

doi:10.11835/j.issn.1008-5831.2018.01.015

欢迎按以下格式引用:明兴建,王琪琪. 高校学生干部角色意识嬗变实证研究[J]. 重庆大学学报(社会科学版),2018(1):155-163.

Citation Format: MING Xingjian, WANG Qiqi. An empiric study on the transmutation of college student leaders' role awareness[J]. Journal of Chongqing University(Social Science Edition),2018(1):155-163.

高校学生干部角色意识嬗变实证研究

明兴建,王琪琪

(重庆大学 离退休工作处,重庆 400044)

摘要:高校学生干部的角色意识特点直接影响其行为方式及群体作用发挥的积极效果,并深刻影响高校育人质量和教育培养任务。为此,笔者运用自编问卷分别对高校学生进行了两次大型调查,将社会转型期不同年代大学生干部的角色意识着重从追求动机、合格标准、产生方式、角色扮演、价值取向几个维度进行比较分析,结果表明十几年来高校学生干部的角色意识发生了明显变化。基于学生干部角色意识的新特点,提出了“加强学生干部分类指导”等等培养大学生干部角色意识的四方面建议。

关键词:大学生;学生干部;角色意识

中图分类号:G444 **文献标志码:**A **文章编号:**1008-5831(2018)01-0155-09

习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上指出,我国高等教育肩负着培养德智体美全面发展的社会主义事业建设者和接班人的重大任务,必须坚持正确政治方向。高校立身之本在于立德树人。只有培养出一流人才的高校,才能够成为世界一流大学^[1]。高校学生干部(本研究主要指在校本科生和研究生中的党支部干部、共青团干部、学生会干部、班级干部及社团干部等)由学生中的优秀代表和骨干分子组成,是学校培养教育的重点对象。他们兼负学生和干部双重角色,既是高校中的受教育者,又是学生中的教育者和管理者,对高校加强和改进学生思想政治教育与管理,活跃校园文化氛围,形成良好校风学风,提高人才培养质量等方面,都具有十分重要的作用。因此,对高校学生干部的持续关注和研究,一直是学界经久不衰的热点和重要课题之一。

一、研究背景

“角色”一词源于戏剧,20世纪30年代社会符号互动论创立者米德(G. H. Mead)将其引入社会心理学,指处于一定地位的个体,依据社会客观期望,借助自己的主观能力适应社会环境、遵循社会规范所表现出来的行为模式。在社会学领域,角色是对群体或社会中拥有某一特定身份的人的行

修回日期:2017-09-12

作者简介:明兴建(1965—),男,四川武胜人,重庆大学党委组织部副部长、离退休党委书记,副研究员,主要从事高校思想政治教育与管理及应用心理学研究,Email: mxj@cqu.edu.cn。

为期待^[2]。在角色理论中,有一系列概念,如角色互动、社会关系、角色扮演等,分析这些概念可以解释角色在本质上是如何在日常生活中对人们的态度与行为发生影响的^[3]。社会心理学研究表明,角色意识对人的角色活动具有支配和调节作用。角色意识亦称角色观念,指个体在特定的社会关系中对自已所扮演的角色的关系、地位、作用、规范、权利、义务、形象、行为等方面的认知、态度、情感的综合反映^[4]。本研究所指的高校学生干部角色意识,是在校大学生(含本科生和研究生)对自己或他人担任或准备担任的学生干部工作的认知、态度、情感及行为倾向的综合反映。具体来说,这是指大学生担任学生干部工作后,针对学生干部工作的具体特点和要求,自身进行调节以达到适应状态,并对学生干部工作有清晰的认识,具备担任学生干部工作的能力,且真正认同自己的学生干部身份,认真履行学生干部的工作职责,充分发挥学生干部的积极作用。

随着高校招生规模的扩大,高等教育从精英化向大众化转变,大学生群体出现了一些新情况,社会对青年学生及学生干部也有了新的要求,高校学生干部的角色意识是否也相应发生了变化?有什么新特点?需要采取什么新的教育引导对策?本研究通过调查,将不同年代的高校学生干部角色意识进行对比分析,研究社会转型期高校学生干部角色意识的变迁,掌握新时期高校学生干部角色意识的新特点,从理论上讲是对高校学生干部相关研究的创新,一定程度上起到了充实学生干部相关研究,填补理论空白的作用;从实际上讲也有利于高校加强和改进学生教育管理工作,促进学生干部健康成长,对培养更多适应社会发展需要的优秀人才,具有极其重要的意义。

