

数据驱动的高职院校学生管理质效提升策略研究

黑荣婷

(云南开放大学城市建设学院,云南昆明 650500)

[摘要]高职院校学生管理面临数据孤岛壁垒深厚、学生信息采集维度不完整、管理决策依赖经验直觉、问题反馈机制运转迟滞及管理服务趋于同质化五方面突出问题。其深层成因在于管理理念未能与时俱进、数据驱动意识尚未扎根、人文关怀精神有所缺失。针对上述症结,提出三项改善策略:建立数据驱动的管理决策机制,推动决策从经验主导转向数据支撑;完善涵盖课堂参与、在线学习、社会实践等多维度的过程性评价体系;打破部门信息壁垒,建立跨部门联动的协同反馈闭环。上述策略为高职院校推进学生管理数字化转型提供了可参照的实践路径。

[关键词]数据驱动;高职院校;学生管理;质效提升;数字化转型

[作者简介]黑荣婷(1997—),女,云南曲靖人,云南开放大学城市建设学院助教,管理学硕士,研究方向:高职院校学生事务管理、教育信息化。

[基金项目]本文系云南开放大学校级课题“大数据时代高校学生管理质效提升研究”(项目编号:2025YNOU17)。

[DOI] <https://doi.org/10.62662/kxwxz0307012>

[中图分类号] G717

[本刊网址] www.oacj.net

[投稿邮箱] jkw1966@163.com

引言

数据驱动的影响力正从各层面渗透至教育领域,驱动高职院校管理方式发生深刻变革。2022年,教育部在《高等学校数字校园建设规范》中首次明确提出“构建全场景数据采集体系”;次年,《教育信息化“十四五”规划》进一步将“推动教育治理基于数据的科学决策”纳入顶层设计。清晰的政策信号表明,数据驱动已成为高职院校管理转型的核心方向之一。与此同时,大数据、人工智能、云计算等技术的成熟,为教育数据的采集、存储、分析与应用提供了前所未有的技术支撑,使得大规模、细粒度、多维度的学生行为分析成为可能。高职院校的办学定位决定了其学生群体具有来源多样、基础参差、需求各异的特殊性。以云南省为例,高职院校生源涵盖普通高中毕业生、中职对口升学学生、退役军人、新型职业农民等多个群体,其学习基础、职业预期、自我管理能力差异悬殊。在此背景下,过去依赖经验、标准统一、相对粗放的管理模式,在信息传递效率、决策精准程度及服务个性化水平等方面,日益暴露出诸多局限。例如,同一套教学进度安排难以兼顾技能大赛选手与基础薄弱学生的不同需求;统一的宿舍管理规定无法回应走读生与住校生的差异化诉求。如何使管理实践契合数据时

代的要求,是当前众多高职院校面临的现实课题。

聚焦于云南省高职院校,综合运用问卷调查与深度访谈两种方式,力图厘清当前学生管理的现实困境与瓶颈。调查覆盖云南省5所不同区域、不同办学层次的高职院校,共回收有效问卷1682份,并对32名学工干部、辅导员及职能部门负责人进行半结构化访谈。在此基础上,探索了可行的优化方向,期望能为同类院校的学生管理数字化转型提供来自实地调研的参考与借鉴。

一、高职院校学生管理存在的主要问题

(一)管理部门之间的信息孤岛现象显著

在高职院校的组织架构中,教务、学工、后勤、图书馆、财务等部门通常各自运行着独立的信息系统。这些系统多由不同厂商在不同时期建设,技术标准不一,数据接口互不兼容,形成典型的“信息孤岛”。各部门虽掌握着学生的部分信息碎片——教务部门有课程成绩与选课记录,学工部门有奖惩与资助信息,后勤部门有住宿与消费数据,图书馆有借阅与入馆记录——但缺乏统一的身份认证与数据交换平台,难以整合成完整的学生画像。

管理者如需了解学生的全面情况,往往需在多个系统间切换登录,或通过电话、邮件等传统方式向其他部门索取数据,导致大量时间消耗在低效的

信息检索与沟通协调上。更深层的影响在于,信息孤岛使得跨部门的协同管理难以实现。例如,当一名学生出现学业预警时,学工部门若无法同步获取其课堂出勤、心理测评、消费异常等关联数据,便难以精准判断预警背后的多维成因,进而无法制定有效的帮扶方案。

