

共青团改革视域下高校学生干部培养探究

王支萍, 王庆庆

山东外国语职业技术大学, 山东 日照 276826

摘 要 : 高校学生干部是学生进行自我管理与服务的主体, 在高校学生管理工作中扮演着不可替代的角色。在高校践行共青团改革视域下, 应对学生干部选拔与管理提出更高的要求, 从而培养出更多高素质的学生干部。基于此, 本文将对高校学生干部构成及定位, 和管理现状进行简要分析, 并探讨共青团改革视域下高校学生干部培养路径, 以期为提高高校学生干部的培养质量提供一定参考借鉴。

关 键 词 : 共青团改革; 学生干部; 培养路径

Exploring the Cultivation of College Student Cadres From the Perspective of the Reform of the Communist Youth League

Wang Zhiping, Wang Qingqing

Shandong Foreign Languages Vocational and Technical University, Rizhao, Shandong 276826

Abstract : College student cadres are the main body of self-management and service for students, playing an irreplaceable role in college student management work. In the context of implementing the reform of the Communist Youth League in universities, higher requirements should be put forward for the selection and management of student cadres, in order to cultivate more high-quality student cadres. Based on this, this article will briefly analyze the composition and positioning of college student cadres, as well as the current management situation, and explore the training path of college student cadres from the perspective of the reform of the Communist Youth League, in order to provide some reference and guidance for improving the quality of college student cadre training.

Keywords : communist youth league reform; student cadres; cultivation path

高校学生组织是服务学生、维护学生权益、引领学生发展的重要桥梁与纽带, 因此, 学生干部的选拔与培养至关重要。随着《高校共青团改革实施方案》的深入落实, 以及新质生产力、大思政、人工智能等理念在高校教育改革中的深入推进, 高校学生干部培养工作迎来了新的机遇。对此, 高校应创新探索学生干部培养模式, 充分发挥出学生干部在凝聚广大学生、建设文明校园、促进学生综合素质发展方面的作用, 为学生今后的学习生活打下良好基础。

一、高校学生干部构成及定位

学生干部在高校实施教育教学, 开展学生管理与服务工作中承担着重要角色, 是高校与学生进行沟通互动的一个良好桥梁。同时, 学生干部工作也为学生提供了一个锻炼自身综合素质, 进行自我学习与管理的平台。高校学生干部主要包括校级、院系、班级学生干部, 比如校级学生干部有学生会主席、副主席和各部部长等, 以及团委、党委相应学生干部。而学生干部也因工作内容不同而定位不同。学生干部首先是学生, 专业学习是他们的首要任务。学生干部应合理安排自己的时间, 以保障自身学业成绩优秀, 从而以身作则带动周围同学共同进步。其次, 学生干部也是学生管理工作的服务者。^[1]学生干部应发挥好作为联系师生的纽带作用, 完成相应的上传下达、沟通协调工作。最后, 学生干部

更是学生自治组织、校园文化活动的组织者和领导者。在丰富多样的校园学习生活中, 学生干部应具备较强的组织能力, 并能够在遇到问题时果断决策, 以助力高校教育教学工作的有序进行。此外, 随着共青团改革的不断优化, 学生干部应基于《高校共青团改革实施方案》, 以建设“一心双环”团学组织格局为目标, 创新探索学生干部培养理念与路径, 不断提高高校学生管理与服务水平。

二、高校学生干部管理现状

(一) 选拔流程有待优化

目前, 许多高校学生干部的选拔流程主要为现行学生干部组织对报名学生的基础资料与能力进行初筛, 然后经过层层选拔至

较少数人，再由学生干部组织领导者与负责学生管理工作的教师共同确定最终人选。这种选拔模式下，无论是现行学生干部还是教师，主要依靠自身经验判断学生是否能够担任学生干部，具有较强的主观性，进而导致选拔流程缺乏科学性和标准化，从而影响选拔结果的公平客观。^[2]另外，虽然学生干部选拔遵循学生自主自愿原则，通过面试由现行学生干部民主投票决定。但是这样的选拔过程对于一些个性开朗、社交能力强的学生有明显优势，而对于实际工作能力强却性格内向的学生并不友好。对此，高校应转变传统的学生干部选拔理念与方法，对选拔流程进行不断优化。

