

新形势下研究生导师遴选制度体系的建立和实践探究¹

张晓慧 刘仁龙 胡宝山 覃彬 何巧艺

(重庆大学化学化工学院 重庆 401331)

摘要: 本文简要分析我国研究生导师现状,针对高校研究生导师遴选、招生资格确认和招生指标分配中存在的问题和矛盾,开展理论研究和实践探讨,提出依据人才培养目标和教师的学术水平设置研究生导师遴选标准,根据研究生导师一定时期内承担的科学研究任务及学术成果建立招生资格动态调整机制,根据导师每年的研究生培养质量和学术成果分配招生指标,通过师生双向选择、师生竞争完成研究生招生任务,探索建立适应新时期研究生教育事业发展的研究生导师遴选制度体系。

关键词: 导师资格; 遴选标准; 资格确认; 指标分配

研究生教育是国家培养高层次创新人才的重要部分,在研究生培养上,我国一直采取的是“导师责任制”,并规定研究生导师有着对研究生进行学科前沿引导、科研方法指导和学术规范教育的责任^[1]。《礼记》有记载“师也者,教之以事而喻诸德也”,意思是师者不仅要传授学生“谋事之才”,更要传授学生“立世之德”,研究生导师贯穿整个研究生教育阶段的始终,在研究生培养过程中扮演着非常重要的角色。因此,建设一支思想过硬、学术素养高且具有较高的研究生指导工作质量的可持续性发展的导师队伍,是提高研究生培养质量的前提和先决条件,也是各高校研究生教育改革的重要工作之一。

一、研究生导师发展现状

我国的研究生导师主要是通过导师遴选程序获得招生资格,且基本是终身制^[2]。随着研究生教育的发展,早期的导师遴选制度的弊端日渐凸显出来,例如,导师身份的“终身制”和荣誉化的特点,或单一的、缺乏灵活性的遴选标准,对导师评价趋向片面的科研化,导致指导学生的目的越来越功利化,反而使导师教书育人的职责越来越模糊,并由此演化出师生关系紧张、学术行为不规范等一系列问题^[3-5]。此外,高校中导师队伍日渐庞大,导师的科研水平参差不齐,研究生招生指标有限,如何让一些年轻的后备力量进入到导师队伍,和让“研究生”资源得到更优化合理分配的问题也随之而来^[6-7]。可见,改革导师遴选制度,让遴选制度适应研究生教育发展的工作势在必行。

导师遴选制度是研究生导师的入门标准,其确立应以高层次创新人才培养目标、学科发展需求为基础。推进导师遴选制度改革,加强研究生导师队伍建设,提高整体素质和水平,对研究生教育改革具有重要意义。有部分高校已经开始对遴选制度进行多种形式的改革^[8-10]。为了导师队伍的长远发展,浙江大学提出以“招生资格审核”代替导师遴选的方式,打破导师“终身制”^[11-12],天津大学每年一次开展导师岗位选拔的“动态管理”制度^[13],为导师遴选体系建设提供了新的思路。本文主要论述了导师遴选制度体系的建立,主要是以“打破导师终身制,建设可持续发展的导师队伍”为目标,建立动态遴选模式,科学设置导师遴选标准,为招生资格设置有效期;开通招生资格确认环节,从师德师风和业绩绩效方面着手,以实现择优上岗,制定招生指标分配办法,科学的引入竞争机制,在导师分配环节,实施师生双向选择,为构建和谐师生关系打下基础;该体系在研究生教育发展进程中,不断改革创新,以增进导师队伍建设的主动性,推进学科发展和人才高质量的培养。

二、导师遴选制度体系的建立

导师遴选制度体系主要包含“遴选模式和标准,招生资格确认,招生指标分配办法,师生双向选择”四个部分,从导师资格的基本条件审核到导师上岗过程,全方位进行改革,使导师遴选制度体系具备科学性和灵活性,从而保证了研究生导师队伍稳定的流动性和发展活力(图一)。



