

高校大学生就业教育融入思政教育的路径

罗春梅

目前高校大学生就业存在观念偏差、实践脱离等现实问题,单一技能导向的就业教育不能满足学生全面发展。这就需要将思政教育有机融入思政教育当中,有利于引导高校大学生树立正确的就业观,增强社会责任感和职业素养,实现个人发展和社会需要的统一。这既是提高就业工作实效性的内在要求,也是落实立德树人根本任务、促进学生可持续发展的有效途径。文章提出应以价值引领、课程嵌入、实践浸润、协同机制等方式开展就业教育,旨在提高就业教育的育人深度和温度。

一、思政引领重塑就业观念

思政引领是引导大学生形成正确就业观念的途径之一。目前部分学生存在就业价值取向功利化、地域选择固化、社会责任意识弱化等现象,需要思政教育起到引导作用。高校要从立德树人的根本任务出发,把马克思主义劳动观、社会主义核心价值观融入到就业观的培育中去,用思政课来阐释劳动创造价值的理论内涵,用基层服务项目、乡村建设等社会需求案例来引导学生认识个人发展和社会发展的联系,用党史中的奋斗故事和最美基层高校毕业生等榜样事迹来弘扬敬业精神,用理性分析的方式对慢就业、唯高薪论等现象进行辨析,增强学生的行行可建功、处处能立业的职业认同感。

二、就业元素嵌入思政内容

课程教学是就业教育融入思政教育的主要途径。高校要以课程思政建设为基础,把就业教育元素有机地融入思政必修课和专业课程体系中。在思想道德与法治课上加强职业道德、劳动观教育,用“大国工匠”“基层就业典型”等案例进行价值辨析;在形势与政策课中设置就业趋势和社会发展相关的专题,分析乡村建设、产业升级等领域的发展机遇和责任担当;在专业课程中推进协同育人,如医学类加入医者仁心、工科类强化工程伦理和创新担当。同步修订教学大纲明确融入节点,开发就业思政微案例库,采用情景模拟、主题研讨等方式进行教学,将职业素养培养融入到知识传授中。这样既有利于提高学生的就业竞争力,又有利于学生能力的培养和价值的塑造,给职业生涯的发展提供思想动力

和行动自觉。

三、就业实践融入思政元素

就业实践属于思政教育知行转化的重要场所。高校应当将思政元素融入到实习实训、社会实践、求职模拟等各个环节之中,在专业实习过程中同企业一起开展以劳动精神、工匠精神为主体的研训活动,让学生在岗位上体会到职业的价值和社会的责任,在乡村服务实践、基层岗位体验等活动中养成责任意识。在简历制作、模拟面试等求职训练中,加入诚信教育、职业道德案例分析,加强契约精神和职业操守的培养。同步创建“实践记录、反思分享、价值升华”的闭环体系,用实践日志、成果汇报会等方式使学生把体验变成行动自觉。同时,聘请在基层工作、有成功奋斗经历的校友担任实践思政导师,用真实的奋斗故事来传递奋斗的信念。把就业实践当作培育学生道德品质、认识问题、完善自身的育人途径,促使学生的职业发展同价值追求相统一。

四、构建就业思政协同机制

创建就业思政协同机制,是破解育人碎片化、提高系统效能的保证。高校要强化党委统筹,创建起学工、马克思主义学院、就业指导中心、二级学院等多方联动的工作专班,制订职责清单和定期会商制度;深化校地校企协同,联合人社部门共建政策宣讲站,聘请企业导师参与简历指导、面试实训,融入诚信履约、职业伦理等思政要点;激活校友资源,设立区域“校友思政导师团”,开展“行业中的中国精神”微分享;同步搭建数字化协同平台,整合岗位信息、思政案例、帮扶台账,精准推送、动态跟踪。将就业思政成效纳入部门考核和教师评价体系之中,创建起“过程监测、毕业生反馈、策略改良”的闭环体系。

