

►教育时论

# 发挥高校银龄教师优势推进“三全育人”

白雪源

当前,国家银龄教师计划有序推进,在搭建老有所为平台、挖潜退休教师资源优势方面成果显著。高校作为人才培养的主阵地、知识分子和专业人才的聚集地,历经几十载光阴沉淀,生长出了自身所特有的人才“富矿”——银龄教师。这支队伍具有天然的育人属性、丰富的育人资源,具备创建高质量育人平台的能力,应当融入思想政治工作大格局,为推动“三全育人”体系建构,高质量开展大学生思政教育增效赋能。

发挥有益补充作用,推进“全员育人”。教师是立教之本、兴教之源,教师队伍素质直接决定着大学办学能力和水平。思想政治工作队伍作为高校师资队伍的重要组成部分,其建设质量直接关系到高校育人水平的整体提升。打造高质量思想政治工作队伍既要求我们向“前沿”看齐,关注教育数字化转型对教师队伍建设带来的影响,也敦促我们重视“历史”积累,立足本土,及时总结办学育人的实践经验,并加以传承和创新。在此过程中,具有较大体量且未来数量会持续上升的银龄教师群体,在思想道德教育、文化知识教育、社会实践教育各环节具有独特的经验,能够在显性和隐性教育中发挥独特的优势。

“十四五”期间,我国的老年人口将突破3亿,教育领域在未来五年也将迎来教师特别是高校教师的退休高峰。这一具有较大规模体量、以高级知识分

子为主体的银龄教师群体,应当被视作不可多得的“财富”加以开发,成为优化高校思想政治工作队伍、提升大学生思政教育质量的重要力量和宝贵资源。

银龄教师有着参与青年学生思政教育的天然优势和积极主动性,能通过线上线下双渠道,立足课堂内外、学生社区等多场景与青年大学生开展交流交往,能形成“隔代互学”的动态循环,共同激发青春和生命活力,实现共同成长。同时,还能实现银龄教师个体生命的创造性转化与加快建设高质量教育体系的有机融合,将老年人口的“负担”有效转化为人口的“红利”。此外,对于银龄教师而言,参与大学生思政教育工作也将对其本身的知识更新和认知迭代提出新的更高要求,从而促使其始终保持终身学习的姿态。

发挥“传帮带”作用,促进“全过程育人”。开展高校思想政治工作要充充分理解大学生的复杂性特征。这种复杂性既包括大学生个体发展的多元性可能、成长基础的差异性现实及其成长过程的不可逆性和不可预测性,也表现在当前大学生群体所面临的社会发展变化的复杂性上。当今世界形势日益复杂,全球战略格局的加速演变,世界经济形势与技术变革的危机涌现,文明间的冲突等时刻冲击着青年学生的思维感官。高校思政教育工作急需更多积极正面的

力量参与其中。

于学生而言,相较于年轻的辅导员等思政工作者,银龄教师具有深厚的专业积淀和丰富的人生阅历,更能以润物细无声的方式开展思政教育,正确引导青年学生理想信念、价值取向、品德修养的塑造,帮助青年学生坚定政治立场,树立正确的世界观、人生观和价值观,铸牢“平视一代”的底气与自信。此外,已经退休的银龄教师,具有较为充裕的时间进行工作安排。无论是担任兼职辅导员,与专职辅导员协同开展思政教育工作,还是入驻学生社区,在社区内组织学生开展读书共读活动、日常谈心谈话,抑或是参加学生的党团活动、社会实践等,银龄教师可以根据学生成长的客观规律和学生发展的实际要求适时介入、融入,能突破时间和场域的局限,从而将思政教育贯穿于学生学习生活的整个过程。

于青年教师而言,银龄教师基于自身直接参与大学生思政教育实践形成的有益经验,可以通过指导、共享、传承等方式传递给尚处于成长期的青年教师,更有利于启发和引导青年教师的影响,也将在更长的时间里持续而间接地作用在青年学生身上。

发挥示范引领作用,助力“全方位育人”。思政工作从根本上说是做人的工作。思政教育就是在教育

对象的思想深处“着力”,让教育对象“听进去”“想明白”“愿作为”,这一过程生的关键是接受。大学生之所以接受了思政教育话语,就是因为这种话语满足了他们的需要。同时,接受的程度也会因为教育主体的不同而表现出明显的差异性。

