

高校思想政治工作的个人导向路径选择

马红芳

(湖南第一师范学院 外国语学院,湖南 长沙 410205)

摘要:受社会转型期文化心理性风险的影响,偏重组织导向的高校思想政治工作与大学教师思想实际无法有效对接。我们要尊重主体意识,倡导自主选择,畅通个体表达,激发个体潜能,从思想层面、制度层面、方法层面,构建教师意见表达机制,建立信息反馈回应机制,选择按需施教,正负激励,沟通疏导,心理咨询和文化渗透等个人导向的有效路径。

关键词:高校思想政治工作;文化心理性风险;个人导向;路径选择

中图分类号:G641

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2017)07-0104-05

思想政治工作是一切工作的生命线,是我党常抓不懈并被实践证明的优良传统。它能够起到团结凝聚教职工、激发教师潜力、提升队伍素质的作用。近年来,受社会转型期文化心理性风险的影响,偏重组织导向的高校思想政治工作面临着“供需脱节”的“楼阁”困境,组织导向的思想政治工作与大学教师思想实际无法有效对接。必须切合高校工作实际,逐步探索与尝试从组织导向到个人导向的思想政治工作新方法。

1 社会转型期文化心理性风险对思想政治工作的影响

“文化心理性风险主要是由于经济增长的短视效应、社会主义核心价值观的缺失和社会多元文化的冲突等多重原因所造成的文化的混乱和心理的扭曲,从而形成各种社会不稳定的因素。”^[1]文化心理性风险给高校师生带来了不同程度的思想困惑和情绪波动,对高校的思想政治工作尤其是现阶段偏重组织导向的思想政治工作制造了诸多障碍。

1.1 社会转型期文化心理性风险的多重表象

1.1.1 主体意识觉醒

“主体意识就是人对自身的主体地位、主体能力和主体价值的自觉意识,以及在此基础上对外部世界和人自身自觉认识和改造的意识。”^[2]在社会转型时期,受社会结构变化和多元价值观念的冲击和影响,人的主体意识不断觉醒,表现为作为个体的人的主观意志日益强大,表达参与、自主选择和渴望自由的意愿强烈。

1.1.2 利益驱动心理

马克思说过:“人们奋斗所争取的一切,都同他们的利益有关。”^[3]⁸²在社会转型期,人们的价值观念发生了深刻的变化,利益纷争日趋激烈。受功利主义价值观念的影响,经济、物质利益成为人们生活的主要驱动力之一。加之人作为“复杂人”^[4]²⁷⁶⁻²⁷⁸的社会本性,作为社会成员的人们更重视自身需求的满足,更注重追求与自己密切相关的实际利益。

1.1.3 社会信任危机

当代信任危机具有三个维度。一是政府信任危机,二是市场各利益主体间信任危机,三是一般社会

成员之间的信任危机^[5]。这些信任危机在社会生活中的直接表现就是作为个体的人对其他社会成员、组织甚至政府机关的信任基础在逐渐动摇,极大地影响了社会政治、经济秩序的健康发展。

1.1.4 社会焦虑加剧

亨廷顿曾经指出:“经济增长不仅会用某一速度改善着人们的物质福利,同时还会以更高的速度增加着人们的社会挫折感。”^{[6][5]}在中国社会急剧转轨时期,人们对于社会的不确定感增加,社会焦虑感日渐强烈。社会焦虑会产生降低人们对自身生活的满意度、使个体情绪化、承受力变小的结果,从而引发非理性行为的产生。

1.2 组织导向的思想政治工作面临“楼阁”困境

诚然,以组织为导向的思想政治工作在服务中心、保障大局上发挥了积极的作用。但在社会转型期社会文化心理性风险日趋增大,偏重以组织为中心而忽视高校教师的思想活动特点和心理发展规律在思想政治工作开展中的作用,就会产生“供需脱节”的“楼阁”困境,使思想政治工作无法达到应有的效果。

