

# 自我决定理论视域下高校团学干部素质能力提升路径研究

胡诗涵

(浙江树人学院, 浙江 杭州 310000)

**【摘要】**随着新时代的发展,高校团学工作也日益嵌入新时代特征。当代青年的社会角色、思想观念等都发生了深刻变化,对团学干部队伍建设提出了新的要求。本文基于自我决定理论,从分析目前高校团学干部综合素质能力现状出发,找出存在的问题,分析问题产生的原因,探寻如何利用外部因素激发团学干部的内在自驱力,提升综合素质能力,推动高校学生管理、教育、服务工作实现高质量发展。

**【关键词】**团学工作;学生干部;素质能力;自我决定理论

## 一、引言

高校团学干部是在学校的党委领导和团委指导下,由各级团委、学生会、社团等组织中的学生干部组成。他们不仅是团学活动的组织者,也是大学生思想政治教育参与者,更是校园文化和精神面貌的重要塑造者。伴随着社会转型与进步的浪潮,中央团委针对高校中团学干部的能力提升及作风规范设定了新的工作标准。因此,高等学校亟需优化团学干部培训体系,构筑一个全方位能力培养架构,这既是对时代变迁的积极适应,也体现了高校为实现持续健康发展所采取的重要策略和途径。

### (一) 高校团学干部综合素质能力现状

团学干部是校园活动的“指挥部”、“参谋部”、“服务部”,是校园文化的“传声筒”、“扩音器”、“广播站”,团学组织的形象往往通过团学干部的综合素养来体现,他们的能力越出众,他们的工作成效就越突出,相应地,他们在同学中的说服力和吸引力也就越大<sup>[1]</sup>。团学干部所需具备的综合能力涵盖了自我管理、组织协调、决策执行、沟通互动、应急处理以及创新和服务等多个方面。“00后”学生干部出生于社会转型加速、改革深化、开放空前和信息飞速发展的关键时期,他们思想活跃,创造性强,更加注重自我表达,但工作中也存在一定的问题,如工作韧劲不足;情感上存在畏难情绪;工作方法较为生硬;团队合作精神缺乏;创新意识不够,工作形式化、套路化严重;执行力不强;工作积极性不足和危机处理能力有待提升等,目前部分团学干部个人综合素质未能有力回应时代的要求、岗位的需求,他们的素质能力提升空间很大,培养机制亟待完善。

### (二) 自我决定理论在高校团学干部培养中的应用

自我决定理论于20世纪80年代由瑞安和德西提出,是关于动机认识的理论。该理论主要针对三个需要展开的:胜任的需要、归属的需要和自主的需要。胜任的需要主要指的是能力,归属的需要主要指的是个体希望自己所处的环境中能够感受到来自他人的关怀,感受到自己属于组织的一员,自主的需要主要指的是动机。自我决定理论在教学、教育管理等教育实践中得到了广泛的应用。目前高校团学干部培养存在诸多问题,如主动性差、缺乏责任意识、工作积极性不足等。因此,本文运用自我决定理论,对团学干部素质能力提升的现实困境进行分析,对团学干部培养路径进行探析。该理论主要通过实现三种需要的满足使团学干部的内部动机得以满足,增强团学干部自我决定性,提高团学干部综合素质能力。

## 二、高校团学干部素质能力提升的现实困境

(一) 高校重视程度不够,缺乏系统性培养和正确的指导理念

进入新时代以来,以习近平同志为核心的党中央就加强和改进新形势下高校思想政治工作提出一系列新要求,高度重视共青团工作<sup>[2]</sup>。高校积极响应,大多数学校领导和学生工作者已经普遍意识到团学干部队伍在学校发展中扮演着重要角色,但部分高校对于团学干部的能力培养和素质提升的重视程度不够。在实际工作中,注重管理、忽视引导,注重使用、忽视培养成为常态,并且团学干部队伍出现问题时,往往会注重惩罚,忽视教育<sup>[3]</sup>。部分学生工作者误将团学干部作为自己的私人助理,安排其执行事务性工作,认为团学干部已经是优秀学生代表,使用他们就是在培养他们,无需对其能力进行再次培养。

这种以会议代替培训,以使用代培养的方式缺乏对团学干部综合能力培养切实有效的长效机制。

(二)团学组织改革欠缺,选拔形式单一,培养内容不全,考核机制“缺位”

