

新增硕士学位授予单位研究生导师队伍建设与动态管理

——以北部湾大学为例

刘琼 庄远* 王鹏良 陈洪亮

(云南农业职业技术学院, 云南 昆明 650200)

摘要:文章立足于新增硕士学位授予单位的研究生导师队伍建设、导师评价机制建立与制度完善,以破解地方本科院校研究生培养方式同质化难题为驱动,以提高研究生导师队伍素质和人才培养质量为目标,介绍北部湾大学在建设海洋特色鲜明的高水平应用型大学过程中,发展契合本校特色的研究生教育,建设一支高素质有特色的研究生导师队伍的具体举措和探索历程。

关键词:新增硕士学位授予单位;研究生导师队伍建设;动态管理

一、前言

“导师是研究生培养第一责任人”。2020年,总书记对研究生教育工作作出重要指示,强调提升研究生导师队伍水平,完善人才培养体系,加快培养国家急需的高层次人才,为坚持和发展中国特色社会主义、实现中华民族伟大复兴的中国梦作出贡献^[1]。研究生教育会议召开后,国务院学位委员会、教育部相继出台了《关于进一步严格规范学位与研究生教育质量管理的若干意见》(学位[2020]19号)等一系列文件,《意见》明确规定学位授予单位应建立多维度的师德师风评估机制,把师德表现作为导师遴选的关键前置条件,健全导师分类评价考核和激励约束机制,将研究生在学期间及毕业后反馈评价、同行评价、管理人员评价、培养和学位授予环节职责考核情况科学合理纳入导师评价体系,综合评价结果作为招生指标分配、职称评审、岗位聘用、评奖评优等的重要依据^[2]。

北部湾大学自2019年开展研究生教育,目前学校有硕士学位授权点12个,其中授权一级学科2个,硕士专业学位授权点10个,在校研究生600多人。5年来,研究生导师管理制度逐步完善,导师队伍逐渐壮大,但因研究生教育起步较晚,发展较迅速,难免导师在综合素质、教育教学理念和业务能力等方面参差不齐,通过对导师是否适应当前研究生教育发展的需要来加强队伍建设,以及如何对导师评价来进行动态管理进行了多年的探索。

二、主要举措

北部湾大学根据学校实际情况、调研结果和调研报告,再结合区内外高校研究生导师队伍的建设经验,制定学校的研究生导师队伍建设方案和评价体系。

(一) 提高认识,深刻领悟导师作用和队伍建设重要性

在研究生教育中导师作为指导者和引路人,对于研究生的思想引领学术成长、职业发展以及个人成就起着决定性的作用。具体来说,导师在研究生教育中主要包括以下几个方面作用:一是研究生的学术指导者,能够帮助研究生提高研究能力和学术水平。二是研究生的职业引领者,帮助研究生规划职业发展、提供实践机会和职业导向。三是职业道德的践行者。导师应遵守学术诚信的原则,杜绝学术不端行为。可近年来却出现师德师风问题、科研能力问题和研究生培养能力等一些列问题。如研究生举报导师学术造假、导师发表不当言论等师德师风问题;还有一些导师的不少研究生无法按时毕业。这可能是导师对研究生疏于指导,或者要求研究生从事与学业、科研、社会服务无关的事务占据了主要精力;也有某导师指导的研究生未能通过论文“盲审”,这可能是导师对研究生的要求过低,或者是导师没法培养研究生提出问题、分析问题和解决问题的能力所致。导师的不当指导和疏于管理势必影响研究生能力的培养,可见研究生导师队伍建设在高质量研究生教育中至关重要。

(二) 加强调研,精准研判研究生导师队伍发展态势

众所周知,新增硕士学位授予单位,开展调查研究是研究生教育高质量发展必不可少的环节。调查研究不仅能全面掌握研究

生学习生活需求,还能及时了解研究生导师队伍的发展需要。北部湾大学系统化构建研究生教育质量监控体系,通过分年级专题研讨会、专项调研座谈会等多维对话平台,结合结构化问卷调查、师生双向评价等数据采集方式,实现对导师队伍发展态势与培养质量的动态监测与精准研判。调查发现,每年新导师培训前了解学校有关学位与研究生教育制度不到50%,通过短期培训可达到80%;导师与学生交流频次在每周1至2次的学生占20.50%,有40.30%的学生与导师交流基本上保持每月4次以上,也有个别学生没有与导师进行过学业上的交流等。学校对调查问卷进行分析,还带着问题到区内外20多所高校调研学习,特别是对口支援高校中国海洋大学、广西大学的定期调研学习,研究生管理部门认真撰写调研报告和针对性地制定导师培训方案,解决研究生教育中存在问题。

