

文章编号: 2095-1663(2013)04-0072-05

论理工科硕士生协助导师的可持续发展

——兼论大学青年教师的学术发展

李明忠 焦运红

(河北大学教育学院, 河北保定 071002)

摘要: 硕士生协助导师一般是指工作不久、具有博士学位且无高级职称的青年教师,他们协助正式硕士生导师指导研究生。作为协助导师的青年教师虽然对研究生的培养具有多方面的积极促进作用,但其自身发展同样存在不少问题:“协助导师”身份使青年教师在硕士生导师的领导和支配下难以独立发展、“小导师”身份使青年教师难以得到研究生的足够认同和尊重、“非正式导师”身份使青年教师难以得到学校层面的政策支持和制度保障。因此,我们需要对这些现实问题高度重视并予以解决,积极采取各种有效策略来促进青年教师的可持续发展。

关键词: 研究生培养; 青年教师; 协助导师; 学术发展; 学术评价制度

中图分类号: G645 **文献标识码:** A

硕士生协助导师一般是指工作不久、具有高学历(一般具有博士学位)且无高级职称的青年教师,他们协助硕士生导师指导研究生。硕士生协助导师现象大量出现的原因主要有两个方面:一是随着研究生规模扩大所带来的学生多、导师少的结构性矛盾日益突出,在研究生导师指导不到位的情况下,很多高校一般通过协助导师来补充。^[1]二是与青年教师的自身发展密切相关,具体表现为:其一,参加工作不久的青年教师,尤其是对理工科青年教师而言,他们往往需要借助一个实验室或科研平台来开展教学科研工作,因此,参与具有独立实验室的硕士生导师或博士生导师等中老年教师的科研团队就成了一个必需途径。其二,具有高学历、接受过学术训练的青年教师的科研能力较强,主持或参与过一定数量的科研课题,是学校大力培养的后备人才,但由于名额、资历所限,一时难以晋升为副教授,而传统上的硕士生导师又必须由具有副教授及以上职称

的教师担任,这势必会导致一定程度的“人才积压”现象出现;很多高校为了充分调动青年教师的积极性,促使他们在科研、教书育人等方面进行能力提升,便出台相应的措施让其协助硕士生导师参与研究生的培养工作。由此可知,本文所指的硕士生协助导师主要是指侧重于理工科的全日制、学术型硕士生的协助导师,而非博士生协助导师或专业学位硕士生的第二导师。

青年教师作为协助导师指导研究生不仅对自己的发展有积极的促进作用,也有利于硕士生导师从大量的研究生基本科研素质培养任务中解放出来,以规划相对宏观的工作,还有利于研究生接受不同导师的指导,了解不同的研究风格、拓展多元的学术兴趣,进而提高自身的理论素养和实践能力。然而,同样是在指导研究生的过程中,作为协助导师的青年教师的自身发展却存在着不少问题,需要引起我们的高度重视。

收稿日期:2013-03-27

作者简介:李明忠(1979—),男,山东莱芜人,河北大学教育学院副教授,教育学博士。

焦运红(1980—),女,河北曲阳人,河北大学化学与环境科学学院副教授,理学博士。

一、“协助导师”身份使青年教师在硕士生导师的领导和支配下难以独立发展

由于理工科研究生培养的研究性质和基于实验室开展课题研究的特点,研究生的培养过程是与课题研究、实验室管理相互交织在一起的。因此,青年教师在协助指导研究生的同时,不但要积极参与硕士生导师的科研课题,还需要负责实验室的具体管理工作。所以,具有协助导师身份的青年教师和硕士生导师也必然在研究生培养、课题研究和实验室管理三个方面发生互动和联系。

