

硕士生导师“指导低效困境”的形成机制探析

范建刚

摘要:认为我国硕士生培养存在导师“指导低效困境”问题。指出导师的指导劳动供给实质性不足、指导劳动供给低效或无效、指导行为存在缺陷等是造成这一问题的主要原因。为解决这一问题,导师应明确并牢记自我的角色要求,不断提升学术水平,努力增强指导能力,养成良好自我指导反思与管理习惯。

关键词:硕士生导师;“指导低效困境”;形成机制;研究生教育

作者简介:范建刚,陕西师范大学政治经济学院副教授,西安 710062。

研究生能不能真正产生学术兴趣,能不能养成自觉遵守学术规范的习惯,能不能具备运用基本研究方法的能力等,均取决于导师能否进行有效指导。初入学硕士生一般不具备基本的科研能力,其中部分人缺乏从事科研的潜质,硕士生导师普遍面临“指导低效困境”问题的困扰。直面并解决这一问题,对导师与研究生都有重要的现实意义。

一、硕士生导师“指导低效困境”的表现

硕士生导师“指导低效困境”,指在我国研究生招生与培养规模持续扩张时期,在研究生导师拥有基本科研能力的前提下,部分研究生导师虽然投入了指导劳动,却没有实现预期指导目标或达到同行公认的研究生培养质量标准,是一种不理想的指导绩效状态,具体表现为如下几个方面。

1. 研究生遵守学术规范意识与习惯普遍较差

调查显示,2005年,13.4%的研究生有过伪造或篡改实验数据的行为,24.4%的研究生曾将别人的论文拼凑、包装成自己的论文^[1]。据对部分硕士学位论文的调查发现,基本内容来自对已有文献的重新整理与改写,没有任何新思想的论文在60%以上。

2. 硕士生的科研产出少且质量不高

据调查,2010年,包括博士生在内的所有研究生在SSCI/AHCI收录的国际期刊上发表过论文的比例不足2%;发表过SCI论文的比例为8%,在中文期刊发表过论文的比例为16%^[2]。其中,SSCI/AHCI论文与SCI论文的作者绝大多数为博士生,作者为硕士生的非常有限。

3. 硕士生对导师指导有效性的满意度低下

在一项调查里,感到学有所得的程度是“没有”、“较小”、“一般”的研究生占到了44.5%^[3]。在另一项调查里,认为导师对自己学业帮助“一般”、“不大”和“全靠自己”的研究生占到75%。只有27.6%的研究生对导师的指导“满意”,“不满意”与评价“一般”的研究生占到72.4%^[4]。显然,大多数研究生将他们科研的不成功归因于导师指导的低效。

4. 导师对研究生培养质量的评价低下

据调查,导师们对近年来我国硕士生教育质量的评价结果是:13.3%的人认为有很大提高或略有提高,25.2%的人认为基本稳定,61.4%的人认为略有下降或严重下降。有68%的导师评价研究生培养质量为“不满意”或“一般”。这直接表明大多数硕士生导师面临不能进行有效指导的困惑。

在上述现象中,硕士生科研产出少且质量不高,是导师“指导低效困境”最主要的表现。导师“指导低效困境”问题的存在,严重妨碍了导师指导积极性与硕士生学习积极性的发挥,导致硕士生培养低质态长期化,对科学事业与研究生教育事业造成了持久的消极影响。

二、硕士生导师“指导低效困境”的形成机制

作为师生关系实践的产物,“指导低效困境”实际上是硕士生导师对自我指导效能的一种负面评价,它强烈地指向有效或高效指导目标。导师是解决这一问题最应当与最可依靠的现实主体,对这一问题真正有意义的分析,是对导师方面问题的分析。

导师指导中的问题总是在特定制度环境下发生的。现阶段,我国高校普遍采用的指导制度是不完全导师个人负责制。在这种制度中,教师能否成为导师及对导师指导效能的评价,主要依赖于对科研成果的考评,导师个人负责制实质是以导师个人为核心的、以研究生为成员的科研生产组织制度;研究生的课程学习、开题指导等程式化工作由导师小组共同负责,导师个人主要负责指导研究生的科研活动;导师对研究生的最低责任是帮助研究生具备毕业条件与完成毕业论文;对导师支付固定比例的低水平报酬,报酬水平一般为研究生缴纳学费的10%~15%。在这一制度下,导师的指导行为有较高的自由自主性,什么时候指导、指导多长时间、采取什么方式方法指导、指导要达到怎样的目标等,均由导师决定。

