

初心与困顿之间：一位新任辅导员职业焦虑生成的自我民族志

朱展

浙江师范大学

摘要：本文采用自我民族志的研究方法，探究新任高校辅导员职业焦虑的生成过程与成因。研究发现，新任辅导员的职业体验在短期内经历了从期待到焦虑的转变。事务过载、身份认同、职业发展以及情感时间焦虑，共同构成新任辅导员焦虑的几重图景。而职业焦虑的表象背后，折射出职责边界模糊与晋升通道不明、职业价值低估与行政事务下沉、理想期待与日常落差三重现实困境。新任辅导员走出困顿，既需高校在制度层面廓清职责边界、完善支持体系，也需个体在认知层面调适期待、建构内在边界，在自我协商中实现和解与成长。

关键词：辅导员；职业焦虑；自我民族志

DOI：10.65976/3105-4838.2026.03.023

2024年8月岗前培训期间，一篇题为《王小雨为什么不以辅导员为志业——基于一位离职转岗辅导员的个案调查》的论文中关于职责泛化、身份模糊、发展受限等现实困境的描述，引发同期参训人员的热议。立德树人是高校的根本职责，辅导员正是这一职责的一线承担者。而近年来，高校辅导员群体普遍面临职业倦怠的困扰^[1]，学界多从职责边界、角色定位、工作负荷、胜任力等维度展开分析，研究方法以问卷调查和宏观论述为主^[2]。这些研究揭示了许多共性问题，却很少从辅导员的内心世界出发。“初级辅导员一般工作年限为1~3年”^[3]，而职业生涯的前三年是职业认同的关键期。从满怀理想到现实失落，这段时期的情感体验尤为剧烈，也最具研究价值。

鉴于此，本研究采用自我民族志的研究方法，以担任近两年的辅导员的自己作为研究对象，将自身初入职场的经历，通过焦虑生成的具体事件与情境，探究焦虑从何而来、如何累积，并在此基础上寻找自我调适的路径。

一、研究实例与方法论介绍

（一）研究实例

我，男，汉族，中共党员，26岁，2024年4月，以综合第二名的成绩留校工作。自此，我有了一个崭新的身份——高校辅导员，既兴奋又充满期待，每天干劲十足，而随着对工作的深入了解及工作强度增大，不到半年，我便对这份职业开始产生焦虑和迷茫。

（二）研究方法：自我民族志

本文将自我民族志作为研究方法。自我民族志（auto-ethnography）是一种探讨研究者自我生活经验的自传式个人叙事，它并非对个人经历的简单复述，而是将个体经验嵌入社会文化中，进行学术反思性的深度叙事，并在叙事中完成自我经验的重构^[4]。这一研究方法旨在通过个体生命体验，引导读者审视形塑日常实践的社会结构与文化模式，推动个体经验与社会结构之间的对话。深知唯有身处其中的新任辅导员方能呈现出真实复杂的体验感，而个人经历亦是众多同行境遇的缩影。本研究通过对自身实践的反思，实现内心自洽，完成自我疗愈，同时将个体经历置于职业场域之中，引发群体的思考与共鸣，增进外界对辅导员职业的认知与理解，也为新任辅导员提供心理调适的经验。

二、困局：从满怀期待到短暂迷失——新任辅导员的职业初体验

2024年4月，我正式进入高校成为一名辅导员，在旁人看来，这是一份体面、有寒暑假、收入稳定的工作。在实习初期，凭借过往学生工作经验与踏实态度进入状态，工作投入且充满热情。而随着工作全面开展、压力层层叠加，曾经的热忱在琐碎与高压中慢慢消磨，等领导复工再见时的一句“眼里没了光”，道尽了这段历程里所有未言说的疲惫。回首这段短暂却深刻的职业历程，爱恨交加的情感始终萦绕心间，