随着人工智能、大数据、物联网等技术的快速发展,高校德育工作迎来了前所未有的变革机遇。校园一卡通记录着学生的行为轨迹,学习平台留存着学生的学习习惯,社交数据反映着学生的思想动态——这些海量的“冷数据”为德育工作者描摹学生画像、预判思想动态、实施精准干预提供了技术支撑。然而,德育的本质是“育人”而非“制器”,是心灵的唤醒而非行为的管控。当数据算法试图量化一切时,德育中最宝贵的情感交流、价值引领、人格感召等“暖温度”因素,面临着被边缘化的风险。如何在发挥数据技术优势的同时,坚守德育的人文底色,实现“冷数据”与“暖温度”的有机融合,成为智能时代高校德育必须回应的核心命题。

“冷数据”是指通过智能技术采集、存储、分析的学生行为信息和量化指标。它具有客观性、可测性、规模性等特征,能够突破传统德育依赖经验判断的局限,帮助教育者发现隐性规律、识别风险群体、评估教育效果。例如,通过分析学生图书馆借阅记录、课堂出勤率、网络言论倾向等数据,可以及时发现学业困难、心理困扰或思想偏差的学生,为精准干预提供依据。“暖温度”则指向德育过程中的人文关怀、情感互动和价值共鸣。它体现为辅导员的一次深夜谈心、思政课上的一次思想碰撞、校园文化活动中的一次心灵触动。这些难以量化的教育瞬间,恰恰是德育最核心的育人力量。正如雅斯贝尔斯所言:“教育的本质意味着:一棵树摇动另一棵树,一朵云推动另一朵云,一个灵魂唤醒另一个灵魂。”这份“唤醒”的力量,无法被算法替代,也难以被数据穷尽。

“冷数据”与“暖温度”并非对立关系,而是相辅相成的统一体。数据为温度提供精准导航,避免情感投入的盲目性;温度则为数据赋予育人灵魂,防止技术应用的价值迷失。二者的融合,本质上是工具理性与价值理性的统一,是科学精神与人文关怀的共融。

（作者单位：雅安职业技术学院马克思主义学院）

强化学校党建工作成效研究

——以广东松山职业技术学院为例

高赫添 李智德

随着我国高等职业教育快速发展与资源整合,多校区办学已成为地方性高职院校的普遍模式。多校区办学有效拓展了校园空间、优化了教学实训、师资队伍等办学资源配置,助力高职院校扩大办学规模、提升服务区域产业发展的能力,为职业教育高质量发展奠定了坚实基础。在适应区域经济布局、满足更多学生接受优质职业教育需求的同时,也推动了院校专业结构与地方产业集群的精准对接,进一步增强了职业教育的社会适应性。但与此同时,校区分散、师生分布不均、管理链条拉长等现实问题,也给学校统一管理、校园文化融合、师生思想引领等工作带来诸多新挑战。

党建工作作为高校坚持社会主义办学方向、落实立德树人根本任务的根本保证,在多校区格局下面临着组织覆盖难度大、活动开展统筹不足、党建与业务融合不深等新课题,加之各校区历史积淀、文化氛围存在差异,容易出现党建工作标准不一、凝聚力弱化等问题,亟需创新工作思路,以党建引领引领高职院校多校区协同发展、内涵发展。广东松山职业技术学院(以下简称“松山职院”)是广东省特色鲜明的高职院校,也是韶关市唯一公办高职院校,近年确立“一体三翼”战略布局,建成曲江、浈江、莲花三个校区,下设九大学院、覆盖50余个专业。各二级学院立足专业特色与人文特质开展党建工作,坚持“一学院一品牌、一支部一特色”建设路径。

一、多校区办学给高校党建工作带来的主要挑战

多校区办学并非简单物理空间叠加,其复杂性对党建传统运行模式形成多维度挑战,松山职院的情况具有典型代表性。

1. 组织管理与协同联动挑战

松山职院三个校区距离相对较远,空间分隔导致党组织管理半径拉长、信息传递效率下降,指令执行的同步性与一致性难以保障。校本部党委

决策部署传导至分校区委组织并落地实施时,易出现“时差”与“偏差”。各校区党组织之间、党组织与校区行政管理部门之间横向协同难度加大,易形成“管理孤岛”,难以凝聚整体合力。大型党建活动、集中学习教育在人员召集、场地协调、时间统筹上面临更多阻碍。

