

大学兼职班主任工作懈怠内因与 激励对策探索

王亮亮,柳志军,朱玉晓,刘书奎

(中国矿业大学 力学与土木工程学院,江苏 徐州 221116)

摘要:近年来,高校在师资和教育教学改革方面的投入力度越来越大,但大学生学习积极性和学风却背道而驰,有疑似“一届不如一届”的下降趋势,这种矛盾现象的出现与组织机构和学生之间的纽带——班主任角色“缺失”密切相关。从不同角度对高校兼职班主任工作积极性不高的内在原因进行了分析,并在此基础上对兼职班主任的考核与激励对策进行了探讨。

关键词:班主任;大学;原因;对策

中图分类号:G647

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2017)12-0041-04

班主任是大学管理体系中的基层岗位设置,是组织机构掌握学生动态的神经末梢,同时也是进行大学生思想政治教育工作的先锋与基本队伍,更是协调学生、学校、家庭、社会、教师等各种教育力量的桥梁及纽带^[1],具有“权利小,地位低”,但“事情多,职责重”的特点,在一定程度上班主任的工作状态严重影响着高校相关政策的执行效果^[2],呈现出类似我国行政管理体系中的“处长现象”特征。

目前,高校班主任设置情况大致分为专职班主任和兼职班主任两种^[3]。所谓专职班主任是指高校专门招聘工作人员担任班主任,负责班级日常管理与教育工作,多见于高职院校与三本院校。兼职班主任是指由高校行政坐班人员或任课教师兼职担任的情况,大部分重点本科院校都采取第二种方式设置班主任。尽管国家对高校班主任队伍建设工作给予高度重视,先后颁布了《中共中央国务院关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》和《教育部关于加强高等学校辅导员班主任队伍建设的意见》两项重要文件,强调了大学班主任的作用,高校也针对班主任工作制定了相应的管理规则,但在实际执行过程中仍然长期存在班主任角色缺失^[4]、形同虚设的凸出问题,为此,笔者对所在学校的兼职班主任进行了大量访谈了解,从教师的角度归纳了导致兼职班主任积极性与主动性不高的内在原因,并在此基础上,提出相应的兼职班主任考核与激励对策。

1 兼职班主任岗位流于形式的原因

1.1 兼职班主任角色弱化

从组织领导方面来看,辅导员和班主任是在学校和系党总支的领导下独立从事学生教育工作的两个平级教育主体。辅导员负责组织全体学生的思想政治教育、文体与社会活动,其工作内容具有全局性,而班主任则是直接面对具体学生个体进行学习生活与思想政治教育工作,是辅导员工作的补充和具体化。二者的工作内容既有区别又有重叠,但在实际工作过程中,由于兼职班主任的教学和科研任务较重,精力有限,在学生涉及到诸多非专业方面的问题时,如学校入政策、评优考核政策、思政教育方式

收稿日期:20170602

基金项目:中国矿业大学力学与土木工程学院教改项目(2017BKPT23,2017BKPT24)

作者简介:王亮亮(1982-),男,陕西延安人,讲师,博士,主要从事道路与铁道工程、岩土工程方面的教学与研究。

与文体活动组织方案等具体问题时,兼职班主任往往难以做到对相关规章制度或实施方案像辅导员一样了然于胸,通常会建议学生去咨询辅导员,久而久之,学生在遇到即使属于班主任职责范围内的问题时,也会不自觉地越过班主任而直接向辅导员咨询,使得一些本来属于兼职班主任的工作无意间被辅导员代理,导致班主任角色在学生意识中被弱化和边缘化。再加上辅导员工作的全局宏观性,往往给学生造成辅导员是班主任上级领导的错觉,存在重辅导员轻班主任的思想,进一步弱化了兼职班主任角色,从而降低了兼职班主任的岗位认同感和工作主动性。

1.2 岗位重要性得不到体现

尽管高校各级组织机构都知道班主任岗位在教育教学工作中的重要性,但实际工作中,在涉及学生评奖、评优、入党、保研、就业等工作以及班委干部选拔时,相关环节却并不需要兼职班主任推荐意见,而直接由专职辅导员与上级领导代理,存在着兼职班主任在教育教学中“无话语权”的现象,从而给学生造成一种错觉,即兼职班主任“没权利”,只要“不得罪”就不会影响个人发展,这种“权利架空”现象一定程度上造成兼职班主任在学生管理工作中被边缘化,从而使兼职班主任找不准工作定位,弄不清哪些才是自己“有权利,有义务”管理的工作,而定位不准,权责不清,则必然找不到工作重心,理不清工作思路,定不好管理规则,这种混乱将进一步降低兼职班主任的工作积极性。

