



大夏书系·全国中小学班主任培训用书

ZHONGXIAOXUE
BANJI CHANGGUI GUANLI

中小学 班级常规管理

田恒平◎编著

对技能的把握和运用不是件容易的事。常规技能只是常规，关键还在运用时的审时度势，灵活机智，这是一种智慧。



华东师范大学出版社
EAST CHINA NORMAL UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

中小学班级常规管理/田恒平编著. —上海: 华东师范大学出版社, 2008

ISBN 978 - 7 - 5617 - 6149 - 6

I. 中... II. 田... III. 中小学—班级—学校管理—师资培训—教材 IV. G632.421

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 094263 号

大夏书系·全国中小学班主任培训用书

中小学班级常规管理

编 著 田恒平
项目编辑 吴法源 李永梅
装帧设计 大象设计
责任印制 殷艳红

出版发行 华东师范大学出版社
社 址 上海市中山北路 3663 号 邮编 200062
电 话 021 - 62450163 转各部 行政传真 021 - 62572105
网 址 www.ecnupress.com.cn www.hdsdbook.com.cn
市 场 部 传真 021 - 62860410 021 - 62602316
邮购零售 电话 021 - 62869887 021 - 54340188

印 刷 者 三河市汇鑫印务有限公司
开 本 700 × 1000 16 开
印 张 17
字 数 330 千字
版 次 2008 年 8 月第一版
印 次 2008 年 8 月第一次
印 数 8 000
书 号 ISBN 978 - 7 - 5617 - 6149 - 6/G · 3571
定 价 29.80 元

出 版 人 朱杰人

(如发现本版图书有印订质量问题, 请寄回本社市场部调换或电话 021 - 62865537 联系)

第一章 班级组织常规管理

常规管理既是一种管理对象，即对班级各种常规实施管理，又是一种管理手段，即通过运用常规达到班级整体运行常态化的目的。常规管理覆盖班主任管理的大部分领域，可以说，班主任的各方面工作都渗透着常规管理的内容。常规是班级学习、生活、休息的最基本要求，与每一个学生息息相关，常规管理是对班级学生一般因素、通常状态的管理。因此，班主任抓常规管理，就是在班级建立基本的秩序，为全班学生创造一个有序的学习生活环境。

第一节 组织机构的建设

一个班的学生不是一群孩子的简单组合，而是按一定的教育目的、教学计划和教育要求组织起来的学生群体，经过培育和提高，逐步发展成班集体；集体是群体发展的高级阶段。为了更好地理解班级的内涵，这里有必要先了解“班”、“级”各自的含义：“班”表示的是一群人，即学生群体；“级”则表示学生的发展程度。“级”是一个垂直概念，“班”是一个横向概念。在班级授课制初创之时，由于同级的学生数较少，一个年级就是一个班，因此夸美纽斯“班级授课制”中的“分班”，实质上就是“分级”，在这里，“班”和“级”是同义的。随着学校规模的扩大，发展处在同一水平的学生数已不可能为一个班所容纳，“班”和“级”的意义开始分化。所以，班级的组建应该是先根据学生的发展程度划分级，在年级划分的基础上再根据学生数组建班，班级组建后进行培育与提高就形成了班集体。

一、班集体组建

学生，首先生存于社会的基本细胞——家庭这个小集体中，家庭的维系依赖的是血缘，是亲情，是道德，是责任，是义务。家庭为其成员的生存提供着基本的空间。当学生走出家庭，去接受社会的教育和洗礼时，同样需要一个空间，学校以及班集体的产生无疑是对这种需要的满足。但学校及班级对学生的接纳并非是混乱无序的，而是依据一定的标准对学生进行分类集结的，这些标准包括：

（一）以年龄为标准编班

学生的年龄反映了学生的身心发展水平，一般来说，同一年龄的人身心发展程度处在同一水平。因而，同龄的学生其爱好、志趣以及思维方式和语言表达水平都较一致，在一起容易交流，便于组建班级，共同学习，共同发展。