课题项目：本文为浙江师范大学2026年高校思想政治工作专项课题预研项目《Z世代大学生网络自嘲现象生成机理与教育引导策略研究》阶段性成果。

作者简介：朱展（1999—），男，硕士，助教，研究方向为高校思想政治教育、教育社会学。

那种被工作裹挟的期待与失落、发展迷茫与情感耗竭，共同构成了我作为新任辅导员最真实的焦虑图景。

（一）为何选择辅导员：理想与现实的理性权衡

职业锚理论揭示，个体的职业选择并非一时冲动，而是动机、能力与价值观长期整合的结果^[5]。于自己而言，选择辅导员岗位，是经过慎思后的选择。研究生期间，我长期担任学生干部与兼职辅导员，在组织活动、解决同学困惑的过程中，体会到学生工作的意义感与成就感。我渴望把自己学生时代所获得的关怀与指引传递下去，做一名有温度的引路人。即便通过选调生笔试，我依然坚定选择高校辅导员岗位。几经辗转，最终入职母校，接手近四百名学生的年级工作。那时，我对这份职业充满理想化想象，以为日常便是思想引领、深度谈心与成长陪伴，对职责泛化、负荷超载、身份模糊等现实困境缺乏预判，也为后续焦虑的滋生埋下了伏笔。

（二）现实的“迷失”：入职后的几重焦虑

1. 工作内容焦虑：事务过载挤压下的育人意义流失

时间倒回到2024年4月24日晚，因学工主任休产假，根据工作分工，由我这位尚在实习期的新任辅导员接手近400名学生的年级，刚被拉入微信群时，感到的是无比激动：“天呐，我终于要带学生了！”，殊不知从点击“通过好友”“修改备注”的机械动作开始，便注定陷入无休止的事务漩涡。除年级日常管理外，我同时承担创新创业、资助、招生宣传等多项工作，任务多头下达、节点层层收紧。在创新创业大会嘉宾联络、招生宣传文稿反复修改等具体工作中，深切体会到从“被兜底者”到“兜底者”的角色转变，学生时代尚有老师托底，走上岗位后只能独自承担所有压力与后果。长期低效运转、深夜加班成为常态，而最令人内耗的是职责边界的无限泛化，正如《半月谈》所揭示的日常中逐渐沦为“万能兜底”角色，学生生活琐事悉数涌来，思想引领、谈心谈话等核心工作被无穷无尽的事务所掩盖^[6]。我每日忙碌不停，却越来越找不到工作的意义，育人初心在无尽事务中不断被稀释。

2. 身份认同焦虑：双重身份悬置下的职业尊严失落

教育部“43号令”中指出，辅导员有教师与管理人员双重身份^[7]。但是在真实场域中，这一身份的权威性和严肃性正在被“祛魅”，师长形象被淡化，育人的专业性被消解^[8]。我不愿向亲友坦然介绍自己是大学教师，转而以“高校行政”模糊回应。在部分学生眼中，应届毕业的新任辅导员不就是大自己几岁的愣头青，更像是“服务员”和“百度百科”；在一些家长眼中，我近似辅导老师或是生活老师；在网络平

台上，辅导员甚至被标签化、污名化，充斥着大量对辅导员的吐槽甚至辱骂，有次我在社交平台上吐槽“我不是导员，请叫我老师”后受到了多封类似“你不是个服务员吗，喊你一声导员是看得起你”辱骂私信。相较于专任教师，“辅导员在面对专业发展、进修、科研等教师的核心利益时多有缺失”^[9]，当职能部门要求“辅导员每天早上要在公寓、文责区进行站岗值班”时，和同事也会自嘲自己是“保安”“保姆”。双重身份并未带来双重认同，反而带来双重失落，既难以获得专任教师的专业尊严，也缺乏管理岗位的清晰路径。多重角色集于一身，这种“什么都管、什么都要负责”的状态，长期处于角色紧张与精力透支之中，产生强烈的自我失控感与无意义感。

