

# 海南省高职院校学生对班主任的满意度调查研究

陈文妍, 杜小文\*, 任灵

海南职业技术学院 旅游学院, 海南海口 570216

DOI:10.61369/EDTR.2025080038

**摘要 :** 班主任是高职院校落实“立德树人”根本任务的关键执行者, 其工作成效直接关乎学生的健康成长与人才培养质量。鉴于此, 以海南省高职院校学生为研究对象, 通过问卷调查收集相关数据, 分析其对班主任工作的满意度。研究结果显示: 1. 学生对班主任工作总体满意度较高, 各维度评价均衡, 其中“人格魅力与沟通方式”和“管理公平与纪律执行”表现尤为突出; 2. 年级是影响满意度的关键因素, 各维度均存在显著差异; 3. 学业成绩主要影响学生对管理公平性和班主任人格魅力的评价; 4. 性别因素影响较小, 女生评价略优。基于此, 从构建和谐师生关系、实施年级差异化指导、重视学生个体差异、提升专业素养和建立常态化反馈机制等方面提出优化建议, 以期促进海南省高职院校班主任工作质量和学生满意度的提升。

**关键词 :** 高职院校; 班主任工作; 学生满意度; 海南省

## Investigation and Research on the Satisfaction Level of Students in Higher Vocational Colleges in Hainan Province with Their Class Advisors

Chen Wenyuan, Du Xiaowen\*, Ren Ling

Tourism College, Hainan Vocational University, Haikou, Hainan 570216

**Abstract :** Class advisors are key implementers of the fundamental task of "fostering virtue and cultivating talents" in higher vocational colleges, and their work effectiveness directly relates to the healthy growth of students and the quality of talent cultivation. In light of this, this study takes students from higher vocational colleges in Hainan Province as the research subjects, collects relevant data through questionnaires, and analyzes their satisfaction with the work of class advisors. The research findings indicate: 1. Students generally have a high level of satisfaction with the work of class advisors, with balanced evaluations across various dimensions. Notably, "personality charm and communication style" and "management fairness and discipline enforcement" stand out as particularly strong aspects. 2. Grade level is a key factor influencing satisfaction, with significant differences observed across all dimensions. 3. Academic performance primarily affects students' evaluations of management fairness and the personality charm of class advisors. 4. Gender has a relatively minor impact, with female students providing slightly more favorable evaluations. Based on these findings, optimization suggestions are proposed from the perspectives of building harmonious teacher-student relationships, implementing differentiated guidance based on grade level, emphasizing individual student differences, enhancing professional competence, and establishing a regular feedback mechanism, with the aim of improving the quality of class advisor work and student satisfaction in higher vocational colleges in Hainan Province.

**Keywords :** higher vocational colleges; class advisor work; student satisfaction; Hainan province

## 引言

党的十八大以来, 习近平总书记高度重视教师队伍建设, 对教师队伍寄予殷切期望。班主任作为教师队伍的关键力量, 是学生健康

基金项目: 2024年度海南省高等学校教育教学改革研究项目“海南省高职院校班主任工作满意度评价及影响因素研究”(编号: Hnjg2024ZC-148)研究成果。

作者简介:

陈文妍(1991.4-), 女, 汉族, 海南海口人, 硕士, 海南职业技术学院旅游学院, 副教授, 研究方向: 旅游管理、旅游网络信息、社交媒体;

杜小文(1987.02-), 女, 汉族, 海南屯昌人, 硕士, 海南职业技术学院旅游学院, 讲师, 研究方向: 旅游管理;

任灵(1992.03-), 女, 汉族, 辽宁海城人, 硕士, 海南职业技术学院旅游学院, 讲师, 研究方向: 乡村旅行、非遗文化传播, 农旅融合, 旅游市场, 旅游电子商务, 创新创业, 学生集体意识培养。

通讯作者: 杜小文

成长的引路人，肩负着培养时代新人的重任。建设一支稳定的高素质班主任队伍，是提升人才培养质量、增强高校综合竞争力的核心保障，对教育事业发展具有重要意义。

高职院校学生在学习、自我管理和心理特征方面存在特殊性，这就要求班主任在思想引领、学业辅导、班级管理、生涯规划和心理疏导等方面充分发挥全方位的育人功能。然而，当前高职院校班主任面临职责边界模糊、工作内容繁琐、学生需求多样、管理效能不高等困境，亟待解决。

