

“三全育人”视域下辅导员与校企导师协同育人共同体建构及路径创新

叶鹏

中国石油大学(北京)地球物理学院

DOI:10.32629/mef.v9i4.20353

[摘要] 在建设教育强国与深化产教融合的战略背景下,构建高校辅导员与校企导师协同育人共同体,是新时代落实“三全育人”理念、培养卓越工程师与高层次应用型人才的关键路径。当前,该协同体系存在多维困境,导致育人合力分散、实效不强。本文系统诊断协同育人的生态失衡症结。研究提出,应从“价值、行动、发展”三重维度重构协同育人共同体的核心内涵,推动育人模式从“机械叠加”向“有机融合”生态转型。进而,从价值认同与目标锚定、组织重构与角色再塑、机制创新与流程再造、平台赋能与数据驱动四个层面,系统构建“四位一体”协同育人长效创新机制。本文旨在为新时代高校深化“三全育人”综合改革、提升人才培养质量,提供兼具理论前瞻性与实践操作性的战略参考。

[关键词] 三全育人; 辅导员; 校企导师; 协同育人共同体

中图分类号: G252.17 **文献标识码:** A

Construction and Path Innovation of the Collaborative Education Community between Counselors and Enterprise Mentors within the Context of "Three-Comprehensive Education"

Peng Ye

College of Geophysics, China University of Petroleum (Beijing)

[Abstract] Under the strategic background of building an educational power and deepening industry-academia integration, constructing a collaborative education community between university counselors and enterprise mentors is a key path for implementing the "Three-All Education" concept in the new era and cultivating outstanding engineers and high-level applied talents. Currently, this collaborative system faces multiple dilemmas, resulting in dispersed educational forces and weak practical effects. This paper systematically diagnoses the ecological imbalance of collaborative education. It proposes that the core connotation of the collaborative education community should be reconstructed from the three dimensions of "value, action, and development", promoting the educational model to transform from "mechanical addition" to "organic integration" in an ecological way. Furthermore, from the four levels of value recognition and goal anchoring, organizational restructuring and role redefinition, mechanism innovation and process reengineering, platform empowerment and data-driven, a "four-in-one" long-term innovative mechanism for collaborative education should be systematically constructed. This paper aims to provide strategic references with both theoretical forward-looking and practical operability for universities in the new era to deepen the comprehensive reform of "Three-All Education" and improve the quality of talent cultivation.

[Key words] Three-All Education; Counselor; Enterprise Mentor; Collaborative Education Community

《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》进一步明确指出,要“大力发展专业学位研究生教育”。党的二十大报告也着重强调“着力造就拔尖创新人才”与“培养造就大批卓越工程师”。在此战略导向下,专业学位研究生与卓越工程师的培养,

已成为高等教育对接国家重大需求、服务经济社会高质量发展的主战场。“三全育人”理念的提出与深化,为创新人才培养模式提供了根本遵循。在应用型人才培养语境中,“全员”尤其凸显了校内导师、辅导员、企业导师等多元主体的共同责任。其

中,高校辅导员肩负思想引领、成长服务、管理协调等职责;校内导师是研究生学术训练与科研指导的第一责任人;企业导师则来自产业一线,是学生实践能力、工程素养与职业精神培养的关键引路人。理论上,三者合力可以实现“思政铸魂、学术增才、实践提能”的培养目标。

1 协同育人生态的多维失衡问题

审视当前辅导员与校企导师协同育人的实践,可发现其生态系统在多维度呈现失衡状态。

1.1 角色系统的认知偏差与功能窄化

其一,辅导员角色被“事务性”裹挟。大量繁琐的学生日常管理、应急事务处理占据了辅导员主要精力,其作为“思政教育主攻手”、“成长成才引导者”和“协同育人联络员”的核心功能被边缘化。在专业培养过程中,辅导员被排除在课程设置、科研指导、实践安排等核心环节之外,导致思政工作与专业教育“两张皮”^[1]。其二,校内导师角色的“学术唯理化”倾向。其投入研究生思想政治关怀、职业规划指导、以及与辅导员、企业导师协调的时间与精力不足。“重科研、轻育人”、“重学术、轻思政”的观念仍有存在。其三,企业导师角色的“客体化”与“工具化”。企业导师多被视为提供实践岗位、技术讲座或项目资源的“外部补充力量”,而非人才培养的“平等主体”和“责任共担者”^[2]。其育人作用常被局限于技能传授,在职业伦理、工匠精神、企业文化等层面的思政育人价值未被充分挖掘和认可。

