Asia Pacific Science Publications Co., Ltd.
亞太科學出版社
APSP

亚太教育研究
ISSN(O) : 3080-2148
ISSN(P) : 3080-213X
2026 年第 5 期

中职班级管理奖惩机制的建构与实践探索
——基于湖北省 Z 校的行动研究

黄方　贺庭政
（枣阳市职教中心学校，湖北枣阳，441200）

版权说明：本文是根据知识共享署名 - 非商业性使用 4.0 国际许可协议进行发布的开放获取文章。允许以任何方式分享与复制，只需要注明原作者和文章来源，并禁止将其用于商业目的。

摘要：班级制度建设是班级管理中的重要抓手，是培育学生道德素养、规范行为习惯、内化规则意识的重要依托，而奖惩机制又是班级制度中的核心部分，对于激发学生自主管理、强化班级凝聚力、提升班级精细化管理具有着不可替代的关键作用。中等职业学校班级管理问题尤为突出，经对湖北省 Z 校实地调研发现，中职现有班级奖惩机制普遍存在奖惩标准边界模糊、制度落地执行空间大、奖惩形式较为单一等问题。基于以上现实困境，研究依托三轮行动研究方法，锚定中职一线班级管理实际场景，探索科学班级奖惩机制构建路径，助力学生综合素质全面提升，为中职班级育人管理实践提供切实有益的实操参考。

关键词：班级管理；奖惩机制；行动研究
DOI：https://doi.org/10.62177/aper.v2i5.1772

一、前言

“强化理论”（Reinforcement Theory）又称操作条件反射理论，最早是由美国著名心理学家斯金纳（B.F.Skinner）提出。他所倡导的强化理论是以学习的操作性条件反射机制强化原则为基础的关于理解和塑造人行为的心理学学说，[1] 它明确界定两类核心行为干预逻辑，凡是能够增加某种反应发生概率的刺激和事件，都叫做强化，当有机体做出某种反应后，及时呈现厌恶或不愉快刺激，以消除或抑制这种非预期反应持续发生的过程叫做惩罚，[2] 强化理论一直被运用于各级各类教育教学的行为引导与秩序构建场景中。

中职生自制力、耐力、毅力等行为品质的行为习惯普遍缺失已成为共识，不少中职生都无法长时间

作者简介：黄方（1990-），女，讲师，研究方向：教育管理，E-mail:1094844726@qq.com；贺庭政（2000-），男，讲师，研究方向：电子商务，E-mail:2865073210@qq.com。
基金项目：2025 年度湖北省教育法律与政策研究会，项目编号：2025055。

地专注课堂学习任务，没有深耕学习的长期耐性，也没有系统习得自主解决各类学习困难的逻辑思维和实操能力。[3] 中职学生思维态度、学术积淀、过往的教育方式、教学参与成效等，与普通高中学生群体相比，存在明显的不足和差异化的特征。[4] 因此，研究中职生班级管理的惩罚机制，不能简单照搬普高的管理模式，更不能把惩罚等同于惩戒、以罚代管，要立足中职学生身心发展特点与职业教育育人目标，厘清惩罚和教育之间的边界，构建兼具约束性、引导性与人文性的班级惩戒体系。

Z 校坐落在鄂西北大别山革命老区，成立于上世纪 90 年代，是当地县域内办学定位清晰，辐射带动突出的公办中等职业技术学校。本研究以 Z 校班级管理现实困境作为切入点，制定《中等职业教育班级管理奖惩办法》，以三轮循环递进的行动研究作为支撑，在实践当中不断改进、更新、优化，最终达到引导学生自主管理，促进学生全面发展的育人目的。

二、中职班级管理奖惩机制的现状调查

本研究将中职班级管理的场景特征和奖惩机制的核心研究维度相结合，自制《中职班级管理奖惩机制现状调查》问卷。为体现不同专业的行为特征与认知差异，保证研究样本的广泛性和分析结论的客观性，研究选取中职高二年级电子商务、机械制造、计算机应用、汽车维修等四类共五个教学班级，抽取 300 名在读学生作为调研对象，问卷分为制度认知、满意程度、执行效果和改进建议四个研究维度，累计回收 287 份，剔除填答时长不足、关键题项缺失的无效样本后，共获得有效问卷 280 份，有效回收率达 97.5%，数据显示，超过半数学生对现有奖惩制度细则认知模糊，普遍认为规则制定和公示环节缺少必要透明度与执行层面公平性，近三成学生明确反馈机制落地过程中存在标准执行随意性问题，正向激励和负向约束的实际作用微弱。

