试

考察：化学工程理论

方式：面试

要求：回答专业基础问题

##### (2)专业综合测试

方式：面试

要求：根据导师提前1天指定的最新文献，

PPT介绍该论文

##### (3)复试

方式：面试

要求：以学术报告形式汇报硕士期间的工作

对面试环节全程录音、录像



## 2.各学院依照学科特色制定多元考核方案

### •综合考察

➢学生用ppt汇报个人简历、研究经历以及拟开展的研究计划等内容

➢专家对学生的基础知识、学术前沿及研究方法等专业素质进行考核；

同时，对学生研究潜力、创新精神、团队意识以及心理素质等进行考核

### •笔试考试

➢可采用开卷或闭卷等方式，进行专业知识的笔试考试

### •现场抽题

➢题目可以提前做题库，也可以请面试专家分别准备。命题要求同笔试命题，所有命题教师需要签订命题责任书

### •实验操作

➢所有面试环节，要求全过程有视频记录；所有笔试内容，留存试卷至学生毕业

## 科学录取

➢合理使用多元考核结果，制定科学的录取规则

➢专家组集体决策机制

✓机械学院：“无关—有关”原则

➢志愿优先原则：因学科而异，规则先期公示

✓按导师还是按专业排队

✓控制在职比例，如何排队录取

### 案例：药学院

#### 录取阶段：

•质量为先，完全以考生综合素质、科研潜力为录取出发点

•所有面试专家逐一对申请学生给予A-B-C等级评定

•若意见分歧较大，则进行公开讨论

2016年博士“申请—审核”导师拟录取情况  
(应用化学)

类别	教师		各专业(研究方向)	
	海外引进教师	学院原有教师	分子与细胞药理学	生药学
录取比例	67%	33%	50%	50%
备注	3位资深博导没有录取到学生		引进人才大幅提高传统弱势方向师资水平，吸引高质量考生	
总结	新导师有紧迫的意识，通过多种方式(学术关系、小木虫)发布、联系学生·新导师与报考学生有良好的互动，使用多种方式(材料、电话、面试)进行初筛·新导师与报考学生已就博士期间工作有很好的沟通和完整的计划			

## 改革变化

内容	改革前	改革后
选拔标准	比较模糊	明确
选拔方法	简单 考试成绩决定	多元 学术成果和发展潜力决定
监督机制	零散	全方位
考生	选择机会少 考试能力高	选择机会多 综合素质高
导师	招生自主权受限 招生主动性、积极性小 终身制，责权模糊	扩大招生自主权、提高责任意识 进一步调动招生主动性、积极性 动态上岗，责权统一
招考规则	学校(研究生院) 制定一种模式	各学院分别制定 多种模式，突出特色
培养过程	各自独立	全程跟踪反馈

#### 改革成效：

##### (1)特色招生

形成了具有学科特色的招生选拔办法，使优秀人才脱颖而出

(2)质量意识

强化了招生质量意识，从入口进一步提高研究生培养质量

(3)强化监督

招考过程公开、公正、公平，构建了外部监督和导师自我约束相结合的招生质量保障体系

走出误区

误区1：“申请—审核”制=宽进

- 申请有入门条件，只会越来越**严格**
- 招生计划不放开，选材一定是**择优**

误区2：“申请—审核”制=不考试

- 考核方式包括笔试、面试、学术报告等多元方式，注重科研创新能力和专业学术潜质的考察，对于考生素质的要求更加全面、综合，备考难度加大，不能突击准备，需有**真才实学**

持续改进

完善监督机制

学校成立“**天津大学博士研究生招生学生监督小组**”，拓宽博士招考监督途径

规范材料审查

学院成立“**申请材料初审小组**”，规范初审流程，确保进入考核环节的考生质量

升级管理系统

**升级博士招生管理系统**，优化系统功能，实现智能化运行，高效、快捷响应

监督体系：教育督导专家+学生监督小组

教育督导专家

- 近30名校院级督导组员
- 进行80余场次考核工作



博士招生  
监督体系



学生监督小组

- 由在学博士生组成
- 就考试组织、专家考核、存在问题等方面给出监督建议

《天津大学2015年\2016年博士招生情况督导报告》、《天津大学2016年博士生招生学生监督总结》，为进一步完善“申请—审核”制提供了重要意见和建议

1. 部分专家组缺乏整体性，各专家独立发问，缺少明确的分工和侧重
2. 专家组对于考生从事科学研究的动机及动力考察不足
3. 专家组决策时，导师意见如何体现需进一步探讨
4. 进一步淡化外语成绩，更加注重考察外语应用能力
5. 进一步加大资格审查力度，提高入围考生质量
6. 对于考核前期准备、流程方面需要进一步改进和完善
7. 对于如何让学生和导师更加匹配，确定导师时可进一步探索

类型	作者	成果名称	成果时间
课题	张立迁等	“申请制”博士研究生招生改革的实验研究	天津市教育科学“十二五”规划重点课题（HE1004），已结题
课题	潘峰等	自治与监督并举：综合改革背景下博士招生制度设计研究	中国学位与研究生教育学会2015年课题（编号：C-2015Y0708-220）
学术论文	李传波 潘峰	自主与自律—美国博士生招生申请机制的显著特征	学位与研究生教育，2014.4
学术论文	付卫东 张立迁	我国博士生入学“申请制”模式研究	高校教育管理，2015.2
学术论文	张立迁 孙颖	对高校缩减“在职博士”招生现象的几点思考	研究生教育研究，2015.3
学术论文	张立迁	博士生招生中若干重点关切问题初探	高校教育管理，2013.1
学术论文	张立迁	博士生招生“申请—审核”制落地更需生根	中国研究生，2015.9
学术论文	肖凤翔等	英国工程博士研究生招生经验及其教育效果	高等工程教育研究，2015.5
报刊文章	天津大学	天津大学博士招生全面实施“申请-审核”制——读博能申请，考核更多元	人民日报，2016.4.1第12版
报刊文章	张立迁	作弊入刑离考试法治化不止一步之遥	中国教育报，2016.4.27第2版



# 新形势下的研究生招生改革

文 | 张立迁 天津大学研究生院  
白海力 天津大学研究生院  
孙 鹤 天津大学研究生院

2016年9月教育部印发了《关于统筹全日制和非全日制研究生管理工作的通知》，以推进全日制和非全日制研究生教育协调发展，促进全日制和非全日制研究生教育规范管理，统筹全日制和非全日制研究生管理工作，要求：准确界定全日制和非全日制研究生、统一下达全日制和非全日制研究生招生计划、统一组织实施全日制和非全日制研究生招生录取、坚持全日制和非全日制研究生教育同一质量标准、做好全日制和非全日制研究生学历学位证书管理工作。

在推进高层次创新型专门人才培养，建设世界研究生强国的新形势下，如何加强对我国全日制和非全日制研究生的统筹管理？

**招生单位应如何统筹好全日制和非全日制研究生招生考试工作，应如何在制度设计、政策配套、内在协同、监督保证等方面做出积极应对？**

**天大**

在研究生教育领域，每一次重大改革或政策调整，与其说是严峻的挑战，毋宁视之为一次难得的发展机遇。其实，早在2014年国务院学位委员会办公室《关于2014年招收在职人员攻读硕士专业学位工作的通知》中就提及：从2016年起，在职人员攻读硕士专业学位招生工作，以非全日制研究生教育形式纳入国家招生计划和全国硕士研究生统一入学考试。至2016年9月《通知》又进一步明确界定全日制和非全日制研究生，统一下达招生计划，统一组织实施招生录取，坚持同一质量标准。在2017年1月召开的全国教育工作会议上，教育部再次明确提及“研究生考试招生改革要继续深化，推进全日制和非全日制研究生教育统筹管理，坚持全日制和非全日制研究生教育同一质量标准，平



稳落实单证纳入双证考试招生改革”，这也为统筹做好全日制和非全日制研究生招生考试工作定下了基调。

从《通知》对“非全日制”的界定来看，“非全日制”是一种全新的学位类型，是对现有学位类型的完善和丰富，是研究生教育综合改革的重要实践。从招生单位的实际操作看，大致可分为三种方式：（1）全面推进、内外协同、积极应对；（2）试点开展、探索机制、平稳过渡；（3）静观其变、调查研究、深度谋划。应当说，这三种操作方式体现了招生单位应对改革变革的现实策略，是改革过程中依不同视角的发展选择。从更为积极的角度看，培养单位应自觉融入全面深化研究生教育改革的大环境中，从历史

