

文章编号: 2095-1663(2015)02-0047-04

研究生导师互动交流系统的构建与思考

李 兰, 李 庆

(同济大学 研究生院, 上海 200092)

摘 要:在系统介绍研究生导师互动交流系统的基本构成和实施成效基础上,突出展示主要宣讲人的智慧结晶与经验分享。问卷调查及实践结果表明,新晋导师通过集中学习政策规定、交流指导研究生经验,能够尽快掌握研究生教育规律,少走弯路,快速入门,提高研究生培养效率;资深导师通过平台可以便捷地掌握研究生教育的最新动向和政策,在传授经验的同时,还可直接与职能部门进行沟通并建言献策。

关键词:研究生;教育质量;导师;互动;交流

中图分类号: G643

文献标识码: A

改革开放以来,特别是近十年来我国研究生教育发展迅速,改革力度大、频次高,国家和学校有关研究生教育政策规定推陈出新速度快、要求高。传统的以专门文件通知为主要手段的上传下达形式,就事论事,方法单一,贯彻效果欠佳,缺乏系统性、纲领性。一方面,使得导师面对量大、无序、变化较快的政策规定无所适从,需要耗费大量的时间精力去领会、把握;另一方面,职能部门也难以快速、直接地获取反馈意见。同时,广大资深导师的培养经验也缺乏便利的传授、推广平台。^[1]

为从根本上解决上述问题,同济大学于2007年启动了研究生导师互动交流系统的建设与实施,通过常态化、制度化的互动交流平台,宣讲研究生教育政策,解读研究生培养制度,分享研究生指导经验,听取导师对现行政策的意见和建议。同时,以针对性的分类交流平台为载体,畅通导师之间、导师与管理部门之间的沟通渠道,提升导师队伍综合素质,管理部门及时获得导师对现行政策的反馈信息并根据情况修正。由此形成良性循环,有效地保障了研究生教育和培养的质量。

一、研究生导师互动交流系统的基本构成

导师全覆盖、参与全过程的“研究生导师互动交流系统”,主要由共享平台、导师手册、宣讲人定制、信息反馈等部分组成。

(一)分类交流共享平台

为满足不同群体导师的需求和愿望,分别搭建了针对新增导师的集中培训学习平台、针对在岗导师的分类指导交流平台、针对资深导师的传授分享平台。常态化、制度化的多元自适应平台,使得每位导师都能找到适合自己的学习、交流渠道。

从2007年开始,为每一批新增研究生导师开设上岗培训班;2012年开始组织在岗导师座谈交流。针对新增导师和在岗导师,采用不同形式进行。新增导师上岗培训以大会学习交流形式,侧重资深导师经验分享、知识产权和学术道德与学术规范宣讲、研究生教育政策宣讲;在岗导师培训以座谈交流形式,侧重导师间经验分享交流,职能部门与导师间的互动交流。同时,在实施过程中不断改进完善,逐步将导师

收稿日期:2014-11-10

作者简介:李兰(1962—),女,河北怀安人,同济大学研究生院副院长,副研究员。

李庆(1979—),女,四川荣县人,同济大学研究生院学位办公室研究实习员。

互动交流作为制度确立下来,形成常设性的共享平台。实践表明,针对性较强的分类平台,为每一位导师都提供了能够自我适应、自主选择的互动交流渠道。

(二)导师工作手册

每期都编制《同济大学研究生指导教师工作手册》,发放给导师和各培养单位研究生管理人员。手册内容涵盖学校的学术架构、导师的管理工作条例、学位授予等纲领性文件,以及研究生招生、培养、学籍、学位、资助、学生管理等的所有规定,帮助导师迅速掌握政策、进入角色,也是平时工作的指南和依据。

根据导师的反馈意见和国家政策动态,研究生院及时修订政策文件并适时更新手册内容,以更加契合导师需求,具有实用性。

(三)宣讲人定制

实施宣讲人指定制度。由德高望重、成果卓著的导师定期介绍分享培养经验,由职能部门定期介绍重大管理制度和关键流程,知识产权、学术道德规范、师生关系等心理健康为必须内容:

1. 邀请学界学术成果卓著、培养研究生质量好的校内外专家作如何培养研究生、如何做好科学研究的主题报告;

2. 邀请教育主管部门领导和教育知名专家就研究生教育国内外发展形势及未来战略作主题报告;

3. 邀请知识产权与学术道德规范专家就指导研究生遵守学术规范和实验室团队学风建设的报告;

4. 邀请心理健康专家就如何关心青年学生心理与情感问题,建立师生友好健康关系给予指导;

5. 研究生院院级领导和职能部门负责人围绕研究生招生、培养、管理、学位、资助体系等过程进行政策规定介绍,对实践过程中的典型案例进行分析,指导和规范导师行为举止,建立导师和研究生健康协调的师生关系。

(四)信息双向交流与反馈渠道

制定导师与研究生管理部门双向沟通和快速反馈机制,为适时调整、完善相关管理制度,最大限度地满足导师的需求创造了条件。

二、研究生导师互动交流系统实施的主要成效

自从2007年“研究生导师互动交流系统的建设与实施”项目启动以来,8年的时间里几乎覆盖了全校研究生导师。在学校层面共进行了16次新增导

师的集中培训学习,参加导师2044人次。在院系层面共进行了8次在岗导师集中互动交流座谈,参加导师610人次。特别是由于设立了资深导师的经验分享和学术贡献平台,许多资深优秀导师也都积极参与了相关活动,场面感人,效果极佳,主要体现在以下几个方面:

1. 帮助导师快速、准确地理解和把握研究生教育规律、培养政策、管理制度以及操作流程的关键节点。

2. 有效改善了导师在培养研究生过程中各自为政、单打独斗的固步自封状况。

3. 扩大了导师的视野,强化了指导能力,较好地解决了以往对研究生重专业能力培养、轻全面素质教育的问题。

4. 畅通了导师与研究生职能管理部门的双向互动交流渠道,基本解决了过去沟通缺乏载体、信息反馈滞后、政策操作性差的问题。

5. 充分调动了各级各类研究生管理人员和不同群体导师在研究生培养过程中的参与积极性和主观能动性,彻底改变了以往被动、应景、应付的局面。

三、主题报告与经验分享

1. 《学生与导师的互动——青年科学家培养漫谈》:所谓的“教书育人”,在研究生阶段体现得特别明显。导师与研究生朝夕相处,讨论的不仅有学术问题,还有时事、流行文化等等,两者的互动是一个潜移默化的过程。师傅带徒弟的方式非常重要,师承关系传授的不仅仅是知识,还有对问题的把握能力。从此意义上讲,导师的责任非常重大。名师出高徒,虽不绝对,但是比较普遍的规律。(杨玉良,中科院院士)

2. 《师生同舟,教学共济》:导师是学生的镜子,对学生的要求实际上是对导师的要求。作为一名研究生导师,不管自己做得如何好,如果指导出的学生不好,那么也只是一个好的研究工作者,而不是一个合格的导师;《培养研究生做好科学研究》:导师要注重训练研究生科研基本功,并与之建立亦师亦友的良好关系。导师应培养团队意识,加强协作能力,在学科融合与交叉中寻找创新点。(裴钢,中科院院士)

3. 《大处着眼,小处着手》:所谓大处着眼,就是需要了解国家培养研究生的战略考虑,了解学校的

规章制度、政策程序,明确在学业上如何指导学生等;小处着手,就是落实到细微之处,清楚每个环节该怎么做。每个学生都有个性,有长处也有局限性和缺点,一名合格的导师要懂得如何因材施教,激发其主观能动性;《导师体验分享》:学生的成长也是导师的成长,但学生不是导师成长的垫脚石。建立良性的师生关系,导师在指导提高学生知识水平和专业能力之外,还要关注学生的人格发展,体谅和理解作为成年人的研究生的特殊性;《人才培养目标与导师育人责任》:导师在成功地育人中提升自己。既为师、必担责,把时间投到学生身上,不要过多考虑从学生身上“获取”。无论是学术的还是经济的,尽管学生的工作客观上为导师提供了帮助。善待团队每一个学生,因材施教的原则基于公平。导师为学生尽心3~5年,学生为导师增彩30~50年。(陈以一,土木工程专家,全国百篇优秀博士学位论文提名奖指导教师)

