

立德树人视域下高校学生管理模式创新路径探析

沙京星¹, 陈祥雨¹, 邱晶¹, 孔祥通²

1. 齐鲁理工学院, 中国 山东 济南 250202;

2. 曲阜远东职业技术学院, 中国 山东 济宁 273214

摘要: 立德树人是新时代高等教育的根本任务, 这一理念的确立要求高校学生管理实现从“管控”向“育人”的范式转型。传统学生管理模式深受科学管理理论与科层制行政逻辑的影响, 呈现出工具理性主导、规训色彩浓厚、学生主体性缺位等特征, 与立德树人的价值追求存在内在张力。本文基于立德树人的理论视域, 重新审视高校学生管理的本质属性, 系统分析当前管理模式中存在的目标偏离、主体错位、方式僵化及系统割裂等问题, 进而提出价值回归、主体重塑、方式转型与系统重构等创新路径。研究认为, 立德树人视域下的学生管理应以促进学生的全面发展为终极目标, 在管理理念、主体关系、运行机制及支持系统等层面实现深层次变革, 构建服务型、参与式、发展性的学生管理新范式。

关键词: 立德树人; 高校学生管理; 管理模式创新; 全面发展; 服务育人

Exploring Innovative Paths for Student Management Models in Universities from the Perspective of Cultivating Students' Moral Character

Jingxing Sha¹, Xiangyu Chen¹, Jing Qiu¹, Xiangtong Kong²

1. Qilu Institute of Technology, Jining, Jinan 250202, Shandong, China

2. Qufu Fareast Vocational and Technical College, Jining, Jining 273214, Shandong, China

Abstract: Cultivating students' moral character is the fundamental task of higher education in the new era. The establishment of this concept requires a paradigm shift in university student management from “control” to “education”. Traditional student management models are deeply influenced by scientific management theory and bureaucratic administrative logic, exhibiting characteristics such as instrumental rationality dominance, strong disciplinary color, and lack of student subjectivity, which inherently conflict with the value pursuit of cultivating students' moral character. Based on the theoretical perspective of cultivating students' moral character, this paper reexamines the essential attributes of university student management, systematically analyzes the problems of goal deviation, subject dislocation, rigid methods, and system fragmentation in current management models, and proposes innovative paths such as value regression, subject reshaping, method transformation, and system reconstruction. The study believes that student management from the perspective of cultivating students' moral character should take promoting the comprehensive development of students as the ultimate goal, achieving deep-level changes in management concepts, subject relationships, operational mechanisms, and support systems, and constructing a new

paradigm of service-oriented, participatory, and developmental student management.

Keywords: cultivating students' moral character; college student management; innovation in management mode; comprehensive development; serving and educating students

1 引言

高等教育的内涵式发展，最终要落脚到人才培养质量的提升。党的十八大以来，立德树人作为教育的根本任务被反复强调，并成为统领高校一切工作的核心价值导向。学生管理作为高校人才培养体系的重要组成部分，承担着维护校园秩序、规范学生行为、促进学生成长的多重功能，其价值取向与实践方式直接影响立德树人目标的实现程度。然而，长期以来，高校学生管理深受行政化管理体制和工具理性思维的影响，管理重心偏向于行为控制和风险防范，而对学生的价值引领、人格塑造与成长服务关注不足。这种管理理念与实践方式与立德树人的内在要求之间形成了不容忽视的张力。

进入新时代，高校学生群体呈现出新的特征。伴随着互联网原生代成为大学生的主体，他们的价值观念更加多元，权利意识更加觉醒，对个性化发展和自主成长的需求更加强烈。与此同时，社会对人才素质的要求也在升级，除了专业知识和技能，社会责任感、创新精神、实践能力以及健全人格成为衡量人才质量的重要维度。这些变化对学生管理提出了新的挑战：如何在维持必要秩序的同时，赋予学生更大的成长空间？如何在规范管理中融入价值引导？如何在服务学生中实现育人目标？

回答这些问题，需要回到立德树人的视域下重新审视学生管理的本质。学生管理不是独立于教育之外的控制手段，而是教育过程的内在组成部分；管理者不仅仅是秩序的维护者，更是育人的践行者；管理制度不仅仅是行为规范，更是价值载体。本文旨在系统分析当前高校学生管理存在的主要问题，从立德树人的价值要求出发，探索学生管理模式创新的方向与路径，以期高校推进学生管理改

