

# 通过数据看如何利用晕轮效应提升中职班主任形象

马宇啸

(杭州市开元商贸职业学校, 浙江 杭州 310014)

摘要: 本文通过问卷调查, 收集 456 个中职学生数据, 利用专业统计软件 spss 的皮尔逊相关性分析, 分析中职学生对班主任的满意度和班主任工作的 5 个维度之间的相关性关系, 发现中职学生对自己班主任的认识存在着明显的晕轮效应。根据数据分析结果来探讨中职班主任如何利用晕轮效应更有效的提升自己在学生心目中的形象, 从而能更好地开展班主任工作。

关键词: 晕轮效应; 中职班主任工作; spss; 皮尔逊相关性分析

## 一、问题的提出

中职学生当中不爱学习, 带有不良行为习惯的比例明显要比普高、初中学生高, 因此班主任在教育学生、建设班集体方面面临的困难更多。当一个班主任能走进学生内心, 被学生接受, 在学生心理有一个美好形象时, 其对学生进行的批评、教育和引导更容易被学生真正接受, 从而起到积极的教育作用。笔者在多年的中职班主任工作中感觉学生在如何看待自己的班主任, 内心中形成班主任形象的过程中, 存在着明显的晕轮效应。

晕轮效应又称成见效应、光圈效应等, 指人们在交往认知中, 对方的某个特别突出的特点、品质就会掩盖人们对对方的其他品质和特点的正确了解。也就是说在人际交往中, 人们往往会根据别人的某个好的或者不好的特征而认为他是完美无缺的或是一无是处的。如果我们能充分利用晕轮效应, 有助于我们在学生心里塑造美好形象, 从而提高班主任工作成效, 更好地开展教育工作, 引导学生正向成长。班主任在学生心中的形象可以通过学生对班主任的满意度来体现, 满意度越高的班主任在学生心中的形象越高。本文尝试通过数据分析的手段来印证学生看待班主任的晕轮效应现象, 探讨班主任如何提升学生满意度, 提升自身形象从而

更好的开展班主任工作

## 二、本次调查研究的方案设计

根据二十年中职班主任工作经历, 以及跟同事的沟通交流, 笔者感觉中职学生对班主任的满意度主要跟以下五个方面有关:

1. 班主任对待学生的公平程度
2. 班主任的课堂教学水平
3. 班主任对学生的爱心
4. 班主任对学生的严格要求
5. 班主任的以身作则

如果以上 5 个因素和学生对班主任的满意度相互之间存在着显著的正相关性, 那就可以从统计学上说明学生看待班主任存在显著的晕轮效应, 同时我们也可以根据相关性系数从统计学上来找到提高学生满意度的重要因素, 从而塑造学生心里班主任的美好形象。

为此笔者根据所学的统计学和 spss 的相关知识, 设计了如下表 1 中一份包含以上五个方面和学生对班主任的满意度总计六个单选题的调查问卷:

表 1 调查问卷表

序号	题目	选项
1	你的班主任是否公平?	A 非常不公平 B 不公平 C 基本公平 D 公平 E 非常公平
2	你的班主任爱学生吗?	A 一点不爱 B 不爱 C 一般 D 爱 E 非常爱
3	你的班主任严格吗?	A 一点不严 B 不严 C 一般 D 严 E 非常严
4	你班主任教学水平如何?	A 非常差 B 差 C 一般 D 好 E 非常好
5	你的班主任以身作则吗?	A 从不 B 不 C 一般 D 好 E 非常好
6	你对班主任满意吗?	A 非常不满意 B 不满意 C 基本满意 D 满意 E 非常满意

上表中 ABCDE 选项按照李克特量表格式在 spss 中设置对应的序号值分别为 1, 2, 3, 4, 5, 数值越高越好。同时, 为了获得真实有效的数据, 这次调查采用匿名的方式, 明确请学生按照真实感受针对自己中职期间一位班主任填写调查问卷。调查问卷设计生成后采用随机抽样原则在问卷星平台面向中职学生投放, 经过三天时间获取了来自于全国各地 456 份中职学生所完成的答卷,

在问卷星后台直接下载为支持 spss 的 .sav 数据源并通过 spss 进行皮尔逊相关性分析。

## 三、数据分析结果

皮尔逊相关性分析是统计两个连续变量之间是否存在线性相关性及其相关性大小的统计学分析, 一般采用专业统计软件 spss 进行分析。分析结果为两个值: P 值和 R 值, 其统计学意义如下表 2。

