

三全育人背景下高校辅导员对学生干部的培养与管理研究

钟小连, 谢敏君

广西职业师范学院计算机与信息工程学院, 广西 南宁

收稿日期: 2024年10月8日; 录用日期: 2024年11月6日; 发布日期: 2024年11月13日

摘要

学生干部队伍是辅导员管理学生事务过程中的重要力量, 也是有效开展学生工作的重要保证, 辅导员要用好这一队伍, 就必须对学生干部进行培养与管理。然而, 当前的学生干部培养与管理却出现了动机与认知存在偏差、选拔标准不规范、自身角色定位不清晰等问题, 而“三全育人”的提出与完善是对在新的时代背景下“培养什么人”“为谁培养人”“怎样培养人”的理论回答与实践指导, 结合学生干部的特点, 辅导员可以利用“三全育人”的理论作为指导, 有效地解决和改善当前学生干部的培养与管理问题, 为祖国和社会培养优秀的人才。

关键词

三全育人, 高校辅导员, 学生干部培养

Research on the Cultivation and Management of Student Cadres by College Counselors under the Background of Three Complete Education

Xiaolian Zhong, Minjun Xie

College of Computer and Information Engineering, Guangxi Vocational Normal University, Nanning Guangxi

Received: Oct. 8th, 2024; accepted: Nov. 6th, 2024; published: Nov. 13th, 2024

Abstract

The student cadre team is an important force for counselors to manage student affairs and an

文章引用: 钟小连, 谢敏君. 三全育人背景下高校辅导员对学生干部的培养与管理研究[J]. 教育进展, 2024, 14(11): 662-669. DOI: 10.12677/ae.2024.14112111

important guarantee for effectively carrying out student work. To make good use of this team, counselors must cultivate and manage student cadres. However, the current cultivation and management of student cadres have encountered problems such as deviation in motivation and cognition, non-standard selection criteria, and unclear role positioning. The proposal and improvement of the “three complete education” is a theoretical answer and practical guidance for “what kind of person to cultivate”, “for whom to cultivate people”, and “how to cultivate people” in the new era. Combining the characteristics of student cadres, counselors can use the theory of “three pronged education” as guidance to effectively solve and improve the current cultivation and management problems of student cadres, and cultivate excellent talents for the motherland and society.

Keywords

Three Complete Education, College Counselors, Training of Student Cadres

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

三全育人，指的是全员、全方位、全过程育人，是中共中央、国务院《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》提出的坚持全员全过程全方位育人(简称“三全育人”)的要求。学生作为高校辅导员的得力助手，扮演着学生和管理者的双重身份，具有一定的特殊性，他们在学校管理、思想政治教育、学生培养等方面发挥重要作用，如学生干部的先进性可以激励学生成才、学生干部能够发挥榜样作用、学生干部可以让大学生充分接受教育等。然而，当前的学生干部培养也出现了一系列的问题，如对学生干部工作的认知存在偏差、选拔任用的过程不规范、自身角色定位不清晰等，因此，高校辅导员需要在正确理解三全育人的内涵上，加强学生干部队伍的管理与培养，充分发挥学生干部的积极性，实现高校人才培养的目标。

2. 研究三全育人思想对社会的影响

三全育人指导思想是新时代高校教育的一项重要理念。它强调在教育过程中，所有教职工都应参与到育人工作中来，从学生入学到毕业的整个过程中都要进行思想政治教育，并在各个方面、各个领域对学生进行全方位的培养。当学生毕业后步入社会工作，其对社会各方面也会产生一定的影响，主要包括提升人才培养质量、促进社会和谐发展、促进文化的传承与创新等几个方面。

2.1. 研究三全育人思想有利于提升人才培养质量

三全育人强调学生的全面发展，不仅关注学术成就，还注重品德、身心健康和社会责任感的培养。首先，研究三全育人指导思想有利于促进学生的全面发展。在学校期间，学校从课堂到课外，从教室到宿舍加强学生对三全育人思想的学习，让学生不断深入学习先进的、符合国家和社会向前发展的指导思想。此外，高校不仅要传授知识，在培养学生的过程中，重要的是引导学生树立正确的价值观和人生观，培养学生正确的道德观念和良好的品德素养，只有具备正确的价值观念和高尚的道德品质的人才，才能在社会中承担起引领和带动的责任。其次，研究三全育人指导思想有利于提高学生的创新能力。通过实践育人和创新教学方法，激发学生的创造力和解决问题的能力，让学生在学习中发现问题、研究问题、

