

黑龙江省学位委员会 文件 黑龙江省教育厅

黑学位联〔2018〕2号

黑龙江省学位委员会 黑龙江省教育厅 关于加强新时代研究生导师队伍 建设的指导意见

各研究生培养单位：

教育大计，教师为本；研究生教育，导师为本。为深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，根据《中共中央、国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和《教育部关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》要求及全国教育大会精神，结合我省实际，就加强新时代我省研

究生导师（以下简称“导师”）队伍建设提出以下指导意见。

一、深刻认识加强新时代导师队伍建设的重要意义

进入新时代，我国开启了实施创新驱动发展战略的新征程，必须加快人力资源强国和创新型国家建设。研究生教育作为国民教育体系的顶端，是培养高层次专门人才的主要途径，是国家人才竞争的重要支柱，是国家创新体系的重要组成部分，是建设创新型国家的核心要素。导师队伍是研究生培养的第一资源和关键力量，承担着传播知识、传播思想、传播真理，履行思想引导、学术引导、心理引导的重要职责，肩负着塑造灵魂、塑造生命、塑造人的崇高使命。打造高素质创新型导师队伍，对于培养高层次创新人才、建设创新型国家、提升国家核心竞争力、实现“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴的中国梦等，具有极其重要的意义。

二、明确导师队伍建设的指导思想和工作目标

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大精神，遵循习近平总书记关于教育的重要论述，全面贯彻党的教育方针，认真落实全国教育大会精神，以培养担当民族复兴大任的时代新人为使命，以立德树人为根本，以提升学科创新能力、服务发展水平和研究生教育质量为主线，以提高导师队伍整体素质为重心，遵循教育规律和教师成长发展、学生成长成才规律，完善政策机制，明确工作要求，努力造就一支有理想信念、道德情操、扎实学识、仁爱之心的导师队伍。

（二）工作目标

落实导师是研究生培养第一责任人的要求，把思想政治建设作为导师队伍建设的重要任务，引导他们增强“四个自信”，坚持“四个统一”，做到潜心问道、悉心育人、堪当大任。

1. 明确建设定位。坚持正确政治方向，坚持依法治教、依法执教，坚持扎根中国大地，办好中国特色研究生教育。根据学校总体发展定位、规划和目标，科学制定导师发展计划，明确新时代导师队伍建设目标、任务和措施，将导师队伍建设同“五位一体”、“四个全面”建设相结合，明确建设定位，制定与学校、区域、国家乃至全球发展相适应的、科学的导师队伍建设长远规划。有针对性解决导师队伍存在的整体素质能力还不能适应新时代高层次人才培养需要、师德师风还存在一些实际问题、创新能力和专业化水平还需要大幅提升等突出问题。

2. 坚持立德树人。把加强导师队伍建设作为研究生教育基础性工作来抓，把立德树人作为导师的首要职责。充分发挥导师在人才培养中的核心作用，注重培养导师具有过硬的政治素质、高尚的师德师风和精湛的业务能力，把培育和践行社会主义核心价值观融入研究生教育全过程，做到以德立身、以德立学、以德施教、以德育德，构建全科育人、全程育人、全员育人的全方位、立体化的育人体系，争做“四有好老师”，做好“四个引路人”。

3. 实施分类建设。立足我省省情，根据各级各类导师的不同特点和建设现状，考虑区域、校际、学科差异，采取有针对性的有效举措，进行分类建设。针对自然科学、工程技术科学、人文

社会科学不同学科特点，针对基础研究、应用研究、技术开发不同科研性质，针对学术学位、专业学位不同学位类别，分别建设与其相适应的导师队伍。学术学位导师队伍建设中，加大对教育专家和专家型骨干的培养力度；专业学位导师队伍建设中，加大专业型校内导师与实践型校外导师相结合的队伍建设力度。深化综合改革，理顺与新时代导师队伍建设要求不适应的体制机制，建立健全导师分类培养培训体系，保证导师队伍全面、协调、可持续发展。

