

# 应用型本科高校“双师双能型”辅导员队伍建设研究

李莉 张颖 魏雄

(四川传媒学院 四川省成都市 611745)

**摘要:** 应用型本科高校以“应用”为根本定位,即最终的发展目标是培养高素质、创新性的应用型人才。在这一背景下,“双师双能型”辅导员队伍的建设成为现实所需,因为随着市场环境的变化,行业对于学生的要求更趋向于多元化,特别是应用能力和专业实践技术有了更严格的标准。辅导员作为学生最关键的指导力量,既要具备专业教学资格和技术指导能力,同时也要拥有较强的综合素质,帮助学生全面成长。但这一队伍的建设并不简单,需要明确阻碍因素,并针对性强化建设,从而更好地为应用型本科高校教育发展服务。

**关键词:** 应用型本科高校;“双师双能型”;辅导员队伍;建设

在现代信息化社会,环境发生了鲜明变化,大学生面临着多元、复杂的成长环境,而以学生为主体的高校教育同样急需转型,为培育新型的人才注入力量。对于应用型本科高校而言,其强调实践操作能力的引导,注重培养和社会经济发展适应的高水平应用技术人员,这决定了兼具专业实践能力和专业教学素质的“双师双能型”辅导员队伍建设的现实意义。但目前应用型本科高校在“双师双能型”队伍建设中尚且存在认识模糊、动力不足等问题,从而影响了效用的发挥,高校需要进一步认识问题,制定对策加以解决。

## 一、“双师双能型”辅导员内涵分析

在应用型本科高校发展中,关于教师队伍的建设,“双师双能型”辅导员是极为重要的标准。其主要分为两条关键主线,“双师”通常是外在的体现,即达到“双证”和“双职称”这一标准,辅导员除了要拥有教师资格证、与专业相关的职业资格证书,还要具备专业技术职称、讲师以上的职称;而“双能”涵盖的是内在能力,辅导员一方面要有相关行业的工作经历、专业教学经历,另一方面还需要在实践操作技能、专业素质方面有着优异的表现<sup>[1]</sup>。即“双能型”辅导员要有深厚的经验和能力来帮助学生全面成长,不仅要在课堂教学中发挥育人作用,还要帮助学生参加各种专业竞赛、课题研究、项目实践操作等活动。简单来说,整合了企事业实践经验和教师专业能力。综合而言,“双师型”和“双能型”两种并不冲突,而是互为补充,相互作用,以此形成为“双师双能型”辅导员队伍,才能更好地培育应用型人才,为应用型本科的各项教育活动而服务。

## 二、应用型本科高校“双师双能型”辅导员队伍建设存在的不足

### (一) 缺乏深刻的认识和重视力度

应用型本科高校目前正处于转型初始阶段,关于“双师双能型”辅导员队伍的建设概念并没有深刻、详细的认知,这从根本上影响了队伍建设的效果。在这种情况下,学术研究处于核心位置,而应用水平受到忽视,技术人才难以得到重视。在学校运行中,强调理论知识引导,但在技术实践方面薄弱,从而出现了应用型人才不足,无法达到学生个人发展需求和市场人才要求标准,应用型本科在转型中受到了多种阻碍<sup>[2]</sup>。受客观环境的影响,关于“双师双能型”辅导员的定义则存在相应的认知偏差,更多仅是符合基础性的单一条件,对于综合化的转型积极性并不高。部分辅导员进入行业研习、考取相关专业资格证书,并且参加项目研究活动只是表面形式,被动地实施能力提升任务,在根本上并没有达到“双师双能型”辅导员的标准。这也同时延伸出另一问题,学校关于建设“双师双能型”

队伍尚未形成完善、详尽的标准说明,重视力度不足,导致实践中相关建设活动缺乏明确的导向和具体评价指标。

### (二) 并未形成完善的实践推进计划

关于“双师双能型”辅导员队伍的建设并不是简单的任务,是系统性、持续性的工程,这要求形成完整的规格,并由合理的计划和管理制度推进实施。然而应用型本科在此方面并没有形成完善的推进计划,与之相关的实践经验较少。比如在引入辅导员人才的过程中,途径单一,尽管具备了相关的资格证书和丰富的理论教育知识,但在知识转化、技术探究指导等实践能力方面不足。由于“双师双能型”有着内在能力的要求,一些无法达到量化标准要求和详尽的考核,也成为了制定实践计划的重要挑战<sup>[3]</sup>。另外,应用型本科高校针对“双师双能型”辅导员队伍建设在激励措施、管理制度等方面并没有形成完整的条件和优先权利,辅导员本身承担着多重压力,在此种背景下更不乐意花费精力在行业中吸收业务经验、提升个人的实践应用技术,更多停留在院校基础的专业理论教学和管理任务上,导致“双师双能型”辅导员队伍的建设无法达到高质量水平。