(三) 强化担当,不断加强导师队伍建设与制度完善

一是根据国家相关文件制度,汇编、完善了《北部湾大学研究生导师手册》。并构建完善遴选机制,学校制定了《北部湾大学指导教师考核办法》(2023年修订)、《北部湾大学硕士研究生指导教师的遴选办法》及《北部湾大学研究生指导教师招生资格审核定办法》(2024年修订)等文件。学校每年开展导师遴选、招生资格审核,研究生院组织纪委、人事处对导师违纪、资历、学历等方面对申请者进行把关;科技处对其项目经费、成果产出和科研情况进行核查;研究生院和教务处对其教学成绩和带领学生开展学科竞赛方面进行复核,确保申请者在师德师风、科研能力和人才培养等方面达到要求。二是健全研究生导师培训机制。制定或修订了《北部湾大学全面落实研究生导师立德树人职责实施细则》《北部湾大学研究生指导教师工作管理办法》《北部湾大学兼职研究生导师管理规定》等^[3],构建导师能力发展阶梯式培养体系,实施准入性岗前研修与周期轮训双轨机制。针对新任导师开展系统化岗前培训和考核,已任导师实施两年一周期的能力迭代培训,通过模块化课程体系与最佳实践转化机制,确保教育政策传导、指导规范落实及优质经验传承形成闭环管理。三是建立评价激励机制。充分发挥导师在研究生培养中的第一责任人作用,学校制定的指导教师考核办法中规定考核对象为担任学校导师3年及以上,且在考核期内至少有一届毕业生的在岗导师,包括学校在岗在编导师和在学校以第一导师身份指导研究生的外单位兼职导师。从师德师风与职业道德、研究生培养和教学科研三大方面对其进行考核,同时也列出一票否决的负面清单。在导师考核中也加入了导师培训的要求,保证了导师培训的常态化。通过定期开展研究生导师遴选工作与年度招生资格审核和认定,形成了能进能出的科学化管理机制,取代了以往固定不变的导师招生资格“铁饭碗”,实施了导师队伍动态管理制度。

(四) 积极探索,建立导师协同——校企合作培养机制

正如总书记所说,创新驱动实质上是人才驱动,而研究生教育正好是科技创新和创新人才培养的结合点^[4]。可见产教融合显得尤为重要,不仅能提高人才培养质量,还能为企业培养创新人才。

学校从打造“企业导师制”、组建团队式导师两个方面探索了导师协同机制。一是培育校企科研创新合作团队。根据学科特点和研究生培养需求,构建年龄、学历结构、学术、工作背景合理的导师团队,在生源选拔、个性化培养方案设计、课题立项评估、过程质量控制节点、学术成果鉴定及职业发展支持等关键阶段,嵌入“校企双选—模块定制—多维评价”三维培养体系,形成产学研深度融合的产业适配型创新人才培养范式,来培养适应企业行业发展的创新人才。二是加强校企合作,构建产学研联合培养机制。建立研究生联合培养基地,在基地聘请企业行业专家担任导师,与校内导师构建分工明确的研究生导师团队。制定了《北部湾大学专业学位研究生行业导师管理办法(2024年修订)》,面向专业学位硕士研究生实施双师配置制度,构建“学术导师+产业导师”双轨协同培养体系。校内导师承担知识体系建构与学术规范培养,企业导师主导真实生产场景下的项目化实践教学,依托OBE理念构建“理论建模—技术转化—产业应用”三维能力发展架构,强化产教融合育人实效。

(五) 逐步推进,优化研究生导师考核评价体系

通过导师评价机制与当前研究生教育发展的适应性研究、研究生导师胜任素质和能力体系框架研究、研究生导师各项胜任素质和能力指标的相对重要性研究,根据文献^[9]梳理当前导师评价机制的考核指标、方式,分析存在的问题及原因,结合政策文件以及调研结果,优化了导师考核评价指标,并完成二级指标、三级指标的细化,从而初步确定导师考核评价的体系框架。同时对研究生导师指导的研究生学科和专业以及数量有所规定。原则上只允许在1个一级学科和1个专业(领域)招收研究生,同年级同一学科或专业原则上招生不过2名。确保研究生导师有足够的时间精力来指导研究生,提高研究生导师立德树人水平;还注重发挥榜样示范作用。定期开展研究生导师评价考核和优秀研究生导师评选及好导师经验分享等活动,来树立师道传承、匠心育人的楷模,激发导师开展“三全育人”工作的积极性和主动性。

(六) 狠抓落实,严格实行导师岗位动态管理

以北部湾大学导师和导师岗位管理现状为基础,通过对各研究生培养单位的导师考核评价制度的搜集、分析和对比,结合学校实际,科学建立导师招生资格年度审定制,培养过程考核制,变资格管理(身份管理)为岗位管理;严格按照上级文件要求,科学建立将学生发展性反馈、学术共同体盲审评议、管理服务效能评估、培养过程质量监测(含开题、中期、预答辩等)等纳入了导师评价体系。通过严格执行导师岗位选聘制度、明确导师岗位权责、开展导师岗位定期考核;实行评聘分离,完善导师岗位考核退出机制等措施以及优秀导师激励机制的强化,推行有上有下、优胜劣汰的招生资格认定的导师岗位动态管理,打破导师终身制。

