

浅析硕士研究生阶段“雇佣”型导学关系

张亚兵

华东理工大学高等教育研究所, 上海

收稿日期: 2024年4月7日; 录用日期: 2024年5月6日; 发布日期: 2024年5月13日

摘要

硕士研究生阶段的导学关系是高校最为普遍的人际关系之一, 伴随着高等教育的大规模扩张, 导学关系也呈现出更加多元的形态, 出现了“亲子”型、“师徒”型、“放养”型和“雇佣”型等导学关系。不同形态的导学关系也催生出了不和谐的因素, 造成研究生与导师之间的关系紧张。受我国传统伦理关系“一日为师, 终身为父”信条的影响, 学生在与导师关系上处于天然的弱势地位。本文探讨了“雇佣”型导学关系带来的学生情感无归属、导学沟通受阻以及学生合法权益未得到保障等负面作用, 为建立健康长远的研究生导学关系提出相应的建议。

关键词

硕士研究生, “雇佣”型, 导学关系

A Brief Analysis of the “Employment” Type of Mentoring Relationship in the Postgraduate Stage

Yabing Zhang

Institute of Higher Education, East China University of Science and Technology, Shanghai

Received: Apr. 7th, 2024; accepted: May 6th, 2024; published: May 13th, 2024

Abstract

The mentoring relationship at the postgraduate stage is one of the most common interpersonal relationships in colleges and universities. With the large-scale expansion of higher education, the mentoring relationship also presents more diversified forms, such as “parent-child” type, “mentorship” type, “free-range” type and “employment” type. The different forms of the mentoring re-

lationship also give birth to the disharmonious factors, resulting in the tension between the graduate student and the tutor. With the credo of "One day as teacher, one life as father" in our traditional ethical relationship, students are in a naturally weak position in the relationship with their mentors. This paper discusses the negative effects of "employment" type mentoring relationship, such as students' lack of emotional affiliation, obstructed communication and students' legal rights and interests, and puts forward corresponding suggestions for establishing a healthy and long-term mentoring relationship for graduate students.

Keywords

Postgraduate, The "Employment" Type, Mentoring Relationship

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

21 世纪以来, 经济社会高速发展对高层次人才的需求扩大, 刺激着高等教育的规模扩张。根据教育部数据, 截止 2024 年 1 月, 我国已累计培养 1100 多万名研究生, 2022 年在学研究生人数达 365 万。进入新时代, 全国 780 多个研究生培养单位向经济社会发展主战场输送了 60 多万名博士和 670 多万名硕士[1]。招生规模的不断扩张, 也带来了导师规模的扩大, 2020 年普通高校研究生指导教师数 48.28 万人, 是 2000 年的 5.4 倍[2]。我国研究生教育实行的是导师负责制, 导师对研究生的学业、科研、就业、思想负有全过程指导的责任, 导学关系也是研究生阶段最常见的人际关系之一。研究生和导师数量的提升, 也使得导学关系出现更加多元的形态, 不同形态的导学关系也催生出了不和谐的因素, 造成研究生与导师之间的关系紧张。

2. 硕士研究生阶段“雇佣”型导学关系现状及“猎身机制”视角

2.1. 硕士阶段导学关系类型及“雇佣”型导学关系

1) “亲子”型导学关系

许多导师信奉我国传统伦理关系中“一日为师, 终身为父”的信条, 自觉做起了学生在校的第一监护人, 把研究生当成子女, 倾注爱心、呵护成长, 指导学术、关心生活, 他们会经常跟学生一起吃饭、旅游、逛街、聊天, 请学生到家里做客, 甚至会代替父母, 操持学生的终身大事和工作安排, 跟学生建立起亲密无间的良好关系[3]。

2) “师徒”型导学关系

在西方, 学徒制甚为普遍, 是主要的职业教育形式, 比如木匠、鞋匠等生活类职业工种用学徒制培养, 雄辩家、法律家、书记员等行政工种也用学徒制培养。二战后, 学徒制走向了重生之路, 成为了现代职业教育与培训的重要手段之一[4]。在中国传统农耕社会中, 择徒拜师几乎是所有文化艺术门类传承过程的一个普遍现象也是主要的传承方式。当代研究生学习生涯, 导师作为“传道受业解惑”的角色, 不仅带领学生寻找有意义、有前景的研究方向, 而且在为人处世、价值观念上对学生形成潜移默化的影响。

