

新时代中职学校班主任队伍建设的研究

易海霞

广西银行学校 广西南宁 530007

摘要: 随着新时代社会发展和教育的不断深化改革,班主任队伍建设已成为了教育领域的重要议题。国内也涌现出了大量有关班主任工作的杂志、论文和著作,在这段时期我国对于班主任工作的研究已然取得了一定的成果,但这些成果更多的集中在班主任的角色定位和职责、以及能力要求、培训和激励机制等方面。然而,新时代背景下,班主任队伍建设的挑战和要求也日益凸显,需要进一步深化研究,探索更加有效的建设路径。

关键词: 中职学校;班主任;队伍建设;路径

引言

班主任是学校教育工作的核心,是学校与学生之间的桥梁和纽带,是具体教育的主动创造者,是学校一线基层组织的核心人物。他们面对的是最为复杂的人,从事着极为复杂的教育工作。因此,班主任队伍的建设对于学校的发展和学生的成长具有重要的影响。

1. 中职学校班主任队伍建设的必要性

中职学校班主任队伍建设是学校实现立德树人使命的重要保证、是实现稳定发展目标的必然选择、是教师自身能力发展的职业需求。

1.1 作为教育的核心任务,要求教育者不仅传授知识与技能,更要注重培养学生的道德品质、价值观念和社会责任感。一支高素质、专业化的班主任队伍,能够带动整个学校的德育工作水平,形成良好的校风、学风和班风。首先,班主任是连接学校与学生的桥梁。他们直接面对学生,了解学生的需求、困惑和成长动态。通过有效的班级管理和个性化的引导,班主任应帮助学生树立正确的世界观、人生观和价值观,指导学生学习专业技能的同时,注重个人品德的修养。其次,班主任是学生思想品德教育的引导者。在日常的教育教学中,班主任通过组织主题班会、开展道德教育活动等方式,引导学生形成积极向上的道德观念和行为习惯、同时传授社会主义核心价值观。

1.2 只有不断加强班主任队伍建设,提升班主任的专业素养和管理能力,才能为学校的持续发展提供有力的人才保障和智力支持。一个强有力的班主任队伍,能够高效处理学生日常问题,维护班级秩序,为学校的稳定发展提供

了有力保障;另外,班主任在德育工作中扮演着举足轻重,是学校实现可持续发展所必需的人才素质基础。只有良好的师生关系是学校稳定发展的润滑剂,是学生对学校的归属感和认同感,进而促进学校的稳定发展。同时,班主任在传承和弘扬学校文化方面发挥着重要作用,有助于增强学校的凝聚力和向心力,推动学校的稳定发展。

1.3 中职学校班主任队伍建设是学校教师自身能力发展的职业需求。我们可以通过加强班主任队伍的建设,让班主任的专业素养和综合能力得到不断提升,从而促进其职业成长与发展;同时也有助于增强班主任的职业认同感和归属感,提升工作责任感;更重要的是,能够帮助班主任适应教育改革与发展的需求,为学校的教育事业贡献力量。

2. 中职学校班主任队伍建设存在的问题

班主任作为班级管理的核心与灵魂,其队伍建设的质量直接关系到学生德育工作的成效及学校整体教育水平的提升。然而,当前中职学校在班主任队伍建设方面仍存在诸多问题,这些问题主要体现在以下几个方面:如,选聘制度、角色定位、学习培训、管理模式、奖惩机制等的不完善、不明确、不到位、不创新、不健全等问题尤为突出,已严重制约了当代中职学校班主任队伍的健康发展与能力提升。

2.1 班主任的选聘制度不完善。当前,中职学校学生生源质量差、管理难度大、班主任面临的工作压力和挑战与日俱增。加上人们对教育的要求和期望不断提高,大大打击了教师参与班主任工作的积极性,致使一些中职学校计划的班主任名额配齐出现问题,遭遇人手不足的困境。为

了调动教师“主动”承接班主任工作,一些中职学校降低了班主任的准入门槛,许多教师“被班主任”化。其选聘过程也较随意,难以确保选出的班主任具备足够的专业素养、管理能力和责任心。这种选聘制度的不完善,影响了班主任队伍的整体质量。

