

文章编号: 2095-1663(2021)03-0015-04

DOI: 10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2021.03.03

# 加强博士生导师岗位管理的核心要义与价值旨归

闫广芬, 范秋艳, 张先璐

(天津大学 教育学院, 天津 300350)

**摘要:**《教育部关于加强博士生导师岗位管理的若干意见》蕴含着平衡导师在导生关系中的权责两种内在力量的逻辑,其形成背后既是对博士生导师制度安排的省察与重构,又是对我国传统师生文化的继承与创新,同时也是对导生关系现实本质的澄明与回应。其内涵要义包括以把握导师岗位的角色定位为基本要求,以明确导师岗位的责任内涵为核心内容,以理解全过程、多维度的导师岗位管理举措为践履依据三个维度。从导师职业的特殊性及导生关系的现实复杂性来看,《关于加强博士生导师岗位管理的若干意见》的价值升华点在于“制度育德”,即在制度基础上培育、促进导师的身份认同感和道德感,而以“导生命运共同体”为制度情境是实现“制度育德”的中介条件。

**关键词:**博士生导师岗位管理; 岗位意识; 制度育德; 导生命运共同体

**中图分类号:** G643

**文献标识码:** A

《关于加快新时代研究生教育发展的意见》勾画了“到2025年,基本建成规模结构更加优化、体制机制更加完善、培养质量显著提升、服务需求贡献卓越、国际影响力不断扩大的高水平研究生教育体系。到2035年,初步建成具有中国特色的研究生教育强国”的宏伟蓝图,成为新时代我国思考和布局各项研究生教育事业的重要方法论和战略坐标。导师是研究生人才培养的主要实施者,导师队伍建设是研究生教育的基础性工程,在研究生教育改革发展政策中,“强化导师岗位管理,全面落实育人职责”是战略“组合拳”中的重要一击,《教育部关于加强博士生导师岗位管理的若干意见》(以下简称《意见》)顺势而生。

与以往的博士生导师制度相比,此次加强博士生导师岗位管理制度不仅基于对导师队伍建设新方向、新形势、新任务的准确研判,更是对我国传统师生文化、现实导师制度安排和导生关系本质意义的综合考量。《意见》将导师管理的目标更加坚定明确地指向了“岗位意识”,其重要的制度优势在于走出

了导师在导生关系中权责两种内在力量失衡的困顿,打破了导师在文化层面的先天优越感和制度层面的后天优越感的传统积重,将制度潜力升华至导师职业认同感和道德感的培育,并驱动导生关系、学术评价体系等诸多元素进行转变。这是加强导师队伍建设、重塑导生关系的难得机遇。在贯彻落实《意见》的过程中,必须充分把握导师岗位管理的理论逻辑与核心要义,将制度优势转化为推进我国研究生教育强国建设的效能。

## 一、重塑导师岗位内涵的制度逻辑

加强博士生导师岗位管理是遵循高等教育规律与克服导师角色定位偏误的反映与体现。准确把握新时代导师角色的关键,就是要突破导师身份制的困局。“导师”作为一种角色的出现可视为导师制的产物,导师制,是导师对研究生的学业和品行方面予以个别指导并全面负责的教学管理制度。<sup>[1]</sup>辛亥革命后,北京政府教育部于1913年颁布《大学规程》,

