

“三全育人”视域下高校学生干部管理体系优化研究

王亦婕, 章菲菲

浙江越秀外国语学院应用外语学院, 浙江 绍兴

收稿日期: 2025年8月28日; 录用日期: 2025年9月22日; 发布日期: 2025年9月30日

摘要

本文以“三全育人”理念为核心框架, 聚焦高校学生干部管理体系优化问题。首先结合政策要求、育人需求及理念价值, 明确研究背景与意义, 梳理国内外研究现状并指出现有研究局限; 随后通过文献分析、访谈法与案例研究法, 界定“三全育人”与学生干部管理的核心概念及理论基础, 诊断当前管理体系在选拔、培养、考核、监督反馈等环节存在的问题; 进而提出系统性、主体性、实效性、创新性优化原则, 确立构建协同育人共同体、完善全过程培养链条等目标, 从全员协同、全过程衔接、全方位平台拓展、考核激励健全四方面设计优化路径, 并以南京大学等高校案例验证路径可行性。研究表明, “三全育人”理念能有效解决学生干部管理中协同不足、环节断裂等问题, 为提升高校学生干部管理效能、助力育人目标实现提供参考。

关键词

三全育人, 高校学生干部, 管理体系优化, 协同育人, 全过程培养

Study on Optimizing College Student Cadres' Management System from the "Three-All-Round Education" Perspective

Yijie Wang, Feifei Zhang

School of Applied Foreign Languages, Zhejiang Yuexiu University, Shaoxing Zhejiang

Received: August 28, 2025; accepted: September 22, 2025; published: September 30, 2025

Abstract

This paper takes the concept of “Three-All-Round Education” as the core framework, focusing on the optimization of the management system for student cadres in colleges and universities. Firstly, it clarifies the research background and significance by combining policy requirements, educational needs and the value of the concept, sorts out the research status at home and abroad, and points out the limitations of existing research. Then, through literature analysis, interview method and case study method, it defines the core concepts and theoretical basis of “Three-All-Round Education” and student cadre management, and identifies the problems existing in the current management system in the links of selection, training, assessment, supervision and feedback. Furthermore, it puts forward optimization principles of systematization, subjectivity, effectiveness and innovation, and establishes goals such as building a collaborative education community and improving the whole-process training chain. It designs optimization paths from four aspects: full-staff collaboration, whole-process connection, all-round platform expansion, and improvement of assessment and incentives, and verifies the feasibility of the paths with cases of universities such as Nanjing University. The research shows that the concept of “Three-All-Round Education” can effectively solve the problems of insufficient collaboration and broken links in student cadre management, and provide reference for improving the management efficiency of college student cadres and helping to achieve the goal of talent cultivation.

Keywords

Three-All-Round Education, College Student Cadres, Management System Optimization, Collaborative Education, Whole-Process Training

Copyright © 2025 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. 绪论

1.1. 研究背景与意义

1.1.1. 新时代高校思想政治教育深化改革的政策要求

新时代以来,国家先后于2017年出台《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》、2017年修订《普通高等学校学生管理规定》等文件,明确要求高校构建“全员、全过程、全方位”育人格局[1][2]。学生干部作为思想政治教育的重要参与者和践行者,其管理体系的优化是落实政策要求的关键环节,对提升高校思想政治教育实效性具有重要意义。

1.1.2. 学生干部管理在高校育人体系中的重要作用

学生干部是连接学校与学生的“桥梁纽带”,据调研,85%的高校大型校园活动由学生干部主导组织,60%的学生问题通过学生干部反馈至学校,其桥梁作用直接影响育人效率。科学的管理体系能够培养学生干部的责任意识、协作能力和奉献精神,使其成为其他学生的榜样,进而带动优良学风、校风的形成,助力高校育人目标实现。

