

文章编号: 2095-1663(2021)04-0010-07

DOI: 10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2021.04.02

场域视角下研究生导师立德树人职责落实机制构建

程华东^a, 曹媛媛^b

(华中农业大学 a. 马克思主义学院; b. 公共管理学院, 武汉 430070)

摘要: 当前, 构建研究生导师立德树人职责落实机制已成为研究生教育管理者的重要任务。从场域的视角来看, 研究生导师立德树人职责落实面临着资本争夺导致人际冲突、惯习维系导致角色失败和场域入侵导致价值迷失三重现实困境。为此, 提出以厘清资本逻辑为切入点、以重塑导师惯习为着眼点、以增强场域自主性为立足点的思路构建研究生导师立德树人职责的落实机制。

关键词: 场域; 研究生导师; 立德树人; 职责; 落实机制

中图分类号: G643

文献标识码: A

研究生导师是研究生培养的首要责任人, 立德树人是导师的首要职责^[1]。落实好研究生导师立德树人职责是提升研究生教育质量的重要保障, 是对如何“办好人民满意的教育”、提高人民群众教育获得感的深切回应, 是扎根中国大地办世界一流研究生教育的竞争优势所在。2018年《教育部关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》(以下简称《意见》)中曾指出“突出制度建设, 形成落实导师立德树人职责的长效机制”。经过一段时间的政策倡导和实践推进, 研究生导师立德树人成效不断积累巩固的同时, 一些体制机制方面深层次的障碍逐渐显露出来, 制约着研究生导师立德树人成效的进一步提升。尤其是近年来部分导师违反师风师德的言行不断突破社会大众可以接受的底线。无论是久为诟病的“老毛病”, 还是令人大跌眼镜的“新苗头”反映出个别导师立德树人职责履行不到位的情况, 也反映出高校落实立德树人职责的机制缺陷和管理“短板”。2020年教育部印发《研究生导师指导行为准则》(以下简称《准则》), 更加凸显了建立健全研究生导师立德树人职责落实机制的重要性和紧迫性。

法国社会学家布迪厄的场域理论是其反思社会实践的重要理论工具, 自20世纪70年代末传入中国以来, 被广泛运用于从学前教育到高等教育、从教师教育到课程研究、从教育改革到教育理论与实践的关系等学术领域^[2]。充分利用其关系主义的分析方法、丰富的概念体系以及强大的概念建构能力能够为研究生教育管理者构建和完善研究生导师立德树人职责落实机制提供一个独特的分析视角和一套丰富的理论工具。

一、研究生导师立德树人职责落实的理论探寻

(一) 场域理论的适用性

首先, 场域理论具有方法论意义上的必要性。作为一种分析单位, 场域在方法论上奉行关系主义, 根据场域概念进行思考就是从关系的角度进行思考^[3]¹³³, 这是场域视角的核心特质。这种关系主义的思维要求我们从关注静态的实体转向关注动态的关系, 从关注事件本身转向关注事件发生的“场”。研究生导师立德树人是一项系统、复杂的教育实

收稿日期: 2021-04-27

作者简介: 程华东(1971—), 男, 湖北广水人, 华中农业大学马克思主义学院党委书记, 研究员。

曹媛媛(1995—), 女, 陕西汉中, 华中农业大学公共管理学院教育经济与管理硕士研究生。

基金项目: 华中农业大学研究生教育改革研究项目“研究生导师立德树人职责落实与导生和谐关系建立的互动机制研究”(2019JG41)

践^[4],它是多样化活动的“嵌套”。同时也是在一定的关系结构中进行的教育实践,既包含导师、研究生、资源等有形的实体要素,还牵涉着制度、管理等无形的功能性要素。学者指出落实研究生导师立德树人职责需从分析影响研究生教育的全部因素出发来“破题”^[5],意在强调把视线扩展到研究生教育的整体结构范围内,并且将研究生教育中的关系作为研究的基本出发点,可以说场域理论为此提供了一个建设性的分析方法。

