

“双一流”高校研究生导师队伍建设

——以中南大学为例

罗会钧，查云龙

(中南大学马克思主义学院，湖南长沙，410083)

[摘要] 高水平研究生教育是高校“双一流”建设的主要目标之一，实现这一目标有赖于一流的导师队伍。“双一流”建设实施以来，我国高校研究生导师队伍在师德师风、评聘评价以及能力建设上成绩斐然，但也存在一些突出问题。中南大学作为“双一流”建设高校，在研究生导师队伍建设方面也面临着新任务与新挑战。近年来，中南大学始终重视制度建设、强化组织保障，在导师师德师风、评聘评价和能力建设上成效显著，但与世界一流水平高校还存在较大差距。新形势下，应进一步完善师德师风建设长效机制，健全研究生导师评聘评价体系，提升导师业务能力。同时，大力引进世界一流人才，切实加强研究生导师队伍建设的力度。

[关键词] “双一流”高校；研究生导师；队伍建设；中南大学

[中图分类号] G643 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2022)04-0030-10

2015年，国务院出台《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》，确定了五项关于高等教育的建设任务，打造一流师资队伍就是其中之一，并强调一流师资队伍建设是一流大学建设的关键。“双一流”建设内涵丰富，高水平研究生教育是“双一流”建设的主要目标之一。研究生导师是研究生培养的第一责任人，导师自身的素质和专业水平在很大程度上决定了研究生的培养质量，因此，高校在推进“双一流”建设时，必须加强研究生导师队伍建设。鉴于此，本文拟介绍分析当前“双一流”高校研究生导师队伍建设的总体情况，并在校内调研的基础上，就中南大学如何进一步加强研究生导师队伍建设提出建议。

一、“双一流”建设背景下我国高校研究生导师队伍建设现状

建设一流导师队伍既是提升研究生教育质

量的内在要求，也是“双一流”建设工作的关键。“双一流”建设实施以来，我国研究生导师队伍建设取得了较大成绩。从数据上看(详见表1、表2)，近年来我国高校导师队伍的规模稳步增长，由2015年的363 218人增长到2020年的500 906人，增幅达37.9%；导师年龄结构也保持在合理范围，30~54岁中青年导师占比稳定在80%左右；破“五唯”成效初显，在导师评聘中，不唯学历和职称，避免以学术头衔评价学术水平的片面做法，与2015年相比，2020年中级职称教师担任导师的比例明显增长。

在“双一流”建设背景下，立德树人是研究生导师队伍建设的首要任务；构建客观公正的评聘评价机制是研究生导师队伍建设的重要保证；提升导师业务能力是研究生导师队伍建设的根本要求。“双一流”建设实施以来，我国高校研究生导师队伍建设在师德师风、评聘评价、能力

[收稿日期] 2022-03-17；**[修回日期]** 2022-05-16

[基金项目] 中南大学研究生教育教学改革研究项目“‘双一流’高校研究生导师队伍建设研究——以中南大学为例”(2020JGB050)

[作者简介] 罗会钧，男，湖南宁乡人，中南大学马克思主义学院教授、博士生导师，主要研究方向：马克思主义中国化，联系邮箱：pkuluohj@163.com；查云龙，男，安徽池州人，中南大学马克思主义学院博士研究生，主要研究方向：马克思主义中国化

表1 我国研究生导师年龄结构情况(2015—2020)

年份	导师总数	单位: 人		
		29岁以下	30~54岁	55岁以上
2015	363 218	1 402	311 403	50 413
2016	378 947	1 664	324 784	52 499
2017	403 135	1 725	340 884	60 526
2018	430 233	1 964	352 143	76 126
2019	462 099	2 247	368 017	91 835
2020	500 906	2 228	395 585	103 093

注: 数据来源于教育部教育统计数据。

表2 我国研究生导师职称结构情况(2015—2020)

年份	导师总数	单位: 人		
		正高	副高	中级
2015	363 218	176 753	164 660	21 805
2016	378 947	182 084	171 923	24 940
2017	403 135	191 716	182 004	29 415
2018	430 233	203 574	192 206	34 453
2019	462 099	216 545	204 797	40 757
2020	500 906	230 159	221 369	49 378

注: 数据来源于教育部年度教育统计数据。

建设三个方面成绩斐然,但也存在一些较为突出的问题。

(一)师德师风建设成效明显,但仍存在不足

师德是教师为了维护社会公共利益所应该遵守的职业道德。习近平总书记强调,评价教师队伍素质的第一标准应该是师德师风^[1]。近年来,在推进研究生导师队伍建设上,各高校都始终坚持师德为先的方针,把正确的政治方向和价值导向贯穿导师师德师风建设全过程,把立德树人成效作为检验导师师德师风建设工作的标准,把加强导师立德修身作为师德师风建设的主要抓手。具体措施包括:一是普遍加强对导师进行中华优秀传统文化和革命文化、社会主义先进文化教育。二是注重创新导师思想政治教育的方式方法,增强工作的针对性和实效性。三是着眼导师队伍的群体性特点,切实增强导师的事业心和责任感。“双一流”建设实施以来,我国研究生导师师德师风建设成效显著。首先,是导师思想政治素质得到提高。广大导师坚决拥护中国共产党

