

高校学生干部角色意识问题研究

——基于H高校的调查分析

宋丹

西藏民族大学

[摘要]高校学生干部是学校中的佼佼者,他们的综合素质高低影响着学校管理工作的效率,同时对其他同学也在产生潜移默化的影响。本文通过问卷调查的方式,深入调查H高校学生干部角色意识方面的情况,发现了一些动机不清、能力欠缺、角色领悟差距等问题,对高校如何培养学生角色意识,提出建立选拔机制、加强教育培训和注重奖励机制等建议,学校要加强对学生干部价值观的引领,提高他们的综合素质。

[关键词]高校学生干部;角色意识;角色认知

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.11.1532

一、高校学生干部角色界定

“角色”一词指的是一定社会身份所要求的一般行为方式及其内在的态度和价值观基础。^[1]高校学生干部自己怎么看待“高校学生干部”这一角色,会直接影响他们日常工作的效率和评价。因此,精准合理的角色定位会在学生干部日常的学习、工作和生活中起到正向的促进和调节作用,同时利于维持学校日常学生工作的正常秩序。

首先,高校学生干部作为学生的一部分,他们在学校首当其冲应该注重学习。大学生学习不仅包括对专业知识的学习,为他们奠定工作基础;同时还包括思想道德修养的学习和文体方面的学习,学生必须提高自身道德修养。学生不仅要学习理论知识,还要在实践中不断充实精神世界。高校学生干部必须严谨认真地完成学校安排的学习任务,并且取得优秀良好的学习成绩,在此基础上才可以更好地帮助老师完成学生工作。

其次,高校学生干部是干部,是各高校老师和学生之间提供沟通渠道的“桥梁”。作为“干部”,他们必须在日常生活中严格要求自己。他们的职责是及时将学生的需求传递给老师,同时将老师的工作指示及时适当的传达给学生。作为学生干部,是学生日常工作和学习的榜样,必须时时刻刻严于律己,因为他们是在学生中经过层层选拔,被老师和学生付以重任。

二、高校学生干部角色认知分析

角色认知是指个体对自己或他人所扮演角色的“是什么”和“应该做什么”的看法。本次调查通过匿名问卷调查的方式,借用《高校学生干部工作调查问卷》^[2],调查H高校学生干部加入动机、角色期待、实践冲突、角色领悟等情况,通过数据简单了解H高校学生干部角色认知的一些基本情况。在实际调查中,对H大学在校学生干部采取了抽样调查,调查对象覆盖全校本科阶段历任和现任学生干部,共回收127份有效问卷。调查问卷包括不定项选择题、单项选择题和开放题三部分,其中单项选择题是问卷的主体部分,主要是采用李克量表编译原则,按照“非常不同意-比较不同意-不确定-比较同意-非常同意”五个维度设置答案选项。

(一)H高校学生担任学生干部动机多元,主要动机是锻炼自己和丰富自己的就业简历。

根据调查数据显示,H高校学生担任学生干部的动机呈现多样的特点。其中,主要分为锻炼自己和服务他人。有86.32%的学生干部是为了“锻炼自己,提高自身能力”,有72.35%是为了“丰富自身就业简历”,更有69.19%的学生干部是为了在实践中“服务同学”。难以避免的是,有69.29%的学生干部是为了在学生组织工作的过程中“使自身得到认同”;有18.11%和3.1%的学生干部加入学生组织的初心只是“从众效应”或者“亲朋好友的劝说”。这一部分同学是由于盲目的原因加入学生组织,这一部分同学需要在学生组织工作过程中进行价值观的引领,树立正确的服务意识,使他们在学生组织工作过程中获得收获。

(二)H高校学生干部角色期待趋向工作能力

对于高校学生干部工作能力,问卷分别从学生干部的领导力、基本素质和基本办公技能、人际交往能力四个方面进行设置问题,分别设置了“学生干部应当带领团队获得优秀工作成绩”、“学生干部应当掌握基本的操作技能和书写能力”“处理不同问题时,会采用不同的方式”“学生干部的人际交往能力相对高于普通同学”等问题进行调查研究,得出有高达94.6%的学生干部认同学生干部应当带领团队获得优秀工作成绩,有98.6%的学生干部认为应当掌握基本的操作技能和书写能力,更有92.45%的学生干部认为采用不用方式,处理不同的问题这种能力是作为高校学生干部的基本工作能力。有88.7%的学生干部对自身的人际交往能力表现出了高要求。因此根据调查可以得出,H高校学生干部对于自身工作能力有很高的要求,认为身为学生干部,应该具备基本的办公软件操作能力、组织管理团队的能力、随机应变的办事能力等。

(三)H高校学生干部角色实践

在关于学生干部角色实践方面的问题方面,关于身为学生干部,能否在组织活动前有明确的目标和计划,是否可以正确处理好学习和工作的关系,工作结果是否总能取得老师和同学的赞赏方面,H高校学生干部问卷调查结果显示,学

