

广西高校研究生导师师德师风建设路径研究

廖志高^{1*} 李芳红² 秦利平³

1.广西科技大学研究生工作处 广西 柳州 545006

2.广西科技大学党委办公室 广西 柳州 545006

3.广西科技大学科研处 广西 柳州 545006

【摘要】：以学位点评估、“双一流”建设和“破五唯”的研究生教育发展的新形势为背景，以广西高校研究生导师队伍师德师风建设为切入点，在问卷调查、访谈的基础上充分了解广西高校研究生导师队伍师德师风的现状，探析存在问题的内因和外因，明晰研究生导师师德师风建设的目标定位，构建研究生导师师德师风建设的长效机制和实现路径，为深化广西高校研究生导师师德师风建设提供理论依据，有利于完善导师队伍建设机制和高校研究生人才培养机制的研究。

【关键词】：师德师风；研究生导师；广西高校；建设路径

A Study on the Construction Path of Graduate Supervisors' Ethics in Guangxi Universities

Zhigao Liao^{1*}, Fanghong Li², Liping Qin³

1. Graduate Office Guangxi University of Science and Technology Guangxi Liuzhou 545006

2. Guangxi University of Science and Technology Party Committee Office Guangxi Liuzhou 545006

3. Research Office Guangxi University of Science and Technology Guangxi Liuzhou 545006

Abstract: In enrollments in evaluation, construction of "double top" and "break five only" in the development of postgraduate education as the background of the new situation, the tutor team in Guangxi university ethics strengthen construction as the breakthrough point, on the basis of questionnaire survey, interviews, fully understand the present situation of Guangxi university ethics strengthen postgraduate tutors, analysis the existing problems of internal cause and external cause, To clarify the goal and orientation of the construction of graduate supervisors' ethics, to construct the long-term mechanism and implementation path of the construction of graduate supervisors' ethics, to provide a theoretical basis for deepening the construction of graduate supervisors' ethics in Guangxi universities, and to improve the research on the construction mechanism of the tutor team and the training mechanism of graduate students in universities.

Keywords: Teacher's ethics; Postgraduate supervisor; Guangxi universities; Construction of the path

1 广西高校研究生导师师德师风建设背景

习近平总书记在系列重要讲话中，以“筑梦人”“引路人”的词语突显高校教师的重要性，用“四有”标准定义新时代好老师，着重强调加强师德师风建设的必要性。“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”。近年来，国家已先后出台多个师德师风相关的文件与规定，其目的在于指导与规范教师的行为，全面落实教师的立德树人职责。

研究生教育是国民教育的最高层次，承担着高端人才供给和科学技术创新的双重使命，是经济社会发展的主要驱动力。2020年7月29日，国家召开了新中国成立以来的第一次全国性研究生教育会议，随后印发了《关于加快新时代研究生教育发展的意见》、《国务院学位委员会 教育部关于进一步严格规范学位与研究生教育质量管理的若干意见》、《深化新时代教育评价改革总体方案》、《研究生导师指导行为准则》等一系列文件，提出了研究生教育包含“加强思想政治教育，提升导师队伍水平”在内的6大改革举措和10大专项行动，

全国教育大会的召开和系列文件的相继发布，标志着国家对研究生教育的高度重视。

在2018年1月教育部印发《关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》中指出，研究生导师基本素质要强化，师德师风要高尚；《关于进一步严格规范学位与研究生教育质量管理的若干意见》（学位〔2020〕19号）中指出，学位授予单位建立科学公正的师德师风评议机制，把良好师德师风作为导师选聘的首要要求和第一标准；2020年教育部发布的《研究生导师指导行为准则》（教研〔2020〕12号）强调，一流研究生导师队伍的建设有赖于师德失范责任认定和追究等机制的建立。同时，高素质的研究生导师队伍有利于促进高校综合实力和影响力的显著提升，研究生导师处的师德水平直接影响导师队伍质量和人才培养质量，对研究生导师师德师风的评价和考核要予以强化，急需构建一套科学合理的师德师风评价体系，正确引导高校研究生导师投身立德树人工作。2020年全国第五轮学科评估、全国专业学位水平评估中均将师德师风建设机制与成效作为考察师资队伍质量的第一指标，考察师德师风常态化、长效化建设机制及成效，包括制度性设计、负面事件

