

本文引用: 邓颖, 蒋鹏飞, 胡淑娟, 喻嵘, 范郁冰, 夏帅帅, 彭清华. 青年研究生导师“555 质量提升体系”的构建与实践: 以湖南中医药大学为例[J]. 湖南中医药大学学报, 2023, 43(10): 1906-1910.

青年研究生导师“555 质量提升体系”的构建与实践 ——以湖南中医药大学为例

邓颖, 蒋鹏飞, 胡淑娟, 喻嵘, 范郁冰, 夏帅帅, 彭清华*
湖南中医药大学, 湖南 长沙 410208

[摘要] 青年研究生导师的质量能直接影响研究生人才培养的效果。但青年研究生导师往往对自身发展和育人过程存在困惑, 这主要与立德树人落实力度不足、导师经验交流学习缺乏保障、导师培训体系不够健全、导师考评机制尚未完善、导师激励机制有待建设有关。本课题组针对以上问题, 提出建立师德师风评议机制、搭建导师经验交流研讨平台、完善导师培训制度、完善导师考评体系、建立导师激励示范机制等青年研究生导师质量提升的改进措施, 并以青年研究生导师能力构成要素为导向, 以标志性成果为目标, 构建青年研究生导师“555 质量提升体系”。该体系目前已在湖南中医药大学研究生教育工作中应用并取得初步成效, 为建设我国青年研究生导师队伍提供参考与借鉴。

[关键词] 青年研究生导师; 研究生教育; 555 质量提升体系; 导师培养; 导师质量

[中图分类号] R2; G643

[文献标志码] A

[文章编号] doi:10.3969/j.issn.1674-070X.2023.10.025

Construction and practice of "555 Quality Improvement System" for young postgraduate tutors ——Taking Hunan University of Chinese Medicine as an example

DENG Ying, JIANG Pengfei, HU Shujuan, YU Rong, FAN Yubing, XIA Shuaishuai, PENG Qinghua*
Hunan University of Chinese Medicine, Changsha, Hunan 410208, China

[Abstract] The quality of young postgraduate tutors directly affects the effectiveness of talents cultivation. However, young postgraduate tutors are often confused in their own development and education process, mainly due to insufficient implementation of fostering virtue through education, the lack of guarantee for tutors' experience exchange and learning, unsound tutor training system, incomplete tutor assessment mechanism, and the lack of incentive mechanism. In response to the above problems, the research group put forward quality improvement measures, including establishing evaluation mechanisms of tutor ethics, building platforms for tutors' experience exchange and seminars, improving tutor training and assessment systems, and establishing tutor incentive demonstration mechanisms. In addition, guided by the ability elements of young postgraduate tutors and aiming at their landmark achievements, a "555 Quality Improvement System" was constructed. Moreover, it has been applied to the postgraduate education of Hunan University of Chinese Medicine and has achieved preliminary

[收稿日期] 2023-07-19

[基金项目] 湖南省学位与研究生教育改革研究重点项目(2021JGZD035, 2020JGZX012, 2019JGZD048); 湖南省学位与研究生教育改革研究一般项目(2022JGYB143, 2019JGYB165)。

[第一作者] 邓颖, 女, 博士, 研究方向: 研究生教育与管理研究。

[通信作者]* 彭清华, 男, 博士, 教授, 博士研究生导师, E-mail: pqh410007@126.com。

results, providing reference and inspiration for the construction of young postgraduate tutor teams in China.

