

高校思政教育论文(汇总5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

高校思政教育论文篇一

建立高校内部研究生教育质量保证体系，应坚持全程性、全员性、全面性、系统性和发展性的原则。

全程性：指对研究生教育质量的控制与保证，应当在招生、课程教学、科研训练、论文监控、学位授予全过程的各个环节进行。强调每个环节都要符合预定的目标和质量标准，重视预防的作用，而非最终的评价结果。

全员性：指对研究生教育的质量管理不仅仅是各级教育管理部门和教师的责任，而是培养单位内部各个层面及广大研究生共同参与的工作，有时还需要用人单位参与意见。

全面性：指研究生培养质量的保证，不仅是研究生身心健康、思想品德、知识水平、课程学习、科研能力的全面培养，还应当包括教师自身教书育人能力的提高和培养单位全面质量管理及育人环境、质量文化和质量意识的营造等。

系统性：质量保证体系要求建立一套完备的制度，这套制度是一体的、前后呼应的、相对固定的和具有创新性的。质量保证体系应有特定的质量目标、特定的操作程序和方法、特定的责任指标与责任人，责权明确，管理层次分明。

发展性：研究生教育质量保证体系在运作期间，对整个体系及每一个质量控制点的实施运行，绝不是一成不变的，有效的体系会因为环境的改变而变迁，体系的发展性要求在管理

目标、管理制度、运行方式、具体方法上与时俱进，不断地做出评估和检讨，适时改进设计，使保证体系始终能够跟上研究生教育形势的发展。

高校思政教育论文篇二

论文关键词:教学实习教学质量 保证体系

论文摘要:随着素质教育愈加得到重视,学生的创新精神和实践能力培养已成为高校的一项重要工作。实习是重要的实践性教学环节。建立和健全高校实习质量保证体系是达到预期效果、确保实习质量的组织和管理上的保障。

实习是高等学校组织大学生进行的现场教学活动,是重要的实践性教学环节。随着素质教育愈加得到重视,学生的创新精神和实践能力培养已成为高校的一项重要工作。实习是一项在校外实施的、受多方面条件影响和制约的实践性教学环节。建立和健全高校实习质量保证体系是达到预期效果、确保实习质量的组织和管理上的保障。

一、实习质量保证体系的内容与范围

实习质量保证是指为使实习各阶段的质量达到规定的程度所采取的一切决策和行动。和任何工作一样,实习也分准备、实施、总结考核三个阶段。实习质量保证应贯穿实习生命周期的全过程,分布于各个阶段,作用于各个环节,覆盖与实习有关的一切活动。

(一)准备阶段是实习工作的开始,是搞好实习工作的基础。准备阶段工作重点包括:制定实习大纲、实习计划、实习指导书等有关的教学文件;选择、落实就地就近、专业对口和满足实习大纲要求且相对稳定的实习基地;选择懂专业、会管理、责任心强的教师组建一支团结、精干的实习领导集体;做好实习前的组织动员工作;做好实习经费预算工作等。

(二)实施阶段是现场教学阶段,是完成实习工作全过程的重要组成部分和关键所在。这一阶段要特别注意以下几个问题:

第一,学生是实习活动的主体,他们是实习质量的集中体现,调动学生的主观能动性和为学生创造良好的实习条件和生活环境是该阶段的重点工作。

第二,实习内容的选择应有利于学生亲自动手实践,有利于对本专业更深入的认识与了解,为从业后的工作奠定基础。

第三,注意协调好实习与科研、生产的关系,做到相辅相成。毕业实习内容最好能与实际的科研课题或毕业设计(论文)题目挂钩。

第四,及时有力的指导工作是实习指导人员的主要工作,是引导学生逐步深入实习的重要手段。

第五,严格的管理与控制可有效地保证学生在有限的时间内取得满意的效果。

(三)总结考核阶段是实习活动的收尾与结束过程。在这个过程中,学生要完成实习总结报告、业务专题报告,教师要对学生进行考核,实习队要做好经费结算及实习总结报告的撰写工作,学校教学主管部门对各实习专业进行实习质量综合测评。

二、实习质量保证的手段和方法

(一)质量保证中的组织和人。质量保证活动实质上是组织和人的行为。实习组织机构是根据高校现行管理体制建立的。人员的职能分配、自身素质、工作环境都会影响实习质量。影响质量问题的组织和人的因素包括:组织机构职能划分;人员分工;有效的制度、章程和目标;有效的组织管理与控制;人员责任心与工作积极性;人际关系等。

