

新时代高校团学干部选拔与培养机制研究

陈清华

广东创新科技职业学院 广东 东莞市 523960

摘要:在新时代背景下,高校内部的团学干部在学生群体中起到“标杆”的作用,需要承担起为其他学生服务、组织校园活动、引领学风等责任,同时也是高校进行团学工作的过程中较为关键性的中坚力量,受到如今新时代大环境的影响,团学干部选拔以及培养机制的新态势必须要积极予以掌控,构建新型机制。就目前的情况来看,团学干部和学生之间的粘着性不断下降,且高校的监督约束制度也相对不够完善,需要更加健全并完善团学干部的选拔以及培养机制,强调工作能力以及创新能力的强化,令高校能够持续性稳步发展。

关键词:新时期;高校团学干部;选拔培养机制

对于高校团学组织来说,团学干部始终是较为关键性的领导者以及实施者,同时也是学校方面较为重要的中坚力量,作为学校和学生日常管理之间的连接纽带而存在。受到新时代的环境所影响,高校团学干部中“主力军”变成了“初代00后”,其思想、心理状态等都更加创新,对团学工作也产生了新的影响。由此,对于团学干部的选拔机制以及培养机制,传统形式已经较难满足实际需求,需要系统分析当前高校团学干部的选拔机制以及培养机制,为系统完善奠定理论基础。

一、高校团学干部选拔与培养机制现状分析

在高校中,团学干部是承担学生的日常事务管理责任、从学生群体中选拔而来的学生干部(或者是学生会学生干部),对这些学生干部展开选拔工作的时候,要尽可能把“动机理论”融入其中,寻找学生的闪光点,并予以重点培养,令其能够产生较为强烈的获得感和成就感;另外,学校管理者也可以参考学生基本特征,为其进行岗位定位,令其能够进入最佳角色,进而形成内在驱动力,促成良性循环。但是就现实情况来看并非如此,高校团学干部选拔与培养机制上,或多或少存在着一些问题亟待解决。

其一,选拔机制。就目前多数高校的基本情况来说,其选拔机制尚且处在传统保守的状态下,而且选拔标准也大多是学生是否具备良好的政治素养、团队精神、协调能力等,选拔方式则基本是统一报名、组织面试、全面考察、择优录取这一流程,较为公平且公正。这一选拔机制相对来说能够满足不同的工作岗位对于不同的学生的需求,不过相对的,较难直接区分特定岗位中不同干部的绩效,一般具备较好口才,且性格相对外向的学生面试环节会获得较多的分数,其工作能力很容易被第一印象所掩盖,导致具备对应的才能,但是性格相对内向的学生稍显弱势。

其二,培养机制。在传统形式下的培养机制中,重视干部执行力的程度比较高,经常会出现忽视干部主观能动的情况。对于团学工作来说,组织各种活动、执行各种任务等一般是工作日常,但是,辅导员老师以及学校领导所交付的任务不断增加,其自身的主观思考时间大大压缩,忽略掉了一些作为“学生”这一身份对于组织活动的作用,导致团学干部认为,成为干部之后也只是学校和老师的“传令机器”,没有成长空间,进而消极怠工;另外,这种情况还会令学生和团学干部之间的粘着性大大下降,产生抵触情绪,认为团学干部并不是学生的代表,而是老师和学校管理学生的“小报

告”机器,导致团学干部“四面楚歌”,工作很难继续开展,其实际作用形同虚设。

二、新时代背景下高校团学干部选拔与培养的探索

在现代社会背景下,我国新时代环境中,青年群体已经涌入了很多“90末”以及“00初”的20岁左右的新世纪年轻人,他们是社会上拥有最为显著的活力和创造力的人群,显然,大学生群体是这个人中更加具备高文化素养的一部分,团学干部则是这小部分中更加优秀的“标杆”性的人物,因此,其发展将会直接影响到国家发展。