[Keywords] young postgraduate tutor; graduate education; "555 Quality Improvement System"; tutor training; tutor quality

研究生教育是高等教育结构中的最高层次。研究生教育作为培养高层次人才的主要途径,是国家科研创新体系的重要组成部分。党的二十大报告首次把教育、科技、人才进行“三位一体”统筹安排、系统部署,对新时期学科建设与研究生教育寄予更高期望,提出更高要求。研究生导师是研究生培养的第一责任人,在研究生培养中起着至关重要的作用。

青年研究生导师一般是指年龄在35岁以下的研究生导师^[1],是导师队伍中的生力军,其政治素质、思想道德和业务能力直接影响研究生人才培养的质量^[2]。青年研究生导师群体主要的优势有:(1)思想上积极上进,精力充沛,能对学生起到良好的示范作用;(2)与学生年龄接近,更易与学生建立紧密联系,使学生获得更个性化的关注和指导;(3)拥有相对充足的时间和精力,为研究生培养工作提供了有力保障;(4)工作在科研一线,能及时掌握科学前沿趋势,具有较强的创新意识,能帮助研究生学术快速成长。

青年研究生导师作为创新思维活跃、创新能力突出的优秀人才,具有科学研究的优势,但也存在自身发展和指导过程的困惑。本研究通过对青年研究生导师群体存在的问题进行分析,探索符合新时代的青年研究生导师质量提升的具体路径,同时以青年研究生导师能力构成要素为导向,以标志性成果为目标,构建青年研究生导师“555质量提升体系”,并将其应用在湖南中医药大学研究生教育工作中,以期青年研究生导师能力提升目标的实现提供实施策略。

1 青年研究生导师群体存在的问题

青年研究生导师是师资队伍的重要组成部分,肩负着教书与育人两大重要职责。研究生导师通过言传身教引导学生树立正确的三观,培养学生严谨的治学态度。青年研究生导师进入高校任职时间不长,在熟悉全新工作环境、完成角色转换、站稳讲台、从事教研及科研活动、参与职称评审等方面面临较大压力,导致青年研究生导师需要投入更多时间及精力于科研、教研、职称评审等与切身利益相关的

问题上,而对考察指标要求不明确的研究生育人工作“优先级”较低,主观积极性不高^[3]。此外,青年研究生导师人生阅历相对简单,成为导师年限较短,往往对育人工作缺乏经验。部分青年研究生导师对研究生培养体系不熟悉,对研究生培养过程各环节的导师职责不明确,仅凭自己学生时代导师指导自己的经验来自我探索^[4]。面对目前研究生普遍存在的个性突出、功利主义等问题,青年研究生导师易由于缺乏沟通经验而导致矛盾激化。部分青年研究生导师在学术道路上尚未积累足够经验,空有理论知识但缺乏实际教学经验,在工作中难以将理论与实践有机结合在一起,导致教学内容与实际脱离^[5]。

2 青年研究生导师群体存在问题的成因分析

2.1 立德树人落实力度不足

立德树人是研究生教育的根本任务,但现实中仍存在对立德树人内涵认识不足、立德树人教育模式有待完善的问题,导致青年研究生导师对立德修身与研究生德育工作不够重视^[6]。一方面,青年研究生导师自身尚未内化人文精神育人、化人的重要内涵,对研究生课题研究的指导侧重理性思维培养,甚少从研究生的价值观塑造进行引导;另一方面,研究生课程侧重专业知识技能的传授,青年研究生导师尚缺乏思政元素挖掘能力或对课程思政与专业知识的结合比较生硬,无法准确有效地向学生传达立德树人的本质内容。

2.2 导师经验交流学习缺乏保障

研究生导师经验交流与学习对青年研究生导师能力的提升具有重要作用,但交流平台和制度保障的缺乏,导致青年研究生导师之间难以构建“学习共同体”,无法实现互帮互学互促。

2.3 导师培训体系不够健全

研究生导师培训对青年研究生导师的成长意义重大。近年来,研究生导师培训工作得到了各高校的广泛重视,但研究生导师能力提升的效果仍不及预期。其一,培训规划不系统,培训流于表面和形式,对青年研究生导师实际育人过程中存在的研究生心

