

编者按:班主任是学校德育工作的骨干力量,在育人中发挥着不可替代的作用。而在现实中,存在着一线教师担任班主任的意愿不强、相关培训不足、班主任专业能力有待提升等突出问题。我们往往谈论学科教师的专业发展更多,涉及班主任的专业化发展则较少。不久前,省教育科学研究院对全省中小学班主任工作发展状况进行了专题调研,试图厘清班主任专业化发展面临的现实问题,并据此对症下药。

付出多 回报少 通道窄

班主任专业化,如何突破困境

□本报记者 汪 恒

C. 独自摸索成常态,班主任渴求指点 培训机制不完善,考核评价“蜻蜓点水”

面对具体的班主任工作,教师们会遇到哪些困难?调研组发现,与学科教师按年规定的学时培训和常态化的教研工作相比,班主任在相关引领和支持体系方面则明显要少一些。

调查显示,绝大多数班主任基本上是在“无准备”或“准备不足”的情况下匆忙上岗的。第一次担任班主任时,未接受过班主任上岗培训的达到了46.8%,有近30%的班主任表示上任之初“手忙脚乱,遇到问题时常感觉无从下手”。只有10%左右的教师表示,自己在第一次担任班主任时,已经有了比较充分的知识和能力准备。63.44%的教师当时有了解过一些相关内容,但仍然不是很充分。26.09%的教师回答,当时“几乎没什么准备就上岗了”。

在这样的情况下,“摸着石头过河”就成了班主任最主要的成长方式。有42.77%的班主任将自我摸索、自我学习作为班主任工作期间最主要的学习方式。此外,有30.84%的班主任主要凭借“同行间的相互学习”,18.06%的人受益于校内的“师徒”,仅仅只有8.19%的人参加过学校组织的专门针对班主任的相关培训。这些数据表明,在班主任的专业成长过程中,外界的指导相当有限。

调研组的专家们把不少班主任的职业进程形容为“自然成长”。这种在摸索中前行的方式,有可能成功,但也有可能失败。“班主任工作直面学生心灵的工作,它比教学工作更具复杂性和艺术性。如果班主任在自我摸索中失败,学生就成了班主任自然成长中的‘试验品’和‘牺牲品’。班主任培养亟需系统性和专业性。”专家表示。

班主任考核是目前进行班主任管理的主要手段和机制。然后这一手段也面临着专业化指向不足、过于简单等问题。据了解,虽然大部分学校都制定有非常详细的班主任量化考核细则,但细读内容,这些考核评价指标依然简单停留在统计上交材料次数、班级积分、学生成绩、到岗等情况。一方面,这是用班主任常规工作指标取代了对班主任的成长评价。另一方面,指标也出现了量化严重的弊端,难以反映真实面貌。

在调查中,一线班主任也反映,学校

在对他们的考核中,最看重的几项指标分别是学校班级间的评比、学生综合素质、班级开展的活动及家校关系。这其中,学生的综合素质的重要性是让位于各类评比活动的。

专家表示,这实际上反映出,班主任考核更多是一种面上的工作考核。调查组解释,这样的方式不仅不能全面考察班主任的专业化发展程度,也难以在班主任的专业发展上起到引领作用,无法满足班主任们在专业发展上的诉求。长远来看,也会削弱班主任专业发展中的自主性和持续性。

A. 群体画像:换个角度认识“老班” 中青年是主力 女教师成顶梁柱

通过调查提供的2000多个样本,也许你会对当下的班主任群体有更清晰的认知。

班主任大多是教什么的?调研报告告诉我们,担任班主任的大多是承担着主科教学的教师。其中,小学阶段的班主任中语文教师占绝对主力,达到71.18%。其次是数学教师,占17.92%。除了主科教学,不少小学班主任还承担着道德与法治等德育课程教学及团队活动的组织开展工作。

在班主任中间,中青年教师是主力。35岁以下的班主任占到了总人数的四成,22~25岁的年轻教师更是占到总人数的十分之一左右。同时,班主任任职年限在3年以内的占整个班主任队伍的四分之一,拥有3~5年经验的占比12.41%。综合起来看,担任班主任经历在5年内的教师占比超过了三分之一。值得一提的是,女性教师在班主任队伍中算是绝对的顶梁柱了,占比85.53%。

这些在职的班主任如何看待手中的这份工作?有94.4%的班主任都认同,班主任工作是一项技术性、专业性强的工作,班主任专业化很有必要;还有72.56%的班主任对实施班主任职业资格证书制度表示了赞同;73.2%的班主任赞同持证上岗。

