

研究生导师师德建设难题如何破解?¹

刘 志

摘要:当前,研究生导师师德建设难题亟待破解。为此,首先需要深入分析其面临的内在矛盾冲突,具体包括主体人性需求与职业身份约束的矛盾冲突、尊严体验需求与情感支持乏力的矛盾冲突以及规范要求提升与评价激励不足的矛盾冲突。同时,需要准确把握导师师德的本质内涵和外延范畴。在此基础上,破解导师师德建设难题需要把握三个关键发力点,即设定主体践行的规范遵循、明晰组织培育的目标指引、确立评价监督的指标依据。

关键词:研究生导师;师德建设;瓶颈;突破策略

作者简介:刘志,东北师范大学研究生院副院长,思想政治教育研究中心教授,长春 130024。

一、研究生导师师德建设何以举步维艰?

破解导师师德建设难题,首先需要准确把脉“病因”,找到问题发生的根源所在,才能有效应对。分析发现,研究生导师师德建设面临三方面深层次的矛盾冲突。

1. 主体人性需求与职业身份约束的矛盾冲突

这一对矛盾冲突是指导师满足个体人的本性需要与遵守职业身份规范要求之间的矛盾,其实质是导师享有主体权利与履行职业义务的平衡问题。一方面,它表现为享有学术自由与遵守政治纪律的平衡。我们知道,人“是自由的存在物”“自由自觉的活动恰恰就是人类的特性”^[1]。“在任何情况下,个人总是‘从自己出发的’”^[2]且“作为自由的存在物和自由自觉的活动主体,研究生导师享有学术自由是人的本质在学术科研中的具体体现,是其最高本质的必然、正义与合理的权利诉求”^[3]。但是,导师的学术自由是相对的,导师特定的职业身份赋予其独特的职责要求,需要遵循其职业身份进行师德建设,坚持“严格遵守政治纪律和政治规矩,在政治立场、政治方向、政治原则、政治道路上同党中央保持高度一致”^[4],坚持“学术研究无禁区,课堂讲授有纪律”。导师既享有学术自由的基本权利,又必须履行遵守政治纪律的基本义务,导师在立德树人过程中须恰当把握二者的平衡。但是这种平衡却往往没有特别清晰的界限,这就对导师的政治素质、能力水平和生活经验提出了严峻的挑战。另一方面,它还表现为自由交往需要与遵守伦常要求的平衡。导师作为社会交往主体的“现实的个人”,必然具有自由交往的主体需要。这是因为“人的本质不是单个人所固有的抽象物,在其现实性上,它是一切社会关系的总和”^[5]。导师是一个个鲜活的社会个体,享有自由交往的权利,也包括导师与研究生的自由交往。但是,导师由于承担的独特育人使命和职业身份,导师与研究生的交往关系需要遵循

¹基金项目:2019年教育部高校思想政治工作中青年骨干队伍建设项目

特定的伦理秩序。遵守伦理秩序是中华民族优秀传统文化，是五千多年悠久历史进程中的基本道德准绳。导师与研究生交往的伦理性正是“一日为师，终身为父”“尊师重教”等中华民族优秀传统文化的传承和发扬。因此，导师作为师长就是学生的长辈，长幼有序，师生有别，必须遵守伦常。导师在立德树人过程中需要注意与研究生交往的分寸，始终坚持为人师表，在日常交往中应保持适当的距离，着力构建和谐健康的导生关系。导师作为普通社会人的交往需要与导师必须遵守道德伦常的平衡，集中反映在导师处理师生关系之时，需要导师正确处理亲疏远近的平衡，但是这个平衡点在什么位置又没有一个绝对的标准，这也给导师带来深深的困扰。

