

专业化发展视域下高校辅导员阶梯式成长体系的理论构建

李伟 韩梦

大连理工大学外国语学院 辽宁 大连 116024

【摘要】 高校辅导员承担着大学生思想政治教育的核心使命，其专业成长水平直接关系到高校立德树人根本任务的实现质量。当前，辅导员队伍建设虽已迈入专业化与职业化并行的新阶段，但角色边界模糊、晋升通道狭窄、能力评价标准笼统等症结依然突出。立足于专业化发展的理论视角，本文系统论证了构建辅导员阶梯式成长体系的应然逻辑，剖析了辅导员职业演进的阶段特质与关键构成要素，揭示了当前制约阶梯式成长的现实障碍，并据此提出可行路径。研究指出，该体系应当以职业身份认同为内生起点、以专业素养提升为硬核驱动、以制度设计完善为结构支撑、以组织资源支持为外部保障、以个体自主发展为持续动能，通过顶层战略规划、制度链条衔接、分层分类培训、动态绩效评估等举措，助力辅导员完成从“新手适应”到“引领示范”的梯度跃升。

【关键词】 高校辅导员；专业化发展；阶梯式成长；职业发展；队伍建设

1 问题的提出

自党的十八大以来，党中央对高校辅导员队伍建设给予了前所未有的高度重视。“我们要建成的教育强国，是中国特色社会主义教育强国，应当具有强大的思政引领力、人才竞争力、科技支撑力、民生保障力、社会协同力、国际影响力，为以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业提供有力支撑。”习近平总书记的这一重要论述将思政引领力视为教育强国建设的首要支撑力量，为新时代高校思政工作高质量发展提供了方向指引和根本遵循。教育部于2017年修订颁布的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》，正式赋予辅导员兼具教师与行政管理人员的双重法律身份，为其开启“双线晋升”通道提供了制度依据。作为高校思政工作的中坚力量，辅导员既肩负着贯彻立德树人根本任务的政治责任，也承载着培养时代新人的育人使命。

时至今日，辅导员队伍建设已整体步入专业化与职业化协同演进的轨道。部分研究者主张，应当将辅导员队伍置于与业务教师同等重要的战略位置，以相同的选拔标准和培养力度加以推进。然而，高速发展的背后仍暴露出多重结构性矛盾：职业内涵界定不清，发展通道与保障机制脱节；晋升职数稀缺，层级标准缺少区分度；职责分工模糊，配套政策供给不足；从业者思想波动频繁，职业成就感与幸福感偏低。深究其根源，在于现有体系缺乏一套覆盖全职业生命周期的系统性成长架构。

梳理既有文献可知，学界围绕辅导员专业化、职业化的探讨已形成一定积累，涉及概念界定、能力框架、发展路径等诸多维度，但鲜有从“阶梯式跃迁”的动态视角出发，对辅导员职业成长过程进行整体性理论建构。鉴于此，本文尝试依托专业化发展的理论基石，系统阐释阶梯式成长体系的价值根据、内在机理与实施策略，以期为高校辅导员队伍的科学化建设提

供学理参照。

2 构建高校辅导员阶梯式成长体系的价值逻辑

建构辅导员阶梯式成长体系，既是对辅导员职业演进规律的自觉顺应，也是对新时代高校思政工作高质量发展诉求的积极回应。其价值意蕴可从四个层面加以把握。

历史维度上看，我国高校辅导员制度自1953年清华大学首创“政治辅导员”岗位以来，已历经七十余载的嬗变与积淀。时至今日，辅导员在制度层面已确立了“教师+管理”的双重身份定位，并形成了专业技术职称与行政职级并行的“双线”发展格局。其职业形态经历了从临时性岗位向横向全面职业化的扩展，再向纵向深度专业化的跃迁。这一制度演进的内在惯性表明，辅导员队伍建设始终随着高等教育事业的进步而持续深化，阶梯式成长体系正是这一历史脉络的合乎逻辑的延伸。

实践维度上看，在学界与业界对“职业化”已形成广泛共识的前提下，“专业化”短板日益凸显，表现为知识体系不统一、工作职责边界不清、身份认同不足、保障机制缺位等问题。阶梯式成长体系正是针对上述实践症结，旨在提供一种从职业化走向专业化的制度化解决方案。