收稿日期: 2021-01-30

作者简介: 闫广芬(1964—),女,河北沧州人,天津大学教育学院院长,教授,博士。

范秋艳(1994—),女,山东青岛人,天津大学教育学院博士研究生。

张先璐(1995—),男,黑龙江鸡西人,天津大学教育学院硕士研究生。

提出研究生培养方式为学徒式,并首次在研究生教育中对导师资格及职责做出明确规定:“大学院以本门主任教授为院长,由院长延其他教授或聘绩学之士为导师,不设讲座,由导师分任各类,于学期初提出条目,令学生分条研究,定期演讲讨论。”<sup>[2]</sup>此后我国导生制的发展构成了以德国学徒式导师制为蓝本的北京大学和借鉴美国专业式模式基础上继承我国书院传统的清华国学院两条主线。北京大学“延聘纯粹之学问家”,使其“一面教授,一面与学生共同研究”<sup>[3]</sup>,导师有管理研究生培养具体事宜之责任,研究生有选定研究主题和研究方向之自由。清华国学院强调导师学问与课程讲授并重,个人自修与教师指导兼顾,值得注意的是,清华国学院尤其重视导生之间的“情谊”。尽管两校最终呈现出不同形态的导师制,但制度规约中已隐含了对“导师”的共识:兼具学识修养,承担教导职责。

我国学位制度初建期,受人才资源所限,仅在部分高校和科研机构设立少量博士点。1981年我国首批博士生导师仅1155人,均经国务院学位委员会统一审批,由具有较高学术造诣、教学科研业绩的教授担任,与职称挂钩也成为我国早期博士生导师资格认证的特点之一,博士生导师一度成为教授中的一个更高层次或一种身份。1993年,为扩大办学自主权,国务院学位委员会开始试行少数博士学位授予单位在部分一级学科自行审批增列博士生导师,此后逐步将评审权下放,而与此同时,以行政方式遴选博导的制度缺陷也暴露无遗,矛盾不断积聚。如部分单位利用自行审批之机降格、突击、论资排辈发展博导,部分单位并非完全根据学科建设之需选聘兼职博导;又如一些博导由于耽于行政或社会活动,缺乏足够的时间和精力完成“博导”应承担的教学科研任务,不仅自身学术停滞不前,甚至直至学生毕业导生之间还是“陌生人”……“凡此种种,直接影响了自行审批博导的声誉”。<sup>[4]</sup>毋庸置疑,无论“集中评审,分散管理”还是“自主设置,自我管理”,<sup>[5]</sup>在不同历史时期和发展阶段都对我国博士生教育发挥了重要作用,但在与行政化色彩颇浓的职衔制挂钩的过程中,“博导”被强化为一个高出教授的职称,实质是一种身份属性的存在。所谓身份往往与职业、名分、威望、权力和资格等相关联,意味着差别待遇和特权。<sup>[6]</sup>回顾导师遴选制度的发展,可以清晰地感受到身份制构成了一个“悖论”:博士生导师作为一种身份的存在是因其职责和使命形成的,但形成后却导致了围绕利益的博弈和基于权力的优越感,严重违背了博士生导师的职责和使命。博士生导师的权威

逐渐异化为由身份符号所赋予的权力,而非作为师者的学识、人格所给予的尊重。

《意见》的出台从政治高度明确了“博士生导师是因博士生培养需要而设立的岗位,不是职称体系中的一个固定层次或荣誉称号”,<sup>[7]</sup>彰显出博士生导师由“身份”向“岗位”转变的价值取向。“岗位”作为此次加强博士生导师管理的核心要素之一,寻求对博士生导师岗位角色的准确理解是解读《意见》的基本要求。一方面要抓住博士生导师制的原初内涵,《意见》再次强调导师意味着立德树人之职责,实质是对现代高等教育制度的常识性回归;一方面要立足国家现代化发展新阶段,将博士生导师管理统一到我国治理体系与治理能力现代化的进程中。研究生教育治理体系与治理能力现代化建设是国家治理体系与治理能力现代化建设的有机组成部分,制度建设与创新是研究生教育治理现代化的核心机制,其内在的规定性,一是以构建研究生教育治理体系增强研究生教育改革的系统性、整体性和协同性,破解研究生教育的深层次体制机制问题;二是以平衡导师在导生关系中的权责力量为重要抓手,突出岗位有责有权、权责统一体的本质;三是以善治为价值指引,强调教育行政部门、博士培养单位与导师多方共治、责任明确,选聘、考核与激励机制公开透明、打破固化利益集团与利益格局;四是以行动者能动性调动为根本效力,基于按需设岗、择优聘任、严格考核、合约管理等原则,规避行政化导致的导师管理低效和功利倾向。除此以外,对《意见》需要关注的更为重要的视点是,以此为突破口进行观念纠偏,使博士生导师和社会大众更多的关注导师的岗位之责而非职称之利。

