

研究生导师制的问题审视与优化^{*}

李增森

(东北财经大学研究生院, 辽宁大连 116025)

摘要: 导师制是研究生教育的重要制度, 随着研究生教育发展壮大, 导师制的问题也越来越凸显。导师制存在导师资格荣誉化、导师职责模糊化、导师评价科研化、导学目的功利化以及研究主题导师化等问题。通过对导师的身份属性、职责根本、评价载体和管理归属等内涵进行再解读, 提出导师制的目的在于提高研究生培养质量和学位授予水平, 导师制改革优化必须与研究生培养质量提升的整体规划统一起来, 充分调动有关各方的积极性和主动性, 真正发挥导师制应有的作用, 达到培养高水平创新性人才的目的。

关键词: 研究生; 培养质量; 导师

中图分类号: G643 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-3380(2018)04-0015-05

Reflection on Problems and Optimization of Graduate Tutorial System

Li Zengsen

(Graduate School, Dongbei University of Finance and Economics, Dalian, Liaoning 116025)

Abstract: Graduate tutorial system is an important system for postgraduate education. With the development and expansion of postgraduate education, the problems of tutor system are becoming more and more prominent. The tutor system has some problems, such as the honorary qualifications of tutors, the fuzzification of tutors' duties, the scientific research of tutors, the utilitarianism of the guiding purposes, and the subjects of the study which are completely determined by tutors. The original purpose of the tutorial system is to improve the quality of graduate training and the level of degree award. The reform and optimization of the tutor system must unify the overall planning of the quality improvement of the postgraduate training, and fully mobilize the enthusiasm and initiative of the parties concerned. We should give full play to the proper role of tutorial system so as to achieve the goal of training high level innovative talents.

Keywords: Graduate students; Quality training; Tutors

导师制源于英国教育, 最初牛津大学为每个本科生指定一位教师, 负责指导其品行、学业等事宜。导师

制作为英国高等教育史中的重要传统对后来英国乃至欧美许多国家高等教育的发展都产生了重要的影

^{*} 基金项目: 辽宁省教育科学“十三五”规划立项课题“转型期研究生教育质量内涵及提升路径研究”(JG16DB117), 东北财经大学研究生教学改革课题“研究生学位论文学术不端行为防范机制研究”(YJYB201808)。

收稿日期: 2018-03-12, 修回日期: 2018-06-01

响,^[1]特别是随着研究生教育的发展,导师制已成为研究生教育重要的制度设计。我国的导师制可追溯至20世纪初,1918年的《北京大学研究所章程》对导师的资格及指导方式作了最早的规定,同期清华大学的《研究院章程》也对导师聘任作了阐释,^[2]但教育主管部门出台有关规定则是在新中国成立后,1953年原国家教委发布《高等学校培养研究生暂行办法》,首次确立了研究生指导教师负责制,1986年《关于改进和加强研究生工作的通知》,进一步要求改变单一导师培养的不足,实行双导师制,实际上开启了导师联合培养的模式。经过多年的发展,导师已成为我国研究生教育的核心力量,据教育部统计显示,截至2016年,我国研究生导师总数已超过37万,随着导师规模的扩张,导师制的问题也越来越凸显。本文通过梳理研究生导师制的现实困境,重新解读研究生导师的涵义,反思导师制的优化路径,进而提出导师制改革优化的政策建议,以期助益我国研究生教育事业的发展壮大。

一、研究生导师制的现实困境

1. 导师资格荣誉化

导师资格是教师指导研究生能力的体现和认可,但长期以来,导师却成为一种荣誉称号。近年来,导师作为岗位已成为高校和教师的共识,但导师资格荣誉化现象仍普遍存在,导师称谓总是出现在简历或经历的显要位置,即是导师资格荣誉化的例证,而导师终身制现象更强化了导师资格的荣誉光环。造成导师资格荣誉化的原因是多方面的,主要原因则源于早期的导师遴选机制,导师由国家职能部门在教授中评选,导师资格由国务院或其职能部门批准,从而使得导师成为一种特殊身份,特别是博士生导师甚至成为比教授还要高的资格肯定。认识的误区必然导致工作的偏差,硕导要有副教授职称,博导需具备教授职称仍是大多数高校的标配,管理工作的惯性思维导致遴选工作中存在论资排辈倾向,使得中青年教师难以获得资格,^[3]一定程度上又在实际工作中强化了导师资格的荣誉倾向。

