

# 高职学生成长型思维培养与学生管理工作的融合策略

蔡培培

黑龙江职业学院，黑龙江哈尔滨，150070；

**摘要：**高职院校的学生因其家庭教养方式、学习经历及学习习惯等方面的原因，导致学生普遍存在自我效能较低、自我评价不高的特点，而这些特点会使其在面对学习及生活挑战时更容易产生习得性无助现象。学生管理工作为实现促进学生全面发展的培养目标，重心不能仅仅停留在“管”上，要尝试将成长型思维理念，即个体的智力与能力能够借助持续努力与学习得到发展和提升融入高职院校学生管理实践，通过更新管理理念、改进工作方法、完善支持机制以及加强管理队伍建设等策略，旨在增强学生的职业适应能力与可持续发展素养。

**关键词：**成长型思维；高职学生管理；融合策略

**DOI：**10.64216/3104-9672.25.04.001

高职院校人才培养在职业教育改革持续深化的背景下提出了新要求，传统的学生管理模式往往偏重于行为规范与外部约束，而在激发学生内在动力、培育积极心理品质方面存在不足。成长型思维作为一种强调能力可通过努力得以发展的认知信念，对增强学生的心理韧性、提升其学习投入度、积极心理品质的培育具有积极作用。

## 1 成长型思维与学生管理工作融合的必要性

当前高职学生管理工作容易陷入“重日常管理，轻品质培育”的模式，大部分学生曾经历学业上、生活上及成长过程中的挫折，容易形成“能力不行”的自我认知，缺乏自信。需要管理工作通过成长型思维的渗透，帮助他们重建对自身潜力的信念，学会将挑战看作是改变和进步的契机。在这一点上成长型思维恰恰助力了高职学生的成长实际。

职业教育以技术技能的掌握与持续更新为核心目标。具备成长型思维的学生往往更主动投身于枯燥的技能锤炼过程，并将其中的困难视为自我提升的机遇，从而为长远的职业适应能力奠定了积极的心理基础。当学生内化了“能力可通过努力改变”的信念后，会更积极地配合管理、参与各类活动，逐步形成自我管理的能力，有效降低管理过程中的阻力，推动师生之间形成良性互动、共同成长的循环。因此，将成长型思维融入学生管理，是理念更新与体系优化的必然方向。

## 2 当前融合过程中存在的主要问题

尽管将成长型思维融入学生管理的必要性已逐渐形成共识，但在实践推进中，仍面临多方面的现实阻碍。这些障碍主要体现在管理观念、操作方法、系统支持与人员能力等多个层面，制约了融合的深度与实效。

### 2.1 管理理念仍显滞后

当前部分管理制度设计与日常教育言语中，仍不自觉地带有“标签化”倾向。例如在进行学业预警或纪律处分时，若过度强调学生“基础薄弱”“自律不足”等静态评价，容易向学生传递“能力固化”的心理暗示，这实际上与通过管理促进学生积极发展的初衷相悖。其根源在于仍习惯于从不足视角看待学生，未能真正树立“所有学生皆具备发展潜能”的积极信念基础，使得成长型思维的融入在起点就遭遇观念层面的障碍。

### 2.2 工作方法较为单一

在管理过程的具体实施环节，现有的评价与反馈机制大多以最终结果为核心导向。表彰通常只给予那些已获得成功的学生，而对在过程中付出了很多努力、有所改进但结果未达最优的学生关注不足。当学生出现过失时，批评的焦点也容易笼统地指向其个人能力或态度，如“你不认真”、“你能力不行”，而不是具体分析其行为失当之处与可改进的方法，无法为学生提供清晰的进步的反馈方法，因而难以有效引导学生思维模式向成长型转变。

### 2.3 支持体系尚未健全

成长型思维的培养不能仅是学生管理部门的单方面努力，它需要一个全方位、浸润式的支持环境。然而现状是，课程教学、第二课堂活动、校园文化氛围与学生管理工作之间，往往缺乏深度联动，教学活动可能仍侧重知识传授，没有明确融入面对挑战的心态引导；校园文化活动未必以“挫折教育”、“进步分享”为核心主题；管理工作则容易被看作是行政事务，导致学生接收的信息是碎片化甚至矛盾的，无法在校园生活的各处

