

# 职普融通背景下班主任专业能力提升路径创新研究

何涛 邓悦娟

广东信息工程职业学院 广东 肇庆 526238

**【摘要】**：在职业教育与普通教育深度融合的背景下，中职班主任的角色定位与专业能力面临新要求与新挑战。本文基于职普融通的政策导向与育人目标，分析当前中职班主任在跨体系协调、课程融合指导、学生生涯发展引领及综合评价等方面存在的专业能力短板。研究通过理论梳理与实证调查，提出中职班主任专业能力提升的创新路径：构建“理论赋能+实践协同”的融合培养模式，完善基于融通场景的培训内容体系；创新“校-企-普”多元协同的支持机制，搭建班主任能力发展共同体；建立以学生成长为导向的动态评价与激励机制。研究表明，通过系统化、情境化的路径创新，能够有效促进中职班主任实现从“管理型”向“成长导师型”的角色转型，为职普融通落地提供关键师资保障，也为职业教育师资队伍队伍建设提供实践参考。

**【关键词】**：职普融通；班主任；专业能力；路径；创新

DOI:10.12417/2982-3811.25.06.002

## 1 引言

推进职业教育与普通教育相互融通，是新时代构建高质量教育体系、优化类型定位的战略部署。近年来，党和国家颁布系列重大政策文件，为职普融通改革指明方向。《国家职业教育改革实施方案》（“职教20条”）明确提出“推进资历框架建设，探索实现学历证书和职业技能等级证书互通衔接”。特别是2022年新修订的《中华人民共和国职业教育法》以法律形式确立了“职业教育与普通教育相互融通”的原则，对教育教学模式与教师能力提出了全新要求。在此背景下，中职班主任作为立德树人的关键实施者与学生生涯发展的主要引导者，其角色亟需从传统的班级管理向“职普融通”的协调者、规划师与导师转型。然而，现有班主任能力结构在面对课程融合设计、跨体系学生发展指导、多元评价等新任务时，普遍显现出不适应性。因此，探索其专业能力的创新提升路径，既是贯彻落实国家重大政策精神的必然要求，也是保障职普融通改革在实践中有效落地的关键课题，具有重要的理论价值与现实紧迫性。

## 2 相关概念界定

### 2.1 职普融通的内涵

职普融通的核心理念是破除壁垒，实现教育类型等值互通。职普融通并非将职业教育与普通教育简单合并，而是在承认二者属不同教育类型的前提下，着力破除长期存在的观念、体制、课程与评价壁垒。其核心是建立两者之间的等值认同机制与双向沟通渠道，使学生能在两类教育体系间，根据自身兴趣、潜能与发展阶段，实现更合理、更顺畅的选择与流动，最终构建起人才成长“立交桥”。

### 2.2 班主任专业能力

班主任专业能力是指在立德树人根本任务下，有效管理与指导职校学生发展的综合素养。核心在于融合思想道德引导、心理健康教育与职业发展指导，针对性应对中职生成长特点。它要求班主任既是班级管理、成长导师，又是学校、家庭与企业间的关键协调者，最终致力于培养具备良好职业道德、扎实技术技能和可持续发展能力的合格人才。

## 3 普职融通背景下班主任专业能力现状分析

### 3.1 角色定位与理念认知层面存在滞后性

(1) 角色转型尚未完全适应融通要求。班主任仍以传统“管理者”与“纪律维护者”为主要身份认知，对“生涯发展导师”“课程融合协调者”“资源整合者”等新角色理解不足、实践乏力。在推动学生跨体系（职业与普通教育）成长过程中，缺乏主动衔接的意识与能力，未能有效引导学生认识并利用两类教育资源的互补性。

(2) 对“职普融通”政策内涵理解表面化。部分班主任仅将“融通”理解为课程或学籍的简单互通，对其背后“类型教育等值”“个性化成才路径”等深层理念认识不深。在班级管理与德育过程中，未能自觉将融通理念转化为促进学生全面而有个性发展的具体教育行为。

