

· 学位与研究生教育 ·

# 督促还是淘汰：博士生中期考核机制 形成及其实施效果研究

徐 岚<sup>a</sup>，陶 涛<sup>b</sup>

(厦门大学 a.教育研究院; b.海外教育学院/国际学院, 福建 厦门 361005)

**摘 要:** 中期考核是控制博士生培养过程质量的重要手段。以一所研究型大学为例,对中期考核的决策过程和实施效果进行质性分析,发现低淘汰率是传统文化背景中的策略选择,学科特征不同导致考核形式多样化,实施效果的影响因素包括学生个人因素(如动机和对学术活动的投入程度)、导师指导、院系氛围、培养制度和结构的规范化等。完善中期考核实践应注重提高导师指导质量,尊重多元化需求,探索如何有效评价科研能力,通过考核反馈进行针对性的指导。

**关键词:** 中期考核; 分流淘汰; 博士生培养; 过程质量

**中图分类号:** G643.7 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-4203(2018)05-0074-08

## To Facilitate or to Expel Underachievers: A Case Study on the Formation of PhD Qualifying Mechanism and Its Effects

XU Lan<sup>a</sup>, TAO Tao<sup>b</sup>

(*a. Institute of Education; b. Overseas Education College/International College, Xiamen University, Xiamen 361005, China*)

**Abstract:** The qualifying exam acts as the crucial means of process quality control. Analyzing the policy-making process and implement effectiveness of qualifying exam in a research university, it finds that the low attrition rate is a kind of strategy choice in the context of traditional culture; the diversity of examination forms are determined by the characteristics of different disciplines; there are several key elements effect on the results, such as students' personal variables like motivation and involvement in the academic activities, the quality of supervision relationships, and the departmental culture including regulations and structures. Then it needs to improve the supervisors' guidance, respect the diversified needs, evaluate doctoral students' research ability effectively, and make the guidance and feedback more targeted and useful.

**Key words:** qualifying exam; shunting/dropout; Ph.D. training; process quality

① 收稿日期: 2018-04-07

基金项目: 国家社会科学基金(教育学)青年项目(CIA150191)

作者简介: 徐 岚(1981—),女,浙江宁波人,厦门大学教育研究院副教授,教育学博士,从事高等教育政策研究;陶 涛(1964—),男,湖北武汉人,厦门大学海外教育学院/国际学院院长,教授,博士生导师,从事研究生教育、高等教育国际化研究。

在国内高等教育语境中，“淘汰”似乎是一个敏感甚至忌讳的话题。为实现立足国内培养高层次人才战略目标，我国博士生招生规模在1999年后迅猛增长，2008年超过美国成为世界规模最大的博士学位授予国。如果说高等教育普及化的趋势使人们用“有教无类”理念为本科阶段教育的“宽出”辩护，那么研究生教育也应该“宽出”吗？相比美国等发达国家博士生培养过程中动辄高达30%以上的淘汰率，如何回应国际上“中国成为博士工厂”的质疑？在“双一流”建设背景下，代表最高层次人才培养和高水平科学研究的博士生教育作为世界一流大学和一流学科的重要载体，对其培养质量的评价正从产品视角转向过程视角。因此，仅在输出结果阶段把控学位论文质量显然已经不够，探讨中期考核对规范培养过程、提高培养质量的作用十分必要。本研究的目的就是以实证研究阐明中期考核作为一种过程质量保障手段是否真正起了作用，在实施过程中遇到了什么困难，有什么因素影响其发挥效用。

## 一、博士生中期考核机制的源起及其在我国的推展

中期考核是率先从美国研究生教育中盛行起来的办法，即博士候选人资格考试，及时分流淘汰不适合继续攻读学位的博士生是保障培养质量的有效手段。考核的形式因学科不同而具多样性，一般是提交书面研究报告（综合考试，general exam/comprehensive examination），举办讨论会发表或进行口试答辩（qualifying oral presentation），也有少数系将中期考核与高阶课程学习结合在一起，以资格考试（规定时间内笔试，qualifying exam）的方式进行。中期考核一般在第二学年结束前完成，通过考核的学生成为博士资格候选人（Ph.D. candidate），方能进入下一阶段的学习；未通过则面临退学或分流，但学生须完成中期考核之前的培养要求并通过一定考核，方可申请硕士学位。美国的学术型博士大多是本科毕业即申请攻读博士学位，学生从入学到获得博士学位一般至少需要5年时间，因而非常有必要在中间阶段再次确认其是否具有取得博士学位的潜力，核心是评价学生是否具备独立的、有创新性的研究能力，同时也综合考察其学科知识基础。

