

# 研究生导学矛盾，怎么解？

北京邮电大学15名研究生举报导师郑某的消息近来成为网络热点。

近年来，研究生与导师之间的矛盾每次一出现都会引发公众的关注。虽然大多数研究生导师都是为人师表、尽职尽责，但确实不乏一些把学生当“工具人”的导师，比如，让研究生替自己做一些和学术研究无关的杂事。

其实，好的导师和好的学生本应是互相成就的关系，就当下而言，任何人都不具备对知识的垄断能力，时代在变的时候，研究生和导师之间的关系不可能还停留在过去“学徒制”的时代。

研究生和导师之间为何矛盾频频？师与生之间的界限究竟在哪里？是否可能通过制度层面的规范，助力构建良好的导学关系？本期，我们邀请部分学者谈谈他们的见解和建议。

——编者



## 为什么有的导师“不完美”？

■马臻

“北邮15名研究生23页PDF举报遭导师压榨！”4月10日中午，当一则微信推文的标题映入眼帘，我的第一反应是“又曝出一起”。相关话题迅速发酵，涉事高校“快刀斩乱麻”地作出处理。

其实，研究生导学矛盾是个常见问题，教育界剖析其深层次原因，并出实招解决问题，而不能“头痛医头，脚痛医脚”。

### 导学关系日益复杂，深层次原因是什么？

当下，导学矛盾普遍存在，有一些深层次背景原因。一方面导师在科研、评职称、包括获得“学术帽子”方面的压力越来越大；另一方面，研究生入学、找工作的需求愈发强烈，他们做科研、发论文、毕业的难度也很大。

我于1998年—2001年在复旦大学化学系跟高滋教授读硕士，当时，课题组导学关系简单。首先，研究生只管做科研，根本不需要外出实习，也没有很多课外活动。其次，系里的导师数量少，师生年龄差距大，学生对导师非常敬畏。再次，当时的导师不像现在这样忙于各种事务，因而能把精力集中于指导研究生。总之，当时的学生纯粹，导师也纯粹。

而现在，导学关系变得复杂，矛盾也在积累。首先，导师的压力非常大。他们不但要授课，还需要申请科研项目、发表论文、评职称，甚至还要面对“非升即走”的考核。其次，在学术界生存和发展，导师只能把研究生绑在自己的“战车”上，使劲地催促研究生做科研、发论文。

而研究生（特别是硕士生）面临着就业、职业发展的压力。别看很多学生在考研面试时信誓旦旦说自己喜欢做科研，但进校后，就会面临各种信息和选择。比如是否要考证？是否要外出实习？到了高年级，研究生还需要很多时间找工作，甚至会在找到一份工作

后，继续找更多的工作。

如果研究生遇到愿意为学生考虑的导师，那么他们在某种程度上是“幸运”的——导师允许学生做“短平快”的课题，允许把科研论文发在审稿宽松的期刊，允许外出实习。这么做了以后，虽然导学矛盾不大容易爆发，但导师会被同事、领导质疑“放水”。

但在很多情况下，研究生的诉求并不能得到满足。现在，硕士生9月进校，至少需要花一个学期时间上课，到第三年的3月提交学位论文——时间这么紧，很难既把科研做好、把论文发出来，还有大把时间实习。

更何况，有些导师提出远远高出申请学位标准的要求。比如，院系规定硕士生需要在普通的学术期刊发表一篇论文，而导师要求自己的硕士生必须在高档次学术期刊发表一篇论文，甚至在学生发表一篇论文之后，还要求发表第二篇、第三篇。于是，矛盾就激化了。

### 导师和学生，都缺乏导学关系的培训

导学矛盾的频繁出现，还在于针对导学双方培训的缺失。

目前，国内的研究生教育实行“导师负责制”。研究生进校后，就被分到课题组，由导师来进行全程的培养。但每个课题组的要求、风格都是不一样的，有的导师让研究生集中精力做科研，而有的导师让研究生做杂事，并动辄打压学生。近年来，有些刚进校的青年教师被直接认定为研究生导师，他们缺乏丰富的指导经验。

