

“双能”驱动中职班主任梯级培养模式的探索

◆陈敏,李青,陈一嘉

摘要:中职班主任需具备“班主任岗位基本能力”和“指导学生职业发展能力”两个核心素养。围绕这两个核心素养设计并运行中职班主任的梯级培养模式,能使教师熟悉班主任工作内容、掌握班主任工作流程;从而高效管理班级、指导学生职业发展;达成教师成熟的专业心智和精进的专业精神,最终促进中职班主任专业化程度提升。

关键词:中等职业学校;班主任专业发展;核心素养;梯级培养

中图分类号:G71 **文献标识码:**B **文章编号:**1673-4289(2017)02/03-0100-05

成都市现代职业技术学校在实践中探索的基础上,构建了“双能”驱动的中职班主任梯级培养模式,提升了班主任专业化水平,培养了学生良好的职业道德;提升了毕业生质量,为推动区域经济的建设与发展做出了应有贡献。

一、研究背景

(一)《教育部关于“十二五”期间加强中等职业学校教师队伍建设的意见》指出,“鼓励学校开展各种形式的校本培训,创新教师培养培训模式”。在教师整体素质中,班主任德育工作能力对帮助学生成人成才有重要的作用。因此,从教师内在发展需要与事业发展需要双驱动出发,建立班主任培训模式,是这支德育生力军专业能力提升的有效方式。

(二)普通高中的班主任主要承担学生思想教育、班级建设管理、班级活动策划实施等工作。中等职业教育的班主任除应具有以上班主任基本技能外,还必须在校企合作的背景下,培养学生具有对接行业企业的专业能力,在日常的教育活动中,逐步使学生养成良好的职业道德与职业操守,也就是说,针对就业与学生终身发展目标,班主任需

有指导学生职业发展的能力。

(三)在长期的管理实践中,依据学生常规管理、学生顶岗实习、学生就业后追踪等数据(见图1),比对我校专业课教师与文化课教师担任班主任的班级,其学生的发展情况是:专业课教师担任班主任的班级,学生在专业认知、职业素养、职业操守、专业发展等方面的发展情况优于文化课教师担任班主任的班级;而文化课教师担任班主任的班级,其学生在行为习惯养成、公共基础课成绩方面优于专业课教师担任班主任的班级。两者各具有特定的优、劣势。基于此,学校探索得出结论:中等职业技术学校的班主任除应具备班主任岗位的基本能力外,还应具备指导学生职业

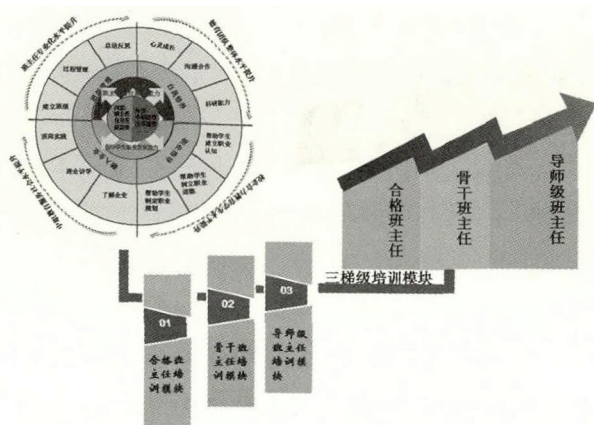


图1 “双能驱动”模式构建班主任梯级培养

表1 学生情况调研数据统计表

班主任 学科 背景	学生 违纪 率	公共 基础 课及 格率	职业资 格证书 一次通 过率	实习 单位 满意 度	一次 性就 业率	技能抽考 及比赛优 秀率	就业 稳定 率
文化课教 师担任班 主任	0.5%	99%	90%	94%	98.7%	28%	43%
专业课教 师担任班 主任	0.8%	97%	94%	87%	99.3%	56%	65%

(备注:统计率计算为 2006~2011 年五年的平均值)

的能力,“双能”兼备、双管齐下,才能成为一名合格或优秀的中职校班主任。基于此学校探索出“双能”驱动模式下构建中职班主任梯级培养模式。针对班主任队伍建设对该培养模式进行顶层设计,是班主任队伍建设的一种有效工具,对于加快建设适应职教改革发展要求的德育队伍建设有重大意义。

