

浅谈班干部的培养

——以“岗位管理”引领班干部的培养

◆ 邹 琦

(龙游县第二高级中学)

摘要: 本文旨在探讨班干部的培养, 笔者认真分析现行班干部队伍建设存在的一些问题, 进而分析其原因并提出了班干部队伍的建设策略, 主要包括加强对班干部的理论指导、抓好班委会的选举工作、优化班干部职位的设置、提升班干部管理意识与智慧、细化班干部培养的举措等, 从而建立起一支素质高、管理强的班干部队伍。

关键词: 班干部; 班干部的培养; 岗位管理

一、问题的由来与分析

学生干部是班主任的得力助手, 是班级管理的中坚力量, 是班级团队的领头羊, 可以说一个班级好不好与班干部管理团队的素养和水平有很大的关系。因此, 一支强有力的班干部队伍, 是搞好班级工作的基础, 它对强化纪律管理、形成尊师重教风气、促进班级学习氛围、凝聚和谐的群体环境、形成良好的班级文化有着举足轻重的作用。为此, 班级需要有一支强有力的班干部队伍, 而班干部需要比一般学生具备更高的管理素养和思想觉悟水平, 更强的责任感和大局意识。

但是, 目前班干部队伍建设存在的问题比较多, 笔者结合十几年的班主任管理经验, 认为在平时的班级管理中, 班干部主要存在以下问题:

(一) 学生对班干部角色认识模糊

调查发现大部分学生认为当班干部可以从各方面锻炼自己, 提高处事能力, 另外还可以增进友谊, 增强责任心, 为班级做贡献, 表现机会多, 排解压力, 为走上社会打基础等。这说明受社会大环境以及家庭教育的影响, 现在的学生认为担任班干部对提高综合素质和能力有很大帮助。但目前的学校教育又是以应试教育为主, 重视学习成绩, 而学生的时间和精力又是有限的, 所以很多学生对担任班干部影响学习这方面存在顾虑, 其中担心分散精力、影响学习的比例占的很大。

(二) 班委会岗位的设置不合理

部分班级班干部的数量过少, 致使大部分同学不能参与到班级的管理中来, 所以班干部权力过于集中; 还有的班级设置了不少班干部, 但部分职位发挥的作用极小。这说明部分班主任对每个班干部职位的职责认识不够明确, 导致设置职位不合理, 出现权利过大或者冗官现象。

(三) 班委会的产生方式不合理

学生对民主选举的要求非常高, 尤其是高中生, 对指定班干部以及选举过程中的徇私舞弊行为非常反感, 这是社会发展和思想进步的表现。另外班干部任期也是一个值得关注的问题, 很多同学希望通过担任班干部来激发潜能, 使自己较快成长进步。所以对班干部的选拔应当实行轮换制, 但经常轮换又不利于班级管理文化和管理风格的形成和固化, 这就需教师结合自己的管理经验 and 班级学生的具体情况制定出合适的换届方案。

(四) 对班干部的考核方式比较单一

多数学生倾向以工作实效、同学和老师的满意度为考核指标, 缺少固定的可以量化考核的标准。笔者认为, 可以通过建立评分机制, 制定奖惩措施, 实施岗位管理来调动班干部的积极性。从管理学角度分析, 这些措施应可以取得更好的效果。

(五) 缺少对班干部的系统性培养

无论是学校的学生管理部门还是班主任, 对班干部缺少培训、指导, 社会也缺少针对班干部培养方面系统做法的资料, 导致班干部在刚开始开展工作的时候难于快速进入角色, 缺乏科学

有效的工作方法。所以要细化班干部培养的各种措施, 以培训、指导、督促为主, 管放结合, 班主任既不能凡事亲力亲为, 让班干部难以发挥作用, 又不能放任自流, 把班委会变成一盘散沙。

二、解决问题的过程

针对上述问题, 笔者认为要采取行之有效的班干部队伍建设培养策略。主要从以下几个方面入手:

(一) 以现代管理理论加强班干部队伍建设指导

传统的班干部往往作按照班主任的指导思想, 完成班主任布置的工作, 成为机械的执行者和“传声筒”, 导致许多班干部依赖性强, 缺少自己的工作方法, 长期下来, 班干部往往对班级工作缺少积极性、主动性和创造性。现代人力资源管理强调以人为核心, 着力开发人的潜能, 发挥人的主动精神。这种管理理念体现在班干部队伍建设中, 就是要一切以学生为中心, 尊重学生的各种合理想法, 尊重他们的创新设想。班主任要对班干部工作多指导, 多鼓励, 促使他们能自我管理和自我发展。要注重班干部组织、协调、沟通等各方面能力的培养, 使他们树立正确的人生观、世界观、价值观。班主任应着眼于培养与发展, 尽可能使每个班干部都能在自己岗位受到锻炼, 让他们认识到怎样与他人合作, 怎样处理好各种错综复杂的关系。班干部还应具有很强的适应性、自主性和创新性, 在班级工作中积极思考, 发现、研究班级中出现的各种问题, 探索解决问题的新方法。这也要求班主任在规范与规则之上, 要依据以人为本的人力资源管理核心理念, 构建一个能促进班干部个性发展和自由创造的空间。为了加强班干部的理论素养, 笔者和学生处的领导协商, 争取请一些有管理经验的学校领导和班主任能够经常性的给班干部上课, 同时结合学校选修课《职业生涯规划指导》, 聘请一些在企业管理岗位工作的家长走进校园, 给学生干部传授一些实践经验。

