基于辅导员视角的新时代医学院校学生干部培养情况研究

韩　坤
（安徽医科大学临床医学院）
DOI：10.65285/JYLLYJ.V2I7.007

摘　要：新时代医疗卫生事业对于医学人才的综合素质提出了更高要求，医学院校学生干部作为大学生群体中的骨干力量，提升学生干部理想信念和思想道德素质，增强模范作用在国家、高校、个人三个层面都有重要意义。本文基于辅导员视角，以某医学院校的学生干部工作、培养情况为依托，通过文献梳理、深度访谈、实际经验等进行分析，旨在提升学生干部的综合素质与能力。
关键词：新时代；医学院校；学生干部；培养现状

Research on the Cultivation of Student Cadres in Medical Colleges in the New Era from the Perspective of Counselors

Kun Han
Clinical Medical College of Anhui Medical University

Abstract: The medical and health cause in the new era sets higher requirements for the comprehensive quality of medical talents. As the backbone of college students, student cadres in medical colleges are of great significance at the national, university and individual levels when their ideals, beliefs and ideological and moral qualities are improved and their exemplary role is strengthened. From the perspective of counselors, this paper analyzes the work and cultivation of student cadres in a medical college through literature review, in-depth interviews and practical experience, aiming to improve the comprehensive quality and competence of student cadres.
Keywords: new era; medical colleges; student cadres; current status of cultivation

前言：

新时代对人才培养提出了新要求，中共中央和国务院在《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》中强调，大学生干部是高校思想政治工作队伍的关键组成部分，是校园文化的重要建设者和传播者。高校学生干部是高校思想政治教育的重要依靠力量，是连接学校、教师与广大学生的桥梁和纽带。相较于普通学生，他们更需要提高自己的思想道德修养，注重自身价值观的培养。党的二十大报告指出，青年强，则国家强。全党要把青年工作作为战略性工作来抓。对于医学院校而言，专业性强、培养周期长、课业重是其显著特点，并且医学生既要掌握扎实的医学理论又要经历高强度的临床实践，在这样的情形下，学生干部既要承担繁重的班级管理、活动组织等任务，又要保证专业技能的学习，其面临的挑战远超普通高校学生。

当前诸多高校在学生干部培养中投入了大量资源，培养出了一批具有责任感、使命感、领导力和榜样力量的学生骨干，但随着新一代“00 后”大学生逐渐成为主力，以及新时代对医学人才综合素质的要求提升，传统的培养模式渐显无力与不足。部分学生干部缺乏全局意识、能力不足、角色认知不完善，甚至出现工作与学业双重焦虑导致心力过载。因此，探索一套符合新时代特征、契合医学院校专业特色、适用“00 后”的学生干部培养路径，已成为医学院校学生工作的一大课题。

一、新时代医学院校学生干部培养的现状与困境

通过对某医学院内的部分学生干部及辅导员开展深度访谈并结合项目组前期收集的数据，发现当前医学院校学生干部培养主要面临以下五个方面的困境。

（一）角色认知错位与功利化倾向

当前高校部分学生干部对身份职责的认知存在偏差，新时代高等教育愈发重视青年学生的道德修养与综合素养，对青年骨干的责任和担当提出了更高标准。但在实际校园工作中，仍有少数学生参与学生干部竞选、投身学生工作带有强烈的个人功利目的。希望以学生干部的身份获取评优评奖资格、积累社交资源、美化个人履历，忽视学生干部本该具备的奉献意识与集体精神，且不少学生干部习惯性消极避事、敷衍懈怠，缺乏团队协作意识，难以发挥学生骨干应有的模范表率作用。

（二）医学生“工学矛盾”与心理调节失控

医学的强专业性决定了学生必须将大量精力投入理论学习及后期的临床实践中。前期访谈及笔者总结工作经验中发现，当课业绩点、期末大考、实习轮转与班委工作重叠时，部分学生干部的状态便会迅速演变为“工学相斥”的拉锯战。当学业根基率先松动，面对繁杂的实务便顿感左支右绌；自我效能感随之跌落，焦虑情绪如影随形，相当一部分学生干部不具有完备的心理学知识及情绪疏导能力，最终陷入一个令人窒息的闭环——学业滑坡、工作滞涩，

连带心理防线一并溃败。

（三）综合素质与领导力有待提升

新时代要求学生干部具备组织协调能力、沟通能力、创新思维与心理调节能力等。

前期的调查显示：当下许多干部虽然拥有极强的执行力和一腔热血，但在统筹、策划创新性活动及处理突发事件时能力较弱；若突遭变故，更是容易乱了阵脚。在那些盘根错节的考验面前，他们因为缺乏系统性的应对策略，往往无法有效推进工作。

