



“人生导师”还是“专职管家”：高校青年辅导员劳动过程的现实审视

施南奇

(江苏信息职业技术学院 建筑工程学院, 江苏 无锡 214153)

摘要: 基于理论与实践的双重考量,对当前高校青年辅导员劳动过程进行现实审视,发现青年辅导员在市场、管理和认知等“控制”因素制约下陷入了劳动生态恶化、劳动样态窄化和劳动心态异化的群体窘境。鉴于此,高校青年辅导员应在“高校教职”的价值守望中,努力实现“多重角色”的能力延展,矢志践行“铸魂育人”的使命担当。

关键词: 学习元宇宙;成人职业教育;内在机理;育人角色

中图分类号: G645.1

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2024) 01-0029-05

DOI: 10.19899/j.cnki.42-1669/Z.2024.01.005

一、问题提出

高校辅导员拥有“教师”与“管理人员”的双重身份,是开展大学生一线思政工作的骨干力量,被赋予了大学生成长成才的“人生导师”和健康生活的“知心朋友”的职业光环。近年来,随着世情国情学情的深刻变化,高校辅导员的职业标准和职责边界也愈发被“放大”,承担着大量与大学生日常思政教育和管理相关的组织、实施和指导工作,以至长期以来,高校辅导员频频选择离职、升学或转岗,辅导员岗位“留不住”“呆不长”的职业认知普遍存在。此外,随着高校教职竞争日益激烈,辅导员岗位的市场竞争也“水涨船高”,高校招聘辅导员出现“一比数百”的现象也时有发生,引发社会关注。量化

的职业评价机制及队伍的规模化年轻化等有形或无形的压力因素使得当前高校青年辅导员职业“内卷”愈发严重。相当一部分青年辅导员疲于应付繁杂琐碎而又源源不断的事务性工作,对于个人职业生涯发展、家庭生活、学历提升等方面表现出“自我放弃”的无奈姿态。在种种指标考核、岗位竞争及条线职责的影响下,高校辅导员在劳动过程中表现出生态恶化、样态窄化和心态异化的不良倾向,一些青年辅导员甚至自我认同或接受了大学生“管家”或“保姆”的职业界定,认为辅导员职业就是一份高重复、低层次、可替代性强的事务性工作。“人生导师”与“专职管家”在职业理想与工作现实之间形成了鲜明的反差。基于此,需要寻求一种恰当

收稿日期: 2023-10-23

基金项目: 2021年度江苏省高校哲学社会科学研究专题项目“红色文化资源融入大学生思想政治教育路径研究——以无锡地区为例”(项目编号:2021SJB0408);2022年江苏信息职业技术学院科研资助课题思想政治类重点项目“新时代大中小学劳动教育一体化建设路径研究”(项目编号:JSITSZ202203);2023年度江苏省高校哲学社会科学研究一般项目“苏南传统建筑文化元素融入高校思政教育的模式探索”(项目编号:2023JSZ0494)。

作者简介: 施南奇(1986—),男,安徽安庆人,江苏信息职业技术学院建筑工程学院助理研究员,研究方向:思想政治教育、职业教育。

的理论视角来分析高校青年辅导员的工作过程和状态,透过外在表征分析内在机理,从根本上帮助青年辅导员充分高效地完成工作职责,助力其个人职业发展,从而切实提高大学生思想政治教育工作质量。

二、理论回顾

劳动过程理论的产生、发展变迁大致可分为三个阶段,首先,理论发端要追溯到《资本论》第一卷的“资本主义的劳动过程”,马克思在这一卷中精准阐述了微观生产情境中的支配关系,他指出,机器大生产以来,生产过程中脑力劳动与体力劳动不断分离,过程碎片化和去技能化不断加剧,对劳动过程的协调、管理和控制逐渐从工人向资本家转移,导致二者的利益冲突愈发不可调和^[1]。推进劳动过程研究的进一步发展,要提到布雷夫曼的《劳动与垄断资本》一书,布雷夫曼通过研究进一步总结得出了“科学管理”三原则,即“使劳动过程和工人的技术相分离,使概念和执行相分离,利用对知识的垄断来控制劳动过程”^[2]。强调现代机器大生产下工人不再是技术工匠,而沦为生产工具,工作任务不断分解有利于雇佣更廉价的劳动力和减少雇员对知识的掌握程度,资本家对于工人的控制加深。后来,也出现了一批批判布雷夫曼观点的学者,其中比较影响较大的是布洛维,他指出布雷夫曼理论忽视了工人的主动性和反抗性,同时任何工作场景都包含经济、政治、意识形态等不同维度,对于劳动过程要综合思考^[3]。

