

研究生教育论坛

GRADUATE EDUCATION FORUM



导 生 关 系

2019
总第16期

· 研究生教育工作者读本 ·
中国学位与研究生教育学会会员部

卷首语

应从学术共同体的角度来看研究生教育领域中的导生关系，即亦师亦友的关系。

——马永红 北京航空航天大学高等教育研究院

导生关系的本质应是以履行和完善研究生教育培养作为导师和学生的共同目标，要将个人目标融入国家发展目标，以培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者作为导师和学生共同的价值追求。

——王燕飞 云南大学公共管理学院

导师的作用在于引导学生，发现学生的兴趣特长，了解其职业规划和设想，并根据学生不同的特质合理规划培养学生的活动环节。

——孙兆伟 哈尔滨工业大学航天学院



研究生教育工作者读本

研究生教育论坛

GRADUATE EDUCATION FORUM

主管 中国学位与研究生教育学会

主办 中国学位与研究生教育学会

会员部

发行 哈尔滨工业大学研究生院

◇ 本刊署名文章均受作者授权发表，未经许可，不得转载。

◇ **特别声明：**本刊投稿稿件需未正式出版刊发。稿件凡经本刊使用，如无电子版、信息网络传播权等特殊声明，即视为作者同意授权本刊及业务关联的电子网络进行传播。本刊部分图片来源于网络。

2019年1月 总第16期

顾问 赵沁平

顾问委员 王战军 陈皓明 冯 征 于嘉林 白海力

刘惠琴 雷 庆 姚 强 赵 瑜

编委 古继宝 梁传杰 李 娟 罗英姿 罗志敏

兰中文 缪 园 裴 旭 屈晓婷 沈文钦

王传毅 赵 军 朱俊杰 张吉礼 赵 琳

张乐平 赵世奎 赵学增 翟亚军 周玉清

高 栋 英 爽

主编 丁雪梅

副主编 梁大鹏 周文辉 耿有权

执行编辑 英 爽 张丽娟

编辑 任丹丹 罗紫元 徐 丹 张铭珊

投稿邮箱：huiyuanbu@hit.edu.cn

官方网址：<http://member.hit.edu.cn>

本刊工作站：

哈尔滨市南岗区西大直街92号

哈尔滨工业大学研究生院

邮编：150001

电话：0451-86413771

传真：0451-86413771

目录

01 特写 ... 04

- 论研究生教育高质量发展诸矛盾 【耿有权】

02 释惑 ... 07

导师的文化心理状况影响其参与研究生培养活动的动机大小，左右其指导行为风格，对研究生教育起着重要的“化合式”作用。

- 基于“镜式”分析框架的研究生导师文化心理研究
【钟勇为 周慧全力】

03 争鸣...11

导生关系在当下成为热点也是难点。从不同层面、不同主体切入，会有不同的声音。作为一线的教育者和未来栋梁之才——研究生，更有着不可代言的话语权。

- 教师层面：对当前导生关系的思与行
【马永红 北京航空航天大学高等教育研究院】
【王燕飞 云南大学公共管理学院】
【孙兆伟 哈尔滨工业大学航天学院】
【闫广芬 天津大学教育学院】
- 学生层面：期望中的导师与导生关系
【王邦权 南京大学研究生】
【邹泽沛 华中师范大学研究生】
【程哲 武汉大学研究生】
【郭瑞 天津大学研究生】

04 洞见...18

- 研究生思想政治教育“双主体”交互模式的实践
【徐晶 姜亦鑫】
- 构建和谐导生关系重在达成共识、磨合探索
【马勇】

05 个案 ...24

- 新时代背景下团队式研究生培养模式探索与实践
【梁传杰】
- 我国研究生导师专业发展的内涵、现状与提升
【季卫兵】

06 声音 ...32

- 构建跨学科教师共同体 助力交流
【黄萍 重庆大学外语学院】
- 学校层面在导生关系中的组织协调者角色
【绳丽惠 北京交通大学研究生院】
- 学校层面在导生关系中的管理者和服务者角色
【宋平 哈尔滨工业大学研究生院】

07 风度 ...34

- 第三届个人会员大会优秀论文

08 问窗 ...36

- ? 重思硕士培养定位

09 传递 ...37

- 2019年第十届全国工科研究生教育工作研讨会通知

论研究生教育高质量发展诸矛盾



耿有权 | 东南大学高等教育研究所



在教育全球化时代，研究生教育高质量发展客观上是一国乃至全球研究生教育系统诸多矛盾运动变化的产物，必须对此保持清醒理性的认识。分析新时期研究生教育系统若干关系矛盾的运动变化及其影响，提出进一步推动我国研究生教育高质量发展的对策建议具有重要意义。

当今世界研究生教育正在引领高等教育发展新趋势，做好高质量的研究生教育才能在高端人才培养方面走在前列，为国家经济建设和社会发展做出更大贡献。但仅意识到发展高质量研究生教育的需求还不够，还须认识到全球化时代研究生教育发展中存在的诸多矛盾，把握矛盾的运动规律，推动研究生教育高质量发展。

一、研究性人才发展要求的引领性与世界一流学术资源匹配性不足的矛盾

研究生教育的根本目标是致力于人类的发展。人的发展是由诸多要素构成的，就个体而言，有德智体美等全面发展的要求，相对应的则有全面发展教育要素相匹配；就群体乃至国家来说，推进人才培养这一伟大事业需要集中国家巨大的人财物资源，并且需要科学的规划、组织、协调与落实。研究生教育就是这个复杂系统中的焦点，其核心特点是引领性。研究生教育的引领性促进国家对研究生教育发展的重视以及世界范围内教育资源的竞争。

研究生教育的引领性体现在多个方面，从人才培养角度看，研究生教育引领拔尖创新人才培养的潮流以及创新创业教育改革的方向等，体现出示范性与带动性，这种“引领”对研究生教育甚至是国家经济社会发展具有思想性、突破性、开创性、未来性的意义。

研究生教育培养的人才才是高端专业性人才，他们拥有创新精神、创新人格、创新品质以及创新行动，并且引领同类人走在时代前列。社会对于此类人才的培养应当基于研究生教育要素的匹配与耦合。然而，在众多发展中国家，很难获取世界一流大学与一流导师等相关资源，也很难提供世界一流的教育文化。绝大多数一流大学位于西方发达国家，发展中国家的优秀人才正大量地流入发达国家著名大学和优秀导师所在的学科、研究所以及实验室。在此情形下，身处发展中国家的优秀人才所渴望的引领性发展要求与世界一流教育资源要素的耦合性出现了尖锐矛盾，师资力量不够，资源不足等问题影响到发展中国家对拔尖创新人才的培养和塑造，最终产生“马太效应”。

对此矛盾现象的尖锐化与普遍化教育发展主体需要付出努力，形成全球范围内教育资源的优势互补，同时发展中国家在研究生教育资源不足的情况下必须自我奋斗，争取优势学科的发展优势，逐步扩大教育成果，求得发展。

二、研究生教育要素等级的高端性与发展中国家优质资源支撑性不足的矛盾

研究生教育相比基础教育和本科教育而言，在知识及其获取等级上较高，因而在教育要素配备上也处于更高层次。研究生教育目的是培养面向全球化发展，具有创新精神和创新能力的高素质专业人才，使得研究生教育具有高端性。研究生教育是致力于形成人的精神性和价值性的高端化教育，它改变的是人的精神意义、精神结构、精神等级和精神境界。精神层次的高端性是体现研究生教育质量和水平的重要指标。

培养高端优秀人才需要发挥知识共同体或价值共同体的作用。价值共同体是指在观念、价值、意义上体现为默契的共识、共有、共享品质的人类团体。将研究生教育放在全球视野中、世界范围内、高端领域里，才有可能形成最高层次的价值共识，并对个体产生永恒的精神塑造。然而，获得更高层次研究生教育，依然面临知识获得与学术精神提升上的困难，因为存在一种“发展中国家学术资源供给乏力现象”。这种现象被美国高等教育专家阿特巴赫称为“学术依附现象”。这种学术依附，导致发展中国家一流学术资源包括教学设施、办学资金、仪器设备、特别是高质量课程资源供给乏力。同时，在发展中国家中接受最高层次研究生教育的人员数量和教育规模不够，难以形成示范效应。因此在这种情况下，开展高质量、有成效的一流水平研究生教育存在一定的困难。



要克服上述矛盾，首先我们需要认识、正视并努力改变研究生教育所面对的环境现状。利益相关者需要考虑最大限度地利用自身的环境条件，扬长避短或扬长补短，致力于在全球范围内寻找发现参与科学知识共同体建设的机会，最大限度地实现自身的理想抱负和学术事业。

三、研究生教育系统运行的特殊性与社会对其规律性认识不足的矛盾

研究生教育系统内部各要素之间存在着非常复杂的关系，任何要素的缺失或运行出现不协调，都会导致研究生教育系统出现问题。我们对研究生教育本质、内涵要素、变化规律以及运行基本原理的认识是研究生教育的实践发展，研究生教育理论提升的根本。

研究生教育有自身独特性。研究发现，研究生教育在理念、办学、教学、学习、师生、论文和修养等方面皆有自身特有规律。当下研究生教育规律分为三类：第一类是研究生教育与所有教育共享的规律；第二类是研究生教育与大学教育共享的规律；第三类是研究生教育专属或较突出的规律。在中国背景下，一类研究生教育规律包括“三个面向”、“四个自信”、“立德树人”、“又红又专”、“止于至善”等；二类研究生教育规律包括“探究式教学”、“学业有专攻”、“师傅领进门，成才在个人”、“博古通今，学贯中西”、“名师出高徒”等；三类研究生教育规律包括“师生组成学术共同体”、“教学与科研相结合”等。

透过这些规律的总结提炼，可以发现研究生教育存在着有待深入研究或需要全面揭示的规律性问题。一方面，我们可以借鉴从全球研究型大学发展中，特别是开展研究生教育较早、经验又比较成熟的大学历史中总结提炼具有经典意义的经验规律，以指导我国研究生教育事业的发展；另一方面，我们要有意识地增强“四个自信”，并加强研究中国特色、世界一流水平研究生教育发展之需

要，探讨立足中国大地培养拔尖创新人才教育规律，努力走出一条富有中国特色、世界水平的研究生教育强国之路。

四、 研究生教育原始创新的未知复杂性与教育质量评价的功利性的矛盾

研究生教育与基础教育和本科教育最大的不同就在于其内在强烈的创新性及其知识贡献力。研究生教育要求做出实在的创新性成果，尤其是博士阶段更加强调创新性成果。几乎所有世界一流大学都将原始创新性要求赋予研究生教育功能作用之中。

