

文章编号: 2095-1663(2017)01-0008-06

# 由准压力型向包容型转变: 研究生培养体制改革的方向

范建刚

(陕西师范大学 政治经济学院, 西安 710062)

**摘要:** 现行大学研究生培养体制是一种准压力型体制, 已不能充分满足持续提高研究生培养质量的要求。构建包容型体制是持续提高研究生培养质量的内在要求。确立包容性培养理念, 建立包容型培养体制, 采取包容性培养策略, 为落实包容性培养创造条件, 是实现研究生培养体制由准压力型向包容型转变的必要措施。

**关键词:** 研究生; 培养体制; 准压力型; 包容型

**中图分类号:** G643      **文献标识码:** A

提高培养质量始终是国家与社会对研究生教育发展的迫切要求。历经十多年的规模扩张, 我国研究生教育已进入由以外延型发展为主模式向以内涵型发展为主模式转变的关键时期。为适应这一新变化, 必须对现有研究生培养体制进行深入研究, 明确以提升质量为目的的改革方向。

## 一、准压力型培养体制已不能满足持续提高研究生培养质量的要求

现行大学研究生培养体制是一种准压力型体制, 主要由“两个目标、两个部门、两个主体、四个制度、三种激励、三种约束”共同构成。即它以大学研究生教育发展与科研成果增长特别是后者为主要目标, 由大学科研管理部门与研究生教育管理部门特别是后者依靠行政权组织运行, 目标任务通过层层分解后由研究生与导师具体承担并配合完成, 以研究生培养的导师负责制度、研究生特别是博士生的毕业门槛制度、科研的项目化管理制度、大学教师任期业绩考核制度等来保证, 通过研究生学位授予激励、导师升职激励、科研荣誉与物质激励等提供动力促进, 最后以导师下

岗、研究生不授学位、学风违规惩处来约束保障。在这一体制运行上, 导师处于中间位置, 既给研究生分配科研任务又给研究生提供支持与指导。

与政府的压力型体制相比, 这一培养体制有其特殊性。首先, 新知识的生产具有一定的不确定性, 大学乃至政府在制定学术 GDP 任务目标时会放大时间尺度, 而政府 GDP 目标考核通常是按年度进行; 其次, 政府系统的权力运行有明显命令性, 大学内部的权力运行有一定的协商性, 这使得导师与研究生面临的压力阈值多少有些弹性; 第三, 研究生的知识生产过程有明显外部性与内部性, 它能使研究者因为体验到生命的独特价值而产生对压力的心理承受力与超越感, 引发对单纯物质激励的替代效应。因而, 这一培养体制是准压力型而非完全压力型体制。

准压力型培养体制曾发挥了积极作用。但不能否认, 作为政府压力型体制的末端构成部分, 毕竟是由政府权力运行演化出的体制, 难免存在不足。

### (一) 准压力型体制不利于研究生学术能力的可持续成长

学术能力的可持续成长是提高研究生培养质量

收稿日期: 2016-11-28

作者简介: 范建刚(1964-), 男, 陕西澄城人, 陕西师范大学政治经济学院(马克思主义学院)教授, 博士。

基金项目: 陕西师范大学 2015—2016 年度研究生教育教学改革研究项目。

的根本,准压力型培养体制于此不利。学术能力的成长,要建立在学者浓厚的兴趣、不懈的意志力、持续的抗挫力、对正确学术发展走向敏锐的觉察力等基础之上,即要有学者内在精神力量的养护与保证,这种内在精神力量的培养需要宽松的学术环境。

准压力型培养体制给予研究生的压力可能超过了适度的限度,它制定了较高的毕业门槛(主要针对博士生),并通过导师自主行为将研究生个人承担的科研任务最大化。门槛任务与导师任务将研究生的“我要干”变成了“你必须干”,或多或少否定了他们的自我性与主动性,进而部分抑制了他们产生学术兴趣与学术自信的积极性。

