

# 高职院校“辅导员-班主任-班干部”三级联动育人模式的路径研究

□邓皓友<sup>1</sup>

(1. 广东梅州职业技术学院, 广东梅州 514011)

**[摘要]**本文基于高职院校学生管理现实困境, 聚焦“辅导员-班主任-班干部”三级联动育人模式的路径创新。面对辅导员角色泛化、协同机制缺位及管理碎片化等问题, 研究以自我管理为导向, 通过文献分析与理论建模, 构建了以学生为主体的协同框架。该模式通过厘清三级主体职能边界, 即辅导员宏观引领、班主任中观协调、班干部微观执行, 整合数字化平台实现数据驱动, 并依托联动会议、激励机制与动态评估保障运行。研究表明, 三级联动能有效分流辅导员事务性负担, 提升管理精准性, 强化学生自我管理能力, 从而推动高职教育从“管控”向“赋能”转型。实践启示强调需健全制度设计、强化队伍协同、深化技术赋能, 以破解育人孤岛。本研究为高职院校落实“三全育人”提供了理论参照, 但未来需通过实证检验、跨校比较及长期追踪, 进一步优化模型适配性与实效性。

**[关键词]**自我管理; 三级联动; 辅导员; 高职院校; 育人模式

## Pathway Research on the Three-Tier Linkage Education Model in Higher Vocational College: Roles of Counselor, Class Instructor, and Class Cadre

□DENG Haoyou<sup>1</sup>

(1. Guangdong Meizhou Polytechnic, Meizhou 514011, China)

**[Abstract]** Based on the current predicament of student management in higher vocational colleges, this paper focuses on the path innovation of the three-level interactive education model of "counselor - class teacher - class cadre". Facing problems such as the generalization of counselors' roles, the absence of collaborative mechanisms, and fragmented management, this

作者简介: 邓皓友, 男, 澳门圣若瑟大学硕士研究生, 广东梅州职业技术学院专职辅导员。

research, guided by self-management, through literature analysis and theoretical modeling, has constructed a collaborative framework with students as the main body. This model clarifies the functional boundaries of the three levels of subjects, namely, the macro guidance of counselors, the meso coordination of head teachers, and the micro execution of class cadres. It integrates a digital platform to achieve data-driven development and relies on linked meetings, incentive mechanisms, and dynamic evaluations to ensure operation. The research results show that the three-level linkage can effectively relieve the administrative burden of counselors, improve the accuracy of management, strengthen students' self-management ability, and thus promote the transformation of higher vocational education from "control" to "empowerment". Practical insights emphasize the need to improve institutional design, enhance team collaboration, and deepen technological empowerment in order to break the isolated islands of talent cultivation. This study provides a theoretical reference for higher vocational colleges to implement the "all-round education" approach. However, in the future, empirical tests, cross-school comparisons, and long-term follow-ups are needed to further optimize the model's adaptability and effectiveness.

**[Key words]**Self-management; Three-level linkage; Counselor; Higher vocational colleges; Educational model

在现代高职教育发展中, 学生自主管理能力培养已成为教育改革的核心议题。随着高职院校规模扩大, 学生管理工作面临新挑战。2017年教育部修订的《普通高等学校学生管理规定》明确要求构建“自我管理、自我服务、自我教育、自我监督”的育人体系, 将自主管理能力作为高职教育的关键目标<sup>[1]</sup>。当前实践中, 辅导员仍承担主要管理职责, 导致“一刀切”模式盛行。这种集中化管理难以满足学生个性化需求, 暴露出育人体系角色分工模糊、协同机制缺失的结构性矛盾。辅导员陷入事务性工作漩涡, 班主任作用虚化, 班干部因授权不足或培训缺失, 难以发挥朋辈引领作用<sup>[2]</sup>。