处理机制、先进典型事迹案例及获得相关奖励表彰等。以上文件精神均深刻表明高校要建立健全研究生导师师德师风建设的急迫性和必要性。

广西拥有博、硕士学位授权的高校有14所，其中6所具有博士学位授予权，只有广西大学为“211”和“双一流”建设高校。广西地处西南边陲，受人才匮乏、财力资源的限制，广西研究生教育的整体水平要落后于中东部地区。近年来，广西各高校都加强了研究生导师师德师风建设，基本建立了完善的师德师风建设制度，运行机制良好，取得良好成效，绝大多数导师能做到遵守师德标准，对教师职业保持热忱之心、恪守职责的同时不断努力充实自己、提高理论水平和业务能力，研究生导师的师德状况主流呈现良好的态势。但是，也有个别导师在思想政治、教书育人、学术道德、工作生活等方面做出违背教师职业道德的行为。一流高校的发展离不开高素质的研究生导师队伍，而师德师风是评价导师素质的第一标准，广西高校导师队伍素质的提高急需建立健全导师师德师风建设的长效机制，形成良好的师资队伍师德师风风尚。

本文在文献资料梳理、问卷调查、访谈的基础上充分了解广西高校研究生导师队伍师德师风的现状，探析存在问题的内因和外因，明晰研究生导师师德师风建设的目标定位，构建研究生导师师德师风建设的长效机制和实现路径，为深化广西高校研究生导师师德师风建设提供理论依据，有利于完善导师队伍建设机制和高校研究生人才培养机制的研究。

2 广西高校研究生导师师德师风建设的现状及问题

为客观而真实了解当前广西高校研究生导师师德师风建设的基本现状，主要通过问卷调查法、访谈法等开展研究。问卷调查在广西拥有博士点的高校进行，分别就导师、管理人员、学生设置问卷，进行针对性调研。3份问卷的题目主要为单选题、多选题和主观题3类。问卷共分两部分：第一部分为基本信息，共9个题目，主要包括性别、年龄、学历学缘、学科、工作年限、职称等。第二部分为政策了解情况、履职情况、对师德师风建设重要性评价、师德师风存在问题原因重要性评价等信息，有23个题目。通过这两部分内容，在了解调研对象的个人基本信息的同时，了解其对师德师风建设的认识、看法等基本情况，通过自我评价、他人评价（管理人员、学生），以客观全面分析分析研究生导师师德师风建设中存在的问题。在进行问卷调查的基础上，对我校研究生教育管理人员和研究生导师进行了访谈，了解导师师德师风建设的状况和痛点、难点。

在本研究中，通过问卷调查等方式，对区内高校研究生导师、管理人员就这一问题收集了第一手的材料。对于导师的问卷调研，共发放250份问卷，收回223份，有效问卷223份，占总问卷的89.2%。通过问卷分析，初步有以下结论。

2.1 导师对师德师风的认识分析

(1) 对教育部《研究生导师指导行为准则》《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》《关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》《教育部关于高校教师师德规范行为处理的指导意见》等相关文件，绝大多数导师都认为相当熟悉，仅0.45%的比例选择不熟悉或者非常不熟悉，非常熟悉的比例占60%，还需要进一步加强对研究生导师相关政策的培训，做到尽知尽会。

(2) 大部分导师对认同师德师风建设，88.34%的导师认为“加强研究生导师师德师风建设非常重要”，针对是否“会主动加强师德师风方面知识的学习和注重提升自身道德修养水平”时，“非常符合”、“符合”分别占82.51%、16.59%，这反映出导师在自我提升做得比较好。

(3) 在对研究生指导过程中，90%以上的导师能做到坚持正确的思想引领、严格遵守学术规范、严把学位论文质量关、未随意拖延研究生毕业时间、不以研究生名义虚报、冒领、挪用、侵占科研经费等，大部分也能坚持科学公正参与招生、努力构建和谐师生关系、全心投入指导和未要求研究生从事与学业等无关的事务。在“坚持正确的思想引领”方面，“非常符合”占90.58%，这也一定程度上反映出导师在思想引导方面还有加强的空间；在“严格遵守学术规范”、“不以研究生名义虚报、冒领、挪用、侵占科研经费或其他费用”方面，“非常符合”分别占92.83%和93.27%，这也一定程度上反映出导师在遵守职业纪律、规章制度上面做得相对到位。

