



导读

近年来,湖南认真学习贯彻习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上的重要讲话精神,积极落实教育部关于高校“三全育人”综合改革试点部署,作为试点区于2019年5月启动了省内高校“三全育人”综合改革试点,被纳入试点单位的23所高校、40个院系通过实践探索,积累了丰富经验,取得了良好成效。

下一阶段,我省应如何坚持聚焦立德树人,进一步完善体制机制,纵深推进“三全育人”综合改革,绘就“人人育人、事事育人、时时育人、处处育人”的生动画卷?湖南日报《理论·智库》特约专家学者建言献策。

健全高校“三全育人”体制机制 纵深推进综合改革

叶坤燚 刘先江

习近平总书记指出,要“把立德树人的成效作为检验学校一切工作的根本标准”“把思想政治工作贯穿教育教学全过程,实现全程育人、全方位育人”,为“三全育人”工作擘画了发展蓝图。2019年,湖南启动“三全育人”综合改革试点工作,两年来,全省高校主体责任不断落实,育人活力得到激发,形成了良好育人氛围;课堂主渠道作用更加凸显,教师立德树人意识不断提高,高校思想政治工作质量稳步提升。今年1月,我省举办“三全育人”高端论坛,重磅发布《“三全育人”湖南共识》,为“三全育人”综合改革贡献了湖南经验。

与此同时,我省“三全育人”工作仍存在育人资源和力量整合不够、育人成效的刚性约束和有效激励不足、育人工作创新性不明显等问题,应以健全“三全育人”体制机制为突破口,纵深推进全省“三全育人”综合改革,着力培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

强化“三全育人”领导管理体制 层层压实育人责任

高校“三全育人”是一项系统工程,需要坚持和加强党的全面领导,高位筹划部署,进一步强化领导坚强、责任清晰的“三全育人”领导管理体制。

发挥高校党委的领导核心作用。加强高校党委对“三全育人”工作的统一指挥和协调,推动实现不同管理层级的上下联动、各部门各岗位的相互协作,进一步强化党委统一领导、党政群团齐抓共管、全体教职员共同参与的“三全育人”责任体系。

健全“三全育人”管理体制。完善顶层制度设计,在办学治校、教育教学、人才培养等各方面坚持育人导向,着力破解学校思想政治工作领域存在的不平衡、不充分问题。坚持社会主义办学方向,坚持立德树人根本任务,凸显理想信念教育和社会主义核心价值观教育,使规章制度的“貌”与立德树人的“神”相统一。

健全“三全育人”协同联动机制 形成多方育人合力

“三全育人”是一个有机整体,需要各方面协同联动,打破本位主义,完善育人队伍协同机制和课程育人协同机制。

完善育人队伍协同机制。党政干部要主动担负“三全育人”工作的统筹部署、组织协调;思政课教师要推动习近平新时代中国特色社会主义思想进教材、进课堂、进学生头脑;专业课教师要做好课程思政,将理论知识传授与精神引导、价值引领相结合;辅导员和党务工作者要担负好学生健康成长引路人和指导者的责任;管理服务人员要展现良好职业素养,提高专业化水平,践行育人宗旨。应建立跨不同部门、学院、学科的协同联动育人机制,形成党政干部“带起来”、思政队伍“强起来”、专业教师“能起来”、管理服务人员“动起来”的协调效应。

健全课程育人协同机制。思政课程和课程思政须同向同行,形成育人协同效应。要持续推进思想政治理论课改革创新,打造思政“金课”,推广习近平总书记点赞的“移动”思政课,建好育人关键课程;科学设计课程思政教学体系,结合专业特点分类推进课程思政建设,挖掘各类专业课蕴含的思政元素并真正融入专业课教学中;打造社会实践“第二课堂”,推动专业课实践教学、社会实践、创新创业教育等有机融合;建设网络思政“第三课堂”,实现课内外、线上线下全方位育人。

完善“三全育人”考核评价机制 建立科学评价指标体系

“三全育人”是一项长期工作,需要探索健全高校“三全育人”评价机制,充分发挥其“指挥棒”作用。

完善教职员考核评价制度。全面落实《深化新时代教育评价改革总体方案》,逐渐破除长期以来形成的“唯论文、唯课题、唯帽子”顽疾,强化育人贡献评价导向,健全与“三全育人”要求相适应的考核

