



西南交通大学
Southwest Jiaotong University

觅光

辅导员工作室运转与品牌建设

2026年4月

01

**工作室
介绍**

02

**融合育人
实践**

03

**危机干预
帮扶**

04

**网络育人
创新**

05

**队伍能力
提升**



西南交通大学
Southwest Jiaotong University

01

基本概况



工作思路和目标

“3+3+1” 工作法





“**觅光心坊**” 院级心理咨询（生涯咨询、谈心谈话）室

谈心谈话
心理咨询
生涯咨询

参加校级以上
培训**38**人次

GCDF全球职业规划师**1**人
国家三级心理咨询师**1**人
校级生涯国华导师**3**人

《职业生涯规划》
专任教师**9**人



建设路径和模式

组建多层次团队

专家顾问



高雪梅

教授

心理研究与咨询
中心 主任

谢瑜

教授

马克思主义学院
副院长

马琼

副教授

继续教育学院
党总支书记

教师成员



主持人
沙晓雪



王雯婷
经济学硕士



何蕊芯
经济学硕士



周瑾
管理学硕士



张翔
应用心理
专业硕士



罗洪
文学硕士



奉明明
工学硕士



孙小丽
医学硕士

朋辈导辅



胡雨欣

冯毅铭



陈晓宇

黄清晗

融合育人实践

危机干预帮扶

网络育人创新

队伍能力提升

组长统筹 + 项目负责制 + 跨组协同



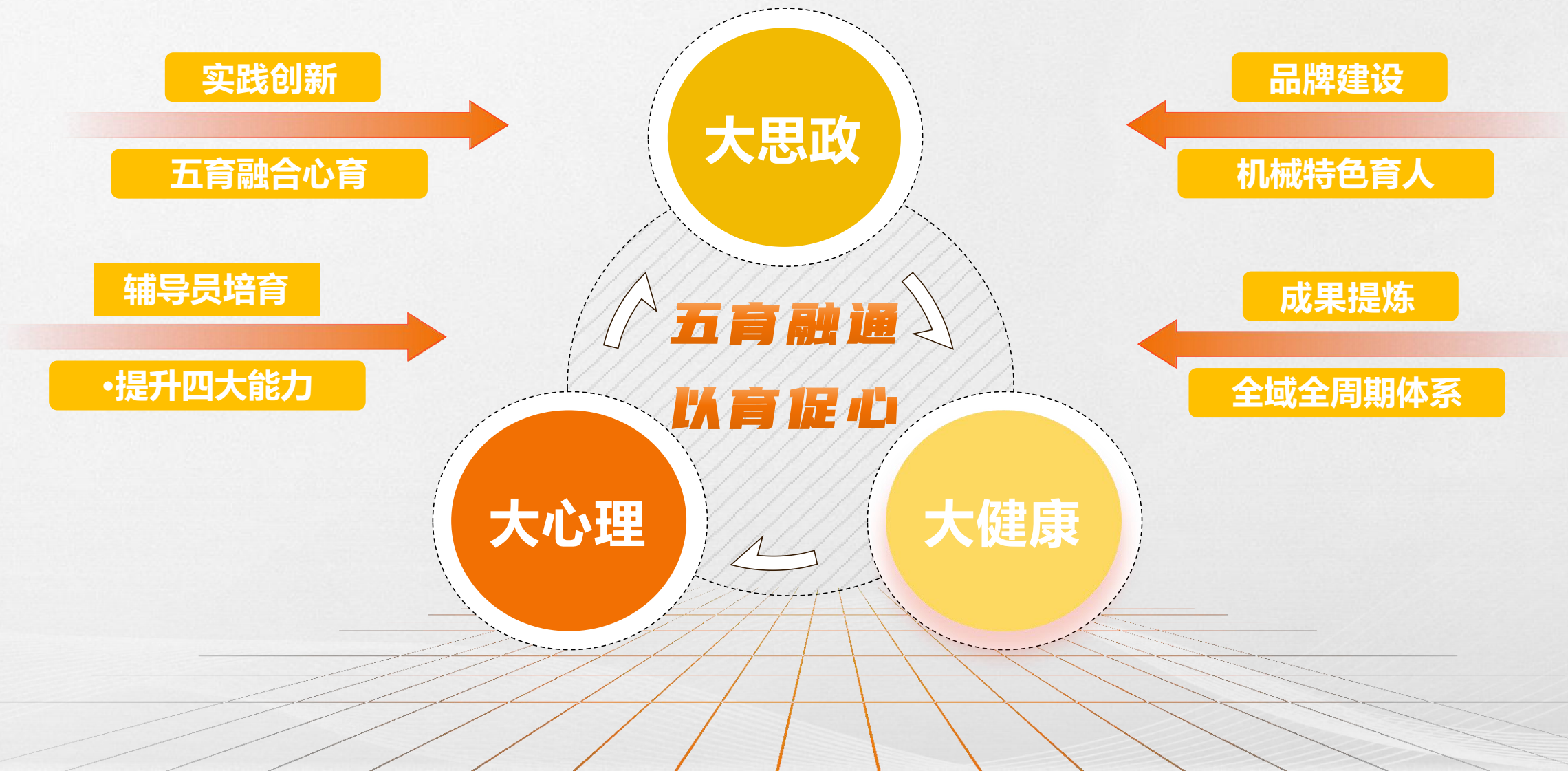
西南交通大学
Southwest Jiaotong University

02

融合育人实践



融合育人实践——四维驱动





融合育人实践——五育融通





西南交通大学
Southwest Jiaotong University

03