生干部中有86%的部分，可以在组织活动前有明确的目标和计划，但是只有56.7%的学生干部可以正确处理好工作和学习的关系，只有66.5%的学生干部的工作可以得到老师和同学的赞赏。由此可见，H高校学生干部目标明确，工作条理相对清晰，但是即使他们在活动前目标明确，计划得当，但总是避免不了各种突发意外情况，所以活动的结果有一定的不确定性，正是这种不确定性，让他们的工作并不一定会得到老师和同学的赞赏。说明学生干部的工作过程中还有一些需要注意的内容，例如学生干部应对特殊情况方面的态度和能力的。学生干部是学生，他们的本职工作还是学习。但是有些学生干部会因为学生工作耽误学习。这就导致H高校出现学生干部学习成绩不佳甚至面临不及格的情况。甚至有些学生干部尽管在学生组织和学生工作方面获得老师和同学的一致好评，但是在班级学习成绩方面捉襟见肘。

（四）高校学生干部的角色领悟

角色领悟指的是通过担任这一角色过程中的具体实践行为，最终对这一角色产生的认识和理解。在担任学生干部一段时间之后，对于担任学生干部对自身的一个收获也有了自己的体会。发放的127份问卷中，有88.9%的学生干部表示，自己在成为一名学生干部后收获颇丰，但也有剩余的一部分学生干部认为自己之前对学生干部的认识和自己担任学生干部之后的体会有所差别。学生干部角色带来的收获，主要表现在“工作团队带来的归属感”、“在服务学生的过程中，实现个人价值”、“利于将来就业”，也有一些同学表示，自己在担任学生干部后，扩充了自己的交友圈，学生工作的一些内容为他的学习提供了灵感等等。

通过对H高校学生干部角色现状的揭示，可以得出H高校学生干部，无论是他们的动机、角色期待等方面无一不体现出多样性。在他们担任学生干部前，对学生干部所应当具备的一些能力都抱有一定的期待，正是这些期待，让他们怀揣着锻炼自己，充实自己的就业简历的动机成为一名学生干部。在老师和同学在帮助下，开展学生工作。在工作过程中会遇到各种各样棘手的问题，如无法与老师达成一致，得不到同学的理解，工作成效不显著，无法平衡工作与学习的关系等，种种事情让他们对学生干部有了一个新的认识。

三、对高校学生干部角色意识培养的思考

（一）建立选拔机制，发挥学生干部各人优势

高校要建立健全的选拔机制，不仅是选拔形式要严谨，也要关注学生干部言行的长期性和稳定性。要对竞聘成为学生干部的学生进行为期最少一学期的考核，考查他们言行是否一致，工作目的是否如一，有没有出现懈怠或是消极的工作情绪以及他们各人的工作能力等。学校在选拔学生干部的过程中，要通过自评和他评、日常表现等方式，同时要考虑各学生岗位需要什么样的人可以胜任，例如文艺部部长需要掌握一定的艺术特长等。每个学生干部都要有一定的办公

技能操作、协调现场、应对突发状况等能力。

（二）加强培训教育，引导干部提高其自身综合素质

高校学生干部由于其处于青少年成长阶段，难免受到周围环境的影响。在工作中，学生干部会存在一些推卸责任、选择不合理工作方法，与同学们沟通不当等问题。因此，为了更好地帮助老师和同学，起到学生干部在中协调的作用，他们的组织协调能力、处理日常工作能力等都需要在实际工作中提高。部分高校学生干部本身意志力不够强，遇到学生工作瓶颈阶段，如若再得不到教师和同学的理解，会更加片面的理解“学生干部”这个角色，同时消极怠工。学校要结合学生干部的特长和意向，与其自身特色相结合，有针对性地对其进行分类培养，量才适用，尽可能发挥每个学生干部的最大功效。^[3]培训内容应该围绕学生干部这一角色的职责，培养学生干部的人际交往能力、组织管理能力、团队协作能力等，同时也要给予他们更多实践锻炼的机会。高校要加强对学生干部的培训工作。学校要通过举办学生干部基础培训班，让学生干部学习各类案例，开展作风讨论和行为思考等；要让学生干部定期参与各类的素质拓展培训，提高学生干部身体素质；学校要为学生干部培训，加强学风建设，教育学生要正确处理学习和工作的关系。

（三）注重价值奖励，帮助学生干部树立正确价值观

付出便求收获，这是一种正常的心理。高校学生干部在日常工作中，为了配合老师的工作，他们理所当然地付出了自己的时间和精力，甚至会有部分学生干部以自己的学业为代表。因此他们渴望自己担任学生干部的经历，可以给予他们一些奖励。这些奖励，一方面包括认真工作带来的能力提升、得到肯定、增长见识和丰富简历；另一方面是学校的评奖评优以及入党机会。因此，学校要适当地为学生干部提供一些物质或是精神上的奖励。同时，学校也要注意对学生干部角色认知进行正确的价值引导，时刻提醒他们不能够只注重眼前和物质利益。除此之外，学校也要通过各类教育培训，让学生干部明白，作为学生干部，自己承担着为老师和同学服务的责任，也享有一些权力，这也是某种形式上的精神激励。当然，无论什么时候，学校在给予学生干部奖励的同时，要时刻注重评选和比赛的公平，学生干部尽管是一个很好的评选标准和加分项，但并不能代表学生个人的整体素质，学校要把握好评价标准，避免伤害其余同学的利益。

参考文献

- [1] 乐国安. 社会心理学. [M]. 北京: 中国人民大学出版社. 2009.
- [2] 张亚男. 社会转型期高校学生干部角色的分析研究 [D]. 华东师范大学, 2011.
- [3] 万战争, 白林驰. 新时期高校学生干部队伍的现状与对策研究 [J]. 科教文汇, 2011 (1): 180-181.