银龄教师作为建设高质量思政教育工作队伍的重要补充力量,不仅是我国改革开放以来教育快速发展的主要推动者和历史见证者,更是老当益壮,渴望继续承担社会责任,为学校、社区和社会发展作贡献的新时代建设者。他们在几十年的成长历程中逐步坚定的理想信念、树立的爱国主义情怀、涵育的品德修养、积累的知识见闻、形成的人生感悟,能够真实地呈现在青年学生面前,切实为其在思想品德、心理认知、沟通交往、行为实践、生涯规划等问题上提供积极参照和正向借鉴。

总体而言,人口老龄化是社会发展的重大趋势,也是我国今后较长一个时期的基本国情。银龄教师作为未来社会发展的重要人力资源,其蕴含的政治优势、专业优势、经验优势能够有效推进“三全育人”体系建设,推动高质量思政工作体系构建和思政工作大局形成。因此,高校应充分发挥银龄教师的有益补充和辐射带动作用,着力提升思政工作质量和水平,实现新时代思政工作守正创新发展。

(作者系华东师范大学教育学部综合办公室主任)

►微言

## 丰富陪餐内涵 升温学校管理

王卓龙

“六年级开始,我明显感受到了学业压力。”近日,宁波市海曙区南苑小学一名学生在午饭时间向校长说出了心里话。“现在是学本领的时候,不要在食堂成绩,只要不断努力就好。”校长耐心开导。据报道,从这学期开始,每周五中午,该校党支部书记、校长方义勇会等一批学生共进午餐,边吃边聊,倾听孩子们的心声。

2019年3月,教育部、市场监管总局、国家卫生健康委等部门公布《学校食品安全与营养健康管理规定》,提出中小幼园应建立集中用餐陪餐制度。陪餐制度出台以来,各地学校积极落实相关要求,取得了积极成效。宁波这所小学的做法也启示我们,要创新形式、丰富陪餐内涵,发挥陪餐制度在优化学校管理中的作用,实现更好的育人效果。

校长陪餐重在“餐”,通过

深入了解菜品、餐具、餐费,完善学校管理。作为学校管理者,校长有责任确保学生吃得安全、吃得有营养。虽然也可以通过下厨汇报以及白纸上写菜谱了解食堂饭菜,但搭配是否均衡、咸淡是否适宜、菜肴烹饪是否可口,还需要亲身品尝一番才能有更直观的认知。据悉,有些学校的校长在陪餐后发现学生不爱吃鱼,与学生交流后才得知经常被鱼刺卡住喉咙,经过商讨后,菜单改成了少刺的沙巴鱼;也有校长发现学生在就餐时经常倒桌,亲身尝试后得知餐盘导热,学生觉得拿不稳,后采购了一批隔热效果更好的餐盒,减少了此类现象的发生。这样的体验,促使校长站在学生立场发现问题、解决问题,更凸显人性化。与此同时,陪餐制发挥了监督作用。校长与学生共吃一锅饭、共用一批餐具,必然引起食堂负责人的高度重视。在陪餐过程中,校长查看餐具清洁程度、比较餐盘价格、进一步了解食堂运营机制等,对不合理之处提供可行性建议,倒逼食堂负责人优化各项管理制度,使食堂运作公开、透

明、有保障。

校长陪餐重在“陪”,通过同桌、同食、同饮,拉近距离,优化学校管理。在学生眼中,校长往往是“高高在上”的权威形象,但本质上校长还是一名教书育人、以身作则的教师。陪餐制为校长与学生提供了舒适、随意、自在的沟通环境,架起了互相信任的桥梁。通过陪餐,校长可以面对面与学生聊天,聊聊饭菜合不合胃口、学习压力大不大、最近有没有烦恼,甚至还能了解到部分学生的家庭环境。轻松的氛围拉近了师生间的距离,学生在校长的亲切问候中感受到温暖和关怀。同时,校长也在陪餐中起到了榜样作用。比如学生向校长学习节约粮食,争做光盘侠,养成良好的就餐礼仪与习惯等,而其他教师也能在旁观中意识到原来就餐闲聊比严肃教育更能走进学生的内心,为日常教育提供了新颖的点子。

校长陪餐重在“引”,通过观其行、品其味、润其心,升温学校管理。陪餐制不仅能有效管理学校、关爱学生身心健康,其价值还体现在对学生的引导激励上。不少学校在原有基础上优化陪餐制,赋予其奖励的性质,比如进步巨大、为学校争光的优秀学生能额外获得和校长共进午餐的机会。“今天,校长和我聊天了!”“校长夸教室墙上的画很漂亮,那是我画的!”“校长表扬我……”简简单单的一餐饭,带给学生巨大的自豪感、成就感,使学生的想法从教师要求转变为自己想要,由外在鞭策转变为内在驱动,进一步发挥了育人的价值。

