

高校工科类学院全员育人体系构建研究

——以浙江工业大学机械工程学院为例

何兴,郑莉

(浙江工业大学 机械工程学院,浙江 杭州 310014)

摘要:全员育人是高校育人工作的重要组成部分,如何发挥教师、职员、学生以及社会的力量都来参与育人工作是高校需要积极思考研究的。本文以浙江工业大学机械学院为例,通过介绍工科学院全员育人的模式,阐述了育人目的、育人岗位、育人队伍的科学设置和分类建设,从而实现全员育人的局面。

关键词:高校;全员育人;构建;模式

中图分类号:G642.0

文献标志码:A

文章编号:1674- 9324(2015)17- 0053- 03

一、全员育人的基本理解

全员育人一般是指摆脱传统单一形式的教师与学生授课学习的模式,动员所有可以动员的力量,集体参与到学生培养教育的工作中来。关于全员育人的基本概念和理念,理论界已经有了很多、很深的研究,其核心内容都集中于如何让更多的人参与到大学生育人工作中来。浙江工业大学机械工程学院根据学院专业特点和自身育人工作基础提出,全员育人是指学院在对大学生进行教书、管理、服务的过程中,通过一定的体制机制,统筹协调,齐抓共管,形成全院教职工关心、参与学生教育工作的局面,最终实现促进学生成长成才目标。

二、全员育人的创新模式

机械学院全员育人在经历了体制变迁、机制改良、制度形塑后形成一种纵横交错的网格化局面。主要通过打造三支队伍,强调分类建设,实施多元考核,创新全员育人举措。

1.强调育人目标的统一。育人的目标是提高学生

的综合素质,包括思想政治素质、科学文化素质、创新素质、身心素质等方面。这种特殊性决定了育人工作不是一般意义上的行政管理,也不是一般意义上的服务工作,更多的是一种教育活动。从育人角度来说是将教学工作、科研工作、管理工作、学生工作结为一体。对于学院来说,各条线互相联系、相互补位,共同完成人才培养的使命。所以从人才培养的角度,育人目标是一致的。就机械学院而言,注重培养具有社会责任感、创新精神、实践能力、国际视野是学院人才培养的目标。

2.强调育人岗位各有侧重,育人内容科学分配。

(1)打造以学生专业能力、学术能力培养为主要内容的专业教师队伍。专业教师由于具备较为深厚的学术能力、较高的学术水平,相比辅导员有不可比拟的优越性。机械学院班主任全部由机械专业背景的教师担任,同时在研究学生学业成长轨迹、成长需求的基础上,提出学生分年级学术能力提升模式(4+3+3),专业教师在其中起主要作用。

表一 机械学院学生分年级学术能力提升模式

| 年级 | 培养目标 | 育人队伍 |
|----|--------------|-------------------------|
| 大一 | 专业启蒙 | 专业教师(教授)、班主任 |
| 大二 | 专业深入,科技竞赛入门 | 专业教师(教授)、班主任、课外科技竞赛指导团队 |
| 大三 | 科技竞赛成果,学术研究 | 课外科技竞赛指导团队,导师 |
| 大四 | 专业实践,考研深造 | 专业负责人、班主任、导师 |
| 硕士 | 科研方法与写作 | 导师、学生工作助理、辅导员 |
| 博士 | 科研工作高级阶段、大成果 | 导师 |

基金项目:浙江工业大学2014年度学生工作研究课题

作者简介:何兴(1979-),男,副教授,浙江工业大学机械工程学院党委副书记。

通过使专业教师尽可能多地参与学生工作,让学生有更多的机会接触专业教师,可以起到很好的育人效果。通过各种载体、各种平台的搭建已经形成了非常好的效果。例如机械学院的就业工作已经形成从院长到所长到导师,从学院副书记到辅导员到班主任两条线的工作格局,大学生就业工作已成为全院教师共同关注的工作。再比如学生的各类科技竞赛、“高桌论坛”(主要邀请各学科教授通过冷餐会形式,开展与本科、硕博学生进行交流)等形式,也可以为专业教师参与育人工作提供很好的平台。

