

高职院校团学干部培养方式及管理研究

庄淑珺

上海行健职业学院

摘要：20世纪90年代，高职教育在我国广泛兴起，高职教育的发展为全面建设社会主义现代化国家提供了坚实的技术技能人才支撑，由此可见，高职院校的高质量发展十分重要。众所周知，高职院校团学干部的培养备受重视，他们的个人素养、工作能力、创新能力等对高职院校的发展起着重要的作用，他们不仅是学生会、团学会的骨干力量，更是串联起学院党团组织、学生会、学生工作负责老师、辅导员等的一支重要队伍和强大的组织力量。分析现阶段高职院校团学干部培养工作的新形势和新挑战，不断优化高职院校团学干部队伍的培养方式，才能更好地发挥朋辈的榜样作用、桥梁纽带作用，以促进高职院校人才培养目标和和谐校园的实现。

关键词：高职院校；团学干部；培养方式；管理研究

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2022.03.209

20世纪90年代，高职教育在我国广泛兴起，高职教育的发展为全面建设社会主义现代化国家提供了坚实的技术技能人才支撑。“统筹职业教育、高等教育、继续教育协同创新，推进职普融通、产教融合、科教融汇，优化职业教育类型定位。”党的二十大报告对职业教育发展提出了新的部署要求。由此可见，高职院校的高质量发展十分重要。

随着《学联学生会组织改革方案》《高校共青团改革方案》等一系列关于高校共青团及学生组织的改革文件的下发，高职院校的团学组织已经进行了改革和优化，同时也进一步凸显出高职院校团学会的重要作用。高职院校团学干部的培养备受重视，他们的个人素养、工作能力、创新能力等对高职院校的发展起着重要的作用，他们不仅是学生会、团学会的骨干力量，更是串联起学院党团组织、学生会、学生工作负责老师、辅导员等的一支重要队伍和强大的组织力量。因此，高职院校在培养团学干部时，必须要根据新时期高职院校学生干部的新特点，不断优化培养机制，不断提升高职院校团学干部的个人素养、组织力、凝聚力等。

一、提升高职院校团学干部领导力的积极意义

（一）有助于发挥朋辈的榜样力量

高职院校团学干部培养不仅是加强学生组织的引导力、组织力、服务力的重要路径，更是学校立德树人工作的重要组成部分。提升高职院校团学干部的领导力，首先要提升高职院校团学干部的个人素养，不仅包括高职院校团学干部的人生观、世界观，还包括高职院校团学干部的综合能力，包括团结协作的合作能力、尊师重道的个人素养、积极向上的个人风尚、处理问题的逻辑

力和创造力等等。

高职院校的学生处于人生观、价值观和世界观的形成期，高职院校团学干部是高职院校学生的中坚力量，他们积极向上、尊师重道、勤奋好学等良好品质对同学们的成长起到潜移默化的作用。所以，要重视高职院校团学干部的培养，让他们发挥朋辈的榜样力量，真正成为高职院校学生身边的标杆和榜样。

（二）有助于形成校园就业风向标

高职院校团学干部作为学生群体中优秀学生的代表，他们的综合能力，包括领导力、共情力、感召力等，是高职院校人才培养质量的体现。高职院校团学干部的就业是高职院校就业的风向标，首先，他们代表的是一群综合能力强，具有良好的组织和沟通能力的学生代表，他们的就业去向是评判高职院校团学干部培养成功与否的关键因素。与高中和中职培养目标相比，高职院校学生干部的培养同时要考虑他们的就业去向，高职阶段，除了基本学科知识的培养，同时要注意他们处理问题的能力、团队协作的能力、适应社会的能力等等，不断完善高职院校团学干部的综合能力。

（三）有助于形成良好校园沟通纽带

高职院校团学干部不仅是学生会、团学会的骨干力量，更是串联起学院党团组织、学生会、辅导员的一支重要队伍和强大的组织力量。他们不仅紧密联系着学生，带着同学的新思想和新观念，传递着同学们对建设和谐校园、活力校园、文明校园的管理理念、活动理念，是改革和创新校园主题活动的着力点。

此外，他们对传播学校的教育思想，起到潜移默化的作用，能够减少学校政策实施的阻力，他们也能及时

向学校反馈相关教学管理、教学安排、教学效果以及住宿管理、学校活动等多方面的建设意见，能够更好地提高高职院校的教学质量、后勤服务水平等等，以更好地提升高职院校的竞争力。

