

初中生班干部班级领导力的影响机制与优化路径

王文欣, 车丽萍

上海理工大学管理学院, 上海

收稿日期: 2024年11月4日; 录用日期: 2024年12月16日; 发布日期: 2024年12月23日

摘要

本研究基于教育部等六部门发布的《义务教育质量评价指南》和中共中央国务院颁布的“双减”政策背景, 聚焦于初中学生班级文化领导力的作用机理及培育对策。本文通过对上海市三所中学初中生收取了156份问卷进行调查, 分析了当前班干部在班级文化建设中的现状, 包括榜样力量不足、沟通能力欠佳、同学间人际关系淡漠以及班干部选拔机制效果不佳等问题, 且问卷的Cronbach's Alpha为0.874, KMO为0.888, 信效度均良好。为进一步探讨影响班干部班级文化领导力的因素, 本文提出包括班干部个人特质与性格、家庭教育背景、班级氛围与风气、班干部经历与培训、班集体人际关系以及班主任激励机制等路径。

关键词

教育管理, 班级管理, 班干部领导力

The Influence Mechanism and Optimization Path of Class Leadership of Junior High School Student Class Cadres

Wenxin Wang, Liping Che

Business School, Shanghai University of Technology, Shanghai

Received: Nov. 4th, 2024; accepted: Dec. 16th, 2024; published: Dec. 23rd, 2024

Abstract

Based on the “Guidelines for Evaluating the Quality of Compulsory Education” issued by the Ministry of Education and other six departments, and the “Double Reduction” policy issued by the State

文章引用: 王文欣, 车丽萍. 初中生班干部班级领导力的影响机制与优化路径[J]. 运筹与模糊学, 2024, 14(6): 780-787.
DOI: 10.12677/orf.2024.146577

Council of the CPC Central Committee, this study focuses on the mechanism of classroom cultural leadership among junior high school students and the countermeasures to cultivate it. In this paper, 156 questionnaires were collected from junior high school students in three middle schools in Shanghai, and the current situation of class cadres in class culture construction was analyzed, including insufficient power of role models, poor communication skills, indifferent interpersonal relationships among classmates, and ineffective class cadre selection mechanism, etc. The Cronbach's Alpha of the questionnaire was 0.874, the KMO was 0.888, and the Cronbach's Alpha was 0.874, the KMO was 0.888, and the KMO was 0.888. KMO is 0.888, and the reliability is good. In order to further explore the factors affecting classroom cultural leadership of classroom cadres, this paper proposes the paths including classroom cadres' personal traits and personality, family education background, classroom atmosphere and culture, classroom cadres' experience and training, classroom interpersonal relationship and classroom teacher's incentive mechanism.

Keywords

Education Management, Classroom Management, Class Cadre Leadership

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

2021年3月,教育部及其他五个部门联合颁布了《义务教育质量评价指南》,该指南基于县级行政区域、学校和学生三个层面,确立了县域义务教育质量评价、学校办学质量评价以及学生发展质量评价三大支柱,共同构筑了一个全面的义务教育质量评价体系[1]。2021年7月24日,中共中央国务院颁布《关于进一步减轻义务教育阶段学生作业负担和校外培训负担的意见》,提出“有效减轻义务教育阶段学生过重作业负担和校外培训负担”。政策推动义务教育向更加公平、更高质量的道路发展,实现从“人人有学上”到“人人上好学”的格局转变[2]。本研究的核心目的在于深入剖析初中班级文化领导的作用机制及其培养策略,揭示构建班级优良风气、提升学生自我管理能力、形成班级和谐人际关系以及实现班级自律管理的有效路径。

2. 初中生班干部班级领导力研究的对象与方法

2.1. 研究对象与范围

本项研究以三所上海市中学的初中学生为样本,样本选择具有一定的代表性,深入分析班级干部在班级文化领导力方面的现实状况及其影响因素,并进一步探讨增强班干部领导力的有效策略。放眼整个中学来看,初中生和高中生在领导力方面存在一些共性和差异。共性方面,如沟通能力、团队协作等领导力要素在初中生和高中生中都是重要的。差异方面,高中生可能面临更为复杂的学业压力和人际关系,因此其领导力的发展可能更加复杂和多样化。因此要确定本研究结论在高中生中是否同样存在,需要进一步针对高中生进行专门的研究和分析。

