

基于三维视角实证调研博士生对导师的满意度¹

孙利平¹, 李兵¹, 李军宁^{1,2}, 李秀菊¹, 雷励¹

(西安交通大学)

摘要: 博士生作为研究生教育的核心利益相关方,其对教育的满意度是评价教育质量的关键。为了了解现有博士生教育存在的问题,不断提高博士生教育质量,本文从科研指导、科研支持和生活引导三维视角出发,对西安交通大学机械学科的在读博士生进行了实证调查,以博士生对导师的满意度为主线开展调研与分析,其结果可为提高博士生培养质量提供参考。

关键词: 博士生, 导师, 满意度, 实证调研, 培养质量

一、引言

博士生教育是当代国际上公认的正规高等教育的最高层次。博士生教育的质量和数量是衡量一个国家高等教育发达程度、文化科学发展水平及其潜力与前景的一个重要标志。

博士生培养质量的重心在培养单位,第一责任人则是博士生指导教师。导师作为研究生教育的主要实施者,其指导效果直接决定研究生教育的质量和水平[2]。博士生作为博士研究生教育的核心利益相关方,其对教育的满意度是评价教育质量的关键。高等教育是一种服务,受教育者对教育机构所提供的服务和基本设施的满意程度是关键[3]。因此,本文将研究生教育中的导师指导看作是一种服务,通过调查受教育者——博士生对其导师的指导效果的方法来探讨博士生导师的服务质量,分析博士生教育存在的问题,从而提高博士研究生培养质量。

二、调查方法与样本状况

1、调查对象与调查内容

西安交通大学属于全国 985、211 重点大学,其机械学科属于国家重点学科,师资力量及专业配置齐全,每年招收博士生近 100 人。为了达到了解真实客观情况的目的,本次调查分别在西安交通大学机械学科博一、博二、博三、博四及以上年级的博士生中进行。共发放调查问卷 180 份,去除 4 份无效问卷,实际回收有效调查问卷 176 份。调查采取无记名问卷方式,以满意度作为指标衡量机械学科博士生指导教师指导博士研究生的实际状况。

博士生导师满意度调查问卷主要分为三个部分:第一部分是调查人员个人基本情况信息,包括年龄、所在年级、婚姻状况、籍贯、有无工作经历、攻读博士学位的目的等 6 个选项;第二部分是导师的基本信息,包括年龄、学术地位、在读博士生总人数、是否担任行政职务等 4 个选项;第三部分是问卷的主体分部,包括导师在指导博士生方面的科研指导、科研支持和生活引导等三个维度,见图 1,共 33 个选项。问卷采用李克特五级评分法,从“非常不满意”至“非常满意”共分为 5 个等级,依次设定为 1 至 5 分。

¹ 基金项目: 本文是 2013 年西安交通大学研究生教学研究与改革项目“博士生培养质量保证体系研究”(教学研究与改革, 序号: 13) 的成果之一。

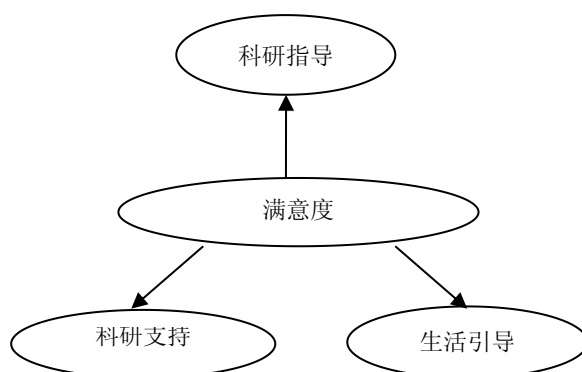


图 1 博士生对导师满意度的三个维度

2、参加调查博士生样本状况

表 1 被调查博士生样本分布情况

个人信息	有效样本	分布情况
年龄	176	30 岁以下 148 人；30 岁以上 28 人
年级	176	一年级 61 人；二年级 53 人；三年级 32 人；四年级及以上 30 人
婚姻状况	176	已婚 48 人；未婚 128 人
籍贯	176	城镇 59 人；农村 117 人
有无工作经验	176	有工作经验 45 人；无工作经验 131 人
主要攻博目的	176	提升科研能力 74 人；获得更适合自己的就业机会（高校教师，出国）92 人；延缓就业压力 5 人；随大流 1 人；其他情况 4 人

