

以辅导员工作室为平台的学生骨干培养体系构建

谭敏怡 陈奋扬

广东工商职业技术大学

摘要：高校辅导员工作室作为学生工作的重要平台，在培养学生骨干方面具有独特优势。本文探讨了以辅导员工作室为基础构建学生骨干培养体系的可行性。通过分析当前学生骨干培养的现状和存在的问题，提出了几项针对性策略，以期可以优化培养机制，提升学生骨干的综合素质和领导能力。研究表明，充分利用辅导员工作室资源，创新培养模式，有助于打造一支高素质、强能力的学生骨干队伍，为高校人才培养和管理工作注入新的活力。

关键词：辅导员工作室；学生骨干；培养体系；构建策略

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2025.01.013

引言

在高等教育快速发展的今天，学生骨干作为连接学校管理层与普通学生的桥梁，其重要性逐渐凸显。辅导员工作室作为学生工作的前沿阵地，为学生骨干培养提供了理想的平台。然而，如何有效利用这一平台，构建系统化、专业化的学生骨干培养体系，仍是高校面临的一大挑战。本文将深入探讨这一问题，以期为高校学生工作提供新的思路和方法。

一、当前学生骨干培养的现状

目前，高校在学生骨干培养方面面临诸多问题，需要改进和创新。一方面，现有的培养模式过于单一，主要依赖传统的课堂教学和活动参与，缺乏系统化和层次化的培养方案。比如，许多高校仅通过组织学生参加各类活动和讲座来提升其领导力和组织能力，但这些活动往往形式单一，缺乏深度，无法全面提升学生骨干的综合素质。另一方面，实践机会的缺乏是另一个严重问题。学生骨干在实际工作中缺乏足够的锻炼机会，导致理论与实践脱节。例如，虽然学生骨干在课堂上学习了许多理论知识，但在面对复杂的实际问题时，往往缺乏应对经验和解决问题的能力。很多学生骨干反映，在实际工作中感到无所适从，难以将所学知识应用于实践。同时，评价体系的不完善，也使得对学生骨干的综合素质和实际表现的评估难以客观全面。现有的评价机制多集中于学业成绩和简单的活动参与记录，缺乏多维度 and 动态化的评价手段，无法全面反映学生骨干的实际能力和发展潜力。例如，一个在活动组织中表现出色的学生骨干，可能在现有评价体系下得不到应有的认可和激励。此外，个性化指导的不足，使学生骨干在发展过程中得不到针对性的支持和帮助。很多学生骨干在成长过程中缺乏经验丰富的导师给予具体的指导和建议，导致其潜力无法充分发挥。例如，一名在某方面有特长的学生骨干，可

能因为缺乏个性化的指导和培养，在实际工作中难以脱颖而出。最后，校内外交流合作的不足，限制了学生骨干的视野和实践能力，影响其全面发展。很多学生骨干的培养仍局限于校内，缺乏与外界的交流和合作机会，难以接触到更广阔的资源 and 平台。例如，一些有潜力的学生骨干因为缺乏校际交流和社会实践机会，未能充分锻炼其综合能力和开阔其视野^[1]。

二、以辅导员工作室为平台学生骨干培养的有效策略

（一）构建“梯队式”培养机制

建立新生、成长期和骨干三个层次的培养体系，是提升学生骨干综合能力的关键举措。每个层次的培养都应根据学生的成长阶段和特征，制定具体而有效的培养方案。首先，对于新生阶段的学生骨干，应侧重于基础素质的培养和团队意识的建立。辅导员工作室可以通过组织入学教育、团队建设活动和基础技能培训，使他们了解学校的基本情况，树立服务意识和责任感。例如，可以安排新生参加校史讲解、团队破冰活动和基础领导力课程，从而让他们对学校有更深入的了解，增强归属感。在成长期阶段，学生骨干应逐步接触和参与更多的实际工作，以提升其实践能力和解决问题的能力。这一阶段可以通过设计一系列实践项目，例如校园文化建设、学生权益维护和社团活动策划等，让学生骨干在实践中锻炼自己的领导能力和组织协调能力。具体来说，可以让成长期学生负责策划并执行一场大型校园活动，如迎新晚会或校园歌手大赛，在实践中学习如何进行项目管理和团队合作，增强其综合素质。对于骨干阶段的学生，则应进一步提升他们的战略思维 and 创新能力。可以通过高级研讨会、领导力训练营和校外实践等方式，让他们接触更多高层次的管理知识和实战经验。例如，可以组织骨干学生参与校企合作项目，与企业高管面对面交流，了解行业动态和管理技巧，培养其战略眼光 and 创新思

维^[2]。此外,辅导员工作室还可以邀请优秀校友回校分享职业发展经验,帮助骨干学生更好地规划自己的未来。通过构建“梯队式”培养机制,能够实现学生骨干从基础素质到实践能力再到战略思维的全方位提升,打造出一支高素质、强能力的学生骨干队伍,为学校的长远发展注入新的动力。

