

# 班主任角色‘缺位’原因及对策探析

高 忠

(南京晓庄学院,江苏 南京 210017)

**摘 要:**班主任是大学生思想教育和管理服务工作中的一个重要角色。认知偏差、角色冲突、环境困扰、政策乏力等主客观因素,造成了高校班主任在德育工作中不同程度地存在着“缺位”现象。拉动“内需”以激活事业动力、提高地位以增强政策引力、科学管理以营造环境推力、强化培训以提升工作能力是改变这种现状的基本策略。

**关键词:**班主任;角色;“缺位”;骨干

中图分类号:G635.1

文献标识码:A

文章编号:1002-0845(2003)04-0086-03

班主任是大学生思想教育和管理服务工作中的一个重要角色。育人时空的无限性、方式的多样性和对象的个别性三大优势,使班主任在高校德育体系中具有其他德育骨干无法取代的独特作用。然而,现阶段大学班主任的工作并不处于人们想像的理想状态。

笔者在最近组织的一次有600多名师生参与的问卷调查中发现,有64%的班主任反映,学生在遇到苦恼时通常会“向朋友诉说”,而“向老师诉说”这个答案在四个选项(另外两个选项分别为“向家人诉说”和“独自承受”)中位列第三。来自

作者简介:高忠(1956-),女,江苏兴化人,南京晓庄学院党委宣传部部长,副研究员,从事高等教育管理研究。

及时的适度的刺激。

第七,激励性评语的育人功能与作用,在素质教育全面实施的今天,仍有许多可挖掘的内涵,尚须继续研究。此课题的研究对教师自身素质的提高,对形成平等的人际关系和对教师观念的改变都将起到巨大的推动作用。

### 三、激励评价对学生产生的心理效应

人的心理过程是人的心理活动的产生、发展的过程。这一过程分为认识过程和情感过程。人在认识客观事物时,并非无动于衷、冷漠无情,而是伴随着主观的态度体验,产生不同的情绪和情感。学生在接受事物的过程中,由于心理和生理特点不同,会产生不同的接受效果,因此作为教师可能会在不经意之中,扼杀了一个学生的美好前途,也可能会无意中点燃一颗充满希望的火种。一则好的评价会对学生产生良好的心理效应。

1. 期望效应。心理学研究表明,当教师的情感准确地“投射”到学生的心灵上时,会唤起学生相应的情感体验,学生会把教师的期望,看成是自己的奋斗目标,经过教师的不断刺激、鼓励,目标会越来越接近,并获得心理满足和上进的力量。由此说明,期望是学生进步和发展的重要精神支柱和情感力量。我们在撰写激励评价时,应对学生倾注爱心和希望,提出合理的目标和要求。

2. 情感效应。德国教育家第斯多惠说得好:教学的艺术不在于传播的本领,而在于激励、唤醒、鼓舞。在一定条件下,情感可以相互感染、相互影响,从而产生相同的情感体验,而抓住学生的这种心理规律,就会使学生产生“察其

学生的调查亦反映了这种趋势,在四个选项中“向老师诉说”所占比例是最低的。由此引出一个值得关注的问题,即作为高校德育工作骨干的班主任事实上存在着角色“缺位”现象。

那么,是哪些因素在制约着班主任德育工作积极性的发挥呢?更加有效地发挥班主任德育骨干作用的对策到底是什么呢?

本文所论及的班主任角色“缺位”不是一个人员数量统计的概念,而是一个岗位功能评定的概念,即接受了班主任职务聘任,却或多或少有些名不副实。

师”的心理态势。教师要努力把握情感诱导的契机,认真地观察学生的情感行为和性格特点,了解学生的爱憎,只有这样,撰写的评语才能准确,恰如其分,进而使学生渴求进步及完善自我的内在要求得到满足,并产生良好的情绪。

3. 相容效应。教育通过情感活动把对象与主体联系起来,并且贯穿于教育过程的始终。情感主要起着使教育内容转化为学生内在意识和外在行动的先导和中介作用,显然,教师爱学生的情感是教育“内化”的催化剂。

教师爱学生,就要使学生对教师产生亲近感、信赖感。学生只有在心理上接受你、认可你,才能消除心理戒备,坦诚相告,推心置腹,才能达到教育目的。当这种爱达到一定程度时,学生就会形成某种心理定式。教育对象只有接受了教师这个人,才能接受教师的观点。这既是心理相容,又是取得良好教育效果的前提。

