

高校银龄与专职辅导员协同育人的内在逻辑、现实困境与优化路径*

初金哲¹ 李维婷²

(1. 黑龙江八一农垦大学 纪委办公室, 黑龙江 大庆 163319;

2. 河北经贸大学 外国语学院, 河北 石家庄 050000)

摘要: 高校银龄与专职辅导员是教育强国建设的战略性人力资源。高校充分发挥高校银龄辅导员的育人优势和经验价值, 既是优化高校辅导员队伍结构的现实需要, 也是提升大学生思想政治教育成效的必然举措。高校银龄与专职辅导员协同育人具有角色定位互补、代际协同互助、育人合力共聚、代际反哺共生以及育人资源共享的内在逻辑。目前, 高校构建银龄与专职辅导员协同育人体系仍面临固有观念与认知偏差挑战、协同机制与考核评价缺位、角色定位与权责边界模糊、代际融合与协同效能不足、资源分配与权益保障隐忧等现实困境。高校需要采取加强思想价值引领、构建代际协同机制、精准细化角色定位、制定代际协作框架以及优化资源分配机制等举措, 不断提升高校银龄与专职辅导员的协同育人效能, 推动大学生思想政治教育高质量发展。

关键词: 银龄辅导员; 专职辅导员; 协同育人; 思想政治教育; 三全育人

[中图分类号]G641 [文献标识码]A [文章编号]1674-9618(2025)06-0043-07

近年来, 我国人口老龄化程度进一步加深, 与之相关的人口老龄化问题也逐渐显现。截至2024年末, “我国60岁及以上人口超过3亿人, 占全国人口的22%, 我国人口老龄化程度正持续加深”。^[1] “人口老龄化是我国全面建成社会主义现代化强国过程中的一个基本国情, 也是一个全局性、长期性、战略性问题。”^[2] 人口老龄化对我国高等教育产生了深远影响, 尤其体现在高校师资结构失衡方面。当前, 高校教师群体年龄断层现象日益显现, 部分高校面临大规模教师退休潮与新教师补充不足的结构矛盾, 这已成为制约高等教育高质量发展的

关键因素。在此背景下, 教育部等十部门发布《国家银龄教师行动计划》, 旨在挖掘退休教师的“银发潜力”, 缓解结构性矛盾, 优化师资队伍。因此, 激发高校银发教师潜力, 共同助力学生成长成才, 是当下高校推动全员育人工作的必然之举。

思想政治教育是高等教育发展的核心要素, 贯穿人才培养各阶段、全过程, 是高校铸魂育人的系统性工程。银龄辅导员作为思想政治教育的创新力量, 为高校构建协同育人新格局注入了活力。随着银龄辅导员群体数量的不断攀升, 高校应充分发挥银龄辅导员在大学生思想政治教育中的独特优势和

*基金项目: 本文系2025年度教育部人文社会科学研究专项任务项目(高校辅导员研究)“AI技术应用对高校思想政治工作的影响与实践研究”(项目编号: 25JDSZ3132)阶段性成果。

积极作用,使其成为推动高校思想政治教育高质量发展的因素。在“银龄”时代,高校需要构建银龄、专职辅导员协同育人模式,整合凝聚银发力量与青年力量,实现二者在开展大学生思想政治教育过程中的互补、互助、互惠、互利,形成齐抓共管、资源共享、优势互补的育人新格局。

一、高校银龄与专职辅导员协同育人的基本内涵

“银龄”一词意取“华发如银”之银,以此作为年龄阶段的诗意指代,一般指60岁及以上的老年人。“‘银龄’时代是指全社会人口整体年龄结构的老化时期,从而使得家庭代际构成发生变化,老年家庭成员增多。”^[3]银龄辅导员作为银龄教师的重要组成部分,是《国家银龄教师行动计划》落实到高校思想政治教育层面的中坚力量。根据《国家银龄教师行动计划》及其答记者问等相关文件,高校银龄辅导员应为60岁以上,70(含)岁以下,具有副高级及以上职称,政治可靠、师德高尚、爱岗敬业、业务精良、甘于奉献、不怕吃苦、作风扎实同时身体健康的高校退休教师。银龄辅导员是高校思想政治教育的补充性、示范性力量,他们凭借自身政治、专业与经验优势,引导学生树立正确的世界观、人生观和价值观,并为专职辅导员提供工作督导、方法指导与情感支持。因此,高校银龄辅导员岗位的设立不仅有利于充分发挥高校退休教师在大学生思想政治教育中的独特优势,还有利于扩充高校辅导员队伍,有效提升大学生思想政治教育成效。

