

课题研究总报告

广东省中等职业教育教学改革项目 2020 年立项课题

(项目编号: GDZZJG2020136)

新时代下中职学校建立班主任培训体系 的研究与实践

研 究 总 报 告

负 责 人: 李祝淮

主要参加人员: 吴玲玲
 谌 商
 卢云南
 邓斯涛
 朱满凤
 刘双喜

深圳市龙岗职业技术学校

2023 年 11 月

目录

一、前期研究概述	1
(一) 课题研究背景, 拟解决的问题	1
1. 课题研究背景	1
2. 拟解决的问题	2
(二) 研究的意义	2
(三) 国内外研究综述	3
1. 国家文件与职业教育对班主任素质的要求	3
2. 中职班主任队伍面临的困难	4
3. 国内外中职班主任培训的状况	4
4. 我校班主任队伍及培训现状	9
(四) 课题研究的目标、内容与创新之处	11
1. 研究目标	11
2. 研究内容	11
3. 研究的亮点与创新之处	12
(五) 研究程序: 研究对象、依托理论、研究方法、技术路线	13
1. 研究对象	13
2. 研究理论依托	13
3. 研究方法	14
4. 研究技术路线图	15
二、课题研究过程	15
(一) 研究过程包括三个阶段	15
1. 课题准备阶段(2020年9月—2021年1月)	15
2. 实施方案阶段(2021年1月—2023年7月)	16
3. 课题总结阶段(2023年9月—11月)	16
(二) 各阶段从事的主要研究工作	17
1. 文献研究、政策学习	17
2. 参观交流、培训研讨	17
3. 调研及论证	18
4. 实践探索	18
三、课题研究的结论与成果	20
(一) 主要结论和观点	21
(二) 研究论文和班主任培训机制	24
(三) 培训资源库	25
四、课题成果影响	27
(一) 立德树人效果显著提升	27
(二) 班主任队伍建设成效明显	29
(三) 交流辐射共提升	31
五、反思与展望	31

《新时代下中职学校建立班主任培训体系的研究与实践》为广东省中等职业教育教学改革项目 2020 年度招标课题，课题编号为 GDZZJG20200136。课题主持人李祝淮，主要成员吴玲玲、谌商、卢云南、邓斯涛、朱满凤、刘双喜（以上均为在校教师）等。课题完成时间：三年。

本课题于 2020 年 9 月立项，三年来，在学校领导支持和课题组成员的努力下，研究工作按要求顺利实施，稳步推进，并按计划完成全部工作。现将课题研究工作的主要情况与研究成果报告如下。

一、前期研究概述

（一）课题研究背景，拟解决的问题

1. 课题研究背景

随着社会的发展和教育的变革，班主任的角色和职责也在不断变化。在新的时代背景下，中职学校的班主任面临着更多的挑战和压力。目前的专业目录中，没有“班主任”这个专业，但各学校里存在着“班主任”这一岗位。合格的教师未必是个合格的班主任。

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。

为了建立一套完善的班主任培训体系，把“教师”培养成“班主任”；为了解决班主任工作困境，提升班主任综合素质，提升班主任的幸福感和成就感，以及稳固班主任队伍，我们开展了此项研究。

2. 拟解决的问题

(1) 建立和完善班主任培训体系

(2) 建立班主任培训的长效机制

建立班主任培训的长效机制，完善班主任培训体系，对于提高班主任的专业素养和管理能力，增强责任感和使命感，促进交流和合作，推动教育教学的创新和发展，促进学校的可持续发展都具有重要的意义和作用。

(二) 研究的意义

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》；《中国教育现代化2035》；《关于加强中等职业学校班主任工作的意见》（教职成〔2010〕14号）等文件从国家政策层面对于加强班主任队伍建设提出了要求。中职教育在国民教育中有着重要的地位和作用，中职教育的发展也要求加强中职班主任队伍建设。新时代下中职学校建立班主任培训体系的研究和实践探索对于中职学校开展班主任培训、提升班主任专业能力、加强班主任队伍建设、增强班主任职业幸福感、落实立德树人的根本任务具有广泛

和普遍性的指导意义。

（三）国内外研究综述

1. 国家文件与职业教育对班主任素质的要求

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。

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，将直接影响到整个中职教育教学质量的提升。

2. 中职班主任队伍面临的困难

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。

3. 国内外中职班主任培训的状况

3.1 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国“培”与校“训”相结合。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。

