

基于SWOT模型的独立学院班主任工作研究

陈玉龙

南京财经大学红山学院

DOI:10.32629/er.v2i11.2182

[摘要] 独立学院作为高等教育的一部分,部分满足了社会对本科教育的需求。独立学院在进行管理和运作时,通常聘请本学院专任教师兼任班主任,与辅导员相互合作共同对学生进行管理。但在实际的工作中,因主观和客观因素导致了班主任工作效率不高,因此,本文通过SWOT模型理论分析独立学院班主任工作,从内部优势和劣势、外部机遇和风险四个方面对独立学院工作中面临的问题进行系统分析,并在此基础上提出独立学院推进班主任工作的路径组合。

[关键词] 独立学院; 班主任工作; SWOT模型

1 独立学院班主任工作背景分析

教育部第26号令中指出,独立学院是实施本科以上学历教育的普通高等学校与国家机构以外的社会组织或者个人合作,利用非国家财政性经费举办的实施本科学历教育的高等学校。独立学院主要依靠母体学校的师资力量和软件资源,运用民办教育机制进行管理和运作的。而独立学院的学生进校时高考分数相对较低,整体基础较为薄弱,因此需要聘请专任教师和辅导员共同进行班级管理,帮助学生学习和生活。班主任是独立学院日常运作的重要力量,建设高水平的班主任队伍,对独立学院学生的学习、就业等方面有着很大的影响,同时也对独立学院的办学质量和发展目标有着直接的影响。

2 独立学院班主任工作 SWOT 模型分析

20世纪80年代,美国学者史提勒提出了SWOT战略分析法,通过分析研究对象紧密关联的内部优势、劣势和外部困境、威胁,形成矩阵列表,系统地将各因素相互匹配加以分析,从而得出相应的战略对策。本文借助SWOT模型分析独立学院班主任工作的内部和外部因素,明确独立学院班主任在工作中存在着优势和劣势,指出外部机遇和风险,为独立学院建设高水平的班主任队伍提供决策支撑。

2.1 独立学院班主任工作的内部优势

独立学院班主任一般是兼职的,通常由专任教师兼职,也有少部分行政人员兼职。独立学院专任教师即授课,也承担着管理班级的任务,具体一定的自身优势;而行政人员在处理日常行政事务的同时,也能兼顾到班级管理。本文着重分析专任教师兼职班主任,因为专业教师兼职班主任具有普遍性,有一定的研究价值。

2.1.1 有足够的素质和能力

目前,独立学院的专任教师普遍具有硕士研究生及以上的学位,所学专业基础知识扎实,科研能力较强,能够为学生提供学业指导。独立学院班专任教师在授课的过程中,锻炼出过硬的心理素质,提高了自身各方面能力,如语言表达能力、课堂授课能力以及课堂提问能力等等。这些能力能够增强班主任的自信心,也能够让学生在当中树立威信,对于引导学生学习有帮助作用。

2.1.2 有相对多的课余时间

独立学院的班主任授课任务和科研压力相对较轻,在完成本职工作之余,有相对多的课余时间可以辅导学生学习,能够很好地协助辅导员管理好班级。专任教师大多兼职一个或两个班的班主任,工作大多集中于学风建设和学生学习管理方面,这就为班主任工作能够有效地开展提供侧重面,可以使得班主任集中时间加强班级学风建设和有效地引导学生学习,从而能够更好地完成班主任工作。

2.1.3 有相近的兴趣和爱好

近年来独立学院在引进青年教师方面可谓不遗余力,这与独立学院特

点有关。独立学院的办学经费是非国家财政性经费,大多来源于学生的学费,这就导致了教师的待遇相对不高,从而留不住青年教师。新进的青年教师大部分是刚毕业的研究生,他们的兴趣和爱好比较接近于学生,与学生有共同话题,不至于存在太大的代沟,从而能够与学生打成一片,这有利于顺利开展班主任工作。

2.2 独立学院班主任工作的内部劣势

独立学院一般聘任本学院的教师作为班主任,具有较强的所学专业知识,但在对于育人的理论知识方面则相对缺乏。由于是与辅导员共同管理班级,容易出现责任不明相互推脱的局面。

2.2.1 教育理论知识相对缺乏

专任教师往往具有深厚的所学专业理论知识,但是在教育理论知识方面相对缺乏。独立学院在招聘教师时是依据本学院各专业所需,重点关注应聘人员的专业背景和所学理论知识是否符合需要,几乎不考虑是否具有教育理论知识,这就导致了所聘任的班主任缺乏相应的教育学和心理理论知识。在对学生进行教育时,往往依据自身的经验和经历,从而使得育人效果差强人意。

