

# 基于导师团队模式的研究生创新能力培养研究

岳国峰

(南京医科大学科技处,江苏 南京 210029)

**摘要:**研究生创新能力的培养已是高等教育改革的一项紧迫任务,文章从培养创新人才的角度出发,提出导师团队模式对研究生的专业创新能力的提高和团队精神的培养起着重要作用,并对组建导师团队提出了相应的建议。

**关键词:**导师团队;研究生;创新培养

**中图分类号:** G643

**文献标识码:** A

**文章编号:** 1671-0479(2012)05-401-002

胡锦涛同志指出,创新已成为经济社会发展的主要驱动力,知识创新成为国家竞争力的核心要素<sup>[1]</sup>。研究生是推动知识创新的重要力量,研究生的知识创新能力如何,直接关系到国家知识创新能力的强弱。然而,我国研究生目前的创新能力培养状况并不令人满意<sup>[2]</sup>。制约我国研究生创新能力培养的因素很多,包括体制和机制、学术环境、文化传统、价值导向、导师队伍和教育教学水平等。在这些因素中,单导师制是一个重要的原因之一。

## 一、单导师制的弊端

在研究生培养的过程中,导师是主体力量,起着关键性作用。为培养创新型研究生,导师必须成为创新型导师。这就要求导师不仅要具有专业学术领域的前沿知识,还要了解和掌握相关学科、交叉学科知识,熟知相关科研成果和研究热点。但是,随着现代科学技术的迅猛发展,学科之间的联系越来越紧密,学科的交叉、融合日益突出。“金无足赤,人无完人”,个人掌握和积累知识的广度是有限的,即使是最优秀的教师,也不可能成为“百科全书”式的导师。这样一来,教师个人知识的专门化、有限性和研究生对知识的多学科、综合性需求形成了尖锐的矛盾,极大地限制了研究生创新能力的提高,给传统的单导师负责制带来了挑战。

## 二、研究生导师团队的内涵

研究生导师团队,是由若干在知识上既有互补性又有相关性、愿意为实现特定目的而承担相应责

任的研究生导师组成的团队<sup>[3]</sup>。研究生导师团队具有鲜明的特点。一是有统一且明确的目标。研究生导师团队就是为了发挥系统的优势,取长补短、群策群力,而达到提高研究生教育质量这一最终目标而建立的,其建设目标非常明确。二是成员互补。导师团队不是高学历、高职务教师的简单叠加,它由不同年龄、性别、职务的导师组成,他们各自拥有不同的个性特征、成长经历、知识结构和研究方向,因而有利于拓展思维,开阔视野,发挥团队的互补优势。三是分工协作。研究生的培养不是单个导师所能完成的,而是基于团队成员,具有互补性,通过团队成员间的力量整合、通力协作实现的。四是团队的组成具有动态性。导师团队成员不是一成不变的,每年可能有新导师入选进来或者有导师离开,导师所带学生也有毕业和新入校的,所以研究生小组和导师指导的研究生需要重新整合。

## 三、导师团队模式对研究生培养质量的提升作用

### (一)有利于提高研究生的专业创新能力

创新能力是提高研究生培养质量的关键。导师团队由不同知识学术背景、成长经历、学术风格、思维模式的导师组成,每位导师都有自己独特的研究视角、研究内容和研究方法。研究生可以从每位导师那里接触到相关学科不同的研究方向,甚至跨学科的有关知识,拓展了知识面;研究生还能从学习内容、科研方法等方面吸收每位导师的精华,摆脱单导

收稿日期:2012-04-16

作者简介:岳国峰(1977-),男,江苏丹阳人,助理研究员,研究方向为教育管理。

师负责制下的思维定式,改变单一导师指导下带来的知识面不宽、专业领域过窄的缺陷,有利于开阔学术视野,拓展研究思路,促进协同创新。同时,将研究生置身于多学科环境中进行培养,有助于理论知识、研究方法、思维方式的交叉和综合集成。鼓励和引导研究生从事多学科交叉研究,加深研究生对不同领域的了解。通过吸收各学科精华,集各学科特长,可以发现新的行之有效的方法,提高研究生的创新能力。

