

总第12期

2018

# 研究生 教育论坛



全面落实研究生导师立德树人职责

GRADUATE EDUCATION FORUM

· 研究生教育工作者读本 ·

中国学位与研究生教育学会会员部/编

研究生教育作为国民教育体系的顶端，研究生导师是我国研究生培养的关键力量。努力造就一支有理想信念、道德情操、扎实学识、仁爱之心的研究生导师队伍，全面落实研究生导师立德树人职责，以德立身、以德立学、以德施教，真正做好研究生成长成才的指导者和引路人。

——《教育部关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》



研究生教育工作者读本

# 研究生教育论坛

GRADUATE EDUCATION FORUM

主管 中国学位与研究生教育学会

主办 中国学位与研究生教育学会

会员部

发行 哈尔滨工业大学研究生院

◇ 本刊署名文章均受作者授权发表，未经许可，不得转载。

◇ **特别声明：**本刊投稿稿件需未正式出版刊发。稿件凡经本刊使用，如无电子版、信息网络传播权等特殊声明，即视为作者同意授权本刊及业务关联的电子网络进行传播。本刊部分图片来源于网络。

2018年5月 总第12期

**顾问** 赵沁平

**顾问委员** 王战军 陈皓明 冯 征 于嘉林 白海力

刘惠琴 雷 庆 姚 强 赵 瑜

**编委** 古继宝 梁传杰 李 娟 罗英姿 罗志敏

兰中文 缪 园 裴 旭 屈晓婷 沈文钦

王传毅 赵 军 朱俊杰 张吉礼 赵 琳

张乐平 赵世奎 赵学增 翟亚军 周玉清

高 栋 英 爽

**主编** 丁雪梅

**副主编** 梁大鹏 周文辉 耿有权

**执行编辑** 英 爽 于 航

**编辑** 任丹丹 罗紫元

徐 丹 秦 阳

投稿邮箱：[huiyuanbu@hit.edu.cn](mailto:huiyuanbu@hit.edu.cn)

官方网址：<http://member.hit.edu.cn>

**本刊工作站：**

哈尔滨市南岗区西大直街92号

哈尔滨工业大学研究生院

邮编：150001

电话：0451-86413771

传真：0451-86413771

# 目录 Contents

## 01 ■ 前沿 ... 04

- 中加优秀研究生导师德性培育模式比较研究

清华大学

## ■ 洞见 ... 08

- 研究生导师和辅导员合力育人的工作探析
- 新常态下研究生与导师关系研究

李 阳 徐 超  
黄明福 张景瑞

# 02

## 03 ■ 个案 ... 15

- 以岗位为核心的博士生导师资格认定体系研究与实践

吴丹 刘利 方毅

## ■ 声音 ... 19

- 移动新媒体时代对构建和谐师生关系提出了更高要求
- 基于人才培养构建研究生导师绩效考核体系
- 导师是研究生培养第一责任人制度的坚持和补充
- 科学的师德评价体系将保证研究生教育质量

王 梅 程 玲 天津大学教育学院  
李 倩 华东师范大学研究生院  
周 宇 东南大学经济管理学院  
刘洪韬 中国科学院大气物理研究所

# 04

## 05 ■ 问窗 ... 22

- 探索中的研究生教育规律

## ■ 传递 ... 23

- 学会研究生教育学专业委员会成立
- 欢迎参加“教育规律”征集活动

# 06



# 中加优秀研究生导师 德性培育模式比较研究

完成单位：清华大学

完成人：张磊 王晓阳 查强 戴延红 张翼 刘勤 王燕红

在多元价值背景下，针对研究生导师道德滑坡现象，以“德性培育”为研究问题，对中国和加拿大各16名研究生导师进行深度访谈和跟踪观察，发现两国导师的德性培育过程都需要内部个体道德和外部规约共同的作用力，但其德性观、德性培育途径和德性养成环境有较大区别，使得中国导师表现为“由内而外”，而加拿大导师表现为“由外而内”的养成路径。

**关键词：**导师；德性培育；比较研究

## 一、引言

2016年12月习近平总书记在全国高校思想政治会议上指出，大学的立身之本在于“立德树人”。“立德”乃立教师之德，“树人”乃树学生之人。然而，在多元价值背景下，研究生导师道德滑坡现象却多次被媒体披露，使德性培育成为亟待研究的问题。作为研究生教育质量的关键，研究生导师仅拥有知识是不够的，还需要提升德性。

我国研究生教育实行导师制，每一位研究生都有一名或多名导师指导和管理。导师对学生的日常学习研究、课程选择、论文撰写与发表、学位的申请、毕业的进度等进行指导。到了研究生阶段，导师对学生的指导不仅是研究技能和知识探索能力的指导，还应深入到做人做事、心灵教化的指导。可实际情况中，随着现代校园被商业气息侵染，个别教授迫于项目和职称的压力，只关注研究的进度，很少主动了解学生的心理需要和生活状态，将师生关系发展成为类似“老板”与“劳工”、“领导”与“下属”的关系，谈何“育人”？更有甚者，利用手中的学术权力，将师生关系异化，

以此换取个人好处。

研究生导师与普通大学教师相较，他们的教育对象更为成熟，学术性更强，因此他们的指导作用更为重要。通常，研究生和自己导师的接触深入而频繁，导师的行为、思维方式、道德规范对研究生有着潜移默化的作用。研究生大多处于青年阶段，导师的道德修养、治学精神和人格魅力对于研究生的世界观、人生观、价值观、科学精神、科学方法的养成重要性可想而知。与之相应，研究生的道德责任感、创新能力、敬业精神和综合素质也在一定的程度上体现了导师的人格影响与作风。因此，无论是在教学中的启发，还是论文写作和科学研究中的指导、设计和帮助，**导师与研究生都是知识战壕中亲密的战友**。基于此，本研究围绕“研究生导师德性培育”，提出了以下三个研究问题：①优秀研究生导师的德性观是什么？②这些德性必须通过什么途径才能养成？③影响研究生导师德性养成的因素有哪些？事实上，在不同的国家文化中，研究生导师的德性养成会存在一定的差异。而加拿大作为多元文化的国家，在教师德性问题上，加拿

• 来源：2015年立项2017年结题评审为A的学会研究项目

大社会普遍对教师职业充满期待。社会信任使得教师在专业和个人领域必须具备较高的行为标准。因此，我们设想加拿大的教师德性培育模式能够给予我们一些启示。因此，比较中国和加拿大研究生导师的德性养成的异同，进而为解决研究生导师道德滑坡问题指明路向。



## 二、研究过程

本研究对近30年来中外教师德性相关研究进行了比较详尽的回顾，之后分别选取中国和加拿大各16名，共计32名研究生导师作为研究对象，通过深度访谈和跟踪观察等方法，深入导师们工作和生活的现场，收集大量一手资料，全面呈现了两国研究生导师德性培育模式的异同。具体来说，本研究采用目的性抽样（purposive sampling）方法，根据研究目的选择有可能为研究问题提供最大信息量的样本（人和事件）。本研究旨在对“有德之师的德性培育”进行解读，故选择了加拿大作为案例国家。选择加拿大大学及其教师作为研究对象是基于三点原因。

第一，在全球化的背景下，**高等教育国际化**已经成为一种趋势，将来各国间学生与教授的交流将更加频繁。由此带来的直接影响是大学教师面临的学生群体和学术交流群体也更加的多元化，这将成为未来大学教师工作的一种趋势。根据德性论，社会大环境是个体成长的背景，像是一张交织的大网，让个体难以独立存在于外。因此，个体德性的养成过程中总会倾向于选择作出与社会规范和文化相匹配的行为。同理，教师德性的养成必然会受到多元文化的影响而被赋予新的内容。加拿大作为一个典型的移民国家，有着来自全世界各地的学

