00后大学新生班干部队伍建设机制探索

麻 琳 洛阳理工学院 河南省洛阳市洛龙区王城大道90号 471000

摘要：作为大学新生群体“领头雁”的班干部，是架设在学校与新生、教师与新生之间的桥梁和纽带，是实现学生自我教育、管理、服务的重要依靠力量，更是做好新生思想政治工作的关键一环。因此,在高校需加强思政教育的新形势下，培根铸魂的新使命下,辅导员应深度思考传统高校学生干部管理模式中的弊病,探求高校新生班干部队伍建设的新机制、新思路。

关键词：00后新生；班干部；队伍管理；机制

历经阅档了解、报到感知、军训观察、临时负责、竞聘选举而选拔出的新生班干部，真正开展班级工作时并非轻车熟路。作为00后新生队伍的一员，他们工作热情高涨，思维灵活敏捷，但出现对新角色的转变不清晰、缺乏明确的工作方法和思路、班委成员间涣散等问题。常常表现为忙忙碌碌，但效率低下、主次不分，工作效果参差不齐；班长、团支书包揽全部工作，而其他班委“可有可无”；自我意识强烈，但团队意识较弱，缺乏团队合作精神；以“官”自居，消极应付，缺乏服务和责任意识。作为“引路人”的辅导员，应在新生班干部队伍中树好旗、聚群力、筑通路、施柔法。

一、树目标管理之旗

大多数的新生班干部都有学生干部经历，但却忽略了大学生活与中学的根本区别，仍以惯有的思维和方法去工作，无法清晰领会岗位职责和目标，导致他们着手工作时伴随迷茫感，忙碌却效果不佳。尤其班长、团支书被视为班级的“代言人”，其他班委被视为“闲职”，存在感极低，久而久之，职务使命感不断降低，造成恶性循环。

彼 得·德 鲁 克最先提出“目标管理”概念，即有了团体目标后，才能确定每个人的工作。根据目标管理的思想，学期初倡导新生班级开展班规班纪、学业目标的制定。通过定标定规，规范行为，激发全体同学的主人翁意识和班级归属感。并以班规为导向明确班委会、团支部各自的工作职责，使他们心有目标、行有方向，使班级管理运行有章可循，有矩可依。

二、聚团队合作之力

作为网络时代的00后大学新生，他们中大部分为独生子女，缺少同龄玩伴和集体游戏的机会，他们常常独立、自我却又脆弱，缺少同理心和合作精神。以传统的培训、讲座、经验交流等教育模式来应对学生干部中的涣散和矛盾常常显得苍白无力，因此需要以新的思路，以学生们的兴趣点—实践入手，层层深入，抵达内心深处，打造一支强有力的班干部队伍。

团体辅导和素质拓展训练是企业管理方法在班级建设中的运用，是学生干部培养走向科学化的一条有效途径。对班委进行团队健康度诊断，分析团队的优势和不足，进而根据目标设定寓教于乐的“团队游戏”项目，通过“体验—分享—交流—整合—应用”的方式，增进队员之间的沟通、理解和合作，使得学生们在平等宽松的游戏中感悟与他人的相处之道，发现自我和他人的价值，归属自己团队，进而提高团队的凝聚力。

例如，为增加班干部之间的信任，在班委例会中我曾设计“秘密大公开”游戏环节。每人写下自己的一个秘密，随后重新抽取他人的秘密，并交流所想。其中一位同学抽取到他人的“我的父母离婚了”秘密，分享了自己的看法：“尊重父母的选择和自由，记得他们永远爱我”。活动后，班干部们都反映“似乎我们这个团体多了一些默契”。

三、筑完善机制之路

大一新生处于大学适应期，自我管理和约束力尚待提高。由于对新生了解不够全面，对新生班干部的选拔机制也未必完善，致使有的班干部起不到先锋模范作用，出现诸如消极应付、官本位意识太强等问题。而班干部既是被管理者又是执行者的多重角色决定了其行为的影响力远远大于普通同学，因此需建立完善而有效的学生干部管理体系。

针对新生班干部群，需建立班干部例会制和考核制。通过定期例会制度，打通辅导员与学生干部间的沟通和信息通道，发挥班干部“纽带”的作用，同时设立分享环节，每期例会由指定班干部分享活动组织经验、工作心得、疑难问题等方面内容。分享环节的设立，打破了各班级班委小团体“单打独斗”的闭塞循环，使得整个专业，甚至不同专业所有班级形成交流互动的大团体，共同协作，齐心前行。

