



2018 届在职人员攻读教育硕士专业学位论文

高三年级班干部轮换制研究

——以闻喜某高中三年级 8 班为例

作者姓名	郭苗苗
指导教师	张夏青 副教授
	郭 蓊 中教高级
学科专业	教育硕士
研究方向	教育管理
培养单位	教育科学学院
学习年限	2016 年 3 月至 2018 年 10 月

二〇一八年十月

山西大学

2018 届在职人员攻读教育硕士专业学位论文

高三年级班干部轮换制研究

——以闻喜某高中三年级 8 班为例

作者姓名 郭苗苗

指导教师 张夏青 副教授

郭 蓊 中教高级

学科专业 教育硕士

研究方向 教育管理

培养单位 教育科学学院

学习年限 2016 年 3 月至 2018 年 10 月

二〇一八年十月

Thesis for Master's degree, Shanxi University, 2018

**Research on rotation system of senior cadres
in grade three**

**——Take grade 8 of grade three in a high school
in Wenxi as an example**

Student Name	Miao-miao Guo
Supervisor	Associate Prof. Xiaqing-Zhang Associate Prof. Yi-Guo
Major	Master of Education Degree
Specialty	Educational Management
Department	Educational Scientific Institute
Research Duration	2016.03-2018.10

Oct,2018

目 录

中 文 摘 要.....	I
ABSTRACT.....	II
第一章 绪论.....	1
1.1 研究的缘起.....	1
1.2 研究的目的和意义.....	2
1.2.1 研究的目的.....	2
1.2.2 研究的意义.....	3
1.3 文献综述.....	3
1.3.1 相关概念.....	3
1.3.2 班干部轮换制国内外研究现状.....	5
1.4 研究内容和方法.....	8
1.4.1 研究内容.....	8
1.4.2 研究方法.....	8
第二章 闻喜某高中三年级班干部轮换制实施的现实基础.....	10
2.1 闻喜高中三年级基本情况.....	10
2.2 学生参与班级管理情况的问卷调查和访谈概况.....	11
2.2.1 调查问卷的基本概况.....	11
2.2.2 教师与学生访谈情况简述.....	14
2.3 闻喜某高中三年级班干部制度的基本情况.....	15
第三章 闻喜某高中三年级实施班干部轮换制的理论设想.....	18
3.1 班干部轮换制实施的理论架构.....	18
3.2 班干部轮换制实施的原则.....	19
3.3 班干部轮换制实施的前期准备.....	21
3.4 班干部轮换制实施的具体步骤.....	21
第四章 闻喜某高中三年级班干部轮换制的实施.....	25
4.1 常务班委的选拔.....	25
4.2 组阁.....	25
4.3 岗位培训.....	26
4.4 值周班委的日常工作.....	26
4.5 监督和评价.....	27

4.5.1 指标评价.....	27
4.5.2 多元化评价.....	28
第五章 闻喜某高中三年级班干部轮换制实施的成效、问题与反思.....	29
5.1 成效与收获.....	29
5.2 问题与反思.....	29
结 语.....	31
参 考 文 献.....	32
附录.....	35
致 谢.....	40
个人简况及联系方式.....	41
承 诺 书.....	42
学位论文使用授权声明.....	43

Contents

Chinese Abstract.....	I
Abstract.....	II
Chapter 1 Introduction.....	1
1.1 Origin of research.....	1
1.2 Purpose and significance of research.....	2
1.2.1 Purpose of research.....	2
1.2.2 Significance of research.....	3
1.3 Journals reviewed.....	3
1.3.1 Related concepts.....	3
1.3.2 Research status quo of rotation system of class cadres at home and abroad.	5
1.4 Research contents and methods.....	8
1.4.1 Research contents.....	8
1.4.2 Research method.....	8
Chapter 2 Practical basis for the implementation of rotation system for grade three cadres in a senior middle school in Wenxi.....	10
2.1 The basic situation of a senior high school in Wenxi.....	10
2.2 Survey of students' participation in class management and questionnaire survey.	11
2.2.1 Basic survey of questionnaire.....	11
2.2.2 A brief account of interviews between teachers and students.....	14
2.3 The basic situation of class cadre system in grade three of a senior high school in Wenxi.....	15
Chapter 3 Theoretical assumption of rotation system for grade three cadres in a senior middle school in Wenxi.....	18
3.1 Theoretical framework for the implementation of rotation system for class cadres	18
3.2 Principles for the implementation of rotation system for class cadres.....	19
3.3 Preliminary preparations for the implementation of rotation system for class cadres.....	21
3.4 Specific steps for the implementation of rotation system for class cadres.....	21
Chapter 4 Implementation of rotation system for grade three cadres in a senior	

middle school in Wenxi.....	25
4.1 Selection of standing committee members1.....	25
4.2 Form a cabinet.....	25
4.3 On-the-job training.....	26
4.4 The daily work of the weekly class committee is valued.....	26
4.5 Supervision and evaluation.....	27
4.5.1 Index evaluation.....	27
4.5.2 Diversified evaluation.....	28
Chapter 5 The effect, problems and reflection of the rotation system of grade three cadres in a senior middle school in Wenxi.....	29
5.1 Achievements and gains.....	29
5.2 Problems and Reflections.....	29
Conclusion.....	31
Reference.....	32
Appendix.....	35
Acknowledgement.....	40
Personal profile.....	41
Letter of commitment.....	42
Authorization statement.....	43

中文摘要

本文基于高三年级学生学习时间紧，学习任务重以及班级管理较为被动等问题，提出了班级管理的一种新的模式——“班干部轮换制”。论文首先就“班干部轮换制”这一模式的提出的缘由进行论证，而后围绕“班干部轮换制”，对这个班级管理模式进行了系统并具体的论述。具体来说，本文主要包括以下几个方面的内容：

第一，班干部轮换制的内涵、意义及现状。班干部轮换制是一种新型的班级管理模式。这种模式打破了以往班干部的长期任职形式，全员参与班级管理，最大限度的调动了全体同学的自主性和积极性。班干部轮换制虽早已出现，但并不普及，尤其在高中学段更是少之又少。

第二，班干部轮换制实施的现实基础。高三是学生求学阶段乃至整个一生的重要转折阶段，因而这一学年学生所承受的压力是不可估量的。固有的班级管理模式中，班干部是由一小部分人来担任的。因为高三要把精力转入备考应考，以前长期担任班干部的这一部分人人也都有些消极怠工。然而一个班级想要在各个方面取得卓越的成绩，班干部的作用是不可忽视的。这种现状，亟需一种新的班级管理模式的注入，为高三注入活力。

第三，班干部轮换制的理论设想。班干部轮换制的理论基础主要来源于人本主义和民主主义。在班级管理中，尽可能的发挥学生作为“人”的主观能动性，激发学生的潜能。在这个理论的指导下，笔者提出了班干部轮换制的实施原则和步骤。

第四，班干部轮换制的具体实施。班干部轮换制实施前要制定详细的班规、每个职位的职责、监督与评价体系等，另外，在班干部上任之前一定要有相应的岗位培训，以保证班级管理的有效高效。同时，加入班级常委制，双轨并行，以保证在班干部轮换过程中班级管理的稳定性。

世上没有完美无缺的制度。在班干部轮换制的实施过程中，也出现了一些问题，令笔者深思。比如，看似班主任从传统的角色和繁杂的班级琐事中解脱出来了，实则对班主任的素质有了更高的要求。同时，评价体系虽然多元化建立，仍然不能达到理想的效果。

关键词：班干部轮换制；高三；班级管理

ABSTRACT

This paper puts forward a new model of class management - "class cadre rotation system" based on the problems of junior high school students'tight study time, heavy learning tasks and passive class management. Firstly, the paper demonstrates the reason why the "rotation system of class cadres" is put forward, and then around the "rotation system of class cadres", this class management model is systematically and concretely discussed. Specifically, this article mainly includes the following aspects:

First, the connotation, significance and current situation of class cadre rotation system. Class cadre rotation system is a new class management mode. This mode breaks through the long-term form of class cadres, all members participate in class management, maximizing the mobilization of the autonomy and enthusiasm of all students. The rotation system of class cadres has already appeared, but it is not popular, especially in high school.

Second, the practical basis for the implementation of rotation system. The third year of senior high school is an important turning point in students'study and even their whole life. Therefore, the pressure on students in this academic year is immeasurable. In the inherent class management mode, class cadres are held by a small number of people. Because the third year of senior high school to transfer energy to prepare for the examination, the long-term class cadres of this part of everyone also have some negative slack. However, if a class wants to achieve outstanding results in all aspects, the role of class cadres can not be ignored. This situation needs a new class management mode to inject vitality into senior three.

Third, the theoretical assumption of class cadre rotation system. The theoretical basis of the rotation system of class cadres mainly comes from humanism and democracy. In class management, we should give full play to the students' subjective initiative as "people" and stimulate their potential. Under the guidance of this theory, the author puts forward the principles and steps of implementing the rotation system of class cadres.

Fourth, the specific implementation of rotation system for class cadres. Before the implementation of class cadre rotation system, detailed class rules, responsibilities of each position, supervision and evaluation system should be formulated. In addition, there must be corresponding post training before class cadres take office to ensure effective and efficient class management. At the same time, joining the class standing committee system, double track parallel, in order to ensure the stability of class management in the process of class cadre rotation.

There is no perfect system in the world. There are also some problems in the implementation of the rotation system of class cadres, which makes the author ponder deeply. For example, seemingly the head teacher from the traditional role and complex class trivial relief, in fact, the quality of the head teacher has a higher requirement. At the same time, although the evaluation system is diversified, it still can not achieve the desired results.