本研究主要集中在初中生班干部的班级文化领导力方面,包括榜样力量、沟通能力、人际关系以及班干部选拔机制等多个维度进行探索。在地区选择方面,本研究仅涉及上海市的中学,具有一定的地方特色。在不同地区,班干部领导力的发展可能受到地区文化、教育水平、经济条件等多种因素的影响表现出不同的特点和发展趋势,需要跨地区、跨学校类型进行更广泛的研究和分析地区差异。

2.2. 研究方法

1) 问卷调查法

本研究采用问卷调查法, 对学生群体中班级干部的工作态度、学习态度等多维度评价进行搜集与分析。为探究初中生班干部在班级文化领导力方面的实际情况, 本研究设计了《初中生班干部班级文化领导力调查问卷》这一自编量表。通过对回收问卷进行统计分析, 研究发现该问卷的 Cronbach's Alpha 系数达到 0.874, 进一步对班干部领导力量表进行 KMO 和 Bartlett 球形检验, 结果显示 KMO 值为 0.888, 超过 0.6 的可接受标准; 同时, 显著性检验 Sig.值为 0.000, 远小于 0.01 (见表 1)。因此表明班干部领导力量表的信效度均有良好水平。

Table 1. KMO values of the questionnaire
表 1. 问卷的 KMO 值

KMO 和 Bartlett 的检验		
取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量。		0.888
Bartlett 的球形度检验	近似卡方	496.526
	df	28
	Sig.	0.000

本研究针对上海市三所中学的初中生群体进行了调查, 旨在通过学生评价来评估班干部的领导能力。本次调查共发放问卷 160 份, 经筛选后获得有效问卷 156 份(见表 2), 问卷的有效回收率为 97.5%, 问卷内容包含 26 个题目。

Table 2. Distribution of questionnaire respondents by grade level
表 2. 问卷调查对象年级分布情况

年级	频数	百分比
初一	49	31.41%
初二	58	37.18%
初三	49	31.41%

2) 文献分析法

本研究采用文献资料法, 对目前初中学生班干部的班级领导状况进行研究。通过图书馆、学术数据库、专业网站(教育杂志)等多种方式, 对初中生班干部工作进行了全面的调查。参考资料主要包括学术论文, 研究报告, 政策文件, 教育个案等。对所搜集的文献进行了甄别、归类, 排除了不符合课题要求或低质量的文献。根据研究内容、方法和成果等方面对其余文献进行归类。通过文献分析, 了解当前初中生班干部班级领导力的现状。包括班干部的选拔机制、培训情况、工作表现以及存在的问题等, 重点关注班干部在班级管理中的实际作用和影响因素, 以及他们面临的挑战和困难。

3. 初中生班干部班级领导力的现状

班干部领导力的相关研究是在 21 世纪才开始出现的, 目前国内对该领域的研究主要集中在领导学、教育管理学以及跨文化研究等方面。班级委员会构成班级管理结构中的基础层级。追溯班级干部职位的起源, 可知夸美纽斯在其著作《大教学论》中所阐述的班级授课理念, 该理念提倡通过分组管理的方式实现班级管理[3]。在班级管理中, 惩罚权、决策权、任务分配权、人员调动权、优先获得荣誉权等是班干部拥有的一系列权利[4]。受马卡连柯和苏霍姆林斯基集体主义教育思想的影响, 班干部制度是作为实

现集体主义教育的重要方式。马卡连柯创造的混合联队制度和值日班长制度是构建基层集体的重要教育方法[5]。在捷尔任斯基公社的学校中, 马卡连柯曾设置班长制度作为辅助教师班级管理、培养学生领导和服从能力的重要手段[6]。在中华人民共和国成立初期, 我国逐步采纳了班干部制度, 并在教育体系中得到发展。20 世纪 50 年代初期, 我国确立了现代班干部制度, 经过数年的发展, 已经逐步构建起一套较为完善的运行机制和管理流程。

美国学者斯蒂芬·塞勒(Stefan Seiler)认为学生领导力受个人能力、团队、组织、环境与情景五种因素的影响[7]。国内研究者卢德平指出, 学生领导力的发展受到早期领导经验、学生干部职务的担任以及学校、家庭和社区提供的支持等五个关键因素的共同作用[8]。王莹指出, 学生的领导经历、领导意愿以及对领导知识技能的学习, 对青少年领导力的发展具有显著的促进作用[9]。乔安妮·席拉(Joanne B. Ciulla)的研究表明, 教师对学生的态度会对其社会交往能力产生影响[10]。

