

基于整体思维的高校“大思政”协同育人机制研究 ——以关键队伍整合为分析中心

伯 洁

(苏州科技大学 电子与信息工程学院, 江苏 苏州 215009)

摘要:“大思政”育人格局是新时代高校落实立德树人根本任务的核心抓手,其内在要求是“全员、全程、全方位”,这与整体思维所注重的系统性、关联性与整体性形成深刻契合。当前,地方高校在推进“大思政”建设过程中已积累一定基础,但仍普遍面临育人力量分散、协同机制不畅、实践场域割裂等结构性挑战。本研究以整体思维为主线,依托马克思主义人的全面发展理论、协同治理理论及中国式现代化理论,将学生、教师、学工与社会四支队伍视为关键能动要素,着力构建“主体激活—资源整合—保障赋能—生态共建”的协同育人框架,进而提出相应的实践路径与机制保障。这一探索不仅有助于破解当前“大思政”实施中的碎片化困境,深化对育人规律的系统把握,也为同类高校推动“大思政”从“有形覆盖”向“有效融合”转型,提供了兼具理论参照与实践价值的思路。

关键词: 整体思维; 大思政教育; 关键队伍; 协同育人; 路径创新

Collaborative Education Mechanism of Comprehensive Ideological and Political Education in Institutions of Higher Education from the Perspective of Holistic Thinking: Taking the Integration of Key Teams as the Analytical Focus

Bo Jie

(School of Electronic and Information Engineering, Suzhou University of Science and Technology, Suzhou
Jiangsu 215009, China)

Abstract: As a core approach for institutions of higher education to implement the fundamental mission of fostering virtue through education in the new era, the pattern of comprehensive ideological and political education is inherently required to be “full-staff, full-process, and full-dimensional”, which is intrinsically aligned with the systematicity, relevance, and wholeness emphasized by holistic thinking. Currently, local institutions of higher education have laid a preliminary foundation in advancing the construction of comprehensive ideological and political education, yet they still universally confront structural predicaments such as fragmented educational forces, inefficient coordination mechanisms, and disconnected practical arenas. Guided by holistic thinking, this study is grounded in Marxist theory of all-round human development, collaborative governance theory, and the theory of Chinese-style modernization. It regards students, teachers, student affairs personnel, and social participants as four key dynamic elements, and endeavors to construct a collaborative education framework characterized by “subject activation, resource integration, guarantee empowerment, and ecological co-construction”, thereby putting forward corresponding practical pathways and institutional safeguards. This exploration not only contributes to addressing the fragmentation dilemma in the current practice of comprehensive ideological and political education and deepening the systematic grasp of

收稿日期: 2026-04-09; 在线发表日期: 2026-04-14

资助项目: 江苏省教育厅 2021 年度高校哲学社会科学研究项目 (2021SJB0688)

第一作者: 伯洁, 硕士, 讲师, 苏州科技大学电子与信息工程学院党委副书记(主持工作), 主要从事教育管理研究。

the laws of education, but also provides theoretically insightful and practically operable ideas for peer institutions to promote the transformation of comprehensive ideological and political education from “tangible coverage” to “effective integration”.

Key words: holistic thinking; comprehensive ideological and political education; key teams; collaborative education; path innovation

习近平总书记强调“大思政课我们要善用之”^[1]，指出其必须与现实结合、与时代相通。“只有调动一切育人主体、发掘一切育人资源、形成强大育人合力，才能更好地支撑、落实立德树人根本任务，‘大思政课’才能真正实现‘善用之’的目标。”^[2]在这一指引下，“大思政”育人格局逐步形成，其核心在于突破传统思政课堂的封闭局限，以立德树人为根本遵循，整合学校、社会、家庭等多重育人资源，构建全员、全过程、全方位的育人体系，实现对学生成长的全周期关照与立体化浸润。

