

新时期初中班主任德育工作的有效探索

王福东

(河南师范大学附属中学 河南 新乡 453000)

【摘要】德育工作是学校教育的首要工作，而班主任则是落实这项工作的重要践行者。作为班主任，要承担起更多的教育职责，不仅负责学科知识教学，也要引导学生形成正确的人生观和价值观，成长为优秀的人才。因此，班主任在学校工作中要学会总结德育教育经验，发挥自身引导者的作用，制定科学合理的工作策略。提高学生的德育素质，逐步完成德育教育的根本目标。文章阐述了开展德育工作的价值，并提出了新时期探索班主任德育工作的有效方式。以下观点仅供参考和借鉴。

【关键词】初中班主任；德育工作；探索

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2020.07.411

陶行知先生认为：“做人的根本是遵守道德，这也是最重要的一环。即使你拥有学问和本领，不遵守道德也是毫无用处的。”这也充分说明了道德的重要性。心理健康教育等方面的知识与学生的健康成长和发展相关，直接影响学校整体的教育水平。大部分学校的初中班主任开展德育工作中普遍存在的问题为认识不足，自身专业素养不过关以及德育教育环境不佳等等，这对开展德育工作产生了一定影响，需要进一步改革和促进教育发展。

一、开展德育工作的必要性

初中阶段的整体教育中，德育工作是不能忽视的重要一环，其有效开展有助于开拓学生的视野，在培养学生良好品格上具有重要作用。但是大多数初中班主任德育工作效率低，教育效果不突出的情况十分常见。在这样的德育教育背景下，初中班主任应该践行现代化教育理念，探索科学有效的教育对策，不断提升工作的效率和质量，提升学生的综合素养。

二、提高德育工作效率和质量的重要途径

1. 强化班主任德育培训

初中德育教育工作的专业性性与班主任自身的德育认知和班级的教育氛围息息相关。初中教育机构要重视德育教育工作，并加强班主任的德育培训，提高其教育水平。采取有效措施营造良好的德育教育氛围，以增强德育教育效率，提高教育质量。强化班主任的德育教育培训可以从以下几个方面进行。第一，开展班主任德育培训活动。初中学校要结合当前班主任的德育教育开展情况，解决班主任认知工作不明确的问题，定期组织各年级班主任开展德育知识培训，对这项工作形成基础的认知和了解，科学指导教学活动。与此同时，德育教育工作中，初中班主任要在不同学科的知识教学中渗透德育教育知识，对学生的产生潜移默化的影响，促进学生的道德修养和学习能力提升。第二，为学生营造一个德育教育的学习环境。初中校园管理者需要充分认识到德育教育开展和良好学习环境的重要性，采取一系列有效措施营造人性化的德育教育氛围，为班主任开展德育教育工作打下良好基础。除此之外，初中班主任在日常学习和生活中要多关注学生，建立友好的师生关系，通过和谐、平等、自由的教学对学生产生积极正面的影响，培养学生良好的个人品格，保证德育教育的有效性。

2. 构建和谐友好的师生关系

班级教育中，初中班主任想要顺利开展德育工作，需要良好的工作氛围作为支撑，才能不断提升德育工作的效率和质量。当前环境中，初中班主任应该摒弃传统的教育观念，带领班级学生创设和谐班风，促进教师和学生之间的良好互动沟通。班级中，学生之间出现矛盾引发争吵是比较常见的，甚至出现打架斗殴的情况导致班级内部不和谐。身为班级的管理者，要根据实际情况倡导团结、和谐的班风建设。一旦发现学生之间存在矛盾，要及时处理，避免矛盾扩大引发严重后果。例如，一些初中班级的整体学习氛围消极，面对学科教学内容的难度较大时，学生失去了学习信心，经常抱怨恶劣的环境和氛围中，教师不

作出积极的引导，就会增加学生的学习压力，产生不自信、郁闷、失望等负面情绪，导致课堂教学效果不佳，学生学科成绩严重下滑。面对这样的学习状况，初中班主任在课程教学开始阶段，就应该与学生之间建立良好沟通，让学生对高难度的课程学习有个心理准备，通过语言和心理疏导的方式，减轻学生的学习心理压力^[1]。与此同时，班主任和科任教师也要充分的沟通和交流，根据学生的学习状况适当转变课堂授课方式，增添课堂教学的灵活性，从而激发学生的学习主动性。

