

研究生培养机制改革下导师制度的变化和缺失

周晓芳

(华南师范大学 研究生处, 广东 广州 510631)

摘要: 研究生培养机制改革背景下导师制度发生了深刻的变化, 表现在招生制度、科研资助制度、导师遴选制度等方面。导师制度中的这些重要内容在改变中固守或产生许多问题, 加上目前的导师制度仍然缺失了很多重要内容, 且配套制度改革也未跟进上, 因此, 以建立长效研究生质量保障机制和激励机制的为目的的研究生教育全面改革尚处于初级阶段, 在这轮改革中, 导师制度是关键。

关键词: 研究生; 培养机制; 改革; 导师制度

中图分类号: G643.6

文献标识码: A

文章编号: 1008-0627(2010)02-0053-04

自1999年我国硕士研究生高速扩招开始, 研究生培养质量就成为关键问题而倍受关注, 教育部也开始扩招后的相关配套工作, 主要内容就是推进研究生培养机制改革的进行。根据教育部部署, 2006年首先在3所院校试点, 分别为西安交通大学、哈尔滨工业大学和华中科技大学。2007年扩大到17所, 2009年推广到全部中央部委属院校。^[1]

研究生培养机制改革的核心是建立基于导师科研资助的导师负责制,^[2,3]这种新型的制度无疑带动了研究生导师制度的变革, 导师制度在培养机制改革中的逐渐变化开始受到关注, 并主要围绕导师负责制、师生关系优化以及培养机制对研究生导师制度影响和完善等问题进行。^[2,4,5]关于培养机制改革对研究生导师制度的影响, 普遍认为改革可以激发导师的培养热情, 扩大导师在研究生培养过程中的权力与作用, 密切导师与研究生的关系, 有利于研究生培养质量提高。^[5]

但是, 导师制度的根本性内容和配套的相关制度研究还未受到太多的关注, 变革中涌现出来的问题仍然需要进行理论总结和研究。

一、招生制度

(一) 以招生指标配置和导师科研经费配套为核心的招生制度改革

招生制度的改变, 对导师制度影响最大的是

招生指标配置机制和复试制度。招生指标配置机制是和导师的科研经费和科研资助联系起来的。就各高校培养机制改革方案来看, 基本做法是: 在博士生招生层次有两类方式, 第一类按招生人数和学科性质要求导师提供配套投入经费。第二类将招生指标分基本招生计划和调控招生计划, 保障基本招生计划, 调控性质的招生指标则需导师根据科研资助条件申请。在硕士招生层次基本上由导师根据自己的科研经费和所能提供的资助情况申请研究生招生名额, 同时也有部分学校采取保障部分学科基本招生指标的做法。

在各院校的培养机制改革方案中, 基本上没有涉及研究生入学考试复试制度的改革问题, 但由于招生指标配置机制的影响, 实际上复试制度也正悄然发生变化。招生指标配置机制有效限制了导师招生规模, 导师招生更加理智, 在复试中对考生的考察更多倾向于其科研潜质和培养前途, 而本科直博、硕博连读等形式越来越受到学校和导师的重视。

(二) 导师招生的自主性仍然不够

招生制度中最大的改革是全面收费制度, 这一点与国际招生制度接轨, 但基本的研究生招生考务制度的根基仍旧没有动摇, 且与导师制度有关的基于科研资助的招生指标配置制度也是简单的教育成本分担理论的套用, 即一方面硬性规

收稿日期: 2009-12-10

基金项目: 广东省学位与研究生教育改革研究项目(09JGXM-ZC07)

作者简介: 周晓芳(1978-), 女, 贵州织金人, 助理研究员, 主要研究方向: 研究生教育与管理。E-mail: yjshc11@scnu.edu.cn

定导师科研经费配套投入的额度以及换取招生指标的数量,另一方面却实施招生指标的国家性调控和学校层面配置,使得导师招生的时候被动性仍然大于自主性,与国际上导师基于科研经费即可招生而不受指标限制的做法不一致,导致部分导师在出资招生时心理上无法接受。^[4]

