

以开放科学为舟 以产教融合为桨 助力职教智慧驶向全球

ISSN 3080-8049 (print)

ISSN 3080-8057 (online)

CODEN: ZDABBU

(国际标准连续出版物标识符·全球唯一标识符)

分配机构: 美国化学文摘社(CAS)

国图集团 CIBTC

进口备案刊号: G015Z109

职教导师刊

Journal of Vocational Education

扎根职教现场 驱动产教共生

2025年 第1卷 第2期
(双月刊)

QUEST PRESS LIMITED

ISSN 3080-8049



02

9 773080 804004



www.SciOnline.com



QUEST PRESS



扫码阅读

敬畏自然，方能生生不息。

Revere nature, to achieve endless life.



地球是共同家园，守护需同心协力

The earth is a common home, protection requires joint efforts.

ISSN 3080-8049 (Print)
ISSN 3080-8057 (Online)

CODEN: ZDABBU

(国际标准连续出版物标识符 • 全球唯一标识符)
分配机构: 美国化学文摘社 (CAS)

中文名 职教导刊

英文名 Journal of Vocational Education

主办 求索出版社

出版频率 双月刊

出版语言 中文, 英语

出版机构 求索出版社 (QPL Ltd.)

编辑单位 《职教导刊》编辑部

地址 澳门巴掌围斜巷19号7楼D

电话 +853 6881 9699

网址 zjdk.scionline2025.com

广告服务 QuestPress@hotmail.com

出版时间 2025年10月



QUEST
PRESS
LIMITED

版权所有

© 求索出版社 (QPL Ltd.)

版权与许可声明

本期刊整体版权归求索出版社所有。所有发表文章均依据“知识共享署名 4.0 国际许可协议” (CC BY 4.0) 进行授权发布。

许可链接

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

文章版权

单篇文章的著作权由作者与求索出版社共同享有。

使用授权

著作权人已同意依据CC BY 4.0协议授予文章使用许可, 使用者可在遵循协议条款 (主要为署名要求) 的前提下进行转载、改编或用于其他用途。

权责声明

1. 本刊所发表文章中的观点、数据和结论仅代表作者个人立场, 不代表本刊及出版机构的意见。
2. 对于因使用文章任何内容 (包括正文及引述材料) 而可能引发的任何直接或间接损失, 本刊及出版机构不承担任何法律责任。
3. 本刊的出版行为不构成对文中提及任何产品、方法或技术的商业性能、有效性或特定用途适用性的任何形式担保或推荐。
4. 本刊内容仅供学术与信息参考, 不替代专业判断。读者在依据文章内容做出任何决策前, 建议咨询相关领域专业人士。

编委会

主编	王文卿
同行评议专家	田野 吉林长春汽车职业技术大学
副主编	邓迪 刘俊茹 李娟 李婧婧 夏艺豪
	郭浩 马恒 朱旻 王宇航
编委	季春永 山东省新时代教育研究院
	张跃鹏 吉林省四平市经济贸易学校
	孔祥通 山东曲阜远东职业技术学院
	杨永靖 江苏省徐州经贸高等职业学校
	林远平 广西北海康养职业学院
	刘建伟 山西洪洞县山焦中学
	孙英俊 杭州市闲林职业高级中学
编委会助理	贾楠

Journal import

期刊进口

备案刊号: G015Z109



中國國際圖書貿易集團公司
China International Book Trading Corporation



Global Indexing/Retrieval/Archiving

全球索引/检索/存档

Scan QR Code to Search and Read

扫二维码检索阅读



Index Copernicus (IC, 亦称“哥白尼索引”) 为全球学术期刊数据库, 其ICI期刊总览 (ICI Journals Master List) 的收录标志着期刊对学术质量的恪守, 有助于显著提升期刊的国际可见度与全球研究社群的可获取性。该机构总部位于波兰。



EuroPub (欧洲学术出版中心) 是国际公认的学术索引平台, 致力于提升出版物的全球可见度与公信力; 其期刊收录即是对学术质量、国际影响力及研究实践推动作用的认可。机构总部位于英国。



Academia.edu是总部位于美国的全球性学术社交平台, 致力于为研究者提供开放、便捷的论文分享与交流社区, 促进学术成果的快速传播与协作。



中文DOI由中国科学技术信息研究所运营, 主要负责中文期刊、论文等学术资源的数字对象标识符 (DOI) 注册、解析与管理, 旨在提升学术资源的可发现性与引用规范性。



Eurasian
Scientific
Journal
Index

ESJI (European Science Journal Index, 中文名称: 欧洲科学期刊索引) 是一个国际性的学术期刊遴选与索引平台, 其主要作用是基于出版标准与学术质量对全球期刊进行评估和收录, 以增强其可见度。该平台运营于欧洲。



Open Access Library (OALib) 是一个提供开放获取学术资源检索与共享的国际平台。该平台运营于美国, 其中文名称为“开放存取图书馆”。其主要作用是聚合全球各学科的开放获取论文, 为研究者提供免费的文献发现与下载服务。



Sci Online (科学在线) 是由求索出版社独立运营的学术期刊数字出版与检索平台。其核心职能在于整合并推广该社旗下及合作的学术期刊资源, 通过提供在线出版、全文检索及开放获取服务, 致力于促进科研成果的有效传播与学术交流。



Baidu Baiké (百度百科) 是全球最大的中文网络百科全书, 由中国百度公司运营管理。该平台基于群体协作模式, 为用户提供涵盖各领域的免费知识内容, 是中文互联网核心的知识基础设施。





China National Knowledge Infrastructure (CNKI), 中文名“中国知网”, 是由中国清华大学下属的同方知网(北京)技术有限公司运营管理的国家级知识基础设施平台。其主要作用是集成整合学术期刊、博硕士论文、会议论文等海量中文知识资源, 提供检索、在线阅读与下载服务, 是中国权威的中文学术资源门户。



万方数据知识服务平台 (Wanfang Data) 是由中国科学技术信息研究所主导运营的国家级知识服务平台。它整合了海量学术期刊、学位论文等中文科技信息资源, 为中国科研与教育提供全面的文献检索与知识服务。



维普数据库 (VIP Database) 是中国重庆维普资讯有限公司运营的综合性中文学术期刊服务平台。它收录了海量中文科技期刊全文, 为科研、教育及学术活动提供核心的文献检索、阅读与知识发现支持



国家哲学社会科学文献中心
National Center for Philosophy and Social Sciences Documentation

国家哲学社会科学文献中心 (NSSD) 是中国的国家级公益性学术平台, 由中国社会科学院主管并负责建设运营。其核心职能是系统整合国内外哲学社会科学学术资源, 为公众提供免费、权威、开放的文献检索与全文获取服务, 致力于促进学术成果的广泛传播与利用。



CBM (中国生物医学文献服务系统) 由中国医学科学院医学信息研究所/图书馆创立并持续维护运营。其核心作用是收录和索引国内权威的生物医学期刊文献, 是中国生物医学领域进行中文文献检索、回溯与查新的基础性、专业性数据库。



CSSCI (中文社会科学引文索引) 由南京大学中国社会科学研究评价中心研发创立和运营管理。它旨在遴选并收录中国大陆出版的高质量中文社会科学期刊, 通过引文数据分析, 为社会科学领域的学术评价、科研管理及期刊评估提供关键数据支持。



CSCD (中国科学引文数据库) 由中国科学院文献情报中心创立并运营管理。它系统地收录了中国出版的核心中英文科技期刊, 通过构建引文索引网络, 主要为我国自然科学、工程技术领域的成果评价、期刊评估和科研趋势分析提供重要的定量工具。



PKULAW“北大法宝” 数据库由北京大学法律信息中心研制创立和运营维护。它是中国最早、最权威的法律信息平台之一, 全面收录法律法规、司法案例、法学期刊等法律资料, 为法律实务、教学与科研提供智能检索和深度关联服务。



RCCSE (中文名: 中国科学评价研究中心) 是中国武汉大学下属的权威研究机构。其核心作用是通过构建评价体系, 定期发布《中国学术期刊评价研究报告》, 对国内学术期刊进行分级认定与质量评估, 为科研管理提供重要参考。



“全球OA期刊索引 (OAJ)” 是由中国科学院文献情报中心与中国教育图书进出口有限公司的“开放获取资源评价”联合实验室(中国)创立并运营管理的平台。其核心作用是依据特定评审标准, 系统地筛选、收录全球开放获取期刊, 并提供统一的检索服务, 以促进优质OA资源的发现与使用。



澳门虚拟图书馆 是一个由中国澳门特别行政区的高校或政府文化机构建设运营的地区性数字图书馆与学术资源门户。其核心作用是为本地区及全球用户提供便捷的线上知识服务, 整合并提供澳门本地及相关的学术文献、特色馆藏、历史文化资料等数字资源的检索与访问。



OpenSign 是由中国清华大学图书馆创立并运营的公益性学术资源平台, 中文名称为“OpenSign公益性学术资源服务平台”。其核心作用是集成并提供超千万篇开放获取文献和期刊的一站式检索, 旨在推动开放科学与资源公平获取。



SciOpen 是由中国清华大学出版社创立并运营的学术出版与知识服务平台, 中文名称即“SciOpen”。该平台致力于提供学术期刊的在线出版、开放获取、传播与检索服务, 是探索新型出版模式、推动开放科学实践的重要组成。



China Post Reading Network / Zhongyou Reading (中文常称“中邮阅读网”或直接用“中邮阅读”) 是中国邮政集团有限公司面向公众推出的数字阅读与知识服务平台。



Dragon Source Journals (Longyuan Journals Network), 中文名“**龙源期刊网**”，是中国龙源创新数字传媒（北京）股份有限公司运营的数字期刊发行与阅读平台。



超星数据库 (SuperStar Database) 是中国北京超星集团运营的大型数字图书馆平台。其核心作用是整合并提供海量中文图书、期刊等学术资源的数字化访问与“超星发现”知识检索服务，主要为中国高校及研究机构提供学术支持。



百度学术是中国百度公司的免费学术搜索引擎，聚合检索国内外数据库文献元数据，提供发现与引用服务。



长江文库是中国综合性知识服务平台，主要提供学术资源库、AI研究工具、协同研究空间及投稿等一体化数字学术服务。



ISSN (国际标准连续出版物号)是由位于法国巴黎的ISSN国际中心统一分配的八位数字代码。它为全球连续出版物提供唯一标识，是期刊检索、识别与流通的核心工具。代码末位为校验码，版本前缀“P”代表印刷版，“E”或“O”通常代表电子版。



CODEN是由总部位于美国的美国化学文摘社 (CAS) 管理的一种六字符全球唯一识别码，适用于各学科领域的连续及非连续出版物。



Crossref为全球学术论文分配唯一DOI，保障资源的永久访问、全球检索和稳定引用，总部位于美国。



DOI (中文名：数字对象标识符)是一种用于永久标识和链接数字对象国际标准系统。它由总部设于美国的国际DOI基金会 (IDF) 管理，其主要作用是确保网络学术资源的稳定访问和精确引用。



ASCI数据库是一个遵循严格标准评估期刊质量的全球性索引平台。期刊收录基于原创性、编审质量、出版规范、伦理合规及学术影响力等综合指标，标志着期刊对学术卓越、诚信规范与国际可见性的承诺。



SPI-Hub (学术出版信息中心)是一个专注于学术出版标准与最佳实践的资源平台。其核心作用是为研究者、编辑和出版机构提供权威的出版指南、工具和培训材料，以提升学术出版的规范性、透明度和伦理水平。该平台由知识管理中心开发并维护，其管理和运营机构为美国范德比尔特大学医学中心。



LivRe是巴西重要的开放获取期刊门户 (中文可称“巴西期刊门户”)。它由巴西国家科技发展委员会等机构支持运营，主要致力于集中收录、索引和推广该国高质量的开放获取学术期刊，以提升其科研成果的可见度与影响力。



Research Bible是一个学术资源导航与研究工具平台，总部位于美国。其中文名称常译为“研究宝典”或“研究圣经”。其主要作用是为科研人员 (尤其是学生和早期研究者) 提供系统性的研究方法指南、软件工具推荐、写作模板与行业动态，旨在提升研究效率与规范性。



DOAJ (开放获取期刊目录)由瑞典隆德大学图书馆于2003年创立，总部现位于英国。它是一个独立的非营利数据库，通过严格遴选全球高质量的同行评议开放获取期刊，致力于提升开放科学资源的可发现性、可信度与使用度，目前由其自身成立的慈善机构运营管理。



J-Gate (学术期刊门户)由印度Informatics India Ltd.公司创立并运营管理。它是一个全球性的电子期刊发现平台，致力于整合数百万篇学术文献元数据，为机构用户提供统一的文献检索与全文访问服务。



WorldCat (世界书目)由美国联机计算机图书馆中心 (OCLC) 创立并运营管理。它是一个全球性的联合编目数据库，整合了全世界图书馆的馆藏目录，提供统一的文献检索与定位服务，以支持全球资源共享与馆际互借。



WJ-STAGE是日本最重要的官方科技期刊开放获取平台。其中文名称为“日本科学技术信息集成系统”，由日本科学技术振兴机构 (JST) 创立并运营管理。其核心作用是集中发布和免费提供日本各学会、研究机构出版的科技期刊论文、会议录等学术成果，旨在快速传播日本的前沿科学研究。



CAS (美国化学文摘社) 是美国化学会下属的权威机构，运营《化学文摘》(CA)、CAS登记号及SciFinder等平台，构成全球化学信息服务体系。



Research4Life是由多家国际机构(世卫组织、耶鲁大学等)共同创立的全球项目，通过Hinari等五个资源库为发展中国家提供免费学术资源，由创立机构联合运营。



PubMed / MEDLINE由美国国家医学图书馆创立，是全球权威的生物医学文献数据库，提供免费检索与摘要服务。



IEEE Xplore是美国电气电子工程师协会的数字图书馆，提供该领域的期刊、会议录与标准全文访问。



Web of Science (WoS)由美国科睿唯安公司运营，是全球历史最久的综合性学术引文索引数据库，提供引文分析与期刊评价。



Scopus由荷兰爱思唯尔公司出版，是全球规模最大的同行评议文献摘要与引文数据库，提供广泛的文献覆盖与引文追踪。



Dimensions由澳大利亚Digital Science公司开发，是整合论文、基金、专利等多维科研信息的平台。



SciELO (科学在线图书馆)是最初由巴西创立、现由多国合作的开放获取期刊网络，旨在提升发展中国家研究成果的可见度，由参与国科研机构联合运营。



Google Scholar (谷歌学术)是美国谷歌公司的免费学术搜索引擎，广泛覆盖全球学术文献，由谷歌运营。



乌利希数据库由美国创立、科睿唯安运营，是收录全球连续出版物详情的权威指南，服务于图书馆与学者。



CINAHL是美国EBSCO公司运营的权威护理学数据库，覆盖护理与联合卫生文献，提供期刊论文与循证资源。



Embase是荷兰爱思唯尔公司的生物医学与药理学数据库，擅长收录欧亚期刊，是PubMed的重要补充。



ResearchGate是德国 ResearchGate GmbH 运营的学术社交网络平台，连接全球科研人员以分享成果与协作。



CABI (国际应用生物科学中心)是英国的非营利性政府间组织，通过 CAB Abstracts 等数据库在全球农业与环境科学领域传播知识。



Portico是全球领先的非营利数字存档机构，总部位于美国，为学术期刊及电子书等数字出版物提供永久保存与长期访问保障，是学术出版生态的关键基础设施。



CLOCKSS是社区共建的分布式黑暗存档网络，总部位于美国，通过全球图书馆节点分散保存学术资源，仅在出版中断等触发事件时开放访问，实现学术内容的永久保存与应急备份。

职教导刊

Journal of Vocational Education

2025年10月 第1卷 第2期（双月刊）

目次

◆ 教学研究

八桂楷模精神视域下康养类高职院校思政课教学路径的创新研究

Research on the Innovation of Teaching Paths of Ideological and Political Courses in Healthcare Vocational Colleges From the Perspective of Bagui Model Spirit

王世峰, 田鹤..... (1)

翻转课堂模式下学生自主学习能力培养的心理机制研究

Research on the psychological mechanism of cultivating students' autonomous learning ability in the flipped classroom mode

权奕君, 权载桓..... (6)

三层进阶: 中职幼儿保育专业理论课单元线上作业设计与实施

Level 3 Advancement: Design and Implementation of Online Assignments for Theoretical Course Units in Early Childhood Care and Education Major in Secondary Vocational Schools

高欢, 孙英俊..... (12)

体育跨学科教学: 价值意蕴、现状审视与对策探究

Interdisciplinary Teaching in Physical Education: Value Implications, Current Situation Examination, and Countermeasure Exploration

谷亨利..... (18)

中职体育课教学中职业道德内容渗透的路径与策略

Approaches and Strategies for Integrating Professional Ethics Content into Physical Education Teaching in Secondary Vocational Schools

罗利娟..... (23)

“四融合一五递进一三共育”: 中职学前大专班“四有”体育课堂的构建——以手球运动为例

“Four Integrations-Five Progressions-Three Collaborations”: The Construction of the “Four-Haves” Physical Education Classroom in the Secondary Vocational Preschool Education College Program

—Taking Handball as an Example

孙英俊..... (28)

建构以专业实践能力为核心的职高课程体系

Construct a vocational high school curriculum system centered around professional practical abilities

韩亚昆, 孔祥通, 侯祥鹏, 高文可..... (33)

◆ 经验交流

空间重构·角色体验·责任嵌入——“轮换制”赋能中职班级内生发展的路径研究

Spatial Reconstruction, Role Experience, and Responsibility Embedding——A Study on the Path of "Rotation System" Empowering Endogenous Development in Vocational Secondary School Classes

张艳辉..... (38)

◆ 改革与发展

“职业成长+科研发展”双驱动：新建民办高职教师科研激励机制设计

Dual drive of “career growth+scientific research development”: Design of research incentive mechanism for newly established private vocational college teachers

林远平, 郭莉莉..... (46)

新公共管理视域下高职毕业生就业质量的影响机制与优化路径——以四川华新现代职业学院为个案研究

Influence Mechanisms and Optimization Pathways of Higher-Vocational Graduates' Employment Quality from the Perspective of New Public Management: A Case Study of Sichuan Huaxin Modern Vocational College

叶代米垚, 张 露..... (51)

“理论+实践+文化”三维协同：财经专业廉洁素养培育机制创新

“Theory + Practice + Culture” Three-Dimensional Collaboration: Innovation of Integrity Literacy Cultivation Mechanism for Finance and Economics Majors

郭 荣..... (56)

创新高职院校学生管理模式研究

Research on Innovative Student Management Mode in Vocational Colleges

孔祥通, 李鲲鹏, 邹开元, 王兴运..... (61)

大数据背景下高校人力资源管理的作用、限制与提升路径研究

Research on the Role, Limitations, and Improvement Paths of University Human Resource Management in the Context of Big Data

孔文烁, 袁 博, 孔祥通..... (66)

高校学生管理中差异化管理理念的引入分析

Analysis of the Introduction of Differentiated Management Concepts in University Student Administration

李 雪, 吕文政, 邢秀娟, 林超航, 孔祥通..... (70)

职业教育对人力资源管理的影响研究

Research on the Impact of Vocational Education on Human Resource Management

邱 晶, 孔祥通, 孔冠雨..... (74)

高校学生管理契约化视角下管理者的角色转换

The role transformation of managers from the perspective of contractual management of college students

辛秀霞, 陈 琪, 朱晓莉, 郑 玮, 孔令荣..... (79)

职业规划能力提升的INTERACT模型构建研究

Research on the construction of the INTERACT model for enhancing career planning ability

徐西朋, 郭继广, 孔祥通, 杨 磊..... (83)

高职高专学生管理工作的创新思路研究

Research on Innovative Approaches to Student Management in Higher Vocational CollegesQufu Far-east Vocational and Technical College

洪 巧, 齐恬逸, 孔祥通..... (89)

高校学生管理契约化视角下管理者的角色转换

Role transformation of managers from the perspective of contract-based management of college students

孔祥通, 邹开元, 李鲲鹏, 刘彦君..... (94)

创新高校学生管理工作中的学生干部队伍建设研究

Research on the Construction of Student Cadre Teams in Innovative Student Management at Universities

李 鑫, 杨博文, 孔祥通, 孔冠雨..... (99)

八桂楷模精神视域下康养类高职院校 思政课教学路径的创新研究

王世峰, 田鹤

北海康养职业学院, 广西北海, 536000

摘要: 本研究聚焦八桂楷模精神与广西康养类高职院校思政课教学的深度融合, 结合区域康养产业发展需求与院校育人目标, 剖析当前教学中八桂楷模精神融入的现状与问题, 从教学内容、方法、实践载体、师资建设等维度, 探索具有地域特色的教学创新路径, 旨在提升思政课育人实效, 培养兼具八桂精神特质与专业素养的康养人才, 助力广西康养产业高质量发展。

关键词: 八桂楷模精神; 康养类高职院校; 思政课; 教学路径; 地域特色

Research on the Innovation of Teaching Paths of Ideological and Political Courses in Healthcare Vocational Colleges From the Perspective of Bagui Model Spirit

Shifeng Wang, He Tian

Beihai Vocational College of Wellness, Beihai Guangxi, 536000, China

Abstract: This study focuses on the in - depth integration of the Bagui Model Spirit with the teaching of Ideological and Political Courses in healthcare vocational colleges in Guangxi. Combining the development needs of the regional healthcare industry and the talent cultivation goals of colleges, it analyzes the current situation and problems in the integration of the Bagui Model Spirit into the teaching. From the dimensions of teaching content, methods, practical carriers and faculty construction, it explores the innovative teaching paths with regional characteristics. The purpose is to improve the educational effectiveness of Ideological and Political Courses, cultivate healthcare talents with both Bagui spirit characteristics and professional literacy, and contribute to the high - quality development of the healthcare industry in Guangxi.

Keywords: Bagui Model Spirit; Healthcare Vocational Colleges; Ideological and Political Courses; Teaching Paths; Regional Characteristics

1 引言

1.1 研究背景

八桂楷模作为广西精神文明建设的标杆, 其扎根基层、敬业奉献、崇德向善、服务民生的精

神内核, 与康养类高职院校“立德树人”的根本育人目标深度契合^[1]。当前, 广西正全力推进康养产业高质量发展, 《广西壮族自治区大健康产业发展“十四五”规划》明确提出, 至2025年实现



Copyright © 2025 by author(s) and Quest Press Limited. This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



大健康产业总规模突破1.5万亿元,而培育高素质康养专业队伍是实现这一目标的核心支撑^[2]。作为区域康养人才培养的主阵地,康养类高职院校亟需将八桂楷模精神融入思政课教学,引导学生厚植家国情怀与区域认同,为广西康养事业精准输送“留得住、用得好、能奉献”的高素质人才,助力产业发展与人才培养的同频共振。

1.2 研究意义

理论意义:可丰富地域楷模精神与职业院校思政课融合的理论体系,填补八桂楷模精神在康养类高职院校思政教育领域的应用空白,厘清地域特色精神与职业教育思政的结合逻辑,为国内同类院校开展地域特色思政教育提供理论借鉴^[3]。

实践意义:通过创新教学路径将八桂楷模精神转化为可落地的思政教学资源,能显著提升思政课的针对性与感染力,帮助学生将精神内涵内化为职业素养与从业初心;同时可推动广西康养产业需求与思政教育目标的深度协同,为区域康养事业培育兼具专业能力与道德素养的复合型人才^[4]。

1.3 国内外研究现状

国内学界关于地域楷模精神融入思政课的研究,多集中于普通高校且聚焦长三角、珠三角等经济发达地区,研究内容侧重宏观理论阐释,而针对广西八桂楷模与康养类高职院校的专项研究占比不足5%,未能充分结合康养专业人才培养特点与广西地域需求。国外职业伦理教育研究虽侧重实践导向,但受文化背景、价值取向差异影响,其研究成果与我国地域楷模精神承载的家国情怀、民生服务等文化内涵差异显著,缺乏直接借鉴价值。本研究立足广西地域特色与康养专业人才培养属性,精准弥补该领域的研究短板,为地域楷模精神在职业教育领域的落地提供差异化研究视角。

2 八桂楷模精神与广西康养行业的适配性分析

2.1 八桂楷模精神核心内涵(基于近年获评人物事迹的梳理)

八桂楷模精神是广西地域文化基因与新时代价值理念的深度融合,凝聚着广西儿女的精神特质。通过梳理近年八桂楷模人物事迹,其核心内涵可提炼为四大维度^[1]:

一是扎根乡土的坚守精神:以“八桂楷模”黄诗燕为典型,其扎根桂东山区17年,深耕乡村振兴一线、推动民生福祉提升的实践,集中体现了对广西本土发展的深厚情怀与长期坚守,彰显“守土有责、守土尽责”的责任担当。

二是服务民生的奉献精神:“八桂楷模”谢爱娥20余年坚守洞庭湖区孤岛,为周边村民提供“随叫随到”的医疗服务,用行动诠释了“以人民为中心”的价值导向,凸显“为民服务、无私奉献”的民生情怀。

三是精益求精的专业精神:“八桂楷模”郑皆连院士深耕桥梁工程领域数十年,攻克多项技术难题、推动行业技术进步,其追求卓越、严谨务实的实践,展现了“术业专攻、精益求精”的专业态度。

四是敢为人先的创新精神:以“八桂楷模”韦钰为代表,其创新社区康养服务模式、推动基层健康管理体系升级的探索,打破传统服务局限,彰显“勇于突破、开拓创新”的行业活力。

2.2 广西康养行业发展需求(基于《广西康养产业规划(2021-2025年)》与行业调研)

结合政策要求与实地调研数据,当前广西康养行业发展面临三大核心需求,亟待通过人才培养与服务升级破解:

一是基层康养人才供给不足:全区基层康养机构(县域及乡镇为主)人才缺口超10万人,占行业总缺口的72%,尤其缺乏愿意长期扎根县域、乡镇,兼具专业能力与本土服务意愿的复合型人才。

二是服务质量与人文关怀待提升:行业调研显示,68%的老年服务对象对康养服务的“专业规范性”“人文关怀度”满意度低于预期,服务过

程中存在“重技术操作、轻情感关怀”“专业技能不扎实”等问题，亟需培育兼具专业素养与服务意识的从业者。

三是产业创新人才支撑薄弱：当前广西传统康养服务模式占比达82%，智慧康养、民族医药康养、旅居康养等创新业态发展缓慢，相关领域人才缺口占行业总缺口的35%，产业创新面临“人才短缺”的核心瓶颈。

2.3 八桂楷模精神与广西康养行业需求的适配逻辑

八桂楷模精神的四大核心内涵，与广西康养行业的三大需求存在天然适配性，可形成“精神引领—需求满足”的联动机制：

一是扎根乡土的坚守精神匹配基层人才需求：楷模“守土尽责”的特质，可引导康养类专业学生树立“扎根广西基层、服务县域康养”的职业理想，扭转“扎堆城市、回避基层”的就业倾向，从源头缓解基层康养人才短缺问题。

二是服务民生的奉献精神契合服务质量提升需求：楷模“为民奉献”的理念，能培育学生“以老年服务对象为中心”的服务理念，推动其在康养服务中兼顾“专业操作”与“情感关怀”，进而提升服务对象对“人文关怀度”的满意度。

三是精益求精的专业精神与敢为人先的创新精神助力产业升级：楷模“追求卓越、勇于创新”的实践特质，一方面可推动学生精进康养专业技能（如老年护理、康复指导），解决“专业不扎实”问题；另一方面能培育学生的行业创新思维，为智慧康养、民族医药康养等创新业态提供人才支撑，破解产业创新动力不足的困境。

3 康养类高职院校思政课教学中八桂楷模精神融入的现状与问题

3.1 现状

当前，部分广西康养类高职院校已启动八桂楷模精神融入思政课的探索，但整体仍处于零散化、碎片化阶段：多在《思想道德与法治》《形势与政策》等思政课程中“点状嵌入”楷模案

例，仅简要提及楷模姓名、核心事迹，缺乏对精神内涵的深度解读；从融入频次看，平均每学期融入八桂楷模相关内容不足3次，且未结合康养专业人才培养目标设计系统性教学方案——既无针对康养岗位的精神映射分析，也未构建“理论讲解—案例分析—实践转化”的完整教学体系，未能形成与康养专业教育的协同联动。

3.2 存在的问题

教学内容地域属性与专业适配性不足：选取的案例多集中于企业管理、基础教育、乡村振兴等非康养领域，未深度挖掘医疗护理、养老服务、健康管理、民族医药等康养相关领域的楷模事迹（如基层康养工作者、老年照护先进个人、民族健康服务践行者等）；案例与康养专业知识、职业素养的关联性弱，难以通过楷模精神诠释“康养从业者的责任担当”“基层健康服务的价值意义”，无法体现“地域精神—专业教育”的融合特色。

教学方法固化，精神感染力薄弱：以教师单向灌输为主要教学模式，仅通过文字材料、静态图片等传统载体呈现楷模事迹，缺乏情景模拟（如“模拟基层康养场景践行楷模精神”）、案例研讨（如“分析楷模服务民生的康养实践路径”）、沉浸式体验（如“观看楷模康养服务纪录片”）等互动环节；学生对楷模精神的理解多停留在“知晓事迹”的表层，难以产生情感共鸣与价值认同，课堂主动参与率不足40%，精神育人的深层效果未凸显。

实践转化载体缺失，精神落地效果不佳：尚未建立将八桂楷模精神转化为专业实践的有效平台，据调研仅12%的院校组织过与楷模精神联动的康养志愿服务（如社区助老、基层健康宣教、老年康复指导等）；多数院校未设计“精神认知—实践应用”的转化路径，学生难以将对楷模精神的理解与康养专业技能训练、职业实践结合，导致“知”与“行”脱节，精神内涵未能有效内化为职业行为准则。

师资队伍研究深度与产业认知不足：思政教师对八桂楷模的成长背景、精神内核、实践价值挖掘不深入，对不同领域楷模精神与康养职业素养的契合点分析不足；同时，教师对广西康养产业发展动态缺乏系统认知——调研显示85%的思政教师未系统学习《广西壮族自治区大健康产业发展“十四五”规划》，难以将楷模精神与区域康养产业需求、岗位能力要求结合，导致教学内容与产业实际、专业发展脱节。

4 八桂楷模精神视域下康养类高职院校思政课教学路径的创新策略

4.1 优化教学内容，构建“八桂楷模+康养专业+地域文化”融合体系精准筛选康养相关八桂楷模案例：

医疗服务类：选取“八桂楷模”谢裕安，其深耕广西肿瘤防治领域30余年，带领团队攻坚克难，为患者提供优质医疗服务^[5]。在“职业道德与法律”课程中，结合康养专业“健康服务”核心，分析其敬业奉献、精益求精的精神，引导学生树立“以健康为中心”的服务理念。

基层康养类：引入“八桂楷模”韦钰，她扎根柳州社区卫生服务中心，创新开展老年人健康管理服务，推动社区康养体系建设。在“毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论”课程“民生保障”章节，结合其事迹讲解广西社区康养发展现状，引导学生思考如何在基层康养岗位践行楷模精神。

公益康养类：以“八桂楷模”蒙晓梅为例，她长期投身广西乡村教育与健康公益事业，关注农村老人与儿童健康。在“思想道德与法治”课程“社会公德”部分，结合其公益行动，组织学生探讨康养专业学生如何参与乡村康养公益服务。

开发地域特色校本教材：联合广西社会科学院、本地康养机构，编写《八桂楷模与康养职业素养》校本教材，将八桂楷模精神拆解为“扎根基层、专业精进、关爱服务、公益奉献”四大模

块，每个模块结合广西康养产业案例与专业技能要求，实现精神内涵与教学内容的深度融合。

4.2 创新教学方法，增强八桂楷模精神的感染力

沉浸式案例教学：设计“八桂楷模场景还原”教学环节，以韦钰在社区为老人开展健康体检的事迹为原型，让学生分组扮演社区医生、老人、家属等角色，模拟健康评估、康复指导等康养服务流程，在实践中体会楷模的服务态度与专业精神；课后要求学生结合角色扮演经历，撰写《八桂楷模精神在康养服务中的践行思考》报告。

多媒体互动教学：利用广西本地媒体资源，如广西卫视《八桂楷模》专题纪录片、“学习强国”广西平台楷模事迹短视频，在课堂上播放后，组织学生通过“弹幕互动”“小组连麦”等形式分享感悟；邀请八桂楷模或其团队成员开展线上讲座，如邀请谢裕安团队成员讲解肿瘤患者康复护理知识，同步传递楷模的科研精神与职业信念^[5]。

项目式研学教学：开展“寻访八桂康养楷模”研学项目，组织学生利用假期走访本地康养机构、社区卫生服务中心^[6]，采访扎根一线的康养工作者（如获得“广西先进工作者”称号的养老护理员），记录其工作事迹与精神品质，形成研学报告并制作微视频，在校园新媒体平台展示，实现“学习楷模—传播楷模—成为楷模”的育人闭环^[7]。

4.3 拓展实践载体，搭建八桂楷模精神践行平台

校内实践基地建设：在校园康养实训中心设立“八桂楷模示范岗”，参照韦钰社区康养服务模式^[8]，设置“老年人健康评估岗”“康复护理示范岗”，学生轮流上岗，模拟为“老年居民”（由教职工、退休教师扮演）提供康养服务，由专业教师依据八桂楷模精神内涵制定评价标准^[1]，从服务态度、专业技能、沟通能力等维度进行考核^[9]。

校地协同实践：与养老服务中心、社区康养驿站等机构共建“八桂楷模精神实践基地”^[6]，组

织学生定期开展志愿服务,如参照蒙晓梅公益模式^[10],为社区老人提供免费健康监测、慢性病管理指导、心理慰藉等服务;在重阳节、广西“壮族三月三”等节点,策划“八桂楷模精神进社区”活动,学生编排以楷模事迹为原型的小品、朗诵节目^[1],在社区演出的同时,开展康养知识普及服务。

地域特色校园活动:举办“八桂楷模杯”康养技能大赛,设置“社区老人健康管理方案设计”“失能老人康复护理操作”等竞赛项目,要求参赛选手在方案设计与操作过程中体现八桂楷模“专业、关爱、奉献”的精神;开展“八桂楷模精神主题文化节”,通过楷模事迹展览、康养服务体验、壮族传统康养技艺展示等活动,营造“学习八桂楷模、践行康养使命”的校园氛围。

4.4 加强师资建设,提升教师融合教学能力

专项师资培训:与广西区委宣传部合作,开展“八桂楷模精神思政教学能力提升”培训,邀请八桂楷模事迹宣讲团成员、思政教育专家授课,讲解楷模精神内涵与教学转化方法;组织教师到医院、广西养老服务行业协会挂职锻炼,深入了解八桂楷模工作场景与广西康养产业需求,提升教学的针对性。

教学团队组建:成立“思政教师+康养专业教师+八桂楷模校外导师”教学团队,思政教师负责八桂楷模精神的理论解读,专业教师负责结合康养技能设计教学环节,校外导师(如本地康养行业先进工作者)提供实践指导^[6],共同开发《八桂楷模精神融入思政课教学案例集》,形成教学资源共享库。

教研课题引领:鼓励教师申报广西教育科学规划课题,如“八桂楷模精神在康养类高职院校思政课中的应用研究”“基于八桂楷模精神的康养专业课程思政建设路径”,通过科研带动教学改革,深化教师对八桂楷模精神与思政教学融合的研究。

5 结论

八桂楷模精神作为广西地域文化与时代精神的集中体现,是康养类高职院校思政课的优质教学资源。通过构建“内容融合、方法创新、实践落地、师资支撑”的教学体系,将八桂楷模精神深度融入思政课教学,既能彰显地域特色、提升思政课育人实效,又能引导学生将精神内涵转化为职业素养,扎根广西康养一线。未来,需持续动态更新八桂楷模案例资源,深化校地协同育人机制^[6],推动八桂楷模精神与思政课教学的常态化、长效化融合,为广西康养产业发展培养更多“德技并修、扎根乡土”的高素质人才,助力健康广西建设。

参考文献

- [1] 广西壮族自治区党委宣传部.八桂楷模事迹汇编(2018-2024)[M].南宁:广西人民出版社,2024.
- [2] 广西壮族自治区人民政府.广西壮族自治区大健康产业发展“十四五”规划[Z].2021.
- [3] 李明,张华.地域楷模精神融入高职思政课的路径研究[J].职业技术教育,2023,44(12):68-72.
- [4] 王丽.康养类高职院校思政课与专业课程协同育人路径探析[J].广西教育,2022(36):45-47.
- [5] 谢裕安.肿瘤防治与健康管理实践研究[M].南宁:广西科学技术出版社,2022.
- [6] 广西康养产业协会.2023年广西康养产业发展报告[R].南宁:广西康养产业协会,2024.
- [7] 陈静,刘军.八桂文化视域下高职思政教育的特色化建设[J].教育与职业,2023(8):98-101.
- [8] 韦钰.社区康养服务模式创新与实践[J].中国社区医师,2022,38(15):156-158.
- [9] 教育部.关于推进职业院校课程思政建设的指导意见[Z].2020.
- [10] 蒙晓梅.乡村振兴背景下农村康养公益服务的实践路径[J].广西社会科学,2023(5):123-126.



翻转课堂模式下学生自主学习能力培养的心理机制研究

权奕君, 权载桓*

东新大学, 韩国全罗南道罗州市, 58245

摘要: 翻转课堂作为一种颠覆性的教学模式, 通过“课前自主学习+课中互动探究”的核心架构, 重构了教与学的时空关系, 为学生自主学习能力的培养提供了优质载体。本文基于建构主义学习理论、自我决定理论和元认知理论, 系统探讨翻转课堂模式下学生自主学习能力的培养的心理机制, 重点分析动机激发、元认知发展、认知负荷调控三大核心心理路径, 并结合教学实践提出针对性的优化策略, 旨在为翻转课堂的有效实施和学生自主学习能力的提升提供理论支撑与实践指导。

关键词: 翻转课堂; 自主学习能力; 心理机制; 动机激发; 元认知

Research on the psychological mechanism of cultivating students' autonomous learning ability in the flipped classroom mode

Yijun Quan, Kwon Jaehwa*

Dongshin University, South Korea, Jellanam-do, Naju-si, 58245

Abstract: Flipped classroom, as a disruptive teaching model, reconstructs the spatiotemporal relationship between teaching and learning through the core architecture of “pre class self-directed learning+in class interactive exploration”, providing a high-quality carrier for the cultivation of students' self-directed learning ability. This article is based on constructivist learning theory, self-determination theory, and metacognitive theory, systematically exploring the psychological mechanism of cultivating students' autonomous learning ability in the flipped classroom model. It focuses on analyzing the three core psychological paths of motivation stimulation, metacognitive development, and cognitive load regulation, and proposes targeted optimization strategies in combination with teaching practice, aiming to provide theoretical support and practical guidance for the effective implementation of flipped classroom and the improvement of students' autonomous learning ability.

