

民办高校辅导员学风建设工作的困境审视与能力提升策略

——以南宁学院信息工程学院为例

李 运

南宁学院信息工程学院, 广西 南宁

收稿日期: 2026年6月19日; 录用日期: 2026年7月16日; 发布日期: 2026年7月23日

摘 要

辅导员是民办高校学风建设一线核心力量。本文以南宁学院信息工程学院人均240人带班样本为基础, 依托角色冲突、组织支持理论搭建分析框架, 结合问卷访谈剖析辅导员职责模糊、方法单一、协同薄弱、专业欠缺等现实困境。立足工科专业与超高师生比现状, 提出明晰职责、专项培训、数字化协同、完善保障等对策, 创新分层管理、朋辈帮扶等减负路径, 为民办工科院校辅导员专业化与学风建设提供借鉴。

关键词

学风建设, 民办高校, 辅导员, 角色冲突, 组织支持, 数字化育人, 南宁学院

Dilemma Examination and Competency Enhancement Strategies for Counselors' Work in the Construction of Academic Atmosphere in Private Universities

—Taking the College of Information Engineering, Nanning University as an Example

Yun Li

College of Information Engineering, Nanning University, Nanning Guangxi

Received: June 19, 2026; accepted: July 16, 2026; published: July 23, 2026

Abstract

Counselors are core frontline workers in academic atmosphere construction of private universities. Taking counselors with an average of 240 students at the College of Information Engineering, Nanning University as samples, this paper builds an analytical framework based on role conflict theory and organizational support theory. With questionnaires and interviews, it analyzes four dilemmas including vague job boundaries, simplistic working methods, poor coordination and insufficient professional capacity. Targeted at engineering majors and the ultra-high student-counselor ratio, this study proposes countermeasures of duty clarification, special training, digital collaboration and improved guarantees, and innovates hierarchical management and peer tutoring to reduce workload. It offers references for counselor professional development and academic atmosphere improvement in similar private engineering universities.

Keywords

Academic Atmosphere Construction, Private Universities, Counselors, Role Conflict, Organizational Support, Digital Education, Nanning University

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 问题的提出

学风建设是高校落实立德树人根本任务的关键抓手。相较于公办高校，民办高校生源基础薄弱、办学资源有限，学风建设阻力更大，不少学生学习主动性与自律性不足，给育人管理带来挑战[1]。辅导员是民办高校学风建设一线纽带，考勤、学业预警、学困生帮扶等大量细碎工作均由其落实。但现实中辅导员事务繁杂、角色模糊、专业与协同支撑不足，难以深耕学风工作。现有研究多宏观探讨辅导员育人难题，缺少信息、人工智能类工科实证分析，也未结合人均 240 人超大带班场景，融合双理论探索减负与工科学风培育路径[2]。

南宁学院作为民办应用型本科，信息工程学院学生持续扩容，辅导员人均带班 240 人，传统盯考勤、简单谈心的管理模式已然失效，辅导员的定位、方法与专业能力亟待优化。本研究以该院 2023~2025 年学风实践为基础，结合问卷、访谈数据，依托角色冲突、组织支持理论搭建分析框架，重点探究三大问题：民办辅导员学风建设的现实困境、困境背后的制度与组织成因、适配工科与大班场景的数字化分层提升路径，以期化解超高带班压力，推动辅导员由被动管理转向主动引领。

2. 文献回顾与核心理论分析框架

(一) 相关研究文献回顾与述评

(1) 民办高校学风建设与辅导员育人研究

国内学界围绕民办高校学风建设已形成稳定研究脉络。皖西学院(2025) [1]依托校内教风学风建设研讨工作指出，高校学风建设多将落地执行压力全部传导至辅导员，繁杂事务挤占辅导员深耕学业引导的时间。南京中医药大学(2026) [2]在年度学风建设专项考评工作中提到，大班化带班模式会大幅降低辅导员学业帮扶的精准度。上述研究揭示了民办高校学风建设共性难题，但未区分工科与文科专业学生学习