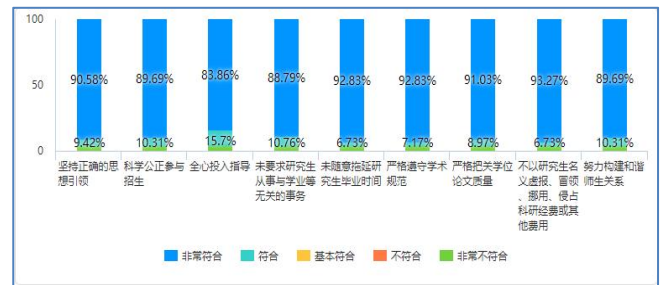


图1 研究生导师行为规范

而在“非常重视学生思想品德和学术规范方面的提升和教育”方面，“基本符合”、“不符合”分别均占1%，“符合”占12.11%；当问到“对学生的学术不端行为坚持零容忍”时：“基本符合”、“不符合”分别占1.35%、0.9%，“符合”占8.52%。从这两个问题上一定程度上反映出绝大多数导师非常重视学生的学术道德教育，但是依然存在个别导师不重视的情况。

2.2 导师对自身导师职责履行情况的评价

作为研究生导师，人才培养是其工作的重要职责，严格且保质保量履行导师各项职责，是导师的工作底线，也是人才培养质量高低的基础和保障。主要职责包括：爱国守法、敬业爱

生、教书育人、严谨治学、服务社会和为人师表。

当问到“您在导师职责履行方面做得非常好”时：从纵向看，没人选择“不符合”与“非常不符合”，“基本符合”仅有一个选项占2%。说明绝大部分导师都能履行职责，教书育人。但是值得关注的是，选择“非常符合”的在74%-93%之间，且从横向来看，在“为人师表、严谨治学、教书育人”这三个职责上，选择“符合”的分别占10%、11%、12%，一定程度上反映出，在这几个方面还有一定比例的导师认为自己还有改进之处。总之，广西高校研究生导师队伍在导师职责履行方面有待加强，尤其是在导师对学生的思想指引方面有待提升。

2.3 导师对学校师德师风各项工作满意度评价、对失范现象的原因评价

2.3.1 对学校师德师风工作满意度的评价

学校作为师德师风激励、监督和保障机制建设的主体，在机制建设过程中起主导作用。导师是师德师风建设对象的主体，导师对师德师风建设满意程度非常重要。关系到制度的运行及对研究生导师管理的效果。

约98%的导师认为学校研究生导师师德师风建设机制健全，工作卓有成效；92.38%的导师认为师德师风规范对工作和生活有很大的指导作用；96.41%的导师认为学校非常重视研究生导师师德师风动态考核与评价工作，80%以上为定期考核，但是考核方式上由教师、学生、单位等综合考评的比例仅占约40%。总之，导师高度认同学校的师德师风工作，在学校师德师风制度建设、过程管理等方面，学校方面已经做了很多的工作。

而当问到“请评价学校在以下方面始终严格坚持师德师风第一标准”时，虽然总体上满意度较高，但是值得我们关注的是，在对“导师招生名额分配”的评价中，“不符合”、“非常不符合”各占2.24%、1.79%，“基本符合”也占到了5.38%。与此同时，“导师遴选或资格认定、导师考核、导师推优评先”等方面在“基本符合”及以下均占一定的比例。总之，师德师风监督考核机制在实际执行过程中，存在打折等现象，有待进一步规范。

表1中“请评价学校研究生导师师德师风制度”，从横向看，满意度排前3位的是：师德师风培训制度、师德师风宣传制度、师德师风考评制度；满意度排后3位的是“师德师风报告制度、师德师风档案制度、师德师风奖惩制度”，其中，“师德师风奖惩制度”“不满意”及以下占3.14%。总之，导师对学校现行师德师风制度满意度较高，在部分制度上表现出一定的不满意，尤其是奖惩制度。

题目\选项	非常满意	满意	基本满意	不满意	非常不满意
研究生导师师德师风建设领导小组	114 (51.12%)	83 (37.22%)	24 (10.76%)	1 (0.45%)	1 (0.45%)
师德师风培训制度	109 (48.88%)	93 (41.7%)	18 (8.07%)	2 (0.9%)	1 (0.45%)
师德师风宣传活动	108 (48.43%)	93 (41.7%)	20 (8.97%)	1 (0.45%)	1 (0.45%)
师德师风监管制度	108 (48.43%)	90 (40.36%)	23 (10.31%)	1 (0.45%)	1 (0.45%)
师德师风考评制度	105 (47.09%)	91 (40.81%)	22 (9.87%)	4 (1.79%)	1 (0.45%)
师德师风奖惩制度	100 (44.84%)	93 (41.7%)	23 (10.31%)	5 (2.24%)	2 (0.9%)
师德师风报告制度	103 (46.19%)	90 (40.36%)	25 (11.21%)	4 (1.79%)	1 (0.45%)
师德师风档案制度	105 (47.09%)	89 (39.91%)	25 (11.21%)	3 (1.35%)	1 (0.45%)

