

# 最近发展区视角下高校班主任助理的再认识

周苏坡 周 静 商小锐

江苏护理职业学院, 江苏 淮安, 223003

**摘 要:** 高校班主任助理制度作为学生管理工作的重要组成部分, 长期以来被视作辅助班主任完成行政与事务性工作的“管理助手”。然而, 从最近发展区理论视角重新审视, 班助实则是高等教育过程中一个关键的“教育性角色”, 通过提供“支架式”支持, 在新生认知、情感与社会性发展的关键过渡期发挥不可替代的引导作用。本文旨在结合最近发展区理论, 重新界定班助的角色内涵, 分析其教育功能, 并提出优化其工作的建议, 以促进班助制度更好地服务于高校育人目标。

**关键词:** 最近发展区; 班主任助理; 支架式教学; 教育性角色

## 0 前言

高校班主任助理(以下简称“班助”)制度在我国高校中广泛实施, 通常选拔高年级优秀学生协助班主任开展新生管理、思想引导、生活帮扶等工作。传统观点多将班助定位为“行政助手”, 强调其在事务性工作中的作用, 如信息传达、活动组织、考勤管理等<sup>[1,2]</sup>。然而, 随着高等教育内涵式发展的推进和学生成长需求的多元化, 班助角色的教育属性日益凸显。

维果茨基的“最近发展区”(Zone of Proximal Development, ZPD)理论指出, 学生的发展存在两种水平: 一是现有发展水平, 即学生能独立解决问题的能力; 二是潜在发展水平, 即在成人或有能力的同伴帮助下所能达到的水平。二者之间的差异区域即为“最近发展区”。教学的本质在于创造最近发展区, 通过提供“支架”(scaffolding)帮助学生跨越认知与情感上的差距, 实现潜能发展<sup>[3]</sup>。在这一理论视角下, 班助正是那位“有能力的同伴”, 是新生进入大学后第一个近距离的“支架提供者”。他们不仅传递信息, 更在认知引导、情感支持、社会适应等方面发挥教育功能。因此, 本文提出: 应重新将班助定义为高等教育中一个关键的“教育性角色”, 而非单纯的“行政助手”, 其工作对新生的发展具有不可替代的“支架”价值。

## 1. 最近发展区理论的内涵及其教育启示

最近发展区理论的核心在于强调社会互动在学习与发展中的中心作用。维果茨基认为, 人的高级心理机能是在社会交往中不断内化的结果。教学应走在发展的前面, 通过合作、对话、支架支持等方式, 激发学生的潜能<sup>[4]</sup>。大学新生正处于从高中到大学的过渡期, 面临学习方

式、生活环境、人际关系的多重挑战, 其“最近发展区”广泛存在于适应过程中。班助作为经历过同一过程的“过来人”, 具备成为有效支架的天然优势。

## 2. 班助作为“教育性角色”的重新定位

### 2.1 从“事务助手”到“发展支架”

传统高校管理中, 班助通常被定位为行政事务的辅助者, 主要承担通知传达、资料收集、活动协调等事务性工作<sup>[5]</sup>。这一类职责虽具有一定管理效率, 却极大限制了其教育功能的发挥。若仅将班助视为事务性助手, 实则是对其在教育价值的忽视与低估。从维果茨基的最近发展区理论来看, 班助的真正价值, 在于其能够准确识别新生在认知、情感与社会性方面的“潜在发展水平”, 并有意识、有策略地提供个性化支持, 扮演“发展支架”的关键角色。具体而言, 这种支架支持主要体现在三个维度:

认知支架: 班助凭借其相近的专业背景与学习经历, 能够在学科入门、选课策略、时间管理及有效学习方法等方面提供来自“学长学姐”的一手经验。情感支架: 大学新生普遍面临环境适应、心理落差与思乡情绪等多重压力。班助以其“过来人”的身份, 通过主动倾听、情感共情和持续鼓励, 为新生提供一个安全、信任的支持性环境。社会支架: 班助是新生融入大学集体生活的第一引路人。他们通过组织破冰活动、引导参与社团、示范人际交往方式, 有效协助新生拓展社交网络, 理解并融入校园文化, 从而获得归属感和集体认同感。