三、劳动过程理论视角下的高校辅导员劳动

学校是赋予劳动力知识和技能的场所,间接参与社会生产过程,与此同时,教师是受学校雇佣,并以自身知识、技能、时间和体力获得报酬,因此,教师工作也属于社会劳动过程^[4]。如前所述,高校辅导员同时具有“教师”和“管理人员”的双重身份,辅导员的劳动过程自然也适用于劳动过程理论,并呈现出其个性特征。

（一）劳动的去技能化

由于辅导员特殊的职业身份和工作性质,与专任教师相比,辅导员更多的时间和精力付出并没有换得更多职业能力提升的途径,究其原因,专任教师有专业课程作为其劳动控制的主要手段,可以有效通过课程贯穿劳动过程的概念和执行。反观辅

导员虽也有课程,但上课不是辅导员的主责,辅导员虽拥有“九大职责”,看似“手段”很多,实则缺乏整体性和专一性,导致在与学生关系的建立和教育内容的实践等维度缺乏对劳动过程的控制力,更多情况下辅导员处于劳动过程的末端,实际工作仅仅是传达或落实上级设计或布置的具体任务,无法参与到工作计划的制定和工作内容的设计,因此,辅导员职业能力难以在其劳动过程中得到系统且有效提升,加之国家及学校对于辅导员岗位的“科学管理”要求不断提高,辅导员的劳动过程被不断分类分化,如分年级、分条线、分等级等都是对辅导员劳动过程去技能化的潜在体现。

（二）劳动的强化

现代高等教育生态下,高校行政管理逻辑往往会要求辅导员在单位规模和时间下消耗更多的劳动量,辅导员劳动的繁重和紧张程度不断提高,工作“超负荷”似乎已经成为领导上级司空见惯、辅导员自身无可奈何、学生又习以为常的既定事实,具体表现在辅导员工作时间不固定和工作职责无边界,超时超量承担着各种各样的事务性工作,其中部分工作甚至已经超出了大学生思政教育与管理的工作范畴,如在一些师资较紧缺的二级教学单位,领导将专任教师工作职责以外的工作随意且强制地安排给辅导员去完成的情况屡见不鲜,严重影响到辅导员的本职工作。此外,劳动强化还表现在辅导员劳动“自主权”缺失,繁重持续的工作使得辅导员个人发展的自由度大打折扣,难以很好地更新个人知识、思想和技能,导致工作质量和“不可替代性”下降。

（三）劳动边界的泛化

劳动的去技能化和强化显然是有碍于高校辅导员队伍专业水平和职业能力发展的。从学科分类上看,辅导员工作归属于思想政治教育学科范畴,但从工作实际看,辅导员工作职责涉及学生日常教育与管理、班团建设、心理健康、就业创业、安全教育等诸多方面,因此,辅导员还需具备心理学、管理学、教育学、应急处理等多学科及相关知识,而辅导员自身学科知识背景十分复杂,且大多缺少对口的专业基础,加之工作条线及所属二级单位频繁变动,导致辅导员的工作内容也时常变化,这大大影响了辅导员劳动的专注与深入程度,使得劳动过程难以持续,劳动技能难以提升^[5]。辅导员劳动的“含金量”越来越低,而“载重量”越来越高,这显然

违背了国家对于高校辅导员“工作有条件、干事有平台、待遇有保障、发展有空间”的职业要求。

四、“全职管家”：控制下高校青年辅导员劳动的现实表征

“控制”是劳动过程理论中的核心概念之一^[6]。高校虽不是以营利为目的的资本主义“工厂”，而是由政府举办的公益性单位，但随着我国高等教育市场化和结构性竞争化的日益深入，加之大学生思想政治教育在高校工作体系中“生态地位”不断提高，为了尽可能提升辅导员的工作效率，确保学生思想政治工作质量，高校在聘用过程中会通过各种途径加强对辅导员的“控制”。