整体思维作为唯物辩证法系统观的具体体现，主张从系统整体性出发，把握要素间的有机联系与动态作用，通过结构优化实现“整体大于部分之和”的协同效应，这一逻辑与“大思政”育人体系的内在机理高度一致。这为我们运用整体思维分析育人格局提供了直接的方法论。马克思主义中关于人的全面发展理论深刻揭示，人的成长必须依托丰富的实践活动与综合的教育环境，这奠定了“大思政”强调“三全育人”的价值根基；同时，协同治理理论从方法论层面提供了化解育人主体壁垒、推动多元协作的机制思路，有研究指出，基于协同治理理论分析“大思政课”协同育人，能够有效识别并解决主体目标不一致、信息不对称等现实问题^[3]；而中国式现代化理论，不仅构成了“大思政”需要传达的核心内容，也为育人实践注入了鲜明的时代命题。上述三重理论彼此支撑、相互衔接，共同推动“大思政”与整体思维在学理层面走向深度融合，为构建系统化、协同性的育人实践提供了扎实的理论依据。

尽管许多高校在“大思政”建设中已取得阶段性成果，例如思政课程改革持续深化、课程思政逐步推广、校地合作机制初步建立等，但仍普遍面临一些深层结构性问题。S大学作为一所具有学科特色和地域代表性的地方高校，其“大思政”实践探索与发展特征具有一定典型性。本研究以S大学为例，通过实地调研与质性分析发现，当前地方高校的“大思政”实践主要存在三重张力。

其一，课程协同的张力。思政课程与课程思政之间往往衔接不够紧密，内容与方法尚未形成有机融合，导致育人合力未能充分显现。其二，校地联动的张力。学校与社会资源的合作多停留在活动层面，缺乏稳定、深入、可持续的育人共同体构建。其三，供需匹配的张力。思政教育的内容供给和形式创新，有时未能精准回应学生专业发展需求与个性成长期待，影响育人实效。这正是当前思政教育从覆盖面“广度”向育人效果“深度”转变过程中的核心挑战，即传统“一刀切”模式难以契合学生多元化、个性化的成长诉求^[4]。这些张力共同反映出当前育人体系仍存在一定程度的“碎片化”倾向，即主体协同不足、场域融合不深、内容整合不够，其根源在于整体思维尚未真正贯穿育人全过程，制约了“大思政”体系整体效能的释放。

基于上述认识，本研究以整体思维为主线，聚焦教师、学工队伍、社会力量及学生自身四支关键育人队伍，构建“理论阐释—困境剖析—路径探索—机制保障”的递进式分析框架。首先从学理层面厘清整体思维与“大思政”的内在关联及各队伍协同的逻辑基础；进而系统解构当前地方高校在队伍协同、资源配置、场域融合等方面遇到的结构性困境；在此基础上，结合实践案例，探索具有可操作性的协同路径与育人模式创新；最后从制度、资源、评价等维度提出长效保障机制。本研究试图通过这一框架，为S大学及同类地方高校推动“大思政”从“有形覆盖”向“有效融合”转化，提供兼具理论深度与实践参照的解决方案。

1“关键队伍”建设的优化空间——基于S大学的实践观察

当前高校“大思政”育人格局的构建，在队伍协同层面已取得基础性成效，但距离“深度融合”的理想状态仍存在差距。对S大学的考察表明，学生、教师、学工及社会四支关键队伍在协同育人过程中，

普遍面临一些结构性梗阻，其背后的原因是理念、机制与能力等多重因素。

1.1 学生“主体”队伍的内生动力待激活

学生作为育人过程的中心，其参与的广度虽有保障，但参与的主动性与深度仍有不足。突出表现是，部分学生仍将思想政治教育视为由外部驱动的任务，在“红色研学”“专业思政实践”等需深度投入的活动中，往往让位于学业压力等现实因素。学生骨干的带动作用也尚未完全激发，未能形成广泛的朋辈引领效应，未能充分发挥“传帮带”作用。这反映出育人供给与学生真实成长需求之间存在错位，学生的主体地位在实践环节一定程度上被虚置，深层原因在于激发内生动力的长效机制尚未健全，学生从“被动受体”向“主动建构者”的角色转化还不够充分。研究表明，要推进思政关系由单向向交互转变，首先需承认并尊重学生的主体地位，激发其内生动力^[5]。

1.2 教师管理队伍的协同效能待释放

思政课教师与专业课教师协同育人的意识显著增强，但有效的协同实践仍面临障碍。目前，地方高校思政课教师普遍承担繁重的基础教学任务，难以持续深入地介入专业学院的实践教学；专业课教师将党的创新理论转化为生动教学语言的能力也存在差异，影响了思政教育的吸引力和说服力。这些问题反映出地方高校在跨学科育人共同体的建设尚不完善，学科间的壁垒依然存在，同时考核评价体系对育人协同的实际激励与支撑作用也有待加强。“大思政”背景下，思政工作者涵盖范围扩大至各类教师群体，但队伍内部理念共识性不够、协同性不足、职责功能不明确的问题，会消解甚至冲突化对学生的影响^[5]。

