

“三全育人”视域下高校后勤服务育人机制研究——基于安徽师范大学的实践探索与理论构建

叶丹

安徽师范大学，安徽芜湖，241000；

摘要：研究剖析了当前高校后勤服务育人面临的普遍性困境，更基于安徽师范大学的丰富实践，提炼并升华出一个融合了理论支撑、实践检验与未来导向的综合性机制框架。该框架涵盖战略引领、五位一体实施、队伍赋能、科学评价及多元保障等核心模块，为全国同类高校破解后勤育人难题、提升“三全育人”整体实效提供实践参照。

关键词：三全育人；高校后勤；服务育人；机制构建

DOI：10.69979/3029-2735.26.02.037

1 高校后勤服务育人的现实困境

高校后勤服务育人，本质上是一种“隐性教育”与“实践教育”的深度融合，在实践中普遍面临多重困境。

一是顶层设计“碎片化”，战略协同不足。许多高校的“三全育人”方案对后勤育人多为原则性提及，缺乏具体的实施路径、资源配套与责任分工。后勤育人工作者往往处于“有想法，难落地”的境地，与学工、教务、宣传等系统的协同联动机制不畅，存在“各唱各的调”的现象。后勤仍被视作“成本中心”和“辅助部门”，其战略价值未被充分认知。

二是育人实践“零散化”，体系合力薄弱。后勤内部各中心（餐饮、物业、能源等）开展的育人活动，如美食节、服务月、节能周等，多为“点状”创新，缺乏一根贯穿始终的主线和系统性的整合规划。劳动教育与实践环节的设计，有时与学生的专业背景、兴趣爱好及思想政治教育的结合不够紧密，导致吸引力不足，育人效能未能最大化。

三是队伍建设“滞后化”，内生动力欠缺。后勤从业人员，特别是社会化服务企业员工，存在结构复杂、学历层次不高、流动性大、系统性培训不足等问题。部分员工对自身角色的育人属性认知模糊，服务过程中的育人意识与沟通能力有待提升。管理干部虽认识到育人的的重要性，但常因缺乏专业的方法论指导与有效的激励工具而感到“无从下手”。

四是评价激励“模糊化”，导向作用失灵。现行的后勤绩效考核体系多侧重于经济指标（成本控制）、安全指标（零事故）和基础服务满意度。育人成效这类具有隐性、长期性和难以量化特点的成果，在评价体系中要么权重极低，要么完全缺失。这种“指挥棒”的偏差，

导致后勤部门和员工缺乏持续投入育人的强劲动力，“干好干坏一个样”的局面难以打破。

2 高校后勤服务育人机制建设实践

近年来，安徽师范大学以“三全育人”为统领，进行的一系列系统性、创新性改革，不仅有效回应了上述困境，更形成了“四位一体”的综合性服务育人机制框架。

2.1 强化顶层设计，健全协同育人的领导与规划机制

一是战略锚定与一体谋划。安徽师范大学党委高度重视后勤的育人功能，将其明确写入学校“十四五”事业发展规划及“三全育人”综合改革方案，使之成为学校整体战略的有机组成部分。在巡察审计整改工作中，总务党委将强化育人职能作为整改的重要方向，通过修订《总务党委会议议事规则》《总务处处务会议议事规则》等，从决策机制上确保党委在育人工作中的政治核心作用与方向把关职能。

二是制度筑基与责任明晰。安徽师范大学总务处坚持“制度护航”，近年来开展大规模的制度“废改立”工作，制定或修订了涵盖餐饮、物业、绿化、节能、修缮等领域的规章制度数十项。例如，印发的《安徽师范大学学生食堂监督评价办法》《安徽师范大学物业监管及考核办法（试行）》《安徽师范大学校园绿化管理规定(修订)》等，均将育人要求细化为具体的、可考核的监管条款与操作规范，为服务育人工作构筑了坚实的制度屏障。

2.2 聚焦核心要素，构建“五位一体”实施机制

2.2.1 环境育人机制，以“硬”环境承载“软”教化

一是基建与维修赋能育人空间。安徽师范大学投入巨资实施文科综合大楼、教师教育实习实训中心、长江流域生态研究院、冬和园学生生活区等一批重大基建项目，并对花津、赭山两个校区的数十栋学生宿舍、数万平方米道路广场、多个室内外运动场地进行了系统性的维修改造与“黑化”工程。这些举措不仅极大改善了办学条件，更以其现代化、人性化、美学的设计，为学生创造了能够激发学习热情、促进交流互动、涵养文明行为的物理环境。

