

“三全育人”理念下高校班主任工作的实践性探索

——以 X 高校为例

黄佳庆

(武汉工商学院, 湖北 武汉 430000)

【摘要】高校班主任在班级管理中, 由于工作边界模糊, 引发角色模糊, 角色定位不足等问题, 笔者将梳理高校班主任工作中面临的问题, 提出建设性意见, 希望对优化班主任工作有一定的参考价值。

【关键词】三全育人; 高校班主任; 班级管理

2016 年 12 月, 习近平总书记在全国高校思政工作会议中提到“把思想政治工作贯穿教学全过程, 实现全过程育人, 全方位育人”。因此, 高校教师必须深刻认识到新时代赋予高校班主任工作的新内涵, 才能指导班主任工作实践, 创新班主任工作。

一、班主任工作面临的问题

(一) 班主任角色定位不足

习近平总书记在 2016 年 12 月的全国高校思政工作会议中提出“把思想政治工作贯穿教育教学全过程”, 显示了当今高校应当将班主任工作融入到思想政治教育的环境中。高校班主任队伍大部分由专任教师为主, 专任教师对自身班主任角色的定位与分析, 往往把重点放在了课堂教学与课后的学业指导上, 认为思想政治教育工作是次要的, 难以从单一的专任教师的角色中进行转换, 仅仅是把班主任工作任务认为是一种兼职。

高校班主任应当将“立德树人”作为高等教学教育的根本任务, 将自身角色定义为从事大学生思想政治教育的骨干力量。部分班主任在开展工作时, 对“立德树人”的育人工作认识不足, 育人工作的主动意识不强, 导致育人的实际成果不明显。在调查中发现, 有一些学生希望班主任, 可以多多与他们谈心交流, 走访宿舍。除了学习之外, 希望班主任多关注学生的课余生活方面, 心理健康, 未来发展规划方面等。

(二) 班主任工作能力存在差距

00 后的青年学生群体成为大学思想政治教育的对象, 研究和熟悉群体的特点和成长方式规律是班主任必须具备的专业素养。当今的高校学生处于信息化高等发达的社会, 他们接受信息的方式渠道非常丰富, 因此他们的思想也十分活跃, 自我意识也较为强烈, 但是部分高校学生社会经验的缺乏, 坚强的意志品质的缺乏, 导致他们更容易产生学习上的问题和心

理上的起伏波动。

由于班主任工作能力存在不同程度的差距, 部分班主任对教育学、心理学等知识储备不够充分, 因此在实践方面, 会出现与学生的沟通技巧缺乏, 沟通方式较为机械等问题。高校班主任多采取兼职模式, 班主任多以专任教师为主, 自身教学与科研工作以占据了大部分时间和精力, 对于思想政治教育理论和学生管理工作相关的理论知识了解不多, 实践能力较为薄弱, 在此基础上, 参与班主任工作, 会表现出综合能力不足, 育人能力不强等现实问题。据调查, 大部分班主任认为, 班主任岗前培训和是经常性开展班主任经验交流会议十分有必要的。班主任岗前的培训会

(三) 班主任育人工作的内容及方式有待创新

对于当今大学生而言, 接受信息的渠道大部分为互联网, 因此高校的思想政治教育必须占领网络高地, 高校班主任也应该提升自身的信息化水平。高校班主任开展育人工作的主要媒介是互联网, 运用互联网进行思想政治教育成为高校班主任必备的工作素养。但是目前高校网络平台建设主要是围绕政策文件发布、校园文化建设、就业信息、贫困学生资助政策、心理健康教育与咨询等模块, 总体来看这些模块缺乏吸引力、大同小异, 高校学生在课余时间, 很少会自主性地去浏览和学习高校的网络平台模块的内容, 更难以通过高校网络平台达到师生之间的交互。部分班主任在开展网络思想政治教育时, 内容传播流于形式, 优质的创作的内容较少。班主任与学生之间的交流, 缺乏双向性, 多为班主任单方面的机械传播, 学生被动接受, 难以达到双向的思想交流。

开展班主任工作不应该仅仅是班主任对思想政

治教育内容的单向传播，应该注重师生之间的交互性。部分班主任注重在第一课堂给予学生学业与科研的指导，但是忽略了学生的课余生活，对第二课堂的指导不足。在互联网飞速发展的当今社会，部分班主任只关注课程育人，和科研育人，是不全面的。2017年12月，教育部印发《高校思想政治工作质量提升工程实施纲要》（以下简称《实施纲要》），提出实施“十大育人”体系，班主任的思想政治教育工作不能只停留在课程育人和科研育人，应当要在文化育人、管理育人、服务育人等方面发挥实效性的作用。

