

研究生导师职责的探讨

姚琳琳

摘要: 导师是研究生培养的第一责任人,其指导的好坏直接关系到学生学业的成败及后续的职业发展。调查结果表明:研究生导师对共识性职责的认同度最高,对倡导性和争议性职责的认同度较低,不同导师群体对职责的认识存在差异。由此建议:健全导师岗位管理机制,细化争议性和倡导性职责条款;给予物质补贴和精神奖励,鼓励导师履行倡导性职责;建立科学合理的考核评价机制,强化导师岗位职责意识;导师联合其他教师力量,共同履行育人职责。

关键词: 研究生导师; 研究生培养; 职责

一、研究背景

近年来关于研究生导师与学生之间的冲突事件屡有发生,如某教授因发现学生在微信上发表对前辈学者的不当言论,而与该生解除指导关系;某博导因与学生发生不正当关系而遭开除党籍的处分等等。此类事件一经曝光,引发社会热议。教育部对这些师生冲突现象,高度重视。自2006年以来,教育部在高校中逐步开展研究生教育培养机制改革,指出要“重新界定导师与研究生的关系”。2013年3月《关于深化研究生教育改革的意见》中提到“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”^[1]。2014年11月5日,国务院副总理刘延东在全国研究生教育工作会议上强调“导师是研究生培养的第一责任人,各单位一定要把导师队伍建设放在更加重要的位置抓紧抓好”^[2]。2017年1月23日,其在国务院学位委员会第三十三次会议上再次强调“导师是研究生培养的第一责任人,也是立德树人任务的第一责任人。要发挥好导师的引路人作用”^[3]。

在政府有关部门的动员之下,各高校纷纷出台了《大学章程》、《研究生指导教师工作条例》等一系列执行文本,涵盖了导师对研究生思想道德素质、科研、生活、就业、心理等多方面的职责。但这些高校对研究生导师职责的规定相对模糊,缺乏一个清晰有力的概念性理解^[4],且大多停留在原则性层面,给实际执

行留下了较大的操作空间。在研究生导师履行职责的实践活动中,也存在着一些值得关注的问题。如有的导师责任心不强,不关心学生的日常学习和思想状况,论文指导不够;有的没有担负起育人职责,“育人”、“用人”关系颠倒;有的学术自律不够,剽窃、造假等学术不端行为时有发生。^[5]

本研究对我国研究生院高校进行问卷调查,以期系统深入地了解当前研究生导师对自身职责的认知现状及存在的问题,尝试从制度设计和实施环节提出对策建议,从而保障研究生导师更好地履行职责,加强导师队伍的建设。

二、研究设计

(一) 核心概念

基于对文献资料的阅读和理解,将研究生导师的职责作如下界定:研究生导师作为高校教师的特殊群体,其为履行一定的组织职能或完成工作使命,所负责的范围和承担的一系列工作任务,以及完成这些工作任务所需承担的相应责任。

(二) 问卷设计及回收

本研究自行编制了《研究生导师权利与职责调查问卷》。根据试测结果,对问卷题项进行了适当调整,主要包括基本信息、研究生导师权利量表、职责量表三方面内容。其中职责量表的38个题项均采用Likert 7点计分,分值越大,表明越赞同。

在中国研究生院院长联席会和众多高校的协助

收稿日期: 2017-10-10

作者简介: 姚琳琳,华东师范大学教育学部高等教育研究所博士生。(上海/200062)

下,向56所研究生院发放问卷5000份,收回2062份。剔除含有异常值和缺失值的无效问卷后,共有2047份有效问卷,有效率为41%。对问卷进行信效度分析,发现研究生导师权利量表和职责量表的克伦巴赫 α 信度系数均大于0.8,信效度良好(见表1)。

