

协同创新视角下“双师型”研究生导师队伍建设探析

刘桑雪 黄雪铭 何慧敏

(广西医科大学, 广西南宁 530021)

摘要: 创新是引领发展的第一动力, 研究生是新知识新技术的创造者, 高校“双师型”导师的队伍建设和管理在研究生人才培养方面发挥着至关重要的作用。但就目前形势来看, “双师型”研究生导师存在着一些问题, 比如实践教学能力不足、保障机制不够健全、校企合作层次低等。本文在协同创新视角下对“双师型”研究生导师队伍建设问题进行分析研究, 为政府和校企加强研究生导师队伍建设提供参考价值。

关键词: 协同创新; “双师型”研究生导师; 队伍建设

在这个创新发展引领的时代, 研究生教育进入了更大规模、更高质量、更高层次的发展时期。在这种新的教育形势下, 高水平高素质的研究生导师队伍是提升研究生质量的关键, 同时影响着整个教学体系。当前国内对“双师型”教师的内涵较多, 并没有统一的界定, 一般是指具有“双职称”“双证书”“双素质”“双能力”等。“双师型”研究生导师是高校发展的核心力量, 要求具备一定的科研成果, 需要较高的创新实践能力和教育教学能力等。在协同创新视角下, 需要高校、企业和导师个人的协作努力, 帮助研究生导师提升教育教学能力和创新能力, 使其成为学科建设的先锋力量。基于协同创新机制, 探究“双师型”研究生导师队伍存在的问题以及建设路径, 完善和提高导师的综合素质和专业技能, 有利于培养出更高质量的创新型研究生人才, 以满足市场经济需求, 一定程度上促进了国家和社会的发展。

一、协同创新机制的内涵

协同创新的目的是发挥创新要素的协同作用促进主体资源的充分整合。在高等教育改革的时代背景下, 高校协同创新机制作为发展的重要途径, 充分利用地方资源, 协调高校、科研机构以及企业三方利益, 是一种新的创新合作组织体系, 是一种多元主体协同深度合作的模式。

当前构建协同创新机制的过程中, 需要遵循以下原则: 第一、合作共赢、互利互惠。第二, 横向协同、纵向贯通。第三, 统筹规划、权责分明。协同创新机制下, 各主体之间遵循各项原则, 促进产学研合作, 提升“双师型”研究生导师创新实践能力和综合素质, 保障研究生教育能够持续健康发展。

二、“双师型”研究生导师队伍建设存在的问题

导师的创新水平和实践技能要达到较高的水准, 才能顺应研究生和企事业单位不断扩大的需求, 才能培养出高质量的复合型人才。然而现阶段, “双师型”研究生导师队伍建设的过程中存在着不足, 使得教育教学成效未能满足要求。

(一) 实践教学能力不足, 协同创新能力不强

当前的研究生导师存在理论知识较丰富而实践教学能力不足的情况, 这不利于“双师型”研究生导师建设。大多数的研究生导师倾向于学术研究, 对创新实践和培训交流的活动方面积极性不高, 在教学过程中实践的机会较少, 缺乏经验, 因此不能给予学生很好的实践指导。同时高校在聘请教师时主要看中学历和科研成果, 但却缺乏相关的工作经验和创新能力, 在教学上无法满足学生的需求。学术型研究生导师和应用型研究生导师缺少交流意识和机会, 难以实现优势互补、资源共享。

(二) 保障机制不够健全

协同创新下, 高校研究生导师培养发展的保障机制不健全, 表现为缺乏实质性的内涵或者具有决策机制的协同创新元素。与创新性有关的激励制度的缺乏以及奖惩力度不足以调动研究生导师的积极性; 缺乏完善的培养计划, 培训工作缺乏针对性, 工作没有到位, 导致导师缺少实践的平台和机会, 未能起到人才培养的真正作用; 且现有研究生导师评价考核机制指标定义模糊, 难以量化, 可操作性弱, 大部分流于形式。

(三) 校企合作层次较低

研究生导师本身的学术能力较强, 对学生的培养模式也偏向于学术, 而实践经验不多的主要原因之一是高校与企事业单位之间的协同合作缺乏深度, 提供的实践平台不能满足研究生导师发展的需要。企业是以盈利为目的的, 高校在向企业寻求实训基地和专业人员指导的时候, 一定程度上影响了企业的生产活动, 故在高校寻求合作时企业的积极性不高, 导致高校在人才培养的过程中受到一定的阻碍。

(四) 导师队伍结构不合理

目前高校存在着导师结构不合理的情况, 高校的部分研究生导师来源于校外, 多为挂名, 由于工作时间和地点的限制, 校外导师队伍缺乏一定的稳定性, 并没有实际参与到研究生的人才培养过程中, 难以实时掌握研究生学习进展情况, 对学生

