

立德树人视阈下高职院校学生干部培养模式创新研究

顾红霞

(江苏商贸职业学院, 江苏 南通 226000)

摘要: 为真正落实实现“立德树人”的根本任务, 充分发挥学生干部的队伍的辅助和模范作用, 高职院校应对学生干部培养模式的创新路径展开深入探究。文章结合新时代发展对学生干部综合素养提出的基本要求, 从文化建设、院校管理、思政工作等角度分析立德树人视阈下创新学生干部培养模式的重要价值, 指出当前高职院校学生干部培养体系中成绩缺陷、责任意识、培养机制、入会考核等方面的问题, 并将其作为创新高职院校学生干部培养模式的关键要点, 对学生干部培养模式创新路径提出完善选拔标准、贯彻持续培养、科学规划路径等建议, 以供参考。

关键词: 立德树人; 高职院校; 学生干部; 培养模式

中图分类号: G717

文献标识码: A

文章编号: 2095-9052 (2025) 04-0209-03

引言

学生干部作为协助高职院校辅导员、班主任和学校开展管理工作的重要人员, 因其担任职务的不同, 相应的管理范围也存在一定差异。从高职院校高等教育的定位来看, 不论是职业技能传递, 还是文化理论与思想教育的完成都离不开学生干部发挥的突出作用。因此, 围绕高职院校的教育本质, 可从立德树人的角度出发, 结合当前高职院校管理工作对学生干部提出的需求, 充分发挥立德树人的重要价值, 创新学生干部管理与培养模式。

一、立德树人的内涵

立德树人作为建设教育强国的根本任务, 在人才教育中应以培养“立志做有理想、敢担当、能吃苦、肯奋斗的新时代好青年”为核心, 以立德作为育人的根本, 将培养学生正确的三观和良好的品德作为首要任务, 通过五育并举促进学生全面发展, 加强对堪当重任栋梁之材的悉心培养。坚持德育为先、以人为本, 通过正面教育引导人、感化人、激励人, 结合适当措施塑造人、改变人、发展人。

在立德树人视阈下的高职院校学生干部培养中, 应要求学生具备较高的政治觉悟, 坚定理想信念, 拥护党的领导和社会主义制度。在日常学习、工作和生活中, 学生干部还要加强对国家大政方针的深入理解, 自觉遵守国家法律法规与学校规章制度, 树立正确的法纪意识, 并向其他同学实现相关政策的准确传达与解释, 充分发挥自身的榜样和带头作用, 引导同学们对国家政策产生正确理解, 并积极响应相关政策。与此同时, 作为其他普通学生的表率, 学生干部在日常学习、工作与生

活中具备较好的道德素养。在与普通同学和其他人的相处中, 应具备关爱集体、尊重他人、诚实守信等高尚的道德品质, 首先做好一个合格的高职学生, 然后再作为学生干部发挥自身的带头榜样作用。从学生干部的定位来看, 其具备学生与干部的双重属性, 但从轻重次序的角度来看, 该类群体应以学生的身份为先, 之后才是干部。因此, 还要对其文化素养作出着重强调。除此之外, 学生干部在辅助高职院校管理人员和教育工作者开展各项工作期间, 还要具备更强的沟通能力、创新能力与团结协作能力, 在各类校园活动前期策划和组织开展期间, 制定科学的活动计划与方案, 全面整合并合理调配已有资源, 可根据不同人员的能力特点合理分工。在面对各种挑战和困难时, 应具备更强的抗压能力, 始终保持理智的思维和乐观的态度, 积极寻求可以解决问题的有效方法。

二、立德树人视阈下高职院校学生干部培养的意义

(一) 提高文化建设

从高职院校的校园文化建设活动来看, 学生干部作为策划、组织和实施校园活动的重要主体, 往往来自学生群体, 根据普通学生的精神文明需求, 开展多元化活动, 专门针对校园文化的不足之处促进文化建设质量不断提升。而在高职院校学生干部培养中贯彻立德树人的教育理念, 促使其从德智体美劳全面发展的角度出发, 在立德树人思想的指导下组织开展运动会、社团活动、文艺活动、竞赛活动等丰富的校园文化活动, 有助于发挥高职院校以育人、文化育人的价值, 提高文化建设质量。

(二) 优化院校管理

学生干部作为联系高职院校管理者 and 普通学生的桥

梁与纽带,更要在该类群体的管理与培养中加强立德树人理念的落实,否则就会导致高职院校的学生群体与管理层之间出现连接不畅的问题。高职院校从立德树人的角度出发,在学生干部管理与培养中从保证人才培养综合素质的角度出发,上接天线、下接地气的课余活动,既能使高职院校在教育与管理方面的部分诉求得到有效满足,还能作为普通学生的送信人向学校反馈意见,以真正融入学生群体的方式完成高职院校立德树人的根本任务^[1]。

