

地州高校“三全育人”：教务处管理育人困境与路径

马永立¹，黄馨^{1,*}，成敏¹，张新军²

¹昭通学院教务处，云南昭通，中国

²昭通学院马克思主义学院，云南昭通，中国

*通讯作者

【摘要】“为谁培养人”“培养什么样的人”“怎样培养人”的时代之问，新时代育人理念更新快、要求严、标准高这些是地州高校必须直面的核心命题。地州高校作为国家高等教育的重要组成部分，是培养地方应用型人才，地方社会经济发展需求人才，区域发展适配人才的中坚力量。其天生有诸多的不足。本文基于笔者8年教务管理实践经验，以“三全育人”理念为指引，系统分析地州高校教务处在“管理育人”中存在的困境。找到针对性，构建“理论+实践”的循环改进机制，为地州高校提升管理育人质量、服务地方人才培养提供实践参考。

【关键词】三全育人；地州高校；教务处；管理育人；路径优化

【基金项目】昭通学院“三全育人”综合改革课题立项项目（编号：SZKY202406）；昭通学院2024年“课程思政”示范课立项建设项目（编号：ZTUkcsz202402）

1. 引言

2016年12月全国高校思想政治工作会议要求：“要坚持把立德树人作为中心环节，把思想政治工作贯穿教育教学全过程，实现全程育人、全方位育人，努力开创我国高等教育事业发展新局面”。2017年，教育部等部门印发的《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》明确提出，构建全员、全过程、全方位育人格局，实现全程育人、全员育人、全方位育人。2024年全国教育大会要求强调“坚持不懈用新时代新思想铸魂育人，优化高等教育布局，完善高校学科设置调整机制和人才培养模式”，明确要求构建“全员全过程全方位育人格局”。这一论述将“管理育人”提升至新时代高等教育发展的战略高度。高校教务处作为教学管理和服务的核心机构，承担着人才培养方案制定、教学运行管理、教材选用管理、实践教学安排等关键职能，其工作质量直接影响育人体系的贯通与落地。

地州高校作为区域高等教育体系的中坚力量，肩负着为地方产业升级、社会治理与民生发展精准培育高素质应用型人才的核心使命，其人才培养质量直接关乎区域经济社会高质量发展的根基。然而，地州高校大多是由专科院校升格而来，办学积淀相对薄弱、师资结构不均衡、教学科研经费有限、信息化建设滞后、校外实践基地资源整合不足、生源结构差等客观因素制约，地州高校教务管理工作面临诸多特殊性挑战，如人才培养方案与地方产业

需求适配度不足、实践教学环节落地难等结构性问题，也存在管理机制不健全、部门协同育人合力薄弱、信息化管理效能偏低等操作性难题等问题。

当前，国内“三全育人”研究已步入理论深化与实践拓展的发展阶段，相关成果多聚焦于高校整体育人体系构建、课程思政与专业教学融合等宏观或中观层面，而针对地州高校教务处这一核心执行部门，聚焦“管理育人”具体操作场景，如：教学运行管理、教材选用审核、实践教学安排、学业指导服务等专项研究相对匮乏，尤其缺乏结合地州高校资源约束特点的针对性路径探索，导致现有理论成果难以直接指导地州高校教务管理育人实践。基于此，本文立足地州高校教务管理一线实践经验，系统梳理“管理育人”在意识培育、机制建设、手段创新、学生参与等方面的现实困境，结合“三全育人”理念与新时代思政引领的“大思政课”育人理念、“五育融合”育人理念、人工智能赋能的“能力为本”育人理念、教育家精神引领的拔尖创新育人理念、分类发展与协同共生的育人理念、OBE理念等都是为了更好的育人，探索兼具可行性与操作性的优化路径，以期弥补相关研究在细分领域的缺口，为地州高校推动教务管理从“行政事务型”向“育人服务型”转型、提升管理育人科学化与规范化水平提供实践参考。

