

成长型思维在中职班集体管理团队建设中的应用

■ □ 屠琰

〔摘要〕成长型思维是一种改变僵化认知，帮助师生主动追求自我成长的思维模式。本文从“成为一位拥有成长型思维的中职班主任”“不断强化，巩固成长型思维”“成长型思维在中职班集体管理团队建设中的几个要点”三方面对成长型思维在中职班集体管理团队建设中的应用进行了探究。

〔关键词〕成长型思维；中职学校；班级管理；团队建设

〔中图分类号〕G44 〔文献标识码〕B 〔文章编号〕1671-2684(2018)06-0064-03

一、问题的提出

班级是学校行政管理部门按照一定的编排准则组成的学生团体单位。班集体是班主任靠各种教育手段进行有效管理，帮助班级内学生身心成长，最终形成的以集体主义价值为导向的社会心理共同体^[1]。班集体内的学生随着班集体的形成、发展、成熟、稳定等阶段逐渐参与班级各项管理，融入团队，发展自身个性特长。参与班集体管理是学生在校社会化和集体主义发展不容忽视的重要环节，是学生毕业后更好地融入工作和社会的重要保证。

（一）中职班集体管理团队的范围

班集体管理团队指由师生组成的一个共同体，该共同体合理利用每个成员知识和技能协同工作，解决问题，达到共同的目标^[2]。中职生进入班级之初，是独立的个体，随着班集体的不断发展，师生相互了解磨合，越来越多的学生会参与到管理班集体之中。中职班集体管理团队的范围随着班集体的建设过程不断扩大，从最初班主任一人管理直至班主任和大部分参与管理的

学生甚至全班学生共同管理。

（二）中职班集体管理团队现状

在国家大力弘扬素质教育的大环境下，用人单位对中职毕业生的团队协作能力和个人能力素质提出了更高的要求^[3]。学校会开展多种活动给学生提供提高能力的机会。无论是社会的大环境还是学校的小环境都要求中职生在入学后积极投入班集体管理中。可是经过了解，真正愿意参与管理的中职生人数较少，有些三年制的班级甚至连班委都不能正常组建。大量中职生游离于班集体管理之外，造成班主任工作压力加大，每天忙忙碌碌不断处理班内的大事小事，根本没有时间和精力进行班集体管理团队建设。

（三）现状形成的原因

作为一名中职班主任，我深知班集体管理团队对班集体建设的重要意义。只有更多的学生主动地加入班集体管理团队中，才能使班级正常运转。学生只有积极参与班集体管理，才能产生集体归属感，形成集体向心力。可是为什么理想很丰满，现实又是如此“骨感”？

1. 缺少班集体管理经验

中职生因为学习成绩的原因，在初中时普遍不受生源学校老师的重视，缺少参与班集体建设的机会。我曾经在高一新生班做过统计，982名高一新生，在初中担任班干部的仅65人。这65人大多集中在“3+2”“五年一贯”“高级工”等入学分数较高的班级。大部分学生缺少经验，班集体管理积极性不高。

2. 缺少自我成长意识

自卑心作祟。很多中职生因为长期被外界否定，一直存在自卑心理，认为自己没有管理能力，也不敢进行这方面的尝试。即使很想参与到班集体管理中，也缺少自我推荐的勇气，往往寄希望于班主任能成为自己的伯乐。

多一事不如少一事，得过且过。很多中职学生集体意识不强，进入中职学校后，他们中的大多数仍然奉行“多一事不如少一事，得过且过”的原则，对班级管理作壁上观。

3. 其他原因

班主任是班集体管理团队的核心。若班主任在处理班级事务时缺少相应的管理经验，出现分工不明、权责不清、赏罚不公等问题，

将无法获得学生的认同，班级必然形若散沙。

在中职学校，每个班都会存在着部分反感老师和学校教育的学生。无论班主任说什么做什么，他们的第一反应就是不配合、唱反调。究其原因，来自于原生源学校。这些学生在原生源学校时长期被排斥在班集体之外，长时间的压抑下，形成了心理创伤，导致很难融入现在的班集体。

在中职学校常常存在这样的家长，或告诉学生已帮助他找好工作，来学校学习只不过求一张文凭，或因学生年龄小无法就业，来学校是“管管脚”。在这些家长的教育下，学生对自己的角色定位产生了偏差，认为自己只是班级的过客。