其实像“校长陪餐”此类性质的活动有很多,如“校长有约”“教授下午茶”等,其根本目的不在于吃一餐饭、喝一杯茶,而是借助这些平台,建立并优化一套长效管理机制,搭建师生沟通通道,倾听学生的呼声,真正体现以生为本。

(作者系浙江省宁波市奉化区萧王庙街道中心小学党支部书记)

## 精准对接需求 提高就业服务质量

杨昊杰

近日,众多网友到四川农业大学官网、官方新媒体留言区、招生就业处网页,寻求下载同一份资料《四川农业大学2024届毕业生就业指南》的事件引发关注。这份指南受到广大网友和毕业生的青睐,反映出学校在就业服务工作上的用心用情用智。

究其原因,“非常详尽、非常实用”是指南受到追捧和热捧的根本原因。指南共计8万余字,包括就业历程、毕业流程、就业去向与政策分析、常见就业信息渠道等,同时还针对学生就业的具体问题,如三方协议和劳动合同的区别、“三支一扶”“西部计划”“农村特岗教师计划”等概念,就就业面准备、就业违约金以及其他常见就业问题等给予解答。它能够给毕业生“包罗万象”“应有尽有”的各种毕业资讯,满足了毕业生的各种就业需求。

就业是民生之本,更好促进高校毕业生高质量充分就业是我们的共同目标,把根据学生实际、紧贴学生需求作为高校毕业生就业服务工作的出发点和落脚点,才能保证就业服务工作受欢迎、有效果。当前,又到了新一轮的就业季,高校毕业生就业问题备受社会关注,做实做细做好就业服务准备工作显得尤为重要。从新闻报道可知,川农将围绕今年应届毕业生就业意向调研结果启动2024届的就业指南编写工作,汇总最新政策,结合就业形势,重点对学生关心的问题进行深入内容调整。这也为高校改进就业服务工作提供了很好的思路。

学校要扎实开展调研,了解学生就业实际意向。从“校园生”到“社会人”、从象牙塔步

入职场,是大学生的一次重大人生转折。受多重因素影响,学生对待就业的态度、意向和想法发生不同程度的变化,围绕毕业生就业最关心、最具体、最急迫、最现实所需需求,全面细致开展调研,尽最大可能掌握学生实际思想动态和职业选择倾向,是细化做实就业服务工作的前提。

深入分析各类问题,打通学生就业实际堵点。学生经历了几年大学生活,拥有一定的知识、技能、证书等方面的储备,同时对职业进行选择也有初步的自我的认识及未来思考,但总体上仍不够成熟,存在盲目性和随意性等问题的。综合研究学生就业过程中面临的各类问题及难点,创新性提出多层次、多样化的指导意见,是有效提供就业服务工作的关键。

适应新时代青年特点,推出更多便捷化线上服务。学校在为学生提供就业服务时,要充分考虑到更好适应新时代青年特点,实际、紧贴学生需求作为高校毕业生就业服务工作的出发点和落脚点,才能保证就业服务工作受欢迎、有效果。当前,又到了新一轮的就业季,高校毕业生就业问题备受社会关注,做实做细做好就业服务准备工作显得尤为重要。从新闻报道可知,川农将围绕今年应届毕业生就业意向调研结果启动2024届的就业指南编写工作,汇总最新政策,结合就业形势,重点对学生关心的问题进行深入内容调整。这也为高校改进就业服务工作提供了很好的思路。

学校要扎实开展调研,了解学生就业实际意向。从“校园生”到“社会人”、从象牙塔步

►焦点时评

## 高等学历继续教育呼唤“学习支持”创新

刘俊学

当前,高等学历继续教育领域,在构建与新发展阶段相适应的办学体系、全面落实教育教学要求、规范和加强办学管理、推进数字化转型发展等方面推出了系列措施。各地高校在执行《关于推进新时代普通高等学校学历继续教育改革的实施意见》等系列文件,清理整顿规范教学站点、修订完善专业人才培养方案以及相关系列制度方面不断推进,高等学历继续教育转型发展迈出了积极的步伐。

但在推动高等学历继续教育转型发展过程中,也暴露出一些问题。如教育理念观念滞后、教学管理队伍难以适应新时代改革发展新需求等,其中尤为突出的是随着高等学历继续教育“教”与“学”方式的转变,学习支持服务体系的建设跟不上变化的新情况,影响和制约了高等学历继续教育转型发展和人才培养质量的提升。对此,迫切需要探索建立与新发展阶段相适应的高等学历继续教育学习支持服务体系。

