

高职院校“双师型”辅导员队伍建设探究 ——以苏州工业园区服务外包职业学院为例

陈海亚

(苏州工业园区服务外包职业学院, 江苏 苏州 215000)

摘要: 高职院校的辅导员在工作中不只是教师, 同时还是管理人员。这就要求辅导员只有成为“双师型”, 才能更好地推进自身工作的开展, 因而需要进一步提升辅导员队伍的建设水平。从高职院校“双师型”辅导员概述出发, 以苏州工业园区服务外包职业学院辅导员队伍建设现状展开调研, 分析“双师型”辅导员现有的工作特点, 明确辅导员队伍建设水平的高低影响着高职教育水平的发展。针对“双师型”辅导员队伍建设中存在的系列问题, 以精准需求为导向, 提出相应的优化对策。

关键词: 高职院校; “双师型”; 辅导员; 队伍建设

中图分类号: G715.1

文献标识码: A

文章编号: 1009 - 8429(2023)03 - 0046 - 05

引言

党的二十大报告中, 习近平总书记提出: “全党要把青年工作作为战略性工作来抓, 用党的科学理论武装青年, 用党的初心使命感召青年, 做青年朋友的知心人、青年工作的热心人、青年群众的引路人。”高职院校的学生作为青年人的重要组成部分, 这部分工作需要辅导员来实施。新时代高职院校辅导员扎根立德树人一线, 既是管理者又是教师, 扮演着指导、教育、管理、服务四大角色。新形势下“双师型”辅导员队伍建设是以“双师型”辅导员为抓手打造的思想政治教育特色品牌, 有力推进高职院校教育改革创新。结合高职院校发展实际, 全面推进高职院校辅导员专业化、职业化发展, “双师型”辅导员的发展是教育发展的新要求。

1 高职院校“双师型”辅导员内涵的释义

教育部在《关于加强高职高专教育人才培养工作的意见》和《关于加强高职(高专)院校师资队伍建设的意见》中都提出“双师型”教师的培养, “双师型”辅导员也由此被提出, 对这方面的关注也呈现越来越多的发展趋势。“双师型”辅导员应同时满足两个条件: 一是要有高职院校的教师资格, 有适应教师职业所需要的教育教学能力, 具备良好的职业道德修养; 二是具有一定的组织管理能力, 如心理咨询、职业规划以及就业指导等, 具体可以通过专业执业资格和相应的实践能力来体现。

广义的高职院校专职辅导员是指从事学生日常思政教育工作的人员, 包括学工组长、团委书记、党委(党总支)副书记等副处级及以下人员。狭义的高职院校专职辅导员则是指从事学生在思政教育和学生事务管理服务方面开展指导、教育、管理以及服务的人员^[1]。高职院校“双师型”辅导员队伍建设中主要关注专职辅导员的队伍建设, 即狭义的高职院校辅导员队伍建设, 通过队伍建设确保高职院校辅导员具备良好的职业道德修养、组织管理能力、专业能力以及创新能力等, 推进学生成长成才和全面发展的同时, 推动高职院校教育目标的实现。

收稿日期: 2023-01-13

作者简介: 陈海亚(1986—), 女, 苏州工业园区服务外包职业学院助理研究员。

2 苏州工业园区服务外包职业学院辅导员队伍建设现状分析

学校共有专职辅导员 30 人，校内兼课 30 人，生师比为 187.2。校内 35 岁以下的青年教师 15 人，占校内专职辅导员总数的 50%；校内“双师型”辅导员人数 30 人，占比 100%。在职称结构上，具有高级职称的占比 20%，具有中级职称的占比 80%，在学历结构上，校内共有硕士及以上学位 28 人，具有硕士及以上层次的占比 90%。总体上，辅导员队伍学历结构、职称结构在不断优化。

3 学校“双师型”辅导员工作特点剖析

“双师型”队伍建设离不开高职院校的教育目标，更不能脱离学校的实际情况，要在充分剖析新时代大学生特点的基础上，明确“双师型”辅导员工作的重要性。

从学生来源层面看，主要是通过高考、对口招生考试、中高贯通、自主招生考试、社会招考等，来源的复杂是对辅导员工作的挑战。高职教育要把不同生源的学生培养成实用型与应用型的人才，这也是“双师型”辅导员产生的原因。

从学生自身特点层面看，新时代大学生群体为“00 后”，一方面大多思想新颖独特、个性鲜明；另一方面容易以自我为中心，规矩意识、责任意识淡薄，抗挫能力较差。普遍存在着对学习的兴趣不足、学习畏难的问题。在课余时间迷恋打游戏以及追剧等活动，用在学习和社会实践等方面的时间相对较少。针对这些学生的实际情况，需要辅导员开展个性化的思政教育工作，让学生可以成长成才，日后成为社会所需的优秀复合型人才。这将不再是传统意义上的“模式化”简单服务，而是更加精细化、专业化、科学化、人性化的服务。