2.3.2 对学校师德师风失范原因重要程度的评价

在样本数据分析中，99.1%的导师表示非常重视学生思想品德和学术规范方面的提升和教育，但在对学生的学术不端行为坚持零容忍方面，“不符合”占0.9%，同时当问到“您学校是否存在导师师德师风失范现象”、“您学校是否存在学生学术不端现象”2个问题，“经常存在”分别占7.1%、5.38%。一定程度上，可以反映出虽然导师非常重视自身的学习和对学生的教育，但是问题依然存在。

当问到“请评价导师师德师风失范原因的重要程度”时：从导师层面来看，“队伍素质参差不齐、忙于行政事务无暇指导研究生、高职称导师学术懈怠”等方面“非常重要”占比均超过60%；从学校层面来看，“师德过程监督机制不健全、导师师德师风考核机制不健全、师德行为负面清单缺乏”为2.11%；当问到“对学生的学术不端行为坚持零容忍”等方面“不重要”和“非常重要”占比约3%；从社会层面看，“社会学术生态不良、单位、行业学术操作失范”等方面“不重要”和“非常重要”仅占约1%。一定程度上反映出导师认为师德师风出现问题，关键原因在于导师自身，学校的管理机制固然重要，但仅仅是外因，不能起决定性作用。同时，社会因素也是重要原因之一。总之，导师师德师风出现问题，是内外因共同作用的结果。

表1 学校研究生导师师德师风制度满意度

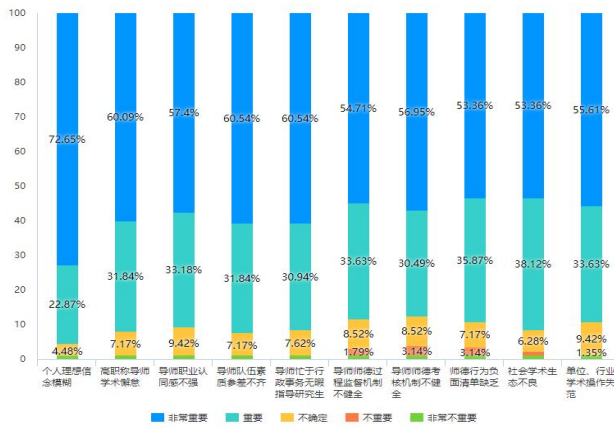


图2 导师师德师风失范原因的重要程度评价

2.4 学生对导师指导情况的评价

学生对导师是最直接的联系人，导师的指导情况如何，学生具有一定的发言权。因此，要了解导师师德师风情况，可以通过了解学生评价情况提供依据。表2中“请评价导师基本职责的情况”，学生对导师的总体评价相对满意。但是，从纵向看，满意度排后3位的依次为“教书育人、敬业爱生、严谨治学”，其中“不符合”及以下约占2%。说明部分学生对导师在职责履行方面依然存在不满意的情况。

表2 评价导师基本职责履职评价表

题目\选项	非常符合	符合	基本符合	不符合	非常不符合
爱国守法	696(89.81%)	59(7.61%)	13(1.68%)	0(0%)	7(0.9%)
敬业爱生	680(87.74%)	66(8.52%)	17(2.19%)	4(0.52%)	8(1.03%)
教书育人	670(86.45%)	73(9.42%)	19(2.45%)	5(0.65%)	8(1.03%)
严谨治学	681(87.87%)	64(8.26%)	19(2.45%)	2(0.26%)	9(1.16%)
服务社会	673(86.84%)	66(8.52%)	27(3.48%)	0(0%)	9(1.16%)
为人师表	684(88.26%)	63(8.13%)	18(2.32%)	1(0.13%)	9(1.16%)

表3中“请评价导师在以下方面的基本情况”，每个方面在“符合”及以下的选项占比较高，满意度排后3位的依次为“缺乏责任心，疏于监督和指导学生”、“忙于行政等事务，无暇顾及学生”、“随意拖延研究生毕业时间”。此外，在775个样本中，46.84%的学生导师担任行政职务，其中，12.4%的学生认为导师因行政职务无法无暇顾及学生。在问到“是否关注导师师德方面的表现方面”时，43.23%的学生“非常关注”，

