



我校班主任培训现状与发展方向思考

机电部 李祝淮

班主任是中职学校立德树人根本目标的主要实施者和建设者,班主任专业素养的高低直接影响学校育人质量。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,班主任除了要合理地实施教学任务、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。近几年,为了更好地提升班主任工作能力,我校采取了一些针对性的措施,取得了一定的成效。

一、我校班主任培训现状

由于职业学校的师资特点,我校担任班主任的专业教师大都是非师范院校毕业,对学生管理、德育教育、班级管理等方面缺乏一定的理论指导;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动力比较缺乏。近两年,我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。

(一)实施青蓝工程,结对帮扶精准发力

每年开学学校会开展“师徒结对仪式”,为新入职的班主任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经验交流分享会和结对成长分享会。

(二)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,学校提出了一系列课程,开展全校性的德育研训活动。如“如何上好一节主题班会”“如何与家长有效沟通”“如何进行学生危机事件处理”“如何树立良好的班风学风”等,并邀请专家开发相应课程对班主任进行培训。同时,学校成立了名班主任工作室,以团队形式开展实践教研,开发校本培训课程,更有针对性地帮助全体班主任提升班级管理水准。

二、班主任培训总体现状分析

(一)优点

1. 重视实践与反思
职业学校普遍存在“走出去、请进来”的模式实效性不强的问题,主要是因为专业理论与实际的学习没有立足本校实际。学校建立了学习分享机制,要求外出培训者对培训内容及时进行总结反思,并建立持续跟踪的机制,促使老师们把所学知识在实践转化为价值用于实践中去。

2. 重视成长动力唤醒
很多时候,班主任可能参与了学习与培训,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注重问题导向式的诊断解析与方法论,缺乏对个人内心的关注与唤醒,忽视了更高层次的需求层次。如果教师没有动力没有自我成长的需求,再多的培训与学习都将无济于事。我校在校本培训过程中主要采用一些主题体验活动或者加强互动的方式去引导教师与自己内心进行对话,引导教师进行深度的职业思考与规划,进而唤醒成长动力。

(二)痛点与不足

1. 针对性不足

面对日益更新的信息技术,学校在地训方式、培训内容与培训模式等方面并没有更多的尝试和创新,这也限制了班主任获取知识的时间和空间,没有针对个性需求,以菜单式选择培训内容。

2. 班主任评价体系不完善

目前的培训面向全体,不管是个经验丰富的班主任,还是刚刚上岗的新班主任,参加的都是同一个培训,导致“吃不饱”“不消化”情况频频出现,班主任个人也不知道自己欠缺哪方面的内容。

3. 培训课程体系不够完善

针对中职学生面临的学生素质变化,家长要求提升,班级事务繁杂,培养方向转变等种种新状况,中职班主任的能力要求越来越高,目前尚不完备的课程体系具体指引培训方向和内容。

三、班主任培训研究目标

下一阶段,学校拟将以下内容作为班主任培训体系的深入研究目标:

(一)构建班主任专业能力评价诊断模型。建立一个科学、全面的班主任能力模型,并用其对班主任专业能力进行诊断,根据诊断的结果与班主任培训提供依据与方向。

(二)探索形成中职特色班主任培训模式。探索内容与方法融合,与专业地合较为紧密,与现代信息技术发展相融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,这样的培训体系具有较高的参考价值。

开发中职特色班主任培训系统课程,建设学习资源库,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,建设丰富的智慧学习资源库;同时,应充分利用信息技术,使班主任充分利用碎片化时间,随时随地进行学习。

我校班主任培训现状与发展方向思考

学生处 李祝淮

班主任是中职学校立德树人根本目标的主要实施者和建设者,班主任专业素养的高低直接影响学校育人质量。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。近几年,为了更好地提升班主任工作能力,我校采取了一些针对性的措施,取得了一定的成效。

一、我校班主任培训现状

因为职业学校的师资特点,我校担任班主任的专业教师大都是非师范院校毕业,对学生管理、德育教育、班级管理等方面缺乏一定的理论指导;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动力比较缺乏。近两年,我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经验交流分享会,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,学校提炼出一系列课题,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”“如何树立良好的班风学风”等,并邀请专家开发相应课程对班主任进行培训。同时,学校成立了名班主任工作室,以团队形式开展实践及教研,开发校本培训课程,更有针对性地帮助全体班主任提升班级管理水平。

二、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。学校建立了学习分享机制,要求外出培训者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,促使老师们切实把所学的东西用于实践中去转化价值。

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。我校在校本培训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,进而唤醒成长动力。

(二) 弱点与不足

1. 创新性不足

面对日益更新的信息技术,学校在培训方式、培训内容、培训模式等方面并没有更多的尝试和创新,这也局限了班主任获取知识的时间和空间,没有针对个性需求、以菜单式选择培训内容。

2. 班主任评价体系不完整

目前的培训还是面向全体,不管是经验丰富的班主任,还是刚刚上岗的新班主任,参加的都是同一个培训,导致“吃不饱”“不够吃”情况频繁出现,班主任个人也不知道自己缺哪方面的内容。

3. 培训课程体系不够完善

针对中职学生面临的学生素质变化、家长要求提升、班级事务繁杂、培养方向转变等种种新常态,中职班主任的能力要求越来越高,目前尚无一个完整的课程体系来对培训方向和内容进行具体的指引。

三、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。建立一个科学、全面的班主任能力模型,并利用其对班主任专业能力进行诊断,根据诊断的结果为班主任培训提供依据与方向。

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。

(本文发表于 2023 年 9 月龙岗中专报)