文章编号：2095-1663(2017)02-0024-04

发挥导师在研究生思想政治教育中作用的长效机制探索

胡守强[a,b]，涂俊才[a]，范金凤[b]，刘　凡[c]

（华中农业大学　a.研究生工作部；b.研究生院；c.文法学院，武汉 430070）

摘　要：结合调查统计数据，分析当前导师在研究生思想政治教育中作用发挥方面存在的问题及原因，提出应从健全遴选机制、培训机制、激励机制、协同机制、平衡机制等五个方面入手，构建发挥导师在研究生思想政治教育中作用的长效机制。

关键词：导师；研究生；思想政治教育；机制

中图分类号：G643.1　　**文献标识码**：A

近些年来，在导师和学生之间发生了一系列影响广泛的事件，如某大学教授发文“断绝师生关系”、某大学研三学生坠楼引发其导师被声讨及被处理、某大学导师性侵女学生、某大学研究生在其导师所属工厂做实验被炸身亡等等，引发教育主管部门、研究生培养单位的高度重视及全社会的广泛关注。如何发挥导师作为“研究生培养的第一责任人”、“研究生思想政治教育的首要责任人”的育人作用，再度引发热议，备受瞩目。

一、当前导师在研究生思想政治教育中作用发挥的现状

据我们多次问卷调查分析和长期的观察总结判断，目前大多数导师(70%到 80%之间)对研究生思想政治教育认识到位、工作到位，能自觉开展研究生思想政治教育，是优秀或称职的；有少部分导师(20%到 30%之间)对开展研究生思想政治教育的认识和工作不完全到位，但基本称职。据 2011 年 4 月在华中农业大学研究生导师中进行的问卷调查，对“导师负有对研究生进行思想政治教育的首要责任”、要“充分发挥导师在研究生思想政治教育中首要责任人的作用”的提法，“非常赞同”的占 19.9%、“基本赞同”的占 60.1%、“不赞同也不反对”的占 15.5%，“不太赞同”的占 4.1%，“反对”的占 0.4%。据 2015 年 10 月在该校研究生导师中进行的又一次调查，“非常认同的”占 10.8%，“比较认同”的占 32.3%，“一般”的占 30.9%，“不太认同”的占 19.7%，“非常不认同”的占 6.3%。评价当前导师在研究生思想政治教育中的作用发挥状况，必须肯定导师队伍的主流是好的。

另一方面，我们也发现，有极少数导师对开展研究生思想政治教育的认识和工作极不到位。我们调查中的部分统计数据相互印证了这一点。有 2.2%的导师认为培养研究生不值得；有 1.3%的导师表示不愿意在研究生培养上花费时间精力；有 0.9%的研究生反映与导师的交流一学期不到一次；有 2.3%的研究生认为导师不愿意和自己交流；有 2.3%的研究生认为自己与导师的关系不太融洽或很不融洽。

总的来说，当前导师队伍中关于研究生思想政治教育作用发挥方面存在的问题不可小视，极少数

收稿日期：2017-02-17

作者简介：胡守强(1973-)，男，江苏宿迁人，华中农业大学党委研究生工作部部长、研究生院副院长，副研究员。

基金项目：2015 年中国学位与研究生教育学会研究课题“研究生导师的职责、考核、评价及激励机制研究”(编号 2015Y0801)

导师存在的问题相当严重，甚至是研究生思想政治教育的负能量。这些问题主要表现在：

1.部分导师不认同自己作为研究生思想政治教育首要责任人的角色，不认同自己应负有或能负有研究生思想政治教育的职责。

2.部分导师重用人、轻育人，重业务学习、轻思想政治教育。有的导师把发论文当作研究生培养的全部内容和培养质量的唯一标准，不支持、不参与甚至反对研究生参加思想政治教育活动。

3.师生关系不和谐。一些师门内部积极的沟通交流较少，师生关系不密切、不亲和，趋于冷淡，甚至紧张和冲突。有的师门研究生对导师满意度不高，某国家重点大学曾在不到一年内，连续发生三起整个师门研究生检举其导师不良行为并要求更换导师的事件。

4.研究生培养质量堪忧。尽管我们不能把目前的研究生培养质量简单地和过去、和国外比较，但这些年，研究生的培养质量还是受到质疑。研究生的创新能力和实践能力需进一步提升，一些研究生学风浮躁、学术诚信意识差，学术不端行为屡屡曝光，有的学位论文甚至整篇抄袭，研究生的心理素质、综合能力亦有待优化。

