

分类培养模式下完善研究生导师制的探讨*

吴婧,李情[△],尹定洪

(重庆医科大学研究生院办公室 400016)

[中图分类号] G643

[文献标识码] B

[文章编号] 1671-8348(2016)13-1860-02

通过对我国导师负责制的发展和现状分析,以本校现有的学术学位和专业学位研究生导师指导模式为基础,探索不同类型导师制的责权构成,完善制度保障体系,包括导师选聘办法、分类考核评价制度、导师激励与问责制、导师权利制度保障等。以期提升导师指导水平,深化研究生教育制度改革,提高研究生培养质量奠定坚实的基础。

1 我国导师负责制的发展历程和现状

我国的研究生教育经历了单一导师制、一主多辅导师制、双导师制的发展历程:1912 年和 1913 年,北大沿袭着单一导师制,清华沿用一主多辅的模式。20 世纪 40 年代后期,导师制由单一导师制逐步向一主多辅过渡。1953 年,高等教育部正式确立了研究生导师制,颁布了《高等学校培养研究生暂行办法(草案)》。80 年代,中国研究生教育培养实行将单一导师制和一主多辅紧密结合的导师制。2010 年来,为适应社会发展需求,研究生教育结构实行战略性调整,国家大力发展专业学位教育,建立校内外双导师制,共同承担专业学位研究生的培养。

近年来随着我国研究生招生规模不断扩大,导师责任制难以真正落实,严重影响研究生培养质量。突出表现为研究生和导师师生比严重失衡,导师指导每个学生的时间大大缩短,学术不端事件频发。2010 年 11 月,中国教育网主办了关于学术不端行为的调查,调查结果显示 55% 的被调查者认为论文抄袭和伪造等学术不端行为很普遍。学术不端行为的泛滥与导师对学术规范缺乏严格教育有密切关系。教育部、财政部、国家发改委《关于深化研究生教育改革的意见》提出健全以导师为第一责任人的责权机制。

2 分类培养模式下,完善导师负责制的必要性

国务院学位委员会、教育部《关于加强学位与研究生教育质量保障和监督体系建设的意见》制定了导师岗位管理办法,指出制定导师考核评价办法,规范导师岗位管理,实行导师分类考核评价办法,建立导师激励与问责制。因此,在强化导师责任的前提下,针对不同研究生培养类型的导师制,制定责权明晰、内涵科学、体系健全的导师制度显得十分迫切和必要。

3 我国目前导师负责制存在的问题

3.1 国家方针

3.1.1 责权界定欠明确^[1] 我国现阶段对导师责权的研究多是从学术学位的角度出发,专业学位导师责权设定出现空缺现象,特别是临床医学专业学位导师对自己的责权一直没有明确的定义,混淆和学术学位研究生导师责权。

3.1.2 导师制度较单一 单一导师制即师承制,有利于学生集中精力完成导师布置的研究任务,但单一导师制为主的培养

模式弊端在于^[2]:(1)容易造成与社会对复合型人才需求的脱节。(2)不利于导师制度建设。(3)容易导致导师与研究生比例失衡。随着研究生招生规模的不断扩大,有的学校导师指导的研究生达数十人之多^[3]。(4)由于研究生只选择一人做导师,很容易造成专业知识的封闭。

3.2 学校制度

3.2.1 遴选制度不完善 我国高校的导师选聘中人为因素过大影响评审,定性标准多于定量标准,有着明显的行政干预和“近亲繁殖”现象,导致评审结果缺乏说服力,从而失去了应有的考核监督、选拔界定作用。另外,存在重科研而轻教学、临床,科研成果评价中存在过分关注数量的问题^[4]。

3.2.2 考评机制作用小 我国高校都有自身的导师选拔体系,但考核制度比较单一,缺乏严格有效的考核机制和体系,缺乏对研究生导师的具体评价标准,只注重导师自身的学术水平和科研量化指标考核,容易形成导师职务事实上的“终身制”。