时代维度上看，随着我国迈入全面建设社会主义现代化强国的新征程，辅导员能力水平的整体跃升已势在必行。辅导员兼具“筑梦人”与“时代新人”的双重角色，其成长体系的阶梯化设计，既是高质量思政工作体系的有机组成部分，也是回应时代召唤的必然选择。

3 高校辅导员阶梯式成长体系的理论内涵

3.1 辅导员职业发展的阶段特征

辅导员职业素养的提升不可能一下子完成，它遵循的是一个清晰的阶段序列。从那些优秀辅导员的成长轨迹里能看出，

思想上的演进大体沿着“职业感知—身份认可—情感投入”这个递进的路子在走，而能力的进阶，则表现出“基础夯实—效能提升—品牌塑造”这样的层级跃升。有学者把辅导员的职业历程分成了适应探索期和发展成长期，也有研究借助生涯发展理论，进一步明确了辅导员的职能配置，还搭起了一个双重职业生涯的晋升阶梯模型。

总的来说，高校辅导员从“新手”变成“熟手”再成长为“专家”，这个过程本身就带着梯次性的特点。每个阶段会对应不同的能力组合、知识架构和角色期待，前一个阶段给后一个阶段铺好路，后一个阶段则是对前一个阶段的拓展和超越。

3.2 阶梯式成长体系的核心要素

根据辅导员职业发展阶段性规律，本文认为阶梯式成长体系由以下五大支柱构成：

职业认同——成长的始发点。认同感为辅导员能力开发供给内在驱动力。实证研究表明，组织支持感与职业能力、职业认同之间存在显著正向关联，且职业认同在二者关系中发挥中介效用。唯有当辅导员对自身工作的价值形成深切体认，才能催生持续精进的内在动力。

专业能力——成长的核心轴。教育部《高等学校辅导员职业能力标准（暂行）》为辅导员职业进阶设定了目标框架，强调能力分类、分层分级的发展空间，注重循序渐进与稳定提升。需指出的是，专业能力并非线性叠加，而是在不同阶段呈现差异化的结构形态与水平要求。

制度保障——成长的承重墙。制度化建设是辅导员队伍稳定发展的基础工程，也是整体优化队伍素质的有效杠杆。完备的制度体系能够为辅导员提供清晰的路线图与稳定的预期，降低职业发展的不确定性。

组织支持——成长的外生力。来自组织层面的制度性关怀，对辅导员职业能力有显著的正向影响。高校应当从政策供给上入手，厘清职责边界、明确权责主体、整合育人资源，把协同合力凝聚起来。

自我发展——成长的内燃机。辅导员要想在专业上取得实质性的突破，就得主动去做职业生涯规划，而且要把专业精进当成一条贯穿始终的主线。

这五个要素彼此耦合、互相促进，共同构成了辅导员从“适应期”迈向“发展期”“成熟期”甚至“引领期”的学理基石。

4 高校辅导员阶梯式成长的现实困境

当前，辅导员阶梯式成长在实践中面临多重障碍，严重制约了队伍专业化水平的提升。

首先，职业上升通道受阻。“双线晋升”政策在执行层面会

碰到职数稀缺、层级标准模糊、职责边界不清、配套措施缺位等现实难题；部分高校领导层的认识还跟不上，有效的落地机制也没有真正建立起来。这个政策虽然在缓解身份焦虑上发挥过积极作用，可落实过程中冒出来的新瓶颈却越来越突出。

第二，培训体系层级缺失。现行的培训大多是“齐步走”的模式，缺少针对不同发展阶段的差异化方案；培训体系不健全、职业规划模糊，已经成了制约辅导员素质跃升的关键掣肘，培训内容同质化严重，直接削弱了阶梯式成长的针对性和实效性。

第三，考核评价与阶段能力脱节。现在的考核仍然偏重量化指标，没能充分顾及不同发展阶段辅导员的能力结构和成长需求；《能力标准》虽然已经把基本规范和素质要求明确了，可实践中的评价机制还没有有效地跟标准的阶段性内涵对接上。

最后，职业边界泛化侵蚀专业深度。辅导员长期背着“万金油”的标签，工作领域宽泛又模糊，职业化进程中出现的领域不清、目标偏离等现象还很普遍；职责过度弥散，使得辅导员很难在特定方向上攒下专长，结果限制了阶梯式成长的品质和深度。

