

新时期高职院校校生多元解纷机制构建路径研究

彭苑茹

浙江安防职业技术学院

摘要：随着新时期社会矛盾的多元化和高职院校内部关系的复杂化，传统的校生纠纷解决机制已难以满足现实需求。本文紧密围绕新时期高职院校校生纠纷的预防与解决机制展开深入研究，通过对现有问题的剖析和国内外先进经验的学习，本文提出了包括法律教育、内部调解、外部仲裁及诉讼衔接以及监督评估在内的多元化纠纷解决机制。本研究不仅有助于提高高职院校纠纷解决的效率和公正性，也为促进校园和谐与法治教育提供了新的思路和方法。

关键词：高职院校；多元解纷机制；和谐校园

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2024.03.042

在快速发展的现代社会中，高职院校作为培养技术技能人才的重要基地，承担着教育、引领和服务社会的重要职责。然而，随着教育规模的扩大和学生主体意识的增强，校生之间的纠纷日益增多，成为影响校园和谐稳定的一个重要因素。构建一个科学、系统的多元化纠纷解决机制显得尤为迫切和重要。

一、高职院校构建多元纠纷解决机制的意义

（一）促进社会和谐与法治建设

多元纠纷解决机制通过提供多样化的解决途径，能够更好地适应不同类型纠纷的特点和需求，实现个性化和差异化处理。例如，通过调解方式解决纠纷，可以在不伤害双方感情的前提下，达成双赢的解决方案，从而有助于维护校园的和谐稳定。此外，多元解决机制的建立也是对法治精神的一种传播和实践，有助于培养学生的法治意识和法律素养，为社会培养出更多具有良好法治观念的人才。

（二）保障教育公平与学生权益

教育公平是教育工作的基本要求，也是社会发展的重要基础。在高职院校中，校生纠纷如果处理不当，往往会损害学生的合法权益，影响教育公平的实现。多元纠纷解决机制强调的是平等对话和协商解决问题，这有助于保护学生的合法权益，确保每位学生都能在公平的环境中学习和成长。通过第三方中立机构的介入，可以增加解决过程的透明度和公正性，避免传统解决途径中可能出现的权力滥用现象。这不仅有利于及时、有效地解决纠纷，也有助于构建起尊重和保护学生权益的良好氛围。

（三）优化教育资源高效合理配置

教育资源是有限的，如何将有限的资源用于最需要的地方，是高职院校管理的重要课题。传统的校生纠纷解决途径往往占用大量的人力、物力和财力资源，而且效果并不理想。多元纠纷解决机制的构建，可以有效分流和简化纠纷解决程序，减少对司法等政府资源的依

赖，使得教育资源得到更加合理的分配和利用。

因此，构建高职校生纠纷多元解决机制具有重要的现实意义和深远的社会影响。它不仅有助于促进社会和谐与法治建设，保障教育公平与学生权益，还能优化教育资源配置，提高高职院校的教育质量和管理水平。

二、高职校生纠纷解决机制现状

在高职院校中，学生纠纷的解决机制通常涉及多个层面，包括制度建设、机构设置、教育引导等。这些机制旨在维护校园秩序，促进学生个人成长和心理健康。

（一）现状概述

1、制度建设方面：高职院校普遍建立了一套包括学生手册、纪律处分条例和申诉流程在内的规章制度，为学生行为提供指导，并为纠纷提供解决途径。这些制度往往强调校方的权威，以纪律处分作为主要的约束和教育手段。

2、机构设置方面：为了更专业地处理学生纠纷，大部分高职院校设立了专门的学生事务中心或心理咨询中心。学生事务中心通常负责处理学生的纪律问题、生活矛盾等，而心理咨询中心则提供情感纠纷、心理压力的咨询服务。

3、教育引导：学校通过开展法治教育、心理健康教育等课程，增强学生的自我管理和纠纷预防能力。这些课程旨在培养学生的法律意识和心理调适能力，帮助学生在面对冲突时能够理性应对。

（二）存在问题及原因分析

当前高职院校纠纷解决依赖的主要方式是申诉和教育引导，虽然在维护校园秩序方面发挥了基础作用，但随着社会的发展和法治意识的提高，难以满足日益多样化的纠纷解决需求。面临一些问题和挑战：首先，制度执行的一致性和公正性常常受到质疑。由于监督和执行力度不足，相同问题处理结果可能差异较大，导致学生对制度的不信任。其次，学生对于正式的纠纷解决途径认知不足，往往不知道如何正确利用现有机制，或者认