的领导,坚持正确的政治方向,在大是大非问题上立场坚定、旗帜鲜明。其次,是导师职业道德水平实现跃升。导师关爱学生、言传身教、为人师表,以自己良好的思想和道德风范去影响和培养。最后,导师师德师风建设方面长期存在的一些问题也逐步得到解决。

需要指出的是,当前我国高校研究生导师队伍的师德师风建设还存在不足。如,极个别导师理想信念模糊、道德品质低下、缺乏仁爱之心,做出了一些严重违反师德、损害教师队伍形象、影响学生健康成长的事情,研究生导师队伍中出现的师德师风问题引起了社会较大关注。近年来,教育部公开了多起违反教师职业行为十项准则的典型案例,其中涉及的问题主要有:个别教师长期在网络上发布和转发错误言论问题;教师要求研究生从事与教学、科研、社会服务无关的事宜问题;教师的学术不端问题;教师性骚扰女学生问题;等等。因此,必须进一步加强导师队伍的师德师风建设。

(二)导师评聘评价机制不断健全,但也有短板

导师是研究生培养第一责任人,要提高导师队伍建设的水平,必须构建起客观公正的评聘评价机制。“双一流”建设启动以来,我国研究生导师评聘评价机制不断健全,各高校都注重将分类改革和机制创新作为完善研究生导师评聘评价工作的主要工作。首先,是改变单一以科研为导向的导师评价机制,突出师德师风,把开展研究生思政教育、科学道德教育、学业指导、学术交流、学术训练等纳入导师评价范围。其次,是明确导师岗位权责。导师是为培养研究生而设立的岗位,不是职称体系中的一个固定层次或荣誉称号。导师承担着对研究生进行思想政治教育、学术规范训练、创新能力培养等重要职责,必须严格遵守研究生导师指导行为准则。最后,普遍建立了导师表彰奖励机制、督导检查机制、导师资格退出机制、培养质量问责机制、招生资格年审机制等机制,通过强化导师岗位管理工作,不断提升其管理能力和管理水平。导师评聘评价机制的不断完善直接推动着我国导师队伍建设取

得新成效。近年来,我国广大导师的岗位意识显著增强,绝大多数导师热心跟踪学术前沿问题,锐意开拓创新,治学态度和指导研究生的能力都得到显著提升。

但同时,也存在部分培养单位对研究生导师的评聘评价不规范、不严格、不公平等问题。首先,导师的选聘制度不完善,在导师选聘过程中行政力量干预和学缘结构不合理等现象较为严重,导致导师队伍“近亲繁殖”和导师身份“终身制”的问题仍比较普遍。其次,导师的岗前、岗中培训重形式轻效果的现象比较突出,培训内容较为单调枯燥、培训形式创新不足、培训时间过短,培训效果和质量难以提高。最后,导师考核评价机制的竞争性不够突出、指标体系不够完善,各高校在研究生导师考核评价中普遍存在重视准入评价忽视工作评价、重视资格评价忽视绩效评价、重视评价过程忽视评价标准等问题^[2]。由此看来,在研究生导师队伍建设过程中,研究生导师评聘评价机制仍有明显的薄弱之处。

(三) 导师队伍能力建设持续加强,但同世界一流尚有差距

导师是研究生科研的引路人,导师的学术水平和指导能力直接影响研究生培养的质量。“双一流”建设实施以来,全国各研究生培养单位始终将提升导师业务能力作为研究生导师队伍建设的核心任务,通过实施“研究生导师能力提升计划”等项目,不断推进导师能力建设向纵深发展。一是导师学术水平有提高。高水平学术论文是衡量学术水平和科研能力的重要指标,也是科学研究成果的主要表现方式。中国科学技术信息研究所2020年12月发布的《中国科技论文统计结果(2020年)》数据显示,2019年,我国在各学科最具影响力国际期刊上发表的论文数及高被引论文、热点论文数均排名世界第二;在国际顶尖期刊上发文数量排名世界第四;我国工程技术和材料科学等8个学科领域高质量国际论文数排名世界首位,4个学科领域排名世界第二^[3]。研究生导师承担的科研成果占其中较大比例,这充分反映出我国导师队伍无论是专业素质还是科研能力都较为突出。二是导师指导能力得到提

