

文章编号: 2095-1663(2021)01-0022-07

DOI: 10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2021.01.04

研究生导师与辅导员合力育人

——价值意蕴、现实困境与路径选择

张佳^{1,2}, 张强军^{2,3}

(1. 湘潭大学 马克思主义学院, 湖南 湘潭 411105; 2. 湖南大学, 长沙 410082; 3. 湖南中医药大学 马克思主义学院, 长沙 410208)

摘要: 研究生导师与辅导员合力育人是适应研究生成长成才需要的内在要求, 是优化思想政治教育协同育人的重要途径, 也是高校落实立德树人根本任务的现实需要。本文以湖南省高校为例, 针对现阶段高校合力育人机制普遍运行不畅, 育人成效不显著的实际问题, 以研究生导师与辅导员为调研对象收集数据, 从两个育人主体视角分析二者合力育人存在的问题以及原因, 并在此基础上探索构建合力育人机制的有效途径, 提出通过优化布局、完善机制、增进共识、搭建平台等多种渠道, 确保两个育人主体的作用发挥出合力的最大功效。

关键词: 研究生辅导员; 导师; 合力育人机制

中图分类号: G643

文献标识码: A

研究生导师和辅导员作为研究生思想政治教育工作中最关键的两支力量, 在研究生教育管理方面发挥至关重要的作用, 在研究生的日常管理中既应做到各司其职又要注重相辅相成, 根据研究生思想政治教育的特点和实际, 充分发挥育人合力的功效。本文以湖南省高校的研究生导师和辅导员为调研对象, 通过对研究生导师与辅导员合力育人现状的分析, 针对当前合力育人机制建设中存在的问题提出对策建议, 以期能为研究生思想政治教育和推进高校落实立德树人的根本任务提供一些参考。

一、研究生导师与辅导员合力育人价值意蕴

(一) 研究生导师与辅导员合力育人是适应研究生成长成才需要的内在要求

马克思主义曾从人类生活活动因和人类历史逻辑起点的高度对需要的重要性进行了深入阐释, 指出“任何人如果不同时为了自己的某种需要和为了这

种需要的器官而做事, 他就什么也不能做”^[1], 并将人的社会性需要分为物质需要和精神需要。当作为人类生存基本要求和全面发展基础的需要得到满足之后, 精神生活的需要就上升到主要地位, 即所谓“衣食足而后知荣辱”。从整体来看, 我国研究生群体年龄多分布在 22~35 岁之间, 个性发展基本成熟, 具有一定的社会阅历和较强的主体意识、自强意识、创新意识、成才意识, 精神需要趋向于较高层次的成就需要, 如自我实现的需要、能力提升的需要、政治进步的需要、尊重与荣誉的需要等。虽然我国研究生群体的思想状况整体上呈现出积极、健康、向上的良好态势, 但同时也有部分研究生受当今多元化价值取向的冲击和影响, 在思想上表现出理想高远但缺乏脚踏实地的勇气, 在政治上表现为理论脱离实际, 政治意识逐渐弱化淡化, 在心理上日渐成熟但承受挫折能力差, 对道德法规有一定的认识但时有观念淡漠的表现, 近几年研究生论文抄袭、学术造假、甚至投毒伤人、自杀身亡等事件屡见报端, 研究

收稿日期: 2020-10-27

作者简介: 张佳(1986—), 女, 山东威海人, 湘潭大学马克思主义学院博士研究生, 湖南大学政策研究室副主任。

张强军(1988—), 男, 湖南益阳人, 湖南大学马克思主义学院博士研究生, 湖南中医药大学马克思主义学院讲师。

基金项目: 湖南省教育科学规划课题“新时代‘大思政’格局下的高校研究生导师与辅导员合力育人机制研究”(XJK18QGD005)

