

内外因作用下地方高校研究生导师师德师风建设内在机理探究

李芳红^{1*} 廖志高² 秦利平³

(1. 广西科技大学党委办公室 广西 柳州 545006; 2. 广西科技大学研究生工作处 广西 柳州 545006; 3. 广西科技大学科研处 广西 柳州 545006)

摘要: 新时代,在我国从教育大国逐步迈向教育强国的进程中,要加快教育事业的发展步伐,办人民满意的教育,必须重视教育质量,培养德才兼备的高素质人才。当前,立德树人已成为是高校人才培养的核心与灵魂,而师德是教育工作者的灵魂。导师作为研究生培养过程中的第一责任人,过硬的道德品质对人才的培养有极大的影响,因此重视高校研究生导师师德师风建设至关重要。师德是内外因共同作用的结果,要切实加强师德师风建设,导师要在坚定的职业理想信念指引下,通过持续的理论素养、专业技能和持续不断的实践,致力于追求职业荣誉感,强化职业责任感、使命感,提升自我实现需要的内驱力;学校要重视加强大学文化建设,营造浓厚的学术氛围,不断完善人才评价体系,建立健全导师培养、遴选、监管和管理等方面的体制机制,为导师满足自我实现需要创造良好的外部条件。

关键词: 内外因;研究生导师;师德师风;内在机理

引言

为深入贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和研究生教育工作的重要指示精神,发挥教育督导评估作用,引导学位授予单位全面落实立德树人根本任务,国务院在《关于印发〈全国专业学位水平评估实施方案〉的通知》中明确提出:全面落实立德树人根本任务,新时代要把立德树人成效作为检验学校一切工作的第一标准,把师德师风作为评价教师队伍素质的唯一标准。[1]

日益扩大的研究生教育规模需要庞大的导师队伍予以支撑和提供保障,导师队伍建设和管理成为高校的一项重要任务。据统计,考研报名人数从2018年的238万到增加至2022年的457万,录取人数也呈逐年递增趋势。因此,导师“僧多粥少”问题在高校日益突出,师德师风建设成为高校的主要认为之一,需要高度重视,而这需要从多方面着手努力。一方面,导师是师德师风建设的自律主体,是内因,起决定性作用,也是推动师德师风长效良好发展的内驱力,具体表现在要在职业理想树立、职业技能提升、职业作风建设、职业声誉追求等方面下功夫,让“学高为师,身正为范”成为导师职业发展的最高追求和思想指引。另一方面,学校对导师的激励、监督和保障机制,是外因,对内因起引导、管理和制约等作用,是师德师风建设的外部条件。文章以地方高校研究生导师队伍师德师风建设为切入点,从内部和外部因素分析了存在的问题,进而探讨研究生导师师德师风建设的内在机理,为推动地方高校研究生导师师德师风建设提供发展思路。

一、背景

百年大计,教育为本;教育大计,教师为本;教师大计,师德为本。所谓师德,就是教师具备的最基本的道德素养;师风,是教师这个行业的风尚风气。师者,传道授业解惑也。传道是首要任务。“传道”就是向学生传授有关宇宙人生的基本规律,传授社会主义核心价值观,使学生能够正确看待宇宙人生,正确为人处世。

几千年来,重视教师道德修养一直是中华民族的优良传统,把“师德”作为为人师表的重要体现。导师良好的师风尚有利于塑造学生良好的世界观、价值观和人生观,有利于以德施教、以德育人,有利于高校人才培养质量的提升,有利于为社会输出德、智、体、美、劳全面发展的高层次人才。同时,利于防范和抵制高校导师师德失范,打造高素质导师队伍。导师作为研究生的第一责任人,只有自身素质过硬,才能用自身的人格魅力和学术影响力去指引学

生,成为学生成长成才的榜样和引路人,点燃学生求知的热情,激发学生主动学习的内驱力。怀特海在《教育的目的》一书中曾提到“教育,就是毕业后把所有在大学学到的东西全都忘掉,留下的东西就是大学所学到的”。这句话告诉我们,高等学校的本质就是培养德智体美劳全面发展的人,德是第一位,这与我国高等教育“立德树人”根本任务一脉相承。

