教育教学与研究 2026年第4期
ISSN: 3135-5609

区域班主任赛训一体培育模式优化研究

章淑轶
宁波幼儿师范高等专科学校（宁波教育学院）教育培训学院，浙江宁波，中国

【摘要】赛事是促进班主任专业成长的重要方式，但当前“赛训一体”模式尚存诸多梗阻。本研究旨在系统诊断该模式的现实堵点，并提出针对性优化路径。基于宁波市近两年市级班主任赛事实践，从评委资源、数字化支撑、反馈机制三方面剖析问题，据此提出扩容评委库并推进一体化建设、搭建数字化平台并强化闭环设计、完善反馈与跟踪培养等策略。实践验证该模式能有效激发参训积极性、拓宽成长通道并倒逼培训优化，证实以赛促训是破解班主任培训痛点、实现赛训深度融合与队伍精准提质的可行路径。

【关键词】赛训一体；以赛促训；班主任专业发展

1.引言

班主任是基础教育阶段落实立德树人根本任务的核心力量，既是统筹班级管理、推进家校协同育人的执行者，也是关注学生个体成长动态、疏导心理困惑的陪伴者。然而，现实中班主任队伍面临着严峻的困境，例如职责泛化与压力过重，承担大量琐碎事务；学生心理健康问题日益复杂，缺乏专业知识与能力等，严重阻碍了班主任队伍的积极性与发展潜力[1]。

对此，从国家层面到各地都出台了一系列政策，支持班主任的职业发展。教育部《中小学班主任工作规定》指明了班主任的地位：“班主任是中小学日常思想道德教育和学生管理工作的主要实施者，是中小学生健康成长的引领者，班主任要努力成为中小学生的人生导师”[2]。

宁波市参照学科教师专业发展体系，在市、区（县、市）、学校同步构建“新秀班主任-骨干班主任-名班主任”三级班主任专业成长序列，与学科体系享受同等待遇，打通了班主任专业发展通道[3]。这些荣誉称号通过赛事评选获得：“新秀班主任”评选每两年进行一次，“骨干班主任”评选每三年进行一次，“名班主任”评选每四年进行一次。另外，每年举行班主任基本功大赛，选拔出优秀班主任参加浙江省、长三角班主任基本功大赛。

本文基于笔者近两年参与的宁波市市级班主任赛事获得的实践经验与反思，从赛事组织者角度谈谈目前宁波市班主任“赛训一体”培育模式实施中存在的堵点与优化路径，以及该模式下宁波市班主任专业发展和队伍建设的实效。

2.实践梳理：宁波市班主任赛事的组织概况

2.1 赛事筹备阶段

每届班主任赛事启动前，宁波市班主任专业发展指导中心（以下简称“市班导中心”）组织由各区（县、市）德育教研员、市名班主任组成的专家团队，对评选方案进行系统修订。修订工作围绕国家德育政策导向、班主任专业发展需求等方面展开，重点优化评选指标、调整分值权重、完善评审流程。方案修订完成后，提交市教育局，经审核确认后正式发文实施。这种“顶层设计—多方协同—行政确认”的流程，确保了赛事评选标准既贴合一线实际，又符合德育工作的整体部署。

近年来，班主任赛事在前置材料评审环节出现显著变化，评选标准逐步向学科类评选体系靠拢。一方面，进一步细化评分标准，按照省、市、区三个层级划分分值档次，同时对荣誉类型进行严格界定，明确哪些奖项纳入评审范围、哪些不予认定，避免因荣誉来源繁杂导致的评分偏差。另一方面，上调德育研究模块比重，将课题与论文分为两个独立的评分维度，分别设定评分标准；与此同时，对论文等作品发表质量提出更高要求，严格审核刊物级别、原创性及研究成果的实践价值。

2.2 赛事实施阶段

赛事通常分为前置材料评审和正式评审两部分。

专业成长序列系列比赛进行工作业绩材料收集与审核的前置评审工作，基本功大赛进行德育论文收集与评审的前置工作。各区（县、市）德育教研员统筹收集本区域参评班主任的工作业绩材料，经整理核对后统一报送至市班导中心；各直属学校直接上报至市班导中心。

材料可采用邮寄或专人送达两种方式。材料收齐后，市班导中心抽取市级骨干班主任组建评审团，按照同区回避原则，交叉审核报送材料的真实性，并对工作业绩评分进行复审，核对实际材料与自评分数是否一致，确保评分客观、准确。