为这些机制无法有效解决问题。当遇到纠纷问题时，第一反应选择投诉信访或是诉讼途径。最后，依赖法律途径解决问题程序复杂、耗时较长，对学生的未来发展可能造成不利影响。

造成当前状况的原因是多方面的。首先，法治教育的缺失导致学生对自己的行为缺乏正确的法律评价。许多学生对于法律知识的了解不足，对于自己行为可能产生的法律后果缺乏清晰的认识。这导致一些学生在遇到纠纷时，无法通过合法途径维护自己的权益，甚至采取激进的方式加剧矛盾。其次，学校内部管理机制不够完善，缺乏多元化的纠纷解决途径和专业的法律服务，特别是在资源配置上可能存在专业人才缺乏、资金投入有限等不足。目前，大多数高职院校的纠纷解决机制仍以行政手段为主，缺乏其他有效的解决途径。当纠纷发生时，学生往往只能选择向辅导员或相关部门投诉，而这些部门由于资源和能力的限制，往往难以对纠纷进行全面、深入的调查和处理。再者，传统的教育观念导致学生参与度不足，学生的诉求在纠纷解决过程中往往被忽视。在传统的教育模式下，教师和管理者往往被视为权威人物，学生则处于被动接受的地位。这种观念导致学生在纠纷解决过程中缺乏参与感和主动性，不利于培养其独立思考和解决问题的能力。同时，这也容易导致处理结果的不公正和不合理。

三、国外高校做法的借鉴启示

在国外，许多国家和地区已经建立了比较成熟的校生纠纷多元解决机制。这些做法对于我国高职院校具有重要的借鉴意义。

1、美国式的学生法庭制度，设立专门的纠纷解决机构来解决校生纠纷。这样的机构可以提供一个正式的平台，让学生能够在一个公正、透明的环境中表达自己的意见和诉求。同时，通过引入中立人作为调解员或仲裁员，可以保证处理结果的客观性和公正性。此外，这种做法还有助于培养学生的法治意识和公民素质。

2、澳大利亚和新西兰的调解制度，调解是一种有效且高效的纠纷解决方式。通过调解，可以在不伤害双方感情的情况下，寻找到双赢的解决方案。这种做法不仅能够维护校园的和谐稳定，还能够提升学生解决问题的能力。

3、欧洲国家的预防措施。通过建立完善的信息沟通渠道，可以及时发现和解决学生的问题和矛盾，从而减少纠纷的发生。此外，通过提供专业的心理辅导服务，可以帮助学生更好地处理人际关系和情感问题，从而减少因心理问题引发的纠纷。

国外的成功经验为我们提供了宝贵的启示。我们应该结合我国的实际情况，借鉴国外的做法，建立符合我

国国情的高职校生纠纷多元解决机制。

四、高职院校校生纠纷多元化纠纷解决机制实践路径

(一) 建立纠纷预防机制

在高职院校中，建立有效的纠纷预防机制是维护校园和谐、促进教育事业发展的重要基石。预防机制不仅能够减少纠纷的发生，还能提升学校管理的效率和师生的满意度。

1、加强法治教育培训。高职应将法治教育纳入必修课程，通过课堂教学、模拟法庭、案例分析等多种形式，提高学生的法律意识和法律素养，并且定期为学生提供实习就业、日常消费、防范电诈、知识产权等方面的知识培训。可以举办法律讲座、辩论赛、法律咨询服务等活动，鼓励学生积极参与，提高他们的实践能力和解决问题的能力。除了法治教育活动外，学校还应加强法治宣传，利用校园网站、公告栏、社交媒体等多种渠道，普及法律知识，发布法律资讯，营造浓厚的法治氛围。

2、完善学校规章制度。学校应根据国家法律法规，结合实际情况，不断完善校内规章制度，明确学生的权利与义务，为纠纷的预防和处理提供依据，并对所有师生公开透明。同时，还应建立规章的定期审查和更新机制，确保其与时俱进，适应新的法律法规和社会变化，并避免规章制度之间相互冲突相互矛盾。

3、加强校生沟通协商。建立多元化多渠道的沟通协商渠道和机制，鼓励学生在日常工作中通过有效沟通与协商解决问题，避免小问题升级为大纠纷。例如，学校可以设立沟通平台，如定期的学生座谈会、意见箱、在线论坛等，以便学生能够及时表达自己的意见和建议。学校也要高度重视学生提出的意见，建立意见清单，认真研究做好反馈。还可以加强信息化建设与技术支持，利用信息技术对纠纷案件进行数据收集和分析，发现纠纷发生的潜在规律，为预防和解决纠纷提供科学依据。

(二) 建立内部调解机制

探索建立和完善内部调解机制是高职维护校园稳定、构建和谐师生关系的重要途径，也是对当前申诉机制的有效补充。通过专业、公正、高效的调解工作，不仅可以及时解决纠纷，还能够提升学生对学校管理的信任和满意度。

1、探索成立专门的纠纷调解委员会，该委员会可以由法律专家、教师代表、学生代表、行政人员等组成，以确保调解工作的多元性和公正性。委员会的成员应当接受专业的调解培训，掌握调解技巧和相关的法律知识。

2、完善调解程序。需要明确调解流程、时间限制、调解员资格等关键要素。调解流程应该包括纠纷的受理、调查、协商、决策等阶段，每个阶段都有明确的

时间节点和责任人。

3、建立激励与惩戒机制。为了强化调解结果的执行力，应当将调解结果与学校的纪律处分、学业评价等体系相衔接。一旦调解达成和解协议，相关当事人应当遵守协议内容，学校也应当监督协议的执行情况。鼓励学生积极参与调解，对于拒不执行调解协议的行为，应当有相应的惩戒措施。