3.2 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。日本提出了学习者、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。

3.3 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。

4. 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，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水平和实践经验。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。

4.1 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。

4.2 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。

4.3 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。

4.4 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。

4.5 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。

（四）课题研究的目标、内容与创新之处

1. 研究目标

本课题的研究目标包括三个方面：

（1）理论目标

在调查研究和培训实践的基础上建立具有校本特色的班主任培训体系和班主任培训的长效机制。

（2）实践目标

以本校为依托，切实开展班主任专业化培训，解决班主任工作困境、提升班主任综合素质、提升班主任幸福感和成就感、稳固班主任队伍，落实立德树人根本任务。

（3）成果目标

分为显性成果和隐性成果：

显性成果有项目研究报告、完善的班主任培训制度、研究论文和班主任培训资源库。

隐性成果有班主任队伍专业能力有提升、班主任队伍更稳定、班主任职业幸福感更强、立德树人的根本任务落实得更好。

2. 研究内容

为了实现上述目标，我们开展了以下三项研究：

（1）完善班主任培训制度：分析现有的班主任培训制度，找出其优点和不足，完善和改进培训制度。

（2）夯实班主任培训内容：根据新时代的要求和班主

任的实际需求，设计并实施一系列的培训课程和实践活动。

(3) 建立班主任培训资源库：整理和收集各类班主任培训的资源，建立一个集课程、案例、经验分享等为一体的资源库。

3. 研究的亮点与创新之处

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。主要有以下四个方面：

(1) 构建完整的班主任培训制度：一名新手班主任成长为一名熟手班主任，再到骨干班主任，到名班主任，需要有班主任选聘制度、上岗前培训、成长周期等一套完整的制度做保障。

(2) 建立班主任培训资源库，包括：挖掘、培养一批培训讲师；建立专业信念、专业道德、专业知识和专业能力四大模块的培训资源库；增加适合班主任教师方便、快捷学习的微课和微视频等知识传播形式；内容循环更新。

(3) 尝试解决班主任的职业倦怠，包括：提供教师心理健康辅导、设立班主任节提升职业幸福感、建立班主任评优评先制度以及提升班主任待遇等。

(4) 更好地完成立德树人的根本任务：班主任是学生在学校里接触时间最长的人，班主任的行为品质会让学生的道德在耳濡目染中受到影响，在工作中班主任应以“师德”作为思想和行为的指南。抓好班主任培训，建设好班主任队伍，将会真正提高教育效果。

(五) 研究程序：研究对象、依托理论、研究方法、技术路线

1. 研究对象

本课题的研究对象为中等职业学校教师和班主任、班主任培训体系、培训资源库、班主任专业化内容以及实施策略等。

2. 研究理论依托

本课题研究依托的理论基础是党和国家关于班主任的政策理论和心理学的社会认知理论。

(1) 《教育部关于进一步加强中小学班主任工作的意见》明确指出，学校应制订班主任培训计划，有组织地开展岗前和岗位培训，定期交流班主任工作经验，组织班主任进行社会考察，提高班主任的政治素质、业务素质、心理素质和工作及研究能力。

(2) 社会认知理论主要关注个体如何通过观察、模仿和建模来获取知识和经验。班主任通过身体力行，树立良好

的榜样，引导学生学会观察和模仿，培养学生的社交能力和合作精神。

3. 研究方法

本课题研究主要采用了以下方法：

（1）问卷调查法：对班主任队伍进行问卷调查，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，班主任培训的内容等。