二、研究方法与研究对象

大学生干部角色意识涉及较多社会心理成分,本研究课题组运用文献分析法自编调查问卷,对问卷进行试测并分析其调查结果,进行专家访谈和座谈讨论对试测结果进行进一步系统分析,经过提炼,由此构建学生干部角色意识的理论维度,主要包括追求动机、合格标准、产生方式、角色扮演、价值取向五个方面,形成正式的《高校学生干部调查问卷》,问卷以选择题的方式呈现,分为单选题和多选题^[5]。运用纵向研究的方式,通过相同的调查问卷,分别于1999年和2015年对高校学生进行调查,并将两次调查的高校学生干部角色意识进行对比分析。

研究采用无记名、随机抽样的方式,有效调查了1356名高校学生。1999年发放调查问卷600份,回收有效问卷574份,有效回收率95.7%,其中男生441人,女生133人;担任社会工作任职的学生335人,未担任社会工作任职的学生239人。2015年发放调查问卷850份,回收有效问卷782份,有效回收率92.0%,其中男生630人,女生152人;担任社会工作任职的学生495人,未担任社会工作任职的学生287人。

运用SPSS17.0对调查数据进行统计分析,主要包括频率分析、卡方检验等。同时,为了更深入地了解当代大学生对学生干部工作角色意识的现状、分析问题,本研究还对部分学生干部和普通学生进行了深入访谈,丰富研究内容,为高校学生干部的培养提出更有针对性的建议。

三、高校学生干部角色意识的对比分析

(一) 追求动机

动机(motivation),在心理学上一般被认为涉及行为的发端、方向、强度和持续性。动机作为动词则多称作激励(motivating),在组织行为学中,激励主要是指激发人的动机的心理过程^[6]。我们通

过调查大学生做学生干部的主要目的来探究其对学生干部工作的追求动机,以问题“你认为当学生干部的主要目的是什么”予以呈现。

1. 主要目的受时代影响较小,仍是锻炼自身与服务他人并重

由表1可见,对于担任学生干部的主要目的,1999年与2015年大学生选择最多的均为“为广大同学服务的同时,进一步完善自己”。可见,当代大学生对于为他人服务仍然抱有很大的热情。选择人数紧随其后的为“锻炼自己的社会工作能力,为自己将来发展得好”和“锻炼自己的社会工作能力,将来为社会作更大贡献”。值得注意的是,1999年与2015年大学生对这两项的选择顺序相反。2015年选择排在第二位的为“锻炼自己的社会工作能力,为自己将来发展得好”,1999年选择排在第二位的为“锻炼自己的社会工作能力,将来为社会作更大贡献”。这表明,当代大学生相较于20世纪90年代大学生更注重自身发展,但对于服务他人、为社会做贡献依然有一定热情。此外,1999年与2015年的大学生在“为广大同学服务的同时,进一步完善自己”和“锻炼自己的社会工作能力,为自己将来发展得好”两项的选择上具有显著性差异(分别为 $p < 0.05$, $p < 0.01$),这也表明了当代大学生注重自身发展的特点。陈洪兵和薛晏曾于2013年研究表明,当学生被问及自己或他人做学生干部的目的时,认同为了“锻炼能力”的占84%，“交更多朋友”的占39.5%，“服务同学”的占36%^[7]。这与我们的调查结果具有一致性。

2. 当代大学生人际交往取向突出,更注重自身能力培养

1999年与2015年大学生在“想认识更多的人,广交朋友”一项的选择上呈现极为显著的差异($p < 0.001$),1999年仅有4.18%的大学生选择此项,而2015年有17.65%的大学生选择了此项。这表明,1999年大学生担任学生干部的主要目的很少看中人际交往,而当代大学生则希望通过担任学生干部结交更多朋友,扩大自己的交际圈,锻炼自己的人际交往能力。

表1 担任学生干部工作的主要目的(限选两项)