评价制度。坚持师德第一标准,实行师德师风“一票否决”制;优化第一课堂评价,注重教学质量和课程思政效果;健全第二课堂评价,增加教师指导实践教学的考核权重;将“三全育人”能力和效果纳入教学评价、职称晋升、人才评价等制度设计,使育人“软指标”变成“硬约束”。

建立科学完善的评价指标体系。以育人贡献为导向,建立激励与约束并重、内容全面、方法科学的评价指标体系。充分挖掘高校各类教职员、每个岗位的育人元素,建立育人责任清单,将育人硬指标落实到相应岗位,纳入对全体教职员的年度考核;将育人质量和效果与年终绩效、收入分配挂钩。

探索“三全育人”创新机制 进一步激发育人活力

纵深推进综合改革,需要创新突破,进一步激发育人活力、提高育人资源配置效能,形成“三全育人”创新发展机制。

探索建立“驻楼导师制”。推行驻楼导师工作站建设,让校领导、党政干部、专家教授、青年学者、辅导员等进驻学生社区,打造集党建、生活、学习、社交于一体的多元共享空间,将育人资源链接到大学生日常学习生活第一线;选派优秀青年骨干教师担任德育导师,在学习、生活、品德、心理健康等方面为大学生提供指导和帮助,切实提升育人成效。

注重凸显文化育人。深入开展中华优秀传统文化、社会主义先进文化教育,培育践行社会主义核心价值观;大力弘扬红色文化,开展沉浸式教学,使大学生在追思先贤、学习楷模中坚定“四个自信”;开展校园文化建设,引导高雅艺术、民间优秀文化、非物质文化进校园,达到“润物细无声”的育人效果。

(作者分别系湖南省教育科学研究院高等教育研究所副所长、副研究员,湖南省中国特色社会主义理论体系研究中心湖南师范大学基地特约研究员;湖南师范大学马克思主义学院副院长、教授、博士生导师)

加快完善落实机制 充分发挥心理育人效用

彭玮婧

心理育人是学校人才培养的重要方面,是思想政治工作的重要内容,事关党的事业、国家发展与民族未来。心理育人是一项系统工程,坚持全员、全方位、全过程综合推进,方能充分发挥效能。2020年6月,中共湖南省委办公厅、湖南省人民政府办公厅印发《关于加强新时代学生心理健康教育的意见》(以下简称《意见》),描绘了新时代“三全”心理育人体系的“施工图”。全省各地应围绕这一“施工图”,加快完善学生心理健康教育工作落实机制,着力打通政策落地“最后一公里”。

完善协同推进机制抓落实

完善统筹机制,建立责任清单。《意见》指出,要“将学生心理健康教育纳入各级党委教育工作领导小组重要议事日程”。为此,应充分发挥党委教育工作领导小组统领全局、协调各方的作用,梳理制定各级各部门协同推进学生心理健康教育工作的责任清单,确保“事有人干、责有人负、效有人问”;严格按照《意见》提出的各项举措,制定《湖南省心理育人三年行动计划》,分年度细化目标任务与工作措施,对标对表倒排工期,确保每项措施落实到位。

加强信息共享,实现多方联动。学生心理发展是逐渐演进、由量变到质变的过程,既具有阶段性,更具有连续性。为此,应建立各学段有机衔接的学生心理健康状况评估系统,实现对学生心理发展的全程跟踪与全面剖析,做到精准施教、精准帮扶;在完善学生心理危机识别标准基础上,加强教育、公安、卫生等部门信息共享,及时排查在网络自媒体、QQ群等流露的心理危机信号,或因心理疾病就医且评估为高风险的学生信息,通过“家庭—学校—医院”有效联动,最大限度防止学生心理危机事件发生。

成立指导中心,健全工作网络。学生

心理健康教育需要家庭、学校、社会一体化推进,但各地心理健康教育资源大多散落在不同部门之间,难以形成合力。此外,不同地区学生心理健康教育工作隶属于德育、基督教、卫生、安全等不同部门,工作归口不一造成部门权责不清,虽层层推动却效果不彰。鉴于此,各地应统筹资源,探索建立心理教育指导中心,构建“行政+科研+社会服务”区域工作模式,既明确工作隶属,又汇聚专业资源,以寻求最大公约数,画好最大同心圆。