生群体在理想信念、集体观念、心理素质和学术道德等方面有待进一步引导与加强。

大学教育的本质在于“培养全面发展的人”^[2]。面对研究生群体成长和发展的多种需要,作为教育者的研究生导师和辅导员只有遵循人的需要发展规律,才能从根本上为研究生的成长成才提供根本的动力支持。在现实工作中,研究生导师和辅导员在各自岗位发挥着育人的功能,却难以完全满足研究生的内在需要,如导师在科学知识传递上发挥了主导作用,但在思想道德教育方面作用相对有限;相反,辅导员在学生日常思想政治教育和管理工作方面发挥了组织者、实施者、指导者的作用,但受自身专业能力和实际影响力的限制,难以最大限度地发挥出教育成效。因此,只有通过导师和辅导员形成合力,在不同的育人场域发挥各自的优势,产生正面叠加效应,才能适应和满足研究生成长成才的内在需要。

(二) 研究生导师与辅导员合力育人是优化思想政治教育协同育人的重要途径

研究生思想政治教育不是孤立存在的,需要各要素之间相互协同。研究生导师与辅导员合力育人是高校思想政治教育育人的理论和实践的统一,是坚持运用系统思维优化思想政治教育协同育人的重要途径。思想政治教育原理指出,教育者所施加的自觉影响包括教育者群体和个人、专职或兼职教育者等所施加的影响。以研究生导师与辅导员为主体的研究生思政工作队伍,是做好新时代研究生思想政治教育的组织保证。教育部于2010年下发的《关于进一步加强和改进研究生思想政治教育的若干意见》(教思政〔2010〕11号)中明确指出,高等学校要根据研究生的特点和教育规律,建立起以研究生导师和辅导员为主体的研究生思想政治教育工作队伍,努力形成研究生思想政治教育工作的合力,并提出了导师在研究生思想政治教育中首要责任人的明确定位^[3]。

导师的指导行为在很大程度上决定了研究生的最终质量^[4],帕格里斯(Paglis)等在追踪研究后认为导师指导对研究生的研究能力和自我效能感有明显增值作用^[5]。在通常情况下,不同教育主体施加的教育影响是一致的,并且能够相互补充,实现正向强化,但由于思想水平和认识能力等方面的差距,不同教育主体所施加的教育影响也可能产生不协调现象,甚至出现差异乃至对立,我国目前的研究生思想政治教育中就不同程度上存在着这一情况。导师

对研究生具有更强的影响力和威信力,和研究生的关系更加紧密,但是往往过于关注科研能力的培养而忽视思想政治教育引导,难以发挥“教育引导”的主导作用^[6];辅导员趋于年轻化,接受过相关的业务培训,综合素质更全面,更加善于沟通,但是由于研究生管理是“导师责任制”,且大部分时间精力集中在学术研究,辅导员与之接触较少,且学科背景不匹配或者学历较低,缺少社会阅历,有些仅满足于做好学生事务处理或者生活保障层面,价值塑造的意识、动力和本领还不够强,无法有效发挥指导作用,难以达到预期的教育效果。例如,个别研究生导师重实际功效,轻人格培养^[7],坚持“唯学业论”,认为研究生担任学生干部和参与社会实践活动是“耽误时间”;部分研究生外出实习仅向导师报备,而不重视向辅导员履行正常请销假手续,影响了日常管理和安全教育工作秩序,等等。因此,研究生思想政治教育工作中,必须通过合力育人的模式对研究生导师与辅导员两个不同教育主体施加的教育、影响进行协调,使之同向发挥作用,从而最大限度地发挥思想政治教育协同育人的积极影响。

(三) 研究生导师与辅导员合力育人是高校落实立德树人根本任务的现实需要

立德树人是教育的根本任务,是高校的立身之本,也是高校思想政治工作的中心环节。党的十八大以来,我国围绕立德树人这一中心环节,注重“顶层设计”,不断探索高校思想政治教育协同育人模式,取得了显著的成效。但是当前研究生立德树人教育在教育对象、教育内容、教育环境等方面还面临现实挑战:一是教育对象构成和特质复杂。2020年,全国在学研究生总规模将达到290万人^[8]。相对于本科生,研究生的构成呈现出复杂化的特征,既有博士生也有硕士生,既有全日制研究生也有非全日制研究生(在职研究生),既有学术学位研究生也有专业学位研究生,既有应届生源也有在职人员和待业人员,既有本科毕业生源也有高职高专生源;在群体特征方面,研究生群体在社会阅历、年龄层次、工作经验、政治素养、价值理念、家庭背景等方面都存在较大的差异,这些都极大地增加了开展思想政治教育工作的难度。二是育人工作内涵丰富。当前新形势下研究生思想政治教育工作的内容越来越丰富,不仅包括日常事务管理、党团建设、社会实践、志愿服务、生涯规划、就业指导、安全教育等常规项目,还包括立德树人目标指引下的执着向上的理想信念、高尚赤诚的爱国情怀、创新开拓的科研精神、坚

