

“三助一辅”中研究生职业能力培养内容的设计与探索

宋丹丹

大连理工大学 高等教育研究院, 中国·辽宁 大连 116024

【摘要】“三助一辅”是研究生职业能力培养的重要环节,研究生通过这一平台不仅习得必备的岗位职业技能,提升职业素养,更在实践、思考与创新中不断积累工作经验,培养职业能力。研究发现,“三助一辅”在研究生职业能力培养内容的设计方面已取得一定积极成果,但也存在培训内容体系不完善,分类指导培训内容不清晰的实然不足。本文以一所双一流大学为案例,通过访谈等途径了解参与“三助一辅”工作的研究生关于职业能力培养内容的看法,以现象学和建构的方法展现零散事件的结构和意义,对助研、助教、助管与兼职辅导员岗位分别进行职业能力培养内容的设计与探索。

【关键词】三助一辅; 研究生; 职业能力培养

Design and Exploration of the Content of Vocational Ability Training for Postgraduates in "Three Aids and One Auxiliary"

Song Dandan

Institute of Higher Education, Dalian University of Technology, Dalian, Liaoning, China 116024

[Abstract] "Three assistances and one auxiliary" is an important part of the professional ability training of postgraduates. Through this platform, postgraduates not only acquire necessary job occupation skills, improve professional quality, but also accumulate work experience in practice, thinking and innovation. Develop professional competencies. The study found that "three aids and one auxiliary" have achieved certain positive results in the design of postgraduate vocational ability training content, but there are also imperfect training content systems, and the classification and guidance of training content is not clear. Taking a double first-class university as an example, this paper uses interviews and other means to understand the views of postgraduates participating in the work of "three aids and one auxiliary" on the content of vocational ability training. Research, teaching assistant, management assistant and part-time counselor positions respectively design and explore the content of vocational ability training.

[Key words] Three assistants and one assistant; Postgraduates; Vocational ability training

1 问题提出

研究生“三助一辅”作为高校奖助育人体系中实现人才培养功能的主要途径之一,其重要性不言而喻。自1988年原国家教育委员会印发《高等学校聘用研究生担任助教工作的试行办法》的通知以来,我国高校关于研究生“三助一辅”(助研、助教、助管和兼职辅导员)工作的开展已有30多年^[1]。“三助一辅”作为我国高校奖助育人体系的重要组成部分,其功能定位也几经演变。通过整理“三助”工作从产生至今的相关政策文件发现,“三助一辅”岗位的发展规模和资金投入力度不断加大^[2],工作功能定位从最初的助困功能、支撑和补充功能逐渐转变为如今的培养功能为主、其他功能为辅^[3],同时“三助”工作的育人功能也已获得各高校的积极肯定^[4]。

教育部早在《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“三助一辅”工作要培养研究生的科研能力、从事教学的能力、管理能力以及加强研究生的思想政治工作,并分类建立指导与培训体系^[5]。清华大学研究者从经济学、管理学和教育学的相关理论视角出发,提出“三助”岗位的培训 and 实践可提升研究生职业发展能力,将“三助”视为研究生培养关键环节的重要组成部分^[4]。还有研究者从“三助一辅”奖助育人视角出发,认为“三助一辅”岗位勤工俭学可培养研究生经济主体意识和劳动观念,有利于推进研究生人才培养在思想政治工作方面的创新^[6]。更有研究者提到“三助一辅”的人才培养功能体现在研究生科研能力的培养,社会责任感、奉献精神、专业实践能力及职业能力等研究生综合能力的培养^[7],将集中培训与分散培训相结合,学校培训与部门培训协调统一,精心设计

教学内容^[8]。大部分学者都认可研究生“三助一辅”中含有研究生职业能力培养功能这一观点,并主张为提升研究生的职业能力进行“三助一辅”岗位培训,但却均是基于经验论述和理论层面的逻辑推演,内容多是对应然状态的陈述,而对于如何设计“三助一辅”岗位的职业能力培养内容并未进行深入研究。