大学制定毕业门槛,通常有意不涉及科研成本或仅以奖励形式负担低比例成本。然而,科研不能没有成本,大学要求导师特别是博士生导师有项目才能招生,以项目经费支付研究生的科研劳务费,直接造成了导师的“老板化”及研究生和导师之间利益矛盾的显化。一些大学虽然出台了研究生科研奖励政策,但多数仅具象征性。研究生通常会寻求在导师的项目经费中补偿成本,为此要付出更多廉价科研劳动力与部分论文署名权。这难免会产生一种不公平感,越是优秀研究生这种不公平感可能越强烈。部分研究生因此有意隐蔽自己的真实能力,或策略性地实施科研怠工,导师则被迫“有所保留”。显然,这都会对研究生科研能力的持续提高产生阻滞。

研究生培养体制镶嵌于科研体制中,科研的项目化管理与大学教学科研职位聘任制度以及科研奖励政策,使导师倾向于选择低风险高经费的科研项目,即短、平、快项目。与这种科研选题偏好相伴的往往还有过度引用与重大科研项目的“逆向工程”,后果是,多数研究者难有重大科学发现,在方法创新与成果生产上的知识外溢与发展促进严重不足,对导师与研究生的能力提高与学术品格提升有限。

## (二)准压力型培养体制下研究生的科研贡献有限且难提高

研究生培养质量不断提高的表征是其科研贡献较大且产出持续提高,准压力型培养体制无法做到这点。其表现,一是研究生的科研贡献有限。调查显示,2013年,我国核心期刊直接引用的硕士学位论文数仅占中国知网硕士论文存量的1.14%,直接引用的博士学位论文数仅占中国知网博士论文存量的19.26%,<sup>[1]</sup>据此可认为,99%以上的硕士学位论文、80%以上的博士学位论文可能没有被

2013年的核心期刊论文直接引用,换句话说,这些学位论文当年的直接科研贡献为0。研究生在学期间发表的论文多数是与导师的合作论文,学位论文更多反映了研究生的独立科研工作,以学位论文的直接引用率衡量研究生的科研贡献,是比较合理的。二是研究生的科研产出无法持续提高。据对西安S大学的调查,包括博士生、硕士生在内的所有在读研究生发表在核心期刊上的论文(SCI、SSCI、EI、CSSCI等),2010-2011学年为655篇,2014-2015学年为726篇,四年间共增加了10.8%。同期在读研究生数增加了11.6%,研究生人均核心期刊以上论文产出量不仅没有增加,反而稍有下降。一所大学的数据可能存在代表性不足问题,但考虑到扩招后生源质量有所下降等因素,这个判断应该是成立的。

## (三)准压力型培养体制无助于形成支持大学持续发展的外部条件

大学科研活动与研究生培养始终需要大量经费投入,国家财政对大学的经费投入有限,校友捐赠越来越成为重要的经费来源。我国大学较难把研究生变成热爱母校的潜在捐赠人,主要原因是政府办学与大学行为短期化。大学经费主要用于校舍建设与设备购置,较少用于人员费用,作为培养研究生主力的“211大学”,其人头费占学校经费的比例普遍不足30%,教师待遇较低,导致其为生计而科研。科研项目经费管理偏好支持材料、设备投入与学术差旅,严格限制科研劳务费支出,迫使导师将研究生分为有用有潜力的与无用无潜力的两类,吸纳前者参与项目科研活动并发放少量科研津贴,要求后者自选科研课题并自行承担科研费用,前一种情况是理工学科的常态,后一种情况是人文学科的常态。在前一种情况下,导师往往还“利用他们的权力,迫使学生在他们自己而非学生的兴趣范围内活动。”<sup>[2]</sup>在后一种情况下,研究生游离于导师的科研活动之外,科研技能与经验积累得很慢。两种情况都不利于研究生学术能力的成长。

