

DOI: 10.16750/j.adge.2024.03.007

# 研究生导师立德树人评价方法探析

高颖

**摘要:**科学合理的评价是落实研究生导师立德树人职责的关键环节和重要保障。目前高校大多采用的基于指标体系的打分法普遍存在指标设置与评价内容缺乏对应性、评价结果的使用与评价目标不一致等问题。在深入访谈北京市3所高校的29名师生并汲取各方意见和建议的基础上,提出了“奖优罚劣重两端”的评价框架,同时建议采用以毕业生为主体的回溯式评价,以展现不同做法在更长时间线上的真实效果;该框架是对纯指标评价方法的一个改进,旨在更好地发挥以评促建、以评促改的作用。

**关键词:** 研究生导师; 立德树人; 评价方法; 指标体系; 内在激励

**作者简介:** 高颖,北京师范大学社会发展与公共政策学院教授,北京 100875。

立德树人是我国教育事业的根本任务。2018年,教育部印发的《关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》中提出“突出制度建设,形成落实导师立德树人职责的长效机制”<sup>[1]</sup>,为高校特别是研究生教育中的立德树人明确了责任和方向。我国当前的研究生培养主要采用导师制,“研究生导师立德树人职责”的确立意味着导师对青年学生的成长负有主要责任,产生直接影响。

在推进研究生导师履行立德树人职责的过程中,评价是一个绕不开的关键环节,科学、适当的评价方法是确保研究生导师育人责任落到实处的重要保障。本文以立德树人的评价方法为核心议题,对既有的评价方法进行总结述评,并采用典型调查的研究方法,对评价过程中所涉及的行为主体开展深度访谈,在充分了解和提炼各方共性观点的基础上提出改进方案,以期提高评价方法的现实可行性并促进高校和研究生导师立德树人职能的发挥。

## 一、研究生导师立德树人评价方法和理念述评

“立德”和“树人”分别出自我国的经典古籍《左传》和《管子》,具有浓厚的传统哲学意味;研究生导师立德树人职责的明确和落实,既是对传统教育思想的继承与发扬,也是对当前人才培养方式和效果的反思。作为对党的十九大报告中“落实立德树人根本任务”要求的回应,教育部印发了《关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》,明

确指出“导师是研究生培养的第一责任人”,并将立德树人的职责具体化为“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、注重对研究生的人文关怀”等七个方面,要求“完善评价考核机制”“建立科学、公平、公正、公开的考核体系”<sup>[1]</sup>。这一职责框架为立德树人评价方法的设计和应用指明了方向,此后全国高校进行了诸多探索,推出了各有侧重、各具特色的评价方法,被广泛采用的一种评价思路是对各项职责的“指标化”测度。

既有研究所推出的评价方法以多层次的评价指标体系为主,比如围绕“热爱教育”“教书育人”“热爱学生”“严谨治学”“团结合作”“为人师表”和“廉洁从教”七个维度设计的评价指标体系<sup>[2]</sup>;以“工作结果考核”和“工作过程考核”两个一级指标为统领、各自下设三个二级指标、其下再分别设置三个三级指标的“二三三”考评指标体系<sup>[3]</sup>;从“教学”、“科研”和“道德”三个维度出发,包含3个层级、21个指标的评价体系<sup>[4]</sup>;运用问卷调查和因子分析的方法提炼出“提升研究生思想政治素质”、“培养研究生学术创新能力”等七个关键因素,通过构建量表来测度导师立德树人职责的落实情况<sup>[5]</sup>;直接以教育部文件中所列的研究生导师立德树人职责的7个方面作为一级指标,包含23项评价内容的双层指标框架<sup>[6]</sup>。此外还有一些结合高校专业特色

的评价方法,比如结合工科院校的特点,从学生评价视角设计的包含34个指标的三层级指标体系<sup>[7]</sup>;以“导师自身素质”“导师育人能力”和“导师育人成效”为一级指标、各自下设若干二级指标并面向医学院的三个不同专业方向设置一系列职业能力相关的三级指标的评价体系<sup>[8]</sup>。

通过综合比较可以看到,对研究生导师立德树人进行指标测度的评价方法大多以“指标体系+量化评分”的形式呈现,尽管最终的呈现方式差异很大,但都力求体现立德树人的内涵、覆盖教育部文件对于立德树人职责的各项要求,因此“求全兼顾”的特征非常明显,很多评价方法在设计过程中都强调了诸如全面、全员、全程、多主体、兼顾过程与结果等原则。这就决定了对于立德树人的评价方法很难形成一个通用的模板,而是应因时因势、因地制宜。