调查研究发现, 初中生班级领导力表现为以下几种现状(见表 3)。

Table 3. Class leadership performance of junior high school students
表 3. 初中生班级领导力表现情况

测量维度			频率	百分比
榜样力量	班干部是否在班级文化活动中起到带头作用?	是	88	56.41%
		否	68	43.59%
	您认为班干部在班级文化建设中起到的作用如何?	非常重要	28	17.95%
		重要	42	26.92%
		一般	55	35.26%
		不重要	12	7.69%
		非常不重要	19	12.18%
沟通能力	班干部的决策是否能符合班级大多数同学的意见?	非常符合	28	17.95%
		比较符合	37	23.72%
		一般	49	31.41%
		不太符合	7	4.49%
		非常不符合	35	22.44%
人际关系	您认为班干部是否关心在乎同学的感受?	非常关心	25	16.03%
		比较关心	46	29.49%
		一般	47	30.13%
		不太关心	17	10.9%
		非常不关心	21	13.46%
	您认为班干部是否关心同学的生活和家庭状况?	非常关心	27	17.31%
		比较关心	40	25.64%
		一般	52	33.33%
		不太关心	17	10.9%
选拔机制	您对班干部的选举方式满意吗?	非常不关心	20	12.82%
		非常满意	27	17.31%
		比较满意	36	23.08%
		一般	59	37.82%
		不满意	19	12.18%
		非常不满意	15	9.62%

1) 榜样力量不足

在对“班干部在班级文化活动中是否发挥领导作用”这一问题进行分析时,结果显示有 68 名受访者选择了“否”,占总调查人数的 43.59%。进一步探讨“班干部在班级文化建设中的作用”时,仅有 31 人,占比为 19.81%的同学认为班干部在班级文化建设中的作用是不重要的。由此可见,大部分初中生认为班干部的角色十分重要,但在班级中难以承担其应承担的责任,难以以榜样精神去影响辐射其他同学。

2) 班干部沟通能力欠缺

通过分析题目“班干部的决策是否能符合班级大多数同学的意见”的结果发现,65 人(占总人数的 41.67%)给出了“符合”的评价;49 人(占总人数的 31.41%)的评价为“一般”;另有 42 人(占总人数的 26.93%)认为“不符合”。由于信息不对称、个人偏好差异、沟通不畅等因素,班干部的决策有时难以完全契合大多数同学的意见,这不仅可能影响决策的有效性,还可能对班级整体产生深远的负面影响。

3) 同学间人际关系淡漠

通过分析题目“您认为班干部是否关心在乎同学的感受?”以及“您认为班干部是否关心同学的生活和家庭状况?”研究结果显示,在两个问题的评价中,选择“关心”的人数分别为 71 人和 67 人,其占比分别为 45.52%和 42.95%。可见尽管有一定比例的同学认为班干部关心他们的感受和生活状况,但也有超过一半的同学没有感受到这种关心。这表明班干部在关心同学方面还有提升空间。

4) 班干部选拔机制效果不佳

通过分析题目“您对班干部的选举方式满意吗”的结果发现,在本次评估中,共有 63 名参与者给出了“满意”的评价,占总评价人数的 40.39%;而“一般”和“不满意”的评价者共计 93 人,占总评价人数的 59.61%。可见这表明当前的选举方式可能存在一定的问题或不足,未能满足大部分初中生的期望和需求。需要关注并改进选举流程、提升透明度与公正性,以增强学生对班干部选举的满意度。

4. 初中生班干部班级文化领导力的影响因素

1) 班干部个人特质与性格

班干部的个人特质与性格是形成班级文化领导力的基础。班干部的角色能力需求主要包括三方面:一是沟通能力,班干部作为师生之间的桥梁,需要具备良好的沟通能力,以准确传达老师的要求和意见,同时倾听并反馈同学们的想法和需求;二是团队协作精神,班级是一个团队,班干部需要能够协调各方力量,发挥每个同学的优势,共同推动班级文化的建设;三是问题解决能力,面对班级中的各种问题,班干部需要冷静分析,找出问题的根源,并提出有效的解决方案,以维护班级的和谐与秩序。这些个人特质和性格特征,为班干部在班级文化建设中发挥领导力提供了有力支撑。

