

# 基于职级管理的班主任激励机制分析

宁尚伟

宁阳县堽城镇第一小学, 中国·山东 泰安 271400

**【摘要】**随着教育体制的革新及优化, 班主任的班级管理能力和职业素养等都得到了更多的重视。基于职级管理的班主任激励机制的落实, 可以切实加强班主任的工作质量, 得到学生及家长的肯定。本文将分析基于职级管理的班主任激励机制的落实路径, 以供广大班主任参考。

**【关键词】** 职级管理; 班主任; 激励机制

班主任是我国教育开展的主要管理模式。优质的班主任管理不仅可以维持班级的健康、积极氛围, 为学生的学习、成长创设良好的客观环境, 还可以强化学生对德育教育、思维拓展的感悟, 引导学生知识文化、道德思想、核心素养等同步提升, 为学生的后续学习及未来成才奠定基础。学校要正视班主任对教学质量及管理稳定的重要作用, 认真分析现阶段的班主任管理政策及学校的实际情况, 引进先进的班主任职级管理理念, 构建科学、适宜的班主任激励机制, 保障班主任的津贴补助, 同时为班主任提供恰当的政治待遇, 提升班主任的工作积极性。学校还应该为班主任的成长制定系统性、专业性的培训, 帮助班主任快速成长为专业的班级管理人员。

## 1 基于职级管理的班主任激励机制的落实路径

### 1.1 建立班主任职级制度

学校管理者应积极引进或借鉴先进的班主任管理制度, 结合学校的实际运转情况, 制定科学、适宜的班主任职级制度, 同时班主任职级制度符合国家制定的教师职评聘政策。班主任职级制度需要包含班主任职级设置、申报、津贴、评审、考核等环节, 班主任的职级通常分为见习、初级、中级、骨干、高级、特级等, 进而形成完整、阶层性的班主任职级制度。班主任在健全的职级制度下可以获取更多的工作动力及职级待遇, 同时, 职级制度也督促着班主任履行其职级职业, 这样可以形成良性的职业管理、发展循环, 实现班主任职级管理的绩效化、科学化。

### 1.2 建立班主任分级评聘制度

学校管理者不仅要建立班主任职级制度, 还要建立相应的分级评聘制度。教师应自主申报应聘班主任的岗位, 学校在根据实际情况选择符合班主任聘用要求的申请教师, 当双方选择达成一致后, 学校将选聘的教师名单在校内进行公示, 同时召开班主任聘任会议, 向每位聘任的班主任颁发聘任书, 并对班主任按照分级评聘的制度发放待遇补贴。学校还要定期对班主任的管理工作等进行考核, 重新对其进行分级评聘。此外, 学校可以将“高级班主任”在校内宣传栏内进行公开表扬, 树立标杆性影响作用, 为班主任的职场成长提供方向和动力。

### 1.3 提升班主任职级制度的艺术性

班主任职级制度不是对班主任的刻板约束, 应该具备人文关怀与活力, 成为班主任的精神引领, 促使班主任得以快速、专业的成长, 让班主任在工作岗位中体验快乐与满足。学校制定班主任职级制度时, 需要在制度中充分体现“激励、引领、关怀”的制度特性, 这就要求制度中在规定了班主任的职级任务、目标的基础上, 还要明确班主任的相应经济补助、政治待遇、工作权限等, 尤其要重点突出对青年班主任的培养、指导, 可以根据学校实际情况与青年班主任的实际需求, 给予其发展性的政策优待, 借此激发青年班主任的成长欲望、坚定青年班主任的工作信心。此外, 学校还可以将班主任的工作层面拓展至德育教育、艺术教育等方面, 多维度的提升班主任的班级管理成效及班主任的工作品味。

### 1.4 建立班主任的专业成长制度

建立班主任的专业成长制度, 可以作为班主任职级管理制度的细化及补充, 其应从班主任的专业能力成长出发, 促使班主任快速、稳固的成长为专业的班级管理专家。因此, 学校要定期对班主任进行专业管理、综合素养等方面的培训, 可以请资深的班主任或者教育专家到学校开展培训, 也可以组织班主任参加教育部门的针对性培训。学校要定期开展班级管理交流会议等, 鼓励班主任之间进行经验交流, 为班主任借鉴成熟班级管理经验、优化自身管理短板创设客观条件。此外, 学校还要倡导班主任通过浏览专业网站、阅读专业书籍等方式不断提升其班级管理能力和专业素养, 激发其强烈的班级管理意识及教育情怀, 实现班主任的专业化成长。

### 1.5 建立班主任职级评价激励制度

学校要建立完善的班主任职级评价激励制度, 并保障其公正、公开的原则, 确保其真实、客观的体现出班主任的工作能力及班级管理效果, 促使其对班主任产生督促、激励作用。学校要充分发挥政教处、学生、教师协作会等部门对班主任工作的评价作用, 将班主任的工作从班级管理落实情况、班级管理计划设置、班主任自身成长、班级管理成效等方面进行客观性、真实性、过程性的评价, 并将班主任的工作评价纳入到其工作考核、工作履历中, 将其作为下学期班主任聘任、评级的重要依据。借此促使班主任深入思考、认知班级管理工作, 督促班主任不断提升其教育觉悟及专业能力, 进而得以高质高效的开展班级管理工作, 为学生构建健康、积极的学习保障, 实现自身的岗位成长及思想提升。

### 1.6 建立班主任职级待遇激励制度

国家班主任管理相关政策明确指出, 班主任工作津贴要按照一般的标准课时的工作量执行。但是由于班主任的工作量过于繁杂、庞大, 同时还要承受着多方的工作压力, 导致诸多教师对班主任岗位产生敬畏的情感。因此, 学校要建立健全的班级职级待遇激励制度, 给予班主任待遇保障, 这是对班主任工作的肯定, 也是激励教师踊跃参与到班主任竞聘中的重要途径。学校要划拨专门的班主任职级待遇激励款项, 并坚持做到专项专用, 避免因经费紧张制约班主任职级待遇激励制度落实的情况出现。

## 2 总结

班主任的班级管理能力和职业素养对学生的质量有着重要的影响, 基于职级管理的班主任激励机制可以帮助班主任明确职业规划、管理方向等, 强化班主任的专业能力, 提升班主任的教育觉悟。学校应建立健全的班主任职级制度、分级评聘制度、专业成长制度、职级评价激励制度及职级待遇激励制度, 还要提升班主任职级制度的艺术性, 为班主任的成长提供有力保障、构建优质平台, 促使班主任在职级制度的激励下, 积极提升自身的职业素养及班级管理能力。

### 参考文献:

- [1] 孙佳. 谈初中班主任激励实效的提升策略[J]. 才智, 2019(26): 11.
- [2] 薛二勇, 李廷洲. 我国中小学班主任制度的政策分析与建议[J]. 人民教育, 2017(07): 32-35.