

协同理论视角下高校育人模式探索

邵圣丹

(江苏科技大学苏州理工学院)

摘要: 高校育人主体众多,除了高校本身以外,企业、政府部门、家庭都与育人工作紧密相连。基于当前高校育人工作中所存在的管理过度、分工不明、教管分离、多元主体参与度不高的问题。本文从协同理论出发,认为传统的以高校为主导的单一育人模式,已无法适应当前育人工作的要求,多元主体协同参与育人工作,才是提高当前育人质量的一剂良方。本文认为协调好多元主体间的关系,需要从三个方面着手:首先协调好高校内部各部门、教职员工、学生间的关系;其次,协调好高校与家庭、企业的关系;最后完善好政府部门在育人过程中的地位,形成以高校为主体、政府为主导、企业参与、家庭配合的协同育人关系。只有这样,才能形成育人合力,实现全员育人,才能提高育人的质量。

关键词: 协同; 高校育人; 多主体

一、协同理论的内涵

协同一词来源于希腊语,有合作、协作、共同工作的意思。我国《说文解字》一书中也提及:“协,众之和也。同,合会也”。德国物理学家赫尔曼·哈肯最早在他的物理实验中总结出了协同理论。协同理论认为自然界存在大量由属性不同的子系统构成系统,在环境的作用下,各个子系统相互影响、相互合作。系统能否发挥协同效应是由系统内部各子系统或组分的协同作用决定的,协同得好,系统的整体性功能就好。协同理论所涵盖的“协同效应”、“自组织原理”、“伺服原理”决定了该理论具有普适性的特点,它不仅能概括自然界中的一般规律,同时它也能解释通常的社会现象,适用于经济学、管理学、社会学等社会科学领域。

二、协同理论与高校育人的关联

百年大计,教育为先。对受教育者进行德育、智育、体育、美育等多方面的教育、培养即为育人。在高等教育领域,育人的主体众多。高校、企业、政府部门、家庭都与育人工作紧密相连。此外,高校作为人才培养的主要阵地,专业课教师、思政教师、管理服务人员、学生自身等在高校育人工作中扮演着重要角色。这就要求参与育人的各个主体有效沟通、相互配合、形成教育合力,从而提升高校育人的质量与效率。³而协同理论正是探究了各子系统间通过非线性的相互作用,对整体系统的成效产生直接影响,为了达到某一目标,系统对资源进行协调与配合。高校育人即为整体系统,其中育人的各个主体象征着系统中的子系统,高校如何对现有资源进行合理调配,调动各参与主体的积极性,达到育人的目的即为最终目标。因此,协同理论的普适性特点能够很好的融入到高校育人的研究中,通过多维度协调各参与主体间的关系,从而将高校育人人才的目标发挥到最大化。

三、当前高校育人工作存在的问题

(一) 高校“大家长”式管理模式

面对严峻的大学生就业形势、大学生心理危机问题频发、突如其来的疫情对高校学生管理所带来的不确定性等诸多挑战,为了维持学校的教育教学秩序,保证学生的安全,许多高校不约而同地选择了“大家长”式的学生管理模式。所谓“大家长”式学生管理模式,即学校通过一系列行为守则、规章制度等制度性文件对学生的日常行为加以约束。在这一模式中,高校宛如旧社会封建制度下集权力为一身的“大家长”,是学生管理工作中的唯一“掌舵人”。对涉及学生的大小事物,进行事无巨细的严格规范,并将其与学生的学分、奖惩等相挂钩。通过这种严苛的学生管理制度,在一定程度上能够规范学生的行为,有利于学生的成长成才。但是,实际上绝大多数大学生已经成年,他们有自己的思考,也懂得如何进行自我管理。这种“大家长”式、命令式的管理模式,会触发青春叛逆期大学生的逆反心理,他们有的迫于惩罚的压力,被迫顺从;有的忽视犯错的成本,不怕违纪。久而久之,这种管理模式不再有效,学生对于犯错不再有羞耻心,高校的育人工作就失去了权威性。⁴

(二) 高校内部育人工作职责不明

目前,高校一般采用科层制的行政管理模式,实行党委领导下的校长负责制。依据学校的管理目标,设置若干职能部门。部门的分工相对比较明确,比如教务部门负责教育教学组织、教师的管理等工作,学工部门负责学生的日常教育管理、辅导员、班主任的队伍建设等工作。但是部门工作本身的划分,却相对比较模糊。由于高校的主要职责就是育人,因此高校所有部门的工作理应围绕着学生,这就导致有的工作没有绝对的界限,可以归属到这个部门,同时也可以属于另一个部门。而各部门过度强调本身的职责权限,各自为政忽视合作,就会造成部门间的推诿、扯皮的现象,导致育人工作出现空档。