(一) 研究生培养中的主导与协助

协助导师,顾名思义,就是协助正式硕士生导师一起指导研究生。如果说硕士生导师主要在研究生学习的课题选择、研究方向等方面进行指导和把关,并为学生的研究工作提供科研课题和经费保障的话,那协助导师则更多的是负责学生学习过程中的一些具体指导和日常的研究、生活等方面的管理。因此,协助导师是在硕士生导师的主导下从事具体培养事务的指导,是硕士生导师想法的具体实践和详细展开,而非独立指导。由此可以看出,虽然硕士生导师和协助导师相互合作、共同完成研究生培养的指导任务,但二者在研究生指导过程中的地位并不是平等的,而是主从关系,一方主导、一方协助。

(二) 课题研究中的独立与依附

理工科研究生培养的必经之道是课题研究,而围绕课题一般组成一个课题组或科研团队。一个课题组或科研团队就像是“一个企业内部的管理系统,最上面的是老板,中间是管理人员,下面是雇员。”^[2]“老板”就是课题负责人,即硕士生导师,对课题做整体的把关工作;“中层管理人员”主要由青年教师承担,具体负责课题的管理工作,诸如课题进度、研究项目划分、人员分工以及具体的事务安排等;“雇员”则主要由研究生组成,他们在硕士生导师和青年教师的指导下具体开展研究工作。由此可见,硕士生导师和青年教师、研究生之间在一定程度上形成了某种雇佣关系、利益关系。

对青年教师来说,由于前期积累较少,再加上资历较浅,即使有创新性思想也往往难以获得资助;目前虽有各种级别的青年资助基金,但由于名额有限、机会不多,致使很多青年教师没有独立科研的机会;再者,即便是已有一定影响力研究成果的青年教师,

也往往是在中老年教授等“大老板”的羽翼下,传承以前的研究成果,并不具有独立的学术思想。^[3]饱受没有启动经费、缺乏实验条件、找不准科研方向等现实之苦的青年教师往往迫于生计而不得不依附于中老年教授或某些知名学者的团队之中,放弃个人学术兴趣和专长去依附于别人工作以换取自己的资历,青年教师与中老年教授之间形成的各种不同的支配与依附关系,严重影响了青年教师的学术独立。

(三) 实验室管理中的宏观规划与具体负责

理工科研究生的培养主要是在实验室中通过课题研究进行的。因此,研究生的培养必须与实验室的管理有机结合起来,才能既使实验室安全、高效地运转,又使研究生的培养高质、有序地进行。硕士生导师作为实验室的负责人,不可能大包大揽,主要负责实验室的宏观规划,而实验室众多具体事务的管理,诸如实验室日常规章制度、实验室安全、实验设计与具体指导等,一般行政人员不合适,研究生(或研究生助理)又干不了,只能由青年教师来承担,这些非学术性事务,对青年教师的教学科研工作带来了不少压力。

二、“小导师”身份使青年教师难以得到研究生的足够认同和尊重

青年教师的协助导师身份使得他们与正式硕士生导师成了研究生眼中的“第一导师、第二导师”或“大导师、小导师”。所谓“大导师”,就是研究生的正式导师,他们主要在研究生培养的关键环节进行指导和把关、负责实验室的宏观规划和整体发展以及积极申请重大科研课题;“小导师”则具体承担实验室各项事务的管理、带领研究生专攻某一项科研课题或其中的一部分并对研究生进行科研训练和学习、生活方面的具体指导。由此可知,青年教师虽然是名义上的小导师,却具有大导师之实,从而客观造成了大导师在研究生具体培养过程中的缺席与缺位等“不作为”现象;与之相比,青年教师虽然承担了大导师的诸多任务和责任,但在研究生眼中却是真真正正的小导师,无名无份,并未得到研究生的足够认同和尊重。

第一,理工科研究生经过大学本科学习后虽然具备了一定的知识储备和较强的自学能力,但科研能力普遍较弱,诸如专业知识不系统、实验动手能力差、科研基本程序不了解、文献阅读量少、论文写作