困境之一:“逆反式”反应。主体意识觉醒下的宣教手段与个体期待相冲突。现阶段思想政治工作大都从组织需求出发,而较少关注高校教师个人价值的实现和个人作用的发挥。随着主体意识的觉醒,教师个人的思想处于多元、活跃的状态中,普遍期待更为自主、自由的宣教手段。这与目前“单向性”的宣教手段存在差异。加之欠缺上情下达,或者下情上知的过程,个别教师对思想政治工作产生反感、抵触情绪。认为有些思想政治工作对自身不仅没有帮助,反而成为一种负担,从而处于“选择性”失明的状态,即有意识地逃避、排斥个别思想政治教育活动。

困境之二:“形式化”现象。利益驱动心理下的组织诉求与个体诉求不对接。高校教师作为社会成员,在功利主义和实用主义影响日益扩大的今天,或多或少会受到利益驱动心理的影响。高校教师承受的工作压力越来越大,在社会地位、职称、工资、待遇等方面却没有显著优势。上述种种因素导致个别教师逐渐丧失职业尊崇感,取而代之的是对工作的不满和应付。在组织诉求与个体诉求不对接的情况下,部分工作难免流于形式,思想政治教育活动开展的难度进一步加大。

困境之三:“低效能”结果。社会信任危机下的预期效果与实际效果相背离。高校思想政治工作的目的之一即在于提升教师素养,挖掘教师潜能,从而缓解高校教师科研、教学工作压力。但在社会信任危机的影响下,在大学内部,教师与行政部门之间也出现了不信任倾向。工作不透明、沟通不畅通、无法有效参与管理等因素都会使一线教师与行政管理部门之间产生隔阂,教师对学校的信任度下降。由此导致思想政治工作大打折扣,预期效果与实际效果相背离,无法实现应有的教育目的。

困境之四:“情绪化”表征。社会焦虑加剧下的工作压力与精神状态不协调。目前,一线教职工在教学、科研等方面的工作压力越来越大。受社会焦虑心理的影响,教师很难在这种压力下保持稳定平和的心绪和积极向上的精神状态。长期处于紧张的焦虑和不安状态中,不仅会影响教师的身心健康,还会对高校以教学科研为中心的各项工作产生很大的影响。在这种情况下,组织引导固然也可在一定程度上缓解教师的焦虑情绪,但如若能够从教师个人角度出发,关注教师情绪的疏导和心理问题的调节,则会有效缓解工作压力与教师精神状态之间的矛盾,从而产生更好的工作效果。

2 从组织导向到个人导向的思想政治工作路径选择

辩证唯物主义观点认为,客观事务处于变化发展中,没有事务是一成不变的。思想政治工作亦如此,“因势而动、因时而动”理念是思想政治工作的应有之义。在社会转型期社会心理性风险对人施加诸多影响,人的思想意识悄然改变的情况下,思想政治工作亦要在原有的以组织为中心的工作理念和方法基础上,向以人本为中心转变,由此才能克服“楼阁”困境,确保教师队伍稳定,推进高校工作发展和提升。

2.1 前提——需遵循的基本理念

2.1.1 以人本理念

随着人性观的演进及行为科学的产生和发展,“以人为本”的管理思想或称人本管理理念已经成为

管理者的共识。“以人为本”,实现人的全面发展的思想也是科学发展观的核心和灵魂。在思想政治工作中,人既是教育的中心,也是教育的目的。要重视人的主体地位,从教师的思想入手,引导人、激励人、促进人,实现教师的全面发展;要激发教师的主观能动性,尊重人的复杂需求和发展需要,不断突出教师在管理活动中的地位;要为人发展创造宽松、和谐、稳定的内外部环境,增强组织凝聚力,最大限度调动教职工的工作积极性。

