

# 协同育人机制下高职院校青年教师思想政治工作研究

◆朱静

**摘要:**高职院校青年教师的数量越来越庞大,这个群体身上有着明显的时代标志和集体困惑。协同育人机制下如何使青年教师的积极性、主动性和创造性得以发挥,这不仅关系到青年教师的个人发展和利益,同样也关系到高职院校的生存和发展。优化制度环境,突破高职院校青年教师的思政政治工作困境,是一个需要青年教师、学校、社会共同思考的话题。

**关键词:**协同育人;高职;青年教师

**中图分类号:**G717

**文献标识码:**B

**文章编号:**1673-4289(2017)07/08-0090-05

中组部、中宣部、教育部党组联合发文《关于加强和改进高校青年教师思想政治工作的若干意见》,对在新形势下加强和改进青年教师思想政治工作提出了具体要求。高等职业教育作为我国高等教育的一支生力军,其青年教师在教学和管理岗位极富工作热情,且具有较高素质,在学校的各项工作中发挥着协同育人作用。在协同育人背景下研究高职院校青年教师的思想政治工作有助于高职教师队伍稳定和永葆发展活力。

## 一、协同理论:高职院校青年教师思想政治工作新视角

### (一)协同理论及协同育人机制

协同理论(synergetics)是由德国著名理论物理学家哈肯于1976年创立的一门系统科学的分支理论,其主要内容可以概括为三个方面:协同效应、伺服原理、自组织原理。协同论认为,千差万别的自然系统和社会系统均存在协同作用,大量子系统相互作用可以产生 $1+1>2$ 的协同效应,其核心思想是“协同导致有序”。根据事物与系统协同

的内在机理,事物或系统之间要摆脱混沌或无序状态,实现协同有序状态,系统里的“决定性因素”占支配地位,其他因素被逐渐弱化趋零,并由该因素决定集体行为。协同论是现代系统思想的发展,虽然它起源于自然科学,但具有广泛的适用性和普适性,协同论的内涵为我们思考育人机制和思想政治工作提供了新思路,研究中需要把握几个原则,即目标一致、资源共享、有机整合、有序运行、动态生存。

协同效应是协同理论的一个基本概念,指复杂开放系统中大量子系统相互作用而产生的整体效应或集体效应。在一个系统中,各个子系统存在相辅相成的关系,从无序走向有序,进而产生整体性的协同效应。协同创新是协同理论的另一个基本概念,指将不同的创新要素在一个动态运行的生存系统中建立资源共享和优化配置,最终产生创新领域的协同效应。在教育领域,协同创新是一项更为复杂的创新组织方式,一般指政府、行业、学校、企业等建立的多元主体协同互动的资源整合模式。协同育人是协同创新概念体系中的核心概念之一,协同育人是多育人主体以人才培养和

基金项目:四川省教育综合改革试点项目“构建高职学生思想政治教育协同机制改革试点”阶段性成果之一

使用为目的,在系统内共享资源、积聚能量的有效互动。基于教育的协同创新有两个方面的目的,一是人才培养和使用,二是科技研发和知识增值,这两个方面的目的紧密联系,不可分割。

(二)高职院校构建协同育人机制应加强青年教师思想政治工作

百年大计,教育为本;教育大计,教师为本。加强青年教师思想政治工作,建设一支思想过硬、师德高尚、学术领先、教艺精湛、学生喜爱的青年教师队伍,是提高师资队伍整体水平,提高人才培养质量,推动学院建设的可持续发展的现实需要。从目前的高校的思想政治工作开展情况看,协同育人的理念在实际工作中并没有得到很好的贯彻,比如重专业培养,轻思想政治教育,学校的思想政治工作部门地位有所削弱;职能部门之间缺乏沟通协作,党政部门、共青团、学生工作部门、思想政治理论教育部门和基层院系各司其职,缺乏有效的沟通,难以形成合力;学生工作和教学工作缺乏有效的配合,特别是学生工作人员的自我认同度和社会认同感不高,专业教师对学生工作的认同感也不高,在协同育人工作上疏离大于协作,信息沟通和资源共享明显欠缺,在工作安排上配合不足。协同理论对高校思想政治工作提供了理论支撑,协同育人机制的试行也为青年教师思想政治工作的开展提供了政策依据和改善的空间。从协同育人视角看,高校青年教师的思想政治工作是一个有序的系统,这个系统由诸多子系统组成,并且能够在协同有效的机制下形成协同效应,资源达到有效配置,从而达到最佳的工作效果。党委领导下的校长负责制决定了高校的管理结构中党委书记能够协调各具体育人目标和要素的关系,并直接领导思想政治工作。就高校协同机制的发挥而言,高校青年教师的思想政治工作同属于高校思想政治工作和人力资源发展的范畴,需要强有力的制度保障和资源支撑。

