

高校辅导员团队协同育人机制优化实践研究

李 想

淮北理工学院 电子与信息工程学院 安徽 淮北 235000

【摘 要】：高校辅导员处在学生思想引领、学业支持、日常管理、心理疏导、就业指导 and 突发事件处置的前沿位置，其工作质量直接关系到立德树人根本任务的落实。随着学生成长需求日益多元，单个辅导员依靠个人经验开展工作的方式已难以支撑复杂育人场景，团队协同成为提升育人效能的重要路径。当前部分高校辅导员队伍仍存在职责边界不清、信息流转不畅、资源整合不足、评价导向偏窄等问题，影响了育人工作的连续性和精准性。优化辅导员团队协同育人机制，需要从组织架构、任务分工、工作流程、专业支持和评价反馈等层面推进系统改进，使辅导员从“单点负责”走向“团队共育”，从“事务应对”走向“发展支持”。文章围绕高校辅导员团队协同育人的现实基础、运行困境和实践路径展开分析，以期高校思想政治工作提质增效提供参考。

【关键词】：高校辅导员；协同育人；学生工作；队伍建设

DOI:10.12417/2705-1358.26.13.033

引言

高校思想政治工作具有鲜明的系统性、连续性和实践性，辅导员队伍既是落实学生日常思想政治教育的重要力量，也是连接学校、学院、班级、家庭和社会资源的关键纽带。教育部等八部门印发的《关于加快构建高校思想政治工作体系的意见》（教思政〔2020〕1号）明确提出，要以建立完善全员、全程、全方位育人体制机制为关键，全面提升高校思想政治工作质量，并强调把立德树人融入思想道德、文化知识、社会实践教育各环节。这一政策要求为高校辅导员队伍协同育人提供了明确依据，也对学生工作从经验化、碎片化运行转向体系化、专业化运行提出了更高要求。相关文件可在教育部官网查阅。

1 协同育人的现实基础

1.1 育人任务更趋综合

高校学生工作的对象是具体而鲜活的青年学生。不同年级、不同专业、不同家庭背景学生在学习方式、心理状态、职业期待和价值表达上存在明显差异。低年级学生更需要入学适应、专业认知和行为规范引导；高年级学生更关注实习就业、考研升学、职业定位和社会融入；特殊群体学生还可能面临经济困难、心理压力、学业预警、家庭变故等复合问题。辅导员工作由此呈现出明显的综合性，既要去做思想教育，也要做成长陪伴；既要处理日常事务，也要发现深层问题；既要完成规定动作，也要形成个性化支持。这种综合性决定了协同育人不是可有可无的补充，而是高校学生工作提质的基本条件。单名辅导员受专业背景、时间精力和资源渠道限制，很难独立完成所有育人任务。

1.2 组织运行需要贯通

高校辅导员工作嵌入学校治理结构之中，既接受学校学生工作部门指导，又服务学院人才培养目标，还要与专业教师、班主任、导师、心理中心、就业部门、资助中心、保卫部门等保持联系。若组织运行缺乏贯通，辅导员容易陷入“上面多头布置、下面独自消化”的状态，协同育人也会停留在口号层面。部分高校在学生工作中存在部门信息分割、问题转介不顺、反馈周期偏长等现象，导致学生问题被动处理多，前置研判少；短期处置多，持续跟踪少。团队协同的现实基础在于把组织关系转化为育人合力。学校层面需要明确辅导员团队在学生成长支持体系中的角色定位，学院层面需要把辅导员纳入人才培养全过程，团队层面需要建立稳定的任务分解和信息共享方式。

1.3 队伍发展呼唤专业

辅导员职业发展具有明显的实践积累特征。新入职辅导员需要从事务熟悉逐步走向教育理解，骨干辅导员需要从经验处理逐步走向规律总结，优秀辅导员还应具备课题研究、课程建设、案例提炼和团队带动能力。若队伍培养停留在临时培训和经验传授层面，辅导员容易在高强度事务中消耗专业成长空间，团队内部也难以形成稳定的能力梯队。协同育人机制的优化，实质上也是辅导员队伍专业化发展的过程。通过工作室、专题小组、案例研讨、朋辈督导、项目化攻关等方式，可以把个体经验转化为团队知识，把零散做法沉淀为工作规范。团队成员在协同中互相观察、互相补位、互相提醒，能够提升问题识别能力、沟通能力、危机干预意识和教育引导水平。

