

教研室开展研究生双重管理教育的实践与思考^{*}

老松杨

(国防科学技术大学 信息系统与管理学院指挥自动化系, 湖南 长沙 410073)

[摘要] 本文从教研室管理教育的角度, 首先谈了对研究生双重管理教育的认识, 然后介绍了在研究生双重管理教育方面的做法与成效, 最后分析了研究生双重管理教育存在的问题, 并提出了相应的建议。

[关键词] 研究生; 双重管理; 教育模式

[中图分类号] G643 [文献标识码] A [文章编号] 1672-8874 (2008) 02-0078-02

一、对研究生双重管理教育的认识

从研究生扩招以来, 我院研究生的招生人数不断增多, 研究生类型也从单一的学历硕士, 发展到学历硕士、专业学位研究生 (MPA、工程硕士等) 多种类型。研究生人数的增加不仅仅是增加了指导教师的指导工作量, 同时也加大了研究生队、系所和教研室的管理教育难度。特别是针对全日制的研究生, 在管理教育方面存在“脱节”和“真空”的现象。一方面学员队是单一管理主体, 而研究生的绝大部分工作与学习时间又是在实验室, 因此对学员在实验室期间的政治思想、科学研究、作风养成与行政管理情况无从深入了解和掌握, 甚至容易出现管理的“失控”和“真空”。另一方面, 研究生导师虽然对所指导学生有明确的业务指导职责, 但与系所和教研室一样没有明确的管理教育责任, 也未将其纳入本单位的管理教育范围, 对学生的奖惩更没有发言权, 因此研究生在实验室学习期间也就缺乏服从管理的意识和自我管理的意思。

针对上述研究生管理教育上存在的问题, 学院推出了研究生双重管理教育办法。这一办法作为一种新型的人才共育模式和管理教育方法, 它既明确了学员大队 (研究生队) 与系 (所)、重点实验室 (包括教研室与研究室、研究生导师) 双方对研究生的管理教育职责, 同时又需要行使管理教育职责的双方密切配合, 才能真正将管理教育落到实处。通过一年的试点, 我们觉得双重管理教育模式, 可以很好地把研究生队的管理育人作用和系 (所)、重点实验室的教书育人作用相互结合, 充分发挥两者优势, 相互渗透, 相互补充, 进而达到统一管理、统一行动、动态互补的目的, 同时也有效地解决了上述研究生管理教育中存在的问题。

二、在研究生双重管理教育方面的做法与成效

(一) 细化教研室、科研小团队、导师管理制度, 强化研究生的日常管理

我们教研室在科研方面凝练了三个研究方向, 每个研究方向都有若干课题, 结合研究方向和课题情况我们目前成立了4个科研小团队, 每个科研小团队由老师、博士研究生、硕士研究生, 甚至本科生组成, 设组长1人。在日常科研工作当中, 研究生的科研和学术活动主要依托于科研小团队, 科研小团队发挥了中坚作用。因此, 如何强化科研小团队在研究生双重管理教育中的作用, 就成为了我室在研究生管理教育中所要关注的重点。通过学习“研究生双重管理教育若干规定实施办法”, 我们觉得仅仅明确教研室和导师的管理责任还不够, 我们还需要发挥科研小团队的组织与管理作用, 于是建立了教研室、科研小团队和导师联合管理办法, 进一步明确各自的职责和具体管理教育工作:

1、教研室。主要抓研究生在实验室学习和工作期间的日常管理, 并经常检查研究生在实验室表现情况。按照双重教育管理的职责要求, 我们教研室强化了研究生在实验室学习和工作期间的日常管理, 包括安全保密、卫生值班、上班秩序、军容风纪、科研实践等方面, 制定了研究生安全保密规定, 要求研究生每周定期打扫实验室卫生, 并不定期巡视出勤和上班秩序以及军容风纪。定期听取课题组汇报研究生的综合表现, 并及时把检查和了解的情况通报导师和研究生本人, 对问题苗头及时通过课题组和导师进行化解。

