

2020 年

广东省中等职业教育教学改革项目

申 请 书

项目名称：新时代下中职学校建立班主任培训体系的研究与实践

申 请 人: _____ (签字)

申请单位： 深圳市龙岗职业技术学校 (盖章)

手机号码: 13828796804

电子邮箱: 348165207@qq.com

广东省教育厅 制

2020 年

申请者的承诺与成果使用授权

本人自愿申报广东省中等职业教育教学改革项目，认可所填写的《广东省中等职业教育教学改革项目申请书》(以下简称为《申请书》)为有约束力的协议，并承诺对所填写的《申请书》所涉及各项内容的真实性负责，保证没有知识产权争议。课题申请如获准立项，在研究工作中，接受广东省教育厅或其授权（委托）单位、以及本人所在单位的管理，并对以下约定信守承诺：

1. 遵守相关法律法规。遵守我国著作权法和专利法等相关法律法规；遵守我国政府签署加入的相关国际知识产权规定。

2. 遵循学术研究的基本规范，恪守学术道德，维护学术尊严。研究过程真实，不得以任何方式抄袭、剽窃或侵吞他人学术成果，杜绝伪注、伪造、篡改文献和数据等学术不端行为；成果真实，不重复发表研究成果；维护社会公共利益，维护广东省中等职业教育教学改革项目的声誉和公信力，不以项目名义牟取不当利益。

3. 遵守广东省中等职业教育教学改革项目有关管理规定以及国家有关财务规章制度。

4. 凡因项目内容、成果或研究过程引起的法律、学术、产权或经费使用问题引起的纠纷，责任由相应的项目研究人员承担。

5. 同意广东省教育厅或其授权（委托）单位有权基于公益需要公布、使用、宣传《申请书》内容及相关成果。

项目主持人（签章）：_____

年 月 日

一、简表

项目 简 况	项目名称	新时代下中职学校建立班主任培训体系的研究与实践				
	项目申请人身份	☐ 校级领导 ☐ 青年教师 ☒ 其他人员				
	起止年月 ¹	2020 年 9 月--2023 年 6 月				
项目 申 请 人	姓名	李祝淮	性别	男	出生 年月	1977 年 10 月
	专业技术职务/行政职务		高级讲师/学生处副主任		最终学位/授予国家	
					工学士/中国	
	所在学校	学校名称	深圳市龙岗职业技术学校		邮政编码	518172
			校		电话	13828796804
		通讯地址	深圳市龙岗区清林中路 219 号			
	主要教学工作简历	时间	课程名称	授课对象	学时	所在单位
		2019-2020 学年（2）	Pro/E 设计 基础	中职二年级 学生	4	深圳市龙岗职业技术学校
2019-2020 学年（1）		金属材料与 热处理	中职一年级 学生	4	深圳市龙岗职业技术学校	
2018-2019 学年（2）		Pro/E 设计 基础	中职二年级 学生	6	深圳市龙岗职业技术学校	

¹项目研究与实践期为 2-3 年，从省教育厅公布项目之日开始计算。

		2018-2019 学年（1）	工业产品设 计	中职三年级 学生	8	深圳市龙岗职 业技术学校			
与项目有 关的研究 与实践基 础	立项时间	项目名称				立项单位			
	2019 年	青年教师专业成长路径的研究				龙岗区人民政府 督导室			
	2019 年	基于“大集训”的中职技能大赛训练模 式的实践研究				深圳市教育局			
	2010 年	有效开展职业生涯规划教育的校本研 究				广东省职业教 育学会			
	2010 年	龙岗职校健康人格培育模式研究				广东省教育厅			
项 目 组	总人数	职称			学位				
		高级	中级	初级	博 士	硕士	学士	参加单位数	
	7	4	3	0	0	1	6	1 个	
	主要成员 （不含申 请者，不能 超过 6 人）	姓名	性别	出生年月	职称	工作单位		分工	签 名
		吴玲玲	女	1971. 1	高级	深圳市龙岗职 业技术学校		班主任培 训体系理 论研究	

		湛商	女	1986.1	中级	深圳市龙岗职业技术学校	班主任培训体系研究	
		卢云南	男	1977.3	高级	深圳市龙岗职业技术学校	调研，调查问卷设计与分析	
		邓斯涛	女	1989.2	中级	深圳市龙岗职业技术学校	调研报告撰写	
		朱满凤	女	1971.7	高级	深圳市龙岗职业技术学校	班主任培训实践	
		刘双喜	男	1985.11	中级	深圳市龙岗职业技术学校	班主任培训实践	