升。指导研究生进行科学研究是导师的工作重心之一,当前,我国研究生导师大都能做到将足够的精力和时间投入到研究生培养和指导中。在课程组织与教学方面,能做到课程定位于研究生科研能力的培养,及时更新课程内容,教学方式多样化,能通过清楚透彻的讲解引导研究生掌握必要的理论知识与科学研究方法。在论文指导与把关方面,尊重研究生志趣,培养学生独立思考与创新能力,传授研究经验,及时帮助学生解决研究过程中的问题,鼓励研究生开展跨学科研究等^[4]。

整体上看,我国研究生导师的专业水平有保证,治学态度严谨,但也有一些导师原地踏步,缺乏对学术前沿问题的跟踪研究。一方面,有些教授当上研究生导师之后,由于各种原因导致从事学术研究的时间精力减少,甚至个别导师热衷于开公司当老板、在官场追名逐利,其自身学术水平不断下降,对学科学术研究前沿的认识停滞不前,指导研究生的知识和观念逐渐落后^[5]。另一方面,也存在着“导师不导”“放羊式指导”“压榨式指导”以及轻教学重科研等不良现象。随着我国研究生教育迈入高质量发展阶段,迫切 need 要加强研究生导师队伍能力建设,规范导师指导行为,切实提升我国研究生教育的质量和水平。

二、“双一流”建设背景下中南大学研究生导师队伍建设情况

作为“双一流”建设高校,中南大学在研究生导师队伍建设上也面临着新形势、新任务、新挑战。为全面掌握现阶段中南大学研究生导师队伍的建设情况,笔者对校内部分研究生、研究生导师等进行了调研和访谈,旨在了解调研对象对当前中南大学研究生导师队伍在师德师风、评聘评价机制和队伍能力建设等基本情况的认识、看法和建议。此次调研采取问卷调研和采访调研相结合的方法,调研对象涵盖各学科的研究生及导师,具有一定的代表性。

(一) 调研情况介绍

1. 问卷及采访设计

本研究设计了《“双一流”高校研究生导师

队伍建设研究——以中南大学为例》的问卷及采访。调研问卷主要针对本校研究生设计,共 25 题。访谈对象主要是本校研究生导师,采访提纲共 13 条。其中调研问卷共收回 67 份,接受采访共 15 人。调研问卷主要包括基本信息、对导师队伍在师德师风方面的评价、对导师评聘评价机制的看法、对导师队伍建设水平的评判和建议等内容。采访提纲主要包括导师师德师风问题的主要表现、原因及改进建议;导师评聘评价机制的程序、注意事项及改进建议;导师队伍能力应包

括哪些方面;对中南大学导师队伍的总体评价、思考和建议。

2. 样本基本情况

一是调研问卷基本情况。在回收问卷中,男生 31 人,女生 36 人,博士研究生 32 人,硕士研究生 35 人。其中,人文社科专业学生占 36.09%,理、工、医科专业学生分别占 13.57%、28.86%、21.48%。调研对象对本人在校学习和科研的满意度在 50%以上,对导师指导的满意度在 80%以上。见表 3。

表 3 调研对象基本情况及满意度

基本情况	选项	比例/%	基本情况	选项	比例/%
性别	男	46.27	在读学历	博士研究生	47.76
	女	53.73		硕士研究生	52.24
所属学科	理科	13.57	导师职称	院士	1.49
	工科	28.86		长江学者	0
	医科	21.48		教授、博导	49.25
	人文社科	36.09		副教授、博导	13.44
年级	一年级	35.82		讲师、博导	1.49
	二年级	19.40		教授、硕导	11.94
	三年级	32.83		副教授、硕导	19.40
	四年级	11.95		讲师、硕导	2.99
对本人学习、 科研是否满意	很满意	20.90	对导师的指导 是否满意	很满意	35.82
	满意	31.34		满意	46.27
	一般	37.31		一般	11.94
	不满意	8.96		不满意	5.97
	极不满意	1.49		极不满意	0

二是调研采访基本情况。共对 15 名导师进行了采访,其中,博士生导师 5 人,硕士生导师 10 人;教授 6 人,副教授 9 人;男性 8 人,女性 7 人。从事专业涵盖理、工、医和人文社科等学科。

(二) 调研结果分析

1. 导师师德师风建设方面

一是调研对象普遍认为中南大学导师师德师风建设总体良好。根据问卷调研结果分析,调研对象对中南大学“导师队伍在师德师风方面的总体评价”较高。在回收问卷中,“很满意”20 人,占 29.85%;“满意”33 人,占 49.25%;“一般”14 人,占 20.9%;没有“不满意”与“极不