2) 家庭教育背景

家庭教育背景对班干部班级文化领导力的发展具有重要影响。家庭是儿童接受教育的第一场域,家庭教育对于儿童的个体成长具有基础性作用^[11]。“它以一种无意识的、难以控制的、模糊的和习惯性的方式来影响孩子。而且,这种教育不受时空和形式的限制,弥散在家庭成员互动的每一处”^[12]。良好的家庭环境对于班级领导者塑造完善的个性特质及积极的自我认识具有显著的促进效果,进而对其在班级集体中发挥领导效能产生正面影响。同时,父母对班干部角色的理解和支持,以及他们在家庭中对孩子领导力的培养,都会显著影响班干部在班级文化领导力上的表现。

3) 班级氛围与风气

班级氛围与风气也是影响班干部班级文化领导力的重要因素。学校整体的文化氛围和价值观念是班级氛围与风气形成的大背景。当学校倡导开放包容、追求卓越、团结协作的校园文化时,这种积极向上的精神风貌会自然而然地渗透到每一个班级之中,为班干部的领导力注入强大的动力。而班级内部的民

主氛围和机制是提升班干部班级文化领导力的关键。一个民主、公正的班级环境,能够确保每位同学的声音都被听见,每个合理的建议都能得到考虑。这种氛围鼓励班干部与同学们建立平等、互动的关系,通过集体讨论、共同决策的方式,制定符合班级实际情况的文化建设方案。在这样的过程中,班干部不仅能够锻炼自己的组织协调能力,还能增强与同学们之间的情感联系,从而更加有效地发挥领导力。

4) 班干部经历与培训

班干部的经历与培训也是其班级文化领导力发展的重要影响因素。丰富的领导经历是班干部成长道路上的宝贵财富。每一次的班级活动策划、执行与总结,都是对班干部领导力和管理能力的直接锤炼。从最初的懵懂尝试到后来的从容应对,每一次的挑战都促使班干部不断反思、学习并改进自己的领导方式。这不仅可以让班干部学会了如何更有效地沟通协调、激发团队潜能,还让他们深刻理解到责任与担当的重要性。而学校或班级组织的专业培训,往往涵盖了领导力理论、团队建设等多个方面,旨在帮助班干部构建全面的领导力知识体系。通过理论学习、案例分析、角色扮演等多种教学手段,班干部能够深入理解领导力的内涵与外延,掌握有效的领导技巧和方法。这些知识和技能的获取,不仅让班干部在面对复杂问题时更加游刃有余,也让他们在班级文化建设中能够高瞻远瞩、运筹帷幄。

5) 班集体人际关系

班集体的人际关系同样对班干部的领导力产生重要影响。班干部的人际关系网络作为班级内部情感交流与合作的纽带,对班干部在班级文化领导力方面的表现具有深远的影响。一个和谐、融洽的班集体人际关系,不仅能够为班干部营造一个积极向上的工作环境,还能极大地增强其在同学中的威信和影响力,为班级文化的建设奠定坚实的基础。有助于其更好地推动班级文化的建设。同时,当同学们能够充分认识到班干部工作的重要性和艰巨性,理解并尊重他们的努力和付出时,就会更加积极地参与到班级文化的建设中来,为班干部提供有力的支持和帮助。这种团结协作的精神,不仅能够减轻班干部的工作压力,还能激发同学们的集体荣誉感和归属感,共同为班级文化的繁荣发展贡献力量。

6) 班主任激励机制

班主任的激励机制对班干部班级文化领导力的发展具有不可忽视的影响作用。健全的班级管理制度能够为班干部提供明确的工作方向和指导,有利于其领导力的发挥。合理的激励机制能够极大地激发班干部的工作热情和积极性。当班干部感受到自己的努力和付出得到认可时,他们会更加投入地参与到班级管理和文化建设中来。这种正向的激励作用,不仅提升了班干部的工作动力,还促进了他们领导力的发挥。通过激励机制,班主任还可以强化班干部的责任感和使命感。当班干部意识到自己的工作对于班级整体发展具有重要意义时,他们会更加珍惜自己的职责,努力为班级做出贡献。这种责任感和使命感的培养,是提升班干部领导力的关键所在。