通过梳理相关文献可知，目前关于班主任问题的研究主要集中在基础教育阶段班主任形象<sup>[1]</sup>、中职班主任满意度测评<sup>[2]</sup>、班主任工作负担和幸福感<sup>[3-5]</sup>、专业兼职班主任满意度<sup>[6]</sup>等方面。高职班主任的相关研究相对较少，仅有的研究也主要集中在德育工作<sup>[7]</sup>、名班主任工作室建设<sup>[8-10]</sup>及职业素养<sup>[11]</sup>等方面。有关高职院校学生对班主任的满意度问题的研究文献阙如。鉴于此，本文以海南省高职院校的学生为研究对象，评价其对班主任的满意度水平，并分析其影响因素，发现其存在的问题，并提出相关的对策建议，以期提升海南省高职院校班主任的工作质量与学生满意度。

## 一、研究设计

### （一）问卷设计

问卷主要分为五个部分。第一部分为个人基本信息，包括性别、年级、成绩等；第二部分为班主任专业能力与教学水平评价，通过相关量表测量其在学科知识、课堂教学、学业指导、教学方法等方面的表现；第三部分为管理公平与纪律执行情况调查，包含班级制度执行、处事公正性等；第四部分为人格魅力与沟通方式评价，涉及耐心、交流沟通等；第五部分为关怀支持与个体关注调查，通过量表测量了解班主任在心理支持、生活关怀及因材施教等方面的表现。

### （二）数据收集

本文选取海南5所具有代表性的高职院校（涵盖综合类、理工类、经贸类等），采用现场发放问卷和网络问卷相结合的方式，在校园内发放相关问卷，邀请学生现场填写问卷；同时，通过微信、QQ等社交媒体平台向学生发布网络问卷链接，扩大样本范围。本次问卷调查共发放了450份问卷，回收问卷共420份，问卷的回收率为93.33%，剔除无效问卷，获得有效问卷418份，问卷的有效率为99.52%。

## 二、调查结果与分析

### （一）信度效度分析

#### 1. 信度分析

对问卷数据进行信度检验可知，问卷的 $\alpha$ 系数为0.966，大于0.9，表明该量表具有极高的内部一致性和可靠性，数据信度质量非常理想，可用于后续分析。

#### 2. 效度分析

对问卷数据进行探索性因子分析可知，问卷的KMO值为0.969，大于0.9，表明数据的效度较高。问卷p值为0，说明数据通过Bartlett检验。总而言之，研究数据效度较好，适合进行因子分析。

### （二）描述性统计分析

在研究样本中，男性占48.33%，女性占51.67%，性别分布较

为均衡；年级主要以大一学生为主，比例高达53.59%，其次为大二年级，占比为34.69%，大三和大四占比相对较低，比例分别为9.33%和2.39%，这符合高职院校在校生年级分布的实际情况，低年级学生在校时间较长，是班主任日常管理和服务的主要对象，而高年级学生因参与校外实习、求职就业等活动，在校比例自然下降。在成绩分布方面，大部分学生自评成绩处于“中等”水平，占比为47.37%，其次是“前25%”和“中上25%”的学生，占比分别为25.60%和22.01%，“中下25%”占比最低，比例仅为5.02%，整体呈现“中间大、两头小”的正态分布特征。

### （三）满意度现状分析

表1 学生对班主任满意度现状分析

序号	具体维度	满意度	总体满意度
1	专业能力与教学水平	4.51	
2	管理公平与纪律执行	4.57	4.54
3	人格魅力与沟通方式	4.57	
4	关怀支持与个体关注	4.52	

研究数据显示，学生对班主任工作的总体满意度得分为4.54分，处于较高水平。由此可见，班主任在教书育人和班级管理等方面的工作获得了学生的高度认可，成效十分显著。

在四个具体维度的满意度评价中，班主任整体表现均衡。其中，“人格魅力与沟通方式”和“管理公平与纪律执行”表现较为突出，得分均为4.57分，说明班主任在平等沟通、人格感染力、纪律执行的公正性方面获得了学生的高度认同，为构建良好师生关系奠定了基础。“关怀支持与个体关注”（4.52分）和“专业能力与教学水平”（4.51分）得分略低，但仍处于较高水平，表明学生在知识传授、教学、答疑、个性化关怀、生活指导、深度心理支持等方面对班主任有较好的评价。具体请详见表1。