大学之所以为大,根本在于学生之大、在于学术之大。学术视野、学术氛围、学术气度、学术环境才是根本,对学校发展、学生培养、学术成就产生根本性影响。习近平总书记着重强调加强师德建设的必要性,提出“要抓好师德师风建设,引导教师把教书育人和自我修养结合起来,做到以德立身、以德立学、以德施教”[3]。高校人才培养质量高低,不仅取决于导师专业理论水平,也与导师的思想素质、高尚品德对学生的言传身教作用密切相关。加强研究生导师师德师风建设,利于引导事前预防、规避和抵制师德失范问题,利于引导导师将师德内化为价值追求、外化为行为自觉。因此,要不断重视提升导师业务水平,重视提升职业道德修养,打造高素质、有道德的导师队伍,为研究生教育的高质量发展打下基础。

当前,地方高校部分导师在思想政治、学术道德等方面违背职业道德。因此,导师师德师风建设还需要继续努力。

二、地方高校研究生导师师德师风建设的影响因素

(一) 职业理想模糊,职业责任感、使命感不强

为满足日益扩大的导师队伍需要,导师资格评选条件松懈、评选过程流于形式,日常的过程管理不足。一导师队伍层次不齐,且存在“马太效应”,面对职业发展困境,倾向于封闭自己。部分新晋导师,职业角色尚不清晰且需要时间转换,学业导师姑且称职,人生导师重任难以胜任。二导师指导人数过多,导师团队作用难以发挥,普遍存在对学生放养式管理和蜻蜓点水式指导,部分导师担任行政职务,学生指导精力不足、质量堪忧。三学术权力有弱化趋势、奖惩机制不够健全等问题,使得导师职业认同感、荣誉感、价值感不强。因资源分配等存在不公正等现象,普通导师积极性受挫,对职业的敬畏和热爱大打折扣,主动提升个人能力和人才培养质量的动力不足。

(二) 大学文化建设成效不显著,学术氛围不够浓厚

大学是有精神的,成功的大学应该有自己的特色办学理念和大学精神,藉以振奋激励和凝聚人心。清华大学校长梅贻琦曾说:“所

谓大学者，非谓有大楼之谓也，有大师之谓也。”在此基础上，中国人民大学校长纪宝成在接受记者采访时曾说到：“大学：楼，气，个都不能少。”大气，是指一个学校的学术视野、学术氛围、学术气度、学术环境，就是它的校风、学风。大气不仅是一所学校风貌的反映，更重要地是会对一所学校的发展、学生的培养、学术的成就产生根本性影响。

当前，地方高校虽重视大学文化建设，但是没能建成强有力的大学文化风貌，大学文化的凝聚作用无从发挥。实际上，“立德树人”根本任务的有效实施关键在于内部驱动力，那就是软文化基础，学校层面即为尊师重教、崇尚学术的大学文化，导师层面为高度的职业认同和职业荣誉感驱动下的职业道德和学术能力提升。

（三）学校人才评价体系和导师师德师风管理机制不尽完善

“成果导向”下的地方高校普遍以申请国家级等重大项目和课题、发表高级别论文等为主要评价标准和奖惩依据，激励作用非常明显。而部分学科难以在课题和论文上取得太多突出成绩，现行机制成为无形压力和阻力。部分导师也会受自身能力不足和外界评价等影响，懈于提升自身的学术能力。

“结果导向”的导师考核制度下，高校疏于对导师对日常工作情况的监测与监督，学生问题反馈机制和渠道不尽健全和畅通，导师指导过程中存在的问题难及时发现与应对。因此，部分导师思想意志上麻痹松懈，出现一些违背职业道德的行为，而学校只能事后干预和处理。此外，受“结果导向”人才评价和考评机制刺激，学术不端等职业道德问题频频出现。

