

# 班主任周刊

做班主任的引路人

中国教师报

10版

2019年11月20日

教育创新

## 做个“偷懒”的班主任

□蔡雯

早出晚归,星月相伴,辛苦;吃喝拉撒,后勤保姆,麻烦;受宠独苗,任性敏感,难管。难怪人们常说“管事最多的主任就是班主任”。难道“累”是班主任工作的主旋律?我有个美好的愿景——做个“偷懒”的班主任。“偷懒”并非不做事或敷衍了事,而是指导学生自我管理。

### 想“偷懒”要先细化

班主任想“偷懒”,首先要做好摸底调查、细化任务并设置岗位、明确管理责权等工作。

做好意向调查。向全班学生发放调查问卷,对学生曾经做过什么、喜欢做什么、擅长做什么等情况摸底,了解学生的需求。

设置多种岗位。实行“双岗并行制”,将班级工作分成“班干部岗位”和“班务岗位”。“班务岗位”是每个学生必须完成的任务。

班务不留盲区,我尽可能完整地罗列班务岗位,并将其划分为纪律类、学习类、生活类,每一类对应不同的工作内容。比如,纪律类包含路队长、红领巾监督员、课间安全小导师等岗位。为了让学生明确岗位职责,我会制作“班务岗位菜单”并将其张贴在教室、分享到班级微信群,让学生和家长都能了解班级岗位设置。

精选班干部。利用班会课进行“班干部岗位招标”,让学生竞争上岗。同时,选择班干部时听取科任教师、学生和家长的建议,如果某个学生特别喜欢或擅长某一领域,也可以安排“特色岗位”。

### 想“偷懒”要多培养

班级学生各有优缺点,能力大小也不同,如何让学生适应岗位要求,班主任需要培训他们掌握科学的“工作”流程。

岗位培训。该板块设置“小干部培训班”和角色扮演活动。新的班干部组织形成后,每周召开1-2次班委会,开展为期一个月的“小干部培训”。培训结束后,班干部说一说自己的收获和心得;对低年级学生来说,角色扮演是培训学生迅速上岗的方法。以小小阅读者岗位培训为例,第一天,教师扮演岗位角色,通过游戏让学生了解岗位职责;第二天,学生阅读员替换教师的角色,带领全班共读。

工作贴士。岗位标准是班级精细化管理的标志。我发动全班学生集体讨论,再由我补充,最终形成文本。我们给每个职位制作了职责小贴士,使班干部和班务岗位管理员对自己的职责了如指掌。明确岗位职责不仅解决了学生“怎么做”的问题,还解决了“怎么查”的问题,让操作有章可循。

评价创新。该板块包括班干部岗位的评价管理和班务岗位的评价管理两部分内容。

集体生活中,我对班干部岗位的管理更加严格,班干部若犯错误,除批评外,情况严重时可撤职。在学期末,我利用一节班会课举行班干部述职演讲。班干部事先准备讲稿和课件,在班会课上进行公开述职,全班学生进行投票。对受到同伴肯定的班干部,我会给予一定的奖励。

在学生任职之初,班主任需要借助检查、评比督促其高质量完成任务。为此,我设计了岗位工作表,设置了岗位、责任人、达标评价栏。执勤班委的常规检查与我的不定期抽查相结合进行评价,每周和每月对检查情况进行汇总,评出“岗位小明星”,并优先推荐为学校的每周“幸福娃”或每月“幸福娃”。

除了这些常规操作,每个学期我会专门为在班务岗位表现优异的学生送一张自制贺卡。打开贺卡,一面是我拍摄的该生在班务岗位工作时的照片,一面是我写的颁奖词。

### 想“偷懒”要敢放手

班主任放手,学生才能获得锻炼和成长的机会。所以,我班的各项活动都由学生领衔。

班干部是班主任开展班级管理工作的助手,但不仅仅是班主任和科任教师处理日常事务的专属服务员。作为班主任,要准确定位班干部的作用和使命,让班干部通过为同学服务成长起来。在班干部拥有一定的工作能力后,班主任要放手让他们承担更多、更重要的工作,比如由班干部组织召开班委会例、主持夕会,及担任代理班主任等。

我们常说,作画“妙在似与不似之间”,教育的艺术也是在“教”与“不教”之间。做一个“偷懒”的班主任,带一群能干的幸福娃,让孩子们释放更多能量。

(作者单位系江苏省扬中市八桥中心小学)