美国高校博士生流失率长期居高不下，既包括中期考核、开题答辩等被动淘汰，但更多是因为各种原因主动退出。博士生流失率因研究领域和专业不

同而差别很大，一般在20%至70%之间，平均约为57%。<sup>[1]</sup>其中最高的是人文社会学科，最低的是实验学科，这与资助、学业期待与职业规划、导师指导、学生个性等因素有关。人文学科博士生能获得的资助匮乏，学习过程更独立而缺乏同伴群体支持，对生涯发展的期待模糊，导师指导频率较低，获得学位耗时长，这些特征都使流失率攀升，在理工科等实验学科则相反。<sup>[2]</sup>有学者认为博士生高流失率导致了巨大的金钱和人力资源浪费，已经构成美国博士生培养的危机。<sup>[3]</sup>有研究追踪了一个针对全美研究型大学的研究生教育创新计划的实施效果，该计划旨在缩短人文社科博士生获取博士学位的时间和降低流失率。结果发现，建立激励机制和采取早期干预措施相当重要，大部分退出是在中期考核之前发生的，中期考核实际上被看作一个重要门槛，迈过这一门槛意味着博士生从知识技能学习到独立从事研究的转变。<sup>[4]</sup>有人把中期考核之前的阶段比喻为“试用期”（probation）或“学徒期”（apprenticeship），只有取得了博士候选人资格才能被称为“研究者”（researcher），从助手的角色向独立探究者转变。<sup>[5]</sup>既然博士生教育的目标是培养真正的学者而不是训练学徒，中期考核也应该作为重要环节以促进博士培养管理的专业化和规范化，这一点已经达成共识。

在我国，1986年《关于改进和加强研究生工作的通知》指出，博士生开始论文写作之前要考核一次，这是中期考核制度的雏形。1995年《关于进一步改进和加强研究生工作的若干意见》提出，试行硕博连通培养的研究生在完成课程学习后可采用资格考试的方式遴选分流，其他方式培养的博士生可结合开题报告或按培养方案要求实行中期考核。2013年《关于深化研究生教育改革的意见》指出，要加强培养过程管理和学业考核，实行严格的中期考核和论文审核制度，畅通分流渠道，加大淘汰力度。2014年《关于改进和加强研究生课程建设的意见》提出，要结合中期考核对研究生经过课程学习后的知识结构、能力素质等是否达到规定要求进行综合考核。2017年《学位与研究生教育发展“十三五”规划》特别强调要完善分流退出制度。2017年教育部公布博士研究生教育综合改革试点高校及其工作任务，建立中期考核分流淘汰机制被列为其中一项“大胆探索、先行先试”的目标。分流和淘汰是不同的概念，分流机制是将未达到相应规格的研究生分配到其他类型或层次的培养轨道中去，而淘汰机制强调的是终止不符合相应规格的研究生的培养进程。<sup>[6]</sup>中期考核制度作为系统构建质量控制机制的重要组

成部分,近年来在国家政策中日益受到重视。

然而现实中中期考核的实施状况如何,相关制度是否完备?清华大学是国内最早推行研究生中期考核的高校之一,于1988年制定了相关规定并正式推行,侧重“对其德、智、体诸方面表现的全面考察和评定”,是实现思想政治考核与业务培养考核紧密结合的重要形式。<sup>[7]</sup>当时我国研究生教育尚处于恢复发展初期,博士生规模很小,虽然提及“坚持筛选制度”,但实际以表扬为主,学校还设置了中期考核奖学金。而后随着研究生规模逐步扩大产生了新的问题,即生源渠道和入学方式不同,入学标准不一,难以把握入学质量。在博士生入学尚不能做到“严进”的情况下,中期考核分流是促进博士生培养“严出”的重要措施。<sup>[8]</sup>早期一般将其理解为课程考核,表现为学位课成绩在考核指标体系中占较大比重,或实行另外的考试,类似招生入学考试一般。20世纪90年代中期以后,随着博士生招生规模增加,加上学籍管理的限制,使得博士、硕士学生的身份无法转变,为分流工作带来实际困难,很多学校的中期考核工作停止了或者逐渐形同虚设,直到2013年以后中期考核才重归研究生教育管理者的视野。总体来看,我国目前严格实施中期考核的高校很少,实践工作在过去很长时间内停滞不前,相关研究也出现断层。本研究的核心问题是:中期考核作为博士生培养的质量控制手段,其目标、组织机构和内容形式如何,实施效果受到哪些因素的影响。在我国研究生教育从规模扩展转向内涵提升和建设“双一流”的背景下,深入探究中期考核机制的形成和实施效果十分必要,也与国家“推动高水平大学开展各具特色的研究生教育综合改革”的目标相呼应。

