

# 职业院校班主任德育能力实践及提升路径研究

谢立达

(深圳职业技术学院 广东 深圳 518000)

**【摘要】**随着可视化资讯传播迅速传播,享乐主义、拜金主义等错误思潮伴随而来,新阶段职业院校学生的思想观念和道德素养亟需高质量德育体系的支撑,但现仍存在职业院校忽视德育体系投入及建设,尤其是职业院校班主任德育工作体系的构建,基于教学压力过重和德育知识缺乏,德育工作成效及体系仍待进一步改善。基于此,本文从职业院校班主任德育工作相关内涵展开论述,梳理现德育工作的现状和问题,并以此对职业院校班主任德育能力的实践及提升路径进行深入探究。

**【关键词】**职业院校;班主任;德育能力;立德树人

**【基金项目】**深圳职业技术学院创新工程项目(CXGC2021B0016)、深圳职业技术学院思政研究项目(100180213100082)。

**【中图分类号】**G711

**【文献标识码】**A

**【文章编号】**1673-9574(2022)15-000199-03

## 前言

《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》明确提出了建设高质量教育体系的目标任务,把培养什么人放在了教育的首要问题。习近平总书记多次强调“要努力构建德智体美劳全面培养的教育体系,形成更高水平的人才培养体系”,并要求“把立德树人融入思想道德教育、文化知识教育、社会实践教育各环节,贯穿基础教育、职业教育、高等教育各领域”。因此,德育工作是职业院校培养未来社会主义接班人的关键。但职业院校德育工作实际开展过程中,存在职业院校对班主任德育工作重视和投入程度不足,同时,班主任德育工作能力短板、系统化支撑度匮乏、管育德育不分、考核机制缺乏等问题频发。因此,进一步提升高职院校班主任德育能力实践及提升路径亟需探究,是班主任专业化、专家化和职业化发展的必然要求,也是提升职业院校德育质量和水平的重要举措。

## 一、国内外德育研究现状

国外研究对道德教育的研究起步较早且理论成果丰富,主要包括德育开展的必要性、德育课程的设置、体系建设及长效化发展等。起初,Bacon(1624)和Kant(1786)等学者主要围绕德育必要性提出了道德教育与科学发展要求相适应的观点,并逐步延伸位道德性教学的概念突破(Herbart,1821),并引入了道德评估制度、课程设置、联合培养模式等,Jarvis(1985)、Zuker(1963)和Rechard(1975)等学者也从课程构建、道德社会实践、组织发展等教育侧面论证了德育是实现学生道德素养发展的必要路径,推动了道德教育研究的发展。可

见,研究理论层面已多方面论证了德育的必要性,并取得了一定程度的共识。

国内研究主要围绕德育内涵、制定建设、实现路径等方面进行了探索,将重点放在德育工作研究上,以问题、实践为导向,探究了德育工作中责任、工匠精神、社会关怀等概念性问题,并将其融入学生创新创业能力、工匠技艺研究等实际工作(方燕,2022),以德育研究的可行实践为标准凸显重要性(向月、孙杰明,2011);同时,部分学者也深入探究了德育制度建设存在的问题,包括德育发展目标(王晓丽,2020)、德育主体(郑英,2017)、德育方式(杨开勇、周玉芳,2019)等,并针对德育工作实际开展过程中存在的困难的解决路径进行了探究。总体而言,德育研究及实践的重要性日益得到重视,国内外针对德育研究及实践过程取得了一定的积极成果。然而,基于职业教育过程教学内容特殊性、思政教育个性化及教育策略和管理等异同,职业院校的班主任德育能力实践及提升的研究空白急需得到填补,进而推动德育实际工作的深入发展,使学生树立正确的人生观、价值观和世界观,培养有理想、有道德、有文化、有纪律的四有社会主义接班人。

## 二、职业院校班主任德育能力实践及提升的发展现状及存在问题

### (一)职业院校班主任德育工作开展现状

职业院校班主任侧重管理而轻视教育的现象一直存在,且此现象未得到妥善解决。而究其原因,是校方和班主任过分依赖制度性管理的便利性,形成管理趋势和惯性思维后,难以改变现有管理教育模式。具体来说,是学校和班级管理者根据现

有班级管理中出现的问题,针对性出台校纪校规、班级管理规定等系列制度规范和引导学生的行为,制度化管理在一定程度上对学生的行为规范有激励作用,进而提升班级管理的效率;同时,在学生成绩作为重要考核标准的机制和学生家长关注度的侧重下,制度化更易促成学生高分绩效的产出,如此趋势,班级德育工作容易进一步降低。因此,管育、德育工作不分、错位式的方式将致使德育工作将在班级管理运作中难以开展,违背德育工作的初心和真实意义所在。

