

高校辅导员“双线晋升”实施机制研究

沈妍伶, 晏程程

宁波大学, 浙江 宁波 315211

DOI:10.61369/ETI.2025110015

摘 要： 本文以浙江省高校辅导员群体为研究对象，系统梳理“双线晋升”政策的机制特征，深入剖析现实困境及成因，并从政策优化原则、路径与方法三个维度，构建科学可行的实施机制优化方案，为高校辅导员职业发展提供制度支撑，助力高等教育高质量内涵式发展。

关 键 词： 高校辅导员；双线晋升；实施机制；专业化；职业化

Research on The Implementation Mechanism of the "Dual-Track" Promotion Mechanism of University Counselors

Shen Yanling, Yan Chengcheng

Ningbo University, Ningbo, Zhejiang 315211

Abstract： The research takes university counselors in Zhejiang Province as the research object, systematically sorts out the mechanism characteristics of the "dual-track promotion" policy, and conducts an in-depth analysis of the practical dilemmas and their causes. From three dimensions of policy optimization principles, paths and methods, it constructs a scientific and feasible optimization plan for the implementation mechanism, aiming to provide institutional support for the professional development of university counselors and facilitate the high-quality connotative development of higher education.

Keywords： university counselors; two-track promotion; implementation mechanism; professionalization; professional development

引言

高校辅导员作为思想政治教育的骨干力量，其队伍稳定性与职业发展质量直接关系到立德树人根本任务的落实成效。2017年《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部令第43号，以下简称《第43号令》）首次以法规形式确立辅导员“双线晋升”制度，明确其可同时在专业技术职务（教师系列）与行政职级（管理系列）两条通道晋升^[1]。

然而，政策实施多年来，普遍存在政策善意与实践效果脱节现象。王云飞（2017）调研显示，高校辅导员初、中级职称占比超96%，高级职称晋升通道狭窄^[2]；陈向明等（2021）通过扎根理论研究提出“双线晋升悖论”，认为政策反而形成“双重约束”^[3]。本文以宁波大学等浙江省高校为实证研究样本，结合职业发展理论与制度经济学视角，从机制特征、困境原因与优化策略三个层面展开系统研究。

一、高校辅导员“双线晋升”机制特征

结合浙江省高校实践，当前“双线晋升”实施机制呈现身份双重性和评价差异化两大特征。

（一）身份双重性

林可全（2024）提出，辅导员可以根据自身能力、兴趣自主抉择职级、职称两条不同晋升通道^[4]，即专业技术线（助教—讲

师—副教授—教授）或行政职级线（科员—副科级—正科级—副处级），部分高校允许“双线晋升”，如宁波大学规定“辅导员晋升正科级职级后，若符合讲师评审条件，可同步申报专业技术职务”。

（二）评价差异化

专业技术职务评审侧重思想政治教育研究成果；行政职级晋升侧重管理业绩。宁波大学辅导员副教授评审标准中，要求“发

基金项目：2023年浙江省教育厅思政专项（高校辅导员“双线晋升”实施机制研究，项目编号：Y202352994）

作者简介：

沈妍伶（1988—），女，安徽舒城人，研究生，宁波大学机械工程与力学学院党委副书记，研究方向：高等教育管理；

晏程程（1993—），女，黑龙江克山人，研究生，宁波大学机械工程与力学学院辅导员，研究方向：高校思政。

表二级核心以上期刊论文2篇且有一级核心以上期刊论文1篇”“获全国高校相应等级辅导员人物奖项可对等一篇论文”^[6]，显著区别于专业课教师评审标准。

二、高校辅导员“双线晋升”现实困境

本文选取浙江省6所不同类型高校进行实证研究。结合调研与文献分析，当前“双线晋升”实施存在三大困境，主要呈现政策文本与实践落地脱节特征。

（一）群体结构扁平化，晋升瓶颈突出

宋云波等（2024）指出，当前高校辅导员职称职级呈现出高级职称占比低而中级及以下职称占比高的特点^[6]。调研显示，初级职称（助教）占比48.2%，中级职称（讲师）占比45.8%，高级职称（副高及以上）仅占6%；行政职级方面，科员级占比56.3%，副科级占比35.7%，正科级及以上仅占8%。杨智勇（2020）指出，“副处级”与“副教授”是两道关键“天花板”^[7]，形成中年职业危机。