1.3 学工服务队伍的资源整合待强化

学工队伍身处思政工作一线，在日常管理和思想引导中发挥着不可替代的作用。然而，大量繁杂的事务性工作挤占了他们开展深度思政教育的时间和精力。面对学生日益多元的思想困惑和理论需求，部分学工人员在课程思政设计、实践项目指导等方面的专业储备明显不足，整合校内外优质思政资源的能力也有提升空间。这背后是学工队伍角色定位的模糊与专业化发展的瓶颈，其核心职责易被事务性工作稀释，而系统化的能力提升体系和支持平台仍需强化。这与当前高校思政队伍建设中存在的因工作内容碎片化而导致能力体系不健全的普遍困境相呼应^[6]。

1.4 社会平台队伍的联动质量待提升

S大学所在区域拥有丰富的红色、科创与文化资源，校地协同育人已形成初步合作基础，累计建立校外思政实践基地20余个，开展各类合作活动50余场，有效拓展了思政教育的场域与内容。但合作往往呈现“点状化”特征，多限于参观、讲座等传统形式，缺乏基于共同育人目标的、可持续的深度项目。地方丰富的资源与高校优势学科专业之间的匹配度不高，未能有效转化为“专业+思政”的生动教材。究其本质，在于校地协同尚未建立起稳固的治理机制与合作生态，双方在目标共识、权责划分、资源持续投入等方面缺乏制度化安排，导致联动容易浮于表面。从协同治理视角看，这种主体目标不一致、制度设计不系统的问题，正是制约“大思政”协同育人机制发挥效能的常见障碍^[3]。

总体来看，这些挑战并非孤立存在，而是暴露了当前“大思政”体系在从“物理拼接”向“化学反应”转型过程中遇到的普遍困境。其核心在于，以整体思维推动各育人队伍目标同向、机制互通、资源互补的协同网络还不够坚实，制约了育人系统整体效能的充分涌现。

2 整体思维引领下“关键队伍”的协同育人升级实践

基于整体思维的视角，化解“大思政”育人体系中的结构性张力，关键在于推动各关键队伍从“物理相加”迈向“化学融合”。这需要超越对单一队伍的线性优化，转而构建一个以学生为中心、教师为主导、学工作为枢纽、社会力量为支撑的“四位一体”协同育人有机系统。

2.1 基于协同治理理论建构动态联动的育人生态

协同治理理论为理解这一系统提供学理基础，阐明理想的“大思政”育人格局并非四支队伍的简单并列，而是以共同育人目标为基础、通过制度化互动构建的关系网络^[3]。在该关系网络中，学生主体的内生动力成为系统运行的起点与归宿，教师队伍借助跨域协同实现理论深度与专业特色的结合并承担核心

内容供给，学工队伍则通过整合与配置校内外资源发挥其枢纽功能以保障育人实践顺畅运行，同时社会力量通过拓展育人的物理与价值场域将教育空间延伸至广阔天地。这四个维度之间呈现相互依存与彼此赋能的结构特征，共同形成一个在动态中保持平衡、在持续中实现演进的育人生态系统。

2.2 设计多维协同育人的具体实践路径

1. 构建以需求导向与数字赋能为基础的朋辈促学体系，激活学生“主体”队伍

激活学生队伍，核心在于扭转其被动“受体”的角色，使其成为思政教育的主动参与者与建构者。自我教育理论提示我们，真正的成长动力源于内在。为此，可以围绕学生的专业特长与兴趣点，设计“专业+思政”深度融合的定制化实践项目，如为建筑类学生开设古建筑保护研学，为环境类学生组织生态治理工坊，变“要我参与”为“我要参与”。借鉴“双维匹配”机制的先进理念，可以探索将学生的“思政素养”与“学术兴趣”并重，在尊重其专业选择的基础上引导价值成长，从而实现需求侧与供给侧的精准对接^[4]。同时，建立“校—院—班—宿舍”四级朋辈引领网络，选拔培养一批思政学生骨干，鼓励他们自主策划、实施微小型思政项目，让思想引领在朋辈互动中自然发生。数字赋能亦不可或缺，通过开发集成VR体验、实践打卡、创意作品展示功能的线上平台，能够以更符合青年习惯的方式，提升思政教育的吸引力与参与感。