（2）文献研究法：分析研究国内外班主任培训体系的建立情况，以便对本项目做出有效的参考。

（3）行动研究法：在前期研究的基础上，完善班主任培训制度，建立班主任培训资源库。

（4）实践研究法：实施新的班主任培训制度，对班主任进行培训，并在实施过程中做好总结和完善。

4. 研究技术路线图

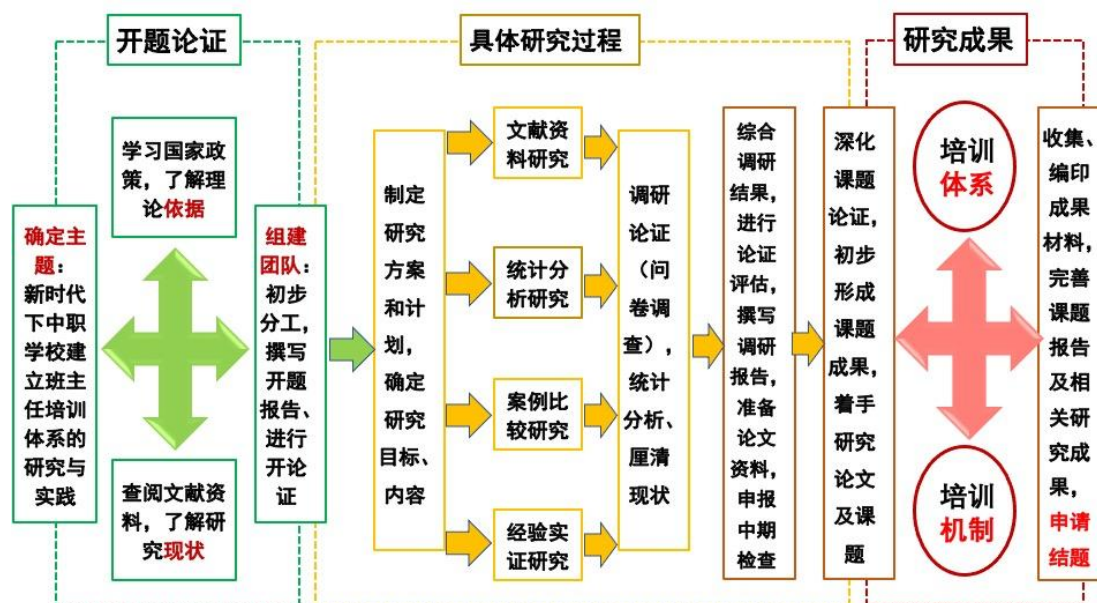


图 1. 研究技术路线图

二、课题研究过程

(一) 研究过程包括三个阶段

1. 课题准备阶段（2020年9月—2021年1月）

(1) 进行前期论证和文献资料的搜集、整理与学习，初步确定课题组人员名单并进行分工，拟定工作方案。

(2) 收集资料，撰写开题报告。

(3) 开题论证。2021年1月13日，开题论证会顺利进行。广东技术师范大学张伦玠教授、惠州城市职业学院张方阳副校长、深圳教育科学研究院黄粤主任、深圳市第一职业技术学校阳海华老师、深圳市外国语学校郭华老师等出席。

(4) 根据专家论证结果，修改并完善开课报告。

2. 实施方案阶段（2021年1月—2023年7月）

(1) 对国内外班主任培训进行比较研究，购置书籍，印制文件汇编，组织集中和分散学习，外出参观、培训与交流；确定调研内容和人员分工，制作调查问卷，开展网上问卷调查和实地访谈调研，调查班主任队伍现状、问题与培训需求；对调查结果进行整理和分析，形成班主任培训体系初步方案（2021年1月-2021年6月）；

(2) 实施班主任队伍建设新方案，并对班主任的岗前培训与选聘进行试点，讨论、梳理、整理实施成果，提交中期检查报告（2021年6月—2022年6月）；

(3) 根据方案实施与试点的情况，对培训体系和方案进行完善和改进，并将完善后的方案推广到全校（2022年6月-2023年1月）；

(4) 加强学习和研讨，深化课题论证，总结课题研究成果，继续安排班主任外出学习交流，同时积极推动班主任核心化的形成，撰写阶段性研究论文，开展班主任职业幸福感访谈及任职稳定性统计分析（2023年1月-2023年9月）。

3. 课题总结阶段（2023年9月—11月）

(1) 撰写课题结题报告；

(2) 整理、编印成果材料（调研报告、终期报告、论

文、报道等)；

(3) 邀请专家进行成果鉴定及结题论证。

(二) 各阶段从事的主要研究工作

本课题不同研究阶段主要从事的研究工作有：文献研究、参观培训、学习研讨、调研论证、实践探索等几个部分。

1. 文献研究、政策学习

2020年9月课题组成立后，我们初步确定了人员分工，拟定了工作方案，着手进行文献资料的搜集、整理与学习。

为方便开展工作，我们建立了课题研讨微信群和钉钉群，及时推送“聚焦职教”“中国教育新闻网”“广东教育”等微信公众号上的班主任信息、国家政策及相关理论文章，并组织集中学习讨论。