一般实习组织机构分为高、中、低三个层次。高层指学校的教学主管校长,他负责制定有关实习的政策及宏观决策,即有关实习质量保证的方针政策和对实习质量的宏观调控和检查指导。教学管理职能部门及教学院、系为中层组织机构。教学主管职能部门负责制定有关的实习管理规定和质量标准,并进行质量监测,各教学院、系根据有关要求组建实习队,并对实习队实施管理与监控。实习队是低层组织,是实习活动的具体组织、执行单位。质量保证组织机构是一个完整的有机整体,各层次之间相互影响、相互制约。正确合理的高层政策、决策是保证实习质量的前提;科学到位的中层管理、检测是保证实习质量的基础;有力严谨的具体组织、指导是保证实习质量的关键。

(二)质量保证中的规划和措施。实习质量保证活动划分为质量目标确定、规划制定、规划实施和质量评估四个阶段。实习质量目标由高层机构确定,它是实习工作的一种期望和要求。由这一目标确定中层管理和低层实施的子目标和具体任务。质量保证活动规划是为实现该质量目标,预先对质量保证方针、政策、质量保证组织和具体活动进行设计、优化和形成文档的过程。而规划实施则是实习质量保证规划的执行过程。规划实施必须把规划内容贯穿于实习的各个阶段及各个环节。如根据质量目标规划和教学计划制定学校年度实习计划,制定实习经费的预算、拨款指标,制定实习教学文件,选择落实实习基地,具体落实实习内容等等。质量评估是根据质量目标确定评估标准,按评估标准对质量保证活动实施情况进行的评价活动。

实习质量保证体系中质量评估是至关重要的一环,因为通过质量评估,可以验证实习质量是否达到预期的质量目标,实习中采用的相关措施是否得力,质量评估可以为上层决策提供信息,为实习教学改革提供信息,为教学管理部门及各专业有针对性地开展实习教学活动服务,很多结论性、政策性的东西都是在这一环节中产生的。实习质量评估也在实习教学活动中引进了竞争机制。实习质量评估主要是学校教学主管部门主

持完成的。可采用定量、定性或定量与定性相结合等办法进行。目的在于对各专业实习全过程进行客观、公正、全面地评价。评估结束,按评估结果对各院(系)及实习专业分别进行排序,并进行横向、纵向比较,形成评估报告。

根据实习质量保证体系需要,哈尔滨工程大学摸索并掌握了一套实习质量评估方法,即校外实习质量综合测评,在实践中取得了一些经验,也收到了较好的效果。测评工作的实施分以下步骤:

1·获取信息。信息的数量、质量直接关系到测评是否客观、真实、有效,决定着测评工作的成败。获取信息的主要途径如下:

(1)学生。学生是实习的主体,学生对实习的评价是最具说服力的。我们的做法是在组织学生座谈的基础上有针对性地为学生制定并请学生填写《校外实习质量问卷》,掌握学生对实习的总体评价。(2)教师。实习指导教师是实习的组织者,听取教师汇报,请教师填写《实习总结报告》是获取测评信息的一个主要途径。(3)单位。从实习接受单位了解情况,邀请接受单位填写《接受单位实习情况反馈信息表》是获取信息的又一途径。(4)现场。实习现场检查是获取信息最直接的方法。(5)专家评价。实习有其特殊性,年年组织专家对个实习专业进行检查、评价非常困难,所以,我们把既能反映实习内容,又能体现实习效果的学生的《实习总结报告》和《业务专题报告》作为专家评价内容。(6)职能部门。职能部门根据掌握的情况以及各实习专业上交的材料,对各专业的实习基地建设情况、教学文件制定情况、教师选派情况、实习时间完成情况以及实习经费使用情况等给予评价,这也是获取测评信息的途径之一。

2·分析、量化、统计、排序。测评者掌握大量信息后,首先要结合指标体系按各种信息性质进行分类,确定哪些属于定量信息,哪些属于定性信息,分别对定性及定量信息进行分析整