特征差异,缺少信息、人工智能类工科场景实证支撑,也未结合人均 240 人超大带班场景,融合双理论探索减负与工科学风培育路径。

(2) 辅导员角色冲突理论相关研究

角色冲突理论将个体工作压力划分为角色模糊、角色过载、角色间冲突三类。哈尔滨理工大学(2026) [3]在学风建设工作推进会上提出,辅导员兼具行政办事人员与学生学习引领者双重身份,制度设定角色与实际工作角色存在冲突,加剧角色内耗。现有研究仅宏观描述角色冲突现象,未将角色过载与 240 人超大带班规模绑定分析,缺少具象化民办工科院校案例佐证。

(3) 组织支持理论与协同育人研究

组织支持理论将学校组织支持划分为信息支持、工具资源支持、激励制度支持三大维度。西安体育学院(2025) [4]围绕学风建设评估整改工作指出,多数高校缺少稳定的教学、学工协同渠道,学情数据传递滞后,辅导员长期独自开展学风管理。但现有研究未针对民办工科院校搭建适配的数字化协同机制,缺少破解超高师生比的落地方案。

综合来看,现有研究仍存在三处缺口:一是双理论耦合分析的实证研究较少;二是缺乏信息工程类工科专业专属学风建设研究;三是未针对民办高校 240 人超大带班困境设计减负增效创新路径。本文以此为切入点展开实证研究,弥补现有研究不足。

(二) 核心理论耦合分析框架构建

本文融合角色冲突理论与组织支持理论搭建统一分析框架,理论逻辑贯穿困境、成因、对策全章节:

角色冲突理论:包含三大核心维度,直接对应辅导员一线工作现实:① 角色模糊:学风建设与行政事务边界不清,辅导员职责泛化;② 角色过载:人均 240 人超大带班、多线事务叠加,精力严重不足;③ 角色间冲突:制度要求辅导员做“学习引领者”,现实中被迫充当“事务管控者”,制度角色与实践角色脱节。三类冲突共同催生手段单一、精细化帮扶缺失等学风问题。

组织支持理论:分为三层支撑体系,解释困境生成的组织根源:① 信息支持:学情数据、任课教师反馈渠道不通畅;② 工具资源支持:专项培训、工作经费、数字化工具供给不足;③ 激励制度支持:考核权重偏低、职业发展倾斜不足。组织支持全方位缺位会加剧辅导员角色冲突,形成“支持不足-角色压力大-学风建设工作低效”的恶性循环。

整体逻辑链条:民办高校成本管控的制度特性→学校组织支持供给不足(信息/资源/激励缺位)→辅导员产生角色模糊、角色过载、角色间冲突→衍生出角色边界模糊、工作手段单一、协同孤岛、专业能力不足四大学风困境。本文对策部分反向对应两大理论,一方面消解辅导员多重角色冲突,另一方面补齐学校层面组织支持短板,形成“理论-问题-成因-对策”完整闭环。

3. 研究设计与研究方法

(一) 研究对象

本研究以南宁学院信息工程学院为具体研究场域,研究周期覆盖 2023~2025 学年。研究对象分为两类:一是学院本科全体学生,涵盖大一至大四各年级,涉及计算机类、电子信息类、人工智能类等主要专业;二是学院全体专兼职辅导员,包含新任辅导员、资深辅导员与外聘辅导员,能够全面反映民办高校辅导员学风建设工作的真实状态。

(二) 研究方法

(1) 问卷调查法

围绕学习动机、学习行为、学风现状、辅导员工作评价、协同育人需求五大核心维度设计问卷,题目形式包含单选题、多选题与李克特量表题,确保调研内容全面、测量工具科学。问卷实施时间为 2026