在不完全导师个人负责制下,产生导师“指导低效困境”的原因主要有:

1. 导师指导劳动供给实质性不足

研究生导师普遍注重对自身身份声誉的维护,他们的指导行为的出发点,一般是自身声誉安全前提下的利益最大化。硕士生导师通常能够完成培养流程要求的指导动作,也能够研究生提出要求时提供个别指导,以维护身份声誉的安全。在形式上,他们的指导劳动供给是充足的。在指导任务的分配上,大学一般奉行平均主义原则,大多数导师不能通过增加研究生人数来增加自己的收入。为实现指导利益目标,在保证身份声誉安全的前提下,导师一般会选择一种基于对研究生分类的组合指导策略。这一策略包含两个步骤:①导师根据对研究生是否拥有学术潜能的判断,将研究生分为拥有潜能组与缺乏潜能组。②对拥有潜能组实施精细化个别指导,对缺乏潜能组实施粗放化集体指导,形成组合指导。所谓精细化个别指导,是指以获得尽可能好的科研绩效为目标,或通过研究生纳入导师的科研活动中,或通过鼓励研究生开展自选课题研究并给予悉心指导的指导方式,指导主动充分、有针对性、服务于科研成果的取得,是这种指导方式的特点。所谓粗放化集体指导,是指不以获得科研绩效为目标,不将研究生纳入导师的科研活动中,仅按培养流程或研究生要求提供指导的指导方式,指导被动不充分、无针对性、服务于导师身份声誉安全,是这种指导方式

的特点。在后一种指导方式中,为节省指导时间,导师通常会尽可能舍个别指导而选集体指导,舍特定科研方法训练而选普遍知识灌输,从而造成相对于研究生学术能力成长需要的指导劳动供给实质性不足。随着招生规模的不断扩大,优秀研究生所占比重呈同步下降趋势,以致多数硕士生导师的组合指导越来越成为以粗放化集体指导为主的组合,导师指导劳动供给实质性不足因而日益成为普遍现象。在导师之间,组合指导的具体结构存在差异。在指导任务的分配中实行师生双向选择,使得研究生教育中的师生配置格局大致呈现出“高高”、“中中”、“低低”的结构布局,优秀研究生自然地被分配到了高水平导师名下,其他研究生被分配到了普通导师名下。相对高水平导师而言,普通导师的组合指导更可能是一个以粗放化集体指导为主的组合,甚至完全是作为组合指导极限状态的单一粗放化集体指导。学术名师毕竟是少数,大多数研究生只能接受普通导师的指导,只能在指导劳动供给实质性不足导师的指导下成长。

2. 导师指导劳动供给低效或无效

(1)导师的学术水平不高影响了其指导劳动的有效供给。“学高”是导师为师的根本前提。相对于发达国家的研究生导师而言,我国相当部分硕士生导师的学术水平不高,其表现主要有:学术积累不足,对学科经典的掌握不够全面、准确与透彻;不能准确把握与预见学科前沿进展及存在的难点、疑点与热点,面临发现与提出有价值学术问题的严重困惑;不掌握或不能熟练运用学科最新研究方法,解决学术问题的能力欠缺;学术洞察力不足,不能发现学术问题后面的深层次学理结构;学术创新能力不足等。导师不能站在学术前沿上,又如何引导研究生走向学术前沿?导师面临巨大学术困难,又如何帮助研究生解决同样的学术困难?导师不会进行真正的学术研究,又如何引导研究生进行真正的学术研究?更严重的是,一些人凭借数篇质量不高的论文获得导师资格后,不再从事学术研究,他们的学术水平不仅不再提升,反而不断降低,根本无从向研究生提供有效指导。需要说明的是,在我国,学者们往往没有从事纯理论研究的传统,大学与产业、社会界间也始终疏离,这使得许多导师的学术研究呈现出两种倾向,一