银龄与专职辅导员的协同育人是指高校银龄辅导员与在职专职辅导员基于各自优势互补而形成的工作机制,其核心在于发挥银龄辅导员的经验优势与专职辅导员的实践活力,共同服务于大学生思想政治教育,构建横向贯通、纵向联动的“三全育人”新格局。同时,在实际工作中,银龄与专职辅导员二者的身份、工作重心以及参与模式均有显著差异。在身份属性方面,银龄辅导员均为退休教师,而专职辅导员为在职人员。在工作重心方面,银龄辅导员侧重精准质性引领,进行价值塑造、经

验传承、资源对接,而专职辅导员侧重日常思想政治教育和管理工作的组织。在参与模式方面,银龄辅导员以弹性介入的方式,以项目制和阶段性重点参与为主,专职辅导员则全职驻岗,24小时响应学生需求,作为学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者、指导者。总的来说,本文可将银龄辅导员角色定位为思想引领者、经验传承者和资源链接者。思想引领者即依托人生阅历和政治修养,成为大学生理想信念教育的活教材;经验传承者即以传帮带机制赋能青年队伍建设;资源链接者即激活退休群体的教育资源,成为育人资源跨代流动的桥梁纽带。

二、高校银龄与专职辅导员协同育人的内在逻辑

银龄与专职辅导员开展育人均以立德树人为根本任务,以培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人为崇高使命。二者的协同育人模式具有紧密的内在逻辑,这些逻辑源于二者在育人场域中的功能差异与价值契合,具体体现在角色定位互补、代际协同互助、育人合力共聚、代际反哺共生以及育人资源共享等方面。

(一)角色定位互补

在高校协同育人体系中,银龄与专职辅导员通过角色定位互补,创新拓展“三全育人”协同路径。银龄与专职辅导员的角色互补,本质是专业体系与人生经验在育人场景中的深度融合,以满足学生成长的全维度需求。专职辅导员能够以人生导师和知心朋友的身份,帮助大学生处理情感纠纷、社交困境等隐性难题。他们的工作场域覆盖广泛,常活跃于宿舍、教室、体育馆、食堂等学生日常活动场所,在大学生思想政治教育中扮演着“排头兵”“领头雁”的角色。而银龄辅导员则依托于自身丰富的人生经历和工作经验,为高校辅导员队伍提供决策经验和实践智慧,能够以“专家学者”“过来人”身份帮助大学生群体解决个人发展和职业规划等问题。同时,银龄辅导员以其丰富的人生阅历与经验帮助学生树立正确的世界观、人生观、价值观。银龄与专职辅导员二者间的角色定位互补实现

了刚性制度与柔性关怀的有机融合,显著增强了大学生思想政治教育的理论深度与实践广度。

(二) 代际协同互助

银龄与专职辅导员协同育人模式通过代际间的协同互助,能够持续优化高校辅导员队伍结构,实现大学生思想政治教育育人效能的优化升级。代际协同互助本质是老一代的人生智慧与新一代的青春活力双向赋能,既弥补了各自在育人中的短板,更让两代教育者在协作中共同成长。一方面,银龄辅导员在大学生思想政治教育领域具有思想、资源、经验等诸多优势,是对专职辅导员思政育人工作的有益补充,助推大学生思想政治教育由单兵作战、独立行动转变为全员协同、多点开花。与此同时,专职辅导员能够协助银龄辅导员对接服务对象信息,并统筹协调跨部门协作,充分挖潜银龄辅导员优势,让其摆脱事务性工作负担,提升育人效果,助力学生发展成长。另一方面,专职辅导员由于涉及工作内容较多,日常承担的工作量较大,容易陷入事务性的琐碎工作,难以精准观察和掌握每位大学生的思想行为特点和动态变化。而银龄辅导员的工作时间、地点更加灵活多变,他们在参与大学生思想政治教育工作中能够凭借自身经验优势和专业优势在宿舍、食堂、体育馆、图书馆等非正式场景中精准捕捉大学生群体的思想变化和情绪波动,适时开展思想价值引领和心理疏导关怀,及时化解各类潜在风险隐患。二者协同有利于构建全方位、全角度的立体化思想政治教育体系。