2. 尊严体验需求与情感支持乏力的矛盾冲突

这一矛盾冲突是指导师自己的尊严体验需求得到满足与外部情感支持不足之间的矛盾，其实质是导师获得尊严体验进而提升师德建设自觉与外界情感支持助推的平衡问题，集中表现在两个方面：一方面，师道尊严需求与社会舆论污名的对立并存。尊师重教是中华民族优秀传统文化的重要组成部分，儒家文化讲究“天地君亲师”，将教师作为与天地君亲一样祭拜的对象。当代中国更是高度重视教师的地位和作用，习近平总书记反复强调：“教师是立教之本、兴教之源”^[6]，必须“满腔热情关心教师，让广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感，让教师成为让人羡慕的职业”^[7]。作为研究生培养的第一责任人，导师获得尊重和尊严是其最为基本和普通的需求，也是提升其师德建设积极性和主动性的重要基础。这种积极体验需求的满足迫切需要社会舆论的配合与支持。事实上，当前导师的师道尊严需求并没有得到足够的满足，人们要求大学的教育目标既要“仰望星空”又要“脚踏实地”，教育内容既要“高大上”又要“接地气”，教育过程既要严格管理又需把握尺度；要求导师知无不言言无不尽，无私奉献，蜡炬成灰等。导师一旦没有达到社会大众期望，社会舆论立即群起而攻之。近期研究生导师师德失范案例集中爆发，受到广泛关注，媒体也从不同视角予以关注和报道，这虽然体现了社会舆论对师德建设的关注，在发挥积极监督作用的同时，也让研究生导师师德师风问题被推到了风口浪尖，存在因极少数导师队伍中的害群之马而影响甚至诋毁导师队伍形象的风险，让“研究生导师”似乎被贴上了负面形象的标签。这种舆论导向很容易使社会大众对导师的师德整体状况以偏概全，一叶障目，使得研究生导师整体形象备受污名，尊严受到极大威胁，无法满足导师获得师道尊严和职业荣誉感的需求，严重伤害了导师的主观体验，使研究生导师的师德建设陷入困境。另一方面，情感互动需求与正向反馈缺失的对立并存。研究生导师落实立德树人职责，需要导师与研究生共同努力构建良性互动的氛围。如果研究生能够反馈更多的正向互动，不仅有利于提升导师教书育人的实效，还能更好地满足导师的情感需求，研究生投入越多师生双方的情感互动就越多，同时也会使导师更加注重自身的师表形象。但是，这种师生间的积极互动往往可能由于学生单方面的不投入而产生停滞。当前，由于研究生素质参差不齐，研究生主体意识较强，个别研究生不理解导师的教育意图，甚至质疑导师的指导水平，使得导师的指导得不到学生的正向反馈，影响导师作为教师的威信和指导的积极性；有的研究生十分功利，只讲索取不论奉献，不尊其师不懂感恩，使得导师的单向情感投入得不到学生的正向反馈，令导师

心寒；另外在契约论的思想影响下，研究生导师应如何解读“爱生如子？”导师对学生关心过多可能导致学生不能养成自我教育的能力，反之，如果严格要求，那么尺度又很难把握，稍有不慎便可能被解读为苛刻、刁难，使得个别学生不理解或是学生家长不认可，如此的负向情感反馈使研究生导师身心与言行陷入两难境地。

