

跨越“话语代沟”：青年话语迭代对高校辅导员沟通效能的挑战与应对

营口理工学院经济管理学院 袁璐

摘要:青年话语快速迭代使高校辅导员与学生之间形成话语代沟,给高校思政工作沟通效能带来挑战。当代青年话语呈现层次化、视觉化、快节奏特征,蕴含平权意识与自我表达诉求。沟通挑战表现为话语体系错位、媒介使用分化和意义解读偏差等三重张力。消解话语隔阂需要更新沟通理念,融入青年话语场景,强化话语转化能力,善用数字媒介平台,依托良性代际对话来提升高校辅导员沟通实效。

关键词:青年话语;话语迭代;高校辅导员;沟通效能

青年话语持续迭代,构成高校思政工作无法回避的现实语境。网络流行用语的更新周期不断缩短,青年学生群体在圈层实践中持续生成新型话语符号。高校辅导员惯用制度化、规范化表达,学生则偏好圈层化、视觉化的新式话语,两套话语体系的落差,直接制约着师生间的沟通效能。

一、青年话语迭代的时代语境与核心特征

(一)社交媒体崛起推动青年话语生产空间转移。传统校园环境下,青年话语的生成与传播依附于课堂、宿舍、社团等实体场景。伴随自媒体快速发展,微博、短视频平台等广泛普及,信息传播模式发生结构性变革。自媒体时代“人人都是媒体人”,这极大地降低了信息传播门槛,这种大众话语权的崛起使每个个体均可成为信息的生产者和传播者^[1]。在这一背景下,青年学生不再仅仅是话语的接收者,他们在网络社群中同时扮演着内容生产者的角色,持续创造着新型话语符号。话语生产也由线下实体空间迁移至线上虚拟空间,其生成逻辑也从规范习得转变为平台机制驱动下的自主创造,这是理解当代师生话语隔阂的基础背景。

(二)青年话语的圈层化、视觉化、快节奏转向。当代青年话语正经历三方面突出变化,使话语呈现出碎片化、圈层化、视觉化、价值判断悬浮化等特征,折射出青年大学生更注重情绪共鸣与个体表达的话语风格。就圈层化而言,青年依托兴趣爱好形成相对封闭的交流圈层,内部发育出专属表达方式与共识逻辑,外部人员难以轻易读懂。视觉化层面,表情包、

梗图、短视频逐步替代纯文字成为重要表达媒介,信息传递越来越依靠图像、音频与特定情境的组合来共同完成。快节奏方面,网络热词存续周期大幅压缩,流行表达的迭代速度明显快于教育工作者语言体系的更新节奏。

(三)青年话语背后的平权意识与自我表达诉求。话语变迁的背后,是更为深层的价值取向。当代青年成长于互联网去中心化环境,本能排斥居高临下的说教模式,善于通过戏谑、自嘲等方式弱化层级差异,追求平等的对话关系。与此同时,青年借助特色话语标识塑造个人形象、确认群体归属,个性化表达成为确立个体主体性的重要途径。双重诉求交织之下,青年对沟通质量的评判标准悄然改变。所谓话语代沟,关键不在于词汇的新旧更替,而在于代际之间交往理念与意义解读逻辑的深层分歧。

二、话语迭代对高校辅导员沟通效能的现实挑战

(一)话语体系错位:制度表达遭遇圈层话语消解。沟通效能最直观的挑战在于两套话语体系的结构性错位。辅导员工作话语立足于制度规范,讲求严谨准确。青年圈层话语侧重趣味共鸣,追求新颖鲜活。面对学生学业压力,辅导员以规范表述表达关心,学生往往感受不到情感层面的呼应。辅导员刻意套用网络用语,又容易因语境不符而显得生硬。更值得注意的是,当代大学生获取信息渠道多元,表达空间更为开放,不再对教育者话语无条件的认同。制度话语自带的权威性在圈层话语的解构作用下有所弱化,体系错位已从表达层面延伸至权威认同层面。

(二)媒介使用分化:正式面谈与线上异步沟通偏好冲突。沟通媒介的选择同样存在代际差异。辅导员倾向办公室谈话、年级大会等面对面正式沟通,看重沟通仪式感。学生则偏好微信留言、社群互动等线上异步交流,更在意沟通压力可控。媒介选择的错位使得不少教育沟通难以达到预期效果。线下谈心谈话容易给学生带来心理负担,线上互动又往往停留在浅层的点赞回复。线上渠道虽然打破了时空约束,但媒介分化也带来了沟通表层化的隐