2、科研小团队。研究生在教研室朝夕相处的是他所处的科研小团队, 我们也一直在试图树立研究生的团队精神,

* [收稿日期] 2008-05-15

[作者简介] 老松杨 (1968-), 男, 广东南海人, 教授, 博士, 博士生导师。

在团队中就应该自觉服从团队的管理,因此我们把研究生微观的管理职责赋予了科研小团队(因为有些科研小团队经常出差在外,更需要由科研小团队来管理),这也作为团队建设和管理的主要工作。具体来讲科研小团队的组长要承担起对研究生微观的日常管理,从安全保密、卫生值班、出勤和上班秩序、军容风纪,到课题研究工作、学术报告、精神状态。由于我室担任科研小团队组长的老师比较年轻,很容易就能和研究生打成一片,研究生也愿意和年轻教员进行深层次交流,通过经常与学生交心,并能主动把研究生存在的问题和想法与教研室和导师沟通,并通过导师和教研室顺利解开研究生的心结,激发了研究生的学习和工作动力。因此,能比较深入地了解 and 掌握研究生的思想状态,这都为教研室和导师管理教育研究生奠定了良好的基础。

3、导师。导师对所指导研究生的管理教育负有直接责任,我室要求导师在课题与论文研究指导的同时,每个学期都要找研究生谈心1~2次,并且与教研室和科研小团队一起认真分析和掌握研究生政治思想、作风养成、行政管理等有关情况,做到心中有数,及时地、有针对性地做好管理教育工作。

(二)密切与研究生队的联系,使双方有针对性地开展教育和管理

研究生双重管理教育制度进一步密切了教研室、导师与研究生队的联系,半年来我们一方面通过研究生考评册了解了本室研究生在学员队的表现情况,另一方面也通过考核表把研究生在教研室的表现和学习情况反馈给了学员队。研究生考核册作为一种考核形式加强了学员队与导师和教研室对所属学生在“盲区”情况的了解。

另外,研究生队在中期筛选、奖学金评选、提前攻博遴选、研究生创新资助、出国联合培养等项工作中,对个别研究生需要特别了解和说明,都会电话通知导师了解和通报情况,例如在选派博士研究生出国联合培养前,学员队就分别与导师和教研室进行了沟通,这也体现了双重管理教育中另一方的作用。

(三)加强研究生自我管理的主体意识

研究生双重管理教育制度从形式上讲是一种强化管理的手段,但其中很重要的一个方面就是要培养研究生的自我管理的主体意识。因此,在这一方面我室也进行了有益的尝试。我们把“视频”团队安排给一名博士研究生,作为组长他一方面要做好自我管理,同时还要组织好整个团队的科学研究、学术讨论,以及日常的各项管理包括安全保密、卫生值班、上班秩序、军容风纪等方面。实践证明研究生自我管理效果很好,一方面这个小组在教研室各方面工作一直都做得不错,另一方面小组成员在研究生队的

反馈的情况来看也表现良好。

自研究生双重管理教育制度执行以来,在我室应该说发挥了作用并取得了成效,一方面研究生能够认真遵守教研室的各项规章制度,自我管理意识加强,科研工作 and 论文研究进展顺利,另一方面导师也能更加全面地了解研究生的情况。

三、研究生双重管理教育存在的问题及建议

研究生双重管理教育制度虽然取得了初步成效,但还是处于摸索阶段,还有一些问题需要进一步研究与改进:

(一)需要进一步加强管理双方的面对面的沟通与互动
研究生双重管理教育制度最大的特色是“双重管理”,但是最难的也是“双重管理”。我们理解双重管理的核心是管理双方面对面的沟通与互动,特别是作为管理主体的研究生队,要主动沟通,否则这个管理制度就会流于形式,甚至责任推诿。目前,研究生队与导师和教研室、系所面对面的沟通还不够。因此,为把这项工作做好,建议建立“学员队与导师联系日”制度(具体办法是两个月为一个周期,按学科或系每次安排与1~2导师交流,两个月能完成一次对所有研究生情况的了解,每学期就是两次),并坚持贯彻落实这一制度。

(二)进一步理顺系所、教研室、导师与研究生队的关系

“双重管理”的一方是系所、教研(研究)室和导师三个层次,虽然各层次职责明确,但仍感觉层次太多,不利于优化管理,建议“扁平化”,强化导师和教研室作用,这样也有利于管理主体“研究生队”明确沟通对象。

(三)增加对出国留学研究生的“双重管理”

随着国家教育部加大选送出国攻读学位和联合培养的力度,我院每年都会有博士研究生在国外留学,如何加强对这批研究生的管理,应该在研究生双重管理教育制度中有所体现,例如制定“定期双汇报”制度(如:每个月都要向导师和研究生队汇报在国外学习和生活情况)。

四、结束语

研究生双重管理教育制度是在新形势下加强对研究生管理教育的一种有益的探索和实践,虽然还有这样或那样的问题,但我们相信它将在研究生的教育和管理中发挥积极的重要作用。

(责任编辑:卢绍华)