

# “UGS”模式下中小学班主任专业发展路径探究

李鑫 师书魁 张行健 张叶臻

南阳师范学院 化学与制药工程学院

**摘要:** 本文针对“UGS”模式下中小学班主任专业发展面临的几个问题,从高校、政府、中小学三方出发,通过职前培养、政策支持、激励机制、平台搭建四个层面,构建科学的班主任专业发展路径,提升班主任的班级管理能力和为我国的教育事业培养骨干力量。

**关键词:** “UGS”模式; 班主任; 专业发展

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-627X.2024.10.018

## 引言

“高校—政府—中小学”(University Government School, 简称“UGS”模式)通过协调三方力量,实现教育共同体。“UGS”模式的提出不仅是教师教育体系的一次改革,更对教师教育体系提出了新的挑战。“UGS”模式通过资源整合,以协同育人为宗旨,以深化教师教育体系改革为内涵,为中小学基础教育事业培养具有扎实专业知识、高尚职业情操的卓越教师<sup>[1]</sup>。而班主任作为班级的第一责任人,是维护学校、社会、家庭、学生等的重要纽带,在日常教育工作中,具有不可替代的地位与作用。班主任的培养与发展是教师教育体系中非常重要的一部分,因此,对“UGS”模式下中小学班主任的专业发展路径进行探究是非常重要且必需的。

## 一、中小学班主任专业发展现状

2006年,《关于进一步加强中小学班主任工作的意见》中,首次从国家层面提出“做班主任和授课教师一样都是中小学主业”,班主任工作终于名正言顺地由“副业”变为“主业”<sup>[2]</sup>。2009年,教育部颁布的《中小学班主任工作规定》中,对班主任的职责和义务做了明确的规定,至此,班主任的工作逐步走向规范化<sup>[3]</sup>。在教师教育体系改革的大环境下,“UGS”模式应运而生,这无疑对班主任工作提出了更高的要求。然而,目前人们对于班主任工作的关注及重视程度不够,这也导致班主任的专业发展面临着种种问题。

### (一) 自身因素

我国中小学班主任通常是由任课教师兼任,班主任既要面临教学方面的压力,还要面临管理方面的压力,高强度的工作无形中占用了大量私人时间,工作与家庭无法很好地兼顾,久而久之,导致班主任压力倍增,个人专业发展受限<sup>[4]</sup>。此外,班主任的“双重身份”,

要求班主任不仅具备过硬的专业知识和丰富的教学经验,还需具备较强的管理能力、组织能力、沟通能力、感召能力,然而,由于职前班级管理相关课程的缺失,导致大多数班主任都是在进入工作后,“摸着石头过河”,仅有的经验大多只能在工作中一点点获得,无法获得相关的基础理论指导,致使班主任专业发展缓慢。

### (二) 学校因素

学校管理体制的不完善和资源配置的不均衡,导致班主任面临着师生比例过大、隐形工作时间过长等问题,严重增加了班主任的工作量,杂、乱、散成为班主任的工作常态,致使班主任没有时间和空间进行自我学习和提升。此外,学校激励机制的缺失、管理模式的僵化,也在一定程度上给班主任的工作带来了困扰,阻碍了班主任个人特长和创新能力的发挥,大大降低了班主任的个人效能感,致使班主任工作积极性大打折扣,严重削弱了班主任自我成长的内驱力,主观能动性降低。

### (三) 学生因素

学生是班主任工作的主要对象,班主任不仅要时刻关注学生的学习情况,更要密切关注学生的身心健康问题。然而,中小学学生身心发展不够成熟,缺乏辨别是非的能力,易受社会及网络上不良行为和思想的影响,导致学生价值观扭曲,这对班主任德育工作的开展产生了很大的阻碍。此外,学习压力的加大,家庭教育的缺失,不良信息的影响等,导致中小学学生心理承受能力过低,容易出现极端行为,这也给班主任的工作带来了困扰。

### (四) 家长因素

家长参与度不足或过度干预也是中小学班主任面临的问题之一。部分家长对学校 and 班主任的工作不够理解和支持,导致沟通不畅、合作不顺,影响了班主任的工

作效果。同时,家长的期望值较高,对班主任提出各种不合理要求,有时还会出现与班主任意见不一致的情况,增加了班主任的工作压力。此外,家长对孩子的过度溺爱,也会导致班主任在日常学生工作中出现“该管却不敢管”的现象,进而演变成“不想管不愿管”。