正式评审通常由笔试、面试两部分构成。从内容上看，笔试包含三类题型：班主任基础知识题（德育相关政策法规、班主任工作基本内容等）、育人智慧（在特定虚拟情境下解决相关问题）和主题班会方案设计（在某个话题下设计一套包含题目、教育背景、教育目标、活动前期准备、实施过程等完整活动流程）。面试题型根据赛事类型略有差异：新秀、骨干班主任分为班级管理选题阐述（针对选题结合工作实际阐述解决问题的方法）和“我的教育故事”演讲（讲述自身班主任工作的真实育人故事、内心感悟及特色带班方法）；名班主任分为“主题班会课”说课、论文答辩、班级育人选题阐述；基本功大赛设置“教育情境模拟”环节，要求参评班主任根据题目里的教育情境，通过和情境模拟导师互动完成“班主任角色”表演，阐述解决问题的策略和方法，并回答评委提问[4]。

评选流程层面，笔试、面试均采取线下封闭式评审，分两天进行。赛前，市班导中心根据当次评选情况制作会务手册，提前发给参评班主任熟悉流程。同时，会务组至场地踩点，确保考场动线便捷，避免出现考生走回头路致使试题泄漏的情况。比赛当日，参评班主任所有随身物品均存放于考场外，手机等电子设备统一放置于保管箱内，考试结束后方可取回。所有工作人员及评委在接触试题前均需上交通讯设备并签署保密协议，以最大程度保证考试公正和试题安全。笔试环节，全体考生同时进行，所有人试题一致，于候考时随机挑选一位考生代表从准备的两套试题中抽取。面试环节，按学段分组进行，通常设小学组、初中组、区县高中组、直属高中组，若某组人数较多，大组别内再拆分为两个小组。分组及上、下午场次提前通过线上抽签确定。考生报到后于候考室抽取出场顺序，同号考生一起进入准备室抽取班级管理选题阐述部分试题并准备（上、下午场次题目不同），准备结束后进入各自组别的试场面试。

2.3 赛后总结阶段

所有测评结束后，进入统分核分流程。成绩梳理完后，上报市教育局审核、发文公布结果。专业成长序列比赛获奖的班主任即获得该项荣誉。基本功大赛获奖的班主任按自愿进入集训队，进行系统性培训和再选拔，备战浙江省、长三角班主任基本功大赛。同时，笔试论述题得分中等偏上的试卷会被挑选出来进行扫描、存档，作为班主任相关研究的一手资料。

3.堵点诊断：赛事组织视角下的现实梗阻分析

基于赛事实施过程，存在评委资源局限、数字化程度低、反馈机制不畅的堵点。

3.1 评委资源局限：评审思维同质化与专业引领弱化

评委库资源有限，评委重合率高。对比两年间四次市级班主任赛事的评委名单发现，评委重合率在 31.58%-66%之间，其中有 8 人在四次赛事中均担任评委。

这容易导致评审思维同质化、缺乏多元反馈。同一评委因评判标准固定且兼任各地区指导专家，易被参赛者摸透喜好，并为此套用固定模板迎合评委，抑制思维的创新性与多样性，致使赛事日趋功利化。在这种趋势的影响下，培训相应会变得模式化，无法全面提升班主任的育人能力，偏离真实行业需求。于评委而言，频繁参与同类评审会令评价流于表面、质量下降。长期依赖同一批资深专家，还会阻碍新生代评委培养，造成垄断，影响评审体系可持续发展，偏离“促训”初衷。

究其原因，评委多固定为宁波市名班主任、骨干班主任及各区（县、市）德育教研员，规模有限且相对固定。同时，受各区平衡原则和班主任基数差异的影响，部分优秀班主任稀缺的地区（如高新区、奉化区、江北区）面临无人可换的窘境，不得不反复邀请同一位班主任担任评委。

3.2 数字化程度低：流程繁琐与评价主观化

前置材料评审阶段，数字化程度低导致流程繁琐、重复工作量大。所有材料均以纸质形式提交，组织方收集、存放费时费力；参赛者打印、寄送同样繁复，且与低碳理念相悖。纸质材料还带来沟通效率低的问题：当面提交可现场核对补件，而邮寄方式下，提交者无法实时获知材料状态，组织方需逐一电话提醒，沟通成本高。

以宁波市第四届新秀班主任评选为例，共收到 220 份业绩材料。预通知文件附有业绩评分表，要求报送者对照表格整理证书荣誉、自评打分后寄送纸质材料。实际操作中，频繁出现材料缺失、排序混乱、超时未交等问题，组织方耗费大量精力核对材料完整性、催促补件，