持续获得强化成长型思维的信号与体验，难以形成强大的教育力量。

## 2.4 管理队伍意识与能力有待提升

目前，有的管理者对成长型思维的理解比较浅显，对其背后的心理学原理、教育价值以及具体的实践方法缺乏深入的把握。在繁忙的事务性工作中，他们往往以个人的既往经验进行管理，缺乏一套行之有效的、能将成长型思维转化为日常沟通语言、评价方式与干预工具的工具箱。当面对学生的具体问题，难以灵活运用成长型思维的原则进行有效引导，无法真正落地到与学生的每一次互动之中。

## 3 成长型思维培养与学生管理工作的融合策略

实现成长型思维与学生管理工作的深度融合，需构建一套系统化、可操作的实践框架，推动管理工作的范式转型。

### 3.1 革新管理理念，从评价到赋能

管理者需从根本上确立“发展性学生观”，即坚信每位学生都具备发展的潜能，其现状是成长的起点。这一理念必须渗透到管理工作的每一个细节之中。在制度设计上，重新检查现有的评奖评优、违纪处理等规定，是否仅以最终成果或单一事件为裁定标准，能否增加对进步幅度、努力过程、改进诚意的考量。

在日常沟通中，当面对一名多次迟到的学生，谈话重点应该是引导学生分析原因，并共同商定一个分阶段改进的试验计划，如第一周目标为减少迟到次数而不是批评。在学业预警等危机干预中，预警通知书可以设计为包含“问题诊断”、“原因分析”、“资源支持”和“分步行动计划”的成长协议书，与学生一同填写，强调“我们如何解决问题”。这种理念下的管理，为学生提供了持续成长的支撑。

### 3.2 优化工作方法，嵌入过程性反馈

教师要提供高质量的“过程性反馈”，反馈要有具体的、针对行为和方法为主，与学生的努力和进步紧密相连。当学生受挫时，管理者应使用如“这次操作失误，我注意到你在某个步骤采用了A方法，但似乎遇到了困难。我们可以一起看看B方法或C方法会不会更有效？”这样的表述。在进行表扬时，则应强调学生过程中的可复制的行为与品质，例如“你这份报告的数据分析部分比上次深入了很多，看得出来你查阅了大量新资料并尝试了不同的对比维度，这种主动拓展的研究态度非常可贵。”

在组织班级活动时，可以设计一些需要团队通过多次练习、磨合才能较好完成的竞赛项目；在宿舍文化建设中，可发起一项“每月攻克一个小难题”的挑战，如共同学习一项实用软件技能。这些任务的设计需难度适中，重在让学生体验从“不会”到“会”、从“生疏”到“熟练”的完整过程，在亲身实践中强化“能力通过努力可以增长”的信念。

### 3.3 构建支持性环境，营造成长型文化

个体的思维转变需要将成长型思维的要素，植入校园的显性与隐性文化中，使学生处处浸润其中。在显性层面，校园的宣传栏、网站、公众号不应只展示最终的成功者与获奖者，应开辟“进步之星”、“成长足迹”等专栏，讲述学生如何通过持续努力克服困难、取得进步的真实故事。各类评优表彰可以设立“最佳突破奖”、“最具毅力奖”等，嘉奖那些在原有基础上有显著提升的个人或集体。班级公约、宿舍守则的制定过程，可以引导学生讨论并写入“勇于尝试，不怕犯错”、“重视努力与改进”等条款。

在活动层面，可以举办“成长叙事沙龙”或“挫折复原力工作坊”，邀请师生分享自己遭遇挫折、调整策略、最终克服或仍未克服但有所得的经历。这些平台的价值在于将“努力”、“策略”、“挫折”正常化、公开化，使它们成为可以讨论和学习的主题，当校园里谈论的不仅是“谁成功了”，更是“如何成长进步的”，成长型思维便成为了群体共享的语言与价值观。

### 3.4 提升队伍专业素养：强化理论武装与实践训练

在理论培训环节，应深入解读成长型思维与固定型思维的本质区别、神经科学基础及其对学生学习行为、抗逆力的具体影响，使管理者知其所以然。在实践训练环节，设计大量的情景化案例研讨，比如呈现一个面对批评即情绪崩溃的学生的案例，组织管理者分组讨论如何运用成长型思维的原则进行沟通。开展角色扮演训练，模拟如“与一名声称‘我学不会编程’的学生谈话”、“向一个非常努力但比赛失利的学生提供反馈”等典型场景，并现场进行指导与复盘。同时，定期举办“成长型管理微论坛”，鼓励管理者分享自己成功的干预案例、有效的沟通话术、设计的特色活动。这些来自一线的、鲜活的“微观实践”往往最具启发性和可移植性。