（四）班主任工作协同性有待加强

在高校思想政治教育中，辅导员和班主任都是对大学生进行思想政治教育的中心力量，班主任和辅导员在教育对象上是一致的，他们是班级管理的核心，目标是促进学生的全面发展。但是纵观高校班级管理的实践，由于班主任和辅导员的工作职责没有明确区分，往往会出现工作内容重复度高，工作内容混淆，分工不明确等问题。辅导员和班主任在工作协同问题上往往会出现很多问题，如一事多管，或是针对比较复杂的问题时，出现互相推诿，问题长期无法解决等情形，影响学生的全面发展。

二、高校班主任工作问题的成因分析

（一）高校班主任工作制度建设不完善

首先，高校班主任选聘标准不明确。为了充分发挥高校青年教师在育人工作的主导性作用，班主任大部分来自于专任教师，特别是青年教师，青年教师因为在年龄上与学生较为接近，因此在沟通中，学生更能放下戒备，产生信任。与此同时，青年教师在日常工作中，本身就具有教学和科研的重任，学校要求青年教师不断提升教学水平，再加上班主任工作，需要根据每个学生不同的个性特征，进行组织管理班级活动，常常会使他们感受到巨大的压力。

以X高校为例，该校采取教师自主报名，学院推荐，学工部和人力资源部进行审核的方式。选聘的班主任队伍需要具有坚定正确的政治方向和政治立场，有较强的马克思主义理论基础和政策水平，有较强的政治敏锐性和政治鉴别力；同时热爱学生工作，具有高度的事业心和责任感。但是这种选聘标准缺乏有效的指标去审核，往往是专任教师申请了担任班主任，学校大多都给予了通过。

其次，班主任激励机制不健全。目前高校班主任大多不是专任班主任，高校班主任的角色存在多重性，大部分专任教师既要承担教学任务，也要承担科研任务，以及行政性质的事务，同时也要抽出时间精力去展开管理班级的工作。工作职责内容较多，

时间精力耗费较大。改进当下班主任工作的重点在于处理好时间精力不足和多重工作内容的矛盾问题。目前，激励班主任工作的重要因素包括，职称晋升，薪酬提升，职业发展等。受访班主任反映，吸引教师担任班主任工作的因素中，薪酬提升的幅度较低，因此并不是影响教师从事班主任工作的主要因素，此因素也无法有效激励班主任开展工作。有部分教师反映，吸引教师担任班主任工作的因素，有职称评定和职业发展。同时，部分受访班主任提到了，应该设置专项的工作活动经费，将更有利于开展班主任工作，相反，缺乏工作经费，将制约班主任开展相关的活动。

其次，班主任的培训机制不健全。在工作开展中，由于缺乏培训，导致班主任在工作开展过程中，缺乏清晰的工作思想指导和工作的方法，很多高校只有定量的模糊的工作目标，班主任的工作思路和工作方法直接决定了班主任的育人成效，但是由于缺乏长期的培训，使得班主任在育人方面的认知水平不高，班主任的工作难度加大。

（二）班主任工作难度大

1. 调整学生之间矛盾冲突困难大

大部分学生在进大学前，都是处在学校的环境中，缺少社会化环境的认知。学生希望通过大学阶段的学习完成自己的社会化的进程。因此进入大学后，如何处理班级，宿舍，学生会，社团等不同环境的人际关系冲突与矛盾，就成为首要的问题。同时，当代大学生也面临了情感问题，学业压力，就业压力等，再加上部分学生以自我为中心，无法站在他人的角度去思考问题，遇到立场不同，利益冲突的事情，容易引起同学之间关系紧张，彼此猜忌，甚至发生斗殴或报复性伤害，最终酿成悲剧。

班主任在面临发生在班级的人际交往冲突矛盾时，工作难度大。大学生处在心理与生理成熟的过渡阶段，如果只是简单地对错误方进行批评教育，难以让学生接受，甚至引起学生逆反，也未能起到有效调整学生人际关系的目的。如果让人际关系矛盾的双方自由化解，或是两边都采取同样的惩罚，人际关系问题仍没有得到解决，更损害了班主任在学生心目中的形象。因此，大部分班主任由于缺乏相关的专业知识，常常感到束手无策，工作难度大。

2. 学生心理问题难以辅导

由于社会转型，学业压力，情感问题等导致大学生中心理问题日趋严重，面对这种现象，班主任由于缺乏相应的解决心理问题的知识，无法第一时间为有心理问题的学生进行辅导，只能帮助学生联系相应的心理辅导老师去解决，这就造成心理问题的拖延滞

后,耽误了学生心理问题的解决。因此班主任在对学生进行身心健康辅导这一块,需要多学习相关的专业理论知识,以保证第一时间去缓解学生的心理问题,同时积极争取学校专业化的心理辅导老师的支持,强化积极影响,形成教育合力。