（一）制度认知调查

Z 校中职班级奖惩管理制度实施现状整体表现良好。78.26% 的受访班级都制定了并公示了明确的奖惩管理制度（见图 1），在制度结构上，59.13% 的班级都展现出了权责条款设置的均衡性，奖励和惩罚条目占比基本持平，没有出现明显的结构偏倚（见图 2）；在奖惩措施的实践运用上，Z 校中职班级主要以口头公开表扬、定制化物质奖励、学业学分及日常操行量化加分等作为奖励措施（见图 3），惩罚措施以个别警示谈话或公开通报批评、学业学分及日常操行量化扣分等为主（见图 4）；在师生双向主体的制度认知调查中，虽然 Z 校班级奖惩管理制度在规范化形式上已经全面构建，但是在动态执行层面的落地效果还是存在很大不足。

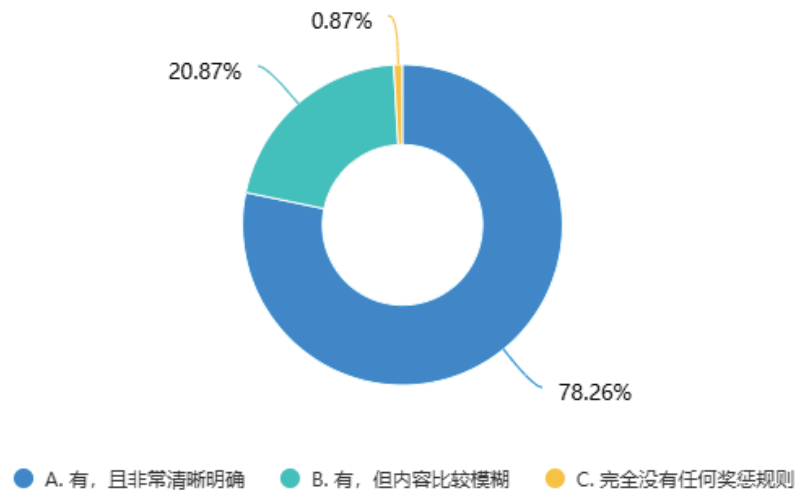


图 1　班级明确成文的奖惩管理制度占比

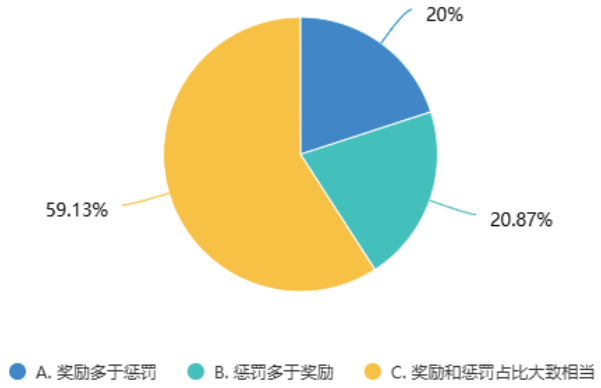


图 2　班级制度奖励和惩罚占比

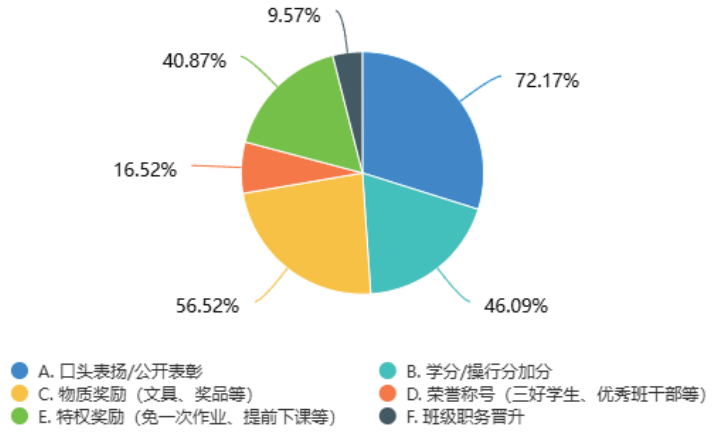


图 3　班级常见的奖励形式占比

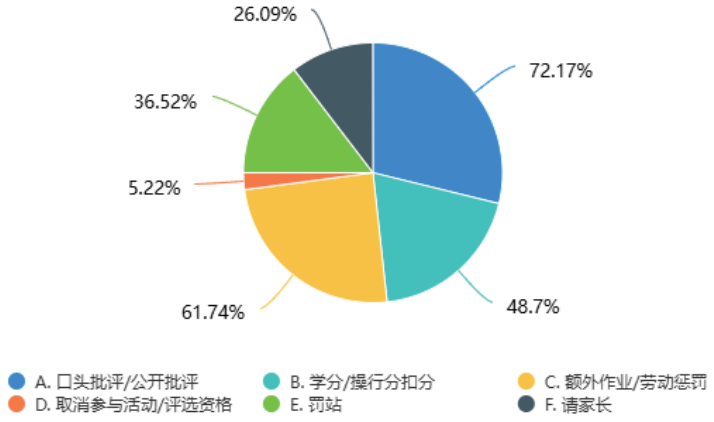


