

## 拓展训练视域下高职院校学生干部素质培养初探

孙义明

盘锦职业技术学院

[摘要] 本文概述拓展训练的由来、剖析高职学生干部素质存在的主要问题, 提出将拓展训练融入学生干部素质培养的工作思路, 以推进学生干部的成长成才。

[关键词] 拓展训练; 高职院校; 学生干部; 素质培养

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.10.1354

### 一、拓展训练概述

拓展训练最早起源于20世纪的国外, 人们发现在残酷的海上战争中, 当船舰遇袭、船员纷纷落水的情况下, 经过长时间的生存极限挑战最终能幸存下来的, 却不是我们想象的身强力壮的海员, 而是极少数意志力极为坚定、求生意念最为强烈的人。受此启发, 二战期间一所以培养海员意志力等素质提升为核心目标, 以提高战斗力服务战争需要为归宿的海上训练学校诞生了。这所学校专门培训海员, 凭借人造设施或自然条件, 让海员完成富有挑战的任务或活动, 以此帮助海员提升意志力等素质。二战结束后, 在英国出现一种培训, 通过模拟真实管理情境, 对管理者和企业家进行心理和管理方面的培训。因其新颖的培训形式和良好的培训效果, 很快风靡了整个欧洲并在其后的半个世纪中发展到全世界。训练对象由最初的海员扩大到军人、学生、工商业人员等各类群体, 训练目标也由单纯的体能、生存训练扩展到心理、人格、管理等多方面的训练。

20世纪90年代, 拓展训练开始传入中国, 并在中国企业培训领域得到广泛使用。伴随着时间的不断推移, 在国内的企业培训领域广泛使用的过程中, 拓展训练的理论与实践也在日臻完善, 在国内收获长足的进步与发展。因其对企业员工心理素质、团体协作、社会适应能力等多方面综合素质的有效提升, 极大地提升了企业的软实力, 帮助企业在激烈的市场竞争中占据着人才优势, 从而促进企业的不断壮大与发展。正是其显而易见的培训效果, 受到了教育界人士的广泛关注。在这个契机下, 我国部分高校逐步将拓展训练纳入教育视野当中, 力图通过拓展训练的模式内容实现提高学生综合素质之目的。

拓展训练属于体验式培训, 是通过亲身经历来实现学习和掌握技能的过程。最初让人印象深刻的似乎就是玩各种游戏项目, 做各种项目过程十分快乐与愉悦, 然而更深的教育意义在于项目或者说人们认为的游戏背后, 如何帮助团队有目的的逐一解决问题, 循序渐进的改变, 最终让团队变得更加强大。

### 二、高职院校学生干部素质存在的主要问题

#### (一) 自我认可度不高, 成功体验较匮乏

从近年来接触的绝大多数高职学生来看, 通过高职扩招或高考进入高职院校的学生, 受录取批次或分数或对高职院校人才培养前景低认同等因素影响, 学生身上存在“低人一等”的自卑感受, 这种较低自我认可度在学生群体中不在

少数。在自我要求上, 学生干部容易以“我是高职生”为理由试图降低成长标准, 凸显自我低认可度。受高考“失利”影响, 容易对自己丧失自信心, 稍遇挫折便容易对自己的能力持否定态度, 进取和拼搏的意识相对薄弱, 极度渴望收获成功的体验。

#### (二) 责任感不强, 团队意识待提升

高职院校学生很多是来自独生子女家庭, 从小倍受呵护与关爱, 成长过程中始终以自我为中心, 缺乏责任感和团队意识。同时受文化知识多元化、社会信息化的发展等因素影响, 容易对学校 and 教师的权威性和认可度产生质疑, 对班级事物以及各类活动的组织和管理的过程中, 有自己想法与主张却不与教师有效沟通, 甚至有时候还喜欢把自己的意愿强加到其他同学身上, 致使学生干部层面所负责的管理工作效率大大降低, 甚至无法保障有些活动的顺利开展。高职院校采用三年制学制, 大多数专业的学生会的高职第三年走向顶岗实习岗位, 由学生向职场人转变, 这也就意味着学生干部在校成长的周期非常短暂, 承担学生干部角色并得到实际锻炼的经历非常有限, 团队意识的提升恰是在学生干部工作磨合互动中的整体攀升与获得。团队意识也可以成为学生干部团结同学的黏合剂, 通过共同参与院系、班级管理或者活动的组织, 使得这样学生干部管理工作和活动的举办会更加便利顺畅。

#### (三) 沟通协调能力差, 思辨总结能力弱

有些学生干部面对教师布置的工作时只愿意“埋头苦干”, 自己干自己的, 沟通协调能力不足, 遇到工作推进瓶颈也从不与其他人合作交流寻找解决问题的出路, 最终工作效率自然也难以提高。在学生干部层面的工作推进不顺畅, 班级、学院、学校整个流程中的各个环节工作开展均会受到一定程度的干扰。多数高职学生干部对自我成长的要求不高、定位偏低, 满足于教师布置的具体的当下的工作指令, 在工作开展的过程中, 束缚于往届学生干部的工作方式和工作经验, 不能从客观实际出发独立思考去分析解决工作推进中出现的现实困难, 不敢突破求创新, 问题或困难解决后又不善于通过思辨总结来积累工作经验, 不擅于进行工作规划和思考总结, 对工作开展的宏观原则和个人的长远发展把握不够, 难以达到有限时间、有限精力实现学生干部自身能力发展的最优效果。

