

# 龙岗职校班主任任职情况调查问卷分析报告

## 0 前言

班主任作为学生成长的引领者以及班级管理的领导者，对学校发展起着至关重要的作用，中职班主任的工作智慧与成效更能直接影响学校的整体风气和办学水平。然而，中职班主任在任职过程中也遇到诸多的问题，学生不爱学习引发的成长动力不足使得班级出现的问题更多更难管理，管理的难度和成就感的缺失让中职教师对班主任岗位失去了积极的任职动机，在此背景下，课题组提出建立科学有效立足于职校实际的班主任培训体系来打造一支高质量的班主任队伍，并实现梯队的可持续成长。为此，对龙岗职校的全体教师进行了一次问卷调查。

问卷面向全体教师，包括现任班主任，旨在了解目前教师们对班主任岗位的认知以及个人的班主任工作意向、动机、班主任工作现状、班主任工作需要掌握的知识和方法等。

## 1 调查问卷及数据分析

### 1.1 调查问卷情况

本次问卷通过“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。

### 1.2 调查问卷数据分析

#### 1.2.1 参与调查的教师基本情况

全部参与调查的211名教师全部从事过班主任工作，从事班主任工作的教师6成以上为女性，其中五成为31-40岁年龄区间。担任班主任的教师本科学历占8成，硕士学历占5%，本科以下学历占15%，学历均为大专。非师范类专业的班主任占了72.7%，师范类的教师只占27.3%。教龄20年以下的教师占91%，其中大部分集中在6-10年教龄教师，而20年以上教龄的经验丰富的资深教师则只占9%。从支撑情况来看，高级及以上教师占27%，未评定或初级、中级的占大部分，共73%。由此可见大部分班主任都是学校的年轻骨干力量。

从班主任学科专业情况看来，担任专业课程教学的占91%，基础课程（语数英、思政）只占9%。中职学校很多专业教师都来自非师范专业甚至来自企业一线，这也是影响班主任专业性的主要因素之一。

#### 1.2.2 班主任任职意向与成长

在班主任任职意向的相关调查题目显示，为晋级评职称而担任班主任的占45.45%，9.09%为领导意愿和学校安排，18.18%表示不想担任班主任，只有18.18%的教师是自己喜欢主动要求担任班主任工作。

从个人成长方面来看，认为能通过班主任得到的收获排在第一位的是自我价值的实现，占81.82%，其次是获得学生的尊敬与爱戴，72.73%；第三是家长的依赖和尊敬占比63.64%，第四是对教育有更深入的理解占比45.45%。由此可见通过班主任岗位的实践后，教师们的内在动力成为了主要的吸引力，成就感普遍不错。

#### 1.2.3 班主任工作状态

班主任在日常工作中经常与同学们谈心的占91.2%，偶尔谈心的占9.8%。在

家校联系方面，经常与多数家长联系的占 63.64%，经常与个别家长联系的占 27.27%，有时与个别家长联系的占 9.09%。也就是班主任们都还是注重家校合力，经常与家长保持联络。经常和同事针对班主任工作进行交流和讨论的占比 63.64%，说明同事间的交流是常态，通过交流能互相借鉴班级管理方法。

81.82%的班主任认为工作压力大，大脑时常处于紧张状态，只有 9.09%的教师认为班主任工作压力比较平缓，可以随时调节。教师们认为工作中的压力主要来自于工作任务重，时间长，精力不足（81.6%），其次是因为学生问题层出不穷，难以处理（72.3%），再者就是家长不重视，理解、配合和支持不够（63.64%）。

#### 1.2.4 班主任培训需求

认为中职的学生不好管理的占比 65.8%。同时 100%的教师认为有必要进行岗前培训，调查显示有 91%的班主任参与过各种形式的班主任培训，有 9%的班主任未参与过培训。

在当班主任过程中，能管理好本班学生情绪的 45.45%，剩下 45.45%认为有时可以有时比较困难，而仍有 9.09%的教师经常不知所措。面对突发情况时，能及时并恰当的作出应对的占 45.45%，有时存在困难的占 45.45%，这方面很薄弱很难应对的占 9.09%。

大家认为班主任管理学生工作中亟待解决的问题排在首位的是学生心理问题的疏导，占比 100%，其次是学生自我学习意识的培养占 81.82%，第三的是增强学生集体意识占 63.64%，第四的是课堂秩序管理占 45.45%。教师们认为学生心理危机问题的诱因主要是来自家庭的压力，81.82%，其次来自社会的诱惑力占 72.73%。第三来自学业负担占 45.45%。

72.73%的教师认为要做好班主任工作，最重要的能力是管理建设班级能力。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 调查问卷结论

### 2.1 班主任培训学习的必要性

我校班主任的组成结构倾向于非专业化和年轻化，因此班主任专业能力的培养显得尤为重要。培训包含岗前培训、岗中培训和岗后跟踪。以前的班主任培训更多的是岗中培训，而且针对性和普适性都有待加强。

### 2.2 班主任培训方式的多样化

绝大多数班主任倾向于走出去借他山之石的学习方式。这也是过去班主任培训的最常见的方式，这种方式的弊端也比较明显，缺乏针对性和闭环反馈，而且学习人数比较有限。结合调查中提到了专题培训和系统培训，建议开展问题导向式的校本培训，与校外培训互补呼应，把他人智慧的结晶或理论指导推广和应用到实际工作中，既加大了培训的广度又增强了整个队伍的学习深度，降低专业培训的门槛和限制。校内校外相结合，外聘专家和本校优秀教师相结合，被动学习与主动探究相结合，充分地拓展培训方式的多样化，这样才能更好地把班主任个人成长真正落到实处。

### 2.3 班主任培训内容的系统化

社会、家庭对教育认识程度的提升以及学情的变化给班主任的专业能力提出了更多的要求和更大的挑战。因此培训内容必须与时俱进并且系统化。从以往注重班级常规事务的管理到现在面临学生心理问题的频发，从约束学生行为习惯到

关注学生成长动机，从日常事务的整理到个人及学生的时间管理情绪管理等，班主任这个角色被赋予更多期待更多使命，班主任素养日趋专业化，班主任培训的专业化和系统化就必须有新的要求和高度。

#### **2.4 班主任岗位能力的专业性**

培训方式的多样化以及培训内容的系统化是帮助班主任走向专业之路的良好基础。在班主任专业能力比赛日趋成熟的情况下，可以以参加班主任专业能力大赛为抓手，以“实践-培训-比赛-推广-实践”的闭环模式实现班主任的专业化成长，聚焦岗位能力的专业性对培训方式和内容进行全面的探索和实践。

#### **2.5 班主任岗位认同的一致性**

调查数据显示教师们对于尊重与认同是非常看重的，专业素养和成长提升是获得尊重与认同的前提。我们希望能通过科学有效的培训让班主任们的班级管理水乎得到明显提升，从而在进步的喜悦中收获对岗位的认同，让更多的人乐于做班主任，让更多的班主任共享有尊严的幸福教育生活。

### **3 结论**

中职班主任的工作智慧与成效直接影响学校的整体风气和办学水平，因此，要进一步重视和加强中职学校班主任培训工作。在构建班主任培训体系时，可以以班主任专业能力比赛为抓手，聚焦岗位能力的专业性，形成多样化的培训方式、系统化的培训内容、以“实践-培训-比赛-推广-实践”的闭环模式，实现班主任的专业化成长，从而让班主任在进步的喜悦中收获对岗位的认同，让更多的人乐于做班主任，让更多的班主任共享有尊严的幸福教育生活。