2. 资源配置与覆盖均衡挑战

优质党课师资、实践教育基地、活动经费、学习资料等党建资源,在不同校区分布不均衡。主校区资源相对集中,新校区、分校资源供给不足,导致党员教育质量、活动丰富度存在校区差异。对分散于各校区的师生党员、流动党员、校外实习党员的教育管理与服务易出现盲区、力度衰减,影响党组织全覆盖质量。

二、广东松山职业技术学院增强多校区党建工作成效的实践探索

面对多校区党建难题,松山职院党委主动应对、积极创新,形成一系列做法并取得显著成果。

1. 创新党建工作思路,拓展品牌建设模式

校党委将党建“双创”工作作为新时代全面加强学校党建的核心任务,按照“培育一批、建设一批、带动一批”思路,坚持“一学院一品牌、一支部一特色”路径,聚焦强化基层党组织政治功能与组织功能,发挥示范引领作用,扎实推进党建示范高校、标杆院系、样板支部、“双带头人”教师党支部书记工作室培育创建,推动党建与学校事业深度融合。

2025年广东省教育工委第五批新时代高校党建“双创”工作评审中,该校经济管理学院教师党支部、先进制造学院教师党支部入选全国党建工作样板支部;先进制造学院教师党支部入选全国高校“双带头人”教师党支部书记“强国行”专项行动团队;电气工程学院、经济管理学院党总支入选全省党建工作标杆院系;4个教师党支部入选全省党建工作样板支部,基层党建基础持续夯实。

学校党委以“三个始终坚持”为抓手,全面加强党对学校工作的领导,落实“把方向、管大局、做决策、抓班子、带队伍、保落实”六大任务,打出党建引领“组合拳”,推动基层党组织全面进步、全面过硬,以高质量党建引领学校事业高质量发展。

2. 坚守教育方针,以校训引领办学方向

2020年7月16日,松山职院召开党员大会,党委书记方迎生作《矢志弘毅止于至善,奋力开启建设特色鲜明的高水平高职院校新征程》工作报告,将党建工作与“矢志弘毅、止于至善”校训深度融合,为二级学院党支部品牌建设指明方向。指引全校党员坚定理想信念,助力民族复兴,投身教育改革发展,培养创新型、实践型技术技能人才,在办学治校中弘扬工匠精神。

三、多校区背景下提升高职院校党建工作成效的策略建议

结合松山职院实践与问题,提出四项优化策略,为同类院校提供参考。

1. 强化顶层设计,构建“统分结合、协调高效”治理体系

明确权责清单:细化校本部党委与各校区党组织职责,加强校本部党委组织部与各个二级学院之间的沟通联系,明确各个部门之间的职责,建立由党委统一领导、组织部统筹协调的完整党建工作系统流程,保证各个二级学院、各个部门能够协调配合,共同建设创新型党建品牌。

优化运行机制:完善党建会议、信息发布与资源整合体系制度化,建立完整的跨校区党建、宣传与管理工作。

完善党员考核制度体系:根据各个校区的特色制定合理的考核标准,提升党建品牌建设、工作满意度、师生满意度等指标权重。

2. 深化资源整合,打造“智慧共享、一体联动”支撑平台

建设专属党建云平台:通过多媒体、新技术对党员的工作内容进行集成管理,其中包括日常党员会议、组织生活、吹哨报到、学习教育等融入到云平台当中,实现党建工作全过程、全流程可视化。