(三) 促进全面发展

高职院校作为高等教育的重要组成部分,在开展职业教育的过程中往往以落实立德树人的根本任务为核心,对学生的思想品德与综合能力提出更高要求。在学生干部管理与培养中始终坚持立德树人的基本理念,通过各类活动的开展为学生干部组织能力、交流能力等综合素质的全面发展提供更多机会和平台,使学生干部的能力得到历练,并逐渐积累丰富的经验,促进自身的全面发展。在立德树人思想指导下做好学生干部管理与培养工作,则可使其实现全面发展的目标,因个人丰富的活动经历而获得更多的工作机会。

(四) 发挥榜样作用

相比于普通学生来说,学生干部通常需要具备更丰富的交往和工作经验,做好自我管理,充分发挥自身在学生群体中的榜样带头作用。高职院校在学生干部管理与培养中落实立德树人的根本任务,需从学生干部的选拔着手,要求其在学习上发挥引领作用,同时带动周围其他学生在社会实践、志愿服务等活动中积极参与,作为评优评先、入党推优等先进群体的代表,使普通学生对学生干部产生更强的信服力,引领学生群体在各类活动中发挥自身作用,真正将立德树人的根本任务落实到位。

三、高职院校学生干部培养实践的现存问题

(一) 学生综合素质偏低

从高职院校的生源质量来看,往往在本科批次录取结束后才能进入高职院校的学生录取,从整体来看这部分学生群体并没有太多成绩上的优势,或者在某种程度上也证明了这些学生在学习能力上可能或多或少存在一些缺陷,导致高职院校的学生对自身认知存在一定的片面性,过于强调自身在成绩上的失败。

(二) 培养体系不健全

本科院校与高职院校作为我国教育体系中的高等教育主体,在学制上高职院校仅有三年,因此,受时间长短的影响使得高职院校学生干部的培养质量相对于本科生处于偏低水平。从学生干部的管理方式与培养机制整体来看,高职院校与本科的学生干部均在大一阶段着手部分业务,逐渐提高自身的工作能力,而在进入大二阶

段时两者开始出现较大差距^[2]。这一阶段本该是学生干部各项业务最为熟练的时候,但高职院校的学生干部则要面临即将升到毕业班的问题,不得不被动换届选举选拔新的干部。而本科的学生干部则可在该阶段依靠自身的业务能力参与部门负责人的竞选活动,且在大三这一年有充足的时间从横向上了解其他各部分的工作内容和职责划分,在全局层面上掌握学生会整体的运作模式,形成学生干部培养的闭环。

(三) 入会动机不当

职业教育始终面向的是社会发展中各个行业对技术技能人才的需求,而在当前就业形势越来越严峻的时代背景下,丰富的工作经历通常可以帮助高职院校的学生在就业期间获得更多的机会。因此,部分学生为增强自身在就业市场中的竞争力,会尽可能加入学生会使自身的履历更加丰富。基于这种入会动机,这些学生干部通过试用期后会很快出现推脱责任、思想懈怠等工作表现,再加上学制等客观条件的限制,导致这类学生干部在进入学生会后很少发生较大变动。

(四) 学业工作矛盾

高职院校的学生干部在前两年的学业生涯中通常以基础理论课程和专业课程为主,而除了知识与技能外,高职院校的学生,尤其是学生干部,还要加强思想政治品德的提升。但作为学生干部,在学习和工作的过程中,随着学院活动的增多,在时间安排与精力投入方面面临一定的冲突和矛盾。而部分学生干部经常因在工作中投入大量时间和精力,导致其落下较多功课,对高职院校教育职能的发挥造成不利影响。

四、高职院校学生干部培养模式创新路径

(一) 提高综合素质,弥补成绩缺陷

针对高职院校学生干部本身的成绩缺陷导致选拔管理成效不佳的问题,在立德树人视阈下的高职院校学生干部管理与培养工作中,应结合上述要求强调学生干部的综合素质,从其他角度上深度挖掘学生干部身上的其他优势,并从创新角度出发,在日常教育与管理工作中耐心教导,提高学生干部培养质量,以此来弥补高职院校学生干部群体在成绩上的缺陷,充分发挥该群体在高职院校管理工作中的辅助和服务功能^[3]。在高职院校学生干部队伍建设中,结合高职院校教育和管理实际需求,事先做好科学规划,全面收集学生管理工作期间的重要信息,对学生干部队伍建设路径进行及时调整。在具体的队伍建设中,应积极做好思想政治教育工作,并专门针对学生干部队伍整体能力不足的地方开展专项培训活动,提高其工作水平。

(二) 创新管理方式,完善培养机制

结合高职院校学制对学生干部培养造成的限制性影响,在培养学生干部的过程中,可将学生干部选拔管理

作为重点,建设高素质的学生干部队伍,从根本上有效控制学生干部的综合素养。为确保高职院校学生干部管理工作高效开展,应从选拔环节着手对加入学生干部队伍的硬性要求作出明确规定,适当提高学生干部的准入门槛,并从可持续发展的角度出发,在确保待选学生干部无任何违法犯罪和严重违纪行为的基础上,还要对其生活行为、学习态度等提出严格要求,保证经过初步选拔的学生干部没有酗酒等不良习惯或者频繁逃课等不良行为,而后调查其入会动机,考察其是否具备责任意识 and 奉献精神,设置完善的选拔标准体系^[4]。