生和大学教师，特别是在安大略省（以下简称安省），大学文化已经呈现出鲜明的多元特点，因此选择安省的两所大学作为抽样单位具有一定的前瞻性。

第二，从教师德性借鉴研究出发，我们希望选择一个**大学教师素养普遍较高的国家**，能够吸取他们在教师德性培育方面的一些做法。这一点我们可以从希拉·斯劳特和拉里·莱斯利的名著《学术资本主义》的研究结果中了解到：加拿大受学术资本主义的侵袭相对不深，因而保有比较原汁原味的大学教育。事实上，当前全球高校几乎都在热火朝天地追逐大学排名，但在加拿大，大学排名的热度整体而言并不是特别高。尽管有的大学重视发表，但是绝大部分学校还保持着重视教学的传统。同时，加拿大大学呈现公立大学垄断和办学资源分配均衡的特点，异于美国已经大规模进入了高等教育消费盈利模式。加拿大虽然是资本主义体制的国家，但是整个国家强调社会公平，高等教育学费享受大量的政府补贴，大学教师工资水平也较高。在这样的社会环境中大学教师发表的压力并不是很大，其工作中的功利成分相对较弱，因此我们选择研究加拿大大学教授的德性问题，旨在以他国“有德之师”的案例为我国提供参考。



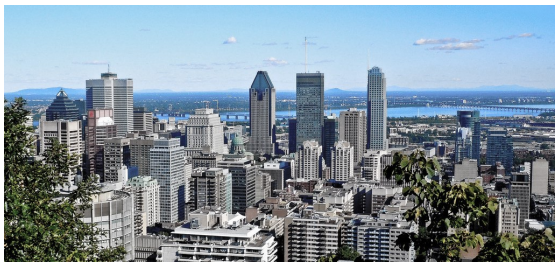
第三，从研究的**可及性**和开展的**便利性**看，研究者中分别有加拿大的访学教师、博士和大学教授，比较方便获得第一手的数据。

## 三、研究发现

第一，中加两国研究生导师的**德性观比较**。中国导师认为有德之师应为道德模范、应对学生具有人伦关爱、应向学生传达正能量、应培养国家需要的合格人才；加拿大导师认为



有德之师应为知识的启迪者、学生学业成长的关爱者、应为社会进步的变革者、应是道德催化者而非干预者。总体看，本章分析了两国导师的德性观，有助于掌握导师德性培育的心理规律。在不同国家文化下，两国导师的德性观表现出一定的差异，但是也发现了一定程度的跨越文化和时空的交融。首先，两国受访导师都认同“有德之师”应肩负传播知识的重任，他们都将学生的真正学到知识和技能作为工作的主要目的。虽然两国教师所处语境不同，但他们对教师职业的认知是一致的。然而，两国导师对“有德之师”角色的理解差异较大。其次，在师生关系方面，中国导师对学生的教育是“父母般的爱”，而加拿大导师是纯粹的“师生关爱”。最后，在培育人才的个人本位取向和社会本位取向方面，中国导师持明显的社会本位取向，将为国家培养人才视为至关重要的大事；而加拿大导师持个人本位取向，认为教育主要是培养成功的个体。



第二，中加两国研究生导师的**德性培育途径比较**。中国研究生导师的途径是指，“见贤思齐焉，见不贤而内自省也”、“从心所欲不逾矩”、“不学礼，无以立”、“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行”；加拿大导师的途径是指，“自我反思”、“外部规约”、“多样化的学习途径”、“在具体工作中践行德性观”。由此可见，中国体现出明显的“由内而外”的培育路径；加拿大体现出明显的“由外而内”的培育路径。具体来说，在制度教化方面，中国教师并不特别强调，而是用自我约束的方式，强调德性修养的境界；加拿大教师则看重法律和规范的作用，用规范约束的方式，看重行为的底线。这是在于，中国是一种意识形态的“倡导”，加拿大是从法律“限制”教师不能做的行为。中加方式和路径不同。

第三，中加两国研究生导师之**德性培育影响因素比较**。德性的养成是心理变化的过程，在这一过程中有诸多影响因素。本研究主要从个体的内部和外部文化环境来探究。对中国导师来说，个体因素是指“命令式”和“踏踏实实”的家庭教养方式、深厚的家国情怀、淡泊名利的价值观；环境因素是指中华传统文化、中国传统师道观和中国的集体主义对于中国导师师德观形成的影响。对加拿大导师来说，个体因素是指“批判式”的家庭教养方式、忠诚的宗教信仰、浓厚的研究和教育兴趣；环境因素是指多元文化、西方传统师道观、加拿大的个人主义和诚信文化对于加拿大导师师德观形成的影响。正是因为这些不同的影响因素，中国教师的德性观才呈现出明显的中国传统文化、国家情结、集体主义的印迹，加拿大教师呈现出多元文化、诚信文化和宗教信仰的印迹。



#### 四、研究结论及建议

综上所述，尽管德性培育的过程中需要内部个体道德和外部规约共同的作用力，但中国导师表现为“由内而外”，而加拿大导师表现为“由外而内”。“由内而外”表现为，中国导师德性观主张自我约束。也就是说，**中国重视自律**，而且**中国重视私德**。在古中国，统治者推行“德治”，但其推行的路线是统治者自身先修德，在推于皇族，然后才推及百姓，最终达到天下群众皆以德相处的理想世态。“由外而内”表现为，西方德性观主张外在约束，也就是说**西方重视他律**。西方重视美德养成过程中的外在规约与其经院德性的历史分不开。自中世纪开始，很长一段时间西方的德性观是被宗教信仰左右，因此是一种从外部强制遵守的德性。再加上，基督教和天主教等西方主流

宗教都主张人性本恶，认为只有通过外在约束才能控制人性中恶的成分，以此确保社会秩序稳定，所有人都能受到公平的对待，个人价值才能得以最大的实现。追根溯源，西方社会大多是基督文化，即一种“原罪”文化，相信人性本恶。因此他们通过法律、制度来限制人的恶。而儒家思想是中国社会的文化源泉，相信人性本善，因此中国社会相信个体会通过“正心”、“诚意”、“修身”来达成至善。尽管如此，中国思想中也同样存在“不逾矩”的思想，只不过中国人普遍认为从心而欲，则已经将外在规范内化，才能做到不逾矩。在本质上与西方略有不同。



基于“文化互镜”（inter-cultural mirroring）的研究态度，分别对中加两国提出下列建议：

第一，对中国研究生导师的建议。①**建议中国导师重视“批判”品质的培育。**研究数据表明，中国导师较少提及“批判”德性在研究生培养中的重要性，与之相反，导师们却多次提到研究生教育应该“创新”。值得深思的是，不批判如何创新？相较而言，加拿大导师却多次在访谈中提到培养研究生“critical thinking”能力的重要性，认为“批判”才是创造新知识的前提。②**从教师德性培养机制角度看，建议中国大学完善研究生导师伦理困境援助机制。**前文已经提到，加拿大导师通过多样途径，例如研讨班、学习坊和会议，寻找适合自己交流伦理困境的途径。同时，教学部门（teaching commons）还为教师提供义务职业困境咨询服务。因此，当加拿大教师遇到伦理困境时，会得到更多的援助。事实上，在中国大学，教师的职业伦理问题并不是主流的话题。每一个人的心理承受能力都是有限的，

我们设想中国导师长期处于缺乏伦理困境援助的环境中，教师德性该如何养成？故建议中国高等教育管理部门和大学创造条件和平台，让教师们有机会进行伦理知识的学习，能够自如地交流自己的伦理困境。