3. 规范要求提升与评价激励不足的矛盾冲突

这一矛盾冲突是指导师师德师风建设落实高标准外部要求与提供科学有效的评价激励之间的矛盾，其实是规范要求与保障激励之间的平衡问题。表现为两方面的矛盾：一方面，师德规范高要求与教师评价学术化的矛盾。当前，党和国家对导师师德师风建设提出了更高要求。2014年习近平总书记同北京师范大学师生代表座谈时提出了“四有好老师”标准，2016年在全国高校思想政治工作会议上习总书记再次强调“传道者自己首先要明道、信道。高校教师要坚持教育者先受教育，努力成为先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者，更好担起学生健康成长指导者和引路人的责任”。另外，《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（中发〔2018〕4号）以及《教育部关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》（教研〔2018〕1号）都对导师师德师风建设提出了更高要求。同时，由于研究生导师的独特使命以及与研究生之间的特殊伦理关系，导师更应该树立坚定的理想信念、自觉履行立德树人职责、主动构建和谐导生关系、不断提升师表形象。落实这些要求，需要把导师的思想认识、道德情操和师德行为作为导师遴选的基本条件和导师考核的重要内容，克服“五唯”不良倾向。但是，在当前我国高校研究生导师遴选和考核的评价体系中，学术科研评价都是最为主要和关键的因素，承担的课题、获得科研经费、发表科研成果成为教师能否竞聘研究生导师以及考核是否合格的核心指标。即使高校对研究生导师的遴选和考核都涵盖了“思想政治素质”“师德师风”等维度的考核内容，但与“绩”“能”“勤”这些硬性指标相比，没有得到足够的重视，成为一种可有可无、形同虚设的软要求。这种教师评价学术化倾向，必然使得研究生导师逐渐将工作的重心放在提升科研水平与学术成果产出方面，从而忽视了自身的师德建设。另一方面，师德规范高要求与师德评价形式化的矛盾。落实师德规范高要求，还需要科学、系统、全面的师德评价，但是，高校还存在比较严重的师德评价形式化问题，制约导师师德师风建设。部分高校忽视师德建设的重要意义，虽然将师德维度纳入导师评价体系的醒目位置，但师德评价工作往往仍停留在纸面上，被束之高阁、流于形式。同时，导师师德评价究竟应该包括哪些维度，每个维度由哪些指标构成，不同指标的权重如何分配等问题，都尚未形成统一认识和统一标准，师德评价指标难以量化，这也导致师德评价难以真正落实。此外，师德评价机制不畅也是一个重要原因。当前研究生导师师德评价机制的运行过程中主要涉及“如何评、谁来评”等主要问题。在“如何评”的问题上，部分高校在进行师德评价工作时，只讲教育引导，缺乏良好的监督管理机制，更缺乏严格的执行力，使评价与激励工作的落实缺乏保障。在“谁来评”的问题上，部分高校在师德建设工作中并没有明确划分权责，涉及的职能部门和教学单位之间缺乏分工合作，有时会出现工作重复或互相推脱的情况，难以形成合力，缺乏内在统一性，导致师德评价机制常常在具体工作运行中产生阻

碍,难以确保师德评价工作的顺利运行。

二、说清“是什么”是破解研究生导师师德建设难题的前提

破解研究生导师师德建设的瓶颈性难题,需要我们深入探究导师师德“是什么”的问题,说清楚导师师德的本质内涵何在,包含哪些外延范畴。

1.理解导师师德的本质需要明确其本质内涵

在探明一般意义的师德本质和导师独特的职责使命基础上,我们才能更加全面和科学地理解导师师德的本质内涵。以往关于师德的相关研究中,虽未有严格、统一的定义,但均揭示了构成一般意义师德概念的基本要素,包括师德形成于教师的职业劳动过程,是对某种关系的领悟与治理,是某种道德观念、道德情操及行为规范共同构成的道德规范体系。导师师德探讨的是导师这个特殊的群体,其师德的概念不仅应该呈现一般意义的师德基本概念要素,还应充分反映导师的独特道德关系和职责使命。分析表明,导师需要处理的道德关系包括导师自身思想与行为之间的关系、个人与他人(研究生、学生家长、其他教育教学人员等)之间的关系、个人与教师职业之间的关系以及个人与社会之间的关系,每对关系都呈现自身的特殊性。比如,由于研究生培养主要采取师门研讨的方式进行知识传授和科学研究,导师与研究生的接触、交流与互动更为频繁、关系更为紧密,他们之间的关系将比一般意义的师生关系更加复杂,导师对学生的影响也将更加凸显。与此同时,导师是研究生教育的第一责任人,是研究生思想政治教育的首要责任人,需要承担超越一般意义的师生关系的诸多职责和义务。比如,导师为了完成立德树人任务,不仅要负责研究生的学业指导,还要针对性和个性化地进行思想引领、生活关怀、就业指导,等等。据此,我们认为研究生导师师德是导师基于研究生培养首要责任人身份,在完成立德树人任务的过程中处理个人思想与行为、个人与他人、个人与教师职业、个人与社会的关系时形成的,由相对稳定的道德观念和道德情操及行为准则共同构成的道德规范体系。这一概念较为全面地揭示了导师师德的独特内涵,指明导师师德是导师主体形成的道德观念、道德情操以及由此形成的道德行为,明确了导师师德的道德属性;阐明导师师德是关涉导师自身思想与行为、导师与其他教师和研究生、导师与教师职业以及导师与全社会等多方面的关系系统;确立导师师德建设是基于研究生教育第一责任人这一独特身份,以实现立德树人根本任务为目标指向的道德实践过程。