表1 研究生导师职责与权利调查问卷信度分析结果

量表名称	子题项个数	克伦巴赫 α 信度系数
研究生导师权利	20	0.969
研究生导师职责	38	0.986

表2 样本基本信息分布

基本信息		比例 (%)	基本信息			比例 (%)
性别	女	30.5	获得最高学位 的高校类型	海外高校		12.8
	男	69.5		中科院、社科院		5.8
年龄	35 岁及以下	14.9		“985” 院校		61.3
	36 – 45 岁	44.3		“211” 及其他院校		20.1
	46 – 55 岁	33.8	专业所属 学科类别	人文学科类	哲学	1.0
	56 岁及以上	7.0			文学	3.9
职称级别	正高级	43.3			历史学	0.6
	副高级	48.6			艺术	1.6
	中级	8.1		社会科学类	经济学	3.8
导师类型	仅硕导	57.3			法学	3.6
	仅博导	1.0			教育学	3.4
	既硕导又博导	41.8			军事学	0.0
行政职务	是	27.1			管理学	5.5
	否	72.9			理工农医类	理学
最高学位	博士学位	89.5		工学		53.4
	硕士学位	8.6		农学		2.4
	学士学位	1.6		医学		5.9
	其他	0.3				

三、研究结果分析

(一) 研究生导师对自身职责认知的总体状况

为了简化变量的数目,检验变量间的关系,需要对研究生导师职责题项进行因子分析。采用主成分分析、方差最大正交旋转对数据进行分析,共提取出3个特征值大于0.8的公因子,碎石图也表明有3个公因子存在。3个公因子的方差贡献率分别为48.551%、18.663%和10.255%,累计方差贡献率为77.469%。各变量在公因子上的载荷图如表3所示。

因子1包含了“培养学术道德”、“培养团队精神”、“恪守科学精神”、“指导文献阅读”、“讲授前沿课程”、“督促科研进度”、“尊重学生、平等对待”、“开设专题讲座”、“尊重学生科研成果”、“培养问题意识和解决问题能力”、“引导参加学术活动”、“学术规范教育”、“指导论文撰写”、“更新教

(三) 样本特征

观察样本发现,研究生导师所从事专业的学科门类分布具有不均衡性,理工农医类占比最高(76.6%),社会科学类研究生导师居学科大类第二位(16.3%),而人文学科类的导师最少。这和不同学科门类的研究生培养状况有关,市场对艺术、哲学、历史学等学科门类的研究生需求量不大,致使研究生培养规模受限,所需的导师数量也相对较少(见表2)。

学内容”、“引导树立正确的三观”、“营造宽松课堂氛围”、“因材施教”、“学业评价”、“制定培养计划”、“制定培养方案和教学大纲”、“承担招生基本工作”、“给予一定劳务费”、“为学生就业提供建议和帮助”、“关注学生的情绪感受”等内容,这些内容都是导师在研究生培养过程中必须履行的职责,在很多学校的规章制度中都有明文规定,因此将该因子命名为“共识性职责”。

因子2包含了“关注学生个人生活”、“分享个人经历”、“分享自身职业生生涯史”、“参与招生简章、目录的编写”等内容。这4个题项更多侧重于导师个人就业、经历的分享,而参与招生简章、目录的编写,研究生导师若能参与,肯定是非常好的,但在很多学校,很少有导师能真正参与到这样的事务中。不容质疑的是,这些事务又与研究生成才息息相关,很多研究生导师已经意识到其重要性

并落实到了研究生培养实践中，将因子 2 称之为“倡导性职责”，意味着这部分职责值得在研究生导师中加以大力宣传、引导。

因子 3 包含了“承担学生论文造假的最大责任”、“与研究生共担论文发表后果”、“第一时间向学生发布就业信息”、“除国家和学校资助外，向研

究生提供定额科研补贴”，对于这部分职责，受到了部分研究生导师的质疑，研究生导师对这些职责的不赞同程度居于 38 个题项的前五位。另外这些论述与国家和学校现有文本规定相冲突，所以将因子 3 称之为“争议性职责”。