研究生多面临经济与毕业双重压力,作为被管理者,他们无权参与和自己权益密切相关的培养制度的制定与培养活动治理,缺乏“主人翁”意识与对母校的热爱。尽管校友对大学的捐赠强度受文化与政府税收政策等多因素影响,但不能否认,大学是否树立了“在校生即为校友”的共识,是否建立了保护、尊重、服务学生权益的网络体系,<sup>[3]</sup>学生是否培养起了认同、热爱母校的情感,是最为重要的因素。据统

计,到2015年底,中国累计获捐最多的前100所高校共获捐117.3亿元,仅相当于美国大学2013年度获捐额的5.28%。中国大学在获得校友经费支持上十分乏力,非常不利于大学开辟政府外资金渠道与自主推动科研与研究生教育发展。

上述准压力型培养体制的种种不足,说到底是由于违反了学术与学术人才成长规律,没有把研究生当作有自主精神追求的生命个体。

## 二、构建包容型体制是持续提高研究生培养质量的内在要求

“包容型培养体制”是借鉴亚洲开发银行所提出的“包容性增长”一词的核心思想而提出的概念。它的含义是把研究生看作是自愿自主追求学术能力成长的生命个体,充分尊重他们特别是其中学术潜力或能力相对不足者的独立人格与权益,为他们基于兴趣自主培养学术能力提供优良的平台、资源与空间条件,通过兼顾大学、导师与研究生的利益目标与利益分享诉求,使研究生能相对公平地分享科研利益,真正实现学术人格与学术能力的成长目标。

相对准压力型培养体制,包容型培养体制有以下特点:(1)它要求将压力控制在适度范围之内。只要有目标追求,人就会感受到精神压力,适度的精神压力是人进步的动力,实现目标的过程就是压力释放的过程与人格成长的过程。研究生要实现在学术能力上的成长,就必须直面压力。但压力过大,又会引起人的精神焦虑,减慢甚至阻滞人的成长。因此,将给予研究生的压力控制在适度范围内很有必要。所谓“压力适度”是指它低于或等于研究生潜能最大值,有利于研究生抗挫力与持之以恒意志力的培养而不引起身心健康损害。(2)它主张兼顾研究生利益目标来实现导师与大学的利益目标。相对大学,导师处于弱势地位,相对导师,研究生处于弱势地位,大学要兼顾研究生利益目标,就必须兼顾导师利益目标。如不能兼顾,研究生的科研行为失范与能力隐匿风险就会大大提高,后果是大学与导师的目标实现也将面临风险。(3)它主张对研究生的科研提供适度支持。研究生的科研能为大学带来学术声誉与经济利益。越是高水平著名大学,越是如此。研究生的科研劳动有双重性,作为纯粹试错性的学习性劳动,需要花费导师的指导性劳动,本身不直接创造收益。作为合格的科研劳动,直接为大学带来科研收益。大学除支付这一过程中的物质耗费外,

还应在扣除大学提供的科研条件费用与导师指导费用后,向研究生提供适度的劳动报酬或经济支持。(4)它主张允许研究生分享科研利益。允许研究生分享科研利益,不仅是道义的要求,更是保护未来学者学术能力成长机制与科学发展机制的要求。对于个人或一个组织来讲,合规律的理想治理原则是成本与收益的完全内部化。当一个组织或个人可以将成本外部化而将收益内部化,就会最终导致个人生命丧失或组织崩溃。允许研究生分享科研利益,就是将大学已经外部化的科研成本重新内部化,将研究生外部化的收益重新内部化。

构建包容型体制是研究生培养的内在要求:

### 1. 包容是尊重学者学术能力成长规律的要求

随着科学研究的日益专业化,现代科研越来越显示出科研思维与技能的高深性。在理工学科,对大型尖端仪器与复杂数学模型的应用越来越多,在人文学科特别是经济学、社会学等领域,实证研究方法已成为主流方法。无论是数学模型的应用还是实证研究方法的运用,均要求研究者熟练掌握高等数学、学科计量学,计算机软件应用等知识与技能,对这些复杂知识,研究生要由不掌握到掌握,再到熟练掌握,通常需要有一个时间过程,甚至是较长的时间过程。更何况现代科研知识与技能中存在大量的隐性知识,学习者需要较长时期的观察、模仿、领悟、试错等反复的非线性能力成长过程,由外到内,再由内到外,才能真正掌握。只有容忍学习者在一段时期的“慢”或“笨”,才可能换来他们的“快”与“聪”。