二、科研资助制度

(一)建立以科研资助为核心的导师责任制

这次培养机制改革拟在各个高校中建立起以科学研究为主导的导师资助制,以导师资助带动导师管理研究生,使研究生培养围绕导师的科研课题进行。^[3]就各高校培养方案来看,导师资助制度的基本内容差不多,即与招生指标配套机制结合,根据导师科研经费情况确定,结合学科性质和学校实际确定资助名额和资助额度。

通过资助制度,各高校赋予导师对研究生进行评价的权力和责任,^[5]将研究生的培养和导师的科研工作紧密结合,目的是激发研究生学习和科研工作的积极性以及导师的教学积极性。

(二)配套制度不完善

导师科研资助研究生的制度在一定程度上与国际接轨,但由于与之密切相关的招生制度、学术制度、科研制度以及导师遴选制度等方面配套还未跟上,导师科研资助制度在我国各试点高校实施以来,利弊各显,褒贬不一。

在我国目前各试点高校的研究生培养机制改革的方案中,虽然导师配套的科研经费均考虑到不同学科性质的差异,制定了不同的配套经费标准,但普遍的做法是所有学科的导师均需自出资招生。而在发达国家,并非所有学科都一定要由导师出助研经费,一些基础性学科是需要学校出资保护的。因此,我国多数试点高校在建立导师资助制过程中,虽然也参照了国际惯例和学科差异,但改革仍有不足之处。^[3]

另一方面,从研究生的角度来说,普遍觉得加重了“给老板打工的心理”。华东师范大学对培养机制改革成效的问卷调查工作也显示,导师出资的方式导致或加重了师生关系的异化——即师生关系雇佣化。同时,现行的导师科研资助责任制也会造成另外一种困境:即有资格带研究生并能多招生的导师往往没时间指导学生,而有时间且愿意指导学生的导师却没有资格招生。

三、导师遴选制度

(一)微妙变化中的遴选制度

研究生导师的遴选是确定研究生导师资格的过程,可以说遴选制度是中国特有的研究生导师制度,因为在欧美国家,研究生导师的资格一般不需要经过遴选的程序,学生申请对是否可以成为导师有十分关键的意义,只要具备博士学位和科研课题两个基本条件,即使是讲师都有资格接受学生的申请成为导师。

随着培养机制改革的进行,各高校的导师遴选制度正逐渐改变,更加灵活。如北京大学改革博导遴选方式,只要副教授或者获得博士学位的讲师也可以成为博导,部分院系还同时实行了入学后一段时间由教师和学生双向互选确定指导老师的制度,用“不定资格制”取代了过去的博导固定资格。^[5]中国人民大学也施行研究生导师“自动升录”制,教授、副教授经过简易的导师核准程序,均具有担任研究生导师的资格。华东师范大学打破博士生导师终身制,引入竞争机制,实行“博导岗位竞争制”,使博士生导师真正成为一个培养博士生的工作岗位,而不再是一个代表学术层次的资格身份。^[6]可见,研究生导师遴选制度的门槛在研究生培养机制改革中逐渐放低,导师不再是资格,而是岗位,不再是论资排辈,而是能者居之,并逐渐与国际接轨。

(二)仍然难以撼动的遴选制度

中国的研究生导师制度是一种特殊的制度,即要指导研究生,必须通过遴选,获得导师资格,且研究生导师已经演化成为身份的象征而非一种岗位,并在每个月博导津贴、硕导津贴的渗透下,逐渐成为根深蒂固且难以撼动的体制。虽然国内的很多大学特别是高水平大学已经意识到博导资格和博导终身制带来的问题,并成功实现了博导岗位观念的转变,但这些改革都过于温和,不敢撼动研究生导师制度的根基。

四、制度的缺失

此次改革虽然要求研究生培养要突出导师的关键性作用,但改革只关注了导师有课题才能招生,相应的配套机制还有待完善,特别是在导师的队伍建设和素质提高上还未涉及。

(一)导师评价制度

作为研究生导师制度的重要组成部分,评价

制度在国外特别是欧美发达国家得到了充分发展,并成为引导研究生导师发展的方向及向社会和公众负责和回应的主要方式,当然这与国外成熟的教师评价体制密不可分。而在我国,尽管研究生导师遴选机制已经逐步建立,但由于研究生教育的发展历史短暂,且导师评估工作本身就是异常困难的系统工程,^[7]因此目前我国还没有一套针对研究生导师评价和评估的真正可操作的体系^[8],现阶段还是以导师遴选来代替评价,并出现将研究生导师遴选作为研究生导师评价工作的核心来进行研究的情况,^[9]所产生的后果是取得研究生导师资格后就再没有激励机制去促进研究生导师的发展,研究生培养过程中凸显的问题越来越多,逐渐成为研究生教育发展障碍。

