

高职工院校学生干部可持续发展能力 培养研究

孙轲

(贵州航天职业技术学院, 贵州 遵义 563000)

[摘要]在新时代背景下,我国工业发展迎来了新机遇,国家越来越需要工业技术人员,实施新职业教育法之后,期望培养出高素质和高质量的劳动者,高职工院校作为培养工业技术人才的重要阵地,学生干部作为职业院校中的积极分子,是学生的好榜样、教师的好帮手,将来也会成为参与国家工业建中坚力量。因此注重高职工院校学生干部的发展,培养高职工院校学生干部的可持续发展能力,能够切实满足高职院校培养社会需要人才目标,也能够助力工业化实现长远发展。此次研究分析了高职工院校在校期间培养基本情况,找出其中的不足,对走出校门后学生干部可持续发展能力问题进行探讨,结合实际和问题给出解决问题的意见。

[关键词]高职;学生干部;可持续发展;能力

前言

技术工人队伍是中国创造和支撑我国制造业的基础,能够切实地推动经济实现高质量发展。高职工院校的任务就是培养技术工人,学生干部是在各级学生组织中充当着组织者、参与者和管理者角色,同时也是连接师生的桥梁,将来也将是国家和社会发展的中坚力量^[1]。因此培养具有可持续发展能力学生干部与学生干部自身需求相符,与党、国家和整个社会的需求同样相符。

一、高职工院校学生干部可持续发展能力培养存在的问题及原因分析

(一)调查实施和结果分析

调查随机选取了贵州的五所高职工院校,分别针对校内现任学生干部、往届学生干部、用人单位设计了三套调查问卷,针对学校的指导教师设计了线上访谈。

表1 学生干部从业规划

从事行业	占比
管理行业	50.9%
自主创业	22.95%
专业技术人员	26.1%

调查问卷收集了501名高职工院校的校级、院系、班

级以及其他组织的在校学生干部的数据,其中66.47%的学生干部通过高考进入本校,33.54%是通过中职和高中的分类招生进入本校,70.46%之前有学生干部工作经历,成绩基本属于中上等;调查了55名往届学生干部,毕业年限各不相同,其中毕业3年以内的学生干部占29.09%,3-6年的占30.91%,6-9年的占16.36%,9年以上的占23.64%;对比之后发现在校的学生干部他们中有50.9%的人毕业后想从事管理者,22.95%的人想创业,26.1%的人想当专业技术人员。而实际毕业后的往届学生干部他们中一般工作人员占就占了61.82%,中高层管理人员占比相加占比为31%,还有7%左右属于技术骨干。不管是线上学生干部还是往届学生干部一致认为学生干部经历和指导教师对就业和个人成长有帮助,在校的学生干部认为指导教师对个人成长的帮助占比91.8%;调查了59家工科专业的用人单位,单位属性各不相同,他们表示愿意招聘学生干部,认为有过学生干部经历的员工能够迅速适应工作,表现更优秀。用人单位也认为有过学生干部经历的员工最欠缺心理素质抗压能力,在对学生干部的培训中,在校学生干部认为学生干部自我培训帮助最大,而往届的学生干部和用人单位则认为社会培训帮助最大;在校的学生干部93.21%认为学生干部考核对工作能力有帮助,且应该强化日

常考核、专项考核、任期考核，用人单位认为应该合理利用假期实力和顶岗实习等方式，提升学生的实践能力。

（二）存在的问题及原因分析

1. 高职工科院校并没有高度重视培养学生干部可持续发展能力，众多高职工科院校在管理学生干部时普遍存在重使用和轻培养问题，学校并没有构建出健全的培养方案，也没有从长远角度设置规划，以至于在培养学生干部可持续发展能力时，仅依靠指导教师个人工作经验和方式方法来培养，更没有对学生干部能力系统性培养的思维。部分高职工科院校也未紧跟时代潮流，落实好上级对学生干部培养的相关政策要求，存在多使用就是多培养的错误观点，致使学生干部执行力、沟通能力等方面有所成长，但很难以实现全面发展。