（二）培养机制相对单一

大多高校也没有成体系的学生干部培训机制，多是由学生干部根据自身实践经验教授下一届学生干部。高校学生党团组织虽然承担了部分学生干部培养工作，但更多是对学生干部的思政素养进行教育，忽视了对学生干部组织协调、沟通表达、应急处理等实际工作能力的培养尤其是对学生干部学习和人工智能等新技术手段的培训不足。且培训主要采用集中授课、讲座等形式，缺乏实践锻炼和个性化指导，导致学生干部的成长和发展较为缓慢。此外，对于学生干部的考核往往过于注重其工作绩效的考核，对学生干部的思想品德、学习态度、团队合作等方面的评价相对欠缺。^[3-4]考核指标也缺乏量化标准，无法准确评价学生干部的日常工作表现，这不利于促进学生干部的全面发展。

（三）梯队建设较为薄弱

高校学生干部梯队建设较为薄弱主要有两方面原因。一方面是学生自身。当前，一些学生担任学生干部后，将其视为一种荣誉甚至特权，并没有认真履行学生干部应有的学生服务工作与责任使命。还有部分学生干部无法合理规划进行专业学习与处理工作事务的时间，从而出现工作效率低下或学习成绩下滑的情况。同时，部分学生干部在面对具有一定挑战性的问题和工作时，灵活应变能力相对薄弱，只是按照以往的处理方式开展工作，导致学生干部工作对学生成长的助力效果并不显著。另一方面是高校层面。一些高校领导对学生干部梯队建设的重视程度不够，缺乏必要的政策支持和资源投入。由于领导重视不够，在学生干部梯队建设中容易面临经费、场地、培训等支持缺乏的问题。

三、共青团改革视域下高校学生干部培养路径

（一）基于岗位职责，优化学生干部选拔流程

随着社会经济的飞速发展，通过互联网学生受到多元思潮的影响，部分学生参加学生干部选拔已不再是保证锻炼自己和为学生服务的心态，而是存在一定功利心或从众心理。因此，在学生干部选拔时，应以“大思政”理念为指导，引导学生树立正确的价值观念，根据自身性格特点与发展需求，理性报名学生干部选拔。首先，高校应以共青团改革为指导，优化学生干部组织结构，并对学生干部职责进行明确要求，如学生干部需要肩负起思想引领、活动组织、权益维护等职责，确保选拔标准与岗位需求相匹配。例如，在选拔学生会主席团成员时，需要对学生的组织

协调能力、领导能力和决策能力进行全面考查。其次，高校可以根据不同学生干部岗位职责，制定岗位说明书，帮助学生了解不同岗位的对应要求，确保选拔更具针对性。^[5]例如，团委书记的负责包括但不限于思想引领、组织建设、活动策划与执行等团委的全面工作；团委副书记是协助团委书记开展工作，分管组织建设、宣传思想、志愿服务等具体事务；团委组织部部长负责团员管理、团干部培训、团籍注册、团费收缴、团组织关系转接等工作，以及其他团委职能部门学生干部等。所以在选拔团委学生干部时应应对参选学生的思政素质、组织能力、沟通能力、创新思维等方面进行综合考察，以确保所选拔出的学生干部具备较为全面的素养与能力。最后，学生干部选拔流程也要保证公开透明，各学生组织部门应通过公告、宣讲会等形式公开选拔信息，确保每位学生都有机会参与。并制定笔试、面试，甚至实践考核等方式，量化评价参选学生的能力，确保选拔过程更具科学性和针对性。^[6]

