

高职院校基层学生干部培养机制创新研究

张明颜

(天津电子信息职业技术学院, 天津 300350)

摘要:当前形势下, 职业教育愈来愈受国家重视, 而职业教育的高质量发展离不开学生群体的安全稳定。基层学生干部作为高职院校中维持学生安全稳定的主力军, 在其培养过程中存在着选拔方式不够公平公正、培养方式不够全面以及考核激励机制难以落地执行等问题。因此, 本文研究一种适合高职院校培养目标与学生群体特征的基层学生干部培养机制, 以期完善高职院校学生干部培养方案。

关键词:高职院校; 基层学生干部; 培养机制

一、研究背景

本文主要研究一种高职院校基层学生干部的培养机制。相比普通本科高等院校, 高职院校有着不同的培养目标和学生群体。与本科院校培养科研型人才不同, 高职院校的目标是培养技能型专门人才。当前, 我国社会经济飞速发展, 各行各业对技能型人才需求广泛, 国家对高职院校的建设越来越重视。普遍意义上讲, 高职院校的招生群体主要是高考中没有过本科线的学生以及中职院校毕业的学生等。而这些学生通常表现出来的特点是文化课基础偏差、自我要求不够严格、心理素质差等, 更需要学生管理者及学生干部的有效监督与正向引导。

一般来讲, 高校学生日常管理工作的正常运转, 离不开各级学生干部的认真工作。高校学生干部群体一般有校级学生会、院级(系)学生会、校级团委、院级(系)团委、各社团负责人、班干部等。其中, 最基层的学生干部群体就是一个班级中的班干部, 有时也称班委。班委是与普通学生群体“距离”最近的学生干部群体。本文中研究的基层学生干部, 即为班干部。基于高职院校的培养目标与学生特点, 基层学生干部对学生群体的安全稳定发展起到了至关重要的作用。因此, 在高职院校中, 对基层学生干部的正向培养与引导就显得尤为重要。

二、基层学生干部培养过程中存在的问题

近年来, 随着高职院校的高质量发展, 学生干部的培养机制也在不断完善。但是, 在实际实施过程中, 发现依然存在以下五条亟待解决的问题。

(一) 选拔过程中, 基层学生干部的选拔存在拉票、投票者主观印象介入等不公平因素

一些比较活跃的同学, 为了能成功入选基层学生干部, 正式选拔前, 私下拉拢同学, 甚至请关系好的学长学姐推荐, 来帮助其达到目的。而很明显, 将自己的主要精力用于拉拢同学或寻求别人帮助上, 这些学生必定是自身能力不足, 想通过当上学生干部来满足自己的虚荣心, 或者想借助学生干部的身份来获取一定

的权利, 又或是想从中获取一些利益等。这种情况下, 选拔出来的学生干部一定是不利于班级日常事务健康运转, 同时很有可能危及班级普通学生的切身利益。

(二) 培养过程中, 缺乏定期培训, 包括工作方法、沟通技巧、危机预防、心理健康、就业规划等方面的专业培训

基层学生干部竞选成功后, 缺乏学校统一组织的工作培训。基层学生干部的工作方式, 更多是受到了上一届基层学生干部的影响。而部分工作方式往往仅适用于过去的学生情况, 不能与时俱进, 更甚者可能是带有功利性、缺乏奉献精神的。因此, 没有适合当前学生特征与学校发展的正确培训引导, 基层学生干部会逐渐出现思想懈怠、做事不认真不负责的工作弊端。这样培养出来的学生干部往往会因为自身工作能力不足, 在处理学生突发情况时, 束手无措, 意识不到事情的严重性, 不能够为学生管理者提供及时有效的信息, 从而错失最佳时机, 影响到学生群体的安全稳定发展。

(三) 分工不明确, 基层学生干部对职责划分认知混乱, 有任务时互相推脱, 不仅有损学生干部形象, 而且有损班级凝聚力的建设

学生管理者在布置一些任务时, 为了能快速完成工作, 经常会将任务布置给一些平时工作能力比较强、工作效率比较高、表现比较积极的基层学生干部, 而有时这部分基层学生干部并不负责这些工作, 造成分工混乱。从长远来看, 能力较强的基层学生干部会越来越活跃, 而能力偏弱、表现不活跃的基层学生干部得不到锻炼, 会越来越消沉, 在同学中的群众基础也会越来越薄弱。因此, 对班级日常事务的正常运转和提升班级凝聚力起到了较坏的影响。

(四) 缺乏明确的考核激励制度

在班级日常事务管理过程中, 基层学生干部表现出来的工作能力是有差异的。那么, 为了缩小差距, 就需要建立完善的考核制度, 奖励那些表现优秀的, 以此来激励基层学生干部完善自我, 积极向优秀的同学看齐。因此, 将考核指标明确的量化落实, 对基层学生干部的培养起到了非常积极的作用。

(五) 基层学生干部的更新机制不完善

基层学生干部是一个学生群体。而任何一个群体如果想健康有序的发展, 群体中的成员必须是流动变通的。有的基层学生干部刚开始干劲十足, 做事非常积极, 到后来由于各种各样的原因, 个人事务增多, 将分内之事抛之脑后。那么, 基层学生干部的更新就刻不容缓, 将表现恶劣、不作为的基层学生干部淘汰, 同时将班级里表现优异、积极向上的同学吸收进来。由此, 为基层学