韧求实的学术品质、矢志不渝的拼搏精神、积极健康的阳光心态等等一系列优良品质的引领和塑造,对于教育主体的能力素质要求不断提高。三是社会环境复杂。当今世界正面临“百年未有之大变局”,社会思想文化呈现多元、多样、多变的趋势,研究生在意识形态方面受到新自由主义、普世价值、历史虚无主义和享乐主义等各种西方错误思潮和理念的侵蚀,对研究生的思想政治教育,尤其是“三观”教育提出了新的要求与挑战。

十八大以来的实践证明,立德树人只有注重思想政治教育的“顶层设计”,坚持协同育人同向发力,才能取得实效。研究生导师与辅导员合力育人是全面落实党的教育方针的实践探索,是解答好“怎样培养人”问题的科学路径,是减少高校“重教书轻育人、重智育轻德育”现象的有效手段,是当前复杂性环境下做好研究生思想政治教育工作的现实需要。因此,高校必须调动影响学生成长成才的各方积极因素,坚持全面的人才观,形成教育正合力,提升整体实效性,才能真正形成“三全育人”大格局,落实好立德树人的根本任务。

二、研究生导师与辅导员合力育人的现实困境及问题分析

(一)研究方法及样本情况

目前,虽然大部分高校已经配备了专职研究生辅导员,同时也十分提倡导师与辅导员相互配合形成研究生思想政治教育工作的合力,但是在实际工作中仍然存在导师与辅导员分工不明确、权责不清、各自为政等问题。本文以湖南省“双一流”建设支持的普通高校为对象,根据湘教通〔2018〕469号《关于公布湖南省高等学校“双一流”建设项目名单(本科院校)的通知》,包括世界一流大学、一流学科建设高校和国内一流大学、一流学科建设高校四类(不含军事院校),对研究生导师与辅导员两个育人主体、以及研究生群体进行问卷调查,有效回收教师问卷403份,其中导师样本238份,辅导员样本165份。

从回收的教师问卷来看(图1,图2),导师的年龄分布在31~50岁之间的占85.59%,担任导师的时间多在5年以上,整体具有一定的指导经验;工作时间在4年及以上的研究生辅导员约占63.63%,能够较为熟悉学生管理工作,对于开展合力育人具有较为深刻的认识。整体上看,此次调研问卷能够较好

