

附件 8：研究生精品课程与教改项目情况（2018-2021）

经济与管理学院研究生精品课程与教改立项情况（2018-2021）

项目名称	年份/数量	2021	2020	2019	2018
精品课程		4	6	5	8
研究生导师育人方式创新项目		5	-	1	-
学位与研究生教育教学改革研究项目		-	2	-	2
研究生“课程思政”示范课程建设项目		2	-	-	-
研究生研究学分课程		5	-	-	-
研究生教材建设培育		5	-	-	-
优秀教材奖		1	-	-	-

经济与管理学院课程立项名单汇总（2018-2021）

序号	培养单位	立项时间	课程名称	课程负责人	课程类型	备注
1	经济与管理学院	2021年	制度与会计学	李青原	研究学分课	非实验类
2	经济与管理学院	2021年	博弈模型与行为实验	魏立佳	研究学分课	非实验类
3	经济与管理学院	2021年	行为科学理论前沿与方法论	陶厚永	研究学分课	非实验类
4	经济与管理学院	2021年	中国经济改革与发展专题	李雪松	“课程思政”示范课程建设	
5	经济与管理学院	2020年	中级计量经济学	方迎风	学科通开课	
6	经济与管理学院	2020年	研究生沟通科学与艺术	张三保	公共选修课	
7	经济与管理学院	2020年	行为科学研究方法	陶厚永	专业必修课	
8	经济与管理学院	2020年	管理学	刘学元	全英文课程	
9	经济与管理学院	2020年	银行管理	代军勋	“课程思政”建设	
10	经济与管理学院	2020年	研究生健康心理学	杜晓成	“课程思政”示范课程建设	
11	经济与管理学院	2019年	领导力研究前沿理论	卫武	研究学分课	非实验类
12	经济与管理学院	2019年	运筹学	方德斌	专业必修课	
13	经济与管理学院	2019年	企业财务管理	苏灵	专业必修课	
14	经济与管理学院	2019年	营销管理	吴思	专业必修课	
15	经济与管理学院	2019年	对策论与最优化理论	孙祥	专业必修课	
16	经济与管理学院	2018年	研究生健康心理学（九型人格）	杜晓成	公共选修课	
17	经济与管理学院	2018年	现代公司的管理思维与方法	龚红	公共选修课	
18	经济与管理学院	2018年	消费者行为学	赵晶	全英文课程	
19	经济与管理学院	2018年	国际投资	刘威	全英文课程	
20	经济与管理学院	2018年	经济增长与结构变迁	叶初升	研究学分课	非实验类
21	经济与管理学院	2018年	实验经济学科研训练	Jason Sha chat	研究学分课	非实验类
22	经济与管理学院	2018年	电力市场管理机制设计	方德斌	研究学分课	实验类
23	经济与管理学院	2018年	税收筹划	陈冬	专业必修课	

经济与管理学院项目立项情况表（2018-2021年）

序号	时间	项目名称	项目申请人	该项目获批题目
1	2021年	武汉大学研究生导师育人方式创新项目	卫武	领导力与创新发 展专题学术研讨会
2	2021年	武汉大学研究生导师育人方式创新项目	罗知	遥感经济交叉学科创新培养项目
3	2021年	武汉大学研究生导师育人方式创新项目	郭汝飞	贸易与发展工作坊
4	2021年	武汉大学研究生导师育人方式创新项目	刘威	经济高质量可持续发展跨学科研讨会
5	2021年	武汉大学研究生导师育人方式创新项目	张克群	技术创新专题研讨会
6	2021年	2021年研究生“课程思政”示范课程建设项目	李雪松	中国经济改革与发展专题 课程
7	2021年	2021年研究生“课程思政”示范课程建设项目	温兴琦	管理经济学
8	2021年	2021年武汉大学研究生精品课建设	李汛	《计算机经济分析软件》课程
9	2021年	2021年武汉大学研究生研究学分课程	李卓	产业升级与结构转型：新结构经济学视角
10	2021年	2021年武汉大学研究生研究学分课程	李青原	制度与会计学
11	2021年	2021年武汉大学研究生研究学分课程	魏立佳	博弈模型与行为实验
12	2021年	2021年武汉大学研究生研究学分课程	陶厚永	行为科学理论前沿与方法论
13	2021年	开展武汉大学研究生教材建设培育工作	龚红	现代公司的管理思维与方法
14	2021年	开展武汉大学研究生教材建设培育工作	张三保	研究生沟通科学与艺术
15	2021年	开展武汉大学研究生教材建设培育工作	叶初升	中等收入阶段发展经济学研究述评
16	2021年	开展武汉大学研究生教材建设培育工作	李雪松	中国经济改革与发展
17	2021年	开展武汉大学研究生教材建设培育工作	杜晓成	研究生健康心理学：人格心理学
18	2021年	开展2021年武汉大学优秀教材奖申报评选	刘颖斐	高级财务会计理论与实务
19	2020年	武汉大学学位与研究生教育教学改革研究项目	方德斌	研究生教育质量保障体系研究
20	2020年	武汉大学学位与研究生教育教学改革研究项目	陈建安	从“授人以鱼”到“授人以渔”：案例链式复盘课堂及《人力资源管理诊断与咨询》中的应用研究
21	2019年	武汉大学研究生导师育人方式创新项目	吴思	基于自我提升的学硕专硕共享平台搭建
22	2018年	武汉大学学位与研究生教育教学改革研究项目	杜晓成	心理健康教育在研究生全过程培养中的实施路径
23	2018年	武汉大学学位与研究生教育教学改革研究项目	马亮	双一流建设背景下人文社科研究生导师队伍建设研究

### 教改论文发表情况

论文题目	发表时间	作者	备注
双一流背景下研究生教育质量评价研究	2022.8	方德斌 程磊 吴菲 韩志欣 余宏伟	已录用
研究生教育教学“协同育人”的相关思考	2021	马亮	
“双一流”背景下研究生导师队伍建设研究	2020	马亮	
高校年薪制教师思想政治教育存在的问题及对策	2016	马亮	

## 《当代教育实践与教学研究》编辑部

### 录用通知

方德斌 程磊 吴菲 韩志欣 余红伟 同志：

您撰写的论文《 双一流背景下研究生教育质量评价研究 》我编辑部已收悉并决定录用，本刊由河北出版集团主管，方圆出版社主办，河北省教育技术协会会刊。国内统一连续出版物刊号为：CN13-9000/G，国际标准连续型出版物编码：ISSN2095-6711。拟于 2022 年 8 月在本刊发表，论文刊出后即送当期杂志样刊 1 册。



【备注： 1. 本刊论文分三次审核，主编有权对您的文章进行修改，保证该论文为原创作品并且不涉及涉密和一稿多投问题，若发生侵权或泄密问题，一切责任由论文作者承担。2. 论文作者保证该论文的署名无争议。若发生署名争议，责任由论文作者承担。如您办理入刊手续则视为您同意修改，本刊不再另行通知！文章中如需有特殊需要保留的文字，请务必告知，未告之则视为可不用刊登。】

## 双一流背景下研究生教育质量评价研究

武汉大学 方德斌 程磊 吴菲 韩志欣 余宏伟

**摘要：**一流的研究型大学必须有一流的研究生教育，研究生教育直接体现了研究型大学教育质量和核心竞争力。要提升研究生教育质量，必须加强研究生培养质量保障体系建设，这也意味着必须构建科学合理的研究生教育质量评价体系。为此，结合国家对一流研究生人才的培养目标要求以及相关原则，通过充分理解和分析研究生教育质量的内涵、形成机理和相关影响因素，研究设计涵盖生源质量、师资质量、教学质量、学位质量和发展质量等 5 项一级指标、14 项二级指标，71 项三级指标的研究生教育质量内部评价方案。在此基础上，运用基于博弈思想的组合赋权方法对 71 项三级指标进行科学赋权，采用 WASPSA 评价方法计算得到研究生教育质量指数。最后，以武汉大学经济与管理学院为例展开实证分析，验证了研究生教育质量内部评价体系的科学性和评价方法的有效性，进而为科学评价研究生教育质量提供参考和借鉴。