推动资源共创共享:建立全校党建

资源数据库,让各个二级学院在学习其他优秀党支部、先进党建工作案例。同时,支持跨校区联合开发党建课程与项目,建立党建创新专项基金以及专业的党建工作团队。

3. 聚焦精准赋能,形成特色鲜明的党建品牌矩阵

开展党建工作与校区联动的协调发展计划:各校区各二级学院党组织结合自身特色制定合理的发展规划,建立专业群并根据学生自身专业特点建立个性化党建方案。

建立一校区一品牌的新模式:总校区与核心党支部进行统筹指导以及技术与资源支持,凝练各个校区的党建品牌内涵,形成以“矢志弘毅,止于至善”为核心的党建品牌集群。

创新党支部组织生活:开展跨校区的党建活动主题日,设定合理的主题内容进行探讨交流,包括专业发展前沿、学生未来就业服务以及未来发展方向战略部署等主题内容。

多校区办学是高职院校发展的常态,既给党建工作带来挑战,也为创新提供提升空间。

松山职院实践表明,提升多校区党建成效,关键在于各个校区的空间分隔与党建工作协调配合,从党建工作品牌建设、校区联动、机制体系优化以及各个校区深度融合交流等方面,坚持以核心党支部统筹发展方向,激发各个校区的党建活力与特色。

在未来的发展中要继续坚持党建工作品牌建设,运用新技术强化智慧党建工作,弘扬红色文化,加强学生对党的认同,为培养高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠提供坚强政治保障。本研究以松山职院为个案,期望为同类高职院校多校区党建工作提供思路参考与实践借鉴。

（作者单位：高赫添，广东松山职业技术学院计算机与信息工程学院；李智德，韶关市技师学院信息技术产业系。本文系广东省韶关市广东松山职业技术学院2025年校级科研课题《多校区办学背景下增强学校党建工作成效研究》(2025-DJSZ-11)）

以高质量党建引领立德树人落地见效

何秀芝

为党育人、为国育才的根本方向,深刻认识“两个确立”的决定性意义,增强“四个意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”,将思想政治教育贯穿教育教学、管理服务、成长成才各环节,推进党的创新理论进教材、进课堂、进头脑,引导广大师生坚定理想信念,厚植家国情怀,把个人理想追求融入国家发展、民族复兴伟业之中,让育人工作始终沿着正确的政治方向前进,培育拥护中国共产党领导和我国社会主义制度、立志为中国特色社会主义事业奋斗终身的时代新人。

(一)存在的问题

1. 党建工作与立德树人根本任务融合不足,不少领域存在融合表面化的问题,党建工作缺少规划和精细设计,党建工作的针对性、实效性不足,未把党建内涵融入育人各环节,未能发挥其破解育人难题的作用。

2. 党建育人载体缺少创新性,现有载体形式单一,以传统理论学习、主题活动为主,未创设符合新时代学生特点、遵循教育发展规律的新颖载体,吸引力、感染力明显不足。

3. 党建育人评价机制不健全,缺少科学合理的评价体系,评价指标过分重视党建工作的形式,对党建引领育人的实际成效、学生思想素养提升要素未予以充分考察,无法用评价结果提升党建育人质量。

二、高质量党建引领立德树人落地见效的路径

(一)强化政治引领,把握育人方向

把党的政治建设摆在首位,把握

为党育人、为国育才的根本方向,深刻认识“两个确立”的决定性意义,增强“四个意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”,将思想政治教育贯穿教育教学、管理服务、成长成才各环节,推进党的创新理论进教材、进课堂、进头脑,引导广大师生坚定理想信念,厚植家国情怀,把个人理想追求融入国家发展、民族复兴伟业之中,让育人工作始终沿着正确的政治方向前进,培育拥护中国共产党领导和我国社会主义制度、立志为中国特色社会主义事业奋斗终身的时代新人。

(二)深化融合举措,丰富育人载体

坚持系统思维,破解党建与立德树人“两张皮”问题,把党建工作与教育教学、实践育人、校园文化建设、创新创业教育要素深度融合、同频共振,结合新时代育人规律及青年学生成长特点,创新党建育人载体,打造特色党建品牌、红色育人阵地,实践育人项目,让理论学习与实践体验、志愿服务、社会实践彼此衔接、互为补充,将党建内涵融入育人各环节、各场景。用党组织生活、主题党日等载体,丰富育人形式,提升育人实效,党建育人更具吸引力、感染力、实效性,实现党建引领育人常态化、长效化,立德树人落到实处、落细到人。