项目	总体赞同值	1999年赞同值	2015年赞同值	$\chi^2(1)$	p
为同学服务的同时,完善自己	51.70%	48.26%	54.22%	4.712*	0.030
锻炼社会工作能力,为将来发展得好	40.49%	36.41%	43.48%	6.861**	0.009
锻炼社会工作能力,将来为社会作更大贡献	37.09%	39.90%	35.04%	3.347	0.067
全心全意为同学服务,为集体作贡献	15.71%	16.55%	15.09%	0.534	0.465
想认识更多的人,广交朋友	11.95%	4.18%	17.65%	57.060***	0.000
好好表现自己,有利于毕业分配或就业推荐工作	8.04%	9.41%	7.03%	2.525	0.112
是一种人生角色的体验	7.89%	4.88%	10.10%	12.430***	0.000
是自我能力强弱的测验	7.45%	12.72%	3.58%	40.090***	0.000
为了能入党	5.46%	5.92%	5.12%	0.419	0.517
为了谈恋爱	2.43%	2.26%	2.56%	0.119	0.730
自己本不愿意,是老师和同学要我当学生干部	0.37%	0.00%	0.64%	3.684	0.055

注:*表示 $p < 0.05$, **表示 $p < 0.01$, ***表示 $p < 0.001$,下表同

同时,在担任学生干部的主要目的“是一种人生角色的体验”和“是自我能力强弱的测验”两项上,1999年与2015年大学生的选择具有显著性差异(均为 $p < 0.001$)。这表明当代大学生对于获得

更多直接经验非常看重,他们不满足于单纯的学习知识和实践锻炼,而是希望通过担任学生干部体验不同的角色,丰富自己的人生。目前,高校不仅设置班级、年级、学院、学校各种层面的学生干部,还有各种学生社团组织干部,而且通常采取轮换制,一般学生担任学生干部的机会相较于20世纪90年代更多,因此,当代大学生并不认为担任学生干部直接反应了自身能力的强弱而对学生干部有着盲目的崇拜。

(二)合格标准

学生干部是学生中的优秀代表,是联系老师和同学之间的桥梁和纽带^[8]。调查高校学生对担任学生干部的合格标准,有助于了解大学生对学生干部角色认知的期待,我们以问题“你认为合格的学生干部主要标准是什么”予以呈现。

1. 团队意识依旧被看重,服务意识有所淡化

由表2可以看出,关于高校学生干部的合格标准,1999年和2015年大学生选择较多的前三项都是“能团结广大同学,有宽广的胸怀,善于听取同学的意见”“能大公无私,热心为同学服务,为广大学同学谋利益”和“政治思想上积极要求进步,有良好的道德品质”。这表明,能够与同学和谐相处、善于包容团队中不同意见以及注重个人品行修养等方面的团队意识,从20世纪90年代至今都是大家公认的学生干部的主要合格标准。值得注意的是,总体赞同值列第二位的“能大公无私,热心为同学服务,为广大学同学谋利益”,1999年和2015年的大学生选择呈现显著性差异($p < 0.01$),选择此项的顺序由1999年的第一位降到了2015年的第三位。这表明,当代大学生虽然依旧认同热心为同学服务是担任学生干部的主要合格标准,但相较于1999年大学生对于大公无私的服务意识有所淡化。

2. 更强调责任心和“好助手”,榜样意识有所弱化

对表2中的数据继续进行对比发现,1999年和2015年大学生所选择的学生干部合格标准,在“工作踏实,认真负责,深受老师和同学们的信任”和“是领导和老师的好助手”两项上,2015年的赞同值均显著高于1999年(分别为 $p < 0.05$, $p < 0.001$)。这表明,当代大学生更强调担任学生干部需要认真负责,担任好教育管理工作的助手,强调学生干部工作的组织引导功能。而在“德、智、体全面发展,是同学们学习的楷模”一项上,2015年的赞同值显著少于1999年($p < 0.001$)。这表明,当代大学生对学生干部的要求不再是楷模形象,对其榜样意识比十几年前有所淡化。

表2 高校学生干部的合格标准(限选两项)

项目	总体赞同值	1999年赞同值	2015年赞同值	$\chi^2(1)$	P
能团结同学,有宽广胸怀,善于听取同学意见	41.81%	40.59%	42.71%	0.611	0.435
能大公无私,热心为同学服务和谋利益	41.52%	46.86%	37.60%	11.711**	0.001
政治思想上积极要求进步,有良好的道德品质	40.78%	39.37%	41.82%	0.818	0.366
工作踏实,认真负责,深受老师和同学们的信任	31.86%	28.75%	34.14%	4.442*	0.035
学习成绩优良	13.42%	14.63%	12.53%	1.259	0.262
是领导和老师的好助手	11.28%	6.10%	15.09%	26.738***	0.000
德、智、体全面发展,是同学们学习的楷模	9.88%	14.81%	6.27%	27.124***	0.000