表 3 研究生导师对自身职责认同的因子分析

变量	因子 1	因子 2	因子 3
	共识性职责	倡导性职责	争议性职责
引导研究生恪守学术道德，养成良好的学术作风	0.867		
培养研究生的协作能力和团队精神	0.85		
恪守追求真理、严谨治学的科学精神	0.849		
指导研究生阅读相关领域的国内外文献资料	0.846		
讲授反映学科前沿动态和发展状况的课程	0.838		
督促学生定期汇报实验、读书或论文写作进度	0.836		
尊重学生，不辱骂体罚学生	0.835		
为研究生开设反映当前本学科发展前沿的专题讲座	0.834		
尊重和研究生一起合作完成的研究成果	0.829		
培养研究生解决问题的能力	0.82		
有意识地培养学生的问题意识	0.818		
引导研究生参加国内外各类学术活动	0.816		
平等对待每一位学生	0.807		
通过讲座、研讨等方式对学生进行学术规范教育	0.807		
对学生的学位论文撰写给予全面指导	0.784		
及时将本学科的最新研究成果融入到教学中	0.778		
引导研究生树立正确的世界观、人生观和价值观	0.775		
营造宽松的课堂氛围，鼓励学生自由探究	0.762		
就论文引用、注释等规则对学生进行技术指导	0.758		
根据学生的个性和兴趣给予针对性的指导	0.752		
对学生学业作出及时的评价和反馈	0.741		
制定出研究生个人培养计划，并督促其认真完成	0.728		
为学生撰写就业推荐信	0.684		
制定培养方案和教学大纲	0.66		
引导研究生为目标和计划进展做准备	0.632		
承担研究生招生的命题、阅卷、复试或录取工作	0.61		
拿出部分课题经费作为参与项目或课题研究生的劳务费	0.609		
给学生布置有利于提高就业技能的任务	0.606		
为学生的职业生涯规划提供建议	0.599		
关注学生学习方面的情绪感受	0.586		
关注学生在个人生活方面遇到的问题		0.721	
与学生分享多角度解决问题的个人经历		0.701	
和学生分享自己的职业生涯历史		0.676	
积极参与招生简章、目录的编写		0.551	
承担学生论文造假的重大责任			0.876
导师与研究生共同承担论文发表后产生的后果			0.771
第一时间发布就业信息			0.658
在国家和学校资助外，给研究生提供定额科研补贴			0.572
方差贡献率	48.551%	18.663%	10.255%
累计方差贡献率	48.551%	67.214%	77.469%
KMO 基准 = 0.988			

注：①因子提取方法：主成分法。②旋转方法：方差最大正交旋转。

(二) 研究生导师对自身职责认知的具体特征

将研究生导师职责题项按不赞同比例从大到小进行排序后发现：不赞同比例相对较高的 10 个题项集中体现了研究生导师的争议性职责和倡导性职责，不赞同比例较低的 10 个题项集中体现了研究生导师的共识

性职责，其中研究生导师对“研究生参与课题或项目，培养解决问题能力（Q2.11）”的赞同程度最高（不赞同比例仅占 3.9%）。详见图 1。由此表明，研究生导师对共识性职责的认同度最高，对倡导性职责的认同度次之，对争议性职责的认同度最低。

