

文章编号: 2095-1663(2013)02-0025-05

## 研究生辅导员队伍建设长效机制问题研究

王左丹 刘邦卫

(华南师范大学, 广东 广州 510631)

**摘要:**长效机制的缺失是制约研究生辅导员队伍建设的重要因素。本文从机制建设的视角对研究生辅导员队伍建设展开研究,剖析目前研究生辅导员队伍建设中选聘机制、管理机制、培训机制、考核机制和发展机制中存在的问题,并提出了完善这五大机制的具体对策,力求构建一套研究生辅导员队伍建设的长效机制,确保研究生辅导员队伍建设稳健、高效地进行。

**关键词:**研究生辅导员;队伍建设;长效机制

中图分类号: G643 文献标识码: A

随着我国教育事业的整体发展,研究生教育规模在近10多年来实现了快速发展,与此同时研究生辅导员队伍建设成为有关方面关注的重点。2006年11月,教育部思想政治工作司召开研究生思想政治工作研讨会,强调各高校要切实加强对研究生思想政治教育工作的领导,加强研究生思想政治教育队伍建设,根据实际情况按一定比例配备研究生辅导员为研究生思想政治教育提供保障,努力开创研究生思想政治教育的新局面。2010年11月,教育部又出台了《关于进一步加强和改进研究生思想政治教育的若干意见》,明确指出要切实加强研究生思想政治教育队伍的建设,建设一支以专职为骨干、专兼结合的研究生辅导员队伍。研究生辅导员作为研究生的思政教育、管理和服务工作的主要承担者,其队伍建设得到前所未有的重视。但是研究生辅导员队伍建设如何在机遇与挑战并存的层层迷雾中找到前进的方向,是摆在我们教育工作者面前的一项重要课题。

### 一、研究生辅导员队伍建设长效机制的内涵

机制一词最早源于希腊文,原指机器的构造和动作原理。生物学和医学借用这个概念表示有机体内发生生理或病理变化时,各器官之间相互联系、作用和调节的方式。后来人们将机制一词引入社会科学研究,指社会有机体各部分的相互联系、相互作用的方式。

长效机制是指能长期保证制度正常运行并发挥预期功能的制度体系,它具有规范性、稳定性、长期性的特点和要求。长效机制不是一劳永逸、一成不变的,它必须随着时间、条件的变化而不断丰富、发展和完善。

研究生辅导员队伍建设的长效机制是在国家实施高校学生思想政治教育制度和研究生思想政治教育体制的基础上,为完善和推进研究生思想政治教育干部队伍建设而制定的具有长期稳定性的一系列

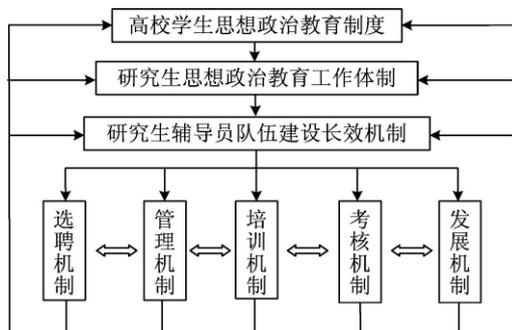
收稿日期: 2012-11-03

作者简介: 王左丹(1962—),女,广东湛江人,华南师范大学党委副书记。

刘邦卫(1979—),男,广东阳江人,华南师范大学研究生工作部讲师。

基金项目: 本文是2010年广东省学位与研究生教育改革研究项目“新时期研究生辅导员队伍建设长效机制研究”(10JGXM-MS19)的阶段性研究成果之一。

运行机制,包括选聘机制、管理机制、培训机制、考核机制和发展机制,这套运行机制包含了人员从入口到出口的整个发展过程。构建研究生辅导员队伍建设长效机制的原理如下图:



如上图所示,高校学生思想政治教育制度和研究生思想政治教育体制是研究生辅导员队伍建设长效机制的基础,决定了研究生辅导员队伍长效机制建设的方向和资源,选聘机制、管理机制、培训机制、考核机制、发展机制是内容,决定了研究生辅导员队伍长效机制建设的形式和效果,内容受基础的制约,同时内容的实现效果也影响基础的实现程度以及基础的调整完善。在整个运行系统里,各组成部分和环节之间相互联系、相互制约、相互促进、相互作用,任何一个因素和环节的变化都会引起或受制于其他因素的变化。当某一要素的变化不符合系统整体的要求及其功能的发挥时,系统就会借助自身机制自动进行调节,以确保系统目标的实现。

