

# 高职班级管理中激励机制运用实践与思考

梁远志

广东机电职业技术学院

DOI:10.12238/er.v8i2.5801

**摘要:** 在高职班级管理中运用激励机制有助于凝聚班级力量, 促进学生成长。本文以新时代高职学生的特点和培养目标为出发点, 阐述了激励机制在班级管理中的作用, 总结了高职班级管理运用激励机制的思考和体会, 希望由此提升高职班级管理质量, 提高班级管理育人成效。

**关键词:** 高职; 班级管理; 激励机制

**中图分类号:** G71 **文献标识码:** A

Practice and Reflection on the Application of Incentive Mechanism in Class Management of Higher Vocational Colleges

Yuanzhi Liang

Guangdong Mechanical & Electrical Polytechnic, Guangzhou 510550, China

**Abstract:** The use of incentive mechanism in the class management of higher vocational colleges is helpful to the class cohesion and promote the growth of students. Taking the characteristics and training objectives of higher vocational students in the new era as the starting point, this paper expounds the role of incentive mechanism in class management, summarizes the thinking and experience of incentive mechanism used in higher vocational class management, hoping to improve the quality of higher vocational class management and improve the effectiveness of class management.

**Keywords:** Higher vocational education; Class management; Incentive mechanism

## 引言

激励机制是班级管理的形式之一, 通过激励可帮助学生激发学习动力, 保持积极向上的学习心态, 促进良好学习行为的产生。班级管理的好坏直接影响了高职学生的成长与发展, 良好的班级管理有利于高职学生确定发展目标, 提高学习积极性, 帮助学生树立正确的理想信念、掌握岗位所需能力, 更好的与就业岗位接轨。同时良好的班级管理对高职学校整体的班风、学风建设, 校园秩序的管理和维持, 学生思想政治教育等都起着举足轻重的作用。

## 一、新时代高职学生的特点

第一, 高职学生学习存在被动性, 专业知识基础较弱。不少高职学生对自身感到迷茫, 缺少职业规划, 导致高职学生的学习局限在课堂上, 学习的深度和广度受到限制。与此同时, 学生在学习过程中尚未找到适合自己的学习方法, 在学习的心态上存在偏颇, 常因得不到好的学习反馈而对学习产生负面情绪, 缺乏学习上的动力。此外, 高职学生在专业知识的学习存在欠缺, 在理论知识的学习过程中容易分心, 这也限制了他们对课堂知识的理解和吸收, 进而导致了他们在课堂问答、随堂小测、期末考试等专业知识考评中难以获得理想的成绩。因此高职学生在学习上较少获得成就感, 甚

至还会产生焦虑感和无助感, 缺乏学习上的动力。

第二, 高职学生多注重自身感受, 但不善于表达自身情感、阐述自身需求, 在与他人合作过程中存在困难。当前高职学生在面对学习、生活的问题上多考虑当下的感受, 在问题解决上较为被动, 常选择逃避, 较少顾及他人感受。在沟通过程中, 不善于表达自身的情感, 阐述自身需求, 使得学生在人际交往中容易产生隔阂, 难以听取和接受别人的意见和建议。因此许多高职班级出现了集体凝聚力不高, 小组织各自为营的现象, 致使班级成员间缺乏凝聚力, 班级管理的成效难以凸显。

第三, 高职学生缺乏自信心与责任感。由于社会对高职的认可度偏低, 学生就业多面向中低层次岗位。在这种现实境遇下, 不少高职学生表现出对当前教育层次的不满足, 他们不善于肯定自己, 时常怀疑和否定自己, 认为自己是学习上的“失败者”, 是社会的“淘汰者”。不少高职学生不善于在活动中表现自己, 在学习上又未能取得成果, 得不到重视和表扬, 因此成为了被冷落的群体。这些部分高职学生产生了失落、沮丧的情绪, 对学习提不起兴趣, 甚至逃避学习。面对学习和工作上的困难, 有些高职学生往往会下意识的选择逃避, 而不是选择去克服困难, 解决问题。另一些高职学

生对于学习和工作虽然在主观上认为应当认真负责,但是在实际行动中却由于缺乏分析问题和解决问题的方法和能力而难以承担相应的职责和义务。

## 二、新时代高职学生培养目标

### (一) 确立职业理想信念

作为我国职业教育的一环,高职教育为我国培养了大量的职业人才,其职业性是高职学生应有的特点。高职教育应注重学生职业理想信念的养成。在培养过程中,要引导学生正确认识所学的专业,了解所处行业的职业概况。高职学生在学习过程中,应明确自己未来从事职业在行业发展的定位。在班级管理过程中,教师要善用活动,引导学生动手解决实际问题,充分发挥学生的职业价值,使学生不断获得满足感和成就感,以自己所从事的职业为荣,帮助学生建立职业认同感、树立职业理想信念。