一般而言，那些能够给人类带来极大的发展进步的基础科学研究，通常是复杂艰难的、耗时耗力的，也是难以预测其价值的。对于这样的开创性科学研究，如果以现实功利的方法判断或推断研究生教育实践及其科研活动，那么狭隘的利益相关者多半不会选择投资或长期支持。如此，唯有富于远见才能肩负起这种重大责任。



我们要充分认识到研究生教育的风险性和价值性，严格评估其存在和发展的价值意义，并以此为根据建立政策举措。从发达国家历史经验看，人类在探索未知世界的过程中并没有因为未知性或不确定性因素的存在就停止了对未知世界的科学探索，这种对未知的好奇与渴望甚至激发了人类更强烈的探索欲望。当一个国家希望发展对未知世界的知识时，其对发展高端的研究生教育的愿望是可以预期的，这已经被众多国家发展事实所证明，例如，二战期间美国让哈佛大学、芝加哥大学、加州理工学院等众多名校参与国家科学技术探索工程，推动对科学的研究和探索等。这些探索旨在抢占全球研究型大学发展的制高点，同时帮助国家实现战略目标，发展和推进世界一流水平研究生教育计划。未知世界的未知性和不确定性，推动了研究生教育的发展事业。研究生教育属性具备了充分的发展潜力，是历史进步的要求，同时也是经济社会发展的必需。

已经被众多国家发展事实所证明，例如，二战期间美国让哈佛大学、芝加哥大学、加州理工学院等众多名校参与国家科学技术探索工程，推动对科学的研究和探索等。这些探索旨在抢占全球研究型大学发展的制高点，同时帮助国家实现战略目标，发展和推进世界一流水平研究生教育计划。未知世界的未知性和不确定性，推动了研究生教育的发展事业。研究生教育属性具备了充分的发展潜力，是历史进步的要求，同时也是经济社会发展的必需。

五、 研究生教育精神追求的卓越性与经济社会发展的世俗性偏见的矛盾

卓越的研究生教育精神，是推动研究生教育事业发展的重要动力。发达国家一流大学历史发展表明，推动研究生教育发展的动力，始终需要依靠卓越的研究生教育精神。例如，芝加哥第四任校长梅森给大学的名言是“这所大学的职责是探求真理，并为探求真理而培养人才。”历史经验告诉人们，研究生教育发展的机遇，常常出现在研究型大学和研究生教育发展中所遭遇到的卓越性危机或比较性危机之中。这种卓越性危机，往往源于人们对经济社会发展的世俗性偏见，身处这种教育认识危机之中的人们往往更容易看到研究型大学和研究生教育的卓越性价值，更加深刻地理解发展和推进研究型大学和研究生教育对国家和民族发展的重大意义。因此，卓越的研究生教育精神的弘扬，不应该仅仅局限于大学校园之内，而应该扩散到整个社会之中。可以说，西方国家研究型大学和研究生教育的发展和发达，与国家或大学对研究生教育精神卓越性危机时刻的准确把握和理性坚持存在着密切关系。

以史为鉴，我国要积极面对经济社会世俗性偏见的挑战，培育和弘扬卓越的研究生教育精神，提升和拓展研究生教育精神的境界。我们更需要在此方面达成广泛的共识，在共识的基础上推进研究生教育的内涵发展。放眼未来，面对全球性研究生教育竞争发展的新形势新要求，我们更要知难而进，迎难而上。



● 摄影图片均来源于东南大学网上校史馆官网，网址为<http://history.seu.edu.cn/main.htm>



基于“镜式”分析框架的 研究生导师文化心理研究

钟勇为 周 慧 全 力 | 江苏大学教师教育学院

在社会文化、大学教育文化的积淀与影响下，研究生导师的理念、观念不断地在其中凝结、沉淀和积累，最终交融成为复杂但又较为明显的文化心理特征，它对研究生教育起着重要的“化合式”作用。以心理学理论为基础，对导师文化心理进行现实深描，讨论导师文化心理存在的问题并分析成因，对高校提出建议，促进相关部门通过制度管理与心理防治，对导师进行适度的文化心理调适。

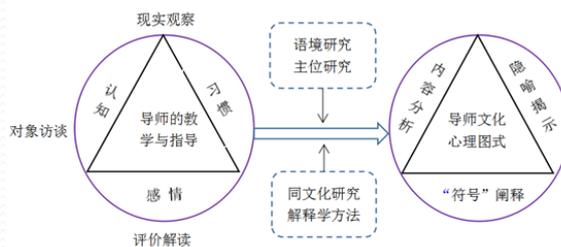
导师文化心理意指研究生导师在研究生教学、指导过程中形成的价值判断、思维模式和审美情趣，主要包括研究生教学与指导的意识（认知）、感情和习惯等。作为研究生培养的核心利益相关者，导师的文化心理状况影响其参与研究生培养活动的动机大小，左右其指导行为风格，不仅对学生的知识习得过程、心智成熟趋向有不可忽视的熏陶和指向作用，对自身如何制订教学计划、怎样实施教学步骤等都有强大的指向力^[1]，对研究生教育起着重要的“化合式”作用。

导师文化心理是导师在研究生教学、指导过程中受周遭文化的影响交融而成的。它既显现出一定的稳定性、外显性、互通性与共享性，又具有某种动态性、内隐性、独特性与非共享性。教师心理学认为，“通过直接考察和研究人的行为，可了解人的心理”，而当难以直接观察到人的内隐行为时，可“通过搜集有关资料，间接了解被试者的心理活动”^[2,3]。研究生导师的文化心理揭示，需要对其在参与研究生培养过程中的言行进行观察、调查和分析。文化心理动态论认为，实践或活动把文化和人的心理与行为联系起来，从而使二者在相互作用中演变和发展。人的心理、行为、刺激的文化意义都是在具体的环境或语境中形成和发展的^[4]。解释学理论主张从可感知的外部表现去把握不可感知的内在精神。隐喻理论认为，“我们表达出来的每一个包含隐喻的句

子，都是隐喻性语言，其背后是认知的原因，是建构新概念的认知方式^[5]”。通过结构映射往往可以分析和推测出隐喻使用者的文化心理。

一、研究设计

文化心理“镜式”研究框架，如下图，导师关于研究生教学及指导的认知、感情及习惯等，映现、折射出其复杂的文化心理图式，具有一定的“镜像本质”，二者可视为是一体两面的关系。



文化心理“镜式”研究框架示意图

根据研究框架作三个方面的采样：研究生导师在网络媒体发表的关于研究生培养方面的看法；与研究生导师面对面访谈或Email问答，搜集其对研究生指导与教学的看法；通过亲身观察或委托他人自然观察对导师作田野调查。

运用SCAT (Steps for Coding and Theorization) 分析方法，对研究生导师的文化心理的主要类别和表现形式进行定量分析。

• 标题图片来源：江苏大学高层次人才招聘信息平台，网址为<http://rcb.uj.s.edu.cn/recruit-noty/428.html>。

二、结果分析

导师文化心理的现实深描

通过定量比较与分析发现，混世心理的均值为最高，其次是尽责心理、功利心理和从众心理，而失衡心理与焦躁心理均值都较低。从具体项目看，“指导倦怠、得过且过”均值得分最高，其次是“有责任感和主动精神”“认为法不责众，大家都差不多”“招生主要是为了廉价的实验员”。

样本的混世心理在性别上存在差异，男导师显著高于女导师，且集中在“指导倦怠、得过且过”方面，这或许与女导师群体更具精英化且易“发挥敬业、细心、韧性及兼顾的特长，关心学生职业发展”有关；功利心理呈现职称方面的显著差异，且集中在“认为研究生应该快出多出成果”和“招生主要是为了廉价的实验员”两方面，这或许是缘于职称晋升的需要，副教授更迫切希望研究生为其业绩助力。

鉴于上述均值情况我们将研究生导师的文化心理主要归纳为如下四个方面：

1. 随波逐流的从众心理

由于研究生导师在角色使命、教学理念和指导要求等方面的趋同，也为了避免“枪打出头鸟”，导师群体在知识授受模式、助研津贴发放和论文署名等方面易出现随波逐流的从众行为。一些导师在工作压力过大时甚至还会认为法不责众，从而倾向于与他人的懈怠行为保持一致。

2. 得过且过的混世心态

研究生导师，是大学教师队伍中科研业绩较为优秀，但多为普通专任教师的群体，普遍感到缺乏研究生教育管理的决策权与话语权，往往不能左右学校相关制度、政策的出台与革新，而其发展更多地受到组织领导和体制机制的钳制。于是，有些导师开始萌生“搬砖”心态，分配做什么就做什么；有些导师则抱定犬儒主义，用主观臆想来逃避教育教学中的难事或困境。面对研究生培养工作，一些导师坦言

“生源越来越差，对培养优秀研究生的信心不足，指导积极性不高”等。而有混世倾向或倦怠情绪的导师并非独属那些年龄偏大、指导阅历深的人群，在职称晋升竞争激烈、绩效评价要求苛刻的高校，相当部分中青年导师日渐“佛系”起来。

3. 讲求实惠的功利心理

当今大学教师的人文风骨、乌托邦精神日渐淡出，而权力依附的人格取向和漠视真理的思想倾向以及“求知型学术信念自我放逐”则日趋凸显^[6]。当研究生导师面临的科研与考核的压力遭遇利己主义观念的冲刷后，在高校内部转而汇聚成一股浮躁的功利主义暗流。被裹挟其中的导师招收研究生主要是为了获得廉价的实验员或听话的“勤务兵”，以拥有更多的“指导经费”和“项目打工仔”。而指导研究生、上课则实然成为可有可无、可重可轻的软任务，教学效能感不高。



在高校内部转而汇聚成一股浮躁的功利主义暗流。被裹挟其中的导师招收研究生主要是为了获得廉价的实验员或听话的“勤务兵”，以拥有更多的“指导经费”和“项目打工仔”。而指导研究生、上课则实然成为可有可无、可重可轻的软任务，教学效能感不高。

4. 循规敬业的尽责心态

绝大部分导师明白：大学教职来之不易，“教育是份良心事业”，因而要有起码的道德良知与工作底线。导师群体在行动上大体能做到遵规守纪、勤勉敬业，有的甚至追求完美，譬如，积极主动地构建良好师生关系和发展共同体，坚持并践行师生发展的“双赢”，恪尽职守，关爱学生，严慈相济，注重提升研究生综合素养等。

研究生导师攀比驱使的失衡心理和怨天尤人的焦躁心理尚不突出，但不可掉以轻心。根据观察与研判，当人的失衡心理和焦躁心理不断积聚，容易催生、转化或助长其工作中的混世主义或功利主义。