第二，对加拿大研究生导师的建议。①**从文化建设的视角看，建议加拿大导师们避免学术共同体中过度的个人主义。**在对加拿大教师访谈的过程中，我们发现了“excessive individualism”这个本土词汇，该词组与“极端利己主义”不同，并非是指为了自己私利，而不管他人或社会的利益。而是指由于诸多加拿大导师来自他国的移民，彼此之间的文化、信仰、习俗和价值观有所不同。他们已经形成了彼此相互尊重、避免彼此评论的相处之道。这种相处之道是以尊重“个人主义”作为前提。然而，个人主义的过度演绎却导致了一些问题，使得教师德性养成出于不利的环境中。个别了解中国文化的教授直接地表达了他们对中国集体主义文化和强烈的民族向心力的赞赏。过度的个体主义对于研究生教学和科学探索来说都是不利的，更不利于教师整体德性的养成。故建议加拿大导师避免学术共同体中过度的个人主义。②**从德性品质的养成角度，建议加拿大导师在德性养成的过程中注重对道德高地的追寻。**在对加拿大导师的访谈中，共识（norm）、底线（code）和规则（rule）等本土词汇多次出现。我们可以看出在西方社会，对“底线伦理”的看重，但是仅不主动犯罪、不侵害学生利益，是不利于教师养成良好的德性。因此，尽管我们承认国家文化的差异会影响个人对自己的道德要求，但是坚持自我修养，拥有美好品质的追求是一致的。故建议加拿大教授重拾古代圣哲的德性养成之道，在道德底线之上追寻道德高地。





# 研究生导师和辅导员

## 合力育人的工作探析

李阳<sup>1</sup> 徐超<sup>2</sup>

1. 哈尔滨工程大学 材料科学与化学工程学院

2. 哈尔滨工程大学 水声技术重点实验室

研究生导师和辅导员作为研究生思想政治教育一线工作的两股重要力量，尽管在各自的领域里发挥着育人的作用，但在实际工作中却是各自为赢。在研究生培养过程中，发挥研究生辅导员和导师二者合力育人的优势，是具有可行性的，经过两者合力、协调发展，以达到育人的最大化效果。

**关键词：**研究生辅导员，导师，合力育人

在研究生的培养过程中，研究生思想政治教育仍然是高校思想政治教育中相对薄弱的环节。辅导员和导师作为思想政治教育的共同主体，拥有合力育人的先天优势，但是在实际的工作中，两者的工作优势并未很好体现：导师，作为专业教育的主体还存在认识上的误区；辅导员，作为从事思想政治教育工作的主体往往被赋予更多德育工作的职责。尽管两支队伍在德育工作上有交集，但却没有明显的工作成效。因此，在当前倡导提高研究生的思想政治教育实效性的新形势下，设法挖掘辅导员和导师合力育人的方式方法，进行双方优势的互补，搭建并畅通彼此的沟通渠道，形成教育的合力是需要我们在工作中不断分析和探索的。

### 一、研究生导师和辅导员的育人职责与优劣势分析

#### （一）导师工作领域

##### 1. 导师的职责

教书与育人是导师的两大职责，主要体现在科研能力培养与思想道德素质培养两个方面。在思想道德素质方面，包括学术道德和科研诚信，乃至人生观、世界观和价值观。主要是隐形的、无章可循的。

## 2. 导师育人的优势分析

首先，导师对研究生有强大的影响力和威信力。尤其在现行的研究生培养机制下，导师对于研究生能否顺利毕业具有绝对的话语权。导师与学生接触的频率远远高于研究生与辅导员接触的频率，因为一位导师仅仅面对几名研究生，而一名辅导员则要面对几十甚至几百名研究生，这些都无形中促使导师与研究生之间的关系更为紧密。其次，多数导师在专业学术领域或多或少会有一些的科研成果，在现实情况下，越是科研成绩突出的导师越是受到学生的崇敬。导师又是最了解研究生思想与学习情况的，是对研究生思想和行为进行全程跟踪与指导的最佳人选，可及时有效地开展思想政治教育工作。因此，导师在研究生的心目中具有难以言喻的威信力，从某种程度上讲，导师已经不仅仅是学业上的导师，更是研究生的精神导师，甚至是人生导师。



## 3. 导师育人的劣势分析

研究生导师易忽视对研究生的思想政治教育。由于导师自身就是专业领域的研究人员，在研究生的培养上，导师的专业地位和专业知识是无人能取代的，只是对于研究生的思想政治教育，多数导师仅凭个人阅历对学生给以指导，而对研究生的党团建设、社会实践活动则采取不关注、不参与的漠视态度。

### （二）研究生辅导员工作领域

#### 1. 研究生辅导员的职责

辅导员自身的职责是针对学生开展思想政治教育和管理，工作方式上除了采取与学生谈

心之外，主要依托党团、班级建设、宿舍等组织形式和各种活动载体开展工作，除此外进行奖助学金评定以及就业和心理指导等，主要是显性的、有章可循的。



## 2. 研究生辅导员的优势分析

研究生辅导员在研究生群体中主要发挥“政治引路人”的作用。首先，研究生辅导员普遍具有较强的政治理论素质，具有大局观念，善于沟通，能够将自身素质转化为教育引导学生的手段，积极帮助大学生树立正确世界观、人生观和价值观，维护校园的稳定。其次，辅导员熟悉学生事物管理，接受学校机关以及学院党委的双重领导，熟悉校院两级的规章制度，往往从党团、班级等集体组织出发开展专项思想引领工作，能够及时把握校院两级方针政策，有效针对研究生开展思想政治教育工作。再次，辅导员多接触党建工作、心理健康、职业生涯规划、学生事物管理等业务专项培训，从而使辅导员具备全面开展思想政治教育的综合素质。

## 3. 研究生辅导员的劣势分析

研究生辅导员由于没有被纳入到研究生的培养环节，因此，辅导员在研究生毕业资格、学籍方面没有决定权，尽管在毕业答辩前由研究生辅导员给予思想鉴定，但往往流于形式，辅导员并没有实质参与决策权，与研究生没有实质利害关系，致使辅导员缺乏作为思想政治教师的威信。此外，辅导员学科背景与研究生不相匹配或辅导员学历低于研究生，在沟通时研究生无法在学术成长和职业生涯规划上获取相应的指引，久而久之就使他们失去了与辅导员交流的欲望。



## 二、研究生辅导员与导师的合力育人的可行性分析

在当前研究生培养机制下，无论是辅导员负责制，还是导师负责制都存在一定的局限性。2010年《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》明确指出，要“努力形成研究生思想政治教育工作的合力”，研究生辅导员与导师合力育人只是研究生思想政治教育工作中的一个层面，但却是一线工作中两股最重要的力量，在明确各自的优势与劣势后，有助于双方进行优势互补上的互补，甚至将优势叠加，从而最大化发挥研究生辅导员与导师合力育人的效果。具体表现为以下三方面：

### 1. 专业上的优势互补

研究生辅导员可以发挥思想政治教育的专业背景优势，开展专项思想引领工作，弥补一些导师在研究生的培养上重视业务学习，轻视思想政治素养培养的情况。另外，导师在进行专业教育的同时，可以潜移默化的将思想政治教育渗透其中，寻找教育共同点和突破点。两者叠加将思想政治教育工作更具理论性与科学性。

### 2. 沟通上优势互补

导师对研究生的影响力远远大于辅导员，导师对自己学生的熟悉程度远远超过辅导员，跨越辅导员与研究生接触少、沟通少这条鸿沟，研究生辅导员只要与导师建立良好的沟通机制，就能弥补辅导员与研究生沟通不畅，信息掌握不全面的缺陷。研究生辅导员再发挥自身年龄与研究生相近，精力充沛，能够和学生打成一片的自身优势，两者叠加思想政治工作效果更佳。



### 3. 工作方式上优势互补

导师与研究生辅导员，一个主战场在第一课堂，另一个在第二课堂，两者同为教育主体相辅相成，从不同方面共同作用与研究生的成长成才，二者职能互补，相得益彰。另外，导师的主要职责除了教书还有育人。《若干意见》明确规定，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”。

