中华医学教育探索杂志 2014 年 2 月第 13 卷第 2 期 Chin J Med Edu Res, February 2014, Vol. 13, No. 2

·研究生教育·

医学院校研究生导师评价体系的研究

王刚 但炜 熊伟茗 胡铁弋 吴忠均 陈地龙

【摘要】 **目的** 探讨构建研究生导师测评体系,以期为提高研究生培养质量提供建议。**方法** 以西南地区部分医学院校共 109 人为调研对象,采用问卷调查、面谈等方法收集数据,并通过 kruskal-wallis *H* 检验对不同人群的意见进行分析,对导师测评指标进行筛选和赋值。**结果** 不同职业人群对各指标重要程度的认知差异有统计学意义,$P<0.05$。根据各项指标的重要程度和不同人群认知水平的影响,确定以导师个人素养、教学能力、科研素质、指导能力为一级指标的测评体系。**结论** 本研究确定的研究生导师评价体系内容和实施方法涵盖导师测评的各个方面,能够为高校开展研究生导师测评工作提供可行的建议。

【关键词】 研究生导师; 测评体系; 指标

【中图分类号】 R-05

Study on postgraduate tutor assessment system in medical colleges

Wang Gang, Dan Wei, Xiong Weiming, Hu Tieyi, Wu Zhongjun, Chen Dilong. Department of Neurosurgery, the First Affiliated Hospital of Chongqing Medical University, Chongqing 400016, China

Corresponding author: Dan Wei, Email: 1187403442@qq.com

【**Abstract**】 **Objective** To explore the postgraduate tutor assessment system in order to provide suggestions to improve the quality of postgraduate education. **Methods** Assessment indexes of postgraduate tutor were screened and assigned by methods of questionnaire investigation, interview, kruskal wallis H-test, taking a total of 109 students and professors in medical colleges in the south-western part as research objects. **Results** Different populations had different cognitions on the important degree of each index, $P<0.05$. Primary indexes of assessment system were determined based on the importance of indicators and the influence of different cognitive levels, including tutor personal accom-plishment, teaching ability, scientific research quality and guiding ability ($P<0.05$). **Conclusions** Assessment system and method fined by this study covers majority aspects of tutors and can provide feasible suggestions for tutor evaluation.

【**Key words**】 Tutor; Assessment system; Index

我国医学院校研究生培养采用导师制,即由导师对学生的学习品德和生活等方面进行个别指导的人才培养制度[1]。研究生培养质量是研究生教育的生命线,而研究生导师的自身素质及能力直接影响着研究生的培养,是提高培养质量的关键,因此探究构建研究生导师测评体系是保障研究生导师队伍拥有较高素质和能力的有效措施[2]。然而高校对研究生导师的评价内容主要以导师本人的学术水平和业绩为主,而其对研究生的指导和培养情况未能得到足够的重视和彰显,部分导师轻视甚至忽略了对研究生的指导和培养从而导致研究生培养质量下降,产生不良社会影响[3]。国内对研究生导师评价的研究内容主要涉及研究生导师的现状、研究生导师评价的意义和作用、研究生导师评价制度和指标建议等方面;测评方法包括模糊数学方法[4]、运用 JSP 技术对导师进行量化考核[5]、建立指标体系等。但是目前我国尚未建立一套科学合理的导师评价体系,因

DOI:10.3760/cma.j.issn.2095-1485.2014.02.007

基金项目:重庆市教委重点项目(yjg110214)

作者单位:400016 重庆医科大学附属第一医院神经外科(王刚、但炜、熊伟茗、胡铁弋),科研处(吴忠均),研究生院(陈地龙)

通信作者:但炜,Email: 1187403442@qq.com

此导师如何管理数量剧增的研究生,学校、学生如何正确对导师进行评价,如何做好导师评估这项系统工程值得研究。健全导师评价制度,实质上是建立起一套动态管理、跟踪评估的制度,应发挥研究生院、学院、研究生三级主体对导师的监督和评估作用[6]。以西南地区部分医学院校的学生、教师、行政人员以及医生为调查样本,对研究生导师测评体系进行研究,以期对完善高校研究生导师测评体系提供样本和建议。