（二）评价体系失衡，“五唯”倾向明显

涂曦（2025）指出，“双线晋升”机制在框架搭建与实操细则上仍存在一定缺陷^[8]。调研发现，72.4%的高校在专业技术职务评审中仍以论文、课题为核心指标，忽视实务工作成效；行政职级晋升中，论资排辈现象普遍，43.6%的访谈对象表示晋升需熬年限，违背“能者上”的激励原则。

（三）资源配置不足，支撑体系薄弱

一是培训资源短缺，仅21.3%的高校开设“辅导员科研能力提升班”“行政事务管理培训”。刘娟（2023）指出，辅导员培训在辅导员学习的延续性和培训机制的纵深度上有待提高^[9]；二是时间精力冲突，76.2%的调研对象反映“难以兼顾日常管理与科研写作”，导致专业技术线晋升难；三是跨部门协同缺失，35.7%的高校存在“人事部门卡编制、学工部门推人选”的矛盾，延误晋升进程。

三、高校辅导员“双线晋升”困境原因分析

“双线晋升”政策在实践中问题日益凸显，主要是制度设计逻辑、主体身份认知与政策执行实践等多重维度矛盾交织。

（一）制度逻辑错位：政府逻辑与专业逻辑冲突

“双线晋升”政策本质上是通过政府制度设计提升辅导员队伍地位，但忽视了辅导员职业的专业属性——思想政治教育需要长期的专业积累与学术训练。当前政策中，行政职级晋升强调服从组织安排，专业技术职务晋升强调学术产出，两者逻辑冲突导致辅导员无所适从。

（二）身份认同模糊：多重角色的内在张力

58.3%的辅导员表示在实际工作中常因“角色冲突”影响晋升选择，侧重“教师”角色的辅导员需投入时间做科研，可能因管理成效弱影响行政晋升；侧重“管理者”角色的辅导员需频繁处理行政事务，可能因科研成果不足错失专业技术职务评审机会。

（三）政策执行偏差：地方与高校的“选择性落实”

党珂（2022）指出，高校在政策执行中存在辅导员选聘标准不明确、配备数量不到位等具体问题^[10]。部分高校因资源充足，充分落实专项评审指标与培训保障；而其他高校因编制紧张、经费有限，未设立专项指标。

四、高校辅导员“双线晋升”实施机制的优化策略

基于上述分析，结合浙江省高校实践，本文从“原则—路径—方法”三个维度提出优化方案，旨在实现“政策善意与实践效果的统一”^[11]。

（一）优化原则：构建“以人为本”的制度导向

激励性原则。设立晋升容错机制，允许辅导员在某一线路受阻时，将前期积累的工作业绩折算为另一线路晋升条件，如“助教辅导员取得专项业绩1项，申报讲师可减免1篇普通期刊论文”。

匹配性原则。根据辅导员发展阶段与个人特质，提供个性化晋升方案。将职业生涯划分为“适应期（1—3年）”“成长期（4—8年）”“成熟期（9年以上）”。适应期侧重基础能力；成长期鼓励单线深耕；成熟期支持双线融合，可以“思政课题+管理创新成果”申报高级职称。

协同性原则。建立“政府—高校—院系”三级协同机制^[12]。省级教育部门明确“双线晋升”专项指标比例；高校设立辅导员职业发展中心，负责政策解读、培训与晋升协调；院系依据辅导员工作特点制定考核清单。

（二）优化路径：探索“分类施策”的晋升模式

“双线开放”模式。打破晋升壁垒，实现业绩互认。专业技术评审中，将行政工作创新成果纳入“实践成果”指标，占比不低于30%；行政晋升中将思政类研究成果作为加分项，最高加20分。

“主辅结合”模式。允许辅导员选择主线与辅线，主线为核心方向，辅线为补充。以专业技术线为主线者，行政晋升可破格，如讲师可申报正科级；以行政职级线为主线者，专业技术评审可简化，如正科级可直接申报副教授（需满足基本科研条件）。