教师的“爱”既是一种内在体验,也是一种心理倾向和态度,是产生相容效应的动力。学生“爱屋及乌”正是这种相容效应的作用,也是我们常用的激励评价的基础和前提。

4. 平等相待效应。在我们的教师队伍中“喜优厌劣”的人数不少,有些教师眼里只盯住那些优等生,而忽视甚至看不起中等生和学困生,对他们的闪光点和取得的成绩不予肯定,甚至认为他们是“朽木不可雕也”。我们运用激励评价这个载体,就是要写出符合学生个性特点的激励评语。对那些成绩一般或较差的学生,要用“放大镜”去挖掘其闪光点。激励评语要面对每一个学生,让每一个学生都能“抬起头来走路”。

(责任编辑 邹芳启)

造成这种“缺位”现象的因素是很复杂的,大致可概括为以下四个方面。

#### (一) 认知偏差

从问卷调查中我们发现,有两种颇具代表性的看法在无形之中制约着班主任德育工作积极性的发挥。

其一,我们姑且称之为“以‘专’代‘红’的自然论”。有一些班主任认为“把书教好就是最好的育人”,甚至有人直截了当地提出“学生读书明理,自然品质优良。只须强化读书,无须强化德育”。显然,在这部分人的潜意识中,教书具有决定甚至取代一切的作用。在这种内隐的教育观念制约下,表现在教育行为上的班主任角色“缺位”就不足为怪了。

其二,我们姑且称之为“重‘专’轻‘红’的偏育观”。对涉及学生政治信念、学习态度、道德操守、法律、生活等方面的八种行为的不满意度,班主任在问卷中对“不满意度”从高到低进行排序的结果是:不刻苦学习,不立志高远,不尊敬师长,不脚踏实地,不言行一致,不遵纪守法,不艰苦朴素,不关心政治。<sup>①</sup>班主任对学生“不关心政治”行为的不满意度排在前三位的只有4人,而排在后三位的却有38人;对学生“不刻苦学习”行为的不满意度排在前三位的共有27人,而排在后三位的却只有7人。

#### (二) 角色冲突

实事求是地说,高校班主任的工作是比较辛苦的。他们一般都是身兼数职:作为教师,班主任要寓德于教,充分发挥本学科潜在的德育功能,尽力上好课;作为研究人员,班主任要追踪学科前沿,发表科研成果;作为班集体建设的领导者,班主任要更多地关注每一个大学生独特的发展特点,尽力满足每一个人不同的发展需要。当一个人身兼几种角色时,由于时间和精力无法同时满足这些角色所产生的期待,内心便会产生角色冲突。班主任对“从事学生德育工作方面最大的苦恼”这个问题的选择以“教学科研压力,想做没时间”居首位,比例高达63.7%,与苦于班主任工作“难奏效”、“没经验”等涉及信心、办法的因素相比,“精力不足”成了最大的苦恼。由此可见,角色冲突是制约班主任发挥德育骨干积极性的又一因素。

#### (三) 环境困扰

随着改革开放的深入,社会经济成分、组织形式、就业方式、利益关系和分配方式日益多样化。一方面,现实社会诸如城市工人下岗、乡村农民负担过重等各种矛盾都不可避免地在班级这个小社会中折射出来;另一方面,现代德育影响源的无限扩大,无形之中增大了班主任从事德育工作的难度。在问卷调查中,不少班主任对当前高校德育的内外环境心怀隐忧,面对高校扩招后发生学业困难、交费上学后发生生活困难、就业市场化后发生心理困惑的学生,既感到工作棘手,有点“无奈”,又感到工作缺帮手,有点“无助”。虽然“全员育人”、“教书育人”在高校一直是十分响亮的口号,但实际上很多大学教师的育人意识已退化,“踏着铃声讲课

堂讲课,下了课就夹着书包走人”的现象并不鲜见。这一现象严重地影响了班主任德育骨干作用的发挥。

#### (四) 政策乏力

在高校校园内,班主任并不是一个十分诱人的兼职岗位,而且不知从什么时候起被置于一种十分尴尬的角色位置:“虽没有显赫行政级别却承受着繁重的‘行政任务’的角色”,“虽不被划归教师行列却承担着教师的教学工作的角色”<sup>[1](P401)]</sup>。由于政策引导乏力,班主任作为高校德育骨干在政治上所应达到的被人尊重的地位没有得到充分体现;由于政策调控乏力,班主任作为德育骨干在经济上所应享受的相应待遇也没有完全兑现。班主任找学生个别谈心、组织班级活动、协调班级内外关系等工作很难像开讲座、上选修课、辅导论文、指导实习那样量化为具体的课时而获取相应的报酬。由此引发付出多而报酬少、责任大而利益小的“倒挂”现象,在一定程度上挫伤了班主任工作的积极性。

## 二

培养人才是高校的重要职能之一。德育是实现高校人才培养目标的重要途径。班主任是将大学生思想教育和管理工作落到实处的具体实施者。因此,必须采取有效策略,充分调动班主任从事德育工作的积极性,从而改变不同程度存在着的班主任角色“缺位”现象。