其次,场域理论具有认识论意义上的优越性。机制指的是一个工作系统的组织或部分之间相互作用的过程和方式,构建研究生导师立德树人职责落实机制,首先要确定这个工作系统应该由哪些部分构成,其次还要分析它们之间是如何相互作用的。即既要展示其静态的结构,还要呈现动态的过程。场域理论是由“场域”“资本”“惯习”等核心概念构成的一个具有极强解释力的理论系统,为诠释社会实践提供了一个更为动力学和建构性的理论框架。一方面,从任何一个单一的概念出发都可以获得一种解释不同实践行为的逻辑,帮助我们深入理解和分析研究生导师立德树人实践存在的问题及问题背后的原因,这正是确定研究生导师立德树人职责落实机制的重要依据。另一方面,“场域”“资本”“惯习”是三个相伴而生、相互界定的理论术语,三者之间的联动关系能够有效揭示研究生导师立德树人职责落实机制的运行机理,这也是机制构建的题中应有之义。

最后,场域理论具有本体论意义上的现实可行性。布迪厄对于场域概念的含义持一种开放的态度,在他看来:场域观念的主要价值在于促进和发扬了一种构建(对象)的方式,使学者不得不在每次研究时重新设想一番^{[3]151}。国内学者在运用场域理论进行具体的教育研究时潜在地对原有理论进行了一番新的创制。学者刘生全提出:“教育场域系指在教育者、受教育者及其他教育参与者相互之间所形成的一种以知识生产、传承、传播和消费为依托,以人的发展、形成和提升为旨归的客观关系网络”^[6],蕴含着一种教育学自觉性或教育学立场,某种意义上实现了对布迪厄社会学场域理论的教育学改造与转化^[7]。除此之外还有诸如“高等教育场域”“研究生教育场域”“大学场域”等教育场域的“子场域”类型研究。教育场域的这种概念再生产能力从根本上说是来自于场域理论本体论意义上的开放性,为研究

视角上的二次聚焦提供了现实可行性。

(二)研究生教育场域的透视

研究生教育场域是研究生导师立德树人的实践场所,是研究生导师立德树人职责落实机制的运行场所。构建研究生导师立德树人职责落实机制需以尊重研究生教育的特质与规律为前提。将研究生教育从广泛意义上的教育场域中抽离出来,从普遍性中把握特殊性,又在特殊性里体察普遍性,有助于为研究生导师立德树人职责落实机制的构建搭建一个自主的、完整的理论空间。学者毛金德将研究生教育场域定义为“一个以探究为基础的教育场域,即以高深知识生产和传播为依托,以人的发展和提升为旨归的客观关系网络”^[8]。诚然,对概念内涵的分析是认识研究生教育场域的基本途径之一。但是在现实中,从属性特征入手来感知事物本身更符合人们的认知规律,也更符合本文提出研究生教育场域这一概念的初衷。正如布迪厄所言:“概念的真正意涵来自于各种关系,只有将概念纳入一个系统之中,才能界定这些概念,而且设计任何概念都应旨在以系统的方式让它们在经验研究中发挥作用”^{[3]132}。因此本文将从形成过程、构成实质和存在状态三个维度历史地、辩证地勾画研究生教育场域这一开放性的概念,在这一过程中力图形成关于研究生教育的规律性认识,为后续研究的开展铺路。

1. 自主化:场域的形成过程

自主化指的是在社会分化的过程中,新的场域逐渐摆脱其他场域的限制和影响,在发展的过程中体现出自己固有的本质^[9]。以19世纪最初几十年由威廉·洪堡主持的德国大学改革确立的“科研—教学—学习”连结体为滥觞,“通过科学进行教育”或者说“建立在探究基础上的教育”是研究生教育场域在自主化发展过程中逐渐形成的特有的本质属性和独有特色。与高等教育的其他学段相比,研究生教育的核心和灵魂就是创新^[10],即培养具有创新思维和创新能力强的人才,这是研究生教育场域内教育活动的独特之处。相比于纯粹的科研场域,研究生教育场域的科研活动在性质特点上具有“育人性”,即通过科研促进人才培养的特性,目的价值与工具价值的统一是研究生教育场域里科研活动的显著特点^[11]。“科研与教学相统一”是研究生教育场域最为根本的价值准则和实践逻辑。

