

新时代高校班级劳动教育的巴纳德组织理论分析

卞辉 王丹妮

(江苏海洋大学 土木与港海工程学院 江苏 连云港 222005)

[摘要]巴纳德的组织理论指出,所有组织均包含共同目标、协作意愿和信息沟通三个要素。新时代高校班级劳动教育方兴未艾,正面临着前所未有的挑战。高校班级开展劳动教育缺乏一定科学性、育人目标不够合理,成员之缺少凝聚力、贡献意愿不强烈,信息沟通依赖新媒体、网络交流有弊端。基于巴纳德组织理论的启示,做出了新时代高校班级劳动教育的新尝试:确定科学合理的育人目标,促进积极持续的贡献意愿,建立高效便捷的沟通体系。

[关键词]巴纳德组织理论;劳动教育;目标;意愿;沟通

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.09.001

劳动是人类赖以生存和发展的决定力量。在我国教育与生产劳动相结合是我党历来坚持的教育方针。20世纪90年代教育“必须与生产劳动相结合”的提法被写进了《中华人民共和国教育法》,并一直保留至今。在新时代为了更加科学、有效持续地开展劳动教育,从巴纳德的组织理论分析框架出发,以高校班级为实施载体以期为我国高校劳动教育的建设提供一个崭新的分析视角。

一、巴纳德组织分析框架解读

切斯特·I·巴纳德是美国颇有影响的组织管理学家,他在《经理人员的职能》一书中,提出了组织的本质、定义、组成要素及类别,区分了正式组织与非正式组织,最后以独特的视角在协作系统理论、组织平衡理论、权威接受理论及管理职能和工作过程等方面进行了深入研究^[1]。巴纳德提出,“正式组织是有意识地协调两个或两个以上的人的活动或力量的一种系统。”^[2]在巴纳德的眼中,所有组织均包含三个要素:共同目标、协作意愿、信息沟通。

(一) 共同目标

共同目标就是组织成员协作的目标与目的。任何一个组织的形成和存在,都离不开一个组织成员所认同并能为之努力与奉献的共同目标。“组织是一种社会系统,其目标与程序往往达到一种确定的、充满了价值观的状态。”^[3]为了使得组织成员知晓组织目标与其个人目标的一致性,组织有必要做一定的宣传和解释工作,激发组织成员协作的动机和积极性。

(二) 协作意愿

“组织的一个本质要素是团队中的个人具有将个人的努力贡献给一个合作的团队的意愿”^[4],即协作意愿。组织成员的协作意愿,是一个协作系统所不可或缺的重要条件。在一个组织中,每个组织成员协作意愿的强度是不同的,个人协作意愿的强度与组织对其贡献的补偿多少是紧密相连的,组织成员提供足够的诱因,满足个人参加目的,才能持续长久地存在和发展下去。组织依存于“个人的动机和满足个人的诱因”^[5]。

(三) 信息沟通

巴纳德认为信息沟通与交流是任何组织的重要组成部分,在任何组织当中都占据着核心地位。要想实现组织目标、满足个人意愿,通过信息沟通,才能取得良好的合作效果。“如果信息交流不畅通,组织成员无法获得正确的信息,很难形成组织成员的活动诱因,就意味着整个协作系统无法正常开展”^[6]。此外协作意愿、共同目标及信息沟通三个组织要素是

密不可分的。

二、新时期高校班级劳动教育面临的新挑战

班级作为高校的基本组织形式,在学生的自我教育、自我管理、自我服务等方面发挥着不可缺的作用。在新时期高校班级建设面临着诸多新挑战,班级建设目标缺乏科学性,班级成员缺乏贡献意愿,班级沟通过分依赖网络媒体,从程度上影响了科学高效地开展劳动教育。面对新问题新挑战,我们既要继承和发扬先前教育工作者的优良传统,及时根据实际情况做出相应的改变与革新。

