

# 院系层面加强辅导员团队建设与凝聚力提升的实践探索

安戈丽

内蒙古民族幼儿师范高等专科学校 内蒙古 017000

**【摘要】**：辅导员是高校落实立德树人根本任务、推进思想政治教育工作的一线骨干力量，院系作为连接学校与辅导员的关键枢纽，其层面的辅导员团队建设质量与凝聚力水平，直接决定育人工作的精准度与实效性。当前，受协同机制不健全、职业发展保障不足、团队文化建设滞后等多重因素影响，高校院系辅导员团队普遍存在“各自为战”现象，凝聚力弱化问题较为突出，制约了育人效能的充分释放。本文立足院系实践视角，紧扣新时代高校“三全育人”综合改革要求，从机制重构、精准赋能、文化铸魂三个维度，系统探索辅导员团队建设与凝聚力提升的创新路径，旨在为打造专业化、职业化、规范化的辅导员队伍提供可复制、可推广的实践方案，助力高校思想政治教育工作高质量发展。

**【关键词】**：院系层面；辅导员团队；团队建设；凝聚力；实践路径

DOI:10.12417/2982-3803.26.01.003

新时代背景下，高校思想政治教育工作面临着学生思想多元化、需求个性化、育人场景复杂化等诸多挑战。辅导员作为与学生联系最紧密、接触最频繁的育人主体，其团队的战斗力与凝聚力直接影响思想政治教育的实效性。院系作为高校人才培养的基层单位，既是辅导员开展日常工作的依托，也是团队建设的直接责任主体。

相较于学校层面的宏观统筹，院系层面的团队建设更具针对性、灵活性和可操作性，能够精准对接辅导员的工作需求与成长诉求。然而，当前部分院系在辅导员团队建设中仍存在重使用、轻培养，重个体、轻协同，重管理、轻关怀等问题，导致团队凝聚力不足、工作效能受限。因此，立足院系实际，探索辅导员团队建设与凝聚力提升的有效路径，对于强化育人阵地、提升育人质量具有重要的现实意义。

## 1 院系辅导员团队建设与凝聚力提升的现实意义

### 1.1 强化思想政治教育实效的内在要求

辅导员团队的凝聚力直接决定了思想政治教育工作的协同性与穿透力。院系内辅导员分工不同，涵盖班级管理、学业指导、心理健康、就业帮扶等多个领域，只有形成团队合力，实现资源共享、经验互通、优势互补，才能构建全方位、全过程、全覆盖的育人体系。具备强凝聚力的辅导员团队，能够围绕院系人才培养目标，协同开展主题教育活动、共同破解学生管理难题，避免工作碎片化、同质化，从而提升思想政治教育的系统性与实效性。

### 1.2 助力辅导员专业化职业化发展的重要支撑

辅导员的成长离不开团队的滋养与支撑。院系层面通过搭建团队学习、交流、研讨平台，能够为辅导员提供常态化的专业提升机会。在凝聚力强的团队中，辅导员之间能够坦诚交流工作心得、分享育人经验、共同探讨解决问题的思路，形成相

互学习、相互促进的良好氛围。同时，团队的集体力量能够为辅导员的职业规划提供多元参考，帮助其明确发展方向，缓解职业迷茫，增强职业认同感与归属感，为辅导员队伍的专业化、职业化发展奠定坚实基础。

### 1.3 提升院系人才培养质量的关键保障

院系的核心任务是人才培养，而辅导员团队是院系人才培养工作的重要执行者。一支有凝聚力、战斗力的辅导员团队，能够高效落实院系的人才培养部署，精准对接学生的成长需求，在学风建设、班风培育、综合素质提升等方面发挥重要作用。通过团队协作，辅导员能够及时掌握学生的思想动态与学习生活状况，针对性地开展帮扶工作，引导学生树立正确的世界观、人生观、价值观，助力培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

## 2 当前院系辅导员团队建设与凝聚力提升存在的问题

### 2.1 协同机制缺失，团队合力难以形成

协同机制缺失是当前院系辅导员团队凝聚力不足的核心症结之一，直接导致团队合力难以形成。一方面，部分院系对辅导员的岗位职责划分过于细化，甚至出现“一岗一责”的固化模式，使得辅导员长期局限于自身分管领域，缺乏跨领域、跨班级交流合作的机会。例如，负责就业工作的辅导员不了解学生的日常学习状况，负责班级管理的辅导员不掌握学生的心理动态，形成了“信息孤岛”。

缺乏常态化的团队沟通与联动机制，多数院系仅依靠每周一次的简短工作例会开展交流，难以深入探讨工作中的重点难点问题，且未搭建线上即时沟通平台，导致辅导员之间信息传递不及时、工作衔接不顺畅。更为关键的是，部分院系的考核评价体系存在“重个体、轻团队”的导向，考核指标主要聚焦于