1.2 关系网络的互动阻滞与信任缺失

其一,沟通渠道“堵塞化”。三方缺乏常态化、制度化的沟通平台。常见的临时性、项目式沟通效率低下,信息传递失真或延迟。辅导员与校内导师的沟通多限于学生突发事件处理;与企业导师的联络则更为松散,往往依赖个人关系或短暂的企业实习期。其二,话语体系“隔膜化”。辅导员熟悉思政话语与学生工作逻辑,校内导师深耕学术话语与科研范式,企业导师则擅长产业话语与工程实践逻辑。话语体系的差异导致沟通理解障碍,难以就学生的培养问题展开深度、有效的对话与协作。其三,信任基础“脆弱化”。由于缺乏持续的互动与共事经验,三方难以建立坚实的专业信任与人际信任。辅导员可能担忧导师不配合思政管理,导师可能觉得辅导员介入干扰学术自主,企业导师则可能因不熟悉高校流程而保持距离。信任缺失使得协同合作趋于保守和形式化。

1.3 制度环境的供给滞后与激励虚化

其一,协同责任制度“模糊化”。现有文件多原则性要求“加强协同”,但针对辅导员、校企导师在协同育人中的具体职责分工、协作流程、决策参与机制等,缺乏清晰、可操作的制度规定^[3]。“谁该做什么、何时做、如何一起做”边界不清,导致责任真空或重叠。其二,评价激励制度“脱钩化”。高校教师的评价晋升体系,尚未将投入协同育人作为重要指标^[4]。企业导师的贡献,在其所属企业的绩效考核中也鲜有体现。对于辅导员,其推动产教融合、联络校企导师的工作量与成效,也缺乏科学的

衡量与激励^[5]。其三,资源保障制度“碎片化”。协同育人需要投入时间、经费、场地、人员协调等成本。目前,专门支持三方协同活动的专项经费、常态化的联合培训、共享信息平台等资源保障不足,使得许多协同设想停留在纸面,难以落地实施^[6]。

上述问题导致“三全育人”在操作层面容易流于形式,协同育人“合而不融”、“联而不动”,未能真正形成“1+1+1>3”的倍增效应。因此,如何突破既有困境,系统性重构辅导员与校企导师协同育人的生态与机制,成为当前高等教育改革亟待破解的核心命题。

2 协同育人共同体的内涵重构

破解上述困境,必须首先在理念层面进行升华,重新定义“协同育人”的目标形态。应致力于构建一个“价值共同体、行动共同体、发展共同体”三位一体的协同育人共同体。

2.1 以立德树人为根本共识的价值共同体

通过持续的对话与引导,使辅导员、校内导师、企业导师深刻认识到,无论身处何种岗位、擅长何种领域,其根本使命都是“为党育人、为国育才”。要超越部门利益、学科偏见和短期的业绩考量。在此共识下,思政教育、知识传授、能力培养不再是割裂的任务,而是统一于学生全面成长成才的有机整体。企业导师带来的工匠精神、创新文化、社会责任案例,正是鲜活的“大思政课”资源;辅导员关注的学生思想动态与成长困境,应为导师调整培养策略提供关键依据。

2.2 以互补共进为协作逻辑的行动共同体

承认并尊重三方的差异性与独特优势,辅导员发挥“黏合剂”与“催化剂”作用,负责精准把握学生群体与个体的思想、心理、生活状况,搭建学生与导师,尤其是企业导师之间的情感与信息桥梁,组织开展富含思政元素的第二课堂活动,并将思政要求有机融入协同培养各环节。校内导师发挥“学术基石”与“总设计师”作用,负责把好学术关,夯实学生理论基础与科研能力,牵头制定个性化的培养方案,统筹协调学术训练与实践环节的衔接。企业导师发挥“实践引擎”与“产业透镜”作用,负责提供真实的工程场景、前沿的技术课题、严格的职业标准,以其丰富的产业阅历,培养学生的工程伦理、职业精神和创新意识。

2.3 以共生共荣为长效目标的发展共同体

协同育人不仅促进学生发展,也应使参与主体自身获得成长与回报,形成良性循环。辅导员通过深度参与专业培养,提升职业专业化水平和战略价值;校内导师通过接触产业实践,拓展科研视野,促进成果转化,反哺教学与科研;企业导师通过参与高校育人,接触前沿学术思想,提升理论素养,同时为企业储备和选拔优秀人才,提升企业社会声誉与创新能力。高校与企业则通过深度协同,增强彼此的资源依赖与战略互信,真正实现产教融合、共生共荣。

3 构建“四位一体”协同育人长效机制的路径创新

基于共同体内涵重构,需从以下四个相互支撑的层面,进行系统性的机制创新与生态再造。

3.1 价值认同与目标锚定机制: 筑牢协同思想根基

第一, 实施“协同育人启航计划”。将辅导员、新任校内导师、新聘企业导师的联合培训制度化。培训内容不仅包括各自职责, 更重点强化对“三全育人”理念、人才培养共同体目标, 以及彼此工作逻辑与价值的理解。通过案例分析、专题研讨、共同参观实践基地等形式, 促进价值共鸣与目标对齐。第二, 建立“定期共识对话会”制度。以学院或重大科研/实践团队为单位, 每学期至少召开一次由分管领导、辅导员代表、导师代表、企业导师代表、学生代表参加的联席会议, 共同审视培养过程, 研讨突出问题, 持续巩固和深化育人共识。