49.81%的“关注”。

表3 导师有违师德师风可能行为

题目\选项	非常不符合	不符合	基本符合	符合	非常符合
有违背党的理论和路线方针政策、违反国家法律法规、损害党和国家形象、背离社会主义核心价值观的言行	699 (90.19%)	35 (4.52%)	3 (0.39%)	2 (0.26%)	36 (4.65%)
组织或参与任何有可能损害招生考试公平公正的活动	700 (90.32%)	35 (4.52%)	3 (0.39%)	3 (0.39%)	34 (4.39%)
缺乏责任心，疏于监督和指导学生	656 (84.65%)	62 (8%)	15 (1.94%)	5 (0.65%)	37 (4.77%)
忙于行政等事务，无暇顾及学生	630 (81.29%)	83 (10.71%)	17 (2.19%)	8 (1.03%)	37 (4.77%)
要求研究生从事与学业等无关的事务	665 (85.81%)	58 (7.48%)	18 (2.32%)	4 (0.52%)	30 (3.87%)
随意拖延研究生毕业时间	688 (88.77%)	49 (6.32%)	5 (0.65%)	4 (0.52%)	29 (3.74%)
有违反学术规范、损害研究生学术权益等行为	690 (89.03%)	48 (6.19%)	4 (0.52%)	2 (0.26%)	31 (4%)
对学位论文质量疏于把关	670 (86.45%)	60 (7.74%)	8 (1.03%)	4 (0.52%)	33 (4.26%)
以研究生名义虚报、冒领、挪用、侵占科研经费或其他费用	688 (88.77%)	48 (6.19%)	6 (0.77%)	3 (0.39%)	30 (3.87%)
有侮辱研究生人格的言论和行为	693 (89.42%)	41 (5.29%)	7 (0.9%)	3 (0.39%)	31 (4%)
与研究生发生不正当关系	707 (91.23%)	35 (4.52%)	3 (0.39%)	2 (0.26%)	28 (3.61%)

而对于“导师的学术水平与师德间的关系”，“二者没有直接关系”“符合”、“非常符合”两个选项占39.36%。总之，绝大多数学生对导师满意度较高，但是依然存在导师指导时间

不足, 指导方式有待改善、心理健康关注不足等问题。

2.5 不同主体对提升研究生导师师德师风措施的重要性的评价

对于建立健全导师师德师风措施重要性评价中, 导师、学校管理人员都选择排名前3的依次为“导师自身严格要求自己、学校高度重视、健全奖惩机制”, 这也很好的说明, 内因是关键, 学校监督也不可缺少, 学校可以通过健全奖惩机制更好的加强对导师的引导与监督。

3 广西高校研究生导师师德师风现状的内外部影响因素分析

3.1 内部因素

(1) 导师职业理想模糊、职业责任感、使命感不强

随着高校研究生规模的扩大, 考研报名人数从2018年的238万到2022年增加至457万, 随之而来的导师队伍规模也日益庞大。部分高校“僧多粥少”问题突出, 而为了满足学校人才培养需要, 导师资格要求日益放松, 一方面导师指导学生过多, 在学生的指导上蜻蜓点水现象比较突出, 加之部分导师担任行政职务, 指导学生只是为期发展起到锦上添花的作用。此外, 很多刚毕业的博士研究生和一些高级职称人群, 在没有过多专业的培训和个人综合素养磨炼的情况下, 都顺理成章地加入导师队伍。对导师的职业角色尚不清晰且需要时间转换, 职业责任感、使命感仅为一腔热情, 学业导师姑且称职, 学生人生导师重任难以保证。

此外, 导师队伍参差不齐, 且存在“马太效应”, 面对自身在导师职业发展中的困境, 为了维护自身已有的职业声誉, 导师容易将自己封闭起来, 安于现状, 这将对导师职业发展和对学生指导产生深远的影响。

