

高校辅导员与专业课教师协同育人研究

——以人才培养的“职业规划”为视角

丛 娜

(东北财经大学, 辽宁 大连 110623)

摘要: 高校肩负着时代的使命, 具有培养新时代优秀人才的职责, 如何培养新时代具备综合能力的高素质人才, 并以“立德树人”作为教育主阵地, 成为了高校需要思考的关键问题。高校辅导员与专业教师需要加强协同育人建设, 构建系统型的育人框架, 构建一个体系化的协同教育机制, 从而发挥出良好的教育效果, 凸显出知识传授、价值观传播的重要性, 从而落实立德树人根本任务。本文的特色在于重点从高校学生职业规划的视角, 注重立德树人的结果即是人才培养的效果, 从结果出发来寻找高校辅导员和专业教师共同的服务对象也就是高校的“以学生为本”的思想理念出发, 实现协同育人的核心目标。通过高校辅导员与专业课教师共同育人对于人才培养职业规划自我提升, 使得学生明确自我发展和自我学习的动力和目标, 也对于我校高年级学生职业规划明确了发展方向, 同时促进就业率的提升。

关键词: 高校辅导员; 专业课教师; 协同育人; 人才培养; 职业规划

在当前的教育背景下, 人才培养作为学校评估的重要指标, 而毕业生就业、升学也是检验高校育人成果的重要指标。高校辅导员队伍作为掌握和了解课堂外学生思想价值引领以及掌握学生个性化发展情况的重要力量, 要密切结合课堂内的专业教师队伍这支“主力军”, 将专业培养的“主战场”与职业规划“主渠道”覆盖延伸至人才培养的全过程、全方位。

一、协同育人理念概述

近年来, 高校逐渐培养学生综合素质提升, 国内学者主要从育人机制、合作策略等方面展开讨论, 进行了较为深入的研究, 如张伟闯从管理体制、育人理念、育人平台和信息管理系统等方面出发, 提出了构建“教学+学工协同育人机制的实践路径”。金慧玲等人在分析了专业教师与辅导员协同育人现状及存在问题之后, 针对性地提出辅导员与专业教师协同育人的有效对策。

本文的创新点在于将高校辅导员与专业教师通过学生这一共同培养对象紧密结合起来, 使得高校在育人方面的两个重要力量得以共同沟通、配合, 最终实现对于高校学生的人才培养这一终极目标, 而不是各自为政, 分散出击, 收效低, 成本高。通过这一协同育人机制实现人才培养目标。在研究过程中, 也运用了试点的方式, 先进性一定范围内的试行, 在协同培养过程中不断地找到问题和完善方法。

(一) 文献资料法和实地调研法

利用文献资料法和实地调研法获取根据不同经管类高校学生专业方向的《人才培养方案》, 作为专业人才职业规划的标准、依据, 设计高校学生不同年级、不同专业的阶段“职业发展”培养目标体系。

(二) 问卷调查法

通过问卷调查法设计、发放、回收调查问卷, 获取我校经管类本项目调研班级的测试数据、能力目标要求, 了解高校学生基本能力素质条件与指标; 发现协同育人中存在的问题和改善方法。

(三) 专家访谈法

通过专家访谈、实地调研等方法, 确认人才培养各分项技术

指标及预期效果, 即确认为达到各项技术及素质标准, 应该采用的各分项阶段中, 高校辅导员和专业教师对于人才培养中职业目标发展能力的项目及相互之间的影响关系;

(四) 目标管理法

基于目标管理法, 通过对目标制定、目标分解、目标实施控制、目标评定考核和反馈处理等环节的设计, 对高校学生的能力培养方案进行实施, 从而保障设计工作。

二、协同育人在“职业规划”视角下目前存在的问题

我校目前辅导员共计 82 人, 专职 74 人, 兼职 8 人。我校目前设有辅导员的院系约 26 个。辅导员专业构成分布大致为经济类 22.73%, 管理类占比 18.18%, 语言类专业占比 13.65%, 理工类 11.36%, 法律类占比 9.09%, 思政类 6.82%, 其他文科类 18.18%。从辅导员专业构成角度和我校目前的专业、学院设置角度, 高校辅导员和对学生专业匹配度不强, 因此作为高校辅导员的优势在于“实现充分沟通基础上的学生一对一个性化职业成长规划”, 但在发挥专业育人功能方面能力有限, 因此必须要借助专业教师的在学生所学领域专业发展前景分析, 共同制定高校学生人才培养的“职业规划”方案, 明确学生升学或就业的成长路径。