二、新时代高职院校团学干部培养面临的新问题

（一）选拔机制缺乏创新意识

高职院校团学干部的选拔一般通过辅导员推荐或者自下而上的团学会内部选举产生。但是，只听辅导员或者团学工作老师的意见，会被他们的个人意见所左右，难以提拔出能服众的同学；只从下至上选举，也难以真正选出做事踏实、有担当的学生干部。

新时代下，随着高职院校的发展，学生的生源也发生了变化，除了三年制的学生，还有中高职贯通两年制的学生，这对如何有效推选高职院校团学干部以及发挥团学干部的作用提出了新的挑战。当下，需要在高职院校团学干部进入校园后快速了解他们，通过他们的高中履历以及中职的表现实现贯通培养。不能唯成绩论，要综合衡量，坚持“德才兼备”的选拔理念，按照公平、公开、公正的原则，让更多有同学有机会参与到竞争中。简而言之，既要培养三年制的高职团学干部，也要挖掘中职的优质团学干部，缩短前期的考察时间，给到这部分学生晋升的机会，让他们更快地在高职找到自己的平台，更好地发挥自己的优势和特长。

（二）团学干部培养体系缺乏系统性

高职院校团学干部的体系化培养是提升高职院校团学干部个人素养和综合能力的重要保障。高职院校的团学干部绝大部分从团学会的干事成长起来，现有的培养体系绝大部分按照学院团委、党委的领导和要求进行模块化、主题化的培训，主要包括：思想成长、团学会组织建设等等，并没有形成体系化的综合性培养系统。此外，培训过程中没有对不同专业、不同类型的团学干部缺乏分门别类的调研分析，对领导力相关培训内容没有进行专门的设计，没有充分考虑到学生干部类型的复杂性和多样性，领导力培训内容无法满足不同岗位学生干部的工作实际。综上所述，现有的培训数量、培训形式、培训内容都存在不能贴合当下团学干部的新特点，需要不断改革创新。

（三）团学干部个人素养参差不齐，主观能动性差

高职院校学生在高中时期成绩相对较差，学习的主动性、自觉性不高，高职之后技能培训类学习的课程居

多，人文素养类的内容较少。他们个人的教育背景、个人能力会影响他们的主观能动性，表现在能不能很好地以身作则，不能很好地处理好学生工作，主动地解决问题，为老师排忧解难等。

团学干部存在缺乏自主安排工作、高效完成工作的能力，有的时候只是被动地下发通知，没有积极主动地去思考如何解决问题，面对高职院校学生存在活动积极性差等问题，需要考虑如何发挥他们的积极性等等。

此外，因为生源成分多元化，再加上有些同学受功名和功利等外部因素的影响，在他们加入团学干部这个队伍之后可能会觉得自己高人一等，居高临下，没法与同学们和睦相处，也不能身先士卒，发挥模范带头作用。

（四）团学干部缺乏服务意识

新时代青年以自我为中心意识较强，他们具有个性张扬，追求自由、独立等个性特征，呈现出多元化的新特点。所以，面对新时代、新形势下的时代青年，对高职院校团学干部的个人能力也提出了全新的要求。

高职院校团学干部会被其他同学用高于平均水平的眼光去衡量，对团学干部会有较高的期望，如果他们发现身边的团学干部有达不到他们要求的时候，他们会容易被孤立，导致学生工作开展的不顺利。此外，针对部分高职院校团学干部在工作中出现的官僚主义和形式主义的作风，要及时发现并予以纠正，引导团学干部明确工作目标责任，通过领导力培训，提升理论水平和工作本领，主动服务同学、服务学校，树立规矩意识。

三、新时代高职院校团学干部的创新培养方式

（一）优化团学干部培养体系

现阶段，团学干部更换频率的加快，要更多去考虑如何更好地实现学生干部的更迭，把高素质的学生分配到合适的工作岗位上，达到人尽其才的效果。思想道德素养是首位的。此外，高职院校团学干部领导力培养内容多，范围广，除了最重要的政治品德与价值观外，还需要考虑学生干部的人格魅力、身心素质、社交能力、执行能力以及领导技巧与艺术等。