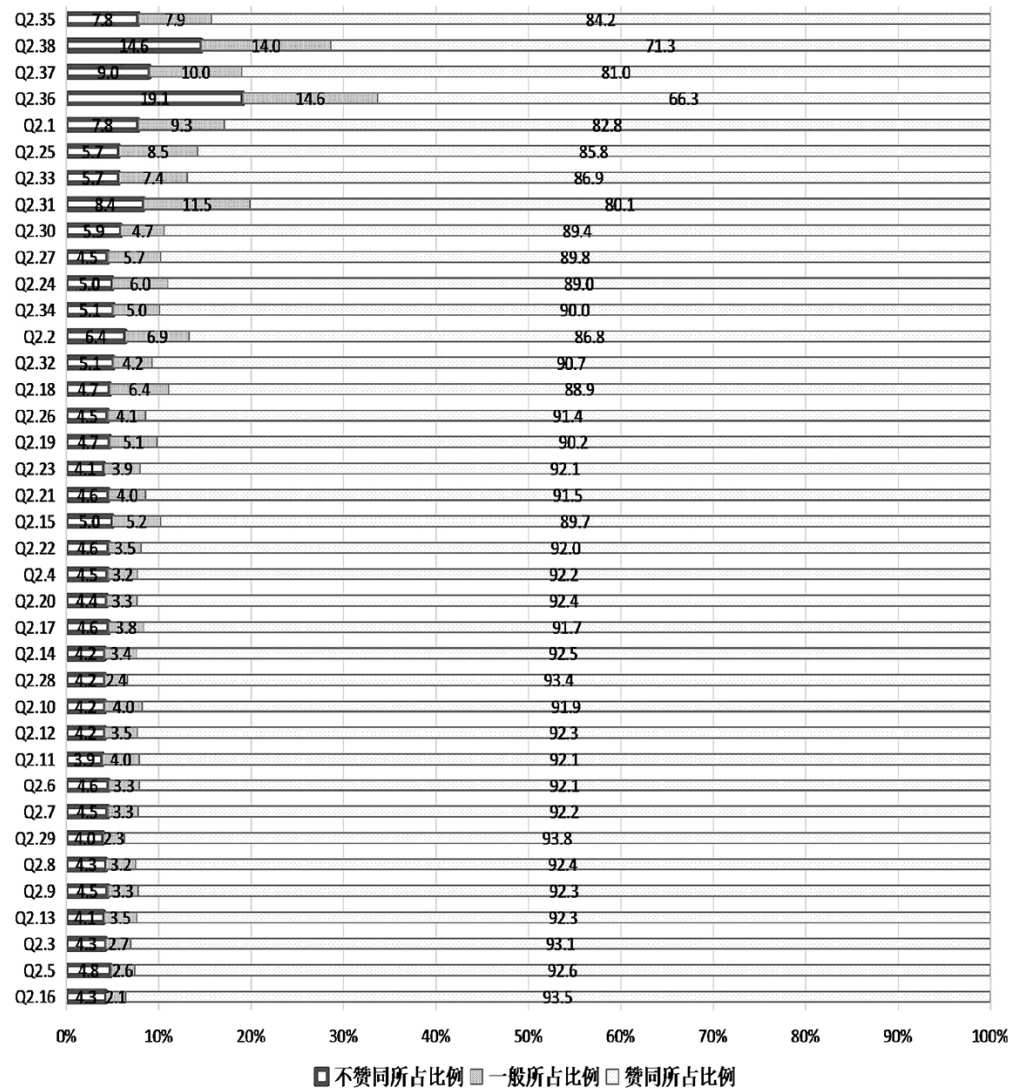


图 1 研究生导师职责各题项分布比例 (%)

将争议性职责的题项表述与高校出台的研究生导师管理手册的具体条款进行对比，发现“承担学生论文造假最大责任”与“对违反学术道德规范的研究生，其导师负有连带责任”^[6]的规定不一致，虽都表示导师要承担责任，但连带责任和最大责任的含义相差极大。“第一时间发布就业信息”与“教育引导研究生树立正确的就业择业观，并在研究生就业时提供力所能及的帮助”^[7]、“对研究生的生涯规划提供必要的指导和帮助”^[8]、“协同有关部门做好研究生的毕业鉴定和就业等各项工作”^[9]、“在国家研究生就业工作政策许可的范围内，协助推荐

研究生就业”^[10]不太吻合，就业归根到底是研究生自己的事，导师在其中只是起到协助、指导的作用，就业信息发布是否及时，与导师的时间精力和重视程度有关。“在国家和学校资助外，给研究生提供定额科研补贴”与文本中的“导师为研究生提供必要的经济资助”^[11]、“为研究生提供适当的生活资助”^[12]有些区别。需要指出的是，文本中关于经济资助的规定用了“必要的”、“适当的”加以限定，给实际操作留有更多的余地。另外，很多学校制度文本中提到“导师需积极参与研究生招生的命题、阅卷、复试、录取等工作”，但鲜少触及“研究生

导师需参与招生简章、招生目录的编写”，只有《第四军医大学研究生指导教师管理规定》提到“根据工作需要，参与本专业招生目录的制定”^[13]，因此研究生导师对这一职责的认同度不是很高。

由图1可知：对于共识性职责而言，尤其是涉及研究生导师对学生科研指导基本职责的题项，导师的赞同度颇高，这与当前我国高校重视师生科技发展的大环境是不谋而合的。

对于倡导性职责而言，约有近10%的研究生导师对倡导性职责态度不明朗，在赞同与不赞同之间摇摆。“关注学生在个人生活方面遇到的问题”，“与学生分享多角度解决问题的个人经历”，“和学生分享自己的职业生涯史”，“积极参与招生简章、招生目录的编写”等题项侧重于研究生导师生活经历、职业发展的个人分享，因导师成长经历和思维方式不同，对研究生群体所产生的影响也不尽相同。少数研究生导师担心研究生出于对自己的信任和崇拜，容易模仿其学术成长轨迹，无形中增加了抹杀学生学术个性的风险。部分研究生导师从求学到从事学术职业，一路按部就班，没什么生动曲折的职业发展史可与研究生分享。另有一些研究生导师出于师道尊严或研究生已是成熟个体的考虑以及时间、精力确实有限，不愿意关注研究生学习以外的生活，因此对倡导性职责并不是很赞同。对科研任务繁重的研究生导师而言，参与编写招生简章和目录会占用他们宝贵的时间和精力，因此大多数导师热情并不高。另外很多高校的招生简章和目录基本都是沿用往年的，即使变动，每年也只是轻微调整，并由专人负责，不需要研究生导师亲自参与。因此部分研究生导师对“参与招生简章、招生目录的编写”这一倡导性职责的认可度并不高。