(三) 育人合力共聚

银龄与专职辅导员能够通过协作衔接形成育人合力,共同推动大学生思想政治教育提质增效。专职辅导员能够充分利用数字技术重点解决大学生群体中出现的集中性、共性问题,尤其是掌握学生思想动态,防范安全事故和网络舆情,对涉及意识形态安全领域的舆情事件能够快速响应、及时控制,避免舆情扩散。而银龄辅导员则可以充分发挥经验优势、专业优势和身份优势重点解决应对大学生群体中的个性化问题,能够协助专职辅导员应对在集体性、共性问题中存在极端思想和价值异化问题的

大学生,妥善处置涉及意识形态安全的舆情事件。此外,银龄辅导员也能够对舆情走向进行分析研判,参与关键事件的处置决策,维护校园安全。正是通过银龄与专职辅导员的优势互补、场景融合和协作互助等方式,二者才能促进代际传递与创新活力的有机融合。从而将“银发力量”转化为大学生思想政治教育工作的“金色增量”,实现“1+1>2”的思政育人聚变效应,有力推动“三全育人”从抽象理念转化为可感知、可落地的实践成效,形成协同育人新格局。

(四) 代际反哺共生

银龄与专职辅导员协同育人模式能够促进二者代际反哺共生,构建“反哺—共生”的育人新生态。“在数字化浪潮的推动下,数字素养已成为辅导员适应新时代工作要求的必备能力。”^[4]专职辅导员在大学生思想政治教育工作中善于利用现代信息技术处理事务性工作,银龄辅导员则更倾向于凭借工作经验开展思政工作,这使得二者能够实现经验传承与技能互补。银龄辅导员能够充分发挥传帮带作用,持续丰富专职辅导员处置问题的方式方法,并为其提供多场景教学示范和典型案例支持,有效提升其处理复杂性问题的经验和能力。专职辅导员则能够实现技术反哺,帮助银龄辅导员熟练掌握现代信息技术和新媒体工具,推动银龄辅导员的育人场景由实体空间向虚实融合转变、技术应用观念由被动接受向主动应用转变。与此同时,银龄辅导员以优秀榜样和知心朋友的双重身份与专职辅导员进行工作、生活和学习的全方位交流,不仅能够排解疏导专职辅导员的工作压力,也能为专职辅导员职业发展指明方向。而专职辅导员则通过建立伙伴关系的关怀体系,为银龄辅导员提供兼具人文温度与系统支持的关怀体系,使银龄辅导员获得经验价值再实现的成就感和认同感。总之,两类群体间在经验传递、观念更新、方法互补、情感滋养等方面均可实现互补与互助。

(五) 育人资源共享

银龄与专职辅导员协同育人能够促进二者育人资源共享,有效提高高校思想政治教育育人成效。

育人资源共享,本质是通过社会经验型资源与校园专业型资源双向整合,打破资源壁垒,形成覆盖学生成长全场景的资源供给网络,解决单一群体资源覆盖不足的问题。这种共享关联主要体现在社会资源与校内资源互补、渠道资源与平台资源联动两个层面。一是社会资源与校内资源的互补。银龄辅导员输出社会端资源,弥补校内资源的场景局限性;专职辅导员提供校园端资源,为社会资源落地提供支撑。二是渠道资源与平台资源的联动,扩大育人资源的覆盖范围。银龄辅导员依托线下渠道资源,触达更广泛的受众群体;专职辅导员借助线上平台资源,提升资源传播的效率,从而实现资源的共享而非简单交换。专职辅导员善于利用现代信息技术查找和创作思想政治教育资源,拥有较多的微短剧、短视频、影视剧、优质图文等网络思想政治教育资源以及数字化网络思想政治教育资源;而银龄辅导员能够提升育人资源的思想 and 理论深度,为教育资源注入鲜活的案例和经验。二者协同能够将各自的思政育人资源共享、共通、共融,提升思政育人成效。