2 协同育人的主要问题

2.1 职责边界不够清晰

辅导员团队协同的前提是责任明确。现实中,一些高校虽然设有辅导员团队、年级组或专项工作组,但具体任务仍多依靠临时安排。遇到学生突发事件、重点群体帮扶、就业困难学生跟进等复杂事项时,容易出现责任交叉、重复询问或无人持续跟踪的情况。职责边界不清还会带来评价困难,做得多的人容易被事务牵制,擅长研究和创新的人难以获得相应支持,团队内部的积极性受到影响。职责边界并不意味着机械分工,而是要在共同育人目标下形成清楚的主责、协责和支持关系。比如学生心理危机处置中,辅导员承担日常观察和联系沟通责任,心理中心提供专业评估和干预建议,学院党政负责人负责重大事项统筹,家校联系需遵循规范程序。

2.2 信息共享存在断点

学生成长信息具有动态性,辅导员需要持续掌握学生思想状态、学业表现、宿舍关系、经济情况、心理变化和就业进展。部分高校的信息系统虽然较多,但数据之间缺少整合,辅导员仍要反复填报、人工汇总、线下核对。专业教师掌握的课堂表现、导师了解的科研训练情况、心理中心掌握的咨询转介信息、就业部门掌握的求职动态,如果不能在合规前提下形成必要共享,辅导员就难以及时形成完整判断。信息共享断点还表现为工作交接不充分。辅导员岗位调整、学生跨年级管理、毕业生离校后跟踪等环节,如果没有规范记录和持续反馈,前期积累的育人信息容易流失。协同育人需要尊重学生隐私和数据安全,也需要建立分级授权、必要可见、过程留痕的信息流转规则。

2.3 资源整合深度不足

高校内部育人资源较为丰富,专业教师、思政课教师、心理教师、就业指导教师、校友导师、学生党员和学生骨干都可以参与育人过程。但在部分高校,这些资源仍然呈现“条块分布”的状态,辅导员团队更多承担通知、组织和落实任务,缺少对资源的统筹设计。思想教育活动、就业讲座、心理健康月、社会实践、志愿服务等工作虽然数量不少,但与学生真实成长问题之间的联系不够紧密,容易出现活动热闹、转化不足的现象。资源整合不深,会削弱协同育人的连续性。以就业指导为例,如果只在毕业季集中推送岗位信息,很难真正解决学生职业认知不足、实践经历薄弱、求职能力不强等问题。辅导员团队应将就业教育前移到低年级,把专业认知、行业体验、简历训练、面试指导和困难帮扶贯通起来。

2.4 评价导向偏重事务

辅导员工作具有长期性和隐性特征,不少育人成效无法用

短期数据完全呈现。部分高校在考核评价中仍偏重材料数量、活动次数、信息报送、获奖情况和事务完成率,对谈心谈话质量、个案帮扶过程、团队协同贡献、风险预防效果关注不足。这样的评价导向容易让辅导员把精力放在可见材料上,而不是学生真实问题的解决上。协同育人更需要评价机制发挥牵引作用。若团队合作、案例研讨、资源转介、持续跟踪等工作不能被看见,辅导员就容易回到个人单打独斗的状态。评价不仅要看“做了什么”,还要看“解决了什么问题”“形成了什么经验”“学生获得了怎样的支持”。对于团队而言,评价应关注协同运行是否顺畅、职责分工是否合理、工作流程是否闭合、典型经验是否能够推广。

3 协同育人机制优化路径

3.1 优化组织运行

高校应在党委统一领导下,把辅导员团队协同育人纳入学校思想政治工作总体布局,形成学校统筹、学院落实、团队执行、部门支持的运行格局。学校层面需要明确辅导员团队在“三全育人”中的职责定位,制定协同育人工作规范,统筹学工、教务、团委、心理、就业、资助、保卫等部门资源。学院层面应结合专业特点、学生规模和年级结构,建立适合本院实际的辅导员团队运行方式,避免简单套用统一模板。在具体实践中,可设置年级工作组、专项工作组和重点学生帮扶组。年级工作组负责学生日常教育管理和成长陪伴,专项工作组围绕党团建设、心理健康、学业帮扶、就业指导、网络育人等领域开展专业化工作,重点学生帮扶组负责对学业困难、心理异常、经济困难、就业困难等学生进行持续跟踪。不同小组之间保持信息互通和任务衔接,使团队运行既有分工,也有整体合力。

