

实施双重管理 强化育人工作^{*}

邓必雄, 王 芸

(国防科学技术大学 信息系统与管理学院, 湖南 长沙 410073)

[摘要] 军队院校研究生教育对研究生管理有更高的要求, 而目前研究生管理教育存在一些漏洞, 管理不到位和管理缺位的现象普遍。依靠管理干部队伍和导师队伍实施双重管理教育, 是在军校研究生教育实践中探索出来的十分有效的教育模式。本文介绍了实施双重管理教育的做法和启示。

[关键词] 研究生; 管理模式

[中图分类号] G647 [文献标识码] A [文章编号] 1672-8874 (2008) 02-0095-02

研究生管理教育工作, 不仅是高等教育的基本内容, 也军队经常性教育管理的需要, 是培养高素质新型军事人才的需要, 是确保研究生培养质量的有效手段。在研究生管理教育工作中, 我们探索实践研究生双重管理教育模式, 取得了良好的效果。

一、双重管理教育模式的基本做法

研究生教育是高等教育的最高层次, 与大学生培养方式有着重大的差异, 研究生的培养更加个性化, 专业方向更加细化, 因此, 在研究生管理上必须遵从研究生培养特点和规律。研究生最为显著的特点就是以研究性学习为主, 许多研究生特别是博士研究生的研究工作处于学科前沿, 大量的时间必须同导师和课题组人员一起工作, 赋予导师队伍对研究生实施管理教育的职责, 把单纯依靠管理干部队伍实施研究生管理教育扩展为两支队伍共同实施管理教育, 这就是实施双重管理的基本出发点。

研究生培养本身就是一个系统工程, 研究生、导师队伍、管理干部队伍是这个系统的三个主体, 实施双重管理教育就是要解决好三个主体之间的矛盾和冲突, 构建研究生培养这个系统和谐的内部关系, 促进人才培养。简单地说, 双重管理不是管死, 而是要管好, 管出效益, 管出高水平人才。

实施研究生双重管理教育, 关键是要解决好三个方面的问题:

一是要达成共识。认识不一致, 就不可能形成合力。军校研究生行政上归学员队领导, 学习上受导师的安排和指导, 由于管理体制和传统管理模式等方面因素的影响, 导师和学员队管理干部在管理教育安排和管理理念上不同程度存在矛盾和分歧, 比如, 有些导师认为研究生队的管理太严了, 不利于研究生创造性能力的培养, 而研究生队

领导则认为导师的管理不严格, 不利于研究生军政素质培养, 导师和学员队之间认识不一致, 就会让研究生无所适从, 甚至有的研究生还钻了空子, 逃避管理。出现这些矛盾, 归根结底是对人才培养目标的认识存在偏差, 对自己在人才培养中的职责认识不够。实施双重教育管理, 就是要把培养研究生良好的综合素质作为导师和管理干部的共同责任, 导师不只是学术上的导师, 也是研究生的教育和管理者, 研究生管理干部不只是管理者, 也是研究生学习的组织者和人生导师。导师多一份管理责任不是负担, 因为学员管好了, 学习和研究也就上去了, 学员队也不能单纯地为管理而管理, 为教育而教育, 而是要积极引导学员成才, 设身处地为研究生学习创造条件。管理干部不能做学员学习方面的门外汉, 而是学员学习和成长进步的贴心人。研究生学习上有困难, 管理干部要积极向导师反映, 科研任务重, 管理干部要在各方面给予关心和照顾, 学习有所放松, 管理干部及时提醒和督促, 为研究生学习和工作创造良好的学习环境。

把学员作为人才培养的主体, 学术指导和管理教育围绕学员成长成才展开, 学员也就不再把双重管理作为自己头上的紧箍咒, 而是自觉遵从管理, 潜心学习。

二是要明确责任。研究生培养环节多, 活动分散。在管理教育方面, 有许多地方、许多时间是管理干部够不着、管不到的, 管理教育向研究生的教学科研延伸, 意义很大。实施双重管理教育模式, 必须明确各方的管理教育职责, 特别是要明确导师和课题组的管理职能, 真正把研究生的学习活动管理好组织好。同样, 管理干部也不能无所作为, 放任自流, 要积极参与研究生教学活动管理, 比如, 跟班听课, 定期与导师交流, 向实验室和课题组了解研究生完成学习和学术研究情况, 帮助研究生克服来自各方面的困难和压力, 确保研究生管理教育工作不出现空档。

导师参与管理并制度化, 杜绝了由于职责不清造成的

* [收稿日期] 2008-05-15

[作者简介] 邓必雄 (1965-), 男, 江西九江人, 国防科学技术大学信息系统与管理学院学员大队大队长。

管理漏洞,做到处处有人管理,时时有人关心。学员队严格的日常管理不仅可以督促研究生将主要精力用于学习和科研,创造良好的学术氛围,而且为研究生队深入了解研究生的学习情况,做好研究生教学科研工作中的思想政治工作创造良好条件。