## 有问有答

### 问题

江苏李老师发来邮件说,小紫是一个性格大大咧咧的孩子,平时只看到她笑,那天小紫却哭了,因为历史老师用手指戳了她的头。事情发生后,李老师在学生中进行了调查。原来,小紫的历史任务单预习部分一片空白,所以历史老师戳了她几下以示警告。其他学生说,这是历史老师的习惯性动作。

李老师与历史老师谈及此事,历史老师说小紫是好学生,预习没有做就批评了她几句,没想到她会有这样的反应。自始至终,历史老师没有提自己用手指戳小紫的头一事。现在,李老师担心小紫对历史学科的学习态度变差,想与历史老师沟通,却又担心产生矛盾。

班主任应该如何与科任教师沟通,联手做好教育教学工作?如果你是当事者,将怎样与历史老师沟通?

### [名师解析]

# “合伙”育人,成学生发展之实

□蒋凌霄

《中小学德育指南》明确指出,教育要“全员育人、全程育人、全方位育人”,这是对“重智轻育”教育行为的有力警示。案例中历史老师的行为看似无可厚非,却暴露了教师因不了解教育对象而衍生不专业教育行为的事实。由此班主任置身于难为但又不得不为的境地。

班主任难为的是学生产生的问题是科任老师造成的,碍于同事情面无法直言相告。同时,科任老师又对自己的言行避重就轻,此时,班主任的尴尬是不是让许多老师感同身受?班主任不得不为的是学生因科任老师的行为产生了心理压力,甚至会影响之后的学习生活。

从事件本身追溯,班主任如果直言,历史老师也许会觉得学生误解其好意,就算承认了用手指戳学生头部的行为,也一定会认为是关心之举。“为学生好”是教师行为动机的惯常说法,由此,学生不懂其意、甚至不知好歹的结论也就顺理成章了。美国教育专家内尔·诺丁斯的“关怀理论”认为,真正的

之处在于视科任教师为自己“教育利益”的合伙人,才能达到全员育人的境界,达到学生真正成长的实效。当然,由此可以延展开去,进行诸多类似的班级教育组织的创建,并有所作为。为此,我基于案例本身给出以下建议:

一是组建班级教育小组。班主任是班级直接责任人,但不等于承包人。按照现有的班级组织形态,我们总是视班级为班主任的,由此带来的问题数不胜数。如果班主任有意识地联合科任教师,以“合伙人”的方式让科任教师参与班级事务,或以聘任的方式邀请他们担任班级管理成员,就可以形成班级教育小组,从而形成基于学生发展的“合伙人”组织,这样的话,班级也就建立了多向的师生关系,给予学生和科任教师多种了解通道,避免案例中师生互不了解的问题。案例中历史老师的习惯性动作、学生个性中不可碰触的底线,这些都需要时间和机会让师生双方走入对方的世界才可理解和接纳,否则双

方永远会因一个动作或一句话而导致关系变得紧张。

二是进行班级教研活动。班主任的专业化难以作为,是因为我们对班级这一组织缺少敬畏,对班级密码缺少深入的研究意识,造成了层出不穷的问题。教学有各种形式的组织研讨,我们却难以看到教师进行班级教研活动。班级教研就是全体教师针对教育对象进行规范、有序、连贯、持续的有组织的研讨行为,内容不仅仅聚焦于学习成绩的提升以及学生问题的解决,而是尊重学生成长规律,尊重学生身心特点,对学生在班级这一公共场域所有的人际交往、道德发展等进行研究和追问,使得学生获得思想充盈,教师的育德能力也由此获得提升。案例中班主任如果能早一点进行班级建设方面的教研活动,组织科任教师坐下来研讨,历史老师也就不习惯动作而导致学生产生误解,还会适时调整育人的策略和行为。

三是创设班级教育活动。对于大多数科任教师来说,参与班

级事务不仅可以拉近与学生的距离,而且对教师的职业价值感、成就感都是极大的回馈。为此,班主任应结合班级情况为科任教师参与班级事务创设平台。诸如,科任教师担任班级活动的指导教师,辅助学生进行班级活动的策划、设计等;可以担任学生的生活导师,对学生的生活、心理进行关心和帮助;还可以利用专长对班级环境布置、体育活动、艺术活动进行培训和指导,使科任教师与班级发展息息相关,打造真正利于学生发展的班级。试问,由此建立的公共场域怎么不会是学生精神和心灵的依附之地,学生哪里还会因一个小小的动作而引发心理问题,教师又怎么会简单粗暴地教育学生呢?

