

# 强化职教班主任管理，固牢“教、学”纽带

赵仕海

(中国铁路哈尔滨局集团有限公司哈尔滨职工培训中心 黑龙江 哈尔滨 150500)

**[摘要]** 本文从职教班主任管理目前存在的问题：计划性与专业性不足；目标管理与导向激励不足。规范与探索的内动力不足。对班主任职能管理的研究和支持不足；班主任的管理是实现培训效果的决定因素；强化职教班主任管理，须选择合适的人担任班主任工作，打造专业化班主任队伍，形成班主任的管理思维三个方面阐述了强化职教班主任管理，固牢“教、学”纽带的重要性。

**[关键词]** 职教；管理；固牢；纽带

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.06.1707

铁路基层站段的职工来哈尔滨职工培中心参加专业知识培训，大家首先想到的就是培训教师，数日培训，可以从老师的言传身教中获得知识、提升技能、获取资格。大家是否想到，在一个培训组织过程中，能够把学员组织到一起，能够把学习与实践连接起来，能够确保培训过程的顺利有效进行，除了任课教师外，还有一个特别重要的角色，成为培训工作的支撑和保证，这就是班主任

班主任作为一个班级的组织者、教育者和领导者。是职教领导实施教育教学工作的得力助手，是学员、单位、科任教师之间的桥梁，在培训教育教学工作中具有重要的作用。一个优秀的班主任，不但可以把教与学充分结合起来，还能让老师的授课热情和学员的学习热情交融提升。一个培训班能否有质量、有效果、有特色，班主任这个“教、学”纽带作用至关重要。

## 一、职教班主任管理目前存在的问题

### 1.1 计划性与专业性不足。

职教培训班班主任的选择都是采取见缝插针的方式，对班主任的任职条件、能力与所承担的培训班的种类、特点间未能建立起有效的管理关系，随机性大，专项素质要求不严格，甚至有培训班来了，看哪个教师手里没有特别急的活儿，就安排做班主任去带班，不够严谨和理性，没有计划性。对培训管理的基础工作也缺乏“硬要求”，一般性地形成培训的基础管理资料，“有人带”替代了“能带好”。一个培训班带得好不好，全看班主任的能力、素养和责任心，造成班主任带班质量高低不一，有的经验丰富，有的方法匮乏；无论是资格性班，还是适应性班，或者复审班、新职班，在专业对应上不能考虑班主任选用的针对性，造成班主任应付性班级管理而不是精心于各项类型班的专业化管理。

### 1.2 目标管理与导向激励不足。

大家对担任班主任理解不一、态度和行动方式也有区别。在担任各种培训班班主任中，很多同志认真负责，既参与讲课，也在无课时辅助其他老师完成教学任务，特别是2020年新冠病毒在全球传播以来，许多资格性培训班被迫实行互联网线上培训，在互联网线上培训中，给班主任的工带来了新的挑战，班主任的工作又不止于线下，经常要克服线上“不能谋面”却要“有序管理”的困难，加强与学员的主动沟通和互动。还有一些班主任，在遇到突发情况时，逆行而上，积极排忧解难，表现出高尚的师德和作风。这些工作，无形中就是一种“行”的传递，在让学员学到知识的同时接受到“职业道德”的洗礼。不过，也有个别班主任工作态度不端正，把功夫下在班主任管理之外的“个人逐利”上；极个别班主任不善于做学员思想工作，方法粗放、简单；还有的班主任“管不住”学员，影响到培训质量和氛围，降低了班主任在学员中的威信，在优劣之间，我们缺少管理上的制度性评定和认同，影响

到担任班主任的积极性和成为一名优秀班主任的吸引力。

### 1.3 规范与探索的内动力不足。

从管理层面对班主任管理的定位没有上升到战略思考的高度，现实中经常作为一般性的工作来抓，使班主任难以形成具有职业特点的“性格特征”，体现在管理中就是规范性不够、标准不统一，形成班级管理和学员生活管理的多极分化。有的在培训班管理中过于严厉、不尽人情，比如，要求参训学员不准请假，不准在课堂上对授课教师的授课内容提出异议，不准和老师发生争执等等，这样的管理方式，除了让学员产生恐惧的同时，也使学员产生逆反心理，一定程度上会激化教学矛盾，导致培训质量下降。有的则处于“老好人”状态，班级管理松懈，培训纪律不佳。还有的班主任，把精力只放在特殊学员上。班主任对培训班的管理标准不统一、程式不一致、界定不规范，都会直接或间接影响到培训组织和学习质量。