4.《如何培养研究生之粗浅体会》:一流导师授理念,二流导师授方法,三流导师传知识。导师真的非常重要,没有不努力、无能的学生,只有没有责任感的导师。把一个普通学生培养成为优秀博士生,很重要的是传授治学方法和提高其学习能力。(曹雪涛,工程院院士,11篇全国百篇优秀博士学位论文奖指导教师)

5.《培养研究生做好科学研究》:导师培养研究生的关键是要着力发掘和激发研究生在科研领域的兴趣,帮助研究生确立科学志向、确定研究方向,做研究时落到细处,求真务实。(陈志华,数学学科专家,全国百篇优秀博士学位论文提名奖指导教师)

6.《研究,研究生,研究生导师》:教育研究生首先要分别对待、因材施教,其次要提供条件,在他研究、写作中去点拨,三要能够保护学生,使其不受流行病的侵扰;《治学与育人的反思》:“德育崇尚信仰,科学贵在怀疑”。德育崇尚信仰,即要相信别人跟你说的。科学从怀疑开始,即先不相信,这样才有创新。我希望我们启发学生质疑,而不是盲目相信。开始不相信,然后再被说服,这才叫学习。如果把科学当做知识生产来看,那么老师的大部分知识不在文字里面,也不见得在讲课里面,而是在讨论问题里面。(汪品先,院士,全国百篇优秀博士学位论文奖指导教师)

7.《研究生学术不端行为的著作权规制》:违反著作权规范的学术不端行为有剽窃、不当引用、一稿

多投、不当署名等。导师应当对研究生进行学术规范的教育和训练,重视审阅论文以避免学术不端,规范师生联合署名行为。(朱雪忠,知识产权专家)

8.《导师与研究生德育》:导师对研究生的道德和价值观教育中影响重大,做好研究生的学业导师和人生导师。当前研究生的特点兼具独立性、多样性、多变性、差异性,部分研究生的状态是压力大、处事能力弱、人际关系紧张、心理健康堪忧,研究生的思想和德育工作艰巨复杂。导师开展研究生德育教育的主要途径有形成融洽的师生关系、开展诚信教育、营造良好的团队氛围、鼓励社会实践创新,核心是导师的言传身教。(陆居怡,同济大家研究生工作部部长)

9.《导师与研究生心理健康》:导师与研究生之间的师生互动关系直接关乎研究生培养质量、研究生个体的发展和成长,良好的师生关系对研究生个体的心理健康状况意义重大。良好的师生互动要遵从群体特征和社会背景的特点,如师生之间首先需要正面鼓励的互动,需要学术指导为主的互动内容,需要界限清晰的层级权威角色等;其次是符合转型期这个大的社会背景。(陈增堂,同济大学心理中心高级咨询师)

四、系统评价及改进完善

为了全面深入了解和掌握导师对本系统实施情况的评价,我们对全校研究生导师进行了问卷调查。调查内容包括三个方面:一是导师对本系统各个组成部分的评价;二是参与本系统相关活动的收效;三是导师对研究生教育现行制度的意见与建议。

问卷发放对象为在职导师,他们大都已参加过新导师上岗培训或在岗导师轮训,且有一定的指导经历,对问卷内容有切身的体会和想法。问卷采用不记名填写,共发放2068份,回收率为48.2%。总体来说,大多数(81.8%)导师对于本系统的实施是认同的,认为对研究生指导工作确有帮助。

根据导师在问卷和平时沟通交流中提到的问题及反馈意见,学校予以积极回应并及时调整政策。

1. 调整新增导师培训内容和各版块时间的分布。新增导师迫切希望能提升自身指导能力,目前的培训板块里,资深导师的经验分享、实验室学术规范的建立、研究生各培养环节政策解读都是可以立竿见影帮助到导师的,很受欢迎。因此在2014年增