二是绿色与节能引领生态文明。安徽师范大学大力推进“绿色学校”创建。通过实施地下雨污管网分流、建设“雨水花园”回收灌溉系统、大规模安装免冲小便池、持续排查堵漏等组合拳，2022年相比2021年节约用水高达37万吨，节省水费约94万元。这一过程本身，就是一堂生动的生态文明实践课。其建成的“智慧总务”能源监管平台，实现对全校19656台电表、183台水表数据的实时监控、统计与分析，不仅提升了管理效率，更将科技节能、数据驱动的理念直观地展现给学生，起到了极佳的宣传与教育效果。

2.2.2 行为育人机制，于细微处见精神，于平凡中显担当

一是温情服务树立人格榜样。安徽师范大学总务处物业中心常态化开展“物业服务日”主题活动，免费为学生提供修理自行车、配钥匙、缝补熨烫衣物、开学运行李等暖心、温馨的公益服务。学生宿舍管理员秉持“从小事做起，把小事做好”的理念，主动关心学生身心健康，甚至联合相关学院开展对高位截瘫等特殊学生的持续关爱活动，解决其实际学习生活困难。这些工作生动诠释了“以人为本”的服务宗旨和无私奉献、友爱互助的劳动精神与社会主义核心价值观。

二是党员先锋示范引领风尚。总务党委通过在餐饮、物业、能源等窗口单位设立“党员示范岗”、评选“先进基层党组织”等方式，充分发挥基层党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，以点带面，带动整个后勤队伍提升服务意识与育人自觉，塑造了良好的后勤整体形象。

2.2.3 文化育人机制，以品牌活动浸润心灵，以文化人

一是餐饮文化传递人文关怀。安徽师范大学的餐饮服务已超越基础供餐，形成了独特的文化品牌体系。持续多年的“暖心研宴·爱心夜餐”为数千名考研学子提供营养助力，其暖心举措被央视朝闻天下报道；声势浩大的“花津鱼宴”已成为传承校园文化、共享发展成果、凝聚师生情感的年度盛事，被中国央视网、新闻网、中

国青年报等多家央媒关注；“中秋送月饼”“端午赠粽”等传统节日活动，让学生在浓厚的文化氛围中感受到“家”的温暖。这些活动是情感联结、文化传承与思政教育的有效载体。

二是环境文化陶冶审美情操。精心策划并打造的“百日草花海景观”，不仅成为校园网红打卡地，更让学生身处整洁、美观、富有生机的环境中，有效舒缓了学习压力，排解了不良情绪，并在体验美的过程中，自发地产生爱护环境、维护美丽校园的行为自觉，实现了环境美化与行为养成的良性互动。

2.2.4 实践育人机制，让劳动教育扎根大地，知行合一

一是课程化实践体系保障基础。安徽师范大学将劳动实践课作为助力“大学生护航行动计划”的重要课程之一，正式纳入本科人才培养方案。总务处作为核心承担单位，按质按量完成教学任务，并不断加强师资培训，选派教师参加安徽省高校劳动教育教师培训班和全国专题研讨会，提升教学水平。

二是多元化实践项目拓展深度。充分利用后勤资源，拓展校内外实践基地。组织学生参与“百日菊”种植、深入校园在建工地学习劳动安全知识、赴校外开展“镰刀割麦·暖心助农”主题劳动教育实践活动。特别是紧扣时代脉搏，带领学生深入中央厨房解读食品安全、走近奇瑞新能源汽车、走进帮扶村开展“感知新质生产力”等系列主题实践，让学生在传统手工农业与现代科技产业的对比中，深刻理解“科技是第一生产力”的内涵，明确成长为智慧型、创新型劳动者的目标。

三是劳模精神进课堂升华价值。创新教育形式，邀请农业劳模曹仁宏、“全国农村青年致富带头人”曹晶晶父子、省三八红旗手新时代芜湖女性创业先进典型汪琼等走进校园，为学生现场授课。这种与榜样面对面交流的方式，让学生亲身感受劳模精神、劳动精神、工匠精神的磅礴力量，收到了远超书本说教的效果。

