

研究生导师指导质量提升的对策和建议

张 慧

山东省医学科学院研究生教育中心 山东第一医科大学山东省医学科学院 山东 济南 250000

【摘要】 研究生导师指导质量提升应考虑实行研究生导师与副导师制度, 落实导师遴选与考核机制, 同时导师要加强自身素养的提升。

【关键词】 研究生导师; 指导质量; 提升

一、考虑实行研究生导师与副导师制度

我国研究生培养实行的导师负责制, 基本上是一个硕士生对应一个导师, 而一个导师可以对应指导多个学生, 导师的职责、权利划分明确, 但其弊端随着招生的扩大日益显现。第一, 专业领域的单一性, 使得指导的硕士生研究内容、研究方式易局限于其导师的专业领域, 学术思维封闭阻塞, 学术传承关系单一, 学术视野不宽, 很容易造成硕士生亦步亦趋的状态, 不能挖掘自身潜能, 学术创新更加困难。第二, 人格特质的独特性。导师和硕士生的人格特质都具有独特性, 因而单对单的指导不一定相投。导师在学术领域或许具有很高的造诣, 但其性格特征可能在指导硕士生方面本来就存在一定的障碍, 而由单个导师负责的做法在一定程度上限制了师生之间学术交流的渠道。如果导师不愿主动跟学生交流, 不善于引导, 而学生又是偏内向, 不善于表达, 那么即使导师水平再高, 硕士生天赋很强, 由于缺少学术沟通因而成就也有限。第三, 单个导师指导精力有限。在整个培养研究生阶段, 导师除了指导任务, 还担负着教学和科研的任务, 许多导师长期不在位, 硕士生多处于放养的状态, 更多是依赖自主学习。随着研究生的扩招, 导师指导的研究生越来越多, 更加分散导师有限的精力, 导致培养质量下滑。

为了克服上述弊端, 应该加强硕士生导师团队的建设。在导师团队中, 确定一个主导导师及若干副导师, 以不同性别、不同教龄、不同导师年限、不同职称、不同性格特质进行优化组合, 实现优势互补, 确保导师与导师之间、导师与学生之间能做到有效沟通指导。导师团队建设对导师负责制来说, 是一种有效的补充, 具有重要的意义。

一是有利于导师指导质量的提升。研究发现, 不同性别、不同教龄、不同导师年限、不同专业的导师胜任力有差异, 可以做到优势互补。因而导师团队的建设, 可以注重引导每位导师在这同一平台体现自己胜任力突出的一面, 比如年轻导师在学术思维上更显活跃, 科研能力处于稳步上升的过程, 与学生交流也更注重平等自由, 而教龄长的导师在职业道德和职业品格方面更完美, 专业基础更为深厚扎实, 对年轻导师起榜样作用。

二是有利于加强对硕士生的培养。硕士生导师团队中有多个导师承担培养任务, 并且是优化配置, 对于硕士生来说, 每一个导师有不同的学术专长、不同的性格特质, 在自己所擅长的研究领域可以提供更有效的指导。而且团体培养, 可以集思广益, 使得硕士生可以从不同的导师学习优秀的特质。同时在与多个导师的交流过程中, 硕士生的潜质也更易被发现、挖掘和发展。

二、落实导师遴选与考核机制

参考文献

- [1] 谢子殿, 吕宗宝, 汝洪芳, 苏勋文. 内涵式发展下地方高校研究生导师考核评价体系的探索[J]. 黑龙江教育(理论与实践), 2017(10):1-2.
- [2] 刘彦彦. 高校研究生导师绩效考核指标体系研究[D]. 青岛大学, 2009.
- [3] 薛红争. 略论省属院校研究生指导教师考核体系设计——基于管理者角度的思考[J]. 教育教学论坛, 2018(26):19-21.
- [4] 谷圣美, 金伟, 陈震. 博士生导师绩效考核体系研究[J]. 中国教育学报, 2015(2):153-154.
- [5] 于维平. 研究生导师立德树人行为引导机制研究[J]. 创新创业理论研究与实践, 2019, 2(02):130-131.

在研究中, 我们发现硕士生导师岗前培训、开展业务活动、合理的遴选制度和考核评价制度对导师胜任力有着显著性的影响。因此对于硕士生导师指导质量的提升, 主要也应从这几方面着手。

一是优化硕士生导师遴选制度。硕士生导师的遴选制度存在较大的争议, 有学者建议取消遴选制度, 目前导师评选主要依赖职称, 而这种制度被认为会遗漏一些没有高级职称却有真才实学的教师, 他们具有当导师的能力, 却没有这种资历, 而一些有指导资格的导师却并不胜任职责。这种情况确实存在, 但不一定普遍。研究发现, 对硕士生导师遴选制度熟悉的导师其指导质量更好, 而且71%的导师认为当前的遴选制度较合理, 有25%认为不太合理。这说明遴选制度还是有必要存在, 想成为硕士生导师必须了解导师遴选制度, 按照要求完备自身条件。另外针对现有导师遴选制度存在的弊端, 要做相应的改善, 对具备硕士生导师资格的教师可以破格使其成为导师。

二是建立有效的硕士生导师考核评价机制。遴选制度是成为硕士生导师的入口关, 而考核评价制度则是强化过程管理, 是保证硕士生导师胜任力的重要手段。许多高校以遴选代替评价, 许多教师取得导师资格之后便缺乏发展的动力。在这种情况下, 建立研究生导师考核评价机制尤为重要。导师考核评价机制主要可以从以下方面去设计: 一是自评, 硕士生导师就指导研究生的情况进行自我评价, 可以促进导师进行反思和改进; 二是互评, 导师相互进行评价, 可以起到相互督促的作用; 三是学生评, 学生对其导师的指导效果做出评价, 对导师具有激励作用。

三、导师要加强自身素养的提升

提高硕士生导师的自身素养, 外部环境和条件的创设固然重要, 但主要还是依靠硕士生导师的自主学习意识和行动自觉。

第一, 运用动态的管理手段。研究生的培养不是大规模批量生产, 而是精细化高标准的雕琢。这就要求硕士生导师对学生的管理不能按照条框精致的管理, 而是针对每个研究生的不同特点, 在不同的学习阶段进行动态的管理。

第二, 丰富有效的指导方式。对于硕士生存在的普遍问题, 可以座谈讨论, 进行团体指导; 而对于个别学生存在的单独问题, 可以进行个人指导。个人指导可以采取面对面方式、电子邮件、微信、电话等方式, 具体采用何种方式因人因问题而异。

第三, 引导积极的科研创新。首先硕士生导师要适宜地传授科学研究的基本范式; 其次要传授自身的有益经验; 再次要引导学生增强对所专业的尊崇, 寻求科研创新的切入点; 最后要为硕士生提供科研创新的平台, 给予足够发展的空间。