

“三全育人”视域下高校行政育人互动机制研究

赵 慧

华中师范大学马克思主义学院 湖北武汉 430079

摘 要: 在“三全育人”背景下,高校行政岗位工作在育人过程中发挥着不可或缺的作用。高等学校作为培养高级人才的摇篮,其行政岗位工作模式的改革与创新对高校的教学质量、科研水平和服务能力有着重大影响。本文聚焦于“三全育人”视域下高校行政育人互动机制的构建与实施,通过分析当前高校行政工作在协同育人方面存在的不足,进一步探究构建行政育人互动机制的构建依据、构建原则与具体策略,旨在通过优化行政岗位管理模式,提升高校育人效果,促进学生全面发展,为新时代高校培养高质量人才提供有力保障。

关键词: 三全育人;高校行政育人;互动机制

“三全育人”即全员育人、全程育人、全方位育人^[1],是新时代高校教育的重要理念。它要求高校在教育过程中,不仅要注重知识的传授,更要关注学生的全面发展,包括思想道德、身心健康、社会实践等多个方面。高校行政工作作为学校管理的重要组成部分,直接影响着教育质量和人才培养的水平,也在育人过程中发挥着不可或缺的作用。如何在“三全育人”理念指导下,创新高校行政管理模式,提高管理效率和服务育人质量,已成为亟待解决的问题。高校行政育人互动机制的构建,能够充分整合行政资源,形成育人合力,对于高校育人工作具有提质增效的重要意义。

1. “三全育人”视域下高校行政育人互动机制的内涵

高校行政育人互动机制是指在“三全育人”理念指导下,高校行政部门与教学部门、教师、学生等主体之间相互协作、相互沟通、相互反馈,共同参与育人过程的一种运行方式和制度安排。它是一种相对较稳定的高校内部组织间、组织与群体间、群体与个体之间沟通能力提升模式,组织成员通过系统自身功能创造、获取、释放、整合自身的组织资源,来提升组织机制要素的效能^[2]。构成协同能力的各个要素在主体(组织、群体、个体)的“三全育人”活动中发挥不同的功效,并整合成一个机制整体效能^[3]。它强调行政工作不仅仅是管理和服

务,更是育人的重要环节。高校行政育人互动机制通过行政权力的合理运用和行政资源的优化配置,为学生的成长成才创造良好的环境。尤其在师范类高校中,这一机制还特别关注行政人员如何通过自身的言行和管理工作,潜移默化地影响学生,培养其成为具有高尚师德、扎实学识

和良好育人能力的未来教育者。

高校行政育人互动机制在学生发展需求、高校管理要求和社会发展趋势等维度有着重要意义。首先,高校行政育人互动机制侧重关注学生的全方位需求,不仅注重学生的学业成绩,还关注学生的思想政治素质、身心健康、社会实践等方面的发展。以师范类高校为例,这一机制有助于培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人,特别是注重培养学生的教育情怀、教育技能 and 创新能力,为高校学生未来从事教育事业打下坚实的基础。

同时,高校行政育人互动机制能够打破传统育人模式中各部门之间的壁垒,实现信息共享和资源整合,使育人工作更加系统、全面、协调,从而提高育人的针对性和实效性。高校行政育人互动机制有助于行政人员与教学人员共同制定育人目标,形成育人合力,确保学生在专业知识、师德师风、教育实践能力等方面得到全面提升,助力学生更好地成长为未来的教育者。这一机制还有助于提升行政人员的专业素养和管理能力,为培养高质量的教育人才提供有力保障。

另外,高校行政育人互动机制的构建有助于完善高校内部治理结构,提高行政工作效率和管理水平,推动高校治理现代化。通过优化管理流程、加强部门协同、完善评价机制等措施,可以推动高校治理体系和治理能力现代化。

2. “三全育人”视域下高校行政育人互动机制的构建依据

2.1 构建高校行政育人互动机制是落实立德树人根本任务的现实需要

目前,部分高校行政人员存在着对自身的育人职责认识不足,将主要精力放在行政管理和服务上,育人意识淡薄等问题。从高校行政工作者工作心理方面分析,部分行政人员认为自己的主要职责是管理日常事务,与学生和教育事业的关联不大,继而缺乏主动参与育人工作的意识和积极性,难以在行政工作中融入育人元素。通过构建行政育人互动机制,能够将行政工作与教育教学有机结合,使行政管理人员在日常工作中自觉履行育人职责,形成协同育人的良好氛围,确保立德树人根本任务在学校各项工作中得以全面落实。

