

优化班主任队伍建设 促进班主任专业发展

——浅议中职班主任队伍建设的困境及其对策

方芳 徐兵

滁州市机电工程学校

摘要:当前中职班主任队伍建设取得了明显的成效,但还存在着一些现实困境,主要是中职班主任工作事务多压力大、中职班主任队伍建设科学性不足、中职班主任队伍结构不够合理。对此,可从加强领导、规范准入、搭建平台、加强研训、优化管理、强化激励等路径,进一步优化中职班主任队伍建设,促进班主任专业化发展。

关键词: 中职学校; 班主任队伍建设; 班主任专业化发展; 对策

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2023.05.193

引言

《教育部办公厅关于加强和改进新时代中等职业学校德育工作的意见》明确指出:“各地各校要加强德育工作队伍建设,优化结构,选优配强,注重德育工作管理人员、班主任的选聘和培养培训。建设一支政治强、情怀深、思维新、视野广、自律严、人格正的德育工作队伍。推动建设名班主任工作室,广泛开展班主任业务能力提升活动,大力提升班主任的业务素养和育人能力。”^[1]《教育部 人力资源社会保障部关于加强中等职业学校班主任工作的意见》指出,“中等职业学校班主任是学生管理工作的主要实施者,是中职学生思想道德教育的骨干力量,是中职学生健康成长的引领者。”^[2]中职班主任工作重要的德育工作,在中职学校学生工作中发挥着关键作用,加强中职班主任队伍建设,对于深入贯彻党的教育方针,落实立德树人根本任务,提高中职学生管理和德育工作实效,推动中职教育高质量发展,具有重要的意义。当前中职班主任队伍建设取得了明显的成效,但也存在着一些现实困境需要认真分析,以探索有效对策,进一步优化中职班主任队伍建设,促进班主任专业化发展和班主任工作实效。

一、当前中职班主任队伍建设的困境

(一) 中职班主任工作事务多、压力大

一些中职生在小学和初中阶段没有养成良好的学习习惯和行为习惯,对他们的教育和管理难度要比普高学生要大得多,其中少数学生行为习惯非常不好,非常难管难教育,所以中职班主任在建班育人中付出的时间和心血要多得多。在日常班级教育管理工作中,班主任工作事务繁杂,整天超负荷运转,除了上班在学校要管理班级、处理学生事务,下班之后还要随时掌握学生动态、进行家校沟通或与学生实习单位沟通,随时准备回校处理突发事件,长期如此,会让班主任容易产生职业倦怠感。有些中职学校的班主任工作职责和工作范围不

够明确,凡是与班级学生有关的,不论何时何地何方面,全都是班主任的事情,尤其是学生安全工作方面,有的学校让班主任几乎承担着无限责任,这导致班主任责任过重、压力过大,也让很多老师对班主任工作产生恐惧感,对班主任工作望而却步、敬而远之。

(二) 中职班主任队伍建设科学性不足

一些中职学校不够重视班主任队伍建设,班主任队伍建设理念科学性不足。一是班主任选聘机制不健全,激励机制不够有效,班主任付出与回报不成正比,未能全面落实班主任物质和精神待遇有关政策。二是班主任工作考核评价体系不完备,考核时仅重视出勤率、教室和宿舍卫生等可见可查的量化指标,对班主任投入大量精力做的思想教育等工作缺少一套有效的评价体系。三是班主任外出参观学习机会少,教科研时间和精力少,业务能力提升较慢,班主任工作实效尚需加快提升。四是引领班主任快速成长机制不健全,特别是很多新任班主任工作经验不足,对解决建班育人中遇到的各类问题缺乏有效的方式方法,班主任成长主要靠自己日常工作中点点滴滴的经验积累,缺乏科学的传帮带等机制。

(三) 中职班主任队伍结构不够合理

现任中职班主任中年轻教师居多,班主任队伍结构呈现年纪轻、学历高、职称低的特点。班主任队伍老中青年龄结构不合理,职称越高的教师担任班主任的越少。班主任队伍过于年轻化不利于班主任队伍传帮带。从事班主任工作,特别是处理较为棘手的学生工作问题,丰富的班主任工作经验很重要。年轻班主任由于走上工作岗位不久,工作缺乏经验,尽管热情高、干劲足,但容易脱离实际,导致工作的规范性、稳重性、针对性、实效性不足,再加上他们建班育人相关知识较为缺乏,以及年轻气盛容易感情用事,对学生在新时期出现的新情况、新问题缺乏应有的敏感性和应对的灵活性,处理问题较为简单或激进。再者,中年教师基本都