3. 职业发展焦虑：双线晋升框架下的现实路径梗阻

从入职开始，领导每次开会都提醒，辅导员不能总囿于事务性工作，也要保持自己擅长的学术研究方法，努力往专业化方向靠拢；前辈也会在交流中指出辅导员的科研成果才是实打实属于自己的。“43号令”中明确了辅导员有职称与职级“双线晋升”的通道，在职称评审中更注重工作业绩和育人实效。但在实际中，不管是专技还是管理岗均需相关科研成果，作为新转入思政领域的我缺乏前期研究积累，相关事务工作几乎占了全部时间，而“直接性、事务性的工作特点”难以投入必要的精力实现专业知识的积累和专业能力的提升^[10]。我陷入“卷又卷不动，躺又躺不平”的两难，想深耕专业，却被事务裹挟，想长期坚守，却对未来感到不确定。发展的迷茫加剧焦虑，对未来的不确定、对发展的无力感，成为新的一种焦虑。

4. 情感时间焦虑：全天候在场下的身心耗竭

各式各样的信息、文件、工作内容全在新生入学的9月喷涌而出，我深夜躺在床上，手机不敢静音，生怕错过紧急消息，提示音都会带来莫名的紧绷；闭上眼睛，全是未完成的表格、未回复的消息。而在7月军训时的“突发事件”、老生在课堂上突发脑溢血等学生安全如悬在头顶的达摩克利斯之剑，长期高度应激使我睡眠变差、情绪易躁、耐心下降。霍赫希尔德指出工作者会遵循组织设定的“情感规则”，实现标准化的情绪表达^[11]。作为职业隐形准则，辅导员“被要求始终保持耐心、温和与坚强，同时必须时刻保持积极的状态，隐藏负面情绪，而这一长期‘表层扮演’极易情绪疲惫，甚至出现情感麻木与去个性化倾向”^[12]。再加上辅导员的工作边界高度模糊，“5+2”“白+黑”、24小时待命成为常态，时间被切碎、精神被拉紧、心

力被消耗,在高速运转中逐渐失去自我内在节奏。

三、机制:新任辅导员职业焦虑的深层成因解析

新任辅导员职业焦虑的产生,不是单一原因造成的。制度安排、组织运行、社会认知与个体心理这四个方面的因素相互交织,共同作用于新任辅导员的日常,最终凝结一种弥漫性的职业焦虑状态。

(一) 职责边界模糊与晋升通道受阻

“43号令”明确了辅导员的九大工作职责,但在实际执行中缺少明确的“不为清单”。“万能兜底”的生成是因“劳动管辖权的冲突与碰撞以及无限管辖权的形成”导致的“辅导员职责泛化”^[13],结果便是与学生相关的事务都落到了辅导员头上。从书包遗失的协调找到校园卡查询及室友矛盾调解,辅导员的工作范围不断扩张。双线晋升的制度设计同样面临困境。这项制度原本希望辅导员能在行政职级和专业技术职称两条通道上都有发展空间,但评价标准仍然以科研成果、论文发表等量化指标为主。辅导员日常工作高度碎片化,事务性工作密集,很难进行系统的学术积累,因为与辅导员的工作特征不匹配,实际变成了双重困境。新任辅导员既要应对繁重的一线工作,又要完成科研考核要求,两者之间形成持续的时间争夺和精力消耗,绝大多数高校对辅导员工作的考核偏重事务性指标的完成情况,看得见的数字成了主要衡量标准,但育人过程是积累性的、长期性的,很难用即时指标来衡量。

(二) 职业价值低估与行政任务下沉

社会舆论和校园环境对辅导员职业的认知普遍存在窄化和矮化倾向。辅导员的工作被简化成日常管理和事务执行,其作为思想政治教育骨干和青年成长引路人的专业属性被大大遮蔽。服务员化的标签不断固化,本质上是职业价值被低估、专业身份被消解的集中体现。这种认知偏差通过不同层面不断强化,校内氛围中辅导员被等同于事务处理者,学生期待中辅导员被当成随时响应的全能角色。社会对职业价值的低估与日常的无限责任之间形成了反差,高期待与低认同的错位,成了新任辅导员身份焦虑的重要社会根源。而在高校内部的组织架构中,辅导员处在科层体系的末端,却承担着与权力不匹配的责任。行政任务在层级传导中不断下沉,辅导员因为离学生最近,成了各类事务的最终兜底者,本应由多部门协同完成的工作都集中到一线辅导员身上,“上面千条线,下面一根针”正是这一处境的真实写照,全员育人变成了“一员育人”。

