

文章编号: 2095-1663(2018)02-0042-06

# 研究生培养质量内部保障体系构建的误区与出路

钟勇为, 梁琼

(江苏大学教师教育学院, 江苏镇江 212013)

**摘要:**高校的研究生培养质量内部保障当下存在三大误区:一是将导师负责制视为“老板制”“无限责任制”;二是认为保障主体是作为实体机构的研究生管理部门和学院而非那些具有生命冲动的师生;三是以为构建了相关管理制度便搭建了质量保证的运作机制与保障机制。为此,提出跳离误区的出路在于有关人员树立共同治理、师生为本等理念,在技术、权益层面构建系列运作机制,注重行动研究和重视利益相关者的文化心理、利益关系研究。

**关键词:**研究生培养质量;内部保证;误区;出路

**中图分类号:** G643

**文献标识码:** A

## 一、研究背景与问题提出

我国进入21世纪后,研究生教育呈现蓬勃发展的态势,如今已然成为研究生教育大国,基本实现了立足国内自主培养高层次人才的战略目标。成绩令世人瞩目,但研究生教育规模的扩张亦给有关部门带来一些挑战,也引发了学术界的关注甚至隐忧。为贯彻、落实“坚持育人为本,以提高质量为核心”这一《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》的主旨精神,近5年来,政府部门、研究机构作了不少努力,例如,2013年3月,教育部、国家发展改革委、财政部联合颁布了《关于深化研究生教育的意见》;2014年1月,国务院学位委员会、教育部联合下发了《关于加强学位与研究生教育质量保证和监督体系建设的意见》,时隔3年,即2017年1月又制订了《学位与研究生教育发展“十三五”规划》;北京理工大学学位与研究生教育研究中心每年主持研发《中国研究生教育质量年度报告》等。当然,惟有高校内部构建起行之有效的研

究生培养质量保障体系,高校外部的监督、考核方能充分发挥其调控与评价功能。

目前,欧美高校已探索形成了一些很有价值的研究生培养质量保证模式,如院校研究模式、教学专业发展模式、TQM的专家质量保证模式、学生发展评估模式、计划评审模式与项目评价模式等。国内研究者或立足于经验总结、或基于理论推演、或出于引介借鉴,主要从以下三个维度探讨研究生培养质量内部保证体系的构建路径:一是体系维——主要从中外比较、系统论角度探讨质量保证体系的系统构建。如宋妍等人的《构建研究生教育质量内部保障体系》<sup>[1]</sup>、熊玲等人的《发达国家研究生教育质量保证体系的分析和借鉴》<sup>[2]</sup>;二是评价维——主要基于经验论层面从技术、策略的角度探讨如何通过评估(价)加强研究生培养质量内部保证。如李圣的《研究生教育质量评价指标体系模型构建与研究》<sup>[3]</sup>、廖文武的《教育生态学视角下的研究生教育质量自我评估体系构建探析》<sup>[4]</sup>以及金帷的《以“学”为中心的研究生教育质量评价》<sup>[5]</sup>,王战军提出“主体高校应完善内部评估之同时,将外部评估作为内

收稿日期:2017-10-14

作者简介:钟勇为(1975—),男,江西龙南人,江苏大学教师教育学院副教授,教育学博士。

梁琼(1992—),女,江苏丰县人,江苏大学教师教育学院高等教育学专业硕士研究生。

基金项目:中国学位与研究生教育学会课题“研究生培养质量内部保证方略研究:文化利益的视角”(2015Y0410);江苏省研究生教育实践课题“研究生培养质量内部保证方略的综合研究”(JGLX15\_087)

部质量保障体系的必要保障”<sup>[6]</sup>;三是机制维——主要着眼于机制构建的方法论层面进行探讨。如周文辉的《基于高校调查的研究生培养质量保障机制研究》<sup>[7]</sup>、梁传杰的《论研究生教育内部质量保障机制之构建》<sup>[8]</sup>等。

