

创建以人为本的校园文化

★ 郑晴 胡国新 (江西中医学院 南昌 330006)

关键词:校园文化;以人为本

中图分类号:G40-055 文献标识码:B

校园文化是学校师生员工一致认同的价值观念、工作作风和行为规范的总称,是一个学校长期形成的独具特色的精神财富的总和。它对于增强学校的向心力、凝聚力和构建和谐校园起着极为重要的作用。当今,作为社会文化微观层次的校园文化,已成为增强学校竞争力的重要因素。

1 校园文化建设存在的主要问题

纵观学校文化建设的现状,可以说是良莠不齐。主要有以下几种情况:

1.1 文化虚弱现象

由于领导人对学校文化建设缺乏足够的认识,不重视对师生员工的教育培训和精神疏导,导致学校缺乏一定的文化理念和价值导向。与精神的缺失形成鲜明对照的是,这样的学校往往具有比较完善的管理制度和工作程序,规定了师生员工应该怎么做和不应该怎么做。然而学校师生员工的精神生活又往往比较贫乏,缺少工作热情、工作主动性和创新精神,学生学习积极性也不高,学校缺乏长远的奋斗目标,只注重眼前的工作任务。

1.2 文化理想现象

这是与文化虚无现象相对应的另一种极端。患有这一症状的学校非常重视校园文化的作用,但却有些不切实际。他们提出一些远大的理想抱负,以及“崇高”的做人理念,极力向师生员工灌输,但却没有扎扎实实地结合当前的学校现实,引导师生员工的思想意识和行为观念,营造一种鼓舞士

气的文化氛围,致使师生员工感到学校所倡导的文化理念离自己太远。

1.3 文化功利现象

主要表现在两个方面:一是急功近利,某种偶然的因素使学校的领导人认识偏颇,把校园文化奉为圭臬,想在短时间内建立起优秀的校园文化,因而在一段时间里大力倡导某种学校理念,把各种人文活动做得有声有色,但却忘记了校园文化是需要长期积累的。二是过分注重物质激励,领导人在教职工的激励和奖惩方面过分依赖于经济报酬的手段,并不了解教职工的全面需求,因而在一些规章制度及文化流动中存在看“钱”的现象,师生员工生活单一,缺乏成就感。

1.4 文化漠视现象

主要表现是学校领导人在学校精神和管理理念上淡化师生员工的利益和价值。例如,过分强调对学校的贡献却回避对教职工的尊重及教职工的经济利益,一边要求教职工把学校当成自己的家,另一边却不关心教职工的困难和生活。

2 校园文化建设的措施

以上各种问题的出现,是由多种因素造成的。但最根本的原因就是没有注重人的个性,忽视了人的全面需求。学校是一个生命体,产生活力的源泉是人,学校的一切教学科研、管理服务活动,都是通过有活性的人去实现的。校园文化建设应在准确把握人的本质及需求的基础上,致力于怎样卓有成效地使人的主动性和创造性更充分地发挥出来,怎样增强

很好地把“做人”和“做事”统一起来,把追求“善”的教育和追求“真”教育有机结合起来,在人才培养目标上把培养社会主义事业的合格建设者和可靠接班人结合起来,体现了以人为本和培养全面发展人才的价值取向。在学与用的关系上强调既要勤奋努力、争取学有所成,又要学以致用,济世救人,以自己的聪明才智报效祖国和人民,体现了学与用的统一。

总之,“惟学、惟人、求强、求精”集中体现了以人为本的现代教育理念以及在充满竞争的现代社会里为人、为学的基本要求,既蕴含着中华传统文化的深厚内涵,又体现了以改革创新为核心的时代精神;既体现了传承与创新的统一,又

体现了美与善、德与才、学与用的统一,体现了目的论、态度论和手段论的统一,具有丰富的文化内涵和独特的审美特征,因而必将成为学校的核心文化价值理念,在建造人文精神内涵丰富的校园环境,培育良好的校风、教风、学风,增强全校师生的向心力、凝聚力和创造力等方面产生必将积极而深远的影响,从而对学校的发展产生巨大的推动作用。

参考文献

[1]中国社会科学院语言研究所词典编辑室.现代汉语词典[Z].北京:商务印书馆,1998:1 389.

(收稿日期:2007-11-21)

师生员工的凝聚力和团结协作精神,这才是问题的关键所在。为此,创造校园文化要坚持以人为本,围绕着尊重人、关心人、公平待人、满足人的需要、实现人的价值等方面来设计内容、规划方案、选择路径、采取措施。笔者认为以下几点应当注意:

2.1 独具特色的学校精神是校园文化的精髓

校园文化的灵魂就是学校精神,它是师生员工遵循的价值观念、价值准则、道德规范、行为方式的综合体现。学校精神之所以重要,因为它是一个学校在潜移默化中产生导向和支配作用,并具有稳定性。

