

中职学校班主任培训现状与发展方向¹

——以深圳某职业技术学校为例

李祝淮 谌商 吴玲玲 卢云南 朱满凤

摘要：本文介绍和分析了国内外中职学校班主任培训现状，特点，并对深圳市某职业技术学校的班主任培训现状做了分析，提出将构建班主任专业能力评价诊断模型、形成中职特色班主任培训模式和开发中职特色班主任培训系统课程作为建立班主任培训体系的研究目标和内容，为职业院校的班主任建设提供了有益的借鉴和启发。

关键词：中职学校 班主任 培训体系构建

中职班主任是学校立德树人根本目标的主要的建设和实施者，班主任专业素养的高低直接影响学校育人质量。班主任的个人素养及专业能力水准与班级内部结构的和谐以及学生良好品质的形成呈正相关关系。能有规划有方法地管理好一个班级，对班主任个人以及班级的每一位学生来讲都至关重要。在目前的形势下，班主任除了要良好地实施教学任务、管理班级日常事务外，还要成为学校、家庭、社会三者之间沟通的桥梁，促进形成良好和谐的教育合力。由此来看，班主任岗位是一个专业技能岗位，那么班主任的培训就显得极为重要和迫切了。本文通过文献调查，结合深圳市某职业技术学校的现状，介绍了职业学校班主任培训现状，对未来班主任培训体系的提出了研究目标和方向，为各职业院校建立班主任培训体系提供借鉴和启发。

一、国内研究现状

目前省市乃至国家级的中职班主任培训不在少数，主题为“中职班主任素养提升”的培训每年都有。在知网中查询文献找到中职班主任队伍建设研究的文章共 713 篇，班主任专业化建设的文章共 122 篇，班主任任培训文献仅 23 篇，职业学校班主任专业建设仅 20 篇。

相关文献中提到班主任培训要“国培”与“校训”相结合。校训的场所在学校，对象是全班学生，通过每学期布置班级建设任务目标，组织召开经验交流会打造“训技”、“训法”、“训能”，在此过程中形成班主任建设管理班级的机智与能力[1]。

面对班主任培训参加时“激动人心”、回学校“一切如旧”的普遍现状，有研究者将班主任培训思考的角度聚焦到“U—S”合作视野之中，即大学(“University”)人员与中小学(“School”)教育者合作进行的班主任培训活动，构建了研究者对培训目的之自觉的理解。具体做法是通过理解班主任困境赋予尊严与梦想去唤醒初心激情，通过阅读与文献学习更新思维方式，通过团队建设组建专业团队从而领悟职业境界助成生命自觉[2]。

广西现代职业技术学院认为针对性培训是提高职业院校班主任培训成效的必然要求，该校建立了模块化课程体系的框架，将班主任培训课程体系分为职业素养、职业能力 2 个模块群。职业素养模块群主要包括思想政治、职业道德、法律政策、心理健康、改革创新等 5 个课程模块。职业能力模块群主要包括思想政治教育能力、班集体建设能力、学生学习指导

¹ 本文为 2020 年广东省中职学校教育教学改革项目《新时代下中职学校建立班主任培训体系的研究与实践》(项目号: GDZZJG2020136) 的阶段性成果。

及管理能力、学生生活指导及管理能力和学生心理健康教育能力、学生安全教育管理能力、就业创业指导能力、科研能力等8个课程模块。上列13个课程模块，每个模块的内容难度又分为4个等级，分别对应新任、初级、中级、高级等4个层次的班主任。同时采用富有针对性的培训方式方法和组织形式先按选择人数从多到少排列如下：选择“E. 经验交流”的占74.89%，选择“C. 参观考察”的占65.75%，选择“D. 到先进学校跟班学习”的占61.19%，选择“A. 全程讲授”的占28.31%，选择“B. 教师提问”的占21.92%[3]。

上海朱塞荣等老师针对中职班主任培训中出现的动机不足、时间短缺、考核偏颇、体制缺失的问题，提出培训要凸显内容特点进行需求化定位培训，同时提出要侧重诊断评价进行过程化的持续培训[4]。

鲁东大学姚梦梦以烟台为例，通过分析中职班主任培训现状，提出建立校内外培训基地，通过对未来岗位的了解去加强班主任德育工作的针对性，把班主任培训建设成基础类、提升类、发展类三级培训网络，并力争建成创新与高校合作、远程、校内、结合社会实践四种培训模式[5]。

