

“三全育人”背景下辽宁高校辅导员协同育人的实现路径研究

张 昱

(大连交通大学, 辽宁 大连 116028)

【摘要】新时代高校学生的成长规律和教育事业的发展规律催生了协同育人模式。当前,“三全育人”背景下辽宁省高校辅导员实行协同育人具备良好的政策、人员和环境基础,并且已经在新育人模式的创建中取得了一定成绩。但是,由于实行时间不长,在实践中还存在观念和现实以及可推广性方面的问题,今后辅导员可以从创新机制、构建平台、总结规律等方面全面推进新型育人模式的发展。

【关键词】三全育人;协同育人;辅导员;实现路径

【中图分类号】G641 **【文献标识码】**A **【文章编号】**2096-3068(2022)02-0096-05

DOI:10.13847/j.cnki.lnmu(sse).2022.02.021

实施全员、全过程、全方位的新型育人模式是全面贯彻党的教育方针、落实立德树人根本任务的具体表现,能够有效弥补新时代背景下高校育人工作的不足,推进高等教育的创新性发展。当前,辽宁省在落实“三全育人”过程中已经取得了一定成绩,积累了相当的经验,为进一步实施协同育人奠定了基础。协同育人是对“三全育人”的深化,也是进一步增强育人实效的必然之举。从理论上讲,实施协同育人可以帮助高校管理者深入把握“三全育人”实施的关键点,在创新育人理念、丰富育人内容方面具有重要意义。从实践上讲,有利于实现不同部门之前的资源整合,形成强大的育人合力,开创高等教育新局面,培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

一、辅导员协同育人和三全育人的概念及内涵

1.协同育人。高校的协同育人理念是对协同理论的创新性运用。与传统的育人方式相比,协同育人具备更强的多元性、灵活性,在学生成长过程中能够起到更为全面的作用。高校协同育人的基础是校内外的各大主体之间无壁垒的紧密合作,主要手段是协同多种资源元素,主要动力是为党育人、为国育才,最终目标是培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。在本文的视域中,协同育

人并不单单指教育成效的增强,而是要成立一个协同理念指导下的新型育人模式,主要目的是满足教育主体和教育对象的需要,最终达成多方面的利益共享,让协同育人成为我国高等教育界化解人才培养结构性矛盾的重要内容与途径^[1]。

2.辅导员协同育人。“辅导员作为大学生思想政治教育工作的传播者和实践者,承担着青年学生健康成长和教书育人的历史重任”^[2],从当前的情况来看,辅导员的角色可以分为两个层面:核心角色,即学生的思想领路人和职业指导者;次级角色群,即实施各项管理和服务措施的责任中心。辅导员全方位参与到了学生的生活之中,天然具备实施协同育人的优势。改革创新是辅导员协同育人的主要手段,一是理念上的创新。辅导员要掌握多学科知识,融合多种管理方式。二是手段上的创新。实践活动是辅导员开展协同育人的主要载体。协同是最终旨归,辅导员在开展协同育人的过程中要将多元层次的育人资源纳入到学生成长过程之中。

3.辅导员三全育人。全员育人中的全员指的是育人工作的发动者,它指的是学校、社会组织、家庭成员等都负有育人的责任。与社会和家庭相比,高校在育人工作中的地位更为突出,是最主要的育人阵地,在高校中,所有教职工都发挥着育人的职能。在全员育人中,各个主体都应当各尽其责,发

【收稿日期】2021-10-20

【基金项目】本文系2020年度辽宁省社会科学规划基金项目(高校思政专项)《“三全育人”背景下高校辅导员协同育人的途径研究——以辽宁省为例》(编号:L20BSZ051)的研究成果。

【作者简介】张昱,男,1982年生,辽宁沈阳人,副教授,在读博士研究生。

挥自己的优势。全过程育人是一个动态的概念,即将育人工作渗透进学生成长成才的全过程,形成育人工作的无间断性。辅导员要根据学生在不同时期的发展特点,采取合适的教育方法衔接好学生在不同阶段的发展。学生在毕业之后,社会要接过育人的接力棒,为毕业生提供良好的社会环境和工作氛围。在家庭生活中,家长应当时刻注重学生的思想成长和技能成长。全过程育人的关键是合力配置资源,安排好育人进程,使育人工作适用于学生在不同时期的发展。全方位育人是一个空间上的概念,即利用多元化的载体,采取多样的方式将育人工作寓于学生生活的方方面面,集成显性教育和隐性教育,多角度开展育人工作,将多种空间结合实现育人工作的全覆盖,改变以往教育中存在的单向的、片面的工作方法。

