

浅谈研究生助研岗的现状与发展对策

张宏

(中国科学院研究生院 人文学院, 北京 100049)

摘要:通过对我国高校设置研究生助研岗现状和存在的问题的分析,文章指出顺利设置助研岗并达到设岗的根本目的,国家层面上需要综合协调科研经费的配置,学校层面需要做好规章制度的保障,指导教师要时刻铭记培养人才的重任,研究生要端正科研态度,理智客观地对待助研工作。

关键词: 研究生助研岗位; 科研经费; 规章制度; 师生关系

中图分类号: G643

文献标识码: A

文章编号: 1009-3370(2010)02-0141-04

最近几年,我国高教系统加快了研究生培养机制改革的步伐。纵观各高校公布的改革方案和举措,几乎都趋向于要求导师设置研究生助研岗位并为研究生提供助研津贴,在实际科研训练中培养研究生的科研创新能力。随着研究生培养机制改革的不断推进,必然导致越来越多的研究生助研岗位的产生,随之也出现了一些新的问题引起了人们的关注与思考。

一、设置研究生助研岗的现状

伴随研究生培养机制改革的进行,许多高校修订或重新制定了“三助”工作的相关规章制度,尤其是对于研究生“助研”的规定。通过考察一些高校出台的研究生培养机制改革方案中关于助研岗位设置的相关规定,可以概括出以下几点:

(1)研究生助研岗位通常由导师来设置,助研岗位津贴全部或部分由导师从课题经费中支付。例如:清华明确提出,助研岗位及津贴由导师设置并埋单^[1]。同济大学要求博士生指导教师应聘用其招收的全日制博士研究生担任助研工作;硕士研究生可担任其导师的助研,也可担任其他导师的助研^[2]。北京大学医学部规定助研岗位津贴全部由导师/教研室/科室支付^[3]。南开大学规定助研津贴主要面向博士研究生,全部由导师课题经费提供^[4]。

(2)助研岗位津贴因研究生培养层次不同有区别,学校通常有最低标准要求。例如:北京大学医学部规定科学学位博士研究生助研岗位津贴标准为第一年不低于400元/月,第二、三年不低于500元/月;科学学位硕士第一年不低于200元/月,第二、三年不低于250元/月^[5]。北京大学要求每个助研岗位的津贴标准为450元/月。^[6]华中科技大学规定导师设

立助研岗位,在保证基本资助额度的基础上导师可根据研究生的学习和科研情况,发放科研补贴,额度上不封顶。^[6]陕西师范大学规定博士研究生助研补贴标准为每人每年不少于4000元,硕士研究生助研标准为每人每年不少于2000元^[7]。

(3)导师为研究生提供助研岗位的能力与招生名额的分配挂钩,没有科研经费的导师招生受到限制。例如:北京大学医学部规定各院(部)制定招生计划时,要考虑研究生导师的科研经费和所能提供助研津贴的情况,若导师科研经费不足或不能足额提供助研津贴,各院(部)学位分会应酌情考虑其招生名额分配。^[2]同济大学规定各院(系)应该规定本院(系)导师聘用研究生助研的比例,对于不能达到学校规定聘用研究生助研比例的导师,经学院申报,研究生院审核,可考虑限制该导师招收研究生名额^[8]。

二、存在的问题

对于高校要求导师设置研究生助研岗位并从科研经费中提供助研津贴的做法,争议颇多。主要存在的问题有:

(1)有关规定给导师带来了压力,不同学科之间的和谐发展遇到了挑战。科研经费的学科差异性很大,理工科类的导师科研项目较多,导师为研究生设置助研岗位的压力不大,而对于人文社科领域,尤其是文史哲类传统学科的导师来说,为研究生提供助研岗位却很困难。经费导向可能会使学校学术生态和学科发展发生改变。因为文、理科纯学术的基础研究很难获得经费支持,而容易获得经费的许多应用性的横向课题,学术含量有限,纵然经费充裕,并不能有效地提高学术水平,培养出高质量的研究生。文科发展的积极性受到挫伤,高校中出现的“助研费风

收稿日期: 2009-04-27

作者简介: 张宏(1977—),女,硕士研究生。E-mail: zhanghong@gucas.ac.cn

波”^[10]和导师“罢招”^[11]等事件表达了部分导师对设置研究生助研岗位做法的强烈反对。

(2)师生关系与经济利益挂钩,今后的发展令人担忧。高校要求导师设置助研岗位并提供助研津贴的做法会使传统的“传道授业解惑”的师生关系与经济利益挂钩,许多人担心师生关系会逐渐向雇佣方向发展,不利于人才的培养。有能力、有途径争取到科研经费,甚至大量科研经费的导师招收很多研究生,学生“做课题”,导师“发工资”,研究生发展成了导师课题的“打工仔”,学生对此强烈不满。2004年初,发生在上海市某所大学的9名博士生集体炒导师鱿鱼事件就是一个典型的事例。事实上,类似的问题社会上已经有很多报道。^{[10][11][12][13]}