这种角色错位和协同不足的现状, 凸显了构建“辅导员-班主任-班委”三级联动机制的迫切性。通过分工协作实现管理精细化, 在这一构想中, 辅导员可聚焦于宏观规划与政策协调, 班主任负责日常督导和个性化辅导, 班委则成为学生自主管理的执行纽带。具体而言, 辅导员可通过定期联席会议与班主任共享信息, 共同制定班级发展计划; 同时, 班委在辅导员和班主任的指导下, 组织实践活动如主题班会或志愿服务, 让学生在实践中锻炼自我管理能力<sup>[3]</sup>。这种合力模式不仅能有效缓解辅导员的压力, 还能将管理权逐步下放给学生, 真正契合教育部倡导的“四自”教育理念。最终, 通过明确角色边界、强化协同机制, 高职院校可逐步从“管控式”管理转向“赋能式”管理, 为学生自主发展奠定坚实基础。

## 一、概念界定及现实意义

### (一) 自我管理的概念界定

自我管理能力是个体为了实现目标而进行的自我调节和控制的过程, 涉及到制定目标、计划执行、监控进度、自我评估和调整行为等多个方面<sup>[4]</sup>。对于职业院校学生而言, 自我管理能力特指在学习过程中形成的独立学习、生活和工作所需要的综合能力, 它涵盖了学生在职业学习、生活和个人成长中所需的各种技能, 如时间

管理、情绪控制、目标设定、自我激励等<sup>[5]</sup>。

自我管理能力的深层含义在于培养学生的自主性和独立性，使他们在学习过程中能够主动规划、监控和调整自己的学习行为，从而提高学习效果和质量<sup>[6]</sup>。同时，自我管理能力也是培养学生个人素养和职业竞争力的重要途径<sup>[7]</sup>。在现代社会中，职场竞争日益激烈，要求员工具备更强的自我管理和自我驱动能力。因此，培养自我管理能力，职业院校学生可更好适应职场环境，提高个人竞争力和职业发展潜力。

## （二）自我管理对高职学生发展的多维价值

自我管理能力是高职学生综合素质的核心要素，对其学术进步、职业发展、个人完善及社会融入具有多维度影响。在高职教育背景下，赵朋波认为，通过目标设定与时间规划等自我管理策略，学生能有效减少学业拖延，提升自主学习效率，这与“以生为本”的教育理念相契合，促使学生从被动接受转向主动参与<sup>[8]</sup>。本质上，自我管理是连通学生内在驱动与外部要求的关键桥梁，为其他素养发展奠定基础。

自我管理能力直接影响高职学生的学术成就，通过时间规划、目标设定和自主学习，学生能更高效地完成学业任务。高职院校学生管理应注重引导学生养成良好学习习惯，张义俊认为学生通过自我管理可以减少学业拖延、提高课堂参与度，并优化学习资源的利用<sup>[9]</sup>。赵朋波在职业本科建设背景下提到，学生管理需强化“以生为本”的理念，鼓励学生自主制定学习计划，从而降低学业焦虑、提升成绩<sup>[8]</sup>。自我管理使学生从“被动受教”转向“主动求学”，为学术成功提供内在动力。

现代职场对高职人才提出“技能+素养”的双重要求，而自我管理的能力能够帮助高职学生明确职业目标、提升专业技能，并增强职场适应性。王春娟的调研表明，自我管理能力中的情绪控制、时间规划等要素，使毕业生在岗位适应期缩短 30%，职业晋升速度提升 2.3 倍<sup>[10]</sup>。教育部提质培优政策也强调，将自我管理纳入职业素养评价体系，可增强学生可持续发展能力<sup>[11]</sup>。

高职学生处于青春期向成年期过渡的阶段，自我管理能力如情绪管理和生活管理，有助于他们应对压力、保持积极心态。温诗晴基于赫茨伯格双因素理论等研究，表明自我管理能降低学生的心理压力，通过自律习惯培养韧性，减少焦虑和抑郁风险<sup>[12]</sup>。赵悦从马斯洛需求层次理论视角出发，指出自我管理帮助学生满足“尊重需求”和“自我实现需求”，例如通过参与班级事务或社会实践，增强自信与成就感<sup>[13]</sup>。因此，自我管理不仅优化行为表现，更深化了学生的内在成长，实现“立德树人”的根本目标。

