

研究生管理者视角下拔尖创新人才培养研究*

——基于全国 14 所重点高校问卷调查分析

耿有权 曹 蕾 宛 敏

摘要: 运用自编问卷对全国 14 所重点高校研究生管理者群体进行拔尖创新人才培养问题的专题调研, 总结分析了研究生管理者群体对拔尖创新人才培养的基本认识和倾向性意见, 提出了改进和完善拔尖创新人才培养模式的若干对策建议。

关键词: 拔尖创新人才; 培养模式; 研究生管理者; 研究生教育

作者简介: 耿有权, 东南大学高等教育研究所研究员, 南京 210096; 曹蕾, 东南大学研究生院培养办公室副主任, 助理研究员, 南京 210096; 宛敏, 东南大学研究生院招生办公室主任, 讲师, 南京 210096。

拔尖创新人才培养是重点高校创建高水平研究型大学和世界一流大学的核心问题, 也是新时期重点高校面对的一个重大挑战。研究生教育是拔尖创新人才培养的前沿阵地和重要平台。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010~2020)》强调要“加快创建世界一流大学和高水平大学的步伐, 培养一批拔尖创新人才, 形成一批世界一流学科, 产生一批国际领先的原创性成果, 为提升我国综合国力贡献力量”^[1]。一些重点高校在培养拔尖创新人才方面实施了系列改革举措, 取得了明显成效。本文从研究生管理者角度开展调查研究, 总结分析研究生管理者群体对拔尖创新人才培养的基本认识和倾向性意见, 重点提出改进和完善拔尖创新人才培养模式的若干对策建议。

一、问卷设计与调查

调研问卷从研究生管理者视角围绕拔尖创新人才培养相关问题进行设计, 共分六大部分内容: 一是管理者信息, 包括性别、岗位、学历、职称、管理年限; 二是招生环节, 包括生源、评价标准、招生数; 三是培养过程、要素、方法与制度, 包括课程、教学、指导方式、学科建设、师资、科研、学术交流、学术氛围; 四是管理体制, 包括管理机制、学术道德、教师评价、就业

前景; 五是心理素质教育; 六是管理队伍自评与建议。问卷调查采用“不记名自填法”, 要求据实回答, 所有答案均无对错之分。问卷设计调研时间为 2010 年 11 月~2011 年 4 月间。问卷设计完成后, 先在东南大学随机抽取 20 名研究生管理者进行预调查, 并根据问卷情况及哈尔滨工业大学等高校专家提出的意见进行修改, 之后将印刷问卷寄 14 所院校研究生院调研。为保证调查质量, 课题组对全部问卷实行编号登记, 并培训数据输入者和核查人员。课题组运用 Excel 软件和 SPSS17.0 进行输入处理和分析研究, 相关细节问题均经过详细论证和确认。

接受调研的 14 所重点高校是清华大学、哈尔滨工业大学、西安交通大学、复旦大学、重庆大学、厦门大学、合肥工业大学、南开大学、天津大学、华东理工大学、南京农业大学、湖南大学、南京理工大学、东南大学, 其中“985 工程”建设高校 10 所、非“985 工程”建设的“211 工程”建设高校 4 所。这些高校学科分布均衡, 覆盖 12 个学科门类。调研对象是研究生管理者群体。各校发放问卷 40 份(清华大学自加印 5 份), 总计发放 565 份, 回收问卷 463 份, 回收率 81.9%, 有效问卷 451 份, 有效率为 97.4%。调研对象中男性占 43.8%(196 人), 女性占 56.3%(255 人); 获硕士学位的管理者最多, 占 47.0%(211 人), 获博