### 3.2 知识结构与能力素养层面存在明显短板

(1) 跨体系课程与教学指导能力薄弱。对普通教育课程体系与质量标准缺乏了解，难以指导学生进行文化基础课的深化学习与适应性衔接。在职业技能启蒙、综合实践课程设计等方面，缺乏与企业、普通学校协作开发与实施的能力。

作者简介：何涛（1987年1月-），男，中共党员，广东韶关人，副教授，主要研究方向：思想政治教育。邓悦娟（1994年5月-），女，中共党员，广东肇庆人，助教，主要研究方向：思想政治教育。

课题项目：本文系广东信息工程职业学院2024年度校级教研立项课题，课题名称《班主任专业能力建设提升路径研究》（一般课题，项目编号：YB24-03）的研究成果。

(2) 生涯规划指导能力专业化不足。面对职普双路径、多方向的发展可能,班主任普遍缺乏系统的生涯教育知识与工具,难以帮助学生开展基于个性化评估的长期规划。对学生从中学到高等教育或就业的过渡阶段,缺乏跟踪指导与资源链接的有效策略。

### 3.3 专业发展支持体系层面较为匮乏

(1) 针对性培训体系尚未建立。现有班主任培训内容仍以常规班级管理、心理辅导为主,缺乏围绕“职普融通”所需的跨体系协调、融合课程理解、多元评价等专题培训。培训形式偏重理论讲授,缺少进入普通中学、企业或实训基地的沉浸式学习与协同实践环节。

(2) 校际、校企协同机制不健全。班主任在推动职普课程共享、师资互聘、活动共建等方面,缺乏学校层面制度化的协同平台与资源支持。与企业、普通学校教师之间未形成稳定的专业共同体,难以开展持续、深入的协作教研与育人实践。

### 3.4 评价激励机制层面导向模糊

(1) 考核标准与融通要求脱节。学校对班主任工作的评价仍侧重于班级秩序、升学率(或就业率)、安全事故等传统指标,未将融合育人成效、学生跨路径发展指导等纳入关键绩效维度。缺乏针对班主任在融通实践中创新探索的容错与激励机制,影响其积极性与主动性。

(2) 专业成长路径不清晰。班主任在“职普融通”背景下的专业能力发展,尚未形成与职称评定、职务晋升等挂钩的清晰路径,导致长期发展动力不足。对于在融通实践中表现突出的班主任,缺乏有效的榜样选树与经验推广机制。

## 4 班主任专业能力建设不足的原因

### 4.1 顶层制度设计与配套支持尚未完全到位

(1) 政策执行存在“最后一公里”瓶颈。国家层面的职普融通战略与法律虽已明确,但省、市、县各级具体化的实施细则、财政投入、督导标准尚未同步完善,导致学校在执行时方向清晰但路径模糊,班主任缺乏可操作的行动框架。

(2) 跨部门协同机制缺失。职普融通涉及教育、人社、产业等多个系统,但目前缺乏强有力的跨部门统筹协调机构与常态化沟通平台。班主任在尝试整合企业、普通学校资源时,面临渠道不畅、责任不清的困境。

(3) 编制与工作量的核定标准滞后。班主任在融通背景下需承担大量新增的协调、调研与课程开发工作,但现行教师工作标准与工作量核算办法未能体现这些隐性劳动,导致其工作负荷过重且难以获得制度性认可。

### 4.2 学校组织管理与文化环境存在制约

(1) 学校管理理念与评价导向转型缓慢。许多中职学校的管理重心仍偏向技能大赛、对口升学率等传统显性指标,对

需要长期投入且成效不易量化的“融通育人”工作重视不足,未能为班主任创设鼓励探索、宽容试错的制度环境。

(2) 校内协同育人机制不健全。教务、学工、教研、招生就业等部门往往各自为政,未围绕“职普融通”建立联动工作机制。班主任在推动课程融合或生涯规划时,需要独自协调多方资源,过程耗力且效率低下。

(3) 专业学习共同体氛围薄弱。学校内部缺乏围绕职普融通主题的常态化、跨学科教研机制,班主任与专业教师、文化课教师之间深度交流有限,难以形成知识互补、经验共享的团队支持力量。