3.2 完善协同流程

机制优化不能停留在制度文本中,关键要体现在日常工作流程里。高校应围绕学生成长关键节点建立工作闭环,如新生入学适应、学业预警、心理筛查、资助认定、党团培养、实习就业、毕业离校等环节,都应明确责任主体、工作标准、时间节点、反馈渠道和档案管理要求。流程越清楚,辅导员面对复杂问题时越能减少随意性,提高工作稳定性。以学业预警为例,教务部门提供课程成绩和缺勤数据,辅导员及时了解学生学习状态,专业教师分析课程困难原因,学院组织学业帮扶,必要时开展家校沟通,后续持续跟踪改进情况。以心理危机应对为例,辅导员负责日常观察和初步沟通,心理中心负责专业评估,学院负责综合协调,相关部门根据风险等级提供支持。流程建设的目的不是增加负担,而是让团队知道何时介入、谁来介入、怎样介入、如何反馈。

3.3 强化专业成长

辅导员团队协同育人的质量,取决于队伍专业能力。高校应建立分层分类培养机制,对新任辅导员、骨干辅导员和专家型辅导员提出不同发展要求。新任辅导员重点提升岗位认知、谈心谈话、班级建设、事务规范和危机识别能力;骨干辅导员重点提升项目设计、案例研究、团队带教和资源整合能力;专家型辅导员应在工作室建设、课题研究、课程开发和成果推广中发挥引领作用。专业成长要扎根真实工作场景。高校可定期开展案例研讨、主题沙龙、工作复盘和朋辈督导,把学生工作中的复杂问题转化为团队共同学习的资源。对于心理危机、网络舆情、学生处分、就业困难、家校冲突等典型问题,应邀请心理、法律、就业等专业人员共同研判,帮助辅导员提高规范意识和处置能力。团队协同不是削弱个人能力,而是通过共同学习提升每名辅导员的专业判断。

3.4 健全评价反馈

协同育人机制要长期有效运行,必须有科学评价作为支撑。高校应改变单纯以事务完成量衡量辅导员工作的做法,把学生发展支持、团队协同贡献、重点问题解决、育人案例积累和工作创新成效纳入评价范围。对个人评价,应关注辅导员在

团队中的责任履行、学生谈心谈话质量、重点群体帮扶成效和专业成长情况;对团队评价,应关注运行机制是否顺畅、资源整合是否有效、工作闭环是否形成。评价结果还应与发展支持结合起来。对于协同效果明显、育人成果突出的团队,学校可在辅导员工作室建设、课题申报、培训进修、职称评聘和荣誉推荐中给予倾斜。对于运行中暴露的问题,应通过诊断反馈、专项培训和过程指导推动改进,而不是简单问责。评价的真正价值在于促使辅导员团队持续优化工作方式,让协同育人从“有人做”走向“做得深、做得稳、做得有成效”。

4 结语

高校辅导员团队协同育人机制优化,是高校落实立德树人根本任务的重要抓手。面对学生成长需求的多元化和学生工作场景的复杂化,辅导员队伍不能长期依靠个人经验和临时协调开展工作,而应通过组织运行优化、协同流程完善、专业能力提升和评价反馈改进,形成稳定、清晰、有效的团队育人格局。协同的核心不在于增加工作层级,而在于让每一项学生工作都能找到合适的人、有效的资源和持续的反馈。只有把辅导员个人成长、团队建设和学校思想政治工作体系贯通起来,才能不断提升学生工作的精准度、专业性和育人温度。

参考文献:

- [1] 丁飞.高校辅导员在就业指导家校社协同育人体系中的作用研究[J].公关世界,2025(14):67-69.
- [2] 刘俊鑫余一欣."三全育人"视域下高校辅导员与专业课教师协同育人机制探究[J].河南教育(高教版)(中),2025(1):18-20.
- [3] 赵怡君.基于高职院校思政教师与辅导员协同育人工作的思考[J].中国军转民,2024(7):197-198.
- [4] 韩天越."双创"背景下高校辅导员协同育人模式探究[J].文教资料,2023(18):200-202.
- [5] 郭旭峰.高校思政课教师与辅导员协同育人路径探究[J].科教导刊,2025(25):133-135.