

# 加强高校管理育人面临的挑战与对策

徐鹏程

东华理工大学 江西南昌 330013

**【摘要】** 本文主要探讨高校在管理育人方面面临的挑战,此次研究主要选用案例分析法和文献分析法,通过对相关参考文献和案例进行分析,揭示育人在高校管理中的重要地位。同时探讨当下环境中,改进高校管理育人水平的具体对策。

**【关键词】** 管理育人;高校管理;思想教育

优化高校管理育人能力,是促进高校建立和谐氛围的重要力量。良好的育人管理能够增强师生之间了解,以更加平和的心态面对生活中的矛盾和困难,形成良性师生关系,并营造出更加和谐轻松的教学氛围。

## 一、高校管理育人的重要作用

管理育人是指高校在日常管理工作中建立起的以道德准则为依据的具体工作形式,以引领社会核心价值观、以德育人为基本目标,内容主要包括高校所规定的多样化管理条例和日常生活中潜移默化行为准则。育人工作是高校管理的核心部分,其一方面能够提升学生德育能力,帮助师生树立起更加完善的价值导向,以更加平和的姿态面对日常教学中的冲突与问题。另一方面,加强高校管理育人工作有助于提升管理者的综合素质能力,有助于激励管理者规范自身行为,为其他人树立榜样。同时,对于身处学校中的其他人士,良好的道德氛围有助于提升工作效率,增强在高校工作的幸福感。提升管理育人水平不仅要依靠人们的自觉性,更要注意制定规范性的制度政策,才能充分调动被管理者的积极性,达到良好管理效果<sup>[1]</sup>。

## 二、高校管理育人所面临的挑战

### 1. 管理方式亟待创新

新时代背景下,科技迅速发展,高校的管理育人工作也面临许多机遇与挑战。在管理育人的过程中,不仅要依靠完善科学的制度措施,更要关注到现实工作中的具体形势,按照事情发展的客观规律,将管理育人策略与解决实际问题有机结合。要想使管理育人的效果最大化,应该从根本上创新管理方式,积极开辟创新,通过更加多元化的形式表现出丰富的育人思想。

此外,不同学生的性格特点、所面临的具体问题各有不同,采用同质化的管理方式并不能体现差异化、针对性地管理形式。侧重点不强的育人管理方式,看似取得广泛反响,但实际上根本无法解决同学们各种各样的问题。在育人管理的内容方面,传统的管理形式一般采用模式化的固定框架,普及德育知识。但在新媒体环境下,各类传播形式层出不穷,此种方式早已不能吸引受众形成足够的兴趣,管理效果不佳。同时,管理育人不只是教师和学生之间的事,高校中的其他成员也应贡献出自己的力量,投入到管理育人的实践中去。

### 2. 管理制度仍需完善

现存高校管理育人当中的制度体系仍然需要完善,管理制度作为高校管理过程中的基础性部分,承载着为管理提供规范决议的关键性作用。只有建立起更加系统化、规范性的育人管理制度,才能保证管理者在面对日常事务时,根据事件不同特点,从制度体系中找到理论依据,以保障育人效果的科学性。但管

理制度的制定不应是死板、不变通的,在决策实施过程中不但要遵守既有的制度,还要注意保障人性的温度,即在特定事件中,依据事情本身特点作出必要的调试。现存的育人管理制度中,许多高校在处理学生事件时多采用“一刀切”的方式应对,但实际上“一刀切”的管理方式虽然能够提升管理效率,但其作用具有局限性。制定好的制度大部分只适用一些普遍现象,对于学生间差异化的现象,唯有凭借教师的洞察力和沟通技巧,才能了解事情的具体经过。通过差异化的管理形式,才能够在日常的管理过程中,比较完美地解决每个人的实际问题,实现育人的根本目标,构建更加和谐的校园氛围<sup>[2]</sup>。

### 3. 管理理念亟待革新

现阶段的育人管理过程中,仍存在管理理念守旧等问题。首先,在管理的观念层面上,高校各方主体无法意识到自己在育人管理中的所承担的责任。许多人简单地将育人管理当做是辅导员的责任,认为育人就是辅导员对学生行为的规范教育。但实际上,高校中的育人管理与每个人都是息息相关的,校园中的任何人都不能够独善其身。作为高校中的一份子,即使是后勤人员,也应在育人管理中发挥重要作用,内部协作的教育形式还需时间逐渐形成。

另一方面,在育人管理的实践中,管理模式仍需转变。许多高校对学生的德育教育仅停留在校内范围,所起到的作用范围有限。但未来学生迟早要步入社会,校园中的管理形式很有可能和社会相差甚远,纵然学生在校内已经接收到了良好的德育教育,但步入社会仍然是空白的状态,导致管理工作实用性不强。此外,部分辅导员在管理学生时只是简单地想要让学生遵守规定,按学校规章制度处事,却未曾想过学生做出不当行为的具体原因。很多时候一味地指责教训并不能让人从心底里信服。教师唯有认真倾听学生声音,了解其内心诉求,才能改善传统育人管理的模式化现象,提升育人管理的水平。

