

新时代高校学生骨干队伍建设现状及策略

谭敏怡 陈奋扬

广东工商职业技术大学 广东肇庆 526060

摘要：在新时代背景下，高校学生骨干队伍作为学生中的优秀代表，在教育管理和学生自我教育、自我管理、自我服务中发挥着重要作用。然而，当前高校学生骨干队伍建设仍面临一些挑战和问题。因此，深入研究新时代高校学生骨干队伍建设的现状及策略具有重要的现实意义。本文旨在探讨新时代高校学生骨干队伍建设的现状，分析存在的问题，并提出相应的策略，以提高高校学生骨干队伍的整体素质和能力。

关键词：新时代；高校学生骨干；队伍建设；现状；策略

引言

在新时代，高校肩负着培养高素质人才的重要使命。高校学生骨干队伍作为学生中的先进群体，对学校的发展和学生的成长起着至关重要的作用。他们不仅是学校管理的得力助手，也是学生自我教育和自我管理的重要力量。然而，随着社会的发展和教育环境的变化，高校学生骨干队伍建设面临着新的挑战 and 机遇。因此，深入探讨新时代高校学生骨干队伍建设的现状及策略，具有重要的理论和实践意义。

一、新时代高校学生骨干队伍的内涵及重要性

（一）高校学生骨干队伍的定义

在新时代，高校学生骨干队伍是高校学生群体中的重要力量，他们在学校的各项工作和学生事务中发挥着积极的作用。高校学生骨干队伍的定义，是指在高校学生中，具有一定组织能力、领导能力和影响力，能够积极参与学校各项活动，协助学校进行学生管理和服务工作的大学生群体。这些学生骨干通常具备较高的综合素质，包括良好的思想政治素质、优秀的学业成绩、较强的组织协调能力和沟通表达能力等。他们在学生中具有一定的威信和影响力，能够带动其他学生共同进步。

（二）高校学生骨干队伍的组成

高校学生骨干队伍的组成较为多样化。其中，学生会工作人员是学生骨干队伍的重要组成部分。学生会作为学生自我管理、自我服务的组织，其干部成员承担着组织各类学生活动、维护学生权益等重要职责。此外，班干部也是学生骨干队伍的重要力量。他们负责班

的日常管理工作，如组织班级活动、协调同学关系等。还有各类社团的负责人，他们在社团的发展和活动组织中发挥着关键作用。另外，一些在学术、科技、文化、艺术等方面有突出表现的学生，也可以成为学生骨干队伍的一员，他们通过自己的专业特长和兴趣爱好，为学校文化建设和学术氛围营造做出贡献。

（三）新时代高校学生骨干队伍的重要性

新时代高校学生骨干队伍具有重要的意义。首先，他们是学校管理和服务工作的有力助手。学生骨干队伍能够协助学校开展各项工作，如学生思想政治教育、日常管理、校园文化建设等。他们能够及时了解学生的需求和意见，为学校的决策提供参考，提高学校管理和服务的针对性和实效性。其次，学生骨干队伍是学生自我教育、自我管理、自我服务的重要体现。通过参与学生骨干队伍的工作，学生能够锻炼自己的能力，提高自身的综合素质。他们在组织和参与各类活动的过程中，学会了如何与人沟通、如何团队协作、如何解决问题等，这些能力将对他们的未来发展产生积极的影响。

学生骨干队伍还能够发挥榜样示范作用。他们的优秀表现和积极态度能够感染和带动其他学生，营造良好的校园氛围，促进学生的共同成长和进步。最后，学生骨干队伍是学校与学生之间的桥梁和纽带。他们能够及时向学校反映学生的需求和意见，同时也能够将学校的各项政策和要求传达给学生，增进学校与学生之间的理解和信任，促进学校的和谐发展。

二、新时代高校学生骨干队伍建设的现状

（一）学生骨干的选拔机制

当前，高校学生骨干的选拔机制呈现出多样化的特点。许多高校通过民主推荐的方式选拔学生骨干。这种方式能够充分听取广大学生的意见，使选拔过程更加公

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

开、公平、公正。学生们可以根据自己对候选人的了解,推荐那些在品德、学业、能力等方面表现优秀的同学成为学生骨干。另外,一些高校也会采用考试选拔的方式。通过设置一定的笔试和面试环节,考察候选人的综合素质,包括思想政治素质、组织协调能力、沟通表达能力等。还有部分高校会结合学生的社会实践经历和志愿服务情况进行选拔,注重选拔那些具有社会责任感和奉献精神的学生成为骨干。

然而,在学生骨干选拔机制中也存在一些问题。例如,部分选拔过程可能存在形式主义,未能真正选拔出具有实际能力和潜力的学生骨干。有些选拔标准过于注重学习成绩,而忽视了学生的综合素质和实践能力。此外,在选拔过程中,可能存在信息不透明、不公平的情况,影响了学生的参与积极性和选拔结果的公信力。

