

高校学生干部培养体系的构建与优化策略

彭俊楠, 李毅, 田东晴, 李定友

重庆理工职业学院, 重庆 401320

DOI: 10.61369/ETR.2026100019

摘要: 探讨高校辅导员在学生干部培养中的关键作用, 结合新时代高等教育发展背景, 分析当前高校团学干部培养面临的主要困难、新问题与现实挑战, 并据此提出改进路径, 以切实提升高校团学干部工作的实效性。

关键词: 高校辅导员; 学生干部; 高职学生; 学生管理

Construction and Optimization Strategy of the College Student Cadre Training System

Peng Junnan, Li Yi, Tian Dongqing, Li Dingyou

Chongqing Polytechnic College, Chongqing 401320

Abstract: This paper explores the pivotal role of college counselors in the training of student leaders. Against the backdrop of the development of higher education in the new era, it analyzes the main difficulties, emerging issues, and practical challenges currently faced in the training of student leaders in colleges and universities. Based on this analysis, it proposes improvement paths to effectively enhance the effectiveness of the work of student leaders in colleges and universities.

Keywords: college counselors; student leaders; vocational college students; student management

引言

当今时代是高度互联与价值多元的时代。技术发展与社会思潮的不断迭变为这一背景提供了支撑, 当代大学生个性的多样化与思维的多角度已超越其表面现象, 大学生群体是当代青年的重要组成部分, 是高素质人才的中坚力量。

因此一个核心矛盾由此凸显。一方面, 大学生群体表现出的成长成才是发散的、动态的, 是不断在探索中重新寻找方向。另一方面, 现有的大学生管理思维却常带有“固化”倾向。这种固化思维很大程度上源自过去的经验, 并形成相对稳定的体系与依赖。

我们培养学生干部时如果只停留在改进现有方法和调整表面技巧的层面恐怕很难触及根本。真正的关键在于提供更有深度的思想引导, 这要求我们重新审视学生干部究竟是谁? 他们不应仅仅是传递任务的中继站或机械的执行者, 他们更应该是学校基层治理与学生群体之间那个活的纽带。这个角色既是双向沟通的“翻译者”将政策与关怀转化为同龄人易懂的语言, 也是共同成长的“伙伴”在协作中推动改变。

最终我们所做的一切都是为了实现一种“赋能”。只有从传统的“管理”思路彻底转向激发学生干部内在的热情与创造力的方法才。也只有到那时一个真正自主、自觉、充满活力的学生组织生态才会自然而然地生长出来并持续焕发生机。他们不应仅仅是传递任务的中转站或机械的执行者更应该是学校治理与学生群体之间那个传神的纽带。这个角色既是双向沟通的“翻译者”将政策与关怀转化为同龄人易懂的语言也是共同成长的“伙伴”在协作中推动改变。

基于这一定位我们就不能仅靠零散的指导或临时性的工作安排应培养学生干部的自主能动性。一套清晰的制度框架显得十分必要它的目的绝非约束而是为了给他们系统性的支撑让成长有路径、有方向。说得更具体些这套框架需要明确他们的权责边界优化工作流程, 并让激励真正落到实处、激发动力。最终我们所做的一切都是为了实现一种“赋能”只有从传统的“管理”思路彻底转向“激发”的逻辑激发学生干部内在的热情与创造力才会被真正释放出来。

一、学生干部培养的主要目标与实施路径

工作人员, 是高校进行大学生思想政治教育的核心骨干力量, 是高等院校思想政治教育和管理工作组织者、执行者和指引

(一) 辅导员是高校大学生教育、管理和服

务第一线的基层工作者。学生干部是高校辅导员管理班级工作的中坚力量, 但问题在

作者简介:

彭俊楠, 本科学士, 助教。现任重庆理工职业学院专职辅导员兼团总支书记。主要从事高校思想政治教育、共青团工作、大学生发展指导等领域研究;

李毅, 本科学士, 助教。现任重庆理工职业学院专职辅导员, 主要从事高校政治教育、大学生发展指导等领域研究;

田东晴, 本科学士, 助教。现任重庆理工职业学院专职辅导员, 主要从事高校政治教育、大学生发展指导等领域研究;