机遇和责任担当的角度来审视、做好非全日制研究生招生考试工作，解决好非全日制研究生教育的系列问题，自觉坚持质量为上，追求卓越，办出特色。

天津大学结合本校研究生教育发展现状，全面推进，内外协同，积极应对。实施校内、校外调剂的积极政策，确保完成招生计划；统筹全校资源齐办非全日制研究生教育，发展特色的组织方式；强调院级培养单位和导师主体责任，构建质量保障体系。在学校层面，主导设计组织架构、队伍建设、培养模式、激励政策等顶层规划；在研究生院层面，统筹推进招生宣传、计划调配、过程管理、就业服务等整体方案；在学院层面，协同落实导师指导、教学管理、质量保障、日常管理、就业反馈等具体措施，是非全日制研究生的培养主体。同时，还搭建了由科研院遴选监督、实践基地条件建设、学工部党建及学生事务管理、图书馆文献查阅、后勤部门硬件保障等组成的辅助支持体系，协同推进非全日制研究生教育的健康快速发展，使之成为我校专业学位研究生教育不可或缺的重要组成部分。

的生源结构，亟待建立更为完善、高效、富有针对性的“柔性”人才培养模式，突出“应用性”特征，注重“个性化”培养，追求“社会性”需要，以培养高层次技术人才和职业人员。

基于上述两个基本问题，在围绕“招什么人”和“怎样招”两个方面推进招生改革，科学把握非全日制研究生教育的内在新质，完善与非全日制研究生培养目标相适应的招生选拔机制势在必行。首先，在招生宣传、组织复试录取环节上，应向学生申明毕业证书上将标注“非全日制”字样；其次，通过招生宣讲、政策解读方式，向考生传递积极信号：由于入学选拔考试方式的改变，大批应届本科毕业生接受非全日制培养，“同一质量标准”的培养目标促使社会和用人单位给予“非全日制研究生”证书更客观的认同；再次，超越原有的全日制研究生人才培养的传统范式，整合内外培养环境和要素，不断完善适应非全日制研究生教育的规章制度、培养模式、激励机制等。譬如，充分运用信息技术改革课程和教学方式，构建起具有“更多获得感”的教育公共服务供给体系，加强与专业学位教指委、行业企业、实践基地、校友的合作，探索新型高效的教育教学方法，采取积极有效的互动指导方式，最终达成质量共识；最后，基于非全日制研究生群体情况进行滚动调查和摸底，总结经验，发现在大量的数据支撑上，制定更科学的人才选拔标准，探索更多元、灵活、适切的选拔方式，提高招生工作科学决策水平，保证非全日制研究生招生质量和教育品质。

**在深化研究生考试招生改革的形势背景下，在体现非全日制研究生所独有的特点的基础上，如何形成完善的适应非全日制培养目标的招生选拔机制？**

天大

回答这个问题的关键前提，就是要认识“非全日制研究生的独有特点是什么”，以及“非全日制研究生培养目标又是什么”两个基本问题。

关于目前非全日制研究生的独有特点，可总结为以下三个方面：其一，有一定实践经验的在职人员和应届本科毕业生并存的**生源新结构**；其二，教育、工作及休闲生活交替进行，在大学与工作场所（或社会实践）中促进理论与实践的轮替发生，采取多种方式和灵活时间安排教学的**培养新形态**；其三，在基本修业年限或者学校规定的修业年限（一般应适当延长）内进行非脱产学习的**学习新方式**。

关于非全日制研究生培养目标，须真正达到和全日制研究生教育“统一标准”、“同等质量”的要求。考虑到非全日制研究生的独有特点以及目前非全日制研究生主要为专业学位

**如何秉持质量观和发展观并重，科学编制非全日制研究生招生计划，增强招生计划服务需求的主动性，调整、优化招生结构，积极推动非全日制研究生教育健康发展？**

天大

研究生招生计划是重要的学术资源，是研究生教育资源配置的主要抓手，也是体现国家层面引领设计及政策导向的重要信号。而非全日制研究生教育与全日制研究生教育能否共同构成功能互补、相互沟通的学位与研究生教育体系，一并成为培养高层次人才的重要

途径，科学编制招生计划尤为关键。

非全日制研究生教育（或在职研究生教育）发展之初，其招生计划并未纳入“国家研究生招生计划”之中。当然，从当时以及相当长一段时期来看，的确产生了一定的积极作用，加快推动非全日制研究生教育实现了规模发展的同时，也充分调动了招生单位培养在职人员的积极性和主动性。然而，非全日制研究生教育逐渐因边缘化、培训化、市场化等倾向为社会所诟病，制约了办学质量和水平的进一步提高。诚然，这背后既有对非全日制研究生教育的“认识误区”，也一定程度上说明了坚持质量观和发展观并举的研究生招生计划管理工作的重要性。

当前，考虑到非全日制研究生已纳入计划

管理，在建立以经济社会需求为导向、人才培养质量为根本的招生计划管理体制的基础上，是否也应考虑在适当时期通过政府立法形式、财政拨款方式、完善投入机制等措施，支持并调动招生单位及导师培养非全日制研究生的积极性。当然，最终学费标准和招生规模应交由社会的供求关系来决定。

同时，鼓励来自行业企业等社会力量充分介入，与国家战略需求对接，提高行业企业作为生源供给者和最终消费者对教育质量的引导、监督和干预能力，不断提高非全日制研究生教育的管理水平和培养能力。高校亦应考虑比照全日制研究生标准来计算非全日制研究生教育工作量，并将其列为学院和导师研究生招生计划在内的学术资源分配、考核评价的重要参考指标。

**在坚持与全日制研究生同一质量标准的前提下，当如何创新非全日制研究生招生模式，强化招生单位的招生录取主体责任，发挥和规范导师作用，以实现差异化、有针对性地选拔优质生源的目标？**

### 天大

这是关于学院、导师如何来选拔优质生源的问题。生源是研究生教育的基础，优质生源则是高水平研究生教育的入口保证。

自1985年以来，在职人员申请（攻读）硕士学位（即所谓“单证”）已经形成了比较完整的教育体系。统筹之后，在非全日制研究生教育的质量保障方面对学院和导师提出了更高的要求。在管理实践中，以“纳入计划管理，实施统一考试，划定同一分数线”为基础的统一质量标准要求下，将形成以优秀在职人士占一定比例，应届或毕业一两年的本科毕业生占主体的生源新结构。

对于具备一定实践经验的在职人员，能从全国统一考试中脱颖而出，势必证明其已经具备了较为扎实的理论基础和专业知识，学院及导师也应根据培养目标，特别是“专业学位研究生”的培养目标，适度调整既往过于偏重学术考察的录取标准，实行“综合素养考评”，

多从其专业实践能力、工作业绩与社会活动、理论应用于实践能力、特性及其表现等方面加以考察，多挖掘考生的隐性素质和潜质。如，当前多数招生单位的MBA复试体系中，承认非传统教育途径所获得学分价值，将工作年限与相关经历、业绩与成就、薪酬与下属人数作为加分项，以增加回流教育的弹性和吸引力。

相较于在职人员，全日制应届或新近毕业的本科毕业生缺乏一定的实践经验，学院和导师也应基于非全日制研究生教育的培养特点，针对不同专业背景、不同生源特点的个性需求，重点审视非全日制研究生教育培养方式的现实情境，考察考生的创新创业构想意识、学习与工作情境交互的终身学习理念、知识技术应用的关键技能、理论与实务的交流连接能力、应对工学矛盾的策略安排等能力。

当然，还有诸多考试招生方面可以进行试点探索，如一次考试，多年使用成绩问题；允许平行报考多所学校问题；推进选拔考试向资格考试过渡；吸收更多优秀校友、相关行业部门直接参与招生选拔环节等。但考试招生改革有其敏感性，在试点阶段应以程序公开透明、择优公正录取为先决条件，以招到那些最适合非全日制方式进行培养的学生为最要。





李国岫

北京交通大学研究生院常务副院长



赵世奎

北京航空航天大学人文社会科学学院



林莉萍

北京航空航天大学研究生院



梁大鹏

哈尔滨工业大学研究生院副院长

教育部印发了《关于统筹全日制和非全日制研究生管理工作的通知》（以下简称《通知》）要求，要准确界定全日制和非全日制研究生，统一下达招生计划，统一组织实施招生录取，坚持同一标准、同等质量。但是，要推进非全日制研究生教育健康可持续发展，还有一些值得关注和亟待解决的问题。本刊邀请到北京交通大学研究生院常务副院长李国岫，北京航空航天大学人文社会科学学院赵世奎，北京航空航天大学研究生院林丽萍和哈尔滨工业大学研究生院副院长梁大鹏几位老师与我们分享了新形势下研究生招生工作的新想法和新做法。