是家庭的顶梁柱，有的是学校骨干力量，还有的是身兼数职，他们精力过于分散，对班级学生教育和管理的时间和精力不足，较难对学生进行细致入微的思想教育和心理教育工作。而老教师经验丰富、时间充足、处事稳重却因诸如以上种种原因不愿意担任班主任，是中职班主任队伍建设中的一个重要问题。

二、优化班主任队伍建设对策

（一）高度重视，加强班主任工作领导

中职班主任是中职学生德育工作的主力军，“在中等职业学校学生学习习惯、思想行为和专业能力存在着较大差异的客观现实下，班主任的责任更重、要求更高。广大班主任不仅需要了解学生的学习情况、个性特点、家庭状况和心理状况，帮助他们掌握良好的专业技能，更需要通过细致有效的教育，引导他们形成良好的道德品质、行为习惯和职业素养，成长为一名有良好思想道德素质、有职业技能专长的高素质劳动者和技能型人才。班主任与其他专业教师相比，接触、了解学生的机会最多，在学校教育和发展中发挥着极为重要的育人作用。”^[3]所以，中职学校要加强班主任工作领导，把班主任建设当作教育事业发展的重要任务来抓，定期听取班主任的意见和建议，定期研究班主任工作，遵循教育规律和班主任成长规律，深入开展班主任队伍及其工作实效分析、确立班主任队伍建设目标、制定科学的班主任队伍建设机制和实施方案。学校要在条件允许的前提下提高班主任待遇，使得班主任待遇与班主任工作的质和量基本成正比，充分体现中职生班主任的价值。学校要及时对班主任工作中的不足进行指导，给予班主任充分的人文关怀，提高班主任的成就感、获得感、幸福感。

（二）规范准入，优化班主任选聘机制

学校要着力优化中职班主任队伍结构，健全班主任选聘的长效机制，提高班主任队伍建设的有效性、成长性，促进班主任队伍可持续发展。班主任应由取得教师资格，原则上具有见习班主任工作经历，忠诚于党的教育事业、遵纪守法、作风正派、为人师表、业务水平高、身心健康、热爱学生、乐于奉献的教师担任。首次担任班主任的教师要参加班主任岗前培训，岗前培训内容应包含建班育人的基本知识和基本技能，经考核合格后上岗。学校可采取自荐、推荐、指定相结合的方式，制定切实可行的班主任选聘办法，规范班主任选聘对象、条件和程序。鼓励中高级教师、优秀教师、党员教师、经验丰富的教师积极担任班主任。对年轻教师与中老年教师进行合理结对，互帮互助，取长补短。对无正

当理由坚决不服从班主任岗位聘任的教师，当年或者三年内评先评优、职称和岗位晋升等不予考虑。

（三）搭建平台，促进班主任专业成长

学校应从以下主要方面多渠道搭建班主任专业化发展实践平台。

成立名班主任工作室，充分发挥名班主任的示范引领作用，引领广大年轻班主任快速成长。工作室成立后，主持人及其成员要周密谋划、科学制定名班主任工作室建设方案，合理分工、密切合作，将读书研讨、经验交流、观摩示范、课题研究、成果展示、宣传推广等方面有机融合起来，将工作扎扎实实开展起来，切实起到老中青传帮带和示范引领作用。

搭建班主任展示平台，定期组织开展班主任论坛、班主任工作经验交流、班会课或班会课课件比赛、班级建设方案比赛、班主任业务能力大赛等活动。其中，积极组织班主任参加各级班主任业务能力比赛，是提高班主任专业化发展水平的快速通道，“中职班主任通过参加比赛可以查缺补漏，认识到自身的不足与差距，从而不断提高解决实际问题 and 动手实践的能力，……比赛为中职班主任专业化能力的发展搭建了相互学习交流的专业化发展平台，为中职班主任提供了一个展现自我的机会。”^[4]

加强班主任队伍建设的理论与实践研究，定期开展班主任优秀论文评比，收集和印发班主任工作和德育工作成果集，总结推广优秀班主任建班育人先进理念和成功经验。

借鉴教师的专业技术资格的评审和任用办法，制定班主任专业化资格等级聘任制度，引领班主任队伍专业化发展。

（四）加强研训，提升班主任综合素养

中职班主任除了具有较强的教育教学能力外，还应具有不可缺少的组织管理、人际沟通、职业指导和教育科研能力，为此可从以下方面开展班主任研训。

将班主任培训纳入教师全员培训整体规划，针对不同类型班主任的特点和需求，逐步建立岗前培训、在岗培训和骨干培训三个层次有机衔接的班主任培训体系，不断完善中职班主任培训管理机制，形成理论和实践有机结合、思想政治素质与业务能力素质并重的培训课程，制定切实可行的中职班主任培训计划。

加强梯队型班主任队伍建设，开设青年班主任培训班和骨干班主任培训班，青年班主任侧重于班级管理的基本理论知识和策略指导，骨干班主任侧重于理论研修和专业化学习。可组织实施骨干班主任、名班主