(三) 高校班主任队伍建设重要性认识不够

相较于逐渐走上专业化和职业化的辅导员队伍,班主任队伍建设的投入任重道远。高校对班主任队伍建设的投入财力,投入的人力等较少,也会影响班主任工作的积极性。

由于高校长期忽视班主任工作的队伍建设,针对班主任业务能力的培训也未能有效开展,班主任的育人意思和育人能力欠缺,导致难以获得育人成效,也导致班主任的职业认同感和成就感较低,工作方法低效率等问题。班主任工作经验欠缺,专任教师更倾向于在自己擅长的领域对学生进行指导,对于其他不擅长的领域往往是疲于应付,推诿,被动工作。

三、“三全育人”角度下高校班主任工作的优化路径

(一) 健全高校班主任队伍选拔机制

高校班主任选拔机制需要根据各个高校的不同实际情况去制定,通过科学,合理的选拔机制将优秀的专任教师吸纳到班主任队伍中来。科学,合理的班主任选拔机制,是决定高校班主任水平和素养的基础,不能放任思想道德素质,师德有问题的老师混入班主任队伍。

因此高校班主任的选拔应该采取问卷调查,支部推荐,量化打分等多维度的方式去进行综合考量,将教师的师德放在首位,同时也应该关注教师的管理能力,学业指导能力,成长指导能力等,选拔最有利于学生发展促进的专任教师到班主任队伍中来。

(二) 完善高校班主任的培训机制

班主任育人工作的成效需要长期的积累性学习。因此高校需要加大对班主任的业务培训。教育主管部门和各高校十分重视一线辅导员的培训,经常针对辅导员开展业务指导和培训。班主任的培训是较为薄弱的。因此,需要完善高校班主任的培训机制。

高校班主任的培训形式应该多样化。可以依托教育部,省市,学校多渠道的网络教育平台,充分利用线上,线下的培训资源,多维度对高校班主任进行具体业务的培训,培训具体内容包括:生涯指导,心理辅导,就业指导,思政教育等。班主任在具体工作中,开展次数多少,完成程度如何,深入程度多少,都直接影响了班主任工作的育人成效,也体现了班主任对工作的热情程度和奉献精神。

(三) 明确班主任工作的标准

要明确班主任在育人过程中,班主任工作的标准内容,即工作具体内容是什么,工作任务完成途径是什么,工作任务要达到什么样的目标。班主任的工作要体现出与辅导员工作的协同性与差异性,这样在处理学生问题时,才能有侧重,有区分。辅导员工作和班主任工作要目标统一,共同协作,如果工作标准不明确,就可能会出现互相推诿,逃避责任等情况。

(四) 注重班主任队伍建设

全面提高高校班主任的能力和职业素质对教育管理成效起着举足轻重的作用。高校应该建设一支职业素质过硬,学生信赖的班主任队伍,这样才能更好地展开班主任工作。班主任深入开展工作的过程中,谈心谈话是必要的途径。大学生的学习情况,人际关系状况,生活情况都可以通过教师与学生的沟通进行了解。班主任通过与学生一对一的谈话可以深入了解学生,认识学生,获得学生的家庭信息情况,是否有人际关系困难,学习障碍,心理问题等。在谈话过程中,要具备相应的沟通技巧,切勿以高高在上的姿态去“拷问”,遭到学生反感甚至学生将自己封闭起来,不表露真心。因此要真心理解和体谅学生,使学生感受到了自己受到了尊重,不断反思自己的谈话技巧,提升自己谈心谈话能力。

参考文献:

- [1] 王泉. 高校兼职班主任队伍建设调查 [J]. 教育与职业, 2014(16): 45-47.
- [2] 李达军. 高校班主任工作的困境和对策 [J]. 教育与职业, 2012(36): 101-102.
- [3] 汪阳, 刘宏达. 我国高校班主任制度建设的历程、经验与启示 [J]. 思想教育研究, 2021(5): 134-139.
- [4] 马朝晖. 基于“三全育人”理念的高校班主任育人工作研究——基于大连理工大学的调研 [D]. 大连: 大连理工大学, 2019.
- [5] 辛涛, 姜宇, 林崇德等. 论学生发展核心素养的内涵特征及框架定位 [J]. 中国教育科学, 2016(6).

基金项目: 本文是武汉工商学院教学研究项目: “三全育人”理念下高校班主任工作的实践性探索——以武汉工商学院为例 (编号: J2023X-JXYJ02-0002)。

作者简介: 黄佳庆(1988-), 女, 湖北武汉, 硕士, 武汉工商学院讲师, 研究方向: 经济学, 国际贸易等。