

高校辅导员教育管理中的公平问题探析*

边洪强

(宿州学院 美术学院,安徽 宿州 234000)

【摘要】公平是影响高校辅导员教育和管理效果的重要因素之一,辅导员应积极创设科学的公平环境,通过追求“道德性”公平、营造“认同性”公平和保障“权益性”公平,从而保证大学生在教育过程中的公正待遇和教育质量。

【关键词】高校辅导员;教育管理;公平

【中图分类号】G645.16 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-1883(2011)01-0107-03

作为学校与学生之间的桥梁,辅导员在高校基层管理中发挥着越来越重要的作用,但同时,高校对辅导员的教育管理水平也提出了更高的要求。在日常的教育和管理工作中,影响高校辅导员教育和管理的效果的因素很多,如辅导员的能力、威信、知识、心理定势及情感等因素。^[1]但如果把握不好“公平”这个教育管理中的重要因素,工作效率和效果将很难保证。

一 辅导员教育管理中的公平

从宏观的角度来说,公平是一种规范和准则,可以用来调整个人、集体、社会及国家之间的复杂社会关系,是人们对在特定条件下按比例平等分配利益的一种制度及为实现它所采取的各种保障性措施,情境性、相对性和动态性是其主要特征。

公平问题既普遍存在又不易处理。在教育领域,教育公平是人生公平的起点。所谓教育公平,是指一种按照比例平等的原则使受教育者平等地享受受教育权利和教育资源的理想以及为确保这一理想能有效实现的保障制度,^[2]其基本要求是保障每个公民有接受教育的权利。对高校辅导员来说,在教育管理工作中做到“公平”尤为重要。首先,从社会发展的角度来说,大学生是祖国的未来,他们的世界观、人生观和价值观尚未完全成型,还需要进一步的磨练和成长。可以说,大学生是有思想、有情感、多变化的,辅导员的一言一行时时刻刻都在影响着他们。辅导员的公平行为,其实就是一种“无声的教育”,为大学生将来进入社会以后也能公平地做事、交往,起着正面的引导作用,达到了无声胜有声的效果。其次,从大学生自身的角度来看,作为集体的一员,任何人都希望能得到公平的对待,大学生愿意也能够从理性的角度看问题,他们对辅导员的要求很重要的一条就是要公平地对待他们,比如,接受合适的教育、人格和权利得到尊

重、学业及其他行为得到公正的评价以及公平地分享学校的教育资源等,这些内容看似复杂,但这其中的很多公平是辅导员只要尽力就能做到的,它不仅不会降低教育管理效率,相反会有助于教育管理效率的提高,因为它能改变学生对辅导员的看法和态度,转变为学习动力,进而强化为学习自觉性。对普通的学生来说,一些在我们看来或许很容易的事情,他们可能都很犯难,他们或许更需要辅导员公平地对待他们,他们对公平的理解或许更深刻一些。再次,从辅导员自身角度来看,有“爱心”是辅导员工作的基础,应当把每一个学生都当成是自己的亲人,公平地对待每一个学生,绝不能以他们的家庭贫困与否、家庭有没有背景、和自己的关系远近而区分对待。十指连心,大学生有血有肉,活泼可爱,伤了哪一个都应当心痛才对,千万不能把学生分成三六九等,否则,只能给学生带来伤害,给自己的人格和工作带来损失!

二 创设科学的公平环境

为使最大多数的学生能最大限度地享受到公平,辅导员应以科学发展观为指导,以学生为根本,努力为学生创设一个科学的公平环境。

(一) 追求“道德性”公平

对于教育公平问题的探讨,人们关注更多的往往是“政策上的公平”,即确保人人都有受教育的权利,并且在可能的条件下能接受不同程度的教育。事实上,教育权利的公平对于大多数人来说,并不意味着要求上学,更重要的是要求享受符合身心发展的内在需要的教育。学生是否真正享有公平的、符合自己需要的教育,取决于教育者是否在工作中追求“道德性”公平。所谓“道德性”公平追求是要求教师在教育过程中能够始终公平合理地对待和评价每一个学生。^[3]教育者如果做不到这一点,那么,教育公平将始终是空中楼阁,因为,仅仅保证受

