

大思政格局下高校育人协同机制的研究与探索

申程程

合肥城市学院智能建造与能源学院, 安徽合肥, 230000;

摘要: 建立大思政格局, 落实立德树人根本任务, 属于新时代高校思政教育的核心使命, 这是支撑教育强国建设的重要内容。大思政课建设对高校提出明确要求, 需要打破原有育人环节的壁垒, 整合校内思政课程、课程思政、校外社会资源, 搭建覆盖全员、延伸全过程、连通全方位的育人协同模式, 成为高校思政教育改革领域需要回应的关键课题。本文结合这一现实背景, 分析大思政格局下高校育人协同机制的搭建路径, 解开协同推进环节的各类难题, 提高高校思政引领力, 培养能够担当民族复兴大任的时代新人。

关键词: 大思政格局; 高校; 育人协同机制

DOI: 10.69979/3029-2735.26.05.079

引言

大思政格局之下, 建立高校育人协同机制, 这是落实立德树人根本任务的具体行动。当下, 思想政治教育的形态, 已脱离单一课堂讲授的框架, 转向覆盖全体参与主体、贯穿育人全流程、渗透育人各领域的立体化生态系统。高校要打通教育主体之间的隔阂, 归拢教学领域、管理领域、服务领域的各类资源, 同时接入社会可用资源, 形成多维联动的育人共同体。本研究探索协同机制的理论逻辑, 分析协同机制可落地的实践路径, 最终形成党委统一领导, 各部门共同承担管理责任, 社会家庭有序参与的大思政运行框架, 强化思想政治教育的针对性, 夯实思想政治教育的实效性。

1 大思政格局下高校育人协同机制建设重要性

大思政格局下, 高校需要搭建适配的育人协同机制, 这一工作是新时代落实立德树人根本任务的必然要求, 也是高校履行育人使命、服务国家发展战略的重要举措。立德树人是高校的根本任务, 大思政格局的核心是打破不同育人环节之间存在的壁垒, 让各类育人资源完成有机整合, 形成高效联动, 让思政教育贯穿人才培养全过程, 覆盖育人工作各环节。建设高校育人协同机制, 可整合校内思政课程、专业课程、社会实践等各类资源, 清晰划分各育人主体的职责, 推动思政教育同专业教育、实践教育融合, 落地全员育人全程育人全方位育人要求, 协同机制可以打通高校同社会、家庭、企业等多方参与的育人渠道, 聚拢多方力量参与育人, 让思政教育突破

课堂边界进入社会领域, 脱离理论框架落地实际场景, 帮助青年学生确立正确的世界观、人生观、价值观, 提高思想政治素养, 强化综合能力。建设科学完善的育人协同机制, 这是高校深化思政教育改革、调整办学方向、培养担当民族复兴大任时代新人的核心支撑, 推动教育强国建设, 助力民族复兴, 具备现实意义, 也拥有长远价值。

2 大思政格局下高校育人协同机制建设问题分析

2.1 协同主体权责模糊, 联动效能不足

当前, 多数高校未对思政课教师、专业教师、行政管理人员、辅导员等校内参与育人工作的人员划定清晰的具体职责, 各主体参与协同育人过程中, 会出现职责范围交叉, 或是部分育人工作无人负责的情况。思政课教师以理论教学为核心工作, 无法有效联合专业教师, 将思政内容融入专业课程模式。专业教师日常完成专业知识的讲授, 本身缺少思政育人相关意识与对应能力, 参与课程思政相关工作的比例偏低, 行政管理人员和辅导员在学生日常管理环节进行思政教育, 内容与课堂思政教学相互脱离, 无法聚拢各部分力量达成育人目标, 高校对接家庭、企业、社会机构等校外参与育人的主体, 缺少清晰的协同分工安排。校外资源可发挥的育人作用未被充分挖掘, 高校主动联系对接校外资源的积极性偏低, 校外主体参与育人工作缺少通畅渠道, 也缺少参与动力, 协同育人只维持在表层合作状态, 无法实现深度