2.说清导师师德是什么还需要准确把握其外延范畴

导师师德的外延就是其涵盖的对象范围,选取不同的划分依据,则可以划分为不同的对象范围。在此,我们充分考虑满足划分结果严整全面、满足深度阐释导师师德本质以及满足导师师德功能优化实现的需要,选择“抽象程度”作为导师师德对象范围的划分依据,将导师师德划分为宏观层面的道德范畴、中观层面的道德原则,以及微观层面的道德规范。

在宏观层面,导师师德表现为道德范畴。道德范畴是反映道德现象、道德关系的一种高度概括、总结和凝练,认识和理解导师师德的道德范畴,需要回归马克思主义伦理学基本范畴这个关键核心。

概括而言,“把善与恶、义务、良心、荣誉和幸福,作为伦理学的基本范畴,还是符合于伦理学的理论发展和道德实践的”^[8]。其中,善与恶作为中外伦理思想史最古老的概念,可以对义务、良心、荣誉和幸福这四个道德范畴中所有道德行为进行评判。另外,道德规范体系中也不可能存在脱离义务、良心、荣誉以及幸福而单独隶属于善与恶这个范畴的道德行为。换句话说,在范畴的级别秩序上,善与恶是统领并凌驾于其他四个范畴之上的。而导师的义务、导师的良心、导师的荣誉和导师的幸福四个维度正好反映了导师师德的全部本质。其中,导师的义务强调导师根据国家和社会要求应自觉承担的道德责任与应主动进行的价值付出,反映外部环境对导师师德的规范要求;导师的良心是与导师的义务联系紧密的导师师德范畴,是指导师在履行导师的义务过程中,通过整合自身的道德认知、道德情感和道德意志,实现道德义务的内化,形成的道德责任和自我评价能力,并进一步调节自身道德行为;导师的荣誉是指导师对自身行为所受到的社会价值评价的自我意识,包括导师对社会评价的客观认识和主观判断;导师的幸福是指导师在研究生培养过程中,由于不断感受和理解“立德树人”这一职责使命的本质内涵,不断努力完成而得到的精神上的满足。

在中观层面,导师师德表现为道德原则。道德原则是其道德范畴的具象,是导师进行道德判断的行动指南。深入理解导师的道德原则,不仅需要遵循四项导师道德范畴确立的基本向度,还要结合导师师德内涵中的四对特殊关系提供的现实参考,在四对特殊关系中将导师师德的道德范畴不断细化。比如,在处理自身思想与行为这对关系时,导师首先应坚持淡泊名利,这是归属于导师幸福范畴的基本原则,具体关系到导师在处理自身思想与行为以谁为先导的问题。导师为实现自身的理想并获得幸福就应该更加重视精神享受,而不是单纯的物质获得。导师还应坚持归属于导师荣誉范畴的自律原则。导师在处理自身思想与行为关系时必须严以自律,因为导师的行为会影响社会的价值判断,进而影响导师的荣誉。又如,导师与他人的关系包括诸多人际关系,这也决定了在这对关系中导师师德原则的多样性。在处理个人与他人这对关系时,导师为了更好地履行义务,必须坚持平等、示范、协同的基本原则;为形成导师的良心,需要超越义务范畴,真正做到坚持公正、尊重的基本原则。再如,导师与职业之间的关系是指导师与研究生教育事业之间的关系,在处理这对关系时,导师为履行义务,需要遵循严谨、勇气、尽责的原则;为保持导师的荣誉和师道尊严,必须坚持清正廉洁的原则;为实现职业理想获得幸福,应在立德树人过程中始终坚持积极进取的原则。导师与社会之间的关系,包括个人与国家、个人与集体、个人与社会大众之间的关系,在处理个人与社会这对关系时,导师为了追求幸福,需要坚持忠诚、奉献、回馈的基本原则。

