

# 高职学生干部培养路径

王凯

(山东司法警官职业学院, 山东 济南 250200)

摘要: 学生干部是高职学校学生管理工作的重要组成部分, 对于个人成长发展和学校健康发展都有着重要意义。本文主要从高职学校学生特点及问题分析入手, 明确学生存在的问题, 并从四个方面论证了学生干部的培养措施, 最终帮助树立正确的未来发展目标。

关键词: 高职学校; 学生干部; 培养措施; 发展目标

学生干部作为学校中连接学校和学生的桥梁, 发挥着“上传下达”, 维护学校科学高效运转, 促进学校整体和谐稳定的重要作用。特别是在高职学校中, 其作用更是有着深远影响。高职院校作为国家职业教育的重要一环, 有着培养高素质应用型人才的重要使命, 学生干部更是发挥着积极的引领作用。由此可见, 高职学校学生干部的培养就显得尤为关键。

## 一、高职学生特点及问题

### (一) 学生基础知识薄弱, 辨别能力差

高职学校学生组成大多数是来自高考分数达不到高考本科录取线的学生, 还有一部分是来自职业高中参加春季高考的学生, 而且此部分比例稳步增长, 此外, 极少部分学生是因为高考发挥失常、填报志愿及调剂等原因, 无奈进入高职学校。通过高职学校学生构成, 由此可见, 学生素质教育阶段, 特别是中学阶段, 普遍基础知识薄弱, 成绩相对落后, 学习能力、理解能力较之普通本科院校学生存在一定差距, 这样的基础知识也间接导致学生辨别是非能力薄弱。特别是进入新时代后, 如何发挥高职教育的优势, 将这部分学生群体因势利导, 因材施教, 提高学生动手能力, 朝着应用型人才的培养目标不断奋进, 进而为中国梦铸造青春力量, 成为无数职业教育工作者的重要课题。

### (二) 意志力薄弱, 不良习惯多

英雄不问出处, 作为一名职业教育工作者, 我们不应带着有色眼镜看待身边的这一群朝气蓬勃的青年们。因而, 我们反而要刨根问底, 具体问题具体分析每一名学生的情况, 探寻一下他们的“出处”。他们在中学学习当中, 或因外部环境, 或因个人心理原因, 或因家庭因素, 没有形成好的学习习惯, 逐步在当今注重学习成绩的高考战役中败下阵来。在这个过程中, 如果只是输掉了学习成绩或许还有机会挽救, 但他们却养成了诸多不良习惯。有的学生在学习中精神涣散, “佛系”学习, 上课睡觉, 下课玩手机成为一种他们不以为耻却“引以为傲”的标榜; 有的学生“热衷”于作小混混、小地痞, 打架成性, 把违反学校规定和要求当作是十分“酷炫”的追求; 有的学生, 小小年纪, 沉溺于情情爱爱的感情生活, 将不求天长地久, 只求曾经拥有作为人生追求, 甚至还出现了男女学生之间不自爱不负责的现象, 这一行为也体现极度的享乐主义; 有的学生沉迷于酗酒抽烟等不良行为; 在这些乱象背后, 深查原因是他们意志力薄弱, 导致在学习这个主要矛盾上, 他们逐步落后, 丧失信心, 逐步将注意力转移到其他领域, 从而形成了诸多不良的习惯, 甚至是恶习。作为进入高职学校的新时代青年, 他们正处于拔节育穗的关键时期, 只有帮助他们树立正确的价值导向, 他们才能回到有序的正轨。

### (三) 功利性强, 存在精致利己主义者倾向

高职学校的学生们, 在进入学校前自身存在这样那样的一些问题, 但进入大学校园后, 面临着陌生和崭新的校园环境, 他们充满着好奇与无限憧憬, 面对着种种机遇, 特别是学生干部的评选, 对于来自全国各地同起跑线的他们, 更是有了展现自己身手

的大舞台, 但这一过程中, 有一现象值得我们深思: 他们一部分人选择成为一名学生干部, 仅仅是为了入党、入团、获得奖学金、获得优秀称号等功利行为, 并不是去实现个人自身全面的发展, 这种功利性存在于学生干部培养的各个阶段, 有着长期性、反复性、隐匿性等特点, 是一种精致的利己主义体现。这对我们职业教育工作者来说, 需要保持清醒的头脑, 在出现此问题的学生干部时, 进行悉心教导培养, 针对屡教不改的学生要进行一票否决。

## 二、高职学生干部培养措施

### (一) 加强思想政治教育

大学生的三观作为高校日常培养发展的目标, 事关大学生未来成长成才, 而思想政治教育作为高校立德树人的重要手段, 在培育大学生三观上发挥着重要的作用。特别是, 面对高职学校的学生, 对他们的一生都有着深远的意义。