本次参加调查博士生详细情况如表 1 所示，从表 1 可见：

（1）年龄分布情况：博士生年龄大多集中在 30 岁以下，一定程度上体现了博士生源年轻化。

（2）年级分布情况：表 1 的年级分布数据，基本上反映了该学科各年级博士生人数的分布情况。

（3）婚姻状况：婚姻分布情况中未婚的情况更为普遍。

（4）籍贯分布情况：可以看出，农村生源的博士生较之城镇生源的更为普遍。

（5）有无工作经验情况：无工作经验的博士生更为普遍，一定程度上反映了博士生的来源大多为应届生。

（6）主要攻博目的：从攻读博士学位的目的来看，绝大多数博士生具有较为明确的目标，主要是为了提升自己的科研能力并获得更适合自己的就业机会。

3、被调研的博士生导师状况

表 2 被调研的博士生导师分布情况

类别	有效样本	分布情况
年龄	176	30-40 岁 10 人；41-50 岁 71 人；51-60 岁共 86 人；61 岁以上共 9 人
学术地位	176	两院院士 4 人；长江学者 19 人；千人计划 7 人；杰青 12 人；一般导师 134 人
在读博士生人数	176	1-2 名 14 人；3-5 名 51 人；6-10 名 75 人；11 名以上 36 人
是否担任行政职务	176	有行政职务 70 人；无行政职务 106 人

被调研的博士生导师情况如表 2 所示，由表 2 可知：

(1) 年龄分布情况：从博导的年龄分布来看，主要集中在 41-60 岁之间，其中 50 岁以上更为普遍。

(2) 学术地位情况：此次调查样本的范围涉及到各种学术地位的导师。

(3) 目前指导在读博士生总人数情况：从表 2 可看出，导师指导的在读博士生总人数主要集中在 3-10 名之间，其中 6-10 名在读博士生的情况更为普遍。

(4) 导师是否担任行政职务情况：从导师是否担任行政职务情况来看，无行政职务的导师占据了多数。

三、博士生对导师满意度调查结果与分析

导师是博士生培养的首要负责人，是决定研究生培养质量的重要因素之一。本研究调查了博士生对导师在科研指导、科研支持和生活引导三方面的满意度，同时分析了导师的学术地位、在读博士生人数以及是否担任行政职务等方面对博士生满意度的影响。

1、博士生对导师的总体满意度调查结果

(1) 对导师的总体满意度较高

图 2 是西安交通大学机械学科博士生对导师总体满意率调查结果。可见，博士生对导师的总体满意度（非常满意和满意之和，下同）达到了 77.9%，仅有 6.8% 的博士生对导师不满意（非常不与不满意之和，下同），15.3% 的博士生不确定。

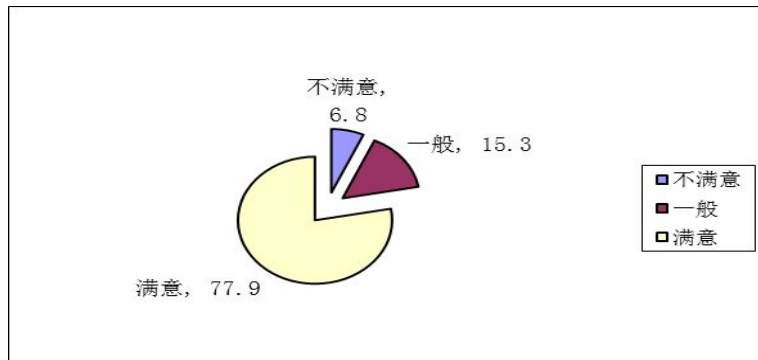


图 2 西安交通大学机械学科博士生对导师总体满意率（单位：%）

(2) 不同年级博士生对导师的总体满意度有差异

表 3 是不同年级博士生对导师的满意度，可见，不同年级博士生对导师的总体满意度存在较大差异。在四个年级中，三年级博士生对导师的总体满意度最高，达到了 90.3%，其

次是博二、博四及以上年级，分别为 84.6%和 83.3%，均高出文献[4]中周文辉等人于 2012 年所调查的全国博士生对导师的满意度 81.7%[4]。一年级博士生对导师的满意度最低，仅 63.9%。三年级博士生没有对导师不满意的，但是，非常满意的百分比在四个年级中为最低，仅 29%，说明导师对博士生培养的用心程度还不够，指导和管理水平还需进一步提高。