在微观层面,导师师德表现为道德规范。道德规范是遵循道德原则、体现具体道德行为、具有一定可操作性的具体要求。在导师幸福范畴向度,导师在处理四对道德关系时需要遵循淡泊名利、积极进取、忠诚、奉献、回馈的基本原则,依据这些原则可以确定热爱祖国、志趣高尚、拼搏进取、乐于奉献等四个维度的具体规范。比如,导师要坚持并引导研究生养成担当、奋斗、创新的优良品格,要有“把论文写在祖国大地上”的高尚情怀。在导师义务范畴向度,依据平等、协同、示范、尽责、勇

气、严谨的基本原则,可以从平等对待学生、团结协作、为人师表、爱岗敬业、勇于创新、严谨治学等六个层面制定导师师德的具体规范。比如,导师要严格遵守并积极宣扬学术道德和学术诚信,不仅要以身作则,更要教育引导广大研究生严格遵守。在导师良心范畴向度,导师需要坚持公正、尊重的基本原则,落实于具体规范应体现在因材施教、尊重他人等具体层面。比如,导师在指导研究生开展学术研究时,要实事求是、客观公正地分析研究生的知识储备、学术潜力,并尊重其兴趣和特长,针对性地研究制定学习科研计划,避免“统一规格”和“统一要求”的教育模式。在导师荣誉范畴向度,导师应遵循自律、廉洁的原则,要求导师必须坚持廉洁从教等具体行为规范。比如,导师在与研究生交往过程中,要严于律己,既给予研究生全面的培养,又避免对研究生的“过度使用”;既主动构建健康和谐的导生关系,又避免过于“亲近”,甚至出现“性侵”等违反师德师风的言行。

三、把握研究生导师师德建设的三个关键发力点

研究生导师师德建设是一项复杂的系统工程,加强和改进导师师德建设有很多工作要做。说清楚“是什么”仅仅完成了第一步,如何从研究生导师师德本质内涵出发,紧扣导致研究生导师师德建设现实困境的三个关键点集中发力、针对施策,才是破解难题的出路所在。

1. 要设定导师师德主体践行的规范遵循

明晰的师德规范要求是导师立德树人实践活动的基本行为准则。目前,虽没有严格意义上的导师师德规范要求,但关于教师的师德,尤其是高校教师师德的相关规范已经较为成熟,为导师师德规范要求的制定提供了借鉴和参考。然而,现有师德规范要求虽也尝试区分一定的层次,如从“大德”“公德”“私德”等维度予以展开,但始终没有逃离逐条罗列具体规范的共性特点。事实上,要想构建逻辑清晰、结构完备、形式合理的导师师德规范,需要遵循导师师德的内在规定,参照导师师德的对象范畴,划类分层,实现导师师德规范要求形式结构的转变。我们已经知道,导师师德涵盖个人思想与行为、个人与他人、个人与教师职业、个人与社会等多维道德关系,关涉导师的义务、良心、荣誉和幸福等四个道德范畴。导师师德规范要求就是要根据“四维”道德关系确立规范要求的框架结构,在每个关系维度分别探究“四个”道德范畴的具体规范,进而形成包括十六项内容的规范要求。比如,在导师与研究生的关系维度,要结合导师的义务、良心、荣誉和幸福,研究确定包括尊重公正、团结协作、为人师表、严谨治学等在内的师德规范。设定导师师德主体践行的规范遵循,需要规范要求制定主体的转向。导师是规范要求的约束对象和直接践行者,只有导师自己才能更好地理解和体会诸如“主体人性需求”“尊严体验需求”“评价激励导向”的真正意义。制定导师师德规范要求,需要充分发挥导师的主体作用,实现由教育主管部门和高校作为主体向导师主体的转向。只有这样,才能实现导师的合理诉求与师生的期待有机整合、导师的内在动力与社会的外在约束有机结合、导师的师德建设与研究生教育事业的有机统一。比如,在规范要求制定的各个环节,都应该邀请相当数量的导师参与其中,充分征求、聆听、采纳导师的合理建议。设定导师师德主体践行的规范遵循,需要规范要求内容

