

高职院校辅导员与公共英语教师协同育人策略探究

汤淑琴, 吴绍容

(宁德职业技术学院, 福建 福安 355000)

摘要: 高职辅导员和公共英语教师作为高职重要的两支教师队伍, 对其进行协同育人探究, 有助于进一步推进系统协同的课程思政体系建设。通过分析高职院校公共英语教师与辅导员协同育人的必要性和现实困境, 在此基础上探索两者协同育人的策略, 从提升协同育人意识、提高协同育人能力、加强协同育人机制等关键要素出发, 提出如何构建高职院校辅导员与公共英语教师的协同育人格局, 对丰富协同育人理论、提高协同育人的有效性具有借鉴意义。

关键词: 高职院校; 协同育人; 高职辅导员; 高职英语教师

中图分类号: G712

文献标识码: A

文章编号: 1008 - 8970(2025)01 - 0119 - 04

DOI: 10.16145/j.cnki.cn23-1531/z.2025.01.029

习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上强调, 高校要把立德树人作为根本任务, 融入思想道德教育、文化知识教育、社会实践教育各环节中。因此, 开展协同教育工作, 有助于提升高校整体的教育品质^[1]。本文试图探究高职辅导员与公共英语教师协同育人的意义, 对协同育人现实困境进行探究, 并在此基础上探究协同育人的路径。

一、辅导员与公共英语教师协同育人的逻辑蕴意

(一) 育人目标的同向性

高职院校公共英语作为公共必修课, 是高职学生了解西方文化的重要窗口。《大学英语教学指南》(2020 版) 提出: “大学英语课程对大学生未来发展具有现实和长远的影响。大学公共英语课程思政教学, 是教书育人教学本质的回归, 也是对党领导下的高等教育培养什么人、怎样培养人、为谁培养人等根本性问题的回应。”^[2]《普通高等学校辅导员队伍建设 43 号令》指出辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量, 无论是公共英语教师, 还是辅导员, 本质上他们的工作对象都是学生, 工作目标都是践行“立德树人”的根本任务, 因此他们具有工作对象与工作目标的同向性。

(二) 队伍分工的互补性

思政理念运用在英语教学中, 可以进一步促进高校课堂教学过程中显性教育与隐性教育的统一^[3]。英语教师往往课堂教学经验丰富, 教学能力娴熟, 但是管理经验却往往不足, 而辅导员作为一线管理者, 直接面向学生, 往往具备更丰富的管理经验。高职院校的辅导员是思政教育工作主力军, 其所兼具的“专业背景”和“一线学工”的独特优势, 是课程思政建设的重要力量^[4]。因此, 高职英语教师和辅导员可以两者优势互补, 建立起可行的工作机制, 共同协作搭建协同育人平台, 在此基础上充分发挥两者各自的优势, 实现协同育人。

(三) 学生评价的多元性

党的二十大报告指出要培养德、智、体、美、劳全面发展的社会主义建设者和接班人。然而目前, 对于高职院校学生的评价出现分割化倾向, 其中的学业成绩部分由任课教师输入, 其他德育方面的成绩主要由辅导员进行综合把关。公共英语教师对学生的评价也多只限于智育评价, 而往往不被邀请对学生其他方面进行评价。学生评优评先往往也由辅导员选择, 而英语教师往往不被邀请参与评选。从顺

[收稿日期] 2024 - 08 - 29

[作者简介] 1. 汤淑琴(1989 -), 女, 福建福安人, 宁德职业技术学院讲师, 硕士, 研究方向为学生思想政治教育、英语教学法等; 2. 吴绍容(1972 -), 女, 福建福安人, 宁德职业技术学院副教授, 硕士, 研究方向为比较文学与世界文学等。

