

# 民办中职学校班主任队伍建设存在的问题及对策研究

李成

南充科技职业学院，四川南充 637600

**摘要：**民办中等职业教育是我国职业教育体系的重要组成部分，扮演着不可或缺的作用，但其发展的过程中仍存在诸多困难和问题，主要表现在：班主任队伍结构不合理；班主任职业发展受限；民办学校评价、激励机制不健全；班主任队伍流动性大。本文结合文献查阅、问卷调查、访谈总结的成果，在马斯洛需要层次理论、双因素理论、人力资源管理三个理论指导下，提出了民办中职学校班主任队伍建设的对策，保障民办职业教育的可持续发展，锁定职业教育培养目标，坚持为党育人、为国育才，落实立德树人的根本任务。

**关键词：**民办中职学校；班主任；队伍建设；问题；研究对策

## 一、班主任的内涵

“班主任”这个名称在我国教育实践中首次亮相可追溯到20世纪30年代，当时中国共产党领导的老解放区正在崛起。具体来说，1942年，绥德专署发布了一份名为《小学训导纲要》的文件，这一文件首次使用了“班主任”这一术语。在《小学训导纲要》中明确指出：“实行教导合一制，必须强化班主任的责任，否则教导主任将面临难以应付的困境。”根据《现代汉语词典》的定义，班主任是学校内负责全面关注一个班级学生的思想、学业、健康和生活等方面工作的教师。他们既是班级的组织者、领导者，也是教育者，同时还在协调全体任课教师的教学和教育工作方面发挥关键作用。

## 二、中职班主任的角色定位

### 1.班主任是教育者

在魏书生的《班主任工作漫谈》中，他深刻地阐述了班主任这一职业的崇高性质。他指出：“尽管世界或许显得狭小，但每个人内心的领域都是广袤无垠的。作为班主任，我们身处于宽广的心灵领域，为学生的成长播下希望，耕耘付出。这一职业是至高无上的，让我们怀着崇高的心情，履行这一至高无上的职责，使我们管理的班级在我们的关怀下如晴天般明媚，以让我们不愧于学生，让学生也不愧于自己在漫长历史长河中的独特时段。”班主任的使命是伟大的，因此，他们必须以爱心感化学生，以实际行动影响学生，以专业知识指导学生。班主任工作既是一门艺术，又需要讲究策略和方法。正如苏霍姆林斯基所言：“教育者的使命在于挖掘每位受教育者内心的神

圣和美好，鼓励他们自主学习，追求创新，追逐成功。”中职学生行为习惯差已俨然成为社会对他们第一印象的评价，面对此类学生，班主任首要工作就是要对他们做好日常思想品德教育，指导学生健康成长，使命艰巨且复杂，教育是一个循序渐进的过程，在面对复杂的“人”，班主任工作需要“耐心”，教育过程中追求科学性，以学生为核心，利用各种资源开展教育活动，促进学生的全面发展。

### 2.班主任是管理者

在学校，班主任最根本的职能是组织、协调和管理班集体，班主任是班级安全工作、德育工作、收费工作、稳定工作的第一责任人，在班级管理制度的制定、班委干部的选拔、班级班风、学风提高等方面班主任扮演着不可或缺的管理者身份。班主任应在学校教育目标的基础上制定班级目标，构建规范的组织机构，通过监督计划实施的结果，实现班级的有序发展，什么样的班主任带出什么样的学生，每个学生的身上或多或少能看到班主任的影子，这也是班主任管理水平的体现，一个成功的班主任一定是具有搭建班级管理组织的能力、教给学生自主管理的能力、制定班级公约和自我管理的能力。

### 3.班主任是指导者

中职学生处于人生发展的关键期，主体意识加强、情感极易受到外界环境的影响，社会对中职生地位的消极“评价”愈发加剧学生的自卑感，班主任使命就是做学生健康成长的指导者，肩负培养学生个性、指导学生的道德素养和职业发展的重任，班主任要对班级的每一位学生充分认识，掌握学生的性格

**基金项目：**南充科技职业学院2023年度校级德育研究课题《“三全育人”背景下高校辅导员队伍建设》（编号：NKDY20230601）；  
2023年度四川大学生思想政治教育研究中心课题《张思德为人民服务精神融入高职思想政治教育研究》（编号：CSZ23130）；

**作者简介：**李成（1989.05—），男，汉族，四川南充人，硕士研究生，讲师，研究方向：教育管理、思政教育。

特点,因材施教,做好德育工作,指导学生践行社会主义核心价值观,教会学生如何面对社会、适应社会;如何与同学和谐相处;鼓励学生对问题有自己的见解,中职生在身心发展过程中具有差异性,班主任要根据学生的个人状态和需求,采用单独谈话、活动提升能力、表扬先进、集体影响等方式,在学生的生活、学习、人际交往、心理活动等方面进行指导,促进学生德、智、体、美、劳全面发展。同时中职学校主要培养一线的技术人员、专业人员,其教学目标与普通高中存在很大差异,从学生入校开始,班主任就要指导学生树立长期的学习目标,掌握熟练的技术,制定可行的职业规划,指导学生积极参与实践教学活 动,学会适应社会的能力,培养学生良好的职业素养,引导学生脚踏实地的从一线做起,为学生今后的就业打下良好的基础。

