

高职院校“三全育人”联动机制研究

崔玉林

荆州理工职业学院 湖北荆州 434000

摘要: 在探索高职院校深化“三全育人”联动机制的实践中,本文揭示了协同不足与优化方向。通过分析教育改革挑战、内在发展需求及产业转型的推动,明确了优化育人机制的迫切性。尽管“三全育人”已广泛实施,但在全员参与、流程统一及监督完善等方面存在不足。据此,提出了制度优化、标准化推进、监督反馈加强、高质量团队构建和信息化技术应用等优化路径,旨在构建更有效、适应性强的“三全育人”机制,满足教育和社会发展需求。

关键词: 高职院校; 三全育人; 联动机制; 信息化技术; 制度优化

引言

随着社会发展和经济转型,高职院校教育改革旨在培养符合新时代需求的专业人才。“三全育人”模式应运而生,强调全过程、全方位、全员参与的教育理念,致力于学生全面发展。国家教育政策更新与社会变化加剧了对高等职业教育的要求,提出了新挑战。因此,深化“三全育人”不仅是教育领域的变革,也是对未来社会趋势的前瞻。在此背景下,探索有效的“三全育人”联动路径,解决现有机制不足,对于提升教育质量、满足社会需求具有重要意义。

一、高职院校“三全育人”联动工作的必要性

(一) 思想政治工作的改革需求

随着时代的进步,学生群体呈现出多样化的思想特点,对思想政治教育提出了更高的要求和挑战。传统的教育模式已难以满足新形势下学生的发展需求,迫切需要对高职院校的思想政治工作进行深刻的改革与创新。改革的核心在于如何有效融合社会主义核心价值观教育与学生个人发展,使之既能引导学生树立正确的世界观、人生观、价值观,又能激发其自我发展与自我完善的动力。高职院校还需在思想政治工作中加强实践教学,通过社会实践、志愿服务等形式,使学生在实践中学习和领会社会主义核心价值观,培养其社会责任感和使命感。

课题来源: 本文系湖北省职业技术教育学会科学研究课题成果(课题编号:ZJGB2022110)。

作者简介: 崔玉林(1982.12-),男,汉族,山东济南人,硕士,副教授,研究方向:自动控制,党建,意识形态。

这一切都指向了一个共同的目标:构建一个更加开放、互动和包容的思想政治工作新机制,旨在通过改革,更好地适应新时代的教育需求,培养出既有道德情操,又有社会责任的高素质技术技能人才。

(二) 高职院校内涵发展的需求

随着社会对人才综合素质要求的提升,高职院校面临着加强内涵发展的紧迫需求。这种需求不仅体现在教学质量的提升上,更关乎于教育理念、教学内容与方法的现代化改革。高职院校需要通过创新教育模式,强化学生的实践能力和创新意识,使其能够更好地适应社会与经济发展的需要^[1]。同时,内涵发展亦要求高职院校优化课程体系,注重专业与产业对接,确保教育内容与与时俱进,满足市场的实际需求。高职院校的内涵发展还涉及到师资队伍建设的优化。通过引进和培养高水平的教师,不仅可以提高教学质量,还能为学生提供更多元化的学习资源和研究机会。在这一过程中,“三全育人”理念的实施成为推动高职院校内涵发展的关键策略之一,它要求学校在全员、全过程、全方位上进行育人,旨在培养学生的综合素质,为其未来的成长打下坚实的基础。响应内涵发展的需求,对高职院校来说,既是挑战也是机遇,需要通过不断的改革与创新,实现教育的质量提升和特色发展^[2]。

(三) 产业转型升级的发展需求

随着经济结构的优化和产业的转型升级,对技术技能人才的需求显著增长,特别是那些能够掌握新技术和适应新业态的创新人才^[3]。在此背景下,高职院校承担着为产业升级培养合格人才的重要任务。这不仅要求院校密切跟踪产业动态,更新教学内容和方法,还要通过校企合作为学生提供真实的工作环境体验,强化其实

践和创新能力。这样的教育模式，旨在全面提升学生能力，确保他们能够满足产业转型的需求^[4]。通过实施全员参与的“三全育人”模式，高职院校能有效促进学生综合素质的提升，为社会输送具备实际操作能力和创新思维的技术人才，为经济发展贡献力量^[5]。