2.1.2 需要层次理论

美国心理学家马斯洛建立了一个描述健康的人性如何建立和发展起来,以及在行为的激励方面又是如何表现的模型。他提出了需要层次理论,即将人的需要归纳为五个层次,由低到高依次为生理需要、安全需要、爱和归属需要、尊重需要和自我实现需要^{[7] 235-236}。结合人性假设理论,可以得出这样一个结论,教师作为社会成员有着复杂的需求。首先要满足自身的生理需要和安全需要,才有可能去实现自身的爱和归属需要、尊重需要及自我实现需要。因此,在思想政治工作中,要充分认识并尊重教师的多重需求,针对性地开展思想政治工作,为教师工作提供充足的物质、精神及心理保障。

2.2 实质——个人导向的实践内涵

个人导向即指以人开展思想政治工作。它强调在个体从属于组织的背景下,尊重个体主体意识,遵循个体的思想活动特点和心理发展规律,最大限度激发个体潜能,发挥个体作用,从而实现思想政治工作的个体内化,以此推进各项工作实现新发展。

2.2.1 尊重主体意识

党的十八大报告指出,要“积极推进党内民主建设”“尊重党员主体地位”,对党员的主体地位给予了充分肯定。尊重也意味着参与、关心和体谅。在高校思想政治工作中,亦要充分尊重教师的主体地位,尊重教师的主体意识,将教师作为思想政治教育活动开展的行为主体,让教师对自身的权利、责任有更为正确的认识和定位,从而形成对教育事业自觉认同、自觉参与、自觉奋斗的思想观念。

2.2.2 倡导自主选择

在思想政治工作开展中,要将“规定动作”创新化,“自选动作”特色化,即从不同教师自身特点、层次、需求角度出发,以教师喜闻乐见的方式,将思想理念渗透进各项工作和活动中,寓教于乐,倡导教师在组织的价值体系内,通过自身的条件、主观感受以及经历对事物作出判断,主动参与并最终选择最适合自己的活动和方法。

2.2.3 畅通个体表达

要树立民主管理的意识,有关高校管理的各项制度和决策应当集思广益,赋予教师提出意见和建议的权利,使教师在参与的过程中形成对学校的归属感、认同感。建立健全教师意见表达机制,畅通教师表达意愿的渠道,充分调动教师参与高校管理工作的积极性。

2.2.4 激发个体潜能

个体潜能的发挥不仅要依靠教师的自觉行动,还有赖于组织的鼓舞和激励,要将关心教师的利益和需求作为调动教职工积极性的重要环节。树立人本管理理念,尊重人的复杂需求和发展需要,激发人的主观能动性,以此来提升队伍素质,缓解繁重的工作压力。加大激励机制的运用力度。充分将目标激励、竞争激励、参与激励、薪酬激励等激励手段纳入到思想政治工作中来。

2.3 反思——个人导向的现实障碍

2.3.1 行政化管理的影响

高校作为公共部门具有与私人部门完全不同的特性。高校具有行政化和专业化的组织结构和人事制度,存在法律、法规、制度、政策、规则等对高校工作进行管理和控制。上述行政化特点决定了组织需求、组织意愿的满足主要通过组织主导的方式实现,教师个人的主体意识、观念、需求被忽视。即使关注到个体价值在实现组织目标上的积极作用,也会基于行政化组织制度的束缚而难以有效展开,从而在一定程度上抑制个体能动性的发挥。

2.3.2 官方话语形态的限制

在开展思想政治工作过程中,高校这一组织会不自觉地运用官方话语,强调普通教师的服从和接

受,采取“我说你听”“我叫你做”等单向的宣教方法和读文件、听讲座、写心得等程序化的单调形式,大都考虑要给教师灌输什么,而较少考虑教师究竟需要什么,使思想政治工作缺乏灵活性、针对性、贴近性和互动性,变得僵硬和教条。

2.3.3 表达渠道欠缺的束缚

在组织导向的情境下,高校更注重组织目标实现的最终结果,而往往忽视在实现组织目标过程中所采用的方式和手段,欠缺教师意见表达机制和回应反馈机制。缺少对教师需求的了解和判断。对教师个人意愿的表达,组织也往往难以及时、全面回应。这种教师意愿表达渠道的欠缺以及对教师表达的忽视,客观上造成普通教师“话语权”的丧失,在组织和普通教师之间产生隔阂,以致无法使思想政治工作真正成为激发教师工作的精神动力。

