

职业本科院校学生干部队伍建设研究

许澄澈

南京工业职业技术大学

摘要：第一批职业本科院校的试点让我国职业教育迎来了新的发展机遇。校内学生干部是学校与学生间展开互动沟通的重要纽带，学生干部队伍的建设在学校日常管理、校园文化活动组织等方面上都发挥着至关重要的作用。本文将围绕职业本科院校学生干部队伍建设的现状展开详细论述，并提出相应优化措施。

关键词：职业本科院校；学生干部队伍；学生特点；干部队伍作用；建设价值；现存问题；优化措施

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2024.09.127

引言

职业本科院校以培养应用型、技能型人才为主要目标，意在为社会输出更多新鲜血液。随着社会的不断发展、职业本科院校的持续改革，学校陷入了生源参差不齐、管理工作日趋艰难的困境。该如何贴合当下学生干部队伍建设的痛点做出及时优化调整？这是每个教师都应该系统考虑并有效解决的问题。

一、职业本科院校学生特点概述

职业本科院校学生是一类相对特殊的群体，他们具备独特的学习特点。首先，学校更注重学生的实践，要求他们将理论和实操融合在一起展开学习，旨在达到最优化的学习成效。其次，职业本科学校的学生具备良好的自学能力，往往能完成独立自主的探索，对教师设定的各类任务链问题链，实现自觉主动的学习。再次，学生具有较强的实践能力，能结合实际情况灵活运用现有理论解决复杂难题。

与此同时，职业本科院校的学生也存在着不少普适缺点。首先，面临着较大的压力，职业本科的培养目标在于向社会输出具备专业技能的劳动者，所以在就业市场上，与普通全日制高校学生相比，职业本科生的就业压力更大。为确保自己在毕业后能得到更多企业认可、获得大量 offer，在学习期间许多学生会到不同企业实习、积累经验，在校时间较短，不利于教师动态把控学生的近期情况。其次，职业本科学生的专业受限。职业本科通常会根据社会需求、就业环境的变化选取热门或稀缺专业进行授课，导致学生在专业选择上受到限制，难以结合个人的兴趣爱好去安排，以低迷姿态参与课程的学习。再次，知识深度不够，相对于普通本科而言，职业本科更注重培养学生的职业技能，导致学生在理论的学习上相对欠缺，无法做到知行合一。

二、新时期职业本科院校学生干部队伍的作用

学生是学校管理、教学、文化等活动的主要参与者，

也是教师展开思政工作的重点对象，落实好团结友爱、具有凝聚力学校团体的建设，需要教职工的努力付出，更离不开有威信、干实事、肯奉献的学生干部队伍。在管理学校班级时，通常是通过学生干部来实现的，干部是辅助校内教师展开思政工作的有力助手，其重要性不言而喻。学生干部的能力并非先天、与生俱来就拥有的，更多是通过后天的努力学习、个人经历获得的，在安排工作时，教师要向学生干部传授方法，以尊重、信任、关心、鼓励、严格并举的方式跟干部展开互动和沟通。关于学生干部主要有两重含义，一是学生，二是干部，指的是来自于学生群体、以干部的身份服务于周围同学人群，在组织中从事领导或者管理工作，通过选举或者推选产生，以代表身份参与学校各类管理工作的人群统称。经调查结果显示，在当下的职业本科院校中，各类学生干部在全体学生中的占比大概为 20%，基数较大，这就意味着，如果能充分调动并发挥好这些学生干部的模范带头作用，就能为学校管理、学生高质量学习带去积极作用，相对于普通学生而言，学生干部具备日常活动面广、影响力大、品学兼优、领悟性高等诸多方面的优势，能通过教室、宿舍等各类活动场所的个人表现树立榜样典范，进一步带动影响周围的同学，促进大家实现科学健康的发展。可以这样理解，在学校展开各项工作期间，学生干部主要发挥出运动员的角色，要求他们与教师、其他同学一起参与，共同完成任务。另外，干部又扮演着教练员的角色，要求他们发挥出带头作用、拿好指挥棒，确保其他同学跟上个人步伐，在不断经历、持续参与后获得提升。

三、强化职业本科院校学生干部队伍建设的重要性体现

（一）强化学生思政教育

2005 年党中央下发了《关于进一步加强大学生思想政治教育意见》，这成为了职业本科院校强化校内学

生思想政治教育的统领性文件，对优化学生思政教育的内容、途径、方法提供了清晰的思路。在完成以上这项工作期间，教职工属于中坚力量，而学校生干部是老师与同学沟通的桥梁，也是各项活动的组织者倡导者，在展开思政教育活动时，他们往往能更贴近学生，明确其他同学内心的想法，了解小伙伴的思想动态，更有的放矢地展开工作。可以这样理解，强化学生干部队伍的建设工作、提高学生干部队伍的综合素质是推动高质量思政教育的前提条件。

