

新时代中等职业学校班主任评价体系构建

——以承德工业学校为例

杨立军

(承德工业学校, 河北 承德 067000)

【摘要】中等职业学校班主任工作量大而辛苦。传统的中职班主任评价制度有其自身的局限性。改进传统中职班主任评价制度, 构建公平、公正、全面、科学, 有利于体现班主任发展、工作过程, 能激发班主任工作积极性的多元主体评价体系, 提升中职班主任成就感和幸福感。

【关键词】新时代; 中等职业学校; 班主任; 评价体系; 构建

中等职业学校班主任一直是个辛苦而重要的工作。新时代, 党和国家已经为我们教育者明确为党育人, 为国育才, 培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人的教育目标。怎样培养人, 中职班主任在践行新时代技能人才培养目标的工作中起相当重要的作用。要建设优秀的班主任队伍, 且让中职班主任乐于工作、甘于奉献, 增强中职班主任成就感和幸福感, 构建公平公正科学有效的班主任评价体系非常必要。

一、中职学生现状

近几年, 由于国家对教育政策调整, 使中等职业学校不必为生源发愁。但从整体上看, 中等职业学校生源质量变化不大。目前, 我国中职学校生源还是以低中考总分、不能进入普通高中的初中毕业生为主, 中职学生文化基础水平低已是不争的事实。学生自信心不足, 尤其在学习知识方面, 学生面临更困难挑战。中职学生综合素质较低, 自我约束力不强, 很多学生不能明辨是非, 盲目跟风, 容易形成了偏激的思想和个性。但中职生正是世界观、人生观和价值观逐步形成的时期, 具有较大的可塑性, 有利于职业能力、职业意识和职业道德的养成。

二、目前中职班主任评价主要问题

(一) 评价范围不够全面, 指标不完善

传统中职班主任评价制度主要是以学校学生管理部门制定的量化打分为主, 尤其是以班级量化为主要评价指标的。面对中职学生现实情况, 中职班主任的工作量是非常巨大的。可量化的工作都是大家看得见的工作, 诸多班主任大量付出隐性工作却没有被体现出来。简单的评价指标显然不能完全表现中职班主任的辛苦工作和付出; 另外, 单一的评价主体也有失偏颇。有些职业院校增加学生评价, 还是远远不够的。适当的还应增加同事、相关督导部门、主管领导、家长、社会评价等, 从多种渠道、多层面获得全面、客观、

丰富的评价信息, 给予班主任个体更多的展示自我的机会, 在最大程度、最大范围上肯定班主任的工作成绩。

(二) 班主任评价缺乏定性分析

目前, 中职班主任量化成绩的主要功能一是评价班主任的能力, 班级优劣; 二是根据班主任成绩来付给班主任津贴, 基本是以月为单位进行结算。实际上, 一个班级管理难度还与班级男女生比率, 困难生数量、班主任性格等相关。单纯和表面成绩就确定一个班主任的工作能力是不科学的。由于职业学校班主任工作的复杂性及其特点, 与学生家长联系工作、困难学生转化工作、活动教育、兴趣和爱好教育、班级问题处理、工作时间外学生问题处理等, 由于不能量化, 势必会导致有许多教育现象被排斥在评价范围之外, 这对班主任工作是非常不利的。因此, 非常有必要增加相关评价主体的定性评价, 增加相关管理部门、评价主体定性分析或增加定性部分权重。

(三) 不能充分促进班主任发展

简单班主任量化评价结果的一个弊端就是班主任为了追求量化高分, 会按照评价项目进行班级管理, 学校怎么要求班主任就怎么做, 失去自我潜能的提高, 限制班主任发展。许多职业院校的固有观念是注重学生管理的结果而轻视班主任素质。对班主任的总结鉴定性评价能督促班主任改进, 但也会产生逆反倦怠情绪, 非常不利于班主任发展。

一位中职教师从初当班主任到成长为成熟的班主任是有个长期的过程。单一的评价制度会忽视不同班级、不同年级、不同阶段的班主任现实情况, 这样的横向评价, 没有尊重班主任的个体差异, 不利于班主任发挥自己的特长。应该建立一种立足班主任发展的评价, 既充分肯定他们的进步, 又指出他们需要改进之处, 还提出有针对性的个人发展规划和努力方向, 以促使班主任最大可能地实现其自身的发展。

（四）不能充分激发班主任工作积极性

目前，由于中职学生特点，中职班主任工作量较大，中职教师承担班主任工作，多少还是有些强制性，比如与评优选先、职称评审挂钩，或要求年轻教师必须承担班主任工作等。说明现有的评价不能充分激发教师承担班主任工作积极性。潘道艾做出的调查结果显示中等职业学校教育愿意担任班主任的比例不超过35%。班主任评价要能完全激发班主任积极性，使班主任的体力负担和精神负担得到必要的释放，促进班主任工作激情和成就感，使其乐于工作，甘于奉献，善于发挥，长期发展。