完善教研支撑机制抓落实

加大教研力度,提升专业水平。师资不足是各地推动《意见》落实面临的瓶颈。对于引进专业师资确有困难的地方和学校,可先采取明确专人负责、教师走教支教等方式,按标准配齐专职队伍。在此基础上通过组建区域教研平台,大力开展集体备课、案例督导、团队研修、专题讲座、课题研究等教研活动,着力提升队伍的专业化水平。与此同时,各地应尽快配齐配强心理健康教育研究人员,为提升师资专业水平提供有力支撑。

加强资源开发,落实全员职责。心理健康教育要实现全员参与、全方位推进,就要落实到学校教育每一个环节,与学科教学、班级管理、校园文化等有机融合。为此,应挖掘各学科课程教材蕴含的心理要素,建设一批课程心理教育资源,发挥学科课程心理育人的主渠道作用;加强心理教师与班主任的协作,建设一批心理教育师资,增强班主任及时回应并有效解决学生发展所面临的共同困惑、普遍需求的能力;打造校园积极心理环境,建设一批心理活动资源,着力营造人人关注心理健康的良好氛围。

加强课程建设,拓宽教育途径。由于缺乏课标与教材,教师在实施心理健康教育时需要“摸着石头过河”,工作规范性与专业性难以保证。为此,应大力加强课程教材建设,尽快制定我省心理健康教育课

程实施方案,编写教师指导用书,为全面实施学生心理健康教育提供科学依据。“双减”政策实施为学生心理健康成长创造了宽松环境,在此背景下,学校应主动将心理健康教育纳入课后服务内容,组织开发生活技能训练、社会情感能力培养等系列课程,提高学生有效应对各种生活需求和挑战的能力。

完善督导考评机制抓落实

制定评价标准,确保科学落实。学生心理健康教育有其稳定的内容模式与专业的规范要求。应建立与学生心理健康教育工作相适应的评价标准,并作为心理健康教育专项督导的重要依据,纳入市州、县市区政府教育工作履责评价内容,纳入各级各类学校办学水平评估和领导班子年度考核重要内容,纳入教师职称评聘和教学考核评价指标体系,确保各地与学校在工作落实、推进过程中有章可循、有据可依。

开展督查督导,确保有效落实。为确保《意见》提到的各项工作要求按时按质完成,应探索将学生心理健康教育纳入省委省政府重要督查内容,严格对标文件要求,重点督查各级各部门落实情况。《意见》明确“同级财政按年生均10元的基本定额单列经费,支持中小学开展心理健康教育”,应开展心理健康教育专项经费使用情况督查,跟踪经费的落实情况与使用效益,确保钱花在刀刃上。

实施达标创建,确保长效落实。为推动各地各校普遍建立科学规范的心理健康教育体系,健全我省加强学生心理健康教育工作的长效机制,可探索开展全省心理健康教育达标校创建工作,以此为抓手,提升各地和学校的工作基础、规范化水平,让我省学生心理健康教育工作模式从“政策推动”变为“教育主动”、从“外力推动”变为“内在驱动”。

(作者系湖南省教育科学研究院心理教育与生涯发展研究中心主任,教育学博士)

构建科学有效机制

推进高校高层次人才立德树人

段慧兰 陈卓

立德树人是教育的根本任务。深入推进高校“三全育人”综合改革,是落实立德树人根本任务的必然要求,需要构建全员、全过程、全方位育人大格局。其中,全员育人是全过程、全方位育人的力量基础和组织保障。两院院士、长江学者、“国家杰青”、芙蓉学者等高层次人才,是具有重要影响力的育人主体,具有立德树人独特优势。

2019年以来,湖南积极开展高校“三全育人”综合改革试点,部分院士和长江学者躬身垂范,领衔创建“黄大年式教师团队”,带头开展课程思政建设,甚至担任本科生班主任,产生了良好社会反响。当前,应在总结实践经验基础上,从省、校、院系三个层面系统构建科学有效机制,积极推进高校高层次人才立德树人——这既是持续深入开展“三全育人”综合改革的重要着力点,也是为“三高四新”战略实施培养高水平创新型人才的精准发力点。