(二) 在班干部的选拔方式上创新思路

一个班级的班干部产生方式不是固定不变的, 应该结合班级的实际情况灵活多变。而且班干部的产生方式应该立足于有利于激发学生的积极性, 有利于激发学生的管理潜能, 有利于班级的文化建设和班风建设。常见的班干部产生方式有临时指定制、班主任指定制、民主选举制、自由竞选制、班干部轮换制、班长负责制。这些方式各有利弊, 综合以前的管理经验和班级实践, 再结合自己对这方面长久以来的思考, 笔者决定打破常规, 实行“岗位管理制”。所谓“岗位管理制”就是班主任和全班同学经过讨论, 设置班级需要的管理岗位, 然后每个同学结合自己的兴趣特长来申报竞聘, 竞聘成功后走上该管理岗位, 为班级服务, 接受班级同学的监督。“岗位管理制”有利于激发全班每个同学的积极性, 同时也有利于每个同学都能真正发挥自己的特长。

(三) 促使班干部职位的设置与分配合理化

班干部职位的设置要科学合理, 岗位太少, 容易造成班干部权力过于集中, 班干部队伍力量薄弱, 岗位太多, 又容易造成班干部权责不清, 人浮于事。为此, 笔者组织全班同学进行大讨论, 确定“管理岗位”设置和人数, 经过大家讨论投票后产生四类“管理岗位”。第一类是学习管理岗位, 有班长1人, 学习委员1人, 科代表6至10人, 班长负责。第二类是纪律管理岗位, 团支书1人, 寝室长兼值日班干部6人, 团支书负责; 第三类是劳动卫生管理岗位, 副班长1人, 劳动专项管理员4人(一人负责教室卫生的打扫人员姓名、时间、整洁等级记录、一人负责包干区卫生的打扫人员姓名、时间、整洁等级记录、一男生劳动委员负责男生寝室卫生的打扫人员姓名、时间、整洁等级记录、一女生劳

动委员负责女生寝室卫生的打扫人员姓名、时间、整洁等级记录),副班长负责。第四类是文体宣传管理岗位,文体委员1人,文体专项管理员4人,文体委员负责。每个管理岗位要做到权责明晰,人有人事做,事有人做。

(四)提升班委会组建与融合的智慧

班干部对所承担的班级角色的认知会对个人的观念和行为带来重要影响,班级就像一个小型社会,作为班干部能比其他学生提前进行社会化,影响他对自己未来的规划。学习期间的班干部经历可以为他们自己提供一个锻炼自己、发挥个人能力的机会。

班集体平时要通过学习与活动,促使班干部树立正确的“干部观”。以“我为人人,人人为我”为基本原则,树立全心全意为同学服务的思想,以自己的行为为模范,以此推动班级工作开展。应该让学生知道,班干部是为全体同学服务的,自己作为同学们的利益代表,应抛弃干部等级观念,自觉抵制官本位意识。在平时的活动中,班干部要比一般同学更加积极,更加投入。通过引导与培训,笔者发现在集体活动中班干部同学的参与率要远远高于非班干部同学,这也能说明班干部同学的使命感和责任感更加强烈。

(五)全方位多渠道提升班委会成员的基本素养

作为班干部,需要比一般学生具备更高的管理素养和思想觉悟水平,更强的责任感和大局意识。笔者认为班干部应该具备的基本素质包括优良的社会公德、优秀的表达能力、优秀的组织能力、正确处理人际关系的能力,此外,班干部还应该具备过硬的心理素质,包括准确定位和评价自己、勇于面对各种挫折、保持积极健康的情绪和情感等。

为了全方位的提升班干部的素养,笔者积极采取有效措施,邀请学校相关领导给他们开展知识讲座,邀请有经验的班主任和他们聊天谈心,还邀请了一些优秀的校学生会干部传授管理经验。同时,笔者利用教授选修课《职业生涯规划指导》课的机会,积极联系在公司企业管理部门担任职务的学生家长,邀请他们走进校园,走进课堂,给同学们介绍一些管理经验和技巧,拓展学生的视野。