有不少高校确实要求新上岗导师参加导师培训，但培训的内容五花八门。在会上，有的资深教授回顾自己建设学科点的经历，有的培训师介绍如何使自己的身心放松，还有的研究生院工作人员介绍学校研究生管理的基本情况。老教师往往会通过讲故事来分享自己的带教经验，但很少上升到理论的高度，即很少介绍如何运用路径-目标理论、情境领

导理论等组织行为学的知识来带教研究生。

不但有些培训内容针对性不强，而且很难说这些培训内容能够影响到导师的指导风格。有可能在听讲时导师觉得很受启发，但出了会议室，还是我行我素。更不排除有的导师“被逼无奈”参加培训，在会议厅门口签到后，见机离去。

另一方面，高校很少对研究生开展关于读研、导学关系的系统培训。高校相对注重传授专业知识，至于如何读研、如何与导师沟通之类的话题往往被认为“不上台面”，不被列入集体培训的范围。

但事实上，很多导学矛盾源于师生认知的差异。比如，一位研究生希望在读研期间能够出国交流半年一年，但导师坚决反对。很少有人会像兄长那样把种种事情“掰开来”，给研究生们说清楚利害关系，种种关于读研的奥秘也并非教科书和课堂所能覆盖，这就给导学矛盾埋下伏笔。

此外，沟通能力缺失，也是导学矛盾产生的原因之一。比如，很多研究生不提前写学位论文，也不和导师商量好，而是到了截止日期前几天才把学位论文交给导师审核，并说自己已经找到了工作。还有些研究生会顶撞导师。其实，这类沟通技能培训很重要，但很少被列入研究生的“必修课”。

由于缺乏培训，研究生往往不知道如果自己和导师之间出现了问题，应该向谁去说。而贸然“挣脱”课题组，可能带来毁灭性的打击——不但别的课题组可能不收，而且即便换组成功，在以前课题组的研究成果都不能用于毕业，只得重新开始。这就使得研究生更加苦恼。

### 用更平等更细致的讨论，“澄清谬误，明辨是非”

改善导学关系、推进研究生培养，亟需营造健康的舆论环境，更期待“澄清谬误，明辨是非”的机制和“公共导师”的指导。此次北邮事件在网上被曝光后，很多高

校也许觉得和自己没有关系，因此无动于衷，不会举一反三地开展亡羊补牢的行动，更不会在网上吱声。

在教育界，我们还缺乏对“可以还是不可以”的细致讨论，有的只是对导师职责的笼统介绍。举个例子：导师在出差途中，让学生到实验楼门口拿个快递，行不行？再比如，现在强调服务社会、产学研合作，导师从企业拉来横向课题，让研究生来做，但得到的项目成果无法写入学位论文，导师的做法对不对？

这样存在认知分歧的“点”还有很多。比如，研究生是不是只需要发表一篇论文，就达到毕业要求，还是学位论文要有系统性、导师同意，才能送审？研究生教育究竟应该以学生为中心、满足学生的需求，还是以导师为中心？在自媒体和网络论坛，有很多研究生对导师的吐槽以及研究生的困惑。但很少有导师愿意在网上“澄清谬误，明辨是非”。

所以，在我看来，不妨通过召开座谈会、讲座或者通过报刊、网络等平台，构建研究生和导师对话、交流的平台，并加强“导师怎么教”“学生怎么学”以及人际沟通、心理疏导等方面的培训。研究生教育不仅仅是导师、学生个体的事，还是教育界的事、国家的事、全社会的事。如果对相关问题不讨论、不交流，只是停留在出事之后“救火”，没遇上事的高校暗自庆幸，那么以后还会遇到大大小小的事情。

