

【高等教育】

DOI: 10.15986/j.1008-7192.2016.04.017

基于满意度评价视角的 高校研究生导师队伍建设问题研究

——以西安建筑科技大学为例

陈 宜, 刘 冠, 张 文, 王燕平

(西安建筑科技大学 研究生院, 陕西 西安, 710055)

摘要: 随着高等教育发展从规模扩张向内涵提高的转变, 研究生导师队伍建设成为了提升研究生教育质量的关键环节。满意度评价是研究生导师队伍评价体系的丰富和完善, 体现了以研究生为中心的教育理念。笔者通过调查西安建筑科技大学研究生对导师学术水平、道德水平、指导水平、指导频率等方面的满意度, 并将其与全国平均数据进行比较, 更加全面反映该校导师在研究生培养中的总体指导现状。针对研究生导师队伍建设中存在的问题, 提出以满意度评价为牵引, 实行导师队伍动态化管理, 实施全面的道德教育, 对校外导师进行细分, 健全以学生为中心的导师评价体系的建议。

关键词: 研究生; 满意度; 评价; 导师队伍建设

中图分类号: G 645 **文献标志码:** A **文章编号:** 1008-7192(2016)04-0095-06

近年来, 随着我国高等教育不断发展, 经济社会对高层次人才的需求与研究生教育培养质量提升之间的矛盾日益凸显。研究生教育从过去以规模扩张为主的外延发展转向以提高质量为主的内涵发展, 高层次人才培养任务也更加艰巨。在这种形势下, 导师制度作为研究生教育的基本制度, 正面临着研究生教育结构调整和模式转变的极大挑战。如何衡量导师队伍的运行现状, 看准、抓住导师队伍发展的方向, 既是目前研究生教育亟待探索的问题, 也是深化研究生教育改革的关键所在。

一、科学认识以研究生满意度为 视角的导师队伍评价制度

所谓评价, 最初是指评论货物的价格, 今泛指衡量任务或者事物的价值。从评价的分类看, 有客观性评价和主观性评价, 有过程性评价和结论性评价, 也有标准化评价和比较性评价, 评价

的方式方法林林总总, 效果也各有千秋。研究生导师队伍的评价, 是一个教育领域的管理问题。一般而言, 研究生教育有两大主体: 一个是导师, 一个是研究生。传统的教育观念认为, 导师是研究生教育最直接的实施主体, 研究生是研究生教育最直接的实施对象, 是研究生教育质量和培养效果的体现。现代教育观念认为, 教师是教育的主体, 学生是学习的主体, 教师和学生之间是互为主体, 表现出主体间性。《国家中长期教育改革和规划纲要(2010—2020年)》、《教育部、国家发改委、财政部关于深化研究生教育的意见》、《国务院学位委员会、教育部关于加强学位与研究生教育质量保证和监督体系建设的意见》等一系列国家政策表明, 今后研究生教育的核心价值理念要逐步转向以研究生为中心, 充分体现“以生为本”的价值取向。

研究生导师队伍评价, 在各高校已经开展了较长的时间, 随着高校研究生教育的发展, 其评价的方式方法也不断地发展变化。纵观全国导师

收稿日期: 2016-03-08

作者简介: 陈 宜(1987-), 女, 西安建筑科技大学研究生院科员, 硕士, 研究方向为高等教育管理、教育经济学; 刘 冠(1981-), 男, 西安建筑科技大学研究生院教育管理办公室主任, 硕士, 研究方向为学位与研究生教育管理。E-mail: chen yi2016chen yi@126.com

