



# 高职辅导员职业边缘化的个案研究

——对5所高职10名辅导员质的研究

邹凤梅

(武汉职业技术学院,湖北 武汉 430074)

**摘要:**以5所高职10名辅导员质的研究,探讨高职辅导员职业状态。通过访谈发现,辅导员的工作内容、工作环境和条件、职业主观状态、职业认同、职业发展呈现出边缘化状态。造成这一状况,既有国家政策、体制和环境的问题,也有辅导员态度、信念、认知的问题,如辅导员普遍表现出主观胜任力较高、对专职教师表现出过度认同等。

**关键词:**高职辅导员;职业发展;职业边缘化;质的研究

中图分类号: G645.8

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2015) 04-0103-05

## 一、研究缘起

党的十六大以来,特别是《中共中央国务院关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》(中发[2004]16号)文件下发后,各级主管部门和高校都把推进辅导员队伍建设作为加强和改进大学生思想政治教育的重中之重。《教育部关于进一步加强和改进辅导员、班主任队伍建设的意见》(2005)明确指出辅导员、班主任队伍建设科学化、职业化和专家化的发展路径,为高校学生工作的发展指明了基本的方向。

关注高职辅导员另一个原因是当前高等职业教育的飞跃式发展。从2005年开始,全国高职高专院校数、招生数和在校生数超过本科,逐渐占据高等教育的半壁江山。

近年来,随着高职辅导员队伍规模日益扩大、结构日趋优化,队伍建设机制逐步完善。但是,相比较本科院校而言,当前我国高职院校大多建校历史短,整体办学条件、办学实力、办学水平比本科院校要差

一些,相应地,高职院校辅导员队伍建设,与落实立德树人根本任务,培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人的高要求相比,与本科院校的辅导员队伍建设相比,还存在着一定差距,面临着一些问题。

本文以与武汉洪山雄楚大街和关山地理位置接近的五所高职为研究对象,通过与10名高职辅导员的深度访谈,探究辅导员这一群体在高职院校的职业状态。辅导员自己如何理解辅导员这个职业?他们如何践行他们的岗位职责?他们如何对自己进行职业定位?他们如何看待他们的发展?他们对自己将来有何规划?他们如何预估辅导员职业前景?而对职业的预期又会他们当下的工作产生什么影响?他们是否打算以此作为终生的职业追求呢?

## 二、研究过程

### (一)研究方法

以往文献资料对于对辅导员队伍建设的研究主要采取两种方法:一是个人工作经验总结上升到理

收稿日期:2015-01-23

作者简介:邹凤梅(1979-),女,湖北荆门人,武汉职业技术学院学工部讲师,研究方向:学生工作、辅导员队伍建设、心理健康教育等。

论层次,二是定量研究,以数据为基础来论证辅导员工作环境、个人因素与工作满意度、职业认同度之间的相关性,从而为辅导员队伍建设提供参考性意见。但这些研究中对于辅导员这一群体自身如何理解、定位辅导员工作、这份工作于他们的意义、他们个人的生活、婚姻状态与辅导员工作之间关系、以及他们对工作前景的预估缺乏描述和分析。而质的研究正好弥补这些研究的不足。

在正式访谈前,设计半结构化的访谈提纲,问题主要包括六个方面:个人基本情况;辅导员工作内容;辅导员职业环境与条件;辅导员职业主观状态;辅导员职业发展状态;辅导员职业认同。访谈在独立的空间进行,首先向辅导员说明访谈的目的和意义,保密和匿名原则,确认每个人充分理解,然后开始正式访谈。征得访谈者同意,与10人分别进行持续45分钟左右的个人访谈,对访谈内容全部录音,并留下个人联系方式,在后期资料整理的过程中,与每名辅导员进行了一次信息确认。论文中对所有访谈对象用代码代替,不涉及具体学校及学院,保护访谈者的利益,以获得真实客观的信息。

(二)研究对象

本次个案研究对象为高职辅导员,通过高职院校学生工作部(处),在五所高职(用WZ,C,WR,WK,WJ,HJ)各选择两名访谈对象,共10人进行访谈。其中8人为专职辅导员,1人(I)为学生科长,1人(G)为学生支部书记,后两人为兼职辅导员。10人用A、B、C、D、E、F、G、H、I、J代替(表1)。

