

谢谢主席，问候在场各位。

开宗明义，所谓的工作保研一般指：校方与部分有学生工作经验的学生达成协议，以比正常推免更低分数门槛给予学生推免名额，学生在获得推免名额后，保留学籍在校工作一到两年方可于本校攻读研究生学位。值得一提的是，当下的工作保研并非一种官方制度，而是部分学校在落实教育局免推政策时的一种具体手段。

我方将从研究生选拔和培养的角度，论证工作保研违背了研究生选拔的初衷，在现实中没能解决困难反而增添问题，是弊大于利的。

首先，从工作保研制度本身来说，工作保研与现行免推制度存在冲突。在《全国普通高等学校推荐优秀应届本科毕业生免试攻读硕士学位研究生工作管理办法》中明确指出：高校在制定评价体系时，可对文艺、体育及社会工作特长等因素予以适当考虑。但具备这些特长者必须参加综合排名，不得单列。而工作保研恰恰违背了这一原则。学校将教育部提供的保研名额再次划分，为具有学生工作特长的学生提供单独的保研途径，已经违背了管理办法中不得单列的原则，不利于推免制度的贯彻落实。另一方面，工作保研没有将学习能力作为主要考量因素，与研究生培养初衷背道而驰。教育部分配的推免名额是对学习优秀学生的鼓励，应本着择优录取的原则，而放宽了成绩要求的工作保研看重工作经历，没有体现学习的重要性。要知道研究生教育是我国高素质人才培养中非常重要的一环，强调更强的学术能力和钻研精神，坚实的理论基础和强大的学习能力是每个研究生必备的素质，而工作保研因学生展现出的工作能力放松了对学习能力要求，偏离了研究生培养的初衷，是一种对教育资源的浪费。

其次，从工作保研的具体成果来看，这项制度并无法解决问题。

**1.辅导员能力缺陷：**相较于有着硕士学历的专业辅导员，与自己学生几乎同龄的保研辅导员因自身阅历问题往往更难给学生提供有效的帮助，例如北京邮电大学就曾出现过本科学历的保研辅导员需要给研究生提供职业规划建议的糗事。

**2.辅导员缺口弥补：**有数据显示，近年来各大高校辅导员招聘时，即使有着诸如硕士毕业，必须拥有党籍一类的硬性门槛，招聘入职率仍然低至 10% 以下，平均一人需要与十余人竞争才可获得辅导员工作的机会，此时学校提出的所谓弥补缺口，更像是作为不作为的托词而非迫于无奈的举动。

**3.加强干部建设：**对方将培养学校未来干部作为工作保研的优势，但我方实在很难想象这批学生是展现了怎样的天赋，值得校方专门为了着重培养一群本科生的领导才能而开设一条保研途径。国家早在 2014 年就已经说明，为了防止高校“近亲繁殖”现象，学校不得自行设立留校名额，若为了培养学校干部而把学生留在本校，恰恰又犯了“近亲繁殖”的大忌

)

最后，在实施的过程中，工作保研制度存在的诸多弊病，难以解决。第一，工作保研制度侵害了推免学生的权利，根据教育部明文规定：不得将报考本校作为遴选推免生的条件，也不得以任何其他形式限制推免生自主报考。工作保研学生于本校就读的规定，这已经侵害了推

免学生自主选择学校的合理权利。同时,保研辅导员不同于专业辅导员,由于身份的特殊性,并不享受专业辅导员的待遇,但仍然承担类似乃至完全一样的工作。部分学校甚至连五险一金等基本保障都没有。第二:工作保研的出现,助长了学生中不正当追求职务的氛围,在审查制度上,工作保研存在较大的漏洞,学生工作经验这一模糊的标准给了许多人钻空子的机会,其中不乏毫无学生工作经验者,凭借着关系在学生会某个部门某一个职位,以此作为走向捷径的敲门砖。我们也看到,有与周围人勾心斗角才谋得学生会一官半职的学生,为了保住自己头上这项通向保研的乌纱帽,对上级部门言听计从,甚至到了要荒废学业的地步。

综上所述,我方坚持认为,高校工作保研制度弊大于利。

定义:

工作保研:通过在本校担任导员等学生工作换取研究生推免资格.

本校工作 1-2 年,研究生推免资格

标准:

是否符合研究生培养初衷,在现实中积极/消极影响更大

我方认为违背了研究生培养的初衷(选拔并培养更有学力的学生;机会均等,择优录取)

现实中消极影响更大(要靠双方论述)

论点:

1 不符合推免政策,不符合研究生培养初衷

不符合推免政策:

普通推免要求学生工作纳入综测,不得单列\_\_\_\_现实单列

普通推免要求选拔勤奋学习的学生\_\_\_\_工作保研对成绩要求太低.