地反映两个育人主体在工作中的合力育人情况。

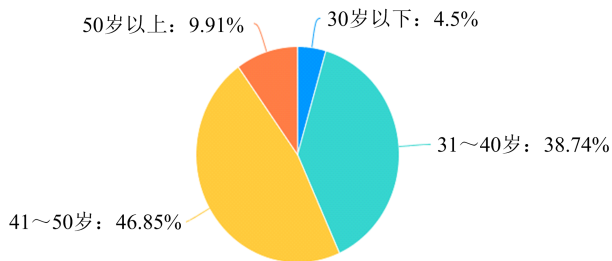


图1 问卷调查中研究生导师的基本情况

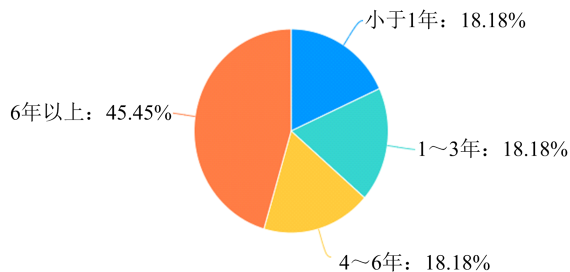


图2 问卷调查中研究生辅导员的基本情况

(二)问卷结果及数据分析

本部分将结合问卷调查结果和统计分析,对合力育人的整体氛围、机制建设、实施现状、沟通渠道等四个方面对研究生导师与辅导员合力育人现状进行分析。

1. 高校合力育人的整体布局和氛围

通过调研发现,有71.17%的导师和100%的辅导员认为建立二者合力育人机制“非常有必要”,只有极少数受访者认为“无所谓”,反映出目前大多数导师和辅导员都已经认识到合力育人对于研究生教育管理的重要意义。调查中,有66.82%的导师认为学校对导师职责要求中有涉及师风师德和研究生思想政治教育工作的内容,但具体工作要求不明确。约64%的受访者认为学校在开展研究生思想政治教育合力育人的整体氛围“一般”或者“没有感受到氛围”,有55%的受访者认为现阶段开展合力育人工作主要靠研究生导师和辅导员的“个人自觉”。

通过问卷分析可知,辅导员希望研究生导师能共同参与的工作主要是“思想政治教育”(占72.23%)和“心理疏导”(占70.33%),其次是“就业指导”(占41.22%)和“日常事务管理”(占36.36%)。而导师在开展研究生立德树人的实际工作中,导师关注度最高的是“培养研究生学术创新能力”和“实践创新能力”,注重在学术研究中激发学生的探索精神和质疑精神;在问及“增强研究生社会责任感”方面,导师较为注重“引导研究生将个人发展与国家和社会需

要相结合”,而对“研究生参加班级或学校组织活动”的认同度较低。在“提升研究生思想政治素质”方面,导师较为注重“引导研究生树立正确的世界观、人生观和价值观”,但是对“研究生参加党课学习积极向党组织靠拢”的认同度较低。

整体来看,高校已经开始重视将导师纳入研究生思想政治教育的力量,但是缺乏具体职责定位,两个育人主体在开展研究生教育管理工作中关注重点不尽相同,虽然已经树立了合力育人的共同目标,但育人合力尚未充分形成。

2. 现有导师和辅导员管理机制建设情况

调查数据显示,有71.52%的受访者认为,缺少机制约束成为影响合力育人的最重要的因素。

在针对导师的问卷中,73.55%的受访者认为,学校在选拔导师时注重对于师风师德的考察,但与此同时,近半数受访者认为学校对导师的考评体系仍然是突出学术和科研导向,其中涉及研究生思想政治教育的部分“形同虚设”。约84.23%的导师认为学校针对导师开展研究生思想政治教育的培训“非常有必要”或者“必要”,但53.93%的导师认为当前的相关培训“较少”或者“基本没有”。

在针对辅导员的问卷中,有86.66%的辅导员认为其工作的重心为学生“日常事务管理”,而非思想政治教育,超过90%的受访者身兼学生党支部书记、团委书记等多个职务。在辅导员选拔和培养环节,有65.33%的辅导员认为学校在招聘辅导员的过程中注重对辅导员综合素质的考量,其中最关注的是表达能力和应急处理能力,超过90%的辅导员接受过心理咨询师、生涯规划师、创业指导师等多种类型的工作技能培训和资质培训。但与此同时,辅导员的背景呈现以文史类学科为主的特征,与所带学生的专业匹配度较低,只有28.64%的辅导员与学生的专业大类相同或相近,多数辅导员反映在与研究生交流学术科研问题时存在障碍。

整体来看,当前导师评价体系中的思想政治教育部分相对薄弱,尚未充分发挥评价“指挥棒”的作用,而开展相关技能培训已经成为导师培养环节的迫切需要。辅导员工作重心由思想政治教育转移到学生事务管理的现象日渐普遍,研究生思想政治教育的实质力量正在逐渐削弱,需要引起高度关注。辅导员与研究生专业不匹配影响了与研究生和导师之间的深度沟通,需要进一步提升和改善。

