

文章编号: 2095-1663(2015)03-0027-06

## 对高校缩减“在职博士”招生现象的几点思考

张立迁<sup>a</sup>, 孙颖<sup>b</sup>

(天津大学 a. 研究生院; b. 教育学院, 天津 300072)

**摘要:**分析我国“在职博士”研究生教育的基本特征和发展现状,从生态学、教育学、管理学和社会学等学科视角,对高校大幅缩减“在职博士”招生现象进行审视与思考,提出一些旨在加快“在职博士”研究生教育内涵式发展的工作路径和改善策略。

**关键词:**在职博士;招生;博士教育;内涵式发展

**中图分类号:** G643

**文献标识码:** A

中国博士生教育从20世纪80年代初期开始逐步确立并发展起来。短短30年间,博士生教育为我国培养了一大批高水平拔尖创新人才,日益成为国家教育水平和科技竞争力的关键表征。“在职博士”研究生作为博士生教育的重要分支力量,对整个研究生教育体系产生了巨大促动和引领作用,丰富了我国现代国民教育体系和终身教育体系内涵。但调研表明,目前一些博士生招生单位已开始跳跃式缩减“在职博士”招生,有的将“在职博士”比例从往年录取占比30%~40%迅速缩减至10%以内,有的甚至直接取消了“在职博士”招生。高校纷纷大幅缩减“在职博士”招生,其初衷是想通过此举回应社会对“学术不端”“学术腐败”现象的关切与抨击,但却忽视了一部分有志青年的合理追求,无意中中断了他们通过在职形式攻读博士以提高业务能力和学术水平的职业发展路径。笔者认为,“封杀”抑或“继续扶持”在职博士,不是一个简单的靠“拍脑袋”就可决定的问题,需要结合我国社会背景,从多学科视角进行理性分析和深入思考。

### 一、“在职博士”研究生的基本特征

“在职博士”指通过统一入学考试(或递交申请材料)、复试,符合招生单位录取要求并签订在职博士生培养协议的全日制学历教育博士研究生。“在职博士”研究生的人事档案、工资关系仍留在原单位,采取“边工作边学习”的形式完成学业,但不包含在职人员以同等学力身份申请博士学位这一群体。通过对“在职博士”的现实情况进行梳理,可以发现他们有以下三个基本特征。

#### (一)高层次、高水平

博士生教育系高等教育最高层级,不同于其他学历教育,它的显著特点为“高层次”和“高水平”。“在职博士”研究生教育不论从入学条件、培养规格抑或是毕业要求、学位授予标准,都体现出了“高层次、高水平”的特征。创新型国家建设“如火如荼”,各行业协会对“高层次、高水平”人才“求贤若渴”,“高层次、高水平”已成为创新性人才的一个时代标签。本单位负责选拔、推荐并委托或定向培养的“在职博

收稿日期:2015-02-02

作者简介:张立迁(1983—),男,河南濮阳人,天津大学研究生院助理研究员。

孙颖(1969—),女,山东荣城人,天津大学教育学院教授,博士。

基金项目:天津市教育科学“十二五”规划项目重点课题“‘申请制’博士研究生招生改革的实验研究”(编号:HE1004);中国学位与研究生教育学会2013年研究课题“研究生复试引入心理测试的现实问题及对策”(编号:2013Y11)。

士”,基本都是业内的青年才俊、行业的精英分子。

### (二)能将理论与实践较好地结合

从“在职博士”的定义可知,其重要特点是一边工作,一边学习。博士生创新能力的培养绝大多数源自于科研实践,而在职博士生更易于将学习中的理论知识与工作中的实践经验完美结合起来。实践强调“经验”的累积,在以威斯康星精神指导下的大学教育模式中,进步主义教育理论发现“经验”具有“教育”价值,<sup>[1]</sup>而这正是理论学习所缺失的。惟有经过实践的锻炼,方能促使理论学习不断加深和扩散。“在职博士”以往的工作经验为其将来的理论学习提供了实践指导,而理论学习通过实践的检验得以进一步完善和丰富,理论与实践相结合是创新型社会对人才培养的基本要求。

### (三)追求自身学术发展的个性化

本真意义上的“在职博士”旨在追求自身学术的发展,这种追求学术的精神成为寻求自我社会发展的一种积极驱动力,也传递出学习型社会、创新型国家的一股“正能量”。“个性化”是博士生教育的重要属性,高水平的博士生培养计划应是名副其实的个

