

中国与欧美发达国家研究生导师制度比较研究^{*}

刘丽娜

(天津科技大学, 天津 300222)

摘要:导师制度是保障研究生培养质量的主要因素。本文对中国与欧美发达国家高校的研究生导师制度的差异和优劣势进行了比较分析。在遴选制度上,中国与发达国家相比,在理念、聘任资格和研究生选择机制上具有特殊性;在考核评价机制上,发达国家已逐步形成成熟完善的导师评价体系,而中国的相关制度有所缺失;在教学培养模式上,中国的“单一导师”制与发达国家的“导师团队”制相比存在诸多不足。本文在比较研究的基础上,分析通过改进遴选机制、考核评价机制、教学培养模式等制度设计来保障研究生培养质量的途径,并提出相关政策建议

关键词: 研究生导师制度;欧美发达国家;导师遴选机制;导师退出体系

DOI: 10.3969/j.issn.1672-9846.2014.02.005

中图分类号: G643

文献标志码: A

文章编号: 1672-9846(2014)02-0023-04

一、问题的提出

研究生教育是培养高层次人才的教育,而导师则是研究生教育工作的主要组织者和实施者,导师的道德素养、学术水平、创新意识和能力对研究生培养质量具有十分重要的作用。教育部在2005年《关于实施研究生教育创新计划加强研究生创新能力培养进一步提高培养质量的若干意见》中明确指出,导师是决定研究生培养质量的关键因素,要在改革培养模式、指导和激励研究生提高创新能力方面发挥主导作用。

近年来,中国研究生教育的环境发生了深刻变化,正在由精英教育向大众教育转变,根据教育部、国家统计局相关统计数据测算,在校研究生数量在1997年至2012年间增长超过800%,与此同时,研究生质量下滑也成为普遍现象。环境变了,情况更加复杂了,但研究生质量的关键因素——研究生导师制度的发展变革却没有契合着研究生扩招而进行改革,传统的研究生导师遴选机制、评价机制、教学模式都面临着挑战。

放眼世界,随着研究生教育的发展,欧美发达

国家的研究生导师制度已经历了数百年变革,具有其存在的合理价值,也在一定程度上代表着发展方向。因此,对比和借鉴国外先进经验,建立一支素质过硬的导师队伍,对提高我国研究生教育质量具有非常重要且现实的意义。

二、研究生导师制度的比较分析

(一)导师遴选机制的差异

1.导师遴选理念的差异

欧美发达国家的研究生导师管理制度设计中,将导师视为一项工作或是岗位,进入退出相对自由,不存在“终身制”的问题;导师的选择则体现了“宽资格审定、严监督评估”的特点,一般不需要经过严格的遴选程序,但工作过程监管较为严格。

在我国,研究生导师资格已经演化成为与职务、职称类似的一种“头衔”或是“身份”^[1],导师遴选制度已成为一种特殊的制度,即要指导研究生就必须通过具有多项复杂标准的选拔才能获得资格,具有“严资格审定、宽监督评估”和终身制的特点,特别是研究生导师资格往往与津贴、课题申

*收稿日期:2014-03-16

作者简介:刘丽娜(1980—),女,天津人,天津科技大学研究生处助理研究员,主要从事教育管理研究。

请资格、行政任职资格等利益挂钩,导致这种遴选体制与遴选根本目的相错位的种种问题。

2. 导师聘任资格的差异

欧美发达国家高校研究生导师资格的“门槛”相对较低,标准不十分复杂,特别是学历、职称并非决定因素,只要拥有科研能力和科研课题,都有资格成为研究生导师。例如,英国高校对博士生导师(supervisor)的资格无硬性规定,无论是教授、副教授,甚至是讲师,只要具有扎实的理论基础、丰富的研究经验及长期指导研究生的经历,都有资格接受研究生申请。而法国博士生导师申请人则必须证明自己在某一领域具有独特的思维方法、独立从事科学研究的方案以及指导研究人员开展研究工作的能力。值得一提的是,在国外,导师的科研项目 and 经费尤其重要,即使是知名的教授,如果没有项目和经费,也不可能做研究生导师。