解决问题是三全育人思想的集中体现，教师通过跟踪、回访、调查和研究学生的学习生涯，能够及时地为学生答疑解惑，让学生在发展中提升自我，逐渐提升自己地创造力和创新意识，为社会的发展注入新鲜的活力。最后，研究三全育人指导思想，有利于提高学生的适应性。三全育人指导思想注重培养学生的社会适应能力，使其能够更好地融入社会，为社会发展做出贡献。

2.2. 研究三全育人指导思想有利于促进社会的和谐发展

三全育人这一教育理念强调教育过程中要关注学生的全面发展，包括知识、能力、素质等方面培养，同时也要注重培养学生的社会责任感和公民意识。一方面，研究三全育人思想有利于正确地引导学生的价值观。通过全员育人，引导学生树立正确的价值观和人生观，促进社会主流价值的形成，在学生的发展过程中，教师学会正确利用三全育人的指导思想，是培养学生社会责任感和公民意识的重要方法和手段，也是促进社会和谐稳定的主要途径之一。另一方面，研究三全育人指导思想，有利于社会的稳定。三全育人指导思想强调培养学生的社会责任感，增强其对社会秩序和稳定的认同感。研究三全育人指导思想，不仅是国家教育发展的要求、实现高校立德树人目标的要求，更是维护社会稳定的需求。当前，随着我国互联网与科技的发展，我国青少年受到西方敌对势力的影响，使得社会的稳定更为重要，学会正确使用三全育人指导思想来提高学生的认识，有助于促进我国社会的稳定发展。

2.3. 研究三全育人指导思想，有利于促进文化的传承与创新

高校具有促进文化的传承与创新职能，一方面，三全育人思想有利于提高文化自信，三全育人强调中华优秀传统文化的传承，增强了民族文化自信，让学生对民族文化有更深入地了解和认识。此外，在校期间，结合相关的社会实践活动比如主题班会、文化艺术节等，学校教职工在三全育人思想的指导下让学生在潜移默化中接受优秀传统文化地熏陶，提高自己对民族文化的了解。另一方面，三全育人思想有利于促进文化创新。在三全育人的指导下，高校鼓励学生在学习传统文化的基础上进行创新，推动文化的现代转化，既是高校对人才培养的目的，也是文化传承与发展的需要。

总而言之，三全育人作为一种全新的教育理念，其实施对于提升人才培养质量、促进社会和谐发展、促进文化传承与创新等方面都产生了深远的影响。

3. 高校辅导员对学生干部培养与管理的现状分析

高校辅导员始终奋战在学生管理工作一线，他们对学生的影响是具体的也是直接的，而学生干部作为辅导员开展学生管理工作的重要助手，其培养与管理显得尤为重要。只有厘清辅导员对学生干部的培养与管理现状，才能有针对性地总结问题和解决问题，最终实现高校人才培养的目标。通过调查发现，当前高校辅导员对学生干部培养与管理现状主要包括以下几个方面。

3.1. 具有明确的管理制度

当前，各大高校针对学生干部都制定了明确的学生干部管理办法，学校和辅导员通过制度建设，加强与明确学生组织的定位与功能，保障学生组织中学生的主体地位[1]。这种优化的管理制度有助于提高学生组织的运行效率。管理制度明确规定了学生干部的培养目标、考核方式等，为学生干部的培养与管理提供了制度保障。

3.2. 具有明确的培养与管理路径

当前，为了满足学生干部的需要，部分高校通过加强辅导员的理论和技能培训，不断提升辅导员的工作能力以及制定学生干部培养管理办法。接受培训后辅导员采取思想引领和实践教育相结合的方式，

不断推动学生干部的自我提升。这种多元化的培养路径有助于学生干部全面发展, 提高其组织协调能力和问题解决能力。

3.3. 培养形式僵化, 忽略培养过程

虽然众多高校制定了学生干部管理的相关制度, 但是由于工作量大, 部分辅导员在选完班干以后就很少对他们进行指导和培养, 通常只是给班委分配任务, 让学生去完成。这种方式导致学生干部缺乏机会进行锻炼, 不能得到成长。另一方面, 部分辅导员对学生干部的培养是有的, 但采取的是简单地形式, 没有形成对学生干部培养的闭环管理。这种培养形式不能满足学生干部的实际需求。