理, 然后按照测评指标体系进行评分, 并统计出各实习专业的测评总分, 并按分数分别对院(系)及实习专业进行排序。

3· 反馈信息。测评结束及时撰写测评总结报告, 并通报结果, 对被评单位提出教改意见, 做好向各方面的解释工作。

4· 向上级有关领导汇报评估情况, 为下一步实习工作部署提供依据。

实习质量评估体现了公平竞争的原则, 有利于调动院系、专业及各实习队的工作积极性, 增强他们的质量意识, 有利于将实习质量保证工作贯穿于实习的整个生命周期, 确保实习质量。

高校思政教育论文篇三

随着国家对教育事业的不断重视, 各高校已经把校园文化建设纳入到学校的发展规划之中。一、高校校园物质文化建设得到改善。二、高校校园精神文化建设逐步加强。三、高校校园文化活动蓬勃发展。

二、思想政治教育视角下我国高校校园文化建设存在的问题

高校校园文化建设不仅对高校的建设和人才的培养有重要的作用, 也对国家的未来发展有着深刻的影响。因此, 探究当前我国高校校园文化发展中出现的一些问题也至关重要。

1. 高校物质文化建设过于强调形式, 不能彰显精神文化内涵。有的高校把高校物质文化的建设和意义看成是建几栋漂亮的高楼, 增添若干先进的硬件设施, 津津乐道其数量、质量和外形。这种脱离了高校精神文化内涵, 单纯的高校校园物质建设就失去了其文化的意义。

2. 高校精神文化建设与时代特征不符。随着社会主义市场经济的发展, 网络技术的普及, 今天越来越多的大学生的理想

观念多了些功利色彩。同样令人担忧的是，大学生的人文素质并没有随着经济社会的发展和自身学历的提高而得到改善。一些学业优秀的学生缺乏爱心、责任心，更不用说社会责任感了。

3. 校园文化活动重形式轻内涵。当前，一些高校的校园文化活动大多用于企业，厂家的校园宣传，分散了大学生的思维。现在一些高校文化活动主要以娱乐为主，层次较低，不能起到对校园文化的导向作用。

三、思想政治教育视角下我国高校校园文化建设存在问题的原因分析

一是物质文化建设与精神文化建设相脱离。目前部分高校在校园建设中，只是单纯的进行大学物质、环境建设，离开了精神文化方面的建设，使得物质文化建设与精神文化建设相脱离，也使得校园自身的文化功能无法彰显。二是精神文化建设缺乏深层次研究。一些高校的校园文化精神的研究仅仅集中传统文化、校园自身文化等的研究上，路径较窄与实践结合不够，方法上不够创新，既没有与时代精神的发展相结合，又缺乏系统性、创新型。三是校园文化活动引导力度不够。高校要进行思想政治教育，培育良好的校园文化精神，校园文化活动仅仅停留在物质上是远远不够的，要发挥活动的引导性。通过对高校校园文化在物质、精神、文化活动方面产生问题的原因进行分析，不难看出高校校园文化的发展离不开思想政治教育。由此，下面我们主要从思想政治教育的角度来提出建设高校校园文化的对策。

四、思想政治教育视角下我国高校校园文化建设对策

一是创建宜人的校园环境，营造舒适的学习氛围。第一，科学合理规划，加强校园物质文化建设。即做好绿化美化工作，使校园的山水园林等达到使用功能、审美功能和教育功能的和谐统一，用优美的校园景观激发大学生的爱校热情，陶冶

大学生关爱自然、关爱社会、关爱他人的美好情操。第二，遵循思想政治教育视角下校园环境建设的要求，营造大学生成长的良好氛围。校园内各项建设始终都不能影响师生员工的学习、工作、生活。高校还要立足于本校的实际，注重自我特色的体现，将学校的办学特色，社会发展的时代特色和国家特有的民族特色融入到各个物质设施和场景中。第三，加强校园基础设施的建设，提高教学和科研水平。在教学改革过程中，高校要加大教学硬件设施的投入，教师在教学过程中要采用先进的教学手段，可以运用投影仪、幻灯片、多媒体等，这能很好地将教学内容与现代教育技术结合起来，从而充分发挥学生的创新能力，有效提高教学质量。此外，在课堂之外，学生还可以利用电脑、网络等现代学习手段，快速地掌握科学文化知识，进行适合自己知识结构的创新实践活动。第四，加强校园网络资源的建设与管理，创新大学生思想政治教育平台。二是培育特色的校园精神，提升校园文化品质。首先，加强和改进大学生的思想政治教育，引领校园精神文化建设。要使我们的大学生成长为社会主义事业的合格建设者和可靠接班人，通过高校精神文化建设进一步培养具有良好道德修养和高尚的思想品质、掌握国家现代化建设所需要的专业本领和丰富知识的. 优秀人才，使大学生能够与祖国共同成长、与时代共同进步、与人民共同奋斗，这对于确保实施科教兴国及人才强国战略，确保我国在激烈的国际竞争中立于不败之地。所以，高校必须提高大学生的思想政治素质，引导大学生树立坚定的社会主义理想信念，增强他们在政治上的判断力。

