

“以学生为中心”视域下高等职业院校学生干部管理创新研究

蔡伟涛, 李亚兰

(甘肃工业职业技术大学, 甘肃天水 741025)

[摘要]在国家大力发展职业教育、培育德智体美劳全面发展技术技能人才的战略背景下,“以学生为中心”成为高等职业教育改革的核心导向。将该理念融入学生干部管理全流程,是破解传统管理模式僵化、激发学生主体活力、推动校园治理现代化的关键路径。本文立足高职教育特点,结合PDCA理论框架剖析当前学生干部管理存在的突出问题,从理念转型、机制创新、路径优化、保障支撑四个维度,构建以学生成长需求为核心的学生干部管理体系,推动学生工作从“管制”向“治理”转型,实现全员、全程、全方位育人有机统一,为高职学生干部培养与校园治理现代化提供理论参考与实践方案。

[关键词]以学生为中心; 高等职业教育; 学生干部管理

[中图分类号] G647; G645.1

[文献标识码] A

[文章编号] 2096-711X(2026)19-0001-03

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2026.19.001

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

随着我国综合国力持续提升、职业教育地位不断凸显,培养德智体美劳全面发展的高素质技术技能人才,已成为职业教育服务国家战略的核心任务。学生干部作为连接学校与学生的桥梁纽带,是校园治理、学风建设、文化育人的重要力量,其能力素养与工作效能直接影响高校育人质量,传统学生干部管理以行政指令、刚性管控为核心,重任务下达、轻成长赋能,重统一要求、轻个性发展,重结果考核、轻过程培育,难以适应新时代高职学生个性化、多元化发展需求,也制约了学生干部队伍的内生动力与服务效能。

“以学生为中心”的教育理念源于人本主义教育思想,核心是尊重学生主体地位、聚焦学生成长需求、促进学生全面发展。将这一理念应用于高职学生干部管理,意味着管理目标从“完成事务”转向“育人成才”,管理方式从“单向管控”转向“双向互动”,管理重心从“外部约束”转向“内生激发”,管理评价从“单一指标”转向“综合发展”。这一转型不仅能够激活学生干部的积极性、主动性、创造性,推动学生差异化发展、个性化成长,更能助力校园管理从传统“管制”向现代“治理”转变,提升学生工作精准度与实效性,构建协同、可持续发展的育人系统,为职业教育高质量发展注入内生动力。

基于此,本文以“以学生为中心”为核心视角,结合学生特点,系统探讨学生干部管理的创新路径,以期为新时代高职学生工作改革提供实践借鉴。

一、高职学生干部管理现状及存在问题

本研究基于采用问卷调查与半结构式访谈相结合的方法,对甘肃工业职业技术大学(麦积校区)学生干部及管理者的现状进行了调查及数据获取,依托PDCA理论框架进行系统分析,旨在揭示麦积校区学生干部管理中存在的主要问题,进而提出具有针对性的优化策略。

(一)学生干部管理计划(P)阶段

1. 学生干部自身素质情况。通过对学生问卷数据的分析发现,受访学生对学院学生干部综合素质的整体认可度较低。具体而言,在有效回收的236份学生问卷中,82份(占比34.75%)认为学生干部综合素质“高”,58份(占比24.58%)认为“不高”,96份(占比40.68%)认为“一般”在学生干部群体的自我评价方面,78份有效问卷中,36份(占比46.15%)认为自身综合素质“高”,10份(占比12.82%)认为“不高”,

32份(占比41.03%)认为“一般”。访谈结果进一步印证了上述发现。共计40名参与访谈的学生管理者及教师普遍反映,学生干部整体素质呈现逐届下滑趋势。

2. 学生干部选拔标准及选拔理念。通过问卷调查与访谈分析发现,学校层面在学生干部的培养与选拔方面缺乏系统性的指导框架。各二级学院及班级辅导员、班主任在构建高效的学生干部团队,特别是在遴选具备高素质、责任意识与服务意识的学生干部方面,未能获得学校层面的明确指引与规范。例如,部分学生干部的推选主要依赖与班主任的私人关系,另一些则仅以学业成绩作为主要选拔依据,而忽视了对领导能力、服务意识、团队协作等综合素质的考察。

(二)学生干部管理执行(D)阶段

1. 学生干部培训覆盖面不够,缺乏针对性。调查显示,当前学生干部培训工作在系统性、覆盖面和实效性方面仍存在明显不足。根据学生干部参与培训情况的问卷调查数据,近三分之一的学生干部未曾接受过相关培训,不过,仅13.91%的受访学生对培训效果表示“不满意”或“不清楚”,说明学生群体对培训持基本接纳态度。

