

以人为本:成人高等教育学生创新管理的核心价值取向

高 凯

(江苏医药职业学院继续教育学院,江苏 盐城 224000)

[摘 要] 我国成人高等教育(以下简称“成教”)的学生存在年龄差异大、学习时间少、自尊心强等特点,对这些学生的管理不仅需要满足他们的学习需求,还需引导他们进行自我完善。目前,我国“成教”学生的管理往往流于形式,管理模式老套、陈旧,存在诸多问题,难以达到较好的管理成效。因此,“成教”学生的管理工作需要改革创新。通过探讨如何利用以人为本核心价值取向来指导“成教”学生管理工作的改革创新。

[关键词] 成人高等教育;以人为本;学生管理;核心价值;创新

[中图分类号] G717

[文献标志码] A

[文章编号] 2096-0603(2017)22-0148-02

所谓管理,是指以管理主体,有效组织并利用其各个要素(人、财、物、信息和时空),借助理手段,完成该组织目标的过程。何谓学生管理呢?学生管理就是以学生为对象,以服务为目的,以人为本的一种管理活动。这个定义包含多元的管理要素,对象、目的、手段,是三者集成的一种活动。以人为本就是将人放在根本的位置上考虑各种问题,显示出基本的立场和核心的立场,并将人的合理需求作为目标去追求并努力践行。

价值取向是价值哲学的重要范畴。它指的是一定主体基于自己的价值观在面对和处理各种矛盾、冲突、关系时所持的基本价值立场、价值态度以及所表现出来的基本价值倾向,也是事物价值实现或价值创造选择的突破方向或实践方式。价值取向往往是多元的,以学生管理为例,就有服务价值取向、人本价值取向、物本价值取向、工具价值取向等,这种多元性的价值取向要求我们必须进行价值选择。根据“成教”学生的自身特点,以人为本才是学生管理模式创新的最佳价值取向。

一、“成教”学生管理工作的现状分析

(一)班级组织名存实亡,学生没有归属感

“成教”的学生都是已经走上工作岗位的社会成员,他们大部分的时间与精力都花费在了事业与家庭上,对教学点安排的阶段性课程,他们也只是有时间就来听听,没时间就只好请假,所以每一次“成教”课堂上的学生可能都是不一样的人,这些学生大部分都是互不相识的,上完课各自回去,少有交流。“成教”的班主任也只是负责到班级点名签到,平时对学生的管理也大多通过QQ群或微信群发一些通知、公告,与学生接触的时间有限,有的学生直到毕业也不知道班主任叫什么,也不认识和自己曾一起上过课的学生。长此以往,“成教”的班级组织成了方便称呼的“空号”,学生也成了按专业随机划分进去的一个个“代码”,班集体名存实亡,学生没有归属感。

(二)思想教育流于形式,学生缺乏正能量

“成教”的学生平时都是“各自为营”,仅在上课或考试的时候回校集中,回校的任务也只是为了上课或者考试。教学点仅仅关注学生回校上课没有,考试及格没有,而对学生思想品德方面的教育往往流于形式,只是停留在班级群里喊几声“不要作弊,不要代考”之类的口号,至于学生是否真的听进去却很少有人关心。这种“喊口号式”的思想教育不仅没有起到任何效果,有时反而适得其反。笔者在与“成教”班主任的交流中发现,“成教”学生找别人代上课、代考试的现象时有发生。

由此可见,“成教”学生的思想工作大多流于形式,管理者过于关注学生知识文化的学习,而忽视了学生的思想道德教育,这远远背离了教育的初衷。缺失的道德教育影响了学生正能量的获取,最终使学生严重缺乏正能量。继续教育不仅仅是知识和技能的提升,还有创新能力的提升、思想政治水平的提升,管理者应该努力提高学生的综合素质、加强其创新能力、坚定其政治立场、实现知识能力和思想素质的双重提升,令他们充分认识到一个人不光拥有个人价值,更重要的是实现社会价值。

(三)人文关怀缺失严重,学生缺乏安全感

由于贴上了成人教育的标签,“成教”的学生从入学到毕业,享受到的人文关怀远远不及“普教”的学生。首先是住宿问题,“成教”学生上课期间的住宿问题都是自己解决,有的教学点晚上还安排课程,晚上课程结束后,学生回到宾馆已经很晚,安全问题成隐患。其次是图书资源的享用问题,几乎很少有学校对“成教”的学生免费开放图书借阅功能,“成教”学生无法像“普教”学生那样可以自由进出图书馆借阅书籍。最后就连毕业的待遇也远不如“普教”的学生,“成教”的学生拿个毕业证书就算毕业了,至多再拍个合影留念,几乎没有毕业晚会与毕业典礼这么隆重的仪式。这些差别化待遇说明我国高校对“成教”学生人文关怀不够,因此,导致“成教”的学生缺乏学习的安全感,也没有

作者简介:高凯(1987—),男,汉族,江苏扬州人,教育学硕士研究生,研究实习员,就职于江苏医药职业学院继续教育学院,研究方向:教育技术、继续教育、教育传播、电化教育。

