

高校学生组织实践对领导力发展的作用机制分析

钱文霞

中国民航大学 天津 300300

摘要:在全球化和知识经济时代,领导力已成为 21 世纪高素质人才的核心素养,高等教育承担着培养具有领导潜能人才的重要使命。高校学生组织作为大学生参与校园管理和自我发展的重要平台,在培养学生领导力方面发挥着不可替代的作用,深入研究其作用机制对于提升高校人才培养质量具有重要现实意义。本文针对高校学生组织实践对领导力发展的作用机制以及高校学生领导力发展面临的难点进行了分析,探究了通过高校学生组织实践促进学生领导力发展的策略,以期为高校优化学生组织建设、完善领导力培养体系提供理论参考和实践指导。

关键词:高校学生组织;领导力发展;作用机制;实践育人;能力培养

引言

在全球化和知识经济时代,领导力已成为 21 世纪人才的核心素养之一。高等教育作为培养高素质人才的重要阵地,承担着培养具有领导潜能和社会责任感人才的重要使命。高校学生组织作为连接学校管理层与学生群体的重要桥梁,不仅是学生参与校园治理的重要渠道,更是培养学生领导力的重要实践平台。当前,我国高等教育正处于内涵式发展的关键期,如何通过有效的教育实践培养学生的领导力,已成为高校人才培养工作的重要课题。学生组织作为校园文化建设和学生自我管理的重要载体,其在领导力培养方面的作用机制值得深入研究。通过开展深入的研究分析,可以帮助高校更好地发挥学生组织实践活动在培养高校学生领导力方面的实际应用价值,深入了解对学生领导力发展的影响机制,进而更好地识别在领导力培养过程中可能存在的问题及不足,以此采取更加具有针对性的优化策略,更好地提升高校整体的人才培养质量,促进学生的全面发展。

1 高校学生组织实践对领导力发展的作用机制

1.1 实践体验机制

学生组织为学生提供了真实的领导情境,通过这种真实的情景,能够让学生更好地运用各种所学的理论知识解决实践性的问题。如学生在担任学生干部的过程中,往往需要直接面临各种具体的情况,例如组织大型活动以及处理团队内部矛盾的沟通等,通过让学生在这样真实的情景当中处理实际存在的各种问题,为学生提供了将所学理论

知识转化为实践能力的机会,进而有效地提升了学生的综合素质。

同时在实践的过程中,各种实际情况为学生带来的压力也会有效地提升学生领导素养。学生在学生组织当中开展实践活动时往往会面临着人际冲突和决策压力等现实的挑战,这些现实性的挑战往往会促使学生需要在短时间内调动各种资源,运用多种方式来处理问题。学生在这一过程中能够有效地锻炼自身的决策能力和沟通协调能力,为学生后续的进一步发展奠定坚实的基础。除此以外,学生组织内部的反思总结机制强化了学习效果。优秀的学生组织通常建立了工作总结和经验分享制度,学生通过定期的工作汇报、活动总结、经验交流等形式,不断反思自己的工作表现,总结成功经验和失败教训,从而实现了从感性认识到理性认识的升华,促进了领导力的持续发展。

1.2 社会学习机制

学生组织内部存在多层级的领导关系,为学生提供了丰富的观察学习机会。在学生组织中,年轻的学生干部通过观察和分析其他相对经验较为丰富的学生干部的各种行为能够更好地把握工作的方式和管理的技巧。同时在长时间的观察和模仿的过程中学生干部也会在潜移默化中学习和运用其他优秀干部的工作模式并且将其内化于心,帮助自身迅速地掌握基本的领导技能^[1]。同时在学生组织当中,不同的学生干部之间往往需要进行协作配合。这种互相合作的方式为学生提升自身的领导力提供了充足的资源,学生通过与他人进行沟通交流能够更好地了解自身的优势和不

足,并且根据其他干部的反馈获得相应的建议,更好地采取具有针对性的手段提升自身的综合能力。

此外,学生组织特有的传承文化也为社会学习提供了深厚的土壤。许多历史悠久的学生组织都形成了独特的组织文化和工作传统,这些文化传统通过口耳相传、实践传承等方式影响着一代代学生干部,成为领导力发展的重要文化资源。新成员在这种文化熏陶下,不仅学会了具体的工作技能,更重要的是培养了服务意识、责任担当等领导者应具备的品格素养。

