

# “三全育人”视域下高校行政管理人员育人功能探析

赖怡如

(南京铁道职业技术学院, 江苏 南京 210000)

**摘要:** 本文旨在探讨高校“三全育人”理论的内涵、高校行政管理人员在育人过程中的功能及其提升路径。研究发现,“三全育人”作为一种全面、全员、全过程的教育理念,对于提升高等教育质量具有重要意义。然而,在实际应用中,高校行政管理人员在育人过程中存在观念与实践的脱节、资源与机制的不足以及育人效果评价与反馈机制的问题。为了解决这些问题,本文提出了一系列提升行政管理人员育人能力的路径,包括加强育人理念的培养与更新、构建多元化的育人机制、提升行政管理人员的专业素养以及完善育人效果的评价体系。通过这些措施,可以有效提升高校行政管理人员的育人功能,从而促进高等教育的全面发展。本文的研究不仅为高校行政管理人员的育人实践提供了理论指导,也为相关政策的制定和未来研究提供了方向。

**关键词:** 三全育人; 高校行政管理; 育人功能; 育人机制; 能力提升路径

## 一、高校“三全育人”的概念界定

“三全育人”作为新时代高等教育的重要理念,其核心在于全员、全过程、全方位地参与学生的教育与成长。在概念界定上,首先,“全员育人”强调的是高校每一位成员,无论其职务高低,都应承担起育人的责任,形成全员参与的育人格局。这不仅包括教师在教学中的育人职责,也包括行政管理人员在日常工作中对学生的影响和指导。

其次,“全过程育人”意味着学生从入学到毕业的整个学习生涯,都应该是教育与成长的连续过程。在这一过程中,行政管理人员需通过制度建设、文化塑造、服务提供等方式,为学生创造全面发展的条件和环境。

最后,“全方位育人”则是指育人工作应覆盖学生的知识学习、能力培养、价值观形成等多个维度。高校行政管理人员在这一理念指导下,不仅要关注学生的学业成绩,还要关心学生的身心健康、社会适应能力、创新精神和实践能力的培养。

综上所述,“三全育人”概念的界定为高校行政管理人员的育人功能提供了明确的方向和广阔的视野。行政管理人员在工作中应深刻理解和准确把握这一理念,将其转化为具体的工作实践,从而在高等教育的育人体系中发挥出不可替代的作用。

## 二、高校行政管理人员的育人功能及重要性

### (一) 行政管理人员育人功能的内涵

在“三全育人”视域下,高校行政管理人员的育人功能是指其在管理工作中通过各种途径和方式对学生进行全面发展教育的职能。这一功能不仅包括了传统的管理和服务职责,还扩展到了对学生全面素质提升的直接和间接影响。

首先,行政管理人员的育人功能体现在其对学生日常行为规范的管理中。通过制定和执行校园规章制度,管理人员能够为学生营造一个良好的学习和生活环境,有助于学生养成良好的行为习惯和社会责任感。

另外,行政管理人员在促进学生全面素质发展中扮演着桥梁和纽带角色。他们通过组织各类文化、科技、体育等活动,鼓励学生参与,从而促进学生的身心健康和综合素质的提升。

综上所述,高校行政管理人员的育人功能是多方面的,既包括对学生行为习惯的塑造,更涵盖了对学生全面素质提升的促进和心理健康的维护。

### (二) 行政管理人员育人功能的重要性

在“三全育人”视域下,高校行政管理人员的育人功能显得尤为重要。首先,行政管理人员通过优化教育资源配置,确保学生能够公平地接受教育,这对于促进学生的全面发展至关重要。其次,行政管理人员在维护校园秩序、营造良好校园文化方面的

作用不容忽视。再者,行政管理人员在提供学生服务和支持方面的育人功能也不可或缺。最后,行政管理人员还需要通过自身的专业素养和道德操守来影响和激励学生。他们的言行举止在无形中传递给学生什么是责任、诚信、公正等核心价值观,对学生的品德养成起到潜移默化的作用。

综上所述,高校行政管理人员在“三全育人”视域下的育人功能不仅是他们工作的重要组成部分,也是高校育人体系中不可或缺的力量。他们的工作直接关系到学生能否在高校期间得到全面而深入的发展,因此,提升行政管理人员的育人能力和水平,对于实现高等教育的根本目标具有重大意义。

