

文章编号: 2095-1663(2015)03-0015-07

研究生培养机制改革成效与深化路径研究

——基于研究生的问卷调查

赵军, 曾晓丽

(三峡大学高等教育研究所, 湖北宜昌 443002)

摘要:基于研究生视野,围绕师资队伍、奖助体系、培养体系以及改革问题等维度,开展了部属高校和地方高校研究生培养机制改革问卷调查。在比较视野下,部属高校和地方高校研究生培养机制改革既有明显的共性,也有鲜明的殊性。整体上,研究生培养机制改革在师资队伍、培养体系等维度取得了初步成效,而奖助体系改革成效甚微;且相对于部属高校而言,地方高校研究生培养机制改革问题还较为突出。研究生培养机制改革还需要多管齐下,任重而道远。

关键词:研究生培养机制;改革成效;深化路径

中图分类号: G643

文献标识码: A

2013年3月29日,教育部、国家发展改革委、财政部联合下发了《关于深化研究生教育改革的意见》。这标志着自2006年研究生培养机制改革启动以来,我国研究生教育改革进入了综合化、纵深化阶段。研究生培养机制改革是研究生教育改革的重要内容。不同类型的高校,由于其隶属关系和办学资源的差异性,研究生培养机制改革可能也呈现出各自的特征。为了更好地推进研究生教育改革,本研究基于部属高校与地方高校的比较维度,对研究生培养机制改革成效和问题进行深度剖析,以期厘清两类高校改革取得的成绩和存在的问题,并为后续改革的深化提供可能的对策和建议。

一、研究设计与样本概况

研究生培养机制改革是在教育部推动下先以部委院校为试点,而后逐渐推广到地方高校的改革。

在改革过程中,研究生既是改革的参与者,也是改革的见证者和受益者,他们对改革的成效和问题往往有直观和真切的感受,因此对改革的成效和问题也是最有发言权的群体之一。为此,本研究基于部属高校和地方高校的比较维度,面向在校研究生开展了研究生培养机制改革问卷调查。

首先,研究围绕师资队伍、奖助体系、培养体系及改革问题等维度编制了研究生培养机制改革成效调查问卷。问卷采用了期望评语量表式标准和里克特5级正向计分方式,将研究生对各问题的认同度或满意度,分为五个等级:不认同或不满意(记1分)、比较不认同或比较不满意(记2分)、一般(记3分)、比较认同或比较满意(记4分)、认同或满意(记5分)。我们以该问卷为调查工具,分别在陕西、湖北两省选取已经实施研究生培养机制改革的部属高校与地方高校各一所,并以不记名和随机方式向其在校研究生发放问卷1600份(平均每所高校400

收稿日期:2014-11-19

作者简介:赵军(1978—),男,安徽桐城人,三峡大学高等教育研究所副教授,校教务处副处长,教育学博士。

曾晓丽(1988—),女,湖北长阳人,三峡大学高等教育研究所硕士研究生。

基金项目:国家社会科学基金教育学青年课题“研究生培养机制改革成效与深化路径研究”(编号:CIA090113);2013年湖北省高等学校省级教学研究项目“地方高校研究生教育综合改革研究与实践”(编号:2013249)。

份),有效回收问卷 1412 份,有效问卷回收率为 88%。有效问卷中,来自部属高校的样本数为 711,占全部有效样本的 50.4%;来自地方高校的样本数为 701,占全部样本的 49.6%。样本的基本情况见表 1。

表 1 调查样本基本情况交叉联表(单位:人)

分类		高校类型		合计
		部属高校	地方高校	
学科类型	文科类	265	253	518
	理科类	113	98	211
	工科类	287	302	589
	其他	46	48	94
学位类型	学术型研究生	518	562	1080
	专业型研究生	193	139	332
教育层次	博士研究生	111	14	125
	硕士研究生	600	687	1287

二、数据处理与比较分析

基于研究需要,我们对问卷数据主要采用均值分析与独立样本 T 检验的方式进行处理。为便于理解,本文将均值处于 1~2 分,记为不认同/不满意;处于 2~3 分,记为比较不认同/比较不满意;处于 3~4 分,记为比较认同/比较满意;处于 4~5 分,记为认同/满意。下面我们分别就上述四个计分标准,在师资队伍、奖助体系、培养体系及改革问题等维度来考察部属高校和地方高校研究生培养机制改革的异同。