表 2 皮尔逊相关性分析参数及其含义

参数	统计意义	取值范围	含义	表现形式
P 值	两个变量间存在相关性的可能性	$p > 0.05$	不存在相关性	R 值正常显示
		$0.01 \leq p < 0.05$	显著相关	R 值右上角 1 个 *
		$P < 0.01$	极其显著相关	R 值右上角 2 个 *
R 值	两个变量间相关性大小。 $R > 0$ , 正相关; $R < 0$ , 负相关	$0.8 \leq  r  < 1$	极强相关	直接显示在统计表中。
		$0.6 \leq  r  < 0.8$	强相关	
		$0.4 \leq  r  < 0.6$	中等程度相关	
		$0.2 \leq  r  < 0.4$	弱相关	
		$ r  < 0.2$	极弱相关或不相关	

在将问卷星平台后台生成的 .sav 数据源导入 spss, 进行皮尔逊相关性分析后获得如下表 3 各变量皮尔逊相关性系数统计三线

表 3: 班主任满意度皮尔逊相关性系数统计表

	公平度	教学能力	热爱学生	严格要求	以身作则	满意度
公平度	1					
教学能力	0.669**	1				
热爱学生	0.713**	0.794**	1			
严格要求	0.384**	0.409**	0.471**	1		
以身作则	0.711**	0.709**	0.763**	0.522**	1	
满意度	0.724**	0.727**	0.769**	0.421**	0.701**	1

从这张三线表中, 我们可以从统计学的角度得出以下重要结论:

1. 学生对班主任的满意度、班主任的公平度、教学能力、对学生的爱心、严格要求学生和以身作则这 6 个变量相互之间的相关系数都大于 0, 且带有两个 “\*”, 这说明它们之间相互都存在极其显著的正相关性, 也就是说任何一方面的提升都会带来其他 5 个方面的提升, 反之亦然, 这是典型的晕轮效应现象。所以中职学生在看待自己班主任时存在着极其显著的晕轮效应。

2. 学生对班主任的满意度跟班主任的公平度、教学能力、对学生的爱心和班主任的以身作则这四个方面的相关系数都大于 0.7, 且带有两个 “\*”, 这说明学生满意度和这四个方面都存在极其显著的强正相关性, 也就是说这四个方面的任何一方面的显著提高都肯定会带来满意度的显著提高。

3. 学生对班主任的满意度跟班主任对学生的严格要求之间的相关系数为 0.421, 且带有两个 “\*”, 这说明两者之间存在极其

显著的中等程度的正相关性, 但接近于弱正相关性, 这说明一方显著提高, 会带来另一方的提高, 但不显著。

#### 四、统计分析结果带来的启示

上述通过 spss 皮尔逊相关性系数分析得出的结论, 对于我们中职班主任开展班级工作有很好的参考价值, 可以让我们发现提升学生满意度的途径, 从而提高我们的教育效果。具体来说, 做到以下三点能有效提升学生对我们的满意度, 从而提升我们在学生心中的形象:

##### (一) 规避错误, 避免晕轮效应的负面效果

表 3 任意两个变量之间存在着极其显著的正相关系数, 说明了学生对班主任的评价存在着明显的晕轮效应。如下表表 4, 我将 456 个样本中对老师感到不满意和非常不满意的样本筛选出来, 总计 10 个, 也体现出了明显的晕轮效应: 学生感知到班主任某些不好的方面, 会觉得其他方面也不好。

表 4. 不满意和非常不满意学生评分表

公平度	课堂教学	热爱学生	严格要求	以身作则	满意度
3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2
2	2	2	4	2	2
2	3	3	4	3	2
3	3	4	3	3	2

1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1
1	2	3	3	2	1

注：1-5 依次表示非常不好、不好、一般、好、非常好

因此,我们在班主任工作中要尽量避免晕轮效应的负面效果,也就是说我们可以在某一方面做得不是很好,但不能做得很不好,不能犯原则性错误。对此,笔者有着深刻的教训:

案例 1. 有一次,有个个子矮小的女生在我办公室时,一位其他班女生家长来找我,说要找我班里一个男生,他女儿可能和该男生在谈恋爱,我当时没斟酌马上说了句:“不太可能吧?那个男生个子跟这位女同学差不过高呢!”家长走后,这位女同学脸色通红质问我:“老师,你怎么能这么说呢?”我一下明白说错话了,赶紧郑重跟她道歉,她虽然接受了,但从此再没来过我的办公室。

(二) 抓住重点,有效提升学生满意度,树立美好的班主任形象

关爱学生、教学能力、公平对待学生、以身作则,中职班主任在这四个方面尽力做好,能有效提升学生满意度。根据它们和学生满意度之间的相关性系数大小,优先级如下:

1. 热爱·关爱。班主任对学生的关爱和学生满意度之间的相关系数最大,达到了 0.769,接近达到极强相关性( $r>=0.8$ ),也就是说我们越关爱学生,学生对我们的满意度就越高。因此,我们在担任中职班主任时,首先一点就是要发自内心的爱自己的学生,并且给予学生无私的关爱,这既是我们作为老师基本的职业素养,也是我们开展教育工作的基础和快速有效提高学生满意度的途径,正如苏·霍姆林斯基所说:“没有爱就没有教育。”下面的案例很好地印证了这一点:

案例 2. 曾经有一位留级生,学习不好,经常迟到,在校抽烟,我做了很多工作,始终不见有明显好转。第二学期开学报到没来,晚上十点多家长反馈一直没回家,只知道在体育场路一家网吧上网。之后我花了四五个小时终于打听到网吧名字,凌晨三点多找到他,经过谈话沟通,凌晨五点多把他送回家。此后他在学习上虽然没有巨大进步,但到高三毕业几乎没迟到过,也没在学校抽烟。

2. 才望兼隆。教学水平和学生满意度之间的相关系数为 0.727,也达到了强相关的水平,在所有变量中排名第二。由此可见提高课堂教学水平不仅是作为教师的根本职责,也是我们成为一个学生满意班主任的重要助力。正如韩愈所说:“师者,所以传道受业解惑也。”所以我们要扎实的有专业知识,精通任教学科的知识体系,对教学纲要目标清晰,对本学科的历史、现状及未

来的发展有所了解;要熟悉教学理论知识,对教学法的理论灵活运用,并运用这些方法去开展教学活动;对任教学科知识要广泛涉猎,学无止境。只有自己学富五车,才能在教学中游刃有余,在学生中树立威信,提升他们的满意度。

3. 公平·公正。班主任对待学生的公平度和学生满意度之间的相关系数为 0.724,达到强相关的水平。由此可见,公平性是我们班主任工作中必须遵守的一条原则。陶行知先生曾说过“你的教鞭下有瓦特,你的冷眼里有牛顿,你的讥笑中有爱迪生。你别忙着把他们赶跑。你可不要等到坐火轮、点电灯、学微积分,才认识他们是你当年的小学生。”因此,我们要公平公正的对待每一位学生,绝对不能因为学生的成绩、家境等因素或者个人好恶区别对待学生,这是教育工作的大忌。同时,公平性还要体现在处理师生关系上。职业学校的学生和任课教师发生冲突是常有的事,此时我们千万不要因为担心影响同事关系而把责任一股脑儿推到学生头上,必须做到以事实为根据,教师有不对的地方一定要在学生面前指出来,并且做好相关老师的沟通工作,该道歉就要道歉,只有这样才能真正处理好事情。有时候,这些冲突也会成为我们解决问题的契机。下面的案例可以印证:

案例 3. 曾经有位同学因为历史原因,特别不喜欢上数学课,数学课表现一直不好,有扰乱课堂的现象,有一次跟数学老师发生激烈冲突,在我看来责任完全在于学生,但因为跟数学老师私人关系很好,在充分的沟通后,我强行找了老师几点不对之处,当数学老师给该同学道歉的时候,他明显很意外,满脸通红承认了自己的错误,并诚恳向老师道歉,从此之后再没有在数学课上捣乱过。

4. 身正为范。班主任要以身作则,发挥榜样的作用。班主任的以身作则和学生的满意度之间的相关系数为 0.701,同样达到了强相关的水平。因此,我们在工作中以身作则、注重言传身教同样是提升学生满意度的有效途径。正如叶圣陶先生所说:“我国自古以来就有所谓‘身教’,就是说教师教学生不能光靠语言,还得以身作则,真正的教育作用在语言跟实际生活的一致上。”

案例 4. 我在带班时,班级规章制度中都会明确上学迟到的同学罚做卫生或者给全班同学表演一个展示才艺的节目。若是发现有同学受罚时带有抵触情绪,我一般会自己故意迟到几次,然后在同学的起哄声中做一次卫生或者唱一首歌。这样一来,后面再

有迟到的同学一般都不会再有抵触情绪,而是自觉完成,为了下次不再受罚,只能自己早上学不迟到。

(三)以人为本,因人而异提要求。

严格要求学生是我们在工作中要遵守的一条原则,但必须根据学生实际情况,因人而异地提要求。从表1统计结果来看,严

格要求学生和学生的满意度之间存在极其显著的相关性,但相关性系数只有0.421,处于中等程度相关,且接近于弱相关( $r < 0.4$ )。为了更好地分析两者之间的关系,我将统计结果中学生感到满意和非常满意的样本筛选出来,总计407个,统计了各变量的组成情况,获得如图1。