是轻视理论,科思辨;二是轻视名社会学家皮研究是盲目的的。”^[5]前一种积,后一种倾向义与动力。这两指导劳动成为

(2)导师科指导劳动的有的科研环境是这种环境中,研短期化与营利人”,他们的主是具有“短、平、尽快完成科研了,缺乏或没有要。二是师生者”的关系,导要相关,研究生生之间出现了的的科研不再的事业,他们分追逐利润的间,偏向于缩于降低成本,超越直接利益确定性的、强并证明人的主营利化环境中科研。在这力,也无法给

(3)大学劳动的有效性之间很难进行生获得导师以会议一般不多于对实质很少或者没有少,即使能够

指导时间,导师指导,舍特定造成相对于给实质性不占比重组合指导合,导师指遍现象。在。在指导任究生教育中中”、“低低”到了高水平师名下。相更可能是至完全是作指导。学术普通导师是导师的指

指导劳动的相对于发硕士生导积累不足,不能准确疑点与热重困惑;不解决学术现学术问不足等。导生走向学助研究生学术研?更严重得导师资不再不再共有效指有从事纯也始终疏倾向,一

是轻视理论,科学研究不使用理论,主要依靠经验与思辨;二是轻视实践,科学研究与实践脱节。法国著名社会学家皮埃尔·布迪厄说过:“没有理论的具体研究是盲目的,而没有具体研究的理论则是空洞的。”^[9]前一种倾向使学者间无法对话,知识不能累积,后一种倾向使学术发展与社会进步脱节,失去意义与动力。这两种倾向的存在,使部分硕士生导师的指导劳动成为低效甚至无效的劳动。

(2) 导师科研行为的短期化与营利化妨碍了其指导劳动的有效供给。在相当大程度上,大学现阶段的科研环境是一种强压力与过度营利化的环境。在这种环境中,研究生导师的科研行为呈现出突出的短期化与营利化特征。一是导师变成了“科研商人”,他们的主要精力放在了争取更多科研项目特别是具有“短、平、快”特征的科研项目上,放在了争取尽快完成科研任务与尽快尽多获得“科研利润”上面了,缺乏或没有精力关心研究生学术能力的提升需要。二是师生关系演变成“科研老板”与“科研打工者”的关系,导师不再关心项目是否与研究生成长需要相关,研究生更经常地沦落为简单体力劳动者,师生之间出现了隐性紧张关系。三是以追逐利润为目的的科研不再成为激发研究生学术兴趣与创新激情的事业,他们学习的主动性与积极性降低了。四是过分追逐利润的科研偏向于拒绝风险,不给探索以空间,偏向于缩短过程,不给学习与思考以时间;偏向于降低成本,不给失败以资金。科研在本质上是一种超越直接利益目标的、基于学者兴趣的、具有很大不确定性的、强调过程性的、允许失败的、用于显示人并证明人的主体性的人类探索活动,强压力与过度营利化环境中的科研,在一定程度上,已经不是真正的科研。在这样的科研中,导师即使拥有一定科研能力,也无法给研究生提供科学有效的指导。

(3) 大学科研活动在组织上的欠缺妨碍了指导劳动的有效性。大学的科研考核完全针对个人,导师之间很难进行实质性科研合作与交流,妨碍了研究生获得导师以外其他教师的指导。大学组织的学术会议一般不多,这样的学术会议通常对形式的追求多于对实质的追求,真正有意义的小规模学术交流很少或者没有。硕士生参与学术会议的机会通常很少,即使能够参与,他们也基本上是看客,一般无法

获得异质学缘导师的指导。

3. 导师指导行为的不足导致指导低效或无效

(1) 对研究生的关怀与管理存在不足。一些导师认为,只要自己“学高”与“身正”,指导就一定能够获得成功,从而忽视了研究生作为人应得到的关怀与管理。一方面,就业困难使部分研究生缺乏以学术为事业的兴趣,巨大的经济压力又造成研究生投入学习与科研的精力不足,这些问题的存在,都要求导师关注研究生的生活,积极帮助他们解决面临的现实困难,多给他们以鼓励与支持。一些导师在这方面付出不足,影响了其指导的有效性;另一方面,作为改革开放后成长起来的一代,一些研究生存在自我要求不高,吃苦精神不足,畏难情绪重,过分依赖导师,完成学习科研任务时不能尽心尽责等问题,对此,一些导师有指导无管理,或有管理但落实力度不足,也在一定程度上妨碍了其指导的有效性。

