

基于中职班级管理教师评价研究

陈世文

重庆市忠县职业教育中心 重庆 404300

DOI:10.12238/ems.v7i9.15180

[摘要] 本研究旨在通过系统分析中职班级管理教师评价的现状,探讨影响教师评价的因素,并提出优化策略,以完善中职班级管理教师评价体系。研究的理论意义在于丰富中职教育管理和教师评价领域的理论研究,为相关研究提供参考。实践意义在于为中职学校提供科学的教师评价方法和工具,帮助学校更好地管理和激励教师,提升班级管理水平,进而推动中职教育质量的整体提升。

[关键词] 中职; 班级管理; 教师评价

一、引言

随着我国经济的快速发展和社会对技术技能型人才的需求增加,中职教育在培养高素质劳动者和技能型人才方面发挥着重要作用。中职教育不仅注重学生的专业知识和技能培养,还强调学生的职业素养和综合素质提升。班级管理作为中职教育的重要组成部分,直接关系到学生的学习效果和职业发展。教师在班级管理中扮演着关键角色,其管理水平直接影响班级氛围、学生行为规范和学习积极性。因此,建立科学合理的中职班级管理教师评价体系,对于提升教师班级管理能力和优化班级管理效果具有重要意义。

二、中职班级管理教师评价的理论基础

(一) 发展性教师评价理论

是20世纪80年代以来(英)兴起的一种以“促进教师持续专业成长”为价值取向的教师评价范式,为中职教师评价提供了“去奖惩化”的框架,其理论基础融合了形成性教育评价、成人学习理论、人本主义心理学与组织发展理论。其核心价值在于将班级管理视为一个动态的职业教育场域,通过持续性、情境性的评价,使教师成为能融合学校德育与企业需求的“反思性实践者”,最终指向学生职业社会化的成功。其目标定位有别于“奖惩性评价”,强调通过诊断、反馈与支持,帮助教师明确专业发展路径,最终实现学生发展。哲学基础基于美国学者斯塔弗尔比姆(Stufflebeam)的CIPP评价模型(背景-输入-过程-成果),认为评价是“教育服务的工具”,而非“控制教师的手段”,成为基于班级管理教师评价的框架模型。

(二) 职业社会化理论

是一套解释“个人如何获得并内化某一职业所需的知识、技能、价值观与行为规范,从而完成从‘外行’到‘职业人’转变”的系统性框架。该理论最早在体育教师研究领域成型,现其解释力已扩展到教师、医生、警察等众多职业群体。核心观点认为个体的职业认知、态度与技能通过学校场域中的

互动被形塑。该理论解释为何中职班级管理需嵌入职业文化(如7S管理、企业导师制度),并指导教师评价指标设计(如“学生职业行为规范达成度”)。该理论强调职业角色的获得并非一次性知识传授,而是一个持续的社会化过程:中职学生先通过班级制度、企业导师进课堂等“预期社会化”接触职业文化;随后在实训周、跟岗实习等“专业社会化”中习得技能与规范;最终在顶岗实习与就业准备阶段完成“组织社会化”,将企业价值观内化为自我行为。教师评价因此不再仅看纪律或成绩,而是聚焦班主任能否设计并实施贯穿三阶段的职业情境,使学生在班级生活的日常互动里完成从“学校人”到“企业人”的身份转变,从而把“过程评估”作为基于班级管理教师评价的核心指标。

(三) 情境学习理论

情境学习理论被视为透视班级管理有效性的关键工具。该理论认为中职学生的职业素养只能在真实或高度仿真的“实践共同体”中,通过合法的边缘性参与而生成。因此,中职教师应聚焦于被评价者能否把教室、实训基地、企业车间等不同“情境”串联成一条连续的学习链——让新生从旁观者(如观摩企业导师示范7S管理)逐步成为核心参与者(如以班组身份完成真实生产订单)。该理论把“班级管理”重新界定为“职业情境的共建与维护”,基于班级管理教师评价就是考核中职教师能否成为情景创设的首席设计师与守门人。

三、中职班级管理教师评价的现状分析

(一) 评价主体与评价对象

在中职学校中,班级管理教师评价的主体主要包括学校管理层、教师同行和学生。学校管理层通常从宏观角度对教师的班级管理工作进行评价,注重教师的工作态度、班级整体表现和学校的管理要求。教师同行则从专业角度对教师的班级管理能力和教学方法进行评价,关注教师的班级管理方法和班级管理技巧。学生作为班级管理的直接参与者,对教师的

管理方式和效果有直观的感受, 他们的评价能够反映教师管理的实际效果。

评价对象主要为班主任和任课教师。班主任全面负责班级的日常管理, 包括学生的思想教育、班级纪律维护、班级文化建设等; 任课教师则在教学过程中对学生进行管理和引导, 关注学生的学习态度和学习效果。在实际评价中, 班主任和任课教师的评价侧重点有所不同, 但都对班级管理的整体效果产生重要影响。

