

doi: 10.11835/j.issn.1005-2909.2019.06.020

欢迎按以下格式引用:倪国栋,王文顺,陈平,等.研究生导师立德树人职责落实现状与对策研究——以中国矿业大学为例[J].高等建筑教育,2019,28(6):139-147.

# 研究生导师立德树人职责 落实现状与对策研究 ——以中国矿业大学为例

倪国栋<sup>a</sup>,王文顺<sup>a</sup>,陈平<sup>b</sup>,高富宁<sup>a</sup>,吕向前<sup>c</sup>,王莉<sup>a</sup>

(中国矿业大学 a.力学与土木工程学院;b.教务部;c.研究生院,江苏 徐州 221116)

**摘要:**在分析研究生导师立德树人职责概念和内涵的基础上,构建了研究生导师立德树人职责的七维度测量量表,编制调研问卷,以中国矿业大学各类在读研究生为调研对象发放并收集调研问卷,利用SPSS和AMOS软件对数据进行统计分析,检验了测量量表的信度与效度,并从不同角度统计分析了研究生导师立德树人职责的落实情况。结果表明,中国矿业大学研究生导师的立德树人职责落实情况总体较好,但在提升研究生思想政治素质、增强研究生社会责任感、注重对研究生人文关怀等方面有待进一步加强,最后提出了强化研究生导师立德树人职责的相关对策。

**关键词:**立德树人职责;研究生导师;落实现状;对策

**中图分类号:**G642

**文献标志码:**A

**文章编号:**1005-2909(2019)06-0139-09

研究生导师制最早产生于英国牛津大学和剑桥大学,后被各国广泛采用,我国现行的研究生教育也是采用了这一基本制度。研究生导师制是指由导师对研究生的学习、科研、品德及生活等各方面进行个别指导并全面负责的教学管理制度<sup>[1]</sup>。中国在1953年颁布了《高等学校培养研究生暂行办法》,开始施行研究生导师制。后来由于单一导师培养模式存在一定弊端,1986年原国家教委发布了《关于改进和加强研究生工作的通知》([1986]教研字030号),提出要改变现有单一导师培养模式的不足,实行双导师制。在学习和借鉴国外经验的基础上,逐步形成了较为成熟的双导师制和导师小组共同指导的培养模式,尤其是对于专业学位研究生要求必须配备企业导师,与校内导师进行联合培养。《教育部关于进一步加强和改进研究生思想政治教育的若干意见》(教思政[2010]11

修回日期:2019-03-14

**基金项目:**江苏省研究生教育教学改革重点课题(JGZZ18\_049);全国工程管理专业学位研究生教育自选课题(2016-ZX-006);中国矿业大学研究生教育教学改革研究与实践项目(YJSJG-2018-012)

**作者简介:**倪国栋(1980—),男,中国矿业大学力学与土木工程学院副教授,博士,主要从事工程管理、研究生培养与管理研究,(E-mail) niguodong\_cumt@126.com。

号)明确了教书和育人是导师的两大基本职责,导师是研究生思想政治教育的首要责任人。《关于深化研究生教育改革的意见》(教研〔2013〕1号)中进一步强调:“导师是研究生培养的第一责任人,负有对研究生进行学科前沿引导、科研方法指导和学术规范教导的责任”,同时应发挥“对研究生思想品德、科学伦理的示范和教育作用”。习近平总书记在2016年召开的全国高校思想政治工作会议上强调,高校立身之本在于立德树人,只有培养出一流人才的高校,才能够成为世界一流大学。党的十九大报告也提出,要全面贯彻党的教育方针,落实立德树人根本任务,发展素质教育,推进教育公平,培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人。2018年1月17日教育部发布了《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),要求各省级教育主管部门和研究生培养单位,根据该文件制定相关实施细则。

尽管当前全社会都在倡导师德师风建设,但仍旧存在不少问题。2017年一项基于12所高校1496名师生的问卷调查结果显示,研究生导师师德建设在组织领导、制度建设、导师主体、文化建设、激励机制等方面还存在一定的问题<sup>[2]</sup>。研究生导师德育自觉尚存在着理性认知不足、情感认同不够和行为方式偏差等诸多问题,影响和制约着研究生德育的实效<sup>[3]</sup>。2014年一项来自西北师范大学、兰州交通大学、甘肃政法学院、甘肃农业大学和兰州大学五所高校的调查研究表明,研究生对导师人品的满意度最高,其次分别为治学态度、学术水平、科研能力、负责程度和指导能力,而对导师“关心学生”满意度最低,这也反映出导师普遍对研究生学业以外的关心还较为欠缺<sup>[4]</sup>。因此,对于研究生培养单位来讲,全面了解掌握本单位研究生导师立德树人职责的落实状况,及时完善薄弱环节,对于提升研究生培养质量,遏制各类研究生极端行为的发生有着积极的促进作用。