## 二、研究生辅导员队伍建设存在的问题

### (一) 选聘机制滞后

由于研究生辅导员队伍建设的历史不长,研究生辅导员队伍规模尚小,因此研究生选聘机制相对滞后。目前在理论界及众高校的工作实践中,还缺乏一个具有针对性、可借鉴性并体现独有性的选聘标准。众多高校研究生辅导员的选聘工作很大程度上仍沿用本科辅导员的选聘标准和模式。由此导致两支队伍区分度不大,研究生辅导员队伍在学生政工干部队伍里处于附属地位。研究生辅导员与本科生辅导员的工作对象不同,工作的内容和方式方法也有不同,在选聘标准和要求上应突出其针对性,可是这一情况在客观现实和主观认识不足的双重压力下遭到了普遍的忽视。

### (二) 管理机制不顺

受制于现实条件,现阶段研究生辅导员队伍建设在管理机制上存在三方面问题:一是职责岗位不清晰,导致研究生辅导员在实际工作中承担了多重角色和任务:不仅承担对研究生的思想政治教育、日常管理和服务任务,还承担着其他行政业务,扮演着“边缘人”和“万金油”的角色。二是研究生管理的领导机构尚未统一。有的高校把研究生辅导员队伍的管理和本科辅导员的管理统一归于学生工作部,而更多高校则把研究生辅导员队伍的管理工作明确归属于研究生工作部。三是研究生辅导员配备的师生比例缺乏统一标准。目前在国家层面和大部分省份省份都仍未确定研究生辅导员的配备标准,仅有少部分省份和高校出台了明确的配备标准,但这些标准五花八门,难于统一。如江苏规定1:300的比例,上海规定1:200,安徽规定1:200,复旦大学曾经的比例为1:80,四川大学和西南交通大学为1:260,西南政法大学和电子科技大学为1:300……

### (三) 业务培训不足

本科生辅导员队伍建设经过几十年的发展和完善,已拥有一套较为完善的业务培训系统,而研究生辅导员队伍发展历史较短的现实状况,令研究生辅导员业务培训系统在建设方面还存在较大差距。这主要体现在几个方面:一是领导和管理部门目前的工作重心还放在争取研究生辅导员的人员配备和理顺工作格局方面,对业务培训工作重视不足;二是研究生辅导员的岗前业务培训工作尚未根据工作特性进行具体规划并设计相关课程,基本跟从本科辅导员的培训工作,业务培训缺乏针对性,导致培训效果大打折扣;三是队伍建设经费不足,导致了工作过程中缺乏出外考察、学习的机会,令入职后的工作能力再提高成为难题。

### (四) 考核管理不精

研究生辅导员考核工作不精主要体现在以下方面:一是研究生辅导员职责不清和人员队伍专兼职相结合的现状,导致考核内容尚未清晰界定,令考核工作难以落实;二是研究生辅导员的考核工作尚未制定明确的考核标准体系,令考核工作缺乏抓手;三是缺乏针对性的考核方式和方法,令考核工作欠缺清晰的思路;四是对研究生辅导员的考核过程管理重视不够,考核的规范性、稳定性有待提高,考核的结果与研究生辅导员的发展未真正挂钩,容易导致考核流于形式,影响了考核对象参与考核的积极性。

### (五) 发展机制不畅

造成发展机制不畅的原因多种多样,有历史的原因,也有现实的原因,有组织的原因,也有制度的原因。多种因素交积影响导致研究生辅导员发展机制不畅,面临着多方面的矛盾:一是在发展空间上面临着理论上无限广阔和现实上无比狭窄的矛盾。理论上只要研究生辅导员自身能力过硬,就具有晋升到高校内部各部门及选拔到校外其他国家行政单位和事业单位的可能性,但现实中各部门都有自己的人才发展梯队,且存在看不着的部门壁垒,因此研究生辅导员只能更多地回到现实中,与众多本科辅导员去竞争为数不多的二级培养单位主管学生工作的党委副书记一职,使这条本已非常狭窄的发展之路竞争更加激烈,加剧了人才队伍的拥堵。二是在身份定位上存在行政干部和教师“双肩挑”与现实中“定编定岗”之后走单一化道路的矛盾。定编定岗实施后,一定程度上冲击了原先关于辅导员身份定位及晋级方面的制度安排。