其次，总结、整理和提炼高校自身的历史与文化传统，充实高校精神文化建设。无论高校建校时间长短，每一所高校都有自己的发展历程和优秀传统文化，而高校精神文化的建设，就是要挖掘本校的自身特色，紧随时代先进文化发展的潮流，着眼于社会大局，传承和发挥学校传统与优势，发挥自身的潜力与特长，突出学校办学理念及在精神文化的熏陶下师生立身行事上的个性体现。最后，培养学生的实践创新意识，构建高校精神文化建设的平台。第一，凝练精神，激励创新，

发挥大学精神的指引作用。高校作为文化的生产者和传承者，通过更新教育观念、价值观念、改变思维方式，实现文化的再生产。第二，转变理念，以学生为本，尊重学生主观能动性和个性发展。在教学中，高校要充分尊重学生的主体地位，充分调动大学生的积极性，激发他们的创新意识，发挥他们的创新潜能。第三，树立以学生为本的创新服务管理理念。高校各级管理人员要善于听取学生的意见，不断提高服务管理水平，为学生创新素质的培养提供便利条件。他们还应了解学生的思想、学习、生活情况，掌握学生的思想动态，发现问题及时解决，对学生进行深入细微的思想教育工作，认真组织有利于学生德、智、体全面发展的各项活动。三是开展多样的校园文化活动，提供广阔精神的成长平台。开展丰富多彩的校园文化活动，不仅为提高学生的创新素质搭建广阔的平台，而且有助于培养创新型人才。因此，应从以下几个方面开展校园文化活动：第一，根据育人目标开展活动。

随着经济全球化，信息全球化，科学技术的迅猛发展，社会对高校人才素质有着越来越高的要求。高校校园文化活动的开展应首先着眼于积极举办学术科技活动，不断培养学生的科学技能，提高学生的动手能力和自主创新能力。如举办“电脑编程比赛”“物理建模大赛”“博客论坛”等，用这些符合科技发展潮流的活动调动大学生的积极性，为大学校园创造浓厚的学术氛围。第二，强化校园文化活动的育人影响。首先，通过校园文化活动调动大学生的求知欲。其次，通过校园活动强化大学生的动手、实践能力。高校应重视校园活动的实践功能，促使学生将课堂所学的知识应用到实践活动中来，从而巩固课堂知识，提高动手能力，强化育人成果。最后，通过校园活动帮助学生调节心情，提高自身素质。

参考文献：

[1]陈秉公. 思想政治教育学[m]. 吉林：吉林大学出版社，1992.

[2]罗国杰. 马克思主义思想政治教育理论基础[m].北京：高等教育出版社，1992.

[3]张耀灿. 中国共产党思想政治教育史论[m].北京：高等教育出版社，.

高校思政教育论文篇四

由于影响研究生教育质量的因素众多，因此高校内部研究生教育质量保证体系的建立是个复杂的系统工程，本文认为应该重点从以下几个要素进行建设。

4.1 理念要素。

理念要素主要是指与研究生教育质量密切相关的质量文化和质量意识等。质量保证最重要的首先是全体员工的质量意识的建立。质量意识不只是理解和掌握有关质量保证的概念和方法，还要积极营造一种文化环境，包括对组织的质量观和质量目标的认同，员工对质量的承诺和对不断改进质量的追求，各层次人员所创造的组织形象，以及与高校外部组织之间有效的相互协作关系等。在社会质量要求与期望越来越高的今天，质量文化已经成为各类组织文化的主旋律。同样，质量文化也是研究生教育质量保证的有机组成部分。当前高校应建立追求质量的价值体系，积极营造质量文化氛围，要在这种生态圈中引导和鼓励管理者与教职工共同分担责任，通过提供教育信息让他们知晓学校的环境与现状、机遇与挑战，接受和认同学校的质量目标，并以极大的热情投入到质量改进的过程中去。

