

2015/07/20  
第 29 期



总结与凝练 借鉴与参考

# 研究生教育发展动态

哈尔滨工业大学研究生院

## 【目录】

### ◆国外动态

— 国外导师与研究生的关系特征

### ◆教育研究

— 博弈论视角下的导师与研究生关系探析  
— 博士生导师在构建和谐导学关系中的作用研究

### ◆他山之石

— 研究生导师育人作用发挥机制的探索——以浙江大学为例

## 国外动态

### 国外导师与研究生的关系特征

国外的研究生教育发展较早、较成熟，师生关系具有以下特点：

#### 一、平等合作，师生互动频繁

在国外，研究生与导师民主平等师生关系的构建，传承于西方20世纪师生关系的变革与发展。反对以教师为中心，提倡以学生的兴趣为中心，强调为学生的自由和发展创造条件；强调师生之间的对话与交流，以相互尊重、信任和平等为基础，共同致力于科研活动，碰撞知识的火花。

国外研究生培养模式也对其师生关系的民主平等发展有着重要意义。以美国为例，其培养模式主要为专业式模式，形成了多层次、复杂的师生关系，学生只有在民主、平等、宽松、友好的环境下，导师与学生才能互相切磋、博采众长，充分利用现有资源，完成科研任务，培养高质量的研究生。

#### 二、注重学术研究，学术氛围浓厚

导师非常注重学生科研能力的培养，鼓励学生参加研究会议或学术交流会议。如德国的研究生培养模式是学徒式，它是一种研究型的教育模式，重视科学研究在研究生培养过程中的主导作用。学生在导师的直接指导下从事科研活动，最终成长为研究型的人才。在国外研究生教育发展较好的国家中，都相当重视研究生的科研能力的发展，为研究生的培养营造了浓厚的学术氛围。

#### 三、完善的导师遴选、管理和评价制度

**1. 导师遴选制度。**国外研究生导师的遴选条件、资格审查、聘任程序等资格认定形成了基本一致的做法，已建立起成熟的导师制度。如在英美大学，导师资格的审查包括研究经历、学术成果的出版以及出任学术职务的情况等，学位及学位的等级也是重要的条件，但并非必要条件。如果没有终极学位，但能证明自己是某一领域的专家或是学者，在某研究领域或有极高的造诣，都可以申请导师资格。

**2. 导师管理及评价制度。**为保证研究生的质量，国外一般实行导师与导师小组结合的培养方式。除导师、导师组外，英美许多大学另成立专门与研究生指导工作相关的委员会或小组以辅助导师做好研究生工作。

国外的导师评价制度亦较为完善，有一套行之有效的考核制度。对导师的考核是全方位的，不仅包括科研水平、学术水平，也包括思想道德素质，培养的研究生质量与水平也是考核的重要指标之一。

#### 四、国家政策支持，科研经费充裕

国家政策上的支持给科研任务的顺利完成及师生关系的和谐发展提供了物质上的保证。国外一般对科研活动都给予充裕的经费支持，导师一般也能为研究生提供充裕的经费支持，这是国外研究生与导师关系比较融洽的重要原因之一。在美国一些大学，导师为研究生每年提供约4万美元以上的经费资助。

来源：《重庆科技学院学报（社会科学版）》杂志，2011年第9期



## 教育研究

### 博弈论视角下的导师与研究生关系探析

导师与研究生之间的关系是研究生教育中最核心的关系，它反映了导生心理上的距离及两者相互影响、相互作用的具体状态。

#### 一、导师与研究生博弈关系的形成

表述导生博弈的基本要素有三个：一是局中人或参与人（导师—研究生）；二是导生双方可选择的行动或策略；三是双方每种行动或策略所获得的收益。导生双方依据博弈规则，通过分析对手的策略同时变换自身对抗策略来取得自身优势。

#### 二、基于博弈模型的导生策略分析

导生收益与成本的关系决定了两者的策略选择，原因有多个层面，既受经济环境、文化价值因素的影响，又受导生个人因素的制约。四种策略组合如下：

##### 1. 导师—研究生（合作，合作）

导生双方的收益均大于成本时，双方会不约而同地做出合作的策略选择，致使双方收益累加。导生关系是多维关系的共同建构与协调发展，其中任何单一关系的执拗发展都可能导致导生关系异化。导生观念中的功利性、实用性、价值性之间的妥协与成全使得师生相互尊重、相互认可、相互合作，形成良性互动的和谐导生关系。