在我国,由于研究生导师资格存在实际上的“终身制”,其遴选和聘任制度中对“门槛”的要求较高,主要体现在对导师的职称、学历、论文数量、年龄等作了较多硬性的规定^[2]。实践表明,这种评审方式,容易导致一些突出的问题,例如:论资排辈而不是考察学术水平、教学科研能力;考察侧重于科研成果的数量而忽视成果的质量;重视考察研究能力,而忽视考察教学水平和师德修养等,影响了导师队伍的质量。此外,虽然我国高校也强调取得项目及经费的能力,但没有直接与导师的遴选挂钩,这就不利于为研究生创造良好的培养条件和环境。

3. 研究生在导师遴选中地位的差异

研究生是导师制度存在基础和服务对象,其在研究生导师遴选中本应发挥较为重要的作用,但中外高校在这一点上具有明显的差异。在欧美发达国家,学生的选择对导师遴选具有决定意义,没有指导对象,自然就没有资格成为导师。同时学生在导师选择上较自由,如果在学习中发现导师与自己研究兴趣有差异也可以随时更换。例如,在英国,学生选择导师时会主要考虑以下几个因素:导师的研究方向、学术水平、影响力是否对自己学术上有所帮助,是否有足够的科研课题和科研经费,今后是否能继续为本学科的发展做出贡献,甚至导师的性格特点、指导学生的经验和成绩等也是考虑的重要因素。而在我国,研究生

选择和申请指导教师,对研究生导师资格的认定基本不存在影响,而且选择的自主性与欧美发达国家差异较大。虽然多数高校一般在名义上采取双向选择模式,但在实际操作过程中动用行政力量向导师分配研究生的现象屡见不鲜,学生甚至是导师本身都处于弱势地位,师生之间往往在缺乏相互了解的情况下就进行选择,双方自主权都极其有限。

(二) 导师考核评价机制的差异

1. 欧美发达国家研究生导师评价体系较为完善

欧美高校将研究生导师评价作为一项非常重要的制度来实施,对导师的指导工作给予科学评判,以此作为导师发展、待遇乃至是否继续聘用的标准,最终目的是提升研究生培养质量和学校教学科研水平。各国导师评价制度不尽相同,但大都体现了多元化、全方位评价的特征。英国实施导师评价制度的历史最为悠久,目前实行绩效性评价体系(Performance Related Pay, PRP),一般从教学、科研、行政服务三个方面进行全面考核,并逐步探索形成通过中介实施的综合评价体系^[3]。美国的研究生导师评价也具有较长的历史,逐渐发展为正式的、全面的、系统的、多元的评价指标体系。1998年颁布的《高等教育修正案》,要求高等教育机构对师资质量提出报告,形成了以院系评价、同行评价、学生评价为主体,科研与教学并重的评价体系。此外,在欧美发达国家高校导师评价中,科研水平和教学能力只是一个方面,导师与学生的关系、导师的学术道德等也纳入评价系统中。评价的多元化有利于发挥导师积极性和对导师行为的有效约束。

2. 我国尚未建立全面的导师评价体系

在我国,现阶段还是以导师遴选来代替评价,直接的后果是取得导师资格的教师没有激励机制去促进培养指导工作的进步。目前还没有一套针对研究生导师进行全面评价的体系,指标不够完善,评估目标不明确,导师的责权利边界尚不清晰:一是注重导师自身的考核,缺乏从研究生能力培养成果进行评价的维度。这就导致了部分导师热衷于将发论文、做课题、评奖项、增收入作为个人发展的首要目标,或是忙于个人事务没有拿出足够的时间指导学生,或是将师生关系成了“雇佣”关系^[4],忽略了导师这一岗位的本质意义;二是缺乏有效的激励机制,决定导师待遇的是指导