1　资料与方法

1.1　研究对象

选择重庆医科大学、四川大学华西医学院、川北医学院、泸州医学院 4 所高校的学生、教师、行政人员以及医师共 109 人进行不记名问卷调查。共发放问卷 109 份,回收有效问卷 100 份,有效回收率为 91.7%。其中男 69 人、女 31 人;重庆医科大学 60人、四川大学华西医学院 16 人、川北医学院 10 人、泸州医学院 14 人。大专及本科学历 50 人、硕士 32 人、博士及以上 18 人。学生 66 人、教师 14 人、行政人员 8 人、其他人员 14 人(有些人既是教师又是行政人员或其他人员)。教授 18 人、副教授 10 人、无职称 72 人。有海外学习经历者 22 人、无海外学习经历者 78 人。指导 2~3 个研究生者 4 人、指导 4~5 个研究生者 8 人、指导 6 个及以上研究生者 15 人,没有指导研究生者 1 人。

1.2　研究方法

首先通过开放式问卷调查收集研究生导师评价体系的内容条目,同时搜索与本课题相关的文献并收集研究生导师评价体系的相关条目,在此基础上请教育学领域的专家对调查问卷所涉及的内容条目进行修正,对条目内容的重复性、清晰性和可理解性进行评价。最终确定研究生导师评价体系问卷的 47 个项目,参照李克特的 5 点量表的方式,从 A(非常重要)到 E(完全不重要)对条目进行评定,分别对 A~E 选项赋值为 4 分、3 分、2 分、1 分、0 分,并计算出每个条目的总分以评估重要程度。

1.3　统计处理

用 SPSS 17.0 软件进行统计学处理,不同职业人群对各指标重要程度的认知比较采用 kruskal-wallis H 检验,并对各指标的得分进行统计描述,$P<0.05$ 表示差异有统计学意义。

2　结果

2.1　不同职业人群对各问题重要程度的认知比较

A 代表不同职业人群对导师基本素养这一类指标重要程度的认知水平的比较,B 代表对导师教学能力这类指标的比较,C 代表对导师科研能力的比较,D 代表对导师指导能力的比较。发现 47 个条目中有 21 条 P 值小于 0.05,不同职业人群的认知差异有统计学意义,对各条目的评分有指导意义(表 1)。

2.2　对导师评价结果起关键作用者的比较

根据问卷调查中受访者认为对评价起关键作用的结果,88 人次选择学生、75 人次选择导师、36 人次选择行政人员,故对评价起关键作用者依次是学生、导师以及行政人员,其构成比分别是 44%、38%、

表 1　不同职业人群对各问题重要程度的认知比较(kruskal–wallis H 检验)

基本素养		教学能力		科研能力		指导能力		指导能力(续)	
题号	P 值	题号	P 值	题号	P 值	题号	P 值	题号	P 值
a1	0.275	b1	0.874	c1	0.936	d1	0.024	d13	0.638
a2	0.015	b2	0.000	c2	0.000	d2	0.229	d14	0.566
a3	0.777	b3	0.005	c3	0.017	d3	0.512	d15	0.617
a4	0.382	b4	0.004	c4	0.002	d4	0.011	d16	0.221
a5	0.367	b5	0.001	c5	0.405	d5	0.181	d17	0.730
a6	0.002	b6	0.708	c6	0.002	d6	0.092	d18	0.188
a7	0.022	b7	0.000	c7	0.000	d7	0.276		
a8	0.466	b8	0.524			d8	0.002		
a9	0.000	b9	0.201			d9	0.370		
a10	0.011	b10	0.000			d10	0.706		
		b11	0.977			d11	0.023		
		b12	0.658			d12	0.692		

18%。

2.3 各条目的得分汇总与排序

按照学生、导师、行政人员各占 44%、38%及 18%的比例汇总各条目得分,并排序;其中总得分在 3 分及以上者代表大家对该条目的平均认可度为比较重要及以上,可以保留;总分在 3 分以下者剔除(表 2 至表 5)。