2.2.2 对班主任工作认识不够

学生进入大学已是成年人,有相对稳定的价值观和处世方式,部分班主任认为不必过多地与学生接触,导致学生放任自流。再者,独立学院班主任大都是专任教师兼职的,他们有自己的授课和科研任务,以及自己的生活,一些班主任很少出现在学生面前。即使开班会时,也流于形式,过多地依赖学生班干部开展工作,这都是对班主任工作认识不足的体现,也是缺乏责任心的表现。

2.2.3 不能与辅导员有效合作

班主任是独立学院教师队伍的重要组成部分,是独立学院管理的重要力量,通常与辅导员共同管理班级。虽然各有侧重,但在实际工作中存在着界限不清的地方,出现与辅导员工作重复的问题。班主任和辅导员在管理班级的目标是一致的,内容有重复的地方。部分班主任在开展班级工作时没有事先与辅导员沟通,从而出现某些工作重复做,或者两者都没有做,进而影响了班级工作的效果。

2.3 独立学院班主任工作的外部机遇

“百年大计,教育为本”,国家历来重视人才培养。从国家的重大会议上强调人才重要性,到制定相关政策保障,可以看出人才培养的重要性,这也为独立学院班主任工作提供了机遇。

2.3.1 国家高度重视人才培养

在全国高校思想政治工作会议上,习总书记强调了培养什么人、怎样培养人以及为谁培养人的根本问题,指出要加强班主任队伍建设。独立学

班班主任处于培养学生的第一线,直接面对学生,因此扮演者重要角色。自“三全育人”教育理念提出后,开展“三全育人”综合改革试点工作不断推进,独立学院班主任因此也会受益良多。

2.3.2政策保障制度日趋完善

国家重视教师队伍的建设,大力落实教师保障制度,相继出台了相关法律法规,切实保障教师的合法权益。现有的《教师法》已施行26年,存在较大的滞后性,不能很好地满足教育水平的发展。2018年就已印发了推动修改《教师法》的文件,该法将进一步完善。独立学院班主任亦属于教师队伍,受法律保障合法权益。有了法律做坚强的后盾,在日常班主任工作中将更加有保障,工作也将更加顺利。

2.3.3学院激励措施力度增大

进入独立学院就读的学生,相比较普通本科类大学的学生来说,成绩相对较差,学习能力不是很强,自觉性也不高。由于大部分学生的家境较好,毕业后的工作有着落,导致了此类学生学习积极性不高,也扰乱了正常的班级秩序,班主任在进行工作时遇到的阻力也会因此而增加。为提高学习成绩、四六级通过率和形成良好的班风、学风,独立学院一般会制定奖励政策,鼓励班主任努力付出,管理好班级。

2.4独立学院班主任工作的外部风险

2.4.1培训较少且效果不显著

班主任在开展工作时,常以自身经历引导学生,一方面可以让学生感到真实可信,有一定的带动效果;但另一方面则表现出班主任的管理班级专业素养欠缺,没有以相关理论指导,只能在表面做工作,而不能深入。独立学院虽然重视班主任的工作,但相关培训则较少,大多参加辅导员类的专业培训,相关性不高,不能直接帮助班主任的工作能力;有针对性的网络培训,因缺乏有效的监督,而不能取得预期的效果。

2.4.2绩效考核机制存在问题

在年终考核班主任工作成果时,通常参照大多数独立学院应用较普遍的辅导员工作“三三制”的考核办法。这种考核方法客观评价的比例很小,而主观评价所占比例则很大。总评的分数来源于学生评分、同事打分、领导根据表现给分和班级所取得的成绩。这种考核方式往往忽略了对过程的评价,班主任对班级的管理体现在日常具体工作中,常因为过于严厉得罪了部分学生而出现了学生评分过低的现象;而同事打分,则因碍于情面不敢给低的分数;班级所取得的成绩,则取决于学生的自身能力,班主任在此方面作用不大。最后得出的总评分数,有时与班主任的付出不成比例,而不能真实反映出班主任的付出。

2.5独立学院推进班主任工作路径组合

独立学院班主任在履行班主任职责时,会遇到内部和外部的各种问题,如自身不足之处和外部存在的风险。为提高班主任工作效率,独立学院应因势利导,根据班主任的自身优势和外部机遇,制定有效的激励和考核措施,激发班主任工作热情;多渠道培训班主任,提高班主任的业务能力。