* 本文为教育部人文社会科学规划基金课题(编号:10YJA880034)和中国学位与研究生教育学会委托课题(编号:2010W04-3)的阶段性成果。

士学位的占 25.8%(116 人),本科学历占 22.3%(100 人),本科以下占 4.9%(22 人);调查对象中 14.5%(65 人)的职称为初级,42.0%(188 人)为中级,16.7%(75 人)为副高职,12.3%(55 人)为正高职,无职称人员占 14.5%(65 人);教学科研管理者计有 277 人,其中学校层次管理者占 19.2%(86 人),院系层次管理者占 42.7%(191 人),为最大被测群体,组织人事管理者占 2.2%(10 人),学生管理者占 27.3%(122 人),后勤管理者占 0.9%(4 人),其他占 7.6%(34 人);管理工作在 5 年以下的占总数的 38.1%(169 人),6~10 年占 30.2%(134 人),11~15 年占 13.8%(61 人),16~20 年占 9.0%(40 人),21 年及以上占 8.8%(39 人)。详见表 1。

二、结果分析与主要发现

1. 各类生源皆有可能被培养成拔尖创新人才,但重点高校生源可能性更大些,发表重要学术成果是拔尖创新人才的核心标志

有效选择富有创新潜力并做出标志性成果的学生始终是重点高校拔尖创新人才培养的优先课题。在调查管理者对“哪类生源更有可能被培养成拔尖创新人才”的看法时,高达 81.1%(360 人)的认为总体而言来自“985 工程”建设高校的学生“更有可能”,有 13.7%(61 人)的认为来自“211 工程”建设高

校的学生“同样能”,5.2%(23 人)的认为一般院校的学生“也有可能”被培养成拔尖创新人才。在管理者看来,重点高校生源的创新潜力可能更大一些,但来自一般高校学生并非没有可能被培养成拔尖创新人才。应该说这种看法和判断比较中肯,也实事求是。同时,从学术成果角度看拔尖创新人才问题的调研结果显示,多达 81.1%(361 人)的管理者认为只有在国内外重要期刊上发表论文的学生才算是拔尖创新人才;还有 56.0%(249 人)的认为获省级以上级别成果奖的学生也可被认为是拔尖创新人才;此外,分别有 14.2%(63 人)和 14.4%(64 人)的认为获得校级学术成果奖和其他学术成果奖的学生也可被认为是拔尖创新人才^①。这说明,生源上强调创新潜力与培养时注重产出创新成果,仍然被高校研究生管理者们认同为拔尖创新人才培养的关键所在。

2. 跨学科背景和跨学科领域的课程体系更利于拔尖创新能力培养,课堂教学方式不能单一化,教师应采取多样化的教学形式

塑造跨学科背景、改进跨学科课程及课堂教学模式以充分体现创新性,一直是高校关注的重要问题。在问及“学科背景对拔尖创新人才培养的影响”时,数据显示,多达 80.7%(363 人)的管理者认为“跨学科背景”对拔尖创新人才培养“作用大”,只有 0.9%(4 人)的认为“作用很小”或“没有作用”。这里

表 1 被调查者的基本情况及所在高校分布状况

单位:人

高校名称	总计	性别		最高学历				职称				
		男	女	大专及以下	本科	硕士	博士	初级	中级	副高	正高	无职称
清华大学	41	18	23	2	5	12	21	1	18	11	7	3
哈尔滨工业大学	38	18	20	0	7	16	15	8	8	10	10	2
西安交通大学	32	7	25	1	12	14	5	4	20	3	2	3
复旦大学	21	4	17	0	0	14	7	0	15	1	0	5
重庆大学	30	15	15	1	4	10	14	3	11	3	10	2
厦门大学	34	13	21	0	11	20	3	4	7	0	3	20
合肥工业大学	38	27	11	1	15	17	5	5	16	7	1	9
南开大学	39	16	23	2	11	19	7	9	12	13	2	3
天津大学	32	11	21	2	6	17	7	5	15	6	4	2
华东理工大学	37	15	22	3	8	19	7	6	15	3	1	11
南京农业大学	35	19	16	3	3	16	13	7	16	4	7	1
湖南大学	14	7	7	1	3	8	2	1	9	3	0	1
南京理工大学	23	11	12	1	4	14	4	4	5	8	4	2
东南大学	37	15	22	5	11	15	6	8	21	3	4	1
总计	451	196	255	22	100	211	116	65	188	75	55	65