二、高职院校“三全育人”联动工作存在的不足

（一）全员育人的缺位

在高职院校“三全育人”联动工作中，全员育人理念虽然已广泛提倡，但在实践中仍存在显著缺位。具体表现在教师、管理人员以至于辅助服务人员在育人过程中的参与度不足，育人责任和活动往往集中在少数教育工作者身上，而忽视了其他职能部门和人员的重要作用。这种状况限制了育人效果的最大化，因为全员育人不仅涉及到课堂教学，更广泛地关联到学生的生活和社会实践等多个方面。缺乏全员参与的育人模式，使得学生的全面发展受阻，难以形成校园内外一体化、全方位的教育氛围。

（二）缺乏统一规范的流程标准

高职院校在“三全育人”联动工作中普遍面临着缺乏统一规范和流程标准的问题。这一问题的存在，使得各项育人工作难以形成有效的衔接和统一执行，导致资源利用不均、活动开展无序，甚至在一定程度上造成了工作重复或遗漏。例如，在育人内容的设计、活动的实施、成效的评估等方面，各个院系、部门之间缺少明确的操作流程和统一的评价标准，使得育人工作难以在高效、有序的轨道上运行。这种缺乏统一规范的状况也影响了育人成效的准确评价和持续改进，限制了“三全育人”联动机制的深入实施和长远发展。

（三）监督机制的不足

高职院校在推进“三全育人”工作中，监督机制的不足成为制约其效果发挥的重要因素。尽管多数院校已建立了相关的监督体系，但这些机制往往形式大于实质，缺乏有效的执行力和反馈机制。监督内容往往聚焦于教学活动的常规管理，而对于育人过程中的创新实践、师生互动、社会参与等方面关注不足。监督结果的应用也常常停留在表面，未能深入分析问题根源，或提出具体改进建议，使得育人工作难以根据反馈进行及时调整和优化。这种监督机制的缺失或不完善，不仅降低了“三全育人”工作的实效性，也限制了教育质量的持续提升。

（四）人才队伍与团队建设质量的需求提升

高职院校在“三全育人”过程中，对人才队伍和团队建设质量的需求日益迫切。当前，许多院校在师资力

量、教育团队的专业水平及其多样化构成上存在不足，这直接影响到育人工作的深度和广度。特别是在面对新技术、新业态的教育需求时，师资队伍的知识更新速度和教育方法的创新能力显得尤为关键，并且团队协作能力的不足也制约了多学科、跨领域教育活动的有效开展，影响了学生综合素质的全面提升。高职院校亟需通过系统的培训、引进优秀人才、加强团队协作等措施，提升人才队伍和团队建设的质量，以更好地满足“三全育人”工作的发展需求。

（五）信息化技术支撑的待提高

在信息化快速演进的今天，高职院校内“三全育人”模式的实施，越发依赖于信息技术的深度融合。面对的挑战涉及资源整合的不足、数字化教学工具的有限应用，以及未充分挖掘信息技术在教学质量提升方面的潜能。举例而言，某院校通过引入一套集成的学习管理系统，实现了教学内容的个性化推荐和学习进度的实时追踪，大幅度增强了学习的针对性和互动性。这种创新不仅提升了学生的学习动力，也优化了教师的教学策略，实现了教学资源的最大化利用。在扩展数字化教学工具的使用方面，采用在线平台和远程教育系统，为学生提供了灵活多样的学习选择。

三、科学构建高职院校“三全育人”联动工作机制的路径

（一）进一步优化制度与机制

高职院校推进“三全育人”工作，核心在于制度与机制的持续优化。将此理念融入学校发展的每一个层面——从事业规划到年度计划，再到人才培养方案，显得至关重要。教育实践不仅需与教学研究紧密结合，更需要激发从领导到一线教职工的集体参与。举例来说，建立一个由校长办公室或德育部门领导的协调团队，负责全校教育活动和资源的整合，是实现这一目标的有效方式。此外，为每个职能部门和院系明确具体的育人角色和职责，可以促进全校范围内的协作和参与。在政策措施方面，深化人才队伍的建设至关重要。比如，积极引进具有高学历背景的教育人才，并针对教学、人才培养及科研等领域细化政策，确保其落地生根。

（二）推动联动育人机制的标准化与规范化

推进“三全育人”联动机制的标准化与规范化，对于提升高职院校育人质量具有重要意义。实现这一目标的首要步骤是构建一个全面的制度体系，确立清晰的考核评价指标，并落实有效的评价机制。这样，不同院系、不同部门能够通过一套统一、规范的标准进行自我评估