理健康问题、教育发展趋势了解不够等堵点探讨不深,无法真正使青年研究生导师指导能力得到提升。其二,培训结果鲜少考核,研究生导师培训一般只对导师的参与情况做出要求,不会对培训内容考核、反馈、跟踪,无法保证培训质量。其三,在线学习平台的缺失以及资源的分散,导致青年研究生导师在获取即时培训资源上不够便利。

2.4 导师考评机制尚未完善

考核与评价是青年研究生导师衡量、促进自身发展的关键。目前,我国高校对研究生导师的考评大多局限在研究生导师遴选制度的框架内,而无专门的研究生导师评价考核制度^[7],导致考评偏重于导师的科研量化指标,而忽视了研究生培养质量和导师指导能力、态度、师德师风等方面的考核,考评主体单一,难以促进青年研究生导师的育人意识与能力。

2.5 导师激励机制仍待建设

制定有效且完善的研究生导师激励机制有利于提高青年研究生导师开展育人工作的积极性。目前,大部分高校未将研究生导师考核结果进行进一步运用,未制定进一步的奖惩制度,未对先进优秀导师代表进行定期表彰,导致青年研究生导师育人工作动力不足。

3 青年研究生导师质量提升改进措施

3.1 建立师德师风评议机制

为全面落实立德树人根本任务,高校应在国家政策文件要求基础上出台本校导师手册,制定研究生导师岗位职责和行为准则^[8],将师德师风与育人评价作为青年研究生导师评价的首要标准,将学术道德、学术规范、科研诚信的基本要求加以规范,提高青年研究生导师的思想政治与道德水平^[9]。

3.2 搭建导师经验交流研讨平台

研究生导师经验交流与研讨有利于帮助青年研究生导师尽快了解岗位职责,提升对研究生的指导能力^[10],为青年研究生导师自主发展和学术争鸣营造良好的环境。高校应积极搭建导师间的交流平台,建立相关制度畅通交流渠道。针对青年研究生导师开展“以老带新”交流活动,通过“传、帮、带”帮助青

年研究生导师尽快适应研究生导师新角色。

3.3 完善导师培训制度

建立健全的研究生导师培训制度,保障研究生导师培训工作的规范性。对青年研究生导师而言,新遴选导师的岗前培训的重要性尤为显著。通过岗前培训,青年研究生导师可加强对当前研究生教育政策的了解,明确岗位职责,熟悉育人工作,提高指导技巧。针对青年研究生导师开展多模式结合的培训形式,充分考虑青年研究生导师的特征,加强其组织教学能力、日常指导和论文指导能力、研究生心理健康问题帮扶能力^[11]。在岗导师常规培训应体现青年研究生导师个性化的实际需求,建立导师培训学分制和培训档案,保证培训活动的有效性^[12]。

3.4 完善导师考评体系

建立科学的青年研究生导师考核评价指标体系,提高青年研究生导师评价的科学性、专业性、客观性。高校应突出思想政治、师德师风、育人成效、学术水平在考评体系中的具体应用,定性与定量指标相结合^[13],针对学校办学实际、学科特点、学位类别以及不同的导师层次,制定科学的分类考评标准^[14];注重考评主体的多元化,并对考评结果进一步利用,突出考评结果对青年研究生导师的监督和促进作用,保障研究生的指导质量。

3.5 建立导师激励示范机制

建立符合实际需要的青年研究生导师激励办法,将立德树人评价结果作为评优评先的首要依据,将育人成效作为评优评先的重要指标,对考评结果优秀的导师及团队在绩效分配、课题立项、招生指标分配等方面给予相应政策倾斜。对表现突出的“四有”研究生导师进行定期评选,开展榜样教育引导,充分发挥考核评价的激励作用,使青年研究生导师审视自身行为,不断提升自身指导能力和积极性,营造立德树人的良好氛围。