图一、导师遴选制度体系结构图

1、建立动态遴选模式,科学设置导师遴选标准

传统的导师遴选终身制,没有退出机制,使导师队伍越发的臃肿庞大,导致有限的研究生教育资源不能得到合理的分配。而“动态遴选”模式的目的在于给导师的招生资格设置有效期,规避传统导师终身制的弊端,建立优胜劣汰的淘汰机制,使一些荒废科研、学术视野短浅、创新思维和创新不强能力的导师自动退出,让有活力的青年教师进入,可形成具有可持续发展性的高水平、高素质导师队伍建设机制。建立动态遴选模式,各培养单位每年开展一次或两次的导师遴选工作,根据各自的学科特色,制可以设置适应各学科发展的招生资格有效期,对申请教师的硬性条件和软实力进行招生资格认定,对于认定合格的导师,具有连续在有效期内进行招生的资格,过了有效期之后需再次参加遴选,审核招生资格,不合格的则不能招生,以此实现导师队伍建设的可持续发展性,保持导师队伍稳定的流动状态。

导师遴选标准一般是从教师年龄,职称,科研项目、经费和学术成果方面设置,是考核教师学术水平和精力能否满足研究生培养需要的基本硬性条件。在以往的遴选中,对教师的职称的要求较为突出,若教师不具备高级职称,即使再优秀也不能成为导师,这就把一些知识渊博、掌握学科前沿动态、潜心学术研究、具有较强科研创新能力的青年教师拒绝在导师门外,不利于导师队伍的健康发展。因此,在设置遴选标准时,要充分考虑到导师队伍老、中、青的结构比例,应当适当放宽对职称的要求,将教师年龄和职称有机的结合起来,筛选出一些特别优秀地年轻的具有博士学位的讲师或中级职称教师,让他们也能够有机会成为导师,给青年教师创造更多的发展空间,提供基本科研支持和发展动力。此外,对于属于国家高层次人才的新进教师,应开辟导师资格绿色通道,划分专项招生指标。

在科研项目、经费和学术成果条件设置方面,要充分考虑到其具有受时间限制的流动性和周期性等因素,优秀的学术成果更是需要时间的积累。因此,要制定出科学合理的标准,也必须考虑到它们的时效性,以科学、可持续性为前提,为科研项目、经费和学术成果设置有效的考核时段。在设置过程中,应按照学科门类(工学、理学),招生层次(博士、硕士)和招生类型(学术型、专业型)的区别设置不同的考核时段,如近3年或近5年。对科研项目、经费、成果累积也要设置考核时段,以平衡时效性对教师能力评价的

影响和反映出教师实时的科研和指导水平。

2、 增设招生资格确认环节

增设招生资格确认环节，主要根据教师的师德师风和业绩绩效情况，确认教师是否应获得当年招生资格，目的在于把对师德师风的考核内容化、具体化，并作为导师能否获得招生资格的关键因素，同时采用绩效排序方式，引入“累计办法”，使上一年没有上岗的导师，经过努力仍有机会上岗，营造竞争上岗、择优上岗氛围。可每年开展一次招生资格确认，以此实现导师上岗的灵活可控性。招生资格确认环节是导师遴选制度体系建设必不可少的环节，这些切实可行的确认指标，不仅可以规范导师的行为，也为导师行动指明了方向。

作为一名合格的研究生导师，不仅要具备满足研究生培养需要的基本硬性条件，还应具备良好的师德修养、高质量的指导水平和学术能力，也就是教书育人的软实力。可具体化为师生关系、学术品德和行为和指导水平：

(1) 师生关系。在大学及之前的教育基本都是群体式的，在研究生阶段，导师对学生实施更具针对性细致化的培养，而良好的和谐师生关系是一切研究生教育实施的基础和前提。不得不承认的是有些老师科研实力确实强，但不擅长处理人与人的关系，没有找到与学生有效的沟通方式，造成师生关系紧张。因此应对师生冲突较明显的、或频繁出现学生申请转导师的相关教师，对其是否能成为研究生导师，应给予评价和认定；

(2) 学术品德和行为。导师对研究生有着学术规范教导之责，其学术品德和行为对研究生有潜移默化的影响，因此，需将在指导博、硕士生的过程中出现学术道德问题，或所指导的博、硕士生出现学术不端行为的情况，如剽窃、抄袭、篡改实验数据等，纳入招生资格确认环节，作为是否有资格上岗的关键指标；