## 一、研究生导师立德树人的概念和内涵

### (一) 研究生导师立德树人的概念

立德出自《左传·襄公二十四年》:“大上有立德,其次有立功,其次有立言,虽久不废,此之谓不朽”,意思是指树立德业。树人出自《管子·权修》:“一年之计,莫如树谷;十年之计,莫如树木;终身之计,莫如树人”,意思是指培养人才。因此,树立德业,培养人才是研究生导师应尽的职责。

### (二) 研究生导师立德树人的内涵

对于研究生导师立德树人的职责,简单来讲就是要教研究生做人、做事和做学问,要培养他们的德商、情商和智商,使他们形成正确的世界观、人生观和价值观,使他们拥有卓越的领导力、执行力和协作力<sup>[5]</sup>。但是,要当好研究生导师并不是一件容易的事情,研究生导师需要帮助研究生制定研究和学习计划,指导研究生阅读文献与写作,引导研究生学会与人交流及合作,树立学术规范营造实验室文化,关注研究生的生活和心理健康,并在此基础上构建教学相长、师生共进的融洽互动氛围<sup>[6]</sup>。《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)中指出,研究生导师立德树人职责主要包括:提升研究生思想政治素质、培养研究生学术创新能力、培养研究生实践创新能力、增强研究生社会责任感、指导研究生恪守学术道德规范、优化研究生培养条件和注重对研究生人文关怀七个方面。该文件明确界定了研究生导师立德树人的职责的内容和范围,为研究生导师立德树人的职责的落实、考核与改进奠定了基础。

## 二、研究生导师立德树人履职情况的测量方法

### (一) 研究生导师立德树人职责的测量量表开发

在借鉴现有研究成果的基础上,根据《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)相关精神,从提升研究生思想政治素质、培养研究生学术创新能力、培养研究生实践创新能力、增强研究生社会责任感、指导研究生恪守学术道德规范、优化研究生培养条件和注重对研究生人文关怀等七个维度开发研究生导师立德树人职责的测量量表,共计42个题项。其中,提升研究生思想政治素质维度的题项修改自沈壮海和王迎迎(2016)<sup>[7]</sup>的成果;培养研究生学术创新能力维度的题项参考了吴照云(2007)<sup>[8]</sup>和田也壮等(2016)<sup>[9]</sup>的成果;培养研究生实践创新能力维度的题项修改自周玲(2014)<sup>[10]</sup>的成果;增强研究生社会责任感维度的题项借鉴了刘宇(2014)<sup>[11]</sup>和潘琪等(2014)<sup>[12]</sup>的成果;指导研究生恪守学术道德规范维度的题项改编自郭玲玲等(2015)<sup>[13]</sup>和顾越桦(2013)<sup>[14]</sup>的成果;优化研究生培养条件维度的题项借鉴了王晓漫和黄辉(2006)<sup>[15]</sup>以及施亚玲等(2013)<sup>[16]</sup>的成果;注重对研究生人文关怀维度的题项修改自夏桂松(2015)<sup>[17]</sup>和施亚玲等(2013)<sup>[16]</sup>的成果。

### (二) 调研问卷编制与数据收集

根据所开发的研究生导师立德树人职责测量量表编制了调查问卷,以中国矿业大学在读研究生为调研对象,涉及博士研究生、学术型研究生、全日制专业学位研究生和非全日制专业学位研究生,采用李克特5点评分法进行打分,并通过问卷星收集数据。调研过程采用“研究生院→学院→导师→研究生”四级发放方式,确保将问卷链接发放到各个学院的各个专业,最终由研究生随机填写。调研时间为2018年11月,共收回问卷834份,剔除满分问卷和答题时间过短的问卷,最后得到有效问卷共计632份,问卷有效率为75.78%。