调查数据显示,仅32.6%的学生知晓学校设有网络学习平台,39%的学生对实习在线服务系统毫无了解。这两个数字折射出平台建设与宣传推广之间的严重脱节,也反映出各部门在系统上线后缺乏协同推广的意识与机制。在心理健康管理方面,心理咨询中心储存着大量心理普查与咨询记录数据,辅导员则通过日常谈心谈话掌握着学生的情绪变化与行为异常观察信息,但两套信息体系彼此隔绝。46.6%的学生认为学校对其心理状态的掌握不够及时与准确,这一高比例直接指向信息共享机制的缺失。信息孤岛不仅造成管理效率的损耗,更使基于数据的科学决策沦为空中楼阁——当决策者只能看到局部数据时,全局优化便无从谈起。

(二)学生信息采集维度不完整

学生管理能否实现科学化与精准化,根本上取决于所掌握信息的全面性与准确性。全面意味着横向覆盖学业、生活、心理、社交、职业发展等多领域,纵向贯穿入学前、在校期间、实习阶段乃至毕业后等全周期;准确则要求信息来源可靠、更新及时、记录规范。然而,当前许多高职院校的信息采集路径相对狭窄,管理者习惯依赖学校内部业务系统自动沉淀的结构化数据,或等待学生主动填报静态信息,而对蕴含于日常行为轨迹、网络使用痕迹、社交互动模式中的非结构化数据挖掘不足。

具体而言,教学管理受限于偏低的师生比——部分高职院校师生比甚至超过1:200。一位辅导员或班主任面对上百名学生,难以深入了解每个人的学习风格、知识薄弱点与个性化需求,因材施教只能停留在理念层面。在评奖评优环节,课堂参与度、日常行为表现、团队协作能力、志愿服务时长等过程性要素,因缺乏系统化的记录工具与量化标准而常被忽略,最终评价几乎完全依赖考试成绩或简单的民主投票。45.8%的学生认为评奖评优未能真实反映其综合水平,这一比例揭示出评价体系的信息基础存在严重缺陷。

在实习就业领域,学生的职业兴趣、性格特质、家庭经济状况、地域流动意愿等个性化信息掌握不够精细,导致就业指导缺乏靶向性。推送的招聘信息高度同质化,多数学生收到的是相同的岗位列

表,人岗匹配度低,学生求职满意度难以提升。此外,学生的社交媒体行为、在线阅读偏好、校园消费习惯等蕴藏着丰富心理状态与需求信号的“数字痕迹”,目前几乎未被纳入信息采集范畴。信息的单薄直接制约了管理决策的精度与服务的温度。

(三)管理决策过度依赖主观经验

科学管理理论早已阐明,决策质量取决于信息的全面性与分析方法的科学性。以这一标准审视高职院校学生管理的决策过程,其与科学范式之间仍有较大距离。相当一部分决策的形成,更多依赖于管理者个人的工作阅历、直觉判断乃至“感觉”,而非建立在系统数据分析之上。

在课程设置与教学安排方面,专业培养方案修订通常由教研室教师依据对行业趋势的经验性判断完成,辅以少量毕业生就业数据。然而,在校生的实时学习困难、知识点掌握热力图、在线学习行为轨迹等更具时效性的证据,却很少进入决策视野。其结果是课程内容与学生的实际需求之间产生结构性错位——调查中教学管理满意度仅为38.9%。这组数据提醒我们,缺乏数据支撑的决策不仅效率低下,还可能导致教育资源的严重错配。

实习岗位分配环节同样受经验主导。许多学校安排实习主要依赖过往合作企业的岗位资源,以及管理者个人的社会关系网络。学生的专业特长、兴趣倾向及职业规划则被置于次要位置。47.8%的学生对实习分配表示不满,抱怨“岗位与所学无关”“缺乏选择权”,折射出决策信息源的单一化问题。在心理健康领域,学生心理危机的识别与干预高度依赖辅导员的个人直觉与主观判断,缺少量化的行为预警指标(如食堂消费骤降、图书馆访问锐减、夜间网络活跃度异常等),导致许多潜在风险未能被及早发现,待到问题集中爆发时,最佳干预窗口已然错过。

