



中职校学生教育管理创新刍议

文/莫非

综观国内中等职业学校的学生教育管理实践，我们发现，“创新”正被高频率地使用，大到人才培养模式，小到班级活动。“创新”如此繁荣，本是件好事情，但当我们透过“繁荣”表象，试图从事实层面去了解创新时，却看到另外一番景象：人们口头、书面常常提到的“创新”，实践中更多的还只是一个词汇。一方

面把创新看得、说得如此重要，一方面却又缺乏真正的实质性创新，着实有些令人费解。

带着这样的疑问，本文以中等职业学校的学生教育管理作为切入点，从“为什么创新、什么是创新、创新什么、如何创新”四个维度，尝试解开中职校学生教育管理创新“知道”“说到”却“做不到”的谜题。

为什么要进行学生教育管理创新？

讨论学生教育管理创新的必要性，首先要考虑工作中有哪些问题需要解决，是否需要创新；其次要考虑中职教育要符合教育对象的特点和满足他们的需求，是否需要创新；最后要考虑中等职业教育要满足时代和社会

发展的需要，是否需要创新。

学生教育管理创新，首先源于走出当下学生教育管理误区的需要。

根据笔者的观察，目前中职校的学生教育管理，主

要存在以下误区。

一是只问耕耘，不问收获。班主任的主要任务本是教育学生，而现在却更像保姆和服务员，仅仅是经常性的管理事务就几乎占用了大部分工作时间，很少再有时间去思考教育的事情。他们多是年轻的任课教师，每周有10到20节的授课任务，有的甚至更多，我们在有些学校的调查显示，73%以上的班主任用在班级管理上的时间要多于或等于做任课教师的时间。当班主任无力平衡学管和教学工作时，只好忙于应付最表层的工作要求，只问耕耘不问收获。学生管理行政人员更是如此，每天都像在打仗、救火，疲于应付，提心吊胆。

二是重管住轻管好，重管理轻教育。许多学校的管理观念、制度设计和实际工作中，以“管住为导向”“以管理为目的”，将“管住学生”“不出事”放在首要位置，多采用简单的管理方式，缺乏情感教育，说要尊重学生、给学生自信，却又认定学生“无药可救”，甚至为了管住学生不惜伤害学生的自尊、自信。我们在调研时，也会听到家长说“孩子读了三年技校，还不如人家没读书直接打工的”，学生说“读书两三年，该学的没学会，不该学的倒是都会了”，企业说“学校三年教的还不如我们三个月的培训”。

三是重技能、轻综合素质。技能不好肯定不合格，但技能好了也未必就合格。任何教育都应该把培养人放在首位，建构以思想素质带动技能学习的机制，培养综合素质好的技能型人才，让技能人才既有文化素质，又有岗位胜任能力；既有就业能力，又有职业发展能力。但因缺乏明确的人才培养目标，加之对技能教育理解的偏差，教育过程中经常出现忽视文化课，片面强调专业课、实训课的做法。这种狭隘的技能教育，导致学生文化素养不高，技能和综合素质基础不牢，职业发展空间不大。

其次，学生教育管理创新，是学生健康成长和发展的需要。

笔者在调查中发现，学校的学生评价仍以操行考核为主，对学生的发展过程和心理健康的重视明显不足。除了操行，学生的心灵更需要呵护。对中职学生应从了解开始，从不同人才层次和类型的角度去考察，而不应用所谓的差生标准去评价。

在校期间，学生有被尊重、被认可、学懂、学会、变好、快乐和有用的需要。但在现实中，学生却很难得到认可，学校标签化学生的现象仍然比较严重，“失败者”“不可救药”“没人要才来了这里”等类似的说法还是不绝于耳。甚至有学校的教职工调研问卷中，竟有70.1%的教工认为学校存在的最大问题是“学生素质不高”。学生学懂、学会的需要未能得到满足，如有不少毕业生认为“学到的都是皮毛，到