表 2 基本素养类条目的得分

教师		学生		行政		总计	
题号	得分	题号	得分	题号	得分	题号	得分
a5	3.78	a5	3.55	a10	3.88	a5	3.652
a2	3.67	a2	3.36	a5	3.63	a2	3.481
a6	3.67	a3	3.33	a9	3.62	a1	3.430
a1	3.56	a1	3.29	a1	3.50	a10	3.411
a9	3.44	a10	3.29	a3	3.50	a6	3.411
a10	3.33	a8	3.21	a2	3.38	a3	3.361
a3	3.33	a6	3.20	a6	3.38	a9	3.340
a4	3.33	a9	3.14	a8	3.25	a8	3.263
a8	3.33	a4	3.11	a4	3.00	a4	3.174
a7	3.11	a7	3.11	a7	2.63	a7	3.024

表 3 教学能力类条目的得分

教师		学生		行政		总计	
题号	得分	题号	得分	题号	得分	题号	得分
b6	3.33	b7	3.76	b9	3.38	b7	3.206
b1	3.22	b6	3.18	b12	3.25	b6	3.205
b8	3.22	b11	3.14	b11	3.13	b9	3.159
b11	3.11	b5	3.14	b1	3.12	b1	3.145
b12	3.11	b8	3.14	b6	3.00	b11	3.127
b9	3.11	b9	3.11	b7	2.75	b12	3.126
b2	2.89	b12	3.09	b5	2.75	b8	3.100
b3	2.78	b1	3.09	b8	2.75	b5	2.933
b4	2.78	b10	3.09	b4	2.25	b2	2.818
b7	2.78	b2	3.09	b10	2.13	b10	2.799
b10	2.78	b4	3.03	b2	2.00	b4	2.795
b5	2.78	b3	2.97	b3	2.00	b3	2.723

表 4 科研能力类条目的得分

教师		学生		行政		总计	
题号	得分	题号	得分	题号	得分	题号	得分
c2	3.44	c5	3.21	c2	3.87	c2	3.359
c5	3.33	c3	3.11	c4	3.62	c5	3.308
c1	3.11	c1	3.08	c3	3.62	c3	3.202
c3	3.11	c2	3.08	c5	3.50	c4	3.162
c4	3.11	c4	3.02	c1	3.00	c1	3.077
c6	2.33	c6	2.95	c6	2.63	c6	2.657
c7	2.00	c7	2.94	c7	2.25	c7	2.459

表 5 指导能力类条目的得分

教师		学生		行政		总计	
题号	得分	题号	得分	题号	得分	题号	得分
d11	3.56	d18	3.33	d1	3.75	d1	3.362
d16	3.56	d10	3.29	d18	3.63	d16	3.359
d13	3.44	d13	3.24	d6	3.50	d10	3.318
d10	3.44	d16	3.23	d9	3.38	d13	3.318
d7	3.44	d1	3.23	d16	3.25	d18	3.300
d1	3.33	d12	3.23	d13	3.25	d7	3.287
d12	3.33	d9	3.23	d14	3.25	d6	3.268
d6	3.33	d14	3.20	d7	3.25	d9	3.253
d9	3.22	d11	3.18	d12	3.13	d12	3.250
d18	3.11	d3	3.17	d10	3.13	d11	3.224
d17	3.00	d5	3.17	d17	3.00	d14	3.133
d14	3.00	d7	3.17	d15	3.00	d17	3.026
d8	3.00	d8	3.17	d3	2.88	d3	3.011
d3	2.89	d6	3.12	d5	2.88	d5	2.970
d4	2.89	d17	3.06	d2	2.87	d8	2.918
d2	2.78	d4	3.05	d11	2.62	d2	2.902
d5	2.78	d2	3.02	d4	2.38	d4	2.869
d15	2.67	d15	2.85	d8	2.13	d15	2.809

2.4 导师能力排序

导师能力中最被看中的是科研能力,其次是教学能力,其后是基本素养和指导能力;选择相应人数的构成比可作为各部分能力权重值的参考(表 6)。

表 6 导师能力重要程度的比较

选择	人次	构成比(%)
基本素养	55	23
教学能力	60	25
科研能力	79	32
指导能力	48	20

2.5 设计导师测评指标体系

通过对调查结果的分析以及指标的筛选,根据不同人群的认知分析结果和各条目对应的分数值,其中总得分在 3 分及以上者代表大家对该条目的平均认可度为比较重要及以上,可以保留;总分在 3 分以下者剔除。根据分数高低并征集专家意见对条目进行筛选排序并对一级指标赋予权重。