### (二) 培养职业基本意识

正所谓无规矩不成方圆,让学生充分学习和认识所从事行业的规章制度和我国现行的法律法规,可培养学生的制度意识,让学生与职业接轨。此外,还要注重学生团队合作意识的培养,良好的团队合作可以让团队成员展现优势,互通有无,能更好的处理实际工作中的问题,达到事半功倍的效果。我们在对高职学生的培养和管理过程中要鼓励学生发表自身的意见,激励学生积极思考。在进行案例教学时,要鼓励和引导学生在分析问题的基础上设计出合理的应对方案,还要激励学生不断对问题进行反思,对方案进行优化,以提升学生职业意识。

### (三) 职业道德与核心素养的培养

高职学生的身心发展还尚未成熟,除了职业技能的学习,我们还应关注学生道德方面的成长以及核心素养的养成。学校教育要充分落实国家的教育政策,弘扬社会主义核心价值观。高职班级管理中要融入思想道德教育,培养学生认真负责、踏实勤勉的工作品质,培养学生的爱国精神。将核心素养贯彻到班级管理的各个环节中,帮助学生获得成长和提升,引导学生勇于担当、乐于创新。

### (四) 职业能力的培养

随着时代的发展,以往学生单一方面的专业知识已不足以满足工作发展的需要。因此学校在人才培养方面要注重学生知识的拓展,理论知识的内化吸收以及操作技能的训练。在班级管理中要引导学生将所学知识进行融合,运用到问题解决上,做到知识的理解和应用,将学生培养成为高素质的复合型人才。

## 三、高职班级管理中激励机制的运用实践

### (一) 目标激励

教师和学生共同制订班级的总体目标,可为学生指引前进方向,调动学生的积极性和主动性。在总体目标之下,教

师可引导学生制订自身的发展目标,具体可结合学生自己未来想从事的职业或岗位进行制订,并将其分解为多个小目标,让学生能把握当下,逐步完成,最终达到理想效果。目标激励在班级管理中具有较强的可行性,能帮助学生树立理想信念、确立职业目标。在实行目标激励的过程中我们可以把学生实现目标的过程和取得的成果进行总结,绘制相应成长曲线图,在班级中予以公布,给实现自身目标的同学予以积分、换取奖励。通过积分及实物奖励的形式让学生清楚感知自身能力的成长,收获及享受奋斗的喜悦。

### (二) 活动激励

高职学生强调的是“做中教,做中学”。教师应多鼓励学生参加校园活动,让学生在活动中获得经验、收获成长。例如高职学校每年都会举办许多的职业技能大赛,学生通过参加大赛可以把以往所学的知识调动出来,运用在实际问题的解决上,以提高自身分析问题和解决问题的能力。职业技能大赛中涉及团队赛,需要小组多人共同参与,教师可激励班级学生踊跃参与团队比赛,以锻炼学生在小组工作中的管理能力,增强学生的团队协作能力,促进学生间的交流。此举可以让学生在合作中发挥自身长处,实现团队的共同进步。运用活动激励不仅能让学生主动表达,还能让学生在实践中树立集体意识,增强团队观念。让学生体会集体的力量,感受合作的重要性,并在活动中发展自身的能力、展现自身优势。

### (三) 评价激励

传统的评价以总结性评价为主,难以发挥评价激励的作用,甚至会给学生带来压力,还会在学生中滋生出“临时抱佛脚”的学习行为和“60分万岁”的学习心态。在评价激励过程中,教师应对评价进行改革,在评价形式上多样化,采用过程性评价与总结性评价相结合;在评价主体上多元化,采用教师评价,自我评价,同学评价相结合;在评价纬度上全面化,突出职业意识和职业责任感。在评价时将学生的平时表现、学业成绩、社会实践和职业道德、职业核心素养结合起来,实现对学生全方位的评价,并在评价过程中注意“汉堡包式”的评价,充分挖掘学生身上的闪光点,由此增加学生的成就感,提升学生对班级管理工作的认同感。

## 四、高职班级管理中激励机制的作用

### (一) 引导学生树立正确的价值观和职业意识

高职学生渴望得到他人的承认与肯定,在运用激励机制时,教师可根据学生日常的思想发展和行为表现对其进行适当及时的激励。学生受到表扬后会朝着正确的方向前进,而没有受到表扬的学生则会继续努力、不断争取。例如在进行社会主义核心价值观的教育时,教师可对班级中表现突出的学生代表进行表扬和激励,以形成良好的价值导向,引导学生塑造正确的价值观。在职业实训操作、职业技能竞赛的过