危机干预帮扶



危机干预帮扶——核心职能

聚焦**四大核心职能**，构建全链条心理危机防护与支持体系

01

学生心理危机干预体系优化

完善四级预警网络，制定校本化识别与干预规范，建立“**识别—干预—帮扶—追踪**”闭环机制，筑牢学生心理安全防线。

02

辅导员危机干预能力培育

通过专题培训、案例研讨、实操演练，提升辅导员危机识别、沟通处置、家校联动等专业技能。

03

辅导员心理支持与自我保护

搭建辅导员情绪疏导平台，缓解职业压力与倦怠，强化心理韧性，保障队伍健康运转。

04

跨部门联动与资源整合

联动校内心理中心、学工部、学院及校外专业资源，推动“**预防+干预+帮扶**”深度融合。



危机干预帮扶——品牌活动建设计划

(一) “慧眼识危”——危机识别能力提升行动

目标确立

完善四级预警网络，制定院本化识别清单，实现危机早发现、早上报、早介入。

核心举措

统计更新网格员信息，梳理不同学段危机信号，**编制《学生心理危机识别清单（院本版）》**，明确分级职责与上报流程。

进度安排

3—4月完成网格员信息统计；
5—8月完成清单编制与发布；
全年常态化更新维护。

慧
眼
识
危



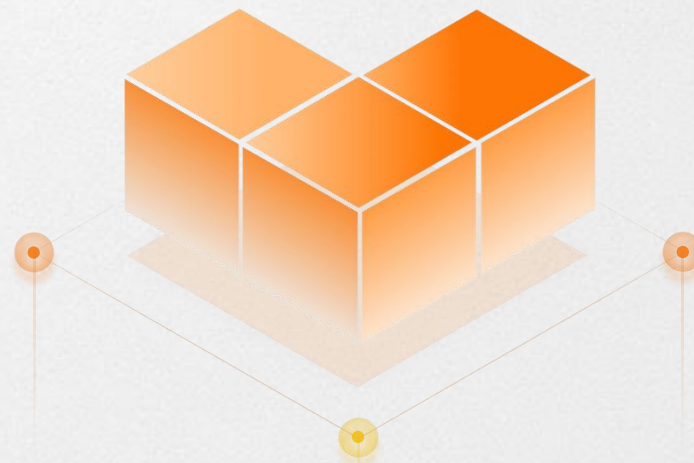
危机干预帮扶——品牌活动建设计划

(二) “精准干预”——分级处置标准化建设行

动

目标确立

规范三级危机干预流程，形成可复制、可推广的校本操作手册。



进度安排

7—9月完成手册编制；
10月开展全员培训与落地执行。

核心举措

联合心理中心专家，总结过往成功经验，制定《学生心理危机分级干预操作手册》，明确处置主体、联动部门与跟进要求。



危机干预帮扶——品牌活动建设计划

(三) “心愈同行” ——资助育人赋能工作坊

整合心理帮扶与资助育人，为重点学生提供学业、心理、生活全方位支持。