## 三、提升高校管理育人水平的策略

### 1. 创新管理形式

提升高校管理育人水平的根本性策略是克服传统的僵化管理模式,要积极开辟创新,发展更加具有前瞻性,符合学生根本需求的管理形式。高校的学生普遍年纪较轻,对事情有自己独特的思考,如果单纯以模式化的形式管理,不仅不会起到规范作用,还可能导致学生产生厌倦心理,不利于后续管理工作的实施。因此,后续的育人管理教学中,管理者应转变思维,运用符合大学生思维方式的表达开展育人管理工作。例如,在学生晚归被发现后,辅导员不应该立刻做出处分的决定,这样或许可以起到一定威慑作用,但可能会因此对学生产生负面影响,导致学生对教师产生逆反心理。应对此事,教师应该首先询问下学生晚归的具体原因,可能有的学生在做兼职工作,不得已

才会晚归。对于这种情况,教师应该给予充分理解。并进一步了解学生选择兼职的具体原因,是单纯的想要找些事情做还是家庭有实际困难需要解决。如果确是因为家庭经济困难所致,在日后的管理工作中,辅导员可以给予更多关注,在评定助学金时可以多考虑下该名同学。这样一系列的处理方式,不仅教育了学生晚归的问题,还借机增加了对学生的了解,有利于后续管理工作的展开。

此外,在教育方式层面,管理者应立足于不同学校间的个体差异。各高校在教学理念、培养方式、历史观念等方面各有不同,高校在进行育人管理工作时,应关注到这些差异性,立足本校具体情况,运用更加具有针对性、个性化的管理方式进行日常管理工作的<sup>[3]</sup>。

## 2. 优化育人管理制度

育人管理制度是提升育人教学形式的基础,只有拥有完善的教学制度才能保证在处理事情时“有规可依”。首先,管理制度应是规范并具有一定普适性的,只有符合大多情景的制度体系,才能保证育人管理实施的效率,有助于育人目标的实施。其次,育人管理虽然对学生具有一定规范作用,但它也应该符合学生的个体根本利益,只有从学生的角度出发看问题,才能使管理制度更加受到学生拥护,有助于管理目标的实现。同时,管理制度应该有明文规范,即文字的叙述上要行文清晰、简洁明了,切勿让人产生歧义。在制度制定完毕后,管理人员可以同校园中的其他部门合作,做好管理制度的宣传工作,以便让学生切实的了解到制度内涵和奖惩措施。例如在制度颁布后,管理人员可以与校宣传部联系,帮助制作出育人制度的宣传片,并在学校的重要地点播放,让同学们可以随时感受到此项制度与自身息息相关,并在日常的重复过程中,加深对制度的理解。以便更好践行制度,成为新时代有高度道德素养的大学生。

## 3. 革新管理理念

随着时代发展,育人管理的理念也应有所变更,才能适应学生多元化的思想,促使学生更易接受当下管理形式。首先,对学生的管理不应仅局限于教师自上而下的指导,育人管理虽然是对学生行为的管制,但管理者的角色本身便带有一定服务色彩,在管理的同时更要关注到制度本身是否符合学生利益。同时,在制度的制定过程中,管理者应集思广益,征求多方人

士的观念,以保证制度的科学性和合理性。例如在制定“学生志愿服务时长”的制度规定时,管理者可以发表全校各个学院的投票活动,让全体学生参与到决策的制定过程中去,这样在规定的实施过程中学生才会更加有积极性,主动地遵守规定。同时,为学生制定的规章制度不仅要适应学校情景,还应立足于社会现实,学生步入社会后,同样会面对许多困境,如若提前有相关的制度实践,会让学生在未来步入职场的时候更加游刃有余,能够从容面对工作过程中的不确定性。

此外,管理者应该意识到育人管理不仅是大学生的事,高校中的每个个体都应该参与到管理过程中去。他们在学校工作过程中所做的事情同样代表学校形象,对其行为的规范也应成为育人管理的一部分。管理者应加大育人管理的宣传力度,使除学生之外的其他人群意识到自己在建立文明校园之中的责任和义务,并依照规章制度来规范自身行为。例如,在学校食堂的管理中,要注重提升工作人员的服务态度,公共场所服务态度好坏,在一定程度上会体现出一个学校的整体形象,给人更加积极的消费享受,进而让他人对学校产生好的看法。在育人管理中,无论是学生、教师还是其他工作人员都应恪守道德规范,按照育人管理的规章制度行事<sup>[4]</sup>。

## 四、结语

育人管理工作对于提升学生综合素质、塑造和谐校园具有重要作用。在开展管理工作前,管理者应集思广益制定出完善、符合多数人利益的规章方案,并据此行事。在日常的管理工作中,应积极革新管理理念,运用更加具有创新性的方式从事育人管理工作。同时要更加深刻地了解到学生心声,以便在处理学生的相关事件时,更加游刃有余,保证事件处理的公正性。同时,开展育人管理工作要争取多元主体共同协作,从各类人的主体利益出发,争取让规章制度得到更多人的肯定。同时管理者要注重将学校的育人管理与社会现实相联系,争取让学生在未踏入社会后同样能够因此获益,实现长期的育人管理。此外,要进一步丰富育人管理的形式,通过内容表现力的提升,使学生更愿意遵守规章制度,增强育人管理的效率。

## 参考文献

- [1] 张宇庆. 落实立德树人根本任务 提升高校管理育人成效[J]. 成才之路, 2020, 35:1.
- [2] 刘昆. 高校管理育人实现路径研究[J]. 科教文汇(中旬刊), 2020, 11:15-16.
- [3] 郑艳阳, 邹德勋, 宋来新. 把握新时代高校思想政治工作内涵 强化凝聚管理育人和服务育人合力[J]. 北京教育(高教), 2020, 11:82-85.
- [4] 封珏. 高校教学秘书管理服务育人路径研究[J]. 决策探(下), 2020, 10:63-64.