(2) 导师职业荣誉感、价值感追求不够迫切

导师发展不仅取决于个人综合能力的发展, 也受国家、所在省和学校政策的影响。当前, 高校普遍存在有权力就会有资源的现象, 实质上是行政权力在作怪。因此, 导师队伍因学校当前学术权力有弱化趋势、奖惩机制不够健全等, 使得导师职业认同感下降, 职业荣誉感不强, 最终导致导师职业价值感不高。尤其在没有过多话语权的普通导师中, 受部分不公正现象的影响, 积极性受挫严重, 他们只能安于现状, 并未从内心深处对自身的导师身份产生敬畏和热爱, 更谈不上通过费尽心思提升个人能力去提升学生的培养质量。此外, 近年来, 我国导师队伍慢慢形成了导师团队, 一定程度上弥补了过去导师单枪匹马奋战, 思想和业务缺乏交流等问题, 但是导师团队建立还有待加强, 尤其是要注意团队制建设过程中的自我封闭问题, 这样不利于营造导师作风良性竞争的良好氛围。

3.2 外部因素

(1) 学校“立德树人”文化氛围和学术氛围不够浓厚

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。大学之所以为大, 根本在于学生之大、在于学术之大。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道: “大学: 大师, 大楼, 大气, 一个都不能少。”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, 更重要的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, 虽然地方高校重视大学文化建设, 但是没能建成强有力的大学文化风貌, 因此, 大学文化的凝聚作用无从发挥。因此, 虽然我们将“立德树人”摆在学校建设的重要位置, 而且通过制定相关的制度办法推动这一根本任务的实施, 但这仅为一种外在力量, 属于外因范畴。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。

(2) 学校“成果导向”的人才评价体系和“结果导向”的导师管理制度不尽完善

受“成果导向”人才评价体系影响, 高校中普遍以申请国家级等重大项目和课题, 以可量化的高级别论文等为主要评价标准和奖惩依据, 这对于一些学科学术功底深厚且有一定资源的导师确实非常有诱惑性和激励作用。但是, 并非所有学科都适用这种评价标准。实际上, 有很多默默付出的导师, 他们受多种因素的影响, 难以在课题和论文上取得太多突出的成绩, 现行机制成为他们无形的压力和阻力。最后, 这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。

受“结果导向”的导师考核制度的影响, 学校疏于对导师对日常工作情况的监测与监督, 学生问题反馈机制不仅健全和有效, 导师指导过程中存在的问题难以发展、无从应对, 因此, 部分导师思想意志上麻痹松懈, 出现一些违背职业导师的行为, 而学校只能事后干预和处理。这从根本上来说, 是不利于教师队伍质量提升和学生的培养。与此同时, 结果导向下的评价和考评机制, 催促教师队伍不遗余力为成果而努力, 学术不端等职业道德问题随之而来。加之学校导师考核过程的公平、公正、公开工作存在各种因素的影响难以完全客观, 严重影响导师的积极性。

4 健全研究生导师师德师风建设的措施探讨

4.1 加强导师师德师风建设的原则和定位

加强研究生导师师德师风建设, 首先, 方向要正确、内涵

要丰富。高校要提高政治站位,始终坚持党的领导,贯彻落实党的教育方针,坚持社会主义方向。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,坚持思想铸魂,确保研究生导师队伍建设正确方向,以习近平总书记关于师德师风建设的重要讲话精神为根本遵循,以国家文件为纲领,以“四有”和“四个统一”为师德标准塑造高素质的研究生导师队伍。导师正确深刻的师德认知、自觉自律的师德养成与学校各层面生动有效的师德建设实践,都有赖于师德理论的指导和推动。学校需要从国家、学校、导师、研究生、社会公众等各个层面以及不同维度建立系统科学的师德师风理论,不断丰富师德师风建设的内涵。其次,制度要清晰、措施要具体。高校要建立健全导师师德师风建设的相关制度和要求,如遴选制度、培训制度、奖惩制度、考评制度、报告制度、复审制度等,且制度在学校和二级培养单位要能具体落实落细,制度要有保障,评价要客观,处理要合理。最后,要全面协同、要常态长效。师德师风建设是一场持久战、攻坚战,导师师德师风建设要成为学校工作的常态,上下统一认识,调动各类积极因素,在各个层次、各个方面加强协同、齐抓共管、提升合力,常抓不懈、久久为功。最终,全面提升高校研究生导师师德素养和导师队伍素质,提升高等教育人才培养的质量和办学的水平,实现为国育人、为党育才的任务。