能力差等,这些都需要在小导师的细心指导下才能逐步改善。刚完成从学生到教师角色转换的青年教师,缺乏指导研究生的经验,不但需要耗费大量的时间和精力进行学习和摸索,还需要具有很强的责任心,这些都对小导师提出了较高的要求。^[4]由此可见,随着小导师的协助指导,大导师从大量的研究生基本科研培养任务中解放出来了,从而致使大导师在研究生具体指导中的不断缺席与缺位。选拔部分青年教师作为协助导师的目的之一本是希望正式硕士生导师能够发挥“传、帮、带”的作用,以老带新,促进青年教师的尽快成长,可事实上却造成了正式导师的不作为。

第二,“干孩子”眼中的“小导师”。虽然大导师在指导研究生的过程中存在缺位现象,可研究生依旧认定自己是大导师的亲孩子。与之相比,虽然青年教师承担了很多研究生培养的具体指导工作,可在研究生眼中却是小导师,并未得到研究生的足够认同和尊重,这是因为研究生能否按时毕业答辩最终是由大导师而非小导师来决定或拍板。因此,在研究生眼中,不管小导师对他们如何关心,总觉得小导师是外人,自己不是小导师的“亲孩子”,而是“干孩子”。诸如,研究生不太在意小导师说的话、不太情愿去做小导师吩咐的事情、对小导师的指导意见也半信半疑,致使小导师和研究生之间虽然平时接触频繁却总有一种无形的距离感存在。这一方面反映了注重结果而非过程的研究生评价标准,并未有效地对硕士生导师的真实教育行为水平作出合理的考核,另一方面也反映了小导师的身份和地位没有得到相关政策文件的正式认可,从而也就难以真正得到研究生的高度尊重和认同。

三、“非正式导师”身份使青年教师难以得到学校层面的政策支持和制度保障

虽然硕士生协助导师在理工科研究生培养中发挥着积极作用,但除了少数高校有明确的资格选拔制度和相应的政策外,大多数高校都没有明确的资格说明和政策规定,可在事实上的研究生培养中却默许存在或潜规则存在硕士生协助导师这一现象。由此可知,青年教师虽然在研究生培养中尽职尽责,但“非正式导师”身份却使其没有相应地得到学校层面的政策支持和制度保障。

第一,研究生导师考核上存在政策缺失。一方

面,刚刚工作不久、正处于从学生到教师身份适应中的青年教师,除了面对大量的教学科研压力之外,还需要花费大量的时间精力来协助指导研究生,可在相关的政策制度上却没有给予正式认可,既没有一定的工作量说明,也没有相应的岗位津贴或补助,难免造成其积极性和主动性受挫。另一方面,青年教师协助指导研究生,在一定程度上减轻了正式导师的责任和压力,可正式导师的工作量统计、岗位津贴等都没有丝毫减少,这种缺乏对正式导师教育行为进行过程监督和考核的评价机制,在一定程度上致使正式导师在研究生培养过程中的不作为、少作为现象日益增强。由此可见,无论是非正式导师辛勤付出的不认可,还是正式导师缺席不作为现象的增多,都反映出学校相关部门在研究生导师考核管理上的缺失。

第二,学术评价制度上缺乏认可机制。青年教师作为协助导师指导研究生不仅仅是简单的重复性劳动,也不只是大量的非学术性事务工作,还有大量的学术付出,比如研究思路、设计方案、实验操作、数据处理、论文写作及修改等,处处都体现着他们的学术观点和研究思想,可在最后的成果署名方面,自己姓名要么远远靠后要么没有。一个较普遍的现象是:许多高校明文规定,研究生毕业的基本要求是在相应的期刊杂志上发表一定数量的论文,在署名上“本人为第一作者或导师为第一作者,本人为第二作者”。^[5]还有,在研究生毕业学位论文的指导教师栏上,很多高校都不要求显示协助导师的姓名。这些事实都反映出“非正式导师”身份使青年教师的学术贡献被公开地“潜规则”了。如果说青年教师在协助指导研究生上付出的事务性劳动不求回报可以接受,算是一个学习和探索如何指导研究生的经历的话,那么代表青年教师学术贡献的思想观点也不被认可就难以接受了,毕竟学术成果和学术贡献是评价青年教师学术水平的重要标志。