年 3~4 月，面向信息工程学院全体学生发放问卷 680 份，回收有效问卷 642 份，有效回收率为 94.4%。

样本结构具体如下：

年级分布“见图 1”：大一占 28.3%，大二占 26.5%，大三占 27.8%，大四占 17.4%；

性别分布“见图 2”：男生占 68.7%，女生占 31.3%；

专业分布“见图 3”：计算机科学与技术占 42.1%，物联网工程占 35.6%，通信工程类占 22.3%。

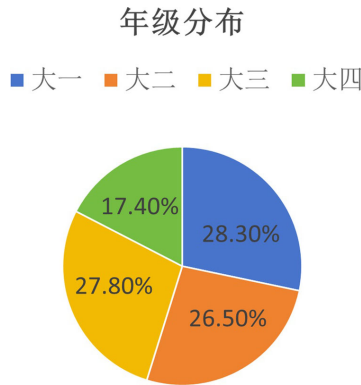


Figure 1. Grade distribution
图 1. 年级分布

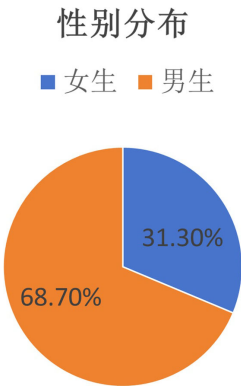


Figure 2. Gender distribution
图 2. 性别分布

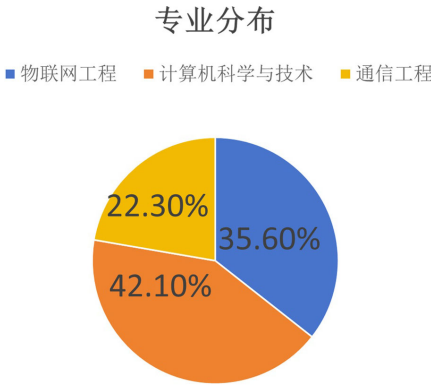


Figure 3. Major distribution
图 3. 专业分布

样本覆盖均衡，能够较好代表学院学生整体情况。

(2) 深度访谈法

采用半结构化一对一访谈方式，访谈对象覆盖信息工程学院专兼职辅导员 12 人、专任教师 8 人、教务管理人员 3 人、学业预警学生 15 人、学生家长 6 人，访谈时长控制在 30~60 分钟，全程录音并转录为文字资料。运用主题编码法对访谈资料进行整理分析，提炼出角色冲突、工作负荷、协同壁垒、能力短板四大核心主题，为论文观点提供质性支撑。

(3) 工作观察法

研究者以南宁学院信息工程学院一线辅导员身份，参与课堂考勤、学业预警、谈心谈话、学风主题班会、学院学风建设工作会议等日常工作，全程进行参与式观察，系统记录工作流程、现实问题与典型场景，形成完整工作观察日志，确保研究结论源于真实工作实践。

4. 辅导员参与学风建设的现实困境

结合南宁学院信息工程学院辅导员团队工作实践、日常观察记录及学生问卷调查反馈，基于前文角色冲突理论、组织支持理论分析框架，当前民办高校辅导员在学风建设中面临的困境集中体现为角色边界、工作手段、协同机制、专业能力四个维度，各类困境相互交织、相互影响。

(一) 角色边界模糊：工作泛化导致核心主业被稀释

民办高校辅导员工作普遍呈现“事务繁杂、覆盖面广、应急性强”的特征，正如行业内常说的“上面千条线，下面一根针”，各类工作任务最终都汇聚到辅导员层面落实[3]。在南宁学院信息工程学院，辅导员除承担学风建设相关职责外，还需负责奖助贷评优、宿舍管理、心理健康教育、就业创业指导、安全稳定管理、突发事件处置等数十项具体工作，工作内容覆盖学生在校学习生活的方方面面。叠加民办控编带来的 240 人超大带班规模，双重压力形成典型角色过载。

在这样的工作模式下，学风建设虽被明确为专项核心职责，但在实际工作排序中，往往被更为紧急、更为显性的事务性工作挤占，逐渐被碎片化、边缘化。在日常工作中，辅导员常面临工作冲突的困境：原本计划开展学业预警学生深度谈心谈话，却因紧急资助材料报送、学生宿舍矛盾调解、校园安全排查、上级临时任务等工作被迫中断，学风建设相关工作反复延期、难以闭环。长此以往，学风建设缺乏系统性、持续性的推进，无法形成长效干预机制。同时，繁杂的工作内容导致辅导员难以建立“学风建设专业从业者”的身份认同，更多将自身定位为“事务管家”“救火队员”，角色边界的模糊直接导致工作精力分散、核心主业弱化，学风建设工作难以做深、做细、做实。