表 3 不同年级博士生对导师的满意度 (单位：%)

年级	非常不满意	不满意	一般	比较满意	非常满意	总体满意度
博一	4.9	11.5	19.7	34.4	29.5	63.9
博二	0.0	1.9	13.5	40.4	44.2	84.6
博三	0.0	0.0	9.7	61.3	29.0	90.3
博四及以上	3.3	0.0	13.3	43.3	40.0	83.3

总之，高年级的博士生对导师的满意度高于较低年级，一年级博士生对导师最为不满意，对导师不满意超过了 16.4%，还有 19.7%的博士生对导师的满意度为一般。可能原因是一年级博士生进校不到一年，有的处于课程学习阶段，尚未进入课题研究，与导师接触、交流的次数少，与导师的沟通还存在问题，从而导致不满意度偏低现象。

2、从科研指导、科研支持和生活引导等三维视角透视对导师满意度的调查结果

在科研工作方面，导师对研究生的指导作用是相当重要的。国外文献指出，导师的指导是“决定性的”、“中枢性的”、“处于研究训练的“心脏地位”、“培养计划的核心”、“影响研究计划成功的最重要的变量”等，导师的指导也被认为是特别困难的，“是我们从事教学工作形式中最复杂的形式。”导师的指导作用从每次指导的程度、对学生的指导频率以及导师的人格魅力等方面表现出来[5]。

本次调查采取实证分析方法，主要通过样本---博士生体验到的指导效果，即从博士生的视角对导师在科研指导、科研支持、生活引导等方面的满意度情况进行问卷调查，以求发现导师在指导博士生中存在的问题。

(1) 在科研指导方面的满意度

表 4 反映的是博士生对导师在科研指导方面的满意度。从 14 个选项的满意程度调查统计结果显示，博士生对导师在科研方面的总体指导效果比较满意，达到了 72.2% (见问卷选项 14)。特别是对选项 (10) “导师对你很信任且允许你独立完成一些科研任务”满意度最高为 77.8%，其次是选项 (6) “导师对博士生在科研思维与方法上的指导与培训”的满意度为 77.3%。博士生对导师在开题报告、中期检查、预答辩等培养环节的把关情况，对导师在论文构思、写作、投稿等方面的帮助情况，对导师能够及时将自己获取的与课题相关知识与其分享情况以及在科研工作遇到问题时导师能够及时给予耐心解答与指导等方面的满意度均在 71%以上。尽管如此，博士生对导师非常满意的百分比达最高仅为 41.48%，所有选项非常满意度均低于 50%，反映出导师在科研指导方面仍然存在问题需要改进。

表4 博士生对导师在科研指导方面的满意度

单位：%

问卷选项	非常不满意	不满意	一般	满意	非常满意	总体满意度
(10) 导师对你很信任且允许你独立完成一些科研任务	0.6	4.0	17.6	36.4	41.5	77.8
(6) 导师对你在科研思维与方法上的指导与培训	1.7	6.8	14.2	46.0	31.3	77.3
(4) 导师对预答辩的把关情况	2.8	5.1	19.9	42.1	30.1	72.2
(3) 导师对开题报告、中期检查等环节的把关情况	1.1	5.1	21.6	42.6	29.6	72.2
(7) 导师对你从论文构思、写作、投稿等方面的帮助	1.7	6.3	19.9	39.8	32.4	72.2
(12) 导师能够及时将自己获取的与课题相关知识与你分享	1.1	6.8	19.9	36.4	35.8	72.2
(14) 你如何看待导师对你的总体指导效果	1.7	6.3	19.9	39.2	33.0	72.2
(11) 科研遇到问题时,导师能够及时给予耐心解答与指导	1.7	5.1	22.2	39.8	31.3	71.0
(1) 你对博士期间所从事的科研方向是否满意	1.7	5.7	22.7	46.6	23.3	69.9
(13) 你如何看待导师对你学位论文工作的指导效果	1.1	6.3	24.4	38.6	29.6	68.2
(2) 你是否满意和导师交流的方式与程度	1.1	9.7	22.2	38.6	28.4	67.1
(9) 导师对你的科研任务强度分配得当,可以按时完成	1.7	7.4	23.9	41.5	25.6	67.1
(5) 导师经常针对你存在的问题安排学术讨论与交流	0.6	9.7	25.0	38.6	26.1	64.8
(8) 导师能够为你安排合理的科研、学习、生活时间分配	2.8	10.2	26.7	35.2	25.0	60.2