综上所述，**研究生导师群体存在一种混世心态与尽责心态并存、功利心理与从众心理交织的双重心理纠葛。**

三、成因讨论

周遭文化环境与个体心理机制的共同作用

影响导师文化心理的因素是复杂的、动态的，但主要受到内、外两层面因素的共同影响。

1. 社会文化与学校制度的合谋

肇始于上世纪80年代的物质文化、消费文化，“是一种畸形世俗化时代出现的畸形的世俗文化”，无时无刻不影响校园文化的产生、发展和功能，进而左右大学人的思想观念与行为方式。近十余年，随着我国社会变革的推进、高等教育结构的优化，大学内部利益关系、利益结构等的快速调整，催生了许多更为复杂、剧烈的文化冲突，对研究生导师的“三观”及行为方式造成了巨大的冲击。



不少高校研究生教育变革因重视制度创设而忽略运作机制和反馈调整机制构建，“缺乏对导师及研究生之特点的观照，忽视师生的利益诉求、心理需求与价值倾向，导致师生被动参与、非实质化参与相关质量保证行动。^[7]”不少高校在评价导师业绩时，往往重视项目等“硬成果”，忽视考察研究生培养动机、能力和师风师德等“软指标”，进而催生、加剧了导师的“逆向选择”、“道德风险”行为；同时，高校普遍“没有制定和实施严格的考核、奖惩、监督等机制，没有真正形成弘扬正气、表彰先进的舆论氛围，使导师工作的积极性和责任心受到影响。^[8]”优良制度文化的缺乏，意味着高校对研究生导师之心理与行为调适的难为甚至无为。

2. 个体认知风格和自我核心价值的型塑

研究生导师的认知风格影响其教学习惯的

形成和文化心理特征的型塑。情商较高、自我调适能力强的导师，通过不同认知风格对社会文化、校园文化等进行积极有效地加工，便可促成积极的守责、敬业心态。但认知风格若选用不当或文化加工失败，则易催生消极的文化心理。



自我核心价值可以型塑、引导个体的文化心理。一些导师过于强调个体化的价值取向，造成其文化心理不能适应主流，从而催生自私、焦躁、认知失调；而过于强调合众化的导师，容易自觉不自觉地向他人看齐，不利于其独创性、自为性等心理品质的培养，从而随大流、得过且过。这种自我核心价值确立的两难性，本身便彰显了难控性和易变性，致使其文化心理呈现个体性、差异性。

可以说，正是由于社会文化的大肆搅局、研究生导师的欲拒还迎，以及高校制度的推波助澜，才招致当今研究生导师文化心理呈现双重文化纠葛状况。

四、结论与建议

1. 结论：

混世情结与底线意识杂糅其中的一种活在当下的“小确丧”心态为主流

这种活在当下的“小确丧”心态受利益与良知的双轮驱动，彰显有非主体性的价值自我、执著实用的价值目标和“执两用中”的中庸思维方式，整体上呈现出守身行道与道德风险的矛盾交织——既彰显有一定的研究生培养质量保障的意识与自律，又不同程度显现出“搭便车”、“随大流”的心理与行为，突出体现在培养实践中精力投入的投机主义、具体举措的底线主义和总体定位的混世主义。这在

一定程度上偏离了研究生教育主导价值观，给当今研究生教育及质量保障带来一定的风险性与不确定性。

2. 建议：

寻求制度管理与心理防治的相得益彰

教师是学校改革与发展的核心动力和根本主体。惟有促成积极进取的教师文化心理，高校可持续发展才有坚实的基础。

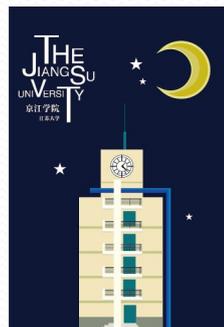
二级学院须主动寻求与心理健康教育部门合作，有意识地引导有职业倦怠倾向和功利心过强的导师形成积极的教师认知。比如，可根据美国著名心理学家阿德勒提出的“文化适应的五阶段模式假说”，创设适宜的文化氛围与舆论环境，构建心理疏导机制，减轻教师心理负担，引导其以积极的心态去接触、了解研究



生心理世界，积极自我调整，提升个体文化适应能力，较好地应对研究生教育中的多元文化冲突，避免在各种压力叠加影响下，育人心理走向消极和异化。

高校对不良制度文化不能“失聪”“失明”和“失语”，应该促成构建的制度既科学合理而又不乏人性的温度，健全运作与保障机制，构筑“不能也不愿慵懒”的心理防线：须健全研究生教育管理相关制度，促成研究生导师的指导与教的透明化、规范化；须“在制度及文化层面积极构建诸如方式多元与渠道通畅的利益表达机制、权责对等与相互约束的权力制衡机制、标准明确与程序规范的问责机制等”^[9]。

参考文献略。



• 江苏大学扁平化插图与摄影图片均来源于站酷网，网址为：<https://www.zcool.com.cn/>。

教师

层面：

对当前师生关系的思与行

近些年爆发出一些导生关系的问题。教育部于2018年1月17日发布《教育部关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》，导生关系更成为当前研究生教育领域的热点，甚至难点。本期邀请了北京航空航天大学高等教育研究院马永红、云南大学公共管理学院王燕飞、哈尔滨工业大学航天学院孙兆伟、天津大学教育学院闫广学四位老师，从教师层面彼此畅谈对这一问题的看法。

01

当下导生关系存在哪些问题？怎样的导生关系才是理想中的导生关系？



【马永红】

目前的许多问题其实是因为新闻媒体推波助澜。实际上，总体来说，导生关系属于优良状态。

导生关系存在的问题主要集中在：第一缺少沟通，第二制度性缺陷，第三社会期望过高。根据第四次国务院学位办委托调研的结果，导师和学生间沟通交流比例不高，有70%的导师不能保证每个月与学生沟通交流一次。实际上导生沟通不足的问题由来已久，10年前的调研数据就发现导生沟通交流存在月均不足1次的情况。目前导师制强调个性化培养，强调尊重学生选择权，但是却缺乏制度上的保证，比如转导师困难的问题时有发生。招生机制也存在问题，导师招生时，与学生前期磨合了解较少。最后，导致导生关系出现问题的原因还可能是社会的期望值太高，希望导师包罗万象，对导师定位不准确，期望不合理。导师虽是培养学生的第一责任人，但不可能对学生的方方面面做到事无巨细，因此，不恰当的定位和期待也会造成导生关系紧张。

理想的导生关系主要包含两个层面：第一个层面是基本模式，导师认真履行

基本职责，是保证导生顺畅关系的前提。换句话说，导师首先应遵循传道授业解惑这种古往今来就存在的模式；第二个层面是基本功能，在研究生教育中，导师的一项基本功能是扮演研究生的合作者的角色，因此，应从学术共同体的角度来看研究生教育领域中的导生关系，即亦师亦友的关系。需要明确的是良好的导生关系是多种多样的，理想导生模式是多元的，因学科不同、教育环境及文化背景的不同而有所区别。



【孙兆伟】

现今，在市场经济环境下，师生关系比较淡漠，部分导师对研究生漠不关心，导生关系紧张的事例暴露较多。出现这类问题的关键在于导师。导师需要经过长期修炼才能养成相关的能力，不是可以直接担当的。一些博士生或留学生毕业后直接担任导师，这是不合理的。导师应具有高尚的道德情操，树立正确的育人目的，对学生体贴和关怀。我认为学生都是好学生，关键就在导师。同时，从中国传统的教育模式讲，“一日为师，终生为父”的中国传统教育模式不能丢弃，把学生看成是自己的孩子，亲人般的关系应有助于导生间的共同成长。



导生关系的本质是什么？

02

导生关系的本质应是以履行和完善研究生教育培养作为导师和学生的共同目标，要将个人目标融入国家发展目标，以培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者作为导师和学生共同的价值追求。导师对学生进行知识传授，能力塑造，



使得其开展的科学研究、取得的创新成果服务于国家和社会发展。同时，导师也是承担多重责任的主体，是研究生培养的第一责任人，需要完成政府任务、办学机构任务、社会任务和研究生培养的任务。



【王燕飞】

导师的作用在于引导学生，发现学生的兴趣特长，了解其职业规划和设想，并根据学生不同的特质合理规划培养学生的活动环节。



【孙兆伟】

03

导师在“一对多”的情况下，如何能够更好地了解、培养每一个学生并做到因材施教？



【马永红】

实际上，对“一”的理解应当是多元的，“一”可能指一个导师，也可能是松散的导师小组，甚至也可能是稳定的导师小组。对于因材施教，首先，沟通了解才能因材施教，在了解的基础上要搭建学生平台，鼓励学生开展学术交流，参加学术报告。其次，创造平台才能因材施教，要给学生展示自己的机会，让学生经历适合自身方向的学术训练，做调研、做报告。最后，给予信任才能因材施教，要相信自己的学生，鼓励学生勇敢向前。导师要做学生的后盾，激励学生勇于尝试，允许学生失败，宽容学生。导师应及时在学术上与学生交流，引导学生，通过言传身教发挥学生自身的潜能和优势，让学生尽量自由地发展，发现研究的乐趣。



【王燕飞】

对于加强师生了解，首先，在技术层面上应该对培养学生的数量进行政策和制度上的规范，导师时间精力有限，每一年级招收2-3个学生比较理想；其次，对“一”进行界定，“一”应该是以导师为中心的团队，包括同辈之间的培养（如博士带硕士）和导师团队培养等多种方式。

对于因材施教，首先，学位论文选题应根据不同学生的特质确定；其次，不同研究方向的研究生培养方式应不同，比如社会科学的理论研究应以文献、经典著作研读为主，而社会科学的实践研究，则应以社会调查为主。



【孙兆伟】

首先，应控制研究生导师招收学生的数量，使导师在能力范围之内培养学生；其次，应探索导师团队指导的培养模式，包括课题小组指导或专业方向相关联的几个老师组成团队共同指导；第三，应深入了解每个学生的学习经历、就业规划、专业爱好等，因材施教，因个人不同的特质安排相关锻炼的机会，比如有的学生坐得住板凳，适合做科学研究，有的学生喜好参加社会活动，则可以适当安排相关的工作，提供机会。



对年轻导师指导学生有什么建议?或者说,年轻导师在指导和培养学生过程中应该注意些什么?