配合, 约束协同机制发挥整体效能。

2.2 协同育人资源整合不足, 配置不合理

内部资源整合过程中, 高校思政课程和课程思政存在各自独立运行的状态, 思政课程积累的理论优势, 无法有效作用于专业课程, 专业课程包括的思政元素, 未得到系统分析挖掘, 各类课程自身的育人功能, 无法充分释放, 校内社会实践资源, 校园文化资源, 心理健康教育资源, 都未和思政教育完成深度融合。资源处于分散状态, 整体利用率偏低, 无法建立覆盖多场景的育人支撑模式。外部资源整合方面, 高校挖掘筛选利用社会方面的优质育人资源时, 方式方法不够科学, 和企业科研院所红色教育基地等主体进行合作, 大多停留在短期活动范畴, 缺少长期稳定的合作机制, 校外实践资源师资源文化资源, 难以转化为可供日常使用的育人资源。资源配置存在不均衡问题, 重点学科和普通学科之间, 高年级和低年级之间, 育人资源分配存在较大差距, 部分薄弱学科和低年级学生, 无法获取足够的协同育人资源, 协同育人的全面性实效性受到影响。

2.3 协同育人保障体系不完善, 长效运行缺乏有力支撑

制度保障方面, 多数高校未建立健全协同育人相关的管理制度、考核评价制度、激励机制, 协同育人进行过程中, 缺少明确制度划定行动方向, 不同育人主体的协同行为也缺少规范约束, 现有考核评价机制, 偏向对单个育人主体完成独立考核, 协同育人取得的成效未划入考核范畴, 各主体参与协同育人的主动意愿无法被充分调动。激励机制仍存在漏洞, 参与协同育人态度积极、取得较好成效的集体和个人, 未得到对应奖励, 协同推进不力的行为也缺少对应约束与问责, 协同育人无法形成稳定长效的运行动力, 师资保障方面, 没有面向协同育人开设专项培训, 参与协同的思政课教师与专业教师, 协同育人能力仍有提高空间, 部分教师缺少跨学科领域的育人思维, 无法匹配协同育人提出的要求。协同育人的经费投入总量不足, 资源整合、师资培训、实践活动推进等方向可调配资金有限, 协同机制持续健康运行空间受到挤压。

3 大思政格局下高校育人协同机制的实践路径

3.1 明确协同主体权责, 强化联动效能

搭建清晰的权责模式, 推动校内外育人主体高效联动, 校内场景中, 要明确划定思政课教师、专业教师、行政管理人员、辅导员等不同主体的育人职责, 形成分工明确、协同互补的责任网络。思政课教师负责搭建思政理论框架, 进行教学引导, 整理思政教育核心内容, 为专业教师分析思政教学方向。专业教师承担课程思政相关职责, 主动开发专业课程内部的思政元素, 将思政教育融入专业教学全流程, 行政管理人员结合自身岗位内容, 在管理服务过程中融入思政教育, 优化校园育人环境, 辅导员围绕学生日常管理和思想引导开展工作, 连接课堂教学和社会实践, 搭建思政教育沟通渠道。建立校内协同育人联席会议制度, 每间隔固定周期组织各参与主体召开沟通会议, 分析协调协同推进过程中出现的各类问题, 推动各参与主体完成高效联动, 走出校园, 高校可主动对接家庭、企业、社会机构等参与育人工作的主体, 分析界定各方需承担的协同职责, 搭建由高校牵头, 多方共同参与的协同分工模式。高校承担协同育人工作的统筹规划任务, 主动分析挖掘校外优质育人资源, 家庭强化家庭教育同思政教育的衔接内容, 配合高校完成学生思想方面的引导工作, 企业、红色教育基地等社会机构发挥自身在实践育人方面的优势, 为学生开放实践空间, 给出资源支撑, 搭建连接校内外的协同育人沟通渠道, 打通联动环节, 调动各方参与协同育人的主动意识, 最终形成校内校外上下联动, 多方共同发力的育人格局。制定协同育人权责清单, 分析配套考核细则, 将思政协同工作成效归入各参与主体年度绩效考核范围, 排查责任虚化履职缺位等问题, 依靠刚性约束推动权责内容落到实处, 协同推进过程中, 存在信息壁垒资源分散等问题, 可借助数字化技术搭建线上协同管理系统, 完成育人任务统筹, 开放各类共享资源, 同步跟进各环节进度, 将各项管理整合到同一平台。

3.2 整合协同育人资源, 优化资源配置

高校系统分析合并校内校外各类育人资源, 调整资源分配方式, 支撑协同育人进行, 校内资源分析合并过程中, 要消解思政课程和课程思政的分离状态, 推动二者融合发展, 思政课教师和专业教师共同组成协同育人团队, 一同分析专业课程包括的思政元素, 将思政理论融入专业教学案例和实践环节, 让思政教育和专业教育保持步调一致。分析合并校内已有社会实践, 校园文化, 心理健康教育等资源, 将红色文化, 校园精神融入思政

