

# 社会认同理论视角下高职院校学生干部培养策略研究

杨贤树<sup>1\*</sup>

(<sup>1\*</sup> 广东建设职业技术学院, 广东 清远 511500)

**摘要:** 学生干部是高职院校学生管理的重要力量, 他们的素质和能力直接影响着学校的管理水平和学生的成长成才。学生干部群体具有高度群体认同, 这种群体认同具有明显两面性。本文基于社会认同理论, 分析了学生干部培养的现状和问题, 探讨了社会认同在学生干部群体中的具体表现, 提出了基于社会认同理论的高职院校学生干部培养策略, 旨在提高学生干部的综合素质和工作能力, 促进学校科学管理和高质量发展。

**关键词:** 社会认同理论; 高职院校; 学生干部; 培养策略

## Research on the Training Strategies of Student Cadres in Vocational Colleges from the Perspective of Social Identity Theory

Yang Xianshu<sup>1\*</sup>

(<sup>1\*</sup> Guangdong Construction Polytechnic, Guangdong, Qingyuan, 511500)

**Abstract:** Student cadres are an important force in the management of vocational college students, and their quality and ability directly affect the management level of the school and the growth and development of students. The student cadre group has a high degree of group identity, which has obvious duality. Based on the theory of social identity, this article analyzes the current situation and problems of cultivating student cadres, explores the specific manifestations of social identity in the student cadre group, and proposes strategies for cultivating student cadres in vocational colleges based on the theory of social identity. The aim is to improve the comprehensive quality and work ability of student cadres, promote scientific management and high-quality development of schools.

**Keywords:** Social identity theory; Vocational colleges; Student cadres; Cultivation strategy

### 引言

学生干部是学生自我管理、自我服务、自我教育的主要力量<sup>[1]</sup>, 他们既是学生的代表, 又是学校管理的助手, 是学校联系学生的桥梁和纽带<sup>[2]</sup>。

社会认同理论是阐述个体与群体归属关系的重要理论。该理论认为, 个体通过对自我和群体成员的特性认知<sup>[3]</sup>, 将自己归属到具有相似特性的群体中, 在行为上与该群体成员保持一致。社会认同是个体在社会环境中形成的一种自我认知和自我定位, 影响个体行为、态度和价值观<sup>[4]</sup>。

学生干部群体具有相似特性和需求, 他们在校期间具有相似校园压力、生活环境和社交需求, 容易形成共同身份认同和归属感。因此, 社会认同在学生干部培养过程中具有体现。

学生干部出于对主导地位的要求, 需要辅导员和同学们的认可和支持。同时学生干部也需要

保持学生身份，与同学们保持联系和互动，以期获得工作支持。这种双重身份引起学生干部在角色认同上产生困惑和冲突，进而影响社会认同的形成，导致学生干部培养效果低下。

## 1. 学生群体中社会认同具体表现

### 1.1. 社会认同理论与学生干部培养的关联性

#### 1.1.1. 群体归属与身份建构

社会认同理论认为，个体通过类化、认同、比较三个阶段形成群体归属<sup>[5]</sup>。高职院校学生干部选拔时，往往更看重品学兼优、组织能力强等特征。这种群体归属强化了其身份认同，但群体刻板印象将“管理者”角色视为唯一身份标识，忽视学生身份，导致角色认知失衡。

#### 1.1.2. 群体比较与行为偏差

群体比较是社会认同理论的核心环节<sup>[6]</sup>。学生干部容易将普通同学作为外群体进行对比，通过教师偏爱、机会优先等优势强化内群体偏好。这种比较会引发外群体排斥，因能力高低、资源分配等因素产生内群体矛盾，进一步加剧身份认同的分裂。

#### 1.1.3. 群体刻板印象的负面影响

群体刻板印象可能限制学生干部的能力发展。学生干部因“管理者”身份标签，过度追求形式化工作成果，忽视学习与个人成长，或因“主导者”角色定位，忽视团队协作与倾听能力。

### 1.2. 学生群体中负面社会认同原因

#### 1.2.1. 刻板印象的束缚

社会认同理论指出，个体归属某个群体后，会受到该群体刻板印象的影响。高职院校学生干部如果过于强调自己所属群体的特性，可能会陷入群体刻板印象的束缚中。他们可能认为高职学生干部就应该具备某些特定的品质或能力，忽视个体差异和多样性。

