

“个体－集体－协同－管理” 四维赋能的成长型班集体建设路径

王艳红

重庆化工职业学院建筑工程学院 重庆 401228

摘 要：高校班集体建设是构建“三全育人”体系的重要实践场域。本案例立足高职院校新生班级治理，针对学生个体成长需求、班级结构矛盾、新专业建设挑战及辅导员经验不足等问题，系统阐释了“个体－集体－协同－管理”四维赋能策略的应用路径，有效促进了学生全面发展和班级建设。

关键词：成长型；四维赋能；班集体；协同育人

1 案例背景

本人担任 2022 级建筑消防技术专业（高职）辅导员，班级共 43 人（男 40，女 3）。该专业为学院首届办学，生源以中职毕业生为主。开学初面临四个突出问题：一是学生普遍存在学业目标模糊、职业认知匮乏、自我管理欠缺、心理压力较大等成长引导需求；二是班级内部出现结构性矛盾，表现为性别群体对立、班委缺乏经验，与同学之间的沟通和协调存在冲突，班级凝聚力有待提升；三是作为新设专业，面临着专业认同感建立，学院在人才培养方案、管理制度、师资配备等方面尚处探索阶段；其四，新入职辅导员，面对毫无带班经验的自己和一群懵懂的新生，工作开展极具挑战。

2 案例定性和关键点分析

2.1 案例定性

此案例属于典型的“新生班级建设与管理”问题，涉及学生个体成长、班级内部矛盾、专业建设以及辅导员自身经验不足等多方面挑战，属于辅导员九大工作职责中党团和班级建设的范畴。

2.2 案例关键点分析

- （1）破解学生成长过渡困境
- （2）化解班级结构失衡矛盾
- （3）突破专业建设探索瓶颈
- （4）弥补管理经验欠缺短板

3 解决思路和具体举措

3.1 解决思路

采取“四维协同、分阶推进”策略，从个体赋能、集

体建设、协同育人、管理提升四个维度系统治理。

3.2 具体举措

3.2.1 成长赋能：助力学生个体成长

（1）依据自我效能理论，定制专属成长路径
自我效能理论指出，个体对自身完成某行为能力的判断，会深刻影响其行为动机与表现。针对高职大一学生学业目标模糊等状况，辅导员通过一对一谈心评估学生情况，引导其设定合理目标并将长期目标分解为短期小目标。过程中给予积极鼓励，并在学生取得进步时及时表扬，逐步提升其成就感和自信心。

（2）借助职业规划心理学，锚定未来职业方向

职业规划心理学注重通过自我认知和职业定位，助力学生明确适合自身的职业方向。辅导员通过主题班会和课程思政，运用霍兰德测评、MBTI 测试等工具，引导学生认识自身兴趣、能力和价值观。同时开展职业规划课程，分析职业目标与资源，并组织模拟招聘等实践活动，增强学生职业认知和适应能力。

（3）基于认知行为理论，规范学生行为准则

认知行为理论表明，个体的非理性信念会左右其行为与情绪。辅导员通过观察记录学生不良行为（如逃课），结合一对一谈话识别其错误认知（如“偶尔旷课不妨”等），进而开展主题班会传授时间管理技巧（如四象限法、番茄工作法），帮助学生修正非理性信念，提升自我管理能力。

（4）开展心理健康教育，增强学生心理韧性

心理健康教育在帮助学生应对学业与职业规划压力方面发挥着关键作用。首先学校通过系统化的大一心理健康

课程,夯实学生的心理学理论基础;其次依托辅导员主导的常态化主题班会,以案例研讨、情景模拟等互动形式,传授实用的心理调适技巧;最后整合校心理中心和团委资源,通过团体辅导、素质拓展等“第二课堂”活动,将理论知识转化为实践能力。该模式有效提升了学生的情绪管理、压力应对和人际交往等核心心理素质,为其职业发展和终身成长奠定了坚实的心理基础。

3.2.2 多点发力:构建和谐活力集体

(1) 混合编组促交流,打破性别藩篱

在班级活动组织中,辅导员注重促进男女同学间的良性互动。有意安排男女混合小组,促进男女同学之间的交流与合作,打破性别对立。通过举办班级知识竞赛、体育竞赛等混合性活动,如男女混合跳绳比赛、小组竞赛等,为学生创造更多合作机会。同时,开展性别平等主题班会或讲座,强调性别平等和团队合作的重要性,消除性别偏见。