(二)以学习成绩为标准编班

学生成绩在一定意义上反映着学生的知识积累程度和智力发展水平。由于班级授课制中同一班级的学生学习内容的进度必须一致,班级教学中十分注重教育的集体化、同步化,因而全班的学生在知识的积累和智力发展水平上必须趋于一致。这也就是许多学生留级的原因所在,它在一定程度上弥补了严格按年龄编班的不足。

(三)以地域为标准编班

在班级的组建中,学生对地域性因素的反映应遵循两个有利于:一是有利于学生就近入学。一个学校的一个班级应覆盖学校周边地区,以利于学生就近入学,节省上学的时间和交通费用,这主要反映在中小学校。另一个是有利于学生的交融与发展。即在同一学校内不同的班级间不应以地域区分,否则容易强化地域概念,形成狭隘的地域观念,导致班级中一些非正式团体的产生。另外在地域性中还存在一个语言交流的问题,由于我国幅员辽阔,民族众多,语言种类复杂,乡音难辨,因而许多学校也以此为标准组建班级,以利于学生的语言交流和学习,如我国的“民族班”、“西藏班”等等,都体现了这一地域特点。

这里需要指出的是,现在的许多学校出于种种原因,也按照学生家庭状况和社会地位组建班级,如“校中校”、“贵族班”、“宏志班”等,这是不可取的,因为这种班级组建方式容易形成学生的等级观念、唯钱唯权的观念,在贫困学生中形成自卑、抑郁,甚至仇视、报复等心理疾病,有违学校教育初衷。

二、班级组织机构的设立

通常在一个班级中常设立班委会、党、团支部等,在各组织机构中又分设各个不同的职位。但这种组织机构的设立并不是固定的,魏书生老师在班级中设立“花长”(养花负责人)、“鱼长”(养鱼负责人)、“炉长”,有时还设立“法庭”、“公安”等,这种根据班级具体情况因人、因地、因时、因事设立班级组织机构的做法是值得借鉴的。班级组织机构的基本结构(如图1):

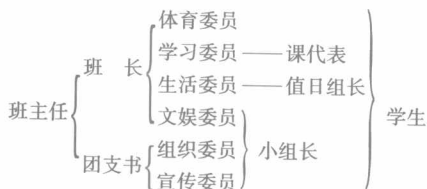


图1 班级基本结构示意图



三、班干部的选拔

班干部的选拔不应该只是单一的产生人选的过程，它应该是一个激发学生主动了解班级、积极投身班级工作的过程，也应该是一个班主任进行管理理念表达和综合了解学生发展状况的过程，所以，班干部的选拔要准备充分，方法科学。

（一）集体选举

即在自由平等的气氛中，每一个学生都参与班干部的竞争，这样能充分调动学生“参政议政”的积极性，有助于优秀人才脱颖而出，也有助于竞争意识、民主意识和主人翁精神的培养，这种形式往往和民主选举等形式相结合，即首先竞争候选人，然后再通过民主选举，在若干名候选人中选出班干部。

（二）学生推举

即通过学生提名和投票选举产生，由这种方式产生的班干部众望所归，往往具有较高的威信，与大多数学生的关系比较融洽。

（三）毛遂自荐

有的同学各方面条件好，可不爱表现自己，因而很难被发现。为了发挥他们的才能，可采用自荐的方法。教师首先要做好宣传，讲明自荐的作用、意义，鼓励学生敢于自荐。这种方法选拔的往往是既有才能，又愿意当班干部的学生，因此他们往往有很强的责任心和工作能力，容易把工作干好。当然，班主任还要认真鉴别、选拔，做到贤者不漏、差者不选。

（四）全体轮岗

即根据一定的规则，班干部轮流担任，一般与民主选举或自由竞争等形式结合起来选出班干部，以后定期改选，但原班干部必须全部或大部分更换，这种形式的优点在于每个学生都能得到锻炼提高的机会，他们会在自己的任期中发挥各自的聪明才智。

（五）教师任命

即由班主任推荐和任命，这种形式常用在班级刚刚组建时，任命班干部能在一定程度上体现班主任的意图，由于学生干部的威望是外加的，所以往往缺乏学生的信赖，威信较低。



四、班干部的培养

班干部的培养多是在班干部的任职过程中进行的。学生的可塑性强，工作热情高，学习欲望强烈，每个孩子都是向上的，这些特点无可否认，班主任既要放手让学生干部大胆工作，又要不失时机地引导、培养，使学生干部在实际工作中得到锻炼和提高。

