

“三全育人”理念下高校辅导员精准育人路径分析

郭联俊

(陕西铁路工程职业技术学院 陕西渭南 714000)

摘要:新时期,高校辅导员既承担着精准育人责任,也是高校内部落实“三全育人”理念的骨干力量。新时代“三全育人”理念下高校辅导员需要转变传统的工作思路,切实发挥自身作用,充分考虑如何实现精准育人目标,进一步提高高校人才培养质量。高校人才培养过程中,融入“三全育人”理念,同时开展辅导员精准育人工作,显著提升人才培养质量。本文中分析“三全育人”理念的内涵,探讨高校辅导员精准育人的实施路径,满足市场对高素质人才的需求。

关键词: 三全育人 高校辅导员 精准育人

中图分类号: G641 **文献标识码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.42.124

“三全育人”,即人才培养过程中全过程贯地穿思想政治教育,达成全员育人、全程育人及全方位育人的教育教学活动,培养社会主义市场经济需要的高素质人才。“全员育人”,指的是学校所有教职工参与到人才培养过程中,落实育人责任;“全程育人”,要在学校教育教学与学生成长成才过程中融入思想政治教育;“全方位育人”,需要打通校内校外、课内课外及线上线下等渠道,充分利用各种教育资源,进一步地提高人才培养质量。

一、高校辅导员与专业教师协同育人模式的必要性

高校思想教育过程中面临着诸多问题,如教育主体力量分散、教育环节衔接不畅、教育资源滞后脱节等,其根本原因在于各方之间缺乏协调,辅导员和专业教师各自为政,未能同向同行。因此,建构辅导员与专业教师协同育人机制迫在眉睫。

1. 纠正两大育人主体育人理念偏差,形成全员育人的需要

对于辅导员而言,其本职工作和核心工作是大学生思想政治教育。但在实际工作中,辅导员往往承担着多重角色和责任,不光是政治思想的引领者,同时也是学生学习成才的指导者、人生发展的引导者和学生事务的管理者,其中学生事务包括党团建设与活动、安全稳定、学风建设、干部培养、班级管理、宿舍管理、奖励资助等,各类活动的开展占用了辅导员大量的时间和精力,往往因工作内容过于细小烦琐,而不断消解其工作激情和精力,加之角色定位不清、职业发展瓶颈、评价体制不健全等因素,辅导员在“全员育人”中的力量被削弱。对于专业教师而言,“教书”与“育人”相割裂这一现象是许多高校的“通病”。根据现阶段的

高校评价体制,在育人过程中多数专业教师往往将“德育”与“智育”相剥离,思政育人意识薄弱,单纯进行专业知识的有限输出,更多以论文、课题等科研任务为己任,与学生相处时间仅限于课堂,对学生的思想政治引领、道德观念、价值理念等方面引导不足,从而不能最大程度地发挥专业教师在“全员育人”中的作用^[1]。

2. 衔接各教育环节,实现全过程育人的需要

辅导员和专业教师的工作对象均是学生,但是二者的工作职责相对独立,在时间和空间范畴中开展工作交集较少,加之缺乏协同育人平台,二者之间往往无法真正地共享信息,从而导致辅导员普遍更加关注学生的思想动态、安全稳定、心理健康、经济情况等,而对学业情况知之甚少;专业教师更注重知识的传递,而不了解学生的道德品行。并且,在具体育人的过程中,无论从时间维度分析(大一到大四),还是从横向(学校—家庭—社会)维度分析,辅导员和专业教师在思政育人过程中都会发生脱节情况,双方易出现抓两头放中间、推诿责任等情况,从而导致服务教育管理过程中出现问题。

3. 优化配置各类教育资源,实现全方位育人的需要

全方位育人要求突破时间和空间的限制,优化配置内外教育资源,为开展高校思想政治工作提供优质土壤。但在实际运行中,高校各职能部门因分工过细而资源对接不畅的情况时有发生,沟通协调平台要么缺失,要么各职能部门协调平台过多,未能形成合力。辅导员和专业教师在校内外各类育人资源中,地位不够凸显,调动各类资源明显不足,不能在时间和空间上自由切换各类育人资源^[2]。

二、“三全育人”背景下辅导员工作开展面临的现实困境

第一,网络内容的异质性削弱了教育对象的可控化,育

人环境的变化为辅导员工作开展带来了新挑战,而“三全育人”机制是应对网络信息化负面效应冲击的关键之举。虽然网络为大学生自主学习和人际交往带来了便利,但是,信息内容的良莠不齐也深刻影响着大学生的价值判断和行为选择,这给高校思想政治教育工作带来了较大挑战,主要体现在以下两点。一方面,大学生更加注重自由表达,但缺乏理性精神。网络空间结构的虚拟性、扁平化满足了大学生对民主、正义等社会规范价值的追求。另一方面,大学生网络行为特点具有易变性和附和性。大学生正值青春旺盛期,对具有新鲜感、刺激性的事物充满猎奇心理,但是缺乏分辨是非的能力。可见,在互联网时代,辅导员作为思想政治教育的关键主体,能否适应网络思想政治教育生态的变化,树立全方位育人的理念,形成网络育人思维,牢牢掌握网络育人载体的主动权,直接关涉到高校意识形态这一重要工作的质量^[3]。