（二）促进学校健康发展

学生干部也是学生，他们来自于学生群体，能第一时间把控周围同学的思想动态，在组织各类活动中体现学生意愿，组织便于大家展开互动交流的项目，促进众人疏解自我的负面情绪，如对未来就业的压力等。在与同学沟通后，干部会向老师反馈同学当下的问题，由教师介入干预，保障学校稳定有力的运营，促进学校健康发展。

四、职业本科院校学生干部队伍建设的常见问题介绍

（一）工作态度问题

学生干部应该是为学生、老师、学校服务的角色。但在过去的调查中我们发现，部分干部在选举成功后出现了前热后冷的状态，参与竞选或者在竞聘发表个人竞选宣言时表现出踌躇满志的状态，表达了自己为学生、老师、学校认真服务的积极态度，雄心壮志。在成功竞选后思想严重懈怠，对老师、同学提出的要求以懒散无所谓的态度去对待，甚至部分学生干部还滋生了功利主义，工作陷入被动态势、毫无热情，连基本的服务意识都没有。

（二）工作作风问题

一些干部的自控能力不强，无法把控好学习与工作间的尺度，难以解决两者间存在的矛盾，甚至部分学校还在干部使用上存在重使用、轻培养的极端问题，由于学校并未投入时间精力对学生干部进行系统培训，导致学生干部的工作作风不端正。如部分干部的随意性较强，在工作中挑肥拣瘦，有选择性地只做自己熟悉或者喜欢的工作，不喜欢、无法胜任的工作直接推给他人，一旦在工作中遇到阻碍就想一走了之，毫无责任心。

（三）工作能力问题

学生干部日常工作所做的工作严格、细致，需要保持耐心热情才能做好，只有具备良好语言表达能力、专注且

实干的干部才能真正解决实际性的问题。不可否认，部分学生干部在同学中很有威望，但个人能力不足以解决一些突发问题，面对复杂难题时，经常面临无从下手的窘境，久而久之会严重打击干部的积极性。另外，一些干部的是非观念弱，做事情全凭关系，不按照规章制度的基本要求来，在展开工作时缺乏大局意识，更无法与其他同学进行有效协调，遇到困难就不停退缩、消极应付。甚至还有极少数干部语言表达能力很强，在竞选时夸夸其谈，在遇到实际问题时却无法像此前承诺的一般解决，还会以势压人，严重损害的干部队伍的形象。

五、职业本科院校学生干部队伍建设的优化措施与方法

在新时期背景下，职业本科院校管理方式应该与时俱进，要响应时代发展的号召，紧密贴合学生的特点做好针对性的校本管理。在学生干部队伍建设中，学校应该强化对学生心理的关注，引导大家科学定位自我角色并强化培养训练，提高大家管理自我和他人的能力，激发众人积极向上的内驱力，确保干部队伍越来越强大，由他们辅助学校教师管理，大幅提高整体效率。

（一）强化责任意识，理清学生干部角色定位

学生干部也是学生，他们也是在学校接受教育的主体，需要服从学校的基本管理，并且按照学校预设的培养目标完成学业，同时学生干部还必须要在学校党委、团委的指导下承担起部分管理的职能。在培养学生干部期间，首先应该确保做好组织建设与教育引领两手抓、两手狠，充分结合学校本身的特色积极组织干部培训讲堂，促进大家深入学习，逐步强化个人的作风建设。其次，要保障学生干部对自我的角色定位科学合理，一来要确保日常与干部管理相关的工作是在完成学业基础上去展开的，辅导员在分配学生工作时也要考虑干部日常的课业安排，强化两者的边界感。二要明确辅导员的职责和权限并得到干部的认可，确保双方在管理事务期间能做到共同严格遵守。同时在与学生干部沟通交流期间，辅导员还应该发挥出自我的榜样作用，确保干部能得到潜移默化的正向熏陶、积极影响。

（二）完善选拔方式，多方位多维度综合思考

当下大多数职业本科院校的学生干部在选拔一事上采取的是投票方式，重要的学生干部如学生会主席等则更倾向于在投票的基础上参考系团总支书记的意见。在实践中民主投票会受到亲疏远近等因素的影响，无法真正客观地反映出竞选人的综合能力高低，而如果纯粹由