2.2 班主任角色定位不明确,中职学校班主任的角色定位往往较为模糊,既需要承担教学任务,又要负责学生的日常管理、职业规划和心理辅导等多方面工作。但在实际操作中,这种多重角色的要求往往导致班主任无法明确自己的主要职责和工作重点,容易陷入事务性工作的泥潭,而忽视了对学生成长成才的深层次关怀和引导。降低了班主任的工作效率,也影响了班主任的职业认同感和工作满意度,进而可能影响到学生的全面发展和学校的整体教育质量。

2.3 班主任的学习培训不到位,随着教育改革的不断深入和学生需求的日益多样化,班主任需要不断更新教育理念和管理方法。然而,目前许多中职学校对班主任的学习培训重视不够,培训内容单一、形式僵化,难以满足班主任的实际需求。此外,部分班主任自身也缺乏主动学习的意识和动力,导致他们的专业素养和管理能力难以得到有效提升,在面对复杂多变的教育环境及各种挑战和问题时显得力不从心、难以有效应对,进而影响了班主任队伍的整体素质和学校的教育质量。

2.4 班主任管理模式不创新,中职学校班主任的管理模式普遍较为传统和保守,缺乏创新和灵活性。这主要表现在班级管理制度僵化、管理方法单一、管理手段落后等方面。此外,学校对班主任的考核评价机制也往往侧重于结果而忽视过程,缺乏科学性和公正性。限制了班主任的工作积极性和创造力,使得他们在管理中难以发挥主观能动性,也难以形成有效的管理合力。这不仅影响了班主任的工作效率和质量,也制约了学校的教育改革和发展。

2.5 班主任奖罚机制不健全。健全的奖罚机制是激发班主任工作积极性和创造力的有效手段。然而,在奖罚机制方面许多中职学校都存在问题,如奖励的标准不明确、奖励力度不够、惩罚措施不严等。这导致班主任在工作中缺乏足够的动力和压力,难以形成积极向上的工作氛围。使得班主任的工作成果得不到应有的认可和回报,容易挫伤他们的工作热情和积极性。同时,也容易导致部分班主任

在工作中出现懈怠和敷衍现象,进而影响学校的整体教育质量和学生的成长成才。针对这些问题,学校应采取有效措施加以解决,以建设一支高素质、专业化的班主任队伍,为学校的教育事业贡献力量。

3. 中职学校班主任队伍建设的路径实施

在中职学校的教育体系中,班主任队伍是支撑学校日常管理、促进学生全面发展的重要力量。班主任除了要具备一般科任教师的职业素养外,还要有相应的学生管理知识、技能、道德等,要求具有较高的人格品质和专业素养。为了进一步提升班主任队伍的专业素养和工作效能,必须重视班主任队伍的建设。

3.1 改革选聘用人模式。中职学校班主任队伍建设需要深化改革选聘用人模式,从明确任职条件、优化选聘机制、强化专业能力考核、注重思想道德素质、完善激励制度、实行任期制管理、提供休整机会及建立监督评价机制等方面入手,全面提升班主任队伍的整体素质和工作效能。首先,应明确班主任的任职条件,以确保选聘的班主任具备扎实的专业知识和良好的教育教学能力。优化选聘机制,增加选聘工作的透明度和公信力。其次,强化专业能力考核,确保选聘的班主任具备优秀的专业、教学能力和处理学生问题的能力。注重思想道德素质,通过背景调查、心理测评及面谈等方式,全面了解应聘者的品德修养和价值观。最后,完善激励制度,将班主任的工作绩效与奖励挂钩,形成正向激励机制。实行任期制管理,对班主任实行任期制管理,明确任期期限及工作目标。提供休整机会,班主任工作繁重且压力大,学校应关注班主任的身心健康,为其提供必要的休整机会。建立监督评价机制,对班主任的工作进行全方位、多角度的监督和评价。同时,对评价结果进行分析和总结,为班主任队伍建设和改革提供有力支持。

3.2 明确角色,定位职责。首先,必须明确班主任在学校教育管理体系中的角色定位。班主任不仅是学生学业上的指导者,更是学生品德形成、心理健康及职业规划的引路人。通过明确的角色定位,使班主任能够清晰认识自己的职责和使命,从而更好地履行职责。在明确角色的基础上,进一步细化班主任的职责范围。包括学生日常行为规范的监督与引导、学习状态的跟踪与辅导、心理健康的关注与疏导、职业规划的指导与协助等。通过明确的职责定位,