效率低、重复性高。

在数字化平台支持下，参赛者可以实现在线填写信息、分类上传佐证材料。系统自动校验材料格式与完整性，实时反馈缺漏项，有效避免人工反复沟通。组织方可以一键汇总所有材料，在线审核、评分与存档，大幅降低人工核对与纸质管理成本，在材料收集与评审效率上起到优化作用。

正式评比阶段，缺乏数字化平台易导致评价主观化。目前主观题完全依赖人工评分，在评委库有限的情况下，难以规避主观偏差。引入数字化评价体系（如 AI 辅助打分、情境模拟互动测评），不仅能提升比赛公平性，还能推动现代教育技术融入评选，促进形式创新。

赛后总结阶段，数字化平台的缺位使得反馈机制难以建立，参赛者、组织方、评委三方皆因此受限。

3.3 反馈机制不畅：赛训脱节与成长路径模糊

对参赛者而言，赛后仅公示获奖结果，缺乏个性化能力诊断与提升建议，导致他们“知结果不知差距”。选手无从知晓自身短板与改进方向，赛事难以发挥针对性补缺作用，赛事沦为“一次性活动”，陷入“为赛而赛”困境，偏离了“赛训一体”“以赛促训”的愿景。例如，材料审核中普遍出现“自评高、科研低”现象，折射出参评班主任对自身成果与荣誉体系的认知偏差，以及对课题、论文等科研性工作重视不足。由于缺乏反馈通道，这些问题仅为评委和组织方所知，无法反馈到选手本人，致使问题持续存在，难以通过培训改进。

对评委而言，他们不仅是评分者，更是各区（县、市）乃至宁波市班主任领域的领军人物。评选中暴露出的当前班主任的共性短板与优秀案例，本可以成为他们开展深入研究、开发针对性培训的重要来源。然而，反馈机制的缺失使评委难以全面获取这些信息和资源，无法精确评估班主任的能力短板，导致培训内容与实际需求契合度低，培训效果流于表面，“赛训一体”成效甚微。

对组织方而言，反馈机制能够让比赛过程中形成的资源得以集聚，使优秀案例成为可循环使用的班主任专业发展素材，从源头避免赛训脱节。同时，借助数字化平台收集选手建议并进行大数据分析，可以帮助精准识别问题、优化赛事设计与培训策略，打破传统赛事互动有限的困境。但现实中，由于反馈机制尚未建立，赛中形成的优秀素材被闲置封存，选手表达建议只能通过认识的评委或工作人员等有限的渠道，致使上述宝贵资源被搁置，未能转化为助推班主任发展与赛事优化的动力，影响了“赛训一体”的效果。

4.路径优化：“赛训一体”导向的机制重构与策略选择

4.1 评委资源扩容与“评委-讲师”一体化建设

针对目前评委来源单一、重复率高的问题，组建“学界德育专家+名班主任+家校社代表”三维评委库，明确入库标准与任期。其中，学界德育专家包括但不限于名校长、高校教授等，他们可从理论高度与政策视角进行科学评价，弥补现有一线评委的经验局限；家校社代表则是民主评选的缩影，确保优秀班主任的带班方略能得到家长、学校等利益相关方的支持。

在扩充评委库的前提下优化评委排班机制，严格把控评委复用比例，确保与上一届重合占比在 30%以内。赛前对不同类型的评委开展专项培训：专家型评委主要围绕“赛训融合”，兼顾选拔评审与能力提升两大核心职能；家校社评委重点普及班主任岗位职责、赛事评选标准，通过考核后方可参与评审工作，最大限度规避主观评判偏差，保障赛事评选公平公正。

鉴于部分评委兼具地区班主任培训讲师的身份，要充分盘活优质师资资源，鼓励其将评选中发现的共性问题转化为培训课程的核心内容。通过开展专项培训，精准助力全市班主任补齐专业能力弱项，实现专业进阶成长，弥补赛后培训缺位的短板。

4.2 搭建数字化赛训平台，构建闭环式赛训一体体系

依托人工智能技术，搭建宁波市班主任赛训一体化数字平台，将资料共享、材料审核、成绩查询、评价反馈等流程工作迁移至线上完成。该平台不仅精简了人工收集、审核材料的繁琐步骤，更为常态化反馈机制落地、优质赛事资源库搭建筑牢技术基础，形成资源集聚、共享的良性格局，供全市班主任随时在线学习，让优质赛事资源实现长效利用，杜绝资源闲置浪费。