Key words: class cadre rotation system; senior three; class management

第一章 绪论

1.1 研究的缘起

高三年级是基础教育阶段的一个重要时期，这个时期的班级管理是学生取得良好成绩的重要因素，而班干部又是班级管理中的核心因子。笔者选取“班干部轮换制”进行研究，基于以下几点：

第一，班干部轮换制是班级民主管理理论和实践上的一次探索。自古以来，中外人士都在追求民主政治，人们为了民主和自由进行了各种探索。教育界也在民主教育这条道路上走出了很远。美国教育家杜威在他的代表作《民主主义与教育》中系统阐述了这一思想。而我国近几年提出“教育公平”的概念，也是对民主思想的追求。另外，我国传统教育观念中，“师道尊严”“一日为师，终身为父”等主流思想至今仍然影响深远。传统思想的束缚致使教育专制尤其是班主任管理专制极为严重，并且在传统思想的潜移默化下，教师和学生都不能深刻意识到此种专制的危害。转化教师与学生的角色职能，把课堂和班级还给学生，发挥学生的主体作用，真正贯彻“以人为本”的教育理念，是新时期班级管理的新要求。

第二，班干部轮换制是深化教育改革的需求。十七大政府工作报告指出：教育是民族振兴的基石。十八大的政府报告中进一步指出：教育是民族振兴和社会进步的基石。表述的变更，突出了教育的战略地位。因而深化教育改革势在必行。同时，十七大和十八大中都鲜明的提出“优先发展教育”。对各个阶段的教育都有了指导性的建议。其中，对于高中教育的提法是“基本普及高中阶段教育”。高中教育未来的发展可见一斑。而作为教育工作者，在国家的大政方针的指导下，提升教育质量就成为首要任务。如果想要提升教育的质量，促进教育内涵的发展，需要从两个方面着手：一是教育优先发展的外在的保障机制；一是教育内在的发展动力——改革创新。教育改革最大的阵地是学校，而学校改革最大的阵地是班级，班级改革中班干部制度的改革则是非常重要的一环节。

第三，班干部轮换制是学生自我发展的内在要求。高三学生大多已经 18 岁，从我国法律的规定来说，已经具备了成人拥有的权利和义务。虽然他们还没有脱离校园走向社会，但他们的身体和思想已经接近成熟，世界观、人生观、价值观基本形成。他们已经具备了做班级和自己主人的条件。

法国大思想家卢梭也曾在他的著作《社会契约论》中提出震撼世界的观点：“人是生而自由的，但却无往不在枷锁之中。”生而自由，也就注定了人生而平等，然而

個人的權利實現總是对應相應的義務的，否則別人的權利就無法實現。班干部輪換制就是自由與枷鎖、權利與義務的結合。輪換制的實行可以讓全班學生真正參與到班級管理中，體現最大程度的民主。同時，班干部自身的責任又把學生規範到一定的範圍之中，從而在班干部這個“枷鎖”中，實現自我成長。

第四，班干部輪換制實行的另一原因是高三學段的特殊性。這幾年，“高考就是指揮棒”這句話已經從民間表述上升成為官方表述。高三年級的特別性和重要性可見一斑。而社會各界普遍認為，一所高中的優劣往往取決於高三升學率的高低。這也讓高中各個學校的管理層把目光大多投向高三年級。高三年級所承受的教学任務、關注程度、社會期許等等都遠遠高於高一高二年級。高三的老師和學生是這些壓力的直接受重者。高三老師承擔的教学任務密度遠遠大於高一高二老師，而作為主體的高三學生的學習任務更是重於高一高二學年。在此前提下，高三的班級配套管理就顯得尤為重要。由於高三年紀沉重的學習負擔，學生大多都不願擔任班干部，害怕減少學習文化課的時間。班干部輪換制可以改變班干部一旦認定就很少改換的情況，使每一個學生都有機會擔任班干部的同時保證了每個人學習的充足時間。

第五，班干部輪換制的提出是班干部制度體系的內在要求。班干部的產生一直比較單一。至今為止，我國中小學班干部的產生主要是通過教師的任命和學生自己的選舉來產生。並且，班干部一旦產生，變更的可能性很小。這樣，就形成了“金字塔”模式，大多金字塔底的學生在校期間很難接觸到班干部的角色，自然也就無法體會由這個角色所延伸出來的附加意義，例如責任感、自制性、協調各方關係等。班干部輪換制使班干部的產生又增加了一條渠道，豐富了僵化的班干部模式，並且可以讓更多的學生在校期間參與到班級管理中，去體會不同角色帶來的不同的責任和義務。

1.2 研究的目的和意義

1.2.1 研究的目的

筆者選擇班干部輪換制進行研究，旨在通過對班干部輪換制的概念、特點與相關概念辨析分析的基礎上，着力深入探討這種新型的班級管理模式。通過這樣的研究一方面以期豐富班干部輪換制的理論研究，促進班級管理效能的提高；另一方面，期望通過本研究能對高三這個特殊且關鍵時期的班級管理進行指導，促進學生更加全面的發展。

1.2.2 研究的意义

本研究的意义包括理论意义和实践意义两个方面。

第一，是理论意义，如下：

①班干部轮换制是对班干部理论体系的进一步完善。当前对班干部制度的研究还是比较深入和细致的，但是对班干部轮换制的研究则不然。该理论不是很系统，有关论文零散地发表于各期刊杂志，大多都是对在实践中出现的问题进行反思整理，缺少教育学、心理学等相关学科的强大理论支撑。

②理论与实践本就是不可分割的，失去了实践，理论就是无源之水；同样，失去了理论，实践就成了空中楼阁。因此，对班干部轮换制的理论研究是十分有必要的。它不仅进一步完善该制度，丰富班干部理论体系，还可以为一线班级管理工作提供指导，从而促进一线班主任尤其是高三班主任的班级管理向专业化发展，并提升班主任自身的理论水平。

第二，是实践意义，如下：

①这是一次有效的尝试，为高三年级的管理提供了一种思路。班级是一个高中学校正常有效运转的重要单位。一个高中学校的工作是否高效，很大程度上取决于班级的管理是否有成效。班干部轮换制是班级管理中一次大胆的尝试，虽然它还不完善，但实践证明，它确实能够提高学生自身的自我效能，加强学生的自我管理，增强学生的主人翁意识，提升班级的凝聚力。

尤其学生处于高三这个特殊阶段，来自各方的压力十分巨大，思想的波动也会十分频繁。学生参与班级管理，能够更大程度地约束自我和调整心态，并保持自信，增强责任感。

②全员参与可以免于老师和某些同学完全陷于班级事物中。使学生也有充足的时间准备高考。

对于限于繁重工作的高三教师来说，能够解脱于冗杂琐碎的工作中。而更多地发挥自己的引导和指导作用。

1.3 文献综述

1.3.1 相关概念

（一）班级

班级授课制第一次由 17 世纪大教育家夸美纽斯正式提出。班级是现代教育中最普遍最基本的一种组织形式。班级成员身心的发展水平较为一致，成员之间的关系

以平等为要义，同时，一般成员有共同的学习任务。学校的教育教学任务一般都是以班为单位进行组织和展开。班级是个集体，由班主任和全班同学组成，在教育、教学中发挥着集体的主体作用。班主任是班级工作的组织者和领导者，全面负责班集体中学生的学习、思想、健康和生活等各项工作，是学生健康成长的引路人。班委会协助班主任做好班级工作，由正、副班长、学习、生活、文体、卫生等委员组成，经本班学生选举产生。一个好的班集体必须有明确的奋斗目标，和谐、凝聚、向上的人际关系，健全的组织机构，健康的集体舆论和自觉的纪律等。^①

（二）班级管理

管理是指：“人类组织社会活动的一种最基本手段。是管理者运用一定的原理和方法、手段、通过一系列的活动，调动组织成员努力工作，并合理运用物资、人力、资金、时间、空间和声誉等资源，有效地实现组织目标的过程。”^②班级管理就是教师作为管理者，运用一定的原理、方法、手段组织、有计划、有目的的通过一系列活动，调动学生的积极性，最终达到教育目的的一种组织活动过程。

班级管理是对班级中的各种管理资源进行管理，其中最重要的是对学生的管理。班级管理中最重要两个因素是教师和学生，班级管理是二者共同参与的一种组织活动过程。班级管理直接关系到学生的生活和学习，并以促进学生的全面发展为目的。教师对班级的管理，以及学生对班级管理，是班级管理的主要形式。

（三）班干部轮换制

有关班干部轮换制还没有一个专业的界定，它的理论来源是岗位轮换培训（Cross-Training）：“岗位轮换培训是一种在职培训的方法，指让受训者在预定的时期内变换工作岗位，使其获得不同岗位的工作经验，一般主要用于新进员工。在为员工安排工作轮换时，要考虑培训对象的个人能力以及他的需要、兴趣、态度和职业偏爱，从而选择与其合适的工作；工作轮换时间长短取决于培训对象的学习能力和学习效果，而不是机械地规定某一时间。”^③

结合教育实践，班干部轮换制，是指在班级中，打破以往的班干部长期任职形式，根据每一位学生的特点，给每一位学生安排合适的班级岗位，并且采取轮流当班长、班委，获得为同学服务的平台，接受岗位的锻炼与培训，充分体现每位学生

^① 中国小学教学百科全书总编辑委员会数学卷编辑委员会李春秋主编．中国小学教学百科全书·品德卷．沈阳，沈阳出版社，1993，104．

^② 林崇德．中国中学教学百科全书·教育卷．沈阳，沈阳出版社，1990，61．

^③ 刘永中、金才兵．英汉人力资源管理核心词汇手册．广州，广东经济出版社，2005，150．

平等的权利与义务的一种组织管理形式。班干部在一定时间内轮换职位，重组班委。让学生熟悉不同职位的职责，以达到更好管理班级的目的。

1.3.2 班干部轮换制国内外研究现状

班干部轮换制起源于岗位轮换理论，最早的提出是在管理学领域。后来教育工作者把它的理念应用于教育领域。研究者们，在这个领域进行了多方探索。

第一，班干部轮换制国外研究现状

岗位轮换最早出现在管理学领域，它是由德国克虏伯工厂的一名工人提出来的，最初的目的是为了让工人进行岗位轮换，并因此消除对同一工作的倦怠感，保持工作的热情，进而提高工作效率。但是这个制度的实施一开始并没有收到预期的效果。后来，一名技术工人又对这项提议进行了完善。他提出可以对工人岗位的轮换错开进行，而不是同一时间统一进行轮换。这一举措果然很大程度提高了生产效率。

这一管理学的理论在欧美和日本的教育领域并没有明确引入。而这一点和他们的班干部制度是分不开的。

美国采取的是开放教室制度，没有严格意义上的班干部。与班干部的职能有点类似的是 10 人委员会。这个委员会由 7 名老师和 3 名学生组成。学生委员们的产生有点像美国的议员选举。选举是十分公平公正的，因为委员的老师是没有权利干涉选举的，只有监督权和建议权。学生委员就通过选举来产生。一旦任职，学生委员都会积极地履行他们作为“议员”的权利：及时收集各种信息和意见，并反应给学校。这些意见可以是对食堂食物和服务的不满，也可以是对某位老师上课的意见等等。

英国中学才设有班干部，而在小学是没有的。英国的班干部是全世界的班干部中是最有权利的，相比于一般的学生，班干部可以在专属的教室休息，甚至还可以有出外购物的特权。另外，与我们国家的中小学班干部不同的是，英国班干部是没有明确分工的。

日本的班干部的产生则可以称为是世界上最随意的。因为每个人都是班干部，按次序轮流着当。班干部的职责也很简单。比如班长只负责上课下课喊起立向老师敬礼。

虽然欧美日没有有关“班干部轮换制”的教育概念，但学生作为主体参与管理的教育管理理念，却是在大约 14 世纪就出现了。14 世纪，文艺复兴在意大利开始兴起。意大利本土出现了一位大教育家维多利诺。文艺复兴的人本主义浪潮对这位教育家产生了巨大的影响。为了把他的人本主义理念付诸现实，维多里诺创办了一所

学校，这所学校被称为——快乐之家。之所以被称为“快乐之家”，有很多因素。首先，学校的环境非常的优美，人们徜徉于美景之中，身心愉悦。其次，是学校里实现学生自治，尝试让学生参与学校的教育教学管理。这种尝试完全体现了维多利诺的自然教育理念，极大地发挥了学生的主观能动性，使学生快乐地学习。无独有偶，就在文艺复兴这个时期，许多先进的教育家如维多利诺一般也受到了来自人本主义的影响，认为教育的理想要把“人”特别是“儿童”的发展作为重中之重。尊重儿童发展的天性，给他们自我成长和发展的空间，不要剥夺和压制儿童的自由，以免限制了儿童发展的最大可能性。