**关键词：**双一流建设 研究生教育质量 内部评价 组合赋权 研究生教育质量指数

### 一、引言

一流的研究型大学必须有一流的研究生教育，研究生教育直接体现了研究型大学教育质量和核心竞争力。新时代我国研究生教育正处在由大到强转变的关键时期，国内经济社会发展面临转型升级、高质量发展的挑战，国际上大国之间的竞争日益激烈，研究生教育的战略性、重要性随之更为凸显。在评价研究生教育中，评价指标体系的构建是关键问题，加快研究生教育评价体系建设，推动研究生教育内涵式发展，是战略转型期我国研究生教育的核心任务<sup>[1]</sup>。近年来许多国内外学者对教育质量评价进行了研究，有效提高了研究生教育质量，但也存在不足之处：（1）评价体系居多侧重于服务过程，或是教学方面，对于教育服务结果的测评较少，而专门针对研究生教育特点的教育服务质量评价研究更是少之又少；（2）整体评价体系还具有较强的主观性，大多由普遍常识经验形成；（3）评价体系缺少适用性，且较少对于评价指标进行整理及理性分析。总的来说，国内外学者从不同层面与角度出发，对当前研究生教育评价体系存在的一系列突出问题进行深入研究，提出存在问题的一些解决办法，但是研究中还是存在着碎片化、针对性差等问题。因此，探讨双一流背景下研究生教育质量内部评价体系，具有一定的理论意义和现实意义<sup>[2]</sup>。

### 二、研究生教育质量评价模型

#### 2.1 评价指标体系构建

在对教育质量的认识上，学术界存在几种观点：相对质量观、服务质量观、过程质量观、外部质量观、多元质量观等。同样的，根据美国学者列维（G. Lewis）、史密斯（H.

Sminth) 的观点, 应运用“全面质量改善的开放系统方法”, 质量评价需要在研究生教育投入、培养过程和教育产出三方面开展, 即研究生教育质量的影响因素应伴随着研究生所有培养过程<sup>[3]</sup>。

参考影响培养质量的目标因素, 本研究将从五个方面对研究生教育质量进行评价。具体来看, 第一方面为生源质量, 主要表现为研究生生源质量, 其直接关系到后期的培养质量, 是提高研究生整体质量的前提; 第二方面为师资质量, 主要考查研究生导师工作水平, 其是研究生教育的关键, 营造和谐师生关系、准确落实研究生导师指导行为准则以及发挥导师在思政教育上的作用等都尤为重要; 第三方面为教学质量, 主要衡量教育教学环节, 是进行研究生教育的基础保障, 良好的配套软硬件设施, 科学高效的课程设计, 一流的创新实践教学环境等等能对研究生教育质量起到关键作用; 第四方面为学位质量, 主要反映了研究生学术水平的高低, 由学术和科研成果的产出而体现, 其质量的高低对研究生培养质量的影响很关键; 第五方面为发展质量, 主要体现在毕业之后是否可以很好的服务于社会, 是否对社会产生积极的影响, 其对社会地影响程度决定着研究生质量的好坏<sup>[4]</sup>。

结合国家对一流研究生人才的培养目标要求, 依据以上基本原则和所要关注的重点问题, 构建出包含 5 个一级指标, 14 个二级指标, 71 个三级指标的研究生教育质量评价指标体系。具体如表 1 所示。

表 1 研究生教育质量评价指标体系表

目标层	一级准则层	二级准则层	三级准则层
研究生培养 指标评价体 系	生源质量	生源素质	年度录取 / 招生比例
			生源中跨学科专业比例
			生源有过境外留学比例
			生源有过工作实践比例
			生源中留学生比例
		知识结构	入学统考成绩
			复试综合成绩
			生源院校性质
	师资质量	整体水平	生源学科评估排位
			拥有正高职称的导师人数
			导师人均指导研究生数
			导师指导研究生平均年限
			研究生师生比
			立德树人、教书育人情况
		导师业绩	导师违反学术道德人数
			导师中获国家级三大奖的比例
			导师中获得的国内外重要奖项的比例
			3 年内师均发表国内外高水平论文数量
			3 年导师中重点项目负责人数量
			主要学科方向带头人和中青年学术骨干数
			3 年师均为研究生上课课时数
国际化水平	导师指导研究生做学位论文平均时长		
	担任国内外重要期刊负责人的教师数		
			导师有海外国际组织学术兼职的比例

			师均参与国际合作项目数		
			国际合作论文数量		
			外籍专任教师 / 导师数		
	教学质量	资源平台		国际学术期刊主办数	
				重点学科和实验室建设情况 (等级数量)	
				图书馆数据库信息资源	
				优质课程及教材建设情况	
				研究教育科研及创新创业基地建设情况	
				公共服务平台建设情况	
		学习环境			生活条件及配套设施情况
					学术创新/社会实践活动的开展情况
					奖助学金的开展情况
		培养与教学管理			培养定位与目标
					课程及学习要求
					学位论文选题要求
		培养过程			学术道德与学术规范教育开展情况
					研究生参加国内外学术会议场次数
					研究生参加省部级以上科研项目数
					赴境外交流学生所占比例
					转专业研究生比例
					境外联合培养的研究生所占比例
	学位质量	学位质量保障		教学管理监督制度建设情况	
				学位论文流程阶段管理	
				校内学位论文抽查情况	
		学位论文及成果			生均科研成果转化 / 注册发明专利数
					违反学术道德学生人数
					学位论文抽检合格率
					学位论文盲审通过率
					学术论文抽查优秀率
					学位研究生学业完成率 / 平均毕业年限
		学位授权点建设			生均发表高水平论文数量
					学位授权点建设情况
					学位授权点合格评估情况
					学位评定标准
					学位评定标准的执行情况
					学科建设目标达成和对标达成情况
发展质量	毕业生情况		研究生参加全国竞赛获奖情况		
			研究生在国际大赛中的获奖情况		
			毕业生初次就业率		
			毕业生专业对口率		
			毕业生升学/出国比率		
			毕业生5年内创业成功情况		
	社会评价			研究生超最长修读年限不能毕业比率	
				服务社会及国家的标志性成果	
				研究生知识水平、操作能力及综合能力	
				研究生培养目标适应社会需求程度	
				学校研究生培养质量的社会声誉	

## 2.2 研究生教育质量内部评价方法

### 2.2.1 指标赋权方法

主观赋权法简单直接的凭借专家的经验 and 判断来确定权重,但在指标赋权上存在主观性和随意性;客观赋权法依据原始客观信息,通过数学模型的计算分析来进行赋权,也因此忽略了专家的主观能动性。基于此,本文采用基于博弈论思想的主、客观组合赋



权法来确定指标的权重，其中主观赋权方法选用集体决策和层次分析法相结合的方法，客观赋权法运用熵权法。

### ①主观赋权法——集体决策与层次分析法相结合的方法

建立包含 $l$ 名专家的专家组 $E = \{E_1, E_2, \dots, E_l\}$ ，各个专家通过 1~9 标度法两两比较各评价指标的相对重要性程度，从而构造各个专家的判断矩阵。判断矩阵 $B$ 的形式如下：

$$B = (b_{ij})_{m \times m} = \begin{bmatrix} b_{11} & b_{12} & \cdots & b_{1m} \\ b_{21} & b_{22} & \cdots & b_{2m} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ b_{m1} & b_{m2} & \cdots & b_{mm} \end{bmatrix} \quad (1)$$

