

基于辅导员视角下加强高校学生干部队伍建设的对策研究

纪滋靖 孟令铎 闫高毅

河北农业大学 河北 保定 071000

【摘要】：高校学生干部是连接师生重要桥梁，是校园文化建设和学生自我管理核心力量。辅导员作为学生成长的指导者和引路人，在学生干部队伍建设中肩负着关键责任。本文基于辅导员工作实践，分析当前高校学生干部队伍建设中存在的选拔机制不科学、培养体系不完善、考核评价流于形式、职业发展引导不足等问题，从优化选拔机制、构建多维培养体系、完善考核激励机制、强化职业发展引导四个维度提出对策，旨在为提升学生干部队伍建设质量、发挥学生干部育人效能提供理论与实践参考。

【关键词】：辅导员；学生干部；队伍建设；对策研究

DOI:10.12417/2705-1358.25.19.029

高校学生干部作为“学生中的骨干、辅导员的助手”，既是校园事务的参与者、执行者，也是学生群体的服务者、引领者。辅导员作为学生日常思想价值引领和管理工作的组织者、实施者、指导者，直接负责学生干部的选拔、培养、考核与指导，其工作成效直接影响学生干部队伍的整体素质。当前，面对“00后”大学生主体意识增强、价值取向多元、成长需求多样的新特点，传统学生干部队伍建设模式暴露出诸多不适应，亟需从辅导员视角下探索针对性对策，构建建立规范化、科学化、制度化的学生干部管理模式。

1 高校学生干部队伍建设的现状与问题

1.1 学生干部的角色定位与核心价值

学生干部是高校“三全育人”体系的重要一环，其核心价值体现在三个方面：

(1) 桥梁纽带作用：精准传递学校政策，用学生熟悉的方式解读，避免生硬灌输；通过日常沟通、调研收集学生在学习、生活中的真实需求，推动学校针对性解决；化解师生认知差异，搭建对话平台，让教育内容更贴近学生，增强理解与认同。

(2) 自我管理载体：组织班级活动、参与校园管理，在实践中提升组织协调能力；针对新生适应、就业压力等痛点，策划“学长导生团”“职场分享会”等服务项目，在帮助他人中实现自我成长；通过活动融入价值元素，带动同学共建积极向上的校园文化。

(3) 榜样示范效应：以学业表现、品德修养、责任担当为同学树立标杆，传递正能量；主动践行优良学风，带动身边

同学参与科创、志愿活动等，形成“比学赶超”氛围；通过日常相处中的积极态度、奉献精神，潜移默化影响同学，引领正确价值观。

1.2 当前队伍建设存在的突出问题

(1) 选拔机制：重“票数”轻“素养”，科学性不足

部分高校学生干部选拔依赖“民主选举”单一模式，存在“唯票数论”倾向，忽视对候选人政治素养、责任意识、抗压能力等隐性素质的考察。

(2) 培养体系：重“使用”轻“培育”，系统性缺失

实践中存在“重任务分配、轻能力培养”现象，培养内容多为短期培训、事务性指导，缺乏分层分类的系统设计。如理论素养薄弱、实践能力断层、心理建设滞后等。

(3) 考核评价：重“形式”轻“实效”，激励性不足

考核指标多为“德能勤绩”笼统评价，缺乏量化标准和过程性记录，存在“评先靠印象、考核走过场”现象。激励方式单一，多以荣誉证书为主，对学生干部职业发展的实质性支持，如实习推荐、就业指导等方面不足，导致部分学生干部将职位视为“加分项”，功利化倾向凸显。

(4) 职业发展：重“任期内”轻“长远”，衔接性不够

辅导员对学生干部的指导集中于任期内事务，缺乏对其职业规划的长远关注。如未引导学生将学生工作经验转化为职业竞争力，也未针对不同发展方向提供差异化建议，导致部分学生干部卸任后出现目标迷茫、能力断层。