职业教育作为国民教育体系的重要组成部分,将教育面向人人、面向市场,与社会经济发展和产业技术进步息息相关,其人才培养模式本身

具有“多主体”特性。经过 20 多年的发展,我国的高职教育肩负着培养多样化人才、传承技艺、促进创新创业的重要职责,也形成了产教融合、校企合作、工学结合、知行合一的“政行企校多维联动”“产学研用协同参与”的办学机制。高职院校青年教师既是顺应教育形式的践行者,也是自身职业生涯发展的思考者,他们身上有着明显的时代标志和集体困惑。如何使青年教师的积极性、主动性和创造性得以发挥,这不仅关系到青年教师的个人发展和利益,同样也关系到高职院校的生存和发展。高职教育旨在培养高素质技能型人才,高素质与高技能始终是高职院校人才培养不可或缺的关键词。高素质人才的培养需要形成优化的适应社会需求的育人环境和体制机制,其中第一课堂和第二课堂融合,专业教育与文化素质养成教育结合,课堂教育与实践教育相结合是不二之选;高技能人才的培养,相较本科院校的人才培养模式,又更加注重和凸显校企合作、协同育人的办学模式。随着高等职业教育的快速发展,青年教师在高职院校教师队伍中的比重越来越大,如何建设思想素质过硬、业务能力强的青年教师队伍,直接关系到高职院校的兴衰与可持续发展。以成都航空职业技术学院为例,据统计,学院 45 岁以下的中青年教师占全院教师总数的 77%,40 岁以下的青年教师占 62%,其中青年教师中取得副高以上职称的占 11%,双师型教师占专业课教师的比例高达 70%以上。他们绝大多数政治信念坚定、学识渊博、爱岗敬业、治学严谨、为人师表。但也有极少数青年教师或政治意识淡薄,或敬业精神不强,或育人意识不够,或学风浮躁、学术不端、师德失范。他们的困惑是高职青年教师集体的困惑,青年教师的思想问题需要引起广大高职院校的高度重视,

## 二、高职院校青年教师思想政治工作的现实困境及成因

### (一)青年教师自我认识困境

### 1. 从学生角色向教师角色的转变

高职院校青年教师大都年纪较轻,刚刚迈出校园,从一名高学历、高理论水平的优秀大学毕业生走上工作岗位成为一名大学教师,心理上有一个转换的过程。

### 2. 从普通教育向职业教育的转变

高职院校青年教师多为普通高校毕业的研究生,所接受的都是普通高等教育,对职业教育的特点认识不清,对高等职业教育人才培养模式不理解,对高等职业教育人才培养目标不了解。

### 3. 从注重理论知识向注重动手能力的转变

高职院校强调以实验室与实训基地为中心的教育,“工学结合”的教学模式,重点培养学生动手能力,科研方面,也从纯学术研究转向应用技术服务与开发。

## (二) 高职院校青年教师队伍建设困境

高职院校组建的时间都不长,许多高职院校由中专、中职升格或成人高校改制而来,校风、学风、教风等都在形成过程中,教师绩效考核方面也存在一定程度的缺失,对青年教师成长与素质提升不可避免地有一些负性影响。高校行政人员、辅导员和专业课教师的协同配合不足。教育教学一线的辅导员和专业教师各有所长,但两张皮现象严重,没有形成合力。高职教育中存在把辅导员与专业教师割裂开来的现象,缺少系统论的观点,缺少共同的目标意识和任务意识。专业教师职称评聘机制及考评方式的导向,缺乏统筹考虑,专业教师与辅导员缺乏流动机制,两种身份难以转换,两者的考核机制未能形成交叉点;辅导员参与第一课堂的形式、路径与方法不明确不科学,职责界定不清晰;也有对第二课堂的轻视现象,专业课教师参与学生第二课堂的兴趣不大,积极性不高,与辅导员缺少沟通。由于学校考评、教师的责任心和观念等多种原因,协同配合的平台、路径和方法手段不多,也缺乏思想政治教育的激励机制。就现状来看,许多高职院校在青年教师培养和思想政治工作方面意识不强、工作有限、力度不够,高职院校青年教师感觉信心不够,地位不高,动力不足,甚

