

高职院校学生班干部队伍建设路径研究

——以师范学院五年一贯制大专学前教育专业班级为例

贺荣晗

(襄阳职业技术学院, 湖北 襄阳 441050)

摘要:班干部队伍培养是一个系统工程,文章介绍了五年一贯制大专学前教育专业班级班干部管理中的做法。其路径是:明确选拔标准;科学设计选拔过程;了解学生干部需求,系统实施针对性的培养;分工明确,各司其职;有效考核和激励。

关键词:高职院校;班干部队伍建设;五年一贯制大专学前教育专业

中图分类号 G715 **文献标识码** A **文章编号** 2095-6584-(2020)04-0028-04

师范学院五年一贯制大专学前教育专业招收对象为应届初中毕业生,一般在十四五岁入校,学习方面,他们经历了初中升高中的遴选,文化课成绩不高,信心不够,缺乏自觉性;行为方面,他们年龄小处于青春发育期,承受挫折能力、自我控制能力都有待加强,做事不能持之以恒,遇事依赖性强,是非观不强,纪律意识淡薄;自我认知方面,他们渴望成功又很敏感,富有理想,兴趣广泛,敢于尝试,遇到挫折马上自我否定。作为五年一贯制大专学前教育专业的班主任,要护航他们成人成才,把班级建设好,必须抓住班干部队伍这个“关键少数”。建设一支敢管会管、善于学习、勇于实践、有引领示范力且凝聚力强的班干部团队,可以帮助班干部自身更好地成长,更有助于推进班风学风的建设。

班干部队伍的管理是一项系统的工程,明确选拔标准,科学设计选拔过程,挑选出综合素质高能力强的人员,决定了整支队伍的基础配置优劣;分工明确,各司其职,是避免工作无人认领、遇事互相推诿的保障;了解班干部需求,系统实施针对性的培养,是这只队伍稳定并且高效工作的基础;

必要的考核鞭策班干部力争上游;有效的激励让队伍焕发长久活力。

一、班干部选拔

班干部的选拔要把好“入口关”,对后期班干部的发展起决定性的作用。

(一)明确选拔标准

班干部承担大量琐碎的班级事务,是班主任、任课老师与同学们之间沟通的桥梁,更在日常学习生活中起到价值引领的重要作用,应该注重对个人动机、能力、素质、成绩等方面的考察。

1. 服务成长意识强。十四五岁的学生,世界观人生观都没有确定,他们当干部积极性很高,各自的动机也不一样,有的人希望找点事情做,打发时间;有的人觉得不当班干部没有面子;有的人希望通过当班干部跟老师搞好关系,使得自己的学习生活更加便利……怀揣各种想法,稍有辛苦或者困难,容易表现出退缩,功利心和虚荣心让他们在具体事情的处理上大打折扣,所以干部的选拔首先要注意个人动机,班主任要善于分辨,在形形色色的表象之下,找到乐于服务班集体、喜欢与人

收稿日期:2020-02-18

作者简介:贺荣晗(1979-),女,湖北十堰人。讲师,硕士,研究方向:教育学。

沟通交流、希望通过做事来促进自我成长的人。

2. 个人素质高。五年一贯制大专学前教育班级的学生普遍独立生活能力弱,承受挫折能力不强,缺乏自我控制,做事不能持之以恒,遇事习惯依赖。为保证班级日常正常运转,班干部需要品行端正、公正无私,能够牺牲个人时间,勇于担当,踏实肯干;集体观念强,一切从班级利益出发,在守纪律、讲规矩上做表率;有较强的心理素质,遇事情感稳定;自律性强,时刻保持进取状态,给同学们以好的榜样;有一定班级管理经验,对问题的困难程度有预判的能力;语言能力较强,善于沟通协调,能够凝聚更多人在身边共同完成既定目标;学业优秀,起到示范引领的作用。

3. 执行力强。班主任们通常都会规划美好的班级发展蓝图,每项工作能否落到实处,就是班级之间产生差距的关键所在。班级中有些人积极向上,有些人消极等待,有的人推卸拖拉,在具体执行过程中,多数情况都需要通过班干部来产生影响。理想的班干部要具备较强的执行力:对学工科、班主任的工作部署,率先以大局意识理解;能够对要达成的目标进行细节分解和确认;善于沟通协调,凝聚更多人共同完成既定目标;把握目标进行的过程,不折不扣、落实落细,有力推动班级成员执行相关工作。