三是要激发学员自我管理的自觉性。研究生是层层选拔出来的优秀人才,在自我管理方面具有得天独厚的优势,关键是如何引导。要让研究生意识到,实施双重管理,不是管死,而是管好,要从被动接受管理,变为自觉参与管理,主动养成。我们坚持“点面结合、收放结合、考评与自评结合”,收到良好效果。点面结合就是坚持面上管理教育与个别教育相结合,通过每周安排几个时间节点上进行面上集中管理教育,掌控一般面上存在的问题,做好整体教育,同时注意掌握个人的思想状况,有针对性地做好个人思想工作,把各项管理制度变成大家自觉行动。收放结合,就是不宜集中管理的,就放权由学员骨干或指定学员进行组织,加强指导,加强信息跟踪,让学员自我管理,如:安排研究生担任学员队、实验室相应的管理任务等。考评与自评结合就是学员队和导师对学员的考评考核与学员自我评价相结合,实行公开评议,尊重个人评价意见,组织评价意见与学员见面,促进研究生自我约束、自我管理。

二、双重管理教育的几点启示

加强研究生教育管理,是提高研究生培养质量的重要举措,实施双重管理教育模式以来,研究生教育管理工作逐步得到加强,形成了人才培养共育机制,激发了研究生的学习热情,研究生学习氛围浓厚,综合素质明显提高。

一是解决管理“缺位”是加强研究生管理教育的根本途径。所谓管理缺位就是该管的事没有管,该管好的事没管好。双重教育管理模式之所以有效,就是很好地解决了研究生教育管理中的管理缺位和管理错位问题,明确了研究生各个培养环节中导师、学员队等各个方面的管理职责。

研究生的培养环节很多,每个培养环节都有不同的特点,过去在研究生教育管理中,职责不够明确,有些规定比较笼统,操作性不强,特别是在学员进入课题研究阶段,什么时间应该学员队管,什么时间该导师和实验室管,什么问题应该进行双方沟通,存在误区和模糊认识,责、权、利不明确,导致该管的时候没人管,能管好的事没管好,甚至相互埋怨,相互推卸责任。

落实双重教育管理,很好地解决了管理“缺位”和管理“错位”问题,明确了管理职责,完善了管理措施,做到了全时全方位全过程的有效管理。解决了管理“缺位”和管理“错位”,管理才能到位。

二是加强管理教育必须依靠制度。好的管理模式必须要有好的运行机制和制度,实施双重管理教育,提高人才培养质量,必须要建立完善管理制度,把目标管理和过程

管理有机地统一起来,既要有目标导向和奖惩措施,又要有可操作性的全过程管理措施和办法。我们把双重管理作为考评研究生、管理干部、导师的基本依据,与研究生中期考核、出国进修、评优评奖等挂钩,与管理干部和导师职务晋升、任职考核、岗位津贴挂钩,有效地提高双重管理的权威性。同时,我们制定了研究生考评手册,对研究生日常工作实施考核,大大促进了研究生学习和科学研究,加强了研究生培养过程的管理。我们还形成了定期交流制度,通过座谈、走访、电话沟通、书面交流、网上交流等多种形式加强管理干部与导师的联系。

三是发挥导师作用和激发研究生自我管理是做好管理教育的基础。研究生教育管理中有许多普遍性的问题,这些问题不外乎学习压力、个人情感、身体状况、家庭变故等,了解这些问题,学员队和导师各有渠道,但是导师和研究生经常在一起,对研究生的了解比较直接,研究生也比较愿意与导师交流这些问题,有些思想情绪也会在学习和工作中有所流露,因此,学员队要全面了解和掌握学员的思想动态,必须加强与导师的交流与沟通,与导师一起分析研究生的思想状况,摸清思想脉搏,共同做好个人的思想工作。发挥导师的作用,积极争取导师对管理工作的支持,是做好管理教育工作的重要方面,没有导师的支持与理解,管理教育工作就会大打折扣。

管理工作能否发挥思想教育的功能,在于研究生是否接受这种管理,强化自我管理。对研究生采取手把手、保姆式的管理是不切实际的,也是不能奏效的。研究生学习、生活规律不同于本科生,具有较大的自主空间,学习工作具有较大独立性,在集中管理教育上存在许多困难,要做好管理教育工作,必须营造研究生自我管理的氛围,提高研究生自我管理的意识和自觉性。

四是把共同育人作为校园文化内涵来建设,是搞好管理教育的长期要求。学校的根本任务就是培养人才,学校工作人员的共同责任就是育人。但是,长期以来,共同育人的理念并没有深入到每个人的思想,没有成为每个人的自觉行动和行为准则,为了管理而管理,为了教学而教学,不能真正体现以人为本,体现以人才培养为中心。思之良久,我们认为是文化使然,培育师生和谐的关系,激发学员积极进取、追求卓越的热情,必须把共同育人作为核心内容纳入校园文化建设,使之成为全校人员的共同价值观。只有形成全员参与、共同育人的文化氛围,才能构建和谐校园,才能真正做好管理教育,才能培育出高质量的人才。

[参考文献]

- [1] 邓必雄,营造有利于研究生综合素质提高的环境[J].高等教育研究学报,2000,(3).
- [2] 邓必雄,落实科学发展观促进教师职业发展[J].高等教育研究学报,2006,(4).

(责任编辑:阳仁宇)