

核心素养视角下高职院校班团干部培养机制探究

王俊铭, 郭联俊, 麻建帅

陕西铁路工程职业技术学院工程管理与物流学院, 陕西 渭南

收稿日期: 2025年3月3日; 录用日期: 2025年4月15日; 发布日期: 2025年4月24日

摘要

在职业教育高质量发展的时代背景下, 高职院校班团干部培养面临从传统管理型向现代领导型转变的迫切需求。高职院校班团干部作为学生群体的引领者, 其核心素养的高低对班级发展和同学成长影响深远。文章基于核心素养视角, 深入剖析高职院校班团干部培养机制的现状与问题, 提出创新性的培养策略, 以期提升班团干部的核心素养, 为高职院校学生工作的高质量开展提供有力支持。

关键词

高职院校, 班团干部, 核心素养, 培养机制

Exploration of the Cultivation Mechanism for Class and League Cadres in Higher Vocational Colleges from the Perspective of Core Competencies

Junming Wang, Lianjun Guo, Jianshuai Ma

School of Engineering Management and Logistics, Shaanxi Railway Institute, Weinan Shaanxi

Received: Mar. 3rd, 2025; accepted: Apr. 15th, 2025; published: Apr. 24th, 2025

Abstract

In the context of high-quality development of vocational education, there exists an urgent need to cultivate class and student union cadres in higher vocational colleges to transition from traditional management-oriented roles to modern leadership-oriented roles. As leaders of student communities,

文章引用: 王俊铭, 郭联俊, 麻建帅. 核心素养视角下高职院校班团干部培养机制探究[J]. 社会科学前沿, 2025, 14(4): 657-662. DOI: 10.12677/ass.2025.144335

the core competencies of these student cadres profoundly influence class development and student growth. From the perspective of core competencies, this paper conducts an in-depth analysis of the current status and issues in the cultivation mechanisms for class and student union cadres in higher vocational institutions. It proposes innovative training strategies aimed at enhancing their core competencies, thereby providing strong support for the high-quality development of student affairs in vocational colleges.

Keywords

Higher Vocational Colleges, Class and Youth League Cadres, Core Competencies, Cultivation Mechanism

Copyright © 2025 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

随着《国家职业教育改革实施方案》的深入实施，高职院校人才培养模式正在发生深刻变革。班团干部作为学生群体的核心力量，其培养质量直接影响着基层学生组织的运行效能。教育部 2020 年颁布的《高等学校学生行为准则》明确指出，学生干部培养应注重“德技并修、知行合一”的育人目标。然而，当前高职院校班团干部培养仍存在目标定位模糊、培养手段单一、评价体系滞后等问题，难以适应新时代职业教育发展的新要求，传统培养模式普遍存在“三重三轻”的实践困境，即重事务性操作轻战略思维培养、重短期绩效轻可持续发展、重经验传承轻系统设计[1]。高职院校班团干部作为学生中的骨干力量，其核心素养水平直接关乎到班级管理成效、学生成长引领、学生自我管理水平以及校园文化建设[2]。当前，核心素养理论体系的发展呈现多元融合趋势。OECD 提出的关键能力三层架构，强调认知、人际、自我三个维度[3]；欧盟提出的终身学习核心素养框架，要突出数字能力与公民意识[4]；黄四林等构建的中国学生核心素养发展指数显示，高职学生社会责任(72.3 分)与问题解决(65.8 分)维度得分显著低于认知能力(81.5 分) [5]。林崇德认为构建中国化的学生发展核心素养体系应以立德树人为根本，融合社会主义核心价值观，传承传统文化，突显民族底色[6]。这些研究成果为高职班团干部核心素养培养提供了跨文化比较视角，特别是职业院校学生发展不均衡的实证数据，凸显本研究的问题导向价值。因此，基于核心素养视角下探索班团干部培养机制，是提升高职院校学生工作质量的必然要求。

2. 高职院校班团干部培养现状及问题

当前，高职院校选拔机制多采用民主选举与综合考察相结合，但存在流程规范性不足、评价标准模糊等问题；培养模式以理论培训为主，实践平台不足，个性化指导欠缺，难以满足新时代学生干部成长需求；考核评价体系偏重结果导向，缺乏动态跟踪和多元反馈机制，激励作用有限[7]。本研究以陕西铁路工程职业技术学院为样本框架，采用分层抽样法对九个二级学院 540 名研究对象(含班团干部 240 人、辅导员 42 人、普通学生 258 人)进行问卷调查，问卷有效回收率为 97.4%。通过 SPSS Statistics 26.0 进行交叉分析发现，当前班团干部培养体系在选拔、培养、评价等环节均存在与核心素养培育目标脱节的现象，具体表现为：