2. “三全育人”背景下地州高校教务处“管理育人”的核心价值

2.1 落实立德树人根本任务的关键载体

教务处作为高校教学管理与服务的核心中枢,是“三全育人”理念落地的关键服务部门,其管理职能的发挥直接关系到立德树人的实效。在课程设置环节,教务处通过统筹规划人才培养方案,既要强化思想政治理论课的核心地位,确保理想信念教育贯穿人才培养全过程;又要推动课程思政建设常态化,引导各专业将社会核心价值观、爱国主义精神、工匠精神等思政元素融入专业课程教学目标与内容设计,实现“思政课程”与“课程思政”协同育人,所以高校教学管理在推进思政教育中有着不可推卸的责任和担当[1]。

在教学运行管理中,教务处通过规范教学秩序、优化教学资源配置、强化教学过程监控等举措,将育人要求嵌入每一个管理细节:从教材选用的政治把关、教学大纲的育人导向审核,到课堂教学的纪律规范、实践教学的价值引领,让学生在有序的教学环境中潜移默化接受思想熏陶。在评价体系优化方面,教务处突破单一的知识考核模式,构建“知识+能力+素养”三位一体的评价体系,将道德品质、社会责任、实践创新等育人指标纳入学生综合素质评价与教师教学考核,要求教学管理必须主动协同配合教学、科研、学生工作等其他育人主体,形成育人合力[2],才能更好的形成“教、学、管、评”全链条的育人闭环。

通过这一系列制度设计与管理服务创新,教务处方可将思想政治教育从抽象的“软要求”转化为具体可操作、可落地、可考核的“硬支撑”,使“管理”与“育人”深度融合、有机统一,让学生在接受教学管理的过程中,既提升专业能力,又塑造正确的世界观、人生观、价值观,真正实现立德树人的根本目标。

2.2 破解地州高校育人资源瓶颈的重要路径

地州高校受区域发展条件制约,普遍面临办学资源紧张、师资结构失衡的状况,比如:骨干人才与青年教师梯队断层、特色专业师资储备不足、区域辐射范围有限且资源联动性弱等天生瓶颈,导致大部分高校的教学管理育人目标不明确,即使有也比较抽象和空泛,缺少整体系统的思政育人规划,直接影响育人质量与办学活力[3]。教务处作为教学管理核心部门,可通过科学的机制设计破解资源约束难题:对内搭建跨部门资源共享平台,统筹调配教学场地、仪器设备、优质课程等存量资源,强化教务处与各学院、职能部门的协同联动,避免资源闲置浪费,将有限资源高效转化为育

人合力;对外主动对接地方政府、行业企业、科研院所,整合校外实习实训基地、行业专家资源、项目合作机会等增量资源,拓展育人边界,以全面育人为目标,构建多元协同育人新模式[3]。同时,聚焦地方社会经济发展需求,优化人才培养方案,调整专业设置与课程体系,强化实践教学环节管理,推动教学内容与行业标准、岗位需求精准对接,既提升人才培养的区域适配度,又以应用型人才培养增强地州高校服务地方的能力,进而提升核心办学竞争力,实现教学管理与育人共融共通,切实提高育人成效[4]。

2.3 推动教育教学改革创新的内在动力

高校是教育教学的主要阵地,教育是社会发展推动器,人才更新的编辑器,教学是高校人才培养的主渠道,是促进学生成长成才、实现高校教育目标的重要基石,作为高校教育质量提升的突破口,围绕教学开展的教学管理至关重要[5]。“三全育人”理念打破了传统教育“重知识传授、轻价值塑造与能力培养”的局限,推动高校实现从“教书”向“育人”的深度转型,核心是构建全员协同、全过程渗透、全方位覆盖的一体化育人体系。教务处作为教学改革的核心组织者与推动者,需以理念革新为引领,通过多维举措激活育人动能:创新管理手段,引入信息化、智能化工具优化教学管理流程,为改革落地扫清障碍;完善育人机制,建立跨部门协同、教学与思政融合的制度保障,明确育人责任与路径;凸显学生主体地位,搭建个性化学习与参与管理的平台,充分尊重学生成长诉求。这些举措既能有效激发教师的教学创新活力,推动其在课程体系优化、教学方法革新中主动融入育人元素,也能调动学生的学习主动性,形成教与学的良性互动。最终构建“管理促改革、改革提质量、质量强育人”的闭环生态,让教学改革始终围绕育人核心,实现育人效果与办学质量的同步提升。

