

高校管理及协同育人共同体的执行力学理化研究

王晓东

山西工程技术学院, 中国·山西 阳泉 045001

【摘要】当前,落实“立德树人”是学校的根本任务这一理念已经成为社会共识。有的学校只是把它作为文件传达一下,在实践中并未有什么实际落实;有的学校虽然制定了“立德树人”实施方案,也付诸实施了,但落实效果不太乐观。究其原因,就涉及到一个执行力问题。探讨高校管理协同育人共同体执行力,有助于更好的履行学校教书育人职责,提升学校的竞争力。

【关键词】大思政;执行力;协同育人

关于执行力的问题,尽管经典作家没有明确解释过它的定义,但他们的一些真知灼见可以认为是对其执行力的诠释。如马克思说过“一步实际运动比一打纲领更重要”。列宁说过“少讲空话,多做实事”。毛泽东说过:“什么东西只有抓得很紧,毫不放松,才能抓住。抓而不紧,等于不抓”。做事之要,首在贯彻执行。计划方案做的再完美,如果执行力不到位,预期效果难以达到。因此,厘清执行力的学理问题,是解决提升执行力的前提。

1 管理协同育人的核心概念界定

1.1 “大思政”育人共同体

近三年来,“大思政”这一名词频繁出现在人们的视野中,构建“大思政”育人共同体成为思政工作者的时尚。那么什么是“大思政”育人共同体?这个问题需要搞清楚。首先它是新时代高校育人的一种创新思维。“大思政”育人共同体的本质是指育人是一个系统工程,强调整体性,要求育人各个主体要协调配合,形成合力。这一共同体从全方位育人角度讲包括“课程、科研、实践、文化、网络、心理、管理、服务、资助、组织”等;从全过程育人角度讲包括“从入学到毕业的理论学习、实践锻炼以及创新创业各个环节”等;从全员育人角度来讲包括“全体在编在岗的教职员工、人事代理员工以及临时用工人员”。“大思政”育人共同体的特点是主体多元化、系统整体性、目标一致性。“大思政”育人共同体实施的理论依据是“事物是处在普遍联系中,它们互相作用、互相影响”;“知行合一原理”;“整体与部分原理”。

1.2 “大思政”育人共同体执行力

事业的成败既要讲究战略制定又要考虑执行问题”,执行力决定预期效果实现程度。美国西点军校为什么能培养出那么多名人,是因为在它的校规二十二条中明确写到:“立即行动”。人本来是不分三六九等的,那么为什么我们在现实中发现,人是有优秀与一般之分的。通过考察人与人的区别形成的原因发现,优秀的人比一般人更具有实现思想的执行力,结论是有思想固然重要,但有执行力更重要。同样一个组织也是如此,比如所有高校都在做“立德树人”工作,但一些学校就能做出典范,一些则不能,究其原因不只是优秀学校比别的学校做得规划好,而是执行力度更大,落实更到位。执行力如此重要,所以我们有必要厘清执行力的内涵。

所谓执行力是指组织调动一切内外部资源,营造主动负责的

执行文化氛围,健全制度流程、绩效考核体系、监控体系,畅通沟通协调渠道,高质量完成预定的战略目标的控制力。所谓高校“大思政”育人共同体执行力是由一系列能力构成的综合体。这一系列执行力是有逻辑关系的,一个部分执行不到位,就会联动其它部分。所以“大思政”育人共同体强调的是联动效应,在共同体中每个人的能力发挥都会影响整体效应。

1.3 “育人职业自觉”

育人是一种良心工程,只靠外在力量监督检查是不行的,自觉性是关键。所谓育人职业自觉,就是要求教育工作者自觉把教育目的、意义和方法手段作为研究对象,能够理性思考自身德才水平和能力,能够自觉地进行反思自己是否尽到责任担当。首先教育工作者要对自己的教育事业有认同感,干一行爱一行,热爱学生,甘于奉献,这是构建育人职业自觉性的基本条件。其次教育工作者要自觉地不断提升自己的教育职业能力,弘扬科学精神,勇于探索,追求真理,有金刚钻才能揽瓷器活,这是树立育人职业自觉性的核心条件。再次教育工作者要确立崇高理想,重名轻利,修身养性,言行举止文明礼貌,这是确立育人职业自觉性的关键条件。最后教育工作者要在政治站位上高,即具有“四个意识”、“四个自信”、“两个维护”的意识,在当代就是用习近平新时代中国特色社会主义思想武装自己的头脑。这是确立育人职业自觉性的保证条件。