满意”者。采访调研结果亦是如此,接受采访的导师们认为中南大学导师师德师风建设总体情况是好的,如 Y 导师认为,“我校总体情况较好,绝大部分导师尽职尽责、严格遵守师德规范、尽力教育和关心学生成长。”由此可见,中南大学广大研究生及导师对学校导师在师德师风方面的总体表现是满意的。同时,采访对象认为中南大学导师在师德师风方面尚存在一些问题,如 T 导师在谈及中南大学导师师德师风问题时表示,“在国内大环境下,不是某个高校可以独善其身的,肯定会有相类似的问题。”

二是认为“立德修身”是导师师德师风的主

要内容。在问卷调研中,有65人认为“敬业立学、以身作则”是导师师德师风的首要方面,占97.01%;63人次认为“尊重学生、爱护学生”是导师师德师风主要表现,占94.03%;其次是“人格健康、崇德尚美”以及“公正廉洁、安心从教”,分别占88.06%和86.57%。在采访中,导师们也普遍认为“爱岗敬业、关爱学生、为人师表”,“人格高尚、公道正派”等方面是导师师德师风的主要内容。

2. 导师评聘评价机制方面

首先,调研对象对中南大学导师评聘评价机制的整体评价较好。“很满意”有14人,占问卷调研总数的20.9%;“满意”31人,占46.27%;其余为“一般”占32.84%;没有“不满意”和“极不满意”者。采访调研结果显示,广大导师对我校导师评聘评价机制“总体是认可的”,认为中南大学导师评聘评价在制度建设上较为完善,“有明确的负面清单”。也有导师指出:“我校导师评聘评价机制整体较好,评聘要求较为规范,但也存在不够公平的现象。”值得强调的是,在问卷调研中,有41人“非常支持”将“师德师风作为导师评聘评价的主要内容”,占61.19%;24人“支持”、2人“一般”,分别占35.82%和2.99%;没有“不支持”和“极不支持”者。导师们在受访时也认为:“导师评聘评价机制中对所有的师风师德问题都应该一票否决。”这说明中南大学师生非常看重导师师德师风在导师评聘评价机制方面的分量。

其次,中南大学导师评聘评价机制的主要问题和建议。在“认为我校导师评价机制存在的主要问题”上,有45人次认为是“行政力量的干预较多”,占总数的67.16%;有38人次认为是“评价指标科学性不足”,占56.72%;有37人次选择“激励作用体现不明显”,占55.22%;另有4人次认为还存在其他因素,占5.97%。同时,部分导师在受访时认为“我校导师评聘评价机制的激励性、公平性不足”。此外,W导师认为中南大学在导师评聘评价方面有相应的政策和原则,但真正执行起来“力度还是不够”。在建议方面,有60人次认为中南大学导师评聘评价机制要“考

虑导师的学术水平”,占总数的89.55%;有59人次认为要“考虑导师的师德师风”,占88.06%;有54人次认为要“考虑学科建设的需要”,占80.60%;有50人次认为要“考虑导师的科研任务”,占74.63%;还有40人次(59.70%)认为要“考虑导师队伍的整体状况”。在采访中,H导师建议“评聘机制既要考虑学科建设也要考虑导师学术水平”,C导师建议导师的评聘评价机制“既要有前瞻性,也要注重时代的需要”。

3. 导师队伍能力建设方面

第一,调研对象对中南大学导师队伍能力建设总体满意。在问卷调研中,对“我校导师队伍能力建设情况”持“很满意”的有16人,占23.88%;“满意”34人,占50.75%;“一般”17人,占25.37%;没有“不满意”和“极不满意”者。认为“我校导师队伍整体水平”“非常高”的有15人次,占22.39%;“比较高”的43人次,占64.18%;“一般”的有9人次,占13.43%;没有选“薄弱”和“非常薄弱”者。这说明中南大学研究生对导师能力认可度较高。在导师方面,W导师认为中南大学导师队伍“严格来讲能力是非常强的,但不同的学科可能有所差别”。C导师认为同重点高校相比,“我校人文社科类导师的学术水平上还是有一定的差距”。L导师也认为“我校文科导师总体水平不是太高”。可见,导师们对中南大学导师整体水平评价较高,但也认识到中南大学人文社科导师能力水平还有待提升。

第二,导师队伍能力建设的主要内容。在问卷调研中,有64人次认为“我校导师队伍能力建设”应包括“科研能力”,占95.52%;有62人次认为应包括“指导能力”,占92.54%;有58人次认为应包括“教学能力”,占86.57%;持“其他”者有11人次,占16.42%。在“导师指导水平”方面,学生最关注的是“指导学生发表论文的能力”,得分为39.75分,其次是“指导学生完成科研项目的能力”,得分为31.01分,还有“指导学生学术思考的能力”,得分是29.24分。在采访调研中,导师们也谈了一些看法和认识,如Y导师认为导师能力主要包括“科研能力,教学能