2 辅导员视角下的对策建议

2.1 构建“精准化”选拔机制：多维考察，动态筛选

(1) 多元化选拔标准

建立“思想素质+能力素养+发展潜力”三维选拔体系：思想标准优先，如将理想信念、道德品质、服务意识作为核心指标，通过谈心谈话、公益实践等考察候选人思想觉悟；能力分层考核，如针对新生干部侧重责任心、执行力考察，针对高年级干部增加领导力、创新力测评；心理测评辅助，如引入MBTI性格测试、抗压能力测评，避免“高分低能”“胜任力不匹配”问题。

(2) 渐进式选拔流程

推行“试用期考察制”：新任干部设置1-2个月试用期，由辅导员、班委会、学生代表共同观察其工作态度、协作能力，试用期结束后通过民主评议决定正式任命，杜绝“一选了之”。

2.2 打造“立体化”培养体系：分层分类，赋能成长

(1) 分层培养：构建“三阶递进”培训体系

基础阶段开展“入职必修课”，包括公文写作、活动组织、沟通技巧等实务培训，配套“老带新”结对帮扶，帮助快速适应角色；提升阶段开设“领导力训练营”，引入情景模拟、红色教育基地实践、高校间干部交流等，强化政治素养与创新能力；高阶阶段，组织“管理研修班”，邀请校领导、企业家授课，聚焦战略思维、团队管理、危机应对等，培养“领袖型”学生干部。

(2) 分类培养：对接个性化需求

针对学术型、实践型、志愿型等不同发展倾向的学生干部，提供差异化培养方案。对学术型干部，引导其平衡学业与工作，推荐参与学术类社团管理；对实践型干部，支持其策划创新创业活动，对接校企合作资源；对志愿型干部，搭建公益服务平台，联动社区、公益组织开展实践。

(3) 心理赋能：建立“压力疏导+团队凝聚”机制

定期组织学生干部团体辅导，通过“压力分享会”“情绪管理工作坊”缓解焦虑；开展素质拓展、主题沙龙等活动，增强团队归属感，培育“奉献为荣”的价值认同。

2.3 完善“科学化”考核激励机制：过程导向，多元反馈

(1) 构建“三维立体”考核体系

过程考核，记录日常工作考勤、任务完成质量、师生沟通态度等，建立《学生干部工作档案》；成效考核，以班级学风建设成效、活动参与度、学生满意度等量化指标评估工作成果；

发展考核，考察干部在任期内的能力提升，避免“原地踏步”。

(2) 创新激励方式

荣誉激励，设立“星级学生干部”“最佳贡献奖”等差异化荣誉，以学年为单位举行表彰仪式；发展激励，为优秀干部提供实习推荐、职业导师结对、校内岗位优先聘任等机会；反馈激励，考核结束后，辅导员与干部一对一谈话，肯定成绩、指出不足，制定改进计划，避免“考核即结束”。

2.4 强化“长效化”职业发展引导：经验转化，价值延伸

(1) 搭建“经验转化”平台

组织“学生干部成长论坛”，分享工作中的典型案例，提炼可迁移的能力，如问题解决能力、资源整合能力；指导干部撰写《岗位胜任力报告》，梳理在团队管理、应急处理等方面的具体经验，作为求职或升学的“能力证明”。

(2) 提供“差异化职业指导”

对计划升学的干部，侧重科研团队管理、学术活动组织等经验的包装，帮助其在研究生面试中凸显优势；对计划就业的干部，结合目标岗位，如企业管培生、公务员等，指导其将学生工作经历转化为岗位所需的执行力、领导力案例；对创业学生，支持其将校园活动策划经验迁移到项目运营中，对接创业孵化基地资源。

(3) 建立“校友反哺”机制

邀请优秀毕业学生干部回校分享职业发展路径，形成“在校培养-毕业反哺-经验传承”的闭环，增强现任学生干部的职业发展信心。

3 辅导员自身能力建设：提升指导效能的关键保障

3.1 强化理论素养，做“思想引领者”