第二,日常工作的繁杂性降低了教育主体的效能感。“上面千条线,下面一根针”,繁杂的工作任务是高校基层辅导员不得不面对的现实,且容易使其“淡化了人才培养的初心”。一方面,不堪重负的日常工作挤压了辅导员学习研究、关注学生的时间,影响了其育人能力的提升;另一方面,辅导员忙于日常事务工作,缺乏职业发展规划,加之管理机制不畅通,绩效评价机制单一,导致其大多注重工具性价值,忽视内生价值,职业归属感和认同感偏低^[4]。得不到认同的超负荷、繁杂性、重复性的基层事务工作使得辅导员成功体验不足、欠缺尊重支持、差异化需求得不到满足,自我效能感逐渐降低,进而制约了“三全育人”目标的实现,具体体现在三个方面。首先,辅导员多被认为在高校全员育人体系中仅属于执行基层繁杂事务性事务的工作人员,意见反馈容易产生“中梗阻”,难以推动协同育人机制的形成;其次,对全程育人而言,辅导员没有足够的时间融入学生、关注学生,难以准确把握学生的差异化、个性化需求,容易导致思想政治教育工作阶段性目标不明、针对性内容不足;最后,对全方位育人而言,辅导员如果无暇顾及网络载体,将会使大学生频繁活动的虚拟空间成为真空地带,被别有用心“他者”利用,影响大学生的健康成长。

第三,责任机制的含糊性抑制了教育评价的激励性。教育部为实施“三全育人”综合改革试点工作,出台了《“三全育人”综合改革试点工作建设要求和实施办法(试行)》。其中,关于辅导员在“三全育人”体系中的职责没有明确的界定,具体体现在三个方面。首先,在全员育人体系中,辅

导员具体的职责有哪些、与其他人员之间的配合关系和协同责任等没有明确界定;其次,在全程育人中,辅导员在不同时间、不同阶段承担什么工作责任,推动全过程育人的措施等没有明确阐述;最后,在全方位育人中,辅导员在课内外、校内外、虚拟载体等多维空间中发挥什么作用也没有明确规定。“三全育人”体系中辅导员职责的不明确,会导致难以形成合理的育人考核评价指标体系,进而无法突显“干与不干、干多与干少、干好与干坏”的区别。这不利于激发辅导员的履职动力,进而会影响立德树人的质量。

三、“三全育人”理念下高校辅导员精准育人路径

1. 政府层面要强化育人政策的供给和执行

一是出台更多反映育人过程的政策文件,构建科学责任机制。出于难以量化、操作等技术原因和育人评价导向缘由,少有反映育人过程的政策,这有可能会造成辅导员育人目的过于功利性和采取选择性的育人行动,从而对“三全育人”机制产生负面效应。同时,亟须建立辅导员育人过程中的责任区分机制,如安全责任机制,高校安全事故一旦发生,大概率会追究辅导员一定的责任,这让一些辅导员滋生了“稳定压倒一切”的保守想法。对此,新建立的辅导员责任区分机制理应坚持科学性原则,体现严管与厚爱相结合的理念,实现激励与约束并举的效果。具体而言,政府可通过文件指出辅导员在育人工作中的政治责任、管理责任、服务责任和育人责任,以此为依据形成辅导员育人过程中责任区分机制。

二是注重政策监督评估,强化制度执行。具体而言,政府应该立足学校实际,在相关专家、教育教学评价部门的支持下设置辅导员选聘标准,并建立规范化选聘实施流程,同时依据高校性质设置辅导员职业能力标准,制定辅导员工作考核的具体办法,并以此为依据交由各学校的党委学生工作部落实有关辅导员队伍相关政策的监督评估工作。

三是健全荣誉机制,发挥示范效应。教育部、省级、学校层面设置了“优秀辅导员”“最美辅导员”等荣誉称号,以此定期表彰育人实效突出的辅导员。这种对辅导员育人工作的承认性评价有力增强了辅导员育人的能动性。但是针对辅导员团队的荣誉还不多见,需政府层面加强顶层设计,更好地推动辅导员团队建设。需要特别说明的是,要注意荣誉分配的内在结构性,让各类型、各层次高校辅导员都有机会获得荣誉,得到承认性尊重,从而产生最大化的荣誉激励效应。此外,还应加大对“优秀辅导员”“最美辅导员”等荣誉称号获得者的先进事迹宣传力度,以激励同行、带动群