### 2.2 班助作为“同伴榜样”的示范效应

班助与新生年龄相仿、经历相似, 相较于教师, 班助的榜样示范作用更加真实可感、易于接近, 其使用的语言体系更贴近学生, 互动

方式也更轻松自然<sup>[1]</sup>。这种“朋辈教育”模式的有效性,源于新生对“成功过来人”的认同与模仿心理。

班助通过日常的一言一行,无形中向新生传递着积极的价值观、严谨的学习态度、合理的时间管理习惯以及良好的行为规范。这种“身教”重于“言传”的示范效应,是高校正式教育体系的重要补充,实现了教育影响的生活化和常态化。

### 2.3 班助作为“师生桥梁”的沟通功能

班助身份具有独特的双重属性:他们既是学生,洞悉同龄人的真实想法与困境;又承担部分管理职责,理解学校的规章制度与育人目标。这种双重身份使他们成为连接教师(班主任、辅导员)与新生之间不可或缺的沟通桥梁<sup>[6]</sup>。

在实际工作中,班助能够下沉到新生的生活与学习场景中,比教师更为敏锐和及时地捕捉到个体或群体遇到的困难、产生的困惑以及情绪波动。他们可以将这些一线信息进行有效筛选和汇总,并客观、准确地反馈给班主任或辅导员,从而帮助教师摆脱信息不对称的困境,实现更加精准、及时的教育支持与干预。同时,他们也能将学校的政策与老师的期望,以学生更易理解和接受的方式进行传达和解释,有效促进上下沟通的顺畅与理解,增强管理的柔性教育的温度。

### 3 班助工作的“支架”实践:现状与问题

尽管班助在理论上具备成为促进学生发展的“教育性角色”的潜力,但在实际工作中,其“支架”功能的发挥仍面临诸多现实挑战,主要体现在以下四个方面:

首先,角色认知存在显著模糊性。多数班助对自身工作的理解仍停留在事务性协助层面,缺乏“教育者”身份的自觉。周园指出,高达76%的受访班助认为自己的主要职责是“传达通知”和“协助管理班级日常事务”,而非主动识别并回应新生的发展需求<sup>[7]</sup>。

其次,专业培训系统性不足严重制约了其提供有效支架的能力。张晓侠的调查显示,超过84.5%的班助在上岗前未接受过任何系统的教育学或心理学培训<sup>[5]</sup>。尽管多数高校会组织短期岗前培训,但内容多集中于校纪校规解读、应急事务处理等程序性知识,而非如何识别学生需求、如何进行有效沟通、如何引导小组讨论等发展性技能。

第三,评价激励机制滞后,无法有效引导和衡量班助的教育性贡献。现行的考核机制普遍存在“重事务,轻育人”的倾向。王冰基于满意度分析的调查表明,超过90%的高校主要

依据“工作完成量”(如通知是否及时下发、活动是否顺利组织)来考核班助,仅有不到15%的院校会尝试评估其“所带班级新生的适应性改善程度”或“新生对其引导效果的满意度”<sup>[2]</sup>。

最后,工作缺乏持续性与系统性,削弱了支架效果的累积性。李小玮的研究发现,班助的工作投入度呈现明显的“前高后低”曲线,超过65%的班助在新生入学后两个月内投入大量精力,但随着自身学业压力增大以及新生班委体系的成熟,其介入程度急剧下降,超过80%的班助在第二学期便基本“退出”<sup>[1]</sup>。然而,新生的发展与适应是一个持续的、动态的过程,许多深层次问题可能在期中后才逐渐显现。这种“非持续性”的支持模式,使得支架在最关键的时刻被撤除,难以实现对新生发展的全程、深度护航。

## 4 基于最近发展区理论的班助工作优化路径

为使班助更好地发挥“教育性角色”的功能,真正成为促进新生发展的有效“支架”,高校需打破传统管理思维,从系统性、专业性的角度出发,在选拔、培训、支持与评价四个关键环节进行深度优化与重构。

### 4.1 选拔:注重教育素养与支架能力

班助的选拔是实现其教育功能的第一道关口,必须超越仅看重“学业成绩排名前列”和“群众关系良好”的传统窠臼,转而建立一套旨在识别其教育潜质与支架能力的科学标准。选拔应核心考察以下素养:其一,共情能力与深度沟通能力,即能否敏锐感知新生情绪并建立信任对话;其二,基础的教育学、心理学常识,这可通过对相关概念的情景化问答进行初步判断;其三,真诚的服务意识与自觉的榜样意识,而非功利性的求职动机;其四,过往的学生工作、志愿服务或团队领导经历,这些是其实践能力的重要佐证。

