

宁波教育

班主任成长



2022年8月23日宁波市教育局组织全市中小学班主任工作培训会。资料图片

制度创新加“头雁”领航 优秀班主任越来越多

制度破冰： 把脉班主任“痛点” 进行政策创新

每个家长都盼着孩子能遇到一个好班主任。确实，无论对孩子的成长还是一所学校的整体氛围，好的班主任至关重要。而在现实中，班主任不好当，这几乎是教师群体的一个共识。事情多、责任大，不少教师不愿当班主任，这种现象似乎在全国普遍存在。

宁波现有中小学专任教师6.3万名，其中班主任有2.3万名，占了约4成。一线班主任最需要什么，如何建设一支高素质专业化班主任队伍，如何激励优秀教师争当班主任？宁波对此进行了积极探索。

2018年，宁波市出台《关于进一步加强中小学班主任队伍建设的实施意见》，建立“新秀班主任”“骨干班主任”“名班主任”三级班主任专业成长体系，分别间隔2年、3年、4年评选一批。在担任班主任岗位工作期间，享受同级“教坛新秀”“学科骨干”“名教师”的同等待遇。对市级“骨干班主任”“名班主任”分别给予每年8千元、3万元专项津贴补助，同时，《意见》要求学校在奖励性绩效工资、职称（职务）晋升、评优评先等方面向班主任倾斜，完善班主任岗位月津贴制度，按教师职称（职务）结合担任班主任年限逐年增加，一改以往不管担任多少年班主任津贴都是一样的状况。这一政策，被宁波班主任们称为“史上最优”的激励机制。

2017年开始，市教育局开展的“名班主任”“骨干班主任”“新秀班主任”评选，构建起班主任专业成长体系，打通了很多教师学科专业发展和班主任专业发展的职业“双通道”。落实班主任职称评定的双通道制度，既可选择参评学科专业序列，又可选择参评德育序列。

在政策驱动下，宁波班主任队伍建设走上“快车道”，班主任工作也发生了相应的转变。

区域探索：为班主任添福利，提升工作幸福感

制度建设是好班主任不断涌现的根本保障。随着市级层面班主任政策的推出，各区（县、市）和学校纷纷跟进，让班主任拥有更多归属感、获得感和成就感。比如，镇海、北仑等地在教师绩效外设立班主任专项资金，不少学校还设立班主任工作学年奖。

镇海非常注重用好奖励机制，用“组合拳”的方式增加班主任岗位的“含金量”，让教师们乐当班主任。在经济待遇上，班主任至少有四笔收入：一是国家规定的岗位月津贴，二是学校出台的班主任聘龄津贴，三是学校的班主任考核奖，四是专门设立的区级班主任津贴，其中区专门设立的区级班主任津贴，按学校班级数为基数核拨，并建立动态增长机制，班主任的人均区级班主任津贴至少为每年4000元。

2018年起，宁波市慈湖中学等学校积极探索班主任职级管理制度试点，不断完善班主任岗位月津贴制度，将班主任工作年限、班主任岗位能力、班级管理工作绩效等作为班主任职级评聘、考核和激励的主要依据，三年一周期评聘全校班主任为初级、中级、高级、特级班

主任，享受相应津贴，其中，特级班主任每月最高1500元。

2021年4月，北仑区探索成立了区级“班主任发展联盟”，这是在原有名优骨干班主任工作室的基础上，吸引优秀班主任、新秀班主任、青年班主任加入，组建形成了集教学研究、队伍培训、青年引领等多种功能于一体的班主任成长基地，进一步发挥名优班主任的辐射作用，促进班主任专业素养提升，为班主任队伍建设提供了新的实践路径。

为增强班主任工作荣誉感，2017年起，我市表彰担任班主任工作满30年教师。市、县教育行政部门和学校构建了市、区（县、市）、学校三个层次的班主任荣誉系列评选体系，通过评选“功勋班主任”“最美班主任”“优秀班主任”等荣誉，让班主任在岗位上更有幸福感、事业上更有成就感、社会上更有荣誉感。

宁波市鄞州高级中学还设立班主任文化节，学生们通过各种方式表达对班主任的感恩，学校还推出心育讲座、德育沙龙等一系列活动，搭建班主任交流和展示的德育平台。

头雁领航：让班主任在专业之路上抱团成长

2012年起，宁波市每年举办班主任基本功大赛，以赛代训，选拔优秀青年班主任，开展专题培训班，培养参加浙江省比赛、长三角比赛的优秀选手。

宁波市首届名班主任、宁波市实验小学教师茅燕琴说，这十年来明显感觉到对于班主任的专业性要求更高了。自1999年从师范院校毕业踏上讲坛开始，她就一直在做班主任，至今已经23年。

在早些年，她没有过多考虑班主任的专业性问题，直到2012年，她参加了浙江省第二届班主任基本功大赛。“在备赛过程中，感到更大压力的同时，也开始了更多理性的思考，对十几年的班主任工作进行了梳理和提炼。”茅燕琴说，早些年当班主任，更多是从经验和情感出发，如今需要从经验型班主

任向专业型班主任转变，从副业向主业转变，提高班主任工作的专业性。后来，她作为首批名班主任工作室的领衔人，带领着团队老师们向专业化方向发展，不断发挥工作室的辐射带动作用。

近年来，宁波把建设市、区（县、市）两级“名班主任”工作室作为重点工作，鼓励中小学校建立校级“名班主任”工作室，通过名班主任带徒活动使全市的班主任走上“抱团专业成长”之路。此外，全覆盖、分层次、科学合理的培训体系，为班主任多提供优质培训资源，助力班主任又好又快成长。

通过构建一系列专业成长体系、激励机制、培训体系、荣誉体系，为教师的教育情怀提供了更多支撑。

●数说

截至目前，我市评选出市级名班主任44人、骨干班主任113人、新秀班主任131人，建设14个市级名班主任工作室。10个区（县、市）和2个功能区共建立了96个县级名班主任工作室，349所中小学校建立了校级班主任工作室，覆盖小学、初中、普高、中职学段。2019年，全市成功创建第二批浙江省中小学班主任工作室9个。

10月10日，宁波市首批中小学名班主任工作室终期考核在宁波教育学院举行，14位名班主任工作室带头人回顾工作室三年来的成效，他们不仅自己荣誉加身，还引领了一大批班主任同行，培养了更多德才兼备的班主任“领头雁”。

近年来，宁波有了越来越多的优秀班主任，也有越来越多的教师愿意当主任。现状背后，原因是什么？宁波市教育局出台的一系列创新制度举措，收效颇丰。

□现代金报 | 甬上教育
记者 樊莹 马亭亭