(三)研究效度

为保证质性研究的真实有效性,借助现象学分析和扎根理论的方法分析资料得出研究结论。因自身从事心理咨询工作,具备心理访谈技巧,说明匿名和保密原则后,辅导员非常渴望和他人交流他们对于工作的想法和感受,因此和辅导员建立关系比较容易,沟通很愉快,访谈的内容是真实可信的。论文初稿完成后,请访谈对象审读,更正有误信息,增加他们认为有意义信息。另外邀请某高职的5名辅

导员对论文初稿进行检阅性阅读,主要包括:本研究对高职辅导员职业状态描述与他们5人的生活工作状态是否一致?他们是否认可研究中辅导员对于辅导员边缘化状态原因分析?本研究中对于辅导员职业边缘化状态的评价是否客观公正?本研究的结论是否适用于大多数高职辅导员?检验效度实行5级评分,1-5分,1分最低,5分最高。本研究中,5名辅导员对于这四项目的得分均值为5分,5分,4.5分,4.5分,4.8分。

三、结果分析

(一)岗位工作内容:角色多样化,自认胜任力高  
1.角色多样化

访谈发现,10名辅导员对于自身的岗位职责都很清楚,“负责学生日常思想政治工作和管理工作”。对日常具体工作内容回答则较为琐碎,合并同类项之后,仍将近30项事务工作内容,涉及学生思想、心理、学习、就业、资助、评优、评奖助学金、生活、入党、违纪处分、点名、监考、班干部培养管理、军训、总结、报告、临时的突击检查、学校组织的会议、培训等。因为“学校所有的工作都与学生有关,所以都与辅导员有关”。造成这一状况与高职设置有关,辅导员实行的是学院、学工部双重管理,同时接受校团委、招就处、宣传部、保卫处、后勤服务中心等多部门的多重工作安排。因为学校所有事务都与学生挂钩,因此辅导员形成了“什么事情都可干,什么事情都要干”,学生危机事件的“救火队员”、学生生活的“高级保姆”,成为“部门的勤务兵,院系的服务员”,也有辅导员的戏谑说法“我是革命的一块砖,哪里需要哪里搬”,“万金油式”的生活方式经常让辅导员有“两眼一睁,忙到天黑”的感觉。

2.自认胜任力高

尽管学生工作角色多样化,岗位职责不清,但当问及“你认为你能胜任辅导员的工作吗?”10人都做了肯定的回答。要求辅导员按照1-100分对自己对辅导员工作的胜任力进行自评打分(1分最低,10分

表1 研究对象基本情况

代码	性别	年龄	婚姻状况	第一学历	专业	最高学历	工作时长	是否有孩子	高职学校
A	女	32	未婚	专科	外语	思政硕士	8年	无	C
B	女	30	已婚	本科	美术	思政硕士	8年	有,4岁	C
C	女	34	已婚	本科	会计	思政硕士	8年	有,4岁	WR
D	女	29	已婚	本科	教育	教育学研究生	3年	无	WR
E	女	39	已婚	本科	电子信息	思政硕士	10年	有,12岁	WJ
F	女	31	已婚	本科	中文	思政硕士	9年	有,2岁	WJ
G	女	30	已婚	本科	美术	思政硕士	9年	怀孕中	WK
H	女	27	已婚	本科	治安学	本科	3年	无	WK
I	女	30	已婚	本科	电子商务	计算机技术硕士	9年	有,2岁	WZ
J	男	30	已婚	专科	工商管理	思政硕士	9年	无	WZ

0最高)。2人评分在70-79分之间,3人评分在80-90分之间,5人评分在90-95分,平均分为88分,说明辅导员主观胜任力都很高。但客观情况是,辅导员的知识结构、职业素养有待提高,不能适应高职教育改革发展的需要,不能满足学生服务需求。

### (二)职业主观状态:心理压力,工作满意度低

担心学生在学校会出事,是辅导员最重要的心理压力。“出事”包括生病、自杀、自伤、自残、打架等突发或负面影响较大的事件。为避免学生出事,5个高职院校对辅导员有严格要求,手机必须24小时开机状态,“没有下班这一说”,学生有事,必须立即到校。“有一天半夜一点多钟,一个学生胆囊炎发作,给我打电话,坐了个的士过来了,弄到早上六点多,紧接着七点多就到学校上班”。B的遭遇是每个辅导员工作中不可避免的。