## 二、“UGS”模式下中小学班主任专业发展路径

### (一)从高校角度,健全课程体系,完善职前培养

在师范生的全面培养与塑造过程中,高校应当积极融入并强化班主任工作等管理类课程体系,旨在构建一个理论与实践并重的教育框架。这一举措不仅要求课程内容覆盖广泛,还需深入细致,确保师范生在正式步入教育岗位之前,能够全面而深刻地理解班主任这一角色的多重维度。同时,课程设计上需特别注重班主任工作的复杂性与挑战性,通过案例分析、角色扮演等互动方式,让师范生亲身体验到面对不同学生个所需展现的灵活应变与细致关怀。在理论知识的传授上,应系统介绍班级规章制度制定的原则与技巧、学生行为规范引导的策略、以及学生心理调适的先进理念与方法,为师范生构建起坚实的理论基础。

尤为重要的是,实践教学环节应成为师范生培养不可或缺的一部分,且需大幅提升班主任见习及实习的比重。在见习阶段,高校应精心安排,让师范生以班主任助理的身份深入一线,近距离观察资深班主任的工作方式、参与班级日常管理、协助处理学生问题等,将理论知识与实际操作紧密结合。这种“边学边做”的模式,有助于师范生快速掌握班主任工作的基本流程与技巧,为后续的实习打下坚实基础。进入实习阶段后,师范生将直接面对班级管理的各项挑战,从日常教学秩序的维护到学生心理健康的关注,从班级活动的策划组织到家校合作的沟通协调,每一项工作都将是对他们能力与智慧的考验。通过这一过程的历练,师范生不仅能够深刻体会到班级管理工作的琐碎与繁忙,更能在实践中不断反思、总结与提升,最终形成一套既符合教育规律又具个人特色的班级管理方案。这样的经历,无疑将为他们日后正式成为班主任,乃至在教育领域深耕细作,积累下宝贵而丰富的经验。

### (二)从政府角度,建立保障制度,提供政策支持

政府应当高度重视并积极推进班主任队伍的专业化建设,构想并实施一套全面而细致的班主任相关资格认证体系。类似于教师资格证的严格认证流程,政府可以

定期组织班主任资格认证考试,内容应涵盖班级管理学、学生心理学、教育法律法规、家校沟通艺术等多个维度,全面评估申请者的专业知识、实践技能及教育理念。通过实施这样的资格认证体系,不仅能够显著提升班主任队伍的整体素质与专业化水平,有效遏制“才不配位”现象的发生,还能在一定程度上增强家长及社会各界对班主任工作的重视与认可。当班主任的专业地位得到确立,其工作价值被广泛认同,班主任们将更能感受到来自社会的尊重与支持,进而激发其工作热情与创造力,提升职业幸福感和个人效能感。

此外,为确保班主任工作的持续高质量开展,政府还需建立健全的监管与激励机制。一方面,应设立专门的监管机构,负责对班主任的日常工作进行定期考核与评估,确保每位班主任都能按照高标准履行职责。对于考核中发现的问题与不足,应提供针对性的指导与帮助,鼓励班主任通过学习与再培训提升自我。对于连续考核不合格的班主任,应果断采取相应措施,包括暂停其班主任工作直至通过再次考核,甚至取消其相关资格,以此保障班主任队伍的整体素质。另一方面,对于在班主任工作中表现突出、成绩显著的优秀班主任,政府应给予充分的表彰与奖励,以此激励更多教育工作者投身于班主任事业,形成积极向上、比学赶超的良好氛围。通过这样的正向激励机制,可以加速班主任队伍的成长与发展,为培养更多优秀的班主任人才提供坚实的制度保障,为教育事业的蓬勃发展贡献力量。

### (三)从中学角度,明确职责划分,优化激励机制

针对当前班主任普遍面临的工作时间长、事务繁重等挑战,学校应当积极采取行动,从多个维度入手,为班主任营造一个更加高效、支持性的工作环境。首先,明确职责划分是减轻班主任负担的关键一步。学校应详细梳理班主任与各科教师、行政人员之间的职责边界,确保各项任务有明确的责任主体,避免工作重叠与推诿。同时,减少不必要的形式化会议及工作,通过精简会议议程、提高会议效率、推广电子化办公等方式,为班主任腾出更多时间专注于班级管理和学生成长。为了进一步为班主任“减负”,学校可以创新性地设立班主任助理岗位。从而减轻班主任的工作负担,使其能够集中精力于班级文化的建设、学生思想动态的把握等核心任务上。