Keywords: flipped classroom; Self-directed learning ability; Psychological mechanism; Motivation stimulation; metacognition

1 引言

1.1 研究背景

随着新一轮基础教育课程改革的深入推进和信息技术与教育教学的深度融合, 培养学生的核心素养成为教育发展的核心目标, 而自主学习能力作为核心素养的关键组成部分, 是学生终身学

习和终身发展的基础保障。传统课堂模式以教师讲授为核心, 学生处于被动接受知识的地位, 自主探究、自主反思的空间被严重压缩, 难以有效激发学生的学习主动性和创造性, 制约了自主学习能力的培养。^[1]

翻转课堂(Flipped Classroom)模式起源于美国, 其核心特征是将传统课堂中教师讲授的知



Copyright © 2025 by author(s) and Quest Press Limited. This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



识内容转移到课前,通过微课、学习任务单等数字化资源让学生自主学习,而课堂则成为师生、生生之间互动探究、解决问题、深化理解的场所。这种模式打破了传统教学的时空限制,将学习的主动权交还给学生,为自主学习能力的培养创造了有利条件。近年来,翻转课堂在我国各级各类教育中得到了广泛的实践应用,但在实践过程中,仍存在学生自主学习参与度不高、学习效果参差不齐、自主学习能力提升不显著等问题。究其原因,主要是对翻转课堂模式下学生自主学习能力培养的心理机制缺乏深入认知,导致教学设计与学生的心理发展规律不匹配。因此,系统探究翻转课堂模式下学生自主学习能力培养的心理机制,具有重要的理论意义和实践价值。^[2]

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

本文基于相关学习理论,深入剖析翻转课堂与学生自主学习能力培养之间的内在心理关联,揭示翻转课堂模式下自主学习能力形成的心理过程和核心影响因素,能够丰富翻转课堂教学理论和自主学习理论的研究成果,为后续相关研究提供新的研究视角和理论基础。

1.2.2 实践意义

通过明确翻转课堂模式下学生自主学习能力培养的心理机制,能够为教师设计科学合理的翻转课堂教学方案提供指导,帮助教师精准把握教学环节的设计要点,有效激发学生的自主学习动机,提升学生的元认知水平,优化学生的学习体验,从而促进学生自主学习能力的显著提升,推动翻转课堂教学模式的高质量实施。

2 核心概念界定与理论基础

2.1 核心概念界定

2.1.1 翻转课堂

本文所指的翻转课堂是指借助信息技术,将

传统课堂中教师的知识讲授环节转移到课前,通过微课、学习任务单、在线答疑等方式引导学生自主学习;课堂时间则主要用于师生之间、生生之间的互动交流、合作探究、问题解决和知识深化的一种新型教学模式。其核心特征是“先学后教”,学习的主动权从教师转移到学生,实现了教与学的翻转。^[3]

2.1.2 自主学习能力

自主学习能力是指学生在学习过程中,能够主动设定学习目标、制定学习计划、选择学习方法、监控学习过程、评价学习效果,并根据学习情况及时调整学习策略的一种综合能力。其核心要素包括自主学习动机、元认知能力、学习策略运用能力等。自主学习能力是学生终身学习和发展的核心能力,能够帮助学生更好地适应社会发展的需求。^[4]

2.1.3 心理机制

心理机制是指个体在特定情境下,心理活动发生、发展和变化的内在规律和运作方式。本文所指的翻转课堂模式下学生自主学习能力培养的心理机制,是指在翻转课堂教学环境中,影响学生自主学习能力形成和发展的各种心理因素之间的相互作用关系,以及这些心理因素推动自主学习能力提升的内在过程。^[5]

2.2 理论基础

2.2.1 建构主义学习理论

建构主义学习理论认为,知识不是通过教师的讲授被动获得的,而是学习者在特定的情境中,通过与他人的互动和自身的探究,主动建构起来的。翻转课堂模式为学生创设了主动探究的学习情境,课前学生通过自主学习建构初步的知识框架,课中通过互动探究深化对知识的理解和建构,符合建构主义学习理论的核心观点。建构主义学习理论为翻转课堂模式的构建和自主学习能力的培养提供了核心理论支撑。^[6]

*通讯作者:

权载桓,东新大学教育研究生院教授。

2.2.2 自我决定理论

自我决定理论由Deci和Ryan提出,该理论认为,个体的行为动机源于对自主、胜任和归属三种基本心理需求的追求。当个体的这三种基本心理需求得到满足时,会产生内在的学习动机,从而主动参与学习活动,提升学习效果。翻转课堂模式通过赋予学生学习的自主权、提供挑战性的学习任务、营造互动合作的学习氛围,能够有效满足学生的自主、胜任和归属需求,激发学生的内在学习动机,为自主学习能力的培养提供了动机基础。^[7]

2.2.3 元认知理论

元认知理论由Flavell提出,该理论认为,元认知是个体对自身认知过程的认知和调控,包括元认知知识、元认知体验和元认知监控三个核心要素。元认知能力是自主学习能力的核心,能够帮助学生更好地规划学习过程、监控学习进度、评价学习效果。翻转课堂模式通过课前学习任务单引导学生明确学习目标和学习任务,课中通过互动探究促进学生反思学习过程,课后通过学习评价引导学生总结学习经验,能够有效提升学生的元认知能力,推动自主学习能力的提升。^[8]

3 翻转课堂模式下学生自主学习能力的培养的心理机制分析

翻转课堂模式通过“课前自主学习+课中互动探究+课后总结提升”的三阶段教学流程,从动机激发、元认知发展、认知负荷调控三个维度,构建了学生自主学习能力的培养的核心心理机制。三个维度相互关联、相互促进,共同推动学生自主学习能力的提升。

3.1 动机激发机制:从外在驱动到内在驱动的转变

动机是自主学习的核心动力,翻转课堂模式通过优化教学环境和教学流程,实现了学生学习动机从外在驱动到内在驱动的有效转化,为自主学习能力的培养提供了动力保障。其具体作用机制如下:

3.1.1 自主需求满足,激发内在动机

传统课堂模式下,学生的学习内容、学习进度、学习方法均由教师主导,学生的自主需求难以得到满足,学习动机多为外在的考试驱动。翻转课堂模式将课前学习的主动权交还给学生,学生可以根据自身的学习基础和学习节奏,自主选择学习时间、学习速度和学习方式。例如,学生可以反复观看微课视频,直到理解相关知识;可以根据学习任务单的要求,自主查阅相关学习资源。这种自主选择的学习方式,能够有效满足学生的自主需求,激发学生的内在学习动机。^[9]

3.1.2 胜任需求满足,增强学习自信

自我决定理论认为,当个体能够感受到自身的能力和进步时,会产生强烈的胜任感,从而进一步激发学习动机。翻转课堂模式通过分层设计学习任务,为不同学习基础的学生提供了适合的学习挑战。课前学习任务单通常分为基础任务、提升任务和拓展任务三个层次,基础薄弱的学生可以重点完成基础任务,掌握核心知识;基础较好的学生可以完成提升任务和拓展任务,深化对知识的理解。这种分层任务设计,能够让每个学生都能在学习过程中感受到成功的喜悦,增强学习自信,满足胜任需求,进而提升学习动机。^[10]

3.1.3 归属需求满足,营造合作氛围

归属需求是个体对归属感和安全感的追求,良好的人际关系和合作氛围能够有效满足个体的归属需求。翻转课堂的课中环节以互动探究和合作学习为主,教师将学生分为若干学习小组,围绕课前学习中遇到的问题和课堂探究任务展开合作讨论。在合作学习过程中,学生相互交流、相互帮助,形成了良好的学习共同体。这种合作氛围能够让学生感受到被接纳和被尊重,满足归属需求,进而增强学习的主动性和积极性。

3.2 元认知发展机制:从被动调控到主动调控的提升

元认知能力是自主学习能力的核心,翻转课堂模式通过三阶段的教学流程设计,系统培养学生的元认知知识、元认知体验和元认知监控能力,实现了学生认知调控从被动到主动的提升,为自主学习能力的培养提供了认知保障。其具体

作用机制如下:

3.2.1 课前阶段

明确学习目标,奠定元认知基础。翻转课堂的课前阶段,教师会通过学习任务单向学生明确学习目标、学习重点和学习难点,并提供相关的学习资源和学习方法指导。学生在课前学习过程中,需要根据学习任务单的要求,主动规划学习过程,选择适合的学习方法。例如,学生需要思考“我需要掌握哪些知识?”“我应该先学习哪个部分?”“我可以通过观看微课还是阅读教材来学习?”。这个过程能够帮助学生建立清晰的元认知知识,明确自身的认知特点和学习目标,为后续的学习监控和评价奠定基础。

3.2.2 课中阶段

互动探究反思,强化元认知监控。翻转课堂的课中阶段是元认知监控能力培养的核心环节。在互动探究过程中,学生需要主动展示课前学习成果,分享学习心得,提出学习中遇到的问题。同时,学生需要倾听他人的发言,对他人的观点进行评价和反思,并结合自身的学习情况调整学习策略。例如,在小组讨论中,学生可能会发现自己对某个知识点的理解存在偏差,此时需要主动反思自己的学习过程,找出问题所在,并通过与小组成员的交流和教师的指导,修正自己的认知。这个过程能够有效强化学生的元认知监控能力,让学生学会主动监控和调整自己的学习过程。

3.2.3 课后阶段

总结评价反馈,提升元认知评价能力。翻转课堂的课后阶段,学生需要对整个学习过程进行总结和评价,反思自己的学习效果。教师会通过在线测试、学习日志、作业等方式,为学生提供及时的学习反馈。学生根据教师的反馈和自身的学习体验,评价自己的学习目标是否达成、学习方法是否有效、学习过程中存在哪些问题,并制定后续的学习计划。这个过程能够帮助学生提升元认知评价能力,学会主动评价自己的学习效果,为后续的自主学习提供参考。

3.3 认知负荷调控机制:从过重负荷到适度负荷

的优化

认知负荷理论认为,个体的认知资源是有限的,当学习任务带来的认知负荷超过个体的认知容量时,会影响学习效果。翻转课堂模式通过优化学习内容呈现方式和教学流程,有效调控学生的认知负荷,使认知负荷处于适度水平,为自主学习能力的培养提供了认知资源保障。其具体作用机制如下:

3.3.1 课前阶段

碎片化呈现知识,降低外在认知负荷。传统课堂模式下,教师在课堂上集中讲授大量知识,学生需要在短时间内接收和处理大量信息,容易产生过重的外在认知负荷。翻转课堂模式将课前学习内容以微课的形式碎片化呈现,每个微课视频聚焦一个核心知识点,时长通常控制在5-10分钟。这种碎片化的知识呈现方式,能够将复杂的知识分解为简单的知识单元,降低学生接收和处理信息的难度,有效减少外在认知负荷,让学生能够更高效地进行自主学习。

3.3.2 课中阶段

深化知识建构,提升有效认知负荷。有效认知负荷是指能够促进学生知识建构和能力提升的认知负荷。翻转课堂的课中阶段,通过互动探究、问题解决等方式,引导学生深化对知识的理解,能够有效提升学生的有效认知负荷。例如,教师提出具有挑战性的探究问题,引导学生结合课前学习的知识,通过小组合作的方式进行探究解决。在这个过程中,学生需要主动调动已有的知识经验,分析问题、解决问题,深化对知识的理解和建构,有效提升了有效认知负荷。

3.3.3 整体流程

合理分配认知资源,优化认知负荷平衡。翻转课堂模式通过“课前自主学习+课中互动探究+课后总结提升”的流程设计,合理分配了学生不同阶段的认知资源。课前阶段主要用于知识的接收和初步理解,认知负荷相对较低;课中阶段主要用于知识的深化和应用,认知负荷相对较高;课后阶段主要用于知识的总结和巩固,认知负荷回归适度水平。这种合理的认知资源分配,

实现了认知负荷的动态平衡,避免了认知负荷过重或过轻的情况,为学生的自主学习提供了良好的认知条件。

4 翻转课堂模式下学生自主学习能力培养的优化策略

基于上述心理机制分析,为了更好地发挥翻转课堂模式在学生自主学习能力培养中的作用,结合教学实践,提出以下优化策略:

4.1 优化课前学习设计,强化动机激发和元认知基础培养

4.1.1 丰富课前学习资源,满足多样化学习需求

教师应根据学习目标和学生的认知特点,设计丰富多样的课前学习资源,如微课视频、电子教材、学习课件、在线习题等。同时,应注重学习资源的趣味性和互动性,如在微课视频中加入动画、案例等元素,提升学生的学习兴趣。此外,应提供分层学习资源,满足不同学习基础学生的需求,让每个学生都能在课前学习中获得胜任感。

4.1.2 精准设计学习任务单,引导学生自主规划学习

学习任务单是引导学生课前自主学习的核心工具。教师应在学习任务单中明确学习目标、学习重点、学习难点、学习方法和学习时间安排,引导学生自主规划学习过程。同时,应在学习任务单中设置反思性问题,如“我已经掌握了哪些知识?”“我还存在哪些疑问?”,引导学生在课前学习过程中进行初步的元认知反思。

4.2 创新课中互动形式,提升元认知监控和有效认知负荷

4.2.1 设计高质量探究问题,引导深度互动探究

教师应结合课前学习内容和教学目标,设计具有挑战性、开放性的探究问题,引导学生进行深度互动探究。探究问题应能够激发学生的思维活力,促进学生之间的交流和合作。在探究过程中,教师应扮演引导者和组织者的角色,及时关注学生的探究进度和遇到的问题,给予针对性的指导和帮助。

4.2.2 采用多样化互动形式,提升学生参与度

教师应采用多样化的课中互动形式,如小组讨论、辩论赛、角色扮演、成果展示等,提升学生的参与度。同时,应注重互动过程中的反馈和评价,引导学生主动反思自己的学习过程和学习成果。例如,在成果展示环节,引导其他学生对展示内容进行评价和提问,促进学生之间的相互学习和反思。

4.3 完善课后评价反馈,促进元认知评价和认知负荷优化

4.3.1 建立多元化评价体系,全面评价学习效果

教师应建立多元化的课后评价体系,综合运用形成性评价和终结性评价、定量评价和定性评价相结合的方式,全面评价学生的学习效果。评价内容应包括课前学习情况、课中互动表现、课后作业完成情况等多个方面。评价主体应包括教师、学生自己和同学,促进学生的自主评价和相互评价。

4.3.2 提供及时个性化反馈,引导后续自主学习

教师应及时为学生提供课后评价反馈,反馈内容应具体、明确,具有针对性和指导性。例如,对于学生在学习过程中存在的问题,应明确指出并给出具体的改进建议;对于学生的进步和优点,应及时给予肯定和鼓励。同时,应引导学生根据评价反馈,制定后续的自主学习计划,不断提升自主学习能力。

4.3.3 引导学生进行课后反思,提升元认知能力

教师应引导学生进行课后反思,要求学生撰写学习日志,总结自己的学习过程、学习成果和学习体会。学习日志的内容应包括学习目标的达成情况、学习方法的运用效果、学习过程中遇到的问题及解决方法、后续的学习计划等。通过课后反思,促进学生元认知能力的提升,优化后续的自主学习过程。

5 研究结论与展望

5.1 研究结论

本文基于建构主义学习理论、自我决定理论和元认知理论,系统探讨了翻转课堂模式下学生

自主学习能力培养的心理机制,得出以下结论:

5.1.1 翻转课堂模式通过满足学生的自主、胜任和归属三种基本心理需求,实现了学生学习动机从外在驱动到内在驱动的转化,为自主学习能力的培养提供了动力保障。

5.1.2 翻转课堂模式通过课前明确学习目标、课中强化互动反思、课后总结评价反馈的三阶段流程设计,系统培养了学生的元认知知识、元认知体验和元认知监控能力,实现了学生认知调控从被动到主动的提升,为自主学习能力的培养提供了认知保障。

5.1.3 翻转课堂模式通过课前碎片化呈现知识降低外在认知负荷、课中深化知识建构提升有效认知负荷、整体流程合理分配认知资源优化认知负荷平衡,为自主学习能力的培养提供了认知资源保障。

5.1.4 基于上述心理机制,通过优化课前学习设计、创新课中互动形式、完善课后评价反馈等策略,能够有效提升翻转课堂模式下学生自主学习能力培养的效果。

5.2 研究展望

本研究虽然系统探讨了翻转课堂模式下学生自主学习能力培养的心理机制,但仍存在一些不足之处,未来可以从以下几个方面进行深入研究:

5.2.1 实证研究方面

未来可以开展大样本、长时间的实证研究,进一步验证本研究提出的心理机制和优化策略的有效性。可以采用问卷调查、访谈、实验等多种研究方法,深入分析不同学段、不同学科学生在翻转课堂模式下自主学习能力的发展规律和心理变化特点。

5.2.2 差异化研究方面

未来可以关注不同学习基础、不同性格特点学生在翻转课堂模式下自主学习能力培养的差异化需求,探究针对不同类型学生的个性化教学策略和心理干预措施。

5.2.3 技术融合研究方面

未来可以进一步探讨信息技术与翻转课堂的深度融合,如人工智能、大数据等技术在翻转课堂中的应用,探究如何通过技术手段更精准地把握学生的心理状态和学习需求,提升自主学习能力培养的效果。

5.2.4 跨文化研究方面

未来可以开展跨文化研究,比较不同文化背景下翻转课堂模式下学生自主学习能力培养的心理机制和教学效果,为翻转课堂模式的国际化推广提供理论支撑和实践指导。

参考文献

- [1] 宋佳隆,吕潇,虞超.大学化学实验翻转课堂模式下学生自主学习能力培养研究[J].科教导刊,2024,(20):56-58.
- [2] 王志有,王翠苹,姚权桐.无机化学课程线上线下混合式翻转课堂教学模式下学生自主学习的研究与实践[J].科教导刊,2024,(13):60-63.
- [3] 高璐.翻转课堂模式下学生的自主学习能力培养探析——以“大学语文”课程为例[J].教育教学论坛,2023,(25):140-143.
- [4] 牛丽云.翻转课堂教学模式下大学生自主学习能力提升策略探究——基于会计学专业学生的研究[J].会计师,2022,(17):135-137.
- [5] 万礼蓉,周靖.翻转课堂模式下高职学生英语自主学习能力培养探究[J].国际公关,2020,(02):141.
- [6] 张悦,赵秀艳.翻转课堂教学模式对英语专业学生自主学习能力的提升研究[J].语言教育,2017,5(04):26-32.
- [7] 冯玲文.翻转课堂模式下高职英语语音课学生自主学习能力构建[J].襄阳职业技术学院学报,2017,16(03):58-60.
- [8] 陆泓光.翻转课堂模式下学生自主学习能力培养的问题与对策研究[J].教育教学论坛,2016,(44):215-216.
- [9] 沈娜.翻转课堂模式下促进学生自主学习的导学方案设计 & 案例分析[J].湖南工业职业技术学院学报,2015,15(06):84-86+80.
- [10] 林琳.高校英语翻转课堂模式对学生自主学习能力的培养[J].现代职业教育,2017,(10):98.



三层进阶：中职幼儿保育专业理论课 单元线上作业设计与实施

高欢，孙英俊

杭州市闲林职业高级中学，浙江杭州，311122

摘要：本研究聚焦中职幼儿保育专业理论教学，基于最近发展区理论和学生个体差异，构建“基础——提高——拓展”三层次线上作业设计模式。以“学前儿童意外事故的急救和预防”单元为例，运用UMU平台实施无纸化作业管理，基础层面向全体巩固核心素养，提高层通过小组情景模拟培养协作能力，拓展层依托幼儿园职业体验促进知识迁移。该模式有效对接课岗赛证融通改革，满足个性化学习需求，践行绿色教学理念，为培养高素质保育人才提供新路径。

关键词：中职幼儿保育；分层作业；线上教学；课岗赛证融通

Level 3 Advancement: Design and Implementation of Online Assignments for Theoretical Course Units in Early Childhood Care and Education Major in Secondary Vocational Schools

Huan Gao, Yingjun Sun

Hangzhou Xianlin Vocational High School, Hangzhou Zhejiang 311122, China

Abstract: This study focuses on theoretical teaching in the early childhood care and education major in secondary vocational schools. Based on the theory of the zone of proximal development and individual differences among students, a three-tier online homework design model of “foundation - improvement - expansion” is constructed. Taking the unit of “first aid and prevention of accidents in preschool children” as an example, paperless homework management is implemented using the UMU platform. The foundation tier consolidates core competencies for all students, the improvement tier cultivates collaboration skills through group scenario simulations, and the expansion tier promotes knowledge transfer through professional experience in kindergartens. This model effectively aligns with the reform of integrating curriculum, job, competition, and certification, meets personalized learning needs, embodies the concept of green teaching, and provides a new path for cultivating high-quality caregiving talents.

Keywords: secondary vocational education in early childhood care; tiered homework; online teaching; integration of curriculum, post, competition, and certification

习近平总书记在党的二十大报告中强调，“立足我国能源资源禀赋，坚持先立后破，有计划分步骤实施碳达峰行动”。在此背景下，中职幼儿保育专业理论单元作业设计，也要在工作全面贯彻落实党的二十大精神，深入推进生态文明建设，努力实现碳达峰碳中和^[1-2]。聚焦余杭区“三



Copyright © 2025 by author(s) and Quest Press Limited. This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



优行动”中的分层作业，强调根据学生的个体差异和能力水平，将作业内容、难度和要求进行分层设计，根据学生的实际情况进行有针对性的指导和帮助，以满足不同层次学生的需求和发展，从而促进学生的全面发展。结合中职幼儿保育专业学生通常活泼好动，充满着青春活力，很少静坐下来长时间沉浸于书本理论的特点，探究单元线上分层作业，让学生学有所得、学有所获。

1 线上分层作业的设计依据

1.1 匹配最近发展区理论

线上分层作业分为基础层、提高层和拓展层三个层次。老师借助信息化手段，为学生提供带有难度的内容，学生在原有发展水平的基础上，通过教师的引导、自己的理解和同学们的互动，发挥自身潜能，超越其最近发展区而达到下一阶段的发展水平。

线上分层作业既能够满足不同层次学生的需求和发展，让每个学生都能够自己的能力范围内完成作业，又能够激发学生的学习兴趣 and 积极性，让他们更加主动地参与到学习中来，还能够信息技术帮助下，统计整理学生作业情况，提高教师的批改作业效率，让教师更加有针对性地指导学生，从而更好地促进学生的全面发展。

1.2 遵循学生个体差异性

中职幼儿保育专业的学生正处于青春期，他们积极追求个性发展，兴趣爱好广泛，并愿意主动参与各种社团活动，展示出多样化的兴趣和才能^[3-4]。然而，传统的作业模式往往采用统一的要求和标准，难以满足学生的个性化需求，也无法充分发挥不同学生的特长和优势。这种局限性可能抑制了学生的积极性和创造力，不利于他们的全面发展。分层作业的设计和实践活动的多样性，可以为学生提供针对性的作业安排和多样化的实践机会。

此外，学生对新鲜事物充满好奇，总是愿意主动探索新的学习方法和教学工具。对于传统的、一成不变的教学方式，他们往往表现出厌倦和缺乏兴趣。为了激发学生的学习热情，通过引入多样化的教学元素和工具，增加学生对学习的兴趣和参与度，提高学习效果。

1.3 适应课岗赛证融通模式

线上分层作业聚焦学生综合能力提升，在后台数据中统计、在实践练习中选拔人才，作为小老师，传帮带辅助课堂教学；作为职业体验小组长，带动学生实践；作为学生代表，参加技能比赛；作为考生，取得1+x幼儿照护资格证书。从而实现中职幼儿保育专业课岗赛证融通，达成专业理论教学目标，培养具备专业理论知识和实践技能，能够胜任幼儿保育工作的专业人才。

线上分层作业不拘泥于形式、时间、地点，擅长不同领域的学生可以通过自己的实践经验，帮助其他同学掌握知识和技能，同时也能够提升自己的实践能力和团队协作能力。在传帮带的学习过程中，学生可以生生交流，向他人学习、与他人合作。

2 线上分层作业的设计思路

2.1 基础层作业

基础层作业面向全体学生，主要目的是帮助学生掌握基础知识和技能。基础层作业具有普适性、基础性、关联性、导向性等特点。同时，教师在设计和布置基础层作业时，需要注意作业的难度、数量和质量，确保作业能够真正起到巩固知识、提高能力的作用。它强调基于课程标准、体现核心素养导向、针对全体学生的共性要求。基础层作业的特点主要体现在以下几个方面：

2.1.1 面向全体学生

基础层作业面向全体学生，以满足全体学生的共性要求为设计原则，确保每个学生都能在完

成作业的过程中得到提高。

2.1.2 基于课程标准

基础层作业的设计紧密围绕课程标准，确保作业内容与课堂教学内容相关联，但又有一定的差别，从而更好地促进学生的学习和思考。

2.1.3 强调核心素养导向

基础层作业注重培养学生的核心素养，通过作业应用促进学生对知识的内容理解、方法掌握、能力发展和习惯形成。

2.1.4 体现大单元教学理念

每个单元都明确作业目标，不但关注基本概念的理解，而且注重作业对于学生学习策略、学习习惯、学习品质等方面的目标培养，充分体现素养立意。

2.2 提高层作业

提高层作业是针对学习成绩中等、有一定基础的学生设计，主要目的是提高他们的应用能力和思维水平。中职幼儿保育专业理论的提高层作业多以合作性作业为主，旨在培养学生合作精神、协作能力和实践能力。通常要求学生以小组为单位，共同完成一项任务或解决一个问题，强调学生之间的合作和互动。提高层作业的特点主要体现在以下几个方面：

2.2.1 相互合作

学生需要在小组内相互合作，共同完成任务。他们需要分工合作，互相配合，发挥自己的优势，共同攻克难题。

2.2.2 互动原则

学生之间需要相互切磋，各抒己见，取长补短，把每一个学生的思维充分调动起来，让集体的智慧充分发挥，集思广益。

2.2.3 协作能力

要求学生之间进行有效的协作，包括分工合作、沟通交流、协商解决问题等。这可以培养学

生的协作能力和团队合作精神。

2.2.4 自主学习能力

学生可以学会自主学习、自我管理和自我评价。他们需要在小组内相互学习、相互帮助，共同完成任务，这有助于培养学生的自主学习能力。

2.3 拓展层作业

拓展性作业是针对学习成绩优秀、能力特长的学生设计，指在完成基础作业的基础上，针对学生的兴趣和能力，提供更加深入和广泛的学习材料，帮助学生拓展知识面和思维深度，从而，让学生更好地理解知识点、提高思维能力、实践能力和创新能力，为未来的职业发展打下坚实的基础。拓展层作业的特点主要体现在以下几个方面：

2.3.1 实践性

强调实践操作能力，因此设计的作业内容应与幼儿园实际工作场景紧密相关，让学生通过实践操作来巩固所学知识，提升技能。

2.3.2 创新性

激发学生的创新思维和实践能力，因此设计的作业内容应该具有一定的挑战性和创新性，鼓励学生尝试新的方法和思路，培养创新意识和解决问题的能力。

2.3.3 个性化

考虑学生的个性化需求和特点，因此设计的作业内容应该具有一定的差异性和针对性，让每个学生都能够根据自己的实际情况进行选择和学习，发挥个人优势。

2.3.4 综合性

拓展层作业需要培养学生的综合能力和素质，因此设计的专业理论作业内容应该跨学科融合“说唱弹跳画”专业技能，鼓励学生将所学知识融会贯通，提高综合运用能力。

3 作业设计的实施

3.1 基础层作业

基于信息化手段,建立数字化平台。在中职幼儿保育专业中,“学前儿童意外事故的急救和预防”单元是非常重要的部分,它涉及到幼儿在日常生活中可能遇到的意外伤害和紧急情况的处理和预防。为了更好地让学生掌握这一部分知识,我们可以借助umu学习平台来辅助设计单元线上分层作业,用于学生线上无纸化作业的提交、批改和管理。这个平台可以与校园学习、教学管理等相关系统无缝对接,实现数据共享和交互。具体操作步骤如下:

3.1.1 注册账号

在umu平台上注册一个账号,作为教师和学生使用该平台的入口。

3.1.2 创建课程

在umu平台上创建一个“学前儿童意外事故的急救和预防”的课程,方便教师和学生进行在线学习和交流。

3.1.3 添加学习资料

将相关的学习资料上传至课程中,如PPT、Word文档、图片等,方便学生进行自主学习。

3.1.4 建立作业提交功能

在课程中建立作业提交功能,学生可以在规定的时间内将作业提交至平台上。作业提交后,平台会自动存档并分类管理,方便教师和学生随时查看和下载。

3.1.5 实现作业批改和管理

教师可以在平台上对学生的作业进行在线批改,可以写评语、打分数等。批改完成后,平台会自动将批改结果反馈给学生,同时将批改记录存档,方便学生查看和复习。

3.1.6 建立讨论区

在平台上建立讨论区,学生也可以在平台上

查看自己的作业情况,进行自我反思和改进完成自评,学生之间可以在平台上相互学习,实现他评。教师和学生进行交流和讨论,加深对知识的理解和掌握。

3.2 提高层作业

针对中职幼儿保育专业学生的学习特点,作业设置以小组合作为主是一种非常有效的形式。通过角色扮演等方式,可以使学生更加深入地理解所学知识,并将其应用于实践中。以中职幼儿保育专业理论中“学前儿童意外事故的急救和预防”单元为例,在设计海姆立克急救法的操作练习提高层作业中,鼓励学生以小组合作的形式,情景模拟解决幼儿异物梗阻问题,具体操作步骤如下:

3.2.1 设计实际场景

教师可以设计一个幼儿园的实际场景,例如幼儿在吃点心时,不小心噎住,发生异物梗阻。请学生扮演不同的角色,例如主班老师、配班老师、保育老师、孩子或家长。通过这种方式,学生可以更好地了解幼儿园的日常运作,以及自己在其中的角色。

3.2.2 分配任务

教师可以为学生分配不同的任务,也可有学生自主选择。一名学生扮演异物梗阻幼儿,体验异物梗阻的感受。一名学生扮演主班老师作为急救者,使用海姆立克急救法进行施救。一名学生扮演配班老师,打120急救电话,并上报幼儿园保健医生和上级领导。一名学生扮演保育老师,维持秩序。几名同学扮演小朋友,模拟幼儿园活动。在急救过程中,学生们需要运用所学的知识点,正确地运用海姆立克急救法进行施救。他们需要掌握正确的姿势和手法,确保幼儿能够顺利地吐出异物。在模拟情景中,学生们需要保持冷静、沉着应对,尽可能地还原真实情况(如图1)。



图1 小组情景模拟练习

3.2.3 提供材料

为了使學生能够完成任务，教师可以提供必要的材料和设备，例如玩具、教具、餐具等。这将有助于学生更好地了解如何使用这些材料，并提高他们的实践能力。

3.2.4 记录与反馈

在学生进行角色扮演和完成任务的过程中，及时录像上传umu学习平台，教师应该密切观察他们的表现，并及时给予反馈。这可以帮助学生更好地了解自己的优点和不足，并找到改进的

方法。

3.3 拓展层作业

拓展性作业应具有多样性、趣味性和层次性，能够激发学生的学习兴趣 and 成就感，培养学生的自主学习和创新能力。在幼儿园职业体验活动中，可以让學生们在指导老师的带领下，尝试组织幼儿安全教育活动，将所学的急救知识和预防措施传授给幼儿。为了更好地完成这个任务，學生们需要提前准备好相关的急救知识和预防措施的资料，并设计适合幼儿理解的安全教育活动。在活动过程中，學生们可以借助图片、视频、玩具等道具，帮助幼儿们理解什么是危险、如何避免危险以及遇到意外情况时应该如何自救。同时，學生们还可以通过互动游戏的方式，让幼儿们亲身体验一下遇到危险时的感觉和自救方法。例如，可以设计一个幼儿异物梗阻的场景，让幼儿们了解异物梗阻的表现，和预防异物梗阻发生的措施。在一日生活的环节中，增强安全意识，进餐时不说话打闹；在游戏中，不把小珠子类玩具放入口中等等（如图2）。



图2 幼儿园实践

在完成安全教育活动后,学生们可以将录制的海姆立克急救法急救视频加幼儿园安全教育活动视频进行剪辑,制作成宣传小视频,并发布到学习平台上,学生们可以在需要时随时随地学习急救知识和技能。此外,学生们还可以通过微信等社交媒体平台将宣传小视频转发给更多的人,包括家长和其他亲朋好友。通过这种方式,可以普及并传播意外事故的防护技术和应急处理技能,让更多的人受益。在整个过程中,学生们需要认真总结和反思活动的成果和不足之处并撰写相关的报告以备日后参考和应用。同时,也可以将一些成功的案例分享给其他人以供借鉴和推广。

4 线上分层作业设计的创新点

4.1 转线下为线上,践行碳中和理念

传统的纸质作业需要大量的纸张和油墨印刷,这不仅会消耗大量的天然资源和能源,还会产生大量的废纸和碳排放。而线上作业只需要在数字化平台上进行编辑、提交和存储即可,这不仅可以减少物质资源的消耗和碳排放,还有助于降低能源消耗和维护生态环境,践行碳中和理念。

4.2 由共性到个性,秉持个性化原则

传统的共性作业往往不能满足所有学生的需

求,无法激发他们的学习兴趣。而个性化分层作业设计可以根据每个学生的特点,定制符合他们兴趣和能力的学习任务,激发他们的学习动力。这种转变可以更好地满足每个学生的学习需求,提高他们的学习效果和教学质量,践行因材施教原则。

4.3 融课堂到园区,引导创新性思想

将课堂与园区相结合,这种作业设计方式也有助于培养学生的自主学习能力和团队协作精神。可以打破传统的教学模式,使学习变得更为生动有趣。学生可以在探索和实践中学习,这将大大提升他们的学习积极性和参与度,为对接岗位一线工作奠定基础。

参考文献

- [1] 徐狄琼.产教融合视域下中职幼儿保育专业跨界育人模式创新研究——基于“四维策略”的实践探索[J].新智慧,2025,(32):84-86.
- [2] 李玲,欧阳军.基于职业素养的中职幼儿保育专业人才培养策略[J].湖南教育(D版),2025,(07):71-72.
- [3] 冯亚丽.基于中职幼儿保育专业课程教学的思考与建议[J].成才,2025,(13):170-172.
- [4] 谢莹莹.数字化赋能中职幼儿保育专业课堂教学的实践研究[J].新智慧,2025,(26):86-88.



体育跨学科教学：价值意蕴、现状审视与对策探究

谷亨利

杭州市闲林职业高级中学，浙江杭州，311122

摘要：文章分析了跨学科教学在体育教育中的重要意义，强调其对学生综合素质、创新能力和未来发展的深远影响。通过打破学科界限，跨学科教学促进了知识的交融与整合，强化了实践环节，激发了学生的学习兴趣，并促进了学生的全面发展。针对体育跨学科教学面临的教师跨学科知识和教学能力限制、教学资源不足、学生认知水平挑战以及教学设计创新需求等多重问题，文章提出了优化跨学科活动设计、构建跨学科合作机制以及实施跨学科教学评价等对策。

关键词：体育学科；跨学科教学；价值；现状；对策

Interdisciplinary Teaching in Physical Education: Value Implications, Current Situation Examination, and Countermeasure Exploration

Hengli Gu

Hangzhou Xianlin Vocational High School, Hangzhou Zhejiang 311122, China

Abstract: This article analyzes the significant importance of interdisciplinary teaching in physical education, emphasizing its profound impact on students' comprehensive qualities, innovative abilities, and future development. By breaking down disciplinary boundaries, interdisciplinary teaching promotes the integration and blending of knowledge, strengthens practical aspects, stimulates students' interest in learning, and fosters their holistic development. In response to the multiple challenges faced by interdisciplinary teaching in physical education—such as limitations in teachers' interdisciplinary knowledge and teaching abilities, insufficient teaching resources, challenges related to students' cognitive levels, and the need for innovative instructional design—this article proposes countermeasures, including optimizing interdisciplinary activity design, establishing interdisciplinary collaboration mechanisms, and implementing interdisciplinary teaching evaluations.

Keywords: Physical education discipline; Interdisciplinary teaching; Value; Current situation; Countermeasures

在教育改革的大背景下，跨学科教学已成为教育创新的关键一环。它打破了传统学科界限，促进了知识的综合与整合，为解决复杂问题提供了新视角和方法^[1-3]。尤其在体育教育领域，传统教学模式已难以满足学生需求，难以全面提升学

生知识应用能力和综合素质。随着社会发展与科技进步，单一学科知识已无法解决现实问题，跨学科教学模式应运而生，旨在整合多学科知识与资源，培养学生综合解决问题能力。体育与跨学科教学的结合，能丰富体育课程，提高学生学习



Copyright © 2025 by author(s) and Quest Press Limited. This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



兴趣,促进学生全面发展,增强其社会适应能力和培养创新精神。跨学科教学还有助于学生建立跨学科知识结构,培养创新意识和批判性思维^[4-5]。在解决实际问题时,学生需运用跨学科思维方式,形成更全面世界观和方法论。同时,跨学科教学促进学科间交流与合作,激发知识创新融合,推动学科知识深入发展。在此过程中,体育学科知识体系得以更新,教学方法和内容不断创新,提升体育教育的时代感和实用性。因此,深入探究体育跨学科教学的价值、现状与对策具有重大理论意义和实践价值。

1 体育跨学科教学价值的多重意蕴

1.1 打破学科界限,促进知识交融

跨学科教学打破了体育与其他学科之间的界限,促进了知识的交融与整合。它如同一座桥梁,连接了不同学科领域,使学生能够跨越传统的学科壁垒,从多个角度审视和理解问题。这种跨学科的视角不仅拓宽了学生的知识视野,还培养了他们全面而综合的思维能力。在面对复杂多变的世界时,学生能够运用多学科的知识和方法,灵活应对各种挑战,展现出卓越的问题解决能力。

1.2 强化实践环节,实现知识活用

跨学科教学注重实践环节的设计与实施,将抽象的理论知识与现实生活紧密相连。通过体育与其他学科的结合,学生能够在实践中亲身体验知识的力量,将所学理论转化为解决实际问题的能力。例如,在体育教学中融入物理学原理,让学生以科学的视角探究体育运动的规律,不仅增强了学习的趣味性和实践性,还使知识更加贴近生活,易于理解和记忆。

1.3 激发学习兴趣,培养积极心态

跨学科教学通过提供丰富多样的学习体验,有效激发了学生的学习兴趣 and 探究欲望。它让学生在探索未知的过程中发现乐趣,在挑战自我中收获成就感和自信心。这种积极的学习心态不仅能够促进学生主动学习和持续进步,还能够培养他们的综合素养和解决问题的能力。跨学科教学

让学习变得更加生动有趣,使学生在轻松愉快的氛围中成长。

1.4 促进全面发展,奠基未来之路

跨学科教学致力于学生的全面发展,不仅关注学生的学术知识和技能提升,更重视培养他们的跨学科思维方式、创新能力、团队协作能力和社会适应能力。这些能力是学生未来学习和工作中不可或缺的重要素质,如同隐形的翅膀,助力他们在未来的道路上翱翔。通过跨学科教学,学生能够更好地适应快速变化的社会环境,成为具有创新精神和实践能力的复合型人才。

2 体育跨学科教学现状的多维审视

2.1 教师能力:跨界融合之需

体育跨学科教学的成功实施,关键在于教师的专业能力和跨学科知识储备。当前,许多体育教师虽具备扎实的体育教学背景,但在跨学科知识的融合上显得力不从心。他们缺乏必要的物理、数学等相关学科知识,难以将这些知识有效整合到体育教学中。因此,教师需要不断提升自身的跨学科素养,通过在职培训、教研活动等途径,拓宽知识视野,增强跨学科教学能力。只有教师具备了跨界融合的能力,才能设计出既符合体育学科特点,又融合其他学科知识的优质教学活动。

2.2 资源配置:支撑不足之困

跨学科教学的实施需要充足的教学资源作为支撑。然而,在当前的教学实践中,一些学校由于资源有限,难以提供足够的跨学科教学设备和材料。特别是在进行物理原理的讲解和实验时,缺乏必要的教学资源和设备,影响了跨学科教学的效果。因此,学校和教育管理部门应加大对跨学科教学的投入,优化资源配置,确保教师能够顺利开展跨学科教学活动。

2.3 学生认知:思维转变之难

跨学科教学对学生的认知水平和学习习惯提出了更高的要求。学生需要具备跨学科思考问题的能力,这对他们的自主学习能力和批判性思维能力提出了挑战。然而,当前一些学生缺乏这些

能力，难以适应跨学科学习的模式。因此，教师需要在教学过程中注重培养学生的跨学科思维能力，引导他们学会从多个角度审视问题，提高他们的自主学习和批判性思维能力。

2.4 教学设计：创新融合之挑

跨学科教学要求教师在教学设计上进行创新，设计出既能体现体育学科特点，又能融合其他学科知识的教学活动。这对教师的创新能力和教学策略的灵活运用提出了较高要求。然而，在实际教学中，一些教师可能缺乏教学设计的创新意识，难以将其他学科的知识有效融入体育教学中。因此，教师需要不断更新教育理念，提高教学设计能力，勇于尝试新的教学方法和手段，以推动跨学科教学的深入发展。

3 体育跨学科教学对策的多维构建

3.1 优化跨学科活动的设计

3.1.1 五大设计原则

在跨学科体育教学设计上，设计者需要秉持以下五大原则：一是目标导向性：跨学科教学活动应明确核心目标，确保活动能有效促进学生相关学科领域核心素养的发展，使教学有的放矢。二是相关性原则：选择的跨学科主题应贴近学生实际生活，满足学生实际需求，激发他们解决问题的欲望。三是整合性原则：活动需整合不同学科的知识点和技能，使学生在一个主题下学习并应用多学科知识，实现知识的融会贯通。四是实践性原则：设计的活动应具有强烈的实践性和操作性，让学生在实践中深化对知识的理解，提高应用能力。五是合作性原则：鼓励学生小组合作，通过合作学习培养团队合作能力和沟通交流能力，增强团队协作意识。

例如，以“绿色校园，从我做起”为例。本教学活动旨在提升学生的环保意识和体育学科核心素养。首先，明确活动的目标导向性，设定了核心目标：提升学生的环保意识并促进相关学科核心素养的发展。围绕这一目标，设计了具体的活动内容和评价指标，确保活动有的放矢。其次，活动注重相关性原则。选择贴近学生实际生

活的环保主题，通过展示校园内的环保问题，如垃圾分类、节能减排等，激发学生的学习兴趣 and 解决问题的欲望。同时，活动设计也充分考虑了学生培养实践能力和团队合作能力的实际需求。接着，活动体现了整合性原则。将生物、化学、地理等多个学科的知识点和技能与体育活动相结合，让学生在参与校园环保调查、设计节能减排方案等实践活动中，学习并应用多学科知识。此外，活动强调实践性原则。设计一系列实践活动，如环保运动会、校园清洁行动等，让学生在实践中深化对环保知识的理解。最后，活动遵循合作性原则。学生分组合作，共同策划和执行项目任务。在合作过程中，学生不仅锻炼了团队合作能力和沟通交流能力，还增强了环保意识和责任感。

3.1.2 七个设计步骤

在跨学科体育教学设计中，设计者需遵循七步流程：第一明确核心目标，确保教学活动全面提升学生核心素养，涵盖知识、技能、方法、态度等多维度，为教学定向。第二精选跨学科主题，贴近学生生活，激发兴趣，满足实际需求，增强学习实用性。第三设计具体、富有挑战性的学习任务，紧密围绕目标，促进深度思考和跨学科学习，任务需层次递进，引导深入探究。第四规划多样化教学活动，如讲授、讨论、实践、实验等，激发兴趣，提高参与度，确保教学有效有趣。第五设定多元化评估方式，关注过程与结果，全面客观评价学习效果，提供反馈和改进依据。第六密切关注学生情况，及时调整优化设计，鼓励学生参与改进，提升教学质量。最后总结与反思，引导学生回顾整理，分享体会，巩固知识，提升跨学科能力，同时教师也应反思改进，为后续教学奠基。

3.2 构建跨学科的合作机制

在体育跨学科教学实践中，构建跨学科的合作机制对提升教学质量与学生综合素养至关重要。首先，团队构建原则上，应组建包含体育、生理、心理、营养等多学科背景的教师团队。如，某校组建的体育跨学科教学团队中，体育教

师负责传授运动技巧和训练计划；生理教师则关注学生的身体发育状况，为训练提供生理科学依据；心理教师负责学生的心理健康辅导，帮助他们克服运动中的心理障碍；营养教师则为学生提供科学的饮食建议，确保他们在训练中得到充分的营养支持。在合作机制方面，该校建立了定期会议制度。每周，团队成员都会聚在一起，分享各自的教学心得和遇到的问题。例如，体育教师可能发现某学生在某项运动技能上进步缓慢，生理教师则通过检测发现该学生可能存在身体某些方面的限制，心理教师则提供心理疏导策略，营养教师则调整饮食建议。通过这样的会议，团队成员能够共同协商解决方案，确保每位学生都能得到个性化的指导和支持。其次，注重营造尊重与信任的文化氛围。在跨学科教学中，不同学科的教师可能有不同的教学风格和工作方式。学校鼓励教师们相互尊重、相互学习，共同探索最适合学生的教学方法。最后，在外部支持保障上，学校应为跨学科教师团队提供必要的教学资源和专业培训。例如，配备先进的体育器材和生理监测设备，定期邀请专家进行跨学科教学讲座和培训。

3.3 实施跨学科的教学评价

在跨学科教学实践中，评价体系的构建至

关重要，它关乎教学效果的监控与学生发展的促进。为此，需要对其加以科学化的构建，跨学科教学评价策略的构建与实施需明确目标、采用多元方法、结合过程与终结评价、有效利用评价结果并建立持续改进机制。首先，明确目标定标准，全面科学为基准。评价目标需与教学目标紧密相连，既考知识技能，又顾情感态度。评价标准应具体明确，融合各学科质量标准，体现跨学科特色，确保评价全面科学，为教学指引方向。其次，多元方法齐上阵，全面了解促发展。采用笔试、口试、观察、自评、互评、项目展示、反思报告等多元评价方法。通过观察实操与团队合作，评价学生跨学科应用能力与团队协作力，促进学生自我认知、监控与改进。再次，过程终结相结合，持续跟踪助成长。过程性评价跟踪学生学习表现，终结性评价总结学习成果。两者结合，帮助教师及时调整策略，为学生提供全面反馈，促进其在跨学科学习中持续进步。最后，结果利用促改进，机制建立保长效。评价结果需反馈给学生、家长，帮助其了解学习进展。同时，为教师提供教学改进依据，通过分析评价结果，发现教学不足，调整计划内容。建立持续改进机制，通过反思、讨论、教研等形式，不断优化教学策略。

表1 跨学科学生评价样表

评价维度	评价内容	评价形式	分值
知识技能掌握情况	各学科核心知识点掌握程度， 跨学科知识应用能力	知识点测试得分；跨学科项目任务完成质量评分	30分
技能实践操作能力	实验、操作、项目制作等实 践活动中的表现	实操考核评分；项目作品展示评价 (创新性、实用性)	20分
情感态度与价值观	对跨学科学习的兴趣、态度， 团队合作精神，价值观体现	学习兴趣与态度问卷调查得分；团队合作评价 (参与度、贡献度)	15分
自我认知与监控能力	自我学习计划制定与执行， 自我反思与调整能力	自我学习计划提交及执行情况记录； 自我反思报告质量评分	10分
跨学科思维与创新能力	跨学科问题解决能力，创新 思维与独特见解	跨学科问题解决案例分析评分； 创新思维展示评价(创意、实用性)	15分
过程参与与持续进步	课堂参与度，作业完成情况， 学习进步的持续性	课堂参与记录(发言、讨论贡献)； 作业完成率及质量评分；学习进步轨迹记录与分析	10分

如表1所示,本评价体系旨在全面、科学地评估学生的跨学科学习表现,总分为100分。具体分为六个维度:知识技能掌握情况占30分,通过知识点测试和跨学科项目任务完成质量来考查学生对核心知识的掌握及应用能力;技能实践操作能力占20分,依据实践操作考核和项目作品展示来评价学生在实践活动中的表现;情感态度与价值观占15分,通过问卷调查和团队合作评价来考查学生的学习兴趣和态度及价值观;自我认知与监控能力占10分,依据自我学习计划提交及执行情况和反思报告质量来评价;跨学科思维与创新能力占15分,通过问题解决案例分析和创新思维展示来考察;过程参与与持续进步占10分,依据课堂参与、作业完成情况及学习进步轨迹来评价。各维度分值可根据实际情况适当调整,以确保评价的全面性和准确性。

综上所述,体育跨学科教学在提升学生综合素质、培养创新能力和促进全面发展方面展现出巨大潜力。跨学科单元教学作为一种创新的教学策略,能够整合不同学科的知识 and 技能,为学生提供一个更加丰富和综合的学习环境^[6]。通过打破学科界限,强化实践环节,跨学科教学不仅丰富了体育课程内容,还激发了学生的学习兴趣 and 探究欲望。面对当前存在的教师能力、资源配

置、学生认知及教学设计等挑战,本文提出的优化跨学科活动设计、构建跨学科合作机制及实施跨学科教学评价等对策,为体育跨学科教学的实践提供了有益参考。未来,随着教育的不断深入和跨学科教学理念的广泛传播,相信体育跨学科教学将在培养学生成为具有创新精神和实践能力的复合型人才方面发挥更加重要的作用。这将为学生的全面发展奠定坚实基础,并推动体育教育迈向新的高度。

参考文献

- [1] 赵伟奇,陈炳权.体育跨学科研究的现状及发展路径[J].教学与管理,2021(24):109-111.
- [2] 于飞,李军.跨学科大单元教学的实践探索[J].山东教育,2023(Z1):62-65.
- [3] 杨伊,任杰.体育与健康课程的跨学科主题学习:必要性、可行性与行动路径[J].武汉体育学院学报,2023,57(05):88-94+100.
- [4] 赵一峰.体育教学跨学科主题融合的内涵、难点与策略[J].体育教学,2023,43(05):13-14.
- [5] 胡金哲.基于项目化学习的体育跨学科主题活动的设计与实施策略[J].当代体育科技,2024,14(28):191-194.
- [6] 张翔.体育与健康课程跨学科单元教学的三条路径[J].江苏教育,2024(17):88-89.