(二)规范选拔程序

规范选拔程序,挑选出优秀的班干部,设置有仪式感的任职,有利于后期形成良好的班风。

1. 多方观察,初步锁定人才。新生入校前做好工作,在建立的新生班级群里,组织他们发表对学校学习生活的向往并进行简单的自我介绍,以充分了解学生们的过去,是否有担任班级主要班干、为同学们服务的意愿;设置一项收集个人信息的工作,找出踏实肯干、沟通能力强的人员。这个实施过程,只要多方观察,就能很快锁定参与意识强、把控及协调能力强的班干部苗子。搜寻到的学生,在入校之初试着让他们去做一些事情,留心观察他们在班内的威望度。

2. 科学测试,丰富考察形式。心里有了中意的班干部,接下来要做的是分别和他们谈话,倾听他们对班级工作的看法,科学设置一两种测试,进一步观察这些人选是否能随机应变,是否有足够

的班级管理经验以及擅长的领域。借鉴人力资源管理常用方法如压力测试、行为性问题、大五测试等。行为性测试,可以要求学生陈述一个以往组织会议、参观、聚会等比较成功的例子,谈谈计划、组织、协调方面的情况;大五测试,衡量学生的受环境影响度、集体融入度、思想开放度、悦人度和责任心。

3. 规范竞聘流程,设置有仪式感的任职。选拔班干部,首先应在班级设立一个班风目标,给班干部打好“头阵”,建立群众基础。比如五年一贯制大专学前教育1801班在入校初期,学生们共同讨论“我们班要成为怎样的班级”,一致同意要把班级打造成文化与专业双优的班级。并且认为学习上勤奋刻苦,生活中自信宽厚,工作中认真负责、铁面无私,才是班干部应有的模样。接下来做到有仪式感的“竞聘”,引导同学们设置一些竞聘者们要回答的问题,比如:自习课上有同学玩手机不学习,你要怎么管?强调大家选择的同学是重要的人物,影响着班级的发展。

通过自愿竞争、民主投票,可以有效地坚定任职干部为班级服务的心理,也有利于强化同学们对新上任干部的认同,方便他们更好地开展工作。临时班委会组建之后,宣誓以创建优秀班级为己任,并预留一个月的试用期。

二、班干部培养

班干部能力的提升不是一蹴而就的,需要系统、针对、持续的培养。要将理想信念引导、业务能力培养贯穿整个成长过程。

(一)理想信念引导

坚定理想信念,就会有力量,信念薄弱,就是乌合之众。引导班干部们一开始就想明白当干部为什么,在岗位上干什么,走好第一步。着力强化服务意识、责任意识、榜样意识、提升意识。这些意识是具体的不是抽象的,从知行合一的角度要求、检查班干部们:他们首先是学前教育专业的学生,要学习“幼儿教师行为准则”“师范生日常行为规范”等国家级、院校层面的政策要求。明白社会、学校对他们的期待,坚定做“四有好教师”的理想,树立以建设优秀班级为己任的初心;对学工科、班主任的工作部署,率先以大局意识理解,不

折不扣、落实落细;守纪律,讲规矩,严格按照班纪班规开展日常管理;要正直,有明辨是非的能力及阻止不良行为的勇气;班干部之间互相守望,主动补台,不玩小聪明,心底无私,一切从班级利益出发,不把管理的公共资源用于个人结“人缘”、谋好处;善于学习,学以致用,以身作则,用实际行动树立威信,以模范行为带动整个班的发展。

(二)业务能力的培养

“以干代训”是提高班干部队伍业务素质最有效的方式。指导他们熟悉分管领域相关规定,给他们压担子、下任务,言传身教工作方法,提升他们的组织协调能力,提高班干部工作标准。还要有计划地组织专题案例学习,培养学习型的班干部队伍。

1. 言传身教工作方法。按照班委会开展工作流程,重点对以下几个方面进行指导。

(1)制定制度,明确职责。规范的制度和清晰的职责划分是管理实施的保障。班干部们收集并整理同学们心目中的班规,共同归纳修正并确定管理细则。细则制定的过程也是统一思想、完善提升的过程,确保每个班干部都清楚自己的位置和职责,确保管理细则的制定实施公开化、透明化。

(2)重视会议。形成例会、有组织、有主持、有主题、有记录、有交流、有收获。指导班长每周召开班干部会议,交流探究遇到的班级管理问题,如果再次碰到,该如何解决。每个班干部就分管工作做周总结,并明确出下周的班级管理中心任务,做好会议记录并及时在班级公布。学期结束,班干部成员向全班同学汇报自己在这学期的工作表现和工作成果,并明确工作不足及今后努力的方向,争取同学们的支持。

(3)创新工作抓手。指导班干部撰写工作计划和总结,让他们明确需要做什么,怎么做,做到什么样的效果,在做的过程中收获了什么;指导班干部们依据班级发展规划来组建重点事项工作小组,层层分解任务,群策群力完成任务,以此锻炼他们的组织策划能力。比如五年一贯制大专学前教育专业,第一学期的任务主要是通过简笔画的技能,可以推选出两名画得好的同学专门在晚自习对班级进行绘画的培训,班干部们参与每周计