忧,阻碍辅导员教师把握学生的真实思想动态。

(三)意义解读偏差:同一表达易引发代际理解偏差。青年网络用语往往依附具体场景,含义存在多义性,代际之间容易出现解读偏差。学生用于日常玩笑的调侃类语句,辅导员可能误判为态度失当。例如学生提及“躺平”“摆烂”,很多时候只是抒发身心疲惫,容易被直接定性为消极价值取向。解读错位带来双向误解:辅导员过度解读学生表达,学生感到不被理解后便选择隐藏真实想法,在教育者面前采取套路化、程式化表述,沟通所依赖的真实信息供给因此减少。

三、辅导员破解话语迭代沟通困境的应对路径

(一)更新沟通理念:从单向管理走向双向意义共构。化解话语代沟,首要在于沟通理念的转型。思想政治教育话语能力,是高校辅导员落实立德树人根本任务、培养时代新人应具备的最基础、最核心的职业能力^[2]。面向当代青年,沟通应转向双向意义共构,师生同为意义建构的参与主体,在交互对话中达成相互理解。具体而言,沟通前置环节应重视倾听,优先读懂学生诉求再开展教育引导。尊重个体表达差异,接纳学生以青年话语表达内心想法。同时树立长期工作思维,依靠常态化互动逐步积累师生信任。

(二)融入青年话语场景:以在场姿态缩短代际距离。育人理念的落地,有赖于辅导员真正走进青年话语发生的真实场景。做好观察积累,持续关注学生高频使用的网络社区和校园平台,把握网络热点背后的群体心态。适度参与互动,在班级社群、学生新媒体平台中以平等身份进行交流,表达风格力求平实自然,避免流于形式的线上参与。审慎借鉴青年话语元素,在日常交流中适度吸收青年表达方式,坚持适度适用原则,切忌生硬堆砌网络热词。场景在场的核心不在于无底线迎合,而在于搭建共同理解的基础。

(三)提升话语转化能力:推动两套话语有机融通。跨越话语代沟的核心能力,在于做好不同话语体系之间的转译工作。既不能为迎合网络表达放弃思政话语的价值内核,也不能固守制度话语完全排斥表达革新。向下转译,

将理论表述、政策要求转化为贴近学生生活的通俗表达。向上引领,在接纳青年话语承载的情绪诉求之后,引导学生开展理性思辨,完成从共情向共识的递进。同时持续夯实理论功底,兼顾表达技巧与思想深度,真正充当制度话语与青年话语之间的中介纽带。

(四)善用数字媒介平台:拓展日常沟通的时空边界。数字媒介既是师生话语代沟的形成场域,也可成为消解隔阂的重要载体。辅导员教师应该搭建分层线上沟通矩阵,工作通知依托年级公共群,兴趣交流依托主题社群,思想疏导依托一对一私聊,不同沟通需求匹配对应渠道。创新内容供给模式,将生涯规划、心理科普、政策解读等加工为图文、短视频等适配青年接收习惯的形式。构建线上线下联动闭环,线上捕捉的思想苗头及时转为线下深度谈话,线下共识借助线上渠道跟进巩固。

四、结语

青年话语迭代是代际文化变迁在语言层面的反映,话语代沟则是高校思政工作无法回避的现实课题。圈层化、视觉化、快节奏的青年话语承载着平权意识与自我表达诉求,其与辅导员制度话语之间的结构性错位,制约着沟通实效的发挥。破解这一困境,需要理念更新、场景融入、能力提升、平台建设协同推进,引导高校辅导员在理解青年话语的基础上实现价值引领,切实提升高校思想政治教育的沟通效能。

参考文献:

[1]付雨珊.自媒体时代下高校辅导员网络思政话语权的重塑与提升策略研究[J].公关世界,2025,(3):15-17.

[2]姜永杰,郑红.新时代高校辅导员思想政治教育话语能力的提升进阶[J].武汉纺织大学学报,2024,37(1):102-106.