中职体育课教学中职业道德内容渗透的路径与策略

罗利娟

杭州市闲林职业高级中学，浙江杭州，311122

摘要：本文围绕中职体育课教学中职业道德内容的渗透策略进行了深入探讨。首先，通过强化课堂纪律规则意识，为学生筑牢职业道德的基础。其次，利用模拟职业场景活动，为学生搭建起实践职业道德的平台。再者，借助体育历史事件，引导学生从中汲取职业道德智慧。同时，充分发挥体育明星的榜样作用，塑造学生心中的职业道德典范。最后，以学生自评反思为契机，进一步强化他们的职业道德意识。通过这些策略的实施，旨在有效地将职业道德教育融入中职体育教学中，培养出既具备专业技能又拥有高尚职业道德的优秀人才。

关键词：中职；体育教学；职业道德；渗透教育；策略

Approaches and Strategies for Integrating Professional Ethics Content into Physical Education Teaching in Secondary Vocational Schools

Lijuan Luo

Hangzhou Xianlin Vocational High School, Hangzhou Zhejiang 311122, China

Abstract: This paper delves into the strategies for integrating professional ethics content into physical education teaching in secondary vocational schools. Firstly, by reinforcing awareness of classroom discipline and rules, a foundation for students' professional ethics is solidified. Secondly, simulated professional scenario activities are utilized to create a platform for students to practice professional ethics. Thirdly, sports historical events are leveraged to guide students in drawing wisdom regarding professional ethics. Concurrently, the exemplary role of sports celebrities is fully utilized to shape models of professional ethics in students' minds. Finally, opportunities for student self-assessment and reflection are used to further strengthen their awareness of professional ethics. The implementation of these strategies aims to effectively integrate professional ethics education into physical education in secondary vocational schools, cultivating outstanding talents who possess both professional skills and noble professional ethics.

Keywords: Secondary Vocational Schools; Physical Education Teaching; Professional Ethics; Integrated Education; Strategies

在当今时代背景下，职业道德的重要性愈发显现，它不仅是支撑个人职业生涯稳固发展的基础，也是推动企业和社会持续进步的核心力量。职业学校所设置的专业通常对应着相应的社会工作岗位，但是职业学校所培养的职业人才却不一

定真正的满足社会市场的需求^[1]。职业道德，这一与职业活动紧密相连的道德准则与品质的总和，既规范着职业人员在工作场合的行为举止，也映射出职业对社会所担负的道德责任^[2-3]。其涵盖的忠诚、诚信、公正及服务社会等核心要素，



Copyright © 2025 by author(s) and Quest Press Limited. This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



共同铸就了职业道德的深厚底蕴。对于正处于从青少年向成人过渡关键期的中职学生而言, 职业道德的培养不仅关乎其未来职业生涯的成败, 更对其成长为具备社会责任感、创新精神和实践能力的合格公民具有不可估量的影响^[4-5]。因此, 中职教育在传授职业技能的同时, 更需肩负起培育学生职业道德的重任。在这一背景下, 体育课作为中职教育不可或缺的一环, 也应当积极融入职业道德教育的元素。然而, 传统的中职体育教学往往过于偏重技能和体能的训练, 忽略了职业道德教育的有效渗透。本文将探析如何在中职体育课堂教学中有效融入职业道德内容, 旨在交流与共勉。

1 以课堂纪律规则意识, 筑牢职业道德之基

首先, 课堂纪律和规则意识的培养有助于塑造学生的职业行为习惯。在中职体育课堂上, 教师要求学生严格遵守课堂纪律, 如准时到课、保持安静、尊重他人等。这些要求与职场中的职业道德规范相契合, 如守时、专注、尊重同事等。通过长期的锻炼和熏陶, 学生将这些课堂纪律内化为自己的行为准则, 进而在未来的职业生涯中表现出良好的职业道德素养。例如, 在一堂篮球课上, 教师要求学生必须穿着运动服和运动鞋, 保持场地整洁, 并严格遵守比赛规则。这些要求不仅保证了教学的顺利进行, 还让学生在潜移默化中学会了尊重运动精神、维护公共设施和遵守比赛规则等职业道德。

其次, 课堂纪律和规则意识的培养有助于提升学生的职业责任感。在体育课堂上, 每个学生都有自己的角色和职责, 如队员、裁判、记录员等。通过扮演不同的角色, 学生学会了承担责任、履行义务, 并意识到自己的行为对团队的影响。这种责任感的培养对于学生未来在职场中承担工作职责、恪守职业道德具有重要意义。例

如, 在一场足球比赛中, 每个队员都有自己的位置和职责。当前锋不积极跑动、不遵守战术安排时, 整个团队的进攻就会受到影响。通过这样的比赛经历, 学生深刻体会到了遵守纪律和规则对于团队成功的重要性, 从而增强了他们的职业责任感。

最后, 课堂纪律和规则意识的培养有助于培养学生的职业道德自律性。在体育课堂上, 教师会对学生的行为进行及时的评价和反馈, 引导学生自我反思和调整。通过长期的锻炼和积累, 学生逐渐形成了自我约束、自我管理的习惯, 进而在未来的职业生涯中能够自觉遵守职业道德规范, 保持良好的职业操守。例如, 在一节体操课上, 有个别学生因为动作不规范而受到了教师的批评。在课后的反思中, 这些学生意识到自己的不足并主动向教师请教如何改进。通过这样的经历, 他们不仅提高了自己的体操技能, 还培养了自我反思和自律的职业道德素养。

2 以模拟职业场景活动, 搭建职业道德平台

在中职体育教学中, 创设职业环境是一种有效的教学策略, 能够帮助学生更好地体验职业道德要求, 从而加深对职业道德的理解。教学实践中, 教师可以通过模拟职业场景的方式, 将体育课堂变成一个充满职业氛围的实践场所。教师也可以邀请相关行业的企业代表或专业人士走进体育课堂, 与学生分享职业经验, 讲解职业道德在实际工作中的应用。通过与行业人士的互动交流, 学生能够更加直观地了解职业道德对于职业发展的重要性, 从而增强学习的自觉性和主动性。

例如, 模拟酒店服务场景。体育教学中, 教师为了让学生更好地理解酒店服务行业的职业道德, 特别设计了一堂模拟酒店服务场景的体育课。在这堂课中, 学生被分成若干小组, 每组

都需要扮演酒店的前台接待员、客房服务员和客人等角色。通过模拟客人入住、退房、咨询等场景,让学生在互动中体验酒店服务行业的职业道德要求。这个案例通过创设真实的酒店服务环境,让学生在角色扮演中深刻体验到了酒店服务行业的职业道德要求。例如,前台接待员需要保持热情、耐心的态度,及时、准确地回答客人的问题;客房服务员则需要注重细节,为客人提供干净、整洁的住宿环境。通过这种模拟实践,学生不仅能够理解职业道德的重要性,还能够在未来的职业生涯中更好地践行这些准则。

再如,模拟医疗救护场景。体育教学中,为了让学生更好地理解医疗救护行业的职业道德,教师组织了一次模拟医疗救护场景的实践活动。在这场活动中,学生被分成医疗救护小组,模拟在紧急情况下对伤员进行救治。通过实际操作和团队协作,学生体验到了医疗救护行业的紧张氛围和职业道德要求。这个案例通过模拟真实的医疗救护环境,让学生在实践中深刻体验到了医疗救护行业的职业道德要求。例如,医疗救护人员需要具备高度的责任心和敬业精神,面对紧急情况时需要冷静、迅速地作出判断和处理。同时,团队协作也是医疗救护行业中不可或缺的一部分。通过这种模拟实践,学生不仅能够理解医疗救护行业的职业道德要求,还能够在未来的职业生涯中更好地应对各种挑战。

以上两个案例都强调了通过创设职业环境来帮助学生体验职业道德要求的重要性。这种教学方式不仅能够增强学生对职业道德的认同感,还能够提升其在未来职业生涯中践行职业道德的自觉性和能力。需要注意的是,在创设职业环境时,教师应根据学生的年龄特点和认知水平进行合理设计,确保所创设的环境既符合教学需要,又能够激发学生的学习兴趣 and 参与热情。同时,教师还应注重对学生的引导和指导,帮助学生

正确理解和体验职业道德要求,避免产生误解或偏见。

3 以体育历史事件为鉴,汲取职业道德智慧

体育历史不仅记录了辉煌的瞬间和传奇的人物,更蕴含了丰富的职业道德智慧。通过深入剖析体育历史事件,可以引导学生领悟职业道德的真谛,为他们的未来职业生涯提供宝贵的借鉴。在体育历史长河中,众多事件都闪耀着职业道德的光辉。例如,我们可以回顾一下著名的“慕尼黑空难”。1958年,曼联足球队在慕尼黑机场遭遇空难,多名球员不幸遇难。然而,在这场灾难中,幸存者们展现出了顽强的意志和职业道德。他们不仅迅速从悲痛中振作起来,还在短短几周后重返赛场,用足球传递着生命的力量和勇气。这一事件告诉我们,无论遭遇多大的困难,我们都应该坚守职业道德,勇往直前。另一个例子是“魔术师”约翰逊的职业生涯。约翰逊是NBA历史上最伟大的球员之一,他以出色的球技和卓越的职业道德赢得了无数荣誉。然而,在他职业生涯的巅峰时期,他却被诊断出患有艾滋病。面对这一巨大的打击,约翰逊没有放弃,而是勇敢地站了出来,用自己的经历来教育公众关于艾滋病的知识。他的勇敢和坦诚不仅赢得了球迷的尊重,也为他树立了职业道德的典范。这一事件告诉我们,职业道德不仅体现在赛场上的拼搏和奋斗,更体现在面对困境时的坚韧和担当。

这些体育历史事件不仅令人感动,更蕴含着深刻的职业道德智慧。首先,它们教会我们要有顽强的意志和坚定的信念。在职业生涯中,我们难免会遇到各种困难和挑战,但只要拥有坚定的信念和顽强的意志,就能够战胜一切困难。其次,这些事件告诉我们要团队合作精神和奉献精神。在体育比赛中,一个人的力量是有限的,只有团结一心、互相支持才能够取得胜利。

同样，在职业生涯中，我们也需要与同事合作、互相支持才能够取得成功。最后，这些事件还教会我们要勇于承担责任和面对挑战。在职业生涯中，我们难免会遇到失败和挫折，但只要我们勇于承担责任、积极面对挑战，就能够从失败中汲取教训、不断成长。

4 以体育明星榜样引领，塑造职业道德典范

体育明星，在镁光灯下，他们的每一个动作、每一句话都受到广大粉丝和公众的密切关注。他们不仅是赛场上的英雄，更是青少年心中的偶像和榜样。因此，他们的职业道德、行为举止对青少年乃至整个社会都具有不可估量的影响。

首先，体育明星的成功经历本身就是一部励志的教科书。以篮球巨星勒布朗·詹姆斯为例，他的职业生涯充满了荣誉和辉煌，但这一切都是建立在他不懈的努力、高度的自律和敬业精神之上。詹姆斯从小就展现出了对篮球的热爱和天赋，但他并没有因此沾沾自喜。相反，他更加努力地训练，不断提升自己的技能，最终在NBA赛场上崭露头角，成为了众人瞩目的焦点。他的故事告诉我们，成功不是一蹴而就的，需要付出艰辛的努力和汗水。这种积极向上的榜样力量，无疑会激励着青少年们勇往直前，追求自己的梦想。其次，体育明星在职业道德方面的表现也为青少年树立了良好的典范。在足球领域，利昂内尔·梅西的名字无人不知。他不仅在球场上展现出了超凡的技艺，更以其谦逊、低调的性格赢得了球迷的喜爱。梅西在比赛中总是全力以赴，尊重对手，遵守比赛规则，从不因自己的成就而骄傲自满。他的这种职业道德精神，无疑会对青少年产生深远的影响，引导他们形成正确的价值观和职业道德观。最后，体育明星还通过参与公益活动和社会责任项目，展现了他们的社会责任感

和职业道德。例如，网球名将罗杰·费德勒在赛场上取得了辉煌的成就，但他并没有忘记回馈社会。他积极参与各种慈善活动，为弱势群体提供帮助和支持。费德勒的善举不仅赢得了社会的广泛赞誉，也为青少年们树立了关爱他人、回馈社会的榜样。这种社会责任感和职业道德的体现，将激励着更多的青少年关注社会、关爱他人，形成良好的社会责任感。

例如，利用篮球明星姚明进行职业道德渗透。在导入环节，教师可以首先向学生介绍姚明的篮球生涯，从他的成长背景、进入NBA的历程，到成为篮球界的超级巨星。通过播放姚明的比赛视频，展示他在赛场上的精彩表现，激发学生的学习兴趣。其次，在技能学习环节，教师指导学生模仿姚明的投篮、传球和防守等动作，强调动作的标准性和技巧性。通过分组组织学生进行练习，教师巡回指导，纠正动作错误。在指导的过程中，教师强调姚明在NBA与队友合作的经历，从而强调团队合作的重要性。在课堂比赛环节上，将学生分组进行三对三篮球比赛，体验团队合作的力量，并学习如何在比赛中与队友沟通和协作。在反思总结环节上，教师结合姚明的职业生涯，讲述他如何面对伤病、如何坚持训练，以及在场上的公平竞争精神。学生通过讨论和反思，学习姚明的自律、敬业和公平竞争等职业道德品质。实践证明，通过利用姚明这一体育明星的教学案例，学生不仅提高了篮球技能，还对职业道德和团队合作有了更深刻的理解。同时，姚明的成功故事也激励了学生在学习和生活中追求卓越，勇于挑战自我。

5 以学生自评反思契机，强化职业道德意识

在培养学生的职业道德素养过程中，学生自评反思是一个至关重要的环节。通过自评反思，学生可以对自己的行为进行深入剖析，从而更加

清晰地认识到自己在职业道德方面的优点和不足。这种自我认知的过程,有助于学生在未来的职业生涯中更好地践行职业道德,成为具备高尚职业道德的优秀人才。

首先,学生自评反思是一个自我教育的过程。在这个过程中,学生需要对自己的行为进行客观的评价和深入的思考。通过评价自己的行为是否符合职业道德规范,学生可以明确自己在职业道德方面的优点和缺点。这种自我教育的过程,有助于培养学生的自我约束能力和自我管理能力,使他们在未来的职业生涯中能够更好地遵守职业道德规范。

其次,学生自评反思有助于强化学生的职业道德意识。在反思过程中,学生需要对自己的行为进行深入的剖析和思考。这种思考过程可以使更加深刻地认识到职业道德的重要性,从而增强他们的职业道德意识。在未来的职业生涯中,学生将更加自觉地遵守职业道德规范,成为具备高尚职业道德的优秀人才。

例如,在一次体育比赛的团队合作中,某位学生因为个人失误导致了团队的失败。在赛后的自评反思中,他深刻认识到了自己的错误,并对自己的行为进行了深入的剖析。通过反思,他意识到自己的失误不仅仅影响了团队的成绩,更违背了职业道德中的团队合作精神。在未来的比赛中,他将更加注重团队合作,积极履行自己的职责,为团队的胜利贡献自己的力量。因此,我们

应该充分利用学生自评反思的契机,强化学生的职业道德意识。通过引导学生进行深入的自评反思,我们可以帮助他们更好地认识自己在职业道德方面的优点和不足,从而在未来的职业生涯中更好地践行职业道德。同时,我们也应该鼓励学生积极参与各种实践活动,通过实际体验来感受和领悟职业道德的真谛,从而成为具备高尚职业道德的优秀人才。

综上所述,在中职体育课教学中,职业道德内容的渗透不仅是培养学生职业素养的重要途径,也是提升体育教学质量的关键环节。通过有效的策略实施,可以将职业道德教育与体育技能教学有机结合,从而培养出既具备专业技能又拥有高尚职业道德的优秀人才。然而,职业道德教育的渗透并非一蹴而就的过程,而是需要长期坚持和不断完善。

参考文献

- [1] 高晶.解析职业道德在中职体育教学中的渗透[J].科技风,2019,(10):33.
- [2] 丁爱国.中职体育教学中职业道德的培养[J].考试周刊,2015,(09):112.
- [3] 易平.以体育教学为平台培养中职学生的职业道德[J].中国教师,2014,(22):93-94.
- [4] 吕福卿.以体育教学为载体加强中职生的职业道德教育[J].中学时代,2014,(17):192.
- [5] 赵海燕.以体育教学为载体加强中职生的职业道德教育[J].教育教学论坛,2012,(07):78-79.



“四融合—五递进—三共育”：中职学前大专班“四有”体育课堂的构建——以手球运动为例

孙英俊

杭州市闲林职业高级中学，浙江杭州，311122

摘要：立足中职学前教育大专班手球教学实际，针对传统体育课堂存在的不足，聚焦“有用、有趣、有料、有效”的“四有”体育课堂构建目标，创新提出“四融合-五递进-三共育”的路径与举措。即，通过“四融合”将创新创业教育、职业岗位要求、教-学-做一体化以及专兼教学团队深度融合；“五递进”则以创设情境、角色扮演、岗位场景体验、实战演练和总结反馈五个阶段，实现学生技能与素养的螺旋式提升；“三共育”机制整合了学校教师、学生助教和行业导师三方力量，形成教学合力。

关键词：四融合；五递进；三共育；学前教育；四有课堂

“Four Integrations-Five Progressions-Three Collaborations”: The Construction of the “Four-Haves” Physical Education Classroom in the Secondary Vocational Preschool Education College Program—Taking Handball as an Example

Yingjun Sun

Hangzhou Xianlin Vocational High School, Hangzhou Zhejiang 311122, China

Abstract: Based on the actual handball teaching in the secondary vocational preschool education college program, this study addresses the shortcomings of traditional physical education classrooms and focuses on the goal of constructing a “useful, interesting, substantial, and effective” “four-haves” physical education classroom. It innovatively proposes the path and measures of “four integrations-five progressions-three collaborations.” Specifically, “four integrations” deeply integrate innovation and entrepreneurship education, professional job requirements, the integration of teaching, learning, and doing, as well as full-time and part-time teaching teams. “Five progressions” involve five stages—creating contexts, role-playing, job scene experiences, practical drills, and summary feedback—to achieve a spiral improvement in students’ skills and competencies. The “three collaborations” mechanism integrates the efforts of school teachers, student teaching assistants, and industry mentors to form a collaborative teaching force.

Keywords: four integrations; five progressions; three collaborations; preschool education; four-haves classroom

《中华人民共和国学前教育法》（2025）的颁布实施，学前教育普及普惠安全优质发展成为国家战略要求。该法律明确指出，学前教育应保障儿童生命安全、身心健康及接受平等教育的



Copyright © 2025 by author(s) and Quest Press Limited. This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



权利,这为中职学前教育专业人才培养指明了方向。在幼儿体育教育领域,《3-6岁儿童学习与发展指南》(2012)强调每天户外活动不少于2小时,体育活动不少于1小时,要求通过拍球、跳绳等技能训练促进幼儿动作发展,同时严禁机械训练,凸显游戏化教学的重要性。时代变革中,幼儿体育教育亟待转型,师资培养关乎国家与个人发展,需统筹推进^[1-2]。在学前教育提升行动下,幼儿体育教学设计水平的高低将成为制约幼儿体育教学发展的关键^[3-4]。中职学前教育大专班是一种结合中职和大专教育资源的特殊教育模式,旨在培养高素质的学前教育专业人才。然而,中职阶段教学存在“重技能、轻素养”的痼疾,普遍面临幼儿游戏教学设计能力不足、幼儿身心发展规律把握不准、家园共育方法欠缺等问题。为此,本文提出“四融合-五递进-三共育”教学改革:通过创新创业教育与体育教学融合、岗位需求与课程内容融合、教-学-做一体化融合、专兼职教师团队融合的“四融合”机制,构建“创设情境-角色体验-岗位实践-实战演练-反思提升”的“五递进”教学链条,形成学校教师奠基、学生助教促动、行业导师拓展的“三共育”格局。旨在紧扣《学前教育法》对教师专业发展的要求,直面幼儿体育教师岗位“会设计、善组织、懂评价”的核心诉求,为破解中职学前教育专业人才培养与岗位需求脱节难题提供创新方案。

1 “四融合-五递进-三共育”的逻辑起点

“四融合-五递进-三共育”的逻辑起点深植于学前教育大专班人才培养的特殊性以及“四有”课堂的构建目标。学前教育大专班旨在培养未来能够胜任幼儿教学工作的专业化师资,这就要求教学模式必须紧密围绕幼儿教学的实际需求,注重理论与实践的结合,以及学生全面素质的提升。在此逻辑起点下,“四融合”作为教学模式的核心组成部分,其每一环节均服务于“四有”课堂的构建,即打造“有用、有趣、有料、有效”的课堂。

1.1 四融合

1.1.1 与创新创业教育融合,激发“有趣”课堂活力

学前教育大专班的学生未来将面对的是充满好奇心和探索欲的幼儿,因此,自身必须具备创新思维和解决问题的能力。通过鼓励学生设计新型手球比赛、健身课程等,激发学生的创新思维,在实践过程中体验学习的乐趣。

1.1.2 与职业岗位需求融合,夯实“有用”课堂基础

学前教育大专班的学生未来将直接面向幼儿体育教学岗位,因此,学习必须与未来的工作需求紧密对接。通过设置教练技能、赛事组织与管理等模块,学生在学习中直接了解和掌握未来工作岗位所需的知识和技能,为未来职业发展奠定坚实基础。

1.1.3 教-学-做一体化融合,提升“有料”课堂质量

学前教育大专班的学生不仅需要掌握手球运动的基本技能,更需要具备将这些技能应用于实际教学中的能力。通过技能训练、比赛模拟等实践教学环节,在实践中加深对手球运动的理解,并锻炼操作能力。

1.1.4 专兼教学团队的融合,保障“有效”课堂实施

学前教育大专班的教学需要既具备深厚理论功底,又拥有丰富实践经验的教师团队。专职教师与兼职体育行业专家的结合,不仅提升了教学质量,也为学生提供了更多与业界接触的机会。专职教师能够为学生提供系统的理论知识和技能训练,而兼职体育行业专家则能为学生带来最新的行业动态和实践经验。

1.2 五递进

1.2.1 创设情境初步认知,奠定认知基础

在学前教育大专班的手球课堂中,通过模拟幼儿体育教学的真实场景,学生能够更加直观地感受到手球运动在幼儿体育中的实际应用,从而认识到学习手球技能对于未来职业发展的重

要性。

1.2.2 角色扮演深入理解, 丰富体验层次

在学前教育大专班的手球课堂中, 角色扮演不仅限于手球运动本身, 更延伸到了幼儿体育教学的场景中。学生可以通过扮演幼儿体育教师, 体验如何设计手球教学活动、如何引导幼儿参与手球运动等。

1.2.3 岗位场景体验职业, 强化实践导向

在学前教育大专班的手球课堂中, 这一阶段的岗位场景体验更加贴近幼儿体育教学的实际需求。学生可以到幼儿园、早教机构等场所, 亲身体验幼儿手球教学的过程, 了解幼儿体育教学的特点和要求。

1.2.4 实战演练巩固技能, 提升技能水平

在学前教育大专班的手球课堂中, 实战演练不仅注重手球技能的训练, 更强调手球教学能力的培养。学生可以通过组织幼儿手球比赛、制定幼儿手球训练计划等活动, 锻炼自己的手球教学能力和组织协调能力。

1.2.5 总结反馈持续提升: 完善改进机制

在学前教育大专班的手球课堂中, 这一阶段的总结反馈尤为重要。学生可以通过反思自己的手球教学实践, 总结经验教训, 不断改进自己的教学方法和策略。同时, 教师也可以通过总结反馈, 了解学生的学习情况和需求, 及时调整教学计划和内容, 确保“四有”课堂的持续优化和提升。

1.3 三共育

1.3.1 学校教师奠基础, 筑牢“四有”根基

在学前教育大专班的手球课堂中, 学校教师的作用尤为重要。他们不仅需要教授学生手球运动的基本技能和规则, 更需要注重培养学生的体育素养和兴趣, 激发学生的体育潜能。通过课堂教学和实践操作指导, 学校教师能够帮助学生建立正确的体育观念, 掌握科学的学习方法, 为未来的职业发展打下坚实的基础。

1.3.2 学生助教促互动, 激活“四有”活力

在学前教育大专班的手球课堂中, 选拔优

秀学生担任助教, 不仅能够帮助教师分担教学任务, 更能够通过助教的辅助教学, 加深学生对体育知识的理解和掌握。学生助教作为同龄人, 更能够理解学生的学习需求和心理特点, 从而以更加亲切、生动的方式进行辅助教学。

1.3.3 行业导师拓视野, 提升“四有”高度

在学前教育大专班的手球课堂中, 邀请体育行业的导师进入校园, 与学生进行面对面交流, 能够使學生更加直观地了解体育行业的最新动态和发展趋势。行业导师的分享不仅丰富了教学内容, 也使學生能够更好地将所学知识与实际应用相结合, 提高职业素养和实践能力。

2 “四融合-五递进-三共育”的教学实施

2.1 重构教学内容, 打造“有用”的课堂

2.1.1 精选核心项目, 贴合学生需求

深入调研学生的兴趣爱好和实际需求, 发现手球运动因其趣味性、团队协作性和对身体素质的全面锻炼, 深受学生喜爱。因此, 选择手球作为教学内容的核心。手球运动不仅能够锻炼学生的协调性、灵敏性和爆发力, 还能培养他们的团队合作精神和竞争意识, 这些素质对于学前教育专业的学生而言至关重要, 因为他们未来将面对的是充满活力和好奇心的幼儿, 需要具备良好的身体素质和团队协作能力来引导幼儿参与体育活动。

2.1.2 融入专业特色, 增加游戏元素

针对学前教育专业的学生, 在手球教学内容中融入了游戏化元素。通过设计一系列与手球相关的游戏和活动, 让学生在轻松愉快的氛围中掌握手球的基本技能和规则。例如, 设置了“手球接力赛”、“手球捉迷藏”等游戏, 让学生在游戏中的学习手球的传球、接球、射门等技能。这种游戏化的教学方式不仅激发了学生的学习兴趣, 还使他们在实践中更加深入地理解了手球运动的魅力。

2.1.3 引入前沿技术, 拓宽知识视野

为了丰富教学内容, 积极引入与手球相关的前沿技术和理念。这些技术和理念不仅包括

手球运动的最新战术和训练方法,还涵盖了运动康复、运动营养等密切相关领域。例如,在运动康复方面,向学生介绍了手球运动中的常见损伤及其预防措施,以及受伤后的康复方法和训练建议。在运动营养方面,讲解合理膳食对手球运动员的重要性,并提供针对性的营养搭配建议。这些前沿技术和理念的引入,不仅拓宽了学生的知识面,还提升了他们的综合素质和手球技能。

2.1.4 结合实践活动,深化知识应用

结合体育竞赛和体育健身等实践活动,加深学生对手球知识的理解 and 应用。定期组织校内手球比赛,让学生在比赛中锻炼自己的技能和团队协作能力。同时,鼓励学生参加校外的手球比赛和交流活动,以拓宽他们的视野和经验。在体育健身方面,推荐适合手球运动员的健身方法和计划,并鼓励他们积极参与课外锻炼,以提高自己的身体素质和手球技能。这些实践活动的开展,使学生能够将所学知识应用于实际情境中,进一步深化了对手球运动的理解和掌握。

2.2 优化教学过程,打造“有趣”的课堂

2.2.1 创设情境进角色,激发学习兴趣

通过模拟手球比赛、介绍手球明星等生动情境,让学生仿佛置身于真实的手球世界中。这些情境不仅让学生初步了解手球运动,更激发了他们对这项运动的浓厚兴趣。同时,我们鼓励学生扮演不同的角色,如运动员、教练、裁判等,通过角色扮演来深入理解手球运动的规则和技巧。这种沉浸式的学习方式让学生更加主动地参与到课堂中来,为后续的学习奠定了良好的基础。

2.2.2 任务驱动知业务,增强学习动力

设定明确的学习任务,如掌握某个手球技巧、完成一场模拟比赛等。这些任务具有挑战性和趣味性,能够驱动学生更加主动地学习和实践。通过完成任务,学生不仅能够加深对手球业务知识理解和掌握,还能够体验到成功的喜悦和成就感,从而进一步增强他们的学习动力。

2.2.3 以用导学学理论,深化知识理解

将理论与实践相结合,通过实际操作中的

问题和挑战,引导学生主动学习和探索手球运动的理论知识,如战术布局、技能分析等。这种以用导学的方式能够让学生更加深刻地理解理论知识,并将其应用于实践中。同时,我们还结合手球运动的实际案例,引导学生进行分析和讨论,进一步深化他们对知识的理解和掌握。

2.2.4 实战演练练技能,提升实战能力

通过模拟真实的比赛环境和情境,学生能够更加直观地感受到手球运动的魅力和挑战。这种实战演练的方式不仅锻炼了学生的手球技能,还培养了他们的团队合作精神和竞争意识。同时,我们还邀请专业教练进行现场指导,帮助学生纠正动作、提高技能水平。

2.2.5 总结固化强素质,促进全面发展

通过不断的总结和固化,学生的手球技能和综合素质得到了进一步的提升。同时,鼓励学生将所学知识和技能应用于实际生活中,如组织校园手球比赛、参与社区体育活动等,以促进他们的全面发展。这种总结固化的方式不仅巩固了学生的学习成果,还为他们未来的职业发展奠定了坚实的基础。

2.3 创新教学团队,打造“有料”的课堂

2.3.1 专职教师深耕专业,筑牢知识根基

学校体育教师是教学团队的核心力量,他们深耕体育专业领域,具备扎实的体育理论知识和丰富的教学经验。在手球教学中,专职教师充分发挥专业优势,制定系统的教学计划,传授手球的基本技能、战术和规则。他们不仅注重知识的传授,更关注学生能力的培养,通过精心设计的课堂活动和个性化指导,帮助学生夯实手球运动的基础,为进一步的学习和发展奠定坚实根基。

2.3.2 学生“小老师”赋能,营造活跃氛围

选拔手球技能突出、学习热情高涨的优秀学生担任助教。这些学生助教经过培训后,协助专职教师进行课堂教学和课外辅导。他们以同伴的身份参与教学,更容易与其他同学建立信任和互动,营造良好的学习氛围。在助教的帮助下,学生们能够更轻松地掌握手球技能,同时,助教

自身也在教学中得到锻炼和提升,实现了教学相长。

2.3.3 行业导师跨界融合,拓展实践视野

为了丰富课堂内容,引入更前沿、更实用的手球知识和技能积极拓展校外资源,邀请体育行业的专家和优秀运动员作为兼职教师或客座讲师。这些行业导师拥有丰富的运动经验和专业知识,他们将最新的手球战术、训练方法以及运动康复、运动营养等前沿理念带入课堂。例如,邀请退役的手球运动员来校进行示范教学和经验分享,让学生近距离感受专业运动员的精湛技艺和拼搏精神。行业导师的加入,不仅拓展了学生的视野,也使课堂教学更加贴近实际,提升了课堂的“含金量”。

2.4 多元教学评价,打造“有效”的课堂

2.4.1 全过程评价,关注学习动态

采用全过程评价方式,将评价贯穿于学生学习的各个环节。课前,通过问卷调查、访谈等方式,了解学生对手球运动的认知基础、学习兴趣以及预习情况,为后续教学提供参考。课中,教师密切观察学生的技能掌握程度、战术运用能力、团队协作意识以及学习态度,并及时给予反馈和指导。课后,我们要求学生撰写学习反思日志,总结自己的学习收获和不足,并提出改进措施。通过全过程评价,我们能够及时了解学生的学习动态,发现他们在学习过程中遇到的问题,为他们提供个性化的指导和帮助,确保每个学生都能在手球学习中获得进步。

2.4.2 多主体评价,保证评价客观

为了确保评价结果的客观性和全面性,采用多主体评价方式。评价主体不仅包括学校教师,还邀请了校外体育专家、优秀学生助教以及学生自评和互评。学校教师主要从专业角度对学生的基本技能、理论知识和课堂表现进行评价;校外体育专家则侧重于评估学生的运动素质、实战能力和发展潜力;学生助教作为同龄人,能够从学习伙伴的角度提供更贴近学生实际的反馈和建

议;而学生自评和互评则有助于培养学生的自我认知能力和批判性思维。多主体评价的方式,能够从不同视角全面反映学生的学习情况,使评价结果更加客观公正,也更有助学生发现自身优势和不足,明确改进方向。

2.4.3 多维度评价,促进全面发展

评价不仅关注学生的手球运动技能和体育理论知识掌握情况,还重视评价学生的运动素质、团队协作能力、创新思维、学习态度等多个方面。在手球运动中,良好的运动素质是基础,团队协作能力是关键,创新思维是提升。因此,在评价过程中,我们设计了丰富的评价指标,例如:运动素质方面,评价学生的速度、力量、耐力、灵敏性等;团队协作能力方面,评价学生在团队中的角色扮演、沟通配合、集体荣誉感等;创新思维方面,评价学生的手球战术设计、比赛策略制定等方面的创新能力。通过多维度评价,我们鼓励学生全面发展,不仅成为手球技能高手,更成为具备良好综合素质的优秀人才。

综上所述,“四融合、五递进、三共育”在中职学前教育大专班手球课程教学改革中发挥了重要作用。通过重构教学内容、优化教学过程、创新教学团队以及多元教学评价等手段,打造了“有用、有趣、有料、有效”的手球课堂。未来,将继续深化手球特色教学改革,探索更加适合学生特点和发展需求的教学模式和方法,为培养全面发展的高素质人才贡献力量。

参考文献

- [1] 潘逸馨.学前教育专业幼儿体育师资培养现状及路径研究[J].人生与伴侣,2024,(19):78-80.
- [2] 王辉洪.学前教育专业幼儿体育教学技能培养现状调查研究——以陕西省30所高校为例[J].教育观察,2023,12(15):114-117.
- [3] 徐翔宇.学前教育提升行动下幼儿体育的教学设计探究[J].湖北体育科技,2022,41(11):1031-1034.
- [4] 魏辉彦.五年制大专学前教育专业学生职业认同现状调查[J].才智,2022,(15):135-138.

建构以专业实践能力为核心的职高课程体系

韩亚昆, 孔祥通, 侯祥鹏, 高文可
曲阜远东职业技术学院, 山东曲阜, 273100

摘要: 职业高中(以下简称职高)课程体系是培养高素质技术技能人才的关键。然而,我国职高课程体系在课程目标、内容、教学方法和评价体系等方面存在与社会需求脱节、内容陈旧、实践教学不足等问题。本文以专业实践能力为核心,分析了建构以专业实践能力为核心的职高课程体系的必要性,提出了明确课程目标、优化课程内容、创新教学方法、完善评价体系、加强校企合作等构建策略,并从师资队伍建设、政策支持体系和质量监控等方面提出了实施保障。旨在为提升职高学生的就业竞争力,促进职业教育高质量发展提供理论参考和实践指导。

关键词: 职业高中; 课程体系; 专业实践能力; 校企合作; 技术技能人才

Construct a vocational high school curriculum system centered around professional practical abilities

Yakun Han, Xiangtong Kong, Xiangpeng Hou, Wenke Gao
Qufu Far East Vocational and Technical College, Qufu, Shandong Province, 273100, China

Abstract: The curriculum system of vocational high schools (hereinafter referred to as vocational high schools) is crucial for cultivating high-quality technical and skilled talents. However, the curriculum system of vocational high schools in China faces issues such as disconnection from social needs, outdated content, and insufficient practical teaching in terms of curriculum objectives, content, teaching methods, and evaluation systems. This paper, with professional practical ability as the core, analyzes the necessity of constructing a vocational high school curriculum system centered on professional practical ability. It proposes construction strategies such as clarifying curriculum objectives, optimizing curriculum content, innovating teaching methods, improving evaluation systems, and strengthening school-enterprise cooperation. Furthermore, it puts forward implementation guarantees from aspects such as teacher team building, policy support system, and quality monitoring. The aim is to provide theoretical reference and practical guidance for enhancing the employment competitiveness of vocational high school students and promoting the high-quality development of vocational education.

