

高职院校“双师型”辅导员队伍建设研究

谭可

(上海行健职业学院,上海 200072)

摘要 随着我国高等职业教育的迅速发展壮大,形成了定位清晰、科学合理的职业教育层次结构,为我国的经济建设发展培养了大批专门的技术人才。因此,通过对高职院校学生特点及学生工作状况的分析,提出了关于高职院校“双师型”辅导员的内涵定义,探索了高职院校“双师型”辅导员队伍建设的意义,讨论了辅导员工作中主要存在的问题,并提出了高职院校“双师型”辅导员队伍建设的对策。

关键词 高职院校;“双师型”辅导员;辅导员队伍建设

中图分类号 G704 **文献标志码** A **文章编号** 1673-291X(2022)02-0066-03

一、高职院校学生特点及学生工作状况

(一)高职院校学生特点

2014年5月2日,国务院发布《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》(国发[2014]19号),标志着高等职业教育迅速发展壮大,形成定位清晰、科学合理的职业教育层次结构,为我国的经济建设发展培养了大批专门的技术人才。目前,我国高职学生的来源主要有四种:一是参加秋季高考,由普通高中进入高职院校的学生;二是参加对口招生考试或中高贯通,由中职院校进入高职院校的学生;三是参加自主招生考试进入的学生;四是参加高职扩招考试的应往届普通高中毕业生及社会考生等。高职学生来源的复杂性不可避免地造成了高职学生管理工作的困难性。准确分析高职学生的特点,可以帮助高职学生管理工作队伍更好进行学生管理工作,高职学生的特点主要有以下几方面。

1.学习状况普遍存在困难

受到生源的影响,高职院校学生的升学成绩一般不高,大部分高职学生存在学习兴趣不足、学习困难等情况。许多学生上课注意力不集中,不愿认真听课。部分学生有学习的愿望,但是不掌握学习方法,或者自制力、执行力较差。

2.日常行为缺乏约束

课余时间中,大部分高职生不愿意继续学习或复习,将空闲时间主要用于刷手机、打游戏、追剧、喝酒等消遣活动上,打架斗殴,夜不归宿也常有发生。部分选择打工兼职,但课后平均自学时间不超过1小时。

3.心理状况不容乐观

研究表明,当前高职学生存在心理问题或心理障碍人数呈增多趋势,部分同学有自卑、怯懦、负面情绪,甚

至抑郁症等心理疾病的情况。学生的家庭经济状况,以及父母之间的关系、父母与子女之间的关系,都会影响学生的心理情况。一般来说,家庭经济困难、父母离异的学生心理健康状况会与正常家庭的同学有差异。

(二)高职院校学生工作状况

1.角色定位不符。按照教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》,辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量,是高等学校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。但是在实际工作当中,由于高职学生的学习态度不认真、学习目的不明确,自律性较差的特点,高职辅导员除了要完成所在学院及学生处的工作安排,还需要处理学校各个管理部门的工作要求。高职院校辅导员往往无暇进行思想政治教育,要在日常学生管理、服务中承担大量工作,成为高职学生的“保姆”,而不是“引路人”。

2.工作方法传统单一。一方面,受高职院校学生工作内容的局限,工作内容还集中在配合任课教师,花费大量时间在查课、维护班级纪律等事务上,或处理学生夜不归宿、打架斗殴等问题上;另一方面,受学校传统管理方式的影响,辅导员更多关心学生的日常生活,只要学生不出事就好,而忽略对学生生涯规划、心理健康等方面的教育及引导。

二、高职院校“双师型”辅导员队伍建设意义

(一)“双师型”辅导员定义

自王义澄1991年在《高等工程教育研究》中发表的《努力建设“双师型”教师队伍》一文第一次提出“双师型”教师这一概念以来,教育管理部门及学术界对“双师型”教师的研究持续深入,但是对“双师型”教师的定义却一直没有形成统一的标准。相比较“双师型”

收稿日期:2021-09-12

作者简介:谭可(1981-),女,吉林长春人,讲师,硕士,从事学生管理、职业生涯规划与就业指导、心理健康教育、创业教育等研究。

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. <http://www.cnki.net>

教师,“双师型”辅导员作为其中一部分,对其定义及内涵相关的学术研究也还处于尚未清晰认定的起步阶段。本文认为,“双师型”辅导员可以定位为“一个基础、多向延伸”,既有高校教师资格作为基础,又具备匹配学生工作的职业资格或职业技能,如职业规划师、心理咨询师、就业指导师、人力资源师等专业执业资格。除此之外,高职院校“双师型”辅导员还可以是具备所带专业学生掌握的专业技能,掌握学校或者专业相关的行业、企业特点和知识,这样对指导学生的专业发展、职业化培养都会有更深刻的体会。

