

博士生培养要加强专业认同

□陈洪捷

如何提高博士研究生的培养质量,是目前博士生培养制度改革的核心问题。多年来,虽然相关制度和规定出台了,但具体培养过程中依然存在不少问题。除了制度性的质量保障措施,或许我们需要拓展思路,更全面地思考博士生的培养质量问题。

博士生培养既是一个学术训练的过程,也是专业社会化的过程。博士生的专业社会化通常包括了知识、能力,以及规范和文化这几个层面。其中,知识和能力的培养通常为可见的,往往能够通过课程、考试、论文等制度性的措施和要求得到落实。而规范和文化涉及对所在专业或领域的态度、信念和价值取向,也可称之为专业认同。这种认同难以通过制度性的规定而获得及得到加强。

从博士生日常的学习和研究的过程看,无疑是以知识学习和研究活动为核心的,这两者也是博士生学术训练的主体部分。然而,博士生的专业价值取向和信念的形成也非常重要,甚至更为重要。国内外的研究都表明,专业认同的强弱在很大程度上决定着博士生本人对专业学习兴趣、动机和投入程度的高低。优秀的博士生通常对本专业有着强烈的认同度,而平庸的博士生的专业认同度通常较低。这些研究结果告诉我们,专业社会化程度、特别是专业认同度是影响博士生培养质量的关键因素。实践经验也表明,如果一名博士生对专业缺乏兴趣、热情和认同,就很难真正地去深入阅读、积极探索,因此也很难较好地完成博士阶段的学术训练。

在目前的博士生培养中,培养单位通常过于重视制度化、组织化的培养环节和措施,希望通过这些“硬性”的制度来保障培养的质量。与此同时,在量化科研评价制度盛行的背景下,博士生培养制度和评价也较为注重那些可见的、量化的措施和指标。而学术文化的习得、专业认同的培养等,由于没有明确的制度性抓手而被忽视了。同时,由于文化和价值层面的因素缺乏“评估抓手”,也往往被排除在评估的指标体系之外。

我们知道,博士生阶段的学术训练,并非一个简单获得知识和参与研究的过程,更多的是一个自主参与和深度投入的过程。而且,这种投入是以高度的专业认同感为基础的。知识和能力的培养固然重要,但毕竟属于操作性和技术性层面,价值和层面才是社会化过程的基础。知识、能力和专业认同必须携手共进、彼此支持,这样才能完成完整、高质量的专业社会化过程。

博士培养质量的问题虽然表现在知识、能力和价值各个层次,但价值层面极为关键,且往往容易被忽视。如果价值层面社会化不足,专业的信念和热情缺乏,再多的制度约束也无法驱动博士生真正地投入科研活动,再多的科研活动也无法促成自主的科研创新,真正提高博士生的培养质量也就无从谈起。

学生一旦作为博士生入学,就必须按照博士生培养的规律来培养,就应当用我们关于博士生的质量标准来衡量。其中,专业认同和学术信念的养成应当是我们博士生培养的基本要求。

专家视点

宁大推出“思政微课间”

本报讯(通讯员 包莉莉 郑俊朋)看似碎片化的课间时间,也能上完一趟内容凝练、形式活泼的迷你思政课?日前,宁波大学团委发起了一项名为“思政微课间”的新型思政探索,试图达到思政自然融入、教育润物无声的效果。

据介绍,该校各学院通过现场讲授和视频授课的形式广泛开展“思政微课间”活动,微课涵盖时政热点、理想信念、青春成长、科研创新、公益奉献等五大主题,共21节课,每节课时长5~8分钟。值得一提的是,三分之二的课程都由在校优秀大学生担任主讲教师。

据统计,“思政微课间”已在宁大校内开展近400场,覆盖人数逾8000人。接下来,校方还会尝试将导师制引入“思政微课间”,由3~4名学生结合专业特点,共同打磨一节思政微课,配备一名思政导师,形成理论学习团队。

公共安全受重视, 应急人才如何培养?

□本报记者 汪恒

近一年多来,应急人才培养和学科建设发展成了社会和高校关注的热点。本月初,金华市应急管理职业学院在金华职业技术学院揭牌。上月,浙江海洋大学应急管理职业学院成立。再往前追溯,还有落户于浙江工业大学的浙江省应急管理职业学院、设在浙江安防职业技术学院的温州应急管理职业学院、中国计量大学参与共建的应急科学与工程研究院等。高校为何都期望在应急管理服务上有所作为?新机构组建后,会为后续的人才培养带来哪些新局面?带着这些疑问,本报记者近日采访了省内相关高校的负责人。

危机频发凸显人才短缺

自去年5月,省应急管理职业学院挂牌后,担任首任院长的浙江工业大学工程学院党委书记余远斌就一直忙碌着:“大家对应急人才培养的需求很高。”省内已经有7个地级市或区县来联系接洽合建地方研究院或分院,还有很多机构希望能有研究生派驻。