性化培养计划。“在职博士”具有丰富的工作经验和社  
会资源,为个性化教育提供了极好的外部环境条件。作为个人志趣与学术追求相结合的个性化人才,“在职博士”势必会在学术道路上勤恳、执着,从而能够取得学术上的重大进步和突破。

## 二、“在职博士”研究生教育发展现状

### (一)国家教育政策积极支持

由表1可知,国家始终对“在职博士”研究生有很高的认可度,希望各高校通过培养在职博士,为社会输送更多的行业优秀拔尖人才。

### (二)院校招生政策开始收缩

笔者以39所“985高校”和博士招生规模最大的中国科学院大学2014年博士生招生简章为依据,汇总出了关于“在职博士”报考要求一览表(表2)。由表2可以看出,有超过三成的院校严格限定了“在职博士”比例为总体博士招生计划的15%以内;还有近两成的院校对“在职博士”的报考提出了相关的限制,即直接或间接缩减在职博士招生的院校基本占到了50%。高校纷纷开始限制“在职博士”招生

表1 “在职博士”研究生招生历年政策文件汇总表<sup>[2]</sup>

时间	文件名及文号	条目内容	政策解读
1981年	教育部关于做好一九八一年攻读博士学位研究生招生工作的通知(81教高二字037号)	一九八零、一九八一年的毕业研究生中,业务优秀,经培养单位或所在单位同意,可以报考	报考条件强调了“业务优秀”和“所在单位同意”,显见是大力鼓励在职人员报考博士
1982年	教育部关于制定一九八二年招收攻读博士学位研究生计划的通知(82教高二字007号)	……有计划、有步骤地招收脱产或在职博士生	首次明确“在职博士”
1982年	教育部印发《关于招收攻读博士学位研究生的暂行规定》的通知(82教高二字032号)	允许在职人员自由报考……凡是符合报考条件的在职人员报考博士生,所在单位应给与支持	文件中约半个篇幅专门阐明了允许在职人员自由报考的理由
1987年	国家教育委员会关于研究生院在1987年研究生录取时适当增加具有实践经验的优秀在职人员比例的通知(87教研字005号)	争取多录取一些具有一定实践经验、德才兼备、有培养前途的在职人员……今年各研究生院录取具有实践经验的优秀在职人员的比例应高于去年	对这一问题的认识高度已提升至研究生的教育方针上来
1992年	国家教委、国务院学位委员《关于学位与研究生教育改革的若干意见》(1992年12月8日)	积极鼓励中级以上各类专业技术人员和管理人员,在攻读硕士、博士学位	这一研究生教育发展的总纲性文件中,进一步明确了积极鼓励在职攻读博士学位
1995年	国家教委《关于进一步改进和加强研究生工作的若干意见》(教研[1995]3号)	鼓励培养条件好的高等院校自筹经费招收已经获得硕士学位的本校优秀青年教师在职攻读博士学位	直接原因系“为了加强高校教师队伍的建设”,该文件统领了整个“九五”期间的博士生教育要求
2009年	2010年全国招收攻读博士学位研究生工作管理办法(教学[2009]16号)	基本报考条件:面向所有符合报考条件的已获得硕士学位人员……	这是进入21世纪的15年来,对在职博士研究生一直延续未变的招录政策

来源:教育部高校学生司,1997~2003年全国研究生招生工作文件选编[M].北京:北京航空航天大学出版社,2004.

表2 40所博士招生单位对在职博士报考的要求一览表

对“在职博士”的招生要求 (专项计划、工程博士等除外)	院校数	典型高校	相关规定和说明
100%不招收	4	浙江大学 厦门大学	不再招收在职委托培养博士生
限定在全校招生总规模15%以内	9	中国人民大学 西安交通大学 中国农业大学	在职博士生招生数控制在10%以内 同上 招收非脱产委培在职博士研究生最高不超过招生总数的5%,人文社科不超过10%
未明确比例,但有相关限制说明	8	清华大学 北京师范大学 哈尔滨工业大学	可招收脱产委培博士生 北京地区定向培养博士生可在职攻读博士学位,其他博士生均须全脱产学习3年。 博士生导师每两年招收委托培养博士生的数量不超过1人
未做任何限制说明	21	复旦大学 上海交通大学 中国科学院大学	—