因此，如何发挥好导师的“首要责任人”主体作用，导师与研究生辅导员合力育人效果将更具可行性。

## 三、发挥研究生辅导员与导师合力育人优势，形成思想政治教育合力

### 1. 建立健全协调发展、合力育人的顶层设计

对于研究生的培养，研究生的管理各部门要有高度统一的认识。在学校层面，针对研究生培养管理部门和学生工作部门通常独立的特点，很多高校已经采取部门间负责人互相兼任的方式，使“合力育人”理念成为共识并在一定程度上得到落实。然而，当前关键是加强两个工作部门整合，使两个独立的部门变为将研究生培养与研究生思想政治教育于一身的部门：将研究生辅导员纳



入到研究生工作部的管理范畴。研究生工作部的工作内容除了要包含招生、培养计划、中期考核、毕业鉴定等研究生培养环节外，还要制定完整的德育测评体系，并要求所有的研究生只有德育水平达标，才具有取得毕业证书的资格。高校不但要加强研究生的德育水平，还要加大对导师德育水平的考核力度，制定完善的导师德育测评机制，对导师提出明确的要求，对于德育工作中出现问题的导师，实行“一票否决”；在全校范围内开展“德育工作先进导师”的评选及宣传，对于德育工作尽职尽责，得到学生普遍认可的导师，给予褒奖的同时要及时宣传，以达到示范效应。

在院系层面，可以用由分管研究生教学工作的副院长同时担任研究生党总支书记，负责研究生的思想政治教育，既解决了院党委副书记一手抓本科生思想政治教育，另一手抓研究生思想政治教育的职责繁重的问题，又解决了主管研究生培养的教学副院长无从参与研究生思想政治教育的尴尬局面。

## 2. 建立研究生辅导员与导师队伍建设融合机制


以往的队伍融合是由负责研究生培养的部门和负责研究生思想政治教育的部门之间进行工作交流、调研轮岗，亦或设置一些需要双方合力育人的课题共同研究等等。这些方法一定程度上拉近了研究生辅导员与导师队伍之间的距离。除此之外，可以从制度上支持新晋硕士生导师担任兼职研究生辅导员至少2年（时间太短，效果不明显），由他们亲身体会研究生德育工作的内容；另配备一些研究生担任德育助理，德育助理都来自学生，他们选自不同的专业、不同的课题组、不同的班级，可以从他们的言行中了解到许多研究生的信息。通过这种方式，可以让新晋导师从思想上认识到研究生德育工作的重要性，同时切实拓宽了导师参与研究生思想政治教育工作的途径。

## 3. 搭建信息沟通与交流平台，拓展导师参与研究生思想政治教育的新渠道

信息沟通与交流不畅是横亘于研究生辅导员与导师之间育人的最大障碍。由于研究生辅

导员与导师的工作职责不同，导致二者关注研究生的侧重点也不同，如果再没有良好的沟通反馈机制，思想政治工作将很难开展。因此，要为研究生辅导员与导师搭建沟通和交流的平台势在必行。

具体而言，由研究生辅导员凭借电子邮件、QQ、微信、飞信、微博等网络平台与导师建立起长期联系，或者通过与个别导师沟通、召开工作研讨会等多种形式，定期向导师反馈研究生日常学习生活中的表现，帮助导师在不同层面了解研究生，使其知情并履行参与、审核、建议、决定和督促的权力。<sup>①</sup>在以研究生辅导员为主开展的有针对性的思想教育工作中，辅导员应主动邀请导师参与到研究生的德育工作中，例如，辅导员与导师共同面对问题学生并一同商讨问题学生的教育、引导方法；在研究生党员发展中，应重点考察学生在实验室、在科研团队中的积极作用，了解学生在学习科研中是否表现出刻苦钻研、奉献、科研创新、团队合作等党员应当具备的良好品质；在学生奖学金的评定中，也要给予导师最大的决策权，导师具有一票否决权，目的在于考察研究生参与科研的情况。<sup>②</sup>在导师关注的方面，辅导员要结合导师的关注点和工作优势，有意识的拓展导师参与研究生思想政治教育工作的新渠道，如邀请导师担任某些学术活动的评委、举办类似“我心目中的好导师”等评选活动以激发导师的参与思想政治教育工作的热情。

在研究生辅导员与导师的齐心协力下，形成“研究生德育的成长档案”，“成长档案”除了可作为研究生申请入党，导师给出意见、参加奖学金评定之外，还是参与社会实践、申请补助、担任校内兼职以及竞聘学生干部等内容的重要参考依据。

参考文献略。

# 新常态下研究生与导师关系研究

文 | 黄明福 张景瑞

北京理工大学研究生院

自我国1978年恢复研究生招生至今，研究生教育已经走过37年历程，规模和质量都取得了可喜的成绩，形成了多层次、多类别的研究生培养体系。内涵发展、特色发展、创新发展、需求导向发展成为当前研究生教育新常态。研究生教育中，导师是培养质量的第一责任人，师生关系和谐与否是影响培养质量的重要因素。而当前研究生教育师生关系问题显得尤为突出，构建良好的师生关系刻不容缓。

**关键词：**研究生教育；导师；研究生；新常态；师生关系

## 一、国内外研究生教育师生关系

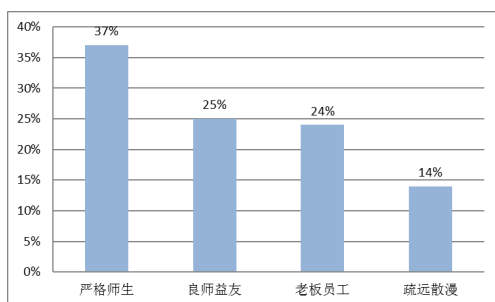
### 1. 我国研究生阶段师生关系的类型

本次调查研究的对象主要是硕士一年级和二年级的研究生。共发放问卷700份，收回650份，其中男生390名，女生260名。从问卷调查结果分析，研究生师生关系可以归纳为四种类型如表1，师生类型的比重如图1所示。

表1 现行研究生师生关系类型

类型	表现
严格师生型	职业意义上的师生关系，以专业指导为主
良师益友型	兼有师生与朋友关系，除学习上的联系外，还兼顾思想生活方面
老板员工型	接近于公司雇佣的金钱交换关系
散漫疏远型	导师与学生联系不紧密，关系松散

图1 研究生师生关系类型现状



从图1可以看出，严格师生型所占的比重最大，为37%，良师益友型占25%，老板员工型为24%，散漫疏远型也占14%的比重。也就是说，能够达到和谐师生关系的比重在1/4左右，其他存在或多或少的问题。严格师生型、老板员工型、散漫疏远型都暴露了研究生教育中存在的不少缺陷。

严格师生型所占的比重最大，师生交流最多的内容是学术问题，甚至奉行“虎师”政策，给研究生施加过多压力。和谐的师生关系不能仅仅局限于学术指导，更应该包括对学生生活和人格的培养。

老板员工型所占的比例较大，学生和导师基本上是雇佣关系，很多时间都要参与到导师的课题或者其他营利性的研发活动中去，导师给予一定的报酬。研究生参与的课题与自己的研究领域相差甚远，重复劳动，严重浪费了本职研究时间和精力，不利于研究生在本领域深入研究。此外，学校对导师的考核，往往强调课题数量、项目完成情况、论文发表情况等，

导师要完成这些任务，可能让学生大量参与，逐渐忽略了对学生学术能力的培养。

## 2. 国外有关研究生师生关系的现状

从研究生教育制度看，英国的学术型研究生培养过程中，导师发挥着极其重要的作用<sup>[1]</sup>。首先，在牛津大学，导师会根据学生的实际能力、兴趣爱好进行教学，学生可以随时提出不同意见。选择餐厅和咖啡馆这样的辅导场所，导师和学生的关系更像是亲密的朋友<sup>[2]</sup>。其次，导师与学生之间的交流是以合作为基础的，合作关系可以充分调动学生的积极性，培养其独立思考和学习的**能力**。最后，**导师对学生的关心涉及到方方面面，不仅仅是学习上的关心，在生活中的问题也可以向导师寻求帮助。**