简单而言, 高校辅导员对学生干部的培养既有成效, 也存在一些问题, 应该辩证地看待这一现状, 总结优点和发现问题, 才能更好地为社会输送优质人才, 实现高校的人才培养目标。

4. “三全育人”的内涵与学生干部培养与管理的意义

辅导员作为学生成长成才的人生导师和知心朋友, 始终奋战在学生管理工作一线, 对学生干部的培养与管理不仅是角色定位的要求, 而且是学生实现自我成长以及提升自身综合素质的重要途径。“三全育人”作为新时代高等学校教育发展的创新理念和实践模式, 反映了党和国家对教育本质和教育规律的深化认识, 体现了高等教育立德树人的内在要求, 顺应了人才培养的发展趋势, 契合了高校思想政治工作的规律[2]。把握“三全育人”的内涵和明确辅导员在学生干部管理与培养的角色定义, 有利于科学设计学生干部培养与管理过程, 实现高校立德树人的最终目标。

4.1. “三全育人”的内涵

三全育人的关键在于“全”, 把握住“全”才能够有效地运用其思想去管理和培养学生干部, 实现学生干部在学生干部管理工作中的优势最大化。全员、全方位、全过程强调的内容有一定的区别, 需要辅导员深刻领悟和把握。三全育人的“育”是三全育人的中心环节, 对育人的理解不仅是高校实现立德树人目标的重要内容, 也是辅导员开展学生工作的要求, 高校需要充分认识到大学培养学生与生产工业化产品的区别, 高校的人才培养需要与时俱进、因材施教、因事而化。三全育人的本质是以人为本, 突出人的作用, 大学生正处于成长成才的关键时期, 辅导员需要帮助他们形成正确的人生观、世界观和价值观, 在对学生干部进行管理和培养的过程中要关注他们的思想动态和心理, 帮助他们塑造健全的人格和高尚的品格[3]。此外, 三全育人强调的要素各不相同, 需要认真分析主导的要素, 从而才能够发挥三全育人的功能, 实现高校立德树人的最终目标。

1) 全员育人, 强调主体要素

全员育人, 强调的是主体要素, 即所有人都是育人的主体, 所有学生都需要被培育。从学校层面而言, 学校的行政人员、专任教师、领导、学校组织、学生个体等都是育人的主体, 他们需要尽到育人的义务。而学生干部的培养, 更应该重视主体要素, 有些学生干部岗位职能设置不太合理, 容易出现岗位边缘化的现象, 因此辅导员必须关注这一群体, 在开展活动的过程中有意识地去培养学生干部的能力, 做到全员管理和培养的目标。此外, 学校的其他部门在安排学生干部工作的过程中应该做好工作分配的合理化、科学化, 避免工作量过重或者过轻的情况出现。

2) 全过程育人, 强调时间要素

全过程育人, 强调时间要素, 即时时刻刻都要育人, 把握好时间的关键点, 将育人看作是一个动态的过程, 把学生干部的培养与管理当作一项长期的事业, 需要辅导员及时跟进、调整与反馈。从宏观层面看, 需要将学生作为人才培养的主体, 从入校那一刻起, 辅导员需要尊重学生的发展规律、遵循大学

生思想政治工作规律、教育教学规律，以时间为要素去培养和管理学生。从微观层面看，从学生入校开始，不论是白天还是晚上，不论是上课还是放假，学校和辅导员都需要将育人贯穿到底。总而言之，学生干部培养需要重视时间要素，不能中断，否则会影响育人效果。

3) 全方位育人，强调空间要素

全方位育人，强调的是空间要素，即处处需要育人，包括课堂学习、校园环境建设、校园文化建设、宿舍环境建设、校内外的社会实践活动、大学生心理健康教育、体育活动、奖助学金工作、各项专业竞赛等。全方位育人还强调学生既是育人的主体，又是育人的对象，而学生干部具有和普通学生的明显特征，可以发挥榜样的作用，在学生的培养上起到积极的作用。在学生干部培养的过程中，从学生课堂和社会需要建立发展的桥梁，利用校内隐性文化的作用对学生进行培养与管理，积极推进三全育人体制机制建设，形成闭环。