### 2. 包容是适应现代科研团队化发展的需要

随着科研要素配置的日益市场化与全球化,现代科研日益组织化、团队化,国家之间、大学之间的科研竞争,实质上成为科研团队之间的竞争。顺应这一趋势已成学者们普遍的选择。正如朱丽·汤普森等指出的,“科学家变得更愿意接受外来项目、集体合作。”<sup>[4]</sup>同时,“有效的研究生教育系统,依然是由成千上万个实验室和研讨班这些微观环境决定的。”<sup>[5]</sup>显然,在组织内部关系原则上,适应团队运行需要,尽可能提高团队成员配合的默契程度,已成为学者们同时获得科研效益与研究生培养成功的关键。导师包容研究生,能力较强研究生包容能力较弱研究生,均有利于调动团队所有成员的积极性,提高团队科研产出合力,增加团队科研收益。导师不可能熟练掌握所有科研方法与技巧,没有精力包揽所有科研工作,学者的科研能力内在地呈层级分布,

团队内上位者包容下位者,让团队成员都有事可干且干得舒心是团队顺利与高效运行的需要。

### 3. 包容是在师生之间形成后喻文化的需要

美国人类学家玛格丽特·米德将长辈向晚辈学习的文化类型称为后喻文化。这种产生于网络时代,基于年轻人对新技术、新观念、新事物的敏感性与接受力较高而兴起的文化传递方式,与晚辈向长辈学习的前喻文化缺乏疑问与自我意识最大的不同,就是以拥有自我意识为前提,以变革与开拓未来为基本使命。这一理论有重要启发意义。在指导过程中,导师对研究生所提出的观点、信息或方法,尽可能持开放、接受的态度,是导师放低身段对研究生人格的尊重,是为师生间平等顺畅交流营造气氛,是对研究生积极性、创造性的鼓励。相对一般带有前喻文化传递性质的导师与研究生间的交流,作为并喻文化传递方式的研究生之间的交流会更频繁、更有效。导师更主动、更诚恳地征询与采纳研究生的意见,积极建构平等、民主、自主、自由的科研团队运作模式,会有利于培养研究生在团队中的主人翁意识与荣誉感,会通过过滤师生交流中的不当信息,甚至将前喻文化传递转变为并喻文化传递而增加师生之间交流的频率与有效性。进而,会给高年级研究生以示范,使优秀研究生的技能与经验更多更好地向其他研究生传递,最终形成导师与研究生之间、科研能力不同研究生之间自觉、自然地把作为并喻文化传递的平等交流当作经常性交流方式,真正达到唯科学发展需要而不唯身份的团队和谐高效运行状态。

最后,只有包容,才会有更多的科研人员愿意做配角,从而才能组建尽可能多的适应科学发展要求的科研团队;只有包容,才会有越来越多的科学家从学习者尽快地成长为独当一面者或科研领军人才,进而组建更多科研团队;只有包容,科学系统中位于不同层阶的成员,才能平等有效地交流。因此,包容是我国科学与研究生培养事业良性发展的需要。

## 三、建立包容型研究生培养体制的具体措施

我国现阶段建立包容型研究生培养体制的条件正在逐步具备。一方面,随着研究生导师规模的扩大及学术型研究生培养与专业学位研究生培养的分流,导师与研究生之比已明显上升。在博士生层次,许多大学已出现导师人数大于招生人数的状况。这为导师转变态度创造了外部条件。另一方面,目前

我国研究生特别是博士生招生规模已趋稳定,大学之间通过扩大研究生规模争夺学校声誉与资源的竞争已大致宣告结束,以培养质量取胜与提高培养质量促进科研产出增长,已逐步成为大学在研究生教育上竞争的主题。