2 研究设计

本研究不同于以往研究所寻求的形式规律与对策演绎,而是要自下而上去发现“三助一辅”制度在研究生职业能力培养的培训过程中切实存在的问题,并寻找理论发展的可能。因此,本文采用质的研究方法,通过搜集与分析现场文本数据,从实践感受与经验提炼的角度对其进行直观与朴素的描述,力图展现研究生所叙述的零散事件之间的结构与意义,建构底层视角下研究生参与“三助一辅”岗位工作成长与学习的生动图景,以期对设计“三助一辅”岗位的培训内容与实践途径进行探索与分析,为我国高校推进研究生“三助一辅”工作,更好实现其研究生职业能力培养功能提供事实依据和理论指导。

现场文本主要包括对参与“三助一辅”工作的研究生的访谈文本,“三助一辅”制度中与培训相关的文件通知文本,研究者参与培训学习活动的现场笔记,研究者与研究对象的日常非正式谈话,网上聊天等。研究对象均选自一所国内双一流建设大学(D大学),以该校参与过“三助一辅”工作的理工科与人文社科等专业的硕士研究生作为样本。首先,双一流建设高校有较高的办学水平和竞争实力,人才培养质量较高,毕业生择业就业发展空间更广阔;其次,双一流建设高校开展研究生“三助一辅”工作时间较早,参与学生人数较多,各项工作系统体系相对更为完善;此

外, 双一流建设高校相对于高校排名位次较为靠后的普通高校, 研究生“三助一辅”工作对于参与过该项工作的研究生群体的职业发展能力有着更强的影响力。因此, 选取该校参与过“三助一辅”工作的研究生群体作为研究对象具有典型性与代表性。

收集资料的时间跨度为2021年3月至8月, 正好为助教、助研、助管以及兼职辅导员开展工作的一个完整聘期。研究对象包括5位助教, 6位助管, 6位助研和7位兼职辅导员。研究对象选取自不同学科, 综合考虑了研究生的年级、性别、工作时间等多项可能的影响因素, 属于立意取样。本研究试图以多重透视的方式对研究结果进行多重呈现, 着力从研究生的视角进行陈述。经验重现的过程实际上经过了研究者的理解、整理与解读, 因此必须明确研究者的立场、价值观与意识形态^[9]。

3 “三助一辅”能力培养内容的设计

3.1 助教能力培养内容的设计

其一, 助教培训内容应加强助教工作中使用信息技术工具的技能操作培训。“我助教的课程需要学生通过学校的超星金课建设平台上传作业, 我们会教给学生怎么操作, 在这之前我们助教肯定要自己学会的, 学校给我们进行的培训中有这方面的培训”(助教B); “我们会给学生建立QQ群, 如果上网课的话会组织学生们在群里签到, 有很多细节的东西, 有的时候签到的在线文档设置不好, 学生们的签到就会有遗漏, 有的学生就会钻空子不来上课, 没办法统计出勤”(助教A)。慕课时代的到来改变了传统学生上课与日常学习互动的方式, 这对助教来说在便利与高效完成工作的同时带来了信息技术工具功能不完善与使用技能操作不熟练的挑战, 影响助教工作质量。此外, 由于教师授课内容的多样性以及上课学生数量的不同等客观条件决定了课程信息技术工具的多样性, 因此, 在学校教师教学中心组织的大型助教培训课程中应加强助教工作中涉及的信息技术工具的技能操作培训, 并对多个课程工具进行使用方法与注意事项的系统培训。助教要根据课程设置的合理选择课程工具, 这对助教的实践操作能力与学习能力提出了更高的要求。为此, 助教能力培养的内容需考虑信息技术工具的多样性与多变性, 与时俱进, 全方位提升助教的基础职业技能。