2. 导师职责模糊化

导师职责是什么?这好像不应该成为一个问题,导师职责当然是指导研究生撰写学位论文,导师的职责仅仅局限于指导论文写作吗?显然不是,教育主管部门也不希望是,《教育部关于进一步加强和改进研

究生思想政治教育若干意见》明确提出,导师负有对研究生进行思想政治教育的首要责任,《学位与研究生教育发展“十三五”规划》又进一步指出,导师是研究生培养质量第一责任人,可见,研究生的学术训练、思想品德、乃至职业规划都应该涵盖在导师的职责范围内。但问题仍然存在,研究生培养过程中,导师和教师的职责如何区分;思政教育工作中,导师和辅导员如何协调;等等。没有明确的职责界定和指导范围,必然导致研究生教育过程中出现管理盲区,所有人都负责也会变成所有人都不负责,看似明确的职责,在实际工作中却又变得模糊不清。

3. 导师评价科研化

导师评价是一个综合考量,导师的科研水平、学术规范、指导能力以及道德修养等均应包含在内。然而,现行的评价方式多是结果导向,即评价指标的可量化,由于学术规范和道德修养缺乏可量化的指标参数,在实际操作中,上述评价指标多转变为描述性的规范性语言,如具有高尚的道德修养和严谨的治学态度,热爱研究生教育事业等,除非导师出现了严重学术不端行为或重大教育教学事故,否则,上述指标难以发挥评价功能。指导能力指标则多被学生的科研能力替代,如学生发表的学术论文数量以及获得科研奖励情况等。因此,无论是导师遴选,还是导师考核,可量化的科研成果则成为考核的主要指标,甚至是决定导师评价结果的核心指标,而在研究生培养过程中,那些难以量化的、潜移默化的教导,或者被转换,或者被弱化,又或者直接被忽略掉了。

4. 导学目的功利化

推进研究和推广知识本应该是导师教和学生学的目的,但当下的导学目的却不再单纯,甚至变得功利化,据中国教育在线2014年的一项调查显示,读研目的是为了增加就业竞争力占了45%,想去更好的大学占20%,职业发展需要占14%,想改变专业占7%,想做学术研究的只占8%,还有6%暂时没有方向,只是先考研缓冲下,^[4]读研的主要动机是为了就业前景好和职业发展需要,动机的功利性使得拿到学位必然成了终极目标。与此同时,导师的职责也不再是简单地把课教好,而是保证学生顺利毕业拿学位,不出问题,少犯错误。导师和学生甚至达成默契,各忙各的,以便各自达到目的。导师和学生见面的机会在减少,有的一个学期也无任何交流,甚至于有些导师连自己所带研究生的名字都叫不上来,而在交

流方式选择上,面谈的时间也越来越少,电话、邮件和短信等非面对面的交流方式受到青睐,而且有相当部分的导师,除了学业问题之外,竟然与学生毫无其他方面的交流,^[5]研究生教育的严重性和紧迫性可见一斑。

5. 研究主题导师化

根据周文辉、张爱秀等人在2010年对全国27所高校导师和研究生关系所做的调查数据,69.1%的学生认为导师与其相处时呈现的是师长的角色,有10.7%的研究生认为其导师更像老板,2.3%的研究生甚至认为导师和研究生之间的关系是雇佣关系。^[5]师生之间上下层级的相处关系强化了导师在知识上的权威性和话语权,也使导师在培养目标和教学要求,课堂教学、谈论方式、考试分数和各种奖惩量化标准,甚至培养计划的制定、科研能力的训练、选题的确定等,^[6]都处于绝对的主导地位,研究生个人的兴趣爱好或研究倾向往往要服从于导师个人的研究需求。一个明显的例证,新生入学时,导师多会根据自己的研究领域或喜好,为学生列出一个读书清单,在有意无意中,导师已经主导了研究生的研究走向,而学位论文选题多出自导师研究课题的事实则进一步证明了导师在研究选题上的主导地位,“老板”的称谓更是喊出了导师的绝对地位和学生的从属性。

