

高校“专业教师-辅导员-家长”三位一体协同育人机制建设研究

陈超

吉林财经大学国际教育学院，吉林长春，中国

【摘要】本文针对当前高校协同育人工作中存在的角色定位割裂、思想政治教育内容与形式不同步、考核激励机制不完善等问题，提出构建“专业教师、辅导员、家长”三位一体协同育人机制。研究从第一课堂教学、第二课堂实践及“离境”育人三个场景设计协同模式，通过专业课教师兼职班主任、社会实践与科研创新融合、校园文化浸润、“离境”生活延伸等途径，结合共享交流平台搭建、考核激励机制改革、岗位流动机制创新、社会风气营造等组织保障措施，旨在打破育人主体壁垒，整合教育资源，形成育人合力，提升高校人才培养质量。

【关键词】高校；协同育人机制；专业教师；辅导员；家长

【基金项目】吉林省教育科学“十四五”规划 2022 年度一般课题（课题批准号 GH22641：《吉林省地方高校“专业教师.辅导员.家长”协同育人机制建设研究》）

1.高校当前协同育人工作中存在的问题

1.1 角色认知和定位的不同步

辅导员和专业课教师两支队伍的分工不同，对自身角色定位不同。辅导员主要负责思想政治教育工作、学生专项工作，专业教师主要负责科研和教学工作[1]，二者缺少系统协同视角下的共同目标和育人愿景。把辅导员与专业课教师割裂开来，把教书与育人割裂开来，专业课教师只管教书，不管育人；只重专业素质的培养，不重思想道德素质的提升；只注重课堂教学和学术研究，不主动开展或逃避德育工作，缺少系统论的观点，缺少共同的目标意识和任务意识。

而学校和家庭之间，也存在对家校共育工作认知的差异。有研究表明，虽然高校能够意识到家校共育的重要性，但在实际工作开展过程中仍是只有在学生学习或思想、行为出现问题时才会与家长联系[2]；而从家长角度来讲，相较中小学，当前高等学校家校共育中家庭教育的作用急剧减弱，家庭教育在高等教育阶段呈现边缘化趋势。家长对高校中的家校共育工作存在“无认知、无参与度”等问题。

此外，家校共育的对象即高校学生群体对家校共育的认识狭隘，甚至有学生认为家校共育是“学校向家长告状”。学生认为自己成年了、自由了，自己的事情完全可以自己做主，对于在校期间的任何问题，教师对自己说明即可，无须什么事情都向家里人反映，也不愿意让家长知道自己在校的各项表现，拒绝学校教师与家长频繁地接触与沟通[3]。

1.2 思想政治教育内容与形式的不同步

专业教师的育人阵地主要是集中在专业教学或实习的第一课堂上[4]，容易注重专业性而忽视授课内容的思想性或者把握不准确不到位；此外，专业教师较少参与第二课堂或第三课堂，他们仅凭第一课堂中对学生智育发展方面有一定了解，但对学生德育、美育等方面却知之甚少，因此难以对学生开展思想政治教育工作；而辅导员也不能掌握学生在课堂上的具体表现，不能有针对性和时效性的开展思想政治教育工作。“专业教师和辅导员在工作过程各自占领阵地，没有形成协同育人阵地的交叉连结点”[5]。

1.3 考核激励机制的不同步

辅导员与专业课教师缺乏系统可行的工作框架来理顺两者职责与配合方式。专业课教师的考评重科研体制，缺乏思想政治教育的激励机制。很多高校对专业教师的考评更看重便于量化考评的科研学术成果[6]，而思想政治教育工作则并没有具体可量化的指标，因此，专业教师缺乏思政教育的动力。体制机制上的不完善，不利于辅导员与专业课教师的协同配合。而对家长的激励，更多应依托舆论和风气，这也缺乏有效的措施推进。

2.构建新型协同育人模式

2.1 三者在第一课堂教学育人中的协同配合

第一课堂是以课程教学为主的方式融合德育职能。第一课堂主体为专业课教师，辅导员和家长为辅助者，三者协同配合。专业课教师主导理论讲授与实验，在其中积极开展课程思政

2.2 三者在第二课堂实践育人中的协同配合

第二课堂以辅导员为主，负责日常思想政治教育、负责社会实践；专业课教师在担任第二课堂等学术团体或社团等指导教师时，需要从学术角度介入学生思想政治教育；家长可以借助自身资源或者地区需求，与学校联系，为学校及学生提供实践机会及方式。

2.3 三者在“离境”育人中的协同配合

学生家长在“离境”育人过程中起到主导作用。辅导员和专业课教师在这个时间段起到辅助的作用。“离境”育人是指在寒暑假期间、自主实习期间等时间段出现的脱离第一课堂和第二课堂的“真空”环境。此阶段对学生学业的监控、思想品德的培养、社会实践活动的参加等，需要设计出完整的培养体系，由家长主导执行。