2.5.1建立健全考核制度

在对班主任工作进行考核时,不能完全照搬考核辅导员的方法,应该加强对工作过程的考核,如与学生集体见面的次数、辅导学生学习的情况、是否定期召开班会,并对这些方面进行量化考核。对主观评分进行加权,学生、同事和领导评分的比例应比较平均。对班主任工作进行考核,是为了建立高水平的班级管理团队,应当解除态度不端正、总体评价太低的班主任。考核方式可以多样化,并按反馈意见和实际情况进行改进。

2.5.2建立健全激励机制

学院不仅要班主任进行考核,也要根据考核结果激励班主任,才能进一步激发班主任的工作热情。结合物质奖励和精神鼓励,最大程度上发

掘班主任工作潜能,提高班主任工作时的积极性。物质层面上,按照考核结果,给与考核成绩优异的班主任现金奖励,同时适当提高他们的班主任津贴。精神层面上,对考核优异的班主任公开表扬,并颁发证书以作证明,纳入职称评审范围。对工作突出的班主任的事迹进行传递,感染他人的同时,也增强了班主任的自我认同。对班主任的工作进行激励,能够从整体上提高班主任队伍的工作质量。

2.5.3建立健全培训机制

独立学院聘任专任教师兼职班主任,能够充实学院管理团队,但兼任的班主任,因缺乏相关的理论素养和学生工作能力,导致工作成效不明显,学院因此需要加强对班主任的专业培训。培训形式可以多样化,培训地点可以在校内校外,进而实现培训常态化。虽然班主任工作侧重学习管理和学风建设,但也需要对学生进行思想引导,做学生的思想工作。除参加辅导员的培训,也可参加针对班主任的专业培训。在校内,可以由工作出众的班主任做一对一或一对多的帮扶,在校外,可以参加各种相关讲座,并对讲座的内容做分享。利用互联网平台学习网络课程,并检查学习效果。通过不断地培训和学习,可以提高班主任工作能力,提高工作效率。

2.5.4建立健全合作机制

独立学院应该制定完整详细的班主任和辅导员工作条例,规定各工作范围,减少工作重叠的部分,并着重强调合作的重要性。班主任和辅导员在进行班级管理时,做好各自的工作的同时,应该加强沟通,全面掌握班级动态、学生学习状态和班风情况。在传达信息时,要统一口径,不能相互拆台,出现说法不一致的情况。学院应组建沟通平台,如QQ群、微信群等,鼓励班主任和辅导员相互交流,共同合作,从而管理好班级。

3 总结

作为高等教育的一部分,独立学院自身独有的特点,独立学院班主任在工作时,优势与劣势并存,机会与风险与共。处于独立学院管理学生的最前沿的班主任,应该发挥自身的优势,定期与学生见面、开主题班会,发挥自己的专业优势帮助学生;应该借助机遇,努力拓展自身的各项能力,积极参加培训,弥补自身的劣势,从而做好班主任工作。

[参考文献]

- [1]周济.中华人民共和国教育部令(第26号)[EB/OL].http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/gk_gbgg/moe_0/moe_1964/moe_1997/tnu1_31689.htm,2008-2-22.
- [2]胡元林.基于胜任力模型的高校班主任队伍建设[J].教育探索,2011,(1):108-110.
- [3]王晓春,李阔.基于SWOT模型的甘肃省独立学院转设研究[J].浙江树人大学学报,2014,14(6):27-31.
- [4]张捷.独立学院专任教师兼职班主任模式研究[J].科教导刊,2011,(19):99-101.
- [5]张毅.独立学院班主任队伍建设的思考[J].高教论坛,2009,(9):75-76.
- [6]刘劲松.高校班主任管理育人工作的挑战与探索[J].湖北社会科学,2011,(7):175-177.
- [7]王昭,廖衡.高校班主任的角色困境与应对策略论析——基于与辅导员的比较视角[J].湖北社会科学,2016,(3):174-177.
- [8]马朝晖,刘宏伟.基于“三全育人”理念的高校班主任育人工作战略定位研究[J].中国多媒体与网络教学学报,2019,(05):103-105.
- [9]周祥龙,刘影,孟克.独立学院辅导员、班主任队伍建设研究[J].教育与职业,2010,(9):65-66.

作者简介:

陈玉龙(1988—),男,汉族,江苏东台人,硕士,南京财经大学红山学院助教,从事思想政治研究。