4.2 人员要素。

人员要素主要是指研究生教育质量体现的主体和所涉及的有关人员。主要为：

4.2.1 研究生生源。

研究生是培养质量的主体。研究生的生源质量、学习态度直接影响培养质量。生源质量是研究生培养质量形成和提高的基础和先决条件，选拔合格的生源是教育过程的第一关口。高校可以在国家政策允许的范围内，采取灵活多样的方法，针对不同学科专业的特点和要求，制定不同的生源选拔要求和标准。在招考方面，应注意考试形式的多样化，改革过去“一考定终身”的选拔办法。

4.2.2 导师队伍和学术梯队。

在影响研究生培养质量的诸因素中，导师队伍是最直接、最关键的因素。导师的言传身教，对于研究生学术水平的提高和知识结构的完善起着至关重要的作用。目前随着研究生招生规模的迅速扩张，导师和研究生的比例出现失调，导致每个导师指导的研究生数量猛增，一些导师忙于科研和其它应酬，无暇顾及自己的研究生，没有负起导师的责任，这很难保证研究生教育的质量，对研究生创新能力的培养也造成了负面影响。

因此，要解决这些问题，需从以下几个方面入手：一要实行真正的导师聘任制，真正做到导师不再是一种身份，而是一种责任，是一个“培养人才、创造知识、转化成果、交流学术”的岗位，是研究生培养过程的第一负责人。导师应切实负起提高学位论文质量和把关的责任，要对研究生培养的全过程承担起责任。要与学校的人事部门相结合，建立研究生导师的竞争和考评制度，对所聘导师定期进行考核，对于考核结果不合格者，要予以解聘；对于优秀导师，要予以奖励。二要严格审核导师招生资格。博士生招生应与导师主持的科研课题结合起来，凡两年内没有国家、省级等纵向科研项目或重大横向科研项目，原则上不得招生；经审查合格准予招生的博士生导师招生人数要进行严格控制。三是在实行导师制之外，要建立学术梯队，成立指导小组，共同指导研究生。

这样做既可以形成良好的讨论式学习的氛围，又可以弥补现在师资缺乏的窘境。四要对新上岗的导师进行培训，主动向他们介绍有关研究生招生、培养、论文答辩等环节的规定，邀请资深导师传授育人指导经验，这样有利于导师更好地进入角色，发挥教书育人的作用。

4.3 条件要素。

研究生教育的经费投入和优良先进的硬件设施是培养高质量研究生、产出高质量研究成果最基本、最重要的物质基础。条件要素主要包括教学设备、科研仪器、图书资料、网络资源、生活条件等硬件资源的建设。

当前高校应广开渠道，通过国家或地方政府投入、各类科研项目、社会资助和捐赠等途径和渠道，努力增加对研究生教育的经费投入，提高在校研究生的待遇，为研究生安心学业创造良好的物质生活条件保障。

4.4 制度要素。

4.4.1 资助体系。

合理有效的研究生教育资助体系是调动研究生的学习积极性，使研究生集中精力专心学业，投身科研工作的有力保障。高校应建立奖、助、勤、贷等多种形式的研究生资助体系。奖即国家奖学金和各种专项教学金；助即通过设立“三助”（助研、助教、助管）岗位，使研究生在参加科研、教学和管理工作的同时，得到全部或部分的生活资助；勤即通过勤工助学的方式，使研究生不仅能培养自立和自助的精神，而且还有利于其综合素质的提高；贷即通过国家助学贷款的方式，使经济困难的学生也能顺利地完成研究生学业。

4.4.2 完整的教育过程管理体制。

“十年树木，百年树人”。作为人才培养最高层次的研究生教育，更应该注重研究生创新意识、创新精神和创新能力等综合素质的培养。这要求高校应建立一套完整的过程管理模式，从研究生的课程学习、课堂教学到学术交流、项目训练、论文选题、评阅答辩、学位授予等各个环节都严格把关，切实保证研究生的培养质量。