5. 初中生班干部班级文化领导力的正向引导策略

1) 明确班干部的角色定位

在深化教育改革、注重学生综合素质培养的今天,明确班干部的角色定位显得尤为重要。学校和教师应当从战略高度出发,深刻认识到培养班干部在班级文化中发挥领导力的关键价值,这不仅是对学生个人潜能的深度挖掘,更是推动班级整体向上发展、营造积极向上学习氛围的必由之路。班干部的角色,远远超越了传统意义上的“老师的小帮手”,他们是班级精神的塑造者,是班级文化的核心驱动力,更是连接师生、生生之间情感与信息的桥梁。领导力是班干部不可或缺的品质之一,他们应能够激发同学们的潜能,引领班级成员共同设定目标,并团结一致朝之努力。在班级管理中要赋予他们更多的责任与权力,培养其成为具有独立思考、自主管理、领导力、组织力、协调力和沟通能力的复合型人才。这样,班干部不仅能成为教师的得力助手,更能成为班级文化的引领者、班级管理的核心力量,为班级的

全面发展贡献自己的力量。

2) 家校合作共同培养

在学校党的组织领导下,以校长为核心的学校管理团队全面负责学校工作,并在学校治理过程中承担主导责任。自党的十八大以来,强调学校治理工作的专业逻辑、遵循教育规律以培养人才,已成为推动教育改革与政策制定的指导性原则[13]。作为教育机构的管理者,为了提升学生自我监管与自主学习的能动性,必须明确权力界限,并赋予教师、学生家长及其他利益相关者更广泛的选择权。教师作为教育教学活动的引导者,在家校合作培养班干部的流程中起到关键作用[14]。教师是传达学校教育教学思想精神,实现教育教学目标的实践者,也是促进多方沟通,共同培育学生的连接人。在这个越来越强调自主学习的时代,教师更应以学习者为中心,从学生角度出发思考班级干部可能面临的困难,并给予适当的帮助和适宜的资源。作为学生第一责任人的家长应明晰自身的主体地位,在学校管理中可通过家长会、家长代表大会等形式让家长参与家校共治的相关事宜。学校管理层、教师、家长三方形成双向链式的沟通渠道,共同干预初中生班干部存在的各类心理问题,培育班干部的领导能力。

3) 营造良好的班级氛围

在构建一个和谐、高效且充满活力的班级环境中,明确班级愿景与价值观是首要且至关重要的步骤。这一过程不仅仅是教师单方面的设定,更应是师生共同参与、深入讨论的结晶。通过与学生携手,共同绘制班级发展的蓝图,设定既具挑战性又切实可行的目标,这些目标不仅关乎学业成绩的提升,更涵盖了品德修养、团队协作、创新能力等多方面的成长。同时,师生共同确立班级的行为准则,这些准则如同指南针,指引着每一位班级成员在日常学习生活中的言行举止,让学生深切感受到自己是班级大家庭中不可或缺的一员,他们的声音与行动都对班级的建设至关重要。鼓励学生之间建立深厚的友谊,相互扶持,共同进步;尊重每个人的独特性,欣赏并学习彼此的差异;在面对错误时,保持宽容与理解,将其视为成长的契机而非指责的借口。教师需以真诚的态度,关心每一位学生的成长轨迹,不仅关注他们的学业成绩,更要深入了解他们的内心世界,倾听他们的心声,理解他们的困惑与需求。可以定期组织班会或小组会议,为班干部及所有学生提供一个展示自我、表达意见的平台。

4) 建立科学的选拔与培养机制

在选拔班干部候选人的过程中,应秉持着全面而细致的原则,深入了解每一位学生的性格特点,包括他们的外向性、内向性、坚韧度及适应性等,以便选择出既能引领团队又能融入集体的优秀个体。同时,也要高度重视学生的能力特长,无论是学术成绩的卓越、艺术体育的专长,还是创新思维与实践能力的展现,都要作为选拔的重要考量因素。此外,学生的兴趣爱好也是不可忽视的一环,它们往往能激发学生内在的驱动力,促进其在特定领域内的深入探索与贡献。在选拔流程中,应采用多元化的评价方式,如教师推荐、同学互评、自我陈述及面试环节等,确保选拔结果既客观公正又能够充分展现学生的综合素质与潜力。通过团队建设活动,增强班干部之间的信任与合作,学习如何在多元团队中发挥个人优势,共同达成目标。此外,还可以积极寻求外部资源,邀请知名教育机构的专业讲师来校开展专项培训,为班干部提供前沿的管理理念、实用的工作技巧,助力他们成长为更加全面、优秀的领导者。