(三) 产生方式:有群众基础的民主选举仍被广泛赞同

高校学生干部有多种产生方式,调查大学生认同的学生干部产生方式,可以在一定程度上了解大学生对学生干部角色的关注和参与程度,从侧面了解大学生对学生干部角色的认同度。

由表3可以看出,关于“你认为学生干部的产生应采取哪种方式”的问题,1999年和2015年大学生赞同值排在前三位的都为“同学推荐”“自荐、竞选”和“民主选举与老师任命相结合”。但是,1999年赞同值排在第一位的为“自荐、竞选”,而2015年赞同值排在第一位的为“同学推荐,民主选举”。通过逐个选项的对比分析发现,在“自荐、竞选”一项上,2015年大学生赞同值显著低于1999年($p < 0.001$);在“民主选举与老师任命相结合”及“领导、老师任命”两项上,2015年赞同值显著高于1999年(分别为 $p < 0.05$, $p < 0.001$)。这表明,当代大学生的参与意识依然强烈,对于民主选举的方式依旧认同,但更倾向于对有群众基础的同学进行民主选举,即“同学推荐、民主选举”的方式,而不是单纯的自荐和竞选;同时,对于老师任命也较1999年的赞同值显著提高,这也与大学生对学生干部合格标准的认知情况相一致。

表3 学生干部的产生方式(单选)

项目	总体赞同值	1999年赞同值	2015年赞同值	$\chi^2(1)$	P
同学推荐,民主选举	43.73%	41.29%	45.52%	2.413	0.120
自荐、竞选	35.25%	42.68%	29.80%	24.088***	0.000
民主选举与老师任命相结合	14.60%	12.37%	16.24%	3.978*	0.046
领导、老师任命	5.97%	2.96%	8.18%	16.074***	0.000
其他	0.44%	0.70%	0.26%	1.462	0.227

(四) 角色扮演:依然强调对老师和同学负责,但更注重人际关系

讨论高校学生干部的角色意识,就不能不提到角色扮演这一重要概念。社会角色是指人们在社会生活中形成的、与人们的某种社会地位和身份相一致的、社会所期望的一整套权利、义务的规范与行为方式。角色扮演是一种综合性、创造性的互动活动,人们通过角色扮演活动,可以分享和感知经验与心得^[9]。我们通过“你认为学生干部的工作应该对谁负责”和“学生干部树立威信主要取决于他(她)的什么”两个问题来探讨高校学生对于学生干部角色扮演的认识。

表4 学生干部的工作应该是(单选)

项目	总体赞同值	1999年赞同值	2015年赞同值	$\chi^2(1)$	P
既对领导、老师负责,又对同学负责	74.63%	75.61%	73.91%	0.503	0.478
只对同学负责	12.46%	14.46%	11.00%	3.638	0.056
对自己负责就可以了	6.78%	6.27%	7.16%	0.414	0.520
只对领导、老师负责	6.12%	3.66%	7.93%	10.503**	0.001

由表4可见,1999年与2015年赞同值顺序没有变化,两代大学生选择最多的均为“既对领导、老师负责,又对同学负责”,表明大学生认同学生干部在学生工作中应起好老师与同学的桥梁纽带作用。仅在“只对领导、老师负责”一项上,2015年大学生赞同值显著高于1999年,这可能从一个侧面反映了个别学生干部在实际工作中的一些做法,如仅注重与领导、老师搞好关系,存在一定的功利心态。张毅于2015年研究指出,“90后”大学生在最初竞选学生干部时往往抱有雄心壮志,但是

由于意志力不足,相当一部分学生干部在经过长期的利益诱惑下,功利心理逐渐代替了最初的服务动机^[10]。

表5反映了高校学生对于学生干部树立威信的看法,2015年与1999年相比,选项顺序没有变化,但各个选项上的赞同值均存在显著性差异。选择“与人相处能力”最多,2015年的赞同值64.19%显著高于1999年的赞同值51.92% ($p < 0.001$);“在同学中的自然领袖地位”选项排第二位,2015年的赞同值24.94%也显著高于1999年的赞同值19.34% ($p < 0.05$);而在“思想素质”选项上,2015年的赞同值7.93%显著低于1999年的赞同值17.25% ($p < 0.001$);“学习成绩”选项的赞同值依然排在最后,且赞同值1999年(5.23%)比2015年(1.79%)显著降低($p < 0.001$)。这表明,高校学生认识到在社会飞速发展的当今时代,人际交往能力日益重要。