工作强度大、人手不够,是辅导员重要工作压力之一。《关于加强和改进高等学校辅导员、班主任队伍建设的意见》,提出“专职辅导员总体上按1:200的比例配备”,但真正落实此项规定的学校较少,有的辅导员配备严重不足,这10人目前所带班级数为7、8、7、5、6、6、4、6、10、4,所带人数分别为187、326、290、226、230、222、145、214、372、173。因G、H为兼职辅导员,所带班级和人数较少,除此之外,人数最多为J,372人,最少为A,178人。8人专职辅导员与学生比约为260:1。“不能认识所有学生,只能抓班干部,学生不出事就是最大的幸运了。”

“做辅导员累点没关系,关键是心理压力也大”,“只要学生在校,出了一切问题都是辅导员的负责”。5所高职在年终考核实行一票否决制,只要所带班级学生出了问题,辅导员就丧失评优资格。因此辅导员大多持着“无事就是功,有事功全无”的“踩着钢丝绳”的紧张心态在工作。

G的回答具有代表性,“专职教师完成自己的教学、科研工作就可以回家了,不像我们现在随时担心,学生会不会出事,会不会出问题,最怕学生半夜三更打电话了,一打电话准有事,学生一出事,就全部否定了。我的一个学生跳楼自杀了,这事情已经过去了五六年,我在学院都抬不起头啊。”

### (三)职业环境与条件:职业地位低,经济收入少

高职和本科院校一样,学院以学科专业建设为中心,学校年终考核以科研作为指标,辅导员的思政工作边缘化,取决于领导的重视程度。

#### 1.职业地位低

“我们教学教学不行,科研也不行,除了后勤人员,估计就是辅导员了,在学校里面差不多是最底层了。”“学校的二等公民”“有别人问你在学校干什么的,我一般都说是上思政课的,不愿意说是干辅导员的,感觉还是低人一等”“有时候学生对我不满的时候也说,不就是个辅导员么?”

#### 2.经济收入少

高校实行绩效工资,绩效工资体现在现行体制中只能以职称的形式来体现,与工作岗位要求和工作业绩无关。“待遇与职称是挂钩的,职称上不去,自然待遇低。我们日常工作对于评职称一点帮助都没有。”自认为本人工资低于同城市教师平均水平,也低于同校专职教师水平。这10名辅导员中,9人为女性,1人为男性,这与高校辅导员队伍中女多男少的性别比例失衡状态是匹配的。“女辅导员还好点,男辅导员经济压力大,靠这点工资养家糊口肯定是不行的。”I家庭条件优越,父母、妻子做生意,他做这份工作纯粹是个人兴趣爱好。

#### (四)职业发展边缘化:教学科研竞争力弱,行政晋升“僧多粥少”

职业前景不明,是辅导员工作队伍建设中的重要问题。一方面,思政工作边缘化。高职和本科院校一样,教学科研凸显,“辅导员对学生思想政治工作,说起来重要,做起来次要,忙起来不要”。另一方面,辅导员的培养与发展,强化双重身份,落实双重待遇,实现双线晋升,在高职院校的实际操作中仍然缺乏可操作性,大多数辅导员对自己未来发展已灰心失望,“做一天和尚撞一天钟”。

##### 1.行政晋升“僧多粥少”

在这10人中,有8人年龄集中在29-34岁,工作年限集中在8-10年。高职的行政是金字塔型,越往上人越少,辅导员大多年龄相近,学历一样,资历差不多,想走行政这条路,非常艰难。

##### 2.教学科研竞争力弱

10人均表示辅导员其实“既不是教师又不是行政干部”。5所高职辅导员都是教师编制,但10人认为“如果走教师系列,评职称上无法与专职教师竞争”,到目前为止,多数辅导员为助教,少量讲师,没有副教授、教授辅导员。

辅导员准入门槛较低,普遍学历水平不高,与当前高校专职教师高学历化形成对比。10人种第一学历8人为本科,2人为专科,9人最高学历为研究生,1人为全日制研究生,8人均均为工作需要和形式所迫读在职研究生。辅导员认为是学生工作琐碎,导致自己教学水平和教学质量不高,但认为自己是具备相应能力的,忽略了高校对专职教师高学历高标准要求。(Z为作者,B为访谈对象)

Z:为什么不能评职称?

