

高校思政育人语境下学生骨干胜任力提升路径研究

刘晋池

浙江师范大学

摘要：本文从高校思政教育的大环境切入视角，研究当前高校大学生骨干培养模式的研究现状，本研究基于大学生骨干外在行为表现，探究大学生骨干胜任力培养的提升目标和规范，建立一般绩效标准，并探讨有关问题，最后从个体、组织、社会三个方面提出符合高校学生干部的骨干胜任力培养与提升路径。

关键词：学生骨干；胜任力；思政育人；提升机制

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-627X.2023.06.015

一、绪论

（一）研究背景

学生骨干是学校日常工作和管理的重要因素，也是学生的重要组成部分。要充分发挥学生骨干影响力，发挥对其他学生的引导和核心作用，加强教育、自我调节、自我调节、自我监督和自我服务，培养学生的综合能力。建立保障社会的大学生骨干胜任力培育机制，是学校思想政治工作取得成功和思想政治工作可持续发展的关键。

随着时代的发展，各种思潮不断涌入，当代大学生的人生观、价值观、世界观也发生了深刻的变化，从内在的思想认识到外在的行为表现都有明显的转变。加强高校学生骨干队伍建设，有利于推动习近平新时代中国特色社会主义思想落实到教育中，有利于落实高校立德树人的根本任务。因此，选拔、培养怎样的学生骨干，如何提升学生骨干的胜任力不仅直接关系到培养社会主义建设者和接班人的问题，也关系到党和国家的前途与命运。因此，要从赢得青年、赢得未来的高度，做好高校学生骨干队伍建设。

（二）研究意义

学生干部在高校工作开展中发挥中十分重要的作用，高效的学生干部有利于链接学校与基层学生，以更好组织开展学生工作，因此提高学生干部素养十分重要。

在高效工作开展过程中，学生干部不仅具备学生这一身份，更作为学校意志的代言，具备“管理者”的身份，这就对学生干部的服务意识和专业能力提出了更高的要求，必须要强化其服务意识，提高专业能力，加强学生干部的自我教育和，从而助力高效工作的有序开展，提高学生管理工作质量。

（三）研究现状

胜任力研究兴起于20世纪70年代的美国，至今已有40余年。20世纪80年代，随着职业化的发展，教师及其

他职业胜任力的研究成为英美等发达国家极为关注的课题。我国职业胜任力的研究起步较晚。

国内关于胜任力的研究始于20世纪90年代，主要集中在人力资源管理 and 心理学领域，对于学生骨干胜任力的研究几近空白，但对学生骨干队伍建设现状、问题、培训、考核等研究不少，值得借鉴，现有研究大体可分为以下几类：

1. 对大学生骨干培养体系构建的研究，如：费兰兰、沈黎勇、陈思潮探索构建了包含组织行为、能力提升、职业规划三个核心要素新时期高校的学生骨干培养体系。
2. 对大学生骨干培养途径研究，如：王梦倩、李玉雪等人从新时期高校实施“青马工程”基本内涵入手，分析实施“青马工程”对大学生骨干思想政治素养、理论研究水平和社会实践能力的提高和促进作用，总结了目前“青马工程”实现对大学生骨干培养的基本途径。
3. 对学生骨干队伍考核方式的研究，如：李亚鹏从思想觉悟、组织能力、心理素质等方面对学生骨干队伍的考核要素开展研究，认为学生骨干的考核因素应该是多样化和全面性的。
4. 对高校学生骨干胜任力的研究，目前，仅有张文彬的一篇文献可做参考，文中从胜任力指标确定、筛选、测量表设计、准确性分析等方面构建了学生骨干胜任力的测评模型。

综上所述，不少专家学者从不同群体、研究视角，采取不同的研究方法对胜任力的研究取得了一定成果。

二、研究思路与方法

本研究依据提出问题、分析问题、解决问题的思路，以数据分析和调研访谈为研究手段，分析当前学生骨干胜任力培养体系及培养现状；然后厘清大学生骨干胜任力培养目前存在的提升的目标和规范；再通过对大学生骨干进行调研获得实证数据，最后提出既具针对性、可行性，符合新时代青年需求的学生骨干胜任力提

升路径。团队积极地探索高校学生干部的骨干胜任力培养与提升,找出更好的培养优秀学生干部的方案,让学生干部在新形势下高校的建设中发挥更大的作用。

三、学生骨干队伍建设存在的问题

本研究面向高校学生干部及教师发放了共266份问卷,有效回收问卷230份,其中学生干部220名,高校教师10名。通过问卷数据可以分析得到学生干部、高校教师对学生骨干胜任力培育上的不同看法及视角。同时,团队对浙江师范大学学生干部、党支部学生负责人以及院级辅导员进行访谈,针对骨干队伍最重要的学生骨干个体,通过问卷的数据分析可得以下三点存在问题。