在具体实施中先明确学生干部作为优秀学生代表的重要地位,在选拔管理环节,应搭建工作本领、表达能力、理论功底、知识经验的基本框架,选拔具备良好品质的学生。高职院校的相关人员应深入了解学生干部的发展路径,正确看待高职院校与本科学生干部培养模式的区别,以立德树人这一根本任务为核心,将革新传统管理模式、健全学生干部培养机制作为重点,以思政教育和专项培训为基础,根据学生干部的岗位划分做好专业技能的培训活动,促使其管理能力得到进一步提升,构建良性循环的培训体系,补齐学生干部培养体系在学制上的短板。在选拔结束后可合理设定试用期,对学生干部任期的思想态度、学业进步、能力提升等作出全面考察,确保其能做好模范。以科学完善的选拔培养机制为基础,在管理中可构建校生双向管理机制,从整体角度上正确看待学校与学生干部一荣俱荣的关系^[5]。首先,从学生干部能力发展的角度出发,学校需为其提供实现自我、提升自我的平台。其次,从学校管理的角度出发,学生干部要规范践行高职院校相关制度体系的要求,配合相关人员积极做好管理工作,提高管理质量和效率。最后,为激发学生的工作热情,高职院校还要注重对学生干部合理需求的广泛收集,构建学校、教师、学生干部教学相长的工作体系。

(三) 掌握入会动机,完善考核机制

在学生干部培养期间选拔真正有工作意愿的学生,尽可能避免在后期出现半途而废的情况,在创新高职院校学生干部培养模式中,还要对学生的入会动机展开调查。比如,可组织所有竞选学生干部的学生发表竞选宣言,详细阐述其入会目标和原因,并向其所在班级和学院的学生、班主任和辅导员等对该学生的品行进行深入了解,注重对其责任意识、奉献精神等内在素质的评价。除此之外,在学生干部的考核中通常以汇报、述职等形式为主,在此基础上还需建立过程性的评价考核机制,综合评价结果保证评奖评优的公正性。与此同时,以保障学生干部队伍质量和工作效能作出创新学生干部管理模式的重要目标,在具体实践中需完善学生干部的考核评价体系,还要将绩点、第二课堂成绩、其他人员评价等作为重要内容,细化考核指标。与此同时,加大

学生干部工作开展过程的监督力度,确保学生干部考核内容、流程和结果的公正性、公平性和公开性,对考核结果优异的学生干部给予嘉奖,并对考核结果不合格的学生干部采取撤职等处理手段,通过退出机制的完善,构建动态化的学生干部管理模式。

(四) 平衡学业工作,解决冲突矛盾

从高职院校学生干部的在校来看,如果采用传统的培养模式,则需使其在低年级阶段先作为干事不断积累丰富的工作经验,而后才会根据其工作能力与表现具一定岗位上升的可能。但随着学生干部年级的增长和工作职责的变化,在大二阶段某些学生管理工作就会被淡化。所以,在创新学生干部管理模式中应贯彻落实持续培养的思想理念,做好大一和大二阶段学生干部的衔接工作,合理划分不同学生干部的工作任务,促使其在工作实践中不断提升个人综合能力。针对高职院校学生干部在学习生涯中学业与工作的矛盾,可从其创新学生干部产生机制的角度着手,从学习成绩、工作能力两个关键角度,经过层层选拔最终确定学生干部。在管理和培养学生干部中还要引导其平衡学习与工作的冲突,在面临两难时可根据实际情况划分各项任务的轻重缓急,始终坚持质量导向和结果导向,以端正的态度处理好工作和学习的矛盾,并加强各部门之间的业务往来和沟通交流,不断提高各部门之间的协作性。围绕学生干部作为优秀学生代表的重要地位和作用,把握好学生干部作为学生的重要本质,在培养工作开展期间,提高对学生干部学业成绩的重视程度,要求学生干部以学习为主,充分发挥其在学生群体中的模范带头作用,构建可以服众的学生干部队伍。

结语

综上所述,立德树人不仅是高职院校开展教育工作的根本任务,也是当前加强学生干部培养的指导思想,在立德树人视域下创新高职院校学生干部培养模式,应从学生干部本身的综合素质、错误思想、入会动机以及培养体系、考核机制等角度出发,积极采取科学的创新措施,提升高职院校学生干部培养成效。

参考文献:

- [1] 石君兰. 高职院校学生干部素养培养的相关思考 [J]. 科教导刊, 2023, (20): 13-15.
- [2] 吕怡萍." 三育人" 视域下高职院校学生干部培养与管理研究 [J] 公关世界, 2023, (19): 96-98.
- [3] 黄倩倩. 浅谈师范类高职院校学生会干部队伍的管理与培养 [J] 吕梁教育学院学报, 2023, 40 (2): 44-46.
- [4] 李昂. 互联网视域下素质教育人才培养目标引领的高职院校学生会干部能力与素质提升策略 [J] 中国新通信, 2024, 26 (3): 164-166.
- [5] 赵蕾娜. 高职院校学生干部管理存在的问题及对策 [J] 武当, 2023, (2): 160-162.

(责任编辑: 于 森)