在得到专家的判断矩阵后，利用特征向量法 $BW = \lambda_{\max}W$ 求解，求得各个专家赋予的指标权重，并利用公式 $CI = \frac{\lambda_{\max} - m}{m - 1}$ 和 $CR = \frac{CI}{RI}$ 对判断矩阵进行一致性检验。式中 $\lambda_{\max}$ 为判断矩阵 $B$ 的最大特征值， $W$ 为 $\lambda_{\max}$ 所对应的特征向量， $CI$ 为一致性指标， $CR$ 为一致性比率（ $RI$ 为随机指标）其值大小与矩阵维数大小有关。

利用集体决策理论集成各专家分别赋予的指标权重，专家组权重为 $\{e_1, e_2, \dots, e_l\}$ 。对于专家 $E_l$ ，其确定的指标权重集为 $\{w_{1l}, w_{2l}, \dots, w_{ml}\}$ 。对于第 $j$ 个指标，最终权重计算公式为 $w_j = w_{j1}^{e_1} w_{j2}^{e_2} \cdots w_{jl}^{e_l}$ 。

### ②客观赋权法——熵权法

从包含 $l$ 名专家的专家组 $E = \{E_1, E_2, \dots, E_l\}$ 中收集各个专家对各个指标的评估分数，构建各指标的原始评分矩阵 $P = (p_{ij})_{l \times m}$ （ $i = 1, 2, \dots, l; j = 1, 2, \dots, m$ 。其中 $m$ 为指标个数），并通过规范化处理，将原始评分矩阵 $P$ 转化为标准化的矩阵 $P' = (p'_{ij})_{l \times m}$ 。

$$P' = (p'_{ij})_{l \times m} = \begin{bmatrix} p_{11} & p_{12} & \cdots & p_{1m} \\ p_{21} & p_{22} & \cdots & p_{2m} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ p_{l1} & p_{l2} & \cdots & p_{lm} \end{bmatrix} \quad (2)$$

再根据信息论中信息熵的定义，利用 $g_{ij} = \frac{p'_{ij}}{\sum_{j=1}^m p'_{ij}}$ 计算出第 $j$ 个指标的熵值 $e_j = -\ln(l)^{-1} \sum_{i=1}^l g_{ij} \ln g_{ij}$ 。其中， $j = 1, 2, \dots, m$ ，依次计算出 $m$ 个指标的熵值为 $e_1, e_2, \dots, e_m$ ，在此基础上，确定各个指标的权重，第 $j$ 个指标的客观权重为 $w_j = (1 - e_j) / \sum_{j=1}^m (1 - e_j)$ 。

### ③基于博弈论思想的组合赋权法

在确定指标主观权重和客观权重后，针对单一赋权法的缺点，引入博弈论的思想来确定教育质量评估指标的组合权重。博弈论组合赋权法能够实现主观与客观的统一，在一定程度上提高赋权决策的科学合理性。

记确定的指标主观权重为 $W_1 = (w_{11}, w_{12}, \dots, w_{1m})$ ，确定的指标客观权重为 $W_2 = (w_{21}, w_{22}, \dots, w_{2m})$ 。令 $W$ 为 $W_1$ 和 $W_2$ 的线性组合表达的指标组合，权重向量为

$W$ ，其中， $\lambda_1$ 与 $\lambda_2$ 为线性组合系数。

$$W = \begin{bmatrix} \lambda_1 w_{11} + \lambda_2 w_{21} \\ \lambda_1 w_{12} + \lambda_2 w_{22} \\ \vdots \\ \lambda_1 w_{1m} + \lambda_2 w_{2m} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} w_{11} & w_{21} \\ w_{12} & w_{22} \\ \vdots & \vdots \\ w_{1m} & w_{2m} \end{bmatrix} \begin{pmatrix} \lambda_1 \\ \lambda_2 \end{pmatrix} = \lambda_1 W_1 + \lambda_2 W_2 \quad (3)$$

再根据博弈论的思想，将 $W_1$ 、 $W_2$ 视为博弈的双方，博弈双方达到的均衡状态即为最优组合权重。从数学角度来看，均衡状态下应满足 $W_1$ 、 $W_2$ 与指标组合权重之间的离差之和达到最小。根据这一点可以建立目标函数，进而在满足约束条件的基础上，求得最优的线性组合系数 $\lambda_1^*$ 、 $\lambda_2^*$ ，主要形式为 $\min(\|W - W_1\|_2 + \|W - W_2\|_2)$ ， $s.t. \lambda_1 + \lambda_2 = 1, \lambda_1, \lambda_2 \geq 0$ 。

根据微分原理，目标函数取得最小值的一阶导数条件为：

$$\begin{cases} \lambda_1 W_1 W_1^T + \lambda_2 W_1 W_2^T = W_1 W_1^T \\ \lambda_1 W_2 W_1^T + \lambda_2 W_2 W_2^T = W_2 W_2^T \end{cases}$$

代入已确定的指标主观权重 $W_1$ 和指标客观权重 $W_2$ ，即可求得线性系数 $\lambda_1$ 、 $\lambda_2$ ：

$$\begin{cases} \lambda_1^* = \frac{|\lambda_1|}{|\lambda_1| + |\lambda_2|} \\ \lambda_2^* = \frac{|\lambda_2|}{|\lambda_1| + |\lambda_2|} \end{cases}$$

并对 $\lambda_1$ 、 $\lambda_2$ 进行归一化处理，从而得出指标的最优组合权重 $W^* = \lambda_1^* W_1 + \lambda_2^* W_2$ 。

### 2.2.2 质量评价方法

综合所有指标的数据表现，经过 WASPAS 方法计算，我们可以计算出评价目标研究生教育质量的得分情况，即研究生教育质量指数。与单一方法相比，WASPAS 方法可以提高聚合精度，使得决策过程更为准确。指标权重为 $W = (w_1, w_2, \dots, w_n)$ ；初始决策矩阵为 $X = [x_{ij}]$ 。

加权求和模型为 $Q_i^{(1)} = \sum_{j=1}^n x_{ij}^* w_j$ ，加权乘积模型为 $Q_i^{(2)} = \prod_{j=1}^n (x_{ij}^*)^{w_j}$ ，将两种模型加权相加 $Q_i = \lambda \sum_{j=1}^n x_{ij}^* w_j + (1 - \lambda) \prod_{j=1}^n (x_{ij}^*)^{w_j}$ ， $\lambda = 0, \dots, 1$ 。式中， $\lambda$ 取 0 到 1 之间的任意值。当 $\lambda = 0$ 时，WASPAS 方法退化为加权乘积模型；当 $\lambda = 1$ ，WASPAS 方法退化为加权求和模型。

## 三、研究生教育质量内部评价实证分析

以武汉大学经济与管理学院作为评估对象，对研究生教育质量评价模型展开实证分析。

### 3.1 获取原始数据

围绕评价指标体系的三级准则，在搜集研究生教育质量客观数据的基础上，向在校研究生、已毕业研究生、研究生导师、研究生管理者和用人单位等设计并发放调查问卷，获取三级准则的原始数据。根据指标处理方法确定各个三级准则的分值，如表 2 所示。各项指标的评分主要在 7~10 之间，表明武汉大学经济与管理学院在生源质量、师资质量、教学质量、学位质量和发展质量方面有着较为均衡的发展，在绝大多数指标上表现优异。同时在一些指标上也有比较大的提升空间，例如生源中留学生比例、导师中获国家级三大奖的比例、师均

参与国际合作项目数、外籍专任教师 / 导师数和研究生在国际大赛中的获奖情况等。

### 3.2 计算评价指标权重

首先,采用基于集体决策和层次分析法的主观赋权法,调研3位研究生教育领域的专家学者,在阐明指标具体含义后,获得各专家的两两比较判断矩阵,集成得出评价指标的主观权重。随后,根据客观赋权法——熵权法,从评分数据出发,计算得出评价指标的客观权重。最后,通过博弈论组合赋权法,汇总得出评价指标的组合权重,结果如表2所示。