4.2 完善导师师德师风长效机制建设的措施

4.2.1 以党建为引领,加强导师思想政治体系建设

将研究生导师师德师风贯彻落实到教育的全方位、全过程。建立和完善党委统一领导、党政齐抓共管、专兼职导师队伍相结合、全校紧密配合的工作机制,将师德师风渗透到研究生教育的各个环节,贯穿到研究生教育的全过程,多措并举全面加强师德师风建设。从党的政治建设入手,以党支部为堡垒加强教育引导和管理监督,发挥党组织在师德师风建设中的核心引领作用,以党建引领带动师德师风建设。明确党委在师德师风建设中的主体责任,突出导师党员在教学、科研、研究生指导中的党员身份,充分发挥党员先锋模范作用。完善理论学习制度,深化教师理想信念教育,以理论武装促进师德养成,持续实施教师思想政治素质提升工程,采取分段分级分批次学习方式,合理分散教师学习任务压力。要求全体导师深入学习领会关于师德师风建设的重要论述和制度精神,深刻认识立德树人、教书育人的使命与业责任,在教育教学、科学研究和服务社会的实践中坚持正确的政治原则、政治立场、政治方向。

4.2.2 建立研究生导师师德自律机制

长期以来,高校绝大多数研究生导师能做到遵守师德标准,对教师职业保持热忱之心、恪守职责的同时不断努力充实自己、提高理论水平和业务能力,基本达到“四有”好老师的标准,能严格遵守研究生导师行为规范要求。但是,仍有少数导师理想信念淡薄,自我修养不高,教书育人工作敷衍,甚至

有些导师对道德败坏、辱骂学生、学术不端,这些不良行为严重损害了研究生导师的职业形象和社会声誉。

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。首先,研究生导师要主动加强学习,“玉不琢不成器,人不学不知义。”加强学习,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,提高自身的职业能力,学习政治思想和理论,树立良好的世界观、价值观和人生观,坚定职业信念和职业理想,牢固树立立德树人意识。其次,研究生导师要切实开展实践,只有把学习切实用于指导实践,才能实现导师职责,才能彰显立德修身、立德树人效果和成果。导师在学习和立德、教书、指导、研究等实践过程中,要不断反思,自我剖析,找差距和不足,改正或提高各项行为,发挥自身的意志力,勤奋努力并坚持不懈,以达到“学高为师、德高为范”“其身正,不令而行”的境界。

4.2.3 丰富研究生导师师德师风培训体系

强化研究生导师师德师风教育培训,开展多渠道、多层次的导师培训,建立学校一二级培养单位常态化导师培训体系,学校对新聘和引进的导师和管理人员开展岗前培训,将国家研究生教育重要论述和相关精神、导师立德树人职责、师德师风要求、党风廉政内容、心理健康等作为岗前培训必学内容,构筑师德师风的第一道“防火墙”,并开展或不定期全体导师培训。二级培养单位开展常态化常规培训和交流,构建多样化的培训形式,如:导师师德师风宣传手册、师德专题培训、导师沙龙、户外素质拓展活动、廉政教育基地参观等方式,营造重视师德师风、尊师重教的氛围,提高导师职业认同感,确保每位导师知准则、守底线,提高导师教书育人、立德树人意识。培训方式上可进行线下主题培训、线上网络培训班等。

4.2.4 健全研究生导师师德师风监督机制

建立健全研究生导师师德师风的长效监督机制,应有健全的工作体系。校级层面应有专门工作小组,如导师思想政治工作领导小组、师德建设工作委员会和考核小组,对导师的教学、研究生指导、科研等进行长效监督。要压实二级学院师德师风建设的主体责任,每年度通过与二级学院签订落实师德师风建设工作责任书,部署师德师风建设工作任务,明确师德师风建设的职责。

建立监督机制,规矩要立在前,高校需有完善的师德师风相关实施细则,规定研究生导师立德树人和师德规范行为各项职责,明确研究生导师教书与育人、言传与身教、潜心问道与关注社会、学术自由与学术规范的相统一,做到以德立身,以德立学,以德施教;明确研究生导师需遵守的学术道德和学术规范,并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,注重对研究生德、智、体、美等方面的教育;明确导师师德“禁行行为”和惩处办法,以督促导师严格履行立德树人职责,形成良好的师德师风风尚。制度执行过程中,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,建立研究生导师师德师风个人档案和师德失范负面清单。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,开放投诉举报渠道,对问题有诉必查。