## 二、个案研究的背景与研究方法

影响博士生中期考核效果的因素及其作用关系相当复杂,采用质性研究是一个恰当的选择,它强调在一定背景中研究利益相关者对特定现实的意义理解,进而阐释和归纳结论。本研究基于立意抽样和典型性抽样的原则选择厦门大学作为个案。厦门大学在全国高校中率先全面推行中期考核制度,于2017年7月进入教育部公布的博士研究生教育综合改革试点名单(共14所高校),以其为案例不仅可获得有关中期考核机制形成过程和存在问题的大量信息,并且对同类型高校也具备背景一致下的推广性。在改革之前,中期考核在厦门大学曾实施过一段时间,但基本上是走过场——“学生填表、导师签

字”,随着2014年开始研究生教育综合改革,严格规范的中期考核成为新修订的研究生培养方案的重点之一,学校从2014、2015级博士生开始试行新的中期考核,从2016级起正式实施。本研究以正式实施后的两年为研究时间段,主要通过访谈搜集资料,辅之以对政策文本(学校管理办法和学院实施细则)和对研究生院院务会、各学院征求意见座谈会等会议记录资料的分析;一方面以行政视角和管理者视角来阐释政策制定和完善的过程,另一方面以学生视角和教师视角来理解实施效果及影响因素。

研究对象选取采用逐层深入的策略。在宏观层面,分别在两个校区举办两场焦点团体座谈会,根据最大目的性抽样原则在每个学院抽取1—2位2014级博士生代表,两个校区参与人数分别为32人、14人。在中观层面,根据分层目的性抽样原则在5个学部分别选取了5个典型性学院,然后在每个学院选择2014、2015级的7—9位博士生进行焦点团体访谈,参与人数共计40人,这样就使研究对象尽可能涵盖到不同二级学科及学科下的不同专业,并考虑到了博士生来源背景和类型的不同。在微观层面,根据关键个案抽样原则选取了作为改革先锋的经济学院,在其不同系所共选择了6位博士生进行个别访谈。为了增强研究的建构效度,采取三角检验方法,对6个学院(分属6个学部)分管研究生教育的院长进行了访谈,以展现不同利益相关者的观点和态度。文本资料分析采用从开放编码到主轴编码的方式,根据研究框架制定了编码表,编码包含了决策制定、实施过程的要素,也包含了从资料中归纳出来的“模式”(patterns),即评价实施效果的影响因素。这是一种基于类属(category)的质性数据系统化分析方法,如标题的“督促还是淘汰”是“考核目的”这一核心类属下的重要概念,以下的分析展现了从不同利益相关者视角出发对多个类属之属性和维度的解读,旨在理解行为的意义和从经验中反思。

## 三、资料分析与研究发现

### 1. 考核目的:督促还是淘汰

通过中期考核达到“保障博士生培养质量”的目标为各利益相关方接受,但各利益相关方对作为质量保障结果的“分流淘汰”的态度则不尽相同。研究生院作为学校层面的政策制定者,期望规范管理,“督促博士生认真开展学习和研究,及时完成学业任务,对不适宜继续攻读博士学位的博士生进行分流淘汰”。学院作为细则制订者和具体实施者,其目标

的表述可分为两个层次，一是回应学校层面的宏观目标，即“提高培养质量”、“加强过程管理/规范培养过程”、“改革培养制度/完善考核机制”，二是在操作层面确定可评量的内容和结果，按照词频排列，“知识、技能和方法的掌握”、“具备分析解决问题能力/创新能力”、“考查综合素质/科研潜力/鼓励发表高水平论文”是主要目标，“进行分流/淘汰”在学院层面的政策文本中似乎被刻意回避了，代之以“了解学习/科研/论文进展情况”，“找出困难/问题/差距并给予指导”等的柔性表述。

中期考核不合格是否要被分流淘汰更是成为博士生争论的焦点。有些人认为“太残酷了”、“打击积极性”，质疑“硬性的末位淘汰”的合理性，有些人则认为是“解除痛苦”的途径，“这种做法与国际接轨可以理解”。赞成分流与淘汰的学生认为中期考核的筛选作用是必要的，可以尽早为不适合读博的人提供出路。而部分学生之所以反对末位淘汰，是认为这种基于正态分布而不是基于确定尺规的评价方式会使学生的积极性受到打击。部分学生虽然认同中期考核的筛选功能，但希望评价指标不要过于量化、结果执行不要过于强制，有一定灵活弹性的空间，比如可以“用延期毕业这种柔性方式来调节”。事实上，有学院对于考核不合格的处理方式是“换导师”而不是直接淘汰，也是希望提供一个调节机制。“现在越来越多直博生，遇到中间坚持不下去的情况很正常，应该给他们分流的机会，但档案中不要留下他好像是因为读不下去的印记，就是一个很正常的分流。”(G-D-海地)“中期考核是为了督促学生更努力，不是一定要把学生分成三六九等，贴上标签，九等就是残次品，就要淘汰掉。我们学院学生的整体水平是被认可的，师资力量也是足够的，强制末位淘汰的措施在我们学院是不是可以取消掉。”(G-A-化学化工 2)“既然课程及格是有标准的，中期考核也应该有标准，达到标准就可以通过，大家都往这个标准努力。末位淘汰的话只要强过其他一个人我就是安全的。”(G-A-公共事务)