二、存在问题的原因分析

(一)导师主观原因

(1)部分导师存在认识偏差。有的导师认为研究生思想政治教育不重要，没必要管；有的导师认为研究生都是成年人了，那都是他自己的事，不该管也不需要别人去管；有的导师认为研究生的思想品格已经定型了，管也管不了；有的导师认为自己只负责研究生的学术培养，研究生思想政治教育是研工部门或研究生辅导员的事。

(2)部分导师育人能力不足，想做但不会做研究生思想政治教育。目前导师遴选中更多看重的还是科研能力，对思想政治教育能力考察较少。有的导师对思想政治教育工作的内容、方式、方法了解不多，缺乏实践，和学生相处时简单粗暴、任性而为，导致开展思想政治教育工作的有效性不高，效果不够显著。

(3)少数导师由于自身学术水平、学术影响甚至师德师风方面的问题，个人在研究生中缺乏威信、缺少魅力，难以对研究生思想政治教育起到正面作用，甚至产生负面影响(导师的政治取向等是其中特殊的一类)，有的导师把学生当作廉价打工仔，要求学生长期低酬甚至无酬为其打工，为其个人私事服务；有的导师克扣学生的奖助学金；有的导师高高在上，不尊重学生人格，动辄言辞侮辱学生，极个别导师甚至性骚扰学生。

(二)外部客观原因

(1)对研究生培养机制改革导向的认识有一个过程。较长一段时间内，国家正式文件中都强调："培养机制改革的核心是建立科学研究为导向的导师负责制"。这个提法可能存在误导倾向，尤其是对硕士，应该强调建立以育人为导向的导师负责制，科学研究只是育人的手段。教研[2013]1号文没有再延续这个提法，而是明确提出了"构建以研究生成长成才为中心的培养机制"，应该是对以往提法的修正。

(2)培养单位的制度建设有待完善。培养单位普遍缺乏对导师有效的考核评价激励制度，即使有，也很笼统模糊、可操作性不强，落实困难，激励力度弱。学校负责研究生思想政治教育的专职机构和人员与导师工作联系的长效机制没有真正建立起来，缺少对研究生开展思想政治教育的协同机制，没有形成有效合力。对研究生导师如何开展研究生思想政治教育的针对性培训不够，缺乏有效指导。思想政治教育工作过多依赖辅导员，而辅导员却不得不忙于大量事务性工作。总体上看，在促进导师参与研究生思想政治教育工作方面缺乏落小落细的实招硬招。

(3)导师招收研究生偏多，生师比例失调。1999年研究生开始扩招，连续经历了十多年的快速增长，研究生数量激增，导师人数的增长却相对缓慢，导致研究生数量与导师数量出现严重失调。1997年研究生生师比为2.78，而2010年研究生生师比为12.72，致使一个导师三届带的研究生数量少则八九人，多则十数人。[1]导师精力不够，对参与研究生思想政治教育心有余而力不足。

(4)研究生读研动机和导师招研动机的不对接。"导师爱项目，不爱学生；学生爱前程，不爱科研。"[2]这个说法生动描述了研究生读研动机和导师招研动机的严重不对接。几乎不用怀疑的是，目前大部分导师招生的首要目的并非培养人才，而是让学生分担科研任务，导师更重视的是研究生的科研成绩，以便完成自己的科研项目；另一方面，据笔者所在学校连续四年的关于研究生当初读研动机的问卷调

查，每年均只有 20％左右的学生是“对科学研究有兴趣”，另有 45％左右的学生读研是“为了找到更理想的工作”、25％左右是为了“继续深造以提高综合素质”、10％左右的学生是“说不清楚”或“其它”。双方需求的不对接，很容易影响师生关系并引发冲突。这可能是中国研究生教育深化改革最需要关注的问题之一。

(5)部分导师的确较忙，自身压力也较大。有的导师或教学、或科研、或学习、或应酬争项目，或应付一些硬性考核，工作生活繁忙，对思想政治教育这样的软任务，自然难以上心。高校教师因为压力大而出现心理问题的也不乏其例。