二、核心概念界定

“能力”在《辞海》中的定义是指人成功地完成某种活动所必需的个性心理特征。能力通常分为一般能力和特殊能力。前者指人进行各种活动都必须具备的基本能力,如观察力、记忆力、抽象概括力等。后者指人从事某些专业性活动所必需的能力,如数学能力、音乐绘画能力或飞行能力等。人的各种能力是在素质的基础上,在后天的学习、生活和社会实践中形成和发展起来的。^[1]

由此可见,人从事任何活动必须具备两种能力,一种是普适性的,是从事一切活动所必需的;另一种是特应性的,是针对具体活动而各异的。

管理学范畴的能力是个体所具备的、能够以之在某个或某些具体职位上取得优秀绩效表现的内在的稳定特征或特点,可以包括技能、知识和态度;思考方式和思维定式;内驱动力、社会动机和意识等具体结合。^[2]

不同领域的研究者界定能力的内涵,依从于各自的视角。本文研究的是中等职业学校班主任岗位所应具备的能力。因此,倾向于管理学范畴的能力,即个体所具备的、能够以之在某个或某些具

体职位上取得优秀绩效表现的内在的稳定特征或特点,可以包括技能、知识和态度;思考方式和思维定式;内驱动力、社会动机和意识等具体结合。中等职业学校的班主任是班主任中的一员,首先应具备班主任职位所要求的能力即“班主任岗位基本能力”,其次应具备体现中职学校培养目标的“指导学生职业发展能力”,这两个能力并驾齐驱,共同建构了中职班主任能力要求。学校在对现有班主任培养模式的研究与实践过程中,探索出具有中职特色的班主任培养模式,即在中职教育改革与班主任自身发展的需求下,由中职班主任必须具有的班主任基本能力与指导学生职业的能力“双能”驱动,使班主任提升自我修养、高效管理班级、深度融入企业、指导学生职业,最终促使班主任实现从“合格班主任—骨干班主任—导师班主任”的综合职业能力递进。

“合格班主任”是指能够胜任班级常规管理工作,能够处理班级突发事件,善于总结反思,对学生所学专业有一定程度的了解的班主任;“骨干班主任”是指能够熟练地开展班级管理工作,能够妥善处理班级突发事件,善于挖掘每一个学生的特长,有学生所学专业行业实践经验,充分了解学生专业行业职业道德标准及核心业务素养能力,并能指导学生专业学习的班主任;“导师班主任”是指具备鲜明的治班理念,能够创造性地开展班级管理工作,能够游刃有余地处理班级突发事件,能够充分调动每一个学生的积极性,有学生所学专业、行业丰富的从业实践经验,能够指导学生专业发展规划的班主任。“骨干班主任”、“导师班主任”均属优秀班主任。

三、实施过程

(一)建立工作小组

组建四个工作小组,负责班主任培养的全过程:①调研小组,由班主任、学生代表、家长代表、德育干部组成,负责前期调研、数据分析,挖掘班主任的培养需求;②设计开发小组,由行业专家、

专业部长、德育干部、班主任组成,负责开发班主任培训模块;③执行小组,由德育处人员组成,负责培训的管理和跟进;④晋级评审小组,由行业专家、专业部长、德育干部、班主任组成,负责评估班主任的培训情况,开展班主任晋级考核工作。

(二)确定培训目标

中职学校班主任的培养要在“班主任岗位基本能力”和“指导学生职业发展能力”两个核心能力的驱动下,根据班主任的梯级培养要求,确定相应的培训目标,使教师能够熟悉班主任工作内容,掌握班主任工作流程,从而高效管理班级,指导学生职业发展,达成教师成熟的专业心智和精进的专业精神,最终促进中职班主任专业化程度提升。

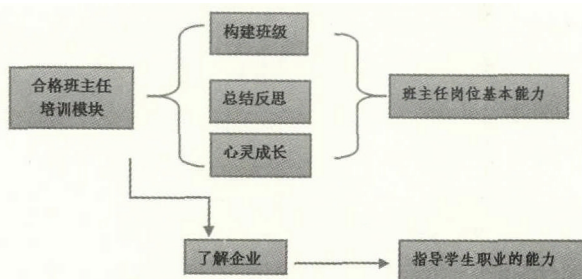
(三)构建培训模块

培训模块是班主任培养的核心,是实现培训目标的重要载体。它直接影响培训目标的达成度,进而影响培训的质量。所以,模块开发是培训工作的一个重要环节,在行业专家、专业部长、德育干部、部分班主任的带领下,基于班主任培训的“双能”目标开发了专门的培训模块。“对症下药”、“量身定做”充分显现出培训内容设计的针对性,依据培训目标将培训模块划分为管理班级、自我修炼、融入企业、职业指导四个模块,四模块下设构建班级、过程管理、了解企业、进岗实践等十二个子模块。以此为框架根据培训需要组合模块,构建了合格班主任培训模块、骨干班主任培训模块、导师班主任培训模块三个梯级,展开培训。