第二，班干部轮换制国内研究现状

（1）魏书生和岗位责任制

魏书生老师在他的班级管理实践中有一个非常重要的制度，就是岗位责任制。他的这项制度被分为六个部分：班委会委员，值周班长职责，值日班长职责，课代表职责，物品承包责任制，专项任务承包责任制。每一个岗位的职责都会规定的非常细致。这也让班里的同学都参与到班级事务中。比如，专项任务承包责任制，又被细分为思想方面、学习方面、纪律方面和体育卫生方面，并且每一方面又有细则。例如思想方面就有 11 条，具体到 XXX 负责记录，XXX 整理讲桌，XXX 督促本次考试期间的纪律等等。魏书生因为学校的领导工作以及要常年出外讲学，所以不能时时参与班级管理和课堂教学。因而，他的学生很多时候都处于被放逐状态，某种意义上讲真的实现了自学自治。

（2）李镇西与民主教育

李镇西老师把他的语文民主教育概括为这几个词：自由精神，平等精神，宽容精神，妥协精神，创造精神。李老师说民主教育实质上是一种尊重教育，既要尊重他人，也要尊重自己，二者是相辅相成的。李镇西老师所倡导的民主教育中就提出了民主管理。比如，在班干部的产生上，就特别提出，教师不要干预学生的选举，要让学生的选举权得到充分地实现。只有有了尊重的前提，师生之间，生生之间才能实现真正的平等，并且相互包容，最终获得自身和他人的自由。

（3）其他研究

笔者在知网中输入“班干部轮换制”的关键词，可以找到期刊 47 篇，时间跨度是 1985-2016。30 余年，只有不到 50 篇，可见我国对班干部轮换制的研究确实不多。而且研究的方向大多是大学高职院校和小学的班干部轮换制。硕博论文则只有 2 篇。分别是 2012 年张晓瑛的《班干部轮换制研究——以乌海市海勃区小学为例》与 2014

年王先平的《小学班干部轮换制度研究》。二人都着眼于小学生的班级管理。与笔者着眼的高三群体还是有着很大区别的。

李玉成《班干部轮换制的理性探讨》一文中主要从不同方面阐述了班干部轮换制实施的意义，肯定了这种制度的可行性和优势。李玉成在文中对班干部轮换制的意义进行了全面的阐述。他认为，班干部轮换制中，教师的主要功能是引导者和帮助者，教师尽量不要参与班级细则的管理，而是激发学生的主动性和积极性，发挥学生自己的聪明才智，对班级管理活动自主分配，自主完善。同时，文中指出班干部轮换制是班级管理是一次有效的尝试，这种尝试不仅仅是在学生的自我发展上做出了贡献，同时对落实新课程标准的课改也起了付诸作用。班干部轮换制还为学生创造了平等自由的平台，学生的各种特长得以在班级这个环境里尽情展示。除了对学生的个人发展起到了促进作用，班干部轮换制实则也为教师的发展提供了另一条思路。从国家的教育方针的实施到学生教师自身的发展，班干部轮换制无疑是一条有效的途径。

王冬梅在《浅谈班主任在班干部轮换制中所起作用》一文中强调了班主任的主导作用。班干部轮换制的施行主体当然是学生，我们要让学生实行自我管理，但并不是完全的放任，因而班主任的角色就至关重要。文中谈到班主任是班级管理的引导者，是否进行班级轮换制，进行之后的后期工作都离不开班主任的参与。另外，班主任还要注意班干部中男女比例的问题等等。总之，该文旨在通过对班干部轮换制产生背景以及利弊进行分析，梳理出班主任在班干部轮换制中的地位和作用，为学者们进一步研究班主任在班干部选拔中的作用提供合理的建议。

穆玉芳，何英姿的《浅议班干部轮换制》一文对班干部轮换制进行了定义，并且不仅谈到这项制度的优点，比如可以培养学生的民主意识，提高学生的交际能力和自律意识，增强学生的责任感，促进学生的全面发展等等。同时也提出了该项制度不可回避的缺陷。尤其强调了班干部轮换制会给班级带来不稳定性。当然，作者也提出了完善班干部轮换制的对策，以期充分发挥班干部轮换制的优势，使学生得到全面发展。

上海卢湾区的教育教学改革中，对班干部制度进行了大胆的尝试。他们提出了在各级小学试点推行班干部轮换制。这种尝试因为有了官方的介入，而得以深入开展。与个别老师的单打独斗不同，这种集体行为持久性、连续性、有效性更加显著。

总之，班干部轮换制，提高了学生的自主性，培养了学生的主人翁意识，挖掘了学生的潜在能力，增强了班级的凝聚力，是一种有效的班级管理制度。然而，在

班干部同时轮换班委的评价机制比较模糊。笔者致力于在这两个方面作出进一步探索。

1.4 研究内容和方法

1.4.1 研究内容

班干部轮换制是班级管理中班干部制度的一次革新，它的施行可以最大限度的提高学生的自主意识，从而加强自身的管理，最后达到班级的有效管理。增强学生的主人翁意识，凝心聚力，使班级的管理成效彰显。

本文紧紧围绕“班干部轮换制”这个命题展开，除了详细阐释班干部轮换制的概念和意义之外，还进一步对高三年级现有的班干部制度进行了调查和总结。基于对现有班干部制度认识的基础上，笔者提出了班干部轮换制的设想，并在笔者所带的班级和年级里进行了实践。班干部轮换制的实施，一方面收获了很多，尤其在班级管理方面，成效是明显的。但同时，笔者也碰到了一些问题和障碍，有些问题得到了及时解决，而有些只能期待下一次的研究。

1.4.2 研究方法

本研究开展的研究方法有以下几种：

第一，历史文献法

文献法是搜集和分析研究各种现存的有关文献资料，从中选取信息，以达到某种研究目的的方法。笔者通过阅读教育学心理学的相关书籍，以及查阅中国知网、中国期刊网的相关资料，获取大量有关班级管理及班干部轮换制方面的信息，参考了一些前人研究的理论与成果，为本研究提供了理论支撑。

第二，问卷调查法

问卷调查是为了某种目的，设置问题，对特定的调查对象进行深入考察了解，然后把得到的材料进行归纳整理，并进行分析，从而得出某种结论的过程。笔者的调查问卷参考了前人的研究，并且多次进行修改整合，力求用词的准确和客观。同时，在发放前对被调查者实行了预调查。对闻喜某高中的 600 余名高三生进行调查。不要求被调查者填写姓名，以有效保证调查结果的真实性和客观性。

第三，开放式访谈法

访谈法是学术研究中收集资料的主要方法之一，是通过面对面询问而获取工作要素信息的方法。笔者在问卷调查的基础上对高三 45 名学生和现任的高三年级 12 名不同类型班级的班主任老师进行了访谈。通过对教师和学生面对面的访谈，进一

步了解高三学生的班干部和班级管理现状，借此获得更加详实全面的第一手资料。

第四，行动研究法

行动研究法是比较适合广大教育工作者的一种研究方法。行动研究顾名思义，核心是行动。这类研究的课题完全来自于实际工作。工作中遇到到了问题，把它提出来，然后又在工作中进行研究，并努力寻找各种方法，进行再实践，然后最终解决问题。这类研究的研究者是由实际工作者和研究者共同构成的。笔者十多年从事高三教育，高三的特殊性与班级管理的传统滞后性一直困惑于笔者心中。在工作中，笔者接触到班干部轮换制，并进行了理论和实践的尝试。

第二章 闻喜某高中三年级班干部轮换制实施的现实基础

班级管理一直是身为教育工作者尤其是基础教育工作者关注的重点。而班干部轮换制实施的提出，正是基于笔者对所带班级的管理现状的担忧。闻喜县作为河东经济较为发达的县，交通便利，思想开放，教育基础还是比较理想的。学校的硬件设施，师资力量，包括生源的素质，较之周围其他县还是较为优良的。然而，与之不相匹配的是一些教育思想和管理模式的陈旧，其中班干部制度的主体仍然沿用从向前苏联借鉴的传统模式。许多学生都是从小学一年级就开始担任班干部，一直到高三还是担任着相同的职务。而有些学生则从来没有担任过任何班级职务。这种现状使我们的班级管理日益僵化，效益低下。

2.1 闻喜某高中三年级基本情况

闻喜某高中是县城一所市级示范高中，创建于 2003 年，是一所年轻的学校。现有教学班级共 54 个班级，在校学生近 3000 人。其中高三年级一共有 12 个行政班级，共 600 余人。该校每年达到二本线的学生大约 300 人，升学率接近 50%。一本与二本的比例大约是 1:4，相对而言，该校学生考上名校的学生比例较小。

学校 15 年教龄以上的教师只有一成，大多教师的教龄都在 10 年左右，几乎是和这所学校一起成长起来的。这也就造成了该校的老师热情有余经验不足，在班级管理上也基本沿用传统模式。笔者作为该校的第一代老师，在教学带班之余，总想要作出一些新的尝试，班干部轮换制就在进入了笔者的视野。

同时，闻喜县的地理位置距离地级市只有 50 公里，每年中考之后顶尖的优秀初中毕业生都选择了市里的省级示范高中，因而升入本高中的学生都是中考成绩中上等或者较低的学生。与同等的兄弟学校相比，本校的高一录取分数要低 20 分左右。学生的 80%都来自于县城附近的农村，大多数父母都外出打工，孩子们大多都是由祖父祖母带大。因此，农村家庭经济收入的不理想、祖父祖母教育观念的滞后、乡村教师专业化不足、人文环境薄弱等因素对学生都有着影响。

本校的高三生虽然经过了高一高二两年的系统管理和教育熏染，但总的来说，学生学习的主动性十分欠缺，学习习惯相比初中学段虽有改善，然而仍然不是很理想。又因为进入高三高考的战鼓已经擂响，学生的内心非常的浮躁不安。这给班级管理和班干部工作带来很大的困扰。

2.2 学生参与班级管理情况的问卷调查和访谈概况

如果要提高班级管理成效，一定要发挥作为教育主体的学生的自主性，发挥自主性的前提和基础就是要充分尊重学生的参与权利。基于此种认识，笔者采用了问卷调查和访谈的方法来收集信息。

2.2.1 调查问卷的基本概况

第一，调查问卷的设计

本次的调查对象是高三年级，学习任务异常繁重，在此情况下，学生参与班级管理的现状究竟如何？笔者带着这样的思考对山西省闻喜县某高中三年级进行前期调研。高三共有 12 各班级，600 余人。共发放问卷 590 份，回收 563 份，回收率是 95.4%，有效问卷为 552 份，有效率为 93.6%，有效率达到了调查研究样本回收标准。因为笔者工作在一线，问卷的发放和回收效果较好，也较为可信。

第二，调查问卷的统计

（一）参与意识

问卷对学生对班级管理的参与意识进行了调查，一共五道题目。整体而言，学生还是有较高的参与意识的，并体现出参加班级管理的意向。

表 2.1 学生参与班级管理意识的调查表

项目	非常 同意%	比较同 意%	一般同 意%	不同 意%	根本不同 意%
你有权利参与班级管理	46.8	20.3	24.1	7.6	1.2
你参与班级管理的意愿	45.4	19.1	23.4	11.3	0.8
你参与班级管理的可能性	31.0	22.3	31.5	13.1	2.1
学生参与班级管理的重要性	56.7	16.3	12.3	13.9	0.8
全员参与班级管理的认可度	42.3	14.6	18.4	19.0	5.7