### (三) 不具备充分的基础要素

辅导员在高校承担着重要任务,除了专业课程的教学,还需要管理班级事务,这提升了辅导员队伍建设的标准。而且高校近些年来不断地扩建扩招,应用型本科对于辅导员的需求量增大,但客观情况难以满足实际需求。特别是“双师双能型”辅导员队伍的建设,缺乏充分的支持条件。首先,在数量和结构上出现不匹配的状态。一方面辅导员工作量很大,负责学生的人数较多,导致很多教育活动延迟,或者是指导不到位的状况出现。另一方面,教师在职称结构、学历、年龄等方面并不均衡,应用型本科自身拥有具备博士学位的辅导员比例较低,而且一些辅导员并没有进入行业参与实践的背景和经验,这种客观情况增加了“双师双能型”辅导员队伍建设的难度;其次,应用型本科高校在教育事业发展中,关于“双师双能型”队伍建设的任务,并没有形成对应的激励制度,导致很多辅导员缺乏积极性,一些建设活动难以顺利、高效地实施,限制了“双师双能型”辅导员队伍建设的根本效果<sup>[4]</sup>。

除此之外,应用型本科高校“双师双能型”辅导员队伍建设并没有受到高度重视,无论是资金、时间,还是政策,都没有给予相应的倾斜,基础支持条件的匮乏,使得队伍建设过程不具备有效的推进力量。辅导员进修学习的时间不足,职称评聘方面也缺少特殊条件支持,更多的精力投入了被动的转型,导致技术研究不足,很难满足“双师双能型”辅导员队伍建设的标准。

### 三、应用型本科高校“双师双能型”辅导员队伍建设策略

#### (一) 针对“双师双能型”辅导员队伍建设强化顶层设计

顶层设计是应用型本科高校“双师双能型”辅导员队伍建设的基础,关系到建设质量。所以高校需要结合自身的办学定位、总体发展目标优化顶层设计,使其在推进中拥有足够的力量支持。首先,要创建“双师双能型”辅导员队伍建设的总体目标体系,设立专项规划,除了详细说明指导思想,给予辅导员明确的指示和引导,还要完善的发展目标和标准,制定对应的保障措施。具体来说,需要按照学校客观情况、招生计划等要素建构与辅导员相关的学历、职称、专业素养等基础发展体系,就实际需求来测算“双师双能型”辅导员的总体数量<sup>[5]</sup>。由于应用型本科高校以“应用”为办学定位,那么要围绕这一要点来挖山辅导员队伍的素质、能力、知识等结构,形成队伍建设的详细标准,以此推动高校建设具有完善体系、数量达标且能力素质多元的高水准“双师双能型”辅导员队伍。

其次,为了提升应用型本科高校“双师双能型”辅导员队伍建设的执行效果,要求强化协同管理能力,整合有效资源和力量推进。从思想理念着手,及时更新并强调“双师双能型”辅导员队伍建设的重要价值,相应设立管理队伍共同协作推进,明确责任,提高建设效率。同时,针对于相关力量和资源的应用,要发挥实质性作用,将其充分应用在“双师双能型”辅导员队伍建设中来,做好各环节、各层次的建设规划,并相应进行监督考核,使得各项队伍建设方案能够高效落实,让辅导员能够积极参与到应用技能等多层次能力提升中来。

#### (二) 创建系统性的“双师双能型”辅导员队伍建设计划

完善、合理的实践计划是应用型本科高校“双师双能型”辅导员队伍建设不可缺少的要素。高校要基于客观需求来制定系统性的队伍建设计划,引入具有高水平和高素质的辅导员,并且聘用行业中的优秀工程师、技术人员作为补充,同时要设置培养计划,特别是一批年轻的辅导员,须利用具体的路径推动其参与转型发展。在实践中,首先要有针对性、有计划地选择辅导员到国内外工程中心、科学院以及其他高校进行学习或者合作研究,以常态化的培训机制让各专业辅导员有机会学习,将先进的应用思想和技术带入学校,教授指导学生,使学生能够不断地更新专业思想,接受最前沿的应用技术和能力;其次,就专业特征和实践教学需求有目的地组织辅导员到行业或者企业担当职务锻炼,接触真实、先进的生产工艺和岗位技能,掌握行业内的发展动态和趋势,在专业指导、学生启发等方面重点培育,及时调整教学管理策略,提升人才培养效果;另外,多渠道聘请行业或企业中的技能应用人才到校,为辅导员传授专业实践技术和管理经验,就行业类型和特征与本专业相结合,制定多角度的培育方向,使得应用型本科高校辅导员能够拥有深层次的教学指导思想和能力,以借助行业人员的启发来帮助学生对专业知识和应用能力深入探究,从创新性、高素质、强应用等方向努力,充分展现“双师双能型”辅导员队伍的培育力量,更有力地实现高校培育应用型人才的根本目标<sup>[6]</sup>。