二、导师涵义的再解读

1. 导师的身份属性是教师

导师一词具有多重涵义,在教育领域,导师是学院或大学里对个别学生或一组学生进行教学的教师,也包括学院或大学里对指导某些学生负有特定责任的教师。^[1]导师是指导教师的简称,但在使用其简称时,导师的涵义却变得更具有延伸意义了,甚至于成了区别于教师的专有名词,一方面源于导师的排他性,教师可以有很多,但导师一般是固定的或者唯一的,另一方面则是导师的权威性所致,一般的师生关系可以是平等的,但导师则多是凌驾于研究生之上的,如上文提到的,研究生把导师称为老板则是鲜明的例证,尽管如此,导师的身份属性却是明晰的,导师是教师,研究生导师是指负有指导研究生职责的教师,只是其职责除了教师正常的教学科研工作外,还被赋予了指导研究生的专门工作。

2. 导师的职责根本是育人

教书与育人,本是高校教师的两项基本职责,但

随着教育的规模扩展和多元化,学术事务和学生事务逐渐分化,形成了相对独立专门的工作领域,^[7]学生的日常管理和品德教育等改由专门的人员来负责,如辅导员。学术训练和专业指导则是由导师负责,导师变为只对学生的学术水平负有责任,使得导师工作偏离了教书育人的职责根本。导师既然是教师,就应做到师者传道授业解惑,对学生既要传授知识,也要指导生活,更要“培育人格”。对于研究生导师而言,身教比言传更为重要,导师与学生朝夕相处、从而使得导师的思想、学问、精神、作风不断在学生身上渗透,积累,并随着时间推移沉淀下来,^[8]因此,导师更要以身作则,做好表率,充分发挥“大鱼前行,小鱼尾游”的示范引导作用。

3. 导师的评价载体是学生

如前文所述,现行的导师评价方式是科研导向,无论是资格认定,还是能力考核,科研成果都是主要评价指标,甚至于是起决定作用的关键指标,但导师的科研能力和指导能力是两个不同的概念,科研能力是成为导师的必要条件,但却不应该成为导师评价的落脚点,导师评价的关键在于研究生培养质量,研究生的综合素质才是导师指导能力的呈现,既应包括科研能力的训练,也应包括学术规范的养成,还应包括职业规划的指导,更应该包括人格品质的塑造。导师是相对于学生而存在的,没有“学生”就无所谓“导师”,因此,对导师评价的出发点和归宿点必须是学生,^[9]学生才是导师评价的载体。

4. 导师的管理归属是岗位

导师既不是职称序列的一个层次,也不是一种荣誉。导师是研究生教育领域设置的工作岗位,研究生导师不能脱离研究生教育而独立存在,教师只有在指导研究生时才能成为导师,不指导研究生的教师不能成为导师,换句话说,没有研究生也就无所谓导师。当前,导师作为研究生教育工作的一个岗位已逐渐成为高校管理者的共识,并被众多高校写入了导师管理规定中,导师作为工作岗位有明确的任职条件、上岗要求以及岗位职责,岗位不同,要求各异,如博士生导师与硕士生导师、学术学位导师与专业学位导师等。

三、研究生导师制的优化反思

研究生导师制是在研究生教育过程中,实行的由导师对研究生的学习、科研、品德及生活等各方面进

行指导并全面负责的教学管理制度,目的是提升研究生培养质量和学位授予水平。同为“黑匣子”的人才培养过程不同于产品生产,原材料按照规定的程序组装加工后就能生产出合格的产品,但学生经过学校期间的学习,毕业时各不相同,甚至于个别非合格产品出厂,因为教育质量的高低还受到众多非技术因素的影响,如导师的教导能力、学生的自身条件、导师教得是否用心、学生学得是否认真等,都会影响到培养质量。高校、导师和研究生等研究生教育主体都在影响着培养质量,只是影响的大小和作用的机制不同。