(二) 学术制度

在这次培养机制改革中,不管是导师的科研资助和招生指标配置,还是研究生的培养过程和奖助评价,都可明显看出:科研是唯一的导向,且纵观各校的培养机制改革方案和实施办法,基本上以科研成果评价作为培养机制改革中奖助体系构建的基本,即对研究生培养过程质量评价的依据,这种过于物化的评价制度非常单一,且是在我国的学术评价制度不完善甚至是缺失的情况下产生的,因而难以作为研究生培养质量监控和评价的依据。而且,这种单一的评价体系具有很多明显的问题,例如以发表论文数量来代替公正、客观的评价体系和监督体系,不注重学科特点,片面以SCI、EI等引文评价制度评价论文质量。另一方面,学术抄袭、学术盗用、学术丑闻等的防范没有有效途径,更没有相应的学术道德约束制度、监管机构以及配套的行政制度、复议制度等。这些制度的缺失,使得现行的过于物化的科研成果评价制度在现代市场经济的功利观念和社会文化变异发展的背景下变得更为强大,导致研究生学术精神缺失和功利意识膨胀。

另外现行的培养机制改革下的导师制度直接忽视了教育的根本问题,即教和学。以科研成果评价而构建的奖助体系和导师科研资助两部分重要改革内容关注点都在研究生参与导师的科研工作,而不是导师的教和研究生的学的过程。诚然,研究生在科研中得到实践和锻炼的机

会更多,但这种过于物化的制度使得师生关系逐渐雇佣化,相应的研究生获得的知识是否更多,科学理论素养是否具备,创新能力是否提高,培养质量是否提高还值得商榷。而根据华东师范大学针对培养机制改革成效所做的调查工作显示,未进行培养机制改革和已经进行培养机制改革的研究生质量并没有显著提高,当然这也是以科研评价为主要手段得出的结论,但反映出来的问题值得重视,且华东师范大学相关调查研究认为,培养机制改革对研究生学习质量的提高提供了有效的支持,但改革的考核办法没有使研究生学习积极性有效提高反而有所降低。可见,目前我国研究生培养机制改革的相关制度特别是导师制度还不完善,尚处于初级阶段。

如果要实现培养机制改革的目标——构建研究生导师、研究生和培养环境三者和谐发展、协同创新的制度结构,建立研究生教育质量保障机制和内在培养机制,各高校还有更多的理念需要更新、更多的工作需要做,关键的问题,就是培养机制改革下配套制度的跟进,而以导师负责制为主要内容的导师制度是改革的关键。

参考文献

- [1] 教育部. 教育部办公厅关于进一步做好研究生培养机制改革试点工作的通知[EB/OL]. (2002-04-15)[2009-08-10] <http://www.moe.edu.cn/edoas/website18/level3.jsp?tablename=1253757943913514&infoid=1255591572191179>.
- [2] 雷世富. 正确认识研究生培养机制改革下的导师负责制[J]. 学位与研究生教育, 2008(9): 73-76.
- [3] 武毅英. 对我国研究生培养机制改革现状的思考[J]. 教育研究, 2008(9): 67-72.
- [4] 张静, 刘占德, 杨春雷, 等. 优化师生关系是研究生培养机制改革的关键[J]. 学位与研究生教育, 2008(3): 67-71.
- [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] 张东娇. 变革中的导师制度及其个体命运[J]. 教育科学, 2005, 21(2): 45-48.
- [7] SCRIVEN M. A unified theory approach to teacher evaluation[J]. Studies in Educational Evaluation, 1995, 21 (2): 111-129.
- [8] 李璐, 陈闻. 硕士研究生导师质量评价体系构建的核心因素分析[J]. 高教论坛, 2008(3): 187-190.
- [9] 周林颖. 博士生导师评估及指标体系研究与实践[D]长沙: 中南大学硕士论文, 2007: 21.

(下转第74页)