

文章编号: 2095-1663(2016)06-0027-04

从“助学”到“培养”——研究生“三助” 岗位制度创新的思考

霍莉, 李 兰

(同济大学 研究生院, 上海 200092)

摘 要: 研究生“三助”岗位制度从设立最初的“助学帮困”功能发展到现在的“培养功能为主, 其他功能为辅”, 较好地适应了我国社会经济发展水平和研究生教育的本质要求, 但要真正实现其功能的转变, 还需要相应的制度创新作为支撑和保障。本文从政策演变、中美制度对比、存在问题分析、培养功能定位四个方面对“三助”岗位制度创新相关问题进行探讨, 并提出一些具体的创新思路和改革措施。

关键词: 培养机制改革; “三助”岗位; 制度创新

中图分类号: G643

文献标识码: A

教育部在《关于做好研究生担任助教、助研、助管和学生辅导员工作的意见》中指出: 进一步强化“三助”工作的培养功能, 改进和加强管理服务, 对于推进研究生培养模式和培养机制改革, 提高研究生培养质量具有重要意义。^[1]我国高校设置研究生“三助”岗位的初衷是“助学帮困”, 随着时代的变迁, 现行的“三助”岗位制度已开始强调“培养功能为主, 其他功能为辅”。面对新要求, 如何充分发挥“三助”工作在研究生培养中的重要作用, 已成为摆在我们面前的重要课题。本文从政策演变、中美制度对比、培养功能定位等方面着手, 探讨我国研究生“三助”岗位制度创新问题。

一、我国研究生“三助”工作政策演变

我国研究生“三助”工作开始于 20 世纪 80 年代, 国家对三助工作的功能定位也几经演变, 表 1 列出了“三助”工作从产生至今的相关政策文件。^[2]

从表 1 可以看出, 我国的研究生“三助”工作相关政策几经演变, “三助”岗位的规模和资助力度不断加大, “三助”工作功能定位从助学功能逐渐转变为培养功能为主、其他功能为辅。

二、美国研究生助研、助教和勤工助学 政策与我国“三助”岗位政策对比

美国研究生资助体系发展至今, 建立了比较完善的制度和管理办法, 资助体系与培养模式相辅相成, 支撑美国的研究生教育始终处于世界一流水平, 为其国家科学研究与科技创新做出了重大贡献。

美国高校将需要提供服务工作来获得的奖学金称为服务性奖学金, 包括 Research Assistant (以下简称 RA)、Teaching Assistant (以下简称 TA)、Work Study 等。根据其工作内容来看, 与国内的研究生“三助”岗位有相似之处。表 2 将美国与中国的同类岗位进行对比分析, 以借鉴国外高校成熟的制度和经验, 为我国研究生“三助”岗位的制度创新提

收稿日期: 2016-09-28

作者简介: 霍莉(1980-), 女, 山东龙口人, 同济大学研究生院研究生教育创新基金管理办公室讲师, 博士。

李兰(1962-), 女, 河北怀安人, 同济大学研究生院副院长兼学位办副主任, 副研究员。

基金项目: 同济大学青年女教师成才基金资助。

供思路。^[3-5]

表 1 我国研究生“三助”工作相关政策文件

年份	文件名	“三助”工作相关内容	“三助”工作功能定位
1986	《关于改进和加强研究生工作的通知》	积极建立研究生兼做助教工作制度。	教学实践能力培养
1988	《高等学校聘用研究生担任助教工作的试行办法》	明确研究生助教工作办法。	能力培养、解决待遇问题
1989	《关于进一步做好研究生兼任教学、科研和行政管理工作的通知》	规范研究生参与“三助”工作的管理办法。	能力培养、解决待遇问题
1992	《关于加快改革和积极发展普通高等教育的意见》	继续推行和扩大研究生兼做助教、助研、助管的试点。	提高实践能力、解决待遇问题
1994	《关于研究生近期工作要点》	逐步推行研究生兼任“三助”制度。	提高实践能力、解决待遇问题
2005	《共青团中央、教育部关于进一步做好大学生勤工助学工作的意见》	积极推进学生兼任助教、助研、助管工作,力争用 3 至 4 年时间,使 60%以上的在校研究生和部分本科生能够拥有“三助”岗位。	助学
2009	教育部办公厅关于进一步做好研究生培养机制改革试点工作的通知	要进一步完善研究生“三助”制度,使承担“三助”工作成为研究生获得助学金的重要途径。	助学
2014	关于做好研究生担任助研、助教、助管和学生辅导员工作的意见	进一步突出“三助一辅”的培养功能。	培养功能为主,其他功能为辅