1.3 考核制度不完善

很多高校存在虽有班主任工作职责却无考核标准的现象,也有高校既有工作条例又有考核标准,但考核标准宽泛且基本属于定性要求,可操作性差,执行困难^[5]。班主任工作的“琐碎繁杂”特殊性,使其工作“不合格”“合格”“优秀”的标准难以量化考核。如有些班主任“兢兢业业”定期开班会却对具体学生的学习生活情况知之甚少,而有些班主任几乎不组织集体班会,但却通过QQ、微信等现代通信工具与学生打成一片,掌握每个学生的学习生活情况;有些班主任尽力管理但班级成绩却总体偏差,而有些班主任采用所谓“放养”模式,几乎不参加集体班会,甚至大学四年基本不与学生见面,但其所带班级成绩却名列前茅;再比如有些班级学习成绩分化严重,一部分学生名列年级前茅,另一部分却排在年级倒数,而有些班级成绩分化不明显但总体处于中等水平。诸如此类,到底以什么样的标准和尺度来评判与衡量班主任工作尚没有统一标准,导致只要学生没有重大违纪违法问题,考核都合格或都优秀,而这种“和稀泥”式的考核方式不仅起不到督促兼职班主任工作的作用,反而让那些想在班级管理中有作为的班主任寒心。

1.4 激励机制不完善

经济方面,报酬与投入不成正比^[6]。兼职班主任组织集体班会与活动、对学生进行思想政治教育、与引导、与学生日常面对面沟通交流、解决学生间的矛盾、协调班级内外关系等,工作量大,尽管工作内容与专职班主任相同,但却没有专职班主任的经济津贴待遇。实际上,目前大部分高校兼职班主任每月津贴仅一两百元,与单次监考费差不多,即使获得校级优秀班主任荣誉,奖金也只有几百元甚至没有,相比于发表一篇SCI文章动辄几千甚至数万元的奖励和做“项目”的收入相比,兼职班主任津贴几乎可以忽略不计,即使考核不合格津贴全扣也不会让班主任“心痛”。

职业发展方面,受学校排名、学科评估等影响,高校重科研轻教学已是不争的事实,在事关教师经济收入与事业发展的职称评聘条例中几乎没有涉及班主任相关工作的要求,部分高校虽有要求,但只要要求有班主任经历,而对带班效果却无要求,即使所带班级获得的集体荣誉与学生个人荣誉再多,四六级通过率和保研率再高,也不会给职称评聘带来任何加分,不仅如此,还存在着校级优秀班主任奖与其他校级奖项(诸如教学竞赛奖、教学成果奖、优秀教材奖等)级别相同却“分量”轻的诡异现象,且该奖项同样在教师职称评定中的影响微弱,甚至没影响。极大地降低了教师角逐该奖项的积极性,无法起到激励作用,导致很多兼职班主任都把自己的精力放在写论文、做项目等方面,消极对待或直接拒绝班主任工作。

岗位地位方面,受辅导员与兼职班主任角色错位、组织机构自上而下的公共政策制定规则与惯性影响,高校在涉及学生管理、教师考核以及激励方法等规则制定过程中忽略了兼职班主任岗位角色的存在,使班主任的岗位地位得不到应有的尊重^[7]。制定的规则也不可避免地“水土不服”,执行困难。

2 兼职班主任岗位考核与激励对策

针对上述高校兼职班主任岗位流于形式的四大主要深层次原因,笔者分别给出了相应的解决对策。

2.1 兼职班主任与辅导员角色错位的解决对策

为解决兼职班主任与辅导员角色错位问题,学校、学院相关组织机构需要从职责条例建设和从业人员教育两方面着手加以解决。在职责条例方面,应分别制定辅导员与班主任工作条例,在二者工作内容重叠部分,“条例”应重点理清其内在区别、权责以及协同工作方式。在制定好的“条例”基础上,组织机构应结合实际情况对兼职班主任定期开展条例学习与教育工作,避免出现“条例”被束之高阁的现象,这是因为兼职班主任是由任课教师,特别是青年教师为主担任,具有流动性大且经验不足的特点^[8],而不像辅导员一样,由专职人员担任,流动性较小,入职工作一定时间后对自己的工作内容、流程、权责基本能够熟练掌握。

2.2 兼职班主任角色弱化的解决对策

解决兼职班主任角色弱化和被边缘化问题的关键是增加其“话语权”。由于班主任与学生直接接触,较清楚地掌握着每个学生的学习生活状态、思想道德水平、为人处世能力等^[9],因此,在涉及学生评奖、评优、入党、保研、就业等方面时,必须考虑兼职班主任的推荐意见,从而使兼职班主任获得岗位存在感,增加自觉开展班级管理的主动性。