1. 招生单位应如何统筹好全日制和非全日制研究生招生考试工作，并做好哪些制度设计、政策配套、内在协同、监督保证等以积极应对？

### 梁大鹏

对于《通知》发布，招生单位应当在充分认识和理解其背景与意义的基础上，剖析现存问题，针对性地开展相关工作。统筹管理全日制和非全日制研究生能够提高学生学习的灵活性，有利于高校规范全日制和非全日制研究生教育。结合国家要求和办学实际，高校应当从以下几方面做好相关工作：

**(1) 学校牵头做好顶层设计：**此项工作涉及招生、培养、学位授予以及日常管理、后勤服务等多个方面，工作过程相互交织且错综复杂。因此，应由学校牵头做好顶层设计，高度统一认识其必要性并理顺现有资源及问题，做好全日制和非全日制研究生招生、培养及配套资源的统筹规划。

**(2) 发挥高校以及学科自有发展特色：**从招生规模到招考方式、从招考类别到选拔办法、从培养目标到培养方案、从培养体系到学习方式、从培养标准到学位授予、从奖助体系到后勤服务等方方面面，都要充分发挥高校及学科自有发展特色，在分析全日制和非全日制研究生不同发展需求基础上做好符合各自特点的制度设计和组织保障，并做好相关部门的内部协同，尤其要保障非全日制研究生的培养质量。

**(3) 充分重视并发挥校企合作及联合培养研究生机制优势：**校企合作及联合培养研究生机制，对提高研究生解决问题能力具有实际的训练意义。高校应主动适应社会经



济发展需要，根据社会发展需要动态调整人才培养和招生类型需求，不断加强校企合作，实质推动校企联合培养研究生机制优势，有效建立起校内与社会监督双重保障机制，完善既有校企人才培养合作与评价体系，进一步提升“产、学、研”一体化人才培养的协同性和政策落地的实效性。

### 李国岫

2017年是我国统筹全日制与非全日制研究生管理工作的第一年，招生单位必然面临许多新情况和新问题。为此，北京交通大学积极采取各种措施，确保今年的研究生招考工作顺利完成。

首先，**统一思想，协同推进**。学校领导对非全日制招生非常重视，多次组织召开校内有关部门的协调会，按照通知精神，统一思想，建立协同工作机制。研究生院及时汇总梳理非全日制研究生招考过程中遇到的困难和问题，深入调研分析，研究提出处理意见和建议，制定相关配套措施，确保非全日制研究生招考工作落实到位。



其次，**立足顶层设计，抓好关键环节**。研究生招生考试中，在考试科目设置及试题选用方面，全日制和非全日制研究生考试招生依据国家统一要求，实行相同的考试招生政策和培养标准，保证同等质量。非全日制研究生的初试、复试科目设置及试题选用与全日制研究生保持一致，在复试录取方面，非全日制和全日制划定相同复试线，复试程序相同，录取标准相同。

第三，**提前规划，周密安排**。在制定招生简章、招生专业目录、招生计划的同时，研究

生院针对非全日制的特点，提前进行全面调研并明确了学费标准、奖助政策、户口档案管理、思想政治教育、住宿、医疗、就业派遣等方面的配套政策，为考生做好咨询服务。目前，正调整、制定非全日制研究生培养方案，在保证同等质量标准的前提下，优化培养环节设计，采取灵活的教学安排，确保培养质量。

2. 在深化研究生考试招生改革的形势背景下，在体现非全日制研究生所独有的特点的基础上，如何形成完善的适应非全日制培养目标的招生选拔机制？

### 李国岫

从2017年非全日制研究生招生情况看，与应届生相比，在职考生在准备考试的时间和精力上不足，在采取相同招考标准下，在职考生笔试环节处于弱势。因此，适应非全日制培养目标的招生选拔机制，对选拔优秀的非全日制生源显得尤为重要。

对于教育主管部门应优化初试科目和内容，初试可作为基础水平测试，更多的综合能力及专业水平测试应在招生单位组织的复试中进行。对于招生单位而言，应强化复试考核，加强能力考查，注重综合评价，建立健全更加科学有效、公平公正的考核选拔体系。在非全日制研究生面试环节中应考虑吸收企业导师。进一步优化调整非全日制研究生选拔标准与选拔方式，增加案例分析等形式评价学生的专业知识和解决问题能力。

### 梁大鹏

目前，现行的研究生招生统一考试模式在非全日制研究生招生工作中也出现了一些新问题，特别是对已毕业多年且应试能力较弱的一部分在职考生。这类考生与应届生或近年毕业的往届生相比，虽然应试能力较弱，但学习目标明确，并且他们具备较丰富的实践经验，所掌握的知识技能背景与社会发展需要契

合度较强，对知识的运用有着更好的理解，并亟需相关知识更新，因此这部分考生的特点和优势也不容我们忽视。尤其是在国家教育发展规划中特别强调产学研相结合的大环境背景下，更加明确了对于学习意愿强且工程实践经验丰富的这类人群培养的重要性与紧迫性，急需提升其理论与实践相结合的能力和水平，这也是高校应当承担的一项重要任务。

高校应在既往招生和培养经验的基础上，探索出适合非全日制培养目标的招生选拔机制，并进行“个性化”的应用型培养。高校可以结合自有发展特点加强顶层设计和宏观主导，基于各招生的学科特点和人才培养目标，建立起符合各学科特点和适应不同类型人才需要的研究生复试选拔综合能力考核体系，对考核要素、分值权重、考核时间等方面进行科学的合理化设计，并制定针对性强、易操作的工作流程和独立监督办法，有效兼顾选拔的公平性与科学性，最终建立起适应非全日制培养目标的招生选拔机制。

**3. 在坚持与全日制研究生同一质量标准的前提下，高校又当如何创新探索非全日制研究生招生模式，强化招生单位的招生录取主体责任，发挥和规范导师作用，以实现差异化、有针对性地选拔优质生源的目标？**

### 李国岫

坚持全日制和非全日制研究生教育同一质量标准，对于进一步完善研究生教育体系，推动研究生教育内涵发展具有十分重要的意义。

首先，充分发挥导师群体在复试选拔中的作用，明确导师群体的学术权力和责任，提高导师群体科学规范选拔人才的能力。对非全日制研究生更要强调考生与行业特色的适应性，充分了解社会和市场的需求，由熟悉行业或职业领域、了解社会人力资源需求的专业招生人员组成的复试导师群体，实现差异化、有针对性地选拔优质生源的目标，提高招生选才的科学化专业化水平。

其次，在非全日制研究生复试的过程中，笔试部分强化对专业知识的系统掌握与灵活应用，面试部分在考察考生的专业素质和综合能力考核的基础上，增强对考生的工程应用能力考核。同时，规范复试过程管理，做好包含录音录像资料在内的各类考核评价档案的保管工作，建立动态跟踪反馈机制，以不断优化招生复试组织工作。

### 梁大鹏

“同一质量标准”意味着，在培养质量和社会认可得到保障的前提下，会有一大批应届或近两年毕业生选择报考非全日制研究生，而非全日制研究生的生源结构也由此发生较大变化，生源质量将显著提高。因此，未来作为招生主体的高校如何积极面对研究生招生的新形势、新局面、新挑战，宜从以下几方面着手：

**(1) 重新评估各学科的非全日制研究生培养体系**，有效确保扩大非全日制招生规模后的培养质量，并结合现有资源，统筹规划并确定非全日制招生计划。

**(2) 强化复试选拔及学科、导师的研究生招生主体作用**，同时尝试结构化面试等更加科学、公平公正的选拔方式方法，结合培养目标，设置各有侧重的考核内容，并进一步加强对综合素质与工程实践能力的深入考察，把具有工程实践经验、具备丰富的复杂工程项目管理经验以及能准确把握关键技术或知识点的优质生源选拔出来。

**(3) 强化非全日制研究生招生宣传工作**。国家、高校、社会，各层面应当承担起各自相应的宣传责任，尽早尽快让考生和家长、政府以及社会企事业等多方对非全日制研究生的认识与认可。

**(4) 招生工作必须与培养工作统筹协调考虑**，在不降低培养能力和培养标准的情况下，探究不同培养需求下的招生选拔和培养体系，坚决避免出现招生“红红火火”，培养“简简单单”，毕业“凄凄惨惨”的局面。

#### 4. 如何秉持质量观和发展观并重，科学编制非全日制研究生招生计划，增强招生计划服务需求的主动性，调整优化招生结构，积极推动非全日制研究生教育健康发展？

赵世奎、林丽萍

通知指出，从2017年起，将按全日制和非全日制两类分别编制和下达全国博士、硕士研究生招生计划。但是，非全日制研究生招生计划是作为增量安排还是存量调整，在学术学位和专业学位，以及各学科专业上全面铺开还是重点推进等问题，都有待进一步明确。对各培养单位而言，是否所有学科专业都适合开展非全日制培养，是否会在一些专业学位类别仅开展非全日制培养，从而出现非全日制“批量生产”而导致质量“缩水”等等都有待深入探讨。