## 二、重构导师责任内涵的文化逻辑

在一定文化前提下形成的心理建构植根传统、孕育未来,是民族性与时代性、持久性与更新性的统一。揆诸中国历史,“尊师重道”大抵涵盖了传统师生文化的基本特质,相应而生的“一日为师,终身为父”的传统师生文化心理滋生了导师无法被彻底剥离的先天优越感。荀子最早将教师置于与天、地、君、亲并论的最高层次,“天地者,生之本也;先祖者,类之本也;君师者,治之本也”,<sup>[8]349</sup>此后“尊师”的文化基因在积淀中不断仪式化、制度化。《白虎通》中有学生登门拜师求学的主张,所谓“有来学,无往教”。<sup>[9]</sup>《弟子职》开篇即言“见善从之,闻义则服”“溫柔孝悌,毋骄恃力”“先生有命,弟子乃食”“先生将

息,弟子皆起”,<sup>[10]</sup>是“尊师”犹孝悌伦常之境界的表述,也是将“尊师”内化于心、外施于行的体现。历史延续下的师生形象,体现了师生尊卑有序、师者绝对权威的传统师生范式,这是尊师重教的第一重内涵。

荀子“尊师”主张是有其内在逻辑的,“国将兴,必贵师而重傅;贵师而重傅则法度存。国将衰,必贱师而轻傅。贱师而轻傅,则人有快,人有快则法度坏”,<sup>[8]604</sup>对师者权威的维护实质建基于“正礼兴国”的思想。不独有荀子以发扬儒家“崇礼”思想传统为“尊师”本质,《学记》讲“建国君民,教学为先”“化民成俗,其必由学”,<sup>[11]</sup>之所以“尊师”而“不使处臣位也”,也是由于对教师无拘束传道的期待。“尊师”与“重道”桴鼓相应,形式上体现为尊重教师的身份和地位,目的则在于重道。“师者,所以传道、授业、解惑也”,<sup>[12]</sup>正是尊师重教的另一重境界——师者当为学识与道德的统一。

《意见》强调要“明确导师岗位权责”,意旨既在钩沉起“尊师重教”的文化基因,重建“尊师重教”的文化心理结构,更彰显了对传统师者责任的创造性转化、创新性发展。站在建设高等教育强国的现实基点上,研究生教育发展无法回避立德树人的时代需求,导师是博士生立德树人的首要责任人。立德树人所关切的是教育的根本性问题,即“为谁培养人、培养什么人、如何培养人”。事实上,《意见》以人民为中心为根本立场、以中国特色社会主义教育为目标前景、以导师履职履责为主线内在贯通着“为谁培养人、培养什么人、如何培养人”这一根本问题结构,强化导师岗位责任的当代意义得以充分彰显。其一,《意见》要求导师“坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,拥护中国共产党的领导,贯彻党的教育方针”,这意味着导师必须在遵循“为人民服务”的根本价值、坚持高等教育“四个服务”的总体要求下,以高度的政治站位和意识形态自觉强化对博士生的思想引领和价值形塑,这是《意见》对“为谁培养人”的回答。其二,“培养什么人”的问题内含于教育本质的自我超越中,立德树人是新时代教育本质的集中体现,因此,立何德、树何人就是“培养什么人”的基本要义。《意见》提出导师要“做社会主义核心价值观的坚定信仰者、积极传播者、模范实践者”,实质上明确了导师在博士生培养中要立大德、公德、私德,即铸牢共产主义理想信念、强化社会主义核心价值观、厚植个体道德修养。《意见》强调导师承担“对博士生进行思想政治教育、学术规范训练、创新能力培养”之职责,明确了研究生教育要培育的是道德、学术、能力三维一体的、能够担当民族复兴大任

