

信息时代下高职学生社团文化的创新发展

贵卉贝

(江苏商贸职业学院, 江苏 南通 226000)

摘要: 高职院校文化的发展离不开社团文化的支持。而在当今高职学生社团文化发展现状中,存在着支持少,创新不足,发展不够,由于缺乏章程和管理规范制约存在管理混乱的局面。而今“00”后相继迈入校园,更给高职学生社团文化带来机遇和挑战。需以创新创业为载体,建立专业技能型社团;以质量化为目标,建立社团评估机制;以信息时代为导向,建立数字化社团,这样才能促进高职院校社团文化的创新发展。

关键词: 高职院校; 社团文化; 信息时代

一、高职学生社团文化发展现状——基于创新与发展角度剖析

纵观高职院校可以发现其校名后多为“职业技术”、“高等专科学校”字样,已即表明其培养目标是致力于职业教育,多培养学生的实践技能为主。近年来国家多次发文要加速发展我国的职业教育发展,加大实践性培养“大国工匠”,这为高职院校的发展带来了一支强心剂。但也为高职院校社团文化发展带来了机遇和挑战。

(一) 高职院校自身理念与之差异

高职院校立足于学生的技术培养,多喊出:毕业证书+技能证书的培养口号。这也就意味着学校更多的精力是放在学生的技术资格培养、满足各种就业指标,而会忽视掉学生的校园文化建设即学生社团的文化建设。在高职院校,社团开展活动往往难以获得学校的经费支持和场地支持。而我们知道社团的运作需要经费,而社团往往是多靠学校的经费支持得以维系。而仅仅靠收取社团各种入团费、会费确实是拙

荆见肘难以为继。高职院校自身理念与之差异,为社团的发展带来一丝隐患。

(二) 社团管理混乱,权责关系模糊

近期高职院校发生的几起学生“官本位”现象令人错愕。在高职院校中,学生组织、社团的管理混乱进入大家视线,我们发现,在信息时代的今天,大多数高职院校的学生组织、学生社团没有自己的章程、管理规范,人事关系混乱。这样就造成社团管理者往往出于投机而非自己对这个社团的喜爱和发展的需要而进行上位,由于没有制约,对自己所处的位置缺乏敬畏,不能够带领社团发展,反而进行滥用,学生社团成了乌烟瘴气的“个人王国”。这就出现了令人啼笑皆非的“主席”、“部长”现象。究其原因,还是社团的管理没有做好,所造成的权责关系模糊。而在模糊地带,往往藏污纳垢。这点尤为值得我们警示。在信息日趋扁平化的今天,不得不说要做好社团文化建设,第一步就是要革除掉组织自身的“官场气”,让社团多一些“学生气”。

力,解决发展困境。“YU 益记者团”组建面向广大高校青年招募的公益记者团,通过新闻技能培训和实战采访培养公益新闻人才。“YU 场地计划”通过与 Hi 公益部落、珠海金紫荆咖啡等机构合作,为青年公益团队举办活动提供场地支持。

(4) 链接各界资源,多方合作,挖掘和培育公益青年。Y 基金会通过跟共青团珠海市委、广州市疾控中心、华南师范大学、广东省岭南教育慈善基金会等多方机构合作,通过开展专场资助、创新大赛等形式,动员青年人参与公益服务,并提供深度支持。

四、分析与思考

(一) 集结各方优势,引导和支持青年人参与公益活动

青年人参与公益及对有利于改善服务对象的福祉,也有利于提升自身的能力与价值,是一个双赢的项目。青年人参与公益的多是三分钟热情,虽有创意和冲劲,但能力和章法略显不足,因此需要各方的支持与引导。学校、团委等官方单位在青年人中具有较高的公信力,可为青年人参与公益提供平台和渠道;公益基金会为青年人参与公益提供资金支持;社会公益组织为青年人参与公益提供实践平台和能力建设支持。

(二) “湿地法则”和“丛林法则”并举,促进青年人深度参与公益

Y 益平台通过提供资金、实践平台、交流平台为青年营造公益参与的“湿地”,吸引更多的青年人接触和参与公益,这是“湿地法则”。青年人为获取孵化资源需要更多、更深入的参与公益活动,就好比丛林中的树木为了获得阳光和雨露需要跟其他树木进行竞争,这就是“丛林法则”。YU 益平

台通过现代化的信息手段,跟踪青年人在平台上的公益足迹,通过平台积分来决定孵化资源的配置方向。“湿地法则”和“丛林法则”并举,既促进了青年人广泛参与公益,也使青年公益领袖可以脱颖而出。