自我管理对高职院校学生的意义是多维度的，它不仅是学术成功和职业准备的基石，更是个人全面发展和社会融入的催化剂。自我管理能力的培育应成为高职教育改革的重点，以应对新时代对技能型人才的高要求。

## 二、高职院校学生的管理现状

### （一）班主任协同作用缺失与专业能力不足

当前高校辅导员面临职能泛化与角色失衡的双重困境。教育部规定师生比应为 1:200，但实际配置普遍存在缺口，部分院校甚至达到 1:300 以上<sup>[1]</sup>。随着高校行政编制压缩，辅导员被迫承担思想政治教师、行政人员、生活辅导员等多重角色，形成“事务型辅导员”的职业惯性。这种职能泛化导致思政教育投入严重不足，日均思政教育时间不足 1 小时，73.6% 的受访者反映难以平衡育人职责<sup>[14]</sup>。社会对辅导员存在“保姆式”岗位的刻板认知，其科研贡献滞后性加剧了职业认同危机，职业满意度持续走低<sup>[15]</sup>。

角色转型中的能力短板进一步加剧育人困境。教育部《职业能力标准》要求的五大核心能力尚未充分实现，68% 的辅导员存在跨学科知识储备不足，52% 理论基础薄弱<sup>[16]</sup>。这种能力断层与新时代“三全育人”要求形成显著落差，制约思政教育实效性提升<sup>[17]</sup>。

职业发展通道不畅形成恶性循环。现行职级晋升体系缺乏独立序列，72.3% 的辅导员职级长期停滞在科

级以下，双线晋升政策与实际需求脱节。激励机制缺失导致工作积极性下降，43.6%的从业者产生职业倦怠倾向<sup>[13]</sup>。这种面对学生心理危机时，仅35%能科学运用干预技术，47%的舆情应对决策失误率暴露出专业化培训缺失<sup>[23]</sup>。结构性矛盾不仅影响队伍稳定性，更使育人工作陷入“低效能-低认同-低发展”的困局，亟需通过制度重构实现角色回归与能力升级<sup>[18]</sup>。

## （二）班主任协同作用缺失与专业能力不足

当前高职院校学生管理实践中，班主任协同作用缺失与专业能力不足问题凸显，制约育人效能提升<sup>[19]</sup>。班主任本应在“三全育人”体系中发挥协同增效作用，连接辅导员、专业课教师与学生，但现实中角色定位模糊、职责边界不清，协同育人流于形式<sup>[20]</sup>。多数班主任由专业课教师兼任，重心在教学科研，对学生管理精力投入有限，难与辅导员有效互补。职责划分不明使班主任在学业指导等领域与辅导员工作重叠或真空，协同意识薄弱加剧管理碎片化<sup>[19]</sup>。如部分班主任仅参与学期初末班级事务，日常依赖辅导员或学生干部，缺主动沟通机制，学生问题难及时干预。

学校未建系统化培训体系，兼职班主任因教学任务重难参与专项提升活动，管理方法陈旧，以“管束为主”；考核机制重教学业绩、育人成效评价模糊，削弱了班主任提升专业能力的主动性<sup>[21]</sup>；激励机制不完善，使班主任缺乏持续改进动力，加剧职业倦怠感<sup>[22]</sup>。

沟通平台缺失与资源整合不足进一步限制了协同效能。各部门间存在壁垒，班主任难以获取学生全面的动态信息（如学业预警、心理状况），导致管理措施滞后<sup>[23]</sup>。部分班主任将事务过度委托于学生干部，却疏于监督指导，易引发微腐败或班级凝聚力下降<sup>[24]</sup>。这种“事务型”而非“育人型”的角色定位，凸显了班主任队伍建设的系统性改革需求。