二、“三全育人”背景下辽宁高校辅导员协同育人的必要性与可行性分析

1. 辅导员协同育人的必要性。第一,教育理念的时代呼唤。在现代经济的发展过程中,社会主义建设需要更多的高水平人才,经济社会发展需要的新型人才的培育不能止步于校园内部,传统的一元主体育人要向多元主体育人迈进,将社会、政府和企业等方面的育人资源聚拢到高校育人工作中来。协同育人的理念在此背景下应运而生,协同理念脱胎自协同理论体系,指的是将不同主体的力量调动起来,运用内部驱动手段和外在调整制度以实现最终目标。习近平总书记指出,“思想政治工作从根本上说是做人的工作,必须围绕学生、关照学生、服务学生,不断提高学生思想水平、政治觉悟、道德品质、文化素养,让学生成为德才兼备、全面发展的人才”^[3]。习近平总书记的论断回答了新型人才培养的目标原则。同时,协同育人理念也是新时期教育改革的关键所在,协同育人理念实现了高等教育模式的创新性发展,实现了多主体的高效协同,实现了育人主体范围的空前扩大,突出了多种育人资源的聚合,打破了育人资源的分散性和低效性。育人的空间大大拓展,学生的教育工作由段落性向全程性转变。

第二,学生发展的内在要求。当代大学生呈现出新的群体特征。一是思维多元化。随着经济全球化的推进,在大学生群体中出现了多元化的思维特点,甚至部分学生头脑中出现了个人主义泛滥的特点。二是主体意识更为凸显。随着以人为本理念在全国各级各类教育之中得到贯彻,大学生群体开始

意识到自身在学习生活中的主体性地位,对于院校的管理和服务有更高的要求。三是性格发展的不平衡性加剧。接受高等教育的人数越来越多,这就需要有更多的学生工作人员、更大的资源投入和更为完善的体制机制来助力学生成长。有鉴于此,当代大学生的发展需要更多的人力和物力供给,而实施协同育人就是发挥这些资源的最优解。

第三,“三全育人”的现实需要。“‘协同论’的原理与高校‘三全育人’的本质和内涵具有高度的契合性”^[4]。按照“协同论”的要求,当代辅导员实施协同育人需具备系统性、多维性和动态性的特点。一是系统性。现代学生工作的主要特点是系统化,从现代育人工作来看,学生工作从横向上包括思想政治教育、专业学习、职业规划、心理教育等方面。从纵向上来看,学生工作本身的复杂性大大提升,每个大的方向之下又包括多个小主题。现代学生工作只有注重系统性才能保证育人目标的实现。二是多维性。学生的学习、就业等方面的成长涉及到高校和社会的多个主体,从高校来看,学生在校期间必然要与院校内的多个部门发生联系。从社会来看,学生要与各类型部门、企事业单位和多种组织发生联系。三是动态性。学生的成长处于一个动态的变化之中,辅导员自然也要在动态中强化对学生的培养,其具体工作内容要根据不同对象以及同一个对象的不同阶段来突出不同的特点。在此基础上,可以看出现代学生工作要求辅导员实施协同育人,而协同育人理念恰恰契合于三全育人的内涵。

2. 辅导员协同育人的可行性。第一,政策优势。近年来,辽宁省推进高校思想政治工作逐渐落地实施,从多个方面进行改革创新,形成了可以借鉴的育人模式。就组织机制而言,制定《关于进一步加强全省高校辅导员培训工作的意见》,印发《关于进一步落实高校辅导员队伍建设有关要求的通知》,推动辽宁省高校落实辅导员按规定配备等工作,落实专职辅导员职务职级“双线”晋升等要求。就育人环境建设而言,开展“三全育人”综合改革试点工作,遴选一批示范高校、示范院(系)、示范案例、开放基地。探索社会、家庭与高校三大育人环境的改良方式,试图达到育人工作“有进有出”的育人效果,即社会为学生的成长提供更好的环境,高校为社会的发展供给更多人才。就育人格局而言,各高校开始探索彼此连接的工作交流中心,构建互帮互助的育人工作格局。

第二,人员优势。辅导员是学生培养模式的实施者,辽宁省高校辅导员共7900余人,其中专职

辅导员 5 800 人，兼职辅导员 2 100 人，师生比基本达到了 1 : 200 的规定要求。省属高校辅导员中硕士研究生比例达到 66%，正科级及以上行政职级比例达到 26%，中级及以上专业技术职务比例达到 53%，辅导员岗位吸引力也在不断增强，来源更加多样，年龄结构、学缘结构、知识结构也日趋合理。辅导员队伍也涌现出一批以曲建武、曲文泉为代表的先进典型，这些优秀代表为辽宁省高校辅导员树立了一批可信、可敬、可学的身边榜样。