3. 日常生活中渗透德育教育

学生是初中德育工作的主体，而丰富的教育活动需要通过课堂教学展开。当前的德育环境中，班主任与学生间的沟通交流不够深入，对学生的思想动态和学习状况不了解，因此无法给予充分的德育教育。要在了解学生心理状态的基础上开展德育教育工作，才能达到培养学生良好品格，增强思想道德建设的目的。首先，身为初中班主任，在日常教学和生活中要多关心学生，及时了解学生的心理变化，在聊天中了解学生的学习和生活上的困难，给予帮助，解决学生学习的后顾之忧。学生能够充分感受到教育工作者的温暖，有利于构建和谐友好的师生关系。其次，班主任要使其充分感受到来自教育者的温暖，建立友好的师生关系。其次，充分尊重学生。处于初中阶段的学生身心发育尚不完全，处于叛逆期自尊心较强。班主任与学生沟通交流时要尊重学生，注意自己的语言和言行，避免伤害到学生自尊心。与此同时，班主任要具备责任感，全面管理和负责在校学生的心理、身体、学习等方面，呵护每一个学生，让学生在健康、自由的环境中成长。再次，班主任对待学生要有耐心，宽容游荡。如果学生犯错或者与其他同学、老师发生冲突，班主任首先要弄清楚事件发生的原因，原原谅学生再行正确的引导，培养学生积极向上的心态，形成知错就改的好习惯。

三、结束语

由上文可知，德育工作效率低，教育效果不理想是当前初中班主任德育教育工作存在的主要问题。针对这种情况，应该从强化班主任德育教育培训、创造良好的德育教育氛围和构建和谐师生关系等方面统筹，在课堂教学和日常生活中不断渗透德育教育，加强学生思想道德建设，达到培养学生良好品格的目的。做到以上几个方面才能促进德育工作效率提升，凸显德育教育的价值。

参考文献

- [1]陈宏杰.提升初中班主任德育工作效率的探讨[J].教师,2016,(18)
 - [2]董传芳.新形势下提高中职班主任德育工作效率的措施探讨[J].新课程研究旬刊,2016,(10)
- 作者简介：
王福东(1987.09-),男,汉族,河南新乡人,硕士研究生,中学二级教师,研究方向:中学思政教学,中学德育。

经营管理

心理博弈模型下的核心员工激励约束策略

霍雨佳

(国防大学政治学院 上海 200433)

【摘要】现如今社会经济正值快速发展阶段，在这样的背景下，我国各个企业都在进行着重大变革。而核心员工为企业的重要组成部分为其发展提供着源源不断的动力。在实际的工作中，企业的核心员工相当于委托-代理模型中的代理人。为了更好的提高核心员工的工作效率，企业应当制定一套完整有效的激励约束策略，从而推进企业的高速发展。基于此，本文对核心员工进行详细探究，并对其效用进行深入分析，从而提出一系列企业核心员工留用的管理策略，以供相关行业参考。

【关键词】核心员工；激励约束策略；效用；管理

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2020.07.412

引言

近年来，我国市场竞争愈演愈烈，企业要想在此环境当中谋得一席之地，甚至是脱颖而出，首先需要的就是提高企业自身的核心竞争力。而企业的核心员工便是产生这种竞争力的源泉。企业需要大力引进核心成员并留用己用，才能更高的开拓发展。而核心员工一般都是高素质、高能力的专业性人才，其一般具有难以替代、价值高、流动性大的特点，如果企业流失核心人才，将会给自身带来严重的影响，轻则增加企业运营成本，重则专业技术泄露，给企业造成危机。为了使企业可持续性的发展，企业的管理者一般会运用各种手段留下核心员工，但在实际的竞争过程中，企业也需要考虑争夺人才所需要的经济成本。

一、核心员工

企业创办人与核心员工的具体关系在传统的经济学角度来看能够由委托-代理模型来解释。在企业的运行过程中，在企业创办人与核心员工之间很难保证信息对等的情况。企业创办人（模型中的委托人）难以直接了解到核心员工（模型中的代理人）的心理和行为状态，只能看到代理人所有行为后的结果。由于每一个委托人都想要最求企业利益最大化，因此在企业的运行过程中需要建立一个激励合同来避免代理人因为最求自身利益最大化的情况而影响企业的发展。只有这样的激励合同将企业利益与代理人利益捆绑在一起，才能使代理人以企业利益的角度出发来完成所有的工作。而代理人约束是指代理人接受合同所获期望效用小于不接受合同时能得到的最大期望效用时，代理人便不会与委托人结束合同关系。