(2)打造以思想政治教育、学生事务管理咨询服务为主要内容的辅导员队伍。辅导员队伍是大学生育人工作的主要力量,相比专业教师,辅导员在学生专业指导、学术指导上并不存在优势,但辅导员自身学生工作的专业化使得辅导员与专业教师在育人工作上相辅相成。以机械学院为例,学院辅导员中博士辅导员1名、博士生辅导员2名、硕士辅导员6名、硕士生辅导员3名,除5位辅导员为机械及相关专业外,其余主要为汉语言文学、食品科学、传播学、经济管理等专业,结构合理,专业综合。学院在强化辅导员思想政治教育功能的基础上,将辅导员队伍打造为以学生工作专业咨询服务、教育管理为主要任务的学生工作队伍,通过不同形式的培训,在工作中提升辅导员的专业能力,同时将队伍分为不同团队,分别在心理健康、就业指导、科技创新、日常事务等方面给予学生专业意见。

(3)打造以校园文化活动开展、学生事务自治为主要内容的学生骨干队伍。学生组织和学生骨干具有双重特征,一方面学生组织和学生骨干本身是被教育和管理的对象,另一方面学生组织和学生骨干又对其成员以及校园文化发挥着教育主体的作用。学生组织中学生干部队伍是核心。学院学生骨干队伍包括了学院各类学生组织负责人,广义上还包含党员及入党积极分子。学生骨干队伍在融入学生群体方面有天然优势,包括在领导学生开展各项活动、完成各项任务中有主动带头作用;在形成良好的班集体氛围中起核心作用;对学生的健康成长起思想上和行为上的榜样作用。同时,建设好学生干部队伍又是推动实现学生“自

我教育、自我管理、自我服务”的富有长远意义的举措。例如机械学院“大机械”微信公众号运营团队。该平台完全为学生干部自主搭建、自主运营,从运行半年的情况来看,无论是平台管理水平,平台发布信息内容都体现了学生自我教育的能力和认知。未来,学生干部队伍完全可以自主承担学生工作中更多的内容,包括校园文化活动的组织和开展、学生奖勤助贷等日常事务处理等。

3.强调育人队伍分类建设,多元考核

(1)对于专业教师来说,整合资源,优化激励机制。由于高校的市场化、经济化,多数专业教师的侧重点往往放在科研、课题和发展前途上,对于学生的关注减弱。在提高专业教师对学生工作的参与度上,以前经常遇到的头疼问题是专业教师对学生工作的兴趣度低,积极性弱。事实上,只要抓住有利契机并配合相应的制度设计,可以充分调动教师的参与度与责任心。学院应该利用各种机会,整合资源。例如大学里最普及的育人队伍班主任队伍。过去大一阶段往往出现班主任难招、专业活动难找教师嘉宾等问题,通过修改班主任条例,从物质上精神上激励教师担任班主任。2013年学院以大类招生为契机,举办专业文化节,在全院范围内广泛宣传专业分流与专业发展,成功调动了学科参与学生工作的热情和能力。学科主动联系辅导员开展专业周活动,开展了大量的、各种形式的专业相关的互动活动;专业导论课也更为重视,更多教授参与到专业导论课教学中;班主任也更重视对班级学生专业方向的引导,很多专业希望多派老师担任班主任。现在机械学院7个研究所所长或副所长都担任本科生的班主任,很多都是大牌教授、学科负责人或者方向负责人。有了教学一线专业教师的参与,学生与教师间更注重融合。例如学院学生创办的《创新机械》电子杂志,以电子邮件的形式定期面向全院教师发送,让教师全面了解和参与学生工作,建起了沟通和交流平台,起到了良好的效果。再比如“学工论坛”定期邀请班主任、导师参加。有了激发点还要从机制和制度上加强专业教师育人工作的参与度与责任心。例如设立机械学院班主任、导师管理考核制度等,明确班主任、导师的职责。出台机械设计竞赛导师组