### (三) 调研样本特征

在受访者中,男性和女性研究生的占比分别为62%和38%;博士、学硕、全日制专硕和非全日制专硕研究生占比分别为17.2%、54.4%、26.1%和2.2%;就读硕士(或博士)年数为1年、2年、3年、4年和5年及以上占比分别为:17.1%、23.1%、55.2%、3.0%和1.6%;研究生所在学科领域中哲学、经济学、法学、教育学、文学、理学、工学、管理学和艺术学占比分别为1.0%、3.6%、3.5%、1.3%、1.4%、8.4%、62.9%、15.4%和2.5%;导师为硕导或博导的研究生占比分别为45.9%和54.1%;导师为男性和导师为女性的研究生占比分别为84.2%和15.8%;导师年龄分别为40岁以下、41~50岁和50岁以上的研究生占比分别为45.5%、28.8%和25.6%。从样本特征可以看出,男研究生较女研究生多,学硕和全日制专硕、博士等类型研究生占比依次递减且层次分明,工学、管理学和理学等学科研究生占比较大,其他学科研究生占比较小且分布较为均衡,这与中国矿业大学以工科为主、以矿业为特色、理工文管等多学科协调发展的学科专业体系,多科性综合型大学的基本格局,以及各类研究生的招生规模等特征相符合,因此,调研样本具有较好的代表性,研究结论具有普适性。

### (四) 效度与信度检验

利用SPSS 21.0和AMOS 23.0软件对调研结果进行效度和信度分析。首先,对测量量表进行KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)样本测度和Bartlett球体检验,测量量表的KMO值为0.987,Bartlett球体检验统计值的显著性概率均小于0.001,累计方差解释率为78.36%,表明适合进行因子分析。采用

验证性因子分析(CFA)检验测量模型的聚合效度和区别效度。聚合效度一般用因子荷载(Factor loading, FL)、组合信度(Composite reliabilities, C.R.)和平均变异萃取量(Average variance extracted, AVE)来检验。此外,用Cronbach's  $\alpha$  系数检验测量量表的信度,0.7以上说明量表信度良好。通过进行CFA和信度分析,删除SXZZ1、SXZZ4、SJCX3、SHZR1、SHZR2、XSDD3、PYTJ5、RWGH2、RWGH4题项后,最终求得的FL、C.R.、AVE和Cronbach's  $\alpha$  值如表1所示,可以看出各题项的FL值均大于0.6,各维度量表的C.R.值均大于0.8,各量表的AVE值均大于0.7,所有量表的Cronbach's  $\alpha$  系数均大于0.9。计算结果表明:测量量表的聚合效度和信度良好。

表1 聚合效度和信度检验结果(N=632)

量表	题项	FL	C.R.	AVE	Cronbach's $\alpha$
SXZZ	SXZZ2	0.906	0.943	0.805	0.942
	SXZZ3	0.833			
	SXZZ5	0.908			
	SXZZ6	0.938			
XSCX	XSCX1	0.769	0.951	0.763	0.950
	XSCX2	0.887			
	XSCX3	0.922			
	XSCX4	0.874			
	XSCX5	0.895			
	XSCX6	0.886			
SJCX	SJCX1	0.873	0.939	0.754	0.938
	SJCX2	0.841			
	SJCX4	0.918			
	SJCX5	0.880			
	SJCX6	0.826			
SHZR	SHZR3	0.866	0.953	0.835	0.950
	SHZR4	0.902			
	SHZR5	0.943			
	SHZR6	0.923			
XSDD	XSDD1	0.910	0.965	0.847	0.965
	XSDD2	0.927			
	XSDD4	0.944			
	XSDD5	0.916			
	XSDD6	0.904			
	PYTJ	PYTJ1			
PYTJ2		0.874			
PYTJ3		0.924			
PYTJ4		0.856			
PYTJ6		0.913			
RWGH	RWGH1	0.904	0.949	0.822	0.948
	RWGH3	0.913			
	RWGH5	0.907			
	RWGH6	0.902			

注: SXZZ表示提升研究生思想政治素质; XSCX表示培养研究生学术创新能力; SJCX表示培养研究生实践创新能力; SHZR表示增强研究生社会责任感; XSDD表示指导研究生恪守学术道德规范; PYTJ表示优化研究生培养条件; RWGH表示注重对研究生人文关怀

检验区别效度一般采用每个潜变量的 AVE 值的平方根大于该变量与其他变量的相关系数来进行判断。根据调研数据求得的均值、标准差和相关系数如表 2 所示,其中位于对角线的斜体字为各变量 AVE 值的平方根。可以看出,测量变量的 AVE 值的平方根基本都大于该变量与其他变量的相关系数,表明测量量表的区别效度良好。此外,所有变量之间均显著正相关,表明变量之间存在着密切的正相关关系。