三、发展对策的讨论

高校要求导师设置研究生助研岗位就是为了在导师的科研项目中锻炼研究生的科研实践能力,从而提高研究生的培养质量。这是设置研究生助研岗位的根本目的和核心目的。这也是我国推行研究生培养机制改革的目标,即“建立以科研为主导的导师负责制和与科研紧密联系的研究生资助制。”^[14]要真正达到这样一个目的需要有来自国家、学校、导师和研究生本人等多方面的支持与配合。

(一)国家层面

研究生助研岗位的设置首要前提条件是导师必须拥有充足的、自主支配的科研课题经费。^[15]高校的科研经费按来源不同可分为校外科研经费和校内自筹科研经费。校内自筹科研经费比较有限,校外科研经费是高校科研经费的主要来源渠道。从国家层面上来讲,主要是指各级各类纵向科研经费。

(1)加大国家对高校科研经费的配置。客观的讲,我国已经高度重视科学研究工作,科研经费投入逐年加大,但与发达国家相比仍有很大的差距。到2008年我国科研投入占GDP比例已经达到了1.51%,而美、日、德、法、英五国10年前科研经费占GDP比例已经依次达到了为2.64%、2.80%、2.41%、2.25%和1.95%。在有限的科研经费中,我国政府对

大学的科研经费投入无论是绝对数还是相对数都较低。2004年我国政府科研经费的投入523.6亿元,投入政府科研机构344.3亿元,占65.8%,投入大学108.8亿元,仅占20.8%。^[16]而美国联邦政府2004年科研经费总投入934亿美元,投入政府科研机构247亿美元,占26.4%,投入大学的高达336亿美元,占35.9%。^[17]在国家科研经费支出总体偏低的情况下,政府科研机构分得了大部分羹,直接导致高校科研经费捉襟见肘。国家在宏观控制上,应该加大对高校科研经费的配置,以缓解高校设置研究生助研岗位过程中经费不足的压力。

(2)有限的科研经费分配尽量合理化。通过对国家自然科学基金委员会和全国哲学社会科学规划办公室2003、2004、2005、2006和2007年度项目和资助情况的对比可以看出,无论是资助的项目数还是资助的金额,国家自然科学基金都远远高于国家社会科学基金。在这五个年度中国家社会科学基金资助总额度分别只相当于国家自然科学基金资助总额度的5.4%、5.5%、5.8%、5.1%和5.2%,每个社会科学基金的平均资助额度只相当于每个自然科学基金平均资助额度的1/3左右。可见,科研经费的学科分布的确存在巨大差异。而且,我国实现国家目标的项目和科研机构明显向有较高水平的50-60所大学集中。2000年科研经费超2亿的高校有16所,超过1亿的有39所。全国高校科技经费140多亿的60%集中在这50多所高校中,而这50多所高校只占2000年全国本科高校的1/10。^[18]另外,各类项目评审过程中都难免会受到各种人为因素的影响,出现不公平、不公正的现象,如申请人的年龄优势、职称优势,甚至申请人的社会地位、学术声望等,加重了导师之间科研经费的贫富差距。科研基金的资助情况受到学科类别、高校的类型与所处的地区、科研人员的职称、年龄、社会地位、学术声望等主客观因素的影响存在必然的差异,造成了我国科研经费分布的极度不平衡。国家对有限的科研资源配置应该尽量做到公正合理,既要做到重点资助和集中资助,又要考虑到学科专业、高校类别、人员差异等的综合发展。

表1 国家自然科学基金资助和国家社会科学基金资助统计对照表^①

年度	资助项目数		资助额度		项目平均资助额度	
	自然基金	社科基金	自然基金	社科基金	自然基金	社科基金
2003	6 848	987	186 865.75	10 000.00	27.29	10.13
2004	8 171	1 079	219 376.00	12 000.00	26.85	11.12
2005	9 574	1 314	290 335.00	16 700.00	30.33	12.71
2006	10 786	1 314	347 024.00	17 600.00	32.17	13.39
2007	12 232	1 487	399 440.00	20 700.00	32.66	13.92