在表4的14个选项中,针对选项(4)“导师对预答辩的把关情况”和选项(8)“导师能够为你安排合理的科研、学习、生活时间分配”的非常不满意的百分比较高,从一定程度反映出导师可能存在对论文预答辩把关不严,对博士生的工作任务过重导致其压力过大。此外,针对选项(2)“是否满意与导师的交流方式与程度”方面,博士生的不满意度达到了10.8%,一般的达到22.2%,说明博士生对导师的指导程度和交流方式不满意。这方面存在的问题希望能引起博士生指导教师的重视。

(2) 在科研支持方面的满意度

博士生对导师在科研支持方面的满意度情况详见表5中10个方面的选项。结果显示,博士生对选项(7)“导师能够为科研成果发表提供足够的经费支持”方面的满意率最高,达到了80.7%,说明导师有足够的经费支持博士生的科研工作,保证了博士生科研工作的顺利进行。其次在选项(5)“导师能够提供论文工作足够的科研基础条件”,选项(8)“导师每月都会发放足够的科研奖助金”,以及选项(6)“导师支持实验室科研条件等方面的满意度”分别为76.1%,75.6%和73.3%。同样,整体的“非常满意”度仍然低于50%,反应出导师在博士生的科研支持方面还需要加大力度。

表 5 博士生对导师在科研支持方面的满意度

单位：%

问卷选项	非常不满意	不满意	一般	满意	非常满意	总体满意度
(7) 导师能够为科研成果发表提供足够的经费支持	0.6	5.7	13.1	35.8	44.9	80.7
(5) 导师能够提供论文工作足够的科研基础条件	1.7	5.1	17.1	37.5	38.6	76.1
(8) 导师每月都会发放足够的科研奖助学金	1.7	7.4	15.3	38.1	37.5	75.6
(6) 所在实验室科研条件不足时导师能够积极联系校内外相关课题组以支持你的研究工作顺利进行	1.7	5.7	19.3	40.9	32.4	73.3
(4) 导师能够为你融入科研群体创造条件	1.1	6.3	19.9	36.4	36.4	72.7
(2) 导师能够积极支持你参加国内外学术会议	2.3	4.0	22.7	34.7	36.4	71.0
(9) 导师所带领的教研室的整体学术氛围有助于你的科研	3.4	6.3	20.5	38.1	31.8	69.9
(10) 导师建立了合理的科研奖惩机制	1.7	7.4	23.3	42.1	25.6	67.6
(3) 导师能够资助参加国内调研与社会实践	2.3	3.4	27.8	37.5	29.0	66.5
(1) 导师能够为你提供国内外访学的机会	5.1	7.4	32.4	26.7	28.4	55.1

相对而言,博士生针对选项(1)“导师能够为你提供国内外访学的机会”的满意度最低,仅为 55.1%,其次是对选项(3)“导师能够资助参加国内调研和社会实践”的满意度为 66.6%,一定程度上反映出了导师对博士生国内外访学、参加调研实践的支持不够。此外,针对选项(10)“导师建立了合理的科研奖惩机制”的不满意度的百分比较高且非常满意的百分比较低,反映出导师在科研支持方面对于博士生的奖惩机制不够完善,需要改进。

(3) 在生活引导方面的满意度

表 6 的调查统计数据反映了博士生对导师在生活引导方面的满意度情况。可以看到,博士生对选项(9)“导师的人格魅力对你产生了积极的影响”方面的满意度最高,满意率为 73.3%。除此之外,其他选项的满意率均低于 65%。

表 6 博士生对导师在生活引导方面的满意度

单位：%

问卷选项	非常不满意	不满意	一般	满意	非常满意	总体满意度
(9) 导师的人格魅力对你产生了积极的影响	3.4	8.0	15.3	37.5	35.8	73.3
(2) 当你生活困难时,导师能够给予帮助与支持	2.3	6.8	25.0	38.6	27.3	65.9
(8) 导师对你的社交方面产生积极影响	2.8	7.4	25.6	35.8	28.4	64.2
(3) 导师是否关注你身体状况	2.8	9.1	25.0	35.2	27.8	63.1
(6) 导师对你未来规划的引导与帮助	2.8	9.7	26.1	35.8	25.6	61.4
(7) 导师对你找工作方面给予推荐与帮助	4.6	8.5	27.8	36.9	22.2	59.1
(4) 导师给予适当的安全教育	3.4	6.8	32.4	30.1	27.3	57.4
(1) 导师是否关注你的个人生活问题	4.0	10.8	28.4	35.2	21.6	56.8
(5) 导师给予适当的心理辅导	2.8	10.8	31.3	32.4	22.7	55.1

