

构建高职院校思想政治教育全员育人机制

吴丹

(湖南外贸职业学院 湖南 长沙 410003)

【摘要】 在高职院校的教学过程中，如何打破思想政治教师孤军奋战的教学局面，是当前高职院校在开展思想政治全员育人教学过程中必须要重视解决的问题。高等职业院校要在思想政治教育的过程中，剖析当前教育没有进行全员育人的主要原因，要对于现状进行分析，积极探索高职院校全员育人机制的实现路径，促进学生全面发展。

【关键词】 全员育人；思想政治；高职院校

【中图分类号】 G41 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1673-9574(2022)18-00076-03

思想政治教育是学生形成正确人生观与价值观的关键所在，而高等职业院校在开展教学的过程中，也必须时刻以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，构建起高职院校有效的思想政治教育机制，这种教育机制也是需要全员参与，因此也称之为思想政治教育的全员机制。在教学的过程中，如何让整个高职院校的教职员工都参与到全员育人的这一体系中，把思想政治教育工作落实到教学和管理的各个环节，这些都是需要在整个学校里形成良好的思想政治教学环境，鼓励全员参与其中，这样才能够全过程全方位的促进学生对思想政治理论知识的掌握和学习。

一、当前高职院校思想政治教育非全员化的主要问题

第一方面，当前高职院校在全员育人意识方面较为淡薄。大多数高职院校比较重视技能型人才的培养，对职业技能教育投入较多的人力资源和教育资源，对思想政治教育有所偏颇，没有投入足够的资源去支持高职院校思想政治教育。全员育人的理念，虽然已经通过各级教育部门传导到各所院校，但是在院校的具体教学过程中，全员育人的理念还是比较单薄，大多数的院校领导和教职员工并没有在实践上运用好全员育人的理念，导致思想政治教育工作没有形成齐抓共管和上下联动的机制，更不可能实现全部的教职员工都投入到思想政治教育工作中。无论是高职院校在教学活动还是研究与管理的过程中，都很少见到思想政治教学元素，这些也都是意识淡薄的表现。一些高职院校的管理层和领导层，对思想政治教育还是比较认同其作用，但是对教学的实践过程里做起来就比较困难，没有把全员育人的工作放在学校各项教育管理工作的首位上。从专业的层面上分析，很多高职院校的教师和领导层都认为思想政治工作主要是党或者共青团组织的主要任务，与专业教学的关系并不是十分密切。而且有一些教师在教学的过程中也认为思想政治教育主要是一些思想政治教师的主要工作或者是辅导员的

主要任务，一些其他科目的教师认为抓好本学科的教学任务和履行好日常的工作就可以，并没有进入到全员育人的角色中。

第二方面，当前高职院校全员育人制度还不够健全。高职院校全员育人工作，一直以来之所以出现无法落实的现象，主要是与学校教学与管理，包括服务等部门各自为政的现象有关。从本质上看，教学、管理和服务等不同的部门在高职院校中都有着不同的作用，其职责分明、各司其职，推动着高职院校的日常管理与运行。上述这三个部门之间相对有独立性，这也意味着在沟通机制上，如果尚未完善，就有可能出现缺乏交流与协调，因此在全员育人的责任归属和工作落实等方面缺乏比较清晰的思路，影响到全员育人工作落实，导致全员育人工作互相推诿。如果在部门协调方面没有以比较科学的方式进行维系和运行，那么高职院校的思想政治教育工作就难以团结一致的方式推动到位。思想政治理论课程与全员育人机制固然是有着密切的联系，但是要真正在全过程和全方位的角度上对人进行培养，需要相关部门紧密联系在一起，从而形成比较有效的全员育人制度。在思想政治教学过程中，如何对思想政治教育资源进行整合，是需要全员育人在高职院校中形成有效的机制，这种有效的沟通机制，包括对思想政治理论教师与辅导员等教育人力资源的聚合，以及对有效的全员育人资源进行聚合。大多数思想政治理论教师在高职院校中的教学主要还是侧重于理论教学，其教育的模式难免沦为纸上谈兵，很少真正意义上深入到培养人的实践机制中。而辅导员是作为专职的思想政治教育人员，其在实践的过程中积累了丰富的经验，但是大多数并不是思想政治教育专业出身，对于思想政治理论知识掌握不到位，而且往往负责的班级人数相对较多，很难静下心来对学生进行思想政治方面的引导，这就直接影响了全员育人的机制在高职院校中发挥出更加理想的效果。