(三) 理想期待与日常实践的落差

新任辅导员大多带着强烈的育人理想进入工作岗位,人生导师、知心朋友这些理想描述构成了职业认

同的重要参照,但对于辅导员工作的复杂性、角色冲突的尖锐性以及压力强度的持续性,往往缺乏充分的心理准备。当理想中的育人图景与现实中“事事都得管”的工作处境形成剧烈反差时,新任辅导员普遍经历着理想自我与现实自我的冲突。同时,辅导员工作是典型的情感劳动,当职业认同度降低时,个体长期处于焦虑状态又采取扮演策略,反过来则加剧职业焦虑。哈特穆特·罗萨认为没有足够时间去理解自身行为的目的,不断投入精力,形成“行动异化”^[14],新任辅导员往往将职业困境归因于自身能力不足,而没能看清制度、组织和社会层面的因素,这种归因偏差使个体倾向于用加倍的时间投入来应对困境,结果又进一步加剧了焦虑。

四、突围:在困顿中自洽,在负重中成长

我将自身的经历付诸文字加以反思,并非意在指责制度安排、否定职业价值,更不是沉溺困境、放大情绪,而是以一名亲历者的叙事,与每一位处在适应期的新任辅导员形成共鸣,我们可以承认困境,不必假装坚强;可以接纳焦虑,不必苛责自己;可以在负重中寻找光亮,在困顿中实现自洽。

(一) 回归“附近”:重构工作意义,从事务过载走向育人本位

面对事务繁杂挤压育人空间的普遍性困境,在于以“附近”理论为指引,重新锚定工作的价值。项飙指出,“附近”是个体在失控生活中可以依靠的意义之锚,能够帮助人们从抽象指标与时间焦虑中挣脱,回归当下和可回应的具体关系之中^[15]。对新任辅导员而言,回归“附近”,意味着将注意力从繁杂事务性工作中抽离出来,重新聚焦于学生真实生活情境、具体成长需求与内心世界。一次深度谈心、一场班级活动、一段针对性陪伴,均构成“附近”的实践形态。回到附近,在当下具体的日常里保持思考与行动的能力,当无法改变整体结构时,从身边微小但真实的互动中获得力量^[16]。在实际的育人场景中持续投入,有助于在琐碎事务中重建职业意义,缓解因价值疏离产生的焦虑与耗竭。

(二) 区分可控与不可控:调适认知框架,纾解身份与发展双重焦虑

身份认同摇摆、职业评价偏狭、发展路径不确定,是新任辅导员面临的深层压力。缓解此类焦虑可借助控制二分法实现认知框架的理性调适。爱比克泰德区分出“由己者”与“由他者”两类对象,前者是自己能够控制的事物,后者则是自身无法改变的事物^[17]。基于这一区分,外部舆论、他人对这份职业的刻板印象、晋升名额等,多属于个体难以直接改变的内容;而个

体的职业操守、工作态度、育人程度则完全由个体主导。“治疗”即消除感性冲动对个体理性的影响，确立“理性”对“感性”的主导地位^[18]。新任辅导员可专注于自己可以把握的部分，减少对外界评价与不可控结果的过度执念，从而缓解身份焦虑与发展迷茫。

(三)建构内在边界：安顿身心状态，缓和时空挤压与情感耗竭

时间边界模糊、全天候在场压力与持续性情感劳动，是造成新任辅导员身心俱疲的诱因。从个体调适层面看，个体虽无法完全规避突发事务与信息侵入，但可自主调控回应节奏与心理边界。通过合理划分工作与生活界限、允许非紧急时段适度“离线”、接纳自身能力的有限性，能够有效缓解自我苛责，减少不必要的情感内耗。应对这一困境，除外部强化保障支撑外，内部则需建构理性边界，辅导员自身应建立理性认知，在压力情境中保持身心平衡。正如项飙所说，一方面对现实条件形成清晰的认识，在充满不测的世界里给自己一个立足点；另一方面创造性地利用现有条件，改变现状、保持生命力的勃发^[19]。因此，新任辅导员要放下“必须无所不能”的执念，不必以“永不疲惫”的标准苛求自身，学会在内心划出一条柔软而清晰的边界，接纳自己的有限，在自我关照中积蓄力量、恢复状态，方能在长期育人道路上保持从容与韧性。