通过文献学习和研究，我们主要了解和掌握了以下信息：国家关于班主任的工作会议、文件发布、政策导向；国内外关于班主任研究的现状和主要理论观点；班主任专业能力的提升尤其是全国职业院校技能大赛中职班主任能力比赛的要求等，为我们后续研究积累了丰富的素材。

2. 参观交流、培训研讨

为提高课题研究水平，加强与兄弟学校的沟通与交流，课题组成员李祝淮、吴玲玲、谌商、朱满凤、刘双喜等先后

根据学校安排到南京、西安、宁波等地参加了由广东省教育厅、《新班主任》杂志社、中国职业技术教育学会、市教科院等单位组织的与班主任德育水平和专业能力提升相关的参观培训和学习交流；还开展了与番禺区职校、顺德区职校、靖西职校、深圳市二职和江西省龙南中等专业学校等学校的交流探讨，主要内容有德育管理、学生管理和班主任培养。

3. 调研及论证

为了解和掌握中职学校班主任培训体系的建构现状、存在的问题，提高后续研究工作的针对性和实效性，课题组成员开展了文献、问卷和访谈等调研工作。

具体实施：课题组于2020年10月面向全校教师开展问卷，问卷通过“问卷星”下发，由教师扫码自愿参与。经统计，共回收问卷211份，参与人数达95.9%，调查具有普遍意义，能充分反映我校教师对班主任工作的普遍认识。调研统计结束后，针对龙岗职校班主任的任职情况撰写了调查问卷分析报告（另附）。

4. 实践探索

做好班主任的选聘和培训，是加强班主任工作的基础。近几年我们在开展的理论研究的基础上，不断推进班主任培训的实践探索，在班主任专业化成长、培训资源库建立、培

训课程开发、班主任职业幸福提升等方面均进行了有益的尝试。

（1）实施班主任培训方案

自 2021 年 9 月起，对不同阶段的班主任分别开展了四个模块的培训。例如，对于打算担任班主任的教师，李祝淮主任开展《班主任工作内容与方法》的岗前专业信念与专业道德培训；对于新手班主任，吴玲玲副主任开展以答疑解惑为主题的座谈会，聚焦解决新手班主任面临的困难，指导新手班主任的个人发展规划，以及为新手班主任购买线上学习课程，组织线下的读书会；对于全体班主任，组织 79 名班主任参加市教科院组织的广东省心理健康教育 B 证的学习，邀请深圳市年度教师卢天宇开展《年轻教师的进阶之路——对话年度教师》讲座、红岭中学心育中心主任杨晓艳开展《校园心理危机的预防与识别》讲座、市级讲师邓斯涛开展《班级文化建设》讲座和区级班主任专业能力成长继续教育课程，以及吴玲玲副主任开展教练式家长会召开培训；对于成熟班主任，共派出 16 批班主任共 110 人参加校外的线上或线下学习；对于专家班主任，则组织观摩线上或线下全国、省或班主任专业能力大赛，鼓励参加班主任专业能力集训。

（2）组建班主任培训资源库

为方便班主任和全体教师学习、提升班主任专业能力，课题组按照四个模块收集、整理并组建班主任线上培训资源库。

(3) 开发班主任培训课程

课题组携手培训专家库校级成员，根据各自的特长，立足校本需求，开发适合提升班主任专业能力和增强班主任职业幸福感的课程（列举课程如图2）。

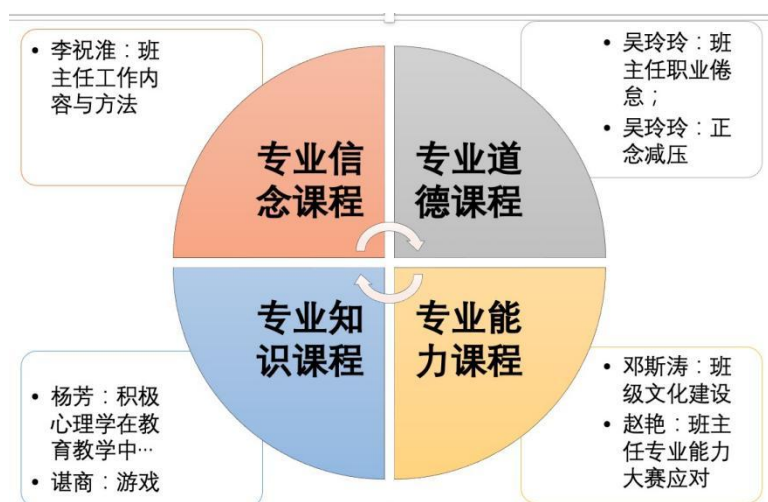


图2. 开发班主任培训课程

(4) 提升班主任职业幸福感

《龙岗职校班主任任职情况调查问卷分析报告》中显示，81.82%的班主任觉得工作压力大，课题组通过一系列课程让班主任提升职业幸福感，如给班主任老师开设减压课学习缓解压力的技巧、开设问题解决课程提升解决问题的效率等；外出培训交流也是一个提升职业幸福感的契机。