革提供理论参照与实践启示[1]。

2. 立德树人的理论内涵与学生管理的本质重塑

2.1 立德树人的核心要义

立德树人作为教育根本任务的表述，蕴含着丰富的理论内涵。“立德”置于“树人”之前，揭示了道德成长在人的全面发展中的优先地位。这里的“德”，不仅指向个人层面的道德品质，如诚实守信、友善待人、自律自省，更指向社会层面的公民素养，包括社会责任、法治意识、公共精神，以及国家层面的政治认同，包括对中国特色社会主义的认同、对中华民族伟大复兴使命的认知。三个层面的“德”相互关联、层层递进，共同构成了立德的内涵体系。

“树人”则指向人的全面发展。全面发展不是各方面平均发展的机械理解，而是在德智体美劳相互促进、有机统整基础上的个性成长。树人的过程强调尊重人的主体性，承认每个学生的独特性，提供适合其发展的教育环境与条件。因此，立德树人的完整含义是：以道德成长为根基，以促进每个学生的全面而有个性的发展为归宿，将价值引领贯穿于教育全过程。

在学生管理领域，立德树人提出了明确的要求。管理活动应当承载价值导向，每一项管理制度的制定与执行都应追问：这一制度是否有利于学生的道德成长？是否尊重了学生的主体地位？是否促进了学生的全面发展？离开这些追问，学生管理就可能蜕变为纯粹的技术操作，失去其教育性[2]。

2.2 学生管理的本质再认识

传统观念中，学生管理被理解为对学生行为的

规范与控制,其核心功能是维持秩序、防范风险、执行规定。这种理解源于将管理等同于管束的思维定式,忽视了管理活动的教育意涵。从立德树人的视角出发,学生管理的本质需要被重新定义。

学生管理首先是一种教育活动。当管理者与学生交流、当管理制度被解释和执行、当违纪行为被处理和教育时,这些管理环节本身就在传递着特定的价值观念和行为准则。一位辅导员在处理宿舍矛盾时的沟通方式,会影响学生对冲突解决的理解;一项奖学金评定制度的公正执行,会影响学生对公平正义的认知。从这个意义上说,管理即教育,管理过程就是潜移默化的育人过程。

学生管理其次是一种服务活动。学生的成长需要支持性的环境与条件,管理者应当从学生的需求出发,设计管理流程、优化服务供给、解决实际困难。当管理将学生的成长需求置于中心位置时,管理与育人便实现了统一。服务不是对管理的弱化,而是管理育人功能的实现方式。

学生管理还是一种发展性活动。管理的目标不是将学生塑造成符合某种标准的“产品”,而是为学生的自主成长创造条件。这意味着管理制度应当有一定的弹性,为学生的探索和试错留出空间;管理评价应当关注学生的进步与成长,而非仅仅是是否符合规范;管理干预应当着眼于帮助学生认识自我、改进行为,而非仅仅是实施惩罚[3]。

2.3 从“管控”到“育人”的范式转型

基于上述认识,立德树人视域下的学生管理需要实现从“管控”范式向“育人”范式的转型。这一转型涉及多个维度的转变。

在目标定位上,从维持秩序转向促进发展。秩序是必要的,但不是终极目的。好的管理应当在维护基本秩序的前提下,最大限度地服务于学生的成长需求。当秩序维护与学生发展发生冲突时,管理者应当审慎权衡,优先考虑教育性而非控制性。

在主体关系上,从主客二元转向主体间性。传统管理模式,管理者是主体,学生是被管理的客体,管理关系是一种单向的支配与被支配关系。育人范式要求确立学生的主体地位,将学生视为具有

自主性的成长主体,管理者与学生之间是平等的对话关系。管理的过程不再是管理者对学生施加影响的过程,而是双方在互动中共同成长的过程[4]。

在运行逻辑上,从科层控制转向服务引导。传统管理依赖层级化的组织结构和自上而下的指令系统,强调执行力和服从性。育人范式则要求管理更加扁平化、柔性化,以服务学生的实际需求为出发点,以引导学生的自主成长为主要策略,以激发学生的内在动力为根本途径。

3 当前高校学生管理模式的主要问题

3.1 管理目标的偏离：工具理性主导下的价值遮蔽

当前高校学生管理面临的突出问题之一是工具理性的过度膨胀和价值理性的相对旁落。在绩效管理 and 问责制度的压力下,学生管理部门往往将工作重心放在可量化、可考核的显性指标上,如违纪率、到课率、就业率等。这些指标在一定程度上的确反映了管理成效,但过度聚焦于这些数字,容易使管理陷入目标置换的陷阱——为降低违纪率而强化惩罚,为提升到课率而严格考勤,却忽视了这些管理手段的教育意义。