现有研究为高校构建研究生培养质量保证机制提供了较为宽广的理论视野,但对研究生教育主体的内外环境(如从导师个体心理到导师群体文化再到大学生态)、培养质量内部保证机制的生成机理及运行状态的关注不够,缺乏基于文化、利益的视角从人性深层因素去分析保证机制之内在阻因的研究成果。研究生质量内部保证体系构建是否存在偏误、基于“理念-行动-研究”三者联动的角度该如何完善质量保证体系等诸如此类问题,现有研究较少涉及和关注,而这恰恰是当下高校健全研究生培养质量保障体系之所需。

## 二、研究生培养质量内部保障体系构建误区

近十年来,我国高校不断加强研究生培养质量保障工作,对研究生质量监控与保障体系建设工作进行总结和提炼,在实践中不断推出一些举措,但质量保证成效并不明显。究其原因,主要是实际工作中还存在一些偏差,概括起来主要呈现以下三大误区。

### (一)将导师负责制视为老板制、“无限责任制”

现实中,不少导师明里暗里默认研究生称呼其为“老板”,并主张拥有对研究生的“绝对权力”。同时,一些管理者认为,有了导师负责制,研究生培养质量就有了保障,就不必对学院、导师过多干涉和监督,并声称“反正导师是第一责任人,出了问题追他责”。这其实误解了研究生与导师的关系和导师负责制。

研究生与导师的关系具有诸如师友、师徒、合作者等多重属性,但显然不应是“老板”与“打工仔”关系。国内外相关调查表明,“学生希望导师不仅提供学术上的指导,同时还希望导师能够关注学生的心理、情感健康及其全面发展”<sup>[9]</sup>,研究生对“导师关心学生”满意度最低<sup>[10]</sup>。由此可见,老板制绝非研究生所愿。然现实中一些导师俨然成为“老板”,功利十足,他们或为了完成项目而对学生颐指气使,或忙于跑课题、发文章而对研究生的毕业论文只作简单指导,对研究生考证、婚恋、找工作情况不闻不问,令研究生心寒。根据张东海<sup>[11]</sup>、于晓敏<sup>[12]</sup>等人的实证研究,师生关系是影响指导效果最重要的因素。

若把师生关系演变为“威权型”“雇佣型”,势必会影响研究生培养质量。

此外,无论从应然逻辑还是从实践需要来看,导师负责制都不应是“无限责任制”。所谓导师负责主要是对学术问题负责,导师的主要作用在于对研究生激趣、启智和指导研究方法,而难以形塑其“三观”、人际关系及生活方式,甚至对研究生的职业生涯规划的影响亦极为有限。换言之,导师只能承担“有限责任”,且导师必须学会尊重学生,在法纪框架内行使业务范围内的职责。认为有了导师负责制就便于问责、追责的想法,其实是欲借实行导师负责制而将所有责任推卸给导师。事实上,受资源调配的有限性、培养环节的复杂性等因素影响,导师无力解决所有与研究生培养有关的问题。更何况,导师不是圣人、神仙,而只是一个普通的社会人甚或说是一个有限理性的经济人——他亦会对一些教育行为待价而沽,从利益最大化角度作出相应的处置。现实中一些导师利用师生信息不对称在复试、开题等环节做出损人利己的道德风险行为便是明证。总之,将导师负责制视为“老板制”“无限责任制”而放逐自己的操守与职责,有害于研究生培养质量保证。

### (二)认为质量保障主体是研究生院、各专业学院等组织机构而非那些具有生命冲动的师生

实践中一些管理者开口言“组织”闭口谈“机构”,有意无意地打造强力部门形象,出台的相关政策制度缺乏对导师及研究生之特点的观照,忽视师生的利益诉求、心理需求与价值倾向(尤其是研究生作为质量保证主体的身份常常被忽略,其话语权明显缺失),进而导致师生被动参与、非实质化参与相关质量保证行动。这无疑误读了个人与组织之间的关系,也同时折射出有关人员未真正领悟全员育人、管理育人旨趣。