来源的整合。科学制定导师师德的规范要求,既要坚持问题导向,对师德建设的瓶颈性难题针对性治理,也要充分遵循学理要求,从导师师德本质内涵入手进行系统分析,实现规范要求内容来源的转接。导师师德规范要求的制定,要依据导师师德的学理本质,将其涵盖的关系维度、道德范畴、道德原则落实和细化到具体的道德规范之中,从整体上把握和设计导师师德规范要求应该具备的要素维度及各个维度的相关要求。同时,还要充分挖掘和提炼师德实践中的规范要素。比如,要结合党和国家对导师使命和育人要求中归纳师德要素,将“有理想信念、道德情操、扎实学识、仁爱之心”“坚持教书和育人相统一、言传和身教相统一、潜心问道和关注社会相统一、学术自由和学术规范相统一”等一般性要求与导师的身份职责有机结合,进而归纳总结与导师师德更为紧密的具体要求。又如,要深入领会优秀导师所展现的优良思想品质、道德情操和报国情怀,再将其融入导师师德的关系维度和道德范畴之中,形成更具实际指导意义的规范要求。再如,要深入舆论媒体热炒的导师师德失范的典型案例,总结这些案例中导师师德的不良行为以及背后所反映的导师的不良思想倾向,对照导师师德内涵,逐项制定导师师德负面清单,以此划定导师师德的底线要求。

2. 要明晰导师师德组织培育的目标指引

科学的规范遵循为导师确立了行为准则,但这仍然是“游离”于导师之外的“他律”要求,这些要求并不能自动地进入导师的头脑并进一步转化为自觉行动,如何把这些规范和要求内化为导师的思想认识、外化为导师的自觉行动才是问题关键。有效的组织培育正是解决上述问题的关键一招。导师师德组织培育要优化导师遴选准入机制,提升导师队伍能力素质。导师师德是导师在立德树人过程中积累和形成的思想观念、道德认知以及由此指导的道德行为,优化研究生导师遴选准入是导师师德组织培育的先决条件。要严格导师遴选准入标准,不仅要考察候选人的学术水平、科研成果、项目经费等硬性指标,更要全方位多角度重点考察其师德师风表现。要将政治素质、道德品质、学术诚信等涵涉师德师风的软指标纳入研究生导师遴选条件,真正建立起科学全面的研究生导师遴选标准。在此基础上,还要优化遴选程序,通过健全遴选机制,确保研究生导师队伍质量。一般而言,研究生导师遴选至少需要包括本人申请陈述、培养单位审核公示、学校审定公布等基本环节。不同高校需结合办学特色和工作实际,通过集体座谈、全面访谈等多种形式,充分征求广大师生意见,严格履行学位评定委员会职责,系统考察研究生导师候选人的综合表现,全面了解其师德师风表现,确保遴选的导师热爱研究生教育事业,治学严谨,作风正派,为人师表,具有崇高的科学精神、高尚的学术道德,能认真履行导师职责。导师师德组织培育要帮助导师认清师德本质、领会具体要求。列宁曾经鲜明地指出,先进的思想观念不会在人们的头脑中自发地形成,而必须从外面“灌输”进去。导师高尚的道德情操和优良的师德师风不会自觉地产生,明晰的规范要求也不会自发地成为导师的思想素质,必须要长期、持续地开展宣传教育。导师师德宣传教育,就是要帮助导师在学懂、弄通、做实上下功夫,在落细、落小、落实上见水平。比如,要教育导师正确认识师德建设面临的三对矛盾冲突及其现实表现,引导导师在面对个人思想与行为、个人与他人、个人与教师职业、个人与社会等多重道德关系时,着重处