考核制遵循“三结合”的原则，引导班干部主动思考，触发其工作的兴奋点。一是自评与他评相结合。要求学生定期进行个人总结、述职，同时引入教师评议、学生干部交叉互评及群众评议，营造民主的班级氛围，督促班干部注重工作方法，增强服务意识。二是与综合素质测评相结合，建立公开承诺制度。结合德、智、体、能四方面综合评价，并要求班干部制定目标并将承诺在班级微博、微信、QQ群等公开空间进行公布，施以适度压力，逐步走向成熟。三是与职务调整相结合，建立奖惩激励制度。辅导员需深入班级，结合民主评议，及时调整不能胜任职务的学生干部，使职务具有一定的流动性，从而解决班干部消极应付的情况。

四、施柔性教育之法

00后是有知识、有主见、有个性的新一代大学生，单纯施以规章约束为主的刚性管理，会制约学生干部的个性和能力。运用“刚柔并济”的管理艺术，是新时期滋养学生干部成长的有力力量。柔性教育需以以“生”为本和相互尊重为前提，以情感为纽带，以理解和赏识为关键，以引导和鼓励为手段，是触及情感的“柔软剂”。

(一)率先垂范、魅力化人

“工欲善其事，必先利其器”，作为辅导员，要不断强化学习，提高自己政治理论、思想教育、学生管理、心理咨询、沟通艺术等各项素质，同时向优秀案例看齐，汲取好的管理方法和处事水平。同时要提升内在修养，以真诚乐善、理性乐观、果敢坚韧的人格魅力硬的学生干部的尊重与好感，从而给他们春风化雨般的影响。

（二）平等对话、因势而新

学生干部期望被关注、被尊重，他们的倾诉是内心的表达。辅导员通过与新生班干部的交流来及时了解学生和掌握班级动态，如若以“高姿态”对话，就有可能失去了班干部这个强有力“纽带”上传的效用，因此需要在交流中耐心倾听，细致分析。让平等成为常态，以诚待“生”，彼此敞开心扉的同时不失时机地表达个人想法，点播启发学生。

此外，新媒体浪潮下的大学生，其情感认知、思维特质、生活观念、行为方式、话语表达均呈现出鲜明的网络化特征，他们更喜欢灵活通俗又不乏寓意的表达。为避免交流中的“代沟”感，在日常工作中用新媒体平台及流行语，比如利用班级微博、学生干部QQ群、微信群、公众号等点赞、评论、转发或发起活动，与学生“同频共振”。

（三）指航引标、不吝鼓励

带着中学时期班主任留下的烙印，经历过入学前新生群答疑和军训时辅导员的“事必躬亲”，新生班干部对辅导员存在某种程度的依赖。这时就需要辅导员适度放手，委以重任压担子，给他们足够的信任和自我发挥的空间。做“教练式”辅导员，让学生干部先提思路，再予以点评和修改，在活动过程中有效监督，活动后给予积极反馈和及时鼓励，形成学生活动从始至终的完整闭环。

比如要开展新生学风建设月活动，可采取“招标”模式，向各班班委发出“邀标函”，由他们提供的“标书”，决定由哪个班主导策划及实施整个专业的学风建设活动。这样的“指航”让舵手们积极性倍增，活动成效显著。

高校新生班干部的培养之路漫漫，重点应施力于强化其团体、责任及服务意识，引入刚性机制，融合柔性教育，带领班干部尽快进入角色中。以班干部为抓手，以“点”带“面”，从而辐射并带动全体学生工作稳步向前。

参考文献：

1. [高校辅导员加强班级管理方法的研究](http://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=MYKJ201304115&dbcode=CJFQ&dbname=CJFD2013&v=" \t "http://kns.cnki.net/kcms/detail/frame/kcmstarget)[J]. 马骁.  民营科技. 2013(04).
2. [以人为本,加强高校班级的学生自主管理](http://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=XWLL201307061&dbcode=CJFQ&dbname=CJFD2013&v=" \t "http://kns.cnki.net/KCMS/detail/kcmstarget)[J]. 田燕飞.  中国校外教育. 2013(07).
3. [新形势下高校学生干部培养面临的问题和应对策略](http://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=JYXD201748055&dbcode=CJFQ&dbname=CJFD2017&v=" \t "http://kns.cnki.net/KCMS/detail/kcmstarget)[J]. 王耿华,郭旭阳,李俊丰,宋正凯.  教育现代化. 2017(48).
4. [论高校学生干部培养体系建设——以华南农业大学经济管理学院学生会为例](http://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=WJZZ201417052&dbcode=CJFQ&dbname=CJFD2014&v=" \t "http://kns.cnki.net/KCMS/detail/kcmstarget)[J]. 廖志华.  文教资料. 2014(17).
5. [高校德育体系下学生干部培养及影响路径研究](http://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?filename=YBJY201705008&dbcode=CJFQ&dbname=CJFD2017&v=" \t "http://kns.cnki.net/KCMS/detail/kcmstarget)[J]. 牛凌燕,刘羽,王森浩.  延边教育学院学报. 2017(05).