首先,组织是人的组织,如果将组织看作是一个“有机体”,那么它的发生、发展的有机性与独特性,仅仅在于人的多样性与灵动性,在于它是人存在和发展的形式。进言之,个人是组织产生与存在的现实前提和基础,组织是个人交互作用的产物。个人与组织的辩证关系体现在相互的依存性、制约性和促进性。其次,就质量保证活动而言,主客体都是人——对导师来说,研究生、研究生院管理人员、学院分管领导是客体。但上述群体中的任一个体对他人或某一机构来说,又都是主体。研究生质量保证(活动)是众多大学人参与的专业人才培养活动,也是教育资源的调配行动。无论将其视为教育活动抑或视作管理行动,其育人的本质与鹄的不会改变,真

正的施行主体不是物化的组织机构,而只能是灵动的人,是那些包括导师、研究生等在内的有着生命冲动的人——因为所有质量保证行动都是靠多个不同部门、不同身份的人通过人际沟通、通力协作来实施、完成的,组织机构充其量只是为这种人际协作提供某种平台而已。况且,若组织机构的官僚机制严重的话,反而会扼杀人际协作的积极性和有效性。

有关人员缘何“目中无人”而倾向于将组织机构作为质量保证主体?审视其思维与行为层面表现出的部门主义和管理主义倾向可见一斑:认识问题局限于“部门”角度,系统意念缺乏;部门行政权力“本位”,决策和措施囿于“部门”高度,全局理念匮乏;强调管理部门的权威,以方便管理为首要考量的态度和方法,漠视学科、专业的差别(如文理工用同一个开题报告模板)……他们倾向于充任旁观的管理者,而无视自身的教育者、参与者身份。也正是因为这种痼疾,致使高校的研究生培养质量保障行政色彩过浓,过分倚重研究生管理部门和学院领导,忽视激发校内师生和行业导师的参与积极性,最终造成此类行动未能有效统筹各方力量而成效平平。

### (三)以为构建了相关管理制度便搭建了质量保证的运作机制与保障机制

一些管理者声称“质量保证的关键是健全制度”“有了制度,就有了管理”,认为规章制度健全了,对研究生和导师的管理就走上正轨了,就不需要盯住师生,大家都按制度执行就行了。于是,当下几乎每个研究生院、相关学院对复试、开题、论文发表、盲审、答辩等都立有制度规定,在时间、内容、方式以及要求诸方面定了许多“规矩”,但对如何落实以及落实情况的反馈、督查等不够关注,更缺乏有力的举措。这显然混淆了制度与机制之间的区别。

制度作为一种规范体系,具有宏观性和稳定性。机制作为制度加方法或者制度化了的方法,具有微观性和易变性。机制通常表现为一整套行之有效的、方式和程序等,它有赖于甚或说肇始于对静态的、文本的制度所作的谋划与省思,并最终通过制度系统内部各要素按照一定方式的交互作用实现其特定的功能。换言之,机制的构建与有效发挥,还需要相关方面基于实践视角作出更为系统、周密的安排。因而,构建了良好的制度,并不等同形成了执行力、搭建了相关实践机制。

检视高校研究生培养实践,质量保证举措因缺乏相关机制支持而导致其外化有余而内化不足问题可谓显而易见。以研究生复试为例,“复试简单化、形式化的倾向严重。复试工作的程序、管理不规范,

复试过程缺乏有效的监督”<sup>[13]</sup>。由于缺乏促成复试工作透明化、规范化的有力举措,一些学院在复试实践中将差额面试演变为等额面试的做法并不鲜见,由个别人员操控的黑箱式调剂导致生源质量滑坡的现象亦不是个别……此外,不少制度规定本身缺乏科学合理的生成机制,以至于制度要么如“手电筒”只“照”他人而不“照”自己,要么未充分考虑院系教学管理和研究生学习之实际,要么没有内化到基层管理之中而是靠外力推动来实施,其结果如有的研究生院领导所言“有些举措一到院系,缘于各种因素,很多时候便难以落实。”