一级准则中最重要的是学位质量,其权重为0.243094,体现出学位质量在研究生培养质量评价中所起到的关键作用。其次是发展质量、教学质量和师资质量,其权重依次为0.223217、0.221742和0.219302,总体来说与学位质量的权重差距不大。而最不重要的一级准则是生源质量,其权重仅为0.092645。

二级准则中最重要的是学位论文及成果,其组合权重为0.141602,主观权重更是达到0.167571,反映了学位论文及成果在研究生教育质量评价中的绝对重要作用。此外,组合权重超过0.1的还有毕业生情况和社会评价两个二级准则,其权重分别为0.120722和0.102495,反映了研究生教育质量很大程度上体现在研究生毕业之后是否可以很好的服务于社会和对社会产生积极的影响。

表2 评价指标组合权重

目标层	一级准则层	组合权重	二级准则层	组合权重	三级准则层	组合权重	评分
研究生培养指标评价体系	生源质量	0.092645	生源素质	0.043558	年度录取 / 招生比例	0.00637	10
					生源中跨学科专业比例	0.012154	9
					生源有过境外留学比例	0.004542	7
					生源有过工作实践比例	0.01413	9
					生源中留学生比例	0.006363	2
			知识结构	0.049087	入学统考成绩	0.004584	9
					复试综合成绩	0.009746	9
					生源院校性质	0.015432	10
	师资质量	0.219302	整体水平	0.073789	拥有正高职称的导师人数	0.008449	9
					导师人均指导研究生数	0.013717	10
					导师指导研究生平均年限	0.010455	10
					研究生师生比	0.010071	10
					立德树人、教书育人情况	0.020285	10
					导师违反学术道德人数	0.010813	10
			导师业绩	0.072362	导师中获国家级三大奖的比例	0.016271	1
					导师中获得的国内外重要奖项的比例	0.013973	8
					3年内师均发表国内外高水平论文数量	0.007099	10
					3年导师中重点项目负责人数量	0.011024	10
主要学科方向带头人和中青年学术骨干数	0.00438	8					
3年师均为研究生上课课时数	0.003927	9					
导师指导研究生做学位论文平均时长	0.015689	10					

	教学质量	0.221742	国际化水平	0.07315	担任国内外重要期刊负责人的教师数	0.016844	10	
					导师有海外国际组织学术兼职的比例	0.017132	7	
					师均参与国际合作项目数	0.017007	5	
					国际合作论文数量	0.010226	9	
					外籍专任教师 / 导师数	0.011942	2	
			资源平台	0.072018	国际学术期刊主办数	0.008083	9	
					重点学科和实验室建设情况（等级数量）	0.019153	9	
					图书馆数据库信息资源	0.006186	9	
					优质课程及教材建设情况	0.017385	9	
					研究教育科研及创新创业基地建设情况	0.010901	9	
	学习环境	0.024743	公共服务平台建设情况	0.010309	8			
			生活条件及配套设施情况	0.003379	10			
			学术创新/社会实践活动的开展情况	0.013959	9			
	培养与教学管理	0.055847	奖助学金的开展情况	0.007406	10			
			培养定位与目标	0.011308	9			
			课程及学习要求	0.016417	10			
			学位论文选题要求	0.01686	10			
	培养过程	0.069135	学术道德与规范教育开展情况	0.011262	10			
			研究生参加国内外学术会议场次数	0.008054	7			
			研究生参加省部级以上科研项目数	0.010904	8			
			赴境外交流学生所占比例	0.022767	7			
			转专业研究生比例	0.003683	8			
	学位质量	0.243094	学位质量保障	0.036754	境外联合培养的研究生所占比例	0.023727	7	
					教学管理监督制度建设情况	0.010234	9	
					学位论文流程阶段管理	0.017524	9	
			学位论文及成果	0.141602	校内学位论文抽查情况	0.008996	9	
					生均科研成果转化 / 注册发明专利数	0.016394	10	
					违反学术道德学生人数	0.033633	10	
					学位论文抽检合格率	0.017587	10	
					学位论文盲审通过率	0.00613	9	
					学术论文抽查优秀率	0.023653	7	
		学位授权点建设	0.064738	学位研究生学业完成率 / 平均毕业年限	0.018324	8		
				学位授权点建设情况	0.025883	10		
				学位授权点合格评估情况	0.006838	8		
		发展质量	0.223217	毕业生情况	0.120722	学位评定标准	0.007475	8
						学位评定标准的执行情况	0.015825	9
						学科建设目标达成和对标达成情况	0.022722	10
						研究生参加全国竞赛获奖情况	0.017358	9
						研究生在国际大赛中的获奖情况	0.008385	5
				社会评价	0.102495	毕业生初次就业率	0.028259	9
	毕业生专业对口率					0.012626	8	
	毕业生升学/出国比率					0.009401	8	
毕业生5年内创业成功情况	0.027293					8		
研究生超最长修读年限不能毕业比率	0.0174					8		
服务社会及国家的标志性成果	0.04208	6						
研究生知识水平、操作能力及综合能力	0.009523	9						
研究生培养目标适应社会需求程度	0.030346	9						
学校研究生培养质量的社会声誉	0.020546	9						

### 3.3 研究生教育质量指数

根据 2.2.2 节研究生教育质量评价方法——WASPAS 方法，取其中  $\lambda$  值为 0.5，计

算得出武汉大学经济与管理学院的研究生教育质量指数为 8.27 分，根据得分标准（9 分以上视为优秀、8-9 分视为良好、7-8 分视为中等、6-7 分视为合格、6 分以下视为不合格），整体表现良好。

由表 3 可以看出，学院在生源质量、师资质量、教学质量、学位质量和发展质量五个方面表现最好的是学位质量，达到 9.15 分，为优秀级别；其次是教学质量（8.65 分）、生源质量（8.45 分）和师资质量（8.00 分），均为良好；表现最不好是发展质量，为中等。

图 1 进一步列出各个二级准则得分。表现优秀的有：整体水平、培养与教学管理、学习环境、学位论文及成果、学位授权点建设和学位质量保障。此外，表现良好的方面有知识结构、资源平台和毕业生情况；表现中等的方面有生源素质、社会评价、导师业绩和培养过程；表现仅合格的方面有国际化水平。

实证结果表明了本研究建立的研究生教育质量评价体系的科学性和评价模型的有效性，可以为武汉大学经济与管理学院提供质量保障体系调整的依据，同时给其他高校的研究生质量保障体系提供参考。

表 3 研究生教育质量指数

	生源质量	师资质量	教学质量	学位质量	发展质量	研究生教育质量指数
得分	8.45	8.00	8.65	9.15	7.99	8.27



图 1 研究生教育质量评价二级准则得分

#### 四、结束语

本文基于全面质量改善的开放系统方法构建了包括学位质量、发展质量、教学质量、师资质量、生源质量等因素的研究生教育质量内部评价指标体系，提出了基于博弈论的组合赋权法与 WASPSA 法结合的研究生教育质量指数评估模型，揭示了研究生教育质量的影响机理。

## 参考文献

- [1]陈伟,裴旭,朱玉春.我国研究生教育质量保障体系构建的有关探讨[J].学位与研究生教育,2010(07):50-54.
- [2]李圣,李勇,王海燕.研究生教育质量评价指标体系模型构建与研究——基于 PSO-AHP 分析方法的应用与实证[J].研究生教育研究,2016(05):53-59.
- [3]梁传杰.研究生教育质量保障模式:理想愿景、内涵特征与实现路径[J].江苏高教,2019(09):21-28.
- [4]姚玉香,柳欣源.以“共治”达“高质”——基于多元主体的研究生教育治理之路[J].东北师大学报(哲学社会科学版),2021(02):128-134.