4. 优化规模结构。坚持规模、结构、质量、效益相统一，按照学科、学位点设置，形成若干个由领军人才、方向带头人和学术骨干组成的导师团队。导师队伍补充，应以培养和引进中青年骨干教师为主，形成老中青相结合的梯队结构。进一步加强导师队伍整体学位层次建设，提高具有博士学位导师比例，在新增导师时对具有博士学位的可以优先考虑。改善导师队伍学缘结构，注重引进和培养具有校外、国外学术背景的导师，适当增加具有实践经验的兼职导师比例，建设优秀导师团队，形成一支政治过硬、师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的导师队伍。

三、明确导师基本要求

严格按照国务院学位委员会和教育部有关规定，特别是《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），结合我省和高校实际，落实导师的基本要求。

（一）明确导师基本条件要求

1. 申请硕导时年龄一般不超过 57 周岁，申请博导时年龄一

般不超过 56 周岁，身体健康，能坚持正常教学、科研和指导研究生工作；

2. 硕导一般应具有相应的硕士学位和副高级专业技术职务，博导一般应具有相应的博士学位和正高级专业技术职务；

3. 在本学科领域具有相应的学术水平和教学、科研与实践能力；具有研究生指导能力。

（二）强化导师基本素质要求

1. **具有过硬的政治素质。**坚持社会主义，拥护中国共产党的领导，自觉维护祖国统一、民族团结；认真贯彻党的教育方针，严格执行国家教育政策，坚持教育为人民服务，为中国共产党治国理政服务，为巩固和发展中国特色社会主义制度服务，为改革开放和社会主义现代化建设服务；具有高度的政治责任感，将思想教育与专业教育有机统一，成为社会主义核心价值观的坚定信仰者、积极传播者、模范实践者。

2. **具有高尚的师德师风。**热爱教育事业，为人师表，爱岗敬业，遵守教师职业道德规范，善做先进思想文化的传承者和社会进步的积极推动者；恪守学术道德规范和科研诚信，自觉维护公平正义和风清气正的学术环境；认真履行导师岗位职责，遵守招生规则，科学选拔人才，确保招生录取公平公正；有责任心和使命感，确保足够的时间和精力及时给予研究生启发和指导，有仁爱之心，以德育人，以文化人。

3. **具有精湛的业务素质。**学术追求执着，学术造诣深厚，关注社会需求，能够推动知识传播和文化遗产发展；熟悉国家招生

政策，胜任考试招生工作；能够及时将前沿学术成果与课程教学紧密结合，用先进教育理念创新教学模式，用现代信息技术丰富教学手段；不断提升指导能力，着力培养研究生创新意识、创新精神和创新能力，实现理论教学与实践指导之间的平衡；具有对研究生进行思想、政治、道德、学业、生活等综合管理能力和较强的文字能力，助力研究生全面发展。

（三）明确导师立德树人职责要求

1. 提升研究生思想政治素质。教育引导研究生坚定“四个自信”，引导研究生正确认识世界和中国发展大势，正确认识中国特色和国际比较，正确认识时代责任和历史使命，正确认识远大抱负和脚踏实地；树立正确的世界观、人生观、价值观，坚定为共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想而奋斗的信念，成为德智体美劳全面发展的高层次专门人才。

2. 培养研究生学术创新能力。针对不同研究生的不同条件，积极参与制定和执行个性化培养计划，统筹安排知识学习、实践活动与科学研究，强化学术指导；根据研究生的综合情况，通过与研究生定期沟通交流，指导研究生确定自己的研究方向，深入开展研究；按照人才成长规律和科技发展特点，采取有效的方法和手段，启发、引导研究生直面学术问题、激发创新潜力，引导、鼓励研究生跟踪学科前沿、逐步拓展学术视野，在学术研究上积极开展创新性工作。

3. 培养研究生实践创新能力。积极鼓励和支持研究生参加国内外各类学术交流、专业实践和学科竞赛活动，指导研究生发表

各类研究成果，培养研究生提出问题、分析问题和解决问题的能力，强化理论与实践相结合；支持和指导研究生将科研成果转化应用，推动产学研用紧密结合，创造更多的经济效益、社会效益和生态效益，不断提升自身的创新创业能力，以更好地适应应用型人才培养和使用要求。