B:首先是教学工作量达不到,杂事太多,无时间无精力专心备课上课。

Z:你觉得你能胜任专职教师的工作吗?

B:有什么不能胜任的?

Z:现在高职招聘专业教师至少是正规研究生及博士学历了。

B:那些课还是很简单的,自己看看就会了,再说

可以上网查资料啊。

2013年10名辅导员科研状况,9人各有1篇论文,1人D有3篇论文,无人发表在一般学报和核心期刊。3人有科研课题,为参加者,无1人主持课题,无1人参编过公开出版的教材。无论从数量还是质量,这10人科研水平偏低。辅导员认为原因主要是时间精力不够,“只要公开发表就行,学报和一般的杂志没区别”,另外是由于没有钱发表文章。(Z为作者,B为访谈对象)

Z:你觉得你的科研同专职教师相比怎么样?

B:科研不是问题啊,科研不就是钱买的么?多花点不就可以买么?不是说现在核心期刊要一万多,普通也要1000左右呢。

Z:你认为为什么辅导员科研能力相对差一些?

B要搞科研,一般都是思政的,思政科研本来就比较少,早就被专业教师抢走了,哪能轮到我们辅导员?

(五)职业认同:专业认同度低,职业忠诚度低

### 1.职业认同度低

辅导员不认可辅导员是个专业,不了解辅导员专业化的内涵,基本上没有辅导员为专业化做一些投入。

10人认可辅导员是个职业,但8人认为不是专业。原因是“不需要专业技术,也不需要专业知识,”“工作琐碎,不成体系”,“没有特殊性的专业性,没有不可替代性”,“似乎人人都可以干这个事情,教不了书的人可以来当辅导员”;“领导说你不干,可以滚蛋,马上就有人来干”。

10人中,有1人知道有“高校辅导员协会”指导辅导员工作,无一人熟悉“辅导员誓词”内容;10人认为作为辅导员应该有职业道德,但对具体道德内容说法不一。10人对于辅导员是否需要专门的知识技能和需要哪些专门的知识技能说法不一,但认可读思政的、教育学、心理学可能更适合一些;10人对做辅导员是否需要专业的训练和培养说法不一,一致的地方在于,日常学生事务不需要,但认为心理辅导、职业生涯规划需要专业培训,但如果需自己掏钱进行培训就不考虑了,不需要的原因是认为辅导员工作“更多是一种经验积累”,或者“投入了也不可能有什么身份改变”;10人认为当“学生获得职业技能比赛奖项,毕业好找工作等”时有成就感,但很多时候也没有成就感。

从上述回答,可以看到辅导员职业满足感、认同感都很低,不认为辅导员是个专业,不愿长期从事辅导员工作,大多是把辅导员作为过渡或者跳板,没有职业使命感、成就感、没有岗位奉献、岗位成才、岗位发展思想。他们不愿意为辅导员工作再作一些投入,包括时间、精力、金钱等。

### 2.职业忠诚度弱

目前高职学校对辅导员整体上仍然是重使用,不重视培养和管理。虽然说是教师,但是没有纳入专业教师师资培训计划。在长达近10年的辅导员生涯中,只有2人参加过心理方面的培训,其它方面的都没有。10人中2人没有考虑过换工作,2人经常考虑换工作,6人偶尔考虑换工作。原因是工作与家庭冲突,前景发展不明、压力太大、待遇低等原因。

如果辅导员目前这种状态不改变,你会怎么样?三人(A、C、F)的回答代表了不同的选择。(Z为作者,A、C、F为访谈对象)

换工作:C“对工作还是会尽心尽力的干,主要为对得起学生,如果干的无望,可能会离开学校,做别的事情。我们学院就有辅导员,离职回老家了做生意去了,这么多年工资待遇没什么增长,还背井离家的,不划算,干脆回到自己熟悉的环境,随便干点什么都能拿到这点钱。”

行政升迁或调整到别的行政岗:F“还是会好好干”,但干好是为了离开。“特别优秀的辅导员可升迁学生科长,或者转岗到其它行政部门,这样的人也不多,但是也有的,觉得只要离开辅导员队伍就好了”。