部分学生认为末位淘汰不考虑质量标准从而不利于整体培养质量提升的看法看似有道理，仔细推敲却是一种误解或借口。而政策制定者认为，末位淘汰在高质量基准的条件下起到的是向上竞争的效果，而不是向下。“末位淘汰的目的是鼓励学生往最好的方向去争，而不是过了就行，我们培养博士的目的不是大家平均，而是要冲一流水平。淘汰是真正令学生在乎的，必须坚持住才能持续提升质量，若最终结果没有淘汰，中期考核就会慢慢又变成走过场”

(I-L)。一些学生的看法也印证了这一点。“我就是第一轮被末位淘汰的，虽然很受打击，回头想想也的确给了我写论文的动力。末位淘汰是相对制，不是说达到一个标准都可以过，而是水涨船高，虽然大家颇有怨言，但也都更拼了一点。”(I-E-经济 6)由此看来，引入淘汰机制可以锻炼学生抗压之情绪能力，有利于自我动机的塑造；并且实际上末位淘汰和尺规评价的质量标准是结合使用的。

一些学院院长从操作层面深入分析了中期考核分流淘汰难以严格执行的原因，博士生“名额紧张”是其中的高频关键词，人文社科尤其如此。因为硕博连读生和直博生在理工科所占比例较高，人文社科的博士生类型以普博生为主，中期考核目前真正有分流淘汰的也多是在理工科学院。“我们的博士生名额那么紧张，且都是普博生，没有硕博连读和直博生就没法分流，淘汰意味着退学，根本没有淘汰空间。”(I-F-文学部)。“我们的博士招生指标非常紧张，学生进来之前基本已经确定导师，一些导师觉得研究生是自己的‘私人财产’。除非这个学生太差，导师自己不想要，否则其他老师怎么去考核说这个学生要淘汰。你把别人的学生淘汰了，可能是他唯一的博士生，常常一个导师只能分到一个，那个导师还不得找你拼命。”(I-F-工学部)“我们赞同不适合的人一定要让他离开，但现在的环境下，老师的科研压力大，博士生名额又很紧张，所以中期考核最核心的目标应该是帮助博士生完善他的研究，提升学位论文质量，而不是去裁人。其次是给予导师一个选择权，中期考核一票否决，也给学生权利，如果和导师合不来，可以申请转导师。”(I-F-地学部)

导师的消极态度会影响学生的看法，削弱甚至瓦解考核效果，而当导师认真对待的时候，则会使学生获得更多的正向收获。例如在团体访谈时，某学院多位博士生提出了偏激的反对意见，该学院也恰是导师反对声音激烈的学院。“我的导师就跟我们说，‘我的博士生水平怎么样应该是我说了算，别人凭什么指指点点’。能决定这个博士要不要读下去的第一是‘老板’第二是你自己，别人没有任何发言权，别人不了解你到底做了多少，就随便打个分，我觉得挺扯的。”(G-D-材料)而另一学院的博士生则是一边倒的好评，该学院恰是导师支持声音高昂的学院。“我们学院的考核形式是真正站在学生角度考虑，虽然三位老师不多，但比起公开答辩，分别面谈交流地更细致深入，能够获得更多的建议。老师们真的都很认真，都是一聊一上午，真的是在帮助学生更好地完成博士计划。”(G-D-海地)

淘汰那么困难,中期考核还要不要坚持?理学部一位院长的总结非常典型。“即使现在淘汰难度非常大,但中期考核是必须要做的。群体的特点决定了你要这样做:学生层次不一样,有些有追求有些没追求;而且有些导师的素质还是……。所以让老师自己去严格考核博士生,他们不是很情愿的,但现在有这么一个尚方宝剑,他就必须要做,相当于学院拿中期考核来替导师管学生。”(I-F-理学部)研究生院在整体改革中具有导向作用,单个学院想要推进改革不容易,自上而下的推动能够在很大程度上肃清障碍。另外,中期考核机制的形成需要许多制度和部门的配合,也需要研究生院创造条件。

总体来说,由于招生制度的限制,部分导师自律性不足,指导质量缺乏监督,分流淘汰的处理涉及复杂的人情关系和面子问题,在这样的背景下实施高淘汰率并不现实,即使淘汰个别也是压力很大。国家为限制滥招而规定博士生限额,导师常常因为科研压力在生源选择面小的情况下降低质量标准,或把博士生作为劳动力使用,往往会导致学生的不满。如此恶性循环会毁坏中期考核这种以质量为基准的竞争制度的根基,但反过来说,只有制度规范了,才能逐渐扭转降低质量标准的行为。