力,教育能力,协作能力等”;Z 导师认为导师能力内容丰富,但“最主要的方面应该是钻研能力和导学能力”;H 导师认为导师能力“首先应该是热爱,其次是经验,最后是学术水平”。

(三) 调研基本结论

基于上述调研结果可知,目前中南大学师生对学校研究生导师队伍建设的总体评价较高,无论是研究生还是导师都对近年来中南大学导师队伍在师德师风、评聘评价和导师能力建设方面的表现予以了充分肯定。同时,调研结果也反映出中南大学导师队伍建设尚存在亟待提升和改善之处,有必要进一步总结中南大学导师队伍建设的经验和不足。

1. 导师队伍建设的主要经验

一是重视制度建设。在“双一流”建设背景下,导师队伍建设对制度设计提出了更高的要求。2015 年以来,校党委高度重视相关制度的制定工作,基本构建起了系统完备、科学规范、运行有效的制度体系。先后制定了《优化研究生学风建设实施方案》(中大学字〔2017〕32 号)、《中南大学研究生导师立德树人职责与管理办法》(中大研字〔2018〕108 号)、《中南大学教师师德失范行为处理办法(试行)》(中大党师字〔2019〕13 号)、《中南大学研究生导师招生资格认定办法》(中大研字〔2020〕105 号)等政策文件,为全面加强导师队伍建设提供了制度遵循。

二是坚持师德为先。学校始终将师德教育摆在导师培养首位,并贯穿导师职业生涯全过程。健全师德师风考核体系、健全师德师风奖励长效机制,并明确了导师师德失范的“十一方面行为”。学校安排 2021 年全年开展师德专题教育活动,成立了由校党委书记和校长担任组长的中南大学师德专题教育领导小组,布置了 16 项重点任务,切实加强导师师德师风教育。此外,还通过举办演讲比赛、开展典型宣传等多种形式的活动,推动导师师德师风建设。

三是规范评聘机制。《中南大学研究生导师招生资格认定办法》对导师资格申请、资格认定的基本要求、基本程序和基本原则等进行了规定。首先,明确认定原则。学校要求认定工作必

须确保“公开、公平、公正”的原则,各二级单位对本单位导师资格认定工作负责。其次,开展分类评聘。学校细化了评定规则,充分考虑到学术学位和专业学位研究生的培养差异,对硕士研究生和博士研究生导师按理学、工学、医学、人文社会科学实施分类评聘,针对特殊优秀人才也制定了专门办法。再次,明确认定程序。制定了“个人提出申请、二级单位审核、公示及复议”等基本程序。最后,明确退出机制。对因师德师风失范、违反学术道德、研究生培养质量较差、主持的纵向科研项目未能按要求结题的导师,暂停或停止其招生资格。

四是强化能力培养。首先,开展导师培训。终身教育是导师队伍能力建设的重要一环,近年来,中南大学不断落实“学校-学院”二级研究生导师培训,定期对导师业务能力、指导能力进行培训,提高导师指导和培养研究生的能力。其次,加强国际合作与交流。目前,中南大学同美国、英国、日本等 22 个国家和地区的 107 所高校开展国际合作^[6],合作院校包括耶鲁大学、加州大学伯克利分校、牛津大学、剑桥大学等世界一流大学,助力导师接收先进教育理念、把握学科前沿问题,不断提高业务水平和指导能力。

此外,学校也着力做好组织和保障工作。校党委对学校导师队伍建设实行全面领导,不断健全研究生导师队伍管理体制。学校注重统筹协调各方资源,切实保障各项投入,为研究生导师队伍建设积极创造条件。

2. 导师队伍建设的主要问题

一是师德师风融入导师队伍建设有待进一步加强。当前,社会转型时期出现的负面问题对中南大学导师队伍也产生了一定的影响,少数导师教学敷衍、指导马虎、作风浮躁,诸如学术不端等违反师德师风的行为偶有发生。首先,师德师风监督考核体系有待建立。目前中南大学已经建立师德失范行为处理办法,但师德师风监督考核长效机制还有待建立。其次,师德失范警示教育有待进一步推进。学校持续开展了优秀导师的宣传,深入挖掘优秀导师事迹,很好地起到了典型引领示范和辐射带动作用,但师德失范的

警示教育还需进一步加强。

二是导师岗位管理机制还不够健全。首先,制度体系有待完善。包括导师遴选机制、导师评聘分离机制、导师考核评价机制、导师奖惩机制等制度建设尚不健全,导致部分二级单位对导师的选聘、考核还不够规范,个别导师的岗位意识还需进一步增强等问题。其次,政策执行过程中存在一些偏差。一分部署,九分落实。在政策密集出台的大背景下,政策执行是一个亟待解决的问题。在导师评聘评价工作中,也存在操作不规范的问题。