现在大家常常说外卖骑手、互联网大厂打工者被困在“系统”里。我看到的是，导师和研究生也被困在了“系统”里。导师困在了由科研项目、科研、论文、研究生、升职等要素组成的系统里，研究生困在了由科研、论文、导师、实习、找工作等要素组成的系统里。如果双方都能守规矩、做好各自的事情，那么，这两个系统以及它们组成的课题组系统会更加顺畅地运行。但问题在于，没有理想化的系统。面对不完善的导师、不完善的研究生，以及不完美的培养、培训和交流机制，教育界真的可以行动起来。

（作者为复旦大学环境科学与工程系教授）

■韩海波

加强基础研究，是实现高水平科技自立自强的迫切要求，是建设世界科技强国的必由之路。要稳步增加基础研究财政投入，通过税收优惠等多种方式激励企业加大投入，鼓励社会力量设立科学基金、科学捐赠等多元投入，提升国家自然科学基金及其联合基金资助效能，建立完善竞争性支持和稳定支持相结合的基础研究投入机制。

加快探索基础研究多元投入的路径，在笔者看来，可以抓住以下几个维度集中发力。

### 全方位支持，政企加大科创投入

近年来，我国全社会研发经费从2012年的1万亿元增加到2022年的3.08万亿元，研发投入强度从1.91%提升到2.54%；基础研究投入占全社会研发经费比重由2012年的4.8%提升至2022年的6.57%。其中，中央财政2022年基础研究经费支出为2023.5亿元，比上年增长11.4%，明显超过GDP增速。

地方基础研究意愿也明显增强，如北京、上海、广东和浙江分别提出了“十四五”期间要达到17%、12%、10%和8%的目标，呈现出中央和地方协同、合力支持基础研究的局面。

同时，企业投入和参与科技创新的积极性也不断激发，“十四五”期间中国企业研发经费总额占中国研发经费总额的四分之一，企业呈现科技创新主体的角色。

此外，基金委、教育部等相关部门和地方政府以及行业企业，也积极探索联合基金、“揭榜挂帅”等新型组织模式。

### 优化支持结构，探索企业投入基础研究的政策供给

对照国家实现高水平科技自立自强的迫切要求和建设世界科技强国的目标，我国的基础研究投入，无论从规模还是结构上，都有较大的提升空间。经合组织数据显示，近年来美国、日本、英国和法国基础研究支出占研发经费支出比例稳定在15%、13%、18%和22%左右，在基础科研、应用研究、试验开发等板块分布相对均匀。其中，企业基础研究支出占研发支出比例近年来稳定在6%以上。

可见，基础研究支持结构总体呈现多元化特点，在国家财政支持、区域地方政府基础研究投入的基础上，企业、社会组织、校友、私人、基金等社会化支持模式占有非常重要的比例和规模。我国研发资金主要集中在实验开发的后端部分，基础研究、科技设施投资比例相对较低。

就基础研究来源主体结构而言，我国基础研究经费来自中央财政比例与美国基本持平，地方财政用于基础研究的比例大约是美国的十分之一，企业研发投入基础研究比例不足美国十分之一、社会捐赠资金支持基础研究比例不到美国百分之一。

当下，我国正处于科技创新高质量发展的关键阶段，要聚焦优势实现关键核心技术突破和高水平原创基础策源，建立基础研究经费的多元化投入新赛道，积极发挥新型举国体制优势，强化基础科研多元支持。要推动中央和地方政府财政的基础研究联动机制。比如，可推动设立长三角基础研究联合研究基金或行动计划，引导各类学术力量聚焦区域创新及人才高地建设，开展引领性跨学科交叉原创科研。

要支持地方政府根据区域创新发展与新产业布局方向需求，大胆探索激发企业投入基础研究的政策供给，在现有企业基础研究税费加计扣除、创新券等基础上，探索税收抵免、向后递延抵扣、购买成果服务等政策试点。