4、创新在线调解方式。除传统的面对面调解方式外，学校还可以利用现代信息技术，如在线调解平台，为学生提供更为便捷的调解服务。在线调解平台可以打破时间和空间的限制，让当事人即使不在校园内也能够参与到调解过程中来。这种形式也有助于保护当事人的隐私，减少不必要的尴尬和压力。

（三）建立外部调解、仲裁与诉讼机制的衔接机制

高职校生纠纷解决机制中，内部调解、校内申诉是第一道防线，然而并非所有纠纷都能通过内部得到妥善解决。对于这些难以内部解决的案件，外部机制的衔接显得尤为重要。不仅为纠纷当事人提供了更多的选择，也确保了纠纷处理的公正性和权威性。

1、引入第三方调解、仲裁机制。对于专业性较强或难以通过校内调解解决的纠纷，学校可以考虑与第三方社区调解组织或仲裁机构建立合作关系。这些组织机构具有专业的队伍、成熟的程序以及丰富的实践经验，在充分考虑学生这一特殊群体的学识、年龄、心理等多因素特征基础上，提供专业的中立的解决方案。

2、畅通法律途径。当内部调解和第三方仲裁无法解决纠纷时，应当告知当事人可以通过法律途径解决，包括但不限于向法院提起诉讼。应向师生明确介绍诉讼程序，包括起诉条件、诉讼流程、可能的法律后果等，帮助当事人做好充分的准备。此外，还可以与法律服务机构合作，为师生提供法律咨询和代理服务，保护当事人的合法权益。

3、建立多元衔接机制。在衔接过程中，应注意协调内部调解、外部调解、仲裁和诉讼的关系。四者不应是孤立的，而应形成一个有机的整体。例如，学校可以在内部调解阶段就引入外部调解或仲裁员参与，或者在仲裁协议中明确仲裁与诉讼的衔接方式。这样不仅能够提高调解和仲裁的成功率，还能够减少不必要的诉讼，节省纠纷解决的成本和时间。总之，构建外部调解、仲裁与诉讼机制的衔接是完善高校纠纷解决体系的重要环节。通过与专业仲裁机构和法律服务机构的合作，高校能够为师生提供多层次、多途径的纠纷解决服务。这不仅有助于维护校园的和谐稳定，也体现了高校对法治精神的尊重和践行。

（四）建立监督与评估机制

在校生纠纷多元化解决机制中，监督与评估是确保整个体系有效运行和不断完善的重要环节。通过建立科学的监督评估体系，可以及时发现和纠正机制运行中的问题，提升纠纷解决的效率和公正性。

1、建立校内外的监督机制。校内监督可以通过设立监察委员会或审计部门来实现，这些机构负责对纠纷解决过程进行监督，确保程序的合法性和公正性。校外监督则可以通过邀请第三方评估机构、法律顾问等参与，提供独立的评价和建议。

2、定期开展评估监督。可以定期对纠纷解决机制进行评估，评估内容包括纠纷解决的效率、满意度、改进措施等。评估可以通过问卷调查、访谈、数据分析等多种方式进行，收集反馈意见，不断优化和完善纠纷解决流程。通过建立科学的监督评估体系，学校可以不断提升纠纷解决工作的质量和水平，更好地维护校园的和谐稳定。

高职院校多元化纠纷解决机制的构建和完善将是一个动态发展的过程。随着社会的变迁和技术的发展，纠纷的类型和解决方式也将发生变化。高职院校需要不断适应新情况，积极探索和实践，结合实际情况，建立起符合自身特点的多元纠纷解决机制。同时，应注重培养学生的法治意识、批判性思维和解决问题的能力，从根本上降低校园纠纷的发生频率，营造更加和谐的校园环境。通过这些努力，高职院校能够更好地应对未来挑战，培养符合社会需要的高素质技术技能人才。

参考文献

[1] 张奕奕, 吴会会, 张增田. 从对抗走向对话: 美国高校替代性纠纷解决机制研究[J], 复旦教育论坛 2021(2).

[2] 邵文龙. 大学生与高校纠纷化解思路探究[J], 教育评论, 2016(4).

[3] 姜波. 高校校内纠纷的治理机制研究[J]. 中国青年研究, 2014(9).

[4] 马庆, 刘成杰. 论高校与学生间纠纷校内解决机制的构建与完善[J], 内蒙古师范大学学报(哲学社会科学版), 2014(1).

[5] 王慧. 美国高校纠纷解决机制及相关的启示——以普林斯顿大学为例[J], 江苏高教, 2014(6).

作者简介: 彭苑茹(1986.06-), 女, 汉族, 浙江温州人, 助理研究员, 硕士研究生, 研究方向社会(高校)治理、公共安全、教育管理。

基金项目: 本文为浙江省高等教育学会一般课题、高校保卫工作分会重点课题: 《新形势下高职院校依法治理的多元解纠纷路径研究》(编号KT2023375)研究成果。