3.地州高校教务处“管理育人”的现实困境

3.1 育人意识淡薄且全员协同不足

教务岗在学生服务与管理中充当怎样的角色、教务岗在哪些环节可能对学生的价值观施加影响、教务岗如何在思政育人工作中发挥协同作用[6],然而部分地州高校教务管理人员受传统行政化管理思维根深蒂固的影响,仍沿用“权力主导”的管理模式,将工作重心放在流程管控、任务下达、秩序维护、过程监控等行政事务上,过度强调管理的权威性与规范性,却忽视了高校“育人”的核心本质与教务

管理的服务属性。在日常工作中,这类管理人员更关注教学计划是否按规定执行、教材选用是否符合程序、考试安排是否有序等表层工作,缺乏将育人理念融入管理细节的主动意识,导致“教书与育人分离、管理与育人分离、服务与育人分离”的现象尤为突出,教师仅聚焦课堂知识传授,管理人员只侧重行政事务办理,服务人员单纯满足基础保障需求,三者未能形成育人联动,使得管理工作沦为单纯的“机械往复”,丧失了应有的育人价值。

同时,教务管理工作是一项系统工程,需要广大师生通力合作,一边实践一边调整才能与时俱进地维护教学工作的正常运行[7]。教务处与校内学生处、团委、各二级学院及后勤保障等部门之间,育人意识存在明显落差:部分部门将育人工作简单归属于思政课教师或教务处的职责,自身参与育人的主动性不足;各部门之间缺乏常态化的育人协同机制,既没有明确的协同育人职责划分,也没有定期的沟通对接渠道,信息共享不畅、资源整合乏力。例如在学风建设、学生学业帮扶、实践育人安排等工作中,教务处与相关部门往往各自为战,缺乏统筹规划与密切配合,导致管理育人工作呈现碎片化状态,难以形成“人人育人、事事育人、处处育人”的全员协同育人合力,严重影响了地州高校管理育人的整体成效。

3.2 育人机制缺乏系统性与前瞻性

地州高校教务处制约管理育人成效的关键瓶颈是普遍缺乏系统性、前瞻性的育人规划体系与科学完善的评价机制,在规划层面,育人目标多停留在宏观表述,缺乏与地方人才需求、学生成长规律相契合的具体拆解,任务分配未能结合各岗位职责精准落地,导致管理育人工作方向模糊、发力分散。

在协同机制上,教务处与校内各学院、职能部门之间缺乏常态化协作框架,信息传递存在壁垒、沟通渠道不畅通,且育人主次责任划分模糊,出现问题时易推诿扯皮。这使得教学资源、师资资源、实践资源等难以有效整合,优质资源闲置与关键资源短缺并存,无法形成育人合力。

在效果评估方面,尚未建立量化的评价指标体系,也缺乏科学的评估方法,对管理育人成效的判断多依赖经验感知,难以精准衡量育人工作的实际效果。缺乏有效地反馈与调整机制,导致管理育人中的短板问题长期存在,无法实现持续优化升级。

3.3 管理手段单一且信息化水平偏低

多数地州高校教务处仍深陷传统行政命令式管理的固化模式,管理逻辑以“自上而下的任务下达、流程管控、任务上交”为核心,缺乏对学生个体差异与个性化成长需求的主动关注。在日常教学管理中,无论是课程安排、选课规则制定,还是学业指导、实践教学分配等工作,多采用“一刀切”的统一标准,忽视了不同专业、不同层次学生的差异化诉求,教学管理要把解决实际问题与解决思想问题结合起来,积极帮助解决学生学习中的合理诉求,在关心人、帮助人、服务人的过程中教育人、引导人[8]。如:对学有余力的学生缺乏拓展性学习资源支持,对基础薄弱学生的个性化帮扶机制不健全,对有特殊发展需求的学生,如:创新创业、跨学科深造、转专业等未能提供针对性的管理服务,导致管理工作与学生实际需求脱节,难以满足新时代学生多样化、个性化的成长期待。