## 三、行政管理人员育人过程中存在的问题

### (一) 育人观念与实践的脱节

在“三全育人”视域下,高校行政管理人员在育人过程中普遍存在着育人观念与实践的脱节问题。首先,部分管理人员对育人的理解仍停留在传统的知识传授层面,忽视了学生全面发展的需求。他们往往重视行政管理的规范性和效率性,而对学生个性化成长的关注不足,导致育人工作的形式化和功利化。

其次,管理人员在实践中往往面临资源和时间的双重压力,难以将育人理念转化为具体行动。在日常工作中,他们更多地被占用用于处理行政事务,而缺乏与学生深入交流和指导的机会,这使得育人功能难以充分发挥。

此外,高校行政管理人员在育人实践中还面临着评价体系的不完善。现行的评价体系往往偏重于管理成效的量化考核,而忽视了育人效果的定性评价。这种倾向使得管理人员在实际工作中更倾向于追求可量化的管理成果,而非学生的全面成长。

### (二) 育人资源与机制的不足

在“三全育人”视域下,高校行政管理人员在育人过程中面临的主要问题之一是育人资源与机制的不足。首先,育人资源的分配往往存在不均衡的现象。在一些高校中,教学资源相对充足,而用于学生全面发展的资源,如心理健康教育、职业规划指导、创新创业支持等方面的资源却相对匮乏。这种不平衡导致行政管理人员在推动学生全面发展时受限,难以满足“三全育人”即德智体美劳全面发展的要求。

其次,育人机制方面,高校行政管理人员在实践中往往缺乏有效的激励和约束机制。一方面,对于行政管理人员育人工作的考核评价体系不够完善,缺少对其育人效果的正向激励,使得部分管理人员缺乏积极主动育人的动力。另一方面,现有的育人机制过于僵化,缺乏灵活性和创新性,难以适应学生个性化发展的需求。

此外,高校行政管理人员在育人过程中还面临专业能力与素养的挑战。由于部分管理人员自身缺乏必要的教育理念和专业知识,

识,使得他们在实际工作中难以准确理解和贯彻“三全育人”的内涵与要求,无法有效地进行学生工作和服务工作。

### (三) 育人效果的评价与反馈问题

在“三全育人”视域下,高校行政管理人员在育人过程中的评价与反馈机制存在一些问题,这些问题在一定程度上影响了育人效果的提升。首先,当前高校行政管理人员的育人效果评价体系不够完善,缺乏科学、系统的评价指标和方法。评价内容往往偏重于学生的学业成绩和技能掌握,而对于学生的价值观、思想道德、创新精神等方面的培养成效评价不够深入,导致育人功能的实施缺乏针对性和有效性。

其次,评价主体单一,多数情况下评价由教师或行政人员单方面进行,学生和社会各界的反馈意见难以充分获得。这种单向度的评价方式难以全面反映育人效果,也不利于发现和解决育人过程中的问题。

再者,评价频率和时效性不足,部分高校对行政管理人员的育人效果评价周期较长,不能及时反映出育人工作的实时状况,导致评价结果与实际情况存在偏差,不利于及时调整育人策略。

最后,评价结果的反馈和应用机制不健全。一些高校在完成育人效果评价后,缺乏有效的结果反馈和后续改进措施,导致评价结果往往成为形式化的文件,难以转化为推动育人工作改进的动力。

## 四、高校行政管理人员育人能力提升路径

### (一) 加强育人理念的培养与更新

在“三全育人”视域下,高校行政管理人员的育人功能不仅仅局限于传统的管理职能,更应深化为全面的人才培养使命。为此,提升行政管理人员的育人能力,首要任务是加强育人理念的培养与更新。

首先,高校应组织行政管理人员参与育人理念的培训和学习,使其深刻理解“三全育人”的内涵,即全员育人、全程育人、全方位育人。通过专题讲座、研讨会等形式,使管理人员充分认识到自身在学生全面发展中的重要角色和责任,从而内化为自觉的行动。

其次,更新育人理念需要行政管理人员积极践行以学生为中心的教育理念。在日常工作中,应当关注学生的成长需求,通过建立和完善学生参与机制,鼓励学生参与学校管理和决策,实现管理与育人的有机结合。

再次,高校应鼓励行政管理人员不断更新自身的教育观念和管理方法。随着时代的发展,新的教育理念和技术不断涌现,管理人员应主动学习先进的教育理论和管理技能,如利用信息技术提高工作效率,采用心理学知识更好地理解帮助学生。

