

高校辅导员大学生思政教育工作“软管理”探析

◎冯梦骁

摘要：高校承担着向社会输送高素质人才的责任，除了保证高校学生收获相关知识以及技能之外，更应当确保高校学生在思想政治方面的正确性。在新的时代背景下，有关高校学生的思想政治教育工作无论是在内容或者是模式方面，都出现了较大程度的变化，这就要求高校辅导员能够更好地承担起有关高校学生思想政治教育管理的职责，践行高校立德树人的教育目标。而随着互联网时代的到来，为高校立德树人目标的达成带来了新的挑战，作为高校辅导员，有必要结合互联网时代特色，实施大学生思想政治教育工作软管理，这也是本文的研究重点所在，致力于寻找提高大学生思想政治教育工作软管理的相关路径。

关键词：高校 辅导员 大学生 思想政治教育 “软管理”

高校辅导员在高校运转过程中所发挥的作用主要负责思想政治教育工作的执行以及组织，是决定高校立德树人目标达成的关键。一名合格的高校辅导员，能够依据学生的日常生活，学习，社交等多个层面，提取践行立德树人目标的相关要素，运用于高校学生日常生活相贴近且符合学生成长认知规律的有效管理途径，达到思想政治教育的效果。然而，想要实现关于高校学生思想政治教育工作良好的效果，除了依靠制度章程等刚性管理模式之外，更需要借助精神文化等柔性管理模式，即为软管理。故此，探索高校辅导员实施大学生思想政治教育工作软管理的相关路径，具有积极的现实意义。

一、高校辅导员开展大学生思想政治工作思路的转变

当代大学生所处的学习生活环境一大特征就在于现实生活和网络生活高度重合，而这一特征为高校辅导员开展思想政治教育工作带来了较大的挑战。现阶段的高校大学生思想政治教育工作包含两个主要模块，分别为思想政治理论课程和思想政治实践课。理论部分属于高校日常教学领域，也是大多数高校实施思想政治教育的主要形式，其理论体系包含马克思主义基本原理概论和毛泽东思想与中国特色社会主义理论体系概论，借助课程教学的方式，达到思想政治教育效果。而实践部分这是高校育人机制的具体体现，参与主体分别为辅导员和大学生群体。辅导员在其中扮演思想政治教育工作的执行者角色，相较于负责高校思想政治理论教学的教师，辅导员和大学生群体日常生活接触更

加频繁，在身份关系方面，并非传统的师与生关系，更像大学生的朋友，负责大学生日常学习和生活的管理工作，也就意味着由辅导员承担起高校大学生思想政治教育工作的职责，无论是在情感表达，行为举止方面和学生的距离更近，借助二者之间坚固的情感纽带，更有利于实现大学生思想政治教育目标。

二、高校辅导员开展大学生思想政治教育工作“软管理”的困境

（一）管理身份的弱化

大多数情况下，高校辅导员的职责范围都覆盖教师和管理员双重内容，显然，这一角色塑造对于高校辅导员的个人能力有着较高的要求，除了具备专业教书育人的能力之外，还需要具备高超的管理能力。虽然这种设定对于高校辅导员开展学生思想政治教育工作存在一定的优势，即辅导员可以从教学和行政两个维度渗透思想政治教育，但该模式的缺陷也十分明显，身份混乱严重削弱了辅导员在实施思想政治教育过程中的权威性。并且辅导员在实施思想政治教育过程中，其职能的彰显方式主要为实践，也就意味着辅导员需要和大学生群体进行线下交流的方式，才能够取得一定的思想政治教育效果。但是线下交流也就意味着时间有限，且效率较低，并且能够使用的思想政治教育资源十分稀少，在辅导员权威性削弱的情况下，即使使用微信或者QQ等网络工具和大学生进行交流，大学生的重视度也会不足，由此可见，在互联网时代，当前高校辅导员有关思想政治教育工作开展过程中的软管理执行效果差强人意。并且互联网时代的到来，

使得学生拥有更加宽泛的空间，接触各种信息，而现存的互联网环境中，存在部分与高校思想政治教育价值不符的内容，对于大学生产生的不良影响较为明显，这也一定程度上削弱了辅导员所开展的思想政治教育软管理的效果。

（二）管理思维较为陈旧

有关高校学生思想政治教育软管理，依靠的是精神文化内涵的影响，作为一种沟通性质的管理途径，想要在管理效果方面超过规章制度形式的硬管理机制，就必须充分彰显沟通过程中的人性化优势。现阶段从事高校辅导员的群体，大多数为毕业后立即入职的学生，在关于学生思想政治教育工作经验明显不足，日常思想政治教育工作的开展，更加依赖于制度化和城市化的规章制度。例如在和学生群体进行线下沟通交流过程中，习惯性地使用一些长篇大论或者是大道理教育学生，很难摆脱传统固有教育模式的束缚，这也一定程度上影响了软管理的效果发挥。

（三）管理沟通语境不当

高校承担着立德树人的重大职责，因此高校所开展的思想政治教育工作，其对象主体为大学生，以此为基础，辅导员在实施思想政治教育软管理过程中，就需要保证各项管理工作能够充分围绕大学生展开，保证所实施的软管理内容与学生实情匹配。但是从目前情况来看，部分辅导员说，建立的管理沟通语境明显不恰当，这不仅会引发大学生对于辅导员工作的抵触，甚至会导致其话语权的丧失。考虑到当代大学生大多数为00后，其成长环境与互联网息息相关，受到互联网文化的影响，例如去中心、去权威等文化内涵会导