2. 构建以跨域协同与能力提升为基础的成果转化体系，整合教师管理队伍

破解思政课教师与专业课教师“各说各话”的困境，需要着力构建实质性的育人共同体。这要求从机制上打破学科壁垒。一方面，可以制度化地建立“思政—专业”教师结对教研机制，共同开发蕴含学科智慧与中国精神的特色教学案例，使思政教育具象化为可感可知的专业叙事。另一方面，应改革教师评价体系，将参与课程思政建设、指导思政实践等育人实效，纳入职称评定与绩效考核，从指挥棒上引导教师重视育人协同。此外，鼓励跨学院、跨学科组建项目制育人团队，围绕国家重大战略主题进行协同攻关，产出可推广的育人成果，能够有效促进教育资源的深度融合与创新。这需要推进在理论认知与实践运用层面，实现思政学科与思政工作的深度协同^[5]。

3. 构建以职能重塑与资源整合为基础的精准服务体系，夯实学工服务队伍

学工队伍实现事务性工作向主体性育人工作的转型，核心在于明确其“育人资源整合者”与“成长需求响应者”的双重核心定位。基于资源依赖理论，提升学工队伍工作效能需要对内外多元资源进行有效链接与配置。对内应构建校级思政资源统筹整合平台，统筹教务、团学、后勤等相关部门的育人资源形成服务清单，有效降低学工人员的跨部门协调成本，推动学工队伍聚焦育人主责主业。对外需建立学工队伍与社会机构、行业组织的定点联络机制，深度挖掘地方资源，共建一批稳定性强、专业化程度高的实践育人基地。同时依托大数据技术构建学生成长动态画像体系，帮助学工队伍精准研判不同学生群体的发展诉求与思想症结，从而提供涵盖心理疏导、职业规划、学业帮扶、价值引领等多维度的个性化、陪伴式育人指导^[7]。

4. 构建以资源深挖与机制创新为基础的价值共创体系，拓展社会平台队伍

推动校地协同从浅层活动走向深度共生，需要以价值共创理论为指导，构建利益共享、责任共担的可持续机制。这意味着合作不能止于学校“单方面索取”资源，而应转向“双向赋能”。高校可以发挥人才与智力优势，与地方政府、企业、社区联合策划项目，例如共同开展乡村振兴社会服务、参与地方文化品牌建设、解决企业实际技术难题等。在此过程中，学生的专业知识得以应用，思政觉悟在实践中锤炼；地方社会也获得了切实的服务与智力支持。建立由校地双方共同管理的“思政育人联盟”与专项基金，为这类深度合作提供制度与资源保障，是实现从“松散结合”到“命运共同体”转变的关键。这种基于共同目标的联盟式协作，是打破组织壁垒、形成育人合力的有效路径^[8]。

3 支撑协同育人升级的全方位保障机制

3.1 构建党委统筹下的跨部门专班与试点示范管理体系

有效的协同首先依赖于清晰合理的组织架构。基于现代治理理论，应着力构建一个在党委统一领导

下、多元部门深度协同、校院两级高效联动的治理网络。这不仅仅意味着成立一个跨部门的“大思政”工作领导小组，更重要的是明确各成员单位的权责清单，建立常态化的议事协调与信息互通机制。例如，可以设立由教务处、学工部、团委、马克思主义学院及各专业学院代表组成的常设协作专班，专门负责协同育人项目的规划、推进与问题解决，打破传统科层制下的部门壁垒。同时，在部分学院或专业先行开展试点，赋予其更大的改革创新自主权，待成熟后将成功经验制度化并在全校推广，能够以点带面地推动整体改革。实践表明，成立专项工作领导小组，并定期召开专题推进会，是系统谋划和落实一体化思政育人体系的有效组织保障^[7]。