(6)个别研究生的自身问题。有些研究生对学习和科研严重缺乏兴趣，自我管理能力差、沟通交流能力差、积极主动性差，或存在心理封闭、自卑、脆弱等心理缺陷，的确也让导师勉为其难。

三、发挥导师思想政治教育作用的长效机制探索

发挥导师在研究生思想政治教育中的作用，既要在做好顶层设计、系统统筹、全面覆盖上下功夫，又要点面结合、落小落细，在具体举措办法的创新落实上下功夫。

(一)健全遴选机制

健全遴选机制，主要是把住导师队伍的入口关。要真正完善导师遴选制度，定好标准、严格程序、全面考核，不仅要审核导师的科研能力和学术水平，更应将行为品格、治学态度、育人意识、学术道德等纳入考核范围。应实行预备导师制，即在遴选前必须要协助正式导师指导完成研究生一届以上。导师遴选的条件、流程、个人申报材料等要全过程公示。对政治取向偏离、个人道德修养差、思想政治素质低、不良反映突出的申报者，应“一票否决”。

(二)健全培训机制

健全培训机制，主要是加强对导师尤其是新导师的培训，以增强导师“第一责任人”、“首要责任人”的意识、提高导师开展研究生思想政治教育工作的能力和水平。指导研究生是需要良好教学艺术和育人能力的创造性活动。导师需要有育人情怀，优秀的科学家(学者)未必就是优秀的研究生导师。定期的岗位培训对提高导师的工作水平十分必要和有益，也受到大多数导师的欢迎。培训要引导导师思考 3 个问题：为什么要招研究生？应该教给研究生什么？怎样带好研究生？要讲清 6 个问题：导师为什么是研究生培养的第一责任人和研究生思想政治教育的首要责任人？导师的权利和责任是什么？导师和研究生之间应该是一种什么关系或者说健康的师生关系是什么状态？导师对研究生的言行哪些是必须禁止的范围，底线是什么？导师开展研究生思想政治教育的方式、方法、技巧是什么，如何及时处理和转介研究生中问题较严重的个案？导师自身该如何持续成长？要引导导师树立一个观念：培养出优秀的杰出的人才，是导师的最大成果！对导师的培训，校院两级都应该定期开展。不按要求参加的，应取消下年度招生资格。

(三)健全激励机制

健全激励机制，主要是明确导师职责，开展年度考核，务必奖惩分明。职责是考核的基础和依据，考核的结果是激励的基础和依据。明确导师开展研究生思想政治教育的具体职责是健全激励机制的前提。为此，可将导师在研究生思想政治教育中的职责细化为学风教育、培养学生综合素质和能力、定期谈话交流及对特殊个案的处理和转介、就业指导、支持学生的社会活动实践、了解和协助所在学院做好相关的研究生教育工作等六个方面。[3]

招生资格年度审核制度是激励机制的核心。被遴选为导师只能说明该教师具备了指导研究生的基本条件和资格，但能否实际招生应每年予以审定。导师招生资格年度审核和导师遴选在评价内容、方式上有相似之处，亦有不同之处。导师遴选重在考察其是否具备担任导师的基本素质、能力和招生条件，建立导师库，主要是一次性考察，更侧重基本的素质、能力和申报时的累积条件。招生资格年度审核则是在此基础上的连续性考察，更侧重其指导研究生的实际效果(表现)和当年的招生条件，以此打破传统的导师招生终身制。研究生(包括已毕业研究生)对其导师的评价应纳入到考核指标体系内。目前，四川大学、南京航天航空大学、郑州大学等学校都进行了有益的探索。

奖惩分明是激励机制的内在要求。根据考核结果，既要丰富正向激励，也要强化负向激励。对优秀导师要大力宣传表彰，给予指标、物质和精神等多形式的奖励。对于招生条件不再具备、有学术不端或学术腐败、有师德师风问题、研究生强烈不满等情形的导师要有退出和惩罚制度。一经查实，要视情节轻重，及时处理，比如约谈、责令书面检查、通报批

评、公开检讨、警告直至下一年度停招、取消导师资格，甚至降低专技等级、开除教职等。通过正向和负向激励，优化导师队伍。

（四）健全协同机制

健全协同机制，主要是健全研究生思想政治教育专职干部—导师—研究生三者之间的交流协作制度。研究生思政专职干部队伍是研究生思想政治教育的主导力量。导师队伍是研究生思想政治教育的根本力量。研究生骨干队伍是研究生思想政治教育的重要力量。健全协同机制的核心是通过系列的制度设计和活动开展，创造机会和平台帮助、促进导师参与到研究生思想政治教育中来，促进专职干部--导师--研究生三者之间的交流互动，增进相互理解和支持。