省级层面构建引导机制

遴选高层次人才,不仅要评价其科研水平和学术贡献,还应对其师德师风、教学育人、科研育人和实践育人情况进行全面评价。建议省级层面以人才项目为抓手,系统构建高校高层次人才立德树人引导机制。

将思想品德素质作为高层次人才遴选首要条件。高层次人才的思想素质、政治素质和道德素质,关系到其能否成为落实立德树人根本任务的引领者。在省级人才遴选、向国家推荐相关人才候选对象中,须严把思想政治理关,坚持师德首位,实行师德师风“一票否决制”。

将教学业绩作为人才遴选评价核心内容。遴选和考核高层次人才,应重点考察其承担本科教学和研究生教学工作,支持和鼓励高层次人才领衔建设教学团队,开展课程思政研究和实践,建设一批课程思政示范课程。

鼓励高层次人才在科研领域培养创新型人才。

青年时期是培养和训练科学思维方法和思维能力的关键时期,学校应积极实施“学生科研能力提升计划”,鼓励高层次人才吸纳优秀本科生和研究生参加科研团队,指导学生开展科研、参加学术会议和科技创新大赛等,让真正有科研潜质和科研兴趣的学生早日进入科研领域,快速成长成才。

将高层次人才立德树人成效与绩效分配挂钩。

将科研对育人的贡献度纳入考核评价指标体系。

人才遴选既要考察人才的学术贡献,也要考察其是否结合科研任务培育创新人才,包括是否吸收学生进课题、进实验室、进团队,为学生参与科研创造条件、提供机会,要坚决扭转唯论文、唯项目的评价导向。

教学名师和优秀教师团队遴选推荐向高层次人才倾斜。在同等条件下,国家“万人计划”教学名师、芙蓉教学名师,全国高校“黄大年式教师团队”的遴选推荐应优先考虑高层次人才,以引导高层次人才在培养一流人才尤其是高水平创新人才方面做出杰出贡献,在立德树人方面取得显著成效并积极发挥示范效应,从整体上推进高校人才培养能力提升。

院系层面构建育人机制

院系层面推进高层次人才立德树人,须根据高层次人才特点,构建科教融合育人机制、产学研结合育人机制、团队协同育人机制,切实提高人才培养质量。

构建科教融合育人机制。加快推进科教融合改革,以体制机制突破带动人才培养模式重构,将科技资源和科研优势转化为教育资源和教学优势,构建科教融合育人新机制新模式。可由高层次人才主导构建“院所一体化”科教融合育人体系,建立以“学院+研究所”深度融合为基础的创新型人才培养机制。

构建产学研结合育人机制。围绕人才培养,充分运用企业、高校和科研机构的相关资源,加强产学研合作育人,实现课程对接,搭建实践教学平台和科研创新平台,为高层次人才带领学生深入企业、深入基层,开展课程实践、创新实践、生产生活实践以及论文设计等创造条件,全面培养和提高学生综合能力。

构建团队协同育人机制。高校高层次人才数量偏少,个体时间和精力有限,推进高层次人才立德树人既要重视发挥高层次人才引领作用,也要充分发挥团队协同育人作用,形成更强育人合力。团队成员可以吸纳院系党政领导干部、辅导员、科研机构和行业企业相关人,在高层次人才带领下,对学生思想发展、专业学习、职业规划、社会实践、就业创业和心理健康等方面进行及时而有针对性的指导。

(作者分别系湖南省教育科学研究院高等教育研究所副所长、副研究员,湖南省教育战略研究中心研究员;湖南省教育科学研究院高等教育研究所助理研究员)

始终将师德师风建设 摆在立德树人的首要位置

李立生 蒋志平

好人生方向,扣好人生的第一粒扣子。应打造一批师德师风建设基地,以教育教学和社会实践活动为载体开展主题教育活动,将立德树人放在首要位置并融入到教育教学全过程,以心育心、以德育德、以人格育人格;坚持教书和育人相统一、言传和身教相统一、学术自由和学术规范相统一,做到课外发声有“红线”、课内讲授有纪律;充分发挥教师党支部战斗堡垒作用和党员教师先锋模范作用,让党支部成为涵养师德意识、师德情感与师德行为的重要平台。