第三方面，高职院校的全员育人机制还缺乏考核机制，没

有把思想政治培育工作纳入到教师的绩效考核中。正如马克思主义中所谈到的“人们奋斗所争取的一切，都同他们的利益有关”，要真正调动教师参与，到全员育人工作中，就必须要把思想政治教育工作与教师的考核制度结合在一起，这也就是把全员育人与利益激励相结合。目前的情况看，大多数的高等职业院校在考核制度方面，仅仅只是对教职员工的一些日常工作进行评价，体现在教学业绩或者科学研究的业绩，对于教师个人的综合素养，或者在思想政治培育工作方面的情况则很少进行明确的评判，也就没有涉及到具体的考核中，对全员育人的积极性也就大为下降。在这种相对简单的评价导向中，教师参与到全员育人工作里，也很少能够体现出自身工作的成果和价值，对其职称评定或者职务晋升也没有起到正面的影响，这也是当前高职院校在评价机制方面所存在的缺陷。复杂的专业教学往往是高职院校的硬任务，而对人进行思想政治方面的培育则是软任务。大多数的思想政治教师和一帮学科的教学研究人员，也在精力的投入上大多是集中在专业教学方面，对于自身师德的培养以及学生的思想政治引导方面就有了明显的舍弃。在这种背景下，大多数的教师对于思想政治教育和全员育人工作就没有积极性，教书育人与管理育人脱节的现象也就并不奇怪。

第四方面，在经费与制度方面也没有给予全员育人工作进行保障。全员育人的工作必须要有一定的物质保障，否则就无法在高职院校中推行，大学生的思想政治教育经费投入，涉及到全员育人的工作是否能够落到实处。高职院校的思想政治理论课程，在专项经费和有关物质保障方面也是有教育部门的相关标准，随着学校的经费增长而逐年增加针对大学生思想政治教育日常的经费投入，则涉及到学生寒暑假的社会实践，以及专职思想政治工作者在日常的培训和交流等方面的开支需求。从实际的情况看，有相当一部分的高职院校，在思想政治教育和专职培训的经费方面没有足额和到位，有一些学校虽然已经有了一部分思想政治理论课程的建设经费，但是下放经费相对较少，极大影响了高职院校教师在思想政治业务和全员育人工作的落实，对思想政治教育的实效性也会造成大打折扣的影响。

从上述的这些方面可以看出，由于在思想意识方面还没有充分重视全员育人工作，在制度建设和经费保障方面，高职院校的全员育人工作仍然不如理想，至今还没有打开局面。如果

没有推进全员育人工作，对于教职员工更进一步开展思想政治教育和和服务就相对较为困难，尤其是教职员工至今无法全面了解和掌握学生实际需求，在开展教育方面没有针对性的引导，就会导致受教育者持续无法受到关注，进而影响全员育人的整体效果。因此针对学校的全员育人工作机制、营造良好的氛围，这些是当前高职院校在开展教学过程中的一项重要任务。

二、构建高职院校全员育人机制的策略

第一方面，高职院校在思想上相对重视全员育人，并且逐步建立高职院校全员育人的理念。强化和改进高职院校的思想政治教育工作，必须要建立起全员育人的理念与氛围，推动各项教育资源形成合力。全员育人的工作，归根结底就是需要深入到学生内心深处，从潜意识层面形成积极效应，因此这是一种极为复杂的思想政治教育活动，只有全体的高职院校教职员工都共同重视这一工作，才能够充分认识到高等职业院校思想政治教育工作与学校以及整个社会的风气发展密切相关，关系到国家的前途与命运，才能够真正把全员育人工作转化成为切实落实到位的一项机制。在学校领导层面，管理者需要重视思想政治教育工作的重要性，高职院校的领导要把全员育人工作融入到学校长远发展的机制中。特别是在学校的具体管理和服务中要体现思想教育工作的优势，引导学生全过程、全方位地接触正确的人生观与价值观。在这一基础上，高职院校的党组织要充分围绕学校的教育教学工作实际情况，制定全员育人的整体规划，统领好整个学校的思想政治教育工作推动全过程、全方位育人，这样才能够学校的整体层面上通盘考虑，并且运用好相关的资源，从而推动当代高职院校大学生在思想意识形态方面朝着正确的方向发展。因此高职院校要针对全员育人工作对教师进行评价，鼓励教师积极参与到全员育人的思想政治教育工作中。

教师的层面则是需要充分认识到教书育人是同样重要的工作，既要在专业课程教学中对学生启迪智慧，还要在思想道德方面做好教化工作。思想政治理论课程的专业教师和辅导员等，对于学生有直接的思想政治教育责任，而其他的专业课程教师也应该重视以学生为主体开展思想政治引导工作，既要以扎实的专业知识和本领去吸引学生，更需要在师德方面坚持立德树人的引领作用，鼓励学生重视把正确的人生观与价值观内化于心、外化于行。除此之外，在高职院校的各种职能部门中，也应该坚持在管理和服务中对人进行培育，不能够事不关

