

高校辅导员与专业课教师协同育人的现实路径及优化

李晖

北方民族大学，宁夏 银川 750021

DOI:10.61369/EDTR.2025090023

摘要：协同育人是落实立德树人根本任务，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人的必要举措。从理论基础上看，贝塔朗菲的“系统论”、协同学、马克思主义的人的发展理论以及“三螺旋”理论从不同角度论证了协同育人的合理性与必要性。而“三全育人”理念和“大思政课”概念的提出，又为协同育人提供了坚实的现实依据。在明确了协同育人机制的理论支撑与现实依靠的前提下，才能追求理想的育人效果。

关键词：“系统论”；协同学；“三螺旋”；“三全育人”；“大思政课”

The Practical Path And Optimization of Collaborative Education between College Counselors And Professional Course Teachers

Li Hui

North Minzu University, Yinchuan, Ningxia 750021

Abstract : Collaborative education is a necessary measure to implement the fundamental task of fostering virtue and nurturing talent and to cultivate socialist builders and successors who are well-rounded in morality, intelligence, physical fitness, aesthetics, and labor. From a theoretical perspective, Bertalanffy's "systems Theory", synergetics, Marxist theory of human development, and the "triple helix" theory have demonstrated the rationality and necessity of collaborative education from different angles. The proposal of the "all-round education" concept and the idea of "grand ideological and political courses" has provided a solid practical basis for collaborative education. Only on the premise of clarifying the theoretical support and practical reliance of the collaborative education mechanism can the ideal educational effect be pursued.

Keywords : "systems theory"; synergetics; "triple helix"; "all-round education for all"; "grand ideological and political education class"

引言

自2016年全国高校思想政治工作会议以来，“三全育人”理念深入人心，与之相适应的协同育人的观念与实践也在全国各地如火如荼地展开，并且取得了一定成效。但不可否认的是，协同育人机制在实践中也存在诸多问题。特别是作为协同育人主体的高校辅导员与专业教师之间的关系处理及工作协同还存在诸多障碍，迫切需要理顺。有鉴于此，本文拟通过对所在学校（北方民族大学）在协同育人方面的实践探索进行归纳总结，以期对之后的协同育人实践有所裨益。

一、辅导员与专业课教师协同育人的实践考察

（一）协同育人的机制构建

1. 认真贯彻班主任制度，夯实协同育人工作基础。

2005年，教育部发布《关于加强高等学校辅导员、班主任队伍建设的意见》，明确指出，“辅导员、班主任是高等学校教师队伍的重要组成部分，是高等学校从事德育工作，开展大学生思想政治教育的骨干力量，是大学生健康成长的指导者和引路人。”

而在现实中，班主任的主力是专业课教师，这就为协同育人奠定了坚实的工作基础^[1]。

2. 扎实推进“第二课堂”制度，搭建协同育人工作平台。

2018年，共青团中央与教育部联合发布《关于在高校实施共青团“第二课堂成绩单”制度的意见》，参照第一课堂的“育人机理与工作体系”，专门为辅导员队伍量身打造了“第二课堂”，作为辅导员开展思想政治教育的工作抓手，但在指导思想中就明确提出要“逐步健全完善第一课堂和第二课堂深度融合、相辅相

基金项目：宁夏回族自治区教育厅高等学校科学研究项目《高校辅导员与专业课教师协同育人机制研究》（编号：NYG2022060）。

成的人才培养模式”，这也是“第二课堂”这一称谓的旨趣所在。并且将“坚持融入人才培养大局”作为基本原则，强调“充分发挥共青团第二课堂协同育人作用，使共青团第二课堂成为人才培养体系的有机组成部分”。在资源保障方面，也特别强调“鼓励专业教师和校友等社会力量参与共青团第二课堂建设。”可以看出，在国家层面的顶层设计中，并没有将“第二课堂”作为辅导员队伍的“自留地”，而是在认识到“第二课堂”作为协同育人的重要平台的基础上，更加重视专业教师的资源挖掘^[2]。