表 2 描述性统计分析和相关分析(N=632)

变量	均值	S.D.	SXZZ	XSCX	SJCX	SHZR	XSDD	PYTJ	RWGH
SXZZ	3.86	1.03	0.897						
XSCX	4.15	0.94	0.759**	0.873					
SJCX	4.12	0.92	0.774**	0.918**	0.868				
SHZR	3.91	0.99	0.808**	0.794**	0.813**	0.914			
XSDD	4.27	0.92	0.772**	0.842**	0.850**	0.834**	0.920		
PYTJ	4.15	0.94	0.750**	0.863**	0.879**	0.831**	0.885**	0.892	
RWGH	3.95	1.04	0.772**	0.814**	0.838**	0.869**	0.835**	0.882**	0.907

注:\*表示  $p < 0.05$ , \*\*表示  $p < 0.01$ , 双侧检验

求得的绝对拟合指数、增量拟合指数和简约拟合指数分别为  $\chi^2/df = 3.136$ ,  $RMR = 0.024$ ,  $RMSEA = 0.058$ ,  $NFI = 0.948$ ,  $GFI = 0.869$ ,  $TLI = 0.959$ ,  $IFI = 0.964$ ,  $CFI = 0.964$ ,  $PGFI = 0.734$ ,  $PNFI = 0.851$ ,  $PCFI = 0.865$ , 均满足相关评价标准,表明测量量表与调研数据的整体拟合度良好。

### 三、中国矿业大学研究生导师立德树人职责的落实现状分析

#### (一) 研究生导师立德树人职责落实的总体状况

根据调研数据求得的中国矿业大学研究生导师立德树人职责的均值为 4.06(按百分制计分为 81.2),提升研究生思想政治素质、培养研究生学术创新能力、培养研究生实践创新能力、增强研究生社会责任感、指导研究生恪守学术道德规范、优化研究生培养条件和注重对研究生人文关怀等七个维度的均值和标准差分别为  $3.86 \pm 1.03$ 、 $4.15 \pm 0.94$ 、 $4.12 \pm 0.92$ 、 $3.91 \pm 0.99$ 、 $4.27 \pm 0.92$ 、 $4.15 \pm 0.94$  和  $3.95 \pm 1.04$ ,各维度的均值分布如图 1 所示。可以看出,中国矿业大学广大研究生导师立德树人职责落实情况良好,尤其是在指导研究生恪守学术道德规范、培养研究生学术创新能力、优化研究生培养条件和培养研究生实践创新能力等方面表现较为突出,但在提升研究生思想政治素质、增强研究生社会责任感和注重对研究生人文关怀等方面尚有提升空间,尤其是在提升研究生思想政治素质方面,需要导师更加重视。

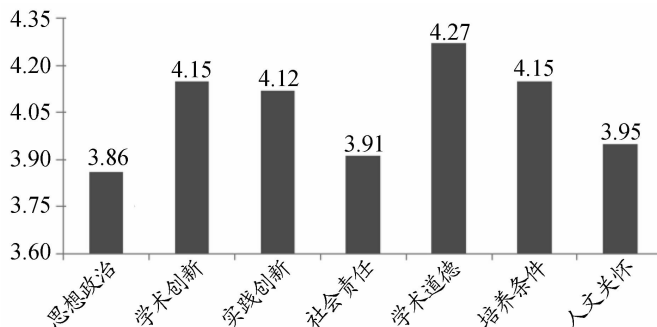


图 1 立德树人职责各维度均值分布图

## (二) 研究生导师立德树人职责落实情况比较分析

### 1. 不同性别研究生的评价结果

男研究生和女研究生对导师立德树人职责落实情况评价结果的均值和标准差分别为  $3.95 \pm 0.95$  和  $4.23 \pm 0.76$ , 经独立样本  $t$  检验,  $t = -4.017$ ,  $P = 0.000 < 0.05$ , 表明不同性别的研究生对导师立德树人职责落实情况的评价有显著性差异。可以看出, 女研究生对导师的立德树人职责落实情况相对更加满意, 这与中国矿业大学女研究生相对偏少, 能够得到导师更多的关注与帮助有关。为此, 建议导师应对男研究生投入更多的关注。