(三) 高校教管分离,育人工作缺乏融合性

在高校的日常育人工作中,任课老师、班主任、辅导员均扮演着重要的角色。任课老师负责学生的专业课教学,而班主任和辅导员则负责学生的日常教育管理和思想引领。这种详细而刻板的分工,造成了育人工作的割裂,每一个教育者只负责眼前的工作,将学生的教学和管理硬性分开,导致了教管分离的现象。教管分离的育人模式在一定程度上容易造成学生的“知”、“行”不一,即知识归知识,行为归行为。虽然学生在课堂上对专业课程的学习能够达到良好的效果,但是在日常生活中的思想、行为却略有偏差,高校育人工作中的思想价值引领达不到预期成效。教育与教学应是有机融合的整体,这种育人模式不符合当前教育教学的基本规律,不利于学生完整人格的培养。

(四) 其他育人主体参与不足

在当前的高校育人工作中,高校作为育人工作的主体之一,往往还承担着绝大多数的育人的职责。而家庭、社会企业、政府同样作为育人主体,它们在高校育人环节的参与度却不高。究其原因主要在于:第一,不同参与主体的利益诉求不同,追求的目标存在差异,使得多元协同育人缺乏原生动力;第二,由于制度体系建设的完善,育人主体参与育人工作的合法权益得不到保障,它们有参与的意愿,但是由于相关政策并没有完全落实,缺乏相应的职责分工,使得各育人主体对于如何参与到育人工作不得而知,从而导致各主体参与到高校育人工作中的融合度不高。

四、协同理论视角下高校育人模式的路径选择

新形势下,高校育人工作存在多元性、复杂性、系统性的特点。面对当前高校育人工作所存在的诸多问题,高校作为单一育人主体的育人模式已无法适应当前的育人工作要求。多元主体协同参与到高校育人工作是解决当前难题的良方。一方面高校应当发挥自身育人的主体作用,厘清高校内部各部门、各育人主体的关系,整合高校内部的育人资源,实现高校内部的协同。另一方面,高校也应当加强与外界其他育人主体的联系,形成以高校为主体、政府为主导、企业参与、家庭配合的协同育人关系。

(一) 发挥高校的育人主体作用,实现高校内部资源协同

高校作为人才培养的主要阵地,发挥着育人主体的作用。但正如上文所提到的,高校内部依然存在着重管理、分工不明确、教管

分离的问题亟待解决。因此,本文认为应当从高校内部自身的育人主体入手,厘清关系,从而达到高校自身育人效果的最优化。

(1) 协调教职工间的关系,推进课程思政建设

习近平总书记明确提出,要把立德树人作为教育的根本任务。当前,高校育人的最终目标应当是培养德才兼备、全面发展的人才。当代大学生不仅仅应当掌握扎实的专业基础知识,同时也应当拥有积极向上、良好的思想品德。这就需要高校协调好内部教职工在育人工作中的关系,让所有高校教职工落实教书育人的职责。可以说高校学生的思想教育引领工作不仅仅只是班主任和辅导员的职责,任课老师除了传授专业知识以外,同样也应当承担学生的思想引领工作。高校应当形成全员、全程、全课程育人的育人格局,打破当前教管分离的壁垒。在大思政的背景下,高校一方面要发挥思政课程的育人功能,同时另一方面也要着力推进课程思政的建设,将思想政治教育融入到教学工作中,将各类专业课程与学生的思想教育、日常管理工作同步进行,从而在高校中形成育人合力。

为了推进高校课程思政建设,形成育人合力。首先,高校应当做好学校的顶层制度设计。明确各部门的具体职责,制定系统完善的协作制度。与此同时,也需要明确各部门在思想政治工作开展中应当如何形成合力,并将各项要求和职责制度化,避免人为的随意改变和政出多门,从而促使各个部门参与到课程思政的建设中。其次,应当激发每一位教职员工的育人积极性,尤其是专业课老师应当积极投入到课程思政的建设中。正所谓:“师者,所以传道授业解惑也。”为人师表,不仅是教授知识,同时也要传授道理。每一位任课老师都是高校推进课程思政建设的主力军,应当在发挥专业学科本身价值的基础上,融入正确的思想政治价值观。创新教育教学模式,将思政的理念多角度、多元素的加入到专业课堂中。此外,辅导员和班主任作为高校思想政治教育工作的原生力量,在对学生进行思想引领的同时,应当树立服务育人的理念,根据学生的现实需要,在服务学生中渗透思想政治教育理念。经过各部门、各育人主体的相互协同,推动课程思政与思政课程的同向而行,从而有效破解当前教管分离的困境,实现育人成效的最大化。