队伍发展现状, 研究生导师评估体系还不够完善, 尚未形成得到多方共同认可的导师队伍运行现状的评价模式。基于管理的规范性和可操作性, 大多数高校研究生导师队伍评价采取的是客观性、结论性、标准化的方式, 对导师队伍的学历、职称、年龄、结构、科研、教研等进行评价^[1], 对此问题的研究也集中在对导师相关因素的剖析, 如导师规模、导师结构、导师素质、科研水平等方面^[2]。这种评价方式, 在便于管理考核的同时, 很大程度上站在了教师主体论的立场, 忽略了学生的主体性或者教师和学生之间的主体间性。随着以学生为中心的教育理念的深入和普及, 有高校和学者开始站在研究生的角度对导师进行评价, 其中比较典型的就是进行满意度分析^[3]。满意度评价, 最初是管理、营销领域的研究问题, 指顾客对商品或者服务的质量优劣的愉悦感、认同感。各领域将满意度引入管理范畴, 逐渐增加了满意度评价的应用广度和研究深度。教育领域也是如此。刘园、罗尧成等人指出, “导师自身的因素, 包括导师自身的学术水平和导师自身道德修养水平, 对研究生学习作用明显, 进而影响其满意度。”^[4]陈巧云、周川、汪广涛则认为“导师的指导方式, 导师与研究生的时间交流会对学生的满意度产生关键影响”^[5]等等。研究生的满意度评价, 将被作为考核导师队伍建设的重要依据。

通揽现有研究现状, 单纯对导师队伍素质结构或者单纯对研究生满意度进行的讨论研究较多, 而将两者相结合, 从研究生满意度的视角评价导师队伍建设的研究比较少, 以研究生满意度评价为视角的导师队伍研究专题则更为薄弱。本文基于满意度评价视角, 以西安建筑科技大学为例, 分析研究生对导师的总体和分项满意度, 调查导师的学术水平、道德水平、指导水平、指导频率对研究生的影响程度, 以此反映导师队伍目前在研究生培养中的运行状态和指导水平, 并以此为依据提出加强导师队伍建设的对策和建议。

二、加强研究生导师队伍建设的实践探索

西安建筑科技大学是一所以土木建筑、环境市政、材料冶金及其相关学科为特色, 以工程技

术学科为主体, 工、理、文、管、法、经、艺等学科协调发展的多科性大学。现有一级学科博士点 7 个, 二级学科博士点 30 个, 一级学科硕士点 25 个, 二级学科硕士点 94 个; 具有 9 种类别的硕士专业学位授予权, 其中工程硕士获准 17 个领域。全校目前有研究生导师 888 名, 校外导师 270 名。近年来, 学校尊重研究生培养规律, 以提升满意度为目标, 实施了加强研究生导师队伍建设的一系列举措。

1. 坚持岗前培训、鼓励争先创优, 多渠道强化导师指导能力

西安建筑科技大学一贯重视导师具体指导能力培养。学校连续 13 年坚持举办导师培训班, 邀请省内外知名专家、教授、学者对新增导师进行岗前培训, 对研究生教育的新动向进行宣讲, 组织优秀导师交流分享指导研究生的经验; 针对学科特色, 邀请校内导师与校外导师进行充分的讨论交流, 以结对子、项目合作等形式相互促进; 加强对省优秀博士论文的鼓励, 对于获得省级优秀博士论文的导师, 学校直接列为优秀指导教师; 支持导师承担重大科研项目和重大工程项目, 开展科学研究、技术攻关以及国际合作交流, 提高导师对学术前沿的把握和探究能力。

2. 积极打造“双师型”导师队伍, 探索研究生培养新模式

在建设双师型导师队伍方面, 西安建筑科技大学做出了积极探索, 出台并实施了《西安建筑科技大学双师型研究生导师队伍建设暂行办法》, 开创性地提出了“淡化资格、强化年审、育人于研、协同创新”的研究生导师队伍建设新原则, 充分吸纳企业中实践能力强、工程技术水平高的专家和技术人员成为企业导师, 优化双师型导师队伍结构。截止到目前大学的校外导师人数已达到 270 人。通过“三盯”政策, 增强校企之间的联系与合作, 鼓励校内导师深入工矿企业生产第一线“盯实践”, 增强理论知识向应用实际能力的转化能力, 促进校内导师自身实践能力和素质的提高; 作为全日制专业学位试点单位, 学校大力支持全日制专业学位的各项制度建设, 通过与国内知名企业签署研究生培养合作协议、研究生共建单位、研究生实践实习基地等措施, 拓宽了全日制专业学位培养的新渠道。

