

高职院校学生干部素质能力提升策略研究

苏 敏

(湖南化工职业技术学院, 湖南 株洲 412000)

摘要: 学生干部既是学生群体中的优秀代表, 也是联系师生之间的重要纽带, 优秀的学生干部堪称教师的“左膀右臂”, 发挥着十分重要的作用。而在高职院校中, 学生干部又是一个庞大、特殊的群体, 学生干部的素质能力直接影响着他们的工作效率与工作质量, 对此, 本文介绍了高职院校学生干部素质能力的构成, 分析了目前高职院校学生干部素质能力培养的现状, 最后阐述了有效提升学生干部素质能力实践策略, 仅供参考。

关键词: 高职院校; 学生干部; 素质能力

高职院校里学生干部已经成为高职院校学生思想政治教育的主要力量, 在学风、校风和校园文化建设, 承担着某些重要责任, 并以学生个人身份同时又以学生代表身份参与学校教学、管理工作, 从某种意义上说, 他们是高职院校不可缺少的力量。因此, 作为高职院校的相关管理者和指导教师, 必须要意识到学生干部素质能力的构成及其提升的重要性, 才可以进一步促进学校教育教学管理实现改革与升级。

一、高职院校学生干部素质能力的构成

高职院校学生干部素质能力的构成主要包括基础性素质和鉴别性素质两大类要素, 具体可分成知识、技能、特质与品德四个维度。

一方面, 基础性素质是学生干部应该具备的基础素质, 由知识和技能两个维度的素质能力构成。其中, 知识维度主要包括政治理论、管理学、自然科学等多个方面的基础知识; 技能维度主要包括领导、决策、组织、执行等管理技能以及语言表达、人际交往、创新等基本技能。另一方面, 鉴别性素质是学生胜任学生干部的必备素质, 由特质和品德两个维度的素质能力构成。其中, 特质维度主要包括自信心、责任心、自制力、身心健康等方面的性格特征; 品德维度主要包括爱国、敬业、友善、诚信等多个因素。

二、目前高职院校学生干部素质能力培养的现状分析

(一) 存在的问题

1. 培养投入力度不够。一是经费的投入不够。很多高职院校为了进一步适应社会发展和学校未来的发展, 将经费更多投入到了专业建设、科研/校区建设等方面, 而实际投入到培养学生干部素质能力方面的经费较少, 甚至有的学校没有设置专门的经费预算。二是师资投入不足。近些年来, 各大高职院校都在积极扩招, 学生人数的增加也大大增加了班主任或辅导员的工作负担, 繁重的学生管理事物花费了他们较多时间和精力, 几乎无力顾及学生干部素质能力的培养工作, 而学校层面也没有为学生干部素质能力的培养增加相关工作人员的配备。

2. 培养方式比较单一。受各种因素的影响, 目前高职院校对于学生干部素质能力的培养方式比较单一。一方面是培养的方法过于简单化, 很多都是停留在理论教育、培训班学习等形式上, 认为只要是给学生干部上了几节课、开了几堂讲座就完成了对其素质能力的培养工作了。另一方面是培养缺乏创新, 基本都是沿用过去的经验、利用传统的方法来开展相关的常规性培养工作。

3. 学生干部整体素质能力有待提高。目前, 很多高职院校学生干部的整体素质能力还存在一些不足, 有待进一步提高。当学生刚刚竞选学生干部时, 激情使得他们热衷于任何与之有关的工作, 但后续可能会因为工作压力过大、工作受阻等原因, 有的学生干部可能就会渐渐失去原本的这种工作热情, 甚至可能会丧失工作的责任感。还有就是在实际工作时, 部分学生干部的工作方

式比较简单, 常常“照搬”以前的工作方式和方法, 或者是被动接受学校和老师的工作安排, 缺乏创新意识。另外, 还有的学生干部在工作中有时会出现一定的利己主义行为现象, 这是他们缺乏良好团队精神和集体观念的表现。

(二) 造成的原因

高职院校学生干部素质能力培养过程中存在的问题不容忽视, 而深挖其背后的原因, 主要有以下几点:

一是学校的培养制度建设不够完善。首先是在选拔方面, 学生干部的选拔是组建一支高质量学生干部团队的开端, 选拔出“好苗子”往往会让学校对学生干部素质能力的培养工作事半功倍。但目前高职院校学生干部的选拔制度建设不够完善, 甚至并没有做出明确规定, 准入的限度较低。其次是在管理方面, 目前大部分高职院校对学生干部的管理只是制定了一些基本的、笼统的规章制度。最后是在考核方面, 考核的内容、标准不够具体, 甚至有的考核部分并没有量化依据可参考, 所以, 在学生干部素质能力的考核上往往存在一定的主观性。

