# 高职院校学生干部教育管理创新性研究

[摘 要] 对高职院校来说，管理学生是一项很繁重的工作。想要缓解高校，尤其是高职院校学生管理工作的压力，可以培养优秀的大学生干部，让大学生干部管理大量的普通大学生，然后通过对这些大学生中佼佼者的集中管理，间接达到有效管理全校师生的目的。所以，想要有效管理全部学生，首先应该培养可以自主管理的优秀学生干部团队。

一、高职院校学生干部的特点

（一）眼界开阔，思维活跃

随着互联网的快速发展，虽然学生对知识的深入汲取受到了限制，但是学生可以随时随地获取大量的、多样化的资讯，这些资讯对开阔学生的眼界、活跃学生的思维，还是有益处的[1]。

（二）渴望肯定，提升能力

所有学生都会渴望得到师长的肯定，不管是学习方面，还是学校工作方面，所以他们会更重视个人综合能力的提升，一边提升自我能力以求达到职务需求，一边希望获得更多的肯定，达到心理上的满足，最终实现个人价值。

（三）自律不佳，责任心不足

高职院校学生的通病就是自律性不强，虽然在刚被选为学生干部时，会因为迫切渴望得到师长的肯定，表现得格外积极和优秀，但是时间一长，他们的责任心和自制力不足的问题就会显现出来。他们在管理学生的过程中，会慢慢和这些被管理的学生同质化，不守规矩，甚至包庇不守规矩的学生，不仅丧失了学生干部的带头作用，而且不利于长期的学生管理工作。

二、高职院校学生干部综合能力培养存在的问题

（一）缺乏对学生干部思想品质的培养

思想决定行为，学生干部不是没有积极参加学生管理工作的阶段，只是没有从思想层面真正改变自己的性格和行为习惯，所以到了后期，学生干部往往和普通学生也没什么区别了。所以，在培养学生干部的时候，应该将思想品德的培养放在能力培养之前的优先地位。

（二）培养学生干部创新能力的意识有待提高

教育不应该是片面的，全面的教育才能培养优秀的人才。高职院校学生干部的培养计划中，不缺创业方面的培训，对学生创业这方面，还提供了很多的项目平台[2]。反之，学生的创新性思维反而被局限，很难看到有创新性的项目出现。尤其是当下重视创业，更重视创新的时代背景下，不能不提高创业意识，对他们创新意识的培养应该得到重视。

（三）学生干部的考核奖惩机制尚不完善

学生干部的工作积极性在长期工作中呈现持续下降趋势，这和尚不完善的工作管理制度，尤其是不明确的奖惩机制有关。在鼓励学生干部承担学生管理工作的同时，应设定严格的考核机制，对做得好的、管理到位的学生，要给予相应的奖励，比如增加学分、提供实习机会，或者推荐信；对做得差的，管理不到位的学生，要进行相应的惩罚，比如撤销学生干部的职位，或者扣除工作分等。只有完善这种奖惩的考核机制，才能更利于学生管理工作的进行。

三、高职院校学生干部综合能力培养的创新性对策

（一）加强学生干部思想素质的培养

思想会引导学员做出不同的选择和行为，所以，教育的目标不仅是具备才能，更要注重思想的造就。从根本上改变学生干部的工作态度，做好领头羊。落到实践中，最直接、也最容易看到成效的方式，就是开展有层次、系统化的学生干部培训班[3]。在培训中，要重视对学生干部思想素质的强化，并且通过提供各种学习、工作平台，让学生干部有提升自我综合能力的平台，内外兼修。

（二）树立学生干部的服务意识

学生干部是被选出的一部分优秀的学生代表，但最终不是作为管理者来培养的，而是为了让学生自由活动显得更加有序和丰满。所以，从最初的选拔开始，就不能让他们产生领导的思维，而要说明学生干部的工作，是为学生活动提供各种物资和场地的支持，在竭力为其他学生解决问题的同时，提升自我的综合能力。

（三）强化学生干部的创新意识

能够按部就班地完成份内工作，虽说对综合能力的培养是有益的，但是进步空间较少，所以还是少不了要创新。在完成琐碎的工作之余，同时思考是否有更高效、快捷的方式来完成同一件事，保证工作的可持续进展。这样不仅利于学生管理工作的有效进行，还对学生干部未来进入社会有很大帮助。

（四）建立完善的学生干部考核机制

修订欠缺的考核机制，解决奖惩不分的问题，不仅可以鼓励优秀的学生干部更积极地参与学生管理工作，还可以将工作效率低下的学生干部，从这支队伍中排除出去，相同的人力和时间，最终的管理成效是大不一样的[4]。

综上所述，高职院校培养兼具专业能力和管理能力的学生干部，不仅可以为学校管理学生减轻负担，还可以为社会输出更多全面发展的人才。不管是从管理学，还是从人才培养的角度来看，通过行之有效的对策，打造这样的学生干部团队是很重要的。基于此，必须采取各种创新性对策，使高职院校学生干部教育管理工作能够顺利进行。

现代职业教育杂志社2018-6-8