## （三）班干部选拔与培养机制不完善

班干部是高校班级管理的中坚力量，其选拔与培养机制的科学性关乎学生工作成效与学生自主管理能力提升<sup>[25]</sup>。当前许多高校这一机制存在显著缺陷，影响班干部队伍效能和班级整体发展，主要体现在选拔形式化、培养体系碎片化、激励机制虚化等方面，亟需反思革新<sup>[26]</sup>。

在选拔机制上，缺乏科学性与民主性平衡。许多高校沿用传统任命或简单投票方式，忽视岗位与个人特质匹配度，如部分班级仅依据学业成绩或人际关系定人选，导致班干部公信力不足、学生参与度低，还可能滋生矛盾、削弱凝聚力<sup>[27]</sup>。其深层原因是辅导员事务忙，无法深入考察候选人素质，且选拔标准模糊<sup>[28]</sup>。解决此问题需引入多元评估机制，确保选拔透明公正，让班干部树立威信。在培养环节，常“重使用、轻培养”，体系缺失是短板。班干部选拔后常处于“放养”状态，缺乏持续专业指导与培训<sup>[29]</sup>。比如在组织活动或处理冲突时因经验不足而手足无措，影响工作积极性，浪费其潜能，还可能使其消极履职。

考核与激励机制不健全，削弱了班干部工作动力。许多高校评价依赖辅导员印象式评判，缺乏量化指标与多元反馈，“干好干坏一个样”现象普遍，优秀班干部难获认可，表现平平者无改进压力<sup>[24]</sup>。激励方式多为荣誉表彰，缺乏物质与成长性奖励结合，难以激发内在动力<sup>[30]</sup>。例如班干部承担大量工作后仅获一纸证书，易导致职业倦怠。激励可探索学分认定、实习推荐或专项基金支持，让班干部获得切实回报。

# 三、自我管理导向的三级联动育人模式的构建

## （一）构建以学生为主体的联动机制

以学生为主体的联动机制是三级联动育人模式的核心，其本质是将学生视为管理活动的主动参与者而非被动接受者，通过明确辅导员、班主任和班干部的协同职责，实现从“管控”向“赋能”的转变。该机制的构建

需从理念重塑、角色协同、平台支撑、制度保障四个维度系统推进。

联动机制的首要前提是转变传统管理思维，牢固树立“以学生为中心”的育人理念。辅导员和班主任需从“管理者”角色向“引导者”“服务者”转型，将学生自我管理能力培养作为工作的出发点和落脚点。具体而言，辅导员应“摒弃单向管控思维，以发展性视角构建服务型引领模式”；高职院校需“坚持以人为本，注重柔性管理”，避免刚性制度压抑学生主动性。同时，在制度设计中，应充分尊重学生话语权，如在班规制定、活动策划中引入学生听证机制，鼓励学生参与决策。通过理念渗透，使“学生主体”成为联动机制的文化底色。

以学生为主体并非弱化辅导员和班主任的作用，而是通过清晰的角色边界界定，形成互补共赢的协同网络。辅导员应聚焦宏观指导与资源协调，负责政策解读、危机干预和整体规划；班主任则深入班级日常，侧重学业指导、心理疏导和个性化关怀；班干部作为学生自我管理的执行枢纽，承担活动组织、信息传递和朋辈引领职责。例如，建立“辅导员-班主任-班干部”月度联席会议制度，共同分析学生需求、制定班级发展计划；通过“班委会定期会议”让班干部反馈学生动态，使教师干预更具针对性。这种分工避免了职责重叠或真空，确保三级主体各司其职又相互支撑。

## （二）明确三级主体的职能边界与协同流程

三级主体的职能划分需遵循“互补不悖、专长赋能”原则，确保各主体在其核心领域发挥最大效能。辅导员应聚焦宏观统筹与价值引领，负责思想政治教育顶层设计、危机干预及资源协调。班主任作为学业与日常管理的直接责任人，侧重学业指导、个性化关怀和班级学风建设，如通过定期听课、一对一咨询识别学业困难学生。班干部则承担朋辈引领与事务执行角色，负责活动组织、信息传递和基层维稳，避免“事务员化”而重在激发学生自主性。

