

星级评定:高职班主任队伍建设的创新理念

季红霞

摘要: 星级班主任评定既是一种制度,一种导向,更是一种引领。利用这一制度自身机制优势,对于引领班主任专业化发展方向,打造品牌星级团队,消除职业倦怠心理等方面发挥重要作用。适时、合理、恰当的评定对于班主任个人发展、团队建设以及学校积极德育模式的构建,有着积极意义,值得借鉴与推广。

关键词: 星级评定; 高职; 班主任; 队伍建设

作者简介: 季红霞,女,常州艺术高等职业学校讲师,硕士,主要研究方向为高职学生教育管理。

中图分类号: G718

文献标识码: A

文章编号: 1674- 7747(2012)32- 0058- 02

目前,高职院校班主任队伍普遍存在专业化认识不强、缺乏主动学习与研究的意识、缺乏成长的阶梯和动力等问题,同时,由于高职学生管理难度较大,加之客观上长期沿用旧有的评价制度,评价标准相对单一、落后,班级工作品质难以提升,班主任工作热情不易激发,个别班主任甚至产生工作倦怠,陷入“干与不干一个样,干多干少一个样,干好干坏一个样”的尴尬局面。针对这些现状,笔者所在的学校通过全面实施“星级班主任”考核条例,以德育科研为引领,以队伍建设为目标,以班主任发展为导向,以激励评价为手段,建立星级评选机制,有效地解决了上述问题。

一、建立多元评价标准,引领专业发展方向

评价是管理中至关重要的环节,起着方向性的引领作用,是帮助评价对象实现目标管理的过程。班主任评价是对班主任的能力素质与工作业绩等方面作出全面、综合的价值判断,是对班主任进行管理的重要环节之一,其根本目的在于通过评价,对班主任工作达到既定目标程度作出科学判断,运用反馈机制调动班主任的工作积极性,促进班主任队伍整体素质的提升,提高班级管理的科学性和有效性。星级班主任的评价机制从根本上打破了传统评价标准的束缚,体现了公平、公正和公开的原则,强调了动态的、可持续发展的特点,突出了“以人为本”的理念,关注师生共同成长,着眼于对班主任工作的全面综合评价,而非传统的以班级常规作为唯一标准的单一评价;着眼

于对班主任专业发展的过程评价,而非功利性的结果评价;着眼于班主任团队整体建设的发展性评价,而非阶段性评价。^[1]星级班主任的考核条例明确规定了从一星到五星的评定内容与标准,细化了考核目标。这种台阶式的评选,是五个成长的阶段,是五种不同的要求,也是五种认证的标准,为班主任们设计了可以拾级而上、逐步提高的进步阶梯,起到方向引领的作用。

星级班主任的考核内容除班级常规外,还包括师德师风、工作绩效、活动开展、师生评价、学生获奖、教师荣誉以及班级流生等具体内容,为鼓励班主任树立长期坚守岗位的敬业精神,对任职年限也作了明确的规定。与传统考核指标相比,新考核内容还特别增加了“注重学习、创新实践”的指标体系,如师徒结对、德育科研和特色创新等,旨在鼓励班主任树立终身学习与善于创新的持续发展理念,引导班主任智慧整合德育资源,践行积极德育新模式;引领班主任由普通型向研究型与专家型方向发展。

二、树立专业成长典型,打造品牌星级团队

提高管理实效,建立榜样机制是关键。通过典型榜样发挥的示范与表率作用激励广大班主任,是提高班主任管理实效的有效途径之一。目前,高职校班主任间的专业发展是不平衡的,具体表现在育人理念、施教能力、科研水平及新老教师间发展的不平衡。如何立足校本,充分发挥优秀、骨干班主任的作用,带动班主任队伍的整体发展,成为