(一) 欠缺平衡学习与工作的能力

在问卷的第3题“您认为担任学生干部对学习有影响吗?”中,21.74%的同学认为没有影响;56.52%的同学认为有影响,但影响不大;21.74%的同学认为担任学生干部对学习产生了很大影响。浙江师范大学学生党支部宣传委员张同学正处于考研备考期,其表示,学生会严重侵占学习时间,往往一上午都在处理事务。虽然大部分学生组织在干部选拔和晋升中都设置了学习成绩这一门槛,但深入走访发现,绝大多数学生组织缺少留任的学生,此时再谈论学业更是奢侈。

部分学生骨干人员对自身定位缺乏认知,在学生会等工作和学习之间没有找到平衡点,导致过度重视学生工作,减少了专业课程的学习,导致学习成绩下降,有悖于大学生以学业为主的准则。同时,因为学生骨干的专业学习成绩下降,也导致其难以发挥榜样作用,影响力和领导能力降低。另一方面,一些学生骨干在工作中缺乏创新性,导致工作能力无法提升,在工作中耗费大量的精力却难有成效。

(二) 利益驱动,缺乏奉献精神

在第四题“您参加学生工作的目的是()”中,30.43%的同学选择了评优评奖,仅有13.04%的同学选择了服务社会。而在第六题“你觉得你身边的学生干部具备艰苦奋斗的优良作风吗”中,73.91%的同学选择了具备,此数据与第四题产生了矛盾。

总体而言,在实际生活中,学生骨干在评优评奖等方面上处于一定的优势地位而从中获益,受利益驱动,功利目的较强。然好的方面是,受访的学生骨干中仍靠近同学们,充分发挥了主人翁精神和服务精神。

(三) 主观能动性低,缺乏探索创新的意识

受限于培养机制,当前高校对学生骨干的培育多仅依靠学生群体自我发展,鲜少开展培训,以致于在问卷

调查中,创新能力在胜任力重要程度中平均综合得分仅1.91,排名倒数第二,这在实际工作中强调主观性和能动性严重不符。因此,高校学生骨干队伍的建设往往出现停滞不前的情况。

四、学生骨干胜任力培育机制现状

(一) 培育保障制度不完善,缺乏联动性

在学生基本方向的培养中,很多大学没有建立全面的培养机制,也没有高水平的设计和计划方案。现在,学生工作部和团委是许多大学培养大学生基层指导的主要部门,面对不同的学生干部小组,两个部门开展不同的学生培养活动,缺乏全面协调。相关部门之间的沟通合作停滞不前,学生的中坚培养分散,教育效果达不到预想。

(二) 培育内容简单,形式较为刻板

目前,学生骨干培训课程主要面向低年级学生,无法匹配学校整体发展的需要。大学对高年级学生骨干的保护和影响效果不足。院校学生骨干的主要培训涉及传统和组织结构、社会工作和技能要求。目前,培训课程主要面向低年级学生,有课程组的核心和学校整体发展的需要。针对这一问题,学校应当在考量高年级学生骨干工作内容、特点以及需求的基础上,开设针对性的培训课程,开展相关锻炼,帮助学生自我提升,持续发挥领导作用。

在当前的学生骨干培养过程中,学校层面很多时候容易将安排学生骨干进行相关工作这一行为视为对学生骨干的培养,缺乏针对骨干个人长期且全面的培养规划,导致学生骨干工作能力长期难以增长。另一方面,目前针对学生骨干的培训多以短暂、零散的培训为主,缺乏系统的培训和前瞻性的培养,也阻碍了学生骨干的进一步发展,不利于学生骨干发挥在高校工作中的作用。

(三) 评价体系不健全,缺少跟踪培育长效机制

胜任力是胜任某岗位的能力,而非领导力与人格魅力。胜任力是在长时间的教育和培训当中形成的,是在不断的自我探索与成长中形成的。

目前大多数高校在大学生骨干的培养工作中,没有构建起系统完善的胜任力评价体系,导致对学生骨干的胜任力缺乏定期测评和动态跟踪,一方面学校无法实时掌握学生骨干的工作水平和能力,也无法针对性地安排相关培训,帮助其不断提升成长;另一方面学生骨干自身也会产生对自身认知不到位的情况,缺乏自我反省、思考、改进的主动性。