3. 两个主体开展合力育人的积极性和满意度

情况

根据问卷调查数据显示,有45.45%的辅导员和69.72%的导师表示每学期与对方沟通的次数在5次以下,表明目前导师与辅导员在日常工作中交流相对不多。

从辅导员的角度来看,调查显示,辅导员主动与导师沟通最常见的原因(70.91%)是研究生遇到了学业问题,说明导师的学术指导职责已经成为社会的普遍共识。值得欣喜的是,在研究生遇到思想问题(63.64%)和心理问题(54.55%)时,辅导员与导师主动沟通解决的比例也超过了半数,说明研究生导师立德树人的职责已经逐渐普及。然而,辅导员主动与导师就研究生教育管理工作开展交流探讨只占12.33%,在问及是否与导师沟通存在障碍方面,绝大多数辅导员(73.33%)认为偶尔会存在一定的沟通障碍,甚至有7.88%的辅导员认为经常会遭遇沟通障碍。沟通障碍主要存在于学生认可度、教育理念、职责分工,以及导师频繁出差产生的时空障碍等方面。在满意度方面(图3),对导师工作配合满意度最高的是学术科研指导方面,认为“满意”及“很满意”的比例达到了91%;对学业咨询辅导和就业咨询辅导方面的满意度也相对较高,满意度达到64%;而在突发事件处理、生活辅导、心理咨询辅导等方面满意度较低,其中最不满意的是心理咨询辅导,认为“一般”和“不满意”的比例高达72%。

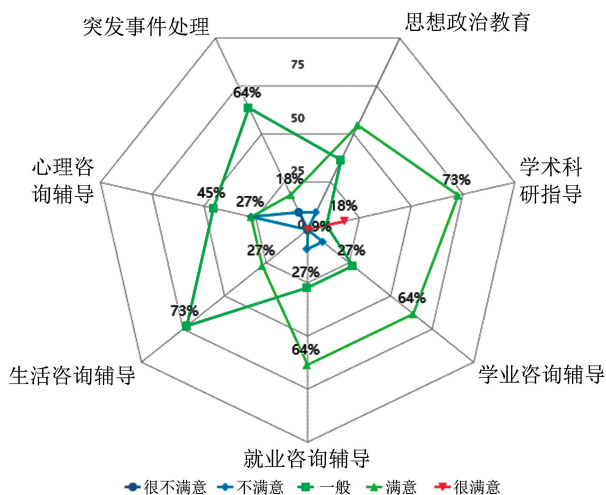


图3 辅导员对导师工作配合的满意度情况

从研究生导师的角度来看,仅有16.97%的导师愿意积极参与研究生教育管理工作,而绝大多数导师(76.97%)选择“一般”,只在遇到问题时愿意积极参与解决,其他时间相对不太关注。甚至有6.67%的导师表示不愿意参与除了学术之外的研究

生教育管理工作。导师主动与辅导员沟通的最常见原因是了解研究生就业、实习信息(64.22%),其次是研究生出现问题(包括学业、思想、心理、就业等,占55.05%),有41.28%的导师愿意主动与辅导员交流研究生教育管理工作的建议,而愿意主动与辅导员探讨研究生思想政治教育的导师仅为17.43%,在问及与辅导员沟通意愿的频次上,绝大多数的导师(87.27%)选择“偶尔会”。

整体来看,表现出了两个育人主体之间“平时不联系,有事才沟通”的状况稍有改善,但在合力育人的积极性和主动性上还有很大的提升空间。辅导员与导师沟通仍然存在障碍,一定程度上影响了合力育人的工作开展,需要进一步加以完善和改进。

4. 合力育人沟通渠道建设情况

两个育人主体经常性地开展沟通交流是推进合力育人的重要途经。调查显示,现阶段导师与辅导员沟通渠道主要为面对面交流、电话或短信交流、以及微信、QQ等线上交流方式,以“自发性”交流为主,约69.34%的由导师主动发起的交流时间在3分钟以内,约56.25%的由辅导员主动发起的交流时间在3~5分钟,反映出在现有沟通途径中,双方交流时间不长,交流难以深入。在问及是否有意愿主动拓宽沟通渠道,超过85%的辅导员表示“愿意”或“非常愿意”,只有极少数辅导员认为不需要拓展沟通渠道。超过76%的导师表示希望能与辅导员有更多的沟通渠道,但自身科研任务较重,希望拓宽渠道的工作由辅导员或者所在学院牵头发起,仅有6%的导师选择“没有必要”。在渠道选择上,座谈会相互沟通、培训会共同探讨、邀请对方参与日常管理和科研活动等方式成为导师和辅导员拓展沟通渠道的主要选择。