从导师选择上看，在英国，选择导师拥有充分的平等性和灵活性。一般招收的新生到所属学院报到以后，学院会安排一位导师对该学生进行辅导。学生在学习过程中，如果觉得导师的研究方向不是自己所感兴趣的方面，可以向学院申请更换导师。这种灵活、平等的师生互选方式，确立了学生主体地位，为建立良好和谐的师生关系奠定基础。

从导师队伍的构建上来看，研究生导师多为小组，一般由2-3位导师共同对一个学生负责，区分“大”导师和“小”导师<sup>[3]</sup>。大小导师有不同方面的兴趣点，可能也分属于不同的专业，这就很容易对学生进行交叉指导，开阔学生的视野。另一方面，交叉指导、小组负责，可以减轻每个导师的负担，效率更高<sup>[4]</sup>。

## 二、研究生教育新常态下师生关系形成的原因

第一，缺乏沟通是最主要的问题。师生之间的沟通渠道过于单一，在学术交流之外的沟通过少，师生不能够充分接触和理解<sup>[5]</sup>。另外，部分导师完全不与学生进行沟通，导致师生关系更加疏远。

第二，导师的指导不足。大部分导师对学生的指导是通过让硕士生参与课题来实现的。部分课题的针对性不强，学生没有得到应有的培养，效果很差<sup>[6]</sup>。另外，导师和学生有时候会存在观念上的差异，师生之间就会存在矛盾。一些学生认为，导师的眼光应该放长远，

关注学生未来的就业情况，帮助学生进行人生和职业规划。

第三，师生之间权利的不平等。导师权力过大，在很大程度上决定学生是否能够毕业，还有部分导师不允许实习，不允许做科研之外的事情，对学生的自由进行干预和制约<sup>[7]</sup>。另外，一些导师让学生参与到课题中去，让学生打杂，出现“雇员和老板”的现象。学生花费大量的时间做课题项目，却不能从导师那里得到相应的报酬，并且浪费了真正提升自己的宝贵时间。

## 三、对改善新常态研究生教育师生关系问题建议和对策

### 1. 导师方面

导师对学生的指导是师生关系的主要线索。研究生在导师的指导下完成课程学科，参与课题研究，撰写学位论文，形成一定的科研能力<sup>[8]</sup>。另外，**导师对学生的指导不应该仅限于学术指导，对学生学习之外的指导更能拉近师生关系，增进师生相互间的了解和默契。**

#### (1) 提高学术指导的有效性

根据上一部分对调查结果的统计和分析，我们知道，大部分的研究生都或多或少的参与过或者正在参与导师的课题，这部分学生中有半数认为自己从课题中得到一定的收获，另外半数则认为并没有从课题中学到有价值的东西。这主要是因为导师的课题对学生培养的针对性不强，培养学生的有效性就有待提高。导师在通过课题培养学生的过程中，应该鼓励学生进行自主学习，提高学生独立自主进行科研



的能力<sup>[9]</sup>。在生活指导上的有效性也是必不可少的，这就要求导师不能带过多的学生，国外在学生数量上有严格控制，以6个人为上限，这一点是值得借鉴的。

### (2) 增加导师指导的频率

根据我们的调查，有相当一部分学生从没有接受过导师的指导，这是一个很严峻的问题，还有部分学生虽然接受指导，但是频率很低。导师接收学生应该对学生负责，根据实际情况对学生进行指导教育，提高研究生培养的质量<sup>[10]</sup>。还有部分导师，虽然让学生参与到自己的课题中，但是学生在完成课题的过程中从未接受过导师的指导，从课题的设计、实施全靠自己摸索，由于缺乏导师的指导，学生走了很多不必要的弯路，浪费了宝贵的科研时间。

### (3) 导师应给与参与课题学生适当的经济资助

研究生参与导师的课题研究，除了获得知识和提升学术能力之外，还应该从导师那里获得相应的报酬。根据我们的调查数据，人文社科类的学生从导师那里获得的报酬较少，理工科多一些。另外，从制度上进行规定可以保障学生的权益不受侵害。

### (4) 导师应该以身作则

研究生导师往往是学生在校期间学习的榜样和引路人。导师掌握着本学科最前沿的学术内容，最新颖的科研方法，开展着最具创造性的研究<sup>[11]</sup>。同样，在道德方面更应该以身作则，身体力行，言传身教，让学生懂得如何做人。导师的人格魅力对学生的影响是耳濡目染的，师生之间进行着频繁的学术和生活交流，导师的言行会逐渐对学生的人生观和价值观造成影响。导师应该用自己的个人魅力、治学态度潜移默化地影响自己的研究生。

## 2. 研究生方面

研究生作为师生关系的主体，对和谐的师生关系构建至关重要。研究生应该严格要求自己，使自己成为一名合格的学术研究人员。在师生关系方面，应该积极主动地与导师进行沟通

交流，努力提高自己的学术水平。

### (1) 学生应该努力提高学习积极性

师生关系不和谐，一方面的原因是导师对学生的学术能力不满意，恨铁不成钢。一般来说，勤奋好学，学术能力比较强的学生，往往和导师的关系更加融洽和谐<sup>[12]</sup>。研究生作为学习的主体，应该以提升科研能力为主要目标，发挥主观能动性，提高自己的科研学术水平。

### (2) 学生应主动与导师沟通交流

有时候导师对学生引导不足，是因为导师工作繁忙，或者研究生数量多，分不出过多时间对学生进行指导和交流。但师生之间交流与沟通是相互的，学生完全可以主动与导师进行沟通，被动等待将会使师生关系日益僵化<sup>[13]</sup>。多数研究生自身沟通与交流的能力不足，性格过于内向，或者对导师只有敬畏，没有真正把自己与导师平等对待，无法正常交流。导师也应该积极鼓励学生与自己交流，传授经验，提高学生的沟通能力。人与人之间的交往，需要相互理解与尊重，当学生对导师行为产生异义的时候应该主动去与导师交流，阐明自己的看法，而不是将不满囿于心中，形成块垒。

## 3. 制度方面

仅靠师生双方的努力也是不够的，制度上还应当予以保障。我们现在对导师选择是终身制的，这种制度存在很多弊端。部分导师多年没有进步，不进行知识更新，对学生的指导有限，不能对学生进行有效的指导和教育，这样的导师浪费了很多优秀人才。应该将导师业绩与导师资格和待遇挂钩，提高导师的忧患意识，这也是改良师生关系的一个有效途径。部分研究生导师侵占学生研究成果，以一己之见决定学生是否能够毕业的问题不在少数。我们应该充分认识到研究生在师生关系中的弱势地位，给研究生维权以制度上的保障，让研究生充分认识到自己的权利，并运用制度维护自己的应有权利。学生有权利站起来维护自己的利益，减少利益和权利的冲突，研究生师生关系才能逐渐缓和，和谐师生关系才能构建起来。

参考文献略。





SCHOOL

## 以岗位为核心的博士生导师资格认定体系

### 研究与实践

文 | 吴丹 刘利 方毅

国防科技大学研究生院

构建科学合理的导师资格认定制度、从师资队伍中选拔优秀教师作为研究生导师，是建设高水平导师队伍的首要环节。国防科技大学近年来从中国国情和学校办学定位的实际出发，充分借鉴国内外大学有益经验，着眼“岗位”这个核心，突出“按需设岗”和“择优上岗”两个关键环节，实现了“评聘分离”，优化了博导队伍结构。

**关键词：**岗位；博导；资格认定

**研究生指导教师**（以下简称“导师”），是以规范的方式指导在学研究生为取得学位而完成所有必要环节的**教师，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，其指导培养研究生的各项活动构成了研究生教育的核心要素。同时，导师以其自身在本学科领域牵头开展的科学研究、积累的学术成果，**成为院校学科建设的主体**，有力支撑着高水平研究生教育、一流学科建设和一流大学建设。加强导师队伍建设、提高导师队伍质量，是关乎研究生教育质量高低、关乎一流大学和一流学科建设成败的关键。

