

高校学生干部培养机制改进研究

——以领航生机制为例

程路易*, 钱慧红, 李丹妮, 向彩玉, 梁 栋

宁波工程学院建筑与交通工程学院, 浙江 宁波

Email: *1113244331@qq.com

收稿日期: 2020年12月27日; 录用日期: 2021年1月20日; 发布日期: 2021年1月28日

摘 要

在产教融合的背景下, 社会对全能型人才培养的关注度日益提升。本文主要通过比较各大高校学生干部培养机制, 以及对“宁波工程学院的学生干部培养机制——领航生机制”的深入研究, 从领航生机制存在的必要性出发, 收集其优化信息, 结合产教融合的背景, 提出领航生机制的优势及深化校企合作的方案, 完善领航生机制, 使其能够充分发挥高校人才培养优势, 为社会提供更多全能型人才。

关键词

产教融合, 领航生机制, 全能型人才

Research on the Improvement of College Student Cadres Training Mechanism

—Take the Pilot Mechanism as an Example

Luyi Cheng*, Huihong Qian, Danni Li, Caiyu Xiang, Dong Liang

School of Architecture and Traffic Engineering, Ningbo Institute of Engineering, Ningbo Zhejiang

Email: *1113244331@qq.com

Received: Dec. 27th, 2020; accepted: Jan. 20th, 2021; published: Jan. 28th, 2021

Abstract

Under the background of the integration of production and education, the society pays more and more attention to the cultivation of all-round talents. In this paper, through comparing the train-

*通讯作者。

ing mechanism of student cadres in universities and the in-depth study on the “student cadre training mechanism of Ningbo Institute of Engineering—pilot student mechanism”, starting from the necessity of the pilot mechanism, collecting its optimization information, combining with the background of production and education integration, this paper puts forward the advantages of the pilot student mechanism and the scheme of deepening the school enterprise cooperation, so as to improve the pilot student mechanism. It can give full play to the advantages of talent training in colleges and universities, and provide more versatile talents for the society.

Keywords

Integration of Production and Education, Pilot Mechanism, All Round Talents

Copyright © 2021 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

习近平总书记多次强调青年兴，则国家兴；青年强，则国家强。青年大学生是国家的人才储备军。培养一批有责任有担当的学生干部有利于提升大学生群体的社会形象和影响力，发挥朋辈的积极作用。

基于以上背景，笔者团队展开了对宁波工程学院建筑与交通工程学院——领航生机制的调研工作，以该机制为基础对比其他学生干部培养机制，进行横向分析，找到学生干部培养机制存在的不足并提出一些改进措施。笔者团队从根本目的出发，收集了目标群体(在校领航生)的联系方式，并针对目标群体的相关信息提出了合适的问题，本次问卷群体包含学院所有专业班级 15~18 级在校领航生共 161 位，涉及问卷内容的个人信息均保密，调查只用于学术研究，不记名，不泄露个人隐私。为保证数据准确性，笔者团队一对一下发回收问卷，并征求部分领航生的同意进行采访工作，根据在校领航生的现状及其对领航生制度的看法，总结领航生制度优点以及存在的问题，得出领航生制度在产教融合背景下的可行性和未来展望。

本次调研通过查阅资料、网上问卷和现场采访等方式比较现阶段高校培养学生干部模式的优劣，图 1 为问卷调研及采访工作收取情景。调研的主要内容包括基本信息、心理素质情况、具体工作方式和培训机制的优劣四方面，总结了一套行之有效的学生干部培养方案。



资料来源：161 位在校领航生科研小组摄

Figure 1. Questionnaire research and interview work collection scenarios

图 1. 问卷调研及采访工作收取情景

2. 全国各大高校学生干部培养机制分析

笔者通过查阅大量资料发现, 各大高校均十分重视学生干部的培养, 不断地根据社会需要调整人才培养模式, 为社会培养了一大批人才, 但也存在以下几个问题:

(1) 培养周期短, 实践不足。《高校“00后”学生干部培养存在的问题与对策》中提出学校对学生干部缺乏长期培养的意识, 学生干部的自身发展能力受到了限制, 降低了工作服务的效率和积极性[1]。很多对学生干部的培养会在新生入学时开展, 但持续时间短, 在后期对干部的培养有所懈怠, 这种短期培养方式往往培养不出真正有能力和责任心的学生干部, 不仅导致学生干部工作效率低下, 而且往往找不到自己的工作定位, 很难起到模范带头作用, 学生工作无法较好的开展。

