

高职班级德育积分制管理的实践与优化路径

刘垠孜

苏州旅游职业技术学院，江苏 苏州 215104

DOI: 10.61369/ETR.2025460011

摘 要： 随着教育改革深入，高职班级德育管理工作应得到进一步优化，教师要积极引入新的管理理念、实践方式，以此方可助力学生更全面、健康发展。积分制管理是当前备受关注的一种德育工作模式，它通过积分的方式激发学生的参与积极性，对于提升德育工作的效果有极大促进作用。鉴于此，本文将针对高职班级德育积分制管理的实践与优化展开分析，并提出一些策略，仅供各位同仁参考。

关 键 词： 高职；德育；积分制管理；实践；优化路径

Practice and Optimization Path of Moral Education Points System Management in Higher Vocational Class

Liu Yinzi

Suzhou Tourism College, Suzhou, Jiangsu 215104

Abstract： With the in-depth advancement of education reform, the moral education management of higher vocational classes should be further optimized. Teachers need to actively introduce new management concepts and practical methods to help students develop more comprehensively and healthily. The points system management is a currently focused moral education work model. It can stimulate students' participation enthusiasm through the form of points, which greatly promotes the improvement of moral education effectiveness. In view of this, this paper analyzes the practice and optimization of the moral education points system management in higher vocational classes and puts forward some strategies, for reference only.

Keywords： higher vocational education; moral education; points system management; practice; optimization path

一、高职班级德育积分制管理的实践意义

（一）实现德育评价的具象化

长期以来，高职教育领域存在“重技能训练、轻德育培养”的倾向，部分教师和学生会将主要精力投入专业课程学习与技能操作训练，对德育工作的重视程度不足，这样会对学生的发展产生影响^[1]。通过展开德育积分制管理，教师可以将抽象的德育目标拆解为具体的行为指标，从而使德育评价从“模糊定性”转变为“精准定量”，这种量化评价方式让德育成果变得可视、可测，不仅使教师能够清晰掌握学生的德育表现，也让学生明确自身在德育方面的优势与不足，从而引导学生从“被动接受德育”转向“主动践行德育”，有效破解了“重技能轻德育”的现实难题。

（二）强化学生的主体意识

高职学生正处于价值观成熟的关键阶段，他们一般具有较强的自我意识与参与意愿，但是，部分学生缺乏良好的行为习惯与自我约束能力，这样会导致其出现迟到早退、集体意识薄弱等问题^[2]。德育积分制管理通过明确积分获取与扣除的规则可以将德育表现与学生的个人荣誉等直接挂钩，从而在无形中使生生成为德育管理的主体。在积分制管理模式下，学生将不再是德育要求的

被动接受者，而是可以通过主动践行良好品德行为积累积分，实现个人德育目标的管理者^[3]。同时，积分制管理通常会定期公示学生的积分排名，形成良性的竞争氛围，促使学生在对比中自我反思、自我调整，逐步养成良好的行为习惯，提升自我管理与自我约束能力。

（三）搭建家校社协同平台，凝聚德育工作合力

德育工作是一项系统工程，需要学校、家庭、社会三方协同发力，现阶段，高职班级德育工作多局限于校园内部，家庭与社会的参与度较低，这样会难以形成德育合力。一些家长对高职学生的培养重心过度集中在专业技能与就业前景上，他们对孩子的德育表现关注不足；社会层面的德育资源也未能有效融入班级德育管理中，导致德育工作的覆盖面与影响力有限^[4]。德育积分制管理为搭建家校社协同德育平台提供了有效载体，通过将学生的家庭表现、社会志愿服务等纳入积分考核范围，能够引导家长与社会力量参与到学生的德育过程中。例如，将“家庭劳动表现”“与父母沟通情况”等纳入积分项目，要求家长定期反馈学生的家庭德育表现，促使家长重视孩子的品德培养；将“社区志愿服务时长”“企业实习期间的职业伦理表现”等纳入积分项目，引导学生主动参与社会公益活动与企业实践，同时吸引社区、企业

等社会力量参与对学生的德育评价^[6]。这种多元化的积分考核模式，打破了校园与家庭、社会之间的德育壁垒，使学校、家庭、社会形成德育共识，凝聚起协同育人的强大合力。