### 1.4 对班主任职能管理的研究和支持不足。

从班主任“遇事沟通”这方面来反映，存在着送培单位对班主任重视不够和尊重差别的问题，甚至出现过“班级没事，谁都有权利要求班主任；班级有事，相关责任部门又不去积极地管”的情况，影响到班主任“及时处事、应时处突”的效果和班主任工作的积极性、主动性。教管、学管都是管，又都不能很好地管；责任与权利不对等，班主任的决断与处置往往与“谁来做班主任”这个人有关。而在学员心里，对班主任的定位也因人而异，权威性和威严感并没有建立在制度管理的基础上。

## 二、班主任的管理是实现培训效果的决定因素

从职教中心教育教学的工作实践中不难看出，要想抓好学生管理，形成良好的教学管理秩序，提高教育教学质量，建设好班主任这支队伍至关重要。为什么这样讲？从设定班主任这个功能的初衷来讲，从培训过程中协调组织的秩序来讲，从培训管理链条实现完整性的需要来讲，班主任都在教与学间建立起正向的逻辑关系，是纽带，也是承接；是保证，也是凝聚。

2.1 从功能来讲，班主任面向学员承担起培训工作的组织作用。

职培中心作为哈尔滨铁路局集团公司职工教育培训的实现载体和主要平台，教学组织不是简单的教与学，而是一整套运行机制。在这个运行机制中，学是主体，教是关键，如何在保证教得好的同时，让学员能够学得好，除了学员的自主性外，更重要的就是班级的组织形式和管理状态。班级的学习氛围，这些课堂之外的隐形功夫，全部都来自班主任的负责与智慧。班主任组织的好，培训就会有秩序；班主任处事得体，培训就能形成效能。无论是全日制的学校的学历教育，还是我们这样的职工职业技能培训机构，班主任都让学习组织有温度、有道德、有规范、有回响。

2.2 从秩序来讲，班主任面向教学承担起培训工作的润滑

作用。

每个班级都是一台机器，班主任就是这台机器的管理员，要使这台机器能良好的运转、班主任不但要做好精细的管理工作，还要协调多方面的关系，起到润滑剂的作用。

每一个班级就是职教中心的一个细胞，也是一个社会，学员都是来自整个集团公司的各个基层站段，都有各自的喜、怒、哀乐，都有互相的交往。现在的职工由于在基层站段的工作压力大，常常带着情绪来培训，由于受疫情方面的影响，职教中心实现封闭式管理，要求学员就是两点一线，食堂的饭菜质量不如自己家里可口，经常因为饭菜质量和学管科、膳食堂发生矛盾，这就需要班主任进行调和，加以正确的引导。引导学员以宽容友爱的心对待别人，同时也要要求他们所言所行要留有余地，即使是知心朋友，也不能毫无顾忌、口无遮拦。

同学之间相处过程中不可避免地因为种种原因产生摩擦和纠纷，不过学生之间的矛盾，大多数不是大是大非问题，可以让学生自己解决，我们只需要谈谈自己的看法或者说说自己遇到类似情况时的收获、遗憾等，供他们参考，留给他们自己处理，对错都是他们的一次人生经历，没必要太认真较真，耗费精力。如果问题严重到必须班主任解决的，那就要一碗水端平，就事论事，先了解再处理。不能根据学生平时的表现先入为主，尤其不能对好学生有明显的偏袒。

### 2.3 班主任面向培训职能承担起培训工作的链接作用。

抓实职工培训工作，管理链条上的每一项工作都要得到充分重视和保持，不可厚此薄彼，也不能说谁重要谁不重要，作为管理环节因素，互为条件、不可替代。所以，对于班主任工作如何界定、如何保证、如何激励，要如同对待教师群体“教得好”、学员群体“学得实”一样，让班主任这个中间环节真正建立起教与学的融合，就要把“管的顺”作为一项任务来抓、来思考、来促进。针对班主任队伍的现状，不难发现，现在的班主任这个“教、学”纽带作用发挥的还不够，对于班主任管理和建设的研究还不深，而正因为如此，困惑教学质量和培训功能拓展的一些阻碍和瓶颈才会出现和长期存在，是我们没有很好认知和解决好这个矛盾。

## 三、强化职教班主任管理，须做好以下几个方面

### 3.1 选择合适的人担任班主任工作。

长久以来班主任工作被看做是“人人能为”，不需要专业知识。但是随着新课程改革的深入，人们逐步认识到：没有经过系统专业学习的班主任，很难积极有效地开展工作。因为班主任除了需要具备一名普通老师的基本素质，如热爱学生、高尚人格、广博知识、良好心态外，还要有了解、研究学生的能力，收集、加工信息的能力，良好的组织管理能力，团结协作的能力等。每一个人不可能天生都具备这些能力，这就需要一个个后天的习得过程。具体的学习措施可以是：认真领会、研究国家制订的相应的教育政策和方针；