（1）健全三方定期见面交流制度。副书记、辅导员等研究生思想政治教育专职干部要主动定期走访导师，也可以利用学院的教职工大会和导师们沟通交流。发生个案，应随时沟通交流。专职干部应坚持定期进研究生实验室、教室、宿舍、基地，了解研究生学习生活的真实状态。导师应定期和研究生集体或单独谈话交流，如每两周至少见面一次。应强调面谈的次数和质量，不能完全依赖网络。

（2）实施导师助理制度。所谓导师助理，就是以研究生师门或实验室（研究室）为基本功能单位设立的一个助管岗位，按 1:10 至 30 的比例从研究生中选拔一人担任。情况适宜的，可与研究生党支部的设置和建设相结合，符合条件的导助可兼任研究生党支部书记。研究生思想政治教育以师门或实验室（研究室）为基本组织管理单位，符合研究生学习、生活和研究生教育培养的特点和规律。工作开展中，导师大力支持、学生积极参与、队伍易于建设和管理，关键是能抓到辅导员手中。导助队伍推动、促进和协助了导师发挥思想政治教育作用，同时和传统的研究生干部队伍形成有益的互补，共同服务于研究生思想政治教育工作。导助的存在，可以在专职干部、导师、广大研究生群体之间形成一个相互贯通的交流环。[4]

（3）多途径多形式开展活动。除了上述制度，还可在落细落小的具体活动开展上下功夫，如每年召开有专职干部、导师、研究生代表参加的优秀导师育人座谈会；建立导师 QQ 群，定期编发《导师园地》之类的内部交流材料；定期给导师发送电子邮件（研工部可根据全年研究生思想政治教育不同阶段的特点，设计包含导师应注意的具体工作的各种模板，由学院根据自身特点和工作进度，适当修改后及时发送给学院全体导师）；给导师发放《研究生心理健康教育导师手册》；每单年份开展一次“导师和我”摄影活动（包括照片、微电影等），每双年份开展一次“导师和我”征文活动；每年开展导师和研究生共同参与的丰富多彩的校园文化活动，如：研究生英语学习活动节、学术年会，学术希望之星、研究生就业之星评选表彰，导师推荐研究生就业的“就业贡献奖”评选、师生趣味运动会、师生篮球足球赛等。通过以上的制度设计和活动开展，可有效促进专职干部—导师—研究生三者之间的交流和协作，增进相互理解和支持，大大增强育人合力。

（五）健全平衡机制

健全平衡机制，主要是保障师生双方的正当权益。一是要扩大导师队伍数量，健全师生互选制度，同时限定导师年度招收研究生的最多数量，实现师生相互需求之间的最大契合。二是实行导师组集体指导制度，尽量避免某一个导师对学生的绝对制约；三是完善研究生申诉处理制度，当导师和研究生之间出现矛盾冲突且无法在内部解决时，一定要有学校（学院）力量及时介入，妥善协调解决，以免继续发酵升级、酿成大患。在这方面，中山大学制定了《研究生申诉处理办法》，明确了组织机构、申诉与受理的内容和处理程序等，对保护导师与研究生双方的合法权益进行了很好的探索。

参考文献：

[1] 徐淼，陈振，祝维龙.构建导师在研究生思想政治教育中首要责任人作用机制研究[J].新疆大学学报（哲学·人文社科科学版），2013(1)：35-37.

[2] 陈竹.研究生师徒困境如何突围 超常规发展负面效应显现[N].中国青年报，2014-02-15.

[3] 胡守强.论导师是研究生思想政治教育的首要责任人[J].学位与研究生教育，2011(12)：50.

[4] 胡守强，李伟，李洪亮，等.导师助理制度：破解研究生思想政治教育难题的新探索[J].学位与研究生教育，2015(3)：51-53.

[5]王立成，曹旗. 导师负责与集体管理相结合的研究生思想政治教育工作机制研究[J]. 高等建筑教育，2016(1)：74-76.

[6] 孙耀胜，周奕君. 导师参与研究生思想政治教育机制探究[J]. 未来与发展，2015 (11)：77-79.