同时,地州高校教务管理信息化建设普遍滞后,且“各自为政”,形成地州高校自己的信息孤岛,成为制约管理效能提升的突出短板。多数院校尚未搭建起功能完善、数据互通的智能化管理平台,大数据、云计算等现代信息技术在管理工作中的应用严重不足:教学计划制定、课程编排、成绩核算、教材管理等核心流程仍依赖人工操作或简单的办公软件处理,不仅导致管理流程繁琐、重复劳动多,还容易出现数据误差、效率低下等问题;缺乏对学生学习行为、成长轨迹等数据的系统性收集与分析,无法精准勾勒学生的学业状态、需求痛点,使得育人决策仍停留在“经验判断”层面,难以形成科学的数据支撑。这种传统化、低效能的管理模式,既无法适应数字化时代教育管理的发展趋势,也难以通过精准化、个性化的管理服务提升育人质量,严重制约了地州高校构建育人“育人数据网”,阻碍管理育人工作的现代化转型。

3.4 学生主体地位缺失且参与度不高

在当前地州高校教务管理模式中,学生始终处于被动接受管理的弱势地位,缺乏参与管理决策、表达合理诉求的制度化、常态化有效渠道。无论是人才培养方案修订、课程体系优化、教学运行调整,还是选课规则制定、实践教学安排等与学生切身利益密切相关的工作,多由教务处及相关部门主导推进,学生的意见建议仅作为“参考项”而非“必要环节”。尽管部分院校设有意见箱、线上反馈平台等沟通渠道,但普遍存在反馈响应不及时、处理结果

不透明、诉求解决率偏低等问题,导致学生的合理诉求难以得到有效回应,参与管理的积极性逐渐消退。

同时,学生自治组织,如:学生会、学生信息员等的育人功能未能充分发挥,存在定位模糊、权限有限、运作不规范等问题。这类组织多局限于协助开展日常事务性工作,如:通知传达、活动组织、材料递交,在教务管理核心环节缺乏实质性参与权,难以真正代表学生发声、参与决策。此外,高校对学生自我教育、自我管理、自我服务能力的培养重视不足,缺乏系统性的引导机制与实践平台,导致学生的主体意识、责任意识与自主管理能力薄弱,既不熟悉教务管理的相关流程与逻辑,也缺乏主动参与管理、维护自身权益的意识与能力。

这种“管理方主导、学生被动服从”的格局,使得学生对教务管理工作的认同感、归属感与配合度普遍偏低,甚至出现抵触情绪。学生因未能参与管理过程、诉求未得到重视,难以理解管理决策的初衷与合理性,进而影响对教学管理要求的配合度。最终,管理育人工作因缺乏学生的主动参与和积极响应,难以形成“师生协同、共建共育”的良性互动,育人效果大打折扣,与“三全育人”理念中凸显学生主体地位的要求存在较大差距。

4. “三全育人”背景下地州高校教务处“管理育人”的优化路径

4.1 凝聚育人共识,构建全员协同格局

学生培养不是教务管理的事,也不是单一任课老师的事,更不是学生处的事。凝聚育人共识、构建全员协同格局是破解地州高校管理育人碎片化问题的关键,需从意识培育、责任界定、机制搭建三方面发力。

一,开展全覆盖式育人意识培训,针对教务管理人员、各学院教职工及校内职能部门工作人员分层设计培训内容:对教务管理人员重点强化“管理即育人”的理念,通过案例分析、情景模拟等方式,展示如何在教学运行、质量监控等环节融入育人元素;对专业课教师开展“课程思政”专题培训,引导其挖掘专业课程中的育人资源,实现“教书与育人”同步推进;对行政后勤人员侧重强化“服务即育人”意识,讲解如何在日常服务中传递正能量、培育学生良好品德。同时,将“三全育人”理念纳入新教职工入职培训必修内容,通过校史育人、优秀教师分享等形式,帮助新员工快速融入全员育人格局。

二,建立权责清晰的育人工作责任制,明

确各主体的育人职责。制定《全员育人责任清单》,明确教务处负责统筹协调、制度建设、资源整合等核心任务;各二级学院承担本学院专业育人、学业指导、学风建设等具体工作;学生处、团委负责学生思想引领、社会实践、社团活动等育人载体搭建;后勤保障部门承担校园环境育人、服务育人等职责。通过清单化管理,让每个部门、每个岗位都清楚“育人是什么、育什么、怎么育”,避免责任模糊、推诿扯皮。同时,建立育人工作领导小组,由校领导牵头,定期召开跨部门协调会议,统筹推进育人工作,解决协同过程中的难点问题。