（二）参与程度

学生参与班级管理的程度，主要是指在班级管理活动中，学生参与的广度和深度。

问卷第二部分是有关学生参与程度的调查，共 9 道题目。从表中可以看出，学生的参与程度并不高。有研究表明，班级管理的参与程度直接影响班级凝聚力的形成。除了“对班主任评价”这一项的参与度较高之外，其他的参与程度都很不理想，

“非常符合”的比率几乎都小于 5%，尤其是“每个人都有职务”这一项，“非常符合”的比率竟然只有 0.8%。这样的数字很是让笔者惊心。学生对班级管理的参与程度确实堪忧。

表 2.2 学生参与班级管理程度的调查表

参与的班级管理项目	非常符合%	比较符合%	符合%	比较不符合%	非常不符合%
班级规章制度的制定	2.3	12.2	13.4	52.3	19.8
班级干部的选举	3.7	14.3	56.3	24.3	1.4
对班级干部的检查监督	2.4	13.2	17.4	46.1	20.9
对班级卫生的检查监督	3.0	20.1	14.6	31.8	30.5
对班级纪律的检查监督	2.1	22.2	11.3	42.1	22.3
集体组织的活动	5.7	34.2	18.2	35.1	6.8
教室环境的布置	1.2	10.2	9.8	45.3	33.5
对班主任工作的评价	35.3	23.8	20.8	19.5	0.6
每个人都有职务	0.8	6.8	10.2	41	41.2

（三）班级管理满意度

学生对本班级管理的满意度，是指对于班级管理过程中各种管理工作的效果，学生具有的一种良好感受的心理状态和主体评价。问卷第三部分主要是对班级管理满意度的调查，共 8 道题目。从表中我们可以看出，学生对班级管理的满意度主要分布于“满意”这一项。其中，对班主任的满意度是最高的，对班级及纪律管理的满意度最低。

表 2.3 学生对本班级管理满意度的调查表

对班级管理满意度的项目	非常满意%	比较满意%	满意%	比较不满意%	非常不满意%
规章制度	17.5	34.4	28.7	14.8	4.6
班级管理工作	25.5	33.5	28.3	10.5	2.3
纪律管理	16.0	31.2	32.1	16.7	3.8
卫生管理	26.2	35.9	31.6	5.5	0.8
教室环境布置	32.5	32.1	27.0	6.3	2.1

对同学参与集体活动	21.1	29.8	28.5	16.3	4.2
班主任工作	39.5	26.0	26.2	4.9	3.0
学生参与班级管理	22.1	38.2	31.4	7.4	1.0

（四）学生参与班级管理的影响因素

学生在参与班级管理活动时，会受到各种因素的影响。其中对于动机的调查中，主要集中在地高自己参与班级管理的能力，增强团队意识的选项上。由此，就可以看出，学生自己也想要通过参与班级管理来促进自身的成长。对于自己感兴趣的班级活动，学生还是较为愿意去参加的。

表 2.4 学生参与班级管理活动最主要动机的调查表

学生参与班级管理活动的动机项目	比例%
班级是我家，建设靠大家	48.7
维护自身利益	12.2
提高自己参与班级管理的能力，增强团队合作意识	69.1
增加自己和团委、班主任的接触	6.3
让大家了解自己，从而增加自己在评优评先中的竞争力	16.4

表 2.5 学生参加班级活动的频率及原因的调查表

	比例%
经常参加，集体活动我不应该缺席	20.8
偶尔参加，关系到自己	13.4
必须得参加，因为是强制性的	22.8
不参加，没有什么意义，浪费时间，班委也组织不起来	11.2

（五）小结

总之，从问卷调查中发现，学生对班级管理活动有着比较积极的参与意识，却没有与之匹配的参与行动。由于各种因素的影响和制约，学生的对班级管理的参与程度并不高。这就使班级管理难于有效推进，学生各自为政，班级向心力不强。对于高中三年级的学生来讲，学生之间的协作精神欠缺，大家都致力于单打独斗，不能实现资源共享，那么就有可能对高考成绩产生不良影响。笔者认为参与班级管理最有效的方式就是担任班干部。

2.2.2 教师与学生访谈情况简述

笔者多年从事高三一线教学，对于学生的基本情况较为熟悉。升入高三之后，因为学习时间紧，学习任务重，大多同学都不愿意参与各种集体活动。在高三阶段，几乎没有人愿意担任班干部。不仅是学生，高三的班主任工作也是十分繁重的。班主任身兼二职，不仅要承担学科教学工作，还要承担班级管理工作。高三阶段的教学任务本就又多又重，教师的精力本就有限，班主任的角色更是一点都不比学科教师的角色轻松，甚至可以说，班主任花费的精力更多。

因此，高三的班主任以及教师还有学生都是苦不堪言。因此笔者分别对 45 名高三生和 12 名班主任进行了面对面访谈。

第一，在对学生的访谈中，笔者发现常年从事班干部的学生，一旦进入高三，就有一种紧迫感和矛盾感。他们急于从繁杂的班级事务中解脱出来，把更多的精力投入学习中。这一部分学生大多品学兼优，面临高考，他们也从往日的从容中显出了一点焦虑。与之不同的，是另一部分学生，他们从来没有当过班干部，特别想在告别中学之前有一次尝试。然而，一方面是因为不自信，一方面也是因为没有机会。

访谈 1：我已经当了很多年的班干部，从小学开始，一直到现在。可是，现在已经高三了，不到一年时间我就要参加高考，要和那么多人在高考这座独木桥上争夺，所以我想把时间都利用起来。更何况，如果高考失利，不能进入一所理想的大学，那对我来说就是人生的一次大大的失败。

我也知道当班干部肯定能提升个人的能力，可我觉得我已经当了这么多年了，能力已经提升了。

另外，说实话，当班干部有时候不得不牺牲自己的时间和心愿，这是不可避免的。高三时间这么宝贵，我实在不想浪费一分一秒。（来自一位多年担任班干部的同学）

访谈 2：我是很愿意当班干部的，可是我从来没有当过，而且同学们也不给我这样的机会呀。高三了，高中快结束了，我还从来没有进入过班干部这个群体，说实话，挺遗憾的。（来自一位从来没有当过班干部的同学）

访谈 3：说实话，我对咱们的班干部是不太满意的。好像高三了，就不好好履行班干部的责任和义务，对班级事务一点都不上心。我不是班干部，但有时想多做点事，又怕同学们说我多管闲事。（来自一位曾经担任过班干部的同学）

第二，在对班主任的访谈中，我们的高三班主任，无论是重点班还是普通班的班主任，都是满腹心酸。班干部的消极怠工，高三的强大压力，来自家长方面的不

理解，班主任困扰于琐事之中难以解脱。同时，来自业务和班级工作的双重重担，使班主任疲于奔命。

访谈4：说实话，我们这些高三班主任，每天恨不得把自己三头六臂，时间真的是不够用。我每天的睡眠时间不足六小时。学科的成绩压力，高考的升学压力，真的是时时泰山压顶。

高三的学生学习压力大，情绪波动也比较厉害。我多希望自己是千眼观音，这样就可以关注到每一个学生的每一个思想动态，并能及时给予反馈。（来自一位多年担任高三班主任的老师）

访谈5：高三阶段，学生和家长的神经都紧绷着，成绩稍微波动就可能会带来情绪的崩溃。我们班一个家长找了我好几回了，就为了让我不要让他孩子当班干部，觉得太浪费时间。（来自高三重点班的一位班主任）

访谈6：新学年才刚刚开始，问题就来了！几名班干部都想辞职。我也很理解他们。高一高二一直为班级服务，确实占用了他们的时间，现在高三了，肯定想要全力以赴放手一搏。我就想那暂时就把班级无政府几天吧。结果就有同学过来反映问题，纪律不好，卫生没人管，总之哪哪儿都是问题。

想要改选班干部。可是，只要民主选举，负责任的班干部肯定会继续当选，不负责任的，不被选上又有情绪。（来自一个高三普通班班主任）

总之，高三这个特殊时期，班干部成了烫手的山芋，大多数家长和学生都不愿多花费时间，一少部分想要参与班干部的又害怕自己能力不足，或者苦于没有机会。班主任们也很苦恼，本来班干部应该是老师的好帮手，结果，大多工作都压到了班主任自己身上，使班主任陷于冗杂的工作不能解脱。

2.3 闻喜某高中三年级班干部制度的基本情况

我国的教育模式主要借鉴前苏联，包括班级管理模式也没有逃出其窠臼。多年来，笔者所在学校一直延续传统的班干部制度。其表现如下：

第一，班干部的选拔方式过于陈旧。

我国的班干部制度主要是从苏联照搬过来的。班干部的选拔方式多年来无非是班主任任命、竞选产生、民主选举等几种方式。实则，通过访谈可知，虽然班干部的选拔每学期举行一次，但是班干部的人员变动非常小，有些班级甚至高一高二两年都没有任何变动。同时，有些班主任老师在班干部的选拔上掌控力极强，他们会尽量选择自己需要的同学或者自己认为很有能力的同学来担当班干部。这样班级

里就形成了典型的金字塔式結構。塔尖是班主任老師，中間是班干部，底座是普通同學。

這座金字塔底座的普通學生又是班級里的大多數，他們的集體責任感要遠遠小於班干部成員。同時，因為囿於自己的小圈子，主動性極低。而這種在班級事務上的主動性也延續到了其他方面，比如學習，比如人際關係。

進入高三，學習任務進一步加重，高考的壓力無處不在。這就導致大多沒有當過班干部的根本就不想進入這個“費時費力”“出力不討好”的班級管理体系。而常年擔任班干部的同學中有些也因為高考季的到來，想要放下手中的班級事務，把更多的精力投放在學習中，以最大的可能衝擊高考榜。

第二，對班干部的管理缺少系統化。

班干部一直以來都是教師和學生的紐帶，位置的特殊性，也決定了班干部這個群體具有獨特性。

首先，班干部是沒有實際權利的，他們和普通同學處於同一位置，雖然給於他們稱號及管理同學的權利，實則這種權利是很脆弱的。效果很大程度上取決於班干部的威信和個人魅力，還取決於被管理同學的自覺性。

其次，班干部這個群體缺少有效的培養制度。誰都知道班干部是班主任和各科任老師的小助手，一個班級里如果有了得力的班干部，班主任老師的工作壓力就會減輕很多。然而，很少有學校或者班主任老師對班干部進行系統的培養和指導。班干部一直在“被用”，而沒有學習。每一個班干部基本都是憑著自己的經驗，和班主任老師的一鱗半爪的指導摸索前行。

再者，班干部的定位很模糊。班干部究竟是班級管理中的管理者，還是全體同學的服務者，二者的界線一直很模糊。班主任老師在對班干部的指導中，經常會說到一下幾點：一是要處理好工作和學習的關係，合理分配時間；二是各班幹部之間要協作團結，各司其職；三是要做好同學們的服務工作，盡量不要和同學們起衝突。

第三，班干部自身具有局限性。

班干部的身份仍然是學生，與身邊不是班干部的同學實則擁有相同的年齡，類似的成長背景，甚至是比较單一的閱歷，這些就決定了班干部相較於其他非班干部同學，也不會有太高的高度。同時，每個人的能力不同，有強有弱。那麼，在班干部這個位置上，工作得到的認可程度也就與個人能力息息相關。再次，作為班干部的同學，對自己的定位某些時候不夠準確。致使在開展工作的时候出現障礙。班干部的自我成長也受到了約束。