(一) 班级建设缺乏科学性,育人目标不够合理

1. 班级建设目标模糊,核心功能不突出

班级建设是高校教学和德育工作的基础,它不仅直接关系到学校的教学和管理目标能否实现,而且班级建设本身也是育人过程的重要环节。一个好的班集体可以从塑造品格、提高政治素质、增强综合技能、促进身心健康、激发进取精神等方面引导大学生德、智、体全面发展。但是近些年来各类学生组织与社团的出现,原本处于聚光灯下的班级逐渐走向边缘化,班级建设目标逐渐模糊,之前的核心育人功能开始逐渐弱化,无形之中渐渐被其他学生组织所代替。

2. 学生培养路径趋同,育人目标不合理

根据近年来数据统计,尽管我国高校招生人数在年年增加,但高校教职工人数却没有得到与之相匹配的增加,加剧了高校师生比的不平衡性,导致高校教职工在处理学生问题时往往产生心有余而力不足的感觉。因此很少有班级能够根据班级的实际情况和不同需求,自主制定出科学合理的班级的工作计划和短中长期目标。即便部分班级有目标和规划,也仅限于完成校院交办的硬性工作任务,班级缺少文化氛围,甚至有些班级入大学以来从来或者很少召开班会和民主生活会,班级特殊群体学生随着年级的升高。^[7]很少有班级能够开展全面系统的育人制度建设,且往往导致育人目标不合理、班级目标过于宽泛笼统、忽略学生个体差异性等。

(二) 成员之间缺少凝聚力,贡献意愿不强烈

1. 集体建设能力不足,班级干部缺乏责任心

在日常学生管理工作中,发现很多同学竞选班级干部的初衷不纯,存在利己主义和官僚之风;还有些班级干部对自身的职责没有充分的认识,对于自身的工作很难上心也不愿钻研,导致不少班级干部身在其位、不谋其职。同时不少班级干部本身缺乏组织协策划、管理协调、随机应变等方面的能力,部分

班主任班级管理经验的严重不足、学院缺乏系统有效的班级干部管理和培训制度等,从而很难形成集体建设能力强、工作效率高、服务质量好的优秀班集体。

2. 班级缺乏集体凝聚力, 班级成员缺乏主动性

集体凝聚力是衡量班级整体精神面貌的一个重要尺度。集体凝聚力强的班级能够使班级成员在心理上产生较强的归属感和安全感,从而有助于让学生在内心深处支持认可这个班级。然而不少班级,往往在新生开学时就忽视了班集体的凝聚力建设,现在的大学生以独生子女居多,个人主义思想严重,同班同学之间的交流较少,从而降低了班级同学参加集体活动的积极性和主动性。部分班级干部还存在官僚主义作风,加上来自学校或学院的硬性规定、活动或任务就比较多,很容易导致班级同学对班级、对班干部产生抵触情绪,从而影响班级的集体凝聚力。

(三) 班级沟通依赖新媒体, 网络交流有弊端

1. 传统交流渠道乏力, 网络平台功能局限

21 世纪初为加强高校思想政治工作,中央印发了《关于加强和改进在大学生党支部建在班上和大学生党支部建设的意见》等政策文件,逐步落实党支部建在班上的制度,班集体建设形成了“班主任+党支部+团支部+班委”的“四位一体”的模式。^[8]这种模式在施行初期便发挥了巨大的作用,促进了学生的沟通与交流。在高校的学生管理工作中,QQ和微信经常被用作上传下达、开展宣传和发布通知的地方,然而信息传达的效果和质量也经常难以保证,基本无法实现100%的信息交流与畅通。

2. 信息茧房效应加强, 网络交流效果有限

美国芝加哥大学的社会心理学教授凯斯·桑斯坦,在其著作《信息乌托邦: 众人如何生产知识》中第一次提出了“信息茧房”的概念: 虽然信息时代带来了大量的信息,但是公众的信息需求并非全方位的,往往是跟着自身兴趣走。囿于有限的阅历和能力,许多大学生的思想和价值观会在潜移默化中受到网络上各种思潮的负面影响,学生很容易失去应有的判断力和清醒的分辨力,不断走向封闭、狭隘、片面和低俗化。