辅导员个人的工作完成量,如班级出勤率、评优评先数量、就业签约率等,而团队协作成效、集体育人成果未被纳入考核范围,甚至没有设置团队协作奖励机制,这在一定程度上弱化了辅导员的团队意识,使其更注重个人工作业绩,忽视了团队整体发展,进一步加剧了“各自为战”的工作局面。

## 2.2 职业发展迷茫,团队归属感不强

辅导员职业发展路径不清晰、成长保障不足,是影响团队归属感与凝聚力的重要因素。辅导员工作涵盖多个领域,任务繁重、压力巨大,既要处理日常班级管理事务,又要应对各类突发事件,还要承担思想政治教育课程教学任务,长期处于高强度工作状态。然而在院系这一级,一些领导对辅导员自身职业成长这件事重视得不够,缺少一套完整的职业路径指引和专门化的培育机制,他们往往只盯着辅导员的工作成果看,却忽略了这些人自身的成长需要,比如说,没有根据辅导员的专业领域、兴趣偏好来设计符合个人特点的培养计划,培训内容多半集中在政策传达上,缺乏针对具体业务能力的提升训练。

辅导员的工作成效带有比较强的主观色彩和隐性特点,很难像教学科研人员那样通过论文、项目这类可以量化的指标来展示,这就导致他们在职称晋升、评优评奖、绩效考核这些环节处于相对不利的位置,职业上升空间有限,容易感到职业疲惫和挫败。院系对辅导员的情感支持也比较欠缺,多数领导只在工作出状况的时候才找辅导员交流,没有定期开展谈心谈话去了解他们的思想状况和生活难题,对辅导员的工作负荷、心理状态关心不够,这让辅导员很难体会到团队的温暖和支持,对团队的归属感慢慢淡化,甚至出现“心不在一起”的苗头。

## 2.3 文化建设薄弱,价值认同存在偏差

团队文化是凝聚人心、统一思想的一根精神纽带,可眼下一些院系的辅导员团队文化建设显得比较单薄,不容易形成共同的价值认同,这直接牵制了团队凝聚力的增强,一方面,缺少清晰的团队核心价值观与育人理念,很多院系没有根据自身育人特色和思想政治教育工作要求,提炼出具有引领作用的团队精神,使得辅导员对团队的使命、目标认识模糊,难以形成共同的价值追求,部分辅导员把工作看成“谋生手段”,只满足于完成基本工作任务,缺乏对育人事业的热忱与坚持,工作积极性和主动性不够;另一方面,团队文化活动形式单一、针对性不强,不少院系把团队建设简单等同于“团建聚餐”,未能结合辅导员的岗位特点与成长需要,开展具有思想引领性、专业提升性的文化活动。

比方说,没有开展育人案例分享会、主题辩论赛、专业技能竞赛等活动,不容易营造团结协作、积极向上的团队氛围。另外,院系对辅导员的个人价值认可不足,没有搭建风采展示平台,优秀辅导员的育人故事与工作成果难以被挖掘、宣传,

导致辅导员的职业荣誉感与使命感不强,难以主动融入团队、参与团队建设,这进一步加剧了团队文化的弱化与价值认同的偏离。

## 3 在院系这一级强化辅导员团队建设与增强凝聚力的实践方式。

### 3.1 构建协同联动机制,凝聚团队工作合力

打造科学且高效的协同联动安排,属于凝聚团队工作合力的核心手段,其一为设置多样化的沟通协作途径,院系有必要构建“线下加线上”结合的常态化沟通方式,线下每一周举办一场专题工作碰头会,每个月进行一次重点问题讨论会,围绕学生心理健康、就业创业、学风建设等关键任务,安排辅导员展开深入交流与集体商议;线上建立即时沟通群组(例如企业微信、钉钉群),开辟工作动态共享栏目、问题求助栏目、经验分享栏目,方便辅导员随时沟通工作体会、传递学生情况。

建立跨班级、跨专业的学生信息共享资料库,汇总学生基本信息、思想动态、学习成绩、心理测评结果、就业意向等核心数据,明确信息更新与共享规则,达成辅导员之间信息互通、资源共享,为精准育人给出数据支持,其二是改进团队分工与考核激励安排。在明确辅导员核心岗位职责的前提下,推行“分工不分家、协同补位”的工作形式,依据院系工作重点与辅导员专业特长,组建学风建设、心理健康、就业指导等专项工作小队,实行“项目化管理”,由小队牵头人统一推进专项任务,其余辅导员协同参与。另外,重构考核评价体系,将团队协作效果、集体育人成果(例如特色育人品牌、专项工作成效)放进考核指标,占比不低于30%,并设立“团队协作先进个人”“优秀工作专班”等表彰项目,对表现突出的团队与个人授予表彰奖励,引导辅导员形成“团队至上”的工作观念,生成工作合力。