更深层的问题在于,当管理目标被简化为行为控制时,立德树人的价值追求被遮蔽了。学生是否真正理解了校规校纪背后的价值考量,是否在遵守规则的过程中形成了内在的自律意识,是否从管理活动中获得了品格上的成长——这些更为根本的问题反而没有被纳入管理成效的考量范围。管理退化为对外部行为的塑造,而对行为背后的态度、情感和价值观关注甚少,这使得学生管理在很大程度上失去了育人的功能。

3.2 管理主体的错位：学生缺位与参与不足

在传统管理模式,学生被视为管理的对象而非管理的主体。规章制度由管理部门单方面制定,管理措施自上而下推行,学生在整个管理过程中几乎没有发言权和参与渠道。这种单向度的管理模式造成了学生主体性的严重缺位[5]。

参与不足带来的负面影响是多方面的。从学

生发展角度看,被排斥在管理过程之外,意味着学生失去了通过参与管理来锻炼组织协调能力、培养责任意识和公共精神的宝贵机会。从管理效果角度看,学生不认同的管理措施往往难以真正落实,表面的服从可能掩盖着内心的抵触,一旦脱离监督环境,规范行为便难以持续。从管理公平性角度看,缺乏学生参与的管理决策可能脱离学生实际,难以兼顾不同学生群体的合理诉求。

一些高校已经尝试建立学生参与管理的渠道,如学生代表大会、学生校长助理、学生议事会等,但这些机制在实际运行中往往流于形式。学生代表虽然参与会议,但缺乏实质性的决策权力;学生的意见虽然被听取,但难以真正影响管理决策。参与流于形式,不仅未能发挥育人的正向功能,反而可能加剧学生对管理的疏离感和无力感。

3.3 管理方式的老化:刚性规训与弹性缺失

现行学生管理方式呈现出明显的刚性特征。规章制度事无巨细、面面俱到,对学生行为的方方面面都做出明确规定,且执行中缺乏变通空间。迟到多少分钟算旷课,旷课多少节给予何种处分,宿舍卫生不达标扣多少分,这些规定虽便于操作,却难以适应具体情境中的复杂情况。一个因照顾生病同学而迟到五分钟的学生,与一个因睡懒觉而迟到的学生,在管理制度面前被同等对待,这种一视同仁恰恰是不公平的[6]。

刚性管理的另一个表现是重惩罚轻教育。对于违纪行为,管理者的第一反应往往是启动处分程序而非开展教育谈话。处分固然能够产生威慑作用,但难以帮助学生认识错误的内在根源并实现行为改进。更为严重的是,处分记录可能对学生造成长期的负面影响,而管理的教育功能却未能充分发挥。

3.4 管理系统的割裂:信息壁垒与协同缺位

信息壁垒导致的最直接后果是无法形成完整、动态的学生画像。教务系统记录学生的学习成绩,学工系统记录学生的奖惩情况,后勤系统记录学生的宿舍表现,心理咨询中心记录学生的心理状态,这些信息分散在不同的数据库中,缺乏有效整合。

当一名学生学习成绩突然下滑时,管理者很难快速判断其下滑是源于学习态度问题、心理困扰、宿舍人际矛盾还是其他因素,因为相关信息分散在不同的管理主体手中且没有共享。

协同缺位还表现在工作衔接上。各部门往往从自身职能出发开展工作,缺乏统筹协调。例如,心理健康中心关注学生的心理状态,但当学生出现心理危机时,是否需要调整学习安排、是否需要特殊的生活照顾,这些问题往往需要多个部门共同商议才能解决,而由于缺乏常态化的协同机制,此类问题的处理常常陷入相互推诿或行动迟缓的困境。

4 立德树人视域下学生管理创新的理论依据

4.1 人本管理理论

人本管理理论兴起于二十世纪中期的企业管理领域,其核心主张是将人视为组织中最重要的人力资源,管理的根本任务是激发人的潜能、促进人的发展。这一理论虽然源于企业管理,但对高校学生管理具有重要的借鉴意义。学生管理的对象是具有自主意识和成长需求的生命个体,而非被动的管理客体。有效的管理应当尊重学生的尊严与价值,关注学生的需求与期望,激发学生的内在动力,促进学生的自我实现[7]。

人本管理理论对高校学生管理的启示在于:管理者应当从控制思维转向尊重思维,从标准化管理转向个性化服务,从外部规训转向内在激励。制度设计应当为学生的自主选择保留空间,管理方式应当尊重学生的意见与感受,评价机制应当关注学生的进步与成长。