## (二) 职业院校班主任德育能力实践及提升存在的问题

### 1、职责不清,德育责任归属不清

职业院校班主任是德育工作中坚力量,但由于部分院校设置辅导员专职负责学生思想政治教育工作,使得原有德育工作开展的职责和实现路径模糊,双方在开展德育工作时互相推诿,东拼西凑应付完成德育工作任务,大部分学校采用“一刀切”的工作模式将德育工作全部分流至专职辅导员身上,辅导员不仅身兼多职,面对庞大数量的学生,又无实际课程承载,与学生的距离变远,致使德育工作“空中楼阁”形式化开展,而造成这一困境是缺乏德育工作的顶层设计以及双方职责不清所致。尽管部分学校已经在全面梳理班主任、辅导员在开展德育工作的侧重点和实现方式,但进展仍然缓慢。

### 2、重惩轻情,德育工作人文关怀不到位

职业院校德育工作者不仅承担了沉重的教学工作,而且还需开展德育工作,在专业化和日常管理过程中,难免陷入行政管理,管理职能凌驾于德育工作,育人情怀难以融入德育,出现简单粗放式管理模式,严格管束学生,打压学生的创新精神和质疑能力,过度关注学生的成绩绩效和技能培养,很少关注学生的身心健康和学习方式,开展有针对性、有温度和效能的德育工作更是难以实现,从某种程度上说,学生容易产生功利化心境,或陷入自卑情境,却无法得到班主任、任课教师的理解和关心,进一步疏远了学生和老师之间的心理距离。因此,德育工作更不易开展,即便开展也流于形式,难以形成良性循环。

### 3、考核机制缺乏,德育工作流于形式

目前,尽管有支持职业教育发展的政策助力,但在职业教育过程的巨大压力下,大部分学校仍以教学和就业为导向,将德育工作作为第二等级要务或更靠后的工作任务,考核德育工作内容举步维艰,将考核德育工作列入绩效更是无法推行。在《中小学德育工作指南》印发后,大部分学校已经将德育工作列入“立德树人”的头等要务,即便如此,部分学校仍然形式化德育工作,走过场、敷衍了事,部分教职工、领导为了自身

利益,“抱团取暖”,高分互评德育工作,强压式将德育评比形式化。可见,德育工作仍处于尴尬境地,顶层设计和考核机制未完善的情况下,德育工作的考核无法深入开展,也没有具体的考核指标,致使德育工作流于形式。

## 三、职业院校班主任德育能力实践及提升的路径

### 1、构建合理顶层设计,完善德育工作运转机制

职业院校德育工作应明确德育工作的主体责任和工作内容,以进一步完善德育工作的运行机制。第一,德育育人工作应明确责任主体,区别辅导员、班主任双主体的工作职责和内容,制定工作育人主体责任和权利范畴,明晰双方主体权责范围和分工,推动双主体良性循环发展;第二,制定德育育人工作方案,夯实“三全育人”成效保障,维持管理、教学关系秩序发展。高职院校要制定完善的德育育人工作方案,并且围绕职业教育特点将“三全育人”理念融入德育育人体系的全过程,让学生在课堂学习、宿舍生活以及社会实践等环节接受德育,践行社会主义核心价值观,以此夯实学生健康成长之基;第三,形成德育工作定期检查和汇报制度,形成实质形式化德育工作开展流程制度。德育工作要紧密结合社会发展形势、学生思想动态、职业教育目标等因素,形成定期检查与汇报制度,以此提升高职德育工作效率。当然为了规范定期检查和汇报制度,高职院校要规范定期检查和汇报实施流程,以此完善德育工作运转机制。

### 2、完善德育培训体系,填补德育能力空白

德育工作开展的重要阵地是基于班级单位为主体,德育能力培训极其重要。传统的德育工作能力提升往往强调纵向学习能力的培养,将大量的同校教职工输出至其他优秀单位、培训机构进行系统性学习;然而,普遍性学习成为德育能力提升唯一途径时,班主任工作者往往会面对特殊问题、实际问题却又束手无策。因此高职院校要进一步完善德育培训体系,弥补高职德育能力空白:首先高职院校要构建横向学习平台。横向学习平台就是高职班主任以横向对比的方式学习同辈班主任的德育工作理念与方法,例如高职院校通过分享会、学习会的形式,在校内开展同辈班主任的学习,构建横向纵向学习模式。以横向学习平台填补解决因地区差异、学生差异导致的现实、特殊问题;其次建立纵向学习平台。纵向平台就是通过学习其他优秀教师的经验得以提升个人学习能力。以纵向学习平台填补先进经验学习,普遍性知识和特殊性技能的德育工作能力提升,方可完善德育培训体系,填补德育能力空白。