上述误区表明,相关人员在研究生质量内部保证过程中,尚存有理解错位、失位和行动缺位、越位之状况。事实上,研究生培养质量内部保证之所以陷入误区,从深层因素看,大学对研究生培养质量内部保证这一复杂的系统工程缺乏全面、科学的认识是主因——审视我国众多大学关于研究生教育的政策、制度、规章和改革方案,普遍欠缺对研究生教育改革、相关政策制度的启动与推行策略的仔细思考和周详设计,折射出方案制定者陈旧与混沌的教育理念、单值性与平面化的改革思维、均同化与形式主义的设计逻辑——这其实是相关人员的质量保证认识论与方法论迷糊、稚嫩之表现。高校若要走出研究生培养质量保证误区,须对研究生教育生态作综合治理。

## 三、高校研究生培养质量保证跳离误区的 路径——基于“AIR”思想的思考

“AIR”分别取自英文单词 Action(行动)、Idea(理念)、Research(研究)的首字母。“AIR”思想是笔者根据教育(改革)实践活动所具有的某些属性与特征而提出的一种关于教育实践活动的优化路径的看法,意指人们在对某一教育改革活动进行优化设计时,要注重理念、行动和研究的彼此协同、相互促进<sup>①</sup>。“AIR”思想为高校走出研究生培养质量保证误区提供了重要遵循。下面从理念更新、机制构建和研究改进三方面探讨走出误区之路。

### (一)树立共同治理、师生为本等理念

与时俱进的理念是改变教育的机械化、平庸化的重要根基。为此,有关人员需要反思——哪些是适合时代社会和教育发展规律的先进理念,哪些是应该抛弃的陈旧观念,哪些是可以借鉴并加以发展和运用的理念。当前,起码需要树立如下理念:

一是服务理念和师生为本理念。在中央倡导由

“全能政府”向“有限责任政府”转变背景下,大学需把角色定位从管制者变为服务者,在调控研究生教育质量问题上尽可能从直接控制向间接调控转变。调控的内容应从规制性调控向保障性调控转变,调控的手段应该从单一的依赖行政强制性手段逐步向采取综合的、多维的选择性手段转变。这就意味着大学应以“大学学术小行政”为治理目标,收缩“官僚权力”并让其服从于学术活动及学术权力。同时,研究生培养质量保证是一种依靠人、发展人、指向人的行动,而导师和研究生是最大主体和核心利益相关者。彰显师生为本理念意味着管理者要将师生抬升至质量保证系统中更为重要的位置,摒弃管理主义、部门主义思维,多实施柔性管理、人性化管理;意味着导师要注重研究生内在潜能的激发与调动,引导研究生积极开展自主探究式研习,对学生的学术发展既要严于指导又要多些鼓励和包容。

二是共同治理理念和相机治理理念。共同治理的基本内涵是为了实现组织价值最大化和组织合作剩余最大化,所有的利益相关者都应该参与组织治理。在共同治理的视野下,组织决策只能是利益相关者协调的产物。因而,要改变过去那种单边治理的僵化观念与模式,转向构建一种利益相关者广泛参与的共同治理模式,激发广大师生、管理者、研究者等多元主体参与研究生教育质量管理的积极性。由于利益相关者共同治理存在效率障碍问题,且在逻辑上容易陷入团队道德风险,所以,大学还需树立相机治理理念并与之契合。相机治理理念(理论)的思想灵魂是“拯救为本”,即旨在通过控制权的变更与争夺来改变既得利益格局,从而达成弥补利益受损方的损失。这就意味着当导师或研究生的利益受损严重时,他们可通过某种程序使作为监督者的大学收回(暂时或永久性收回)有关部门、导师的相关管理控制权,重新配置管控权的各项权能,实现利益的再调整。

### (二)在技术、权益层面构建系列运作机制

从质量保证的技术维度看,校、院(系)两级尚需构建更多的支撑机制;研究生院层面需建立预警与反馈机制,通过微信公众号、QQ群或在师生中指定信息员等方式,创建反馈渠道,并确保反馈与改进方案的针对性、操作性;建立协商与交流机制,使建议主体(督导、分管领导等)与待改进主体间能有效交流、求同存异,同时要让一些质量保证较为成功的学院分享其质量保证的策略、工具与技术;建立考核与监督机制,如在学生评教、教师评学及同行评价基础上建立导师与研究生的“档案袋”,明确、细化并通报