## 二、“立德树人”评价中的问题和困境分析

评价的意义在于了解现实与目标的差距进而做出应对和改进,在此过程中对评价方法本身的审视和反思是必不可少的。只有采用科学、适当的评价方法才能得到相对客观、准确的结果。对于研究生导师立德树人职责的落实情况的评价,“指标方法”是当前的主流选择,而量化和标准化测度也越来越受到重视。指标量化工具的核心特质是,用确定性的标准化测量取代基于经验做出的主观的、自利的

判断,再运用指标测量的结果奖励先进、惩戒落后。这一做法的优势在于将评价内容具体化并且使评价结果具有可比性,再借助于奖惩激励来引导行为,但在实践中实现这些优势并非易事。

为了更好地了解指标评价方法在实践应用中的具体情况,本文采用典型调查的研究方法,在高校中选取在校师生代表,通过深度访谈和集中座谈的方式了解不同的利益相关方的观点和意见,在提炼各方共性观点和意见的基础上总结问题、提出方案,以期对既有的评价方法做出改进。

本研究选取北京市3所高校(“985工程”建设高校A、B和“211工程”建设高校C)共计师生29人,包括作为被评价者的研究生导师、核心评价主体研究生,以及学校和院系相关工作的负责人,对受访者的选取充分考虑了研究生的培养层级和学科分布。受访者的基本信息及访谈方式如表1所示。

不同受访者对于“立德树人”指标评价方法在设计 and 实施过程中的关注点集中在以下三个方面。

第一,设置的指标与要评价的内容之间的对应性:所使用的指标及其测定的结果能够对被评价者做出相对客观准确的评判吗?

立德树人工作是一项需要多方参与的育人育才活动,也是一项长期的系统工程。从协同理论的视角来看,高等教育因其内部构成、人员结构、职能定位、文化元素等的多样性而成为一个复杂的组织

表1 受访者基本信息

受访者代码	单位及部门	职务/身份	学科专业背景	访谈方式
AM1	某“985工程”建设高校人事处	师德师风建设负责人	文科	个人专访
AM2	某“985工程”建设高校学生工作部	研究生负责人	管理学科	个人专访
AT1	某“985工程”建设高校二级院系	教授,博士生导师	工科	个人专访
AT2	某“985工程”建设高校二级院系	副教授,硕士生导师	管理学科	个人专访
ASGT1-5, ASGS6-10	某“985工程”建设高校研究生代表	硕士/博士研究生	理工科5人,社科/文科5人; 硕士生4人,博士生6人	小组座谈
BM1	某“985工程”建设高校教师工作部	师德师风建设负责人	工科	个人专访
BT1	某“985工程”建设高校二级院系	教授,博士生导师	工科	个人专访
BT2	某“985工程”建设高校二级院系	副教授,硕士生导师	文科	个人专访
CM1	某“211工程”建设高校二级院系	学院党委书记	工科	个人专访
CT1	某“211工程”建设高校二级院系	教授,博士生导师	理科	个人专访
CT2	某“211工程”建设高校二级院系	教授,博士生导师	文科	个人专访
CSGT1-5, CSGS6-9	某“211工程”建设高校研究生代表	硕士/博士研究生	理工科5人,社科/文科4人; 硕士生4人,博士生5人	小组座谈

系统；立德树人实践因其在高等教育中的特殊性，使得内部复杂性和主体间的多元化程度更高，各自的职能和职责具有重叠性，活动过程亦具有高度复杂性<sup>[9]</sup>。再从场域理论的视角来看，导师在研究生教育的场域内属于“被动的能动者”，而立德树人实践受到场域内各种关系性因素以及场域自身结构的影响<sup>[10]</sup>。此外时间维度也是不容忽视的，所谓“百年树人”，教育是一个潜移默化的过程，很多投入所产生的效果都无法即时展现<sup>[11]</sup>。概而言之，研究生的品德与才干的培养是多主体、全程育人的综合作用的结果，导师虽然是首要责任人，但不是唯一施教者。因此，要在这一复杂体系中将导师的表现剥离出来进行评价相当困难。