(1) 深入学习理论知识

辅导员通过参加专题培训、研读经典文献、参与学术研讨等方式，深入领会其核心要义，把握新时代青年发展的方向与需求。同时，全面掌握高校学生组织建设理论，如共青团“灯塔工程”、班集体建设理论，将思想政治教育贯穿学生干部培养全过程，确保队伍始终保持正确政治方向。

(2) 融入思想价值引领

辅导员将思想价值引领巧妙融入学生干部培养全过程。在日常培训中，开展主题讲座，从国家战略高度阐述青年学生的时代使命；在组织活动时，引导学生干部挖掘活动中的精神元素，如举办红色文化主题活动，让学生干部在策划与执行中深化对红色精神的理解。通过这些举措，确保学生干部队伍始终

保持正确政治方向，成为校园正能量的传播者。

3.2 提升专业能力，做“实践指导者”

(1) 积极参加培训与研讨

辅导员主动参加学生事务管理培训、高校学生干部培养研讨会等专业活动。学习先进的管理理念与方法，如目标管理法，通过设定明确、可衡量、可达成、相关性高、有时限的目标，激发学生的工作动力与积极性；项目化运作模式则将学生活动拆解为具体项目，让学生干部在项目策划、执行、评估过程中，提升组织协调与创新能力。

(2) 传授实操技能

辅导员注重将所学转化为学生干部可复制的工作方法。在活动策划方面，教导学生干部从活动主题确定、前期宣传、流程设计到现场执行的全流程技巧；在团队激励上，分享如何根据不同学生干部的性格特点与需求，采用物质激励、精神激励等多种方式，提升团队凝聚力；面对危机处理，通过案例分析、模拟演练等形式，培养学生干部的应急反应与问题解决能力。

3.3 深化情感联结，做“成长陪伴者”

(1) 建立常态化沟通机制

建立“辅导员-学生干部”常态化沟通机制，每周至少进行

一次面对面交流。在交流中，不仅关注学生干部的工作进展，更深入了解其学业困惑、生活烦恼、心理状态。例如，当学生干部在学业上遇到课程难度大、考试压力大等问题时，辅导员可以分享学习方法，协调学习资源；当学生干部在生活中面临人际关系困扰时，辅导员给予情感支持与建议。

(2) 及时关注与反馈

在学生干部压力过大时，辅导员及时介入疏导，通过谈心谈话、心理放松活动等方式，帮助他们缓解压力。当学生干部取得成绩时，辅导员给予真诚肯定，如在公开场合表扬、颁发荣誉证书等。这种情感认同能够极大增强学生干部队伍的凝聚力和忠诚度，让他们在为同学服务的过程中，感受到自身价值与团队温暖。

4 结论与展望

加强高校学生干部队伍建设是一项系统工程，辅导员作为一线组织者，需以“精准选拔、系统培养、科学考核、长效引导”为核心，构建“选育管用”全链条工作模式。未来，可进一步探索“数字化赋能”，如开发学生干部管理信息系统，实现培养过程数据化等，“协同育人机制”，如联动专业课教师、校友、企业导师参与培养，推动学生干部队伍从“事务型”向“引领型”转型，使其真正成为高校立德树人的重要依靠力量。

参考文献：

- [1] 教育部.普通高等学校辅导员队伍建设规定(教育部令第43号)[Z].2017.
- [2] 王树荫, 吴潜涛.新时代高校思想政治教育理论与实践[M].北京:高等教育出版社,2022.
- [3] 陈华, 李娟.高校学生干部核心素养模型构建与培养路径研究[J].中国高教研究,2023(5):105-109.
- [4] 张振华.大学生领导力培养:理论、实践与创新[M].北京:中国人民大学出版社,2021.
- [5] 教育部思想政治工作司.高校辅导员工作案例选编[Z].北京:高等教育出版社,2024.