学校德育水平提升的重要切入点。而星级班主任的榜样效应机制,正好适应了这一发展需求,其作用在于实现专业引领、同伴互助和自我反思,不仅强调班主任个体的专业化成长,还特别注重强化班主任群体优势德育资源的整合与辐射。通过评选使一批优秀的班主任脱颖而出,成为班主任群体中耀眼的新“星”。“星级班主任”的评选有别于“优秀班主任”的评比,它突出的既是一种荣誉称号,又是一个工作示范岗位,这个岗位在班主任群体中起着引领、示范和辐射的作用,为其他班主任的学习成长塑造了新的引领目标与行为模式。“星级班主任”的评选使优秀者得到肯定,更使他们成功的经验与做法得到了充分的凸显,并且通过各种有效途径,开展以老带新和以新促老的活动,抓点带面,评选出的“五星级班主任”,充实了班主任群体的骨干力量,带动了全体班主任的共同进步,从而形成“点的引领、面的推进、整体促进”的相互学习与良性竞争格局。

实践证明,“星级班主任”的榜样机制所达到的目标效果,远远超过其他管理效果,突出了班主任的专业地位,始终把“人的发展”放在最重要的位置上,管理的内容从“事”转移到“人”,管理的理念从“约束控制”转变为“促进发展”,促进了班主任专业自主成长,满足了实现自我价值的需求。“以人为鉴,可以明得失”,一方面,年轻班主任在学习与分享他人成功经验的同时,会对照自身的条件主动分析和比较,明确未来发展方向,并确定奋斗目标,变“被动成长”为“主动成长”;另一方面,资深主任在岗位和荣誉面前,会加倍努力与珍惜,更好地发挥岗位模范与专业示范的作用,为打造素质优良的德育团队,奠定坚实的基础。

三、运用人本激励机制,消除职业倦怠心理

高职班主任队伍建设中普遍存在班主任工作后劲不足的现象,如何激发班主任的工作热情,消除职业倦怠,成为了高职校班主任管理部门研究的重要课题。而星级评定建立的赏罚分明的激励机制,有效地增强了班主任的职业成就感,使班主任潜在的职业倦怠心理在一定程度上得到缓解,更重要的是星级评价形成的“以人为本,正面激励”的工作思想,不仅提高了班主任的工作地位,

提升了工作品质,得到更多的认可与肯定,而且随着工作幸福感与成就感的不断增强,工作热情与积极性也被最大限度地激发出来。通过积极践行、大胆创新各种班级管理举措,展开丰富多彩的班级活动,提高管理实效,和谐师生关系,这从根本上改变了让班主任普遍感到重复和程式化的工作格局,并赋予了创造性。以班主任的学期考核为例,面对中途接手的“二手班”,以往在班主任人选的确定上往往会面对更多的困难和阻力,其原因不仅在于“后妈”班主任的工作要比其他班主任付出更多努力与艰辛,而且原有的考核体制很难体现他们的工作价值;而在星级评价体系中则充分地考虑到这一点,除了进行横向考核外,更多的是针对班级实情进行纵向比较,通过考核评比让班主任的劳动付出与工作成效得到外显,工作价值得到实现。

星级评价赏罚分明的激励机制,还体现在班主任津贴的核算上,除考虑星级等级、工作年限和工作绩效外,充分考虑到班级人数、班级管理难度以及工作量之间的关系,公正、客观和全面地评价班主任,有效避免了“一刀切”的评价机制。

总之,星级班主任的考核评价机制为新时期高职院校班主任的专业化成长搭建了平台,为打造星级团队奠定了基础,更为班主任消除职业倦怠,加速专业发展提供了精神动力与智力支持。它既需要班主任努力锤炼自身素质,作为“学”之典范;又需要班主任结合工作实际在不断提高育人水平,作为“教”之楷模,更需要高职院校采取积极措施,为特色鲜明的高职班主任队伍建设保驾护航;只有这样,班主任角色的演绎才是协调完美的,才能奏出新时期高职院校学生管理的最强音。^[2]

参考文献:

- [1] 张世辉.浅论班主任专业发展评价体系[J].班主任之友, 2009(7): 7-11.
- [2] 王渊博.高职辅导员应具备的能力与素养[J].科学咨询, 2011(8): 102.

[责任编辑 李 漪]