应急人才培养受到关注自有原因。“近年来,生命至上等新安全理念逐步得到强化。在2018年的国家机构改革中,应急管理部组建。新的应急管理系统正在逐渐健全,与之相适应的人才队伍建设也得到重视。”温州应急管理

学院副院长金凯凯解释。“特别是近年来发生新冠肺炎疫情、南方洪涝灾害、冬季寒潮等公共事件,也在客观上推动了应急事业的发展。”余远斌说。

“危机面前,专业人才缺乏、从业人员素质不足的问题也暴露出来。”中量大应急科学与工程研究院院长王海宁表示。据应急管理部统计,到去年,全国安全监管、安全服务、安全技术应用的人才缺口达43万人。在政府管理系统中,从事应急安全方面的人员,拥有专业背景的仅有三分之一。“未来5~10年,全社会将投入大量大力物力,用于发展应急事业。”王海宁认为。

“危机发生后,留给决策的时间往往有限。受过系统专业训练的人才优势明显。”浙海大石油化工与环境学院院长竺柏康认为。“应急可不是靠单薄的灾害救援经验,更是一门系统的学科。比如常见的火灾,就要根据火源是化学物、石油化工产品还是普通的易燃物等进行后续救援工作。一味‘火来水淹’可能适得其反。”金华职业技术学院建筑工程学院院长吴雄彪说。

与社会需求“井喷”形成对比的是应急人才培养的迟滞。据了解,应急管理在国内长期未发展成独立的学科和专业,往往挂靠在公共事业管理、安全工程等专业之下,作为培养方向。“在高校中,应急类专业相对还是比较小众,

体量小、布点少,公众的认可度还远远不够。”浙江安防职业学院应急技术学院院长涂嘉庆告诉记者。不过近一两年,应急领域在学科体系上也开始有了更多的分量。去年2月,教育部在公布的本科专业备案和审批结果中,将应急技术与管理列入本科专业目录。同年,国务院学位委员会决定在公共管理一级学科下增设应急管理二级学科。

学历教育培养体系亟待完善

除了承担应急管理干部培训和行业培训,对高校来说,学历人才培养更关切到应急事业的未来发展,也对办学质量有着更深远的影响。在余远斌的脑海中,从本科到博士的完整人才培养体系已轮廓初现:“浙工大办了11年的安全工程专业,化工学科也有优势,有了强大的基础。本科方面除了已有的安全工程专业,明年还打算申请应急管理本科专业。硕博阶段可以先依托化工学科,设置相关方向。目前化工学院630名在读研究生中有三分之一与应急工程或安全管理相关。”据记者了解,中量大也将申报应急技术与管理本科专业列入了计划。

应急行业自身的特殊性也让高校在培养路径上有更多思考。“应急涉及几十门学科专业,是典型的复合型领域。未来,我们要把各相关学科打通,

让作为软科学的管理学和工科的基础研究发挥更大合力。”王海宁说。金职院打算在无人机、大数据应用、工业机器人等相关专业中增设应急领域的选修课程和实践内容,以满足不同行业对应急人才的需求。浙海大将在油气化工安全和应急管理方向外,结合特色学科,继续拓展油气储运安全、海上应急救援和危化品应急救援等新方向。

“应急行业发展很快,过去的教材承载不了很多新的变化,只待在学校和教室,培养不出合格的应急人才。”金凯凯说。浙江安防职院入选了教育部首批应急安全智慧学习工场(2020)项目。依托该项目,学校将布局一批应急教育基地,大力推进专业实训建设。金职院则看到了金华作为应急装备产业重镇的优势,将紧密对接产业作为发展导向,争做应急技术发展的引擎。

“未来应急领域的发展会更加贴近数字化、智能化和信息化。”涂嘉庆认为。“比如,人才需要既掌握应急知识,又了解大数据。可以通过模拟分析进行分级管控,找到重点风险,实现精准管控,以增加未来的应急效率,降低企业成本。”金凯凯说。

新闻·观察

浙江安防职院有支家长讲师团

本报讯(通讯员 黄蓉 叶建蒙)“大家好,我是浙江安防职业技术学院人工智能学院院长‘四史’讲师团讲师,今天我为大家讲解冀东抗日堡垒村王厂沟的红色故事……”近日,一支特殊的“四史”讲师团出现在浙江安防职业技术学院的校内媒体上。讲师团的讲师均由来自不同地区的学生家长担任。家长们通过录制短视频,采用实地讲解、影像展示等方式为学生讲解自己家乡的“四史”。

最初,这些“四史”课只在该校人工智能学院的早间新闻上播出,没想到引发了全校学生的关注和热议。学生们表示,第一次看到家长来讲课,印象深刻。参与家长也表示,在和子女一起商量拍摄方式、琢磨讲稿的过程中,也了解了现在的年轻人喜欢什么,拉近了和子女的距离。浙江安防职院人工智能学院党总支副书记汪婷婷表示,让家长加入到学校的“四史”课堂中,可以更大地激发学生的“四史”学习热情,更好地发挥家校联动作用。



