

“课程思政”背景下辅导员与专业课教师协同育人机制构建的思考

陈雄刚

(宝鸡文理学院, 陕西 宝鸡 721016)

摘要: 基于“课程思政”建设, 分析了高校辅导员与专业课教师协同育人的现状, 从建立协同育人工作小组、增强协同育人意识、提高协同育人能力、创建合作交流平台、完善考核激励机制五个方面对构建高校辅导员与专业课教师协同育人机制进行了探讨, 旨在探索协同育人新模式, 发挥两支队伍优势互补作用, 促使同行同向, 形成合力育人大格局, 提升思政教育实效, 促进学生成长成才。

关键词: 课程思政; 协同育人; 机制

由于多方面原因, 长期以来, 高等学校专业教育与思政教育“两张皮”现象仍然存在, 未能形成良好育人合力。目前在“课程思政”这一大背景下, 专业课教师作为实施的关键, 可以通过将专业课中思政元素梳理出来, 灵活施教, 发挥润物无声隐形教育, 实现思政教育贯穿教学全过程, 而高校辅导员作为学生日常教育和管理工作的实施者, 在思政教育方面发挥着重要作用。两支思想政治育人队伍, 虽然分工不同、工作侧重点不同, 但最终的落脚点都是贯彻三全育人方针, 落实立德树人根本任务, 目标是统一的, 为了更好地发挥“课程思政”大格局育人理念, 解决“两张皮”等问题, 提升思政教育实效, 促进学生全面发展, 探索、构建切实有效的高校辅导员与专业课教师协同育人机制显得至关重要。

一、“课程思政”背景下协同育人的现状

(一) 对“课程思政”认识不足, 协同育人意识淡薄

部分专业课教师存在认识偏差, 认为上好每一节课, 做好科研工作是重点, 甚至部分教师认为辅导员是行政工作人员, 职责就是管理学生, 如何做好教育, 应该是辅导员要去思考的事, 将辅导员在“课程思政”中的角色完全“边缘化”, 导致专业课程在思政教育中严重缺失, 合力育人认识严重不足。

作为辅导员负责学生日常管理、奖助学金评选、党团建设等大量事务性工作, 一是容易产生求稳的心理, 与专业课教师协同开展“课程思政”的动力不足, 二是错误的认为“课程思政”应该是专业课教师去研究如何传授思政元素, 自己

的重点还是放在如何通过主题班会、党日活动等第二课堂带领学生开展思政教育, 正是这种认识上不足与偏差, 两支队伍各自思维的局限, 没有认识到大思政育人格局, 致使两者合力育人意识淡薄。

(二) 开展“课程思政”能力欠缺, 协同育人效果不佳

“课程思政”对于专业课教师, 是一种新的教学理念, 对教师综合素质能力提出了更高的要求, 其育人水平直接影响着“课程思政”的效果, 目前大部分专业教师对于课程思政并未形成成熟的认识, 如何有效的挖掘专业课中的“思政料”, 并将其渗透于课堂中, 对于专业课教师思想政治理论水平、教学设计、多媒体技术应用等方面都是一个新挑战, 更何况专业老师还有教学任务、科研压力, 致使目前对“课程思政”的研究不够, 能力有限, 也没有寻求长期奋战在思政教育一线辅导员的援助与支持, 不能全面了解学生的专业知识建构、兴趣、价值观等, 所采用的方式方法存在很大局限, 导致部分教师只是在课程形式上玩花样, 授课效果不佳。

作为辅导员, 多为刚毕业不久的研究生, 专业背景存在较大差异, 综合素质能力欠缺, 虽然主观上可能有很大积极性, 但客观上能力不足, 一方面不能有效的为专业课教师提供有力的援助, 另一方面缺乏对第一课堂的关注, 同时对自己定位模糊, 导致参与专业课“课程思政”较少, 不能结合学生专业有效开展工作, 从协同育人格局来看, 没有突破自身格局。

(三) 管理制度滞后, 未形成切实可行的协同育人保障机制

目前大多数高校虽已印发课程思政实施方案, 但管理制度并没有跟进, 未明确设立协同育人制度, 专业课教师与辅导员分属不同的管理体系, 导向不同, 致使两支队伍各自为政, 缺乏有效的常态化沟通, 达不到积极合作。