（一）分配职位

人各有所长，各有所短，用人的时候要尽其所长，避其所短。一般我们让有号召力、有组织能力、有大局意识的人当班长；让能歌善舞、表现欲强和富有创造力的同学当文艺委员；让体育好、口号响、有较强组织能力的同学做体育委员；学习好、认真负责、乐于助人的同学当学习委员；可以让严于律己、有原则性的同学当纪律委员。上述分配目的在于让每个班干部同学能充分发挥自己的特长，扬长避短，更好地为班级服务。

（二）明确职责

班干部分工必须明确而有序，让每个人明确自己工作的任务和范围，明确自己的职责，从而有针对性地去展开他们的工作。工作应尽量不要重合，同时又要注意协调与合作，每一项工作既要有班干部具体负责，同时，每个班干部都要积极参与，共同完成好各项任务。

（三）培养意识

1. 干部意识

要让学生明白自己是一名班干部，处处要以身作则，要起带头示范作用，要维护班干部群体的威信，在任何情况下都要保持清醒的头脑，不要人云亦云，随波逐流。

2. 服务意识

班干部不是官，而是公仆，是不给报酬免费为同学们服务的，这种服务的回报就是同学的信赖和自身能力的提高。所以，千万不要把社会上的那种“官本位”思想带到学生干部中来，当然，这种服务也需要牺牲学生干部的一些时间、精力甚至会让他们比别的同学受更多的委屈，承担更大的压力。所以，摆正心态，树立服务意识对于做好班干部工作显得尤为重要。

3. 平等意识

学生干部不同于普通学生之处在于他们肩上的责任和义务，除此之外，他



们在其他方面都应该和其他同学平等。但由于我们民族“官本位”意识的影响，加之一些级别表彰的“优秀学生干部”在考试、升学中会得到加分或者政策倾斜的好处，学生依然会有不平等的感觉，现在很多学生为当班干部甚至不惜向同学“行贿”来拉选票，有些家长甚至也参与进来，语言上以孩子当班干部而自豪，行动上暗示或者明示班主任给孩子一个“官”当当，这些对孩子的健康成长都是极为不利的。我们要培养孩子的平等意识，为孩子以后走上社会打下基础。

4. 责任意识

人在不同场合扮演着不同的角色，相应的就肩负着不同的责任，这就是责任意识。在现代公民社会，对一个具有基本道德约束的人来说，责任与生俱来，不容回避。一个人，只有尽到对父母的责任，才是好子女；尽到对下属的责任，才是好领导；尽到对国家的责任，才是好公民。责任意识是做人、做事、成就事业的前提和基本要求。班干部能不能干好工作，能不能起到带头作用，关键在责任意识。责任意识简而言之就是“在其位就要谋其政”。责任意识，就是角色意识，就是要知道自己这个岗位、这道工序、这个环节在班级生活中所处的位置和作用，自觉做好职权范围内的事。责任意识是一种精神状态，有了责任意识，就能集中精力，全身心投入，形成意志和品格；就能凝聚人心，凝聚力量，创造出第一流的成绩。

5. 大局意识

大局就是全局，就是发展趋势。增强大局意识就要认识大局、把握大局、服从和服务大局。大局是一个系统，大局意识是一个系统意识。要求增强大局意识，就是要求更加准确地把握大系统与子系统之间的互动关系，因势利导，更加主动、自觉地推动大局的发展。认识大局是为了服从大局，这是一种觉悟。对于班级而言，整体利益与局部利益，集体利益与个人利益是密不可分，相辅相成的。但在某些情况下，为了整体利益需要牺牲某些局部利益，为了集体利益需要牺牲某些个人利益。班干部应该树立这种意识，才能很好地为班级工作。