图 4　班级常见的惩罚形式占比

（二）满意程度调查

在学生满意度调查中，64.35% 参与学生表示深度参与班级奖惩制度制定过程，对于现行班级奖惩制度，62.61% 受访学生表示有明确接受态度，调查还发现 64.35% 学生认为现阶段奖惩制度内容公平公正，完全符合班级日常管理需求，同时 70.44% 学生证实可以稳定落地执行，69.57% 学生认可现行奖惩制度可以依据班级动态实际情况灵活调整，相关统计结果如图 5 所示。

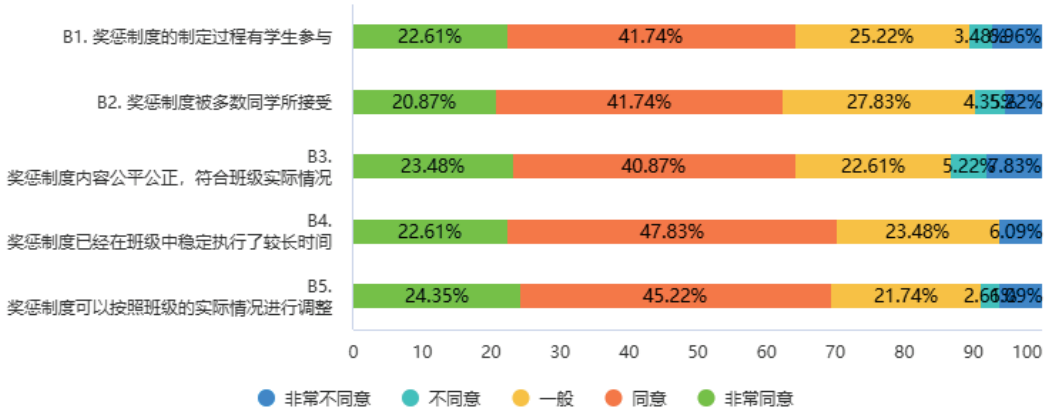


图 5　班级奖惩制度满意度调查

（三）执行效果调查

在制度执行效果方面，55.65% 的学生认为班级奖惩制度公平性达到较好及以上层级，同时，对于奖惩执行的透明度、对正向行为的引导作用、对班级凝聚力提升的效能、支撑优良班风建设的效能，认为达到较好及以上层级的学生占比分别为 60.87%、60%、60.87%、60%，从整体来看，该校现行班级奖惩制度已经具有一定的实施基础，取得了一定阶段性的育人成效，但从覆盖全维度的学生整体认可度来看，班级奖惩制度还存在明确的优化提升空间。（见图 6）