3) “放养”型导学关系

部分导师因为担任重要职务, 或者校外事业较多, 日常事务比较繁忙, 与学生的见面交流较少, 甚

至会分派自己的博士生或者其他同事帮忙带学生。有研究生“戏言”，研究生学习的三年时间里，共计见了三次导师：一次选导师、一次开题、一次毕业答辩。还有研究生除了日常见不到导师外，还要帮着导师管理师弟师妹，指导同门看文献写论文等。

4) “雇佣”型导学关系

当下研究生培养模式，导师通过主持国家、地方政府课题或企业委托的课题获得科研经费资助，研究生通过为导师完成科研任务获取一定的经济补贴，这已构成事实上的雇佣关系[5]。当下一些研究生导师通过自己校外创建公司或是利用一些代理机构，低成本的用自己的技术工人——那些他们指导的研究生学生，去承接一些临时性的商业项目，或是送到某些公司去实习，也构成了和“猎身”或“劳力行”相似的机制。

2.2. “猎身机制”视角的介入

学者项飏着眼于全球信息产业浪潮中的印度技术劳工，印度人开设咨询公司(Body Shops)，作者称之为“劳力行”，从印度招收IT技术工人，然后根据客户项目需要把劳动力提供给客户，劳力行直接管理技术工人，在猎身中，工人们与真正雇主不发生任何直接的法律关系，雇主可以随意的裁撤他们。如果雇主不再需要这些人，劳力行可以把这些人指派给另外雇主，或是“坐板凳”，坐板凳期间只有基本生活费，没有工资[6]。

与印度“劳力行”所不同的是，中国大学里的导师们与学生之间没有明确的合同约定，不受劳动法的管辖范围，但是导师通过学生毕业论文通过与否进行对学生的实际控制，进而可以利用这些近乎免费的劳动力，从某种角度上看，学生像是导师们的雇员，而中国的大学里，也的确有很多学生称呼自己的老师为“老板”，这个称呼的形成并不是没有原因的。来自教育行政机构、社会组织、企业等的学术研究资源与巨大经济利益源源不断地涌入高等学校当中，大学成为资本密集型场域，教师也拥有了获取更多资源与利益的可能，导师、研究生也逐渐形成“雇佣”式合作[7]。

3. 硕士研究生阶段“雇佣”型导学关系正负面作用机制

3.1. “雇佣”型导学关系正面作用机制

1) 增加学生读研期间收入，减轻经济压力

课题研究从开始到结束是一个比较长的过程，而完成这个过程，被分为不同的环节，从前到后依次是申报、立项、开题、实施和结题。导师申报科研项目成功后，学生协助导师收集资料、做实验收集数据等，最后顺利结题。课题里劳务费这部分就是用来给参与课题的研究生发工资的，工资的多少虽然在课题预算里有说明，但是实际发放的多少要看导师。

研究生作为学生，获取收入的固定途径是国家每月补贴，对于家境一般的硕士研究生，导师的科研项目劳务费是其重要的收入来源之一。硕士生活费、科研费有了着落，学生可以拥有更多的学习和科研时间。

2) 增加科研项目学习机会，提升个人科研能力

首先，在跟随导师做科研项目的全过程中，可以培养和提高研究生逻辑思维能力。提出研究选题时，通过比较、分析他人的研究与自己研究的异同点，从而提出有所超越的创新性选题；在资料处理中，运用集中法，通过汇总资料，从中发现新问题、新关系或新规律；在解决问题、提出方案时，通过扩散发发现法，发散思维去诱发新设想、新方案。其次，学习基本的理论研究方法，培养分析思维能力，通过归纳演绎和分析综合等方法，得出新观点、新方法，从而锻炼逻辑思维能力。最后，通过对特定案例进行学习、分析，更好地掌握案例中所体现的科学思维方法或者从中得到某种启示，从而使自身的逻辑思维

能力得到改进和提高。

其次,跟随导师做科研项目过程中,每位研究生得到的提升也不相同。一些价值比较低的事情是:按老师的安排执行任务——做实验、查资料等等,没有太高的技术含量,可替代性也很强;价值中等的事情:在老师安排的基础上做一定拓宽和延伸——分析数据、做小的技术改进、撰写项目书草稿等等;价值较高的事情:相对独立地提出解决方案并实现、帮助老师指导和培养新生、申请到项目经费等等。导师也会根据学生的能力和学习力把学生放在正确的位置上。