此外，家长作为有丰富人生阅历和经验的社会工作参与者，应当将自身社会经验工作经验等传授给学生，将亲子相处模式根据学习方式、社会身份的变化而作相应调整，“家长安排”应当逐步向“家长建议”再向“家长支持辅助”转变，家长对学生的关注重心也应当更加全面，对学生交友、就业、社团、科研等方面的成长规划也应当了解[7]。

3. 新型协同育人模式的实践路径分析

3.1 专业课教师兼职班主任模式：专业教育与价值引领的协同

专业课教师兼任班主任是打破“教学”与“育人”割裂的创新实践，其核心在于实现专业知识传授与思想政治教育的深度融合。

(1) 角色定位协同：明确教师“双重身份”职责，将课程思政目标纳入班主任工作考核，要求教师在专业课教学中融入家国情怀、行业伦理案例，同时通过班会、谈心谈话等方式解决学生思想困惑。

(2) 能力提升协同：定期组织召开辅导员和专业教师协同育人专题会议[8]，进行大学生思想政治教育工作研讨；建立专项培训体系，针对班主任工作所需的心理健康辅导、生涯规划指导等技能开展培训，避免“重专业、轻育人”的倾向。

3.2 社会实践与科研创新：知行合一的协同育人场域

社会实践与科研创新是连接理论与实践的桥梁，其协同育人价值体现在资源整合与能力转化两个层面。

(1) 校企社协同机制

基地共建：高校与企业、地方政府共建实践教学基地；双导师制：企业导师负责实践指

导，校内导师负责理论支撑，形成“选题-研发-转化”全链条育人。

(2) 科研育人的深度融合

将学生纳入教师科研团队，通过“大创项目-学科竞赛-成果转化”阶梯式培养路径，提升创新能力。

3.3 校园文化：隐性育人与显性教育的协同

校园文化作为“第二课堂”，其协同育人作用体现在物质环境、精神文化与制度保障的三维联动。

(1) 文化载体的协同创新

通过校史馆、实验室、创客空间等场所建设，营造“处处皆教育”的环境。活动文化：统筹团委、学生会、社团资源，打造“学术讲座+科技节+志愿服务”的活动矩阵。

(2) 制度保障与主体联动

建立校级统一领导、学工部门统筹、院系具体实施的协同机制，将文化育人成效纳入院系考核指标。同时，鼓励学生参与文化建设决策，如通过“校长信箱”“学生议事会”优化校园文化活动设计。

3.4 “离境”生活：跨场域育人的协同延伸

“离境”生活（如出国交流、校外实习、社会实践）是育人场域的重要延伸，需构建“学校-家庭-社会”三位一体的协同网络。

(1) 动态管理与资源整合

跟踪机制：对境外交流学生，通过“海外导师+国内辅导员”双轨制提供学术与生活指导；对实习学生，建立企业反馈周报制度，及时解决实践问题。

(2) 技术赋能与心理支持

利用智慧校园平台搭建“离境学生服务体系”，提供线上课程辅导、心理测评与危机干预。

4. 新型协同育人模式的组织保障

4.1 建立共享和交流平台：打破信息壁垒的基础工程

共享交流平台是协同育人的“神经网络”，需实现功能模块化与形式多样化的统一。

4.1.1 平台功能三维设计

(1) 信息共享功能：整合学生学业数据（成绩波动、课程参与度）、行为表现（社团活动、纪律记录）、家庭环境（教育方式、亲子关系）等信息，建立动态更新的“学生成长电子档案”，确保三方实时获取完整画像。

(2) 协同办公功能：开发共育计划模板（含学期目标、阶段任务、责任分工），支持在线编辑与进度追踪。

(3) 资源整合功能：搭建“教育

资源云库”，分类存储课程课件、家庭教育指南、心理辅导案例等资料，设置“热门资源排行榜”与“个性化推荐”功能，提升资源利用率。

4.1.2 线上线下融合机制

开发“家校教”微信小程序，支持文字/语音留言；每月设立“教育开放日”，教师轮流值班接待家长面对面咨询；每学期召开2次“三方育人研讨会”，针对重点学生个案深度研讨；教育能力提升定期推送“微课堂”短视频（如“如何指导学生时间管理”）；举办“协同育人工作坊”，邀请优秀教师、家长分享实践经验。

4.2 完善协同配合的激励机制：激发参与动力的核心环节

“在当前教育高质量内涵式发展的背景下，应建立一套完善的协同育人考评机制”[9]。而考评机制需兼顾物质奖励与精神满足，构建分层分类的动力系统。

（1）教师激励：从“要我协同”到“我要协同”