① 该题为多项选择题,经统计整合后,列出上述百分比。下述百分比总数超过 100%的均属此情况。

反映了管理者对学生跨学科背景重要性的高度认同。对于“学生所选修课程应涉及哪些学科领域”,调查发现,高达67.5%(303人)的管理者认为研究生“应选择跨1~3个学科领域的课程”,6.0%(27人)的人认为“应选择4个及以上学科领域课程”,不过,也有24.1%(108人)的人认为学生“只需选择本学科内其他专业的课程即可满足”创新能力培养需要,甚至有2.4%(11人)的人认为“本专业课程就可满足”。在调查“理想中的教师授课方式”的问题时,结果显示,管理者中认为“应以讨论为主”的课堂教学方式达到64.8%(291人),认为“应以实验为主”的占到19.6%(88人),而认为“应以讲授为主”的仅占7.8%(35人),认为“以其他教学方式为主”的占7.8%(35人)。这说明,管理者的基本共识是研究生课程教学模式不能单一化,应鼓励教师根据学生和教学的实际需要采取多样化的教学方式。

3. 教师中博士学位比例及国际化程度高对拔尖创新人才培养的积极作用很大,国家级人才更有可能培养出拔尖创新人才已成为共识

近年来,高素质教师队伍建设和高校管理工作重点之一。为此,我们选取教师博士比例、教师国际化及导师资质作为观测点进行考察。在问询“专业教师中博士学位比例对培养拔尖创新人才作用”的问题时,结果显示,高达76.4%(342人)的管理者认为“作用明显”,其中认为“作用较大”、“作用很大”的分别占46.0%(206人)、30.4%(136人),而认为“作用一般”和“作用微小”的仅有22.7%(106人)。在调查“教师国际化程度对拔尖创新人才培养作用”的问题时,数据显示,高达91.9%(412人)的人认为教师国际化程度高对拔尖创新人才培养“作用大”,仅有7.9%(36人)的人认为“作用一般”或“作用小”。这说明,实现教师国际化仍是高校管理的重要课题,需要切实推进。同时,有关导师资质影响的调研发现,多达61.9%(276人)的管理者认为“国家杰出青年科学基金获得者”“更有可能”培养出拔尖创新人才,而选择“长江学者”和“院士”的分别占60.3%(269人)、54.0%(241人),还有49.1%(219人)的人选择“千人计划特聘专家”,41.5%(185人)的人选择“国家教学名师”,选择“其他教师”的占19.1%(85人)。从这个比例结构可以看出,“名师出高徒”仍是被高校管理者高度认同的人才培养规律,但是也不能忽视一般

教师在人才培养中的潜力。

4. 导师年度最佳招生数应为1~3个,研究生指导小组和双导师制更利于培养拔尖创新人才,对研究生和导师均有必要实施淘汰制

培养拔尖创新人才,导师及其指导制度是关键。自研究生扩招以来,不少人对导师年度最佳招生数及指导方式存在明显争议。一个共识是,导师精力、时间有限,招生太多易造成问题。那么研究生管理者是怎么认识的?关于“理想的导师年招生数”问题的调查发现,多数管理者认为导师年招生数应为1~3个,选择此项的比例高达71.2%(319人),还有25.9%(116人)的人认为最佳招生数是4~6个,此外,有2.9%(13人)的人认为7个以上也可以。对后两个比例,我们曾做过教师访谈,确有一些工科导师在完成大课题任务时需要“团队作战”,因而需要增加招生数。关于“导师最佳指导方式”问题,多达62.9%(281人)的人认为研究生指导小组制最有利于拔尖创新人才培养,还有21.5%(96人)的人认为双导师制较有利,选择单一导师制和其他指导方式的仅有15.7%(70人)。可以看出,大多数管理者认同导师指导小组制和双导师制对拔尖创新人才培养的积极作用。有关“淘汰制”的调研分为两类:一类是针对研究生淘汰制问题的调研,结果显示,管理者中认为实行淘汰制对培养拔尖人才“作用显著”的占56.1%(253人),认为“作用一般”、“作用较微小”分别占31.5%(142人)、12.4%(56人);另一类是针对导师淘汰制必要性的调研,结果发现,高达78.0%(351人)的管理者认为“有必要”,不过也有18.2%(82人)的人选择“一般必要”,认为“不必要”的仅占3.7%(17人)。总体看来,在培养人的问题上,高校研究生管理者采取了严谨负责的科学态度,而赞成实施严格的导师制度显然属于情理之中的选择。