有效发挥研究生教育在培养创新人才、提高创新能力、服务经济社会发展、推进国家治理体系和治

理能力现代化方面具有重要作用^[12],有赖于研究生教育场域自主性的维持。历史上包括德国、美国、日本等在内的高等教育先进国在高等教育大众化的冲击下都曾出现过“科研漂移”和“教学漂移”^[13]的现象。2019年我国的高等教育毛入学率突破50%,正式迈入高等教育普及化阶段。在这一迅速而深刻的变革力量面前,加强研究生教育场域中“科研—教学—学习”连结体的紧密度,让“在科学探究中进行教育与在教育中实现知识创新天然地联系在一起”^[14],将是构建研究生导师立德树人职责落实长效机制的潜在目标和深远意义。

2. 关系系统:场域的构成实质

各种场域都是关系的系统,而这些关系系统又独立于这些关系所确定的人群^[3]^[145],这是场域的普遍性质之一。这里的不是行动者之间的互动或个人之间交互主体性的纽带,而是马克思所谓的“独立于个人意识和个人意志”而存在的客观关系^[3]^[133]。场域内不同位置之间是由一定的客观关系产生联结的,如政治场域的统治者与被统治者,经济场域的雇主和雇员,教育场域的教育者和被教育者等,都是场域规则运转及作用发挥的产物。研究生教育场域是一个复杂的关系系统,在这些客观关系的牵引下,导师、研究生、教育管理者等行动者之间存在着一个有序的关系结构。导生关系是这一关系结构的“底盘”和“基石”,更是研究生导师立德树人职责履行的“最后一公里”,在实践中常常发挥着“晴雨表”的作用。

从关系的角度出发不难发现,在研究生教育场域内导师属于“被动的能动者”,立德树人实践受场域内各种关系性因素以及场域自身结构的影响。个体在社会活动中不是随心所欲的,而是受客观的、既定的、外在的超个体因素的制约^[9]。对于导师而言,包括物质基础、环境条件、生源情况等在内的一切超个体因素都是经由一定的制度运作产生作用和影响的。已有学者提出在影响研究生导师立德树人效果的因素中制度机制是决定性因素^[15],越来越多的学者提出应健全相关制度尤其是学校的内部管理制度来为研究生导师育人作用的有效发挥提供保障,这是研究生教育管理者在构建研究生导师立德树人职责落实机制时应有的出发点和立场。

3. 交互影响:场域的存在状态

场域的自主化具有相对性,没有彻底自主的场域。这意味着场域的独立是相对的,相互作用才是绝对的,交互影响是场域的发展动力和存在状态。

教育场域与科研场域的分化、分融产生了研究生教育场域,从此教育场域自身的内涵和外延都被重新书写。考察不同场域之间的关系法则不能忽略历史因素的作用。进入知识经济时代,大学开始成为新型社会的经济基础的一部分,直接或通过国家为中介与经济形成了较密切的联系^[16]。研究生教育场域正进一步从“边缘走向中心”,与经济场域之间产生愈加紧密的关系。

每个场域都有自己的逻辑、规则和规律性,因而不同场域之间的每一次接触都会产生变革的力量。尤其是互联网场域的介入,在重构社会之政治、经济、文化各场域权力规则的同时,也加速了社会各子场域之间关系的变化。研究生教育场域处在一个潜在开放、动态交互的综合性场域系统中,只有在与经济、社会的互动中才能获得持续发展的内在动力。我们也只有从互动之中才能真正看清研究生导师立德树人职责落实面临的艰巨挑战和时代要求,这也是构建研究生导师立德树人职责落实机制所要面对的真实图景。

二、研究生导师立德树人职责落实的现实困境

当前研究生导师立德树人所面临的困难和存在的问题是多样化的,只有深入分析表层现象背后的行动逻辑以及动力机制才能真正打破制约研究生导师立德树人的瓶颈。利用“资本”“惯习”和“场域”这三个核心概念,本文认为当前研究生导师立德树人主要面临如下三重困境:

(一)“资本”竞争引发人际冲突

场域是资本争夺的空间,不同的场域具有不同的核心资本。文化资本是研究生教育场域的“硬通货”,与其他类型的资本之间存在着转换机制。在教育场域里,为了占有更多的文化资本、掌握更大的文化权利、占据更高的场域位阶,不同竞争主体总是处于持续的争夺和较量中^[6]。文化资本既是研究生导师得以“入场”的条件,也是研究生“入场”的目的。尤其是以论文、著作和专利技术等为代表的科研产出作为客观化的文化资本,既是研究生学业成绩、评奖评优、文凭获得的重要条件,也是研究生导师职称评定、获取声誉的必要条件,因而对于文化资本的排他性占有是导师和研究生之间人际冲突的重要原因。资本即权力,无论是以侵占学生科研成果为表征的资本争夺,还是以克扣学生补贴为表征的经济

资本的争夺都体现了冲突双方力量的不均衡。研究生导师在资本占有上的相对优势地位使得研究生教育场域里的教与学关系得以顺利运作,然而这种力量的不均衡也容易造成导师对研究生强制与剥削式利用的产生。众多导生冲突事件因资本争夺而起。研究发现,在师生利益的博弈中,学生正沦为教师制造科研业绩的工具,师生之间的利益冲突日益激烈^[17]。

虽然冲突性与竞争性是场域的基因型特征,但是在研究生教育场域导师对研究生所进行的资本争夺却具有继发性的特征。从本质上来说,文化资本有具体的状态、客观的状态和制度的状态三种存在形式,在一定条件下可以转换为经济资本^[18]。附着在导师和研究生身上的批判、反思的创新思维和学术探究与学术生产的创新能力都是以精神和身体的“持久性情”的形式存在的。只是当前“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”的人才评价在狭隘化文化资本的同时,加剧了导师群体的科研竞争和研究生群体的论文生产压力。不合理的人才评价制度像一把难以挣脱的枷锁,异化了导师和研究生之间导学关系的本质,成为引发场域内资本竞争的真正推手。

(二)“惯习”维系造成角色失败

惯习是知觉、评价和行动的性情倾向系统^{[3]171},标志主观与客观相统一的范畴,具有历史生成性和一定的稳定性。研究生导师的惯习在实践中产生又不断发挥指导实践的作用。长期以来,我国研究生导师的遴选和评价看重科研指标且依赖量化手段,呈现出明显的“重科研轻育人”的导向。以科研能力为主的禀赋结构在导师“入场”时得到合法性的确认会不断形塑导师的认知和行为倾向。部分导师习惯以自我为中心用单一的学术价值取向来要求研究生,无视研究生主体多元化的利益诉求和多样化的生涯发展轨迹。由此产生诸如导生情感交流匮乏、目标难以统一等关系问题层出不穷。同时,履行好立德树人职责需要研究生导师具备教育的艺术和技巧。而角色支持体系匮乏无法有效弥补研究生导师角色技能的先天不足,使得研究生导师常有心有余而力不足之感。加之缺乏对导师立德树人职责落实的监测,缺乏对学生综合素质提升的科学评价^[19],基于立德树人职责的新惯习的形成面临着实实在在的阻力。从立德树人职责的目标要求来看,研究生导师的惯习具有明显的滞后性。旧有的惯习无法满足新的角色期待,就会导致研究生导师角色扮演的