三、 课题研究的结论与成果

经过三年的研究，形成了三大成果簇：

（一）主要结论和观点

1. 通过分析和研究发现，我校班主任的组成结构倾向于非专业化和年轻化，班主任觉得工作压力大，这为构建具有校本特色的班主任培训体系奠定了基础。

在调查报告《龙岗职校班主任任职情况调查问卷分析报告》中，有 65.8%的班主任认为中职的学生不好管理，有 54.54%的班主任面对突发情况时存在困难；同时 100%的教师认为有必要进行岗前培训，90.91%的教师认为提高班主任能力最有效的途径有外出培训，63.64%的教师认为最有效的是专题培训和系统培训，54.55%的教师认为最重要的是实践反思。

2. 在系统总结本校班主任培训经验和特色的基础上，成功构建了校本“班主任专业化发展策略和程序”。

发展策略指以制度保障为基础，以培训加反思的培养策略和自我成长的四个成长阶段为路径的班主任专业发展策略。程序指班主任专业化的标准建设周期为 6 年，即预备化阶段 1 年、规范化阶段 3 年、个性化阶段 1 年、核心化阶段 1 年，每个阶段均有相对应的专业化培训内容。该策略和程序的构建如图 3 所示：

龙岗职业技术学校 班主任专业化发展策略与程序

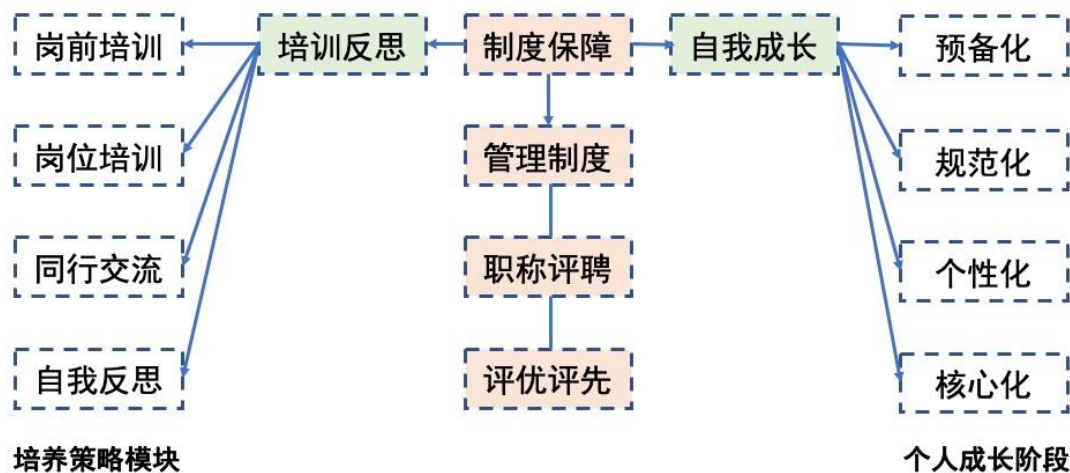


图 3. 龙岗职业技术学校班主任专业化发展策略与程序

3. 梳理了班主任专业化的内容，将班主任专业化共分为专业信念、专业道德、专业知识和专业能力四大模块。四大模块又细分为初心信念、教育型管理者、以生为本、自主管理、精神关怀、爱岗敬业、民主法治、团结协作、教育心理管理理论与实践知识、职业背景知识、人文科学知识、法律安全知识、班级管理、沟通协调、心理辅导、应急处理、活动组织、企业互动、就业指导和教育科研等 20 项内容（如图 4 所示）。