总之，高三年级的班干部现状，使得全体高三学生甚至包括班干部自己都处于被动状态。大家各自为政，缺少协作，班级的凝聚力不够。最关键的一点是不能调动同学们的积极性，每一个同学在高三的高压之下，都想找到一条高效之路，但效果往往不是很理想。

班干部的引领，同学们的协作，老师的指导，在班级管理中缺一不可。有一位名校校长经常说一句话：要向班级管理要效果。

一个班级的管理成效显著，表现在他的班级凝聚力强，课堂效率高，成绩突出，每个同学对班级有极强的认同感。纪律良好，团队意识强烈。每个学生在学习以及各项活动工作中自主性强。良好的班风，甚至你可以从他们的一次早操中都可以略见一斑。而作为班级管理中最主要的角色班干部的重要性就更加不言而喻了。

第三章 闻喜某高中三年级实施班干部轮换制的理论设想

面对这样的高三形式，传统的班干部制度，很显然不能在班级管理中取得良好的效果。因而，笔者在向前人学习和多年的教学实践中，找到了一种班级管理的新模式——班干部轮换制。结合前人经验，笔者提出了班干部轮换制的理论设想。

3.1 班干部轮换制实施的理论架构

班干部轮换制将使更多的学生进入班干部这个群体，并且会使学生的个体得到充分的尊重。同时，在班级管理这个平台上，个人能力也可能会得到相应的锻炼和提高。笔者从前人的理论中找到了支撑，具体如下：

第一，罗杰斯与人本主义

20 世纪的美国，罗杰斯在心理学的影响力是十分巨大的。他不仅应用心理学的创始人之一，还是人文主义心理学的主要代表人物。罗杰斯的理论十分丰富，对于笔者触动最大的是有关学习与发展的理论。罗杰斯认为学习过程不仅仅是获得知识的过程，还是健全学习方法和健全人格的培养过程。在学习的过程中，强调学生的主体地位，教师扮演的则是促进者的角色。他用了一种很形象的说法来解释教师的角色——助产士和催化剂。他认为学习过程中，要构建真实的情境，鼓励学生在情境中真正的参与，从做中学，从做中发现问题，然后进行探究和解决。他高度重视学生的主体地位，对学生的需要、动机、兴趣、能力等方面都进行了深入的研究。同时，罗杰斯在学习过程中要创造良好的学习氛围。良好的学习环境应该让学生感到自信、轻松、安全。是一种可以使学生选择的、最能满足学生需求的学习环境。而且，教师是这个环境中最重要的资源。教师应该在不施加任何压力的情况下，把自己拥有的知识、技能、学习经验传递给学生。

马斯洛延续了罗杰斯的理论，并进行了发展。马斯洛提出非常著名的人本主义理论——层次需要论。这个理论是马斯洛在 1943 年发表的《人类激励理论》的论文中提出的。他认为人类的需求从低到高分五种，分别是：生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求。学生在班级里时需要尊重的，每个人都需要一种存在感。如果把他放在班干部的位置上，无形中就会提升他的存在感，同时他觉得自己被需要，从而觉得自我价值的一种实现。

第二，杜威与民主教育

美国实用主义教育家杜威（1859—1952）对中国的教育影响之大是其他西方学者不能相比的。他曾经在北洋政府时期接受胡适的邀请，来中国的上海、广州、北

京、南京等地讲学，把民主和科学的观念播撒在中国的土地上。

杜威提出了教育本质论，他认为，教育即生活，学校即社会。他非常赞同儿童中心理论。在学校生活中，儿童是中心。他认为，要把儿童的天性作为出发点，把教育的中心从以前的以教师为中心以教材为中心转向以儿童为中心。让儿童从自己感兴趣的活动中学习，儿童就会积极动脑和动手，并从活动中收获有效的经验和知识，从而从中得到个体的成长和发展。

杜威还认为教师和学生关系应该打破传统，变为一种新型的合作关系。他认为，教师在传授知识的过程中并不是单调的、压制的，更不是沉默不理，袖手旁观，而是提倡和学生共同参与到活动中来，和学生一起去做。教师和学生是合作者。教师是学生最重要的资源，对教师的资源要合理运用，以期达到良好的教育效果。

第三，卢梭与自然教育理论

卢梭作为法国 18 世纪最伟大的思想家在《爱弥儿》一书中提出了震惊世界的自然教育理论。该理论一经问世，就遭到了封建势力的强烈打压，但也受到了进步人士的极大认同。卢梭在书中强调自然教育的目的是培养自然天性充分得到发展的“自然人”，顺应儿童发展的天性。他把人的成长发展分为四个时期：婴儿期，从出生到 2 岁；儿童期，从 2 岁到 12 岁；少年期，从 12 岁至 15 岁；青年期，从 15 岁到成年。不同的成长时期教育的重点不同。比如少年期一定要进行劳动教育，而青年期则必须进行道德教育。《爱弥儿》中的主人公通过一系列的自然教育，爱弥儿到了 20 岁已成为身体健壮，心智发达，感情丰富，善于劳动，博爱人类的自然人。

在卢梭的眼中培养全面的“自然人”是其最终的教育目的。这一点，一直延续到我们现代教育。不得不承认，卢梭为现代教育思想的发展奠定了基础。

3.2 班干部轮换制实施的原则

在笔者的设想中，班干部轮换制要遵循以下的原则：

第一，全员参与原则。

全员参与的概念最早来源于管理学领域。西方工业经济时期，企业管理的核心是任务管理，而人事管理则处于辅助地位。然而社会的大变革带来了经济形势的变化，企业内部的管理也受到了很大的冲击。任务管理和人事管理的地位也发生了变化。现代企业管理中更重视人的作用，如何发挥人的主管能动性，更积极地进行工作，从而创造更高经济效益，这些成为管理者关注的重点。1967 年，哈佛大学教授格雷纳在《组织变革模式》一书中提出了参与式管理。后来这种管理理论得到了完

善和发展。现代企业管理中的全员参与是要给予单位人员一定的决策权和参与权，对企业管理可以提出自己的建议和看法，并一定程度地参与到具体的事务管理中。

教育工作者把这种理念借鉴过来，运用到教育活动中，尤其是班级管理中。除了班主任和各科任老师是班级管理中的参与者之外，每一个学生都可以参与到班级管理中来。当代高中生生活在一个知识爆炸的时代，大量知识的冲击使得高中生知识丰富、思维活跃，在许多方面有着不亚于成年人的先见性和探究精神。让学生参与到班级管理中来，发挥每一个学生的聪明才智和主观能动性，那么班级就会生发出不一样的活力。并且参与式管理可以使师生关系生生关系进一步打破对立更加和谐，班集体的凝聚力也会空前提高。对班级活动的深入介入，可以树立学生的主人翁精神，增强班级的荣誉感。从而更加融入班集体。因此，全员参与班级管理可以提高班级管理的成效。

第二，学生自主原则。

八十年代中期，在全球范围内的学校改革运动中，专家提出了自主管理的思想。建议政府向学校下放权力，创新学校管理体制和机制，优化教育资源，提高教育质量，实现学校自主发展。学校的自主发展带来了学生的独立管理。这种改革是教育管理从“外部控制”向“内部控制”的转变。其核心思想是强调教育管理权力和管理重心的下移，以学校为决策主体，以分权、授权、合作等形式构建学校外部及学校等内部（校长等）的新型关系体系。学生自主管理提倡人人参与，每个学生在班级管理中都有自己的地位，所有学生处于平等的地位。学生自主管理主要是通过改变班级组织结构，如让更多的人担任班干部，可以设置不同的评价机制，还可以增设一些新的岗位等等。通过组织改革，使更多的学生有机会参加在班级管理中使班级整体的自我管理能力得到提高。

在施行新的班级制度之前，要征求全体学生的同意。并且，班主任只是制定大致方向，一些细节工作或者班委内部的管理风格，全部由学生自主决定并执行。

李镇西有言：只要民主，不要专制。在班级管理中，班规的制定，人员的确定，管理周期的定制，包括班干部的选拔，都应采用民主协商的原则，而非是班主任的一言堂。

只因师生之间，生生之间的协商，可以集思广益，查缺补漏。同时，自己参与制定的规则可以让学生更具有承担精神。不是来自师长的高压，而是发自内心地关注自己的成长需求。

3.3 班干部轮换制实施的前期准备

在接触和施行班干部轮换制之前，需要一定的准备工作，主要是为了让学生更快更深入的了解班干部轮换制，以保证之后的有效执行。

第一，召开动员大会。这个大会主要由班主任主持。这个大会的主要内容就是把班级管理的现状及其弊端与学生分说清楚。同时，对高三学段的特殊性和重要性再次进行重申。想要收获高考的胜利果实，必须改变现状。

第二，学习班干部轮换制。对班干部轮换制的具体内容进行统一学习，明白其概念、特点、意义等等。通过学习，对这项新的班级管理制度作深入的了解。

第三，建立各种班级制度。第一阶段主要是建立各项制度，包括班干部轮换制度、班级的规章制度、班干部的各项职责、奖励制度、监督和评价制度等等。

群策群力，民主协商，全班参与，分板块制定班规，对学习、纪律、卫生各方面做具体的规定。细则制定出来之后，打印成册，贴于班级公务栏。

明确班干部职责。对班长、学习委员、体育委员等班级职务的职责进行明确的规定。比如，班干部的各项职责中，对班干部的每一个岗位的职责都进行详细的规定，并书面生成岗位说明书。说明书中具体包括：一是班干部的职责，比如班长的职责是统筹协调全班的各项工作；二是这个职位需要怎样的工作能力和工作经验，以班长为例，因为班长是班委的核心，所以最好班长有从事班干部的经验，由较好的沟通能力；三是这个职位需要怎样的性格和心理承受力，比如班干部有时候是要比一般学生更具有承担精神，还有比如生活委员需要耐心和细心，纪委需要强大的自律性等等；四是每个职务都要接受监督和评价。

3.4 班干部轮换制实施的具体步骤

做好准备工作之后，就是班干部轮换制的具体实施。

第一，竞选常务班委并进行组阁。根据班里的人数和班委的成员构成选出常务班委。同时常务班委的人员要选取人员进行组阁构成值周班委。施行班干部轮换的同时施行常务班委制，双轨并行。班干部轮换是全员参与，而常务班委则是由固定人员担当，在参与班级管理的同时，可以加入监督职能。以保证班级管理的前后一致性。当然，二者是有主次的。值周班委为主，常务班委制为辅。每个值周班委的任期是一个月，这一个月里班级的所有事务都由这个班委来进行管理，一个月之后与下一个班委进行交接。

班主任规定常务班委的人数。一般是5—8人较合适，人数的确定可以根据班里

的总人数来确定。比如，班里总共是 45 人，常务班委可以确定为 5 人或者 6 人，如果总人数多于 45 人，可以适当增加调整常务班委的人数。

其次，进行竞职演说。由学生自主自愿，召开主题班会，进行竞职演说。这种形式和传统的班委选拔形式比较类似。

再次，全体同学进行投票选举。对竞职演说的人员，全体同学进行选举。要求同学们必须选出班主任规定的常务班委的人数，否则选票无效。投票选举之后，当场唱票，选出票数最高的人。