学生数量和课时,几乎与培养质量不挂钩,更与导师的学术道德等方面素质无关;三是缺乏有效的能上能下的导师退出机制,制度的约束与导向作用未能有效实现;四是考核评价的行政化影响较大,评价主体和方式较单一,导师只需向上负责,较少考虑学生、同行、社会的反馈。考核制度存在片面性,不利于提高导师的积极性,容易造成导师们急功近利、重数量轻质量、重自身轻学生等行为的发生,继而导致研究生教育质量下降。

(三)导师教学培养模式的差异

1.欧美发达国家普遍实行导师团队指导制度

除德国采取师徒式培养外,欧美高校大多实行个别与集体相结合的指导模式。美国高校普遍实行导师委员会制度,委员会由4—6位本学科相关方向的本院系、外院系或校外教师组成,每名导师均有明确的职责分工,对研究生课程设计、研究方向确定、日常考试以及论文答辩,负有指导、咨询、组织和把关的职能。英国高校的研究生导师团队中,主导师全面负责管理及指导学生的研究,1—2名副导师协助负责培养计划的落实工作,此外还配备专门教师负责向研究生提供生活、学习和心理方面的指导。法国的研究生也通常由一个包括教学小组和若干研究小组在内的培养组负责实施教学。导师团队指导制度有效结合了导师个人和集体的力量,发挥智力资源的最大效益,分担了导师之间的工作压力,在时间分配上更加自由;对于研究生来说,在任何情况下都可接受指导,并可以受到不同知识结构、学术观点的熏陶,开阔视野,这样的做法有利于促进创新思维的培养,提高研究生的教育质量。

2.我国实行单一导师制为主的培养模式

每名研究生只配备一名指导教师的模式在我国研究生培养体系中长期处于主导地位,在实行初期,由于学科的相对独立性和“一对一”指导的专注性缘故,这种指导方式还是具有合理性和有效性的。但随着研究生教育的不断发展,单一导师制的弊端开始逐步显现:一是研究生招生规模扩大,导致研究生与导师比例失调,甚至有的导师名下同时有多名博士生、硕士生的现象也并不鲜见,原来的“一对一”指导方式逐渐演化为“一对多”甚至小班教学,形成“放羊”式培养,师生之间沟通减少;二是指导内容片面,有的导师过于关注论文写作和课堂成绩,忽视这些内容背后的科研

方法培养,造成研究生科研能力和创造能力普遍下降;有的导师对研究生的心理健康和学术品德培养缺乏重视,造成有的学生学术上造诣较高,但其他方面的能力上不能很好地适应社会需要;三是培养范围受到局限,虽然单一导师在各自的学科领域内专注精通,但其学术视野、思维方式受单一学科的限制,不能满足当前研究生教育多学科融合、知识面拓宽的需求,交叉学科人才培养的障碍较大^[5]。

三、完善研究生导师制度的政策建议

(一)改革导师遴选机制

结合国外先进经验和我国实际,应进一步改革和完善以提高研究生教育质量为根本目的、以本人实际科研教学能力为考察重点的导师遴选机制:一是考察导师科研项目 and 科研经费这两个“带学生”的基本条件;二是考察其学术道德和个人修养,以确保对学生的正确引导;三是放宽职称门槛,引入导师竞争上岗机制,对于学术科研上有突出表现、能力较强的副教授,在符合上述标准的前提下可申请招收博士研究生;四是合理设置学位要求,随着教师队伍中拥有博士学位的比例不断上升,可实施以博士学位为前提、以科研教学能力为主要标准的导师遴选,如果没有博士或终极学位,须通过专家或同行对其在研究领域的地位和造诣进行评议,才有资格申请作为导师候选人;五是弱化年龄、资历、发表论文、科研水平、学术地位等已在教师职称聘任过程中予以重点考虑的因素,使研究生导师真正成为一个培养研究生的工作岗位,而不再是一个学术层面的资格身份;六是树立科学的导师遴选理念,即通过遴选只代表对过去和现状的认可,不意味终身制,实行动态考核和评价;七是推进实施师生互选机制,赋予研究生和导师双向选择的权利。