对高职学校学生加强思想政治教育要从两个大方面进行开展, 即加强思政课堂教育和日常思想政治教育。在思政课堂教育上, 思政课老师切勿一套教案用到底的“一刀切”做法, 只注重教, 忽视学生学、会、用的三者统一, 只注重形式, 忽略教学过程的适用性。思政老师应在全面分析所教专业学生的特点基础上, 与辅导员、班主任等学生工作管理人员进行深入沟通, 分析矛盾的特殊性, 一切从实际出发, 实事求是设计教案, 创新教法, 因材施教, 在课堂中充分调动学生的积极性、求知欲、探索欲, 结合日常大学生实际案例, 将课本知识讲懂、讲活、讲透, 真正将马克思主义理论与学生日常工作学习生活紧密联系, 切实做到在课上循循善诱、教授课程的和蔼老师, 在课下是帮助学生解疑解惑的知心朋友。在日常思想政治教育上, 辅导员、班主任等学生工作管理人员要发挥好“领头雁”“排头兵”的作用, 冲锋在日常教育一线, 从学生日常课堂到学生课余生活, 从学生校内生活到学生假期休息, 从学生获奖评优到学生犯错受罚, 无时无刻关注学生动态和情况, 利用每次与接触交流机会, 倾听学生内心真实想法, 深入学生心底, 解答学生之所想, 做学生之所求, 助学生之所难。同时, 发挥家校互动作用, 老师将每名学生的实际情况与家长定期交流, 互动有无, 特别是针对节假日或实习、就业等重大节点学生请假离校等情况, 在和家长确认后, 确保学生安全。与此同时, 发挥好辅导员、班主任等学生工作管理人员进课堂、进宿舍的作用, 全过程、全员掌握学生情况, 真切做到学生成才发展的人生规划师, 又做学生快乐生活的人生挚友。

### (二) 帮助树立个人职业生理想目标

许多学生进入高职学校后, 或面临周围的环境、或无法挥散高考名落孙山的阴霾等情况, 对未来发展失去希望, 自甘堕落“自我判刑”。在上课期间对老师所讲课程置之不理、反而睡觉、玩游戏甚至逃课, 下课期间成了“宿舍宅男”, 在宿舍抽烟喝酒享乐, 这一部分人的行为逐步产生了多米诺骨牌效应, 影响更多人, 让很多本想通过上学刻苦学习改变命运的学生, 出现了随大流甚至“同流合污”的不良现象, 对未来充满迷茫, 甚至自暴自弃。针对此种情

况, 高职学生的职业生涯规划就显得意义非凡。我们从新生开学就要开展职业目标教育, 在学生踏入学校的那一刻起主动分析掌握每一名学生的具体情况, 了解好学生的“前世今生”, 并通过主题班会的形式讲解专业发展的短期长期目标, 并从高职三年的维度分阶段分过程讲解个人发展的不同目标与规划, 通过全体学生谈心谈话, 进一步提供“私人订制”的职业生涯指导, 明晰自己个人发展方向。发挥好院-系-班级三级联动形式, 将个人目标通过文化长廊、宣传栏、黑板报等形式进行展示, 既展示学生个人风采, 又发挥公众监督督促的作用, 警惕学生“三分钟热度”的出现。定期举办职业生涯规划大赛和培训, 表彰嘉奖在个人生涯规划中发挥优异的学生, 同时形成互相学习、共同进步的良好氛围, 让职业生涯规划成为高职学生进步成才的强大助推器。

### (三) 完善日常选拔、培养与考核评价机制

学生干部培养过程是一个长期复杂的过程, 其中从选拔到培养、再到考核评价更是层层递进, 不断深化的阶段, 每个阶段都是学生干部发展的重要时期。我们应从学生干部日常选拔、学生干部培养、学生干部考核等三个维度开展工作。

万事开头难, 学生干部选拔是学生干部发展的重点, 在此选拔过程格外注意选拔的公开、透明、公正, 只有在这一前提下, 日后的学生干部工作才能卓有成效地开展。怎么样发现真正有能力、品行高和潜力好的学生骨干是选拔的一个首要前提。我们切勿只听竞选学生的演讲汇报等间接形式了解情况, 轻率相信学生的“一面之词”, 而应该全方位多角度的调查摸排学生情况, 从学生档案到谈心谈话、从个人表现到班级活动、从教室课堂到宿舍食堂, 考察学生的一言一行, 结合学生演讲汇报情况作出真实判断。对于真正有能力但没有意向参选的学生, 我们要找出原因, 积极鼓励学生参加竞选, 从而真正选拔出可以为班级服务的学生干部。此外, 选拔过程还要多轮次、多岗位锻炼, 真正找到学生干部岗位上适合的学生和学生能够完全胜任的职位。选拔流程中, 辅导员、班主任等学生工作管理干部现场组织, 务必保证班级或组织全体学生到场, 通过学生依次上台演讲的方式, 请全体同学进行无记名投票、安排无利益相关同学现场唱票监票, 最终竞选结果由学生投票结果、结合了解的竞选学生个人表现及多轮次、多岗位锻炼情况, 综合评价得出, 当场公布, 公示三天无异议后, 上任工作。