理好三对平衡关系。又如,要加强导师师德内涵和具体规范要求的宣传教育和解释说明,让导师真正体认其职责要求和肩负的历史使命。着力帮助导师“自觉坚定政治方向、自觉爱国守法、传播优秀文化、潜心教书育人、关心爱护学生、坚持言行雅正、遵守学术规范、秉持公平诚信、坚守廉洁自律、积极奉献社会”^[9]。导师师德的组织培育,要将导师培训工作常态化、规范化、制度化,让导师师德建设渗透导师的教学、科研、生活各个细节。还要看到,师德培训难以一蹴而就,必须系统、长期地开展,需要分阶段多次进行,而且在培训过程中要不断总结经验、反思不足,并深入了解导师对培训内容和形式的认同、接受情况,动态调整培训形式,不断调动导师学习的积极性。导师师德组织培育要满足导师发展的需要,提升导师的主观体验和获得感。培育导师优良师德师风,不能忽视导师的获得感、幸福感和满足感。师德培育要着力提高研究生导师待遇,让他们能够更加体面地工作、更有尊严地生活;要致力解决研究生导师的实际困难,将师德建设内容与导师个性需要有机统一,结合研究生导师的学术科研、个人发展以及指导学生的技巧方法,以切实增强研究生导师指导能力为目标指向,真心为他们办实事、做好事、解难事,让研究生导师“安心从教、热心从教、舒心从教、静心从教”^[7]。此外,还要营造良好的师德生态,要加强尊师教育,营造尊师重教、崇师尚道的良好舆论氛围。社会舆论要积极弘扬高尚师德,选树宣传导师典型,在广大师生中、在和全社会大力宣传并弘扬优秀导师的先进事迹和高尚品德,讲好师德故事。比如,要大力弘扬中共优秀党员郑德荣、“心有大我,至诚报国”的黄大年、“太行山上的新愚公”李保国等优秀导师所展现的优良思想品质、道德情操和报国情怀。又如,对于导师师德失范的典型案列,要客观公正地予以报道和评判,不能以偏概全、一叶蔽目,切实杜绝“片面化”“污名化”的不良现象,切实满足导师的尊严体验需求。

3. 要确立导师师德评价监督的指标依据

系统有效地评价监督是检验成效、发现问题、促进优化的重要一环。导师师德建设需要结合导师师德本质及现实需要建立科学的指标依据,并深化评价监督的严格落实,核心是要解决好“评什么”“谁来评”“如何评”“怎么用”的问题。优化评价监督指标控制“道德评价不易”带来的误差。评价监督首先需要解决的是评价监督什么的问题。师德是导师个人内在的道德认知、道德判断以及外显于履职育人过程中的道德行为。同时,导师师德内涵极其丰富,关涉“四个”关系维度和“四维”道德范畴,其作用领域和范围十分宽泛,这些因素都导致对导师师德的评价十分不易。要想有效控制“评价不易”带来的误差,就必须克服导师评价的不良倾向和师德评价形式化问题,当务之急是建立科学完善的指标体系。导师师德评价监督指标要参照导师师德的本质规定,瞄准导师师德建设面临的矛盾冲突,结合立德树人七项职责的具体要求确立指标维度,并科学研究不同评价维度的权重分配,进而构建科学、全面、可操作的指标体系。比如,研究生是导师师德的直接作用对象,该维度评价指标所占的权重应根据实际情况予以重点突出。健全评价监督主体降低“主体情感牵涉”带来的误差。师德评价监督是主体依据一定的标准对导师师德进行综合评判和检查督导的过程,每个主体都可能存在不同程度的情感牵涉,要想克服这一困难,就必须不断健全评价监督主体构成,