依托学工部立项项目，开展专题讲座、团体辅导、一对一帮扶，**搭建“资助+心理”融合平台。**

4月立项启动；5—12月分主题开展活动；来年1-3月总结成果、结项。

目标确立

核心举措

进度安排



危机干预帮扶——品牌活动建设计划

(四) “护己育人”——辅导员心理支持行动

目标确立

缓解辅导员职业压力，
提升自我保护能力，
推动专业发展。

核心举措

建立心理支持小组，
开展谈心交流、压
力调适讲座。

进度安排

每季度开展谈心交
流；每半年开展专
题讲座。



危机干预帮扶——品牌活动建设计划

(五) “案例复盘”——经验共享提质行动

目标确立

01

沉淀典型案例，形成案例库，
以研促学提升实战能力。

02

核心举措

定期开展案例研讨会，隐去隐
私信息，分析亮点与优化方向，
整理入库。

进度安排

03

每半年1次集中复盘；全年收
集案例不少于5个。



西南交通大学
Southwest Jiaotong University

04

网络育人创新



网络育人创新—核心职能

核心职能

围绕“大思政”“大心理”“大健康”三大核心，聚焦“网络思政”主阵地，旨在破解传统思政教育与新时代工科生“网上成长”需求不匹配的真问题

内容生产中心

依托学院新媒体平台
打造**机械味**网络文化产品
将“大思政”融入学生日常

现象研究智库

关注网络行为热点
圈层文化及**心理动态**
开展实证研究

心理护航驿站

云端团辅、微课科普
前置心理危机干预
营造健康网络

经验转化平台

总结有效做法
形成**案例库**、工作法
反哺队伍建设



网络育人创新—品牌活动建设

“齿轮思政”

微课堂

将宏大叙事转化为工科生的“专业语言”，实现思政教育精准滴灌。

“心赋能”

云驿站

打造“匿名倾诉-朋辈互助-专业支持”的闭环心理支持系统，消除工科生对心理问题的“耻感”。

“机械视界”