5. 学生首次参加课题研究最好在本科生阶段,研究生阶段理想的课题应为国家纵向课题,国家级科研基地和产学研结合对拔尖人才培养更有利

在拔尖创新人才培养中,人们始终关心课题研究和科研基地等影响问题。首先,关于学生首次参与课题研究的时间,多达40.8%(183人)的管理者认为学生首次参与时间应为本科生阶段,不过也有38.7%(174人)的人认为应为硕士生阶段,其中选择硕一阶段的占20.0%(90人),选择硕二、硕三阶

段的分别占 17.4%(78 人)、1.3%(6 人),仅有 2.7%(12 人)的认为应为博士生阶段。显然,多数管理者支持学生在本科生阶段就真正参加科研活动。关于理想的研究生课题类型的调研结果反映,高达 78.0%(350 人)的管理者认为学生参与国家级纵向课题更有利于拔尖创新人才培养,而 19.0%(83 人)的人认为省厅级、地方企事业单位和校级课题研究也有利。在调查学科平台与拔尖人才培养关系的问题时,数据显示,多达 52.6%(236 人)的人选择国家一级重点学科,8.3%(37 人)的人选择国家二级重点学科、省级重点学科,而认为前面几种均可的比率达到 39.0%(175 人)。针对科研基地、产学研作用问题的调研发现,多数人认同“国”字开头学科平台更利于拔尖人才培养,如选择“国家重点实验室”、“国家实验室”、“国家工程技术研究中心”的分别为 84.4%(379 人)、69.3%(311 人)和 57.9%(260 人),而选择“省级重点实验室和工程技术中心”、“其他研究机构”的分别为 47.2%(212 人)、21.6%(97 人)。调查还发现,高达 81.3%(366 人)的人认为产学研相结合对拔尖人才培养“作用显著”,认为“作用一般”、“作用微小”的分别占 17.1%(77 人)、1.5%(7 人)。这说明,产学研合作始终是高校创新人才培养的重要途径。

6.学术交流意义重大,参加国际学术会议更利于拔尖创新人才成长,高水平学术会议、学术沙龙或讲座对拔尖人才培养作用显著

事实证明,学术交流质量对高校培养拔尖创新人才的意义重大。围绕这个问题开展的调查发现了高校研究生管理者对此高度关注。关于“所在学校研究生主动与导师交流学术问题情况”的调查数据显示,有多达 55.2%(249 人)的管理者反映所在高校的研究生与导师的学术交流“频繁”,认为“较少”和“很少”的仅占 3.1%(14 人)。同时,我们对“理想中的学术交流状况”调查分为以下几个方面。调查管理者“理想中最有利于培养学生拔尖创新能力的学术会议级别”,数据显示,大部分管理者认为参加国外国际学术会议“更利于”培养学生拔尖创新能力,这个选项的比例高达 72.0%(322 人),认为参加其他学术会议“较有利于”学生创新能力培养的管理者也占到 28.0%(125 人)。在调查“高水平学术沙龙或学术论坛对培养拔尖人才的作用”时,结果显示,认为高水平学术沙龙或论坛“作用显著”的管理者多达

