

“双师型”辅导员队伍建设的系统构建

——基于辅导员核心职责的胜任力模型与实践路径

王宏伟

沈阳航空航天大学 辽宁 沈阳 110136

【摘要】：本研究以教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》所明确的辅导员九项工作职责为根本遵循与能力坐标系，系统探讨“双师型”辅导员队伍建设的理论逻辑、实践模式与制度路径。研究认为，“双师型”辅导员是指在精通学生事务管理与价值引领的基础上，通过系统化的教育教学能力培养，能够稳定承担《军事理论》《形势与政策》等思政类或通识类课程教学，从而将辅导员职责体系深度、有机地融入课堂教学主渠道的复合型育人专家。其核心价值在于通过“教师”权威身份与“辅导员”浸润角色的有机融合，有效破解思政教育中长期存在的“身份公信力困境”与“课程思政融合困境”，为思想理论教育和价值引领、学风建设、网络思想政治教育等核心职责的履行，提供更具系统性、穿透力和持久性的赋能载体。本文构建了以“角色-能力-场域”三维融合为核心的“双师型”辅导员胜任力理论模型，创新性地设计了“双师智匠”工作室这一集“教学赋能、实践转化、研究反哺、品牌塑造”于一体的实体化建设平台，并提出了聚焦于“融合育人实效”而非简单科研产出的差异化评价与激励体系，旨在为新时代高校辅导员队伍的专业化、专家化发展，以及构建“大思政”育人新生态提供兼具理论深度与实践可操作性的系统方案。

【关键词】：双师型辅导员；辅导员九项职责；角色融合；课程思政；教学胜任力；专业化发展；评价机制

DOI:10.12417/2705-1358.26.07.058

1 引言：新时代高校育人体系中的结构性张力与“双师型”破局思路

在高等教育内涵式发展与“三全育人”格局纵深推进的时代背景下，高校思想政治工作的质量与效能直接关系到“培养什么人、如何培养人、为谁培养人”的根本问题。教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（第43号令）所确立的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、职业规划与就业指导、理论和实践研究这九项职责，共同构成了辅导员作为学生成长引路人和健康生活知心朋友的完整角色谱系与行动框架。然而，理论与政策上的高位期待，在实践中却常遭遇结构性的效能折损，形成两大突出困境：

其一，可称为“辅导员的身份公信力困境”。辅导员身处育人一线，但其角色在学生认知中极易被繁重的事务性工作所定义，固化为“管理者”与“服务者”。当以此身份开展思想理论教育和价值引领这一核心工作时，其话语的权威性与说服力往往面临“信任折扣”，深度引导难以触及学生心灵深处，导致育人效果表层化、碎片化。其二，则是“课程思政的深度融合困境”。专任教师虽拥有学术权威和“传道”的天然角色认同，是推动课程思政的关键力量，但普遍缺乏对学生思想行为规律的深度把握与系统的思政教育方法训练，使得价值塑造与知识传授易形成“两张皮”，陷入“贴标签”“硬融入”

的窠臼。

这两大困境的根源，在于高校育人体系中“课堂教学主渠道”与“日常思政主阵地”之间长期存在机制性隔阂与功能性分离。知识传授与价值引领在实践场域、实施主体和方法逻辑上未能实现深层次的同频共振与化学融合。本研究提出的“双师型”辅导员队伍建设构想，绝非鼓励辅导员简单兼任教学任务，而是旨在启动一场深刻的育人范式变革：通过系统支持骨干辅导员承担起《军事理论》《形势与政策》《大学生职业生涯规划》《心理健康教育》等既有公共课程的教学职责，使其“辅导员”的实践智慧与“任课教师”的学术权威实现制度化、专业化的融合。这一融合旨在实现三重战略性赋能：一是身份赋能，借助讲台的权威性重塑辅导员作为思想引领者的专业形象，破解公信力难题；二是方法赋能，推动零散的日常工作经验升华为系统化、课程化的育人资源，实现工作方法的迭代升级；三是体系赋能，使辅导员的多维职责通过课程这一稳定载体，深度嵌入人才培养的核心过程，从而系统性提升“三全育人”的整体效能与质量。