(3) 指导水平。主要体现在学位论文质量和毕业研究生的发展情况。学位论文是研究生培养中非常重要的环节，是对研究生阶段学习的总结，其完成情况和质量可反应出研究生的教育的水平，因此，应对国家、省市教育主管部门和学校每年组织的抽查博、硕士学位论文的工作给予重视，对于抽检中出现不合格的，视其具体情况应做出暂停招生资格、或直接取消其导师遴选资格的处罚；毕业研究生的发展情况，间接体现了社会的认可度，可将其纳入考量因素之一。

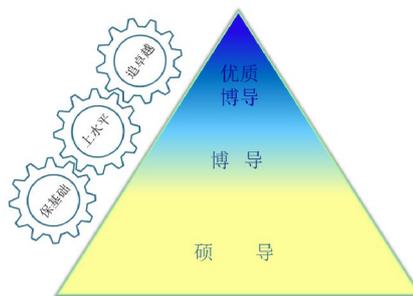
业绩绩效排序实现了在导师队伍中进行优中选优的灵活上岗方式，根据教师上一年的科研任务和学术成果折算成绩点由高到低进行排序，确认教师是否具备当年的招生资格，根据学科特点，也可实施“累计办法”，设置可累计年限，即按照绩效排序在第一年没有获得招生指标的，其绩效可累计至下一年，与下一年的绩效叠加后参与排序，如果仍没有获得指标，前两年的绩效可继续累计至第三年，以此类推，若第N年仍没有获得指标，则绩效清零。该办法既兼顾绩效的周期性、时效性影响，为教师发展留有足够的空间，又能起到鞭策的作用，择优上岗，实现教育资源的合理分配。

3、 制定招生指标分配办法

在科研工作中，研究生需要在导师的指导下获取知识，完成学业，而导师们除了对科研项目经费的需求外，可以说研究生是导师从事科研活动的主要实践者，也是不可或缺的部分。因此，根据研究生导师一定时期内承担的科学研究任务及学术成果，分配招生指标，将招生指标分配办法纳入导师遴选制度体系中，使其与导师上岗环节有机结合，不仅有利于高层次、高素质人才培养目的的实现，还对导师队伍整体稳步向前发展有巨大的推动力。

从导师队伍的组成和科研需求来看，硕导是从事科研工作的主要群体，博导是具备一定科研基础并有较高的学术研究成果的工作者，而优质博导则是在某一科学领域被同行认可有突出成就且具有代表性的人物。在制定招生指标分配办法时，既要考虑导师队伍的组成层次，又要考虑队伍内部的发展流动性，要给各层次导师预留发展空间，切不可将导师固定在某层次上。因此，以“保基础、

上水平、追卓越”为原则（图二），根据导师队伍的层次划分，制定招生指标分配方案，将导师资格和导师上岗环节分开，融合竞争理念和绩效考核，可以很好的解决这一问题。具体如下：硕导采用给导师限额发放指标的办法，保证大部分导师的科研工作正常进行，发放的指标总数多于招生计划的10%左右，目的是使部分科研动力不足的导师有危机意识，存在不能上岗的风险，在硕士生导师间营造良性的竞争环境。博导则根据绩效排序，在总指标中，除去前面所述的专项计划指标，余下的招生计划数拿出的一定百分比，进行招生名额分配，剩下的小部分指标用于奖励绩效高的优质博导，进行再次分配。该办法实现了优中选优的灵活性，与“保基础、上水平、追卓越”的发展思路完美契合，形成循序渐进、厚积薄发的发展规划，将研究生“资源”进行了优化分配，缓解由导师队伍庞大带来的招生压力，有利于提高研究生培养质量和导师队伍整体的水平和素质。