3.2.3 激励机制不完善 我国高校普遍缺乏对研究生导师的培养与提升缺乏整体规划,忽视对研究生导师教育教学技巧、导师教育理念等方面的培训。多数学校仅仅停留在底层的激励,缺乏对导师在社会认可度、社会威望、影响力等方面考虑。这种激励机制的不完善,必然对导师的积极性产生影响^[4]。

3.3 导师自身

3.3.1 职业道德感不强 部分导师将个人利益放在首位,培养研究生不求有功,但求无过,只求数量,不讲质量,对培养学生没有热情,不尽职尽责,没有积极性,对学生放任自流^[5]。对于临床医学专业学位研究生要求其在校期间到各个临床科室进行临床轮转,目前出现研究生在本科室能得到很好的锻炼,但是到了其他科室,因为种种原因,无法完成操作,得不到临床训练等情况。

3.3.2 创新能力不够 主要表现为:(1)局限于自身领域研究,缺乏跨文化、跨学科交流的意识,不能多方位、客观地、辩证,多视角地看待各学科之间的关系;(2)培养过程中因循守旧、墨守成规、思维僵化;(3)知识面过窄、知识结构单一。这些都势必影响到对创新型人才的培养和对自身创新能力的挖掘^[6]。

4 分类培养模式下,完善导师负责制的主要对策

4.1 明确分类导师责权 在我国研究生培养模式中,导师负责制决定导师是研究生教育的主要承担者^[7]。对于学术学位研究生,导师的主要工作就是指导论文撰写;对于临床医学专业学位研究生,导师最紧要的工作就集中在指导临床能力上。

4.2 严格导师遴选制,打破导师终身制^[5] 研究生导师的遴选工作要做到公平、公开、公正。科学合理的导师遴选标准是

* 基金项目:重庆市研究生教育教改重点课题(yjg142004);重庆市研究生教育教改一般项目(yjg153082)。 作者简介:吴婧(1983-),硕士,助理研究员,主要从事研究生培养工作。 △ 通讯作者,E-mail:345931006@qq.com。

保障教师队伍素质的关键。学术学位和专业学位研究生导师遴选条件应有所区分和侧重,学术学位主要关注近年来的科研成果、科研项目、科研经费和学术地位等,而专业学位导师则应侧重于关注临床水平的高低。

4.3 建立健全严格的导师培训、考核、激励制度

4.3.1 建立岗位培训制度 分类培养模式下,研究生培养的目标不同,对研究生导师的要求也不同,对研究生导师的培训的重要性就显得尤为突出。研究生导师培训一般分为 3 部分:(1)由学校介绍目前国家研究生教育的大体情况和学校对研究生培养的要求;(2)邀请资深导师介绍研究生培养经验,形成研究生导师相互学习、取长补短,不断提高的常态机制;(3)组织新、老导师交流座谈会。通过一系列学习和培训,使导师能在较短时间内了解研究生培养所涉及的管理办法制度,达到快速提高导师整体水平,从而实现研究生培养质量的总体提高。

4.3.2 细化量化考核指标 学校和院系要制定切实可行的量化的考核指标,包括临床、科研和教学能力以及指导研究生成就等各方面。对研究生导师的考核程序要公正、客观,考核结果应与研究生导师招生指标的分配、个人的奖金福利、导师资格的保留与取消等挂钩^[8]。导师考核中最容易做到公平、公正、客观的是对导师学位和职称、任职时间、主持课题级别、科研成果、教育教学效果、工作量、管理学生情况等量化,但是仅把这些指标作为考核导师的惟一考核内容,而忽视导师工作的其他方面,往往会让导师考核的结果有失偏颇。很多时候,研究生导师不能很好地完成量化的工作指标,但是在其他工作方面非常出色,在政治品质、职业道德、思想作风表现优异,特别是育人工作成效显著^[9]。如果完全忽略非量化绩效因素,就有可能打击研究生导师的创造性、积极性,对研究生导师自身的发展产生消极的影响。