二、立项依据：（项目意义、研究综述和现状分析，限 3000 字以内）²

一、项目意义

2018 年，中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中强调，要到 2035 年，教师综合素质、专业化水平和创新能力大幅提升，培养造就数以百万计的骨干教师、数以十万计的卓越教师、数以万计的教育家型教师。《中国教育现代化 2035》中明确提出，要建设高素质专业化创新型教师队伍，要强化职前教师培养和职后教师发展的有机衔接，夯实教师专业发展体系，推动教师终身学习和专业自主发展。

职业教育是教育的一种类型，中等职业教育是职业教育重要的组成部分，它担负着培养数以亿计高素质劳动者的重要任务，是我国经济社会发展的基础，在整个教育体系中处于重要的位置。长期以来，中职教育的对象往往是中考落榜生，与普通高中生相比，他们的智力发展水平不差，但学习习惯、行为习惯等综合素养相对较差，作为长期与他们接触的班主任，中职班主任在教育教学过程中扮演着极为重要的角色，他们是学生思想道德的教育者和价值观的引导者，是开展各类班级活动的组织者和指导者，同时上传下达，联通师、生、家、校，起着桥梁和纽带的作用。因此，加强中职班主任队伍建设，提高中职班主任综合素质和业务能力，对提升整个中职教育教学质量有着十分重要的意义。

近年来，各级政府、各类学校更加重视教师队伍，特别是班主任队伍建设，班主任地位和待遇得到了全面的提升，班主任队伍更加稳定，班主任素质也有了大幅度的提升。十九大以来，我国进入了社会主义建设的新时代，也对我们的育人工作提出了更高的要求。为了进一步贯彻落实“立德树人”的根本任务，在新时代背景下，构建相对完整、有效的班主任培训体系，进行规范的班主任队伍建设，提高班主任整体素质，增强理想信念、提升道德情操，提升专业能力、培养仁爱之心，建设一支有情怀、有能力、有担当的班主任队伍，担负起培养高素质的社会主义建设者的重任，就显得非常有现实意义。

二、研究综述

²表格不够，可自行拓展加页；但不得附其他无关材料。下同。

（一）中职班主任队伍面临的困难与建立培训体系的必要性

近五年来,中职班主任工作中遇到的问题和面临的困难得到了深入的研究。陆约华认为,在日常的学校班主任管理过程中,中职班主任建设面临"管"与"不管"的两难境地、当班主任难以获得更大的突破、多部分教师迫于工作压力敬而远之和年轻教师迫于情面应付了事等四个方面的问题。杨峰对江苏省D中等专业学校部分领导、老师和学生进行了访谈调查,通过深入分析调查结果,发现中职学校班主任队伍建设存在班主任人员配置不合理、班主任自我发展意识差、班主任专业能力不足、学校聘任奖励制度不完善、学校培训制度不完善等问题。林华毅则认为,中职班主任面临着招生难、管理难和授课难的“三难现状”,承受着学校、家长、学生带来的“三大压力”,有些教师存在着“不愿当和不敢当”的畏惧心理,给班主任队伍建设带来了很大的困难。陈瑞锦、林婷、刘钊分别从不同的角度对班主任工作和队伍建设中存在的问题进行了分析。

从以上文献可以看出,班主任普遍存在工作畏难情绪,在工作中显得综合素质不足,不能适应新时代下对育人工作的要求,班主任队伍能力、素质、工作方法等有待进一步提升,有必要建立起较为完善的班主任队培训体系,促进班主任队伍成长、成才。

（二）中职班主任队伍培训综述

目前,没有“班主任”这个专业,但各学校里存在着“班主任”这一岗位。教育部、人力资源社会保障部《关于加强中等职业学校班主任工作的意见》(教职成[2010]14号)中明确指出,“中等职业学校班主任岗位是重要的专业性岗位”,“中等职业学校班主任应由……经过相关培训的教师担任。”合格的教师未必是个合格的班主任。因此,如何让把“教师”培养成“班主任”呢?班主任培训体系该包括哪些方面呢?各界学者也对此进行研究。

张李娜通过调查分析数据后发现,目前安徽省的中职班主任培训存在职前培训专业化不足、培训供给和需求关系失衡、培训内容缺乏系统性、培训方式合理性低、对培训重视程度不够等问题,最终造成中职班主任综合素质与专业能力明显不足。王志锐从班主任培训的时机提出,班主任岗前培训是教师承担班主任工作前的职能培训,是学校加强班主任队伍建设、提高班主任整体素质的重要举措,也是新任班主任上岗前的重要环节,其目的是通过岗前培训使班主任具有良好的思想政治素质,