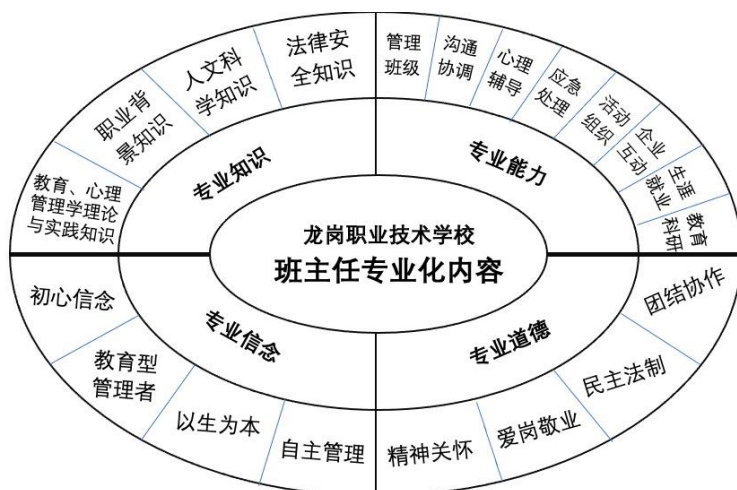


图 4. 龙岗职业技术学校班主任专业化内容

4. 形成了班主任培训体系

经过梳理和多次研讨，并在学校领导和专家的指导下，在制度、资源和实施上对班主任培训体系进行整合和重塑。

(1) 形成可持续性的培训制度

培训周期：为六年一个循环。培训形式立体化：经线：校级——专业部，纬线：校内——校外。集中培训与自主学习相结合。

(2) 形成模块化的培训资源库

根据中职班主任工作对象的特点，结合全国职业院校技能大赛班主任专业能力大赛的要求以及我校班主任队伍年轻化、非师范毕业情况多等特点，建立了一个集课程、案例、经验分享等为一体的班主任培训资源库，方便教师们自主学习。

(3) 建立多层级的培训专家库

从 2016 开始，我校就开始逐步培养校内的讲师团队，并不断成长，既对校内班主任开展讲座，也向家长和兄弟学

校输送培训内容。目前为止，基本建成由校内到省级的多层次龙职班主任培训专家库结构与成员（如图 5 所示）：

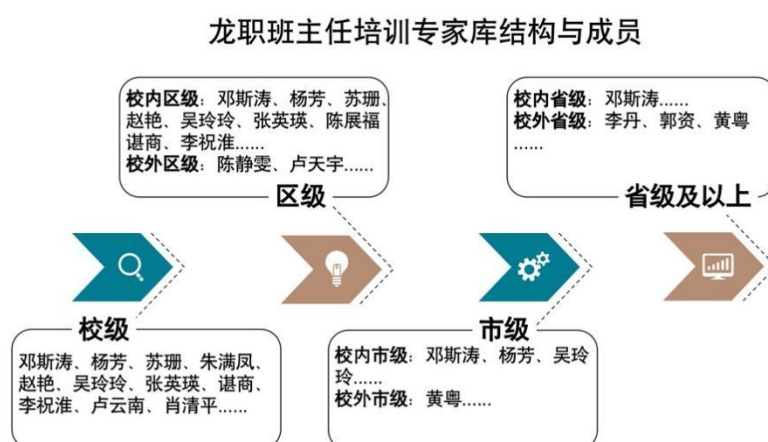


图 5. 龙职班主任培训专家库结构与成员

（二）研究论文和班主任培训机制

1. 《龙岗职校班主任工作情况调查问卷》：通过本调查问卷，了解和掌握班主任队伍的年龄结构、性别、工作现状、工作态度、知识和能力需求等内容。

2. 《龙岗职校班主任任职情况调查问卷分析报告》：对调查问卷的结果进行分析，为研究提供支持。

3. 《中职班主任培训体系研究综述》：本综述由课题组成员利用文献研究法，针对国内中职班主任体系的类型、培训现状、培训内容等进行研究，为本课题的研究提供思路和借鉴。

4. 《龙岗职校班主任专业化建设方案》：这是课题研究重要的成果之一。

5. 《龙岗职校班主任选拔与聘任方案》：规范班主任聘

任和选拔机制。

6. 《基于班主任大赛的中职班主任成长培训课程的设计》：本文基于班主任大赛，通过分析中职班主任在学生管理、教学指导等方面存在的问题和需求，结合中职班主任大赛模块包含的优秀班主任必备能力和技能，根据这些模块设计的培训内容能够指导班主任成长，设计了一门中职班主任成长培训课程。本文的研究为中职班主任成长培训提供了实践经验与理论支持，为新时代中职学校建立班主任培训体系提供参考。