和相互评价，从而确保育人工作的质量和效率。在具体任务的设置和执行上，需要严格遵循学校统一的规范化要求。这意味着所有育人活动和任务，不论其性质如何，都应按照既定的标准进行设计和实施，以消除由于部门间标准不一致而可能产生的混乱或效率低下。

（三）凸显监督反馈工作的闭环推动作用

在高职院校“三全育人”联动工作中，监督反馈机制扮演着至关重要的角色，它不仅是发现问题和推动整改的关键环节，更是确保育人工作有效落实的重要保障。为了充分发挥监督反馈的闭环推动作用，学校需要动员全体成员的参与，从高层管理到一线教职工，每个人都应成为监督的主体，共同促进“三全育人”工作的深入开展。要实现这一目标，首先需要明确监督的范围和内容，确保监督覆盖“三全育人”工作的所有环节和方面。同时，建立起一套高效的反馈机制，对监督中发现的问题及时反馈、迅速处理，确保每个问题都能得到有效解决。重点岗位和关键环节的监督应更加严格，通过设立监察小组或引入第三方评估机构等方式，增强监督的专业性和客观性，避免过程性问题的发生。监督反馈的结果应用也至关重要。通过将绩效评估结果与教职工的绩效考核、奖惩机制相结合，可以激励全体教职工更加积极地参与到“三全育人”工作中来。

（四）建设高质量团队

在高职院校“三全育人”联动工作的推进过程中，构建一个高质量的团队是实现育人目标的关键。这一过程中，要充分利用学校现有的学工、德育等资源，依据院系、部门及员工的具体情况，如职级、学历和专长，进行科学的人才配置。在学校育人战略发展规划的指导下，各部门需共同协作，精心制定人才招聘、培养和团队构建的方案，确保教职员工能够全面理解和积极参与到“三全育人”工作中来。对于人才队伍的建设，透明公正的招聘和录用流程是基础。通过开放的招考程序和综合能力考核，确保招聘过程的科学性和公正性，针对特殊群体和岗位，采用多元化的选拔方式，旨在聚集一批有理想、有能力、有担当的教育工作者。

（五）发挥信息化技术的保障作用

在高职院校深化“三全育人”工作的过程中，信息

化技术的有效应用成为提升联动工作效率和质量的关键。通过充分利用智慧校园平台、办公自动化系统、绩效管理系统等现代管理技术手段，可以显著提高信息化水平，为“三全育人”工作的顺利开展提供有力支撑。加强信息化建设，意味着在校级、院系级、部门级乃至教职员工级别构建一套完整的“三全育人”联动管理专栏，这不仅能够实现对育人活动的标准化管理，还能通过在线平台对活动效果进行实时监测和评估。此外，及时反馈机制的建立，能够确保各级管理者和参与者对育人工作的效果有即时的认识，及时调整和优化工作策略。在技术应用层面，通过构建“三全育人”综合管理信息平台，综合利用大数据、互联网等科技手段进行智能化管理，不仅可以优化资源配置，提高管理效率，还能精准捕捉学生学习和成长的需求，为提供个性化的育人服务提供数据支撑。

结语

高职院校“三全育人”联动工作的深化与优化，是适应新时代教育需求、培养高素质技术技能人才的必由之路。通过进一步优化制度与机制、推动标准化与规范化建设、强化监督反馈、构建高质量团队以及充分利用信息化技术，高职院校能够为学生提供全面、深入、高效的育人环境。这不仅有助于提升学生的综合素质和职业能力，也为社会经济发展培养出更多符合需求的技术技能人才。

参考文献

- [1] 许燕, 范炜烽. “三全育人”视域下公共服务精神融入思政教育研究[J]. 学位与研究生教育, 2023, (4): 7.
- [2] 邓国彬. 新时代高校“三全育人”格局体系构建[J]. 社会科学家, 2022, (3): 5.
- [3] 陈楠. “三全育人”视域下高校国防教育创新模式探究[J]. 教育研究, 2023, 4(8): 116-118.
- [4] 蔡迎春. 大学生心理健康教育在“三全育人”体系中的构建与实施[J]. 思想理论教育导刊, 2022, (7): 3.
- [5] 胡绪明. 高校思政课教师与辅导员协同育人的功能定位及实施对策[J]. 学术论坛, 2023, 41(04): 180-186.