己、高高挂起,而是应该把全员育人工作作为一项重要工作去抓,规范自身言行、坚守职业操守,为高职院校学生的学习与生活提供优质化的管理与服务。

第二方面,要坚持在高职院校的全员育人制度上进行建设,形成更为完善的全员育人机制。高职院校要始终把全员育人机制作为一项重点工作去抓,在健全与完善全员育人各项制度方面要投入更多精力,切实为高职院校推动全员育人工作形成制度保障。在齐抓共管方面,高职院校要统筹规划,形成健全思想政治教育工作的组织机构,如果仅仅依靠思想政治理论教师或辅导员看守思想政治引导工作效果比较差,全员育人也并非一两个部门或者个人就能够实现的工作,需要在学校层面进行统一协调。在统筹规划方面,学校要在党组织的统筹规划和统一部署之下,成立学校的思想政治工作领导小组,各个二级学院和专业教学部门也应该结合实际形成相对应的领导小组,这样与相关的思想政治教育部门之间可以形成联动,由专业的职能部门对学生的思想政治教育工作进行管理与服务,保障各个部门的领导小组的统筹之下,共同推进高职院校的全员育人工作。而且各个职能部门还应该切实认真部署对于思想政治教育方面的工作体系建设,要朝着齐抓共管的方向发展。这也意味着各类职能部门在制定有关思想政治教育的规章制度方面,还要定期组织各级思想政治工作者,尤其是辅导员等进行培训,提高辅导员和思想政治理论教师的思想素质和工作能力。

各个部门要在具体的工作过程中配合学校的思想政治教育工作,并且在管理和服务等层面上也要渗透德育的方针与思想,转变以往采取说教或态度生硬的工作作风,要与学生形成尊重和互相理解的方式,以教育为主体,引导学生建立正确人生观与价值观,这样才能够以启发式教育的方式推动全员育人工作落到实处。在沟通整合方面学校也应该克服课堂教学和日常管理互相脱节的现象,这也意味着在教学的过程中必须要渗透思想政治教育的工作方针,强化思想政治课堂教学的针对性。

三、构建高职院校全员育人机制的要点

第一方面,高职院校的全员育人工作要形成考核机制,这样才能够为全员育人工作提供相对公正的制度环境。由于全员育人工作十分繁琐,对于教职员工个人工作的积极性,也需要由学校给予考虑,因此在考核评价机制方面要针对员工在参与

全员育人工作方面的实际情况进行考评,对学生的培育工作有卓越成效的,要给予一定的物质鼓励或者是晋升提拔。在考核评价机制等方面,始终要以育人工作为核心,真正体现教职员工参与全员育人工作的评价方式,把师德和育人等各项指标作为考核教师的重点,每个学期通过学校与学院层面包括学生评价等方式进行打分,把相对应的比例综合之后,形成对教职员工的聘任和晋升等方面作为一项参考依据。

第二方面,高职院校在全员育人方面要形成物质保障,特别是在进一步完善全员育人工作的方面,要重视对物质条件的投入,对日常思想政治教育经费给予保障之外,还应该对专职思想政治工作人员的培训与锻炼,采取交流考察与表彰奖励等方式,鼓励更多工作者投入到全员育人工作中,这样也能够切实的保障全员育人工作落到实处。而且在全员育人的工作方面也需要一定的经费和物质保障,特别是思想政治教育所需要的设施还有各种基地建设的费用都离不开经费的支持。

四、结语

高职院校是地方培养一线管理人才和技术人才的重要基地,在高等教育体系中也有着重要的影响力。长期以来,很多高职院校在日常的教学过程中,还是没有形成全员育人的责任意识,在教学中还没有探索出成熟的机制。这也意味着在高职院校的教学过程中,如何打破思想政治教师孤军奋战的教学局面,是当前高职院校在开展思想政治全员育人教学过程中必须要重视解决的问题。高等职业院校要在思想政治教育的过程中,剖析当前教育没有进行全员育人的主要原因,要对于现状进行分析,积极探索高职院校全员育人机制的实现路径,这样对于高职院校科学开展思想政治教育工作,推动思想政治教育的有效化是有着积极的意义。

参考文献

- [1]魏斌,巩立超.新时代高职院校“三全育人”体系构建中的思想政治理论课实践教学探索[J].产业与科技论坛,2020,19(20):132-133.
- [2]刘胜男.新时期高职院校“三全育人”教育模式的运行机制研究[J].山东商业职业技术学院学报,2016,16(1):50-52,86.
- [3]卢森焕.高职院校构建课程育人长效机制探讨[J].广西教育(高等教育),2020,(6):116-117.