二、高职班级德育积分制管理的实践问题

（一）积分指标设计不合理，缺乏针对性与科学性

积分指标是德育积分制管理的核心，其设计的合理性直接决定了管理成效。现阶段，一些高职班级的德育积分指标设计存在明显缺陷，部分班级的指标体系过于笼统，缺乏较强的针对性，还有一些班级会直接照搬其他学校或班级的积分指标，未结合高职学生的年龄特点、专业特色与职业发展需求进行调整^[9]。例如，针对不同专业的学生面临的职业伦理要求存在差异，部分班级的积分指标却完全相同，这样就很难精准引导学生培养专业所需的职业素养。此外，一些班级的指标权重分配失衡，出现了重形式轻内涵的情况。部分班级将“迟到早退”“卫生打扫”等表层行为的积分权重设置过高，将“职业道德认知”“创新精神”等深层德育内容的积分权重设置过低，这样就很容易导致学生出现过度关注表层行为的规范，忽视了内在品德的提升^[7]。此外，一些班级的指标缺乏可操作性，这样会导致指标难以量化考核。部分班级设置了“思想觉悟高”“品德优良”等抽象指标，但未制定相应的具体行为标准，导致教师在积分评定时只能依赖主观判断，容易引发学生的质疑与不满。

（二）积分管理过程不规范，存在“重记录轻引导”现象

德育积分制管理的核心价值不仅在于对学生的德育表现进行记录与考核，更在于通过积分激励引导学生主动提升品德素养。但在实际操作中，部分高职班级的积分管理过程存在明显的形式化倾向^[8]。部分班级的积分记录不及时、不精准，许多班级由班主任或班干部负责积分记录，但由于班主任工作繁忙、班干部责任心不足等原因，经常出现积分漏记、错记的情况，部分学生的良好行为未得到及时肯定，违规行为未得到及时扣分，导致积分无法真实反映学生的德育表现。此外，部分班级存在积分审核机制不健全的情况，在积分记录完成后缺乏规范的审核流程，未通过班级公示、学生互评等方式确保积分的公正性，这样就容易出现“人情分”“关系分”等问题，从而在很大程度上损害积分制管理的公信力。一些班级重记录轻引导，缺乏过程性反馈，部分教师仅关注学生的积分排名，对积分背后反映的学生品德问题缺乏深入分析，未能针对学生的积分情况进行个性化的德育引导^[9]。例如，对于积分较低的学生，部分教师只是对学生进行简单的批评，未帮助其分析原因并制定改进计划，这样会导致积分制管理难以发挥育人导向作用。

（三）激励机制单一固化，激励效果层层递减

激励机制是激发学生参与德育积分制管理积极性的关键。当前，部分高职班级的德育积分激励机制存在明显不足，比如很多班级的激励方式单一，教师会将物质激励作为主要手段。许多班级将积分与奖学金、生活用品等物质奖励直接挂钩，缺乏精神激励、成长激励等多元化的激励方式。随着学生对物质奖励的敏感

度逐渐降低，这样会导致激励效果会层层递减，难以长期激发学生的德育积极性^[10]。此外，激励对象也存在一定的局限性，教师忽视了个体的差异。激励机制多向积分排名靠前的学生倾斜，对于积分中等或较低的学生缺乏有效的激励措施，导致这部分学生产生“破罐破摔”的心理，难以参与到德育实践中。不仅如此，一些班级还存在激励与学生发展需求脱节。激励措施未结合高职学生的职业发展、个人兴趣等需求进行设计，例如，未将积分与学生的实习推荐、技能竞赛参与资格、入党推优等挂钩，导致激励措施对学生的吸引力不足，难以充分发挥激励导向作用。

三、高职班级德育积分制管理的优化路径

（一）精准设计积分指标体系，增强针对性与科学性

为进一步提升高职班级德育积分制管理的优化效果，我们应重视对积分指标体系的建设，不断提升其针对性与科学性^[11]。积分指标的设计应立足高职学生的特点与人才培养目标，这样才能更好的实现基础德育与职业德育并重、共性要求与个性差异兼顾的目标。为此，我们可以尝试构建一个“基础+专业”的二元指标体系。基础指标应包括遵守校纪校规、诚信品质等通用德育内容，这样可以确保学生具备基本道德素养。在专业指标方面，我们可以结合不同专业的职业特点设计，例如学前教育专业我们以设置一个“幼儿互动礼仪”“师德规范践行”等指标，汽修专业设置“设备操作安全规范”“维修服务诚信”等指标，实现德育与职业教育的深度融合^[12]。此外，我们还需合理分配指标权重，根据德育内容的重要程度分配权重，对“职业伦理”“社会责任”等深层德育内容设置较高权重，对“迟到早退”等表层行为设置较低权重，引导学生重视内在品德提升。同时，我们可以为专业指标设置差异化权重，突出专业特色。