对标世界一流大学,中南大学导师队伍的能力水平还存在较大差距。首先,缺少世界一流水平的导师。世界一流导师和非一流导师的主要差别在于选择研究领域和研究方向上的洞察力、品味和思维风格上。一流导师能指引学生去研究最重要并且有望经过艰苦努力取得突破的问题,特别是研究一些尚未引起同行充分重视的“好问题”,从而很快将学生直接带入学科最前沿^[7]。其次,缺少深层次高水平的国际交流。目前中南大学导师队伍与国际顶尖的学科带头人之间的实质性的合作研究还比较少,一些导师国际化视野还不够开阔,建立良好跨国团队协作关系的能力不足,吸收国外一流水平导师先进经验的意识也不强。

三、加强研究生导师队伍建设的对策建议

在“双一流”建设的整体规划中,应将导师队伍建设纳入其中,要突出顶层设计,找准发展路径,既注重调动导师的内在积极性,又注重塑造良好的发展环境;既注重做好专项攻坚,又注重建立长效机制;既注重提升现有导师的能力水平,又注重引进世界一流人才充实导师队伍。结合“双一流”建设总体目标,积极引导导师队伍建设稳步健康发展,以实现中南大学导师队伍建设在师德师风、评聘评价和能力建设等方面取得新成绩。

(一) 内强素养,外塑环境,加强导师师德师风建设

1. 大力提升导师师德师风素养

师德师风是教师从教应有的道德素质和行

为风范。教师是“人类灵魂的工程师”,师德师风的好坏对全社会的道德水平都有深远的影响。师德修养的培育本质上是提高老师的自我道德标准,不断纠正错误的道德观、教育观,逐步树立科学道德观、教育观的过程。提升导师师德师风素养的首要任务是引发导师的内在积极性,鼓励和支持导师自觉提升自身师德师风素质和意识,切实增强导师提升师德师风水平的思想自觉和行动自觉。首先,引导导师坚定理想信念。理想信念是影响世界观、人生观、价值观的“总开关”。习近平总书记指出,正确的理想信念是教书育人、播种未来的指路明灯,不能想象一个没有正确理想信念的人能够成为好老师^[8]。面对“双一流”建设新要求,导师必须牢固坚守正确的政治方向,坚定马克思主义信仰、坚定社会主义强大信念,并转化为行动上的自觉。其次,引导导师培养道德自觉,升华人格情操。高尚的道德情操是成长为一个好老师的先决条件,也是好老师践行教育使命的核心品质^[9]。导师必须明晰道德底线和行为风范,并内化为自身的行为准则。最后,引导导师不忘初心,坚守奉献精神。仁爱是中华民族道德精神的象征,是人之所以为人的根本特性,仁爱之心也是教师职业的伦理要求,是教育的基础和前提^[10]。教师的仁爱之心主要体现在对学生的无私关爱上,应进一步激励并引导广大导师砥砺教书育人初心、坚守无私奉献精神,大力培育导师们的仁爱之心。

2. 大力营造尊师重教的校园环境

当前我国仍处在社会转型时期,伴随着经济的快速增长、利益的日益分化和社会结构的急剧变化,社会道德水平出现明显滑坡,这在导师队伍中也有体现。由于道德主体无法独立于外部环境而存在,因此,道德自觉的形成与发展不仅依靠个体的主观努力,也受个体所处外部环境的影响^[11]。新形势下,要加强导师师德师风建设就必须大力营造良好的校园环境。首先,要打造尊师重教的制度环境。在全校推进师德师风制度建设,打造师德品牌,挖掘和推广优秀师德典型,遴选优秀教师事迹,通过电视、广播、报纸、网

站及微博、微信、微电影等新媒体形式,集中宣传优秀教师的典型事迹,营造崇尚师德、争当典型的良好氛围。同时,加强师德奖励,强化师德考评,推行师德考核负面清单制度,体现奖优罚劣^[12]。其次,塑造良好的校风校貌。教师职业道德有着比其他职业道德更高、更全面的内涵和要求,也更注重师德师风的传承。优秀的导师不仅要有“学识的魅力”,更要有“人格的魅力”。这就需要导师在教书育人的同时,学习、传承和发扬中华优秀传统文化中严以修身的精神。良好的校风校貌是传承优秀师德师风的软环境,因此培育良好师德师风需要着力厚植尊师重教的校风校貌。