Keywords: vocational high school; curriculum system; professional practical ability; school-enterprise cooperation; technical and skilled talents

0 前言

在经济全球化和技术变革的背景下,职业教育作为培养高素质技术技能人才的重要途径,日

益受到重视。职业高中作为职业教育体系的重要组成部分,其课程体系的质量直接关系到人才培养的质量。当前,我国职高课程体系虽然取得了



Copyright © 2025 by author(s) and Quest Press Limited. This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



一定的进步,但仍然存在诸多问题,如课程内容与社会需求脱节,实践教学不足,评价体系滞后等,导致职高学生的就业竞争力不强,难以适应经济社会发展的需求。

因此,如何构建以专业实践能力为核心的职高课程体系,成为了当前职业教育领域亟待解决的重要课题^[1]。本研究旨在通过对国内外相关理论和实践经验的分析,结合我国职高课程体系的现状,提出建构以专业实践能力为核心的职高课程体系的策略和实施保障,为提升职高人才培养质量,促进职业教育高质量发展提供参考。

1 绪论

1.1 研究背景与意义

随着我国经济的快速发展和产业结构的转型升级,对高素质技术技能人才的需求日益增长。职业教育作为培养技术技能人才的主要途径,其重要性日益凸显。职业高中作为职业教育体系的重要组成部分,承担着为社会培养大量实用型人才的任務。然而,当前我国职高课程体系在内容、教学方法和评价体系等方面存在诸多问题,导致职高学生的实践能力不足,难以适应社会对技术技能人才的需求^[2]。

在此背景下,研究构建以专业实践能力为核心的职高课程体系,具有重要的理论和实践意义:

理论意义:本研究有助于丰富和发展职业教育课程理论,为构建具有中国特色的职业教育课程体系提供理论支撑。

实践意义:本研究旨在为职高课程体系改革提供 practical guidance,帮助职高提高人才培养质量,提升学生的就业竞争力,为经济社会发展提供有力的人才支撑。

1.2 国内外研究现状

国外研究现状:国外职业教育发展较早,积累了丰富的经验。例如,德国的“双元制”职业教育模式强调理论与实践相结合,注重培养学生的实践能力。美国的职业教育体系则注重灵活性

和多样性,强调与企业的合作,为学生提供实践机会。澳大利亚的职业教育体系则强调能力本位,注重培养学生的职业能力和就业能力。

国内研究现状:国内学者对职业教育课程体系的研究也取得了不少成果。主要集中在以下几个方面:一是职业教育课程体系的理论研究,包括课程目标、课程内容、教学方法和评价体系等方面;二是职业教育课程体系的实践研究,包括校企合作、工学结合、项目教学等方面;三是职业教育课程体系的改革研究,包括课程标准的制定、课程内容的更新、教学方法的创新和评价体系的完善等方面。

然而,当前国内对以专业实践能力为核心的职高课程体系的研究还不够深入,需要进一步加强理论研究和实践探索。

1.3 研究目标与内容

本研究的主要目标是:

分析我国职高课程体系的现状和问题,找出影响学生专业实践能力提升的关键因素。

构建以专业实践能力为核心的职高课程体系,提出具体的课程目标、课程内容、教学方法和评价体系。

提出以专业实践能力为核心的职高课程体系的实施保障措施,包括师资队伍建设和政策支持体系和质量监控等方面。

本研究的主要内容包括:

绪论:介绍研究背景与意义、国内外研究现状、研究目标与内容、研究方法。

文献综述:对职业教育课程体系相关理论、专业实践能力内涵及构成、国内外职高课程体系发展趋势进行梳理和分析。

我国职高课程体系现状分析:分析我国职高课程体系的优势和问题,找出问题产生的原因。

建构以专业实践能力为核心的职高课程体系的必要性:论证构建以专业实践能力为核心的职高课程体系对适应经济社会发展需求、提升职高学生就业竞争力、促进职业教育高质量发展的重

要性。

以专业实践能力为核心的职高课程体系构建策略：提出明确课程目标、优化课程内容、创新教学方法、完善评价体系、加强校企合作等构建策略。

以专业实践能力为核心的职高课程体系的实施保障：提出加强师资队伍建设和完善政策支持体系、加强质量监控等实施保障措施。

结论与展望：总结研究结论，指出研究不足与展望。

1.4 研究方法

本研究主要采用以下研究方法：

文献研究法：通过查阅国内外相关文献，了解职业教育课程体系的理论和实践发展动态，为本研究提供理论基础。

调查研究法：通过问卷调查、访谈等方式，了解职高课程体系的现状和问题，为本研究提供 empirical data。

案例研究法：选择具有代表性的职高作为案例，分析其课程体系的特点和经验，为本研究提供实践借鉴。

比较研究法：对比国内外职高课程体系的差异和优劣，为本研究提供 comparative perspective。

2 文献综述

2.1 职业教育课程体系相关理论

职业教育课程体系是职业教育的核心组成部分，其相关理论是构建以专业实践能力为核心的职高课程体系的理论基础。主要的理论包括：

Tyler 的目标模式：Tyler 认为课程开发应该从明确的教育目标出发，然后选择适当的学习经验，组织学习经验，最后评价学习效果。

Taba 的归纳模式：Taba 认为课程开发应该从学生的 needs and interests 出发，然后选择和组织课程内容，制定教学策略，最后评价学习效果。

Stenhouse 的过程模式：Stenhouse 认为课程开发应该关注学习过程，而不是预先设定的目标，强调教师和学生的互动，以及学生的自主

学习。

能力本位课程理论：能力本位课程理论强调培养学生的职业能力和就业能力，注重课程内容与职业标准的对接，强调实践教学和校企合作。

2.2 专业实践能力内涵及构成

专业实践能力是指在特定的职业领域中，运用专业知识和技能，解决实际问题的能力。其构成包括：

专业知识：掌握本专业的基本理论和专业知识。

专业技能：熟练运用本专业的各种操作技能和工具。

实践经验：具有一定的实践经验，能够独立完成本专业的任务。

职业素养：具备良好的职业道德、敬业精神、团队合作精神和创新精神。

2.3 国内外职高课程体系发展趋势

国际趋势：国际上，职高课程体系的发展趋势主要体现在以下几个方面：一是强调能力本位，注重培养学生的职业能力和就业能力；二是加强校企合作，为学生提供实践机会；三是注重课程内容的更新和教学方法的创新；四是完善评价体系，注重过程评价和 formative assessment。

国内趋势：国内职高课程体系的发展趋势主要体现在以下几个方面：一是加强课程标准建设，规范课程内容和教学要求；二是推进校企合作，探索工学结合的人才培养模式；三是改革教学方法，推广项目教学、案例教学等实践教学方法；四是完善评价体系，注重学生实践能力的评价^[3]。

3 我国职高课程体系现状分析

3.1 职高课程体系的优势

我国职高课程体系经过多年的发展，取得了一定的进步，主要体现在以下几个方面：

课程设置逐步完善：职高课程体系包括文化基础课、专业理论课和专业技能课，能够满足学生的学习需求。

教材建设不断加强：职高教材的质量不断提高，内容更加贴近实际，更具实用性。

师资队伍不断壮大：职高教师的学历和职称水平不断提高，教学能力不断增强。

3.2 职高课程体系存在的问题

尽管我国职高课程体系取得了一定的进步，但仍然存在诸多问题，主要体现在以下几个方面：

3.2.1 课程目标与社会需求脱节

职高课程目标的制定往往滞后于社会发展和产业升级的需求，导致课程内容与实际工作岗位的需求脱节。学生所学的知识和技能难以满足企业的用人需求，影响了学生的就业竞争力。

3.2.2 课程内容陈旧，缺乏实用性

职高课程内容更新速度慢，缺乏对新技术、新工艺、新材料的反映。课程内容过于理论化，缺乏实践性和应用性，学生难以将所学知识应用于实际工作中。

3.2.3 教学方法单一，实践教学不足

职高教学方法主要以课堂讲授为主，缺乏实践教学环节。学生缺乏实践操作的机会，难以掌握实际操作技能。

3.2.4 评价体系滞后，重理论轻实践

职高评价体系主要以笔试成绩为主，缺乏对学生实践能力的评价。学生为了应付考试，往往注重理论知识的学习，而忽视实践能力的培养。

3.3 问题产生的原因分析

上述问题产生的原因是多方面的，主要包括：

观念滞后：一些职高管理者和教师对职业教育的认识不足，仍然沿用传统的教育观念和模式。

机制不健全：缺乏有效的校企合作机制，难以了解企业的用人需求，导致课程内容与社会需求脱节。

投入不足：职高办学经费不足，难以更新教学设备，改善实践教学条件。

师资队伍建设滞后：职高教师的实践经验不足，难以胜任实践教学的任务。

4 建构以专业实践能力为核心的职高课程体系的必要性

4.1 适应经济社会发展对高素质技术技能人才的需求

当前，我国经济正处于转型升级的关键时期，对高素质技术技能人才的需求日益增长。职高作为培养技术技能人才的重要途径，必须适应经济社会发展的需要，培养出更多具有专业实践能力的人才。

4.2 提升职高学生的就业竞争力

就业是民生之本。提升职高学生的就业竞争力，是职业教育的重要目标。构建以专业实践能力为核心的职高课程体系，能够有效提升学生的实践能力，使其更好地适应企业的用人需求，从而提高就业竞争力。

4.3 促进职业教育高质量发展

职业教育高质量发展是建设教育强国的必然要求。构建以专业实践能力为核心的职高课程体系，能够有效提升职高人才培养质量，促进职业教育高质量发展。

5 以专业实践能力为核心的职高课程体系构建策略

5.1 明确课程目标，对接职业标准

职高课程目标的制定应该以社会需求为导向，对接职业标准，明确学生应该掌握的专业知识、技能和职业素养。课程目标应该具体、可衡量、可实现，能够指导教学实践。

5.2 优化课程内容，突出实践导向

职高课程内容应该突出实践导向，注重培养学生的实践能力。课程内容应该及时更新，反映新技术、新工艺、新材料的应用。课程内容应该与实际工作岗位紧密结合，能够帮助学生解决实际问题。

5.3 创新教学方法，强化实践教学

职高教学方法应该创新,注重实践教学。可以采用项目教学、案例教学、模拟教学等多种教学方法,让学生在实践中学,在实践中提高。

5.4 完善评价体系,注重过程评价

职高评价体系应该完善,注重过程评价。评价内容应该包括专业知识、技能和职业素养。评价方法应该多样化,可以采用笔试、实操、作品展示、项目答辩等多种评价方法。

5.5 加强校企合作,共建实践平台

校企合作是构建以专业实践能力为核心的职高课程体系的重要途径。职高应该加强与企业的合作,共建实践平台,为学生提供实践机会。企业可以参与课程开发、教学设计、评价考核等环节,使课程内容更贴近实际,更具实用性。

6 以专业实践能力为核心的职高课程体系的实施保障

6.1 加强师资队伍建设,提升教师实践能力

加强教师培训:职高应该加强教师培训,提高教师的专业知识和实践能力。

引进企业专家:职高可以引进企业专家担任兼职教师,为学生提供实践指导。

鼓励教师参与实践:职高应该鼓励教师参与企业实践,提高教师的实践经验。

6.2 完善政策支持体系,保障课程体系顺利实施

加大经费投入:政府应该加大对职高的经费投入,改善实践教学条件。

制定优惠政策:政府可以制定优惠政策,鼓励企业参与校企合作。

完善法律法规:政府应该完善职业教育法律法规,保障职高学生的权益。

6.3 加强质量监控,确保课程体系有效运行

建立质量监控体系:职高应该建立质量监控体系,对课程体系的运行情况进行监督和评估。

定期评估课程效果:职高应该定期评估课程效果,根据评估结果进行调整和改进。

接受社会监督:职高应该接受社会监督,听

取社会各界的意见和建议。

7 结论与展望

7.1 研究结论

本研究以专业实践能力为核心,分析了建构以专业实践能力为核心的职高课程体系的必要性,提出了明确课程目标、优化课程内容、创新教学方法、完善评价体系、加强校企合作等构建策略,并从师资队伍建设、政策支持体系和质量监控等方面提出了实施保障。研究表明,建构以专业实践能力为核心的职高课程体系,能够有效提升职高学生的就业竞争力,促进职业教育高质量发展。

7.2 研究不足与展望

本研究虽然取得了一定的成果,但仍然存在一些不足之处:

研究范围有限:本研究主要关注职高课程体系的构建,对其他职业教育类型(如中职、高职)的课程体系关注较少。

实证研究不足:本研究主要以理论分析为主,缺乏实证研究的支持。

未来研究可以从以下几个方面进行拓展:

扩大研究范围:将研究范围扩大到其他职业教育类型,比较不同类型职业教育课程体系的特点和差异。

加强实证研究:开展实证研究,验证本研究提出的理论和策略的有效性。

关注课程评价:加强对职高课程评价的研究,探索更加科学有效的课程评价方法。

参考文献

- [1] 周绍池.建构以专业实践能力为核心的职高课程体系[J].职教通讯,2002,(09):33-34.
- [2] 李士明.高职高专院校美育课程体系建设现状调查研究[J].成才之路,2023,(17):113-116.
- [3] 何红丽,杨蕾.高职高专课程思政与课程体系构建主体的探索研究[J].成才,2021,(20):70-71.

空间重构·角色体验·责任嵌入 ——“轮换制”赋能中职班级内生发展的路径研究

张艳辉

杭州市闲林职业高级中学，浙江杭州，311122

摘要：本研究旨在探讨“轮换制”管理模式对激发中职班级内生发展动力的效能与路径。基于主体性教育和赋权理论，研究构建了以“空间轮换（座位）、角色轮换（班长）、责任轮换（卫生）”为核心的三位一体干预策略，并采用教育行动研究法，在一中职学校一年级班级进行了一学期的实践。通过观察、访谈及反思发现，该模式通过创设公平环境、提供体验平台和强化责任承诺，有效促进了学生从被动“管理客体”向主动“行动主体”的身份转变，实现了班级秩序的内生性维系与学生综合素养的协同发展。

关键词：轮换制；中职班级管理；内生发展；行动研究；学生赋能

Spatial Reconstruction, Role Experience, and Responsibility Embedding ——A Study on the Path of "Rotation System" Empowering Endogenous Development in Vocational Secondary School Classes

Yanhui Zhang

Hangzhou Xianlin Vocational High School, Hangzhou Zhejiang 311122, China

Abstract: This study aims to explore the effectiveness and pathways of the "rotation system" management model in stimulating the endogenous development of vocational secondary school classes. Based on theories of subjective education and empowerment, the research constructs a tripartite intervention strategy centered on "spatial rotation (seating), role rotation (class monitor), and responsibility rotation (sanitation)". Employing educational action research methods, a one-semester practice was conducted in a first-year class at a vocational secondary school. Through observation, interviews, and reflection, it was found that this model effectively promotes the transformation of students from passive "managed objects" to active "acting subjects" by creating a fair environment, providing experiential platforms, and strengthening responsibility commitments. This approach facilitates the endogenous maintenance of class order and the collaborative development of students' comprehensive competencies.

Keywords: Rotation system; vocational secondary school class management; endogenous development; action research; student empowerment

《国家职业教育改革实施方案》明确指出，技并修、工学结合的育人机制”。班级作为中职职业教育要“落实立德树人根本任务，健全德学校立德树人的基本单元，其治理模式的现代化



Copyright © 2025 by author(s) and Quest Press Limited. This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



转型是提升人才培养质量的关键。然而,当前许多中职班级管理仍陷入“主体性困境”:传统的“管控式”模式将学生视为被规训的“客体”,导致其主动性缺失、责任感弱化,班级管理依赖班主任外在强制力,育人效果事倍功半。这一困境与培养具有自主意识、合作精神和职业素养的技术技能人才目标严重悖离。因此,创新班级管理模式,探索一条系统性赋能学生、激发班级内生动力之路,已成为中职教育内涵发展的迫切需求。采取班干部轮换制有助于提升班集体的管理,利于自主管理能力、社会适应能力的提高^[1-3]。本研究以此为切入点,创新性地设计并实施了融合“空间重构、角色体验、责任嵌入”的轮换制管理模式,旨在通过严谨的教育行动研究,实证检验该模式赋能中职班级内生发展的作用机理与实践效能,为构建现代化中职班级治理范式提供理论参考与实证依据。

1 轮换制赋能的内在逻辑与研究设计

1.1 核心概念的操作化定义与关联

1.1.1 空间重构保障资源分配公平性

“空间重构”特指每周通过抽签方式对全班座位进行重新分配。此操作旨在解构传统按成

绩、按关系排座形成的隐性阶层,从物理环境上保障每位学生平等享有教室优质空间资源(如采光、视角、与教师互动距离)的权利。公平的空间分配是激发全体学生参与感的逻辑起点,为其主体性发挥提供基础性保障。

1.1.2 角色体验促进领导能力多向度

“角色体验”特指班长一职按学号每周轮换,确保每位学生在一学期内均有履职机会。该操作将班级管理权定义为一种可轮替的“公共权力”,而非少数人的固定特权。它为学生提供了体验领导者、服务者、协调者等多重角色的实践平台,旨在多维度培育其组织、沟通、决策与解决冲突的潜在领导能力。

1.1.3 责任嵌入培育集体精神内生性

“责任嵌入”特指将班级卫生区划块,由学生个人或小组长期承包负责。它超越了一次性任务分配,通过签订“责任书”、明确标准与长效评价,将维护集体环境的责任“嵌入”到个体的日常行为规范中。此操作旨在通过持续性地履行承诺,使爱护集体从外在要求内化为个体的价值信念,从而培育稳定的集体主义精神。

1.2 理论依据与作用机制构建

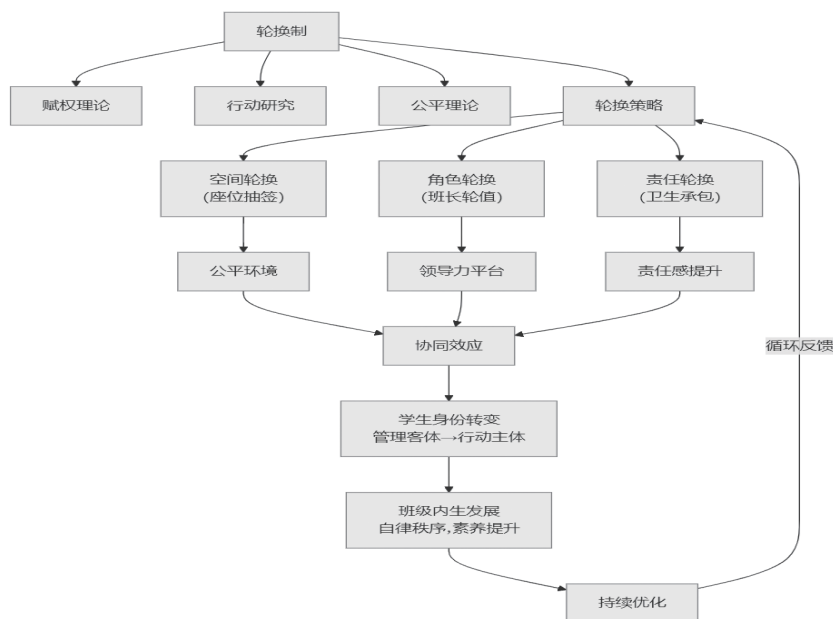


图1 轮换机制示意图

1.2.1 主体性教育理论的方向指引

主体性教育理论认为,学生是自我发展的主体,其发展必须在主动参与的实践中实现^[1]。本研究以此为指导,坚信每位学生都具有未被激发的治理潜能。轮换制通过制度设计,将学生从被动的“管理客体”地位解放出来,为其创设必须“主动作为”的实践情境,是这一理论思想的直接应用。

1.2.2 赋权理论阐明动力激发路径

赋权理论(Empowerment Theory)指出,通过授予个体权力(Power)和责任,可有效激发其内在动机与控制感^[2]。轮换制正是一条清晰的“赋权”路径:它将管理权(角色体验)、空间权(空间重构)和责任权(责任嵌入)系统性赋予学生,使其在拥有“权力”的同时必须承担相应“责任”,从而从根本上激发其参与班级事务的内在动力。

1.2.3 三重轮换策略形成协同效应

空间、角色、责任三重轮换并非孤立策略,而是构成了一个循序渐进的协同赋能系统。空间重构是基础,营造了公平的心理安全环境;角色体验是关键,提供了能力锻炼的核心平台;责任嵌入是保障,铸就了可持续发展的价值信念。三者环环相扣,共同作用于学生主体性的觉醒与班级内生秩序的形成。

1.3 教育行动研究的过程设计

1.3.1 明确研究场域与对象基本情况

本研究场域为笔者所带的2024级新生班级,全班共计35人。研究对象即为该班全体学生。研究前通过问卷和观察摸底,掌握了该群体普遍存在的自信心不足、集体意识淡薄、行为习惯有待规范等初始学情。

1.3.2 规划螺旋上升的行动研究循环

研究采用“计划—行动—考察—反思”的经典行动研究循环模式^[3]。首轮循环(1-3周)为重点实施与密集观察期;第二轮循环(4-12周)为调整优化与持续跟进的阶段;第三轮循环(13-20周)为效果强化与数据收集的总结阶段。每一轮结束后均进行反思,并据此微调下一轮的实施方案。

1.3.3 确定资料收集与效果评估方法

为全面评估效果,采用混合研究法收集资料。质性资料包括:研究者(班主任)的参与式观察日志、对随机抽取学生的半结构化访谈记录、学生周记反思等。量化资料包括:班级常规量化评分(出勤、卫生、纪律)的前后对比数据、针对班级氛围和自我效能感的问卷调查数据。通过多源数据相互验证,确保研究效度。

2 三轮换策略的实践路径与过程分析

2.1 实施空间轮换重构班级物理生态

以每周为单位,通过全域抽签的方式对班级座位进行重新分配,打破固有的空间格局,促进学生的广泛交往,培育他们对班级空间的共同体意识。

2.2 建立全域抽签周度轮换操作机制

空间轮换的操作机制设计注重公平性与可操作性。每周一早自习期间,采用统一的抽签程序完成座位轮换:将班级座位编号制成签条,放入抽签箱中,由学生依次随机抽取,抽签结果当场记录并公示。这一机制彻底消除了座位安排中的人为干预因素,确保每个学生获得不同位置的机会完全均等。抽签过程本身成为一种具有仪式感的班级活动,增强了程序的权威性和公信力。为确保轮换过程的顺畅,制定了明确的《班级座位轮换规则》,对抽签时间、流程和座位调整原则进行了详细规定,使这一制度能够持续稳定运行。

2.2.1 打破固定座位格局促进广泛交往

固定座位制容易形成小团体化、区域化的交往模式,而空间轮换有效打破了这种局限。通过每周的位置变化,每个学生都有机会与不同的同学成为“邻座”,大大拓展了生生互动的范围和频率。观察发现,轮换实施四周后,班级内的人际交往网络明显多元化,原本孤立的学生逐渐融入集体,课堂讨论的小组组合也更加灵活多样。这种空间上的流动还促进了学习资源的共享,优秀学生的学习习惯和方法通过近距离接触得以传播,形成了积极的同伴影响。

2.2.2 培育学生对班级空间的共同体意识

空间轮换的实施使学生不再将某个特定座位视为“我的领地”,而是将整个教室空间看作

“我们的环境”。这种空间观念的转变显著提升了学生的集体责任感。实践中发现，学生们对教室环境的维护意识明显增强，随意丢弃垃圾、损坏公物的现象大幅减少。每周的位置变化让学生能够从不同视角体验班级环境，促进了多角度思考能力的培养。班级还通过“最美座位评比”“座位文化展示”等活动，进一步强化学生对班级空间的认同感和归属感。

2.3 推动角色轮换搭建领导力平台

角色轮换是轮换制的核心环节，通过班长职位的周度轮值，为每个学生提供体验管理角色、锻炼领导能力的机会。

2.3.1 制定按照学号周度轮值班长制度

表1 轮值班长职责

分类	具体职责	详细内容
日常管理	考勤管理	每日早自习、上课前点名，记录迟到、缺勤情况；及时向班主任汇报出勤情况
	纪律维护	维持课堂、自习、集体等场合的纪律；制止不文明行为，营造良好学习氛围
	卫生监督	检查卫生责任区完成情况，协助卫生委员做好记录；督促值日生按时、按质完成打扫任务
	课堂协助	协助教师收发作业、准备教具；反映同学对教学的意见或建议
活动组织	班会组织	主持每周一次的主题班会，提前准备内容并记录过程；结合班级实际情况开展小型活动或讨论
	活动协调	协助组织文体、劳动、校外实践活动；调动同学参与积极性，确保活动有序开展
沟通反馈	信息传达	及时传达学校、年级、班主任的通知；确保信息准确、完整地传达到每位同学
	问题反馈	收集同学对班级管理的意见与建议；向班主任或班委反馈班级中出现的问题
记录交接	填写日志	每日记录班级主要事件、问题及处理情况；周末填写工作总结与反思
	完成交接	周五安排与下一任轮值班长进行面对面交接；移交工作日志、未尽事宜及注意事项
自我管理	模范带头	严格遵守校纪校规，言行得体；在学习、劳动、纪律等方面起到表率作用
	主动改进	积极学习管理方法与沟通技巧；每周结束时进行自我评估，提出改进方向

角色轮换采用严格的按学号顺序轮值制度，确保每个学生都有平等的任职机会。制度设计包括：编制详细的《班长工作职责清单》（见表1），明确每周班长的具体工作任务和权限范围；建立“前任一现任一继任”的交接机制，每周五放学后进行工作交接，确保管理的连续性；设立班主任指导制度，为轮值班长提供及时的支持和帮助。轮值期间，班长拥有组织班会、维持纪律、代表班级等常规权力，同时也需要完成《班长工作日志》的记录工作。

2.3.2 提供真实管理体验深化规则理解

通过真实的角色体验，学生们对班级规则的理解发生了深刻变化。以往作为被管理者，学生往往将班规视为外在的约束；而担任班长后，他们需要运用这些规则来管理班级，从而真正理解规则存在的意义和价值。实践中发现，许多学生在轮值结束后表示：“现在才知道当班长这么不容易，以后一定要更好地配合班委工作。”这种换位思考的经历极大地促进了学生对班级管理的理解和支持。同时，管理实践也锻炼了学生的问题解决能力，他们需要处理同学间的矛盾、协调各种活动安排，这些真实的挑战促进了学生综合素质的提升。

2.3.3 激发学生从被动执行到主动谋划

角色轮换有效地激发了学生的主体意识和创新精神。随着轮值实践的深入，学生们从最初的被动执行命令，逐渐转变为主动谋划班级事务。每周班长都会提出自己的“施政计划”，虽然只有一周时间，但许多学生都展现出惊人的创造力和积极性。有的班长组织了新颖的主题班会，有的发起了班级读书活动，有的改善了卫生管理方法。这种主动谋划的意识不仅体现在班长任期

内，更延续到日常的班级生活中。学生们开始以主人翁的姿态参与班级建设，提出了许多有价值的建议和方案，班级管理从班主任一人负责转变为师生共建共治的良好局面。

2.4 落实责任轮换筑牢价值承诺

责任轮换是轮换制的保障环节，通过卫生区承包制度将责任落实到人，培养学生的责任意识和持之以恒的品格。

2.4.1 实行卫生区承包到人长效评价

班级将卫生区域划分为责任区，每个学生承包一个区域，实行“个人承包、长期负责”的

制度。每个责任区都制定了明确的清洁标准和要求，并签订了《卫生责任承诺书》。建立了一套长效评价机制：每日有卫生委员的例行检查，每周有班委的全面评比，每月进行总结表彰。评价结果与班级评优、综合素质评价挂钩，形成有效的激励约束机制。为了确保公平性，卫生区域每学期中期进行一次轮换，使每个学生都能体验不同难度的清洁任务。这种设计避免了卫生值日中的“搭便车”现象，使每个学生都明确自己的责任范围和工作标准。

表2 卫生责任承诺书

项目	XXXXXX
承诺人	学号：XXXX 姓名：XXXX
承诺背景	为营造整洁、舒适、健康的班级学习环境，培养良好卫生习惯与责任感，共同维护班级形象，特签订本承诺书。
责任区域	教室：[明确负责的教室区域，如第X组第X排至第X排的地面、桌椅；教室前后角落等] 公共区域（如有）：[说明负责的学校公共区域，如楼梯架设、走廊架设等]
具体 承诺 内容	日常清洁维护
	1. 地面：每日至少清扫[X]次，无纸屑、杂物、污渍；每周至少拖地[X]次，无积水。
	2. 桌椅：随时保持整齐，间距均匀；每日检查表面，有灰尘、涂鸦或污渍及时擦拭；发现松动或损坏及时报告。
	3. 黑板与讲台：每节课后擦净黑板，无残留粉笔痕迹；定期清理黑板槽粉笔灰；每日整理讲台，摆放教学用具，清除杂物和灰尘。
	4. 门窗与玻璃：每周至少擦拭[X]次，表面无灰尘、污渍，玻璃清澈透明；清洁缝隙和边框。
	5. 公共区域特殊要求（如有）：楼梯台阶无杂物，扶手无灰尘；走廊墙面无乱贴乱画，地面干净；卫生间及时清理垃圾桶，洗手台无水渍，便池清洁无异味。
	卫生工具管理
	1. 妥善保管责任区域卫生工具，如扫帚、拖把、抹布、垃圾桶等，确保完好无损，不用于非清洁用途。
	2. 定期清洗和整理卫生工具。扫帚和拖把使用后及时清洗晾晒；抹布定期更换或清洗消毒；垃圾桶及时清理并套好垃圾袋。
	卫生监督与提醒
	1. 监督责任区域内同学行为，发现乱扔垃圾、破坏卫生等不文明行为及时提醒和制止，友好礼貌沟通。
	2. 发现严重卫生问题或无法解决的问题，及时向卫生委员或老师报告，配合处理。
	特殊时期卫生保障
	1. 特殊时期（如大型活动、考试、传染病高发期）按学校要求增加清洁次数和力度，加强责任区域消毒工作，对桌面、门窗、把手等经常接触部位擦拭消毒。
	2. 积极配合学校卫生检查和评比活动，以良好卫生状态迎接检查，对检查问题及时整改。
违约责任	1. 第一次未履行责任，班主任口头警告并要求立即整改。 2. 第二次未履行责任，班级内公开通报批评，承担一周额外卫生清洁任务。 3. 第三次及以上未履行责任，取消本学期评优评先资格，通知家长督促改正。
承诺期限	自签订之日起至本学期结束。
承诺人 签字	[手写签名] 日期：[具体日期]
监督人 签字	班主任：[手写签名] 日期：[具体日期]

2.4.2 塑造持之以恒负责任行为模式

责任轮换的重点在于培养学生持之以恒的责任感。通过长期负责同一个卫生区域，学生需要持续履行自己的承诺，这种日复一日的实践有效地塑造了稳定的行为模式。实践中观察到，学生经历了从被动打扫到主动维护的转变过程：最初需要提醒和监督，逐渐发展为自觉完成，最后很多学生开始主动美化自己的责任区，如给清洁工具定位摆放、添加小装饰等。这种变化表明责

任意识已经内化为学生的自觉行为。

2.4.3 催化微岗位贡献的主人翁精神

每个卫生责任区虽然只是一个“微岗位”，但正是这些看似微不足道的贡献，共同构成了优美的班级环境。这种设计让学生体会到：每个人的努力都很重要，集体正是由每个个体的贡献组成的。通过开展“我的责任区我代言”“最美卫生角评选”等活动，强化了学生对自身责任的认同感和自豪感。

表3 “我的责任区我代言”评审申报表

类别	详情
基本信息	
姓名	[填写学生姓名]
学号	[填写学生学号]
责任区的位置	[详细描述责任区所在地]
日常维护情况	
	清洁频率
	• 地面清洁：每日[X]次 • 桌椅摆放：每日[X]次 • 门窗玻璃清洁：每周[X]次 • 黑板及黑板槽清理：每节课后 • 垃圾桶清理：每日[X]次
清洁工作	清洁地点状况
	• 地面清洁：☐无杂物 ☐偶尔有杂物 ☐杂物较多 • 桌椅摆放：☐无污渍 ☐少量灰尘 ☐明显污渍 • 门窗玻璃：☐清澈透明 ☐轻微灰尘 ☐明显污渍 • 黑板清理：☐无痕迹 ☐少量痕迹 ☐痕迹明显 • 垃圾桶：☐及时清理 ☐清理较及时 ☐未及时清理
	备注
	[可补充特殊情况说明]
	整理频率
	• 桌椅摆放：随时 • 教学用具整理：每日[X]次 • 卫生工具存放：使用后
物品整理	整理效果
	• 桌椅摆放：☐整齐 ☐基本整齐 ☐杂乱 • 教学用具：☐有序 ☐基本有序 ☐混乱 • 卫生工具：☐整齐 ☐基本整齐 ☐随意
	备注
	[说明影响因素和要求]
责任区特色与亮点	
创意装饰	墙面装饰
	[如张贴励志标语、学生作品等]

许多学生开始超越自己责任区的范围，主动帮助其他同学，或者提出整体环境改善的建议。这种主人翁精神的培育效果显著：班级卫生状况持续改善，学生们维护环境的自觉性大大提高，班级凝聚力明显增强。这种通过微小岗位贡献培育出来的责任意识和集体观念，比单纯的说教更有说服力，也更持久。

3 三轮换策略的实践反思与未来展望

3.1 轮换制何以有效的作用机理深入探讨

3.1.1 公平机制是激发参与动力的前提基础

轮换制的有效性首先源于其建立的公平机制。通过抽签轮换座位、按学号轮值班长、均等分配卫生责任区等方式，彻底消除了传统班级管理中的特权现象和“被遗忘的角落”。这种程序公平和结果公平让学生感受到前所未有的尊重与平等，从而愿意主动参与班级事务。当每个学生都确信自己拥有平等的机会时，其内在参与动力就被真正激活，这是轮换制能够实施的心理学基础。

3.1.2 体验平台是转化知识为能力关键环节

轮换制成功构建了“做中学”的实践平台。角色轮换让学生从管理规则的遵守者转变为执行者，在真实的管理情境中深化对规则的理解；责任轮换使价值观教育从说教变为实践，在持续履责中培育责任品格；空间轮换则在动态交往中提升社交能力。这种体验式学习实现了知识向能力的有效转化，符合职业教育的实践导向特点。

3.1.3 系统建构是三大策略产生合力之核心

轮换制的成功关键在于三大策略形成了有机整体。空间轮换营造了公平氛围，为角色轮换创造了心理安全环境；角色轮换培养了领导能力，为责任轮换提供了组织保障；责任轮换培育了担

当精神，反过来巩固了空间和角色轮换的成果。三者相互支撑、环环相扣，形成了“氛围—能力—品格”的良性循环，产生了单一策略无法实现的协同效应。

3.2 轮换制实践过程中的限度与挑战

3.2.1 初始阶段学生不适应与教师指导压力

实施初期，部分学生表现出明显不适应：有的不愿离开“舒适区”，有的缺乏担当勇气，有的对频繁轮换产生倦怠。同时，班主任工作压力骤增，需要投入大量时间进行个别指导、过程监督和心理疏导，特别是在培养第一批轮值班长阶段，近乎手把手地教导。

3.2.2 制度设计的弹性与持续优化改进空间

实践中发现，刚性轮换制度需要与弹性管理相结合。如对特殊体质学生的座位安排、对确实缺乏领导力学生的轮值调整等，都需要预留弹性空间。同时，评价机制需要不断完善，如何科学评估轮值班长的工作表现，如何避免卫生评价中的主观性等问题，都需要持续优化。

3.2.3 对班主任角色转型与能力提出新要求

轮换制要求班主任从传统的控制者转变为引导者、激励者和支持者。这不仅需要教育理念的转变，更需要能力的提升：如何有效授权而不失控，如何及时提供支持而不越位，如何培养学生自主性而不放任，这些都对班主任的专业能力提出了更高要求。

3.3 轮换制模式推广价值与未来方向

3.3.1 为中职班级治理现代化提供有效范式

轮换制探索出了一条中职班级治理现代化的可行路径。其价值在于通过制度创新实现了“员参与、全过程育人、全方位赋能”，为破解中职班级管理难题提供了可复制、可推广的实践范式，具有重要的借鉴价值和推广意义。

3.3.2 探索与数字化智慧校园平台深度融合

未来可将轮换制与数字化平台深度融合：开发轮换制管理APP，实现自动排班、在线交接、过程记录、多元评价等功能；利用大数据分析学生参与度和成长轨迹；建立数字化展示平台，共享轮换成果。这不仅能提高管理效率，更能增强过程的趣味性和透明度。

3.3.3 延伸至职业素养培养与校企文化对接

轮换制可进一步延伸至职业素养培育领域：模拟企业岗位轮换制度，让学生体验不同职业角色；引入企业文化元素，如ISO质量管理理念指导卫生责任区管理；聘请企业导师参与轮值班长培训等。通过这些创新，使班级治理与职业素养培养、校企文化对接有机融合，更好地实现职业教育人才培养目标。

综上所述，本研究系统探讨了“空间重构、角色体验、责任嵌入”三位一体的轮换制管理模式对赋能中职班级内生发展的作用路径与实践效能。实证表明，该模式通过系统性、制度性的赋

权设计，有效破解了传统班级管理中主体性缺失的困境，成功促使学生完成了从“被管理的客体”向“自我管理的主体”的身份转变与能力建构。轮换制不仅带来了班级秩序从外在约束到内在维系的可喜变化，更在深层促进了学生领导力、责任感和职业素养的全面发展，实现了管理育人与价值引领的有机统一^[4-5]。

参考文献

- [1] 黄蕾.班干部轮换制在班级管理中的应用[J].教书育人,2023,(07):78-80.
- [2] 彭月娥,宾映初,班干部竞选轮换制在护生班级管理中的应用[J].才智,2016,(15):32.
- [3] 江雷,解放班主任--“值周部轮换制”班级管理模式的实践[J].吉林教育,2016,(13):81+110
- [4] 苏凤杰,浅谈班级干部“轮换制”与班级管理[J].新课程(下),2014,(07):31.
- [5] 陈道凤,常务岗位+轮换制:实现班级管理的动态平衡[J].班主任之友(中学版),2011.(03):18-19.

“职业成长+科研发展”双驱动：新建民办高职教师科研激励机制设计

林远平，郭莉莉*

北海康养职业学院，广西北海，536000

摘要：本文以“职业成长+科研发展”双驱动为核心视角，结合新建民办高职办学特点与广西区域特色，通过分析机制困境的深层成因，从联动框架构建、差异化政策制定、资源监管完善、区域需求对接四个维度，设计针对性的科研激励机制，为破解新建民办高职教师科研激励难题、推动教师与院校协同发展提供实践路径。

关键词：教师科研激励；职业成长；双驱动机制

Dual drive of “career growth+scientific research development”: Design of research incentive mechanism for newly established private vocational college teachers

Yuanping Lin, Lili Guo*

Beihai Vocational College of Wellness, Beihai Guangxi 536000, China

Abstract: This article takes the dual drive of “career growth+scientific research development” as the core perspective, combined with the characteristics of newly established private vocational colleges and the regional characteristics of Guangxi. By analyzing the deep causes of mechanism difficulties, a targeted scientific research incentive mechanism is designed from four dimensions: linkage framework construction, differentiated policy formulation, resource supervision improvement, and regional demand docking. This provides a practical path for solving the problem of scientific research incentives for newly established private vocational college teachers and promoting the coordinated development of teachers and colleges.

Keywords: teacher research motivation; Career growth; Dual drive mechanism

1 绪论

当前，新建民办高职院校在深化产教融合、服务区域产业发展中的作用日益凸显，而教师科研能力与职业素养的双重提升是院校发展的核心支撑。当前，新建民办高职普遍面临教师科研参与积极性低、职业发展动力不足的问题，传统科

研激励机制多侧重成果奖励，忽视职业成长与科研发展的协同性。因此，研究“职业成长+科研发展”双驱动的科研激励机制，具有重要的现实意义。

2 新建民办高职教师科研激励的困难

2.1 现行机制中职业成长与科研发展协同不足



Copyright © 2025 by author(s) and Quest Press Limited. This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



新建民办高职现行科研激励机制多呈现“碎片化”特征，将职业成长与科研发展割裂对待。在政策设计上，职称评定、岗位晋升等职业成长通道虽提及科研成果要求，但未建立科研与职业进阶的联动逻辑，如科研成果仅作为“达标项”而非“增值项”，无法体现科研对职业成长的推动作用；在激励方式上，多以科研论文、课题的现金奖励为主，缺乏将科研能力转化为职业技能提升的配套措施。这种割裂导致教师将科研视为“额外任务”，而非职业成长的重要路径，既降低科研参与主动性，也阻碍职业素养与科研能力的协同提升，形成“科研与职业两张皮”的困境。

2.2 教师双重需求响应不充分且忽视群体差异

新建民办高职教师群体存在明显结构差异，青年教师侧重职业能力提升与科研入门指导，中年教师关注科研成果转化与职业晋升突破，骨干教师重视科研团队建设与行业影响力塑造，但现行激励机制对教师“职业成长+科研发展”的双重需求响应不足。首先，机制未针对不同教龄、专业背景教师的需求分层设计，如对青年教师缺乏科研导师制、职业规划指导等基础性支持，对骨干教师未提供科研资源倾斜、团队培育等进阶性激励；其次，对教师职业成长中的科研需求挖掘不深，导致激励政策与教师实际需求脱节，难以激发教师科研动力与职业发展热情。

2.3 现有实践存在“重形式轻落地”问题

新建民办高职虽尝试探索相关激励措施，但

多停留在政策文件层面，缺乏落地保障。一是配套资源不足，虽提出“科研促职业成长”目标，但未设立专项科研基金、搭建校企科研平台，导致教师科研缺乏资金、设备与项目支撑，职业技能提升难以通过科研实践落地；二是过程监管缺失，对科研项目的开展进度、教师职业能力提升效果缺乏动态跟踪，仅在项目结题时进行成果考核，无法及时解决实践中的问题；三是激励兑现滞后，如科研奖励、职称晋升关联的科研成果认定周期过长，削弱机制的激励效果，导致教师对双驱动实践缺乏信任，参与积极性受挫。

2.4 与广西产业升级下的双驱动需求适配度低

广西正推进新能源汽车、绿色化工、高端装备制造等产业升级，亟需新建民办高职培养具备科研转化能力、适配产业需求的技术技能人才。但当前科研激励机制未结合广西产业特色设计，适配度较低。首先，科研导向偏离产业需求，激励政策多以论文发表、课题级别为核心指标，未鼓励教师开展产业技术攻关、教学资源开发等应用型科研，导致教师科研成果与广西产业实际脱节。其次，职业成长与产业需求联动不足，未将教师参与产业项目、企业实践等经历纳入职业晋升考核，也未提供产业相关的科研培训，导致教师职业能力难以适配产业升级需求。

3 新建民办高职教师科研激励困难的原因

3.1 对双驱动关联性认知不足，机制缺乏系统性

首先，院校管理层多将“科研激励”等同“成果奖励”，将“职业成长”局限于职称晋升、

基金项目：

2024年度广西高校中青年教师科研基础能力提升项目“新建民办高职教师职业规划需求下科研激励机制研究”（编号：2024KY2133）

作者简介：

林远平（1983—），男，汉族，经济师，工商管理硕士；研究方向：职业教育、工商管理。

*通讯作者：郭莉莉。

薪资增长,未认识到科研是提升教师职业素养的重要途径,也未意识到职业成长能为科研提供方向指引与动力支撑,导致机制设计中二者缺乏协同逻辑。其次,受“重教学、轻科研”办学理念影响,部分院校将科研视为“附加任务”,未将双驱动机制纳入院校长期发展规划,机制设计多为应对上级评估的“临时举措”,缺乏顶层设计与长远布局。例如,未明确双驱动机制的总体目标、实施步骤与责任部门,各部门各自制定政策,导致科研激励与职业成长政策相互冲突,无法形成双驱动合力。

3.2 未开展精准调研,政策存在“一刀切”倾向

新建民办高职未开展系统、精准的教师需求调研,导致政策脱离教师实际。一是调研意识薄弱,多数院校仅通过简单问卷或会议征求意见,未深入教师群体开展分层访谈、案例分析,无法全面掌握不同教龄、专业、岗位教师的“职业成长+科研发展”需求差异,如未了解青年教师对科研入门指导的迫切需求,也未关注专业教师对接产业科研的特殊需求;二是调研维度单一,仅聚焦科研奖励金额、考核标准等表层需求,忽视教师对职业发展路径、科研资源支持、团队协作环境等深层需求;三是需求反馈机制缺失,政策实施后未跟踪收集教师反馈,无法根据需求变化调整政策,导致“一刀切”政策长期沿用。

3.3 缺乏实践落地保障,考核重结果轻过程

从保障层面看,一是资金与资源不足,民办院校办学资金依赖学费,科研专项投入有限,难以支撑教师科研项目开展、培训学习等需求;同时,科研平台建设滞后,缺乏校企合作实验室、科研团队等,教师科研缺乏实践载体。二是人员与制度保障缺失,多数院校科研管理部门人员不足,无法为教师提供科研申报指导、项目跟踪服务;且未建立科研与教学协同的管理制度,缺乏灵活的课时调整机制,导致教师面临“科研与教

学两难”。从考核层面看,现行考核多以科研成果数为核心指标,忽视科研过程中的能力提升与职业成长,导致教师急功近利追求短期成果,影响机制落地效果。

3.4 未结合产业特色,科研导向与区域需求脱节

首先,新建民办高职过度追求“学术化”发展,将科研导向对标本科院校,以论文发表、理论课题为核心激励方向,忽视自身“应用型”办学定位,未认识到服务区域产业发展是民办高职科研的核心价值,也未将广西产业升级需求融入机制设计。其次,院校与地方政府、行业企业的协同不足,未建立常态化的需求对接机制,无法及时获取产业升级对教师科研能力、职业素养的具体要求。未参与地方产业规划相关的科研项目,导致机制设计缺乏区域产业需求支撑,教师科研与职业成长无法服务广西产业发展,既违背职业教育服务区域经济的宗旨,也使院校失去产业资源对科研激励的支撑。

4 “职业成长+科研发展”双驱动的科研激励机制设计

4.1 构建“职业成长-科研发展”联动框架,明确协同目标与路径

在协同目标上,短期目标为激发教师科研参与主动性,提升科研基础能力与职业素养;中期目标为形成“科研促职业、职业带科研”的良性循环,推动教师成为“双师型”人才;长期目标为支撑新建民办高职内涵发展,服务广西产业升级^[1]。框架设计上,一是建立“双维度融合”的政策体系,整合人事处、教务处政策资源,将科研成果与职业成长深度绑定:职称评定中,将科研成果纳入“核心竞争力”指标,占比不低于30%;岗位晋升中,设置科研型、科研教学型等差异化路径,允许教师通过科研成果突破晋升瓶颈。二是设计“阶梯式”协同路径,针对不同职业阶段教师制定科研-职业协同计划:青年

教师阶段实施“科研入门+职业筑基”计划，将科研导师指导、科研项目参与作为职业培训核心内容，完成基础科研任务可优先获得外出培训机会；中年教师阶段实施“科研突破+职业晋升”计划，鼓励教师牵头科研项目，项目成果达标可直接纳入职称评审加分项；骨干教师阶段实施“科研引领+职业辐射”计划，支持教师组建科研团队，团队成果突出可推荐参与行业学术交流、地方产业规划，提升职业影响力。三是建立跨部门联动机制，学校牵头组建专项工作组，定期召开协同推进会，解决政策冲突、资源调配等问题，确保联动框架落地。

4.2 开展分层分类需求调研，制定差异化双驱动激励政策

首先，建立“三维度”需求调研体系：从“群体维度”，按教龄、岗位类型、专业领域分层调研；从“需求维度”，涵盖科研资源、职业发展、激励方式等内容；从“区域维度”，结合广西产业特色，调研不同专业教师对接产业科研的需求。调研方式采用“定量+定性”结合，通过问卷收集基础数据，通过深度访谈、焦点小组讨论挖掘深层需求，形成《教师双驱动需求调研报告》^[2]。其次，基于调研结果制定差异化政策：针对青年理论教师，侧重“基础科研+职业培训”激励，提供科研启动基金、科研入门培训课程，完成1项校级课题可优先参与省级教学培训；针对中年实训教师，侧重“应用型科研+职业认证”激励，鼓励参与企业技术攻关，项目成果被企业采纳可直接认定为职业技能等级提升依据；针对工科骨干教师，侧重“产业科研+职业辐射”激励，支持对接广西新能源汽车、绿色化工等产业项目，项目达标可推荐为行业专家、地方产业顾问；针对文科教师，侧重“教学科研+社会服务”激励，鼓励开展职业教育政策研究、社区教育资源开发，成果被政府或社区采纳可纳入职称加分

项。最后，建立需求动态更新机制，根据教师需求变化与院校发展调整政策，确保激励政策始终适配教师实际需求。

4.3 完善资源配套与过程监管机制，建立“过程+结果”双维考核

资源配套上，一是拓宽资金渠道，构建“院校+政府+企业”多元资金池：院校每年从学费收入中提取部分作为科研专项基金，支持教师科研项目；申报广西教育厅、科技厅的民办教育科研专项，争取政府资金支持；与广西本地企业合作共建“科研合作基金”，企业投入资金定向支持对接产业的科研项目，教师参与项目可获得额外资金奖励。二是搭建“校企协同”科研平台，与企业共建实验室、科研工作站，为教师提供科研实践载体；引入企业技术专家担任科研导师，指导教师开展产业技术攻关，同时为教师职业技能提升提供实践指导。三是完善服务保障，科研管理部门增设“科研服务专员”岗位，为教师提供科研申报、项目跟踪、成果转化等“一站式”服务；建立“科研-教学时间弹性调配”制度，教师参与科研可申请调整教学课时，避免科研与教学冲突。过程监管与考核上，建立“全流程”监管机制，对科研项目从申报、实施到结题进行动态跟踪：项目实施中，每季度开展进度检查，及时解决资金、资源问题；引入“教师反馈通道”，教师可随时反馈科研与职业成长中的困难，工作组及时响应。同时，构建“过程+结果”双维考核体系，考核指标兼顾成果数量与质量，将教师职业成长进度纳入考核^[3]。

4.4 结合广西产业升级需求，设计服务区域的双驱动科研激励方向

首先，明确广西产业导向的科研激励重点，围绕广西“十四五”产业规划，将各类重点领域作为核心激励方向，制定《服务广西产业的科研项目目录》，纳入目录的项目可享受“三优先”：

优先获得科研基金支持、优先纳入考核加分、优先推荐对接企业资源。其次，建立“校企政”协同的需求对接机制，定期与广西工信厅、行业协会、龙头企业召开“产业需求对接会”，收集产业升级对教师科研能力、职业素养的具体要求，如企业技术难题、人才培养标准等，将其转化为科研激励指标。最后，设计“产业科研+职业认证”的激励路径，鼓励教师参与广西产业相关的科研项目与实践活动，将参与经历与职业技能认证、行业资格认定挂钩，实现科研成果与职业技能认证的双向转化^[4]。同时，对服务广西产业的科研成果给予额外激励，如项目成果被本地企业采用，奖励金额上浮20%-30%；科研项目助力地方产业升级获政府表彰，可直接认定为职称评审“破格条件”。通过将科研激励与广西产业需求深度绑定，既引导教师科研方向贴合区域实际，又推动教师职业成长适配产业升级需求，实现“科研服务产业、产业反哺科研与职业成长”的良性循环，凸显新建民办高职服务区域经济的办学价值。

5 结论与展望

本文以新建民办高职院校为研究对象，深入分析教师科研激励机制的现实困难与深层成因，提出“职业成长+科研发展”双驱动的机制设计方案。未来可进一步扩大样本范围，对比分析不同区域新建民办高职的机制差异；同时探索数字化手段在激励机制中的应用，实现需求动态监测与激励精准推送，持续优化双驱动机制的实践效果。

参考文献

- [1] 曾宗怡.高职院校科研管理新模式的构建与路径探索[J].科教导刊.2025(05):110-112.
- [2] 常轩源.高职教师数字素养提升的现实困境与实践路径[J].科教导刊.2024(35):74-76.
- [3] 邓娟娟.双创时代高职教师核心素养培养路径研究[J].时代汽车.2024(19):58-60.
- [4] 钟文平.高职院校青年教师科研创新激励模式研究[J].极目.2024(02):87-91.