2.6 指标体系的运用

导师评价的量化可以根据表 7 中各项指标的得分来计算。每项具体指标按评分人员对该导师的评价赋予 0~4 分,导师的最终得分等于各大类指标的平均分乘以权重再求和,最后乘以 25 倍转换为百分制;可以参考以下公式:$X=[(\sum A_n/n)\times 23\%+(\sum B_n/n)$

$\times 25\%+(\sum C_n/n)\times 32\%+(\sum D_n/n)\times 20\%]\times 25$。

表 7　研究生导师评价指标体系

一级指标	二级指标
A基本素养	A1 良好的职业道德
(23%)	A2 强烈的进取心和刻苦钻研精神
	A3 良好的心理承受能力和适应能力
	A4 创新能力和创新思维
	A5 扎实的专业知识
	A6 人际交往能力
	A7 快速的知识更新能力
	A8 能否自觉维护学术尊严
	A9 人格魅力
	A10 知识渊博
B 教学能力	B1 能够始终激发学生的学习动力
(25%)	B2 能够采用不同的方法和策略进行针对性教学
	B3 能够科学组织教学并完成教学目标
	B4 透彻地了解学科的发展历史并能把握前沿
	B5 能够批判性审视自身的教学实践,不断拓展专业技能
	B6 熟悉教育理论关注国家教育问题
	B7 能为学生营造良好的学习环境
C 科研素质	C1 熟悉自己研究领域的热点和核心问题
(32%)	C2 国内外期刊发表高影响因子论文的数量
	C3 获取基金课题的层次和数量
	C4 科研经费
	C5 能为学生提供学术交流的机会
D 指导能力	D1 注重培养研究生的道德品质和自我管理能力
(20%)	D2 研究生发表论文的质量
	D3 培养学生的治学态度和创新品质
	D4 对研究生在研究过程中遇到的问题进行分析和指导
	D6 实验室有充足的科研人员和齐全的科研设备
	D5 培养出的研究生具有较强的科研、业务和创新能力
	D7 注重加强学科成员之间的团结协作
	D8 硕士研究生攻读高学位的情况、就业率及就业层次
	D9 研究生学位论文质量和获奖情况

3　讨论

3.1　科研能力是导师评价的核心指标

研究生学习不仅是知识的学习,更是科研能力的锻炼和提升。本研究结合实际学术反映和问卷的调查结果,把科研素质分为 2 个层面,分别是科研能力和科研成就。科研能力的首要指标是导师熟悉研究领域的核心问题,其次是申报课题情况,再次是提供学术交流机会的能力。科研成就的指标主要以量化指标为原则,体现在导师论文情况和专利、专著的数量上。

3.2　教学能力是标志导师指导和教学的重要指标

由二级指标可以看出首先应该确定好教学内容,保证内容具有基础性、拓展性、延伸性、学术性等特点。其次,导师应在教学过程中采用丰富多彩的教学形式和教学策略。最后,导师要注意激发学生的学习动机,让学生真正全程参与学习过程,实现教学互动。导师与研究生的互动和交流有助于形成互相尊重、信赖、协作的良好师生互动交流关系,能更好实现教学目标[7]。

3.3　基本素养是导师资格的最基本的要求

基本素养包含个人素养、知识素养、创新能力三个层面和 10 个二级指标。个人素养是导师进行指导的自身素质的体现,在问卷调查评分中,导师的钻研精神分数最高,心理承受能力和人际交往能力并列第二,人格魅力第三。知识素养是研究生导师的核心素养,具体涵盖职业道德、专业基础知识、维护学术尊严、知识渊博等指标。职业道德在问卷得分最高,排在首位。导师只有具备良好的职业道德,遵守职业道德规范,才能在教学指导工作中尽职尽责。创新能力是导师指导学生工作的"助推器",现在知识更新速度快,导师必须与时俱进,树立创新意识,以便更好地启迪学生。

