

基于“四全育人”的民办高校辅导员工作体系构建与实践

常丽伟

西安翻译学院 陕西 西安 710105

摘要：以四全育人理念为指导，结合民办高校在办学体制、生源、师资上与公办高校的差异，分析了辅导员育人中主体割裂、学段断层、资源碎片化、配套不足等现实困境，并深挖多层次成因。从民办院校实际出发，构建四维一体化辅导员育人工作体系，制定可落地的实践策略和长效保障机制，推动传统事务型工作模式转型，助力民办高校落实立德树人目标，提升四全育人与学生管理的综合效能。

关键词：四全育人；民办高校辅导员；工作体系构建；实践

引言：新时代高校教育强调四全育人在全域落地，辅导员作为民办高校四全育人的核心载体，其育人价值越来越突出。民办高校市场化办学属性明显，学生学情复杂，辅导员队伍稳定性差，育人资源也受限，传统碎片化的育人模式弊端逐渐暴露。结合协同治理、人本主义等理论，立足民办高校的育人痛点，探索辅导员系统化工作体系的构建路径，补齐育人短板，为民办高校辅导员队伍建设工作优化提供实践参考。

1 相关概念界定与理论基础

1.1 核心概念界定

（1）“四全育人”指全员、全程、全方位、全要素育人的有机统一。全员强调育人主体多元化，涵盖教师、辅导员、家庭及社会；全程注重入学到毕业的持续引导；全方位整合课堂、实践、网络等场域；全要素协同知识、能力、素质与价值观。四者构成系统化框架。（2）民办高校辅导员承担思想引领、日常管理、心理辅导、就业指导等职能，既是学生“引路人”，也是学校与市场间的“协调者”，需平衡办学效益与个性化需求，角色兼具教育性与服务性。（3）民办高校辅导员育人工作体系是以“四全育人”为指引，围绕学生发展特点，构建由辅导员主导、多主体协同、多阶段衔接、多资源整合的运行与保障机制，旨在提供思想成长、学业发展、职业准备、人格养成的系统化支持。

1.2 民办高校育人与公办高校差异化特征

（1）办学体制：民办高校靠市场化办学、自筹资金运转，经费主要来自学费和社会资本，所以更看重投入产出效率和办学特色。这就意味着辅导员育人工作既要考虑教育效果，也得顾及成本约束，资源获取和整合能

力成了关键。（2）学生群体：生源类型比较杂，有高考统招、单招、扩招等，学生文化基础参差不齐，学习习惯差别大，自控力也普遍有待提高；就业诉求更务实、更急切，对职业导向的育人服务需求很强烈。（3）师资队伍：民办高校辅导员大多是合同制或聘任制，没有事业编制，薪酬跟公办有差距，职业流动率也更高。这导致队伍稳定性差、经验不好传承，对体系化培训和长效激励机制的依赖程度明显高于公办高校^[1]。

1.3 体系构建支撑理论依据

（1）立德树人理论：强调“育人为本、德育为先”，要求把价值引领贯穿育人全过程，为辅导员体系确立了培养德才兼备应用型人才的核心目标。（2）协同治理理论：指出教育成效取决于辅导员、专任教师、管理部门、家庭、企业等多主体之间的信息共享和行动配合，为民办高校破解资源分散的问题提供了方法支撑。（3）人本主义理论：主张尊重学生的主体性和个体差异，重视情感支持和自我实现，比较贴合民办高校学情复杂的特点，引导辅导员从“管人”转向“服务赋能”。（4）全过程生涯发展理论：强调生涯指导应该贯穿大学始终，涵盖自我认知、职业探索、能力提升、就业适应等阶段，为构建从入学到就业的连续性育人链条提供了路径依据。

2 四全育人视域下民办高校辅导员工作现状及困境成因

2.1 民办高校辅导员育人工作调研现状

（1）全员育人：校内协同已形成以辅导员为主、班主任和任课教师为辅的格局，但深度不够。辅导员承担了超过八成的日常事务工作，专业课教师主动性偏低，

管理人员多是被动配合,缺少常态化的分工和信息互通机制。(2)全程育人:多数民办高校按年级设置阶段性任务(大一抓适应与学风,大二大三做党团和素拓,大四管就业和毕业),但各阶段之间衔接松散,没有贯穿四年的成长档案,容易出现“大一严、大二松、大三散、大四乱”的情况。(3)全方位全要素育人:线上线下阵地已初步覆盖,实习基地、校企项目也在逐步建立,但资源整合比较碎片化。比如图书馆、心理、职业指导分属不同部门,辅导员调用时流程繁琐,很难实现一体化的育人供给。

