

文章编号: 2095-1663(2011)02-0038-04

培养机制改革背景下导师的责权剖析: 以科研为导向

——基于华南某省属高校的实证分析

孟成民

(华南农业大学研究生处, 广东 广州 510642)

摘要:从研究生和导师两个角度阐述了“科研主导”的涵义,对研究生培养机制改革背景下导师的责任和权力加以探讨,在此基础上,就导师如何面对研究生培养机制改革赋予的责任和权力提出了自己的看法。

关键词:培养; 机制改革; 导师; 责任; 权力

中图分类号: G643.0

文献标识码: A

导师,可谓人生之师,对研究生的科研道德、业务水平、治学态度、敬业精神乃至人生观、价值观等方面都有不同程度的影响,所谓“学高为师,德高为范”,正是此意。研究生导师的素质和水平直接影响到教育质量这条生命线,导师队伍的可持续发展对高层次人才培养起着不可替代的重要作用。在新的研究生教育体制下,导师的教育性也发生了一些变化。传统的观点通常认为,导师的义务就是教书育人,对于研究生的培养质量只承担道义上的责任,这种观念在师生关系上体现为传统的师徒式关系^[1]。伴随着研究生教育创新计划的提出与实施,研究生教育强调培养更多高素质的创新性人才和培育更多高水平的创新性成果,这在一定程度上促进了科学研究与研究生教育的紧密结合,研究生作为科研的主力军,具有学生和科研助手的双重身份,导师和研究生之间关系最终应达到“双赢”。

为消除制约培养创新性人才的体制性障碍,全

面激活和合理配置研究生教育资源,努力构建研究生教育质量的长效保障机制,2006年,教育部首先在华中科技大学、哈尔滨工业大学、西安交通大学首批试点进行了研究生培养机制改革,2007年,扩大到17所高校,2008年在所有研究生院单位实施改革。研究生培养机制涉及到研究生教育理念、培养方式和管理体制等方面,改革涵盖了招生制度、培养过程、奖助体系、导师责权和管理模式等内容,这几方面也是相辅相成、紧密联系的。而在现有的关于研究生培养机制改革的公开文献中,多数是关于奖助体系改革和对改革的效果评价等方面内容^[1-4],对研究生培养机制改革背景下的导师责任和权力的变化探析较少^[5]。本文结合华南农业大学研究生培养机制改革的实施情况,从科研导向这一视阈对导师的责权利进行归纳总结,并对导师如何面对研究生培养机制改革赋予的责任和权力提出了自己的看法。

收稿日期: 2011-03-03

作者简介: 孟成民(1981—),男,江苏东台人,华南农业大学研究生处助理研究员,博士研究生。

基金项目: 本文系广东省学位与研究生教育改革研究项目“研究生教育发展战略——地方高校研究生教育发展定位的探究探索”(编号: 09JGXM-MS09)及华南农业大学教育教学改革研究项目“研究生培养机制改革方案的组织与实施”(编号: JG08077)的部分研究成果。

一、关于“科研导向”的理念

当今的研究生教育越来越重视创新意识、创新精神、创新思维、创新能力的培育,而科研选题最讲究的就是“创新”,所以创新的科学研究在研究生培养过程中作用非凡。关于“科研导向”的涵义,我们可以从两个角度来理解:

一是从研究生的角度。在教育部组织的2008年博士质量调查中,从华南农业大学调查报告中的一组数字可以看出博士生对科学研究的贡献:在三年的学习期间,基本所有博士生都参与了各种类型的课题研究,达到3项以上的占50%,导师的课题研究工作量中有约50%由其博士生承担,且大多数博士生参与导师的研究课题与其学位论文有密切关系。研究生尤其是博士生是高校科学研究的主要力量,对学校科研成果的产出作出了突出贡献,他们在学期间始终需要培养创新意识,提升创新能力。