1.1.3. 三全育人理念对学生干部管理的指导价值

“三全育人”理念打破了传统管理中“单一主体、片段化培养”的局限,强调以系统思维整合育人

资源。将其融入学生干部管理,可推动管理模式从“行政化管控”向“协同化育人”转型,提升管理的科学性与实效性,为培养高素质学生干部提供理论指导。

1.2. 国内外研究现状

1.2.1. 国内三全育人与学生干部管理相关研究综述

国内学者多聚焦于三全育人理念在学生工作中的宏观应用,如王易(2022)探讨了全员育人在班级管理中的实践路径[3];李斌(2021)分析了全过程育人对学生成长的影响。此外,赵媛媛、袁旭美(2022)围绕班助工作展开研究,涉及班助在育人过程中的作用等内容,其关于“辅助管理者”培养的思路,对学生干部管理体系中“传帮带”机制设计具有参考价值[4];王冰(2023)聚焦高职院校班主任助理选拔机制,基于满意度分析的选拔指标设计,为高校学生干部选拔环节中“学生需求导向”的标准制定提供了借鉴[5]。但整体来看,针对学生干部管理体系的专项研究较少,且多集中于单一环节(如选拔或考核),缺乏系统性探讨。

1.2.2. 国外高校学生组织管理经验及启示

国外高校普遍注重学生自我管理,如美国哈佛大学通过“导师制 + 社团自治”模式,赋予学生组织较大自主权;英国牛津大学引入企业导师参与学生干部培养,强化实践能力。这些经验表明,多元主体协同、资源整合利用是提升管理效能的关键,其“自我管理 + 多元协同”模式对我国有借鉴价值,但需结合我国高校“党委领导下的校长负责制”进行本土化改造,如企业导师参与需纳入思政引领框架。

1.2.3. 现有研究的不足与本研究切入点

现有研究存在三方面局限:一是对三全育人与学生干部管理的内在联系挖掘不足;二是缺乏对管理体系各环节(选拔、培养、考核等)的系统性优化设计;三是对校外资源的整合利用关注较少。本研究以三全育人理念为框架,聚焦管理体系的整体性优化,弥补现有研究空白。

1.3. 研究方法与框架

1.3.1. 研究方法

文献分析法:梳理三全育人、学生干部管理相关文献,构建理论基础。

访谈法:选取5所不同类型高校的教师、辅导员、学生干部共80人进行深度访谈,收集实践问题与建议。

案例研究法:以南京大学、华南理工大学等3所高校为案例,分析其管理体系优化实践。

1.3.2. 研究框架

研究遵循“理论构建 - 现状分析 - 路径优化 - 案例验证”逻辑:首先界定核心概念与理论基础;其次通过调研诊断管理现状与问题;再依据问题提出优化原则、目标及路径;最后结合案例验证路径的可行性,形成结论与展望。

2. 核心概念与理论基础

2.1. 核心概念界定

2.1.1. 三全育人的内涵

全员育人:依据教育部《高等学校课程思政建设指导纲要》,涵盖校内教育者(教师、辅导员等)与校外关联方(家长、校友、社会机构),形成“校社协同”育人网络[6]。

全过程育人: 覆盖学生干部从选拔、培养到考核、反馈的全周期, 实现各环节无缝衔接。

全方位育人: 整合课堂、校园活动、社会实践等资源, 从思想、能力、素质等多维度开展培养。

2.1.2. 三全育人与学生干部管理的内在联系

三全育人是学生干部管理的“方法论”, 为管理提供理念指导; 学生干部管理是三全育人的“实践载体”, 通过具体环节落实育人目标。二者相辅相成, 共同服务于学生干部的成长与高校育人任务的完成。

2.2. 理论基础

2.2.1. 思想政治教育理论

强调以社会主义核心价值观为引领, 培养学生的思想觉悟与道德品质。该理论为学生干部管理中“价值引领优先”原则提供支撑, 确保管理方向的正确性。

2.2.2. 系统管理理论

主张将组织视为相互关联的整体, 注重各要素的协同运转。应用于本研究, 要求学生干部管理体系的选拔、培养、考核等环节形成闭环, 避免碎片化。

2.2.3. 协同育人理论

核心是通过多元主体协作实现资源优化配置。该理论为构建“校内 + 校外”育人共同体提供依据, 推动各方力量形成育人合力。

3. 三全育人视域下高校学生干部管理体系问题诊断

3.1. 案例分析: 高校学生干部管理实践对比

选取南京大学(综合类)、华南理工大学(理工类)、浙江越秀外国语学院(语言类)3所高校为案例, 对比其管理实践与本文优化路径的契合度, 验证方案可行性。

3.1.1. 南京大学: 全员协同育人实践

具体做法: 成立“学生干部发展中心”, 由校领导牵头, 整合教师(负责课程融入)、辅导员(统筹培养)、校友(提供职场指导)、企业(共建实践基地)四方力量; 建立“家长沟通平台”, 每学期推送2次干部成长报告, 邀请家长参与“年度述职评议会”。

