

高职院校辅导员、班主任队伍建设探析

崔俊茹, 谷敏

(北京卫生职业学院, 北京 102433)

摘要:通过“问卷星”平台,对北京市10所高职院校开展了辅导员、班主任队伍建设情况的调研,了解了当前高职院校辅导员、班主任队伍现状和存在的问题,并提出相应的解决对策,以期对高职院校辅导员、班主任队伍建设工作提供借鉴。

关键词:高职院校;辅导员;班主任

中图分类号: G717

文献标识码: A

文章编号: 2095-4530(2022)26-0017-03

辅导员、班主任是学生思想政治教育和学校日常管理的骨干力量,这支队伍的素质高低、能力强弱以及作用发挥得如何,直接关系到一所学校的和谐稳定和人才培养质量。《教育部等八部门关于加快构建高校思想政治工作体系的意见》明确指出,各高校要切实履行辅导员选聘工作的主体责任,按照专兼结合、以专为主的原则加强辅导员选配工作。《教育部关于加强高等学校辅导员班主任队伍建设的意见》提出,高等学校要根据实际需要,科学合理地配备足够数量的辅导员和班主任。专职辅导员总体上按1:200的比例配备,保证每个院(系)的每个年级都有一定数量的专职辅导员。同时,每个班级要配备一名兼职班主任。《教育部思想政治工作司2021年工作要点》也对高校辅导员队伍建设等提出具体工作措施。

随着职业教育的大力发展,高等职业教育已成为我国高等教育的半壁江山,但许多高职院校是由中等职业学校发展而来的,辅导员、班主任队伍建设和管理与普通高等学校还存在一定差距。本文通过对北京市10所高职院校的调研,分析了当前高职院校辅导员、班主任队伍建设中存在的问题,结合工作实际,提出相应的解决对策。

一、调研基本情况

(一) 调研目的

拟通过调研,了解高职院校辅导员、班主任队伍

现状,剖析存在的问题,提出解决思路,以提升学生教育管理工作水平。

(二) 调研对象

本次选取了北京卫生职业学院、北京财贸职业学院、北京工业职业技术学院等10所高职院校,对26个二级院系直接从事学生一线教育管理工作的30名辅导员、班主任进行了问卷调查。

二、调研结果分析

(一) 队伍建设模式

10所学校均设置了专职辅导员(个别学校叫学工科员)。在调查的30名辅导员中,按照1:150设置专职辅导员的占23.33%,按照1:200设置的占70%,按照1:300设置的占3.33%,按照1:400设置的占3.33%。专职辅导员的职责分工不尽相同,有的按照专业或年级设置,有的按照专项工作条块设置,大都由所属二级院系根据具体实际来确定。

此外,大部分职业院校根据自身情况,在设置专职辅导员的基础上,给班级一对一配备了兼职班主任,保障班级日常管理与学生常规性事务的稳定开展,区别于高校与初高中校的管理模式。所调查学校中,只有1所学校未设置兼职班主任。

(二) 辅导员、班主任基本情况

调研结果显示,辅导员队伍作为负责学校学生工

收稿日期: 2021-10-04

作者简介: 崔俊茹,女,北京卫生职业学院学生处副研究员,硕士。研究方向:高职院校学生管理。

作的专门力量,各校都在招聘、培养等过程中有相对严格的要求,比如政治素质、年龄等。在所调研的10所学校26个二级院系中,在政治面貌一项选择“所在院(系)专职辅导员都是党员”的占76.67%,选择“个别非党员”的占23.33%。在年龄结构中,专职辅导员也多以40岁以下人员为主,特别是刚刚毕业的硕士研究生更多。

相对于辅导员,班主任的情况更加分散。调研发现,班主任大都由专任教师或者各部门的行政科员兼任,因此,在年龄结构、政治面貌等方面要求较为宽松,学历、专业等情况也更加多元。例如在政治面貌方面,党员人数占55.6%,明显低于辅导员队伍;在年龄结构中,小于30岁的年轻人只占15.8%,30—40岁的占51.1%,41—50岁的占21.8%,51—60岁的也有11.3%,整体平均年龄高于辅导员队伍。

(三) 辅导员、班主任的职业认同

职业认同是教师对其职业及内化的职业角色的积极的认知、体验和行为倾向的综合体^[1]。本次调研从与学生的关系、对学生的认识和自身感觉3个方面进行了职业认同调查。调查结果显示,与学生关系很融洽和比较融洽的占比达87.3%;对辅导员、班主任工作的自身感觉上,48.9%的人认为压力比较大,31.6%的人认为压力很大,只有10.5%的人认为轻松愉悦和比较轻松愉悦。可见,目前辅导员、班主任对学生工作和学生比较满意,职业认同感较高,但同时存在较大压力。

三、存在的问题

(一) 配套制度不全,辅导员职业发展缺乏动力

目前来看,高职院校基本都建立了自己的辅导员队伍,但相关配套制度不够完善,辅导员职业化、专业化、专家化发展没有得到落实和保障,辅导员对自身未来职业发展目标不清、动力不足。《普通高等学校辅导员队伍建设规定》对辅导员的发展和培训提出了明确要求,要落实专职辅导员职务职级“双线”晋升要求,即辅导员既可以按照辅导员职称评议标准评聘思想政治教育教师专业技术职务,又可以同时根据工作年限和实际表现聘任相应的管理岗位等级,享受相关待遇。但在实际操作中,多数学校没有对辅导员职级晋升形成明确的制度,评议也未实行指标单列、序列单列、评