4 湖南中医药大学青年研究生导师“555 质量提升体系”的改革实践

湖南中医药大学自2018年开始进行青年研究生导师质量提升体系改革的探索与实践,以青年研究生导师能力构成要素为导向,以标志性成果为目

标,探索青年研究生导师质量提升的具体改进措施,提出构建青年研究生导师管理模式的研究思路。从5个能力提升工程、5个保障建设工程、5个标志成效工程、反馈与改进系统构建青年研究生导师“555质量提升体系”。

(1)5个能力提升工程:包括提升思想引领能力、提升科研创新能力、提升育人指导能力、提升科学管理能力、提升人文关怀能力。

(2)5个保障建设工程:包括建设师德师风评议体系、搭建导师经验交流平台、建设导师培训系统、建设导师考评体系、建设导师激励示范体系。

(3)5个标志成效工程:包括推出教育改革项目、实行研究生优秀学位论文奖励、培育优秀导师及导师团队、取得高水平学术成果及教育教学成果。

(4)反馈与改进系统:综合分析研究生导师指导系统中的质量监控信息、教育评价结果信息和研究生反馈信息,建立基于问题分析和解决的联动机制,制订整改方案,确保持续改进工作落实到位。

青年研究生导师“555质量提升体系”以5个能力提升工程为目标,将5个保障建设工程作为改革建设核心,以期在5个标志成效工程获得突破,并通过反馈与改进系统监督青年研究生导师“555质量提升体系”总体运行效果,指导全面动态管理。

5 湖南中医药大学青年研究生导师“555质量提升体系”的初步改革成效

湖南中医药大学经过5年的探索与实践,青年研究生导师“555质量提升体系”运转良好,师生满意度达到98.7%,在5个能力提升工程和5个标志成效工程中已初见成效。

5.1 思想引领能力

学校围绕立德树人根本任务,树立优秀研究生导师、优秀研究生导师团队等先进典型,形成“党代表妈妈”“战疫潇湘战歌”等师德师风典型案例,助力青年研究生导师向楷模看齐;同时设立“二十四节气君子图”,为青年研究生导师成长提供正能量。青年研究生导师5年内获得湖南省“课程思政教学竞赛”一等奖4项,研究生课程思政示范课程2项。优秀事迹、优秀团队不断涌现,国家级重点学科“中医诊

断学优秀青年骨干教师团队”的事迹风采被人民视频、新湖南、腾讯新闻等媒体关注并转载。

5.2 科研创新能力

湖南中医药大学青年研究生导师队伍坚持潜心科研,加强团队协作,目前已经硕果累累。青年研究生导师队伍中先后涌现出一批以湖南省“杰青”“优青”“湖湘青年英才”获得者、中国科协青年托举人才和湖南省“三尖创新人才”为代表的高层次人才;学校国家自然科学基金项目青年项目中标率较上一个5年同期增长22.2%。

此外,青年研究生导师带领研究生团队致力于青藤碱靶点治疗类风湿关节炎研究、中药成分创新性研究、中医药防治干眼研究、抑郁症免疫机制等研究,突破性地在*ACS Nano*、*Journal of Neuroinflammation*、*Materials & Design*国际期刊发表学术论文,引起国内外学者的广泛关注。

5.3 育人指导能力

在标志成效工程上,湖南省优秀博士、硕士学位论文获得数量较上一个5年同期增长46.2%;近5年经青年研究生导师指导获得全国中医药博士生优秀论文7篇,仁心雕龙学术论坛征文活动卓越论文2篇。青年研究生导师培养的研究生中有83.2%的硕士研究生在毕业时已经以第一作者身份发表了至少1篇高水平论文;另有27.7%的博士生获得湖南省创新项目资助,较上一个5年同期增长37.5%。研究生的创新意识和科研能力较前显著提升。

5.4 科学管理能力

湖南中医药大学明确质量责任,加强过程管理,严格审查学位论文中期检查、毕业答辩和学位授予各环节,将监督青年研究生导师对学位论文的指导作为重点工作,强化研究生导师第一责任人职责,目前教育部学位论文抽检合格率达100%。此外,开展科研诚信专项活动,签订青年研究生导师科研诚信承诺书,并对其合理使用科研项目经费做专项辅导。