为适应研究生教育发展新形势,建立包容型培养体制,应采取以下措施:

### 1. 确立包容性研究生培养理念

宽容与容纳他人的包容态度是包容型研究生培养体制的核心理念。在研究生培养与科研活动中,包容的态度并非只是个人美德与相处之道,还是事业顺利发展与成功的必须条件。因为,“科学的传奇,归根到底是做出新发现的个人的传奇。”<sup>[6]</sup>科学创造与研究生学术能力成长高度依赖于自我、自主、自由意识的不断确认,任何人不可替代,只能亲历亲为。科学研究本质上是不断试错或不断证伪或证实科学猜想与假设的过程,不愿意承担证伪的成本,就是拒绝成功。包容科研中出现的错误,对研究生学术能力成长有特别的意义,它有利于培养研究生的抗挫力,使他们在未来的学术事业中能拥有败而不馁的坚强意志。心理学研究证明,“一个人的创造力只有在他感觉到‘心理安全’和‘心理自由’的条件下才能获得最大限度的发挥”,“人在苦闷,压抑,紧张,厌烦的心理状态下很难有所创造。”<sup>[7]</sup>包容态度是科学系统与研究生培养系统正常有效运行的必要元素,不可或缺。大学的管理者与研究生导师,在面向研究生制定政策或提出要求的时候,应充分认识到,持有对研究生的包容态度是必然性要求与职责所在,不能由心理偏好或个人短期利益所左右。

### 2. 建立包容型研究生培养体制

建立包容型研究生培养体制的关键与核心问题,是处理好两个关系:一是大学与导师的利益关系,二是大学与研究生的利益关系。

要处理好大学与导师、与研究生的利益关系,现阶段应当做好三点:一是改变大学经费主要用于建大楼、购仪器等现状,为改善教师待遇创造财力条件。我国大学总经费的70%左右主要流向了设施与仪器,而剑桥大学经费中90%用来招徕人才。<sup>[8]</sup>二是按照国际标准,将大学教师特别是科研一线教师的收入提升至合理水平。国际上人力资本高积累行业劳动者收入通常是普通工薪者收入的3-4倍,2013年,32所教育部直属高校中副教授、教授的年收入分别为10.33万与14.36万,<sup>[9]</sup>分别是当年城

市职工年平均工资收入的1.83倍与2.54倍。地方高校副高以上职称教师收入水平更低。与城市劳动者平均受过高中教育不同,作为研究生培养任务主要承担者的“211大学”高职教师,大多数受过硕士或博士教育。这种人才的再生产和使用特点是学习费用高与劳动强度大,作为其劳动成果的新知识、新技术等,“能够使物品的使用效力由边际递减转向边际递增,使物品给社会、国家带来不断增多的财富。”<sup>[10]</sup>无论是从公平角度出发,还是从增进社会财富的激励需要出发,都不应使大学高职教师的知识型人力资本收益权被限制或克扣。这样,大学才可以不必将研究生的科研劳动价值作为对导师科研付出的暗补。三是要提高研究生的经济待遇,使其达到适当水平。研究生教育服务并非公共产品,大学为研究生接受教育付出了巨大成本,对研究生成长发挥关键作用的导师的点拨、引导、熏陶、关怀等,不能简单地用劳动报酬来衡量,所以,在处理与研究生的利益关系上,要做到三点:提供的经费支持要完全补偿由导师把握方向与选题下的科研的物质耗费补偿需要;对于博士生特别是脱产博士生要保证基本生活的需要;按照贡献原则与公平原则确定研究生在科研成果或荣誉分配上的署名顺序;按照人才成长所需要的激励原则对研究生获得的科研成果实施奖励。

如何才能把应当转变为现实呢?