同时短期培养忽略了实践在干部培养中的重要性。部分高校的学生干部培养与产教融合的育人理念并没有很好地融合, 而是把两方面割裂开来。这两种培养方式培养出的学生干部无法用理论指导实践, 往往会做出一些偏离实践的举措, 影响到整个学生工作, 无法培养出一批真正有责任, 有担当的学生干部。

(2) 培养模式单一, 积极性下降。在《管理学视角下提高高校学生干部就业工作积极性的探究》一文中指出当前高校教育工作中, 学生干部工作的积极性明显存在下降趋势[2]。《应用型本科高校学生干部培养模式研究》提出单一的学生干部选举方式会影响服务的质量和效率[3]。这两篇文章都表明了不完善的管理机制和单一的培养模式会造成更多的不确定因素和负面影响。经调查发现各大高校对于学生干部的培养模式较为单一, 以讲座或是例会的方式进行, 导致学生干部产生厌倦心理, 对待冗杂重复的工作, 学生的积极性明显下降。显然, 单一的模式明显不利于学生干部保持积极性。

(3) 脱离普通学生。蒋晨晨[4]等人在《高校学生干部队伍建设中存在的问题及对策研究》中指出学生干部中存在不同程度的功利以及利己主义, 高校中学生干部与老师接触的机会更多, 老师对其有更为深刻的印象, 因此学生干部相较于普通同学拥有更多的机遇, 这种不可避免的优待极易导致学生干部的价值观产生偏离, 无法正确履行服务学校与师生的责任, 运用职务之便为自己谋取私利。普通学生上行下效, 竞选干部成功后也会把自身利益放在第一位, 工作态度不端, 无法起到模范带头作用。

3. 领航生具体问题抽样分析

实施“领航生”是宁波工程学院建筑与交通工程学院学生工作尤其是新生入学教育工作的一项重要创新, 经过多年实践, 已经形成长效机制。领航生作为新生中的代表, 由学院辅导员、团学骨干、助教党代表等按照一定条件选拔后进校, 提前到校接受培训、指导, 提前了解大学校园生活和相关事务。在新生报到前后, 领航生作为其他新生与大学校园的联系者, 更好实现与其他新生的沟通, 帮助新生更好更快融入大学生活。

笔者收集了大量领航生数据, 其中包含基本信息, 工作表现, 自我评价等内容, 并对其进行深入分析, 发现有如下特征:

从领航生基本信息部分来看, 部分领航生在高中就是班长或其他班级干部, 自身责任感较强。较大部分领航生对学院以及专业了解程度优于其他学生, 领航生均认为想要做好领航生工作, 自身能力与责任感尤为重要。对以上调研数据进行分析, 发现大部分领航生本身能力比较出众, 领航生选拔制度可以高效且准确地选拔出第一批学生干部。

从领航生任职表现部分来看, 选拔出的领航生基本能较为积极开展工作, 只有3%领航生不够积极, 需要等老师安排, 95%的领航生在自评中表示其工作有效地提升了自身的办事效率, 99%的领航生表示自己在遇到困难时基本上会寻求他人帮助, 不会消极怠工, 并且在平时能积极参与活动。通过以上数据可

以看出领航生制度选拔出来的学生干部在工作中态度较好,且办事效率高,在服务同学的同时,自身能力也有很大的提升。从领航生的反馈来看,领航生机制有存在的必要性和可行性。

4. 现阶段领航生制度培养分析

统筹协调社会教育资源,不仅有利于高校培养符合社会需要的应用管理型人才,且能够促进高校的蓬勃发展,而领航生机制正是基于产教融合的背景实施的培养学生干部的重要举措。

领航生制度自实施以来,不仅为团委和学生会提供了大量人才,更是考研学生的主力军,据统计,近年来宁波工程学院建筑与交通工程学院的考研报名名单中,有80%的领航生参与考研,占总考研人数近30%,不难发现,经过长达四或五年的培养,学生干部的学习热情高涨,做好了人生规划。同时,领航生也是团委和学生会干部的主力,曾有领航生经历的占团学副部及部长人数的40%。在前期的调研中发现,参加担任过领航生的人在各方面都有了很大的提升,例如能理智地应付困境、善于从失败中吸取经验等等。在担任领航生期间,领航生们积极完成他们分内的工作的同时,也在许多方面有了不同的提升,如开阔了知识层面,增长一定的见识,并且在这期间工作效率得到了较大的提升,为以后的学习工作奠定了基础。由此可以看出领航生制度具有一定的优越性,相较于其他培养制度,领航生制度选拔出来的大学生干部有较好的能力和责任心,且对自己专业和学院比较了解,能起到带头模范作用,先进带动后进,是人才输送源源不断,这对学生工作、学院工作都是极其重要的。