# 研究生教育教学“协同育人”的相关思考

马亮

(武汉大学经管学院, 湖北 武汉 430072)

**摘要:** 研究生教育教学作为我国高等教育的重要内容, 是助力于高素质、高能力人才的培养的最重要基石。而以往研究生教育中存在着教学方式刻板、模式单一, 培养理念落后等问题, 针对此, “协同育人”思想应运而生。它以培养高素质创新应用型人才为培养目标, 整合各方资源为培养方式, 为研究生教育教学的创新指明方向。对此, 依据“协同育人”的内涵, 本文从研究生、高校、企业以及政府层面, 分析了研究生教育教学“协同育人”的实践诉求, 并提出研究生教育教学“协同育人”实践路径。

**关键词:** 研究生; “协同育人”; 教育教学

DOI: 10.12184/wspcyycxWSP2516-413910.20210507

## 一、引言

“协同育人”作为素质教育理念下的主要思想, 为学校教育教学的革新指明了方向, 尤其针对当前研究生教育教学实践不足的问题, 以“三全育人”思想为基点, 为研究生发展构建全方位、全过程、全员的育人机制, 实现多课程内容、多学科信息的融合, 协同教育研究生, 为研究生全面性发展提供保障, 促进“协同育人”在研究生教育教学中良好的落实, 有利于提升学校研究生培养的质量, 从而凸显学校研究生的教育教学实践的价值。

## 二、“协同育人”的内涵

“协同”指的是共同工作, 是不同资源或者个体基于共同的目标而协调一致的能力或过程。从教育层面而言, “协同育人”主张培养高能力、高素养、高品德的核心人才, 整合研究生在发展进程中所有的教育资源, 包含学校教育资源、企业教育资源、社会教育资源等, 一同实施育人的机制, 以学校、企业、政府、社会协同育人为导向, 为研究生发展给予针对性的教育与培养, 增强研究生专业化能力、职业化素养, 成为社会发展所需要的创新型、应用型人才, 从而凸显“协同育人”教育教学实施的特点及价值。总之, 在研究生发展进程中, 对其教育教学环节践行“协同育人”, 重视研究生核心素养、核心竞争力的培养, 增强学校的人才培养质量, 促进研究生未来良好的发展与就业及创业。

## 三、研究生教育教学“协同育人”的实践诉求

### (一) 研究生发展诉求

研究生教育教学中实施“协同育人”, 可以满足研究生未来发展的诉求。当前, 社会发

展对人才需求提出新的要求, 既要求研究生具有专业化的能力, 也应具有职业素养, 更要研究生涉猎多学科。当前的研究生教育教学模式并不能满足时代发展的需求, 将“协同育人”融入到其中, 为研究生人才培养构建“协同育人”模式与机制, 发挥学校、企业、政府等协同育人的效能, 为研究生发展构建系统性的教育教学体系, 使研究生融入到其中, 助力于研究生成长, 将研究生培养成复合型人才, 更能促进研究生今后的就业与发展, 同时也能更好满足社会发展需要。

### (二) 学校发展诉求

学校作为高质量人才培养的重地, 在研究生教育教学中实施“协同育人”, 可将素质教育理念融入到教育体系中, 以“协同育人”内涵及特性为导向, 依据研究生的教育教学、发展模式规律, 为研究生构建“协同育人”教育教学体系。例如: 高校加强对社会发展方向分析, 依据研究生专业发展模式, 协同企业, 并在政策的引领下, 深化校企合作, 为研究生全面性发展搭建平台, 包含理论教育平台、实践教学平台、实训实习平台, 并促进多学科融入到研究生发展中, 构建系统性的教育教学模式, 促进研究生融入到其中, 方便研究生获取多元的课程内容, 从而成为复合型人才, 提升学校教育教学实施的成果, 也增强学校的办学能力。

### (三) 企业发展诉求

研究生教育教学践行“协同育人”理念, 需要企业的参与与融入。而企业在发展进程中, 需要人才的支撑。在此背景下, 校企合作机制形成, 企业与学校加强社会发展分析, 依据社会和企业发展的需要, 协同构建研究生教育教学体系, 促进教育教学的实施, 使研究生从中获取多元的信息, 从而成为更符合企业需求的优秀人才, 而优秀的人才融入到企业, 可为企业发展助力, 促进企业持续发展, 从而凸显研究生教育教学的“协同育人”模式的实践价值, 可促进学校、企业、研究生自身三赢局面, 从

而实现学校研究生教育教学实施的优质性。

#### 四、研究生教育教学“协同育人”的实践路径

##### (一) 构建全员“协同育人”体系

研究生教育教学的“协同育人”实践,需以三全育人思想为导向,为研究生发展构建全员的育人模式,发挥各个成员组织的教育力量,提高研究生教育质量,从而提升研究生综合能力。首先,加强“协同育人”思想的传达,提升师生对“协同育人”认知。例如:依托于校园网平台加强“协同育人”宣传;同时借助新媒体平台加强“协同育人”传播,扩大“协同育人”影响面,使企业也认知与认可“协同育人”,积极主动融入到校企合作中,与学校一同进行“协同育人”工作的实践。其次,学校践行三全育人思想,树立三全育人理念,发挥学校班主任、科任教师、辅导员以及企业导师的育人力量,一同融入到“协同育人”教育教学,发挥各自教育引领功效,在研究生成长过程中给予研究生系统性、针对性的教育,从而增强人才培养的质量。最后,在构建全员“协同育人”体系中,加强大思政教育的引领,提升全员思想认知,促进新的教育理念融入到研究生“协同育人”教育教学体系中。

##### (二) 构建全过程“协同育人”体系

在研究生教育教学“协同育人”实践中,构建全过程的“协同育人”体系,立足于研究生发展需要,将“协同育人”深入贯彻到研究生发展、生活的方方面面。包含,课前、课后、课中,以多学科为引领,增强研究生核心竞争力。一方面,加强研究生个体及群体的分析,将“协同育人”落实到研究生课前、课中、课下以及研究生课余时间中,以正能量思想加强研究生教育,增强研究生职业化能力与专业化能力;另一方面,依据研究生专业教育特性,融入“协同育人”,促进多学科融入到研究生教育教学体系中。例如:以研究生专业为导向,融入课程思政信息、心理学信息、哲学信息、历史学信息、管理学信息、营销学信息,加强研究生多方面的引领,达到全过程的“协同育人”机制,使研究生未来成为复合型人才。

##### (三) 构建全方位“协同育人”体系

在研究生教育教学“协同育人”实践中,构建全方位的“协同育人”体系,可借助多个教育平台,给予研究生成长过程中针对性的教育与引领,促进研究生全面性的发展。首先,依托于课堂教学平台,融入“协同育人”,重视专业教育与职业教育融合,依托于校企合作模式,开展产学研教育活动,向研究生传达专业与职业信息,做好课堂教学平台,助力于研究生职业方向发展。其次,重视网络教育平台

的搭建,以网络的教育模式,延伸课堂教学形式,开展研究生“协同育人”教育教学活动,使研究生在网络平台中获取多学科、多知识信息,也在网络中进行职业与专业实践,培养研究生知识运用能力,使知识转化为能力,提升研究生核心素养。最后,依托于企业发展层面,以“协同育人”为导向,促进企业实训活动的开展,在校企“协同育人”中提升研究生综合能力,从而增强研究生就业能力。

#### 五、结语

研究生教育教学“协同育人”的实践,依据研究生发展的需求,包含研究生现今发展需要、未来就业及创业发展需要,以“协同育人”思想为导向,构建三全育人机制,对研究生全面性发展实施多学科、多层次、多模式的育人模式,构建研究生教育教学的“协同育人”体系,增强研究生核心竞争力,使研究生未来有更好的发展,从而彰显研究生教育教学的“协同育人”实践的价值。

##### 参考文献:

- [1] 王宸. 基于企业需求导向的机械工程专业研究生培养模式改革与创新研究[J]. 轻工科技, 2021, 37(11):165-66.
- [2] 张宏伟, 杨俊起, 王新环. 控制工程专业学位硕士研究生创新与实践能力的培养体系研究[J]. 工业和信息化教育, 2021(09):72-77.
- [3] 内蒙古艺术学院设计学院艺术专业学位(艺术设计领域)研究生2021学年作品展优秀作品选登[J]. 内蒙古艺术学院学报, 2021, 18(03):173-80.
- [4] 药海桃. “互联网+”时代舞蹈高等教育对艺术人才的培养研究[J]. 中国民族博览, 2021(15):75-77.