程中,对学生所表现出的良好职业行为,端正的职业态度等予以表扬,可强化学生的职业意识,促进学生良好职业行为的养成和维持,助力学生职业发展。

### (二) 提升班级集体荣誉感,增强班级学习氛围

在班级管理中运用激励机制,可对班级中积极主动的学生进行表扬和奖励,发挥示范作用。当每个学生都希望得到赞赏时,就可调动班级学生的学习动机,促使每位学生都积极的参与到知识学习与工作实践中。由此班级就会形成一股不断进步,你追我赶的学习风气。学生为了在学习和实践中获得更好的成效,会积极寻求身边同学和老师的帮助,在此过程中可促进师生间、学生间的交流。班级学生在交流中各取所长,扬长避短,相互帮助,能够增加学生间的情感交流,使之产生深厚的友谊,进而使班级形成强大的凝聚力。在班级评比中,具有强凝聚力的班级更容易在各项评定中获得优异的成绩,提升班级集体荣誉感。

### (三) 提升班级管理的质量与育人的成效

通过教师与学生共同制定奖励制度,可使学生明确学习目标,激发学习动力,能够有效提升学生课堂学习的效果,让不同水平的学生在知识和技能上都获得发展。对于知识接受能力较强的学生,学生能在鼓励下更加积极的对知识进行运用,加强知识与技能的联系。对于知识接受能力较弱的学生,学生能在鼓励下更积极的学习新知,攻克自身知识的薄弱环节,促进知识的理解和内化。在长期的发展中,不仅课堂效果得到保证,学生的能力得到提升,班级管理的质量还得到明显提高,育人的成效得以显现。

## 五、高职班级管理中激励机制应用的思考

### (一) 目标结合原则

在班级管理过程中教师应与学生共同设置阶段目标,鼓励学生确立长期目标。阶段目标的制订应体现学校对高职学生的培养要求,也应兼具学生发展的需要。学生参与制定阶段目标除了体现学生在班级管理中的主体地位之外。还能够帮助学生确立前进的方向,让学生在激励中完成目标,实现学生能力发展的需求。

### (二) 学生主体原则

为获得良好的班级管理效果,在班级管理中应以学生为中心,确定学生在班级管理中的主体地位,明确教师在班级管理中的主导作用。要明确每位学生都是班级管理活动中的

主人公、管理者,这样可使学生在班级管理的过程当中获得归属感,帮助学生培养自身责任心,让学生在班级管理中发挥作用,进而让学生体验到自身在班级中的价值。

### (三) 及时适度原则

高职学生还处在发展阶段,其思想、行为还尚不成熟。因此教师在对高职学生进行班级管理时,应发挥自身的教育机智,要根据班级管理中所出现的突发情况随机应变。针对学生尚需改进的行为和表现,要选择合适的时机和角度对学生开展激励教育,减少学生的逆反心理,使学生达到自我反思,自我改进的目的。在这个过程中教师需保持冷静的心态,用平和的语气与学生进行沟通,以达到学生接受、反思总结、改进完善的效果。

## 六、结语

班级管理影响着高职学生的发展与进步。在班级管理中使用激励机制切合学生发展需要,能帮助学生在多方面得到发展,以达到学校和工作岗位对学生的能力培养要求。此外,班级管理中激励机制的运用对学生价值观的树立,习惯的养成,思想的建设产生了巨大的推动作用。因此教师要发挥教育机智,在班级管理中运用好激励机制,推动良好班集体的建设,引导学生发展为有理想,敢担当,能吃苦,肯奋斗且具有职业技能与职业素养的时代青年。

### [参考文献]

- [1]黄一鸥,么加利.科教融汇视域下高职教育“三教”改革的新要求与现实路径[J].教育学术月刊,2023(10):36-42+50.
- [2]徐思思.教育激励在高职学校德育实践中的有效渗透分析[J].现代职业教育,2021(49):212-213.
- [3]叶翠,汪丽,程芳芳.巧用动机激励提升高职院校学生线上学习积极性——以桐城师范高等专科学校为例[J].广东职业技术教育与研究,2021(04):75-77.
- [4]周玲余.工匠精神融入学校育人载体的实践——基于高生常规管理的视角[J].苏州市职业大学学报,2020,31(04):53-56.

### 作者简介:

梁远志, (1997 年 12 月), 男, 汉族, 广东高州, 助教, 硕士研究生, 研究方向: 职业教育