(三) 一路向“C”,关注青年的公益体验和个人成长

传统公益支持主要是 B2B 模式,即公益支持方(B)以公益组织(B)为重点服务对象,这种方式有利于公益组织成长,但公益组织数量有限,难以形成规模化影响。在互联网+时代背景下,互联网、大数据等技术发展使得 B2C 成为一种可能和新方向,公益支持方(B)直接为青年人(C)提供支持,提升青年人参与公益服务的体验,促进其成为公益领袖,进而带动更多的青年人参与,实现 C2C。以 Y 基金会的实践为例,在基金会成立初期,其服务策略主要是 B2B 模式,每年支持项目约 20 个;建立了 YU 益平台之后,采用 B2C 的策略,平台注册用户有 4 万多人,其中 97% 以上是个人用户,青年人对公益的感知更加直观,参与更加深入。

参考文献

- [1] 谭建光.青年公益人:一个新型社会群体的崛起[J].青年探索,2017(1):29-35.
- [2] 刘新玲,陈锦萍.草根青年公益组织发展趋势及建构路径——以 F 省为例[J].行政科学论坛,2015,2(2):45-50.
- [3] 与人公益基金会.2017年上半年工作简报[EB/OL].
<http://http://www.yufoundation.org.cn/page/6658>.
- [4] 与人公益基金会.官网 [EB/OL].<http://www.yufoundation.org.cn/type/60042>.

（三）缺乏各种考核，传承性差，社团名存实亡

很多社团都建立于高职院校成立初期，经过漫长的发展，到如今却出现青黄不接的尴尬局面。一是由于内部管理问题，管理层只注重本局的个性发挥而忽视了社团的“传—帮—带”思想，导致了后续实力不足，社团走向衰微；二是社团内部涣散，没有各种社团成员的考核，社团并不像学生组织具有各种类似的契约性质，仅凭的社员的兴趣志向。一腔热血过后，往往就是人走茶凉的局面。由于经费限制，往往高职院校的社团比例都固定，在已经名存实亡的社团上，却不能让其之消亡，为其他新兴社团让步。这就造成了想进来的进不去，想出去的出不去。社团内部应该建立考核，完善传承文化；从社团管理方面，应该完善社团成立机制，建立社团退出机制。

（四）社团文化活动缺乏创新

在成立之初有些社团的节目一直延续至今，没有任何革新和改变，一直都是老三样。一开始还算新颖，可是久而久之这些互动已经毫无新意。和如今的信息时代一样，你在平时看到的段子再在春晚看到，你已经有种“至今已觉不新鲜”的想法。现在的大多数社团文化就处在这种迈不开步子的局面，即使有所发展，也是“新瓶装旧酒”的现象。

（五）“00后”进入校园，传统社团管理模式与之冲突

有资料显示，从2017年开始，高校正式迈入“千禧时代”，大批“00后”（即2000年以后出生的青少年）开始逐渐进入校园。这代大学生成长在互联网高速发展的信息时代，性格上与传统“80后”、“90后”又有巨大的差别，也给新时期的高职社团文化带来了巨大的挑战。有人说“00后”多是独立子女，刁蛮任性；有人说“00后”这是独立自主彰显个性。但实际上“00后”的出现确实给社团的发展带来了许多探究。在操作中，“00后”不愿意参加一些一成不变的社团，喜欢新颖别致的东西；“00后”喜欢电子化、信息化的电子设备，对书籍、实践嗤之以鼻；“00后”大胆自主，对与之不和谐的东西能提出质疑，驳斥意见领袖。而传统的社团管理模式肯定是需要修改，与时代相符合了。

二、高职开展学生社团文化的必要性

一个人生命中最宝贵的就是青春。青春的良好塑造，对学生未来的成长都有很大的影响。我国教育文化自渐西学后，高职教育与培养理念也逐渐与西方的相应理论糅合，即既注重学生的集体主义、伙朋合作关系、团结精神培养，也开始重视学生的个性培养，独立自主干事情的风格。而往往，困于课堂与实训的空间，学生的自主与合作能力是被剥削而受到影响。所以课堂外的时间则成为学生自我成长与领悟的重要契机。高雅而又丰富的社团文化则成为高职学生锤炼身心，提高技艺，锻造友谊的良好场所。