（下转第 51 页）

[2] 张国栋，吴松.我国贯通式博士生培养模式的发展轨迹及思考[J].学位与研究生教育，2008(04)：10-13.
[3] 赵凯博.德美两国高校本硕博贯通人才培养模式探析[J].黑龙江教育，2013(5)：73-74
[4] 杨东亮，徐明生，黄万武，等.德国医学教育研究与启示[J].学位与研究生教育，2007(5)：73-76.
[5] 陈学飞等.西方怎样培养博士：法、英、德、美的模式与经验[M].北京：教育科学出版社，2002.
[6] 刁承湘.临床医学研究生培养制度的改革、发展与启示[J].中国高等教育，1994(11)：26
[7] 张国栋.贯通式博士生培养模式的特点及适应范围[J].中国高教研究，2009(9)：37-39.

Predicament and Reconstruction of Successive Master-doctor Cultivating Mode

LIU Jingsong, XU Mingsheng

(*Graduate School*, *Huazhong University of Science and Technology*, *Wuhan* 430074)

Abstract: The successive master-doctor cultivation is an important mode to cultivate PhD students. It is good for such basic disciplines that need continued studies and research and long time knowledge accumulation for scientific research achievements, the medical and art disciplines that need repeated practice and the agriculture, life science and engineering disciplines that need time-consuming experiments. Upon the review on the advantages and disadvantages of the present doctoral and the successive master-doctor cultivating modes, this paper proposes a new successive master-doctor cultivating mode to enrich and develop the existing one in China.

Keywords: PhD student; cultivating mode; successive; construction

（上接第 27 页）

[7] 姜朝晖，于洋. 思想政治教育视野下的艺术院校研究生导师育人机制创新研究[J]. 中国成人教育，2015 (13)：79-81.
[8] 钱嫦萍，崔靖园. 研究生思想政治教育导师首要责任人机制研究[J]. 教育探索，2015 (5)：114-117.
[9] 沈仕雄，孟威. 研究生思想政治教育中导师，辅导员与研究生“三自”合力机制的构建[J]. 领导科学论坛，2014 (10)：47-49.
[10] 王婷. 导师和学院在研究生思想政治教育工作中的协同机制研究[J]. 佳木斯职业学院学报，2014(8)：118-118.
[11] 朱天磊，孙信丽，刘祥辉，等. 浅论导师在研究生思想政治教育中发挥首要责任人作用的工作机制[J]. 改革与开放，2013(8)：183-183.
[12] 顾慕娴，邹再金. 构建导师在研究生思想政治教育中作用的长效机制[J]. 思想教育研究，2012 (9)：83-86.
[13] 孙占久. 新时期研究生导师对研究生德育责任与机制的研究[J]. 科教导刊，2012 (4)：53-54.
[14] 楚永全，周立志. 试论研究生导师的德育职责及工作机制构建[J]. 学校党建与思想教育：理论（中旬），2011 (11)：7-10.
[15] 冯霞，洪梅，郑浩，等. 研究生导师、辅导员、教务员思想政治教育联动机制探究[J]. 高校辅导员学刊，2011，(1)：71-75.
[16] 徐建军，石共文，姜小龙，等. 强化作用 构建机制 拓展途径 积极推行研究生导师的思想政治教育责任制[J]. 思想政治教育研究，2007(3)：1-3.
[17] 许慧霞. 制度规约下研究生思政教育合力机制的建构[J]. 浙江师范大学学报（社会科学版），2013(5)：94-98.

On the Long-term Mechanism of Supervisor's Role in Ideological and Political Education for Postgraduates

HU Shoujiang[a,b], TU Juncai[a], FAN Jinfeng[b], LIU Fan[c]

(*a.Postgraduate Work Department*, *b. Graduate School*, *c. School of Humanity and Law*, *Huazhong Agricultural University*, *Wuhan* 430070)

Abstract: Based on the statistic data collected from a survey, this paper analyzes the present problems and causes that hold back the role of supervisors from being fully played in ideological and political education for postgraduates. This paper further proposes how to construct a long-term mechanism to give full play to the role of supervisors in five aspects, i.e., selection method improvement, training, stimulation, coordination and balanced arrangement.

Keywords: supervisor; postgraduate; ideological and political education; mechanism