（五）不能充分体现班主任工作过程性

对于管理难度大的班级，即使班主任经常深入课堂、宿舍、走进学生中间，经常与家长联系等许多别人看不到工作后，班级整体风气仍然提高不明显，班级量化和班主任量化仍然较低。单一的量化评价的结果并没有起到班主任工作过程和班级建设过程监督作用。中职班主任在学生道德水平提高、职业能力指导、技能水平提升、心理健康等方面都做了相当多的工作。这个工作监督、管理与评价不能只看结果，还是要关注班主任的整个工作过程。职业学校对班主任工作进行过程评价比结果评价更重要、更有效。注重伴随整个班主任工作过程的评价，才有利于调动广大班主任工作的积极性、主动性和创造性。^[1]

三、新时代中职班主任评价体系构建

（一）评价原则切合实际

新时代中职学校班主任评价不能只注重量化和结果。学校制定的新时代中职学校班主任评价原则是坚持科学有效、注重发展提升，改进结果评价，强化过程评价，实现增值评价，健全综合评价；注重科学性与可操作性相结合，定量评价与定性评价相结合，整改功能与激励功能相结合，过程评价与结果评价相结合，有效的组织与数据平台支撑相结合。

（二）评价主体多元，评价科学全面

按评价原则，学校成立以主管校长为组长的班主任评价领导小组，学工科、督考办作为评价管理部门。学工科具体负责班主任评价工作的组织协调、评价实施、改进指导、结果运用。各系部成立由系主任任组长的系部班主任评价工作组，学管主任具体负责评价日常工作。

班主任评价以一个学期为周期，学年末对两个学期评价情况进行总评作为学年评价结果。评价由定量评价和定性评价两部分组成。定性评价主体由学工科、系、班主任、学生组成。系部评价以系主任、学管主任、教学主任、团总支书记、学管干事、教学干事、任课教师代表及学校学工管理干部作为评委，根据班主任述职进行评价。目前，通过抽查调研，家长评价

满分为主，暂不作为评价主体。有校企合作的班级，企业方也班主任的评价主体。多元评价主体使中职学校班主任评价更科学、有效、客观并被班主任接受。

（三）评价内容全面，评价指标合理

中职班主任评价内容以常规工作为主，实行量化制，且充分体现德育为首、新时代德育工作的特点和要求。还特意增加创新工作一项，并给予10分的加分。整体评价内容全面，指标设置合理。

1. 主体内容（一级指标）

班主任评价主体内容根据《关于加强中等职业学校班主任工作的意见》中提出中职班主任工作职责分为学生思想工作、班级管理、班级活动组织、职业指导工作、沟通协调工作五项，根据学校实际增加参加会议集会活动项，根据班主任工作增加创新性工作项，以激发班主任工作潜能，增强班主任创新工作意识和能力。其中学生思想工作20分，班级管理工作40分，班级活动组织20分，职业指导工作7分，沟通协调工作7分，参加会议集会活动6分。班主任创新工作项为额外另加的10分，专门奖励班主任在班级管理工作创新性工作的分数。

2. 评价指标（二级指标）

（1）学生思想工作的目标是立德树人，为党育人，为国育才。根据学校实际情况，将学生思想工作分为6个方面。一是深入了解分析学生思想、心理、学习状况，尊重学生、热爱学生，定期开展谈心谈话。二是经常性开展班会和主题班会思想教育引导。三是不失时机的利用特殊时间节点和社会热点问题开展思想教育和引导。四是积极组织参加主题月活动。五是积极开展志愿服务和社会实践活动。六是积极利用板报进行宣传指导，起到思想宣传阵地作用。

（2）班级管理工作是班主任重中之重的工作，因此分值也是最高的。主要二级指标有班级组织建设、班级制度建设、班级宿舍文化建设、学生安全和疾控教育工作、学生生活指导工作、宿舍管理工作、军训管理工作和班级情况等。其中班级情况主要指男生女生比例，班级男生越多，困难生越多，分值越高。充分考虑班级实际情况，体现为班主任深入着想的评价，激发班主任工作积极性。

（3）班级活动组织工作是班主任发挥活动育人主导作用，制定班级年度活动计划，对各级各类育人活动进行谋划设计和组织实施，指导班委会、团支部在各项活动中发挥自我管理、自我教育的主体作用。主要指标有开展班级层面自主活动、参加学校组织常规活动、二课、社团的组织与实施、三大节各项活动的组织与实施。为发挥师生的特长、潜能，学校每年有5、6月份的技能节、9月份的体育节和12月份的艺术节。为丰富学生的学习生活和