（二）加强培训教育，完善学生干部培养机制

在选拔出学生干部后，对其进行培训教育是提升团学工作质量、促进学生全面发展的重要举措。在实际开展中，高校首先应明确学生根部培训教育目标。以共青团改革为指导，以培养“政治坚定、素质全面、模范表率、堪当重任”的高素质学生干部为目标，加强对学生干部政治素养、组织协调能力和创新思维和实践能力的教育与培养。培训内容不仅应包括思政理论教育，还应涉及领导力与管理能力、沟通与协调能力、创新思维与实践能力等方面。例如，高校可以通过组织创新思维训练营，鼓励学生干部进行团队合作，解决实际问题，提升实践能力。或是让学生在具体的志愿者活动或社会调研等实践活动中，锻炼与提升自身的综合素质。另外，高校还可以利用人工智能技术，分析不同部门学生干部所需要的素养与能力，为相应学生干部推荐个性化的学习资源，以满足不同部门和层次学生干部的成长需求。为了进一步完善学生干部的培养机制，高校应建立健全科学高效的学生干部考核制度。^[7]采用量化考核与定性评价相结合的方法，对学生干部的工作表现、学习成绩、群众评价等多个方面进行考核评价。并将评价结果纳入奖学金、评优评先等考核体系，以激发学生积极参与学生干部工作的主动性。同时对表现优秀的学生干部给予表彰和奖励，树立榜样示范。除此之外，对学生干部的培养要注重全过程、全方面，使学生干部坚定理想信念，强化其奉献意识、责任意识与大局意识，结合不同职能的学生组织工作内容进行有针对性的培训。在培训教育方法上，引入案例探讨、情境演绎、素质拓展等多样化形式，并贯穿于学生干部的任职全过程。

（三）提供实践机会，提升学生干部梯队建设

学生干部是高校开展学生管理和服务工作的重要力量。提升学生干部梯队建设不仅有助于维护校园的稳定，还有助于推动高校学生管理工作的顺利开展。共青团改革视域下，对学生干部培养提出了新的要求，因此，高校应提高对学生干部梯队建设的重视，为其提供丰富的实践机会，助力学生干部的全面发展。高校除了传授学生专业知识与能力外，还是连接学生与社会的平台。所以高校应组织多样化的实践活动，让学生在学习知识的同时，

在实践中不断成长。例如，高校可以组织学生干部在暑期开展社会实践活动。鼓励学生干部深入农村、社区，参与支教、扶贫、环保宣传等实践活动，增强其社会责任感和实践能力。另外，高校可以以新质生产力为指导，鼓励学生干部积极参与校园数字化建设，使用线上平台开展学生工作，担任学校官方社交媒体的编辑者，以锻炼学生干部创新思维能力与信息技术应用能力。在学生干部日常学习工作之余，高校可以举办学生干部培训班，对学生干部的素质能力和发展机制进行培养和优化。^[9]在此过程中，高级别的学生干部或教师可以将表现优秀的学生干部推荐到年级、院系、校级等更高层次的学生组织或管理部门工作，为他们提供更多的锻炼机会。同时，建立学生干部成长档案，记录他们在学习、工作、社会实践等方面的表现和成长历程。并根据每个学生干部的成长情况，提供针对性地指导和帮助，促进他们的全面发展。另外，许多院系在大三或大四时会组织学生进行实习工作，学生干部就要面临换届。所以，学生干部的主力应为大二学生。同时，大二学生干部应加强对大一学生干部的培养，在换届选举时选拔出表现突出的一大一学生干部。从而实现学生干部队伍的稳定替换，推动学生干部队伍的可持续发展。^[9]

（四）注重反馈评估，创新学生干部监管激励

高校注重学生干部梯队建设的同时，也应高度重视反馈评估与创新监管激励机制的创新，以促进学生干部队伍的健康成长和高效运作。首先，高校应通过结合实际校情学情，在深入调研后，建立科学的学生干部评估体系^[10]。对学生干部的评估要涵盖