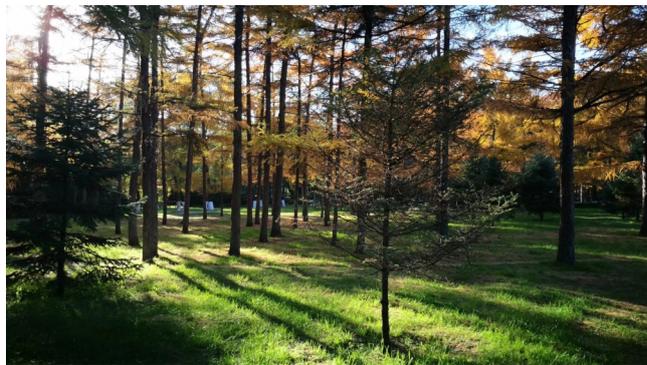
04

年轻导师在指导学生时,既要遵循处理师生关系的普遍性原则,又要根据其自身的特殊性扬长避短。年轻导师的优势在于年轻,这使得他们对学术和工作抱有热情,具有包容开放的心态。他们不惧权威,对一些人、事无固有成见。此外,他们与学生年龄相近,代沟也少,往往能够将学生置于与自己平等的位置,使师生交流更加顺畅。然而,也是由于年轻,他们的心智还不够成熟,在处理师生关系方面也会有经验不足的问题,比如同学生相处时缺乏耐心、解决问题时方法单一等。同时,年轻导师还要兼顾事业和家庭,他们既要面对科研压力,又要承担家庭责任,肩负重担之余还要指导学生。一个人的精力有限,过于分散将影响导师指导学生的质量。



【闫广芬】

结合年轻导师的特点,我认为年轻教师在处理师生关系时可以参考以下建议:



第一,树立“共同成长”的观念。导师指导学生的过程,就是师生共同成长的过程,其中导师的自我成长十分重要、也十分迫切,这是导师应当正视的问题。导师的自我成长包括两部分:提升知识水平、

业务能力和修养心性,其中,修养心性处于首位。导师在与学生“无距离”交流的过程中,其人格对学生有着潜移默化的影响,因此,导师切忌浮躁,应严于律己、耐得住寂寞,做到真正意义上的为人师表。

第二,掌握指导学生的方法。师生在互动交流中达成共识,在共识中找到促进自身发展的因素。导师应当思考如何与学生交流、如何启发学生思考,使师生交流更加顺畅、获得更多的有益信息。

第三,保持开放的心态。导师在治学时应客观公正地看待其他学者的观点,兼收并蓄、采纳众长;在与学生相处时应善于发现学生的优点,尊重学生的个体差异,因材施教。



• 图片均来源于哈尔滨工业大学 吕喆,使用已征得作者同意。

学生层面：

期待中的导师与师生关系

“研究生”作为拔尖创新人才潜在的培养对象，对自身能力的建构有着其他各方（包括学校管理者及其导师）不可代言的话语权。让我们来听听来自学生层面的声音，他们对师生关系有什么期望？他们对导师的培养有什么要求？他们更能接受怎样的导师指导方法、管理方式和相处模式？本期邀请了南京大学王邦权、武汉大学程哲、华中师范大学邹泽沛、天津大学郭瑞四位同学，从学生层面彼此畅谈对这一问题的看法。

01

导师是研究生的主要指导者，在整个科研项目执行过程和对学位论文的指导过程中，你对于导师进行研究生培养的期望是什么？



【王邦权】

学位论文选题时，导师可激励学生自己提出一个创新的题目，如学生提不出，导师可再给学生划定一个选题范围。在科研项目方面，期望导师能够给予学生更多的自主权。导师管理学生过细，学生自主性受到束缚，不利于开展研究。在研究项目的具体执行过程中，导师应给学生一定的自主权和选择的空间，使其发挥自己的能动性，根据自己的理解开展研究。当学生科研遇到各种困难时，老师要给予学生更多的关怀，让学生能够感觉到导师在背后的支持。此外，导师给予学生的项目不宜过多，因为一个学生的时间是有限的，学生若每个项目都要高质量完成，则每个课题都将投入大量时间，那是做不到的，且易导致学生无奈、压力过大和心里负担过重。导师的批判思维也很重要，在科研过程中也会深刻影响到学生，无形中影响学生不断探索，不断提高创新能力。最后，是资金支持问题，学生科研中数据采集、案例调查等，都需要有资金的支持，这不仅仅靠导师，企业、社会也可以参与进来。



【邹泽沛】

研究生阶段和本科生阶段最大的区别在于学习方式的变化之上。本科阶段是一种按部就班的学习，其特点是按照课程设置和培养方案扎实地做好基础理论功底培养。而研究生阶段则更凸显学生的创造思维和动手能力的培养。所以，在研究生阶段对导师的期望更倾向于方法的指导和思维的训练方面。常规性的知识学习在此阶段则可以更多地依靠自己。另一个期望是能够有机会参与导师的相关课题研究活动，科研活动、学术会议、调研机会等都属于研究过程中非常重要的学习和实践资源，同学们比较渴望能有机会参与其中。



在导学关系中，首先需要关注需求层面。有些硕士生入学则立志读博；有些并不知道自己的目标；也有些硕士生只想获得一纸文凭。在这种背景下，导师的追求和学生的追求是否一致呢？有些导师处于上升期，需要多收学生来共同创造成果；有些导师已然是领域的领军人物，或许没必要用太多的科研来证明自己，那么招收学生可能只是完成指标性要求，他们对于培养学生没有太大的激情和热情；还有一类导师或无心学术。好的导生关系，应该是双方的需求都得到满足。双方的需求若不匹配，则会导致导学关系的矛盾。比如我的导师处于上升期，我在进入研究生阶段就确定攻读博士，因此，导师为我付出了大量的时间，一起写文章、参加会议、读书、做训练，在短期之内积累了很多科研成果，我也具有了攻读博士的机会。当然，也存在反面例子，有些研究生想继续深造，但导师却起到了一些阻滞的作用。



【程哲】

导师是学生立德树人的第一责任人，在研究生培养和教育的过程中不仅要对其研究工作和学习生活进行指导，也要全方位地关心学生的心理健康和人文素养的养成。期望导师在研究生培养的过程中，也能在人生方向和学习道路方面进行全方位地指导和影响。



【郭瑞】



目前导师的指导方法是否能被学生所接受？导师对学生什么样的管理方式与相处方式，更能体现导师立德树人的人文关怀，从而促进研究生的健康发展？

02



【王邦权】

在博士生层面，学术型博士要强调对于知识的原创性贡献和对学科的发展贡献，这也是我们和欧美的差距；在硕士层面，更注重一种批判性思维的训练。要完成这样的目标，导师要给学生一定的自主性与支持，做到放权与监管双结合，放权能够让学生更好地去思考问题，监管就是必要的管理，是保证完成学术研究的必要手段。



导师应采用一种亦师亦友、严慈相继的管理方式，才能让学生更加接受和喜爱。过于严苛或者居高临下的指导方式往往让学生不自觉地产生距离感，进而不能将自己心中的困惑坦诚相诉；而过于放纵的管理方式又让研究生无可适从。



【郭瑞】



【邹泽沛】

导师的指导方式方法和风格，依据导师的年龄，学习经历，所属学科等因素，而会存在一定的差异。目前绝大多数导师指导，学生是比较满意的。若能够体现立德树人的人文关怀，师友型的和谐交往型导学关系，应该是一种比较理想的一种模式。导师在指导的过程中，能够尊重学生的个体差异并极大地激发学生的创造性，学生在学习的过程中也能够感受到导师的人文关怀，这种导生关系，可以促进研究生的健康发展。

• 图片均来源于南京大学、华中师范大学、武汉大学及天津大学官网
网址为<https://www.nju.edu.cn>；<http://www.ccnu.edu.cn>；
<http://www.whu.edu.cn>；<http://www.tju.edu.cn>。





研究生思想政治教育“双主体”交互模式的实践

徐 晶 姜亦鑫 | 哈尔滨工业大学（深圳）

科学认识和把握思想政治教育规律是中国特色社会主义思想政治教育的迫切要求，也是做好新时代高校思想政治教育工作的前提。研究生思想政治教育包含“双主体”结构，即主导主体（教育者）和主学主体（受教育者）。以三元交互学习理论为基础，结合“双主体”结构，探索思想政治教育“双主体”交互模式的作用机理，为把握思想政治教育规律、切实强化工作有效性和针对性提供有益的借鉴。

中国的思想政治教育是在我国独特的历史和国情中不断发展起来的，是坚持社会主义办学方向的重要保证，是坚守高校“四个服务”责任的坚实基础。习近平总书记在全国高校思想政治会议上强调，做好高校思想政治工作，要因事而化、因时而进、因势而新；要遵循思想政治工作规律，遵循教书育人规律，遵循学生成长规律，不断提高工作能力和水平^[1]；其中，遵循思想政治工作规律是前提。

一、思想政治教育规律研究演进

理论界对思想政治工作规律的研究主要集中在内涵的阐释以及社会作用的影响方面，没有具体化、动态化的深入。思想政治过程规律相关研究较之前更关注了思想政治工作系统内部各因素相互作用而形成的动态发展轨迹，即为过程。围绕这一主题的研究，揭示了思想政治教育过程中各要素之间的联系以及动态发展和运动的过程。思想政治教育规律是在上述研究上发展的，最大的不同则是定义了思想政治的教育功能和教育意义，赋予了思想政治工作过程和过程对个体和社会的功能性影响。教育的主体和客体是思想政治教育运行的基本组成，也是思想政治教育过程的基本要素。

二、 思想政治教育“双主体”交互模式示意

根据主体间性理论,当思想政治教育把教育者与受教育者的活动视为主体与主体之间的活动时,思想政治教育活动就演变为主体间的交往活动,受教育者的定位就由“客体”或“主体性的客体”转变为“主体”,形成了思想政治教育主客体关系的“双主体”结构,其中教育者是主导主体,受教育者是主学主体^[2]。思想政治教育的特殊性使得“双主体”是紧密联系并相互影响的。

班杜拉在社会学习理论中提出了三元交互理论:即环境、个体、行为三者之间相互而不间断地作用决定了人的习得和发展。行为习得的两种不同过程分别为通过直接经验获得行为反应模式的过程和通过示范者行为而习得行为的过程。思想政治教育中的环境因素在很大程度上依赖于主导主体的行为影响,可以用主导主体的作用来表示,而个体的行为则主要由主学主体来决定。所以,基于“双主体”的交互模式和班杜拉的三元交互理论在逻辑上是统一的,思想政治教育“双主体”交互作用模型如图所示。

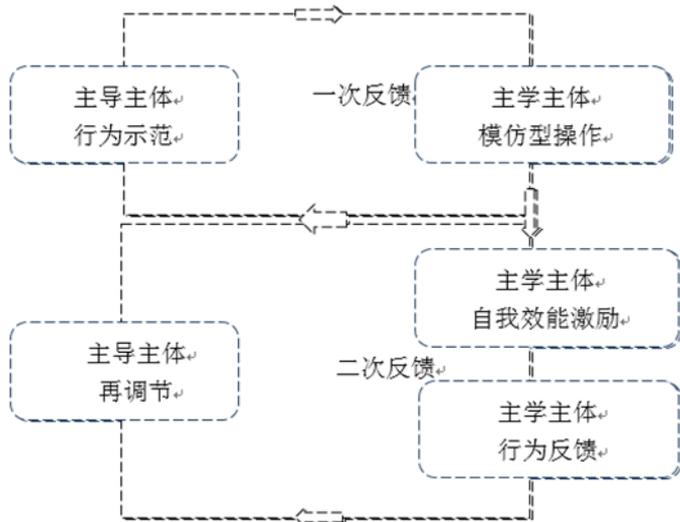


图1 双主体交互过程

主学主体行为是由作用于主学主体的系列主导行为示范决定的,根据个人决定论和交互理论,主导行为对主学主体的行为和认识影响不是单向的,而是相互的,所以,主学主体行为是主导主体行为示范和主学主体认知的函数。