毕业设计瞄准前沿

近日,浙江纺织服装职业技术学院机电与轨道交通学院与企业合作,引入项目式教学法,让毕业生参加特种锁眼缝纫机装配工作,并将锁眼机工作原理和装配做成毕业设计。一台锁眼机有200多个零件、8个电机及一套纺织数控系统,智能制造设备的复杂度甚至超过了数控机床。该院表示,此举尝试构建起更科学实用的毕业设计新模式,有利于提高人才培养质量。(本报通讯员 王国海 摄)

为“青椒”成长提供沃土 ——浙江金融职院加强青年教师队伍建设纪实

□本报通讯员 蔡晨雨 谢峰

没读过师范类专业,入职前也没有任何教学经验,浙江金融职业学院青年教师陈璐露在短短4年间就快速实现了从青涩新手到骨干教师的华丽转变。在最近一次的省高职院校教学能力比赛中,陈璐露及其团队更是获得了公共基础课组一等奖。

实际上,在浙江金融职院,很多青年教师都经历了像陈璐露一样的职场蜕变。“1年熟悉岗位,2年成为骨干,5年成为尖子,7年担当重任,9年成就事业,一生平安幸福”,学校为所有新入职教师铺设了这样一条明晰的教师发展蓝图。该校党委书记周建松说:“要激发青年教师活力,让青年教师充满希望,打造全方位、多层次的教师成长平台。”

在成为职业院校教师之前,陈璐露曾是一名在旅游、文创等领域都有涉猎的创业者。进校后,她在结对导师的指导下,参与了大量的听课、教学观摩、集体研讨、试讲和互评等师范教

育培训,还在第一个学年就完成了包含了一篇学科文献综述、一份听课记录、一门课程教学设计、一份职业生涯规划、一份培养总结、一场说课评比助讲任务的“六个一”任务。在对教学小有心得后,陈璐露又抓住校内教学竞赛“金院好课堂”的机会,在进校第3年斩获该项赛事教学设计项目一等奖,实现再次提升。

除了校内培训,浙江金融职院还依照“双师”教师队伍建设目标,为青年教师提供了业界实践配套培训。以陈璐露为例,学校不仅为她配备了业界导师,还提供了项目孵化经费。“创新创业的课堂离不开真实的市场环境。我可以把自己实践经历的真实项目嵌入到课堂模拟中,让学生们进行实战演练。”执教商业类课程陈璐露说。

从业务骨干到挑起大梁,仍需要外在力量的“助推”。从普通专任教师成长为该校工商管理学院的部门负责人的戴海容,对参加“金骨班”“拔尖班”的体验记忆深刻。“金骨班”是该校

2010年起推出的一项帮助骨干教师实现跨越式发展的项目,每3年开展一次公开选拔,“面向2025”选拔近100名骨干教师,提供专门的培训。2017年,学校更是“面向2035”,选拔了35位35周岁左右、堪当学校发展重任的教师组建“拔尖班”。

该校还依托平台推出了暑期素质提升、教师工作坊和博士提升三大项目,为教师成长开辟常态化提升途径。其中,暑期素质提升训练于2017年推出,以青年教师与青年学生协同、红色革命教育与业务培训相结合的培养方式为特色,每期组织40~60名成员赴井冈山、西柏坡等革命圣地进行专题培训。“我们和学生同吃、同住、同学习,除了更好地了解学生,教师也在这个过程中增进了交流、提升了凝聚力。”有着10年辅导员工作经历的教师王立成深谙师生协同实践的可贵。

在聚焦暑期素质提升的基础上,学校继而推出“一月一课”教师教学工作坊,结合高职教育改革的热点、难点,邀

请名师名家进校园,重点解决教师教育教学理念与方法提升问题;邀请校内有专长的教师,开展“一月一问”青年教师教学沙龙,为青年教师提供研讨与咨询平台。

同时,为了鼓励有意愿提升学历的教师在攻读博士学位,学校还出台了博士培养计划,对按时取得博士学位的教师给予学费报销和相应奖励。以3年为培养期,分层次培养顶尖博士、拔尖博士和优秀博士,并给予最高30~40万元的人才津贴和科研启动费。“学校非常重视教师的自我提升,鼓励我们提升学历、不断学习进步,我希望自己未来能为学校作更大的贡献。”去年申请上浙江大学博士班的教师张国民说。

接下来,浙江金融职院将继续推进青年教师发展的“金翅膀机制”,全面实施新一轮师资队伍“九大计划”。系列计划涵盖教学名师、育人名师、国际化领航人才、青年英才、博士引育等方面,以努力培养出一批出类拔萃的青年教师。