#### (二)有利于研究生团队精神的培养

导师与研究生、研究生与研究生、导师与导师之间的有效互动是培养研究生团队精神的关键因素。在导师团队模式下,团队成员具有共同的目标,基于一定的支撑环境共同学习,分享学习资源,交流彼此情感、体验和观念,共同协作完成一定的学习、科研任务,建立起相互影响和相互促进的人际联系,进而形成较强的组织认同感和归属感,促进自身和团队的专业成长<sup>[4]</sup>。这就突破了传统的“师徒”关系,形成了不同导师和不同研究生之间的合作交流。久而久之,学生将在潜意识中积聚团队意识,透彻理解合作的力量,产生集体荣誉感。

### 四、实施导师团队模式的建议

#### (一)建立完善的梯队结构

要完善导师团队的组成结构,导师团队应由不同学科专业、不同知识层次、不同专业特长和背景的教师组成<sup>[5]</sup>。在学科和专业构成上,强调以本学科专业的教师为主、以相近和相关专业的教师为辅;在学历层次上强调博士、硕士学位的教师相结合;在职称层次上应以教授、副教授和讲师等不同层次的教师相结合;在年龄问题上,应该考虑老中青的结合,充分考虑年长者的经验优势,年轻者接受新知识快的优势;在教师来源问题上,应该尽可能多的选择来自其他高校、科研院所、行业企业、政府部门以及国际专家。这样一个由不同知识背景、不同学术专长、不同年龄的导师组成的复合型团队,在学术交流和竞争、合作过程中,相互补充和促进,既有利于提高导师们的学术水平和创新性,也有利于研究生知识面的开拓、研究领域的扩大,研究思路的扩展,促进其

更好地适应当前科学技术综合发展的趋势,提高其创新能力。

#### (二)构建科学有效的组织管理体系

“无规矩不成方圆”,建立健全管理制度是团队有效运行的保证。一方面要把培养创新型研究生作为团队工作的核心要素,通过系统性、综合性的改革,突破目前研究生培养过程中的体制和机制障碍,充分释放导师团队各组成要素的活力,营造有利于创新型研究生培养的环境氛围。另一方面要明确团队各位导师的岗位职责、权利与义务。团队负责人负责整个团队工作的协调。每位导师应积极参与研究生的指导工作,履行学术义务,起模范带头作用,避免出现导师团队虚化和流于形式的情况。

#### (三)健全导师团队的交流机制

研究生导师团队是为了实现研究生质量的提高这一特定目的而组成的一个学术群体,它不同于教研室、研究所等组织机构,团队成员之间的地位是平等的<sup>[6]</sup>。因此,要切实加强导师间的信息交流和平等沟通,科学地处理学术分歧,促进团队成员之间的相互尊重和相互信任,消除矛盾和冲突,以保证研究生培养的顺利进行。

#### 参考文献

- [1] 胡锦涛在庆祝清华大学建校100周年大会上的讲话[EB/OL]. [2011-04-24]. [http://www.moe.edu.cn/public-files/business/htmlfiles/moe/moe\\_838/201104/118579.html](http://www.moe.edu.cn/public-files/business/htmlfiles/moe/moe_838/201104/118579.html)
- [2] 王伟. 研究生创新能力培养初探[J]. 江苏高教, 2004, 37(6): 124-127
- [3] 张意忠. 论导师团队建设对研究生培养质量的提高[J]. 江西师范大学学报(哲学社会科学版), 2009, 42(1): 130-134
- [4] 刘力, 黄小莲. 基于专业学习共同体的研究生科研能力培养研究[J]. 学位与研究生教育, 2009(5): 41-44
- [5] 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
- [6] 张意忠. 论导师团队建设对研究生培养质量的提高[J]. 江西师范大学学报(哲学社会科学版), 2009, 42(1): 130-134