4.4.3 淘汰机制。

现行的研究生培养模式中，实行严进宽出，有些学校没有淘汰，但是研究生教育由以前的精英化选拔趋向于现在的大众化，如果再不实行淘汰制、引入具有竞争活力的培养机制，就很难保证和提高研究生的培养质量。淘汰不是目的，而是手段，淘汰制是保证人才培养的重要措施。在课程学习阶段、中期考核、博士生资格考试和论文答辩阶段引入淘汰，目的是激励研究生在读期间，把课程学习、科研工作和撰写论文作为自己的第一要事，努力钻研，成为具有扎实专业知识和创新能力的人才。国外的经验表明，有淘汰才有竞争，有竞争才能激发研究生的创造力。

4.4.4 质量自评估机制。

教育评估是在系统采集和分析关于特定教育对象信息的基础上，对其价值做出判断的过程。研究生教育质量评估就是依据研究生教育的性质和目的，系统收集有关信息，对研究生教育质量进行价值判断，从而提出改进的行动，促进研究生教育质量的持续改进和不断提高。在当代社会，评估作为一种重要的管理工具，被世界各国广泛运用，在研究生教育管理体制中同样发挥着十分重要的作用。

高校建立有效的内部质量评估机制不仅是国家评估和社会评估的基础，而且是实现自我约束、自我监督、自我完善、自我发展的重要保障。学校可根据自身的需要开展各种形式的评估，如对本单位研究生培养质量、学科建设的总体综合评

估，也可对学位论文、课程设置、教材建设、教学水平、设备管理、学位授予等方面进行单项评估。应成立相应的评估机构，制定相应的规章制度，保障自评工作的顺利开展。

除了建立、完善高校自身的质量评估机制外，还应该重视社会及用人单位对毕业研究生质量的评价。研究生教育的根本任务是向社会输送高层次人才，研究生培养质量最终要经过用人单位的直接的、长期的检验，用人单位对研究生的质量最具有评价权。因此，高校要十分重视用人单位对自己毕业生的评价意见，要建立一种机制使之能够畅通地收集、分析和处理毕业研究生的反馈信息，尤其要特别重视负面信息的收集与整理，用以指导并改进研究生的教育工作，形成完整的研究生教育质量的评价反馈机制。

参考文献

[1]秦荣，张文修. 研究生教育质量管理体系的研究[j].《中国高教研究》，(4)

[2]腾海文等. 扩招形势下研究生教育质量保障体系的构建与评价[j].《理工高教研究》，(2)

[3]瞿海东，章丽萍. 略论构建研究生培养质量保证体系的若干思路[j].《高等理科教育》，(6)

[4]李八方，周珊珊，曹扬. 研究生教育质量保证体系的构成、特征和控制[j].《学位与研究生教育》，(6)

[5]王冰，马宪国. 研究生教育质量保证体系研究[j].《机械工业高教研究》，2002(2)

高校思政教育论文篇五

论文关键词：研究生教育 质量保证体系 导师队伍

论文摘要：导师队伍建设是研究生教育质量提升的关键。在导师队伍建设中应坚持“以人为本、研究至上、合理流动、动态激励”的原则，建设一支以学术带头人为核心，学历结构、学缘结构、知识结构合理，科研能力较强，学术潜力较大，充满活力的导师梯队是提升研究生教育质量的关键。

教育家梅贻琦说：“大学之大，非有大楼之谓也，乃有大师之谓也。”可见，教师在大学发展中具有重要的作用。导师的整体素质将直接影响研究生的培养质量。在研究生的培养过程中，建设一支高水平、富有感召力，在国际国内享有较高知名度的研究生导师队伍已成为世界诸多品牌大学和科研机构的共识。

一 导师队伍建设的指导原则

建立一支学术精湛、师德高尚的研究生导师队伍是确保研究生培养质量的最高效、最现实的选择。在导师队伍建设过程中，应统筹以下原则。

1. “以人为本”的原则。高校导师队伍是高校发展研究生教育的主体力量，其质量的高低是决定研究生质量好坏的关键因素。在导师队伍建设过程中，应本着“以人为本”的原则，着眼于导师发展的需要，以导师的发展为目标。首先，加强对导师本身的投资。如引进与培养高水平的导师；提高导师的学历层次；建立导师的学术进修制度，鼓励导师定期进行学术休假，并对导师的学术进修给予时间和待遇上的照顾。其次，对于导师的科研压力过大问题，培养单位应当建立合理的导师评价机制，减少或取消对导师科研任务的量化规定，使对导师的评价能够转到重质而不是重量的方向上来，让导师潜心于学术的研究以及对研究生的精心指导。