对此不少师生都深有感触，并举出例子加以说明：

用短期评价来衡量一个长期才能显现结果的事情，这不太合理。十几年前我指导过几个学生，当时因为要求严格嘛，关系一度搞得很僵，但是后来他们回来看我，各种感激，走入社会了才理解老师当年的苦心……我就想啊，如果当年让这些学生打分很可能我就不合格了！（BT1）

很多事情学生也很难评判吧，比如我所在的组，有大导师也有具体指导我们的小导师，小导师做了很多事情，大导师一年见不到几次，但是主要的课题资源都是大导师带来的，然后有个指标是“指导学生有成效”，我真不知道哪个导师该打更高的分数，可能最后都一样吧……（ASGT2）

我在学院也见过类似的评价指标，导师发文章、主持课题什么的都算分，但我觉得这些指标跟“立德树人”好像关系不大；我室友就经常抱怨她导师，文章课题一大堆，但对学生只会布置任务没有指导，最后也不妨碍获评优秀导师什么的，这不合理吧。（CSGS6）

作为与评价工作相关部门的管理者，大家都意识到问题的存在并努力寻求解决办法。

评价很难做，特别是“立德树人”这种，比评职称还麻烦。但是为了让工作落到实处，你总要提供一些抓手，让这个事情大体可以操作……（AM1，BM1）

我们学院几乎每年都组织老师们讨论指标设定的问题，准确测度几乎不可能，只能“近似”——用容易测量的替代不易测量的，比如“指导研究生发表的成果数量”；用过程替代结果，比如“每周对

研究生指导面谈的时间”；用主观打分来测量没法客观评判的东西，比如“关心学生的学习和生活的程度”……类似这样吧，肯定不够完善。（CM1）

不难看出，出于“可操作性”考虑的指标设置在很大程度上造成了评价失准问题，进而引出第二个层面的问题。

第二，评价结果的使用与最初评价目的之间的对应性：评价结果及其使用方式是否实现了当初的目标？

对研究生导师立德树人职责落实情况进行评估的目标简单而明确，就是以评促建、以评促改，一方面敦促导师投入更多的精力和热情到研究生的培养中，另一方面基于对导师职责落实情况的跟踪，发现导师在育人过程中的问题，从而探寻研究生培养的新模式、新举措。但是从调研中可以看到，指标评价的结果大多终止于一个“得分”，至于形成这个得分的原因、还存在哪些改进空间等等，则少有涉及。

在评价工作的管理者看来，形成一个确定性的评价结果是必要的，是其他工作的基础。

我们学校很重视师德师风建设，所以评职称、年终考核什么的，首先要看这个“立德树人”的评价得分，这个不过关，其他免谈。（AM1）

这个评价类似于门槛吧，现在但凡在高校申请入职、岗位晋级什么的，这个是首先要审核的。（CM1）

我们部门没有评价考核的职能，主要是倡导老师们多花心思培养学生，也组织老师们交流学习什么的……各个院系都有针对导师的考评，只不过考评结果跟我们的教师发展工作好像也没什么对接。（BM1）

作为被评价的主体，研究生导师普遍觉得当前的考评仅限于评判，并未对自己产生激励、引导或约束的作用。

我觉得“立德树人”这个事儿很难评，孔夫子都说“有教无类”“因材施教”，导师指导学生那是各有其法，非要搞个模板式的指标让我对照……反正我不太理会这个东西，自己问心无愧就可以了。（AT2）

这个指标评价方式不太合适，我带学生也好，“立德树人”也好，首先符合我们学科规律和特点，其次有我自己的偏好和风格，肯定不会跟着这个指标走。（BT1）

学校搞这个评价、打分，我肯定配合，但真能有什么效果，很难讲，教书育人其实是个良心活儿……（CT2）

站在学生的视角来看，大家的态度相对中立，一方面认为这种评价有一定的警示和约束力，但另一方面从实际感受来讲，评价结果对于提升导师责任心、改进指导效果并无直接作用，亦不会影响学生对于导师的认知。