(二)“双师型”辅导员队伍建设意义

1.建设“双师型”辅导员队伍符合国家对高职高专院校辅导员工作要求

2019年,教育部、国家发展改革委、财政部、人力资源社会保障部四部门联合发布《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》[教师〔2019〕6号],高校“双师型”教师逐渐被教育部门及高校教师理解接纳,并作为教师个人发展的目标和高职院校考核标准。在此基础上,在高职高专院校辅导员工作队伍中提出“双师型”辅导员的概念,并积极推荐“双师型”辅导员队伍建设既符合国家对高职院校教师队伍建设的要求,又符合国家对辅导员队伍建设的要求。建设一支综合素质高、专业能力过硬的“双师型”辅导员队伍,才能应对日益发展变化的高校思想政治教育工作。

2.建设“双师型”辅导员队伍有利于辅导员自身进步成长

辅导员长久以来陷入工作角色的不清晰、工作内容不透明、未来发展不明确的困境。建设“双师型”辅导员队伍,一方面可以增加辅导员队伍的稳定性,减少辅导员岗位调动造成的人才流失;另一方面,辅导员关注自身建设,从单一的管理工作发展为学生工作方面专家,实现自己的人生价值。

3.建设“双师型”辅导员队伍有利于大学生人才培养

辅导员队伍虽然只是学生管理工作中基层力量,但却是思想政治教育核心组成,辅导员是高职学生在校学习期间最熟悉打交道最多的老师。建设“双师型”辅导员队伍,才能更好地帮助学生解决学习、生活中遇到的问题解惑,为学生的成长成才提供支持。

三、高职院校“双师型”辅导员队伍建设的对策

(一)加强“双师型”辅导员队伍制度建设

“双师型”辅导员队伍建设应该成为教师队伍和管理队伍建设的重要组成部分,为“双师型”辅导员队伍发展提供制度上的支持。校级领导及学生处、人事处应定期组织关于“双师型”辅导员队伍建设的调研。每年

设立辅导员队伍建设专项经费,保障专兼职辅导员队伍建设水平提升。设立专人负责辅导员队伍建设,保证专人、专款、专用。

(二)优化“双师型”辅导员队伍结构建设

1.严格标准,建立辅导员队伍选聘机制

在辅导员选聘工作中应该依据教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》有关要求,从第一步开始做好辅导员队伍建设的每一步。除了对辅导员学历、政治面貌、专业背景等条件的审核,还应按照“政治强、业务精、纪律严、作风正”的标准对辅导员的工作作风、思想态度等综合素质进行考评,保证选拔出与辅导员职业素养最为匹配的人员。

2.拓展渠道,建立兼职校外辅导员队伍

为了丰富“双师型”辅导员队伍的来源,优化“双师型”辅导员队伍的结构,一方面,可以将校院领导及校内有一定管理经验的中层管理干部以及教授、副教授等高层次人才引入参与学生工作,作为兼职辅导员。领导干部及高层次人才可以丰富的人生阅历和高超学识引导学生。同时,各级领导也能在担任兼职辅导员的工作中了解当前学生的思想动态,有利于深化“三圈三全十育人”的工作理念,更多地针对性思考学生的需求,推动学生工作更上一层楼。另一方面,可结合实际职业教育的特点,在相关行业、相关企业选聘一定数量的校外辅导员,合力做好高职学生的学生工作。高职学生相对升学比例较低,大部分面临就业,而校外辅导员往往具有多年的行业工作经验,参与到高职学生就业指导工作中,将拓展学生的就业视野,丰富高职学生职业生涯探索的渠道,弥补专职辅导员行业经验不足,成为高职学生就业指导师资队伍的重要补充力量。

(三)完善“双师型”辅导员队伍培训体系

1.新辅导员“培育”计划

为新入职辅导员配备经验丰富的优秀辅导员担任“结对导师”,进行岗前培训。除人事处、教务处、教师工作部统一安排的新教师培训外,还可结合国家、省市政策文件和本校学生工作特点,分别就大学生思想政治教育、学生就业创业工作、学生管理与学风建设、家庭经济困难学生资助、共青团工作等进行专项辅导。