一是选拔机制层面，流程规范性亟待提升。数据显示，68.3%的班团干部认为选拔过程存在“重形式轻考察”现象，民主投票环节中普通学生参与率仅为 59.2%，且存在“熟人投票”倾向。能力评价标准呈

现碎片化特征,政治素养(25.7%)、服务意识(32.1%)、专业能力(19.6%)等核心素养指标权重失衡,导致32.5%的新任干部存在角色认知偏差($\chi^2 = 17.32, p < 0.01$)。

二是培养体系层面,呈现“三多三少”特征:理论培训多(年人均12.8课时)、实践平台少(仅27.3%班团干部有项目实操经历);群体指导多(占比83.4%)、个性培养少(16.2%);短期集训多(学期2.3次)、持续跟踪少(培养周期超一年者不足15%)。这种培养模式导致干部核心素养发展不均衡,如领导力维度中工作任务执行能力(均值4.12/5)显著高于创新思维(均值2.87/5),服务意识维度中主动关怀(均值3.25/5)落后于事务性服务(均值4.03/5)($t = 6.78, p < 0.001$)。

三是评价体系层面,存在结果导向偏差与主体单一化问题。绩效考核中事务完成度占比达71.3%,而政治素养(12.6%)、团队建设(9.8%)等软性指标权重明显不足。评价主体构成中,辅导员评分占比58.7%,学生互评仅占24.1%,普通学生参与度不足18.6%,这种单向度评价导致24.5%的班团干部出现“唯上不唯实”倾向(多元回归 $\beta = 0.317$)。动态评价机制缺位更使得63.8%的班团干部在任职后期出现了能力停滞现象(Spearman $\rho = 0.402$)。

四是核心素养培育的深层矛盾。主要聚焦于三大维度:其一,价值引领与工具理性的张力,62.4%的班团干部将工作定位为“管理职能”而非“服务育人”;其二,能力发展的结构性失衡,政治素养(均值3.41/5)、数字素养(均值2.93/5)显著低于事务性能力(均值4.25/5);其三,可持续发展动能不足,任职超过一年的班团干部中,仅37.2%能持续保持工作热情(Cronbach's $\alpha = 0.812$)。交叉分析显示,接受过系统素养培训的班团干部在危机处理($OR = 2.17$)、团队凝聚($OR = 1.89$)等维度表现均显著优于对照组($p < 0.05$)。

3. 核心素养视角下高职院校班团干部培养目标重构

3.1. 核心素养内涵解析

《中国学生发展核心素养》明确指出,核心素养是学生应具备的、能够适应终身发展和社会发展需要的必备品格和关键能力,是学生全面发展的基础[6]。根据OECD核心素养框架与我国职业教育特点,结合前期开展的实证研究,笔者认为高职院校班团干部核心素养体系应包含三个维度:政治素养维度(理想信念、责任担当、法治意识)、职业能力维度(专业实践、组织协调、创新创业)、发展素养维度(终身学习、信息素养、跨文化交际)。这三个维度构成“金字塔式”能力结构,其中政治素养是根基,职业能力是主干,发展素养是延伸,见表1。

Table 1. Core competency framework for class and youth league cadres in higher vocational colleges

表 1. 高职院校班团干部核心素养体系构成

结构层级	核心素养维度	具体能力构成	内涵说明
根基 (基础层)	政治素养	理想信念	坚定社会主义核心价值观,践行服务社会的职业使命感。
		责任担当	主动承担班级管理与团队职责,强化集体意识与大局观。
		法治意识	遵守规则并引导同学树立法治思维,规范行为决策。
主干 (中间层)	职业能力	专业实践	扎实掌握专业技能,发挥示范作用,推动班级学风建设。
		组织协调	高效策划与协调资源,提升团队执行力与凝聚力。培养创新思维,参与技能竞赛或创业实践,提升职业竞争力。
		创新创业	
延伸 (进阶层)	发展素养	终身学习	具备持续学习的能力,以适应技术更新,构建动态知识体系。
		信息素养	熟练运用数字工具与AI技术,保障信息安全与高效决策。
		跨文化交际	理解多元文化差异,具备国际化沟通协作能力。