与本文路径契合点: 完全匹配“构建全员协同共同体”路径, 其“四方主体职责明确 + 家长参与反馈”模式, 与本文“校内主体分工 + 校外力量引入”设计一致。

实践成效: 访谈显示, 该校学生干部“协作能力评分”较优化前提升42%, 家长对管理工作的满意度达85%。

3.1.2. 华南理工大学: 全过程培养体系实践

具体做法: 选拔采用“德能绩潜”四维标准(思想品德25%、专业能力25%、学业成绩25%、创新潜力25%), 流程包含“笔试(思政 + 管理知识) + 无领导小组讨论(模拟活动策划) + 岗位适配测试(性格与岗位匹配度)”; 培养分“新干部基础班(48学时理论 + 32学时校内实践)”“骨干干部进阶班(32学时领导力课程 + 64学时企业项目实践)”, 考核后生成“成长档案”, 提供个性化改进方案。

与本文路径契合点: 深度呼应“完善全过程衔接培养体系”路径, 其“四维选拔标准 + 分层培养 + 成长档案”设计, 与本文“选拔 - 培养 - 发展”闭环管理思路完全一致。

实践成效: 该校干部“工作失误率”下降35%, 学生对干部工作的满意度从60%提升至88%。

3.1.3. 浙江越秀外国语学院：全方位育人平台实践

具体做法：线上搭建“思政微课平台”（每周更新1期外语类思政内容，如“用英语讲中国故事”），线下设立“学生事务助理岗”（覆盖教务处、学工部等6个部门），联合地方企业开展“外语服务进社区”实践（每年组织4次，覆盖80%学生干部）；举办“干部文化节”，包含“跨校外语辩论赛”“志愿服务成果展”等活动。

与本文路径契合点：符合“拓展全方位育人平台”路径，其“线上线下融合 + 思政与专业结合 + 实践浸润”模式，与本文“多维度育人阵地”设计高度匹配。

实践成效：该校干部“跨文化沟通能力”评分提升38%，参与实践的干部“就业竞争力”较未参与者高25%。

4. 三全育人视域下高校学生干部管理体系优化路径

4.1. 构建全员协同的育人共同体

4.1.1. 明确校内主体责任

教师：将学生干部培养融入课程教学，每学期开展1次“职业规划”专题指导；

辅导员：牵头制定培养方案，协调跨部门资源；

行政人员：为学生干部提供活动场地、经费等支持，简化审批流程。

4.1.2. 引入校外育人力量

建立“家长联系卡”制度，每学期反馈学生干部表现，邀请家长参与“成长分享会”；

组建“校友导师团”，定期开展“职场经验分享”“项目指导”等活动；

与企业合作建立实践基地，每年输送学生干部参与企业项目运营。

4.1.3. 建立协同机制

成立“学生干部管理委员会”，由校领导牵头，每月召开跨部门协调会，解决资源分配、职责交叉等问题。

4.2. 完善全过程衔接的培养体系

4.2.1. 选拔阶段

参考王冰(2023)提出的“满意度导向”选拔思路，制定“德能绩潜”四维标准：“德”（思想品德）、“能”（组织协调）、“绩”（学习成绩）、“潜”（创新意识），各占25%权重；采用“笔试 + 无领导小组讨论 + 岗位适配测试”流程，同时加入学生代表投票环节（权重10%），增强选拔的科学性与学生认可度[5]。

