

“三全育人”视域下辅导员与思政课教师 协同育人现状及对策研究

张伟

(西南林业大学机械与交通学院,云南昆明 650224)

[摘要]“三全育人”理念引领下,辅导员与思政课教师作为关键主体,其协同效能直接影响育人目标的实现。然而,当前二者协同面临传统科层制管理与新时代育人需求间的结构性矛盾。本研究深入剖析上述困境的制度逻辑与行动困境,提出构建“价值认同—制度保障—技术赋能—激励驱动”的协同生态系统性创新路径,激活两支队伍协同育人的深层动力与持久效能,有效促进两支队伍优势互补、同向同行,实现从物理协同到化学融合的质变,为破解高校思政教育“孤岛效应”、培养时代新人提供可操作的实践范式,为深化“三全育人”改革提供理论支撑与实践路径。

[关键词]三全育人;辅导员;思政课教师;协同育人

[作者简介]张伟(1987—),男,云南丽江人,西南林业大学机械与交通学院讲师,硕士,研究方向:思想政治教育与生涯教育。

[基金项目]本文系2025年云南省教育厅科学研究基金项目思政课研究专项“立德树人理念下高校生涯教育与思想政治教育融合路径研究”阶段性成果(项目编号:2025J0658);西南林业大学2023年度校级文科科研项目“高校辅导员与思政课教师协同育人机制研究”成果(项目编号:WKYB2316)。

[DOI] <https://doi.org/10.62662/llyj0103018>

[中图分类号] G641

[本刊网址] www.oacj.net

[投稿邮箱] llyj2025@163.com

引言

“三全育人”理念要求破除高校思想政治教育各要素间的壁垒,推动育人主体、育人环节、育人场域“全员、全过程、全方位”的深度协同与效能提升,从而构建一个有机统一的育人体系。辅导员与思政课教师作为思政教育的骨干力量,其能否发挥有效协同,直接关乎“三全育人”目标的实现。然而,现实中,尽管两支队伍的育人目标一致,但因角色定位、管理体系、工作逻辑的显著差异,协同育人中仍面临深层矛盾与挑战,呈现出“应然协同”与“实然割裂”的悖论。本研究聚焦“三全育人”,深度剖析了辅导员与思政课教师协同育人的现实困境,探索系统构建可操作、可持续的协同机制,整合育人资源,凝聚育人合力,最终实现思想政治教育“精准滴灌”与“入脑入心”效果的显著增强。

一、辅导员与思政课教师协同育人的价值意蕴

(一)实现“全员育人”主体耦合与功能互补的核心支撑

辅导员作为日常思政教育“主阵地”与思政课教师作为理论教育“主渠道”是“全员育人”的关键主体。二者协同能有效弥合“知识传授”与“价值引领”、“理论认知”与“行为实践”、“课堂教育”与“生

活浸润”之间的鸿沟,实现育人功能的优势互补与同频共振。协同是克服单一主体局限性,即思政课教师重理论轻实践、辅导员重管理轻理论,形成育人合力的必然要求,符合“三全育人”对育人主体协同联动的本质要求。

(二)贯通“全过程育人”链条与消除育人断点的关键环节

“三全育人”强调育人贯穿学生成长全过程。将思政课教学的集中性、阶段性特点与辅导员日常引导的持续性、渗透性特点有效衔接,是确保思政教育“不断线”、价值引导“无真空”的核心。协同能通过辅导员提供的学情动态支撑解决理论教学与学生思想动态、现实困惑脱节的问题,也能通过思政课教师提供的理论支撑解决日常教育缺乏理论深度和系统性的问题,从而实现理论学习与实践体验的闭环,促进“知信行”统一。

(三)拓展“全方位育人”场域与资源整合的有效途径

“三全育人”要求覆盖学生学习生活全方位场域。协同能打破“第一课堂”与“第二课堂”的物理与心理壁垒,将思政教育的触角延伸至社会实践、网络空间、宿舍社区、社团活动等更广阔场域。促

进思政课教师掌握的理论教学资源、案例资源与辅导员掌握的学生数据、实践资源、问题资源等育人资源的深度融合与高效利用,实现育人资源的“供给侧改革”与精准投放。

(四)驱动两支队伍专业化发展与育人能力跃升的内生动力

协同为思政课教师提供了深入了解学生思想行为、提升教学针对性和亲和力的实践场域;为辅导员提供了系统理论学习、提升思想引领深度和专业研究能力的宝贵机会。打破“条块分割”导致的路径依赖,促进双方在知识结构、能力素养、工作方法上的相互学习借鉴,共同向“政治强、情怀深、思维新、视野广、自律严、人格正”的标准迈进。