(二)建立合理的导师考核评价和退出机制

1.科学设置考核评价维度

首先,要树立正确的评价观,充分重视研究生教育质量。高校要从根本上重视研究生教育质量,有针对性地开展教学和指导工作,注重研究生质量的考核与评估。

其次,合理设置考核内容和标准。虽然很难确定具体的量化标准,但可以制定相对公平的、统一的定性评价标准,对导师的教学、学术、职业道德三方面进行考核,具体从科研项目和经费情况、

课程教学质量、培养研究生质量、毕业研究生就业情况、导师的思想品行和学术道德等方面进行全面评价。特别注意的是,基于导师的“指导”职责,要坚持将研究生教育质量作为考核重点,将导师当作指导者、培养者而不是当作学术权威进行评价。

再次,要开辟多元化考核评价渠道,综合培养机构、学生、同行对导师的评价,确保公平性和全面性,具体途径包括:一是导师述职打分,将本人的教学、科研、研究生指导等方面情况向本校或学院学术委员会报告,由委员打分,确定等级,并提出是否继续聘任的意见;二是日常监督评价,由单位对导师的课堂教学质量和指导研究生情况进行跟踪、检查和评估;三是同行互评,评析导师科研水平和学术地位;四是学生评价,通过研究生对导师的定性评述和研究生自身的成绩、能力提升情况,测评导师工作的成效。

2.完善奖惩和退出机制

为激发导师队伍活力,必须打破导师终身制,依据考核结果进行奖惩,建立优胜劣汰的动态管理机制。对考核结果优秀者和科研成果突出、教学效果好、学术道德一流的导师,应给予精神和物质奖励,特别是应允许其适度扩招,扩大其在研究生招生培养、学科建设等方面的参与权,同时定期开展优秀导师团队的评选,促进良性竞争氛围的形成。对那些考核不合格、完不成教学任务、缺乏科研项目和经费支撑、研究生培养质量不达标、师德师风较差的导师,予以降薪、限制晋升等惩戒方式。对连续考核不及格的导师和长期无课题、无经费、无成果的“三无”导师,要建立淘汰机制,暂停其招生,直至取消导师资格。同时,除惩罚性退出外,制度设计上要允许导师根据自身的教学、科研或其他事务安排,自主申请暂停导师资格和招生培养,且今后申请导师资格不受影响。建立动态的导师进入退出机制,有助于有效配置教学科

研资源。

(三)优化导师教学培养模式

为解决研究生扩招导致的导师学生比例失调问题,不仅需要大量引进师资,也应进一步参照先进经验,探索施行导师团队制度,减轻单一导师负担,落实研究生培养工作。

1.明确导师团队职责

导师团队可由2至3名导师组成:一名团队负责人要主持制定研究生的培养方案,协调团队的资源配置与使用,指导并监督研究生培养中的各项工作落实。另外1—2名团队成员,可以引入跨学科、跨单位的导师,团队成员应按照培养方案积极参与研究生的指导工作,确保对研究生指导的最低时间要求,避免导师团队虚化和流于形式。

2.推进多元化培养内容

重视选择交叉学科、新兴学科的导师团队建设,鼓励不同学术背景、专业研究方向的导师加入团队,推动研究生导师教学培养向适应性强、互相渗透的方向发展。倡导跨区域、跨院校、跨学科联合培养研究生。积极吸纳科研院所、企事业单位等科研、管理方面的一线专家担任兼职导师,结合重大科技攻关项目,联合培养研究生。

参考文献:

- [1]张淑林,裴旭,方俊,朱玉春.我国研究生导师聘任制的历史沿革和未来走向[J].学位与研究生教育,2010,(11):17—21.
- [2]李波.国外研究生导师制对我国的启示[J].郑州航空工业管理学院学报,2011,(6):192—194.
- [3]周晓芳.现代中外研究生导师制度比较[J].当代教育论坛,2010,(3):117—119.
- [4]杨雷,邓启刚,沙伟,张德庆,孙涌泉.新时期研究生导师队伍建设探索[J].教育探索,2013,(2):76—77.
- [5]谢新水.科学设计培训模式提高研究生导师的指导能力[J].中国高等教育,2013,(18):47—50.