## 2. 导师—研究生（合作，不合作）

当导师收益大于成本，研究生收益小于成本时，导师选择合作，研究生则选择不合作。①读研动机不纯是研究生态度方面的问题，致使研究生不愿合作。研究生对学术的追求在市场经济负效应的影响下不断受到就业现实的冲击，学生读研动机中功利性因素愈发凸显，浮躁的社会风气致使“贴上高学历的标签”被研究生视为好工作的“敲门砖”。②专业素质不足是研究生能力方面的问题，导致研究生不能合作。招生规模的扩大致使研究生生源质量参差不齐，有些学生专业知识不系统、基础理论不扎实，这使研究生在后期科研中困难重重，造成研究生因客观上的能力不足而无法合作。

## 3. 导师—研究生（不合作，合作）

当导师收益小于成本，研究生收益大于成本时，导师选择不合作，研究生则选择合作。我国研究生导师制度带有一定的行政色彩，“导师”在一定程度上成为荣誉与地位的代言，但导师政务缠身，时间精力不够，学术能力不济，致使导师无暇、无法或者无意识指导研究生。长此以往，研究生得不到导师的指导，学术上不得解惑、情感上不得关怀，直至其收益小于成本时，研究生将做出不合作的策略选择。

## 4. 导师—研究生（不合作，不合作）

当导师双方的收益均小于成本时，两者都会选择不合作。①价值观念不统一。导生在时代背景、阅历等方面的差异使两者在处理普遍性价值的问题上，观点、态度与立场无法达成共识，导致双方互不合作。②经济利益相冲突。经济利益的介入，使导生关系逐渐异化为主客体的二元对立关系，包括雇佣关系、金钱关系、命令关系等。特别是随着大学与企事业单位合作界限的模糊，导生之间关于经费分配、知识产权上的争执逐渐加剧，最终使双方陷入互不合作的紧张状态。

## 三、导师与研究生关系如何走出困境

### 1. 导师：以非权力性影响力引导研究生健康成长

导师的非权力性影响力——自身人格魅力中的价值观念、道德品质、学术修养、治学态度等因素，都对研究生产生隐性影响。一方面，在导生交往中，导师要矫正研究生视“学历有用性”为主臬的读研动机，使研究生懂得其最大财富应是学术研究中思维品质的“训练”和“装备”，研究生心智能力的培养与可迁移技能的训练才是研究

生高素质的必要条件。另一方面,要鼓励研究生潜心学习,打牢理论基础,整合知识系统,提升专业素质;对其困惑及时给予教育与引导,培养研究生勤奋、坚韧、乐观、积极等学习与科研所需的健康品质。

## 2. 高校:以导师制度完善督促导师履行职责

导师单方面不合作的主要原因之一是制度问题。因此要:①**完善导师遴选制度,破除导师终身制**。导师遴选制度不应以职称为导师聘任的唯一准绳,那些师德良好、科研突出、有责任心和使命感的青年教师,也可遴选为导师;对那些身兼数职、“形同虚设”的导师则应按制度要求其退出导师队伍。②**完善导师评价制度,将导师的隐性投入纳入评价范围**。导师教学与科研之外的付出,如对研究生的人文关怀、精神指引等隐性投入应列为评价考核范围并给予重视。给予研究生充分的发言权,将研究生的评价纳入导师评价制度。

## 3. 导生:以平等对话机制促进双方互信合作

和谐的导生关系需要双方相互包容与成全,共享尊重与合作。①在导生价值观不统一的情况下,双方要正确认识价值观念的多元性、差异性特征及其可能带来的积极影响,尊重对方的个体性思想,学会互相包容、学习和换位思考。②在经济利益相冲突的局势中,导师要树立正确的学生观,研究生树立正确的学习观,避免知识商品化造成教育主体与学习主体间关系被扭曲成主客体的二元对立关系。