对此,首先要充分认识学习支持的重要性。学习支持服务理论认为教育目标是课程材料制作而是培养学生,教育机构要保证育人质量,须为学生提供个性化学习支持。学习支持与课程开发是远程教育的两大重要支撑,要提升和保障远程教育质量,须高度重视学习支持服务。当前,互联网技术快速发展,教学场景、教育模式发生了深刻的

变革,学习支持服务也已远远超出远程教育范畴,在教育教学中得到了广泛的认同和应用。在线教育发展需要学习支持,提升在线教育质量更需要加强学习支持服务体系。高校要深刻认识和理解学习支持服务在促进高等学历继续教育数字化转型中的重要性,充分发挥学习支持服务体系在提升高等学历继续教育人才培养质量中的重要作用。

切实转变学习支持服务方式。高等学历继续教育在发展历程中,先后形成了函授、夜大、业余等多种办学形式,办学过程中学习支持服务以“面授”为主,通常由各教学站点组织,基本形成了基于面授的线下学习支持服务体系。但由于成人学习的特点,统一集中的面授,学生参与程度并不高,高等学历继续教育质量难以得到充分保障。教育数字化转型为转变高等学历继续教育学习支持服务方式,提升高等学历继续教育教学质量提供了新的契机。未来几年,高等学历继续教育将在办学形式、教学模式、课程供给与管理方式等方面发生系统性的转变,即办学形式从函授、业余等多种类型转向统一融合发展(非脱产),教学模式从“线下”转向“线上”与“线下”相结合,课程供给从“校内”转向“校内”与“校外”并存,管理方式从“经验型管理”转向“基于数据驱动的教育治理”。这些转变

将促进“教”与“学”方式的变革,而顺应这些变革也呼唤着学习支持服务体系的变革与创新。数字化背景下学习支持会呈现出许多新的特点和新的需要,如同伴互助社区、虚拟学习社区等的构建,能畅通问题反馈与解决渠道、增强规章制度的透明性,促进分享与合作,重建学生归属感,增强学生自我认同感等。各高校应充分认识这一新情况,加强对数字化转型背景下学习支持服务的研究,切实转变学习支持服务方式,构建和完善与教育数字化转型相适应的新的学习支持服务体系。

加强学习支持服务队伍建设。按照《关于推进新时代普通高等学校学历继续教育改革的实施意见》,专业人才培养方案中,线下教学要求不低于20%,且毕业论文、实验实习均包含在内。因此,总体上看,各高校人才培养方案中,线上教学将占绝大部分比例,这既切合了成人学生的需求和特点,也符合教育数字化转型的大势所趋。但也要看到,一些高校大部分线上课程主要由教学平台提供,存在自主开发不足、课程资源较陈旧、教学内容与课程教学目标匹配度不高等问题。而且,部分课程缺乏课程运行团队支撑,学生学习主要是观看教学视频,完成标准化练习,师生之间、师生之间缺乏足够的交流互动。鉴于线上课程的这样一些特点,各高校应结合学生学习需要,尽快配备必要的

在线学习专兼职辅导教师,加强对学生学习进程的督促和指导,承担起诸如学习提醒、导学、答疑、资源推介、引导反思、促进同伴互助、激励探究与创新等线上学习支持职能;对于线下课程,也要建立起主讲教师责任制度,明确课程主讲教师既是课程的讲授者,还是课程学习的管理者和学生学习的指导者,除完成规定的课堂教学任务外,还要承担起学习支持的责任。与此同时,还应加强对专兼职教师、教学管理人员的业务培训,特别是教育信息化素养提升的培训,力求使学习支持服务队伍建设与数字化转型发展要求相适应。

逐步开放学校图书馆资源服务。根据网上公开资料,目前已有高校向本校高等学历继续教育学生提供与全日制学生同等的图书借阅、阅览、检索、咨询等服务,同时提供远程访问、电子阅览、数字资源等数字化服务。但现阶段,很多高校图书馆尚未开通此项图书资源服务。为有效融入全民终身学习体系,建设全民终身学习型社会,各高校应系统规划与高等学历继续教育发展相适应的图书馆服务,发挥高校图书馆在学习支持方面的应有作用,满足高等学历继续教育学生对于信息的便捷性需求和差异性需求。这既是提升高等学历继续教育学生对学校的归属感的需要,也是高等教育服务全民终身学习型社会的应有之义。

(作者系衡阳师范学院教授)