(四)问题反馈滞后

目标管理理论强调,组织目标的实现高度依赖有效的反馈回路——信息自下而上传递的速度与准确性,直接影响问题识别与纠正的效率。以此框架审视高职院校的学生管理,反馈链条的拖延与梗阻问题较为突出。

在教学环节,教师可能在课堂上已察觉到多数学生对某个知识点理解困难,或发现某位学生连续多次缺交作业,但这一信息往往仅在课程小范围内流传,并未及时传递至学生本人预警,也未汇总至教学管理部门用于系统性改进。等到期中教学检查或期末成绩公布时,学生已错过调整学习策略的

关键窗口。日常生活管理方面,学生对宿舍维修、食堂菜品、浴室设施等方面的投诉与建议,从提交到职能部门受理、再到分管领导批示、最终落实处理,往往经历多个中转环节。审批流程冗长、责任归属不清,导致45.3%的学生认为学校未能及时解决其日常合理诉求。

实习过程中的反馈困境同样显著。实习生在企业遇到工作强度过大、带教师资敷衍、人身安全保障不足等问题时,常常不清楚应向学校还是企业反映,或者反映之后无人跟进。45.3%的学生表示实习中的问题得不到及时响应,实习满意度与获得感因此大打折扣。反馈机制的不健全,不仅挫伤了学生参与管理的积极性,也使管理者长期处于“信息盲区”,无法及时发现制度设计的缺陷与执行层面的偏差。

(五)管理服务同质化缺乏个性关怀

人本管理理论主张管理应围绕人的需求与成长展开,尊重个体差异,提供差异化支持。然而,当前高职院校的管理服务却呈现出鲜明的“一刀切”特征,标准化有余而弹性不足。

教学管理方面,统一的培养方案、统一的教学进度、统一的考核标准,未能充分考虑学生间截然不同的知识基础、学习风格与能力水平。来自中职的升学学生可能实操能力强但理论薄弱,而普通高中毕业生则恰好相反,但多数课程并未针对这种差异设计分层教学或弹性进度。评奖评优的标准同样固化,学业成绩被赋予过重权重,而社会实践、创新发明、文体特长、道德风尚等体现学生多元发展的维度则沦为“配角”。仅45.7%的学生对评奖评优工作表示满意,反映出评价标准与学生的多元期待之间存在着明显落差。

就业指导服务的同质化问题同样突出。学校就业信息平台推送的招聘公告面向所有学生群发,既不区分专业方向,也不筛选岗位层次,更不考虑学生的地域偏好与薪资期望。学生在海量无关信息中筛选有效机会的成本极高,精准匹配几乎成为奢望。心理健康服务也呈现公式化倾向——一套标准化心理咨询流程应对所有求助者,忽视了不同学生群体(如贫困生、单亲家庭学生、少数民族学生)可能面临截然不同的心理压力源与应对方式。缺乏定制化的管理服务,使许多学生感受不到学校的关注与温暖,归属感与认同感随之弱化。

二、问题成因分析

(一)管理理念更新滞后于时代发展

长期以来,高职院校的学生管理走的是一条以

规范为导向的科层制路径,强调统一要求、统一管理与统一评价,权威与秩序被置于首位。这种管理模式源于工业时代的标准化生产逻辑,追求的是“可预测、可控制、可复制”的管理效果。管理者习惯于依据个人经验库进行直觉判断,将管理理解为“执行制度”而非“服务成长”,数据思维与科学管理方法未能真正嵌入日常工作流程。

步入数据驱动时代,学生信息已从静止的二维表格演变为实时更新、多维交织、持续变化的动态数据流。学生在校中留下的每一次刷卡、每一次登录、每一次借阅,都在产生有价值的数据痕迹。原有的静态经验型管理方式,其决策速度与精度已难以适应这种高频变化的环境。与此同时,科学管理、目标管理、人本管理等现代管理理论在高职院校的落地效果并不理想,多数停留在文件宣贯层面,未转化为具体的管理流程再造与工具开发。管理人员的服务意识仍停留于“被动响应”阶段——学生反映问题才处理,上级布置任务才执行——主动采集数据、主动分析问题、主动优化服务的意识和能力均有欠缺。多重因素叠加,管理效果不尽如人意便不足为奇。