## 2. 形成机制:一刀切还是个性化

学校管理层从政策实施效率出发,期望对组织机构、考核时间、内容形式等有统一的规定,但无论是政策制定中的反馈意见还是执行过程中的实际情况,多样性都是永恒的旋律。

首先,中期考核的组织机构为各学院学位评定分委员会,一般由学院成立中期考核领导小组,再按二级学科(系、研究所)组织工作小组来具体实施,成员组成多限于二级学科内部。不过在跨学科趋势下,一些学院试图打破这个一刀切的规定。例如生命科学学院全院打通成立若干考核小组,每个小组的7位教师来自多个学科,博士生也随机分配到各小组。海洋地球学院为每位博士生指定独立的资格考试导师组,由该生的指导教师和至少3位不同领域的教师组成。对考核小组人数、职称和是否具有博士生导师资格的要求更是无法统一,各学院会结合师资队伍结构实际、教授和博导的工作负荷等情况做出规定。有些学院强调导师必须回避,多数则认为必须参加,或采取折中策略,即导师可以作为成员但不能是主席,部分学院规定导师不参与评分。

在这些要素中,考核小组成员组成是与学生视角的意见分歧最大的。一些学院增加考核小组人数,希望由不同专业老师的意见来扩展学生视野的

尝试似乎没有取得预期成效,其中固然有学生为自身考核成绩不好做辩护的因素,但“反馈意见不足”、“建议缺乏针对性”也很突出,更主要的制约因素是现有考核形式的交流时间有限。“我们现在的形式是不同课题组不同实验室各出一位老师集中起来进行评判,但因为整体方向太多,我们这个方向的可能只有一位老师,其他老师给出的意见就比较缺乏针对性。”(G-B-公卫2)“我们中期(考核)一下子十几个教授坐在那里,横跨整个学院所有的专业,这样定位就偏了,请那么多无关紧要的老师,也没提什么问题。既然每个人时间有限,不如精选一些真正专业领域的老师,提真正专业性的意见。”(G-D-材料)

关于什么是“专业性的指导”,很难有客观标准,因为对专业领域界限的理解本身就存在不同,相对来说,学生比较认同的关键词是“针对性”。如海洋与地球学院是根据学生研究方向来安排考核组成员的,学生认为这种安排人数虽少但很有针对性。“时间、形式比较自由,但又很有针对性,导师组成员都是这个领域有影响力的老师,他们的指导和建议跟我们的研究方向很有关系,使我的思维跳出导师指导的框框,对我来说受益匪浅。”(G-B-海地1)

考核组成员安排是集中在某一领域方向还是涵盖多个学科方向,可能也与学科交叉的需要有关。“我是做核能的,没有化学方面的背景,考核小组中有化学的老师就指出相关问题让我改正。而且我之前一直在合成一种材料,合成不出来,三位老师都建议我放一放,先做一个跨学科的整体体系出来,给我指明了出路。”(G-B-能源1)

其次,考核时间因学科特征而有差异。人文社科比较强调知识积累,课程修习在博士生培养过程中占重要位置,考核时间较晚。中期考核在修完所有课程后进行,并将课程学分完成情况和课业成绩纳入考核内容,甚至严格规定学位课不及格则不具有中期考核资格或视作考核不合格。理工科博士生的培养相对不重视课程而希望学生尽早进实验室,中期考核常常不考虑课程完成情况,以评估博士论文研究计划和工作进展为主,时间安排相对较早。部分学院对中期考核有非常严格的时间规定,以理工科居多。一些人文社科学院则弹性较大,学生可根据自身学习情况申请延迟考核,与这些学院博士生人数较少、学习具有很强的个性化特征有关,但这与学校决策层对“整体性原则”的渴求是不相称的。

为了统一管理,中期考核办法对不同类型学生采用统一标准,导致考核时间安排不够合理,对普博士生尤其是跨专业攻读的学生压力最大。“我是硕博

连读生,我答辩的时候实际上已经是研究生第四年了,做的东西有一定的积累,感觉没什么负担。但对那些直博生,他们的二年级相当于第二年,要应付课程,实验接触地不够充分,末位淘汰对他们来说竞争压力大得多,放在一起考核不太公平。”(G-B-生科1)“中期考核对于硕博连读的同学来讲意义不大,但对申请考核的同学来说,没有多少数据积累就要进行中期考核,压力真是比较大,他们入实验室时间短,实验结果不好也是很正常的。对他们是不是三年级再做考核会比较公平?”(G-B-环生)“我是申请考核的,专业跨度比较大,前两年都在打基础,中期考核放在二年级,要求报告研究进展对我来说真的风险比较大,好在勉强过了。”(G-A-物理)