已成事实,且此种风气还有进一步蔓延之趋势。

### (三) 缩减“在职博士”招生的原因分析

招收“在职博士”研究生的初衷是鼓励那些实践经验丰富、具有学术研究兴趣和良好科研潜质的单位骨干人才攻读博士,以掌握最先进的科学知识、技术手段和经营管理理念。但“在职博士”群体中有部分人因忙于工作和职业发展而无暇顾及学业,出现了“西南交大清理‘超期博士生’,最长者已在读21年”“在职博士是中国学术腐败的重灾区”等“怪现状”。此外,还有一些“在职博士”经常找“替身”上课或翘课,让部分非在职博士生觉得努力没有意义,甚至感到不公平,进而影响到高校学风和学术道德建设。这是导致高校采取缩减“在职博士”招生规模、拔高报考条件的主因。

从高校来看,一方面他们已经意识到在“在职博士”招生过程中,社会上的一群利益寻租群体会给招考部门、导师带来很大压力,难以将抱有学术目的之外、脱离了博士生应有旨趣、只为摘取“博士帽”而来的群体排除在外,只选择那些具有良好学术志向的人读博;另一方面,自身也未建立起有效的“在职博士”招考计划分配调节机制,加之对“在职博士”的培养缺乏主动适应社会需求的环境条件。于是,为了避免对学校声誉及学术环境造成不良影响,只好通过缩减招生计划或制定严苛的政策条文来限制“不当人士”报考。

然而,从现实情况来看,为实施国家创新体系建设、适应产业转型升级、知识生产方式变化等长远需要,各行各业都急需一批不脱离本岗位并能习得新技

术、接触科技前沿的业界精英。显然,这种无视“在职博士”生源充足现状,置社会需求于不顾,而大幅缩减“在职博士”招生的做法并不符合国家的长远利益。

## 三、内涵式发展“在职博士”教育的策略

缩减“在职博士”招生这一现象,从表象看貌似“合情合理”,但从博士生教育之本义上讲,内涵式发展应该成为一种新常态。为此,我们通过多角度分析、多视角融合,提出一些旨在促进“在职博士”内涵式发展的策略。

### (一) 遵循博士教育的自然生态,发挥好“在职博士”自我主体性

生态学理论认为,一个有机的、复杂的、统一的生态系统,总会动态性呈现为统一与矛盾、平衡与失衡的状态。现代高等教育逐渐走向社会中心,而博士生教育又处在高等教育层级的最高端,居于高生态位。基于此,从生态学的核心理念来看,我们应致力于解决对抗性矛盾,使其达成整体的动态平衡。近些年,博士教育质量日益引起社会关注,尤其是“在职博士”教育生态异化令人担忧。培养过程不够规范、严谨,肆意降低毕业要求和授予学位标准等问题导致教育生态面临较为严重的危机。其一,就内部生态看,“在职博士”学术不端行为频发,这是一种基于功利化的显性不公平,会严重影响到他人的身心和谐,破坏学生成长和学术环境的“生态位”。同时,“在职博士”的社会关系网络较发达,资源占有量更丰富,势必会造成内部生态的不均衡。其二,从外

部生态来看,一些高校或者导师为了所谓的“资源”“项目”“课题”,采取降低对“在职博士”的招录要求等手段吸引官员或企业高管入学以便“交换”来更多的资金和资源。这或许会赢来短期内的“名利双收”,但绝非大学内涵式发展的长远之计。

从生态体系的多样性需求视角来看,如果盲目地采取缩减甚至取消“在职博士”的“一刀切”做法,势必会将那些有真才实学的报考者拒之门外,也必然会让博士人才的选材面变得狭窄,这明显是一种人才的浪费和损失。高校肩负着为有志于攻读博士学位、学术志趣纯洁的在职人员提供学习机会的责任与担当,承载着促使每个学生寻找到适合自我实现的“教育生态位”的使命。

博士人才培养的目标和定位应然指向为“创新”,体现了人与环境关系中的自我主体性,体现了生态理念中的竞争,协同进化,具备相应的价值后去改造“身外自然”的必然要求。<sup>[3]</sup>“在职博士”教育的关键是要解决他们是否具有“向学之心”,一旦具备了“向学之心”,便可发挥好自我主体性,这便是实现“在职博士”教育系统内外部生态平衡的一剂良策。有些人可能会讲,“向学”是一件颇显弹性又过于开放式的“心学”性态。事实上,综合考察“向学之心”并非多么精深的一门学问,只要导师组多用心些,通过相关材料了解考生既往的科研学术表现、未来研究计划,通过面试环节中的开放式对话了解入学动机、科研经历等,注重考察学生的非智力因素和实践积累<sup>[4]</sup>,深入了解考生如何将“工学矛盾”转化为“工学优势”,就完全可以做出对“在职博士”权威而准确的判定。这不仅关乎一名“在职博士”的后续学习生涯,而且关系到他(她)能否持之以恒、始终保持心向往之的昂扬斗志。