(一) 思政力量各自为政, 协同育人意识淡薄问题

当前, 辅导员和教师在管理体系上分成了两个方面, 这导致辅导员与教师之间缺乏有效的沟通。专业课程教师更加注重知识教学, 注重于对专业知识展开系统性的讲解, 这就导致了专业课教师对于第二课堂的参与度不高。大多数教师都不会参与到主题班会以及经验交流活动中。而高校辅导员主要是进行日常事务的管理工作, 侧重于开展主题班会、经验交流活动, 更加注重第二课堂。从整个育人格局方面来看, 开展思政教育工作有助于辅导员在自己的范围内开展工作, 这就导致了专业教师与辅导员协同育人的情况较差。

思政力量不能凝聚成合力导致在工作上各自为政, 不能够形成有效的联动机制。不仅造成了资源上的浪费和时间上的重复, 同时也增加了学校、学院、教师和学生各方面的成本。因此对于这一问题需要学校从宏观上给予指导和指引。

(二) 管理体制活力不足, 协同育人制度不健全问题

高校考核与评价阶段, 专业课与辅导员教师并没有构建协同育人机制, 这就导致了育人管理过程中出现体系化不健全的问题。教师跟家注重教学研究, 更加注重学科教研以及学科研究, 这导致一部分教师在协同教育的过程中会出现动力不足的问题。

对于教师而言指导学生的职业规划完全凭借老师的个人思想觉悟, 学生就业好坏是否就业并不是教师传道授业的重点问题, 因此在课堂讲授和实践教学和就业过程中就会出现“两层皮”, 学生理论学习的知识和实践应用脱节问题。这方面还是要依靠学校在政策上给予倾斜, 包括给予教师指导学生实践就业等相关的工作量和绩效的认可。

(三) 育人资源融合不够, 协同育人平台建设滞后问题

目前在高校中, 专业课教师层面各个专业之间并没有达到深度融合, 在高校辅导员之间也由于专业方向不同, 育人角度不同而难以形成工作上的合力, 因此教育资源各方面的有效衔接还不

够充分。例如高校的创新创业平台、专业学术交流平台、辅导员工作室等在发挥协同育人方面的成效和作用还不够显著,如何利用协同育人机制解决以上几点突出的问题和矛盾是协同育人在职业规划方面需要重点探讨的问题。

三、协同育人存在问题地化解路径和具体措施建议

高效辅导员与专业课教师的协同教育,是指高校辅导员与专业课教师为了实现“协同育人”的目标,通过开展合作,互相配合,充分发挥各自优势,实现资源互补,共同达到培养适应社会需求的人才的目标。高校教育不仅注重培养具有较强专业素质的人才,还要具备解决问题的能力 and 较强的社会适应能力,更要关注大学生思想政治教育和引导,才能使我校学生成为社会主义建设事业的合格接班人。这一协同育人具有深远影响和意义,能够调动起专业教师和辅导员老师的目标同一性,使得各自分散的教学和行政工作统一到人才培养这一核心的高校教育目的上来,加强“台前幕后”两部分的协同作用,将育人的全过程形成联动,真正提高人才培养质量和水平。

(一) 落实全员育人要求, 树立协同育人理念:

部分专业课教师仍然没有转换岗位角色, 仅仅醉心于科研, 对于协同育人或开展课程育人的工作认识不到位, 对于立德树人的总要求领悟不透彻。第一, 高校建立辅导员和专业课教师协同育人的奖励, 这种奖励必须以双方合作为基础, 且凸显出明显的育人时效, 鼓励双方共同参与第二课堂实践; 第二, 在职称评审和干部任命过程中对于协同育人有突出表现的可优先考虑; 第三, 针对专业课教师和辅导员所参与协同育人项目可以核算辅助工作量, 给予一定的物质奖励或课时补贴。

三全育人不仅是对思政教师和辅导员的工作要求, 实质上更是贯彻到教学全过程始终的要求, 专业课教师是育人的重中之重, 专业课教师深得学生们的拥护和爱戴, 因此在同学中的口碑和群众基础也十分重要, 在协同育人中如果能够更好的和辅导员形成协同, 将达到事半功倍的效果。

(二) 打通管理体制阻碍, 完善协同育人制度设计:

制定协同育人的激励措施有效的激励措施能够充分调动辅导员和专业课教师的积极性, 提高协同育人的时效性。不仅要由育人的机制更要有育人的业绩奖励, 这样教师才有动力参与到学生就业和职业规划中来。

积极性需要依靠制度去保障和落实, 仅有一腔热情还不够, 还需要具体、细致的工作制度、管理制度和绩效考核制度作为提高协同育人效果的制度依据和落实手段, 只有通过制度落实才能够长期的、始终的坚持和贯彻这一育人理念, 也才能够保持这一协同育人机制的连续性和长效性。