87.4%(393 人),认为“作用一般”和“作用微小”的只有 12.7%(57 人)。显然,高水平学术沙龙或论坛,对培养拔尖创新人才至关重要,高校应该不遗余力地加以推动。

7.当前研究生学术道德和总体素质良好,对拔尖创新人才培养形势表示乐观,多校区和就业前景对拔尖创新人才培养影响复杂

具有良好的学术道德是对拔尖创新人才的基本要求。长期以来,各校对此方面的素质教育高度重视。那么,高校研究生管理者的评价究竟如何?在问询“所在高校研究生学术道德总体情况”时,数据显示,多达 79.5%(358 人)的管理者认为总体情况“好”,有 19.6%(88 人)的人认为“一般”,认为“较差”和“很差”的仅占 0.9%(4 人)。关于“所在高校研究生整体素质情况”的调查发现,多达 75.1%(338 人)的人认为研究生整体素质情况“好”,也有 24.4%(110 人)的人认为“一般”,认为“较差”的仅占 0.4%(2 人)。关于“所在高校培养拔尖创新人才现实情况”的调查显示,有 57.8%(256 人)的人持“乐观态度”,仅有 5.7%(25 人)的人认为“现状差”。此外,针对“多校区办学对拔尖创新人才培养影响程度”的调研发现,仅有 8.9%(40 人)的人认为“有积极影响”,而 24.9%(112 人)的人认为“没影响”,28.4%(128 人)的人认为“影响消极”,37.8%(170 人)的人认为“影响复杂”。关于“就业前景对拔尖创新人才培养影响程度”的问卷结果显示,17.0%(76 人)的人认为“影响很大”,62.5%(280 人)的人认为“影响较大”,16.5%(74 人)的人认为“影响一般”,认为“影响较小”和“很小”的人仅占 4.0%(18 人)。

8.管理者自评认为整体素质能适应人才培养需要,但认为研究生培养机制有待完善,现行好制度须进一步落实,学生心理素质教育亦需继续加强

关于所在高校研究生管理者队伍整体素质评价的调研发现,高达 66.1%(298 人)的管理者认为整体素质“高”,仅有 2.0%(9 人)的人认为“低”。关于教师队伍素质与拔尖创新人才培养适应情况的调查反映,认为师资素质“能适应”的管理者占到 61.3%(276 人),认为“适应一般”的人有 34.7%(156 人),仅有 4.0%(18 人)的人认为“不能适应”。在对学生创新能力培养不足的原因调研中,大于一半的人认为缺乏高水平导师队伍、培养模式局限、招生数增加

太快、传统观念束缚及学生创新欲望不强是主因。近年来高校实施了一些针对性政策和措施。那么高校拔尖创新人才培养政策落实和机制构建情况如何?调研发现,认为“落实一般”和“落实差”的管理者高达46.0%(207人),而认为“落实好”的仅占54.0%(243人);在调查“所在高校研究生管理体制是否完善”的情况时,数据表明,只有55.2%(248人)的管理者认为“完善”,多达44.9%(202人)的人认为“一般”或“不完善”。关于高校对研究生参与国际学术交流资助力度的调查显示,仅有53.0%(239人)的管理者认为支持力度“大”,而多达47.1%(212人)的人认为力度“一般”或“小”。关于学校支持科研创新的学术氛围的调查发现,只有71.3%(320人)的人认为氛围“浓厚”,多达27.2%(122人)的认为“一般”,认为“不浓厚”的还有1.6%(7人)。关于高校研究生心理素质教育开展情况的调查表明,多达48.3%(217人)的人反映“情况一般”或“情况差”,只有51.7%(233人)的人反映“情况好”。可以说,这些调查数据清晰地提醒国家教育主管部门和相关高校,在拔尖创新人才培养体制机制等各项建设上还有很多工作要做。