4.2. 学生干部培养与管理的意义

1) 是协助辅导员有效完成学生管理工作的重要抓手

当前，我国高校学生的数量不断增加，一个辅导员需要带 200 以上的学生，同时还需要承担其他的工作任务，辅导员对学生的教育管理也成了一个庞大而系统的工程[4]。因此，辅导员迫切需要学生干部队伍来协助完成各项工作。学生干部是学生也是服务学生的主要对象，他们是辅导员和班级学生沟通的桥梁和纽带，能有效地帮助辅导员完成学生管理的工作。

2) 是学校实现为社会输送更多高素质人才的有效途径

高校作为人才培养的摇篮，每年为社会输送大量的人才。但是有部分学生进入到大学后开始松懈，沉迷游戏，造成毕业后缺少专业技能和基本的人际交往能力，虽能拿到文凭，但是由于没有竞争力最后影响就业质量。而学生干部的培养与管理，能有效地改善这一现状，他们通过完成老师布置的任务，在工作中结交更多的同学等，可以帮助他们提升工作能力和人际交往技能，为今后的就业做好充足的准备。而优秀的学生干部能够强化学生队伍的凝聚力，在帮助辅导员和教师解决问题的同时，提高自身的能力和水平，让学校为社会输送更多高水平的人才，也为培养更多的储备干部[5]。

3) 是学生提高自身综合素质与能力的重要方式

在高校学生管理过程中，学生干部希望通过自己的努力能够在班级和同学心中具有一定的威望，所以他们主动参与班级和学生组织、社团的竞选，主动为老师和社会服务。学生干部具有较强的执行能力、学习能力、奉献精神、乐观向上的态度等能够感染到其他学生，在学风建设、校园文化建设等方面有积极作用，通过他们的带头和榜样示范作用，实现班级、学生组织、社团的自我管理和自我服务与发展，从而形成良好的班风校貌，提升学生的整体素质，最终实现自身的学习和就业目标。

5. 三全育人背景下高校学生干部培养管理存在的问题

5.1. 动机与认知存在偏差

学生干部作为学生和教师沟通的桥梁和纽带，宗旨是为学生和老师服务，在服务的过程中锻炼自己的能力。但是随着互联网的快速发展，单纯的大学生受到西方敌对势力不良意识形态的影响以及封建思想的影响，导致部分大学生加入学生干部组织的动机不纯，没有真正做到为学生和教师服务，甚至以自己是学生干部而去欺压普通学生，加入学生干部组织的目的只为亲近老师，获得一定的权力满足自己的虚荣心，为自己在评奖评优、推优入党过程中增加砝码，导致价值观逐渐偏离学生干部组织存在的正常轨道。这类学生干部以利益为中心，总是想通过成为学生干部最大限度满足自己的需要，具有浓重的功利色彩，如果这类学生干部将这种风气带到职场，更加容易腐败堕落，影响人生发展道路。学生干部

培养与管理需要重视学生的思想动态, 及时进行纠正。

5.2. 选拔标准与缺乏培养机制

首先, 选拔任用标准不规范。当前, 高校对学生干部的选拔标准以班级或者组织成员投票、学生学习成绩作为选拔的标准, 部分高校还只将投票或者辅导员指定人选作为唯一的选拔方式, 对学习成绩只要求不挂科即可。这样单一且不公平选拔方式无法正确评价学生干部的综合素质和管理服务水平, 容易出现学生干部队伍工作能力低下、服务意识不高、行为管理失范等问题, 还容易打击学生的积极性, 使部分学生干部无法胜任学生干部职责, 影响学生管理工作的任务进度, 也影响学生综合素质的发展。其次, 缺乏有效的培养机制。很多高校在选拔学生干部以后直接布置工作任务, 没有进行岗前培训, 再加上辅导员工作任务繁多, 无法及时对学生干部的工作进行有效指导, 即使部分学生干部工作能力突出, 但是由于缺乏管理经验, 也容易出现问题, 如会出现工作全部是一个人干, 其他人没有工作的局面, 从而影响学生组织职能的发挥和拓展, 降低工作效率和其他学生的积极性。最后, 缺少相应的经费支持。学生干部的培养与管理是一个动态的过程, 当前的学生干部培养与管理只是在理论层面进行, 普通的培养方式主要以理论培训为主, 通过召开学生干部培训会的形式, 对学生干部能力的培养效果是微乎其微的, 他们的实践能力提升才是学生干部综合素质提高的重要表现, 具体的实践能力为办公软件应用能力、社交礼仪能力、管理能力等, 而这些能力的培养需要一定的经费支持, 但是目前很多高校是没有这项经费的, 因此若想全面提升学生干部的能力, 需要一定的经费支持。