(作者简介:马亮(1982-02),男,汉族,河南开封人,武汉大学经管学院,七级职员,研究生学历,硕士学位,研究方向:主要从事研究生教育教学研究。)



# “双一流”背景下研究生导师队伍建设研究

马 亮 罗文婷

(武汉大学经济与管理学院)

**[摘要]**研究生教育承担着高端人才供给和科学技术创新的双重使命,而导师在研究生教育发展中起着至关重要的作用。一流的研究生导师队伍是“双一流”建设的重要内容,打造一流的研究生导师队伍,才能缔造一流的研究生教育。本文探讨了“双一流”建设背景下高校研究生导师队伍建设现状和问题。在分析原因的基础上,从结构优化、师风建设、制度构建等方面提出了强化主体责任、构建良性导学关系,坚持立德树人、加强师德师风建设,加强制度建设、提高导师育人水平等改进措施。

**[关键词]**“双一流”建设;研究生培养;导师队伍建设

## 一、引言

习近平总书记在党的十九大报告中明确提出,“加快一流大学和一流学科建设,实现高等教育内涵式发展”。一流的研究生教育不仅是“双一流”建设的重要表征,也是实施创新驱动发展战略和建设创新型国家的重要支撑。研究生教育肩负着高层次人才培养和创新创造的重要使命,导师对研究生思想价值引领和培养质量提升具有决定性作用。重视高校研究生导师队伍建设,造就一支有理想信念、道德情操、扎实学识的研究生导师队伍,是国家发展、社会进步的长动力。研究如何建设高质量的导师队

伍,更好发挥导师育人的第一责任人作用,具有重要的理论和现实意义。

## 二、高校研究生导师队伍建设现状

根据教育部发布的全国教育事业发展统计分析,<sup>①</sup>我国高校研究生导师队伍建设有以下特点:

### 1. 导师数量增加,规模不断扩大

2020年,我国在学研究生达300万人,已成为世界研究生教育大国。随着研究生招生规模的扩大,研究生导师数量逐年增加。全国研究生导师从2015年的36.3万人增长到2019年的46.2万,5年时间增长了27.27%(图1)。大部分研究生导师秉持立德修身、严谨治学、潜心育人的理念,为我国科研事业和人才培养作出了巨大贡献。随着国家发展对高素质人才的需求加大,建设一支高素质、高水平的研究生导师队伍的需求愈加迫切。

(单位:万人)

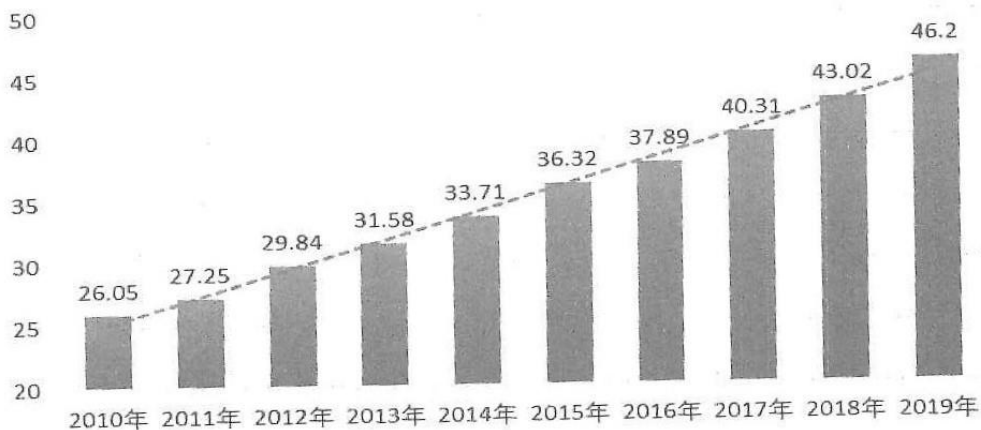


图1 2010—2019年研究生导师人数

数据来源:教育部统计数据

<sup>①</sup> 中华人民共和国教育部:《全国教育事业发展统计公报(1997—2019年)》。

## 2. 学历层次提高，职称结构优化

随着各个高校人才引进层次的不断提高，研究生导师的学历不断提升，具有博士学位的导师比例越来越高。数据显示，1990年，我国普通高校导师中具有博士学位的比例仅为19.15%，到2019年，这一比例已达27.34%，导师学历层次得到较大优化。2019年，我国普通高校研究生导师队伍中副高以上职称比例保持在90%以上，中级职称担任导师的比例在大幅提升，职称结构日趋优化。越来越多具有博士学位的中级职称教师可以担任研究生导师，说明高校开始注重除职称外的综合素质，这有利于研究生导师队伍整体素质的提升。

表1 我国普通高校研究生导师职称结构

	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
总计(人)	295858	322173	347912	363684	386495	413768	444592
正高(%)	47.46	48.05	47.69	47.09	46.60	46.46	46.09
副高(%)	47.65	46.82	46.06	46.07	45.82	45.25	44.78
中级(%)	4.89	5.13	6.25	6.84	7.58	8.29	9.12

数据来源：教育部统计数据

## 3. 年龄层次稳定，年龄结构趋稳

导师规模不断扩大，学历不断提升，职称结构不断优化的同时，导师年龄结构趋于稳定。数据显示，近几年研究生导师年龄层次稳定，年龄结构趋稳。35岁以下青年导师比例在7%左右；中年导师(35~55岁)比例在75%左右，占比略有下降；55岁以上导师比例在18%左右，占比呈逐年上升趋势。主要原因在于绝大多数高校在遴选研究生导师时对职称有硬性规定，一般硕士生导师要求副高职称以上，博士生导师要求正高职称，即使少部分优秀人才可以破格评定，绝大多数教师仍需先评职称再申请导师资

格，这在很大程度上限制了青年教师进入导师队伍。

表 2 我国普通高校研究生导师年龄结构

年份	35 岁以下(不含 35 岁)	35~55 岁(不含 55 岁)	55 岁以上(含 55 岁)
2013	8.47%	77.91%	13.62%
2014	7.66%	78.52%	13.82%
2015	7.41%	78.87%	13.72%
2016	7.14%	79.14%	13.72%
2017	7.03%	78.08%	14.89%
2018	7.17%	75.20%	17.63%
2019	7.48%	72.71%	19.81%

数据来源：教育部统计数据

### 三、导师队伍建设存在的问题

《关于加快新时代研究生教育发展的意见》提出：“强化导师岗位管理，全面落实育人职责……将政治表现、师德师风、学术水平、指导精力投入等纳入导师评价考核体系。”因此，研究如何更好优化导师队伍结构，提高导师队伍水平和质量，建立健全导师激励机制，调动导师潜心育人的积极性、主动性、创造性十分必要。目前，我国普通高校教师导师队伍建设存在以下问题：

#### 1. 主体责任发挥不够充分

教育部《关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》中要求：“导师既要做学业导师，也要做人生导师；既对研究生的学习、科研、品德及生活各方面进行指导并全面负责，又在研究生的思想教育、科学道德等方面负有引导、示范和监督责任。”国家发展和社会进步对导师的要求越来越