辅导员决定重要岗位干部则会过度体现教师的主观色彩,由于量化制度性考量不够充分,干部人选的确定也不够合理。针对以上多类选举方式存在的不足,建议可以采用更灵活、更多维度的方式进行选拔,比如说可以以辅导员为核心,组织大家共同参与民主投票方式,借此先确定入围的名单,接下来辅导员在私底下与入围者进行深度的沟通和交流,了解他们当下的角色定位、个人思想能力水平,并根据众人的实际表现对干部的岗位进行调整,做到扬长避短,彼此互补,充分发挥出学生干部身上的优势,确保学生干部与岗位之间维持高匹配度的状态。针对于学生会主席等这些特别重要的岗位,建议可以参考公务员选拔的方式,通过笔试加面试的双重方法进行考核。首先,先将考试成绩较高的学生纳入考量的范围,其次,以大家的意愿为基本原则进行自主报名,再次,组织笔试环节,需要结合着不同岗位需要的素质能力设定思政知识、岗位职责、案例分析、发展谋划等综合内容的考察,按照1:3或者1:5的方式确定面试人选。最后,在面试环节内内应该采用结构化面试的手段,借此考查学生整体的沟通协调、应变等多方能力。在结束笔试和面试后还应该进行为期一周的公示,公示期间应该提供电话邮箱让学生的意见可以直接被反馈,及时了解公示人群中在思想和作风上有问题的人,结合核实结果做好后续的细节调整。

(三) 建立监督机制,结果导向过程导向并用

为确保学生干部队伍能发挥出最大化的管理引领价值,学校应该建立监督考核机制。值得一提的是,考核机制并非一成不变的,要针对考核干部的特点持续进行完善。关于考核机制应该包括正反两个维度,既要严管也要厚爱,简言之,应该做到正向激励和反向制约并行。教师应该在充分考虑干部日常职责的基础上设定量化及非量化的指标,考核指标既要有来自于辅导员的意见,也要有服务群体给出的看法,只有多主体参与、多角度地进行监督考评,最终才能确保评价的结果与干部在日常工作中的真实表现维持高度的统一,通过监督保持大家优良的工作作风。对考核中学生干部表现较为突出的部分,应该给予及时的鼓励和肯定,让大家保持以往的良好姿态继续认真付出,为学校的建设贡献更多力量。对于在考评中存在不足的部分,应该与干部共同探讨分析源头性原因,并且设定后续调整优化的方案,在未来监督大家努力改正,如此就能促进管理的良性循环。

(四) 制定培养方案,健全学生干部培养机制

上文已经说过,缺乏对学生干部的培养规划是导致学生干部能力不足的重要原因之一,为此学校应该发挥出顶层作用,由学校牵头,与各院系的负责人沟通交流,建立以思政教育为核心、理论与实践素养相结合的课程化培养方案,借此推动方案的课程化、项目化、标准化、责任化。在此期间要切实发挥出思政教育引领价值,明确以促进学生德智体美劳全面发展作为基本出发点,以为社会输出更多能当大任、推进民族复兴的时代接班人作为最终目的,在此基础上设定科学的培养方案并将其践行到位。在方案设计中既要重视政治理论教育,也要重视实践教育,让学生逐步树立远大理想,明确工作目标,熟悉工作方法,发挥出自己在教师与其他非干部学生间的桥梁作用。

总的来说,在过去的职业本科院校学生干部队伍建设上存在着一定不足,导致干部队伍的价值无法得到充分发挥和释放,学校的改革发展不够稳妥。为避免以上情况继续大面积普及,在未来各学校要强化对校内学生干部队伍的建设工作,多举措并行,切实培养出一支训练有素、能力突出的干部队伍,促进学校各项管理工作的有效推进。

参考文献

- [1] 刘广利. 浅析高职院校学生干部胜任力水平提升对策[J]. 滁州职业技术学院学报, 2018, 17(01): 28-29+33.
 - [2] 王万众. 浅谈新时期高职院校学生干部培养机制[J]. 辽宁师专学报(社会科学版), 2018(2): 116-117.
 - [3] 马军军. 新时期高校学生干部队伍建设问题与对策分析——以湖北理工学院为例[J]. 长江丛刊, 2016(32): 209-209.
 - [4] 张丙昕. 浅析如何在高校学生干部中培育社会主义核心价值观[J]. 文化创新比较研究, 2018(35).
 - [5] 陶华蕾. 高校学生干部“腐败”现象分析及对策研究——以某高校部分专业为例[J]. 智库时代, 2017(12).
- 作者简介: 许澄澈, 1996年2月, 女, 汉族, 江苏句容人, 硕士研究生, 南京工业职业技术大学, 讲师, 研究方向: 思想政治教育。
- 基金项目: 本文系疫情背景下职业本科院校学生干部综合素质提升研究, 单位: 江苏省教育厅江苏高校哲学社会科学研究专题, 项目编号 2022SJSZ0188。