

铆足“五力” 唤醒新任班主任专业生长力



余姚市长安小学 孙利红

【摘 要】新任班主任(本文指带班1—3年的班主任)是班主任队伍的新生力量,其专业发展是可持续发展的重要保障。如何唤醒新任班主任的专业生长力?此文从激发内生动力、提升内生活力、开发内生潜力、修炼内生张力、进阶内生能力五个方面,助力新任班主任驶入专业成长“快车道”。

【关键词】“五力”;新任班主任;专业生长

2022年11月,随着余姚市星级班主任工作的落地,班主任工作的主业地位又迈进一大步,专业规范不断成为班主任队伍建设的目标。但新任班主任却存在诸多困惑:班主任角色硬着陆与角色适应期的困惑;工作现实境遇与理想期望的困惑;班级管理与学科教学的困惑……这些困惑带来的挫败感严重制约了新任班主任的专业成长。

笔者总结学校帮助新任本主任在专业发展上的一些做法,希望能为新任班主任的成长提供切实可行的有效经验。

一、师徒结对,榜样激励,激发专业内生动力

凯尔克特曼斯及其同事在研究中发现,有许多教师都提及在其专业发展过程中有某个人物对其自身影响特别大。同样,关键人物在新任班主任专业成长的早期尤为重要。所以,新任班主任一般会自觉或不自觉地选择成熟班主任,作为认同的对象和带班行为的基本参照。从环创设计到班级管理、个案辅导、家校沟通再到主题班会、基本功竞赛等,新任班主任在向其倾诉、请教、学习的过程中,模仿、创新直至超越。

因此,成立班主任导师团队,以满足新任班主任“一对一私人订制”的需求,显得尤为重要。每学年,学校根据《新任班主任专业发展计划》,综合考量其学习内需、带班风格、志愿导师等多种因素,妥善安排师徒结对。通过发文公示、举行仪式、开展活动、结对考核“四步走”,优秀班主任导师言传身教,既有实打实理论上的教授,也有手把手方法上的指导,更有贴心贴心情感上的交流,帮助新任班主任坚定专业方向,提高带班育人水平;而新任班主任则虚心求教、主动学习,在榜样激励与问题解决中,不断激发专业内生动力,汲取到专业成长的“汩汩活水”。

二、深耕细作,研修浸润,提升专业内生活力

教师的专业成长不能“蜻蜓点水”似的应个景,需要基于实际需要的沉浸式深耕细作,新任班主任的专业发展更是如此。

(一)把握内需,结合实际,制定菜单式研修内容

需求是研修的前提,是制定有效研修模块的依据。研修内容只有

满足新任班主任的兴趣点、需求点、困惑点、能力点,才是对其专业成长的尊重,才能激发其专业内生活力。2022年9月开学两周后,学校对新任9名班主任开展了“班级管理中的困惑”问卷调查,调查结果如下:

表 1:目前在班级管理中困惑的统计(多选题)

选项	占比	比例
工作任务重,压力过大	8	88.9%
对当前学生情况缺乏了解	8	88.9%
自身知识储备不足	5	55.6%
缺乏实践经验,心理焦虑	7	77.8%
学生不尊敬自己	4	44.4%
缺乏团队合作经验	3	33.3%
其他	1	11.1%
不愿有效沟通与人员	2	22.2%

基于上表,我们确定了“理论学习+实操演练”双结合的研修内容,经过反复研讨,最终形成了可操作性的“主题菜单式研修模块”。

表 2:2022 学年新任班主任主题菜单式研修模块

模块	研修模块	研修主题
专业理念与师德	新教师入职	1. 了解我们的学校——最好的自己 2. 走进我们的学校——最好的自己 3. 2022 年学校工作要点与目标 4. 新教师入职,具体实施形式及其价值
	专业成长与规划	1. 如何让自己成为一个具有积极心态的教师? 2. 班主任应具备哪些素质? 3. 班主任应具备哪些能力?
专业知识	教育理论与思想创新	1. 小学班主任,如何提升教育素养? 2. 如何提升班主任专业素养? 3. 班主任应具备哪些能力?
	班级管理技术	1. 如何提升班主任沟通能力? 2. 如何提升班主任沟通能力? 3. 如何提升班主任沟通能力?
专业能力	班级管理	1. 如何提升班主任沟通能力? 2. 如何提升班主任沟通能力? 3. 如何提升班主任沟通能力?
	家校沟通	1. 如何提升班主任沟通能力? 2. 如何提升班主任沟通能力? 3. 如何提升班主任沟通能力?