学校精神的创建应注重两点:其一,学校精神创造的核心是观念文化和文化的价值准则。因为观念是意识的高级形态,师生员工的各种行为无不受价值观念的支配和作用。在学校教学科研、管理服务中存在大量的矛盾,而一切矛盾都可以从价值观念中找到根源。例如,功利与道德、索取与奉献、公平与效率、竞争与协作、自由与纪律、民主与集中等,之所以会出现不同的取向就在于各自遵循的人生价值准则不同。因而创建适应中国特色社会主义的、独具特色的观念体系是决定学校发展的重点。其二,学校精神的创建不是简单地归纳为几句空洞的口号,不是为了赶时髦而又不断地变动这些口号。它是学校在长期发展过程中逐步形成的,是一个由感性认识逐步上升为理性认识的过程,决非一朝一夕之事。

2.2 将心理应用于学校管理和校园文化建设

心理环境是使人产生激情的重要基础。创建优化心理环境主要着眼于四个方面:一是学校领导及各级领导思想、行为和作风的优劣,一方面则决定于组织和师生员工的监督、考核乃至任免机制是否真正富有效力;二是加强与师生员工的沟通,学校领导及各级领导要经常深入学科组、教室、实验室、学生寝室、食堂等第一线,倾听师生员工的呼声,学校有什么重大的决策,都要及时向师生员工传达,做到校务公开,增加信息透明度,学校取得哪些成就,获得了哪些荣誉,存在什么困难和问题,也都应及时向师生员工传达,充分尊重师生员工分享信息的权利,充分发挥师生员工参政议政的权利,增加师生员工的归属感、自豪感。同时,可做到上情下达,下情上达密切学校领导与师生员工的关系;三是制定鼓舞人心的奋斗目标,这样能够使学校各级领导班子充满进取心,激发师生员工的心理动力;四是心情舒畅的和谐环境,师生员工的团体环境是否令人感到愉悦,适宜他们的生存和成长,是提高工作学习效率的关键,优化的团体环境充满民主、和谐和奋力进取的氛围,令人焕发倍增的精神活力。团体的优化取决学校各级领导班子成员素质,因而重视学校基层和中层领导干部的选拔、任用,具有十分重要的意义。

2.3 校园文化要有利于创新人才的成长

优化的智力环境是产生人的创新动力和增强创新效应的条件。利于创新的文化环境的创建应着眼于三个方面:一是尊重人的创造价值,善于发掘人的优势,把他们用在最善于发挥自己长处的岗位上,这就是最大地发挥和承认人的创造价值,由此会产生无需投资的巨大人才效益和社会效益、经济效益;二是重视学术氛围,创建学术畅流的形式和环境,通过各种学术活动和学术会议,促进学术交流,提高学术水平;三是要十分关切和了解学校的每一位师生员工和每一个基层组织,鼓励他们发挥创造才能,通过出色工作为学校做贡献,并在社会上维护学校形象,而且对做出突出贡献的人员给予学校特有的荣誉和奖励。

2.4 校园文化应致力于创造公平和效率相结合的激励机制

激励制度是否有效,认为有两个问题显得重要:一是要公开、公平;二是要有科学合理的考核依据。校园文化是通过一系列的管理制度来体现的,如激励政策的透明性,津贴奖金分配的相对公平性,人员使用上的合理性等,都反映学校的管理观念和倡导的价值观。当师生员工感到所在学校是一个公平和谐的环境时,就会焕发出很强的活力,工作主动,勇于创新。如果一个学校存在干好干坏一个样,干多干少一样的现象,师生员工必然产生抱怨,从而影响师生员工的工作学习态度和效率。

当然公平是与效率相结合的,它绝对不是平均主义。由于教师、科研人员、管理人员及员工的能力有很大差异,工作性质和岗位各不相同,因此必须合理界定个人获取收益的不同方式。如有的获取劳动收益,有的获取智力收益。不同的收益方式,必须带来收益量的悬殊。对于这种合理的收益差别应在学校倡导的价值观念中予以肯定,并体现在激励制度当中。

此外,以人为本的原则要求激励手段的多样。人的需要是多层次的,既有生活保障等物质方面的,也要有诸如安全、尊重、个性发展、才能展示等精神方面的。具有优秀校园文化的学校所采取的激励方式,除了工资报酬以外,还应包括各种精神激励,如师生员工被各级领导认可和尊重,获得更能体现个人价值的工作岗位和得到继续深造的机会等。

最后,不要忘记激励机制的最终目的是共同提高,整体优化,而不是单纯奖一个人、罚一个人。科学的激励机制,不应象跷跷板,一头高上而另一头则必须低下,要的是随着共同支点的徐徐升高,达到师生员工的共同优化。

总之,创建校园文化为的是创造一种独具特色的人文环境,寻求师生员工对学校的认同,并向社会展示学校的形象。这不是短期能成功的,需要长时期不懈的引导、示范、积淀,并融入管理制度中,体现于每个师生员工的观念和行为之中,它塑造的是一种精神,润泽的是人的心灵,所以必须建立在对人性的把握基础上,一切以人为出发点和归宿。

(收稿日期:2007-11-21)

欢迎投稿! 欢迎订阅!