(一) 构建并完善团学干部的选拔机制

对团学工作进行选拔机制上的完善和规范化,是保证该工作顺利进行的大前提以及重要基础,具体实施过程中,则需要立足于工作实际需求,从学生群体中吸取意见,积极动员学生参与,采用公平且规范的选拔方式,严格掌握团学组织的准入口,选拔能够真正承担团学工作的准干部,特别是需要具备为其他学生奉献和服务的精神,重点考核学生的思想动机。除此之外,针对团学干部综合素养要加强考核,需要考虑到其自身特长是否能够和团学工作相互融合,有条件的情况下可以进行“民主调研”,从这名学生的周围同学、专业老师处获得对其性格、个人能力等方面的客观评价,结合实际情况择优录取,有助于在后期全面提升团学工作的实际效率以及效果,同时,这种民主调研的方式,也能够强化团学组织在学生群体中的“好感度”以及高度认可。

(二) 建设并优化团学干部的培养机制

在经过选拔考核后,高校团学干部即可进入到学校团学组织中对应的岗位开始工作,同时这也代表其成为了培养环节中较为核心性的部分,因此,更加需要建设良性培养机制来提升他们的工作能力以及综合素养,就岗前培训开始,到对应的业务培训环节,乃至至于培训交流,都需要构建适当的培训机制,以期能够释放其真正的潜力。除此之外,学校方面还需要参考实际情况,为已经成为团学干部的学生提供针对性培训的机会,保证其能够在实践活动中得到锻炼和提升,构建“专才培养”的体系;如果其从事工作具备独特性,还需要针对其进行“专人专职”的培训,在实践中分析其实际问题、积累经验,并借助这些团学干部的成长,吸引更多学生参与团学组织,最终构成良性的循环培养体系。

(三) 打造并创新团学干部的发展平台

大部分情况下,高校开展的团学工作都相对复杂而精细,涉及到学校工作中学生管理环节的方方面面,而且即便是非

常微小的项目也会有所涉及,从事团学工作的学生干部必须保证高度的耐心和认真谨慎才能够真正取得实效。因此,需要认真摸索并应用团学工作的基本规律,这将直接决定团学工作创新发展的具体方向。针对团学干部进行培养也是这样,需要明确发展主线,并从全方位推崇成长导向的培养机会,打造并适当更新发展平台,令团学组织也实现积极的传帮带链条。除此之外,适当融合奖惩制度以及进退制度,随时组织对团学干部的考核和测评,发现问题并妥善处理问题,针对不能满足岗位基本工作需求的干部,要尽快进行调整,适当优化培养质量,表现特别突出的团学干部,可以在评优的时候予以适当的倾斜,激励现任的团学干部都能够发挥自身的才华,令团学组织能够真正被学生所认可。

三、结语

综上所述,团学干部培养工作属于持续性、动态性的“慢发展”过程,如今我国的共青团工作以及高等教育发展和普及,都令团学干部群体必须要面对新时代影响、承担新时代责任、完成新时代任务,怎样将团学干部打造成更加创新且规范的高校学生管理中坚力量,必须要教研人员、高校管理者等投入更多的精力予以分析和研究,即便问题和困难都

非常多,也依然需要予以持续性的创新和总结,掌握团学工作基本规律,明确选拔培养机制,促成团学干部队伍的积极建设。

参考文献:

- [1] 王旭,张洁.新时代高校学生干部选拔、培养及考核机制探究[J].新教育时代电子杂志:学生版,2019(003):1-1.
- [2] 万贺.新时期高职院校团员干部选拔与培养探析[J].青春岁月,2019(035):218.
- [3] 曹一鸣,罗菁.新时代学生干部的选拔与培养——基于胜任力理论[J].人文之友,2018(018):106.
- [4] 蒋好著,栗浩亮.新时代高校“95后”团学干部培养与综合素质提升探析——以云南师范大学为例[J].现代交际,2019(08):10-11.
- [5] 杨云,李柯诺.刍议新时期高校基层团学骨干的意识的培养与能力建设[J].科技创业月刊,2014(002):162-163.