三、高校银龄与专职辅导员协同育人的现实困境

高校银龄与专职辅导员协同育人机制的构建需要二者在认知、目标、价值以及方法等多方面达成共识。然而,受年龄与经验差距的影响,银龄与专职辅导员在协同育人过程中,仍面临认知、机制、制度、实践与发展五个层面的现实困境。

(一) 认知层面:固有观念与认知偏差挑战

认知共识是协同育人的基础。在认知层面,高校银龄与专职辅导员客观存在群体认知偏差和教育理念冲突两方面的挑战。一方面,群体认知偏差体现为双向的价值低估与刻板印象。专职辅导员可能对银龄群体存在代际质疑,认为银龄辅导员的人生阅历和教育方法未能与时俱进,难以匹配当下大学生的思维方式与喜好。同时,银龄辅导员对专职辅导员可能存在方法质疑,认为其经验不足,育人管理方式过度程式化、缺乏灵活性。这种双向质疑不仅削弱了彼此的专业认同与职业公信力,也限制了

两类辅导员独特价值与育人潜能的充分发挥。另一方面,教育理念冲突体现为长期成长导向与短期指标导向的目标差异。银龄辅导员更关注学生长期思想成长,比如通过自身经历传递价值观、培养抗挫能力,追求“润物细无声”的效果,不急于用短期指标衡量;而专职辅导员受工作考核机制、量化评价体系等因素约束,往往更关注学生课堂出勤、学业成绩等短期现实表现,以及日常行为考评、活动参与率等可量化考核指标的达成情况。这种目标导向的差异,极易导致双方在工作协同中步调不一,难以形成育人合力。总之,认知层面的掣肘本质是差异未转化为互补,反而因固有观念和认知偏差形成协同壁垒。

(二) 机制层面:协同机制与考核评价缺位

在机制层面,高校存在协同机制与考核评价缺位的现实问题。一方面,高校由于缺乏顶层设计,且缺少履职清单、协作流程、权责规定以及考核指标等制度化规范,二者间的协同配合更依赖于个人喜好和主观利益驱动而非制度的刚性约束。同时,部分高校也未创建协同育人平台,导致二者在信息共享、资源整合、经验传承等方面存在信息差,产生育人合力弱化以及资源浪费等多重问题。另一方面,高校辅导员考核体系未将银龄与专职辅导员协同育人成效纳入考核评价指标,也未根据银龄与专职辅导员工作特质制定差异化的评价指标,导致二者在协同育人方面缺少主动性和积极性。同时,考核评价的缺位使得协同育人工作缺乏明确的目标导向与行为指引,银龄辅导员的经验优势与专职辅导员的活力优势难以形成精准互补,反而容易出现工作重叠、责任推诿的问题,导致银龄辅导员参与大学生思想政治教育工作的动力不足。

(三) 制度层面:角色定位与权责边界模糊

在制度层面,高校银龄与专职辅导员客观存在角色定位与权责边界模糊的现实问题。一方面,在实际工作中,由于学校专职辅导员人数有限,二者在实际工作中存在角色定位模糊和权责重叠的现象。银龄辅导员本应聚焦于大学生思想价值引领、职业生涯规划、就业指导等个性化指导工作,但由

于专职辅导员事务性工作繁重琐碎、精力被大量占用，且在现有制度未明确权责边界的情况下，其往往会被临时调配参与事务性工作，这种权责交叉不仅让银龄辅导员的经验优势难以发挥，还会导致二者在工作衔接中出现权责不清、流程重复的问题。另一方面，部分高校现有政策虽然明确强调了银龄辅导员在大学生思想政治教育工作中的补充作用，却未对银龄辅导员和专职辅导员的角色定位进行详细界定与区分，导致二者在开展思想政治工作中会产生工作衔接混乱的现象。尤其是部分高校将银龄辅导员纳入“一站式”学生社区建设，让其作为心理辅导、职业规划、就业指导以及思想引领专家坐镇其中，对大学生进行“问诊一把脉一开方”，但却未清晰界定其与专职辅导员的协作机制，导致二者在实际工作中时常出现空白地带和重复工作，极易出现风险隐患。