二、成长型思维的涵义

成长型思维，是斯坦福大学行为心理学教授 Carol Dweck 花了近 40 年的研究成果。成长型思维对应的是僵化型思维。僵化型思维认为人的智力是天生的，失败代表着能力不足，面对失败人们无能为力。所以僵化型思维的人习惯性回避失败，回避挑战，不愿努力。拥有成长型思维的人则相反，他们相信能力是可以通过不断学习和训练得到提高。他们更愿意面对困难和挑战，从错误中汲取教训，享受努力的过程。Carol Dweck 教授认为这两种思维在一定的条件下可以转换。若班主任用成长型思维对学生进行引导，那些具有僵化型思维的学生会转变自己的思维模式，逐渐学会用成长型思维思考和应对失败。这时，师生间的关系将会从“批评—被批评”模式转变为“学习—互助”模式。在班级中，拥有成长型思维的学生越多，班集体管理团队建设就越能取得成效。“学习—互助”模式使班集体管理团队

成员之间更愿意分享和互助，团队内部的关系也会更融洽。

三、成长型思维应用于中职班集体管理团队建设中的几点尝试

(一) 成为一位拥有成长型思维的中职班主任

在 14 年的中职学校班主任生涯中，我发现很多班主任和学生都固守僵化型思维，师生关系的传统模式为“批评—被批评”，班集体管理往往班主任一人说了算。要想形成一个拥有成长型思维的班集体管理团队，班主任首先要成为一位拥有成长型思维的中职班主任。

1. 准备充分，全力以赴

班主任在处理班级事务时面对每一件小事都要准备充分、全力以赴。我在新生报到前会完成了解每一位中职生的基本信息和家庭情况，检查教室和寝室，了解本班所学专业、行业现状及学制等工作。这样不仅能最快最全面地掌握学生的情况和动向，也能让学生看到班主任对班集体管理的用心和努力。

2. 一视同仁，欣赏和尊重每一位学生

班主任必须尊重每一位学生，对学生一视同仁。要用发展的眼光去挖掘学生身上的闪光点，了解每一位学生的潜力所在。如哪些同学擅长专业操作、哪些同学适合组织活动、哪些同学工具摆放规范等。同时，还要把这些了解和尊重反馈给学生本人。

3. 立足长远，育人为本

对大部分中职生而言，中职学校是他们步入社会前的最后一站，所学专业决定了今后的职业方向。拥有成长型思维的班主任会站在学生长远发展的角度去培养学生。他们会关注本班相关行业文化，分析行业未来发展趋势，有意识地对学生进行培养。平时，班主

任还应关注学生的生活，锻炼学生的社会生存能力，培养行业所需要的个人品质。

4. 注重班集体管理团队的打造

新生入学后，班主任要把全班学生预想为班集体管理团队的成员。班内事务全班进行分享和商量，让学生形成自己是班集体管理团队成员的认知。作为管理团队的核心，班主任要尊重每一位学生的意见和建议，站在团队建设的角度，和学生共同探讨。同时，班主任也要积极融入团队，注重团队内的分享和互助，最终形成“学习—互助”成长型师生模式。

(二) 不断强化，巩固成长型思维

Carol Dweck 教授认为成长型思维在一定的条件下会退化为僵化型思维。在中职班集体管理团队中，无论是班主任还是学生，都要不断巩固成长型思维的成果，防止僵化型思维的产生。

1. 自我暗示

自我暗示又称自我肯定，指用积极的思想肯定自我，推动个人成长。成长型思维肯定个人和团队每一次小小进步。对长期被否定的中职生而言，更需要积极的自我暗示。如：今天我帮班级录入了一份文件，班主任说我的打字速度比他快，被老师肯定我很高兴；这个活动我很喜欢，我可以代表班级去尝试一下；虽然我的建议没有被团队采纳，但是我学到了新的东西。

我所带的班级，每天都会组织“肯定自我”的活动，流程为：昨天的我比前天的我进步在哪里？今天我的进步目标是什么？全班成员全体起立，自问自答，用自我暗示巩固每天的小进步。

2. 团体活动

成长型思维是一种积极的、

极具感染力的思维。在团体活动中,成长型思维能帮助团队取得更多的成果,团队也会变得更具凝聚力。大量的团体活动能帮助班集体管理团队不断强化、巩固成长型思维。这些团体活动可以是以班级为单位的比赛,也可以是班内的一些常规活动和团体心理游戏。我曾经设计过一次“模拟面试”活动,全班分为面试组和考官组。两个小组结合本班专业分别备题,模拟面试现场。在活动的总结会上,每位参与者都有所收获,认为对自己今后的求职很有帮助。