二是从导师的角度。关于导师负责制这个概念已经提出多年,而研究生培养机制改革的核心理念之一是建立以科学研究为导向的导师负责制,比如中国人民大学提出的“科研导向、权责明晰”理念^[2];浙江大学倡导的“科研主导,导师主责”原则^[1]等都反映了这个问题。导师的科研成果和学术影响力对研究生的影响很大,当导师的科研成果较多、国际交流较广、学术影响力较大时,对促进研究生的科研积极性有很大的带动作用,并能为研究生的培养提供充足的经费支持和参与各种交流的机会。可以这样说,导师具备较高的科研创新水平是实施研究生创新教育的前提,如果离开了科学研究,导师本人的创新意识和创新能力也将逐步衰减^[1]。

二、培养机制改革背景下导师的责权剖析

导师的责任和权力主要体现并贯穿于研究生招生、录取、培养、专业教学、论文指导、学位授予等各个环节中,华南农业大学研究生培养机制改革以提高研究生培养质量和增强研究生创新能力为目标,以合理配置研究生教育资源为切入点,以完善科学研究为主导的导师负责制和资助制为核心,旨在进一步明确导师的责、权、利,实现研究生教育规模、结构和质量的协调发展,全面提高研究生培养质量。在研究生培养机制改革背景下,从科学研究的视阈

来分析,导师的责、权变化主要表现在以下方面:

(一)以科研为衡量标准,提供助研津贴,完善资助体系

改革的基本思路是通过提供高额奖学金和提高基本生活津贴来吸引优秀学生在没有后顾之忧的情况下潜心继续深造。在基本奖助的基础上,研究生应当参与导师主持的科研项目,对能按要求开展科研工作的研究生,从学校层面规定导师必需提供不低于最低标准的助研津贴。按照科学管理、分类指导的原则,结合学科特点和科研经费等实际情况,作物学史、科学技术史、马克思主义中国化研究等学科支付给研究生的助研津贴标准减半。对未按导师基本要求开展科研工作的研究生,导师有权终止其助研津贴;如导师科研经费充裕,也可根据研究生表现的优秀程度,支付高于最低标准的助研津贴。此举大大提高了研究生的科研积极性,扩大了导师在研究生培养过程中的权力与作用,密切了导师与研究生的关系,有利于研究生培养质量的提高。

(二)以科研为主导,合理分配招生指标,赋予导师招生自主权

招生指标方面,以科研为导向合理分配有限的招生指标是贯彻科研主导原则的重要举措,也是实现招生指标分配制度化、规范化的需要。导师要依托科研项目为研究生提供一定的助研津贴,而且科研项目、科研经费的多少也反映出导师自身的科研能力。在每年招生前,由导师根据本人需求申报拟招生人数,学校再根据各单位科研经费、在学研究生数量、近年录取情况、当年教育部下达的实际指标数及上线人数并结合国家重点实验室(工程中心)、国家重点学科带头人、院士、长江学者、珠江学者等重点倾斜政策,分配招生指标。同时,学校借鉴其他高校的经验,按照学科特点和分类指导的原则,每位导师招收的第一名研究生不收费,从招收第二名研究生开始,采取递进出资的方式支付一定额度的经费,明确规定导师每年招生数量的上限,通过这样刚性的制度约束,有效地解决了学科之间、导师之间“缺指标、争指标、费指标”等问题,实践证明这种做法取得了很好的效果。

招生自主权方面,在研究生招生复试录取的过程中,坚持导师提议、集体决策,在国家 and 学校政策允许范围内,导师具有是否录取的决定权。同时提高优秀硕士生提前攻读博士学位的比例,适当降低准入报考条件,增加导师选拔人才的自主权,对重大

