

增强班主任岗位吸引力要用实招

□ 刘 斌

班主任是校园中忙碌且责任重的角色。他们既要授课答疑解惑,又要处理班级纪律、协调学生关系等琐事,并频繁沟通家长,工作压力很大,所以一些教师对班主任岗位望而却步。近日红网“问政湖南”栏目上,一小学教师反映不愿意当班主任的留言登上热搜,该网友称班主任工作十分烦琐,写不完的表格,开不完的班主任会议,管不完的学生大小事,严重影响日常生活。如何提升教师担任班主任的意愿?关键是给班主任群体实打实的奖励,培育教师担任班主任的积极性,用制度保障班主任的权、责、利对等,增强班主任岗位的吸引力。

此前,广东省惠州市教育局公示了《2025年惠州市中小学(幼儿园)终身班主任认定名单》,236名教师拟入选,这也是惠州市第二次开展中小学(幼儿园)“终身班主任”认定工作,引发广泛关注。

近年来,班主任岗位吸引力有所降低,甚至有教师为了不当班主

任而与校长发生冲突。在此背景下,惠州“终身班主任”认定工作更具现实意义。

惠州“终身班主任”认定标准明确且严格:在职在岗一线教师,女教师累计任职满25年、男教师满30年方可申请。性别差异的设定基于女性退休年龄较早的实际,彰显制度的人文关怀。一旦认定为“终身班主任”,一系列优待政策便随之而来,涵盖生活各方面:免费乘坐市内公交为忙碌奔波提供便利,公立三甲医院就医“绿色通道”给予高效医疗保障,每月免费通话时长与流量满足沟通需求,免费景区门票、演出票价优惠丰富闲暇生活,贴心的疗养服务更是在荣退前送上关怀。这些看似细小的优待,实则是对多年辛勤付出的尊重与认可,是社会给予的诚挚敬意。

从更深层次看,这一举措可以产生两方面重要影响,且共同指向构建良性教育生态、提升基础教育质量的目标,更为广大教师群体的职业发展

与权益保障提供了有益探索。

一是为破解班主任岗位无人愿当困境提供了新思路,同时影响整个教师队伍建设。过去,班主任因责任重、压力大,且待遇与荣誉未获充分认可,成为许多教师眼中的负担。“终身班主任”制度通过长期激励,让该岗位从避之不及转变为值得追求的职业目标。当教师看到数十年坚守能收获荣誉与实惠,优秀教师主动竞聘意愿或将提升,进而形成“优秀教师争当班主任—班级管理水平提升—学生全面发展—家长满意度提高—教师职业成就感增强—更多教师深耕一线”的良性循环,最终优化班主任队伍乃至整体教师队伍结构。

二是完善了普通教师职业生涯末端荣誉认定的空白,为构建梯度化教师荣誉与惠师体系提供了地方样本,是对教育部等七部门印发的《进一步加强尊师惠师工作的若干措施》的有力落实。“人民教育家”“乡村学

校从教30年教师荣誉证书”……教师荣誉体系逐渐完善,这是对从教者的莫大鼓舞,只是对于数量庞大的一线教师而言难以企及。惠州以区域级荣誉精准补位,让普通教师的长期坚守能转化为可感知的荣誉与福利。这种探索并非个例,江苏省已构建涵盖“最美教师”“特级教师”等的梯度体系,兼顾不同层次教师需求和实际。两地实践共同指向构建上下贯通的梯度化荣誉体系目标,为搭建全周期教师发展支持链条提供了鲜活经验。

理性审视这一制度,仍有优化的空间。从荣誉价值看,“终身班主任”属于职业生涯末端认定,若要最大化制度效能,需要将梯度化思路延伸至整个教师群体,构建覆盖全成长阶段的荣誉与保障体系:为新入职教师设立“新锐教师”“新锐班主任”奖,为中期教师设立“骨干教师”“骨干班主任”称号,为资深教师设立“终身从教模范”等,让不同阶