（四）实践层面：代际融合与协同效能不足

高校银龄与专职辅导员协同育人体系需要用实践检验其适配性、可持续性以及育人成效。在实践层面，二者客观存在代际融合与协同效能不足的现实问题。一方面，专职辅导员具有较高的数字素养和数字能力，银龄辅导员具备丰富的育人工作经验和深厚的社会阅历。在大学生思想政治教育工作中，专职辅导员更习惯依托数字化工具和平台开展工作，而银龄辅导员则更倾向于利用个人经验解决工作中遇到的各类问题。这使得银龄与专职辅导员在工作理念上形成了数字化与传统化的代际差异，导致二者产生代际隔阂。另一方面，银龄辅导员因年龄、工作节奏及认知习惯等客观因素，在融入专职辅导员队伍和贴近大学生群体方面存在一定难度，容易产生边缘感。当前大部分高校或将银龄辅导员视为思政工作的辅助性角色，或对银龄辅导员的工作模式与专业价值缺乏充分理解，在协同育人工作中未搭建常态化沟通协作桥梁，导致银龄辅导员的经验优势与专职辅导员的数字优势难以实现有效互补。最终，二者在育人目标的落地、工作环节的衔接、教育资源的整合等方面出现衔接断层，以致协同育人效能大打折扣。

（五）发展层面：资源分配与权益保障隐忧

在发展层面，高校银龄与专职辅导员客观存在资源分配失衡与权益保障缺位的现实问题。“目前，碎片化供给‘保障’措施，导致银龄教师专业行动缺乏有力支撑。”^[5]一方面，由于银龄辅导员的兼职属性，高校会将教育资源（如教育培训、技能提升等）向专职辅导员倾斜，以致银龄与专职辅导员的工作理念差异与技术应用鸿沟进一步拉大。在工作统筹、经费分配、平台支持方面，高校也更加注重对专职辅导员的专项经费投入、工作平台搭建与统筹管理保障，导致二者在协同育人工作中资源分配不均衡。另一方面，大部分高校对于银龄辅导员的职业发展并未制定明确的路径，加之银龄辅导员多以兼职返聘的方式重新回归辅导员队伍，其考核激励、专业发展等关键环节缺乏系统化、制度化的保障体系，这在很大程度上削弱了银龄辅导员在思政教育工作中的价值感与获得感。同时，政策制度支持的零散化也使得银龄辅导员难以形成稳定的工作闭环，兼职身份引发的角色模糊问题削弱了其在大学生思想政治教育工作的决策与实践中的话语权和参与度。因此，资源分配失衡和权益保障缺位的困境将会成为制约银龄辅导员全身心投入思政工作的重要因素，也将影响其参与思政工作的可持续性和稳定性。

四、高校银龄与专职辅导员协同育人的优化路径

面对高校银龄与专职辅导员协同育人面临的诸多现实掣肘，高校迫切 need 要加强思想价值引领、构建代际协同机制、精准细化角色分工、制定代际协作框架以及优化资源分配机制，提升银龄与专职辅导员的协同育人效能，推动大学生思想政治教育高质量发展。

（一）加强思想价值引领，推动观念协同革新

协同育人体系构建的基础是达成认知和观念共识。社会要加大对银发群体参与经济社会发展等重要举措的正面宣传和教育引导，广泛宣传教育部出台的《国家银龄教师行动计划》和国家制定的《关于发展银发经济增进老年人福祉的意见》等政策文