2. 高职工科院校学生干部培养机制有待完善。首先高职工科院校学生干部的选拔标准不够明确，没有综合考虑学生的综合素质、态度、学习能力等因素，不能对其进行客观公正的评估。其次，没有健全的选拔学生干部方式。很多学校的选拔还是“老带新”、竞争演讲、投票等方式，存在一定程度的“唯票数论”等情况，挖掘并发动潜力学生参选的力度还不够，定职定岗较为随意，没有全面的评价导致学生干部队伍的机构设置和成员之间的搭配不合理^[2]。

3. 高职工科院校缺乏及时有效的反馈途径。很多高职工科院校更多是关注学生干部在校期间的成长，对于学生干部毕业之后的后期发展情况关注度缺失，毕业后的学生干部也因缺少与学校沟通交流的渠道而未反馈。对高职工科院校学生干部可持续发展能力培养进行调查问卷研究分析，其中大一的学生比例为 62.48%；大二的学生比例为 33.13%；大三的学生比例为 4.39%。在 大一、大二、大三的学生调研之中，校级学生干部比例为 11.98%；院系学生干部比例为 30.14%；班级干部的学生比例为 41.52%；其他比例为 16.37%。女生占比为 49.5%，男生占比为 50.5%，可见男女生任职学生干部的比例差距不大。而对这些学生进行调研分析发现，其中 21.16% 的学生是由中职分类招生进入学校，而高中分类招生进入本校的学生比例为 12.38%；高考进入本校的学生比重为 66.47%。在此过程之中，学生对于自身能力要求较高，由于调查院校为工科院校，因此学生对于外语能力有要求的比重仅为 27.74%，而认为自身具备外语能力的学生比重仅为

8.78%。对 501 人进行调查发现，73.25% 的学生想要成为学生干部的主要目的为提升能力，这一部分学生人数为 367 人；而 22.75% 的学生加入学生干部的主要目的是充足自身的经历，这一部分的学生人数为 114 人；最后，为了参与入党评优加入学生干部的人数为 2.59%；共 13 人。通过本次调研分析不难发现，高职学生存在一定特殊性，虽然相较于传统高等院校学生高职工科类院校学生的外语水平较低，但是不难看出高职院校学生的实践能力以及实操素养较高，相较于普通院校学生，高职工科类学生的抗压能力以及表达能力都较强。由此可见，高职教育也是我国教育行业之中必不可少的内容之一，加强高职学生教育存在必要性，能够有效促进我国社会发展，为国家输送具有职业素养的优秀人才。

表 2 学生加入学生干部的主要目的

项目	提升自身能力	充实经历	入党评优
人数	73.25%	114	13
占比	367	22.75%	2.59%

二、高职工科院校学生干部可持续发展能力培养的策略

（一）提高政治站位，树立科学的培养理念

高职工科院校要培养学生干部可持续发展能力，就需要有效结合将核心价值观与学生干部培养，以价值观育人理念作为基础，加上理想信念，切实增强学生的政治素养^[3]。社会实践活动是搭建学校和社会的一座桥梁，能有效地将专业知识与社会的需求联系起来，帮助学生干部能较快地与社会接轨。以拓展活动、星期三下乡和志愿活动等不同形式，提升学生实践能力。

（二）建立完善的培养机制

首先，我们要建立长期的培养方案，而不是一两个星期集中上课或者象征性地完成几节讲座。其次，要区分培训，我们要根据不同学生干部的特点以及他们所需要锻炼的能力有针对性地设计培训内容，补齐所短，提升他们的核心竞争力。同时要搭建不同学生组织的沟通交流平台，通过交流发现自己短板并加以提升，同时也提升了沟通能力和语言表达能力。最后必须要有考核制度和反馈制度，建议自评和外评相结合，学生干部自评的过程就是自我反思的过程，通过认真思考分

析在工作开展和能力培养等方面的成绩和不足,规划好自我提升的方向。

(三) 拓宽有效的反馈渠道

学校应拓宽有效的反馈渠道,通过了解高职工科院校学生干部走进社会后的发展情况,根据反馈及时完善和修改高职工科院校学生干部的培养体系,从而更好地促进学生干部可持续发展能力的培养。在强化校企之间的沟通之外,还需要学校尽可能将学生性格特征、擅长领域以及突出能力告诉用人单位,方便用人单位能根据学生干部的不同特点有针对性地安排任务,发挥其优势。