### 4.3 针对性专业培训体系与资源供给不足

(1) 培训内容脱离实践场景。现有班主任培训项目多属通用性、理论性培训,内容同质化严重,极少提供针对“课程融通设计”“普职学生心理特点比较”“跨校合作实务”等核心难题的解决方案与案例式学习资源。

(2) 培训模式单一且持续性差。培训多以短期集中讲座为主,缺乏基于真实工作场景的“师徒制”跟岗研修、跨校工作坊、行动学习等长效培养机制。培训结束后缺乏跟踪指导与成果转化支持,导致学习效果难以落地。

(3) 优质课程资源与工具平台匮乏。班主任在指导学生进行生涯探索或课程选择时,缺乏权威、易懂的职普融通政策解读资源、职业体验虚拟仿真平台以及个性化的学生发展评估工具,主要依靠个人经验,科学性不足。

### 4.4 班主任自身角色内化与发展动力面临挑战

(1) 固有思维定式与路径依赖。长期在相对独立的职业教育体系中工作,部分班主任形成了固有的管理思维与教育模式,对融通所需的开放性、探索性工作存在畏难情绪或认知惰性,主动求变的意识不强。

(2) 专业发展自我规划能力欠缺。面对新要求,许多班主任对自身能力短板认识不清,且不知如何系统提升。在繁重的事务性工作压力下,容易陷入被动应对状态,缺乏进行系统性学习、反思与研究的时间和精力规划能力。

(3) 职业成就感与价值认同感有待提升。在传统观念中,中职班主任的社会认同感相对较低。职普融通初期探索可能面临挫折,若缺乏及时的正向反馈与激励,容易削弱其持续投入专业能力提升的内部驱动力。

## 5 班主任专业能力提升的措施

为系统化、有效地提升职普融通背景下中职班主任的专业能力,需构建一个由政府主导、学校主责、班主任主体、社会协同的“四位一体”支撑体系。以下从四个维度,分层阐述具体的基本措施。

## 5.1 教育主管部门：加强顶层设计，构建支撑与引导体系

教育主管部门作为政策制定与资源配置的主导者，应着力于构建宏观框架、提供制度保障与资源支持，为班主任能力提升创设良好的政策环境。

### 5.1.1 完善政策法规与标准体系

(1) 制定专项指导文件。在国家层面已出台《职业教育法》与《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》等宏观政策基础上，省级、地市级教育主管部门应联合人社、财政等部门，出台《关于深化职普融通背景下班主任队伍建设的实施意见》等专项文件。文件需明确班主任在融通工作中的具体职责、专业能力标准、工作量核算办法及权益保障措施，使基层工作有章可循。

(2) 建立能力认证与晋升通道。将“职普融通育人能力”纳入班主任任职资格培训、职称评审和骨干班主任评选的核心指标。探索设立“职普融通导师”等专项能力认证，并与教师专业发展层级（如新手、成熟、专家型班主任）挂钩，形成清晰的专业成长阶梯。

### 5.1.2 健全资源供给与平台支持

(1) 设立专项培训与科研基金。在职业教育质量提升计划等项目中，单列“班主任职普融通能力建设”专项资金，用于支持系统性培训、校本研修、课题研究及跨校交流。鼓励高校、教科科研机构与地方合作开展行动研究。

(2) 建设数字化资源共享平台。由省级教育部门牵头，整合职业院校、普通高中、本科高校、行业企业资源，建设“职普融通教育资源云平台”。平台应涵盖：融合课程案例库、学生生涯规划工具包、政策解读与实务指南、典型工作场景微课等，为班主任提供“一站式”学习与工作支持。

### 5.1.3 强化督导评估与激励机制

(1) 优化学校评价指标。将学校推进职普融通的成效，特别是班主任队伍建设情况、融合育人实践成果等，纳入对中职学校办学质量督导评估和年度考核的重要维度，引导学校重视班主任专业发展。

(2) 建立表彰与宣传机制。定期开展“职普融通优秀班主任”等评选活动，对在课程融合、生涯指导、跨校协作等方面有创新实践和突出成效的班主任予以隆重表彰和物质奖励。通过官方媒体、教育简报等渠道，广泛宣传其先进事迹与实践经验，增强职业荣誉感。