团学干部的选拔是团学干部综合素质能力的有效彰显,但由于高校团学组织的选拔和培养机制僵化,容易导致团学干部内部出现问题。目前,高校选拔团学干部的主要方式是民主投票和直接任命<sup>[4]</sup>。在换届选举的具体实施阶段,通常是由团委副书记、班主任等教职人员基于学生的日常行为表现来进行直接指派,这样的选拔模式并没有经过全面而系统的评估,而是过分依赖于教师的个人喜好和主观判断。参与投票的团学代表大多依赖于他们对候选人的熟悉程度进行投票,更有些学生单纯凭借直觉进行投票,有时甚至还会出现恶意拉票的现象。这导致候选人的综合素质与工作能力无法得到客观地评估。部分综合素养不达标的学生凭借拉拢同学、讨好老师被选拔,容易出现后劲不足的现象。

团学干部不仅需要具备组织活动、开展工作的常规能力,更需要具备坚定的理想信念、健康的心理素质以及高尚的道德情操。高校在培养团学干部时注重对其业务能力的培养,忽视政治素养、道德情操以及心理素质等方面的培养,容易导致团学干部照本宣科的工作作风、心理承受能力差、经常退缩逃避的现实情况以及投机取巧甚至违反纪律的不良现象。学生工作对于如何培养团学干部,培养什么样的团学干部没有清晰的认识,导致大部分团学干部出现不知道发挥什么样的作用以及怎么发挥作用的迷茫状态,缺乏全面发展的认识。

为了确保团学干部能在职责范围内按照合理、规范的流程开展工作,监督考核机制应当贯穿于团学干部工作的全过程。在评估和激励团学干部方面,高校目前尚未建立起一个科学且高效的考评体系。由于学生群体所能覆盖的监督领域相对狭窄,很难实现全面而系统的监督标准<sup>[5]</sup>。而分管老师对学生干部的考核监督通常是根据接触时的日常表现以及工作能力进行考核,较为主观、片面,缺乏科学性和周期性的评价体系。考核评价机制“缺位”的现象可能导致团学干部对权利和职责的认识不清晰,也会造成团学干部评优评先、推优入党缺乏依据。

(三)团学干部自身工作思维固化,角色、责任意识不强

团学组织是学生自我服务、自我管理、自我教育、

自我监督的组织,团学干部作为组织核心力量,应当充分发挥凝聚青年、服务青年的作用。随着团学组织的不断发展和壮大,团学干部出现了工作思维固化,责任意识薄弱,角色意识淡化的现象。部分团学干部对团学工作的理解仅仅是照葫芦画瓢地举办校园活动,按部就班地完成老师布置的任务,定时定点地转发文件,没有从党和国家、青年政治成长的角度出发,提高政治站位,没有将政策解读和日常工作开展相结合,将理论和实际相结合,使得活动的思想引领和教育效果大幅降低。

部分团学干部竞选动机不端正,对自己所竞选的职务了解不透彻,缺乏服务师生的意识,只是单纯地想要通过在团学组织的任职帮助自身获取“权力”和“便利”,工作中表现为做事态度敷衍、执行力差,甚至有官僚主义和享乐主义现象的发生,在遇到老师的负面评价或同学的消极反响时,容易出现临阵逃脱、“摆烂”等行为。

### 三、自我决定理论视域下激发团学干部内在动机,促进素质能力提升的路径

(一)加强思想教育和引领,唤醒团学干部的自主意识

自我决定理论中自主需要是一种自我决定的心理需要,往往伴随着积极的体验。要想从根源上激发团学干部提升素质能力的内在动机,加强理想信念教育是其中的关键一环。团学干部的成长和培养,离不开对政治理论的深入理解和实践。首先,针对不同学段、不同类型的团学干部,构建一个分层分类一体化的思想引领工作体系,确保每一位团学干部都能在适合自己的层次上接受到恰当的思想引领,能够更精准地满足不同团学干部的需求,从而提升思想引领工作的科学性和有效性。此外,团学组织还应当主动融入“大思政”的教育格局,将政治理论的学习与团学干部的日常学习和工作紧密结合起来,在实践中不断提高其政治理论素养,使理论学习与实际工作相得益彰。引领团学干部自觉成长为又红又专、德才兼备的社会主义建设者和接班人。

(二)完善培养方式和内容,促进团学干部能力培养落地落实

自我决定理论中胜任需要是指个体需要在活动中体验到有能力完成该项任务。尽管团学干部是一批脱颖而出的学生骨干,但只有极少数的团学干部能直接具备较高的综合素质,大多数团学干部需要经过全面、系统的培养来帮助提升他们的素质能力。