收稿日期:2010-10-19

*基金项目:安徽省教育厅党建与思想政治教育研究项目(编号:2009sk547)。

作者简介:边洪强(1974-),男,安徽宿州人,讲师,法学硕士,主要研究方向:大学生思想政治教育。

教育者平等的受教育机会是不够的,还必须保证受教育者通过教育能够平等地获得同样成功的机会。毋庸置疑,在对培养学生教育过程中,对学生成功机会的把握权利最大也最直接的应当首推辅导员。追求“道德性”公平要求辅导员要做到:首先,要尊重学生个性。由于成长环境各异,每个学生都可能存在个性上的潜在差异及形成条件。这就要求辅导员应根据学生的潜在差异,确定其可能塑造的方向。在教育管理中,切忌因追求绝对公平而犯下平均主义的错误。现代教育公平的理念应是给每个人提供身心潜能得到充分挖掘、发展、重现的机会和条件。对学生一视同仁,充其量是做到了为学生的发展提供平等的机会和条件,却永远做不到“不埋没每一个人的天资才能”。因此,绝对公平的管理实际上也是一种不公平的管理,这样势必会以牺牲学生的个性发展为代价,特别是那些有创造性潜能的学生,他们的创造意识和才能将会在辅导员“整齐划一”的要求下被无情地扼杀。蔡元培先生说过,知教育者,与其守成法,毋宁尚自然;与其求划一,毋宁展个性。^[4]因此,辅导员在教育和管理中不能一味地关注学生是否在行为上循规蹈矩,而应将视线更多地落在学生个体身上。要真正考察一名学生的素养,应当与之交谈,看其长处,而不能单纯地看考试成绩,在我们现在的评价体制中,往往是那些循规蹈矩的学生受到了很高的评价,真正具备创新能力的学生很难得到肯定。只有尊重与发展学生的人性和个性,师生生活在一种相互理解、尊重、关怀、帮助、谅解、信任的和谐气氛中,才能提高工作和学习效率。其次,要给予学生信任。师爱是无私的,博大的。辅导员千万不能因学生的某一个缺点和不足而对其丧失信心。在教育中,皮格马利翁效应指出:教师如果热爱学生,对学生抱有积极期望,他就会自觉或不自觉地给予学生肯定、赞扬和鼓励,学生得到鼓励后,会激发对教师更真诚的信赖和尊敬,产生上进的决心和信心,创造教学中的奇迹。对辅导员来说,要多给学生搭建特长展示的平台,捕捉学生的闪光点,并及时给予真诚的激励和评价。教育就是信任,老师的眼睛不能只看到少数成绩突出的学生,而要坚信学生个个能成才,都有精彩之处,关键在于发现,如果学生得到全面客观的激励评价,那么学生的成就感就会得到很大的满足,自尊心和自信心增强,会感到一种自我实现的快慰和成功的喜悦,随之而来干劲渐趋提高,同时唤起更高的需要。不信任所造成的最大危害是对人的自尊的伤害,特别是有些原本就有自卑

感的学生,如果在被他们视为神圣的老师面前再一次失去被平等对待的机会,将对他们形成巨大的打击,也将使其自尊所剩无几,而影响其完整的人格建构。

(二) 营造“认同性”公平

“认同性”公平是指公平在很大程度上来自认同。公平是相对的,不存在不受限制、完全意义上的绝对公平。每个人都在一定的社会群体中生活,是社会群体的一分子。要做到绝对的公平很难,无论哪一种做法或处理方式,总会有人计较,但只要你对这个群体是认同的,你就不再会刻意计较那些关于公平方面的事情。有了认同,对公平问题就比较容易理解,就会在认同的基础上产生凝聚力。为了加深对公平的理解,营造“认同性”公平,辅导员应通过各种途径,使同学们形成集体认同感。首先,要以身作则。古语云:“其身正,不令而行,其身不正,虽令不从”。对于高校辅导员来说,就是要必须以身作则,身教重于言教,起模范带头作用。无数事实可以证明,只要辅导员身体力行,身教重于言教,时时处处为人表率,就能在学生中树立起良好的自身形象,赢得深孚众望的权威,取得认同。其次,增强亲和力。亲和力是指在人与人相处时所表现的亲近行为的动力水平和能力。亲和力强就是与人为善,助人为乐,在保持自己愉快的同时,让你周围的人也感到愉快,使他们愿意而且喜欢和你在一起。对辅导员来说,亲和力既是在教育和管理过程中所表现出来的态度以及与大学生相处时的亲和动机,也是辅导员的情感感染学生情感的作用力。亲和力强的辅导员师生间关系和谐、融洽,交流互动,得到同学们的认同,从而能够公平地去处理问题。再次,打造团队精神。所谓团队精神,是指团队成员对组织感到满意与认同,自觉地以组织的利益和目标为重,在各自的工作中尽职尽责,有自愿并主动与其他成员积极协作、共同努力奋斗的意愿和作风。^[5]简单来说就是大局意识、协作精神和服务精神的集中体现。团队精神的基础是尊重个人的兴趣和成就,核心是协同合作。可以说,作为一种精神和力量,团队精神是实现“认同性”公平不可缺少的!辅导员在打造班级团队精神时应注意以下几点:其一,要制定出切合实际的班级目标;其二,分工要合理,在分配任务时,应充分考虑每个学生的实际能力和技能;其三,采用可行切多变的方式和方法,如营造相互信任的集体氛围以增加同学们对集体的情感认可、激励重于惩罚、处理好竞争与合作的关系等。