2.2 当前辅导员育人工作现存核心困境

(1)全员育人壁垒突出:主体割裂,辅导员单兵作战。专任教师觉得育人是辅导员的事,行政后勤“只见面不见人”,家长和社会参与基本空白。辅导员要应对思想引导、心理危机、奖助贷等各种事务,陷入“千条线一根针”的疲惫状态。(2)全程育人断层明显:学段衔接不够,缺少长效规划。大一到大四没有递进式的设计,转专业、休复学等节点也缺育人交接机制;毕业离校后的跟踪几乎为零,很难形成“入学—在校—离校”的闭环。(3)全方位育人覆盖面窄:校内外阵地融合不足。线上内容以通知打卡为主,缺少互动性资源;校外实践大多流于形式,跟课堂教学、辅导员管理脱节,育人场域割裂^[2]。(4)全要素育人缺失:配套支撑薄弱。师生比普遍超过 1:200,有的达到 1:300;考核偏重量化事务指标,育人实效权重低;人均年培训经费不到公办高校的三分之一,制约了专业能力提升。

2.3 育人工作困境深层成因剖析

(1)学校层面:民办高校重招生就业,四全育人的顶层设计不足。办学经费主要靠学费,校领导把精力大多投在招生宣传和就业率上,工作往往“说起来重要、做起来次要、忙起来不要”;学校层面缺少“四全育人”的专项规划和督导机制。(2)队伍层面:辅导员专业化素养不够,育人理念跟“四全”要求有差距。民办辅导员多是本科或硕士应届生,缺少教育学、心理学的系统训练;事务性工作挤占了学习时间,普遍存在“重管理轻教育、重形式轻内涵”的倾向,很难把“四全育人”落实到日常工作中。(3)机制层面:协同育人机制、考核激励、保障制度都不完善。跨部门联席会议流于形式;辅导员的薪酬和职称晋升通道比专任教师窄,平均在职年限只有 2-3 年,高流动性导致经验断层和育人短视。(4)学生层面:民办学生自主育人意识弱,双向育人互动不足。部分学生学习基础差、目标模糊,对辅导员组织的活动参与度低,甚至产生抵触情绪;家校共

育还没形成有效抓手,辅导员常常陷入“一头热、一头冷”的局面。

3 基于四全育人的民办高校辅导员工作体系构建与落地实践路径

3.1 辅导员四维一体化育人工作体系整体框架构建

(1)体系构建原则:适配民办校情、以生为本、协同性、可落地。坚持从民办高校的资源约束、生源特点和办学实际出发,不搞脱离现实的理想化设计;以学生成长需求为中心,强调多元主体协同联动,确保每项措施有抓手、可检验、能持续,兼顾教育效益和运行成本。(2)体系核心目标:贴合“四全”要求,优化辅导员育人管理工作。把“四全育人”理念转化为辅导员可执行的岗位标准和日常行动指南,推动辅导员从“事务应付型”转向“系统育人型”,提升育人的精准度、系统性和学生获得感,最终实现学生思想成长、学业发展、职业准备、人格养成的有机统一。(3)体系整体架构:全员、全程、全方位、全要素四维闭环。四者相互嵌套:全员提供主体支撑,解决“谁来育人”;全程串联时间轴线,解决“如何持续”;全方位拓展空间场域,回应“在哪育人”;全要素注入资源动力,保障“靠什么育人”。四个维度形成“目标设定—过程实施—效果评价—反馈迭代”的闭环运行逻辑,确保体系能动态优化^[3]。

3.2 分维度辅导员专项育人子体系搭建

(1)全员协同育人子体系:联动行政教师、专业课教师、家校、企业四方力量。建立“辅导员+班导师+企业导师”联席制度,每学期开 2 次协同例会,列清各方职责;开发轻量级家校沟通工具(比如微信小程序),每周推送学生成长简讯,每学期办 1 次家长开放日;引入企业 HR 和优秀校友做兼职辅导员,形成教育合力,破解单兵作战的困局。(2)全程阶梯育人子体系:适配新生、在校生、毕业生、离校校友四个阶段的育人方案。大一“启航”抓适应性教育和生涯启蒙,建好成长档案;大二、大三“远航”强化专业认同、技能实训和品格锤炼,开展职业工作坊;大四“导航”做精准就业帮扶,提供简历指导和岗位对接;毕业后“护航”做校友跟踪和终身学习支持,每季度推送行业资讯,构建“入学—在校—离校”的完整链条。(3)全方位阵地育人子体系:统筹课堂、宿舍、社团、新媒体、校企实践五大阵地。辅导员牵头制定“阵地育人责任清单”,明确各阵地的育人主题和频次,每月轮换一个主题阵地(比如宿舍文明月、新媒体季、社团公益周);建立阵地联动机制,让课内外、校内外育人场域互补,避免各干各