三、 思想政治教育“双主体”交互模型的逻辑层次

1. 主导主体行为示范

思想政治教育中主导主体的榜样示范是最主要的教育传播渠道。作为主导主体的教师及思想政治工作者,首先,教师要对传授的内容有坚定的自信;其次,教师要有高尚的道德情操,以德立身、以德立学、以德施教,才能以高尚的道德风范感染学生^[3];最后,通过模范教师的榜样引领作用和严格的教师准入和评价机制,引领和推动双向结合,强化行为示范的作用和效应。本文结合社会学习理论对哈尔滨工业大学研究生进行的定量研究表明:促进作为观察者的主学主体和作为榜样的主导主体交互作用的主要影响因子是价值观、成就欣赏和兴趣爱好,即共同的价值观更有利于强化教师对学生的示范效应,学生对教师人格和事业成就的欣赏和崇拜是保证示范效果的基础,相似的兴趣爱好更有利于示范效应的传导和接纳。

2. 主学主体模仿型操作

主学主体的观察实践包括观察学习和模仿型操作两个部分,观察学习是通过感官参与产生体验的习得过程,而模仿型操作是对习得过程接纳的外在表现。主导主体的行为示范能否起到示范性作用,关键在于是否被主学主体接纳。只有主学主体在观察学习后接纳了学习内容,才有可能在行为层面产生模仿的动力。在这样的过程中,主学主体的内在动机和学习满意度对接纳成效则起着较为重要的决定作用。内在动机决定了观察学习中选择性注意的内容,也相应决定了观察学习的程度和

效果。而外界对模仿型操作的发现和积极评价则直接决定了学习满意度。模仿型操作是对主导主体行为示范的第一次反馈，如主导主体发现主学主体产生了模仿型操作反应，可通过多次行为示范或激励反馈来加固模仿型操作的学习满意度，促进内在激励的形成和行为习惯的养成。哈尔滨工业大学在研究生德育教育中建立了360度德育量化评价体系，采用多种评价方式、多种评价维度进行综合评价，充分发动各层面的力量，敏锐地发现并反馈研究生在各阶段的成长，以此强化研究生的学习满意度。

3. 主学主体自我效能激励

自我效能激励是主学主体内生动力的主要表现，如果说前面讨论的观察学习和模仿型操作是外在因素，那么自我效能激励则是将学习内容转换为行为表现的内在桥梁。在增强自我效能激励的多个途径中，起重要作用的是模仿型操作后的体验与价值判断，积极正向的体验和反馈会大幅激励模仿型操作的决心和持续性。所以，主导主体要注重观察和鉴别模仿型操作，在评价机制、环境反应等方面最大程度地给予鼓励和肯定，营造积极的外部环境对主学主体产生激励。同时，更应注重内在激励的产生和塑造，这一内在成效则是在目标激励和引领下产生的，规划引导、指向性行动及目标分解是达成内在激励的有效手段。只有科学地帮助主学主体作出科学的生涯规划，并进行分阶段的目标分解，同时引导主学主体按照阶段性目标统合个体行为和内在动力，才可以使主学主体积累到更多的自我效能。

4. 主学主体行为反馈

无论主学主体对主导主体的习得结论如何，都会通过模仿型操作表现出来，这一过程就是主学主体的习得反馈。在“双主体”交互模式中，主学主体的习得反馈是评价和检验教育效果的标准，也是调整后续教育行为的指导和参考。为了能使这种反馈更加明晰，提升反馈观察意识、设置反馈评价指标、创设反馈激励环境则尤为重要。主导



主体在教育行为实施前，首先要做好系统性的闭环设计，明确思想教育行为并不是简单的一次性过程，而是关联较为密切、相互连接的多个交互反馈环。所以，在做好每个教育环节设计的同时，必须建立发展意识和关联观念，做好各环节的衔接和互助。更重要的是明确快速地进行反馈甄别和效果评价，需要加固的立即采取相关措施。哈尔滨工业大学研究生思想政治教育以学校的人才培养目标为核心，定位于培养具有综合素质的拔尖创新人才。

5. 主导主体再调节

主导主体的教育行为循环往复，但是绝对不是简单的重复和叠加，而是一个前后呼应、不断地修正和升华的过程，这一要求是建立在主导主体对主学主体行为反馈的再调节之上的。要做好再调节必须在掌握教育学原理的基础上下功夫，要能够快速捕捉引发负向反馈的问题、挖掘理论根源、制定合理的修正方案、确定有效的实施措施。哈尔滨工业大学研究生思想政治教育建立了年度问卷反馈、个体意见随时反馈、专题问题研讨等多元反馈机制，按年度对思想政治教育效果及学生成长状况进行调查分析，及时调整、修正教育手段和模式。



参考文献略。

□ • 摄影图片均来源于哈尔滨工业大学（深圳）官网，网址为<http://www.hitsz.edu.cn/index.html>



构建和谐师生关系重在达成共识、磨合探索

马 勇 | 东北师范大学思想政治教育研究中心 硕士研究生

近年来，全国研究生招生规模逐年扩大，但导师数量在短时间内递增缓慢，师生比例失调，不利于良好导生关系建立。当前，构建和谐导生关系迫在眉睫，需要在厘清导生关系的类型并把握各种类型存在的问题后，师生凝聚共识、彼此磨合、共同探索。

一、师生关系的四种类型与存在的问题

师生关系的四种类型分别是传统意义上的师徒关系、资本逻辑下的利益关系、情感依赖下的亲属关系、精神意义上的共生关系。四种关系类型存在的问题分别是民主平等互动机制构建困难、利润动机促使价值错位、导生公私生活边界混乱、学生现实需要被忽视。

第一，传统意义上的师徒关系是指在知识传输层面上如一代儒学大师孔子所言的“传道授业解惑”关系，是教学层面传统意义上我打你通的单向教学关系，这种关系的突出特征是教师在知识数量拥有上占有绝对优势、知识传播速度与方向控制上占有绝对优势，并且有着高高在上的道德权威，与此同时，学生也有着“一日为师终身为父”伦理观念的道德责任意识。但现在社会处于转型时期，个别师德沦丧被夸大使得导师原有的道德权威基础上的师道尊严被淡化了；信息自媒体网络社会，使得导师在知识基础上的信息不对等的优势显得不重要了。随着学生平等与民主意识的增强、自我意识的觉醒、权威色彩的淡化，传统意义上的教师权威已经不合时宜，因此迫切需要建立一套民主平等的对话机制。但教师身上旧的权威色彩还未完全褪去，学生自身新的合乎理性的现代民主平等意识还未完全树立，因而使得民主平等互动机制构建尤为困难，需要师生在共同反思时代要求的过程中共同探索构建良好的师生关系。

第二，资本逻辑下的利益关系是指师生从片面的追求经济利益的诉求出发，彼此互相以老板和打工者的角色定位，通过资本的投入与产出来获得利益价值而非人的价值所形成的关系。这种关系

形成的外部原因是市场经济追求利润最大化的不断刺激，内部原因是导师缺乏育人意识同时学生没有成才愿望。维系这种关系的动机是彼此追求利润的动机。这种关系的实质是工具关系而非马克思所言的正常社会状态中人与人的关系。这种关系的突出特征是利益第一，由此必然使得利润动机促使下的师生价值错位，使导生关系“淹没在利己主义打算的冰水之中。”（《共产党宣言》，人民出版社，1997年8月第3版30页。）



第三，情感依赖下的亲属关系是指在面对生活压力、学业压力、情感压力的过程中，学生从情感归属的需要出发，将导师视为远在他乡自己所依靠的亲人，可以倾诉心理烦恼、可以舒缓精神压力、可以化解人际矛盾、可以处理感情纠纷，视之为自己在情感上的“衣食父母。”但这种关系必然使师生共同公私生活的边界越来越模糊，并且在一定程度上增加导师的心理压力，不利于和谐导师关系的构建。

第四，精神上的共生关系是指师生彼此为区别于现实中过度追求物质财富而忽视内在精神培育的育人个体或育人集体，而从彼此互相认同的精神追求出发，特殊强调精神生活的意义而鼓励彼此单方面的追求崇高的精神价值所形成的关系。这种关系在搭建彼此的精神桥梁、构筑彼此的精神世界方面有一定的积极作用。但可能容易使学生的现实需要被掩盖，导致“形而上的精神交往观”。因此，需要平衡学生的精神需要与现实需要两者之间的关系。

二、达成共识、磨合探索，构建和谐导生关系

和谐的导生关系指导师和研究生依据教育关系而彼此确立的一种理想状态下的特定关系，它包含了伙伴性、情感性、约束性，但它远远不同于市场交易中根据利益交换原则而形成的商业伙伴关系，也不同于家庭情感寄托中而形成的天然的血缘亲属关系，更不同于法律法规硬性约束下的法人关系。

近年来，虽然各大院校研究生招生规模逐年扩大，数量优势与日俱增，但导师数量在短时间内递增缓慢而显得导师队伍力量薄弱，由此带来的师生比例失调成为制约高校良好的导生关系建立的重要因素。立足于当下现实去破解此难题，笔者认为构建和谐的导生关系应当以彼此达成共识为基础、在磨合中共同探索。

首先，以达成共识为基础。在就业市场竞争形势严峻的现状驱使下，学生读研动机也日益多样化、复杂化：暂时逃避就业、仅为一张文凭、获得一份好工作、盲目跟风考研、热衷学术研究、成为一名学者等等，在此基础上导师的育人动机也逐渐多样化：授之以鱼、授之以渔、授之以鱼同时授之以渔。因此在彼此动机复杂且多样



的背景下，达成共识尤为必要。如何达成共识？达成什么共识呢？首先，在导生互选时间，导师要与所选学生进行交流，获得学生读研动机，同时抛出自身育人要求，如果学生动机与导师要求相吻合则共识的第一阶段已完成，如果学生固执己见，同时导师也坚决坚持自己的育人要求则导生互选失败，交由相关人员负责下一步的互选安排。其次，在第一阶段完成学生进入师门之后，导师要将自己的一系列学术规范、学术志趣、学术偏好、学术成果分享给学生，同时学生根据自己的研究兴趣与愿望主动同老师对接，如果顺利对接且学生与导师在此道路上能很好地互动，则共识达成，否则需要更换导师或者经由一定的时间训练与磨合再做决定。达成共识的内容具体体现在：彼此动机的互相吻合、彼此目标的共同确认、彼此愿望的同时满足。