2.2 构建高校行政育人互动机制是提升高校管理效能的必然选择

高校管理工作是一项复杂的系统工程,涉及到多个部门和环节。从工作责任划分的维度来看,由于各部门之间职责划分不明确、工作流程不顺畅等原因,导致育人工作中出现重复劳动、推诿扯皮等问题,难以形成育人合力。构建行政育人互动机制,可以加强各部门之间的沟通与协作,打破部门壁垒,实现信息共享和资源优化配置。从个人职业发展的维度来看,高校对行政人员的考核评价主要集中在行政工作业绩方面,缺乏对其工作育人效果的评价指标和方法,高校行政人员在育人工作中缺乏动力和压力,难以积极投身于育人工作,这也导致部分优秀的育人实践案例无法得到及时总结和推广,影响了育人工作的持续改进和提升。通过构建高校行政育人互动机制,推动改革创新高校行政人员日常评价体制,可以提高行政工作的规范化和科学化水平,从而提升高校行政育人的整体管理效能。

2.3 构建高校行政育人互动机制是适应社会发展对人才要求的有效方式

当今社会正处于快速发展变革时期,对高等人才的素质和能力提出了更高的要求。高校作为人才培养的重要基地,必须适应社会发展的需求,培养具有创新精神、实践能力和社会责任感的高素质人才。高校行政育人互动机制的构建可以使高校行政工作更加贴近社会实际,培养学生的社会适应能力和职业素养,使学生更好地适应社会发展的需要。同时,通过建立健全行政育人互动机制,可以完善高校的内部治理结构,提高决策的科学性和民主性,增强高校应对各种挑战的能力,推动高校治理体系和治理能力现代化进程。

3. “三全育人”视域下高校行政育人互动机制的构建原则

3.1 主体性发展原则

主体性发展原则旨在基于生本教育理念,构建以学习者成长规律为导向的行政支持体系,具体体现为行政职能从事务管理向教育赋能转型。以师范类高校为例,校内相关行政部门教工可以充分利用大数据技术建立动态需求分析模型,追踪师范生职业发展轨迹,据此设计分层分类的育人方案。同时,行政人员不仅要关注学生的学业成绩和专业技能的提升,还要关注学生的个人情怀、成长理念和职业道德的培养,深入了解师范生的成长需求和职业规划,为学生提供个性化的教育服务和支持。

3.2 系统耦合原则

系统耦合原则旨在构建高校内跨部门教育治理共同体。高校内部需着力破解行政壁垒,形成矩阵式互动架构,在纵向维度建立校院两级联动机制,从横向维度打造“行政-教学-学工”三位一体协作互动平台。定期召开工作会议、组织联合实践活动等方式加强沟通与协作;制定协同育人工作计划和方案明确各部门的工作职责和任务分工;建立信息共享和资源整合机制实现资源的优化配置和有效利用。同时,积极拓宽校企、校地合作渠道,共同推动育人互动机制的创新与发展。

3.3 全员参与原则

全员参与原则旨在明确高校全体教职工的育人职责,动员全体教职工积极参与育人工作。这一原则要求行政人员不仅要履行好自己的管理职责和服务职责,还要积极参与到育人工作中来。一方面,设计“教育理论、育人技能、师德规范”三维度的培训模块,提升行政队伍的育人胜任力,另一方面,将育人工作绩效与职称评审、岗位聘任形成制度性关联,激发全体教职工参与育人工作的积极性和创造性。同时,构建学生参与式育人互动机制,通过教学管理委员会等高校组织的专业性考核来推动实现主体间双向赋能。

3.4 动态调适原则

动态调适原则旨在根据教育教学改革的要求和学生发展的实际需要,及时调整和完善行政育人互动机制。高校行政部门可以构建“监测-评估-反馈-改进”的循环机制,根据高校学生发展需求指标,优化行政服务育人供给。以师范类高校为例,相关行政岗位教工可以密切关注教育改革的

动态和趋势以及师范生的成长需求和职业规划的变化情况,充分利用大数据数字赋能,优化师范生实习实践、综合成绩测评、国际学术活动参与等工作流程和提高工作效率,搭建学生反馈平台,将学生体验数据纳入机制不断优化。

4. “三全育人”视域下高校行政育人互动机制的实施策略

4.1 深化高校行政人员育人主体认知建构

高校行政人员育人主体认知建构以强化高校行政人员的教育使命认知为基础,激发其参与育人实践的内生动力。同步推进学术共同体建设,鼓励行政人员参与跨学科研究项目,促进专业能力素养提升。