3.切实加强学生社团管理，丰富协同育人工作形式。

学生社团是大学生自主管理的重要组织形式，同时也是育人工作的重要载体。学生社团内容丰富，形式多样，更重要的是，学生社团以学生兴趣为根本出发点，集合了具有共同志趣的学生群体，因而更具有活力和凝聚力。因此，学生社团就成为育人的工作重点之一^[3]。

（二）协同育人的工作抓手

1.指导学科竞赛。在传统观念当中，学科竞赛与专业知识关系密切，因而是专业教师的当然领域。但在实践中，由于高校师生之间的沟通交流并不密切，专业教师对于学生的综合素养缺少精准了解，这就需要由辅导员弥补信息交流空白。在实践中，往往专业教师与辅导员配合较好的专业，在学科竞赛方面的表现更为突出。

2.创新创业教育。创新创业教育是本科人才培养的重要环节，是人才培养方案的重要内容之一。创新创业教育通常由课堂教学与创新创业项目两部分组成。其中，课堂教学由专业教师或者邀请校外专家主讲，创新项目则通常由专业教师与辅导员配合推进，从选题征集、项目评审到项目实施与结项等各个环节，都离不开专业教师与辅导员的共同努力^[4]。在某些时候，由于辅导员的积极参与，不但能激发学生参与的热情，也有助于提升项目质量。

3.奖助学金评定。奖助学金是激励学生积极投身学习，营造良好学风的有力抓手。在实际操作过程中，也离不开专业教师与辅导员的协同配合。以奖学金评定为例，各级各类奖学金评定的重要依据是学生的学业成绩，学业成绩则由专业成绩与人格养成综合成绩组成。其中，专业教师负责学生的专业成绩评定，人格养成综合成绩则由辅导员结合学生日常表现综合评定。高校旨在培养和锻炼学生综合素质，所以反对那种或者只专注学习无视课外活动的“书呆子”，也反对那种醉心于各种活动忽视学习的“社会活动家”。在奖学金评定中就贯穿了专业教师与辅导员的综合作用。

4.就业指导。专业教师从专业发展前景角度为学生提供职业生涯的规划指导，而辅导员则结合社会发展实际，通过邀请校友以及校外实务专家等方式，帮助学生形成正确的职业观和就业观。

二、专业教师与辅导员协同育人的问题检视

（一）观念层面：协同育人的认识有偏差

尽管国家和学校层面出台的各项制度举措都在大力推动专业教师与辅导员的协同育人机制构建，但无论是在专业教师群体还是辅导员队伍，对协同育人的认识仍然存在偏见^[5]。现实中，相

当一部分专业教师对于学生人格养成持敬而远之的态度，更多将自己的职责限定在专业教学。同样地，辅导员更多沉浸于对学生的思想政治教育与日常事务管理，缺少对专业教学的关注。由此导致的后果之一是人为制造信息孤岛，进而导致应对学生突发状况不利。

（二）工作层面：协同育人工作有漏洞

1.协同育人工作有形式化倾向。以班主任工作为例，虽然有明确的制度要求和考核规定，但现实中班主任工作并没有取得应有的效果。主要原因是专业教师怠于履行班主任职责，无论是思想政治教育还是学生日常管理都流于形式。恰恰由于班主任职责与辅导员职责的高度重合，给了班主任推卸责任的借口，最终大量的学生日常管理工作仍然落在辅导员身上。

2.协同育人工作抓手挖掘不充分。从目前的实践来看，协同育人至少在两项内容上还存在空白：一是课程思政，二是学生党建。就课程思政而言，我们应当明确的是，课程思政旨在发挥课堂教学主阵地的作用，将思想政治教育融入专业教学。因此，无论是思政元素的挖掘整理，还是课程思政的教学设计与教学运行都离不开学生的参与。在理论和实践中，已经有学者提出要将辅导员和学生引入课程思政建设。但现实是，专业教师的课程思政更多表现为教师的单打独斗。很多时候，课程思政的设计和运行只是教师的理想化运作，实际效果有限。