(一) 研究生对师资队伍的满意度调查

高质量的师资队伍是提升研究生教育质量的关键所在。研究生培养机制改革的核心内容之一就是

建立以科研为导向的导师责任制和导师资助制。研究生是师资队伍质量高低的首要体验者。因此,研究生对师资队伍的满意度也间接反映了研究生培养机制改革的成效。本研究设置了六个观测点,以剖析部属高校和地方高校师资队伍建设的成效与问题。

1. 共性。如图 1 所示,部属高校和地方高校的研究生对师资队伍的满意度得分,在六个观测点上均处在 3~4 分。根据里克特 5 级正向计分方式,这说明两类高校研究生对师资队伍的满意度整体上均处在“比较满意”的状态。但是在六个观测点中,对于部属高校而言,“导师提供参与科研机会的满意度”相对较低;对于地方高校而言,“对本学科教师教学水平满意度”相对较低。

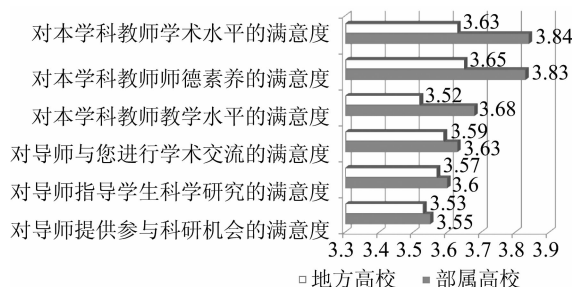


图 1 部属高校与地方高校关于师资队伍的满意度比较

2. 殊性。为了进一步判断两类院校的满意度是否存在显著性差异,本研究采用独立样本 T 检验进行深度分析,结果如表 2 所示。表 2 中,在 0.05 显著性水平上,“对本学科教师学术水平的满意度”“对本学科教师教学水平的满意度”以及“对本学科教师师德素养的满意度”三个观测点的 sig. 值均小于 0.05,且“对本学科教师学术水平的满意度”的

表 2 高校类型对师资队伍满意度影响的显著性检验

		方差方程的 Levene 检验		均值方程的 t 检验							
		F	Sig.	t	df	Sig. (双侧)	均值差值	标准误差值	差分的 95% 置信区间		
										下限	上限
对导师提供参与科研机会的满意度	假设方差相等	1.427	0.233	0.321	1410	0.748	0.021	0.064	-0.106	0.147	
	假设方差不相等			0.321	1408.913	0.748	0.021	0.064	-0.106	0.147	
对导师指导学生科学研究的满意度	假设方差相等	2.606	0.107	0.450	1410	0.653	0.029	0.063	-0.096	0.153	
	假设方差不相等			0.450	1406.797	0.653	0.029	0.063	-0.096	0.153	
对导师与您进行学术交流的满意度	假设方差相等	0.037	0.847	0.667	1410	0.505	0.044	0.066	-0.085	0.172	
	假设方差不相等			0.667	1409.294	0.505	0.044	0.066	-0.085	0.172	
对本学科教师学术水平的满意度	假设方差相等	17.537	0.000	3.653	1410	0.000	0.211	0.058	0.097	0.324	
	假设方差不相等			3.650	1385.434	0.000	0.211	0.058	0.097	0.324	
对本学科教师教学水平的满意度	假设方差相等	4.989	0.026	2.842	1410	0.005	0.163	0.057	0.050	0.275	
	假设方差不相等			2.841	1403.235	0.005	0.163	0.057	0.050	0.275	
对本学科教师师德素养的满意度	假设方差相等	11.444	0.001	3.016	1410	0.003	0.175	0.058	0.061	0.289	
	假设方差不相等			3.015	1399.551	0.003	0.175	0.058	0.061	0.289	

sig. 值为 0.000。这一结果表明部属高校和地方高校的满意度在以上三个观测点上存在显著性差异;结合图 1 的满意度比较,我们可以认为,在这三个观测点上,地方高校的满意度显著低于部属高校,且关于“对本学科教师学术水平的满意度”,地方高校尤为偏低。

(二) 研究生对奖助体系的满意度调查

研究生奖助体系改革是研究生培养机制改革的重要内容,也是研究生成本分担机制改革的重中之重。研究生奖助体系改革的实质在于“利用奖助学金体系的构建,在研究生培养中引入竞争、激励机制,优化资源配置,并成为激发导师与研究生科研创新的内在动力,以进一步提高研究生培养质量”。^[1]本研究设置了四个观测点,以期通过研究生对奖助体系的评价,梳理当前研究生培养机制改革中奖助体系改革的成效与问题。