的^[4]。(4)全要素保障育人子体系:从队伍、制度、经费、考核四个配套要素入手。队伍上,按不低于1:150配强专职辅导员,设立后备人才库;制度上,出台《辅导员四全育人工作指南》,把岗位职责理清楚;经费上,设立“四全育人”专项经费,专款专用;考核上,修订辅导员职称评聘办法,把育人实效的权重提到考核总分的50%以上,形成硬约束。

3.3 民办高校辅导员育人体系校本实践实施策略

(1)队伍赋能:辅导员“四全育人”专项培训与专业化培养。开设“四全育人工作坊”,每学期安排案例实训、情景模拟、校外研修不少于40学时;鼓励考取心理咨询师、生涯规划师、就业指导师等证书,学校补贴50%学费并给带薪考试假;建立“师徒结对”制度,由资深辅导员带教新人,周期为1年。(2)流程优化:重构辅导员日常工作、学生管理、就业帮扶的工作流程。把原来的碎片化事务整合成“一日一反馈、周一班会、一月一主题、一学期一复盘”的标准流程,借助钉钉、企业微信等信息化平台自动汇总数据,减少低效填表时间,让辅导员能把六成以上精力投入直接育人活动。(3)校本落地:结合民办高校校企合作特色,打造专属育人实践项目。依托民办高校广泛的校企合作资源,建设“企业辅导员工作站”,每学期选派辅导员进企实践1周;聘请企业HR和优秀校友做校外辅导员,每季度开展“职场实景育人”“企业开放日”“模拟面试大赛”等特色活动,把企业文化和职业素养融入日常教育^[5]。

3.4 体系运行成效保障与优化机制

(1)双向评价机制:从学生和学校两个维度考核育人成效。学生评价每学期用匿名问卷,侧重育人获得感、师生互动频率、问题解决满意度,这部分占40%;学校评价采用“过程档案+成果举证+同行评议”的方式,每学年出一次育人质量报告,占60%。评价结果跟绩效、晋升挂钩。(2)动态整改机制:根据学情、校情变化,持续迭代优化辅导员工作体系。设立“四全育

人”诊断委员会,成员包括辅导员代表、学生代表、企业代表、教学管理人员,每学期末开复盘会,对着问题清单和改进台账逐项销号;每年对体系做一次全面修订,确保不僵化、不脱节。(3)长效激励机制:针对民办高校辅导员,配套绩效薪酬和评优激励。设立“四全育人”专项绩效,年度考核优秀的奖励1.5到2个月薪资,良好的奖励0.5到1个月;每年评选“金牌辅导员”“育人创新奖”,给予职称破格申报资格和优先外出进修名额;建立辅导员职级晋升双通道(管理序列与专业序列),降低高流动性,稳定骨干队伍。

结束语

依托四全育人理念,构建了民办高校辅导员闭环工作体系,结合校本办学特色优化了实践路径,有效破解了辅导员单兵作战、育人碎片化、机制不完善等行业共性问题,贴合了民办高校的育人发展需求。本研究还存在实践样本有限、落地细节待完善等不足,后续将依托院校实操数据持续迭代,深化多方协同育人模式,稳定辅导员队伍,推动民办高校育人工作向专业化、长效化方向提质发展。

参考文献

- [1]王向阳.新时代高校“四全育人”范式内涵、逻辑架构与落地路径[J].思想理论教育导刊,2026,8(2):112-117.
- [2]刘芳,吴佳宁.四全育人视域下民办高校辅导员育人体系重构与长效机制建设[J].学校党建与思想教育,2025,10(18):78-81.
- [3]陈雨桐.民办高校辅导员“全领域”育人困境与协同工作模式优化[J].高校辅导员学刊,2025,17(4):45-49.
- [4]赵文杰.从三全育人到四全育人:高校辅导员职能迭代与工作体系革新[J].教育理论与实践,2024,44(31):36-39.
- [5]史渊艺.民办高校四全育人资源碎片化治理—基于四全育人理念[J].湖北开放职业学院学报,2025,38(8):145-147.