## (二)从“理性认识”和“实践逻辑”审视,实现学术与技术实践的良性循环

辩证唯物主义告诉我们,人的正确认识总是要经历实践、认识、再实践、再认识的过程,才会上升到理性认识的高度。教育理论是理性认识的结晶,其表达的有效性在于其内部具备良好的逻辑规则。<sup>[5]</sup>对“在职博士”教育这样一个典型教育问题,尝试从教育学“理性认识”和“实践逻辑”加以审视,颇有必要。

从教育层次上讲,博士生教育系学历教育的最高层级,那些“在职博士”既然能够追求最高的学历教育,势必对所从事的工作要求和水准也很高,这直接关乎到“在职博士”普遍价值取向。通过对一些高

校的研招同行访谈及现有公开的数据分析得出,来自于高校、科研院所以及科技型企业等单位的在职考生更为优秀,他们葆有很高的学术严谨性、纯洁性,有着显著的实践能力优势。这些“在职博士”来自于不同工作岗位,具备了一定的工程技术和创新管理经验,对真实的科研实践有一定的认知,加之坚定的学术理想,他们所做的研究可称为“真正的学术”。

在博士教育的培养目标和内在要求中,除了创新素养外,实践特色需求亦很明显。高校通过不断深化博士教育教学改革,丰富跨学科、跨单位的联合培养、协同培养模式,在遵从学科内在机理基础上加强“在职博士”培养方案的个性化修订,在培养过程中多渗透现实实践中的问题和案例,可以不断变革实践者的价值观念,增强实践者的实践智慧,增强实践者的反思能力,并不断调试和修正学术理论,滋生学术创新的环境和土壤。<sup>[6]</sup>

从教育的发展方向分析,构建终身教育体系已成未来趋势和潮流。“在职博士”教育的健康发展,会对构建学习型社会、终身教育体系起到良好的示范引领作用。那些数以万计尚未取得博士学位的在岗教师和科研工作者,如果不通过攻读博士学位的方式来提高自身学术水平,将更加无益于中国的高等教育。经过高校严格训练的“在职博士”,会对所在单位的科学研究、学术氛围、人才梯队、创新活力起到不可替代作用。既如此,双方应该考虑如何有效发挥“在职博士”优势,主动为他们搭建起成才立交桥。

从师生关系及评价来看,导师与学生的相伴应是学术思想的融合,而不是形影相随。“在职博士”对导师学术思想追逐的同时,又能够在工作实践中慢慢解读,这一点是“非在职博士”实难做到的。落实“导师负责制”,就是要满足导师内心的合理需求,导师都愿意从更多的报考者中择优选出更胜任博士学习的考生,而非单单考虑报考者是否在职;对“在职博士”,导师要指导他们看哪些书,补习哪些理论,并通过报告、学术交流、参加学术会议等形式“逼”出来。同时,对“在职博士”的评价,应走出60分即合格的误区,引导他们唤起竞争意识和超越能力,双方要逐渐达成一些“缄默知识”和“共通点”,甚至升级为“一个动作”“一个眼神”也能有效传达的境界。

“在职博士”教育实现了学术与技术实践的良性循环,很好地契合了博士教育培养目标。倘若只是因为少量不合格的报考者,或者某些缺乏自律的导师,抑或是学校教育管理及制度设计的不到位而放

弃“在职博士”的培养担当,显然是教育观念的倒退,对此我们必须有清醒的认识。

### (三)挖掘教育管理的元价值,激发主体需求的内生驱动力

支配管理行为及管理世界的根深蒂固的观念是元价值(metavalue)。元价值是关于一种愿望的概念,这种愿望是如此确定、如此深入,以至于谁也不用怀疑。管理不只涉及实然层面,更关涉应然层面。任何一所学校或其他组织都是事实存在和价值存在的统一体,而连接事实和价值的中介则是主体的需要。<sup>[7]</sup>新公共管理理论主张,高校应当为主动受教育的“在职博士”提供优质服务,充分保障考生自由选择、公平竞争的基本权利。

能否缩减甚至取消“在职博士”,是博士教育管理中的一项重大管理实践问题。教育管理的诸多逻辑规则可向企业管理借鉴,但教育管理除要求“效益”“绩效”等显见物质价值外,更重要的是要挖掘精神价值,达成人性养成、精神满足、尊严和境界提升之目的。