管理条例及奖励办法。

(2)对于辅导员来说强化专业技能培训与考核,倡导竞争与合作。首先要重视辅导员队伍建设,按照“严格选拔、强化培训、加强考核”的原则,锻造一支“思想素质高、业务能力强、工作劲头足”的辅导员队伍。一是在选聘阶段进一步重视专业结构,根据学生工作的现实需要尽可能选聘具有相应专业背景的辅导员加入到工作队伍中来。二是实施“辅导员能力提升工程”。加强辅导员工作培训,每年选派辅导员参加国家心理咨询师、职业咨询师培训,帮助辅导员更好地掌握专业技能;积极开展“自我”培训,例如通过“学工论坛”,由几位辅导员介绍工作心得体会、创新思维,有效提高辅导员对工作的思考,帮助辅导员之间相互学习;主动联系兄弟院校开展对外交流活动,通过交流帮助辅导员取长补短,提高专业水平。2014年,机械学院就组织校内兄弟学院交流3次,校外兄弟学院交流1次;以学生海外境外访学为契机,选派辅导员赴海外交流学习,2014年暑期,机械学院就有8位辅导员分别参加了美国、香港访学项目,通过访学有效开阔了工作视野,通过学习交流,学习借鉴海外学生工作的先进经验。三是根据工作要求改革考核模式。根据辅导员所属不同专业团队,对辅导员工作提出专门任务要求并作为年底考核辅导员的指标之一,与学院年底奖励挂钩,提高辅导员工作的针对性。

(3)对于学生组织和学生骨干来说重视引导,健康发展。一是注重调动和发挥学生干部自我教育的积极性和主动性。例如以榜样在身边、学生课外科技竞赛成果报告会、学生暑期社会实践成果报告会等活动为契机,开展优秀本科生、研究生学生干部宣讲等系列活动,营造学生干部的良好形象,扩大学生干部在学生当中的影响力。二是注重培训。借助学校团委飞鹰班等培训平台选送优秀学生干部进行培训;积极联

系校外资源,选送优秀学生干部赴校外挂职锻炼;自主开展学生骨干培训班,提升学生干部学生工作意识与能力;充分利用学院党校、青马学校等平台,更广泛地开展学生党团员干部日常学习交流。学院资助主要学生干部海外访学。三是完善学生干部培养制度。2013年,学院对近十年积累的学生工作内容进行梳理总结,精心整理汇编了机械工程学院《360度辅导员工作指南》。2014年,机械学院精心编撰《360度学生骨干成长指南》,全角度、全过程、科学化地实施学生干部的培养。

三、全员育人的拓展思路

1.如何进一步健全育人体系。在重视学校教育的同时建立学校、家庭、社会、学生“四位一体”的全方位育人体系。这是传统学生工作的合理外延,也是新时期学生工作必须依靠的抓手和载体。比如说,家庭的作用。家庭成员是学生最信任和依靠的人,很多工作需要家庭很好的参与,对学生好的观点行为予以支持,对错误偏差及时予以纠正,因此可以尝试建立学院院长QQ群、微信平台等。再比如社会的作用。社会是大学生最终生活工作的主战场,它以潜移默化的方式处处存在,对大学生有极强的感染力和引导性。如何利用资源进行育人,如何搭建平台发挥育人功能需要进一步研究。

2.需要进一步深入挖掘课程资源的育人功能。高校的每门课程都有着育人的功能,如何在课堂上更好地体现育人功能,需要我们进一步探究课程体系建设,例如现在大力推广的通识课程就是很好的举措。

3.如何更好地发挥新媒体的作用。信息化必然是未来发展的趋势,如何占领信息化的高地,充分发挥这块特殊的育人资源同样是值得我们认真思考的问题。