### 3.2 强化赋能成长支撑,增强团队归属感

强化对辅导员进行精准赋能和成长支撑,属于增强团队归属感的关键路径,第一是建立系统化且个性化的培养体系,院系需要成立辅导员培养工作小组,结合辅导员的专业背景、兴趣特长以及职业规划,制定“一人一策”的个性化培养方案,针对新入职的辅导员,开展“岗前培训加师徒结对”的帮扶模式,安排工作经验丰富、业务能力突出的资深辅导员担任导师,进行为期一年的一对一指导,帮助其尽快适应工作岗位;针对在岗辅导员,定期组织思想政治理论培训、心理健康辅导技能培训、就业指导专题培训等专业化培训,邀请校内外专家、优秀辅导员开展讲座与经验分享会,这样能够搭建学术研究与实践交流平台,支持辅导员申报思想政治教育相关课题,鼓励其参与校内外学术研讨会、实地考察学习等活动,支持其考取心理咨询师、职业指导师等专业资格证书,拓宽职业发展路径。

第二是加强人文关怀与激励保障，院系领导应建立“定期谈心谈话”制度，每月与每位辅导员开展一次一对一谈心谈话，及时了解其工作压力、思想动态与生活困难，对家庭有困难的辅导员给予适当帮扶，对工作压力过大的辅导员合理调配工作任务。在职称评定方面，积极争取学校政策支持，为辅导员开辟专门的职称评审通道，明确评审标准与流程；在评优评先、绩效考核中，坚持公平公正公开原则，充分考虑辅导员的工作特殊性与隐性贡献，建立多元化评价指标体系，增强辅导员的职业成就感与归属感。

### 3.3 培育特色团队文化，强化价值认同

打造特色鲜明的团队文化，是增强辅导员价值认同、凝聚团队人心的精神支柱，第一是形成共同的价值取向，院系需要结合新时代思想政治教育工作要求与自身育人特点，总结出具有引导性的团队核心价值观与育人观念，比如“立德树人、协同赋能、匠心育人”等，借助举行主题宣讲会、团队宣誓仪式、育人观念讨论会等活动，带领辅导员深入理解团队使命与目标，把个人成长跟团队发展、育人事业紧密联系起来，建立“以学生为中心”的育人观念，提升对团队的价值认同。

第二是举行多样化、有针对性的团队文化活动，院系需要结合辅导员的工作特点与成长需要，丰富团队文化活动形式，除了常见的素质拓展、文体比赛之外，重点举行育人案例分享

会、主题辩论赛、专业技能竞赛、红色教育基地参观学习等活动，在活动中加深辅导员之间的情感沟通，营造团结合作、积极向上的团队氛围，同时，建立辅导员风采展示平台，借助院系官网、微信公众号等途径，宣传优秀辅导员的育人故事、工作成果与先进事迹，组织举行“优秀辅导员经验分享会”，让辅导员的工作价值得到充分认可，增强其职业荣誉感与使命感。这有助于鼓励辅导员共同参与院系文化建设，联合打造具有院系特色的育人文化品牌（比如“导师下午茶”“成长护航计划”等），让辅导员在共同参与中强化团队归属感与凝聚力。

## 4 结语

院系层面加强辅导员团队建设与凝聚力提升是一项系统工程，需要立足院系实际，从机制构建、赋能成长、文化培育等多维度协同发力。通过构建协同联动机制，能够凝聚团队工作合力，提升工作效能；通过强化赋能成长支撑，能够助力辅导员专业化职业化发展，增强团队归属感；通过培育特色团队文化，能够强化价值认同，筑牢团队凝聚的精神纽带。唯有如此，才能打造一支政治强、业务精、作风正的辅导员团队，充分发挥其育人作用，为高校落实立德树人根本任务、提升人才培养质量提供坚实保障。未来，院系还应持续关注辅导员团队建设的新情况、新问题，不断创新实践路径，推动辅导员团队建设与凝聚力提升工作走深走实。

### 参考文献：

- [1] 巩银苗,鲁西坤,尹艺蓓.浅谈如何加强辅导员团队文化建设[J].东京文学,2016.
- [2] 刘冬晖.浅谈高校辅导员加强班级凝聚力的途径[J].速读(上旬),2016.
- [3] 王小勇.高职院校班级凝聚力建设实践与探究[J].新晋商,2020.