其一,重新审视人力资源管理效能问题。坊间都清楚,在国内的人力资源管理环境下,通过是否转人事档案、工资关系等界定在职学习与脱产学习,显得十分不可靠。正所谓,上有政策,下有对策,对在职博士身份进行甄别时,当事人多数已取得单位的默许,将人事档案、工资关系进行“部分转移”或者“假转移”,照旧可以拿到单位工资。该情形在诸多单位已经成为输送人才进行培养的“无奈而有效之举”。而“在职博士”本人因家庭、经济、抚养子女以及就业、职称、职业规划等诸多风险因素参杂其间,实难毅然决然辞掉现有工作。事实上,要求“在职博士”转人事档案等非但不能真正限制在职读博,反倒助长了诸多社会不正之风,这值得吗?

其二,审定权利与责任对等关系。因博士生教育要切实解决好制约创新型国家建设中高层次创新人才匮乏之重大问题,国家层面从未发布缩减“在职博士”招生官方文件,相反,国家不断赋予高校招生、办学自主权,给予博士生年均拨款4万元经费支持,推出了一系列围绕博士生教育的“国家奖学金”“博士点创新基金项目”“博士生访学、公派制度”“博士生学术论坛”等激励办法。对在职委培或定向培养高校而言,“在职博士”越多,对其事业发展评价考核指标中“博士教师占比”一项越有利。从评价导向来看,一些高校尤其是博士教师占比偏低的地方高校,同意并鼓励在岗教师在职读博,无非是希望通过

此举提高师资水平、改善师资队伍学历结构。对在职攻读的博士生本人而言,面对竞争日益加剧的高校环境,学历层次如果仅停留在硕士及以下,后续职称、待遇方面会大受影响,加上还有一些隐性的机会可能要错失,内心承受的压力也会与日俱增,努力争取在职读博无疑是正确选择。综上,考虑权利与责任对等的要求,高校理应一视同仁地培养好“在职博士”,没有理由从源头上缩减招生。

其三,秉持互主体性的教育管理信条。未来教育管理理论发展的核心是坚信人是现实的和互主体性的。该理论不再把人看成是势利的、算计的人,而是平等的、协作的、共同创造着这个世界的人。通过互主体性的交往、对话,表达人的意志、目的和价值。<sup>[8]</sup>试想,除了“在职博士”所带的“社会习气”和“铜臭气息”,高校、导师是否也带着“有色眼镜”看待他们?重新审视“在职博士”招生管理思维,理应本着对人的充分理解与宽容,赋予人的主动性和主体地位。“在职博士”本身并无多少“特殊”,高校应更多考虑减少非学术因素干扰,通过优化培养制度设计,递进式、跟踪性提出明确而严格的要求,实施学籍预警机制等措施,用科学道德力量抵制剽窃、抄袭等学术不正之风,使之达成人性养成的内在要求。

### (四)基于入学机会公平和社会流动理论,满足“在职博士”学习需要

入学机会平等是教育公平的起点,是公平正义乃社会存续之本,教育机会均等问题已成为一个全世界所有与教育有关的人最关心的基本目标。一直以来,博士教育资源就很稀缺,但大学组织的活动宗旨隶属公共利益,满足公众多样化的教育需要是应然本义。因此,保障所有考生获得公平入学机会,同等条件下营造公平竞争环境,这是实现博士生教育过程公平的第一道门槛。

2014年研究生招生文件显示,国家取消了报考研究生的年龄限制,在入学机会面前人人平等的理念进一步得以强化。超越身份、等级的社会主义制度体系中,对博士考生是否以在职身份报考进行区分开来,显然有违于现代社会普世的价值基础。当然,“在职博士”和“非在职博士”的身份背后隐存诸多不同,但不足以冲击“公平”这一基本价值尺度。美国社会学家丹尼尔·贝尔(Daniel Bell)认为,支持现代社会运作的价值观有效率、公平和自我实现。<sup>[9]</sup>而允许“在职博士”自由报考,非常有利于社会公平和个人的自我实现,入学这一关口又不会对效

率产生多少负效应,这足以表明积极支持“在职博士”是一项英明决策。开放的研究生教育系统,必能增强博士培养的自适应和调节能力。学生在校学习是为了“获得工作”,而非为“完善自身”或“做好工作”。<sup>[10]</sup>而“在职博士”恰恰可以把“获得工作”的时间和精力更多投向“完善自身”和“做好工作”,把更多精力投入到学术事业中。社会控制理论认为,尽管“在职博士”拥有一定社会资本,但只要引导和调控好,促使他们内化为追求学术、崇尚知识的积极行为习惯,就非常契合入学机会平等的实际意义。

