文化建设是研究团队健康发展的灵魂---闲聊课题组（团队）文化

作者：王德华 来源：科学网博客

本文原地址：https://www.iikx.com/news/topnews/11301.html

本文仅供学习交流之用，版权归原作者所有，请勿用于商业用途！

文化建设是研究团队健康发展的灵魂---闲聊课题组(团队)文化。

文化的力量是巨大的，文化的影响是潜移默化的。文化是广泛存在的，文化体现在每个人的日常生活中，体现在每个人的一言一行中。积极向上的文化氛围和环境，对个人的成长和社会的发展都是至关重要的。所以，一个研究集体，文化建设和传承是很重要的内容。

什么是课题组文化?课题组成员每个人的价值观、人生观、生活态度、理想追求、思维方式、行为规范等方面是一个集体文化的重要组成，随着时间的推移，成员之间会在一些方面有一些共识，集体内会有一些主流的方面，逐渐就演变成了课题组的文化。课题组文化也就是团队文化，或集体文化。

课题组文化是需要着力去建立的，也是需要用心去经营和维持的。如何建立和经营课题组的文化呢?这就需要课题组长或者导师的身体力行。现在的课题组大多的形式是一个导师领导一批研究生，这样导师的作用就显得非常关键和重要。建立和营造课题组文化的一个基本原则是，文化应该是积极向上、和谐温馨的，既促进课题组的科研工作，又有利于课题组成员的健康成长。

说点我们组的事情。我们组在研究生培养的整个过程中都贯彻着研究组特色的文化内涵。如在学习和思想交流方面，我们有三种内部交流“刊物”。我们有每周一期的《文摘编译》，每个成员在周末推荐一篇科学文章，并把这篇文章的摘要翻译成通顺的中文，还要对文章的主要发现、新意等有自己的评述。研究生轮流做编辑，这样既起到了学术交流的作用，又训练了研究生们的中文表达能力。我们每年编辑四期的《研究组通讯》，通讯的内容很广泛，有学术进展，有方法介绍，有个人心得和见闻，也有散文、科普、新闻等其他方面的信息等。在年终，我们有《研究组年报》，年报内容包括研究组一年来的学术进展、活动和每个成员的年终总结等。这几个方面的工作，需要导师花费精力去组织和安排，如对每期的《文摘编译》进行点评，对《研究组通讯》写序言和导读、对《年报》中每个成员的年终总结进行评价等。导师重视了，学生自然就重视了，这也是一个很好的师生思想交流的机会。

在学术交流方面，有每周的组会、研究组学术年会等。在组会上，导师要营造温馨和谐的氛围，让每个学生都心理放松。对于思维敏锐的学生，喜欢争论的学生，甚至喜欢奇思怪想的学生，要给以鼓励，尤其要保护学生的锐气和激情。每年的学术年会，每个成员都做学术报告，大家在和谐的气氛中进行交流和争论。组会也是导师贯彻自己教育理念的机会，让树立正确的工作和学习态度，有责任感、有理想和追求。

每年的新生入学，除了安排热情接待和照顾外，研究组成员都有义务给新生介绍自己的研究工作，新生最后要对与每个成员的交流进行总结，这样有利于新生快速熟悉研究组的情况。每次组会后，学生都需要进行总结。每年的中期考核后，学生们要完成书面总结。每年的毕业生要完成毕业总结等。这些方面对于促进研究组内的交流和科研活动具有很好的作用。

每年研究组为毕业生都会举行温馨的欢送会，欢送会上毕业生回忆自己几年来的学习和工作收获或导师对学生几年来的工作和学习进行介绍，研究组给毕业生送上精美的毕业纪念册，大家在纪念册上写下美好的祝福。这些活动都得到了历届学生的广泛称赞。

我们组也有品牌文化活动，如春天的“桃花节”和深秋的“银杏节”。每年春暖花开的时候，研究组组织一次特殊的野餐、学术交流和赏春活动。在研究所楼前银杏林金黄的时候，研究组一起赏景和拍照。

一个研究组的活动是多方面的，正常运转需要每一个成员的配合和努力。所以研究组管理方面也需要有明确的规则，如稿件的署名原则、奖罚原则、参加学术会议的原则、先进或优秀的推荐原则等等。我们组的一般原则是奖罚分明，弘扬正气、抵制邪气，对研究组的科研和管理有突出贡献的学生，当表扬和奖励。对于集体内出现的一些消极成分、不利于研究组发展和团结的言论或思想，必须予以抵制。在原则问题上，导师的态度要明确，不纵容、不支持。

研究组积极向上的文化是研究组健康发展的灵魂。每个研究组有每个研究组的规矩和文化。导师的思想、经历、性格和认识不同，对研究生的指导和研究组的管理方式也不同，同时研究组成员的性格、经历、理念和追求也会不同，这也会影响对研究组文化产生重要的影响，但基本原则是任何规定都需要符合国家和单位的相关政策和规则。

没有文化的集体是没有生命力和竞争力的，也不会有持续性。

更多 科研头条 请访问 https://www.iikx.com/news/topnews/

本文版权归原作者所有，请勿用于商业用途，爱科学iikx.com转发