我觉得每个导师都不一样，有的这方面好，有的那方面好，综合评定之后有个得分也没太大意义；感觉我导师并不介意打分结果。（ASGS7）

选导师的话，主要看适不适合自己，了解导师主要根据口碑吧。（ASGS9）

这个评价有点形式化吧，反正我导师一直都是那样，即使得了低分也没有什么改变。（CSGT2）

既然当前的评价方式并未很好地发挥出以评促建、以评促改的功效，那么大家的关注点就集中到第三个层面的问题。

第三，评价方法的改进对实现“立德树人”目标的回应性：是否有必要继续开展评价？有没有更好的方法敦促导师落实“立德树人”的职责？

对于这一问题，各方的观点相对一致，大家都认可评价的必要性，“有个约束总比完全放任要好，起码是个敦促和提醒”（AT2，CM1），“我觉得对不太负责任的导师多少有点警示作用吧”（CSGT1），“没有完美无缺的方案，但相对合理的满意解还是可以努力找找的”（AT1）；另一方面，大家也确认了改进评价方法的必要性，并就总体原则和评价过程的不同环节和方式提出了针对性建议。指标测度的评价方法本身并没有问题，但需要在指标选取、评价方式以及结果运用等环节做出改进。

### 三、“奖优罚劣重两端”评价框架的构建

结合各类受访者从不同角度提出的看法和建议，本文尝试在指标方法的背景之下，构建一个以“奖优罚劣重两端”为特点的评价框架，重点关注两个“端点”的状况，即深受好评的和影响恶劣的两类导师及其做法；对介于二者之间的职责落实，则充分尊重导师的个性化选择，不再进行过于细化的打分和评级。基于这一框架得到的评价结果，与现实广大研究生导师的表现分布应当是一致的。

从管理者的角度，这种相对“粗线条”的评价方式更加可行且有现实意义。

现实中绝大多数导师可以说是中规中矩，很难说90分的就比80分的优秀多少，这个分值没有太大意义；表现特别好的和特别差的导师通常都是少数，但是很重要，就是正反面的典型嘛。（AM1）

我们平时跟学生接触比较多，大多数学生都能跟导师和谐相处，如果有来反映问题的，一定是“两头”的，要么是导师特别好，表示感激，要么是导师太差，前来寻求帮助，我们一般高度重视来求助的这头儿。（AM2）

我觉得需要把评价落实到行为而不是人，哪些恶劣行为是不被允许的，哪些做法是值得参考学习的……（BM1）。

从导师的角度，这种非标准化的评价方式相当于为老师们提供了更大的个性化指导空间，也有利于其内在动机和使命感的发挥。

评价可以，但不宜太细，那样就把导师完全束缚住了。（AT2）

标准化考核看似科学、客观、公正，但实际上指标很难设定，也容易有争议，对大家来说都是负担。（BT1）

打分就要有高低，就会有比较，但事实上除了特别突出的和特别差劲的，大多数导师的做法都是个性化、特色化的吧，没有高下对错之分，也不必量化比较。（BT2）

在研究生看来，建立“投诉”和“点赞”机制要比泛化的师德考评更有实际意义。

我觉得目前的考评指标都太形式化了，很多东西根本反映不出来。比如我导师在我妈生重病住院期间帮忙联系了医生朋友，好大一个人情，这根本不是导师分内的工作，考评指标里面也没这个内容，但说我导师师德优秀应该没争议吧。（ASGS8）

我的论文选题跟我导师擅长的方向不太一致，于是他就委托另外一个学校的老师来指导我，如果按照评价规则来的话我导师可能要被扣分了，但实际上那个导师指导的也挺好，我很感激我导师，很尊重学生的想法。（ASGT4）

好导师好的各有千秋，没啥可评比的，但是特别差劲的，一定要管管。（CSGT3）

学生相对导师还是弱势一方吧，万一不幸遇到个差导师，我觉得学生需要有一个求助的渠道，与

其全面评价导师，不如设置一个“问题导师”的投诉站什么的。(CSGS7)

在“奖优罚劣重两端”的总体框架下，如何使这一评价机制更好地落到实处，受访师生也提出了很多具体可行的做法和建议，本文概括为如下几个要点。

第一，针对“劣”端，导师、研究生和管理部门三方共同讨论，结合院系和专业特点确定“不良行为”清单和惩戒措施并确保落实，同时建立必要的仲裁部门和程序。

事实上，教育部在2014年10月印发的《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》中提出的“红七条”行为，以及在2018年底颁布的《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》，已经为各高校划定不良行为和相应的惩戒标准提供了指导性框架，但是从落实的角度看仍有待进一步细化。