新公共管理视域下高职毕业生就业质量的影响机制 与优化路径——以四川华新现代职业学院为个案研究

叶代米垚, 张露

四川华新现代职业学院, 四川成都, 610107

摘要: 本文以新公共管理理论为分析框架, 聚焦四川华新现代职业学院(下称“华新职院”)毕业生就业质量问题, 构建“机会-匹配-发展-满意”四维评价体系, 结合该校近年毕业生就业统计数据及多家合作企业典型案例, 从个人、学校、政府、企业四大主体切入剖析问题根源。研究发现, 该校毕业生职业规划模糊、专业设置与成渝产业需求脱节、校企合作流于表面等问题较为突出。基于此, 提出“政府引导、市场运作、校企协同、学生主体”的提升路径, 为该校及同类高职院校就业质量提质提供实践参考。

关键词: 新公共管理; 四川华新现代职业学院; 就业质量; 协同治理

Influence Mechanisms and Optimization Pathways of Higher -Vocational Graduates' Employment Quality from the Perspective of New Public Management: A Case Study of Sichuan Huaxin Modern Vocational College

Daimiyao Ye, Lu Zhang

Sichuan Huaxin Modern Vocational College, Chengdu Sichuan 610107, China

Abstract: Using New Public Management theory as its analytical framework, this paper focuses on the employment-quality challenges faced by graduates of Sichuan Huaxin Modern Vocational College (hereafter “Huaxin College”). It constructs a four-dimensional evaluation system—opportunity, match, development, and satisfaction—and, drawing on the college’s recent graduate-employment statistics and representative cases from several partner enterprises, dissects the root causes from the perspectives of four key stakeholders: students, the college, government, and business. The study finds that Huaxin graduates often lack clear career planning, that academic programs are misaligned with the industrial needs of the Chengdu–Chongqing economic corridor, and that school–enterprise collaboration remains superficial. On this basis, the paper proposes an improvement path of “government guidance, market operation, school–enterprise coordination, and student agency,” offering a practical reference for raising employment quality at Huaxin and similar higher-vocational institutions.

Keywords: New Public Management; Sichuan Huaxin Modern Vocational College; employment quality; collaborative governance

1 引言

1.1 研究背景与意义

在高等教育普及化推进过程中, 高职教育作为技术技能人才培养的核心阵地, 其毕业生就



Copyright © 2025 by author(s) and Quest Press Limited. This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



业质量不仅关乎千万家庭的民生福祉，更直接影响区域产业升级与经济高质量发展的人才供给效能。华新职院作为四川省内综合性高职院校，近年毕业生规模持续扩容，覆盖电子信息、财经商贸、艺术设计等十余类专业，毕业生主要服务于成渝地区双城经济圈建设，其就业质量状况在省同类院校中具有典型样本价值^[1]。

然而，伴随数字经济迭代与就业市场结构性变革，该校毕业生就业质量的深层次矛盾逐步显现：近三成毕业生入职半年内发生岗位流动，部分专业对口率不足六成；起薪水平虽呈稳步增长态势，但中长期薪资增幅与职业晋升比例均低于全省高职平均水平。在此背景下，引入新公共管理理论的“市场导向”“结果为本”“多元协同”理念研究该校就业问题，具有双重现实意义：实践层面可打破“学校单一主导”的传统就业工作模式，推动各方明确权责边界、优化资源配置；理论层面能丰富高职就业研究的案例支撑，为破解“规模扩张与质量提升”的矛盾提供新的分析视角。

1.2 研究目的与方法

本研究核心目的在于：一是厘清新公共管理理论与华新职院就业质量的内在关联，明确四大主体在就业质量形成中的角色定位与作用机制；二是识别当前该校毕业生就业质量的关键影响因素及协同障碍；三是提出可操作的提升对策，构建基于市场化逻辑的就业质量优化体系。

为实现研究目标，采用多方法融合的研究路径：文献研究法系统梳理国内外相关文献，奠定理论基础；问卷调查法对该校近年毕业生开展抽样调查，回收有效问卷100余份，有效回收率超八成；深度访谈法选取该校就业工作负责人、多家合作企业（含本地龙头企业）人力总监及毕业生代表进行半结构化访谈；案例分析法聚焦该校“企业订单班”等实践案例，提炼经验与现存不足。

2 新公共管理理论概述

2.1 理论内涵与核心特征

20世纪80年代，西方发达国家“政府失灵”现象日益凸显，新公共管理理论应运而生。该理论突破传统行政管理理论的局限，将现代经济学假设与私营企业管理方法引入公共部门，形成以“提升效率、回应需求”为核心的理论体系，其核心特征可概括为三点：一是市场导向的资源配置，主张通过引入竞争机制打破公共服务垄断格局，提升资源利用效率；二是结果导向的绩效评估，强调以“产出成效”而非“投入规模”衡量工作实绩；三是多元协同的治理结构，吸纳企业、社会组织等主体参与公共事务，形成协同治理合力。

2.2 理论在该校就业管理中的应用逻辑

将新公共管理理论应用于华新职院就业管理，本质是对传统就业工作模式的重构：政府层面需从“直接管理者”转型为“监管引导者”，通过政策激励与资源统筹，引导该校精准对接区域产业需求；学校层面应建立市场化办学机制，以学生与企业需求为导向调整专业设置与教学内容；校企层面需构建利益共享机制，推动合作从“浅层对接”向“深度融合”转变。该校近年探索的“企业订单班”，正是企业参与人才培养的初步实践，但尚未形成系统成熟的运作模式。

3 华新职院毕业生就业质量现状

3.1 评价指标体系构建

基于新公共管理的“结果导向”与“用户满意”理念，结合研究需求构建四维评价体系：就业机会指标，用于衡量获得岗位的难易程度，涵盖毕业去向落实率、求职周期等维度；就业匹配指标，用于衡量岗位与个人的契合程度，涵盖专业对口率、技能匹配度等维度；职业发展指标，用于衡量岗位长期发展潜力，涵盖起薪水平、晋升比例等维度；满意度指标，用于衡量主观感

基金项目：

四川华新现代职业学院科研课题“新公共管理视角下高职毕业生就业质量影响因素及提升对策研究”（项目编号：KY2024012Y）。

受, 涵盖毕业生与企业满意度等维度。

3.2 现状特征分析

从就业机会来看, 该校毕业生毕业去向落实率维持在较高水平, 但优质岗位竞争力不足: 岗位选择数量明显少于省内示范性院校, 平均求职周期比全省高职平均水平偏长, 反映出毕业生在优质岗位竞争中处于相对劣势地位。

从就业匹配来看, 整体专业对口率呈上升趋势, 但技能匹配度仍存在差距: 部分专业对口率不足六成, 其中商务管理、会计、艺术设计等专业问题尤为突出; 企业反馈显示, 超四成毕业生需经过数月额外培训才能胜任岗位实操需求, 在人工智能、新能源等新兴领域, 技能匹配问题更为显著。

从职业发展来看, 薪资水平稳步增长但发展后劲不足: 毕业生起薪较往年有所提升, 但就业一年后的薪资增幅、三年后的职业晋升比例均低于全省高职平均水平, 职业发展的持续性有待增强。

从满意度来看, 毕业生主观认可度较高但企业期望存在差距: 毕业生就业满意度超九成, 但企业满意度不足八成, 主要不满集中在职业素养欠缺与持续学习能力薄弱; 就业稳定性欠佳, 近三成毕业生在入职一年内更换工作, 多数因“职业发展前景不明”选择离职^[2]。

4 就业质量影响因素剖析

4.1 个人因素: 内生发展动力薄弱

4.1.1 职业规划缺失

职业规划模糊是制约该校毕业生就业质量的首要个人因素。调查显示, 仅两成左右毕业生在入学时制定了明确的职业规划, 超六成表示“不清楚自己适合什么工作”, 求职时多采取“跟风”策略。如财经商贸类专业毕业生中, 近三成人跟风投递热门的互联网运营岗位, 但多数缺乏核心技能, 入职后短时间内离职率极高; 区域选择上, 超七成毕业生优先关注成都等大城市岗位, 对川南、川东等产业集群地区关注不足, 进一步加剧了就业市场的供需失衡。

4.1.2 技能与素养不足

高职教育的核心竞争力在于技能优势, 但该

校部分毕业生技能水平与企业需求存在差距。专业技能方面, 部分学生理论基础薄弱, 核心技能掌握不扎实, 且学校实训设备更新滞后于企业技术发展, 导致实操能力与岗位需求脱节。综合素质方面, 合作企业普遍反映毕业生沟通表达、团队协作等“软实力”不足, 仅一成左右毕业生能在求职时展示创新成果, 简历同质化严重, 难以在竞争中脱颖而出。

4.1.3 就业观念偏差

就业观念偏差进一步加剧了就业质量的分化。部分毕业生存在“学历自卑”与“岗位自负”的矛盾心态: 既因高职学历不敢投递优质企业技术岗, 又对基层技术岗位存在偏见, 认为“没面子”, 陷入“高不成、低不就”的困境; 求职时过度关注起薪、福利等短期待遇, 仅一成左右优先考虑企业培训体系与成长空间, 导致入职后因缺乏发展机会快速离职, 延误职业成长。

4.2 学校因素: 培养与服务支撑不足

4.2.1 专业与课程错位

部分专业设置与成渝地区产业需求脱节, 未能及时对接区域产业规划进行调整。四川省明确的电子信息、装备制造等支柱产业相关专业建设力度不足, 仍保留部分与支柱产业关联度低的专业, 其毕业生对口率不足五成; 同时存在“专业跟风”现象, 不顾师资、实训条件盲目开设热门专业, 导致人才培养质量难以保障, 毕业生转行率较高。

4.2.2 就业指导碎片化

就业指导缺乏系统性与针对性, 难以满足毕业生多样化需求。课程设置上, 八成以上就业指导集中在毕业前, 仅通过少量课时且均为大班授课, 讲授简历制作、面试技巧等应急内容, 对大一职业认知、大二规划的专业引导往往不够^[2];

服务精准度不足, 就业信息推送“大水漫灌”, 省外岗位占比超四成, 但多数毕业生倾向留川就业, 匹配效率低下;

校企合作渠道单一, 主要依赖少量校园招聘, 常态化合作不足, 部分毕业生通过网络求职时遭遇虚假招聘。此外, 毕业生离校后跟踪服务缺失, 对入职适应与发展困惑缺乏关注。

4.2.3 校企合作表面化

校企合作是连接教育与产业的关键纽带，但该校多数合作仍停留在“浅层对接”阶段。超七成合作协议仅约定“企业接收学生实习”，未涉及人才培养方案制定、课程开发等核心环节，学生实习多从事基础性工作，难以接触核心技术，实习后录用率极低。从合作动力来看，学校与企业利益诉求未能有效衔接，企业认为“参与人才培养投入大、回报慢”，参与积极性不高；且缺乏完善的合作保障机制，当企业生产调整影响合作时，学校难以有效应对，合作稳定性不足。

4.3 政府因素：政策保障与监管缺位

就业市场监管有待加强。学历歧视现象仍有存在，部分企业招聘中不合理抬高学历门槛，即使岗位对学历要求不高；虚假招聘频发，针对高职毕业生的求职诈骗案例占比超六成。监管机制上，存在“多头管理”与“监管空白”并存的问题，各部门职责划分不清，缺乏协同执法；毕业生维权渠道不畅，遭遇不公时维权成本高，主动维权者占比不足一成半。

4.4 企业因素：需求牵引与责任履行不足

招聘标准与高职教育“技能导向”不匹配。部分企业过度强调学历，忽视实践技能，存在“高学历低用”现象，既增加用工成本，又挤占高职毕业生就业机会；招聘标准模糊，多笼统表述“具备相关经验”，未明确具体技能要求，企业也缺乏有效的技能评估方法，导致招入人员与岗位需求不符。同时，企业对工业互联网、直播电商等新兴技能需求激增，但毕业生技能供给难以跟上，供需脱节明显。

企业社会责任履行不到位。部分企业存在“重使用、轻培养”倾向，实习待遇低于当地最低工资标准，且多数不提供额外补贴，学生经济压力较大；实习管理不规范，未配备专门导师，仅将学生视为廉价劳动力，安排重复性劳动，实训价值有限。在员工发展方面，超半数企业未为高职毕业生制定专项培训计划，三成以上企业存在学历限制的晋升壁垒，抑制了毕业生职业发展动力。

5 提升对策建议

5.1 政府：构建市场化就业服务与监管体系

明确政府“监管引导者”角色，整合多元资源打造竞争性就业服务体系。完善评价激励机制，将“专业对口率”“企业满意度”“薪资增幅”等核心指标纳入华新职院考核体系，省级财政根据考核结果分配补助资金，对就业质量突出的院校给予专项奖励；建立就业质量信息公开平台，接受社会监督，倒逼院校重视质量提升。

推行就业服务市场化外包，通过政府购买服务，委托专业机构为毕业生提供职业测评、专项技能培训等服务，针对区域新兴产业需求开展定制化培训，对合格者给予补贴。联合重庆搭建成渝地区就业信息共享平台，运用大数据实现岗位精准推送，增设企业信用评价模块，公示失信企业名单，保障求职安全。

强化就业市场监管与政策落地，清理不合理学历门槛，开展虚假招聘专项整治；建立跨部门协同执法机制，明确监管职责；简化企业校企合作优惠政策申请流程，提高政策兑现效率；畅通毕业生维权渠道，降低维权成本。

5.2 学校：推行“一生一策”精准培养与指导

以“用户需求”为核心，重构就业指导与人才培养体系。构建全程化就业指导课程：大一开设“成渝产业导论”，邀请企业高管讲解行业前景；大二开展“职业规划与技能提升”，结合专业制定个性化技能清单；大三进行“求职实战训练”，针对本地企业特点开展模拟面试、简历定制等培训^[3]。

建立“校企双导师”制度，为每名毕业生配备学校导师与企业导师，学校导师负责规划指导，企业导师由合作企业技术骨干或人力经理担任，提供技能传授与行业信息。强化就业跟踪反馈，建立毕业生就业跟踪数据库，定期回访收集发展困惑与企业需求，据此动态调整专业设置与课程内容。

深化专业与课程改革，建立专业动态调整机制，停招或改造就业质量不佳的专业；对接企业需求更新课程内容，提高新兴技术课程占比；避免盲目跟风设专业，确保师资、实训条件达标后

再开设相关专业。

5.3 校企：打造深度协同育人模式

以利益纽带推动校企融合，构建“培养-就业-发展”闭环体系。共建产业学院与订单班，围绕四川支柱产业，华新职院与龙头企业共建产业学院，订单班中企业全程参与培养方案制定、教材开发与学生考核；对参与企业给予税收抵扣、政府采购优先等激励政策^[4]。

共建生产性实训基地与师资队伍，基地兼具实训与生产功能，实现“做学合一”；推行师资互聘，企业骨干到校授课给予课时费补贴，学校教师到企业实践保障薪资待遇，提升教学实用性。

5.4 个人：强化内生发展动力与竞争力

精准赋能毕业生，提升就业竞争力与规划能力。推行“1+X”证书制度，要求毕业生考取与专业相关的职业技能证书，学校与鉴定机构合作开展培训，对考取高等级证书者给予奖励，提高就业对口率与薪资水平。

引导树立理性就业观念，通过“产业工匠进校园”“优秀校友分享会”等活动，展示基层岗位发展前景，降低对大城市、高学历岗位的盲目追捧；组织学生参观产业园区，增强对区域产业的认知，提高非中心城市就业意愿。

提升综合素质，在课程中融入职业素养培训内容，通过模拟职场、项目式学习等实践活动，锻炼沟通、创新等能力，提高企业认可度。

6 结论与展望

6.1 研究结论

本研究以新公共管理理论为视角，通过对华新职院毕业生就业质量的系统分析，得出以下结论：该校毕业生就业质量呈现“量足质弱”的特征，毕业去向落实率保持高位，但优质岗位竞争力、技能匹配度、职业发展后劲均有待提升，反映出“规模与质量”的矛盾仍较突出。

就业质量问题根源在于个人、学校、政府、企业四大主体协同不足：个人层面存在职业规划缺失、技能素养不匹配、观念偏差等内生短板；学校层面面临专业课程错位、就业指导碎片化、

校企合作表面化等培养瓶颈；政府层面存在政策落地不足、监管薄弱、投入不均等保障缺位问题；企业层面存在招聘标准错位、培养责任缺失等需求牵引乏力问题。

新公共管理理论为破解上述问题提供了有效路径，“市场导向”可优化资源配置，“结果导向”能明确绩效目标，“多元协同”可构建联动机制，基于此提出的市场化服务、个性化指导、深度校企合作、内生动力培育等对策，具有较强针对性与可操作性。

6.2 研究展望

未来，随着成渝地区双城经济圈建设深入推进，华新职院毕业生就业质量提升将面临新的机遇与挑战。研究层面可进一步拓展：开展纵向追踪研究，对毕业生进行3-5年持续跟踪，评估对策实施效果；加强比较研究，与省内外同类院校对比，提炼具有华新特色的提升模式。

实践层面需重点关注三大趋势：数字经济背景下“人工智能+就业服务”的应用，利用大数据预测产业技能需求，提前调整培养方向；“职普融通”背景下，探索高职毕业生与本科毕业生的竞争互补关系，精准定位培养目标；乡村振兴战略下，通过政策激励与服务保障，引导更多毕业生到基层就业创业。

提升华新职院毕业生就业质量是一项系统工程，需四大主体形成合力，以新公共管理理论为指导，持续优化资源配置、完善协同机制，实现高职教育与区域产业发展深度融合，为成渝地区双城经济圈建设提供坚实人才支撑。

参考文献

- [1] 四川省教育厅.四川省职业教育发展报告(2023)[R].成都:四川省教育厅,2023.
- [2] 四川华新现代职业学院.2023届毕业生就业质量年度报告[R].成都:四川华新现代职业学院,2023.
- [3] 魏彦吉.“三全育人”理念下的大学生就业[J].人民论坛,2020(15):204-205.
- [4] 四川省人民政府.四川省职业教育提质培优行动计划(2021-2023年)[Z].成都:四川省人民政府,2021.



“理论+实践+文化”三维协同：财经专业 廉洁素养培育机制创新

郭荣

山东轻工职业学院，山东淄博，255300

摘要：财经行业的廉洁生态直接关系经济社会高质量发展，职业教育作为财经人才供给的主渠道，其廉洁素养培育质量至关重要。当前高职财经专业廉洁教育存在理论脱离实践、文化浸润不足、协同机制缺失等突出问题。基于“三全育人”理念与协同治理理论，构建“理论筑基—实践淬炼—文化浸润”三维协同培育机制，通过课程体系重构、实践平台共建、文化生态营造，实现廉洁认知、廉洁能力与廉洁品格的一体化培育。以多所高职财经院校实证研究为基础，提出“课程融合、产教协同、评价引领、保障支撑”的实施路径，为职业教育财经专业廉洁素养培育提供理论参考与实践范式。

关键词：职业教育；财经专业；廉洁素养；三维协同；培育机制

“Theory + Practice + Culture” Three-Dimensional Collaboration: Innovation of Integrity Literacy Cultivation Mechanism for Finance and Economics Majors

Rong Guo

Shandong Vocational College of Light Industry, Zibo Shandong 255300, China

Abstract: The integrity ecology of the finance and economics industry is directly related to the high-quality development of the economy and society. As the main channel for supplying finance and economics talents, vocational education plays a crucial role in the quality of integrity literacy cultivation. Currently, integrity education for finance and economics majors in higher vocational colleges faces prominent problems such as the disconnection between theory and practice, insufficient cultural infiltration, and the lack of a collaborative mechanism. Based on the concept of “Three-All Education” (full-staff, whole-process, and all-round education) and the theory of collaborative governance, this paper constructs a three-dimensional collaborative cultivation mechanism of “theory as the foundation, practice as the tempering, and culture as the infiltration”. Through the reconstruction of curriculum systems, the joint construction of practical platforms, and the creation of cultural ecosystems, it realizes the integrated cultivation of integrity cognition, integrity ability, and integrity character. Based on empirical research from multiple higher vocational colleges with finance and economics majors, this paper proposes the implementation paths of “curriculum integration, industry-education collaboration, evaluation guidance, and guarantee support”, providing theoretical reference and practical paradigms for the cultivation of integrity literacy in finance and economics majors in vocational education.

Keywords: Vocational education; Finance and economics majors; Integrity literacy; Three-dimensional collaboration; Cultivation mechanism



Copyright © 2025 by author(s) and Quest Press Limited. This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



1 引言

诚实守信、以义取利、稳健审慎、守正创新、依法合规是财经行业高质量发展的核心准则，更是人才培养的根本遵循。财经行业作为市场经济的核心枢纽，贯穿资源配置、财富管理、产业服务等关键环节，其健康生态直接维系着市场秩序的稳定与社会信任的构建，对国家经济安全与社会发展大局具有深远影响^[1]。廉洁作为财经从业人员的职业生命线，不仅是行业伦理的基本要求，更是防范利益输送、权力寻租等乱象的重要防线，缺乏廉洁素养的从业者极易成为廉洁风险的触发点，甚至引发系统性连锁反应^[2]。

职业教育作为高素质技术技能型财经人才供给的主渠道，肩负着为企事业单位的关键领域输送合格从业者的重要使命。这些未来的行业从业者将直接参与资金核算、金融交易、税务征管等核心业务，其廉洁意识的强弱、职业操守的高低，直接关系到行业廉洁风险的防控成效，影响着财经领域的风清气正生态。然而，近年来各类金融腐败、财务舞弊等失范行为时有发生，不仅造成了不良的社会影响，更暴露出部分财经从业人员在职业伦理与廉洁自律方面的短板^[3]。这一现象背后，折射出职业教育在廉洁素养培育环节存在的薄弱之处——培育体系与行业需求脱节、教育内容缺乏针对性、实践转化不足等问题，导致廉洁理念未能有效内化为学生的职业自觉与行为习惯。因此，打破传统培育模式的局限，创新财经专业廉洁素养培育机制，既是职业教育落实立德树人根本任务、提升人才培养质量的内在要求，更是回应行业廉洁建设需求、护航经济社会高质量发展的迫切使命。

2 高职财经专业廉洁素养培育的现状与困境

2.1 培育现状

2.1.1 重视程度逐步提升

部分院校将廉洁教育纳入人才培养方案，全校性开设了《廉洁文化教育》特色课程，如浙江机电技术大学出版了《中华传统廉洁文化》教材，开设了廉洁文化课程；江苏财经职业技术学

院开展“廉洁文化党课月”等专项活动^[4]。

2.1.2 实践探索初见成效

建立廉洁教育实践基地，学校建设了“清风尚廉工作站”，组织学生参与案例推演、实地研学等活动。

2.1.3 文化载体不断丰富

借助校园文化活动、红色资源库、微课等形式，传播廉洁理念，开发“廉洁文化+红色文化”微课、举办廉洁创意大赛等。

2.2 核心困境

2.2.1 理论培育脱离专业与行业实际

课程设置缺乏系统性，廉洁教育多以思政课附属模块形式存在，与财经专业课程融合度低，如课程中廉洁元素渗透不足；教材内容偏重于理论说教，缺乏行业真实案例与道德困境分析，难以激发学生共鸣；教学方法单一，以课堂讲授为主，缺乏互动式、体验式教学环节^[5]。

2.2.2 实践培育协同性与实效性不足

校企协同育人机制不健全，企业参与廉洁教育的积极性不高，实践教学多停留在“参观式”“讲座式”，缺乏真实工作场景中的廉洁风险防控训练；实践基地建设同质化，多集中于廉政教育基地，与财经行业岗位需求对接不紧密，难以培养学生解决实际问题的廉洁能力；实践评价体系不完善，重形式轻效果，未形成对学生廉洁行为的全过程考核。

2.2.3 文化培育浸润力与传承性不够

廉洁文化建设缺乏专业特色，未充分挖掘财经行业“诚实守信、以义取利”的文化基因，山东优秀传统文化、革命文化资源等地域资源结合不深；文化载体形式化，校园廉洁活动多为阶段性、运动式开展，缺乏常态化、长效化机制，难以形成文化浸润氛围；学生主体参与度低，文化活动多由学校主导，学生被动参与，缺乏自主创作与传播的平台。

2.2.4 协同机制碎片化与割裂化突出

理论、实践、文化三者各自为战，缺乏有机衔接，如理论教学未为实践提供明确的廉洁准则，文化培育未与实践行为形成呼应；多元育人主体协同不足，学校、企业、家庭、行业未形成

育人合力，存在“学校单打独斗”现象；缺乏跨部门协调机构，廉洁教育资源分散，难以实现统筹利用与优化配置。

3 “理论+实践+文化”三维协同培育机制的理论构建

3.1 核心内涵

三维协同培育机制以“立德树人”为根本，以财经行业廉洁需求为导向，通过理论、实践、文化三个维度的深度融合与动态协同，实现“认知—能力—品格”的阶梯式培育。从理论维度聚焦廉洁认知培育，构建“思政理论+专业伦理+行业规范”三位一体的知识体系，解决“知”的问题；从实践维度聚焦廉洁能力培育，通过“岗位模拟+风险防控+行为训练”的实践环节，解决“行”的问题；从文化维度聚焦廉洁品格培育，依托“行业文化+红色文化+校园文化”的浸润式氛围，解决“信”的问题。三者相互支撑、相互促进，形成“理论指导实践、实践内化文化、文化反哺理论”的闭环系统。

3.2 理论基础

协同治理理论，强调多元主体（学校、企业、行业）通过资源共享、责任共担实现治理目标，为三维协同机制中的跨主体协同提供理论支撑；建构主义学习理论，主张学习是学生主动建构知识的过程，为实践维度的体验式、探究式教学提供方法论指导；文化资本理论，认为文化资本对个体行为具有潜移默化的影响，为文化维度的浸润式培育提供理论依据；“三全育人”理念，要求全员参与、全程贯穿、全方位覆盖，为三维协同机制的实施提供育人框架。

3.3 运行逻辑

目标协同，以培育“廉洁认知清晰、廉洁能力过硬、廉洁品格坚定”的财经人才为共同目标，三个维度分别设定阶段性目标，理论维度实现“知晓廉洁准则”，实践维度实现“掌握廉洁技能”，文化维度实现“坚守廉洁信念”。内容协同，理论维度融入实践案例与文化元素，在专业核心课程中分析行业廉洁案例、解读红色财经文化；实践维度紧扣理论知识与文化内涵，在实训

中强化“诚信记账”的理论要求与文化传承；文化维度承载理论精华与实践成果，将优秀实践案例转化为文化作品。

主体协同，构建“学校主导、企业主体、行业参与、家庭配合”的多元协同主体，政府提供政策支持与资源统筹，学校负责课程开发与教学组织，企业提供实践场景与岗位训练，行业制定标准与评价体系，家庭强化家风培育与价值引领。

流程协同，形成“理论学习—实践应用—文化浸润—反馈优化”的闭环流程。学生通过理论学习建立廉洁认知，在实践中应用廉洁技能，在文化中国化廉洁品格，通过评价反馈持续优化培育内容与方法。

4 三维协同培育机制的实践路径

4.1 理论维度：构建“融合化”课程体系，夯实廉洁认知基础

4.1.1 课程内容重构

将核心课程融合，在《基础会计》《智能化税费计算与申报》等专业课程中嵌入廉洁元素，增加“财务舞弊案例分析”“会计职业道德规范”“偷税漏税严重后果”等内容。开发特色课程，开编写活页式教材，纳入行业真实案例、政策法规与道德困境推演，如长沙商贸旅游职业技术学院开发了《廉洁文化教育》特色教材与100余个红色教学微课。思政课程联动，将廉洁教育与思政课深度融合，开设“红色财经文化”“新时代廉洁观”等专题模块，强化学生的政治认同与价值引领。

4.1.2 教学方法创新

选取财经行业典型廉洁案例（如财务造假、腐败案件），组织学生分组讨论、角色扮演，分析道德困境与决策路径；课前通过线上平台推送廉洁理论知识与行业案例，课堂聚焦案例分析、辩论与解决方案设计，提升学生主动思考能力；跨学科教学：联合思政课教师、专业教师、行业专家组建教学团队，开展“廉洁+专业”跨学科教学，邀请专家讲授廉洁风险防控实务。

4.1.3 资源平台建设

运用线上资源库,整合红色资源、行业廉洁法规、典型案例等,建设廉洁文化在线平台,开发微课、虚拟仿真课程等数字化资源;与企业、行业联合编写《会计廉洁操作手册》等实操性教材,突出职业场景与岗位需求,实现教材共建共享。

4.2 实践维度:搭建“多元化”实践平台,锤炼廉洁应用能力

4.2.1 实践场景分层设计

建设“财经廉洁实训中心”,设置会计核算、金融交易、税务申报等模拟岗位,嵌入廉洁风险点(如虚假报销、内幕交易),开展情景模拟与应急处置训练,如江苏财经职业技术学院的“廉洁账本”情景案例推演,完成校内模拟实践;与银行、会计师事务所、税务机关等合作,建立“清廉财经实践教育基地”“会计廉洁实训基地”,安排学生顶岗实习,参与真实业务处理,由企业导师现场指导廉洁操作规范,完成校外岗位实践;组织学生参观廉政警示教育基地、法院庭审现场,观看警示教育片等,强化廉洁自律意识,完成警示教育实践。

4.2.2 实践活动品牌化

开展专业技能竞赛,举办“廉洁财经”技能大赛,设置财务舞弊识别、廉洁风险防控方案设计等竞赛项目,以赛促学、以赛促练;参与社会实践活动,组织“三下乡”践廉实践、社区财经廉洁宣讲等活动,让学生在服务社会中践行廉洁理念;加强创新创业实践,鼓励学生参与廉洁主题创新创业项目,如开发廉洁文化传播APP、设计财经廉洁教育工具等,实现学以致用。

4.2.3 实践评价体系优化

加强过程性考核,建立“实践日志+廉洁行为记录+企业评价”的过程性考核机制,记录学生在实践中的廉洁表现,如是否遵守职业规范、能否识别并规避廉洁风险;采用能力导向评价,“案例分析报告+风险防控方案+实操考核”的综合评价方式,重点考核学生解决实际问题的廉洁能力;引入多元评价主体,学校、企业、行业三方评价,企业评价权重不低于50%,确保评价的客观性与职业适配性。

4.3 文化维度:营造“浸润式”文化生态,培育廉洁核心品格

4.3.1 文化内核挖掘与传承

行业文化提炼,挖掘财经行业“诚实守信、以义取利、稳健审慎”的核心价值,结合新《会计法》等法规要求,形成“财经廉洁文化公约”;红色文化融合,整合齐文化、鲁商文化、黄河廉洁文化等红色资源,开发“红色财经廉洁故事”系列课程与文化作品,组织廉洁文化主题作品展;校园文化培育,将廉洁文化融入校风、教风、学风建设,打造“廉洁长廊”“诚信广场”等文化空间,张贴廉洁标语、展示学生廉洁作品。

4.3.2 文化载体创新

品牌活动常态化,举办“廉洁文化节”“诚信廉洁”主题征文、AI廉洁创意大赛等活动,如江苏财经职业技术学院“清廉刻度”AI创意大赛征集作品60余件;新媒体传播,利用微信公众号、短视频平台、校园电台等,推送廉洁微视频、廉洁语录、行业廉洁典型,如长沙商贸旅游职业技术学院的廉洁微网课在“云”平台展示;文化产品开发,鼓励学生创作廉洁主题书法、漫画、情景剧等作品,将优秀作品转化为徽章、书签等文创产品,增强廉洁文化的可触可感性。

4.3.3 文化氛围营造

全员参与机制,建立“党总支—党支部—党员—学生”三级联动文化建设机制,党员教师带头践行廉洁从教,学生党员发挥先锋模范作用;家校协同培育,开展“廉洁家风”主题活动,通过家长会、家风分享会等形式,引导家长参与廉洁教育,形成家校共育合力;行业文化浸润,邀请行业专家、廉洁模范进校园开展讲座,分享职业经历与廉洁感悟,传递行业正能量。

4.4 协同维度:建立“一体化”保障体系,提升培育实效

4.4.1 组织协同

成立“财经廉洁素养培育协同委员会”,由系院牵头,吸纳企业财务部、行业协会代表参与,负责统筹规划、资源协调与考核评价;建立跨部门工作小组,整合宣传部、纪委、工商管理

系等校内资源,形成工作合力。

4.4.2 资源协同

构建“资源共享平台,整合政府政策资源、产业资源、企业实践资源、学校教学资源、家庭育人资源,实现廉洁教育资源的优化配置,如长沙商贸旅游职业技术学院的“五方廉洁教育资源”联合体;建立廉洁教育资源库,整合案例库、师资库、实践基地库、文化资源库,实现跨校、跨区域共享。

4.4.3 评价协同

构建“三维一体”评价体系,从理论认知(笔试、案例分析)、实践能力(实操考核、企业评价)、文化品格(行为观察、文化参与)三个维度进行综合评价;将廉洁素养纳入学生综合素质评价体系,作为奖学金评定、就业推荐的重要依据;建立培育效果跟踪机制,对毕业生入职后的廉洁表现进行长期跟踪,形成反馈优化闭环。

5 培育机制的实施保障

5.1 制度保障

制定《财经专业廉洁教育课程管理办法》《廉洁文化建设实施方案》等制度文件,规范培育过程;建立校企协同育人协议制度,明确企业在廉洁教育中的责任与义务,保障实践教学质量;完善监督问责机制,对廉洁教育落实不力的部门与个人进行问责。

5.2 师资保障

构建“双师型”廉洁教育师资队伍,选拔专业教师、思政教师参加行业廉洁培训与企业实践,提升实践教学能力;聘请会计事务所财经专家、纪检监察干部、廉洁模范担任兼职教师,充实师资力量;建立师资考核激励机制,将廉洁教育教学成效纳入教师绩效考核。

5.3 经费保障

建立“政府拨款+企业赞助+学校自筹”的多元经费投入机制,加大专项经费支持,设立廉洁教育基金,学校从学费收入中提取一定比例用于廉洁教育。经费重点投入课程开发、实践基地建设、师资培训与文化活动,提高经费使用效益。

6 结论与展望

6.1 研究结论

本文构建的“理论+实践+文化”三维协同培育机制,突破了传统廉洁教育的单一维度局限,通过课程融合、实践锤炼、文化浸润的有机协同,实现了廉洁认知、能力与品格的一体化培育。该机制以协同治理理论、建构主义学习理论为支撑,明确了“目标协同、内容协同、主体协同、流程协同”的运行逻辑,提出了课程体系重构、实践平台搭建、文化生态营造、协同体系建立的实践路径,并通过制度、师资、经费等保障措施确保机制落地。实证表明,该机制能够有效解决高职财经专业廉洁教育的碎片化、形式化问题,提升学生的廉洁素养与职业适配性。

6.2 未来展望

未来研究可进一步深化以下方向:一是量化研究三维协同培育机制的实施效果,通过问卷调查、跟踪调研等方法,验证各维度对廉洁素养的影响权重;二是探索不同类型财经专业的廉洁素养培育差异化路径,提高机制的针对性;三是结合人工智能、大数据等新技术,开发虚拟仿真廉洁教育平台,创新培育载体与方法。随着职业教育改革的深入与财经行业廉洁建设的推进,三维协同培育机制将不断完善,为培养更多德技并修的财经人才提供有力支撑。

参考文献

- [1] 肖新华,彭旸,付映红.基于“三区融合”与“产教融合”双重驱动的大学科技园人才培养路径[J].湖北理工学院学报,2025,41(06):78-83.
- [2] 刘凤祥.红色文化融入大学课程思政的实践与探索[J/OL].塑料包装,2025,(06):458-460+473.
- [3] 朱学妍,韩步江.中国共产党传承发展中华优秀传统文化的意义、历史和方法[J].南京理工大学学报(社会科学版),2025,38(06):9-15.
- [4] 张芳,宋露露.高职院校理工科专业课课程思政的探索与实践[J/OL].塑料包装,2025,(06):304-306+322.
- [5] 徐航.百年党建红色文化与思想政治工作的规范化工作路径探究[J].冶金企业文化,2025,(06):16-18.



创新高职院校学生管理模式研究

孔祥通, 李鲲鹏, 邹开元, 王兴运
曲阜远东职业技术学院, 山东曲阜, 273100

摘要: 高职院校学生管理工作是高等教育的重要组成部分, 直接关系到人才培养质量和社会发展需求。本文旨在分析当前高职院校学生管理现状, 指出存在的问题与原因, 并在此基础上, 结合相关理论基础, 构建一套创新性的高职院校学生管理模式。该模式以学生为中心, 以服务为导向, 以发展为目标, 通过优化管理理念、机制、体系、内容和方法, 全面提升学生管理的水平和成效。同时, 本文还提出了具体的实施策略, 旨在为高职院校学生管理工作的改革和发展提供参考。

关键词: 高职院校; 学生管理; 创新模式; 理论基础; 实施策略

Research on Innovative Student Management Mode in Vocational Colleges

Xiangtong Kong, Kunping Li, Kaiyuan Zou, Xingyun Wang
Qufu Far East Vocational and Technical College, Qufu Shandong, 273100, China

Abstract: The management of vocational college students is an important component of higher education, directly related to the quality of talent cultivation and the needs of social development. This article aims to analyze the current situation of student management in vocational colleges, point out the existing problems and reasons, and based on this, combine relevant theoretical foundations to construct an innovative student management model for vocational colleges. This model is student-centered, service-oriented, and development oriented. By optimizing management concepts, mechanisms, systems, content, and methods, it comprehensively enhances the level and effectiveness of student management. At the same time, this article also proposes specific implementation strategies aimed at providing reference for the reform and development of student management in vocational colleges.