应人才培养发展的趋势来看,在对学生进行评优评先等评价时,应建立教师协同对学生进行评价的机制,而不是仅局限于辅导员主导学生的德育评价。

二、辅导员与公共英语教师协同育人的现实困境

(一)协同育人意识不强

目前,高职院校职能分工明确,辅导员和英语教师往往各司其职,工作内容相对独立,协同教学观念淡薄。一方面,部分公共英语教师存在着认为自己的工作职责只存在于课堂英语学科知识教学的错误意识,认为对学生进行思政教育是辅导员的职责。然而,教育首要问题是培养什么样的人。在制定《高职英语课标(2021年版)》核心素养时,要回答的首要问题就是改变以往高职英语过分关注课程的工具性、实用性而忽视课程育人功能的错误倾向^[5]。另一方面,辅导员中存在着认为辅导员的职责就是对学生日常事务性工作进行管理的错误认识。往往把大量精力投入在班级日常管理、班干部队伍建设、奖助贷补、心理异常学生疏导、学生就业指导、各类学校事务性通知转达等日常琐事上,并往往认为完成这些事务性工作即可,而常缺乏与科任教师协同育人的意识。这些琐碎的工作容易导致辅导员失去全局观,往往将课程思政归结为专业教师的职责,对课程思政理解不足,进行协同育人的意识不足。

(二)协同育人能力不足

公共英语课程教师要达成立德树人的使命,需要具备一定的课程思政专业知识背景,对于教师的专业素养、学习能力提出很高的要求。但由于很多公共英语教师学习内容和科研对象局限于英语学科本身,对于课程思政协同育人方面缺乏相应的培训导致能力不足。从协同育人视角来评价,也由于教师协同能力不足导致在课程教材开发、教学设计、学生管理、教学评价方面存在过于重视学科性而忽视育人性的倾向,部分公共英语教师在协同育人方面缺少经验能力。

一些辅导员往往把工作重心放在学生常规性事务管理上,缺乏与教师沟通协同育人的经验。同时,在高职院校中,辅导员往往由新入职教师担任,相当大比例的辅导员在工作满五年后往往会转岗到其他专任教师岗或行政岗,虽然辅导员大多是研究生学历,都具备一定的英语基础,但是他们的英语水平参差不齐,实际却影响着辅导员与公共英语教师协同育人。因此,有必要从学校层面制度化协同育人并

进行相关协同育人培训,通过两支队伍经常性的交流活动促进优势互补和互相学习。

(三)协同育人制度欠缺

高职院校往往对教育教学各方面都有相关规章制度条文,而对于协同育人方面却缺乏相应规范的条文制度。然而,协同育人格局的构建,单单依靠教师个人的自觉是不够的。一是缺乏协同育人教师间的交流机制。教师之间信息共享、资源交流渠道较少,很多公共英语教师缺乏学校的相应制度保障,很少被邀请参与班级活动中,对于学生的思想现状了解不足,授课时班级针对性不强;而辅导员也很少被邀请到英语教师的备课活动中,互相之间缺乏优势互补的机会。二是缺乏协同育人的组织保障机制。在学生的行政部门中,并没有部门专人负责教师协同,也没有对教师进行相应的协同教育规章制度指导,即便是想要进行协同教育的教师也无从下手。由于分属不同的部门管理,辅导员主要由学工处管理,公共英语教师主要由教务处管理,他们在资源共享、优势互补和信息互通方面都缺少相应的制度予以保障。

三、辅导员与公共英语教师协同育人的策略

要构建高职院校辅导员与公共英语教师协同育人模式,应深入探索协同育人如下的策略。

(一)提升协同育人意识

思想是行动的指引,首先要从思想的层面对于辅导员和英语教师进行协同育人的思想引领。

1. 确定育人协同目标意识

习近平总书记强调立德树人始终是教育的根本问题,要坚持党的领导,坚持马克思主义指导地位,坚持为党和人民事业服务,落实立德树人根本任务^[6]。无论是公共英语教师还是辅导员,都应当将立德树人作为共同的育人协同的目标。语言是文化的载体,公共英语教学不可避免地涉及国外文化及中西方文化差异,应确立育人协同目标,以立德树人为导向,引导学生透过西方文化的表象深入思考其内在文化内涵,讲述中国故事。英语教师除了要讲解具体的英语知识,培养学生的听、说、读、写能力之外,还要充分挖掘英语教材的思政因素,记录学生的反馈,与辅导员交流学生的情况,结合所教内容,主动关心学生所思所想,以走进学生的内心为己任,将中国梦、社会主义核心价值观等融入课程教学中,与辅导员一起完善教学方法,坚定学生信念。而辅导