综合来看,现阶段两个育人主体之间能够开展一定的“自发性”交流,但囿于多种因素制约,渠道有限且难以深入,存在较大的拓展空间。当前,导师和辅导员都已经意识到拓宽沟通渠道的重要性。辅导员作为专职开展思想政治工作的教育主体,应主动开辟新渠道,搭建更多有利于推动合力育人工作的新平台,探索和推广新时代符合研究生教育规律的合力育人新方法。

(三)影响研究生导师与辅导员合力育人的主要问题及原因分析

通过上述问卷调研和访谈结果分析,结合当前对高校思想政治教育协同育人的文献研究,不难发现,

在研究生思想政治教育工作中引入导师与辅导员合力育人既是有效途径,也是必然趋势,但是由于社会关注研究生思想政治教育的时间相对不长,在开展导师与辅导员合力育人工作上还仍然存在以下问题:

1. 高校缺乏整体布局影响教育合力的形成

在问卷和访谈过程中,超过半数受访者反映高校在合力育人工作中存在多头归属管理和职责归属不清的问题,缺乏合力育人氛围。当前,高校实质性负责研究生思想政治教育工作的多为研究生工作部或学生工作部,实际工作抓手仅限于研究生辅导员队伍,而研究生导师则由研究生院和教师工作部、各院系和科研单位等负责管理和考核,管理归口各不相同。同时,育人双方职责归属不清。《教育部关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》(教研〔2018〕1号)和2017年修订的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部令第43号),以及2020年召开的全国研究生教育会议精神都分别明确了研究生导师和辅导员的职责,然而在思想政治教育方面,双方立德树人的职责归属仍然十分模糊,高校有关部门也未曾进行职责划分,导致研究生导师和辅导员难以明确界定自身定位,并且在工作职责方面存在一定重叠,即所谓的“公共领域”部分,该部分工作内容涉及双方,职责界定不清晰,难免限制双方工作的积极性和主动性,从而影响教育合力的形成。

2. 相应机制体系仍然不够健全

当前,高校经常将科研项目、科研成果等作为导师的考核指标,导师的绩效考核、职位晋升、职称评定等均与其学术成果挂钩,对德育工作成效的重视程度不够,加之学生思想道德水平的提高需要一定时间周期,呈现由量变到质变、循序渐进的发展过程,研究生立德树人的工作实效需要较长的时间才能显现^[9],导致研究生导师重科研而轻思想政治教育。另一方面,由于当前不少高校研究生辅导员队伍建设尚未健全,部分高校甚至由高年级的研究生担任,加之大部分辅导员身兼党支部书记、团委书记、资助兼干、心理兼干等多项职务,工作任务繁杂且具有较大流动性。研究生导师的思想政治教育职责多停留在口头重视或者空洞的制度层面,“软指标”多,“硬约束”少,难以有效推进落实。由此导致研究生思想政治工作较分散、缺乏统一的领导机制且管理模式比较单一,责任分解落实困难,合力育人机制难免流于形式。

3. 育人理念不同影响合力育人成效

调查数据显示,约60%的受访者认为育人理念不同也是影响合力育人成效的重要因素之一。“导师负责制”是我国研究生教育的主要培养模式,但是在具体执行过程中,部分导师片面认为研究生只要具备过硬的科研能力,能够发表高水平学术成果足矣,其它方面的能力和素质无关紧要,反映出部分导师单纯地将“导师负责制”片面理解为只负责培养高水平的学术人才,弱化了导师开展思想政治教育的主体作用。另一方面,不少研究生导师认为思想政治工作和学生事务管理一样,“就应该是辅导员的事”,而且“能见度低”^[10],因此把自己的工作仅仅定位在知识传授、能力培养层面,进而使得育人主体的构成受到局限^[11],实质上机械地割裂了研究生导师“教书”和“育人”这两大基本职责的整体性,违背了导师作为研究生思想政治教育的首要责任人的制度设计,导师的基本职责只剩下“授业解惑”,认为双方只要做好各自的分内工作即可,没有必要与辅导员有过多的联系沟通,容易造成研究生日常管理工作中各自为政,相互推诿,缺乏责任担当。