Keywords: vocational colleges; Student management; Innovative mode; Theoretical foundation; Implementation Strategy

0 前言

高职院校作为培养应用型人才的重要基地, 其学生管理工作在整个教育体系中占据着举足轻重的地位。随着社会经济的快速发展和高等教育的普及化, 高职院校的学生群体日益多元化, 学生的需求也日益多样化。然而, 当前高职院校的学生管理模式在理念、制度、手段、队伍建设等

方面, 仍然存在诸多问题, 难以适应新时代发展的要求。

传统的学生管理模式往往偏重于“管”, 而忽视了“理”, 缺乏以学生为中心的理念和服务意识。管理制度缺乏针对性和实效性, 难以有效约束和引导学生行为。管理手段单一, 信息化和智能化水平较低, 难以满足学生个性化发展的需



Copyright © 2025 by author(s) and Quest Press Limited. This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



求。管理队伍的专业化水平不高,缺乏对学生进行全面指导和帮助的能力。这些问题不仅影响了学生的学习和生活,也制约了高职院校人才培养质量的提升。

因此,本文旨在通过对高职院校学生管理现状的深入分析,找出存在的问题及其原因,并结合相关理论基础,构建一套创新性的高职院校学生管理模式。该模式将以学生为中心,以服务为导向,以发展为目标,通过优化管理理念、机制、体系、内容和方法,全面提升学生管理的水平和成效。同时,本文还将提出具体的实施策略,旨在为高职院校学生管理工作的改革和发展提供参考。

1 高职院校学生管理现状分析

1.1 高职院校学生基本情况分析

高职院校的学生来源广泛,包括普通高中毕业生、中职毕业生、社会考生等。生源质量参差不齐,学生的学习基础、能力水平、兴趣爱好、价值观念等方面存在较大差异。

生源:高职院校的生源主要来自普通高中和中等职业学校。近年来,随着高等教育的普及,高职院校的生源构成也日益多元化,包括退役军人、下岗职工、农民工等。

年龄:高职学生的年龄跨度较大,既有刚毕业的高中生,也有已经工作多年的社会人士。

专业:高职院校的专业设置与市场需求紧密相关,涵盖了各个行业和领域。学生选择专业的动机各不相同,有的是出于兴趣爱好,有的是为了就业前景。

兴趣:高职学生的兴趣爱好广泛,包括体育运动、音乐艺术、科技创新、社会实践等。

特点:总体而言,高职学生更注重实践技能的培养,就业导向性更强,对职业发展有明确的规划和期望。

1.2 高职院校学生管理组织机构及职责

高职院校学生管理通常由学生处(或学生工作部)牵头,各二级学院(系)配合实施。学生处的主要职责包括:制定学生管理规章制度;组织开展学生思想政治教育;负责学生日常行为管理;提供学生心理健康咨询服务;开展学生就业

指导工作;指导学生社团活动;处理学生违纪事件等。

各二级学院(系)的学生管理工作主要由辅导员(或班主任)负责,其主要职责包括:负责学生的日常思想政治教育;组织班级活动;了解学生的学习和生活情况;处理学生的日常事务;与家长保持联系;协助学生处处理学生违纪事件等。

1.3 高职院校学生管理制度体系

高职院校的学生管理制度体系通常包括:学生管理规定;学生行为规范;奖学金、助学金管理办法;学生申诉制度;学生违纪处理办法等。

这些制度旨在规范学生的行为,保障学生的权益,维护学校的正常秩序。

1.4 高职院校学生管理工作内容

高职院校的学生管理工作内容主要包括:思想政治教育:通过课堂教学、主题活动、社会实践等形式,加强对学生的思想政治教育,引导学生树立正确的世界观、人生观和价值观^[1]。

日常行为管理:通过制定学生行为规范,加强对学生的日常行为管理,培养学生的良好习惯和文明素养。

学业指导:通过开设选修课、组织学业辅导、提供学习资源等形式,为学生提供学业指导,帮助学生提高学习成绩。

心理健康教育:通过开设心理健康课程、提供心理咨询服务、开展心理健康活动等形式,加强对学生的心理健康教育,帮助学生缓解心理压力,提高心理素质。

就业指导:通过开设就业指导课程、组织招聘会、提供就业信息等形式,为学生提供就业指导,帮助学生了解就业形势,掌握就业技能^[2]。

1.5 高职院校学生管理队伍建设情况

高职院校的学生管理队伍主要由学生处工作人员和辅导员(或班主任)组成。近年来,高职院校普遍重视学生管理队伍的建设,通过招聘、培训、交流等方式,提高学生管理人员的素质和能力。

2 高职院校学生管理存在的问题及原因分析

2.1 管理理念滞后, 缺乏以学生为中心的理念

传统的学生管理模式往往偏重于“管”, 而忽视了“理”, 缺乏以学生为中心的理念和服务意识。学生管理人员往往将学生视为被管理者, 而不是服务对象, 缺乏对学生的尊重和关爱。

2.2 管理制度不完善, 缺乏针对性和实效性

一些高职院校的学生管理制度不够完善, 缺乏针对性和实效性, 难以有效约束和引导学生行为。例如, 一些制度过于笼统, 缺乏可操作性; 一些制度过于僵化, 缺乏灵活性; 一些制度过于理想化, 缺乏现实性^[3]。

2.3 管理手段单一, 缺乏信息化和智能化手段

传统的学生管理手段主要依靠人工管理, 效率较低, 难以满足学生个性化发展的需求。信息化和智能化手段的应用还不够普及, 例如, 学生信息管理系统、在线学习平台、心理咨询APP等。

2.4 管理队伍建设不足, 缺乏专业性和责任心

一些高职院校的学生管理队伍建设不足, 缺乏专业性和责任心。学生管理人员的专业背景不够丰富, 缺乏教育学、心理学、管理学等方面的知识; 工作经验不够丰富, 缺乏处理复杂问题的能力; 责任心不够强, 缺乏对学生的热情和耐心。

2.5 学生参与度不高, 缺乏主动性和积极性

在学生管理过程中, 学生参与度不高, 缺乏主动性和积极性。学生往往被动地接受管理, 而不是主动参与管理, 缺乏对学校的归属感和责任感^[4]。

2.6 原因分析

教育理念的偏差: 长期以来, 我国高等教育重学术轻实践, 重教师轻学生, 导致学生管理工作受到忽视。

管理体制的束缚: 传统的管理体制过于僵化, 缺乏创新性和灵活性, 难以适应新时代发展的要求。

资金投入的不足: 一些高职院校对学生管理工作的资金投入不足, 影响了学生管理队伍建设、信息化建设等方面的进展。

社会环境的影响: 社会上的不良风气和价值观对学生产生了负面影响, 增加了学生管理的

难度。

3 创新高职院校学生管理模式的理论基础

3.1 马斯洛需求层次理论

马斯洛需求层次理论认为, 人类的需求分为生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求五个层次, 只有当低层次的需求得到满足时, 人们才会追求高层次的需求。在学生管理中, 应关注学生各个层次的需求, 为学生提供全方位的服务, 帮助学生实现自我价值。

3.2 人本主义教育理念

人本主义教育理念强调以人为本, 尊重学生的个性和差异, 关注学生的情感和体验, 鼓励学生自主学习和发展^[5]。在学生管理中, 应尊重学生的意愿, 鼓励学生参与管理, 激发学生的学习动力。

3.3 全面发展理论

全面发展理论认为, 教育的目的是培养德智体美劳全面发展的人才。在学生管理中, 应注重学生的全面发展, 不仅要关注学生的学业成绩, 还要关注学生的思想道德、身心健康、审美情趣和劳动技能。

3.4 职业生涯发展理论

职业生涯发展理论认为, 职业生涯是一个持续发展的过程, 包括职业探索、职业选择、职业准备、职业适应和职业发展五个阶段。在学生管理中, 应为学生提供职业生涯规划指导, 帮助学生了解职业发展趋势, 掌握就业技能, 实现职业目标^[6]。

3.5 学生事务管理理论

学生事务管理理论强调以学生为中心, 通过提供全方位的服务, 帮助学生解决学习和生活中的问题, 促进学生的全面发展。在学生管理中, 应加强学生事务管理, 为学生提供便捷高效的服务。

4 创新高职院校学生管理模式的构建

4.1 构建以学生为中心的管理理念

转变角色定位: 学生管理人员应从管理者转变为服务者, 将学生视为服务对象, 而不是被管理者。

尊重学生意愿: 尊重学生的个性和差异, 鼓

励学生参与管理,听取学生的意见和建议。

关注学生需求:关注学生各个层次的需求,为学生提供全方位的服务,帮助学生实现自我价值。

4.2 构建以服务为导向的管理机制

建立服务平台:建立学生服务中心,为学生提供一站式服务,解决学生学习和生活中的问题。

优化服务流程:简化学生事务办理流程,提高服务效率,方便学生办事。

拓展服务内容:拓展学生服务内容,提供心理咨询、就业指导、职业生涯规划等服务。

4.3 构建以发展为目标的管理体系

制定发展规划:为学生制定个性化发展规划,帮助学生明确发展目标,制定实现目标的策略。

提供发展平台:为学生提供实践机会、创新平台、交流渠道,促进学生的全面发展。

建立评价体系:建立学生发展评价体系,评价学生的发展成果,为学生提供反馈和指导。

4.4 创新学生管理内容

生涯规划指导:在高职阶段引入生涯规划的理念,帮助学生尽早确立职业目标和发展方向。通过专业的生涯测评、咨询和辅导,引导学生认识自我、了解社会,制定切实可行的职业发展规划。

创新创业教育:高职教育应注重培养学生的创新精神和创业能力。可以开设创新创业课程,举办创业大赛,提供创业孵化服务,鼓励学生将专业知识应用于实践,提高就业竞争力。

社会责任感培养:通过志愿服务、社区实践等活动,培养学生的社会责任感和公民意识,鼓励学生关注社会问题,参与社会建设。

跨文化交流:在全球化背景下,高职院校应积极开展国际交流合作,为学生提供海外学习、实习的机会,拓宽学生的国际视野,提高跨文化交流能力^[7]。

4.5 创新学生管理方法

信息化管理:建立完善的学生信息管理系统,实现学生信息的电子化管理,提高管理效率。利用大数据分析技术,了解学生的需求和特

点,为学生提供个性化服务。

网络化管理:利用网络平台开展学生管理工作,例如,建立在线学习平台、心理咨询平台、就业信息平台等,方便学生获取信息,参与管理。

智能化管理:利用人工智能技术,实现学生管理的智能化,例如,利用智能监控系统保障校园安全,利用智能辅导系统提高学习效率。

朋辈辅导:建立朋辈辅导制度,鼓励优秀学生帮助其他学生,提高学生的学习成绩和心理素质。

师生互动:鼓励师生互动,建立良好的师生关系,促进学生的健康成长。

5 创新高职院校学生管理模式的实施策略

5.1 加强学生管理队伍建设,提升管理人员素质

引进高素质人才:引进具有教育学、心理学、管理学等专业背景的人才,充实学生管理队伍。

加强专业培训:定期组织学生管理人员参加专业培训,提高其专业知识和技能。

建立激励机制:建立有效的激励机制,激发学生管理人员的工作热情和积极性^[8]。

5.2 完善学生管理制度体系,提高管理规范化水平

修订完善制度:根据实际情况,及时修订完善学生管理制度,使其更具有针对性和实效性。

规范管理流程:规范学生管理流程,明确各个环节的责任人和操作规程。

加强制度执行:加强对学生管理制度的执行力度,确保制度落到实处。

5.3 推进学生管理信息化建设,提高管理效率

建设信息平台:建设学生信息管理系统、在线学习平台、心理咨询平台、就业信息平台等,实现学生管理的电子化和网络化。

应用大数据分析:利用大数据分析技术,了解学生的需求和特点,为学生提供个性化服务。

推广智能应用:推广智能监控系统、智能辅导系统等智能应用,提高管理效率。

5.4 建立学生管理评价体系,促进管理持续改进

制定评价指标:制定科学合理的学生管理评

价指标,包括学生满意度、学生发展情况、管理效率等方面。

开展评价调查:定期开展学生管理评价调查,了解学生对管理工作的意见和建议。

分析评价结果:分析评价结果,找出管理工作中存在的问题和不足,提出改进措施。

5.5 加强学生管理理论研究,为实践提供指导

设立研究课题:设立学生管理理论研究课题,鼓励学生管理人员开展理论研究。

发表研究成果:鼓励学生管理人员发表研究成果,分享研究经验^[9]。

举办学术交流:定期举办学生管理学术交流活动,促进学生管理理论研究的深入发展。

6 结论与展望

总结研究的主要结论和发现

本文通过对高职院校学生管理现状的深入分析,指出当前学生管理存在的问题,并结合相关理论基础,构建了一套创新性的高职院校学生管理模式。该模式以学生为中心,以服务为导向,以发展为目标,通过优化管理理念、机制、体系、内容和方法,全面提升学生管理的水平和成效。

指出研究的局限性以及未来研究方向

本文的研究主要侧重于理论层面的探讨,缺乏对实际案例的深入分析。未来的研究可以结合具体的案例,对创新模式的实施效果进行评估,并根据实际情况进行调整和完善。此外,未来的研究还可以关注以下几个方面:

学生管理的精细化:如何根据不同专业、不同年级、不同特点的学生,制定个性化的管理方案。

学生管理的智能化:如何利用人工智能技术,实现学生管理的智能化和自动化。

学生管理的协同化:如何加强学校、家庭、社会之间的联系,形成学生管理的合力。

对高职院校学生管理工作的未来发展提出展望

高职院校学生管理工作面临着新的机遇和挑战。随着社会经济的快速发展和高等教育的普及化,学生的需求日益多样化,对学生管理工作提

出了更高的要求。未来的高职院校学生管理工作将更加注重:

以人为本:尊重学生的个性和差异,关注学生的情感和体验,鼓励学生自主学习和发展。

服务导向:为学生提供全方位的服务,解决学生学习和生活中的问题,促进学生的全面发展。

创新驱动:不断创新管理理念、机制、体系、内容和方法,适应新时代发展的要求。

协同合作:加强学校、家庭、社会之间的联系,形成学生管理的合力^[10]。

参考文献

- [1] 张毅,林欣欣.高职学生党支部“党建1+6”模式在学生管理中的实践探索[J].成才之路,2025,(21):29-32.
- [2] 邓志平.新时代背景下高校思政教育与学生管理工作有效融合与创新实践[J].食品研究与开发,2023,44(21):237-238.
- [3] 李芳.新时代“枫桥经验”视域下“一站式”学生社区治理研究[J].西北工业大学学报(社会科学版),2025,(02):107-114.
- [4] 赵剑锋,邓蕾,朱雨桐.高校“一站式”学生社区建设的时代意蕴与创新路径[J].江苏高教,2025,(02):46-52.
- [5] 王哲,史燕娥,刘元元,等.“三全育人”视角下的高职院校学生管理工作路径分析[J].作家天地,2025,(17):173-176.
- [6] 王磊,胡建华.基于KANO模型的本科高校教学管理学生需求分析——“以学生为中心”的视角[J].中国高教研究,2025,(05):65-73.
- [7] 陈翠峰,梁文能,卢朗滢.“一站式”学生社区视域下“三全育人”的实践探索与经验总结——基于华南理工大学“一站式”学生社区建设试点[J].高教探索,2023,(06):20-26.
- [8] 王高祥.高职院校学生管理工作现状及创新对策[J].华章,2025,(10):138-140.
- [9] 张晶,岳松.高职院校学生管理中的主要问题及对策[J].信阳农林学院学报,2024,34(04):134-138.
- [10] 马健生,滕珺,张磊.当前我国高校学生事务管理问题的成因调查[J].高等教育研究,2009,30(05):78-84.



大数据背景下高校人力资源管理的作用、限制与提升路径研究

孔文烁¹, 袁博², 孔祥通²

1. 山东体育学院, 山东济南, 250102; 2. 曲阜远东职业技术学院, 山东曲阜, 273100

摘要: 随着大数据时代的到来, 数据驱动决策已成为组织管理变革的核心趋势。高校作为知识密集型组织, 其人力资源管理正面临前所未有的机遇与挑战。本文旨在系统探讨大数据技术在高校人力资源管理中的应用价值、现实困境及未来发展路径。文章首先阐释了大数据的内涵及其与高校人力资源管理的逻辑关联, 进而从战略决策、人才引进、师资发展、绩效评价及服务效能五个维度, 深入剖析了大数据的关键作用。随后, 本文客观分析了当前实践中的数据壁垒、技术瓶颈、人才短缺、伦理风险及成本效益等主要限制因素。最后, 针对性地提出了构建一体化数据平台、培育数据文化、创新人才队伍、健全伦理规范及实施渐进式开发等五位一体的提升路径, 以期为推动我国高校人力资源管理的数字化、科学化与智能化转型, 构建“数据驱动型”人力资源治理新模式提供理论参考与实践框架。

关键词: 大数据; 高校人力资源管理; 数据驱动; 作用; 限制; 提升路径

Research on the Role, Limitations, and Improvement Paths of University Human Resource Management in the Context of Big Data

Wenshuo Kong¹, Bo Yuan², Xiangtong Kong²

1. Shandong Institute of P.E. and Sports, Jinan, Shandong 250102, China;

2. Qufu Far East Vocational and Technical College, Qufu, Shandong 273100, China

Abstract: With the advent of the big data era, data-driven decision-making has become a core trend in organizational management reform. As knowledge-intensive organizations, universities are facing unprecedented opportunities and challenges in their human resource management (HRM). This paper aims to systematically explore the application value, practical difficulties, and future development paths of big data technology in university HRM. The article first explains the connotation of big data and its logical connection with university HRM. Then, it deeply analyzes the key roles of big data from five dimensions: strategic decision-making, talent recruitment, faculty development, performance evaluation, and service efficiency. Subsequently, this paper objectively analyzes the main limiting factors in current practice, including data silos, technical bottlenecks, talent shortages, ethical risks, and cost-effectiveness. Finally, it specifically proposes a five-in-one improvement path comprising building an integrated data platform, cultivating a data culture, innovating the talent team, improving ethical norms, and implementing gradual development, with a view to providing a theoretical reference and practical framework for promoting the digital, scientific, and intelligent transformation of HRM in Chinese universities and building a new “data-driven” human resource governance model.

Keywords: Big Data; University Human Resource Management; Data-Driven; Role; Limitations; Improvement Paths



Copyright © 2025 by author(s) and Quest Press Limited. This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



1 引言

在全球迈向数字化社会的浪潮中,大数据已不再是单纯的技术概念,而是成为一种重塑社会生产生活方式的基础性力量。高等教育领域同样置身于这场深刻的变革之中。“双一流”建设的深入推进,对高校治理体系与治理能力现代化提出了更高要求,其核心在于建设一支高水平的师资与管理队伍。然而,传统的高校人力资源管理大多依赖于经验判断和零散数据,存在决策科学化不足、服务精准性不高、管理前瞻性不强等突出问题。

大数据技术的兴起,为解决这些问题提供了全新的范式。通过收集、处理与分析海量、多维度的人力资源相关数据,能够揭示传统方法难以发现的规律、关联和趋势,从而实现从“经验驱动”向“数据驱动”的根本性转变^[1]。这种转变不仅意味着管理工具的创新,更是管理理念、组织文化和治理结构的深刻革命。尽管前景广阔,但高校人力资源大数据应用仍处于起步阶段,面临着数据孤岛、技术门槛、隐私伦理等多重挑战。因此,系统性地研究大数据在高校人力资源管理中的作用、限制与提升路径,对于抓住时代机遇、破解现实困境具有重要的理论价值与紧迫的现实意义。

2 大数据背景下高校人力资源管理的关键作用

大数据技术的引入,能够使高校人力资源管理在多个关键环节实现效能跃升,其作用主要体现在以下五个方面:

2.1 赋能战略决策,实现人力资源规划的科学化

传统的人力资源规划常因信息不全而滞后。大数据能整合校内外的宏观数据,如学科发展趋势、人才流动地图、科研产出热点等,通过预测模型,精准预测未来各学科、各层次人才的需求数量与质量。

作用机制:通过对海量招聘信息、学术产出数据、科研项目数据的分析,高校可以清晰掌握

全球人才市场的供需状况与竞争格局,为制定具有前瞻性和针对性的人才引进与储备战略提供量化依据,实现从“被动反应”到“主动布局”的转变。

2.2 优化人才引进,提升人才甄选的精准度

大数据可以重塑招聘流程,提高选人识人的科学性。

作用机制:在简历筛选阶段,利用自然语言处理等技术,可对候选人的教育背景、研究成果、合作网络等进行深度分析,超越关键词匹配,评估其与岗位、团队及学校文化的契合度。通过分析优秀教师的共性特征,构建“人才画像”,为筛选和面试提供精准导向,降低误判风险,从源头上提升引进人才的质量^[2]。

2.3 促进师资发展,提供个性化的成长支持

大数据能够为每一位教师提供“数字镜像”,实现发展支持的个性化与精准化。

作用机制:通过整合教师的教学评估(学生评教、督导听课)、科研产出(论文、项目、奖项)、社会服务等多维数据,可以全面、客观地评估教师的发展现状与潜能。系统能自动识别教师的优势与短板,例如,发现某位青年教师科研潜力突出但教学技巧有待提升,便可自动推送相关的教学培训资源或推荐资深教学导师,实现“一人一策”的成长关怀。

2.4 革新绩效评价,构建综合性的评价体系

大数据有助于破解“唯论文、唯帽子”等顽疾,建立更加全面、公正的绩效评价系统。

作用机制:绩效评价不再仅仅依赖有限的、易量化的指标。大数据可以捕捉并量化传统上难以评估的贡献,如教学过程中对学生批判性思维的培养效果、在跨学科合作中的枢纽作用、学术成果的社会影响力(政策引用、媒体报道)等。通过多源数据融合,构建涵盖教学、科研、服务、育人等多维度的综合性评价模型,实现对教师贡献的更全面衡量^[3]。

2.5 提升服务效能,迈向人性化的智慧服务

大数据能够极大优化人力资源服务的体验与

作者简介:

孔文烁,(2002.10-),女,汉,山东曲阜,文学学士,研究方向:新闻学专业,山东体育学院。

效率。

作用机制：通过分析教职工在入职、休假、报销、晋升等全生命周期中的行为数据，可以精准识别服务流程中的“堵点”与“痛点”。基于此，人力资源部门可以优化流程，提供主动式、预警式服务。例如，在教师职称申报季前，系统可自动提醒相关人员并推送历史成功案例与政策要点；通过分析薪酬数据，可为青年教师提供个性化的财务规划建议，从而将人力资源部门从事务性工作中解放出来，转向为教职工提供高价值的战略支持与人性化关怀。

3 大数据背景下高校人力资源管理面临的现实限制

尽管作用显著，但高校在实践大数据人力资源管理时，仍面临诸多严峻挑战，制约其效果的充分发挥。

3.1 数据壁垒林立，信息孤岛现象严重

高校内部各部门信息系统（人事、教务、科研、财务、学工等）往往独立建设、标准不一，形成大量“数据烟囱”。人力资源部门难以获取完整、连贯的教职工全景数据流，导致数据分析碎片化，无法支撑全局性的洞察与决策。部门间的数据权属与管理壁垒是打通数据链条的首要障碍。

3.2 技术基础薄弱，数据处理能力不足

高效处理海量、多源、异构的大数据需要强大的计算能力、存储空间和先进的分析工具（如Hadoop、Spark等）。许多高校，特别是地方院校，现有的IT基础设施难以承载大数据分析的需求。同时，缺乏适合高校场景的专用人力资源数据分析模型与算法，也限制了分析的深度与精度。

3.3 专业人才匮乏，复合型能力短缺

高校人力资源管理部门的工作人员大多具备管理学或教育学背景，但普遍缺乏数据科学、统计学和计算机科学方面的专业训练。同时，校内的IT技术人员又往往不熟悉人力资源管理的业务逻辑与需求。这种“懂业务的不懂技术，懂技术的不懂业务”的复合型人才缺口，是导致大数据项目“不会用”、“用不好”的关键瓶颈^[4]。

3.4 数据安全与伦理隐私风险凸显

教职工的个人信息、薪酬、健康、科研数据等均属于高度敏感信息。大数据的采集、存储与分析过程面临着巨大的数据泄露、滥用和歧视风险。例如，基于历史数据的预测模型可能会固化现有的偏见，导致在人才评价中对某些群体产生不公。如何在使用数据价值与保护个人隐私之间取得平衡，是高校必须面对的严峻伦理与法律课题。

3.5 投入成本高昂，投资回报难以衡量

构建大数据平台、引进技术、培养人才均需持续且巨大的资金投入。然而，大数据项目带来的效益（如决策质量提升、人才流失率降低）往往是长期和隐性的，难以在短期内进行精确的量化评估。这种高昂的初始成本与不确定的投资回报，使得许多高校管理者在推进相关项目时心存疑虑，持观望态度。

4 大数据背景下高校人力资源管理的提升路径

为克服上述限制，充分发挥大数据的潜力，高校需要采取系统性的、分阶段的提升策略。

4.1 路径一：加强顶层设计，构建一体化数据治理体系

（1）制定战略规划：学校层面应将数据驱动的人力资源管理纳入智慧校园和学校发展的整体战略，明确目标、路线图与责任主体。

（2）打破数据孤岛：成立校级数据治理委员会，制定统一的数据标准、编码规则和共享协议。通过建设校级数据中台，对来自各业务系统的数据进行汇聚、清洗、整合与标准化，形成高质量的“人力资源主题数据库”。

（3）夯实技术基础：分步投入建设或租赁云计算、云存储资源，引入或开发用户友好、可视化的人力资源数据分析平台，降低技术使用门槛。

4.2 路径二：培育数据文化，提升全员数据素养

（1）领导率先垂范：校级和院系领导应带头倡导并践行基于数据的决策方式，在会议和报告中引用数据分析结果。

（2）开展全员培训：针对不同对象（HR人

员、教师、行政领导)开展分层分类的数据素养培训,内容从基础的数据意识到初步的数据分析技能,营造“用数据说话、用数据决策、用数据管理”的组织氛围^[5]。

4.3 路径三:创新人才机制,打造复合型HR团队

(1) 内部培养与外部引进结合:加强对现有HR人员的数字技能培训,同时设立“人力资源数据分析师”等新型岗位,引进兼具数据科学与人力资源管理知识的复合型人才^[6]。

(2) 组建跨职能团队:建立由HR业务专家、数据科学家和IT工程师组成的项目团队,通过紧密协作,确保大数据项目既技术可行,又业务精准。

4.4 路径四:健全伦理规范,保障数据安全与公平

(1) 完善制度体系:制定专门的《人力资源数据安全与隐私保护办法》,明确数据采集、存储、使用、销毁的全流程规范,界定数据权限和责任^[7]。

(2) 推行伦理审查:对重要的人力资源数据分析模型和算法进行伦理评估,检测并修正其中可能存在的偏见,确保算法的公平、透明与可解释性。

(3) 加强技术防护:采用数据加密、脱敏、访问控制等先进技术,构筑坚固的数据安全防线。

4.5 路径五:坚持价值导向,实施渐进式开发策略

避免“大而全”的一次性投入,采用“小步快跑、迭代优化”的敏捷开发模式。优先选择“人才流失预警”、“高层次人才画像”等业务价值明确、易于取得阶段性成果领域作为突破口,通过成功案例展示大数据应用的实效,积累经验、凝聚共识,逐步扩大应用范围,最终实现人力资源管理的全面数字化转型^[8]。

5 结论与展望

大数据为高校人力资源管理带来的不仅是一次技术升级,更是一场深刻的范式革命。它通过赋能战略决策、优化人才引进、促进师资发展、革新绩效评价和提升服务效能,极大地拓展了人

力资源管理的价值边界。然而,这场变革之路并非坦途,数据壁垒、技术瓶颈、人才短缺、伦理风险与成本压力构成了现实的挑战^[9]。

面对机遇与挑战,高校不能袖手旁观或盲目冒进,而应采取一种系统化、渐进式的智慧路径。通过加强顶层设计、培育数据文化、创新人才机制、健全伦理规范与坚持价值导向,逐步构建起以数据为核心驱动力的现代化人力资源治理体系。未来,随着人工智能技术的深化应用,高校人力资源管理将变得更加精准、前瞻与智能,最终服务于高校立德树人的根本任务,为“双一流”建设和高等教育强国战略提供坚实的人才保障与组织活力^[10]。

参考文献

- [1] 迈尔-舍恩伯格,库克耶.大数据时代:生活、工作与思维的大变革[M].浙江人民出版社,2019.
- [2] 刘进,吕文晶.数字经济时代高校人力资源管理的挑战与转型[J].中国高等教育,2023(09):45-48.
- [3] 翟振明,樊平军.基于大数据的高校教师发展性评价体系构建[J].清华大学教育研究,2023,44(02):89-97.
- [4] 陈志勇,等.智慧校园背景下高校HR共享服务中心建设模式研究[J].现代教育技术,2024,34(03):75-82.
- [5] 王顶明,孙珂.高校人力资源数字化转型:逻辑、框架与路径[J].高等工程教育研究,2024(01):120-126.
- [6] 徐志强,张书维.人工智能时代高校辅导员数字胜任力模型研究[J].现代教育技术,2023,33(04):56-65.
- [7] 李志峰,沈红.我国高校教师聘任制改革的历程、逻辑与未来走向[J].高等教育研究,2023,44(04):58-66.
- [8] 张男星,等.高校“放管服”改革背景下人事管理流程再造研究[J].国家教育行政学院学报,2023(05):67-74.
- [9] 黄达人,等.大学的根本:对话现代大学管理者[M].商务印书馆,2022.
- [10] 陈春花,赵海然.协同:数字化时代组织效率的本质[M].机械工业出版社,2022.



高校学生管理中差异化管理理念的引入分析

李雪, 吕文政, 邢秀娟, 林超航, 孔祥通
曲阜远东职业技术学院, 山东曲阜, 273100

摘要: 本文探讨了在高校学生管理中引入差异化管理理念的必要性和可行性。随着学生群体日益多元化, 传统学生管理模式的局限性日益凸显。本文分析了高校学生管理面临的挑战, 提出了差异化管理理念在学生管理中的应用策略, 并探讨了实施差异化管理可能面临的挑战及相应的应对措施。旨在为提升高校学生管理水平, 促进学生全面发展提供理论参考和实践指导。

关键词: 差异化管理; 高校学生管理; 学生多元化; 管理模式; 应用策略

Analysis of the Introduction of Differentiated Management Concepts in University Student Administration

Xue Li, Wenzheng Lv, Xiujuan Xing, Chaohang Lin, Xiangtong Kong
Qufu Far East Vocational and Technical College, Qufu Shandong, 273100, China

Abstract: This paper explores the necessity and feasibility of introducing differentiated management concepts in the administration of university students. As student demographics become increasingly diverse, the limitations of traditional student management models have become more pronounced. The study analyzes the challenges faced in university student management, proposes application strategies for differentiated management concepts, and examines potential obstacles to implementation along with corresponding countermeasures. The aim is to provide theoretical references and practical guidance for enhancing student management practices and promoting comprehensive student development.

Keywords: differentiated management; university student management; student diversity; management model; application strategy

0 前言

高等教育在培养国家建设人才方面发挥着重要作用。随着社会发展和高等教育的普及, 高校学生群体呈现出日益多元化的趋势, 学生在年龄、背景、学习能力、发展需求等方面存在显著差异。传统的“一刀切”式学生管理模式已经难以满足学生个性化发展的需求, 甚至可能导致管理效率低下, 学生满意度下降。因此, 如何创新

学生管理理念和方法, 以适应新时代学生发展的需求, 成为高校学生管理领域亟待解决的重要课题。

1 绪论

1.1 研究背景与意义

近年来, 高等教育规模不断扩大, 生源结构日趋复杂, 学生的个性化需求日益凸显。传统学生管理模式难以有效应对这些变化, 导致学生管



Copyright © 2025 by author(s) and Quest Press Limited. This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



理效率降低,学生满意度不高,甚至引发学生与管理部门之间的矛盾。因此,引入差异化管理理念,针对不同类型的学生提供个性化的管理和服

1.2 国内外研究现状

国内外学者对差异化管理的研究主要集中在企业管理、市场营销等领域,而在高校学生管理领域的应用研究相对较少。国外高校在学生服务和支持方面更加注重个性化,例如提供个性化的学术辅导、职业规划等。国内高校也开始探索差异化管理模式,但仍处于起步阶段,缺乏系统性的理论指导和实践经验。现有研究主要集中在对学生进行分类管理,例如按年级、专业、成绩等进行划分,但对不同类型学生的需求分析和个性化服务方面仍有待加强。

1.3 研究目的与内容

本研究旨在探讨差异化管理理念在高校学生管理中的应用价值和实施策略。具体研究目的包括:

分析高校学生管理面临的挑战,明确引入差异化管理理念的必要性。

阐述差异化管理理念的内涵和理论基础,为高校学生管理提供理论支撑。

探讨差异化管理理念在高校学生管理中的应用策略,包括学生分类、资源配置、管理措施、评价机制等方面^[2]。

分析实施差异化管理可能面临的挑战,并提出相应的应对措施。

本研究的主要内容包括:差异化管理理念概述、高校学生管理面临的挑战、差异化管理理念在高校学生管理中的应用策略、实施差异化管理面临的挑战与应对措施。

1.4 研究方法

本研究将采用文献研究法、案例分析法、问卷调查法和访谈法等多种研究方法。

文献研究法:通过查阅国内外相关文献,了

解差异化管理理念的内涵、理论基础和应用现状,以及高校学生管理领域的相关研究成果。

案例分析法:选择国内外实施差异化管理较为成功的案例进行分析,总结其经验和教训。

问卷调查法:通过向高校学生发放问卷,了解学生对现有学生管理模式的满意度,以及对差异化管理的需求^[3]。

访谈法:对高校学生管理人员、教师和学生进行访谈,了解他们对差异化管理的看法和建议。

1.5 研究思路与框架

本研究将按照以下思路展开:首先,通过文献研究和实地调研,了解高校学生管理面临的挑战和差异化管理理念的内涵。其次,分析差异化管理理念在高校学生管理中的应用策略,包括学生分类、资源配置、管理措施、评价机制等方面。再次,探讨实施差异化管理可能面临的挑战,并提出相应的应对措施。最后,总结研究结论,并对未来研究方向进行展望^[4]。

本研究的框架如下:

第一章:绪论,介绍研究背景与意义、国内外研究现状、研究目的与内容、研究方法和研究思路与框架。

第二章:差异化管理理念概述,阐述差异化管理理念的内涵和理论基础。

第三章:高校学生管理面临的挑战,分析学生群体多元化趋势、传统学生管理模式的局限性以及学生管理中存在的问题。

第四章:差异化管理理念在高校学生管理中的应用策略,探讨学生分类与需求分析、差异化资源配置、差异化管理措施和差异化评价机制。

第五章:实施差异化管理面临的挑战与应对措施,分析实施差异化管理面临的挑战,并提出相应的应对措施。

第六章:结论与展望,总结研究结论,并对未来研究方向进行展望。

2 差异化管理理念概述

2.1 差异化管理理念的内涵

差异化管理理念是指在管理过程中,根据不同对象或不同情境的特点,采取不同的管理策略和方法,以实现最佳管理效果的一种管理思想。它强调个性化、多样性和灵活性,旨在满足不同对象的需求,提高管理效率和效益。差异化管理的核心在于“因材施教”、“因地制宜”,强调管理者要具备敏锐的洞察力,能够准确识别不同对象的特点和需求,并采取相应的管理措施。

2.2 差异化管理的相关理论基础

差异化管理理念的理论基础主要包括以下几个方面:

马斯洛需求层次理论:该理论认为,人的需求是分层次的,不同层次的需求对人的行为具有不同的驱动作用。差异化管理可以根据学生的不同需求层次,提供个性化的服务和支持,满足学生的需求,激发学生的学习和发展动力^[5]。

个性化学习理论:该理论认为,每个学生的学习方式、学习能力和学习需求都是不同的,应该根据学生的个性特点,提供个性化的学习资源和指导。差异化管理可以根据学生的学习特点,提供个性化的学习辅导和支持,提高学生的学习效果。

资源基础理论:该理论认为,企业的竞争优势来源于其拥有的独特资源和能力。差异化管理可以根据学生的不同需求,配置不同的资源,提高资源利用效率,增强学校的竞争力。

2.3 差异化管理在其他领域的应用

3 高校学生管理面临的挑战

3.1 学生群体多元化趋势

随着高等教育的普及和招生政策的调整,高校学生群体呈现出日益多元化的趋势。学生来自不同的地区、不同的文化背景、不同的经济状况,在年龄、性别、民族、宗教信仰等方面存在显著差异。此外,学生的学习能力、兴趣爱好、发展需求也各不相同。这种学生群体的多元化给高校学生管理带来了新的挑战,要求管理者能够更加关注学生的个性化需求,提供更加精细化的管理和服务^[6]。

3.2 传统学生管理模式的局限性

传统的学生管理模式往往采用“一刀切”的管理方式,对所有学生采取相同的管理标准和措施,忽略了学生的个体差异和个性化需求。这种管理模式难以有效满足学生的多元化需求,容易导致学生产生不满和抵触情绪,甚至引发学生与管理部门之间的矛盾。此外,传统的学生管理模式往往注重结果管理,而忽视过程管理,缺乏对学生学习和发展过程的指导和支持^[7]。

3.3 学生管理中存在的问题

当前高校学生管理中存在的问题主要包括以下几个方面:

管理理念滞后:部分高校学生管理人员仍持有传统的管理理念,缺乏对差异化管理理念的认识和理解。

管理制度僵化:学生管理制度不够灵活,难以适应学生群体的多元化需求。

管理队伍素质不高:部分学生管理人员缺乏专业的管理知识和技能,难以有效应对学生管理中的复杂问题。

管理资源不足:学生管理资源相对匮乏,难以满足学生个性化的需求。

4 差异化管理理念在高校学生管理中的应用策略

4.1 学生分类与需求分析

实施差异化管理的首要任务是对学生进行分类,并深入分析不同类型学生的需求。学生分类可以根据不同的标准进行,例如:

按年级:不同年级的学生在学习和生活方面面临不同的问题和挑战。

按专业:不同专业的学生在学习内容、学习方法和职业发展方向上存在差异。

按学习成绩:学习成绩优秀的学生和学习成绩较差的学生在学习需求和学习方法上存在差异^[8]。

按特长:具有不同特长的学生在发展方向和发展需求上存在差异。

在对学生进行分类的基础上,还需要深入

分析不同类型学生的需求,例如学习需求、生活需求、心理需求、发展需求等。可以通过问卷调查、访谈等方式了解学生的需求,并建立学生需求数据库,为差异化管理提供数据支持。

4.2 差异化资源配置

针对不同需求的学生,配置不同的学习资源,辅导资源,心理咨询资源,就业指导资源等。

4.3 差异化管理措施

针对不同类型学生,采取不同的教学方法,管理方式,活动组织方式等。

4.4 差异化评价机制

建立多元化的评价体系,关注学生的个性化发展,而不是仅仅关注学生的学习成绩。

5 实施差异化管理面临的挑战与应对措施

5.1 实施差异化管理面临的挑战

实施差异化管理可能面临以下挑战:

管理成本增加:差异化管理需要投入更多的人力、物力和财力。

管理难度增加:差异化管理需要更加精细化的管理和个性化的服务。

学生公平性问题:差异化管理容易引发学生对公平性的质疑^[9]。

管理人员素质要求提高:差异化管理要求管理人员具备更高的专业素质和管理能力。

5.2 应对措施

为了应对实施差异化管理可能面临的挑战,可以采取以下措施:

加强宣传和培训:加强对差异化管理理念的宣传和培训,提高管理人员的认识和理解。

完善管理制度:建立健全差异化管理制度,明确管理流程和标准。

优化资源配置:优化资源配置,提高资源利用效率。

加强监督和评估:加强对差异化管理实施过程的监督和评估,及时发现问题并进行改进。

6 结论与展望

6.1 研究结论

总结本文的研究成果,例如:差异化管理理念在高校学生管理中具有重要的应用价值,可以有效提升学生管理水平,促进学生全面发展。但是,实施差异化管理也面临着一些挑战,需要采取有效的应对措施。

6.2 研究展望

进一步探讨差异化管理理念在不同类型高校的应用,研究差异化管理的评价指标体系,开发差异化管理的实践案例等^[10]。

参考文献

- [1] 李孟秋,张立明,赵小俊.新形势下加强高校学生管理工作的对策探析[J].科教导刊,2020(15):180-181.
- [2] 庞忠海,于佳卉.媒介驱动:新时代高校美育的数字化转向[J].传媒,2024(22):84-86.
- [3] 上官文丹,王黎斌.人工智能驱动高校思政课教学模式创新的基本原则[J].湘潭大学学报(哲学社会科学版),2024,48(6):187-192.
- [4] 刘彦.高校数智融创下的美育浸润:基于AI艺术的创新审美思维驱动模型建构及其实践[J].中国大学教学,2024(8):60-68.
- [5] 舒曼,曾影.系统论视域下高校思政教育“三全育人”体系构建研究[J].系统科学学报,2025,33(1):76-81.
- [6] 武颖静.浅谈网络时代高校学生管理创新策略[J].现代经济信息,2019(27):426.
- [7] 刘健婷,万蓓,詹麒.新时代高校美育实施:意涵流变、逻辑遵循与路向建构[J].江苏高教,2023(10):99-103.
- [8] 薛凯文.智识融合与范式重构:人工智能时代高校思政教育的理论突围——评《智慧思政:人工智能时代高校思想政治教育研究》[J].教育发展研究,2025,45(Z2):126.
- [9] 陶莹莹,杨光钦,赵南.身体转向视域下高校美育的时代价值[J].江苏高教,2025,(07):103-111.
- [10] 蒲清平,黄媛媛.系统论视域下“大思政课”建设的理论意蕴与实践进路[J].思想理论教育导刊,2023,(03):148-153.



职业教育对人力资源管理的影响研究

邱晶¹, 孔祥通², 孔冠雨³

1. 齐鲁理工学院, 山东济南, 250000; 2. 曲阜远东职业技术学院, 山东曲阜, 273100;
3. 曲阜市奎文学校, 山东曲阜, 273100

摘要: 在知识经济与人才竞争日益激烈的时代, 人力资源已成为组织核心竞争力的关键来源。职业教育作为连接教育与产业的桥梁, 其发展深度与广度直接决定了人力资源的素质与结构。本研究旨在系统探讨职业教育对人力资源管理的多维度、全过程影响。文章首先剖析了职业教育的内涵与功能, 继而从人力资源管理的“选、育、用、留”四大核心职能出发, 深入分析了职业教育在提升人才供给质量、优化招聘与配置效率、降低培训开发成本、塑造职业精神与企业文化、以及支持战略性人力资源规划等方面的积极影响。同时, 本文也客观指出了当前职业教育体系与人力资源管理需求之间存在的脱节问题, 如培养质量不均、体系不完善等所带来的挑战。最后, 基于研究结论, 从政府、职业院校、企业三个层面提出了促进职业教育与人力资源管理协同发展的对策建议, 以期为我国人力资源开发与管理实践提供理论参考。

关键词: 职业教育; 人力资源管理; 人才培养; 技能缺口; 产教融合

Research on the Impact of Vocational Education on Human Resource Management

Jing Qiu¹, Xiangtong Kong², Guanyu Kong³

1. Qilu Institute of Technology, Jinan, Shandong 250000, China; 2. Qufu Far East Vocational and Technical College, Qufu, Shandong 273100, China; 3. Qufu Kuiwen School, Qufu, Shandong 273100, China

Abstract: In an era of intensifying knowledge economy and talent competition, human resources have become a critical source of organizational core competitiveness. Vocational education, serving as a bridge between education and industry, directly shapes the quality and structure of human resources through the depth and breadth of its development. This study aims to systematically explore the multidimensional and comprehensive impact of vocational education on human resource management. The paper begins by analyzing the essence and functions of vocational education. Subsequently, from the perspective of the four core functions of human resource management—selection, training, utilization, and retention—it delves into the positive effects of vocational education in enhancing the quality of talent supply, optimizing recruitment and allocation efficiency, reducing training and development costs, fostering professional ethics and corporate culture, and supporting strategic human resource planning. At the same time, this paper objectively highlights the existing disconnects between the current vocational education system and the demands of human resource management, such as uneven training quality and systemic deficiencies, which pose significant challenges. Finally, based on the research findings, countermeasures and recommendations are proposed from three levels—government, vocational institutions, and enterprises—to promote the synergistic development of vocational education and human resource management, thereby providing theoretical insights for human resource development and management practices in China.