## 激活职业教育兼职教师队伍建设活力

高杭

随着我国经济社会的蓬勃发展,职业教育在技术技能人才培养中的重要地位和作用日益凸显,职业学校也迫切需要更多的来自企业一线的工程技术人员、高技能人才、管理人员、能工巧匠等共同参与人才培养,加强职业学校高素质“双师型”教师队伍建设。近日,教育部等四部门修订印发《职业学校兼职教师管理办法》(以下简称《管理办法》),对聘请兼职教师的条件、聘请程序、组织管理、经费来源等方面进行了明确。这对进一步完善职业学校兼职教师管理制度,加强职业学校高素质“双师型”教师队伍建设,提升职业教育人才培养质量具有重大意义。

《管理办法》注重提升兼职聘任对象的广泛性与方式的灵活性,进一步拓展了兼职聘任的对象范围,丰富了兼职聘任的形式方式。比如,拓宽教师选聘条件方面,将企事业单位经营管理者纳入选聘范围,取消了聘请退休人员任教的离岗时间和年龄限制,将能够胜任教育教学工作作为选聘条件,鼓励聘请退休工程师、医师、教师。在选聘方式中增加了个人聘请、团体聘请或个体与团体相结合等方式,并新增了特聘教授、客座

教授、产业导师、专业带头人(领军人才)、技能大师工作室负责人等多种聘请形式,鼓励职业学校与企事业单位互聘兼职。企业退休骨干人员不仅体量规模巨大,而且具有丰富的经营、管理、生产经验和充裕的时间,是职业院校“双师型”教师队伍建设的重要助力。将胜任力作为选聘的首要条件而弱化年龄因素,极大地拓宽了兼职教师的来源渠道,为吸纳企业退休骨干人员参与高水平职业技能人才培养创造了有利条件。

职业教育是培养技术技能人才、促进就业创业创新、推动中国制造和服务向产业链、价值链中高端迈进的重要基础。《管理办法》明确要求兼职教师要将新技术、新工艺、新规范、典型案例等纳入教学内容,积极参与教学标准修订(制)订等工作。这对于充分发挥兼职教师的行业优势,推动职业教育紧跟市场、行业发展脚步,实现职业教育与产业布局深度融合,提高人才培养质量,具有重要意义。

企业人员精通专业技能,了解产业前沿,实践经验丰富,具备成为专任教师有益补充的必要条件,但尚需接受一定的教学理念与教学方法培训,以保证

其实际教育教学效果。《管理办法》聚焦校内专任教师的持续性职后培训与企业兼职教师的针对性职前培养,要求职业学校将兼职教师纳入教师培训体系,并明确了相应的组织部门、培训方式、内容及考核结果的认定方式。这是强化兼职教师能力建设,补强兼职教师的教学能力短板的重要举措。同时,《管理办法》还要求兼职教师主动参与职业学校教师队伍建设,协助加强职业学校专任教师“双师”素质培养,推动职业学校和企事业单位在人才培养、带徒传技、技术创新、科研攻关、课题研究、项目推进、成果转化等方面加强合作。这些要求有助于塑造兼职教师职前受益于教师教育、职后又反哺教师教育的良性循环。

《管理办法》将有利于营造企业愿意派、教师愿意来、学校愿意用的生动局面。企业选派骨干人员作为兼职教师参与职业教育人才培养是一种相互合作的模式,其成效在很大程度上取决于企业、职业院校和兼职人员三方主体的协同意愿。如果不能实现企业、学校、人员三方主体间权、责、利的有机统一,调动三方主体的积极性,那么就会引发政策失真,

无法充分实现其制度价值。为了解这一问题,《管理办法》作出了针对性的制度安排,从企业激励、学校激励、人员激励等方面,明确了相关办法。比如,在企业激励方面,选派兼职教师的数量和水平作为认定、评价产教融合型企业等的重要指标依据。而获得认定的产教融合型企业可以享受技术研发补贴、人才引进和培养补贴、产业化发展补贴、减免教育费附加和贷款扶持等多种优惠措施。这些举措,显然有利于打破现状,调动企业参与职教人才培养的积极性,深化产教融合。

一分部署,九分落实。接下来的关键是做好《管理办法》的贯彻落实。这要求各地深入理解文件精神,加强政策宣传引导,切实将文件的有关要求作为实际工作的指导,不断加强职业学校兼职教师队伍建设。相关部门、企事业单位、职业学校要以《管理办法》印发实施为契机,切实履行好职责,将职业学校兼职教师队伍作为职业教育发展的重要方面,完善和加强职业学校兼职教师管理制度建设,为职业教育高质量发展提供有力支撑。

(作者系中国人民大学教育学院副教授)