表5 学生干部树立威信主要取决于他(她)的(单选)

项目	总体赞同值	1999年赞同值	2015年赞同值	$\chi^2(1)$	p
与人相处能力	59.00%	51.92%	64.19%	20.629***	0.000
在同学中的自然领袖地位	22.57%	19.34%	24.94%	5.937*	0.015
思想素质	11.87%	17.25%	7.93%	27.474***	0.000
其他	3.32%	6.27%	1.15%	27.055***	0.000
学习成绩	3.24%	5.23%	1.79%	12.449***	0.000

(五) 价值取向:对物质奖励需求增加,希望付出得到回报

人们生活中的各种决策判断和行为都有一定的指导思想和价值前提,价值取向是在多种情景中指导人们行动和决策判断的总体信念,它反映了个体所认同的价值观。因此,我们通过多个问题直接或间接地了解高校学生担任学生干部的价值取向,以期更准确地了解学生干部角色意识的情况。

由表6可见,对优秀学生干部的奖励方式,1999年和2015年大学生赞同值顺序没有变化,都首先认同“物质奖励与精神奖励相结合”,并且排在第二、三位的均为“以精神奖励为主”“以物质奖励为主”。但是通过对比分析可以看出,在“以精神奖励为主”选项上,2015年大学生赞同值显著低于1999年($p < 0.05$);而在“以物质奖励为主”选项上,2015年大学生赞同值显著高于1999年($p < 0.05$)。这表明,当代大学生认为在物质奖励与精神奖励不能够兼顾时,较20世纪90年代大学生更看重物质奖励。

表6 对优秀学生干部的奖励方式应该采取(单选)

项目	总体赞同值	1999年赞同值	2015年赞同值	$\chi^2(1)$	p
物质奖励与精神奖励相结合	61.21%	61.50%	61.00%	0.035	0.852
以精神奖励为主	18.88%	21.78%	16.75%	5.458*	0.019
以物质奖励为主	11.28%	9.06%	12.92%	4.918*	0.027
无所谓	8.63%	7.67%	9.34%	1.170	0.279

表7表明了高校学生对于学生干部工作和有偿勤工助学工作的态度和看法。大多数学生在1999年和2015年都选择了“最好学生干部工作与有偿勤工助学工作兼顾”,体现出其价值取向仍然

是追求多元化的综合平衡心态。而在“学生干部工作”和“有偿勤工助学工作”不能够兼顾时,选择“学生干部工作”的赞同值,由1999年的25.26%降到了2015年的17.39%,且呈现显著性差异($p < 0.001$);同时,还可以看到,选择“有偿勤工助学工作”一项的1999年(16.72%)比2015年(18.54%)略有增加。由此可见,当代大学生对于有偿勤工助学工作较之以前更为热衷,对于学生干部工作的热情有所降低。

表7 对学生干部工作和有偿勤工助学工作,你会选择(单选)

项目	总体赞同值	1999年赞同值	2015年赞同值	$\chi^2(1)$	P
学生干部与有偿勤工助学工作兼顾	57.60%	54.53%	59.85%	3.832	0.050
学生干部工作	20.72%	25.26%	17.39%	12.480***	0.000
有偿勤工助学工作	17.77%	16.72%	18.54%	0.748	0.387
听老师安排	3.91%	3.48%	4.22%	0.477	0.490

表8反映了高校学生对于学生干部工作的另外一种价值取向,即在综合测评或奖学金评定中学生干部是否应加分的问题。由表8可见,“应当适当加分”的赞同值依然最高,其余选项顺序未变化,但具体各个选项上呈现显著性差异。选择“应当适当加分”和“应当不加分”的2015年少于1999年(均为 $p < 0.05$),选择“无所谓”和“应该多加分”的2015年多于1999年(分别为 $p < 0.01$, $p < 0.001$)。这表明,当代大学生明显比1999年大学生更加希望能通过综合测评或奖学金加分的方式,使担任学生干部付出的时间和精力有所回报,其奉献意识有所降低。

表8 在综合测评或奖学金的评定中,你认为学生干部应该(单选)

项目	总体赞同值	1999年赞同值	2015年赞同值	$\chi^2(1)$	P
应该适当加分	66.52%	70.38%	63.68%	6.673*	0.010
应该不加分	16.45%	18.82%	14.71%	4.068*	0.044
无所谓	9.44%	6.62%	11.51%	9.255**	0.002
应该多加分	7.60%	4.18%	10.10%	16.535***	0.000