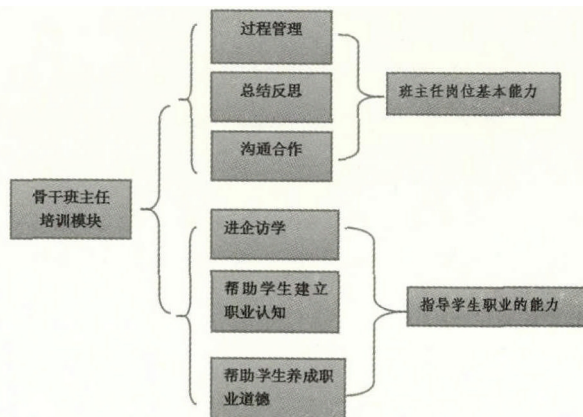
表2 班主任培训模块

课程目标一	课程模块	课程子模块
班主任岗位基本能力	管理班级	构建班级
		过程管理
		总结反思
	自我修炼	心灵成长
		沟通合作
		科研能力
课程目标二	融入企业	了解企业
指导学生职业的能力	融入企业	进企访学
		进岗实践
		帮助学生建立职业认知
	职业指导	帮助学生养成职业道德
帮助学生制定职业规划		

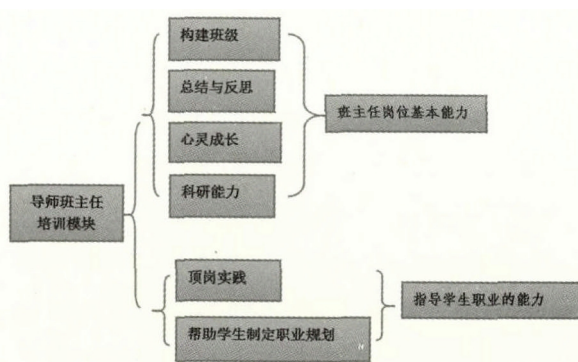
1.合格班主任培训模块(历时四年)



2.骨干班主任培训模块(历时三年)



3.导师班主任培训模块(历时三年)



合格班主任培训模块与导师班主任培训模块的“心灵成长”模块内容上有区别,合格班主任培训中的“心灵成长”模块中重点介绍现代化的教育理念,而导师班主任培训中的“心灵成长”模块重点介绍美育的基础知识,并开展心理B级证书培训。“总结反思”模块更是贯穿三个梯级的培训中,因每个培训阶段都需要一个“回头看”与“提炼升华”的过程。

(四)选择讲师团队

讲师团队是实现培训目标的保障。我们的讲师团队由一线德育工作者、教育科研人员和行业专家构成。一线德育工作者人数占团队的35%,

其中包括中职优秀班主任和德育干部、普通高中优秀班主任和德育干部,他们负责提供系列班级管理案例,分析班级管理的实际问题,交流班级管理的策略。教育科研人员占团队的15%,其中包括教科院教研员、高校教育专家和心理专家,他们负责为班主任提供最新的教育理念,提供心理危机干预的技术支持,普及人文知识与科学知识。行业专家占团队的50%,其中包括企业专家、职业指导师等,他们负责向班主任宣讲企业理念,阐述行业发展的动态与愿景,提供职业规划与指导的技术支持。同时,针对培训模块内容,选择对应的老师授课。教育理念更新可以选择教育科研人员授课;工作问题解决、职业指导可以选择行业专家交流;而教育技能训练、教育经验分享、教育实战观摩等可以选择一线德育工作者分享。

表3 师资结构比例

一线德育工作者	教育科研人员、心理专家	行业专家、职业指导师
35%	15%	50%

(五)对接培训形式

培训形式是实现培训目标的载体,它是由培训模块的内容决定的。在合格班主任培训模块中,“构建班级”版块主要采用“专题讲座”、“研讨交流”的培训形式;“总结反思”版块主要采用了“自主研修”、撰写反思报告的培训形式;“心灵成长”版块主要采用“分组讨论”、“沙龙交流”、“自主研习”的培训形式;“了解企业”主要采用“讲座宣讲”的形式。