员也可以每学期定期参与到课程听课实践中,通过课堂上对学生的观察,及时反馈给英语教师。同时,辅导员也可以观察学生的上课日常,更深入地了解班级学风,更好地进行班风学风建设工作。

2. 显性课程协同育人意识

要达成课程思政立德树人的目标,不应只是通过抽象的教育理念,更需要通过协同教研充分发挥课程育人的主渠道作用。不同专业、不同班级的学情不同,作为公共英语教师,任课班级学生众多,要想更加深入了解学生,比较方便快捷的方式是通过与辅导员的协同合作,比如上海外国语大学,通过实施专业课教师和思政课教师集体备课、共同上课的方式,打破课程思政的“孤岛”困境^[7]。在新中国成立初期,学生在生产劳动中用外语进行聊天对话,充分将课堂知识活学活用,有的学生是用英语教师事先编好的反映生产劳动课题的短文、对话、故事,有的学生是现场即兴英语对话,他们将显性课堂搬到了生产劳动中,学以致用同时也培养了集体主义精神,达成了立德树人目标。当时开创的课程思政协同育人的方式,对于今天的协同育人课程实践仍有重要启发意义。在目前的高职中,也可以探索公共英语教师和辅导员共同备课的方式,利用优势互补,促进立德树人目标的达成。

3. 隐性课程协同育人意识

除了课堂教学的显性教学之外,通过外部文化环境,校园活动和社会实践活动也能进行隐性课程教学。一是校内实际活动协同,举办课程思政英语演讲大赛、社会话题英语辩论赛、时事政治翻译大赛等,挖掘语言深度和广度,开阔学生视野,从而提高学生的思政水平。二是社会实践活动协同,在开展社会实践活动时,辅导员可以主要负责策划和组织管理;教师可以主要负责理论指导,从而提升社会实践的效果质量,如可以组织学生参加爱国主义教育,了解与民族文化相关的英语翻译,在社会实践的过程中实地感受中西文化差异。

(二)为协同育人赋能

通过搭建以下协同育人平台,并及时树立优秀典型进行表彰激励,可以帮助提升公共英语教师和辅导员协同育人的能力。

1. 搭建线下科研平台赋能

积极进行科研协同。公共英语教师和辅导员,可以通过组建教师间的合作共同体方式,对自身教

育教学实践进行探究性批判反思,深入探讨协同育人的具体策略。通过“教学研一体化”,不断在协同育人实践中验证完善协同育人理论体系;通过跨学科的逻辑,借助思政、外语等跨学科的视角方法整合课程思政。英语教师可以利用英文文献的优势,与辅导员协同科研;辅导员可以充分利用学生自身工作经验丰富的优势,在立德树人的共同目标下开展科研协同。

2. 扩展线上协同平台赋能

一是搭建联合教育者协同信息管理服务平台。可以利用易班平台为主抓手,通过校园官网,构建英语教学与思想政治教育相融合的统一教育资源网络平台,发挥网络思想政治载体的教育功能,推送高质量的课程思政英语视听阅读素材,实现信息共享,促进协同育人,促进教育场的衔接。二是建立线上生成性评价平台,为教师的评价管理赋能。要建立协同育人模式,充分发挥评价的指挥棒作用,就应该建立一个协同评价平台,除了辅导员之外,公共英语教师也可以通过平台及时生成形成性和终结性评价。在平台中,对于学生的评价,教师间互相可见;在评优评先时也能给予学生更加客观全面及时的评价。

(三)完善协同育人制度

协同育人的实施工作是一项系统工程,要在各级部门统一领导下进行,相关职能部门与各教育部门密切配合,共同组织实施。

1. 规范协同交流制度

通过定期举办协同育人沙龙、读书会的方式,促进教师在协同育人实践中进行自我反思成长;协调定期进行协同教育联席座谈会,定期总结协同育人阶段性成效不足,共同制定提高学生学习能力的育人方式。通过教师座谈会等方式,加强对于协同育人理念的重视;建立专门的协同育人管理办公机构,聘用具有丰富协同育人经验的教师对辅导员和公共英语教师协同育人进行培训。通过进行定期的培训学习,加强教师协同育人能力。

