

# 高校人文关怀的“三维一体”联动模式研究——基于长沙市H大学的经验

许炳娜

湖南第一师范学院，湖南长沙，410205；

**摘要：**以长沙市H大学的经验为基础，探索高校人文关怀的“三维一体”联动模式的构成主体、互动关系及保障机制。研究表明，高校人文关怀的“三维一体”联动模式的有效运行，需要在特色成长辅导的载体上发挥学校学工处、专职辅导员、学生干部的作用，促使多元主体在高校引领下形成高校人文关怀的合力。同时，要落实好保障机制，即健全高校联动模式运行机制和建立激励、监督与评估机制。

**关键词：**人文关怀；三维一体；H大学

**DOI：**10.69979/3029-2735.25.09.052

随着高校教育的不断发展和完善，坚持“以人文本”，注重学生的人文关怀，重视对学生的关爱和尊重，已经成为当前高等院校发展和推进教育管理的重要趋势和方向。但从目前高些人文关怀实践发展情况来看，高等教育人文关怀仍然存在管理部门工作理念落后，无法体现学生主体地位；人文关怀体系受限，缺乏载体支撑；工作保障制度尚未完善，顶层设计不足等现实问题。学生管理工作作为高校立德树人的组成部分，高校要充分贯彻落实人文关怀理念，加强人文关怀在学生教育管理工作中的有效渗透。在高校的教育实践中，坚持以学生为本，在人文关怀视角下优化学生管理工作，满足新时代高等教育立德树人的要求，促进高校发展进步，提高学生管理工作实效。因此，高校学生教育管理中，人文关怀如何深化改革，形成高校管理部门的主导作用，充分发挥专职部门、人员积极参与的格局，全面提升高等教育中学生管理工作的人文关怀实践路径成为了当前的高校发展的重要研究问题。

基于此，本文拟从长沙市H大学的经验为依据，聚焦高校学生管理人文关怀这一主题，探索高校人文关怀“三维一体”联动模式的构成主体及其之间的互动关系，从健全机制和评估激励机制出发，研究高校人文关怀“三维一体”联动模式的有效运行。

## 1 高校人文关怀“三维一体”联动模式的内涵诠释

高校人文关怀“三维一体”联动模式是指由学校学工处、专职辅导员和学生干部共同组成的新型人文关怀

模式。特色成长辅导室可以作为载体，为高校学生提供更加全面和专业的辅导和支持。特色成长辅导室可以依托专业的心理辅导老师、学业导师、职业规划师等资源，为学生提供个性化、定制化的人文关怀服务，帮助学生解决思想、情感、学业、职业规划等方面的问题，促进学生的全面发展和成长。这种模式基于特色成长辅导室以学校学工处为基础、以专职辅导员为核心、以学生干部为保障，通过三个维度的联动，共同致力于高校学生的人文关怀活动。其中，学校学工处是高校人文关怀“三维一体”联动模式的统筹主体，负责引导和协调各方合作，制定相关政策和制度，为学生提供全面的人文关怀保障；专职辅导员是人文关怀的具体实施者，以班级为单位，对学生进行针对性的辅导和帮助，关心学生的生活和学习，加强与学生之间的沟通和交流，帮助学生解决实际困难和问题；学生干部是高校人文关怀“三维一体”联动模式的重要参与主体，通过组织各种活动、举办文化节等形式，营造积极向上的校园文化氛围，加强同学之间的交流和互助，引导学生形成正确的人生观和价值观。总之，高校人文关怀“三维一体”联动模式是一种多方参与、多维度联动的新型人文关怀模式，可以促进学校、专职辅导员和学生干部之间的合作和交流，营造积极向上的人文氛围，为高校学生提供全面、专业的人文关怀和支持。