3.2 组织重构与角色再塑机制: 优化协同治理结构

第一, 推行“双负责人”制导学团队。在卓越工程师班、重点产教融合项目等实体化培养单元, 明确设立“学术导师负责人”与“思政/协调辅导员负责人”, 共同领导包含企业导师在内的导学团队。试点“校企双聘导师”与“辅导员-导师结对”模式。对于核心合作企业, 探索将其资深专家以“产业教授”等形式部分纳入高校师资管理体系。第二, 建立辅导员与校内导师的固定联系结对, 将辅导员参与导师组会、了解科研进展制度化, 便于及时介入思想引导与成长支持。组织编写《辅导员-校企导师协同育人职责指南》, 以清单式、场景化的方式清晰界定三方在研究生培养全流程各环节的角色、任务与协作接口, 减少角色模糊与冲突。

3.3 机制创新与流程再造机制: 畅通协同运行脉络

第一, 构建“双螺旋”协同工作流程。设计“思政-学业”双主线并进、定期交汇的工作流程。一条线是辅导员主导的“成长追踪与思政赋能线”, 定期收集分析学生思想心理动态, 组织开展主题活动; 另一条线是校企导师主导的“学术-实践培养线”, 负责专业训练。第二, 创新“多维叠加”激励评价体系。在各项考核中, 包括职务晋升、专业职称评聘、绩效考核等。对校内导师增设“协同育人成效”指标, 包括与辅导员沟通频次与质量、与企业导师合作指导项目、学生思政与综合素质发展评价等。对企业导师建立由高校、企业、学生共同参与的评价体系。对辅导员, 将其联络协调校企导师、在专业培养中开展思政创新的成效, 作为其核心考核内容之一。第三, 健全“闭环式”沟通协调制度。建立“定期例会+即时沟通+紧急联络”的三级沟通体系, 明确任务分工与时限, 留存沟通记录与决策过程, 形成可追溯、可评估的闭环。

3.4 平台赋能与数据驱动机制: 升级协同技术支撑

第一, 建设“智慧协同育人数字中台”。整合或新建一体化信息平台, 设置辅导员、校内导师、企业导师、学生等不同端口。平台功能应包括: 学生成长数字档案、协同任务发布与跟踪、资源共享库、在线协同工作室、数据分析仪表盘等。通过数

据共享, 打破信息孤岛。第二, 开发“智能匹配与预警”功能。通过对学生多维数据的动态分析, 建立学业困难、心理危机、发展迷茫等早期预警模型, 自动推送预警信息给相关辅导员和导师, 实现精准干预与协同帮扶。第三, 打造“虚拟教研与实践共同体”空间。利用数字平台和元宇宙等新兴技术, 创设线上虚拟空间, 支持身处异地的辅导员、校企导师开展联合备课、案例研讨、项目诊断、远程协同指导学生, 突破物理空间限制, 极大丰富协同形态。

4 结论

在建设教育强国、深化产教融合的时代征程中, 推动辅导员与校企导师从“松散联盟”走向“深度融合的协同育人共同体”, 是一项具有战略意义的系统工程。本文系统设计了涵盖价值认同、组织重构、机制创新、平台赋能四个维度的“四位一体”长效机制建设路径, 将有力促进“三全育人”理念在应用型人才培养一线的全面落实, 为培养大批心怀国之大者、兼具扎实学识、卓越工程能力与崇高职业精神的拔尖创新人才提供坚实支撑。

[基金项目]

中国石油大学(北京)校级教改项目“三全育人”视域下辅导员与校企导师协同育人机制研究(项目编号: yjs2023016)。

[参考文献]

- [1]朱广富, 吴发红, 蔡中兵. “三全育人”视域下土木类专业学位研究生协同育人共同体构建探索[J]. 高教学刊, 2023(5): 80-83.
- [2]蔡佳, 朱晓闻, 黄瑜, 等. “三全育人”背景下渔业发展领域专业学位研究生培养模式的探索[J]. 创新创业理论与实践, 2023, 6(18): 96-98.
- [3]张鹤立, 杨鸿文, 柴春泽. 校内导师、企业导师与辅导员协同育人机制研究——以信通领域卓越工程师培养为例[J]. 工业和信息化教育, 2023(9): 60-64.
- [4]王郦玉, 李卓航. “三全育人”视域下高校“企业导师”协同育人效果探析[J]. 中国大学生就业, 2023(2): 43-52.
- [5]徐大量, 朱磊, 曾庆波, 等. 基于“三全”育人理念的中医专业学位研究生育人体系的探索与实践[J]. 成都中医药大学学报(教育科学版), 2022, 24(3): 1-3.
- [6]梁春泽, 张鹤立, 黄治同. “三全育人”场景中研究生辅导员与导师合力育人的探索与实践[J]. 西部素质教育, 2023, 9(9): 178-181.

作者简介:

叶鹏(1995—), 男, 汉族, 辽宁省铁岭市人, 硕士研究生, 讲师, 研究方向为: 思想政治教育。