经过相关走访调查,对部分用人单位进行了调查,其中占比最高的用人单位为私营企业,占据的比例为 32.2%,而科研单位的占比最低为 0%,其中位居中位的为国有企业,占据的比例为 23.73%。结合用人单位对学生干部能力的要求进行调查分析发现,这些用人单位主要关注学生干部的执行能力、沟通能力以及学习能力。其中,学生干部的执行能力占据用人单位的关注度为 94.92%;沟通能力占用人单位的关注度为 91.53%;而学习能力占用人单位关注的 89.83%。由此可见,学生的执行能力以及沟通能力和学习能力,是学生在寻求用人单位时较好的敲门砖。在对用人单位进行进一步调查问卷分析时发现,用人单位对学生的责任意识以及团队意识较为关注,其中对于学生责任意识的关注达到了 93.22%;而对于团队意识的关注为 91.53%。想要在岗位上大展拳脚,就需要学生干部不得不培养自身的责任意识以及团队协作意识。此外,有 25.42% 的用人单位认为,学生的学习能力会影响学生的进步;而 23.73% 的用人单位认为,执行能力是影响学生职业发展的重要因素,在此过程中,学生需要进一步培养自身的学习能力以及执行能力,为自身职业发展方向谋福利。招聘学生干部的用人单位占本次调查问卷的 55.93%;而对于学生干部经历关注度不高的用人单位占总体的 35.59%。由此可见,学生是否当过学生干部对于自身未来发展的影响并不高。而从学生干部的办事能力来看,61.02% 的用人单位认为有过学生干部经历的工作人员相较于未具备学生干部经历的工作人员相比工作能力较强;同时,有学生干部经历的学生让 81.36% 的用人单位认为适应能力较强。由此可见,竞选学生干部、成为学生干部,是广大学子锻炼自我能力的一

种较为良好的方式。而在众多能力之中,广大学生干部最欠缺的为分析能力以及执行能力,占比为 31.05%,学生干部需要进一步培养学生干部的这些能力。62.71% 的用人单位表示,在这些能力之中,学生干部的心理素养仍然有待提升,因此 89.83% 的用人单位表示,学校需要鼓励学生干部多参与实践以锻炼自身的能力。此外,还有 74.58% 的用人单位表示,需要进一步培养学生的社会能力,引导学生多参与社会培训。66.1% 的用人单位表示,可以借助社会公益活动培养学生能力;47.46% 的用人单位认为可以通过假期实习培养学生干部能力,而 74.58% 的用人单位则认为,顶岗实习是培养学生干部社会实践能力的最主要方式。

表 3 用人单位对学生社会实践能力培养的建议

培养学生能力的措施	占比
假期实习	47.46%
顶岗实习	74.58%
社会公益活动	66.1%

结语

时代在变化,培养高职工科学生干部队伍也是一个在实践中不断探索、总结和持续提升完善过程,要真正做到高职工科学生干部的可持续性发展能力的培养,还需要学校、用人单位等部门的通力配合,不断研究、探索、创新学生干部全面培养的新模式,不断深化高职工科院校学生干部队伍的改革,贯彻落实“立德树人”的任务要求,增强学生干部综合素养,构建出一支“政治强、道德高、素质硬、敢担当”的新时代优秀学生干部人才团队。⑥

参考文献:

- [1] 邓婷婷. 高职院校学生干部综合能力培养存在的问题及对策研究[J]. 才智, 2019(22):1.
- [2] 黄景明. 在高职院校学生干部培养中引入企业管理理念的思考[J]. 卫生职业教育, 2011, 29(18):2.
- [3] 刘佳. 新时代高校学生干部队伍可持续培养研究[J]. 中国多媒体与网络教学学报: 电子版, 2018.

项目基金:

2022 年度贵州省教育厅人文社科项目——贵州共青团项目, 课题编号: 2022GQTyb0071, 课题名称:《高职工科院校学生干部可持续发展能力培养研究》。