(三) 充分利用多元载体, 加强协同育人平台建设:

充分利用优秀的名师资源, 开展对接。将各工作室的工作任务和工作职责进行整合和对接, 充分发挥辅导员和专业课教师的主观能动性, 通过协同育人平台的搭建能够有效提高工作效率和育人的时效性, 通过开展丰富多样的教学和思政类相关活动, 例如围绕建党 100 周年的红色记忆和专业思政元素提高学生的专业认同感和社会主义建设的使命感等。

四、协同育人的意义和作用

本项目研究成果将通过高校辅导员和专业课教师协同育人达到人才培养精准化提升的目的。即在理论意义上是通过协同育人效应在高校辅导员和专业课教师对于同一育人目的的联合作用意义上的探讨。在实践意义上, 可供我校各专业、各年级分层级培养、学习和能力提升的个性化培训, 以及根据联合教育培养目标进行培养方案设计等给出建议, 并对教育管理者提供管理与决策。希望可以由点及面, 推动高校辅导员和专业教师在人才培养

的效果、职业规划的成果, 乃至对整个人才培养体系带来促进作用。

(一) 有效促进资源整合, 实现协同育人优势互补

高校辅导员与专业课教师都是立德树人工作开展的关键队伍, 加强队伍建设, 优化育人教育机制, 有助于提高整体的教育质量, 最大效能的发挥育人优势。通过协同育人能够实现不同资源之间的相互匹配和整合, 也能够加深不同队伍之间的理解、支持和关注, 更好的形成良性互动。各方资源都是为了学生能够获得更好的平台和发展机遇, 因此在目标一致性的前提下, 有效的资源整合是提高效能的最优选择。

(二) 有效落实“三全育人”要求, 增强思想政治教育实效性

“三全育人”是新时代高校育人的基本要求, 当前育人方式和育人手段的不断更新也对专业课教师和辅导员队伍提出了更高的要求, 网络思政、线上资源整合都要求高校辅导员和专业课教师不断地提高自身的水平和能力以适应快速发展和更新的教育方式, 对于学生的职业规划也应当运用更为科学合理的职业规划模型和专业方式科学提出建议, 真正实现通过专业课、思政教育等多元路径落实协同育人的要求。

(三) 有效整合以高校辅导员与专业课教师为主体的高校教育资源

教育肩负着立德树人、启迪智慧的重要使命, 必须尽快让专业教师和高校辅导员在协同育人的目标和动力上尽快达成一致。通过调查问卷、调研报告、协同育人培养计划, 可以推广到各高校, 并通过教育主管部门、各高校决策层及其他教育工作者理解、内化、改造, 转化人才培养思路和培养模式, 以获得教育效益的过程, 更好地服务于人才培养, 促进协同育人的人才培养能力和质量的提高。

高校辅导员和专业课教师协同育人机制在职业规划方面的开展将有助于高校辅导员找准定位, 结合专业特色进行思想引领和职业发展路径, “不空洞、不泛化”, 将“专业提升、思想提升”有机结合, 目前专业教师特别是本科教学中的专业教师与学生的点对点接触较少, 虽然部分学院也配备学业成长导师, 但基本上是一对多的现状, 专业教师对于学生的困惑和个人规划思考较少。辅导员老师的主要工作就是针对学生点对点辅导, 从心理、性格特点、职业规划等方面给予建议和帮助。多数学生的困惑或者问题大多来自于升学、就业、考试等综合问题, 如果能够给予相对清晰的规划, 能够最大限度地减少思政教育工作中出现的问题死角, 通过高校辅导员与专业课教师共同育人对于人才培养职业规划自我提升, 使得学生明确自我发展和自我学习的动力和目标, 也对于我校高年级学生职业规划明确的发展方向, 同时促进就业率的提升。因此, 通过专业教师与辅导员的共同育人有助于精准规划学生“职业发展”路径。

参考文献:

- [1] 张丙乐, 武梦玮. 信息时代高校辅导员与专业课教师协同育人机制构建 [J]. 教育信息化论坛, 2020 (07).
- [2] 张亚林, 丁旭, 薛文铮, 邢帅, 尹喆. 高等院校专业课教师与思政工作者协同育人机制 [J]. 文教资料, 2021 (11).
- [3] 何晓燕. 高校辅导员与专业教师协同育人机制的构建 [J]. 文化创新比较研究, 2020 (12).
- [4] 李永琢. 高校辅导员与专业课教师协同育人机制研究 [J]. 时代农机, 2019 (08).
- [5] 耿彦峰, 张宇, 李莉. 高师院校“三位一体”协同育人机制的探索与实践——以忻州师范学院数学系为例 [J]. 教育教学论坛, 2021 (21).