2 理论基石与内涵重构：“双师型”辅导员的三维融合胜任力模型

“双师型”辅导员队伍建设理念的提出，具有坚实的理论支撑与清晰的内涵指向，其本质是对辅导员职业角色的深度重构与能力体系的系统升级。

2.1 理论基石：多重教育理论的融合视角

“双师型”模式的理论合法性源于对多种教育理论的综合运用。首先，它契合“主体间性”教育哲学。传统思政教育中主客二分的灌输模式效率低下，而“双师型”辅导员通过课堂教学建立的，是基于知识探究的平等对话关系。在讲授《军事理论》中的国防成就时，辅导员可以引导学生探讨个人成才与国家需要的关系，这种在共同探究中实现的价值观引导，超越了单向说教，促进了师生作为精神主体的视域融合与意义共建。其次，它是对“大思政课”理念与协同育人理论的实体化响应。“大思政课”要求打破时空与主体界限。一位担任《形势与政策》课的辅导员，能够将课堂议题（如科技自立自强）无缝延伸至主题团日活动中，又能将学生社团实践中遇到的现实困惑带回课堂进行理论剖析，从而成为贯通“思政小课堂”、“社会大课堂”与“成长微环境”的关键枢纽，有力推动全员、全过程、全方位育人格局的落地落实。最后，它顺应教师专业化发展理论的内在要求。辅导员的专业化、专家化发展需要明确的路径和可积累的成果。“双师型”发展为其开辟了一条将丰富的“实践性知识”转化为可编码、可传授、可评价的“学科教学知识”的清晰轨道。通过课程建设与教学研究，辅导员得以实现从“经验型事务工作者”向“实践-研究型教育专家”的跃迁，这既是个人职业尊严的源泉，也是稳定骨干队伍、培育思政工作“大先生”的战略选择。

2.2 内涵重构：角色与能力双融合

基于上述理论，“双师型”辅导员应被重新定义为：以实现辅导员九项职责的卓越履行为根本导向，深度融通一线学生工作智慧与高等教育教学规律，能够通过站稳、站好思政类或通识类课程讲台，从而更权威、更系统、更富创造性地完成价值塑造、思想引导与成长赋能任务的专家型育人主体。其独特内涵可通过一个三维融合的胜任力模型来阐释：

在角色维度，实现从“事务响应者”到“育人设计师”的融合。“双师型”辅导员超越了被动应对问题的角色。在思想引领上，他们成为课程化育人方案的设计师。例如，在《中国近现代史纲要》教学中，不仅能讲述史实，更能设计研讨环节，引导学生从历史脉络中理解“中国共产党为什么能”，将价值引领蕴含于严谨的史学思辨之中。在学业与生涯指导上，他们从提供分散咨询的“顾问”，升级为提供系统课程的“导航师”，在《大学生职业生涯规划》课程框架内，整合行业分析、技能培养、价值观澄清等多重目标。

在能力维度，实现“实践经验”与“教学学术”的融合。其核心能力在于将辅导员独有的“工作富矿”转化为高质量的“教学资源”。这需要一种深度的“转化力”：能够把心理危机成功干预的案例（经伦理处理）转化为《心理健康教育》课

中关于压力管理的生动教案；能够把组织优秀党支部活动的经验，提炼为《形势与政策》课中“基层组织力”的经典案例。这个过程，不仅让课堂充满源自现实的吸引力，也倒逼辅导员对日常工作进行理论反思与方法论提炼，从而扎实地支撑其开展“理论和实践研究”，形成“实践-教学-研究”的能力闭环。

3 核心赋能机制：“双师型”模式对辅导员职责履行的靶向强化

“双师型”建设并非对辅导员所有职责的平行加强，而是对其中更具战略性、且在当前模式下效能提升受阻的核心职责，进行精准的、机制性的靶向强化。

3.1 对“思想理论教育和价值引领”职责的范式升维与权威重塑

这是“双师型”建设最根本的价值所在。该模式推动此项首要职责实现了三重关键性跃升：第一，从“活动化感知”到“课程化建构”。随机性的主题教育讲座被纳入系统性的课程大纲与稳定的学时之中，确保了价值引领的持续性、连贯性与知识支撑的厚重感。第二，从“经验式说理”到“学理化阐释”。当辅导员在《军事理论》课上，从国家战略安全的高度阐述当代青年的使命时，其引导是基于地缘政治、军事科技等知识逻辑展开的，其说服力与穿透力远胜于单纯的情感呼吁或纪律要求。第三，从“被动接受”到“主动思辨”。在课程设置的讨论、研读与考核中，学生被置于必须主动思考、论证和表达的位置，价值观的传递过程转变为学生基于理论学习和事实分析进行自我建构、自我认同的过程，内化效果更为深刻持久。