在创新组织模式方面，要强化“企业出题”、“政府张榜”、“揭榜挂帅”、科技悬赏等组织模式，鼓励科技创新领军企业和行业组织设立基础探索基金、创新联合基金、基础科研成果转化基金、基础科研成果与人才奖励计划等，不断拓展企业参与和投入基础研究的广度、深度和力度。

### 完善科技激励体系，夯实基础研究人才沃土

在法律法规和政策上，就高校、科研院所等接受社会捐赠支持基础研究的顶层设计与配套措施方面，可围绕基础研究接受基金捐赠渠道、捐赠流程与财务规范、资金使用监管等方面有待进一步完善。

此外，社会力量设立基础科研捐赠的免税等激励体系制度还需进一步研究，非营利组织捐赠对基础研究投入的贡献度和参与度还需要进一步拓展。

放眼全球，世界各类科技基金或奖项主要来自政府三方力量独立或合作资助。大部分奖金来自于学会、协会与基金会，其中，个人捐赠及遗产占到了基金类奖项60%以上，大型企业及企业家近年来捐赠国家自然科学基金明显。如成立于1953年的美国霍华德·休斯研究计划，作为私人资金资助生物和医学研究的组织，提出“选人而不是项目”的理念，致力于发掘具有在未来做出原创性和创造性贡献巨大潜力的中青年科学家。每人在可续签的七年内获得约900万美元的支持，鼓励支持其从事学术前沿有高风险、高影响力、原创性重大问题，七年后通过科学审查者将获得二轮聘期，不通过也能得到两年的解聘缓冲期。2000年以来，该资助体系科学家中已有20余人获得了诺贝尔奖，其创造力和成就已获得各界的广泛认可。

营造良好创新生态，高校应进一步夯实基础研究与基础人才沃土，形成基础研究多元支持结构。支持社会以捐赠、设立科学基金、科学奖励等方式加强基础研究。高校还可以通过鼓励优势学术单位、社会组织发起设立区域或国际性科技奖，提升奖励“稀缺性”和识别优先权作用，支持“社会出资、同行评选”，引入第三方运营，确保资金管理的独立性和长效机制。

（作者单位：上海交通大学）  
本版图片：视觉中国

# 建立经费多元投入机制，为勇闯『无人区』的基础研究护航

## 走出研究生培养的“窄门”

■张生

近日，因为北邮多名研究生联名举报导师让其从事非学生“本分”的工作，如让学生为导师的孩子做作业、搬家等，让研究生培养中的导师和研究生关系问题再次引发公众的关注与讨论。

研究生和导师之间，之所以会出现上述这种因为“越界”而产生的问题，在我看来，既受中国传统师生关系的影响，也有现在的研究生培养制度的原因。

### 导师对研究生培养的“无限责任”伴生出“无限权力”

从理论上来说，研究生和导师的关系应该仅限制在学习范围之内，但是因为中国传统文化对师生关系认识，如所谓的“师徒如父子”等，再加上研究生和导师接触较多，使得师生很容易形成一种较为亲密的关系，导师和学生在不知不觉中“双向奔赴”，彼此都会超过既定的学习领域，进入到各自的“生活世界”之中，而各种本不该产生的矛盾往往也因此而起。其实，这些年来，在研究生群体中勃兴的“师门文化”，也与此有关。

其次，就要谈谈现在的研究生培养制度，客观上也将导师和学生“绑”得更紧了。

现在，研究生导师的招生资格与其科研成果及经费配置密切相关，研究生进校后，就需要按照研究生院的规定，立刻确定导师；之后，该导师必须全程负责学生的培养，这实际上也使得导师对研究目的，因此不仅缺乏基本的学术热情，很多研究生到了博士阶段也依然缺乏学术研究和写作基本能力，导致科研和