(二)数据驱动意识与能力双重不足

数据驱动在学生管理中的有效落地,依赖于意识觉醒、人才支撑与基础设施三方面条件的协同。然而,当前不少高职院校在这三个维度上均存在明显短板。

首先,在认知层面,部分院校的领导与管理干部对“数据驱动”的理解仍停留在信息化建设的初级阶段,将其等同于“建几个系统、买几台服务器”,未能将其视为重塑管理范式、提升核心竞争力的战略工具。由于认识模糊,实际工作中的资源投入与制度配套自然有限——硬件设备老化、平台功能残缺、专业数据分析岗位长期空缺。相比于教学与科研,管理数据的治理工作往往得不到专项经费与编制支持。

其次,在人力配置层面,学生管理主要依靠一线辅导员队伍。但辅导员的日常工作早已处于超饱和状态——思政教育、班级建设、资助评定、心理疏导、就业推进、安全稳定,事项繁杂且紧急事务频发。在如此高强度的工作节奏下,辅导员几乎没有时间与精力学习数据分析工具、掌握可视化方法或研读数据治理案例。即便学校购置了先进的数据平台,缺乏数据解读能力的管理者也难以将其转化为有效的决策洞察。

此外,数据安全与隐私保护相关的制度规范尚

不健全,《个人信息保护法》实施后,院校在面对学生行为数据采集时顾虑重重。哪些数据可采、如何脱敏、谁有权限访问、使用边界在何处——这些问题缺乏校级层面的明确规范,导致许多管理者“不敢采、不敢用”,进一步掣肘了数据驱动技术的深度应用。

(三)人文关怀精神有所缺失

数据驱动在提升管理效率的同时,亦潜藏着“数据物化”的风险——学生的鲜活面貌被简化为考勤数字、成绩排名、消费流水等冷冰冰的指标。当管理者过度沉迷于数据看板的“可视化快感”,学生的情感世界、成长困惑与精神需求便容易被数据表象所遮蔽。

教育者的工作方式也在发生微妙变化。过去,辅导员经常下宿舍、进课堂、约谈心,通过面对面交流捕捉学生的细微变化。如今,各种信息平台与移动终端成为管理的主要工具,通知在群里发送、问题在线上填报、心理测评在系统中完成。物理空间中师生共处的时长显著压缩,深度交流的机会日趋减少。学生的思想动态、情绪起伏、价值观变化,往往难以通过结构化的数据完整呈现,而这些恰是育人工作最需关注的核心。

部分高职院校的制度执行也存在“重程序轻人文”的倾向。制度文本应有尽有,但实际运行中过于强调流程合规、表格规范、节点控制,忽视了制度背后的育人温度。制度的制定与修订过程中,学生的代表性与参与度有限,其真实意见未受到充分尊重。制度执行完成后,管理者也很少追踪制度实施给学生带来的实际感受与成长效果。这种“制度形式主义”使得管理虽然形式上“规范化”了,但学生对制度的认同感与获得感并未同步提升。

三、学生管理质量与效率提升策略

(一)构建数据驱动的管理决策机制

打破经验型管理的困局,关键在于将数据驱动真正嵌入决策流程的每个环节,使管理决策从“感觉导向”走向“证据导向”。对高职院校而言,首要任务是夯实信息化基础设施,建设统一的数据中台,将分散于教务、学工、后勤、图书馆、心理中心等部门的数据,按统一的数据标准与接口规范汇聚至校级数据中心,实现学生信息的“一次采集、多方共享、动态更新”。

在数据汇聚的基础上,学校应组建或引进专业的数据分析团队(可采取校内培养与校外合作相结合的方式),综合运用聚类分析、关联规则挖掘、时序预测等数据挖掘方法,深度解析学生学习行为、

成绩波动、消费变化、社交活跃度等多维数据,从中提炼具有管理指导意义的规律模式。例如,利用聚类分析可将学生划分为勤奋稳定型、起伏波动型、困难多发型等不同群体,为每类群体画像,并制定差异化的学业支持方案。利用关联规则挖掘可以发现“缺课频率—图书馆借阅量—食堂消费稳定性”与“学业风险”之间的强关联,建立多维预警指标体系。一旦系统捕捉到多项指标同时异常,即可自动触发不同等级的预警信号,并将相关信息推送至对应的辅导员与教学秘书,使学校能在问题早期介入干预,避免风险累积。