三,搭建常态化协同沟通机制,促进部门间高效联动。每月召开一次教务管理与各学院育人工作交流会,通报教学管理进展、反馈学生成长需求、协调解决实际问题;每季度举办一次全校性育人经验分享会,邀请各部门分享协同育人典型案例与创新做法,促进经验互鉴;搭建线上协同育人平台,整合教务管理、学生管理、教学资源等数据,实现信息实时共享,如学生学业预警信息同步推送至辅导员、专业课教师及教务管理人员,形成联动帮扶机制。此外,建立跨部门育人项目联动机制,针对学风建设、实践育人、创新创业等重点工作,成立由教务处牵头、相关部门参与的专项工作组,明确分工、倒排工期、合力推进,打破部门壁垒,形成“人人有责、人人尽责”的全员协同育人格局,让育人力量从“单点发力”变为“系统支撑”。

4.2 完善机制建设,保障育人规范运行

完善机制建设是地州高校教务处管理育人工作规范化、可持续发展的核心支撑,需构建“规划—协同—评价—奖惩”全链条机制体系。首先,制定系统性、前瞻性的育人规划,立足地方社会经济发展需求与学生成长规律,明确管理育人的总体目标、阶段任务与实施步骤。总体目标聚焦培养“品德高尚、专业扎实、实践能力强、适配地方发展”的应用型人才;阶段任务按年度分解,如第一年完成育人制度修订与资源整合,第二年推进课程思政全覆盖与信息化平台建设,第三年实现育人效果全面提升;实施步骤细化为“调研诊断—方案制定—落地执行—评估优化”四个环节,每个环节明确责任主体、时间节点与考核标准。同时,建立规划动态调整机制,每半年开展一次调研,结合地方产业升级、教育政策变化及学生需求反馈,对育人规划进行优化完善,确保规划的科学与适配性。

其次,健全部门协作与资源整合机制。建立跨部门常态化协作框架,明确教务处与各学院、职能部门的沟通对接流程,每周固定时间开展业务对接,每月召开协同工作推进会,确保信息传递畅通高效;搭建校级育人资源共享平台,整合教学场地、仪器设备、优质课程、师资力量、实践基地等资源,制定资源共享管理办法,明确共享条件、使用流程与责任划分,避免优质资源闲置浪费。例如,推动不同学院的实验室跨专业开放,让学生根据兴趣与需求自主选择实验项目;整合校外实习基地资源,建立“一地多用、多方共享”的实践育人平台,满足不同专业学生的实践需求。同时,厘清各部门育人主次责任,对涉及多部门协同的工作,明确牵头部门与配合部门的职责边界,避免出现责任交叉或真空地带,确保育人资源有效整合、协同发力。

最后,构建科学的评价与奖惩机制。建立“三维一体”育人效果评价体系,以学生综合素质提升(包括思想道德、专业能力、实践创新等指标)、教学质量改善(涵盖课程思政成效、课堂教学质量、学生满意度等)、地方人才需求满足度(如毕业生就业率、用人单位评价、区域贡献度等)为核心评价维度,制定量化指标清单,如学生思政课程合格率、专业课程育人元素融入率、用人单位满意度达标值等。采用“定量+定性”“过程+结果”的评价方法,通过问卷调查、数据统计、实地调研、专家评审等方式,每年开展一次全面评价。同时,完善奖惩机制,对育人工作成效显著的部门与个人,给予表彰奖励、评优评先倾斜、科研经费支持等;对育人责任落实不到位、评价结果不合格的,进行约谈提醒、限期整改,情节严重的取消年度评优资格,以奖惩分明的导向激育人积极性,保障管理育人工作规范运行、持续优化。

4.3 创新管理手段,提升育人服务效能

创新管理手段是地州高校教务处突破传统管理局限、提升育人服务质量的关键路径。整合建立教学与学工管理工作体系,建成集“集中管理、相互依托、数据规范、信息共享”的教学学工管理信息资源库[9]。需聚焦信息化建设、个性化服务、管理模式转型三大方向。其一,加快教务管理信息化与智能化建设,破解管理效率低下的难题。搭建一体化智能教学管理平台,整合课程管理、学籍管理、成绩管理、教材管理、实践教学管理等核