第三，经验优势。辽宁省高校协同育人体系的建设已经走在全国前列，就省内高校而言，大连理工大学成为全国首批 10 所“三全育人”综合改革试点高校之一，《光明日报》刊登题为《寓教育于服务 全方位育英才——大连理工大学深入推进“服务育人”工作纪实》的文章，报道大连理工大学“三全育人”工作成果。就省外而言，上海师范学院为例打造了以思政教学为主体的协同育人模式，实现了大思政、全方位育人的科学体系，在人才培养工作上做到更上一层楼。此外，湖南省、山东省等都在结合本地区的人才特色和社会发展环境开展了别开生面、协调高效的协同育人体系。

三、“三全育人”背景下辽宁高校辅导员协同育人存在的主要问题

1. 观念问题。高校育人工作是一个复杂的大系统，在部分高校中，一些辅导员思想中仍然存在条块性、分散性的问题，没有在工作中形成系统性的观念。^[5]一是缺乏系统性思维。部分辅导员仍然认为大学生的教育是高校的事情，与社会和企业的关系不大，家庭又相隔千里起不到实际效果，因此，在工作中我行我素，存在“多一事不如少一事”的消极思维。很多辅导员没有认识到校园内的每个教职工和校外的企事业单位都是大学生成长链上的重要一环。二是缺乏全局性思维。高校协同育人工作的开展依赖于全局性的思考，需要各个岗位上的人全力配合育人工作。部分辅导员在工作中存在推诿扯皮的问题，加之校园内的很多部门没有认识到自己在育人工作中的职责所在，导致育人工作的内耗严重。

2. 现实问题。一是校内各部门缺乏有效的沟通机制。在协同育人工作的推进中，党政干部集中在顶层设计领域，各个部门集中在学生日常生活的管理和服务之中，教师和辅导员则重点关注学生的学习、安全、就业等方面的任务。在校园内部经常出现沟通不畅的问题。二是高校与企业之间缺乏稳定

的合作机制。高校强化与企业的合作是连接校园内外的重要枢纽，但是在实际工作中，校企合作并未发挥实际效果。有的校企合作所涉及到的企业类型单一，高校所建立的合作机制适应性不强；有的企业积极性不足，仍然有很多企业不愿与高校合作。三是高校与家庭之间缺乏合作机制。高校育人工作从本质上来说是一项育人工程，家庭是大学生生活时间最久的地方，但是家庭没有充分参与到高校的育人工作之中，家庭的育人效果在无形中被忽略了。

3. 协调问题。一是缺乏辅导员参与的协同机构的组建。高校要完成协同育人工作就必须在组织上有所保障，高校应当组织辅导员参与到校级协同机构之中。但是，在辽宁省的高校中组建协同机构时存在两个方面显著的问题，一方面是协同机构的级别不高，无法起到协调各方的作用；另一方面是高级别的协同机构中缺乏辅导员的参与，协同机构大而无当，实际效果不大。二是缺乏科学的顶层设计。高校协同育人工作内容繁多、主体众多，在具体工作中经常呈现出一种无序的状态，顶层设计方案应当具备目标性、规律性、评价性和特色性。更为重要的是，这一方案的制定应当突出辅导员的地位，由辅导员“建立新的供需结构，实现教育供给端的转型升级”^[6]，这样顶层设计才能真正体现出其育人实效。

四、“三全育人”背景下辽宁高校辅导员协同育人的实现路径

1. 厚植辅导员协同育人观念。为了增强辅导员推进协同育人工作的实效，需要从根本上提高辅导员群体的认识，在以下三个层面提高思想水平。

第一，强化对统一目标的认识。育人工作的目标指引着育人工作的大方向，贯穿于高校学生工作的各个方面，对于高校学生工作而言，不论时代如何变化，辅导员的育人工作都要回答“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”的问题。辅导员所确立的育人目标应该符合立德树人的基本原则，高校要培养的人才才是未来民族复兴的支撑力量，仅凭单一主体的力量很难实现这一宏伟的目标。辅导员在提升自身对育人目标认识的同时也应当将这一理念传达给校内外的多个主体，调动各个主体的责任感和积极性，构成各主体系统性参与的良好局面。