(2) 忽视了科研指导的本质及其规律。科研指导的本质在于给研究生发现与发展自我学术能力提供条件与支持。好的科研问题与项目并不必然是好的科研训练问题与项目,好的科研训练问题应当是这样的问題,它对能力的要求略高于研究生的实际能力,是他们经过艰苦努力可以解决的问题。好的科研训练项目应当是这样的系列项目,它既需要重复的简单劳动,能够培育研究生吃苦耐劳的精神与坚忍不拔的意志力,又需要逐步递进的复杂劳动,能够训练研究生逐步提升学术心智,不断激励认知自豪感,始终保持对科研的强烈兴趣。为此,就要求导师根据指导需要优选科研问题与项目,并根据研究生的个人特点与所处的成长阶段进行人事配置。硕士生导师普遍缺乏这样的条件,他们多数只能接受纵向或横向的科研问题与项目,这就不可避免地造成了研究生指导中的人事错配,要么研究生力不能及,要么研究生被固定在简单劳动环节,能力无法提升。

科研指导要求为研究生自由发展预留空间。研究生最终能掌握的科研能力,一定是自己感兴趣的某个学术领域的能カ,开拓这个领域所需要的能カ不必是导师完全掌握的能カ。“弟子不必不如师”,研究生完全可以拥有在某个方面超过导师的能カ,给研究生以自由权,允许他们实施自选研究项目,是研究生成长的内在要求。在个人导师负责制下,一些导

师以自我为中心并“指导过度”,也会降低指导的有效性。

(3)不能采取有效措施解决研究生在科研中遇到的困难。在科研中,研究生普遍面临的困难主要有三个:①获得批判性思维态度与能力难。批判性是研究思维的基本特征,没有批判,就不能发现学术问题,就没有真正的研究,批判越深入,发现的问题就越有价值,研究就越深入。批判性思维能力是研究生应掌握的一种基本科研能力。长期受中国式“听话”教育的规训,主流意识形态教育过分强调思想的一致性、集体主义的话语环境等,使我国研究生普遍缺乏这一能力。大部分硕士生导师尚无法教给他们这一能力。②研究生掌握作为隐性知识的研究方法难。相对于作为显性知识的研究方法,作为隐性知识的研究方法具有对具体研究材料的“依附性”、相对特定研究项目的内隐性、知识使用过程的综合性^[9]。它存在于学者的潜意识中,不能由导师直接准确地传授给研究生,而能否掌握它,对研究生能否学会科研却有着决定性的意义。大多数导师或者认为作为隐性知识的科研方法无法传授,或者认为解决这一问题太过困难,因而在解决这一问题上无所作为或作为不足。③一些研究生存在不会从科研共同体中借力的困难。现代科研在本质上是组织化的科研,它要求学者生活在科研共同体中,并通过共同体参与竞争。一些研究生即使面临科研困难,也不愿或不会自行组织科研共同体,在导师主持的科研共同体中,他们往往更愿意做“沉默的大多数”。造成的后果是,导师对他们的指导缺少了中介,给他们提供的组织条件无法有效发挥作用。

三、解决硕士生导师“指导低效困境”问题的对策

1. 导师应明确并牢记自我角色要求

身正为范。获得导师资格,只是表明在学术能力上可以胜任指导工作,要使研究生自觉主动地接受指导,导师还必须以言行表明自己是合格的导师。①应认真学习有关研究生培养的规章制度,在观念上明确作为导师应当做什么,应当怎么做,应当做到什么程度,从而在每一次指导活动中都认真严谨,完全达标。②应在处理与研究生的利益关系时,始终将自