2.4 回应——个人导向的有效路径

2.4.1 思想层面

在思想层面上,要强化“以人为本”理念,认识到个体价值在思想政治教育过程中的作用。在行政体制框架内,进一步强化教师的主体地位,以尽量消除行政化管理对个人导向的影响。其一,要强化教师的主体认知,使教师对自身主体地位有清醒的认识,从而有意识、有目的地以主人翁姿态参加高校管理和各项工作、活动。其二,要树立公正、公开、公平的理念,为高校个人能力培养和提升创造条件。实施更为有效的培训方式和更为合理的人事制度,最大限度促进个体作用的发挥。其三,要增强教师个人的责任意识。主要通过教育、关爱和激励等途径,强化教师对高校工作的认同感和归属感,激发教师的工作热情。

2.4.2 制度层面

第一,构建教师意见表达机制。畅通教师意愿的表达路径,使教师有合理的渠道展现自己的所思所想。一是多渠道了解教师意愿。通过召开各层面教师意见沟通会,设置意见箱、网上论坛、与教师交心谈心等多种形式畅通教师意见反映通道,充分考虑各层面教师的愿望、需求,在学习、教育、宣传活动的安排、设置上能够体现教师的意见和建议,从而赢得教师的广泛认同和接受。二是营造意愿表达的环境氛围。要将意愿表达与工作开展紧密结合起来,使教师认识到自己的意见和建议对教育活动乃至学校工作的开展都会起到积极的促进作用,从而使思想政治工作更深入人心。通过上述方法将教育方式由“自上而下”向“上下互动”转变,在一定程度上可以克服官方话语形态对思想政治工作的影响。

第二,建立信息反馈回应机制。对教师通过各种渠道表达的意见和建议,学校要通过信息反馈回应机制积极、有针对性地予以回应,加强组织与教师之间的沟通 and 理解,形成教师组织互信格局。一是回应工作常态化。对教师意见和建议的回应要与教师的意愿表达紧密结合。对教师的意见和建议定期、定时予以全面回复,吸纳教师意见的精髓,从中汲取智慧和力量。二是建立限时反馈回复制度。对教师意见和建议的回复要设定时间限制,及时解决教师关心的问题,将教师的意见、建议及时反映到思想政治工作的开展中,提升教师的参与度和满意度。

2.4.3 方法层面

第一,按需施教法。从教师需求角度出发,把握教师需求结构变化,实现分类指导按需施教。不同教师的需求多样、动态发展这一特点,决定了在思想政治工作开展方法上不能“一刀切”,而应根据高校内部不同教师的特点进行分类指导,按需施教,实行教师诉求定期收集分析、通报制度,明确不同的目标,区分不同的内容,确定不同的重点,掌握不同的需求。由于教师处于不同院系、不同专业,因此要结合不同岗位的特点来开展宣传教育活动。也可结合教师年龄结构上的差异,针对不同年龄阶段的教师开展不同的教育活动。

第二,正负激励法。要充分发挥激励手段在思想政治工作中的积极作用,通过正负激励手段的综合运用将教师思想、行为引导到有助于学校工作的轨道上来。正激励就是通过肯定、褒扬、奖赏等具有正面效果的手段来影响教师的行为。包括目标、榜样、文化、参与管理、薪酬、福利以及工作再设计、弹性时间等激励手段。负激励就是通过否定、批评、惩罚等具有负面效果的手段来约束、抑制教师的行为。包括警告、纪律处分、经济处罚、降薪、调整工作岗位等激励手段。通过蕴含精神激励、物质激励以及工作