①数据来源:国家自然科学基金委员会和全国哲学社会科学规划办公室,整理计算。

(二) 高校层面

高校应该从学科的综合发展和培养人才的角度出发,制定出切实可行的各项规章制度并保证制度的顺利实施。

首先,规章制度要分学校、分学科、分专业,根据实际情况,区别对待,不能一刀切。我国高校数量多,类型复杂,实力差距较大。相互借鉴经验是应该的,但更重要的是高校要根据自己的实际情况制定出适合本校特点的规章制度和管理办法。在要求导师设置研究生助研岗位时要体现学科专业的差异。对自然科学、社会科学和人文科学要区别对待。同样是自然科学也要分工科和纯理论性的学科,数学科研经费相对较少;同样是人文社科,社会科学比人文方面的经费要多一些;同属社会科学也是有区别的,如同样是经济学,从事理论研究和应用研究,得到各级政府的纵向课题和社会上的横向课题资助力度都是不一样的,等等。如果不考虑学科专业的特点,实行“一刀切”的做法,必然会出现反对的呼声,就会使高校助研岗位的设置出现障碍。浙江大学历史系包伟民教授“罢招”事件的本质就是对制度无视文科规律,并将其边缘化的愤怒反抗。^[9]

其次,把握学科的和谐发展,为特殊学科提供特殊的经费保障。高校应该为基础学科、传统的人文学科、纯理论学科和一些冷门学科设立专项补助基金,从制度上保证学科的综合发展。事实上有些高校从一开始就是这样做的。例如:华中科技大学采取了分类指导的原则,根据不同学科的特点、导师的科研需求和对研究生的资助能力进行分类指导,在政策上向文科、理科、重点科研项目和新兴学科方向倾斜。同济大学对文、理、医等学科设置扶持学科专项基金,每份0.66万元/3年,可由导师申请获得。南开大学导师负担30%助研津贴的规定中,对于文史哲类学科,有一定的倾斜。有的学科导师每月只需负担50元、100元,甚至有的学科导师不用拿钱给学生。

(三) 导师层面

研究生指导教师要做到为人师表,时刻以培养人才为己任,正确处理“培养”研究生与“使用”研究生的关系。

在助研过程中,导师对研究生的培养与要求研究生完成课题任务之间,即导师对研究生的“培养”与“使用”之间往往存在着一种极其微妙的关系,如果处理不好就容易产生各种矛盾。导师是课题任务的指派者、分配者,导师处于主导地位,是指导者和决策者,研究生是课题任务具体操作者、实施者,是付出体力和智力的劳动者。研究生助研岗位的设置是为了在科研实践过程中培养研究生,在“使用”研

究生过程中完成“培养”任务,把研究生当“廉价劳动力”使用,让他们单纯服务于自己的科研项目的完成,不但不利于研究生培养质量的提高,也严重影响师生关系的和谐发展。在一些学科领域,许多导师忙于搞一些带有创收性质的横向课题,把研究生当成廉价劳动力任意支配和使用,很多导师重在“使用”研究生,而很少花心思去考虑如何“培养”研究生,研究生变成了导师获得各种利益的工具。在一些理工科类研究生从事助研工作过程中也存在着导师对研究生培养不足而使用过度的现象。在一份针对研究生的师生关系调查中,27.8%的人认为导师与自己是老板与雇员的关系,即有相当大比例的学生充当了为导师打工的角色。^[10]还有一些研究生在助研过程中虽然有机会接触到导师的一些科研项目,但往往是“资料员”、“数据处理员”、“打杂工”等角色,导师也简单的以“做课题,发工资”这一经济形式代替了师生间的互动教学。有些导师为了完成科研课题任务,安排研究生加班加点进行实验、分析数据等,使得研究生们疲于应付导师的课题而没有太多的时间安排自己的学习和生活。有时研究生所从事的这些实验或科研工作的含金量很低或与研究生自己的学位论文关系不大,从而使研究生们产生抱怨和极大的不满。导师在设置研究生助研岗位时应该时刻铭记“使用”是手段,“培养”是目的。

(四) 研究生层面

研究生要端正科研态度,积极参与导师课题,努力提高学术水平,尊敬导师,理解导师,理智客观对待助研过程中的师生关系。首先,研究生应该认识到导师申请科研项目不容易,珍惜导师为其提供的助研岗位,积极向导师汇报科研进展情况,努力在科研实践中积累经验,提升业务水平,多出成果。在从事助研过程中,研究生不仅要把导师看作自己参与的科研项目的主持者,更应该把导师当作学术道路上的领路人。另外,从年龄上看研究生已经是成年人,但其经济生活往往还不能完全自立,助研岗位的设置一定程度上缓解了研究生的经济压力,所以从思想上研究生应该感恩导师的经费资助。最后,研究生本人也应该正确认识学科专业之间的差异,客观的看待导师之间的差异,不去攀比。如果导师提供助研岗位,研究生要好好把握机会,完成科研任务的同时努力提升业务水平,如果导师不设置助研岗位,研究生也不要抱怨,毕竟学科不同,导师有异,设置助研岗位并不是唯一的科研能力培养途径。