己的利益要求限定在公正合理的范围之内。人的利益评价总存在自我偏向,导师在涉及研究生的科研酬金分配、发表成果署名时,一定要自问:“我是否凭借导师权利侵占了学生的利益?”要始终坚持偏向学生的分配原则即学生眼中的大方原则。导师应当明白,多给学生让一点利,自己不会变穷,却能赢得为师者应得的尊重与自豪感,多从学生身上得一点利,自己不会变富,却可能导致与学生离心离德。③应尽可能超越自我的导师身份,在忘我中实施指导。尽可能地和学生结成一种伙伴关系,并持有对学生关怀的伦理。不将指导视为例行公事,而是兴致勃勃地投入其中。不仅在学术上,也在人生设计、就业、生活等方面,真诚地关心与帮助研究生。在上述三点中,导师主动地严格约束自己的利益诉求最为重要。导师在指导中不能做好应做之事,不能超越学术领域,说到底,都是因为导师未能超越自身利益造成的限制。要知道,人“一味追求个人利益就一定会自寻失败”^[7]。

2. 导师应当不断提升自己的学术水平

导师对研究生的指导依靠的是学术领导力,它“有一种微妙的意义,因为它包含着说服和建立一致性”^[8]。导师的学术水平越高,学术领导力就越强,指导就越有效。“最好的研究者才是最优良的教师”^[9]。导师对高水平问题的利用与学生达到更高成就密切相关,对那些优秀研究生特别如此。导师应当知道什么是学术前沿并能够走到学术前沿,能够提出高水平的学术问题;导师不应当单纯为写论文进行“研究”,应当进行探索未知的“真研究”,这样的研究内在地具有专业性、探索性和批判反思性,能够为研究生提供“一个主动的学习模式”^[10];导师应当拥有良好的理论修养,良好的理论“提供了处理问题的可能性”^[11]，“良好的理论修养会使得一个人思路开阔、思维严谨、思想丰富,考虑问题系统、周到和细致”^[12]。导师如何才能提高自己的学术水平呢?一是要不断学习。时刻关注本学科与相关学科最新理论进展,及时掌握本学科与相关学科最先进的研究方法,向学术前辈学,向所在单位优秀学者学,走出去学,请进来学等,都是可行的。二是要努力研究学术。把科研活动作为一个客观对象来研究,深刻把握学科研究的本质、特点与规律等,不断反思自己的具体科研活动,解剖优秀科研成果等,都可以获得这方面的真

知。三是始终活在互动中,在互动中提升。

3. 导师应突

在学术水平低就成为决定研究生既是一门种方式方法学育的实际,强调自己名下的研普遍下降,优秀逻辑智能标心理学研究发结构,研究生同力不突出,但他人际关系智能的态度与言行每一位研究生每位研究生都要将有效指导益,管理出人才能保质保量完指导任务初始定出适合研究科研管理制度管理支持有效动,将指导限生见面频率低不意味着强调立完成学习科本上已有、研声;当研究生迷茫时,才学生此时需要位帮助发现导师不能知点拨就足够了而不发”^[14],才要重视解决

内。人的利
研究生的科研
：“我是否凭
坚持偏向学
导师应当明
却赢得为
得一点利，
德。③应尽
指导。尽可
对学生关怀
致勃勃地投
业、生活等
三点中，导
重要。导师
术领域，说
成的限制。
得失败”^[7]。

领导力，它
建立一致
就越强，指
的教师”^[9]。
成就密切
当知道什
提出高水
进行“研
的研究内
够为研究
当拥有良
题的可能
开阔、思
细致”^[12]。
是要不断
进展，及
法，向学
学，请进
。把科研
科学研究
本科研活
面的真