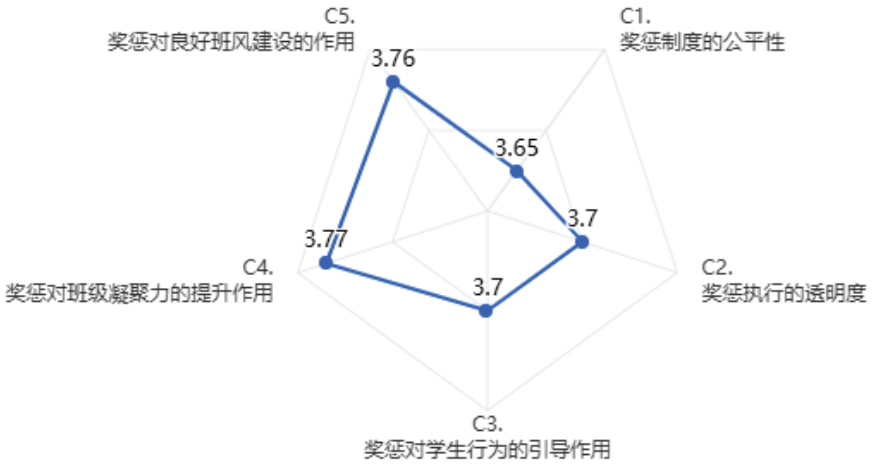


图 6　班级奖惩制度执行效果调查

（四）改进建议调查

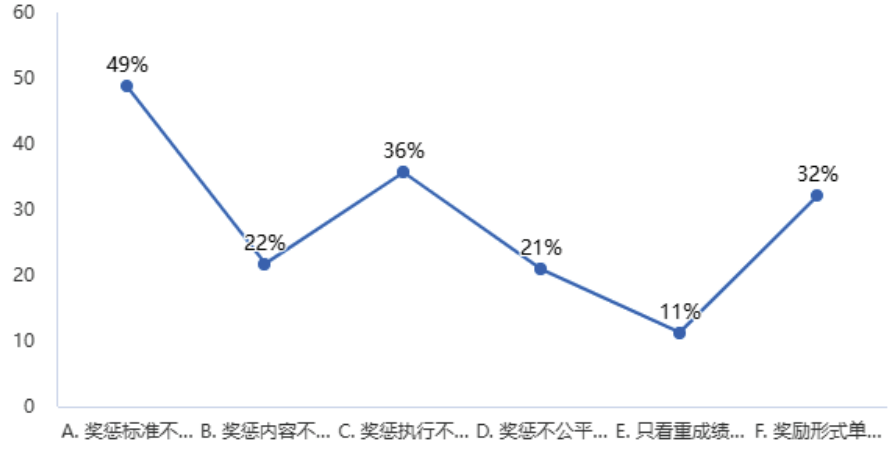


图 7　班级奖惩制度改进建议调查

通过梳理，研究发现 Z 校学生对于目前班级奖惩制度的总体满意度评价在中等偏上，但是有将近一半的受访学生明确表示目前班级奖惩机制中存在明显的结构性缺陷，调研结果也显示目前班级奖惩机制的执行效果与制度中所设定的核心育人目标产生了明显的偏离，需要进行进一步优化。（见图 7）基于调研结果剖析，Z 校班级奖惩机制在执行环节主要存在以下三个方面的问题：

（1）奖惩标准存在表述笼统、适配性不强的问题。部分条款缺少具体性，没有贴合中职生以具象思维为主的特点，学生只是对制度核心条款形成碎片化认知和片面理解，结合中职生青春期身心特质，该群体在成长中非常关注制度执行的公平性以及规则内容和自身发展的关联性，而现行奖惩标准靶向性不强，场景适配性不强，很难驱动学生对制度本质形成深度认同，也就不能把强制性规则变成自主的行为指南，也就没有形成制度育人的认知基础。

（2）奖惩措施在实践操作中不规范，不系统，随意性比较强，班级奖惩制度在执行层面没有统一的、刚性强的操作规程，也没有全流程的监督制衡机制，对于奖惩情形的判定、实施节点、裁量标准的把握都没有明确可循的标准化依据，班级管理者都是凭借自己长期积累的主观经验去执行奖惩，这就会导致在实践中松紧失衡、标准浮动的偏差现象比较普遍，奖惩执行的全过程没有应有的严肃性、公正性、稳定性，大大削弱了奖惩机制预设的约束效能和激励作用。

（3）目前的奖惩措施形式单一固化，对学生教育效果也不太好，现行的激励体系在运用上还是停留在口头通报表扬、增加综合学分等传统层面，模式上是僵化和陈旧的，与学生的适配性、吸引力都很少，以至于不能够很好的调动学生内在参与热情和自我发展积极性，不能够深度唤醒学生内在进取精神和争先动力，对于惩戒方面多是公开点名批评、德育操行扣分等刚性、粗放的处理手法，过于聚焦于问题行为的追溯和惩罚以及违规现象的约束，忽视了中职阶段学生特有的心理感知以及差异化成长需要，没有做到事前正向教育引导，事后的教育疏导，很容易引起学生抵触、逆反心理，终究是背离了以激励为主，以培养过程为重，以处理结果为轻的育人基本理念。