（四）胜任力定位与岗位特征不匹配

在当前学生骨干培养过程中，常出现过分强调领导技能的培养，而忽视了大学生的人格培育的问题。随着胜任力评价体系的不断完善健全，虽然一定程度上帮助学校更好地培养学生骨干，帮助学生骨干成长进步，但是针对其评价体系的内容，若不能进行深入分析和岗位匹配，也会导致学生骨干虽然各方面都很优秀，但不能适配某一岗位，其能力无法充分展现。

在实际工作中，应当重视不同档位对胜任力子维度的要求是不同的，比如学生部部长这一职位要求学生具有较强的组织能力，学生会主席这一职位要求学生具有较强的领导能力，因而在学生骨干选拔培养过程中，学校部门需要充分评估学生胜任力的相关指标，结合学生实际特长和岗位要求来分配岗位，并在后期进行针对性的培养。

五、大学生骨干胜任力培育与提升路径

根据问卷数据结果及访谈结果，本文从个体、组织、社会三方面对大学生骨干胜任力培育与提升路径提出建议。

（一）个体：明确职能定位，发展个人特质

学生骨干个人首先需要明确自我的定位，清楚认知。学生骨干需要发挥模范带头和示范引领作用。同时应注意培养个体差异化，学生骨干自身要顺应个性发展、专业特性等客观因素的不同需要发展个人特质，这也是思政教育有效应对个体差异的工作基础。

（二）组织：培养与使用结合，提供机会

第一，加强培训和骨干交流，提升培养人选能力，促进各成员间的交流与认知，帮助各成员精准定位团队角色。学校在骨干的培养工作中，不能一概而论，要对症下药，制定针对性的培养规划。比如针对学生骨干不同的年级、工作阶段、岗位职责等，定期举办专题培训，避免人力物力的浪费。同时要完善奖惩淘汰机制，针对优秀的学生骨干要给予奖励鼓励和重点培养，针对不足的学生骨干要进行适当惩罚或调岗、淘汰，督促学生骨干不断学习进步。

第二，应该坚持培养与使用相结合，组织可适当提供骨干实战机会，注重发挥团队核心骨干作用，为培养人选提供施展机会。在学生骨干的工作过程中，学校要尽力予以支持和配合，提供适当的指导，帮助学生骨干适应岗位，更好的学习岗位知识，提升工作能力。

第三，加强组织管理，建立健全考核评价体系。学校要建立一套个性化的以德为先、公平选拔、系统培

养、动态考核的评价机制，在考核过程中不但要充分考量学生骨干的胜任力水平、专业学习水平等综合素质，也要参考学生群众的意见，督促学生骨干在日常工作中积极服务学生群众。

（三）社会：搭建平台，多方合作共育

面对不断出现的挑战，学生的选择和追求日趋多元，要转变定式思维，更系统、显性地提升社会工作育人成效。校企合作，整合资源，加强社会各界联动，既能给学校带来经费支持，又为学校提供了社会平台。同时，鼓励加强信息化建设，依托信息平台为学生骨干的培养进展提供贯通全面的指导。

六、反思与建议

本文结合所在学校的学生骨干培养情况进行分析，然受限于能力和实际条件，研究范围过于狭窄，并未得出适合各类型院校的胜任力提升机制。如何去培养优秀的学生骨干团队，需要长时间的探索。学校学院需紧抓学生思政教育工作，适时引导和培训一支“作风优良、服务学生”的骨干队伍。

参考文献

- [1] 费兰兰, 沈黎勇, 陈思潮. 青年大学生骨干培养体系构建实证研究[J]. 中国青年研究, 2015(08): 93-96+87.
 - [2] 黄晓明. 新时期加强大学生骨干培养的三大关键[J]. 广西青年干部学院学报, 2012, 22(02): 12-14.
 - [3] 刘星辰, 赵瑞杰. 浅谈高校对学生干部的管理与培养[J]. 现代交际, 2018(02): 157+156.
 - [4] 李亚鹏. 试论高校学生干部队伍的建设和管理[J]. 课程教育研究, 2019(45): 17-18.
 - [5] 王梦倩, 李玉雪. 新时期“青马工程”对大学生骨干培养的作用及基本途径[J]. 山东青年政治学院学报, 2015, 31(03): 89-91.
 - [6] 余海蔚. 创新高校学生骨干培养模式的途径[J]. 山西煤炭管理干部学院学报, 2015, 28(02): 136-138.
 - [7] 周俊玲. 基于人力资源管理视角下的高校学生干部队伍建设探究[J]. 才智, 2019(08): 143.
 - [8] 张文彬. 高校学生骨干胜任力的实证研究[J]. 长春教育学院学报, 2014, 30(23): 79-80+137.
- 作者简介: 刘晋池(1987.12-), 女, 汉族, 浙江舟山人, 硕士研究生, 浙江师范大学, 专业方向: 教育学。