的时代新人,这是《意见》对“培养什么人”的回答。其三,“如何培养人”中蕴含着将学术话语转化为导师立德树人自觉行动的内在要求。《意见》规范导师行为,厘清导师权责,从刚性约束视角推进立德树人有效落实。同时,要求导师把握新时代思想政治工作、教书育人等规律,在政治理论、教学管理制度、指导方法、心理学知识等多方面培训导师。整体上坚持制度规约与尊重规律相统一的方法论原则,这是《意见》对“如何培养人”的回答。

### 三、践履导师岗位管理的实践逻辑

对导师的认识不能抽离其存在前提,导师绝非处于“真空”环境,他首先是作为“人”存在于社会中的。马克思一语道破,“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”。<sup>[13]7</sup>实际上导师的伦理规范正是在导生关系中才得以表达,对导师进行制度规约,自然也要考虑制度在导生关系中的嵌入性。在现实层面,要弄清楚导生关系存在什么问题、如何解决这些问题,都必须基于其作为一种社会关系的本质,这是开展导师岗位管理的客观的实践逻辑。

其一,由于现实的社会关系是在人的实践活动中生成的,导生关系也是在导师和研究生的实践活动中生成的。人作为社会生活中的真实主体,其生存是鲜活而丰富的,因此导师和研究生理应被视作具有差异性和多样性的存在者,在不同实践活动中导师和研究生的个性和生存特性不同,那么面对不同情景、学科,不同导师、研究生,导生关系的存在形态也会有所不同,复杂共构是导生关系的现实特征,也是开展导师岗位管理的现实依据。其二,由于人们在实践活动中所生产出的社会关系“不断采取新的形式,因而就表现为‘历史’”,<sup>[13]34</sup>进一步阐述这种动态性,是指社会关系在不同的时代和社会中,以不同的方式折射出来,从而形成了差异性。在不同的历史条件下,导师和研究生以不同的方式构成社会关系,自然也受到这种社会关系的规约,因此,导生关系是处于一定历史发展阶段、有着具体内容存在;古代以儒家“崇礼”思想为根基,形成了以“师道尊严”为内在逻辑的师生关系;抗战时期,西南联大师生凝聚教育救国、学术兴国的共同志向,结成了“亲密而纯洁”的师生关系;近年来,导生关系置于高等教育大众化的内部背景和社会急速转型的外部环境中,伦理性与经济性冲突逐渐凸显。动态发展是导生关系的价值本质,也是开展导师岗位管理的价

值依据。

依托对社会关系的两个规定性——实践性和历史性的深刻洞察,导生关系是一个复杂的存在,与之相应,导师岗位管理必须是一种兼具灵活和动态的机制。《意见》强调培养单位在博士生导师岗位设置规模、博士生导师指导博士生限额等方面具有自主性,以确保高校内涵式发展以及导师指导博士生的精力投入;进入普及化阶段后,导生关系面临博士生人才培养质量提升、导师队伍高素质专业化等新形势、新任务,《意见》提出构建新聘导师岗前培训、在岗导师定期培训、日常学习交流相结合的培训制度,建立动态灵活的导师变更办法及岗位退出程序等措施,充分凸显了与博士生教育尤其是导生关系同向同行的时代品格。