在骨干班主任培训模块中,“过程管理”模块主要采用“讲座”、“观摩课程”、“研讨交流”、“以赛代训”的形式;“总结反思”模块主要采用了“自主研修”、撰写反思报告的培训形式;“沟通与合作”模块主要采用“讲座”、“示范观摩”、“现场诊断”“分组讨论”的培训形式;“进企访学”模块主要采用“参观访问”、“实地考察”的形式;“帮助学生建立职业认知”模块主要采用“企业宣讲”、“研讨交流”的形式;“帮助学生养成职业道德”模块主要采用“讲座”、“实地考察”的形式。

在导师班主任培训模块中,“构建班级”模块主要采用“交流讨论”、“研讨交流”的形式;“总结反思”模块主要采用撰写班级管理论文的形式;“心灵成长”模块主要采用“讲座”、“自主研修”、“资格认定”的形式;“科研能力”模块主要采用“研读文献”、“调查访谈”、“科研讲座”的形式;“顶岗实践”模块主要采用“顶岗实践”的形式;“帮助学生制定职业规划”模块采用“讲座”、“研讨交流”、“与企业访谈”的形式。

(六)形成评价指标

评价培训成效的指标体系中一级指标为四项:班主任管理班级能力(包含二级指标:班级基础建设、活动策划与实施、形成教育合力方法)、班主任自我修炼(包含二级指标:班主任职业道德、现代教育理念与技术、心理健康管理、交往沟通能力、科研能力)、班主任融入企业(包含二级指标:理解企业文化、能与企业形成教育合力、顶岗实践表现)、班主任对学生的职业指导(包含二级指标:具备指导学生职业的知识、指导学生职业道德习得、指导学生职业规划)。评价指标权重系数的分配采用了“特尔斐法”,即通过信函的方式,对已经确定的指标征询专家意见(7年以上工作经验的班主任、德育分管领导、行业或企业专家、专业部长),经过多次反复使专家意见趋于一致,然后以专家评判结果的平均数作为各指标的权重系数。根据数据显示,评价指标班主任管理班级能力的权重系数为0.29,班主任自我修炼的权重系数为0.21,班主任融入企业的权重系数为0.22,班主任对学生的职业指导的权重系数为0.28。根据合格班主任、骨干班主任、导师班主任的培训过程,依据培训指标,将之细化为合格、良好、优秀三个等级,每个等级考核合格者均予以晋级。

四、成效

近年来的双能驱动模式的班主任培训模式的推行,促进了班主任专业化发展,促进了学生的综合职业能力发展。

(一)提升了班主任的专业化程度。20位德育干部、班主任、41个班级获得市市区级荣誉,18节主题班会获得省市区奖项,109篇论文获得国家级奖项,汇集了《优秀主题班会教案集》《优秀德育论文集》等优秀成果。中国教育学会“十二五”教育科研规划课题《班主任专业化发展与队伍建设研究》子课题《基于学生专业发展需求的中等职业技术学校班主任培训模式研究》分别在太原、青岛、西安进行了专题交流,2014年7月成功结题,并获得一等奖。

(二)提升了学生的综合职业能力。在校生巩固率提升了7.8%,双证率达到100%,就业率达到98.58%,专业对口率提升了15.55%,企业满意率提升了23.77%,因而社会影响力不断提高,学校的品质得到提升。

参考文献:

[1]《辞海》编辑委员会.辞海[K].上海:上海辞书出版社,1999:

1383.

[2]国际人力资源管理研究院(IHRI)编委会,人力资源经理胜任素质模型.北京:机械工业出版社,2005:7.

[3]陈柏华等.发展性教师评价体系的构建——教师专业素养的视角[J].教育理论与实践,2006(5).

[4]韩曼茹,杨继平.中学班主任胜任力的初步研究[J].教育理论与实践,2006(2).

[5]严红主编.促进学生成长和教师发展的评价改革[M].天津:天津教育出版社,2004.

[6]蔡永红,黄天元.教师评价研究的缘起、问题及发展趋势[J].北京师范大学学报(社会科学版),2003(1).

[7]金梯,王刚编著.教育评价与测量[M].北京:教育科学出版社,2002.

[8]林崇德等.教师素质的构成及其培养途径[J].中国教育学报,1996(6).

[9]尹俊恒.中学班主任类型的研究[J].首都师范大学,2005.

(作者单位:成都市现代职业技术学校,成都 610066)