他们的工作态度、工作能力、工作效果等方面，确保评估结果的全面性和客观性。同时，要保证评价主体的多元化。除了学生干部领导、学生管理工作负责教师外，还应引入基层学生干部、普通学生和社会评价等。定期组织对学生干部的工作评估，如每学期或每学年进行一次，及时发现问题和不足。并反馈给相关学生干部，确保问题得到及时解决。^[11-12]其次，高校要创新监管激励机制，以激发学生干部工作热情。在明确不同部门岗位学生干部的职责和权限后，通过定期检查、随机抽查等方式，加强对学生干部的日常监管，确保他们的工作符合规范。^[13-14]同时设立监督举报渠道，鼓励学生、教师和其他相关人员对学生干部的工作进行监督，及时发现和纠正问题。在监管过程中，对于表现出色的学生干部提供一定物质或精神奖励，如奖学金、社会实践机会、荣誉证书、宣传报道等，表彰他们的优秀表现，提升他们的荣誉感和归属感。^[15]

四、结语

综上所述，在我国高校素质教育创新发展与共青团改革不断深入的背景下，对高校学生干部的培养提出了新的要求。但在具体实施中，学生干部的培养并不是一蹴而就的过程，而是需要高校将新质生产力、大思政、人工智能等先进理念与技术，融入学生干部的选拔流程、培养机制、梯队建设和监管激励进行改革创新，以实现提升学生干部的综合素质和能力水平的培养目标。

参考文献

- [1] 张祖英. 探索高校学生干部的选拔与培养路径 [J]. 大众文艺, 2024, (17): 209-211.
- [2] 丁赞华, 赵芮, 陈吉. 新时代高校学生干部培养存在的问题与对策 [J]. 乌鲁木齐职业大学学报, 2024, 33(03): 44-47.
- [3] 李晋, 李玥, 李妍. 新时代高校学生干部探究与培养路径探索思考 [J]. 北京教育 (高教), 2023, (03): 85-87.
- [4] 范依宁. 高校共青团改革背景下“00后”团学干部激励机制探析 [J]. 大学, 2022, (31): 96-99.
- [5] 黄彦天. 浅谈新时代高校共青团学生干部的培养与素质提升 [J]. 才智, 2022, (24): 141-143.
- [6] 卢军虹. “大思政”格局下的高校共青团改革路径探索 [J]. 淮南职业技术学院学报, 2023, 23(1): 41-43.
- [7] 张丹, 刘岳峰. 浅析高校共青团法科学生干部培训方案的改进路径——以 Z 大学法学院“青马班”为例 [J]. 就业与保障, 2023(9): 151-153.
- [8] 宋翀冲. “三育人”视角下的高职院校资助育人机制的实践与探索 [J]. 科研成果与传播, 2024, (5): 102-105.
- [9] 邵梦逸. 新时代高校共青团学生干部队伍建设与责任教育深度融合路径研究 [J]. 华章, 2024, (10): 84-86.
- [10] 侯勇, 王靖晶. 新媒体视角下高校共青团思想阵地构建路径探索 [J]. 区域治理, 2023(16): 0238-0240.
- [11] 区丽媛, 黄琼肖. 新时代背景下提升高校共青团工作实效性路径研究 [J]. 广西青年干部学院学报, 2024, 34(1): 32-37.
- [12] 辛咏萱, 赵赫. 新时代背景下高校共青团思想引领实现路径研究 [J]. 品位·经典, 2024(4): 20-23.
- [13] 张丹, 李远庆, 郑琼英. 高校学生干部团组织内部轮岗制度路径探析 [J]. 现代商贸工业, 2024, 45(7): 162-164.
- [14] 林子靖. 公益普法道路上 青春在这里闪光——记全国优秀共青团干部龙晓晓 [J]. 中国律师, 2023(5): 66-67.
- [15] 徐国锋. 基于 DACUM 的高职学生团干部培养策略研究 [J]. 智库时代, 2023: 184-187.