

国内高等院校硕士研究生指导教师考核现状及对策

白一龙

(吉林化工学院, 吉林 吉林 132022)

摘要:当前,我国研究生教育正处于大变革、大发展时期,指导教师作为研究生第一负责人,在研究生教育中起到重要作用。研究生教育的变革与发展受研究生指导教师队伍直接影响,建立一支高素质研究生指导教师队伍是各所高校研究生教育发展的重要任务。因此,本文对国内高等院校硕士研究生指导教师考核现状进行分析,旨在分析研究生指导教师考核现状并提出对策,为高校研究生指导教师队伍建设及研究生教育发展提供参考。

关键词:国内高等院校;研究生教育;指导教师;导师考核

研究生教育是我国高层次人才教育和创新创造的重要途径,是国家发展和社会进步的重要推动力量,是国家高层次人才储备的重要保障。研究生指导教师(以下简称导师)是研究生教育的“第一责任人”,导师队伍直接影响研究生教育质量,如何提高导师队伍水平,建立一套全方位的导师考核体系,是当今高校导师队伍建设的重中之重。本文以国内工科高等院校为例,揭示现阶段导师考核中存在问题,深入探讨解决问题措施,为国内工科高等院校导师考核体系建设提供依据

一、国内高等院校硕士研究生指导教师考核的现状分析

(一)重“遴选”轻“考核”

国内高校均建立了严格的导师遴选制度,遴选条件清晰、过程严格、制度健全。导师申请人普遍对导师遴选工作高度重视。导师一旦聘任上岗,缺乏相应的导师考核方法和与之配套的奖惩措施,以致在指导研究生的过程中,导师因没有考核和淘汰的危机感,疏于对研究生指导,不重视研究生教育工作,个别导师甚至至于放任学生不管,导致研究生教育质量下降。

(二)考核内容单一

国内高校导师考核大多是针对教师科研工作的考核,涉及教师科研项目数量、获奖成果、服务推广、论文著作等相关内容,这种考核形式单一,指标单一,与研究生教育相关度不大。虽然部分工科高校对考核进行革新,但是暴露出的问题依旧不在少数:一是考核标准不够科学,学科间考核标准过于趋同化,并没有因学科而制定相应的考核标准;二是考核导向不明确,过于追求“结果”而忽视“过程”,大部分高校以学生是否顺利毕业作为考核依据;三是考核不够全面,缺乏对导师政治表现、师德师风、指导精力投入、研究生教育全过程的考核。

(三)考核形式化严重

国内高校导师考核多以客观性考核指标为主,考核内容以学术成果为主,通常由导师填写一份考核表,由所在研究生教育单位考核,考核过程缺乏监管、流程趋于形式化,导师只要未出现重大过错即可通过考核,不能全面反映导师在指导研究生过程中。

二、国内高等院校硕士研究生指导教师考核遵循的几项原则

(一)研究生教育全过程考核

我国大多数高校导师考核的是以研究生毕业情况及就业情况为标准的结果导向考核,疏于对导师在指导研究生过程的过程导向考核。一旦研究生教育过程中出现的问题,不能及时发现和处理,往往会导致研究生毕业及就业出现问题。建立导师全过程考核体系,即从师生互选结束至研究生毕业,对导师应尽的职责进行详细的考核,能够及时处理研究生教育过程中出现的问题,对导师及时提出预警,提高研究生的教育质量。导师全过程考核应以导师日常工作指导为基础,以研究生教育过程为时间线,建立导师在研究生课程学习、教育计划制定、学位论文开题、学位论文中期考核、实践计划制定及执行、学位论文答辩等环节的分阶段考核体系,确保导师参与到研究生教育全过程,落实导师全程育人的责任。

(二)导师能力全方位考核

导师作为研究生教育“第一责任人”,在研究生教育起重要作用导师的往往会成为研究生学习的榜样,对研究生有着潜移默化的影响,因此对导师进行全方位评价,不但有助于导师提升短板,提升导师队伍质量,还有利于研究生品德的教育。导师全方位考核应从思想道德、学术能力、指导能力、人文关怀四方面进行考核。

1. 思想道德方面

在研究生的教育过程中,导师作为不仅仅是“教书”,更承担着“立德树人”重要职责。导师的政治素质、师德师风是导师评价的第一标准,导师的政治素质直接影响育人的成效。只有导师坚持正确的政治方向,才直接影响研究生“德育”工作。

2. 学术能力

导师的学术能力直接影响研究生教育质量,高素质、高水平的导师方能教育出优秀的研究生。对导师学术能力的考核,要实行动态增量考核,以导师年度学术能力动态作为考核标准,杜绝导师不思进取、原地踏步、“吃老本”情况。同时也要对导师学术规范和治学态度进行考核,实行导师学术规范“一票否决”制。

3. 指导能力

导师的指导水平的高低决定着研究生教育质量,及时导师本身学术水平很高,但是指导能力不足,也不能教育出优秀的研究生。对导师指导能力考核,要建立具体的详细的可考核的标准,明确导师指导责任及应取得的效果,而不是笼统地对指导能力满意度考核。

4. 人文关怀

国内高校导师大多只关注对研究生科研能力的教育,普遍缺失对研究生人文关怀。在研究生教育工作中,导师与研究生接触

密切,能够及时发现研究生在平时学习和生活中存在的各种问题,并及时疏导和解决,避免极端事件的发生。建立导师在研究生心理情况、学习生活情况方面的考核,可以使导师与研究生形成良好的关系,引导研究生形成健康健全的人格和正确的三观,确保研究生学业顺利完成。