(2) 班委培训强技能,提升沟通协作

辅导员帮助班委明确各自职责,制定工作计划和目标,避免因职责不清导致的冲突。组织班干部培训,提升班委在办公软件使用、沟通技巧、冲突解决等方面的能力。搭建班委与同学双向反馈机制,如设置意见箱或定期举办座谈会,方便同学反馈问题与建议,助力班委及时调整工作方式,提升班级管理的科学性和民主性。

(3) 班级团建凝心力,营造积极文化

辅导员通过组织志愿服务、红色教育基地参观、专业竞赛等多样化活动,如“青春聚力”志愿服务、邱少云烈士纪念馆参观、消防知识竞赛等有效提升班级凝聚力。同时,引导班级制定如争取获得“优秀班集体”荣誉称号、制定班级成员全员按时毕业目标等共同奋斗目标,通过目标激励凝聚班级力量。并定期开展文化建设活动,不断增强班级认同感和集体荣誉感。

(4) 提升班长领导力,化解矛盾获支持

为提升班长领导力并化解班级矛盾,辅导员通过个别谈话和集体座谈发现,男生对班长支持不足主要因其工作方式欠妥。为此采取双管齐下措施:一方面针对性指导班长改进沟通方式和协作能力;另一方面组织专题对话会,搭建平等交流平台,充分倾听双方诉求。通过深入沟通,成功消除了课堂讨论引发的误会,显著提升了班级成员间的理解与互信。

3.2.3 三方联动:共筑协同育人格局

(1) 多元引导,筑牢专业认知根基

新生入学伊始,便开启专业认知与认同感建设之旅。一是借助新生入学教育契机,学院系统阐述专业概况;二是教研室开展专业介绍讲座,深度剖析专业内涵;三是辅导员定期分享专业前沿动态,让学生实时把握行业走向。通过这些方式激发学生兴趣,助力学生构建对专业的正确认知。

(2) 多方协同,优化人才培养模式

学院与企业紧密携手,深化校企合作机制。所在学院邀请企业专家 and 工作人员深度参与消防专业课程设计与教学环节,企业借助课堂交流、实习实践、项目合作等多元形式,将真实职业需求前置,让学生提前接轨职场,强化职业认知。同时,辅导员担当起学生与学院沟通的桥梁,定期收集学生对专业课程、学业学分、职业技能证书考取等方面的反馈,并及时向学院汇报。学院据此迅速响应,积极解决问题,持续改进专业建设,推动人才培养质量稳步提升,确保学生顺利毕业。

(3) 知行合一,促进专业成长发展

辅导员注重将专业认知与实习实践深度融合。一方面,配合学院组织学生参观消防企业和实训基地,开展各类消防技能培训,让学生在实地观摩与实操训练中点燃匠心热情。另一方面,结合班级社会实践经验,开展“青春聚力”志愿服务活动助力乡村振兴,提升学生社会责任感与实践能力。此外,积极组织学生参与专业技能竞赛、职业规划大赛和创新创业大赛,让学生在竞赛中锤炼学生专业技能,弘扬工匠精神,为学生未来就业铺就坚实道路。

3.2.4 综合施策:提升管理效能水平

(1) 强化专业培训,提升综合素养

辅导员除了积极参与学校组织的各类学习活动,还定期参加学校开展的辅导员理论学习、辅导员沙龙和校外辅导员技能大赛专业培训。同时,充分利用线上线下培训课程资源,常态化学习班级管理、学生心理辅导及突发事件处理等专业知识与实用方法,全方位提升自身专业素养和管理能力,为高效开展班级工作筑牢根基。

(2) 依托工作体系,促进团队成长

深度依托学院“筑梦弘毅”辅导员工作室,辅导员主动融入工作团队,紧密协作,实现资源共享。积极与工作

室负责人、学院团总支书记以及党总支书记等经验丰富的前辈沟通交流，虚心学习他们分享的班级管理经验与典型案例，尤其是优秀班集体和团支部的管理技巧，助力新手辅导员快速积累经验、提升能力，实现专业成长。