#### (四) 功利思想存在, 为师生服务意识不强

有些高职学生干部在价值取向方面, 更加注重物质生活

质量的提升,追求物质条件的满足。有的参与班级管理以及各类活动的组织举办,只是为了在学期期末校方给予的一定加分鼓励。在与人际交往方面,对一些与个人利益密切相关的事情上表现出浓厚的兴趣,比如入党、评优等,以期以后的工作搭桥铺路。持这种心态的学生干部,不可能全心全意为师生服务、奉献。学生干部是学生当中的先进分子,不仅在学生当中充当组织和领导者,更多的是在日常生活中起到了教师与学生的桥梁作用。因此,学生干部同学本应起着模范带头作用,如果他们功利思想严重、为师生服务意识差,那么他们的行为、作风势必影响到整个学生群体的综合素质。曾有学生谈任职动机时说过,大一积极为了学分,大二努力为了身份,大三还能坚持的才是因为责任。大学一年级担任学生干部的学生,其工作意识处于一个萌芽状态,从“一”做起,把一年级的学生干部培养好,才能使他们尽早进入角色,才能号召和带动全体学生共同进步。

#### (五) 心理素质较差,综合能力不高

学生干部是协助教师开展班级工作或组织活动的得力助手,在学生中起到带头模范和管理的作用。面对自己的学业以及学生干部管理工作,面对困难不慌乱、抓主要的心理素质,以及面对来自学业和学生管理工作之间的时间与精力冲突统筹协调的综合能力都是不可或缺的。有些学生因这一关系处理不当而导致过大的心理压力,不仅影响管理工作的推进,更因心理无法承受这一压力而诱发心理健康危机,这些情况需要教师对学生干部的及时疏导。

### 三、拓展训练视域下高职院校学生干部素质培养的工作思路

#### (一) 做好前期分析,精心设计项目

拓展训练是通过设置大量的项目活动来吸引学生干部主动参与,使学生干部在项目活动中进行反思与总结,因此拓展训练开始之前要针对学生干部身心发展的规律与特点,做好前期的调研分析工作是十分必要的。比如针对学生干部群体中存在的团队意识不强等现状,设计毕业墙、生死电网等项目,旨在引导学生进行自我管理,发扬甘为人梯的精神;强调整体协作与配合,个人的利益与整个团队的利益关系将直接决定目标的达成。从学生干部的成长需要出发精心设计项目,帮助学生在快乐中学习,在做中学,最大可能地激发学生的个人潜能,促进学生在项目中有所体验、有所获得。

#### (二) 合理场景布置、勇于挑战极限

考虑到学校的场地设施、安全以及学生干部身心特点等因素,本文所指的拓展训练多是在专门的训练场地上,利用各种训练设施,开展各种团队组合项目及心理训练活动。知识和技能都是有形的资本,而意志和精神则是无形的力量。通过无敌风火轮、抢渡硫酸河、时速极限、驿站传书等项目,激发学生挑战项目的兴趣,帮助学生挑战自己的心理极限,将个人潜能最充分进行发挥,从而培养学生战胜困

难迎接挑战的勇气与意志力。

#### (三) 注重分享回顾、强化引导总结

鼓励学生干部以“空杯”心态,忘却自己的身份与角色,全身心地投入到项目活动中,并以观察、表达和行动的形式进行。这种初始的体验是整个拓展训练过程的基础。在学生干部有了从项目中获得的个人体验以后,学生干部要与其他体验过或观察过相同活动的学生干部分享他们的感受或观察结果。分享,这对于学生干部在整体拓展训练中个人的感受只是迈出第一步。按逻辑的程序,下一步是要从经历中总结出原则或归纳提取出精华。并用某种方式去整合,以帮助学生干部进一步定义和认清体验中得出的成果。回顾将帮助学生干部消化、整理、提升训练中的体验,以便达到活动的具体目的。总结,使学生干部能将培训的收获迁移到工作中去,以实现整体培训目标。

#### (四) 助力提升心智、引导行为改变

现代社会是一个高度人际互动的社会,高职院校学生干部无论是完成教师布置的工作任务,还是未来走向职场,都需要具备处理协调包括人际关系在内的各类关系的心胸与智慧。比如大一新生刚入校,新生中选拔出来的学生干部对工作不完全熟悉。一是将高职院校学生干部与中学学生干部无法区分,在角色定义上模糊。二是缺乏对自我能力的正确判断,一些学生盲目自信。缺乏踏实的工作精神,存在自满情绪。三是对高考后的学习压力后,对自己学习方面有所放松,在专业学习和社会工作关系上处理不当。四是没有整体的工作思路,工作上出现无重点无效率的情况,为了使学生干部尽快地认识自我,投入到工作当中。通过参与拓展训练,要有针对性的解决以上情况。让学生干部更深刻地体验学习与工作之间、个人与其他学生干部之间、个人与其他学生之间、个人与教师之间、个人与学校之间的互动关系,让活动中所寓意的深刻的道理和观念,牢牢地扎根在学生干部团队和每个学生干部的潜意识中,并且能在日后的工作中挥发应有的效用,激发出学生干部团队更高昂的工作热诚和拼搏创新的动力,使团队更富凝聚力。

#### 参考文献:

- [1]伍学雷.论高职生职业核心能力的培养[J].职教论坛.2013(15)
- [2]梁玉国,夏传波,杨俊亮.高职院校学生职业核心能力培养的思考与实践[J].中国高教研究.2013(03)

基金项目:2021年度辽宁省高校思想政治理论课教学改革研究项目《高职院校大学生思想政治理论课获得感提升对策研究》阶段性成果。

作者简介:孙义明(1981-),男,学士,籍贯辽宁盘锦,讲师,主要从事思想政治教育等方面研究。