为此,除了学科差异,也应考虑入学类型的不同,适当延迟直博生和普博生的考核时间;还可增强政策的精细化程度,给予硕博连读生一个“快车道”,因其在申请硕博连读资格时已经过考核,可以简化重复的考核内容。

再次,考核的内容形式也与学科密切相关。人文和部分社会科学学院的综合考试或资格考试,注重考察知识基础和对学术研究前沿动态的掌握,要求学生阅读指定范围的文献,提交文献综述或笔试。部分社科学院和全部理工科学院以开题方式进行中期考核,要求提交研究计划书或论文进展报告,并进行口试答辩。也有学院兼用以上两种方式。个别学院的考核形式比较特殊,不设中期考核委员会而采取校外专家评审博士生研究计划的形式进行考核;一些学院还规定发表一定标准的学术论文可申请免于中期考核。但无论采取哪种方式,在评价标准上学生的期待又是“统一”的,他们认为考核要求不够具体、评价指标和权重不够清楚,使其感到“迷茫”、“不确定”,乃至对考核的公平性有所质疑。“考核的内容和指标要更加明确,在博士刚进来的时候就确定清楚。文件里没有讲具体的权重,做完报告后才发现是以实验数据为主的。像我那个研究肿瘤机制的课题进展不会很快,如果侧重的是进展和结果,那应该要到三年级再做考核会更好些。”(G-B-药学)“没有统一的标准说要哪些方面来考核,凭感觉咯,看你讲得好不好。口试是不公开的,评分项目也没有公开,老师的评分意见我们也没有见到,只在最后收到过与没过的通知。”(G-D-材料)“我们不是对淘汰率高不满,提前把标准解释清楚,按照游戏规则是没问题的,不能突然间改变(规则),这就让人很懵。在制订新规定的时候,能不能让学生参与其中,有彼此交流的渠道,才不至于很突然。”(I-E-经济2)

在政策制定过程中,一刀切还是保持个性化似乎是无法解决的矛盾,这与政策究竟要细化到什么程度有关。还有两点仍需反思:一是试行探索和增加政策宣传途径,降低执行中修正的频率;二是改善与学生的沟通方式,使学生适当参与政策制定过程,提高其对政策的理解和接受度。

### 3.作用效果:走过场还是动真格

有关中期考核效果的关键词是“压力”、“动力”和“潜力”,其定位是“辅助”、“监督”,起到“督促”、“激励”的作用。博士生认为压力可以激发潜力,使人保持持续奋斗的动力,对于缺乏自主性的学生起到了督促加快研究进度、阶段性总结纠偏的效果。也有自身学习动机强烈的学生觉得中期考核是轻松的,或把考核当成展示研究成果的平台。博士生的动机强弱除了自身原因,也和学科特点、院系氛围有关,学生平时参加学术活动越积极、越有制度规范,考核时就越能克服压力,避免拖延。“第一年开题报告,第四年毕业答辩,中间如果没有监督就容易间断。有了中期考核的压力,大家就不会放松自己,而是会全程保持一种压力。”(G-A-材料)“人文学科的研究主要是在图书馆看文献,我们研究的兴趣点经常变化,以往我们历史系延期现象普遍,就是因为很多人在博三期间还有更换题目的。现在中期考核让我们把方向早点定下来,题目明确不要轻易改动,这就使我们的学习有了很好的规划。”(G-A-人文)“之前因为心里没底,大家开题都比较拖,现在中期考核一方面让大家提前进行文献方面的准备,一方面通过外审专家的评审意见来修正自己的研究设想,让开题更加顺利,也可以较早开始博士论文的写作。”(G-A-新闻)“我们考核的时候其实刚完成该年度的课程考试,大家要在很短的时间内阅读大量文献和熟悉相应领域,有时候潜力真是逼出来的,感觉大家都很快进入了一个研究状态,我个人认为效果很好。”(G-A-亚南院)“开始听说很严格,但实际上没有一个真正被淘汰的。我觉得要有实质性的分流淘汰制度,才会老师带动学生,学生带动老师,让学生更努力,让老师的指导更用心。”(G-B-能源2)

可见,博士生对中期考核的定位是博士规划中重要的时间节点,是阶段性成果标志,具有强化目标导向式学习的作用;营造浓厚的学术氛围和完善制度建设对中期考核效果的影响是基础性的;比院系学术氛围更本质的是导师指导,这也是博士生培养最重要的影响因素。人文社科的博士生常在确定研究选题上挣扎(理工科研究生多是围绕导师的科研项目展开工作),学习更多依靠自主,导师指导较不