Keywords: Vocational education Human Resource management Talent cultivation Skills gap Integration of industry and education



Copyright © 2025 by author(s) and Quest Press Limited. This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



1 引言

当前,我们正处在一个以全球化、信息化和智能化为特征的第四次工业革命浪潮中。产业结构转型升级加速,新技术、新业态、新模式层出不穷,对劳动力的知识、技能和素质提出了前所未有的更高要求。在这一宏观背景下,国家间的竞争、企业间的竞争,归根结底是人才的竞争。人力资源管理,作为组织获取、开发、激励和保留核心人才的关键职能,其效能的高低直接决定了组织的生存与发展。

然而,我国人力资源市场长期面临着一个结构性矛盾:一方面是高校毕业生“就业难”,另一方面则是企业“招工难”,特别是对高素质技术技能人才的“求贤若渴”。这一矛盾深刻揭示了传统教育体系与产业实际需求之间的鸿沟。在此情境下,职业教育的重要性日益凸显。职业教育(包括中等职业教育和高等职业教育)以服务发展为宗旨,以促进就业为导向,直接面向社会生产、管理和服务一线,承担着培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要职责。

那么,职业教育究竟如何影响企业的人力资源管理实践?这种影响是局部的还是系统的?是积极的还是存在挑战?厘清这些问题,对于企业优化人力资源策略、对于职业院校明确办学方向、对于政府制定科学的教育与人才政策,都具有至关重要的意义。本研究试图跳出单一视角,将职业教育置于人力资源管理全流程中进行审视,系统构建二者之间的影响机制模型,并提出协同发展的路径,以期为破解人力资源结构性矛盾、提升我国人力资源整体效能贡献思路。

2 职业教育的内涵及其在人力资源开发中的地位

2.1 职业教育的内涵与特征

职业教育不同于普通的学术教育,它是一种以培养具备特定职业素养、专业理论知识以及熟练操作技能的应用型人才为目标的教育类型。其核心特征包括:(1)职业导向性:培养目标直接对应社会上的特定职业或职业群,专业设置紧随产业发展步伐。(2)实践应用性:强调“做中学、学中做”,理论教学与实训实习并重,注重学生实践动手能力和问题解决能力的培养^[1]。(3)产教融合性:与行业企业保持着天然紧密的联系,通过校企合作、工学结合等方式,共同参与人才培养全过程。(4)终身学习性:职业教育不仅包括职前的学历教育,还涵盖了在职员工的技能提升、转岗培训等,贯穿个人职业生涯始终。

2.2 职业教育在人力资源开发系统中的定位

在国家人力资源开发的大系统中,职业教育扮演着不可替代的“转换器”和“赋能器”角色。它将普通的、潜在的人力资源,通过针对性的技能培训和职业素养教育,转化为能够直接服务于特定产业和岗位的、现实的、高效的人力资本。它是将“人口红利”转变为“人才红利”的关键一环,是支撑制造业强国、质量强国战略的基础性工程。

3 职业教育对人力资源管理的多维度积极影响

职业教育的影响渗透到人力资源管理的各个模块,构成了一个全方位、全流程的支持体系。

3.1 对人力资源“选”与“配”的影响:提升招聘效能,优化人岗匹配

(1)提供稳定、对口的技能人才供给源:职业院校每年输送数百万计的毕业生,为企业,特

作者简介:

邱晶(1986.1-)女,汉,山东曲阜,硕士研究生,副教授,研究方向:思想政治教育。

别是制造业和现代服务业，提供了大规模、稳定、专业对口的初级和中级技能人才储备，极大地缓解了企业在基础操作岗位和技术岗位上的“招聘荒”^[2]。

(2) 降低招聘成本与风险：相较于从社会大规模招聘无经验人员，从职业院校招聘毕业生目标更明确，筛选效率更高。通过“订单班”、“冠名班”等校企合作形式，企业可以提前介入人才培养，实现“量身定制”，显著降低了后续的招聘成本、培训成本和用人失败风险。

(3) 优化人力资源配置结构：职业教育培养的人才填补了企业人力资源金字塔结构中的“腰部”和“底座”，使得由学术型人才（研发、战略）和应用型人才（技术、生产、服务）构成的人才梯队更加合理，确保了组织结构的稳定与高效运行。

3.2 对人力资源“育”与“用”的影响：缩短培训周期，提升用人效能

(1) 大幅降低岗前培训成本与时间：职业教育毕业生已具备岗位所需的基础理论知识和核心操作技能，企业只需进行针对性的企业文化、岗位规范和特定设备操作的培训即可上岗，将原本可能需要数月的新员工适应期缩短为数周，实现了人才的“快速交付”。

(2) 提升员工绩效与劳动生产率：由于具备了扎实的专业基础和实操能力，职业院校毕业生能够更快地适应工作流程，更少地出现操作失误，从而在岗位上更快地创造出价值，直接提升了个人和团队的劳动生产率。

(3) 塑造职业精神与强化组织认同：现代职业教育不仅传授技能，更注重培养学生的工匠精神、职业道德、团队协作意识和纪律观念。这些软技能的注入，有助于新员工快速融入企业文化和团队氛围，增强对组织的认同感和归属感，降

低因文化不适导致的早期离职率。

3.3 对人力资源“留”的影响：拓宽发展通道，增强员工稳定性

(1) 提供清晰的职业发展路径：职业教育体系内部具有中职、高职、职业本科乃至专业硕士的上升通道。企业可以与此对接，建立与管理序列并行的技术/技能序列晋升通道，鼓励员工通过在职学习、技能认证等方式不断提升，满足其职业发展的内在需求，从而增强留任意愿^[3]。

(2) 提升薪酬激励的精准性与公平性：职业教育所推广的“1+X”证书制度（学历证书+若干职业技能等级证书），为企业建立以能力为导向的薪酬体系提供了客观依据。员工通过获取更高级别的技能证书，可以获得相应的薪酬提升，这使得激励更加精准、公平，有效调动了员工学习与工作的积极性。

3.4 对战略性人力资源管理的影响：支撑组织战略与变革

(1) 支持企业技术转型与产业升级：当企业引入新技术、新生产线或进行数字化转型时，对掌握新技能的人才需求迫切。职业教育机构可以与企业合作，快速响应，开设新专业或开展新技能培训，为企业战略转型提供及时的人才保障^[4]。

(2) 助力企业人力资源规划与预测：深度的校企合作使企业能够更早、更准确地了解未来可用人才的规模、结构和技能水平，从而使其人力资源规划更具前瞻性和科学性，能够从容应对市场变化。

4 职业教育体系现存问题对人力资源管理的挑战

尽管职业教育影响深远，但其自身发展中的一些问题也给企业人力资源管理带来了现实的挑战。

4.1 “供给”与“需求”的错位：培养质量与市场脱节

部分职业院校的课程内容更新缓慢,未能跟上产业技术发展的最新趋势;实训设备陈旧,与企业实际生产环境脱节;“双师型”教师不足,导致培养出的学生理论不强、技能不精。这使得企业招聘到的毕业生仍需投入大量资源进行“回炉再造”,未能完全达到降低培训成本的预期。

4.2 “体系”与“观念”的桎梏:人才发展与留存困境

(1) 社会认同度不高:长期以来“重普教、轻职教”的社会观念,使得部分职校生存在自我认同感不强的心理,可能影响其工作自信心和稳定性^[5]。

(2) 内部上升通道仍不通畅:虽然职业教育立交桥正在搭建,但在现实中,职业院校毕业生在考研、考公、事业单位招聘等方面仍面临诸多限制,其与企业内部的纵向和横向发展也可能遇到“隐形天花板”,这在一定程度上影响了这类人才的长期留任。

4.3 “合作”与“融合”的浅层化:校企合作流于形式

许多校企合作仍停留在学生实习、企业专家讲座等浅层次,未能真正深入到共同制定培养标准、共同开发课程、共建实训基地、共享技术创新等核心层面。“学校热、企业冷”的现象普遍存在,导致人才培养的针对性和有效性大打折扣^[6]。

5 促进职业教育与人力资源管理协同发展的对策建议

为了最大化职业教育的积极影响,化解其带来的挑战,需要政府、院校和企业三方协同发力,构建良性互动的生态系统。

5.1 政府层面:加强顶层设计与制度供给

(1) 完善现代职业教育体系:大力巩固中等职业教育基础地位,强化高等职业教育主体地

位,稳步发展职业本科教育,打通职业教育升学断头路,构建真正意义上的“立交桥”。

(2) 深化产教融合、校企合作制度激励:落实并完善《职业教育法》,对深度参与校企合作的企业给予“金融+财政+土地+信用”的组合式激励,并按规定落实相关税费政策。建立产教融合型企业认证制度,形成正向引导^[7]。

(3) 推动普职融通与社会观念转变:加强宣传,弘扬“劳动光荣、技能宝贵、创造伟大”的时代风尚,提高技术技能人才的社会地位和待遇,营造全社会尊重职业教育的良好氛围。

5.2 职业院校层面:坚持内涵发展与改革创新

(1) 动态优化专业结构与课程体系:建立专业设置随产业发展动态调整的机制,坚决淘汰过时专业,大力发展面向新兴产业和紧缺领域的专业。引入行业企业最新技术标准,及时更新课程内容与教材。

(2) 强化“双师型”教师队伍建设:完善教师企业实践制度,从企业大量引进高水平技术技能人才担任专兼职教师,提升教师队伍的实践教学能力。

(3) 深化教育教学模式改革:全面推行项目式教学、案例教学、情境教学等模式,普及模块化教学改革。加强校内实训基地建设,增强实践教学的仿真性和有效性^[8]。

5.3 企业层面:转变观念与主动参与

(1) 从“人才使用者”转变为“人才共同培育者”:企业应摒弃“等、靠、要”的被动心态,主动与职业院校建立战略合作关系。通过共建产业学院、参与教学标准制定、提供实习岗位、派遣技术骨干授课等方式,深度参与人才培养全过程。

(2) 构建基于能力的内部人力资源管理体系:建立与管理序列并行的、清晰的技能人才职

业发展通道,并将职业教育学历、职业技能等级证书与薪酬待遇、职位晋升紧密挂钩,激发技能人才的积极性和创造性。

(3) 加大对在职员工的职业教育投入:将职业教育视为终身教育体系的重要组成部分,鼓励并支持员工通过在职培训、技能竞赛、继续教育等方式不断更新知识和技能,应对技术变革的挑战,实现企业与员工的共同成长^[9]。

6 结论与展望

本研究系统论证了职业教育对人力资源管理产生的深刻而广泛的影响。研究表明,职业教育通过提供高质量、对口的人力资源供给,显著提升了企业人力资源在“选、育、用、留”各环节的效能,并为战略性人力资源规划提供了有力支撑。然而,当前职业教育体系存在的供需错位、体系桎梏和合作浅层化等问题,也在一定程度上制约了其积极影响的充分发挥。

未来,随着数字经济的深入发展和产业结构的持续升级,职业教育与人力资源管理的关系将愈发紧密。二者之间将不再是简单的“供给-需求”线性关系,而是逐步演变为一种“你中有我、我中有你”的共生共赢的生态系统。企业人力资源管理的前沿将不断向人才培养端前移,而职业教育的形态也将更加灵活、开放和个性化。唯有通过政府、院校、企业乃至全社会的共同努

力,持续深化产教融合、校企合作,才能最大程度地释放职业教育的潜能,使其成为驱动我国经济社会高质量发展的强大“人力资本引擎”^[10]。

参考文献

- [1] 姜大源. 职业教育学研究新论[M]. 北京: 教育科学出版社, 2017.
- [2] 石伟平. 时代特征与职业教育创新[M]. 上海: 上海教育出版社, 2020.
- [3] 马树青. 人力资源管理视角下职业教育校企合作长效机制研究[J]. 中国职业技术教育, 2021(12): 45-51.
- [4] 赵志群. 职业教育与培训学习新概念[M]. 北京: 科学出版社, 2019.
- [5] 王海平, 李梦卿. 职业教育1+X证书制度与企业人力资源管理耦合机制研究[J]. 职教论坛, 2022, 38(1): 62-69.
- [6] 国务院. 国家职业教育改革实施方案[J]. 2019.
- [7] Ulrich, D. (1997). Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results. Harvard Business School Press.
- [8] 刘春生, 徐长发. 职业教育学[M]. 北京: 教育科学出版社, 2009.
- [9] 和震. 建立现代职业教育治理体系 推动产教融合制度创新[J]. 中国高教研究, 2014(1): 90-94.
- [10] 周光礼. 中国职业教育现代化: 目标、路径与模式[J]. 教育研究, 2020, 41(5): 55-66.

高校学生管理契约化视角下管理者的角色转换

辛秀霞, 陈琪, 朱晓莉, 郑玮, 孔令荣
曲阜远东职业技术学院, 山东曲阜, 273100

摘要: 本文以契约化管理为视角, 探讨了高校学生管理中管理者角色的转变。传统学生管理模式存在行政化色彩浓厚、家长式管理以及重管理轻服务等弊端, 难以适应新时代学生发展的需求。契约化管理强调平等、责任与义务, 有助于构建新型师生关系。本文分析了在契约化视角下, 学生管理者应从“管理者”转变为“服务者”, 从“命令者”转变为“引导者”, 从“控制者”转变为“协调者”, 从“事后处理者”转变为“风险管理”。最后, 本文探讨了角色转换过程中面临的观念、能力和制度等挑战, 并提出了相应的应对策略。

关键词: 契约化管理; 学生管理; 角色转换; 高校管理; 风险管理

The role transformation of managers from the perspective of contractual management of college students

Xiuxia Xin, Qi Chen, Xiaoli Zhu, Wei Zheng, Lingrong Kong
Qufu Far East Vocational and Technical College, Qufu, Shandong, 273100, China

Abstract: This article explores the transformation of the role of managers in college student management from the perspective of contractual management. The traditional student management model has drawbacks such as a strong administrative color, parental style management, and a focus on management over service, making it difficult to meet the needs of student development in the new era. Contractual management emphasizes equality, responsibility, and obligation, which helps to build a new type of teacher-student relationship. This article analyzes that from the perspective of contractualization, student managers should transform from “managers” to “service providers”, from “commanders” to “guides”, from “controllers” to “coordinators”, and from “post event handlers” to “risk managers”. Finally, this article explores the challenges faced in the process of role transition, including concepts, abilities, and systems, and proposes corresponding coping strategies.

Keywords: Contractual management; Student management; Role transition; University management; risk management

0 前言

随着高等教育的普及和学生群体的日益多元化, 传统的高校学生管理模式面临着越来越多的挑战。学生自主意识的增强, 对管理服务的需求也更加个性化和精细化。传统的行政命令式、家

长式的管理模式, 已经难以适应新时代学生发展的需求, 甚至可能引发师生矛盾。契约化管理作为一种现代管理理念, 强调平等、责任与义务, 为构建新型师生关系、提升学生管理效能提供了新的思路。因此, 本文旨在探讨在契约化视角



Copyright © 2025 by author(s) and Quest Press Limited. This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



下, 高校学生管理者的角色转换, 以期为学生管理水平提供理论参考。

1 契约化管理概述

1.1 契约化管理的概念与特征

契约化管理是一种以契约为基础的管理方式, 其核心在于通过明确双方的权利、义务和责任, 建立一种平等、合作、互利的管理关系。契约化管理强调规则的制定和执行, 通过制度化的方式规范管理行为, 减少随意性和主观性。其主要特征包括: 平等性, 契约双方地位平等, 自愿签订协议; 权利义务对等性, 双方的权利和义务相互制约, 确保公平; 过程透明性, 契约内容公开透明, 便于监督和执行; 责任明确性, 违约责任明确, 保证契约的严肃性; 结果可评估性, 契约目标可衡量, 便于评估管理效果。契约化管理在企业管理、公共服务等领域得到了广泛应用, 其强调责任、信任和效率的特点, 也为高校学生管理提供了有益的借鉴。

1.2 契约化管理在高校学生管理中的应用

在高校学生管理中, 契约化管理的应用主要体现在以下几个方面: 学生与学校签订学籍管理协议, 明确双方的权利和义务, 规范学生行为; 辅导员与学生签订帮扶协议, 针对特殊学生群体提供个性化帮扶; 学生组织与学校签订活动协议, 规范学生组织活动, 保障校园安全; 宿舍管理方面, 制定宿舍管理公约, 明确学生的住宿责任; 心理咨询方面, 建立咨询契约, 保护学生隐私。通过契约化管理, 可以明确学生和学校的责任和义务, 促进学生自我管理能力的提升, 提高管理效率, 构建和谐的师生关系。例如, 奖学金的评定可以通过签订“诚信承诺书”的方式, 约束学生行为, 保证评选的公平公正^[1]。

2 传统学生管理模式的弊端

2.1 行政化管理色彩浓厚

传统的学生管理模式往往带有浓厚的行政化色彩, 强调等级和服从, 缺乏对学生个体差异的尊重和关怀。这种管理模式容易导致师生关系紧张, 学生参与管理的积极性不高。行政命令式的管理方式, 忽视了学生的参与权和知情权, 容易引发学生的抵触情绪。例如, 某些学校的学生管理制度过于死板, 缺乏灵活性, 难以适应学生多样化的需求^[2]。行政化管理还容易滋生官僚主义和形式主义, 导致管理效率低下, 难以真正解决学生的问题。因此, 需要转变管理理念, 弱化行政色彩, 更加注重服务和引导。

2.2 家长式管理模式

家长式管理模式将学生视为未成年人, 过度干预学生的学习、生活和社交。这种管理模式虽然出发点是好的, 但容易剥夺学生的自主权和选择权, 阻碍学生独立人格的培养和发展。例如, 某些辅导员事无巨细地干预学生的学习和生活, 甚至替学生做决定, 导致学生缺乏自主性和责任感。家长式管理还容易导致学生对学校和老师产生依赖性, 缺乏独立解决问题的能力。随着学生自我意识的增强, 家长式管理模式越来越难以满足学生的需求, 甚至会引发学生的反感。

2.3 重管理轻服务

传统的学生管理模式往往侧重于对学生的行为进行约束和规范, 而忽视了对学生的服务和支持。这种管理模式容易导致学生感到被压制和控制, 缺乏归属感和认同感。例如, 某些学校的学生管理部门只关注学生的违纪行为, 而忽视了学生在学习、生活和就业等方面遇到的困难。重管理轻服务还容易导致学生对学校和老师产生疏离感, 不利于学生的全面发展。因此, 需要转变管理理念, 更加注重服务和支持, 为学生提供全方位的帮助和指导。

3 契约化视角下学生管理者的角色转换

3.1 从“管理者”到“服务者”

在契约化管理视角下，学生管理者应从传统的“管理者”转变为“服务者”，更加注重为学生提供优质的服务和支撑。管理者不再是高高在上的权威，而是学生学习和生活的引导者和帮助者。服务者需要主动了解学生的需求，及时提供帮助和支撑，解决学生遇到的问题。例如，辅导员可以定期与学生进行交流，了解学生的学习和生活情况，为学生提供个性化的指导和建议。服务者还需要积极创新服务方式，提高服务质量，满足学生多样化的需求。

3.2 从“命令者”到“引导者”

传统的“命令者”角色往往采取指令性的管理方式，容易引发学生的抵触情绪。在契约化管理视角下，学生管理者应从“命令者”转变为“引导者”，更加注重启发和引导学生自主发展。引导者需要尊重学生的自主性和选择权，鼓励学生积极参与管理，激发学生的创新精神。例如，辅导员可以组织学生参与班级管理和校园活动，鼓励学生提出自己的想法和建议。引导者还需要帮助学生树立正确的人生观和价值观，引导学生健康成长。

3.3 从“控制者”到“协调者”

传统的“控制者”角色往往试图通过各种手段控制学生的行为，容易导致学生感到压抑和束缚。在契约化管理视角下，学生管理者应从“控制者”转变为“协调者”，更加注重协调各方利益，维护校园和谐稳定。协调者需要建立畅通的沟通渠道，及时了解学生的诉求，协调学生与学校、学生与学生之间的关系。例如，辅导员可以组织班级会议，听取学生的意见和建议，协调解决学生之间的矛盾。协调者还需要积极预防和化解校园危机，维护校园安全稳定。

3.4 从“事后处理者”到“风险管理者”

传统的学生管理往往侧重于对已经发生的违纪行为进行处理，缺乏对潜在风险的预判和防范。在契约化管理视角下，学生管理者应从“事后处理者”转变为“风险管理者”，更加注重对潜在风险的预判和防范，减少违纪行为的发生。风险管理者需要建立完善的风险评估机制，及时发现和评估潜在的风险，制定相应的预防措施。例如，学校可以加强对学生的心理健康教育，预防学生出现心理问题；加强对学生的法制教育，预防学生发生违法犯罪行为。风险管理者还需要建立完善的应急预案，及时应对突发事件，减少损失^[3]。

4 角色转换的挑战与应对

4.1 观念转变的挑战

角色转换首先面临的是观念转变的挑战。长期以来，学生管理者习惯了传统的管理模式，观念根深蒂固，难以快速适应新的角色要求。转变观念需要认识到学生的主体地位，尊重学生的自主性和选择权，改变高高在上的姿态。例如，某些学生管理者可能认为服务学生是“低人一等”，难以接受从“管理者”到“服务者”的角色转变。转变观念还需要学习新的管理理念和方法，了解契约化管理的内涵和精髓，才能真正实现角色的转变。

4.2 能力提升的挑战

角色转换还需要面对能力提升的挑战。新的角色要求学生管理者具备更高的服务意识、沟通能力、协调能力和风险管理能力。例如，从“命令者”转变为“引导者”需要学生管理者具备更高的沟通技巧和引导能力，能够启发和引导学生自主发展^[4]。从“事后处理者”转变为“风险管理者”需要学生管理者具备更高的风险评估和预判能力，能够及时发现和防范潜在的风险。因

此,需要加强对学生管理者的培训,提升其专业素养和实践能力。

4.3 制度保障的挑战

角色转换还需要完善的制度保障。没有完善的制度保障,角色转换难以顺利进行,甚至可能出现混乱。例如,如果学校没有明确学生管理者的服务职责,学生管理者可能不知道如何更好地服务学生。如果学校没有建立完善的风险评估机制,学生管理者可能无法及时发现和防范潜在的风险^[5]。因此,需要完善学生管理制度,明确学生管理者的权利和义务,建立健全的风险评估和应急预案机制,为角色转换提供制度保障。

4.4 应对策略

为了应对角色转换面临的挑战,可以采取以下策略:加强理论学习,学习契约化管理理论,提升管理理念;开展实践培训,提升服务意识、沟通能力和风险管理能力;完善管理制度,明确学生管理者的权利和义务;建立激励机制,鼓励学生管理者积极创新服务方式;加强监督评估,

定期评估角色转换的效果,及时发现问题并加以改进。通过以上策略,可以帮助学生管理者更好地适应新的角色要求,提升学生管理水平,构建和谐师生关系。

参考文献

- [1] 方玲.基于大数据的日化专业学生管理策略研究[J].日用化学工业(中英文),2024,54(07):879-880.
- [2] 孙凤仙,张晓莹.新时期高校美育教育管理与创新发展研究——评《高校美育发展改革与实践研究》[J].管理现代化,2025,45(02):202.
- [3] 柯齐,柯昌平,龚云虹.生成式人工智能赋能高校思想政治教育的机遇、挑战与应对[J].昆明理工大学学报(社会科学版),2024,24(05):123-131.
- [4] 史健文.党建引领下的成人高校课程思政和校园文化协同发展研究[J].天津职业院校联合学报,2025,27(02):23-27.
- [5] 张艳平,窦守强.新媒体视域下高校学生管理工作的创新路径研究[J].新闻研究导刊,2024,15(13):151-153.

职业规划能力提升的INTERACT模型构建研究

徐西朋, 郭继广, 孔祥通, 杨磊
曲阜远东职业技术学院, 山东曲阜, 273100

摘要: 职业规划能力是个人职业生涯发展的关键要素, 直接影响着个人的职业满意度、成就感和整体幸福感。然而, 传统的职业规划教育往往侧重于理论知识的传授, 缺乏实践性和个性化指导, 难以有效提升个体的职业规划能力。本研究旨在构建一个基于INTERACT模型的职业规划能力提升体系, 该模型整合了Identify (识别)、Navigate (导航)、Target (目标)、Execute (执行)、Reflect (反思)、Adapt (适应)、Collaborate (合作)、Transform (转型) 八个核心要素, 旨在提供一个全面、系统、动态的职业规划能力提升框架。本研究首先回顾了国内外职业规划理论和实践的现状, 分析了现有模型的局限性。然后, 详细阐述了INTERACT模型的各个要素, 并探讨了它们之间的相互关系和作用机制。此外, 本研究还探讨了如何将INTERACT模型应用于不同职业阶段和不同人群的职业规划指导中。最后, 本研究提出了未来研究方向, 包括模型的验证和优化、个性化职业规划工具的开发等。本研究的成果将为职业规划教育者、职业咨询师以及个体职业发展提供有益的参考, 有助于提升职业规划的有效性和针对性, 促进个体职业生涯的可持续发展。

关键词: 职业规划; 职业能力; INTERACT模型; 生涯发展; 教育培训

Research on the construction of the INTERACT model for enhancing career planning ability

Xipeng Xu, Jiguang Guo, Xiangtong Kong, Lei Yang
Qufu Far East Vocational and Technical College, Qufu, Shandong, 273100, China

Abstract: Career planning ability is a crucial element in personal career development, directly impacting an individual's job satisfaction, sense of achievement, and overall happiness. However, traditional career planning education often focuses on imparting theoretical knowledge, lacking practicality and personalized guidance, making it difficult to effectively enhance individuals' career planning abilities. This study aims to construct a career planning ability improvement system based on the INTERACT model, which integrates eight core elements: Identify, Navigate, Target, Execute, Reflect, Adapt, Collaborate, and Transform. The goal is to provide a comprehensive, systematic, and dynamic framework for enhancing career planning abilities. This study first reviews the current status of career planning theories and practices both domestically and internationally, and analyzes the limitations of existing models. Then, it elaborates on the various elements of the INTERACT model and explores their interrelationships and mechanisms of action. In addition, this study also discusses how to apply the INTERACT model to career planning guidance for different career stages and different groups of people. Finally, this study proposes future research directions, including the validation and optimization of the model, and the development of personalized career planning tools. The findings of this study will provide valuable references for career planning educators, career counselors, and individual career development, helping to enhance the effectiveness and relevance of career planning and promote the sustainable development of individual careers.

Keywords: Career Planning; Professional Competence; INTERACT Model; Career Development; Education and Training



Copyright © 2025 by author(s) and Quest Press Limited. This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



0 前言

1 研究背景

在当今快速变化的社会经济环境中，职业生涯发展面临着前所未有的挑战和机遇。技术革新、产业转型、全球化竞争等因素不断重塑着劳动力市场，使得传统的“一份工作做到老”的职业模式逐渐被打破。个体需要具备更强的适应性和规划能力，才能在不确定的环境中找到自己的职业定位，实现职业目标，并获得职业生涯的成功和幸福^[1]。

职业规划能力是指个体对自身兴趣、价值观、技能和职业机会进行分析、评估和整合，并制定和实施职业发展计划的能力。它不仅包括对自身和外部环境的认知，还包括目标设定、决策制定、行动执行和持续反思等多个方面。具备良好的职业规划能力的人能够更好地把握职业机会，应对职业挑战，实现职业目标，并提升职业满意度和幸福感。

然而，现实情况是，许多人在职业生涯发展中面临着诸多困惑和挑战，例如：不清楚自己的兴趣和优势，不知道如何选择合适的职业方向，缺乏有效的职业规划方法和工具，难以应对职业转型和失业风险等。这些问题的根源在于职业规划能力的不足^[2]。

传统的职业规划教育和咨询往往侧重于理论知识的传授，缺乏实践性和个性化指导，难以有效提升个体的职业规划能力。此外，现有的职业规划模型也存在一些局限性，例如：过于关注短期目标，忽略了长期发展；缺乏对个体差异的考虑，无法满足不同人群的需求；缺乏对外部环境变化的适应性，难以应对不确定性。

2 研究意义

鉴于上述问题，本研究旨在构建一个全面、系统、动态的职业规划能力提升模型，即INTER-

ACT模型。该模型将整合多个关键要素，旨在提供一个更有效的职业规划框架，帮助个体提升职业规划能力，实现职业生涯的可持续发展。

本研究的理论意义在于：

丰富和发展了职业规划理论，为职业规划领域的研究提供了新的视角和思路。

提出了一个综合性的职业规划能力提升模型，有助于更全面地理解职业规划的本质和过程。

强调了个体在职业规划中的主体性作用，以及环境因素对职业发展的影响。

本研究的实践意义在于：

为职业规划教育者和咨询师提供了一个有效的工具和方法，帮助他们更好地指导个体进行职业规划。

为个体提供了一个自我评估和提升职业规划能力的框架，帮助他们更好地把握职业机会，应对职业挑战。

有助于提高个体职业满意度和幸福感，促进社会和谐发展。

3 研究目标

本研究的主要目标包括：

回顾国内外职业规划理论和实践的现状，分析现有模型的优缺点。

构建一个基于INTERACT模型的职业规划能力提升体系，明确各个要素的内涵和相互关系。

探讨如何将INTERACT模型应用于不同职业阶段和不同人群的职业规划指导中。

提出未来研究方向，包括模型的验证和优化、个性化职业规划工具的开发等。

4 研究方法

本研究将采用文献研究、案例分析、专家访谈等多种研究方法^[3]。

文献研究：系统回顾国内外职业规划理论和

实践的相关文献，为模型的构建提供理论基础。

案例分析：选取典型的职业规划成功和失败案例，分析其原因和经验教训，为模型的应用提供实践指导。

专家访谈：访谈职业规划领域的专家学者和实践者，听取他们的意见和建议，为模型的完善提供参考。

5 研究内容

本研究的主要内容包括：

职业规划理论综述：回顾国内外职业规划理论的发展历史和主要流派，分析其优缺点和适用范围。

现有职业规划模型分析：分析现有职业规划模型的结构、要素和特点，指出其局限性。

INTERACT模型构建：详细阐述INTERACT模型的各个要素（Identify, Navigate, Target, Execute, Reflect, Adapt, Collaborate, Transform），并探讨它们之间的相互关系和作用机制。

INTERACT模型应用：探讨如何将INTERACT模型应用于不同职业阶段（如：职业探索期、职业发展期、职业转型期）和不同人群（如：大学生、职场新人、中年人）的职业规划指导中。

未来研究展望：提出未来研究方向，包括模型的验证和优化、个性化职业规划工具的开发等。

6 INTERACT模型构建(框架)

本章将详细阐述INTERACT模型的各个要素，并探讨它们之间的相互关系和作用机制。INTERACT模型的核心在于强调职业规划是一个动态、循环和互动的过程，需要个体不断地学习、反思和调整。

6.1 INTERACT模型概述

INTERACT模型由以下八个要素组成：

Identify（识别）：识别自我，包括兴趣、价值观、技能、性格特点等。

Navigate（导航）：探索职业机会，了解行业趋势、职业要求、发展路径等。

Target（目标）：设定职业目标，包括短期目标、中期目标和长期目标。

Execute（执行）：制定行动计划并付诸实施，包括学习、实习、工作、networking等。

Reflect（反思）：定期反思职业规划的进展和效果，总结经验教训。

Adapt（适应）：根据外部环境变化和自身发展情况，调整职业规划。

Collaborate（合作）：寻求支持与合作，与导师、同事、朋友等建立良好的职业关系。

Transform（转型）：当职业生涯遇到瓶颈或需要改变时，能够进行积极的转型^[4]。

6.2 各要素详细阐述

6.2.1 Identify（识别）

自我评估的重要性 评估工具和方法（如：MBTI, Holland Codes, StrengthsFinder等）如何识别自己的核心价值观和兴趣 如何评估自己的技能和优势 如何了解自己的性格特点和职业倾向

6.2.2 Navigate（导航）

职业探索的意义和方法 了解行业趋势和发展前景 分析不同职业的特点和要求 利用各种资源进行职业信息收集（如：网络、招聘会、职业访谈等） 如何进行有效的职业评估

6.2.3 Target（目标）

目标设定的原则（SMART原则）短期目标、中期目标和长期目标的区分 如何根据自身情况设定合理的职业目标 目标设定的灵活性和可调整性 目标设定的重要性

6.2.4 Execute（执行）

行动计划的制定和实施 如何提升自己的技能和知识 如何积累工作经验和实践经验 如何建立良好

的人际关系和职业网络 行动过程中的挑战和应对策略

6.2.5 Reflect (反思)

反思的重要性 反思的内容(目标达成情况、行动效果、经验教训等) 反思的方法(日记、回顾、与他人交流等) 如何从反思中学习和成长 反思对职业规划的意义

6.2.6 Adapt (适应)

环境变化的挑战 如何评估环境变化对职业规划的影响 如何调整自己的职业规划以适应环境变化 适应能力的重要性 培养适应能力的策略

6.2.7 Collaborate (合作)

合作的重要性 寻找支持与合作的对象(导师、同事、朋友、家人等) 建立良好职业关系的方法 如何寻求职业导师的指导和帮助 合作对职业发展的益处

6.2.8 Transform (转型)

职业转型的原因和类型 如何评估职业转型的必要性和可行性 制定职业转型计划 职业转型中的挑战和应对策略 积极看待职业转型

6.3 各要素之间的关系

INTERACT模型中的各个要素并非孤立存在,而是相互联系、相互作用的。例如:

Identify(识别)是Navigate(导航)的基础,只有了解自己才能更好地探索职业机会。

Navigate(导航)为Target(目标)的设定提供信息,只有了解行业趋势和职业要求才能制定合理的职业目标^[5]。

Target(目标)是Execute(执行)的指导,只有明确目标才能制定有效的行动计划。

Execute(执行)的结果需要通过Reflect(反思)进行评估,从而为未来的行动提供指导。

Adapt(适应)贯穿于整个职业规划过程,需要在各个环节根据环境变化进行调整。

Collaborate(合作)在每个阶段都至关重要,

为个体的职业发展提供支持和资源。

Transform(转型)是职业生涯发展中的一种常态,需要在必要时进行积极的转变。

6.4 INTERACT模型的优势

相比于传统的职业规划模型,INTERACT模型具有以下优势:

全面性:涵盖了职业规划的各个关键要素,提供了一个完整的框架。

系统性:强调各个要素之间的相互关系和作用机制,形成一个有机的整体。

动态性:强调职业规划是一个动态、循环和互动的过程,需要个体不断地学习、反思和调整。

实践性:提供了具体的行动指南和策略,帮助个体将理论知识转化为实践能力。

个性化:强调个体在职业规划中的主体性作用,鼓励个体根据自身情况进行个性化定制。

6.5 本章小结

本章详细阐述了INTERACT模型的各个要素,并探讨了它们之间的相互关系和作用机制。INTERACT模型旨在提供一个全面、系统、动态的职业规划能力提升框架,帮助个体更好地把握职业机会,应对职业挑战,实现职业生涯的可持续发展。

7 创新模型构建模式

7.1 模型构建的创新思路:结合中国国情,突出实践导向。

传统的职业规划模型往往侧重于理论分析和概念框架的构建,而忽略了实践应用的重要性。此外,许多模型未能充分考虑中国独特的社会文化背景、经济发展阶段和就业市场特点,导致其在中国的适用性受到限制。

本研究构建的INTERACT模型,力求在以下几个方面实现创新:

结合中国国情:模型构建充分考虑中国教育

体制、就业政策、产业结构等因素,确保其能够更好地适应中国个体的职业发展需求。例如,针对中国普遍存在的“考研热”、“公务员热”等现象,模型将提供相应的职业发展建议和指导^[6]。

突出实践导向:模型强调理论与实践的结合,提供丰富的实践活动和案例分析,帮助个体将职业规划知识转化为实际行动。例如,模型将提供职业访谈、实习机会、模拟面试等实践活动,帮助个体更好地了解行业现状和职业要求。

以用户为中心的设计理念:模型的设计将充分考虑用户的需求和体验,采用简洁明了的界面和操作方式,使用户能够轻松上手并获得有效的职业规划指导。例如,模型将提供个性化的职业规划报告和建议,帮助用户了解自身的优势和劣势,明确职业发展方向。

动态调整与持续优化:模型将根据就业市场的变化和用户的反馈进行动态调整和持续优化,以保持其有效性和适用性。例如,模型将定期更新行业信息和职业发展趋势,并根据用户的反馈进行改进和完善。

7.2 模型构建的关键技术:数据分析、人工智能、可视化技术。

INTERACT模型的核心竞争力在于其对数据分析、人工智能和可视化技术的综合运用。这些技术将为模型的各个环节提供强大的支持,使其能够更有效地帮助个体进行职业规划。

数据分析技术:模型将利用大数据技术,对海量的职业信息、就业数据、人才市场数据进行分析,挖掘出有价值的规律和趋势。例如,通过分析不同行业的人才需求、薪资水平、发展前景等数据,模型可以为个体提供客观、全面的职业信息。

人工智能技术:模型将运用人工智能技术,实现个性化的职业规划推荐和智能化的职业发展指导。例如,通过分析个体的性格特点、兴趣爱好、技能水平等信息,模型可以为个体推荐适合

的职业方向和发展路径。此外,模型还可以提供智能化的职业培训课程和学习资源,帮助个体提升职业竞争力^[7]。

可视化技术:模型将采用可视化技术,将复杂的职业信息和数据以图表、图像等形式呈现出来,使用户能够更直观、更清晰地了解职业发展趋势和机会。例如,模型可以提供职业发展路径图、行业分布图、薪资水平对比图等,帮助用户更好地进行职业决策。

7.3 模型与其他相关模型的对比分析

与传统的职业规划模型相比,INTERACT模型具有以下优势:

更强的实践导向:INTERACT模型强调理论与实践的结合,提供丰富的实践活动和案例分析,帮助个体将职业规划知识转化为实际行动。

更强的个性化推荐:INTERACT模型利用人工智能技术,能够根据个体的性格特点、兴趣爱好、技能水平等信息,提供个性化的职业规划推荐和智能化的职业发展指导。

更全面的数据支持:INTERACT模型利用大数据技术,对海量的职业信息、就业数据、人才市场数据进行分析,为个体提供客观、全面的职业信息和职业发展趋势。

更强的技术支持:INTERACT模型综合运用数据分析、人工智能和可视化技术,为模型的各个环节提供强大的技术支持,使其能够更有效地帮助个体进行职业规划^[8]。

7.4 模型的可行性和有效性论证

INTERACT模型的可行性主要体现在:

技术可行性:模型所采用的数据分析、人工智能和可视化技术已经成熟,可以应用于职业规划领域。

经济可行性:模型的开发和运营成本相对较低,可以通过多种方式实现盈利,如提供付费会

员服务、与企业合作等。

社会可行性：职业规划需求日益增长，社会对职业规划服务的认可度不断提高，为INTERACT模型的推广和应用提供了良好的社会环境。

INTERACT模型的有效性可以通过以下方式进行论证：

实验研究：将参与者分为实验组和对照组，实验组使用INTERACT模型进行职业规划，对照组接受传统的职业规划指导。比较两组参与者的职业规划效果，如职业目标明确度、职业满意度、就业率等。

案例分析：选取若干个使用INTERACT模型进行职业规划的案例，分析其职业发展轨迹和取得的成就，评估INTERACT模型对个体职业发展的影响^[9]。

7.5 模型的应用场景和价值

INTERACT模型可以应用于以下场景：

高校职业指导中心：为大学生提供个性化的职业规划指导，帮助他们更好地了解自身优势和劣势，明确职业发展方向，提升就业竞争力。

人力资源服务机构：为求职者提供职业评估、职业咨询、职业培训等服务，帮助他们找到合适的工作，实现职业发展。

个人职业规划咨询：为个体提供个性化的职业规划咨询服务，帮助他们解决职业发展中的问题，实现职业目标。

INTERACT模型的价值体现在：

提升个体职业竞争力：通过提供个性化的职业规划指导和智能化的职业发展建议，帮助个体提升职业竞争力，实现职业目标^[10]。

促进社会就业：通过提供全面的职业信息和就业指导，帮助求职者找到合适的工作，缓解就业压力。

推动经济发展：通过提高劳动力的素质和效率，促进经济发展和产业升级。

参考文献

- [1] 肖香龙, 沈晶晶, 严荣荣. 思政引领力驱动下课程思政高质量发展的核心要义与机制建设[J/OL]. 湖州师范学院学报, 1-9[2025-10-23].
- [2] 陈威竹, 郑育琛. 教育数字化转型背景下高校思政课教师数字胜任力模型构建[J]. 太原学院学报(社会科学版), 2025, 26(03): 78-87.
- [3] 谷云高, 李洁, 刘轩, 等. 新工科背景下课程思政建设探索——以《工程物理》课程为例[J]. 邯郸学院学报, 2025, 35(03): 188-192.
- [4] 冯晓英, 孙雨薇, 曹洁婷. “互联网+”时代的混合式学习：学习理论与教学法基础[J]. 中国远程教育, 2019, (02): 7-16+92.
- [5] 陈洁, 张军, 郑雪松. 师范专业公共课课程思政的困境与应对[J]. 河南教育(高教), 2025, (08): 95-96.
- [6] 李逢庆, 韩晓玲. 混合式教学质量评价体系的构建与实践[J]. 中国电化教育, 2017(11): 108-113.
- [7] 胡小燕. 全员育人视域下课程思政与思政课程融合研究[J]. 成功, 2025, (23): 37-39.
- [8] 郭淑颖. 机械类专业课程思政资源库建设的研究与实践[J]. 吉林工程技术师范学院学报, 2022, 38(12): 15-18.
- [9] 林未, 胡文娟. 基于“大思政”理念的高校专职组织员思政育人功能优化策略探析[J]. 塑料包装, 2025, 35(04): 564-566+559.
- [10] 韩静怡. 当代科技伦理融入自然辩证法课程及其教学创新[J]. 自然辩证法研究, 2025, 41(05): 137-142.

高职高专学生管理工作的创新思路研究

洪巧, 齐恬逸, 孔祥通

曲阜远东职业技术学院, 山东省曲阜, 273100

摘要: 随着我国产业结构升级和现代职业教育体系建设的深入推进, 高职高专教育迎来了历史性发展机遇, 同时也对学生管理工作提出了全新挑战。传统以“管束”和“纠偏”为主要特征的学生管理模式, 在应对生源结构多元化、学生需求个性化、成长路径差异化以及网络环境影响深刻化等新形势时, 显得力不从心。本文旨在剖析当前高职高专学生管理工作面临的主要困境与挑战, 并基于“以学生为中心”和“三全育人”理念, 从管理理念、体制机制、方法载体、队伍建设和评价体系五个维度, 系统性地提出创新思路与实践路径。研究认为, 学生管理工作必须实现从“事务管理”向“发展引领”、从“单向约束”向“协同赋能”、从“经验驱动”向“数据驱动”的深刻转型, 构建契合时代要求、符合高职特色、顺应学生成长规律的现代化学生治理体系, 从而有效提升育人质量, 助力学生成长为高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠。

关键词: 高职高专; 学生管理; 创新思路; 三全育人; 发展引领; 数据赋能

Research on Innovative Approaches to Student Management in Higher Vocational Colleges Qufu Fareast Vocational and Technical College

Qiao Hong, Tianyi Qi, Xiangtong Kong

Qufu Far East Vocational and Technical College, Qufu Shandong, 273100, China

Abstract: With the upgrading of China's industrial structure and the deepening of the construction of modern vocational education system, higher vocational education has ushered in a historic development opportunity, while also posing new challenges to student management work. The traditional student management model, characterized by "control" and "correction", is inadequate in dealing with new situations such as diversified student source structure, personalized student needs, differentiated growth paths, and profound influence of the online environment. This article aims to analyze the main difficulties and challenges faced by the current management of vocational college students, and based on the concepts of "student-centered" and "comprehensive education", systematically propose innovative ideas and practical paths from five dimensions: management concept, institutional mechanism, method carrier, team building, and evaluation system. Research suggests that student management must undergo a profound transformation from "affairs management" to "development leadership", from "one-way constraints" to "collaborative empowerment", and from "experience driven" to "data-driven". A modern student governance system that meets the requirements of the times, conforms to the characteristics of higher vocational education, and conforms to the laws of student growth must be constructed to effectively improve the quality of education and help students grow into high-quality technical and skilled talents, skilled craftsmen, and national craftsmen.