#### 1.2.2. 内部竞争的负面影响

学生干部间存在一定竞争，他们可能会为了争夺资源、地位或认可而采取如拉帮结派、排挤异己等不正当手段。这种行为会破坏队伍凝聚力，对个人品德产生不良影响。

#### 1.2.3. 外部压力的干扰

学校教师、同学或社会舆论等群体是学生干部外部压力和干扰的主要来源<sup>[7]</sup>。因为过于在意别人的评价或期望，进而产生焦虑、紧张等负面情绪，影响自信心和决策能力，在行为上迎合他人或追求表面成功，却忽视个人真实需求和价值观。

#### 1.2.4. 自我认同的困惑与冲突

学生干部在成长过程中会面临自我认同的困惑与冲突，他们希望保持独特，又希望融入群体并获得认同。这种矛盾会导致自我认知和定位出现混乱，难以形成清晰、稳定的自我认同。

### 1.3. 学生干部培养过程中社会认同的具体表现

#### 1.3.1. 培养双方角色认同

辅导员对学生而言扮演着多重角色，既是他们的人生导师，又是管理者和服务者<sup>[8]</sup>。这种角色定位导致他们在培养学生干部的过程中产生角色冲突。他们需要在专业知识的传授、学生事务的管理以及学生干部的培养和指导之间找到平衡点，但不同角色之间的要求和期望存在差异，导致辅导员角色认同出现冲突。

学生干部在履行职责的过程中，会形成自我角色的认同。他们是学生的代表和学校的助手<sup>[9-10]</sup>，是学校联系学生的桥梁和纽带。这种角色认同促使他们具有身份的自豪，但同时出现工作的压力。

#### 1.3.2. 学生干部群体认同

学生干部在交流和互动中，形成群体认同。他们与具有相似职责和任务，面临着相似挑战和困难的同学形成群体，产生共同感受。在履行职责时，他们会因个人行为方式的不同而产生冲突，

在代表学生群体利益时，因不同学生群体的利益诉求差异而产生冲突<sup>[1]</sup>。

### 1.3.3. 学生干部价值认同

学生干部在履行职责、与其他学生干部的交流中，会形成共同价值观念和行为规范。价值认同促使他们更加关注同学们的需求和利益，积极为同学们解决问题、提供帮助。但同时，学生干部群体内部因个人价值观不同而产生冲突。注重个人成长和利益的群体和强调团队合作和集体利益的群体形成，价值观的差异会导致他们决策和行动不一致，进而影响队伍工作效能。

## 2. 社会认同理论视角下高职院校学生干部培养现状

### 2.1. 选拔机制标签化与群体同质化

#### 2.1.1. 选拔标准的刻板化倾向

学生干部选拔常以综合素质高、组织能力强等标签为导向，选拔时更关注过往经历、获奖情况，而忽视潜力、适应能力及个性特质。导致学生干部群体固化，能力结构、思维方式上趋于同质，缺乏多元化视角。

#### 2.1.2. 群体归属的强化与个体差异的忽视

优秀、精英等标签是学生干部头顶的光环，群体归属的强化可能使个体忽视自身不足，在后续工作中忽视学习与自我提升，陷入能力固化陷阱。同时，选拔机制对个体差异的忽视，会导致因不符合刻板印象，但真正具有潜力的同学被边缘化。

#### 2.1.3. 选拔过程封闭与群体边界的固化

教师或现任学生干部主导了学生干部的选拔过程，普通同学参与度较低，导致选拔封闭。封闭式选拔强化了学生干部群体的内部认同，但加剧了他们与普通同学的隔阂，进一步固化群体边界，阻碍新成员融入与成长。

### 2.2. 培训体系形式化与能力发展失衡

#### 2.2.1. 培训内容的刻板化与实用性缺失

学生干部培训多集中于组织架构、工作流程等理论内容，缺乏对沟通技巧、冲突解决、创新思维等实用技能。形式化的培训使他们陷入重理论、轻实践的误区，难以应对复杂的工作需求。

#### 2.2.2. 培训方式的单向化与互动性不足

讲座式、灌输式模式是学生干部培训常用模式，但缺乏互动性与参与感。学生干部在单向化培训中被动接受知识，忽视主动思考与能力提升，难以激发学生干部的创造力与批判性思维，导致其在实际工作中缺乏灵活性。

#### 2.2.3. 培训目标的短期化与长期发展忽视

快速胜任是学生干部培训的目标，但这个目标忽视长期发展需求。培训内容多围绕当前工作任务设计，缺乏对学生干部职业规划、领导力等长期目标的关注。短期化培训确实让学生干部的工作能力在短期内得到了提升，但始终难以实现从工作执行者到主导者的转变。

### 2.3. 考核机制结果导向与角色认知固化

#### 2.3.1. 考核标准的单一化与全面性缺失

当前考核机制多以工作成果、任务完成情况为标准，能力提升、团队协作及群众满意度等关键指标被忽视。这种考核模式会让学生干部陷入“唯成果论”的误区，忽视过程积累与个人成长。