### (二) 构建多元化的育人机制

在构建多元化的育人机制中,高校行政管理人员应发挥其在学生全面发展中的关键作用。首先,管理人员需要深化对“三全育人”理念的理解,即全员育人、全程育人、全方位育人,从而实现学生德智体美劳全面发展的教育目标。

高校应鼓励行政管理人员与教师、学生建立有效的沟通机制,促进信息的双向流通。管理人员可以通过参与教学活动、学生社团指导、心理健康教育等多种形式,与学生建立联系,了解学生需求,发现并解决学生在学习和生活中遇到的问题。

同时,高校行政管理人员应积极参与学校文化建设,通过组织丰富多彩的校园文化活动,如主题讲座、志愿服务、科技创新竞赛等,营造有利于学生全面发展的校园环境。这些活动不仅能够丰富学生的校园生活,还能够激发学生的创新精神和责任感。

### (三) 提升行政管理人员的专业素养

在“三全育人”视域下,高校行政管理人员的专业素养是其

育人功能得以有效发挥的基础。专业素养不仅包括扎实的专业知识和技能,还涵盖了教育理念、心理素质、沟通协调能力等多方面的能力。因此,提升行政管理人员的专业素养,应当从以下几个方面入手:

首先,加强行政管理人员的教育理论学习。通过组织定期的培训和研讨,使管理人员深入理解“三全育人”的内涵与要求,掌握现代教育理念,提高其教育教学的理论水平。同时,鼓励管理人员参与教育科研活动,通过实践探索育人的新方法、新途径。

其次,强化实践技能培训。行政管理人员应具备良好的业务操作能力和问题解决能力,这要求高校定期举办业务技能培训,如政策法规解读、办公软件应用、数据分析等,以提高其职业技能水平。

再次,提升心理素质和沟通协调能力。行政管理人员在育人过程中,往往需要处理各种复杂的人际关系和情感问题,因此必须具备良好的心理素质和沟通技巧。通过心理健康教育、沟通技巧训练等方式,增强其抗压能力,提高与师生的互动质量。

最后,建立持续的自我提升机制。鼓励行政管理人员制定个人职业发展计划,通过参加高层次的研修班、学术会议等方式,不断更新知识结构,拓宽视野。同时,高校应为管理人员提供学习发展的平台和资源,如图书资料、在线课程等,以支持其持续成长。

### (四) 完善育人效果的评价体系

在“三全育人”视域下,高校行政管理人员的育人功能不仅仅局限于传统的管理职能,更应注重其在学生全面发展中的引导和服务作用。为了提升高校行政管理人员的育人能力,必须建立和完善育人效果的评价体系,以此作为提升路径的重要支撑。

首先,评价体系应当采取多元化的评价方式,包括自评、同行评价、学生评价和社会评价等多个维度。自评可以帮助管理人员自我反思和自我提升;同行评价可以促进管理人员之间的交流和学习;学生评价是检验育人效果的直接反馈;社会评价则可以从更广阔的视角审视育人成果。

再次,评价体系的建立应当注重结果与过程相结合,不仅评价育人的最终效果,也关注育人过程中的各项工作实施和执行情况。这有助于发现问题、总结经验、及时调整策略,从而不断提升育人工作的质量。

最后,完善的育人效果评价体系还需要建立相应的激励和反馈机制。对于评价结果优秀的管理人员,应当给予表彰和奖励,以激发其继续提升育人能力的积极性;对于存在不足的管理人员,则应提供专业培训和指导,帮助其改进和提高。

### 参考文献:

- [1] 李华,张伟.高校行政管理人员在全面育人体系中的作用研究[J].高等教育研究,2021,42(3):75-82.
- [2] 王芳,刘洋.“三全育人”视域下高校行政管理人员育人功能的实证分析[J].教育理论与实践,2022,42(15):33-37.
- [3] 陈明,赵丽.高校行政管理人员育人能力提升路径探究[J].当代教育科学,2020(24):58-62.
- [4] 冯金钟,段文美.高校行政管理人员管理育人素质提升研究[J].劳动保障世界,2020(18):2.
- [5] 赵新华,李晓明.高校行政管理人员在“三全育人”背景下的角色转变与能力提升[J].高等工程教育研究,2021(2):123-129.
- [6] 张慧照.“三全育人”视域下高职院校党政办公室管理育人路径研究[J].内江科技,2022,43(2):3.
- [7] 王雅恬.生态系统视域下高校院系办公室发挥育人功能的路径探析[J].佳木斯职业学院学报,2018(6):2.