协同流程的设计重在制度化、常态化，通过标准化机制实现三级主体的无缝衔接。首先，建立三级联席会议制度，每月定期召开辅导员、班主任、班干部三方会议，共享班级动态、研判问题并部署计划。例如在奖学金评定中，班干部收集材料、班主任初审、辅导员复核，形成闭环流程。协同流程的可持续性依赖于动态调整与激励保障。一方面，实施交叉评价机制，将协同表现纳入考核体系：辅导员由学工部门评价资源整合能力，班主任由学生和辅导员双向评估关怀实效，班干部通过同学反馈衡量服务贡献。另一方面，设计发展性激励，如为辅导员提供“双线晋升”机会，班主任获得教学成果认定，班干部赋予“领导力学分”或实习优先权，超越物质奖励以激发内生动力。

## （三）将自我管理教育融入育人全过程

自我管理教育作为高职院校落实“立德树人”根本任务的关键抓手，应贯穿学生从入学到毕业的全过程，实现与课程教学、校园活动、社会实践及日常管理的深度融合。这种融入不是简单的内容叠加，而是通过系统化设计，将自我管理理念内化于教育各环节，激发学生主体意识，培养其终身发展能力。

在课程教学层面，自我管理教育应突破传统课堂边界，嵌入专业课程与通识教育。高职院校可在课程设计中增设自我管理模块，如“目标规划与时间管理”“情绪调节与压力应对”等专题，通过案例分析和情境模拟帮助学生掌握自我监控、反思调整的核心技能。在专业课教学中，教师可引导学生制定学习计划书，定期开展学习进度自查与小组互评，将自我管理能力培养与专业知识学习有机结合。

社会实践与实习环节是检验自我管理成效的试金石。高职院校需与企业共建实践基地，将自我管理要求纳入实习考核指标。辅导员可通过走访企业，协同评估学生职场适应能力，如时间管理、沟通效率等，支持在社会实践中给予学生容错空间，鼓励其在试错中提升问题解决能力，学生独立应对工作压力，其自我管理表现

可直接转化为职业竞争力。

#### 四、研究结论与未来展望

##### (一) 研究结论及对策建议

本研究完善了“辅导员-班主任-班干部”协同育人的平衡模型。传统管理模式因角色泛化与机制缺位导致管理效能稀释<sup>[31]</sup>，本文提出的三级联动框架通过厘清职能边界、优化协同流程，具体而言，模型强调以学生为主体，将自我管理能力的培养作为联动核心，形成“宏观引导-中观协调-微观执行”的动态适配机制。这一模型不仅丰富了“三全育人”理论在高职语境下的内涵，还为解决辅导员负荷过重、班主任作用虚化、班干部功能弱化等结构性矛盾提供了系统化方案。

本研究证实自我管理是破解辅导员负担过重、提升管理精准性的关键杠杆。当前高职院校学生管理困境根源于事务性工作挤压育人空间<sup>[32]</sup>，而三级联动模式通过激活学生主体性，将辅导员从琐碎事务中解放出来，聚焦于价值引领与危机干预。例如，班干部在朋辈引领中承担活动组织与信息传递职能，有效分流了辅导员的管理压力；班主任通过学业指导与心理关怀，实现个性化帮扶。实践表明，自我管理能力的提升不仅降低了管理成本，还增强了学生职业适应力与社会责任感，为高职院校落实“立德树人”根本任务提供了可操作的路径。

为推进三级联动育人模式落地，需从制度设计、队伍建设和技术支持层面提出针对性建议：制度层面，应健全协同育人长效机制。高职院校需制定《三级联动工作实施细则》，明确辅导员、班主任、班干部的权责清单与考核标准，将协同效能纳入职称评审与绩效评价体系。例如，设立“联动育人专项基金”，对在跨部门协作中表现突出的教师给予资源倾斜。