就学生党建而言，专业教师和辅导员之间的协同存在很大空白。许多高校的学生基层党组织和教师基础党组织分别设立，党建工作各自为政，这成为专业教师利用党建开展育人的机制阻碍。

（三）保障层面：协同育人机制有欠缺

1.考核评价机制贯彻不到位^[6]。虽然国家层面对专业教师与辅导员之间的双向流通有明确的规定，但协同育人的考核评价机制还存在较大缺陷。对于专任教师而言，职业考核与评价的主要内容仍然是教学科研工作。对于担任班主任等协同育人的职责考核因为缺乏有效的考核内容与考核方式，更多流于形式。这使得大多数专业教师在对待班主任工作时抱有“躺平”心态，缺少追求卓越的意识。辅导员同样如此。在现有的考核体系下，评价辅导员工作的主要指标仍然是日常学生管理以及各种非专业性的学生活动，并没有将辅导员参与专业教师的教学科研以及专业活动指导纳入考核范畴，由此导致辅导员本身缺乏对协同育人的积极性。

2.激励机制欠缺力度。对于专业教师而言，参与班主任等协同育人工作在考核中只是作为底线要求，对于那些积极投身协同育人工作的专业教师缺乏与其所付出的努力和心血相匹配的激励措施，很多时候班主任工作“干多干少一个样”“干好干坏一个样”，在这样平均主义的评价机制下，消极怠工成为多数专业教师的共同选择。辅导员亦然。在制度层面，虽然允许辅导员选择双向晋升，但在现实运行中，职称属于“稀缺资源”，学校往往为了保证教师队伍的稳定，职称评聘事实上向专业教师倾斜，为辅导员安排的单独晋升序列有名无实，辅导员仍然要与专业教师同台竞争。这在很大程度上挫伤了辅导员的工作主动性。

三、专业教师与辅导员协同育人机制的完善路径

(一) 进一步强化协同育人理念^[7]

协同育人制度机制在运行中存在的诸多问题，归根结底是观念认知不到位。无论是专业教师还是辅导员都没有认识到协同育人对于提升传统本职工作的积极意义，因而在工作实践中对于协同育人缺少关注，也缺乏有效的工作切入。因此，采取多种措施强化两支队伍对于协同育人理念的正确认识是一项基础工作。

就具体举措而言，要加强对教师队伍和辅导员队伍的协同育人观念培训。一方面要深入解读相关国际层面的政策制度，让广大教师与辅导员认识到顶层设计的深层考虑，从而意识到协同育人的的重要性；另一方面要加强反面事例的警示。让专业教师与辅导员透过育人失败的案例，反思自身育人工作的缺陷，从而激发投身协同育人工作的主动性。

(二) 双向提升专业教师与辅导员队伍的专业化

目前造成专业教师与辅导员协同育人机制运行不畅的一个主要原因是辅导员的专业属性与专业教师不匹配。目前，对于辅导员队伍建设提出的最多的要求是突出辅导员队伍的职业化。而职业化的前提是辅导员队伍的专业化。尤其从协同育人的角度来看，辅导员之所以难以和专业教师形成育人合力，主要是因为两者的专业背景不同，缺乏共同的知识基础和价值趋同。因此，未来一个可行的努力方向应当是强调辅导员的专业化，让具有相同专业背景的人员担任辅导员，这样，辅导员也才能真正融入专业教学中，与专业教师实现同频共振。反过来，对于专业教师而言，加强思想政治教育素养也是践行协同育人的根本举措。实践当中，专业教师之所以对育人工作热情不高，有一个重要原因是育人能力与专业教育能力不匹配。因此，加强对专业教师的思想政治教育能力的训练与提升十分必要。