辅导员工作不能脱离学生的实际情况。辅导员通过具体的工作，引导学生正确地认识自己，在自我激励中成长，引导学生营造良好的班风和校风，培养学生拥有健康的心理素质^[2]。尤其是在产教融合的教育环境中，只有发挥“双师型”辅导员的作用，才能推动学校的发展。在产教融合背景下，高职院校横跨教育界和经济界，这决定了高职教育管理情境的复杂化^[3]。这种复杂化，要求辅导员不但要做好一名教师，也要做好组织管理方面的工作，给予学生心理、就业以及职业规划等多方面的指导，只有这样才能实现高职教育的教育目标，推动学生的全面发展。

4 学校“双师型”辅导员队伍建设的重要性和必要性

辅导员的角色定位，决定了辅导员队伍建设的必要性。从辅导员在高职院校教育中的角色来看，基本角色是思政教育的教导员、职业生涯规划咨询师、身心健康成长的引路人和学习生活的服务者。辅导员作为学校和学生之间的连接点，在监督和指导学生执行学校的各项规章制度上有着重要的作用，学校通过辅导员对学生开展日常管理。从这个层面出发，加强“双师型”辅导员队伍建设是学校教育发展中必然面临的挑战。

“双师型”辅导员工作任务需要更高的专业化水平，激发辅导员在不断提高教师能力的基础上，提高组织管理能力，进而发展为学生工作方面的专家。这是因为高职院校为三年学制，与普通高等教育相比教学时长缩短了至少一年，加剧了辅导员工作的难度。加之学生学习与生活习惯等方面的群体特征，无论是在学习方面、生活、职业发展方面，对辅导员的工作都提出了挑战。“双师型”要求辅导员除了对学生进行基本的文化素养与能力的培养教育外，还应该掌握学校或者专业相关的行业、企业特点和知识，这样的辅导员才能在日常工作中对学生的教育和引导更有针对性。^[4]

高职教育培养目标的转变，要求提升辅导员队伍建设水平。2019 年 4 月，《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》发布，人才培养目标由单纯追求岗位技术能力转变为培养“高素质、技能型”专业人才^[5]。只有不断加强“双师型”辅导员队伍建设，才能从根本上提升思政教育工作的能力水平与人才培养的质量。

简而言之，“双师型”辅导员所具有的教师能力与组织管理能力，可以满足企业或行业对高职学生职业素养的要求，可以加强学生专业培养和生活指导两者的结合，还可以满足辅导员自身发展的需求，是学校教育发展的必然选择。

5 学校“双师型”辅导员队伍建设存在的问题分析

学校“双师型”辅导员队伍建设过程中所面临的问题复杂且多元，本文仅对常见的问题进行分析。

5.1 “双师型”辅导员队伍建设的基础——专业能力有待提高

辅导员队伍的专业能力除了受辅导员自身能力影响外，辅导员的配备数量也会影响队伍的专业能力。“双师型”辅导员需要掌握的知识较多，除了本专业的知识外，还需掌握与组织能力相关的心理学、职业生涯规划教育等多方面的专业知识。辅导员本身专业能力不足，势必会影响辅导员队伍的整体专业水平。辅导员多元化专业的背景下，为学生的培养带来丰富的内容，但如果缺乏对思政教育理论及最新发展理念知识的培训与学习，也会给“双师型”辅导员的专业能力提升带来负面作用。从现有的辅导员队伍来说，基本达到专业化辅导员应该以 1:150 或 1:200 的比例进行配备的要求^[6]。学生是学校教育的主体，而辅导员需要负责多个部门的工作，难以针对每一位同学制定个性化的学业方案^[7]，导致辅导员队伍整体专业能力的发挥受到一定的影响，影响了“双师型”辅导员自身优势作用的发挥。

5.2 “双师型”辅导员队伍建设的核心——实践能力亟待提升

在日常工作中，辅导员存在着工作量大，且工作内容复杂的情况，不但要负责学生的日常辅导，还要负责院系团学方面的工作，有的辅导员甚至还要兼任行政工作。辅导员日常工作内容虽然复杂且量大，但是极大部分的工作内容是简单重复的，主要表现在应对各类检查，确保日常管理中不出错，而“双师型”相关的实践能力提升空间与时间较为有限，亟待提高。

加强学校辅导员队伍的培养，需要在工作过程中培养实践能力。需增加企业的参与度，通过个别化的专业指导提供知识应用的关键技能^[8]。从企业与“双师型”辅导员合作的层面来看，“双师型”辅导员队伍的建设离不开企业的支持，其合作现状却并不乐观。表现在企业不愿意投入过多资源或者资金来满足学校对“双师型”辅导员的培养，企业的经营者不希望太多的辅导员到企业进行挂职锻炼。这种情况的存在，影响了“双师型”辅导员实践能力的进一步提升。