图二、导师队伍水平划分

4、 尊重师生意愿，实施师生双向选择

师生双向选择，是指在导师分配环节中，在尊重导师和学生双方意愿的前提下，自由进行配对，为构建和谐师生关系打下基础。采用师生双向选择办法，不仅可以避免由直接盲目分配带来的“方枘圆凿”的问题出现，让学生选择到自己感兴趣研究方向的导师，还有利于人才培养过程中“因材施教”的执行。现在很多学生在本科阶段就已经开始接触科学研究工作，甚至有部分学生的读研目标很明确，就是冲着某位老师的科学研究方向而来，培养单位应当给学生足够尊重和支持，在分配导师环节，理应尊重学生和导师双方意愿，提供双向选择的机会，以更好的维护学生在研究生阶段对科研工作学习的激情，同时不给今后的师生关系留下祸根。

三、小结

当前我国研究生教育正处于改革发展的重要时期，研究生导师队伍的建设对于提高研究生的培养质量具有举足轻重的作用。导师遴选制度体系作为导师队伍建设的第一道关卡，至关重要。本文借鉴其他高校的先进经验，结合实际情况，建立导师遴选制度体系，启动导师动态遴选模式，制定科学的遴选标准，解决了现有研究生导师队伍中存在的系列问题。增设招生资格确认环节，以实现导师队伍优中选优的灵活性，以“保基础、上水平、追卓越”为导师队伍建设思路，制定招生指标分配办法，尊重师生意愿，实施师生双向选择，竞争上岗，激发导师队伍的活力和创造力，使教育资源得到更优化的分配，对改善当前紧张的“师生关系”也有一定的促进作用。该导师遴选制度体系实现了导师队伍的健康可持续发展，对研究生培养质量的提高有显著成效。当然，研究生教育是不不断发展变化的，根据实际情况可继续调整和完善导师遴选制度，让导师队伍建设朝向健康的方向发展。

参考文献

- [1] 教育部国家发展改革委财政部关于深化研究生教育改革的意见. 教研〔2013〕1号, 2013-03-29.
- [2] 陈恒. 博士生导师教师制度的发展演变及新趋势[J]. 教育学术月刊, 2013(7): 50-53.
- [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.

(下转第70页)

(上接第 68 页)

[4] 于立娟. 浅谈研究生导师队伍建设中存在的问题与对策[J]. 教育与职业(下月刊), 2015(18): 62-64.

[5] 金立标. 浅谈高校研究生导师的选任与考核[J]. 科教导刊中旬, 2016(4), 65-66.

[6] 宿长海, 马文萍. 关于研究生导师招生资格审核机制的思考[J]. 学理论, 2016(11): 174-175.

[7] 陈磊, 张淑卿, 杨绍志, 周倩倩. 硕士研究生导师动态管理策略研究与实践[J]. 华北理工大学学报(社会科学版), 2019(4): 99-104.

[8] 杜如意, 杨雪. 研究生导师遴选机制改革探析[J]. 医学教育管理, 2019, 5(3): 251-254

[9] 田贤鹏. 研究生导师的动态管理机制研究[J]. 2016(5): 33-37.

[10] 阮洪生, 郭永霞, 左豫虎. 基于学位与研究生教育质量保证和监督体系中导师责权机制的构建[J]. 黑龙江教育(高教研究与评估), 2015(11): 47-48.

[11] 韩淑云. 研究生指导教师制度改革对策的探索与实践——以浙江大学导师制度改革为例[J]. 教育教学论坛, 2012(24): 152-183.

[12] 张莎. 研究生导师招生资格审核工作概况及评价——以浙江大学医学院为例[J]. 科教导刊, 2015(7): 68-69

[13] 顾丽娜, 刘家骥, 蔡继红. 研究生导师遴选体系构建与实践——天津大学基于学术自治的改革[J]. 学位与研究生教育, 2018(6): 27-32

¹支持项目: 重庆大学研究生教育教学改革研究项目(编号: cqyujg18101)

作者简介:

张晓慧, 重庆大学化学化工学院研究生秘书, 实验师, 重庆 401331。

刘仁龙, 重庆大学化学化工学院党委书记, 教授, 重庆 401331。

胡宝山, 重庆大学化学化工学院主管研究生副院长, 重庆 401331。

覃彬, 重庆大学化学化工学院办公室主任, 正科, 重庆 401331。

何巧艺, 重庆大学化学化工学院党委组织员, 正科, 重庆 401331