来源:《学位与研究生教育》杂志,2015年第5期

## 博士生导师在构建和谐导学关系中的作用研究

导师培养研究生的过程,是以其自身的专业知识、科研经验、思想情感、行为习惯来影响学生的过程。

### 一、导师指导对和谐导学关系的影响

北京10所高校的问卷调查结果显示,83.4%的博士生认为与导师的关系“很和谐”或“比较和谐”;定期而有规律的指导能在师生间建立稳定而密切的科研指导关系,79.3%的博士认为2-6次/周为最佳指导频率;“一对一面谈”是最受欢迎的指导方式和增进师生感情的途径,而“小组讨论”方式虽有促进实验室成员学术交流的优势,但个体的科研困惑常不能得到充分解决;“以学生为主体”的导师更重视学生个体的兴

趣、能力和需求,在课题任务承担、课题选题等过程中更尊重学生主观能动性,给予较大的选择与成长空间,“有独立完成课题的机会”(44.4%)、“担任课题小组长”(40.5%)以及“师生共同协商确定题目”(47.4%)的博士生对导学关系和谐程度的评价高于其他博士生;63%的博士生认为导师有丰富的社会生活经验,期待在生涯发展、生活成长方面得到导师的指导,33.9%的博士生表示,导师重视其全面发展,在出国交流、实习就业、担任社会工作等方面积极为其创造条件。

## 二、导师主导作用的发挥

### 1. 学术指导

导师的学术指导是研究生思维特征提升、知识体系构建方面最重要的因素,导学关系的本质是一个体现教育价值和学术价值的关系。博士生们认为导师在专业知识、学术经验、科研能力、责任心和敬业态度等方面有显著的“权威话语权”,59.1%的博士生把导师视为“学术榜样”,心存尊敬与感谢,与导师保持和谐融洽的关系。16.7%的博士生表示导师因忙于“行政事务”、“职称”、“课题”等而忽视学生指导,让他们“后悔读博”、“后悔选择这位导师”,对导师缺乏“信任”,较难与导师建立和谐关系。

### 2. 道德培养

导师作为惟真求实的师者,其高深的学问、科学的创新精神、丰富的人生经历和治学经验,可以感染研究生的心灵,促进研究生道德品质和人格的不断完善。博士生们认为导师在思想觉悟、学术道德(63.7%)、人生态度(63.8%)、为人处世(57%)、基本礼仪等方面发挥着影响作用。25.1%的博士生认为导师通过“谈心”、“思想沟通”、“批评教育”等手段进行德育教育,74.9%的博士生认为与导师的交往,耳濡目染中受到德育引导,不断修正自己的品行。

### 3. 生涯引导

跟随导师时间越长,导师对受访博士生涯引导的影响就越大。作用主要有:一是学术生涯的选择,导师让学生体会到科学研究的乐趣,并因此选择继续攻读博士;二是职业生涯的引导,76%的受访博士表示,导师根据自己的工作生活经历对其择业的地域选择、工作属性、岗位类型等方面给予指导,帮助自己明确职业发展方向。

### 4. 情感支持

导师不仅是学术引路人，更是指引生活航向的前辈。导师的情感支持，对博士生克服各种困难，顺利完成学业发挥着重要作用，包括学生学业困难、发展困惑、人际矛盾、生病、家庭变故和自然灾害等情况发生时，导师在精神和物质上的支持帮助，拉近了导学之间的关系。

来源：《研究生教育研究》杂志，2014年第2期

## 他山之石

### 研究生导师育人作用发挥机制的探索——以浙江大学为例

导师是研究生学术指导的直接承担者，同时其思想修养、治学态度、为人处事、奉献精神等对研究生有着极为重要的影响。浙江大学围绕研究生导师育人作用的发挥进行了持续探索。

#### 一、浙江大学研究生导师育人工作的探索和实践

##### 1. 组织专业培训，提升导师育人技能

一是抓基础培训。浙江大学成立“求是导师学校”，邀国内外专家面向新导师就研究生指导的各项工作进行专题指导、培训交流和观摩互动。二是抓重点培训。大学实行集班主任、辅导员、支部书记职能于一身的研究生德育导师制度，将德育导师培训纳入党校教学计划，组织心理健康教育 and 咨询、班级党团建设、师生互动技巧等方面的培训。三是抓需求培训，鉴于导师育人关系中学生心理问题识别和疏导等相关知识的需求，编写《研究生心理健康教育导师手册》，为导师开展工作提供参考。

##### 2. 开展专项评比，增强导师育人意识

浙江大学每学年评选研究生优秀德育导师，加强工作经验分享和交流，还启动了研究生“五好”导学团队评选活动，立足导学关系紧密的突出特征，将导师(组)和研究生作为整体进行评价，倡导学术团队科研业绩和文化建设并重，实践“爱生如子好、尊师重道好、同学互助好、文化建设好、团队业绩好”的“五好”氛围。