## 2 高校“三维一体”联动发展实践路径

### 2.1 以特色成长辅导室为载体

特色成长辅导室作为H大学人文关怀的重要载体，

在提升学生综合素养和促进全面发展方面发挥着关键作用。H 大学特色成长辅导室为学生提供了一个多维度、全方位的成长平台。通过各类辅导、培训和活动,学生可以不仅仅在学术上取得进步,还能在领导力、创新能力、社会责任感等方面得到培养。这有助于学生更好地适应未来职业和社会挑战,实现全面发展。特色成长辅导室融入高校人文关怀的“三维一体”联动模式,与辅导员、教师队伍、学工干部紧密合作。通过统一规划管理,加深交流,确保正确的指导和精确的管理。这种协同合作有助于提供更全面的人文关怀教育,使学生在学业、情感和职业生涯中获得更好的支持。

## 2.2 以高校学工处为领导基础

H 大学学工处作为学生工作的重要协调者和组织者,在统筹组织、协调发展、评估改进等方面发挥关键作用。统筹规划和组织方面,H 大学学工处作为学生工作的统筹者和组织者,负责制定和实施各种人文关怀政策和计划。他们协调各学院和部门的资源,为学生提供全面、系统的人文关怀服务。通过组织和实施各种活动,如心理讲座、职业规划指导、困难学生资助等,学工处致力于解决学生的各种问题,帮助学生实现全面发展。协调和发展方面,H 大学学工处发挥引导和协调作用,促进学校、教师和学生之间的沟通和合作。他们及时了解学生的需求和问题,并将这些信息反馈给相关部门,以便提供更好的支持和帮助。同时,学工处还积极协调各学院和部门的工作,确保人文关怀工作得以顺利推进。评估和改进方面,高校学工处通过定期评估和反馈机制,不断改进人文关怀工作。他们收集学生和教师的意见和建议,及时调整和优化人文关怀政策和计划。同时,学工处还积极与相关部门合作,共同解决人文关怀中存在的问题,进一步提升人文关怀的质量和效果。

## 2.3 以辅导员团队为建设核心

人文关怀教育工作是 H 大学长期高度重视的要务,建设扎实的辅导员团队成为 H 大学践行联动模式的关键抓手。对以专职辅导员为主体的教师队伍参与的培训和交流活动提供强力支持,包括全国大学生心理健康教育交流会、各类心理健康疗法理论与培训等。鼓励各下级学院学工干部积极考取国家心理咨询师资格,普及专业的心理理论知识,增强教师的专业知识储备;同时拉近

教师与同学们之间的联系,增强学工干部实践水平,不断壮大心理教育队伍力量。统一规划辅导员管理,加深辅导员和学生干部之间的交流,做到正确指导、精确管理;学用结合,深化辅导员人文关怀教育培训,引导辅导员在学生工作的过程中落实理论学习。

H 大学辅导员通过学习搭建各院网络新媒体平台,以辅导员为推手,以学生喜闻乐见的新媒体平台统筹教育工作,打造人文关怀网络。搭建网络人文宣传阵地,多渠道、多方位激发和引导学生干部工作激情。同时,线上线下双结合,将志愿活动、党建、团建与人文关怀紧密结合;在网络新媒体平台创建学生问题疏导通道,配合专业辅导员轮班,尤其是就业咨询指导方面,辅导员应当以学生“个性化”发展为基本着落点,主要开设“一对一咨询”及“团体辅导”,并开展专业性职业测试,运用人文关怀技巧,帮助学生抒发就业压力<sup>[1]</sup>。“互联网+辅导员”的形式,有利于 H 大学突破常规工作形式,宣传特色人文关怀品牌,进一步落实人文关怀“三维一体”联动模式。

## 2.4 以培养学生干部为实践保障

重视学生干部工作,有助于促进人文关怀“三维一体”联动模式的广泛实现,是高校人文关怀工作落实的基础。H 大学在成立心理教育部的基础上,不断加强学生干部能力培训力度,培养一批又一批高素质、强能力的心理教育学生干部。结合 H 大学实际情况,H 大学重视开展心理知识交流会、心委会议,不断更新心理知识的学习,增强自身学识;将校园情景剧与校内重要赛事、各大晚会相结合,不断引导学生对内探索,关注人的个性解放和自由平等,尊重人的理性思考,关怀人的精神生活,传递高校的人文情怀。将人文观念深深嵌入同学们的心中。组织学生干部策划心理健康普测,根据不同年级同学们的特点进行有针对性的普遍测试,提供客观的心理数据参考,既能帮助学生们更好地了解自己的心理状况,也有利于 H 大学对学生心理大数据进行分析。

