

医学专业“三方力量”协同育人具体实施路研究

匡可风

上海大学

摘要：医工交叉领域研究生学科专业复杂，导师背景层次多样，针对其培养的不同学科专业化差异、不同学位类别培养模式差异、不同培养阶段差异，探索配置导师、班主任、专兼职辅导员“三方力量”协同育人工作机制，是提高医工交叉研究生培养质量的新探索。本文通过深入研究某一特殊“导学矛盾”案例，优化医学专业特色领域的协同育人工作机制，为“导学思政”建设补短板破难题，凝聚合力培养具有爱国情怀、创新精神和远大理想的复合型医学领军人才。

关键词：医工交叉；协同育人；导学思政；案例分析

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2024.05.018

一、新时代医学专业思政工作面临的新局面和新要求

国务院办公厅印发的《关于加快医学教育创新发展的指导意见》指出，要把医学教育摆在卫生健康事业优先发展的重要地位，以“大国计、大民生、大学科、大专业”的新定位推进医学教育创新发展。在“健康中国”战略背景下，新时期医学研究生培养目标从培养高层次专门应用人才转变为培养“德育并举、科教融合、创新实践、全面发展”的健康战略储备性人才。上海大学医学专业研究生多为医工交叉领域，学科专业复杂，导师背景层次多样，各类附属医院临床或研究型导师占据主导数量地位，针对其培养的不同学科专业化差异、不同学位类别培养模式差异、不同培养阶段差异，探索配置导师、班主任、专兼职辅导员“三方力量”协同育人工作机制，是提高医学专业研究生培养质量的新探索。

上海大学医学院于2021年9月初步探索研究生班主任队伍建设机制，学院于2023年6月出台《上海大学医学院研究生班主任管理与考核办法》（试行），从任职条件、选聘方式、岗位职责、励志考核、岗位津贴及奖励等多个层面完善制度管理，加强班主任队伍建设。发文《关于聘任王庭芳等8位老师担任研究生班主任的通知》，通过线上线下多维度宣传亮明身份，赋能育人向心力。学院多次召开班主任例会，就主题班会、学生导学矛盾、毕业就业、研究生创新创业大赛等议题和问题展开研讨，根据不同年级研究生所提出的不同需求针对性打造班级品牌活动，通过班主任年度总结交流会、班主任团队建设等方式搭建学院内部导学交流合作常态化平台。基于协同育人常态化平台，本课题设计包括现状评价、协同育人的看法以及改进情况等三方面的调研问卷，聚焦导学矛盾案例分析，探索医学院进一步优化协同育人机制的工作路径，“点-线-面”构建立体全面的“三级网络”常态化沟通机制。

二、医学院班主任队伍建设实例研究

（一）研究方法

本文主要采取访谈法、案例分析与总结法两种方式展开协同育人路径研究。上海大学医学院现有博士生导师59人，硕士生导师287人（含校内、附属医院及校外合作单位），研究生班主任8名，研究生专兼职辅导员各1人，研究生教务2人。研究生班级9个，研究生党建中心下设研究生党支部3个，研究生团委下设团支部9个。通过基于具体导学矛盾产生的更换导师的行为案例，研究成员通过深度访谈导师、该生所在班级班主任以及辅导员，记录“三方力量”在化解导学矛盾中的所产生的相互融合、相互排斥等交错作用，探索如何最大化发挥“三方力量”协同育人的优势，构建医学专业特有的实施路径。

（二）研究案例背景解析

上海大学医学院聚焦“复合型精英人才”培养，打造国际化、融合式、创新型医学院，根据医学专业研究生培养的特殊性，按照研究生生物医药实验室、学科专业点和学术交流为主线所形成的新型集体形式来建立医学研究生纵向班，纵向班级打破培养阶段界限，按照学科专业组建班级来达到更显成效的管理体系。此外，团支部、党支部建在班级之上，进一步加强研究生的党建工作 and 德育工作，充分发挥研究生自我管理、自我教育和自我服务的作用。学院以学科专业为主轴，选聘优秀的青年教师担任班主任，针对专兼职辅导员与导师工作的盲区—学科特色化专业指导、职业化价值引领、专业化文化传承等内容，来提高研究生教育“一生一策”、“一生一案”的针对性和实效性。通过学科专业教师智慧，将教育课堂延伸到生物医药实验实践工作及药物研发场景，将专业知识的学习延伸到专业知识的案例探讨及生命科学、医学伦理、人文关怀的思辨范畴，促进医学专业知识及临床技能实践的完整性和体系化，是新时代构建“大思政”格局下医学专业协同育人机制探索的

有效实践。

另一方面，医学院研究生学科培养方面存在特殊性，一是部分学生为校内外导师联合培养，学生须往返医院通勤实验或长期驻扎校外实验室；二是部分学生其导师课题经费项目源自附属医院，课题经费报销存在诸多问题；三是校外导师带教多名不同高校研究生，关于论文第一单位署名上海大学问题与某些导师利益冲突。培养的复杂性导致导学矛盾激化，各类导学问题层出不穷。