频繁和缺乏规律性,因而更容易产生拖延现象,中期考核的督促作用对他们来说更显重要。一些导师指导不足,与学生缺乏沟通,使得学生遇到问题无处求解,加上自身对压力的心理承受能力不足,容易产生自我否定情绪。“中期考核给学生压力没有错,也应该给老师压力。不能光是学生紧张,导师的指导却很有限。被分流的同学有他们自己的问题,但老师确实也没指导和督促好。如果说考核让我们明白自己适不适合继续下去,也应该让老师明白他对学生的指导有什么问题。”(G-A-软件)“读博是因为对科研有兴趣,但我觉得导师缺少指导和精神方面的沟通,做得不好骂一顿,做得好也只是不批评。指导的不足加上淘汰的压力,让我觉得很痛苦,一到实验室就会怀疑人生的价值、存在的意义。”(G-B-医学)

院长访谈也呼应了学生观点,一些导师指导能力欠缺,师生矛盾的确存在,“板子不能完全打在学生身上”。因此在分配博士招生指标的时候“只看谁钱多是不行的”,“学术水平才是决定因素”,不仅通过科研经费来衡量,也要依据其指导学生是否认真负责的口碑。可见,师生关系通过影响指导质量而对学生在中期考核中的表现起到重要作用,强烈且正向的关系与良好的表现相关,反之亦然,因此各项政策的制定应该同时考虑促进指导质量这一要素。

导师态度和指导质量实际上也决定了中期考核是“走过场”还是“动真格”。前面阐述了以中期考核使博士生“被动淘汰”的困难,由于决定权很大程度上仍在导师手中,就存在导师借中期考核的“第三方评估”机会来“主动淘汰”不合格学生的情况,避免与学生正面冲突。更多情况下,学院和导师更希望中期考核既不动真格去裁人,也不是走过场,“吓唬吓唬”体现了传统文化的中庸态度,正如父母既要管教孩子又舍不得毒打的所谓“恰到好处的严厉”。“淘汰了以后的出路是个问题,我们会比较人性化地去考虑,确实有学生求情、老师下不了狠心的情况。但是跟学生还是要强调会淘汰,至少有点触动和压力,否则我们有些学生两年下来都难以确定自己博士论文的主攻方向。”(I-F-文学部)“第一轮在系所中心做,负责人纷纷表示没办法承受很大压力让学生不及格,所以就把第一轮当作初选,下指标一定要把最后20%提到学院来组织第二轮考核。没通过的学生很多不服气,认为老师武断、专业不匹配、没有提出建设性意见等。于是我们又组织了第三轮,各领域最强师资上阵,假如你前面有被打压,这轮也能让你心服口服。我们又不是真的要‘砍’学生,让他们更重视,多改几轮、多改三个月有什么问题?”(I-F-

社科学部)

即使是在硕博连读生和直博士生占比高达70—80%的学院,亦觉得通过中期考核来淘汰学生容易使师生矛盾激化,不如通过其他机制改革以减少矛盾的产生,尽可能降低淘汰率。“我们真刀真枪地‘砍’学生,处理不好肯定有很多麻烦,所以宁可花时间把工作做在前面,建立一套机制,讲究效率优先。名额优先给做得好的、对学生负责的老师,做得不好的老师,要不建议学生调整,要不不予录取。如果学生真不行,我们在前面就淘汰了,尽量不要等到在考核面试的台面上淘汰。中期考核我们还是按规矩做事,第一次严格后面顺势就很好做。”(I-F-医学部)

可见,一方面中期考核显示出部分博士生的学术动机不强,学习独立性不够,对挫折的心理承受能力弱,导师特别担心学生“出问题”因而不敢不让其通过;另一方面中期考核也显示出部分导师指导不力的问题,虽然院系积极通过转导师为这部分博士生寻找出路,但期间花费大量精力来处理不恰当的师生关系已经让各相关方疲惫不堪。因此,进一步提升生源质量,完善入学选拔对动机、独立性和心理素质的评量,入学后导师和博士生尽早沟通对彼此的期待并达成一致是十分重要的。

#### 四、反思与启示

通过深入的质性研究,我们发现在中国的脉络情境中,既不能单纯遵循高淘汰率意味着高质量这样的逻辑,也不能简单地认为加强中期考核是从“严进宽出”转变到“宽进严出”。事实上,中期考核的本质是利益相关者的博弈,理解了这一点,才能更好地克服政策执行困难而达到提升培养质量的初衷。

第一,中期考核的目的是改进提高,分流淘汰只是质量控制的手段,但它是使中期考核有威慑力的关键。管理制度的规范化和良好的院系氛围有利于中期考核顺利推行,程序越规范、一贯坚持严格质量标准且师生沟通良好的学院,阻力就越小。为此,可以从新生始业教育开始引导博士生树立恰当预期,让学生参与制定自身培养方案,使其逐渐树立起正确的态度,即分流淘汰是正常的选择而不是污名化的标签。低淘汰率的结果和传统文化追求和谐、不喜欢“面子上难看”有关,不适宜走学术道路的学生在中期考核第一轮不合格时(甚至更早)被劝退,不把“被淘汰”拿到台面上来是一种策略选择,但这与坚持考核的质量标准并不矛盾。针对导师科研负担重而不愿意淘汰不合质量要求学生的问题,则需要