1. 共性。本研究围绕“对学校奖学金的评定机制的满意度”“对奖助学金缓解经济压力的满意度”“对奖助学金激励科研作用的满意度”以及“对实施研究生成本分担制的满意度”四个观测点进行了均值比较,如图 2 所示。在“对学校奖学金评定机制的满意度”这一观测点上,部属高校和地方高校的满意度均值均处在 3~4 分,即“比较满意”状态;而在其

他三个观测点上,其均值均处在 2~3 分,即“比较不满意”状态;同时,在这四个观测点中,相对于部属高校而言,其满意度相对较低的是“对实施研究生成本分担制的满意度”;相对于地方高校而言,其满意度相对较低的是“对奖助学金缓解经济压力的满意度”。

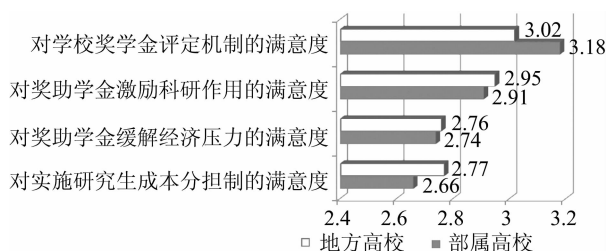


图 2 部属高校和地方高校关于资助体系的满意度比较

2. 殊性。为了进一步分析部属高校和地方高校奖助体系改革可能存在的差异性,本研究同样对调查结果进行了独立样本 T 检验。表 3 中,在 0.05 的显著性水平上,上述四个观测点中,只有“对学校奖学金评定机制的满意度”这一观测点的双尾显著性概率为 0.018,小于 0.05。结合图 3 的均值比较,可以推论,在该观测点上地方高校的满意度显著低于部属高校。

表 3 高校类型对奖助体系满意度影响的显著性检验

		方差方程的 Levene 检验		均值方程的 t 检验						
		F	Sig.	t	df	Sig. (双侧)	均值 差值	标准 误差值	差分的 95% 置信区间	
对学校奖学金评定机制的满意度	假设方差相等	1.542	0.214	2.374	1410	0.018	0.156	0.066	-0.027	0.285
	假设方差不相等			2.374	1409.334	0.018	0.156	0.066	-0.027	0.285
对奖助学金缓解经济压力的满意度	假设方差相等	0.084	0.773	-0.288	1410	0.774	-0.019	0.066	-0.150	0.111
	假设方差不相等			-0.288	1408.727	0.774	-0.019	0.066	-0.150	0.111
对奖助学金激励科研作用的满意度	假设方差相等	3.484	0.062	-0.520	1410	0.603	-0.033	0.063	-0.157	0.091
	假设方差不相等			-0.520	1404.087	0.603	-0.033	0.063	-0.157	0.091
对实施研究生成本分担制的满意度	假设方差相等	4.069	0.044	-1.698	1410	0.090	-0.115	0.068	-0.248	0.018
	假设方差不相等			-1.699	1409.642	0.090	-0.115	0.068	-0.248	0.018

(三) 研究生对培养体系的满意度

研究生对培养体系改革的满意度可以反映高校研究生培养过程的合理程度。研究生培养体系大致包括确定培养目标、制定培养方案、设置课程体系、制定质量评价指标等。本研究根据需要设置了五个观测点(见图 3),以归纳研究生对培养体系的满意度,同时据此判断部属高校与地方高校关于培养体系改革满意度的异同。

1. 共性。图 3 显示了五个观测点的均值比较结果。数据分析说明,在这五个观测点上,两类高校的满意度均值得分均在 3~4 分,这说明部属高校和地

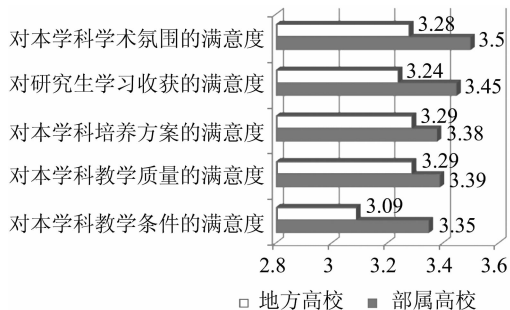


图 3 部属高校和地方高校关于培养体系的满意度比较

方高校关于培养体系的改革均处在“比较满意”状态。同时,在五个观测点中,两类高校研究生“对本

学科的教学条件”的满意度则均处于相对较低状态。

2. 殊性。表 4 是对上述五个观测点的均值进行独立样本 T 检验的输出结果。数据表明,在 0.05 显著性水平上,除“对本学科教学质量的满意度”和“对本学科培养方案的满意度”的 sig. 值高于 0.05