最后,导师也会引领研究生的科研兴趣,帮助学生爱上科研。在科研项目的过程中,导师也会让学生逐步认识到高等教育的本质属性,尽可能地将科研的本真面目呈现给学生,学生逐渐理解科研的本质是为了学术而学术,而不是将科研简单地认为是枯燥、无聊、寂寞的代名词。

3) 增强研究生社会实践,为就业打下基础

国务院学位委员会委员、清华大学校长邱勇认为,硕士生教育应重点培养学生解决当代社会、经济和产业发展中所面临的实际问题的能力。硕士研究生在读阶段,部分学生在学习书本知识时,误认为自己的科研能力和实践能力是匹配的,高估了自己的实践胜任力。

硕士研究生就读期间,学生能够获得跟随导师做科研、公司实习等机会,既能够通过参与团队项目和合作活动,锻炼团队协作能力和解决问题的能力,还可以通过实践经验的积累和成功案例的累计,可以增强自身的信心和自我认知,为未来的就业发展提供坚实基础。例如,经过多年探索,西北农林科技大学结合节水农业相关专业特色,整合原有科研资源,建设了相对独立、多学科共享的作物高效用水科研试验研究平台[8],在该平台下,研究生可以进行课程研讨和论文写作,既能提高科研能力,也能提升实践能力。导师将自己从事科学研究的经验传授、教导给学生后,学生能够更快更好地走上工作岗位。

3.2. “雇佣”型导学关系负面作用机制

1) 学生处下位,无有效沟通机制

硕士研究生在学习和科研期间,导师和研究生的人际关系是极其重要的人际关系,导师是硕士研究生在日常生活和科研活动中最常接触的人之一,导师也在硕士研究生学业生涯阶段发挥着重要的作用。近年来,研究生与导师之间关系紧张、爆发冲突的现象屡见不鲜,研究生因不堪导学关系冲突而引发心理危机甚至自杀的事件频发[9],部分硕士生认为因导师较少参与指导工作而感到导学关系淡漠,另一方面,还有研究生认为自己与导师的关系仅靠科研利益在维持[10]。

“雇佣”型导学关系中,导师作为“公司”老板,学生作为员工,具有天然的上下级关系,硕士生处于下位。在上下级地位等级分明的情况下,学生对于某些事件的看法或者反馈都是隐藏的,不会表露或者说表露后也得不到认可和回复,如华中农业大学导师黄某某学术不端,在指导学生失职失责、言语不当、敷衍教学等问题,学生走投无路沟通无门,只能借助现代媒体平台,引发大众关注与讨论,最终获得了公正的结果。诸如此类的导学沟通问题就严重阻碍了导学之间的正常交往和交流。

2) 情感无归属,难形成尊师重教的风气

尊师重道、亲师重道、爱师重道,硕士研究生阶段良好的导学关系对于学生来说是一件极其幸运的事,也会激励和引导学生爱上科研和沉浸研究。但在现今高校,导学关系并不全然如同我们所提倡的那样和谐,而似乎更多的变成了一种“买卖教育”的形式,维系导学之间关系的不是教授之恩,育才之情,而是利益的平衡,这其中甚至夹杂着无数的淡漠甚至对立与冲突[11]。某同学经过自己的努力考入一所知名师范院校,其导师除了学校的工作外,还利用职务之便成立了一所商业公司,其师门所有的学生必须按照公司上班打卡进行周一到周五的工作日值班,每学期劳务报酬仅有两千元。期间也不乏师姐师兄和

导师沟通交流,但是迫于毕业和学习压力,只能接受这样的安排。学生们对于该导师的评价不再是一个传道受业解惑的老师,而是一个充满了铜臭的商人。

另一方面,导师基于极度推崇“一日为师终身为父”的传统教育理念,强调导师的权威性和主宰地位,忽视甚至漠视研究生的人格独立性[12]。导师将研究生视为廉价劳动力,驱使研究生为自己承接的科研项目“打工”,并给付一定的劳动报酬甚至无劳动报酬,严重阻碍了尊师重教的风气形成。

3) 劳动无保障,无法律保护

研究生和导师之间没有劳动合同,不受劳动法规的约束,也不存在劳务关系。在学生与导师产生劳动报酬纠纷时,从法理上讲,研究生向导师索取工资和加班费缺乏事实和法律依据。研究生取得的报酬更多的是通过二者的口头协定或行业惯例,受导师个人意志的影响。因此当学生感受到自己受到不公平待遇时,无法拿取法律的武器保护自己的合理权益,只能靠导师的自律与良知来保障学生的权益。某双一流大学下面研究室导师利用职务开设了一家售卖当地特产的公司,该导师为了节约用工成本,安排其所带研究生在自己公司值班,学生迫于毕业压力,敢怒不敢言,只能被动接受导师的安排。