作为国家产教融合发展工程应用型本科试点建设高校,以及首批实施“卓越工程师教育培养计划”的61所高校之一,自建筑与交通工程学院响应产教融合,实施领航生机制以来,学院的人才队伍结构明显优化,核心凝聚力和竞争力明显增强。

笔者通过大量数据总结出以下优势,对领航生机制改革和高校人才培养具有较大借鉴意义。

(1) 领航生培养周期长,实践经验足

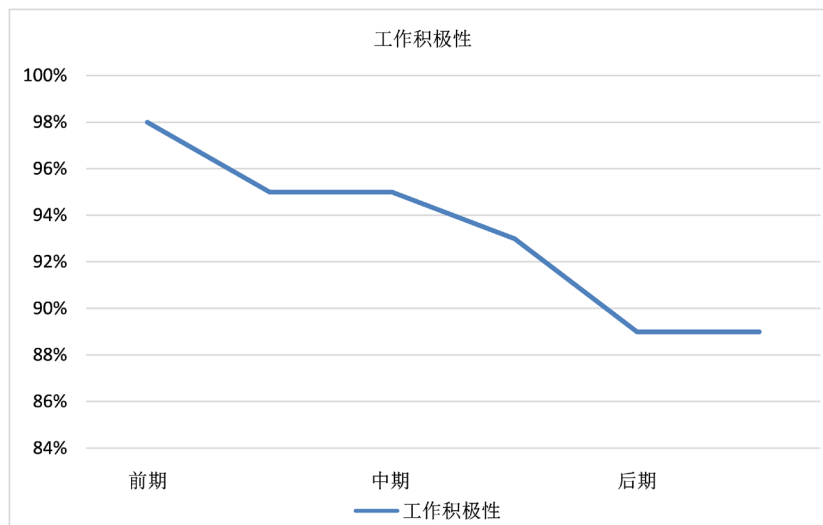
马丹[5]等人对领导周期和学生干部的能力之间的关系作了深入研究,并提出了各个阶段对应的领导方式,学校在大一至大四期间从学生不同的心理成熟程度以及学业完成进度等方面考虑制定不同的培养方案,真正落实具体问题具体分析,为领航生的培养提供了新思路。领航生选拔工作在高三假期就逐步开展,学院有充足的时间准备各项事宜。新生确定班级后,由新生工作者组织下发选拔文件,鼓励大家踊跃参与选拔,保证领航生选拔前期工作的落实到位。较早的工作开展让新生提前适应和准备,同时能让领导人更全面的考察参选人员素质,避免了选拔学生干部的片面性[4]。

领航生选拔完成后有较长的培养周期,在任职前期经过一段较高强度的培养后,领航生已经有足够的能力处理好大部分问题,但这并不意味着领航生培养的结束,只是从前期显性培养逐步转变为隐性培养,从“命令式”逐步转化为“授权式”。贯穿大学四年的培养,可以在逐渐提升其能力的同时能保证有效长期发挥其作用,真正起到长期积极作用,而不是流于形式表面,不让领航生机制成为一个空架子。

(2) 领航生培养模式多元化,学生积极性高

在“产教融合”背景下,学生干部的思想创新力、实践力、适应力及工作能力的培养尤其重要。学院对于领航生的培养模式多元化,重视学院规章制度的同时,充分关注当前社会对全能型人才的需求,培养领航生的辩论,面试,演讲等多方面能力,利用管理心理学[6]充分调动学生工作积极性。由于领航生选拔早,参加工作时间较长,有充足的工作时间和实践机会,加上领航生干部本身工作能力强,整体素质高,整个干部群体将有较强的工作能力和充足的时间经验。另外学院也十分重视校企合作,在领航生培训时加设校外活动,如参观公司等实践项目,鼓励领航生多参加课外活动,以提高自身实践力、创新力及领导力,严格把关,对参加校外活动方面制定严格要求,保证学生实践高效安全。笔者统计大量数据后发现(如图2),领航在任职初期积极性非常高,在工作一段时间后虽然有所下降,但能稳定在较高