失败。

(三)“场域”入侵导致价值迷失

每个场域都规定了各自特有的价值观,拥有各自特有的调控原则^{[3]17},场域之间的相互影响内在的表现为不同价值准则之间的碰撞。转型期社会各场域之间的影响迅速而多变,不同的价值准则同时交汇于研究生教育场域内给导师、研究生以及教育管理者带来价值选择上的迷茫。在经济场域“金钱至上”和政治场域“权力至上”“官本位”等思想的腐蚀下,功利主义在研究生教育场域内不断滋生,造成主流价值的迷失。具体表现为管理上过度依赖迷恋科研产出数量,缺乏对创造性劳动特殊性规律的尊重。而管理制度和政策导向的功利化,必然导致高校教师功利主义思想膨胀,实用主义、拜金主义、利己主义思想泛滥^[20]。部分研究生导师在物质价值和个体价值和社会价值、理性价值和经济价值的选择中失去了知识分子、教育者、研究者应有的价值坚守,出现学术腐败、热衷于从事校外兼职、用人不育人等诸多问题行为。激烈的劳动力市场竞争压力下,研究生攻读高级学位和从事学术研究的工具理性价值突出,追求真理的学术旨趣淡化,学术失范行为发生的可能性大幅增加,数据造假、论文买卖等学术不端行为频现^[21]。除此之外,国际政治场域内以美国为首的西方敌对势力通过互联网对我国开展全方位的舆论战,部分师生的思维方式、价值观念和行为习惯受到了潜移默化的影响,政治立场松动,在网络媒体上公开发表不当言论,更加体现了研究生教育场域价值迷失的广泛性和深刻性。

三、研究生导师立德树人职责落实的机制构建

研究生导师立德树人问题是多重困境重叠交织的结果,呈现出多因一果的复杂特点。例如导师“重科研轻育人”既是导师在资本争夺中的策略选择,也是因惯习滞后造成的角色失调,更是场域主流价值迷失的表现。这也更加说明了落实研究生导师立德树人职责是一项系统化的工作,需要多措并举打好组合拳,发挥一加一大于二的功效。

资本、惯习和场域相互影响、相互形塑。资本是支配场域的权力,落实研究生导师立德树人职责,关键在于削弱场域内各行动者之间的资本竞争关系,尤其是消弭导生之间针对不同类型资本的冲突性,让场域内获得认可的资本形式更加符合教育的本

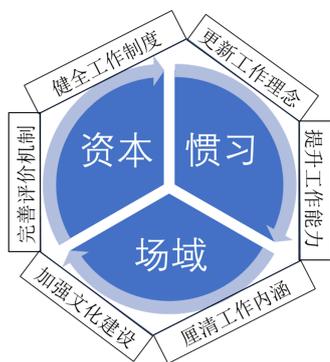


图1 研究生导师立德树人职责的落实机制

质,不同类型资本之间的转换和分配能最大程度地服务于研究生教育发展的本质规律。惯习是制度的产物,具有可置换性。例如,学校的考核评价、聘任晋升制度很大程度影响教师的学术责任观^[22],再如师生互动不仅与师生的个体意愿和能力有关,更与院校环境条件、制度安排和工作价值观相联系^[23]。落实研究生导师立德树人职责,既要重视发挥导师认知改善对行为改变的先导性作用,积极地参与研究生导师新惯习的形成,也要加强研究生教育场域的制度建设来促成旧有惯习的置换。场域是那些参与场域活动的社会行动者的实践同周围的社会经济条件之间的一个关键性的中介环节^{[3]144},场域自身的自主性越强,对外来价值入侵的抵抗力和对场域内行动者的形塑力量就越强。落实研究生导师立德树人职责,要在管理中尊重学术的逻辑,尊重导师学术职业传统,保障导师待遇,破除那些破坏研究生教育场域自主性的体制机制障碍,从而提高研究生教育场域应对外来价值风险的抵抗力。如图1所示,基于资本、惯习和场域之间的有机关联,本文提出以厘清资本逻辑为切入点、以重塑导师惯习为着眼点、以增强场域自主性为立足点的思路构建研究生导师立德树人职责落实机制的闭环系统。

(一)以厘清资本逻辑为切入点,完善导师立德树人评价机制,健全导师立德树人工作制度

创新评价机制。科学有效的评价机制是导师立德树人自觉性的“激发器”,是导师立德树人责任感的“安全阀”,更是导师立德树人职责落实的“动力源”。然而当前研究生导师立德树人评价存在评价缺失以及重科研轻育人、重结果轻过程、重数量轻质量的评价导向两方面突出的问题。为此,高校可从以下几方面入手完善导师立德树人评价机制建设。(1)评价体系科学化。一套科学的评价体系是评价机制的核心,是关键中的关键。围绕立德树人根本