7. 2021 年班主任新老结对子情况汇总

8. 2021 年班主任成长案例（比赛，荣誉等）

9. 2021 年班主任外出（含线上）参加培训情况

10. 2021 年班主任培训主题汇总

11. 2021 年经费使用情况

（三）培训资源库

本资源库既有汇集整理的班主任培训网络课程资源，共计有超 100G 的专业学习资源（如图 6、7 所示）；也有本校讲师开设的校本课程，包括班主任专业能力、心理健康、家庭教育等（如图 8 所示）。

[课程资料](#) | [题库](#) | [作业库](#) | [试卷库](#) |

资料默认学生可见, 创建文件夹后您可以设置文件的共享范围

请输入关键字



序号	文件名	上传者	大小
<input type="checkbox"/>	专业知识	李祝准	
<input type="checkbox"/>	专业能力	李祝准	
<input type="checkbox"/>	育人理念	李祝准	
<input type="checkbox"/>	师德示范	李祝准	
<input type="checkbox"/>	中职班主任能力大赛	刘双喜	
<input type="checkbox"/>	班主任能力学习网站收录	刘双喜	

图 6-7. 班主任培训汇集整理网络课程资源库



图 8. 班主任培训校本课程资源库

四、课题成果影响

(一) 立德树人效果显著提升

在过去的一年经过规范化培训后的班主任队伍，育人能力明显增强，强化思想品德、行为习惯、心理健康、安全法

制及劳动教育的效果明显，立德树人、铸魂育人成效突出，他们组织学生参加经典诗文朗诵、党史经典故事会、演讲比赛、合唱比赛、庆祝建党 100 周年活动、党的十九届六中全会精神专题学习等系列主题活动，既让学生增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，更进一步锻炼了班主任的组织能力、动员能力和育人能力，提升育人质量。

连续三年来，我校高职高考成绩斐然。2021 届毕业生 941 人中，851 人被各级各类高等院校录取，升学率达 90.4%。其中，15 人被广东技术师范大学等普通本科院校录取，实现中职生直升本科零的突破。2022 届毕业生有 53 人被本科院校录取，位列全市第一。2023 年高考，上大专线人数 722 人，本科线以上人数 291 人，大专上线率 98.5%，本科上线率达 39.8%，数学单科满分 2 人，苏健同学高考总分居全省第二名。2020 级同样有 53 名同学被本科院校录取，录取人数居深圳市各中职学校前列。

各项学生竞赛，收获满满。在 2021 年广东省职业院校技能比赛中，学校斩获 9 金 17 银 16 铜，收获 42 个奖项，奖牌总数位居全市第一、全省第二。在 2022 年广东省职业院校技能大赛学生专业能力比赛，我校有 33 组选手参加 26 个项目比赛，共获得一等奖 2 项，二等奖 11 项，三等奖 19 项，2023 年，在市赛中我校获得 4 项第 1 名，并夺得了相关项目国赛入场券。2023 年度省赛，我校派出由 82 位选手组成的代表队参加 27 个项目 36 组比赛，已获得 9 项一等奖，10 项二等奖，13 项三等奖。

近三年，罗燕如等 12 名同学荣获中职国家奖学金，有 7 名学生被评为深圳市级荣誉，黄凯杰等 4 名同学被评为龙岗区优秀共青团员，田成乐等 20 多名同学被评为龙岗区优秀学生，黄忆琳等 30 名同学被评为龙岗区模范少年。在广东省 2021 年文明风采活动中，学校荣获“优秀组织奖”，活动方案荣获“优秀案例三等奖”，选送的作品荣获一等奖 10 项、二等奖 16 项、三等奖 12 项。在广东省 2022 年文明风采活动中，学校荣获“优秀组织奖”，活动方案荣获“优秀案例二等奖”，选送的作品荣获一等奖 5 项、二等奖 9 项、三等奖 27 项。