对于争议性职责而言，“承担学生论文造假最大责任”的不赞同比例最高，达到了19.1%。因为部分导师对最大责任这一提法比较敏感，学生学位论文造假的实施主体是学生自己，有些学生不把导师日常的指导当回事，对自己的学位论文写作态度敷衍，导师确实需要对学生的学位论文严格把关，但是因学生本人的自我放纵而要导师承担最大责任，未免有点过了。另外，“第一时间发布就业信息”，不赞同比例占14.6%，就笔者接触的导师而言，部分导师认为就业纯粹是学生分内的事，很多就业信息需要毕业生主动去挖掘打听，有些学校，辅导员和导师虽会发布一些，但是不可能完全指望导师时

刻关注就业信息，然后第一时间告知毕业生。“与学生共担论文发表后产生的后果”这一题项的不赞同比例居第3位，是因为有些研究生发表的小论文并没有事先给导师过目，在导师完全不知情的情况下发表了，出了问题还要师生共同承担责任，导师有些不太能接受。可以说研究生导师对是否履行这部分职责是持保留态度的，只有消除争议，才能赢得研究生导师对这部分职责的基本认同（详见图1）。

（三）研究生导师对自身职责认知的差异性比较

按照研究生导师性别及所处学科类别的不同，将研究生导师划分为2组，运用单因素方差分析法，深入探讨2组研究生导师在职责方面的差异程度。

1. 不同性别研究生导师对自身职责认知的比较

男、女研究生导师在共识性职责方面的p值为0.102，大于0.05，其F值未通过显著性检验，而“倡导性职责”和“争议性职责”的F值均通过了显著性检验。比较男、女研究生导师在这两个维度上的均值，5.815大于5.635，5.525大于5.305，得出相比女研究生导师而言，男研究生导师对倡导性职责和争议性职责的认同度更高的结论（见表4）。

表4 不同性别研究生导师在各职责维度上的均值与方差分析结果

性别	共识性职责	倡导性职责	争议性职责
女	6.164	5.635	5.305
男	6.253	5.815	5.525
F值及显著性	2.671	9.833 **	11.698 **

注：* p<0.05，** p<0.01，*** p<0.001。

2. 来自不同学科类别的研究生导师对自身职责认知的比较

将13大学科门类按照学科属性进行归类，文学、历史学、哲学、艺术归为人文学科；理学、工学、农学、医学归为理工农医；经济学、法学、教育学、军事学、管理学归为社会科学。

来自人文学科、社会科学和理工农医的研究生导师在职责维度方面的p值均小于0.001，F值均通过显著性检验，由此表明：人文学科、社会科学、理工农医的研究生导师在三个职责维度上差异极其显著。观察表5的均值可得：来自理工农医学科的研究生导师对共识性、倡导性和争议性职责的认同度要高于社会科学和人文学科研究生导师，人文学科研究生导师对三个职责维度的认同度是最低的。不难看出，来自理工农医学科的研究生导师对各职责维度的认同度都是最高的，其责任意识更强。原

因可能在于理工农医学科的研究生导师获取课题、项目的机会较多、数额较大，再加上他们需要研究生参与到他们的研究团队中来，因此对提供定额科研补贴等争议性职责还是比较认可的。人文学科研究生导师相比理工农医学科研究生导师而言，能申请到的国家级、省级课题数量和经费都十分有限，因此对“向研究生发放定额科研补贴”等争议性职责的认同度低也是在情理之中（详见表5）。

表5 不同学科类别研究生导师在各职责维度上的均值与方差分析结果

学科类别	共识性职责	倡导性职责	争议性职责
人文学科	5.917	5.33	4.763
社会科学	5.976	5.44	5.06
理工农医	6.307	5.87	5.61
F值及显著性	17.634***	28.801***	46.028***