### 2. 不同类型研究生的评价结果

博士研究生、学术型研究生、全日制专业学位研究生和非全日制专业学位研究生对导师立德树人职责落实情况评价结果的均值和标准差分别为  $3.94 \pm 0.98$ 、 $4.02 \pm 0.90$ 、 $4.19 \pm 0.82$  和  $4.50 \pm 0.53$ , 经单因素方差分析,  $F = 3.32$ ,  $P = 0.02 < 0.05$ , 表明不同类型研究生对导师职责落实情况的评价存在显著性差异。可以看出, 博士研究生和学术型研究生对导师立德树人职责落实情况评价得分较低, 反映出他们对学业成就和导师角色的期望值相对较高, 导师应给予他们更多的指导和帮助。

### 3. 不同年级研究生的评价结果

就读年数分别为 1、2、3、4 和 5 年及以上的研究生对导师立德树人职责落实情况评价结果的均值和标准差分别为  $4.24 \pm 0.73$ 、 $3.97 \pm 0.96$ 、 $4.05 \pm 0.90$ 、 $3.89 \pm 1.04$  和  $3.84 \pm 0.95$ , 经单因素方差分析,  $F = 1.818$ ,  $P = 0.124 > 0.05$ , 表明不同就读年数的研究生对导师职责落实状况的评价无显著性差异。可以看出, 一年级和三年级研究生对导师立德树人职责落实情况评价得分较高, 这也反映出导师对一年级新生和三年级毕业生的关注更多。

### 4. 不同学科领域研究生的评价结果

哲学、经济学、法学、教育学、文学、理学、工学、管理学和艺术学等学科领域的研究生对导师立德树人职责落实情况评价结果的均值和标准差分别为  $4.53 \pm 0.35$ 、 $4.18 \pm 0.59$ 、 $4.39 \pm 0.80$ 、 $4.45 \pm 0.61$ 、 $4.51 \pm 0.51$ 、 $4.12 \pm 0.93$ 、 $3.96 \pm 0.94$ 、 $4.15 \pm 0.80$  和  $4.49 \pm 0.42$ , 经单因素方差分析,  $F = 2.115$ ,  $P = 0.026 < 0.05$ , 表明不同学科领域的研究生对导师立德树人职责落实情况的评价结果存在显著性差异。可以看出, 哲学、文学、艺术学和教育学等学科领域的研究生对导师立德树人职责落实情况更加满意, 而工学学科领域的研究生对导师立德树人职责落实情况评价得分相对较低。

### 5. 针对不同性别导师的评价结果

女导师和男导师立德树人职责落实情况评价结果的均值和标准差分别为  $4.29 \pm 0.58$  和  $4.02 \pm 0.93$ , 经独立样本  $t$  检验,  $t = -3.823$ ,  $P = 0.026 < 0.05$ , 表明研究生对女导师和男导师立德树人职责落实情况的评价结果存在显著性差异。可以看出, 女导师在立德树人职责落实方面更能得到研究生的认可, 男研究生对男导师和女导师的立德树人职责落实情况评价结果的均值和标准差分别为  $3.93 \pm 0.97$  和  $4.20 \pm 0.53$ , 经独立样本  $t$  检验,  $t = -2.449$ ,  $P = 0.018 < 0.05$ , 表明男研究生对男导师或女导师立德树人职责落实情况的评价结果存在显著性差异, 女导师在立德树人职责落实方面更能得到男研究生的认可; 而女研究生对男导师或女导师的立德树人职责落实情况评价结果的均值和标准差分别为  $4.19 \pm 0.82$  和  $4.32 \pm 0.60$ , 经独立样本  $t$  检验,  $t = -1.378$ ,  $P = 0.170 > 0.05$ , 表明女研究生对男导师或女导师立德树人职责落实情况的评价结果无显著性差异, 同样, 女导师在立德树人职责落实方面也更能得到女研究生的认可。

## 6. 针对不同身份导师的评价结果

硕导和博导立德树人职责落实情况评价结果的均值和标准差分别为  $4.11 \pm 0.83$  和  $4.02 \pm 0.94$ , 经独立样本  $t$  检验,  $t = 1.280$ ,  $P = 0.201 > 0.05$ , 表明研究生对身份为硕导和博导的导师立德树人职责落实情况的评价结果无显著性差异。可以看出, 在立德树人职责落实方面, 硕导比博导获得的认可度稍高。