我们可以通过图1来表示研究生质量影响的传导过程。如果用最核心处的圆形代表培养质量,那么研究生本身作为受教育者,其最终的学习效果直接体现了培养质量,也就是说研究生对于培养质量的影响最大,是研究生培养质量的关键,因此,研究生在图中的位置最靠近核心处。导师则是借助传授知识、培养人格、启发心灵等方式教导研究生,进而影响其成长成才,导师对于研究生培养质量需要借助研究生自身,因此,导师在图中处于研究生的外围。高校通过制定规则,实施管理,为导师提供教导学生的资源,为学生提供学习进步的机会,其作用更需要借助研究生,甚至于导师才能得以发挥,因此,高校的影响则是最小的,处于传导图的最外围。

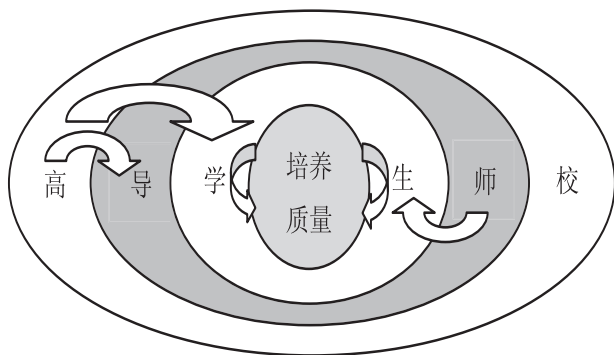


图1 研究生质量影响因素传导图

因此,推进导师制优化改革须从“师”与“生”两个方面同时着手,协同推进,导师的教与学生的学必须统一起来,将导师制改革优化置于研究生培养质量提升的整体规划进程中,否则,“剃头挑子一头热”,导师再积极,学生没兴趣,结果仍毫无意义。只有调动师生双方的积极性和主动性,才能真正发挥导师制应有的作用,达到培养高水平创新性人才的目的。

四、研究生导师制的改革建议

1. 明晰导师的身份属性,强化导师的育人职责

导师很长时间是作为论文的指导教师存在的,除了论文指导外,其他好像都与导师无关,因此,导师制改革首先要明确其岗位职责,细化其职责范围,使其具有较强的可操作性和可考量性;其次要明晰导师的教师属性,强化导师教书育人的职责,明确导师思政教育首要责任人的地位,不再将导师作为一种资格、荣誉。《教育部关于进一步加强和改进研究生思想政治教育的若干意见》提出,“导师负有对研究生进行思想政治教育的首要责任”,要“充分发挥导师在研究生思想政治教育中首要责任人的作用”。《教育部、国家发展改革委、财政部关于深化研究生教育的意见》进一步提出,“导师是研究生培养的第一责任人,负有对研究生进行学科前沿引导、科研方法指导和学术规范教导的责任”。

2. 改进导师的遴选机制,推进导师发展性评价

改进研究生导师的遴选制度,打破导师评价科研导向,坚持师德修养、指导水平和科研能力评价导向,把对学生的学业指导、学术交流、学风教育等纳入导师考评中。把教书育人作为研究生导师评价的核心内容,突出教书教学业绩评价,将人才培养中心任务落到实处。^[10]要转结果导向为过程导向,强化全过程育人和全方位育人,将研究生的成长成才作为导师评价的关键指标,探索建立关注研究生培养过程的导师发展性评价方式。推进导师评价的大数据建设,完善研究生培养、科研指导、师德修养、学术规范以及奖励惩罚等各类信息收集整理工作,为导师评价机制改革提供支撑和保障。

3. 推进导师的培育机制,提升导师的综合能力

导师的指导能力是需要培育的,特别新导师没有指导研究生的经验,要对其开展岗位培训和经验传授工作,以便使其尽快明晰岗位职责,了解研究生教育的政策规定,熟悉研究生培养的流程等。要健全导师培育机制,加强导师岗位工作培训,开展“导师能力提升计划”“导师进修访学计划”,通过“走出去”“请进来”及“自我提升”等方式,构建导师专业发展的渠道,实施新老教师传帮带举措,着力提升导师的道德修养、业务水平和指导能力;推进导师组建设,发挥导师群体优势,提升导师的业务水平和指导能力。