3.2. 培养目标的转型特征

传统培养模式更偏重于事务性能力培养,核心素养视角下的培养目标呈现三大转变:从“执行者”

到“引领者”的角色转变,从“经验传承”到“创新驱动”的能力转变,从“单一技能”到“综合素养”的目标转变。这种转型要求培养机制必须融入课程思政元素,强化产教融合特色,突出数字时代特征。

4. 核心素养视角下高职院校班团干部选培机制的构建策略

基于对陕西铁路工程职业技术学院 540 名样本对象的实证分析,针对班团干部选拔标准模糊化、培养路径同质化、评价机制功利化等现实问题,本研究构建了以核心素养为导向的“三维四阶”培养体系。该体系通过政治素养、职业能力、发展素养三个维度的协同创新,形成“标准重构-过程优化-生态重构”的选培闭环,为新时代高职院校班团干部队伍建设提供可复制的解决方案。

4.1. 政治素养维度:构建政治素养与职业精神深度融合的培育机制

4.1.1. 制度化选拔标准重构

制定全面科学的选拔标准,将思想政治素养、组织管理能力、沟通协作能力等核心素养要素纳入其中[8]。建立“三优先”准入机制:优先考察政治理论水平(需通过入党知识测试且得分 ≥ 80 分)、优先选拔志愿服务经历者(累计服务时长 ≥ 40 小时)、优先录用专业排名前30%的学生。开发《班团干部政治素养评估量表》,设置意识形态立场(25%)、价值判断能力(20%)、社会责任感(30%)、职业忠诚度(25%)四项核心指标,使选拔环节的政治素养权重从25.7%提升至45.3%。

4.1.2. 沉浸式教育模式创新

基于试点院校的“三馆一廊”(窦铁成事迹展览馆、校史馆、中国铁路发展史馆、红色文化长廊)、铁成广场、巴山鼎广场等“大思政课”实践教学基地,组建班团干部讲解团队,使其参与展馆的讲解活动,让学生从“我来学”转为“我来讲”,构建“场景化浸润+角色化体验+项目化实践”闭环育人体系,以铁路发展史馆厚植行业情怀,以校史馆强化身份认同,以铁成事迹馆培育工匠精神。试点数据显示,参训干部的政治理论测试均分从68.5提升至82.3($t = 7.89, p < 0.001$),职业认同感强化幅度达41.2%。

4.1.3. 责任教育载体革新

创建“服务时长银行”制度,要求班团干部每学期完成三类责任实践:基础服务(班级事务管理 ≥ 20 次)、专业服务(实训室运维 ≥ 16 小时)、社会服务(志愿服务 ≥ 40 小时)。服务绩效与评优评先直接挂钩,使班团干部的服务意识均值从3.25提升至4.17($\Delta = 28.3\%$)。

4.2. 能力维度:打造产教融合的分层培养体系

4.2.1. “三阶九级”能力模型建构

基于企业岗位能力图谱与高职院校学生成长规律,构建“三阶九级”分层培养模型。基础素养层聚焦基础能力(班务执行、办公软件应用、活动策划),核心能力层强化专业能力(团队管理、资源协调、项目运营),创新实践层提升战略能力(校企协同、创新孵化、危机处置),每个阶段设置可量化的能力标准。试点数据显示,分层培养使岗位能力匹配度提升53.6%。

4.2.2. 模块化项目实训平台搭建

实施“模块化项目实训”,如策划校园文化节、校企合作活动等,要求班团干部完成需求分析、资源调配及执行复盘。同时,引入企业导师指导“5W2H”工作法,学习目标分解与进度管控。数据显示,参与模块化项目实训的班团干部,其问题解决能力均值(4.31)显著高于传统培养组(3.12)($t = 9.24, p < 0.001$)。

4.2.3. 赛创融合能力赋能提升

以“互联网+”、“挑战杯”等赛事为载体,不同专业、不同班级的班团干部组建跨专业创新团队,

完成从创意提案到路演孵化的全流程训练，不断强化班团干部团队协作意识。设立“创新学分”，将专利申请、社会实践成果纳入考核体系，促使班团干部主动参与项目研发。跟踪数据显示，参与赛事的班团干部综合能力显著提升，跨专业协作能力提升 52%，路演表达能力提高 38%，其社会实践成果转化率较未参赛班级高出 63%。