本文系2023年度辽宁省社会科学规划基金(高校思政专项)项目“新时代高校思政课教学与青年话语融合策略研究”(编号:L24CSZ007)的研究成果。

以思政引领推动工会与退休管理服务工作的实践路径研究

安徽省地质调查院 张杨

新时代基层群团与老干部工作具备鲜明政治属性,思想政治建设是统筹推进各项业务落地见效的主线。工会服务、经费管理与离退休人员管理是基层群众工作的核心组成部分,其根本宗旨在于凝聚思想共识、稳定职工队伍、服务单位高质量发展。本人历经工会综合管理、工会财务、退休管理多岗位锻炼,深刻认识到,相较于常规行政工作,群团与老干部工作更侧重思想疏导与情感联结,必须依托常态化思政建设来化解矛盾、汇聚合力。

岗位调整前,本人兼理工会日常业务与财务工作,负责职工思想教育、权益维护、文体活动组织及工会预算、收支、账务管理。双重岗位历练,打破了“重业务、轻思想”“重账务、轻服务”的片面认知,确立了“业务承载思政、经费保障育人”的工作理念。转岗退休管理后,工作聚焦于老同志思想动态摸排、政策宣讲与银发正能量培育,这一转型使我构建起职工“在岗—退休”全周期服务思维。本文立足多岗转型实践,系统剖析思政工作融入工会业务、工会财务、退休服务的现实价值与改进路径,探索多岗融合、双向赋能的实践策略,为基层单位提升群团及退休管理服务质效提供参考。

一、多岗履职体会:思政建设赋能工会与退休管理的现实价值

(一)工会日常业务是职工思想培育的前沿载体。工会是党联系职工群众的桥梁纽带,各项群团工作具备天然的思想引领功能。职工思政教育必须摒弃空洞说教,方能落地见效。开展岗位建功与典型宣讲,引导职工履职担当;落实困难帮扶与权益保障,能稳定思想、消解后顾之忧;组织文体活动,能舒缓压力、融洽团队氛围。贴合职工需求的常态化服务,能够潜移默化凝聚队伍共识,是基层常态化思政教育的重要载体,对夯实单位发展根基具有重要作用。

(二)工会财务规范运行是思政工作落地的物质基础。工会财务兼具政治与民生双重属性,其使用规范性、投向精准度及公开透明度,直接影响职工获得感与组织公信力。基层常存在认知偏差,将工会财务局限于合规做账而忽视其育人价值。事实上,经费投向决定服务重心,收支公开关乎思政实效。严格执行工会经费管理制度,优先

保障理论学习、困难帮扶、思政教育等重点项目开支,严控一般性支出,依规公开账务,既是严守财经纪律的硬性要求,也是以公正透明的服务赢得职工信任、筑牢思政工作群众根基的关键举措。

(三)退休管理服务是思政工作的延伸与深化。退休老同志是单位的宝贵财富,也是思政工作的重点服务群体。离职后,老同志脱离常态化学习体系,易出现政策滞后、心态波动、精神文化生活匮乏等问题,亟需持续的思想引导与温情关怀。新时代退休管理应聚焦“思想养老、文化养老、价值赋能”。通过常态化走访谈心、政策宣讲、主题教育,引导老同志坚守“离岗不离党、退休不褪色”的政治本色,主动传承优良作风、释放银发正能量,助力单位精神文明建设和谐稳定。

(四)多岗融合是构建全周期思政体系的有力支撑。工会业务负责在职职工思想培育,工会财务提供资源保障,退休管理承担退休人员接续服务,三项业务核心目标高度统一,共同构建起职工“在岗—退休”全周期思政工作体系。多岗位历练打破了单一岗位的思维局限,使我们能从全局视角查摆短板,推动在职培育、经费保障、退休服务一体化推进,显著提升思政工作的系统性与实效性。

二、基层思政工作与业务融合的突出问题

结合多年一线履职实践,当前基层思政工作与工会业务、经费管理、退休服务的融合落地仍存在诸多短板。

(一)思维模式固化,思政与业务融合深度不足。基层普遍存在“重业务、轻思政”的固化思维,导致思政工作边缘化、形式化。工会工作侧重文体活动等显性任务,忽视活动背后的思想育人内涵。工会财务工作聚焦票据审核与风险防控,忽视经费投入后的育人成效。退休管理则存在“重事务、轻思想”倾向,常态化思想摸排与谈心疏导频次不足,思政引领未能深度融入服务全过程。

(二)岗位协同薄弱,服务保障衔接存在断层。各岗位履职到位,但横向协同偏弱,影响思政服务质效。工会经费预算安排侧重在职工工,对退休老同志思想教育、文化关怀等需求调研不够深入。工会经费与退休人员经费分账管