笔者将选出的人分别任命为常务班委的班长、学习委员、体育委员等各个职能。是一套完整的班干部队伍。这一支队伍全程参与班级的管理。

接下来就是常务班委组阁。组阁是双向选择和自由自主选择的原则。选出常务班委之后，每一个常务班委进行组阁。每个常务班委根据自己的理念和需要，选择班里的其他同学组成一个完整的班委。各个组成的班委之间，人员不能重复，要做到全班同学都参与进来。

当然，组阁之时，常务班委的人员要对人员进行了解考核，并进行单独的沟通，以保证人员的岗位胜任。同时，还要协调各个组阁团队之间的人员分配，以免出现过强过弱一面倒的情况。

实行班干部轮换制度，每个分配好的班子都要经过分工。每组就职后立即成立班委会，分配班干部的职位。通过集体协商并要根据会员的优势和利益，充分发挥各自的优势，规避自己的弱点。起初，我也担心这样分配班干部会很没有效率，学生可能会很难不能达成协议，甚至学生之间会争吵。然而，在实践时期，我发现，同学们相互讨论，相互协调，迅速落实了这件事。

笔者所带的班级是一个文科班，共有 48 个人，预计组成 7 支班干部队伍。

第二，进行岗前培训。岗位培训最早也是出自经济学领域。岗位培训具有极强的目的性和针对性，对培训人员进行相关知识和技能的培训，或者员工之间也可以进行经验交流，以达到提高岗位员工的业务能力。

笔者认为这个理念是非常适合班级管理的。班干部参与班级管理基本是没有任何培训就上岗的，完全依靠学生自己的经验积累和个人能力。鉴于此，笔者认为班干部在上岗之前应该接受岗位培训，这样可以使班干部对自己职位可以有清晰明了的认识。班干部的职能，班干部的任期，班干部的工作方法，在上岗之前都要进行明确的规定，并对这些内容进行培训。

另外，不仅是上岗前，在上岗期间也可以根据实际情况，定期进行有针对性地

培训。培训上岗可以让学生对班委工作有更明确地认识，并且有方向有针对性地进行班级管理工作。

这个培训要分为三部分。第一部分使全员培训，即对全体学生进行培训。在各项制度建立之后，在班里进行逐条学习，全员告知。第二部分是分岗位培训，比如选择由班干部任职经验的学生进行经验分享，对班干部各个职位的理解和心得。第三部分是心理培训，因为笔者考取了国家二级心理咨询师，所以搜集了有关青少年心理健康和发展的有关内容作为培训的基础，力求为学生的心理健康发展作出一点努力。

第三，值周班委开展工作。值周班委初步规定任职一个月。在任职期间，全面负责班级的管理工作。依据之前制定的班规对班级的纪律、卫生等班级事务进行管理。值周班委是班级事务第一责任人，如果有特殊情况，则可以让常务班委介入。开展工作的同时，可以加入自己的管理理念，提出一些新的做法。尤其是针对高三高考的现实，可以在如何提高成绩上做做文章。

每个月底两支队伍进行交接。交接时，新任班委要进行就职演说，而离职班委也要进行离职总结。离职班委要把在职期间的工作经验和教训进行总结，以供新任班委借鉴。无形中，这又是一次无意识的培训。

第四，班干部轮换制的监督和评价

法国启蒙运动思想家孟德斯鸠曾经对认为绝对的权力肯定会导致腐败的产生，因此，一定要有监督机制。尽管阶级干部的权力并不大，但如果他们失去监督，也会出现问题。虽然有些学生批评一些班干部的作风，但他们往往因为缺乏监督意识或者对班级冷漠缺乏集体荣誉感而选择沉默。为了保证班干部轮换制度的顺利实施，杜绝班干部的不良作风，通过民主选举，班上打算选出五名声望较高的学生组成纪律委员会，独立于班委。监督班干部工作的全过程。如果发现任何问题，他们立即向班主任报告。这种监督机制的建立，还可以增强全体学生的监督意识，发挥班级舆论的监督作用，促进班级的健康发展。

班干部轮换制的评价，具体如下：

首先，是指标评价。这个可以有两个指标。一是学校对各个班级的各项工作的评价。比如班级量化排名，包括日常的纪律、卫生、成绩，还有学校对班级的各种奖惩。二是班级内部的量化考核。根据自己制定的班规班纪对班委进行考核。比如，班委要承担《8班的一天》班报的编辑，有没有完成，完成的质量怎么样，会有一个分数。

其次，是软性评价。这个评价来自老师、家长和同学。比如，在班干部队伍的在岗期间，收获了老师的赞扬，老师认为在这段期间作业收的很及时，反馈也很及时，或者表扬班级的课堂秩序明显提升等等。同学们之间，可以组织主题班会，选拔你最喜欢的班干部或者最暖心的班干部，或者最有创造力的班干部等。

再次，是多元化评价。传统的班级评价主要是从教师那里收获评价，教师的评价几乎是唯一的官方评价。这种一言堂式的一元评价不仅使评价的标准过于单一，而且特别不利于学生评价能力的培养，也降低了学生对班级关系及班级事务的关注性。因而，评价机制可以多元化。比如互评，可以是教师（班主任和科任老师）和学生之间的互评，学生与学生的互评，还有各套班委之间的互评。还可以建立自评。班委的自评，个人自评。

最后，结果式评价和过程性评价相结合。“班级建设中的评价不应以最终的评判、结果形态为追求目标，而应关注通过评价实现对动态过程的组织和对学生的教育作用。”^①结果性的评价正走出教育评价的霸主地位，过程性评价已经慢慢受到了重视。比如学生当班干部前后的变化，每周都进行总结评价等等。

第五，班干部轮换制实施之后预计的班级管理成效。

传统的班干部制度执行过程中，大多非班干部同学对于班级的各项工作都处于消极对待中，同学之间的协作也有限，都是各自为政。班干部与非班干部同学之间隐隐有对抗的因子存在。

班干部轮换制执行之后，全体同学都会动起来，极大地调动了个体的积极性。也因为都参与班级管理，所以每个人都可以换位思考：我做班干部的时候也要做这样的工作，所以当他人做班干部的时候就可以积极配合，消除抵抗情绪。这样班级管理各方面的推行就较为顺利。当学生的自主性激发出来，就会发挥每个个体的聪明才智。班级也被注入了活力。班级的各项工作都取得了长足的进步。

从班主任这个角度而言，班干部轮换制的施行将会使班主任从繁杂琐碎的工作中解脱，使之有更多的时间和精力投入到业务的钻研与提升上面。同时，师生关系也可能会进入一种蜜月期。少了对立和对抗，很多工作得以顺利展开。

由于学生的时间更加合理，更加充足，更重要的是，班级管理上的积极参与也会唤醒学生个体的自主精神，班级的学习氛围更加地浓厚，学生的学习效果也将明显提升。

^① 李家成、卢寄萍，“新基础教育”班级建设改革研究报告，中国轻工业出版社，2004，204。

第四章 闻喜某高中三年级班干部轮换制的实施

班干部轮换制有了具体设想之后，报至年级领导处，经过研究协商，开始具体实施。以笔者所带的8班为例。8班是一个文科重点班，全班48人。笔者作为班干部轮换制的提出者，毫不犹豫对班干部制度进行了改革。

4.1 常务班委的选拔

笔者在改革之初先召开了主题班会，对于班干部轮换制进行了细致的解读，并对全体学生做了动员。学生在听到这个新型的班级管理模式之后，都跃跃欲试。笔者趁热打铁，提出竞选常务班委。

第一，常务班委的选拔采用竞选演说和全班不记名投票的方式。全班有十五名同学参加了竞选演说，每人的演说要求时长只能一分钟。其中，常年担任班干部的同学，无一例外都参与了竞选。其中多年担任班长的王小明（化名）第一个站了出来，同学们给予他热烈的掌声。

竞选之后，是现场唱票。选择两名没有参加竞选的同学执行此环节。按照票数高低排列，选出了王小明、张小兰（化名）等七名同学担任常务班委。班会之后，笔者马上召开常务班委会议。再次向七名同学重申常务班委的重要性以及班级管理的宗旨，并鼓励他们在高三的压力之下，协调好时间，谱写最美的高三华章。

第二，第一周班级管理由常务班委执行。在这一周里，要完成如下工作：一是选拔其他6名同学（其中有一组是5名），组阁自己的班干部队伍；二是民主协商，制定班级规章制度；三是主持这一周的班级日常工作；四是组织班干部上任前的岗前培训工作。

4.2 组阁

常务班委的7人，要选择其他6名同学来组成自己的队伍，组成7支值周班委队伍。

第一，常务班委的7人进行了协商，选人的过程也有协调。王小明当选为常务班委中班长，所以在竞选当天与笔者在会后有一些工作的沟通，等他回到教室，发现一些曾经当过班委的有经验的同学已经被其他常务班委抢走。后来，是张小兰与王小明交换了2名队员。这些工作全是学生全程自主完成。

第二，在组队之后，队长与队员进行了沟通，根据每个队员的不同特点，分配了相应的职务。比如以王小明队为例：王小明仍然是班长，较为细心的李小易担任

衛生委員，鋼琴八級的周曉佩擔任文藝委員，不愛說話的學霸趙曉濤則擔任了學習委員，曾經擔任過體育委員的馬小杰則官居原職，有着好人緣的付小潔擔任了團支書，熱心的郭曉豪則擔任了生活委員。

第三，組閣之後，隊長組織自己的隊伍召開動員會議，確定自己隊伍工作的宗旨和目標，提出自己的口號，並對自己未來的班級管理工作提出設想，作出預案。

4.3 崗位培訓

由於大多數同學之前都沒有擔任班幹部的經歷，所以培訓上崗就顯得至關重要。即使是有班幹部工作經驗的同學，大多也是摸着石頭過河，並沒有接受過系統的培訓。培訓包括崗前培訓和隨時培訓。其中崗前培訓更為重要。

第一，班主任作為培訓人，把工作理念和各班幹部的職責進行宣講。同時，可以提供一些具體的工作方法和面對問題處理的技巧。比如，在碰到不值日的同學時，衛生委員可以先提醒再警告最後懲罰的流程，並且要注意態度。要摒棄高高在上和聲嚴厲色，平等交流。

第二，常務班委作為培訓人，可以把自己多年的經驗教訓，與大家進行分享。張小蘭就分享了她多年擔任學習委員的心得，向其他人分說了如何成為老師的好幫手。比如，她說首先自己的學習要過硬，這會為你帶來隱形的威望；其次，要和老師經常溝通，做老師和同學中的傳聲筒，及時把同學們學習上的問題傳達給老師，也把老師的一些理念傳達給同學們；再次，可以給予同學們學習上一些力所能及的幫助。等等。

第三，選擇一些視頻和文章，分享班幹部工作的一些經驗和心得。

4.4 值周班委的日常工作的日常

值周班委的值周時長是四周或者五周。值周期間，值周班委的日常工作的日常如下：

第一，做好班級常規工作。對班級的學習、紀律、衛生進行督促，對教學區和宿舍區進行管理。比如，對每天的作業的收交情況進行統計並及時反饋，督促同學們及時高質量的完成作業；統計遲到早退現象，並及時通報處理；保證每天教室的清潔，為師生創造一個良好的教室環境等等。