(二) 工作手段单一：监督式管理难以适配深层需求

制度层面要求辅导员成为学生学习引导者，但 240 人超大带班的客观条件、单一传统管理工具，迫使辅导员只能停留在行为监督层面，形成“引领者”与“管控者”的角色间冲突。当前民办高校辅导员开展学风建设的工作手段，仍以传统的“查出勤、谈谈话、通家长”为主，这类方式对规范学生外在学习行为具有一定作用，但无法解决学生学习动力不足、学习方法不当、学业基础薄弱等深层问题[4]，局限性十分突出。一方面，“盯人式”管控难以持续落地，辅导员人均带班 240 人左右，即便按照每日约谈 5 名学生的频率，完成一轮全覆盖约谈也需近两个月时间，对于重点关注的学业困难学生，无法保证足够的接触频率与沟通深度，精细化帮扶无从谈起；另一方面，被动监督只能解决学生“人到课堂”的问题，无法解决“心在学习”的问题。

问卷调查数据显示，南宁学院信息工程学院超过 40% 的学生表示学习的主要目的是应付考试、顺利毕业，缺乏长远学习规划与专业学习兴趣；超过 30% 的学生每日自主学习时间不足 1 小时，课后学习主动性严重不足[5]。信息类工科学生难点集中在编程、高数、电路实训等专业课程，单纯考勤管控无法解

决工科专属学业困境。面对这样的学生群体，单纯依靠考勤督查、简单谈话无法转变学习态度、提升学习能力。辅导员亟须从“行为监督者”向“学习引导者、能力赋能者”转型，但这一核心能力恰恰是当前辅导员能力结构中的薄弱环节，工作手段的单一性与信息工程专业学生深层学风需求形成明显矛盾。

(三) 协同机制不畅：单兵作战陷入工作孤岛

需要辅导员、任课教师、教务部门、家庭等多方力量协同发力，但学校未搭建常态化信息共享、协同联动渠道，组织层面信息支持供给不足，导致辅导员常处于“孤军奋战”的状态，跨主体协同机制严重不畅[6]。

与任课教师的协同存在明显壁垒，部分任课教师存在职责认知偏差，将课堂管理、学风培育完全归为辅导员职责，秉持“我负责授课，你负责管学生”的理念，不愿及时反馈课堂出勤、代码作业完成、实训表现等过程性学情信息，即便发现学生学习问题突出，也多在期末成绩公布后才告知辅导员，错失了最佳干预时机。

与教务部门的协同效率低下，学业预警信息传递存在显著滞后性，通常在补考结束、成绩全部录入后，辅导员才能获取完整的学业预警名单，无法及时掌握学生阶段性学习情况；同时，教务系统仅能提供最终成绩数据，难以提供阶段性测验、代码作业提交、课堂考核等过程性学情数据，辅导员开展精准帮扶缺乏数据支撑。240人带班规模下，人工筛选重点学生耗时耗力，进一步放大协同不畅的负面影响。

与家长的协同效果参差不齐，部分家长对学生学业关注度高、配合度强，但也有部分家长存在认知误区，认为“缴纳学费后，学生教育管理完全由学校负责”，对学业预警通知漠视应对，甚至不配合沟通工作，辅导员在家校协同中陷入“通知无用、不通知失职”的两难境地。

(四) 专业能力不足：培训供给与实战需求严重脱节

学风建设工作对辅导员的能力结构提出了复合型、专业化要求，辅导员须具备学业问题诊断能力、学习方法指导能力、跨主体沟通协调能力和学情数据分析能力、个性化帮扶方案设计能力等。但从民办高校实际情况来看，辅导员专业能力与学风建设需求存在明显差距，核心原因在于学校培训、数字化工具、专业指导等工具性组织支持严重缺失[7]。

南宁学院信息工程学院辅导员普遍反映，入职后参与的培训多集中在心理健康教育、就业指导、资助政策、安全管理等常规领域，针对信息工程类专业学风建设的专项培训严重缺失，涉及工科课程难点诊断、精准帮扶实施、跨部门协同技巧、数字化学情数据分析等实操性内容的培训几乎为空白。即便有少量相关培训，也以理论讲授为主，缺乏真实工科案例研讨、场景模拟演练、实操技能训练等实战化环节，培训内容与一线工作脱节，辅导员难以将理论知识转化为实操能力。同时，辅导员队伍存在明显的经验断层问题：新任兼职辅导员缺乏带班经验，面对编程、高数挂科学生时无从下手、方法失当；资深辅导员虽积累了丰富的实践经验，但缺乏系统性梳理与提炼，优秀工作方法无法转化为标准化、可复制的工作模式，经验停留在个体层面，难以推动队伍整体能力提升，专业能力的不足直接制约了学风建设工作质效。