(4) 在科研指导、科研支持和生活引导三方面的满意度有差异

从表 4、表 5 和表 6 的总体满意度数据对比可看出,博士生对导师在科研指导与科研支持两个方面比较满意,相对而言,导师在博士生的生活引导方面的工作还需加强。特别是导师应该在博士生的心理辅导、安全教育、个人生活以及就业咨询等方面开展更细致的工作。

3、导师自身因素对满意度的影响

导师在学术方面的指导是博士生培养中一个非常重要的环节,指导效果的好坏将会对学生的职业发展产生重大的影响。此处侧重博士生对导师在科研指导效果的满意度方面,从导师自身因素出发,分析各种因素对导师满意度的影响情况。

(1) 导师的学术地位与满意度的关系

从图 3 可以看出,并非导师学术地位越高,对学生的指导效果就越好。博士生对导师总体指导效果的满意度依次为:一般博导,长江学者和两院院士,杰出青年和千人计划学者。其中得分最高的一般博导。据博士生反映,学术地位高的导师存在的主要问题在于导师给予他们的指导时间不足,导致学生存在的一些问题无法得到及时解决。

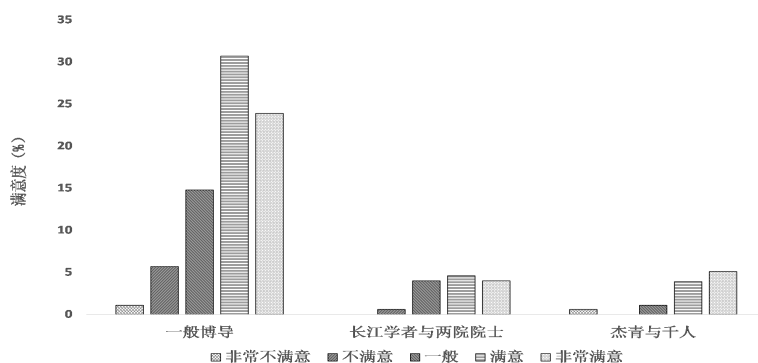


图 3 博导学术地位与导师满意度的关系

(2) 在读博士生人数与满意度的关系

从图 4 可以看出,在读博士生人数与导师指导效果之间并非线性关系。相对而言,在读博士生人数为 3-10 名的导师,其博士生的满意度较高,说明指导效果较好;而在读博士生人数为 1-2 名或 11 名以上的导师的满意度较低,则说明指导效果较差。据博士生反映,对于同时指导 11 名以上博士生的导师,由于其精力有限,分配给每个学生的指导时间和指导程度较少,故满意度较低。而对于仅指导 1-2 名的导师,大多为新聘博导,往往由于经验不足导致指导效果满意度偏低。

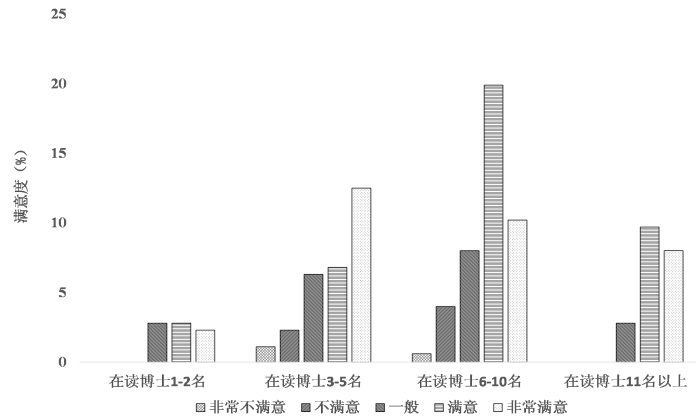


图 4 在读博士生人数与导师满意度的关系

(3) 是否担任行政职务与满意度的关系

从图 5 可以看出,对无行政职务的导师的满意度高于担任行政职务的导师。存在差异的主要原因在于担任行政职务导师的日常管理工作占据了其很多时间,使得对学生的指导时间和指导频率相对减少,一定程度上影响了指导效果。