(三)健全保障机制,强化育人支撑

以制度建设为根本抓手,构建科学、务实管用的党建育人评价体系,设置评价指标,突出育人成效、学生思想素养提升、教师师德师风建设要素,打破重形式、轻实效的评价误区,强化评价结果的应用,推动党建育人质量持续提高。加强育人队伍建设,健全党员教师培养、激励、考核机制,发挥党员教师先锋模范作用,引导广大教师争做“四个引路人”。完善组织、人员、物质保障,让党组织发挥立德树人的领导核心作用,夯实党建育人基础,为高质量党建引领立德树人提供坚实支撑。

高质量党建引领立德树人是新时代教育事业发展的必然要求,是落实为党育人、为国育才根本任务最有力、最直接的抓手,要破解当前党建与育人工作中的问题,要强化政治引领,抓好融合实效,完善保障体系,让党建工作与育人工作同频共振、深度融合。绵绵用力、持之以恒,稳步提升育人质量,培养担当民族复兴大任的时代新人,推进教育事业高质量发展。

（作者单位：莱芜职业技术学院）

随着人工智能、大数据、物联网等技术的快速发展,高校德育工作迎来了前所未有的变革机遇。校园一卡通记录着学生的行为轨迹,学习平台留存着学生的学习习惯,社交数据反映着学生的思想动态——这些海量的“冷数据”为德育工作者描摹学生画像、预判思想动态、实施精准干预提供了技术支撑。然而,德育的本质是“育人”而非“制器”,是心灵的唤醒而非行为的管控。当数据算法试图量化一切时,德育中最宝贵的情感交流、价值引领、人格感召等“暖温度”因素,面临着被边缘化的风险。如何在发挥数据技术优势的同时,坚守德育的人文底色,实现“冷数据”与“暖温度”的有机融合,成为智能时代高校德育必须回应的核心命题。

一、“冷数据”与“暖温度”的内涵与价值

“冷数据”是指通过智能技术采集、存储、分析的学生行为信息和量化指标。它具有客观性、可测性、规模性等特征,能够突破传统德育依赖经验判断的局限,帮助教育者发现隐性规律、识别风险群体、评估教育效果。例如,通过分析学生图书馆借阅记录、课堂出勤率、网络言论倾向等数据,可以及时发现学业困难、心理困扰或思想偏差的学生,为精准干预提供依据。

“暖温度”则指向德育过程中的人文关怀、情感互动和价值共鸣。它体现为辅导员的一次深夜谈心、思政课上的一次思想碰撞、校园文化活动中的一次心灵触动。这些难以量化的教育瞬间,恰恰是德育最核心的育人力量。正如雅斯贝尔斯所言:“教育的本质意味着:一棵树摇动另一棵树,一朵云推动另一朵云,一个灵魂唤醒另一个灵魂。”这份“唤醒”的力量,无法被算法替代,也难以被数据穷尽。

“冷数据”与“暖温度”并非对立关系,而是相辅相成的统一体。数据为温度提供精准导航,避免情感投入的盲目性;温度则为数据赋予育人灵魂,防止技术应用的价值迷失。二者的融合,本质上是工具理性与价值理性的统一,是科学精神与人文关怀的共融。

二、当前高校德育融合的现实困境

尽管“冷热融合”的理念已获广泛认同,但在实践中仍面临诸多困境。

(一)数据崇拜遮蔽人文关怀。部分高校将德育工作简化为数据指标,过分强调“打卡率”“参与率”“点击量”等量化考核,导致德育活动异化为“刷数据”的形式主义。辅导员忙于填写系统表格,学生被动完成数据任务,真正的师生对话和心灵交流反而被挤占。这种“唯数据论”的倾向,使德育的温度在冰冷的指标面前逐渐流失。

(二)技术壁垒加剧情感疏离。智能平台的应用本应提升德育效率,但在实践中,技术门槛反而成为师生互动的障碍。年轻教师面对复杂系统力不从心,年轻学生则更习惯线上交流而非面对面沟通。当通知发布、谈心谈话、活动组织全部迁移至线上平台后,屏幕背后的情感温度正在消减。