导师指导失范行为等。学院层面需构建专业培养方案及课程的科学生成机制,教学大纲及教学内容的及时公布机制,研究生培养指导小组成员有效协作机制,师生关系及指导效能的合理评价机制、面向学院同仁和研究生的导师年度述职机制等。

从质量保证的权力与利益维度看,研究生培养质量内部保证系统的优化与变革是一种研究生教学与管理制度上的变迁或创新,这种变迁或创新表面上似乎主要是规范诸如相关管理人员、导师和研究生等保证主体的行为,实则是对他们在教学、管理方面的权益分配的制度化。为促成利益相关者在研究生教育资源的合理分配格局进而达成较为和谐的利益关系,高校须进一步健全和理顺大学、研究生院、导师、研究生之间的委托-代理关系,严防代理人的道德风险和逆向选择行为。为此,可在制度及文化层面积极地构建诸如方式多元与渠道通畅的利益表达机制(包括利益表达主体的教育机制、利益表达方式的多样化机制、利益表达渠道的制度化机制和利益表达客体的回应机制)、权责对等与相互约束的权力制衡机制、标准明确与程序规范的问责机制等。

### (三)注重行动研究和重视利益相关者的文化心理、利益关系研究

学界对研究生培养质量内部保证主体的文化心理和利益关系这一关涉研究生质量保证成效的紧要问题较少触及,且不少研究囿于现象的感性描述、经验总结式的建议层面,而缺乏研究规范、强调合作和重视理论的行动研究成果。当今研究生教育研究远离人、未注重研究与行动的融合互动,表明人们对研究生培养质量内部保证问题的认识尚不够全面、深刻。正因为相关方面未很好领悟研究生培养质量内部保证的内在旨趣,未深刻意识到理念、行动与研究的关联,忽视通过合作、叙事和问题解决等行动研究路径,从影响人的行为动机的深层因素去思考质量保证机制有效构建的基本问题,以至于对质量保证中的诸多问题难以准确判断,从而影响了质量保证策略的科学研制,同时亦造成相关研究成果、保证策略与实践脱节,致使某些所谓的改革新理念、新举措陷入“在理论上享有广泛共识,但在实践中却存有诸多困难”之窘境。

省察英国学者斯腾豪斯(L. Stenhouse)等人发动的“教师即研究者”教育改革运动所带来的影响及国内诸多行动研究案例不难看出,行动研究利于研究者转变理念和解决教育实践的实际问题。相关管理人员和导师应站在“以行动研究改进学校实践”之高度,尽快掌握行动研究的旨趣和方法,遵循行动研

究的程序,将研究类别聚焦于移植、教历和案例,正确处理理论导向与行动实践、个体研究与合作研究的关系,以促成关于质量保证的有关共识转变为众人的共同行动。此外,要重视利益相关者的文化心理和利益关系研究,寻求从国人文化心理和人性特点去研讨质量保证的有效策略。“任何利益关系的形成与博弈都离不开利益相关者及其维护利益的行为活动”<sup>[14]</sup>,探析利益相关者的利益诉求及利益分配机制有助于构建有效的质量保证体系。同时,揭示利益相关者的文化心理特点及其影响因素,有利于为相关职能部门的决策、质量保证体系的构建提供心理学视角。故而,不妨基于文化利益二维分析框架,深入探究我国研究生培养质量内部保证系统的利益生态及相关各方的文化心理,揭示质量保证的阻力与动力所在,进而探索构建质量保证的动力机制和运作机制。