4. 增强研究生社会责任感。教育和引导研究生正确处理好个人与国家和民族的关系，奋力书写与自身学历学位相匹配的人生篇章；鼓励研究生将个人的发展进步与国家和民族的发展需要相结合，为国家富强和民族复兴贡献智慧和力量；支持和鼓励研究生参与国家和龙江发展的各种社会实践和志愿服务活动，在服务人民与奉献社会的过程中实现自己的人生价值；培养研究生的国际视野和家国情怀，积极致力于构建人类命运共同体，努力成为世界文明进步的积极倡导者和推动者。

5. 指导研究生恪守学术道德规范。教育和引导研究生自觉遵守科研诚信与学术道德，培养研究生严谨认真的治学态度和求真务实的科学精神，养成良好的学习习惯和脚踏实地的学风，自觉维护学术事业的神圣性、纯洁性与严肃性，杜绝学术不端行为；在研究生培养的各个环节，强化学术规范训练，加强职业伦理教育，提升学术道德涵养；培养研究生尊重他人劳动成果，提高知识产权保护意识，做学术道德和学术规范的遵循者、守护者和传承者。

6. 优化研究生培养条件。按照不同学科、不同层次、不同类别的研究生培养目标要求，积极为研究生的学习和成长创造相应

的环境，为研究生开展科学研究提供有利条件；鼓励研究生参与各种社会实践和学术交流；积极创设良好的学术交流平台，增加研究生参与社会实践和学术交流的机会；鼓励研究生积极参与课题研究，并根据实际情况，为研究生提供相应的经费支持，保证研究生培养计划按要求顺利完成。

7. 注重对研究生人文关怀。给予研究生悉心的人文关怀和科学的心理疏导，加强校规校纪教育，在关心帮助研究生的过程中做好教育和引导工作。加强与研究生的交流与沟通，关注研究生的学业压力，营造良好的学习氛围，提供相应的支持和鼓励，保护研究生合法权益；关注研究生的就业压力，引导研究生做好职业生涯规划，关心研究生生活和身心健康，教育研究生学会感恩，学会自尊、自重、自爱，不断提升研究生敢于面对困难挫折的良好心理素质，保证研究生全面发展。

四、全面深化导师队伍建设体制改革

适应新时代新发展新需求，全面深化导师队伍建设体制改革，变“人员管理”为“岗位管理”，全面实施由岗位设置、资格认定、招生注册、岗位聘任、培训交流、考核评价、奖惩与权益保护机制等构成的导师队伍建设完整的制度体系。

（一）按学科或专业学位类别建设需要合理设岗

各研究生培养单位要根据各学科的办学条件、研究生毕业生的社会需求以及研究生招生计划等因素，科学制定本单位的导师岗位设置方案。原则上，应以一级学科或专业学位类别为单位，按照不同的学科方向或研究方向，科学合理设置相应导师岗位，

明确岗位职责。导师可同时落位在学术学位和专业学位岗位，支持有条件的单位予以分设。在一个学位类别内，导师原则上不允许兼跨，如因学科专业建设及人才培养特殊需要（如：交叉学科方向），在学校允许的情况下最多可兼跨一个学科专业，但在学科评估评价、学位点申报等事项中必须按照上级主管部门有关要求执行。

（二）按照岗位需求认定导师资格

各研究生培养单位要根据导师的基本条件要求、基本素质要求和立德树人职责要求，结合学校和学科实际情况，制定具体的导师资格条件。学术学位导师、专业学位导师应分别制定标准，学术学位导师应强化学术水平要求，专业学位导师应突出实践能力要求。导师资格获得，可通过认定的方式进行。导师资格认定，应坚持“明确标准、严格程序、公平公正、宁缺毋滥”的原则。拟申请导师岗位聘任者，必须首先获得相应导师资格。导师资格认定程序、办法及结果等，要予以公开和公示。

（三）实施导师招生注册制度

获得相应导师资格者，要通过导师招生注册后，方可独立招收研究生。导师招生注册实行条件制和限额制，注册条件应从导师的立德树人职责履行情况、学术研究情况、教学工作完成情况等方面进行设定，招生限额应根据学科招生计划、科研项目及经费数量、经济社会发展需求及研究生培养质量情况等因素进行划定。注册程序和办法由各研究生培养单位，结合本单位实际自行制定，招生注册合格的导师方可进行招生，并参加师生互选。导