(二) 常抓常管持之以恒,完善导师评聘评价长效机制

1. 进一步完善导师岗位选聘长效机制

近年来,中南大学坚持按照“公开、公平、公正”的原则开展研究生导师招生资格认定工作,有效促进了学校研究生教育稳步发展。下一步,要通过完善研究生导师的岗位选聘和奖惩长效机制,切实增强导师的岗位意识。一是要健全研究生导师选聘标准。主要应从政治素质、师德师风、学术水平、育人能力、指导经验和培养条件等方面制定科学健全的导师评聘标准。在破除“唯论文”“唯科研经费”等简单化的选聘条件方面取得更大进展。二是切实履行公开、公平、公正的选聘程序。要坚持程序公正与结果公正相统一,进一步落实各二级单位对本单位研究生导师招生资格认定工作的责任,确保研究生导师的选聘质量。三是落实导师岗位变更退出程序。学校应加强督导检查机制,对于未能有效履行岗位职责,在研究生招生、培养、学位授予等环节出现严重问题的导师以及未能履行立德树人职责的导师,应视情况采取约谈、限招、停招、退出导师岗位等措施。对有违反师德行为的,实行一票否决,并依法依规给予相应处理。此外,针对专业学位研究生培养,要探索建立和完善校内外“双导师”制。以校内导师指导为主,重视发挥校外导师的作用,提升专业学位研究生培养质量。

2. 进一步完善导师评价长效机制

在导师队伍建设过程中,导师评价工作具有重要的作用,对导师进行科学有效的评价可以评判导师是否胜任岗位要求,可以引导导师朝着理想的评价标准前进,也能激发导师的内在积极性和潜力。因此应尽快建立起科学完善的导师评价长效机制。一是要把教书育人作为导师评价的核心内容。突出教育教学业绩评价,将人才培养中心任务落到实处。把立德树人纳入教学评估和学科评估指标体系,加强对研究生导师立德树人职责落实情况的评价,将研究生在学期间及毕业后反馈评价、培养和学位授予环节职责考核情况科学合理地纳入导师评价体系,综合评价结果应作为招生指标分配、职称评审、岗位聘用、评奖评优等的重要依据。二是要规范导师评价方法。在建立科学完善的导师评价内容体系的基础上,还必须规范导师评价的方式方法。在评价原则上,要坚持实事求是、公平公正、突出重点、注重实效、简化操作的评价原则。在评价方式上,以年度考核为依托,加强教学过程评价,实行导师自评与同行评价、学生评价、管理人员评价相结合,建立科学合理的评价机制。探索引入第三方机构进行独立评价,尤其是要健全外部专家评审制度。在评价指标上,对政治表现、师德师风、学术水平、指导精力投入、育人实效等导师考核评价标准进行细化量化,制定操作性强的考核评价办法,对研究生导师履职情况进行综合评价。需要强调的是,学校在加强导师评价考核工作的同时,也要改善导师待遇,关心导师身心健康,切实维护好导师权益。

(三) 存量提质增量引优,增强导师队伍能力水平

世界一流大学的水平主要体现在学科水平、教师水平、学生水平和科研成果水平上,归根结底还是在教师的水平上^[13]。新形势下,高校既要全力培养人才,又要大力吸引人才,一方面全面提升现有导师的学术水平,另一方面大力引进世界一流人才,提高导师队伍整体水平。

1. 全力培养导师队伍的能力水平

一是明确培养目标。作为“双一流”建设高

校,中南大学研究生导师在专业素质上,应具有深厚的学术造诣和执着的学术追求,关注社会需求,推动知识文化传承发展。要秉承先进教育理念,重视课程前沿引领,创新教学模式,丰富教学手段。在指导能力上,要不断提升指导能力,着力培养研究生的创新能力,实现理论教学与实践指导之间的平衡,助力研究生成长成才。按照因材施教和个性化培养理念,强化学术指导,引导研究生跟踪学科前沿,直面学术问题,开拓学术视野,在学术研究上开展创新性工作。

二是加强导师岗位培训。导师培训是加强导师队伍建设、增强导师责任意识,提高导师政治素质、业务水平和培养能力的有效途径。目前中南大学已建立起“学校-学院”二级研究生导师培训机制。下一步应完善培训体系、创新培训方式、严格培训纪律,切实提高导师指导和培养研究生的能力。尤其是要强化新晋导师培训制度,严把导师“上岗资格关”。

三是营造积极健康的学术氛围。加强导师队伍能力建设需要良好的学术氛围和创新环境。营造积极、健康、向上的校园学术氛围是重塑大学精神,繁荣和发展我国学术的必由之路。创建高校自由、公正与公平竞争的学术氛围,对于提高导师的学术水平具有重要意义,也是导师获取创新成果的不竭动力与源泉^[14]。

2. 大力引进一流水平的高端人才

加强引进国际高端水平人才是一流师资队伍建设的有效途径。近年来,不少兄弟院校都大力引进院士、长江学者、杰青等顶尖人才加盟本校“双一流”建设。在引进高端人才方面,学校应加大力度。一是引入高层次人才。着眼未来发展,学校应大力引进一批活跃在国际学术前沿、满足国家重大战略需求的一流科学家、学科领军人物和创新团队,大力提升导师队伍整体能力。制定理念先进且符合实际的人才引进政策,对高层次人才提供具有竞争性的优厚待遇,并赋予各二级学院和学科建设点在人才引进和聘任方面更大的自主权。二是引进一批青年人才。学校要遵循教师成长发展规律,创设科学合理的青年人才引进政策,优化中青年教师成长发展的制度环