#### (三) 以制度政策推动“双师双能型”辅导员队伍建设实施

我国教育逐步进入了深化机制改革的阶段,国家相应提出了多种转型计划,也更进一步地明确了“双师双能型”辅导员的定义,以此来强化高校辅导员的重视力度,使其能够积极主动地参与转型发展。而高校则要结合国家制度和自身的办学状况来制定“双师双能型”辅导员队伍建设的制度,为其实践赋能。目前,很多应用型

本科高校在这一队伍的建设方面处于基础性的研究状态,和应用型人才培养需求存在距离,难以满足现实教育中的多种需求,这导致辅导员转型发展中存在多种阻碍。为保证应用型本科高校辅导员队伍可以顺利转型,则要制定符合实践的管理制度,以刺激辅导员积极转型<sup>[7]</sup>。比如,调整辅导员考核制度,将产业研究合作、学生社会实践指导、专利发明等内容作为考核指标,鼓励辅导员进入企业参与岗位学习,深层次地加强社会实践经验,以在教学管理中更有力地帮助学生提高实际应用能力和社会适应能力。从根本上而言,即借助多种考核指标制度推动辅导员从理论教学层次向技术应用层面转型,突出应用型本科高校培育师资力量的发展特色。

除了制度上给予推动力量,应用型本科高校在“双师双能型”辅导员队伍建设中要注重政策上的倾斜,给予专项实践经费,设置较为宽松的时间让辅导员有精力转型发展。比如学校可以在辅导员教学任务上进行合理的安排,关注辅导员面临的教学压力,采用有效办法解决。以创造条件鼓励他们进入行业学习,并相应给予补贴。另外,学校要积极和政府、企业等力量合作,积极配合,为“双师双能型”辅导员队伍的建设提供积极的环境,让辅导员可以接收行业先进的思想和应用技术,从而在教学管理中针对性地培育和企业岗位相对应的高素质人才,提升应用型本科教育质量。

#### 结语

“双师双能型”辅导员队伍建设是应用型本科高校转型发展的重要措施,对于培养应用型人才具有现实应用意义。但就当前应用型本科高校师资队伍的建设来说,这一类型队伍的发展任务较为艰巨,认识上的模糊,实践力量的薄弱以及基础要素不完善等问题在很大程度上阻碍了“双师双能型”辅导员队伍建设和推进效果。所以,必须要深刻认识当前存在的问题以及影响“双师双能型”辅导员队伍建设的要素,优化顶层设计,在基础条件上给予充分的支持。同时,要创建辅导员队伍转型发展的科学实践计划,并就队伍的建设对应建构制度,在政策上进行倾斜,使其可以在质量、结构、数量等方面达到协调状态,为应用型本科高校人才的培育提供支持。

#### 参考文献:

- [1]张静. 应用型本科高校“双师双能型”教师队伍建设探究——以山西工商学院为例[J]. 中国管理信息化, 2019, v.22;No.403(13):199-200.
- [2]盛晓颖. 基于产教融合、校企合作的应用型本科高校“双师双能型”教师队伍建设研究[J]. 才智, 2019(01):50-50.
- [3]梁维意, 曹菲. 应用型本科高校“双师双能型”教师队伍建设路径研究[J]. 中国管理信息化, 2018, 021(003):206-208.
- [4]周华明, 林曦云. 应用型本科高校“双师双能型”教师队伍建设探究[J]. 高等函授学报(哲学社会科学版), 2019, 000(007):24-27.
- [5]董奎玲. 应用型本科专业“双师双能型”师资队伍建设的探究[J]. 中国成人教育, 2019, 000(009):89-91.
- [6]高洁. 应用型本科高校“双师双能型”师资队伍建设的探索[J]. 好家长, 2017(51):79-79.
- [7]刘钊. 应用型本科高校“双师双能型”辅导员的内涵界定[J]. 教书育人(高教论坛), 2019, 000(006):44-45.

四川传媒学院 2019-2020 年度学生工作建设专项重点项目  
“应用型本科高校‘双师双能型’辅导员队伍建设研究”