(二) 评价指标体系

当前中职学校普遍采用的班级管理教师评价指标体系包括以下几个方面: 工作态度、教学能力、班级管理效果、职业素养等。工作态度主要考察教师的责任心、敬业精神和工作积极性; 教学能力则关注教师的教学设计、教学方法和教学效果; 班级管理效果包括班级纪律、学生行为规范和班级活动组织等方面; 职业素养则涉及教师的专业知识、职业道德和沟通能力等。

然而, 现有评价指标体系存在一些不足。首先, 评价指标较为笼统, 缺乏对中职教育特色的体现, 如对学生职业技能培养和职业素养提升的评价指标较少。其次, 指标权重设置不够合理, 部分学校过于注重教学成绩, 而忽视了班级管理的其他重要方面。最后, 评价指标的动态性和适应性不足, 不能及时反映教师班级管理能力的变化和学生需求的变化。

(三) 评价方法与流程

中职学校常用的班级管理教师评价方法包括定量评价和定性评价。定量评价主要通过问卷调查、学生评分等方式收集数据, 计算教师的综合得分; 定性评价则通过教师述职、同行评议、学生访谈等方式获取评价信息。在实际操作中, 部分学校将定量评价和定性评价相结合, 以提高评价的全面性和准确性。

评价流程一般包括评价准备、评价实施和评价反馈三个阶段。评价准备阶段主要制定评价方案和评价工具; 评价实施阶段则按照预定方案进行数据收集和分析; 评价反馈阶段则将评价结果反馈给教师, 帮助其改进工作。然而, 现有评价流程存在一些问题, 如评价准备阶段的方案设计不够科学, 评价实施阶段的透明度不足, 评价反馈阶段的针对性不强等。

四、中职班级管理教师评价的影响因素

(一) 教师自身因素

教师的专业素养、职业态度和班级管理能力是影响评价结果的关键因素。专业素养包括教师的学科知识、教育理论和教学技能, 直接影响其教学效果和班级管理能力。职业态度则体现在教师的责任心、敬业精神和工作积极性上, 是教师班级管理工作的基础。班级管理能力则涉及教师的组织能

力、沟通能力、问题解决能力和学生管理技巧等, 直接影响班级秩序和学生行为规范。

(二) 学生因素

学生是班级管理的直接参与者, 其个体差异、对教师的期望和反馈对教师评价结果产生重要影响。学生的个体差异包括学习基础、职业兴趣、行为习惯等, 这些差异决定了教师班级管理的难度和策略。学生对教师的期望则影响其对教师管理方式的接受程度和评价标准。学生参与班级管理的程度越高, 其反馈越能真实反映教师班级管理的实际效果。

(三) 学校管理因素

学校的管理制度、文化氛围和对班级管理工作的重视程度对教师评价体系的实施效果产生重要影响。科学合理的管理制度能够为教师评价提供明确的依据和规范的流程, 确保评价的公正性和透明度。积极向上的学校文化氛围能够激励教师积极参与班级管理, 提升管理水平。学校对班级管理工作的重视程度则直接影响教师评价的资源投入和结果运用。

(四) 社会环境因素

社会对中职教育的认知与评价、家长对班级管理的期望与干预以及就业市场需求对班级管理目标的影响, 也会间接影响教师评价。社会对中职教育的认可度越高, 家长对班级管理的期望越合理, 教师评价的外部环境就越有利。就业市场需求的变化则要求教师不断调整班级管理目标和方法, 以培养符合市场需求的技能型人才。

五、中职班级管理教师评价的优化策略

(一) 完善评价指标体系

为了真正发挥评价的诊断、激励与改进功能, 应当构建一套既契合中职教育类型特征、又能动态反映教师成长轨迹的指标体系。首先, 在原有“师德师风、常规管理、学业成绩”三项传统指标之外, 增设“职业技能增值”“职业素养浸润”“班级文化建构”“心理健康干预”四大维度。其中, “职业技能增值”不仅统计学生在校内外技能竞赛中的获奖层次与数量, 更关注学生获得职业资格证书的年度增长率及与企业岗位标准的吻合度; “职业素养浸润”则通过行为观察量表记录学生在出勤礼仪、劳动纪律等方面的日常表现, 并将企业导师的顶岗实习反馈纳入权重; “班级文化建构”以班级愿景认同度、主题班会原创度、校企共建活动参与度为核心观测点, 鼓励教师以文化人、以文育德; “心理健康干预”则借助学校心理测评系统与班主任危机干预案例, 衡量教师在识别、转介、跟踪与预防心理危机中的专业贡献。