5.5 人文关怀能力

湖南中医药大学通过人文关怀能力培训,加强青年研究生导师心理辅导、语言沟通的能力,使青年研究生导师能够站在学生视角,主动关注研究生

的个性特点、心理倾向和成长成才的合理需求,关心研究生身心状况,努力成为研究生成长成才的人生导师和健康生活的知心朋友。目前,培训效果总体满意度达到 95%。

6 青年研究生导师“555 质量提升体系”的展望

虽然青年研究生导师“555 质量提升体系”的初步探索在导师队伍建设、科学创新研究、研究生培养质量等方面取得了一些成效,但相较于青年研究生导师教书育人和科研创新的双重目标,仍然任重而道远。同时,该体系也对管理者和管理制度提出了新要求,如通过推动各部门协作、各方资源重组,加强学位点之间、学科之间、导师之间协同育人^[15];应将青年研究生导师考核与评价的分类指导、政策制度、指标方法等综合起来考量;积极探索导师队伍建设和人才培养的长效机制,避免因政策和人员变动带来的被动局面,最大程度保证整个体系的健康、平稳运行等。

现阶段,各高校应立足实际,坚持开放包容的思想,坚持以思想引领为主线,以研究生导师队伍建设为重点,强化青年研究生导师责任意识,树立服务思想,尊重个性特质发展,同时积极借鉴国内外先进经验,努力解决青年研究生导师队伍中存在的问题与不足,从而全方位、多主体、长效性推进青年研究生导师队伍建设,实现青年研究生导师队伍的可持续、内涵式、高质量发展。

参考文献

- [1] 孙中伟,葛永庆.论青年导师在研究生教育中应具备的素质和定位[J].中国电力教育,2009(1):19-20.
- [2] 李波,李瑞先,谭草,等.科技体制改革新形势下高水平研究生导师队伍建设研究[J].科技促进发展,2023,19(Z1):82-86.
- [3] 付梦芸.研究生导师压力现状及其影响因素分析:基于我国研究生院高校的实证研究[J].复旦教育论坛,2015,13(3):34-40.
- [4] 刘立华,季一木,葛敏.全员育人视域下高校研究生导师德育工作研究[J].福建论坛,2011(12):193-194.
- [5] 郑忠梅.立德树人:研究生导师职责的学术逻辑及其实现[J].学位与研究生教育,2019(6):1-5.
- [6] 齐晓颖,刘海峰.“双一流”高校建设中研究生导师队伍优化路径探究[J].高教学刊,2018(23):150-153.
- [7] 田贤鹏.研究生导师的动态管理机制研究[J].学位与研究生教育,2016(5):33-37.
- [8] 时艳芳.改革开放以来研究生导师队伍建设政策工具选择与运用的研究[J].学位与研究生教育,2022(4):20-27.
- [9] 王燕华.从工具理性走向交往理性:研究生“导学关系”探析[J].研究生教育研究,2018(1):60-66.
- [10] 季卫兵,段秋枫.研究生导师专业发展的内涵、现状与提升[J].教育探索,2020(2):69-73.
- [11] 张东海.研究生指导效果及其影响因素的调查研究[J].复旦教育论坛,2013,11(2):37-41.
- [12] 陈兆芬.文科研究生导师指导方式微问题与应对方略[J].高教论坛,2020(11):79-81.
- [13] 施亚玲,向兴华,李若英.培养质量导向的研究生导师绩效评价体系构建[J].学位与研究生教育,2013(11):55-59.
- [14] 邹志强.基于层次分析法的研究生导师考核指标体系的构建研究[J].教育现代化,2019,6(19):189-191.
- [15] 凌云志.高校青年研究生导师指导评价权受限与保障研究[J].学位与研究生教育,2016(9):46-49.

(本文编辑 禹纯顺)