不能进行及时的指导工作，他们的责任意识相对较弱，无法保证充分的指导。

三、协同创新视角下“双师型”研究生导师队伍建设路径

(一) 健全“双师型”研究生导师的管理制度

在协同创新机制的指引下，开展“双师型”研究生导师队伍建设的的工作，需要建立健全的管理制度。第一，构建激励机制。高校应及时倾听研究生导师们的需求，通过奖励方式激发导师们参与教育教学的主动性和积极性，增强团队凝聚力，创造公平合理的环境，提升导师自身的认同感与职业幸福感。第二，明确评价与考核机制。明晰合理的导师考核指标和考核内容，可以增加对导师创新能力等的审核，强化培养过程考核，把单纯导师指导资格的管理逐步转化为导师指导岗位的管理，使其符合学生和企业岗位的需求，保证研究生导师的创新指导水平能达到预期的要求。第三，完善教师晋升制度。实施严格的遴选制度，研究生导师的遴选应在学术水平、科研成果的标准基础之上加大创新实践能力的比重。

(二) 完善导师培训体系，优化导师队伍结构

营造良好的导师培养氛围，增加实践教育内容，建设专门的教师培训基地，丰富培养方案，做好不同学科之间的交叉融合。队伍结构可分为金字塔型、多边型和哑铃型，形成互补和创新成果转化的优势。高校在做好原有导师的培训指导工作的同时要积极引进校外优秀人才，优化导师队伍结构，实现不同领域类型的导师之间的优势互补，帮助导师提升专业水平，开阔研究思路，有助于导师创造更多的科研成果以及提升对学生的培养水平。针对校外导师的不稳定性，高校应加大校内外导师之间的集体培训力度和交流协作，为校外导师指导学生创造更多的时间和空间条件。

(三) 产学研合作，资源共享

高校与企业产学研合作是产教融合、协同育人的内在要求。高校作为人才聚集地，以人才和技术需求为切入点，调动企业参与的积极性，加强高校与各企业之间的联系和协作，加大对研究生导师的企业培训力度，邀请企业家、创业成功者进行创新创业实战指导和经验的传授，聘请专业技术人员及时提供专业指导和技术支持，实现协同创新发展下的资源共享；企业及科研机构通过以教师为对象的竞赛和实训基地的建设为教师提供实践平台。以科研项目为依托，加强科研机构与高校之间的紧密合作，实现知识和资源的整合和共享。与此同时，还应加强高校之间的交流和合作，提升导师的学科拓展能力，相互学习优秀的导师队伍建设经验。高校应给予研究生导师较多的机会去高学府进修或学习，拓宽视野，为“双师型”导师提供更多的成长与发展平台，不断提高导师科研成果转化的能力。

(四) 提高“双师型”研究生导师的主观能动性

研究生导师的主观能动性是提升队伍质量的关键因素，队伍的建设离不开导师个人的努力和进步。协同创新视角下，要求研究生导师对自己的角色有清晰的定位，树立协同创新的理念，注重知识储备和实践创新能力的重要性，不忘学习。在以人为本教育发展理念下，高校要规范导师行为，促进研究生导师与研究生之间的交流协作，充分调动导师的主观能动性，提升导师的责任感和使命感。

四、结语

总之，研究生导师的创新水平和综合素质决定着研究生的创新培养质量。在协同创新机制的驱动下，在不断适应现代化教育发展趋势的同时，必然要打造专业的“双师型”研究生导师队伍，为培养高质量的复合型人才做出更大的贡献，促进我国高等教育事业的发展。

参考文献：

- [1] 陈玉欢, 黄宗伟. 协同创新视角下的高职院校“双师型”教学团队建设[J]. 中国成人教育, 2019(19): 83-86.
- [2] 陈鹰. 高校协同创新机制的实践与理论体系构建——评《高校协同创新机制与人才培养模式研究》[J]. 中国教育学刊, 2019(09): 113.
- [3] 李程云. 论协同创新视角下的地方高校人才培养机制[J]. 创新创业理论与实践, 2021, 4(08): 115-116+119.
- [4] 石宗辉. 研究生和导师的协同创新体系的构建——基于PDCA循环的视角[J]. 齐齐哈尔大学学报(哲学社会科学版), 2017(01): 172-174.
- [5] 蒋凯利. 全日制专业学位研究生“双师型”导师队伍建设研究[D]. 湘潭大学, 2017.
- [6] 薛茹, 高蒙. 协同创新视野下研究生导师队伍建设及管理机制初探[J]. 郑州航空工业管理学院学报(社会科学版), 2019, 38(04): 138-144.
- [7] 王新生, 张华强. 构建导师团队促进协同创新[J]. 高教学刊, 2018(16): 29-31.

项目：2020年广西研究生教育创新计划项目“大数据背景下‘双师型’研究生导师队伍建设及协同创新机制研究”。项目编号：JGY2020046。

作者简介：刘桑雪（1997-），女，汉族，广东汕尾人，在读硕士研究生，研究方向：医学信息管理、教育管理等等。

通讯作者简介：何慧敏（1973-），女，汉族，湖南岳阳人，博士，博士研究生学历，教授，研究方向：教育管理、医学信息管理、计算机及应用等等。