表 2 美国 RA、TA、Work Study 岗位与中国“三助”岗位政策对比分析

中国	美国	相同点	不同点
助研岗位	RA	协助教授或导师完成科学研究方面的工作。学生的研究背景是申请的重要条件。	美国 RA 酬金由教授的研究经费支付,中国助研酬金来源在研究经费的基础上,通常增加学校配套资助。
助教岗位	TA	协助教授完成本科教学的工作。	美国 TA 酬金由教学院系支付,申请者要求具有一定的口语能力,有些高校还有绩点要求,对于助教有完整的培训体系。中国助教酬金由学校支付,很多高校对于助教的培训未形成完整体系。
助管岗位	Work Study	协助高校学术部门、行政机构、后勤部门等的日常管理工作。	美国 Work Study 酬金来源由联邦政府拨款+学校配套,申请者的经济条件是获得岗位的重要依据,除了校内岗位,还有校外社区服务岗位。中国助管岗位酬金由学校支付,所有全日制研究生都可以申请,同等条件下会优先考虑家庭经济困难学生。

三、助研岗位问题分析及制度创新

1. 助研岗位问题分析

目前国内高校研究生助研岗位存在的问题:

(1) 由于培养机制改革后很多高校规定,全日制

学术型研究生每人都享受助研岗位,使得研究生认为获得助研酬金天经地义,将助研酬金视同为生活补助,参与助研工作的态度不端正,管理部门缺乏考核和激励手段。

(2) 理工科与文科在科研经费来源上存在天然的差距,文科专业的导师对于设置助研岗位、为学生

提供助研经费有较大意见。部分导师认为学生并没有对自己的科研起到辅助作用,甚至进一步对招收研究生持消极态度,招生变成了完成任务。

(3)导师与研究生的关系也对助研工作产生一定影响。有的研究生与导师关系恶化,研究生长期不与导师联系,不参与导师科研工作,导师提出终止其助研酬金。此时学校作为“三助”工作管理方,还需在导师和研究生之间进行仲裁和调解。

(4)近年来高校对外交流日益频繁,研究生群体中很大比例在学习期间有出国交流的机会。部分导师认为,研究生出国交流期间,并没有为导师的科研项目做出贡献,应该停止助研酬金;而学生则认为出国期间的工作也是为导师的科研工作做积累,应该获得助研酬金。

2. 助研岗位培养目标定位

“在科研和实践中培养”是我国研究生培养的基本模式。助研岗位要为研究生提供全面、系统的能力培养和训练,使研究生通过助研工作获得扎实的科研基本功和创新性的思维方式,为将来继续从事科学研究工作打下良好的基础。

3. 助研岗位制度创新措施

基于我国高校研究生培养机制改革的目标,同时借鉴美国高校助研制度的经验,提出助研岗位管理制度创新的思考:

(1)建立项目负责人制。对于理工科,可以根据科研项目设置助研岗位而不是根据导师或者导师招生研究生人数设置助研岗位。仿照PI制(Principal Investigator),项目负责人可以根据项目预算情况申请设置助研岗位数目、工作期限和具体要求,并提交详细的助研培养计划,学校可以在项目预算基础上增加拨款。

(2)设立扶持基金。对于文科或其他科研经费来源较少的学科,采取学校设置扶持基金+导师申请的形式,扶持基金每年申请一次,相应的助研岗位工作期限也是一年。导师申请扶持基金需提供详细的助研培养计划、助研岗位数目及要求。

(3)建立考核和激励机制。助研岗位每年年终进行考核,考核由学校统一组织,对设置助研岗位的项目负责人和参加助研工作的研究生同时进行考核。对于参加助研工作的研究生的考核结果将计入档案,在奖学金和其他荣誉评选时作为参考依据。对于项目负责人的考核结果将影响其未来设置助研岗位的机会。

四、助教岗位问题分析及制度创新思考

1. 助教岗位问题分析

目前国内高校研究生助教岗位存在的问题:

(1)由于课程类型和授课方式千差万别,有的助教工作量很大,有的助教工作量较小。助教酬金如果采用一刀切的标准缺乏公平性。

(2)由于助教酬金一般是由学校出资,任课教师对于助教的管理缺乏动力,有些助教表现不佳也仍然能够继续工作、获得酬金。

(3)研究生需要怎样的资格才能获得助教工作,国内高校很少做出具体的规定。国外很多大学不仅对于申请助教工作的研究生的绩点做出最低要求,同时还要求研究生接受系统的助教培训后才能担任相关工作。