积极参加国家、地方部门组织的有关班主任专业化方面的课题研究；积极参加各机构组织的培训课程与交流互动；积极参加学校内部的竞赛活动，如班主任“师徒结对子”等活动；多阅读相关的书籍，多向周围有经验的班主任学习；在自己的班主任工作中，多总结，多反思，多积累。相信只要做到以上几点并长期坚持，一定可以使自己的班主任专业水平有显著提高。都说人尽其才，物尽其用！班主任工作也是一样，不是所有的人都适合当班主任。可能一个教师，他的课讲得非常好，业务水平很高，很善于钻研技术业务和教学教法，但是在日常工作与人沟通交流方面比较欠缺，那么非得逼迫他去当班主任管理好一个班级，就有些强人所难了。因此，在班主任人

选方面，应该侧重于有一定的管理能力、为人处世和沟通交流能力较强，情绪稳定性高、较少感情用事，性格偏外向、热情老练的人，这样的人员可能在授课或者专业技术业务方面并不是特别出类拔萃，但是在担任职教班主任方面，管理班级方面就是最佳人选。

### 3.2 打造专业化班主任队伍。

要精心选拔教育教学经验丰富，能力高、责任心强的教师担任班主任工作。职培中心可根据培训实际需要，配备一名副班主任，适当安排一些年轻的大学生教师，年轻的教师思想活跃，创新能力强，对计算机的功能及应用软件能够非常熟练的应用，便于课件的开发和制作；班主任的配备力求以老带新，以新促老、老少共进，形成比较合理的班主任队伍结构。

俗话说，工欲善其事，必先利其器！对于我们铁路职培中心而言，要做好一项工作，必须有过硬的专业技能！对于职培中心的教师，我们的培养力度是很大的，每年集团公司都会投入大量的人力、物力和财力，为教师们创造和提供各种专业技术提升的条件和机会。这无可非议，但是在班主任培养方面，也要给予重视、投以关怀。要在人员管理、语言沟通、心里疏导等领域提升班主任的综合素养，给班主任提供提升的条件和机会；应积极开展班主任管理竞赛达标活动，一次精心的准备，都将是一次历练与蜕变；一次赛场的展示，都将是一次质的飞跃；赛场上言语的交锋、思想的碰撞，定会迸发智慧的火花，通过这样的竞赛活动，定能提高班主任的专业素质与能力，定能提高职培中心的办学质量和育人水平，通过绩效评估体现班主任的真正作为；要积极推动职业道德建设和职业标准研究，使班主任更加具备专业精神和职业情怀，切实打造一支专业化的班主任团队！这样的班主任在带班的过程中，能够真正发挥出“教、学”纽带作用，提高参培人员的学习热情，进而切实提高培训质量。

### 3.3 形成班主任的管理思维。

能不能当好班主任，也是一门学问。应循着这门学问，从管理上研究、在理论上探索、在实践上拓展。管理上研究，就是从管理整体链来研究培训工作的组织结构和功能定位，对班主任这个环节给予明确的界定，通过职责定位来实现考核定位，谁能当班主任、谁能当好班主任，让当班主任成为一种荣誉和肯定，让班主任工作“有名份”。理论上探索，就是加强培训组织工作中有关班主任环节的深度思考，从理论上为制度建设探求正确之路、方法依据，从而使班主任作用在培训组织中充分释放，让班主任工作“有实效”。实践上拓展，就是让班主任工作更多地参与教学管理，让班主任在教与学之间实现有效的熔接，促进教学质量的不断提高，使班主任由门外走入门内，让班主任工作“有情怀”。

## 四、结束语

班主任的工作就是一门艺术，在工作中，我们要坚持爱心在左，智慧在右的原则，走在学员的两旁，挥洒智慧的雨露，固牢“教、学”纽带，确保培训质量。

### 参考文献：

- [1] 曲怀志 班主任队伍建设之广东模式【J】. 班主任 2009.9.
- [2] 文萍 做一名出色的中职班主任 SBN 9787549506767 2011.8.
- [3] 王健林 中等职业学校班主任与辅导员工作手册 湖南科学技术出版社 ISBN 9787535766243 2011.3.
- [4] 齐学红、黄正平 班主任专业基本功 南京师大出版社 SBN 7565117099 2014.6.1.