(三) 成长型思维应用于中职班集体管理团队建设中的几个要点

1. 鼓励——“你在成长,而我看到了你的进步”

【案例】学生小A,性格胆小内向,被称为“班级隐形人”。一次大扫除,我发现小A将抹布叠放得十分干净整洁。大扫除后,我在全班学生面前对小A这个小小的举动进行了肯定,并强调这符合7S标准,是中职生应具备的行业素养。后来,在班长的推荐下,我安排小A管理班级书架,小A做得很出色。

在小A的周记本上,我曾经这样写道:从第一次看到你抹布叠放整齐,到每天干净整洁的书架,你的付出大家都看得见。老师感谢你,也希望看到你继续努力的身影。……

2. 示范——“示范是出示标准,帮助找到合适的途径达到目标”

【案例】每年,我任职的学校都会举行大合唱比赛。当我在班内播放前几年的比赛视频后,学生表示压力很大。他们说大合唱比赛居然有这么多种形式,要求还这么高。有了范本,全班开始讨论本班的比赛曲目和表演形式。原本只想上台唱一首歌就下场的他

们找来了很多合唱的视频,几个没有任何舞蹈经验的同学排出了一个舞蹈,创意小组还给评委们准备了小惊喜。最终,我们的节目获得了一等奖。

3. 总结——“重视过程而不是结果”

【案例】一次工学交替,我查看学生的当月考核,发现小W仅为B档。小W在校期间很能吃苦,表现非常优秀。工学交替期间,他所在的岗位也是整个企业最累的岗位之一。同小组的同学都是A档,唯独他是B档。我没有急着去批评小W。晚上收工后,组织了一次小组会议。在小组共同分析下,找到了原因。原来,在上岗第一天安全培训时,小W只顾玩手机,没有认真听讲。安全是企业的第一条生命线,是重中之重。在大家的帮助下,小W意识到自己的问题,第二个月的考核就进入了A档。

4. 评价——“说出事实,给予建设性的评价”

【案例】为了丰富住校生的课余时间,我校每周会放一场电影,每班限5人观看。一天,班内有20人前去观看,只有寥寥12人参加了晚自修。

第二天,我在全班面前,对这20人进行了批评。我说:“老师也知道相比枯燥的晚自修,电影更具有吸引力。老师理解你们。可是去看电影是限人数的。昨天去的同学都认为自己是那1/5。对吧?”说到这里,那20人都低下了头。我问:“怎样才能让32位住校生都有电影看,又不破坏晚自修?”全班学生你看看我,我看看你,一声不吭。我给出建议:推选一位同学当负责人,每次想看电影的住校生到该同学处报名,由他统一协调。

5. 学习互助——“互相学习,我需要你的帮助”

【案例】担任班主任以来,我发现很多中职生虽然学习成绩不出色,但在其他方面很有实力。一次,学校要求拍摄一个介绍本班专业的视频,在班内学生的推荐下,我很快组建起团队。我参与创作,拍摄、演出、制片都由学生完成。在拍摄过程中,我还向学生学习了很多拍摄、电脑处理的知识。

四、成效

在成长型思维的帮助下,我所带领的班集体取得了很大的进步,在市级、校级的各项比赛中均获得不错的成绩。2011年,2009评估班在湖州市2011年大中学生暑期社会实践活动中,被评为优秀团队;2016年,2013级五年1班获市级“优秀班级”称号。我本人也多次被评为校级“优秀班主任”,校级“我最喜爱的老师”和“湖州市优秀德育导师”。

著名教育家曼恩曾说:“习惯仿佛一条缆绳,我们每日为它缠上一股新索,不要多久就会变得牢不可破。”在中职班集体管理团队的建设过程中,成长型思维能帮助师生更好地进行自我管理,获得自我成长。

参考文献

[1] Carol Dweck. 看见成长的自己[M]. 杨百彦, 乔慧存, 杨馨译. 北京: 中信出版社, 2011.

[2] 王福玲, 刘明玉. 谈班主任工作的可持续发展[J]. 班主任, 2004(2): 36-37.

[3] 王静. 中等职业院校学生干部管理中存在的问题及改进对策研究[D]. 石家庄: 河北师范大学, 2012.

(作者单位: 浙江省湖州交通学校, 湖州, 313000。该学校为《中小学心理健康教育》杂志社理事单位)

编辑/于洪 终校/巨明珠