师的学术研究情况应重点考察现任导师是否主持在研相应水平的科研项目并拥有足够的科研经费，以满足其指导研究生进行科学研究与实践活动的基本要求。近三至五年，拟聘博导一般应主持过和正在主持省部级以上科研项目，并有充足的可独立支配的科研经费，方能招收博士研究生；拟聘硕导一般应主持过和正在主持厅局级以上科研项目，并有一定数量的可独立支配的科研经费，方能招收硕士研究生。关于科研项目及其经费的具体要求，可由各研究生培养单位结合学科特点和本单位实际，进行细化。

（四）实施导师岗位聘任制度

实行真正意义上的导师岗位聘任制，必须严格执行导师岗位设置、资格认定、导师招生注册、进行师生互选、兑现导师待遇等程序。强化导师的岗位意识，对于获得了相应导师资格、通过了导师招生注册并正式招收了研究生的导师，颁发相应导师聘任证书，兑现相应岗位导师待遇。导师待遇由各研究生培养单位，根据岗位职责要求及其履行情况，结合本单位实际自行决定。有条件的研究生培养单位可面向校内外、省内外、国内外进行导师的公开招聘。各研究生培养单位要不拘一格选拔人才，制定相关优先聘任条件，将具有真才实学、成绩显著、贡献突出、师德素质高、创新能力强、人才培养急需的专业技术人员，可不受学历、学位、资历、职称等限制，给予破格聘任到导师岗位上来。

（五）实施导师分类管理

导师岗位是为指导和培养研究生而设置的教学岗位。实施导师岗位聘任制度，应以导师分类管理和落实岗位职责为基础，淡

化导师评审，强化导师聘任，做到有上有下、能进能出，从制度上破除导师终身制。导师根据培养层次分为博士研究生导师和硕士研究生导师（可分别简称“博导”、“硕导”）；根据学位授予类别分为学术学位导师和专业学位导师；根据人事隶属关系分为本校专职导师和校外兼职导师。按照国家有关文件规定，博导、硕导均由具有博士、硕士学位授予权的研究生培养单位自主聘任。

（六）实施导师团队培养制度

鼓励实施导师团队培养制度。要在导师负责制基础上，根据各学科培养研究生的规模，一般以一个学科或学科方向为单位确立一个导师团队（或导师组），通过各导师的分工合作，能够从理论研究、实践环节、创新创业等方面对研究生进行全方位、综合能力培养。另外，根据培养需要，可以聘任相关学科领域专家、实践经验丰富的行业企业专家及境外专家，作为合作导师，实行校内外“双导师”制。同时，积极鼓励研究生培养单位打破学科界限和单位、身份限制，跨学科、跨单位培养研究生，在交叉培养过程中提升导师及导师团队对研究生的指导水平和培养质量。采取上述方式指导，可以使导师相互取长补短，从而避免单个导师培养的局限性，有利于研究生全面发展。

（七）建立健全导师培训交流机制

构建系统完善的导师培训体系，建立岗前培训制度与在岗培训制度，实行“先培训，后上岗”。岗前培训要注重充分发挥学术水平高、指导经验丰富的优秀导师的传、帮、带作用，以新聘

任导师为对象，以师德师风教育、培养和指导业务学习、研究生管理业务培训为重点。在岗培训要以在岗导师为对象，定期举行“导师沙龙”、“导师论坛”和研究生培养经验交流等活动，以学位与研究生教育形势和政策解读、教育教学经验交流、学术前沿知识与最新技术交流等为主要内容，保持和提高导师的岗位胜任能力。

（八）实施导师考核评价制度

各研究生培养单位要建立健全和有效实施科学的导师考核评价制度。在评价内容上，坚持立德树人，把教书育人作为导师评价的核心内容，突出对师德师风和研究生培养质量的评价，将人才培养中心任务落到实处。在评价方法上，各研究生培养单位要结合自身办学实际，针对自然科学、人文社会科学不同特点、博士、硕士导师不同层次和学术学位、专业学位不同类别，分别制定导师考核细则。以年度考核为依托，坚持学术评价、教学评价、研究生评价和导师自我评价相结合，建立科学、公平、公正、公开的考核评价体系。