梁大鹏

对于非全日制研究生招生，特别是非全日制工程硕士的招收与培养，可以依托校企联合培养合作模式，进一步扩大非全日制研究生招生规模。高校应当结合本单位办学特点和当前社会发展需求，通过用人单位调研、科研合作等方面工作，有效建立“订单式”培养与招生计划联调机制，继而实现非全日制招生计划的科学编制。此外，科学编制和执行非全日制招生计划还应当坚持“量力为之、宁缺毋滥、分类并举、稳中求进”的原则，对于学科是否招收非全日制研究生，要明确“有所为，有所不为”，以培养研究生的能力为核心，综合考量学科及导师是否具有招生资格及条件，不适合的坚决不招。同时，还要在坚持培养质量不降低的前提下，多重学习方式并举，使非全日制招生与培养工作可以稳中求进，不断增强招生计划服务于国家和社会需求的主动性与适应性。

李国岫

2017年大多数招生单位在编制非全日制招生计划时，未能及时深入研究、领会国家的政策导向，对非全日制研究生的社会需求了解不足。针对这一问题，应着重从以下几个方面入手：

首先，要以社会需求为导向，增强招生计划服务需求的主动性。在编制招生计划前，应充分调研行业发展现状，明确社会需求情况，招生计划向社会需求大、经济效益大、对国家发展影响大的领域倾斜。

其次，要充分听取行业建议，改革招生选拔机制。听取行业建议，创新招生选拔机制，形成以行业为抓手、以需求为导向、以生源为基础、以教学培养为保障的招生选拔机制，推进非全日制研究生招生选拔工作健康发展，进而推动非全日制研究生教育健康发展。北京交通大学一些非全日制专业通过与用人单位沟通，根据用人单位的需求，对招收的非全日制非定向研究生进行定制培养，并与用人单位、学生签订协议，毕业后优先或直接到该用人单位工作，为企业定制培养应用型人才。

第三，构建招生、培养与就业一体化评价体系。科学构建非全日制研究生教育的评价体系，包括生源规模和质量、培养效率和效果、社会认可度等几个维度，招生计划向行业需求大、生源质量高、培养质量优的学位类型和专业领域倾斜，优化招生结构。



赵世奎、林丽萍

要推进非全日制研究生教育健康可持续发展，除了招生，还有一些值得关注和亟待解决的问题。

**学生管理问题。**首先，至少在短期内，可能会有大量报考全日制的应届考生调剂到非全日制录取，这部分学生尚没有做好“边学习边工作”的准备，也没有相对稳定的单位作为依托，很可能会成为“飘着”的一个群体，培养单位又不应该像全日制研究生那样承担“无限”责任，学生管理中的诸多新问题可能会“浮出水面”。

**投入机制问题。**和美国等多数国家的高学费政策不同，国家财政拨款是我国培养单位教育经费的主要来源。从2012年起，政府财政对纳入国家研究生招生计划的全日制研究生安排生均综合定额拨款。在统筹管理的前提下，为保障教育质量，弥补培养单位的教育成本支出，培养单位将势必提高非全日制学费水平，但国家应该设置非全日制研究生的学费水平上限。

**教育教学问题。**坚持全日制和非全日制研究生同一标准、同等质量，并不意味着两者要采用完全相同的培养过程和教学内容。恰恰相反，必须充分考虑到全日制和非全日制研究生

职业发展路径以及知识、能力、素质等方面现实需求的差异，有针对性地制定差异化的培养方案，这对培养单位提出了更高的要求。



统筹全日制和非全日制研究生管理工作，从小的方面讲，是推进全日制和非全日制研究生教育协调发展、促进非全日制研究生教育规范管理的重要举措；从大的方面讲，是适应经济社会发展的多样化需求、深化研究生教育改革战略选择的多样化需求、深化研究生教育改革战略选择的战略选择，对于推进科教融合、促进学习型社会和人力资源强国建设都具有深远意义。新形势下高校应把握好新政策推进研究生教育的综合改革。



## 博士生招考选拔中的学术能力

### ——内涵与评价

文 | 姜林 大连理工大学高等教育研究院博士研究生  
杨连生 大连理工大学高等教育研究院

**学术能力是博士生培养的基本诉求，更是大学学术使命的根本体现。目前我国博士生入学考试中在辨识考生已经具备的学术能力、预见博士生未来的学术能力水平的增长空间方面仍存在问题。**

#### 一、学术能力是博士生招考选拔的重要依据

高等教育学家潘懋元教授认为“招生选才的优劣对博士生培养质量的影响，就如同农民播下去的种子的好坏对收成的影响一样。因此，如何把好博士生培养的入口关，以什么样的标准来衡量考生，这是关涉博士生教育全局的关键问题之一”<sup>[1]</sup>。目前我国博士生入学考试一般为学校组织的统一考试，表现为“2阶段制”即初试（笔试）和复试（面试）相结合的形式。然而在实际的“初试—复试”招考选拔中，初试环节多考核记忆性、知识性内容，同时命题的重复率较高、各高校之间的试题可比性也不强；复试环节则多以面试为主，面试问题并没有一套规范的要求，主观性和经验性较强<sup>[2]</sup>。各高校的选拔中较少涉及考生学术研究态度和研究兴趣等方面，往往难以准确考察考生的综合素质和发展潜力。因而如何尽可能的辨识考生已经具备的学术能力、预见博士生未来的学术能力水平的增长空间，成为博

士生招考选拔中无法回避和迫切需要解决的问题。

博士生教育是当前我国培养高层次专门人才和发展科学技术的顶层设计，学术能力是博士生培养的基本诉求，更是大学学术使命的根本体现。“为什么我们的学校总是培养不出杰出人才？”这是关于中国教育事业发展的—道艰深命题。作为国民高等教育的最高层次，如何选拔并培养具有科研创新能力的杰出博士研究生，是培养出杰出人才的一大前提。钱学森认为：“现在中国没有完全发展起来，一个重要原因是没有—所大学能够按照培养科学技术发明创造人才的模式去办学，没有自己独特的创新的东西，老是‘冒’不出杰出人才。”钱学森之问，包括两个层面：—是学校培养创造发明型人才的模式，二是创新创业型人才在社会上发挥作用脱颖而出的机制。前—个层面是博士研究生培养过程中需要探索的问题，而后—个层面即是在博士生招考选拔的过程中尤其需要引起注意的。博士研究生自身的学术能力，不仅是其成为创新创业型人才的先决条件，更应该作为其在招考选拔过程中“发挥作用”和“脱颖而出”的依据。换句话说，将学术能力作为博士生招考选拔之重要标准，不仅是衡量和考察博士考生的现有知识基础和科研能力的有效办法，更为招考选拔中“杰出人才”能够“脱颖而出”提供依据和保障。将学术能力作为博士生招考选拔之重要标准，同时也是高校按照培养科学技术发明创造人才的模式去办学，并为他们能够发挥学术潜力和创新能力提供平台和氛围的重要体现。

## 二、学术能力的内涵与表现

关于“学术”的概念，各国学者都对其进行了自己的阐释，梁启超先生于1911年在其文章《学与术》中指出“学者术之体，术者学之用”，也就是说，“学也者，观察事物而发明其真理者也；术也者，取所发明之真理而致用者也”。这既突出了“学”的知识性和“术”的实践性，也阐述了两两者之间的互动关系。美国著名教育家欧内斯特·博耶则提出了“广博学术”的概念，并将学术划分为“探究的学术、应用的学术、教学的学术以及综合的学术”<sup>[3]</sup>，这一划分作为一种新的学术范式对当代高等教育学界影响深远。从上述两种代表性的观点可见，“学术”不仅指对专门学问进行思辨和探究，还应强调将专门知识应用于实践这一环节。

随着对“学术”的认识不断加深，学者们对于“学术能力”这一概念的意义也表现出了极大的研究热情，通过对已有文献的梳理可以发现，国内外高校对于学生学术能力的培养主要侧重于学业成就和职业发展能力，在此基础上本研究将胜任力的概念引入对学术能力的认识中来。