科技项目团队、国家重点学科等也适当放宽政策。

(三) 以科研为纽带, 积淀良好的学科文化, 促进师生关系和谐发展

学科形成发展过程中形成学科群体所特有的语言习惯、学科理念、知识体系、价值标准、思维与行为方式、伦理规范、团队风貌等文化意识, 并经过学科内部成员长期的交流、互动与传承, 形成稳定而明显的文化特质, 即是学科文化^[6]。学科文化的载体不外乎人才培养和科学研究。在研究生教育中, 发挥学科文化的育人作用, 培养研究生对学科热爱乃至忠诚、对学术规范的掌握、对学术道德的遵从显得非常必要并具有针对性, 因为学科文化本身包含了特定学科的价值标准和伦理规范, 是研究生德育的重要资源, 可以弥补教育资源之不足及单纯道德教育之说教感^[6]。从科研的角度来讲, 通过学科文化氛围的感染, 可以从侧面培养研究生良好的科研素养和科研习惯。

良好的学科文化是要靠代代研究者(包括导师和研究生)共同努力创造并共同维系的, 在此过程中, 导师常年在某一学科中工作, 担负着传承学科文化的重任。学术交流是传承学科文化的一个重要途径, 华南农业大学研究生培养机制改革方案中强调学术交流、完善学术报告制度, 导师应积极组织校外优秀专家作学术报告, 课题组也可以定期举办学术沙龙, 进行研究交流。通过学科文化的熏陶, 研究生不仅接受到学术方面的训练, 成为一名有“学术”的人, 更受到学科文化的浸润, 成为一名有“学养”的人, 从而提高研究生培养质量, 促进学科的发展; 更能使导师和研究生之间摆脱“从属关系”、“雇佣关系”, 促进师生向“导学关系”和谐发展^[7]。

(四) 以贯穿于科研的教书育人为己任, 提高责任意识, 保证研究生培养质量

研究生教育一直强调导师是研究生培养的第一责任人, 对所指导研究生的培养质量全面负责, 严格要求研究生遵守学校及研究生管理工作的各项规章制度, 协助学校、学院做好研究生的相关管理工作。在新的研究生培养机制改革背景下, 经费充足的导师在招收到多名研究生后, 必须注重在科研活动中培养创新人才, 积极开展教书育人工作, 履行导师对研究生学业进行指导的责任, 为研究生参与科学研究工作提供必要的机会和条件。此外, 改革方案中引入了培养过程多环节淘汰制度, 导师应对研究生的品德与学业情况进行考核, 有权根据研究生具体培养进展

情况, 提出提前毕业、延期毕业或者终止培养计划。

导师既有责任指导研究生从事创新活动, 也有责任关心研究生的政治思想教育和综合素质的提高, 并要以人为本, 协助研究生就业指导工作。对华南农业大学博士生的一项调查显示, 导师对博士生在专业知识方面的影响力较大或很大的占 84%, 在学术兴趣方面的影响力较大或很大的占 76%, 在科研能力方面的影响力较大或很大的占 92%, 在治学态度方面的影响力较大或很大的占 96%, 在道德修养方面的影响力较大或很大的占 80%。结果充分说明, 导师的学术水平和道德水平对研究生直接产生影响, 并对其日后发展起到了良好的榜样示范作用。因此导师在严谨学风、科学精神、合作精神、创新精神、职业道德等方面有责任为研究生做出表率, 切实关心研究生的学习和生活, 对研究生学术道德进行教育与监督。

此外, 新的培养机制改革方案中要求各学科根据自身特点, 科学制定符合本学科对研究生授予学位前科研成果要求(含发表论文、发明专利等)的“出口”标准, 编入研究生培养方案严格贯彻执行。所以在研究生培养的过程中, 导师有责任和义务密切关注研究生的科研进展, 并指导研究生及时归纳总结, 多出成果。通过对博士生的调查也证实了这点: 研究生对科研方法和规范的了解也主要来自导师(80%)和其他学者(38%), 导师对撰写博士学位论文帮助较大或很大的比例高达 95%, 这些数据说明导师指导学生良好的态度与和谐的师生关系, 为研究生培养质量的稳步提升提供保障。