五、结语

入职近两年，回望初入辅导员岗位时的迷茫与困顿，那些因职责过载、身份模糊、期待错位带来的职业焦虑仍历历在目。但我始终坚信，选择这份职业是源于对育人工作的真诚热爱与坚定初心，经历的疲惫与自我怀疑，皆是成长路上的印记。辅导员既是学生的成长引路人，也是在高压与多重角色中不断调适的先行者。我们肩负使命、默默坚守，更需要被看见、被理解、被支持，职业焦虑无法全然消解，但我们可以在压力中自洽，在坚守中成长，在繁杂事务中守护育人初心。

参考文献：

[1] 刘军. 突破高校辅导员职业发展瓶颈的实践探索——以广东外语外贸大学为例[J]. 高校辅导员学刊, 2017,9(04):25-29.
[2] 刘爱楼. 高校辅导员职业倦怠现状及其影响因素研究[J]. 课程教育研究, 2015(36):216-217.
[3] 教育部. 关于印发《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》的通知[EB/OL].(2014-03-25).

http://www.moe.gov.cn/srcsite/A12/s7060/201403/t20140327_167113.html.

[4] 蒋逸民. 自我民族志质性研究方法的新探索[J]. 浙江社会科学, 2011(04):11-18+155.
[5] (美)E·H·施恩. 职业锚理论[J]. 中国人才, 2002(09):25-27.
[6] 半月谈. 辅导员干成服务员? ——高校辅导员职业成长观察[EB/OL].(2026-03-18)[2026-03-20].http://www.banyuetan.org/jrt/detail/20260318/1000200033134991773797994246709618_1.html.
[7] 普通高等学校辅导员队伍建设规定[J]. 中华人民共和国国务院公报, 2017(34):28-32.
[8] 刘佳. 高校辅导员的职业困境与破解对策——基于辅导员与学生的关系和互动的分析[J]. 中国青年研究, 2024(10):111-119.
[9] 奕婷婷. 为何所困：一位高校辅导员职业倦怠生成的自我民族志[J]. 高校辅导员学刊, 2023,15(02):32-37+97.
[10] 谯利平. 王小雨为什么不以辅导员为志业——基于一位离职转岗辅导员的个案调查[J]. 高校辅导员学刊, 2023,15(04):13-19+95-96.
[11] Hochschild A R. The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling[M]. Berkeley: University of California Press, 1983.
[12] 徐阳波. 辅导员：最尴尬的大学老师[D]. 杭州：浙江大学, 2022.
[13] 李辉, 侯东栋. 高校辅导员职责边界的泛化机制与廓清策略[J]. 高校学生工作研究, 2022(02):141-148.
[14] 罗萨. 新异化的诞生：社会加速批判理论大纲[M]. 郑作彧, 译. 上海：上海人民出版社, 2018.
[15] 项飙, 康岚. “重建附近”：年轻人如何从现实中获得力量？——人类学家项飙访谈（上）[J]. 当代青年研究, 2023(05):1-9+21.
[16] 项飙, 康岚. “重建附近”：年轻人如何从现实中获得力量？——人类学家项飙访谈（下）[J]. 当代青年研究, 2023(06):1-10.
[17] EPICETUS. The Discourses as Reported by Arrian, The Manual, and Fragments[M]. Vol.2. Translated by W.A. Oldfather. Cambridge: Harvard University Press, 1998.
[18] 吴欲波, 曹欢荣. 爱比克泰德论治疗对象与哲学治疗[J]. 湖北社会科学, 2010(05):103-106.
[19] 项飙. 人重新站在大地上：“附近”的保守和热情[J]. 福建论坛(人文社会科学版), 2025(03):87-105.