3. 点对点绑定导师责任, 不断加强学术道德建设

西安建筑科技大学敏锐洞察研究生教育的新理念, 教育部 34 号令颁布后, 学校要求各院(系)以教研室为单位, 组织导师对文件精神进行学习, 对国家在学术道德方面的新标准、新要求进行了深入研讨和剖析, 从“健全制度、严格责任、全程实施”三方面狠抓落实。一是制度到位。在广泛征求导师及研究生建议和反馈意见后, 学校出台了《西安建筑科技大学学位论文作假行为处理实施细则》和《西安建筑科技大学研究生学位论文学术不端行为检测和处理办法》。二是责任到位。对学位论文进行严格把控, 要求导师对每一位研究生的学位论文进行“学术审查”, 对研究学位论文是否有剽窃他人成果、伪造科研数据、谎报成果等学术不端行为进行逐项核查, 并签字负责。三是全程覆盖。从入学教育、课程考核、中期考核到大论文写作, 所有环节都要求导师对研究生加强学术规范, 进行学术道德的具体指导, 并要求研究生本人签名, 承诺自己无学术不端行为。

三、研究生对导师满意度评价的调查结果分析

笔者在研究过程中, 采用了问卷调查、座谈、访谈等方法, 较为客观地了解了学校研究生对导师的满意度。问卷调查 300 人, 回收有效问卷总数 295 份, 有效回收率达 98.3%, 涵盖了不同学科、年级的硕士、博士研究生。召开研究生座谈会 3 场, 参与研究生共计 118 人, 举办研究生教育工作者座谈会 2 场, 参与导师代表、研究生秘书及研究生院工作人员共计 45 人, 深度访谈研究生 38 名。

1. 研究生对该校导师整体满意度评价较好

从图 1 数据显示结果来看, 研究生对学校导师总体满意度评价良好, 非常满意和比较满意比例分别达到 58.0% 和 36.3%, 满意评价之和达到 94.3%, 高于全国范围内统计数据 87.0%。从图 2 可以看出, 导师满意度 4 个分项的指标均超过全国平均水平^[6]。其中, 导师指导水平满意度超过全国平均水平最多, 达到 6.6 个百分点; 与导师本身素质相关的两项指标, 导师学术水平和导师道德修养, 也分别以 5.7 个百分点和 4.9 个百分点高出全国水平; 导师指导频率高于全国水平 5.0 个百分