确保班主任能够全面、深入地参与到学生的成长过程中。

3.3 拓展渠道，丰富资源。积极拓展班主任队伍建设的渠道，引入更多元化的人才资源。除了传统的校内选拔外，还可以探索与高校、社会教育机构等合作，共同培养优秀的班主任人才。同时，鼓励班主任参加各类培训和交流活动，不断提升自身的专业素养和管理能力。“丰富资源”即丰富班主任队伍的人才来源或教育资源。为此，学校应建立多元化的人才引进机制，吸引具有不同专业背景和教学经验的教师加入班主任队伍。同时，整合校内外教育资源，为班主任提供更多的学习和发展机会，丰富其教育理念和教学方法。

3.4 精准管理，新老结合。实施精准管理，针对班主任队伍的不同特点和需求，制定个性化的管理策略。通过定期评估、个别指导及团队建设等方式，帮助班主任解决工作中遇到的实际问题，提升工作效率和质量。同时，注重班主任队伍的梯队建设，确保队伍的稳定性和持续性发展。在新老班主任之间建立有效的传承与合作关系。通过组织师徒结对、经验分享等活动，让新班主任能够从老班主任那里学习到宝贵的管理经验和教育智慧；同时，鼓励老班主任接收新思想、新技术，保持队伍的活力和创新精神。新老结合有助于形成一支既有丰富经验又充满活力的班主任队伍。

3.5 完善考评，奖罚分明。建立完善的考评机制，对班主任的工作进行全面、客观的评价。考评内容应包括学生的学业成绩、品德表现、心理健康状况以及班主任的工作态度、专业能力等方面。通过定期考评和反馈，帮助班主任及时发现自身的不足并加以改进。并将考评结果、评优评先、职称晋升等挂钩，激发班主任工作的积极性和创造力。坚持奖罚分明的原则，对表现优秀的班主任给予充分的肯定和奖励；对工作中出现失误或不足的班主任进行适当的批评和指导。通过奖罚分明的激励机制，营造积极向上的工作氛围，推动班主任队伍整体素质的提升。

4. 结语

《职业教育提质培优行动计划(2020——2023年)》为

助力新时代职业教育高质量发展明确了方向，中职班主任队伍建设，关乎的不仅仅是教师队伍的整体素质提升，更是关系到中等职业教育质量的核心要素。它直接关联到学生全面发展的引导与保障，影响到学生品德修养、知识技能及职业素养的塑造。一支优秀的中职班主任队伍，能够成为学生成长的引路人和坚强后盾，通过他们的悉心指导与关爱，帮助学生明确人生目标，激发学习兴趣，培养良好习惯，提升综合素质。因此，加强中职班主任队伍建设，不仅是提升教育质量的必要举措，更是实现教育公平、推动社会进步的重要途径。

参考文献：

- [1] 张钧,蔡文伯.新时代中职学校班主任队伍建设的困境与突破[J]. 职业技术,2024,23(04):14-19.10.19552/j.cnki.issn1672-0601.2024.04.003.
- [2] 王铁成现代教育理念[M].北京:中国传媒大学出版社,2015.
- [3] 李成.民办中职学校班主任队伍建设存在的问题及对策研究[D].太原师范学院,2023.
- [4] 黄雯晗.城镇小学班主任队伍建设的问题与对策研究[D].聊城大学,2022.
- [5] 王占勇.中等职业学校专职班主任队伍建设研究[D].河北师范大学,2014.
- [6] https://wenku.baidu.com/view/2cfa82c3f51fb7360b4c2e3f5727a5e9856a2725?_wktts_=1722657679614
- [7] http://www.zjxj.gov.cn/art/2020/11/16/art_1228961026_58947801.html

作者简介：

易海霞(1981-),女,广西桂林人,讲师/经济师,教育管理研究

基金资助:2023年度广西银行学校教改专项校级课题“新时代班主任队伍建设的研究”(编号:GXJZ202348 主持人:易海霞)