(二)灵活机动,扎实推进,开展“三微化”研修模式

以往校本班主任研修形式比较单一、片面,大多以会议培训、讲座学习为主,在“质”与“量”上均不尽如人意。而“三微化”的研修模式却立体、全面,以微例会、微班会、微论坛三维“蛹式”包裹,不断助力新任班主任专业内生蜕变。

学年初,新任班主任组成研修工作坊,扎实推进研修活动。其中,微例会每周1次,安排在每周五中午时段,要求用时短、收效大,单周总结上阶段班主任工作情况,并对下阶段工作进行整体展望,双周则开展理论学习、读书分享、思维碰撞,可谓干货满满。

微班会每月1次,主题倡导“从班级中来,到班级中去”的原则,力求“小、实、活”。“小”指的是:班会选题切口小,精准指向,以小见大,凸显以人为本的教育理念;“实”在于:立足班集体生活,解决学生实际问题,具

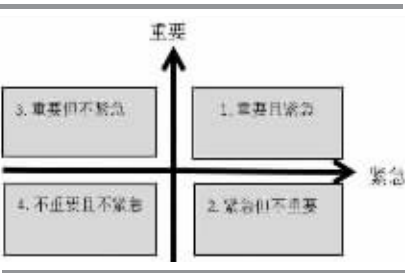
有实践指导意义;“活”即为:主题鲜活有生机,能够让其他班主任在“反刍”中不断获得新的思考。微论坛每学期1次,采用新任班主任为微论坛主角,其他班主任共同参与的形式。微论坛是新任班主任一学期带班工作的总结与验收,更是一次专业发展的分享与提升。

三、立足实际,规划时间,开发专业内生潜力

良好的带班体验和良性的专业发展,能增强新任班主任的职业认同感与归属感,为学校的长远、稳定、活力发展保驾护航。

新任班主任既要一手抓教学又要一手抓管理,常常出现或抓耳挠腮无从下手,抑或手忙脚乱“一锅粥”的困境。究其原因,是他们对于时间管理不到位所致。新任班主任只有立足实际,规划时间,抓重点,定节点,不断提升工作效率,才能让专业成长。为此,开学初,学校积极鼓励新任班主任利用“四象限法则”(如图1),将一学期的班级日常工作进行统筹安排、合理分类,以便下阶段有条不紊地推进。

图 1:工作安排要领



由图1可见:重要且紧急的工作新任班主任要带领团队立刻做,例如,开门红竞赛,需要在开学后两周内完成;紧急但不重要的工作可以放手让小干部做,例如,每月板报,新任班主任可以组建2个板报小组轮流;而像家长护学岗、家长陪餐的安排、执行,则可以放手让班级家委会落实。而那些重要但不紧急的事情则是新任班主任需要细细研磨的,如,主题微班会设计、德育(班主任)论文(案例)撰写等。

四、家校协同,用心用心,修炼专业内生张力

班主任作为德育基层工作者,是沟通家庭与学校的桥梁,是家校共育的指导者。然而面对背景、职业、个性、诉求等截然不同的家长,新任班主任在家校沟通上相对稚嫩,沟通不畅极易产生误会、造成矛盾、引发冲突,甚

至“沟通碰壁”后,内心抗拒与家长互动交流,对担任班主任失去信心,不利于学校工作开展和学生健康成长。

新任班主任应当树立家校沟通的信心,主动对接,并在“日常家校沟通+突发事件沟通”的反复实践中,修炼家校沟通技巧。一方面,新任班主任要明白,沟通是情感的双向奔赴,以尊重真诚为原则,以互相信任为基础,以“一切为了孩子”为目的,在思想上真正认同家校共同体理念。因此,新任班主任不仅要习惯把家校沟通作为每日带班功课,更要站在共同体的角度,将沟通作为双方探索孩子成长的契机。另一方面,面对突发危机事件时,新任班主任要沉着、冷静,始终记得“家校沟通的目的不是为了争输赢,而是为了解决问题”,并积极尝试“危机谈话五步法”:1.情绪激动时候,停止无效表达;2.描述对方行为,确认对方感受;3.跳出具体细节,找回家长需求;4.把期待的行为,用表扬说出来;5.比较双方观点,创建共同目的。如此用心用情,新任班主任才能在打造“互通有无,配合支持,形成合力”的家校协作机制中获得长足的发展,修炼出强韧的专业内生张力。

五、赛训一体,复盘反思,进阶专业内生能力

作为新任班主任,幸福感的来源之一就是其工作被肯定,专业有发展。学校通过鼓励其参加各级各类竞赛,并一路陪伴、支持与指导,使得新任班主任感受到组织的温暖与成长的快乐,从而深刻体味到班主任工作的价值感。

首先,以赛促教,提升班会教研能力。一年一度的德育(班主任)优质课比赛,是新任班主任锻炼课堂驾驭能力的大舞台。新任班主任在一次次试教、反思、修改的“磨课”实践中深刻体验到“痛并快乐着”的滋味,经历凤凰涅槃的过程。

其次,以赛促育,提升育人管理能力。班主任基本功竞赛是新任班主任专业提升的又一契机。学校第一时间组建“基本功竞赛陪练导师组”,对照竞赛要求,有规划地开展赛前训练。理论陪练导师或为参赛班主任提供相关政策和德育原理等资料,或为其撰写的育人故事、带班育人方略等材料进行验收把关;实操陪练导师模拟竞赛环节,通过角色扮演、现场提问等,帮助参赛班主任在综合运用育人管理策略中累积赛场经验。

最后,以赛促思,提升复盘反思能力。“成为反思的实践者”是对新任班主任必不可少的专业要求,如唐纳德·舍恩所言,最优秀的专业工作者内在的所知远胜于其可以言说的。

新任班主任专业发展是一个与问题相遇、分析与解决问题、反思和总结经验的实践过程。只有不断提升自我反思的意识与能力,新任班主任的专业性才能快速生长。

新任班主任的专业生长不是一朝一夕的事,唯有不断探索、持之以恒,才能帮助他们尽快完成从适应到熟练再到胜任的职业蜕变。