

高职院校辅导员与思政教师协同育人探析

毛 婵

(湖南工程职业技术学院, 湖南 长沙 410100)

摘要:高职院校辅导员与思政教师协同育人是当前高等教育体系中备受关注的课题之一。在培养学生全面发展的过程中,辅导员和思政教师在育人工作中发挥着不可替代的作用。然而,协同育人仍面临一系列挑战,包括推进乏力、缺乏顶层设计、两支队伍难协同等问题。为了更好地实现高职院校学生的全面素质培养,需要深入分析现状,探讨解决之道,从而为高职院校的协同育人工作提供有力的指导。本文将从必要性、现状和实现路径三个方面对高职院校辅导员与思政教师协同育人进行深入探讨,旨在为高职院校协同育人工作提供理论支持和实践指导。

关键词:高职院校;辅导员;思政教师;协同育人

一、高职院校辅导员与思政教师协同育人的必要性

在高职院校中,辅导员与思政教师协同育人具有迫切的必要性,这一合作关系旨在更好地落实立德树人的根本任务,提升高职院校思政育人的实效,以及强化思政队伍建设。

首先,协同育人的必要性体现在对立德树人根本任务的必然要求上。高职院校作为培养应用型人才的机构,其立德树人的使命不可或缺。辅导员与思政教师协同育人,有助于形成全员参与、全方位培养的格局,为学生提供全面发展的机会。在这一合作中,辅导员可以借助自身亲近学生的特点,更全面地了解学生的发展需求和问题,而思政教师则能够从专业的角度对学生进行深刻的价值引导。二者的合作,使得立德树人的任务更加深入人心,贯穿于学生的成长全过程。

其次,协同育人的必要性体现在提升高职院校思政育人实效的必经之路上。辅导员与思政教师分别承担着学生生活和学业两个方面的关键角色,协同工作将有效整合资源,形成一体化的育人机制。辅导员了解学生的家庭、情感和人际关系等方面问题,而思政教师能够针对专业知识进行有针对性的引导。两者协同工作,能够更加精准地把握学生的发展状况,使思政育人工作更有针对性、切实可行。只有在这种协同合作的模式下,高职院校的思政育人工作才能够真正做到因材施教,更好地推动学生的全面发展。

最后,协同育人的必要性还体现在强化思政队伍建设的有效途径上。思政队伍是高职院校推动思政育人工作的中坚力量,而辅导员与思政教师的协同工作有助于构建更为协同有序的思政队伍。辅导员通过与思政教师深度合作,能够在实践中逐渐形成相互补充、相互促进的工作模式,推动队伍整体水平的提升。同时,思政教师在与辅导员的合作中,也能更好地了解学生的心理和行为状况,提升自身教育引导的针对性和实效性。协同育人不仅能够促进思政队伍建设的专业化和团队协作能力的培养,还能够通过交流合作平台,形成更加紧密的职业共同体,共同致力于高职院校思政育人事业的发展。

二、高职院校辅导员与思政教师协同育人现状

在高职院校中,辅导员与思政教师协同育人面临一系列现状问题,这不仅影响了育人工作的推进,也制约了学生全面发展的实现。

首先,协同育人推进乏力,主要表现在缺乏顶层设计和机制支撑。高职院校在辅导员与思政教师协同育人方面缺乏明确的整体规划和顶层设计,导致育人工作片段化,缺乏系统性和整体性。同时,缺乏有效的机制支撑,协同工作过程中容易受到管理和资

源的制约,难以形成有力的推动力。这种乏力使得协同育人难以在学校整体育人体系中发挥更大的作用。

其次,协同育人的两支队伍难以协同工作,主要问题在于缺乏沟通与合作。辅导员和思政教师在专业背景、职责分工上存在差异,双方往往难以建立有效的沟通渠道和协作机制。辅导员更关注学生的生活、情感等方面问题,而思政教师更专注于专业知识的传授和思想引导,双方在育人路径上存在认知差异,难以形成有机的协同工作模式。这导致协同育人工作无法充分发挥两支队伍的优势,阻碍了学生全面素质的培养。

最后,协同育人效果评价难以统一,两支队伍易出现“两张皮”。由于缺乏明确的协同育人标准和评价体系,辅导员和思政教师的工作容易分隔开来,形成“两张皮”的现象。在工作推进中,双方难以建立共同的目标和路径,评价体系不统一导致育人成效难以客观衡量。这不仅影响了协同育人的效果,还可能导致两支队伍在育人目标和方法上的分歧,最终影响学生的全面发展。

