**学校转制背景下管理育人的思考**

艺术与传媒学院 樊亚萍

2020年注定是令人难忘的一年，是载入宿迁学院史册的年份。2020年3月17日，教育部下发《关于同意宿迁学院转制为省属公办普通高等学校的函》（ 教发函〔2020〕10号）；2020年4月5日，省政府下发《关于宿迁学院转制为省属公办普通高等学校的通知》（苏政发〔2020〕29号）；2020年4月15日，省教育厅下发《关于宿迁学院转制为省属公办普通高等学校的通知》（苏教发函〔2020〕26号）；2020年6月17日，宿迁学院召开干部大会，宣布省委组建学院新的领导班子的决定。在省、市领导的见证下，宿迁学院新一届领导班子正式上任，开启了全新的发展之路。

学校“转制”改革的“下半场”是学校整合资源、完善内部治理的过程，也是各部门、各单位更新观念、明细自身职责定位、围绕核心工作优化服务的过程,任务更重，推进难度更大。学校党委书记徐德同志在校党委常委会第一次（扩大）会议上的讲话中提到：推进宿迁学院转制改革，不是简单的改名字、换牌子，而是一次全新的再造、重建，是脱胎换骨；不是简单的“物理变化”，而是要真正发生“化学反应”。新的责任、新的使命已经落在肩上，二级学院办公室在学校“转制”背景下如何真正发生“化学反应”，做好“管理育人”的各项工作？

**一、了解“管理育人”的内涵**

“管理育人”不是一个新概念，早在20世纪90年代便和“教书育人”“服务育人”一起被合称为“三育人”，并在教育界广泛使用。自党的十八大以来，在高校思想政治工作大格局中，“管理育人、服务育人”的地位和作用不断凸显，其内涵和发展不断提升，并且党和国家对高校中的各个职能化部门，在参与“管理育人、服务育人”工作上也进一步提出了明确和具化的要求。

在 2016 年 12 月召开的全国高校思想政治工作会议上，习近平总书记就曾指出：“高校思想政治工作关系高校培养什么样的人、如何培养人以及为谁培养人这个根本问题，要坚持把立德树人作为中心环节，把思想政治工作贯穿于教育教学全过程，实现全程育人、全方位育人，努力开创我国高等教育事业发展新局面”。2017 年 2 月 27 日，国家党中央、国务院印发了《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》，要求全面实施“全员、全过程、全方位育人”（简称“三全育人”）。立德树人是高校的立足之本，将其全面融入到高校思政教育、专业知识讲授、实操实践等每个育人环节中来，将思想政治教育融入到高校教育的方方面面，并明确提出课程、科研、实践、管理、文化、服务、组织、资助、心理和网络等方面的“十大育人”体系。2018年教师节，习近平总书记在全国教育大会上强调指出，坚持和推进“三全育人”工作，着力构建“十大育人”体系。

在高校内部管理体制改革中,管理育人是其中的重要组成部分。作为二级学院联系内外的窗口,要将自身纳入学校联动育人的大思政工作格局中。办公室工作涵盖教学,科研和综合管理等诸多方面,纵向承上启下,横向沟通协调,既要认真履行一般性办公室职能,又要担负立德树人的重要使命,寓“育人”于“管理”，实现“管理”与“育人”有机统一和相互促进，要在“十大育人”体系中完成好“管理育人”最先一公里的重要使命,让立德树人的根本任务落实、落地、落细。

**二、查找“管理育人”存在的问题**

**思想上重管理轻育人。**二级学院办公室工作其事务性较为繁杂，除了日常的“办文、办事、办会”，还要负责档案、接待、宣传、资产、采购、工会、安全等事务性工作。突发性工作多，繁杂性事务密，对“管理育人、服务育人”方面的思考与参与，往往会无暇顾及，常常会出现重管理、轻育人的情况，甚至有时候还会不自觉地将自己设置在“育人”工作以外，想当然地认为教书育人是任课教师和辅导员的任务，自己只是管理服务者，与教学人员和辅导员存在着天然的屏障。

**育人评价指标体系待健全。**当前，高校内普遍存在着“管理育人、服务育人”评价指标体系和奖惩激励机制不健全、不完善的情况。办公室作为行政部门，采用的依然是传统业绩考核方式，其“育人”的成效未被有效地纳入到考核体系中来，这也是导致办公室人员在参与“管理育人、服务育人”方面缺乏积极性、主动性的重要原因之一。

**缺乏“管理育人”的抓手。**相较于教师和辅导员，办公室工作人员参与育人抓手不多，在“一线”育人工作阵地中的位置并不突出。日常和学生接触较多的是组织部门、学生管理、就业创业中心、团总支等部门。办公室参与“管理育人”的方式主要是服务性工作，而且多是一次性、间接性和被动性工作，缺乏连续性和长效性。