### （四）满意度差异性分析

#### 1. 基于学生性别的满意度差异性分析

表2 基于性别的满意度差异分析

维度	性别	个案数	平均值	标准偏差	标准误差平均值
专业能力与教学水平	男	202	4.47	0.842	0.059
	女	216	4.56	0.616	0.042
管理公平与纪律执行	男	202	4.54	0.780	0.055
	女	216	4.59	0.634	0.043

维度	性别	个案数	平均值	标准偏差	标准误差平均值
人格魅力与沟通方式	男	202	4.55	0.800	0.056
关怀支持与个体关注	女	216	4.59	0.607	0.041
关怀支持与个体关注	男	202	4.50	0.849	0.060
关怀支持与个体关注	女	216	4.54	0.644	0.044

研究数据显示,不同性别学生在四个维度上的评价差异很小。女生在各维度的均值均略高于男生,尤其在“专业能力与教学水平”维度上的差异较为显著。男生的评分标准差高于女生,说明其评价意见更为分散。总体而言,性别因素对满意度评价的影响较小,女生评价略高且更集中。具体请详见表2。

### 2. 基于学生年级的满意度差异性分析

表3 基于年级的满意度差异分析

维度		平方和	自由度	均方	F	显著性
专业能力与教学水平	组间	6.367	3	2.122	4.018	0.008
	组内	218.686	414	0.528		
	总计	225.053	417			
管理公平与纪律执行	组间	4.855	3	1.618	3.278	0.021
	组内	204.366	414	0.494		
	总计	209.220	417			
人格魅力与沟通方式	组间	4.475	3	1.492	3.031	0.029
	组内	203.720	414	0.492		
	总计	208.195	417			
关怀支持与个体关注	组间	5.090	3	1.697	3.065	0.028
	组内	229.143	414	0.553		
	总计	234.233	417			

通过分析可知,四个维度的P值均小于0.05,说明不同年级的学生对班主任的满意度评价存在显著差异。其中“专业能力与教学水平”维度的F值为4.018,P值为0.008,差异最为显著。由此可见,不同年级的学生对班主任的满意度评价具有显著影响。具体请详见表3。

### 3. 基于学生学业成绩的满意度差异性分析

表4 基于成绩的满意度差异分析

维度		平方和	自由度	均方	F	显著性
专业能力与教学水平	组间	3.000	3	1.000	1.864	0.135
	组内	222.053	414	0.536		
	总计	225.053	417			
管理公平与纪律执行	组间	4.220	3	1.407	2.841	0.038
	组内	205.001	414	0.495		
	总计	209.220	417			
人格魅力与沟通方式	组间	4.709	3	1.570	3.194	0.024
	组内	203.486	414	0.492		
	总计	208.195	417			
关怀支持与个体关注	组间	3.879	3	1.293	2.324	0.074
	组内	230.354	414	0.556		
	总计	234.233	417			

通过分析可知,“管理公平与纪律执行”和“人格魅力与沟通方式”两个维度的P值分别为0.038和0.024,均小于0.05,说明不同成绩的学生对这两个维度的评价存在显著差异。“专业能力与教学水平”和“关怀支持与个体关注”的P值分别为0.135和0.074,说明学生对这两个维度的评价不存在显著差异。由此可见,不同成绩影响学生对班主任管理公平性和个人魅力的评价。

具体请详见表4。

## 三、结论与建议

### (一) 研究结论

#### 1. 总体满意度较高,工作成效显著

通过分析可知,学生对班主任的总体满意度及各维度满意度均处于较高水平,这表明了班主任教书育人与班级管理工作成效显著,获得了学生的高度认可。

#### 2. 各维度表现均衡,沟通公平尤为突出

各维度的满意度得分较为均衡,这体现了班主任工作的全面性。其中,“人格魅力与沟通方式”和“管理公平与纪律执行”两个维度的得分最高,这说明了班主任在“平等沟通”“人格感染力”及“处事公正性”方面获得了学生的高度认同。

#### 3. 年级是影响满意度的关键因素

不同年级的学生对班主任各维度的满意度评价均存在显著差异。尤其在“专业能力与教学水平”方面的差异最为显著。这反映了不同年级学生,由于在校状态和需求不同,对班主任的评价也存在差异。

#### 4. 学业成绩影响对特定维度的评价

学业成绩不同的学生,对“管理公平与纪律执行”和“人格魅力与沟通方式”维度的评价存在显著差异,但对“专业能力与教学水平”和“关怀支持与个体关注”维度的评价无显著差异。这表明学生的学业表现会影响其对班主任管理公平性和个人魅力的感知。