三、地方高校研究生导师师德师风建设的内在机理探讨

（一）导师层面

研究生导师的自律是影响师德师风的内因，是形成良好师德师风氛围的本源与动力，健全师德师风长效机制，构建高校导师师德师风的自律机制是首要一环。一是主动加强个人修养的提升，不断加强学习理论，始终牢固树立立德树人意识，坚定理想信念，树立远大的职业理想，树立良好的世界观、价值观和人生观，强化职业责任心、职业态度。加强思想政治理论学习，是修炼师德师风的必要途径和根本方法。研究生导师要不断地学习有关教育的法律法规、重要论述、教育知识、教育技能等，夯实自己从事人生导师和学业导师的基本理论素养。二是切实开展理论研究与实践研究，提升职业技能，只有把学习到的理论知识切实用于指导实践，才能实现导师的基本职责，才能彰显立德修身、立德育人效果和成果。因此，导师要积极参与社会实践活动，让理论与实践在相互作用下发挥出最大的效用。三加强对研究生学术指导的同时，注重对学生的人文关怀，不做违反职业道德、学术道德等的事情，重视与学生建立和谐健康的师生关系，在学习和立德、教书、指导、研究等实践过程中，做到“爱国守法、敬业爱生、教书育人、严谨治学、服务社会、为人师表”，努力达到“学高为师、德高为范”“其身正，不令而行”的境界^[1]。

总之，在开展教育教学活动过程中，导师要始终坚持教书与育人、言传与身教、潜心问道与关注社会、学术自由与学术规范相统一，做到以德立身，以德立学，以德施教。在职业生涯的各个阶段，都要不断主动精进职业理想、职业技能、职业态度、职业良心、职业责任心等方面的内容，这也是达成自我实现需要的重要内容，通过不断的学习和精进，才能将研究生导师第一责任人的职责和立德树人根本任务落实到教育的全方位、全过程。

（二）学校层面

师德师风建设是学校高质量发展过程中的一场持久战、攻坚战，要常抓不懈、久久为功^[2]。作为导师赖以生存的载体，高校要从多方面着手，建立健全导师培养、遴选、管理等一系列体制机制，为锻造高素质导师队伍夯实基础。一要高度重视大学文化建设，营造学校尊师重道、崇尚学术的文化氛围，让浓厚的大学文化氛围为提升人才培养质量奠定坚实的文化基础，进而提升学生的大学认同感，提升人才培养质量。大学文化作为软文化，对学生的学习积极性、自主性、创造性和老师的潜心任教都能起到潜移默化的积极影响。二深入推动人才评价体系的不断优化和改革，让不同学科、不同类型的教师能在自己的岗位上实现自我价值，让学术权力成为高校的一股强劲力量，不断发挥出推动学校高质量发展的积极作用；建立健全研究生导师师德师风的科学评价体系^[3]，师德是对导师遴选、招生、评优评先、考核的第一评价标准，具有“牵一发而动全身”的作用，科学健全的研究生导师师德师风评价机制，是打造优质导师队伍，是导师队伍良性发展的重要环节。三强化导师师德师风正面激励和榜样示范作用的宣传工作，发挥榜样的示范引领作用，传播新时代导师新形象，展示优秀师风风采，弘扬高尚师德师风，营造尊师重教、师德师风尚良好氛围。四建立健全过程监督和管理机制，严格导师对研究生学术道德和学术规范的教育，要求导师注重对研究生的人文关怀，明确导师师德“禁行行为”和惩处办法，开展年度履行情况督查和检查，实行导师师德师风行为报告制度，建立健全师德失范行为受理与调查处理机制和师德违规查处通报制度。五合理运用导师师德师风评价结果，完善表彰奖励及管理办

法，健全师德师风激励机制，形成良性的持久推动力。

总之，重视和不断加强导师队伍师德师风建设是学校发展的命脉和高质量人才培养的根本要求，也是检验高校立德树人成效的关键指标，师德师风建设需要从内外等多方面、持续性努力，不仅要激发研究生导师勇于、乐于追求自我实现的内驱力，而且要善于加强学习，用自己的学识和人格魅力引导、指引学生成长成才；通过建立健全机制和体制，为导师和学生的职业发展和求学之路保驾护航，创造良好的外部环境。

参考文献

[1]朱旭.以习近平思想为引领,构建高校师德师风建设长效机制[J].大学教育,2019(12):169-172.

[2]彭耕,王青.双一流”建设背景下研究生导师师德师风的建设路径[J].德育研究,2019(15):17-20

[3]钱玲.破“五唯”背景下研究生导师评价体系研究[J].创新创业理论与实践,2021(19):88-90.

*基金项目:2020年中国学位与研究生教育学会面上课题(2020MSB39);2020年广西学位与研究生教育改革课题(JGY2020139);2021年广西高校教师师德建设研究中心委托课题(SD2021W04)

作者简介:李芳红(1988-),女(汉族),甘肃天水人,硕士,助理研究员,研究方向:教育经济。