6. 创新意识

创新意识是指人们根据社会和个体生活发展的需要，引起创造前所未有的事物或观念的动机，并在创造活动中表现出的意向、愿望和设想。它是人类意识活动中的一种积极的、富有成果性的表现形式，是人们进行创造活动的出发点和内在动力。创新意识包括创造动机、创造兴趣、创造情感和创造意志。创造动机是创造活动的动力因素，它能推动和激励人们发动和维持创造性活动。



创造兴趣能促进创造活动的成功，是促使人们积极探求新生事物的一种心理倾向。创造情感是引起、推进乃至完成创造的心理因素，只有具有正确的创造情感才能使创造成功。创造意志是在创造中克服困难、冲破阻碍的心理因素，创造意志具有目的性、顽强性和自制性。班级管理是一个动态的过程，对未来班级可能发生的事情很难预测，班级的发展趋势也具有很大的不确定性，作为班干部，培养创新意识不仅有助于班级管理工作，也有助于自身的未来发展。

(四) 了解方法

学生干部知晓一些常用的管理常识、管理方法是非常必要的。优秀的管理者一般有两种：一种是自身能力很强，在工作成绩上就能让下属佩服；另一种是能力一般，但是懂得管理的艺术，知道如何调动下属的工作积极性。对于学生而言，既要做到自身的学习、纪律的表率作用，也要讲究工作的技巧和方法，同时还要注意处理好自己的学习与工作的关系。

五、班干部的使用

(一) 放手让学生工作

放手让学生工作包括两个方面的意思：

1. 班主任要做一个旁观者。充分调动学生干部的工作积极性，放手让学生大胆自主地工作，培养学生自治自理的能力。班主任主要在班级管理的宏观方面加以指导，在微观上则应该放手发挥学生干部的作用，让他们独立开展工作，独立组织活动。学生干部是在学生工作中逐步积累经验，逐步走向成熟的，所以，放手让学生工作不仅是学生干部的使用要求，也是学生干部的培养要求。

2. 班主任要做一个智者，对于班干部放手而不甩手，扮演导演的角色。学生干部毕竟是学生，他们的身心还不成熟，情绪还不稳定，工作方法还非常简单。作为班主任，要积极引导班级干部策划班级工作，研究工作技巧，积累工作经验，为班级干部做好班级工作出谋划策，做一个智慧型的幕后工作者。

(二) 勇于承担责任

勇于承担责任包含两个方面的意思：

1. 学生干部要勇于承担责任。作为学生干部，从小就要培养一种责任意识，对于自身的工作，不要见成绩、荣誉就凑，见问题、责任就躲，这样的学生干部将来走上社会很难担当重任。因此，从小培养责任意识，担任班干部无疑也是一个不错的途径。学生干部在工作中总是会存在这样那样的问题的，对



于自己所辖工作出现的问题以及由于自身工作水平而导致的问题，班干部要敢于承担责任，只有敢于面对问题、敢于承担责任的人才能迅速解决问题，并从不断的纠错中完善和发展自己。

2. 班主任要敢于为学生干部承担责任。学生干部虽是干部，但他们毕竟是学生，是未成年的、发展中的人，不具有成熟的行为能力，更不具备法人能力。所以，班主任一方面放手但不要甩手，要承担起班主任这一班级管理唯一的成人所应该负有的责任，另一方面，当学生在工作中出现了问题，班主任肯定是第一责任人，负有不可推卸的责任。所以，当班干部因工作出现问题的时候，班主任一定要站出来承担责任，千万不要把责任推卸到学生身上，因为他们还不具备承担这种责任的能力，如果要学生——这些未成年人来承担这种责任也是不公平的。

（三）学生干部的免职

学生干部免职的情况多种多样，有的是因为换届，有的是因为能力不够，也有的是因为工作中出了错误。不管哪种情况，班主任都要做好学生的思想工作，切不要因此造成对学生不必要的心理伤害。

学生干部的免职一般要达到几个教育目的：

1. 培养学生“能官能民”、“能上能下”的意识。学生干部职务虽小，但对于未来的影响很大，学生干部中将来会有很多人走上领导岗位，培养一种平民心态，对于学生未来的成长以及我国的民主化进程有很重要的意义。