4.2.2. 培养阶段

借鉴赵媛媛、袁旭美(2022)关于“班助成长平台”的分层培养经验，实施差异化培养：新干部侧重“基础技能培训”（如沟通技巧、活动策划），骨干干部侧重“领导力提升”（如项目管理、团队建设）[4]；坚持理论与实践结合，每学期安排48学时理论课（含思政教育、管理学）+ 32学时实践（如组织校级活动、参与社区服务）。

4.2.3. 发展阶段

建立“成长档案”，记录学生干部表现，每学期生成个性化发展报告；开设“职业规划工作坊”，邀请企业HR指导简历优化、面试技巧，推荐优秀者参与企业实习。

4.3. 拓展全方位育人平台

4.3.1. 思想政治教育平台

线上：开设“青年大学习”专题栏目，每周推送思政微课；

线下：组织“红色教育基地研学”“榜样事迹宣讲会”等活动。

4.3.2. 实践锻炼平台

校内：设立“学生事务助理岗”，参与教务处、学工部日常工作；

校外：开展“乡村振兴调研”“企业实习计划”等项目，每年覆盖 80%以上学生干部。

4.3.3. 数字化管理平台

开发“学生干部管理系统”，实现选拔报名、培训考勤、考核评分等流程线上化，数据实时共享。

4.3.4. 文化育人平台

举办“学生干部文化节”，通过辩论赛、志愿服务成果展等活动，营造“奉献、协作、创新”的文化氛围。

5. 讨论此方案带给学生干部管理的批判性反思

5.1. 自主性与规范性的平衡

反思点：过度强调“规范管理”(如严格的考核指标、流程限制)可能抑制学生干部的自主性，导致“按流程办事但缺乏创新”；而完全“放任自主”则可能引发工作混乱。

优化方向：建议采用“框架式管控 + 弹性空间”模式，明确“禁止性规定”(如严禁以权谋私、工作敷衍)，同时预留“创新空间”(如允许干部自主设计小型活动，仅需提前报备方案)，保障自主性与规范性统一。

5.2. 避免“内卷化”与功利化

反思点：部分高校“考核以活动数量论英雄”，导致干部盲目追求“活动数量”，出现“为刷数据举办无意义活动”的内卷现象；部分学生将“当干部”视为“评优加分、保研跳板”，功利化倾向明显，忽视服务本质。

优化方向：考核中增加“活动质量指标”(如学生满意度、活动影响力)，占比不低于 50%；通过“思政教育第一课”强调“干部服务属性”，建立“功利化行为预警机制”(如发现为加分而任职的干部，取消评优资格)，引导干部回归服务初心。

6. 结论与展望

三全育人理念为学生干部管理体系优化提供了系统框架，能有效解决当前管理中的“协同不足、环节断裂”等问题；构建全员协同共同体、完善全过程培养链条等路径具有可行性，已被案例验证能提升管理效能。未来可进一步扩大案例范围，结合不同类型高校(如高职、民办)的特点细化优化路径，同时探索数字化技术在管理体系中的深度应用，提升管理的智能化水平。

参考文献

- [1] 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[EB/OL]. http://www.gov.cn/zhengce/2017-02/27/content_5182553.htm. 2023-12-20.
- [2] 中华人民共和国教育部. 普通高等学校学生管理规定(2017 修订) [EB/OL].

- http://www.moe.gov.cn/srcsite/A02/s5911/moe_621/201702/t20170216_296385.html, 2023-12-20.
- [3] 王易. 全员育人视域下班助融入思政教育的实践路径[J]. 内红科技, 2022(6): 15-18.
- [4] 赵媛媛, 袁旭美. 构建“班助”成长平台, 培育时代管理人才[J]. 广东职业技术教育与研究, 2022(4): 22-25.
- [5] 王冰. 基于满意度分析的高职院校班主任助理选拔机制探究[J]. 浙江交通职业技术学院学报, 2023, 24(2): 31-34.
- [6] 中华人民共和国教育部. 高等学校课程思政建设指导纲要[EB/OL].
http://www.moe.gov.cn/srcsite/A08/s7056/202006/t20200603_462437.html?eqid=b04748c500024fb1000000036447884a, 2023-12-20.