

高校学生干部队伍培养与建设方法初探

李登伶, 初虎林

(中南大学机电工程学院学工办, 湖南长沙, 410083)

[摘要] 大学生干部队伍的培养建设应符合大学生干部的培养目标和当下大学生普遍的心理特征, 干部培养目标应着眼于内在的、本质性的、根基性的完善的人格养成, 而当下大学生的心理特点也应从以“90后”为主体的个性特征入手, 看到这个群体的创造性与独立性, 同时也明确其社会适应能力差、抗挫折能力差、过于以自我为中心等个性缺陷。这就需要以高等教育学、高等教育心理学的相关理论为支撑, 结合思政工作的实际工作经验对上述两点进行具体分析。经分析, 总结出了一套酸、甜、苦、辣式的干部培养模式, 该模式能够培养出心理素质良好、社会适应能力强、多元化的高素质学生干部队伍。

[关键词] 高校干部队伍; “90后”; 酸甜苦辣; 完善人格; 思政教育

[中图分类号] G412 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2014)04-0063-03

学生干部队伍的培养建设是高校学生工作中最基础、最重要的环节之一。就工作意义而言, 一支思想品德正、工作效率高、整体协作强、心理素质优的学生干部队伍对于维护高校学生群体的安全稳定、形成良好的校园氛围乃至合理应对突发性事件等方面都发挥着积极而深远的作用。同时, 从长远来看, 学生干部队伍由于在校期间得到了综合能力的锻炼, 因而步入社会后呈现出适应速度快、工作能力强的整体态势, 学生干部队伍由此便成为了高校人才培养、人才输出的重要平台, 而随着人才资源的市场化, 学生干部队伍的培养成果在高校评价机制中的地位愈来愈突出, 甚至可以成为学校整体教育水平高低的代名词, 其重要性不言而喻。

然而, 在探讨高校干部队伍培养建设的具体方法之前, 有两个问题尚需进一步明确: 第一, 如何定位学生干部队伍, 换言之就是学生干部培养的目标是什么, 我们应培养具有怎样品质的干部队伍; 第二, 当下大学生普遍的心理特征是什么, “在高等教育阶段, 大学生的生理心理水平、思维能力、独立性和批判性都有了高度发展”^[1], 如何结合学生的不同个性特点因材施教, 使培养目标以一种学生易于接受的方式予以实现。

学生干部宽泛而言是指在学生群体中担任某些职务, 负责某些特定职责, 协助学校进行管理工作的特殊学生身份, 在不同的学校中学生干部

队伍配置有所区别, 但大致可归纳为班干部、学生会干部、党员干部、社团干部等几个大类, 各个大类又可进一步细化, 如班干部包括负责班级整体事务管理的班长, 负责团支部工作的团支书等。不同类别的干部在培养过程中虽目标、方法应有所不同, 但也有其共性, 如正确世界观、人生观、价值观的培养, 塑造积极的人格(包括责任心、意志力等), 具备良好的情商等, 这些是学生干部队伍需要的基本的、普遍的素质, 也是学生步入社会后必要的、有潜在价值的重要品质。具体而言就是“勇敢而不失于鲁莽, 聪明而不流于圆滑, 豪爽而不落于粗俗, 热情而不趋于轻浮, 作风严谨而不拘于死板, 重视理论又能联系实际, 社交广泛又能忍受孤独。”^[2] 综上, 本文所要探讨的学生干部的培养方法是以实现上述共性目标而提出的, 注重学生干部内在的品质养成, 而非具体工作方法的教授。

当代大学生从年龄结构上来看已形成了以“90后”、独生子女为主的群体特征。对中南大学机电工程学院 2000 余名本科生的调查显示, 当代大学生群体大多“习惯于以自我为出发点, 以个人为中心, 在工作中往往缺乏团队忠诚感, 过分自我和追求个性, 很少顾及他人想法, 缺乏对他人的关心, 缺乏团队协作精神”^[3], 在心理个性上呈现出独立性强合作性弱、叛逆性强规则性弱、创造力强抗压能力弱、思考性强行动力弱等整体特点。对此, 在

[收稿日期] 2014-06-16; **[修回日期]** 2014-07-23

[作者简介] 李登伶(1963-), 男, 湖南宁乡人, 中南大学机电工程学院副研究员, 主要研究方向: 马克思主义理论与思想政治教育研究; 初虎林(1988-), 男, 山东烟台人, 中南大学机电工程学院辅导员, 主要研究方向: 马克思主义理论与思想政治教育研究。

学生干部培养的过程中应有针对性的扬长避短,强化优势特点,规避显性缺点。所以,在理论分析与实际工作经验结合的基础上,本文尝试归纳出了一套针对大学生心理特点的旨在培养学生干部内在基础综合素质能力的“酸、甜、苦、辣”式干部队伍教育模式。