(二) 打造“项目制”实践平台

依托于辅导员工作室设计并实施一系列具有挑战性的项目,是培养学生骨干实践能力和创新能力的重要途径。通过项目制的方式,学生骨干能够在实际工作中锻炼自己的领导力和组织力,积累宝贵的实践经验。首先,可以通过辅导员工作室平台,设计一些与校园文化相关的项目。例如,可以让学生骨干负责策划并组织一次校园文化节,包括活动策划、宣传推广、现场管理等各个环节。在这个过程中,学生骨干不仅能够锻炼其项目管理能力,还能够提升其沟通协调能力和团队合作精神。此外,可以设计一些服务社会的公益项目,让学生骨干在服务中成长。例如,可以组织学生骨干参与社区服务项目,如义务支教、环保宣传和社会调研等。在这些项目中,学生骨干不仅能够了解社会现实,增强社会责任感,还能够提升其问题解决能力和组织协调能力^[3]。例如,可以让学生骨干负责策划并执行一次社区环保活动,包括垃圾分类宣传、社区清洁和环保知识讲座等,通过实际行动倡导环保理念,增强其社会责任感和实践能力。另外,可以依托辅导员工作室资源,开展一些与专业相关的创新创业项目。例如,可以组织学生骨干参与校内创新创业大赛,从项目选题、商业计划书撰写到项目路演,全程参与其中,锻炼其创新思维和商业实践能力。具体来说,可以让学生骨干组成团队,针对某一社会热点问题进行调研,提出创新性解决方案,并通过商业计划书展示其可行性和市场前景。在这个过程中,学生骨干不仅能够锻炼其创新思维和团队合作能力,还能够提升其商业敏感度和市场分析能力。

(三) 建立“导师制”指导模式

建立“导师制”指导模式,通过辅导员工作室的平台为学生骨干提供个性化和针对性的指导,是提升学生骨干综合素质和实际工作能力的有效手段。导师的选择应重点考虑辅导员中具有丰富经验和高度责任心的教师,以及在社会各界取得一定成就的优秀校友,这些导师不仅能够提供专业的指导,还能激励学生骨干追求卓越。具体实施时,可以根据学生骨干的个人兴趣、专业背景和发展需求,为其匹配合适的导师。导师与学生骨干之间应定期进行交流和沟通,例如每月举行一次面对面的

指导会议,帮助学生解决在工作和学习中遇到的具体问题^[4]。例如,在学生组织一次校内大型活动时,导师可以提供从策划、资源分配到活动实施的全程指导,通过一对一的细致辅导,帮助学生骨干提升其项目管理和组织协调能力。此外,导师制还可以通过组织小组指导的形式,提升学生骨干的团队合作和领导能力。可以将有相似兴趣和发展方向的学生骨干组成小组,由导师进行集体指导和培训。例如,可以组成一个由几名学生骨干组成的团队,导师指导他们进行一个校内调研项目,从调研设计、数据收集到分析报告的撰写和展示,导师全程参与并提供反馈,使学生骨干在实际操作中锻炼其团队协作和项目执行能力。另外,导师制还可以与职业发展紧密结合,导师可以根据学生骨干的职业目标,提供职业规划和求职指导。例如,导师可以帮助学生骨干分析其职业兴趣,制定职业发展路径,并提供实习机会或推荐信,提升学生骨干的就业竞争力。通过建立“导师制”指导模式,辅导员工作室能够为学生骨干提供全方位、多层次的个性化指导,帮助他们在实际工作中不断提升自我,积累宝贵的实践经验,最终实现个人综合素质的全面提升。

(四) 创新“线上+线下”培训体系

创新“线上+线下”培训体系,依托辅导员工作室的资源和平台优势,为学生骨干提供多样化、系统化的学习和实践机会,是提升学生骨干综合素质的有效手段。线上培训可以充分利用现代信息技术,提供丰富的学习资源和灵活的学习方式,而线下培训则通过实际操作和互动交流,强化理论知识的应用。首先,线上培训可以通过开发专门的学习平台,为学生骨干提供丰富的课程资源。例如,可以设计一系列与学生骨干工作相关的在线课程,如领导力培养、团队管理、项目策划等,通过视频讲解、案例分析和在线讨论等多种形式,使学生骨干能够灵活安排学习时间,系统学习相关知识。在线课程还可以通过设立讨论区和互动环节,鼓励学生骨干之间的交流与分享,提升学习效果。在线下培训方面,可以组织丰富多彩的实践活动,例如工作坊、专题讲座和模拟训练等,使学生骨干在实际操作中锻炼自己的能力。例如,可以邀请校内外的专家和行业精英,举办一系列专题讲座,分享他们的实战经验和职业心得,让学生骨干开阔视野,提升实际操作能力。此外,线上与线下培训的有机结合,可以通过混合学习的方式实现。例如,可以在学生骨干完成某一在线课程后,安排相关的线下实践活动,如项目策划大赛、团队建设训练等,让学生骨干在实际操作中应用所学知识,巩固学习效果。具体