其二, 加强助教课程专业知识的巩固与学习, 以课程知识为桥梁, 提升助教职业素养。在D大学开展某学期研究生助教培训的通知中明确列出培训内容中将必修内容与选修内容相结合, 必修内容为“做一位合格的研究生助教: 角色的转变, 能力的提升”, 选修内容为“了解学生: 懂得学生怎样学习; 激发学生的学习动机; 教育从心的沟通开始”。提及这部分关于助教职业能力的培训时, 助教C说“听完这部分的内容, 我们会有意识的和学生去沟通, 更加耐心的倾听他们的问题, 其实学生问的更多的还是和课程内容相关的, 还是要有过硬的专业知识, 不然没办法和学生沟通”; “学生们会有很多不会的习题, 随时随地地从网上问, 有的题一开始我也不会, 所以我上课的时候要更加认真听老师讲的课”(助教D); “我们也是从本科那时候过来的, 就感同身受, 换位思考, 会有很多孩子来问成绩相关的, 要有耐心, 和他们讲错题扣分点还有平时上课表现计分标准, 我们几个助教之间会经常交流探讨这些”(助教E)。教师教学发展中心组织的助教培训课程在培养助教明确岗位职责, 具备扎实理论基础与一定的职业素养方面发挥了重要作用, 但不容忽视的是助教承担岗位职责与具备职业素养无一不是以传授专业的课程知识为实践的桥梁。助教职业能力培养需加强授课教师对助教的专业知识指导, 夯实专业课程理论基础, 锻炼教学指导能力。同时, 应鼓励同辈助教之间进行教育教学经验交流研讨, 经验传授以提升助教的职业能力。

3.2 助管能力培养内容的设计

助管工作岗位类型繁多, 工作性质大有不同, 在助管职业能力培养方面应各有侧重。其一, 加强助管岗位的针对性个别辅导, 将实践能力锻炼与理论方法总结相结合。“在选择岗位前对能够对工作内容有初步介绍, 让我们有初步选择更好”(助管A); “老师安排给我一项工作, 会先让我思考怎么做这项工作, 理顺头绪, 先做什么, 再做什么, 慢慢的自己就学会思考怎么处理好一份工作, 而不是毫无头绪的去做, 浪费时间”(助管B); “不同的助管岗位, 包括不同的办公室, 他所侧重的技能是不同的, 像一些办公礼仪, 还有一些电脑操作技能的层次要求也是不一样的, 但像耐心、细心、学会思考这些是都有的”(助管C)。助管指导老师在工作中给予研究生助管的针对性个性化指导可高效提升研究生助管的职业能力。使用与培养并重让研究生助管在完成工作任务过程中不断学习助管指导老师的管理经验与工作方法, 不仅学会岗位必备的知识技能, 更能管中窥豹, 举一反三, 学会迁移与思考。

其二, 助管指导老师需言传身教, 以身作则, 树立业务能力强, 工作精神佳的良好榜样, 并将职业生涯规划相关知识纳入到助管日常工作培训中。“经常有一些很细致的工作要做, 老师对工作的要求很高, 兢兢业业的完成任务, 我也向他学习”(助管D); “带我的老师经常喝咖啡加班工作, 我也很努力地做老师交给我的工作, 尽量高标准地完成, 这对自己是一种磨练”(助管E)。研究生助管的敬业精神和奉献精神在助管指导老师优良品质的潜移默化中得到提升。“老师会问我喜不喜欢这项工作, 会给我提一些建议觉得我更适合自己的工作, 对我未来的职业规划有很大帮助, 老师毕竟更有经验, 能看出我自己都不了解自己的东西”(助管D); “老师推荐我去做了另外一个助管岗位, 他觉得换个岗位更能锻炼我的能力, 事实证明老师的眼光没有错”(助管E)。“助管工作繁琐单调, 不过也是在处理各种各样繁琐工作的过程中, 我能认清自己的喜好, 知道什么样的工作自己更擅长更喜欢”(助管F)。纷繁复杂, 繁琐单调的助管工作为培养研究生助管的职业选择与职业认知能力提供了良好契机。职业作为社会劳动分工发展的产物并非一成不变, 而通用职业能力与专项职业能力的协调统一发展为研究生助管的职业选择提供了更大空间。助管指导老师丰富的工作经验与人生阅历也给予研究生助管的职业生涯规划更多有益建议, 明确职业认知, 甚至成为他们的人生导师。