外,其他三个观测点,其双尾显著性概率均为 0.000;结合图 5 均值比较,我们可以认为,在“对本学科教学条件的满意度”“对研究生学习收获的满意度”以及“对本学科学术氛围的满意度”三个观测点上,地方高校的满意度显著低于部属高校。

表 4 高校类型对培养体系满意度影响的显著性检验

		方差方程的 Levene 检验		均值方程的 t 检验						
		F	Sig.	t	df	Sig. (双侧)	均值 差值	标准 误差值	差分的 95%置信区间	
									下限	上限
对本学科教学条件的满意度	假设方差相等	0.001	0.978	4.173	1410	0.000	0.263	0.063	0.139	0.387
	假设方差不相等			4.171	1402.646	0.000	0.263	0.063	0.139	0.387
对本学科教学质量的满意度	假设方差相等	0.569	0.451	1.753	1410	0.080	0.101	0.058	-0.012	0.215
	假设方差不相等			1.753	1406.620	0.080	0.101	0.058	-0.012	0.215
对本学科培养方案的满意度	假设方差相等	0.591	0.442	1.451	1410	0.147	0.083	0.057	-0.029	0.195
	假设方差不相等			1.451	1406.687	0.147	0.083	0.057	-0.029	0.195
对研究生学习收获的满意度	假设方差相等	0.133	0.715	3.640	1410	0.000	0.215	0.059	0.099	0.330
	假设方差不相等			3.639	1404.988	0.000	0.215	0.059	0.099	0.330
对本学科学术氛围的满意度	假设方差相等	0.322	0.571	3.642	1410	0.000	0.223	0.061	0.103	0.342
	假设方差不相等			3.641	1406.085	0.000	0.223	0.061	0.103	0.342

(四) 研究生对改革问题的认同度

研究生作为改革的主要的参与者和受益者,他们关于改革问题的判断往往能更直观、更准确地反映研究生培养机制改革的现状。因此本研究以对改革问题的认同度为标准,设置了六个观测点(见图 4),以剖析部属高校和地方高校改革问题的异同。

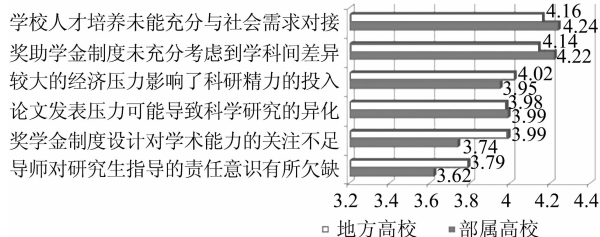


图 4 部属高校和地方高校关于改革问题的认同度比较

1. 共性。通过对改革问题的认同度进行均值分析,如图 4 所示,部属高校和地方高校研究生在这六个观测点上,其认同度的均值均高于 3 分,这说明两类高校研究生都比较认同问卷所预设的改革可能存在的问题判断。同时“奖助学金制度未充分考虑到学科间差异”“学校人才培养未能充分与社会需求对接”两个观测点上,两类高校的认同度得分均在 4~5 分,这说明这两个问题相对而言更加突出。

2. 殊性。为了比较部属高校和地方高校两组的均值是否有显著性差异,我们依然通过独立样本 T 检验进行分析。结果如表 5 所示,“导师对研究生指导的责任意识有所欠缺”“奖学金制度设计对学术能力的关注不足”这两个观测点的 sig. 值均小于