### 三、构建研究生辅导员队伍建设长效机制的对策

#### (一)完善选聘机制

1. 明确选聘标准和要求。研究生辅导员的选聘标准和要求,需要重视两个方面的指标:一要重视应聘人员的职业素养,包括职业道德、职业意识和职业心态。研究生辅导员应具有良好的职业道德、高度认同的职业意识和积极进取的职业心态。二要重视应聘人员的职业技能,包括职业资质和职业能力。职业资质指的是研究生辅导员必须具有硕士研究生以上学历水平;职业能力指的是研究生辅导员要具备较高的政治理论水平、良好的服务意识和服务水平、较强的沟通能力和科研创新能力。其中具有研究生学历水平、较强的沟通能力和科研创新能力这两个具体要求最能体现研究生工作的特性。

2. 完善选聘工作的过程管理。明确聘任原则:“因事择人,能级对应,德才兼备,公开、公平、公正竞争,择优录取。”完善选聘过程的把关,选聘工作要在学校党委统一领导下,研究生工作部和组织、人事部门的共同组织下,采取组织推荐和公开招聘相结合的方式进行,保证发布公告、笔试、面试、考察、公示等相关环节的公开、公平、公正性,择优录取,优化队伍结构,实现队伍的新老搭配,增强队伍战斗力。

#### (二)理顺管理机制

1. 明确界定研究生辅导员的职责范畴。一方面研究生辅导员作为德育教师,要负责研究生的思想教育、政治教育、道德教育和“三观”教育;另一方面研究生辅导员作为研究生管理干部,要负责学生日常规范管理、心理健康疏导和管理、奖助贷困补管理与服务、就业指导与服务、党团组织建设与指导、指导学生组织活动,推动研究生学术成长与学风建设、沟通协调师生关系。其中推动研究生学术成长与学风建设、沟通协调师生关系是重要特点,可以作为其区别于本科辅导员的主要职责特征。

2. 统一研究生辅导员的管理部门,落实责任方。2010年11月,教育部出台的《关于进一步加强和改进研究生思想政治教育的若干意见》就明确指出“研究生数量达到一定规模的高等学校,原则上应该设立党委研究生工作部,负责组织实施全校的研究生思想政治教育工作。”从现行管理实践和长远发展来看,应该贯彻落实文件精神,明确把研究生辅导员管理工作归于党委研究生工作部,进行统一规范化的管理,以便能更有针对性地进行研究生辅导员的管理规划。

3. 制定具有普遍指导意义的配备标准。制定具有普遍指导意义的配备标准与保持各高校的自主灵活性并不矛盾。建议在充分调研的基础上制定一个全国性的指导标准,然后让各高校在此基础上再根据各自实际情况和需要进行微调。在此,笔者对设置这个标准提出建议:综合考虑各地方、各高校的做法,1:200或者1:300的配置比例得到比较多的认同,可以把1:200~1:300定为研究生辅导员配备基本标准,各高校可以根据实际情况在此区间内自由选择。未够200人的必须配备1名兼职辅导员,确因工作需要的,可以特别申请配备1名专职辅导员。此标准既能提供普遍指导意义,又能有效保证各高校根据各自不同情况进行微调的主动权。

#### (三)完善培训机制

1. 构筑良好的培训平台。目前需要做好三方面工作:一是领导和管理部门要提高对研究生辅导员培训工作的认识,加大队伍建设的资金支持,并根据党和国家的方针政策、学校的工作规划、个人的需求等三方面情况,对培训工作做统筹规划。二是理清培训工作的思路,抓好“两个结合”——岗前培训与在岗培训相结合、学校培训和基地培训相结合的培训平台建设,探索分层次、多渠道、多形式、重实效的研究生辅导员培训工作格局和体系。三是根据研究