#### 2.3.2. 考核过程的封闭性与反馈机制缺失

学生干部考核过程多由教师或学生干部群体内部主导，普通同学参与度较低，考核结果缺乏客观与全面性。同时，考核反馈机制的缺失导致学生干部无法及时了解自身不足，不能实现能力提升。部分学生干部在考核后仅被告知合格或不合格，却不被告知具体改进方向，导致陷入“原地踏步”的困境。

### 2.3.3.考核结果的功利化与角色认知扭曲

学生干部考核结果常与评优评先挂钩，这种功利化导向导致学生干部将考核结果视为唯一目标，为追求考核高分，过度迎合指导老师需求，而忽视普通同学意见，导致角色认知从“服务者”扭曲为“管理者”。

## 2.4.群体互动内群体偏好与外群体排斥

### 2.4.1.内群体偏好的强化与群体认同的极端化

学生干部群体常因共同工作目标与身份认同形成紧密的内群体关系<sup>[12]</sup>，内群体偏好会强化群体认同，甚至导致极端倾向，在群体内部形成“小圈子”，排斥非成员参与，导致群体边界固化。

### 2.4.2.外群体排斥的产生与校园和谐的破坏

学生干部群体与普通同学之间可能因资源分配、职权行使等问题产生矛盾<sup>[13]</sup>，导致外群体排斥，过度强调“管理者”身份，忽视普通同学的需求，引发对方的不满与抵触。

### 2.4.3.群体互动的失衡与个体成长的限制

学生干部群体内部的高度认同与外部的排斥<sup>[14]</sup>，导致陷入“信息茧房”，忽视外部反馈与多元视角，过度依赖“经验传承”，忽视对新知识、新方法的学习，导致能力发展滞后。

## 3.社会认同理论视角下高职院校学生干部培养策略

### 3.1.打破标签化，构建多元评价体系

#### 3.1.1.引入动态评估标准，关注潜力与适应性

高职院校应打破标签化选拔模式，引入动态评估标准，关注学生潜力、适应能力及个性特质。通过无领导小组讨论、情景模拟等环节，评估应变能力、团队协作能力及创新思维。

#### 3.1.2.扩大选拔范围，增强群体开放性

选拔过程要打破教师主导、内部推荐的封闭模式，争取普通同学的参与。通过公开报名、匿名推荐等方式，吸引具有不同背景的同学参与选拔。

#### 3.1.3.强化选拔反馈，促进自我认知

选拔结束后，应向候选人提供详细反馈，指出优势与不足，提供具体建议，帮助明确发展方向、在后续成长中突破自我认知局限，避免因群体刻板印象而陷入能力固化陷阱。

### 3.2.注重个性化发展，重构培训体系

#### 3.2.1.设计分层培训内容，满足差异化需求

根据学生干部的岗位需求与发展阶段，以通用课程+个性化课程结合的方式设计分层培训内容。为学生组织负责人提供战略规划、资源整合等高阶内容，为部门干事提供侧重执行能力、沟通技巧等基础内容。

#### 3.2.2.创新培训方式，增强互动性与参与感

采用案例分析、角色扮演、工作坊等互动式培训方式，激发学生干部主动性。通过模拟校园管理，让他们在实践中学习协调资源、化解矛盾。邀请校外专家开展讲座，拓宽学生干部的视野。