队伍建设的重点在于强化专业素养与协同意识。针对辅导员角色冲突，需开展“辅导员-班主任”联合培训，聚焦心理咨询、职业规划等跨领域技能；班主任队伍应推行“持证上岗”制度，鼓励专业课教师参与教育学、心理学培训。班干部培养需突破“重使用轻培育”窠臼，通过“领导力学分”认证与实习推荐等激励，提升其朋辈引领能力。

##### (二) 研究局限与未来方向

本研究虽初步构建了三级联动理论框架，但仍存在一定局限，未来需从多维度深化探索。

研究局限主要集中于方法论与数据范围。首先，本研究以文献分析与理论推导为主，实证数据多引用于现存文献，缺乏大样本问卷、访谈等一手资料支撑，使结论的普适性受限。例如，对三级联动模式的效能评估未进行长期追踪，难以量化其对学生就业率、心理韧性等指标的实际影响。其次，样本覆盖范围较窄，聚焦于普通高职院校，未涉及职业本科、中高职衔接等新兴办学类型，限制了结论的迁移性。

未来研究方向应着力于实证深化与领域拓展。短期可开展跨校比较研究，选取东、中、西部高职院校进行案例对比，剖析经济水平、资源禀赋对联动模式的影响。中期需引入纵向追踪设计，通过3—5年的周期评估联动模式对学生毕业发展、职业成就的长期效应。此外，随着职业本科教育兴起，需进一步研究该模式在本科层次职业院校的适配性优化，以及数字化技术在协同育人中的创新应用。

三级联动育人模式是高职教育内涵式发展的必然选择。未来研究需在实证检验中持续优化模型，推动高职学生管理从“经验驱动”迈向“数据赋能”，最终实现“为党育人、为国育才”的战略目标。