### 1.侧重学业成绩表现 (Academic Performance)：学术能力即智商

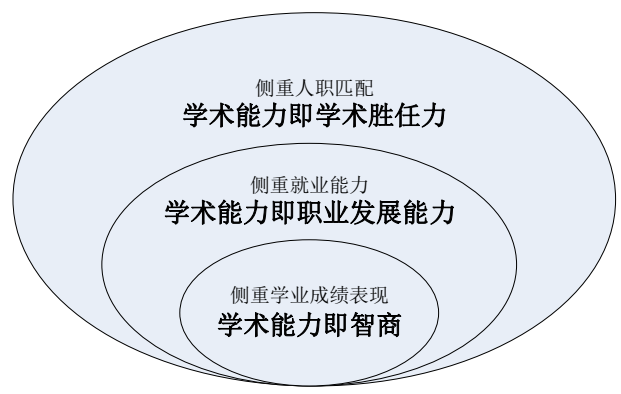
在西方许多针对学生学业成就的实证研究中，普遍默认这样一种观念：学业成就高的学生具有很高的学术能力，在学校中学业表现好的学生，在今后的职业生涯发展中取得高成就的可能性也高于那些学业成就差的学生 (James Soto Anthony, 1998; Martin Pinquar, 2004; Nora B. Honken, 2013等)。这些研究认为高学业成就的学生具有更高的学术能力，具有高学术能力的学生在智力上优于

一般学生。

### 2.侧重就业能力 (Employ-ability Skill)：学术能力即职业发展能力

John Stephenson (1998) 认为学生需要在其课程中发展的关键能力应当包括：问题解决能力、沟通与问题分析能力、数据分析能力、批判与评价能力、时间管理能力、以及团队合作能力<sup>[4]</sup>。不难发现，这些能力不仅决定了学生在校期间能够取得的学术成果，也是学生步入职场后职业发展的关键能力，因此部分学者将在校学生学术能力的培养和职业发展相结合，认为学术能力的培养应当以就业为导向。

图1 学术能力的内涵



### 3.侧重人职匹配 (Person-Position fit)：学术能力即学术胜任力

人职匹配理论要求人所拥有的素质直接指向任务目标，是现代人才测评的基础理论。基于此发展起来的胜任力理论则更加突出人所拥有的内隐的素质，如价值观、动机、态度、文化等等与任务目标的匹配。即一方面要求个体素质能够满足特定职位的要求，另一方面还要求个体的“内在特质”与职务的基本特征和要



求之间有一致性。胜任力(Competence)这一概念首先由哈佛大学著名心理学家戴维·麦克利兰 David C. McClelland于1973年提出,其研究中指出了招聘中常用的智商和个性测试对于选取合格员工存在着诸多无力和不足,并认为胜任力应涵盖知识、能力和职业素养三个方面<sup>[5]</sup>。本文对这一概念进行具体化理解,认为博士生的学术胜任力是指博士研究生在进行学术研究的过程中,所应具备的专业特质、学术动机、自我概念、社会角色、智能基础等个体特征。

### 三、博士生学术能力的评价与管理

将学术胜任力的概念引入博士生招考选拔工作中,即将上述胜任特征作为招生方衡量考生学术能力的标准,是为了有效测量出博士考生的学术能力水平且能够区别出优秀博士生源与一般博士生源。依据博士生学术能力的层次与性质,可以将学术能力的各个评价维度即胜任特征进行排序与归类,以此测量博士考生的学术能力水平高低。即考生所具备的高层次的、内隐的胜任特征越高,越为杰出。如下表所示:需要说明的是,学术能力水平较高的考生如杰出考生,不仅具备一般考生和合格考生所不具备的较高层次且更为内隐的发展性胜任特征,还同时具有合格考生和一般考生所具备的较低层次且较为外显的鉴别性胜任特征和基准性胜任特征。

表1 博士生学术能力评价的标准与层次

区分对象	评价维度	评价标准	胜任力层次	胜任力性质
一般考生	智能基础	学科知识 研究技能	基准层	外显
合格考生	自我概念	面对学术的敬畏态度 追求真理的基本学术观	鉴别层	相对内隐
	社会角色	明确自身担负着国家科研攻关和技术创新等重任		
杰出考生	职业特质	问题意识 对学科领域前沿知识的敏感性 面对强大科研压力的情绪自控能力 处理棘手科研问题时的耐性和主动积极的精神等	发展层	内隐
	学术动机	对学术理想的持续渴望 将学术理想付诸行动的念头		

依据人职匹配的人才测评原则,博士生招考选拔不仅需要博士生本身所具备的素质和内在特质符合院校与专业的标准,也同时需要院校与专业所能提供的条件与氛围符合考生的研究需要和发展目标。这就要求招考单位在科学有效评价考生的同时,加强对于博士生招考选拔的管理,这种管理不应单独针对考生入学前这一阶段,还应在考生入学后建立长效的监督机制,将学术能力的“评价——管理——监督”贯穿于整个博士生培养过程的始终。

#### 1. 详尽的院校与专业介绍,加深报考前的互动与考察

高校有义务让考生全面了解其人才培养模式、设施配备、科研条件等项目,为考生未来施展自身才能提供平台和保障。同时须对考生所报考的专业进行详尽介绍,便于考生对未来学习和从事科研工作的环境与总体方向进行考量。最为重要的是,考生与导师应在报考前加深了解与互动,对彼此的研究风格、研究内容、研究目标乃至就业去向等方面进行充分沟通,为未来考生从事具体研究和具体学习提供基础。只有通过考生与院校双方在报考前进行充分的互动与考察,才有利于实现“人职匹配”,考生能够进一步“胜任”研究任务,院校也能够在选拔合适人才的基础上完成人才培养的目标。

## 2.加强对研究计划的重视,尤其重视研究计划的可行性

研究计划是考生在正式进入博士研究阶段前的学术能力的重要体现,也是考生对其整个博士研究阶段所要完成的一个整体预期,因此是对博士考生进行入学前考量和评价的一个重要依据。研究计划一般包括研究思路、研究方法、预期目标、前期成果、困难的克服与解决,时间管理等方面。在对博士生研究计划的考量与评价中,尤其应当重视研究计划的可行性,当前博士生招考选拔中普遍存在的问题是,一些考生为了通过招生门槛准备一份漂亮而非实际的研究计划。这就需要院校专门针对博士考生研究计划的可行性部分加大考察力度,必要时请考生提供研究计划完成的条件和依据,提高其研究计划的可行性。

## 3.建立持续性的学术能力管理与监督机制

为了保证对博士生学术能力进行长效考察,高校不仅需要在入学前对博士考生进行筛选与评价,还应建立一套持续性的管理与监督机制。如美国高校的博士生在结束课程并完成所修学分之后还会经历一系列的测试,以此来衡量其博士学习的前一阶段是否达到了应有的学术水平。博士生(PhD student)只有在通过了这一系列资格测试(Qualify)之后,才会晋升为“博士候选人”(PhD candidate),真正进入到博士论文写作阶段,而未通过测试的考生将失去获得博士学位的资格。这就无形之中在博士生入学后形成了一种后续的监管,督促博士生在取得入学资格后仍需努力提高自身学术水平,以免在资格测试中被淘汰。介于国内严进宽出的博士生培养现状,一套完善的学术能力评价——管理——监督办法亟待施行,这不仅是对博士生招考选拔机制的一个补充,也是促进博士生学术能力提升,最终提高我国博士生培养质量的一个有效途径。

### 参考文献

- [1] 乔连全,董立平.以学术为志业“得天下英才而教育之”——访著名教育家潘懋元教授[J].中国大学教学,2008(5):23-28.
- [2] 张鸿莹,安宇.博士研究生招生改革的对策与思考[J].湖南科技大学学报(社会科学版),2010,01:142-144.
- [3] BOYER E L.Scholarship reconsidered:priorities of the professoriate[M].New Jersey:Princeton University Press,1990.
- [4] John Stephenson.The Concept of Capability and its Importance in Higher Education.From Capability & Quality in Higher Education, Stephenson J & Yorke M, London,Kogan Page, 1998:1-19.
- [5] McClelland D C. Testing for competence rather than for" intelligence."[J]. American psychologist, 1973, 28(1):10-14.