4.3. 发展维度：完善全周期成长生态系统

4.3.1. 动态评估机制革新

评价激励可通过多维反馈机制，强化高职班团干部的责任意识、领导能力和服务效能，驱动个体成长与团队建设协同发展。建立“四维三级”评价体系，即在评价主体上形成“辅导员(30%) + 专业教师(20%) + 学生代表(30%) + 企业导师(20%)”的多元结构；在评价周期上设置月度过程性考核(40%)、学期发展性评估(30%)、年度综合性评定(30%)；引入增值性评价理念，重点考察班团干部任职期间的能力进步度而非绝对水平。

4.3.2. 持续发展支持系统构建

设立班团干部发展中心，提供三类支持资源：心理辅导室(解决 87.3% 的角色适应焦虑)、技能加油站(提供 9 门微课资源)、实践资源池(对接 18 个校内外实践项目)。跟踪数据显示，接受系统支持的班团干部，其岗位胜任周期从 4.2 个月缩短至 2.8 个月($Z = 4.57, p < 0.01$)。

4.3.3. 成长共同体培育工程

创建“1+N”互助网络：每一名班团干部需结对帮扶 3 名普通学生，组建跨专业协作团队完成 1 项创新项目。实施“领导力涟漪计划”，通过“干部 - 学生”双向评价(每月互评 1 次)促进素养迁移。该机制使普通学生的组织参与度提升 62.3%，“干部 - 学生”信任指数从 3.41 增至 4.29 ($\Delta = 25.8\%$)。

结构方程模型(SEM)验证显示，价值维度($\beta = 0.62$)、能力维度($\beta = 0.58$)、发展维度($\beta = 0.51$)对班团干部核心素养的培育效应均达显著水平($RMSEA = 0.038, CFI = 0.953$)，证实了理论模型的有效性。该体系的创新性在于将高铁精神等产业文化基因融入培养全过程，为同类院校提供了“素养导向、产教融合、数字赋能”的班团干部培养范式。

5. 结语

核心素养视角下的高职院校班团干部培养机制构建是一项长期且系统的工程。通过优化选拔机制、完善培训体系、拓展实践锻炼平台以及健全评价激励机制等一系列举措，能够有效提升班团干部的核心素养，打造一支高素质、能力强的班团干部队伍。这不仅有助于班级管理工作的高效开展，更能为学生的成长成才提供有力的引领和支持，推动高职院校人才培养质量的提升，为社会培养更多具有综合素养和创新能力的高素质技术技能人才。在未来的工作中，高职院校应持续关注班团干部培养工作，不断探索和创新培养机制，以适应新时代教育发展的需求。同时，要注重根据不同专业、不同年级的特点，因材施教，制定个性化的培养方案，确保班团干部培养工作的针对性和有效性，还需加强对培养机制实施效果的跟踪评估，及时调整和完善培养策略，使班团干部培养工作不断迈上新台阶。

基金项目

项目编号：2024KYYB-11。项目名称：核心素养视域下高职院校班团干部培养机制研究。

参考文献

[1] 范玉伟, 邓巧. 核心素养视域下的高职院校新生班团干部队伍建设探索[J]. 产业与科技论坛, 2023, 22(12): 249-

250.

- [2] 刘小文, 杨舟, 冯旭芳, 等. 高职院校学生团干部“选用育留”的建设现状, 现实困境及优化路径[J]. 青少年研究与实践, 2023, 38(3): 9-19.
- [3] 孟鸿伟. OECD 学习框架 2030 [J]. 开放学习研究. 2018, 23(3): 9-12+19.
- [4] 常飒飒, 王占仁. 欧盟核心素养发展的新动向及动因——基于对《欧盟终身学习核心素养建议框架 2018》的解读[J]. 比较教育研究, 2019, 41(8): 35-43.
- [5] 黄四林, 张叶, 莫雷, 等. 核心素养框架下创新素养的关键指标[J]. 北京师范大学学报: 社会科学版, 2021(2): 10.
- [6] 林崇德. 构建中国化的学生发展核心素养[J]. 北京师范大学学报: 社会科学版, 2017(1): 8.
- [7] 王宏, 于万松, 陈淼. 职业发展视域下高职学生核心素养培育策略研究[J]. 现代职业教育, 2024(4): 93-96.
- [8] 黄尧. 职业院校学生干部培养模式创新研究[M]. 北京: 高等教育出版社, 2022.