四、结束语

设置研究生助研岗位是我国高校推行研究生培

养机制改革中的一个重要举措。高校研究生助研岗位的设置要顺利进行并达到其根本目的需要多方面的努力,国家层面上要综合协调科研经费配置,学校层面上要做好规章制度的保障,导师层面上要铭记培养人才的重任,研究生层面上要积极配合和理解。这个过程是一个全方面的系统的工程。

参考文献:

- [1] 原春琳. 盘点高校研究生收费改革 清华助研岗位导师埋单 [EB/OL]. (2007-09-26) [2009-02-20]. <http://news.sohu.com/20070926/n252360289.shtml>.
- [2] 同济大学研究生“三助”工作暂行办法, (2007-06-18) [2009-02-18]. <http://gs.tongji.edu.cn/doc/j31.doc>.
- [3] 北京大学医学部研究生助研岗位的设置与申请管理办法(试行), 北医[2006]部研字 182号, 北京大学医学部发.
- [4] 张建新, 薛飞. 南开大学将取消公、自费研究生培养制度[EB/OL]. (2007-10-29) [2009-02-11]. <http://yz.chsi.com.cn/kyzx/kydt/200710/20071029/1433369.html>.
- [5] 聚焦研究生收费模式改革 如何兼顾公平与效率 [EB/OL]. (2006-09-21) [2009-02-11]. http://news.qq.com/a/20060921/002246_1.htm.
- [6] 华工科技大学研究生院. 华中科技大学研究生培养机制改革实施方案(试行)[R]. 校研[2006]26号.
- [7] 陕西师范大学关于研究生兼任助研制度的规定[EB/OL]. (2007-09-11) [2009-02-13]. <http://www.jus.snnu.edu.cn/show/aticle.asp>.
- [8] 张君. 助研费风波背后[J]. 教育与职业, 2007, (19):40-42.
- [9] 叶铁桥. 浙大导师招生要交“助研经费”教授罢招[EB/OL]. (2007-03-23) [2009-02-14]. <http://zqb.cyol.com/content/2007-03/23/content1709166.htm>.
- [10] 李斌. 不满为导师“打小工”, 一研究生退学 [EB/OL]. (2005-04-15) [2009-01-11]. http://zqb.cyol.com/content/2005-04/15/content_1069739.htm.
- [11] 李斌, 李福兰. 名为“研究生”实为“打工”, 研究生成导师小工[EB/OL]. (2005-04-16) [2009-02-10]. <http://www.sooxue.com/luntan/adminnews/news/20050416/5929376.htm>.
- [12] 刘茜. 导师? 老板? 从称呼透视校园师生关系 [EB/OL]. (2005-03-07) [2009-02-09]. <http://learning.sohu.com/20050307/n224574496.shtml>.
- [13] 田豆豆. 导师缘何叫“老板”? 高校师生关系变雇佣? [N]. 人民日报, 2005-04-01(11).
- [14] 吴耀斌. 08年研究生培养机制改革院校扩大至53所 [EB/OL]. (2007-10-26) [2009-02-11]. http://www.cctv.com/video/news30/2007/10/news30_300_20071026_19.shtml.
- [15] 尹玉玲. 研究生导师资助制在我国实施的难点及对策[J]. 中国高教研究, 2006(12):21-24.
- [16] 中国科技统计数据 2005[DB/OL]. (2006-01-06) [2009-02-11]. <http://www.sts.org.cn/sjkl/kjtjdt/data2005/cstsm05.htm>.
- [17] National Science Board. Science and Engineering Indicators 2006; volume1[R]. Arlington, VA:National Science Foundation, 2006.
- [18] 嵇元. 提高高校科技创新能力的思考与对策[J]. 科技创业月刊, 2008(6):22-23.
- [19] 邬力祥, 王琳. 完善导师资助制的思考[J]. 法制与社会, 2008(2):260-261.
- [20] 张静. 导师与研究生之间的和谐关系研究[J]. 中国高教研究, 2007(9):19-22.

Briefly Discussion of the Current Situation and Development Strategies of Setting up Graduate RA Jobs in Chinese Universities

ZHANG Hong

(College of the Humanities and Social Sciences, Graduate University of CAS, Beijing 100049)

Abstract: Some problems are pointed out based on the analysis of the current situation of setting up graduate RA jobs in Chinese universities. In order to set up graduate RA jobs successfully, some joint-efforts are needed. Research funds should be allocated comprehensively on national level and rules and regulations should be guaranteed on school level. Meanwhile, tutors should engrave training successors on their minds and graduates should take a correct attitude towards research work and treat RA jobs objectively.

Key words: graduate RA jobs; research funding; rules and regulation; teacher-student relation

[责任编辑:箫姚]