2.3 基于过程控制与效果评价相结合的考核方式

大学班级是由来自全国各地的高考优胜者组成的集体,人员结构复杂,管理难度较大,具体体现在以下几个方面:1)受地域与人文环境影响,班级学生的生活习惯差异较大,比如低温干旱区域,人们日常生活中除剧烈运动以外基本不会出汗,再加上水资源紧缺,其洗澡的频率相对较低;而高温湿热区域的人们则基本上整日汗流浹背,为清洁身体和降温避暑,洗澡频率较高,这种生活惯性会延伸到大学期间的生活中,在前者眼中后者过于“矫情”,而在后者眼中前者“不讲卫生”或“脏”,从而产生矛盾和抱团分化问题。2)学生家庭背景差异较大,分别来自公务员、教师、工人、农民、商人、文艺演绎者等不同家庭,而不同职业的父母塑造的家庭文化、培养子女的方式等差异较大,导致大学生在价值观、生活理念、交际能力以及集体观念等方面存在显著差异。3)特殊学生群体,如孤儿、单亲家庭子女、贫困生等,这类学生既具有吃苦耐劳、学习认真、自尊心强、学习目标清晰的优点,也具有敏感多疑、自卑易怒等方面的心理健康问题。上述因素使得班主任的工作内容与教育管理方法无法标准化、程序化,需要根据每一级学生的具体情况灵活调整。但考核标准欠缺,班主任工作就变成了教师的“良心活”,给班级管理带来了不确定性,这也是为什么会出现同一个班主任带领下的班级一届优秀一届却较差的现象。

为尽量减少或避免出现带班质量大幅波动性,在解决班主任岗位形同虚设问题的同时,又能给予班主任在时间和空间上的充分自由,创新班级管理方法与教育方式。笔者提出“过程控制为辅,效果评价为主”的班主任考核方法。其中“过程控制”要求班主任平均1个月左右与所带班级学生进行一次集体面对面交流,交流形式不做限制,可以是班会、联欢会、郊游或野炊等,活动内容班主任自行安排,但需要记录活动时间与地点,并附活动集体照片。过程控制的目的在于以强制方式保证班主任与学生的见面与交流次数,是对班主任工作的最低要求。“效果评价”是以班级管理与教育最终成果对班主任工作进行考核,考核内容包括学生成绩、党建成果、竞赛获奖、学生干部等方面。在对班主任的最终成果评优时,若班级最终建设成果优异,则直接认定为优秀班主任,“过程控制”减分问题可直接忽略,这是因为考核的终极目标是为了保证班主任岗位功能的充分发挥,保证班级教育教学质量,而不是为了考核而考核,避免出现因教师“条例”多而使教师在管理方法与理念创新方面畏手畏脚的问题。

2.4 激励对策

为充分调动兼职班主任工作的积极性和主动性,尽职尽责完成岗位工作,需要针对目前激励政策存在的问题,分别从经济收入、职业发展、岗位地位三方面入手进行解决,具体思路如下:1)经济方面,组织机构应结合院校财务情况,适当增加班主任岗位津贴,使工作投入与报酬尽量匹配平衡,并将岗位津贴与考核结果挂钩,根据考核结果按比例发放津贴。2)职业发展方面,应将班主任经历作为职称评聘

必备条件之一,并结合各年度班主任考核优良情况适当增加权重;明确省、校级优秀班主任奖与其他省、校级奖项如讲课竞赛、教学成果等奖项级别(特等或一等)的等同关系。3)岗位地位方面,在涉及学生管理、奖惩规定等规章制度建设的过程中,应对一线兼职班主任进行充分调研,听取他们的意见建议或直接邀请兼职班主任代表参与制定工作,突出组织机构对班主任岗位的重要性。

3 结语

在教学过程中我们经常会发现,为保障各班级的均衡发展,大学在新生班级划分时,尽量使各班级的高考入学平均成绩以及成绩分布基本相同,并且在后续的大学生活过程中,上课的老师和学校的管理也都一样。尽管如此,各班级的发展变化却存在显著差异,仔细分析发现,在整个教育教学体系人员配置中唯一不同的就是班主任,由此可见,班主任功能的发挥是否到位对教育目标的实现具有不可忽视的作用,高校有必要重新审视班主任岗位在教育环节中的作用和重要性,在选人用人和考核奖惩方面进行相应的改革,从而促进教育质量的提高。

参考文献:

- [1] 高翔. 大学班主任的角色把握与心理素质[J]. 兰州大学学报(社会科学版), 2000(素质教育专辑): 214-216.
- [2] 李敬民, 金本启. 大学班主任班级管理创新策略探析——以云南农业大学建筑工程学院10级造价本科班为例[J]. 农业教育研究, 2012(1): 42-43.
- [3] 张冬梅. 大学班主任如何成为有效的心理辅导者[J]. 教育探索, 2007(2): 98-99.
- [4] 高忠. 班主任角色“缺位”原因及对策探析[J]. 教育探索, 2003(4): 86-88.
- [5] 廖列营, 林丹薇. 大学班主任管理班级的宏观原则与微观方法[J]. 宁波教育学院学报, 2016(2): 8-11.
- [6] 刘莹. 大学班主任激励问题研究——以内蒙古呼和浩特市地区高校为例[D]. 呼和浩特: 内蒙古师范大学, 2013.
- [7] 张建中, 何双双. 对大学班主任工作的若干思考[J]. 南阳师范学院学报(社会科学版), 2013(2): 67-69.
- [8] 唐乐天, 唐恬恬. 大学班主任队伍建设现状调查研究[J]. 当代教育理论与实践, 2013(2): 68-70.
- [9] 熊正国, 袁丁, 吴江峰, 等. 大学班主任个性与班风关系的研究[J]. 教育教学论坛, 2014(20): 158-159.

(责任校对 朱正余)