5 高校辅导员阶梯式成长体系的构建路径

针对以上困境，本文认为可以从以下维度发力：

一是强化顶层设计，把阶梯式成长的战略方位锚定好。高校须把阶梯式成长体系建设纳入学校整体发展战略，把长短期目标和阶段性任务明确下来，通过树立职业化、专业化的理念，开展系统性的顶层规划，构筑起一套周密配套的制度集群。

二是健全制度链条，把阶梯式成长的制度通道打通。一方面，要细化“双线晋升”的操作细则，优化晋升路径、明晰分层能力标准；另一方面，建立与阶梯式成长相匹配的职级序列。有学者建议，从职业等级认证的角度出发，制定出具有整体性、递进性和专业性的认证实施办法，搭建起“阶梯式”“模块化”的等级认定模型。

三是构建分层培训体系，给阶梯式成长配上能力支撑。依据辅导员不同发展阶段的实际需求，设计出梯度化的培训方案，培训时要注意分类施教、靶向发力，内容从基础技能一步步向研究能力和创新素养递进提升。

四是革新考核评价机制，让阶梯式成长发挥导向作用。建立纵向涵盖入职标准、合格标准、优秀标准和专家标准，横向把人格、知识、能力维度都整合进来的多维评价体系；评价不光要检视当前阶段的成果，更要为后续的进阶提供方向指引。

五是营造支持性的生态环境，把阶梯式成长的内在动能激发出来。高校应着力去提升辅导员的职业尊严和成就体验，构

建起一个政策保障与人文关怀并重的支持体系，而辅导员自己也得主动去提升政治素养和专业水准，在外部环境和个体努力的同向共振中，实实在在地推动职业化和专业化的深度融合。

6 结语

构建高校辅导员阶梯式成长体系，是推动这支队伍迈向专业化、职业化的关键抓手。本文从专业化发展的理论视域切入，系统梳理了这一体系的价值逻辑，对职业发展的阶段特征与核心要件做了剖析，也诊断了现实中碰到的困局，并尝试提出了

一套比较系统的对策。研究认为，该体系实由职业认同、专业能力、制度保障、组织支持、自我发展这五大要素有机耦合而成，需要从顶层设计、制度完善、分层培训、考评优化、环境营造这些层面多点发力，统筹推进。辅导员队伍建设本身是一项复杂的系统工程，阶梯式成长体系的真正落地，仍有待在实践中不断调适与完善。后续研究可借助实证方法，对本文所构建的理论模型加以验证和修正，以期能为高校辅导员队伍的高质量发展提供更扎实的理论根基与实践参照。

参考文献：

- [1] 曲建武, 吴云志. 着力建设一支专业化职业化的辅导员队伍[J]. 高校理论战线, 2006, (9): 39-42.
- [2] 冯刚. 论辅导员的专业化培养和职业化发展[J]. 思想教育研究, 2007, (11): 13-15.
- [3] 年永琪. 高校辅导员职业化、专业化研究综述[J]. 合肥工业大学学报(社会科学版), 2009, 23(2): 28-32.
- [4] 李飞宇, 王志梅. 新时代高校辅导员职业发展“双线”晋升的现实问题和优化路径[J]. 中国管理信息化, 2024, 27(5): 125-127.
- [5] 杨长亮, 王鑫. 背景·实景·前景: 高校辅导员“两双”政策的演化逻辑[J]. 高校辅导员学刊, 2024, 16(2): 7-11+95.
- [6] 谢守成. “阶梯式”辅导员职业发展模式探讨[J]. 高校辅导员, 2014, (5): 3-5.
- [7] 华秀梅, 金文斌. 高校辅导员职业等级认证研究[J]. 高校辅导员, 2012, (1): 73-77.
- [8] 董元吉, 周月华, 刘成, 等. 组织支持感对高校辅导员职业能力的影响——职业认同的中介作用[J]. 教育理论与实践, 2024, 44(3): 38-42.
- [9] 刘世杰, 陈志蓉, 张德祥, 等. 高校辅导员队伍专业化、职业化发展激励机制及实施路径研究[J]. 产业与科技论坛, 2023, 22(14): 245-246.
- [10] 刘小琳, 汪育文. 高校辅导员职业认同及其社会支持机制研究[J]. 唯实, 2023, (9): 69-72.

作者简介: 李伟(1987—), 女, 满族, 辽宁省营口市人, 硕士研究生学历, 讲师职称, 研究方向: 思想政治教育; 韩梦(2001—), 女, 汉族, 辽宁省庄河市人, 硕士研究生就读于大连理工大学外国语学院。