“专业带动”模式。以专业技术晋升带动行政发展，突出“教师”身份。例如可规定辅导员晋升副教授后具备正科级申报资格；晋升教授后具备副处级申报资格^[13]。

（三）优化方法：完善全链条的支撑保障

1. 构建动态评价体系，破除“五唯”倾向

评价指标多元化。专业技术职务评审中，除论文、课题外，增加育人实效指标，如就业质量提升率、心理健康教育案例数等，占比不低于40%；行政职级晋升中增加创新指标，如品牌活动打造，占比不低于30%。

评价方式差异化。采用“同行评议+学生评价+实践考核”方式，专业技术评审引入“思政学科专家+资深辅导员”共同评议，行政晋升引入“上级评价+同事评价+服务对象评价”，确保评价公正。

2.强化资源配置，破解支撑不足难题

时间保障。推行辅导员弹性工作制，每周设置科研日，期间不安排行政事务；建立助理制度，为35岁以下辅导员配备学生助理，协助处理日常事务。

培训保障。省级设立辅导员职业发展专项基金，用于开展“科研能力提升班”“行政事务培训班”；高校实行导师制，为每位辅导员配备学术与行政导师，指导晋升准备。

编制保障。浙江省教育厅推动辅导员编制单列，明确“辅导员编制占学校总编制比例不低于8%”，避免因编制紧张影响晋升指标；民办高校可采用备案制，保障晋升权益与公办一致。

3.健全反馈调整机制，实现政策动态优化

建立监测平台。省级教育部门搭建辅导员“双线晋升”监测系统，统计高校晋升率、评价标准、资源配置等数据，每年发布

政策实施报告，对晋升率低于全省平均水平的高校约谈。

完善反馈渠道。高校设立辅导员意见箱，每学期收集意见建议；省级层面每两年开展政策评估，根据反馈调整指标比例和晋升条件，确保政策契合辅导员需求^[14]。

五、结论与展望

本文提出从“原则－路径－方法”形成全链条的实施机制优化方案，通过制度设计化解“双重约束”。未来，将对比分析不同省份政策实施差异，探索区域特色制度模式；同时，可引入量化研究方法，构建“双线晋升”政策效果评估模型，为高校推动辅导员职业化专业化发展提供依据与参考。

参考文献

[1] 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].2017.

[2] 王云飞. 高校辅导员“双线晋升”的现实困境与出路研究——以苏北某高校为例[J]. 湖北经济学院学报(人文社会科学版), 2017, 14(8): 131-132.

[3] 陈向明, 王富伟. 高等学校辅导员双线晋升悖论——一项基于扎根理论的研究[J]. 教育研究, 2021, 42(2): 80-96.

[4] 林可全. 高校辅导员“双线晋升”的现实制约因素及解决路径探究[J]. 大学·研究与管理, 2024(8).

[5] 宁波大学. 宁波大学专业技术职务评聘实施办法 [Z].2020.

[6] 宋云波, 方少芬. 高校辅导员“双线”晋升问题与对策调查研究[J]. 玉溪师范学院学报, 2024, 40(1): 116-122.

[7] 杨智勇. 高校辅导员“双线”晋升的现实制约与解决路径[J]. 思想理论教育, 2020(12): 107-111.

[8] 涂曦. 高校辅导员“双线”晋升机制的现实制约与优化策略[J]. 天津中德应用技术大学学报, 2025, (04): 31-37.

[9] 刘娟. 基于生涯发展理论的高校辅导员职业能力提升策略研究[J]. 绥化学院学报, 2023, 43(8): 108-110.

[10] 党珂. 《普通高等学校辅导员队伍建设规定》执行效果研究[D]. 郑州: 郑州大学, 2022.

[11] 朱霞梅. 当前高校辅导员队伍建设面临的内在冲突与超越[J]. 思想理论教育, 2012(1): 5.

[12] 陈荔丽, 黄威勇, 欧安红, 等. 广西壮族自治区创新多部门联合婚检新机制完善防控出生缺陷三级预防体系[J]. 中国妇幼卫生杂志, 2015, 6(3): 6.

[13] 胡新华. 试论辅导员如何在高校学风建设中发挥积极作用[J]. 科技创新导报, 2008(6): 1.

[14] 杨益华. "破五唯"背景下高职院校教师绩效评价体系构建——基于广州铁路职业技术学院的实践研究[J]. 广东交通职业技术学院学报, 2024(2).