为有效甄别上述素养,选拔方式必须革新。可引入情境模拟(如设置“新生遭遇学业挫折前来求助”等典型场景)、无领导小组讨论(观察其团队协作、问题解决与影响力)等现代化测评工具<sup>[2]</sup>。这种结构化面试能更直观地考察候选人在真实情境中展现出的沟通、引导与支撑能力,从而从源头上确保选拔出的班助是“愿教育、懂教育、善教育”的优质人选<sup>[7]</sup>。

### 4.2 培训:强化教育理论与支架技能

传统的短期化、事务性培训必须转变为系统化的赋能体系。培训内容应构成一个完整的

课程模块,涵盖:1)理论基础模块,重点解读最近发展区理论、支架式教学理念及其在朋辈引导中的应用,让班助深刻理解自身角色的理论依据;2)知识模块,系统介绍大学新生心理发展特点、常见适应性问题及危机识别常识;3)技能模块,强化倾听、共情、积极反馈、引导式提问、冲突调解等核心沟通与辅导技巧;4)伦理与边界模块,明确职业道德、隐私保护以及何时需要向专业教师转介的职责边界。

在培训方式上,应力戒单向灌输,广泛采用案例教学(分析典型工作困境)、角色扮演(模拟提供支架的过程)、工作坊以及优秀往届班助经验分享会等多种实践性方法<sup>[6]</sup>。确保每位班助在上岗前不仅“知其然”,更“知其所以然”,并具备将理论转化为有效教育行动的能力。

#### 4.3 支持:构建持续跟进机制

班助在工作过程中同样需要持续的支持和“支架”,而非被简单地“使用”和消耗。高校应构建一个立体化的支持系统:首先,建立定期的督导沟通机制,确保班主任、辅导员与班助之间保持畅通的反馈渠道,班助在工作中遇到的困惑能得到及时的专业指导和解惑。其次,可以组建班助工作小组或社群,创建线上线下的交流平台,促进朋辈之间的互助支持、经验分享与情感共鸣,形成学习共同体<sup>[5]</sup>。此外,学校还可提供可随时查阅的资源工具箱,如常见问题应对指南、推荐阅读书目、活动方案库等,为其日常工作提供常态化资源支持。

#### 参考文献:

- [1] 李小玮.高职院校班主任助理队伍建设现状研究[J].科技视界,2017(27):99-100.
- [2] 王冰.基于满意度分析的高职院校班主任助理选拔机制探究[J].浙江交通职业技术学院学报,2023,24(02):80-84.
- [3] 侯宇.最近发展区理论在高中思想政治教学中的应用研究[D].佳木斯大学,2024.
- [4] 魏戈.最近发展区:理论根脉、概念要义与育人价值[J].杭州师范大学学报(社会科学版),2023,45(05):66-76.
- [5] 张晓侠.高职院校新生班主任助理队伍建设研究——以浙江旅游职业学院为例[J].湖南工业职业技术学院学报,2018,18(02):137-140.
- [6] 赵健,茆琦.高校班主任助理创新管理的策略与路径探索[J].产业与科技论坛,2023,22(06):246-248.
- [7] 周园.关于高职院校班主任助理选拔的思考[J].哈尔滨职业技术学院学报,2014(03):49-50.

**作者简介:**周苏坡(1993—),男,汉族,江苏宿迁人,硕士,讲师,主要从事康复治疗、实训管理、学生教育研究。

#### 4.4 评价:聚焦发展性贡献

对班助工作的评价是指指挥棒,必须彻底扭转重事务性输出、轻教育性成效的倾向。评价指标体系应进行结构性改革,重点关注其“发展性贡献”,具体可纳入:1)过程与结果相结合的评价;2)客观成果评价;3)关键事件评价;4)反思性成长评价。

评价方法上,应采用多元主体参与、定量与定性相结合的方式。结合量化评分(来自新生、辅导员)和深度质性访谈(与班助本人及其工作对象),形成一份全面、立体、注重育人实效的发展性评价报告。

#### 5 结论与展望

从最近发展区理论视角重新认识高校班主任助理,不仅是对其角色的一次理论升华,更是对高校育人机制的一次实践反思。班助不应被简单视为行政事务的补充力量,而应被明确为高等教育生态中重要的“教育性角色”。他们通过提供适时、适度的支架支持,在新生的认知、情感与社会性发展中发挥着不可替代的作用。

未来,高校应进一步重视班助制度的教育内涵,从制度建设、培训支持、评价激励等方面全面优化,让班助真正成为“有准备的教育者”,与教师形成育人合力,共同促进每一位新生的最大可能发展。