#### 5. 性别因素影响较小,女生评价略优

不同性别学生的满意度评价差异较小,女生在各维度上的评分略高于男生且意见更集中,但整体上性别不是主要影响因素。

### (二) 对策建议

基于上述分析结果,为提升海南省高职院校班主任的工作质量与学生满意度,提出以下建议:

#### 1. 巩固既有优势,构建和谐师生关系

应充分发挥班主任在平等沟通、人格魅力及公平执纪方面的显著优势,将其作为构建信任、融洽师生关系的基石。首先,可通过建立常态化的沟通机制与透明的班级管理制度,进一步巩固现有基础和优势。其次,鼓励班主任重视言传身教,在专业上引导学生,在品行上熏陶学生,成为其可亲、可敬、可信赖的榜样,最终实现更好的育人效果。

#### 2. 关注年级差异,实施精准指导与服务

针对不同年级学生的特点和需求,开展差异化、精细化的班主任管理工作。首先,根据大一、大二学生在校时间长、处于适应期的特点,班主任应将工作重心放在对其学业方法引导、行为规范养成与班级凝聚力培育上,帮助其奠定坚实的基础。其次,对大三、大四等高年级学生,班主任则需将工作重点转向职业发展,强化实习管理、求职技能、生涯规划等针对性指导,并通过线上平台建立离校不离线的长效沟通机制,确保其在关键阶段持续获得学校的关注与支持。

### 3. 重视学生个体差异，促进教育公平感知

高度重视不同学业成绩学生的心与需求，在纪律执行和日常互动中，班主任需坚持一视同仁，避免因成绩优劣产生任何形式的偏见或标签效应。尤其要加强对学业后进学生的关注，通过个性化帮扶、及时鼓励和正向激励，增强他们的学习自信与班级归属感。同时，在班级决策和管理中，应注重听取和采纳不同层次学生的意见，从而提升全体学生对班级管理的认同感和参与度。

### 4. 提升专业素养，强化人文关怀

在“专业能力”与“关怀支持”方面，虽然学生满意度处于较高水平，但仍存在一定的提升空间。对此，应积极倡导和组织班主任参与专项培训与教研活动，持续深化其专业知识储备，创

新教学方法，提升学业指导的精准性。同时，应建立激励机制，鼓励班主任深入学生群体，密切关注其心理动态与生活状况，通过个性化沟通与陪伴，为学生提供更深层次的情感支持和成长关怀，切实满足学生多元化、个性化的发展需求。

### 5. 建立常态化反馈机制，实现持续改进

应建立常态化的学生满意度调研机制，定期收集并动态监测学生对班主任工作的评价数据，并及时将调研结果反馈给班主任本人及相关管理部门，使其明确优势与待改进领域。在此基础上，应将反馈信息切实应用于班主任的工作改进计划与绩效考核评价中，从而形成“科学评价—有效反馈—持续改进”的闭环管理机制，从而推动班主任工作质量与学生满意度的提升。

## 参考文献

- [1] 王斐.班主任形象对初中生学校生活满意度的影响 [D].苏州:苏州大学,2020.
- [2] 肖丽.中等职业艺术学校学生对班主任满意度调查量表的制定与研究 [J].现代职业教育,2018(23):130-131.
- [3] 张安峰.初中班主任工作负担现状及对策研究 [D].长春:东北师范大学,2024.
- [4] 邓丽群,王树.身体哲学视角下新时代小学班主任工作幸福感的遮蔽与澄清 [J].现代教育科学,2024(04):101-106.
- [5] 王潇轶.中等职业学校班主任职业压力与职业幸福感的关系研究 [D].郑州:河南大学,2024.
- [6] 邓红梅,朱静,龙晓茹.儿科本科学生对专业兼职班主任满意度的调查与分析 [J].卫生职业教育,2024,42(22):134-137.
- [7] 陶晓.高职班主任德育工作措施研究 [J].科学咨询(教育科研),2024(10):285-288.
- [8] 徐皓,韩东.高职院校名班主任工作室建设优化策略探索 [J].国家通用语言文字教学与研究,2024(09):87-89.
- [9] 韩东.提质培优背景下高职院校名班主任工作室建设研究 [J].现代职业教育,2024(14):61-64.
- [10] 范灵芝,芦琴,朱显鸽.谈高职院校党建引领下名师班主任工作室建设 [J].中国军转民,2024(03):177-179.
- [11] 刘芳芳,张永林.“四有”标准下高职班主任职业素养提升机制的探索 [J].现代职业教育,2024(02):73-76.