（九）完善导师激励机制

各研究生培养单位要根据导师考核评价结果，建立优秀导师与优秀导师团队的相关奖励和激励机制。对认真履行导师立德树人职责、研究生培养质量好的导师和导师团队，在职务晋升、绩效分配、课题立项、教学科研奖励、先优模评选、招生名额分配等方面给予优先考虑和相应政策倾斜。积极创造条件，优先资助优秀导师出版高水平学术著作、发表高水平学术论文、申请专利

和成果转化，优先保证优秀导师招收优秀博士、硕士研究生计划指标，优先推荐优秀导师申请万人计划、长江学者、国家杰青、龙江学者、省杰青等高层次人才项目。

（十）建立导师责任追究机制

各研究生培养单位要积极建立和认真实行导师退出机制。对不认真履行导师职责导致所指导的研究生发生学术不端或其他违纪违规行为，或所指导研究生的培养质量方面出现问题的，将追究导师相应责任。对于出现以下问题的导师，可视情节轻重采取通报、约谈、减招、限招、停招、取消导师资格等处理措施：

1. 违反法律、法规、政策，发表不当言论（包括微博、微信、网络等）；
2. 违反研究生招生政策，谋取个人私利；
3. 对学生实施性骚扰或与学生发生不正当男女关系；
4. 违规收受现金、礼金、礼品、有价证券、支付凭证等；
5. 不当占有研究生应得津贴；
6. 不按时审阅学术学位论文和反馈意见并产生不良影响；
7. 在论文评审、答辩等人才培养环节，违规收取费用；在学位论文抽检方面出现“存在问题”论文；
8. 在培养环节的鉴定、评审意见不认真、不严肃，违规让他人代签并产生不良影响；
9. 强迫研究生处理个人或家庭事务并产生不良影响；
10. 不积极、主动、认真指导学生，没有尽到导师应尽的职责，受到学生投诉并得到核实。

各研究生培养单位，应建立导师师德师风考核负面清单制度，实行师德师风一票否决。

（十一）完善导师权益保护机制

各研究生培养单位应制定导师失范行为的具体认定办法，将认定程序、办法和结果进行公开公示。在失范行为的认定过程中，要本着切实保护导师合法权益的态度，在充分听取相关方面意见的基础上进行详细调查核实，做到认定过程公开透明、认定结果公平公正。如导师对其失范行为的认定结果存在异议，可向研究生培养单位的上级教育行政主管部门提出申诉。

五、加强导师队伍建设保障

（一）加强组织领导

省学位委员会和省教育厅负责全省导师队伍建设的宏观管理、统筹规划、综合协调、政策服务和指导监督，把导师立德树人职责落实情况纳入教学督导范畴，加强督导检查。各学位授权单位是导师队伍建设的主体，承担主体责任。学校主要领导是导师队伍建设与发展的第一责任人，要亲自抓、主动抓、抓实际、抓实效。各研究生培养单位要确定具体的责任部门 and 责任人，坚持导师队伍建设与业务工作相结合，确保导师队伍建设工作落实、落地、落细，并形成长效机制。

（二）加强政策落实

各研究生培养单位要切实将导师队伍建设放在突出位置，以创新的思路与举措和高度负责的精神与态度，科学制定本单位的实施方案或细则。制定和完善相关规章制度，并强化落实，定期

组织交流、研讨，提升导师学术研究水平和研究生指导能力。尊重和保障导师自主性，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。保障导师待遇，加强导师培训，支持导师参加学术交流活动 and 行业企业实践，逐步实行学术休假制度。改善导师治学环境，提供必要的工作场所、实验设施等条件。积极听取导师意见，营造良好校园文化环境，提升导师工作满意度。

（三）加大资源投入

各研究生培养单位要结合我省“双一流”建设，统筹安排部署，优化资源配置，充分发挥人才、基地、项目、资金和政策的综合效益。建立导师队伍建设专项经费，保证导师队伍建设各项任务、目标的实现。要保证经费足额到位和配套经费的落实，加强绩效考核评估，不断提高专项经费的使用效益。