段教师都能看到清晰的职业路径与荣誉目标,避免因“荣誉断层”导致发展动力不足。

制度的可持续性离不开公平与落地的双重保障,这也是利好政策惠及全体教师的基础。一方面,认定需要建立透明可追溯的评价机制,通过实绩、评价等多维度考核,确保荣誉授予深耕一线、实绩突出的教师,杜绝论资排辈或形式化认定;另一方面,优待政策需要明确责任主体与落实细则,如就医“绿色通道”对接流程、公交减免身份识别方式等,这些细节直接关系制度公信力。杜绝“纸上福利”,才能让广大教师真正感受到制度的温度。

“终身班主任”制度是尊师重教的鲜活实践,对教师的关爱化为覆盖全体、贯穿职业全程的制度保障,才能让教师厚植教育情怀,安心耕耘,点亮教育星空。

(作者单位系湖南省石门县三圣乡河口学校)

每逢重大节日,各地都会举行尊师重教的慰问、表彰、走访活动,其中一些活动鼓舞了士气,让教师以饱满的精神状态投入到工作中,还有一些活动却让学校和师生在节日期间忙得“热火朝天”,应对各种会议和检查。其实对于学校和教师来说,无论节日还是日常,他们最期待的是在宁静的校园里专注地做好本职工作。

叶圣陶曾言:“教育是农业,不是工业。”教育的精耕细作需要时间与耐心,需要教师静心研究教材、了解学生、设计教学。然而当下,一些校园成了各部门的“打卡地”,教师成了“万金油”,什么都得懂、什么活动都得落实。

局内人
校园不是打卡地,教师并非万金油

□ 胡鑫

锐评

老人接送禁令有失温度

□ 胡建兵

近日有网友称,广东广州一小学建议“不让老人接送小孩”,并在通知中多次强调该建议。通知提到,“老年人自身身体状况可能引发安全风险,由此带来的安全问题需要家长朋友高度重视和关注”“要着重考虑老人的身体状况是否胜任”,并表示身体状况欠佳的老人不要接送孩子。

对于学校的善意提醒,一些家长却并不买账。为此,当地教育管理部门回应:尽量不让老人接送小孩的建议主要是出于对学生安全的考虑。该建议并非强制要求,多次强调是担心部分家长未能及时关注到相关信息。

学校出于安全考虑提出此建议无可厚非,但在家校共育的背景下,任何对家庭产生影响的决策都应该充分考虑家长的意见、尊重家长的感受,留足缓冲时间,并在能力范围内积极提供解决方案。毕竟父母无法接送孩子时,老人接送仍是必然选择,甚至部分家庭可能因经济压力无法选择其他接送孩子的方式。此时,若学校将安全责任完全推给家庭且缺乏支持措施,容易造成家校矛盾。

接送孩子上下学是许多家庭面临的现实难题,但并不意味着这只是家庭的问题,需要学校、家长和社区多方协作,也需要相关部门完善家校合作机制和公共服务体系。

不过我们也要看到,公共服务体系建设不能一蹴而就,为了解决现实难题,学校可以参考其他学校或区域的有效做法。浙江师范大学附属嘉善实验学校亭桥小学推出“定制公交”专线,配备随车安全员和智能签到系统,解决偏远地区学生接送问题;云南文山市开通18条校园定制公交线路,日均运送600余人次,并配备实时监控设备保障安全;海南陵水县引入第三方专业校车服务公司,通过GPS定位和视频监控实现全程智能化监管。

此外,学校还可以科学设定放学管理方案。比如采用“学生传送带”模式,设置等候区、接送区、安检区和家长等候区四个区域,实现有序分流。智能放学管理系统可实时调整放学时间、语音提醒家长、显示车辆进场情况,减少等待焦虑;在家委会的基础上建立家长互助小组,与邻居或其他家长协商轮流接送,减轻家长负担。