相比以往,班主任的教育理念出现了一些可喜的变化。有逾四分之三的班主任将学生的健康成长作为第一要务。把学生成绩和班级不要出事作为“头等事”的班主任占比极少,仅为1.76%和15.6%。

有超过半数的班主任会觉得学生的进步是最让自己开心的事,其次才是师生关系融洽、家校关系好等。只有4%的班主任将班级成绩取得第一名视作最高兴的事情。此外,有50.21%的班主任除了学科教学外,把剩下的精力主要放在了与学生谈心谈话上,显示出他们对学生心理问题的关注。

B. 付出与回报不成正比,班主任心里有点苦 发展通道不清晰,“当好当坏一个样”

在调研报告中,屡屡出现“班主任专业化”这一表述。为什么要强调班主任的专业化?专家解释:班主任工作充满着复杂性。强调班主任专业化,意味着在理念上认可班主任作为专业工作者的身份,同时也承认班主任需要具备专门的素养、经过专业的训练和培养,需要有一定的专业地位、专业权利、专业资格体制等。今天的学校更需要一支专业化的班主任队伍。

然而现实中,班主任的专业化之路与理想情形仍存在不小的落差。首先横亘在面前的便是班主任的专业地位和前景问题。

目前,班主任一般是由学科教师兼任。在不少学校,班主任的专业发展排在学科教学之后。班主任成了学科教师的副业,班主任的专业地位处在被边缘化的境地。

据调查,有93.83%的班主任透露是自己上岗是受学校安排的,由自己主动申请而得来的占比不到4%。在被问及是否愿意当班主任时,只有43.81%的教师表示非常愿意或愿意。表示喜欢当班主任的占比仅为34.73%。值得注意的是,有82.51%的班主任都表示自己的压力大,甚至有44%的人坦言,感受到了非常大的压力。

为什么教师们会不大情愿做班主任?大部分人的回答是“任务重压力大”。教师们访谈中给出了更多具体原因,如“杂事太多、工作时间长”“学校什么事情都有班主任的份儿”“承担了很多非教育教学任务”“安全责任大”等。

除了任务和压力的原因,还有很多班主任反映“付出与收入、地位不成比”。据调查显示,目前我省小学阶段班主任的津贴普遍在200~500元,初中为400~600元,高中为500~800元。虽然各地区、各学校在班主任津贴的具体数额上存有差异,但有67%的班主任对岗位待遇表示不满,多达93%的班主任期盼能够“大幅度提高班主任工作津贴”。

此外,班主任的专业待遇也多有不理想之处。先来看看激励机制,有79%的班主任反映,目前针对班主任的奖励太少,可评的奖项少、激励面也很少,留给班主任的机会并不多。比如在评优评先及职称评定上,有60%的班主任表示,自己和其他非班主任教师差不多,基本没什么优势。还有9%的班主任表示,学校文件规定有优势,但基本没落实。仅有30%的受访者表示,自己所在学校在这些方面真正做到了向班主任倾斜。

调研组专家认为,班主任工作某种程度上“工作时间无限、肩头责任无限”,但劳动的价值并没有在薪酬体系中得到充分体现:津贴不能形成有效激励,经济待遇不高,同时专业待遇又很难反映出来。这在很大程度上会打击班主任的工作积极性和专业发展的主动性。

专家介绍,虽然班主任专业化理念已经得到了教育行政部门和学校管理者的认同,但班主任专业化实践在教育行政部门那里却很少被提上议事日程。

“当好当坏一个样”“当了十几年班主任还和当初一样,只是普通班主任”调研组还在一线班主任中间听到了这样的声音。在一些教师眼中,班主任岗位缺乏像学科教师那样的职称评聘通道,因而在自己的教师生涯规划中,将班主任专业发展的重要程度排在教学业务之后。现实中,这些教师对班主任专业化的要求还不是很了解,对班主任工作也没有明确的发展愿景,找不到成长的方向,缺乏身为班主任的专业自觉。



(王铎 绘)

D. 顶层设计突破,照亮职业进阶路 培养专家型班主任才是未来趋势

要改变班主任专业化中的种种困境,需要理念先行。“班主任专业化是做强班主任队伍的有效途径。我们要引领班主任从过去的经验型逐步向专家型、职业型发展。”调研组专家解释。

首先,要在顶层设计层面推进班主任专业化发展。教育行政部门需要将班主任专业化尽快提上议事日程,为班主任专业化发展设计整体框架,从区域角度构建起班主任培养的有效机制,推动班主任群体专业化,以及个体的专业化实践。