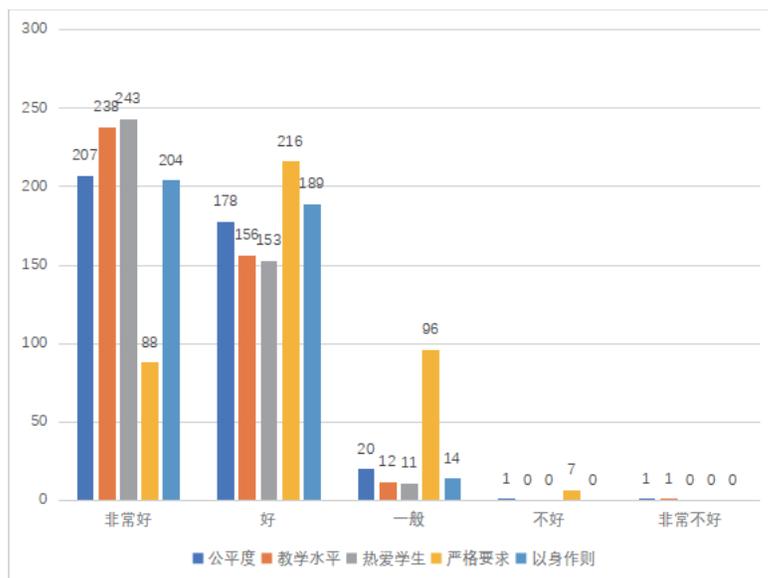


图1. 满意度为满意及非常满意学生各变量分布人数图

从图1中我们可以发现,在对班主任感到满意及非常满意的407个学生中,觉得班主任非常严格要求的人数明显低于非常爱学生、教学水平非常好、非常公平和非常以身作则的人数,而觉得班主任严格程度一般和不严格的人数要明显高于其他四个变量同等程度的人数。所以,我们在给学生提要求、设目标时,切忌不顾学生差异一律高标准、严要求,而是要根据学生的具体情况来提要求、设目标,严格是体现在每一位同学都要通过努力才能达到要求的,如原来数学只能考个位数的同学可以要求下次能考十几分、二十几分等。如此,学生能在我们的严格要求下,都有不同程度的进步,自然对我们的满意度就提高了。

综上所述,作为中职班主任,我们要尽力避免工作中原则性的差错,防止出现晕轮效应负面作用,否则,可能会造成我们所有的努力都付之东流。同时,尽己所能给予学生更多的关爱、尽力提升自身教学能力、尽可能公平对待每一个学生、自觉做到以身作则、根据学生实际情况严格要求是我们提高学生满意度树立学生心中美好形象的有效途径。

#### 参考文献:

- [1] 戴巧荣. 公平: 班主任管理工作的“主心骨”[J]. 少年写作, 2021(5).
- [2] 祝明霞. 如何做一名受学生喜爱的班主任[J]. 中国多媒体与网络教学学报: 电子版, 2020(18).
- [3] 李琳琅. 中职学校班主任专业能力存在的问题及对策研

究[D]. 四川师范大学, 2016.

- [4] 王霜. 何为负责任的班主任[D]. 广州大学, 2021.
- [5] 谭河华. 教育生态学视角下中职班主任专业发展研究[D]. 广东技术师范大学, 2022.
- [6] 李红艳. 一位中职班主任专业成长的叙事研究[D]. 西北师范大学, 2020.
- [7] 张虹. 技校班主任工作的叙事研究[D]. 深圳大学, 2018.
- [8] 周莉莎. 中职学校青年班主任专业素养提升研究[D]. 西南大学, 2020.
- [9] 李潮慧. 高中英语课堂教学评价中晕轮效应的利用[J]. 中学生英语, 2022(10).
- [10] 龙文勇. 论晕轮效应在“基础”课教学中的困境和利用[J]. 湖北函授大学学报, 2015, 28(13).
- [11] 田荣华. 教师如何利用“晕轮效应”[J]. 辅导员, 2012(36).
- [12] 高恩见. 巧用教育中的晕轮效应[J]. 河南教育(基教版), 2011(04).
- [13] 沈辉. 从“晕轮效应”看对学生评价的误区[J]. 启迪与智慧(教育), 2016(05).
- [14] 尹日萍. “卓越教师培养计划”背景下中职卓越班主任培养策略研究[D]. 湖南农业大学, 2020.
- [15] 戴红. 中职学校班主任工作室建设策略研究[D]. 扬州大学, 2020.