

“00后”班干部队伍在班级管理存在的问题与对策分析

孙莉娟

(商丘师范学院 河南 商丘 476000)

[摘要]在班级管理中,班干部是辅导员主要的助手和帮手,但是在实际工作中,由于种种原因,班干部管理班级的思想、方式方法存在一些偏差,需要加强教育、引导和监督。

[关键词]“00后”;班干部;辅导员

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.06.1308

班干部是从学生中选拔出来,他们的身份特殊,同时肩负着学生和干部两种身份,是大学校园里最基层的管理人员,构成了校园里管理的基本构架,架起了教师和学生的桥梁,是辅导员和班主任管理班级的重要助手。班干部队伍的素质好坏、管理水平的高低直接关系到学校的校风校貌,关系到班级的班风学风。

在现今的大学校园中,大部分学生出生于千禧年后,我们称之为“00后”,他们的理想信念、思想觉悟、工作习惯、学习态度、生活追求等方面都与“80后”“90后”的大学生有着明显的区别。“00后”生长在国力上升期,国家的软实力和硬实力不断增强,网络信息发达,但是这个时期的国际形势更加复杂、生活更加优越、信息更加复杂难辨、更易受到外来事物的影响,这些造就了“00后”的学生身上独特的特点,也造就了“00后”班干部的独特特点,崇尚自我,追求做事的个性化;创新性强,思维活跃;缺乏独立性,依赖与叛逆共存等特点。但是在班干部自身、班干部选拔、培养和管理中存在一些问题,需要老师工作中善于发现,从而加强班干部教育和引导。

一、班干部自身存在的问题

(一)部分班干部动机不纯,功利色彩浓厚

现在大学生担任干部的动机呈现多元化的趋势,部分班干部以服务同学,锻炼自己能力为目的,他们积极进取,思想端正,有较强的服务意识和奉献意识,能够积极改正自身的不足,不断提高自己工作的能力;部分班干部以未来发展为考量,关心的更多的是评优评先、人脉关系等,会利用自己的干部身份谋私利;部分班干部以入党为动机,加入党组织之后,工作积极性降低,责任感不强,有的甚至消极对待工作。

(二)部分班干部不能协调好工作与学习之间的关系

高等院校主要任务是培养具有创新精神和实践能力的高级专门人才和职业人员。作为一名大班干部,没有认清自己的身份,摆正自身位置,他们的第一身份是学生,首要任务是学习。而部分学生没有处理好工作和学习之间的关系,出现挂科、毕业困难的现象,主要的愿意是由于思想上不重视学习,花费在学习的时间少,考试更多靠突击。

(三)部分班干部中存在官僚主义的情况

班干部来源于学生,他们本该是融入学生中的,了解同学们的需求,及时发现同学的困难和难处,架起老师和学生的沟通桥梁,但是部分班干部严重脱离学生,他们以学生的管理者自居,面对学生时居高临下,甚至歧视普通同学。老师与班干部沟通交流多,与普通学生的联系不多,且在班级管理中,班干部有很多的发言权和话语权,这就造成部分班干部高人一头的错觉,更加加重了班干部的官僚作风。

(四)部分班干部主观能动性差

由于老师和学生身份之间关系,在开展班级管理工作中,班干部更多的是听取老师的意见,依靠的是老师安排或指挥,来完成上传下达的工作,缺乏主观能动性,不能积极主动地开展工作,没有发挥他们的活跃发散创新的思维的特性,工作方式僵化、创新性不高、工作效率不高、工作完成度低。

二、辅导员选拔管理班干部中存在的问题

辅导员是选拔、管理班干部的主要老师,根据《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部令第43号)中明确规定,

辅导员与学生比例是1:200,但是大多数高校是不能满足这个要求,普遍存在人员配备不足的情况,造成了一个辅导员需要管理更多的班级和学生,且辅导员在高校里通常身兼数职,工作繁杂,在选拔、管理、培养班干部投入的时间少、精力少,造成了班干部在建设中存在一些问题。