不符合研究生培养初衷

研究生是强调更强的学术能力和钻研精神,不是工作能力.\_\_\_\_工作保研看中工作能力.

定义和标准可能的质疑:

工作保研不占用一般推免名额\_\_\_\_\_工作保研的名额属于普通推免,无论是否是学校额外申请,都应该按照普通推免的政策执行.

工作保研的成绩要求在提高\_\_\_\_\_无论怎么提高,现实中都达不到国家要求的普通推免 15%,不合规范.

工作保研是国家政策\_\_\_\_\_与支教不同,工作保研不是国家专门计划的

在您方定义下,是不是支教,特困等等也都是弊大于利\_\_\_\_\_从研究生培养上讲我方认为是,但是国家对于这些保研有特殊政策,国家是在牺牲研究生的培养进行推行更宏观的政策.比如西部教育,脱贫等等.

工作保研是不是国家在进行宏观政策的一种牺牲\_\_\_\_\_国家没有计划单列,我方认为工作保研也不能解决什么国家宏观问题.如果可以请您论证

促进高校建设,提高高校师资力量也很重要,(对方认为他们的标准很重要)\_\_\_\_\_首先您要论证工作保研能解决,我方认为不能解决,其次,大学者,唯学术尔,一个不唯学术的大学,再怎么建设也没用.

## 2 论点

政策初衷无法达成

政策初衷有:

弥补辅导员缺口:招辅导员不缺应聘的;工作保研流动性大不利于师资队伍建设;工作保研省不了几个钱.

加强干部建设:工作保研时期的工作根本培养不了干部;干部也不应该从本科就开始培养,而且还近亲繁殖;干部也不应该通过保研培养,研究生是搞学术的,不是搞工作的

防守的时候用例子.

## 3 现在存在的弊端:

此处的逻辑是:由于工作保研违背了研究生培养的初衷,开了后门.那么现实中就一定会有钻空子的情况出现,我方也确实找到了例子.

不良学风:

学生会竞争;本科学生工作耽误学业;勾心斗角;

导师受到的伤害：

五险一金；从事非工作范围的工作；加班没有补助；工作重复繁重；学业中断。

弊端对方可能的回击：

**您说的这些弊端是不是不跟属于工作保研，属于教育行政化——可是工作保研确实助长了这个风气，举个例子**

**您说的这些都是品德不高尚的学生的歪风邪气——**

举多个例子，难道学生都是不高尚的？恐怕还是制度出了问题

一方是免除考试，只要听话肯干就能读研究生，一方是不同流合污，战战兢兢去考研。对于成绩仅仅中等的学生来说，选择利益而抛弃道德，是学生错了还是制度错了？

**您说的都是个例——举三个例子说明这是普遍现象了。**

**您说的这些正在逐步被完善——追怎么完善**

透明的评价体系——学生会主席给多少分？院主席给多少分？要是院活动办的多呢？要不要多加分？活动办得好要不要多加分？办得不好要不要减分？要不要计算工时？

完善导师待遇——国家出文件说保障保研的导师待遇了么？没有的话是不是还是看学校？所以是学校不做也没什么强制措施？

边工作边学习——陈凌岳就是这个情况，结果导师的组会总因为领导安排的其他工作耽误，现在导师觉得他不好好学习，领导觉得他工作不上心。

总结成根儿上除了毛病，怎么完善都有钻空子耍滑头的情况出现。

盘问

## 一、工作保研违背教育部关于推免的规定与精神

1. 今天我们解读、评价一项政策的利弊，应该围绕这项政策有没有达到它的目的违不违背他的初衷吧？
2. 工作保研制度，是不是选拔研究生一种制度？

（不是一一选拔出来的人没有免试读研究生？）

（不是，是培养学生干部的一种制度）

3.1 推免政策中,教育部明确规定工作经历不得作为选拔条件单列，培养学生干部的研究生制度，是不是单列？

3. 再看研究生选拔和培养的初衷，今天研究生的普通推免， 初衷是不是“机会均等，择优录取”（对方如果说不是的话就说“那我们换一个好理解的问题，您也同意选拔研究生更应该注重学习能力，科研探索能力对吧”后面就把“优”变成学习能力更强是成绩优异还是学生干部）