4. 落实导师的进退机制,优化导师的结构层次

导师制改革要打破终身制现象,推进导师的动态调整,实现“能者上,平者让,劣者下”的导师进退机制。导师制进退机制实施的难点在于不合格导师如何处理,直接取消不合格导师的资格影响较大,牵涉到导师、学生等多方因素,政策实施的难度不小,可以考虑采取选聘分离机制,将导师遴选、聘任以及招生等环节结合起来,在保留导师资格的前提下,通过停止聘任、限制招生等措施,实现导师实际意义上的进入退出。要真正把学术水平高、责任心强又有指导意愿的青年教师选入导师队伍,优化导师的结构层次,提升导师队伍的科研水平,充分发挥青年导师在研究生培养全过程的积极作用。

5. 完善导师的管理机制,调动导师的积极主动性

要改变行政主导的导师管理方式,为导师创造宽松的教书育人氛围。要赋予导师相应的职责权限,从研究生的招生、培养到学位授予,使之真正成为研究生教育的主导者和实施者,切实调动导师的积极性和主动性。要充分发挥高校学术委员会、学位委员会等学术团体的作用,通过整合职能,明晰导师、培养单位、职能部门和学术组织等各方职责,在招生录取、教学培养、学位授予及就业规划等研究生教育过程中,各司其职,确保学位与研究生教育的各项政策得到有效的贯彻执行,不走过场。^[11]要规范学校、学院和导师的三方教育质量分担机制,严格落实教育质量问责机制。

参考文献

- [1] 杜智萍.19世纪以来牛津大学导师制发展研究[D].保定:河北大学,2008.
- [2] 马晓霞,尹逊震.我国研究生导师聘任制的困境及其改革路径[J].中国成人教育,2013(2):41-42.
- [3] 李海生.我国研究生院高校导师队伍现状及思考[J].学位与研究生教育,2015(9):14-19.
- [4] 读研目的调查[EB/OL].中国教育在线,(2014-09-08).<http://www.kaoyan365.cn/dongtai/1617.html>.
- [5] 周文辉,张爱秀,刘俊起.我国高校研究生与导师关系现状调查[J].学位与研究生教育,2010(9):7-14.
- [6] 李春根,陈文美.导师与研究生命运共同体:理念与路径构建[J].学位与研究生教育,2016(4):55-59.
- [7] 程星.世界一流大学的管理之道[M].北京:北京大学出版社,2011:21.
- [8] 杨斌.做合格导师需从心从德从范[N].人民日报,2017-04-20(17).
- [9] 国兆亮,王楠.关于研究生导师评价的几点思考[J].中国高教研究,2012(1):56-58.
- [10] 教育部关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见[EB/OL].教育部官网,(2018-1-18).http://www.moe.gov.cn/srcsite/A22/s7065/201802/t20180209_327164.html.
- [11] 李增森.我国研究生教育转型发展及应对策略分析[J].上海教育评估研究,2016(12):11-14.

(上接第14页)

的问题,有效更多是对效率的追求,如对标准化测试中试题科学性的研制就是提高评价的有效性。然而试题的科学性并不能完全回应“如何公正”的问题,对客观存在的学校差异、城乡差异以及个体差异,标准化测试的试题并不能完全兼顾不同利益群体的差异,否则很难说是公正的。在进行学生评价之前,对学生评价的目的、手段、方法等应置于伦理的框架下来讨论“是否公平、公正”及“如何公平、公正”等问题,而不能仅仅关注“如何客观、科学”“如何有效”等问题,应将二者结合起来。

总的来说,对于什么是最恰当的学生评价实践需要从科学性和道德性两个方面来考虑,既需要完善评价的技术,提高评价的信度,也需要从道德的角度进行质询,讨论其必须遵守的伦理规范,为评价者与被

评价者提供道德规约。

参考文献

- [1] Susan Salasin. The Evaluator as an Agent of Change [J]. New Directions for Program Evaluation, 1980(7): 2.
- [2] 瞿葆奎.教育评价[M].北京:人民教育出版社,1989: 65,156.
- [3] 刘宗南.知识论视野下教育评价的科学性与伦理性[J].咸宁学院学报,2008(2):110-113.
- [4] 陈桂生,范国睿,丁静.教育理论的行质与研究取向[M].上海:华东师范大学,2006:351;340;145-146.
- [5] R. Peters, Ethics and Education [M]. London: Allen and Univer-sity, 1967.
- [6] 蔡敏.美国教育评价的伦理规范建设及其启示[J].外国教育研究,2005(6):18-21.