(一)班干部选拔机制不完善

班干部的选拔通常是在军训之后进行,这个时候老师对学生了解不够深入,不能准确把握学生的思想品质、道德水平、工作能力、应变能力等,在听取临时班级管理干部的意见的基础上,更多的选择判断的标准是依靠个人申请材料、竞聘演讲的状态、竞聘答辩的情况等,造成不能选拔出工作能力强、负责任的班干部。另外,辅导员队伍相对不稳定,变化大,很多辅导员缺乏学生管理能力和经验,且缺乏系统地学生管理工作培训,造成理论基础薄弱,管理知识匮乏,工作方法创新性不强。

(二)对班干部的培养措施不完善

在辅导员选拔出班干部之后,往往只是进行简单的分配岗位,没有进行系统的岗位培训和岗位指导,而大学里干部岗位的要求和职能与以前的求学阶段的要求和职能是不一样的,事情更加繁多,工作更加难做,造成了班干部不能很快适应大学里的干部岗位。

(三)对班干部监督机制和量化考核机制不健全

大部分辅导员往往只负责布置任务,不关心工作的过程,不关心工作难度,且对于工作的完成程度没有及时跟踪和监督,完成质量没有给予及时的评价,导致了工作效率不高,完成效果不好。一味地强加任务,还可能造成班干部和普通同学之间人际关系紧张。

(四)工作分布不均衡的问题

高校班级管理中虽然设置了不同的岗位、不同的职位,但是大部分班干部并没有在班级管理工作中发挥应有的作用,没有承担相应工作,只是挂了一个虚职。这样的话,班级中大部分的工作落在的班长和团支书的身上,长期下来,会造成班长和团支书的工作量大,极易引起工作麻木、工作懈怠,工作粗心大意等情况,而其他班干部不能积极参与班级管理中,而且容易产生坐享其成的思想。

三、班干部的选拔、管理、培养、教育

由于班干部自身的问题和辅导员工作中出现的疏漏,加强对班干部的选拔、管理、培养、教育显得尤为重要。主要利用以下几个抓手来做好班干部团队的建设。

(一)建立科学的班干部选拔管理制度,形成能上能下的用人机制

在正式选拔班干部之前,要根据个人申请的情况,深入同学中去,进行广泛调查和研究,听取班内同学的意见和建议,确保人选群众基础好;在进行班级职位分配时,要充分考虑个人意愿和要求,以便能够发挥所长,切实做好班级管理工作;在班干部正式任职之前,设置一定的考察实习期;要对班干的工作进行公平、公正的评价,及时把思想有偏差、不能胜任工作、积极性不高的班干部,剔除班级干部管理团队,选拔有能力的人才进入,形成一个良性、循环的用人生态,确保管理团队的活跃性。

(下转第1500页)

检测,及时地发现学生学习中遇到的问题,并对教学做出相应的调整。

案例:1.(2012年高考新课标文)设函数 $f(x)=e^x-ax-2$

(I)求 $f(x)$ 的单调区间。

(II)若 $a=1$, k 为整数,且当 $x>0$ 时, $(x-k)f'(x)+x+1>0$,求 k 的最大值。

2.(2013年高考新课标II卷理)已知函数 $f(x)=e^x-\ln(x+m)$ 。

(I)设 $x=0$ 是 $f(x)$ 的极值点,求 m ,并讨论 $f(x)$ 的单调性;

(II)当 $m\leq 2$ 时,证明 $f(x)>0$ 。

3.(2017年高考新课标II卷理)已知

$f(x)=ax^2-ax-x\ln x$,且 $f(x)\geq 0$

(1)求实数 a 的值

(2)求证:函数 $f(x)$ 存在唯一的极大值点 x_0 ,且 $e^{-2}<f(x_0)<2^{-2}$

4.(2019年全国卷I理)已知函数 $f(x)=\sin x-\ln(1+x)$, $f'(x)$ 为 $f(x)$ 的导数,证明:

(1) $f'(x)$ 在区间 $(-1, \frac{\pi}{2})$ 存在唯一极大值点;

(2) $f(x)$ 有且仅有2个零点。

四、推送优秀的教学视频

充分利用资源平台上的大量优秀视频资源,选择适合当前学生需求的视频向他们推送,通过向名师学习,提高学习的效

率。福建省教育资源公共服务平台是家校人人通平台,能够实现讲解、讨论、分享、展示各项辅导功能,是我们进行课后辅导的一个理想的网络平台。

总之,“互联网+”下的信息化“资源平台”为高中数学课后辅导高质高效地开展提供了有力的支撑,为学生课后学习提供了一个系统的、成体系的网络环境,全面实现了课后辅导“教”与“学”各环节的网络化适时互动交流,构建起教师答疑、获取学习资源、生生互动交流、展示学习成果等高效运行的课后辅导教学体系,为高中数学教学目标的顺利实现奠定了坚实的基础。

参考文献

[1]陈思洁.智慧课堂环境下高中数学课后个性化辅导的有效性探究[J].教育信息技术,2020(04).

[2]李兰平.利用信息技术开展高中数学教学的有效策略初探[J].学周刊,2021(07).

[3]刘彦凤.浅谈利用多媒体技术辅助高中数学教学的有效策略[J].黑河教育,2021(06).

[4]刘彩琴.信息技术与高中数学教学的融合应用探讨[J].数学学习与研究,2021(06).

基金项目:课题项目:本文系2020年泉州市基础教育教学改革专项课题《基于资源平台的中学数学课后辅导实践研究》(立项批准号:QJYKT2020-118)的研究成果。

(上接第1498页)

(二)建立班级管理规章制度,细化班干部职责,构建一个积极向上、分工明确、团结协作的班干团体

通过建立、细化班级内管理规章制度,明确不同职位班干部的职责与分工,规定其所需完成的工作任务,同时加强班干部之间团结协作意识的培养,使班干部之间形成一个良好的合作氛围,共同完成班级的工作,为班级同学树立一个榜样,共同建立班级。

(三)加强班干部的培养和教育,不断提高班干部的管理能力

一个人的能力不是一蹴而就的,班干部的工作能力要经过长期的、耐心的、信心的培养和教育。通过定期召开班干部会议、利用学校和学院资源,加强对班干部的培训,培养他们勤奋、严谨、求实的工作作风。通过建立班干部讨论沙龙,分享各自工作经验和工作心得,及对自己岗位的认识,研讨班级管理过程中遇到的问题和难题,集思广益,找到更好的解决方法和方式,提高班级管理的能力;要通过面对面交谈、个别谈话等了解班干部个人的难处,在合情合理的情况下,为班干部工作出谋划策,指导工作的方式方法、可能造成后果等,建立班干部管理的信心,做好班干部的管理后盾。

(四)加强对班干部的监督考核,完善激励机制

要强化班干部的考核与监督,通过建立班干部工作日志制度、量化考核制度、民主测评制度、奖惩制度等监督考核体系。根据监督考核结果,及时评价工作成果,并在组织发展、评优评先等适当加分、优先考虑,从而提高学生的工作积极性,确保班级工作高质量完成。

总结

班干部在班级管理中发挥重要的作用。班干部能力的高低直接关系到班级建设的成果。要正确认识班干部存在的不足,也要认识到辅导员工作中的方式方法。班干部的能力的培养和教育需要学校、辅导员、干部自身三方通力合作,共同努力,才能建设成一个思想品德正、工作纪律严、工作作风好、工作效率高的大学生干部团体。

参考文献

[1]林丹丹,韩云峰,王旭.新时代高职辅导员加强学生干部队伍建设的思考[J].辽宁农业职业技术学院报,2021,(23):54-56

[2]李记.论飞行大学生干部队伍建设中的问题及对策[J].现代商贸工业,2017,(16):82-83.

[3]蒋海彬.浅谈高校大学生干部的培养工作[J].辽宁工业大学学报,2009,(11):95-97.