2 高校学生领导力发展面临的难点

2.1 个人能力与认知局限

大学生由于年龄和阅历的限制,在领导力发展过程中往往存在多重局限性,这些局限性制约了其领导潜能的充分发挥。理论与实践的脱节是最为突出的问题之一,许多大学生缺乏系统的管理学知识体系,对于领导力的理解往往处于较为基础的层次,甚至还有部分学生认为领导就是简单的发号施令。这种理解较为浅薄的问题,不仅会导致学生在工作实践当中思路狭隘,无法灵活地运用不同的方法解决问题,同时也不利于学生形成系统化的领导思维和管理理念。同时大学生的认知能力不成熟也是影响学生领导力发展的重要因素,很多大学生的批判性思维和系统化思维等高阶的认知能力还处于发展的过程当中,在面对各种较为复杂的情况时无法全面地分析不同的问题,作出准确的判断,特别是在处理涉及到多方面因素的冲突时,大部分的学生往往无法灵活地运用正确的方法去解决问题。

2.2 组织环境的结构性制约

当前高校中,学生组织的运行环境和管理机制也存在一定的问题。这种行政化色彩浓厚的情况导致很多学生组织在设置和运行管理方面都过分模仿行政机关的运作模式,内部的层级关系相对较为僵化,决策程序非常复杂^[2]。这样的管理模式的存在使得学生在日常工作中往往就是简单的按照上级决策执行,并不会去进行创新和发挥领导作用。除此以外,部分学生组织内部等级关系的固化也极大地限制了学生的发展空间。在传统的学生组织当中大多还存在着等级森严的问题,使得新加入学生组织的学生往往只能从最基层做起,然后通过时间的推移逐步晋升。这种管理模式虽然能够让学生在长时间的工作当中积累足够的经验,但是对于有能力快速成长的学生来说这种模式极大地影响

了学生的成长,同时很容易在学生组织内部形成论资排辈的不良风气,影响了组织的发展。

3 通过高校学生组织实践促进学生领导力发展的策略

3.1 构建多元化实践平台

为了更好地通过高校学生组织来促进学生领导力的发展,应当有意识地建立多元化的实践平台。在高校内部应当根据不同专业的特点以及学生的实际需求,构建涵盖学术科研、文体活动等多个领域的学生组织体系。学术科研方向的学术组织为有开展学术研究意向的学生提供展示和锻炼领导力的平台,通过在高校内部组织学生在各类组织中进行学术讲座以及开展学科竞赛和科学研究等方式,能够让学生在过程中更好地培养自身的组织协调能力和提升学生的学术领导能力。高校在设立学术组织的过程中可以考虑从实际情况出发,设立学术沙龙和研究小组等不同的形式,让学生在独立学术研究的同时尝试与其他同学进行合作,并且尝试进行组织和分配任务等活动,不断地提升学生的领导力。而文体类的活动组织则为高校当中具有文艺体育特长的学生的发展提供了充足的空间,通过在文体活动的组织当中让学生尝试策划文艺演出和体育赛事活动等,能够有效地培养学生的创意思维和活动组织能力。高校内部应当鼓励学生积极地尝试进行演出的策划等活动,促使学生在这一过程中发现自身的优点以及不足,为学生后续的进一步发展奠定坚实的基础。

而高校内部的志愿服务类组织则在培养学生的社会责任感和服务意识方面有着较强的优势,通过组织学生积极开展社区服务和支教扶贫等志愿服务项目,能够让学生在过程中培养自身的奉献精神以及强化学生的社会领导力,在工作学习当中提升自我。除此以外,为了扩大学生的视野和实践空间,高校还应积极鼓励学生组织与校外机构建立合作关系。可以建立校企合作基地、社会实践基地、志愿服务基地等,让学生在真实的社会环境中接受锻炼。同时,建立项目轮岗制度,让学生每学期或每学年轮换不同的工作岗位,在策划、执行、协调、宣传等不同角色中积累多元化的领导经验,避免能力发展的局限性,培养复合型的领导人才。