3.2 对“理论和实践研究”职责的路径打通与成果具象化

辅导员开展理论和实践研究常因缺乏稳定抓手而流于空泛。“双师型”模式为此提供了坚实的平台与清晰的路径。教学实践本身即是最佳的行动研究场域，课程设计、学生反馈、教学效果评估不断驱动着研究问题的产生与研究方法的规范应用。更重要的是，它解决了辅导员研究“原材料”不足的痛点——日常工作积累的海量案例与数据，通过课程开发的契机，得以被系统梳理、理论升华，最终产出高质量的教学案例库、教学研究论文、特色讲义乃至正式教材。这些成果既是研究能力的体现，也是专业贡献的显性标志，为辅导员的职称晋升与专家化发展提供了极具说服力的支撑，从根本上破解了其职业发展的瓶颈。

4 制度保障创新：聚焦“融合育人实效”的差异化评价与激励体系

“双师型”辅导员队伍能否实现可持续发展，避免沦为短期项目或个别辅导员的情怀奉献，关键在于高校能否突破现有的、适用于专任教师或行政管理人员的制度框架，构建一套真

正认可其独特价值内核与专业贡献的差异化评价与激励体系。这套新体系的核心指导思想,必须实现从传统的“计量科研论文与事务工时”向“评价融合育人实效”的根本性转变,从“考核单项任务完成度”转向“评估系统性育人创新度”。其实施需围绕绩效考核、职称晋升与资源支撑三个层面进行协同式制度创新。

4.1 重构绩效考核指标体系:以过程与结果的证据链评估融合育人成效

传统的辅导员考核多侧重于所带班级的稳定率、活动组织数量、事务处理及时性等“守成性”指标,而“双师型”辅导员的绩效考核,必须转向对其通过课程教学实现育人效能倍增的“发展性”评价。这一评价体系应致力于构建一个完整的“证据链”。相关的学生评教、同行听课评议应重点关注学生在“价值获得感”、“现实问题关联度”等方面的反馈。在学生发展促进效度方面,需要建立一套可追踪、可比较的长效评估机制。这包括利用学业数据、问卷调查、深度访谈等多元方法,追踪分析选修辅导员所授课程的学生群体,在课程修读前后及后续一段时间内,在学风状态、目标清晰度、班级凝聚力或特定心理素质指标上是否呈现积极变化。

4.2 创新职称评审与发展通道:开辟以育人实践创新为核心的晋升路径

要保障“双师型”辅导员的职业前景,必须在职称评审中

坚决落实并细化“辅导员专业技术职务单列计划、单设标准、单独评审”的政策要求。新的评审标准必须旗帜鲜明地体现其工作特性,建立区别于专任教师科研导向的独立价值尺度。核心在于实现成果认定的替代性与等效性,即高度认可那些能体现其融合育人专业水准的成果形式。辅导员应提交以充分证据支撑的“育人实效叙事”,其中包含前述绩效考核中的各类数据报告、学生成长案例追踪记录、同行专家教学评价、所获相关教学奖励以及由其创新实践所产生的方法论总结。

5 结论与展望

推动辅导员向“双师型”专家发展,是破解当前高校思想政治工作结构性困境、响应“大思政课”建设时代要求的战略性选择。它通过对辅导员九项职责体系的深度赋能与路径重构,将辅导员的育人工作从大学的“边缘”和“后台”,推向人才培养的“中心”和“前台”。本研究构建的理论模型、实践平台与制度保障方案,共同指向一个目标:让辅导员成为能够熟练运用“课程”这一高等教育最根本育人形式的专业化力量。

“双师型”辅导员的价值,在于他们扮演了连接“知识世界”与“意义世界”、“学术权威”与“情感认同”、“第一课堂”与“第二课堂”的关键转化枢纽与融合引擎。他们的成熟与壮大,将有力推动高校从“思政课程”与“课程思政”的机械“相加”,走向育人全要素的深度“相融”。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国教育部.普通高等学校辅导员队伍建设规定(教育部令第43号)[Z].
- [2] 冯刚:高校辅导员队伍专业化、职业化建设的发展路径——《普通高等学校辅导员队伍建设规定》颁布十年的回顾与展望[EB/OL].
- [3] 沈壮海.“大思政课”我们要善用之:思考与探索[J].
- [4] 张志坚.新时代高校思政课教师兼任辅导员:内在逻辑、价值意蕴与困境破解[J].
- [5] 高德毅,宗爱东.课程思政:有效发挥课堂育人主渠道作用的必然选择[J].
- [6] 大连海事大学:双向赋能协同融合[EB/OL].