

中职学校班主任培训体系文献综述报告

0 引言

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。

1 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 and 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。

2 班主任培训状况

2.1 国内班主任培训状况

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“培”与校“训”相结合。训的场所是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、学生学习指导及管理能力和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“E. 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]。

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,树立良好的职业道德。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状况后认为,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。

2.2 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。

2.3 班主任培训总体现状分析

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。

3 我校班主任队伍及培训现状

我校班主任的专业素养参差不齐，由于是职业学校，许多担任班主任的专业教师都是非师范院校毕业，对学生管理和班级建设缺乏一定的理论指导和实践提升。班主任工作的繁杂让班主任普遍感受到压力大、成就低，岗位吸引力不大，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，我校为提高班主任能力开展了一系列的培训活动。

3.1 阅读活动内化于心

内在动力的形成很多时候依托于自主阅读，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，课题组经研究发现要想全面提升班主任的专业素养，要从挖掘班主任的内在成长动机改变班主任的思维方式开始。因此学校组织了多种形式的阅读活动，每个学期读一本专业书籍，进行专题分享。新班主任开展自主阅读学习活动并定期进行分享。

3.2 结对帮扶精准发力

每学年学校会开展师“师徒结对仪式”，为新入职的班主任在专业部内配备一位随时交流指导的资深在岗的班主任“师傅”，并且定期开展师傅结对成长分享会。

3.3 专题研讨应用提升

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出的代表的课题，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。

3.4 榜样力量汲取营养

上一学年我校邀请了龙岗本土诞生的深圳市年度教师来学校传经送宝，现场班主任都表示非常受启发。身边的榜样更能唤起大家的成长初心，很好地为班主任的自我成长提供了可借鉴学习的范本。

3.5 教研挖潜成长蜕变

去年学校成立了名班主任工作室，旨在集结优秀班主任的代表充分开展实践及教研，开发本土培训课程，更有效有针对性地帮助全体班主任提升班级管理水平。目前，我校已有班主任开发的课程被收录为深圳市继续教育课程。

以上活动有待进一步完善开展方式，最终有机地融入班主任培训体系。

4 班主任培训体系研究的价值与目标

如何把有限的外出学习与专家培训贯彻落实到校本实践研究中，如何通过科学的诊断对班主任能力进行客观评价从而开展针对性的培训，如何把针对性的培训进行方式与内容的进一步优化，如何建立科学可行的班主任考核激励机制，如何用政策法规的支持在学校建立更有利班主任进修培训的相应机制，以上问题都有待课题组在现有研究成果的基础上进行进一步的优化与补充，中职班主任培训体系的研究仍然有很大空间与价值。因此，可以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，必须要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，因此构建要给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，参加价值较

高的班主任培训模式是课题组的成果目标。

3. **开发中职特色班主任培训系统课程，建设学习资源。**后期课题组将把以上实践活动进行整理和优化，形成系统的学习课程，建设丰富的学习资源库。

参考文献：

- [1]郑青松,陈艳辉。班主任培训重“培”更要重“训”
- [2]李牧川。“U—S”合作视野中的班主任培训：培训目的之自觉
- [3]韦朝忠。职业院校班主任针对性培训探析.广西现代职业技术学院，
- [4]朱赛荣,周维红。中职班主任培训困境与对策研究.1.上海市材料工程学校,;2.上海市工商外国语学校,
- [5]姚梦梦.中职学校班主任培训现状及对策研究
- [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,2011.5-6
- [7]任慧婷.基于中职班主任能力的“诊断式培训”实施与探索.