教育,定期进行校园文化活动,社会实践活动和心理健康教育活动,建立多维,立体化的校内协同育人资源模式,优化校内资源配置过程中,需要兼顾不同学科不同年级学生的需求,加大对薄弱学科和低年级学生的资源投入,保证协同育人资源分配处于均衡状态。整合校外资源时,要科学挖掘筛选社会方面的优质育人资源,和企业科研院所红色教育基地等主体建立长期稳定的合作机制,将校外实践资源师资资源文化资源,转化为可长期使用的常态化育人资源,建设校外育人资源库,对各类资源做分类整理,结合育人需求完成精准匹配,推动校外资源和校内资源完成有机结合。依托信息化技术,搭建线上协同育人资源平台,整合线上线下各类资源,完成资源共享,提高资源利用效率,打破时空方面的限制,满足新时代高校协同育人提出的多样化需求,搭建资源动态调配及评估反馈机制,按固定周期监测校内外育人资源的使用成效,分析资源供需匹配状态,结合监测得到的结果,调整资源供给结构,更改资源投放方向,减少资源闲置浪费,避免重复建设。

3.3 完善协同保障体系,筑牢长效运行根基

搭建覆盖多领域,包括不同层级的协同育人保障模式,为协同机制长期稳定运行筑牢支撑,制度保障方面,分析建成完整的协同育人管理制度,分析考核评价相关规则,配套对应激励内容,划定协同育人各环节操作流程,清晰划分各参与方需要承担的职责,确定评价维度,约束各育人主体的协同活动。调整现有考核评价规则,将协同育人的实际成果归入各育人主体考核内容,搭建多维考核指标框架,对协同育人的参与广度、主体间配合状态与人才培养实际效果做综合评定,替换原有单一的个体考核模式,优化现有激励安排,对主动参与协同育人、取得实际成果的集体和个人,发放精神荣誉与物质奖励,对配合不畅,未完成自身职责的行为划定约束标准,落实责任追究,调动各育人主体参与协同育人的积极性与主动性。师资保障方面,开设协同育人专项培训,定期安排思政课教师和专业教师参与跨学科跨领域培训活动,提高教师协同育人能力,优化教师思政育人水平,帮助教师养成协同思维,锻炼跨界育人能力,搭建协同育人教研团队,推进协同育人相关研究,摸索协

同育人的实施方法与运行路径,为协同机制建设积累理论内容。经费保障方面,扩大协同育人经费投入,划出专项经费,覆盖资源整合、师资培训、实践活动、平台建设等方向,保证协同育人各项工作按计划推进,建立经费使用监管机制,提高经费使用效率,支撑协同育人机制持续稳定运行,借助数字化管理手段搭建协同育人保障监测平台,覆盖制度落实、师资培育、经费使用等全部环节,进行全过程动态监管,完成对应数据分析,第一时间定位运行环节存在的短板,做出优化调整。

4 结束语

综述,大思政格局下建立高校育人协同机制是落实立德树人根本任务,推进全员全过程全方位育人的必然要求。高校要明晰各主体权责,整合校内校外资源,完善各项保障模式,才能打破不同领域育人工作的壁垒,形成校内各部门联动,学校与社会配合的育人合力,新时代高校可立足自身办学定位,结合人才培养目标,持续推进思政协同机制创新,在实践中不断调整运行路径,补足现有工作短板,将思政教育融入人才培养各个环节。

参考文献

- [1]梁大卓.“大思政课”格局下高校学生综合安全素养协同育人机制创新研究[J].职业技术,2026,25(02):63-68+75.
- [2]魏航.“大思政课”理念下高校与社会协同育人机制构建[J].公关世界,2025,(23):190-192.
- [3]董旖旎,李国娟.高校“大思政课”协同育人机制构建的实践路径[J].学校党建与思想教育,2025,(19):67-71.
- [4]康豫.大思政课视域下高校思政课程与廉洁教育协同育人机制探究[J].秦智,2025,(09):145-148.
- [5]欧瑞,袁文秀.系统观念视域下高校“大思政课”协同育人机制研究[J].齐鲁师范学院学报,2025,40(02):49-55.

作者简介:申程程(1996.10-),女,汉族,安徽合肥,合肥城市学院,研究生,助教,高校思政及学生管理。