2. 学生干部培训制度。根据问卷调查数据显示,80%的受访学生干部表示对培训具有诉求,尤其希望赴兄弟院校开展学习交流。此外,在共计2286份有效问卷中,有83.5%(1910份)指出学校在学生干部培训制度方面存在不足;9.4%(215份)表示对相关制度“不太清楚”或“不了解”;仅7.0%(161份)对现有培训制度表示基本满意。

(三)学生干部管理检查(C)阶段

学生干部监督及考核方面,麦积校区于大学生活动中心一楼设有专门面向学生干部的群众信访箱,但调查数据显示,仍有12.5%(共286份有效问卷)的受访者认为现有监督机制未能发挥实际作用。通过与校团委学生工作者的访谈了解到,信访箱虽安排定期跟进,但每学期所获反馈寥寥。这反映出学生群体要么对监督机制缺乏了解,要么对学校管理人员存有不信任感。考核制度的宣传与执行层面仍有待加强。数据显示,16.8%(384份)的受访学生干部认为所在组织未开展定期考核;13.4%(306份)的受访者认为考核缺乏明确的指标与体系,由此可见,考核过程的规范性和系统性仍有提升空间。

收稿日期:2026-5-9

基金项目:本文系甘肃省教育科学“十四五”规划2024年度一般课题“基于PDCA管理模式的高职学生干部管理体系构建研究”(项目编号:GS[2024]GHB1458)。

作者简介:蔡伟涛(1980—),男,陕西宝鸡人,甘肃工业职业技术大学副教授,主要从事工程物探教学及学生管理研究。

(四)学生干部管理处理(A)阶段

学生管理经验总结情况,根据访谈资料,校团委在学生干部管理实践中已积累了一定经验,与此同时,部分班主任在学生干部培养方面也形成了有益经验。然而,访谈亦反映出当前学生干部培养中存在的一个关键问题:尽管个别管理者已形成行之有效的具体经验,但学校层面尚未建立统一的学生干部培养标准与推广机制,导致这些局部经验未能转化为可广泛借鉴的系统化方案。

二、“以学生为中心”高职学生干部管理创新路径

(一)理念转型

其转型由“管制思维”过渡到“育人思维”,就要自然、妥帖地落实学生主体地位。

1. 明确树立“育人优先”的基本导向。把学生干部管理自然、妥帖地纳入高职育人体系之中,厘清管理的本质是“培养人、发展人”,绝不是“管控人”,因此要以德智体美劳全面发展作为管理的终极目标,把思想道德修养放在首位,有计划、有重点地进行理想信念教育、责任意识培育、服务精神塑造,让学生干部在管理中成长、在服务中成才。

2. 要有意识、有系统地建设“平等互动”师生关系。打破管理者与被管理者的等级观念,故而辅导员、教师从“指挥者”自然、妥帖地转变为“引导者、支持者、合作者”,主动征求学生干部意见,鼓励其大胆发言、勇于创新,又以座谈会、谈心谈话、线上交流诸种形式建立常态化沟通机制,及时倾听学生诉求,解决具体困难,由此形成民主、平等、包容的良好管理氛围。

3. 要切实强化“需求导向”服务意识。从学生干部成长的各种需求入手,厘清思想需求、能力需求、发展需求、关怀需求,由此自然、妥帖地把“被动管理”转变为“主动服务”,再就思想困惑、工作困难、学业压力、职业规划诸种问题予以具体帮助,真正让管理成为服务学生成长的过程。

(二)机制创新

机制创新由“统一管理”过渡到“分类赋能”,自然、妥帖地促进学生差异发展。

1. 精准化选拔机制:从需要出发确定岗位,做到人岗匹配。打破“成绩优先、辅导员指定”的传统选拔模式,有计划、有系统地建立“自主报名、民主推荐、能力测试、群众评议”的多元化选拔体系,再从不同岗位(班长、团支书、社团负责人、楼栋长等)的能力要求出发,结合学生的性格特长、服务愿望、发展潜质,建构起“性格—特长—岗位”适配模型,由此做到选得出、用得好、留得住。