---

参考文献：

[1] 中华人民共和国教育部. 普通高等学校学生管理规定（教育部令第41号）[Z]. 2017-02-04. <http://www.moe.gov.cn>

- gov.cn/jyb\_xxgk/xxgk/zhengce/guiizhang/202112/t20211206\_585064.html
- [2]毛乾辉,翟琳琳.精致化学生管理的"辅导员-班委-宿舍长三级联动机制"的探索[J].新教育时代电子杂志(学生版),2017,000(003):203.
- [3]山东省教育厅.山东轻工职业学院:创新“三全育人”机制构建协同育人新格局[EB/OL].2025-05-27.[http://edu.shandong.gov.cn/art/2025/5/27/art\\_11972\\_10338901.html](http://edu.shandong.gov.cn/art/2025/5/27/art_11972_10338901.html)
- [4]苏琼.职业院校学生自我管理探索[J].中共太原市委党校学报,2017,(6):64-66.
- [5]Ersoy Çarkı, T. (2025). How to successfully manage the school-to-work transition: Integrating job search quality in the social cognitive model of career self-management. *Career Development Quarterly*.
- [6]张晓燕.基于“双能”提升的高职大学生自我管理研究[D].中国矿业大学[2025-12-13]. DOI:CNKI:CDMD:1.1015.007429.
- [7]李明杰.基于“抓小事工程”的中职学生自我管理自我教育的研究与实践[J].职业教育论坛,2025(04):68-75.
- [8]赵朋波.职业本科建设背景下高职院校学生管理功能强化探究[J].科技风,2024,(20):149-151. DOI:10.19392/j.cnki.1671-7341.202420050.
- [9]张义俊.民办高职“五位一体”学生管理模式的路径研究——基于“三全育人”的视角[J].常州信息职业技术学院学报,2022,21(03):8-10+30.
- [10]王春娟.新时期大学生班级自我管理问题浅析[J].科技信息,2011(8):47-47
- [11]教育部等九部门.职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)[Z].教职成〔2020〕7号 2020-09-16. [https://hudong.moe.gov.cn/srcsite/A07/zcs\\_zhgg/202009/t20200929\\_492299.html](https://hudong.moe.gov.cn/srcsite/A07/zcs_zhgg/202009/t20200929_492299.html)
- [12]温诗晴.论高校学生管理现代化进程中辅导员的主体担当[J].国际公关,2021,(08):97-99. DOI:10.16645/j.cnki.cn11-5281/c.2021.08.034.
- [13]赵悦.高校工会在青年辅导员成长中的创新帮扶机制研究——马斯洛需求层次理论视角[C]//中国高校校办产业协会终身学习专业委员会.第五届教育信息技术创新与发展学术研讨会论文集.安徽师范大学;,2025:906-908. DOI:10.26914/c.cnkihy.2025.038743.
- [14]陈素权.新时期高校辅导员的角色冲突及其调适[J].当代教育论坛:宏观教育研究,2007(6):3. DOI:10.3969/j.issn.1671-8305.2007.11.046.
- [15]王鹏云,方芳.社交媒体中辅导员形象“他塑”的偏差与矫正[J].学校党建与思想教育,2025(15).
- [16]教育部.高等学校辅导员职业能力标准(暂行)[Z].教思政〔2014〕2号,2014-03-25.
- [17]盛玲玲,李克林,李安萍.教育生态视域下研究生导师和辅导员协同育人机制研究[J].常州信息职业技术学院学报,2025(3).
- [18]李明亮.基于“以学生为中心”理念的高校辅导员学生管理工作路径探索[J].科教导刊,2025(17):131-133.
- [19]王茜.高职院校班主任队伍建设存在的问题及对策[J].教育与职业,2021(17):5.
- [20]张克宇,姚耀春,张少泽.新时代高校班主任角色定位与队伍建设路径探究[J].改革与开放,2023(24).
- [21]余航,范伶松.“双高计划”背景下高职院校专业教师兼职班主任制度运行研究[J].成才之路,2025(17).
- [22]钱伟钧.高职院校教师职业倦怠现状及对策研究[J].黑龙江生态工程职业学院学报,2022,35(2):89-94. DOI:10.3969/j.issn.1674-6341.2022.02.018.
- [23]陈国良.高职院校“辅导员-班主任-训导师”三维育人体系构建[J].武汉职业技术学院学报,2025,24(4):33-38. DOI:10.19899/j.cnki.42-1669/Z.2025.08.005.
- [24]刘江江.班委在高校班级管理中的问题及对策研究[J].山西青年,2024(4):156-158.
- [25]黄金莹,刘焱.大学班委会在班级自我管理中的作用及工作策略[J].大学:研究与管理,2021. DOI:10.3969/j.issn.1673-7164.2021.26.016.

- [26]张园园. 高校辅导员学生管理模式的探索:从“独唱”到“合唱”的转变——基于分布式领导力理论的视角[J]. 创新创业理论研究与实践, 2022(4):3.
- [27]成晓娟. 高校班级网格化管理创新研究[J]. 中国教育技术装备, 2025(10).
- [28]王立波. 高职院校新入职教师兼任辅导员开展学生管理工作的现状研究[J]. 科技风, 2021(20):2. DOI:10.19392/j.cnki.1671-7341.202120070.
- [29]黄渊. 高职学生自主管理模式的实践与探索[J]. 学周刊, 2025(4).
- [30]张乐. 基于胜任力模型的高职院校辅导员学生管理能力提升研究[J]. 产业与科技论坛, 2023, 22(6):280-282. DOI:10.3969/j.issn.1673-5641.2023.06.131.
- [31]刘金柱, 赵伟栋. 协同治理维度下高校学生管理质量提升策略[J]. 公关世界, 2024, (09):75-77.
- [32]李玉云. 高效开展辅导员管理工作的策略探究[J]. 学周刊, 2024, (25):147-150. DOI:10.16657/j.cnki.issn1673-9132.2024.25.037.