二是学生干部素质能力培养的指导教师配备不齐, 其原因有二: 一方面是人手短缺, 很多高职院校培养学生干部的主要职责基本是由所在院系分管学生管理工作的副书记和分管团学组织的团总支书记承担, 但该类人员往往有头绪多、任务重、工作难的任务要做, 如学生的思想政治教育、日常管理、安全稳定、就业指导等, 这使得他们无暇分心专门对学生干部展开素质能力培养工作。另一方面是指导教师专业能力不足, 而他们又是对学生干部开展素质能力培养工作的关键, 倘若教师自身的专业能力存在短板和弱项, 那么在对学生干部进行素质培养时也就显得有心无力。

三是社会中的不良风气、不良行为等影响着学生干部的思想意识形态。对于学生干部而言, 他们的三观思想虽然已经初步形成, 但他们的心理发展却上升到了另一个矛盾期, 那就是在理想和社会现实之间存在着认知矛盾冲突。众所周知, 社会中包含了很多不同的思想意识形态, 有好的也有不好的, 而学生的学习与成长又始终离不开社会这个大环境, 这种矛盾冲突很可能会让学生偏离发展的正确轨道。

三、有效提升高职院校学生干部素质能力实践策略

(一) 加强学生干部素质能力培养工作机制建设

1. 构建科学的选拔机制。在学生干部选拔时, 应当从三个方面来考虑: 第一, 关注学生是否有坚定的政治立场, 学生的思想意识能支配其一切行动能力, 他们的做事方法会对学校管理与发展带来较大影响, 如果学生的政治立场不够坚定, 即便能力再高, 也是很难发挥其在学校管理中的作用和价值的。第二, 关注学生是否有较强的能力素质(如心理素质、语言交际能力、组织协调能力等), 这是学生完成学校为其布置工作的重要保障。第三, 关注学生是否具有良好的学习成绩, 虽然目前学校愈发重视对学

生素质教育的开展,但也不能完全否认学生成绩的重要性,良好的学习成绩不但可以帮助学生干部建立一定的威信,也是衡量其综合素质的重要依据。

2. 完善学生干部管理机制。首先,要建立“校、院、班”三级帮带机制,由优秀的学生干部定期对新进学生干部进行“结对”指导,相互交流工作心得和工作经验。尤其是针对当前学生干部结构上存在的“断层”现象,这种帮带机制可以促进上级层、下级层、本级层之间的有效沟通与衔接,能够使学生干部优秀的素质和工作作风得到延续。其次,要建立日常管理机制。对学生干部的管理是我们了解其思想动态、学习与工作状况等的有效途径,日常管理的工作难度较大,对此,我们可以鼓励他们坚持记录工作日志,并定期检查他们的工作进度和效果。最后,要完善监督管理机制。既要丰富监管的方式,加强对学生全方面的监督与管理,如学习、生活、思想、工作等,而不是只局限于某一方面,也要进一步拓宽监管的渠道,如多听取其他学生、任课教师、宿舍管理人员等对学生干部的印象,从而实现对其全方位的监管。

3. 建立健全公平考评机制。高职院校学生干部素质能力的考评其实也是学校对他们的监督与培养,考评机制应当是公平、公开、公正的原则指导下,所形成的日常考评、专项考评、年度考评等有机结合的多重动态考评体系。在日常考评方面,要对学生干部的日常学习、培训、工作纪律情况以及参加的活动考勤等进行考评;在专项考评方面,主要是考察学生干部组织活动、策划和参与活动时的具体表现;在年度考评方面,主要是了解学生干部一学期(学年)内在德、智、体等方面的综合性表现。另外,对学生干部的考评还可以结合学生自评、院系考评、学校考评,通过这种三级考评的方式来进一步完善考评机制。

4. 建立健全干部培养保障机制。学校相关部门对学生干部素质能力的培养工作需要有一定的保障机制作为支撑,首先就是学校学工部、团委要对此引起重视,制定并完善相关政策,明确学生干部的权益,如此才能为其发展提供更多助力和保障,才能打造一支高质量的学生干部队伍。其次要将学生干部素质能力培养工作纳入到学校人才培养体系当中,坚持“育人为本,德育为先”,从而达到全面提升高职院校人才培养质量的目的。最后要积极营造良好的校园环境氛围,毕竟,外部环境也会对学生干部素质能力的提升产生一定影响。而这包括物质环境和精神环境两个方面,在物质环境建设中,学校需要为学生干部提供充分的经费保障、活动场地和办公设施;而在精神环境建设中,学校需要多关注他们的学习、生活与工作,加强人文关怀,并在他们遇到困难及时予以帮助,以促进学生干部素质能力全面健康发展。