健康挑战赛

倡导“大健康”理念，鼓励学生走下网络、走出宿舍，记录健康生活。

品牌活动建设计划

铸魂

影响力

润心

引导力

健行

传播力

核心

提升目标



西南交通大学
Southwest Jiaotong University

05

队伍能力提升



队伍能力提升—核心职能



制度建设中枢

构建规范长效的运行机制



成员成长引擎

激发个体潜能与专业活力



成果孵化载体

产出高质量研究与实践成果

核心模式：**全周期培育 · 全要素支撑 · 全维度赋能**



科研赋能

深化理论学习，提升课题研究
与学术创新能力



培训提能

开展系统培训，夯实心理
育人的专业实践功底



竞赛砺能

坚持以赛促能，在实战比
拼中实现提质增效



实践强能

深入一线场景，强化解
决实际问题的能力

最终目标：打造**学习型 · 研究型 · 实践型 · 创新型**心理育人骨干队伍，助力工作室高质量发展



队伍能力提升—品牌活动建设



制度筑基

健全全域运营管理体系，实现从“人治”到“法治”的根本转变，构建长效管理机制。

规范化

标准化

长效化



能力赋能

构建“科研+培训+竞赛+实践”的全周期闭环培育机制，实现对成员的精准培养与提升。

全周期

闭环式

精准赋能



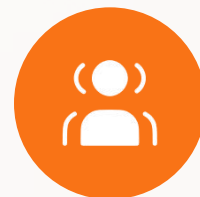
成果孵化

推动成员在资质认证、科研课题、学术论文及各类竞赛中取得实质性突破与产出。

资质

课题

奖项



团队聚力

营造积极向上、互学互鉴的团队氛围，增强成员的归属感与向心力，促进经验共享。

归属感

向心力

经验共享



队伍能力提升—品牌活动建设

制度建设——筑牢工作室运行根基



完善全域运营制度体系

 **管理章程：**制定管理章程，明确运行准则与核心流程。

 **会议制度：**建立“周碰头、月总结、季研讨”常态化机制。

 **联动机制：**打通跨院际、跨部门的资源联动渠道。

 **考核激励：**设立专项奖项，落实考核制度。



搭建内部共享管理体系

 **五大共享：**统筹推进知识、经验、科研、生涯、情感全方位共享。

 **资源库：**建立线上库，系统整理资料。

 **交流平台：**定期举办分享会与沙龙。



队伍能力提升—品牌活动建设

能力培育——构建全周期闭环提升体系



科研培育 · 理论深耕

提升理论研究能力，变“单兵”为“团队”
通过专题研讨、协作小组、帮扶机制，搭建理论交流平台，凝聚团队智慧合力攻关。



培训培育 · 专业夯实

夯实专业实践功底，强化实战技能
制定年度计划，开展专题工作坊与外出交流活动，多维度提升成员专业实操与业务水平。



竞赛培育 · 以赛促能

以赛提质强本领，助力斩获佳绩
建立竞赛储备库，实施赛前集中集训，提供全方位保障服务，激发潜能，实现能力进阶。



实践培育 · 闭环成长

强化一线育人能力，形成良性循环
依托实践平台，引入督导机制，注重成果转化，构建“实践-反思-提升”的可持续成长闭环。



队伍能力提升—品牌活动建设

队伍管理——激发团队成长活力



搭建人才梯队

构建“领头人（主持人）+ 骨干成员（组长）+ 青年后备”的三级人才梯队，实现责任压实、经验相传。



职业发展赋能

为每位成员建立个人成长档案，支持并组织成员考取心理咨询师、生涯规划师等专业资质。



情感支持赋能

定期开展团队建设活动，关注成员心理健康，适时组织压力疏导工作坊，让团队成为温暖的后盾。



队伍能力提升—品牌活动建设

成果管理——推动工作室提质增效



建立成果台账，实时动态跟踪

建立成员成果动态台账，实时跟踪课题立项、论文发表、竞赛获奖等进展，定期汇总公示，营造“比学赶超”的良性竞争氛围。



做好总结推广，辐射优秀经验

每季度梳理工作成效，每年形成《年度工作报告》，并将沉淀的优秀经验通过工作简报、专题分享会等形式面向全校进行推广。



对接考核激励，激发内生动力

将成果产出与年度考核、评优评先、资源分配直接挂钩，形成一套行之有效的正向激励机制，持续激发工作室成员的内生动力。



西南交通大学
Southwest Jiaotong University

06

预期成果



携手并进，共创未来



工作室预期建设成果

- 工作室每年至少申报立项1个省级以上科研项目（基金）。
- 每个组别至少申报立项1个校级以上科研项目（基金）、发表1篇以上学生工作相关论文、获评1项校级以上荣誉称号。
- 工作室成果固化为1本可推广的“工作案例”、1套“团体辅导方案”、1个“教育管理实务工具包”、1-2个形成“网络思政育人品牌”。



“觅光” 辅导员工作室

大心理+大思政+大健康



形成具有交大特色的创新型全域全周期“大心理”育人建设体系



西南交通大学
Southwest Jiaotong University

觅光

辅导员工作室运转与品牌建设

2026年4月