生辅导员的队伍特征、工作特性,研究规划研究生辅导员培训的课程建设,保证培训结果具有实效性。

2. 提供其他交流学习机会:如定期或不定期举办研究生辅导员工作沙龙,为校内研究生辅导员提供一个相互交流和学习的机会;有计划地组织优秀辅导员参加社会实践、学习考察、互派交流等;设立研究生思想政治教育课题项目,鼓励研究生辅导员以工作研究推动工作实践;或在教育主管机构的统一领导下,组织成立研究生辅导员工作研究会,并创办相关学术刊物,不定期组织各种形式和规模的研讨会,切实为辅导员的交流提供平台。

#### (四)完善考核机制

1. 做好考核的总体设计。按照“科学设岗、负责人;量化考核、职责明确;责任追究、严格奖惩”的思路来加强研究生辅导员考核总体设计:一要确定考核的类别:年终考核和项目考核相结合。年终考核固定在每年年终进行,是对研究生辅导员进行的全面考核;项目考核在每个工作项目结束后进行,是对具体工作项目的单项考核。二要明确考核的主体。年终考核的考核主体由学校组织、人事、研究生工作部、研究生辅导员所在二级单位组成,甚至可以加入所在单位的研究生。项目考核的主体应该包括研究生工作部及相关职能部门。三要落实考核结果的转化。考核结果的转化主要是体现在评优奖励及应用方面。考核应该跟评优奖励工作结合起来,评优奖项设计应该与考核种类相对应。年终考核应该设置综合类奖项,如“年度优秀辅导员”,项目考核应该设置单项类奖项,如“新生教育活动优秀奖”、“就业指导和服务先进奖”等。努力把考核结果作为评优、晋升、提职和奖励的重要依据。对于在考核中表现优秀的辅导员在提拔或转岗分流中给予优先照顾,同时与职称、薪酬挂钩,对于考核不称职的要提出警告,对于连续考核不称职的辅导员,及时调离岗位,从而优化整个研究生辅导员队伍。

2. 明确考核的具体设置。一要界定考核的内容。考核工作必须以岗位职责为依据,因此研究生辅导员的考核内容要围绕其职责范围内所包含的各项素质和业务来进行。二要制定具体的考核指标,建立完善的指标体系。年终考核可以设置“德、能、勤、绩、廉”五个一级指标,并在每个一级指标下设置多个二级指标甚至三级指标,考核结果总体可以设置为优秀、称职、基本称职、不称职四个级别;项目考核根据项目涉及的考核内容灵活设置指标体系,考

核结果可以采用一二三等奖的设置模式。三要完善考核的具体方式方法。考核工作坚持定量考核与定性考核相结合、目标考核与过程考核相结合、平时工作业绩与个人实际能力相结合,师生评价与组织评定相结合的原则,坚持公开、公平、公正,实事求是,注重实效,努力做到考核规范化、科学化、制度化。

#### (五)完善发展机制

1. 保障专业技术职称与级别的基本发展要求。《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部第24号令)规定,辅导员具有教师和干部双重身份,既可以按照学生思想政治工作人员职称评审标准评聘思想政治教育学科或其他相关学科的专业技术职务,也可以根据工作年限和实际工作表现,确定相应级别的行政待遇,晋升相应的职务。但近年来,由于“定编定岗”工作的要求,对辅导员“双肩挑”和“两条腿走路”的情况造成了很大的冲击,影响了专业技术职务与级别的晋升,严重打击了辅导员的工作积极性。当前亟需做好政策配套和协调,以保证教育部第24号令文件精神贯彻落实,保障研究生辅导员的基本发展要求。有条件的高校还应成立专职辅导员专业技术职务聘任委员会,具体负责本校专职辅导员专业技术职务聘任工作,争取专职辅导员职称评定实行指标单列、序列单列、评审单列。