高校各级领导、团委和学生工作者地对团学干部培养方案的重视程度很大程度上影响了团学干部队伍建设的质量和水平,高校应当提高政治站位,正确认识到团学干部的培养不仅关系到学校的高质量发展,更与“为谁培养人、培养什么人、怎么培养人”这一根本问题紧密相连。团学干部的培养不是专职团干部和辅导员的单打独斗,高校各部门应当形成育人合力,结合学校特色,着眼分层分类,有针对性地对不同岗位、不同年级的团学干部进行分级、分层、分类培养,拓展理论教育、交流研讨、现场教学等培训形式。培训内容应当从政治素养到思想品德,从理论知识到实际应用,从思想引领到能力提升,与时俱进地、系统地设计团学干部的培养方式,全员、全程、全方位确保团学干部综合素养得到有效提升。

(三)建立良好的团学组织环境,培养团学干部的团队意识和归属感

自我决定理论中的归属需要是指个体希望自己所处的环境中能够感受到他人的关怀与爱。打造相互尊重、信任、支持和合作的和谐团学组织可以帮助改善团学干部经常出现的工作热情后劲不足,韧劲不强,轻易放弃和“摆烂”等现实问题,活化团学组织的制度环境、建立良好的团学组织氛围激发团学干部内在动力,促进团学干部和团学组织的成长与学校的发展同心同行。高校应当进一步构建“一心双环”团学组织格局,确保每个团学干部都清楚所在团学组织的目标、愿景和价值观,打破团学组织中的“二八定律”,为每一个团学干部提供培训和个人发展的机会,建立起开放的沟通环境,鼓励团学干部之间、团学干部和部门成员之间的沟通反馈,确保信息的公开透明。同时,积极打造基层团学组织的品牌,创建和维护一些团学组织特有的传统和文化,增强团学干部的归属感;给予团学干部明确的责任和适当的权力,让他们能够在自己的职责范围内做决策,避免团学组织部门之间互相推诿的情况,增强他们的责任感和参与感。

(四)创新团学干部选拔机制和考评机制,打造个性化发展平台

团学干部是完成校园活动,传播校园文化的重要载体之一,建立和完善以社会主义核心价值观为指导思想的选拔录用机制和选拔录用制度,对团学干部的整体综合素质和个人能力具有基础性作用。首先要明确选拔标准,比如较高的思想觉悟,较强的团队协作精神、组织协调能力,较强的心理素质,较全面

的工作能力等。其次要确定选拔方式,通过周期长、范围广的成长清单,记录团学干部日常的工作表现和思想动态等,帮助选举学生充分了解认识候选人并作出公平、公正、合理的选拔。最后,我们必须认识到,建立健全的团学干部选拔录用制度是一个动态的过程。随着社会的发展和团队需求的变化,我们的制度也需要不断地更新和完善。这要求我们在实际操作中,保持灵活性和创新性,及时调整和优化选拔录用策略,确保团学干部队伍始终保持活力和竞争力。

尽管经过层层筛选,团学干部出现工作落实不力的情况仍频频出现,这一问题的源头往往是监督考评机制的“缺位”。建立和完善团学干部的监督考评制度,详细地制定每项考核指标,实行量化考核方式,注重筛选功能,有效发挥考评制度的监督功能。根据自我决定理论,能够激发团学干部内在自驱力的影响因素有自我、胜任、归属三种,对于不同的团学干部来说,选择成为团学干部的初衷各有不同,因此,根据不同团学干部的追求,激励政策和手段也应当有所不同。各阶段的考评完成后,采取合理适度的奖惩制度,对于表现优秀的团学干部进行奖励,并对其事迹展开宣传,树立榜样;对于消极怠慢、浑水摸鱼等表现较差的团学干部进行教育引导,根据实际情况给予警告、严重警告甚至清除出队伍等惩罚措施,从而达到督促、鞭策的作用。

#### 参考文献:

- [1] 张慧玲,张志胜.分层分类一体化视域下高校团学干部培养及管理研究[J].黑海学院学报,2022(11):82-84.
- [2] 赵佳策,刘祉曜.“大思政”格局下高校共青团组织发挥生力军作用的路径和载体研究[J].世纪桥,2023(12):38-40.
- [3] 赵绍利,董寅宵.新时代民办高校团学干部能力培养体系构建探究[J].广西质量监督导报,2021(06):142-143.
- [4] 郑丽玫,叶小翠.新时代背景下高校团学干部队伍建设研究[J].全国学校共青团2019年学术年会优秀论文集,2019(04):1-6.
- [5] 王素霞.“三全育人”视角下高校学生干部培养路径研究[J].科教导刊,2023(04):46-48.

作者简介:胡诗涵(1996—),女,汉族,安徽广德人,助教,硕士研究生,研究方向:思想政治教育。