三、几点思考

胡锦涛总书记在清华大学百年校庆讲话中强调指出,全面提高高等教育质量,必须大力提升人才培养水平;要注重培养拔尖创新人才^[2]。《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》提出“创新人才培养模式”,要“探索拔尖创新人才培养模式”^[3]。据此,结合调查研究,我们认为,坚定围绕学生拔尖创新能力培养,推进体制机制改革,改进和完善拔尖创新人才培养模式,是高校需要积极思考和着力解决的重大问题。

1.要充分认识到当前高校对拔尖创新能力培养的价值取向仍然不够强烈,措施成效仍然不够到位,必须进一步解放思想,推进模式改革

钱学森指出:“现在中国没有完全发展起来,一个重要原因是没有一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。”中肯地说,从2005年“钱学森之问”诞生以来,我国高校人才培养模式有了一些积极的变化,但在拔尖创新能力培养

的模式构建及价值取向方面仍不够理想。如,通过“学生对本专业所设课程是否有利于自身创新能力培养”的问卷调查发现,在14所重点高校2800位学术型研究生中,认为课程“有利于”培养创新能力的比例仅占35.5%,认为“不利于”的比例高达25.6%^[4];而在14所重点高校1400位专业学位研究生中,只有31.3%的学生认为课程“有利于”创新能力培养,认为“不利于”的比例高达32.4%^[5]。两组数据告诉我们,重点高校离学生期待的拔尖创新能力培养的目标要求还有很大距离,因此研究生管理部门必须进一步解放思想,加大改革力度,推进创新发展。故提出以下建议:①要始终坚持以拔尖创新潜力和素质为招生衡量标准,不拘一格选拔各类优秀学生。②要以拔尖创新能力培养为目标要求,进一步加大专业与课程体系改革力度,开设大量能反映学科前沿发展的跨学科课程供学生选择。③要全面支持教师围绕拔尖创新能力培养采取探究式、讨论式、辩论式、开放式等多样化教学方式。④要通过制度设计和政策激励,让有拔尖创新潜力的优秀学生与拔尖研究生导师组成知识创新团队,持续支持其获得高水平科研成果。⑤要积极塑造自信的学术创新氛围,形成不创新就难以发展的竞争局面和学术环境。

2.要把拔尖创新精神和拔尖创新能力培养落实在研究生培养的各个环节上,勇于革除不利因素,善于构建新体制

拔尖创新人才拥有创新精神和创新能力,而创新精神和创新能力与拔尖创新人才培养模式构建直接相关。目前我国创新人才缺少与人才培养模式密切相关,进一步说,与我国高校拔尖创新人才培养模式的顶层设计和政策措施不科学有很大关系。调查发现,目前14所重点高校中,无论是学术型研究生培养,还是专业学位研究生培养,现实指导方式仍以单一导师制为主,有些导师指导学生数量过多,师生雇佣关系、对学生“放养”现象仍然存在,而改革灌输式课程教学模式没有重大进展,研究生发表高水平学术论文偏少。同时,专业学位研究生培养模式不科学、不完善的问题十分突出,如招生录取与职业性关联不够;课程设置、培养环节与学术型研究生教育区分度不高;导师队伍偏学术性,缺乏职业入场领路人;缺乏配套政策,无法实现学位与职业资格的衔接等^[6]。因此笔者提出以下建议:①认真梳理高校目前

影响拔尖创新人才培养的人为的、制度性制约因素和相关环节,加快清理过时的规章制度和政策措施。②充分利用民主管理的办学和治校手段,发动师生员工讨论拔尖创新人才培养的应有政策和实现途径,促进高校实现科学化决策目标。③实行拿来主义,拿来国外的先进做法,结合学校实际创新政策措施,实现拔尖创新人才培养模式的科学转变。④使各种办学资源紧密围绕学生拔尖创新能力培养进行优化配置,确保拔尖创新人才培养有正确导向、有资源支持、有制度保障。