社团即是相同志趣理念的一群人所组之团体。而在大学中，由在校学生根据自身志趣围绕相关大纲所成立的、总体受共青团领导和指导下的社团。其大力的丰富了学生的大学的校园文化生活，营造出了健康向上、积极向上具有一定特色的校园文化生活，引领主流价值观，带有一定的政治目的。结合我校社团开展具体情况，社团开展的活动具体如下：

（1）相关体育文化节，精彩纷呈，热闹有趣，注重个人竞技和团队精神培养，既鼓励学生践行“三走”，又强化了大学生体魄；（2）相关艺术文化节，人气十足，载歌载舞，说学逗唱，既展现出青年学生最具活力的一面，又使同学们得到个性上的培养；（3）相关科技文化节，融合了多种创新型比赛和活动，赛事正酣之时，亦是氩氩学术魅力最盛之时，既让学术风潮席卷校园，又促进了学生向上发展；（4）相关政治理论讲座或者讨论，社员们坐在一起，各抒己见，没有意见领袖，只有真知灼见，提高同学们的政治理论

修养；（5）相关社团文化节，将全部社团充分调动，轮流上阵，博采众长，为社团—学生沟通奠定良好氛围。

总体来说良好的社团文化已逐渐成为高职学生强化自主创新意识，提高技艺知识，培养团结有朋精神，展现新时期大学生风貌，升华自我的重要场所和途径。

三、信息时代引领社团文化创新发展途径探究

（一）以创新创业为载体，建立专业技能型社团

既然高职院校自身理念与之差异，和不能顺势而为，建立起一套以创新创业为载体的新型的专业技能型社团。其既能结合高职学生的时代特点，专业特色，又能与高职院校的使命祈愿相契合。其以培养、拓展学生的专业化技能为首要目的，与相应的高职院校的强势学科为背景依托，这样既能满足经费场地的需要，因地制宜，也能极大的拓展，发挥学生的最大潜力。在专业技能型社团中，学生所做的不是课堂所学的重复。利用学校的车间、实验室，在专业老师的指导下，在相同兴趣伙伴的共同参与下，发挥各自所长，满足最大化的培养需要。将兴趣转化为实力，寓教于学。适时参加各种比赛（技能职业大赛、学科竞赛、创新创业大赛、挑战杯高职组），也能满足高职院校参加各种比赛找不到人、组不到队的尴尬现状。由于是以创新创业为导向，也能得到学校的支持，也满足了社团的性质，对将来学生的发展有重要的意义。

（二）以质量化为目标，建立社团评估机制

改变高职院校社团管理混乱的局面，打造以质量为第一的社团目标。首先建立起社团评估机制。将社团的各类工作进行量化，累积成各种分数。建立起社团的统一管理机构，对社团的各项工作进行考评，对分数进行累合，进而对优秀社团进行表彰，对优秀社员给予奖励，给予大力经费支持。支持创新优秀社团文化活动的向上申报。在社团统一管理机构监督下，各个社团建立起一套符合自己发展的章程和管理规范条文。使得社团各个人的社团行为能够在监督下进行规范操作。为社团配备相应的指导老师。指导老师与社团背景相符，能够对社团发展提出相应的意见而不是仅仅挂名，能够保障学生的思想政治教育，鉴定正确的发展方向。对社团骨干经常性的开展培训，对社团成员及时性的开展团建工作。

（三）以信息时代为导向，建立数字化社团

现在的大学生恐怕没人不知道微信等即时聊天工具了。而信息化时代需要坚定的以此为导向。建立各种微信群组方便社员即时交流。建立社团的微信公众号方便社员即时了解社团动态及时跟进，集思广益，社团成员间相互交流，互相进步。打造统一的社团OA，将社团重大事项如开展活动换届、修稿章程给予公示，也方便各社团互相监督交流。

四、结语

高职校园文化的发展离不开社团文化的支持。社团文化的丰盛直接决定高职院校校园文化的兴盛，两者相辅相成。而今，在信息时代的背景下，新时代青年相继涌入校园。这对高职的社团既是机遇也是挑战，也是每一个校园文化创建者的责任。高职社团得到发展，在校学生的未来也可以得到长远发展。那设立社团的初衷，就是成功的。

参考文献

- [1] 王安东,周立,张燕.谈高校学生社团文化构建的重要性[J].才智,2017(26).
- [2] 刘晓麒.新形势下提升高职院校学生社团建设水平的路径[J].时代金融,2017(08).
- [3] 叶春霞.新形势下高职院校社团文化软实力建设研究[J].经营管理者,2015(36).