(三)校院研究生用人单位全员参与考核

国内高校导师考核大多由导师填写考核表,考核内容由导师提供,没有第三方参与,导致考核结果片面,不能全面评价导师能力。然而,研究生教育是个多方参与的过程,除了导师外,研究生和教育单位作为研究生教育的参与者,可以在自己的角度对导师进行评价;用人单位作为第三方反馈研究生教育情况。因此,邀请研究生、教育单位及用人单位三方参与导师考核,能够更客观地反映导师工作情况,从而对导师进行全面评价。

(四)分学科分类别考核

研究生教育是复杂的过程,不同类别、不同学科之间差异极大,同一套导师考核标准很难准确反映不同类别和不同学科导师的情况。学术型学位研究生注重科学研究能力教育,而专业性学位研究生注重实践能力的教育;自然科学类学科以科学实验为主,而社会科学类学科以社会服务为主。因此,建立适应各类别、各学科的导师考核标准,能够更科学、全面、系统地反映导师工作能力。

三、国内高等院校硕士研究生指导教师考核对策

(一)导师遴选、招生分开,推进招生审核

国内高校大多实行导师遴选和招生结合,通过导师遴选的教师即获得指导研究生的资格。导师遴选招生结合机制,会导致部分导师一旦通过遴选,即获得指导研究生资格,及存在事实上的导师终身制,导致导师队伍人员素质参差不齐,不利于导师队伍的长期建设和发展。

招生审核,即对招生当年导师进行科研条件及教育条件考核,并以此结果作为分配研究生的依据,避免研究生的分配过度集中在部分资深导师,保障研究生充足的科学研究条件,使有限的研究生资源充分利用,提升研究生的教育质量。

(二)落实导师“第一责任人”,明确导师职责

根据教育部发布的《研究生导师指导行为准则》要求,落实导师是研究生教育的第一责任人,制定导师指导行为准则,明确导师职责,确保导师坚持思想引领;科学公正地参与研究生招生工作;精心尽力投入指导;因材施教,正确履行指导职责;严格恪守学术规范;加强过程管理,把关学位论文质量;严格经费使用管理;构建和谐师生关系,并以此建立相应的导师考核体系。

(三)打破导师“终身制”,实行动态管理

尽管国内高校在打破导师“终身制”方面做了很多工作,但是由于国内高校缺乏系统的导师考核体系,未对已不再具备指导能力的导师进行清理,致使部分导师多年未指导研究生,但仍具别导师资格;部分导师虽在指导研究生,但由于其科研能力或自身情况已不具备指导研究生能力,仍具有导师资格,导致导师队

伍水平下降,使得实行导师“动态管理”势在必行。

导师动态管理即为以导师年度考核结果为导向,对于通过考核的导师,实行年度续聘,可以继续指导研究生;对于某一方面未能通过考核的导师,实行整改,可以继续指导现有研究生,暂停其继续指导研究生,待整改合格后方可续聘;对于全面未能通过考核的导师,实行解聘,暂停其指导研究生,现有研究生由教育单位协调处理,待其具备导师资格后,重新参加导师遴选;对于师德师风或学术道德或违法违纪的导师,取消其导师资格,不再聘任。

通过实行导师“动态管理”,打破导师身份“终身制”,激发导师责任感和紧迫感,提升导师队伍水平。

(四)建立长效导师考核机制,健全奖惩制度。

考核的目的不仅仅是检验导师工作成效,更重要的是为导师工作能力提升提供依据,激发导师工作积极性。导师考核不是“一过性”短效的,而应该是一个长期坚持的长效过程。国内高校导师考核奖惩机制仅涉及到导师在研究生招生和指导范围内,考核不合格仅是取消其导师资格,对其个人发展、绩效奖金、评岗评职没有太大影响,导致部分导师不重视研究生指导工作,缺乏热情和紧迫感。对此,高校应建立绩效考核制,将导师考核直接与绩效奖金紧密相关,按照考核结果对导师给予相应的加薪奖励或降薪处罚。高校也可以将导师考核结果与评职评岗相结合,将导师结果作为评职评岗的一个必要条件,从而调动导师的工作积极性。

四、结语

综上所述,国内高等院校硕士研究生导师考核需要在新时期有新转变、新发展,方可顺应时代需求、满足研究生教育要求,对高校长远发展亦有较大意义。在达成该目标之前,还需高校及时理清导师考核中出现的诸多问题,将其针对性解决,才可保障导师考核更规范、更科学,促使导师队伍建设更进一步。

参考文献:

- [1] 周兰芳.浅析导师的指导能力与研究生培养质量的关系[J].学科探索,2013(17):36-37.
- [2] 衡利革,郭璞,刘克松.浅析导师的指导能力与研究生培养质量的关系[J].教育教学论坛,2021(6):1-4.
- [3] 宿长海,马文萍.关于研究生导师招生资格审核机制的思考[J].学理论,2016(11):174-175.
- [4] 周翔.浅谈研究生导师团队长效管理机制的构建[J].知音励志,2016(23):233-234.

作者简介:白一龙(1987-),男,汉,吉林省吉林市人,吉林化工学院,硕士研究生,助理研究员,研究生培养。