李定友, 本科学士, 助教。现任重庆理工职业学院专职辅导员兼实习就业干事。主要从事高校思想政治教育、大学生职业生涯规划指导等领域研究。

于如何让学生干部在工作中得到成长辅导员能提高工作效率确保工作有秩序、有质量完成，很大程度上缓解工作中的压力。辅导员作为高校思政教育的核心枢纽，承担三重使命：其一，作为基层实践工作者，直接参与学生日常管理与服务中；其二，作为执行者，将育人目标转化为具体工作计划实施；其三，作为学生成长路线的引路者，通过学生干部培养实现效能与人才发展双重提升。

（二）学生干部队伍的二元构成，一是通过同学自我推荐和班级推举就可能成为学生中的管理意义上的“学生干部”而不是实际工作中的“助手”，往往存在身份悬浮现象。二是通过辅导员在实际工作中培育的骨干力量，承担着80%以上的具体事务。前者不一定是学生中的佼佼者，而后者一定是辅导员在班级管理联系学生的桥梁。一支有责任心、工作细致、善于沟通的学生干部队伍被建立是一个非常具有挑战性的困难。对此需建立“身份转换机制”通过实践观察期、双向选择制度、动态考核体系，将30%—40%的形式化干部转化为实质性助手。重点培养具有以下三点特质的核心成员：责任担当意识、精准执行能力、跨群体沟通能力。

（三）复合型人才培养目标。基于当今Z时代学生群体的特殊性：学生创新意识强、实践欲旺盛、实践参与意愿等特性，我们将培养目标定位为兼具领导力、服务意识与专业素养的复合型人才。针对不同岗位的学生干部，制定差异化培养细则：如对学生会主席重点培养战略规划与统筹协调能力通过院校联席和校际交流项目等方式；对班级团支书，强化思想政治引领与组织动员能力通过主题团日活动和红色实践基地轮训等方式。通过实施“双轨渐进式”培养策略：前三个月进行基础能力标准化培训，后阶段开展个性化能力强化。实践数据显示，该模式可使学生干部的综合能力提升速度加快2至3倍，岗位适配度提高55%。

二、培养模式创新

完善学生干部培养体系是一项长期且系统的工程，只有不断探索创新，紧跟时代步伐，才能为学生干部成长成才保驾护航，为校园安全建设与学生发展注入源源不断的动力。

金字塔培养模式适合各级各层次内部学生干部的培育，中期时这些学生成为各级团体的核心力量。但部分班级学生干部在班级管理上投入精力降低，致使一人身兼数职、管理漏洞的情况频发，甚至有班委直接辞去班级职务，给班级干部队伍留下一个空缺。

金字塔形多层次培养模式是针对高校学生干部群体所尝试构建的一种系统性培养路径研究框架。该模式构建于动态选拔机制之上并有机融合日常观察、问卷调查及深度访谈等多元评估方法。因此可对学生干部的实际工作表现、组织管理能力与阶段性工作成果进行系统性考评。通过建立并运行上述多维度和过程性考评体系其核心目的在于遴选出具备坚定思想政治素养、高效执行能力、持久工作热情以及高度服务意识的复合型学生骨干人才。此类学生干部不仅展现出优异的个人综合素质更能在团队结

构中有效发挥示范与引领作用从而成为驱动学生工作创新与持续发展的重要支撑性力量。

学生干部的组织协调、沟通表达与问题解决等综合能力，以及工作投入程度与思想积极性，直接影响辅导员工作效率与学生工作的整体成效。一支高效的学生干部队伍完全能够协助辅导员高效推进工作减轻其事务负担并提升学生干部队伍的工作整体水平。反之若学生干部能力欠缺或积极性不足极易导致其工作推进滞后、信息传递有误从而影响学生工作的落实效果。

我们常说的“金字塔”形培养学生干部，可不是简单地把学生按照其个人能力分成三六九等。它更像是在精心培育一棵树，是在塑造一个有生命的、有呼吸的组织生态。一个健康的组织管理就像一棵树，它有不同的部分各有各的使命基层学生干部要向下扎根，扎得稳、扎得实能第一时间接收到基层信息，默默夯实基础；中层团学骨干要像树干承上启下既坚韧又有力地传导能量支撑整体；团学核心团队则要像树冠能够向上伸展和向下荫蔽，为整个团队指明方向凝聚团队人心。只有当每个部分都健康、活跃，整棵树才能生生不息，适应不同的阳光雨露。