其次，和谐的导生关系构建需要彼此磨合、共同探索。以构建和谐社会为例，和谐社会是我们每一个社会个体所期待的理想社会状态，但它的实现并不是一帆风顺的，探索中间

会伴随着个别的、局部的、纷繁复杂的矛盾与冲突，这就必然要求社会正面的主体力量与局部个别的负面冲突在社会发展过程中不断碰撞、磨合以达成一致，共同探索和谐社会的构建。和谐的导生关系构建也不是一蹴而就的，它的构建既是一个让导生彼此充满期待同时又面临各种挑战与冲突的动态过程，也是一个以和谐状态为指向、以导生彼此参与共建为前提的不断磨合的过程。磨合的目的在于实现和谐的导生关系状态，以服务于阶段性规定任务的完成和长期性共同的学术追求。磨合的关键在于导生之间互相的包容。磨合的内容应当是导生在以下三个问题上达成共识：和谐导生关系何以可能、和谐导生关系何以建构、和谐导生关系何以维持。

总之，构建和谐的导生关系绝不是搭建脆弱的利益关系、临时的合作关系，而是牢固的师生关系、持久的精神关系，这种关系需要导生在达成共识的基础上通过彼此不断地磨合探索来实现。



• 摄影图片均来源于东北师范大学官网，网址为<http://www.nenu.edu.cn/143/main.htm>





新时代背景下团队式研究生培养 模式探索与实践

文 | 梁传杰 武汉理工大学研究生院

一、高校一流创新人才培养的现实困境

问题导向——问题意识和思考意识

影响一流创新人才培养的三大要素

◆一流教育资源相对短缺

刘延东同志：“我国是世界高等教育大国，但大而弱的问题比较突出”——内涵建设不足，尤其是高水平师资队伍、学生参与重大科研项目和良好科研条件不足

◆一流制度环境有待完善（基于斯科特的制度定义）

—— 规制性要素亟待完善（学位条例）

—— 规范性要素有待成为研究生教育相关主体的共同价值观

—— 文化—认知性要素将教育理念有效嵌入不够

◆一流创新文化亟待建设（师门文化、管理文化、质量文化、科研学术文化等）

—— “师门文化”表现为“导师中心”取向，缺乏“学生立场”，需要重构以“学生、

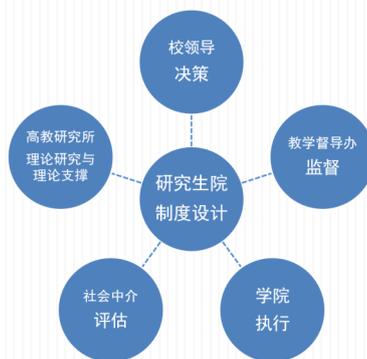
学术、学习”为中心的“学门文化”建设

—— 教育主管部门和培养单位过于注重科研环境、物质条件、薪资待遇等外在质量管理条件，还没有深刻认识到质量内生层面要素的根本地位和关键作用，难以借助“质量文化”这一原发、内生性因素营造自省、自觉与自律的质量氛围，尚未形成保障研究生教育质量的长效机制。

二、团队式研究生培养模式的制度设计

管理回归——治理体系与治理能力

高校研究生教育治理结构



三、团队式研究生培养模式的具体实践

务实精神——精心组织与全面实施

整体设计



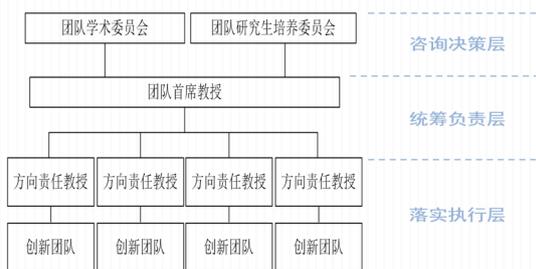
目标层设计

一流创新人才				
知识层	能力层			价值层
知识结构	实践能力 专业技能	创新能力	国际视野	价值观念 理想情操

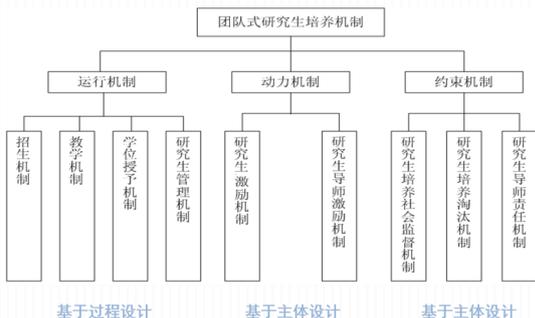
建设层设计



运行层设计——管理体制



运行层设计——培养机制



汇聚一流教育资源——师资资源

以长聘、共享等多种形式，组建了一支跨国、跨校、跨学科的一流导师团队；规模14人，包括哈佛大学Charles M. Lieber教授、美国太平洋西北国家实验室刘俊教授、中科院院士赵东元教授等战略科学家，长江学者、青年千人等学术带头人，团队成员均具有海外留学背景。



汇聚一流教育资源——课程资源

前瞻性：

邀请国外知名专家学者来校讲授相关课程，如《普通化学》由麻省理工学院材料科学与工程系John F. Elliott教授，世界级教学名师、2012年《时代周刊》全球最具影响力100人之一Donald Sadoway讲授并担任课程负责人；

特色性：

建设了一系列材料学科特色精品课程，包括国家级精品课程1门、省级精品课程1门和校级精品课程6门；所有精品课程均开设了网络公共课堂，做到资源充分共享；

系统性：

课程开设由浅入深，面向低年级主要开设学科基础课、实验基础课，注重夯实基础，健全知识储备；面向高年级注重学科交叉，发散科研思维；课外创新实践面向所有研究生选修，注重个性化培养。

改革创新教学方法和教学形式:

——基础课程模块：通过课外主题讨论、课外实验，强化自学能力、动手能力、工程技术能力和创新设计能力

——专业课程模块：要求每门课按课堂教学时间的3-5倍进行课外主题讨论、课外实验、课程论文撰写，强化学生学科基础，培养研究生综合创新素质

——交叉课程模块：要求每门课按课堂教学时间的3-5倍进行课外主题讨论、课外实验、课程论文撰写，拓展学生知识面，突出研究生个性化培养

——课外创新实践模块：依托导师团队进行个性化培养，激发学生创新潜质，培养学生创新意识

汇聚一流教育资源——科研平台资源

国际协同科研平台建设:

武汉理工大学—哈佛大学联合实验室、武汉理工大学—密歇根大学新能源材料技术联合实验室、武汉理工大学材料复合新技术国际联合实验室等国际联合实验室

校内协同科研平台建设:

材料复合新技术国家重点实验室、材料与测试中心、材料科学与工程学院等校内科研平台资源

汇聚一流教育资源——实习实践资源

现有研究生工作站:

材料科学与工程学科与企事业单位联合建立的省级和校级研究生工作站

团队合建企业:

依托团队与企业合作组建的“武汉理工力强能源有限公司”产业研发基地和“广东迈纳科技有限公司”新材料研发公司



汇聚一流教育资源——国际联合培养资源

与美国哈佛大学、加州大学洛杉矶分校、杜克大学、佐治亚理工大学、英国牛津大学等国际知名大学建立了长期、稳定的良好国际合作关系，仅2014年以来就有10名研究生获得国家留学基金委奖学金资助

团队每年至少邀请20名国际知名教授来校作学术报告与交流，包括邀请到1987年诺贝尔化学奖得主Jean-Marie Lehn教授来团队进行参观和指导。



诺贝尔化学奖得主 J Lehn教授莅临指导 国际电化学专家PG Bruce、Bruce Dunn教授莅临指导 陈立泉院士莅临指导

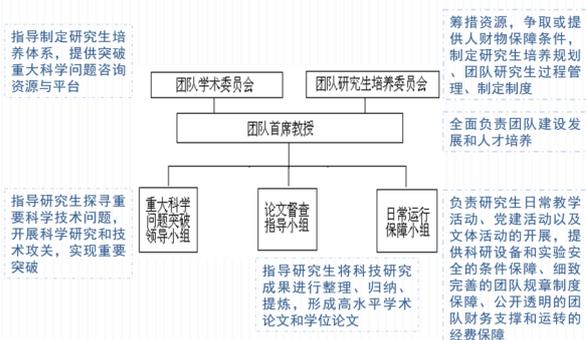
汇聚一流教育资源——创新文化资源

团队依托鸿儒论坛、国际视野讲堂、“星火”启智计划、短期海外学习与交流项目、组织高端学术会议等一系列载体，形成了团队献身科研、追求卓越的浓郁学术创新文化氛围。

- 举办 2016《自然》能源材料国际会议 (2000人)
- 举办 2015 第十届中美华人纳米论坛 (2000人)
- 举办 2014 第一届中法先进材料研讨会 (500人)

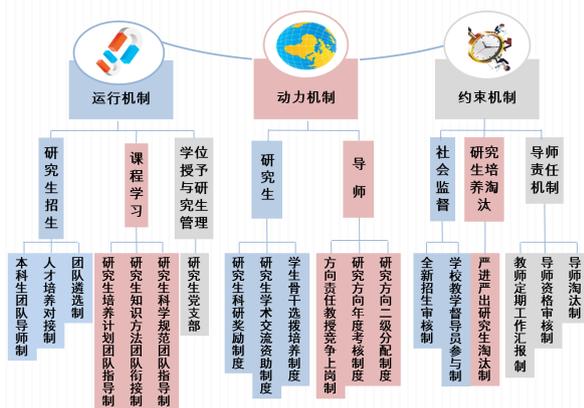


构建“三级两过程”研究生培养体制



实施“三二四”研究生培养机制改革

围绕研究生培养机制的运行机制、动力机制、约束机制三项具体内容，充分调动教师、研究生两类主体积极性，把握研究生教育招生、培养、学位授予、研究生管理四个环节，开展并有效实施研究生培养机制改革与实践。



本科生团队导师制：每年定期公开接受材料科学与工程专业本科生的申请，从中选拔10名左右优秀本科生参与团队科学研究。按照本科生个人兴趣和意愿，本科生被分配到相应方向责任教授创新团队，由各方向创新团队教师、博士生和硕士生联合指导。本科生在课程学习之余，进入各方向团队参与研究，产出高水平学术成果，获得学校研究生推免资格，大部分本科生本科毕业后直接进入团队攻读研究生，实现了研究生培养前置。

人才培养对接制：依托武汉理工大学材料科学与工程国际化示范学院，每年拿出5个博士生招生指标，用于吸纳国际化示范学院中获得本硕博连续资格的优秀学生，这批学生在修完课程之后即进入团队进行科学研究。