激励等多种激励方法的正、负激励的共同作用,在学校内部形成一种良性竞争和良好风范,使整个队伍更具活力和朝气。

第三,沟通疏导法。有效的沟通、疏导就是成功的教育。通过平等的交流与沟通,摆脱施教者“高高在上”的姿态,降低、消除影响组织与教师之间互信的因素。引导教师将自己的观点、意见表达出来,针对性地解决教师存在的思想问题,排解、释放教师焦虑、紧张的情绪,从而有效缓解教师的思想、工作压力,促进思想政治工作目标的实现。此外,要达到很好的沟通疏导目的,思想政治工作者必须掌握沟通的理论和技巧,并充分利用走访、谈心等形式,依托网络、文化产品等媒介,因势利导,全面解决教师的思想问题。

第四,心理咨询法。思想政治教育心理咨询法,是指“经过心理学专门培训的思想政治工作人员,运用心理学相关知识和技术,以语言、文字或网络媒介等信息传递作为沟通形式,对教育对象存在的心理问题和发展问题予以帮助、启发、指引和辅导,促进其心理健康发展的心理援助方式”^{[8]198}。相对于沟通疏导法而言,心理咨询法更为贴近教师的心灵,是更为深层次的政治思想工作方法。在学校内部运用心理咨询法时,要严格遵循保密的原则,并按照专业化、规范化的程序操作。学校可对思想政治工作者进行专业的心理学培训,也可聘请心理学领域的专家开展心理咨询活动。

第五,文化渗透法。相对于其他政治思想工作方法而言,文化渗透法虽然没有立竿见影的教育效果,但长期的文化渗透可以潜移默化影响教师思想,使教师的价值观在具有文化底蕴的氛围和环境中的学校的价值观趋向一致,从而间接实现教育目标。因此,政治工作的开展需与学校文化建设、精神文明建设等工作有机结合。通过蕴含各种价值观念的文化活动使教师受到感染和熏陶,引导教师在文化的氛围中实现个人价值观的塑造。

3 结语

毛泽东同志曾经指出:“掌握思想教育,是团结全党进行伟大政治斗争的中心环节。如果这个任务不解决,党的一切政治任务是不能完成的”^{[9]1094}。在高校内部,从短期目标来看,有效的政治思想工作可以引领教师思想,激发教师潜能,缓解案多人少的工作压力;从长远目标来看,政治工作的好坏决定着队伍素质的提升、工作目标的实现以及高校的长远发展。提倡政治工作从组织导向到个人导向的嬗变,并不意味着要摒弃组织导向的政治工作理念和模式,而是基于社会转型期的要求,在坚持组织导向的同时,重视个人导向在政治工作中的积极作用,取长补短,为我所用。高校工作的外部根基在于群众,而内部根基则在于教师。新时期政治工作必须根植于教师这片深厚的土壤,立足教师特点和需求,实现政治工作与高校工作的有机对接,求“宣教”之真,务“培育”之实,使政治工作真正成为—种激励、—种凝聚、—种心态、—种文化,为党的高等教育工作长远发展提供不竭的精神动力。

参考文献:

- [1] 姚亮. 中国社会转型期的社会风险及特征分析[DB/OL]. (2009-10-21)[2017-04-28]. 中国共产党新闻网, <http://theory.people.com.cn/GB/41038/10233431.html>.
- [2] 张建云. 试析主体意识的内涵[J]. 天中学刊, 2002(6): 5-9.
- [3] 马克思恩格斯全集:第1卷[M]. 北京:人民出版社, 1972.
- [4] 张明玉. 管理学[M]. 北京:科学出版社, 2005.
- [5] 郑永年, 黄彦杰. 中国的社会信任危机[J]. 文化纵横, 2011(2): 18-23.
- [6] 塞缪尔·亨廷顿. 变革社会中的政治秩序[M]. 李盛平, 等译, 北京:华夏出版社, 1988.
- [7] 汤发良. 管理学原理[M]. 广州:广东高等教育出版社, 2009.
- [8] 董娅. 当代思想政治教育方法发展新论[M]. 北京:中国社会科学出版社, 2012.
- [9] 毛泽东选集:第3卷[M]. 北京:人民出版社, 1991.

(责任校对 蒋云霞)