广西师范学院言姝媛从有效的培训需求出发，以中职班主任培训为实例，阐述中职教师培训需求分析的过程和方法。亢利平认为，工学结合整体性课程改革对教师能力提出新要求，中职教师培训创新要从标准要求和教师需求两个维度，确定四维培训目标：突出实践能力培养，构建“4+1”模块培训内容，体现教学做用一体，改革评价方式[6]。

二、国外研究现状

国外对于教师培训非常重视，尤其是在职业教育高度发达的欧洲国家，对于职业学校教师和班主任的多元进修是非常重要的，职前培训和职后培训都有很完整的培训体系。日本提出了学者、教学者、交往者、决策者、示范者“五者型”目标，实行“弹性多元进修选择计划”。英国的“完整型”教师的培养目标重视个人修养、优良的教育教学技能以及教师个人的学习能力。就班主任岗位来讲，德国设有专职班主任的岗位，而且有相关法律法规支持，班主任老师需要不断进行进修[5]。俄罗斯的班主任职责与我国类似，他们对班主任进修也有一系列比较严格的要求。还有一些国家的班主任类似咨询工作者主要从事学生管理和心理疏导工作。

三、班主任培训总体现状分析

（一）优点

1. 重视实践提升环节

职业学校普遍感觉到过去走出去请进来的传统培训模式存在实效性不强的问题，主要是专业理论与方法的学习没有立足本校实际去切实尝试与实践，学习时的满腔热血往往一回来化成毫无所动。解决这个问题需从学校的培训学习管理制度或者培训要求入手去进行相应地改进，需要对培训内容进行总结反馈与分享，并建立持续跟踪的机制，要求老师们切实把所学的东西到实践中去转化价值。

2. 重视成长动力唤醒

很多时候，班主任可能参与了很多学习与培训，但仍感觉处于沉睡状态，不愿意去尝试缺乏主动学习的动力与自觉。原因在于传统的培训课程注重问题导向式的诊断解析与方法论，缺乏对学习个人内心的关注与唤醒，忽视了更高一级的需求层次。如果教师没有活力没

有自我成长的需求，再多的培训与学习都将无济于事。纵观目前各校对于培训模式的探索实践，普遍都开始重视教师的心理建设与动力唤醒。在此过程中主要采用一些主题体验活动或者加强阅读的方式去引导教师与自己的心灵进行对话，引导教师进行深度的职业思考与规划。

（二）弱点与不足

通过文献的研究发现目前我国班主任培训流于形式的多，重理论学习轻实践反馈，重考核评价轻完善科学机制，重学习形式轻学习质量，重能力提升轻政策支持等等问题。

1. 创新性不足

在班主任培训过程中，针对性培训出现的频次较高。针对性培训建立在问题诊断的基础之上，对班主任现实工作中出现的各种问题进行分类提炼，进行专题式的研讨与交流，最终形成可实施可借鉴的解决策略。这类培训开展的方式主要是请专家或者校本研讨或沙龙，缺乏创新性。在培训方式上，有对班主任培训进行分层的，有建立校外培训基地的，有与高校合作培训的，在这些培训方式的实践中，受到的政策支持制约或者地域学情差异的限制会比较多，而开展一种普遍可以借鉴解决共性问题的培训模式并无完整的可参考的范本，尤其是在信息化程度较高的今天，应该在培训方式上进一步尝试和创新。

2. 班主任评价体系不完整

河南成人教育教学研究室的老师对中职班主任能力开展了建模，利用能力模型对班主任专业能力进行诊断，并为诊断式的班主任培训提供依据与方向。在她的模型中提到了五项核心能力共 13 个具体能力描述，涵盖了班主任工作生活的各个方面。这个模型为我们提供了一个很好的参考，即班主任需要重视与提升的 13 项基本能力。评价指标有了很好的启发，评价标准还缺乏具体的指导。根据各地各学校人才培养方案及质量发展要求，对班主任的能力要求虽大同也会存在小异，因此通用的一个班主任评价体系或者诊断模型还有待进一步研究和优化。