二、辅导员与思政课教师协同育人的现实困境

(一)目标耦合困境:角色认知偏差与协同内生动力不足

高校思想政治教育工作的学科化发展客观上促成了两支队伍在职能定位、发展路径与评价体系上的结构性分化。思政课教师主要承担课堂理论讲授与学术研究,通常被视为“理论传授者”;而辅导员则侧重学生日常管理和行为引导,被视为“实践管理者”。这种职责架构的二元化,不仅固化了两者的工作场域和思维模式,更容易衍生出对彼此工作价值的理解偏差。由此产生的认知与实践脱节,具体表现在以下三方面:一是角色定位的自我固化与互认偏差。思政课教师更侧重于理论体系的讲授,其向实践场域的延伸常显不足;辅导员则偏向事务的应对与处理,其工作蕴含的理论指引价值常被遮蔽或低估。双方对自身及对方在整个育人体系中应然角色的理解均存在显著偏差。二是协同意愿的普遍低迷与行动乏力。两支队伍对协同必要性的认同程度普遍不高,部分思政课教师将协同视为额外负担,辅导员则存在因对自身职能边界的固理解而衍生的被动甚至抵触。三是共育目标的价值共识尚显薄弱。在落实“立德树人”根本任务的价值排序上,双方尚未达成高度一致且内化于心的共同愿景与责任担当意识,未能形成休戚与共的使命共同体。究其根源,这种协同困境反映了学术导向的理论产出目标与服务导向的管理服务目标之间的差异,两种逻辑主导下的目标设定迥异,难以形成有效的激励相容与行动协同,最终导致协同内驱力目标耦合失效,这构成了“全员育人”理念在价值认同层面必须直面并化解的结构性难题。

(二)结构性障碍困境:管理体制二元割裂与协同机制缺位

现行高校思政工作体系的科层制架构,深刻影响了育人主体的组织归属与行动逻辑。思政课教

师隶属马克思主义学院,其工作逻辑侧重于知识生产与理论传播;辅导员则归属学生工作处主导的管理行政系统,侧重学生事务处理与校园秩序维护。这种基于学术与行政二元管理制度,客观上预设了协同的鸿沟,其影响主要体现在以下三个方面:一是制度层面的协同缺位。校级统筹机构与常态化运行机制普遍缺失,跨部门决策通道不畅,导致“全方位”协同缺乏必要的制度支撑。其二,育人要素流动的制度化阻滞。学生思想动态数据、典型育人案例库、课程实践资源等关键育人要素分属不同系统,形成“信息孤岛”,阻碍了育人要素的有效流动与动态共享,极大抬高了协同育人的“流动成本”。其三,评价指挥棒的激励偏差。思政课教师的“指挥棒”强力牵引其专注教学任务和科研成果,而辅导员的“考核表”则显著倾斜于危机事件响应速度、日常事务完成度等量化指标。双方的评价体系均严重忽视甚至排斥对跨主体协同育人实际贡献的有效度量。这种系统性激励缺位,必然诱导两支队伍将资源与精力持续内卷于各自系统的“绩效锦标赛”之中,与协同育人的整体目标渐行渐远。由此可见,学术逻辑的“知识本位”与行政逻辑的“事功导向”在评价维度的深刻断裂,并非简单的标准错位,而是反映了高校内部治理中两种核心价值排序的潜在冲突。

(三)互动渠道困境:平台载体匮乏与信息共享不畅

即便在理念共识与制度设计层面达成统一,育人主体间的有效协同也必然依赖于平台载体才能实现工作联系、功能交叉和行动协调。审视当下实践,辅导员与思政课教师之间的协作主要依赖碎片化、偶发性的非正式人际互动,常态化、高效率的线上线下互动平台载体严重匮乏。这种载体缺失侵蚀了“全过程”协同的连续性根基,具体表现在以下三个方面:一是信息共享存在障碍。思政课教师的理论阐释往往悬浮于学生真实思想图景之上,辅导员时常陷入经验主义窠臼,难以系统提升干预的解释力,双方在关键育人信息上的非对称割裂,严重影响了育人响应的精准性与时效性。二是深度协同行动乏力。缺乏孕育深度协作的载体(如联合备课、专题案例研讨、系统性学情分析)来支撑深度协作。线下协调受时空成本约束,而线上交互难以承载复杂知识交换与策略共研。三是资源流通与转化不畅。辅导员深耕一线所积淀的实践资源与思政课教师淬炼的理论资源,因缺乏共享机制与转化路径,难以实现互补与整合,降低了其整体育人价值。“全过程”协同的本质在于育人要素无缝衔接与育人场景平滑切换。正是由于支撑这一要素的“基座”孱弱,使得“全过程”缺乏关键连接,最终导