3.3 助研能力培养内容的设计

助研工作内容与导师专业研究方向密不可分, 助研职业能力培养应将思想道德指导、科研水平提升以及学科专业发展相结合。其一, 助研指导教师加强对从事助研工作研究生的思想政治教育, 培养研究生扎实的科研素养, 刻苦务实的科研精神^[10], 让助研成为研究生科研能力培养的有效途径。《教育部国家发展改革委财政部关于深化研究生教育的意见》中对于设置助研岗位的指导教师提出了明确要求“按照因材施教原则, 合理安排不同研究生的助研工作内容并加强科学方法指导和研究能力培养”^[5], 但不同学科助研岗位的培训内容和指导方式大相径庭。“我是工科专业, 助研做的实验是我写毕业论文和发期刊论文的数据来源, 就算没有助研工资, 我也要做的, 导师在我们做实验的时候会现场指导, 也会开组会对我们实验操作方法进行指导”(助研A); “我们做的工作枯燥无聊, 复制粘贴, 从这个文件粘到那个文件, 一点技术含量都没有, 就是一些数据”(助研B); “我发的论文就是我助研做的那些材料数据改了改就投稿了, 被选上了挺意外的”(助研C); “平时助研的一些技术操作, 工作安排多为师兄师姐指导的, 他们经验丰富, 我们跟着做就行了”(助研D)。可见助研工作内容多与研究生的学习任务, 毕业论文等研究成果密切相关, 尽管工作内容存在一定枯燥乏味, 技术水平低等不足, 但

助研仍应在繁冗的基础科研任务中不忘初衷,学以致用,举一反三,融会贯通,提升科研水平。

其二,助研指导教师应将学科特色与研究生自身特点和优势相结合,将学科前沿发展、实践应用以及就业前景等内容纳入到助研培训体系中。“我想考博士,我现在助研工作研究的内容属于学科的前沿领域,比较新,研究价值很大,我也很喜欢”(助研E);“我在实习的过程中会用到我助研工作的内容,还是可以应用到实践中的”(助研D);“我的导师非常厉害,他的研究领域很超前,我助研学到的东西将来可以帮助我找到不错的工作”(助研F)。几乎所有的助研工作参与者都不约而同提到了“学科前沿发展,前沿领域”等词汇,可见加深助研对于研究内容的理解与认知对于激发研究生的职业兴趣,提升科研热情,积累工作经验大有裨益。因此,在助研能力培养过程中导师不仅成为研究生学业上的答疑解惑者,更对研究生的思想、心理与职业生涯规划有着举足轻重的作用。研究生的科研能力、思想素质、心理健康与职业生涯规划的发展是助研职业能力培养的主要内容。

3.4 兼职辅导员能力培养内容的设计

其一,能力培养内容应注重思想性、实践性以及创新性,同时与兼职辅导员岗位特点相结合。“相比于那种太宏观的培训,我比较希望有比如说不同学院辅导员的小组协作、案例研讨,同届的或者是临近几届的年轻兼职辅导员之间的一个良性沟通吧”(兼职辅导员D)。常态化的大中型培训在培养思想政治素质,提升理论修养,熟练基础业务,拓展职业技能等兼职辅导员所必备的通用知识与能力方面效果显著,并且相比于小型学习研讨与交流的培训模式,组织策划起来更加简单高效。因此,作为兼职辅导员职业能力培养的必备途径,常态化的大中型培训应在培训内容上把握宏观方向,坚定理想信念,强化社会责任,端正价值取向,不仅促使兼职辅导员更好地发挥朋辈教育作用,更要培养兼职辅导员成为当代大学生思想上的优秀引领者。“兼职辅导员的工作要求和工作量没有专职辅导员那么高,但在能力的要求上并不差,更多需要解决的是怎么平衡学业和工作之间的关系”(兼职辅导员E)。《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》中明确指出辅导员应具备较强的组织管理能力和语言文字表达能力、教育引导能力和调查研究能力,岗位职业能力固然需要培养,但对于具有学生与辅导员双重身份的研究生来说处理角色冲突与角色调适则是兼职辅导员首当其冲需要培养的能力。