# 研究生招生选拔制度

## 与监督体系的

## 探索

文 | 陈冠云  
天津大学研究生院

研究生招生工作作为研究生教育的开端，在整个研究生教育体系中起着“排头兵”的作用。故而，招生质量的优劣将直接影响到整个人才培养环节的质量。因此，建立健全科学公正的招生选拔机制是研究生教育乃至“双一流”建设的重要保障。

回顾我国研究生招生制度60年的风雨历程，不难发现，其变迁趋势正由集权走向分权，并且呈现出研究生培养单位招生自主权不断加大的趋势<sup>[2]</sup>。特别是随着国家创新驱动发展战略的实施，如何使具有创新能力和培养潜质的可造之材在研究生招生环节中脱颖而出，越发成为当前研究生招生制度改革的重中之重。在“双一流”建设的时代背景下，谁将成为大学建设的主体，中国科学技术大学副校长张淑林教授认为，大学教授是办学和治学的主体<sup>[1]</sup>，是人才培养的重要力量，应该享有充分的自主权和选拔权。作为研究生教育的管理者，如何调动导师在研究生招生宣传环节的积极性，如何让导师在招生录取环节拥有更多的话语权，如何创新研究生招生模式，将成为研究生招生制度改革的核心之一。

### 一、研究生招生模式新途径

以导师及团队为根本，以优化生源结构、提高生源质量为导向，以招生计划为抓手，打造研究生招生制度运行的新模式——“研究生招生导师团计划”。

#### 创新行政管理理念，保证学术自主权

研究生招生工作兼有行政和学术双重性质。行政性质体现在招生管理上，而学术性质则表现在录取标准的认定上。以前研究生招生管理由学校负责，录取标准也多由学校统一划定，这极大程度上削弱了导师的招生自主权，既不科学，也不合理。“什么是优秀生源，怎样招收优秀生源”，相信每一位研究生导师心中都有自己的标准，为确保导师团计划顺利实施并发挥应有作用，学校在适度制定录取标准的基础上，将挑选学生的权利归还给导师，由导师及团队初审报名材料，并依据学科特色制定复试考核准则。不仅

如此，还鼓励各位导师积极思考研究生招生宣传途径，主动出击、精准定位、特色宣传<sup>[3]</sup>，吸纳本专业领域的优秀生源，将导师从原来被动管理、受命执行的模式中解脱出来，重塑导师招生管理的“主人翁”意识。这既是对导师学术自主权的尊重与信任，更是教育专业性的回归。而从事招生管理的行政人员，转变原有管理价值观，退居幕后。在做好服务支持的前提下，负责全校研究生招生工作的整体规划、履行监测督查的职能等，保证导师团计划按照事先订立的规则顺利运行。

#### 以招生计划为杠杆，完善质量保障机制

研究生招生计划的编制与管理是我国研究生教育规模和结构调整的首发环节和控制环节，左右着研究生教育资源的配置<sup>[4]</sup>。故而，无论学校还是导师，研究生招生计划是每年必争的“财富”，这也成为“研究生招生导师团计划”永葆活力的有力抓手。高校可结合办学历史、学科特色、人才师资等因素，制定切实可行的招生计划分配办法，在既有计划规模的基础上，通过增量安排、存量调控，每年进行动态调整。如，《天津大学全日制研究生招生计划分配办法》建立起“生源质量奖励的动态调整体系”，即将20%的博士招生计划和10%的硕士计划数量归为动态调整数，以招生计划为杠杆，建立起激励约束机制；成立由研究生院、人事处、科学技术研究院及人文社科处等部门组成的“招生计划分配工作小组”<sup>[5]</sup>。以导师及团队科研实力、绩效表现等为评审指标，将招生计划直接划拨给科研实力雄厚、学术潜质突出的导师团队，逐步打破过往“大锅饭”式的招生计划分配办法，鼓励导师团队间公平竞争，激发导师团队内生动力和发展活力，引导学校办学水平和科研水平不断提升。

以优化生源结构、提高生源质量为导向，逐步完善质量保障机制，将更多的优质办学资源流向科研实力强、学科融合度高、教学特色鲜明的导师团队，这是符合高等教育发展趋势的必然之举。同时，创新科研团队的组织运行模式，实行“团队主导、院系服务、学校统筹”的“特区式管理”，给予导师及团队更多的自主权，导师的角色不再只是研究生培养环节的引路人，还要肩负起研究生招生工作选材的重责。

#### 建设一流师资队伍，培养拔尖创新人才

“双一流”建设的方案中，将“建设一流师资队伍，培养拔尖创新人才”两项建设任务放在突出位置。在推进“双一流”建设的过程中，如何“筑巢引凤”吸引优秀国内外教师，又如何因材施教培育各类人才，是摆在高校乃至政府面前的一项难题。“图难于其易，为大于其细”，研究生招生导师团计划这一尝试，旨在创新科研团队的组织运行模式，完善招生选拔办法，进而优化教师成长发展、学生脱颖而出的制度环境。以导师团队为根本是“以人为本”治国理念教育领域的延伸，这符合教师成长发展的客观规律。从导师团成员年龄结构来看，核心成员多为有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的中青年教师，受困于固有机制体制，他们原本短时间难有资源发展，但导师团计划为他们提供了一个宽阔的平台，不仅为他们划拨生源指标，还赋予他们招生自主权，让他们有机会招收到心仪的学生。这既有利于激发中青年教师开展科研工作的热情，也有助于拔尖创新人才的培养。同时，学生在所热爱的学科领域从事科研工作，有利于学术创新火花的迸发，有利于自身的成长成才，有利于实现良好的人职匹配。“双一流”的建设，离不开一批高水平导师组成的创新群体，离不开一批具有科研培养潜质的研究生，更离不开在此基础上，开展学术研究所孕育出的浓郁科研氛围、和谐师生关系及良好团队文化。通过“双一流”建设的推进，为国家创新驱动发展等战略提供智力支持，打造一流师资队伍，培养拔尖创新人才，是党和国家交付的政治任务，是时代潮流赋予的历史使命。





### 系统思考、综合防控，确保招生工作正常运行

从团队分布来看，导师团队涉及的学科领域众多、成员个性鲜明，团队组织关系松散，虽有利于学术科研创新，但却不利于系统管理。而研究生招生是一项关注度高、政策性强、纷繁复杂的专业性工作。当二者交织在一起，倘若不能精准把握任何一方，势必会造成事倍功半的局面。如何让导师在充分使用自主权、享受高品质服务的同时，无形地牵引他们在既定的规章制度下高效有序地开展工作？这就向退居“幕后”从事研究生教育管理人员提出挑战。

首先，全力做好服务支持工作。第一，实施“导师团队联络人”制度。团队内部推选年富力强的青年教师作为联络人，将日常事务性通知发布给联络人，由他们为本导师团队协调招生工作、传达政策文件，促进导师团招生管理工作快捷化；第二，为导师团队开展招生培训。为保证招生工作顺利运行，制发《导师团组织招生宣传的渠道、方式汇总》、《导师团计划工作时间进程表》等相关材料，促使导师团招生管理工作专业化。

其次，重视目标管理，加强制度布局的顶层设计。第一，挖掘成熟度高的导师团队。为避免获得额外招生计划而临时拼凑导师团队现象的发生，在学术科研实力相当的情况下，优先在参评团队中选拔招生宣传思路清晰、分工明确、预期成果显著的导师团队。第二，鼓励优秀导师团队“走出去”。为进一步提高研究生生源质量，优化生源组成结构，鼓励导师团队依靠学科优势，自身科研实力，主动吸引校外优质生源。第三，规范导师团队的招生行

为。行政管理人员应从多个角度系统深入思考，将生源条件、时间节点及考核要求等诸多标准归纳到文件通知中，敦促导师团队按时完成招生工作。可能有人会认为这是“吹毛求疵”的作法，既然赋予团队招生自主权，就不要再以行政权力干预学术权力。但却殊不知，“当以规矩入，再从规矩出”。只有如此，才能保证研究生招生录取工作正常有序的运行。

总体来讲，研究生招生导师团计划是高校行政权力回归服务于学术的全新探索，有利于充分发挥导师及团队的选择权，以求确保选择出一批更适合科学研究的学生，为研究生培养工作提供良好的基础条件。

## 二、构建研究生招生监督体系

如前所提，研究生招生工作兼具行政和学术双重性质。研究生招生导师团计划是招生工作回归学术主体的重要体现。在“双一流”建设的时代背景下，随着高校“去行政化”呼声的日益高涨，以合理的方式促进学术权力制度化，构建以防止学术权力滥用为目标的研究生招生监督机制，是预防学术腐败现象发生、强化大学学术权力运行的必然之举<sup>[6]</sup>。

### 建立“五项基本制度”为主体的监督机制

一是信息公开制度。依托新媒体平台，多渠道发布招考信息，包括招生政策、招考办法、录取信息等，主动接受考生及社会各界的监督；二是纪检监察制度。纪检监察部门对招生程序进行监督，从组织上保证监督机制有效运行；三是申诉复议制度。成立校院两级招生领导小组，及时公布有效申诉联系方式，保证申诉渠道的畅通，“第一时间”对招生过程中出现的问题进行反馈；四是过程可溯制度。在确保做好纸质考核记录的基础上，保证考核全程录音、录像的完整，确保面试的规范性和过程的可塑性。五是集体决策制度。由导师团队负责考生综合素质、培养潜力等方面的多元考