（四）培养体系的系统性与医学特色不足

当下，诸多医学院校在干部栽培上缺少系统性的梯队衔接与轮转机制，未能形成专对于医学生的整套培养体系，现有的培训也是浮于形式主义，医学院校应将“红船精神”、优良医德医风及医学人文关怀等悄无声息地揉碎并嵌入干部的骨血里。然而，这道关乎医学专业内核如何与学生干部体系深度融通的命题至今仍是部分留白。

二、新时代医学院校学生干部培养的路径探索

在培养目标上需立下清晰的标杆。由内方面必须夯实信仰所依托的基础，使思想层面的彻底自觉得到唤起；由外方面要扎扎实实来进行锻炼，产出统筹协调以及领导方面的能力。学生干部具有的职权不是高高在上的名号，而是理顺师生联系的中介。与此相同，团队协作方面的意识以及自我约束方面的定力同样不能缺少。尤为现实的是面对未来高压的临床医疗环境，需具备强健的体魄和抗压的心志。

在实现路径上，一方面“立德树人”要与“医德铸魂”融为一体，让那份庄严的《医学生誓言》，自然而然地化作干部肩头的责任感。再者象牙塔里的理论武装绝不能悬在半空，必须与真实的实践锻炼相统一，让他们在服务同侪的具体场景里长出真本事。最后要警惕“一刀切”的粗暴。面对不同年级、不同专业的学子，既要有统一的底线标准，更要给予差异化、对症下药的分类指导。

（一）优化选拔机制，把好“入口关”

科学选拔是培养优秀学生干部的前提。首先应完善选拔标准，打破唯成绩论或唯票数论，全方位考量，建立多维度考核体系。通过笔试、无领导小组讨论、结构化面试等方式，重点考察学生的政治素养、服务意识、心理素质以及面对突发事件的应变能力。其次，结合班级民主测评和辅导员综合考量，确保选拔出既有群众基础，又有工作魄力的干部。最后，建立梯队储备库，从大一新生入学起，通过军训负责人、迎新志愿者等岗位发掘潜力人才，建立“后备干部库”，避免干部断层的同时激发学生干部的干劲。

（二）结合医学特色，创新培训体系

培养学生干部应将医学人文精神与管理能力培训深度融合，打造立体化培训矩阵。首先，分层分类培训，针对低年级干部开展“基础技能培训班”（办公软件、公文写作、基础礼仪）；针对中年级骨干开展团结教育，提升班级凝聚力；针对高年级骨干开展“卓越领导力训练营”（突发事件应对、团队心理辅导）。再者，融入医德医风教育，邀请附属医院优秀临床医生、校友开设讲座，分享如何在繁重的临床与科研压力下进行时间管理；组织干部参观人体标本馆、校史馆，培养敬畏生命、服务患者的医学人文情怀。还需要引入朋辈教育机制，选拔优秀的往届学生干部担任“朋辈导师”，开展“老带新”一对一结对帮扶，分享在平衡专业学习与干部工作方面的实战经验，朋辈教育也有利于学生干部工作常态化、系统化工作的开展。

（三）搭建实践平台，强化专业技能与实干能力

实践是检验培养成效的试金石。针对医学院校本身特征，建立具有医学专业属性的实践项目。如校内常规活动进行项目化：将迎新、运动会、宿舍文化节等活动交由学生干部团队竞标承办，实行“项目负责人制”。由策划、预算、执行到复盘，全流程由学生主导，指导老师仅做底线把关。或拓展专业实践平台：组织学生干部深入社区开展“健康宣教”“急救知识普及”“康复理疗进社区”等志愿服务活动。这样不仅使干部的组织能力得到锻炼，并且巩固他们的医学专业技能，做到了“服务社会”与“自我提升”的双赢。抑或是进行医患沟通模拟演练，针对医学生未来职业特点，设计医患纠纷模拟情境，使学生干部在角色扮演之中提高沟通技巧、共情能力以及危机化解能力。