了企业用不上”；学生变好的需要没有得到满足，如学生刚入校时比较守纪律，但越往后越不好管理、甚至无法管理了，实习、就业不遵守制度的事情时有发生；因学生活动、课程教学、学习指导、心理辅导、生活指导等方面存在不足，学生难以快乐；班级管理可参与的机会、让自己感兴趣的活动不多，学生也很难体会到自己的有用。

再次，学生教育管理创新，是学生教育管理工作者身心健康的需要。

我们在某所中职校的班主任调查显示：50%以上的班主任有不同程度的职业倦怠，“主动要求”做班主任的不到25%，管理班级“有愉悦感”的还不到10%。这种现象在中职学校是很有代表性的，班主任作为学生教育管理的主导力量，若长期满负荷、超负荷、疲于应付地工作，势必影响到自身的健康，也会连带影响学生教育管理的效果。

第四，学生教育管理创新，是学校质量发展、内涵建设的需要。

在“以规模求生存，再谋发展”思想支配下，许多学校可谓费尽心机多招生，为减少流失率“一个也不能少”，取得“规模扩张”的同时，却因学生数量突增，让本来就不堪重负的教职工更加疲于奔命，办学效果急剧下降，学校面临的内、外压力空前巨大，不但不能全力开展内涵建设，还要再次面对更大的生存危机。

第五，学生教育管理创新，是适应技术、产业和经济发展的需要。

《2012中国中等职业学校学生发展与就业报告》显示，中职毕业生就业率连续五年超过95%，但通过对多所中职校的调查却发现：高就业率的背后却不是不到30%的对口率和很低的在岗一年稳定率。有学校69.23%的毕业生认为工作中碰到的主要困难是“技能水平不高”“解决问题能力不强”和“理论基础不扎实”；70%左右毕业生认为所学专业存在的主要问题是“学习内容针对性不强”“技能训练不足”和“教师讲授为主，难以培养学生能力”；还有很多学生认为“没有学到东西”“学的都是没用的”“在校时不知该学什么，毕业才知道，可已经晚了”。在一次全国性职教会议上，济南商贸学校校长庚强斌就曾指出：“很多职校在炫耀就业率时，忘了‘育人’这重要一课。职业教育的首要职责是‘唤醒’，唤醒学生的自我，唤醒他们的成长意识，发动学生找到自己的人生目标。”

我们看到，无论是要解决当下中职校学生教育管理存在的各种难题，为师生发展创造良好条件，在保证学校生存基础上进行内涵建设，还是为社会培养合格的高素质技能人才，都迫切需要对现有的学生教育管理进行反思、总结和创新。

学生教育管理创新有哪些内容？

比较而言，传统管理的目标是行为统一，注重纪律，主流是管住，而创新管理则是因材施教，注重个性完善，主流是管好；传统管理的主体是老师，效果好坏看学生行动是否整齐划一，而创新管理的主体是学生，效果好坏看学生是否学会管理和自我管理；传统管理的学生评价看是否听话，重点在于学生的行为结果，而创新管理则关注学生的发展过程，重点在于学生的个性完善和全面发展。目前，传统管理已经带来很多自身不能解决的问题，而这些问题只有通过创新才能从根本上得以解决。

那么到底什么是创新呢？创新，就是个体或组织根据一定的目的和任务，运用已知的条件，产生出新的、有价值的精神或物质成果的认知和行为活动过程。创新，有更新、创造新东西和改变三层含义，按照创新理论的鼻祖熊彼特的观点，创新的基本特点之一就是创造新的价值。

中职校学生教育管理的创新，就是学校根据教育的目的和任务，运用现有的工作条件，以学生为本、以学生发展为本，不断地探索更好的教育和管理方法，精益求精，让学生获得更好的学校教育。