Keywords: Vocational and Technical College; Student management; Innovative ideas; Three pronged education; Development leadership; data empowerment



Copyright © 2025 by author(s) and Quest Press Limited. This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



0 引言

高职高专教育作为我国高等教育的重要组成部分,肩负着培养面向生产、建设、服务和管理第一线需要的高素质技术技能型人才的重大使命。学生管理工作是高职高专院校落实立德树人根本任务、实现人才培养目标的基础性、关键性环节。它不仅关系到校园的安全稳定与教学秩序,更深刻影响着学生的思想品德、行为习惯、职业素养和综合能力的形成与发展。

当前,我国经济社会发展进入新阶段,产业转型升级步伐加快,新技术、新业态、新模式层出不穷。与此同时,高职高专教育的生源构成发生了显著变化(包括普通高中毕业生、中职毕业生、社会考生等),学生的价值观念、行为方式、学习习惯、心理特征及发展诉求日益多元。新一代大学生(“00后”乃至“05后”)作为“网络原住民”,其信息来源、社交模式、表达方式深受互联网影响。这些内外部环境的深刻变革,使得传统学生管理模式在理念滞后、方法单一、效能不足、协同不够等问题日益凸显。单纯依靠规章制度约束、辅导员单向灌输、事后被动应对的管理方式,难以有效激发学生内生动力,难以满足学生个性化成长需求,也难以适应产业对人才综合素质的高要求。

因此,主动探索并系统构建适应新时代要求的高职高专学生管理工作新思路、新范式,不仅是破解现实管理难题的迫切需要,更是推动高职高专教育内涵式发展、增强人才核心竞争力的战略抉择。本文旨在立足高职高专实际,聚焦现实问题,探索一条以促进学生全面发展为中心的创

新管理路径。

1 当前高职高专学生管理工作面临的主要挑战

1.1 管理对象复杂化与需求多元化

生源渠道多样导致学生知识基础、技能起点、学习动机差异巨大。部分学生可能存在学习自信心不足、自律能力较弱、生涯规划模糊等问题。同时,学生对成长支持的需求已超越基本的生活与秩序保障,扩展到更深层次的心理健康维护、精准学业辅导、个性化生涯规划、创新创业支持、社会能力提升等方面^[1]。

1.2 传统管理理念与模式的滞后性

不少院校的学生工作仍停留在“管理本位”和“问题导向”,侧重于纪律检查、行为规范、事件处理等事务性工作,视学生为被动的管理对象。这种“消防员”式和“保姆”式的管理,重“管”轻“育”、重“堵”轻“疏”,忽视了学生的主体性和发展性,难以实现价值引领和深度辅导。

1.3 网络与新媒体的双重影响

网络虚拟空间已成为学生思想表达、信息获取、社会交往的重要场域。一方面,网络信息良莠不齐,可能对学生的价值观造成冲击,引发网络沉迷、人际疏离等问题;另一方面,传统线下管理模式对学生在网络空间的思想动态、行为表现难以有效覆盖和引导,网络思政与网络管理面临挑战^[2]。

1.4 管理队伍专业化支撑不足

辅导员队伍是学生管理的主力军,但普遍面临事务性工作繁杂、专业培训体系不完善、职业发展路径不够清晰等问题。在心理学、生涯规

作者简介:

洪巧(2000.12-),女,彝族,云南昆明,本科,研究方向:学生管理,大学专职辅导员。

划、法律咨询、危机干预、数据应用等方面的专业化能力有待提升,制约了管理服务向精细化、专业化方向发展^[3]。

1.5 校企协同管理机制不健全

高职高专教育强调产教融合、校企合作,学生在企业实习实训的时间长、环节多。然而,学生在企业期间的管理常常出现“校热企冷”或“两不管”地带,学校管理难以延伸,企业管理缺乏育人自觉,学生在职业场景中的思想教育、行为规范、安全保障与心理关怀存在盲区。

1.6 评价体系单一化

对学生发展的评价往往偏重学业成绩和纪律表现,对学生职业素养、创新能力、实践能力、社会责任感等综合品质的评价体系不够科学健全,未能充分发挥评价的导向和激励作用^[4]。

2 高职高专学生管理工作创新的核心理念

创新学生管理工作,首先必须实现理念的革新,确立以下核心指导思想:

(1) 坚持“以学生为中心”的发展理念:将工作的出发点和落脚点真正回归到学生全面发展上来。尊重学生的主体地位,理解学生的成长需求,相信学生的发展潜能。管理工作应从“我能为学生做什么”转向“学生需要我做什么”,从“管理学生”转向“服务学生成长”。

(2) 深化“三全育人”(全员育人、全过程育人、全方位育人)工作格局:打破学生管理工作仅是学工部门职责的狭隘观念,推动全校教职员工将育人职责内化于心、外化于行。将育人工作贯穿从入学到毕业、从课内到课外、从线上到线下、从校园到企业的全过程,覆盖学生思想、学业、生活、心理、就业等各个方面^[5]。

(3) 树立“协同治理”与“赋能导向”思维:摒弃单向、垂直的管理思维,构建学校、家庭、企业、社区、学生组织等多方参与的协同治理共同体。管理工作的目标不仅是维持秩序,更

是通过提供资源、搭建平台、创造机会,为学生“赋能”,激发其自我教育、自我管理、自我服务的内生动力。

(4) 强化“法治思维”与“底线思维”:各项工作必须依法依规开展,尊重和保护学生合法权益。同时,必须牢牢守住安全稳定的底线,建立健全风险预警与应急处置机制,为学生的健康成长保驾护航^[6]。

3 高职高专学生管理工作的创新路径与实践策略

基于以上理念,学生管理工作的创新应从以下五个维度系统展开:

3.1 理念创新:从“管理约束”到“发展引领”

(1) 重构工作目标体系:将工作目标从“确保不出事”提升到“促进快成长”。确立以思想引领、学风建设、能力拓展、素养提升、就业质量为支柱的发展型目标体系。

(2) 推广“成长导师制”:为每位学生配备由专业教师、辅导员、企业师傅、优秀校友等组成的“成长导师团”,提供思想引导、学业指导、生涯规划、生活关怀的“一站式”个性化陪伴与辅导。

(3) 实施“正向激励计划”:大幅增加对学生在技能竞赛、创新创业、志愿服务、文体活动、道德实践等方面取得成绩的表彰与奖励,营造“人人皆可成才、人人尽展其才”的积极氛围。

3.2 机制创新:从“条块分割”到“协同联动”

(1) 构建“大思政”与“大学工”协同机制:成立由校领导牵头,学工部、教务处、马克思主义学院、团委、二级学院等共同参与的育人工作委员会,定期研判、统筹规划、协同落实育人任务,实现思政课程与课程思政、第一课堂与第二课堂的深度融合。

(2) 深化“家校社企”四方联动机制:

家校联动：建立常态化的家校沟通平台（如家长微信群、定期公开信、线上家长会），特别是在学生心理危机、学业严重预警、重大选择时，及时与家庭沟通协作。

校企联动：将学生管理要求写入校企合作协​​议，明确校企双方在学生实习期间的管理职责与协同方式。实行“双导师”制（企业导师+校内导师），共同负责学生的实习指导、考核评价与思想教育。

社校联动：主动与社区、爱国主义教育基地、公益组织等建立联系，将社会实践、志愿服务纳入学生培养体系，拓展育人空间^[7]。

（3）建立学生自治与参与机制：充分信任并发挥学生会、社团、班团组织及学生党员、骨干的作用。在涉及学生切身利益的规章制度修订、评奖评优、活动策划、权益维护等方面，拓宽学生有序参与的渠道，培养学生的责任感和主人翁意识。

3.3 方法与载体创新：从“经验驱动”到“智慧赋能”

（1）建设“智慧学工”平台：利用大数据、云计算、人工智能等技术，整合学生在教务、消费、门禁、图书借阅、网络行为、心理测评等方面的数据，构建“学生全息数字画像”。实现精准识别学生需求（如学业困难、经济困难、心理困扰）、智能推送资源与服务、提前预警潜在风险。

（2）拓展网络育人新阵地：打造富有吸引力的校园新媒体矩阵，创作短视频、漫画、直播等学生喜闻乐见的网络文化产品。辅导员、优秀教师要积极入驻学生活跃的网络社区，以平等的姿态开展互动交流、思想引导和舆情疏导，使互联网这个“最大变量”成为育人工作的“最大增量”。

（3）创新实践育人载体：结合专业特色，打造“一院一品”的实践育人品牌项目。如工程

技术类专业的“创新工坊”、商贸服务类专业的“模拟公司”、文创艺术类专业的“创意市集”等，让学生在真实的或高度仿真的职业情境中提升综合素养。

（4）引入“教练技术”与“团体辅导”：加强对辅导员在生涯教练技术、积极心理学团体辅导方法等方面的培训，运用专业化工具和方法，更有效地激发学生潜能、解决成长困惑、提升团队凝聚力^[8]。

3.4 队伍创新：从“事务型”到“专家型”

（1）实施辅导员队伍专业化提升计划：设立专项培训经费，构建分层分类的培训体系，鼓励和支持辅导员考取心理咨询师、生涯规划师、就业指导师等专业资格证书，成为某一领域的专家。

（2）优化辅导员职业发展通道：建立完善的辅导员职级晋升、职称评聘单列计划，确保其工作有条件、干事有平台、待遇有保障、发展空间，增强职业认同感和稳定性。

（3）组建专业化支持团队：整合校内外部资源，组建由专职心理咨询师、法律顾问、就业指导专家、学业发展咨询师等构成的专业支持团队，为辅导员工作和学生需求提供强有力的后台支撑。

（4）强化全体教师的育人职责：将育人成效纳入专业教师绩效考核和职称评聘体系，激励专业教师在传授知识技能的同时，关注学生思想动态，做好言传身教。

3.5 评价体系创新：从“单一评判”到“多维激励”

（1）建立学生综合素养发展档案：依托“智慧学工”平台，为每个学生建立动态的、可视化的综合素养发展电子档案，记录其在思想品德、学业成绩、技能证书、社会实践、创新创业、文体活动等多维度的成长轨迹。

（2）推行多元增值性评价：关注学生在校期

间的进步与变化(增值),而不仅仅是最终的结果。鼓励学生与自己的过去相比,肯定其努力和成长。评价主体应包括教师、同学、企业导师、学生自评等。

(3) 强化评价结果的运用:将多维评价结果与学生评奖评优、入党推荐、就业推荐等有效挂钩,并作为调整教育教学方案、改进管理服务工作的重要依据,真正发挥评价的“指挥棒”作用^[9]。

4 实施保障与潜在挑战

创新思路的落地需要坚实的保障,并需预判和应对可能出现的挑战:

(1) 组织与制度保障:学校党政领导需高度重视,将其纳入学校整体发展规划。要修订和完善一系列配套制度,如辅导员管理办法、校企协同育人管理办法、学生综合素质评价办法等,为创新实践提供制度依据。

(2) 资源与经费保障:加大对“智慧学工”平台建设、辅导员培训、实践活动、激励奖励等方面的经费投入。同时,要善于整合企业、社会等多方资源。

(3) 文化与环境保障:在全校范围内大力宣传“以生为本”的育人文化,营造尊重、理解、关爱、激励学生的浓厚氛围。

(4) 潜在挑战与应对:

观念转变难:通过持续培训、案例分享、绩效考核引导等方式,逐步扭转传统管理思维。

数据安全与伦理风险:在运用大数据时,必须建立严格的数据安全管理规范,保护学生隐私,确保数据使用合乎伦理。

部门协同阻力:需要强有力的顶层推动和清晰的职责划分,建立有效的沟通协调与考核机制。

队伍能力短板:制定长期系统的培养规划,并考虑引入社会专业力量作为补充。

5 结论

面对新时代、新形势、新要求,高职高专学生管理工作必须勇于自我革新,走出舒适区。其创新绝非局部修补或方法点缀,而是一场涉及理念、机制、方法、队伍与评价的全局性、系统性变革。核心在于坚定不移地贯彻“以学生为中心”,实现工作重心从“管住”向“育好”的战略转移。通过构建“三全育人”大格局,深化协同治理,拥抱智慧技术,建设专业队伍,完善科学评价,最终构建起一个能够充分激发学生潜能、精准支持学生成长、有效赋能学生发展的现代化学生工作体系。这不仅是提升高职高专人才培养质量的关键一环,更是推动现代职业教育高质量发展、服务制造强国战略的必然要求。创新之路任重道远,需要高职高专院校以高度的责任感和使命感,持续探索,久久为功^[10]。

参考文献

- [1] 教育部. 高等学校学生管理规定[Z]. 2017.
- [2] 中共中央办公厅 国务院办公厅. 关于深化新时代教育评价改革总体方案[Z]. 2020.
- [3] 教育部等八部门. 职业学校学生实习管理规定[Z]. 2021.
- [4] 冯刚. 新时代高校辅导员队伍专业化职业化建设研究[M]. 北京: 人民出版社, 2021.
- [5] 曲建武. 大学生思想政治教育理论与方法[M]. 北京: 高等教育出版社, 2016.
- [6] 马树超, 郭文富. 高职教育高质量发展的时代内涵与推进策略[J]. 中国职业技术教育, 2021(12): 5-10.
- [7] 王占仁. 高校“三全育人”实施路径研究[J]. 思想理论教育导刊, 2019(5): 130-134.
- [8] 刘宏达, 许涛. 大数据时代高校智慧思政的创新与发展[J]. 学校党建与思想教育, 2020(11): 70-73.
- [9] 陈勇, 等. 新时代高职院校学生管理模式的转型与重构[J]. 职业技术教育, 2022, 43(2): 56-60.
- [10] 李忠, 唐振华. 产教融合背景下高职学生企业实习期间管理协同机制研究[J]. 职教论坛, 2021, 37(8): 45-50.



高校学生管理契约化视角下管理者的角色转换

孔祥通, 邹开元, 李鲲鹏, 刘彦君

曲阜远东职业技术学院, 山东曲阜, 273100

摘要: 随着高等教育大众化的深入发展, 高校学生管理面临着日益复杂和多元的挑战。传统的行政管理模式已难以适应新时代学生的需求和发展。契约化管理作为一种新型管理理念和实践, 逐渐被引入高校学生管理领域。本研究以契约化视角为切入点, 深入探讨高校学生管理中管理者角色的转换问题。通过对契约化管理理论的梳理, 分析高校学生管理契约化实践的现状, 剖析管理者在契约关系中的角色定位, 并提出相应的角色转换策略。研究旨在为高校学生管理提供新的理论视角和实践指导, 促进学生管理工作更加科学化、规范化和人性化, 从而提升学生管理水平和育人质量。

关键词: 高校学生管理; 契约化管理; 角色转换; 管理者; 学生自治; 责任; 服务

Role transformation of managers from the perspective of contract-based management of college students

Xiangtong Kong, Kaiyuan Zou, Kunping Li, Yanjun Liu

Qufu Far East Vocational and Technical College, Qufu Shandong, 273100, China

Abstract: With the deepening development of higher education popularization, the management of college students is facing increasingly complex and diverse challenges. The traditional administrative management model has become difficult to adapt to the needs and development of students in the new era. As a new management concept and practice, contract-based management is gradually being introduced into the field of college student management. This study takes the perspective of contract-based management as the starting point, deeply exploring the transformation of the role of managers in college student management. By sorting out the theory of contract-based management, analyzing the current situation of contract-based practice in college student management, dissecting the role positioning of managers in the contractual relationship, and proposing corresponding role transformation strategies, the research aims to provide new theoretical perspectives and practical guidance for college student management, promote more scientific, standardized, and humane student management work, and thereby enhance the level of student management and the quality of education.

Keywords: university student management; contract-based management; role transformation; manager; student self-governance; responsibility; service

0 前言

高等教育是国家发展的重要基石, 而学生是高等教育的核心主体。高校学生管理作为高校

工作的重要组成部分, 直接关系到学生的成长成才, 关系到高校的稳定发展, 也关系到国家的人才培养战略。随着社会经济的快速发展和高等教



Copyright © 2025 by author(s) and Quest Press Limited. This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



育的大众化,学生的思想观念、价值取向和行为习惯呈现出多样化的趋势。传统的行政化管理模式,以命令、控制和监督为主要手段,已经难以满足新时代学生的需求,也难以适应高校发展的要求。

契约化管理作为一种现代管理理念,强调平等、自愿、协商和信任,注重权利与义务的平衡,以及责任与风险的共担。它通过建立明确的契约关系,规范各方的行为,促进合作共赢。近年来,契约化管理逐渐被引入高校学生管理领域,成为一种新的管理模式。然而,契约化管理并非简单的行政管理替代,它需要管理者在角色认知、管理方式和工作理念上进行深刻的转变。

在契约化视角下,管理者不再是单纯的命令下达者和监督执行者,而是需要成为契约的制定者、维护者和监督者,同时也是学生的引导者、服务者和支持者。这种角色转换对于提升学生管理水平,构建和谐师生关系,促进学生的全面发展具有重要意义。

本研究旨在以契约化视角为切入点,深入探讨高校学生管理中管理者角色的转换问题。通过对国内外相关文献的梳理,结合高校学生管理实践的调研,分析管理者在契约关系中的角色定位,并提出相应的角色转换策略。希望本研究能够为高校学生管理提供新的理论视角和实践指导,促进学生管理工作更加科学化、规范化和人性化,从而提升学生管理水平和育人质量。

1 文献综述

1.1 契约化管理理论

契约理论的起源与发展:对契约理论的早期发展进行追溯,例如社会契约论,并探讨其在管理学领域的应用。契约化管理的核心概念:解释契约自由、平等协商、有限理性等核心概念,并分析其在组织管理中的作用^[1]。契约化管理的类

型:根据不同的标准,对契约化管理进行分类,例如显性契约与隐性契约,长期契约与短期契约等。契约化管理的优势与局限:分析契约化管理在提高效率、降低成本、激励创新等方面的优势,同时也要看到其可能存在的风险和不足。

1.2 高校学生管理研究现状

传统高校学生管理模式的特点:分析传统高校学生管理模式的特点,例如行政化、等级化、控制型等。传统学生管理模式的弊端:指出传统学生管理模式在适应学生多样化需求、激发学生自主性、提升管理效率等方面存在的不足。国内外高校学生管理改革的探索:梳理国内外高校学生管理改革的实践经验,例如学生自治、社区管理、辅导员制度改革等^[2]。契约化管理在高校学生管理中的应用:综述国内外学者对契约化管理在高校学生管理中的应用研究,例如学生住宿管理、奖学金评定、违纪处理等。

1.3 管理者角色转换研究

管理者角色的定义与类型:探讨管理者的角色定义,以及不同类型的管理者角色,例如领导者、组织者、协调者等。组织变革中管理者的角色转变:分析组织变革对管理者角色的影响,以及管理者如何适应变革,实现角色转换。不同管理模式和管理者的角色差异:比较不同管理模式和管理者的角色差异,例如在科层制、矩阵制、网络化组织中,管理者的角色定位有何不同。管理者角色转换的影响因素:探讨影响管理者角色转换的因素,例如组织文化、管理制度、个人能力等^[3]。

2 高校学生管理契约化的内涵与特征

2.1 高校学生管理契约化的定义

从契约理论的视角,对高校学生管理契约化进行界定,强调平等、自愿、协商和信任的原则。明确高校学生管理契约化的主体,包括学

校、学生、教师、管理人员等。指出高校学生管理契约化的内容,包括权利、义务、责任、风险等。

2.2 高校学生管理契约化的特征

平等性:强调学生与学校在契约关系中的平等地位,尊重学生的自主性和选择权。自愿性:强调契约的签订必须建立在自愿的基础上,不得强迫或变相强迫。协商性:强调契约的内容应通过充分的协商和沟通达成一致,体现各方的利益诉求。规范性:强调契约的签订和执行必须符合法律法规和学校规章制度,保证其合法性和有效性。责任性:强调契约各方应承担相应的责任,并对违约行为承担相应的后果。动态性:强调契约不是一成不变的,应根据实际情况的变化进行调整和完善^[4]。

2.3 高校学生管理契约化的必要性

适应学生多元化需求的需要:契约化管理能够更好地满足学生在学习、生活、发展等方面的多样化需求。激发学生自主管理意识的需要:契约化管理能够激发学生的自主管理意识,培养学生的责任感和参与意识。提升学生管理效率的需要:契约化管理能够明确各方的权利和义务,减少管理中的摩擦和冲突,提高管理效率。构建和谐师生关系的需要:契约化管理能够建立平等、信任的师生关系,促进学生的全面发展^[5]。

3 高校学生管理契约化实践的现状分析

3.1 契约化管理在学生管理中的应用领域

学生住宿管理:例如学生宿舍管理协议,明确学生和学校在宿舍管理方面的权利和义务。奖学金评定:例如奖学金评定细则,明确奖学金评定的标准、程序和监督机制。违纪处理:例如学生违纪处分条例,明确学生的违纪行为及其应承担的责任。学生社团管理:例如学生社团管理办法,明确学生社团的权利、义务和管理责任。学

生资助管理:例如助学贷款协议,明确学生和银行在助学贷款方面的权利和义务^[6]。

3.2 契约化管理实践中存在的问题

契约意识薄弱:部分学生和管理人员对契约的理解不够深入,契约意识淡薄。契约内容不完善:部分契约内容过于笼统,缺乏具体的操作性,容易产生歧义。契约执行不到位:部分契约执行不严格,缺乏有效的监督和评估机制,导致契约形同虚设。契约协商不足:部分契约的制定缺乏充分的协商和沟通,未能充分体现各方的利益诉求。契约文化缺失:高校缺乏契约文化氛围,难以形成尊重契约、遵守契约的良好习惯。

3.3 案例分析

选择若干典型案例,例如学生宿舍管理、奖学金评定、违纪处理等,分析契约化管理在实践中的具体应用,并指出其成功经验和不足之处。

4 契约化视角下高校学生管理者的角色定位

4.1 契约制定者

角色内涵:管理者应积极参与契约的制定过程,充分了解学生的 needs and wants,确保契约的内容符合法律法规和学校规章制度,同时兼顾各方的利益诉求。能力要求:具备较强的政策理解能力、法律意识、沟通协调能力和文字表达能力。行为表现:组织学生、教师、管理人员等相关人员参与契约的制定,充分听取各方的意见和建议,确保契约的公平、公正和合理^[7]。

4.2 契约维护者

角色内涵:管理者应积极维护契约的有效性,确保契约得到严格执行,并及时处理契约执行过程中出现的问题。能力要求:具备较强的执行力、监督能力、问题解决能力和风险管理能力。行为表现:加强对契约执行情况的监督和检查,及时发现和纠正违约行为,并对违反契约的行为进行处理。

4.3 契约监督者

角色内涵：管理者应建立健全的契约监督机制，确保契约的执行情况得到有效监督，并对契约的执行效果进行评估。能力要求：具备较强的监督能力、评估能力、信息收集能力和分析能力。行为表现：建立完善的契约监督体系，例如设立专门的监督机构，开展定期或不定期的监督检查，接受学生、教师、管理人员的举报和投诉。

4.4 学生引导者

角色内涵：管理者应引导学生树立正确的契约意识，培养学生的责任感和参与意识，帮助学生了解契约的内容和意义。能力要求：具备较强的教育引导能力、沟通能力、人际交往能力和组织协调能力。行为表现：开展契约知识普及活动，组织学生学习契约理论和相关法律法规，引导学生参与契约的制定和执行。

4.5 学生服务者

角色内涵：管理者应为学生提供优质的服务，帮助学生解决在学习、生活、发展等方面遇到的问题，创造良好的学习和生活环境。能力要求：具备较强的服务意识、沟通能力、问题解决能力和创新能力。行为表现：建立完善的学生服务体系，例如设立学生服务中心，开通服务热线，开展咨询服务，及时解决学生提出的问题和诉求。

4.6 学生支持者

角色内涵：管理者应支持学生的自主管理和发展，为学生提供必要的资源和平台，鼓励学生参与学校的治理和决策。能力要求：具备较强的支持能力、组织能力、资源整合能力和创新能力。行为表现：支持学生社团的活动，为学生提供实践锻炼的机会，鼓励学生参与学校的治理和决策^[8]。

5 高校学生管理管理者角色转换的策略

5.1 转变观念，树立契约意识

加强学习，提高认识：组织管理人员学习契约理论和相关法律法规，提高对契约化管理重要性的认识。转变观念，更新理念：摒弃传统的行政化管理思维，树立平等、自愿、协商和信任的契约理念。营造氛围，形成共识：在学校内部营造尊重契约、遵守契约的良好氛围，形成共同的价值追求。

5.2 完善制度，规范契约管理

建立健全契约管理制度：制定完善的契约管理制度，明确契约的制定、执行、监督和评估等环节的流程和规范。规范契约文本：制定标准化的契约文本，确保契约的内容清晰、明确、具体，避免歧义和漏洞。建立契约备案制度：建立契约备案制度，对签订的契约进行登记备案，方便查询和管理。

5.3 加强培训，提升管理能力

开展角色认知培训：帮助管理者了解自己在契约关系中的角色定位，明确自己的职责和任务。开展管理技能培训：提升管理者的沟通协调能力、问题解决能力、风险管理能力和创新能力。开展法律知识培训：提高管理者的法律意识和法律素养，确保契约的签订和执行符合法律法规。

5.4 畅通渠道，促进沟通协商

建立沟通平台：建立学生、教师、管理人员之间的沟通平台，例如设立意见箱、开通热线电话、举办座谈会等。完善协商机制：建立完善的协商机制，确保各方能够充分表达自己的意见和建议，达成共识。鼓励学生参与：鼓励学生参与契约的制定和执行，充分发挥学生的自主性和创造性^[9]。

5.5 强化监督，确保契约执行

建立监督机构：设立专门的监督机构，负责对契约的执行情况进行监督和检查。完善监督机制：建立完善的监督机制，例如开展定期或不定期的监督检查，接受学生、教师、管理人员的举报和投诉。严肃处理违约行为：对违反契约的行为进行严肃处理，维护契约的权威性和有效性。

5.6 营造文化，构建契约精神

加强宣传教育：通过各种渠道，加强对契约精神的宣传教育，提高师生的契约意识。树立榜样典型：树立尊重契约、遵守契约的榜样典型，发挥示范引领作用。构建契约文化：将契约精神融入到学校的文化建设中，形成尊重契约、遵守契约的良好氛围。

6 结论

本研究以契约化视角为切入点，深入探讨了高校学生管理中管理者角色的转换问题。研究分析了高校学生管理契约化的内涵与特征，阐述了管理者在契约关系中的角色定位，并提出了相应的角色转换策略。研究表明，在高校学生管理中引入契约化管理理念，能够更好地适应学生多元化需求，激发学生自主管理意识，提升学生管理效率，构建和谐师生关系。

然而，契约化管理并非一蹴而就，需要管理者在观念、制度、能力和文化等方面进行全面的转变。只有通过不断学习、实践和总结，才能真正实现管理者的角色转换，提升学生管理水平和育人质量^[10]。

7 研究展望

进一步深入研究契约化管理在不同类型高校

学生管理中的应用。探索契约化管理与信息化技术的融合，提升学生管理效率。研究如何构建更加完善的契约监督机制，确保契约的有效执行。加强对契约意识的培养，提高学生的责任感和参与意识。

参考文献

- [1] 方玲. 基于大数据的日化专业学生管理策略研究[J]. 日用化学工业(中英文), 2024, 54(7): 后插1-后插2.
- [2] 赵宏斌. 体育新闻的数智传播路径研究——以2024年巴黎奥运会媒体报道为例[J]. 媒体融合新观察, 2024, (06): 72-76.
- [3] 张艳平, 窦守强. 新媒体视域下高校学生管理工作的创新路径研究[J]. 新闻研究导刊, 2024, 15(13): 151-153.
- [4] 李国光. 辩证、审思与重构：5G时代沉浸式体育新闻的客观性[J]. 电视研究, 2023, (01): 106-109.
- [5] 李天沐. 信息化视域下高校学生管理治理体系[J]. 中国新通信, 2023, 25(11): 37-39.
- [6] 周全, 陈俊男, 黄鹏. 人工智能时代下高职化学翻转课堂的创新模式探索[J]. 信息与电脑, 2025, 37(20): 185-187.
- [7] 宋成立. “互联网+”时代下的高校学生管理信息化建设探讨[J]. 办公自动化, 2023, 28(11): 14-16.
- [8] 王瑾雅丹, 姜涛, 靳丹. 人工智能赋能高校辅导员毕业指导析探[J]. 华章, 2025, (10): 24-26.
- [9] 毕欣. 网络时代下高校学生管理工作的创新及思考[J]. 江西电力职业技术学院学报, 2022, 35(08): 82-84.
- [10] 李冲, 朱思忆, 何成奇. 人工智能在康复中的研究进展[J]. 中国康复医学杂志, 2025, 40(10): 1596-1603.

创新高校学生管理工作中的学生干部队伍建设研究

李鑫¹, 杨博文¹, 孔祥通¹, 孔冠雨²

1. 曲阜远东职业技术学院, 山东曲阜, 273100; 2. 曲阜市奎文学校, 山东曲阜, 273100

摘要: 学生干部队伍是高校学生管理工作的重要组成部分, 是联系学校与学生的桥梁和纽带。在新时代背景下, 高校学生管理工作面临着新的挑战和机遇, 如何创新学生干部队伍建设, 提升学生干部队伍的整体素质和服务能力, 成为高校学生管理工作的重要课题。本研究旨在探讨当前高校学生干部队伍建设中存在的问题与挑战, 并提出相应的创新策略, 以期为高校学生管理工作提供有益的参考。

关键词: 学生干部; 队伍建设; 学生管理; 创新策略; 高校

Research on the Construction of Student Cadre Teams in Innovative Student Management at Universities

Xin Li¹, Bowen Yang¹, Xiangtong Kong¹, Guanyu Kong²

1. Qufu Far East Vocational and Technical College, Qufu, Shandong, 273100, China;

2. Qufu Kuiwen School, Qufu, Shandong, 273100, China

Abstract: The student cadre team is a crucial component of university student management, serving as a bridge and link between the institution and its students. In the context of the new era, university student management faces new challenges and opportunities. How to innovate the development of student cadre teams and enhance their overall quality and service capabilities has become a key issue in university student management. This study aims to explore the existing problems and challenges in the current development of student cadre teams and propose corresponding innovative strategies, with the goal of providing valuable insights for university student management.

Keywords: Student cadres; Team building; Student management; Innovative strategies; Universities

0 前言

高校学生管理工作是高等教育的重要组成部分, 承担着培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人的重要使命。学生干部是高校学生管理工作的重要力量, 是学校与学生之间的桥梁和纽带, 是学生自我管理、自我服务、自我教育的重要依靠。建设一支高素质、有能力、充满活力的学生干部队伍, 对于提升高校学生管理工

作的质量和水平, 促进学生的全面发展具有重要意义。

然而, 随着社会的发展和时代的变迁, 高校学生管理工作面临着新的挑战和机遇。传统的学生干部队伍建设模式已经难以适应新时代的要求。如何创新学生干部队伍建设, 提升学生干部队伍的整体素质和服务能力, 成为高校学生管理工作的重要课题。

本研究旨在探讨当前高校学生干部队伍建设



Copyright © 2025 by author(s) and Quest Press Limited. This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



中存在的问题与挑战，并提出相应的创新策略，以期所高校学生管理工作提供有益的参考，为培养担当民族复兴大任的时代新人贡献力量。

1 文献综述

1.1 学生管理相关理论

学生管理是高校管理的重要组成部分，其理论基础涵盖了教育学、管理学、心理学等多个学科。

教育管理理论：强调以学生为中心，注重学生的全面发展和个性发展。学生管理要遵循教育规律，注重学生的思想道德教育和行为规范培养。

人本主义管理理论：强调尊重学生的人格尊严，关注学生的需求和感受，激发学生的内在动力，促进学生的自我实现。

系统管理理论：将学生管理视为一个复杂的系统，强调各个要素之间的相互作用和整体优化。学生干部队伍是学生管理系统中的重要组成部分，其建设需要系统性地考虑各个环节。

学生发展理论：强调学生不同发展阶段的需求和特点，学生管理要根据学生的发展阶段提供相应的支持和引导^[1]。

1.2 学生干部队伍建设的内涵

学生干部队伍建设是指高校为了提高学生干部队伍的整体素质和服务能力，而进行的一系列有计划、有组织的活动。其内涵主要包括以下几个方面：

选拔：选拔具有良好思想政治素质、学习成绩优秀、组织能力强的学生担任学生干部。

培养：通过培训、实践锻炼等方式，提高学生干部的思想政治素质、业务能力和综合素质。

管理：建立健全学生干部管理制度，规范学生干部的行为，保障学生干部的权益。

激励：建立有效的激励机制，激发学生干部的工作热情和积极性。

监督：加强对学生干部的监督，防止学生干部滥用职权，维护学生的利益。

1.3 国内外学生干部队伍建设现状

国外高校：国外高校的学生自治组织发展较为成熟，学生干部在学校管理中发挥着重要的作用。例如，美国高校的学生会拥有较大的自主权，可以组织各种活动，参与学校的决策。英国高校的学生社团种类繁多，为学生提供了丰富的锻炼机会。国外高校注重培养学生的领导力、沟通能力和团队合作精神。

国内高校：国内高校的学生干部队伍建设取得了显著的成绩，学生干部在学校管理、学生服务等方面发挥着重要的作用。但是，也存在一些问题，例如，学生干部选拔机制不够完善，学生干部培训体系不够系统，学生干部激励机制不够有效等。

2 当前高校学生干部队伍建设存在的问题与挑战

2.1 学生干部选拔机制不够完善

选拔标准单一：过分注重学习成绩，忽视学生的综合素质和实践能力。

选拔方式单一：主要依靠推荐和面试，缺乏对学生能力和素质的全面考察。

选拔过程不够公开透明：容易出现“暗箱操作”现象，影响选拔的公平性。

2.2 学生干部培训体系不够系统

培训内容缺乏针对性：培训内容与学生干部的实际工作需求脱节。

培训方式单一：主要采用讲座和报告的形式，缺乏实践锻炼的机会。

培训师资力量不足：缺乏具有丰富经验和专业知识的培训师。

2.3 学生干部激励机制不够有效

激励方式单一：主要依靠荣誉称号和奖学金，缺乏物质奖励和精神鼓励。

激励力度不够：激励力度不足以激发学生干部的工作热情和积极性。

激励机制缺乏长期性：激励机制缺乏长期性，难以持续激励学生干部。

2.4 学生干部队伍结构不够合理

年级结构不合理：高年级学生干部比例过高，低年级学生干部比例过低，不利于学生干部的培养和传承。

专业结构不合理：某些专业学生干部比例过高，某些专业学生干部比例过低，不利于学生干部的多样化发展。

性别比例不合理：某些学生组织中男性学生干部比例过高，某些学生组织中女性学生干部比例过高，不利于学生干部的性别平等。

2.5 面临的挑战

学生价值观多元化：随着社会的发展，学生的价值观越来越多元化，学生干部队伍建设面临着如何引导学生树立正确的价值观的挑战^[2]。

学生参与社团活动积极性不高：随着社会竞争的日益激烈，学生参与社团活动的时间和精力受到限制，学生干部队伍建设面临着如何提高学生参与社团活动积极性的挑战。

网络舆情压力：随着互联网的普及，学生干部队伍建设面临着如何应对网络舆情压力的挑战。

3 创新高校学生管理工作中学生干部队伍建设的策略

3.1 构建科学的选拔机制

完善选拔标准：除了学习成绩外，还要注重考察学生的思想政治素质、组织协调能力、沟通表达能力、创新精神和实践能力。

创新选拔方式：采用多样化的选拔方式，例如，笔试、面试、小组讨论、情景模拟等，全面考察学生的能力和素质。

公开选拔过程：公开选拔过程，接受学生的监督，确保选拔的公平性。

引入竞争机制：引入竞争机制，鼓励学生积极参与选拔，提高选拔的质量。

3.2 建立系统的培训体系

制定详细的培训计划：制定详细的培训计划，明确培训目标、培训内容、培训方式和考核

方式。

丰富培训内容：培训内容要涵盖思想政治教育、管理知识、沟通技巧、团队合作、心理健康等方面^[3]。

创新培训方式：采用多样化的培训方式，例如，讲座、研讨会、案例分析、实践锻炼、拓展训练等，提高培训的效果。

加强师资队伍建设：邀请具有丰富经验和专业知识的专家、学者、教师和学生干部担任培训师。

3.3 健全有效的激励机制

物质激励与精神激励相结合：除了荣誉称号和奖学金外，还可以提供实习机会、社会实践机会、出国交流机会等。

建立长效激励机制：建立长效激励机制，持续激励学生干部的工作热情和积极性。

根据贡献大小进行差异化激励：根据学生干部的贡献大小进行差异化激励，鼓励学生干部积极工作，多做贡献。

3.4 优化学生干部队伍结构

合理调整年级结构：适当增加低年级学生干部的比例，为学生干部的培养和传承创造条件。

优化专业结构：鼓励不同专业的学生参与学生干部队伍建设，提高学生干部的多样化发展。

促进性别平等：确保不同学生组织中男女学生干部的比例合理，促进性别平等。

3.5 加强学生干部的思想政治教育

学习习近平新时代中国特色社会主义思想：组织学生干部学习习近平新时代中国特色社会主义思想，提高学生干部的政治觉悟和理论水平。

加强爱国主义教育：加强爱国主义教育，引导学生干部树立正确的爱国观。

加强社会主义核心价值观教育：加强社会主义核心价值观教育，引导学生干部践行社会主义核心价值观。

加强中华优秀传统文化教育：加强中华优秀传统文化教育，增强学生干部的文化自信。

4 案例分析

4.1 案例分析

选取A大学作为案例进行分析。A大学在学生干部队伍建设方面积累了丰富的经验,其主要做法包括:

建立了完善的选拔机制:A大学不仅考察学生的学习成绩,还注重考察学生的综合素质和实践能力,采用笔试、面试、小组讨论等多种方式进行选拔,确保选拔的公平性和公正性。

建立了系统的培训体系:A大学针对不同类型的学生干部制定了不同的培训计划,培训内容涵盖思想政治教育、管理知识、沟通技巧、团队合作、心理健康等方面,培训方式多样化,注重实践锻炼。

建立了有效的激励机制:A大学不仅提供荣誉称号和奖学金,还提供实习机会、社会实践机会、出国交流机会等,激励学生干部积极工作,多做贡献^[4]。

优化了学生干部队伍结构:A大学合理调整了学生干部队伍的年级结构、专业结构和性别比例,为学生干部的培养和传承创造了条件。

通过以上举措,A大学的学生干部队伍素质高、能力强,在学校管理、学生服务等方面发挥着重要的作用。

5 结论与展望

5.1 研究结论

本研究探讨了当前高校学生干部队伍建设中存在的问题与挑战,并提出了相应的创新策略。研究表明,构建科学的选拔机制、建立系统的培训体系、健全有效的激励机制、优化学生干部队伍结构以及加强学生干部的思想政治教育是创新高校学生管理工作中学生干部队伍建设的重要途径。

5.2 对策建议

加强顶层设计:高校应加强对学生干部队伍建设的顶层设计,制定科学的规划和目标。

加大投入力度:高校应加大对学生干部队伍建设的投入力度,提供必要的资金和资源保障。

创新工作方法:高校应创新学生干部队伍建设的工作方法,不断提升学生干部队伍的整体素质和服务能力。

5.3 研究展望

未来学生干部队伍建设应更加注重以下几个方面:

信息化建设:利用互联网、大数据等技术,提升学生干部队伍建设的效率和质量。

国际化视野:加强与国外高校的交流与合作,学习借鉴国外先进经验。

个性化发展:关注学生干部的个性化发展需求,提供个性化的培养方案。

总而言之,学生干部队伍建设是一项长期而艰巨的任务,需要高校不断探索和创新,为培养担当民族复兴大任的时代新人贡献力量^[5]。

参考文献

- [1] 司镇通,孟祥羽,朱奕先.学生管理工作中实现心理健康教育的策略研究[C]//河南省民办教育协会.2025年高等教育发展论坛创新教育分论坛论文集(上).吉林大学,2025:9-11.
- [2] 赵学勇.浅谈“管理育人”视角下高校辅导员学生管理工作思路的创新[C]//中国陶行知研究会.第八届生活教育学术论坛论文集.崇左幼儿师范高等专科学校,2023:402-404.
- [3] 程晓飞.基于“互联网+”背景的学生管理信息化建设路径研究[C]//河南省民办教育协会.2025年高等教育发展论坛暨思政研讨会论文集(下册).青岛黄海学院,2025:74-75.
- [4] 周婷,杨颂.民办高校辅导员学生管理工作思考[C]//外语教育与翻译发展创新研究(14).绵阳城市学院,2023:269-270.
- [5] 何娟茹,王展博.基于矩阵式发展理论的高校学生管理模式创新探索——以西安翻译学院为例[C]//河南省民办教育协会.2025年高等教育发展论坛论文集(下册).西安翻译学院,2025:174-175.



长江文库

综合性学术知识服务平台



· 长江文库 · 智汇知识 · 赋能学术

期刊·图书·古籍·学位论文·地方志·会议文献
覆盖全学科 · 服务全机构



「长江文库」一个汇聚海量学术资源的综合性知识服务平台。集期刊、古籍、地方志、图书、年鉴、会议论文、报纸于一体，覆盖自然科学、农业科学、医药科学、工程与技术科学、人文与社会科学五大学科。从专业出版服务到公共知识传播，我们连接历史与未来，服务全球学术研究与文化传承。

访问官网：www.cjwk.cn



龙源网APP
「名刊甄选」套餐会员



读杂志,就上龙源网

可回溯往期杂志,还可阅享1000多种精品期刊数字内容

【限时活动】订阅「龙源网」app「名刊甄选套餐」年会员,可专享“**第二年会费1元**”

【套餐介绍】套餐内囊括180+种热门杂志

详细杂志清单可扫描右侧二维码了解

【费用说明】首年会费198元/年,第二年1元,合计199元

扫码立即订阅



龙源网阅读卡专门针对机构以及企业用户采购使用。内含付费阅读余额可购买龙源期刊网网页端以及移动端相关知识付费服务内容。并享受企业用户采购折扣价。

订卡企业微信