高，但在实际工作中，导师主体责任发挥不够充分。部分导师对研究生培养不够重视，使用多、引导少，导师育人作用发挥离国家要求仍有一定差距。

## 2. 师德师风建设不够重视

导师作为研究生培养第一责任人，要充分了解 and 掌握研究生的思想状况，要率先垂范，以良好的思想品德和人格魅力影响学生，做研究生成长成才的引路人。然而仍有极少数导师责任心不强，不能履行好导师职责，忽视师德师风和自身道德修养养成，对研究生教育工作带来极其恶劣的社会影响。个别问题导师的出现警示我们要加强研究生导师的师德师风建设。

## 3. 遴选考核机制不够完善

高校遴选导师的条件主要集中在学历学位、科研成果、项目经费等易量化标准上，对导师个人素养、师德师风、培养指导水平等不易量化的方面重视程度不够，或者虽有要求，也无具体考核标准。除了标准单一之外，完善的导师培训制度并未建立。在遴选之后对导师的教育和培养不够充分，缺乏对新晋导师能力的培养。部分高校对导师的考评体制也存在较大的问题，虽然已实行师德师风失范行为、“学术不端行为”一票否决制，但总体来看，导师的考核评价机制仍存在重科研、轻教学、轻育人，评价过程师生参与度不够，缺乏评价反馈机制或反馈效果不理想等问题。

## 四、导师队伍建设改进措施

教育是国之大计、党之大计，事关民族和国家的长远发展。当下高校导师队伍建设中存在的问题，对我国研究生教育发展产生的负面影响不容忽视。本文针对这些问题，提出以下建议与改进措施。

### 1. 强化主体责任，构建良性导学关系

良好的师生关系是实现导师与研究生有效交流和高质量培养的重要前提。导师在良好师生关系的建立和维护方面占据着主导地位，直接影响研究生的培养质量。<sup>①</sup> 高校应明晰导师角色，增强导师培养学生的内生动力，强化导师的职责意识，建构研究生导师深度参与的研究生教育质量保障体系；规范研究生导师的考评标准，改变重科研、轻育人的考核模式，把对研究生的教育培养纳入研究生指导教师岗位审核中，明确导师岗位教书育人的职责；规范和明确研究生导师指导行为，加强研究生导师思想政治素质把关，发挥导师言传身教的作用，激励导师做研究生成长成才的引路人。既要严守底线红线，充分尊重学生个人意愿；也要有探索突破，鼓励创新指导方式。及时帮助缓解学生在科研、学术方面的困惑和压力，当好学生的人生引导者，构建良好互动的良性师生关系。

### 2. 坚持立德树人，加强师德师风建设

研究生导师的一言一行对学生的成长成才具有极强的示范效应。高校要想方设法推进导师队伍的师德师风建设，通过以下四个方面推动师德建设常态化、长效化。一是提升导师个人道德修养。高校要把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置，把社会主义核心价值观贯穿教书育人全过程，突出全员全方位全过程师德养成。通过树立典型、表彰先进、广泛宣传师德师风先进事迹，营造导向性良好的师德师风校园环境；通过榜样的力量影响和引导广大研究生导师重视个人道德修养提升，推动教师成为先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者、学生健康成长的指导者。二是建立导师师德师风考评制度。高校制定研究生导师师德师风考评制度时，要将师德表现作为导师遴选、考核、职称评定、各项评优的

---

<sup>①</sup> 张亚萍：《基于学生视野的研究生导师队伍改革》，《中国高等教育评估》2017年第3期。

首要条件。将导师的师德师风放在优先位置,依据导师的学术水平和项目资源等综合情况对导师进行岗位选拔和招生资格认定;建立可量化、可操作的师德考评制度。<sup>①</sup>三是强化师德师风监督机制。构建高校、导师、研究生三方参与的师德师风监督体系;建立师德师风投诉举报平台,广泛利用社会各界力量,实现社会监督;建立高校师德师风方面应急反馈机制,确保对师德师风问题做到有诉必查,有错必纠。四是建立健全师德师风奖惩机制。建立健全导师师德表彰奖励制度和导师违反师德师风行为的惩处制度,做到奖惩有度,奖优罚劣;推行师德考核负面清单制度,建立教师个人信用记录;完善诚信承诺和失信惩戒机制,着力解决师德失范、学术不端等问题。对未能履行立德树人职责的导师,依法依规严肃处理;对违反师德师风行为的行为,发现一起查处一起,坚持“零容忍”,促进广大研究生导师自律自省自警。

### 3. 加强制度建设,提高导师育人水平

导师是高层次人才培养的主要依靠力量,要推动新时代研究生教育高质量发展,必须着力提升导师队伍水平和质量,建立完善的导师遴选、培训、评价考核体系对于导师提高育人成效具有显著作用。可以通过以下三个方面提升导师育人能力与水平。一是规范导师遴选机制。高校在开展研究生导师遴选工作时,增加导师的培养指导水平、教学反思等指标作为遴选条件,制定和完善遴选细则,将指标量化,保障工作的科学性和可操作性。二是优化导师培训制度。与不断突破的学术科研一样,教育教学的理念也在不断更新,导师必须紧跟时代的步伐,快速掌握更先进的研究生培养教育理念。可采用案例分享、专家座谈、“工作坊”等多元形式,开发人力资源和重要文件解读等相关课程,针对年轻导师开展沟通技巧、心理引导、法律知识等导学知识培训,以使导师更加明确自身职责,进一步提升

<sup>①</sup> 郑爱平:《立德树人根本任务指导下研究生导师师德建设研究》,《研究生教育研究》2017年第4期。

自身的研究生培育能力。三是建立质量评价体系。导师评价考核是提升导师队伍建设水平的关键举措。应构建导师自评、毕业生评价、同行评价以及过程评价等主客观相结合的多维评价体系,将导师政治表现、师德师风、学术水平、指导研究生的时间,研究生的学位论文质量、科研成果、毕业率、就业率以及已毕业研究生的满意度等评价指标纳入导师评价考核体系。重点考察导师在“立德树人、科研育人、教书育人、学术伦理、职业道德”等方面的表现,促进形成导学相长、和谐融洽的导学关系,进而提升导师的指导能力和研究生培养质量。

本文在分析“双一流”建设背景下高校研究生导师队伍建设现状的基础上,对主体责任发挥不够充分、师德师风建设不够重视、遴选考核机制不够完善等问题重点分析并提出意见建议,以期实现研究生导师队伍的结构优化,为全国高校改革提供理论参考。

### ◎参考文献

- [1] 教育部. 全国教育事业发展统计公报(1997—2019年)[EB/OL]. [http://www.moe.gov.cn/s78/A03/moe\\_560/jytjsj\\_2019/](http://www.moe.gov.cn/s78/A03/moe_560/jytjsj_2019/).
- [2] 于立娟. 浅谈研究生导师队伍建设中存在的问题与对策[J]. 教育与职业, 2015(1).
- [3] 齐晓颖. “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).
- [4] 张亚萍. 基于学生视野的研究生导师队伍改革[J]. 中国高等教育评估, 2017(3).
- [5] 郑爱平. 立德树人根本任务指导下研究生导师师德建设研究[J]. 研究生教育研究, 2017(4).



