

新时代中职学校思想政治教育与学生管理融合的路径探究

张涛

陕西省商洛市洛南县职业教育中心

摘要：思政教育与管理融合是中职育人提质的关键路径。中职学生群体理论接受度有限，空洞灌输难以触动人心，而日常管理中的考勤、评比、奖惩等环节恰好构成最鲜活的价值渗透场域。这一融合要求思政借管理落地、管理以思政铸魂，使教育既不悬浮也不冰冷。文章从组织架构、教师职能、评价机制三个维度展开论述，结合中职学校实践案例，阐明制度骨架、职能延伸与闭环评价如何协同支撑融合育人。

关键词：中职学校；思想政治教育；学生管理融合

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2026.01.366

引言

中职学生群体理论接受度有限，思政课与管理工作长期分立，育人合力被内耗消解。打破这一困局需要从组织、教学、评价层面同步发力。学校作为办学主体应搭建联动型组织架构，教师主动延伸育人职能，评价体系则须从单一结果转向过程追踪。当“融合”从理念倡导转化为可操作的制度实践，下文将逐一展开具体路径与实施策略^[1]。

一、新时代中职学校思想政治教育与学生管理融合意义

（一）思政教育借管理落地，价值引领方能入脑入心

空洞的理论灌输难以触动这一群体，而学生管理恰好搭建了最鲜活的教育场域，如日常考勤、宿舍评比、奖惩兑现……这些环节无一不是价值观渗透的切口；守时不再停留于口号，它在一次次迟到记录中被反复锤打；责任也不再是课本上的词汇，它在卫生检查的量化表格里逐渐扎根。不仅如此，管理中的激励机制还能将抽象精神具象化：表扬先进时，集体主义有了可触摸的模板；纠正偏差时，规则意识被悄然植入。说到底，管理是骨架，思政是血肉；两者融合在一起，教育才不会悬浮于半空。

（二）管理以思政铸魂，行为规范才可持久自觉

学生或许表面服从，内心却未必真正认同；反观注入了思政内核的管理，情形则截然不同，当“为何守规矩”被讲透，执行力随之提升，抵触情绪也大幅消解。况且，新时代中职生身处多元价值的冲击之下，光靠条文管不住人心。

二、新时代中职学校思想政治教育与学生管理融合

路径

（一）从顶层设计切入，搭建协同育人的制度骨架

1. 打破部门壁垒，建立联动型组织架构

融合之所以长期停留在理念层面而难以落地，一个核心障碍在于：思政教育归口一个部门、学生管理归口另一个部门，两套班子各自运转，信息不通、标准不一，育人合力因此被内耗消解。学校作为办学主体，理应承担起打破壁垒的责任；当务之急是成立由校级领导牵头、学生管理部门与思政教研组共同参与的融合育人工作委员会。该委员会不应是挂名的协调小组，而须被赋予实质职能：统筹学期融合计划、调配跨部门资源、定期研判育人成效。与此同时，各部门也需组建执行层面的工作小组，把学校的顶层意图拆解为可落地的日常任务；组织架构一旦贯通，制度设计与人员配置便有了依托，后续的融合举措才不至于悬浮^[2]。

某中职学校原先学生处负责考勤纪律，思政教研组只上理论课，两者互不沟通。学校成立融合育人工作委员会后，由分管副校长担任主任，每月召开一次联席会议。一次，学生处反映某班级迟到现象严重，思政教师随即在课堂上以“时间观念与责任意识”为主题开展讨论，并将讨论结果反馈给班主任作为后续管理的依据。该班级迟到率在两周内下降了60%，委员会还据此调整了全校的晨检流程。

2. 学校要制定融合导向的制度规范，让“融”有据可依

有了组织框架还远远不够，学校还须出台一套融合导向的制度文本，让“融”从倡导变为刚性要求。具体操作上，学生行为规范应当重新修订，如考勤不仅是纪律约束，更要被定义为责任意识的训练载体；奖惩不仅

是管理手段，更应承载价值导向的外在表达。学校需要在制度中明确写入：班主任处理违纪事件时必须同步开展思想引导，班主任组织主题教育时必须对接管理考核指标。这些条款一旦固化进管理条例，执行便有了制度依据，融合也就从“应然”迈向了“实然”。

某校修订了《学生日常行为量化考核细则》，新增条款规定：凡因打架、顶撞师长等违纪行为受到处分的学生，必须参加由思政教师主持的“价值辨析工作坊”，完成反思报告并经评议通过后方可撤销处分。同时，班主任每次填写违纪记录时，必须附上不少于200字的思想引导过程简述。制度实施一学期后，学生重复违纪率从35%降至12%，班主任普遍反映处理纪律事件时有了明确的教育抓手。