5.3 “双师型”辅导员队伍建设的重点——持久发展存在局限性

学校辅导员存在着职业认同不足的现状，表现为职责不清晰，工作任务涉及教学与行政两方面交叉的情况，导致“双师型”辅导员在学校管理层次不高。从社会层面来看，普遍认为辅导员工作不需要太高的专业知识与实践能力，导致辅导员职业认同感不高，影响了构建“双师型”辅导员队伍建设的持久性发展。学校“双师型”辅导员队伍还存在着人才流动性大的问题。造成辅导员流失的原因大多与人们对辅导员工作的认知有着密切的关联。在很多人看来，辅导员并不是一份值得奋斗终生的职业，甚至包括许多的在职辅导员都认为辅导员只是职业生涯中的一个过渡性职业，普遍存在着辅导员身兼数职的现象^[9]。尤其是在高职院校，辅导员缺少教学经验与科研的机会。从“双师型”辅导员队伍建设水平的角度来说，人才流失率高必然不利于“双师型”辅导员队伍专业知识与专业实践的积累与传承，影响辅导员队伍的持久发展。

5.4 “双师型”辅导员队伍建设的支撑——管理方面缺乏关注度

不断提高辅导员队伍中从业人员的授课能力与组织管理能力是队伍建设中应关注的重要内容。从现状来看，在“双师型”辅导员队伍管理方面存在的主要问题在绩效管理方面。从绩效管理的层面来看，没有针对辅导员设置专门的奖励机制、晋升机制，导致“双师型”辅导员缺少职业发展的动力，影响了队伍建设^[10]。绩效管理方面的问题常见的是对“双师型”辅导员的绩效考核重视不足，尤其是缺乏“双师型”相关内容的关注。除此以外，在绩效考核流程、绩效考核方式以及绩效考核奖惩等方面也存在较多问题。

6 学校“双师型”辅导员队伍建设的优化对策

6.1 加强“双师型”辅导员队伍基础建设，构建专业化机制

从提高“双师型”辅导员从业人员自身专业素养的层面出发，具体可以通过进一步优化准入制度与培训制度的方式来解决。学校如想从根本上提高“双师型”辅导员队伍的专业素养，需要在招收辅导员队伍建设时提高要求，在队伍建设的起点处来确保队伍组成人员的质量，为后续专业与实践经验的提高奠定基础。具体明确其应具备的专业知识、专业道德、技能技术、教育能力以及组织管理能力等等。在确保准入制度发挥作用的基础上，还应不断优化“双师型”辅导员培训制度。在培训过程中，确保“双师型”辅导员能够有扎实的专业知识能力，同时还要结合学校发展实际，关注到高职学生的发展需求，对辅导员开展各类相应的专业培训，更好地为高职学生服务。在培训的过程中，要注意将考核与指导进行有效地结合，通过过程管理，推动“双师型”辅导员队伍专业能力的提升^[11]。通过对“双师型”辅导员个体专业能力提升的关注，不断提升辅导员队伍整体专业素养。

6.2 重视“双师型”辅导员核心队伍建设，提高实践能力机制

辅导员授课能力与组织管理能力的发展，离不开实践能力的支撑。高职院校辅导员日常工作的现状影响了辅导员自身实践能力的提高，学校管理者应当重视。学校可通过辅导员队伍分层分类管理、建立专项工作室，让学校的事务性工作合理分流，通过专门的人主责专门的事，使辅导员工作减负增效^[12]。学校的上级主管部门与学校管理者应根据辅导员工作内容建立科学的评估机制，具体可以通过目标评估与细节评估相结合的方式来实现，尽量做到“双师型”辅导员工作内容与工作考核更符合学校教育目标的要求，对辅导员实践能力培养作出合理的安排，尽可能地提高辅导员的实践能力。

企业在与学校合作中主要考量的是经济因素，从这个角度出发，学校可以通过给予企业经济补偿或者以企业能够接受的模式深化双方的合作。同时，也可以在企业中招聘兼职辅导员，聘请企业的专家或骨干开展对在职辅导员的专题报告等。

6.3 关注“双师型”辅导员重点队伍建设，实现持久发展机制

“双师型”辅导员重点队伍建设立足持久发展的需要，在减少辅导员流失的基础上，增加辅导员这一职业的认同感与满意度，贯彻终生学习的理念，确保辅导员队伍的可持续发展。学校应从根本上提高辅导员在教学、科研以及专业化发展方面的机会，明确“双师型”辅导员的工作职责，在学校管理中重视辅导员队伍的可持续发展。学校应关心“双师型”辅导员的心理状态，对辅导员及时进行心理辅导，鼓励辅导员保持工作热情，减少职业认同感缺失导致的职业倦怠，不断改进和提升辅导员面对授课与组织管理等方面诸多日常工作的主动性和积极性。同时，学校还可以通过设置“双师型”助理的方式，减轻辅导员的工作负担，提高工作效率。学校应以高职教育的目标为基础，开展对“双师型”辅导员队伍的培训与学习，不断提高辅导员各方面的工作能力，实现发展的可持续性。^[13]