议单列、标准单列。

(二) 辅导员与班主任职责划分不清,出现重复劳动,或推诿遗漏

学生问题五花八门,出现问题是找班主任还是找辅导员,有时学生也很迷茫;工作中,也会出现某项工作班主任认为应该辅导员做,辅导员认为应该班主任做的现象,班主任、辅导员互相推诿进而出现工作遗漏;还有在教育理念、班级建设中,可能出现班主任和辅导员理念、做法不一的情况,让学生不知所措。因此,实行辅导员+班主任模式的基础是辅导员与班主任要密切配合,顺畅沟通,形成一个统一的有机体。

(三) 工作积极性不高,创新意识不强

高职院校生源质量较普通高校差,学生学习意识相对不足,矛盾、问题较多。在配套制度不全、个人发展缺乏目标的前提下,辅导员、班主任往往抱着不出事就好的心态,满足于完成上级及学校的规定任务,而没有动力去考虑该如何开创性地开展学生教育。

四、思考与对策

(一) 完善辅导员、班主任管理制度,进一步增强其职业认同感

制度建设是队伍建设的有力保障,在辅导员、班主任队伍成立后,应尽快建立相应的管理制度,对岗位设置、选聘、培训、考核、发展等方面进行明确规定,让辅导员、班主任在学生教育管理过程中无后顾之忧,能够得到学校的认可和尊重,更有成就感和职业认同感,从而有更高的积极性和主动性去研究学生、创新学生工作思路和方法,真正实现辅导员职业化、专业化发展。

(二) 优化配置结构,贯通发展路径

辅导员、班主任工作中的很大一部分是做学生的思想工作,思想觉悟较高的教师担任辅导员、班主任,更有助于把握方向,做好学生思想的工作。因此,随着每年人才引进,学校应逐步优化辅导员、班主任队伍结构,加大对其政治素养、职业素养方面的考核力度。建立辅导员职级晋升渠道,培养建立一支职业化、专业化的辅导员队伍。同时,在教师职称评聘过程中,加大班主任工作占比,一方面可以提高班主任的工作积极性,避免班主任选聘难的现象;另一方面可以优

化班主任队伍的职称结构。

（三）细化职责分工，加强沟通合作

首先，需进一步细化辅导员、班主任的职责分工，做到职责横向全覆盖、纵向有衔接，确保学生工作无遗漏、不推卸。目前，无论从专职辅导员九大职责定位看，还是从各高职院校现行的职责分工看，高职院校应该在现有职责分工的基础上，进一步细化任务。以思政教育工作为例，辅导员负责学生思想教育宣传引导，设计组织大型宣讲教育活动等，班主任则负责组织学生参与、落实思政类主题班会等具体任务，而学生谈心谈话工作则根据具体情况由两者配合完成。

其次，要加强沟通合作。良好的沟通合作对于学生教育管理工作至关重要，它不仅是学生信息传送与交换的过程，而且是管理人员之间增进配合、提高效率的关键。学生工作是一个“混合项目”，有个人分工，更有集体合作，只有这样，才能解决纷繁复杂的学生问题，才能下好学生管理“一盘棋”。

（四）加强培训交流，提高工作能力

目前，班主任大多由任课教师和行政科员担任，他们缺乏思政教育、心理疏导、班级管理方面的知识。具有心理咨询师、职业指导师等专业资格证书的班主任更是凤毛麟角。部分班主任在工作当中抓不到主要矛盾，找不到合适的方法。辅导员队伍也存在经验不足、精力和能力不够等现象。因此，在学校层面和二级院系

层面多开展相应的培训交流，不仅有助于辅导员、班主任间的沟通交流、密切配合，而且对辅导员、班主任能力提升至关重要。线上培训的兴起，使教师有更多的机会获得全国各地知名教育工作者的先进教育理念和办法，在开阔视野的同时，达到提升能力的目的。

（五）优化育人结构，加大对辅导员、班主任人文关怀的力度

在“三全育人”大背景下，学生教育是一项全员、全方位、全过程的教育工作，而不只是辅导员、班主任的工作。上至院领导，下至后勤工人，每一个人都在或多或少、潜移默化地影响着学生。因此，在开展“三全育人”的工作中，重点强调除辅导员、班主任外其他人员的育人功能，让育人理念融入每一个教职工心中的意识。同时，当学生出现问题时，不能把追究责任放在第一位，而应当系、学院共同开展工作，分担辅导员、班主任的压力；学校管理者与辅导员、班主任站在同一个立场上，协同研究育人规律；建立健全辅导员、班主任正当维权机制，加大物质关心和人文关怀力度，让辅导员、班主任在工作中感受到温暖，做有温度的学生工作。

参考文献

[1] 魏淑华. 教师职业认同研究 [D]. 重庆: 西南大学, 2008.