## 4 成长型思维培养与学生管理工作的融合策略的实施保障

为确保成长型思维与学生管理工作的融合能够持续、深入地推进，必须从顶层设计、资源配置与效果评

估三个维度建立坚实的保障体系。

#### 4.1 纳入整体育人规划与制度设计

学校应在年度工作要点或中长期发展规划中,明确写入“将成长型思维培养融入育人全过程”的目标,使其成为学生工作的核心指导思想之一,推动相关管理制度的协同修订。例如,在《学生综合素质测评办法》中,除了考察学业成绩、技能竞赛获奖等结果性指标,应合理设置并赋予一定权重给“学习进步幅度”、“实践创新能力提升”、“克服困难的典型事迹”等过程性与发展性指标。在各类评优评先的评选条件中,可以明确列出“在原有基础上有显著进步”、“展现出坚韧不拔的毅力和积极改进的行动”等条款,让那些努力追赶、不断突破的学生和集体同样能获得认可。

#### 4.2 构建可持续的支持平台与项目生态

学校应组织力量开发一套本土化、易操作的资源包,这包括:供学工队伍使用的《成长型思维管理案例集》,收集本校或同类院校的成功干预实例;面向学生的《成长导航手册》,以通俗易懂的方式介绍思维模式、学习方式与心理调适方法;以及一套包含海报、视频、推文模板在内的宣传素材库,方便各院系开展常态化宣传。

同时,设立专项的“学生成长赋能项目”基金,支持辅导员围绕“困难学生帮扶中的成长干预”、“班级成长型文化建设”、“过程性评价工具开发”等主题,进行为期一学期或一学年的小规模实践探索。项目申请、中期交流和结项总结的过程本身,就是一次系统的学习、实践与反思。学校对这类项目应给予适度的经费保障并对优秀成果进行推广。

#### 4.3 构建注重过程与发展导向的长效评估体系

评估机制应转变以往过度依赖“活动频次”、“材料数量”与“平安无事”等结果性指标的倾向,转而构建一套更为科学、以发展为导向的长期评估体系。该体系可重点从以下三个维度展开:

第一,关注学生心态与行为的长期发展轨迹。通过采用经过信效度检验的成长型思维量表,在新生入学阶段和毕业前期进行追踪测评,以量化方式观察其思维模式的演变趋势。同时,结合对学生学习日志、生涯规划书等材料的质性分析,综合评估学生在面对挑战时的态度转变与适应性成长。

第二,评估班级与宿舍的成长支持氛围。通过深入学生日常学习生活场域,借助参与式观察、座谈研讨及匿名问卷等多种方式,考察集体内部是否形成了鼓励尝试、包容失误、互助进步的文化环境,并了解学生之间是更倾向于能力对比,还是注重经验与方法的交流分享。

第三,审视师生关系的质量与互动深度。通过结构化和半结构化访谈,了解学生在遇到困难时是否愿意主动向辅导员、班主任等求助,并进一步分析他们从教师处所获得的支持,更多是停留在评判与监督层面,还是切实有效的成长指导。

此类评估体系能够引导管理者将工作重心真正转向促进学生持续发展的细致过程,着眼于育人工作的长远成效。

### 5 结论

将成长型思维培养系统融入高职学生管理,本质上要求管理工作转向以学生发展为中心的赋能模式。通过更新育人理念、优化工作方法、构建支持性环境以及提升管理队伍的专业能力,可以有效激发学生的内在动力与心理韧性,使其在面对学业、职业及人生诸多挑战时,能够具备更积极的心态和更扎实的能力基础。这一融合不仅深化了学生管理工作的教育内涵,也为推动职业教育实现高质量发展提供了重要的实践路径。

#### 参考文献

- [1]刘巧芝.高职院校“三阶四进两循环”创新创业教育模式的构建[J].创新与创业教育,2023,14(3):105-109.
- [2]马圆圆,李会仿,李良秀,等.成长型思维对高职护生学习投入的影响路径——坚毅与学业自我效能感的链式中介效应[J].进展,2025(20):187-189.
- [3]任海波.天津市高职学生成长型思维的发展现状及培养策略研究[D].天津职业技术师范大学,2025.
- [4]徐晓云.高职学生成长型思维培养的理论基础与实践探究[J].北京经济管理职业学院学报,2023,38(02):58-63+69.
- [5]贺盼,张寅.高职学生成长型思维培养探究[J].山西青年,2022,(03):138-140.

作者简介:蔡培培,女,硕士,副教授。