理、预算独立,老同志活动依靠行政经费列支,难以依托工会经费开展银发思政工作。同时岗位存在专业壁垒,离退休管理与工会工作人员业务互不通晓;双方沟通联动不足、资源缺乏共享,工作链条存在堵点,银发思政服务呈现碎片化,各类经费资源无法有效统筹形成合力。

(三)服务载体传统,思政引领精准性创新性欠缺。当前思政服务载体较为传统。经费使用上,用于理论学习、思政阵地建设等项目的占比较低,硬件支撑薄弱。服务方式上,在职工思政教育以单向灌输为主,形式单一;针对老同志的服务更为粗放,面向高龄、独居群体的上门送学、一对一宣讲等精细化服务落实到位,无法适配老年群体身心特点。

(四)复合能力不足,跨岗位工作适配性有待提升。基层工作人员多长期固定于单一岗位,跨界业务能力储备不足。本人在工会履职阶段,对离退休政策与老同志思想特征掌握不全面,经费保障未能实现精准化思政赋能。转岗后亦发现,多数工作人员不熟悉工会财务制度,策划思政项目易出现方案不规范、预算难落地等问题。岗位能力短板直接导致思政统筹服务碎片化,精准服务质效难以提升。

三、依托多岗履职优势,构建思政引领全覆盖工作路径

依托多岗履职优势,本人主动打破岗位壁垒,整合合规管理、群众服务与温情服务理念,构建思政工程引领、经费精准赋能、服务全域覆盖的工作体系。

(一)转变履职思维,树立业务思政一体化理念。坚决摒弃“重合规、轻育人”的传统认知,坚守“业务承载思政、经费服务育人”的核心导向。在开展工会活动时主动植入价值引领与队伍凝聚目标。经费统筹中优先保障理论教育、典型宣传、困难帮扶等重点项目,以规范透明的经费运行夯实思政工作群众基础。退休管理中坚持将思政引领贯穿全过程,主动宣讲时政与单位发展成果,耐心疏导老同志思想波动,以精细化服务凝聚共识。

(二)打通岗位壁垒,构建经费与退管思政联动机制。依托工会财务专业优势,优化老干

部思政活动实施流程。开展支部主题活动、老年节慰问、特色关怀等工作时,严格

遵循经费管理规定,科学谋划活动方案、精准编制预算,促进退休思政活动常态化规范运行。建立常态化沟通机制,及时掌握老同志实际需求,为预算编制提供支撑。立足工会经费使用范围抓实在职工思想引领,加强与退休管理行政部门协同配合,统筹推进在职工教育与退休老同志思想建设,顺畅不同经费渠道间工作衔接,构建覆盖职工全生命周期的思政服务体系。

(三)创新服务载体,推行分层分类精准思政服务。立足不同群体特征,摒弃“一刀切”宣教模式。面向在职职工,减少单向理论灌输,通过技能竞赛、劳模宣讲、心理辅导等多元载体,在实践中培育奋斗精神、凝聚干事合力。面向退休老同志,搭建精细化银发思政体系:对行动便利者,常态化组织红色教育、座谈交流,鼓励其传递正能量;对高龄、体弱、独居者,常态化开展上门走访、谈心送学,精准解决实际困难、掌握思想动态,让老同志持续感受组织关怀、坚守政治本色。

(四)严守纪律底线,以优良作风筑牢思政工作根基。依托工会财务工作锤炼出的严谨合规、廉洁自律作风,将财经纪律与工作准则贯穿退休管理服务全过程。坚持公开公正、依规履职,坚守廉洁底线、用心用情服务,让思政工作摆脱空洞说教,实现润物无声、凝心聚力的育人效果。

四、结语与工作展望

从工会综合管理、财务履职到专职退休管理,岗位转型不仅是工作范围的拓展,更是思政工作认知深化的过程。工会工作积淀了群众凝聚与队伍培育的方法,工会财务筑牢了依规履职与精准保障的职业底线,退休管理则让我掌握了全周期温情思政服务的核心要义。三项工作相辅相成,共同构成基层群众思政工作的完整体系。

未来,我将持续发挥多岗履职优势,深化跨岗协同,以思想政治建设为根本引领,完善经费保障与思政服务联动机制,创新分层分类服务载体,锤炼务实清廉作风。坚持以服务凝聚人心、以规范保障实效,以温情传递初心,抓实职工全周期思政引领工作,汇聚全员奋进合力,为单位队伍稳定 and 高质量发展筑牢坚实的思想基础与群众根基。