5.3. 自身定位错误与监督考核机制不完善

一方面, 长期以来, 受到官僚主义思想的影响, 个别学生干部以官自居, 功利思想严重, 丧失服务意识, 导致不良风气频频出现, 直接影响了学校人才培养的发展。另一方面, 很多高校在对学生干部的培养与管理过程中缺乏监督考核机制[6]。学生干部在学校、班级中有一定的职权, 如果没有进行有效的监督, 容易出现学生干部权利过于集中, 甚至出现权利滥用的现象, 不利于学生干部队伍的稳定性和学生管理工作的顺利开展。当前高校学生干部的管理与考核主要以辅导员为主, 在进行学生干部工作贡献和工作量评价时, 以学生投票、辅导员印象和教师评价作为主要依据, 缺少考核评价制度, 考核标准不统一, 导致学生干部重视表面功夫, 缺乏工作积极性。

6. 三全育人背景下高校辅导员对学生干部培养与管理的基本策略

6.1. 以“三全育人”思想革新学生干部培养理念

三全育人的核心任务是以德树人, 为社会主义现代化建设培养可靠的接班人。高校要加强学生干部的思想培养, 帮助学生塑造健全的人格和高尚的品格, 形成正确的世界观、人生观和价值观[7]。一方面, 学生干部作为高校辅导员管理学生的重要桥梁和纽带, 他们的理想信念会对大学生群体产生重要的影响, 因此在对学生干部进行培养与管理的过程中要特别注意学生干部的理想信念教育, 明确学生干部的职责和作用[8]。以三全育人思想为宗旨, 重视主体、时间、空间三个要素, 从学生到教师, 从入学到毕业, 课堂到社会, 对学生的理想信念进行教育, 逐渐形成正确的世界观、人生观和价值观。另一方面, 对学生干部的培养需要做到因材施教, 在大学里不但在课堂上需要做到因材施教, 而且更应该重视课外实践活动的指导。学生干部能力参差, 性格各异, 且所在岗位的职责也不一样, 在培养的过程中辅导员和管理者应该考察学生干部的个人情况, 科学合理的安排工作岗位和布置工作任务。让学生在学生工作过程中得到有效的锻炼, 进而促进综合素质的发展和提高, 形成自身的竞争力, 为步入职场做好充分的准备。

6.2. 以“全员”为基础指导并参与学生干部的发展

以全员为基础指导并参与学生干部的发展，意味着要创造一个适合学生干部发展的环境，学校或者组织中的每一位成员都参与到学生干部的培养和成长过程中。将学生干部作为培养与管理的主体，为学生干部设定清晰的期望和标准，如领导力、责任感、团队合作和沟通能力等，通过组织活动情况、参与活动情况、教师评价和学生评价等方式对学生干部履职情况进行考察[9]，辅导员和其他管理者定期评估学生干部的表现和进步，并提供具体的反馈和帮助，努力实现学生干部全员参与、全员考核、全员进步的目标。

6.3. 以“全过程”的思维规范学生干部选拔与考核

全过程强调在学生干部选拔与考核的过程中，需要设计合理的选拔程序，如笔试、面试、实践能力测试、群众基础等，确保选拔过程的科学性和公平性，引入第三方监督或评审机制，提高选拔的透明度和公信力[10]。而民主集中制也是不可缺少的选拔原则，这一原则能有效防止后期选出的学生干部出现“学生不认可，老师认可”的现象出现。选拔优秀学生干部以后，不仅需要加强学生干部的培训，而且要重视学生干部的监督与考核，防止顶着职位不作为的情况出现，具体而言需要建立定期的考核机制，包括自我评价、同伴评价、上级评价等多维度评价体系[11]。辅导员或者学生干部管理人员根据考核结果给予学生干部反馈，帮助他们认识到自身的长处和不足。此外，还要根据考核结果给予相应的激励措施，如表彰优秀学生干部，提供进一步的发展机会；对于表现不佳的学生干部采取辅导、调整职位或者替换等措施。通过建立合理科学的选拔与考核机制，可以让学生工作更加规范有效地开展，同时也有助于培养学生干部的责任感、领导力和团队协作能力[12]。