此外,决策层应定期召开基于数据分析的学生管理专题会议,以数据报告代替口头汇报,以可视化图表代替模糊判断。每项涉及学生切身利益的管理决策(如宿舍调整方案、评奖评优名额分配、实习基地选择等)出台前,均应提供相应的数据分析依据。通过制度化、流程化的安排,确保数据驱动的决策机制能够持续运转,而非流于一时运动。

(二)完善过程性评价体系

当前评奖评优与学业评价中,结果性数据占比过重,考试成绩几乎成为衡量学生表现的唯一标尺。这一做法不仅难以真实反映学生的学习过程与综合素养,还容易助长“期末突击”的功利学风,偏离教育本质。优化方向在于将过程性评价系统性纳入评价框架,构建结果与过程并重、量化与质性互补的评价体系。

具体可从两个维度协同推进:

第一,拓宽数据采集维度与频次。除期末考试分数外,应将课堂互动参与度(通过智慧教室系统自动记录)、在线学习平台上的视频观看时长与测验完成度、作业提交的准时性与质量变化轨迹、小组协作中的贡献度(通过同伴评估与项目日志交叉印证)、社会实践与志愿服务的累计时长及成效等,均纳入过程性评价数据库。这些数据应以周或月为周期持续更新,形成动态成长档案,而非学期末的一次性回顾。

第二,推动评价主体多元化与权重合理化。引入教师评价、学生自评、同伴互评与系统自动生成的客观行为数据四个维度的综合加权,使评价结论更具公信力与全面性。例如,在评奖评优中,可设定过程性数据占总评的40%~50%,其中来自不同主体的评价分列不同权重,避免任何一方话语权过重导致偏差。

过程性评价体系的推行,不仅能使评奖评优的管理基础更加丰厚,其更深层的育人意义在于引导

学生将注意力从“期末冲刺”转移至“日常积累”,培养持续努力、反思调整、均衡发展的良好学习习惯。这是教育本质的回归,也是数据驱动服务于育人目标的具体体现。

(三)打破部门壁垒,构建协同反馈机制

数据壁垒与信息孤岛不破除,管理效率便难以实现质的飞跃。高职院校应以流程再造为核心,推动跨部门的数据互通与业务协同,构建一条从“数据采集”到“智能分析”到“分级预警”到“协同处置”再到“效果追踪”的完整闭环。

在实习就业领域,可搭建校企信息共享平台,将学校端的学生能力画像(含专业技能、通用素养、职业兴趣测评结果)与企业端的岗位需求描述进行结构化匹配,利用智能推荐算法为学生推送个性化的实习岗位信息,并为合作企业提供精准筛选候选人的工具,从而提升双向对接的效率与满意度。在生活管理方面,充分挖掘校园一卡通、门禁系统、水电缴费等已有数据流的价值,构建学生行为基线模型。一旦系统识别出某位学生的食堂消费较其个人基线骤降30%、连续多日夜未归、当周缺课超过三节等异常模式,即自动向辅导员终端发送提醒,辅助其提前研判并主动联系学生了解情况,将潜在问题消灭在萌芽状态。

心理健康管理同样可以借力大数据技术。通过整合心理测评量表结果、心理咨询中心预约数据、学生在社交媒体平台的情绪表达关键词频次等多元信号,建立学生心理状态的多维度动态监测面板。当综合风险指数超出阈值时,系统可自动向心理中心推送预警名单,并建议相应的干预策略与跟进周期。如此一来,心理危机干预便从“被动等待求助”转变为“主动感知关怀”,真正做到管理工作既有数据精度,又不失人文温度。

四、结语

数据驱动为高职院校学生管理带来的不仅是技术手段的更新,更是一场管理理念的深层重塑。通过覆盖云南省多所高职院校的系统调查与深度访谈,揭示出当前学生管理面临的“信息孤岛、采集面窄、决策主观、反馈滞后、服务同质”五大核心问题。这些问题并非孤立存在,而是相互纠缠、互为因果——信息采集的不全面加剧了决策的主观性,反馈机制的迟滞使得数据闭环断裂,部门壁垒则使个性化服务无从落地。