至产生职业倦怠现象。

## (三) 环境认知及协同发展困境

一方面,高职教育虽然是高等教育的一个类型,占据高等教育的半壁江山,但社会对高职院校及其教师的认知存在一些失衡。某些高中的升学政策和对高考志愿填报的引导在某种程度上分化了高职教育和普通本科教育同为高等教育的概念,甚至某些人认为高职不是“大学”,或者是差生才会去读的学校。这类社会偏见对高职青年教师职业声望产生了负性影响,容易使高职院校青年教师产生职业迷茫,缺乏职业使命感。

另一方面,高职院校以工学结合的实践教学为特色,而教师的评价制度和职称评定上与本科院校无异,不太符合高职院校实践教学、应用技术服务与开发方面的特性,影响青年教师开展这两方面工作的积极性。

## 三、“四结合四完善”协同育人机制突破高职院校青年教师思想政治工作困境

### (一) 思想政治工作与业务工作相结合,完善协同育人平台建设

思想政治工作离开业务工作就会成为无源之水、无本之木,业务工作离开思想政治工作也会失去方向和动力,只有将业务工作与思想政治工作结合才能赋予思想政治工作生命力。高职院校以行动导向著称,这一点显得尤为重要,必须增强“渗透”意识,提高“结合”本领,把高职院校青年教师的思想政治工作渗透到教学业务和各个环节之中,将他们的满腔工作热情转化为一种良好工作习惯,潜移默化中增强思想政治工作的实效性。

树立思想政治教育协同创新的理念是进行思想政治教育协同创新的前提和基础,搭建思想政治教育协同创新的平台是顺利实施思想政治教育并取得实效的关键环节。建立管理服务平台的目的是要将思想政治教育合力育人的思想落到实处,以便形成全员育人、全程育人、全方位育人的良好格局。建立健全符合高等教育办学规律和青

年教师成长特点的高校用人机制,促进辅导员队伍、专任教师队伍与管理干部队伍的交流与合作,促进青年教师的人才流动常态化,必要的情况下轮岗实践以提高青年教师对协同育人的认同感,从而更好规划自身的职业发展。具体的做法,可以尝试改革会议机制,建立全员育人机制下的扩大教学会议、扩大学生工作例会等;建立动态的过程考评机制,对教师的专业教学、科研、社会服务和第二课堂的开展折合为相应工作考核指标,强化第二课堂的通识教育,建立第二课堂学分制度,为专业教师参与全方位育人提供必要的制度保障。同时,加强各级党组织对青年教师思想政治工作的组织领导,做好青年教师党员发展和管理工作,发挥党支部在青年教师思想政治工作中的作用。

(二)严格管理与科学激励相结合,完善青年教师师德考核机制

坚持严格管理与科学激励相结合,有效激发青年教师教书育人的主动性、积极性和创造性。高职院校青年教师的文化素养普遍较高,人生价值观正确,大部分能够做到识大体、顾大局、轻荣誉、重贡献,对学院的规章制度和各种要求的理解力和执行力都较强。但是严格管理的同时要注意对青年教师可持续进步的科学激励,包括物质激励和精神激励,不断满足青年教师对基本教学生活物质条件的需要、对学习提高的需要、对荣誉和自身价值实现的需要,物质奖励和精神奖励相结合,制定科学合理的奖惩制度,激发教师的积极性。

实施“理论引领工程”,坚持不懈地对青年教师开展党的基本理论、基本路线、基本纲领和基本经验教育,帮助广大青年教师系统掌握马克思主义立场、观点、方法,坚定走中国特色社会主义道路的自觉性。建立健全以青年教师入职教育、日常教育、主题教育为主要内容的理论教育体系。结合青年教师的工作生活特点,积极探索新载体、新平台,不断增强理论教育的吸引力和感染力。

贯彻落实《高等学校教师职业道德规范》,完善师德建设规章制度,深入开展师德师风教育,激励广大教师爱岗敬业、刻苦钻研、严谨笃学、勇于

创新、奋发进取,自觉履行教书育人的神圣职责。引导广大青年教师努力做到“四个自觉”,即自觉做到敬业爱教,献身人民教育事业;自觉做到廉洁从教,塑造教师良好形象;自觉承担社会责任,传播优秀文化,坚持学术研究无禁区、课堂讲授有纪律;自觉抵制违背宪法和党的路线方针政策的错误观点及言论。严格执行“师德一票否决制”,把青年教师的思想政治素质、职业道德水平和教书育人能力,作为教师年度考核、职务评聘和评先评优的重要依据。