#### 一、当前导师资格认定存在的问题<sup>[1-3]</sup>

我国博士生导师制度存在的一个**突出问题**是**博导资格终身制**，将导师资格定位为一种荣誉，而非一个工作岗位，从而带来一系列问题。

#### 1. 导师队伍建设难以得到科学规划

导师，特别是博导，长期工作在大学教学科研第一线，没有落实到岗位，就难以按照高水平学科发展规划和高层次人才培养目标来统筹规划导师队伍建设，也难以在规划学校整体师资队伍中统筹考虑。

#### 2. 导师难以准确把握研究生培养规律和要求

研究生培养目标不同，培养要求和学位标准必然有所区别，导师应具备的资格条件也应当不同。而如果没有区分岗位制定不同的遴选条件，拟新增导师一旦满足了对学术论文和科研经费等量化的考核指标的要求，就可以指导研究生，这就有可能带来不区分学术学位或专业学位、指导缺乏针对性，或者研究生课题研究不符合学科要求等问题，不能很好地完成指导任务。

#### 3. 对导师的考核评价难以落到实处

同样地，没有将导师落实到岗位，就不能明确岗位职责、强化岗位管理，从而不能对导师进行科学合理的考核评价。直接的后果，就是“能上不能下”。

#### 4. 行政机构的顶层设计作用难以得到发挥

国内有些学者曾提出将博导遴选工作市场化，导师资格的认定交由“市场”（学生）来选择，不需要“行政”（如学位委员会等）的介入<sup>[4]</sup>。考虑到开展导师资格认定工作既符合我国研究生教育的实际，也是国际通行的做法，应当持续加强、提高标准，而不是削弱甚至取消；当前导师资格认定制度存在的问题，恰恰需要行政机构充分发挥“指挥棒”的作用，做好“岗位”顶层设计。

## 二、国防科技大学博士生导师资格认定体系

2010年以来，国防科技大学以建设高水平导师队伍为目标，以学校学科发展规划为牵引，按照“按需设岗、择优上岗、评聘分离、优化结构”的思路，转换博导角色，强化岗位意识，着力探索开展以“岗位”为核心的博导资格认定体系建设。

### （一）四个基本出发点

#### 1. 创新认定程序，强化岗位意识

总的来说，通过新增博导遴选的教师被定位为“博导候选人”，说明其具备了指导博士研究生的能力；再通过招生上岗考评，取得指导博士研究生的资格。这种做法，既是对单独评定导师资格的改革，又强化了与招生培养紧密衔接的岗位意识，淡化了“通过遴选就是博导”的认识，有利于从根本上防止形成导师终身制。

#### 2. 坚持学校特色，严格准入机制

首先，在学位要求方面，学校始终坚持，拟申请成为博导者本人必须受过严格规范的博士阶段的训练，拥有博士学位。其次，在职称要求方面，规定博导必须拥有教授职称。国防科技大学作为以工程技术为主的综合性大学，学科覆盖面比较集中、研究生培养规模不大，

学校的具体实际和使命任务决定了学校要走精英办学的道路。因此，学校的做法是，博导必须从教授中再进行“优中选优”产生。

### 3. 把握特点规律，分类设定岗位

首先是根据研究生培养类型的不同，分类设定学术型和应用型两类导师岗位；第二是根据不同学科特点，在学术成果、科研项目、经费额度等方面分类设定不同的认定标准，不搞“一刀切”。

### 4. 强化行政主导，坚持一流标准

学校着力发挥好研究生院等各级研究生教育管理机构的作用，采用有效的行政手段并广泛听取基层意见。根据学校总体学科发展规划，做好岗位的分类制定工作、一流标准的设定工作、同行专家审核的组织协调工作、岗位考核与动态调整工作等。

### （二）具体做法

以**岗位**为核心的博导资格认定体系建设，包括研究生导师队伍建设的**顶层规划**，制订高水平的**岗位标准**，并在资格认定体系中贯穿博导遴选考核、博导上岗考核和博导任期考评三大考核环节，同时开展科学化的岗位管理。通过三大考核环节，将导师资格认定逐级分为三个递进层次：**博导遴选考核——成为博导候选人；博导上岗考核——取得指导资格；博导任期考评——过程动态调整。**

#### 1. 按需设岗：按照研究生教育改革的总体要求分类设置岗位

“按需设岗”是博导资格认定体系建设的基础，也是优化博导队伍结构的前提。学校根据不同类型研究生的培养特点，按照当前学位与研究生教育改革的总体要求，设立学术型和应用型两类博导岗位，使指导更有针对性、更科学。

同时，**学校推进单一导师负责制度向导师团队制度转变**。根据学校的学科特点，鼓励承担重大工程任务的优势工科、新兴交叉学科研究领域和跨学科研究领域建设博导团队，在团队内部设立不同层次的指导岗位，构建“首席



导师引领、骨干导师具体负责、协助导师配合”的层次化指导模式，按学科规划为团队单列招生指标，促进研究生教育资源向学校重点发展的优势学科群和新兴交叉领域汇聚，多岗位联动释放育人合力。

## 2. 择优上岗：根据岗位要求高标准严把博导资格认定关

**严格坚持高标准认定，是博导资格认定体系建设的主体。**只有择优上岗，确保一流的教师在博导岗位工作，才能支撑一流的研究生教育。

(1) **不区分岗位，对学位和职称统一要求。**首先，明确对学位的要求。参照国际上通行的大学教授资格认定模式，要求无论是学术型还是应用型博导候选人必须具备博士学位。第二，明确从拥有教授或相当职称的教师中选拔博导。教师必须提交充分的材料，证明自己在其学科领域具有扎实的理论基础、深厚的学术功底、独特的思想方法、独立从事科学研究的策略。并通过同行评议，表明其在某研究领域或专业技术方向上造诣高深并有一定的知名度，其学术水平能够胜任博士研究生的指导工作，才能够被认定为博导候选人。

(2) **区分不同岗位，资格认定的要点各有侧重。**对于学术型博导，要求必须以第一作者发表过本学科领域高水平学术论文（不含EI），出国访学累计时间须达到一定的时限，必须主持过与所属学科领域紧密相关的国家自然科学基金项目，年均科研经费数必须达到一定标准。对于应用型博导，要求必须以第一作者发表过本学科领域高水平学术论文（可以考虑EI），出国访学累计时间须达到一定的时限，必须主持过与所属学科领域紧密相关的国家科技重大专项或重大工程研制项目、获得过较高的科研奖励，年均科研经费数比学术型博导要求更高。

(3) **引入对组织管理水平的考核。**博导候选人应当具备一定的管理经验和技巧，对培养研究生有自己独特而完整的思路，能够对研究生进行科学的管理和指导。为此，国防科技

大学在进行博导资格认定时，首先考察博导候选人指导或协助指导研究生的经历；第二，考察其是否有合理的团队协助指导研究生；第三，最重要是博导候选人在申请上岗时，要提交详细的选题计划书，对可供研究生开展研究的选题方向和指导方案有比较明确的计划安排，包括研究生的课程学习计划、科研工作计划、研究生获得学位标准等。学校将结合研究生的培养过程进行对照考核。

(4) **突出同行专家评审的高标准要求。**国防科技大学在博导资格认定中借鉴德国“教授备选资格”遴选制度<sup>[5]</sup>，充分发挥同行评审的重要作用。学校成立了理学、空天、信息和人文社科四大学部，学部委员从学校的教授、博导中民主投票产生，约占全校教授的20%。要申请成为博导候选人，必须先得到本学科所属学部的三名学部委员实名推荐；再由研究生院将申请材料送校外同行专家进行评审；根据评审结果提请本学部审议，在本学部委员会会议上进行答辩；最后提交学校学位评定委员会进行审核；审核通过后进入异议期公示，期间要作全校性的学术报告。