从学校层面看，学生教育管理创新，主要包括思想创新、机制创新和制度创新。

思想创新，可以是更新思想，可以是创造新思想，也可以是改变不合适的思想。比如“一切为了学生的健康成长与发展”，如果没有对其内涵做具体解读，现实中就会遇到无法落实、“说一套做一套”的问题，而对于教育思想，从不解读到解读就是创新。

机制创新，可以是更新机制，可以是创造新机制，也可以是改变旧有不合理机制。有的学校，机制本身不错，但却因各种人为因素导致机制无法运行，而此时的

创新就是统一对机制、机制功能及其实现路径的认识，并建立制度来保证机制的正常运行。

制度创新，可以是更新制度，可以是创立新制度，也可以是改变不符合教育目的、教育思想和不利于学校、师生发展的制度。制度告诉人们该做什么、不该做什么，但最终效果还要看能否得到执行，因此制度创新还要考虑执行到位。

从学生教育管理者的层面看，学生教育管理创新，主要包括理念创新、方法创新和行为创新。

理念创新、方法创新和行为创新，是学生教育管理创新的三个层面，其中最具战略意义的是理念创新，最具战术意义的是方法创新，最具实际意义的是行为创新。

理念创新，就是要结合学生教育管理实际，针对现有理念，采取或更新、或创造、或改变的方式，学习、掌握和运用更科学的学生教育管理理念，以求打破工作的理念限制，为方法创新和行为创新创造条件。马云在清华百年校庆时讲“真正的创新一定是基于使命感的创新”，没有理念的创新，就不会有真正意义上的方法创新和行为创新。

方法创新，就是通过改良方法、使用新方法或改变旧有不良方法的方式，不断提升工作效果，从战术层面保证学生教育管理方法的合理性和有效性。比如要了解学生，不同的人会有不同的方法，也许这些方法都不错，但方法不同，效果肯定不同。

行为创新，就是工作过程中通过改善原行为、使用新行为或改变旧有不合理行为，不断改进工作方式，提升工作效果。行为创新，既要与实践理念和方法时，注意技巧和行为效果，还要顾及到自身行为对学生的影响。

如何在现实条件下创新学生教育管理？

学生教育管理人员之所以“知道”“说到”却做不到，是因为把创新想得过于高深、过于复杂。带刺铁丝网的产生源于牧童不想老盯着羊群，六棱铅笔的制作源于防止铅笔的滚动，锯子的灵感源于带齿的草叶，可见创新并不难，方法总比问题多，难的是如何突破“自我设限”，提升自我认识能力和教育管理水平。每所学校都有许多对学生教育管理有真知灼见的老师，有意识地组织教师进行行动研究，借助头脑风暴或问题树等解决问题的工具，进行学生教育管理专题研讨，就会发现许多创新点。

学校的学生教育管理创新，主要是针对思想、机制和制度创新的内容，根据学生培养目标，系统策划与设计符合学生成长和发展需要的教育管理思想、机制和制度。重庆行知技工学校创立班主任联席会议制度，定期研讨学生管理中遇到的重点难点问题，班主任在第一时间向联席会议通报自身难以解决的问题，在第一时间集体解决问题，并积极倡导每位班主任是全校学生的班主任，所有班主任都是每班、每生的班主任，全员育人的合力作用得到充分发挥，成效显著。山西冶金技师学院突出学生的自我管理，高年级学生做教官，为新生军



训。还有的学校开展创业教育后，让学生管理学校的对外商铺，获得了很大成功；有的学校举办文化节或学习成果展示会，邀请社会、企业人士和家长参加，用学生的现场表现展示学校的办学成果，效果极好；有的学校通过改革社团活动，培养学生的自我管理能力和创新能力等等。

除了学校层面的创新，学生教育管理人员如何创新学生教育管理，对于人才培养也至关重要。

学管人员的学生教育管理创新，主要是针对学生教育管理理念、方法和行为的具体内容，根据学校人才培养目标的要求，系统思考、设计和实施具有教育效果的学生教育管理理念、方法和行为。实践中，学生教育管理人员可以参考以下的创新思路。