2. 助教岗位培养目标定位

我国非师范院校出身的新入职高校青年教师,普遍存在的一个问题就是教学能力不强。原因很好理解,我国高校的学术型硕士研究生、博士研究生都是以研究为主要任务,除了完成课程学习,就是跟随导师从事科研,得到教学实践锻炼的机会很少。这样的学生毕业后留在高校任教,科研能力或许很强,教学能力就良莠不齐。

助教岗位为将来有志于从事教学工作的研究生提供了珍贵的锻炼机会。在研究生助教岗位上,除了让助教承担作业批改、答疑等基础性工作,也让助教参与课程教学准备,参与研讨式教学、案例教学的组织工作等,加大对研究生教学能力的培养力度。

3. 助教岗位制度创新措施

基于我国高校研究生助教岗位的现状,借鉴美国高校助教制度的经验,提出助教岗位管理制度创新的思考:

(1)助教岗位分级。按照助教工作量和难易程度的高低,设置不同酬金标准的岗位。由各教学单位根据每学期教学工作安排,按需申报岗位需求量。由学校进行统一预算和分配。

(2)建立考核和激励机制。按学期对助教工作进行总结和考核,对参加助教工作的研究生、带教的任课教师、教学单位三方都要进行考核和评价,评价结果作为下一个学期助教申请的参考。

(3)建立研究生助教培训体系。包括必修课、提高课、小组讨论等。要求所有申请助教工作的研究

生满足一定的绩点要求且完成助教培训必修课才能正式上岗工作。开始工作后还需参加提高课和小组讨论,不断提高教学能力,助教培训通过资格记录入学生档案,为将来研究生毕业后从事教学工作打下良好的基础。

五、助管岗位问题分析及制度创新

1. 助管岗位问题分析

目前国内高校研究生助管岗位存在的问题:

(1)部分研究生认为研究生群体做助管工作是大材小用,没办法学以致用,更愿意申请助研和助教岗位。

(2)学校主要从助学帮困角度,提供助管岗位预算拨款。助管聘用部门主要从补充人力资源角度,分配给助管重复性、低难度的工作,例如复印、接电话、送文件等。助管个人多数以拿钱干活的态度从事工作,缺乏责任心和主动性。

(3)助管工作缺乏有力的抓手,管理和考核比较松散,助管聘用部门对助管的要求不统一,担任助管工作的研究生缺乏系统的培训。

2. 助管岗位的意义及培养目标定位

在美国大学的研究生,一般倾向于选择助研和助教岗位,因为这些岗位报酬较高,且与自身科研相关度较高。那么是否国内高校就读的研究生,也应该以申请助研、助教工作为主呢?研究生助管工作还有没有设置的必要?

笔者从事研究生“三助”管理工作多年,发现很多研究生,虽然具有扎实的专业知识和较高的科学素养,但缺乏沟通、交流的技巧和基本的社交礼仪。研究生毕业之后要步入社会,走上工作岗位,沟通、协调、组织能力是必需且非常重要的。研究生从事助管工作,可以得到这方面能力的培养和锻炼。而在美国的教育体系中,社交能力与组织、协调能力的培养也是放在非常重要的位置,不过这些能力培养是在中学阶段完成的。在美国大学的申请中,除了学术成绩、标准化考试成绩之外,课外活动和领导力的培养,对于社区贡献和志愿者服务方面的成就在评分中占有很大的比重。我国的研究生助管岗位制度,其实是在“补课”。

笔者在某高校参与助管工作的研究生群体中发放了 2184 份调查问卷,回收了 1844 份,其中 1841 份为有效问卷。问卷中部分问题的统计结果如下:

(1)当被问到助管聘用单位是否对其进行过培训,96%的学生回答是,4%的学生回答否。

(2)对于助管培训的内容,工作流程、工作规范占 93%,办公礼仪占 46%,办公软、硬件应用占 51%。

(3)分配给助管的工作任务,接电话、送文件、复印占 69%,接待来访、办理手续占 43%,资料整理、数据分析占 77%,撰写文本、报告占 21%。

(4)参与助管工作是否对个人知识、能力有提升,认为有的学生占 99%,认为没有的学生占 1%。

(5)当问到哪方面知识或能力有所提升,学校组织结构、管理流程占 70%,办公软件、硬件应用占 46%,组织、协调、沟通能力占 68%,提出、分析、解决问题的能力占 42%。

通过调查问卷的分析结果,我们可以了解到,研究生群体已经认识到助管岗位对能力培养的作用,通过助管工作,研究生的组织、协调、沟通能力和责任意识得到锻炼,对学校的政策和制度有了更深层次的了解,有利于更好地适应学校生活和未来的社会生活。当然,助管聘用单位还需进一步调整助管培训计划和岗位职责,加强助管工作的培养目的,为助管研究生提供提出问题、分析问题、解决问题的全面训练。