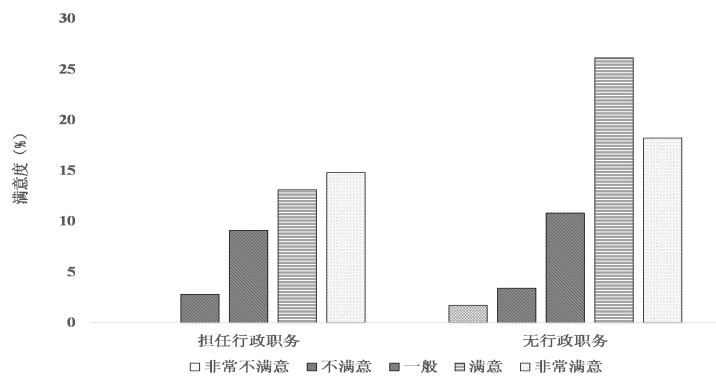


图 5 是否担任行政职务与导师满意度的关系

四、结论与建议

1、结论

本文采用实证分析方法,通过分析西安交通大学机械学科博士生对导师在科研指导、科研支持、生活引导三个维度的满意度调查结果,探寻目前导师在培养、指导博士生的过程中存在的问题及其解决方法,目的是提高博士生培养质量。

调查结果表明,西安交通大学机械学科导师在对博士生的总体指导方面效果较好,特别是博二、博三、博四及以上年级的博士生对导师的满意度均高出了全国博士生对导师的平均满意度。但在科研指导的一些细节方面仍存在一些不足,尤其是博士生对导师在生活引导方面的满意度较低,需要重点加以改进。

2、建议

(1) **研究生教育管理应突出“育人”宗旨。**“工欲善其事,必先利其器”,培养高素质的博士生,离不开调动和发挥博士生的积极性。故研究生管理部门应建立健全博士生奖助金管理政策,保证博士生科研和生活的需要,提高博士生的待遇和生活水平,使博士生无后顾之忧。

忧，安心搞科研。

(2) **在管理中强化过程管理。**按照博士论文开题、中期考核、预答辩等各个阶段、环节的特定标准和要求渐次开展事中管理，对达不到特定标准 and 要求的博士生进行质量跟踪，特别差的予以淘汰。建立博士生导师培养质量跟踪与惩戒制度，对于在培养过程出现严重质量问题的，视其问题情况限制其招生名额或停止其招生资格等。

(3) **适当控制导师指导博士生人数，推行以导师为主的导师组指导制度。**在博士生较多地情况下，导师不可能观察到每个博士生的研究活动。建议适当控制导师指导博士生的人数，并建立导师组指导制度，运用导师组集体的智慧培养学生，可避免因一对一单线互动带来的不足。此外，导师应重视并积极为博士生的学术交流创造机会，为博士生的学术讨论创造条件；为博士生安排适度的工作任务，完善博士生科研工作奖励机制。

(4) **加强博士生的思想工作。**研究生辅导员系统应加强对博士生的关心与引导，设立并开通博士生不满诉求与处理渠道，经常倾听博士生的心声，定期关注博士生的生活，针对存在问题给予心理辅导，帮助博士生克服生活上的困难并树立良好的世界观和人生观。

(**致谢** :陈花玲教授、王昕红教授对本文写作给予了指导。问卷的发放、回收和统计得到很多研究生的鼎力支持和帮助，谨对他们所付出的辛苦劳动表示感谢！)

参考文献

- [1] 郭建敏等.博士生质量调查与博士生教育发展指导手册[M].北京:中国人民大学出版社,2007.
- [2] 徐娜.高校研究生导师指导方式的问题与对策研究[D].重庆:西南大学,2007:4.
- [3] HJ.de Jager, FJ. Nieuwenhuis. Linkages Between Total Quality Management and the Outcomes-based Approach in an Education Environment[J]. Quality in Higher Education, 2005, 11: 2542.
- [4] 周文辉等.我国研究生满意度调查[J].学位与研究生教育,2012,(12):34-40.
- [5] 最新“十二五”高校研究生教育质量改革与教学创新工程规划指导全书[M].北京:高等教育出版社,2012.