件,鼓励银龄教师积极参与高校思政育人工作。高校一要通过思想价值引领,推动银发辅导员与专职辅导员协同育人观念的革新,充分发挥银龄辅导员在思政育人中的独特优势;也要通过银龄辅导员在思政育人工作中的价值展现、职业素养以及榜样作用转变人们对银龄辅导员的刻板印象;二要通过银龄辅导员事迹宣讲,进一步凸显银龄辅导员的学术成果和育人成果,确定银龄辅导员良师益友的身份定位;三要通过政策宣讲解读,让人们进一步正确认识到银龄辅导员在思政育人工作中发挥的是“补充作用”,而非“岗位替代”。同时,高校要引导银龄辅导员改变唯经验主义的倾向,避免陷入故步自封、居高自傲、好为人师的思维桎梏,并鼓励他们积极学习最新的教育理念和规律,理解新时代青年的新观念和新习惯,以合作者而非指导者的身份和态度参与思政工作,在思政课堂的互动研讨、校园实践的协同参与以及育人场景的日常浸润中,将自身丰厚的育人经验与大学生的创新思维相互碰撞、彼此融合,实现经验与创新的双向流动。

(二) 构建代际协同机制,完善考核评价体系

高校要加强顶层设计,根据教育部出台的《国家银龄教师行动计划》等政策文件,结合学校实际情况制定协同育人制度,并对职能定位、协作流程、工作分工以及管理制度进行明确规范;也“要警惕和防范代际差异的‘泛化’‘标签化’和‘污名化’”^[6],统筹搭建虚拟化和实体化工作平台,打破信息差、时间差壁垒,促进二者间的信息互动、资源共享、经验传承以及决策共商;还要优化考核实施机制,将协同育人成效纳入辅导员考核评价体系和评奖评优标准中,通过建立“师徒制”“结对子”模式,明确分类考核原则与定位。与此同时,高校不仅要针对银龄辅导员的工作特性制定银龄辅导员专属考核评价体系,建立考核结果反馈申诉机制,畅通银龄辅导员和专职辅导员反馈申诉渠道,从而保障考核评级的权威性和公正性;还要提高银龄辅导员的待遇保障,并依据银龄辅导员的工作量制定合理的薪酬制度体系和执行标准;更要兼顾精神奖励和物质奖励,尤其要加强对银龄辅导

员的精神鼓励和嘉奖。多数银龄教师接受返聘重新回归教师队伍,根本上并非为了谋求物质待遇,而是因其投身教育的热情和情怀。因此,无论学校的物质待遇能否实现实质性改善与提升,对银龄辅导员的精神嘉奖和鼓励都是必要的激励措施,都将有力提升银龄辅导员参与大学生思想政治教育的主动性和积极性。

(三) 精准细化角色定位,明确划定权责边界

高校要通过制度约束进一步精细划分、精准厘清银龄与专职辅导员的角色定位,以制度设计明确两类辅导员的任务清单和角色定位差异。精准细化两者角色定位的核心是锚定优势、互补补位,即基于银龄辅导员的经验沉淀优势与专职辅导员的现实操盘优势,在育人全流程中划分清晰的“主导—协同—辅助”权责,避免权责重叠或空白。高校要明确银龄辅导员作为“引路人”和“人生导师”需要承担的工作任务,以项目制形式和志愿服务形式参与思政育人工作;也要明确专职辅导员作为“排头兵”“领头雁”需要承担的核心工作任务,引导其以全流程参与、全方位融入的形式投身思政育人工作,进而规避二者因权责划分混乱而造成的协同育人质效降低的问题。同时,高校要对二者的权利和责任边界予以明确。专职辅导员要担负主体责任,承担思想理论教育和价值引领、党团和班级建设、学风建设、学生日常事务管理、心理健康教育与咨询、网络思想政治教育、校园危机事件应对以及职业规划与就业创业指导等工作职责,而银龄辅导员以专家学者的身份作为补充力量,主要通过课程教学、教学指导、课题研究、团队建设指导等方式,助力青年辅导员提升专业素养与育人能力,并深度参与校地协同、校企协同、师生协同的育人实践。

(四) 制定代际协作框架,搭建双向赋能平台

高校需要制定代际协作框架,搭建双向赋能平台,实现银龄与专职辅导员协同育人体系的可持续、高质量发展,持续释放协同育人发展动能。高校应统筹各职能部门,结合两类辅导员的差异化特点与优势,制定清晰的代际协作框架。一要明确学工部与离退休工作处是银龄辅导员的教育管理和工