（3）融合理论实践，探索管理模式

辅导员积极投身学术研究和实践探索，精心组织班级和团支部外出开展活动，将理论知识充分运用到实践中，在实践中总结经验和深化理论认知。通过不断总结班级管理过程中的点滴，形成一套具有自身特色、行之有效的班级管理方法和模式，推动班级管理工作创新发展。

（5）持续反思改进，明确发展方向

辅导员坚持每周进行工作反思，认真梳理班级周活动和周管理过程中的问题与不足，及时总结经验和调整工作策略。辅导员每学期精心撰写工作总结，全面复盘学期工作，明确改进方向与目标，为下一学期的班级建设科学制定目标和计划，推动班级管理工作不断优化升级。

4 工作成效和经验启示

4.1 工作成效

4.1.1 学生个体成长多元突破

基于多元理论指导，辅导员系统开展学生发展工作：运用自我效能理论帮助学生设定学业目标，显著提升其自信心与成就感；引入职业规划心理学，促进学生职业认知与规划能力的提升；通过认知行为理论矫正不良行为，培养良好自我管理习惯；深化心理健康教育，增强学生抗压能力，营造积极健康的班级氛围。

4.1.2 班级建设成果全面彰显

通过混合编组、班委培训和团队建设等系统性措施，该班级 43 名成员展现出坚定的政治信仰和良好的思想素质。辅导员有效消除了性别隔阂，显著提升了班委团队的沟通能力，增强了班级凝聚力。丰富的文化建设活动培育了积极向上的班级氛围，学生的集体荣誉感和归属感明显增强，实现全员按时毕业的优异成绩。班级先后斩获 7 次团日活动优秀组织奖，并荣获校级“优秀班级”“五四红旗团支部”、“重化之星班集体”以及市级“先进班集体”等多项荣誉称号。

4.1.3 协同育人格局初步形成

辅导员通过多元引导，筑牢了学生的专业认知根基，激发了学生的学习兴趣和专业认同感。校企合作的深化，让学生提前接轨职场，增强了职业认知与实践能力。专业

技能竞赛与实践活动的开展，进一步提升了学生的专业素养，为未来就业奠定了坚实基础。该专业方向的专业技能大赛成为学院重点培育项目，学科竞赛成为学院的亮点和特色项目。

4.1.4 辅导员能力进阶成果丰硕

辅导员通过强化专业培训、依托工作体系、融合理论实践以及持续反思改进，专业素养和管理能力得到了全方位提升，形成了具有自身特色的班级管理新模式，为班级管理工作的持续优化提供了有力支撑，并在 2023 年年度考核中获得“优秀”等次，在 2023-2024 学年中获得学校“优秀辅导员”称号。

4.2 经验启示

4.2.1 融贯理论实践，赋能育人实效

将专业理论（自我效能、职业规划、认知行为等）融入实际案例探索，转化为有效管理策略，是提升育人实效的关键。

4.2.2 平衡个性集体，促进协同共生

辅导员要在管理工作中兼顾学生个体差异与班级整体利益，通过个性化路径与团队建设活动，实现个体成长与集体发展的协同共生。

4.2.3 凝聚多方合力，构建育人闭环

学院、企业、辅导员、学生紧密合作（如校企共育、反馈机制），构建协同育人闭环，是提升人才培养质量的重要保障。

4.2.4 强化反思迭代，优化管理模式

辅导员通过每周反思和学期总结，及时发现班级管理中的问题，并调整工作策略。这种持续改进的思维方式，构建协同育人闭环，是提升人才培养质量的重要保障。

参考文献：

- [1] 刘一为，孙梦晗. 新时代高校班集体建设探索 [J]. 世纪桥, 2024(24):79-81
- [2] 陈维佳. 高校新生入学教育及班集体管理探索 [J]. 中文科技期刊数据库 (引文版) 教育科学, 2025(3):081-084
- [3] 林莉. 班杜拉自我效能理论在现代职业教育中的应用 [J]. 安庆师范学院学报 (社会科学版), 2010, 29(9):19-22

作者简介：王艳红（1994—），女，汉族，甘肃，研究生学历，职称：助教，主要研究方向为思想政治教育理论与实践。