3.2 打造多元投入、数字平台与基地集群的支持体系

育人资源的充足与合理配置是实践创新的物质基础。依据资源配置理论，资源投入应坚持需求导向与效益原则。一方面，需要建立“大思政”建设专项经费的稳定增长机制，并积极拓展社会、校友等多方资源投入渠道。另一方面，更要改变资源平均分配或部门分割的状态，打造一个集成化的“大思政”资源管理平台。该平台不仅应汇聚线上的课程、案例、数据等数字资源，还应统筹线下的实践基地、场馆设施、师资力量，实现全校范围内的智能查询、预约与共享。通过这种“超市化”的资源供给模式，各育人队伍可以根据实际需求便捷地获取所需支持，大幅提升资源使用效率和精准度。整合企业内外资源打造“思政教育资源库”的思路，对高校具有重要借鉴意义^[8]。

3.3 形成融合多元主体、过程导向与创新导向的考核体系

评价是指指挥棒，直接引导着各支队伍的行为取向。要推动协同育人，就必须改革过去相对单一、重科研轻育人、重个人轻团队的评价方式。借鉴多元评价理论，应构建一个涵盖不同评价主体、关注过程与结果、兼顾个体与团队的综合性评价体系。这一体系可包括学生的成长满意度反馈、同行专家的专业质量评议、社会合作方的实效评估以及学校督导的创新价值评判等多个维度。尤为关键的是，必须将评价结果切实与教师的职称晋升、干部的考核任用、学院的年度绩效以及学生的评奖评优紧密挂钩。例如，将教师参与课程思政建设、指导跨学科实践项目的成效，以较高权重纳入绩效考核，从制度上肯定和激励教师的协同育人付出。

3.4 完善分层分类、精准培育及激励赋能的成长机制

育人队伍的专业素养与履职效能直接决定育人体系的运行质量。立足不同育人队伍的定位，分层分类地设计各支队伍的专业发展计划，为各类队伍提供持续学习的平台资源、实践锻炼的机会载体，从而实现因材施教的精准赋能。针对思政课教师，重点提升其理论联系实际、指导专业实践的能力；针对专业课教师，强化其理论阐释能力的培训；针对学工队伍，着重增强其资源整合、心理辅导与生涯规划的专业技能；针对社会合作方，则可通过研讨会、工作坊等形式，增进其对高校育人规律的理解，提升协同育人能力。此外，还需配套建立多元化的荣誉表彰与物质激励机制，设立“协同育人优秀团队”“实践创新指导教师”等称号，广泛宣传先进事迹，在全校乃至社会层面营造重视育人、乐于协同、崇尚创新的浓厚文化氛围推动各类育人队伍从被动履职向主动作为转变，为完善育人成长机制、提升协同育人质量注入持久动力。

4 结论与展望

本研究以整体思维为统领，聚焦“大思政”育人体系中的关键队伍协同问题，通过理论构建与对 S 大学的实践剖析，系统回应了地方高校在育人体系从“有形”到“有效”转型过程中面临的结构性张力。研究表明，化解思政课程与课程思政衔接不畅、校地协同浅表化、育人供需错配等困境，根本出路在于打破各育人队伍间的壁垒，构建一个以学生成长为中心、教师主导整合、学工枢纽赋能、社会力量支撑的“四位一体”协同育人生态。这一框架不仅为理解“大思政”的系统性提供了新的分析工具，也为推动其高质量发展指明了一条可操作的实践路径。

参考文献：

- [1] “大思政课”我们要善用之[N].人民日报,2021-03-07(1).

- [2] 沈壮海.“大思政课”我们要善用之:思考与探索[J].思想政治教育研究,2021,(03):26-30.
- [3] 王强,金维民.协同治理视域下“大思政课”协同育人机制构建研究[J].江苏高教,2024,(12):141-145.
- [4] 陈华强,文德华,潘勤栋.思政教育的双维匹配机制探索[N].新华网,2025-10-14.
- [5] 陶好飞,张楚翹.基于协同视角的思政引领力构建路径研究[J].中国高等教育,2025,(02):36-39.
- [6] 王倩祯.从碎片到整体:高校思想政治教育队伍建设的方向与路径[J].甘肃教育研究,2024,(06):29-31.
- [7] 教育部.东南大学以“四个聚焦”推动本科教育教学高质量发展[EB/OL].2025-10-29.
- [8] 王伟.整合工会、共青团等群团组织力量,构建“大思政格局”研究[N].安徽科技报,2025-05-28(012).

Copyright © 2026 by author(s) and Global Academic Press Co., Limited.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution-Non Commercial-Share Alike 4.0 International License. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