核，建立集体讨论、集体决议、集体监督的专家组集体决策制度。通过构建以“五项基本制度”为主体的监督机制，加强招生环节的控制和管理，明确各相关方的权力与责任，确保招生工作制度化、规范化。

#### 设立“专家督导+学生监督”为主体的巡视机制

积极发挥学术专家作用，聘请在校教授和退休员工，组成研究生督导专家组，针对导师团，对研究生招生选拔过程中的组织安排、专家构成、工作程序及决策过程等方面进行督导巡视、问题诊断，维护招生正义与纪律秩序。同时，借鉴社会公共治理的社会参与制度，遴选多名品学兼优、热心研究招生工作的在学研究生，成立学生监督小组，实行席位制，每届任期两年，采取学院间交叉轮转监督方式任职，配合研究生督导专家组开展覆盖考核全过程的监察督导。以“专家督导+学生监督”为主体的巡视监督机制，增强了招生选拔过程的透明度，拓宽了招生考核环节的监督途径，有效地维护了招生工作的严谨性、严肃性及考生的合法权益。

#### 创立“小组初审+导师推选”联合学术审查机制

研究生招生具有公共性与专业性双重属性，应坚持制度理性和专业选择的统一。导师是研究生的第一责任人和科研引路人，在候选人推选、材料初审、录取调剂等方面，应该享有更多话语权，需充分尊重导师在研究生招生录取工作上的权利。在此基础上，以完善考生与导师互选机制，尊重导师和考生选择权为原则，在研究生招生报名申请阶段创立“申请材料初审小组”。其主要职能为负责考生申请材料的审查初筛，基于专业素质、学术水平、综合素质能力及培养潜质等方面综合评价确定考生进入考核环节资格，并对材料初审情况负有解释责任。原则上，“申请材料初审小组”成员人数为3-5人，由具有教授和副教授职称人员组成，且组长须为教授；成员来源应涵盖本学院（部）所有一级（或二级）学科学位授权点。通过发挥“小组初审+导师推选”联合学术审查监督作用，在尊重导师招生自主权的同时，又充分发挥专家组集体审核作用，杜绝

学术霸权、权力寻租等现象发生，确保进入“审核”环节考生质量，保证学术权力的纯洁性。同时，加强研究生招生“入门”阶段的监督管理，建立起公平、公正、公开的学术评价机制，确保了学术审查与评议的客观性、公正性和严肃性。

#### 树立“公开自律”的自我约束机制

通过研究生招生导师团计划，将招生权力逐渐归还于导师，这一改革顺应了高等教育的发展趋势。然而，我国社会重视人情关系，研究生招生工作又涉及成千上万考生的切身利益，让招生导师不可避免地承受“人情”考验。所以，构建行之有效的自我约束机制迫在眉睫。

首先，淘汰制是外在保障。国外的研究生教育、特别是博士研究生教育实行严格的淘汰制。招生录取仅仅是第一步，学生想要获取学位，必须要经过选课开题、中期考核、论文答辩等一系列的环节。研究生的身份是研究者，只有科研意志坚定的学生，才能走到最后。否则，任何一个环节都有可能被淘汰。在这种情况下，不仅考生得不偿失，导师本人还要承受声誉受损的风险。

其次，自律是内在要求。“教师是人类灵魂的工程师”，高校研究生招生工作不但直接关系到声誉形象，更担负着为人类社会进步发展选拔优秀人才的重任。因此，明确社会责任感，养成实事求是，严格自律的做事原则，是建立研究生招生工作自我约束机制的基础。

在“双一流”建设的背景下，研究生招生导师团计划是招生工作模式的新探索，推动了研究生教育招生领域的综合改革，优化了高校生源质量。同时，构建以预防学术权力滥用为目标的研究生招生监督体系，加强招生环节的制度化管理和规范化控制，积极引入多方参与，拓宽招生环节监督途径，完善了学术权力的监督运行机制，保证了学术权力的纯洁性，维护了招生工作的严肃性和考生的合法权益。

参考文献略



季景涛 · 哈尔滨工业大学研究生院

研究生招生工作事无巨细，从每年7月简章的发布到次年6月的通知书发放，环环相扣，周而复始。它并非一次考试了事，而是需要将科学选才和社会公正公平有机结合，这也关系着高等教育的稳步发展和千家万户的幸福生活。因此，处于研招工作战线的人应当敬业善学、勤思共勉，不放过每一个疑问，不错漏每一个环节，工作态度要认真再认真，工作程序要严谨再严谨，把招生工作夯实做细。



程哲 · 武汉大学教育科学研究院 硕士研究生



### 重视研究生招生考试中的非认知变量

有效选拔适合的研究生是提升研究生教育质量的基础。美国CGS在2016年发布了关于在研究生招生录取工作中开展全面评估的报告。报告指出将申请研究生学位学生的一系列非认知变量纳入录取考虑的范围，在认知变量和非认知变量结合的基础上，考察学生的未来学术成就。但同时报告也指出目前全面评估存在体制障碍、时间限制和测量方式局限等问题。特别是在测量非认知变量的方法上，仍然有测量效度不高和测量方式适用范围较窄等问题。非认知变量对于研究生招考起着极为重要的作用，并且学业动机、人格特质、创造力和社会适应能力这些非认知变量在研究生阶段对学业成就影响着重要作用。目前，国内的研究生招生考试中，非认知变量的考察主要是通过复试面试的形式来展现的。但复试流于形式是一个长期存在的普遍性问题，并不能达到有效选拔的要求。因此可以通过以下方式提升研究生招生考试的有效性。

第一，进一步确定影响研究生阶段学业成就的非认知变量。目前，系统探讨影响国内研究生学业成就非认知变量的研究仍然很少，而国内研究环境与国外相比也存在巨大差异，因此需要通过对国内著名导师、优秀研究生的访问，来获取符合本土研究环境并起重要作用的非认知变量。

第二，对在读研究生进行非认知能力实证研究。结合相关学科领域知识，对非认知变量与学业成就的具体相关程度和贡献度进行实证研究，构建非认知变量-学业成就模型，论证其具体相关性。

第三，将心理学中非认知变量的测量方式与研究生招生途径相结合。通过尝试编订综合量表，例如测量创造力、动机和人格特质的量表，获取研究生报考者的基本信息，再在面试中加入相关评估非认知变量的考察内容，例如无领导小组或现场创作等，综合考察研究生的非认知能力。

最大程度地发挥研究生招生考试的选拔作用需要研究者不断探索才可实现，引入非认知变量对于提升研究生招考信效度有着重要意义。同时这也可以为我国的科研事业注入最有活力的血液，保证未来科研事业的发展后劲。

徐丽军 张建于 婷婷 张玉莹 沈阳大学工商管理学院

### 研究生招生信息公开与教育公平

与传统的研究生招生信息披露相比，研究生招生信息公开制度，是研究生招生过程中的一次重大进步，对规范研究生招生单位公布招生信息的行为做出了规定，有效地遏制了高校研究生招生过程中的违法违规操作。**第一，申请权制度。**考生对申请时间、地点、期限、申请书制作、申请受理机关、申请决定以及决定通知等方面，依法享有知情权，法律规定应有利于保障申请人的权力，负责受理申请的招生部门有义务在做出决定后将决定的理由以及申请人的申诉权力通知申请人。**第二，申诉权制度。**申请人对招生部门的结果有疑问时，有权向招生部门提出申诉，高校在接到申诉后应在规定时间对申诉信息进行复核，复核后应将处理结果及时告知申请人。

教育不公平一方面是由于教育资源的短缺，另一方面是由于高校研究生招生录取过程缺乏必要的公开。现阶段我国教育资源有限，研究生招生依然是供不应求的市场，在缺乏有效监督的情况下，招生过程很可能影响到教育公平。高校应建立有效的公开和监督机制，应通过互联网等各种媒体充分公开录取考生及其具体分数、投档情况、录取比例、退档理由、录取优惠分值以及监督机制、投诉渠道等信息。

研究生招生信息应公开所有与考生决策相关的信息，信息公开应涵盖招生环节到新生入学环节的整个过程。研究生招生信息内容主要包括以下几个方面：第一，在招生环节，应做到招生政策、招生计划、考生资格、招录程序、历年录取专业分数线等的公开，以便考生权衡自己所报学校与专业。第二，在录取环节，应做到提档、资格审查、录取人信息与所考分数，同等分数下录取与未被录取考生的其他参考信息，比如所获荣誉、特长等能够说明录取某生理由的信息以及咨询与申诉途径等信息的公开。第三，在新生入学环节，应公开入学新生名单和专业等信息，方便社会公众与相关部门的监督。总之，研究生招生信息应及时地通过互联网等方式传达给考生和公众，信息公开的整个过程应该是公平、公开、公正的。