点。这表明, 大多数研究生对导师的满意度较高, 学校研究生导师队伍总体运行良好, 研究生对导师给予了较高的评价和认可。

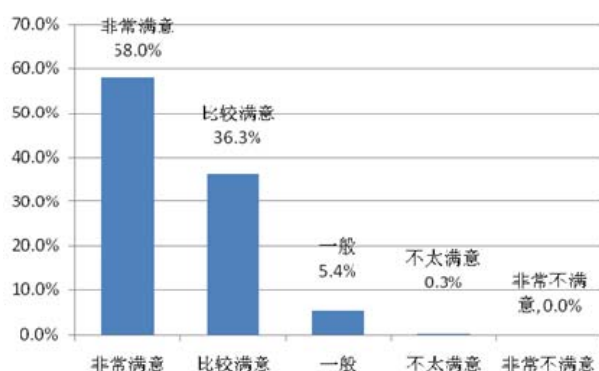


图1 研究生对导师满意度总体评价

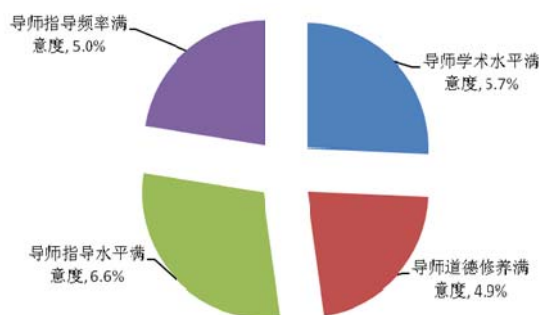


图2 研究生对导师满意度分项评价与全国各均值的差额

2. 研究生对导师满意度的分项评价存在较大差别

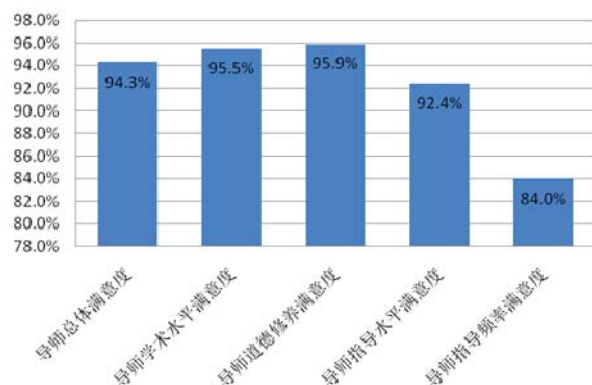


图3 研究生对导师满意度的分项评价

如图 3 所示, 导师学术水平满意度、导师道德修养满意度、导师指导水平满意度、导师指导频率满意度分别达到了 95.5%、95.9%、92.4%、84.0%。其中, 满意度最高的是导师道德修养, 高达 95.9%, 而满意度相对较低的是导师指导频率, 仅为 84.0%, 二者相差达到近 12 个百分点, 存在较为显著的差别。这一方面是由于部分研究生还

习惯于本科阶段学习时指导老师全面介入、全程参与的指导模式,另一方面是因为导师的因素,对研究生科研的指导或关注度不够高。

3. 有无校外导师的研究生对导师满意度评价存在较大差异

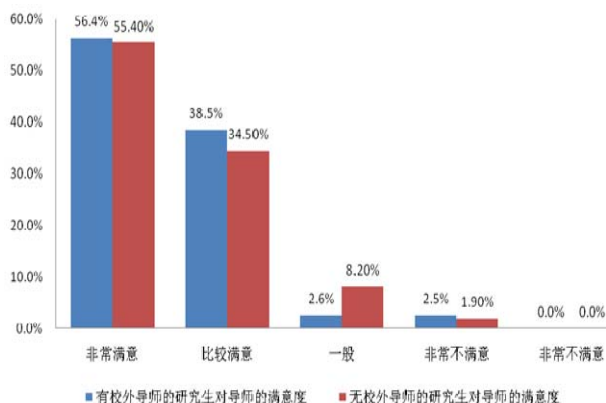


图4 研究生对校内外导师满意度比较

参与调查的研究生中,有23.6%的研究生有校外导师参与培养指导,76.4%的研究生没有校外导师。在有校外导师的研究生当中,非常满意的比例高达56.4%,比较满意的比例达38.5%,合计满意率达94.9%;而没有校外导师的研究生中,非常满意和比较满意的比例分别为55.4%和34.5%,合计满意率为89.9%。数据表明,有校外导师的研究生对导师的满意率较高,高出没有校外导师的研究生对导师的满意率5个百分点,尤其体现在专业学位研究生群体中。

四、从满意度评价分析导师队伍建设存在的问题

1. 导师指导水平参差不齐,部分导师指导不力、评价较差

从研究生的满意度来看,不同学科的研究生评价略有差距,优势学科、特色学科所在的研究生满意度较高,但仍有少数学生对导师满意度较低。通过统计近几年导师成果和走访座谈发现,导师自身科研能力参差不齐,少部分导师长期放松对自己的科研要求,个别导师甚至连续几年没有任何科研项目、不发表文章、不参加学术会议等;有的导师所带的研究生几年下来的课题大同小异,没有创新;有的导师虽然自身科研水平较高,但是将研究生简单地视同为课题组的人力资

源,对其学术能力的指导不足;个别导师把研究生当成廉价劳动力,为了完成自己的课题不让研究生按时毕业。

2. 导师对研究生的道德教育不全面,学术道德以外的领域有缺失

道德建设是一项全方位成体系的工作,除了学术道德之外,职业道德、社会公德、家庭道德、个人道德也与研究生的健康成长息息相关。从近几年政策实施的效果来看,文章复制比确有大幅度下降,但仍存在导师难以把控学生的学术论文是否有学术观点的剽窃,导师难以察觉研究生提交的学位论文是否出现前后“掉包”的行为等问题。这些漏洞正是研究生个人道德品质有所缺失造成的,要想从根本上解决此问题,需要研究生本身有高度的道德自觉性。有的研究生考试作弊、迟到早退,公共场合行为举止不文明,缺乏奋斗精神,不能吃苦,这些都暴露出研究生综合道德教育的缺位。