2. 尽可能为更多的学生提供锻炼机会。担任学生干部一方面为班级的正常运转服务，但同时也为自我的成长提供锻炼机会。对于全班学生来讲，每个人都有发展的权利，所以，每个人也都有当班干部的权利，我们既要尊重学生的自我意愿，也要尽可能把每一位学生送上班干部岗位，让他们得到锻炼，健康成长。

案例

岗位责任制式的班级管理模式

传统的班级管理通常有三种，即班主任一手包办的“保姆式”管理、危害学生身心健康的“警察式”管理以及两眼死盯着学生是否犯规的“裁判式”管理。长期在这几种被动、封闭的管理模式下，学生失去了表现其个性优势的机会，挫伤了自信心，阻碍了其素质的全面发展。而且这几种模式常常实行班干部终身制，只有少数学生得到了锻炼，而大部分的学生只能对那小部分同学投以羡慕的目光。受岗位责任



制的启发，我们在班级管理中引进了岗位责任制。它充分考虑到每个学生的全面发展，让每个学生都参与到班级管理中，自主选择管理岗位，实行人性化管理。

（一）岗位责任制的缘起

1. 从当前的班级现状来看，构建岗位责任制势在必行。我们班共41人，在岗位责任制实施之前，班干部6人（虽然每学期都进行民主选举，但每次都是这几个人），这几个学生的能力是提高了，但其他学生的能力却不容乐观，不但不会管理班级，连自己也管不好。更让老师着急的是，这些学生对班级的事总是表现出“事不关己，高高挂起”的态度，集体荣誉感淡薄。如果这类学生多了，光靠几个班干部，又能成得了什么大气候呢？

2. 从学生的心理需求上来看，构建岗位责任制体现了以人为本的理念。人本主义心理学之父马斯洛在其著名的需要层次理论中指出，人类有多种需要，按其性质由低到高可分为五个层次，其中，“隶属与爱的需求”即被人接纳、爱护、关注、鼓励及支持等需求；“自尊需求”即获得并维护个人自尊心的一切需求，这些都是基本需求；“自我实现的需求”即实现自己的理想、价值的需求。这些都是学生在成长中的需求。小学阶段的学生已经有较强的自我意识，希望自己的能力被他人、集体、社会所认同。岗位责任制能为每个学生提供锻炼能力的平台，使他们在实践中体验成功的快乐。

3. 从教育名家的成功经验来看，构建岗位责任制是切实可行的。全国优秀班主任李镇西引用了卢梭的一句话：“任何一个不做事的公民都是贼！”来教育学生要自觉主动地为班级服务，使得“热水瓶效应”深入了每个学生的心灵。著名教育改革家魏书生在班级管理中实行了“承包责任制”，取得了令人瞩目的成效。这些教育名家成功的经验足以证明，在班级管理中构建岗位责任制是切实可行的。

（二）岗位责任制的实施

在班级管理中实行岗位责任制就是让每个学生自主选择适合自己的岗位，自行提出该岗位的责任目标，并朝着这个目标展开工作，达到既锻炼能力，又为班级服务的目的。

具体实施方略为：



1. 提出管理目标, 自选服务岗位。开学初, 经过全班的共同讨论, 提出了班级的奋斗总目标(即班训)为“和谐、创新、发展”。为实现这个总目标, 又提出了适合于本班实际情况的班级公约(即子目标)。在这些目标的导向下, 让学生自主选择为班级服务的岗位, 使目标具体化, 岗位目标化。

人性化管理倡导的是“以人为本”, 在选择岗位时, 要充分考虑到学生自身的能力与要求, 自己做不到的不管, 明知管不好的不管, 选感兴趣的管, 选能管好的管。这一步非常关键, 如果选择岗位不合适, 学生没兴趣, 就很难调动他们的积极性与主动性; 学生做不到, 那只能是个有名无实的空壳子。

报名时还要防止“马太”效应, “凡是少的, 就连他所有的也要夺过来。凡是多的, 还要给他, 叫他多多益善。”管理能力较强的学生, 可以做兼职, 但要掌握好适度原则, 不要超负荷, 不然不但工作做不好, 还会耽误他的学习; 对于管理能力较差的学生, 更要让他们有事可做。特别是平时在班中学习较差、性格又比较内向的学生, 班主任更要注意引导他们找到适合自己的岗位。对这样的学生要选一些较容易的管理工作让他们来做, 比如壁报的张贴, 工具的摆放, 教室一角的卫生等。这也是顺应了学生都希望获得成功的心理, 从而使每个学生都能感受到成功的喜悦。