任、专家班主任培养工程，培养班主任队伍快速成长的领军团队。

结合中职班主任的专业水平建立科学有效的研训体系，引导班主任将日常的班主任工作与教育科研有机结合起来，深层次解决中职班主任工作的理论和实践问题，使得班主任在工作研究中提高专业化水平。加强班主任工作教科研引领，提高班主任破解建班育人难题的能力。建立班主任教科研制度，定期开展班主任教科研活动，设立班主任工作研究专题课题的立项与评审，定期组织开展优秀论文或案例评选，提高班主任队伍内涵发展水平。

（五）优化管理，明确班主任工作职责

建立健全班主任规章制度，加强对班主任队伍的管理。学校要对班主任工作进行统筹规划与建设，采取多种教育、管理、培养、培训等途径，帮助班主任提高素质和能力，增强教育的针对性、实效性、时代性和吸引力。

明确班主任工作职责和边界，减轻班主任的额外工作负担，尽量避免与班主任工作无关的任务。学校要切实维护班主任合法权益，为班主任减负减压，提高班主任队伍的归属感。

加强班主任工作的过程管理，督导班主任认真履职尽责。班主任要全面了解班级内每个学生，有针对性地进行思想教育；加强班风学风建设，强化班级日常管理；加强学生职业生涯规划指导，引导学生目标明确地学习；做好学生综合素质评价工作，客观公正地评定学生操行；经常与任课教师及其他教职员工沟通，主动与学生家长、学生实习单位等相关方面沟通联系，努力形成学校、家庭和社区的育人合力。

（六）强化激励，激发班主任前进动力

健全班主任考核机制，要将过程考核和结果考核、学校评价和学生评价结合起来，要将学生日常管理和学业成绩、班风学风建设和学生文明素养有机结合起来。考核结果与评先评优挂钩，与是否续聘班主任挂钩，让班主任的回报与付出基本相符。学校的绩效分配、办公室使用、职称评聘、评先评优、加入党组织、干部选拔等方面要适当向班主任（特别是优秀班主任）倾斜。

切实提高班主任的地位和待遇，完善奖励制度，做到精神物质双激励，为班主任队伍工作提供坚强保障。一是严格按照有关政策要求，班主任工作量按照教师标准课时工作量的一半计入教师基本工作量，发放相应的班主任津贴。二是有条件的学校，可对连续四年或六年

任班主任的教师可给予适当的物质奖励，鼓励广大教师长期从事班主任工作。三是学校每学年结束可奖励全体班主任（或是毕业班班主任）外出考察学习一次。

完善班主任荣誉制度。可定期表彰优秀班主任，为担任班主任工作满10年、20年、30年的教师举行表彰仪式。构建班主任荣誉系列评选体系，每三年评选一次“十佳班主任”。加强优秀班主任事迹宣传，通过学校宣传栏、网站、微信公众号等平台，营造“学优、尊优、争优、创优”的良好氛围，增强班主任的成就感和幸福感。

结语

班主任工作是一项不可替代的专业性工作，加强中职班主任队伍建设，推动中职班主任队伍专业化发展，是提高中职学校人才培养质量，实现中职教育高质量发展的重要保证。各级教育部门和学校要加强对中职班主任工作的领导，优化班主任选聘机制，搭建班主任专业成长平台，加强班主任专业培训和科研引领，明确班主任工作职责，减轻班主任工作压力，提高班主任待遇，持续优化班主任队伍建设举措，不断提升中职班主任专业化发展水平和工作实效。

参考文献

[1]《教育部办公厅关于加强和改进新时代中等职业学校德育工作的意见》[EB/OL].<http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/moe-950/201912/t20191203-410649.html>.

[2]《教育部 人力资源社会保障部关于加强中等职业学校班主任工作的意见》[EB/OL].<http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/moe-950/201009/t20100926-110090.html>.

[3]汪永智，刘春雁，汪士涛主编. 中职班主任专业能力提升读本——兼谈中职班主任基本功大赛攻略[M]. 北京：中国人民大学出版社，2018，2.

[4]陈英葵，孙国伟. 大思政视域下中职班主任专业化建设路径研究[J]. 职业技术，2023（1）：74.

基金项目：此论文为滁州市机电工程学校教学质量提升“名班主任工作室”建设项目（项目编号：XBZR01）研究成果。

作者简介：方芳（1981.09-）男，安徽潜山人，硕士，滁州市机电工程学校（安徽滁州技师学院），讲师，研究方向为思想政治教育、职业教育。

徐兵（1982.05-）男，安徽滁州人，硕士，滁州市机电工程学校（安徽滁州技师学院），讲师，研究方向为英语教育、职业教育。