研究生知识方法团队衔接制：结合学生在课程学习中的反馈，由高年级博士生定期组织学术沙龙讲座，针对研究生课程中没有涉及到的知识以及实验技能开展教学培训，如材料分析类软件的具体操作与使用技巧、实验仪器操作规范等，形成对课堂内知识学习的有机补充。

学生骨干选拔培养制度：鼓励高年级博士生通过自主申请，在完成科研任务的基础上，经过系统训练，根据课题方向分配和自身优势，确定在团队内的分工，包括承担实验室相关仪器维护、会议筹备、交流接待、重大项目申请等。该制度极大增强了研究生责任感、工作效率、奉献精神和综合能力，同时发挥学生骨干在学生中的示范带头作用。

“严进严出”研究生淘汰机制：在课程学

习和科研阶段，研究生每周确保6个工作日在实验室进行科研和学习，每天实行严格考勤打卡制度，每两周必须递交工作进展汇报，对长期没有汇报的学生制订分流机制，在课程学习期间淘汰不适合在该团队继续从事高水平学术研究的学生。在研究生学位论文答辩和毕业环节，要求毕业研究生除达到毕业要求之外，在学期期间发表影响因子大于10的高水平学术论文作为必要条件，未达到条件的研究生不能参加学位论文答辩。

四、团队式研究生培养模式的建设成效

效绩考查——分类分层与全面总结

在学质量

◆团队共培养博士生**42名**（包括海外联合培养的学生），硕士生**63名**；已毕业博士**10名**（含2名国际留学生），硕士生**40余名**。研究生以第一作者发表论文**138篇**，导师第一作者研究生第二作者发表论文**27篇**，其中影响因子**9以上67篇**，包括Nature、Nature Nanotechnol, Chem Review等。研究生人均发表**论文2篇**。

◆指导学生荣获全国大学生“挑战杯”竞赛特等奖（1次）、一等奖（1次）、二等奖（4次）、中国青少年科技创新奖（3次）、中国大学生自强之星标兵（1次）、全国首批“小平科技创新团队”等荣誉。

◆指导研究生获湖北省优秀硕士学位论文**4篇**、“优博”培育计划**5项**，国家奖学金**50余人次**。



发展质量

◆团队培养的博士均在国内外知名高校、科研单位等从事博士后研究，已推荐**50余名**学生前往**哈佛大学、牛津大学、斯坦福大学**等世界知名高校进行深造。

◆目前，已毕业博士**80%**在国内知名大学担任教职，已毕业硕士**90%**以上被推荐至海外顶尖大学继续深造，或在国内外一流知名企业就业或自主创业。

留学生质量

◆培养法国、巴基斯坦、叙利亚、加纳等，包含欧洲、亚洲、非洲三大洲**8个国家共12名优秀留学生**。其中，巴基斯坦留学生阿米尔·可汗在国际著名期刊Nature Communication发表了高水平学术论文。

◆刚果共和国留学生Kalele，在Nano Letters、Advanced Energy Materials发表2篇高水平论文，学成归国后在该国最顶尖的**金沙萨大学化学系担任教授**。

五、团队式研究生培养模式的前景展望

新时代需要有大国气象——创建中国研究生培养模式

团队式研究生培养模式是未来改革方向

模式名称	资源整合	培养规模	课程学习	科学研究	学位授予
德国学徒式	校内少数相关资源	小规模	导师个体指导、学生自主学习	导师个体指导	不同标准，不同程序
美国专业式	校内部分相关资源	大规模	统一制定培养方案，统一课堂教学	导师个体指导	统一标准，规范程序
日本协同式	校内外相关资源	大规模	统一制定培养方案，统一课堂教学	校内外导师协同指导	统一标准，规范程序
中国团队式	校内外相关资源	大规模	统一制定培养方案，统一课堂教学，团队补差	校内外导师团队联合指导，细分科研攻关、论文撰写等环节	基于学校基本标准而有更高标准，规范程序

团队式研究生培养模式

需要有良好外部环境条件

◆团队式研究生培养模式的载体（科研团队）、高校管理体制、科研创新文化、学术带头人的学术影响力和获取科研资源能力及个人胸襟等

◆改革高校管理制度，创新科技创新文化，培养一批科研创新团队是当前科研创新的形势要求，更是团队式研究生培养模式实践的基本要求

团队式研究生培养模式

需要重塑研究生教育全过程

◆较之于以往三种研究生培养模式，团队式研究生培养模式整合了更为丰富的教育资源，导致研究生教育系统组成与结构的变化，这种新的系统结构从自身运行上需要重塑研究生教育全过程，以适应这种新模式运行的需要。

◆团队式研究生培养要成为一种主流研究生培养模式，需要按照这一新的研究生培养模式作科学、周密的整体制度设计，需要作精心、细致的体制机制安排，需要在研究生招收遴选、课程学习、科研训练、论文撰写等环节上做进一步细分及新的制度安排。



• 摄影图片均来源于武汉理工大学官网，网址为<http://www.whut.edu.cn/>。



我国研究生导师专业发展的内涵、现状与提升



季卫兵 段秋枫 | 南京理工大学马克思主义学院

人才培养，关键在教师。导师是研究生培养第一责任人，是我国高校教师队伍的重要组成部分，是推进研究生培养改革、提升研究生培养质量和建设研究生教育强国的主要依靠力量。要提高研究生教育质量，首先要大力加强导师队伍建设。

《教育部：中国已成为世界排名第二的研究生教育大国》2016年在学研究生人数198.11万

《学位与研究生教育发展“十三五”规划》：预计2020年在学研究生总规模达到290万人

一、

我国研究生导师专业发展的主要内涵

研究生导师专业发展

现代意义的“高校教师专业发展”发端于美国，一般包括“促进高校教师个人成长，获得或提高与专业工作相关的知识、技能与意识”。

潘懋元先生认为，高校教师专业发展主要是指“大学教师在学术水平、教师职业知识与技能以及师德等方面的发展”。

1. 情意发展

导师从事研究生指导工作的**情感与意志的发展**，是其专业发展的重要导向，包括从事这项工作的理想、情感与韧劲等的巩固和拓展。

从业理想的提升

从业情感的升华

从业韧劲的强化

2. 学术发展

导师聚焦学科发展趋势和研究生的“**创新性学习、探索性创造以及自主性发展**”，在学术上立



足高原、迈向高峰。

突出学术目标的前沿性

突出学术结构的完备性

突出学术关系的共生性

3. 教学发展

通过增强导师教学活动的引领力来促进研究生理论研学能力的提升。

精准定位教学目标

精心准备教学内容

主动创新教学方法

有效把控教学关系

4. 启导发展

“启导”是Mentoring的汉译，特指更有经验和知识的人（师傅）对较欠缺者（徒弟）的用心指导与支持，双方基于了解和信任结成亲密、投入和长期的发展型关系，强调前者“通过共享价值观、知识、经验等促成后者的变化”。

增强启迪研究生思维的能力

增强激发研究生潜质的能力

增强向研究生传递文化的能力

5. 道德发展

以“吐辞为经，举足为法”为履职追求，促使导师成为“经师”与“人师”的统一体。

道德高位的标杆示范者

道德底线的模范遵守者

二、

我国研究生导师专业发展的现状分析

1. 理念不够明晰

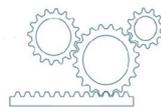
- ① 缺顶层设计
- ② 缺导师主体
- ③ 缺周期演进



缺顶层设计



缺导师主体



缺周期演进

2. 内容不够全面

- ① 重约束管理，轻助力导师的专业发展
- ② 重学术发展，轻其他维度发展



重约束管理，
轻助力导师的专业发展



重学术发展，
轻其他维度发展

3. 实施不够规范

- ① 形式单一，管理粗放，沉浸度不足
- ② 缺少统一、明确的制度规范



形式单一，
管理粗放，沉浸度不足



缺少统一、
明确的制度规范

4. 合力不够强劲

- ① 统筹协调不充分

高校研究生院（部、处）侧重于导师遴选、培训进修、教学管理、考核评价等事务管理，在导师情意、启导、道德等发展方面缺乏统筹力和专业性

- ② 资源条件较分散

与研究生导师专业发展紧密关联的政策、项目、平台、资金等资源条件分散于校内各部门和各培养单位，资源条件利用率和导师整体受益度偏低

- ③ 导师互助欠谐畅

导师之间的互助关系不够稳固，如各高校在组织学术造诣高、经验丰富的研究生导师对年轻导师进行“传、帮、带”方面还未形成普遍性做法

三、

我国研究生导师专业发展的提升策略

1. 强化战略意识，凸显研究生导师专业发展的重要地位

- ① 加强顶层布局，把研究生导师专业发展作为研究生队伍建设的中中之重
- ② 加强长远谋划，在制定中长期发展规划、年度计划以及重大事项时突出研究生导师专业发展的优先性和特殊性
- ③ 加强规律探究，把推进研究生导师专业发展列为重大研究课题，发挥多学科综合交叉优势，探寻其内在规律

2. 聚力核心任务，做实研究生导师专业发展的实践内涵

- ① 情意发展：重点引导导师自觉落实立德树人根本任务，努力成为“又红又专”高级人才成长发展的引领者与激励者
- ② 学术发展：助力导师敢于面向学科前沿、攻克技术瓶颈、产出创新成果，使其用丰厚学术积淀启迪、影响研究生学术成长
- ③ 教学发展：搭建导师进行教育教学改革的平台，发挥其在提高研究生课程教学质量中的支撑作用
- ④ 启导发展：构建“大师引领+同伴激励+个人体悟”为主要内容的研究生导师启导能力提升体系
- ⑤ 道德发展：突出导师的道德自觉与自律，推进教育、预防、监督与惩处一体的研究生导师道德建设

3. 健全运行机制，规范研究生导师专业发展的组织实施

- ① 研究生导师准入退出机制的规范化
- ② 研究生导师在职培训进修的规范化
- ③ 研究生导师交流互助活动的规范化
- ④ 研究生导师日常履职行为的规范化

4. 健全运行机制，规范研究生导师专业发展的组织实施

- ① 明晰责任边界
- ② 激发履职活力
- ③ 凝塑一流文化



• 摄影图片来源于南京理工大学官网，网址为<http://www.njust.edu.cn>
 • 文中图片来源于作者季卫兵、段秋枫

构建跨学科教师共同体 助力交流

黄萍 | 重庆大学外语学院



我是一名英语教师，主要关注的点是如何改革英语教学进而促进研究生教育。从不同学位层面来看，博士英语教学应改成国际学术交流，教师应该用语言学的知识帮助研究生搭好框架，完善自我语言逻辑，促使其写出得体的英语。硕士生毕业主要面向工作，因此，硕士应开设专业英语课程，帮助他们进入国企或者中外合资企业，使其在工作后懂得如何跟国内外同行进行沟通、申请项目等。