(三) 进一步健全协同育人的工作运行机制

一是针对信息壁垒，需要建立信息共享平台与信息交流机制。就前者而言，搭建统一的信息共享平台势在必行，借助共享平台，无论是专业教师还是辅导员都可以实现便捷的信息获取，进而准确掌握学生基本信息，也更容易达成对学生的认知共识，从而建立有针对性的育人策略。就后者而言，则是在基本信息共享的基础上，加强专业教师与辅导员的信息沟通。因此，建立稳定的信息交流机制，使专业教师和辅导员可以实现学生即时状态信息的互通有无，更有助于形成协同育人合力。

二是充分利用网络平台，实现资源共享^[8]。一方面，借助网络平台在校内实现不同部门、不同学院乃至不同身份之间的信息与资源共享，另一方面则体现在校际层面的资源共享。通过网络平台，不但可以分享协同育人的工作经验，还可以借助校外资源，增强协同育人力量，也更有利于营造协同育人的共同理念与工作氛围。

(四) 进一步完善协同育人的保障措施

一是优化协同育人考核评价机制。几乎所有学者都意识到考核评价机制的重要性，然而，尚未有行之有效的考核评价体系能够真正发挥考核的指挥棒作用。究其原因，一方面是学校领导层和普通教职工并没有真正认识到协同育人的的重要性，另一方面没有下定对协同育人工作进行量化考核的决心。教学科研工作可以实现量化考核，协同育人工作既有明确的工作抓手，也有较为全面的工作机制，量化考核在技术层面不存在障碍，关键还在于对专业教师和辅导员的协同育人工作成效进行量化考核，在很大程度上意味着工作方式转变和工作内容的显著增加，无论专业教师还是辅导员都必然要经历一个痛苦甚至漫长的适应过程。但具有可操作性的考核评价机制对于协同育人机制能否发挥实效至关重要。

二是完善协同育人激励机制。这里的激励不仅包括物质激励，还包括精神激励。对于高校从业人员而言，很多专业教师和辅导员更看重专业技术职务和行政职务的逐步晋升。因此，应当将协同育人工作成效纳入职称评聘和职务晋升的考量因素，让那些在协同育人工作方面做出突出贡献的教职工享受“绿色通道”，这样符合高校落实立德树人根本任务的导向。而精神激励则指要通过各种方式增加在协同育人方面做出突出成绩者的荣誉激励，让专业教师和辅导员能够感受到协同育人带给自己的职业尊荣，从而更加积极投身于协同育人实践。

四、结语

专业教师与辅导员的协同育人从根本上讲，还是为了有效落实高校立德树人根本任务，是为了培养能够担当民族复兴大任的时代新人和中国特色社会主义的建设者和接班人。站在这个历史高度，我们才能在更高层面达成协同育人共识，进而不断丰富协同育人的工作内容和形式，不断完善协同育人的工作方式方法，扎实推进“三全育人”高质量发展。

参考文献

- [1] 朱锐,罗珊珊,舒展,等.高校专业教师兼职班主任制度建构思路探究[J].中西医结合研究,2022,14(04):282-285.
- [2] 代改珍.OBE理念下新时代应用型大学第二课堂创新研究[J].北京联合大学学报,2025,39(04):51-57.
- [3] 白弋枫.高校学生社团协同育人的价值旨归与实践进路[J].湖北开放职业学院学报,2025,38(06):42-43+49.
- [4] 李文静,李刚.新形势下高校辅导员开展创新创业教育的实践路径研究[J].山西青年,2025,(03):51-53.
- [5] 刘猛.“三全育人”背景下高校辅导员与专业课教师协同育人模式探索[J].产业与科技论坛,2023,22(02):125-127.
- [6] 潘雪.辅导员与专业课教师课程思政协同育人研究[J].辽宁高职学报,2024,26(02):100-103.
- [7] 张亚蕾,李翠彬,张茜茜,等.辅导员与专业课教师协同育人下创新人才的培养机制研究[J].现代商贸工业,2021,42(29):79-80.
- [8] 王艺频,刘丽.高校辅导员—思政课教师—专业课教师三位一体协同育人研究[J].才智,2022,(17):59-62.