了对学校的亲近感。

二、“成教”学生管理创新改革的价值取向——以人为本

“成教”学生的管理需要创新改革,而创新改革的突破点就是坚持以人为本的价值取向,因为以人为本是一种先进的管理理念,是一种以人为本的管理,还是一种高层次的文化管理。

(一)以人为本是一种先进的管理理念

理念是人们对某一事物或现象的理性认识、理想追求及其所形成的观念体系。理念的价值在于:(1)理念是思想的引领,起着把握方向的作用。以人为本体现了科学管理的思想,对“成教”学生的管理工作起定向和引领作用。(2)理念是文化的核心。以人为本的理念有深厚的哲学基础,将以人为本的理念渗透到“成教”学生的管理中,能够充分体现人文关怀,充分发挥以文化人的效用。(3)理念是实践的指导。理念属于思想,对实践具有指导作用。以人为本的理念可以指导“成教”学生的管理工作,让管理工作有章可循。

(二)以人为本是一种以人为目的的管理

为目的的与为工具的管理相对应,为工具的管理把人当作物来管理,必然是漠视人、贬损人、束缚人、惩治人的管理。而为目的的管理把人当作人来管理,必然是理解人、尊重人、解放人、发展人的管理。因此,以人为本要求“成教”学生的管理要尊重学生、理解学生、解放学生。

(三)以人为本是高层次的文化管理

管理学理论认为,管理分为三个阶段或三种形态:一是经验管理;二是科学管理;三是文化管理。经验管理是仅仅凭借管理者的经验实施的管理;科学管理是一种制度管理,它是管理的中间阶段,是有章可循的较为规范的管理,但偏于呆板、缺乏灵活性;文化管理是以人为本的管理,它把人放在核心地位,倡导灵活、务实、高效、柔性、民主、平等的管理,与制度管理相比,制度是外在的、强制的约束,文化则是内在的、自觉的、自律的约束,它高于制度管理,是管理的高级阶段。以人为本的管理能够让“成教”的学生形成自觉、自律的约束,能够达到非常好的管理效果。

三、“成教”学生管理的改革创新

(一)管理理念的创新,强化服务意识

“成教”的学生绝大多数是已经踏上社会的工作人士,他们一般有较强的自主意识与自尊心,如果拿对待“普教”学生的那一套大道理去约束、管理他们,一般很难奏效。他们往往需要的是尊重,没有对低学历歧视与偏见的平等交流,因此,管理者必须转换原有理念,坚持以人为本的先进理念,强化服务意识,本着“一切为了学生、为了一切学生”的服务理念尊重每一位学生,平等对待每一位学生,做好服务工作,充分体现学校的人文关怀,以此获得学生的敬重与认可,从而使学生主动配合管理者的工作。

(二)管理模式的创新,线上与线下混合式管理

由于“成教”学生学习时间相对分散与短暂、工学矛盾严重

等历史原因,管理者对他们的管理多数依托远程通讯设备,早期主要是通过信函、电报等形式传达消息,后来主要是通过电话、短信、飞信等方式传达通知,直到现在QQ群、微信群的出现,“成教”学生才有了一个相对稳定的虚拟班级空间,这种线上管理模式确实给“成教”学生的管理带来了不少便利,重要通知看群公告,学习资料找群共享,就连开班会也可以发起群视频,实现多人异地实时语音交流。但“成教”学生的管理不能完全依赖于网络,线上管理虽然便捷,有效解决了“成教”学生的工学矛盾,但不能完全替代线下管理模式,毕竟面对面的沟通交流、心连心的班队活动必须通过线下管理才能达到预期的管理效果。教学管理人员应在课程安排中定期穿插班会课,积极建立班主任与学生面对面沟通交流的平台,还可以组织一些积极的班队活动,增进师生以及学生之间的情谊,使学生找到归属感。

综上所述,“成教”学生的管理应该采用以线上管理为主,线下管理为辅,线上线下混合式的管理模式。

(三)管理方式的创新,构建以人为本的管理机制

“成教”的学生经历了社会大熔炉的锻造后都有一套已经固化的价值观与行为习惯体系,如何让他们欣然接受“成教”的规则,不去触碰“成教”的制度红线确实是个难题。这就需要创新管理方式,坚持以人为本,以学生为中心,了解学生的真实想法,通过谈心的方式去感化学生,通过谈判的方式去说服学生。此外,还要立足“成教”学生的自身特点,构建以人为本的管理机制。

1.激励机制

管理者应该了解学生的真正需求,并设定某种激励措施,将满足学生需要的措施与某种任务目标的实现有效地结合起来,从而达到管理效果。

2.竞争机制

通过评选优秀班干、优秀学员、奖学金等形式激励学生公平竞争,促进学生争优创先,形成积极向上的班级氛围。

3.环境机制

和谐、友善、融洽的人际关系,会使人心情舒畅,在友好合作、互相关怀中愉悦地学习。经常组织一些班队活动,促进学生之间的合作交流,增强班级凝聚力。

4.约束机制

包括制度规范和伦理道德规范。制度是一种有形的约束,伦理道德是一种无形的约束,通过制订班规来约束、规范学生的行为,通过积极、有效的谈判说服学生接受班规。

参考文献:

- [1]张健.以人为本:职业教育学生管理的核心价值取向[J].滁州职业技术学院学报,2013(1).
- [2]柴繁隆.继续教育学生管理特点初探[J].西北成人教育学报,2005(4).