一、酸:以承受委屈强化心理弹性

“学生干部是学生和学校交互信息的纽带,要比普通学生接触更多的人,因而承受的压力也要较一般学生大得多;如果没有良好的心理承受能力,就很难做好学生工作。访谈中,本校一名十分优秀的学生干部再三强调学生干部要学会自我调节,学会自我缓解压力。”^[4]学生干部在具体的学生工作中可能遇到的困难有显性和隐性之分。显性的困难主要指正面的冲突和矛盾,往往有着直接性、激烈性、突发性等特点,如果暂且不论处理结果的好坏,显性的困难(如与同学间正面的争执)对于多数学生干部来说是可以处理的,因为显性困难的处理多数是在情绪状态下进行的,困难所带来的压力也会随着情绪而疏泄出来。隐性困难则不然,它一般是指可感知到的但尚没有显现出来的潜在困难,如听说某同学对自己有意见。与隐性困难相伴的是持续性的压力的累积,如果没有良好的抗压能力和心理调控能力,这类困难往往是压垮学生干部的最后一根稻草。因而,所谓的“酸”就是指让学生干部有度的接触到隐性的困难,并在具体困难中,在老师的指导帮扶下学会承受必要的“委屈”,提高自身的心理弹性及事件处理能力。举个简单的例子,中南大学机电院某班长,班级内有2名同学夜不归宿外出上网,该班长第一时间将情况反馈给老师,之后老师对两名违纪同学进行了批评教育,受到批评的两位同学因此对该班长产生了意见,认为班长“不够意思”“多管闲事”,于是在之后班长组织的各种班级活动中表现出消极、不配合的态度,该班长感到很委屈,认为自己做了对的事情却得罪了同学。类似的事件在学生干部工作中司空见惯,好的学生干部可以经受住这些委屈,并积极寻求、尝试不同的方法得到同学的理解,而差一点的干部则会在委屈中知难而退抑或放弃原则,纵容班级同学的违纪行为。因而“酸”可以说是学生干部合格与否的一块试金石,在干部的选拔过程中可以有意地让干部候选人尝尝“酸”,把抗压能力的教育放在干部队伍成立之前,让干部候选人对干部工作产生合理的心理预期,为以后干部队伍的进一步培养打好基础。

二、甜:以鼓励激励树立自信自强

顾名思义,“甜”就是指让学生干部尝到甜头,从心理学角度来讲就是指对目标行为的达成进行正强化,表现在具体行为上就是鼓励、肯定、奖励等。无疑“甜”是学生干部最愿意接受的形式,也是当前高校普遍都会采用的一种干部培养方法。有效地使用“甜”,“完善激励措施,积极开展优秀大学生干部评选表彰活动,营造知责奋进、见贤思齐的良好氛围”^[5],会对学生自信心的树立产生巨大的积极作用,笔者曾对中南大学机电院11级两个班级做过这样一个试验,第一年该班级的班干部由个人主动竞选、同学投票产生,第二年班干部由班导师指认班级同学担任(被指认同学多为性格内向但较沉稳踏实的同学),并对这些同学进行鼓励(在班会上告诉被指认同学老师认为你有能力干好这一职务才指认你)。两年的实际工作经历表明,被指认的干部体现出更好的责任心和工作投入感,在性格方面也由内向变为渐趋开朗,在期末同学评价干部的打分中,被指认干部也有着更高的得分。综上,对于学生而言工作能力上的个体差异其实是微乎其微的,而工作态度和工作热情的优劣直接决定着工作质量的好坏,“甜”,也就是合理的鼓励成为了激发学生干部潜力的重要催化剂。然而,“甜”切忌滥用,高等教育心理学认为,“奖赏或表扬可以满足学生的心理需要,进而增加学生出现某种行为的可能性,但如果使用不当,也可能降低其出现的可能性”^[6],因此过多的鼓励对于学生干部(特别是过于自信的学生干部),非但不会起到积极作用,反而会让其感觉工作缺乏挑战性而消极懈怠。

三、苦:以挫折教育完善自我意识

如果“甜”对于那些工作能力较强,性格相对自信的学生干部效果不好,那应该如何培养这类干部呢?不妨让他们吃点“苦”吧。“苦”的教育换言之就是指挫折教育,当下大学生特别是名校的高材生,往往是伴着光环成长,经历的顺境多于逆境,同时社会、家庭又对其寄予了诸多期许,因而这类学生干部优点明显,即自立自强,有良好的综合素质,然而缺点也同样明显,就是存在片面的自我认知。据心理学理论,随着年龄的增长人的自我意识会出现分化,分成“理想自我”和“现实自我”,“理想自我”简单来说就是自我的主观评价与期望,因而存在着一定的臆断性,而“现实自我”是指实际所达到的自我状态。在大学生干部群体中经常会存在一种不良之风,就是学生干部的“官”本位意识强而服务意识差,这实际就是一种自我认知上的偏