深入剖析其成因,可以发现管理理念的时代性滞后、数据驱动意识与能力的双重薄弱,以及人文关怀精神的淡化,是三大深层根源。三者交织作

用,使数据驱动从理想走向现实之间横亘着多重障碍。针对这些症结,本文提出了建立数据驱动的管理决策机制、完善过程性评价体系、构建跨部门协同反馈闭环三项系统性策略。这三条路径相互支撑、层层递进:决策机制是“大脑”,评价体系是“血液”,协同反馈是“神经网络”,三者协同运作,方能使管理机体焕发新的活力。

在数据驱动框架下推进学生管理,务必审慎把握一个根本性平衡点——技术是工具,不是目的。数据在精准定位问题、科学制定政策方面确实具备不可替代的效能,但教育的本质始终是面对活生生的人,是促进人的成长与发展。若管理过度依赖数据指标,将学生简化为数字符号,那么再精确的分析也难以触及教育的真谛。因此,高职院校的管理者应当在善用数据的同时,保持对生命个体复杂性的敬畏,重视师生之间的情感连接与价值引领。唯有技术与人文并重、数据与关怀同行,方能在数字化转型的浪潮中守住育人初心,走出一条既有精度又有温度的现代化学生管理之路。

参考文献:

- [1]教育部. 高等学校数字校园建设规范[S]. 2022.
- [2]杨现民,唐斯斯,李冀红. 发展教育大数据:内涵、价值和挑战[J]. 现代远程教育研究,2016(1):50-61.
- [3]渠晨曦. 大数据赋能高校治理的机理与实践路径研究[D]. 徐州:中国矿业大学,2023.
- [4]单耀军. 大数据背景下高校信息化研究[J]. 教育与职业,2014(23):3-5.
- [5]张俊超. 大数据时代的院校研究与大学管理[J]. 高等工程教育研究,2014(1):128-135.
- [6]余鹏,李艳. 基于教育大数据生态体系的高校智慧校园建设研究[J]. 中国电化教育,2018(6):8-16.
- [7]祝智庭,胡姣. 教育数字化转型的本质探析与研究展望[J]. 中国电化教育,2022(4):1-8.
- [8]顾小清,胡艺龄. 教育数据治理:内涵、框架与实践路径[J]. 开放教育研究,2020,26(6):45-53.
- [9]李青,王涛. 大数据背景下高职院校学生精准管理研究[J]. 教育与职业,2021(15):45-49.
- [10]陈丽,冯晓英. 在线学习行为分析及其应用[J]. 现代教育技术,2019,29(10):5-12.
- [11]王晶莹,杨伊. 过程性评价的理念与实践[J]. 课程·教材·教法,2018,38(5):45-51.
- [12]赵晓伟,沈书生. 高职院校学生管理数字化转型的困境与突破[J]. 中国高教研究,2023(5):67-72.
- [13]张进宝,李普. 数据驱动下的高校学生心理健康预警机制研究[J]. 心理发展与教育,2022,38(3):434-442.
- [14]孙众,宋洁. 跨部门协同在教育大数据治理中的应用[J]. 中国远程教育,2021(10):56-63.

Research on Data-driven Strategies for Improving the Quality and Efficiency of Student Management in Higher Vocational Colleges

HEI Rong-ting

(School of Urban Construction, Yunnan Open University, Kunming Yunnan 650500, China)

Abstract: Student management in higher vocational colleges faces five prominent issues: the profound barriers of data silos, incomplete dimensions of student information collection, reliance on experience and intuition for management decisions, sluggish problem feedback mechanisms, and a tendency towards homogenization in management services. The underlying causes lie in the failure of management concepts to keep pace with the times, the lack of data-driven awareness, and the absence of humanistic care. In response to these cruxes, three improvement strategies are proposed: establishing a data-driven management decision-making mechanism to shift decision-making from being experience-driven to being data-supported; improving a process-oriented evaluation system that covers multiple dimensions such as classroom participation, online learning, and social practice; and breaking down departmental information barriers and establishing a collaborative feedback loop across departments. These strategies provide a practical path for higher vocational colleges to promote the digital transformation of student management.

Key words: data-driven; higher vocational colleges; student management; quality and efficiency improvement; digital transformation