在宏观上,应改进大学层面的治理。要改变目前大学章程制定中的形式主义状况,真正实现“大学自治”与“教授治校”。制定大学章程的真正目标应是大学“去政治化”提供制度保证,使大学不再受制于政府政绩目标,真正按照科学规律与教育规律办事。实行“教授治校”,是为了划分大学行政权与教育权、学术权的范围,使大学行政部门成为真正的服务者,而非权力利益追逐者。“教授治校”并不必然能保证大学的学术利益与受教育者的利益,建立具有可操作性的教授专门委员会,公开民主议决事规则及其监督机制等很有必要。

在微观上,应改进大学基层学术组织层面的治理。对研究生成长来讲,其经常学习在其中的大学基层学术组织如研究中心、实验室、学科组等的学术环境与治理状况,有远比大学整体学术环境与治理状况更为直接和重要的意义。张文裕认为,“一个研究单位的好坏,不在于是否出一两个人才,而在于是否建立了一个优良的科学传统和学术环境”。<sup>[11]</sup>大

学基层学术组织一般都以导师为核心建立,研究生基本不具备进行权益博弈的条件,要建立分配天平向研究生权益与成长需要倾斜的治理机制,似乎很难。实际上,改进基层学术组织治理的空间是存在的:大学或学院可出台统一规定,对导师权利进行适当限制;大学与学院可督促基层学术组织在治理上公开化与程序化。对团队成员普遍关心的事,如利益分配问题,只要能放在“桌面”上议,就会受到公平的道德尺度的衡量与约束;师生关系融洽且科研成果突出的团队就在身边,发掘其经验加以推广,会有积极作用。大学在经费等方面对导师与研究生的支持到位,有关人员特别是身兼行政与培养两职者不进行权力寻租等,是实现大学基层学术组织善治不可或缺的外部条件。

### 3. 制定实施包容性研究生培养的可操作性策略

采取可操作性策略,是落实对研究生包容性培养的重要途径之一。

“成长支架”策略。导师与研究生在一起的时候,自觉努力地“成为一位顾问、一位交换意见的参加者,一位帮助发现矛盾论点的人,而不是一位只知拿出真理的人。”<sup>[12]</sup>面对研究生表现出或高高在上,或冷眼旁观,或不屑一顾,或直指迷津等,不是一种真正有效的包容。

“个别教练”策略。通常认为,真实科研活动最能培养研究生的学术能力。然而,研究生在尚未掌握相关技能以致无力承担现实任务时,才真正需要包容,现实科研活动并不适合所有科研能力的培养。导师有意发现或建立具有良好科研能力培养作用的案例包,用于某些能力较弱研究生的培养,效果可能会更好。

“亲密关系”策略。“对研究人员来说,最基本的两样品格是对科学的热爱和难以满足的好奇心。”<sup>[13]</sup>这两样重要品格无法通过纯粹的业务指导给予研究生,获得它们需要“更多地依赖于师生之间情感的交流以及在此基础上形成的对学术知识的膜拜,对价值自由的向往等。”<sup>[14]</sup>导师如何才能与研究生形成亲密关系呢?在团队管理上,兼顾彼此需要、公平公正、机会均等、以能定职、以绩付酬、奖勤罚懒,研究生会敬德而亲师;真正了解研究生成长的困难与期望所在,给予切实支持与帮助,研究生会感恩而有情;让研究生走进自己的生活,去神秘化,以平等一员参与研究生的活动等,会自然地培育出“亲密”感。

营造努力改善培养条件的氛围与认同感。任何

培养组织与导师都不可能做到完全包容。努力去做并让研究生感受到这种努力,看到希望所在,会起到与包容性培养同样的效果。

#### 4. 为包容型培养体制的运行创造条件

为在坚持质量标准前提下实现包容性培养,应创造以下条件。

稳定招生规模。如果继续把扩大研究生招生规模作为大学发展的主要目标,大学资源投向的重点就必然仍是研究生培养数量而非质量,培养政策的重点就仍难转向支持与服务研究生学术能力养成的包容性培养方面。因此,适度严格控制研究生招生规模,应成为建立与运行包容性培养体制的先导。