一是强化创新意识，确立科学思维。创新要有创新的思想、创新的精神、发现问题的能力、敢于提出问题和解决问题的勇气，还要敢想和会想，因为思维创新是创新的基础。

二是有热情，不断进取。黑格尔说“要是没有热情，世界上任何伟大事业都不会成功”，孔子说“知之者不如好之者，好之者不如乐之者”。世界上从来就没有一种最好的教育或管理方法，任何时候我们都需要充满热情地去寻找更好的方法。

三是有目标及实现目标的计划与行动。学生教育管理创新，是一个系统化的工作过程，包括明确工作任务、目标和要求，获取相关信息，做好策划和计划，做好计划执行过程中的质量控制和细节管理，以及记录、评估、总结和改进工作等。工作过程的完善需要创新，其中的每个阶段、环节，甚至细节的改进也需要创新，也只有通过创新，我们才有可能经历完整的“生手—新手—熟手—能手—高手”的职业发展过程。

四是从小事做起，注重过程和细节。“细节决定成败”，爱学生往往体现在细节中，爱与不爱，要看学生是否感到被爱，有爱心但方式不当，也有可能是伤害。正如学生所说“你说你爱我，请让我感受到你的爱”。创新可以从爱、尊重、理解、接纳、关心、信任、欣赏、期待、鼓励、帮助和支持等这些经常被提到却最容易被忽视的地方开始。曾有一位老师，学生不和自己

打招呼，他就不和学生打招呼，师生关系一般，后来他主动和同学打招呼后，在学生周记里他就看到：

“老师，您知道在您和我打招呼的那一刻，我有多幸福吗？”其实学生所要的并不多，老师一点点的在意，他们就已很知足，因为他们需要这在我们看来微不足道对他们却很重要的东西。

五是创新教育观念。我们很少听到“中职生是最棒的”之类的话，多是学生“素质低”“差生”等，差异不等于差距，错位的比较方式和错误的评价观念，是导致

“差生”的重要原因。树立“育人为本”的教育观、“以人为本”的学生观、以“学生发展为核心”的教育评价观、以“师生共同成长为目的”的教育发展观、“人人有才、人无全才、扬长避短、人人成才”的多样化人才观、“为学生一生发展奠基”的教育价值观等，是有效解决当下众多学生管理重难点问题的根本所在。

六是创新工作态度。一只狮子追不上一只狗，被狐狸笑话，狮子说：“我追它只不过为一顿早餐，而它则是为了活命”。态度不同，效果就不同，无数事实也证明“谁爱学生，学生就会爱他，只有用爱才能教育学生。”在电影《放牛班的春天》中，马修用音乐改变了一群顽皮的少年，其关键就在于他有一颗爱心，承认和鼓励每一个学生的点滴进步，并使学生因自己的进步而对未来充满信心。

七是创新工作方法。苏霍姆林斯基说过：“真正的教育自我教育”，学生教育管理工作要善于将自己从主导者变成引导者，尽可能让学生参与，先教会怎么做，再去监督完成，并在实施过程中随时指导如何去。一位班主任将“小组合作学习法”应用到管理中，全班分成七个小组，活动都以小组活动形式进行，重大问题也都由小组协商解决，不但取得了良好的管理效果，学生自我管理、自我教育能力也得到了大幅提升。

世间唯一不变的就是变，任何组织或个体，如果不去适应各种变化或主动求变，就会如福特公司创始人亨利·福特所言“不创新，就灭亡”，而应变和求变的重要手段就是创新。在技术和产业发展加速、生源和学生就业竞争加剧、优质教育资源分配更加有限的条件下，创新学生教育管理，培养更加符合社会需求的高质量技能人才，是学生的需要，是社会的需要，也是学校生存与发展的需要。

(专栏支持单位：北京千业教育顾问有限责任公司)

下期话题预告：

工学结合人才培养模式的研究与探索

专栏联系及反馈邮箱：zhiyezazhi@163.com