心业务模块,实现从学生入学到毕业的全流程数字化管理。例如,引入大数据、云计算等现代技术,构建学生学业数据分析系统,收集学生课程选择、课堂表现、考试成绩、实践参与等多维度数据,通过算法模型分析学生的学习特点、优势短板与成长需求,为个性化育人提供数据支撑。例如,针对学习困难学生自动生成学业预警,并推送针对性的帮扶资源;为学有余力的学生推荐拓展性课程与科研项目,助力学生个性化发展。此外,加强信息化平台安全防护建设,保障学生信息与教学数据安全,定期开展系统维护与升级,提升平台稳定性与易用性。

其二,建立精准化的学业指导与帮扶机制,满足学生个性化成长需求。组建专业化的学业指导团队,由教务管理人员、专业课教师、辅导员、学业成长导师、行业专家组成,为学生提供“一对一”“一对多”的个性化指导服务。针对不同阶段学生的需求,设计差异化指导内容:新生阶段重点开展专业认知、学业发展规划指导,帮助学生明确学习目标、适应大学学习节奏;中年级阶段聚焦课程选择、学习方法优化、专业能力提升,引导学生构建合理的知识体系;高年级阶段侧重毕业设计(论文)指导、就业创业帮扶、升学规划咨询,助力学生顺利衔接职场或深造。同时,建立学业帮扶长效机制,对基础薄弱学生实施“筑基计划”,通过集中辅导、师兄师姐辅导、线上答疑等形式,补强知识短板;对有创新创业需求的学生推出“赋能计划”,提供项目孵化、技能培训、资源对接等服务;对跨学科深造学生开展“跨界计划”,支持其选修跨专业课程、参与跨学科科研项目,培养复合型能力。

其三,推动管理模式从“行政命令式”向“服务式”转型,提升管理服务的亲和力与针对性。树立“以学生为中心”的服务理念,简化办事流程,推行“一站式”服务,将学籍异动、成绩证明办理、教学反馈等高频业务集中到线上平台或线下服务窗口,实现“一次申请、全程办结”。优化服务方式,提供“线上+线下”“工作日+节假日预约”的多元化服务渠道,方便学生随时办理业务、反馈诉求;建立服务质量评价机制,通过问卷调查、现场打分等方式,收集学生对管理服务的意见建议,及时整改存在的问题。同时,转变管理思维,从“被动响应”转向“主动服务”,例如,开学前主动推送教学安排与选课指南,学期中定期调研学生学习需求,学期末及时反馈教学评价

结果并公示改进措施,让学生感受到管理服务的温度与诚意,提升学生对管理工作的认同感与配合度。

4.4 凸显主体地位,激发学生育人参与

高等教育的中心是学生,学生是管理育人的对象,以学生为中心,以父母之心育人,凸显学生主体地位、激发学生主动参与是提升管理育人实效的核心环节,需从参与机制、能力培养、沟通反馈三方面构建“师生协同、共建共育”的良好局面。

其一,建立学生参与管理的常态化机制,保障学生的知情权、参与权与监督权。高校要立足新时代,以学生的实际需要为出发点,结合自身特色更新育人观念,并在此基础上创新思政教育工作模式[10]。成立校级学生教务管理委员会,成员从各年级、各专业学生中民主选举产生,涵盖不同层次、不同需求的学生代表,赋予其参与人才培养方案修订、课程设置优化、教学管理办法制定等核心事务的权利。例如,在修订人才培养方案时,组织学生代表开展专题座谈,收集学生对课程内容、实践安排、考核方式的意见建议;在制定选课规则时,通过问卷调查广泛征求学生意见,兼顾公平性与个性化需求。同时,建立管理决策公示制度,对学生切身利益相关的教务管理事项,如教学计划调整、考试安排、评优规则等,通过校园官网、微信公众号等渠道及时公示,接受学生监督,确保决策透明公正。