同时, 由于针对专任教师及辅导员的考核评价制度和激励措施滞后, 造成两支队伍缺乏干劲和闯劲, 而且由于管理体制活力不足, 少数管理部门也是各自为政, 没有形成有效的协同育人指挥棒, 导向不明确, 导致实施过程中的新问题、新情况

得不到有效解决,新思路得不到有效落实,长此以往,协同育人受到严重阻碍。

二、构建辅导员与专业课教师协同育人机制的思考

(一) 建立协同育人工作领导小组,做好统筹规划

建立并完善相关制度是辅导员与专业课教师协同育人机制构建的基础,学校可以成立校领导负责的工作领导小组,带头推动“课程思政”建设,统筹规划形成各部门共同参与的健全组织机构,制定课程建设规范、实施方案、评价标准等,保障协同育人机制有章可循,并将协同育人纳入年度工作考核目标及二级学院绩效考核指标体系,建立完善考核激励制度,同时,负责统筹解决协同育人工作开展中的重大问题,为协同育人提供坚实保障。

(二) 提升对“课程思政”的认识,增强协同育人意识

“课程思政”强调的是“全课程育人”格局,是一种“大思政”理念,既保证专业教学效果,同时自然融入思政元素,使得专业知识与思政元素交织交融、起到拨动心弦、引起共鸣之效,要求所有教师、课程同行同向,劲往一处使,形成合力育人大格局。在这一背景下,不论是专业课教师还是辅导员,都必须认识课程思政的协同性要求,不断剖析自我认知中的偏差与不足,打破各自为政的思维局限,强化协同育人意识,发挥优势互补,形成凝心聚力的团队精神。

作为专业课教师,学生的思想动态、学习习惯、兴趣、需求等是因材施教的重要基础,是“课程思政”高效开展的指南针,必须认识到自身对学生思想动态掌握不足这一短板以及辅导员熟知学生特点,最能了解学生这一便利优势,因此主动加强与辅导员的交流沟通,获得一线辅导员的援助与支持,是做好“课程思政”,取得实效的前提。作为辅导员要掌握“课程思政”的精髓,充分认识“课程思政”是一个多方联动的协同体系,必须发挥自身与学生“亦师亦友”,在学生群体中有较强话语权与感染力的优势,通过建立学生档案等方式为专任教师做好援助工作,积极开展“课程思政”研究,将“课程思政”的内涵融入日常工作,做好榜样及学生、专业课教师的“中间人”,形成“专业课教师+辅导员”的“课程思政”协同育人新模式。

(三) 提高专业课教师与辅导员协同育人的能力

1. 开设大学生心理健康、职业生涯规划等专题培训班,加强学习培训,一方面促使专业课教师及辅导员共同学习了解学生的方法,掌握职业生涯规划等技能,提升个人育人能力,

另一方面促进辅导员与专业课教师以关注学生心理健康、专业发展方向、就业前景等为基础的相互交流,为开展协同育人奠定基础。

2. 以举办名人成长成才分享讲座、参观红色革命教育基地、企业参观实践等为抓手,引导辅导员和专业课教师学习、思考大国工匠精神、科学精神、优秀传统文化等思政元素,并建立专业课教师与辅导员相互交流研讨机制,确保学习入脑、入心有实效,启发辅导员与专任教师利用、创新合作交流模式,为专业课教师加强课程设计、丰富课程内容,创新教学方法,充分挖掘思政元素提供基础,更好的结合学生实际、提供鲜活案例,潜移默化影响学生的思想行为和价值选择,全面提升协同育人队伍的专业能力。

(四) 创建合作交流平台,助推协同育人有效开展

1. 构建信息共享网络平台

充分利用新媒体、大数据优势,发挥网络思政教育作用:

一是可以构建专用学生信息共享平台,比如开发学生信息动态管理系统,辅导员负责建立包括学生性格特点、出勤、专业架构、个人爱好等信息的电子档案,并将日常工作中了解到的动态信息,以及课堂教学的意见和建议定期完善,专业课教师也可以将学生课堂表现和专业学习的最新状况通过平台反馈于辅导员,实现辅导员、专业课教师之间信息对接、共享,并根据实际情况定期深入交流。

二是利用微信、微博等平台创立专栏实现信息实时共享和交流互动,取长补短,辅导员通过了解信息,可以有针对性地开展谈心谈话等教育,对学生进行有效的引导和帮助;专业课教师可以总结学生动态、意见建议,有的放矢地设计教学内容、改进教学方法,全面推进“课程思政”建设。