加了导师座谈交流的时间。

2. 将导师每年招生人数限制在 2 人及以下。调查显示,73.4%的博导认为每年招收不多于 2 名博士生为合适,82.3%的硕导认为每年招收不多于 3 名学术型硕士生为合适。结合学校实际情况,现已出台招生政策,规定每名博士生导师每年招生不超过 2 名,硕士生导师每年招生不超过 4 名,通过减少招生人数来提高培养质量。

3. 开辟多种方式的交流座谈,畅通政策上传下达渠道。问卷调查结果显示,有 10%左右的导师不了解、不知道如何了解或不关心研究生申请学位需要发表学术论文规定,5%左右的导师不了解或不关心研究生教育相关规定。

五、几点思考与建议

八年来,学校持续推进研究生导师互动交流系统的建设与实施,达到了预期目的和效果。实践证明,集中交流指导经验、学习政策规定,能够帮助新导师尽快掌握研究生教育基本规律,缩短自我摸索时间,少走弯路,快速入门,提高研究生培养效率;资深导师也能通过平台便捷地掌握研究生教育最新动态和政策,传授指导经验。同时,还可直接与研究生管理部门沟通反馈意见和建议。借助交流系统提高研究生导师队伍综合素质,提升研究生教育质量,促进管理制度建设,主要的启示和建议是:

1. 建立系统的交流制度,帮助导师终身学习和提高。研究生导师的指导能力与学术能力是同样重要的素质。如何指导学生培养人才是一门学问,指导能力并不是当上导师、招了学生就能自然具备,需要导师不断学习交流、总结提高。搭建平台创造环境给导师提供持续学习和提高的机会,应是大学的

主要任务之一。

2. 拓展灵活多样的交流方式。在集中会议学习交流的基础上,充分利用网络和信息技,建立导师网上在线学习交流平台。

3. 交流活动重心逐步下移,调动院系的主动性。院系组织导师学习交流,议题更加集中并具有共性和针对性,能够进行深层次讨论,新导师获得的收益更大,讨论形成的政策建议也更具体。

4. 继续开辟多种方式、多种主题内容的交流座谈,畅通政策上传下达渠道,让更多的研究生导师参与到政策制定完善中。调动导师积极性,鼓励并引导导师了解和参与学术机构运作,充分发挥学位评定分委员会、学科委员会和专业学位教育指导委员会对人才培养、学科建设的主导作用。政策前期制定时多听取导师建议、推行时做好宣传工作、执行后收集反馈意见。

研究生教育实行的是导师负责制,研究生导师的学术能力、指导能力、对研究生培养的精力投入和对研究生教育政策的理解和把握,是研究生教育质量保证的关键。通过本系统常态化制度化的建设,向导师们宣传研究生教育政策,解读研究生培养规定,分享研究生指导经验;通过组织导师座谈会听取导师对现行政策的意见和建议。以培训、座谈为载体,拓宽导师之间、导师与管理部门的沟通交流渠道,提升导师队伍综合素质,管理部门及时获得导师对现行政策的反馈信息并根据情况修正,由此形成良性循环,保证研究生教育与培养质量。

参考文献:

- [1] 张淑林,裴旭,方俊,等.我国研究生导师聘任制的历史沿革和未来走向[J].学位与研究生教育,2010,(11): 17-21.

Reflections on a Supervisor Communication System

LI Lan, LI Qing

(Graduate School, Tongji University, Shanghai 200092)

Abstract: In addition to a description of the basic structure and functions of the supervisor communication system, this article highlights its role in knowledge dissemination and experience sharing. A survey finds that the system helps new supervisors learn relevant rules of and experience in graduate education quickly so that they may avoid mistakes and improve their student supervision while experienced supervisors may learn about the latest trends and policies of graduate education, share their experience and communicate with administrators.

Keywords: graduate; education quality; supervisor; communication