### 三、民办中职学校班主任队伍建设存在的问题

通过对 50 所民办中职学校班主任工作现状、工作满意度的调查和个案访谈,发现民办中职学校在班主任队伍建设存在以下几个方面的问题。

#### 1.班主任队伍结构不合理

中职学校男性女性班主任数量的对比是 41:79,男性数量要远远少于女性,女性班主任情感丰富,细致有耐心,善于与学生沟通交流,但缺乏理性思维,容易感情用事,不能客观地处理事情,相反,男性的逻辑思维较强,处理问题时更加的理性、冷静、客观,果断<sup>[1]</sup>,同时中职学校无职称的人数占比较多,已占据调查比例的一半以上,而初级职称的占比也高达 43%,说明在职称建设方面,民办中职学校班主任职称普遍较低。教师的质量关系到学生的学业成绩质量,这不仅是因为教师质量决定他们对学科知识的掌握程度和教学能力,还可能通过自我调节学习对学生的学 习产生间接影响<sup>[2]</sup>。

#### 2.班主任职业发展水平较低

班主任班级管理方法较为传统,缺乏灵活性。中职学校班干部产生的方法,66.7%班干部都是班主任委派,在班级班规制定方面,83%的班主任表示班规是由自己制定的,同时在对学生的教学管理方面,62%的班主任主要采用的是批评教育,由此可见当前的班主任在班级管理方面存在着一些不足,缺乏对学生的有效管理,不能与同学沟通,不能灵活处理与家长之间的关系。缺乏对班主任的职业培训。55.88%的班主任表示学校组织的培训次数比较少,不能满足需求,参加省级班主任培训的班主任寥寥无几。大量班主任都表示希望得到班主任的培训,但是机遇比较小,与之有关的名额也比较有限。少有的培训也只是流于形式,并没有起到真正的作用,同时大部分班

主也反馈个人在职务晋升、职称评定等方面感到不满意,个人发展渠道不畅通。

#### 3.班主任工作状态较差

民办班主任除了校内常规工作以外,还承担大量的招生任务,工作岗位职责不清,计划不明,中职班主任在日常的工作中,除了要开展教育教学活动,还要组织中 职学生户外活动,参与校内组织的教研活动,再加上招生工作,收集学生信息,协助学员报名,引导学员填妥报名表,组织已报名学员上课和寝室分配等。工资待遇与工作量不对等,大部分班主任对学校的激励、考核机制感到不满意。这极大地影响了班主任工作态度,在日常具体管理工作中,容易限于完成学校学生处的工作及其他科室的常规管理要求,呈现职业倦怠感。由于缺乏工作热情和主动规划,消极被动地应对,从而无法及时地发现班级管理过程中潜藏的各种矛盾与问题。

### 四、民办中职学校班主任队伍建设的对策

#### 1.完善“引才”机制,建立良性队伍梯队

党的二十大指出:“要坚持党管人才原则,尊重人才,实施开放、积极、有效的人才政策,将党的政治优势转化为人才发展优势,坚持党对人才的全面领导”<sup>[3]</sup>同时,加强党对职业教育工作的领导,是职业教育改革发展的正确方向的根本保证<sup>[4]</sup>。民办学校要重视党建,强化人才建设。民办中职学校学生综合素质较低,这就要求班主任更应具有较高的思想道德素质、良好的职业道德修养、正确的职业道德观、严谨的职业态度、健康的心理素质等。在招聘程序上设置班主任心理测试、班主任基本素养和能力的考核,规范招聘程序,杜绝任何形式的走后门,严禁招聘被开除、记过、违反法律规定、师德师风败坏的班主任,成立班主任招聘小组,通过人事初筛、学生处和系部联合考核、谈话,使班主任在选拔初就进入一个“高起点”,为学校的班主任整体素质的提高奠定人力基础。加强与本市高校的合作,与高校的合作也是双方实现资源共享、互利共赢、共同发展有效途径,民办中职学校要尊重高校人才,意识人才资源才是第一资源,合理制定师范生引才计划,将本地师范高校学子作为引才的重点,提高师范类大学生的招聘数量。增加男性班主任的数量,由于民办中职学校学生生源的特殊性,学生与学生、学生与老师之间的摩擦时有发生,男性教师更能给学生一定的震慑力,降低学校的安全事故率,增加中级职称和高级职称班主任数量,有利于班主任提高终身学习、自我发展的意识;有利于工作经验的交流,提高青年班主任的专业能力;有利于为班主任的职业发展指明方向。各级政府要积极建立对民办职业教育发展的政策制度,合理分配教育资