作安排的主责部门,分层设定岗位,制定协同育人工作规划和工作流程,并建立协同育人联席会议制度,定期组织银龄与专职辅导员围绕大学生思想政治教育中的难点、痛点进行分析研判和对标答题。二要开展联培联训,将价值引导、技术应用和经验转化作为培训重点,同步提升银龄与专职辅导员的数字技术应用能力和经验转化能力,增强二者间的双向身份认同,缩小二者的代际鸿沟,提升协同育人质效。三要搭建双向赋能平台,为银龄与专职辅导员具象化、场景化塑造具象化协同育人场景,并建立完善协同育人管理机制,积极促进银龄与专职辅导员在大学生思想政治教育领域的协同协作。同时,高校应依托双向赋能平台,推动银龄与专职辅导员联合开展教学研究与难题攻关,协同开发思想政治教育资源,优化思政课程内容,并充分利用双向赋能平台共享技术成果和典型案例,分享思政育人资源,实现能力互补与代际反哺,提高思政育人的精准度,全面提升两类群体的思政育人能力。

(五) 优化资源分配机制,健全职业激励机制

高校银龄与专职辅导员协同育人体系的构建是一个动态调整的过程,需要优化资源分配机制,畅通职业发展通道,提升辅导员队伍职业化和专业化发展。高校要注重职业生涯规划机制建设,为辅导员提供职业生涯规划,明确辅导员的职业定位和发展方向,合理规划发展序列。高校既要优化资源分配机制,建立资源共享机制,进一步畅通思政教育资源的流通渠道,促进各类资源在银龄与专职辅导员间的共享、互通;也要将银龄辅导员作为培训对象纳入辅导员队伍培训体系,尤其要针对银龄辅导员数字技术应用能力较弱的现实问题,制定相应的培训内容和课程,全面提升银龄辅导员的数字素养和数字能力;还要完善激励机制,在评先评优中按照合理比例给予银龄辅导员机会,可在科研课题申报、立项方面设立银龄与专职辅导员协同育人专项,从而有效提升银龄辅导员的资源保障。同时,高校既要畅通职业发展通道,制定差异化的职业发展路径,实现其职业发展道路的衔接与优化,为银龄辅导员科学谋划职业发展路径,保障银龄辅导员

薪酬待遇、绩效奖励;还要持续畅通专职辅导员的“双线”晋升渠道,科学搭建分层次的成长阶梯,完善青年辅导员培养、中年辅导员赋能、资深辅导员引领的梯队建设机制,形成“老中青”协同发展的良性生态,充分凝聚协同育人合力。

综上所述,随着高校银龄辅导员队伍规模的不断扩大,高校构建系统化、常态化银龄与专职辅导员协同育人机制将成为新时代提升高校大学生思想政治教育质效的重要举措。高校应依托银龄辅导员的经验优势与专职辅导员的实践活力,构建起优势互补、效能叠加、双向赋能的思想政治教育协同育人体系,在思想引领、学风建设、心理疏导等场景中形成深度协同育人合力,将“银龄智慧”持续转化为育人实效的“增量贡献”,显著增强思想政治教育的覆盖面和穿透力,实现育人效能的系统性提升。

参考文献:

- [1] 促银发经济发展,各地将如何发力? [EB/OL]. (2025-01-19) [2025-10-10]. https://www.gov.cn/zhengce/202501/content_6999912.htm.
- [2] 孔伟. 有效开发老年人力资源积极应对人口老龄化[J]. 中国社会工作, 2024, (23): 26-28.
- [3] 汤森深. 银龄时代对家庭金融资产配置的影响[D]. 广州: 华南理工大学, 2022.
- [4] 张茜茜. 高校辅导员数字素养培育: 内容、困境与路径[J]. 高校辅导员, 2024, (06): 14-18.
- [5] 屠明将, 吴南中. 积极老龄化视域下银龄教师行动计划的价值、慎思与趋向[J]. 现代远距离教育, 2024, (06): 88-94.
- [6] 朱亮, 李萌. 代际差异视角下高校辅导员队伍建设策略研究——基于对258名一线高校辅导员的调研[J]. 高校辅导员, 2023, (01): 76-80.

(编校: 翁祥栋)