致协同链条呈现难以弥合的裂隙。

(四)可持续性困境:评价激励导向偏差与协同价值失落

“有什么样的评价指挥棒,就有什么样的办学导向”。现行评价体系的“指挥棒”未能有效引导协同行为,导致“全员、全过程、全方位”协同丧失根本动力。原因有三:其一,评价缺位引致行为偏差。协同工作未被纳入正式考核或权重不足,形成“做与不做一个样”的认知误区。其二,标准缺失导致评价失准。缺乏可量化、可验证的协同成效评价体系,导致“做好做坏难衡量”成为普遍困境。其三,产权模糊,成果归属困难。联合开发的课程资源、研究成果等协同产出面临知识产权归属难题。长此以往,当制度评价否定协同劳动的价值再生产,“三全育人”的可持续运行机制必然退化为仪式性的敷衍应付。

三、“三全育人”视域下辅导员与思政课教师协同育人的机制创新路径

(一)理念重塑:凝聚协同价值共识,构建育人共同体

理念是协同行动的先导。破解角色壁垒需以“三全育人”理念为引领,构建目标一致、互信共融的育人共同体。

深化理论武装与使命认同。通过专题培训、深度研讨会等形式,系统阐释“三全育人”理念的核心要义与时代价值,引导两支队伍把握“三全育人”强化其对协同育人的高度认同,推动两支队伍从“理论传授者”与“事务管理者”的角色固化中跳脱,深刻认识协同育人对立德树人的战略意义,破除“重理论轻实践”“重管理轻引领”的思维定式。

培育协同文化与情感联结。倡导“互为主体、责任共担、成果共享”的协同文化,通过联合教研、学情共研、跨岗实践(如思政教师兼任班主任、辅导员参与课程辅助)等常态化互动,在真实育人场景中增进理解、建立信任,为共同体建设夯实情感与认知基础。

推进目标协同落地。校院两级需围绕育人目标一体化设计,将协同指标(如联合教研频次、学生成长反馈)科学分解至双方工作计划与考核体系,驱动两支队伍在实践中同向发力、优势互补,形成“目标共担、荣辱与共”的育人命运共同体。

(二)制度重构:打破管理壁垒,构建一体化运行体系

协同,是指两种或更多资源协同一致、有序地达成某项目标的动态过程。要弥合辅导员与思政课教师的协同鸿沟,实现“全员参与、全过程连贯、全方位覆盖”的目标,关键在于撬动高校治理体系的深层结构,打破传统条块分割的管理体制,构建

权责清晰、运行高效、保障有力的协同育人体系。

加强顶层设计与组织保障。建立由分管思政工作和学生工作的校领导共同牵头的“思政协同治理委员会”,成员包括马克思主义学院、学工部、教务处、人事处、信息中心等核心部门负责人。负责统筹协同育人规划和政策制定,跨部门资源调配,破除部门主义壁垒。同时,打造实体化“育人协同赋能中心”,具体负责孵化创新协同模式、维护智能协同平台、整合育人数据及协同成效评估反馈等,确保协同机制有效运转。

探索新型组织运行模式。推行“项目制”运作模式。围绕理想信念教育、生涯规划、网络素养等育人主题,动态组建由思政课教师(理论策源)、辅导员(实践锚定)、相关专业教师(知识赋能)及学生骨干(朋辈洞察)构成的微型跨域作战单元。深化“双导师制”。将思政课教师纳入学生班级导师、社团导师、社会实践导师体系,将其理论优势深度“编织”进学生成长的真实情境。建立常态化“联席会议”制度。定期召开的辅导员与思政课教师联席会议,聚焦深度学情分析、共性育人问题研判、协同工作计划制定及实施效果评估,形成问题共商、信息共享、行动协同的工作闭环。

优化资源配置。突破传统“专项经费”思维,定向支持联合教研、协同实践项目、平台开发等核心协同项目群。推动办公空间、活动场所、数据信息等软硬件资源的跨部门共享,为协同体系运行提供可持续发展的物质基础。

此番制度重构,绝非简单的管理优化,而是系统推动高校思政工作治理模式从条块分割、各自为政向协同共治、一体运行的治理转型,为两支队伍深度协同提供坚实的制度保障。

(三)平台升级:打造智慧协同枢纽,畅通互动共享渠道

构建虚实融合的智慧化平台,是破解信息孤岛、互动阻滞的关键载体。

建设数字协同平台。集成学情动态数据库、教学资源库、案例共享库的一体化云平台,嵌入在线备课、项目管理模块,形成“数据集合—业务支撑—协同交互”的一体化架构。运用人工智能分析协同频次、资源调用率等数据,生成效能报告,赋能管理模式向数据化、精细化演进,同时实施隐私保护,通过权限分级与脱敏处理保障数据安全。