任务建立研究生综合评价指标体系和研究生导师评价指标体系,并建立二者之间的良性互动,用育人成效来评价导师工作业绩。在指标的选取上要充分体现过程评价与结果评价的统一,尽量细化模糊泛化的规定和表述。在指标权重的确定上,要把教书育人作为评价的核心内容,突出教育教学业绩。在评价标准的选择上,要处理好定性评价和定量评价的关系。(2)评价主体多元化。将上级评价、同行评议、自我评价和学生评价相结合,发挥研究生、辅导员、任课教师等多评价主体的积极作用。尤其是要适当增加研究生的话语权,结束研究生在导师评价工作中长期“失语”的状态。(3)评价过程公开化。将评价方式、评价人员、评价过程和评价结果公开透明化,一方面可以提升被评人员的重视程度,最大程度发挥以评促建、以评促改的作用。另一方面有利于发挥评价活动的教育教化作用,在导师群体中间形成以人才培养为核心的良性竞争氛围。(4)评价结果实质化。建立表彰奖励机制,奖惩分明。将评价结果作为导师职称评定、职务变动、薪酬分配、评奖评优的重要依据,突出评价结果的区分度,提升导师立德树人的成就感和获得感,最大程度地发挥考评的激励引导作用。

改善评聘制度。遴选条件重“才”轻“德”是长久以来我国研究生导师队伍建设面临的突出问题,培养单位应将“政治素质过硬、师德师风高尚、业务素质精湛”作为研究生导师选聘的基本要求来拟定研究生导师选拔标准,加大“育人”因素和“师德”因子的权重。根据学科性质和研究生培养类型的差异建立分类遴选的机制,遵循导师的工作特点和学术发展规律细化和区分研究生导师遴选标准。建立研究生导师招生资格审核制度,对研究生导师招生资格实施动态管理。

强化惩戒机制。近年来,“网络舆情审判”在研究生导师问题行为惩戒方面发挥着重要推动作用。高校在相关问题上的被动和消极态度使得本可以通过积极的日常管理措施防患于未然的小事演变成学校、导师、研究生三方俱损的悲剧。培养单位应根据目前研究生教育中普遍存在的导师指导问题行为制定负面清单和惩戒条例,明确导师指导行为的“红线”和“底线”。加强对于导师问题行为的监督和惩戒。一方面,要自下而上搭建畅通的问题投诉和反映渠道,对于导师问题行为及时发现、及时查处,不姑息、不回避,严格落实师德失范行为“一票否决

制”。尤其是对于研究生延期毕业、导师更换等重大问题要建立申诉投诉机制,防止个别导师滥用权利故意使研究生延期毕业等情况的发生。另一方面,要自上而下建立师德师风问责追责机制,落实校一院一系各级党政领导的主体责任,促使相关责任人主动有为地开展日常师德监督工作。

(二)以重塑惯习为着眼点,更新导师立德树人工作理念,提升导师立德树人工作能力

思想是行动的先导,认识是行动的动力。对立德树人职责的认知程度是否符合其科学内涵直接影响着研究生导师职责落实成效。自党的十八大报告首次提出“将立德树人作为教育的根本任务”以来,学界对于“立德树人”内涵的探讨不绝于耳。研究生导师群体对于立德树人根本任务的认同度不断提升的同时,也产生了一些异化的认识急需澄清。一是将立德树人片面理解为德育或者思想政治教育,与“培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人”的教育目标之间存在偏差;二是将立德树人狭隘地视为宏观的教育目标和理想追求,与自身微观具体的科研、教学、服务工作之间产生距离;三是将立德树人理解为师德师风方面的要求,与“四有好导师”“四个引路人”“四个相统一”等一系列素质要求之间存在差距。习近平高校立德树人思想内涵丰富,思想深邃,形成了系统的思想体系^[24],要组织研究生导师定期开展专题培训会、政策宣讲会、经验交流会、专家座谈会,系统全面地学习习近平立德树人重要论述,深刻理解其科学内涵和精髓要义,在常学常新中增强对“立德树人首要职责”的责任感、使命感、敬畏感和认同感,不断更新立德树人工作理念。