周善宝·哈尔滨工业大学研究生院

### 全日制和非全日制研究生统筹招生考试和思考

研究生招生主要解决“选拔什么样的人”和“如何选拔的人”的问题，全日制和非全日制研究生的统筹管理是一个有利契机，将有助于推动研究生招生方式的改革。全日制和非全日制研究生教育主要面对的是两个不同受教育群体，他们的生源背景、知识贮备和培养目标都有所不同。建立与培养目标相一致，与生源群体特点相匹配的招生方式，将有助于非全日制研究生教育的平稳发展，有助于促进我国的终身教育的可持续发展。考试是我国目前选拔人才的有效方式，研究生招生改革的重点是加强考核内容的研究，在保证同一选拔标准的前提下，设立既有关联、又有所区别的考核内容。

全日制和非全日制研究生教育的统筹管理是我国研究生教育的一次重大变化，将会对今后研究生教育的发展，特别是传统意义上的“在职人员”研究生教育产生重要影响。研究生培养单位要充分认识到非全日制研究生生源的特点，在坚持同一质量标准的前提下，灵活、多样的设置满足社会需求和学校特色的非全日制研究生项目，加强项目内涵管理和宣传力度，坚持项目品牌和声誉建设，吸引更多优秀生源，促进我国研究生教育的健康发展。同时，尽快完善制定非全日制研究生的日常管理、在校学习期间管理等规定，明确学生、学校的责任和义务，防范管理风险，加强非全日制研究生的规范管理。





第二届个人会员大会于2016年11月10日在陕西西安召开，得到了广大个人会员的大力支持。大会从众多优秀的征文中评选出20篇优秀论文，本期继续展示部分优秀论文作者的风采。

### 徐贞

- ◆ 华东师范大学高等教育研究所
- ◆ 博士研究生
- ◆ 中国学位与研究生教育学会个人会员

“驯良如鸽，灵巧如蛇”

### 马爱民

- ◆ 华东师范大学研究生院副处长
- ◆ 高等教育研究所副研究员
- ◆ 硕士生导师
- ◆ 中国学位与研究生教育学会个人会员

“研究生教育是国民教育的顶端和国家创新体系的生力军，能够在这个领域从事管理服务及研究工作是非常幸运也是非常有价值的。”



### 谭玉磊

- ◆ 哈尔滨工业大学党委研究生工作部
- ◆ 研究生团工委书记
- ◆ 中国学位与研究生教育学会个人会员

“研究生思想政治工作是研究生教育的根本，需要坚持围绕学生、关照学生、服务学生，坚持发挥导师的核心作用，紧密结合培养环节，用富于创造性的设计让工作始终贴近青年，润物无声。”





### 姬红兵

- ◆ 西安电子科技大学研究生院常务副院长
- ◆ 博士生导师
- ◆ 全国工程专业研究生教育指导委员会委员
- ◆ 中国学位与研究生教育学会常务理事
- ◆ 中国学位与研究生教育学会高级会员

“医者仁者心，师者父母心，作为导师既要严格要求学生，也要关心爱护学生，注重学生成长过程中的排忧解难，成为他们成长的良师益友，职业发展的引路人；

学术需要安静，管理需要动静，作为管理者要以学生和教师为本，尊重教育规律，尊重学术规律，不炒作，不虚头，不折腾。”

### 彭莉君

- ◆ 中国科学技术大学研究生院招生办公室
- ◆ 助理研究员
- ◆ 中国学位与研究生教育学会个人会员

“无论是学习还是工作，都要做到学一行、爱一行、精一行。”



### 于苗苗

- ◆ 北京航空航天大学高等教育研究院
- ◆ 博士研究生
- ◆ 中国学位与研究生教育学会个人会员

“在科研工作中，什么都做不如不做，找到研究兴趣比一味埋头苦干更重要。”



1、**论文质量问题**：如何建立不同类别学位论文质量评价体系？博士研究生学术论文和学位论文的质量关系？专家通讯评审、会评、答辩等多种形式的学位论文质量审核的意义、作用以及保障学位论文质量关键是什么？

2、**学位质量问题**：如何制定学术型学位与专业型学位质量标准以及质量标准依据的理论基础是什么？什么样的质量标准具有可操作性？学位审核形式和程序对于学位质量保障的意义？

3、**主体定位问题**：如何发挥导师在学位管理与质量保障体系中的作用？学校在对导师管理过程中，如何使导师的责、权、利相统一？学校、学院、学科和导师在学位管理和质量保障体系中各自应承担的责任？

4、**学位评定的法律问题**：如何解决学位评定过程中的学术纠纷和非学术纠纷，学术力和行政力的制衡？如何完善和保障学位评定过程中的主体、救济、被救济的责任和权力以及程序和机制？



FREE ASKING TIME

## 第九届全国工科研究生教育工作研讨会通知

(第一轮通知——征文)

为深入研讨我国工科研究生教育改革和发展面临的重要问题,促进各院校间工科研究生教育与管理工作经验的学习与交流,现定于**2017年11月2日—5日**在江苏省镇江市召开第九届全国工科研究生教育工作研讨会,由中国学位与研究生教育学会工科工作委员会主办,江苏大学研究生院承办。

### 会议主题:深化研究生教育改革,助力“双一流”建设

- 专题1:“双一流”建设背景下高校工科发展改革创新
- 专题2:研究生招生改革与因材施教培养机制
- 专题3:非全日制研究生招生及培养管理模式
- 专题4:研究生教育质量提升路径与成效评价
- 专题5:工科研究生教育中的立德树人长效机制
- 专题6:“一带一路”与研究生教育国际合作交流

### 会议时间安排

11月2日 全天报到,11月3日—4日 会议,11月5日 离会

### 征文要求

文章中心思想围绕会议主题,观点鲜明、内容充实、结构合理、表述清楚,字数一般不超过4500字。征文截止日期**2017年7月15日**。此通知可在中国学位与研究生教育学会网站查询(<http://www.csadge.edu.cn>)

中国学位与研究生教育学会工科工作委员会秘书处

2017年3月30日

## 关于召开双一流建设与研究生教育国际化论坛的通知

为加快推进我国一流大学和一流学科建设,服务研究生教育的国际化发展,教育部学位与研究生教育发展中心联合中国学位与研究生教育学会、中国研究生院院长联席会将于2017年6月举办“双一流建设与研究生教育国际化论坛”。

### 一、论坛组织

主办单位:教育部学位与研究生教育发展中心

中国学位与研究生教育学会

中国研究生院院长联席会

### 二、论坛内容

论坛主题:双一流建设与研究生教育国际化论坛主旨报告和三个平行分论坛。

三个平行分论坛的议题分别是“研究生教育国际化与国际资历认可”

“研究生教育国际化与师资队伍建设”

“研究生教育国际化与课程体系建设”

### 三、时间和地点

时间:2017年6月3日(周六)全天,6月2日报到、6月4日离会

地点:北京天伦王朝酒店,地址:北京王府井大街50号,电话010-5816 8888

教育部学位与研究生教育发展中心  
2017年4月8日



### 【特写】

改革纵论、专题论述

### 【争鸣】

畅所欲言、各抒己见

### 【释惑】

解答疑惑、问题聚焦

### 【洞见】

深入透彻、一得之见

### 【个案】

调查研究、案例研究

### 【声音】

倾听会员的声音，智慧碰撞

### 【问窗】

呈现会员在工作发现的问题

### 【风度】

展现会员的风采，增强了解

### 【期刊定位】

具有广泛参与度和体现活跃度的专属会员的期刊，以短而精的议论、评论、问答类为主，倾听会员声音并为会员答疑解惑。

### 【稿件形式】

不一定是文章，更期待您的评论、调查、洞见、心得、建议、问题、疑惑等

### 【字数要求】

文字精炼、言简意赅，100-5000字均可

## 《研究生教育论坛》约稿

学术争鸣

政策解读

热点问题

会员风采

聚焦热点

主题突出

形式多样

广泛参与

高度活跃

### 【投稿方式】

邮箱: [huiyuanbu@hit.edu.cn](mailto:huiyuanbu@hit.edu.cn)

QQ群: 196458370

微信群: 会员部讨论交流群

倾听您的声音，

激眸您的态度，

期待您的加入……