生干部建立合适的更新机制尤为重要。

三、解决方案

针对高职院校中基层学生干部培养机制存在的问题,研究出以下三条解决方案。从公平公正选拔做起,全面提升工作能力,落地实施考核激励制度,始终保持基层学生干部群体的优越性。

(一)公平公正,民主投票与实习考察共同作用,选拔合格的基层学生干部

选拔基层学生干部的目的,是凭借基层学生干部的榜样示范作用,培养班级凝聚力,辅助学生管理者处理学生突发事件。公平公正,是选拔学生干部的重要前提。在高职院校中,基层学生干部的工作占据学生日常事务管理中很重要的一环。一旦违背了公平公正原则,学生将对学生干部以及学校无信任可言,学生干部形象将受到严重损害,进而有损学校整体形象。由此可见,公平公正,在基层学生干部选拔过程中至关重要。

通常,基层学生干部选拔过程是学生竞选、演讲发言、民主投票、师生共同确定最终人选。而很多时候民主投票并不能将真实有能力、素质高的同学选拔出来。很多时候仅依靠民主投票选拔出来的学生干部,往往并不具备实际工作能力。因此,建议在基层学生干部选拔过程中添加实习考察这一环节,设置考察期限。通过民主投票,一个职位确定两个或者多个候选人,在实际日常学生事务管理中,同学们监督,学生管理者考察,最后择优确定最终学生干部人选。这样,在公平公正、民主投票与实习考察共同作用下选拔出来的学生干部,才是真正能够为同学们办实事,进而有利于学校长远发展。

(二)重在培养,合理分工与定期培训双重引导,成就优秀的基层学生干部

当前,高职院校中基层学生干部培养机制存在的问题是重使用,轻培养。经过选拔任用的基层学生干部,就像是一块未经雕琢的璞玉,潜力巨大。借助学校定期组织的培训和合理明确的分工来稍加打磨,就会绽放出耀眼的光辉。

在基层学生干部培养机制中,对学生干部的职责进行合理划分是一个极为重要的环节。实际工作中,一个班级的学生干部各司其职,明确自己的职责范围,这个班级整体氛围将会很好。同学们有问题知道找谁解决,学生干部有责任感。由此可见,为基层学生干部进行明确合理的分工,对提升班级日常事务管理效率来说是必不可少的。

定期组织学生干部进行专项培训,是很多高职院校忽略的一个环节。在高职院校中,由于学生群体具有文化课基础偏差、自我要求不严格、心理素质差等特点。在日常的学习与生活中,难免会出现一些突发情况,比如打架、心理问题学生行为异常等。而基层学生干部在此之前很少具备处理这方面问题的经验。基层学生干部生活在学生群体中,与同学们联系最为密切,学生一旦出现危急事件,基层学生干部需要最先做出正确处理,同时将问

题上报给学生管理者,做出进一步妥善处理工作。进而,维护校园的安全与稳定。因此,学校邀请专业的教师对学生干部进行心理危机预防、应对突发事件、就业观教育等方面培训,必不可少。

(三)考核激励,淘汰落后者与吸收新人适时并举,营造活泼的基层学生干部群体

为了完善高职院校基层学生干部培养机制,必须明确考核量化指标,落实考核激励制度,激发基层学生干部的上进心,最大限度实现学生日常事务管理的自治。落实基层学生干部考核激励制度的前提,是根据基层学生干部的职责分工,来确定公平合理地考核量化指标。在班级范围内,参照考核量化指标,定期为每位班级学生干部打分,同时综合班级同学评分,公开公布最终排名。排名靠前的同学可参评先进学生干部,排名靠后的学生干部设置淘汰机制。从而,激发基层学生干部的责任感、使命感和主动解决难题的意识。

设置淘汰制,对于屡次提醒,却不思改进的基层学生干部撤除职位。同时,根据选拔机制,吸收品学兼优的同学补齐空缺职位。选拔新的基层学生干部时,不宜因职位空缺而急于确定新人,宁缺毋滥,宁可让其他优秀的学生干部兼顾。通过落实明确考核机制,淘汰落后的学生干部,吸收优秀的新人,能够激发基层学生干部的潜能,使基层学生干部团队永葆活力,为高职院校安全稳定向好发展提供强有力的保障。

四、结语

本文旨在研究一种符合高职院校培养目标与学生群体特征的基层学生干部培养机制。当前高职院校基层学生干部培养机制中,选拔、培养、考核激励方法、学生干部的更新等过程,存在一些亟待解决与完善的问题。为了培养热爱祖国、拥护中国共产党、有责任心、关爱同学且更加全能的基层学生干部,提出了民主投票与实习考察相结合的选拔方法、合理分工与定期培训相依托的培养方法以及淘汰落后者与吸收新人适时并举的考核激励方法。通过实践观察发现,本文研究的基层学生干部培养机制,能够很好地激发学生干部潜能,促进了基层学生干部培养的可持续性发展,进而,更好地维护高职院校学生群体的安全稳定。

参考文献:

- [1] 朱慧芹. 创新高职院校学生干部培养的长效机制研究 [J]. 科技信息, 2010 (014): 185.
- [2] 梁涛. 探索高校学生干部能力培养的新机制 [J]. 教育现代化, 2016 (10): 144-146.
- [3] 辛灿森. 基于“三自”理念的高职学生干部培养 [J]. 济南职业学院学报, 2017 (2).
- [4] 汤尊成. 高职院校学生骨干培养的创新研究 [J]. 华章, 2013 (20).
- [5] 袁旦. 高校学生干部队伍培养的长效机制建设 [J]. 文教资料, 2007 (017): 31-33.