三、新时期高校班级劳动教育的巴氏组织理论分析

尽管我国高校班级的建设和发展已经取得了一系列优秀的成果,但在新时期如何才能更好地迎接各种各样班级建设中遇到的困难和挑战,如何进一步地促进高校劳动教育的发展和完善,还有很多可以研究和发展的空间。基于巴纳德组织理论的启示,通过确定科学合理的班级目标、促进积极持续的贡献意愿、建立高效便捷的沟通体系,希望可以为高校班级更好地开展劳动教育提供一定的参考和建议。

(一) 确定科学合理的劳动教育目标

在确立合理的劳动教育目标时一定要明确班级是学生的班级,是学生自我组织、自我管理的班级。但是班级又不仅仅只包括学生,还包括班主任、辅导员以及其他的力量。一个科学合理的劳动教育目标能够在同学之间形成一股绳,紧紧地 will 班级成员联系起来,会对学生的学习、生活、心理以及其他各个

方面起着指导和促进作用。在制定目标时,既要突出班级成员在劳动教育中的主体地位,也要积极采纳班主任和辅导员的若干意见,还要考虑班级、学院和学整体的可持续发展。

(二) 促进积极持续的贡献意愿

民主、团结、平等、合作的班集体氛围很好地调动班级成员的主动性和积极性,提高班级的凝聚力和向心力,从而提高劳动教育的实施成效。为此,各班级都有必要建立起一套完善的班级制度,从而使得班集体的各项管理规范化。具体来讲,要积极探索构建“三位一体”的班集体管理模式。所谓“三位一体”就是“专职辅导员”、“兼职班主任”和“高年级导学员”即三者“一主两翼”的关系。“一主”是对学生赋有主要思想政治教育和日常管理服务责任的专职辅导员,“两翼”是兼职班主任和高年级导学员。协调好“三位”之间的关系,充分调动班干和班级成员的积极性,提高每位同学的主人翁意识和奉献精神。

(三) 建立高效便捷的沟通体系

高效便捷的沟通体系是有重点的沟通体系,是以质量为主效率为辅的沟通体系。在新时期,互联网技术将班集体的建设领域拓展至网络。未来的班集体建设可以拓展“传统课堂+寝室组织+网络班级”融合的模式,通过班集体建设与新技术的结合发挥协同作用,创新班级活动形式、工作方法和教育手段。实现互联网+劳动教育,从而达到班级劳动教育实现线上和线下、虚拟和现实的多种交流形式互为补充、互相促进,构建高效、高质、通畅、便捷的班级沟通体系,从而促进学生的全面健康和可持续发展。

参考文献

- [1] 杨平, 张芳. 评巴纳德在行政学中的历史地位及其独特贡献[J]. 知识经济, 2008(6): 165-167.
- [2] [5] 切斯特·I·巴纳德. 经理人员的职能[M]. 王永贵译. 北京: 机械工业出版社, 2013: 56, 65.
- [3] Selznick. TVA and the Grass Roots[M]. Berkeley: University of California Press. 1949: 256-257.
- [4] 让·雅克·拉丰等. 激励理论: 第一卷[M]. 陈志俊等译. 北京: 中国人民大学出版社, 2002: 2.
- [6] 张忠海, 陈伟珍. 巴纳德组织理论视角下高职院校教务管理改革与探讨[J]. 中国成人教育, 2012(5): 69-71.
- [7] 张鞠磊. 高校和谐班级建设研究[D]. 长春: 吉林农业大学, 2013(6): 9-10.
- [8] 冯刚. 新时代高校班集体的发展状况与建构方向[J]. 思想教育研究, 2019(3): 106-109.

基金项目: 2020年江苏高校哲学社会科学研究项目(思政专项)“新时代大学生劳动观教育研究——以江苏高校为例”(2020SJB085); 2020-2021年度连云港市社会科学基金项目“新时代地方应用型高校劳动教育创新实践研究”(20LKT2017); 2019年度江苏海洋大学高等教育科学研究一般课题“新时代大学生劳动观教育研究”(GJ2019-39)。