第二，落實班級每日一檢。即在每天晚自習前十分鐘對當天的班級情況進行匯總，並提出解決方法，同時對第二天的工作進行安排。比如在一次模擬考試期間，張小蘭的班委就提出了課間不相互聊天，珍惜時間，全力備考的措施。

第三，完成班級周報。一周班級內部要出一份手抄報，內容自定。要求 8K 大小

的纸张，正反面。可以邀请老师投稿，也可以摘抄，也可以是学生的自创。总之，发挥自己的主观能动性，创立自己的班级文化园地。实践证明，学生的聪明才智是不可估量的。8班的周报曾经在全校做过展览，引来上至校长，下至学生的赞叹。笔者至今仍保留着许多周报。

第四，主持召开班会。每周日晚上的七点至八点班会时间。除了日常的周工作总结和下周工作安排之外，还会每周定一个主题。比如“感恩”“理想”“自律”“时间的力量”等等。每个班委都非常珍惜开班会的时间，都精心准备了PPT，还有的采取了辩论的形式。学生自主的班会远比笔者每周的说教效果好。

第五，各值周班委都有所创新。比如，王小明的队伍创造了，每日一道经典题目。每天的下午活动时间，抽出十到十五分钟时间，由学霸讲解一道经典题目。张小兰的队伍则组织同学们建立了学习小组，小组的成员进行了精心的挑选，力主做到优势互补。这些都为高三学习提供了新的渠道。还有周小燕的队伍每天在早上第一节课前为大家读一篇美文或者有激励性的文章。等等。

值周班委在一个月之后，在班会上进行交接。前一个班委总结工作，后一个班委进行入职宣言和工作安排。

4.5 监督和评价

对于每个值周班委的评价，笔者也翻阅了大量的资料，力求想要找到一种尽量合理的方式。最后，决定运用多元化评价和指标评价相结合的方式。

4.5.1 指标评价

指标评价，顾名思义。有具体明了的指标来评价班级管理的工作。笔者把这种评价氛围硬指标评价和软指标评价。

第一，硬指标评价是以学校的常规量化考核作为主要依据，同时加入班级的一些细则量化。每个值周班委在值周期间的得分总分进行排名。这一部分分数，一般是没有争议的。这是它的优势。但同时，也过于单一。有一些过程性的工作并不能得到及时的反馈。

第二，软指标则是班里设置一些不以分数为标准的奖项。比如“最暖心班委”“感动8班人物”“道德标兵”等等，这些奖项多以学生投票形式选出。班费出一定的费用，为这些奖项获得者购买一些小礼品。笔者发现，每一次获奖的同学都非常感动。有一个叫肖廷的学生，学习成绩较差，一直有退学的想法。结果当他收获“文明礼仪奖”之后，再也不提退学一事。高考考入一所二本院校的美术专业。

4.5.2 多元化评价

指标评价之外，笔者还采用了多元化评价的方式。多元主要是指不同人群，有班主任、科任老师、家长、同学等等。

第一，来自班主任的评价。笔者在每一个值周班委交接的时候都要写一个书面的评价报告，对于一个月的班级管理工作进行总结，并给出自己意见。对每个班委成员的表现给予客观的评价。一般来说，笔者给出的评价以正面赞扬为主。

第二，来自科任老师的评价。科任老师对于这一阶段的课业情况进行评价。因为是特殊的高三阶段，因而，学生对于自己的学习还是高度关注的。科任老师对学生学习的状态、作业的完成、个别学生的进步退步都进行了详尽细致的解说。

第三，来自家长的评价。有的班会会邀请家长来参加，或者家长给笔者发短信，沟通交流学生最近情况。曾经有一个家长非常欣喜地和笔者分享学生的变化：不再和家长顶嘴，并且主动控制了自己玩游戏的时间。

第四，来自其他同学的评价。这个评价除了选出一些奖项之外，班会上还组织了“夸夸我们的班委”活动。一是学会发现他人身上的优点，一是在他人的夸奖声中建立自信。这样的评价进行之后，学生之间的关系更加的和谐。

除了这些人群之外，有时候还会收到来自各级领导以及其他班级老师的评价。比如，有一个班委坚持为老师的办公室打扫卫生。小小的举动让老师们很是暖心。

这些多元的评价，让学生开始学会尊重他人，也让学生再次建立自信。每一次的肯定和鼓励都激发了学生的内驱力，使学生的自主性大大提高。

第五章 闻喜某高中三年级班干部轮换制实施的成效、问题与反思

班干部轮换制实施了一年，取得了一些成效，也有一些问题和反思。

5.1 成效与收获

一年的全员参与，8班的班级管理发生了极大的变化，学生的精神风貌也焕然一新。

首先，当年的高考，8班取得了优异的成绩。张小兰把全县文科应届生状元收入囊中。整个班级的高考达线率超越了兄弟学校，获得了第一名。笔者也受到了市里的表彰，被评为“运城市优秀班主任”。而最重要的是，第一年没有考上大学的学生大多选择了复读，后来都进入了大学深造。

其次，学生的自主性明显提高。在第二个学期的班级管理中，笔者基本已经完全从琐碎的工作中解脱出来。而且各科任老师普遍反映学生的学习主动性提高了。生活区的老师也反映赖床现象几乎消失了。

再次，师生关系，生生关系进入了蜜月期。因为全员参与班级管理，学生学会了换位思考，班级工作再也不会出现分派不下去的情况。班委与同学的冲突也大量减少。

5.2 问题与反思

第一，班主任的角色扮演笔者有了新体会。

班主任是班级的灵魂。因而，在实验过程中，笔者时刻感到班级工作对班主任个人能力的要求。一名合格优秀的班主任个人素质必须过关，一定需要较高素养。这就要求班主任也不能固步自封，要不断学习。不仅要学习一些教育专业素养，同时对管理学、心理学等相关学科也要有一定的涉及。

班主任在班级管理中担任的导师的角色而不是保姆的角色。如果事无巨细都要事必躬亲，那么班主任将被淹没在琐碎的日常工作中不能自拔。同时，保姆的角色会束缚学生的手脚，扼杀他们的自主性。一个指令，一个动作，这样的学生失去了思考能力，自主性大大降低。

当然，班主任也不能完全放手，放任自流，任其发展。这个度对班主任提出了很高的要求。俗话说，一个好校长就是一所好学校，我认为一个好班主任就是一个好的班级。

第二，每个学生都担任班干部，肯定会出现能力不足的问题。

学生本身是有个体差异性的。这样就使不同的人担任相同的班干部职位，就会产生不同的效果。个人的组织能力有强有弱，沟通能力有好有坏，协调社交能力也需要在工作中不断的加强。这个时候，可能需要更多的宽容，给予这些学生更多的时间更多的指导。每个人都从班干部这个工作中得到了许多，效果好坏可能需要商榷，成长却是毋庸置疑的。

学生在长期的求学过程中，大多学生都是班级金字塔底座的大多数。很多人从来没有参与过班级工作，所以班级管理的意识比较淡薄。这样，可能需要班主任和常务班委适当的提醒，使他们渐渐建立起工作觉悟。

但另一方面，有可能会为这个班干部工作带来新的生机和活力。比如，我们其中的一个生活委员，除了做好常规的工作，比如校车卡的发放，同学们生活的管理。她还把每位老师的生日都记在心上。每到一个老师的生日，她会组织同学们每个人都写一张卡片，然后装订在一起，送给老师。每个收到礼物的老师都非常感动。无形中拉近了师生之间的距离，缓和了师生之间的冲突。这无形中就帮班主任协调了各任课老师的关系。

第三，虽然笔者采取了多种评价方式，然而效果并没有达到特别理想的地步。

评价机制一直是班级工作中的难题。我们更多看到的是一些客观的硬性数字，比如学习成绩的排名，宿舍的排名，卫生的排名，等等这些常规工作的名次。

然而，教育本就不是冷冰冰的数字。他是有温度的，而且也是长期的。所以我就加入了一些软性的评价。比如，学生在主题班会上选出让你最暖心的班委，或者你最喜欢的人，甚至我会发动家长把学生的一些变化用文字记录下来，在班会上共享。作为班主任我也会对一些工作和做法给予肯定和表扬。甚至我作为班主任会拿出自己的一些钱买一些小礼品，对学生进行不同的奖励。即使这样，也不能面面俱到，留下了许多遗憾。

结 语

总之，在这场高三年级班级管理的尝试中，收获颇丰。笔者在高三期间，因为个人原因，曾经请假十五天。等销假返校之后，听到了来自领导和各位同仁的反馈。班级并没有因为班主任的缺席而出现震动，全体学生自主自觉，班委也非常得力，受到了好评。

班干部轮换制作为一种较前沿的班级管理制度，确实有其生存空间。它对激发学生的热情，挖掘学生的潜力，提升学生的自主性，增强班级的凝聚力，提高班级成效有着不可替代的作用。

作为教育主体的学生在这场变革中焕然一新，他们真正感到了自己是被尊重的，被需要的。虽然是高三这么紧张的学年，也没有泯灭他们的热情。而事实证明，良好的师生关系，和谐的班级氛围，良性的竞争环境，使得主动性提高的高三学生，在成绩上也不会有任何逊色。六月的高考，我们这个班级的升学率全县第一，并且有一位同学获得了全县文科应届生第一名的好成绩。

当然，作为一线教师，笔者的理论水平确实有限，所以论文的理论功底不够深厚，这也是在后续工作中需要加强的方面。有一些语言和术语的表述可能也不够精确。对于班级管理的评价机制笔者认为还有深挖的空间，希望接下来可以继续这方面的研究。

轮换制执行过程中，班级管理的稳定性和延续性，一直没有得到有效解决。

参 考 文 献

一、专著类

- [1]李家成. 班级日常生活重建中的学生发展. 福州, 福建教育出版社, 2015.
- [2]萧枫、庄文中. 管好班干部. 长春, 吉林出版集团, 2014.
- [3]张强. 轻松当好班干部. 成都, 成都地图出版社, 2013.
- [4]王道俊、郭文安主编. 教育学. 北京, 人民教育出版社, 2009.
- [5]叶澜. “新基础教育”论——关于当代中国学校变革的探究与认识. 北京, 教育科学出版社, 2006.
- [6]约翰·杜威. 民主主义与教育. 北京, 人民教育出版社, 2001.
- [7]冯建军. 当代主体教育论. 南京, 江苏教育出版社, 2000.
- [8]叶澜等. 教育理论与学校实践. 北京, 高等教育出版社, 2000.
- [9]魏书生. 班主任工作. 沈阳, 沈阳出版社, 2000.
- [10]吴康宁. 课堂教学社会学. 南京, 南京师范大学出版社, 1999.
- [11]吴康宁. 教育社会学. 北京, 人民教育出版社, 1998.
- [12]国际 21 世纪教育委员会编. 教育——财富蕴藏其中. 北京, 教育科学出版社, 1996.
- [13]孙喜亭. 教育学原理. 北京, 北京师范大学出版社, 1993.
- [14]夸美纽斯, 任钟印选编. 夸美纽斯教育论著选. 北京, 人民教育出版社, 1990.
- [15]王道俊、王汉澜主编. 教育学(新编本). 北京, 人民教育出版社, 1989.
- [16]巴班斯基. 教育学. 北京, 人民教育出版社, 1986.
- [17]马卡连柯, 吴式颖译. 马卡连柯教育文集(上卷). 北京, 人民教育出版社, 1985.
- [18]B·A·苏霍姆林斯基. 给教师的建议(修订版). 北京, 教育科学出版社, 1984.