建立博士生中期分流名额补充机制,学校在名额分配时考虑淘汰率的因素。

第二,中期考核应尊重多元化需求,“刚性的制度、柔性地实施”是学科背景多样化下的有效策略。目前的博士生培养规模使我们不太可能按照个人进度安排考核,但也不能完全一刀切,政策在提高效率的同时也要考虑合理性。各学院考核时间、内容、形式的多样实际上反映了学科需求的不同。理工科的培养过程结构化明显,遵循一致的模式而个性化较少,师生关系类似于建立在科研项目基础上的合同制。因此理工科博士生确定研究选题通常较早,中期考核对其来说是开题一段时间后报告研究进展的良好时机,如果出现偏误也可以及时纠正。而人文社科一般强调较宽的知识基础,需要扎实的文献综述,论文选题确定较晚,中期考核通常采用综合考试、资格考试的形式,先考核后开题或者将开题答辩作为中期考核的组成部分是符合其学科特点的。

第三,导师指导是博士生培养过程质量的本质影响因素,中期考核不仅是对学生的检验也是对导师指导质量的检验。虽然形式上有考核小组,但目前导师仍对考核结果起重要的决定作用,分流淘汰的障碍有很大一部分来自人情关系和面子问题。因此,要增强导师的自律性,也应促其转变观念,即博士生不是科研劳动力而是需要作育的人才,导师掌握学生“生杀大权”的同时也应意识到承担了为国家未来储备科研人才的责任。从他律的角度看,通过配套经费制度改革使博士生招生名额分配往研究资源丰富且认真负责的导师倾斜,对提高指导质量起了明显作用。此外,还应当开展博士生导师专业发展活动,对导师资格实行定期审查制度,将研究生指导质量纳入导师考核评价的要素之一,作为加强导师责任意识、提升指导能力的配套措施。

最后,中期考核的核心在于科研能力和学术潜质,考核过程应强调反馈。中期考核内容应围绕如何评价博士生综合运用知识分析解决问题的能力,如何保证评价的公正、公平是值得深入研究的问题。一方面,考核应阐明评价指标和权重,使考核过程信息尤其是评价标准公开透明,提高考核效率;另一方面,也应认真考虑学生的研究进

展在何种程度上受课题难度和深度的影响,不仅注重结果并且注重努力的过程,以免影响博士生从事具有一定难度的创新性研究的积极性。考核组成员组成应兼顾专业性和一定学科跨度,使其指导更有针对性,并强调及时反馈,以实现中期考核改进提高的最终目的。由此可以延伸至对博士生论文指导支持机制的探讨,例如使考核组在中期考核后转为论文指导委员会,以持续对博士生学位论文的指导。

#### 参考文献:

- [1] GARDNER S K. Student and Faculty Attributions of Attrition in High and Low-completing Doctoral Programs in the United States [J]. Higher Education, 2009, 58: 97-112.
- [2] BAIR C R, HAWORTH J G. Doctoral Student Attrition and Persistence: A Meta-synthesis or Research [C]//SMART J C. Higher Education: Handbook of Theory and Research, Vol. XIX. Netherlands: Kluwer Academic Publishers, 2004: 481-534.
- [3] LOVITTS B E, NELSON C. The Hidden Crisis in Graduate Education: Attrition from Ph. D. Programs [J]. Academe, 2000, 86(6): 44-50.
- [4] EHRENBERG R G, JAKUBSON G H, GROEN J A, SO E, PRICE J. Inside the Black Box of Doctoral Education: What Program Characteristics Influence Doctoral Students' Attrition and Graduate Probabilities? [J]. Educational Evaluation and Policy Analysis, 2007, 29(2): 134-150.
- [5] MATOS F. PhD and the Manager's Dream: Professionalising the Students, the Degree and the Supervisors? [J]. Journal of Higher Education Policy and Management, 2013, 35(6): 626-638.
- [6] 中国研究生教育年度报告 2014 [M]. 北京: 高等教育出版社, 2015: 104.
- [7] 瞿振元, 白永毅, 韩景阳. 中期考核——研究生管理工作的重要环节 [J]. 清华大学教育研究, 1990, (1): 46-49.
- [8] 张立, 彭克勤, 江先华. 博士生中期考核的必要性及改进措施 [J]. 学位与研究生教育, 1997, (1): 36-38.

(本文责任编辑 李晓宇)