（一）市场控制下，劳动生态不断“恶化”

市场控制是通过内外市场分层加强工人或工人群体之间的竞争，从而让工作对管理者控制产生某种“认同”。内部竞争解决了工作效率低下的问题，市场则削弱了工作的“抵抗性”行为^[7]。高校虽不完全秉持市场性的竞争原则，但为了国家和社会对于教育的目标或预期，高校会适时地调整或加强行政性“干预”。从这个意义上看，随着高校思想政治工作强度提高和辅导员教职竞争加剧，青年辅导员在闯过招聘“入口关”后，面临着更为严峻地从业考验。一方面，青年辅导员一入职即被“扑面而来”的事务性工作而裹挟，每天疲于应付各种条线工作、活动、项目及比赛，“边干边学”“以干代学”成为青年辅导员的工作样态的真实写照，这种“无序感”无形中加重了青年辅导员的身心负担，不利于青年辅导员寻找到其职业发展的方向感。另一方面，目前部分高校中盛行的“预聘制”“非升即走”制度也开始“波及”到辅导员岗位，繁重的事务压力下还要面临巨大的生存压力，进一步恶化了青年辅导员的职业劳动生态。与此同时，部分青年辅导员压力还来自劳动保障，这一情形在应用型高校及高职院校中较普遍，由于学校办学导向、领导层面认知等原因，相比青年专任教师，青年辅导员在薪资待遇、科研支持、发展空间等方面“大相径庭”，国家对于辅导员的种种政策性权益在学校实际工作中难以有效“落地”，这些因素也都直接影响着青年辅导员劳动过程中的职业获得感、归属感的形成。

（二）管理控制下，劳动样态不断“窄化”

管理控制是体制化的控制方法，透过组织结构

发挥作用，以制度、程序、规则的形式展现出来。这些制度和程序规定了管理者所希望的员工的行为和思想，其结果就是将工人与资本的矛盾转化为工人与制度和结构的冲突^[8]。高校是按照政府规定的设置标准和审批程序批准举办的教育性事业单位，高校教师进行教学和科研工作的同时还接受来自不同上级的行政管理。基于此，审视高校青年辅导员的现实劳动样态，不难发现辅导员双重身份背后的角色权重严重失衡，其作为“管理者”的行政属性远强于作为“教师”的教学属性，上至教育行政部门及学校，下至学生工作处、二级学院及其他行政部门，各级各类组织机构都或多或少与辅导员存在行政联系，通过行政级别、职责范畴、晋升条件、劳动报酬等对辅导员下达工作任务，以至青年辅导员常常陷入“开不完的会议、填不完的报表、做不完的材料”的工作窘境。如此劳动样态不但无法促进青年辅导员专业水平和职业能力的提升，相反，长期如此的话，在高校系统中辅导员的职业定位和工作边界会模糊化，产生“什么活都接、什么事都干”的错误认知，甚至一些领导或专任教师对于辅导员岗位产生一种“轻视”甚至“蔑视”的心理看法，造成了辅导员劳动样态的窄化和劳动层级的下降。

（三）认知控制下，劳动心态不断“异化”

认知控制是从工人主体性和社会身份建构的角度，以意识形态的塑造和传播为核心，将个人情感认知与集体目标文化结合起来，以实现对工人从思想到行为的诱导^[9]。目前，高校对于教师的认知控制体现在对劳动技能水平要求、劳动价值观的塑造及劳动道德品质的提升等方面。而随着高等教育的普及化发展，社会及高校对于高等教育工作者的从业“门槛”要求越来越严苛。就高校辅导员而言，传统意义上做好多数学生的日常思政教育和管理工作的理应是辅导员的工作首责，但近年来，能否在各级各类“辅导员素质能力大赛”获奖、在各级各类“最美辅导员”“辅导员年度人物”评比中“上榜”、在各级各类“物联网+”“挑战杯”等比赛中指导学生获奖、在高级别思想政治类或辅导员专项科研课题申报中立项等成为学校衡量辅导员个人职业能力和发展潜力的核心构成，是辅导员职业晋升和职称提升的关键条件。这直接导致青年辅导员劳动心态的极具“异化”，劳动目的的“功利化”，在对与多数学生切身利益密切相关的基础性工作“漫不经