最重要的是这个金字塔结构具有生命力而非僵硬的框架结构。为了让各层级学生骨干在动态中找准位置既能独当一面又能紧密协作形成互相支持、共同成长的良好环境。培养出的不仅是层级分明的学生干部团队，更是能自我更新向上生长充满智慧与活力的生命体。此外我们应着力优化学生干部选拔机制拓展其选拔渠道，需改变以往单纯依靠投票的选举方式构建多元综合评价体系增设其能力测试、情景模拟、无领导小组讨论等环节。对候选学生干部的综合素养进行全面考察，必须建立动态选拔与流动机制打破“一次选拔定任期”的固化局面。通过定期考核与评估使具备能力、怀有热情的学生能够获得参与感和提升的机会从而保障学生干部队伍的整体活力与主观能动性。

这种动态选拔机制不仅是对选拔公正性的完善更是对学生成长规律的一种尊重。它不仅承认人是发展的也呼应了教育环境中应保持应有的开放性与流动性。只有如此学生干部这个组织才能真正成为育人平台而非单纯的事务执行环节。指导老师可以针对学生干部开设理论学习课程应涵盖其领导力培养、沟通技巧运用、团队管理等内容从而夯实学生干部的基础知识。

实践赋能体系的完善应注重社会实践从而锻炼学生干部能力。我们通过组织志愿服务、社会实践、校园活动策划等让学生干部在实践中不断积累经验、尽快提升学生干部独立解决问题的能力。此外我们要搭建交流学习平台邀请优秀校友、优秀党政工作者来到校园中分享经验，组织校际的学生干部进行交流活动拓宽学生干部的视野与能力。

三、制度保障机制

我们激励学生干部核心不在于“管”，而在于“引导”。“奖惩分明”树立的是一种明确的、公正的价值导向，传达的信息是在工作中努力与责任感会被关注、被放大；懒惰与懈怠将会遭受处罚。这能够从根本上消除“学生官”的优越感，使这一职位回

归“服务者”的本质。

尤其对于05后学生群体，他们渴望在学生中展示自我同时非常重视精神认同。我们作为指导老师恰恰可以利用这一特征将激励机制从单纯的物质奖励和荣誉激励延伸到更深层次的“价值感”层面。比如让他们主导的项目成为校园里一道亮丽的风景，让他们的创意思法真正落地生根这种创造价值所带来的巨大成就感和被集体需要的感觉是他们目前最为看重的“精神薪酬”同样也是激发其主人翁意识的最强驱动力。

同样建立健全学生干部监督与考核体系，是保障学生干部组织健康运行、促进学生干部组织全面发展的重要机制。监督体系需覆盖学生干部履职的全过程形成多维度的监督网络。具体执行方法就是首先应畅通学生反馈渠道，将普通同学的日常评价纳入常态监督，重视指导教师的过程性评估结合工作实际给予及时指导，同时引导学生干部定期进行自我总结与反思，形成内外结合、主体互动的监督，以此规范学生干部的行为确保其权力在阳光下合理运行。

在考核体系层面应制定科学合理的评价标准将工作成果、服务精神、团队协作、创新想法等作为核心考核指标。对于学生干部的考核结果应定期以适当形式公开增加透明度和公信力。依据考核结果需建立合理的激励与退出机制对表现突出和考核优秀的学生干部可通过颁发荣誉证书、在评奖评优中优先推荐、提供优质社会实践和培训机会等方式予以表彰和重点培养。让优秀的大学生干部成为榜样不断宣传他们的事迹这也是另外一种勉励方式。对履职不力、考核不合格者则应通过诫勉谈话、岗位调整乃至撤职等进行调整处理。

通过系统性构建和常态化运行“监督—考核—激励”三位一体的闭环管理体系最终形成导向明确、程序严谨、优胜劣汰的动态管理机制。不仅能够有效激发学生干部队伍的内生动力与组织活力更能进一步强化其责任担当意识与服务精神。同时它也有助于在学生管理团队中培育风清气正、奋发向上的良性生态环境，在推动学生工作整体效能上的持续优化与可持续发展。