第二，强化多元手段育人的思维。协同育人工作要求辅导员要运用不同的手段，在学生发展的不同阶段实施有区别的教育手段。要实现多种育人主

体和育人元素的动态化组合,以求能够匹配到学生不同阶段的不同发展状态;要统筹多种育人资源,以便于在学生发展的重要转折点做出及时的策略调整;辅导在推进协同育人的过程中要做到与时俱进,摆脱以往那种单线或多线育人的僵化性、滞后性,要根据时代的变化时刻转变自己的工作方式。

第三,强化对育人资源的多维融合性认识。在协同育人背景下,牵涉到的资源要素非常广泛,辅导员只有具备多维融合的思维才能够统筹好广泛的育人资源。从时间上看,辅导员应当把握好学生的成长特点选择适当的教育资源,例如,在大一时以环境适应为主,在大二时以专业发展为主等等,为学生的成长奠定基础。从空间上看,多样化的育人资源遍布在学生生活和学习的全方面,辅导员应当立足于学生的发展方向和所在具体环境统筹合适的资源,推动学生的持续成长。

2.探索辅导员协同育人机制。在高校教育中实施协同育人模式是一个复杂的教育系统,辅导员应当积极献策,构建稳健的体制机制以实现教育资源的高效配置。

第一,构建统筹协调机制。一是优化责任机制。在推进协同育人的过程中,辅导员的地位相当于中枢神经,负有重要责任。辅导员应当设计相应的责任中心制度,对于在育人工作中出现的不合格、低效率的问题给出具体的惩罚措施。对于违背立德树人基本原则的行为实施一票否决制度,明确不同部门的权力责任。二是健全以辅导员为中心的领导机制。高校在推进协同育人模式的创建中需要涉及到多种环境和多个主体,辅导员应当具备在多种环境下协调资源、服务学生的权力。辅导员要参与到协同育人体系的顶层设计之中,科学设计工作目标、工作内容、考核评价等多个方面的内容。

第二,构建合作共享机制。在校内,要强化不同队伍之间的融合程度,在校外要实现高校与校外多种育人主体之间的深度合作。一是辅导员队伍与校园内的其他部门实现岗位互融。辅导员队伍要与其他部门的工作人员之间形成定期交流制度,将学生的真实想法传递给各个工作部门,以便于强化协同育人的实效性。在此基础上,其他教职工要与辅导员之间形成岗位互认制度,实现学生发展规律与学生工作规律的充分融合。二是在校外要形成共享共建的合作机制。院校要与校外的科技中心构建稳定的合作关系;院校要与企业构建人才交流和人才共享制度;院校要与各类型社会组织展开深度合作

作,以自身所具有的人才资源、教育资源来为学生争取更多的成长机会。从根本上来说,高校与校外育人主体的合作本质是共享,主要手段是共建,在共同工作中要注重发挥辅导员的主导地位和公平协商的原则。

3.打造辅导员协同育人平台。第一,构建部门协同平台。在传统的高校管理中,各个部门之间各司其职,很难实现精诚团结。因此,高校应当为不同部门之间的交流构建一个专门的平台,供各个部门的工作人员交流经验、制定统一行动计划等。此外,高校的辅导员以及其他的学生工作人员也应当构建专门的交流平台。部门协同平台的构建可以解决以往高校育人工作的多头管理制度,提升工作效率。同时,协同管理平台也需要构建纵横交错的协商机制,学生之间、辅导员与学生之间、管理者与辅导员之间要有交流的平台,方便上层了解下层的需求。管理者之间、辅导员之间等也要成立专门的交流平台,方便获得管理经验。辅导员在多样化的协同育人平台之中可以收集民意基础,使自己的工作更加游刃有余。

第二,创建校企合作共享平台。校企合作平台的构建应当立足于利益机制,有必要建立政、校、企合作的利益链。在校企平台的建设中,高校应该探索与企业、政府的共同观点和利益,寻找利益汇合点,构建互利共赢的利益链。对于学校来说,通过与教育领域企业的合作,可以及时了解和捕捉行业最新的人才和技术需求,可以有效地整合行业和企业各种资源,为院校的发展、师资条件的改善、学生实践基地的拓展寻找更多的资金和技术支持。对于企业而言,高素质的师资队伍和学校的专业优势为公司员工提供高端培训,能够培养符合企业需要的复合型技术人才。企业可以依托高校的科研资源为企业解决技术难题,提高企业技术实力。对于政府来说,可以借助校企合作组织开展社会服务,促进对策研究,加快技术应用,升级经济结构,促进区域经济的变革和现代化。