4.2 参与式管理理论

参与式管理理论强调组织成员对管理过程的参与权与决策权。研究表明,当个体参与规则的制定过程时,他们对规则的认同感和遵守意愿会显著提高。这一理论对学生管理的启示是:学生应当成为管理过程的主体而非客体,学生参与管理不仅是实现管理民主化的需要,更是促进学生发展的教育手段。

参与式学生管理的具体形式可以包括：学生代表参与规章制度的制定与修订，学生评审团参与违纪行为的评议与处理，学生委员会参与宿舍管理、食堂监督等事务。通过这些参与渠道，学生不仅能够表达自身诉求、维护自身权益，更能在参与过程中学习民主协商、培养责任意识、锻炼管理能力。

4.3 发展性学生工作理论

发展性学生工作理论兴起于二十世纪六十年代的美国高校学生事务领域。该理论将学生发展的概念置于核心位置，认为学生工作的根本目标是促进学生的发展，而非仅仅是维持秩序或提供服务。这一理论强调，每一项学生事务工作都应当从是否有利于学生发展的角度进行审视和设计。

发展性理论对高校学生管理的启示是：管理制度应当具有一定的弹性和发展性，能够适应不同学生、不同发展阶段的特点；管理干预应当着眼于帮助学生建立自我管理能力，而非使学生永远依赖外部规范；管理评价应当关注学生的成长进步，而非仅仅看其是否符合某种静态标准。

5 高校学生管理模式创新的实践路径

5.1 价值回归：确立育人为本的管理导向

在管理目标设定环节，学校应当在常规的秩序维护目标之外，明确提出学生发展的目标维度。具体而言，学生管理制度应当阐明其在促进学生道德成长、培养规则意识、锻炼自我管理能力等方面的预期贡献。例如，宿舍管理制度的目标不应仅仅是“保持整洁卫生”，还应当包括“培养学生集体生活素养和公共责任意识”。

在管理制度设计环节，每一项制度的制定与修订都应当经过价值审查。审查的标准包括：这项制度是否尊重了学生的主体地位，是否考虑了学生的合理需求，是否有利于学生的健康成长，是否为学生的成长发展提供了支持而非仅仅是限制。对于经过审查发现育人价值不足甚至与学生发展相悖的制度，应当予以修订或废止[8]。

在管理绩效评价环节，应当建立多维度的评价指标体系。除了传统的违纪率、投诉率等负向指

标外，还应纳入学生满意度、学生自我管理能力发展、学生参与度等正向指标。评价信息的来源不应仅仅是管理部门的工作报告，还应包括学生的真实反馈和第三方评估。

5.2 主体重塑：构建平等的师生关系

实现这一转变，首先要求管理者转变角色认知。管理者不应将自己定位为规则的执行者和权力的行使者，而应定位为学生的倾听者、陪伴者和引导者。这种角色转变需要管理者具备更强的沟通能力和教育智慧，能够在坚持原则的同时展现理解与关怀，在实施管理的同时发挥教育功能。

其次，应当建立制度化的师生对话机制。对话不应停留在座谈会、意见箱等形式层面，而应当嵌入管理的常规流程。例如，在制定涉及学生切身利益的重要制度前，应当组织多场学生听证会，认真听取学生意见并反馈采纳情况；在处理学生违纪事件时，应当给予学生充分表达的机会，管理者应当以开放的态度倾听学生的解释和申辩。

第三，应当重视非正式管理中的师生互动。正式管理活动如规章制度执行固然重要，但非正式场合的师生互动往往产生更深远的育人影响。管理者应当主动走近学生，参与学生的活动，了解学生的困惑，在平等的交流中潜移默化地发挥价值引领作用。

5.3 方式转型：从刚性规制走向柔性引导

柔性管理的首要表现是制度弹性的建立。制度不应是铁板一块，而应当在基本原则与具体操作之间保持适当的弹性空间。对于不同类型、不同程度的违规行为，应当设计差异化的处置方案；对于有特殊情况的学生，应当设置申诉和特殊处理的通道。弹性不是随意性，而是在统一的规则框架下，保留对具体情境的考量和裁量空间。

柔性管理更重要的表现是从重惩罚转向重教育。对于学生的不当行为，管理者的第一反应应当是“如何帮助学生认识错误、改进行为”，而非“给予何种处分”。这意味着管理流程应当前置教育环节，在进入处分程序之前，应当有辅导员的