(三)数据孤岛阻碍价值挖掘。教务系统、学工系统、后勤系统、网络平台之间缺乏有效的数据共享机制,形成一个个“数据孤岛”。学生行为数据虽然体量庞大,但分散在不同部门手中,难以形成完整的育人画像。数据的“冷”因为没有整合而失去了精准度,温度的“暖”因为没有数据支撑而停留在经验层面。

(四)伦理风险消解信任基础。过度采集学生数据,未经允许的数据分析、算法偏见导致的误判等问题,引发了学生对德育工作的戒备心理。当学生感到自己时刻处于“被监控”状态时,信任关系便难以建立,德育的温度也就无从谈起。

三、“冷数据”与“暖温度”融合的实践路径

实现“冷数据”与“暖温度”的有机融合,需要从理念、机制、场景、评价等多维度协同推进。

(一)理念融合:确立“以人为本”的数据观

融合的前提是树立正确的数据价值观。高校德育工作者应清醒认识到:数据是手段而非目的,技术是工具而非主宰。在采集数据时,要恪守“最小必要”原则,尊重学生隐私权和知情权;在分析数据时,要警惕算法偏见,保留人工复核环节;在应用数据时,要将数据发现转化为精准关怀的行动,而非简单的标签化处理。德育工作者应当成为“有温度的数据使用者”,用数据发现问题,用温度解决问题。

(二)治理融合:构建育人导向的数据体系

打破数据孤岛,建立统一的“德育数据中台”,整合教务、学工、后勤、图书馆、网络等多源数据,形成学生成长的“全息画像”。同时,在数据治理中嵌入育人思维:数据采集要伴随知情同意,数据分析要融入价值判断,数据应用要指向成长促进。例如,系统发现某学生近两周食堂消费异常偏低、图书馆访问频率骤降时,不应直接推送“贫困生预警”或“学业警示”标签,而应提醒辅导员主动约谈,以关怀的姿态了解真实情况,避免数据误读伤害学生自尊。

(三)场景融合:设计“数据+温度”的德育场景

在具体德育场景中实现技术与人文的协同增效。在思想引导方面,利用数据追踪学生的理论兴趣点和思想困惑点,推送个性化学习资源,但关键的理论阐释和价值辨析仍需通过线下读书会、主题班会等形式,在对话中深化认识;在心理预警方面,通过行为数据识别心理危机风险,但干预过程必须由咨询师以温暖、专业的方式进行;在行为养成方面,借助数据记录和反馈机制激励学生养成良好习惯,但习惯内化为价值认同,离不开榜样的示范和集体的氛围。线上数据发现与线下人文关怀形成闭环,让技术为温度赋能,让温度赋予技术意义。

(四)评价融合:建立兼顾冷热的德育评估机制

改革德育评价体系,避免单一的数据考核导向。对学生的评价,既要参考可量化的行为指标,更要关注思想成长、道德进步等质性变化;对辅导员的评价,既要考察系统使用和数据填报情况,更要评估谈心谈话的质量、师生关系的亲密度;对德育工作的整体评估,既要考虑数据层面的效率分析,也要有人文层面的满意度、信任度调查。可以尝试引入“德育温度指数”,通过师生互评、叙事报告、典型案例等方式,捕捉那些难以量化的育人成效。

总而言之,智能时代的高校德育,既不能因噎废食地拒绝技术红利,也不能盲目崇拜地陷入数据迷思。真正的智慧德育,应当是“冷数据”与“暖温度”的交融——用数据的理性之眼发现真实需求,用人文的温暖之心回应成长期待。这需要高校德育工作者在技术应用中始终保持清醒的价值自觉,在冰冷的数据背后看见活生生的人,在算法的逻辑之外坚守育人的初心。唯有如此,智能时代的德育才能真正实现“既精准又温暖”的育人愿景,培养出既有数据素养又有正确人文情怀的时代新人。

（作者单位：沧州交通学院）

智能时代高校德育「冷数据」与「暖温度」融合路径探析

刘展辰 姚晶晶 刘凤梅