## 7. 针对不同年龄阶段导师的评价结果

对年龄阶段在 40 岁以下、41~50 岁和 50 岁以上的导师立德树人职责落实情况评价结果的均值和标准差分别为  $4.07 \pm 0.78$ 、 $4.10 \pm 0.96$  和  $4.00 \pm 0.99$ , 经单因素方差分析,  $F = 0.595$ ,  $P = 0.619 > 0.05$ , 表明研究生对不同年龄段的导师立德树人职责落实情况的评价结果无显著性差异。可以看出, 不同年龄阶段的研究生导师在立德树人职责落实方面差别不太明显, 其中年龄在 41~50 岁之间年富力强且经验丰富的研究生导师表现更好。

# 四、强化研究生导师立德树人职责的对策

## (一) 加大研究生导师立德树人职责的宣传力度

学校应进一步加大宣传力度, 让广大研究生导师能够真正理解“提升研究生思想政治素质、培养研究生学术创新能力、培养研究生实践创新能力、增强研究生社会责任感、指导研究生恪守学术道德规范、优化研究生培养条件和注重对研究生人文关怀”等立德树人职责的内涵和要求。同时, 应重视榜样的示范引领作用, 通过加强对立德树人师德模范的宣传来引导广大导师更好地落实立德树人职责。此外, 还可以通过名师讲座、交流研讨等形式来塑造研究生导师树立以人为本的德育理念, 掌握立德树人职责的落实方法与途径, 不断提升其立德树人的责任意识 and 执行能力。

## (二) 完善落实研究生导师立德树人职责相关制度

学校应按照《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)的有关精神, 制定并不断完善本单位落实研究生导师立德树人职责的具体规章制度, 加大研究生导师在定期培训和交流研讨等方面的投入, 重视营造立德树人的校园文化环境, 维护和规范导师在招生、培养、资助、学术评价等环节中的权利, 建立研究生导师师德建设长效机制, 为研究生导师更好地落实立德树人职责提供完善的制度保障。

## (三) 弥补研究生导师立德树人职责的短板

参考和借鉴此次研究生导师立德树人职责落实状况的调研分析结果, 在发扬和保持现有优势的同时, 重点查找短板并加以改善。

(1) 在继续保持指导研究生恪守学术道德规范、培养研究生学术创新能力、优化研究生培养条件和培养研究生实践创新能力等优势的同时, 应进一步强化提升研究生思想政治素质、增强研究生社会责任感和注重对研究生人文关怀等职责方面的落实效果。

(2) 学校男研究生占比较大, 但对导师立德树人职责落实情况的满意度相对偏低, 因此, 广大导师有必要针对男研究生的实际需求投入更多的关心与帮助。

(3) 博士研究生和学术型研究生相对于专业学位研究生而言, 其学业要求相对较高, 毕业难度相对较大, 需要付出更多的努力和汗水, 导师应当更加关心他们的思想状况和学习状态, 及时加以指导和干预。

(4)中国矿业大学工学学科领域的研究生数量最多,但对导师立德树人职责落实情况评价得分相对较低,因此,应引起工学学科领域广大导师的格外重视,可以通过与哲学、文学、艺术学和教育学等学科领域的导师进行交流,提升立德树人职责的落实效果。

(5)男导师在立德树人职责落实方面学生的认可度均相对偏低,因此,男导师应当反思日常指导行为中存在的问题,并积极借鉴女导师的有益做法,不断改善立德树人职责的执行效果。

#### (四)关注并持续提升研究生导师的工作满意度

研究生导师的工作满意度对其研究生指导行为和立德树人职责的落实效果影响较大,因此,学校应通过尊重导师身份、听取导师意见、保障导师待遇、营造学术氛围、改善导师工作环境等途径,不断提升导师的工作满意度,促进其立德树人职责落到实处。

## 五、结语

从提升研究生思想政治素质、培养研究生学术创新能力、培养研究生实践创新能力、增强研究生社会责任感、指导研究生恪守学术道德规范、优化研究生培养条件和注重对研究生人文关怀等七个维度开发的研究生导师立德树人职责测量量表具有良好的信度和效度,可以用来度量研究生导师立德树人职责的落实情况。通过对中国矿业大学研究生导师立德树人职责落实情况进行调研发现,立德树人职责的总体落实情况良好,但在提升研究生思想政治素质、增强研究生社会责任感和注重对研究生人文关怀等职责的执行方面认可度相对偏低,还需要进一步采取措施加以提升。此外,通过进一步多角度分析发现,目前还存在研究生导师立德树人职责落实不均衡等问题,还需要引起研究生管理部门关注和重视。