在研究生的培养制度上做出改变，不妨变“一对一”的师生关系为专业导师组的指导。学生入学后，可先由导师组联合培养，待学生完成相关课程学习、确定毕业论文方向后，再选择相关方向的导师共同指导。这样，对研究生的培养就更有针对性，也可以免除师生之间“一对一”的人际关系所导致的非学术性因素的产生。

唯导师命是从，甚至承担起导师“吩咐”的一些和学术无关的琐事。

### 用“学硕”标准来要求“专硕”，易激化导学矛盾

这些年来，随着研究生大规模扩招，研究生教育已经在某种程度上成为“素质教育”或者说是“大学后教育”，绝大部分研究生也是将读研当作其就业求职的缓冲期，所以，学生入学后，往往会花更多精力参加实习、或者为考公考编做准备，有的学生也热衷于四处奔走，从事各种社会活动，以积累自己的生活“经验值”。其实，只要学生有明确的职业规划，这些举措也无可厚非，但问题恰恰在于，教育管理部门对研究生的考评要求依然是多年前所制定的培养学术型研究生的标准，这就使得大部分研究生多少有点不称心。

目前的研究生群体中，专业硕士占了相当比重，他们考研究生的目的，本来就不是以从事学术研究为目的，因此不仅缺乏基本的学术热情，很多研究生到了博士阶段也依然缺乏学术研究和写作基本能力，导致科研和

论文无法如期完成，只能像哈姆雷特一样无限延宕。

但是，按照现在的规定，导师作为研究生培养的第一责任人，对学生的论文完成及顺利毕业又负有“无限责任”，如果学生延期毕业或论文不能达到要求，导师还得承担连带责任，受到“牵连”，这些形势其实也让很多导师苦不堪言，一方面，导师不得不为学生的论文发表到处“托关系”；另一方面，导师也为学生论文中犯下非常基础的错误甚至出现的错字错句“痛不欲生”。有的导师“恨铁不成钢”，有时难免控制不住自己的情绪，“以霹雳手段行菩萨心肠”，这也可能进一步引发导师和学生间的矛盾。

### 以导师组制替代“一对一”，或成解决方案

那么，如何解决这样的研究生培养中出现的困境？

首先，必须改变目前的研究生培养制度的导师和学生之间“一对一”的隶属关系。因为中国的“师门文化”很容易带有排外性质，其本质上是一扇知识的“窄门”，在很多

时候局限了学生的求知以及人格的健康发展，使得学生和导师很难保持平等的关系。如果想让研究生真的有所作为，无论导师还是学生，尤其是学生，都应该努力走出这扇“窄门”，就像杜甫说的那样，“转益多师是汝师”，这样才能有所作为。

其次，要在研究生的培养制度上做出改变，不妨变“一对一”的师生关系为专业导师组的指导。学生入学后，可先由导师组联合培养，待学生完成相关课程学习、确定毕业论文方向后，再选择相关方向的导师共同指导。这样，对研究生的培养就更有针对性，也可以免除师生之间“一对一”的人际关系所导致的非学术性因素的产生。

再次，建议借鉴国外研究生培养的经验，对研究生培养计划和目标作出制度层面的优化，加强分类管理。因为，绝大部分研究生将来并不会，也不可能以学术为业，所以有必要加大调整力度，硕士应以就业为导向的专业硕士为主，硕士阶段的教育应该以应用能力的提高为目标，可以不必过分强调论文发表，以尽快改变现在“万般皆下品，唯有论文高”的一刀切的局面，改变一切研究生都以写论文为唯一标准的考评模式，从而真实地培养研究生的实践能力。

现在，很多学校依然在研究生答辩及获取学位过程中人为设置论文发表要求，导致大量研究生和导师为之“分心”，不少学生不能按时答辩及毕业，已经到了“发论文为患”的局面，这样的问题必须引起重视。

或许只有这样，我们才能真正走出研究生培养的“窄门”，导师和研究生之间的关系也会更加和谐、纯粹。

（作者为同济大学人文学院教授）