5. 困境的成因分析

民办高校辅导员学风建设工作困境的形成，并非单一因素导致，而是民办高校制度环境、学校组织支持、辅导员个体能力三重因素共同作用的结果[8]，结合组织支持理论三维度、角色冲突理论内涵，分层拆解成因如下，各类因素相互叠加，放大了工作困境的影响。

(一) 制度环境层面：民办高校办学特性，先天加剧角色冲突

民办高校的办学体制、成本控制、管理模式与公办高校存在本质差异，这类宏观制度约束，从源头造成辅导员角色模糊、角色过载等冲突。其一，带班规模超标，为控制人力成本，民办高校普遍压缩辅导员编制，导致辅导员人均带班人数远高于公办院校，南宁学院信息工程学院部分班级人数超过260人，

在超大工作量负荷下,辅导员无法对学生进行精细化管理、个性化帮扶,学风建设只能停留在浅层次;其二,队伍流动性大,受薪酬待遇、职业发展空间、工作成就感等因素影响,民办高校辅导员职业稳定性较低,信息工程学院近三年辅导员离职率约 25%,平均在岗时间不足两年,频繁的人员更替破坏了学风建设工作的连续性,新任辅导员需长时间熟悉工科专业课程、学生情况与工作流程,难以快速进入工作状态;其三,评价导向偏差,民办高校对辅导员的考核评价更侧重“安全稳定、零事故”等显性指标,学风建设工作见效慢、周期长、难以量化,在考核体系中被边缘化,辅导员投入大量精力却难以获得对应认可,工作积极性受到打击。

(二) 组织支持层面:三层支持体系全面缺位,放大育人短板

对应组织支持理论信息、工具、激励三大支持维度,学校与学院层面系统性组织支持缺失,是制约辅导员学风建设工作的核心中间因素。其一,信息支持缺位:信息共享机制不健全,辅导员获取学情信息的渠道单一,仅能通过教务系统获取低频、粗颗粒度的成绩数据,任课教师掌握的课堂表现、代码作业、学习态度等过程性信息,缺乏制度化、常态化的线上传递通道,信息孤岛问题突出;其二,工具资源支持缺位:协同工作机制缺失,学院未建立定期学风建设联席会议制度,辅导员与任课教师、教务部门的沟通多为零散、非正式的私下交流;同时培训经费有限,缺少适配信息专业的数字化学情工具、工科专属培训课程;其三,激励制度支持缺位:学风建设考核权重低、专项荣誉少、超大带班工作量无折算倾斜,正向激励不足,辅导员主动深耕学风工作的内生动力薄弱。三类支持缺位叠加 240 人超高带班压力,让辅导员单兵作战的困境持续恶化。

(三) 个体能力层面:专业储备不足,组织支持缺失加剧能力短板

辅导员自身的专业背景、知识储备、工作方法存在短板,是影响学风建设实效的直接原因,而组织层面培训资源不足进一步固化能力短板。其一,专业背景存在局限性,南宁学院信息工程学院辅导员多为教育学、心理学、管理学等文科专业背景,对信息工程类专业的课程体系、编程学习规律、核心难点、就业导向缺乏深入了解,当学生出现数据结构、电路、人工智能算法等专业课程学习困难时,无法从专业层面提供针对性指导,帮扶效果大打折扣;其二,工作方法缺乏系统性支撑,辅导员工作方法多来自师徒式经验传承与自主摸索,缺乏标准化的工科学风工作指南、数字化学情实操工具与分层管理流程规范,在学业问题诊断、帮扶方案设计、学情数据分析等方面能力不足;其三,反思提炼能力欠缺,辅导员日常工作繁忙,鲜有时间对学风建设工作进行系统性总结、反思与提炼,优秀实践经验无法转化为可推广、可复制的工作模式,既限制了个人专业成长,也制约了队伍整体水平提升。

6. 辅导员参与学风建设的能力提升策略

针对前文四大困境、三层成因,紧扣角色冲突理论、组织支持理论优化逻辑,立足南宁学院信息工程学院信息类专业特色、240:1 超高带班现实,从能力提升核心视角出发,提出四项系统化、可操作、一一对应前文问题的优化策略,配套数字化、工科专属、分层减负创新举措,推动辅导员学风建设工作提质增效[9]。