2. 分层分类培养机制:从因材施教入手,做到有的放矢、合理赋能。对不同年级、不同岗位、不同能力的学生干部实行有层次、有重点的系统培养:新生干部进行基础规范、角色认知、基本技能的培训,中层干部接受组织协调、沟通表达、活动策划诸方面的培训,核心干部则从事领导力、决策力、危机处理能力的专项培训,更难得的是结合高职专业特点,将专业技能自然、妥帖地融入干部工作,即工科专业干部重实践组织、技术服务,文科专业干部重宣传策划、人文关怀,真正做到“专业能力+管理能力”双提升。

3. 全过程成长机制:做到全程陪同、主动协助,予以充分照顾。以“选拔—培养—使用—考核—反馈—提升”的全链条成长闭环为基本框架,有计划、有系统地实行“导师制”培养,即为每位学生干部配备辅导员或专业教师作为成长导师,客观记录其思想变化、工作表现、能力发展诸种情况,定时、定量给予个性化反馈指导。

(三)模式优化

模式优化由“单向管控”过渡到“多元共治”,是实现治理现代化的清晰、有力的路径。

1. 赋权增能,拓展学生自治空间。坚持“放管服”结合的原则,有意识、有系统地赋予学生干部班级管理、活动组织、

权益维护、学风建设诸方面的自主权,同时成立学生议事会、权益委员会等自治组织,让学生干部直接参与校园管理制度制定、活动策划、服务优化等诸多事务,由此自然、妥帖地落实“学生的事学生管、学生的事学生议”。又配套推行“网格化自治”,构建“校学生会—院系分会—班级班委—宿舍长”四级治理网络,覆盖校园各生活场景。

2. 协同联动,整合多元育人资源。打破部门壁垒,把学工、团委、教务、二级学院、社团等诸种资源自然、妥帖地整合起来,形成“全员参与”的管理格局:专业教师参与干部培养,把专业教育与实践能力培养结合起来,心理咨询师主动给予心理疏导以缓解工作压力,优秀校友、企业导师开展职业指导以衔接职业发展,由此自然地形成“学校统筹、部门协同、教师指导、学生主体”的协同治理模式。

3. 数字赋能,提升管理精准效能。以智慧校园平台为基础,建设学生干部管理数字化系统,把培训、任务、考核、反馈诸环节都予以线上化,由此自然、合理地利用大数据分析学生干部的工作状态、需求特点、成长短板,给出精准培训建议,又开通线上意见反馈渠道及时回应学生诉求。

(四)评价改革

评价改革由“结果导向”转向“发展导向”,有利于激发内生动力。

1. 构建多元化评价指标体系。摒弃单纯的任务考核方式,有意识、有系统地建立“思想素养、工作能力、服务成效、群众基础、创新实践、全面发展”六位一体评价体系,把德育放在首位,突出服务意识、责任担当,考察过程表现、日常点滴,重视个性发展、创新实践,由此自然、妥帖地评价学生干部的综合素养。

2. 实施多主体评价机制。改变“辅导员单一评价”模式,构建“自评、互评、师生评、群众评”的多主体评价体系。学生干部自我反思总结,同伴互评交流提升,教师评价专业指导,普通学生评议服务质量,确保评价客观、公正、全面。

3. 强化评价结果运用与激励。把评价结果与评优评先、奖助学金、推优入党、综合素质测评、就业推荐等诸种事项直接、明确地挂钩,由此自然、妥帖地树立起“实干者受鼓励、优秀者得发展”的导向,再辅以荣誉激励、成长激励、发展激励、人文激励等方式的有机结合,给学生干部以表彰奖励,也主动提供培训提升、实践锻炼、职业指导诸机会。

(五)保障支撑

保障支撑由“资源匮乏”过渡到“系统赋能”,切实打好发展的基础。

1. 完善制度保障。制定《以学生为中心学生干部管理办法》《学生干部培养实施方案》《学生自治章程》等制度,明确权利义务、培养规范、评价标准、保障措施等,为管理创新提供制度支撑。

2. 强化资源保障。设立学生干部培养专项经费,保障培训、活动、实践开展;建设学生干部活动中心、实践基地等平台,提供场地与设备支持;打造专业化指导教师队伍,提升指导能力与水平。

3. 加强人文关怀。关注学生干部身心健康,建立心理疏导机制,缓解工作压力;协调学业与工作关系,提供学业帮扶;尊重个性与选择,鼓励试错与创新,营造有温度、有情怀的管理环境。

三、结语

由于新时代职业教育高质量发展必然要求贯彻“以学生为中心”的教育理念,因此可以说它既是教育理念的革新,也是高职学生干部管理的明确指南。传统管控式管理已经不能很好地适应时代要求及学生成长需要,故而要解决现实问题、激活内生动力、提高育人实效,就必须坚守学生主体地位,关注学生成长需求,创新管理机制。

(下转第6页)

[2]以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进 加快形成新发展格局[EB/OL]. (2020-8-2). <https://www.12371.cn/2020/08/02/ART11596329525778680.shtml>.