上述所建立的模型完全是理论化状态，该状态是基于“所有人只最求利益”的基础上建立的。这种理论状态在实际企业的运行过程中并不是最为适用，在实际的经济企业中分析得知，核心员工在工作过程中不仅对自身的利益有要求，而且对公平性也有特别的需求。

在此，笔者也对Rabin的心理博弈模型实验进行研究，并根据其实验总结出三个结论，①人们愿意放弃自身的利益去帮助友善的人；②人们宁愿牺牲自身的利益也要去惩罚刻薄的人；③当受到的损失越小，人们对于①、②的行为动力越大。这三项结果完全推翻了委托-代理模型的理想状态。因此，在该基础上所出的结果也会发生改变。

二、核心员工的效用分析

在经济学角度的委托-代理模型当中，企业创办人是企业所有利益的拥有者，其具有对该利益的分配权；而核心员工是企业的代理人，其在企业的信息方面具有足够的优势。虽说企业创办人不能够直接决定核心员工的心理状态和工作行为，但其能够通过自身善意的行动来提高员工的工作效率。如果企业创办人性格比较“刻薄”，员工便会有惩罚企业创办人的心理，从而产生一些不利于企业发展的行为。而这个行为所导致代理人利益损失是难以预算的，部分员工可能会采取“跳槽”的极端方式来惩罚委托人的不公平对待。相反，如果委托人对代理人真心对待，代理人也有可能放弃高薪工作而继续为该企业的发展而奋斗。基于此

问题，笔者将结合代理人约束和Rabin的心理博弈模型进行分析，列出影响核心员工选择的期望效用函数。

根据代理人约束，代理人是否选择一项工作是由接受合同所获期望效用和不接受合同时能得到的最大期望效用比较得出。对于激励合同，代理人能够通过对该合同利用与付出的评定从而决定是否要进行该项工作。但在实际情况当中，代理人是否接受这份工作还能够通过一条代表公平的函数所得出的结果里决定。在心理博弈模型中该种算法被称为善意函数。

在该模型中，存在两面博弈方，在此笔者将其假定为1方、2方。在企业实际的运行过程中，如果1方和2方和平共处，相互帮助，互有善意，则博弈方1、2都会采取一定的策略来帮助对方；反之如果博弈方1认为博弈方2有“坏”想法或动机，则会出现博弈方1采取一定的手段来损害博弈方2。总而言之，博弈双方的效用不止在于自身的利用，也有一部分取决于对方的行为、心理。在实际函数中，Rabin认为博弈方1的效用函数取决于下面三个变量：

- (1) 博弈方1的策略 a_1 , $a_1 \in S_1$
- (2) 博弈方2的策略 b_2 , $b_2 \in S_2$
- (3) 博弈方1的想法中博弈方2认为他所采取的策略 c_1 , $c_1 \in S_1$

除此之外，还有以下函数：

$c(a_1)$ = 博弈方1所使用手段的成本。考虑到自然选择核心员工的类型，设为连续变量 θ , $g(\theta)$ 为概率密度, $G(\theta)$ 为分布函数。
则博弈方1的效用函数为 $u = \pi_1(a_1, b_2, \theta) + \pi_2(c_1) + f_1(a_1, b_2)$ 。
 $\pi_1(a_1, b_2)$ = 博弈方1在双方的策略下所取得的收益。

$$f(a_1, b_1) = \frac{\pi_2(b_2, a_1) - \pi_2(b_2, b_2)}{\pi_2(b_2) - \pi_2(b_2)} \quad (1)$$

$$f(b_1, c_1) = \frac{\pi_2(c_1, b_2) - \pi_2(c_1, c_1)}{\pi_2(c_1) - \pi_2(c_1)} \quad (2)$$

$$f_u(\pi_1(a_1, b_2, \theta)g(\theta)d\theta + f_2(b_2, c_1) + f_1(a_1, b_2)) - c(a_1) \geq u \quad (3)$$

- (1) 善意函数1，用于衡量博弈方1对博弈方2的善意程度。
- (2) 善意函数2，用于衡量博弈方1认为的博弈方2对博弈方1的善意程度。
- (3) 代理人约束表达式， u 为核心员工不接受合同时所能得到的最大期望效用。

三、企业核心员工留用的管理策略

通过对该模型公式的分析得知，委托者善意的表达并不仅仅在于利益的分配方面，也在于精神上的激励。也可以说，物质奖励能够与核心员工的付出做等价交换，但为了避免发生跳槽或其他损害企业的情况，企业创办人应当采取一定的激励和约束手段，例如：适当给予员工节日福利，对员工实现绩效工资、为员工提供合理的职位晋升制度等，从而促使企业的