(二) 学生骨干的培养内容

在培养内容方面,高校普遍注重学生骨干的思想政治教育。通过开展各类思想政治教育活动,如主题班会、讲座、培训等,提高学生骨干的政治觉悟和思想道德素质。同时,高校也注重培养学生骨干的组织协调能力和团队合作精神。通过组织各种实践活动,如社团活动、志愿服务、社会实践等,让学生骨干在实践中锻炼自己的能力。一些高校还会开设相关的课程和培训,如领导力培训、沟通技巧培训等,提高学生骨干的综合素质和专业能力。

但是,学生骨干的培养内容也存在一些不足之处。一方面,培养内容可能存在针对性不强的问题,未能根据学生骨干的不同需求和特点进行个性化的培养。另一方面,培养内容可能过于注重理论知识的传授,而忽视了实践能力的培养。在培养过程中,可能缺乏对学生骨干创新能力和解决实际问题能力的培养,导致学生骨干在面对实际问题时缺乏有效的应对措施。

(三) 学生骨干的考核评价

目前,高校对学生骨干的考核评价主要包括定期考核和不定期考核两种方式。定期考核通常以学期或学年为单位,对学生骨干的工作表现、学习成绩、思想政治素质等方面进行全面评价。不定期考核则主要针对学生骨干在特定活动或任务中的表现进行评价。考核评价的结果通常作为学生骨干评优评先、晋升职务的重要依据。

然而,在学生骨干的考核评价中也存在一些问题。例如,考核评价指标体系不够科学合理,未能充分考虑学生骨干的工作特点和实际表现。有些考核评价过于注重结果,而忽视了过程中的努力和进步。考核评价的方式可能较为单一,缺乏多元化的评价方式,难以全面、客观地评价学生骨干的综合素质和能力。

三、新时代高校学生骨干队伍建设存在的问题

(一) 选拔标准不够科学

当前,高校学生骨干的选拔标准存在一些不足之处。一方面,部分高校在选拔学生骨干时,过于注重学习成绩,而对学生的综合素质和实际能力重视不够。这样的选拔标准可能导致一些学习成绩优秀但组织协调能力、沟通能力等方面较为欠缺的学生进入骨干队伍,影响队伍的整体素质和工作效果。另一方面,选拔过程中可能存在主观性较强的问题。一些选拔者可能凭借个人印象或喜好来选拔学生骨干,而不是依据客观的标准和评价体系。这种主观性的选拔方式容易导致选拔结果的不公平,也可能使一些真正有潜力的学生被忽视。

此外,选拔标准的单一性也是一个问题。有些高校仅仅从学生的干部经历、获奖情况等方面进行选拔,而忽略了学生的创新能力、社会责任感等重要素质。这样的选拔标准难以选拔出全面发展、具有潜力的学生骨干,也不利于学生骨干队伍的多元化和创新性发展。

(二) 培养体系不够完善

高校学生骨干队伍的培养体系还存在一些需要改进的地方。首先,培养内容缺乏针对性。在培养过程中,往往采用统一的培训内容和方式,没有根据学生骨干的不同特点和需求进行个性化的培养。这样的培养方式可能导致学生骨干在某些方面的能力得不到有效提升,影响他们在工作中的表现。

其次,培养方式较为单一。目前,高校对学生骨干的培养主要以理论授课和讲座为主,缺乏实践环节和案例分析。这种培养方式使得学生骨干在理论知识方面有了一定的积累,但在实际操作和解决问题的能力方面还有所欠缺。他们在面对实际工作中的复杂问题时,可能会感到力不从心。

另外,培养的连续性和系统性也有待加强。一些高校对学生骨干的培养缺乏长期规划,只是在学生骨干刚上任时进行短期的培训,而在后续的工作中缺乏持续的指导和培养。这样的培养方式难以使学生骨干的能力得到持续提升,也不利于他们在工作中积累经验和不断成长。

(三) 考核评价不够全面

高校学生骨干队伍的考核评价机制存在一些不完善的地方。一方面,考核指标不够全面。目前的考核评价主要以工作任务的完成情况和学习成绩为主要指标,而对学生的思想政治素质、团队协作能力、创新能力等方面的考核重视不够。这样的考核评价方式难以全面反映学生骨干的综合素质和工作能力。另一方面,考核过程缺乏动态性。一些高校对学生骨干的考核只是在学期末或学年末进行一次性的评价,而没有对他们的工作

过程进行实时的跟踪和反馈。这种静态的考核方式难以发现学生骨干在工作中存在的问题和不足，也无法及时给予他们指导和帮助，影响他们的工作质量和个人成长。

考核结果的运用也不够充分。一些高校对考核优秀的学生骨干缺乏有效的激励措施，对考核不合格的学生骨干也没有相应的处理机制。这样的考核结果运用方式难以调动学生骨干的工作积极性和主动性，也不利于学生骨干队伍的整体建设和发展。