拓展实体协同场景。打造多层次实体协同网络。依托“联合教研工作坊”,围绕社会热点、网络沉迷干预等议题共建案例库;构建“理论—实践—反哺”的育人闭环,通过“知行合一”实践活动,共同指导社会实践与志愿服务;实施“双向嵌入”机制,由辅导员旁听思政课反馈学情,思政课教师参与班

团活动、宿舍走访。

强化虚实联动。开发数据集成平台支撑实践项目档案、课堂观察数据、研究成果的自动同步,形成记录学生成长轨迹的多维数据平台,进而推动实体活动数据化与数字资源场景化融合。

(四)评价牵引:构建协同导向的激励体系,激发内生动力

协同长效化的核心是将协同行为纳入职业发展全周期,重构以效能为核心的评价激励机制。

融入职业发展全周期。在职称评审、职务晋升中明确协同贡献量化指标(如联合教研频次、共建资源质量、学生成长反馈);年度绩效考核增设“协同育人成效”模块,结果联动绩效分配与评优评先,推动协同从“弹性义务”转为“刚性责任”。

构建多维评价模型。科学评价需构建以过程性维度、结果性维度、增值性维度三维度测量模型。过程维度关注互动频率、项目进度;结果维度评估课程获奖、学生认知改善等显性成果;增值维度衡量学生思政素养个体提升。同时配套“成果双认”机制(协同产出计入双方业绩)形成物质激励、荣誉认可、发展支持的激励机制,驱动协同从“被动响应”升级为“价值自觉”。

四、结论

本研究立足“三全育人”理念,从角色认知偏差导致的目标耦合困境、管理体制割裂形成的结构性障碍、平台载体匮乏引发的互动渠道不畅以及评价激励缺乏带来的可持续性危机四个方面系统剖析了辅导员与思政课教师协同育人面临的深层困境。这些困境本质是高校思政教育体系在向“全员、全

过程、全方位”协同转型中,传统体制机制与新时代育人要求之间存在的结构性矛盾。针对上述困境,本研究提出系统性改革路径:构建以理念共识凝聚育人合力为基础,以制度体系重构破除部门壁垒为核心,以互动平台升级拓展沟通渠道为支撑,以评价机制创新驱动内生动力为保障的协同育人新生态,通过强化价值认同构筑育人共同体,打破部门壁垒构建一体化制度体系,打造沟通平台畅通交互渠道,创新评价机制激发内生动力。唯有如此,方能真正实现两支队伍优势互补、同向同行,切实将“三全育人”要求转化为育人效能,为培养担当民族复兴大任的时代新人提供支撑,也为高校破解协同难题贡献可操作的解决方案。

参考文献:

- [1]谢桂花,张正阳.辅导员队伍与思政课教师队伍协同育人研究[J].思想政治教育研究,2023,39(6):164-168.
- [2]胡绪明.高校思政课教师与辅导员协同育人的功能定位及实施对策[J].学术论坛,2018,41(4):174-180.
- [3]陈燕美.辅导员参与思政课教学的路径[J].山西财经大学学报,2023,45(S2):231-233.
- [4]唐亚林,嵇江夏.工作专班制:一种基于事务解决导向与反科层制逻辑的新型治理机制[J].理论学刊,2023(4):76-89.
- [5]李德龙,李林哲.高校思政课教师与辅导员协同育人的实践维度考究[J].北华大学学报(社会科学版),2023,24(3):144-149,156.
- [6]陈武元,吴彬.推进高校思想政治教育协同育人的路径探析[J].中国高等教育,2023(1):42-45.

Research on the Current Situation and Countermeasures of Collaborative Education Between Counselors and Ideological and Political Course Instructors from the Perspective of “Three Comprehensive Education”

ZHANG Wei

(School of Mechanical and Transportation, Southwest Forestry University, Kunming Yunnan 650224, China)

Abstract: Guided by the concept of “Three Comprehensive Education” (all-round education involving everyone, throughout the process and across all areas), the collaborative effectiveness of counselors and ideological and political teachers, as key subjects, directly affects the realization of educational goals. However, the two currently face the structural contradiction between traditional bureaucracy management and the needs of education in the new era. This study deeply analyzes the institutional logic and action dilemmas of the above difficulties, proposes to build a collaborative ecosystem innovation path of “value recognition—institutional guarantee—technology empowerment—incentive drive”, activates the deep motivation and lasting effectiveness of the two teams in collaborative education, effectively promotes the complementary advantages of the two teams and makes them walk in the same direction, and realizes a qualitative change from physical coordination to chemical integration, so as to provide an operational practical paradigm for solving the “Island Effect” of ideological and political education in colleges and universities and cultivating new people of the times, and provide theoretical support and practical path for deepening the reform of “Three Comprehensive Education”.

Key words: Three Comprehensive Education; counselor; ideological and political teachers; collaborative education