(三) 保障“权益性”公平

作为弱势群体,大学生特别需要辅导员的帮助和支持,因此,保障大学生能享受到公平的权益是高校辅导员义不容辞的责任。所谓学生权益,不仅包括教育法上规定的学生作为“受教育者”所享有的权利,更包括作为一个公民所享有的宪法所赋予的基本权利。^[5]因此,辅导员在日常教育管理中,要保障学生的合法权益不受侵犯,多为学生谋公平。首先,建立尊重学生权益的制度。教育是对“人”的教育,以学生为本,必须要建立在尊重学生权益的制度。这种对学生权益的尊重首先是对“人”的权利的尊重。长期以来,在教育过程中,权力的设置和运用常常只受道德标准的衡量与限制,而缺乏法律规范。在依法治国的语境下,教育者与学生之间的关系已不再是一种简单的管理者与被管理者之间的关系,而是一种对应的权利与义务关系。因此高校辅导员应当将教育关系作为一种法律关系来看待,应当将尊重受教育者的合法权益作为教育者的首要义务,在行使教育管理权时,首先考虑的不应当是如何“处置”受教育者,而应当是这样处置是否合法、是否会侵犯受教育者的合法权益,应真正将受教育者作为一个平等的法律主体来对待。其次,做好贫困生工作。贫困生,和所有的学生一样,也怀有敏感的自尊与强烈的平等观念,仅仅由于家庭经济条件困难就被划为“弱势群体”。尽管通过各种资助渠道,他们如愿地圆了大学梦,但他们更需要一种人性化的情感流动。因为

人与人之间的互帮互扶只有成为一种默契而深沉的习惯,才能收获来自心灵的崇敬和感激。他们还比普通学生承担着更多来自能力、就业和人际交往上的压力,无形中在这些家庭经济困难学生的成长成才道路上,人为设置了心理负担和社交障碍。对此,辅导员应该与贫困生之间建立有效的沟通机制,尽力在经济上帮助他们的时候,消除他们的心理障碍,促进他们的身心健康发展。

三 小结

正如在十一届全国人大三次会议闭幕后温家宝总理会见中外记者时所说,社会公平正义是社会稳定的基础,“公平正义比太阳还要有光辉”。辅导员在教育管理工作中应坚持公平的原则,要积极创设科学的公平环境,通过追求“道德性”公平、营造“认同性”公平和保障“权益性”公平,做到不放大学生的缺点和不足,不埋没学生的优点和成绩。辅导员不仅要自己有公平意识,同时也应帮助学生树立公平意识。大学生只有在受到公平对待时,才会对老师,对班集体产生信任,才有可能表达出真实愿望和要求,才会逐步形成一个班级的凝聚力—集体荣誉感。而辅导员也只有和同学们平等相处,才能真正做到换位思考,才能在教育管理工作中贯彻公平、公正、公开的原则,才能真正了解和掌握一个集体的特点、优点和缺点,做到扬长避短,因材施教,保证大学生在教育过程中的公正待遇和教育质量,帮助大学生树立起科学的世界观、人生观和价值观。

注释及参考文献:

- [1]王志玲等.影响高校辅导员教育和管理效果的因素分析[J].科技信息(学术研究),2008,01.
- [2]陈晓琴.教育公平之我见——公平的教育解读[J].内蒙古师范大学学报(教育科学版),2004,01.
- [3]高开华.高等学校辅导员工作论坛[M].合肥:安徽大学出版社,2007:74.
- [4]江泽民.在庆祝北京师范大学建校100周年大会上的讲话[EB/OL].新华社2002/09/08.
- [5]方正泉.论大学生团队精神的培育[J].江苏高教,2006,05.
- [6]李秀娟.高等学校内部资源配置与使用的效率与公平[J].高教探索,2004,01.

An Exploration and Analysis of the Equality in College Instructors' Education Management

BIAN Hong-qiang

(Art School, Suzhou College, Suzhou, Anhui 234000)

Abstract: Equality is one of the important factors which influence college instructors' education and management effect. They should create actively scientific equal environment, seek for and guarantee the equality of morality, the equality of approval and the equality of rights and benefits so as to ensure that college students can get equal treatment and education quality during the teaching process.

Key words: College Instructor; Education Management; Equality

(责任编辑:周锦鹤)