3. 助管岗位制度创新措施

结合以上分析,提出助管岗位管理创新思路:

(1)坚持“能力培养为主,助学帮困、人力资源补充功能为辅”的原则。要求助管聘用单位,科学设计助管岗位的岗位职责,制定详细的助管培养计划,使研究生在担任一阶段的助管工作后能够获得管理、协调、沟通能力和责任意识的锻炼。

(2)建立研究生助管培训体系。要求助管聘用单位负责对研究生助管进行必要的业务指导和培训。学校层面可为研究生助管设置办公基本技能培训课,例如行政礼仪、沟通技巧、办公软件应用、公文写作等。

(3)建立考核和激励机制。助管岗位每年年终进行考核,同时对助管聘用单位、助管带教老师、担任助管工作的研究生进行评分。对助管聘用单位、助管带教老师的考核结果将影响其将来申请设置助管岗位的机会。对研究生助管的考核结果将记录入个人档案,作为评奖评优的参考。或者对于考核优秀的助管可考虑设置优秀助管奖金,对于考核不合格的助管取消其以后的申请资格。(下转第 66 页)

Student Assessment and Influencing Factors in Education Quality for Full-time Master Students of Education

YANG Fan, XIA Zhichen, XU Qingyu

(School of Education, Soochow University, Suzhou, Jiangsu 215123)

Abstract: Based a questionnaire survey, the authors have formulated an education quality evaluation pattern for full-time master students of education and analyzed the related influencing factors. In the formulated education quality evaluation pattern, there are three major factors: knowledge and ability, scientific research and cooperation, and employment and development. Based on the characteristics of education quality, the author assumes six key influencing factors, sequencing according to the volumes of the influence: school curriculum design, education internship, student academic engagement, academic background, supervisor's guidance and supervisor's academic level. The author believes that, for the improvement of the education quality for the full-time master students of education, it is realistically magnificent to carry out education quality evaluation by students, clarify postgraduate qualification for admission, encourage academic engagement, strengthen guidance of supervisors, and concentrate on curriculum and teaching method reform as the core construction of the evaluation system.

Keywords: full-time master student of education; education quality; evaluation by students; influencing factor

(上接第 30 页)

六、结语

研究生“三助”制度发展至今,逐步回归本义。“三助”工作以培养研究生的能力为目标,对于研究生个体来说,获得综合能力和素质的提升,为其未来的职业发展奠定良好基础;对于高校来说,获得科研、教学和管理人力资源的补充,促进高校良性发展;对于社会来说,更多的毕业研究生具有较高的综合素养,为社会发展和科学进步做出更大贡献。“三助”岗位酬金的来源,目前以学校支付为主,从教育成本分担的理念出发,“三助”岗位酬金的来源应由国家拨款、学校经费、企业及私人捐赠多方面组成,岗位设置也不应局限于校内岗位,还可以设立社区公益服务岗位、企业实践岗位等。通过制度创新,

“三助”岗位在研究生资助体系中将发挥更加重要和灵活的作用。

参考文献:

- [1] 教育部. 教育部关于做好研究生担任助研、助教、助管和
学生辅导员工作的意见. 教研[2014]6号, 2014-12-05.
- [2] 于晓彤. 如何兼顾资助与培养功能: 硕士研究生“三助”
工作研究——以 H 大学为例[D]. 上海: 华东师范大学,
2010.
- [3] 温静. 美国联邦政府研究生资助政策研究[D]. 重庆: 西南
大学, 2012.
- [4] 都昌满. 美国高校研究生助教的培训制度与做法[J]. 学
位与研究生教育, 2015(5): 67-71.
- [5] 谢矜, 王晓莉, 肖宝华, 等. 深化教育改革背景下研究生
“三助”制度设计的思考[J]. 学位与研究生教育, 2015
(5): 50-56.

From “Assistantship” to “Cultivation”—on Institutional Innovation of Postgraduate Service Assistantship

HOU Li, LI Lan

(Graduate School, Tongji University, Shanghai 200092)

Abstract: The change of the major function in the Postgraduate Service Assistantship system from the original “financial assistance” to the present “ability acquirement first with improvement of other functions” shows the adaption of the system to the updating of the social and economic development and the nature of the postgraduate education in China. Yet, to better realize the change, it is still necessary to have more support and guarantee from corresponding system innovation. This paper, based on policy evolvement, institutional comparison between those in China and the USA, analysis of existing problems, and orientation of cultivation function, explores issues related to the institutional innovation of the assistantship, puts forward new ideas and proposals system innovation and reform approaches.

Keywords: cultivation mechanism reform; “three posts” in assistantship; institutional innovation