在权重分配上, 应当淡化对单一学业成绩的过度依赖, 将“班级管理效果”与“学生职业素养提升”两项合计权重提高至45%, 使评价指挥棒真正指向“德技并修”的中职育

人目标。同时,引入“创新实践系数”,对教师开发企业工单式德育活动、设计跨专业协同项目、运用信息化手段进行班级治理的原创成果给予额外加权,激励教师从经验型管理者向研究型育人者转变。

(二) 优化评价方法与流程

评价方法的革新需兼顾科学严谨与人文关怀。一方面,继续保留量化工具——如学生满意度电子问卷、职业资格证书获取率统计表、7S现场管理评分表——以确保数据的客观可比;另一方面,加强质性研究方法的运用,通过半结构式访谈、参与式观察、案例分析等手段,深度挖掘教师在班级文化建设、心理危机干预、校企合作中的隐性劳动与专业智慧。定量与定性结果以“证据三角”方式相互印证,确保结论的全面与可靠。

在流程设计上,建立“学期总评—月度跟踪—即时反馈”三级动态机制。学期总评由学校评价委员会牵头,联合企业导师、学生家长代表、学生自评委员会共同完成,形成正式评价报告;月度跟踪采取“班主任成长档案袋”制度,教师每月上传一份班级管理微案例、一份学生成长叙事、一份自我反思,评价小组在线给予形成性反馈;即时反馈则依托班级信息化管理平台,学生、家长、企业导师可随时提交文字、语音或视频证据,评价系统自动生成“预警—表扬—建议”三色标签,班主任可在24小时内查看并调整管理策略。

为保证评价的公正与透明,学校需制定《中职班级管理教师评价实施细则》,以流程图形式明确“准备—实施—反馈—申诉”四阶段九环节的操作标准与时限要求;同时,开发电子评价系统,实现指标权重、评分记录、改进建议全过程留痕,教师可随时查询个人成长曲线,确保评价既是一把尺子,也是一面镜子,更是一架梯子。

(三) 加强评价主体的多元化

1. 增加学生评价的权重

充分发挥学生在班级管理中的主体作用,增加学生评价的权重。例如,将学生评价的权重提高到30% - 40%,使其能够真实反映教师班级管理的实际效果。

2. 引入同行评价与专家评价

引入教师同行评价和专家评价,提供专业性的意见和建议。同行评价可以关注教师的教学方法和管理技巧,专家评价则可以提供理论支持和实践指导。

3. 加强学校管理层与教师之间的沟通与反馈

建立良好的沟通机制,加强学校管理层与教师之间的交流与反馈。定期召开教师座谈会,听取教师对评价工作的意见和建议,及时调整评价方案。

(四) 强化评价结果的运用

1. 将评价结果与教师的绩效考核、职称评定、职业发展挂钩

将教师评价结果作为绩效考核、职称评定和职业发展的重要依据,激励教师提升班级管理水平。例如,将评价结果与绩效奖金挂钩,对表现优秀的教师给予奖励;在职称评定中,将班级管理效果作为重要参考指标。

2. 根据评价结果为教师提供针对性的培训与指导

根据教师评价结果,为其提供针对性的培训和指导,促进教师专业成长。例如,对于班级管理能力较弱的教师,组织专题培训和经验分享活动;对于评价结果优秀的教师,提供进一步发展的机会和平台。

3. 利用评价结果改进学校班级管理工作

利用教师评价结果,分析班级管理工作的整体情况,找出存在的问题和不足,及时调整班级管理策略和方法,提高学校整体班级管理水平。

六、结论

本研究对中职教育发展具有重要的启示意义。首先,教师评价是提升教师班级管理水平的的重要手段,科学合理的评价体系能够激励教师积极参与班级管理,提升管理水平。其次,中职学校应注重评价指标的完善和评价方法的优化,结合中职教育的特点和学生需求,构建具有针对性和科学性的评价体系。最后,评价结果的运用是评价体系的关键环节,学校应将评价结果与教师的绩效考核、职业发展紧密结合,为教师提供专业成长的机会和平台,推动中职教育质量的整体提升。

[参考文献]

[1] 马健生,李朝霞.论班主任工作的领导本质[J].现代教育管理,2022(9):39-45.

[2] 徐海荣.中职班主任管理中的情感艺术研究[J].职业,2019(02):65-66.

[3] 赵宜珍.班主任管理工作的难点问题及解决对策:以高级技工学校为例[J].福建茶叶,2020(4):253.

[4] 魏宝.浅谈如何提高中职班主任班级管理的成效[J].现代教育,2019(11):47-48.

[5] 齐学红,黄正平.班主任专业基本功[M].南京:南京师范大学出版社,2013.

作者简介:陈世文(1974-10)男,汉族,重庆忠县人,本科,重庆市忠县职业教育中心,高级讲师,中职学校教育教学管理。

课题:重庆市教育评估研究会2023年度重点课题,课题批准号:PJY2023118。