“合伙”不是简单的分工、配合,而是基于共同愿景的共建、共享,班主任、科任教师本就不是哪个老师的专属称号、固定身份,当育人成为唯一追求,学生发展成为唯一目的,教师才能实现教育者最大的荣耀。(作者单位系上海市中国中学)

### [同行观点]

## 四招做好师生沟通铺垫工作

□刘海贞

树立科任教师的威信。开学初班主任在制订班级工作计划时应主动邀请科任教师参与班级建设和班级活动。班主任还要将科任教师的经历、工作经历、教育成果以及人品修养等向学生一一介绍。在重要活动场合,班主任要积极维护科任教师的声誉,使学生对其产生敬佩之情。科任教师参与班级活动时,班主任要告诉学生,活动的开展离不开科

任教师的支持和关心,以树立科任教师在学生心中的威信。

征求科任教师意见。课业负担过重是目前教学中的突出问题,其原因之一就是各科教师只管自己留作业,缺乏统筹安排。每学期开学初,期中、期末考试后,班主任可以把科任教师召集在一起举行小型茶话会,一方面介绍学生及家庭情况,尤其要介绍学困生、留守学生、行为

握班级情况,更重要的是可以了解科任教师在工作中遇到的困难,尽量做好他们的帮手。

邀请科任教师参与班级活动。班主任可以邀请科任教师参加班级的大型活动,比如家长会,班主任除了讲本班的学生情况外,还要讲科任教师付出的心血。每次召开班会,邀请任课教师参与到这个班集体中来,增强科任教师与班级学生之间的交流。

有了这些工作铺垫,李老师的苦恼就会很容易解除了。

(作者单位系湖北省枣阳市吴店镇二中)

## 求同存异 同心共治

□李红波

班主任在全面了解情况后,应该及时、主动与历史老师沟通。如果不及时,时间拖得越久,问题解决起来越困难。班主任要坦诚地与科任教师进行交流,不回避问题。

双方沟通时需要注意表达恰当,多些善意、理解和宽容,理解科任教师的初衷和用意。可以选择恰当的时间、地点和场合,根据科任教师的性格脾气选择不同的方式,这样沟通起来就会更顺畅,也不会让科任教师感到尴尬。班主任还可以以退为进,让班里的学生用写悄悄话或写信的方式,表明自己对老师某一行为的困惑。

班主任与科任教师沟通的最后落脚点一定是求同存异,寻找共同的出发点和目的地,不能单纯为了解决问题而解决问题,即使有不同见解也不要紧,重要的是把沟通落实在寻求任课教师的帮助和形成教育合力上,落实在争取科任教师对班级的同心共治上。

(作者单位系山东省济南市商河文昌实验学校)

## 架起学生与科任沟通之桥

像李老师这样的困惑许多班主任都有,这需要班主任用心琢磨与科任教师的沟通艺术。中学生正处于青春敏感期,加之课业负担较重,容易与科任教师产生各种各样的矛盾。有的是因为科任教师过于严厉,说话不留情面,学生难以接受;有的是因为科任教师上课管理太松、不负责任,也有的是因为科任教师讲课的方法欠佳,学生听不进去……无论哪种情况,如果处理不当都可能造成师生之间的对立,这时班主

任就应该架起学生与科任教师的沟通之桥。

妥善处理学生与科任教师的矛盾,既要维护科任教师的威信,又要学生心服口服,避免双方产生隔膜甚至怨恨。

树立科任教师威信,培养师生之间的感情,还可以利用生活中的一些小事。例如,与科任教师交流情况时,得知某个学生的进步便及时以科任教师的口吻表扬他,让他知道科任教师时时刻刻在关注他的进步,也可以在

□李丽贤

其他教师面前表扬他。当某个学生病了,班主任探望或打电话问候时,也可以顺便带上科任教师的问候。反之,任课教师也是一样。

比如李老师来信中提到的历史老师与小紫之间的矛盾,一方面李老师可以先与小紫谈话,讲明历史老师的良苦用心,让她明白在历史老师心中自己是优秀的进步便及时以科任教师的口吻表扬他,让他知道科任教师时时刻刻在关注他的进步,也可以在