通过聚焦研讨班主任、导师、专（兼）职辅导员协同融合育人的特殊案例，从前期跟踪，深度访谈，数据记录与经验总结四个方面进行可实施路径的研究探索。访谈对象为来自山东中医药大学的2023级研究生李某某的导师王某、班主任胡某某以及学院专（兼）职辅导员。该生性格内敛安静，在被学院研招考试录取后，开始协助导师进行实验数据收集、PPT撰写汇报等。2023年9月该生入学后，李某某导师多次要求学生课程请假或直接逃课去实验室学习操作技能、解剖动物或进行数据收集。导师声称与这些任课老师交好，请假不会影响成绩。然而，李某某秋季学期期末成绩课程并不理想，学生出现心态焦虑抑郁。

冬季学期伊始，该生多次拒绝逃课或请假，其导师王某要求在指定时间进行实验数据收集，李某某以上课为由不愿进入实验室，后续与王某多次产生言语冲突，关系恶化，李某某在非课程期间也拒绝进入实验室做实验。据该生反映，导师王某非常严格，且言语过激，遭至学生反感。

在本案例中，导师所要求的繁重实验任务与研究生自身学业时间冲突；导师多次打击自信心行为；课题组整体氛围压抑，归属感弱；且由于王某课题经费来自外省市某附属医院，教研室助研津贴较低且报销不畅。此次案例访谈解决的关键为严格规范学院课程规章制度，杜绝导师的教学违规行为；同时如何协调、融合三方力量，充分运用班主任润滑、调解的作用，化解师生误解，最终消除李某某更换导师的想法。

（三）访谈案例总结分析

1、健全工作机制，深化导师培训

通过前期分开访谈、问卷调查以及联合心理中心，对李某某进行的心理测试，多项数据和现象展示导学矛盾冲突的导火索为导师要求学生上课请假或逃课进入实验室。访谈了解到，导师认为学院课程开设没有意义，对学生后续顺利进入实验室开展工作影响轻微。对此，学院邀请教学副院长与教务老师与王某两次会谈，将学生培养的相关要求与王某进行解释沟通，王某逐渐意识到学院各类课程开设对学生科学研究与思维方法、文献

收集与论文撰写等多方面能力提升的重要性，意识到前期指导学生过程所出现的重大错误，在与学生面对面会谈中，主动承认错误并承诺不再干涉学生后续上课，督促学生顺利完成研一的课程学习。

对于医工交叉专业研究生来说，班主任在研究生日常课程教学指导中发挥的作用意义非凡。2.5-3年的研究生培养时间相对较短，研一新生每学期要完成近15门课程，繁重的课程安排让学生没有时间学习本课题组实验技能，不利于研二顺利进入实验室参与课题项目。学院借此案例进一步完善制度体系，同时协同督促导师、班主任加强全员培训，通过搭建“三方力量”交流合作常态化平台，引导导师加强研究生教育与教学规划，合理优化研究生人才培养时间成本。

2、深化导学思政，强化师生互动活力

访谈中导师提到，学生逃课尽早进入实验室有利于后续实验开展，最终顺利毕业；然学生认为导师要求逃课只是为了导师自身课题项目，而耽误了自己的学业成绩与奖学金评定。师生间相互不理解，缺乏合理有效的沟通机制，导致隔阂日益加深。学院专职辅导员分别多次与导师和研究生会谈，了解师生从自身角度出发看待问题所面临的局限性，利于教育学的相关专业知识技巧让师生分别反省自身在沟通中所出现的问题。在三次分别沟通后，班主任胡某某精心策划了一次午餐会，在学院会议室邀请王某、李某某以及教务老师一同参与。在午餐会上，班主任作为牵引，从师生饮食习惯、兴趣爱好、家庭父母情况等多方面引导导师和学生进行自由聊天，轻松愉悦的氛围逐渐破解导学隔阂与嫌隙，一向内敛的李某某也讲述了自己读研的初心及未来职业规划，同时，导师也深刻反思了前期沟通中自己的不足之处。

深化导学思政，不仅需要提升导师在教育教学、人才培养、立德树人方面的能力，更重要的是全面提升导师在导学关系优化、导学沟通、心理疏导、团队文化建设等方面的育人能力和工作技巧，用导师个体的言传身教和人格魅力浸润学生，真真意义上让“00后”研究生信任、理解、尊重导师，这是解决此类导学矛盾的关键要素。本案例通过用午餐会搭建了一个自由、开放的平台，让导师通过情感交流和人文关怀真心实意打动学生，促进学生敞开心扉，实现师生互动更具活力，从而实现导师价值引领、学术指导和职业指导“三位一体”的工作体系。

3、寓情共情，以诚相待，探索“三方力量”合力育人新局面

在本案例中，研究生李某某虽非常明确自己的科研目标与人生规划，清楚了解自己需要什么，心智较为成熟，然依旧处于“象牙塔”中，未真正接触社会，考虑

事情缺乏全面性。班主任在与学生沟通中,注重换位思考,以学生的角度替她考虑如若学院同意换导师,要面临的诸多挑战,分门别类为其列举换导师可能出现的隐患,包括是否会调整为校外导师、课题研究进展是否会耽误、新导师是否因不了解毕业要求影像毕业等。同时寓情于心,了解导师严格教学的苦衷,鼓励学生经过三年的心智磨炼,终会见到彩虹,游刃有余应对未来职场风云。