4.2.5 强化研究生导师师德师风宣传力度

师德师风建设机制除了要加强约束和监督外,还要靠正面的激励和榜样的示范。一是要加强宣传学习,如编制师德师风学习资料、师德师风建设《工作简报》等,开展师德师风重要论述、相关规章制度的学习活动。二是开展评选评先活动,树典型引领,开展师德模范、优秀研究生指导教师、优秀青年研究生指导教师、优秀研究生导师团队等评选活动,以身边的榜样为切入点,讲好榜样的师德故事,找准与研究生导师的思想共鸣点、利益交汇点、诉求耦合点,增强正面引导和师德引领。三是开展师德宣传活动,如开办师德论坛、专题讲座,由树立的先进典型面向全体师生集中宣传典型事迹,充分利用媒体宣传,通过电视、广播、报纸、网站及微博、微信、微电影等新媒体形式,大力宣传优秀导师先进事迹,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、师德风尚良好氛围。

4.2.6 完善研究生导师师德师风评价体系

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。构建科学的评价体系,一是从评价主体上,建立个人自评、研究生测评、导师互评、单位考评等多主体多元的评价体系。二是从评价指标上,构建定性与定量相结合的评

价体系,评价内容包括思想政治教育是否到位、服务管理保障是否到位、人才培养质量是否可靠、学科建设生态环境是否良好,从评价指标上可分为政治素质、职业道德、思想品质,学术成果、科研经费、平台条件、指导效果。三是从评价结果上,可分为优秀、合格和不合格。

具体可从以下几个方面构建研究生导师师德师风评价的指标体系:教学情况(本人课程成果,研究生对课程教学满意度评价,评价分A、B、C、D等级给分)、研究生指导(研究生对指导过程和效果的满意度评价,评价分A、B、C、D等级给分)、科研评价(依据成果类型和等级进行核分)、育人成果(依据培养研究生成果如研究生学位论文质量、学术成果、获奖等分类型和等级进行核分)、人文关怀(研究生对导师人文关怀、导师影响力的调查,评价分A、B、C、D等级给分)、师德师风典型案例(加分)、师德师风负面情况(反向指标,扣分),为体现师德问题一票否决,各指标设不同权重,师德师风负面情况及处理(反向指标)占重要权重。

4.2.7 合理运用研究生导师师德师风评价结果

对研究生导师的评价和考核要进行合理运用,才能充分发挥导师的积极性,形成良性的动力和压力,完善表彰奖励及管理辦法,健全师德师风激励机制,对师德师风评价优秀的导师要进行适当的物质的奖励,同时开展表彰、宣传等精神奖励。建立研究生导师通报、问责与退出机制,发挥师德考核对教师行为的约束和提醒作用,强化导师的“红线”规范和“底线”要求,对师德师风评价不合格、师德失范、履行职责不力的导师,视情况给予约谈、限招、停招、取消导师资格等处理。严格执行师德表现一票否决制度,将师德考核作为导师遴选、考核、招生、评优评先的重要依据,实行师德失范“一票否决”制度,对违反学术道德造成不良影响者,出现师德“禁行行为”者,取消其研究生导师资格。

参考文献:

- [1] 央广网.习近平在北京大学师生座谈会上的讲话[EB/OL]. http://news.cnr.cn/native/gd/20180503/t20180503_524220110.shtml,2018-05-03.
- [2] 教育部 财政部 国家发展改革委.印发<关于高等学校加快“双一流”建设的指导意见>的通知[EB/OL]. http://www.gov.cn/xinwen/2018-08/27/content_5316809.htm,2018-08-27
- [3] 教育部 财政部 国家发展改革委.关于印发<“双一流”建设成效评价办法(试行)>的通知[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A22/moe_843/202103/t20210323_521951.html, 2021-03-23
- [4] 教育部.关于印发<研究生导师指导行为准则>的通知[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A22/s7065/202011/t20201111_499442.html,2020-11-04
- [5] 国务院学位委员会 教育部.关于进一步严格规范学位与研究生教育质量管理的若干意见[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A22/moe_826/202009/t20200928_492182.html,2020-09-28
- [6] 任胜洪,林智慧.改革开放以来我国师德师风的政策演进、特征及展望[J].当代教育论坛,2020(9).

- [7] 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.
- [8] 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.
- [9] 钱玲.破“五唯”背景下研究生导师评价体系研究[J].创新创业理论研究与实践,2021(19):88-90.
- [10] 赵小东.新时代民族地区高校师德建设研究--以大理州高校为例[D].大理大学,2021.
- [11] 郑爱平,张栋梁.立德树人根本任务指引下研究生导师师德建设研究--基于12所高校1496名师生的调查分析[J].研究生教育研究.2017,(04):30-35

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:廖志高(1977-),男,湖南隆回人,博士、教授,广西科技大学研究生工作处处长,研究方向:决策理论与方法,低碳经济