

高职院校学生干部团队建设探究

◆刘玉锋 靳晓娟 李 芸

(新疆轻工职业技术学院, 新疆 乌鲁木齐 831499)

【摘要】随着高职教育的全面发展,高职院校的学生干部团队建设备受关注。高职院校要根据学生的发展需求,要结合社会的教育方向,体现高职院校教育的优势。同时,高职院校要根据企业的岗位要求,进一步提升职业教育的整体质量。高职院校要了解本校学生干部团队的建设现状。为了发挥学生干部的作用,高职院校要结合学校的核心素养培养要求,优化学校的学习氛围,从而更好地促进高职院校学生的发展。基于此,本文全面分析了高职院校学生干部团队建设的相关问题,并提出了针对性的解决措施,以供参考。

【关键词】高职院校;学生干部;团队建设

高职教育是我国高等教育的主要组成体系,学生干部作为高职院校的主要学生群体,其在学校教学工作中起着重要的作用。因此,高职院校必须要特别地关注和重视学生干部团队建设,深入探索学生干部团队建设的有效策略。

1 高职院校学生的特征

(1)身份的双重性。与本科的学生相比下,高职院校的学生在接受教育过程当中,主要是开展技能知识的培训。因此,高职院校的学生不仅有学生的身份,同时也有社会工作者的身份;(2)生源的多元化。高职院校学生的生源比较多元化。以大部分高职院校为例,他们除了来自高中应届毕业生,同时也来自中职院校的学生,还会通过单招录取来引进社会的人才。高职院校多元化的学生群体,使高职院校产生了一些教学上的问题;(3)自我矛盾性。高职院校的学生处于关键的成长期,学生的思维模式在不断地变化,他们的一些想法与自我行为有时候会存在一定的冲突。对于高职学生干部来讲,其自我矛盾性体现在,学生既想把更多的时间化在学习上,又想在当学生干部的过程中投入自己的精力做好学生干部的工作;(4)定位模糊性。在应试教育的背景下,很多高职院校的学生是因为高考失败而选择了高职院校。学生在学习的过程当中存在一定的心理落差,并且对于自己的专业缺乏科学地认知,加上社会的偏见对高职院校学生产生了一些心理阴影。此外,高职院校学生还存在一定的观念误区,他们在就业的过程当中缺乏一定的创业意识,就业的方向也相对较窄。

2 高职院校学生干部团队建设的要务

2.1 给予学生积极关注,把握力量优势

学生的潜力是比较大的,通过学校后天的培养,学生就能够体现他们的社会价值。高职院校开展学生干部团队建设时,要站在不同的角度全面培养学生的综合能力,从而挖掘他们的学习潜力,增强他们的内在力量,进一步实现高职

院校教育的整体价值。高职院校要给学生更多的正向引导,针对性地分析相关的问题,科学地看待学生的缺点,从而让高职院校的学生干部拥有积极的学习心态,进一步增强自我的学习动力。学生干部在面对各种事情时,由于年龄结构的同龄化特征,让他们在心灵上存在一定的相容性,这就会让他们能够产生更多的情感共鸣。在高职院校的实际工作管理中,学生干部是无法替代的。另外,学生干部是一个优秀的学生群体,他们的综合素质相对较高。在多元化的教育背景下,学生干部能够在高职院校的学生管理中起到一定的作用。

2.2 紧跟时代步伐,增强服务意识

当前,大部分高职院校的学生都是00后,他们出生在一个网络化的时代。随着互联网技术的发展,信息多元化也相对较强,这就让学生形成了他们独特的思维模式。高职院校要通过网络技术来提升教师的教学质量,提升学生干部的综合素质。教师可以通过新媒体手段来开展网络教学活动,从而激发学生学习的兴趣,使学生形成正确的人生观和价值观。同时,高职院校教师科学地培养学生干部的管理能力,增强学生干部的服务能力和服务意识,从而提升学生干部服务的意识。例如,通过开展相关的实践教育活动,增强学生干部的服务热情,进一步激发学生干部的管理潜力,让他们具有加强的主体意识。

2.3 切入综合考量,严守初期选拔

学生干部是高职院校学生中重要的榜样资源。从一定的角度来讲,能否选拔更加优质的学生干部团队会影响高职院校教师的教学效率。在现实活动中,很多高职院校的学生都有着学生干部的角色意识,随着学习活动的开展,暴露出了他们一些能力方面的问题。因此,在学生干部初期选拔期间,教师要进行综合地考量和分析。学生干部团队建设前期阶段,教师可以通过学生的自我推荐,选取学生干部

的候选人,并安排候选人完成相应的工作计划,对学生完成的整个结果进行能力分析。与此同时,教师还可以通过学生的民主投票,并结合教师的活动要求,来确定班级学生干部的最终人选。