四、对当代大学生干部角色意识培养的思考

(一) 加强对学生干部的分类指导,引导学生干部提升自身综合素质

随着社会的发展和变迁,当代大学生的价值评判体系已经发生了较大的变化,学生干部的角色意识已经和以往有所差异。当代大学生担任学生干部,个人主义倾向明显,更多希望锻炼自己的个人能力,从而更好地完善自己。因此,高校教育管理者,尤其是学生工作应当注意:第一,时刻关注学生干部的所思所想,在选拔、培养和任用学生干部时要充分考虑学生群体的特征,结合学生干部的特长和意向,与其自身特色相结合,有针对性地对其进行分类培养,量才适用,尽可能发挥每个学生干部的最大功效^[11]。第二,着重培养学生干部的人际交往能力、组织管理能力、团队协作能力等,给予更多实践锻炼的机会,在实践中提升自身能力。如支持并鼓励他们主动参与寒暑假社会实践活动、担任低年级学生助理辅导员等,老师进行方向性的指导,让学生干部在实践中探索,这是提

高学生干部综合素质的关键。第三,进一步端正学生干部的角色动机和目的,在巩固责任感和团队意识的同时,加强服务意识和榜样意识的培养。使学生干部本着为同学服务的宗旨,在各项管理和组织工作中,体现出严格的自查、自律精神,起带头表率作用,达到“其身正,不令而行”^[12]。

(二) 搭建多样化的学生干部交流展示平台,使更多同学得到锻炼

高校学生对学生干部工作有着极大的积极性,在其心目中学生干部的形象意味着进取心强、社交面广,工作踏实认真;同时,学生干部也有很多优势,如具备更多与老师、领导接触的机会,视野更为开阔,能获得更为全面的信息,获得更为广阔的学习平台。因此,第一,高校要兼顾各类学生组织体系的特征,通过多方式、多渠道建立和完善科学合理的学生干部选拔机制,为学生创造实践锻炼的机会和舞台。根据现行高校学生思想政治教育模式,党、团、学组织要按照“按需设岗、主次有别、锻炼队伍、宁缺毋滥”的原则进行学生干部的设置;而班级学生干部的数量可适当增加,为广大同学提供更多的锻炼机会^[13]。第二,在选拔学生干部的过程中,要注意营造民主公开、竞争择优的任用氛围。动员广大学生积极参与到学生干部的选拔活动中,促进更多同学参与学生干部的选拔,锻炼自身能力,同时也让同学们初步养成参与学校公共事务的习惯。

(三) 既要精神与物质奖励相结合,更要引导学生干部树立正确价值观

学生干部一方面渴望通过自己的努力锻炼实际能力,展示自身才华,得到领导、老师、同学的肯定;另一方面也希望得到学校的各种荣誉、激励,包括评先进、综合绩点加分、发劳务费等,特别是当代大学生对物质奖励的需求显著增加,需要引起高校管理者的高度关注。学生干部付出了时间和精力,希望获得相应的回报,是很正常的一种心态,领导和老师应当理解;但是,也要注意对学生干部角色认知进行正确的价值引导,对其所承担的角色要有正确合理的看法和观点,不能够只注重眼前利益,特别是不能物欲膨胀。好的激励机制能够促进学生干部的工作积极性,使其懂得付出就有回报,不会因“平均主义”或者“好人主义”使其丧失工作动力^[14]。学生干部在日常工作中需要经常联系同学、传递通知信息等,学校可以给予他们适当的通讯费补贴,进行物质激励。与此同时,也要让学生干部明白,学生干部角色承担着责任,也拥有一些权力,合格的学生干部在同学中有着天然的领导力和号召力,是大家信赖的对象,这对学生干部而言本身就是一种精神激励。而且,学生干部的经历是大学生将来走上工作岗位的宝贵经验,对于优秀的学生干部,领导和老师应在其就业时给用人单位提供推荐信,为学生未来发展提供帮助,这是一种更有意义的长效激励方式。学校在给予学生干部精神和物质奖励的同时,也一定要注重公平和公正,尤其在评奖评优的过程中,要选择广大同学都认可的方式,避免使非学生干部同学感受到利益受损。