#### 3.2.3.建立导师制，实现个性化指导

为学生干部配备导师，提供一对一的成长指导。导师可由教师、校友或企业人士担任，根据学生干部的特点与需求，制定个性化发展计划。

### 3.3.从结果导向到过程导向，完善考核机制

#### 3.3.1.构建多维考核指标，平衡工作成果与能力提升

构建涵盖工作成果、能力提升、团队协作及学生反馈等维度的多维考核指标，将满意度调查

纳入考核,通过匿名问卷了解服务效果,将能力提升作为考核内容,评估学生干部的进步情况。

### 3.3.2.引入第三方评价,提升考核客观性

引入普通同学、教师等共同参与的第三方评价参与考核过程,避免学生干部群体内部自我评价倾向,设立学生评议委员会,定期收集普通同学对学生干部的意见。

### 3.3.3.强化考核反馈,促进持续改进

考核结束后,应向被考核的学生干部提供详细的反馈报告,明确指出优势与不足,并制定改进计划,针对考核中发现的问题,建议学生干部参加相关培训或训练。

## 3.4.打破内群体偏好,强化群体互动

### 3.4.1.搭建跨群体交流平台,减少群体边界

组织开展学生干部开放日、普通同学座谈会等特色活动,促进学生干部与普通同学互动,定期邀请普通同学参与学生干部会议,鼓励同学们随时提出对学生干部工作的看法。

### 3.4.2.引导角色认知转变,平衡“管理者”与“服务者”身份

通过培训、讲座等方式,引导学生干部树立“服务者”意识,举办分享会,邀请优秀学生干部分享成长经验,组织学生干部参与志愿服务活动,增强其服务他人的责任感。

### 3.4.3.建立群体反思机制,促进自我更新

定期开展学生干部工作反思会,分析群体行为中的刻板印象倾向,通过“复盘会”讨论工作中是否存在过度依赖经验、忽视学生需求等问题,通过匿名问卷收集他们对群体文化的看法。

## 3.5.营造文化氛围:从刻板印象到包容创新

### 3.5.1.倡导多元文化,尊重个体差异

通过校园文化活动、宣传标语等方式,倡导多元文化,举办多元文化节,展示不同背景学生的特长与贡献,在校园媒体上宣传尊重差异、鼓励创新的理念。

### 3.5.2.鼓励试错与创新,打破思维定式

学生干部常因害怕犯错而不敢尝试新方法,高职院校应建立“容错机制”,鼓励学生干部在实践中探索创新,支持学生干部开展试点工作,对失败的项目进行复盘分析。

### 3.5.3.强化终身学习意识,促进持续成长

通过培训、讲座等方式,强化学生干部终身学习意识,定期举办读书分享会,鼓励他们持续学习,提供在线课程资源,支持自主提升。

## 4.总结

学生干部是高职院校学生工作的重要力量,他们的素质和能力直接影响着学校的管理水平和学生的成长成才。社会认同理论为学生干部培养提供了新的视角和思路,通过打破标签化、重构个性化培训体系、完善考核机制、强化群体互动,营造文化氛围可以帮助学生干部摆脱社会群体固化,提高学生干部的综合素质和工作能力,促进学校科学管理和高质量发展。

### 参考文献:

- [1] 周欢.提高高职院校学生干部执行力方法探析[J].吉林省教育学院学报(下旬),2015,31(01):99-101.DOI:10.16083/j.cnki.22-1296/g4.2015.01.044.
- [2] 刘贤鹏.高等职业院校学生干部培养的现状及改进措施[J].齐齐哈尔工程学院学报,2010,4(03):82-85.
- [3] 赵若杉.员工感知的企业社会责任对主观幸福感的影响研究[D].西南科技大学,2021.DOI:10.27415/d.cnki.gxngc.2021.000919.
- [4] 万芮.科研参与如何影响理工科拔尖学生的学术志趣——基于7所顶尖大学的调查数据[J].湖南师范大学教育科学学报,2023,22(01):78-88.DOI:10.19503/j.cnki.1671-6124.2023.01.008.

- [5] 邓继英,董传升.社会认同理论视域下全民健身与全民健康深度融合发展研究[C]//中国体育科学学会.第十二届全国体育科学大会论文摘要汇编——墙报交流(体育管理分会).沈阳体育学院;,2022:197-198.DOI:10.26914/c.cnkihy.2022.007315.
- [6] 赵瑞琪.趣缘群体的社会认同研究[D].山西师范大学,2021.DOI:10.27287/d.cnki.gsxsu.2021.000654.
- [7] 张蓓.师范生情绪能力与生活满意度:心理弹性和职业使命感的并行中介作用[D].陕西师范大学,2019.
- [8] 程翔,高林.高职院校辅导员身份认同研究[J].才智,2024,(09):133-136.
- [9] 薛迅.基于期望理论的高校学生干部队伍建设策略研究[J].知识文库,2023,39(23):191-194.
- [10] 康辰.新形势下做好职业院校共青团工作的几点思考[J].科技视界,2017,(12):147-148.DOI:10.19694/j.cnki.issn2095-2457.2017.12.108.
- [11] 付珍凤.L大学本科生学习与发展现状研究[D].兰州大学,2017.
- [12] 姚琳琳.高职生同辈群体关系对课堂参与的影响研究[D].江西师范大学,2023.DOI:10.27178/d.cnki.gjxsu.2023.000407.
- [13] 杨珂珂.大学生社团参与及其对学生发展的影响研究[D].华东师范大学,2022.DOI:10.27149/d.cnki.ghdsu.2022.003584.
- [14] 李钰晨.基于SWOT分析的民办高校辅导员思想政治教育工作研究[D].桂林电子科技大学,2024.DOI:10.27049/d.cnki.gglc.2024.000214.