3.4　指导能力是导师指导研究生的重要指标

导师除了具备良好的个人素养、掌握教学能力、突出的科研能力,还必须具备一定的指导能力。指导能力包括指导的内容、指导环境、指导成果三个层面。指导内容体现在对研究生的学术道德和科研品质的培养,指导环境主要从科研环境和学习环境两个角度设计,指导成果主要参考学生经过导师指导后科研能力的提升、论文发表数量等。体现出只有导师在把研究生带到知识前沿、形成研究问题、指导方法和规范、引导批判和创新等方面切实担负起自己的责任,注重适时、适度和适当的指导,不断提高自身素质,并致力于和谐互动的师生关系的建立,才能真正有效地促进研究生的知识学习、科研训练和其他方面的成长[8]。

目前研究生教育普及率逐步扩大,研究生作为未来国之栋梁,其教育越来越引起社会的重视,对研究生导师的教学工作要求不断提高。医学研究生培养作为研究生教育的一部分,其导师评价体系的研究尤为重要。对研究生导师的教育质量进行评估,目的是推动导师队伍的建设,促使导师重视自己的科学研究,并提高或改进对研究生进行指导的方式与方法[9]。本研究通过分析相关调查问卷以及整理访谈记录,设计出医学院校研究生导师评价体系,该

·研究生教育·

提高生源质量视域下医学研究生复试工作规范研究

张维

【摘要】 完善的医学研究生复试体系是生源质量的重要保障。从医学研究生复试前期工作安排、复试过程公平公正、复试后期跟进完善 3 个方面探讨医学研究生复试工作的组织过程。研究认为,加大对复试工作的重视力度、加强复试过程的监管力度、控制人为影响是保证医学研究生复试工作顺利进行的主要措施,也是提高研究生入学质量的有效保障。

【关键词】 医学研究生； 复试； 生源质量

【中图分类号】 R-05

Research of standardizing medical postgraduate reexamination in the sight of students' quality improvement

Zhang Wei. Teaching Office, the Second Hospital of Tianjin Medical University, Tianjin 300211, China

【**Abstract**】 Improved medical postgraduate reexamination system is essential to the quality of students. In this study, organization of medical postgraduate reexamination was discussed from the perspectives of preliminary arrangements of medical postgraduate reexamination, fairness of reexamination process and improvement of the follow-up after the reexamination. Sufficient attention on the reexamination, effective supervision of the reexamination process and control of human factors were the

DOI:10.3760/cma.j.issn.2095-1485.2014.02.008

作者单位:300211　天津医科大学第二医院教学办公室

Email: zhw_71@126.com

体系从基本素养、科研能力、教学能力、指导能力 4 个维度出发,对医学院校研究生导师的教学工作进行评价,有助于医学研究生培养工作改革。

参考文献

[1] 李东成. 导师制:牛津和剑桥培育创新人才的有效模式[J]. 中国高等教育, 2001(8): 46.

[2] 鲁媛媛. 硕士生导师综合素质能力评价指标体系的研究[D]. 广州: 第一军医大学, 2005.

[3] 国兆亮, 王楠. 关于研究生导师评价的几点思考[J]. 中国高教研究, 2012(1): 56-58.

[4] 侯华伟, 郭从斌. 博士生导师制度的模糊数学评价[J]. 中国高等教育评估, 2005(3): 61-64.

[5] 卢兆银、杨海君, 基于 JSP 技术的研究生导师聘期量化考核系统的设计[J]. 中南林业科技大学学报, 2007, 27(4): 134-141.

[6] 张淑林. 我国研究生导师聘任制的历史沿革和未来走向[J]. 学位与研究生教育, 2010(11): 17-21.

[7] 周文辉, 吴晓兵. 关于导师与研究生学术交流的调查研究[J]. 国家教育行政学院学报, 2012(6): 82-95.

[8] 扬春梅.论研究生导师的有效指导[J]. 学位与研究生教育, 2009(12): 10-14.

[9] 李安萍, 潘剑波.研究生导师队伍专业化建设初探[J]. 教育探索, 2011(12): 114-115.

(收稿日期:2013-11-05)

(本文编辑:张学颖)