(2) 协调与学生间的关系,发挥朋辈引领作用,推动学生自治管理

“大家长”式的学生管理模式对学生的日常管理过于严苛,学生不仅会产生逆反情绪,长此以往也会抹杀学生的创造性。在全员育人的格局下,学生作为高校的重要组成部分、主要服务对象,学生的自治管理是当前高校学生管理的重要补充。高校应当协调学生间的关系,充分发挥学生的主观能动性,让学生参与到自我管理、协同育人的工作中。首先,高校应当重视学生组织的建设和培育。学生组织来自学生,服务学生,在学生的日常管理与思想引领中有着不可或缺的作用。一方面高校应当承认学生组织在学生日常管理和育人工作中的地位,明确各学生组织的工作职责,将学生管理和育人的一部分权力下放到学生自治组织。另一方面,高校也应定期加强对学生组织的监督和指导,以此完善学生组织的建设,使其在高校学生管理和育人工作中发挥作用。其次,学生干部是在日常学习生活中最贴近学生、最了解学生的群体。基于朋辈关系的相似性和趋同性,高校应当树立榜样力量,注重学生组织中学生干部的培养,调动学生干部在高校育人中的积极性,以此在学生群体中起到引领和示范作用。

(二) 协调高校与家庭的关系,实现家校育人合力

当前的育人模式下,家庭在大学生育人工作中的参与度微乎其微,多数家长认为将孩子送入大学,其教育使命便已经完成。实际上,家庭的基础性教育职能应当贯穿学生的整个受教育阶段。因此,在高校育人工作中,需要协调好高校与家庭的关系。一是要在意识上达到协同,高校和家庭应当明确各自在育人中的职责和定位,在学生的日常教育中加强沟通,求同存异。二是要加强学校与家庭在育人工作中的合作。一方面学校应当利用信息化网络平台,

主动向家长提供学生的情况,让家长了解学生的在校表现。同时通过例如家长开放日等活动,让家长参与到学校的育人工作中;另一方面家长也可以利用自身之所长,主动参与学校的育人活动中,从而形成家校育人合力。

(三) 推动校企合作,促进高校与社会企业的协同育人

当前的社会大环境要求大学生除了掌握过硬的专业基础知识以外,扎实的实践能力、丰富的社会经验也同样重要。高校是育人工作的重要阵地,社会同样也是学生受教育、学习的重要课堂。高校学生不仅要提高自身文化素养,同时也要走出校门,走入社会、了解社会、服务社会。企业作为人才培养的主体之一,为育人工作提供了丰富的实践经验。因此,高校有必要推动与企业的协同育人机制,达成校企合作,推动产教融合。首先,高校可以从自身专业建设和学科设置出发,对外了解、考察符合学校办学特色的社会企业,积极与相应企业开展岗位实习、企业宣讲等活动,让学生有机会接触企业的实际运行,了解专业未来的就业前景。其次,高校和企业也应当协力完善校企合作的组织管理形式,高校在学校的学科专业建设、人才培养、创业就业教育中引入企业的参与元素,企业和高校协同制定学校的教育教学方案、组建教学团队。以此来形成企业全程参与高校育人、校企一体的人才培养协同育人模式。

(四) 完善政府部门的育人职责

随着社会的不断进步与发展,当前社会对人才的需求越来越高。除了做好高校内部、高校与企业的协同以外,政府在宏观层面的调控对于高校育人的成效也至关重要。政府在高校育人的工作中扮演着主导、支持和监督的作用。首先,政府要做好高校协同育人工作的统筹规划,做好顶层设计,加大对高校育人工作的资金投入;其次,出台相应的政策文件,明确各参与主体的分工,保障参与主体的利益,提高各主体在高校协同育人工作中的积极性。最后,对当前的协同育人工作,政府也应当加强监督力度,对各育人主体设置相应的评价指标,促进育人成效。

总之,高校育人工作的复杂性和系统性决定了高校协同育人模式的必然性。高校、政府、社会企业、家庭等主体在高校育人过程中均扮演着重要角色,只有协调好各主体、各要素间的关系,才能形成育人合力,将育人的效果发挥到最大化。

参考文献:

- [1]张慧.立德树人视域下的高校课程思政建设[J].湖北开放职业学院学报,2022,35(02):80-81.
- [2]海青,汪长寿.协同育人模式在高校应用型人才培养改革应用分析[J].教育教学论坛,2022(02):180-184.
- [3]张怀南.高职育人工作的多元协同治理:框架模式、基本机制及实现路径[J].教育科学论坛,2021(36):20-25.
- [4]刘晓华,夏绍兵.以人为本的高校学生管理模式探究[J].武汉船舶职业技术学院学报,2021,20(04):38-40.
- [5]杜月云,陈磊,周子平.新时代背景下高职教育产教融合协同育人模式的途径探索[J].海峡科技与产业,2021,34(09):80-82.
- [6]周小援.协同治理视野下高校社区实践育人机制运行逻辑[J].云南开放大学学报,2020,22(02):70-74+80.DOI:10.16325/j.cnki.ynkdxxb.2020.02.010.
- [7]康志青,刘春媚,贾慧舫.“项目驱动 平台支撑 朋辈引领”三位一体思政课教学模式的研究[J].教育教学论坛,2019(41):201-202.
- [8]尹余萌,范昱煜.朋辈引领——大学生创新实践下构建协同育人模式新探索[J].智库时代,2019(26):73+82.
- [9]刘赫.浅谈高职院校加强学生管理工作的有效途径[J].辽宁师专学报(社会科学版),2018(01):119-121.