三、建设成效

(一) 实践锤炼标准,优化导师考核,完善体系改革之道路

层层细化、逐项分析,优化了导师考核评价体系。通过政策文件、调研结果和专家意见,梳理作为适应研究生教育发展的研究生导师应具备的素质和能力,确定衡量导师考核评价的一级指标,必须考虑研究生导师的政治表现、师德师风、学术水平、指导经历投入等关键方面,根据收集的各项信息,把一级指标细化成能评价指标的二级指标,甚至三级指标,从而初步确定导师考核评价的体系框架,明确研究生导师考核评价的统计口径。建立了导师可进、可出机制,打破了终身导师制。根据学校实际情况制定导师遴选条件,每年开展遴选工作,扩大导师队伍,根据制定的导师招生资格审定和认定办法,每年进行审定,形成了能上能下的动态导师选聘机制。构建了团队式导师指导模式,打破了单一导师管理制度。构建了含企业导师在内的多学科团队式导师指导模式,培养学科知识扎实多样、实践能力和创新能力较高的复合型应用人才。

(二) 壮大导师队伍,优化导师结构,突破队伍固化之困局

北部湾大学获批硕士学位授予单位初期(导师不足百人),

通过“引育并举”战略实施,五年间实现导师队伍跨越式发展。现有研究生导师473名(博士生导师22名),还有企业行业导师300多名。已培养研究生近1000人。现有导师队伍呈现“三优化”特征:一是学科结构优化,新增9个硕士学位授权点、12个学科专业(领域)导师;二是层次、年龄结构优化,高级职称的导师占比83.7%、博士学位占比54.6%,年龄在30~50岁间占比76.8%;三是能力结构优化,80%导师具有省部级科研项目或横向课题经验,80%以上的导师指导研究生在省级以上学科竞赛中获奖。构建起服务区域产业需求和海洋特色的导师队伍。学校通过定期的导师遴选、每年招生资格审定、3年一周期的导师考核打破了终身导师制,实现了导师队伍的不断更新和优化。同时也涌现出了一批学科学术带头人及学术骨干,多位导师先后获得全国优秀教师、全国三八红旗手、省级教学名师、模范教师等荣誉称号。

(三) 强化责任意识,提升指导能力,牢固树立德树人之根本

导师岗前全面培训,导师遴选标准和研究生招生资格的严格把关助推了学校的研究生导师从数量和质量上的明显提升,而且导师的学历、职称、年龄结构日趋合理。确保了学校研究生培养、导师遴选等政策、制度和措施在指导环节中的落地见效。2024年,学校首次对研究生导师进行考核,有近100名导师达到考核指导年限要求,但实际参考考核并达合格以上的导师80名,其中优秀等次7名。导师对师德师风的关注度大大提升,在导师的指导下,研究生扎根科研和实践,团队意识不断加强,创新能力不断增强,科研成果更加丰硕,理论联系实践能力也不断提升。

四、结语

北部湾大学在研究生导师队伍建设与动态管理方面的实践探索,为新增硕士学位授予单位提供了一定的经验和借鉴。通过层层细化考核指标、构建科学的遴选与退出机制以及推广校企联合、团队协同的指导模式,成功打破了传统的终身导师制,实现了导师队伍数量与质量的双重提升,优化了职称和年龄结构,进一步激发了导师的责任意识与创新活力。这一系列举措不仅提高了研究生培养质量,增强了学生的科研实践能力和综合素质,也可为广西区乃至全国的新增硕士授予单位探索新型导师管理模式提供些帮助。科学的研究生导师考核评价方式应当在遵循学科属性特点和研究生投入产出规律的基础上达成的程序科学与实质公正的统一。展望未来,只有不断完善和动态调整导师评价机制,才能更好地适应教育发展的新需求,培养出更多具有实践能力和创新精神的高层次人才。

参考文献:

- [1] 马续桐,王永刚,刘海斌,等.基于序关系分析法的航空物流专业型研究生培养体系构建[J].管理工程师,2022,27(2):63-69
- [2] 国务院学位委员会教育部关于进一步严格规范学位与研究生教育质量管理的若干意见[J].中华人民共和国教育部公报,2020(11):23-28.
- [3] 刘琼,唐林峰,黄鹤,等.新增硕士学位授予单位研究生导师队伍建设探索——以北部湾大学为例[J].广西教育,2021(39):108-111,133.
- [4] 梁传杰,熊盛武,范涛.基于企业需求导向的产教融合研究生培养模式改革与实践[J].学位与研究生教育,2023(5):7-13.
- [5] 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(08):84-92.

基金项目:广西研究生教育创新计划项目(JGY2022304).

作者简介:刘琼(1967—),女,湖南益阳人,硕士,教授,研究方向:生物数学及高等教育及管理;

庄远(1992—),通讯作者,男,博士生,讲师,研究方向:工业电子与控制;

王鹏良(1978—),男,博士,教授,研究方向:研究生教育管理;

陈洪亮(1993—),男,硕士,助理研究员,研究方向:控制科学与工程、研究生教育管理。