3. 校外导师管理考核机制尚不健全,校内外导师未形成培养合力

校外导师实际参与全日制专业学位指导的比例较低,随机调查的研究生中有校外导师参与指导比例不足25%。这可能与校外导师的双重身份有关,有的校外导师身兼数职,忙于企业项目或者商业目标,无暇顾及研究生培养,对专业学位研究生的专业实践能力、技术创新能力的指导往往流于形式,没有展开系统化的专业技能培养。通过调查、座谈会和访谈发现,有的校外导师对招收的研究生不闻不问,呈现“有其名,无其实”的状态,有的校外导师甚至从来没有招过研究生,校外导师队伍存在“挂名多,指导少”的问题。同时,虽然校内外导师在研究生培养环节的指导职责各有侧重,但“双导师”模式的指导并未贯穿研究生培养的整个过程。从研究生培养计划的制定、课题的选择确定、课程知识学习、理论研究、实践能力培养,以至最后学位论文的撰写等各个方面都需要校内外导师共同参与、协商完成,而大部分校外导师只是在校外实践期间进行指导,几乎不与其他环节的培养,缺乏培养的连贯性和系统性。此外,多数校内外导师沟通交流少,形成校内导师对研究生在企业单位承担的

实践课题不了解,校外导师对研究生的学习进度不关注的局面。

4. 以生为本的理念在导师考核工作中未充分体现,满意度评价方式尚需完善

以往对导师的考核内容以导师学术水平、科研能力为主,忽视了对导师指导过程的考核,指导研究生参与各项工作的成绩也未计入考核内容。数据显示,在各项指标中研究生对导师指导频率满意度最低,仅为84.0%,与其他指标相差近10个百分点,如此大的悬殊,研究生却没有一个向学校反馈或者提出意见的渠道。学校通过每年的导师年度成果登记,对导师的招生、教学、科研、授位、成果获奖等数据进行年度的整合和统计,与招生申请表一并下发至学院。导师自行审核基础数据、学院对师德及学风道德建设、年度内整体情况以及是否继续招生的意见进行审核,再将审核意见反馈给学校。这种做法有利于学校和学院掌握导师整体基本情况,能在一定程度上督促和激励导师,但是与研究生互动的环节有所缺失,忽略了研究生这一受教育主体,缺乏研究生对导师进行评价和反馈的制度设计。

五、以研究生满意度为导向进一步加强导师队伍建设的对策

1. 资格认证转岗位审核,实行导师队伍动态化管理

从根本上改革导师队伍“进出”机制,强化优胜劣汰,努力实现导师资格认证向导师岗位年度审核的转变。彻底转变观念,淡化并逐步取消导师终身专业技术职务的资格,强化导师“岗位”意识。从具体实施层面,取消导师资格评定,只进行导师岗位审核,不再专门评选博士生导师或硕士生导师,改为导师招生资格年度审核制,逐步形成以能力为导向、“能上能下”的导师动态管理机制。在岗位年度审核中,只要符合科研项目要求的教师,均可申请导师岗位,若科研项目年度审核未达到基本要求,则自动淘汰,从当年度起取消招生资格,不再列入招生简章,不再担任导师岗位。真正实现以科研项目为依托支撑研究生培养,以学术水平、科研任务和培养质量为主要

依据,确定导师上岗资格和指导研究生限额,调动导师培养研究生的积极性。

2. 强化导师在研究生日常管理中的第一责任,将全面的道德教育作为导师考核的重要内容

发挥导师言传身教的作用,夯实导师在研究生教育管理中的“第一责任”;构建更为科学完善的道德建设体系,将道德伦理专题讲座纳入导师教学计划,要求导师开展道德伦理专题讲座;实施全面的道德教育,将道德教育贯穿研究生的学习研究、社会工作、校园生活、实习实践等全部领域和环节;针对专业学科的特色,导师应当对研究生毕业后可能涉及的相关职业、岗位做出分析,尤其是要结合学科对相关的职业道德和职业操守做专题讲座,引导研究生树立正确的价值观念。

3. 对校外导师细分,多形式推进“内外联动”