#### (一) 拉动“内需”,激活事业动力

“教师手里操着民族和人类命运”(陶行知语)的职业自豪感和责任感,是激励班主任在教书育人的岗位上无私奉献的根本动力。只有紧紧抓住这个根本动力不放,极力拉动班主任的“内需”,即内心深处缺少什么的不足之感和期望什么的求足之心,才能使认知偏差、角色冲突、环境困扰等妨碍班主任发挥德育骨干积极性的问题迎刃而解。笔者以为,要使班主任能自觉发挥德育骨干作用,必须通过行之有效的教育,启发他们正确认识以下三种关系。

一是教育与育人的关系。早在上个世纪前半叶,伟大的人民教育家陶行知先生就十分明确地提出他的主张:“学校是施教育的地方,教员负施教育的责任”<sup>[2]</sup>,”先生不应该专教书,他的责任是教人做人”<sup>[3]</sup>。可见,教书育人是教师的天职,是教育工作应有之义。要使所有真正热爱学生和教育工作的教师都认识到班主任是学校中最富有挑战性和教师职业特色的工作,这对学生的健康成长是十分有益的。当教师不做班主任是一种人生的缺憾,不算尝到当教师的全部滋味;做班主任而不热心于以德育人的工作,不算是尽了教师的天职。

二是实现教育社会价值和教师自我价值的关系。“教育不仅创造着自身的未来,而且孕育着未来世界的创造者”。作为科教兴国生力军的大学,正是“通过对未来社会创造者的培养而架起由现实通向未来的桥梁”<sup>[4]</sup>的。大学班主任为学生的成长、成才、成人服务,从行为养成到心理调适,从情感陶冶到意志砥砺,从知识传授到就业指导,他们在实现教育为民族创造英才的社会价值的同时,也在升华自身的主体价值。只有教师职业才能把社会价值与自我价值和和谐地统一起来。教人亦为人所教,化人亦为人所化。

三是环境与教育的关系。增长率是一个开放的系统。一方面,社会大环境所形成的社会价值观念倾向,以社会风气、社会舆论、社会时尚甚至社会问题等形式全方位地影响着

<sup>①</sup> W 是排序指数,其计算公式为:  $W = \sum a_n / N \sum a_o$ 。a 是所选答案的分值, n 是选某一答案的人数, N 是答题的总人数,  $\sum$  表示求和。本次问卷统计自第 1 位至第 8 位分别赋值 8、7、6、5、4、3、2、1。统计结果是:不刻苦学习 (W = 0.177);不立志高远 (W = 0.136);不尊敬师长 (W = 0.125);不脚踏实地 (W = 0.124);不言行一致 (W = 0.120);不遵纪守法 (W = 0.106);不艰苦朴素 (W = 0.088);不关心政治 (W = 0.086)。

大学生的人生追求,甚至在很大程度上抵消了学校德育单向度的影响,使高校德育面临自身无法彻底解决的困境。另一方面,教育也要直面社会环境的挑战,从着力营造影响学生接受教育心理过程的微观环境即“教育情境”入手,为学生的健康成长提供晴朗的心理天空。怨天尤人、消极等待、无所作为的情绪都是不利于教书育人的,有社会责任感的教师应该“对人的发展抱有乐观信念,对社会文明进步抱有乐观信念”<sup>[5]</sup>。

#### (二) 提高地位,增强政策引力

高校班主任的劳动具有既不同于一般大学教师,也不同于普通中小学班主任的特殊性。他既要对学生班级集体负责,也要对学生“为何而生”、“如何而生”的全面成长负责。这使得高校班主任的劳动具有丰富多彩的创造性。高校中并不是只要拥有教师资格,就可担任班主任工作。班主任作为大学教师群体派往学生班级的使者,应该而且必须是教师群体中“德教双馨”的优秀分子,“是能真正深入学生文化圈的人,是大学生乐于与之探讨问题、碰撞观点的人,是学识渊博、思想深刻、见解独到的人,是……既能平易如挚友,又能超然为良师的人”<sup>[1](P404)</sup>。高校管理者应充分满足班主任受尊重的需要,使其具有政治上的荣誉感。同时,高校管理者也必须正确认识班主任的劳动特点,充分肯定班主任的劳动价值。在科学核定班主任工作量这个具体问题上,要充分体现对班主任劳动付出的认可,使班主任的岗位津贴略高于作为教师学术团队骨干的业务教师,以满足班主任的物质需要。总之,要使班主任不仅具有政治上的荣耀,而且拥有经济上的实惠,从而吸引更多的优秀教师担任班主任工作。

#### (三) 科学管理,营造环境推力

班主任德育骨干角色的到位,不仅要靠师德教育、政策导向,还要靠科学管理来营造一种环境推力,使班主任在教师群体“全员育人”的浓烈氛围中保持积极从事德育工作的亢奋状态。