第三,构建家校合作平台。高校的协同育人工作需要家庭与学校的通力合作,形成一个完整的教育机制。在育人方面,家庭与高校之间可以起到相互补充的作用,高校应当运用网络手段构建多联互通的沟通平台,发挥家庭在育人工作中的独特意义。在家校合作中要把握好两个维度,一是注重平等。辅导员对家长要有诚恳、周到的态度,不因对方的社会角色、家庭条件、知识阅历、内涵素养而差别对待。只有辅导员秉承互相尊重的工作方法,

才能够赢得家长发自内心的认同和配合。二是把握交流的时机。辅导员要具备沟通的智慧,要能够审时度势,把握与家长合作的时机,与家长理性分析教育中出现的问题,使得家校合作更具有魅力。

4.着眼辅导员协同育人模式。对于不同地区的高校来说,其育人工作和具体的运作环境都具有特殊性,为了保障协同育人工作的顺利实施,要注重以下内容。

第一,完善领导制度。每个实施协同育人的高校都应当成立最高级别的协同育人工作领导小组,统一协调高校的育人工作。在实施协同育人的过程中经常出现的问题是校内各个部门各自为政,更无法协调好校内与校外的合作。有鉴于此,高校要在领导小组的组织下组建制度化的领导机制,妥善解决校内资源协调问题、校企合作问题、家校合作问题等等。

第二,提升辅导员综合管理能力。要强化辅导员队伍的专业化建设,要在思想与行动上重视辅导员的地位与职能,不断提升辅导员的职业能力,完善辅导员晋升机制;要明确辅导员的职能定位,院校要以协同育人为发展目标,科学定位辅导员的工作职责,避免辅导员陷入繁重的工作之中难以自拔。各院校也可以因地制宜地将辅导员的一些职能分离出来,以便于其集中精力做好育人模式的改革。另外,还要增强辅导员的科研能力,提升其内在素质。

第三,坚持以学生为主体的原则。无论在什么时代,无论实行什么样的教育模式,高校都始终是学生服务的场所。因此,在各地实施协同育人模式时需要充分关注学生的需求,尊重学生的身心发

展规律。发挥学生主体性就是尊重学生作为活动主体的积极性和能动性。辅导员在组织协同育人工作时需要引导学生学会自我教育、自我管理、自我服务和自我发展。学生与管理者和教师之间应当秉承一种互相尊重、平等互利的关系,辅导员要从管理者转变为教育者,为学生提供周到的咨询服务。

高校协同育人是一个系统性的工程,这一重大任务的完成需要多个主体从多个方面付出努力,发挥辅导员的“中枢神经”作用是保证协同育人工作顺利完成的关键所在。在高校内部应当构建科学合理的机制,如果空有人力物力资源而没有合理的规制调节,整体的育人工作将是繁琐而低效的,协同育人理念付诸实践的关键是体制机制保障和强大辅导员队伍的充分参与。此外,以利益为基础构建多主体参与的平台是激发育人体制活力、提升育人实效的重要保障措施。今后,高校在实施协同育人体制时也要着眼于人员协同、利益协同、机制协同等方面。◆

【参考文献】

- [1]冯英华,周泽民.新工科背景下地方本科院校协同育人建设研究——基于47所地方本科院校的实证调研[J].扬州大学学报(高教研究版),2018,22(06):55-62.
- [2]王敬涛.新时代视角下的高校辅导员队伍建设[J].沈阳大学学报(社会科学版),2020,22(01):52-56.
- [3]习近平.在全国高校思想政治工作会议上的讲话[N].人民日报,2016-12-09(01).
- [4]张睿.协同论视域下高校“三全育人”实施的机理与路径[J].思想理论教育,2020,(01):101-106.
- [5]任云凤.“三全育人”背景下高校辅导员协同育人的个案研究[J].佳木斯职业学院学报,2021,37(02):119-120.
- [6]周莹,侯贵生.高校辅导员工作资源聚合系统研究[J].智库时代,2019,(01):72-74.

Research on the Realization Path of Liaoning University Counselors under the Background of “Three Whole Education”

Zhang Gang

(Dalian Jiaotong University, Dalian 116028, China)

Abstract: The growth law of college students and the development law of education in the new era give birth to the collaborative education mode. At present, under the background of “three whole education”, college counselors in Liaoning province have a good policy, personnel and environmental foundation for implementing collaborative education, and have made certain achievements in the establishment of the new education mode. However, due to the implementation time is not long; there are still problems of concept, reality and generalization in practice. In the future, counselors can comprehensively promote the development of the new education mode from the aspects of innovation mechanism, platform construction, summarizing rules and other aspects.

Key words: three whole education; collaborative education; college counselors; realization path