表 5 高校类型对改革问题认同度影响的显著性检验

		方差方程的 Levene 检验		均值方程的 t 检验						
		F	Sig.	t	df	Sig. (双侧)	均值 差值	标准 误差值	差分的 95%置信区间	
									下限	上限
导师对研究生指导的责任意识有所欠缺	假设方差相等	3.274	0.071	-2.897	1410	0.004	-0.167	0.058	-0.280	-0.054
	假设方差不相等			-2.897	1409.891	0.004	-0.167	0.058	-0.280	-0.054
奖学金制度设计对学术能力的关注不足	假设方差相等	17.380	0.000	-4.785	1410	0.000	-0.247	0.052	-0.349	-0.146
	假设方差不相等			-4.785	1404.625	0.000	-0.247	0.052	-0.349	-0.146
论文发表压力可能导致科学研究的异化	假设方差相等	0.006	0.940	0.164	1410	0.870	0.009	0.053	-0.096	0.113
	假设方差不相等			0.164	1409.866	0.870	0.009	0.053	-0.096	0.113
较大的经济压力影响了科研精力的投入	假设方差相等	0.083	0.774	-1.304	1410	0.192	-0.071	0.054	-0.177	0.036
	假设方差不相等			-1.304	1407.536	0.192	-0.071	0.054	-0.177	0.036
奖助学金制度未充分考虑到学科间差异	假设方差相等	0.468	0.494	1.612	1410	0.107	0.077	0.048	-0.017	0.170
	假设方差不相等			1.612	1401.975	0.107	0.077	0.048	-0.017	0.170
学校人才培养未能充分与社会需求对接	假设方差相等	2.433	0.119	1.801	1410	0.072	0.089	0.050	-0.008	0.186
	假设方差不相等			1.801	1409.980	0.072	0.089	0.050	-0.008	0.186

0.05,故可以推论,部属高校与地方高校研究生对这两个问题的判断存在显著性差异。结合认同度均值比较,我们认为地方高校对这两个问题的认同度显著高于部属高校。

三、研究结果与讨论分析

基于比较维度,剖析部属高校和地方高校研究生培养机制改革的共性和殊性,为审视研究生培养机制改革的成效和问题提供了新的路径。而研究生既是改革的重要见证者,也是改革的利益相关者。通过基于研究生的问卷调查,有助于我们更加具体和直观地把握改革的成效和问题。

1. 部属高校和地方高校师资队伍建设的总体是比较成功的;但相对于部属高校而言,地方高校教师的学术水平、教学水平、师德素养还存在较大的差距。

基于数据分析,部属高校和地方高校研究生对师资队伍均持比较满意态度。这说明了两类高校通过研究生培养机制改革,其师资队伍建设的总体是比较成功的。尽管如此,对两类高校内部各指标之间的满意度均值比较发现,部属高校研究生在参与科研机会要求上,其呼声还相对较高;而地方高校研究生在提升教师教学水平要求上,其呼声相对较高。同时,相对于部属高校而言,地方高校在“本学科教师学术水平”“本学科教师教学水平”以及“本学科教师师德素养”三个观测点上,其满意度显著偏低,尤其在“本科学教师学术水平”上,其偏低的显著性更加明显。我们认为,这与地方高校的资源禀赋直接相关。因为相对于部属高校而言,地方高校更多偏重于本科教学,研究生教育办学历史较短,师资力量也相对薄弱。因此,地方高校教师在学术水平、教学水平以及导师的指导经验等方面,也就相对表现出弱势,其满意度也因此可能相对偏低。

2. 部属高校和地方高校的研究生奖助体系改革总体上成效甚微;同时,相对于部属高校而言,地方高校奖学金评定机制问题可能更为突出。

基于数据分析,部属高校和地方高校研究生对目前实施的奖助体系改革的诸多观测点持比较不满意态度。这一结果说明研究生培养机制改革中奖助体系改革尚存在很多问题。“培养机制改革后,研究生实行全面收费加资助制,基本奖学金成了研究生抵扣学费的主要来源。”^[2]而奖助学金覆盖比例及其额度增加的有限性,必然导致研究生对奖助学金激

励其从事科学研究以及缓解经济压力的满意度下滑;相应的,研究生对成本分担机制的推行也必然不无微词。这也说明,研究生成本分担机制的实施和推进,其政策配套和资金保障就显得尤为重要。而在“奖学金评定机制满意度”上,尽管两类高校都呈比较满意状态,但数据表明,地方高校满意度显著低于部属高校。这可能主要源于地方高校研究生的奖学金制度实践历程较短,各项措施还不够完善。但显然这需要地方高校给予高度关注。