业余生活,鼓励班主任经常开展切合班级实际,有创意,可操作性强活动,增强班级的团结向上精神和凝聚力。班主任组织活动细致辛苦,也很劳心费力,因此占比也比较高。

(4) 职业教育与指导工作是班主任教育、引导学生树立正确的职业理想和职业观念,培养良好的职业道德,提升职业素养与职业生涯规划能力,使学生明确专业发展目标,明晰专业发展路径,掌握专业学习方法,确立职业发展定位。把握职业教育特点,遵循技术技能人才成长规律,提升综合职业能力。主要二级指标有开展专业教育、指导学生职业生涯规划 and 毕业教育活动。

(5) 班主任创新工作是指班主任根据班级和自身情况,在思想教育、班级建设,活动组织、职业指导、沟通协调工作中创新方式方法取得明显效果并被师生认可。此项评价给予较高的权重,使有能力的班主任突出出来,极大促进班主任发展。

(四) 定量定性相结合,评价范围完整,注重过程与发展

学校班主任评价由定量、定性两部分组成,实行百分制,定量评价占60分,定性评价占40分。定量评价由学工科和系部共同完成,学工科占30%,实行实分制,系部评价占70%,实行赋分制。定性评价由学工科、系部、班主任、学生共同完成,学工科评价占25%,实行实分制,系部评价占25%,实行赋分制,学生评价占30%,实行实分制,班主任自评占20%,实行实分制。校企合作班级的班主任还有企业评价,占比10%。

1. 定量评价

系部根据学工科下发的重点工作任务结合系部实际工作对本系班主任进行评价,评价内容由常规管理和育人质量两部分组成,常规管理评价占50%,育人质量评价占50%,实行分档赋分,A档(95分)占30%,B档(85分)占40%,C档(75分)占30%,由系领导作出书面评价意见;学工科评价实行实分制,由学工科根据班主任工作态度、指导班级和学生参加校级以上各级各类赛事取得成绩情况、德育科研及班主任工作创新成果、本人参加校级以上班主任能力大赛成绩情况进行评价。其中以学生管理工作为主的课题项目、论文、成果并实施推广宣传为主要评价内容的科研情况占30%;指导学生参加各级各类比赛竞赛及获得荣誉占10%;班级常规管理及学生实践占20%;学生各类思想德育工作占30%,其他各种资料上报、会议集会出勤等占10%。充分重视班主任德育工作、潜能发挥,个人发展、对学生的指导等。

2. 定性评价

(1) 学工科评价。每学期末由学工科组织,团

委、教务科、保卫科、督考办等部门组成评价小组对全校班主任进行评价。其中班主任思想政治教育水平占20%;班级建设及育人能力占30%;日常管理与服务工作占30%,理论与实践研究占20%。前两项指标占50%,充分体现新时代中职班主任践行为党育人,为国育才,培养社会主义事业的建设者和接班人重要性。

(2) 系部评价。系部评价工作组每学期组织班主任评价述职,班主任对整个学期的履职情况、重点工作完成情况、工作中取得业绩情况和工作改进情况进行述职,由系主任、学管主任、教学主任、团总支书记、学管干事、教学干事、任课教师代表及学校学工管理干部作为评委,根据班主任述职进行评价。评价采用赋分制,A档(95分)占30%,B档(85分)占40%,C档(75分)占30%。评价对象多元,充分体现中职班主任评价多元性和全面性。由于评价主体对班主任更加了解,评价内容也较为详细,评价结果也更为客观。其中班主任思想政治教育工作占10%,班级及党团组织建设工作占15%,学风建设与学业指导占20%,日常管理与服务工作占25%,心理健康教育、危机事件应对能力、创业与就业指导、网络思想政治教育、理论和实践研究及其他个性工作各占5%。

(3) 学生评价。学生满意度测评每学期开展一次,对班主任的德、勤、能、绩等进行全方位打分,由督考办负责,学工科、系部协助组织实施,参加评价学生实行代表制或全员制。学生代表的选择按一定比例随机抽取的方式进行,填写《班主任工作学生满意度测评表》。评价前通过现场或网上方式对参评人员进行评价培训,保证评价公平客观。

(4) 班主任自评。由班主任本人对一学期的工作做出全面总结,深刻反思,实事求是开展自我评价,填写《班主任工作自评表》,做出客观评价。体现班主任评价个体性、差异性、发展性、过程性。

学校综合所有评价后给出班主任最终学年评价结果。新构建的中等职业学校班主任评价体系科学、公正、客观、全面,体现发展性、过程性、多元性,能激发班主任潜能,提升班主任工作积极性。

参考文献:

- [1] 张玉珊. 中职班主任生存状态研究 [D]. 天津职业技术师范大学. 2017.
- [2] 马松, 苗长兵. 职业学校发展性班主任工作评价体系的构建 [J]. 职业技术教育, 2011, 23, 70-72.
- [3] 乔海霞. 职业院校班主任工作评价体系优化研究 [J]. 河南农业, 2021, 30, 12-13.
- [4] 潘道艾. 中等职业学校班主任工作评价研究 [D]. 天津大学, 2013.