（四）健全考核激励机制，激发内生动力

构建科学的评价反馈体系，一方面需要构建量化考核指标（KPI），利用定期考核以及测评相结合的方式，来对学生干部考核量表进行设计，涉及工作态度、工作绩效、学业成绩、师生满意度等方面。把考核结果划分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等级。除此之外，对奖惩以及退出机制进行完善对于考核优秀的干部，在评奖评优、党团推优、实习点分配等方面给予相应侧重（如颁发“优秀学生干部”荣誉证书）；对于考核不合格、官僚主义严重或者学业严重下滑的干部，推行“红黄牌”警告或者劝退机制，使队伍的纯洁性以及战斗力得到保障。除此之外，需要重视反馈以及改进，每次大型活动之后都强制要求干部团队进行“复盘总结会”，利用 PDCA 循环（计划 – 执行 – 检查 – 处理）找出有关问题，产出相关经验文档，为下一届干部提供支持参考。

（五）强心理赋能，促身心健康

针对医学特性，医学专业性强，医学生课业重、易过压的特点，必须将心理健康教育贯穿医学院校干部培养全过程。

1. 开展专项心理辅导培训：对学生干部以及其辅导员都进行有关培训，要在培训之中引入“正念减压（MBSR）”“时间管理四象限法则”等心理辅导课程，教授干部自身怎样调节情绪、释放压力，也引导学生干部的辅导员来帮助其处理心理危机。

2. 建立干部心理预警与干预机制：辅导员、专业心理老师、学院各级领导需密切关注学生干部的情绪波动，定

期开展“谈心谈话”。对产生“工学矛盾”或工作受挫等心理危机的干部，及时干预，进行疏导，必要时转介学校心理咨询中心。

3. 构建团队支持氛围：利用进行学生干部内部以及学生干部和学生之间的户外素质拓展、趣味运动会等团建活动，提高干部团队的凝聚力以及归属感，促进学生干部以及学生之间的友好关系，使他们在碰到困难时能够感受到团队的支持，学生的相互配合，防止孤军奋战。

三、医学院校学生干部培养的保障机制

为确保上述培养路径的顺利实施，需要构建完善的保障体系：

1. 组织保障：院系党团委、学生处高度重视，建立由领导牵头、辅导员具体负责、专业教师协同配合的学生干部培养领导小组，统筹各项资源。

2. 制度保障：制定并完善《学生干部选拔与管理办法》《学生干部考核细则》等规章制度，使培养工作规范化、常态化。

3. 经费保障：设立学生干部培养专项经费，用于会议开展、素质拓展、表彰奖励以及活动场地和物资的保障，确保相关活动顺利进行。

4. 数据支撑：将学校信息系统充分利用，建立学生干部档案。动态记录干部的培训时长、工作绩效、获奖情况等，用数据分析为个性化培养提供数据支持。

结语：

新时代呼唤新作为，新使命要求新担当。医学生干部的雕琢，绝不仅是排兵布阵的技术活，它更像是一场重塑灵魂的苦战。前有医学专业那座压得人喘不过气的大山，后头又撞上社会对复合型医学人才的极度饥渴。在这个节骨眼上，继续搞那种粗放的放养式管理，无异于刻舟求剑。医学院校学生干部的培养，既是一项系统工程，也是一项铸魂育人的基础工程。面对医学专业繁重的课业压力与新时代对复合型医学人才的迫切需求，我们必须摒弃传统的粗放式管理，转向精细化的全周期培养。通过对于当下学生干部工作的复盘与总结，为新时代医学院校学生干部培养提供一些养分，希望能为医学院校打造一支思想过硬、作风优良、业务精湛的学生骨干队伍，更能为我国医疗卫生事业培养出更多兼具医学科学精神与高尚医德情怀的优秀后备人才，为实现“健康中国”战略贡献青春力量。

参考文献：

[1] 吴军，胡光磊 . 始终牢记为党育人为国育才初心使命培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人 [N]. 南宁日报 ,2026-09-10(003).

[2] 邓宇晨，王颖，尚倬森 .“三全育人”视角下高校“00 后”学生干部任职消极心理现象初探 [J]. 科教文汇 ,2022(15):15-18.

[3] 黄志文 . 高校学生干部工作倦怠及其自我心理调节 [J]. 科教文汇（中旬刊）,2009(35):68-69.

[4] 摆晓龙 .“五育并举”背景下新时代高校“以体育人”的培养体系构建研究 [J]. 体育世界 ,2025(3):118-120.

[5] 周博韬，凡颖，邱杰 .“五育融合”视域下高职院校学生干部能力培养路径研究 [J]. 品位·经典 ,2026(11):148-150.

作者简介：韩坤（2000 年 12 月 -）、女、汉、安徽淮南人、本科、安徽医科大学临床医学院、辅导员 / 助教、研究方向：教育学。

基金项目：安徽医科大学临床医学院 2024 校级项目主题 < 新时代医学院校学生干部培养路径研究 >(2024xxg002)。