因此,如何保证既能客观、公正、全面地评价青年教师在协助指导研究生过程中的努力与付出,又能积极纠正正式导师教育行为评价体系中的误导和偏差,是一项亟待研究的重要课题。

四、硕士生协助导师可持续发展的有效策略

作为协助导师的青年教师虽然对研究生的培养具有多方面的积极促进作用,但其自身发展同样存

在着不少问题。“协助导师”身份使青年教师在硕士生导师的领导和支配下难以独立发展、“小导师”身份使青年教师难以得到研究生的足够认同和尊重、“非正式导师”身份更是使青年教师缺乏学校层面的政策支持和制度保障。因此,我们要高度重视并积极解决这些现存问题,采取各种有效策略来促进青年教师的快速成长和可持续发展。

第一,高校要加大对青年教师学术发展的支持力度。

青年教师既是家庭经济的支撑,又是学校教学科研的重要力量,承担着多种压力。就生存状况来看,大学青年教师收入不高,承受着较大的经济压力和生活压力;从工作方面来看,不少青年教师在承担教学科研重任的同时,还面临着“院长助理”、“学术秘书”等行政杂务的压力。^[6]因此,要想减轻青年教师的压力,给他们更多的支持、更大的成长空间,既要积极提高青年教师的待遇,让他们通过教学科研就能获得体面收入,又要加强对青年教师学术发展的支持力度。

与提高青年教师的工资收入相比,不少青年教师往往更关心自己的学术水平能否得到承认、学术发展能否得到保障。刚刚走上工作岗位的青年教师,虽正处在事业的起步阶段,但却是思想最活跃、创造力最强的时期,也是培养他们独立开展科研工作能力的重要阶段,最需要获得支持。因此,要加强对青年教师学术发展的支持力度。青年教师获得资助,不仅仅是获得了多少科研启动资金,更重要的是获得资助本身意味着自己的工作得到了认可,有助于青年教师独立从事科研工作、早日明确研究方向、逐步形成独立的学术思想。同时,我们还应该看到,只有资金支持是不够的,还要有相应的政策支持和“软环境”建设。^[7]正如上文所述,由于没有实验条件和科研团队支持,致使青年教师在学术发展上存在依附和打工行为。所以,对工作不久的青年教师来说,软环境尤其是团队组建和配套条件往往比资金更重要。

第二,制定科学合理的学术评价制度。

青年教师作为课题参与者积极参与中老年教师(或研究生导师)的课题研究,不但投入了大量的时间和精力,而且也有重要的学术贡献。在“大科学”、“后学院科学”时代,许多科研课题不是一个人能够完成的,科研课题每个参与者的价值和作用都需要

得到相应的尊重,应根据他们的贡献大小给予不同的工作量认可。可现实中,我国大部分高校的学术评价体系非常注重科研成果的作者顺序,甚至只有第一作者才被承认。这种“激励不相容”的扭曲性学术评价机制为大学内部的科研合作带来了有争议的影响,既严重打击了合作积极性,又挫伤了课题研究中的雇佣、利益关系合作者(尤其是青年教师)的积极性。其实,排名先后体现的是每个人在某项科研课题或科研成果中的贡献大小,如果过于重视第一作者,甚至会影响到科研的顺利开展和合作精神的形成。^[8]因此,我国高校应该调整过于重视第一作者的科研评价制度,积极引导并制定科学合理的学术评价制度和科研合作激励机制,让教师乐于合作、受益于合作,在合作中促进自己的学术发展和不断积累学术声誉。具体来说,在职称评定、津贴考核或科研奖励过程中,既要合理确定第一作者的权重,又要科学设定非第一作者的折算方法,让合作研究成果进入科研评价体系。^[9]科学合理的科研合作激励机制不但是对当前课题研究中日益加重的利益关系、雇佣关系的一种纠正,而且还可以使青年教师与中老年教师之间保持相对松散的关系,真正促进他们之间的合作与交流,形成“老帮新”、“新长快”的结果。