转专职教师:A“如果有选择,当专职教师肯定是最好的”,“原因是专职教师很清楚自己将来的发展,可以评职称,从讲师到副教授再到教授,很清楚很确定知道自己努力的方向,是自己的努力可控制的”。GJ两人已成功从辅导员队伍中实现行政升迁,但两人对自己的职业前景仍不看好,表示如果可以选择,仍愿意做专职教师。

另外工作与家庭生活冲突也是让辅导员不愿意长期做辅导员的重要原因。10人中,1人未婚,9人已婚,已婚中1人怀孕中,6人有孩子,孩子最大12岁,最小1岁半。

E是年龄最长的女辅导员,她的回答更具有典型性:“长期做辅导员不是个事情,女人还是要顾家的,做辅导员就顾不了家,孩子没人管,特别是小一点的时候,除非有得力的公公婆婆帮你管。孩子上小学后,要辅导作业的,家务事也干不了,引发家庭矛盾。”

J是参与访谈的唯一男辅导员,他认为辅导员工作与家庭生活是有冲突的。“我老婆不会做饭,每天就等着我做饭,可是你看我们,很少能按时下班的,她也很有意见,现在还是没孩子,有了孩子真是个问题”。

## 四、结论与思考

通过访谈发现,辅导员的工作内容、工作环境和条件、职业主观状态、职业认同、职业发展呈现出边缘化状态。

一方面与当前辅导员队伍建设的机制、环境、政策有关。对于辅导员自身感觉到的角色多样化、工作

压力大、心理负担重、职业地位低、经济收入少、职业发展边缘化等问题,确实要引起相关部门的重视,要进一步加强与编制、组织、人事等部门的协调沟通,努力破解辅导员编制、专业技术职务评聘和行政职务晋升等瓶颈问题,形成齐抓共管、多方支持的工作合力。

另一方面,辅导员职业边缘化,也与辅导员自身态度信念、认知偏颇有一定关系。辅导员专业认同低,职业忠诚感弱,大多是把辅导员作为过渡或者跳板,缺乏职业使命感、成就感,不愿长期从事辅导员工作,也不愿意再为辅导员工作投入时间、精力和金钱去进行学历提升、培训学习等。辅导员认知存在偏颇性,表现在以下几点:一,对于辅导员队伍中的问题,辅导员更多实行外部归因,认为是政策、制度、环境问题,与自己无关;二,辅导员对自身评价较高,如对辅导员工作胜任力很高,对专职教师胜任力较高;三,对专职教师表现出过度认同,忽略专职教师高学历要求,对专职教师岗位的工作量巨大、教学质量要求高视而不见,对高校科研中的负面现象也过度认同等。

在参加访谈的 10 名高职辅导员中,有 8 人年龄

集中在 29-34 岁,工作年限集中在 8-10 年。他们在高职中属于一批有经验的辅导员,是高职辅导员的中坚力量。这批人大多是 2004 年文件下发后,高职根据意见引进的辅导员。现在经过将近十年的累积,这批人人数和规模在辅导员队伍中都是最大的。中国文化中有“三十而立”,经过多年的工作经历,他们没有新进辅导员的好奇和激情,更多是对工作意义的质疑和生命价值的反思,同时开始要为自己的将来做一些谋划。如果辅导员队伍职业边缘化现状不改变,可能有一大批人要离开辅导员队伍另谋发展。

参考文献:

- [1] 中国高职占高等教育“半壁江山”[EB/OL].<http://edusina.com.cn/exam/2006-10-27/111358970.html>.
- [2] 郭晓薇.高校辅导员离职意向与职业认同的关系[J].中国教育学刊,2014,(9).
- [3] 朱媛.高职辅导员职业化建设成果与瓶颈分析[J].科技视界,2014,(12).
- [4] 赵飞.高职院校辅导员职业化与专业化研究[D].上海:华东师范大学,2011.

[责任编辑:张磊]

## Qualitative Study on Counselors in Higher Vocational College— A Marginalized Group

ZOU Feng-meí

(Wuhan Polytechnic, Wuhan430074, China)

**Abstract:** The research is to explore the higher vocational counselor's occupational status. 10 counselors from 5 higher vocational colleges are interviewed. It is found that counselor's work, working condition and environment, professional identification, subjective status and professional development are marginal. The paper believes that the government policy, institution and environment as well as counselor's attitude, belief, perception may all account for these problems.

**Key words:** counselor in higher vocational college; professional development; marginalization; qualitative research