物质激励具象化：将协同育人工作量纳入绩效考核，按1.5课时/次家长沟通、2课时/次三方会议折算；设立“协同育人专项基金”，每年评选10%的优秀团队给予奖励。

职业发展挂钩：在职称评审中增设“协同育人业绩”模块（占比不低于15%），优先推荐参与省级“家校协同”课题；开发“育人成果积分”系统，积分可兑换培训名额、科研经费等资源。

精神荣誉赋能：颁发证书，制作人物专访视频在校园官网展播；组织“育人故事分享会”，强化教师的职业认同感与成就感。

（2）家长参与：从“被动配合”到“主动赋能”

参与价值显性化：推行“家长贡献度积分制”，参与家长会积5分、完成家庭教育课程积10分，年度积分前30%可优先获得：①专家一对一教育咨询②学生社会实践推荐名额。

教育能力提升：开设“智慧家长学院”，课程涵盖亲子沟通、学习力培养等主题，采用“线上自学+线下实操”模式，结业颁发培训证书。

反馈渠道畅通：建立“家长建议直通车”，对被采纳的合理化建议给予积分奖励，并公开改进措施与成效，增强家长的主人翁意识。

4.3 推动专业课教师考核奖励制度改革：压实育人责任的制度保障

考核制度是指挥棒，需通过指标重构引导教师主动承担协同责任。在考核内容方面：从“单一教学”转向“综合育人”，新增“学生综合素质培养成效”指标，包括学科竞赛指导、创新创业项目孵化、心理健康关怀等成果；从“个体评价”转向“团队评价”；围绕协同工作成效，在教师和辅导员之间开展互评[10]，将辅导员对教师协作质量的评分（如计划执行力、问题响应速度）纳入考核，权重不低于20%；从“结果导向”转向“过程+结果”：建立“协同育人过程档案”，记录沟通记录、方案调整、家长反馈等过程性材料，作为考核重要依据。考核结果在教师职称晋升、评优评先和绩效分配中应做刚性规定。

4.4 建立专业课教师与辅导员岗位流动机制：打破身份壁垒的创新实践

岗位流动是促进角色理解、提升协同效能的重要路径，需设计科学可行的流动模式与保障措施。可开展短期体验式流动，即每年安排5%的专业课教师担任“辅导员助理”（每周1天），参与学生日常管理；辅导员每学期旁听3门专业课，掌握学生学业难点。也可以开展项目驱动式流动，即围绕“学风建设”“生涯规划”等主题，组建跨岗位项目组，教师与辅导员共同设计活动方案、实施过程管理、评估育人效果。此外，还可以开展专任教师和辅导员岗位互换式流动。

5.结论

高校“专业教师、辅导员、家长”三位一体协同育人机制的构建，是应对新时代人才培养需求、破解当前育人主体割裂困境的系统性解决方案。本文提出的“三维场景协同模式”

（第一课堂教学、第二课堂实践、“离境”育人），通过专业课教师兼职班主任、社会实践与科研创新融合、校园文化浸润、“离境”生活延伸等路径，实现了专业教育与价值引领的深度耦合，打破了“教书”与“育人”、“学校”与“家庭”的壁垒，推动从“学校主导”向“社会共治”转型，将三位一体机制转化为常态化育人实践，促进人才培养高质量发展，以高质量育人服务中国式现代化。

参考文献

- [1]李楠, 王利, 石森, 许珊. “三全育人”视域下高校辅导员与专任教师协同育人路径研究.医学教育管理[J].2023年第9卷第6期: 790-794
- [2]李丽, 曹冰琪.高职院校家校共育问题探析

- 及对策研究.西部素质教育[J].2024 年 8 月
第 10 卷第 16 期: 195-198
- [3]高殿龙.“三全育人”视域下高职院校家校
共育实现路径研究[J].安徽水利水电职业
技术学院学报, 2020, 20 (3) : 74-76
- [4]刘娟, 陈明立.高质量发展背景下高校辅导
员与专业教师协同育人的实践进路[J].黑
龙江工业学院学报(综合版).2025, 1 (1):
60-64
- [5]王屾.协同与整合: 高校第二课堂建设理论
重构与实践进路[J].吉林师范大学学报(人
文社会科学版).2023, 51 (02) : 116-124
- [6]邱春华.关于高校辅导员与专业教师协同育
人机制的探讨[J].教育教学论坛.2020 (23):
94-95
- [7]叶茂源, 魏论研.家校协同育人的探索与思
考[J].高校辅导员.2025, 2 (1) : 58-61
- [8]尹艺蓓.高校辅导员与专业课教师协同育人
的思考[J].安阳工学院学报.2021, 20 (3) :
120-122
- [9]郑晓娜, 王镜欢.高校思政课课堂教学与网
络教学协同育人存在问题及对策研究
[J]. 黑龙江工业学院学报(综合版).2024,
24 (02) : 16-20
- [10]曹良玉.立德树人视域下高校“三全育人”
的创新路径与教育评估研究[J].大学, 2023
(16) : 6-9