心”，在对与辅导员个人或少数学生相关的“亮点”工作“全心投入”。这现实上是对多数学生应有利益的一种“侵害”，而多数辅导员在此种“内卷”中自然无法得到预期回报，从而在劳动过程中焦虑、急躁、抑郁、自我否定的不良情绪不断积累，造成劳动心态和劳动质量的“双下降”。

五、“人生导师”：高校青年辅导员劳动的应然价值取向

系统审视高校青年辅导员的劳动过程，发现当前青年辅导员工作“实属不易”，承受着来自生态、制度及认知等各个层面的控制，但从宏观和长远来看，高等教育系统中辅导员职业的“生态地位”在不断提升，而且随着年轻血液的不断注入，高校辅导员队伍的整体素质水平也将逐步提高，“干事创业”的空间会更加广阔。

（一）现实驱动：“高校教职”的价值守望

尽管存在种种“负面”的职业评价，但在社会认知和人才竞争双重影响下，辅导员岗位已然成为高校人才招聘中的“香饽饽”，很多硕博毕业生通过重重关口“厮杀”，才能获得一个“宝贵”的高校辅导员教职。分析青年辅导员入职的心理状态，一是职业稳定。从以往的认知看来，“高校教师”的好处之一就是工作相对稳定，而2020年教育部明文要求高校要按照生师比1:200配备辅导员队伍，且不得以劳务派遣或人事代理等方式聘用辅导员，自此，辅导员一跃成为比专任教师更具职业稳定性的“高校教师”，以至青年群体“扎堆”应聘辅导员岗位。二是薪资待遇。高校的普通教师虽不是高收入群体，但高校的工资水平和福利保障还是具备一定的社会竞争力，而且青年辅导员在工作前几年大多未成家，吃在学生食堂，住在学校提供的青年教师公寓，基本生活成本几乎可以忽略不计，也就意味着一旦入职辅导员，基本的社会生存压力可以不用考虑；三是发展空间。晋升当领导、转岗当教师、升学读博士，似乎每一条对于青年辅导员来说都是可供选择的发展路径，而且高校中确实不乏从辅导员岗位“走出来”的“成功案例”，使得青年辅导员们能够坚守个人职业目标，在劳动过程中保持积极进取的主体样态。

（二）资源调配：“角色变换”的能力延展

劳动自由是劳动幸福的本质属性。马克思认为在劳动过程中时间和形式自由是劳动自由的基

础前提，劳动主体的自由应包括劳动时间的自由、职业选择的自由、服务对象的自由和合作伙伴选择等多个向度^[10]。青年辅导员虽在劳动生态“低位”压力下承担着大量基础性工作和指标性考核，“两眼一睁，忙到熄灯”成为工作常态，但在如何去处理这些具体事务上，青年辅导员还是有一定的独立和决策空间，这也是一些“成长较快”的青年辅导员在面对和处理众多复杂、紧急且琐碎的学生工作时能够保持“从容淡定”“游刃有余”的原因所在。一方面，相对自主的劳动可以激发青年辅导员劳动的“内生动力”，促进其主动去思考工作逻辑，不断改进工作方法和思路，从而在劳动过程中实现自身综合能力和素质的快速提升；另一方面，辅导员职业属性和工作职责使得其在劳动中不得不扮演“多重角色”，除了做好本职条线工作外，还要承担班主任、兼课教师、行政人员，甚至部分宿管、保安的工作内容，但也正是这种“角色”的频繁变换，为青年辅导员快速积累职业发展所需的知识、经验、人脉资源提供了便捷渠道。