注：* p<0.05 ,** p<0.01 ,*** p<0.001。

四、结论与建议

（一）研究结论

1. 研究生导师对共识性职责认同度最高，对倡导性和争议性职责的认同度较低

观察各职责题项的得分发现，37道题项的均值都在5.3分以上，有29道题的均值甚至达到了6分以上。这意味着研究生导师对自身在研究生培养过程中应该履行的职责持比较赞同的态度，尤对共识性职责的认同度最高，但对争议性职责和倡导性职责的认同度较前者而言偏低。

学生论文出现学术不端，导师难辞其咎，但要导师承担最大责任，很多研究生导师对此是持保留态度的，因为在一些导师看来，师生之间更像是一种契约关系，双方都应对彼此负责。另外，“让研究生导师第一时间向学生发布就业信息”，无疑将就业的主动权让渡给了导师，而研究生自身则成了就业信息的被动接受者。“除国家和学校资助外，向研究生提供定额科研补贴”，这在某种程度上加重了导师的经济负担，尤其对人文学科研究生导师而言更是如此。很多人文学科研究生导师为了给研究生提供定额科研补贴，只好到校外进行一些有偿服务或找一些兼职来做，占据一定时间精力不说，还扰乱了平静的心绪。需要指出的是，人文学科中例如历史专业的研究生，光挖掘新的史料就是一项浩大的工程，每年延期的学生相对较多，面对这种情况，若还要导师提供定额科研补贴，无疑会挫伤导师带学生的积极性，甚至影响师生关系的和谐。

2. 研究生导师的性别和所处学科类别会影响其对职责的认识

研究生导师对职责的认识受其性别和所处学科类别的显著影响。具体来说，男、女研究生导师在共识性职责认同方面没有显著差异；在倡导性和争议性职责认同方面，男研究生导师认同度要高于女研究生导师。理工农医学科的研究生导师对共识性职责、倡导性职责和争议性职责的认同度最高，社会科学研究生导师认同度次之，人文学科研究生导师认同度最低。

（二）建议

当前我国研究生培养实行的是导师负责制，但实际上却是一种不完全的导师负责制。^[14]因此提升导师岗位职责意识，加强制度实施环节的可操作性，对研究生教育的长远发展具有不可估量的价值。由此结合本文的研究结论，给出以下建议。

1. 健全导师岗位管理机制，细化争议性和倡导性职责条款

高校文本有必要对师生合作成果的贡献认定，署名规则，学术发表带来的不良后果承担者及担责比例，培养经费、科研补贴和劳务费发放额度及实施细则等作出清晰的规定。需特别注意的是，导师向学生提供培养经费不可搞一刀切，应留有余地，根据不同学科导师拥有项目、课题经费和指导学生人数的多少，来决定培养经费的额度。对一些因自身原因而延毕的学生，导师有权停止其培养经费的发放。高校建立专门的机构，监督上述职责条款的实施，对违反条款规定的师生予以不同程度的问责。另外，考虑到女导师面临生育等特殊情况，在对其进行职责规定的同时，也要保障其合法权益不受侵害。

2. 给予一定物质补贴和精神奖励，鼓励研究生导师履行倡导性职责

就目前我国高校教师聘任制的状况，教育与研究仍然是高校教师聘任合同中所普遍规定的研究生导师职责。^[15]在研究生就业工作中，导师不论是进行推荐、引导，还是扶植、联络，出发点往往是导师对个人师德的要求，以及师生情谊所致。^[16]因此对研究生给予就业指导、心理辅导、生活关心、个人经历分享，不应该作为一种强制性的要求，而应视导师个人意愿而定，并在导师群体中大力倡导。对于那些主动履行倡导性职责的导师，高校应给予一定的物质补贴，同时辅以精神奖励。如评选师德人物、颁发荣誉证书，并在导师职称评定时，对这些工作做得好的导师予以一定的加分和政策倾斜，

从而保障导师履行倡导性职责的积极性,惠及研究生学习、生活、职业的方方面面,构建和谐共生的师生关系。

3. 建立科学合理的考核评价机制,强化导师的岗位职责意识

有必要打破导师终身制,建立多样化的考核评价机制,坚持科研和教学并重,将导师对研究生的日常教学、学术指导、道德品质教育以及导师个人的科研成果发表纳入到岗位考核指标体系中,根据考核结果,综合评定其工作业绩,建立“能者上、平者让、庸者下”的动态聘任制度,进而加强导师的岗位责任意识和危机意识,全面提升导师队伍质量,使学生不光在科研上得到有效指导,在思想品德、为人处事上也能得到关注,真正成长为人格健全、全面发展的高素质人才。