学校的安全建议遭遇现实困境,真正需要完善的是家校共育的生态体系,是教育公共服务体系的升级。但在制度建设还未完善的阶段,学校应多体察家庭的现实困境,毕竟当老人接送孩子成为许多家庭的无奈选择时,家长需要的不是简单的禁止或责任分割,而是借助学校的力量为孩子铺就一条安心上下学之路。而教育的温度既体现在对学生关爱有加上,也体现在对家庭的体谅和体察上。

(作者系媒体评论员)

争鸣

从“学习标兵”到“德育模范”,学校里的荣誉墙是否实现了树立榜样、激励后进的目标,又是否人为制造了裂痕和等级?我们究竟应当如何理解“优秀”、呈现“优秀”,才能真正发挥其立德树人的正向激励功能?

用“优秀”把舵定航

□ 张学炬

向优秀,甚至成为新的榜样。

不过也必须认识到,“优秀”的评选机制本身反映了一所学校的教育哲学与管理取向,其设计经层层推选而产生的代表,其意义并非将人划分为三六九等,更不是制造对立,而是通过具象化的方式为广大师生树立权威、可知、可学的标杆——为师者应如何涵养师德、深耕教学,为学者又该怎样勤学修德、明辨笃实。这正是荣誉机制最初的教育善意,既肯定杰出者,也激励后来人。

“优秀”是一种看得见的力量,它勾勒出为人、为学应有的模样,不仅在教育系统,在各行各业,评比本身就是一种价值引导和行为塑造。师生通过参与申报、自评、互评和贡献认定等环节,逐渐理解什么是“优秀”,最终的入选者获得认可,增强信心;暂未入选者,也在这一过程中检视自我、寻找差距,进而明确改进路径,实现以评促进、以评促改的良性循环。

将优先定格于荣誉墙上,实质是将抽象的价值理念转化为具体的视觉叙事,放大了榜样的力量,也延伸了教育的时间和空间,仿佛是一种持续的提醒:优秀代表的是过去的努力,而未来仍需要不断超越;差距并非不可逾越,只要心怀向往,脚踏实地,每个人都可以走

丰富评价内涵和维度,让不同特长、不同风格、不同发展路径的师生都能被看见、被肯定。当荣誉墙反映出“人人可成才”的教育理念,校园才能成为孩子健康成长的沃土。

二要讲好优秀背后的故事。“优秀”不是一张照片、一个名字、

一串数字,而是一个个有温度、有细节、可共鸣的故事。管理者应通过多种途径、多种方式宣传优秀师生的事迹,也可以让优秀者走上舞台分享他们的心路历程。故事化的宣传能够增强榜样的感染力和可信度,实现“一面荣誉墙,满园正能量”。

三要让优秀可学、可循。学校可以从优秀者身上提炼共性特质和规律,比如是否具备良好的时间管理能力、是否善于合作、是否拥有积极的心态等,并以此为基础开发相关课程或主题活动,帮助更多师生明确努力方向、掌握进步方法。超越了单纯的奖惩功能,“优秀”才能成为一种教育资源。

教育是慢的艺术,凸显“优秀”不是为了划分等级,而是为了点燃希望;不是终点,而是路程中的路标。建立科学、多元、包容的评价文化,才能让“优秀”成为立德树人的舵手,引导每一位师生驶向更广阔的海洋。

(作者单位系山东省邹城市中心店街道老营小学)

忽视对学生和教师多元成长的关怀,那么这样的评价非但不能引领发展,反而会造成教育的窄化甚至异化,与素质教育理念背道而驰。

因此,科学的评价系统应服务于人的发展。实践中,管理者一要树立多元的优秀观。不能只以学业成绩作为衡量标准,而应充分尊重个体差异和多元智能,



教育不需要“封神榜”

□ 张凤中

学校走廊里的荣誉墙向来是教育场域的一道风景。一张张照片罗列着闪光的事迹,从“优秀教师”到“三好学生”,从“学习标兵”到“德育模范”,这些被精心选出的形象以静态或滚动视频的形式,构成了一些教育人眼中的价值坐标系。其初衷是树立榜样、激励后进,但这面墙是否也悄然制造了裂痕?