社会流动是社会运行的积极方式,通过对国家、考生及其家庭产生较大影响的人才上升流动过程,实现了社会资源再分配、再优化。植根于中国社会对博士生教育的一贯态度和看法,博士是典型的人才。从人才有序流动的角度来讲,“考取博士”这种竞争性流动,既可发挥高校的筛选功能,又可开阔社会的人才选拔与上升通道,无疑是时代的进步。进步主义教育学派认为,通过考试制胜而获得向上流动的机会,可有效引导社会大众朝向更高目标奋斗。博士学位是一种光环,博士招考系最高层次的学历教育选拔,具有社会筛选的功能符号作用,可刺激和调动流动主体的上升流动意愿,打破阶层固化,也有利于培养和造就高层次人才。然而,高层次人才流动呈现出自然集中到某些职业领域或经济发达地区的特征,如“孔雀东南飞”现象。一旦人才流动上出现“马太效应”,将极不利于高层次人才有序流动与配置。然而,有研究表明,在职人员在普通高校接受继续教育而获得的更高层次的学历和学位,在用人单位普遍会得到承认。<sup>[11]</sup>对“在职博士”的培养,恰恰是通过定向或培养单位与个人所达成的契约协议或情感约束,确保了中西部人才队伍稳定及水平提高。

#### 四、结 语

客观来讲,“在职博士”教育的确存在许多问题,产生了一些负面影响。然而,“在职博士”毕竟仅仅

是社会系统中的一个较小的群体,如将这些并不具普适性、更多体现为个案的现象或问题无限放大,就难免会引起曲解和误读,甚至容易演变成一种不良舆论风气。对“在职博士”教育这一特殊形态的认识若仅发出一种声音,那会是一种悲剧,唯有多种声音的碰撞才会产生思想火花,开创出更富有创新的工作思路。正是基于此认识,本文选取了生态学、教育学、管理学和社会学等多个视角,从招考环节入手,兼顾培养过程、日常教育管理等多个维度,对高校缩减“在职博士”招生现象进行了理性分析,提出了一些有针对性的改进对策,以期能够预防、减少一些不良或不当教育问题的发生。

#### 参考文献:

- [1] 肖凤翔. 现代大学模式形成对现代高等教育发展的影响[J]. 天津大学学报(社会科学版), 2009, (3): 228.
- [2] 教育部高校学生司. 1997~2003年全国研究生招生工作文件选编[M]. 北京:北京航空航天大学出版社, 2004.
- [3] 洪世梅. 教育生态学与大学教育生态化的思考[J]. 高等教育研究, 2007, (6): 51.
- [4] 季俊杰. 优秀研究生科研能力的影响因素与启示[J]. 研究生教育研究, 2013, (2): 17.
- [5] 李润洲. 学术批评的价值之维——一种教育学视角[J]. 教育学报, 2008, (4): 48.
- [6] 宋钰, 朱晓宏. 实践、实践哲学与教育[J]. 教育研究, 2013, (3): 154.
- [7] 黄崑. 教育管理学的研究对象及分类[J]. 教育研究, 2005, (7): 27.
- [8] 张新平. 新世纪国外教育管理理论的发展趋势[J]. 比较教育研究, 2004, (3): 49.
- [9] 栾兆云. 山东省高等教育入学机会均等问题探析[D]. 济南: 山东师范大学, 2007: 14.
- [10] Geoffrey Walford. Is There a (New-variant) Diploma Disease? [J]. Oxford Review of Education, 1998(3): 405-409.
- [11] 胡成功. “后大众阶段”就学形态的国际比较[J]. 教育研究, 2013, (2): 143.

#### Reflections on Reduced Enrollment of On-the-job Doctoral Students

ZHANG Li-qian<sup>a</sup>, SUN Ying<sup>b</sup>

(a. Graduate School, Tianjin University, Tianjin 300072; b. School of Education, Tianjin University, Tianjin 300072)

**Abstract:** With an overview of the characteristics of on-the-job doctoral students in China, a discussion is presented on the heavily reduced enrollment of such students from the perspectives of ecology, education, management and sociology. Suggestions are also offered for improving the intrinsic development of education for on-the-job doctoral students.

**Keywords:** on-the-job doctoral student; enrollment; doctoral education; intrinsic development