2. 制定具体计划, 落实岗位职责。管理目标需要落实到具体的管理岗位中, 为此, 我们制定了具体的岗位落实计划。具体分为《班委会公约》、《小老师工程公司公约》、《环保工程公司公约》、《纪检工程公司公约》、《安全教育局公约》、《劳动局公约》这六大块。通过大家的讨论, 每块都定出了切实可行的措施。在整个岗位体系中, 班委会是核心, 是其他几个部门的领导者、决策者。其他几个部门解决不了的事情, 要汇报班委会, 由班委会商量解决。班委会解决不了的, 要汇报班主任。

在落实岗位职责时, 要遵循“人人有事做, 事事有人做, 人人有时做, 时时有人做”的原则, 保证各部门每个成员都有适合于自己的岗位, 让每个岗位都有人来, 每时都有人来。我们制定了《三(1)班班务工作岗位责任表》, 具体分为姓名、岗位名称、岗位职责、奖励情况等项目。岗位名称、岗位职责和奖励办法都由学生自己来定。许多岗位的“官”听起来比班干部大多了, 有环保局局长、矿泉水公司总经理、



安全教育局局长等等，学生喜欢这样的“官”，当着觉得光荣，像大人一样了，所以干起来就会更积极，更负责。岗位要求和奖惩办法让学生自己来定，学生不但更明确要求，自觉程度也更高了，工作成了他们自己的内在需求。

3. 及时反馈调控，强化岗位管理。心理学的“破窗理论”认为：如果有人打破了一个建筑物的窗户玻璃，而这扇窗户又得不到及时的修理，别人就可能受到某些暗示性的纵容去打烂更多的窗户玻璃。久而久之，这些破窗户就会给人造成一种无序的感觉。它给我们的一点启示是：必须及时修好“第一扇被打碎的窗户玻璃”。所以当落实责任后，就应该及时了解学生在本岗位上的工作态度、工作热情、工作效能等，发现缺点，及时指出并促其改正。

具体做法：

反馈方式：组成互助组，相互监督；班主任定时、不定时地检查；全班同学互相提醒、帮助；

强化原则：采用正反强化法，以正强化（表扬）为主；

强化办法：正强化——个别表扬、全班表扬，或评选出“尽职星”、“贡献星”等进行奖励；负强化——第一次提醒，自己说明工作中存在的缺陷，第二次在全班同学面前做失职说明，第三次写书面说明。

每个学生的工作都在这些无形指挥棒的指挥下有序地进行。

4. 运用激励机制，完善评价制度。马斯洛的需要层次理论告诉我们，人有“自我实现的需求”，做了事情希望得到别人的肯定。处于小学阶段的学生特别关注老师、同学对自己的看法。由此，评价在岗位责任制的实施中，就显得尤为重要。它是激励学生更加积极工作的一种手段。

对学生工作的评价，可分为平时的过程性评价和期末的总结性评价。平时的过程性评价采用两星期表彰一次的方法。主要根据平时的工作表现，无失职者可得“尽职星”，有突出成绩者获“贡献星”；工作有失误者贴个小三角，提醒他以后加油干。

期末的总结性评价分三步进行：

自评——对自己的工作态度、工作能力作出客观的评定；

互评——由互助组成员评定；

总评——教师结合平时的观察，参照自评、互评的结果作出总结性评价。



学期末通过总结性评价评出的前十名在班中进行表彰，成为班中年度“十佳岗位标兵”。

通过这样的评价，学生的工作经常性地受到肯定或提醒，工作热情和工作能力不断受到强化。

（三）岗位责任制的成效

事实是检验真理的唯一标准。2005年10月份学校组织的首届体艺节上三（1）班的成绩远远超出了其他平行班。成绩的背后是什么呢？岗位责任制的实施有很大的功劳。

当时的岗位分工很明确：

运动队队长职责：1. 清点运动员人数，检查运动员的穿着是否得体；2. 安排好具体训练项目，分好组，指定好小组负责人；3. 统计好运动员每天训练的成绩，写好小结，交给班主任；4. 保证全体运动员的安全。