差,即“主观自我”与“现实自我”距离较大。因而,“苦”是一味良药,对于学生干部队伍至关重要,让学生干部经受适度的挫折打击,以此来完善人格,健全自我认知,学会坦然面对、接受“现实自我”的缺陷与不足,为正式步入社会做好铺垫。如中南大学机电院某团学会干部,该生学习成绩年级第一,在学校、班级等学生组织也有过任职经历,沟通能力和工作能力均较为突出,但个性上略有骄傲,认为自己比别人都优秀。为了使该生得到全面的培养,在进入学院团学会前老师与该生谈话,表达了想让该生在团学会最不好管理的一个部门担任部长的想法,并告知该生会对其要求较高并可能遭到很多挫折。该生最终经过考虑竞选该部门部长,任职期间曾多次遭受打击,心态上由骄傲变为沉稳,同时由于之前在心理上有所预期,虽经历挫折但精神上可以自我调节,意志力也得以提升。

四、辣:以创造力的养成摆脱社会惰化

“吃得苦,霸得蛮,不怕死,耐得烦”是长沙人性格的真实写照,而对学生干部进行“辣”的教育与此异曲同工,就是说要着眼于学生干部创造力的养成,在整个干部队伍中形成雷厉风行的做事风格和敢想敢做的魄力勇气。然而就实际而言,学生干部队伍很缺乏这股“辣”味,比如在班干部中总有“心理委员”“组织委员”等职务被同学们看作是“闲职”,这其实是一种“社会惰化”,即“群体一起完成一件事时,个人所付出的努力比单独完成时偏少的现象”^[1],而这种“社会惰化”无疑是干部队伍创造力形成的大敌。另外,高等教育学认为“多元化”是大学生培养目标的一大重要趋势,就是说“根据社会发展的需求和学生个体自身状况将他们培养成为不同类型、不同发展方向和具有特长的适应现代社会的合格人才”^[1],所以“辣”也意味着对学生个性的尊重。学生干部归根结底是一个学生张扬个性、展现自我的平台,学生在这一个平台上不仅应发挥出自己的能力,更应使自身能力有所提升。当下大学生普遍思维活跃,想法较多,但能从想法走到实践的却占少数,“辣”的教育能有效地促使学生干部敢作敢为,张扬个性、敢于实践自

己的想法。达到这一目的首先需要的就是学生干部平台的开放、包容,即学生干部平台可以包容干部因合理实践而犯下的错误,这是因材施教的基本要求,也是学生干部个性能力、态度风格多元化的保障。如机电院某班班长,经班委会商议在班级内推行了一种“小组制”的新型管理模式,取代了以往的班干部制。虽然该制度最终因班级具体工作分工不明而没能长久实施,但在班会中班导师鼓励了这种探索精神并带领同学分析“小组制”利弊,不仅使同学们更深刻地认识了存在的问题,更重要的是保留了学生干部敢于实践想法的激情。

综上,“酸、甜、苦、辣”干部队伍培养模式以教育人、培养人、发展人为根本出发点,侧重于学生干部人格、情感、意志等内在素质的综合培养,其特点为能多角度分析干部队伍特征,多方式针对性因材施教,尊重个性,培养多元化人才。然而,由于该模式的实施仅是在学院范围内的一次探索,多是基于具体工作经验的总结和归纳,缺乏理论及方法论上的自觉,因而该模式也存在不足,需在以后的工作中不断完善、改进以更好地发挥其效果。

参考文献:

- [1] 胡弼成.高等教育学[M].长沙:湖南人民出版社,2012:6.
- [2] 陆勇,马志清.浅谈二十一世纪大学生干部的选拔与素质培养[J].武汉科技大学学报(社会科学版),2001,3(2):78-80.
- [3] 周正儒.“90后”大学生干部存在的问题及其原因分析[J].科技创业月刊,2012(3):77-78.
- [4] 李阳,林炜,严绮丽,邵峥.大学生干部素质现状、分析与建议[J].思想·理论·教育,2003(12):49-52.
- [5] 张新尧,丁吾辈.对加强大学生干部队伍的几点思考[J].南京政治学院学报(社会科学版),2010(1):128-128.
- [6] 燕良轼.高等教育心理学[M].长沙:湖南人民出版社,2012:6.

[编辑:何彩章]