师生对于细化方向的期待是一致的，即具体、严格、公正，一方面对违规行为加以明确，另一方面确保对不良行为的惩戒能够严格落实。

考虑到对全国各类高校的普适性，教育部的指导意见肯定是比较虚的，如果不明确界定一下的话，即使违规也是很容易耍赖的。(AT1)

实际考核按教育部文件来的话标准有点低了，这些只能算是底线，不能说不突破底线就是好导师吧。(ASGS9)

只有规定和惩戒措施还不太够，可能还需要一个类似评判委员会的第三方部门或机构，一旦师生之间发生矛盾甚至冲突，需要有地方去评理，当然如果这个机构能够及时发现并避免矛盾扩大化，那就更好了。(CSGS6)

对于不良行为的细化清单，研究生们提出了很多具体情形，诸如“对学生冷暴力”“用脏话辱骂学生”“搞婚外恋”“把学生当廉价劳动力”“只用学生干活儿，但成果不给挂名”“无视学生的求助”……这些要求颇为严格，有些还涉及“师表”与“私德”的争议，但是得到了导师和管理方的理解和支持。

这些建议未必真的都有必要被列入清单，有些行为难以取证或仲裁，但起码让我们知道学生们介意什么，算是一种提醒吧。(CT1)

学生的想法是个很好的参照系，向着这个方向努力，肯定会越来越得到认可，“立德树人”也能做

得更好。(CM1)

第二，针对“优”端，把推优权和点赞权交给学生，重在对正面、积极行为的认可和弘扬，适时举办展示交流活动，让感人事迹广为人知并起到引导示范作用。

与惩戒不良行为相对应的是奖励良好行为，但奖惩的方式不应完全“对称”。根据管理学的内在-外在激励理论，外在奖励（绩效薪酬、奖励津贴和奖金）在以营利为主要目标的商业组织中最为有效；而在使命导向型组织中，使用外在奖励可能会适得其反，对内在动机产生“挤出效应”。在高校中，立德树人无疑是教师的核心使命，即导师们主要受内在使命感的驱动去培育学生，最有效的激励和最好的回报往往是学生的认可而非物质奖励。这一点既得到实践的证明，也颇受师生们认可。

我们这边曾经做过师德评奖，发了证书和奖金，结果好多老教师都把奖金退回来了，说教书育人、对学生好不是应该的吗，不能用钱衡量的。(BM1)

评分意义不大，但有奖有罚很必要，罚就狠罚，跟津贴、职级晋升挂钩，不然没有震慑力；但是奖不必要这么物质性和功利性的，比如设置一个特别高的奖金让大家去申请，我觉得会适得其反，好像我们为学生多做一些事情是为了那个奖金似的。(CT2)

评奖的话，由学生提名和推荐比较合理吧，别让老师自己去申请就行；导师教书育人做到什么程度，主要还是靠内在驱动，外力作用不大，反正对我来说学生的认可最让我满足和欣慰。(AT1)

正向激励这一块，展示和交流还挺有用的，我参加过学院的院友返校交流，听他们讲起跟导师相处的那些事情，很感动，对我也很有启发；有的评奖活动就是开个大会发个证书，我们只看到个结果，感觉没什么意义。(BT2)

在研究生看来，“打分制”评不出也造就不了优秀导师，因为立德树人是一种生动而鲜活的教化行为，而得分只是一个数字，掩盖了背后太多的差异性。此外，虽然评优的对象是导师，但参与主体应该是学生，为导师推优和“点赞”的过程对学生而言也是一次感恩教育。

我导师特别好，但我最多只能给他打100分啊，可他肯定比很多100分的导师都要好。(ASGT5)

我导师也很好，但他肯定不在意什么奖，因为

他为我们做什么都强调是自己应该做的，只是作为学生，我特别希望这种导师能够被看到、被学习。(ASGS10)

我导师为我们做了很多事情，并不是打分表里要求的，那这个怎么算呢？有附加分吗？(CSGT4)

此外，学生们在座谈过程中还列举了很多导师的感人行动，比如“在情绪低落的时候多次请吃饭开导”“母亲生重病时帮忙联系医生”“对不同的观点和想法不厌其烦地反复讨论”“用启发而不是训诫的方式进行思想教育”“贡献最大却把文章的一作让给学生”……如此等等。如果是在打分表中，这些行为将统一为一个分值，其榜样价值和示范效应无疑就被抹杀了。