2. 实行分类管理促进辅导员的事业发展。研究生辅导员的发展有两个方向:一是职务晋升或岗位变动,二是走职业化、专业化、专家化道路。因此领导和管理部门应对研究生辅导员实行分类管理,分类指导、分类发展。对于追求职务晋升和岗位变动的,学校应按照教育部第24号文的精神把他们作为后备干部培养和选拔的重要来源,根据工作需要,向校内管理工作岗位选派或向地方组织部门推荐。对于选择走职业化、专业化、专家化道路的,在保障其专业技术职称与级别发展的基础上,加大力度鼓励支持这些热爱研究生思想政治教育工作的优秀辅导员在职攻读思想政治教育博士研究生;积极提供参加国内外学术交流、考察和进修深造的机会,助其开拓视野,提高育人能力;支持他们参加心理健康教育、职业发展规划、学生事务管理等方面的专门培训并获取相关职业资格证书,助其成为专业化、专家化人才;设立研究奖励基金,鼓励他们积极申报各级各类思想政治教育方面的科研课题,并对优秀科研成果给予奖励;符合硕士生导师资格条件的,可以申请担任硕士研究生导师,参与研究生的培养指导。

总而言之,要建设一支强大的研究生辅导员队伍,实现研究生辅导员队伍的可持续发展,需要党和国家政府、地方政府、学校高度重视,完善各个环节

的建设和协调配套,构建一套成熟完善的长效机制,使各方力量形成强大的合力,方能保证研究生辅导员队伍的建设长效稳定地向前发展。

参考文献:

- [1] 普通高等学校辅导员队伍建设规定[Z]. 中华人民共和国教育部令第 24 号.  
 [2] 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.  
 [3] 赵睿, 欧阳曙. 研究生辅导员队伍建设现状调查及对策[J]. 思想教育研究, 2007, (6): 30-31.  
 [4] 张欢. 高校研究生辅导员工作方法初探[J]. 思想政治教育研究, 2006, (11): 74-76.  
 [5] 徐建军, 石共文. 加强研究生思想政治教育队伍建设的思考[J]. 思想教育研究, 2007, (2): 5-7.  
 [6] 秦涛, 刘伟. 借鉴与思考: 高校辅导员队伍建设的趋势研究[J]. 思想教育研究, 2009, (6): 72-74.  
 [7] 李德才, 沈克祥. 当代研究生的思想特点与教育对策[J]. 学位与研究生教育, 2005, (2): 10-13.  
 [8] 李伟群. 新形势下研究生辅导员队伍建设的向度与维度[J]. 思想教育研究, 2011, (6): 106-108.  
 [9] 李海波, 郝菲菲. 基于制度视野的研究生辅导员队伍建设[J]. 教学理论与实践(学科版), 2010, (9): 18-20.

### A Study of the Long-term Mechanism for the Development of Postgraduate Counselors

WANG Zuo-dan, LIU Bang-wei

(South China Normal University, Guangzhou, Guangdong 510631)

**Abstract:** The lack of a desirable long-term mechanism is the key factor that hampers the healthy development of postgraduate counselors. This study investigates problems in the cultivation of postgraduate counselors, including their selection, training, management, evaluation and career development. Corresponding strategies are presented for a long-term mechanism that will effectively train competent postgraduate counselors.

**Keywords:** postgraduate counselor; development; long-term mechanism

(上接第 24 页)

- [11] 宁虹. 教师教育: 教师专业意识品质的养成[J]. 教育研究, 2009, (7): 76-82.  
 [12] 姜美玲. 论教师实践性知识的本质属性与衍生特征[J]. 教育理论与实践, 2010, (19): 34-37.  
 [13] 周钧. 美国教师专业发展范式的变迁[J]. 比较教育研究, 2012, (2): 76-80.  
 [14][16] 窦坤, 龙宝新. 论当代我国教师教育改革的动力、主题与走向[J]. 教育理论与实践, 2010, (3): 41-44.  
 [17] 李先波等. 论研究生培养中的四大关系[J]. 湖南师范大学教育科学学报, 2005, (5): 87.

### Breakthroughs in the Pattern of In-service Postgraduate Education for Tuition-free Normal University Students

LONG Bao-xin

(School of Education, Shaanxi Normal University Xi'an, Shaanxi 710062)

**Abstract:** In-service postgraduate training is the core and key link for tuition-free normal education, which fosters the growth of educators. In order to facilitate this growth, a number of major breakthroughs need to be made: clearly-defined guidelines for normal education, new thinking on practice-based teacher training, adoption of advanced theories, high-quality educational collaborations, flexible mechanisms, effective quality monitoring systems, and innovations in teacher training.

**Keywords:** tuition-free student; pattern of in-service postgraduate education; breakthrough