2025 年宁波市初任教师基本功大赛，已率先完成数字化实践探索。项目团队尝试 AI 评价系统，选手按条目上传说课视频，评委通过线上端口即可完成打分评审，免去线下奔波。同时，系统对说课视频进行 AI 评分，生成个性化诊断报告。参与此次赛事的教师普遍反馈良好，认为 AI 评价细致、逻辑清晰、反馈精准，能够有效实现以赛促训、以评促改的培育目标。

4.3 健全全程反馈机制，完善长效跟踪培育体系

构建赛事全程反馈机制。依托数字化赛训平台，实现赛中笔试、面试即时点评，赛后生成个性化能力提升报告，帮助参赛者明晰自身短板与不足，结合专家团队建议进行针对性自我提升训练。

优化赛后长效跟踪培育模式。系统化的赛事反馈数据，可为组织方提供多维度决策支撑：定制培训课程，提升参赛班主任普遍存在的共性短板；依据赛事反馈数据，梳理不足，优化赛事流程与评审规则；制定获奖班主任长期发展计划，开展常态化进阶培训，助力其向更高层次成长。

5.实效研究：赛事促进班主任专业发展的事实验证

5.1 显性实效：赛事驱动下的能力提升与荣誉获得

5.1.1 参训积极性提升

笔者作为师训工作者，每年负责各类班主任培训。笔者在管理培训的过程中发现，赛事相关培训与常规培训在参训积极性上存在显著差异。以 2025 年为例，班主任基本功集训队每次到课率不低于 96%，而常规性培训到课率约为 80%。后者中，请假、迟到、刷手机、迟交漏交作业等现象屡禁不止，往往需依靠学分、规章制度等手段加以约束。

究其原因，常规培训以专家授课为主，具有集中式、短周期的特点，难以覆盖实际工作中的个性化需求，并且培训中的知识依赖个人在培训结束后不断建构、反思，才能在真实复杂的教育情境中使用上[5]。然而，碍于繁杂的日常事务，加之缺乏深度学习与迁移应用的意识，大多数班主任不愿在此投入时间，常规培训逐渐沦为“拿学分”的任务，学用脱节，能力提升自然落空。相比之下，赛事相关培训因训练针对性强、成果转化快，能有效激发班主任参训的内生动力。可见，在培训中融入赛事相关内容，能提升班主任的参训热情，是“赛训一体”体系的天然保障。

5.1.2 丰富班主任成长路径

教师以学科为主流发展路径，通过深耕学科成为领头人，逐步评聘职称。然而，被大量班级事务所困的班主任，往往难以在同时期、同学科上取得与普通任课教师相同的荣誉。班主任系列赛事为班主任们提供了另一条发展路径——通过在德育方向深耕与研究，同样可以获得荣誉与肯定。

近年来在宁波市班主任相关赛事中取得优异成绩的班主任们，在备赛的辛勤历练下，不仅收获了荣誉，还积累了丰富的经验，受到各区（县、市）邀请担任班主任系列讲座、论坛的分享嘉宾，实现从“参训者”到“培训者”的身份转变，是“赛训一体”闭环效应的生动体现。

5.2 隐性实效：赛事暴露的问题倒逼机制完善

5.2.1 评选暴露短板：能力发展不平衡

课题研究是班主任提升理论知识储备、促进专业成长的必要渠道，能够帮助他们更好地开展班级管理等日常德育工作[6]。然而，近两年赛事中发现年轻班主任存在一个现象：总分高的班主任普遍未在论文评选中获奖，而论文获奖的班主任总分普遍不高。这反映出当前年轻班主任育人能力与科研能力发展不均衡，材料评审时德育论文得分低的情况说明科研能力受重视程度偏低。

针对上述问题，培训方需加快推动科研培训模块的开发。首先需要提升科研意识。多数班主任科研分数不高并非能力不足，而是意识欠缺。评选结束后及时开展培训，反馈科研得分偏低的问题，并明确科研比重提升是未来趋势，有助于增强班主任的科研意识，调动其参与科研的积极性。其次需要提供科研指导。意识提升后，安排科研相关主题讲座，邀请专家分享科研知识与经验。当班主任有了一定产出，可组织成果答辩或汇报，邀请专家现场点评指导，帮助他们发现问题、及时调整。