划的制定,分组轮流督促同学们完成任务,每周一公示,每月一总结,推进主题工作的进展。

2. 学习典型案例不放松。五年一贯制大专学前教育专业的学生毕业后对口岗位有幼儿园班主任,掌握班级管理工作技巧不仅可以指导他们的班干部工作,也能促进他们的专业学习。介绍相关的案例分析参考资料方便班干部们学习,优化知识结构,加快知识更新,提高对工作的预判能力和条理性,避免少知而迷、无知而乱,努力成为做好班级工作的行家里手。

三、考核与激励

考核的目的是正确评价班干部的工作业绩和平时表现,通过对表现优秀者给予奖励和对表现懒散低效者给予惩罚,来激励和促进班干部工作的持续发展,最终实现班级的发展目标。

(一)考核上量化考核和群众打分相结合

从业绩和态度两个方面进行考核,强化班干部的履职意识和服务意识。

以班级管理细则为基础,量化操行考核分数,针对班干部加设加分项目及扣分制度,以期建立关联机制,即将个人考核、组织工作考核结合起来。比如,主动组织一项集体活动,负责这项活动的班干部可以在当月的操行考核总分上加一至三分;干部分管领域出现失误对班级造成影响的,在当月个人操行考核总分上扣分。加分的制度调动了干部主动管事的积极性,班级活动因此丰富多彩,扣分的制度,又强化了干部的责任感。

班干部为班级服务,获得同学们的拥护和支持是顺利开展工作的基础,学期末班干部述职考评,由同学们在班干部考核评价表上打分。因为五年制学生的年纪小,可能会存在个别学生因为私人恩怨不能公正打分的情况,班主任要及时修正分数并把握机会进行思想教育。

量化考核和群众打分加权汇总公示,及时奖优惩劣。

(二)激励上奖优和惩劣相结合

奖优可融合精神及物质奖励。例如,有的学生更加关注于自己的能力是否得到提升和肯定,所以荣誉表彰等精神层面的激励容易激发他们工作的积极性;有的时候班干部完成了一项重要又

辛苦的工作,班主任可以有少许物质奖励;专业研究室举办了一些学生活动或比赛,可以推荐合适的干部去学习,开阔眼界;推优评优的时候,政策适当地倾斜等等。

学期末,对操行考核名次下降幅度过大以及学生满意度最低的干部做出职位调整或免职处理。

四、改进及加强

目前,在班干部的培养方面尚存一定的问题,

需要后期加强研究。比如班干部的心理建设指导,班干部在班级管理中遇到挫折时会产生一定层面的心理问题,压力的释放和化解不能单靠班主任的言语开导,需要邀请专业的心理指导教师对班干部群体进行心理疏导,指导班干部学会释放工作压力。其次要创造机会,搭建平台加强班级之间学生干部的交流,多让班干部走出去,开阔自身眼界,增加工作经验,避免他们坐井观天,不思进取。

参考文献:

[1]王娜.高校学生骨干培养模式研究[D].长春:东北师范大学,2016:24.

[2]王琪.高职院校学生干部综合能力培养模式研究[J].高教学刊,2016(19):188-190.

Research on the Construction Path of Class Cadre Team

——Take Five-year Program Pre-education Classes as an Example

He Ronghan

(Xiangyang Polytechnic, Xiangyang Hubei 441050, China)

Abstract: This paper introduces the practice of class committee management, which includes the following ways: defining the selection criteria, scientifically designing the selection process, understanding the needs of student cadres, systematically implementing the targeted training, each performing its own functions with clear division of labor and carrying out effective incentives and evaluation. At last, the future work is prospected.

Keywords: team building of class cadres; five-year program pre-education classes

(责任编辑:漆福刚)

(上接第27页)

Appreciative Inquiry: A New Method to Promote the Cultural Education Function of Higher Vocational Associations

Yao Yue, Pan Yan, Cui Yong

(Jiangsu Agri-animal Husbandry Vocational College, Taizhou Jiangsu 225300, China)

Abstract: Appreciative inquiry is an effective tool to promote positive organizational change. On the basis of discussing the suitability of the application of appreciative inquiry in the process of cultural education in higher vocational associations, this paper designed a 4D cycle step to promote the cultural education function of higher vocational associations by using the theory of appreciative inquiry, which provided a new perspective for the realization of the cultural education function of higher vocational associations.

Keywords: appreciative inquiry; association culture; cultural education

(责任编辑:姚继琴)