（二）规范积分管理过程，实现“记录—审核—引导”全流程管控

为保证高职班级德育积分制管理的优化效果，我们可以对积分管理过程展开进一步优化。规范的管理过程是确保德育积分制管理公正有效的基础，因此，我们需要构建一个全程记录、严格审核的管理流程^[13]。在高职班级德育积分制管理的优化实践中，我们可以建立一个专人负责+动态记录的机制，明确班主任为积分管理第一责任人，同时，我们可以选拔一些责任心强的学生担任“积分管理员”，协助班主任进行日常积分记录。随着互联网技术的不断发展，我们可以尝试借助信息化工具，如班级管理APP、在线表格等实现积分的实时记录与更新，确保学生的良好行为与违规行为得到及时记录。此外，我们还可进一步健全“三级审核”机制，逐步建立一个“学生自查—班干部复核—班主任终审”的三级审核流程，每学期定期将积分记录情况在班级公示。对于学生提出的异议教师应及时核查处理，确保积分的公正性与准确性^[14]。不仅如此，我们还需进一步强化过程性引导，定期结合积分记录情况分析学生的德育表现，对积分较高的学生进行公开表彰，总结其优秀经验，对积分较低的学生进行一对一谈话，引导学生不断提升德育素养。

（三）创新多元化激励机制，增强激励的持续性与吸引力

为保证高职班级德育积分制管理的优化效果，我们应打造一个激励机制，这也是实现物质激励与精神激励结合的重要路径。为此，我们可以尝试构建一个“物质 + 精神 + 成长”的多元激励体系，物质激励以奖学金、学习用品等为主，这样可以更好的满足学生的基本需求。精神激励可以包括颁发荣誉证书、班级表彰等，这样能有效增强学生的荣誉感。成长激励可以将积分与学生的职业发展、个人成长挂钩，例如，针对积分排名靠前的学生，

我们可以使其优先获得实习推荐、入党推优机会等，这样可以更为充分的激发学生的参与积极性^[15]。此外，我们还可实施分层激励措施，针对不同积分层次的学生制定差异化激励方案，对积分排名靠前的学生给予“综合激励”，对积分中等的学生给予“进步激励”，对积分较低但有明显进步的学生给予“改进激励”，确保每个学生都能获得激励增强其参与信心。不仅如此，我们还可尝试建立一个动态激励机制，根据学生的积分变化情况及时调整激励措施。

参考文献

- [1] 彭晓丹. "非遗"项目传承与高职德育融合创新发展策略研究[J]. 太原城市职业技术学院学报, 2024, (12): 88-91.
- [2] 宋伯阳. 数字教育背景下高职德育教学范式创新研究[J]. 品位·经典, 2024, (21): 145-147.
- [3] 陶晓. 高职班主任德育工作措施研究[J]. 科学咨询, 2024, (20): 285-288.
- [4] 李婧. "五育"融合背景下高职德育课程体系建设策略研究[N]. 山西市场导报, 2024-10-15(A09).
- [5] 刘丽凤. 传统家训文化育德机制在新时代高职德育中的运用[J]. 嘉应文学, 2024, (20): 162-164.
- [6] 王艳霞. 工匠精神视域下高职德育教育路径创新研究[J]. 新传奇, 2024, (35): 95-97.
- [7] 袁黎佳, 漆晓慧, 刘帅. 武术哲学思想在高职教育中的德育价值研究[J]. 武术研究, 2024, 9(09): 83-85.
- [8] 周晓丽, 李丹丹, 郭沙沙. 胡杨精神融入高职德育工作的效果与改进措施[J]. 教育教学论坛, 2024, (38): 185-188.
- [9] 汪云, 胡彩霞. 以德育人与依法治国关系探究——以高职德法教育为视角[J]. 河北法律职业教育, 2024, 2(09): 19-24.
- [10] 邱远望. 广西高职学生校园霸凌调查——兼谈德育实践的调节作用和方法[J]. 科学咨询, 2024, (13): 87-90.
- [11] 王英. "大思政课"建设背景下深化高职德育评价改革的路径[J]. 广东职业技术教育与研究, 2024, (06): 172-174+188.
- [12] 王志强, 苏绍辉. 高职班主任德育实践路径的优化[J]. 宿州教育学院学报, 2024, 27(03): 52-56.
- [13] 张隼. 网络环境下高职德育工作开展的有效路径[N]. 山西科技报, 2024-06-17(A12).
- [14] 陈一希. 中华优秀传统文化在高职德育工作中的传承与创新[J]. 嘉应文学, 2024, (12): 176-178.
- [15] 朱力. 新时代孔子仁学思想融入高职德育的策略[J]. 江苏经贸职业技术学院学报, 2024, (02): 50-53.