除此之外,“双师型”辅导员重要特点是了解学生的专业特色、未来就业方向、就业前景等专业背景,所以还可以安排学院领导、系主任或专业教授担任辅导员的“行业导师”。如果有校企合作的学校,也可根据需要企业人员担任行业导师,帮助辅导员更好了解行业背景,从而完成“双师型”成长。

2.全体辅导员“培养”计划

定期组织职业生涯规划、就业创业指导、心理健康

教育等辅导员相关专业技能培训。每年举办辅导员职业素质能力大赛,以赛促学,并邀请获奖辅导员进行示范班会展示。每名辅导员可以根据本人兴趣及所从事相关工作需要,选择1—2个职业发展方向。学院鼓励、支持辅导员根据个人的专业背景、发展方向和所从事工作开展辅导员工作专题研究。要大力推动思想政治教育工作的理论探索和实践研究,在校级科研课题中单设“思想政治教育专项课题研究”方向,为辅导员搭建科研的平台,以切实提高“双师型”辅导员队伍的专业化水平。

3. 优秀辅导员“培优”计划

做好优秀辅导员典型的培育工作,提升辅导员使命感。设立“我心目中的好辅导员”等校级辅导员奖励活动,发挥辅导员队伍中优秀人物的示范作用。以优秀骨干辅导员为核心,各系结合实际情况开展“辅导员精品项目建设”、“辅导员工作坊”等活动。以点带面、以研促育,逐步扩大参与面,促进全体辅导员专业素质和能力提升。选聘优秀辅导员思政课程的授课,鼓励辅导员承担教学工作。选拔表现突出的辅导员研修深造,支持辅导员到企业锻炼。

(四)改革“双师型”辅导员队伍评聘机制

完善《岗位说明书》等规章制度,明确辅导员工作职责,全面加强辅导员纪律作风建设。制定《辅导员考核办法》,构建“学生满意度测评、同行互评、学系评价、学

生工作部门评价”四维度全方位考核体系,重点考察政治素养、工作成效、学生认可度。把优秀辅导员表彰奖励纳入优秀教师、优秀教育工作者表彰体系,实行名额单列,考核评优成绩可以作为职级调整、职称晋升的重要参考。

参考教育部《高等学校辅导员职业能力标准》(暂行〔2014〕2号)文件要求,落实职称评审“单列计划、单设标准、单独评审”,在晋升比例上予以适当倾斜,将辅导员职业发展多元化的通道打通。

(五)健全“双师型”辅导员队伍激励制度

“双师型”辅导员队伍建设除了政府及学校给予的物质回报,还应该其注重自身的全面发展,鼓励辅导员掌握“一技之长”。

辅导员的主要工作对象是大学生,跟专业课教师相比较更难以在具体工作中体现成绩和进步。但是,辅导员的工作内容却对辅导员个人的综合素质提出较高的要求。针对这种情况,可以鼓励辅导员结合个人兴趣特长,在思政教育、学生管理、心理健康、生涯规划、就业指导、创新创业等与辅导员工作相关的领域有所专长,甚至还可以包括攻读更高层次的学位。这除了是培养“双师型”辅导员双项技能的要求,也是对辅导员的人格魅力的塑造,会对大学生的人格培养及教育都产生深刻的影响。

参考文献:

- [1] 普通高等学校辅导员队伍建设规定[DB/OL].[2017-09-29].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A02/s5911/moe_621/201709/t20170929_315781.html
- [2] 教育部等四部门关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知[DB/OL].[2019-09-23].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201910/t20191016_403867.html
- [3] 谢红霞.高校“双师型”辅导员队伍建设述评[J].淮北师范大学学报·哲学社会科学版,2012(2):154-156.
- [4] 王国忠.高职院校“双师型”辅导员队伍建设刍议[J].学校党建与思想教育,2010(19):94-95.
- [5] 王义澄.努力建设“双师型”教师队伍[J].高等工程教育研究,1991(6):49-53.

Research on the Construction of “Double Qualified” Counselors in Higher Vocational Colleges

TAN Ke

(Shanghai Xingjian College, Shanghai, 200072)

Abstract: Through the increase of the number of students and the working conditions of students in higher vocational colleges, this paper puts forward the connotation definition of “double qualified” counselors in higher vocational colleges, focuses on the current situation and significance of the construction of “double qualified” counselors in higher vocational colleges, analyzes the main existing problems, and puts forward the Countermeasures for the construction of “double qualified” counselors in higher vocational colleges.

Key words: higher vocational colleges; “double qualified” counselors; construction of counselor team

[责任编辑 兴华]