(一) 明晰职责边界,推行分层管理缓解超大带班角色过载

本部分对应前文“角色边界模糊、事务泛化”困境,从职责清单、分层管控、工作量保障三方面精简优化,减轻辅导员角色过载压力。

制定工科差异化学风任务清单区分通用学生管理与信息类专业专属学风工作,将实验室学风管理、编程课业帮扶、科创竞赛引导、专业学业规划纳入辅导员固定职责,明确谈心、听课、学情对接、学风活动标准化频次,把学风建设由“软任务”转为可考核硬指标,减少无关行政事务挤占主业时间。

建立 240 人大班分层学情台账按照优生、平稳学生、学业预警高危生三类分层施策:优生以季度集

中教育为主,平稳学生依托宿舍长线上摸排,仅对多门挂科、实训不合格高危学生开展月度深度谈心,减少无差别全覆盖沟通带来的精力消耗,实现精细化轻化管理。

合理核定辅导员工作负荷学院对 240 人以上超大带班辅导员设置工作量折算系数,考核标准适度倾斜,杜绝工作层层加码,保障辅导员拥有充足时间深耕学风建设。

(二) 搭建工科实战培训体系,补齐专业育人能力短板

本部分对应前文“专业能力不足、培训与实战脱节”困境,围绕信息类专业学习规律、大班管理实操设计专项培训,补齐工具性组织支持短板。

开设工科定制化培训模块一方面邀请计算机、人工智能专业教师授课,讲解高数、编程、电路、算法等核心课程难点与学生挂科诱因,弥补辅导员工科专业认知盲区;另一方面增设数字化学情工具实操课程,教授线上学情台账、数据统计、线上自习管理工具,适配工科线上作业、线上实训的学习特点。

开展大班轻量化帮扶实操训练培训“辅导员-学业领航员-宿舍长”三级学情传递模式,依托朋辈骨干下沉收集班级学习动态,避免辅导员直面全部 240 名学生,大幅压缩日常沟通成本。培训摒弃纯理论授课,采用工科学困生案例研讨、谈心场景模拟、优秀经验复刻等实战形式,提升内容转化效率。

(三) 打造数字化协同育人体系,依托工科朋辈力量破解单兵作战

本部分对应前文“协同机制不畅、育人孤岛”困境,从数字化平台、工科专属朋辈队伍、家校协同三个维度打通多方育人渠道,补齐信息支持短板。

搭建院内数字化学情共享平台依托信息工程专业技术优势搭建轻量化线上台账,打通辅导员、专业课教师、教务三方数据通道,任课教师实时上传课堂、代码作业、实训过程性表现,教务同步测验、补考预警数据,系统自动筛选高危学生,省去人工整理海量学情的工作量,实现全过程闭环干预。

组建分专业工科“学业领航团”按计算机、人工智能、电子信息分组选拔竞赛获奖、编程能力突出的高年级学生定点对接低年级,领航员每周汇总班级学业问题并统一上报辅导员,分流基础课业辅导压力;配套综测加分、专项补贴激励,形成长效朋辈帮扶机制。

优化工科特色家校协同流程落实学业预警“三步沟通法”,结合工科实训、编程学习难点向家长科普专业学习特点,同步推送学生阶段性改进情况,扭转家长“学校全权负责”的认知,提升家校配合度。同步固化“三师一员”月度学风联席会议制度,压实专业课教师课堂学风管理责任。

(四) 完善全维度激励保障机制,夯实学风建设长效支撑

本部分为前三类举措提供制度兜底,完善组织支持理论下考核、发展、资源三类保障,激发辅导员主动开展学风建设的内生动力。

优化考核评价导向将学风建设独立设置考核板块,权重不低于 30%,新增数字化学风管理、朋辈领航、科创学风培育等特色加分项,兼顾过程指标与结果指标,对超大带班辅导员予以考核倾斜,破除“唯安全、零事故”单一评价导向。

拓宽辅导员专业化发展通道设立“优秀学业指导师”“数字化学风建设先进个人”专项荣誉,学风建设成效突出者在职称评审、岗位晋升、评优评先中优先推荐,明确工科专业学风指导为辅导员职业化发展核心方向。