四、辅导员“从上至下”工作原则与学生干部培养策略

辅导员开展工作必须遵从从上往下的工作基本原则上行之下效之。第一步对接学生负责人沟通清楚工作内容与工作细则，阐述工作方法的重要性分层落实。顶层设计与精准传达，学生负责人去对接具体的学生管理人员，传达接收到的工作指令并组织内部学生干部执行。要明确工作目标、细则及方法论的动态反馈与迭代机制，通过阶段性反馈与复盘由学生负责人主动汇报工作执行进度与成效，老师基于学生干部的工作情况作出指导并对目前达成的效果进行策略调整。

学生干部赋能的三维支撑策略。作为辅导员要给予学生干部足够的底气！辅导员要帮助学生干部在同学中树立威信同时给予底气。通过公开支持、资源倾斜及成果展示强化学生干部威信，同步设置容错机制保护其心理安全。同时我们也要保证学生干部工作的质量情况下保护好学生的自尊心，不少才上岗的学生干部

缺乏自信，虽然满腔热血但不够主动和大胆有新想法新思路不去实践。我们以自身成长案例破解新干部“执行焦虑”，在初期关键活动中全程陪跑，建立“过程点赞+结果表彰”的双轨激励模型。通过下沉式工作法实践，辅导员深度介入基层场景，在初期的活动中全程参与并在适宜时间在同学们面前表扬学生干部们取得的每一点成绩。可以在工作考察期间指导学生开展工作，从学生中来回到学生中去帮助学生分担压力，若无法胜任工作开展切忌直接换人。采用双负责人制实现老带新动态协作，通过对任务的解构和重构逐步完成能力迁移，规避粗暴换岗导致的舆情风险。

五、长效生态构建

通过成长档案跟踪学生干部个人能力发展，形成可持续发展的育人体系。应强调系统性（顶层设计）、动态性（能上能下）和实效性（理论与实践结合），同时可以加入辅导员、指导教师、班主任等量化考评。建立负面清单进行动态跟踪对学生干部的日常行为进行规范，旨在解决传统的学生干部培养模式中的管理漏洞、动力不足、学生作风等问题，最终实现高校思政工作效能提升与学生干部个人成长的双重目标。

六、结语

总而言之在培养学生干部队伍的过程中，辅导员自身的角色定位与行为方式同样至关重要。辅导员应始终坚持“言大于行”的准则，凡是要求学生干部达到的标准，自身必须率先达到，成为学生干部可参照的示范标杆。这要求辅导员具备高度的责任意识。

指导老师在实践中需要展现出必要的胆识与信任同时需要承担适度的角色风险敢于向学生干部进行合理授权。鼓励学生干部在其职责范畴与组织事务中尝试开展自主管理与独立决策。在这过程中关注点应双向扩展不仅着眼于学生综合能力的持续发展还需持续推动对自身工作方法指导策略的反思与优化。其目的在于实现理论素养与实践智慧的双重提升从而完善三全育人的工作者角色。

学生干部的培养是一项系统性和长期性的工程需要投入充分的信心与持久的耐心同时学校也应意识到学生干部培养的重要性。尤其在初期通过精心选拔系统培训和持续引导，打造一支结构合理、能力突出、作风过硬的学生干部团队，虽需投入较多时间与精力但将为后续各项学生工作的顺利开展奠定坚实基础从而实现长远工作效能的有效提升。

参考文献

- [1] 傅琳. 简议高校学生干部的意识培养 [J]. 学园, 2014.
- [2] 郭小翠. 从跨文化角度探析我国文化价值观的变化 [J]. 全国商情 (理论研究), 2010 (2): 138.
- [3] 王旭. 高校辅导员人格魅力对学生干部培养的影响 [J]. 高校辅导员, 2012, (1).
- [4] 张杰. 高校“80后”辅导员的价值取向及其引导研究 [J]. 思想政治教育研究, 2010 (5): 121.
- [5] 冉亚辉. 文化价值观与中国教育改革 [J]. 内蒙古师范大学学报, 2010 (4): 1.