

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教育有着重要的影响, 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和专业成长。

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.