3. 部属高校和地方高校的培养体系改革总体上比较成功;同时,相对于部属高校而言,地方高校在培养体系的诸多观测点上,还存在明显弱势。

基于数据分析,研究生对培养体系各观测点均持比较满意态度,这表明培养体系改革总体上较为成功。但相对于其它观测点,两类高校研究生关于“本学科教学条件”的满意度均相对较低,这说明其教学条件也还需要进一步优化。导致该现象的原因,可能与研究生教育资金投入相对不足有关。“对我国大多数高校来说,国家拨付的研究生教育经费只能覆盖实际在校研究生培养费用的50%左右,远远不能满足需要。”^[3]而“对地方高校而言,地方高校研究生均事业经费拨款金额远远低于(委)属高校”^[4],这也进一步解释了地方高校在该观测点上的满意度为何显著低于部属高校。另外,与部属高校相比,地方高校在“研究生学习收获”以及“本科学术氛围”等维度,其满意度也显著偏低。这一定程度上也佐证了前文观点,即相对于部属高校而言,地方高校教师的学术水平、教学水平、师德素养尚存在较大提升空间。

4. 部属高校和地方高校研究生培养机制改革均还存在进一步优化的空间;同时相对于部属高校而言,地方高校的导师制、奖学金制亟待优化。

基于数据分析,无论部属高校还是地方高校,一直为研究生所关注的一些问题,譬如人才培养与社会需求的对接、奖助学金的学科差异性、研究生经济压力、论文发表与科研异化、奖学金制度设计的导向性、导师的责任意识等问题,依然不同程度地存在,而且在人才培养与社会需求对接以及奖助学金的学科差异性等观测点上,其问题还比较突出。这也说明研究生培养机制改革还需要进一步深化。而与部属高校相比,地方高校关于“导师对研究生指导的责任意识有所欠缺”“奖学金制度设计对学术能力的关注不足”等观测点的认同度要显著偏高。就前者而

言,这表明地方高校导师责任制改革力度尚显不足,“导师是研究生培养的第一责任人”观念在地方高校还有待进一步加强;就后者而言,该观测点与前文的“奖学金评定机制满意度”调查结果相互印证,从而也说明了地方高校奖学金制度设计需要进一步明确其导向性。

四、改革反思与对策建议

研究生培养机制改革是研究生教育改革的重要内容。基于调查研究,优化研究生培养机制改革,还需要多管齐下,既要深化导师制度改革,切实保证导师的有效指导,更要优化成本分担机制,切实充分发挥奖助体系的激励和保障作用;既要以满足社会需求为导向,推动研究生培养与社会需求的对接,更要注重改革特殊性,推进地方高校研究生教育改革的纵深化。

1. 深化导师制度改革,切实保证导师的有效指导。

导师是研究生培养的第一责任人,导师的有效指导则是提升研究生培养质量的关键。深化导师制度改革,保证导师的有效指导,是研究生教育改革的重中之重。虽然在培养机制改革过程中,导师制度改革总体上是成功的,但无论部属高校还是地方高校,都不同程度地存在着“导师对指导研究生的责任意识有所欠缺”等问题。因此,导师制度改革还存在继续优化的空间。首先,要进一步优化导师遴选机制。研究生指导工作,是一项良心的事业,因此导师遴选必须落实师德一票否决制,强化导师第一责任人意识。科研项目是研究生科研能力提升的训练场,因此导师遴选也应与科研项目挂钩,没有科研项目的导师,原则上不能指导研究生。其次,导师制度改革要注重导师指导能力建设。导师指导能力是导师有效指导的保障。高校应该将导师指导能力建设制度化,应努力建立导师传帮带、培训、进修等导师成长体系;积极探索导师组制、校企合作双导师制,加强导师指导过程中的交流和合作等。第三,导师制度改革要突出微观环境管理。研究生指导主要是在实验室、讨论组等微观环境中进行的。因此,细化微观环境中导师的责权利,并基于学科差异建立微观环境规范化的管理办法,也应是导师制度建设努力的方向。