坚持以制度建设规范 师德师风建设

应加强制度建设,确保学校师德建设常态化、机制化。

严格准入制度,把好入口关。强化对拟招录教师的品德、心理考察,探索开展心理健康测评,实施师德师风承诺制,举行师德师风宣誓仪式;建立教师入职查询制度,联合检察机关、公安部门建立违法犯罪信息库;进一步完善教师管理信息系统,将教师师德档案纳入信息化管理。

严格管理制度,把好日常关。将师德师风建设与深化新时代教师队伍建设改革联动推进,在人才推荐、评优评先、年度考核、干部选任等方面加大师德师风权重;在职称评聘等方面,建立师德师风“一票否决”和“一票肯定”制度,对于师德考核不合格的教师,不能晋升职称和岗位等次,对于师德特别突出、有重大贡献的教师,可破格和优先晋升。

严格淘汰制度,把好出口关。将师德师风建设作为学校工作考核和办学质量评估的重要指标,作为学校发展的“晴雨表”;将师德师风建设纳入市级政府履行教育职责评价和县级教育工作两项督导评估考核内容;落实师德师风随访督导,对师德师风问题突出、多发地开展专项督导;对于言行违背党的路线方针政策、猥亵学生、抄襲剽窃他人学术成果等严重师德失范行为,必须以零容忍态度发现一起、查处一起,坚决将害群之马清除出教师队伍。

让示范者率先垂范。“师者也,教之以事而喻诸德者也”,广大教师必须以身作则,引导和帮助学生把握



将科研对育人的贡献度纳入考核评价指标体系。

人才遴选既要考察人才的学术贡献,也要考察其是否结合科研任务培育创新人才,包括是否吸收学生进课题、进实验室、进团队,为学生参与科研创造条件、提供机会,要坚决扭转唯论文、唯项目的评价导向。

教学名师和优秀教师团队遴选推荐向高层次人才倾斜。在同等条件下,国家“万人计划”教学名师、芙蓉教学名师,全国高校“黄大年式教师团队”的遴选推荐应优先考虑高层次人才,以引导高层次人才在培养一流人才尤其是高水平创新人才方面做出杰出贡献,在立德树人方面取得显著成效并积极发挥示范效应,从整体上推进高校人才培养能力提升。

学校层面构建落实机制

立德树人重在落实。充分发挥高层次人才立德树人优势,需要学校在高层次人才课程育人、科研育人等方面构建相应的落实机制,并将高层次人才立德树人成效与其绩效分配挂钩。

支持高层次人才领衔课程思政建设。学校应制定和落实高层次人才为本科生上课制度,在与高层次人才签订聘任合同时,合理提出教学和科研工作任务,明确高层次人才每学年为本科生讲授一门完整的专业课,保证他们有足够时间精力投入本科教学和研究生教学工作;支持和鼓励高层次人才领衔建设教学团队,开展课程思政研究和实践,建设一批课程思政示范课程。

鼓励高层次人才在科研领域培养创新型人才。青年时期是培养和训练科学思维方法和思维能力的关键时期,学校应积极实施“学生科研能力提升计划”,鼓励高层次人才吸纳优秀本科生和研究生参加科研团队,指导学生开展科研、参加学术会议和科技创新大赛等,让真正有科研潜质和科研兴趣的学生早日进入科研领域,快速成长成才。

(作者分别系湖南省教育科学研究院高等教育研究所副所长、副研究员,湖南省教育战略研究中心研究员;湖南省教育科学研究院高等教育研究所助理研究员)

将高层次人才立德树人成效与绩效分配挂钩。

将高层次人才立德树人成效与绩效分配挂钩。

将高层次人才立德树人成效与绩效分配挂钩。

将高层次人才立德树人成效与绩效分配挂钩。

将高层次人才立德树人成效与绩效分配挂钩。

将高层次人才立德树人成效与绩效分配挂钩。

将高层次人才立德树人成效与绩效分配挂钩。

将高层次人才立德树人成效与绩效分配挂钩。