三、基于奖惩机制的实践方案构建

本研究在多维度田野调查、数据校验的基础上，参照教育部印发的《中等职业学校学生行为规范》、《中等职业学校学生职业素养培育要求》两个文件，经过研讨，最后制定了《中职班级管理奖励办法》、《中职班级管理惩戒办法》，相应的简称为《奖励办法》、《惩戒办法》，整个奖惩机制的建立都是围绕着中职学生以技能为核心的学习特点，从日常行为准则、校纪班规遵守、校外社会实践活动和核心职业能力这四个维度进行体系化布局，在实施路径的选择上，《奖励办法》以精神激励为主，职业体验活动为辅，对于《惩戒办法》的制定则是要摒弃以往粗放型的简单处罚，把行为偏差纠正和思想认识引导作为核心追求。

表 1　中职班级管理奖励办法

评价维度	量化加分标准	具体加分细则	奖励形式分类
日常行为	加 2 分	1. 文明礼貌、仪容仪表达标，每周无违纪行为； 2. 主动维护校园与班级卫生，积极参与班级值日劳动； 3. 坚守诚信原则、团结友爱同学，主动协助调解班级同学矛盾。	精神奖励：班级公示表彰、文明之星评选、各类评优评先推荐；职业体验激励：学生可优先获得企业实地参观，使用高端实训设备，获取优质研学名额。
纪律规则	加 3 分	全月无迟到、早退、旷课及课堂违纪等违规行为； 实训课堂严格遵守安全操作规范，全程零违规； 3. 主动监督并制止班级各类违纪行为，维护班级纪律秩序。	精神奖励维度，守纪标兵、实训安全标兵等荣誉评选以及入团优先推荐资格； 职业体验激励：优秀者优先参与校企合作短期岗位体验项目资格。

评价维度	量化加分标准	具体加分细则	奖励形式分类
职业能力	加 6 分	实训操作技能进步显著，实操考核成绩优异； 主动报名参与各级各类技能竞赛、积极加入技能学习社团； 3. 自主完成课堂以外的拓展实训项目，主动提升专业技能。	精神奖励包含评选实训技能之星、优秀学员，开展技能竞赛专项公开表彰等； 职业体验激励：优先获得大师工作室学习深造名额。

当前中职学校班级管理中常规的做法是把文化课成绩作为核心评价指标，但是这种单维度的评价方式，学生的思想品德、综合能力、职业适应性等很难得到全面发展，为了解决这个问题，本研究设计的奖励办法会把重点放在行为规范、规章制度遵守情况、职业实践技能三个主要量化评估方向上，在这三个方向上建立激励体系，体系内的校级荣誉评比、专项技能认可等就是主要的褒扬性精神激励手段，同时把原来以现金、实物等物质奖励为主的做法彻底放弃，转而以职业发展阶段所必须的专属权益作为物质回报，比如安排企业实践考察、进入名师工坊进行实践学习、在实习岗位上做沉浸式历练等等，这样就把奖励制度跟学生未来的职业进程做同频共振，让激励措施更能落地生根，让激励措施更有效用。在具体的实施评价量化时，把日常行为表现和技能竞赛获奖、社会交往互鉴等特殊贡献两个板块分清楚，针对不同的板块设置不同的计分标准，这样做的目的是让学生多做专业技能锤炼、多做产业前沿实践，精准对接区域产业调整和乡村振兴教育培养核心战略要求。

表 2　中职班级管理惩戒办法

违纪层级	扣分量化标准	矫正教育实施方式
轻微违纪（迟到、课堂小声讲话、实训工具摆放不规范）	单次扣 1 分，月度累计 3 分启动批评教育	一对一谈心批评教育、书写简短行为反思
一般违纪（多次旷课、不交实训作业、破坏班级公物、言语冲突）	单次扣 3–5 分，累计 8 分启动整改教育	书面整改承诺书、班级公益服务、课后规范实训训练、家校轻度沟通
严重违纪（打架斗殴、实训违规操作造成安全隐患、恶意扰乱教学秩序）	单次扣 8 分，月度累计 15 分启动综合教育	长期行为跟踪观察、持续性校园志愿服务、家校协同共育、德育处联合谈话