[3](春秋)孙武. 孙子兵法[M]. 北京:光明日报出版社,2012.

[4]王一鸣. 落实“六保”任务 稳住经济基本盘[N]. 人民日报,2020-7-17(9).

[5]本报评论员. 继续做好“六稳”“六保”工作:——学习贯彻中央经济工作会议精神之三[N]. 光明日报,2021-12-14(1).

The Reform and Innovation of “the Fourth United Carriage” for Economic Development by Establishing New Platforms (Enterprises)

DONG Xiao-xia¹, CHEN Xing-mao²

(1. Jiangxi Youth Vocational College, Nanchang Jiangxi 330045;

2. Jiangxi Electric Power Vocational and Technical College, Nanchang Jiangxi 330000, China)

Abstract: This paper analyzes, studies and proposes to establish a new enterprise (group or platform) as “the fourth driving horse” of economic development for reform and innovation, in order to implement the major strategies of “two cycles” and “six stabilizations and six guarantees”: in terms of attracting investment, implement enterprise-oriented, precise, exhibition-based, associated, focused, expanded and mass-style investment promotion methods; create information enterprises and platforms for market, supply and demand, economy, capital investment intentions, etc. in information organizations; include wholesale and trading enterprises, organizations such as large and medium-sized wholesale, retail, purchasing, etc., and enterprises and platforms including online and physical platforms, groups, etc. The above organizations of the paper mentioned need to strengthen innovation, excellence, guidance, incentives or norms in rules, regulations, laws, policies, measures, risk resolution and prevention, and protection plans, etc.

Key words: inviting investments; labor services; projects; contracting; enterprises; two cycles (责任编辑:范新菊)

(上接第2页)

把“以学生为中心”的理念自然、充分地贯彻于学生干部选拔、培养、管理、评价、保障诸环节,由此促成管理理念从管制转向育人,管理模式从统一转向分类,治理方式从单向转向共治,评价体系从结果转向发展,保障支撑从零散转向系统,因此更有利于学生干部德智体美劳各方面协调发展,也更有利于校园管理从传统的“管制”转向现代“治理”,真正完善全员全程全方位育人体系,对高等职业教育内涵式发展及国家高素质技术技能人才培养都具有极好的促进作用。

参考文献:

[1]李亚兰. 基于PDCA理论的高职院校学生干部管理

及对策[J]. 知识窗(教师版),2025(11):39-41.

[2]王心怡. “三全育人”视域下ISO9000学生综合素质评价管理体系的构建[J]. 现代职业教育,2024(23):157-160.

[3]王俊铭,张玉鹏. 高职院校班团干部“三投六避”培用结合模式构建与实践研究[J]. 社会科学前沿,2026,15(1):239-245.

[4]路正玉,于欢欢. “三全育人”背景下高校学生干部培养路径探析[J]. 创新教育研究,2023,11(11):3531-3534.

[5]刘小文,杨舟,冯旭芳. 高职院校学生团干部“选用育留”的建设现状、现实困境及优化路径[J]. 青少年研究与实践,2023(3):78-85.

Research on the Innovation of Student Cadre Management in Higher Vocational Colleges from the Perspective of “Student-centered” Approach

CAI Wei-tao, LI Ya-lan

(Gansu Vocational University of Industry Technology, Tianshui Gansu 741025, China)

Abstract: Against the strategic backdrop of China's vigorous development of vocational education and cultivating technical and skilled talents with all-round development in morality, intelligence, physical fitness, aesthetics and labor education, the “student-centered” approach has become the core orientation of higher vocational education reform. Integrating this concept into the entire process of student cadre management is a key pathway to overcoming the rigidity of traditional management models, stimulating student agency, and advancing the modernization of campus governance. Based on the characteristics of higher vocational education and employing the PDCA theoretical framework, this paper analyzes prominent issues in current student cadre management. From four dimensions—conceptual transformation, mechanism innovation, pathway optimization, and support systems—it constructs a student cadre management system centered on student growth needs, promoting a shift in student work from “control” to “governance”. This achieves the organic unity of holistic, whole-process, and all-round education for all students, providing theoretical references and practical solutions for the cultivation of vocational student cadres and the modernization of campus governance.

Key words: student-centered; higher vocational education; student cadre management

(责任编辑:章樊)