**体制机制有待健全。**当前“管理育人”尚处于探索阶段，办公室工作人员参与育人的责任机制、督查机制、奖惩机制、考核机制、保障机制以及相关的配套制度规定还需要进一步建立健全和创新，权责利关系还需要进一步理顺，制度执行力、保障力还需要进一步加强。

**三、探索“管理育人”的路径**

由于办公室很难在短期内获得直接的、显著的育人成果，在这种现实情况下，办公室应在平日琐碎的工作中努力挖掘出隐性思政教育契机，加强自身建设和统筹协调，做到“五个提升”，增强育人合力，从而推进“管理育人”有效开展。

**一是提升政治站位。**讲政治是办公室第一位的标准。要团结带领办公室人员牢固树立“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，坚决向以习近平总书记为核心的党中央看齐，贯彻落实中央决策部署特别是关于教育工作的决策部署，并通过加强督查督办推动上级和学校决策部署在学院落实落地落细。要提高思想认识，摈弃“只搞业务不育人”的认识误区，把办公室工作上升到为党育人、为国育才的高度，自觉肩负起立德树人政治使命，充分发挥办公室工作的育人作用。

**二是提升理论水平。**理论是实践的先导。办公室工作是管理工作、服务工作，更是政治工作、育人工作，必须把学习马克思主义作为必修课。要深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想习近平总书记关于教育、思想政治工作、办公室工作等的重要论述和指示批示精神，贯彻党的十九大、十九届四中全会和全国教育大会精神，跟进学习习总书记最新重要讲话精神，做到融会贯通。在实践中强化学习成果、检验学习成效，不断用党的创新理论成果武装头脑，用马克思主义的世界观和方法论指导工作，努力推动思想理论学习往深里走、往心里走、往实里走，入脑、入心、入行。

**三是提升本领能力。**一是要加强专业知识学习，向学习强国、工作实践、领导专家学习，加强与思政课教师和学生工作队伍的交流，积极参加业务培训，完善优化知识结构和储备，提升党建、思想政治教育、高等教育管理等工作的理论和实践水平，不断提高理论修养和管理育人能力。二是要加强实践锻炼，通过担任兼职辅导员、班主任等深入学生，在实践中增进与学生的感情，提升学生思想政治教育本领。三是要加强工作研究特别是对管理育人的研究，把工作当作科学研究，及时总结工作中的科学规律和经验教训，形成研究报告或论文，以研究“反哺”工作、促进工作。四是要坚持守正创新，在坚持已有好经验、好做法的基础上，积极借鉴吸收先进理论和经验，大力推进改革，创新工作方式方法，促进办公室工作和育人工作有效对接、深度融合。

**四是提升服务质量 。**作为“窗口单位”，做好服务是办公室的立身之本。要把做好服务与“管理育人”结合起来，进一步增强宗旨意识、服务意识，树牢群众观念，从思想上、态度上、方式方法上不断改进，规范服务程序，简化工作流程，提高办事效率，尽可能不耽误师生员工的工作和学习。要利用一切机会，深入基层学习调研，全面掌握学院实际情况，及时了解反映和督促解决最急最忧最盼的问题，为学院领导决策提供第一手参考资料。要履行好督查督办职能，积极主动作为，坚决反对侵害学生利益的行为，让学生满意。要坚持高标准、严要求，克服粗心大意、职业倦怠、职业压力等的不良影响，严格约束自己，争取不出差错，把“管理育人”体现在办公室工作的细微处，体现在为师生员工的细致服务中。

**五是提升制度化建设。**建章立制是保障办公室各项工作有序顺利开展的基石。规范化的制度不仅能够将办公室中重复性、常规性的工作化为日常性程序，形成科学化办事流程，还能够化简为繁，将工作逐步降解，分配到具体部门和具体人员，并保证了经办工作有章可循、有据可查、有迹可追，在提高办公室的工作效率，节约时间成本的同时，还能避免外来因素的不必要干扰，形成优良的办公环境，形成管理育人的联动机制。规范的制度能够合理定义出各部门的“育人”职责，规范教职员工的“育人”行为，并使各部门间有效联动，更好地为教学科研和人才培养工作服务。

高校育人是一个系统工程，在“十大育人”大思政工作格局中，二级学院办公室发挥着不可或缺的重要作用。办公室工作人员要抛掉“一线育人”“显性化育人”不突出的认知，潜心挖掘自身岗位工作中的育人阵地，摸准育人切入点，积极主动地将自己的部门常规性工作，潜移默化地纳入到学校全员联动育人体系中来，将“以学生为本”的理念树立在管理与服务工作的最前沿，积极探索学生成长规律，强化育人实践，弘扬创新精神，更好地完成立德树人任务，培育更多宿院新人。