提高业务能力,树立正确的职业道德。王艳通过调查研究江苏省宿迁市中等专业学校班主任队伍发展现状,对班主任队伍建设提出了“专业化”的概念,并在培训体系和发展机制提出具体的作法和建议,其实践经验值得借鉴和研究。李勤、胡开欣等人则从学校顶层设计、选拔机制、帮扶机制、示范引领机制、竞赛机制等方面对班主任培养模式进行探讨。陶发禄从解决班主任队伍存在着专业化程度低、队伍不稳定、结构不合理等诸多问题出发,主要从系统的班主任培训、完善考核与激励机制与实施人性化管理理念等,多维度探究了中职学校班主任队伍建设的有效途径与策略。章宏等人则以广泛深入的调查为基础,梳理总结了江苏省中职班主任队伍建设的整体状况,分析了班主任队伍建设存在的主要问题,提出强化师德师风培育、实行班主任准入制度和聘任制度、完善职称评审制度、开展各班主任名师工作室遴选工作、建立系统高效的培训体系、多措并举提升班主任职业幸福感、完善班主任考核评价体系、设立班主任心理辅导渠道等多项对策,为建设一支符合新时代要求的高素质中职班主任队伍提供思路和建议,值得借鉴。袁静认为,提升班主任职业素养,建立完善班主任职业素养训练机制是一个途径。姚梦梦研究了烟台市班主任培训的现状后认为,对中职学校的班主任进行系统、普遍的培训,是提高其综合素质和专业能力的有效方式;而且这个培训也必须不断完善和改进,创新其内容和形式,使之更加切合班主任的需要,并且探索培训工作能够长期持续发展的机制。

以上研究者从班主任培训的重要性和必要性做了较为充分的阐述,完善的班主任培训体系对班主任的育人能力有重要的作用;班主任培训包括岗前培训和工作中的培训;需要建立长期持续发展的培训机制和完整的培训体系,促进班主任成长,最终完成立德树人的根本任务。

综上所述,目前,中职班主任队伍建设面临着不少现实的问题,需要通过培训提升班主任素养和能力;各种文献既对班主任队伍建设中存在的问题进行了研究,还提出了许多经过实践证明是行之有效的方法和途径,既有以一省、一地的经验,也有具体的某个学校的经验,其中特别是对中职班主任队伍培训体系进行研究的文献对本项目研究具有很强的指导意义及借鉴意义。但很遗憾的是,建立班主任培训体系的方法研究相对较少,本项目将对此进行有益的补充。

三、现状分析

(一) 我校的班主任队伍构成现状

我校目前有 63 个班级,包括 3 个高考班,60 个专业班。分属 5 个专业部 1 个

组，每个部（组）设一名德育部长，负责本部（组）的班主任管理和指导。班主任基本都由本专业的教师担任，具备本科以上学历。班主任队伍中，35岁以下的占70%左右，70%左右的班主任工作经验在3-6年间。每年都有10名左右的教师退出班主任队伍，有10名左右的新任班主任。

（二）我校的班主任队伍培训现状

1. 师徒结对，以老带新。每学年，学校安排有丰富经验的班主任与新班主任结对子，帮助新班主任尽快熟悉班主任工作流程，提供解决班级问题的工作思路。师徒结对子的时间为三年。

2. 定期的班主任培训。每学期进行5次班主任工作培训，对学生管理过程中存在的问题进行提醒，并提出工作要求。主题、内容不确定。

3. 安排班主任外出培训。积极利用机会，组织班主任队伍外出参加各种专题培训，每年培训人数大概20人左右，内容包括心理健康教育、班级文化建设、班级安全管理等。

目前，我校班主任队伍稳定、工作积极性较高、执行力较强，对学校安排的工作基本能完成，但班主任专业化程度不足，培训工作不够规范，计划性不强，培训内容不成体系等，班主任队伍存在职业倦怠，工作主动性和积极性不高、职业成就感和幸福感不强等问题，需要进一步改进和加强队伍建设。

三、项目实施方案及实施计划

1. 具体改革内容、改革目标和拟解决的关键问题（限1000字以内）

一、改革内容

新时代下，“以人为本”已经成为社会的共识。在中职学校中，既要“以生为本”，也要“以师为本”，因此，在班主任队伍建设中，要研究如何建立完善、高效的班主任培训体系，以进一步提升班主任的工作主动性、积极性、提升他们的幸福感和成就感。

1. 完善班主任培训制度

2. 夯实培训内容

3. 建立班主任培训的长效机制

二、改革目标

解决班主任工作的困境，提升班主任综合素质，提升班主任的幸福感和成就感，稳定班主任队伍。

三、拟解决的关键问题

建立和完善班主任培训体系，建立班主任培训的长效机制

2. 实施方案、实施方法、具体实施计划（含年度进展情况）及可行性分析（限2000字以内）

本项目的实施以目前我校的班主任队伍建设现状为基础，在对班主任队伍进行深入调查研究的基础上，分析目前的班主任队伍现状和主要存在的问题，建立完善班主任培训体系，提升班主任队伍素质，稳定班主任队伍，提升班主任的幸福感和成就感，为培养高素质的技能人才奠定队伍基础。