2.4 利用评价杠杆,完善后期培训

为了防止在学生干部团队建设阶段出现诸多问题,在人才选择的过程当中,高职院校要建立完善的选用规则,为未来学生干部活动建立基础条件。同时,高职院校要建立有效的培训机制,形成更加完善的学生干部团队建设激励闭环。科学合理的评价机制,承担着重要的选材选择作用,评价机制能够明确岗位的划分职责,并通过量化的评比,达到高质量的选择需要,最终促进校园管理工作的开展。特别需要注意的是,高职院校在后期人才培养阶段,要建立完善的反馈机制。部分高职院校学生的能力相对薄弱,高职院校需要对学生干部进行相关的培训,并通过正面的反馈,来进一步提高学生干部的管理能力。

3 高职院校学生干部团队建设中存在的问题及原因

3.1 高职院校学生干部团队建设存在的主要问题

3.1.1 部分学生干部的道德素养有待提高

学生干部团队作为高职院校的特殊群体,是学生的学习榜样,所以他们需要具备较高的道德素养。在一些高职院校中,部分学生干部的道德素养有待进一步提升。如部分学生干部在开展社团工作时责任意识不强,不主动开展相关的社团实践工作,也没有很好地践行自己的工作责任;还有一些学生干部在做相关社团工作时存在一定的功利性,他们开展一些社团工作的目前只是追逐相关的名利;同时,还有一些学生干部在社团工作中遇到困难时缺乏坚韧的品质,存在退缩的现象,从而无法提升自己解决问题的能力。

3.1.2 部分学生干部不能正确地处理学习和社团工作的关系

学生在日常的活动中主要以学习为主,然而一些学生干部难以很好地解决学习和社团工作之间的时间冲突,其把更多的时间用在开展组织活动中,这就影响了他们的日常学习。一些学生干部虽然在社团工作中做出了一些工作成绩,但学习成绩越来越差。

3.1.3 部分学生干部不能合理处理权利和责任之间的关系

(1)服务意识薄弱。在一些学生在当上学生干部后存在不遵守学校管理规则的现象。如,一些学生干部在社团工作中喜欢指挥其他学生做事,自己不参与相关工作,缺乏一定的服务意识,久而久之,其开展的社团工作就得不到同学的全面支持;(2)工作能力较弱。一些学生干部的工作方法缺乏一定的合理性和科学性,在社团工作中比较独来独往,只按自己的想法做事,和其他人缺乏合作和沟通交流,导致

信息的上传下达存在问题。一些学生干部面对班级里面学生日常学习中存在的问题,只报喜不报忧,这就影响了同学之间的关系,并且在上传下达阶段没有按照辅导员的要求开展相关工作;(3)工作缺乏创新性。在实践的班级管理工作中,一些学生干部因循守旧,没有做到灵活变通,辅导员怎么安排就怎么工作,无法创新性地开展工作。甚至一些学生干部面对新的问题和情况,存在不敢管和不想管的现象。

3.2 问题存在的主要原因

对于部分学生干部来讲,他们作为家庭中的独生子女,从小就娇生惯养,缺乏一定的自我管理能力和解决问题的能力,这就导致其难以很好地开展学校事务的工作。随着我国高等教育的全面扩张,一些高职院校部分学生的素质有所下降。一些高职院校教师只忙于自己的教学工作,对学生干部缺乏有效的引导和管理,导致学生干部的管理能力难以得到有效提高。

4 高职院校学生干部团队建设的有效策略

当前,部分高职院校学生干部团队建设存在一些问题,笔者通过分析相关原因,提出了建设高职院校学生干部团队的相关策略。

4.1 建立学生干部的选拔机制

在高职院校的学生管理工作中,学生干部的选拔工作尤为重要,它是学生干部团队建设的重要环节。学生在竞选学生干部阶段必须要遵守选拔机制中的相关原则,按照学生的能力要求进行选拔,使更有能力的学生被选入到学生干部团队中。具体来讲,学生干部的选拔除了采取学生毛遂自荐的模式,还可以通过辅导员的日常考核,并通过学生投票选举的模式来选拔学生干部。

4.2 重视对学生干部的培训工作

学生干部在日常工作中除了要有较强的责任心,同时也要具备更强的解决问题的能力。然而,部分学生干部缺乏一定的管理能力,在相关工作中存在一些问题。高职院校要加强对学生干部的能力培训,全面增强他们的综合素质。

高职院校要通过不同的培训模式来提升学生的思想素质,并通过良好地引导和交流,增强他们的服务意识。如高职院校可以通过军训和野外训练的模式,来培养学生干部的工作态度和搞工作能力,从而打造一个综合素质更高的学生干部团队。高职院校可以组织学生干部开展各种形式的经验交流活动,促进学生团体成员之间的相互了解,共同成长。例如,学校管理者可以组织学生干部召开经验交流会、团支书经验交流会、班干部经验交流会等。这不仅能够提升学生干部的语言表达能力,同时能够增强他们的人际沟通能力,从而他们更好地提升各自的管理能力。