境,提高年轻导师待遇,解决他们的后顾之忧,增强人才队伍可持续发展能力。三是要为优秀人才发挥作用提供良好环境。学校要为人才充分发挥作用创造良好的工作环境,如良好的办公条件、合理的工作程序、科学的管理体制、充足的科研启动资金等^[15]。

加强研究生导师队伍建设是高校“双一流”建设的重要任务,也是高校建设的一项基础性、长期性工作。中南大学长期以来十分注重加强研究生导师队伍建设,“双一流”建设实施以来,在导师师德师风、评聘评价和能力建设上取得较大成绩,有力地推动了学校各项事业的发展。在新一轮“双一流”建设过程中,中南大学应进一步在师德师风、评聘评价和能力建设上发力,加快建设与学校地位相匹配的高水平导师队伍。

参考文献:

- [1] 习近平. 在北京大学师生座谈会上的讲话[N]. 人民日报, 2018-05-03(002).
- [2] 汪发元. 高校硕士研究生导师考核评价指标体系的构建分析[J]. 高教学刊, 2016(3): 4-6.
- [3] 中国科学技术信息研究所. 中国科技论文统计结果(2020)[EB/OL]. (2020-12-30) [2022-03-17]. <http://conference.istic.ac.cn/userfiles/2/files/page/20201230/1609336361628046806.pdf>.
- [4] 包水梅, 杨冰冰. 研究生导师应该具备怎样的指导能力[J]. 高等工程教育研究, 2021(1): 108-114, 121.
- [5] 叶松, 瞿海东, 蒋国俊. 博士生导师队伍考核评估机制研究[J]. 中国高教研究, 2005(6): 22-24.
- [6] 中南大学国际合作与交流处. 合作院校概览[EB/OL]. (2015-10-19) [2022-03-17]. <https://iecd.csu.edu.cn/info/1019/1716.html>.
- [7] 朱邦芬. 对培养一流拔尖创新人才的思考[EB/OL]. (2020-10-10) [2022-03-17]. <https://www.tsinghua.org.cn/upload/file/1539258983539.pdf>.
- [8] 习近平. 做党和人民满意的好老师——同北京师范大学师生代表座谈时的讲话[N]. 人民日报, 2014-09-10(002).
- [9] 评论员文章. 好老师要有道德情操——二论学习贯彻习近平总书记教师节重要讲话精神[N]. 中国教育报, 2014-09-12(001).

- [10] 王柁. 论教师的仁爱之心[J]. 教育研究, 2016(8): 117-124, 144.
- [11] 范纯琍. 道德自觉及其实现[D]. 武汉: 武汉大学, 2017.
- [12] 王定华. 新时代我国教师队伍建设的形势与任务[J]. 教育研究, 2018(3): 4-11.
- [13] 谢永康. 国外研究型大学导师队伍建设的经验及借鉴[J]. 佳木斯教育学院学报, 2012(6): 192-193.
- [14] 刘庆生, 肖莉凤. 高校要创建自由、公正与公平竞争的学术氛围[J]. 中国高等教育, 2000(23): 19-20.
- [15] 薄贵利, 郝琳. 论加快建设世界一流人才强国[J]. 中国行政管理, 2020(12): 90-96.

Research on the construction of graduate tutor team in “Double First-Class” universities: Taking Central South University as an example

LUO Huijun, ZHA Yunlong

(School of Marxism, Central South University, Changsha 410083, China)

Abstract: High-level postgraduate education is one of the main goals of “double first-class” construction, which depends on the construction of first-class tutor team. Since the implementation of the “double first-class” construction, the postgraduate tutor team in Chinese universities has made great progress in the teacher ethics, evaluation and recruitment, and capacity building. As a “Double First-Class” university, Central South University is also facing new situations, new tasks and new challenges in the construction of graduate supervisor team. In recent years, our school has always attached great importance to system construction and strengthened organizational guarantee in the construction of the supervisor team. It has achieved remarkable results in the teacher ethics, evaluation and recruitment and capacity building, but it still lags far behind the world-class level. Under the new situation, it is suggested that our university further improve the long-term mechanism of teacher ethics construction, improve the evaluation and employment evaluation system, on the one hand, strengthen the professional ability of our supervisors, on the other hand, vigorously introduce world-class talents, and enhance the construction of our graduate supervisor team.

Key Words: “Double First-Class” universities; graduate supervisor; team construction; Central South University

[编辑: 胡兴华]