坚持质量招生。坚持质量招生包括两方面,一是大学不能为完成招生数量任务降低录取标准;二是应在招生简章中明确毕业门槛,给予考生自评其学术潜力与决定是否申请入学的权力。

加强对大学相关职能部门人员的考评与激励。对多所大学教务部门行为与研究生部门行为的观察发现,前者工作的重点多是出台提高本科生教学效果的过程政策并参与其中,后者工作的重点是制定面向研究生的培养程序与任务目标,之后旁观。前者追求过程效果,后者追求收益效果。大学对教师的考核普遍多而严,对行政人员的考核却少而松。后果是,行政人员高高在上,不能真正产生服务意识,包容型研究生培养治理无法实施。完善现行大学各级行政负责人述职制度,建立师生评管制度、行政人员业绩考核制度等,是构建包容型研究生培养体制的重要制度条件之一。

总之,通过确立包容性理念,建立包容型体制,采取包容性策略,为落实包容性培养创造条件,研究生培养由准压力型培养转向包容型培养是可期待的。

#### 参考文献:

- [1] 王传毅,吴笛,王兴咏. 我国硕士、博士学位论文的学术贡献有多大? ——基于2013年核心期刊论文参考文献的实证分析[J]. 清华大学教育研究,2015(5):77-82.
- [2] 肯尼迪. 学术责任[M]. 阎凤桥,译. 北京: 新华出版社, 2002:132.
- [3] 和霄雯,程化琴. 中美大学校友会发展的比较研究[J]. 教育探索,2009(2):141-143.
- [4] Rosenfeld, Rachel A.; Jones, Jo Ann. Institutional mobility among academics: the case of psychologists. sociology of education,1986(10):212-226.
- [5] 伯顿·R·克拉克. 研究生教育的科学研究基础[M]. 杭州:浙江教育出版社,2001:435.
- [6] [日]酒井邦嘉. 从模仿到创造:科学无捷径[M]. 日研智库翻译组,译. 北京:海洋出版社,2014:30.
- [7] 张庆林,曹贵康. 创造性心理学[M]. 北京:高等教育出版社,2004:65.
- [8] 王怀宇. 教授群体与研究型大学[M]. 武汉:华中科技大学版,2008:95.
- [9] 江波. 论专业化效率,职业化收入分配体制与市场经济条件下的人的发展——兼论教师,医生的收入问题[J]. 改革与战略,2015(6):11-15.
- [10] [美]乔纳·莱勒. 想象:创造力的艺术与科学[M]. 简学,邓雷群,译. 杭州:浙江人民出版社,2014:212.
- [11] 阎康年. 卢瑟福与现代科学的发展[M]. 北京:科学技术出版社,1987:380.
- [12] 联合国教科文组织国际教育发展委员会. 学会生存:教育世界的今天和明天[M]. 北京:教育科学出版社,1996:108.
- [13] [英]贝弗里奇. 科学研究的艺术[M]. 陈捷,译. 北京:科学出版社,1979:14.
- [14] 赵军. 研究生培养机制改革:行动与反思[M]. 北京:清华大学出版社,2014:226.

### On Reform Orientation of Postgraduate Education: from Quasi-pressure Type to Inclusiveness Type

FAN Jiangang

(College of Politics and Economics, Shaanxi Normal University, Xi'an 710062)

**Abstract:** The current university postgraduate education system is a quasi-pressure type that is no longer able to fully meet the requirements of continuous improvement of the quality of postgraduates, for which, to build an inclusiveness type system is an intrinsic requirement of the system. The establishment of an inclusive cultivation concept, the construction of an inclusive cultivation system, the adoption of an inclusive cultivation strategy and the creation of conditions for an inclusive cultivation are the necessary measures for the transformation of the postgraduate education from quasi-pressure type to inclusiveness type.

**Keywords:** postgraduate; training system; quasi-pressure type; inclusiveness type