其次,班主任准入机制和职业资格证书制度也势在必行。可以根据国家有关法规和对班主任工作的要求,来界定班主任的任职资格和基本条件,提高班主任岗位的门槛,让想干、能干、会干的优秀教师走上班主任工作岗位。资格证书制度是职业专业化的基本特征,设置班主任职业资格证书制度

就是对班主任工作能力的一种认定。

再次,在班主任的评价体系上,需要树立新的评价导向。符合班主任专业发展的评价指标体系需要尽快出炉。新的指标体系,需要将班主任的专业理念、专业知识、专业能力和专业人格等纳入其中。浙江外国语学院教育科学学院教授、省名师名校长中小学班主任工作室首席导师李涛在采访中告诉记者:“班主任的工作实质是最大化地促进个体和集体全面而充分的发展。中小学每个班级的班级气质都不相同,很难用完全整齐划一的标准去衡量。但可以本着多元主体、多样途径、多视角、发展开放、过程导向等原则去进行探索。”

此外,还需要把班主任专业发展的通道逐一打通。长期以来,班主任的发展通道相对狭窄,除了少数人走向教育行政领导岗位,或是改走学科系列朝着教学名师去努力,班主任这条线的专业成长通道并不清

晰。很多地方已有校长等岗位的职级制,实际上班主任的职级制也值得考虑。可以建立并试行班主任专业水平的等级认定制度,比如将班主任专业水平等级分为初、中、高等不同等级,每个等级再设置相应聘任标准,不同等级享受待遇也有所不同。

最后,班主任的职称评定体系和班主任荣誉称号等也可以纳入教育行政部门的考虑范围。教育行政部门可以在职称评定体系中,将班主任专业成长的需求考虑进去,新增班主任职称系列,或是在德育、高级职称评定中进一步向班主任倾斜,让班主任可以在学科系列或是德育系列中进行选择。在各级名师认定中,也可以尝试增设“名班主任”称号,设立省级“班主任带头人”,并纳入学科带头人的评审系列,对业绩突出的优秀班主任可以破格晋升高一级职称,开展省杰出班主任和省优秀班主任评选活动等。

E. 配套机制突破,改变“责任无边”困局 班主任也要有“智囊团”

在很多人的眼中,班主任“什么都得管、什么都得担责”。这实际是公众对班主任无边责任的刻板印象,也是班主任压力过大的根源。调研组介绍,教育部曾于2009年印发过《中小学班主任工作规定》,可以据此提出合理的班主任工作和责任边界,尤其应明确班主任的安全义务和责任边界。而且,教育行政部门和学校应该维护班主任的正当权益,为班主任、家长和社会树立一个合理的预期,给班主任“松绑”“减压”。

要提升班主任的工作积极性,需要探索建立班主任薪酬制度,进一步提高中小学班主任的经济地位。合理的薪酬制度能够激励班主任不断追求专业发展与职业自我实现。区域层面可以尝试完善津贴发放办法,进一步提高班主任的工作待遇,鼓励教师尤其是优秀教师长期从事班主任工

作。要将班主任工作记入工作量,并提高班主任工作量的权重,在绩效工资分配中向班主任倾斜。

同时,还需要健全班主任的表彰激励制度,提升班主任的专业地位。可以在定期表彰的基础上建立起系统的班主任表彰机制,宣传优秀班主任的专业化发展路径和经验,从而提升班主任岗位的吸引力和幸福感。比如,对从事班主任工作达一定年数的教师颁发荣誉证书并给予适当的物质鼓励,以及加强对那些重视班主任工作的学校的典型经验宣传等。

班主任的专业发展道路上的引领也很重要。班主任的发展还是需要依托专业组织,通过终身专业训练来习得教育专业知识技能,实施专业自主,表现专业道德,逐步提高自身的从教素质。教育行政和教研部门

应更加重视班主任专业培训,将班主任的培训纳入教师全员培训整体规划中,提供必要的经费保障,严格做到“先培训后上岗,不培训不上岗”,并建立起岗前培训、在岗培训等多层次有机衔接的培训体系来。

此外,还要确保班主任教研活动的制度化、常态化。一方面要建立和完善中小学班主任的教研机制,确定专门的班主任教研活动时间,确立各级班主任专业化发展工作或德育专职教研员,完善教研网络和制度。

另一方面,可以依托名班主任、班主任带头人等,成立名班主任工作室,吸纳优秀中、初级职级的青年班主任为成员。“班主任工作室更关注班主任的精神家园缔造和专业化养成,并以团队的形式进行一线问题研究、成果攻坚,突破了地域、时空限制,起到辐射作用。”李涛解释。