#### 四、价值旨归:以“导生命运共同体” 为中介的“制度育德”

在一定的实践流变中审视制度,是内在与外在的统一,概言之,制度具有道德自觉与外在规约的一致性。《意见》是对导师管理体系的指导性文件,尽管是在制度层面对导师岗位管理的规范,但不应忽视孕育其中的、更高层次的道德价值。一方面,在导生关系中,导师和研究生本身是复杂的,制度的统一规约性难以关照到个体现象,而道德是自律与他律的贯通;另一方面,教育是良心行业、教师是“良心活儿”,导师必须具有对自身作为教师的自主性认同,因为“认同尽管能够从支配性的制度中产生,但只有在社会行动者将之内在化,并围绕这种内在化过程构建其意义的时候,它才能够成为认同。”<sup>[14]</sup>因此,在制度基础上,我们还向往能够从中挖掘出一种道德感。考虑至此,《意见》的影响就不应限于规范导师行为,而衍生出更为重大的意蕴:“制度育德”。“制度育德”是指制度能够培育、促进社会和个人道德,这不仅是《意见》作为制度的潜力升华,同时也是从源头上加强导师队伍建设的顶层设计。

但制度并非直接对个体产生影响,而是以制度情境为中介,后者指具有一定认知、情感和经验的个人,通过与具有规范意义的环境交互作用而生成的,促进主体发展以及客观环境生成的中介物。<sup>[15]</sup>《意见》是否有效,取决于其制度情境中要素之间的相互作用,导师岗位管理要落地生根,必须思考何种制度情境能够作为《意见》执行的依托和保障。毋庸置疑,导师管理是复杂的,这种复杂性昭示着艰难性,在制度、文化长期的、潜隐的影响下,面对导生关系

的多样形态及时代特征,导师管理必定有内部混乱和外部压力纠缠一身的失措感;这种复杂性也蕴含着整体性,导师管理的实质是对导生关系中的权责和利益平衡,看似是对导师一方的规约,实际是基于导师和研究生的互动,因此,导师管理需要一种能够协调导师与博士生之间及导师与导生共同体间关系的制度情境。习近平总书记提出的“命运共同体”概念强调个体均将对方视作与自身命运休戚相关的整体的一部分,从而安危与共、利益交融、权责共担,以此为理论依据,构建导生命运共同体。

导生命运共同体的第一层意蕴是以“关系思维”塑造导生交互主体。“关系思维”是一种从个体与个体、个体与共同体的联系中去理解个体并以此确立个体的发展根据和尺度的思维方式。事实上,联系起导师、研究生与导生共同体的绝不应是外在的、私人的利益,而是导师的道德、学识和社会发展的内在需求,基于外在联系的结合会隐匿危机,这也是导生矛盾的根源所在。但“关系思维”强调共依共存,由于导师与研究生具有一种“共同生活结构的破坏,同样也要影响到每一个人自身”的自觉,从而积极互动,不断达成对对方与共同体的承认与尊重。当个体站在自我与他人的双重立场上思考和行动,在实现自身利益的同时自觉促进和实现他人时,就构成了交互主体。在这个意义上,所谓“教学相长”正是导生命运共同体效应的呈现。导生命运共同体的另一层意蕴是共同责任担当。现代社会道德意义上的命运就是承担全部责任以及共同承担责任的必然性,由此,导生命运共同体就意味着导师和研究生都要承担对方、对导生共同体的责任,那种“只对自己的行动负责,而不对他所属的那个实体性的整体的行为负责”<sup>[16]</sup>的想法显然无法在这一共同体中立足。在此意义上,导生命运共同体是超越了利益共同体、情感共同体以及政治共同体的制高点,是一种高标准的道德共同体。

#### 参考文献:

- [1] 孙义燧. 研究生教育辞典[M]. 南京:南京大学出版社, 1995:298.
- [2] 教育部公布大学规程令[A]. 中国第二历史档案馆.“中华民国”史档案资料汇编(第三辑《教育》)[M]. 南京:江苏古籍出版社,1991:140-141.
- [3] 中国蔡元培研究会编. 蔡元培全集(第3卷)[M]. 杭州:浙江教育出版社,1997:673.
- [4] 赵松立,程永元. 博士生导师审核办法的改革[J]. 学位与研究生教育,2003(2):37.

(下转第61页)