##### 3. 搭建专门平台，保障导师育人资源

一方面，加强导学交流实体空间建设。浙江大学提供专门经费支持，由研工部、

团委、宿管等思政相关部门牵头、学院(系)共同参与的推进导学交流校园基础设施建设,已建成使用的“导学交流吧”7个,成为研究生和导师学术科研之外的主要交流场所。一方面,在开展各类研究生学术活动和文化活动中,注重添加“导学”元素、丰富“导学”文化。如“美丽导师”主题作品征集大赛、导学趣味运动会、“学术人生——师长领航”等导学互动活动。

#### 4. 进行专题宣传,营造导师育人氛围

一是每年编写《立德树人——优秀研究生德育导师风采集》,辑录学生感言、导师寄语、工作纪实等内容,以图文集形式展示导师育人风采。二是借助“空中党校——研究生党员教育手机报”、“浙大研究生”微信订阅号等新媒体平台,宣传优秀导师和团队的育人事迹,形成示范效应。三是组织学生对优秀导师个人和团队进行访谈,以学生视角发现和挖掘有亮点、有意思、有代表性的导学故事,编写成册,为导师育人提供借鉴参考。四是每年举办“研究生导师教书育人表彰会”,增强导师育人使命感和荣誉感。

#### 5. 建立协同机制,形成导师育人合力

浙江大学要求各院级参照“搭建沟通平台,密切日常联系”、“优化工作程序,倡导共同参与”、“加强培训交流,形成育人合力”的统一要求,建立研究生思政人员与导师的定期联络沟通制度、需要重点关注的研究生协同帮制度等。不少院系已形成了研究生辅导员参加导师课题组会、学院(系)“导师午餐会”、导师办公室定期走访等特色机制。

### 二、研究生导师育人作用发挥的“三三三”原则

“三三三”原则,即把握被动、主动、互动三个阶段,搭建培训、展宣、工作三个平台,建立保障、激励、协调三个机制。

#### 1. 把握三个阶段,分类适时引导

研究生导师参与育人通常经过由被动到主动再到互动的三个阶段。对导师个人,这三个阶段是历时性的;就导师群体而言,这三种状态又是共时存在的。高校需要把准主流,分阶段适时引导:在整体被动阶段,一方面通过先进评选活动,树立榜样,为增强导师育人意识营造氛围;另一方面,通过制度建设落实导师育人职责,形成制约力量。在整体主动阶段,重在为导师育人创造条件、提供支持。通过技能



培训、工作交流等形式，提升导师育人的水平和效果。**互动阶段**是导学关系的理想状态，即导师与研究生自发自觉地形成双向积极互动关系。在这一阶段，**学校应主要侧重于长效机制的建立和良性循环的保障**，将育人意识和行为有机地贯穿于师生互动之中，真正实现师生和谐、教学相长。

## 2. 搭建三个平台，促进育人实效

**一是培训平台**，学校通过指导手册编写、集中培训、研讨沙龙等形式进行育人知识和技能的普及和推广，提供专业支撑。**二是展宣平台**，学校注重挖掘典型，提炼经验，进行宣传和推广，增强育人意识。**三是工作平台**，在研究生教育和管理过程中进一步优化程序和内容，提升导师的参与程度和参与效果，如在评奖评优、学术创新等工作中，邀请导师参与，纳入导师意见等。

## 3. 建立三个机制，形成协同体系

**首先建立保障机制**，从制度层面保障导师育人落到实处，把“育人”工作作为遴选导师的必要条件，纳入研究生导师的工作职责；从物质层面保障导师育人工作的有效开展，开设专门的导学交流场地、设置专项导学活动经费。**其次建立激励机制**，将育人工作及其成效作为导师绩效考核、评奖评优、职称晋升的依据，或与其招生指标、经费支持等挂钩。**再次建立协调机制**，加强导师与研究生思政线教师、管理线教师及跨学科、跨领域团队导师等的沟通和合作，整合资源，共同育人。

来源：《学位与研究生教育》杂志，2014年第9期

---

呈：校领导

发：各院院长、主管院长、教学秘书、研究生导师等

---

本期编校：梁大鹏、李传江、英爽、张丽娟