（二）教师在教学与管理的交叉地带主动延伸职能

1. 思政教师不能只守课堂，而要走向管理一线

课堂与管理场域的割裂，是融合推进中最常见的堵点。思政课教师习惯于“上完课就走”，学生管理中的价值引导环节因此长期缺位；要改变这一局面，思政教师必须主动走出教室、嵌入管理一线。学校可推行“思政教师驻班制”：每位思政教师对接若干班级，定期参加班会、随同家访、参与违纪事件的研判讨论。当课堂上讲授的理论在真实管理情境中得到检验，学生便不会再觉得思政教育是脱离生活的说教。不仅如此，思政教师还应在处理学生矛盾时提供价值判断的分析框架，在班级评议中注入公平正义的讨论维度，如此，教育与管理便在同一空间内实现了融合^[3]。

某校思政教师对接了两个汽修班。一次，班上一个学生因怀疑室友偷拿工具而与其发生了激烈口角。张老师没有简单调解，而是利用班会课组织了一场“事实与偏见，如何理性归责”的微型辩论，引导学生区分证据与猜测，并现场演示了非暴力沟通的步骤。事后，两个学生主动握手和解。班主任反馈，此后班级再未发生过类似猜忌事件，学生们遇到矛盾时会先问“有没有证据”。

2. 专业课教师要挖掘课程中的思政资源，并与技能训练管理相结合

另一个不容忽视的阵地是专业课堂。专业课教师往往认为思政教育与己无关，但实际上，技能训练中蕴含着丰富的育人资源：安全操作规范对应规则意识，团队协作对应集体主义，精益求精对应工匠精神。专业课教师应当有意识地提炼这些要素，并将其纳入实训考核的评价标准；当技能要求与价值要求合二为一，管理便不

再是外在于教学的约束，而成了内在于教学过程的教育力量。学校可通过教研活动引导教师完成这一转化，如先梳理课程中可提取的思政元素，再设计与之匹配的管理评价指标，最后在教学实施中同步推进。

某中职数控专业的实训课上，李老师在考核工件精度时，增设了“工具归位与耗材登记”这一评分项，并在评分标准中写明：工具不归位一次扣2分，对应“责任意识”评分维度。同时，每次实训结束后，李老师会组织3分钟小结，请学生分享当天遵守规程或疏忽大意的体会。一个月后，车间工具丢失率下降了80%，学生在小组互评中开始主动使用“责任心不够”“团队配合好”等价值判断语言。

（三）班主任应承担起融合育人的执行枢纽角色

1. 班主任需系统提升思政引领能力，让管理更有温度

在所有育人主体中，班主任与学生的接触最为频繁、最为深入，融合能否真正落地，很大程度上取决于这支队伍的能力水平。目前的突出问题是：不少班主任擅长事务性管理，却缺乏将管理行为转化为教育行为的意识与技巧。学校应当为班主任设计系统的能力提升方案，一方面，开设思政理论研修课程，内容聚焦于马克思主义基本原理的通俗化阐释、当代中国发展叙事的逻辑梳理、青年价值观对话的方法训练；另一方面，组织管理技能工作坊，训练班主任运用成长档案、数据分析、个别谈话等工具精准把握学生思想动态的能力。双管齐下，方能让班主任既“管得住”又“引得动”^[4]。

某校每月举办一次“班主任思政工作坊”，本期主题为“如何从迟到现象谈自律”。班主任王老师学习后，改变了过去直接扣分通报的做法。第二天班上学生小刘迟到，王老师单独约谈他，没有批评，而是问：“你觉得自己今天哪里出了问题？如果全班都像你这样，实训课的进度会怎样？”小刘沉默后承认自己打游戏晚睡。王老师顺势引导他制定了一份作息计划表，并约定每天早签到。三周后，小刘不仅不再迟到，还主动提醒室友关灯休息。王老师在日志中写道：“管住人只是一时，引动心才是长效。”

2. 建立“管中有导”的工作范式，使思政渗透日常化

能力储备就绪之后，班主任还须在日常工作中建立起一套可操作的融合范式。所谓“管中有导”，就是在每一次管理行为中都嵌入教育意图：批评违纪学生时，不止

于指出错误,更要引导其反思行为背后的价值偏差。表扬先进个人时,不能止于给予荣誉,更要将其树立为集体主义的可感样本。学校可以要求班主任撰写融合工作日志,如记录每次管理事件中同步开展的思想引导内容、学生的反馈以及自身的反思。这种写作训练本身就是一种能力内化的过程;久而久之,“管”与“导”便不再是两件事,而成为同一行为的两个侧面^[5]。