(五) 以增强科研创新能力为目标, 提升导师水平, 加强导师队伍建设

导师自身素质和科研水平的高低与研究生培养质量密切相关, 高水平导师的遴选和完善的考核评估体系在研究生培养过程中起着关键性作用。目前的导师任期似乎是终生制, 有上无下, 缺乏完善的导师考核评估制度, 直接影响研究生的培养质量, 而且存在着部分导师水平不高、导师不导、指导不力、责任感不强等问题。新的培养机制改革方案对导师的遴选标准尤其是在科研能力、科研经费、创新能力等方面提出了更高的要求, 强化了导师岗位管理, 直接或间接地提高了导师队伍的整体水平。此外, 建立研究生指导教师考核制度, 严格执行导师“上岗”和“休岗”的有关规定, 建立导师有进有退的动态管理机制, 促进导师指导水平的提升。学校结合广东省

“211工程”三期建设, 评选优秀研究生导师、研究生教育管理工作先进个人, 并给予表彰和奖励。此外, 加大对全国优秀博士学位论文、广东省优秀学位论文、发表高水平论文研究生的指导老师进行奖励的力度, 间接地赋予导师权利。

另一方面, 逐步改革导师的资格认定制度。具有博士学位、具备指导博士生能力、科研能力突出、经费充足的副教授, 经审批也可根据实际需要招收博士生, 此举赋予那些科研能力突出、科研经费充足的硕士生导师培养博士生的权力, 深受导师欢迎。同时对近期科研经费紧张的博士生导师也起到督促和激励作用, 使他们无形中产生一种危机感。

三、导师如何面对研究生培养机制改革赋予的责权

华南农业大学作为省属重点农业院校, 在研究生培养机制改革实施过程中遇到很多困难, 其中经费是最关键的一环。由于没有国家专项资金的拨付, 学校通过多方筹措资金, 统筹各项教育资源, 才使改革得以顺利推进。在改革方案的前期调研和征求意见过程中, 与其他各高校同样遇到了很强的阻力, 部分导师对此不解, 认为培养机制改革就是要导师缴费, 另外也有部分导师认为学校是在给他们增加肩上的责任, 或者认为把培养研究生的压力全部推给导师。在方案正式实施后, 很多事先预料的现象并未发生, 按照方案中的有关条例, 招生指标得到有效、合理地分配; 导师在研究生招生录取、研究生奖学金评定、研究生助研岗位聘用、承担助研工作研究生的考核等方面拥有充分的推荐权、考核权或话语权。研究生培养机制改革更打破了原来研究生资助的“大锅饭”和“平均主义”形态, 与科研密切挂钩,

因此大多数导师拥护研究生培养机制改革方案的推进, 但是在新形势下, 导师应如何面对培养机制改革带来的责权变化, 对此笔者有如下想法:

第一, 研究生培养机制改革方案的初衷之一, 就是激励导师和研究生的科研积极性。因此导师应从提升自身的创新能力和创新意识做起, 培育创新思维, 争取更多的科研项目和科研经费, 为招收、培养更多的优秀研究生提供很好的平台和保障。

第二, 导学关系的本质是一个体现教育价值和学术价值的关系, 既包括言身传教、释疑解惑的教书, 也包括学高为师、德高为范的育人。因此导师应从自身的学术道德规范做起, 锲而不舍, 起好模范作用。在指导研究生的过程中与他们多沟通, 增加师生间的互动, 构建一种平等、健康、和谐的合作伙伴关系, 同时建立灵活多样的交流模式, 引导他们走到学科前沿, 培养学生严谨的治学态度和开拓创新精神。