构建示范引领体系是高校行政人员育人主体认知建构的重点内容。高校行政部门可系统梳理本校、本系统内行政育人典型案例,通过模范事迹表彰、育人典型案例宣讲等形式,尝试构建可复制的经验范式。例如,可以重点培育教育扶贫、实践指导、教学改革等领域的行政育人标兵,继而建立起荣誉表彰与成果推广的双向激励机制。

将师德师风建设融入行政人员职业发展全流程是高校行政人员育人主体认知建构的重要保障。例如,可以制定《行政岗位师德建设指南》,建立师德档案动态管理系统,将师德表现与岗位聘任、职级晋升形成制度性关联,构建德能并重的评价体系。

4.2 增强高校协同育人机制的互动性

创建矩阵式管理架构,组建由党政负责人带头,教学、行政、学工、后勤等多部门协同的工作领导小组,领导小组负责统筹协调制定协同育人工作计划和方案,明确各部门的工作职责和任务分工,为增强高校协同育人机制的互动性提供组织队伍支持。

加强与教学部门的协同互动合作,建立紧密的互动合作关系和协同工作机制。推行行政人员“双导师制”培养模式,鼓励高校相关行政岗位的教工参与学生实训指导、职业规划咨询等教学辅助工作,形成管理服务与教学实践的深度融合。

拓展产教融合维度,构建“高校-政府-企业”协同育人联合体,在互动合作过程中,高校行政部门可以积极协调各方资源,确保实习实践等项目的顺利实施和有效推进,尤其是发挥高校行政育人特色,引入行业导师资源库,建立双向挂职交流机制,提升高校毕业生的实践创新能力。

4.3 创新高校行政人员育人考核评价机制

高校人事部门可联合构建多维育人评价体系,将高校行政人员的育人工作纳入绩效考核体系,设计包含参与度、贡献值、创新性等维度的 KPI 育人指标,重点观测教育实践活动组织效能、学生发展支持成效等关键指标。例如,相关指标可以涵盖参与育人活动的次数、对学生的指导帮扶情况、育人工作成效等方面。

高校需改变传统的单一评价主体模式,实施动态评估机制,整合学生评教、同行互评、专家督导等多源数据。建立绩效档案追踪系统,将评估结果与高校行政人员职业发展通道深度绑定,形成“考核-反馈-改进”的闭环管理机制,对育人成效显著者实施专项奖励,对履职不力者启动预警帮扶程序。

4.4 拓展高校行政育人途径和方法

高校行政育人互动机制的实施,首先要优化高校行政管理服务流程,简化师生办事程序,提高高校行政服务效率,为学生提供便捷、高效的服务。同时,在事务办理中嵌入“育人触点”,开发“一站式”智慧服务平台,通过流程可视化、服务标准化实现管理育人效能提升,即在服务过程中注重对学生的思想引导和教育,培养学生的规则意识和社会责任感。

加强校园文化建设的参与度可以有效推动对高校行政育人互动机制的实施。高校行政岗位教工要积极参与校园文化建设,营造良好的育人氛围。构建“行政-院系”文化共建机制,通过举办文化活动、建设文化设施等方式,丰富学生的课余生活,培养学生的文化素养和审美情趣。

充分利用新媒体平台开展育人工作,构建智慧育人矩阵。高校信息化、后勤、学工等行政部门,可运用大数据分析技术向学生个性化推送教育资源,创新虚拟仿真、情景模拟等数字化育人场景,通过新媒体矩阵实现育人资源的全时域覆盖与个性化供给,增强育人工作的吸引力和感染力。

在“三全育人”视域下构建和实施高校行政育人互动机制是一项系统工程,需要全员协同。通过强化行政人员的育人意识、建立健全协同育人机制、完善考核评价机制以及拓展行政育人途径和方法等措施,能够有效提升高校行政育人的效果,促进学生的全面发展,为培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人提供有力保障。在今后的工作中,高校应不断探索和完善行政育人互动机制,适应新时代高等教育发展的新要求。

参考文献:

[1] 中共中央、国务院《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》2017 年 2 月 27 日。

[2] 张耀灿等著. 现代思想政治教育学 [M]. 人民出版社, 2006.

[3] 侯波. 高校“三全育人”多位互动协同机制构建探讨 [J]. 广西社会科学, 2021, (05): 176-181.

作者简介:

赵慧 (1997-), 女, 汉族, 山东东营, 硕士研究生, 研究方向为教育类。