源,帮助民办职业学校做好人才引进、硬件改造,打造示范性的民办中职学校,推进民办职业学校与公办职业学校的公平、均衡发展,对从事思想政治教育的教师给予单独的经济补贴,增强各民办职业学校学生的社会主义核心价值观和爱国主义情怀,建立班主任培训制度,使民办中职学校班主任享受同公办学校班主任同样的受培训的机会,完善民办学校班主任职称评定体系,职称评定倾向于从事班主任工作的教师,使其在专业技术职务上有一定的发展。

## 2.优化职业生涯发展,助力班主任成长

先进的教育理念是班主任成长的前提,只有树立正确的教育理念,才能有正确的教育行动,关注每个学生的成长,是新课改的主旨,它需要教育工作者在确立以人为本的基础上,树立全新的、全方位的、健康的发展观。只有尊重学生主体地位,才有可能被尊重,激发学生学习的动力。教育要发展,师资须先行,班主任应当具有促进每一位学生全面发展的知识和相应的教育技能,“民办中等职业学校在鼓励教师坚持自己专业发展的同时,应该有组织、有计划的建立入职培训和之后培训体系”<sup>[5]</sup>。学工部门、人事部门要根据本校实际情况,合理制定新入职班主任培训计划和内容,以便于班主任能尽快的进入角色,缩短班主任进入新环境的适应期,把师德师风建设融入培训内容之中,加强班主任的道德素养的培训,强化培训考核,精选培训内容。培训内容要突出实用性和针对性,既有班主任工作实务,又有思政教育、就业、创业、心理健康、核心价值观、安全等方面专题知识培训,培训不能搞“一刀切”,新班主任、老班主任培训内容、侧重点要有差异性。增加班主任“走出去”的培训机会,强化培训后的班主任培训内容交流,提升培训的覆盖面;建立校本培训体系,依托校内外优秀班主任、优秀专家、班主任工作室等资源加强班主任实践能力的培训。建立班主任职级制。设立初级班主任、中级班主任、高级班主任三个层级,中级班主任享受中级职称待遇,高级辅导员享受高级职称待遇,打破“职称论”,职级制是深化教师职称改革的创新举措和队伍建设的时代要求<sup>[6]</sup>。有利于民办中职学校班主任的职业化发展,同时也解决民办中职学校班主任“职称难”问题。在班主任专业技术职务评聘工作中落实单列计划、单设标准、单独评审要求,并让真正了解班主任工作的专家进入班主任职称评定小组,对班主任的工作真正做出专业性评估。

## 3.完善考核激励机制,提高工作满意度

人力资源管理分为培训和发展、绩效管理,薪酬激励等几个部分,这就要求学校用人单位不单单要注重班主任队伍专业能

力培训,同时也要重视班主任工作内容考核,以此来加强中职学校班主任队伍的建设。要建立坚持科学的评价原则,优化评价方案。建议省、市、县编委根据学校规模,班主任人数,核定一定比例的事业编制名额给民办中职学校优秀班主任,一方面,通过给予事业编制名额能够有效消除公办学校、民办学校班主任身份的差异,提高自身职业的认可度;另一方面,能够让民办中职学校班主任找到真正的职业归属感,调动工作的积极性,减少班主任的流动性,促进民办中职学校班主任队伍的质量提升。中职学校可以建立班主任补贴的自然增长机制,以确保补贴每年增加约20%,这样一方面可以激发出班主任工作的潜力,另一方面可以留住班主任避免班主任辞职。确保薪酬体系的科学性,薪酬要体现班主任个人工作的价值,反映班主任的工作水平,马斯洛需要层次理论表明:人只有在满足最基本的生存需要后才有动力去追求高层次的需要,保障班主任的工资待遇能促进班主任工作的积极性,班主任才有安全感,才能踏踏实实投身于民办教育,因此学校管理者在班主任薪酬体系的制定上要从学校长远发展的眼光来看待,并积极争取地方政府和校企合作单位的资金支持,让班主任的付出与收获得到平衡。

## 五、结语

我们必须高度关注职业技术教育的发展。中等职业教育的发展迎来新的机遇,对从事职业教育的班主任增加了工作动力,但同时民办中职学校也迎来新的挑战,建设一支高素质、高水平的班主任队伍,对民办中职学校适应新环境、迎合新机遇具有重要的意义。

## 参考文献:

- [1]蒋继红.高职院校班主任工作中的性别差异分析[J].教育现代化,2017,4(44):292-293.
- [2]袁梦迪,刘洋溪.自我调节与师资分布对学生学业成就的影响——基于PISA2018中国四省(市)数据的HLM分析[J].湖南第一师范学院学报,2021,21(03):63-69.
- [3]本刊编辑部.深入学习贯彻党的二十大精神系列《聚焦》完善党管人才工作格局[J].中国人才,2023,No.590(02):8.
- [4]王扬南.新时代新要求、新目标新行动——职业教育改革发展迈入新阶段[J].中国职业技术教育,2019,No.695(07):5-8.
- [5]涂剑.民办中学教师职业倦怠的研究[D].福建师范大学,2014.
- [6]裴文超.新时代班主任职级制改革的探索与实践——以河南省经济管理学校为例[J].职业,2020,No.544(06):17-20.