班主任赵老师在处理宿舍内务扣分事件时,没有直接通报批评,而是组织了一次“我的空间与他人的边界”主题宿舍夜谈会。会上,她让每个学生写下“我最不能忍受的室友行为”和“我最希望被尊重的习惯”,然后交换阅读并讨论。当晚,大家主动商定了内务公约。赵老师将全过程记录在“融合工作日志”中,并反思道:“以前我只管扣分,现在我知道每一次管理都是一次价值观对话。”此后,该宿舍连续两个月获得内务优秀称号,学生之间关系也明显融洽。

(四)协同构建评价反馈闭环,保障融合可持续运转

1. 建立过程性融合评价指标,让育人效果可量化

任何改革若缺乏评价机制,终将流于形式。融合育人的评价不能沿用传统的单一维度,既不能只看违纪率的下降,也不能只看考试成绩的提升,而应建立一套多维的过程性指标体系。学校可从三个层面设计:其一,学生价值认同度,通过定期问卷与深度访谈获取数据;其二,教育内容转化率,通过行为观察记录来衡量思政要素在管理实践中的渗透程度;其三,教师投入度,通过工作日志与同行评议来评估融合行为的执行质量。三个维度相互印证,评价结果才具有参考价值;而这些指标一旦确立,融合便从模糊的理念转变为可追踪、可衡量的行动。

某校开发了一套“融合育人指数”评价工具。每学期向学生发放问卷,包含“老师处理违纪时是否帮你理解了为什么错”等6道题;同时由值周教师记录各班级在实训、集会等场景中主动使用思政术语(如“尊重规则”“集体责任”)的行为频次;教师则提交融合工作日志供教研组交叉评分。第一学期数据显示,实施融合试点班的价值认同度比普通班高出41%,而教师投入度得分最低的两位老师经过针对性培训后,第二学期指标明显提升。校长在总结会上说:“数字让‘融合’不再是口号。”

2. 形成动态反馈与持续改进机制,让融合不断迭代

评价的终点不是打分,而是改进。学校应当建立“学期研判—策略调整—效果回溯”的循环机制:每学期末由工作委员会汇总数据、分析偏差、修订下一阶段的融合方案。教师层面则推行“月反思”制度,其中,班主任与思政教师每月交换学生成长记录,在案例研讨中修正各自的方法。与此同时,学校还应将融合育人的实效纳入教师绩效考核,以此形成正向激励;当“融合”成为评价标准而非额外负担,执行意愿自然会提升。

绩效考核新增“融合行为系数”,根据日志质量、案例研讨参与度及学生问卷反馈综合打分,权重占年度评优的20%。第三学期数据显示,日志中价值引导记录占比提升至78%,学生问卷中“老师对我的帮助不仅在于管住我,更让我明白了很多道理”选项的选择率上升了55%。委员会据此将“融合案例会诊”推广至全校所有年级。

结语

总体来说,融合育人的实质是让每一次管理行为都成为价值引导的载体。这一转化要求育人主体从单线执行转向复合能力,评价方式从结果统计转向过程追踪。融合不是额外任务,而是育人逻辑的内在重构。当制度、教学与评价形成闭环,教育才能真正抵达学生内心,从“管住人”走向“引动心”。

参考文献

- [1] 宋冉.发展新质生产力背景下学生管理工作融合思想政治教育的路径探索——以职业本科院校为例[J].广东职业技术教育与研究,2025(10):133-136.
- [2] 付婕.高校思想政治教育与学生教育管理的协同逻辑与融合路径[J].洛阳师范学院学报,2025,44(10):61-64.
- [3] 刘建峰.高校学生教育管理与思想政治教育融合的应用探究[J].教育教学论坛,2025(43):177-180.
- [4] 赵天贺.新时代高校思想政治教育与学生管理的有机融合研究[J].公关世界,2025(15):124-126.
- [5] 陈永花.高校学生教育管理与思想政治教育融合的困境与策略研究[J].佳木斯职业学院学报,2025,41(05):139-141.

作者简介:张涛,男,1983年1月出生,汉族,陕西省商洛市人,本科,讲师,研究方向为中职思政课教学研究。

基金项目:本文系“商洛市教育科研2025年规划课题‘新时代中职学校思想政治教育在学生管理中的创新实践研究’(课题编号:sjky20252027)”研究成果。