3.要抓住关键因素和关键环节,找准体制机制改革的突破点,努力在若干方面推进研究生培养模式创新,不断获得新进展

拔尖创新人才培养,关键是导师。“教师在拔尖创新人才成长中起着独特的作用。与其他影响源相比,教师的影响居于第一位。”^[7]国际经验表明,让一流导师与一流学生组合最有可能产生激动人心的科研成果,更易于培养拔尖创新人才。为此建议:①逐步推广研究生申请入学制,通过制度安排实现导师与学生自由组合,给予学生选与学的自由和导师带与教的自由。②改革研究生入学考试笔试制度,其中政治、英语两门公共课实行国家级考核合格制,入学笔试重点考核科研创新能力和潜力。③实行导师项目资助制。研究生培养经费主要来源于科研项目经费,后者需导师凭借研究能力向国家争取,国家须真正依据导师科研能力分配科研项目,并大幅增加经费额度。④完善高校信息披露制度。除不宜公开的内容外,高校及导师均应详细公布科研方向和基本信息供学生参考。学生皆凭志趣、能力、条件向高校及导师申请。⑤继续加大导师素质培养力度,注重导师培训。要以高标准、严要求、重支持、看效果不断支持、引导导师素质发展,促进教师自我进步,大力提升导师因材施教的能力和水平。⑥加强导师接力培养人才的制度建设。要立足于拔尖创新能力培养目标,科学连接高中、本科、硕士生、博士生阶段培养制度,允许并创造条件实现人才在各阶段的自由发展。⑦严格控制导师招生规模,科学分配导师所带研究生数,同时实行导师、学生和培养单位的淘汰制,“逼迫”相关利益者重视人才培养质量。

4.利用办学自主权积极构建富有特色的研究生培养模式,不断总结经验和教训,努力形成指导我国

自主培养拔尖创新人才的科学理论

国家将在配套政策支持下逐步下放办学自主权,高校将获得更加自由宽松的办学环境,实现个性化发展。显然,高校将迎来更加激烈的竞争形势和竞争环境。那么,高校如何用好办学自主权,构建好富有自身特色的人才培养模式特别是拔尖创新人才培养模式?建议:①深刻领会国家人才发展规划和教育规划纲要的精神,积极将“国家精神”化为高校自主办学、自主培养拔尖创新人才的精神追求、价值导向和行动方向。②科学应用办学自主权,积极优化人才培养模式的资源配置和环节设计,包括高水平的学科平台、课程教学平台、科研基地平台、产学研结合平台、国际学术交流平台等,使研究生培养模式的内涵发展更加有利于拔尖创新人才的成长和进步。③办学自主权的实施者为高校管理人员,因此要适应拔尖创新人才培养的形势需要,大力提升研究生管理者的综合素质。④不断总结拔尖创新人才培养的经验和教训,加大对拔尖创新人才培养理论研究的力度,尤其是加强对世界一流大学人才培养经验学习和学术交流,尽快形成指导我国高校自主培养拔尖创新人才的科学理论体系。

参考文献

- [1] 教育部.国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020)[EB/OL]. http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_177/201008/93785.html/2010-07-29.
- [2] 胡锦涛.在庆祝清华大学建校100周年大会上的讲话[J].人民教育,2011(10):3.
- [3] 教育部.教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见[EB/OL]. http://www.gov.cn/zwqk/2012-04/20/content_2118168.htm/2012-03-16.
- [4] 耿有权,彭维娜,彭志越,等.我国学术型研究生培养模式运行状况的调查研究——基于全国14所重点高校问卷数据[J].研究生教育研究,2011(6):30.
- [5] 耿有权,彭维娜,彭志越,等.全日制专业学位研究生培养模式运行状况的调查研究——基于全国14所重点高校问卷数据[J].现代教育管理,2012(1):105.
- [6] 郑湘晋,王莉.关于专业学位研究生教育改革的若干思考[J].学位与研究生教育,2012(4):15-16.
- [7] 林崇德,胡卫平.创造性人才的成长规律和培养模式[J].北京师范大学学报:社会科学版,2012(1):39.

(责任编辑 周玉清)