4. 应对硕士研究生阶段“雇佣”型导学关系负面作用的策略

4.1. 构建导学匹配制度,避免盲目选导师

学校、学院可以组织开展师兄师姐交流会,引导新生了解导师研究方向及为人处世的风格,除却研究方向一致外,还需了解导师的性格,避免出现盲目“拜师”,却因为性格不合而产生矛盾。同时,学院可以开展师生见面会、恳谈会,导师在选择学生之前也应该了解学生的基本信息、性格特征等,在相互了解的基础上选择自己带的学生。导学匹配制度的逐步完善,也在一定程度上减少导学之间的摩擦,降低学生压力过大更换导师的风险。

4.2. 开展导学活动,增强导学情感链接

人与人之间的情感链接能够大大降低沟通成本,导师与学生之间出现的很多问题就是沟通不畅。“一片草坪,几首老歌,漫谈人生,让我和学生之间的距离瞬时拉近。”在教师节举办“师生夜话”活动已成为清华导学文化的新风尚。该活动紧密把握教师节和研究生新生入学等节点,将导学活动延伸到课堂和实验室之外,将师生交流会与草坪音乐节结合,为师生交流创造了轻松愉悦的氛围环境,让导师和学生的心灵贴近情感共鸣。华东理工大学2023年开展了导学羽毛球比赛、师生组消防演练,在激烈的比赛中拉进师生关系。

4.3. 加强学校保护,维护学生合法权益

学校学院成立专门导师管委会,明确导师不得利用职权为自己谋私利,包括不得布置与完成学位论文无关的任务。当学生质疑导师布置给自己的任务属于导师的私活,而与完成学位论文无关时,有权向导师管委会进行举报、投诉,导师管委会要受理学生的举报、投诉,并进行独立的调查,根据调查结果作出处理。对于学校、导师的不合理处理,学生有权申诉,对于这些申诉学校也需认真对待。

5. 结语

研究生教育是我国教育体系的顶端,是高层次专门人才培养的主要途径,也是国家人才发展的重要支柱。在研究生教育中,导师是研究生培养的第一责任人,既要指导研究生的学术发展和科研工作,也要积极关注研究生的个人成长和思想动态。构建良好的导学关系,既符合新时代国家对高校研究生培养的期许,也符合广大人民对高等教育的追求与愿望。

参考文献

- [1] 赵婀娜, 吴丹. 我国已累计培养 1100 多万名研究生[N]. 人民日报, 2024-01-04(010).
- [2] 中华人民共和国教育部. 教育统计数据[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_560/2020/, 2024-03-15.
- [3] 周文辉, 周玉清, 赵清华. 导师论导: 研究生导师论研究生指导[M]. 北京: 北京理工大学出版社, 2008.
- [4] 关晶. 西方学徒制的历史演变及思考[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2010, 28(1): 81-90.
- [5] 张永福. 战略协作伙伴: 导师与研究生关系的重构[J]. 科学咨询(科技·管理), 2023(1): 70-72.
- [6] 项飏. 全球“猎身”[M]. 北京: 北京大学出版社, 2012.
- [7] 陈恒敏. “老师”抑或“老板”: 论导师、研究生关系的经济性[J]. 学位与研究生教育, 2018(4): 73-77.
- [8] 李志军, 孙世坤, 胡笑涛. 科研试验平台反哺教学的实践与探索[J]. 黑龙江教育(高教研究与评估), 2024(3): 26-28.
- [9] 罗逸浩, 黄艳苹, 苏斌原. 高校研究生抑郁、焦虑、孤独感和自杀意念的关系[J]. 中国健康心理学杂志, 2021, 29(9): 1412-1415.
- [10] 秦鹏, 田文婷, 淳珣, 等. 高校研究生导学关系的现状、影响因素及对策——基于某重点大学的问卷调查结果分析[J]. 中国成人教育, 2022(17): 40-44.
- [11] 王娇. 谈如何倡导尊师重道构建和谐高校导学关系[J]. 才智, 2017(27): 59.
- [12] 邓经超. 导学关系异化的法律风险及其司法应对[J]. 高教探索, 2023(4): 68-75.