## 高校年薪制教师思想政治教育存在的问题及对策

□ 马 亮 朱剑平

**摘 要:**随着经济和社会的发展,以年薪制形式引进师资的高校越来越多。年薪制教师作为高校教师的优秀代表,加强和改进其思想政治教育对于学校发展、人才培养、我国教育事业的未来具有重要意义。本文就高校年薪制教师思想政治教育存在的具体问题进行了分析并提出相关对策及建议。

**关键词:**年薪制教师;思想政治教育;存在问题;对策

**作者简介:**马 亮,武汉大学经济与管理学院党政办公室副主任;朱剑平,武汉大学经济与管理学院党委副书记,系本文通讯作者。(湖北 武汉 430072)

**中图分类号:**G641

**文献标识码:**A

**文章编号:**1007-5968(2016)12-0027-02

随着高等教育大众化的发展及高校改革的进一步深入,薪酬改革日益深化,年薪制薪酬方式越来越普遍,年薪制教师也已成为高校师资队伍的优秀代表,在学校的教学、科研、管理等方面发挥着举足轻重的作用。年薪制教师的思想状况、价值观念、专业素质、精神境界,将对大学生的成长成才产生重要的示范引导作用。加强和改进年薪制教师思想政治教育工作,对于全面贯彻党的教育方针、确保高校坚持社会主义办学方向、培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人,具有重大而深远的意义。

### 一、高校年薪制教师思想政治教育存在的主要问题

目前,我国“211”高校中约有一半高校正在尝试不同模式的年薪制。高校实施年薪制的对象以教学科研人员为主,也包括部分管理岗位工作人员(如院长)。在价值多元、信息爆炸的现代社会,高校年薪制教师以其独特的社会地位和身份,发挥着极为重要的价值观念传递和塑造作用。因此更应关注年薪制教师的思想政治教育状况,找出存在的问题,确保年薪制教师身心健康发展。当前,我国高校年薪制教师群体的思想政治教育主要存在以下几个方面的问题。

1. 部分高校对年薪制教师的思想政治教育重视程度不够,思想政治教育存在感不足。大部分年薪制教师都有国外求学经历,部分教师学士、硕士、博士学位均是在国外取得,他们中的很多人长期受国外文化熏陶,受国外思想文化如利己主义、实用主义

影响较深。这些青年教师作为年薪制教师被引进后,普遍急于在教学科研上出成果证明自己,在教学科研方面会投入大量时间和精力,而容易忽视自身思想政治素质的提高。因此部分年薪制教师对参加学校组织的各项政治理论学习和实践活动缺乏积极性,有的年薪制教师甚至缺乏应有的政治敏感度和鉴别力,对我国基本国情和党的政策缺乏了解,面对一些现实问题产生思想上的困惑与迷茫。不少高校在引进年薪制教师时往往仅考查其学术水平及学术影响,对其思想道德水平考虑较少,同时对其入职后的绩效考评也以科研学术成果为主,对年薪制教师的思想政治教育缺乏足够的重视。

同时,部分高校教师思想政治教育组织形式单一,疏于对青年年薪制教师的思想引导。随着信息化时代的到来,人们获取信息的方式也日益多样化,高校青年教师思想较活跃、知识层次相对较高。当前多数高校在思想政治教育实践中仍主要沿着传统的灌输教育方式,忽视对青年教师思想政治教育需求的开导和培养,缺乏创新性和新鲜感,很大程度上弱化了思想政治教育在高校年薪制教师尤其是青年年薪制教师中的吸引力和影响力。

2. 忽视受教育者的差异性,造成年薪制教师思想政治教育实效性不高。高校教师队伍在文化知识水平、觉悟程度、社会经历以及劳动分工等方面都有一定的差别。教育背景、教育理念的差异也要求对年薪制教师的思想政治教育必须采用不同的教育内容和教育方法。目前,高校实施年薪制的主要对象

是高薪引进的人才。引进人才与学校现有教师之间的融合问题是高校教师队伍稳定建设的关键。由于年薪制教师相对于体制内教师来说,工作的同质性较高,但薪酬水平差异较大,容易使教师间产生不公平感。年薪制教师因为合同制存在部分流动性,且入职后适应新环境、融入新团队需要一段过程,教师之间存在的“不公平感”会对年薪制教师与体制内教师之间的交流造成一定的阻碍,也在一定程度上增加了思想政治教育的难度,不利于教师队伍的稳定和学校整体发展目标的实现。

3. 部分高校的聘任制相关法律法规不完善、监督机制不健全。年薪制教师普遍采用的是聘用制。根据压力资源保护理论和内部劳动力市场理论,聘用制教师没有内部劳动力市场所隐含的长期雇佣承诺,承受着合同到期解约的风险,因此采用聘用制的教师普遍存在工作不安全感。聘任制改革多是政策性引导,缺乏具体的可操作性强的法律规范和监督机制,使得双轨制下的教师思想政治教育低效无力。

## 二、加强高校年薪制教师思想政治教育的对策

年薪制以职位薪酬为基础,兼顾能力薪酬,突出业绩薪酬,体现了“效率优先、兼顾公平”的分配原则,是高校薪酬制度改革的新趋势。笔者针对当前年薪制实施中高校教师思想政治教育存在的问题提出以下建议。

1. 提高对年薪制教师思想政治教育的重视,探索多种激励形式。高校应将年薪制教师的思想政治教育工作提升到战略高度。首先,高校应加强经费投入,同时也要使青年教师深刻意识到思想政治教育工作的重要性,通过各类途径、采用各种方法,积极提高自身思想政治素质。其次,合理拉开收入差距,强化分配激励功能。一方面,以岗位来制定薪酬标准,增加薪酬的透明性;另一方面,要适时调整薪酬水平和结构,确保普通教师共享改革发展成果。要完善科研激励机制,增加师德师风思想政治教育在绩效考核中的比例,进一步增强年薪制教师的社会责任感和使命感。要完善教师晋升激励机制,实行“评聘分开、按需设岗、按岗聘任、公开竞争、公开招聘、动态更新”的聘任制度,聘用期内根据被聘人员的绩效状况来采取相应的动态管理。要重视情感激励,在充分理解、互相尊重的基础上,通过情感交流,使教师在和谐融洽的气氛中接受教育,提高教师思想政治教育工作的实效。

2. 以教师为本,促进年薪制教师的自我教育与自觉管理。高校应注重人文关怀,切实站在教师角

度考虑问题,紧密关注年薪制教师的思想动态。首先,应在管理和工作实践中充分贯彻以人为本理念,以教师为本,以教师的生活和思想实际为思想政治教育工作的出发点。要充分发挥青年教师的创造力与活力,鼓励其成立社团等教师自觉性组织,积极进行自我教育和自觉管理。要最大限度地满足不同类型教师的需求和爱好,使教师成为管理与服务的主人,让他们拥有积极健康的心态、正确看待社会的视角、直面困难的勇气,做一个积极进取、敢于担当的社会人。其次,完善教师岗位职业政策。高校教师培养不能单一、片面,也不能是被动的、机械式的技能灌输式教育,而应从技能培养和素质培养入手,全方位培养教师的专业技能和综合素质。

3. 加大年薪制教师思想政治教育配套制度建设力度,提升教师的归属感。高校应建立健全必要的奖惩制度和责任制,通过教师工作效果反馈制度、年度考核制度等,把教师思想政治教育工作落到实处,不断地增强高校教师思想政治教育工作的针对性和主动性。同时,教师双轨制的深入推进需要以劳动力市场上人才流动紧密相连的医疗保险制度、社会福利制度、就业失业保障制度等配套制度的完善为支撑。政府和教育主管部门要进一步建立健全高等学校人才人事法律、法规,适时出台针对教师年薪制的制度规范和程序性规范,指导高校的聘任制工作,使整个教师管理过程公开、公正、透明。同时,要逐步建立宏观管理和监督机制,依法保护高校和教师双方的合法利益,加强劳动权益保护。

## 参考文献:

- [1] 羊森. 高校青年教师思想政治教育现状及应对策略[J]. 学校党建与思想教育, 2013, (11).
- [2] 林美珍. 资源保护理论及其对企业管理实践的启示[J]. 齐齐哈尔大学学报, 2011, (3).
- [3] 苏博, 李博飞, 王志刚. 加强高校青年教师思想政治教育的路径探析[J]. 学校党建与思想教育, 2015, (20).
- [4] 刘颖. 论高校青年教师思想政治教育体系建设[J]. 江苏高教, 2015, (5).

责任编辑 朱雁