研究表明尽管我国高校“重科研、轻教学”的现象的确存在,然而真正左右高校教师教学、科研选择的,更多的是高校教师在研究生阶段接受的教学、科研训练的质量^[25],教育教学能力的“先天不足”更加反映出建立研究生导师培育制度的必要性。为提升导师指导水平和育人能力,高校应以提升立德树人能力为目标完善导师培育制度,构建导师角色支持服务体系。一方面要实现硕士生导师与博士生导师、新晋导师与资深导师全员参与,实现导师指导生涯的全程覆盖。另一方面,加大经费投入和支持,对全体研究生导师开展多层次、多主题、多形式的专业发展活动,提升导师在研究生心理辅导、生涯规划、人际交往等方面的能力储备,推动导师专业化发展,

全面提升研究生导师胜任力。

(三)以增强场域自主性为立足点,厘清导师立德树人工作内涵,加强立德树人文化建设

对导师职责进行科学定位、明晰职责内涵,是有效履行职责的前提。高校应以《意见》和《准则》中的相关规定为经,以招生选拔、课程教学、奖励资助、科研指导、论文写作、分流淘汰、学位授予等培养环节为纬,构建研究生导师立德树人的工作体系。要结合办学实际制定本校的研究生导师立德树人职责实施细则和管理办法,编织一张权责清晰、标准明确的责任网,将导师在研究生培养过程中的“应为”与“如何为”做出全面说明和引导。组织座谈会、调研走访,广泛收集导师和研究生群体的意见,对导师在立德树人职责体认上的盲点、在研究生指导方面的难点和导生关系的痛点要有所回应,确保文件的针对性和可行性。注重将框架性、概括性的政策话语转化为开展师门学术交流活动、学生参与国内外学术会议、支持学生参与课外文体活动等具体可感的项目,起到“操作指南”的作用。要从自身办学定位出发,进一步明确不同学科不同类型的研究生在课程学习、科研论文、社会实践等方面的高度、尺度和区分度,让导师的培养工作有章可循,减少主观随意。落实研究生分离淘汰机制,对于不宜继续培养的研究生,要给予导师一定的管理建议权,把好人才培养出口关。

研究生导师立德树人离不开校园文化的涵养和环境的浸润。相比于突破制度壁垒,文化建设具有低成本阻力小的优势,是落实研究生导师立德树人职责的重要抓手。高校应进一步加大资源投入,以立德树人为价值依归加强校园文化建设,蓄酿研究生导师立德树人职责落实的良好场域生态。首先应充分发挥校园媒体的作用,积极宣传优秀导师育人事迹,通过开展线上评选、评议活动,扩大辐射范围。围绕导师立德树人先进典型创作一批文化作品,以教师节、校庆日等为契机集中展示,形成师德为重、育人为本的文化。其次要加强物理空间的建设,在教学楼、实验楼等公共区域构建导生交流使用的设施和空间,营造轻松的交流环境。主动搭建导生友好互动的平台,策划开展一系列导生共同参与的文体活动,增进导生彼此之间的理解,形成导生之间平等友好交流的文化。最后要推动以师门、课题组、实验室为单位开展文化建设,增强研究生导师文化建设的积极性与主动性,形成“以文化人”的文化理念。

参考文献:

- [1] 教育部. 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[EB/OL]. (2018-01-18) [2020-08-26]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A22/s7065/201802/t20180209_327164.html.
- [2] 李春影, 石中英. 布迪厄社会学思想对中国教育研究的影响: 回顾与评论[J]. 比较教育研究, 2018, 40(08): 38-47.
- [3] 皮埃尔·布迪厄, 华康德. 实践与反思: 反思社会学导引[M]. 李猛, 等译. 北京: 中央编译出版社, 2004: 3-171.
- [4] 常青, 韩喜平. 立德树人系统化落实的协同机制构建——基于12所高校调查数据的分析[J]. 教育研究, 2019, 40(01): 94-101.
- [5] 刘晓喆. 研究生导师立德树人职责何以“全面落实”[J]. 学位与研究生教育, 2019(06): 6-12.
- [6] 刘生全. 论教育场域[J]. 北京大学教育评论, 2006(01): 78-91.
- [7] 刘远杰. 场域概念的教育学建构[J]. 教育学报, 2018, 14(06): 21-33.
- [8] 毛金德, 马凤岐. 研究生教育场域: 概念与框架[J]. 高教探索, 2015(10): 29-33.
- [9] 李全生. 布迪厄场域理论简析[J]. 烟台大学学报(哲学社会科学版), 2002(02): 146-150.
- [10] 洪大用. 为新时代研究生教育发展提供更好的智力支撑[J]. 学位与研究生教育, 2020(01): 1-5.
- [11] 徐红, 陈承. 构建与实施: 高校科研评价体系研究[M]. 武汉: 华中师范大学出版社, 2018: 30.
- [12] 新华社. 适应党和国家事业发展需要 培养造就大批德才兼备的高层次人才[EB/OL]. (2020-07-29) [2020-08-26].
- [13] 伯顿·克拉克. 探究的场所——现代大学的科研和研究生教育[M]. 王承绪, 译. 杭州: 浙江教育出版社, 2001: 218-241.
- [14] 刘贵华, 孟照海. 论研究生教育的发展逻辑[J]. 教育研究, 2015, 36(01): 66-74.
- [15] 刘林. 研究生导师立德树人职责与实现途径探究[J]. 思想教育研究, 2018(05): 115-118.
- [16] 伯顿·克拉克. 高等教育新论——多学科的研究[M]. 王承绪, 等译. 杭州: 浙江教育出版社, 2001: 209.
- [17] 徐岚. 师父、师傅还是老板——从教师角色看研究型大学师生关系[J]. 高校教育管理, 2013, 7(03): 33-40.
- [18] 皮埃尔·布迪厄. 文化资本与社会炼金术[M]. 包亚明, 译. 上海: 上海人民出版社, 1997: 192.
- [19] 廖湘阳, 孙瑜. 2018年中国学位与研究生教育发展热点述评[J]. 学位与研究生教育, 2019(05): 1-9.
- [20] 高启明. 管理缺失对高校师德师风建设的影响及对策解析[J]. 教育探索, 2015(01): 84-87.
- [21] 陈磊. 研究生学术失范的场域理论解析[J]. 高校教育管理, 2014, 8(02): 78-84.
- [22] 徐岚, 陶涛. 高水平研究生教育是“双一流”的突出特征——“研究生教育和世界一流大学建设”国际学术研讨会综述[J]. 高等教育研究, 2016, 37(07): 104-109.
- [23] 史静寰, 李一飞, 许甜. 高校教师学术职业分化中的师生互动模式研究[J]. 教育研究, 2012, 33(08): 47-55.
- [24] 秦书生, 李毅. 习近平高校立德树人思想的逻辑阐释[J]. 现代教育管理, 2018(08): 1-8.
- [25] 刘霄. “谁”左右了高校教师的教学、科研选择——基于“能力”的认知而非“功利”的取向[J]. 中国高教研究, 2020(03): 57-64.

On Construction of the Responsibility Implementation Mechanism of Postgraduate Supervisors in Moral Education from the Perspective of Field Domain

CHENG Huadong^a, CAO Yuanyuan^b

(a. College of Marxism; b. College of Public Administration, Huazhong Agricultural University, Wuhan 430070)

Abstract: At present, it is an urgent task for postgraduate education administrators to establish a responsibility implementation mechanism for postgraduate supervisors to foster virtue through education. From the perspective of field domain, the responsibility implementation of postgraduate supervisors in moral education faces three realistic problems: interpersonal conflict caused by capital competition, role failure caused by habit maintenance and value loss caused by field domain invasion. Therefore, the authors propose that the construction of the responsibility implementation mechanism of postgraduate supervisors in moral education should adhere to the idea of clarifying the capital logic as the entry point, reshaping the habits of supervisors as the starting point, and enhancing the field domain autonomy as the foothold.

Keywords: field domain; postgraduate supervisor; fostering virtue through education; responsibility; implementation mechanism