为改变中职学生违纪惩戒存在的一刀切、简单化的问题，《惩戒办法》就充分考虑到中职阶段学生处于青春期中自我意识强、自尊心敏感、易产生抵触情绪的身心发展特点，按违纪情节轻重划分多个层级，制定渐进的处置方案，对于轻微违纪行为，只采取私下谈心提醒的方式进行柔性干预，以此来保护学生的人格自尊，对于中重度违纪，引入公益服务劳动、日常行为规范实训等体验式整改方式，以此来代替以往当众指责、强制停课等刚性罚则，通过这种方式来引导学生在参与公益劳动、规范操作的实践中，逐步建立起规则意识、职业岗位责任感，减少惩戒措施的惩罚属性。为了保证惩戒措施的实施有迹可循、合规可溯，惩戒手段都配套可记录的量化扣分，确保在全过程中做到处置依据充分、裁量符合规范，这一举措也可以有效避免班主任主观判断的随意性，做到制度约束力和精细化人文关怀的平衡。

表 3　奖惩办法执行保障机制表

保障模块	具体实施细则	功能作用
规则公开	开学第一周组织全班共同学习奖惩细则，纸质细则张贴教室，同步下发家长群；定期组织学生代表修订标准	保障学生知情权，吸纳中职生意见，减少学生对制度的抵触感
量化公示	每周班会公示积分，每月汇总总分；所有加减分标注具体事由、时间	全程透明，消除学生“标准因人而异”的不公平感

保障模块	具体实施细则	功能作用
申诉反馈	设立班干部、班主任双层申诉通道，学生对奖惩结果有异议可 3 日内提交书面申诉，3 个工作日内答复	给予青春期学生表达诉求的空间，提升奖惩机制公信力
动态调整	每学期期末收集学生、实训教师、班主任三方意见，优化奖惩分值、激励形式	贴合不同专业（计算机、汽修、电商等）实训特点，持续适配职普融通办学模式

通过构建落地执行保障措施，有效化解奖惩标准不透明、执行尺度弹性化、学生制度话语权边缘化等重点难点问题。一是规则共学共研、周期性动态修订机制保障学生主体诉求充分吸纳，有效改变班主任单边制定班规、学生被动遵从的固化局面，极大提高中职生对于奖惩制度的价值认同和实际遵从意愿；二是全流程积分公开公示、多层级申诉渠道运行，有效提高奖惩机制的制度公信力，配合不同专业的差异化实训考核要求，高度契合 Z 校办学指导方针和学科特色特征，奖惩机制实际应用效能得到全面释放。

四、基于奖惩办法的行动研究

基于研究的便利性和性别的均衡性，本研究将中职一年级电子商务专业教学班作为研究对象，该班共有 64 人，男生 26 人，女生 38 人，运用三轮行动研究，将中职班级管理奖励规定和惩罚执行标准逐轮改进，最终建立一套科学公平、能有效实施的中职班级奖励和惩罚制度。

（一）第一轮行动研究：机制初建与试行

1. 计划与行动

针对 Z 校中职学段班级管理运行状况及实际问题为基础，研究者以中职学生职业素养标准为参照，制定出《中职班级管理奖惩办法（初版）》及执行保障措施。学期开始时，班主任要利用正常班会课时间，通过实例解析、讨论等多种教学形式，带领全体学生充分理解新规章制度的内在原理，着重对新增的“职业体验激励”专项教育方式的操作细节进行解析，为保证执行过程的民主公正，班级采用无记名差额选举的方式，选任 3 名班委成员和 3 名普通学生代表组成“班级奖惩评议小组”，赋予其全面负责日常行为积分的动态记载、每周统计结果的公布公示、初步申诉的处理权限，班主任只保留最终争议裁决者的角色，保留决断权。