四、新时代高校学生骨干队伍建设的策略

（一）完善选拔机制，确保选拔的公平公正

在新时代背景下，高校学生骨干的选拔应打破传统界限，不仅限于学习成绩或单一维度的表现，而应更加注重学生的综合素质、领导能力、社会责任感及创新能力。高校可通过线上报名、自荐与他荐相结合、项目制选拔等多种方式，拓宽选拔渠道，让更多有潜力、有热情的学生有机会参与到骨干队伍中来。

建立明确且全面的选拔标准，既要考察学生的现有能力，如组织协调能力、沟通表达能力、团队协作能力等，也要关注其未来发展潜力，如创新思维、持续学习动力及面对挑战的勇气。通过面试、无领导小组讨论、案例分析等多元化评估方式，全面、客观地评价学生的综合素质，确保选拔过程的公平公正。

选拔过程应增强透明度，公开选拔标准、程序及结果，接受全校师生的监督。同时，建立有效的反馈机制，允许落选学生了解自身不足，鼓励其继续努力；对于入选的学生骨干，也应给予明确的发展路径规划和个人成长建议，激发其内在动力。

（二）优化培养体系，提高学生骨干的综合素质

根据学生骨干的不同特点和成长需求，实施分层分类培养策略。对于初入队伍的学生，重点在于基础技能培训和角色认知；对于有一定经验的学生，则加强领导力、战略规划等高阶能力的培养。根据专业背景、兴趣特长等因素，进行精细化分组，提供更针对性的培养方案。

理论与实践相结合是提升学生骨干综合素质的关键。高校应积极搭建实践平台，如组织社会实践、志愿服务、创新创业项目等，让学生在实践中锻炼能力、积累经验、增长见识。鼓励学生骨干参与学校重大活动的组织与策划，提升其组织协调和应对复杂情况的能力。

学生骨干在承担繁重工作任务的同时，也面临着较大的心理压力。因此，培养体系中应融入心理健康教育内容，帮助学生骨干建立正确的自我认知、情绪管理和压力调节能力。加强人文素养的培育，通过阅读经典、文化沙龙等形式，提升学生的文化底蕴和审美情趣，促进其全面发展。

（三）建立科学的考核评价体系，激励学生骨干积极进取

考核评价体系应涵盖工作业绩、能力提升、团队协作、创新思维等多个维度，采用定量与定性相结合的方式，全面、客观地评价学生骨干的表现。通过同学评价、教师评价、自我评价等多角度反馈，确保评价结果的公正性和准确性。

考核评价结果应作为学生骨干职务晋升、奖励表彰及培训机会分配的重要依据。建立动态调整机制，对于表现优异的学生骨干给予更多资源和机会的支持；对于表现不佳的学生骨干，则及时给予指导和帮助，鼓励其调整状态、迎头赶上。这种动态调整机制有助于激发学生骨干的积极性和进取心，促进整个队伍的持续发展。

在考核评价过程中，应注重正向激励的作用，通过表彰大会、荣誉证书、奖学金等多种形式，对优秀学生骨干进行表彰和奖励。加强典型事迹的宣传和推广，树立榜样力量，营造崇尚先进、学习先进的良好氛围。这种正向激励不仅能够增强学生骨干的荣誉感和归属感，还能够激发更多学生积极投身到骨干队伍中来。

结语

新时代高校学生骨干队伍建设是一项长期而系统的工程，需要学校各方面的共同努力。通过完善选拔机制、优化培养体系和建立科学的考核评价体系，能够提高高校学生骨干队伍的整体素质和能力，使其更好地发挥在学校教育管理和学生自我教育、自我管理、自我服务中的作用。相信在各方的共同努力下，新时代高校学生骨干队伍建设将取得更加显著的成效，为培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人做出积极贡献。

参考文献

- [1] 陈梅. 民办高校学生心理骨干队伍建设的实践研究[J]. 现代交际, 2021, (18): 138-140.
- [2] 冯碧婷. 艺术类院校学生骨干在高校美育工作中的作用分析[J]. 天津美术学院学报, 2021, (06): 106-108.
- [3] 王旭, 苏明星. 基于学生发展视角的高校学生骨干培养探索——以学生宿舍骨干培养为例[J]. 科教导刊, 2022, (01): 139-141.
- [4] 卢佳贇, 李英, 樊舒婕. 成果导向教育理念在学生骨干培养中的应用研究[J]. 知识窗(教师版), 2023, (06): 99-101.
- [5] 戴继天, 张炜琪. 论高校马克思主义学院与二级学院党组织共同培养思政课学生骨干队伍[J]. 吉林工程技术师范学院学报, 2023, 39(08): 13-16.