知。三是始终活跃在科研第一线。在学习、反思、研究的互动中，在经验的积累中，使学术水平持续得到提升。

3. 导师应努力增强自身的指导能力

在学术水平一定的条件下，导师指导能力的高低就成为决定指导效能的决定性因素。如何指导研究生既是一门科学，也是一种技巧。导师可以通过多种方式方法学习与掌握。本文仅结合我国研究生教育的实际，强调以下几点：①导师要学会发现与欣赏自己名下的研究生。认为扩招使研究生的学术潜能普遍下降，优秀研究生少之又少，是用传统的单一数理逻辑智能标准衡量所有研究生，有百害而无一利。心理学研究发现，人的智能呈现的是一种多元智能结构，研究生同样如此。某些研究生虽然数理逻辑智力不突出，但他们或有较强的语文智能，或有较强的人际关系智能等。承认这点，意味着导师应当以欣赏的态度与言行对待每一位研究生，主动发现并接纳每一位研究生的优势智能，并在科研任务安排上使每位研究生都“来有所学，学有所得，得有所长”。②要将有效指导与有效管理有机结合起来。管理出效益，管理出人才。针对一些研究生重打工轻学习，不能保质保量完成学习科研任务等不良现象，从接受指导任务初始，导师就应在与研究生共同讨论后，制定出适合研究生实际情况的、包含奖罚措施的学习科研管理制度，并以有效指导保证有效管理，以有效管理支持有效指导。③要主动地扼制自己的指导冲动，将指导限定在“适度”范围之内。尽管导师与研究生见面频率低，指导时间偏少被学界严厉批评，但这并不意味着强调“适度”指导没有意义。当学生能够独立完成学习科研任务时，导师应当自觉隐身；遇到书本上已有、研究生已了解的知识，导师应当自觉匿声；当研究生努力之后，仍无法摆脱前行路径选择上的迷茫时，才是导师出场的时候。此时，导师要牢记：学生此时需要的导师是“一位交换意见的参与者，一位帮助发现矛盾论点，而不是拿出现实真理的人”^[13]。导师不能知无不言，导师只需给研究生适当引导与点拨就足够了。“含而不露、指而不明、开而不达、引而不发”^[14]，才是研究生成长真正需要的。最后，导师要重视解决研究生在学习研究中普遍遇到的困难。

4. 导师应养成良好的自我指导反思与指导管理习惯

作为一个有着强烈自我意识的群体，自我指导反思无疑是导师改进指导、提高指导效能的有效途径，而指导管理则是保证。导师可做的工作主要有：做好指导笔记，作为反思与管理的基础；要求研究生同步做好指导、学习与研究笔记，作为导师督导的依据；定期对指导笔记进行分析，发现问题后及时改进。

参考文献

- [1] 王林. 研究生学术规范教育的调查研究[J]. 中国高教研究, 2005(10): 27-29.
- [2] 朱红, 李文利, 左祖晶. 我国研究生创新能力的现状及其影响机制[J]. 高等教育研究, 2011(2): 74-82.
- [3] 王青. 关于研究生导师指导行为的调查分析[J]. 扬州大学学报: 高教研究版, 2009(6): 62-64.
- [4] 刘鸿. 我国研究生培养现状的调查报告——对两所大学研究生培养的调查分析[J]. 现代大学教育, 2004(4): 62-66.
- [5] 布迪厄. 实践与反思——反思社会学导论[M]. 北京: 中央编译出版社, 1998: 214.
- [6] 王琪. 研究生应如何学习研究方法——基于知识分类的视角[J]. 学位与研究生教育, 2011(4): 67-70.
- [7] 约翰·S·布鲁贝克. 高等教育哲学[M]. 杭州: 浙江教育出版社, 2002: 122.
- [8] 罗伯特·波恩鲍姆. 学术领导力[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2008: 160.
- [9] 卡尔·雅斯贝尔斯. 什么是教育[M]. 北京: 生活·读书·新知三联书店, 1991: 145-152.
- [10] 伯顿·克拉克. 探究的场所——现代大学的科研和研究生教育[M]. 杭州: 浙江教育出版社, 2001: 290.
- [11] 埃德加·莫兰. 复杂思想: 自觉的科学[M]. 北京: 北京大学出版社, 2001: 271.
- [12] 肖川. 人文-社会学术研究中的感悟、思辨与实证[J]. 北京师范大学学报: 社会科学版, 2009(1): 29-37.
- [13] 联合国教科文组织国际教育发展委员会. 学会生存——教育世界的今天和明天[M]. 北京: 教育科学出版社, 1996: 156.
- [14] 余文森. 优质教学的教学论解读[J]. 教育研究, 2007(4): 66-71.

(责任编辑 周玉清)