首先,要完善工作规范的引导作用。要在建立《教师教书育人条例》和《教师教书育人考核办法》的基础上完善《班主任工作条例》、《班主任工作考核办法》等工作规范,使班主任明确学校组织对班主任的角色期待。角色期待越明确、越具体,清晰度就越高;清晰度越高,角色扮演者就越能感到有章可循,角色行为与角色期待也就越容易相符。班主任作为高校德育骨干,其角色行为与角色期待的相符程度既取决于对角色期待的主观把握,又取决于对角色规范的客观引导。

其次,要发挥评价杠杆的激励作用。对班主任的角色行为进行有效的评价,是激励班主任依据角色期待调整角色行为并使之更加符合规范的重要手段。必须在充分调查研究的基础上,建立科学的评价指标体系,选用科学合理的评价方式。一要在评价方法上变终结性评价为过程性评价;二要在评价主体上变单一评价为多元评价;三要在评价工具上变量化评价为质性评价。

再次,要发挥奖惩机制的强化作用。要大张旗鼓地表彰在德育工作方面作出突出成绩的班主任老师,运用各种传播媒介广泛宣传他们的先进事迹,在精神和物质上均给予重奖。同时对不能认真履行班主任职责的教师也要及时提醒、规诫,对不能在规定限期内取得明显整改成效的,

应取消其班主任资格并给予通报批评。

#### (四) 加强培训,提升育人能力

班主任并非人皆可为,如果有人能力不强,也会造成非主观意愿的或曰无意识的角色“缺位”。因此必须通过培训,不断提升班主任的育人能力,使之更加有效地发挥德育骨干作用。

第一,要十分明确地界定班主任育人能力的内涵。班主任的育人能力是一个以先进的教育理念为核心、以崇高的师爱情感为动力、以优良的知识结构为基础的系统,其中至少有以下四大支撑性成分。一是“知人”的技艺。这种“知”是源自教书育人的使命感的“知”。它既知其一,也知其二;不仅知其然,而且知其所以然。二是“诲人”的技艺。这种“诲”是基于民主平等的师生关系的“诲”。它没有空洞乏味的说教,没有居高临下的训斥,没有怒其不争的抱怨;有的只是站在学生的角度想一想、用朋友的身份谈一谈的亲切沟通,是面对面的真心交流,是在学生的消极行为刚出现时就被制止,并使之“找到原有行为方式‘替代品’”<sup>[6]</sup>的及时帮助。三是“激人”的技艺。这种“激”是恪守人皆可造之才理念的“激”,是善于启发学生自觉意识的“激”。它使每一个大学生个体的能动性和创造性具有与时俱进的活力。四是“聚人”的技艺。这种“聚”是笃信只有在集体中个人才能获得全面发展的“聚”,是勤于化解矛盾、协调冲突的“聚”。

第二,要努力探索提升班主任育人能力的途径。班主任的育人能力必须通过以岗位实践为主体的,融认知性学习、实践性学习和交流性学习为一体的培训才能不断提升。与发一本材料看看、作一个报告听听这种认知性学习相比,以自我反思和相互切磋为主要内容的实践性学习和交流性学习更为重要。高校应该指导班主任结合自身实际有针对性地选题研究,应该提倡甚至规定班主任将思想的目光投向自己的活动痕迹并仔细观察、研究其中的一“壑”或一“智”,从而撰写出汲取经验教训的反思性札记,还应该组织定期、定题的正式研讨会或不定期的、非正式的沙龙活动进行班主任工作经验交流和理论研讨。总之,让班主任通过梳理个体富有创造性的劳动形成的弥足珍贵的精神财富,再通过相互交流、切磋研讨的方式使其为大多数人所分享、受用,实现增值,从而达到相互启发、共同提高之目标。

#### 参考文献:

- [1] 杨启亮,米如群,贺凤兰. 大学班主任[M]. 南京:南京师范大学出版社,2000.
- [2] 陶行知全集(1)[M]. 成都:四川教育出版社,1991. 324.
- [3] 陶行知全集(8)[M]. 成都:四川教育出版社,1991. 146.
- [4] 桑新民. 呼唤新世纪的教育哲学——人类自身生产探秘[M]. 北京:教育科学出版社,1997. 297.
- [5] 朱小曼. 序言:走向自我成长教师培养的高师素质教育[A]. 朱小曼,彭聃龄. 高等师范教育面向21世纪教学内容和课程体系改革成果丛书(2)(素质教育分卷)[C]. 北京:北京师范大学出版社,2001. 4.
- [6] 叶澜. 新编教育学教程[M]. 上海:华东师范大学出版社,1997. 273.

(责任编辑:邹芳启)