#### 四、结语

斯宾塞·马修在研究一所大学实施的质量管理制度改革后发现,“技术上的变革相对容易,而作为改革过程的有机组成部分的文化变革却被证明困难重重”<sup>[15]</sup>。展立新与陈学飞亦曾指出“习惯性的力量一经形成,就很难再发生实质性的改变”<sup>[16]</sup>。上述理念与机制的现实构建,不是一蹴而就的事情。在我国研究生教育改革已进入深水区、攻坚期之背景下,大学高层惟有彰显出足够的勇气、睿智与韧性,深刻洞察研究生教育的历史经验和现实挑战,秉承以战略思维谋全局、以辩证思维解矛盾、以法治思维图善治、以系统思维聚合力、以底线思维定边界、以创新思维增实效、以开放思维拓视野的改革思想,注重大学治理方略的变革,在遵循研究生教育规律基础上自觉、不懈地推进高校内部体制改革与制度创新,从而使得大学组织变革实现整体推进时,研究生培养质量保证系统方能随着大学组织系统要素的发展而不断得到优化。最后要指出的是,研究生培养质量的内部保证艰难而又繁复,其关涉的领域广泛而又芜杂,非区区几千字所能阐明、透解。写就此文,乃多年积累于心中的对研究生教育问题的情知形成不可压抑之势后的一种表达与释怀,目的无非是提醒和寄望有关方面对此类问题给予更全面而深刻的反思。倘若个中见解能为其处置问题提供一些方法论启示,则不啻为对笔者近年苦心孤诣探究研究生培养质量内部保证方略的绝好慰藉。

#### 注释:

- ① 理念与行动是推动人类实践活动变革的两大基本因素和衡量标志。理念是行动的先导和实践的指南,一定的实际行动由特定的理念来引领。理念是否恰切,从根本上决定着行动成效乃至成败。行动很多时候是理念产生的源泉,是评价、验证理念的重要尺度。研究作为连接理念和行动之间的桥梁,是对理念和行动进行反思的重要方式。良好的研究既可以生成、推广新理念,又可分析、总结行动过程中的经验和教训,进而利于后续行动的改进。而理念与行动则为研究提供了素材、视角与路径。概言之,理念、行动与研究三者之间彼此制约,又相互促进,我们不能割裂它们之间的共生关系。

#### 参考文献:

- [1] 宋妍,张明.构建研究生教育质量内部保障体系[J].中国高等教育评估,2016(4):26-29.
- [2] 熊玲,李忠.发达国家研究生教育质量保障体系的分析和借鉴[J].华南理工大学学报(社会科学版),2010(1):74-78.
- [3] 李圣,李勇,王海燕.研究生教育质量评价指标体系模型构建与研究——基于 PSO-AHP 分析方法的应用与实证[J].研究生教育研究,2016(5):53-59.
- [4] 廖文武,程诗婷,廖炳华.教育生态学视角下的研究生教育质量自我评估体系构建探析[J].学位与研究生教育,2016(11):1-6.
- [5] 金帷.以“学”为中心的研究生教育质量评价——基于英、美、澳三国的比较分析[J].高教探索,2017(3):86-91.
- [6] 王战军.构建质量保障体系 提高研究生教育质量[J].研究生教育研究,2011(1):3-6.
- [7] 周文辉,李明磊.基于高校调查的研究生培养质量保障机制研究[J].教育研究,2013(3):59-65.
- [8] 梁传杰,毕姗姗.论研究生教育内部质量保障机制之构建[J].武汉理工大学学报(社会科学版),2015(5):977-983.
- [9] Lechuga V M. Faculty-graduate student mentoring relationships: mentors' perceived roles and responsibilities [J]. Higher Education,2011, 62(6):757-771.
- [10] 常正霞,狄美琳.硕士研究生导师满意度的现状调查及其影响因素[J].学位与研究生教育,2014(3):29-33.
- [11] 张东海.研究生指导效果及其影响因素的调查研究[J].复旦教育论坛,2013(2):37-41.
- [12] 于晓敏,赵瑾茹,武欣.高校研究生师生关系现状与影响的调查研究[J].天津大学学报(社会科学版),2017(2):157-161.
- [13] 李安萍,陈若愚,胡秀英.我国硕士研究生招考中自主与自律的误区[J].高校教育管理,2017(2):93-99.
- [14] 田凌晖.公共教育改革——利益与博弈[M].上海:复旦大学出版社,2011:157.
- [15] Sarah Spencer Mattheus. Enforced Cultural Change in Academe. A practical case study: implementing quality

management systems in higher education [J].  
Assessment and Evaluation in Higher Education,  
2006,26(1):51-59.