水平。



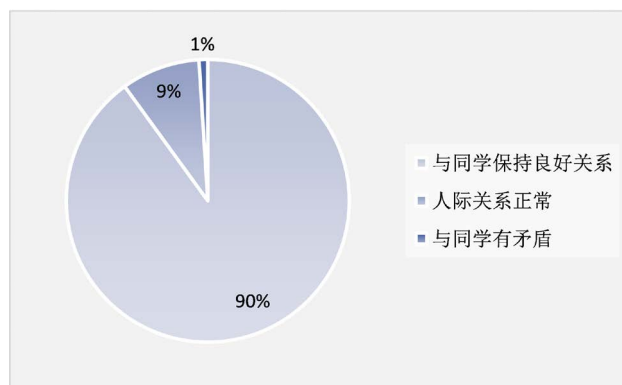
资料来源：161 位宁波工程学院建筑与交通工程学院在校领航生的问卷调查内容分析

Figure 2. A diagram of the motivation and duration of the pilot's tenure

图 2. 领航生任职的工作积极性与任职时间关系图

(3) 领航生无官僚作风，服务意识高

付雯琳在《学生干部行为失范问题案例解析——以高职学校辅导员视角》中就实际案例指出，学生干部应树立正确的思想观，明确自身责任和服务意识[7]。经调查发现，93%的领航生人际关系处理良好，与室友同学都能友好相处。领航生作为新生的一员，能较好的融入新生群体，完成学生干部的工作，避免由高年级学生干部管理引起的官僚作风。学院在领航生培养时关注其心理建设，鼓励“干部先行”，在大部分活动中，领航生充当的是志愿者而不是领导者，积极引导领航生群体发挥自己的优势，与教师群体、高年级群体均构建紧密联系，秉着公平公正的原则，在工作中保证与班级同学平等相处，共同进步，充分发挥领航生桥梁作用。图 3 是领航生在人际关系方面表现，可以看出 90%的领航生与人相处融洽。



资料来源：161 位宁波工程学院建筑与交通工程学院在校领航生的问卷调查及采访内容分析

Figure 3. Interpersonal relationship of the pilot

图 3. 领航生的人际关系图

5. 领航生制度改进的具体方案

(1) 以需求为导向，优化培训

首先从选拔机制入手，完善选拔机制，按照实际需求培养人才，加强组织选拔的新生办与新生之间的交流，通过助教党代对新生有较为深入的了解，提高参加选拔新生的质量。从全方位考察领航生，不仅严格组织网上面试，还应进行老师面试，多层筛选出优秀人才。领航生的培训内容应适当增加，不局限于开会讲座形式，更应根据社会需要，培养出全方位，高素质人才，鼓励领航生内部讨论、互相学习，协助助教党代工作，加强实践，促进师生交流，实现人才的定向培养。

(2) 企业深度参与，鼓励实践

目前校企合作的形式较单一，企业参与度并不是很高，学校正全力建设宁波工程学院工程技术综合实验实训基地，为学生提供更多地实训平台，可以安排企业岗位实习，考验学生干部在实际工作中遇到问题的应对能力，也增加了企业参与度，使定向培养出的人才更能满足企业需要、社会需要。

(3) 进行深度总结，提升效率

学校也应加强引导，指导学生干部组织团建或班级活动，加强社交能力，培养自身领导魅力。将班级建设与企业活动结合，提早培养岗位精神。同时增设定期总结任务，让领航生对自己的工作进行深度自我反思，并进行定期汇报和思想报告，可以使领航生保持工作热情和明白自身责任，能保证学校对领航生的培养能长期有效的进行，同时保证在今后岗位工作中能养成良好的自我总结，自我进步的习惯。

6. 结束语

高校学生干部的培养机制始终需要根据社会需求不断完善。在当前高校教育背景下，为符合“产教融合”要求，高校与企业合作进一步加强，学生的培养制度也需要不断完善。笔者对该制度进行了一定范围的横向分析，但由于笔者自身局限性，仍存在一些无法克服的问题，后者可在获得大量数据的基础上进一步加以修改完善。

课题项目

校级创新训练项目(2019061)。

参考文献

- [1] 杨帆, 王冲, 吴玥. 高校“00后”学生干部培养存在的问题与对策[J]. 新西部, 2019(14): 132-133.
- [2] 赵洁, 赵瞳, 张子涵. 管理学视角下提高高校学生干部就业工作积极性的探究[J]. 现代营销(经营版), 2020(3): 23-24.
- [3] 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.
- [4] 蒋晨晨, 贾元义, 李妥, 李昕冉. 高校学生干部队伍建设中存在的问题及对策研究[J]. 新西部, 2020(18): 113+192.
- [5] 马丹, 吴近名, 李欢. 高校“90后”班级学生干部管理能力培养——基于领导生命周期理论[J]. 湖北函授大学学报, 2017, 30(18): 59-61.
- [6] 罗小平. 管理心理学原理在高校学生干部培养中的运用[J]. 西部素质教育, 2017, 3(15): 95.
- [7] 付雯琳. 学生干部行为失范问题案例解析——以高职学校辅导员视角[J]. 科技经济导刊, 2020, 28(27): 116+115.