高职院校团学干部的选拔是团学干部能力培养的基础。创新团学干部选拔机制主要从以下几个方面展开：

一、结合辅导员的意见，综合考量学生的各方面表现，综合培养并分阶段考核；二、即使团学干部任职时间短，也要采取淘汰制，分阶段考核，优胜劣汰，动态调

整整个团学干部队伍的组成。三、给予中高职贯通学生更多的上升机会。

此外,要根据高职院校团学干部工作的基本内容和职责制定出系统化的培训,统筹兼顾团学干部管理的各个部门,齐抓共管、统筹兼顾。首先要建立起课程体系的系统化培训,例如可以利用第二课堂开设团学干部能力素养提升课程,必修课和选修课,为想提升自己综合素养的团学干部提供更多的学习平台;其次,打破言传身教的培养模式,通过开设礼仪仪表、沟通与口才、时事热点讲座、团学干部管理培训讲座、融媒体培训等,借助领导力工作坊、小组任务工作坊等模式开展。

(二) 创新团学干部考核机制

考核机制是督促学生干部认真履行工作职责,强化责任意识,保障学生工作效率的重要措施。

建立严格的考核机制,从德、智、勤、绩等方面全方位考查学生,考核同时还应该具有实效性。考核的过程中要抓典型,形成正面的教导意义,既要有奖励,也要有惩罚,对团学干部不足的地方要及时予以指正,让他们认识到自己的不足,同时也要帮助他们查找原因,进行改进。考核机制的订立一定是建立在激发团学干部的潜能,建立起他们的信心,确保他们以更加积极、更加向上的态度投入到今后的团学工作中去。所以,对于一些成绩优异、工作认真负责、在同学中有威信、形成了良好口碑的团学干部在入团入党、升学就业等方面要着重推荐,有相应的政策倾斜。

(三) 激发团学干部的主观能动性

一是组织开设高职院校团学干部心理赋能的系列“必修课”。重视团学干部良好心理素质的培养,包括要培养他们顽强的意志和宽容的心胸,平衡的心态,能够正确处理各种关系。纵观现在高职院校的团学干部队伍,我们可以发现这部分学生有着极强的自尊心,他们在遇到挫折时同样需要有良好的抗挫能力,通过团队的互助活动,尤其是心理互动,帮助他们更好地正视自己的内心。与此同时,要激发起高职院校团学干部的成就动机,包括协助老师、服务同学、发展让人际关系、实现自我价值、获取利益等等。

二是拓展团学干部的实践活动,给予团学干部更多放权,多自己决断,创新活动内容重在激发团学干部的参与性、体验性,利用青年马克思主义培训班、社会实践、主题研讨班、工作坊等培训模式,坚持“引进来”

和“走出去”相结合,利用丰富的校内外资源开展团学干部能力素养培训课程,多方位切实提神高职院校团学干部的综合素养和领导能力。

三是对于各方面表现优异的同学要建立高职院校团学干部示范岗,将他们的良好形象展示给全校同学,将他们的优秀事迹成为激励同学们前行的力量。这样,不仅对优秀同学有激励性、更是促进其他同学进步的力量。

培养一支堪当引领我国从制造大国走向制造强国的高技能实用型人才,重视高职院校团学干部的培养非常迫切且重要。高职院校团学干部是学生工作的骨干力量,对他们的培养决定着高职院校学生管理工作的突破和创新。面对新时代高职院校团学干部培养面临的新问题,需要不断创新高职院校团学干部的培养模式,不仅需要优化团学干部培养体系,也需要创新团学干部考核机制,还需要激发团学干部的主观能动性,确保高职院校团学干部具有较高的综合素养,最终建立一支有责任、有担当的高职业院校团学干部队伍,以促进高职院校人才培养目标和和谐校园的实现。

参考文献

- [1] 施芳芳, 吴俊峰. 高职院校团学干部培养方式分析[J]. 产业与科技论坛, 2021(20): 256-257.
- [2] 林知远. “三全育人”视域下高校学生干部领导力的培养[J]. 佳木斯职业学院学报, 2022, 16-18.
- [3] 张慧玲, 张志胜. 分层分类一体化视域下高校团学干部培养及管理研究[J]. 黑河学院学报, 2022(11): 82-84+141.
- [4] 温晓年. 立德树人视域下学生干部领导力培养策略探析[J]. 湖北开放职业学院学报, 2020, 33(7): 107-108+113.
- [5] 季秀娟. 思想政治教育视域下大学生领导力培育研究[D]. 华东师范大学博士学位论文, 2017.
- [6] 雷海栋. 高校学生干部领导力开发研究[D]. 天津大学博士学位论文, 2014.
- [7] 管苑智. 高职院校学生干部领导力培养研究[J]. 大学(研究与管理), 2021(504): 54-55.
- [8] 刘晨, 詹星雅, 孙晶晶, 等. 基于领导力视角的高校学生干部离职情况探析与对策研究[J]. 卫生职业教育, 2020(03): 131-133.