2. 完善协同保障制度

一是在校级层面建立“协同育人”组织保障机构,统筹规划实施校级层面向二级院系推进;建立校内的常态化交流平台,建立专门的协同育人办公室、学生咨询交流室,构建辅导员与公共英语教师协同值班制度,协同加强学生教育。同时,在待遇保障上对于值班教师进行相应的补贴激励。二是减少实际

参与协同育人教师在其他方面的工作量,减少辅导员带班学生人数,减少公共英语教师授课班级数,使得参与协同育人工作的辅导员和公共英语教师能够有更多的时间和精力投入到立德树人中来。

3. 完善反馈激励制度

一是充分利用评价反馈的积极作用。在职称评聘晋升、评优评先上,应该优先考虑协同育人成绩优秀的教师。在年终考评表彰上,也应该对协同育人效果突出的教师或协同工作组进行表彰鼓励。二是完善考核评价制度。对于公共英语教师和辅导员,应该根据他们的工作特殊性,结合实际制定不同的考评指标,协同育人的考评结果也应纳入教师的年度考评中。三是要加强宣传力度。对于协同育人效果优秀的教师应通过开办讲座、出书立著、利用校园官网公众号媒体等方式进行宣传推广,从而充分利用评价积极作用激励更多教师自觉投入到协同育人中来,从而构建协同育人格局。

四、结语

学生思想政治工作是教师立德树人的重要使命。高职院校中的辅导员和公共英语教师作为重要的育人队伍,也需要建立协同育人机制,优势互补。由于工作目标的同向性、工作分工的互补性、评价指标的多元性等内在必然性,高职院校辅导员与公共英语教师进行协同育人是必由之路。然而,现实中

却存在由于意识不强、能力不足、制度不够导致的困境。本文从提升协同育人意识、提高协同育人能力、加强协同育人机制等关键要素出发,提出了如何构建高职院校辅导员与公共英语教师的协同育人格局,以期对提高协同育人的有效性具有借鉴意义。

【参考文献】

- [1]马云天,石罗晶.高校辅导员与专业课教师协同育人模式探索——基于“课程思政”视角[J].锦州医科大学学报:社会科学版,2020(5):89-91.
- [2]唐海歌.课程思政:内涵、价值意蕴与实施策略[J].山西青年职业学院学报,2021(3):98-101.
- [3]韩玲.文化自信视阈下高职英语课程思政的四维路径[J].中国职业技术教育,2020(35):65-69.
- [4]吴轲威.高校课程思政运行中辅导员工作角色实现机制研究[J].南京广播电视大学学报,2021(3):1-5+11.
- [5]文秋芳,张虹.《高等职业教育专科英语课程标准(2021年版)》阐释——研制背景、过程与特色[J].中国外语,2021(5):4-11.
- [6]习近平.坚持党的领导传承红色基因扎根中国大地走出一条建设中国特色世界一流大学新路[N].人民日报,2022-04-26(01).
- [7]叶方兴.科学推进专业教育与思政教育相融合[J].中国高等教育,2020(Z2):10-12.

(责任编辑:路可如)

(上接9页)

Construction on the Three-stage Development Modes of Higher Vocational College Teachers Based on the College-Enterprise Cooperation

CHEN Ruyun

(Quanzhou Vocational College of Economics and Business, Quanzhou, Fujian, 362000)

Abstract: The college-enterprise cooperation is not only beneficial for teachers' growth in higher vocational colleges, but also contributes to optimizing vocational education system and improving students' professional abilities. Under the background of college-enterprise cooperation, higher vocational colleges should highlight teachers' ethics and manners, adhere to the people-centered principles, focus on ability-oriented goals, deepen college-enterprise cooperation, and create teachers' three-stage development modes including the basic competence improvement stage, the practical competence improvement stage, and the leading competence improvement stage. At the same time, colleges should also design five mechanisms, such as the culture building mechanism, resource allocation mechanism, training mechanism, stimulation mechanism, and evaluation mechanism in order to improve teachers' growth quality and provide new references for college-enterprise cooperation.

Key Words: college-enterprise cooperation; higher vocational college teachers; the three-stage modes; five mechanisms