运动员职责：

1. 保证每天两次练习时间的练习（分别为早上6：20和下午放学后3：40）。无特殊情况，准时到教室走廊报到；2. 发扬顽强拼搏的精神，全身心地投入到训练中去，争取超越自我；3. 监督队长的工作，如发现其有失职情况，及时报知班主任。

在训练的一个多月中，我只给了他们一些技巧上的指导，每天运动员都自觉训练，从没有偷懒、违纪行为，也没有出现过不良情绪，训练的主动性、积极性都很高。

这次比赛的成绩是对学生执行岗位职责的最好肯定，也坚定了学生执行岗位制的信念。再综观实行岗位责任制后的班风班貌，我欣喜地看到：

1. 学生的主人翁意识增强，自我管理能力提高。在班集体中，学生体会到自己是班级的主人，要对班级负责，要对自己的言行负责；自己是学习的主人，要养成自觉的学习习惯和良好的学风。实行了岗位责任制以后，以前那种“事不关己，高高挂起”的学生没了，大家对班级工作赋予更多的热情，班级里有事情首先就是大家商量着解决，不再是有一点小事就跑到班主任面前打“小报告”。学生主人翁意识明显增强了，自我管理能力显著提高了。

2. 学生的集体荣誉感增强，班级凝聚力提高。“集体的事是我的事，



集体的事是我们大家的事”，在学生心目中不自觉地形成了这样的观念。班级里的每一件事情都有人管，许多事情都要通过大家合力才能完成，于是，当有人因不守纪律而扣分时，每个人都会为此感到难过，并决心要提醒他遵守纪律。在校运动会来临之际，为了让运动员更安心地进行训练，许多同学主动代替运动员做好值日工作。整个班级团结一心，劲向一处使，拧成一股绳，具有很强的凝聚力。

3. 学生“干部”意识淡化，“服务”意识强化。在岗位责任制管理中，人人都是管理者，人人又都是被管理者。“干部”意识自然在学生的头脑中淡化了。在管理的过程中，学生体会到为他人服务的快乐，真正强化了服务意识，也锻炼了能力。

（金慧慧：《构建岗位责任制，倡导人性化管理》，《班主任之友》2006年第1期）



第二节 组织文化的建设

班级组织机构是班级的硬件，组织文化是软件，一般而言，组织文化包括班级的物质文化、制度文化(含行为文化)和精神文化。这里，我们将结合班级常规管理的特点，对这三个层面的文化进行分解细化，来进行讲述。

一、班级环境

环境不仅能制约一个人学习、工作的心情，更会对一个人品德的培养、习惯的养成产生深远的影响。在学校里，教室是学生学习、活动的重要场所，是教师向学生传道授业的重要阵地，是班主任对学生进行思想教育、品行培养的重要舞台。作为班级教育的重要组织者，班主任应该把布置好教室、美化育人环境，作为自己工作的重要内容，绝不能轻视和忽视。教室布置的好坏不仅折射出一个班级学生的精神面貌和班级建设的成就，更反映出一位班主任带班的能力和实施素质教育的水平。

(一)教室的整体布置

1. 教室布置的规划

(1)教室前墙

教室正前方的墙壁，安放一块 400 cm × 120 cm 规格的黑板后，黑板的正上方通常会剩下超过 70 cm 高的空间，黑板的左侧和右侧通常会剩下 200 cm 宽的空间。对这三个空间的布置，常规的做法是：把黑板正上方的墙壁空间用于设置“班训”；黑板右侧(教室前门)的墙壁空间可开辟成用于班级建设、管理的园地；黑板左侧的空间，通常用于悬挂电视，安放其他的电教设备、饮水机等，这样，黑板左侧的墙壁一般不做另外的布置，如果没有这些设备，就可以将这一墙壁空间开辟成一块专栏，用来张贴或者悬挂《中学生守则》和《班级公约》。

