

# 应用型高校新生学生干部的选拔与培养

张世强,张瑞峰,鞠馨慧

(河北外国语学院,河北 石家庄 050000)

**摘要:**在应用型高校学生干部培养需求的引导下,本文探讨了新生学生干部遴选的标准与技巧,优化学生干部培养模式与培养体系,使师生更加明确培养目标,提高学生干部培养的准确性、高效性,实现个性化培养,以其更加科学且富有针对性地提高学生综合能力。

**关键词:**应用型高校;新生学生干部;过程性管理;互动式培养

学生干部是每一所高校管理中不可或缺的一部分,而学生干部的选拔和培养又是此项管理工作的重要基础性工作,尤其对组织管理工作有着长远的影响。让学生在组织中锻炼个人能力,与社会、与职场更好地衔接,广泛学生干部培养也能够带动全班、全学院乃至全校的学风校风建设,达到良性循环。

## 1 应用型高校学生干部培养的目的及新生学生干部选拔的必要性

(1)应用型高校学生培养的需要。作为应用型高校,学生的培养目标与社会需求更加贴合,学生在大学阶段不仅要进行知识技能的学习,更要进行综合能力的锻炼,将学生放在组织中培养,让积极向上的环境影响人、裹挟人,提高社会竞争力。(2)促进校风、学风建设。当代大学生的站位与视野相较于以前的学生拔高拓宽了很多,但是另一方面,越来越多的“利益”也侵蚀着大学生们。浮躁之气,不良的“伙伴群体”,都使得很多学生在大学生涯中迷茫,找不到个人发展的方向,也有部分学生干部在“光鲜”中迷失了初心。无论是“有利可图”还是“随波逐流”,对于学生和学校的长远发展都是非常不利的。科学合理地进行学生干部培养,不仅是对学生的发展负责,更是端正校风、学风,加强思想政治教育的主阵地。以我校为例,大一新生中学生组织参与度可以达到90%,每个学生除了所在班级,还能够归入至少一个学生组织。在组织中,学生能够更好地找到个人发展的目的和意义,为自身发展增加更多的砝码。(3)夯实基础,个性发展。在学生干部管理工作中,随着学生年级的增长,学生干部数量也为之下降,甚至出现了任职一个月、一学期就退出,自己给自己“定”任期的情况,究其原因,一方面是学生对自身认知不够准确,自身发展方向模糊,另一方面,就是部分学生组织含金量不高,学生在组织中不能够得到充分的发展与成长。

这一现状就要求我们在新生入校后,在学生干部的遴选与过程中,扎实工作,遵从学生情况,促使其个性发展。

## 2 新生学生干部遴选标准及技巧

(1)入学前的观察。在新生入学前,老师们就可以根据学生在新生群里的表现对学生的个性进行初步了解和归类。例如:在网络和现实中都很活跃的同学,往往性格开朗,愿意为集体付出。这部分同学,我们的工作重点是帮助他们更好地发光发热。有的同学网络中交流活跃,实际当中不爱说话,但是这种学生渴望得到认可与重视,老师就可以根据个人特点,选择岗位进行任命。还有部分学生,经常在群里表达各种不满、抱怨,需要重点关注疏导,及时解决问题,引导他们进入合适的组织接受锻炼。(2)入学后军训期间的观察。这一时期,我们可以采用类似“无领导小组面试”的形式,配合各项活动,考察学生的表达能力、工作积极性、团队精神、责任心、道德水准等等。例如,乐观积极向上的同学,能为集体带来正能量,在组织中能够起到良好的组织带头作用;有的学生为人正直、自律,能够做好表率,能够引领良好的班级风气。(3)充分尊重学生个性,结合制度规范行为。一方面,让学生个性化全面发展,让学生在组织中拥有更大的发展空间,更丰富的创造力。另一方面,要规范学生行为,让我们的学生干部更好地适应社会需求,这就需要科学动态的管理制度,让各个组织健康运行。

## 3 创新培养模式,加强学生主动性

(1)加强思想道德素质教育,树立正确的工作理念、提升学生干部责任心。要让学生明确,学生干部与学生组织之间,学生身份与干部角色之间并不是权利与义务的关系,而是个人长远发展的要求。应用型高校的“准职业人”培养模式下,应培养学生干部的服务意识,把“学生干部”身份当做自身事业来对待,从能力、胸怀和视野中提升自身综合能力,提升责任心意识。(2)引导学生正确制定自身发展规划。从学生一入校,就要加强大学生职业生涯规划教育,并将综合能力的锻炼明确给学生,同时也要将生涯规划理念渗透到学生干部的培养中去。有的新生加入学生组织目的不明确,既不了解学生组织,也不了解自己的发展及培养方向,甚至出现干一年就到头的情况,没有规划,盲目加入很多组织,不清楚要锻炼什么能力。这就需要我们一面引导学生了解学生组织,了解自己,一面将学生加入到学生干部培养工作中。将新生学生干部的选拔作为基础,夯实工作细节,将学生组织的工作贯穿在整个大学期间,逐步推进,步步为营。(3)遴选过程公开透明,加强过程性引导、项目式培养。在学生干部的选拔、任免工作中,保证过程的公开透明、加强过程性引导,将教育渗透在点滴之间。设立实习期,增强危机感,使得我们的学生干部充满战斗力和创新性,能够主动实现工作能力的提升。在培养过程中,不仅要根据学生特点培养学生的专项能力,还要以活动、项目为切入点,形成团队竞争力,培养学生的团队意识,在活动中完成能力的提高。(4)学生组织动态化管理,鼓励创新,学生变被动为主动,实现互动式培养。在学生组织大方向不变的前提下,结合学生个性和实际情况,增强组织创新性,鼓励学生不断创新工作方式方法,不拘泥于组织框架。按岗定人,会导致学生组织固化严重,限制了组织的发展与创新。动态化的组织管理能够让学生变被动为主动,引导学生发现自我,明确发展方向。互动式培养,不限于从上到下的工作安排,还包括从基层工作到上层设计的倒推优化,使得学生组织更加贴合学生发展实际,更加灵活。应用型高校的学生干部应更偏重综合工作能力的培养,而培养的基础就是在新生阶段就树立正确的自我发展观念,在组织中更好地得到锻炼。

## 参考文献

- [1]尹海燕.民办高校学生干部队伍中存在的问题及对策研究[J].才智,2017(06).
- [2]王银.民办高校学生干部队伍培养模式探索和构建[J].人才资源开发,2015(12).
- [3]黄文杰,马晓强.浅谈民办高校学生干部队伍发展现状及建议[J].才智,2015(35).
- [4]李丹,方宜亮.用HR思维培养学生干部[J].人力资源,2019(19).
- [5]冉丹.应用型本科高校学生干部培养模式研究[J].当代教育实践与教学研究,2019(23):82-83.

**作者简介:**张世强(1992,08-),男,籍贯:河北省承德市双桥区,单位:河北外国语学院德法语言学院,助教,研究方向:思想政治教育;张瑞峰(2000,01-),男,籍贯:河北省廊坊市霸州市,单位:河北外国语学院德法语言学院,法语专业本科在读;鞠馨慧(2000,07-),女,籍贯:河北省承德市双桥区,单位:河北外国语学院德法语言学院,法语专业本科在读。