新当选学生干部选拔后, 培养过程更是任重道远。一方面要加强学生干部的日常业务能力培训、知识素养提高及三观引导。特别是在大数据、信息化的时代, 让每名学生干部掌握好基本软件使用、表格文字处理、语言表达能力培养等多方面能力。同时引导学生品行、学习上做班级或组织榜样的目标, 为每名同学树立学期目标、学年目标及整体目标, 实时督促。

另一方面, 施行每日学生干部汇报制度, 到辅导员、班主任等学生管理人员办公室每日“签到”, 形成养成文化; 实施网格化管理, 由每名学生干部负责一个宿舍, 做好连接枢纽, 实时解答学生疑惑, 使学校可及时掌握学生紧急情况。让学生干部之间明晰职责, 同时相互帮助, 即“互相补位, 又不越位”的局面。

学生干部的考核评价过程更是学生干部发展成才的闭环之一。因此形成科学、合理、规范的考核评价机制就尤为重要。考核评价机制由学生干部成绩、日常完成工作情况、全体同学信任程度等方面组成, 对这些方面进行量化分析和理性判断, 评判等级, 即优秀、合格、基本合格、不合格等次。根据等次评级情况, 进行相应奖励。

### (四) 加强重点学生干部培养

学生干部群体中职位、分工、数量较多, 如何把这些学生干

部“个性化”的培养成才, 就显得尤为关键。针对班长、团支部书记这样的班级工作的带头人, 是全体同学关注的焦点, 也应给与更多的责任, 他们不仅要完成好自身的各项工作, 更要及时关注其他学生干部的情况及班委整体发展情况, 不断推动班级团支部发展, 创造发展活力, 活跃班级氛围, 以此发挥好学生与老师、学习之间的桥梁作用。此外还要在学习层面有所突破, 品行方面弘扬正能量, 真正做到品学兼优。针对其他学生干部, 应结合前期选拔学生干部发现的特长, 结合学生干部岗位, 不断鼓励学生创新创造, 发挥个人的最大优势。还有一部分遇到问题的学生干部也不可忽视, 特别在开展工作时遇到阻力、与同学发生矛盾及个人心理、学习层面出现困难等情况的学生干部, 我们应耐心细致地开展谈心谈话, 了解学生情况, 逐一分析学生干部的问题, 帮助他们迅速调整状态, 引导作出正确判断和行为, 走出困境。

### 三、高职学生干部未来发展目标

#### (一) 职业生涯发展目标明晰

结合前文所讲的高职学校学生存在的问题和培养的策略, 学生干部职业生涯发展的目标会更加明确, 在个人层面杜绝“摆烂”“躺平”等不良情况, 积极奋进, 制定好个人发展的目标, 结合长远理想与短期目标, 合理做好个人职业目标规划, 将勤奋刻苦作为实现长远理想的不竭动力。并在个人学习、生活、工作等方面养成良好习惯, 坚决克服不良恶习, 久久为功, 长期坚持, 利用学校三年的宝贵时间, 提升自己, 实现个人的职业生涯发展目标。

#### (二) 个人综合素质能力提升

学生通过在学生干部的职位上积累的工作经验, 进而实现个人综合能力素养的质的突破。这些质的突破主要表现在: 通过在公开场合的锻炼、新闻稿及学期学年总结的撰写和办公软件使用的积累, 帮助学生干部在语言表达和文字运用的能力上显著提升; 通过几年的班级组织活动的积累和志愿服务实践的沉淀, 帮助学生干部在组织协调和实践动手能力得以发展; 通过作为学校和学生的沟通协调的重要桥梁及处理突发应急情况的经历, 进一步提高了学生干部的眼界和格局。

#### (三) 未来就业方向明确

学生干部最终发展的目标还是要实现个人良好发展, 说到底, 对于高职学校的毕业生最根本的就是实现就业。通过几年的学生干部工作经历, 他们的眼界格局视野都得到了长足的发展。对于未来的就业, 他们也有了明确的目标和积极前进的动力, 他们未来就业方向也就跃然纸上了, 升学、大型企业、公职人员等良好的岗位就成为学生干部未来美好的就业出路。

### 四、结语

综上所述, 高职学校的学生干部是学校和学生的重要桥梁, 学生干部成长进步有助于学生个人综合能力的提升和职业生年的发展; 对于凝聚良好的学风和校风, 更是意义重大。同时也进一步有助于维护高校和谐稳定和持续发展, 对学生未来发展和就业都大有裨益。

#### 参考文献:

- [1] 张雪雁. 高校学生干部建设研究[J]. 中外企业文化, 2022(1): 220-221
- [2] 邓婷婷. 高职院校学生干部综合能力培养存在的问题及对策研究[J]. 才智, 2019(22): 98
- [3] 崔莺. 高校辅导员加强学生干部培养方式的探索[J]. 现代职业教育, 2022(16): 166-168.
- [4] 孟号翔. 新时代背景下高校学生干部培养与管理的必要性及其策略[J]. 梧州学院学报, 2022, 32(04): 84-89