2. “研究至上”的原则。研究生教育是高等教育的最高层次，是研究型大学不可或缺的组成部分，其主要特征是必须以深厚的科学研究为基础。研究生教育的培养方式需要教学与科

研相结合，且偏重于科研。对于作为研究生教育主体力量的导师而言，“根据研究与教学统一的原则，只有一名好的研究者，才是一名好的教师，也就是说，研究至上，这不是一个非份的要求。”在研究生导师队伍建设中倡导“研究至上”的原则，就是要求导师要精通业务，有治学严谨、实事求是的科学研究作风。导师不仅要从事的专业领域了如指掌，熟知本学科的基础理论、理论前沿、争鸣问题、发展趋势等，而且对待学问的态度要求真务实，严肃谨慎，锐意进取。

3. “合理流动”的原则。导师的合理流动有利于导师自身的成长，有利于学科的发展，有利于导师队伍结构的优化。要实现人才合理流动，一方面要营造宽松的用人环境，靠制度留人，更应靠感情和待遇留人，而对于因不能胜任岗位职责或任教资格的导师应取消其导师资格，以确保导师的质量；另一方面要通过建立有效的人才引进和流动机制，广泛吸纳国内外的专家和具有相当学术造诣的各学科的大师作为学科带头人，带动学科的发展，充实导师队伍，以促进研究生导师队伍的多元化。“流水不腐，户枢不蠹”，只有保持导师的合理流动，才能永葆导师队伍的活力和学科的发展后劲。

4. “动态激励”的原则。激励是现代管理学的核心，可通过薪水激励、淘汰激励、声誉激励、自我激励等措施来促进研究生导师的工作积极性。首先，建立评估机制，破除导师终身制。通过公平、公正、公开的评估机制，增强研究生导师的竞争意识；采取动态管理，实行优胜劣汰的聘任制，形成“能者上，庸者下”的局面。其次，实行奖励制度。如建立科研奖励制度，对发表高水平论文、出版著作，取得教学科研成果的教师均给予相应的奖励；设立教学奖励制度，对在教学中成绩突出的导师梯队成员给予奖励；建立年终评奖制度，年终奖金按年度考核结果分档次发放；建立拔尖人才奖励基金等。最后，给予导师充分的招生自主权，将其指导研究生的工作计算成合适的工作量等方式，以表明对其工作的认可。不要对导师的指导工作给予过多的干涉。

二 当前研究生导师队伍建设中存在的问题

高水平的导师队伍是保证研究生教育质量的关键，随着我国近三十年研究生教育的迅猛发展，我国各高校的研究生导师在培养高层次、创新型人才方面做出了巨大贡献，但随着形势的变化研究生导师队伍中也出现了一些问题。

1. 导师队伍的学历结构整体偏低。学历结构指获得不同最后学位的导师占导师总数的比例。学历结构层次在很大程度上反映了导师队伍在其学科、专业方面的知识水平与发展潜力，是影响学位与研究生教育的重要因素。早在1973年，美国高校教师中具有博士学位的就占40.8%，具有硕士以上学位的占教师总数的85.7%。在美国，具有博士学位是大学专任教师成为研究生导师的首要条件之一，博士生导师首要的条件是必须具有博士学位。据调查显示：我国博士生导师中具博士学位的比例占62.3%，具有硕士学位的占11.2%，具有学士学位的占17.3%，其他学位的占8.9%，与发达国家相比，我国研究生导师的学历水平显然偏低很多(如图表1)。我国还有相当一部分的博士生导师没有博士学位，部分导师只有本科甚至本科以下学历。可见，我国学历结构偏低的状况还没有得到彻底解决。

2. 导师“近亲繁殖”现象严重。美国大学有一条不成文的规定，一般不留本校的毕业生任教。例如，尽管哈佛大学的毕业生十分优秀，但在哈佛大学的教师队伍中，来源于斯坦福大学的毕业生最多，占16.9%。长期以来，我国研究生导师队伍中存在着较严重的“近亲繁殖”和“师徒同堂”的现象。据调查表明：20我国博士生导师中有62.3%的人是在本校获得的学位，31.3%的博士生导师在国内其他院校获得博士学位，仅有5.5%的博士生导师在国外获得博士学位，这表明我国高校研究生师资力量主要立足于国内。研究生导师“近亲繁殖”的现象不利于拓展研究生的学术视野，某种程度上也会影响学科的建设和发展。