2. 观察

经过 2 个月的试运行，积分激励机制初显成效，教务台账统计，本学期班级技能类社团主动报名参与人数较上周期提升 30%，此前长期高频出现的课堂迟到、私语闲谈等轻微违纪行为的发生频次也同步下降了约 25%。与此同时，机制运行层面的隐性问题也同步暴露，一是评价标准认知偏差，班级评议小组对于主动维护公共实训区卫生、协助帮扶同学等主观性权重较高的加分项裁定上，由于缺少可量化的执行细则支撑，频频出现规则适用争议，如主动调停人际冲突的行为，不同评议成员的认定阈值就有明显差异，直接导致部分学生对评价公平性产生质疑；二是执行尺度均衡性不足，虽然配套印发了正式积分管理细则，但不同负责模块的班委在日常积分记录环节依旧存在宽严度差异，分管纪律模块的班委记录标准偏于严苛，分管卫生模块的班委执行尺度相对宽松，规则落地的不一致导致部分学生出现合理不满；三是惩戒边界共识缺失，个别因实训工具归置不符合规范被扣减积分的学生，将该类惩戒判定为非必要严苛约束，对惩戒结果产生消极抵触情绪，甚至对评议小组的规则执行合理性发起无端非议。

3. 反思

第一轮行动研究结果证明，构建的新机制在激励导向上针对性创新实践成效明显，基本达到了预设目标，但是问题在于规则执行的末端没有完全打通，主观性考核条款界限模糊为后续执行中产生争议埋下伏笔，另外作为执行主体的评议小组没有进行系统性统一培训，直接导致制度在实施环节就出现了偏

差，惩戒实施过程中双向沟通机制的缺失，导致部分学生将制度育人核心宗旨理解成简单的约束与处罚，所以下一轮行动优化应该着重在规则细化、执行全流程标准化、惩戒沟通人性化这三个方面。

（二）第二轮行动研究：问题修正与优化

1. 计划与行动

针对第一轮行动研究反思环节所发现的规则模糊、标准泛化、执行偏差、惩戒刚性等方面的实践难题，研究者主要从以下三个方面进行改革：一是将原条例中抽象的主动维护班级卫生条款进行改造，变成可验证的具体行为指标，如主动整理讲台教具、擦除残留板书，或无偿清理公共区域垃圾（需经两人以上证实）、自觉归置散乱公共物品等三项具体的行为，将原笼统的团结同学加分情形也细化成三类可追溯标准，包括主动为学业困难同学答疑且有书面反馈，参加集体活动时甘于承担额外职责等情形；二是全员集中学习规章制度并进行情景模拟演练，将所有评价主体尺度统一；三是重构惩戒沟通机制，推行从单向惩罚到双向教育对话的模式，共同制定个性化矫正方案，把原有的纯行政性的处罚决定变成更有温度的引导式教育过程。

2. 观察

经一学期系统性深化落地和动态优化，班级整体风貌越来越好，学生对于班级自治规则认知认同度都得到了大幅提升，从期末专项问卷调研数据来看，学生对于奖惩制度公平性维度满意度直接从首轮试点阶段的 65% 直接提升到 82%，之前评价标准界定模糊、执行尺度不统一引发的各种争议基本都化解了，班级民主评议小组履职成效得到绝大多数学生认可，学生日常行为规范养成成效明显，量化统计结果班级月度违纪累计总分较上一轮下降 32%，实训课程全流程安全操作规范执行遵守率达到 100%。

与此同时，一些新的实践性的问题也逐渐出现，部分同学对于积分的功利化倾向比较严重，只愿意去参加那些明确有加分权的任务，对于课后擦黑板、例行开关门窗这种不属于积分考核范畴的班级公共事务参与积极性明显降低，而且长期优秀的学生和学业发展滞后的后进生群体，积分差距越来越大，导致部分后进生产生了追不上就只能破罐破摔的消极态度，日常言行中也表现出反正得不到相应的奖励就自暴自弃的心理。

3. 反思

第二轮行动很好地解决了执行环节的公平性偏差和流程异化问题，统一权责边界，细化操作准则，消除了落地障碍，配套制度用刚性约束形式全面执行，但是这种极端的量化管理模式也会产生负面影响，单维度的积分评价体系在一些情况下会弱化学生的内在行动意愿和集体主义认同，当日常言行都与积分挂钩，自发性的利他行为和原生的集体荣誉感很容易被逐利性质化计算所取代，而悬殊的积分差值对于学业表现薄弱的后进生来说，会持续不断地产生负向心理冲击，这与促进全体学生协同发展的初衷背道而驰，下一轮行动要在刚性制度框架中融入柔性关怀机制，给后进生重塑自我的途径。