第三,健全和完善硕士生导师教育行为评价体系。

在研究生培养过程中所出现的正式导师缺位指导、协助导师越位代劳问题,不但反映了现行的硕士生导师教育行为评价体系中存在着正式导师教育行为规范不明确、教育过程评价不重视,从而使得高校对硕士生导师的教育行为监管不力,以致“不作为”现象日益突出;而且也反映了协助导师指导任务不明确、真心付出得不到政策肯定,致使有名无份。因此,我们需要尽快健全和完善硕士生导师教育行为评价体系。一方面,努力加强硕士生导师教育行为规范建设、积极构建硕士生导师教育行为过程评价机制,加强其教育行为水平的考核,从而在研究生的培养过程中尽职尽责。^[10]另一方面,对协助导师的指导工作给予明确,并从政策和制度上进行一定程度的认可,不但有利于协助导师非正式身份的摆脱,进一步发挥其积极性,而且也会使研究生摆正身份和心态,对协助指导的“小导师”给予高度尊重,有更多的敬畏感和认同感。

参考文献:

- [1] 雷永林,王维平,朱一凡,李群. 以小导师为核心的研究生培养模式初探[J]. 学位与研究生教育,2010,(4):17-21.
- [2] 张琦,周凯. “老板”带研究生 公司化运营成趋势[N]. 中国青年报,2008-01-11(6).
- [3] 罗晖. 青年科学基金:让年轻学者有“资本”走向学术独立——访清华大学副校长邱勇[N]. 科技日报,2012-04-16(1).
- [4] 杜长明,刘艳,熊亚. 理工科年轻教师培养研究生浅谈[J]. 学位与研究生教育,2011,(3):9-12.
- [5] 河北大学关于 2012 年上半年学位授予工作安排的通知 [EB/OL]. [2012-02-28] <http://xwb.hbu.edu.cn/hbu/ShowArticle.asp?ArticleID=244>.
- [6] 向楠,蒋甜甜,蒙茜. 学术研究变成提款机 对青年教师关注太少[N]. 中国青年报,2011-12-30(2).
- [7] 姜澎. 上海:高校助力青年教师“突围”[N]. 文汇报,2009-08-17(6).
- [8] 王庆. 别让排名先后影响科研合作[N]. 中国科学报,2012-04-24(1).
- [9] 石军伟,付海艳. 激励机制、科研合作网络与大学声誉之间的关系研究[J]. 教育研究,2012,(1):81-88.
- [10] 王玲. 论我国硕士生导师教育行为评价的缺失与错位[J]. 学位与研究生教育,2011,(3):26-30.

On the Sustainable Development of Assistant Supervisors of Master's Students of Science and Technology and the Academic Development of Young Teachers

LI Ming-zhong, JIAO Yun-hong

(School of Education, Hebei University, Baoding, Hebei 071002)

Abstract: While young teachers serving as assistants to supervisors of master's students play a positive role, they are faced with many problems in their own career development. Their independent development tends to be shadowed under the control of supervisors; their assistant role does not earn sufficient recognition from their students; and their secondary responsibility often does not receive enough policy support from the university. This situation must be addressed with effective measures to facilitate the sustainable development of young teachers.

Keywords: graduate training; young teacher; assistant supervisor; academic development; academic evaluation system

(上接第 57 页)

Reflections on the Reform in the System of Applications for Admission to Doctoral Programs

DONG Xiang-yu

(Institute of Higher Education, East China Normal University, Shanghai 200062)

Abstract: An analysis based on the signal theory is presented about the shortcomings of the doctoral entrance examination system and the suitability of the application system. Suggestions are also offered on the reform in the recruitment of doctoral students.

Keywords: doctoral student recruitment; application for admission; entrance examination system