### 3、丰富德育开展模式，提升人文关怀程度

德育工作的开展需要依托课程、活动等方式开展，工作方式的开展讲究“穿针引线”式嵌入和“润物无声”地传递德育内容，而不能简单将德育工作理解为制度规章的建设、班级粗放式的管理，德育工作真正意义上是由心而发的“人文关怀”，将“爱心”“暖心”“细心”一一送至学生身边，定能激发学生的身心发展。具体而言，首先高职院校在完善德育工作制度的同时，应该学会尊重学生、陪伴学生、了解学生、接纳学生，用实际行动关心学生，并以细节体现人文关怀。随着职业教育扩招政策的实施，高校学生学情差异相对比较大，甚至部分学生存在贪玩、不爱学习的现象。为此高职院校不应直接否定学生，而是要尊重学生的差异性，深入到学生宿舍、家长中了解学生的特点及优势，根据学生的特长制定对应的德育工作体系，以此让学生在生活学习中感受到学校的关怀，以此树立努力学习、努力拼搏的时代精神；其次德育工作的开展需要丰富形式，在传统主题班会的基础上，应嵌入在文体赛事，包括演讲比赛、拔河比赛等内容上，不仅增加了班级的凝聚力、向心力，而且也在传递德育工作内容重要的板块——三观。只有在班主任“穿针引线”式嵌入德育内容，“润物无声”体现人文关怀，才能将德育工作进一步提升。例如受限于特定因素的制约导致高职德育工作难以深入到爱国教育地基，为此高职院校要发挥校内资源，借助社会热点话题积极开展富有德育内涵的理想信念教育。比如为了增强学生的工匠精神，高职院校要引导学生学习钟南山、黄锡璆、李兰娟等医疗科技专家为国为民勇于牺牲、克难攻坚、科学防疫的侠士精神，充分认识科技的力量，发奋学习，掌握过硬本领。

### 4、构建名班主任工作室，创建德育工作标杆

提升班主任德育能力必须要发挥榜样的示范带动作用，2002年，中国教育学会德育专业委员会提出“班主任专业化”概念，班主任转化发展的路径探究一直未停止。其中，“名班主任德育工作能力提升工作室”是一重要发展路径，是创建的德育工作标杆的重要举措：第一，教育部门要加强名班主任工作室建设力度。一般来说，以省市区县等行政单位为切割维度，成立一批不同层次和特色的名班主任德育工作室，同时，基于工作室的群体平台，开展专家培训、跨界交流、大赛竞比、课题研究等多种方式提升德育能力。具体而言，通过构建各层次各具特色的名班主任德育工作，骨干、优秀德育班主任树立标杆，结对子帮扶青年班主任，促使队伍专业化、职业化和专家化，并且推动工作室平台化建设，为青年班主任提供学习、交流、培训等多位一体的服务；第二，高职院校要积极推动名班主任

工作室建设力度，鼓励优秀班主任申报名师优师，增强高职院校师资队伍质量。例如高职院校出台相应的激励措施，对于评选为省市名班主任工作室带头人的不仅给予相应的专项资金扶持，而且还要在职称评定、岗位晋升等诸多方面给予倾斜照顾，以此构建高素质的德育工作教师队伍。

### 参考文献

- [1] 向月,孙杰明.“英国高等职业教育发展与变革的历程、特点及趋势”.芜湖职业技术学院学报(2011).
- [2] 王晓丽.学校德育“生活化”的内涵意蕴与路径选择[J].社会科学战线,2020(10):276-280.
- [3] 郑英.论职业院校德育主体的失落与回归[J].教育理论与实践,2017,37(30):19-21.
- [4] 杨开勇,周玉芳.高校德育思维方式探究——评《高校德育思维方式发展研究》[J].高教探索,2019(04):130.
- [5] 方燕.浅论具有德育内涵的创新创业教育模式的构建[J].经济师,2022(06):161-162.
- [6] 马仁海.“立德树人”视域下的高职特殊师范教育德育工作体系的构建[J].襄阳职业技术学院学报,2022,21(04):53-56.
- [7] 寇建宏,段小艳.以宣讲形式推进高职院校德育工作现状的调查与思考[J].高教学刊,2022,8(22):47-50.
- [8] 黄友才.高职学校班主任德育渗透研究科幻画报.2022,(06):215-216
- [9] 张鹏.媒体时代高职班主任德育教育工作创新的方法[J].文教资料.2021(01):136-137
- [10] 朱松挺.三全育人背景下高职院校班主任如何加强就业服务工作研究[J].教育教学论坛.2020(26):302-303