（三）第三轮行动研究：体系完善与深化

1. 计划与行动

为解决第二轮实践过程中出现的新型非规则疏漏问题，研究者从前期积累的学情数据出发，对既有奖惩机制进行了深化和修补，主要目的是校正工具理性的量化偏差，缩小工具理性和价值理性在育人内核上的差距。一、在原有刚性量化积分评价体系之外，新增规范性同学互评和导向性自我反思两大质性评价板块，每月同步启动最大进步奖和班级贡献奖的专项评选活动，重点是针对总积分排名不靠前，但是团队协作效能、互助利他行为、个人品行涵养等维度有突出正向表现或者有阶段性的显著进步的学生进行表彰；二、设置积分重塑容错机制，给学生主动修正偏差提供必要空间，允许有非原则性违纪行为的

学生，如果能够完成针对性的行为矫正任务，就可以按照规定抵扣一部分非原则性扣分，具体操作就是因迟到被扣分的同学，可以承担一周班级公共卫生的统筹管理工作来赎回半数对应的积分，因没有按时提交作业被扣分的同学，可以组织一次班级范围内符合自己专长的技能分享活动来弥补相应的过失；三、着力强化全周期过程激励，实时捕捉学生细微的成长轨迹，除了期末终结性的总评之外，增设周之星、月标兵等涵盖不同成长维度的阶段性多元表彰，大大提高了激励的覆盖面，让更多的学生能从微小的正向进展中得到及时的价值认同，从而构建起持续自我改进的正向育人机制。

2. 观察

经过一个学期的实践活动以及动态优化，各方面都有了很大的进步。在班集体的构建上，以前那种以功利为目的的积分行为有了很好的管控，学生参与班级公益事务不再只是热衷于积分，同学之间互相援助的频率明显增多，校际间的体育竞赛、元旦文艺展演等集体活动班级成绩都在同年级里名列前茅，德育评估体系最终给班级凝聚力打出了 4.5 分（满分 5 分）；在激发学生内在发展驱动力上，积分梯度激励机制给长期发展相对慢的同学找到了一个具体的成长方向，这个群体整体精神状态有了根本性的好转，普遍做到了从被动接受规则的要我守规状态到主动实现目标的我要进步的信念转变，学期里 3 个曾经被标记为存在行为问题的学生个体，因为持续有好的表现，行为习惯也得到逐步改进行为，都成功赢得了年度最大进步奖，个人自我效能感和价值认同程度都有了明显的提高；在全方位提升学生综合素养的视角下，学期末进行了全面样本问卷调查，92% 的受访学生认为动态奖惩机制对个人阶段性成长有显著的推动作用，88% 的受访学生明确表示会在未来职业生涯中沿用这种自主管理模式，学生群体自我管理才干和前瞻性职业素质得到全面强化，做到了从外部强制管控到主动行为内化的教育目的。

3. 反思

实践证明，中等职业学校班级奖惩机制，绝不能照搬普通中小学的常规管理模式，它一定要结合中职阶段学生特有的心理发展规律，既要做好日常行为规范的养成，也要做好核心职业素养的培养，在奖励上要打破以往只靠口头或者实物奖励的束缚，把正向激励和职业发展方向相匹配的成长资源紧密联系起来，在惩戒上要彻底摒弃以往简单生硬的处理方式，要遵循教育引导优先的原则，针对违纪行为的轻重程度进行分层次的精准干预，同时要建立规则公开透明、积分结果公示、申诉渠道畅通、动态调整机制的全流程保障体系，保证制度执行过程的公平公正，保障学生权益。

利益冲突

作者声明，在发表本文方面不存在任何利益冲突。

参考文献

[1] 王海燕 . 斯金纳强化理论在中职学校教育教学中的应用——以某中职校理论课堂问题行为为准 [J]. 南方论刊 ,2019,(3):103–106.

[2] 李嫣然 . 基于强化理论的高校教学管理模式探析 [J]. 教育观察 ,2021,10(41):12–15.

[3] 袁梦 , 杨华 . 低水平均衡：县域中职教育的实践困境与运作机制 [J]. 中国职业技术教育 ,2025,(11):42–48.

[4] 陈琼 . 人本管理理论视角下的中职班级管理现状、问题及对策研究 : 以 W 市 Z 学校为例 [D]. 湖北大学 ,2024.