4.3.3 健全评价激励机制 将导师评价体系与激励机制联系起来,实现导师的动态管理。对责任感强、工作努力、科研水平高的导师进行奖励;而对责任感不强、工作不努力、对学生放任自流、师德缺乏的导师应采取相应的处罚措施。评价结果可作为导师在研究生招生、培养各方面的参考指标。评价结果为优秀的研究生导师,在招生名额方面可予以放宽;不合格的研究生导师,在招生资格方面可以暂缓,情节严重者甚至可以取消导师资格。逐步形成“竞争上岗、可上可下”的导师动态管理机制^[10]。

4.3.4 启动督导检查机制 在研究生培养过程中,学校、院系要对导师在指导学生科研或临床情况进行跟踪督查。通过定期、不定期的督促检查,不仅可以及时发现研究生培训过程中存在的问题,督促导师根据岗位职责严格要求自己,强化研究生培养管理;而且可以加强管理部门与导师之间的交流沟通,

广泛听取导师在研究生培养、教育提出的科学合理的改革建议,进一步促进学校研究生教育的发展^[11]。针对那些检查不合格或者存在某些导师可以根据实际情况采用会议、校园网等形式进行批评,间接给予其压力^[11]。

4.3.5 提高导师指导方法 (1)完善导师知识结构。导师可以通过大学访学、学术交流来拓展视野,学习他人优秀的指导方法。(2)提升导师队伍学历结构。导师队伍的学历结构越高,团队科研能力越强、指导方法越优、综合素质越高,科研方法越好。(3)促进导师培训、交流。学校和院系要为导师提供交流和培训的机会,经常聘请国内外知名学者开展专题讲座,分享指导方法和经验。

我国研究生培养质量的提高与否,关键在于拥有一支优秀的导师队伍。为保证我国导师队伍更好、更快的发展,培养一批优秀导师的任务就刻不容缓。

参考文献

- [1] 刘新民,王松,王斌. 高校研究生导师队伍管理创新体系研究[J]. 山东科技大学学报(社会科学版),2013,15(3): 88-93.
- [2] 莫珂,赵君. 研究生导师团队培养模式的实践与思考[J]. 广西教育学院学报,2013,20(5):133-136.
- [3] 孙政荣. 研究生培养实行导师组制的探讨[J]. 浙江理工大学学报,2006,23(1):87-89.
- [4] 吴岩,徐茜,朱小平,等. 导师在研究生培养过程中的职责分析[J]. 西北医学教育,2010,18(1):65-67.
- [5] 刘春桃,柳松. 论研究生培养机制改革视角下的导师队伍建设[J]. 韶关学院学报,2010,31(2):124-128.
- [6] 谭源渊. 研究生导师创新能力影响因素探析[J]. 中国高教研究,2007,23(3):49-51.
- [7] 成立,魏静,王振宇. 浅论从研究生创新培育全过程加大导师责权的策略[J]. 江苏教育学院学报(社会科学),2011,27(2):61-63.
- [8] 吕向前. 研究生导师队伍建设探析——基于研究生培养机制改革视角[J]. 煤炭高等教育,2013,23(5):91-94.
- [9] 李阿利. 建立研究生导师有效激励机制的系统思考[J]. 学位与研究生教育,2005,22(10):24-28.
- [10] 吴薇. 医学院校研究生导师评估方案的建立与实施[J]. 现代医药卫生,2011,27(12):1916-1917.
- [11] 王强. 充分发挥研究生导师积极性 努力提高研究生培养质量[J]. 中国高教研究,2005,21(5):33-35.

(收稿日期:2015-12-28 修回日期:2016-02-25)

• 医学教育 • doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2016.13.050

标准化临床病例教学在儿童急诊普外科临床实习中的应用研究

吴春,王佚[△]

(重庆医科大学附属儿科学院外科教研室 400014)

[中图分类号] R726

[文献标识码] B

[文章编号] 1671-8348(2016)13-1861-03

以问题为中心的教学法(PBL)是以培养学生能力和素质

为目标,以学生为教学过程主体,通过教和学的深度互动,激发