(三)坚持教育与自我教育相结合,完善“双师型”教师队伍建设

坚持教育与自我教育相结合,引导青年教师正确认识自我、评价自我、提高自我。坚持以马克思主义为指导,把政治理论学习作为青年教师思想政治工作的重点,充分运用高校学科和人才优势,不断提高青年教师理论修养和思想政治素质,确保青年教师始终坚持正确的政治方向。

积极开展青年教师社会实践活动,以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,深入贯彻落实科学发展观,以社会主义核心价值观体系为引领,以理想信念教育为核心,以师德建设为重点,以国情、市情、校情教育为基础,坚持与青年教师专业特长相结合、与职业发展相结合、与人才培养相结合、与服务社会相结合,多方协作、形成合力,切实把工作落到实处。高职院校由于其办学特色的特殊性,青年教师的社会实践活动应该实现全覆盖,学院和地方也要充分发挥主体作用,搭建平台,广泛组织青年教师开展学习考察、挂职锻炼、调查研究等多种形式的社会实践活动。

搭建网络教育平台,拓展网络服务渠道,占领青年教师网络思想政治工作阵地。及时通过网络了解青年教师思想状况,注重线上线下结合、网上网下联动,提升运用网络信息技术开展思想政治工作的能力。加强对青年教师网上行为的引导,强化青年教师网上行为法律意识,提升高校网络舆论引导和应对能力。

(四)解决思想问题与解决实际问题相结合,

## 完善高职青年教师梦的“成长场”建设

思想政治教育要坚持以人为本的工作理念,高校思想政治工作者要时刻将工作对象的实际困难、实际问题放在最重要的位置,花大力气帮助解决青年教师工作和生活中遇到的实际问题,在关心关爱中增强教育效果。关心教师的利益,满腔热情地帮助他们解决实际问题,设身处地地为他们着想;尊重教师的人格和个性发展,为每一位教师量身定制其职业发展规划。

人才培养的高境界就是要营造一种文化,在协同育人这个复杂的系统工程中,即使有制度约束和平台,有时候也收效甚微,其深层次的影响因素和无形的驱动力量是文化。当前部分人存在信仰淡漠、道德失范、价值扭曲、情感缺失等问题,而在利益诉求多元的社会转型期,人才培养要突显文化育人,在教师发展方面也要充分体现人文关怀。建立健全领导干部联系青年教师、与青年教师谈心谈话制度,及时发现他们在工作和生活上面临的困难,花大力气帮助解决住房、收入、子女入托入学等实际问题,在关心关爱中增强教育效果。推行老教师与青年教师帮扶活动,加强对青年教师业务发展上的指导。关心留学归国的青年教师,为他们的工作、成长创造良好条件。建立完善青年教师人文关怀和心理疏导机制,健全青年教师心理问题干预机制,为他们提供及时有效的心理健康服务,加强青年教师心理健康教育,提高青年教师自我调适的能力,在协同育人长效机制下,组织青年教师开展培训、调研和业余活动,一方面舒缓职业倦怠,另一方面也为青年教师提供职业发展

生涯规划,搭建成长发展平台。

青年教师队伍关乎学校的未来与希望,是教书育人的生力军。高职院校青年教师思想政治工作存在着青年教师自我认识困境、青年教师队伍建设困境和社会环境及认知困境。在协同育人机制下坚持高职院校青年教师思想政治工作与业务工作相结合,坚持解决思想问题与解决实际问题相结合,坚持教育与自我教育相结合,坚持严格管理与科学激励相结合,在具体工作中强化组织领导,优化制度环境,加强教育引导,将青年的“教师梦”融入高职的“成长场”,助高职教师队伍永葆青春活力。

## 参考文献:

- [1]教育部.中共中央组织部 中共中央宣传部 中共教育部党组关于加强和改进高校青年教师思想政治工作的若干意见[EB/OL].(2013-05-04)[2017-3-22].[http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s7060/201305/xxgk\\_152333.html](http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s7060/201305/xxgk_152333.html).
- [2]周东.高职院校青年教师职业幸福感研究[J].社科纵横,2012(3):163-165.
- [3]徐平利.试论高职教育“协同育人”的价值理念[J].职教论坛,2013(1):21-23.
- [4]刘兵勇,齐宁,王雅静.协同论视角下的高校辅导员与专业课教师思想政治教育配合机制探析[J].老区建设,2014(10):11-13.
- [5]郑玉美.试析高职院校青年教师思想政治教育的主要方法[J].学园,2015(23):159-160.

(作者单位:成都航空职业技术学院,成都 610100)