(四) 坚持以政治思想领航角色意识,完善学生组织管理制度

随着中国经济水平的进一步提高以及科技水平的不断提升,中国的教育资源和教育手段也在进一步丰富和发展。但在市场经济的负面影响下,很多大学包括大学生自身仅注重专业知识的学习,而忽略了思想道德的进一步培养^[15]。高校学生干部是教师与学生之间的桥梁,是大学生进行自我教育、自我管理、自我服务的骨干力量,他们在高校学生工作中扮演着重要角色^[16]。因此,从坚持立德树人思想引领的高度上讲,政治思想教育必需放在学生干部角色意识培养的首位。而且,高等教育阶段是人生的重要时期,接受的信息也来自社会方方面面,为避免沾染官僚化气息,产生功利主义倾向,必须加强对学生干部的理想信念引导,培养其遵守政治纪律和规矩的基本意识,完善学生干部管理制度势在必行。

在高校学生干部中,除一部分是在肩负重要育人任务的党团组织任职外,还有大量的学生干部活跃在其他学生组织,特别是学生社团。然而,这些学生组织,有的存在人与事匹配制度不够、工作分工不明确,部分性质相同或相似的社团简单重复设置、多重管理、绩效评价标准模糊等情况。对此,要规范和优化学生干部工作流程、将评奖评优的加分事项制度化,更要注重学生工作分工的合理化,不断探索适合中国高等教育实际情况的组织结构,发挥好各级各类学生组织在学生思想政治工作方向性引导和自我教育、自我管理、自我服务中的积极作用,这有助于学生干部综合素质的培养,为国家造就更多优秀人才。

参考文献:

- [1]吴晶,胡浩.习近平在全国高校思想政治工作会议上强调把思想政治工作贯穿教育教学全过程 开创我国高等教育事业发展新局面[N].光明日报,2016-12-09(01).
- [2]周晓虹.现代社会心理学——多维视野里的社会行为研究[M].上海:上海人民出版社,1997:361.
- [3]任志峰.角色理论及其对集体行为者的可行性分析[J].华中科技大学学报(社会科学版),2016(4):122-127.
- [4]朱智贤.心理学大辞典[M].北京:北京师范大学出版社,1989:349.
- [5]明兴建,卓光俊,黄嵩,张蕾.大学生干部角色意识调查[J].重庆大学学报(社会科学版),1999(1):99-103.
- [6]DENHARDT, ROBERT B. Managing human behavior in Public and Non-profit organizations [M]. California, U. S. A: SAGE Publications, Inc,2008: 146.
- [7]陈洪兵,薛晏.高等学校学生干部角色认知的调查与分析[J].沈阳农业大学学报(社会科学版),2013(5):592-59.
- [8]陈东升.高校学生干部培养机制建立及优化思考[J].人力资源管理,2017(8):245-247.
- [9]朱余庆.“领导心理困局”的生成与消解研究[J].领导科学,2014(10):8-9.
- [10]张毅.“90后”高校学生干部价值观念分析[J].才智,2015(10):204.
- [11]万战争,白林驰.新时期高校学生干部队伍的现状与对策研究[J].科教文汇,2011(1):180-181.
- [12]蒋希.对高校学生干部的分析与评价[J].高校教育管理,2010,4(3):72-75.
- [13]丁文勤.论高校学生干部队伍建设的路径[J].江苏高教,2010(4):122-124.
- [14]张海莹.“三严三实”背景下学生干部领导力培养创新路径分析[J].教育教学论坛,2017(31):56-57.
- [15]梁涛.探索高校学生干部能力培养的新机制[J].教育现代化,2016(10):138-140.
- [16]刘海燕,秦翠芳.高校学生干部综合素质培养探究[J].西部素质教育,2017(13):88.

An empiric study on the transmutation of college student leaders' role awareness

MING Xingjian, WANG Qiqi

(Retired Staff Department, Chongqing University, Chongqing 400044, P. R. China)

Abstract: College student leaders' role awareness directly affects their behavior way and the positive effect of group action. It also affects college education quality and educational training task. This study investigated college students by self-compiled questionnaire. In the period of social transformation it compared college student leaders' role awareness from pursuit of motivation, eligibility criteria, generation mode, role play, value orientation. The results showed that: college student leaders' role awareness has changed obviously for more than ten years. Based on the new features of student leaders' role awareness, the paper put forward suggestions of cultivating contemporary college students' role awareness from four aspects.

Key words: college students; college student leaders; role awareness