古人云“独学而无友,则孤陋而寡闻。”作为班主任,笔者会定期将班干部召集在一起,大家相互交流,就平时班级管理中的一些问题进行讨论,从而找到最佳解决问题的办法,大家在相互讨论交流的过程中不断积累经验。

(六)使班委会的考核评价机制更具引导性

班干部是否承担了责任,发挥了作用,应该通过适当的方式对其进行考核评价。可以检查和督导班干部工作的完成情况,诊断工作中出现的问题,弥补工作中出现的漏洞,激发班干部工作的积极性,为班级工作的稳定开展奠定良好的基础,做好保障。为此,笔者认为可以从健全班干部考核评价的内容、完善班干部考核评价的办法、优化班干部考核评价的原则、建立学生监督委员会、班干部月考核制、班干部例会制等几方面入手。

在具体的操作实践中,笔者是这样进行的,首先,明确管理岗位的职责,所有班干部最基本的职责是:制止或执行、整理汇报和记录评价,具体职责因岗位而定。为了保证评价是有效的,让学习管理岗位者监督评价纪律管理岗位者,纪律管理岗位者监督评价劳动卫生管理岗位者,劳动卫生管理岗位者监督评价文体宣传岗位管理者,文体宣传岗位管理者监督评价学习管理岗位者,形成一个循环,各负责人把监督和评价的过程和结果向班主任汇报,这可以确保公开、透明、高效,同时确保信息畅通,管理有序。

其次,为每个管理岗位打印好牌子,按四大类分开挂好。每天早上起床后,由学生到班先后自主抢牌挂牌上岗,如果某些岗位没有人选择,这说明要么是同学们能力不够,班主任就需要给同学亲自培训,提高管理效果;要么是这个岗位难度太大,班集体可以给这个岗位赋予更大分值,调动大家积极性。还是不行的就由班主任指定没有任何岗位的同学去履行,但这个特殊管理岗

位一天按照管理效果只可以从0分、-1分、-2分、-3分中选一个作为考核。

最后,在“班干部岗位”制度运行两周结束时进行具体班干部岗位分数统计,优胜者即为货真价实的某岗位优秀班干部,获取荣誉称号,并自动成为“班干部岗位”培训员。作为某岗位优秀班干部,他们接下来可以选择第二个班干部岗位或者做“班干部岗位”培训员,加分和扣分都是第一个班干部岗位的2倍,这比“重操旧业”更具有压力和动力。当然,管理能力非凡的同学还可以挑战去做更多不同类型的班干部。等到一个学期结束,我们在班里评选金牌专工和N项全能人才。

三、解决问题的成效

1、通过对班干部的培训和锻炼,提升了班干部的整体素养,培养了他们的综合能力,包括组织能力、表达能力、人际交往能力等,使班干部都能展示一己之长,体验成长之美,并在其中找到自信,拥有欢欣,体验生命的独特与价值,懂得敬畏与欣赏生命。

2、使学生在履行职责的过程中增强责任感,感受人该为社会做些什么,能为社会做些什么;感受生活的舞台是如何随着心灵的扩展而无限扩展的;感受人生使命的种子是怎样播种、生根、开花和结果;感受信念与愿景是怎样使生活更加丰富多彩的。

3、使学生感受一种事实:只靠个人的力量无法实现许多伟大的理想。那些希望为他人、为国家、为人类做些事情的人,除学习书本知识以外,还需要学会如何形成目标,表达愿望,说服他人,组织团队,引领公众等管理能力。

4、通过加强对班干部的培养,增强了班干部的管理意识,提高了班干部的管理能力,班级年年被评为校先进班级,班级团支部被评为龙游县优秀团支部,团支部书记被评为龙游县优秀团干部,班长团支书等主要班干部先后被评为龙游县优秀团员等,班级团支书被评为龙游县第二高级中学十佳学生,班级团支书的家长被评为龙游县第二高级中学十佳家长,班级在学校星级班级的评比中成绩优异,学生寝室有多个寝室被评为文明寝室,寝室长有多人次被评为优秀寝室长。

总之,重视和加强班干部队伍的建设,是实施素质教育的重要一环,有助于形成一支组织管理能力强,责任心强的班干部队伍,带动和促进良好班风的形成,促进学生集体荣誉感和竞争意识逐步增强,进一步提高学生的整体素质,同时也使班主任工作达到事半功倍的效果。

参考文献:

- [1]廖庆伟,如何选拔、培养和使用班干部,教学与管理,2002
- [2]郭亚红,让班干部成为班级管理的得力助手——浅谈班干部的培养,郑州铁路职业技术学院学报,2006
- [3]王洪明,班级管理中的若干问题研究,华东师范大学学报,2012
- [4]黄可国,班主任管理班干部的学问,长春:吉林大学出版社,2010
- [5]李镇西,李镇西30年班级管理精华,桂林:漓江出版社,2012
- [6]孙俊三,班干部:成长和教育的双重需要,华东师范大学学报,2013