3.2 完善能力培养体系

在高校中,为了更好地通过高校学生组织来促进学生领导力的发展,应当建立起完善的能力培养体系。因为只

有在构建系统性的能力培养体系的前提下,才能够为学生后续领导力的提升提供充分的保障。在高校内部应从实际情况出发,设计完善的领导力培训课程体系,采取理论教学、案例分析以及情景模拟等多种教学形式,建立起完善的培训模式。在组织学生进行理论知识学习的过程中,应当设定管理学基础和组织行为学等基础核心课程,让学生通过学习这些课程的方式来建立起完整的理论知识框架,为后续的实际应用奠定牢靠的基础。同时在课堂设计的过程中不但应当注重能够为学生进行充分的基础理论知识教学,同时也要为学生做好前沿理论的介绍。

而案例分析教学则可以让学生将学习到的理论知识和社会实践相结合,在高校内部应当建立起完善的教学案例库,在案例库当中收集国内外成功案例以及高校内学生组织发展的典型案例等。通过安排学生分析这些案例进一步地强化学生对于领导理论的理解,让学生能够尝试从不同的角度分析同一问题,进一步地提升学生的综合思维能力。除此以外,建立导师制度是培养体系的重要组成部分^[3]。导师应当来源多元化,包括校内的优秀教师、成功的校友、知名企业家、政府官员等。导师不仅要有丰富的实践经验,还要有指导学生的能力和热情。通过一对一指导、小组辅导、定期交流等形式,为学生提供个性化的成长建议和职业规划指导。

3.3 建立科学评价激励机制

为了更好地推动高校中的学生积极参与组织实践,持续地提升学生的领导力,在高校内部应当建立起完善的科学评价激励机制。通过构建起多元化、全过程以及可量化的领导力评价体系,对于学生在学生组织实践当中的具体表现进行科学的评价,更好地帮助学生认识到自身的优势以及存在的不足^[4]。而建立 360 度反馈机制就是评价体系的核心内容,这一机制应当涵盖自我评价、同伴评价以及服务对象评价等多个维度,而针对不同的维度也应当设置专门的评价指标和评价工具。通过这种多角度多层次的评价全面地反映学生的领导实际表现,避免单一化的评价导致评价可能存在的偏差。在完成评价活动后评价结果也应当及时地反馈给学生,让学生能够认识到自身存在的问题。

同时过程性评价作为重要的评价方式,也应当得到足

够的重视。在评价体系当中应当建立完整的过程记录体系,通过过程记录体系对于学生在不同时间段的具体表现来进行相应的评价和记录。通过这样的方式来评价学生在重要时刻的表现和决策能力,进而更好地了解学生领导力的成长实际情况。设立领导力发展档案是长期培养学生干部的重要工具,档案内容应当包括学生的基本信息、参与经历、培训记录、评价结果、成长轨迹、技能证书等全方位信息。建立电子化档案管理系统,实现信息的动态更新和便捷查询。档案不仅是学生个人成长的记录,也是学校改进培养方案的重要数据来源。

除此以外,激励机制的设计应当多元化和层次化。在高校内部针对学生进行激励时,除了可以采取传统的荣誉表彰以外,同时还可以为学生颁发领导力发展证书以及给予一定的领导力奖金等。通过这样的方式更好地激发学生参与学生组织实践活动的积极性。同时在学生组织内部也可以设立积分制度,将学生各项活动当中的领导力发展状况转化为相应的积分,通过积分可以兑换各种奖励,最大限度地发挥出学生组织的价值,推动学生领导力的发展。

结语:高校中的学生组织作为培养学生领导力的重要平台,在推动学生实现全面发展以及提升学生综合素质等方面发挥着重要的作用。为了更好地发挥出学生组织在学生领导力培养过程中的应用价值,高校需要从多角度出发,采取合适的手段做好人才培养工作模式的创新优化。通过建立起科学完善的人才培养体系,真正在高校内部实现育人的教育目标。未来随着高等教育改革的深入推进和社会对人才需求的不断变化,学生组织在领导力培养方面还需要不断探索创新,适应时代发展的要求。

参考文献:

- [1] 谢婷婷.提升高校学生党支部组织力的价值意蕴与实践探索[J].黑龙江教育(高教研究与评估),2024,(11):92-96.
- [2] 唐兵,李可衍,黄冉.大学生领导力教育模式与优化路径研究[J].中国教育技术装备,2023,(14):20-23.
- [3] 丁叙文,杨新云.组织领导力发展理论下高校学生干部管理实践路径[J].领导科学论坛,2018,(15):43-45.
- [4] 彭国樑.大学生党员领导力培养与实践研究[J].改革与开放,2017,(05):81-83.