2 在校园内大力营造执行力文化

思想决定行动,只有当执行力成为一种文化之后,才能谈得上合作执行力的建设。通过执行力文化的塑造与建立,逐步影响师生员工。执行力文化是校园文化的一部分,学校要善于用校园文化来提升人的灵性(创造能力、配合能力、理解能力、思考能力)。如果一个学校不重视执行力文化建设,那么这种学校就不能使教职员工产生尽责意识。强制性的制度固然重要,是保证执行的必要条件,但它属于他律范畴。如果让强制性的制度升华到文化层面,让“立德树人”在校园中蔚然成风,教职工就会心甘情愿地按照制度要求规范其行为,这属于自律范畴,以事半功倍的效果达到提升学校管理执行力的目的,这是构建校园文化的最高层次。

那么什么是执行力文化呢?我们只要仔细观察执行力强的人的表现,就会发现他们一般具有“想做、会做、做优”的特点。“想做”体现了做事的主动性,有敢担当的勇气;“会做”体现了做事的能力,有敢揽瓷器活的自信;“做优”体现了做事必求胜的强烈

欲望的优良品质。归纳起来,执行力文化应该包括三个方面:一是有担当意识,二是有知识和技能,三是有创新意识。这些正是校园文化应有之义。

校园文化建设首要的是起到引领作用,这就关系到选人用人问题了。学校在制定选人用人制度时候,根据岗位需要把执行力强的人员优先积极选用,使他们带动身边人执行力的提升。在选先推优时候,把执行力强的人员树为标杆,培养其他人的看齐意识,促进提升全员的执行力。

3 提升高校管理协同育人共同体执行力的路径

3.1 建立良好的沟通渠道,及时收集并反馈信息

“管理协同育人共同体”是一个多人团体,在这个团体中人与人之间需要良好的沟通渠道,顺利实现上传下达,令行禁止,否则难以保障执行力。协同就是要实现整体功能大于部分功能的效果。通过建立良好的沟通渠道,使得校外育人资源有效利用。沟通既包括传达信息同时也包括反馈信息,校内沟通平台要从传统的纵向渠道向现代扁平渠道转换,减少中间环节,可以避免传递信息走样的情况,反馈信息也能及时。良好的沟通是及时解决遇到的各种矛盾和问题的最有效办法。

3.2 构建合理的工作流程

工作流程通俗的讲就是指完成项目的前后逻辑次序或步骤,它强调的是不可逆行,不可间断。工作流程合理,组织效率就高,反之就容易出现一团乱麻,无头绪情况。合理的工作流程特点是阶段清晰,分工明确,逻辑性强。“管理协同育人共同体”是一个组织,也需要制定一个合理的工作流程,来提高执行力。如果缺乏合理的工作流程,容易让共同体成员工作起来不顺畅,降低执行力度。工作流程可以是文字性地描述也可以是流程图示,文字性能表达完整的意思,流程图简洁明了。“管理协同育人共同体”工作流程应该包括育人的环节、育人的主体、育人的职责以及这些模块的逻辑关系。

3.3 建立行之有效的执行力培训体系

岗前培训是达到预期效果的一项必要措施。战略目标是笼统的,对于一般工作人员来说,他们需要具体的工作方案,方案中要明确“四个什么”,即做什么、怎么做、什么标准、什么地点等。这就需要进行有针对性的培训,进而提升教职员工的的工作能力。比如基层党组织能力培训、辅导员工作培训、管理人员能力提升培训、教师建设网络课程能力培训等。培训体系包括明确工作目标,使用恰当的方法、预期效果如何、完成任务时间表、考核方式等内容。

3.4 建立合理有效的激励机制

在市场经济条件下,教职员工的关注不仅仅是“领导要让干什么”,更为关注的是“干好了有什么激励措施”。毛泽东说过:“一切空话都是无用的,必须给人民以看得见的物质利益。”人们“趋利心理”我们不能忽视,它有时是完成任务的内在动力。我们不能一味地强调大公无私,集体利益和个人利益虽然不是对立的,但二者不是完全一致性地。因此学校不能只靠整体利益激励教职员工,当然学校应教育教职员工首先是维护学校整体利益,然后再谈教职员工个体利益。

参考文献:

[1] 马克思.《哥达纲领批判》,马克思恩格斯选集第三卷,人民出版社1995年版第296页。

[2] 列宁.《俄共(布)第七次(紧急)代表大会文献:关于修改党纲和更改党的名称的报告》,列宁选集第三卷,人民出版社1995年版第464页。

[3] 毛泽东.《党委会的工作方法》1949年3月13日,毛泽东选集第四卷,人民出版社1991年版第1442页。

[4] 毛泽东.《经济问题与财政问题节选》1942年12月,毛泽东文集第二卷,人民出版社1993年版第467页。

作者简介:

王晓东(1967—),男,山西阳泉,大学本科,讲师,长期从事高校大学生思想政治工作和研究。