4. 除专项计划外，这个“优”是指成绩优异全面发展的优秀学生，还是成绩过的去的优秀学生干部，如果二者不是一类人？

（都有）所以您认为一个车辆工程研究生的教育目的有一部分是要培养干部？

（都有）3.1 那是不是考研也要都考，有一部分人考英语政治，有一部分人考学生工作？

（3.2）在各高校推免政策中，综合测评普遍占比只在 10%-15%，其中学生工作只占 10%当中的一小部分，再请问您一遍，推免中的“优”主要是全面发展，成绩优异学生还是学生成绩优异的学生干部？

5. 所以当一个人因为任职学生会主席有机会读我们北理的车辆工程研究生，学习成绩前 20%的没有机会读，这叫做统一标准的“择优录取”吗？

## 二、与推免的规定和背道初衷而驰导致了诸多弊端

### 【学风】

1. 有路就会有人走，学习非常好能保研，大家会努力学习。学生工作干得好也能保研，大家是不是会努力干学生工作？

（不会，所以您认为现在工作保研的人都是毫无私心的，一心一意做学生工作，最终意外保研是么？）

2. ##之所以普通推免中有 10-15%的综合测评分，是不是引导学生全面发展，这样同学们不会把所有精力放在读书上？

3. 现在工作保研的政策中，只要学生工作干得好甚至挂科也能保研，是不是一定程度上在鼓励同学匀出大量精力干学生工作？

（没有）那挂科仍然可以保研，学生工作干不好就不能保研，你选哪个？

4. 那请问一个引导同学在挂科与学生工作中选择牺牲学习的制度，单就学风引领这一方面，是不是畸形的？

### 【伤害】

1. 在天津财经大学，从事两年辅导员期间，每月工资 1280，没有任何保险，公积金，以及评优资格。人在工作，待遇却连无业都不如，这日子过得能胆战心惊吗？
2. 据北京某理工院校的保研辅导员透露，虽然接受的是朝九晚五的工作，但工作日晚上及周末加班的情形毫不鲜见。这是工作还是摧残，是培养还是压榨？
3. 对方辩友辩称，这是获得保研名额所要付出的代价

那举个例子好了，晚期科举制度使文人被八股文所束缚，这也是文人想要入仕的代价，那么我们就说思想狭隘僵化不是晚期科举制度的弊端了吗？

盘问小结：

在刚刚的盘问中，我们主要讨论了三个问题。

基于教育部明确规定“工作经历只能作为保研的一个考量因素纳入综合测评中，不得单列”的事实，我们发现现行工作保研政策与教育部规定相冲突，而冲突背后所代表的对教育政策的无视与践踏。比践踏规则更可怕的是工作保研违背了研究生培养的初心。国家给高校推免是在选拔勤奋学习，并且已经证明自己具备研究生学习能力的优秀学生，免去他们考试的负担全身心的投入到科研中。而工作保研推选上来的，是成绩一般般，工作玩得转的学生干部，显然是用教育部的推免名额选拔除了不是国家希望通过推免制度选拔的人才。

制度本身与初衷南辕北辙造成了现实中带坏学风，伤害学生这两个严重问题。

保研政策作为一个立志保研的学生的“大纲”，在行为指导上有及其重要的作用。如果我们学校今天出台一个辩论打到华语辩论世界杯决赛就能保研的政策，相信我校一定不会在北京赛区中止步四强。那么工作保研给学生划出的大纲是什么：只要学习过得去，工作成绩突出，就能保研。那么在这种政策导向下，一部分希望通过这种方式脱离考研苦海的学生的平时精力时间分配向学生工作的倾斜可想而知。诚然大学是培养全面发展的人才，但已经体现在了推免的综合测评中，这样“成绩前 60%仍能保研，只要你是学生会主席”的政策无疑是一定程度上鼓励学生牺牲学习，畸形的追求学生工作。

除了对立志工作保研的学生本科期间学风的影响，这个政策的弊端还体现在工作保研成功的辅导员身上。学校为了补导员缺口，节省开支，导致工作保研的学生受到伤害，我们看到，保研的学生辅导员在工作期间大量加班，还没有五险一金保障，学业也中断了两年，有的后来读了书还要做兼职，学业工作都耽误了，一个研究生读的如此伤痕累累。

可见工作保研在根本上违背了保研的初衷，实际操作中又问题繁多，弊大于利。

/\*看似是自愿入坑，其实是在“保研名额”的诱惑下的曲线救国的之举，而就像刚刚说的晚期的科举制度，不能因为科举制度换来了入仕的甜头，就把思想被束缚僵化的社会现象归结于个人选择，归根结底，还是科举制度的错。