荣誉墙的本质是“精英筛选机制”,遵循少数人胜出的规则。在学校里,能登上荣誉墙的学生并不多,他们或是成绩拔尖的“学霸”,或是才艺出众的特长生,或是担任学生干部的“管理者”。这些孩子的名字被反复提及,事迹被循环展示,逐渐成为校园里的一种符号。

然而教育的对象从来不是少

数精英,而是全体学生。当一些学生围着荣誉墙谈笑风生时,另一些学生内心却是落寞的。他们或许体育成绩优异,却因文化课分到“德育模范”,这些被精心选出的形象以静态或滚动视频的形式,构成了一些教育人眼中的价值坐标系。其初衷是树立榜样、激励后进,但这面墙是否也悄然制造了裂痕?

更值得警惕的是,“优秀”的评选标准往往存在局限。在应试教育惯性下,好成绩成为最重要的入围门票,而创造力、共情能力、抗挫折能力等素养被边缘化。当优秀被简化为可量化的指标,教育的温度便在筛选中逐渐降低。

当然,低年级学生或许会对荣誉墙上的同伴报以单纯的羡慕,但随着年龄增长,这种情感很可能演变成复杂的心理博弈。小学高年级、初高中阶段的青少年正处于自我认同形成的关键期,同伴评价在他们心中的分量远超成人想象。荣誉墙的存在,人为地将学生划分为优秀者与普通人两个阵营,无形中制造了阶层感。

实际教育教学场景中,这种阶层感可能引发多重负面效应。有的学生会因长期无法入选而产生习得性无助,干脆放弃努力;有的学生会对荣誉获得者产生抵触情绪,将竞争关系异化为对立关系;更有甚者可能刻意迎合评选标准,压抑了真实自我。当教育场域充满比较式成长,学生之间

的互助合作精神便会被削弱,取而代之的是功利化的攀比心态。

这种等级划分对弱势群体的伤害尤为深刻。对于家庭经济条件不佳、缺乏课外资源的孩子而言,他们在传统评价体系中本就处于劣势,荣誉墙的展示无异于将这种差距公之于众。教育的本质是缩小差距而非放大差异,当“优秀”的标准无形中与物质条件、家庭背景挂钩时,荣誉墙就成了加剧教育不公平的隐形推手。

教育需要榜样,但不需要“封神榜”;需要激励,但不需要“等级制”。与其为少数人打造荣誉墙,不如为每个孩子搭建展示的舞台,同时完善评价体系,赋予荣誉墙更丰富的教育内涵。当荣誉墙不再是少数人的专属,当每个孩子都能在教育场域中找到自己的价值,教育才能真正实现各类其美、美美与共的初衷。

(作者单位系北京师范大学南山附属学校)

近年来,教育部门一直在推进减轻中小学教师负担工作。安徽省发布了《关于公布安徽省2025年中小学社会事务进校园白名单(省级)的通告》,通过建立社会事务进校园的“白名单”制度、统筹规范教师工作量与评价、强化教师待遇与权益保障等一系列组合拳,切实为中小学教师减负。其他区域也建立了进校园活动清单管理制度,严格控制各类检查、评比、填报事项,让教师能够更加专注于教书育人的主责主业。

学校教育不缺少勤勉的校长、优秀的教师,但缺少时间来沉淀。让教育的归教育,行政的归行政,让教师成为“人类灵魂的工程师”,而非疲于奔命的“事务员”,还需要各方携手营造更加宽松、宁静的教育环境,让校长能够安心办学,让教师能够专心教学,让学生能够静心学习。只有这样,才能更加接近陶行知“教人求真,学做真人”的理想状态。

(作者单位系安徽师大教育集团)