5) 加强班干部心理健康与情绪管理

在担任班干部的角色过程中,他们往往承载着比普通学生更多的责任与期望,这不可避免地会带来一系列的心理压力和挑战。比如,与同学之间的意见不合可能引发的矛盾冲突、管理班级事务时遇到的复杂多变情况、以及在平衡学业与班级工作之间的艰难抉择等,都可能对班干部的心理健康造成一定影响。因此,学校应当高度重视并密切关注班干部的心理健康状况,建立健全心理健康监测机制。这包括定期开展心理健康评估,通过问卷调查、一对一访谈等方式,及时了解班干部的心理动态,识别并评估他们可能面临的压力源和困扰。为了进一步提升班干部的心理韧性和应对能力,学校还应积极组织情绪

管理培训。这些培训旨在通过专业的心理学知识和实用技巧, 帮助班干部学会识别和管理自己的情绪。培训内容可以包括情绪认知教育, 让班干部了解情绪的本质、分类及影响因素; 情绪调节策略, 如深呼吸、正念冥想等放松技巧, 以及积极思维模式的建立; 以及情绪表达与沟通技巧, 教导他们如何以健康、有效的方式表达自己的感受和需求, 同时倾听并理解他人的立场与情感。

6) 健全师生激励与反馈机制

激励机制在班干部队伍建设中扮演着至关重要的角色, 它是激发班干部潜能、提升其工作动力与效能的关键。为了构建一个高效、积极的班干部团队, 学校应设计并实施一套全面而有效的激励机制。对表现卓越的班干部进行公开表彰, 通过颁发荣誉证书、奖杯或奖学金等形式, 让他们的努力与成就得到广泛认可与尊重。这样的激励机制不仅能够增强班干部的荣誉感和归属感, 还能在班级中树立榜样, 激励其他同学积极向上, 共同为班级的发展贡献力量。同时, 为了确保班干部队伍的持续进步与成长, 建立定期的反馈机制同样不可或缺。这一机制旨在通过及时、客观、全面的评估, 为班干部提供准确的工作表现反馈。反馈内容应涵盖工作成果、领导能力、团队协作、沟通能力等多个方面, 建立有效的激励机制与定期的反馈机制是优化班干部队伍建设、提升班级管理水平的的重要途径。它们相互补充、相互促进, 共同为班干部的成长与发展提供有力支持。

参考文献

- [1] 教育部, 等. 教育部等六部门关于印发《义务教育质量评价指南》的通知(教基〔2021〕3号)[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A06/s3321/202103/t20210317_520238.html, 2021-03-16.
- [2] 韩天骄, 苏德. “双减”背景下学校教育提质的内涵、价值、路向[J]. 中国电化教育, 2022(5): 42-48.
- [3] 夸美纽斯. 大教学论[M]. 北京: 人民教育出版社, 1985: 140.
- [4] 罗雯瑶. 初中生的班干部角色认知调查研究[J]. 教学与管理, 2009(1): 34-36.
- [5] 单中惠, 杨汉麟. 西方教育学名著提要[M]. 南昌: 江西人民出版社, 2005: 460-468.
- [6] 吴式颖, 等. 马卡连柯教育文集: 上卷[M]. 北京: 人民教育出版社, 2004: 253.
- [7] Seiler, S. and Pfister, A.C. (2009) “Why Did I Do This?”: Understanding Leadership Behavior through a Dynamic Five-Factor Model of Leadership. *Journal of Leadership Studies*, 3, 41-52. <https://doi.org/10.1002/jls.20122>
- [8] 卢德平. 青少年领导力的萌芽和形成——基于三个城市 26 名高中学生干部的深度访谈结果[J]. 中国青年研究, 2008(5): 10-15.
- [9] 王莹. 武汉市青少年学生领导力的现状调查与分析[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 华中师范大学, 2013.
- [10] Ciulla, J.B. (2012) Ethics Effectiveness: The Nature of Good Leadership. In: Ciulla, J.B., Ed., *The Search for Ethics in Leadership, Business, and Beyond*, Springer, 3-32.
- [11] 滕洋. 试论家庭教育与学校教育的合作边界[J]. 当代教育科学, 2022(2): 17-24.
- [12] 康丽颖, 姬甜甜. 回归教育学视域的家庭教育理论建构[J]. 教育科学, 2021, 37(1): 69-75.
- [13] 苏君阳. 新时代教育治理体系现代化: 内涵、特征及其实现路径[J]. 教育研究, 2021, 42(9): 120-130.
- [14] 陈慧娟, 李铭尧. 家校社协同育人背景下的学校治理格局及其实现[J]. 教学与管理, 2024(21): 38-43.