## 3. 评聘分离

根据研究生培养实际改革岗位认定程序，**博导队伍必须与研究生培养实际相适应**，这包含了研究生培养规模、培养条件、学生本人的申请意愿和博导指导方式等。综合以上因素，考虑到学校博士生招生数量少的现状，学校不硬性规定每个博导指导研究生的限额。根据这样的思路，实行基于“评聘分离”的两套岗位考核认定程序，“评”和“聘”不但在考核认定的重点上不同，在工作时间上也严格区分。

**评——获得博导候选人的资格。**未参加过博导遴选的教师，可申请参加博导遴选考核。经过个人申请、同行评议等环节，于校学位评定委员会会议上进行审核。通过后，方可获得博导候选人的资格。遴选考核是博导准入机制的一个基本门槛，主要审核申请人是否具备指导研究生开展创新性研究的基本能力，具体包括人生阅历、师德师风、学术视野、创新能

力、培养条件等方面。

**聘——获得指导博士研究生的资格。**有意招收博士研究生的博导候选人，可申请参加上岗招生考核。经过个人申请、校内公示等环节，于校学位评定委员会会议上进行审核。通过后，方可获得指导博士研究生的资格。上岗考核是能否招收培养研究生、真正成为博导的关键，重点审核博导候选人的研究方向是否稳定等。此时博导候选人要提出具体的选题计划和指导方案。

获得指导博士研究生资格的博导，方可列入申请招收博士研究生的招生简章，但实际能否招收到博士研究生，还与当年招生计划下达情况、研究生报考情况等密切相关。

#### 4. 优化结构：根据岗位需要做好博导队伍的科学管理

**强化管理能够为博导资格认定体系乃至整个博导队伍建设可持续发展提供有效动力。**国防科技大学为加强博导队伍管理，一方面以优化博导结构为目标，强化过程监督，实现博导岗位动态调整；另一方面，提供发展指导，提高博导的岗位胜任能力。

(1) **完善考核评价机制。**对已招生的博导，考核评价包括每年的例行考评和每五年为一个周期的任期考评，出现问题的及时进行处理。

年度考评：每年根据研究生培养工作的要求，对博导指导情况进行考评。例如，当前学校要求所有博士研究生在博士二年级前必须完成开题，是否按时完成，将作为博导例行考评的一个重点。

任期考评：主要从师德师风、教书育人、培养业绩和个人学术成就等方面进行综合评定，其中培养业绩评价主要是审查研究生培养过程中的关键环节的情况等，是博导任期考评的关键点。个人学术成就评价主要是对照遴选考核标准，对学术型博导和应用型博导进行分类考评。

考评通过者方可继续申请上岗招生；未通过者，必须重新参加遴选考核，以获得博导候选人资格。对五年任期内出现学术不端等严重问题的人员，学校按照相应管理规定，可随时做出暂停招生或终止博导资格的处理。

(2) **加强博导队伍能力建设。**一方面，**通过不断为博导队伍充电，提升导师指导能力。**一是每年开展新任博导培训工作，培训内容涉及学位与研究生教育发展战略、教育理论、指导方法、政策法规等。二是依托国家公派出国留学项目等支持计划，鼓励博导到国际高水平大学开展学术交流。

另一方面，**通过不断引入新鲜血液，带动博导队伍整体水平提升。**一是加强与部队和国防工业部门之间的交流与合作，聘请相关学科领域专家、经验丰富的行业专家担任合作博导，建设专兼结合的博导队伍。二是开展国际合作博导制，通过联合培养研究生这一纽带，推进校内博导与国外高水平大学专家的实质性合作，利用国际优质资源，推进拔尖创新人才培养。

#### 结语：

国防科技大学从自身办学实际出发，围绕“岗位”这个核心关键，按照研究生教育改革的总体要求分类设置岗位、根据岗位要求高标准认定博导资格、根据研究生培养实际改革岗位认定程序、根据岗位需要做好博导队伍的科学管理，努力探索构建高水平博导资格认定体系，实现博导队伍的高水平选拔与科学化管理，让成为博导的教师充满高度的荣誉感、责任意识和育人意识。至今，学校已新增应用型博导 29 人，在基础研究与人文社科领域建设了7个导师指导团队，在量子信息、海洋科学与工程等交叉学科方向建设了12个学科交叉共同导师团队，并自 2012 年开始，承担了开办全军技术类研究生导师培训班的任务，成为全军高水平导师队伍培养的重要基地。

参考文献略

\* 节选《学位与研究生教育》2017年12期



### 移动新媒体时代对构建和谐导生关系提出了更高要求

王梅、程玲 天津大学教育学院

互联网技术的飞速发展和自媒体平台广泛使用，开创了言论自由的公众舆论新时代。良好的导生关系因移动新媒体得到广泛的传播与弘扬，但导生关系异化等网络舆情事件也因移动新媒体的助推，使得公众舆论迅速爆发。因此移动新媒体时代对构建和谐导生关系提出了更高要求。

1. 导师要适应新媒体时代对自身提出的要求，提高对相关事件的关注度，善于运用微博、微信等自媒体平台传播正能量，树立立德树人的良好形象。
2. 学校要高度重视舆情传播的力量，成立专门的研究机构，加强舆情预测、监控与引导，提升应对舆情危机的处理能力，维护学校的良好形象。
3. 政府要充分发挥官方的主导作用，将日常教学生活中导师对于学生的耐心培养和责任心通过新媒体进行传播与弘扬。应对舆情危机时，通过官方渠道发布信息，有效处理舆情危机。

对于如何提升移动新媒体时代和谐共赢的导生关系值得进一步思考与探索。

### 基于人才培养构建研究生导师绩效考核体系

李倩 华东师范大学研究生院

研究生教育中，导师制度是一项重要的创举。但是，现行各高校的导师考核机制主要侧重于科研成果，虽然极大地提高了高校的科研水平，却使导师在人才培养方面的优势没有得到充分的发挥。首先，我国大部分高等院校在研究生培养模式上采用的是单一导师制，缺乏动态遴选机制，不利于导师队伍往最优化方向发展，另外存在年龄结构老化、学历结构偏低、学缘上近亲繁殖等问题。其次，在导师考核上，传统的考核体系中包括了教学、科研以及思想道德几大模块，为了方便衡量和比较，导师考核走了一条渐趋量化的道路，而导师本身的道德素质以及在人才培养上的贡献被默默地忽视了。

国内导师队伍建设在导师考核方面，标准模糊，导向不明的问题比较严重。教师是学校的灵魂，加强对导师工作的评估和考核，有着非凡的意义。因此构建一套基于人才培养的导师绩效考核指标体系，涵盖以基本素质、教学能力、科研条件、研究生指导、教育管理等多项指标为一级指标，并将指标进一步分解为包括个人素质、知识素质、教学过程、教学





创新、课程建设、学术成果、研究生指导过程、培养成效、导师参与研究生教育管理活动的积极性等二级指标，以及按需要再细化为更详细的三级指标，同时另外设置如导师获得国家级、省部级、市级重大奖项等特色指标，对导师教学水平和科研水平实施动态监督，是全面提升研究生培养质量的迫切需要。



### 导师是研究生培养第一责任人制度的坚持和补充

周宇 东南大学经济管理学院

武汉理工大学在读研究生校内坠亡事件激起全国范围内对导师职责的讨论，一方面舆论指向研究生导师，指责个别导师超越学术指导的范围，让学生给导师打工，形成一种“老板和员工”的雇佣关系；另一方面全国各高校的研究生导师在认认真真、勤勤恳恳指导研究生。显然个别导师的不良行为导致了社会对导师制的深度思考。

本人认为，首先必须继续坚持导师是研究生培养第一责任人的制度，这样才能保证研究生的培养质量。但是，必须从两个途径进行补充：

**一是加强对导师师德方面的教育和考核。**现有的导师申报和考核制度非常看重的是导师的学术能力，而师德方面尽管有制度要求，但是难以量化，且难以执行。因此，在现实情况下，教师在申报研究生导师时，必须强化对师德的教育，并且制定制度进行考核；

**二是发挥学生工作队伍的力量，预防极端事例的发生。**尽管导师是研究生培养第一责任人，但是在此类事件中，学生工作队伍可以起到有效作用，例如院系的研究生辅导员、班主任和学校的心理医生在发现该类问题时，有效地向学院和学校相关部门反映事实情况，对导师不良行为进行有效干涉，同时做好学生心理方面的安抚等。