体,提高辅导员的认同感^[5]。

2. 高校层面要优化平台育人环境

一是重视辅导员的育人主体性价值。高校应该明确辅导员的岗位职责,厘清辅导员工作与教学、行政管理、后勤服务等部门的区别,让辅导员工作回归到主责主业的轨道上来,强化辅导员育人的主体性地位。同时,在制定有关学生工作方面的政策时,应该倾听处于学校基层工作一线的辅导员的建议,实现决策的科学化、民主化,以确保政策贴近高校基层需求。二是建立协同育人工作机制。高校要统筹办学治校各领域、各方面的育人资源,加强学生工作部门与其他各部门之间的常态化沟通合作,强化全员育人意识,形成育人合力。即高校要在政策的指导下,立足校情,构建专业教师与政工辅导员“分工协作齐抓共管”的全员育人新机制,以此更好地开展辅导员各项工作。三是注重包容审慎管理。从人的发展性角度来看,全过程育人更加注重学生的个性化发展和全面发展。对此,学校应该包容看待辅导员在制度允许的范围内创新工作方法以服务学生发展的情况,鼓励辅导员融入学生群体开展有亲和力和感染力的活动,推动辅导员成为有温度的思想政治教育工作者。四是创造良好的育人环境。高校作为人才培养的主阵地,其育人功效受到宏观环境和微观环境的综合制约。为此,高校应该着力构建独特的物质文化硬环境,打造良好的校园精神文化软环境,形成学校、家庭、社会联动协同育人合力,为辅导员开展思政教育、日常管理、心理健康教育、就业指导等各项工作创造有利的条件。学校还应该优化组织环境,加强组织文化建设,加大对辅导员的人文关怀力度,为辅导员的发展搭建多元平台,提供保障条件,着力提升辅导员对组织的认同感和激发辅导员投入育人工作的积极性,特别是要重视改善辅导员队伍的心理所有权。这既有助于增强辅导员职业的认同感、幸福感和获得感,也有利于促使辅导员在“三全育人”背景下更好地履行育人职责,提高工作质效。

3. 个人层面要增强育人胜任能力

一是加强自我培育,夯实能力基础。教育客体和教育影响在不断变化,辅导员作为教育主体,也必须强化终身学习意识,面向政策文件学、面向书本学、面向实践学、面向同伴学,增强贯彻“因事而化、因时而进、因势而新”先进理念的本领,领会“三全育人”的内涵、结构、功能等。二是注重实践运用,强化育人效果。推动辅导员知识素质、技术水平、研究能力的全面提升,主要目的是使辅导员在开展思

想政治教育工作实践时,主动承担协同育人职责,系统地把握全过程育人中的规律性,灵活采用育人方式,增强思想政治工作的针对性和实效性。为此,辅导员应该积极地参加学校关于思想政治教育、学生事务管理、心理健康教育、职业规划等方面的实践活动,以锻炼自己在这些工作中的专业能力,并将积累的经验用于实际工作。三是突出教育反思,强化系统思维。辅导员在“三全育人”实践中会产生一些认识和经验,但往往没有形成较为系统的观点或思维,也就无法有效指导实践。因此,辅导员务必重视对育人工作实践的总结、反思和重构,通过不断地对碎片化的实践经验、零散的育人观点进行整理、归纳和提炼,形成相对务实管用的新知识、新经验、新智慧,并在这种循环往复的“实践—认识—实践”过程中形成比较系统、完整的理论体系,进而实现从事务型、经验型辅导员向专家型、教育家型辅导员的转变。

结语

总之,“三全育人”理念下辅导员精准育人,需要打破传统思维模式的限制,制定科学合理的人才培育方案,充分发挥辅导员的育人作用。同时,掌握“三全育人”理念内涵与原则,实现全方位育人目标,进一步提高人才培养质量,向社会输送高质量的人才。

参考文献

- [1]庄月.“三全育人”理念下高校辅导员在学生成长中的价值引领与实践路径[J].武汉冶金管理干部学院学报,2021,31(04):59-62.
- [2]李哲君.新时代“三全育人”理念下高校辅导员精准育人路径[J].办公室业务,2021(22):83-84+87.
- [3]中陈晨.“三全育人”理念下高校辅导员育人路径[J].人才资源开发,2021(07):28-30.
- [4]何青松.“三全育人”高校辅导员精准育人路径研究[J].湖北开放职业学院学报,2020,33(15):89-90.
- [5]张振.“三全育人”理念下高校辅导员职能定位及实现路径[J].高校辅导员学刊,2020,12(02):26-29.

作者简介

郭联俊(1981.11.25—),男,汉,山西平遥人,就职于陕西铁路工程职业技术学院,研究方向:学生思想政治工作研究。