二、学位论文类

- [1]戴洪楠. 高中生参与班级管理现状调查及对策研究 ——以新疆库尔勒市 H 校高中部为例. 石河子大学, 2015.
- [2]徐小琼. 新课程理念下高三班主任班级管理问题及策略研究--以 M 中学为个案. 四川师范大学, 2015.
- [3]王赫. 小学班级管理中班长组阁制的实施研究. 内蒙古师范大学硕士学位论文, 2013.
- [4]蒋平. 小学班干部制度研究. 南京师范大学硕士学位论文, 2012.

- [5]张晓瑛. 班干部轮换制度研究. 内蒙古师范大学硕士学位论文, 2012.
- [6]高梅玲. 小学班干部制度的教育现象学研究. 西北师范大学硕士学位论文, 2012.
- [7]钟雪莲. 小学班干部选拔模式对学生民主参与能力的影响. 广州大学硕士学位论文, 2011.
- [8]肖景蓉. 当代我国中小学“班委会”的功能转型及其实现机制研究. 华东师范大学硕士学位论文, 2007.
- [9]戚克敏. 小学自主管理式班干部选拔使用制度研究. 东北师范大学硕士学位论文, 2004.
- [10]徐爱民. 班集体建设中高中生自我管理模式的研究. 南京师范大学硕士学位论文, 2005.

三、期刊论文类

- [1]赵洪湖. 班级实施“小干部轮换制”的思考. 江苏教育, 2015, 6, 22-24.
- [2]杨丽美. 试析“班干部轮换制”的利与弊. 求知导刊, 2014, 10, 42-43.
- [3]孙俊三. 班干部: 成长和教育的双重需要. 华东师范大学学报, 2013, 3, 11-18.
- [4]李玉成. 班干部轮换制的理性探讨. 教学与管理, 2013, 23, 13-14.
- [5]时振冬. 高中班干部管理的现状分析及对策. 基础教育, 2012, 6, 61-62.
- [6]李玉成. 学生班干部轮换制的实施、效果及意义. 素质教育论坛, 2012, 22, 96-97.
- [7]李贵辉. 从班干部总结看班干部轮换制. 现代中小学教育, 2011, 8, 51-53.
- [8]任自然. 浅议班干部轮换制. 社会心理科学, 2011, 26, 16-19.
- [9]张轩. 论班干部制度的负面影响及对策. 南通航运职业技术学院学报, 2010, 1, 101-103.
- [10]袁川. 班级自主管理结构模式探析. 教学与管理, 2009, 27, 35-37.
- [11]陆建新. 浅议新时期下的学生班干部管理. 科技文汇, 2007, 12, 15-16.
- [12]尹如建. 学生干部轮换制浅议. 吉首大学学报, 1993, 6, 118-120.
- [13]严仍昱. 轮流式: 班干部建制与素质教育的最佳结合点. 广西青年干部学院学报, 2002, 3, 41-43.
- [14]徐虹兰. 班干部轮换三部曲. 班主任之友, 2002, 5, 50-51.
- [15]关跃芳. 谈实施班干部换位制. 教师之友, 2000, 12, 18-33.

四、外文文献

- [1]Willem L. Wardekker. School and Moral Education: Conformism or Autonomy? Journal of Philosophy, Vol. 35, No. 1, 2001.

[2]Diana Prito into Practice. Vol. XVI, No. 2, 1977.

[3]Peter Scharf. Moral development and Democratic Schooling. Theory into Practice, Vol. XVI, No. 2. 1977.

附录 1

调查问卷

亲爱的同学:

你好,此问卷的目的,在于了解高中生参与班级管理的真实现状。问卷不必写名字,所填资料仅用于学术研究,答案无好坏、对错之分,请同学们依照你真实的想法和实际情况,逐题作答。你的意见十分宝贵,非常感谢你的支持与合作!请直接在你的选择上打√(答题时间 15 分钟)

基本信息:

性别:口男口女

是否住校:口是口否

职务:口班委口普通学生

第一部分

1.参与班级管理是我的权力和责任。

A 非常同意 B 比较同意 C 同意 D 比较不同意 E 根本不同意

2.我愿意参与到班级管理中来

A 非常同意 B 比较同意 C 同意 D 比较不同意 E 根本不同意

3.我认为自己有能力参与班级管理

A 非常同意 B 比较同意 C 同意 D 比较不同意 E 根本不同意

4.班级管理中学生参与很重要

A 非常同意 B 比较同意 C 同意 D 比较不同意 E 根本不同意

5.我赞同全班参与班级管理

A 非常同意 B 比较同意 C 同意 D 比较不同意 E 根本不同意

第二部分

6.我参与班级规章制度的制定

A 非常符合 B 比较符合 C 符合 D 比较不符合 E 非常不符合

7.我参与班级干部的选举。

A 非常符合 B 比较符合 C 符合 D 比较不符合 E 非常不符合

8.我参与对班级干部的检查监督

A 非常符合 B 比较符合 C 符合 D 比较不符合 E 非常不符合

9.我参与对班级卫生的检查监督

A 非常符合 B 比较符合 C 符合 D 比较不符合 E 非常不符合

10.我参与对班级纪律的检查监督。

A 非常符合 B 比较符合 C 符合 D 比较不符合 E 非常不符合

11.我参与集体组织的活动

A 非常符合 B 比较符合 C 符合 D 比较不符合 E 非常不符合

12.我参与教室环境的布置

A 非常符合 B 比较符合 C 符合 D 比较不符合 E 非常不符合

13.我参与对班主任工作的评价

A 非常符合 B 比较符合 C 符合 D 比较不符合 E 非常不符合

14 我班学学生每个人都有职务

A 非常符合 B 比较符合 C 符合 D 比较不符合 E 非常不符合

第三部分

15.我对班级规章制度的满意度为

A 非常满意 B 比较较满意 C 满意 D 比较不满意 E 非常不满意

16. 我对班委工作满意度为

A 非常满意 B 比较满意 C 满意 D 比较不满意 E 非常不满意

17. 我对班级级纪律管理的满意度为:

A 非常满意 B 比较满意 C 满意 D 比较不满意 E 非常不满意

18.我对班级卫生管理的满意度为

A 非常满意 B 比较满意 C 满意 D 比较不满意 E 非常不满意

19.我对教室环境布置的满意度为

A 非常常满意 B 比较满意 C 满意 D 比较不满意 E 非常不满意

20. 我对同学参与集体活动的满意度为

A 非常满意 B 比较满意 C 满意 D 比较不满意 E 非常不满意

21.我对班主任工作的满意度为:

A 非常满意 B 比较满意 C 满意 D 比较不满意 E 非非常不满意

22.我对学生参与班级管理的总体满意度为:A 非常满意 B 比较满意 C 满意 D 比较不满意 E 非常不满意

第四部分(不定项选择)

23.同学参与班级管理活动的最主要动机是?()

A 班级是我家,建设靠大家

B 维护自身的利益

C 提提高自己参与班级管理的能力,增强团队合作意识 D 增加自己和团委、班主任的接触

E 让大家了解自己,从而增加自己在评优评先的竞争力

24.在什么条件下,你会更大程度的发挥你在班级管理中的积极性?()

A 自己的内在需要 B 民主氛围浓厚

C 集体的需要 D 班主任老师的要求 E 学校的要求

25.你经常参与班级活动吗? 为什么?()

A 经常参加,集体活动我不应该缺席 B 偶尔参加,和我有关的我就参加

C 有选择性地参加,自己感兴趣的就参加

D 必须得参加,因为是强制性的

E 不参加,没什么意义,浪费时间,班委也组织不起来

26.你认为你在班级里重要吗? 你是班级里的正能量吗? ()(单选)

A 是 B 一般是 C 偶尔是 D 不是

27.请同学们按照你认为的管理者重要程度进行排序

(1)班委管理理(2)班主任管理理(3)全班同学参与管理

最后一题:你对于班级管理有什么困惑和建议? 请你进行详细描述。

附录 2

学生访谈提纲

- 1.你认为自己有参与班级管理的权利吗?为什么?
- 2.你愿意参与到班级管理中来吗?为什么?
- 3.在你们班里,除了班干部之外其他学生在班级管理中参与的机会多不多?主要在负责些什么事务?
- 4.对于全班同学都参与班级管理你怎么看?
- 5.在班级制度制定的过程中,你班学生参与的程度如何?
- 6.在对班委工作的检查监督上面,你班学生的参与程度如何?
- 7.在卫生、纪律的检查监督上面,你班学生的参与程度如何?
- 8.你在参与班级管理过程中遇到过那些障碍?
- 9.你班在班主任评价活动中参与程度怎么样?
- 10.你认为学生参与班级管理的影响因素有哪些?

附录 3

班主任访谈提纲

- 1.您觉得在班级管理中学生的参与意识怎么样?
- 2.在您的班上,除了班干部之外其他学生在班级管理中参与的机会多不多?主要在负责些什么事务?
- 3.您怎么看待全班同学都参与班级管理?
- 4.在班级制度制定的过程中,您班学生参与的程度如何?
- 5.在对班委工作的检查监督上面,您班学生的参与程度如何?
- 6.在卫生、纪律的检查监督上面,您班学生的参与程度如何?
- 7.您班学生在集体活动中的参与程度怎么样?
- 8.您认为影响学生参与班级管理的因素有哪些?
- 9.您认为学生在参与班级管理过程中存在哪些影响因素?

致 谢

三年的时间于我是一次蜕变。对于来自各方的帮助，我深怀感激。

感谢我的导师张夏青副教授，她在学术上的严谨追求令我仰望；感谢山西大学教育科学院，给予我这样一个宝贵的学习机会；感谢同学们对我的无私帮助，使我在身怀六甲的情况下能完成学业；感谢我的家人，给我稳固的后方；感谢评委指导老师，是您们的批评指正让我不断前行。

个人简况及联系方式

一、个人简况

姓名：郭苗苗

性别：女

籍贯：山西闻喜

个人简历：

2015年9月—2018年7月 在山西大学教育科学学院读教育硕士，教育管理专业；

1998年9月—2002年7月 在大同大学文学院读本科，汉语言文学专业。

二、联系方式

电话：15536875977

电子信箱：583344733@qq.com

承 诺 书

本人郑重声明：所呈交的学位论文，是在导师指导下独立完成的，学位论文的知识产权属于山西大学。如果今后以其他单位名义发表与在读期间学位论文相关的内容，将承担法律责任。除文中已经注明引用的文献资料外，本学位论文不包括任何其他个人或集体已经发表或撰写过的成果。

作者签名：

20 年 月 日

学位论文使用授权声明

本人完全了解山西大学有关保留、使用学位论文的规定，即：学校有权保留并向国家有关机关或机构送交论文的复印件和电子文档，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等手段保存、汇编学位论文。同意山西大学可以用不同方式在不同媒体上发表、传播论文的全部或部分内容。

保密的学位论文在解密后遵守此协议。

作者签名：

导师签名：

20 年 月 日