通过对校外导师情况的梳理可以发现,校外导师可以进一步细分为就业服务型、课题合作型;也可以分为企业家型、技术专家型、优秀校友型等。因此,根据不同的类型,校内外导师的合作方式可以各有特点,对专业学位研究生培养内容可以各有侧重。校内外导师可以绑定式招生,从招生、培养、学位授予实现全过程导师参与,学术创新和实践创新双管齐下。对现有“双导师”隶属两个不同单位,导致责任主体不明晰等问题,加大力度推动校企共建单位、校企联合培养基地的建设和落实,打破人才流动壁垒,实现校内导师实践操作能力和企业人员学术科研能力“双赢”。从制度上激励和吸纳优秀校外导师,优化导师队伍结构层次,评审时重点考核其解决重大工程的能力以及所取得的技术成果,并给予项目、获奖评审的政策支持,增加从事专业学位教育导师的吸引力。

4. 牢固树立“以生为本”的理念,健全以学生为中心的导师评价体系

取消以往单纯的导师年度成果登记,将研究生满意度评价纳入导师考核机制。长期以来,过分重视导师科研能力,忽视了“以生为本”的理念,应该彻底转变观念,放手让研究生这个主体去引导导师队伍建设的方向。国内不少大学已认

识到了“以生为本”这一根本理念的重要性,并以此为指导对导师队伍建设工作展开了改进,如清华大学、同济大学、复旦大学等,纷纷采取了一系列措施将研究生满意度纳入导师考评。具体来说,可以改革年终优秀导师评选机制,全权由研究生投票表决,充分体现研究生意见,真正评选出研究生心中的好导师;开展导师与研究生“面对面”活动,以座谈、沙龙等形式定期与研究生交流思想、学习等方面的问题,并计入导师教学工作量;将研究生互动环节纳入年终述职,作为导师考核的重要指标。

六、结 语

随着高等教育发展从规模扩张向集约提高的转变,研究生导师队伍建设成为了提升研究生教育质量的关键环节。满意度评价是研究生导师队伍评价体系的丰富和完善,体现了以研究生为中心的价值理念。调查显示,西安建筑科技大学研究生对该校导师满意度评价良好,总体满意度和4个分项的指标均高于全国平均水平,但各分项评

价之间存在较大差别、有无校外导师的研究生对导师满意度评价存在较大差异。从满意度评价看,导师队伍建设存在的问题主要是导师的指导水平参差不齐、对研究生的道德教育部分缺失、校外导师管理考核机制尚不健全、满意度评价方式尚需完善。为此,需要有的放矢加以改进。

参 考 文 献

- [1] 李明. 新时期我国研究生导师队伍建设的问题及其对策[J]. 福州大学学报(哲学社会科学版),2006(1):95-97.
- [2] 张健,林伟连,许为民,等. 高水平研究生导师队伍建设探析——美中比较的视角[J]. 清华大学教育研究,2005(10):63-67.
- [3] 徐婷婷. 研究生对导师满意度的调查研究[J]. 教育与考试,2015(1):67-70.
- [4] 刘园,罗尧成,滕跃民. 我国高校研究生指导存在问题及改革建议——基于牛津大学导师制的启迪[J]. 扬州大学学报(高教研究版),2010(2):130-131.
- [5] 陈巧云,周川,汪广涛. 硕士研究生对导师指导方式满意度的调查分析[J]. 大学,2007(11):15-17.
- [6] 周文辉,王战军,刘俊起,等. 2015年我国研究生满意度调查[J]. 学位与研究生教育,2015(10):14-19.

A Study on the Graduate Tutors' Development from the Perspective of Satisfaction Evaluation

——A case study of Xi'an University of Architecture and Technology

CHEN Yi, LIU Guan, ZHANG Wen, WANG Yan-ping

(Graduate School, Xi'an Univ. of Arch. & Tech. Xi'an, 710055, China)

Abstract: With the change from scale expansion to intensive development in higher education, the development of graduate tutors has become a key point to improve the quality of graduate education. The satisfaction evaluation is an expanded way of tutor evaluation system to adapt to the students-centered education. Based on the satisfaction indexes from the investigation of graduates of Xi'an University of Architecture and Technology, this article analyzes tutors' development in the aspects such as academic level, moral level, guiding quality, and guiding frequency, etc., and finds out the state quo of overall tutors in the graduate education of this university by comparing the data with that of the national average level. Looking into the existing problems, this article proposes solutions such as the dynamic management of tutors, the all-sided moral education, the subdivision of off-campus tutors, and the improvement of tutor evaluation system on the student-centered basis.

Key words: graduates; satisfaction; evaluation; tutors' development

【编辑 王思齐】