本项目根据不同的时间进度选择不同的实施方法。在开始阶段，主要是研究关于班主任队伍现状和问题的调查，该阶段选择调查研究法，分析统计调查的数据，总结目前班主任队伍中存在的问题，面临的困难。第二阶段是班主任队伍建设的实践研究，主要是针对调查结果，通过文献研究、实践研究和行动研究，总结出适合我校班主任队伍建设的培训体系。第三阶段进行班主任队伍建设的成效评估，总结本项目的得失。

实施计划如下：

项目立项开始—2021年1月，完成班主任队伍的现状调查与分析；

2021年1月-2021年6月，初步完成班主任培训体系建设，形成改革方案

2021年9月-2022年6月，实施班主任队伍培训的新方案

2022年6月—2022年9月，调整完善培训体系

2022年9月-2023年1月，实施班主任队伍培训体系的完善方案

2023年1月-2023年9月，评估改革项目，形成成果

3. 项目预期的成果和效果（包括成果形式，预期推广、应用范围、受益面等，限 500 字以内）

实施本项目，预期成果有如下四项：

- （1）班主任培训课程
- （2）形成我校的班主任培训体系
- （3）提升我校班主任队伍水平和素质，稳定班主任队伍
- （4）发表班主任队伍培训体系的研究论文 1-2 篇

首先，本项目将应用于我校的班主任队伍建设，受益者将包括我校 2020 级以及以后入学的学生；其次，班主任队伍建设是中职学校完成培养高素质技能人才的关键因素，目前职业教育改革进入深水区，完善有效的班主任培训体系将有效的提升班主任能力和素质，从而为学校的育人目标服务，因此，本项目改革成果可供龙岗区、深圳市乃至广东省和全国同类学校的班主任队伍建设提供给有益的借鉴。

4. 本项目的特色与创新之处（限 500 字以内）

本项目根据新时代的要求，提出以人为本，从实际出发，根据班主任队伍现状，通过调查问卷的方式分析存在的问题和困惑，项目是为了解决班主任队伍的稳定性、提升班主任工作的幸福感和成就感、减少职业倦怠而构筑完整的班主任培训体系的改革方案，与现有的文献相比，具有一定的特色和创新。

四、教学改革基础

1. 项目组成员所承担的与本项目有关的教学改革、科研项目和已取得的教学改革工作成绩（限 1000 字以内）

本项目主持人担任学校学生处负责人，长期从事德育工作，从班主任到德育部长到学生处副主任，不仅积累了丰富的德育工作经验，而且从基层班主任干起，对班主任的感受和需求有感性的认识和理性的分析。项目主持人曾参加国家级和省市课题的研究，并主持了多项区级课题，具体如下：

1. 有效开展职业生涯规划教育的校本研究（省级课题，已结题，参与者）

2. 龙岗职校健康人格培育模式研究（省级课题，参与者）

3. 基于“大集训”的中职技能大赛训练模式的实践研究（市级课题，在研，参与者）

4. 青年教师专业成长路径的研究——以深圳市龙岗职业技术学校为例（区级课题，在研，参与者）

本项目成员既有学生处负责人，也有专业部德育部长和普通的班主任，有年轻的班主任，也有班主任专业能力比赛的获奖者，他们都曾参与各项课题研究和教育教学改革项目，能够为本项目提供重要的意见、建议和思路，并有能力去实施、总结和提升。

2. 学校已具备的教学改革基础和环境，学校对申请项目的支持情况（含有关政策、经费支持及其使用管理机制、保障条件等，可附有关文件），尚缺少的条件和拟解决的途径（限 1000 字以内）

深圳市龙岗职业技术学校是国家中等职业教育改革示范校，国家级重点中职学校，目前班主任队伍建设已经相对比较稳定，班主任培训定期进行，有一定的规划和基础。

课题申报与研究得到了学校领导和主管部门的大力支持和帮助，在研究时间和研究经费上能给予充分保证，课题组成员能够集中精力投入到研究工作中去。

五、经费预算

支出科目（含配套经费）	金额（元）	计算根据及理由
合计	160000	
1. 图书资料费	5000	购置必要的图书进行学习
2. 调研费	30000	到 3-5 家同类学校进行调研
3. 会议费	10000	派 10 人次参加培训
4. 仪器设备费	3000	购置资料存储用的设备 5 个
5. 差旅费	50000	派 10 人次参加培训
6. 专家咨询费（含评审、鉴定）	50000	开题、结题和鉴定共 15 人次
7. 其他	10000	培训和专家费机动费用
合计	160000	

六、申请者所在单位意见

我单位将为课题项目主持人及成员充分提供所需的研究条件，在时间、培训、评比等方面予以优先考虑，优先提供工作场地及经费支持。

同意申报。

（ 公 章 ）

单 位 领 导 签 字

年 月 日