以此分散和降低每个主体情感牵涉带来的误差。我们知道, 导师师德是涵盖四个向度的道德关系系统, 各个关系向度的作用对象, 都应成为导师师德评价监督的主体。比如, 在与职业的关系维度, 高校应有效承担导师师德评价监督主体的权利与义务。又如, 在与他人的关系维度, 要充分发挥研究生这一主体对导师师德的认知和评判, 并充分发挥监督作用, 在与导师学术交流、日常交往等各个环节中, 既要保持自我, 对导师提出的超越和谐导生关系的要求要坚决表明态度, 也要对导师的不当言行及时反馈并协助相关部门予以纠正和处理。完善评价监督形式减少“单一评价监督”带来的误差。全面的评价监督除了克服“评价不易”“情感牵涉”外, 还要克服“单一评价监督”带来的误差。导师师德是导师道德认知与道德行为的统一, 反映在立德树人过程的具体言行之中。因此, 导师师德评价监督要坚持过程评价与结果评价相结合、坚持动机评价与行为评价相结合、坚持定性评价与定量评价相结合, 以此构建完善的评价监督体系。比如, 既要注重对导师日常行为的评价监督, 也要进行阶段性的结果性评价监督; 既要全面考察导师的思想认识, 也要综合考量导师的师德行为; 既要通过不同主体的定性评判, 也要结合科学的指标体系进行定量分析, 以此实现对导师师德的全面评价监督。与此同时, 导师师德评价监督的结果还应有效运用。要充分将导师师德评价结果, 作为人才引进、职称评定、职务晋升、绩效分配、评优评先的重要依据。对师德表现优异的导师, 还要表彰、奖励、推广、复制其成功经验。比如, 可以开展诸如“我心目中的好导师”评选等活动, 从研究生的视角挖掘导师的感人故事和展现的优良师德师风, 遴选立德树人的先进典范, 树立和宣传典型示范, 引领导师队伍师德建设的发展方向。奖优还需罚劣, 对于已经出现师德失范行为的导师, 及时予以取消申报项目资格、延缓职称或职务晋升、停招研究生、解除职务聘任等相应的惩处, 并视情节轻重, 给予警告、记过、降级、撤职、开除等处分, 触犯法律的依法追究法律责任。比如, 针对武汉某高校导师让学生称呼其“爸爸”等情况, 最终导致学生自杀, 学校予以停止其招生资格的处理, 法院判决导师公开道歉并支付家属相应抚慰金。

参考文献

- [1] 马克思恩格斯全集: 第 42 卷[M]. 北京: 人民出版社, 1979: 95.
- [2] 马克思恩格斯全集: 第 3 卷[M]. 北京: 人民出版社, 1960: 514.
- [3] 刘志. 加强研究生导师师德建设需正确处理三大关系[J]. 中国高等教育, 2018(1): 51-52.
- [4] 习近平. 决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告[M]. 北京: 人民出版社, 2017: 62.
- [5] 马克思恩格斯选集: 第 1 卷[M]. 北京: 人民出版社, 2012: 135.
- [6] 习近平. 向全国广大教师致慰问信[N]. 人民日报, 2013-09-10.
- [7] 习近平. 在北京市八一学校考察时的讲话[N]. 人民日报, 2016-09-10.
- [8] 罗国杰. 马克思主义伦理学[M]. 北京: 人民出版社, 1985: 309.

[9] 新时代高校教师职业行为十项准则 [EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7002/201811/t20181115_354921.html.

(选自《学位与研究生教育》2019年第11期)