## 5.2 学校层面：落实主体责任，创新管理与培养模式

学校是中职班主任专业发展的主阵地，必须将政策要求转化为具体的制度安排、文化氛围和日常实践。

### 5.2.1 创新内部管理与运行机制

(1) 成立跨部门协同工作小组。由校领导牵头，教务处、

学生处、教研处、招生就业、校企合作等部门负责人及班主任代表共同组成“职普融通工作小组”，负责统筹规划、协调资源、解决难题。建立定期会商制度，打破部门壁垒。

(2) 实施班主任工作“清单化”与“项目化”管理：在明确班主任基础职责的同时，围绕职普融通，设立“融合课程开发”、“普职学生联谊活动”、“企业或普高参观研学”等专项工作项目。鼓励班主任以项目负责人身份组建团队，并给予相应的经费、课时和评价权重支持。

### 5.2.2 构建系统化校本培养体系

(1) 开发分层分类的校本培训课程。基于班主任专业能力现状调研，设计“基础普及—专项深化—创新引领”三级课程体系。内容应紧扣政策理解、融合课程设计、跨文化沟通（与普教教师、企业人员）、数据分析与生涯评估等核心能力。培训形式应多元化，包括案例研讨、校际影子研修、企业实践工作坊等。

(2) 建立“双导师”结对帮扶制度。为每位中职班主任配备两位导师：一位来自本校或外校的资深优秀班主任（传授带班与育人经验），一位来自合作普通高中或企业的专业人士（提供普教视角或行业洞察）。通过定期交流、共同备课、联合活动，实现跨界学习与能力互补。

### 5.2.3 营造支持性组织文化与评价生态

(1) 培育“开放、协同、创新”的学校文化。学校领导应率先转变观念，通过教职工大会、专题学习等形式，宣讲职普融通战略意义，表彰先行者，营造鼓励探索、宽容失败的氛围。设立“融通创新奖”，激励班主任大胆尝试。

(2) 改革班主任工作评价体系。降低班级事故率、纪律扣分等负面管控指标的权重，大幅增加对学生个性化发展指导、融合课程参与度、家校社协同成效、专业反思与研究等发展性指标的考核。引入学生、家长、合作方等多主体评价，更全面地反映班主任的育人贡献。

## 5.3 班主任自身层面：激活内生动力，实现自主专业发展

班主任自身是专业能力提升的最终主体，必须变被动执行为主动建构，实现从“事务型”到“经验型”到“反思型”、“研究型”的转变。

### 5.3.1 深化角色认知与理念更新

(1) 开展持续的自我诊断与规划。主动运用各种分析等工具，定期审视自身在融通背景下的能力优势与薄弱环节。结合学校要求与个人志趣，制定切实可行的三年专业发展规划，明确学习主题、实践目标与成果形式。

(2) 构建跨界的个人学习网络。主动突破校园边界，通过加入区域性职普融通教研共同体、关注普教领域专家与优秀班主任的社交媒体、参与行业论坛等方式，拓展信息与人脉资

源,保持对教育变革的敏感性和前瞻性。

### 5.3.2 聚焦核心能力的实践锤炼

(1) 深耕“班级融合课程”设计与实施。积极参与或主导开发本班级的“主题式融合课程”,如“智能制造初探”(融合物理、信息技术、机械原理)、“现代服务业体验”(融合语文沟通、商务礼仪、市场营销)等。在实践中积累课程整合、项目式教学和多元评价的一手经验。

(2) 精进“数据驱动的个性化生涯指导”能力。学习运用科学的兴趣、能力测评工具,为学生建立个性化成长档案。不仅关注其技能学习,更跟踪其文化课学业表现、关键能力发展和心理状态变化,提供从中学到高等教育或就业的持续导航,成为学生可信赖的“生涯教练”。

### 5.3.3 坚持反思研究与成果凝练

(1) 践行“行动—反思—改进”的工作循环。养成撰写工作日志或教育案例的习惯,特别记录在推进融通工作中遇到的典型事件、决策过程与效果。定期与导师、同伴进行深度研讨,将感性经验上升为理性认识。