第三, 在研究生培养机制改革实施的大背景下, 导师应提高责任心, 切实担当起培养高层次人才灵魂的高级工程师, 在招生、培养、学位授予、思想政治教育、心理健康教育、就业指导等过程中切实履行导师的义务和权力, 导师应坚持“严谨治学、严格育人、严以律己”“三严”^[8], 同时也应教导研究生做到“三求”, 即求真、求实、求新。

第四, 对于科研能力稍弱的导师, 应向学科带头人或其他知名导师虚心学习, 融入学科特有的文化氛围。也可以从学校层面上建立本学科甚至跨学科的科研团队或对构建导师团队和科研平台给予政策支持。研究生指导也可从单导师制升级为复合导师制^[8]或导师指导小组, 充分发挥全体导师的集体智慧, 将各位导师的学术专长与研究生的学术方向更加紧密的结合在一起, 充分利用现有人力、物力资源, 实现指导效益的最大化。

参考文献:

- [1] 杨卫, 来茂德, 严建华. 研究生培养机制改革的理论思考和实践探索[J]. 学位与研究生教育, 2009(4): 1-6.
- [2] 吴晓求, 宋东霞, 安志伟. 以提高培养质量为核心全面推进研究生培养机制改革[J]. 学位与研究生教育, 2009(4): 7-10.
- [3] 王仰麟, 生玉海, 黄俊平. 研究生培养机制改革与研究生奖助体系的构建—以北京大学为例[J]. 学位与研究生教育, 2009(4): 11-15.
- [4] 来茂德, 沈满洪, 陈凯旋. 培养机制改革: 新时期研究生教育改革的路径选择[J]. 学位与研究生教育, 2007(12): 1-5.
- [5] 刘伟, 张万红. 研究生培养机制改革对导师制度的影响与完善[J]. 学位与研究生教育, 2009(4): 16-19.
- [6] 陈平. 论学科文化在研究生培养中的作用[J]. 学位与研究生教育, 2005(12): 10-13.
- [7] 秦宇宙. 导师制下的导师与研究生关系剖析[J]. 经济师, 2009(4): 115-116.
- [8] 徐希元. 研究生导师教书育人工作的探析与研究[J]. 学位与研究生教育, 1998(4): 51-54.

(下转第66页)

养方案,高质量完成工程硕士(设备监理)研究生的培养任务已成为摆在试点院校面前的一个新课题。如何充分利用高校优质的教育资源,培养出适应行

业需求的高层次应用型工程人才,如何通过工程硕士与职业资格认证的结合提升工程硕士教育质量将是我国工程硕士教育改革创新面临的重要命题。

参考文献:

[1] 全国工程硕士研究生教育网 http://www.meng.edu.cn/htmls/wjfg/statute_detail.jsp?wjfg_type=2&wh=060410.

Practice in the Collaboration of Master of Engineering Program with Professional Qualification Certification of Equipment Supervisors

WANG Yanbo, HUANG Qingxue, LIU Cuirong

(Taiyuan University of Science and Technology, Taiyuan, Shanxi 030024)

Abstract: The collaboration of a master of engineering program with the professional qualification certification of equipment supervisors is a first of such efforts in China. It is highly meaningful in that it enhances the training of competent engineers, enlarges the force of equipment supervisors, raises their capabilities and competitive strengths, and consequently helps ensure the quality of large scale projects. This collaboration will provide useful experience for the integration of master of engineering programs with the certification of other types of professional qualifications in this country.

Keywords: master of engineering program; equipment supervisor; professional qualification certification

(上接第 41 页)

Analysis of Graduate Supervisors' Responsibilities and Rights during the Training Mode Reform with a Research Based Orientation —An Empirical Study at a University in South China

MENG Chengmin

(South China Agricultural University, Guangzhou, Guangdong 510642)

Abstract: From the perspectives of both supervisors and students, a discussion is presented on the research based orientation and graduate supervisors' responsibilities and rights. Views are offered as to how supervisors should exercise their responsibilities and rights to promote the training mode reform.

Keywords: training; mode reform; supervisor; responsibility; right