三、高职院校辅导员与思政教师协同育人实现路径

(一) 强化协同育人理念,健全协同育人机制

在高职院校中,辅导员与思政教师是两个不可或缺的角色,他们各自承担着育人的重要任务。然而,在实际工作中,两者的职责往往存在重叠和模糊地带,导致资源浪费和效率低下。因此,强化协同育人理念,把三全育人理念引入高职院校教育体系中,显得尤为重要。

首先,统一规划是实现辅导员与思政教师协同育人的关键。学校领导层需要从顶层设计出发,制定一系列规章制度,明确辅导员与思政教师的职责边界,避免工作重叠。同时,学校应设立专门机构,负责协调两者的工作,确保信息畅通,资源共享,形成合力。

其次,解放思想是实现协同育人的前提。高职院校应鼓励思政教师和辅导员打破传统思维定式,积极探索协同育人的新模式。例如,可以组建由思政老师和辅导员参与的思政团队工作室建设,共同开展课程设计、活动组织等工作。通过这种方式,不仅可以提高工作效率,还能促进两者之间的交流与合作,提升教育质量。

最后,创新机制是实现协同育人的保障。高职院校应鼓励有专业背景的辅导员兼任思政教师,同时让思政教师兼任辅导员。这种交叉任职的方式,可以促进双方更好地理解彼此的工作内容和难点,加强相互之间的配合与支持。此外,学校还可以建立交流平台,让辅导员与思政教师分享教育经验、教学方法等,共同提升教育水平。

(二) 搭建交流互助平台,营造协同育人氛围

高职院校辅导员与思政教师协同育人的路径中,搭建交流互助平台,营造协同育人氛围是至关重要的一环。通过教学协同、活动协同、内容协同和研究协同四个方面的平台搭建,可以更好地促进辅导员与思政教师之间的教育协同,为学生成长提供全面的支持。

首先,在教学协同方面,搭建互助平台是必不可少的。辅导员和思政教师可以通过定期的交流会议,分享各自的经验和方法。例如,辅导员可以介绍在辅导工作中取得的一些成功案例,思政教师则可以分享在课堂教学中的一些创新做法。通过这样的互助平台,双方可以相互学习借鉴,提高教学水平,使得学生在思政课程中获得更为丰富的知识和体验。

其次,在活动协同方面,搭建交流平台是加强师生关系的有效途径。辅导员和思政教师可以共同组织一些主题活动,如学术讲座、文化沙龙等,通过这些平台,促使辅导员和思政教师更多地参与到学生的日常生活中。例如,可以组织一场以思政主题为中心的文艺晚会,由辅导员和思政教师共同承担策划和组织工作,使学生在娱乐的同时也能接受到更多的思想熏陶。

再次,在内容协同方面,搭建网络思政平台是现代高职院校育人的重要手段。辅导员和思政教师可以共同维护一个在线平台,提供有针对性的思政教育资源,包括文章、视频、互动讨论等。例如,可以建设一个以学生关注的热点问题为导向的思政博客,由辅导员和思政教师共同贡献和管理,引导学生在虚拟空间中进行深入的思想交流。

最后,在研究协同方面,搭建学术平台是促进辅导员和思政教师共同成长的有效途径。学校可以建立专门的研究项目,邀请辅导员和思政教师一同参与。例如,可以设立一个关于协同育人的研究小组,由辅导员和思政教师联合开展相关研究,深入挖掘协同育人的理论和实践经验,为学校提供更为科学的育人方案。