最后，从评价的时间点和主要评价者而言，宜采用“事后评”而不是“即时评”，并且更加重视毕业生的意见。

“立德树人”是一项长期的系统性工程，其作用效果往往需要经过很长时间才能显现，即时性的评价难免会造成误评和误判，进而形成不良的引导性。考虑到这一点，邀请毕业生进行滞后若干年的追溯性评价或许是更为合适的评价方式，也更有利于师生们着眼未来而不是当下。

小平同志早就说过，教育要“面向未来”，培养研究生最忌讳的就是短视！我对学生就是严格要求，考试也好，论文也好，绝对不“放水”，学生当然也有发牢骚的，但我一直跟他们讲，等你毕业走入社会，你一定不会再抱怨我。(AT1)

对于导师考核我还是比较在意的，毕竟有一些功利性的影响，所以面对学生时我肯定是纠结的，担心要求太严格了会得罪学生、被打低分什么的，从学生的长远发展来讲，肯定严格要求（不是刁难哈）是对的，但学生有短期的利益诉求未必能意识到这一点啊，所以等学生们毕业后回头来看比较合理吧。(BT2)

对于导师的一些做法，有些我确实不认同，但也许我毕业之后有了更多经历，看法会改变，现在我身在其中说不清吧……(ASGS9)

我们尝试过找毕业生回来座谈，谈谈当年学院和导师的指导对他们的影响，得失利弊之类的，学生们的反馈还是非常有参考价值的；至于如何把这种形式转化为规范的评价程序，还得再想想，毕竟毕业生很难联系和组织。(CM1)

综合导师、研究生和相关管理部门等各方的观

点和建议，对研究生导师“立德树人”职责的落实情况进行考评还是非常必要的，指标测度亦是一种重要的评价方法，但考虑到现实可行性以及与评价目标的对应性等，在实际应用中有必要将不同的评价思想和操作方式灵活组合。本文在指标测度方法的大框架之下，提出了以“奖优罚劣重两端”为特点的改良评价模式，对“劣端”列出明晰的不良行为列表和严格的惩戒措施，对“优端”则采用模糊处理方式，通过学生推优、事迹交流等方式对优秀做法加以认可和宣传，强化导师立德树人的内在使命感，同时建议采用面向毕业生的回溯式评价，以展现立德树人在更长时间线上的真实效果。评价是手段不是目的，本文提出的评价框架将关注点集中于行为，是对“纯指标+打分”评价体系的一种改进，期望能够更好地发挥以评促建、以评促改的作用。

#### 参考文献

- [1] 中华人民共和国教育部. 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[A/OL]. (2018-02-09) [2023-09-01]. [http://www.moe.gov.cn/srcsite/A22/s7065/201802/t20180209\\_327164.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A22/s7065/201802/t20180209_327164.html).
- [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] 曹洪军, 王娜. 促进研究生导师“立德树人”考评工作的四重维度[J]. 思想政治教育研究, 2017(1): 139-143.
- [4] 李彬, 谢水波, 蒋淑媛. 立德树人视野下高校研究生导师评价体系存在的问题及对策[J]. 教育现代化, 2019, 6(63): 149-153.
- [5] 倪国栋, 高富宁, 王文顺. 研究生导师立德树人职责的内涵、结构与测量量表开发[J]. 高教论坛, 2019(9): 73-79.
- [6] 马焕灵, 黄丽静. 研究生导师立德树人职责履行评价指标体系的构建[J]. 现代教育管理, 2020(8): 84-92.
- [7] 姚文, 叶心明, 陈林华. 基于学生视角的研究生导师师德评价及其影响因素研究——以华东理工大学为例[J]. 高教学刊, 2019(10): 10-13.
- [8] 刘懿萱, 徐明, 段丽萍. 基于权变理论的医学院校研究生导师立德树人职责评价体系研究[J]. 学校党建与思想教育, 2022(22): 72-74.
- [9] 王志伟. 协同理论视域下研究生导师立德树人研究[J]. 思想教育研究, 2022(3): 147-152.
- [10] 刘远杰. 场域概念的教育学建构[J]. 教育学报, 2018, 14(6): 21-33.
- [11] 刘志, 刘健康, 许畅. 研究生导师立德树人评价需要平衡三对矛盾冲突[J]. 学位与研究生教育, 2019(4): 8-12.

(责任编辑 刘俊起)