（二）班主任队伍建设成效明显

在三年的行动研究中，发现该体系有效提升了班主任的专业能力、任职稳定性和职业幸福感。

通过三年多的系统化班主任培训，我们形成了规范化、个性化与核心化三个阶段特色分明的班主任队伍。每年的新班主任通过新老结对、规范化培训、自我成长的视频课学习以及定期的阅读分享等活动，稳定成长为一名合格的班主任，不少班主任在每月的班级考评中逐步能够稳获考核 A 等。一些年轻班主任在区省市等班主任专业能力大赛中崭露头角，如常文芳、乔楚越、张雨柯、钟斯伟等班主任在课题期间，分别荣获省、市、区级班主任专业能力大赛一、二、三等奖，也形成了自己的班级管理特色。一批资历相对较深的班主任，

在近一年中，纷纷成长为有辐射影响力的班主任。如，赵艳老师成长为区级名班主任，罗艳老师获评区名班主任，谌商、李祝淮、刘秋玲、罗艳、邓斯涛、吴玲玲等老师则通过名师工作室和市、区继续教育平台向全区、全市的班主任和教师开讲座。班主任们在做好班级管理工作的同时，还积极参加教学能力比赛，并取得了优异的成绩。

统计 2021 级至 2023 级班主任在各个学期的任职稳定情况，全校班主任的整体稳定率达 95%，其中财经部最高，达 98%，仅有一名班主任因产假而变动；机电部略低，为 91%（见图 9）。

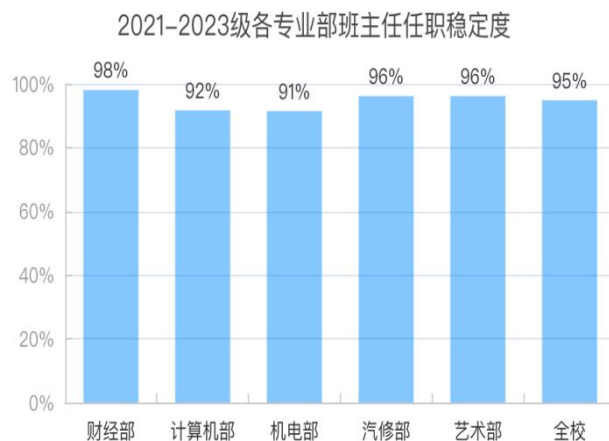


图 9. 2021 级-2023 级各专业部班主任任职稳定度

在与班主任教师面对面的职业幸福感访谈中，班主任都谈到了班主任工作虽然有苦有累有压力，更有班主任独有的职业幸福感。例如，李丽华老师说，“16 年的班主任生涯中，每一届都有大量的学生和家长在学生毕业后成了朋友。”揭光明老师说，“我担任了 7 年半的班主任，每一届的学生都

有不少学生立志要成为像我一样的职业教育的教师，至今已经有6名同学实现了他们的梦想。这种被学生认可的感觉给我带来了极大的职业幸福感。”（附班主任职业幸福感访谈视频）

（三）交流辐射共提升

本课题立项以来，据不完全统计，课题组成员已经与东莞汽车工程学校、喀什职校、江西省龙南中等专业学校、深圳市宝山技工学校以及靖西职校等近十所学校同行就德育管理、班主任队伍建设、学生管理和班主任培养等方面完成交流。通过交流，可以互通有无，汲取经验，拓宽视野，提升课题的研究实效、促进个人成长、提高工作效率以及促进学校发展。

与此同时，课题组成员还积极送讲座到民办技工学校、县级职业学校和中小学校，引领班主任专业化成长，在引领中共同提升班主任专业能力。

五、反思与展望

课题组认为，三年的研究，最终成果基本达到原申报时的预期目标。反思这一路走来，既有付出和收获，也有不足和疏漏，主要是：

1. 课题组在对班主任培训体系的效果评估中，只对班主

任的任职稳定性、专业能力提升和立德树人效果进行横向比较，没有对同一位班主任培训前和培训后的纵向比较，也缺乏影响效果的因素关联度分析，这会使得培训体系效果的说服力受到一定影响。

2. 比照国内外同类研究成果，课题组虽然在理论和实践层面有些新贡献，但在理论推进方面尚无较大突破，在全省、全国的影响力较弱。

3. 在研究中，还有时间推进把握不够准确、各成员研究意识参差不齐、研究手段和方法不够完善等问题。

展望未来，课题组将在班主任培训实践中将各项工作做得更加深入、细致，加大群体和个体的跟踪研究，加强理论成果的汇总提升，更加科学地探寻班主任专业能力和职业幸福感提升的规律。相信在学校的高度重视下，通过全校教师的共同努力，本研究的成果将获得完善提升和全面推广。