

*

*

课题组运行的模式

输入= \Rightarrow activity (do something)/conversion \Rightarrow 输出

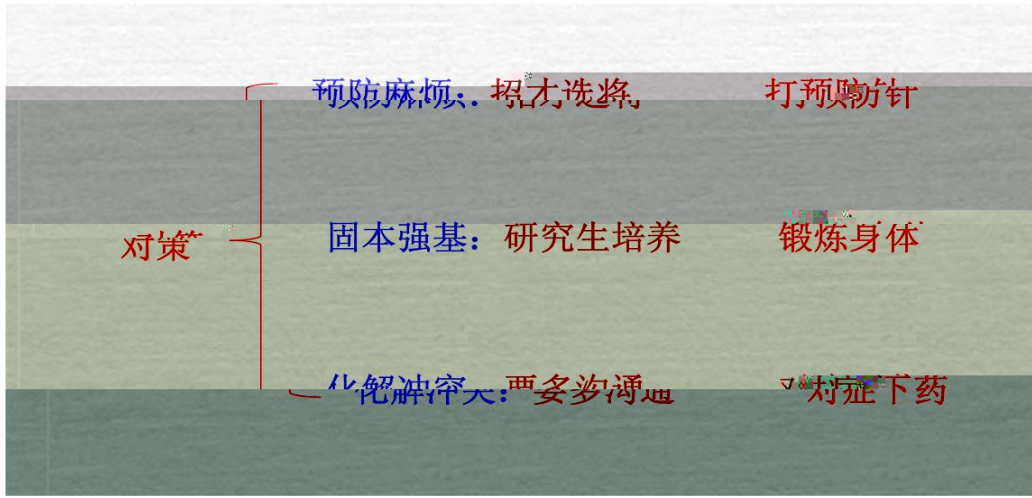
资金
设备
新生

科研活动

科研成果
技术发明
毕业生

课题组

```
graph LR; Input["资金<br/>设备<br/>新生"] --> Activity["科研活动"]; Activity --> Output["科研成果<br/>技术发明<br/>毕业生"]; subgraph Group ["课题组"]; Activity; end
```



非正式面试问题

读研动机

问：为什么想读研？
答：发高影响因子文章，好毕业。
问：不直接工作？
答：不到好工作。

期望匹配

问：你想读研吗？
答：发高影响因子文章，怎么办？

管理/相处模式匹配

问：你以前课题组是怎么管理的？
问：当时每星期工作多少时间？

问：你在这儿好发文章吗？
答：你这儿好发文章。
问：那你为什么读研？
答：本科毕业找不到好工作。

路线问题

问：能否处理好个人生活和学业的关系？
问：你简历里有一大堆活动，来了以后是否还会这么忙？

价值观、理念

问：很多研究生找的工作和专业没关系，你怎么看三年读研？

非正式面试和新生培训时，**说清楚**课题组情况、**要求**和**期望**：

1) 课题组的总体情况（仪器设备、经费、地位、定位）

2) 历届研究生毕业和找工作情况

3) 指导研究生的理念和要求

—做什么就要像做什么的样子

—“认真读研，顺利毕业”

—毕业要求

—每周工作时间、寒暑假安排

—是否可以实习、找工作

4) 以往研究生的正反面例子

5) 让申请学生和课题组学生面谈



注意事项

1) 如果远远超出一般要求，应特别说清楚

- 半军事化管理：打卡、签到
- 发表影响因子10以上文章才能毕业
- 至少延期一年毕业

2) 光说清楚还没有用——日后情况会发生改变

— 例如“容忍的底线是研一上学期考出托福、GRE，下学期做实验”

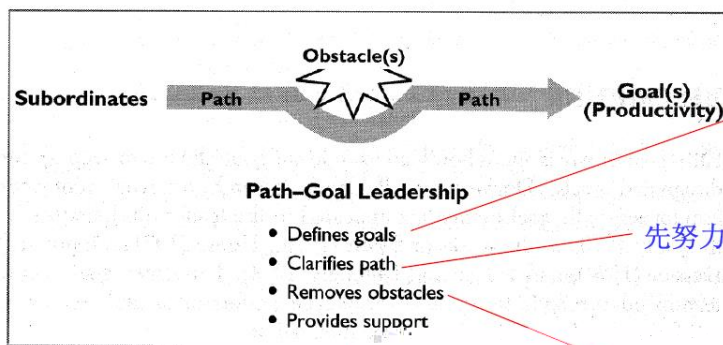
3) 别道听途说入想，想说忍就能否做到？

— 例如“只要你发了一篇论文，想干什么就干什么”

Figure 7.1 The Basic Idea Behind Path-Goal Theory



Figure 7.1 The Basic Idea Behind Path-Goal Theory



职业发展

找到好工作

先努力科研, 再努力找工作

1. 确保完成论文

2. 研二暑期实习

1. 研三找工作时间保障



导师风格：“既严教又关心”

管理方格图理论

管理风格：目标导向

既严教又关心

高	低	低	高
高	高	高	高
高	低	既严教又关心	低
高	高	高	高
低	高	高	高
低	低	低	低
低	高	高	高
低	低	低	低
低	高	高	高

吴文才

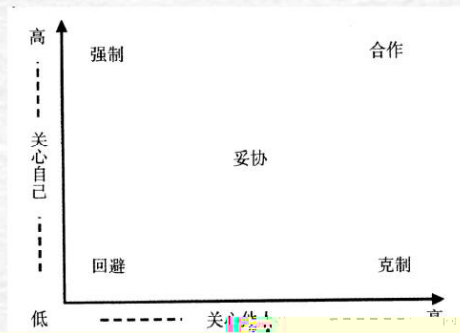
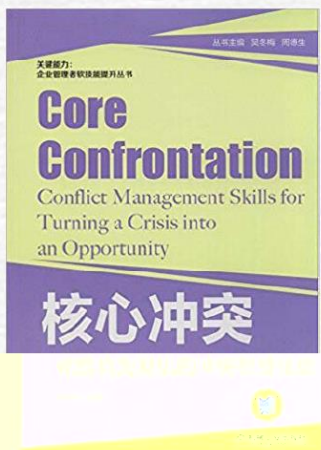


图 3-5 托马斯冲突管理二维模式

~

例子：师生围绕“实习”产生的矛盾

进校前

进校后

论文接收后



进校前：学生希望尽早进入企业实习，以获得实践经验，但学校和家长担心影响学业和身体。进校后：学生在校内寻找实习机会，但学校管理严格，实习安排受限。论文接收后：学生因实习无法按时完成论文，与导师产生矛盾，导师要求延期或取消资格。

~

结束语-2：从“立德树人”的高度去把握



而通过阅读主流报刊，AES才明白，教育的根本任务是立德树人。导师不仅仅要指导研究生做科研，还要做青年学生的引路人。要给学生打好扎实科学基础，又发展职业生涯，引导学生把个人的成长和国家的发展紧密联系起来，为实现中华民族伟大复兴的中国梦而奋斗。

中国科学院院士 朱清时

中国科学院院士 朱清时
博客地址：<http://blog.sciencenet.cn/blog-71964-1032341.html>

zhenma@fudan.edu.cn