

对寄宿制中学生活教师 专业化建设的思考与探索

文/东莞市南城中学 蔡仲春

一、东莞寄宿制学校生活教师现状

1. 入职门槛低，“滥竽充数”。宿管人员多为中年大叔大妈，政治经济地位低下，入职门槛低，半路出家，多是企业下岗职工或者农村富余劳动力，个别实施半军事化管理的学校，通过外包的物管公司或军校聘请退伍军人充当教官，但实际很多是“假货”。缺少对其在学历、文化、性别年龄和教育管理能力等方面的要求。

2. 缺乏职前培训，“无证上岗”。获聘之后，往往是入职就上岗，无任何任职前培训，不了解学校教育管理规律和要求，也不了解学生和教师，相对于学科教师要有教师资格证来说就是“无证上岗”。

3. 缺乏实践指导和进修，成长空间窄。工作时遇到困难无指导，方法简单粗暴，缺培训、进修机会，造成事故不断，领导疲于灭火，员工受罚离职。

二、我校在促进生活教师专业化的举措和过程

1. 招聘定位高，坚持择优择贤

根据我们的理念和学校实际，我们把招聘要求定位为：有大专以上的文化水平，有成功的求学参军等集体住宿经历或养育子女经验，会讲普通话和粤语，身心健康，年轻有活力，富有爱心，有较强沟通能力，又珍惜这份工作的同志。通过笔试和面试等招聘程序，我们实际聘请了符合条件的10名男生活教师和6名女生活教师，年龄为23到38岁，已婚未婚各半。多年来我们一直坚持这样的严格标准，使入职人员的基本素质维持在一个较高的水平。

2. 岗前培训全，保证持证上岗

被录用的生活教师，一无资质二无经验，因此全面的岗前培训是其上岗前必须开展的工作。岗前培训包括笔试、面试和后续的职业道德、技能学习，目的是做到“备好课”——即对要开展的工作的内容和流程、工作的对象（学生、家长、班主任等）、工作方式方法等进行了解和熟悉，使之胸有成竹。

我们设计了一套较完整全面的笔试和面试程序和内容。通过笔试，使生活老师接受这个岗位的工作性质和工作内容的基本培训。而面试既测试了应聘者的口头表达能力，沟通能力和应变能力，同时也是对应试者如何开展学生教育管理和有效处理突发事件的一次职业培训。确定录用后，学校便一方面进行职业重要性的宣讲，激发应聘者的职业光荣感；另一方面以签订合同方式，使生活教师进一步明确自己的职业要求。更郑重地给每位生活教师发放了《学生行为管理教师应用指南》指导书，指导其在上岗后学习。

3. 实践指导强，拓宽成长空间

为了使我们工作有章可循，学校制订和执行《生活指导中心工作条例》和《生活指导教师岗位职责》。生活教师还实行生活部和级部的双重领导，以生活部为主，但生活教师要向相应的级部和班主任汇报沟通，并参与学校和班级管理；生活部内实行组长负责制，分为女生组、初一初二男生组和初三高中男生组，由组长负责。

为使其尽快成长，生活教师除享受年薪4万的特聘岗位经济待遇外，学校还给予了培训进修权、寒暑假休息权等和正式教师一样的政

治待遇和荣誉；将他们纳入学校“青蓝工程”青年教师培训体系，进行师徒结对，指定有经验的“师傅”结对帮扶新入职的“徒弟”。两年多来，组织了十多项培训，如消防演练、CPR急救、市计生中心医生讲授的“青春期学生生理特征及应对”、著名心理专家张红五教授讲授的“青少年心理和处理技巧”等讲座和培训、到市中小学德育基地和南城区青少年健康成长指导中心参观学习、参加拓展等。

4. 动态管理好，考核评价并反馈

要不断激发生活指导教师工作积极性，必须要形成动态管理机制，使其不敢懒、不能懒，不断提高工作质量。我们开展动态管理的主要方法有以下两种：

工作考核制。学校制订的生活指导教师岗位职责包括师德规范、工作职责和劳动纪律三大方面十项要求，分管领导定期不定期检查生活指导教师的工作，各小组每月进行互相检查和互相评比，考核结果定期公布并与绩效奖金挂钩。

意见征询制。我们向外公布了生活教师分工、联系电话和监督电话；学校建立了学生信箱和家长联系制度，及时收集学生、家长、班主任的意见；定期召开学生会宿管部例会，认真开展期中、期末的学生评价工作。定期组织住宿生活满意度问卷调查，并把各方面的满意度作为对生活指导教师工作评定的重要依据，对满意率低的教师实行训勉谈话，限期整改，多次满意率低或不及时改进则停止聘用。

责任编辑 邱丽