2. 优化成本分担机制,充分发挥奖助体系的激励和保障作用。

调查结果表明研究生培养机制改革中的奖助体系改革成效甚微,而要提高其成效,就必须针对研究生需求,优化成本分担机制,将奖助体系改革导向明确定位为能力激励和生活保障。首先,进一步健全以政府投入为主、研究生合理分担培养成本、培养单位多渠道筹集经费的研究生教育投入机制。优化成本分担机制,必须开渠引源,在让研究生合理分担培养成本的同时,更要加大研究生教育经费的投入,从而为研究生奖助体系的优化提供强有力的经费支撑。其次,政府、高校应努力推动以奖助贷减免为主要内容的研究生教育立体奖助体系的建立,并注意区域、学科、专业的差异性,推动研究生教育奖助体系的多元化发展。再次,研究生教育奖助体系的建立,必须进一步明确其导向性。学术学位研究生的奖学金制度设计应以学术创新能力提升为导向,专业学位研究生奖学金制度设计应以职业胜任能力提升为导向;助学金则应以缓解研究生经济压力,保障研究生基本生活为导向,从而确保研究生能将更多时间投入到研究训练中来。

3. 以社会需求为导向,推动研究生培养与社会需求的对接。

调查已经表明,在目前还存在的诸多改革问题中,研究生培养与社会需求对接度不高问题还十分突出。因此,推动研究生培养与社会需求的对接,是深化研究生教育改革不可避免和亟待解决的问题。首先,要完善研究生培养体系,密切社会需求,注重市场导向,协调好学科逻辑和市场逻辑的矛盾。譬如在工程型人才培养方面,研究生培养单位可以与行业企业共同确定人才培养目标、共同编制人才培养方案、共同实施人才培养过程、共同评价人才培养质量。其次,要优化研究生培养模式,从注重知识学习转变为知识学习和能力培养并重,从注重在学培养质量转变为学习期间的学业表现与毕业后的职业发展能力并重。再次,优化类型结构,大力发展专业学位研究生教育。相对于学术学位而言,专业学位更加强调职业能力,且应用性更加突出。因此,结合和面向特定职业领域,积极发展专业学位研究生教育,尤其是硕士专业学位研究生教育,可以有效提升研究生教育与社会需求的契合度。

4. 突出改革的分类指导,加速推进地方高校研究生教育改革的纵深化。

相对于部属高校而言,地方高校基于自身的特殊性,其问题相对突出。因此,后续的研究生教育改

革必须突出分类指导原则,加速推进地方高校研究生教育改革的纵深化。第一,地方高校要着力加强师资队伍建设力度。加强师资队伍建设,既包括导师队伍建设,也包括非导师队伍建设,其建设的主要目的在于提升地方高校教师学术水平、教学水平以及师德素养。第二,要加大地方高校研究生教育经费的投入。针对地方高校研究生教育经费不足的现状,国家财政要规避“一刀切”的财政拨款模式,适当加大对地方高校的财政支持力度;同时地方高校自身也要拓宽教育经费来源渠道,并优化内部经费分配机制,对研究生教育经费的投入适当倾斜。第三,不断改善地方高校研究生教育教学条件和设施。针对地方高校教学条件满意度显著偏低的现状,既要进一步改善教学条件和设施,更要高效地利用既有教育资源。第四,优化地方高校研究生奖学金制度

设计。针对奖学金制度设计对学术能力关注不足等显著性问题,地方高校奖学金制度设计,既要坚持公平原则,同时也要结合学科门类特点,突出其能力导向性和科研激励性。

参考文献:

- [1] 鲍威,吴宇川. 研究生培养机制改革推进极其成效的实证分析[J]. 学位与研究生教育,2011,(7):4-10.
- [2] 王芳. 培养机制改革背景下高校研究生奖助体系浅析[J]. 学习月刊,2011,(3):113-114.
- [3] 谢步江. 上海试点高校研究生培养机制改革的探索与问题[J]. 现代教育科学,2009,(2):133-135.
- [4] 常军胜. 地方高校研究生培养机制改革的困境与出路[J]. 学位与研究生教育,2012,(10):15-19.

A Study on the Effects and Deepening of Graduate Training Mechanism Reform

— Based on a Questionnaire Survey

ZHAO Jun, ZENG Xiao-li

(*Institute of Higher Education, Three Gorges University, Yichang, Hubei 443002*)

Abstract: A survey is made on the graduate training mechanism reform in terms of faculty quality, student financial aid and training procedures in Ministry-of-Education (MOE)-affiliated universities and local universities. On the whole, the reform has produced positive effects on faculty quality and training procedures while its effect on the student financial aid system has been minimal. Compared with MOE-affiliated universities, local universities still have considerable problems in their graduate training. There is still a long way to go in China's graduate training mechanism reform.

Keywords: graduate training mechanism; effect of a reform; deepening