高职院校通过各种有效的培训活动能够增强学生的服务意识和能力,解决他们在日常工作中遇到的各种问题,从而打造一支能力更强、素质更高的学生干部团队,为未来

学校开展学生管理工作建立良好的基础。

4.3 建立健全的、科学的、有效的考核机制

在学生干部的监督考核工作中,辅导员要建立更加完善的考核机制,制定相关的考核条例,对学生在德智体美劳等方面进行综合考评,形成相应的考核结果,并通过合理的情况反馈,让学生更好地了解自身的工作情况。辅导员在管理工作中要针对不合格的学生干部进行有效地调整,及时掌握学生干部的总体工作情况。与此同时,高校管理者可以通过宣传先进典型人物,发挥榜样的示范带头作用,从而促进学生干部综合素养的提升。

4.4 激发学生干部的服务意识

在学生干部的选拔阶段,学校管理者要选择能够以身作则地开展工作的学生加入学生干部团队。学校管理者作为学生干部的指导人员,要起到一定的示范带头作用。学校管理者要定期组织学生召开学生干部总结会,引导学生开展日常的学习、生活管理工作,解决学生在学习、工作中遇到的各种问题。学校通过学生干部对班级学生相关情况的反馈,能够了解学生的想法,摸清学生的工作脉搏,从而让学生干部更好地进行学习和开展相关的班级管理工作,进一步解决学生干部在学习和管理学生工作中存在的矛盾问题。同时,学校管理者可以选拔那些服务能力更强、工作能力更突出的学生干部来分享他们的工作经验和工作方法,从而激发其他学生干部的服务意识。

4.5 培养学生干部的团队合作精神

学生干部团队中学生的性格存在多元性的特点,一些学生干部在参与相关管理活动的过程中存在独断专行的工作观念。为了让学生干部能够共同合作,共同参与相关的班级管理工作,学校管理者要让学生干部通过相互合作,来感受团队合作的价值。与此同时,在整体的团队活动中,学校管理者要组织学生干部开展不同形式的交流活动,让学生干部分享各自的活动心得,分享各自的管理经验,让他们意识到团队合作的作用,进一步展现团队合作的重要性。学校在开展素质扩展活动时,要选择学生喜爱的方式,激发学生参与活动的积极性,让学生在活动阶段具有较强的团队合作意识,进一步提升学生干部的团队合作能力。学校培养学生干部团队的团队合作精神,能够提升学生干部的工作效率,解决他们在学习、生活中遇到的一些问题,全面体现

学生干部在学校管理中的作用。

4.6 端正学生干部的工作动机

端正学生干部的工作动机,能够让学生干部在开展班级管理工作中不忘初心,高效工作。教师要加强对学生干部的引导,让他们具备较强的服务意识,进一步提高个人的工作能力和工作质量。学生干部在实际工作中端正动机,才能使他们获得更多学生的信赖,才能展示他们的工作风采和能力。教师可以引导学生干部开展创新型的校园活动,通过不同的活动方式来提升校园活动的乐趣和价值。学生干部在开展班级管理工作中只有端正工作动机,才能采取正确的工作方式,从而发挥出学生干部的作用。教师要通过对学生干部的引导,与学生干部建立良好的沟通桥梁,让学校在未来的教学教育工作中更好地发挥学生干部的管理作用。

5 结束语

综上所述,高职院校学生干部团队是高校开展学生管理工作的主要团体,学生干部团队在高校学生管理工作中起着沟通交流的桥梁作用。因此,高职院校辅导员在整个的学生干部团队管理中,要加强对学生干部团队的管理和协调。只有让学生干部发挥模范带头作用,才能保障他们在学生工作中的管理质量,从而助力学校建立更加良好的班风、校风,使学校形成完善的校园文化体系,为学校未来的学生工作奠定良好的基础。

参考文献:

- [1]金慧慧.新时代高职院校学生干部管理中的动力机制研究[J].辽宁省交通高等专科学校学报,2022,24(06):78-81.
- [2]朱鹏.虚拟班级模式下高职院校学生干部队伍建设探索[J].江西电力职业技术学院学报,2020,33(10):109-110.
- [3]何志阳.高职院校班级学生干部培养与管理的实践探索[J].教育教学论坛,2020(43):40-42.
- [4]郇倩,张颖倚.高职院校学生管理中的问题和对策研究[J].产业与科技论坛,2021,20(23):257-258.
- [5]谢婕阳.塑造学生干部在高职院校学生管理工作中的作用[J].人生与伴侣,2023(15):47-49.

作者简介:

刘玉锋(1994—),男,汉族,甘肃武威人,本科,研究方向:思政类。