2. 将协同育人融入支部建设,充分发挥党建引领作用

将协同育人理念融入新时代党支部建设,发挥好支部战斗堡垒作用:

一是在教师党支部中发挥党员带头作用,引导党员积极深入挖掘各门课程中的思政元素,做好引领示范作用。

二是尝试建立教工支部与学生的结对帮扶机制,一对一引导学生如何去捕捉“思政元素”,提高思政敏感度,帮助学生掌握“课程思政”学习方法,深化学习深度。

三是由辅导员牵头开展与教工支部的共建,协同开展支部建设,利用“三会一课”、主题当日活动等帮助学生了解、认识“课程思政”,做好的延伸教育,引导学生将专业学习与理

想信念有机结合,找准人生定位,立鸿鹄志,求真务实,知行合一,做新时代的奋斗者。

3. 建立辅导员与专业课教师协同担任班主任机制

基于辅导员和专业课教师职责的差异性,以学生实际需求为出发点,建立协同担任班主任机制,大一、大四年级由于涉及学生入学、毕业等事务性工作较多,由辅导员担任班主任,专业课教师协助,协同开展学业及日常管理,大二、大三年级学生,学生事务性工作相对较少,更侧重于学生学业发展,由专业课教师担任班主任,辅导员协助,发挥专任教师优势,帮助学生用科学理论培养学生创新理念,指导学生成长成才。

通过这种协同管理模式,加强两支队伍之间的交流,同时可以较好解决辅导员与班主任合力育人效果不佳问题,也可以缓解专任教师作为班主任在科研和管理方面的矛盾处境,有助于将专业课教师、辅导员有机整合起来,实现互相帮助、优势互补的合作共赢局面,更有利于“课程思政”背景下协同育人工作的推进。

4. 加大辅导员工作室创建

由于多方面原因,辅导员专业化水平存在一定的不足,对于教育规律的总结和理论研究能力有待深化,从这个角度出发,可以遴选工作能力强、经验丰富的优秀辅导员以及优秀的思政课、专业课教师共同创建辅导员工作室,共同关注、调研、了解学生思想动态以及问题,共同施策,探讨“课程思政”实施的具体应对措施;一起申报科研项目、研究课程安排,围绕课程思政、协同育人等问题开展理论研究,利用工作室将两支队伍紧密融合,不断增强辅导员理论研究能力,推进其职业化发展,并为专业课教师挖掘思政元素并融入课程,开发教材等做好援助与支持,促进协同育人机制的可持续发展。

(五) 完善考核、激励机制

1. 将协同育人纳入教师考评工作体系

对于专业课教师,立足专业课程和思政教育两个维度进行评价,改变科研在职称评审中的比重,在年终考核、职称评审等工作中将思政教育作为重要考核点,可以围绕“课程思政”化教学效果与成果、学生反馈评价、辅导员评价、与学生沟通处理问题次数等方面进行评价,制定科学评估标准,强调过程评价与结果考核相结合。

对于辅导员,重点针对平时工作开展情况进行考核,可以

通过学生问卷调查、个别访谈等形式考核辅导员在思政教育方面的工作情况,并将其进入课堂次数、协同育人理论研究、专业课教师评价等纳入考核,促使辅导员走进教学融入课堂,全方位开展育人工作。

2. 建立协同育人激励机制

一是可以建立协同育人奖励及协同育人优秀团队等表彰奖项,鼓励双方积极探索协同育人方法,并通过媒体平台多渠道进行宣传,充分发挥先进典型作用,对成熟的经验进行宣传和推广,积极营造协同育人的氛围。

二是可以对在协同育人工作中有突出表现的教师及在理论研究方面有重要研究成果的教师给予一定的物质奖励。通过这些激励机制更好地调动所有教师的积极性,进一步推进两支队伍同向同行,强化协同育人机制,使学校思政成为源头活水,润泽四方。

参考文献:

- [1] 黄道坤,张瑞.高校辅导员与专业课教师协同推进思政教育工作策略研究[J].南方论刊,2019(012):110-112.
- [2] 徐雷.“三全育人”格局下的系统工程[N].中国教育报,2020-06-13.
- [3] 蒋惠咪.“课程思政”建设中高校辅导员的职业角色与主体自觉[J].改革与开放,2019(19).
- [4] 张华,张新惠,静行,王聪,邢洋,闫晓望.课程思政背景下专业课教师与思政课教师和辅导员协同育人机制探索与实践[J].教育现代化,2019,6(97):101-103.