来说,可以在完成“项目管理”在线课程后,组织一次校内的项目策划大赛,学生骨干组成团队,进行实际项目策划和执行,在导师的指导下,逐步提升其项目管理和团队合作能力。通过创新“线上+线下”培训体系,辅导员工作室能够为学生骨干提供多样化、系统化的学习和实践平台,帮助他们在理论与实践的结合中不断成长,提升综合素质和领导能力。

(五) 实施“360度”评价机制

实施“360度”评价机制,基于辅导员工作室的资源和平台优势,建立多维度、全方位的评价体系,是激励学生骨干持续进步和优化人才培养流程的有效手段。通过综合运用自评、互评、辅导员评价和服务对象评价,可以全面了解学生骨干的表现,促进其综合素质的提升。首先,自评是学生骨干自我反思和总结的重要环节。辅导员工作室可以定期组织自评活动,要求学生骨干撰写自我评估报告,反思自己的优点和不足,并制定改进计划^[5]。例如,在每学期末,辅导员可以组织一次自评研讨会,学生骨干结合自己的工作实践,深入分析自己的表现,提出具体的改进措施,这不仅有助于学生骨干自我认知的提升,还能为其后续发展提供明确的方向。同时,互评可以通过学生骨干之间的相互评价,促进团队内部的沟通和合作。辅导员工作室可以通过组织团队评价会,让学生骨干对彼此的表现进行客观、公正的评价。例如,在完成一个团队项目后,辅导员可以组织项目总结会,团队成员相互评价,分享彼此的优点和建议改进的地方。辅导员评价是整个评价体系中至关重要的一环。辅导员可以通过平时的观察和记录,对学生骨干的表现进行全面评价,并在定期的辅导会中,给予学生骨干具体的反馈和指导。例如,辅导员可以针对学生骨干在活动组织中的表现,提供详细的评估报告,指出其在计划执行、资源调配和团队管理等方面的优点和不足,并提出改进建议。最后,服务对象评价可以通过收集学生骨干服务对象的反馈,了解其服务质量和效果。辅导员工作室可以定期发放问卷,或通过座谈会等形式,收集服务对象对学生骨干的评价和建议。

(六) 搭建“交流合作”平台

搭建“交流合作”平台,以辅导员工作室为依托,组织校际、院际交流活动和与社会组织的合作,是拓宽学生骨干视野和提升其实践能力的重要途径。通过多样化的交流合作活动,学生骨干不仅能够分享经验、学习先进理念,还能获得宝贵的实践机会,全面提升综合素质。

首先,校际交流活动是促进学生骨干相互学习和共同进步的有效方式。辅导员工作室可以组织学生骨干到其他高校进行交流访问,了解兄弟院校的学生工作经验和特色做法。例如,可以组织学生骨干前往其他高校的辅导员工作室,参与他们的学生管理活动,了解其在学生骨干培养方面的成功经验和创新做法,通过交流学习,借鉴优秀经验,改进自身工作。院际交流活动也同样重要。辅导员工作室可以定期组织本校不同学院的学生骨干进行交流,分享各自的工作经验和心得体会。例如,可以举办院际学生骨干论坛,邀请各学院的学生骨干代表就某一主题进行交流讨论,分享成功案例和面临的挑战,通过思想碰撞和经验交流,提升学生骨干的综合能力。与社会组织的合作,则为学生骨干提供了更多实践机会和职业发展空间。辅导员工作室可以通过与企业、非营利组织和社区机构建立合作关系,为学生骨干提供实习、志愿服务和社会实践的机会。

结语

构建以辅导员工作室为平台的学生骨干培养体系,是高校适应新时代发展要求、提升人才培养质量的重要举措。通过实施上述策略,我们可以充分发挥辅导员工作室的优势,为学生骨干成长提供全方位支持。这不仅有利于培养出一批具有领导潜质、创新精神和实践能力的优秀人才,更能为高校的长远发展注入持续动力。未来,我们还需要在实践中不断总结经验,优化培养模式,为高等教育事业的繁荣发展贡献力量。

参考文献

- [1] 赵超. 大思政背景下高校学生骨干培养模式思考[J]. 品位·经典, 2023, 33(22): 53-56.
 - [2] 花良凤. 基于辅导员工作室平台加强高职院校辅导员团队建设[J]. 太原城市职业技术学院学报, 2020, 25(04): 88-90.
 - [3] 王晓霏. 高校学生组织建设与骨干培养[J]. 智库时代, 2019, 18(22): 103-104.
 - [4] 王腾月, 敖阳月, 朱丽丽, 韩静. “三位一体”学生骨干培养体系的构建研究[J]. 中国培训, 2016, 46(16): 122.
 - [5] 武冠雄, 王春丽, 王焱. 网络环境下高校学生骨干培养实践[J]. 中国冶金教育, 2018, 5(03): 93-95.
- 基金项目: 2024年广东工商职业技术大学辅导员工作室建设项目, 立项名称: “聚青汇力”工作室立项号: FDYGZS2024-09。