设立工科学风专项工作经费专项经费用于数字化学情平台运维、学业领航员激励、编程教辅资料采购、学风主题活动与专项课题申报,以稳定资源供给保障分层管理、数字化协同、朋辈帮扶等创新模式持续落地。

7. 结语

民办高校学风建设是一项长期性、系统性、基础性的育人工程,贯穿学生大学学习生涯全过程。辅

导师作为学风建设的一线执行者，既是学生学习行为的规范者，也是学习动力的激发者，更是学生成长路上的陪伴者。本文基于角色冲突理论、组织支持理论耦合框架分析发现，当前民办高校信息工程学院辅导员面临的角色模糊、手段单一、协同不畅、能力不足等困境，本质是民办高校制度环境诱发角色冲突、学校三层组织支持全面缺位、辅导员个体专业储备不足三者叠加的结果，辅导员的工作价值与专业潜力尚未得到充分释放。

推动辅导员学风建设能力提升，不能仅依靠辅导员个体的自我摸索与努力，更需要学校与学院层面系统补齐组织支持、消解多重角色冲突：通过工科专属分层职责清单、240 人大班分层台账厘清边界，缓解角色过载；通过定制化工科实战培训补齐专业能力短板；依托数字化学情平台、工科学业领航团构建协同网络，摆脱单兵作战困境；通过考核、晋升、经费完善激励保障，强化长效支撑。个体主动精进与组织系统赋能形成合力，辅导员才能真正从“被动监督者”转变为“主动工科学习引导者”，从“事务救火员”升级为“专业学风构建者”。

南宁学院信息工程学院的实践探索充分证明，本文针对信息类工科、240:1 超高带班比设计的分层管理、数字化协同、工科朋辈领航创新路径，可有效减负增效，为同类民办工科院校提供可复制参考。辅导员学风建设能力提升是循序渐进、久久为功的过程，无需追求一蹴而就的显性成果。每一次深度谈心、每一份精准工科专业帮扶、每一场科创学风活动、每一次数字化协同联动，都能在学生心中种下向上向善、乐学善学的种子。对于民办高校工科辅导员而言，学风建设不仅是一项工作职责，更是一种育人情怀，用耐心陪伴学生成长，用专业助力学生攻克编程、实训难关，用数字化与分层管理创新培育优良工科学风，便是这份工作最朴素、最真挚、最有价值的意义。

参考文献

- [1] 皖西学院. 强化制度管理 加强教育引导 皖西学院开展教风学风建设研讨工作[EB/OL]. <https://jyt.ah.gov.cn/xwzx/gdjjy/40776879.html>, 2025-12-18.
- [2] 南京中医药大学. 我校召开 2025 年度学风建设专项工作考评会[EB/OL]. <https://xyw.njucm.edu.cn/2026/0320/c7113a166581/page.htm>, 2026-03-20.
- [3] 哈尔滨理工大学. 学校召开 2026 年学风建设工作推进会[EB/OL]. <https://www.hrbust.edu.cn/info/1404/29140.htm>, 2026-04-08.
- [4] 西安体育学院. 我校召开学风建设评估整改专题推进会[EB/OL]. <https://www.xaipe.edu.cn/jwc/info/1013/18626.htm>, 2025-12-11.
- [5] 江庆龄. 近 15 万份统计结果显示, 83.5%学生对大学生活相对满意[EB/OL]. <https://news.sciencenet.cn/htmlnews/2025/7/548300.shtm>, 2025-07-23.
- [6] 西安工程大学. 我校举办辅导员沙龙之学风建设经验交流会[EB/OL]. <https://www.xpu.edu.cn/info/1132/28196.htm>, 2026-04-22.
- [7] 居敏. 数字化转型背景下高校辅导员工作创新路径研究[J]. 科技风, 2025(36): 166-168.
- [8] 西安培华学院. 辅导员说|“五育并举”背景下高校培育优良学风路径研究——基于民办高校的实证分析[EB/OL]. <https://www.peihua.cn/xsfwzx/info/1067/5437.htm>, 2025-08-10.
- [9] 凯撒斯劳滕智能制造学院. 凝心聚力抓学风 提质增效促发展——凯劳智能制造学院召开学风建设领导小组会议[EB/OL]. <https://kkip.sdju.edu.cn/2026/0421/c4438a149932/page.htm>, 2026-04-21.