重庆大学建立了一个跨学科教师共同体（ITC），即把专业老师（或博士研究生）和英语老师聚在一起，针对共同的问题或项目，进行有益的探索。

跨学科教师共同体中，各主体间的互动包含三个环节。第一个环节，主要通过讲座、研讨会、小组讨论和工作坊等，让成员（主要是英语教师）进行有目的地输入，积累语言学相关理论，了解研究方法，为将来的教学与研究找到灵感与兴趣点。**第二个环节中**，英语教师和专业教师（或博士研究生）通过面对面的讨论，使英语教师熟悉相关专业知识，从而更准确有效地帮助论文作者梳理语言，重新思考研究过程与重点。这个梳理过程对双方教师都大有益处：一方面，专业教师面对面语言润色服务教师解释这篇文章，重新了解和回顾自己的研究与写作目的，其论文发表成功率更高。另一方面，面对面的讨论有助于英语教师熟悉相关专业知识，了解学术语言结构，亲身体验研究过程及其背后的决策和步骤，为专门用途英语课程积累第一手资料，找到教学与研究目标。**第三个环节中**，通过前两种模块的推进，专业教师在团队英语教师的帮助下，相对以前更能发表更多的高质量国际期刊论文。而英语教师开始参加国际国内会议、翻译学术写作相关的译著，以及撰写与专门用途英语课程教学实践相关的论文。同时，英语教师能够更自信地讲授专门用途英语课程，尤其是相关专业的学术写作与学术口语课程，并能从中找到灵感，从而有了自己的语言研究方向。

总之，在跨学科教师共同体中，英语老师主要做语言服务，帮助专业教师跨过语言障碍，避免其由于英语基础问题造成的论文发表质量下降问题。同时，英语老师在进行一对一语言服务的过程中，能够学习专业知识，最终实现双方共赢。我认为，**无论哪个学科，都需要构建教师共同体**，并找到共同体运行、发展的规律，助力研究生教育的跨学科交流。

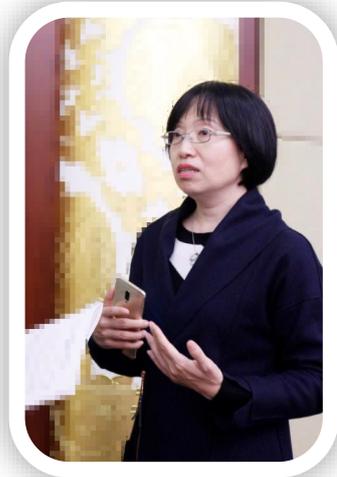


学校层面在导生关系中的组织协调者角色

绳丽惠 | 北京交通大学研究生院

学校层面在导生关系中更多是担当组织协调的角色，处于仲裁方。一方面，要推动导师立德树人职责的落实，着力于加强培训和营造育人氛围，比如部分高校设有优秀导师、立德树人导师相关评选等等；另一方面，需要加强顶层设计，推动学校建立多部门协同的育人机制。

在学校或研究生院层面建立稳定且系统的沟通机制，是很有必要的。要建立这样一种沟通机制，**首先，要建立保障机制**，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，并开设专门的导生交流场地、设置专项活动经费。**其次，要建立激励机制**，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，要建立协调机制**，加强导师与研究生辅导员、管理者及跨学科、跨领域团队导师等的沟通和合作，整合资源，共同育人。其中，建立协调机制是关键。



学校在导生关系中的管理者和服务者角色

宋平 | 哈尔滨工业大学研究生院



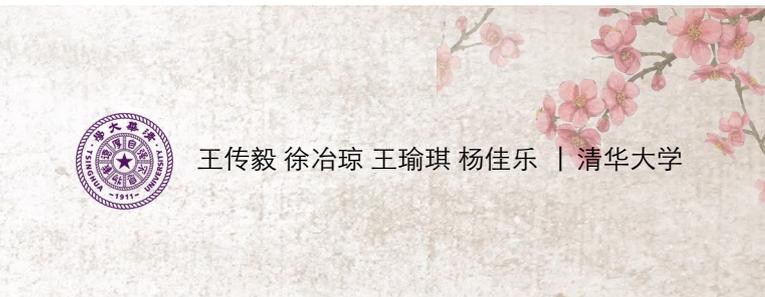
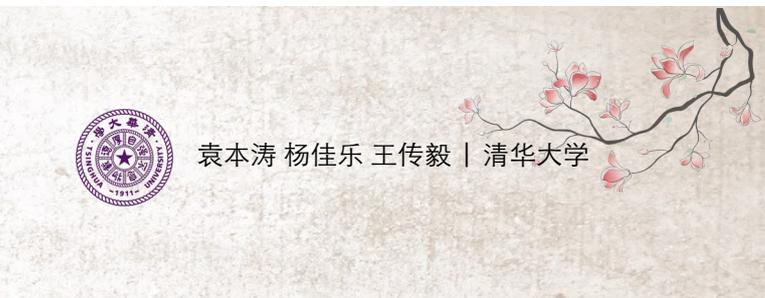
学校层面在导生关系中承担管理者和服务者两大重要的角色。在导生关系中，学校及研究生院要起到润滑剂的作用。一方面要管理学生和老师，另一方面也要服务学生和导师。当二者之间有矛盾或冲突时，研究生院要从中协调，更好地发挥中介作用。

建立系统的沟通平台是很有必要的。当前普遍做法是老师对学生的开题、中期检查、预答辩、答辩等进行评价。而学生对导师的评价渠道相对较少，现存方式主要是各个高校的校长信箱、意见箱等，但这种方式毕竟只是个别学生去反映情况和问题。作为教育管理者，需要经常性地对师生关系进行了解，因此，我校现在正在积极建设**师生信息化管理平台**，平台设有**导师手册**，展现学校对导师的相应要求，如要求导师关注某些学生的思想政治状况，学业进展状况等；同时，学生对于导师指导的满意度评价是十分重要的，**通过信息化平台来建立学生评价体系，进行长期的追踪和了解，并指导后续工作的完善与改进。**师生信息化管理平台的建立对于高校管理者及时了解导师和学生的情况，对出现的问题采取相应的措施，进行及时处理有很大的帮助。





为实现“参与、切磋、分享、共进”的目的宗旨，鼓励个人会员积极参与、加强交流，第三届个人会员大会开展征文活动。经论文查重和专家评审，大会评选出“变革中的硕士培养目标：概念、动力与行动”等优秀论文10篇，并对优秀论文作者给予表彰。



王顶明 | 教育部学位与研究生教育发展中心
杨佳乐 | 清华大学



博士生培养过程中的进展报
告制度：动因、特征与成效

博士生“五位一体”
培养质量保障新体系

黄明福 于濛濛 陈琦 姜元祯 | 北京理工大学



徐贞 | 华东师范大学



在哪里延续科研之路
——理工科博士生就业偏好
及影响因素研究

我国毕业博士职业选择
与发展影响因素的实证研究

罗英姿 张佳乐 | 南京农业大学



钟勇为 周慧全力 | 江苏大学



基于“镜式”分析框架的
研究生导师文化心理研究

研究生重复发表现象研究

王邦权 | 南京大学



李永刚 | 天津大学



知识经济时代背景下博士生的
核心素养框架及发展趋势

重思硕士培养定位

硕士生越来越面临一种尴尬的局面：学术上不比博士，夹在本科生与博士生中间；工作经验，比不上提前走进社会的本科生甚至专科生。硕士培养定位虽然在制度层面上有着较为明确的表述，但在实践层面难与本科、博士划出泾渭分明的分界线。有必要重新思考硕士培养的定位，探索其独立于本科教育及博士教育阶段中独特而不可替代的成分。

1. 硕士应定于何位？硕士教育与本科、博士之间究竟有何区别？
2. 前绝大多数硕士毕业生都进入企事业单位从事非学术性工作，学术学位硕士培养是否应当有所改革？如何改革？
3. 如何进一步优化专业学位硕士研究生的培养，使之更好地适应经济社会发展需求？
4. 判断硕士培养质量的标准是什么？学术学位和专业学位的标准分别有哪些？

2019年

第十届全国工科研究生教育工作研讨会通知

第十届全国工科研究生教育工作研讨会将于2019年10月23日~26日在云南省昆明市召开。

一、会议内容

会议主题：立德树人，内涵发展，提高工科研究生教育质量

专 题：1. 新时代研究生思想政治工作与导师队伍建设

2. 研究生招生模式改革与体制机制创新

3. 学术型研究生培养改革与创新

4. 工程类专业学位研究生培养体制机制探索

5. 研究生教育国际化与“一带一路”教育合作

6. 研究生教育质量保障体系及评价

二、会议时间安排

10月23日	10月24日	10月25日	10月26日
报到	上午：开幕式及大会报告 下午：分论坛讨论	上午：大会报告及闭幕式 下午：自由交流与研讨	离会

三、征文要求

文章中心思想围绕会议主题，观点鲜明、内容充实、结构合理、表述清楚，字数一般不超过4500字，征文截止日期2019年4月15日。

征文联系人：昆明理工大学研究生院

李冬梅 杨 雯 王 璇

联系电话：0871-65915828

征文电子邮箱：YJSY@kmust.edu.cn

会议具体地址请关注中国学位与研究生教育学会网站<http://www.csadge.edu.cn>

竭诚欢迎各位个人会员踊跃参会。

感谢各位对会员部工作的支持！

中国学位与研究生教育学会 工科工作委员会 秘书处

2018年11月28日

《研究生教育论坛》

约稿

GRADUATE
EDUCATION
FORUM
2019

經典欄目

特写

改革纵论、专题论述

争鸣

畅所欲言、各抒己见

解惑

解答疑惑、问题聚焦

洞见

深入透彻、一得之见

个案

调查研究、案例研究

声音

倾听会员的声音、智慧碰撞

问窗

呈现会员在工作发现的问题

风采

展现会员的风采，增强了解

投稿要求

期刊定位

具有广泛参与度和体现活跃度的专属会员的期刊，以短而精的议论、评论、问答类为主，倾听会员声音并为会员答疑解惑。

稿件形式

不一定是文章，更期待您的评论、调查、洞见、心得、建议、问题、疑惑等

字数要求

文字精炼、言简意赅，100-5000字均可

倾听您的声音

凝眸您的态度

期待您的加入



关注微信



中国学位与研究生教育学会会员部

Member Department of Chinese Society of Academic Degrees and Graduate Education

联系我们 不容错过

联系邮箱: huiyuanbu@hit.edu.cn | QQ群: 196458370

网址: <http://www.member.hit.edu.cn> | 电话: 0451-86413871

参与 切磋 分享 共进