(三) 结合本校实际,探索协同育人新路

在高职院校中,结合本校实际,探索协同育人新路是推动辅导员与思政教师更有效协同工作的必由之路。具体而言,通过班级“双师”制度和身份交融模式的创新,可以实现更为深入的育人合作。一方面,班级“双师”制度是一种针对班级整体的协同育人模式。辅导员和思政教师可以共同担任一个班级的“双师”,共同负责学生的思想引导、生涯规划等方面的工作。在这一制度下,辅导员可以通过日常的班级管理工作,更全面地了解学生的思想动态和个性特点,为思政教师提供更为翔实的学生背景信息。而思政教师则可以通过深入参与班级管理,更好地将课堂教学与学生日常生活相结合。例如,在班级会议上,辅导员可以分享一些学生在思政课中表现出的优秀品质,引导同学们在日常行为中更好地实践这些品质。另一方面,身份交融模式是一种更为深层次的协同育人方式。辅导员和思政教师可以在一定时期内,交换身份,互相体验对方的工作,以更好地理解对方的工作需求和压力。例如,辅导员可以参与思政课堂教学,亲身感受学生的思考和反馈;而思政教师则可以参与到辅导员的日常管理工作中,更深入地了解学生的心理需求。通过这种身份交融的方式,双方可以打破职能壁垒,形成更紧密的协同工作关系,从而更好地服务学生的全面发展。在实际操作中,高职院校可以设立专门的协同育人工作小组,由辅导员和思政教师组成,负责制定具体的班级“双师”制度和身份交融模式的实施方案。该小组可以定期召开会议,总结经验,不断优化工作方式。同时,学校还可以通过开展培训和研讨活动,提升辅导员和思政教师的协同育人意识和水平。通过这样的努力,

可以在班级和学校层面上形成更为有力的协同育人力量。

(四) 重视效果评估,健全激励机制

重视效果评估,健全激励机制是协同育人的关键一环。在高职院校,辅导员与思政教师协同育人需要建立起科学有效的评估体系,同时激励机制的健全能够有效激发工作热情,提高工作效能。一方面,重视效果评估意味着要对育人工作的具体效果进行全面、客观的评估。这不仅包括学生的学业表现,更要涵盖其思想品德、综合素养等多个方面。为此,辅导员与思政教师可以采用定期的学生综合素质评价,通过问卷调查、面谈等方式了解学生在思想政治方面的发展状况。例如,通过与学生进行深入交流,了解他们对社会热点问题的看法、参与社会实践的经历等,从而全面了解他们的思想观念和道德水平。另一方面,健全激励机制则需要为协同育人的工作设定明确的目标,并提供相应的激励手段。这包括个体奖励和团队奖励两个层面。在个体奖励方面,可以设立“优秀育人工作者”称号,对在育人工作中表现出色的辅导员与思政教师给予一定的荣誉和奖励,以鼓励他们在育人工作中不断创新、提高。团队奖励方面,则可以设立“协同育人先进单位”奖项,对整个协同育人团队在学生成长方面取得显著成绩的单位进行表彰,以促使团队合作,形成合力。

四、结语

高职院校辅导员与思政教师协同育人是一项需要长期而系统努力的事业。通过对协同育人的必要性、现状和实现路径的深入分析,我们不难发现存在的问题和亟待解决的挑战。在推进乏力、两支队伍难协同的困境中,我们要积极引入顶层设计,搭建协同育人机制,以强化协同育人理念为引领,创新机制,推动高职院校协同育人工作走向新的阶段。同时,建立交流互助平台,包括教学、活动、内容和研究方面的协同,为辅导员与思政教师提供更多合作机会,共同为学生的全面发展贡献力量。结合本校实际,探索协同育人新路,包括班级“双师”制度和身份交融模式的实践,将为高职院校树立可复制的经验和典范。最后,重视效果评估,健全激励机制,将更好地激发辅导员与思政教师的积极性和创造力,共同推动高职院校学生的全面素质培养事业迈上新台阶。协同育人,关系着学生成长,更是高职院校育人工作的当务之急,我们期待通过共同的努力,为高职院校培养更优秀的社会栋梁和创新人才而不懈奋斗。

参考文献:

- [1] 王璐. 高职院校辅导员与思政教师协同育人“四联系”模式构建[J]. 北京工业职业技术学院学报, 2023, 22(04): 69-72.
- [2] 曾观红. 产教融合背景下高职院校辅导员与专任教师协同育人机制的构建[J]. 延边教育学院学报, 2023, 37(02): 64-66+132.
- [3] 王永红. 高职院校辅导员与思政课教师协同育人路径研究[J]. 无锡职业技术学院学报, 2022, 21(05): 88-92.
- [4] 曾观红. 高职院校辅导员与专任教师协同育人平台建设探索与实践[J]. 中国多媒体与网络教学学报(中旬刊), 2022(05): 141-144.
- [5] 廖良. 提升新时代高职院校辅导员与思政课教师协同育人成效的路径探析[J]. 知识经济, 2020(21): 150+153.
- [6] 廖良. 提升新时代高职院校辅导员与思政课教师协同育人成效的路径探析[J]. 知识经济, 2020.