在多层沟通中,班主任以诚相待,结合自身科研成长经历为学生分析点明各种利弊关系,站在学生的角度考虑问题,感同身受,理解学生,同时鼓励学生在科研之余,多参与学院文体活动,纾解内心压力和焦虑,主动为沉闷的教研室带去活力与阳光。与此同时,辅导员分析心理中心反馈的报告结果,运用心理学相关知识,科学运用方法技巧帮助学生走出目前困境,促进学生人际沟通与身心健康,巧解“隔阂”,攻克“难题”。

三、协同育人经验总结与反思

本文将医学院一个典型的导学案例作为研究对象,通过抽样调查与定向专访的方法开展调查研究,其调研从现状评价、协同育人的看法以及改进情况三个层面展开。同时设定了反馈互评机制,针对班主任在此次案例发挥的作用曲线进行模拟分析,邀请李某某对多次访谈所带来的效果提出评价与意见反馈。基于调研模型,针对本次访谈案例中出现的几个核心问题,文章进行了相关经验梳理复制。

相关访谈报告也为学院进一步完善班主任选聘与考核机制提供了数据支撑,为“三方力量”协同育人提供制度保障。通过建立严格的班主任选聘制度,完善包括班主任工作实施细则、学院党委牵头的面试评审与公示、年度述职与绩效考核等全过程的制度建设为“协同育人”优势发挥提供制度保障;职责界限层面,聚焦“三方力量”协同优化,根据三方自身特点和工作要求,在研究生思政教育中实现分工合理、联动配合、形成合力。此外,医工交叉研究生由于其培养的复杂性,导学矛盾、心理危机等问题相对频繁。“三方力量”在各自为战的过程中难免存在主观局限性,要全面掌握问题研究生的信息需要形成长效协同会商的机制,导师和辅导员、班主任和导师、班主任和辅导员面临突发事件要数次分析复盘,形成预警-跟踪-分析-服务-干预五阶段的定期沟通机制,及时研判各类风险隐患,掌握矛盾点和关键问题,为特殊群体精准画像,因材施教,进一步为医学专业研究生全面多元发展服务。

(一)健全工作机制,构筑医学特色导学思政新体系以推动导师落实立德树人职责为牵引,将导师参与

谈心谈话、党团研讨活动纳入研究生思想政治工作体制机制,激发导师自觉发挥立德树人职责的意识,推动形成工作合力。学院进一步规范和完善研究生课程出勤和考核机制,让导师参与到学生课程督促学习指导中,研究生课程请假须报备导师,缺席超过一定次数不修予学分,影响导师次年招生指标。基于医工科研究生人才培养的特殊性和复杂性,形成具有鲜明特色的教育教学工作机制,完善导学思政相关的教师职称评聘、职业评价发展等,明确学院导师在人才培养、立德树人、师德师风等方面的具体职责,潜移默化引导研究生导师把工作重点和目标落实到育人成效上。

(二)加强班主任培训,多形式搭建导学互动新场域

加强班班主任培训,形成导师、班主任、辅导员协同育人,筑牢学生培养主阵地。学院积极构建导师、班主任全员培训、轮训,围绕提升育人实效,针对研究生在学术科研中遇到的困难与问题,针对导师在指导研究生工作中遇到的难点和困惑点,班主任和辅导员定期一对一、点对多进行沟通并做好备案实录,诚心诚意解决实际问题并复制经验教训。通过午餐会、创新项目研讨会、学术沙龙等形式积极搭建师生良性对话互动平台,引导班主任和导师良性互动,在创新多元的共享场域中,深度反思自身问题,且深入了解学生所思所想,让学生超近距离感受“三方师长”的真诚关心与人格魅力,从而在学术价值引领、情感交流与人文关怀以及隐性价值选择与引导等多方面实现对研究生的积极影响,让师生在良性互动中实现凝聚共识和价值认同,共建导学价值共同体,打破导师、班主任、辅导员与学生在思想政治工作体系相互独立的壁垒,进一步扩宽研究生思政教育工作空间,推动研究生思政教育成效螺旋式上升,形成符合新时代研究生特点的“导学思政”工作格局。

参考文献

[1] 中共中央国务院. 深化新时代教育评价改革总体方案[EB/OL]. http://www.gov.cn/zhengce/2020-10/13/content_5551032.htm. 2020-11-18.

[2] 教育部等,《加快构建高校思想政治工作体系》,教思政〔2020中共中央国务院〕1号[EB/OL]. http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-05/15/content_5511831.htm. 2020-11-18

[3] 高德毅,宗爱东.从思政课程到课程思政:战略高度构建高校思想政治教育课程体系[J].中国高等教育,2017(1):43-46