6.4. 以“全方位”的理念培养学生干部综合实践能力

全方位强调空间要素，意味着从课堂到宿舍，从校园到宿舍都是培养学生干部综合实践能力的重要场所，也意味着需要构建一个多元化、实践性强、覆盖各种技能与素养的培养体系[13]。一方面，要注重理论与实践相结合，在培训学生干部时，不仅要提供理论知识的学习，还要注重实践操作的机会。组织实际案例分析、角色扮演、模拟活动等，让学生将理论知识应用于实践中。另一方面，制定多维度技能培养方案，全方位的学生干部培养应该包括领导力、沟通能力、团队协作、公共演讲、时间管理、冲突解决等多方面的技能。设计相关活动和训练，帮助学生干部全面提升。以三全育人的“全方位”理念作为理论指导，重视理论与实践相结合，制定多维度技能培养方案，可以有效地提升学生干部的综合实践能力，为他们未来的职业发展和社会参与打下坚实的基础[14]。

7. 结语

综上所述，在三全育人的背景下，高校辅导队伍是培养学生干部的主要力量，辅导员们要充分认识学生干部对开展学生工作的价值和意义。学生干部在高校管理中占据了重要位置，辅导员要学会利用究三全育人的相关理论，加强对学生干部的培养与管理，采取多样化的方式提高学生的工作能力和业务水平。总而言之，学生干部的培养与管理，从选拔到考核都需要以“全员、全过程、全方位”作为培养与管理指南，以立德树人为宗旨，帮助学生干部在实践的过程中实现自己的价值，为今后的个人发展奠定坚实的基础，同时提高学校的管理能力，最终实现育人目标。

基金项目

广西教育科学“十四五”规划2023年度专项课题《AIGC赋能的高校传媒专业创新创业人才培养路径研究》(2023ZJY1649)。

参考文献

- [1] 王晓霏. 高校学生组织建设与骨干培养[J]. 智库时代, 2019(22): 103-104.
- [2] 梁伟, 马俊, 梅旭成. 高校“三全育人”理念的内涵与实践[J]. 学校党建与思想教育, 2020(4): 36-38.
- [3] 王欢. 当前高校学生干部群体素质培养探讨[J]. 现代商贸工业, 2013, 25(15): 109-110.
- [4] 冯军, 孙媛媛. 高校辅导员如何打造高效率学生干部团队[J]. 文教资料, 2009(25): 221-222.
- [5] 崔莺. 高校辅导员加强学生干部培养方式的探索[J]. 现代职业教育, 2022(16): 166-168.
- [6] 庞敏. 关于高校辅导员加强学生干部培养方式的探索[J]. 亚太育, 2016(14): 19.
- [7] 汪涵涵, 张艳, 杨玲, 等. 浅析高校辅导员在学生工作中的能力构成和作用[J]. 广州化工, 2014, 42(14): 232-233.
- [8] 吴翠翠.“三全育人”视域下高校学生干部标准化管理分析[J]. 大众标准化, 2021(24): 98-100.
- [9] 张丽芳, 谭建平. 全方位育人视域下高校辅导员对学生干部的培养研究[J]. 品位·经典, 2022(8): 96-99.
- [10] 沈君克. 论高校辅导员如何培养和建设学生干部队伍[J]. 公关世界, 2021(14): 102-104.
- [11] 吕怡萍.“三全育人”视域下高职院校学生干部培养与管理研究[J]. 公关世界, 2023(19): 96-98.
- [12] 闫小飞.“三全育人”视角下高校学生干部培养机制研究[J]. 成才, 2024(7): 152-154.
- [13] 卜云.“三全育人”理念在高校辅导员学生干部培养工作中的实践探究[J]. 江西电力职业技术学院学报, 2022, 35(11): 147-148, 152.
- [14] 刘炜航. 新形势下高校学生干部培养过程中存在的问题及对策分析[J]. 经济研究导刊, 2011(23): 261.