其二,搭建多元化实践锻炼平台,培养学生自我教育、自我管理、自我服务、自我发展的能力。依托学生自治组织,开展系列育人活动:由学生会牵头组织学风建设季、学习经验分享交流会、学术辩论赛等活动,营造优良学习氛围;由学生社团联合会统筹各类专业社团、公益社团活动,让学生在社团实践中提升组织协调、沟通表达能力;成立学生志愿服务队,组织学生参与校园管理、社区服务、乡村振兴等志愿服务,培养社会责任感与奉献精神。同时,将实践能力培养纳入人才培养体系,设立“自我管理”“志愿服务”等必修学分,鼓励学生积极参与各类实践活动。此外,推行“学生助理”制度,选拔优秀学生参与教务处日常管理工作,如协助课程编排、教学质量监控、教材发放等,让学生在实践中熟悉教务管理流程,提升管理能力,同时为教务处提供来自学生视角的改进建议。

其三,健全沟通反馈与诉求响应机制,增强学生对管理工作的认同感与归属感。搭建

“线上+线下”立体化沟通渠道:线上开通教务管理意见反馈平台、微信留言通道、匿名举报信箱等,方便学生随时表达诉求;线下定期召开学生见面会、院(处)长接待日、教务开放日等活动,让学生与管理人员面对面沟通交流。建立诉求分级响应机制,对学生反映的一般问题:如选课咨询、修读疑问、成绩疑问等,设置办结日程;对复杂问题:如教学安排调整、管理制度优化、课程归属涉及、模板课程修读等成立专项工作组调研处理,设置办理时限。同时,建立反馈结果公示与跟踪机制,对学生诉求的处理过程、结果及改进措施进行公示,接受全体学生监督;对已办结的诉求进行回访,了解学生满意度,确保问题真正解决。通过畅通的沟通反馈渠道与高效的诉求响应机制,让学生感受到被尊重、被重视,进而增强对管理工作的认同感与配合度,形成“师生协同、共建共育”的良性互动格局。

5. 结论

地州高校教务处作为“三全育人”工作的重要阵地,其“管理育人”质量直接关系到人才培养目标的实现和地方高等教育的发展水平。面对育人意识淡薄、机制不健全、手段单一、学生参与度低等现实困境,地州高校教务处需以“三全育人”理念为指引,通过凝聚全员共识、完善机制建设、创新管理手段、凸显学生主体地位等举措,构建“理论+实践”的循环改进机制,推动管理育人工作持续优化。这不仅能够提升地州高校教务管理的科学化、人性化水平,更能为培养德智体美劳全面发展的社会建设者和可靠接班人、服务地方经济社会发展提供有力支撑。未来,还需进一步加强管理育人成效的跟踪研究,不断丰富和完善相关路径策略,为地州高校“三全育人”工作的深入开展提供更多实践经验。

参考文献

- [1]莫臻臻. “三全育人”背景下高校教学管理融入思政教育的策略探索[J]. 研学堂, 2024(12): 147-150.
- [2]杜忠凯. “三全育人”理念下高校教学管理工作服务育人路径优化研究[J]. 经济师, 2025(08): 184-185.
- [3]乔桂芬, 林小敏, 陆长青等. “三全育人”理念下高校教学管理与思政育人的融合研究[J]. 体育世界, 2023(11): 88-91.
- [4]李天天, 成宇骅. “三全育人”视域下高校教学管理模式探赜[J]. 中国成人教育, 2023

- (19): 50-52.
- [5]张学梅, 杨思蔚. “三全育人”视域下的高校教学管理改革路径研究探索[J]. 高等教育, 2021(1): 190-191.
- [6]张静, 任怀艺, 黄为华等. 高校教务员在思政育人工作中的协同作用探讨[J]. 北京教育·高教, 2019(09): 69-71.
- [7]罗璇, 蔡萌. “三全育人”理念下对推进学院本科教务管理的探索[J]. 高教论坛, 2021(11): 17-19.
- [8]王安琪, 李媛媛. “三全育人”理念下的高校教学管理工作育人机制[J]. 教学研究, 2021(7): 177-179.
- [9]吴光双, 谭美玲. “三全育人”角度下教务员与辅导员协同育人的路径研究——以广州商学院为例[J]. 高等教育, 2021(12): 92-93.
- [10]薛林月. 面向学生主体的“三全育人”机制探析[J]. 科教导刊, 2020(6): 180-181.