深入谈话、院系的教育帮助以及学生本人的反思改进。处分应当是最后的手段，而非首选工具。

5.4 系统重构：建立协同联动的管理生态

信息共享是协同联动的基础。学校应当建设一体化的学生信息管理平台，打破各部门之间的信息壁垒，实现学生学习、生活、心理、行为等多维度信息的整合共享。信息共享应当在保护学生隐私的前提下进行，建立分级授权和访问留痕机制，确保信息安全。依托整合后的学生信息，可以建立学生发展预警系统，对学业困难、心理危机、行为异常等情况实现早发现、早干预、早支持。

流程再造是协同联动的关键。学校应当对涉及学生的各项管理流程进行梳理和优化，减少审批环节，缩短办理时间，提升服务体验。对于跨部门的事项，应当建立首问负责制和一站式服务机制，避免学生多个部门反复跑腿。例如，学生休学、复学、转专业等涉及多个管理环节的事项，应当设计成线上一次申请、后台协同办理的模式[9]。

5.5 技术赋能：智慧学工系统的育人化应用

信息技术的快速发展为学生管理创新提供了新的可能。智慧学工系统、大数据分析、人工智能等技术的应用，能够显著提升管理的精准性和服务的个性化水平。但技术只是手段，育人方为目的，关键在于如何让技术服务于育人目标而非相反。

智慧学工系统的建设应当坚持服务导向。系统的功能设计应从学生需求出发，提供选课指导、学业预警、活动报名、事务办理、信息查询等集成化服务，使学生在使用的过程中感受到便捷和支持，而非监控和控制。系统的界面和交互应当亲和友好，避免冰冷的监控感。

大数据的应用应当服务于精准育人。通过对学生学习行为、社交行为、消费行为等数据的分析，可以识别出需要重点关注和帮扶的学生群体，如学业困难学生、心理危机学生、经济困难学生等，从而提供有针对性的支持和干预。大数据分析的结果应当作为教育关怀的依据，而非惩罚控制的工具。例如，系统发现某学生近期频繁旷课时，应当向辅

导员发送关怀提醒，而非自动启动处分程序。

6 结论与建议

立德树人视域下的学生管理创新，核心在于回归育人的价值本质、构建师生的平等关系、转向柔性的引导方式及建立系统的协同生态。这一创新不是局部修修补补，而是管理哲学和管理范式的整体变革。它要求管理者转变观念，从控制者转变为引导者；要求制度设计进行价值重塑，让每一项制度都承载育人的功能；要求在技术应用中保持教育温度，防止技术异化。

推进学生管理创新，还需要关注以下几个方面。第一，顶层设计至关重要。学校应当将学生管理创新纳入整体改革规划，明确改革方向、重点任务和时间节点，统筹协调各方力量。第二，教师队伍是支撑。管理者的观念和能力直接影响改革成效，应当通过系统培训帮助管理者转变观念、提升能力。第三，学生参与是动力。应当充分尊重学生在管理中的主体地位，为学生参与管理创造条件 and 平台。第四，评价改革是指挥棒。应当建立与育人导向相适应的管理绩效评价体系，引导管理行为回归育人本位[10]。

参考文献

- [1]赵千.高校学生社团标准化建设中的挑战与策略剖析[J].中国标准化,2025(08):203-206.
- [2]陈勃同,孙少微.从社团文化到思想政治教育:高校大学生思想引领的路径探索[J].吉林教育,2024(35):76-78.
- [3]潘多多.创新教育理念下的高校教育管理路径探索[J].公关世界,2024(17):63-65.
- [4]高月,刘俏然.共青团视域下高校学生社团管理创新路径探究[J].辽宁开放大学学报,2024(02):74-77.
- [5]刘文豪,高园园.基于“三全育人”的高校社团文化创新研究——评《大学生社团管理机制创新与实践探索》[J].中国高校科技,2023(07):105.
- [6]叶燕琪,梁泮明,许锦茹.新时代高校学生党建创新专业社团建设探索与实践——以五邑大学会计实践协会为例[J].产业与科技论坛,2023(11):251-252.
- [7]包丽颖.高校学生社团管理机制创新探析[J].北京教育(德

- 育),2023(05):7-10. 当代青年研究,2021(04):78-83.
- [8]王宪中.新时代背景下高校学生社团管理模式创新研究[J]. 吉林农业科技学院学报,2023(01):54-57. [10]郭广春,周静,马晓琼.基于标准化建设理论的高校学生社团管理研究[J].安徽工业大学学报(社会科学版),2020(04):112-114.
- [9]包雅玮.马克思人本思想视角下高校社团建设优化策略[J].