4. 育人主体间缺少有效沟通途径

根据本次调研发现,约三分之一的受访者提出合力育人缺乏深入、有效的沟通途径。随着现代化沟通媒介的迅猛发展,多种线上沟通方式层出不穷,有效地打破了时间和空间的限制,为导师与辅导员的沟通提供了极大的便利。但是通过调研结果发现,有45.45%的导师和辅导员仍习惯偏向于采取面对面的形式进行交流,可见线上沟通方式多被作为收发通知的即时沟通工具,其深层媒介效用并未被充分地挖掘。同时,偏向面对面交流的受访者中超过70%是与辅导员/导师“平均每学期沟通次数在2次以下”。两个育人主体之间的沟通途径十分单一,直接影响到合力育人的成效发挥。在具体访谈中,不少研究生导师反映,除了有事找辅导员见面或者打电话沟通之外,不清楚其他的交流渠道,由于科研任务重,也没有更多的时间思考沟通的问题。而不少辅导员则表示,由于一位辅导员要同时负责数百个学生的教育管理工作,因此在与导师沟通时,往往“头痛医头,脚痛医脚”“就事论事”,缺少寻求育人合力的系统思考。

三、研究生导师与辅导员合力育人的路径选择

(一)注重格局构建,在整体布局上达共通

“思想政治工作绝不是单纯一条线的工作。”^[12]高校管理者必须统一思想,着眼于教书育人、管理育

人、服务育人、环境育人的综合协调管理,做好顶层设计,统筹好各方资源,营造全员育人的大环境^[13]。同时要妥善处理多头归属管理的问题,明确研究生导师和辅导员的工作定位和职责分工,制定出“说明书”式的操作手册,清晰展现不同育人主体的着力点和提升点。各院系和科研单位也应重视研究生思想政治工作,尤其要注重解决两个主体的身份认同和职责认同问题,营造合力育人的良好氛围^[14]。

(二)突出机制优化,从顶层设计上求贯通

一是不断完善各类考核和评价机制。探索机制体制上的动力牵引,实现从“我能”到“我愿”的动力升级。持续优化学科考评体系,加大思政教育工作的考核比重,解决单纯以学业成绩和科研评价替代教育评价的错位性问题。将研究生导师立德树人考核结果,作为招生资格、职称评定、职务晋升、评优评先的重要依据,对于立德树人成绩突出的研究生导师,同等条件下给予倾斜;引入声誉评价机制,积极开展优秀研究生导师评选活动,加强榜样示范教育。二是持续优化研究生导师和辅导员的遴选和培训机制。严把导师遴选的政治关,明确导师对提升研究生思想政治素质的要求;有针对性地开展业务培训,在导师培训中增设思想政治教育学、心理学和社会学的知识和实务技巧等内容,鼓励研究生辅导员主动了解学生的专业特点,打破与研究生和导师的沟通障碍。三是构建研究生导师与辅导员的良性互动机制。在提升辅导员的工作自信和对等交流认知理念的同时,推动两个育人主体相互参与对方的工作,增进认识,有效配合,例如安排辅导员参与研究生招生和培养环节、鼓励青年导师担任兼职研究生辅导员等等,既增进相互交流,又能够提升参与度和工作实效。

(三)注重转变观念,在工作认同上谋融通

一是明确职责边界。推动研究生导师的隐性教育模式与辅导员的显性教育模式相结合,以实现在多元价值观中追求统一的育人价值逻辑。针对二者职责的“交叉部分”,一方面通过制度来明确具体责任主体和权重,另一方面积极倡导两个育人主体主动认领,实现对公共职责的交叉覆盖。二是转变育人观念。导师明确作为研究生思想政治教育“第一责任人”的身份定位,跳出“指导学生做好学术研究即可”的思维桎梏,以学术研究为纽带,将思想政治教育融入研究生培养的全过程。辅导员也要积极转变观念,既不“大包大揽”,也不放任不管,逐步实现由“单一思想工作”到“全面参与各项工作”、由“请求导师帮忙管理”到“帮助导师指导学生”的观念

转变。三是工作相互配合。积极完善共管共融的参与机制,两个育人主体相互邀请对方参与各自领域的指导和管理环节,在工作方式、专业引导、育人侧重内容等方面加强互补,以实现优势叠加,逐渐转变学生思想意识中的“不对等”观念,切实解决“学生认同”的矛盾。