3. 培训课程体系不够完善

针对中职面临的学生难管、家长难沟通、事务繁杂、就业升学形式的转变等种种问题，中职班主任的培训需要解决的问题都差不多，但缺乏一个完成的课程体系来对培训方向和内容进行具体的指引。

四、深圳龙岗某职校班主任培训及发展目标

（一）培训现状

职业学校班主任的专业素养参差不齐，许多担任班主任的专业教师都是非师范院校毕业，对学生管理、德育教育、班级建设等缺乏一定的理论指导和实践提升；班主任工作的繁杂也让班主任普遍感受到压力大、成就感低，岗位吸引力不大；班主任的个人职业规划和专业成长比较缺乏；班主任工作方式缺乏系统的培训和指导。近两年，深圳龙岗某职校为提高班主任能力、构建班主任培训体系进行了有益的探讨，取得了一定的成效。

1. 实施青蓝工程，结对帮扶精准发力

每学年学校会开展“师徒结对仪式”，为新入职的班主任在配备一位随时交流指导的资深在岗的班主任“师傅”，定期开展新班主任工作交流分享会，并且定期开展结对成长分享会。

2. 建立专家资源库，汲取榜样力量

学校邀请省、市、区优秀教师和优秀班主任担任班主任培训导师，建立起专家资源库，以专家成长历程为榜样，唤起班主任的成长初心，为班主任的自我成长提供了可借鉴学习的范本。同时，发掘身边的优秀班主任，将其经验进行总结、提炼、分享，给予班主任们借鉴学习，并运用到实际工作中，提升工作成效。

3. 研发培训课程，提升专项业务能力

针对我校班主任工作开展的实际，课题组提炼出一系列从班主任日常工作困惑中总结除的代表的课题，开展全校性的德育研讨活动。如“如何上好一节主题班会课”、“如何与家长有效沟通”“如何进行学生危机事件处理”“如何提升班级学习氛围”等。邀请专家开发相应课程并通过线下线上结合的方式对班主任进行培训。同时，学校成立了名班主任工作室，集结优秀班主任充分开展实践及教研，开发校本培训课程，更有效有针对性地帮助全体班主任提升班级管理水平。

4. 推广全员阅读，丰富内心驱动力

内在驱动力的形成很多时候依托于实践与阅读，而且理论高度的提升和专业理论知识的丰富也要靠专业书籍的阅读。这两年，学校全面推广阅读活动，倡议每个班主任每个学期至少阅读一本专业书籍，进行专题分享，以全面提升班主任的专业素养，改变班主任的思维方式，挖掘班主任的内在成长动机开始。因此学校组织了多种形式的阅读活动，并定期组织分享。

（二）班主任培训研究目标

下一阶段，将把以下内容作为班主任培训体系的深入研究目标：

1. 构建班主任专业能力评价诊断模型。要想有针对性地开展有效培训，必须对班主任的困惑与带解决问题或者班主任的能力短板进行诊断与分析，因此构建专业能力评价诊断模式是构建科学培训体系的基础。

2. 探索形成中职特色班主任培训模式。探索内容与方法俱全、与专业结合较为紧密、与现代信息技术发展相结合的班主任培训模式应该成为中职班主任培训体系的目标，这样的培训体系会具有较高的参考价值。

3. 开发中职特色班主任培训系统课程，建设学习资源。整理和优化专家资源、专家课程、校本课程等，形成系统的学习课程，建设丰富的音视频学习资源库；同时，应该充分利用信息技术，实现班主任随时随地充分利用碎片化时间进行学习。

参考文献：

- [1]郑青松,陈艳辉.班主任培训重“培”更要重“训”[J].班主任之友(中学版),2021.2
- [2]李牧川.“U—S”合作视野中的班主任培训：培训目的之自觉[J].班主任之友(小学版),2021.2
- [3]韦朝忠.职业院校班主任针对性培训探析[J].广西教育,2019.3
- [4]朱赛荣,周维红.中职班主任培训困境与对策研究[J].职业教育研究,2020.4
- [5]姚梦梦.中职学校班主任培训现状及对策研究[D].鲁东大学
- [6]侯芸.中小学班主任培训存在的问题及对策[D].山东师范大学

[7]任慧婷. 基于中职班主任能力的“诊断式培训”实施与探索[J]. 中国职业技术教育, 2021. 4

(本文已经被《龙岗中专学刊》录用, 拟于 2023 年 12 月份刊载)