4. 导师联合其他教师力量,共同履行育人职责

目前我国主要采用的是单一导师负责制,但在现行高校科研评价体制下,导师的科研任务繁重,若指导的研究生数量较多,难免会力不从心,因此有必要建立单一指导和集体指导相结合的导师负责制^[17],明确每位导师的角色和职责,适当减轻单个导师的指导压力,同时帮助学生利用集体智慧的结晶,取长补短,较好完成毕业论文的撰写。在研究生导师和辅导员之间建立长期有效的沟通机制,由辅导员负责关注学生的日常学习、生活、思想、情感状况,发现问题后,向研究生导师及时汇报,共同协商,采取最佳应对方案。辅导员向研究生发布就业信息,组织就业经验交流会,并鼓励毕业生积极主动搜集就业信息,而不是被动等待导师分享就业信息或指望导师推荐就业。研究生导师应鼓励学生在遇到心理不适时积极寻求学校心理咨询中心的帮助,借助心理咨询师的专业疏导,尽快摆脱内心困境,回归和谐的心理状态。

参考文献:

[1] 教育部. 国家发展改革委 财政部. 关于深化研究生教育改革的意见[EB/OL]. (2015-01-16) [2017-05-30]. <http://edu.rednet.cn/c/2015/01/16/3577992.htm>.

[2] [5] 刘延东. 在全国研究生教育质量工作会议暨国务院学位委员会第三十一次会议上的讲话[EB/OL]. (2015-01-16). [2017-05-30]. [http://www.jyb.cn/high/gdjywx/201501/t20150105_](http://www.jyb.cn/high/gdjywx/201501/t20150105_609313_2.html)

609313_2.html.

[3] 刘延东. 在国务院学位委员会第三十三次会议上的讲话[EB/OL]. (2017-01-23). [2017-05-30]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/moe_176/201703/t20170313_299224.html.

[4] 周巧玲,柳铎. 博士研究生导师的角色与责任——概念框架的建构[J]. 学位与研究生教育 2008(9): 26-29.

[6] 哈工大. 哈工大研究生指导教师工作准则[EB/OL]. (2012-08-27). [2017-05-30]. <http://www.pxto.com.cn/news/jgdt/48358.html>.

[7] [10] [11] 南理工. 南京理工大学研究生指导教师管理规定[EB/OL]. (2015-01-13). [2017-05-30]. http://gs.njust.edu.cn/_s163/57/15/c4553a87829/page.psp.

[8] 天津大学. 天津大学研究生指导教师岗位职责暂行规定[EB/OL]. (2014-07-03). [2017-05-30]. <http://max.book118.com/html/2015/0501/16147017.shtm>.

[9] 中山大学. 中山大学关于研究生指导教师工作的规定[EB/OL]. (2010-07-08). [2017-05-30]. <http://graduate.sysu.edu.cn/gra07/g07a/g07a03/12058.htm>.

[12] 华中科技大学. 华中科技大学研究生导师条例[EB/OL]. (2009-05-24). [2017-05-30]. http://wenku.baidu.com/link?url=WYHs_alyRiM8WURE8WhbSnnDwR2VnFg-F4N0bIp8WjgRvMOETuM6GLcgV4ePAnlryXyBNVXK8G3O1WmlptzPmyiOOfb-1709_Wgq_pJX-vZG.

[13] 第四军医大学. 第四军医大学研究生指导教师管理规定[EB/OL]. (2015-06-23). [2017-05-30]. <http://graduate.fmmu.edu.cn/info/20880/141413.htm>.

[14] 曾红权,贺浩华. 建立责、权、利统一机制发挥导师在研究生培养中的主导作用[J]. 高等农业教育 2009(5): 67-70.

[15] [16] 李碧虹,陈剑光. 论导师在研究生就业中的职责——基于外部性理论的分析[J]. 学位与研究生教育 2009(12): 28-32.

[17] 耿力伟. 硕士研究生对导师角色期望研究[D]. 开封: 河南大学 2012.

(责任编辑 钟嘉仪)