5.2.2 情境解题能力不足：知识与实际脱节

现场测试环节重点考察班主任应知应会的基本知识、问题分析能力与现场表达能力，这些内容与日常班级管理密切相关[7]。实际上，现实情境远比评选时的设定更为复杂。如果班主任在预设情境中都难以妥善处理学生问题，面对真实情况只会更加手足无措。然而，评委反馈显示，多数班主任解题不到位、知识储备匮乏，解决虚拟情境时主要依赖工作经验，做法缺乏科学性，甚至抓不住情境中的关键因素。尽管考虑到现场受紧张情绪干扰，但是若连情境题都处理失当，很难相信其在实际工作中能妥善应对类似问题。这从侧面反映出两个问题：一是班主任参加培训仍浮于表面，未将知识内化于行，在剖析中建构，在实践中反思[8]；二是未将赛事视为提升自身能力的机会，“为荣誉而比赛”的功利化倾向占据主导[9]。

针对赛事中情境解题暴露出的问题，培训

可从以下两方面入手：第一，引入情境实训，增强培训的参与感与实效性。传统培训模式以理论灌输为主，班主任被动接受，难以真正内化。在培训中嵌入情境实训，模拟真实育人场景，让班主任现场扮演角色、即时应对、现场点评，通过角色互换、小组研讨、评委追问等方式，增加培训的互动性与趣味性，使学员在“做中学、练中悟”，促进知识向实践能力转化。第二，建立长效培训机制，推动普适性策略生成。目前对骨干班主任、新秀班主任建立了三年研训模式，引导班主任围绕真实育人困境，自主提炼情境案例、设计解决方案、进行集体研讨，形成“自主生成——情境模拟——专家诊断——策略沉淀”的闭环，推动普适性育人问题应对逻辑的生成，真正实现从“经验应对”向“科学应对”的能力跃升。培训中形成的育人策略可整理成册，作为培训材料供广大班主任借鉴学习，个体经验升华为群体智慧，推动行业整体水平的持续提高。

6.可持续性思考

结合上文分析，这些优化举措目前仅是理想状态，在实施过程中需关注可持续性问题：评委库的多元化扩容，尤其是家校社代表的引入，将带来较高的培养成本，需在资源投入与评审质量之间寻求平衡；数字化评分系统需建立监管机制，防范评委之间可能的私下沟通与评分合谋风险；反馈机制与长期培养体系的落地成效，以及已启动的科研、情境能力提升等专项培训对班主任能力提升的实际作用，均有待未来的实践探索与数据验证。班主任“赛训一体”培育模式的优化，既需积极创新，也需审慎评估，在探索与反思中稳步前行。

7.结论与展望

本文基于对近两年宁波市班主任赛事的实践反思，系统诊断了当前“赛训一体”培育模式在评委资源、数字化程度、反馈机制等方面存在的现实堵点，并从评委扩容、数字化平台建设、反馈跟踪三个维度提出了路径优化策略。研究进一步验证了赛事在驱动班主任参训积极性、倒逼培训内容优化、促进获奖班主任持续成长等方面的实效，体现“赛训一体”是提升班主任带班方略和育人能力的有效路径，有助于实现赛事与培训的闭环衔接与深度融合。下一步，宁波市将继续探索赛训协同机制，完善“赛训一体”培育模式，推动班主任队伍建设再上新台阶。

参考文献

[1] 王薇，师婧璇.走向“协同育人”：新时代班主任制度的坚守与创新[J].中国基础教育，2025（09）：21-24.
[2] 张成仙.中学班主任德育工作困难的原因及对策研究[J]. 昭通学院学报，2017，39（S2）：1-4+11.
[3] 王晶晶.“全景式培养”：助推班主任队伍高质量发展的区域实践[J]. 中小学管理，2023（10）：44-46.
[4] 樊晓薇.检视自我 专业成长——关于“长三角班主任基本功大赛”的反思[J]. 班主任之友（上半月刊），2018（04）：4-6.
[5] 石静.从被动接受到主动建构：中小学班主任培训的 PBL 模式探索[J]. 基础教育参考，2025（11）：71-80.
[6] 黄少坤.名班主任工作室发展现状与可持续发展策略研究——以揭阳市 H 工作室为例[D].汕头大学硕士学位论文，2022.
[7] 严昕.研训赛一体：班主任关键能力培养的区域样态[J].班主任，2025（04）：14-17.
[8] 刘晶.在历练中沉淀，在厚积中薄发——我的班主任基本功大赛之路[J]. 豪家长，2021（68）：43-35.
[9] 杨坤钰.班主任专业成长的叙事探究——基于班主任基本功大赛的实践反思. 中小学班主任[J]. 2025（13）：93-95.