6.4 稳固“双师型”辅导员队伍支撑的建设，加强队伍管理机制

“双师型”的要求决定了队伍建设的特殊性，学校在绩效管理上要关注到这种特殊性，在已有的辅导员绩效管理基础上添加行业评价或者社会评价相关内容。加强对“双师型”辅导员在专业水准、实践能力以及技术水平等方面的综合评价。对评价结果优秀的辅导员给予相应激励，具体可根据情况确定采取物质或精神激励措施。物质方面如职称晋升、工资与福利待遇等，精神方面如评先评优等。

7 结束语

高职院校“双师型”辅导员队伍的建设在有效推动辅导员专业化、职业化发展的同时，能够提高学校的教育水平，促进学生培养目标的实现。高职院校受自身所在学校的实际情况限制，在具体的辅导员队伍建设水平中所存在的问题是动态的，需要学校结合实际情况不断地对辅导员队伍建设方式进行调整，推动高职教育的进一步发展。

参考文献：

- [1] 李兹良. “双高计划”下的辅导员工作推进研究[J]. 教育与职业, 2022(05): 74-79.
- [2] 宋春雷, 陈明. 00 后高职院校学生特点及辅导员管理经验[J]. 中国多媒体与网络教学学报(中旬刊), 2020(02): 94-95.
- [3] 林焱宁, 黄小钊, 张俊青. 产教融合背景下高职学生教育管理的特点、困境及出路[J]. 教育与职业, 2021(20): 62-65.
- [4] 贤冰冰. 基于麦肯锡 7S 模型的高职院校辅导员队伍专业化建设研究——以广西建设职业技术学院为例[J]. 现代职业教育, 2022(26): 112-114.
- [5] 郭素萍, 陈光. “双高计划”背景下高职院校辅导员队伍建设[J]. 中共山西省委党校学报, 2022, 45(01): 122-125.
- [6] 王文雯. 高校“双师型”辅导员队伍建设的探索[J]. 才智, 2022(11): 118-121.
- [7] 李文鑫, 王劲晴, 张满环. “三全育人”视域下以学生学业为载体的辅导员“双师”育人机制的意义和实现路径[J]. 教育观察, 2022, 11(04): 38-40.
- [8] 王亚薇. 高质量发展背景下高职学生学习力的特点及养成策略[J]. 江苏建筑职业技术学院学报, 2022, 22(01): 94-97.
- [9] 闫在航. 将职业生涯管理理论引入高校辅导员队伍建设[J]. 中外企业文化, 2022(01): 229-230.
- [10] 谢艳芬. 高职院校辅导员队伍的职业化与专业化建设[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2022(10): 115-117.
- [11] 张曦. 高职院校教师队伍建设现状及对策——基于现代职业教育高质量发展背景下[J]. 贵阳学院学报(社会科学版), 2022, 17(01): 83-88+94.
- [12] 姚立泽, 蔡庆伟, 李曙辉, 李卓. 胜任力图谱视角下高职辅导员队伍建设策略研究[J]. 工业技术与职业教育, 2022, 20(01): 77-80.
- [13] 庄钰静, 曹旭. 高校辅导员在大学生终身教育理念中的引领与发展[J]. 高教学刊, 2022, 8(06): 156-159.

Research on the Construction of "Double-qualified" Instructor Team in Higher Vocational Colleges

——Take Suzhou Industrial Park Institute of Service Outsourcing as an Example

Chen Haiya

(Suzhou Industrial Park Institute of Service Outsourcing, Suzhou 215000, Jiangsu, China)

Abstract: The instructors in the vocational colleges are managers in their work as well as teachers, which requires the instructors to be "double-qualified" in order to better promote their own work, and therefore, it is necessary to further improve the construction level of the instructor team. Starting from the overview of the "double-qualified" instructors in higher vocational colleges, this paper carries out research on the current situation of the instructor team construction in Suzhou Industrial Park Institute of Service Outsourcing. On the premise of the detailed analysis of the existing work characteristics of the "double-qualified" instructors, it is clear that the level of instructor team construction affects the development of the higher vocational education. In response to the serial problems in the construction of the "double-qualified" instructor team, targeted at the precise needs, the optimizing strategies are proposed correspondingly.

Key words: higher vocational colleges; "double-qualified"; instructor; construction of team