致其在言论以及行为方面，更加以自我为中心，具有天然的叛逆性。因此，辅导员在实施思想政治教育过程中，若缺乏对于沟通语境的重视，往往会导致辅导员和学生之间沟通交流的障碍。

（四）管理对象人格失真

高校阶段所开展的思想政治教育工作中，影响着高校学生人格的塑造，作为承担该项工作的责任主体，辅导员在具体工作实施过程中，就需要保证对于大学生群体心理和行为特征的准确把握，详细了解大学生的兴趣爱好以及个性特点。但是受到互联网影响所塑造的文化，生态空间，大学生群体面临着人格失真问题的考验。这是因为在现实的校园生活中，校规校纪以及规章制度的存在，迫使大学生不得不表面支持思想政治教育工作的开展。然而，虚拟的网络空间，大学生群体处于无拘无束的状态，其所表现出的政治素养完全与大学生身份不相符。这也是“互联网+”时代独特文化生态特征所造就的产物，许多大学生都表现出上述的双重人格现象。该问题的存在影响辅导员对于大学生真实态度和看法的把握，因此难以形成有效的软管理效果。

三、高校辅导员开展大学生思想政治工作“软管理”的路径

（一）以生为本，走进学生内心

关于软管理的正确理解，是指辅导员有关思想政治教育工作中理念的转变，遵循以人为本的理念，逐渐取代制度本位的思想，如此，才能够构建辅导员和大学生群体有效沟通管理机制的基础。要求在实施思想政治教育过程中，形成对于大学生政治信仰，道德品质的正向引导，采用潜移默化的方式，针对学生的心灵进行教育。要求辅导员能够深入大学生群体，运用多种方法和大学生建立良好关系，准确了解大学生内心的真实想法，表现出足够的耐心，以便探究导致大学生思想行为偏差的真实原因，才能够采取正确的策略进行干预。考虑了当代大学生表现出的明显后喻文化特征，在成长过程中，所接收的教师长辈方面的教育与互联网所给予的信息之间的冲突十分明显，而大学生群体

更加倾向于互联网文化，必然会对一些制度思想政治教育工作产生排斥行为或者是心理。针对这一特性，辅导员在开展思想政治教育软管理过程中，就必须保证足够的耐心和细心的付出，首要任务是取得大学生群体的信任，赢得认可。

（二）建立平台，创新沟通方式

当前高校的多数管理制度执行过程中会面临空间以及资源的限制，这在一定程度上束缚了辅导员和大学生群体之间的沟通渠道。并且辅导员在从事思想政治教育过程中，往往是一对多的模式，这对于辅导员所拥有的管理权力具有集中强化的作用，但这种管理模式并不是用于当代大学生，这是因为大学生所处的学习生活形式有别于基础教育阶段，对于管理的接收心态存在变化，其所认可的管理方式也有别于基础教育阶段，对于命令式的管理要求存在抵触。故此关于软管理的实践，要求管理人员能够放低姿态，不再以学生的管理者自居，充分借助各种先进的媒体平台，拉近自身与学生之间的距离，探寻网络渠道融合思想政治教育管理的新方法。这种模式更加贴合当代大学生所呈现出的网络交际习惯，更容易被大学生群体所接受，且能够提高日常管理工作的效率。可见关于管理方式的创新十分关键。

（三）重塑话语，融入网络语境

时代发展使得高校立德树人教育任务所蕴含的要素有所增加，同时对于整个思想政治教育环境也产生了巨大的影响。受到互联网技术快速发展以及在各领域不断普及的影响，迫使辅导员也不得不在日常思想政治教育过程中开始思考关于网络语境的融入必要性。值得说明的是，“网络语境”是一个技术性概念，与高校思想政治教育的“政治语境”“学术语境”“实践语境”等并不冲突，要在网络语境下对传统思想政治教育内容的表达方式、词汇要素、语法结构等进行改变，通过大学生更容易接受的表达方式传播正能量。因此，“软管理”还可理解为“话软”。为实现“立德树人”的教育任务，辅导员要掌握互联网语言的表达形式，在与学生沟通过程中使用幽默、诙谐、迁移等网络语言形式。“话软”并不会导致“效果软”，

相反这样能够唤醒学生丰富的网络文化经验，调动其心理活动中积极的一面，可以重塑辅导员的管理话语权。

四、结语

综上所述，新时代背景下高校辅导员开展大学生思想政治工作应积极谋求“硬管理”向“软管理”的转型，顺应“互联网+”时代背景下思想政治教育环境的改变，走进学生、贴近学生，形成良好的沟通机制，这样才能更好地助力于立德树人教育任务的实现。

参考文献：

- [1] 龚劲丹, 吴家林. “立德树人”视角下的高校辅导员队伍建设探析——以宁德师范学院为例 [J]. 宁德师范学院学报(哲学社会科学版), 2019(4): 105-109.
- [2] 白显良, 崔建西. 中国特色社会主义新时代的特征论析——兼论中国社会主要矛盾的转化 [J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2018, 24(4).
- [3] 王飞. 5G 体验式理念下高职辅导员立德树人工作研究 [J]. 成才之路, 2019(30): 1-2.