从现有的情况，本人认为，通过这两种途径将有效预防该类事情的发生，提高研究生的培养质量。



## 科学的师德评价体系将保证研究生教育质量

刘洪韬 中国科学院大气物理研究所

张晓慧 北京电影学院

谢妮 西北工业大学



教育工作就是为人师表，教师不仅是知识的传播者，而且是模范。师德在教书育人的过程中具有举足轻重的地位和无可替代的作用，因此师德在整个研究生培养过程中发挥重要作用。

现行的师德评价体系存在一定的问题：首先，在全国很多高校有关研究生培养的制度建设比较薄弱，特别是师德方面的规定苦于无法量化以及监督多采取形式主义甚至完全没有；其次，导师把精力放在科研和教学上，少有时间考虑自身的道德修养以及如何指导好学生的学习和科研工作；最后，在整个科研和教学的过程中，学生处于比较被动的地位。

分析与师德有关的因子，建立相对公平的师德体系应从学生的评价、研究生教育管理部门的意见和同行评议的几方面指标量化，各指标赋予权重百分比，其中学生的评价应包含授课评分和指导评分，研究生阶段的教师角色除了有授课的职责之外，还有指导学生的义务。同时各指标的考核分解到研究生课程、开题、中期考核、学术报告与社会实践培养过程中，考评结果记录在每位教师的考评档案中，作为教师职称评定、人事任免、项目申请、学生招考等的考察依据，并保障教师积极主动与学生沟通、认真负责把关学生的学术报告，推进社会实践指导等工作顺利进行。

在科学的师德评价体系下，研究生教育质量才会得到保证。



## 探索中的研究生教育规律

1. 为什么要探讨研究生教育的规律?  
何为研究生教育的规律?
2. 教育规律与教育目的、教育原则、教育现象, 这些名词之间有何异同? 是否需要对上述不同名词进行辨析?
3. 如何去探索研究生教育规律?
4. 研究生教育规律如何分类?  
不同分类有何特征?
5. 有没有研究生教育自己独特的规律?  
如果有请列举并论述。





# 学会研究生教育学 专业委员会成立

研究生教育学专业发展蓄势待发，学科建设亟需平台发挥整合、协调和凝聚、引领作用，研究生教育专业委员会应势而生。2018年4月13日在合肥，中国学位与研究生教育学会（以下简称学会）研究生教育学专业委员会（以下简称研教委）胜利召开了第一届第一次委员会议和第一届会员代表大会。

学会会长赵沁平院士在致辞中指出，研究生教育学的学科建设正处于萌芽期，研究生教育学的基础源于长期的研究生教育实践，后续需要研教委发挥作用，包括建立良好的规划，确立学术研究方向等。会议选举产生了研教委副主任委员、秘书长和副秘书长、委员等，并就研教委的管理办法、副主任委员单位轮值办法、优秀研究机构评选办法、2018工作计划等进行了商议、修订及确定。最后，与会人员对研教委的建设与发展规划进行了研讨，指出研教委的下一步工作重点包括加强学科建设、加强理论建构、推动与实践部门活动的高度结合、加强研究机构之间的合作、定期举办高端论坛等。在第一届会员代表大会上，与会代表进行了积极讨论、畅所欲言，既有对研究生教育规律的深刻思考，也有对研究生创新能力训练、导生关系等热点论题的热切关注。

伴随着研究生教育学专业委员会的成立，研究生教育研究有了共同的精神家园，在未来也将激发出更大的研究活力。



## 欢迎参加“教育规律”征集活动

“要按教育规律办教育”，“不要违反教育规律”，这是我们常说，也常听到的呼吁和告诫。那么教育规律究竟有哪些呢？为了回答这个问题，中国学位与研究生教育学会设立了汇集、归纳、梳理教育规律的专项课题，并由学会研究生教育学专业委员会和会员部联合向专家们征集到如下非共识的“教育规律”。为从中选择出具有相对共识性的教育规律，研究生教育学专业委员会和会员部决定向全体会员和社会公开征求意见。

请在您认为是教育规律的条目后点赞，数量不限；如果您认为是教育规律，但未列入的，请补充到意见栏里。您的意见可以进入学会会员部微信平台或者以邮件（huiyuanbu@hit.edu.cn）形式发送我们。期待您的参与。



1、有教无类。  
2、循序渐进。  
3、因材施教。  
4、扬长避短。

5、学以致用。  
6、学用结合。  
7、以身作则。  
8、以奖励人。

41、博古通今。  
42、知行合一。  
43、止于至善。  
44、格物致知。

45、善于发现。  
46、事实说话。  
47、提炼观点。  
48、高楼平起。

9、以惩诫人。  
10、以文化人。  
11、因势利导。  
12、长善救失。

13、道之以德。  
14、勤学苦练。  
15、熟能生巧。  
16、教学相长。

49、顶天立地。  
50、当仁不让。  
51、良师益友。  
52、敏而好学，不耻下问。

53、吃一堑长一智。  
54、三人行必有我师。  
55、因学段而施德教。  
56、万变维育人之本。

17、温故知新。  
18、立德树人。  
19、严师高徒。  
20、刚柔相济。

21、授人以渔。  
22、传道授业。  
23、言传身教。  
24、文以载道。

57、自主自律他律并济。  
58、师生相进学术共生。  
59、激活志趣，不懈探索。  
60、伦理为先，道德为上。

61、和而不同、求同存异。  
62、板凳要坐十年冷。  
63、批判性思维。  
64、一日为师，终身为父。

25、道存师存。  
26、触类旁通。  
27、学贵专门。  
28、宁静致远。

29、以史为鉴。  
30、美美与共。  
31、孟母三迁。  
32、依仁游艺。

65、性相近，习相远。  
66、学为人师，德高为范。  
67、学而不厌，诲人不倦。  
68、行有余力，则以学文。

微信公众平台  
中国学位与研究生教育学会  
会员部  
微信号：  
csadgehyb



33、寓教于研。  
34、科教融合。  
35、不愤不启。  
36、亲师信道。

37、存心养性。  
38、学者为己。  
39、问题意识。  
40、多元思维。

69、得天下英才而教育之，君子之乐也。  
70、和易以思，可谓善喻矣（学记）。  
71、不积跬步，无以至千里。  
72、君子之教，喻也。“道而弗牵，强而弗抑，开而弗达。”

意见栏：\_\_\_\_\_



## 经典栏目

### 【特写】

改革纵论、专题论述

### 【争鸣】

畅所欲言、各抒己见

### 【释惑】

解答疑惑、问题聚焦

### 【洞见】

深入透彻、一得之见

### 【个案】

调查研究、案例研究

### 【声音】

倾听会员的声音，智慧碰撞

### 【问窗】

呈现会员在工作发现的问题

### 【风度】

展现会员的风采，增强了解

# 《研究生教育论坛》约稿

## 期刊特色

聚焦热点

主题突出

形式多样

广泛参与

高度活跃

## 投稿要求

### 【期刊定位】

具有广泛参与度和体现活跃度的专属会员的期刊，以短而精的议论、评论、问答类为主，倾听会员声音并为会员答疑解惑。

### 【稿件形式】

不一定是文章，更期待您的评论、调查、洞见、心得、建议、问题、疑惑等

### 【字数要求】

文字精炼、言简意赅，100—5000字均可

倾听您的声音，

激眸您的态度，

期待您的加入……

联系我们：

邮箱：[huiyuanbu@hit.edu.cn](mailto:huiyuanbu@hit.edu.cn)

QQ群：196458370



更多精彩尽在公众平台

中国学位与研究生教育学会会员部

微信号：[csadgehyb](https://www.weixin.com/q/CSADGEHYB)