(2) 开展微型课题研究并分享成果。围绕工作中遇到的真问题,如“如何缓解中职生在普职融通课程中的学习焦虑”、“家校合作推进生涯规划的有效策略”等,开展行动研究。将研究成果以论文、报告、公众号文章等形式进行分享,在贡献智慧的过程中实现专业精进与价值体现。

## 5.4 社会舆论与协同环境:营造良好氛围,拓展支持网络

班主任能力的提升与作用发挥,离不开健康的社会教育生态和坚实的社会支持系统。

### 5.4.1 引导媒体构建科学的职教与人才观

(1) 主流媒体主动设置议程。鼓励电视台、报纸、主流网络平台开设专栏,宣传职普融通的政策红利、成功案例以及中职学生多元化成才的故事。改变以往片面追捧“学术精英”的报道倾向,大力弘扬工匠精神和“技能宝贵”的社会风尚。

(2) 规范自媒体与公共讨论空间。网络监管部门与平台应加强对教育领域不实信息、歧视性言论的监管。鼓励教育类

自媒体、网红教师客观、专业地解读职普融通,为公众释疑解惑,营造理性、包容的舆论环境。

### 5.4.2 激励行业企业深度参与育人过程

(1) 建立企业支持班主任发展的社会责任机制。将参与职业院校师资培养、提供教师实践岗位、开放课程资源等内容,纳入企业社会责任报告和优秀企业评选的参考指标。对贡献突出的企业给予税收优惠、宣传表彰等激励。

(2) 拓展校企合作“师资共育”新形式。企业不仅为学生提供实习岗位,也应设立“企业班主任助理”或“行业导师”岗位,与学校班主任结对。通过让班主任短期进驻企业、参与员工培训项目、共同开发教学案例等方式,大幅提升其产业洞察力和岗位衔接指导能力。

### 5.4.3 推动普职学校及社区形成育人合力

(1) 构建区域性的“职普融合教育联盟”。由地方教育行政部门或教研机构牵头,建立区域内中职学校与普通高中结对协作的稳定机制。联盟内应实现师资互聘、课程互选、学分互认、教研互通,为班主任搭建常态化的跨体系交流与实践平台。

(2) 激活社区教育资源与家长力量。社区服务中心、图书馆、科技馆、博物馆等应向职普融通教育活动免费或优惠开放,成为班主任开展社会实践的基地。通过家长学校、家校委员会等渠道,加强对家长的职普融通政策宣传与理念引导,争取家长对班主任创新工作的理解与支持,形成家校社协同育人的强大磁场。

## 6 小结

职普融通背景下提升中职班主任的专业能力,是一项复杂的系统工程。它要求教育主管部门做好“设计师”和“保障者”,学校当好“主引擎”和“孵化器”,班主任自身成为“主动的学习者和创造者”,社会舆论与协同网络则提供“阳光雨露”与“肥沃土壤”。通过这四个维度同向发力、相互支撑,可以有效破解当前瓶颈,锻造出一支能够担当新时代职普融通育人重任的高素质、专业化中职班主任队伍。

## 参考文献:

- [1] 教育部办公厅.关于开展职业教育教师队伍能力提升行动的通知:教职成厅函(2022)8号[A/OL].(2022-05-17)[2023-10-27].[http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/zcs\\_zhgg/202205/t20220527\\_631127.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/zcs_zhgg/202205/t20220527_631127.html).
- [2] 徐国庆.职业教育课程、教学与教师[M].上海:上海教育出版社,2022:156-180.
- [3] 李鹏,石伟平.中国式职业教育现代化的核心议题与推进路径[J].教育研究,2022,43(5):128-140.
- [4] 刘晓,钱逸舟.能力建构视角下职业院校班主任专业发展的困境与突破[J].职业技术教育,2023,44(11):58-63.
- [5] 王敬杰,贺艳芳.职普融通实施的内在冲突与制度消解——基于试点地区的案例研究[J].中国职业技术教育,2021(34):36-42.