(四)完善渠道建设,在工作平台上重打通

一是构建多维度的沟通平台。除了电话、微信、QQ等传统沟通平台,辅导员可以不定期举办座谈会、案例警示汇报会、工作交流午餐会等,与导师面对面交流新形势新问题,了解学生最新科研状况和思想动态。二是创建多元化的展示平台。运用新媒体平台推动“微交流”,邀请研究生导师走出实验室,把工作覆盖面扩展到网络^[15],与辅导员共同参与网络育人,实现个别指导与群体指导相结合,解答学术困惑与解决思想疑惑相结合,以理服人与以文化人相结合^[16]。

参考文献:

- [1] 马克思恩格斯全集:第三卷[M].北京:人民出版社,1960:286.
- [2] 于祥成,郑如莹.大学开学典礼校长致辞的教育价值探赜[J].大学教育科学,2019(5):28-33.
- [3] 教育部关于进一步加强和改进研究生思想政治教育的若干意见[Z].教思政[2010]11号.
- [4] 彭湃.情境与互动的形塑:导师指导行为的分类与解释框架[J].高等教育研究,2019,40(9):61-67.
- [5] Paglis L L, Bauer G T N. Does Advisor Mentoring add

Value? A longitudinal study of mentoring and doctoral student outcomes [J]. Research in Higher Education, 2006, 47(4): 451-476.

- [6] 余加宝.大学生道德自觉的生成机制探析[J].大学教育科学,2019(05):34-40.
- [7] 曾长隽.高校思想政治教育人文关怀:逻辑关系、现实挑战和提升路径[J].高教探索,2020(3):123-128.
- [8] 教育部.国务院学位委员会关于印发《学位与研究生教育发展“十三五”规划》的通知[Z].教研[2017]1号.
- [9] 钱嫦萍,胡博成.新时代研究生导师立德树人的时代内涵、现实难题和实现路径[J].思想理论教育,2019(9):107-111.
- [10] 杨守鸿,杨聪林,刘庆庆.新时代研究生导师立德树人的现实路径研究[J].学位与研究生教育,2019(7):26-30.
- [11] 沈壮海,李家俊.论新时代高校思想政治工作体系的构建[J].思想理论教育,2019(12):11-16.
- [12] 坚持党对教育事业的全面领导——论学习贯彻习近平总书记全国教育大会重要讲话[N].人民日报,2018-09-18.
- [13] 邢鹏飞.大学生社会主义核心价值观认同现状与培育对策调查研究[J].高校教育管理,2018,12(2):117-124.
- [14] 李成龙.研究生思想政治教育协同机制的构建[J].研究生教育研究,2013(4):13-17.
- [15] 蔺伟,赵汐.“互联网+”研究生思想政治教育新模式探究——基于北京理工大学“五微一体”的教育实践[J].学位与研究生教育,2019(12):51-55.
- [16] 骆莎.论立德树人中导师的教育引导作用[J].思想理论教育,2018(11):107-111.

Value Implication, Realistic Dilemma and Path Choice: on Joint Efforts of Postgraduate Supervisors and Counselors in Education

ZHANG Jia^{1,2}, ZHANG Qiangjun^{2,3}

(1. School of Marxism, Xiangtan University, Xiangtan, Hunan 411105;

2. Hunan University, Changsha 410082; 3. School of Marxism, Hunan University of Chinese Medicine, Changsha 410208)

Abstract: That the postgraduate supervisors and counselors work together in education is the intrinsic requirement to meet the needs for the personal development of postgraduates. It is an important way to optimize ideological and political education and the practical need for higher-learning institutions to implement the basic task of moral education for students. Based on the universities in Hunan and in response to the practical phenomenon of the unsmooth operation of the current joint-effort educational mechanism and the unapparent educational effectiveness, this paper analyses the existing problems and causes therein from the perspective of postgraduate supervisors and counselors with the data collected from them, the two forces in postgraduate education. Further, on this basis, this paper explores effective ways to construct a joint-effort education mechanism, and puts forward suggestions for optimizing the layout, improving the mechanism, enhancing consensus, and building platforms to ensure that the role of the two groups of the personnel in education can be given full play.

Keywords: postgraduate counselor; supervisor; joint education mechanism