(二) 改进和完善学生干部素质能力的培养方式

1. 理论培训与实践锻炼相结合。在培养学生干部素质能力时,学校除了要坚持传统的教育培养、培训以外,还要积极探寻新的培养渠道,既要重视学生思想理论教育、业务技能的培训,也要鼓励学生积极参加各种实践活动,以促进学生干部将所学理论知识应用于具体实践。譬如,可以让学生干部轮岗锻炼、“挂职”学习、外出培训等,以此来全面提升学生干部的素质和能力。

2. 差异化培养学生干部素质能力。对学生干部的培养与管理,应不偏不倚,让每个人都能得到素质能力提升,而除了要考虑全面以外,学校还应加强对学生干部素质能力的差异化培养,对不同素质能力的学生制定出个性化的培养目标和培养方案,既要对学生干部基本的知识技能和素质能力进行全面培养,也要结合学生干部的性格特点、个人喜好等引导他们实现个性化提升。同时,还可以结合不同的学生干部岗位职责,设置不同层级、不同类型的培养项目,以促进学生干部“共性”与“个性”的培养。

(三) 组建“学习型”的学生干部指导教师团队

1. 建立指导教师培训基地。既然学生干部的培养需要一定的平台,指导教师的组件与培养自然也要有想要的培训基地,才能组建一支更高质量、更专业化的学生干部指导教师团队。而且,培训基地的建设还能有效整合相关教育资源,有利于让过去分散式的培训演变成集中式的培训,能保证对指导教师培训的一体化、规范化推进。

2. 建立学生干部素质能力培养“导师制”。“导师制”的建立能够实现双向选择,指导教师可以结合自身条件和需求选择合适学生干部,同样地,学生干部也可以自行选择更适合自己的指导教师,这样既不会增加指导教师的压力,也能更好地保证学生个性化发展。学校也要建立相应的考评机制,加强对“导师制”工作的监督与指导,通过激励与约束并重,将其与职称、晋升等挂钩,以提升学生干部指导教师的整体素质。

(四) 进一步拓宽学生干部素质能力的培养途径

1. 加强对学生干部的青年价值观教育。高职院校需要结合学生干部的思想状况和特点,加强对其正确青年价值观的培养与教育引导,以提升他们的思想意识。一方面,要重视对学生干部的政治理论教育与培训,保证他们即便在面对再大的诱惑和困难也能过坚持正确的政治方向,培养他们形成良好的责任意识和服务意识。譬如,可以通过理论与实践相结合的方式,帮助学生干部拓宽自身的知识视野,比如邀请领导、专家为学生干部开知识讲座、宣讲党的方针和政策等,之后再让学生干部相互交流心得体会,以提升他们的工作服务能力。在实践层面,要鼓励学生干部走进社会这个大课堂,参与社会实践活动,培养学生的社会责任感,锻炼他们的实践能力。另一方面,要加强宣传教育,树立学生干部典型人物,格外重视对典型榜样示范学生干部素质能力的培养,鼓励每个学生都要以先进模范人物为榜样,从而充分发挥出学生干部的核心引领作用。

2. 重视学生干部实践能力培养。学生干部的素质和能力并不是与生俱来的,而是从培养和实践中不断积累而来的,因此,学校需要加大对学生干部实践能力的培养。譬如,可以让学生干部进行岗位锻炼,通过学校与当地企事业单位、政府部门等合作,为学生干部提供挂职锻炼、顶岗实训的机会,让他们将所学理论知识付诸于实践。此外,还可以组织学生开展社会实践活动,除了基本的社会调查、志愿者服务活动等社会实践内容以外,学校还要立足学生实际和核心素养,探索更多新的社会实践活动内容,以多方资源拓宽学生的社会实践锻炼道路。

四、结束语

总之,学生干部是学生群体的形象代表,也是学校学生队伍的重要组成部分,具有一定的榜样示范、核心引领、团结凝聚等作用。因而,加强对学生干部素质能力的培养就显得尤为重要。学校可通过加强学生干部素质能力培养工作机制建设、改进和完善学生干部素质能力的培养方式、组建“学习型”的学生干部指导教师团队、进一步拓宽学生干部素质能力的培养途径等举措,构建一条能切实提升学生干部素质能力的有效路径。

参考文献:

- [1] 王德佳. 浅谈高校学生干部的能力培养与素质提升 [J]. 当代教育实践与教学研究, 2020 (08): 132-133.
- [2] 焦龙. 高校学生干部素质能力培养分析与研究 [J]. 环渤海经济瞭望, 2019 (05): 139.
- [3] 朱鹏. 浅析大学生干部的素质提升与能力培养 [J]. 学园, 2018, 11 (23): 197-198.
- [4] 崔锦铭, 胡锦涛, 吴学科. 高校学生干部能力素质提升路径研究 [J]. 现代职业教育, 2018 (19): 48-49.