在优化激励机制方面,学校应着力提高班主任的津贴标准,改善其薪酬结构,确保班主任的辛勤付出得到

应有的回报。同时,在评优评先、职称评审等工作中,将班主任工作纳入重要考评项目,并适当加大其权重,以此彰显对班主任工作的重视与认可。这样的激励机制,能够从根源上激发班主任的内在动力,提升其工作积极性与职业荣誉感。

最后,探索新的工作机制也是缓解班主任工作压力的有效途径。学校可以尝试摆脱传统的模式化上下班制度,为班主任提供更加灵活的工作时间安排,如“弹性上班”等制度。这样不仅能够让班主任有更多的时间用于自我提升、家庭照顾等方面,还能增强其工作的自主性与创造力,进一步推动班主任队伍的研究及创新能力发展。通过这些综合措施的实施,学校将为班主任创造一个更加宽松、支持的工作环境,助力其更好地履行教育使命,促进学生全面发展。

#### (四)从三方角度,搭建资源平台,创设成长环境

班主任的专业成长之路,是一条持续学习与自我超越的旅程,其深度与广度离不开丰富的学习资源与高效的学习平台。中小学应当积极寻求与高等教育机构的深度合作,特别是依托高校深厚的科研实力与教育资源,共同构建一个集学术性、实践性与创新性于一体的优质学习生态系统。这一过程中,政府的统筹规划与政策引导显得尤为重要,它能够确保合作项目的顺利推进与资源的高效配置。

具体而言,中小学与高校可以携手合作,在政府的宏观指导下,打造一个线上线下相结合、理论与实践交融的班主任专业发展平台。该平台旨在通过整合双方优势资源,为班主任量身定制职业发展规划,引导他们根据个人兴趣、专业特长及学校发展需求,制定科学合理的个人成长计划。同时,平台应创设一个自由开放、鼓励探索的学习环境,激发班主任的学习热情与创新思维,促进彼此之间的经验交流与智慧碰撞。

大数据时代的到来,为这一平台的搭建提供了前所未有的机遇。中小学与高校可以充分利用大数据技术的力量,联合建立一个符合双方发展需求的大数据资源库。该资源库不仅涵盖国内外先进的教育理念、教学方法与管理策略等理论资源,还应广泛收集并筛选优质在线课程、教学视频、案例分析等实践资源。通过智能化推荐系统,平台能够根据班主任的学习进度与兴趣偏好,精准推送相关资源,实现个性化学习路径的定制。

此外,高校还可以发挥其专业优势,组织专家学者团队,深入挖掘并整理中小学在教育教学中形成的典型案例与成功经验。这些案例经过精心编辑与整理后,将被纳入资源库并对外共享,成为班主任学习借鉴的宝贵财富。通过这样的方式,不仅能够丰富资源库的内容与形式,还能够促进教育经验的跨校传播与共享,为班主任的专业成长提供更加全面、多元的支持。

总之,通过搭建优质学习平台、构建大数据资源库、实现资源共享与经验交流等措施,中小学与高校可以共同为班主任的专业发展创造更加有利的环境与条件。这不仅有助于提升班主任队伍的整体素质与专业能力,还能够推动教育事业的持续健康发展。

#### 结语

通过以上几种方式,在“UGS”模式下,借助高校、政府、中小学三方力量,从职前培养、政策支持、激励机制、平台搭建几方面,构建科学的班主任专业发展路径,提高班主任的工作热情及积极性,强化班主任的个人效能及职业幸福感,为中小学教育事业培养出更为优秀的班主任。

#### 致谢

基金项目:河南省教师教育课程改革研究项目(2023-JSJYB-071;2024-JSJYB-027);河南省研究生教育改革与质量提升工程项目(YJS2024JD39;2023SJGLX298Y);南阳师范学院教学研究项目(2023-JXYJYB-4;2023-JXYJYB-38)。

#### 参考文献

- [1] 荣亚军.基于UGS协同育人的地方高校支持中小学课后服务策略研究[J].教育教学论坛,2023,50:29-32.
- [2] 中华人民共和国教育部.教育部关于进一步加强中小学班主任工作的意见[Z].教基[2006]13号,2006-06-04.
- [3] 中华人民共和国教育部.教育部关于印发《中小学班主任工作规定》的通知[Z].教基[2009]12号,2009-08-12.
- [4] 卢萌,张铮,谢桂新.从应届师范生到合格班主任:UGS模式下的教师培养研究[J].吉林省教育学院学报,2020,36:77-81.