3. 导师队伍数量严重不足。研究生招生规模日益扩大，导师队伍建设远远赶不上研究生发展速度。根据对重点大学的统计，从到间，博士研究生扩招的年均增长率为19.5%，硕士生达到23.1%²⁰，平均一个导师带3.8个研究生，到20平均一个导师要带7.7个研究生。据教育部统计，普通在校硕士研究生人数已达到868213人，全国硕士生导师总数为14499人，师生比例达到1:16，人力资本供给明显不足。导师的精力有限且在实际指导过程中，由于出差、出国、担任过多行政职务等原因，势必造成导师指导研究生的频率下降，指导力度不够，必然影响质量。

4. 帅才型、领军型研究生导师比例偏低。目前研究生导师队伍整体结构已经得到明显改善，现在的教师队伍呈现的是一种结构性短缺，优秀拔尖人才相对匮乏和短缺，缺乏有创新能力的高级复合型人才，缺乏能够领军作战的将才、帅才，缺乏大师级或重量级的学术人才，这也体现了培养这些人才的战略眼光、体制和机制的缺乏。大学许多资源还没有“以人为本”地围绕研究生导师加以配置，资金投入和配套力度不够，资金的主要流向依然以学科建设、设施建设为主。

三加强研究生导师队伍建设的对策性思考

1. 加强专任教师队伍建设。研究生导师队伍建设的基础在于高校专任教师队伍建设，高校教师的整体质量在很大程度上取决于其学位结构状况。首先，应提高新教师的聘任门槛，博士学位应成为我国高校教师学位结构的主流。其次，加大对导师的培养力度。加强导师的职前和在岗培训工作，鼓励年轻导师到国内外著名高校访问，申报国家级课题，参加国内、国际学术会议。再次，为在职教师的深造创造条件，提高中青年教师中具有博士学位人数的比重，以期逐步改善研究生导师的学位状况。高校教师整体学位层次的提高将有助于研究生导师学位层次的提高。

2. 优化研究生导师学缘结构。学缘结构是指一所学校全体教

师最终学历学校的构成状态，能在一定程度上反映导师队伍的学术创新水平和新的学术生长点的生长速度。优化研究生导师学缘结构是冲破学术羁绊，打破学术近亲繁殖现象，促进学术创新的重要环节。首先，注重从国内外选聘教授，促成导师队伍的合理流动，让大学不断吸入新鲜学术空气，促进各学术流派的交流，学科渗透和学科改造，使学校的教学科研始终充满勃勃生机。其次，建立合理的人才引人机制，通过培养、引进、聘任或联合培养等多种方式，拓展研究生导师的来源渠道。学缘杂交的师资队伍，由不同学派的人聚集，能博采众长，熔于一炉，产生新的学术思想生长点，构筑良好学术生态。

3. 聘请兼职导师，扩充导师队伍。随着研究生教育规模的扩大和生师比上升，在保证质量的前提下扩大研究生导师队伍已成为当务之急。高校可根据导师需要的量和学科队伍的实际聘请校外学术界、企业界等社会各行业、各方面的优秀人才作为研究生兼职导师。通过加强全职导师与兼职导师间合作的方面，作为对研究生导师队伍的补充，缓冲导师队伍的不足，改善、优化导师队伍的年龄、学历、专业等结构。

4. 构建以学科带头人为核心的学科梯队。学科带头人是学科学术队伍的“领头羊”，又是研究生导师队伍的骨干和核心，代表着研究生导师队伍的最高水平。学科梯队是以学术带头人为核心的学术队伍，它是导师队伍永具学术活力、长盛不衰的必要手段。研究生导师队伍建设实质是指以学科带头人为首的学科梯队建设。首先，挖掘和培养本校学科带头人。将培养和造就中青年学科带头人列入高校的中长期发展规划，广泛吸纳国内外具有较深学术造诣的大师作为学科带头人。其次，构建知识结构、年龄结构、学历结构、学缘结构合理，科研能力较强，学术潜力较大，充满活力的导师梯队。再次，建立专项资金用于学术梯队的发展，将学术梯队建设与岗位设置、职称评定等工作紧密结合起来。最后，对学术梯队进行激励性评估。实行按章评估、竞争上岗、优胜劣汰、奖惩兑现的激励机制。