（三）情怀指引：“铸魂育人”的使命担当

马克思在论述人生幸福时指出：“我们应该遵循的主要指针是人类的幸福和我们自身的完美。人只有为同时代人的完美、为他们的幸福而工作，自己才能达到完美^[11]。”这种“为他人完美、幸福而工作”的本质就是一种劳动情怀，是人在劳动过程中实现对自我本质的复归。辅导员劳动本质上是培养人、塑造人的社会劳动，辅导员劳动成果不是创造社会物质或精神财富，而是不断为社会培养创造物质或精神财富的人，这注定了辅导员劳动绝不止于满足个人生存与发展，而应是“社会发展”与“自我实现”的统一。一方面，新时代下，青年辅导员可以借助高校思想政治教育的政策利好和资源平台，在现实层面为大学生“排忧解难”，在精神层面为大学生“指路引航”，很好地履职尽责、施展抱负。另一方面，在“使命责任感”同“职业成就感”的双重影响下，青年辅导员对于“铸魂育人”的职业本质内涵和价值属性会产生高度的认知自觉和行动自觉，会形成热爱、尊重和成就学生的精神品格，非功利的劳动目的、高水平的劳动技能和创造性的劳动形式也会受到多数社会大众的认可和支持，进而青年辅导员在劳动过程中自觉实现职业认同感、归属感和理念感的强化。

六、结语

劳动过程理论为深入洞察和思考当前高校辅导员工作提供了一个新的视角,让人们更加了解辅导员工作为何如此繁杂而琐碎,同时,也为辅导员减轻不必要的工作“负重”提供了新的思路。处在高校生态系统中“低位”的青年辅导员在劳动过程中受到来自市场、管理和认知等方面的重重“控制”,以至在劳动生态、样态和心态上出现种种“不良反应”。但在“专职管家”的自我解嘲背后,作为大学生“人生导师”“知心朋友”的主体性认知在青年辅导员群体中从未丧失,高校教职带来的身份性、稳定性和发展性,辅导员工作的学习性、多面性和整合性,以及辅导员职业崇高的使命性、责任性和价值性,为青年辅导员职业发展提供了源源不断的“源动力”。事实上,“人生导师”与“专职管家”之间并非不可调和,也不存在鲜明的边线,辅导员职业的劳动属性决定了辅导员要实现双重角色的“合二为一”,成为大学生“人生导师”必须具备“专职管家”的职业本领,依然要秉持和践行“围绕学生、服务学生、关照学生”的职业理念。

参考文献:

- [1] 中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局译. 资本论[M]. 北京: 人民出版社, 2004: 207-209.
- [2] 布雷弗曼. 劳动与垄断资本[M]. 北京: 商务印书馆, 1979: 54-64.
- [3] 李鸿, 王冰玉. 布洛维劳动过程理论批判和启示[J]. 东北师大学报(哲学社会科学版), 2015(4): 88-93.
- [4] 李新翠. 劳动过程理论视角下的中小学教师减负审视[J]. 教育与教学研究, 2021(9): 64-74.
- [5] 施南奇. 高校辅导员职业能力研究的历史回溯与未来展望[J]. 黄河水利职业技术学院学报, 2023(3): 59-65.
- [6] 谢富胜. 当代资本主义劳动过程理论: 三种代表性表述[J]. 马克思主义与现实, 2012(5): 42-49.
- [7] 汪建华. 劳动过程理论在中国的运用与反思[J]. 社会发展研究, 2018(4): 191-207.
- [8] E·P·汤普森. 英国工人阶级的形成[M]. 南京: 译林出版社, 2001: 215-216.
- [9] 逢锦聚. 马克思劳动价值论的继承与发展[M]. 北京: 经济科学出版社, 2005: 103-105.
- [10] 冯佳佳. 论马克思的劳动自由思想及其当代价值[J]. 理论导刊, 2022(5): 84-90.
- [11] 王璐. 何谓劳动幸福: 马克思的本质阐释[J]. 湖北社会科学, 2022(10): 11-16.

[责任编辑: 石俊华]

Life Mentor or Full-time Butler? —A Realistic Review of the Labor Process of Young College Counselors

She Nanqi

(School of Architectural Engineering, Jiangsu College of Information Technology,
Nanjing, Wuxi 214153, China)

Abstract: Based on the dual considerations of theory and practice, this paper conducts a realistic review of the current labor process of young college counselors, and finds that young counselors fall into the group dilemma of deterioration of labor ecology, narrowing of labor patterns and alienation of labor mentality under the constraints of control factors such as market, management and cognition. In view of this, young college counselors should strive to achieve the extension of the ability of multiple roles in the value of college teaching positions, and be committed to fulfilling the mission of “casting souls and educating people”.

Key words: learning metaverse; adult vocational education; internal mechanism; role of educator