[16] 展立新,陈学飞.理性的视角:走出高等教育“适应论”的历史误区[J].北京大学教育评论,2013(1):95-125.

### Misunderstanding of the Internal Guarantee System Construction for Postgraduate Training Quality and Countermeasures

ZHONG Yongwei, LIANG Qiong

(School of Teacher Education, Jiangsu University, Zhenjiang, Jiangsu 212013)

**Abstract:** Currently, there are three major misunderstandings in the internal guarantee system for postgraduate training quality at universities. Firstly, the supervisor system is mistaken as “boss system” and “infinite responsibility system”; secondly, the main quality insurance body is mistaken as an entity like the postgraduate management department or the postgraduate school instead of the vital and energetic teachers and students; thirdly, the completion of relevant managerial system is mistaken as the completion of the operation and guarantee mechanisms for quality insurance. Based on the view, the author proposes a way to get out from the pitfall. That is to set up the joint management ideology with priority given to teachers and students, build up a series of operation mechanisms in the aspects of technology and equity, pay attention to the research on actions and attach importance to the research on the cultural psychology and benefit-based relationships among the stakeholders.

**Keywords:** postgraduate quality after training; internal guarantee; pitfall; way out

(上接第 17 页)

参考文献:

- [1] 政府工作报告放大招:博士研究生的补贴要涨了[EB/OL]. (2017-03-05). [http://www.gov.cn/xinwen/2017-03/05/content\\_5173429.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2017-03/05/content_5173429.htm).
- [2] 诺斯.制度、制度变迁与经济绩效[M].上海:上海人民出版社,1994:112-124.
- [3] 何俊志.结构、历史与行为——历史制度主义对政治科学的重构[M].上海:复旦大学出版社,2004:161-169.
- [4] 2017年全国研究生招生数据调查报告[EB/OL]. [2017-09-15]. <http://www.eol.cn/html/ky/2018report/>.
- [5] 林毅夫.关于制度变迁的经济学理论:诱致性制度变迁和强制性制度变迁[M].上海:三联书店,上海出版社,1994:9-10.
- [6] 邓运发.基于制度变迁理论的我国研究生资助制度研究[D].南宁:广西师范大学,2015.
- [7] 陈潭.公共政策变迁的理论命题及其阐释[J].中国软科学,2004(12):10-17.
- [8] Woerdman E. The institutional economics of market-based climate policy[M]. Amsterdam, Boston Elsevier, 2004:55-82.
- [9] 教育部全国学生资助管理中心.2016年中国学生资助发展报告[N].人民日报,2017-03-01(第14版).
- [10] 曲绍卫,范晓婷,曲垠姣.高校大学生资助管理绩效评估研究——基于中央直属120所高校的实证分析[J].教育研究,2015(8):42-48.

### Restraint on Postgraduate Financial Aid Policy Changes under Path-dependence Perspective and the Strategy to Address the Problem

LI Aibin<sup>a</sup>, DU Xiaohong<sup>b</sup>

(a. Discipline Development Office; b. School of Public Administration, China University of Mining and Technology, Xuzhou, Jiangsu 221116)

**Abstract:** Since the founding of the People's Republic of China and in different historical stages, the postgraduate financial aid policy in China has experienced several periods, i.e. the “single-track” period of the “People” student stipend, the “dual-track” period of scholarship and student subsidy, the “dual-track” period of scholarship and student loan and the “multi-track” period of scholarship, student loan, stipend, subsidy and charge exemption. The changes of the student financial aid policy during the two “dual-track” stages in history embody a typical characteristic of path dependence. Based on the analysis of self-enhancement factor the change path of the postgraduate financial aid policy has depended on, the author proposes a systematic design and balanced structure of the policy. The author believes that focusing on the effective supply of policy and paying attention to the cultivation culture construction with financial aid policy is the countermeasure to the restraint on the path change of postgraduate financial aid policy in China.

**Keywords:** path dependence; postgraduate financial aid policy; change restraint; countermeasures