#### 参考文献:

- [1]金永东,李侠.研究生导师在研究生教育管理中角色转换探索[J].思想教育研究,2010(4):91-94.
- [2]郑爱平,张栋梁.立德树人根本任务指引下研究生导师师德建设研究——基于12所高校1496名师生的调查分析[J].研究生教育研究,2017(4):30-35.
- [3]柳礼泉,王俊玲.立德树人视域下研究生导师德育自觉的提升路径探析[J].思想教育研究,2016(2):108-112.
- [4]常正霞,狄美琳.硕士研究生导师满意度的现状调查及其影响因素[J].学位与研究生教育,2014(3):29-33.
- [5]贾黎明.导师是老师,还是老板?——试论研究生导师的职责[J].学位与研究生教育,2015(10):1-5.
- [6]严纯华.传道授业解惑守正立德垂范——如何当好研究生导师[J].学位与研究生教育,2016(9):1-4.
- [7]沈壮海,王迎迎.2015年度大学生思想政治及其教育状况调查分析[J].中国高等教育,2016(8):5-12.
- [8]吴照云.对研究生学术创新能力培养的几点思考[J].学位与研究生教育,2007(11):19-23.
- [9]田也壮,武姗姗,杨洋.研究生学术创新能力培养问题研究——以管理学科为例[J].黑龙江高教研究,2016,34(5):129-132.
- [10]周玲.对培养研究生实践能力与创新精神的思考[J].长春工业大学学报:高教研究版,2014,35(4):125-126.
- [11]刘宇.增强当代研究生社会责任感的途径[J].辽宁行政学院学报,2014,16(7):77-78.
- [12]潘琪,史冬波,蓝煜昕.研究生社会责任感的内涵及影响因素研究——以清华大学为例[J].研究生教育研究,2015(4):33-39,48.
- [13]郭玲伶,王青,段丽萍.导师视角下的研究生学术道德规范教育现状调查[J].中国高等医学教育,2015(3):113-115.
- [14]顾越桦.研究生学术道德失范的道德心理成因分析和对策研究[J].中国高教研究,2013(6):59-63.
- [15]王晓漫,黄辉.论研究生培养条件评估的指标设置及其权重分配[J].中国高教研究,2006(4):24-27.
- [16]施亚玲,向兴华,李若英.培养质量导向的研究生导师绩效评价体系构建[J].学位与研究生教育,2013(11):55-59.



[17]夏桂松.对工科研究生教育中人文关怀的思考与实践[J].高教学刊,2015(20):3-4.

## Research on current situation and countermeasures about morality-preferred and people-oriented responsibilities of postgraduate tutor: Taking China University of Mining and Technology as an example

NI Guodong<sup>a</sup>, WANG Wenshun<sup>a</sup>, CHEN Ping<sup>b</sup>, GAO Funing<sup>a</sup>, LUV Xiangqian<sup>c</sup>, WANG Li<sup>a</sup>

(*a. School of Mechanics and Civil Engineering; b. Academic Affairs Department;*

*c. Graduate School, China University of Mining and Technology, Xuzhou 221116, Jiangsu, P. R. China)*

**Abstract:** On the basis of analyzing the concept and connotation of postgraduate tutor's morality-preferred and people-oriented responsibilities, a seven-dimensional measurement scale of postgraduate tutor's morality-preferred and people-oriented responsibilities is constructed through literature research and a survey questionnaire is compiled. Questionnaires are distributed and collected for all kinds of graduate students in China University of Mining and Technology, the data are analyzed by SPSS and AMOS software, and the reliability and validity of the measurement scale is tested. From different perspectives, the current situation of implementing postgraduate tutor's morality-preferred and people-oriented responsibilities is analyzed. The results show that the implementation situation of postgraduate tutor's morality-preferred and people-oriented responsibilities in China University of Mining and Technology is generally good, but ideological and political quality, social responsibility and humanistic care about postgraduates need to be further strengthened. Finally, this paper puts forward some countermeasures to strengthen postgraduate tutor's morality-preferred and people-oriented responsibilities.

**Key words:** morality-preferred and people-oriented responsibility; postgraduate tutor; implementing current situation; countermeasure

(责任编辑 梁远华)