其二,实践工作经验的有效传递是兼职辅导员职业能力培养的重要方式。兼职辅导员对于自身职业能力不足的调查表明“时代在变化,学生在变化,我们与学生的代沟是越来越大的,如何与学生打成一片是需要提升的”(兼职辅导员A)。在谈及如何最直接有效地解决以上实际问题时候,大多数研究参与者认为工作经验丰富的辅导员进行一对一工作指导是最直接有效的学习途径。“开研讨会,四五个人,学院有经验的专职辅导员会组织我们一起学习关于学生工作的某个主题,分享一些工作经验和方法,比如与学生日常的谈心谈话,会有一些纲领性的策略,按照大纲谈总不会出太大问题的”(兼职辅导员G);“一般都是向老辅导员请教,或者是向成功优秀的辅导员案例学习”(兼职辅导员E)。可见“传帮带、老带新”的日常培训成为提升兼职辅导员职业能力的有效途径。在对基层兼职辅导员的学生工作进行深入调研与充分了解的基础上,将常规性知识与新兴技术技能相结合,将理论学习与实践操作相结合,是培养兼职辅导员练就一把锋利的宝剑,并在关键时刻勇于亮剑的能力培养遵循。

4 结论与讨论

从文献综述和案例大学的分析可以看出,“三助一辅”在研究生职业能力培养课程内容的设计方面已取得一定成果,但也存在培训课程内容体系不完善,分类指导培训内容不明晰的不足。基于此,本研究从学校研究生管理部门和用人单位两方面进行研究生“三助一辅”职业能力培养内容的设计。

首先,助教能力培养内容的设计应将信息技术工具的操作使用与基础职业素质培养相结合,同时加强助教专业知识的巩固学习,以专业课程知识为桥梁,提升助教职业能力。其次,由于助管工作岗位类型繁多,工作性质大有不同,因此,助管能力培养内容的设计应在职业技能培养方面各有侧重。一方面,需加强助管岗位的针对性个别辅导,注重实践能力锻炼与理论方法总结。另一方面,助管指导老师需言传身教,以身作则,树立业务能力强,工作精神佳的良好榜样,并将职业生涯规划相关知识纳入到助管日常岗位能力培养中。再次,助研工作内容与导师专业研究方向密不可分,因此,助研指导教师加强对从事助研工作研究生的思想政治教育,培养研究生扎实的科研素养,刻苦务实的科研精神。助研指导教师还应将学科特色与研究生自身特点和优势相结合,将学科的前沿发展、实践应用以及就业前景等内容纳入到助研培训体系中。最后,由于兼职辅导员工作性质的特殊性,更应重视培训内容的思想性、实践性以及创新性以及具体工作经验的有效传递,同时注重兼职辅导员角色冲突特点,提升兼职辅导员角色调适能力。

以上从助研、助教、助管与兼职辅导员角度分别对研究生职业能力培养内容设计提出一些基于研究发现的可能实践途径,然而也存在一些不足之处,例如限于篇幅删除了许多关于“情境定义”的描述,导致研究的情境脉络不足;资料搜集倾向于研究生来源,可能没有完全涉及“三助一辅”教育管理者以及用人单位的教师,构建的“现场”有一定局限;以D大学为案例可能使研究结论的推广性受到质疑。但研究者认为质的研究方法更为强调在自然情境中建构多重图景,收获有价值的经验,并对研究参与者的个人经验和意义建构进行诠释、理解和领会,从而“接近真相”并进行反思,最终对“三助一辅”职业能力培养内容的设计展开积极探索。

参考文献:

- [1] 史少杰,周海涛.研究生“三助一辅”工作:问题及对策[J].国家教育行政学院学报,2016(03):20-25.
- [2] 霍莉,李兰.从“助学”到“培养”——研究生“三助”岗位制度创新的思考[J].研究生教育研究,2016(06):27-30+66.
- [3] 段俊霞,蒋青.研究生做助管:功能的错位与复位[J].学位与研究生教育,2016(08):57-61.
- [4] 谢矜,王晓莉,肖宝华,汪健.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(05):50-56.
- [5] 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.
- [6] 章琳.高校研究生“奖助·思政”协同育人机制构建研究[J].研究生教育研究,2017(06):18-22.
- [7] 罗逾兰.卓越研究生培养视域下高校资助体系的构建[J].江苏高教,2019(12):124-127.
- [8] 江露.研究生视角下的高校“三助一辅”制度调查研究[D].东南大学,2018.
- [9] [美]莫妮卡·[荷]英格·哈特、[荷]阿杰·贝利:质性研究方法(引进版)[M].王丽娟等译,杭州:浙江大学出版社,2015:12-14.
- [10] 蒋勇.“三助一辅”对地方高校研究生培养作用及对策[J].淮阴工学院学报,2015,24(06):76-79.