选拔学生干部时,应当侧重任用堪当重任的心育委员、部门、社团学生干部,将责任化为“学生干部—寝室长—学生个体”结构,层层把关,层层上报,时刻保持对每一个学生个体的心理健康动态的观察。同时,也保持班委内部的互相关注和监督,增强心理教育部与心委的沟通联系,坚持每月收取班级心理健康反馈表,通

过侧面反映和召开心育班会直观了解相结合,由下至上层层反馈,再加以整合,提前预防问题、尽早发现问题,努力解决问题。在保障学生身心健康的基础上,充分展现高校人文关怀。

### 3 保障机制

#### 3.1 健全高校联动模式运行机制

高校应从宏观层面出发,在学校学工、专职辅导员和学生干部提供服务供给的关键领域和薄弱环节加强总体规划和顶层设计,以加快完善相关运行规则和配套制度建设。融入习近平总书记2016年在全国高校思想政治工作会议上强调<sup>[1]</sup>:“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。”的政策要求,使得高校设计的运行条例既符合自身的实际情况又融合国家在“三全育人”综合改革方面的发展需要<sup>[2]</sup>。高校管理人员需要进行人文关怀制度的科学完善合理设置实体性制度和程序性质,同时,还需要确保能够严格执行各项制度,如果发现管理制度存在问题和漏洞,需要进行及时修改。高校自上而下制定人文关怀的“三维一体”联动模式,传递至各院部、心育部,下级行政单位应当迅速反应,建立专门的管理制度,细化分工、明确重点,从而实现育人服务的有序供给,提高服务质量。

#### 3.2 建立激励、监督与评估机制

高校在开展人文关怀管理工作时,需要设置科学创新激励机制,有助于推动领域进行有效拓展,提高辅导员、学生干部在日常工作中的主动性和积极性<sup>[4]</sup>。对多维主体参与人文关怀服务供给的过程、质量、服务对象

的满意度进行监督与评估,确保服务供给达到预期效果,切实满足学生的现实需求。在以往开展教育管理时,利用工资、奖金等经济手段进行激励,存在的问题,激励作用也无法得到有效保障。因此,在现代教育工作中,在对教职工进行激励管理时,需强化柔性激励和人文关怀<sup>[5]</sup>。例如,可以针对教职工的具体需求制定激励制度,确保能够给予教职工充分的尊重,使其自我价值能够得到更为充分的体现。设置“人文关怀教育工作优秀院部”、“人文关怀教育工作优秀辅导员”、“人文关怀教育工作优秀学生干部”等荣誉称号以激励组织活力,提高各主体参与人文关怀服务供给的积极性。

#### 参考文献

- [1]张璐阳.人文关怀在高校学生教育管理中的渗透刍议[J].黄河.黄土,黄种人,2021(23):2.
- [2]习近平在全国高校思想政治工作会议上强调 把思想政治工作贯穿教育教学全过程 开创我国高等教育事业发展新局面[N].人民日报,2016-12-9.
- [3]张睿.协同论视域下高校“三全育人”实施的机理与路径[J].思想理论教育,2020(1):101-106
- [4]雷欣烨,张雪川.基于人文关怀视域下的高校教育管理研究[J].传播力研究,2020,4(17):2.
- [5]王建钟,孙文箐.新时代高校思想政治教育人文关怀的体系构建[J].山西大同大学学报:社会科学版,2021.35(2):4.

作者简介:许炳娜(1984.09-),女,汉族,湖南衡阳人,硕士,湖南第一师范学院,讲师,研究方向:思想政治教育、学生管理。