

# 高职院校辅导员与班主任协同育人机制思考

贺茜 章晓莉

(高博软件技术职业学院医学与公共服务学院 江苏 苏州 215163)

**【摘要】**新时期大学生管理工作面临新的机遇和挑战,大力加强和改进大学生管理工作,积极探索和完善辅导员与班主任协同育人机制,对于提高人才培养质量具有十分重要的意义。

**【关键词】**辅导员;班主任;协同育人

学生管理工作是高职院校管理的重要组成部分,随着职业教育规模的不断扩大,在校大学生工作任务的不断增加和学生工作的多样性、繁琐性、复杂性,学生管理工作也面临着严峻的的考验,成为摆在我们面前的一个重要课题。

## 一、高职院校辅导员、班主任协同育人的重要性

辅导员、班主任是高校培养人才的重要角色,是大学生教育与管理工作的主要力量,肩负着教育育人的职责和使命。加强辅导员与班主任队伍建设,完善其管理体制机制,是坚持育人为本,德育为先的必然要求,是高职院校发展、改革和稳定的必然要求,是培养高素质专业型、技能型人才的必然要求。

辅导员、班主任的学生管理工作既有重合、交叉又有区别,二者各尽其职,充分合作,协同育人,对学生正确树立人生观、世界观、价值观,实现知识传授与价值引领的有机统一,做到即“教育”又“育人”有着重要的意义。

## 二、高职院校学生管理现状

当前高职院校的学生管理工作主要以辅导员、班主任共同管理模式,而高职院校发展凸显一个“瓶颈式”的难题,即学生生源大多来自于当年高考分数不是很高,基础相对薄弱,学习成绩不是很理想,对所学的专业也不是兴趣很足,进入高职院校后,学习态度相对消极,对自身要求也颇低,在校学习和生活的状态不容乐观,这就对高职院校学生工作者的工作提出了更高的要求。

目前,高职院校普遍采用的辅导员—班主任管理模式,由于制度不健全,管理不规范,措施不到位,缺乏完善有效的管理机制,在实际工作中,导致两者协同育人的效果不佳,表现在:

### (一) 分工不明,职责不清

由于高职院校辅导员和班主任学生管理工作模块关联度较高,相互重叠、相互交叉,又有一定的差异,同时二者又隶属于不同的职能部门管理,辅导员来自专职学生管理队伍,班主任大多数由专职教师兼任,因此,在学生管理实施过程中,容易导致两者之间的相互间的扯皮、推诿,出现“谁都管,谁都不管”和“谁都干,谁都不干”的局面,出了问题谁也不愿承担责任,甚至出现缺位现象,导致学生管理工作的“真空带”。

### (二) 沟通不畅,信息不畅

在日常学生管理工作中,辅导员和班主任都各自忙于自身的学生日常事务性管理工作和教学科研工作,二者之间缺乏有效的沟通渠道和交流平台,双方沟通交流的机会不多。同时,沟通时又缺乏协作意识,缺少“你中有我,我中有你”的理念,导致双方信息传递不及时、不精确,不对等,常常失去时效性和认识偏差,产生工作盲点,导致工作效率低,影响育人效果。

### (三) 待遇不高,队伍不稳定

相对于教师待遇,辅导员队伍待遇偏低,无论工作强度多大,工作量多少,其津贴和奖金都不高,相对于其工作付出而言,是不匹配的。因此,致使许多辅导员对学生管理工作不安心、不专心,不能充分履行职责,工作缺乏荣誉感、自豪感,成就感,缺少积极性、主动性、自觉性,使其管理职能大打折扣,辅导员队伍建设的不稳定。

## 三、构建辅导员与班主任协同育人有效机制

构建和完善辅导员与班主任协同育人机制,是职业院校人才培养机制的重要方式,是提高人才培养质量的有效途径。中共中央国务院《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》明确指出:辅导员和班主任是大学生思想政治教育的骨干力量,辅导员按照党委的部署有针对性地开展思想政治教育活动,班主任负有在思想、学习和生活等方面指导学生的职责。

<sup>[1]</sup>为了更好地实现高职院校人才培养目标,构建和完善辅导员与班主任协同育人机制,促使二者在学生教育管理中目标一致,形成既有分工,又有合作的工作关系,真正把协同育人作为“全员育人,全程育人,全方位育人”的教育贯穿学生教育管理工作的各个方面。

### (一) 强化学习教育,夯实思想基础

坚持以“立德树人”为中心环节,强化学习教育,夯实思想基础,根据辅导员与班主任的岗位要求和工作特性,有针对性地开展专项培训和专题研讨,进一步提高辅导员与班主任对做好学生教育工作重要性认识,营造协同育人的良好氛围,增强协同育人的自觉性和责任感。

### (二) 优化辅导员与班主任学生管理机制

进一步完善辅导员与班主任的育人办法,明确二者的管理职能,理顺二者的工作关系,增强二者的协作意识,建立二者的交流平台,提高二者的管理水平,优化二者的工资待遇。要坚持目标导向和问题导向,全面梳理在学生教育工作方面“应该做什么”,“可以做什么”,“有哪些短板”,“需如何解决”等问题,在充分沟通研讨的基础上,形成若干意见和建议,切实提高学生教育管理工作的广度、深度、效度,形成资源共享、优势互补的协同育人长效机制。

### (三) 健全辅导员与班主任学生工作的考核评价机制

制定相应管理工作条例,明确辅导员和班主任的权责定位,根据二者的岗位职责和管理目标,建立考核评价体系。考核采取定量定性分析,加强过程性考核,通过自我总结、学生测评和领导小组考核相结合的办法进行,考核结果与评优、职称聘任、晋级和岗位津贴发放挂钩。通过考核提升工作效率和工作业绩,

### (四) 完善辅导员与班主任学生工作的激励机制

完善多层次多渠道的激励机制,加大对辅导员与班主任的精神、物质等方面的激励,把激励的手段、方法与激励的目的结合起来,使他们真正能安心在自己的岗位上工作,把所有的精力和才华投入到工作中,最大限度激发他们的工作热情,激发他们的合作兴趣,从而创造出更大的工作效益和业绩。

总之,倡导“以生为本,立德树人”的教风、学风,强化全面协同育人思想,提高辅导员与班主任学生教育工作科学化、规范化和制度化水平,提高辅导员与班主任队伍的专业水平和职业能力,打造良好的协同育人生态环境。为持续推动高等教育发展,全面提升人才培养质量做贡献。

## 参考文献:

[1] 中共中央国务院《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》中发(2004)16号[z]。