2.2.5 管理育人机制：在民主参与中培育主人翁精神

一是畅通渠道回应学生关切。通过校长午餐会、学子心声线上平台、智慧总务平台等畅通立体化的沟通反馈机制，定期汇编“我为师生办实事”台账并利用总务处每周工作调度会研究推进等。例如，成功解决了学生期盼近十年的“热水、洗衣、饮用水进公寓”问题；追缴驻校服务企业投标优惠服务承诺款41.834万元用于学生活动，并落实各类资助19万元；开展“一分钱”洗衣优惠等活动。这些务实举措，让学生诉求得到尊重、利益得到保障，极大地增强了学生对学校的信任感与归属感。

二是引导学生参与共建共治。在宿舍格局调整、食堂菜品优化、校园环境改善等涉及学生切身利益的事务中，注重通过座谈会、问卷调查等形式广泛听取学生意见，培养学生的民主参与意识、协商能力和主人翁精神。

2.3 夯实队伍基础，构建专业化的发展与激励保障机制

一是实施“一线管理储备干部培养计划”。安徽师范大学总务处着眼于后勤事业的可持续发展，启动内部人才梯队建设计划，通过定向培养、岗位锻炼等方式，为后勤管理队伍储备有生力量，解决干部断层和专业化不足的问题。

二是开展“服务育人之星”遴选表彰。建立后勤系统的荣誉体系，定期公开遴选和隆重表彰在服务育人一线表现突出的集体与个人。这一举措极大地提升了后勤员工的职业荣誉感、成就感与归属感，营造了“人人争当育人标兵”的积极氛围，有效激发了全员育人的内生动力。

三是构建分层分类培训体系。积极选派管理骨干和业务能手参加各类省级、国家级业务培训与专题研讨会，并在全省高校后勤会议上就“智慧总务”系统建设作特邀经验交流。同时，内部组织针对不同岗位员工的技能培训、安全教育和育人理念宣讲，持续提升队伍的整体素质与专业能力。

2.4 创新评价方式，构建科学化的评价与反馈闭环机制

一是强化过程监管与量化考核。安徽师范大学严格执行《学生食堂监督评价办法》和《物业监管考核办法》，每月对食堂、每季度对物业进行常态化考核。考核内容不仅包括食品安全、环境卫生、设备维护等基础项目，还涵盖文化氛围营造、学生沟通、育人活动开展等软性指标，并将考核结果与服务费用支付、企业去留直接挂钩，形成了强有力的监管闭环与导向作用。

二是引入多元评价主体与综合评价方法。在食堂考核评价中，创新性地采取专职安全员日常检查、学生代表现场评估、总务处领导班子和监管人员集中检查、师生线上扫码评价相结合的四位一体模式。这种多元评价机制确保了考核结果的全面性与公正性，并将服务对象的满意度作为衡量育人效果的终极标尺，推动后勤服务持续改进。

3 结语与展望

未来高校后勤服务育人工作可在以下维度进行深

化与拓展：

一是深化“智慧育人”场景应用。在现有能耗监控、门禁管理基础上，进一步探索利用大数据分析预测学生餐饮偏好、活动参与倾向；利用物联网技术优化物流、报修流程；建设虚拟仿真劳动教育平台，实现服务与育人的精准化、高效化与个性化。

二是强化“育人成果的系统化转化”。有计划地系统梳理、凝练和提升后勤各领域的育人案例，将其开发成思想政治理论课的教学案例库、通识教育选修课的特色模块或新生入学教育的读本，实现从实践探索到理论成果的升华与反哺。

三是完善“社会企业协同育人”的深度机制。研究制定《驻校服务企业育人工作指南》，将育人成效明确纳入企业履约考核的核心指标，并探索将优秀企业员工纳入学校统一的表彰体系，邀请其参与育人培训，构建真正意义上的“后勤育人命运共同体”。

四是探索“后勤育人成效的长期追踪与评估”。尝试建立毕业生跟踪机制，研究后勤服务经历对其职业发展、价值观念、生活方式的长期影响，为优化育人策略提供基于证据的反馈，使后勤育人工作建立在更加科学的根基之上。

参考文献

- [1]习近平出席全国教育大会并发表重要讲话 [EB/OL]. https://www.gov.cn/xinwen/2018-09/10/content_5320835.htm
- [2]陈玉保,周昕,张晓东.社会化改革背景下高校后勤服务育人路径研究——以北京化工大学为例[J].北京教育(高教),2025,(01):91-92.
- [3]徐慧.高校后勤服务的育人功能提升探究[J].科教导刊,2024,(07):141-143. DOI: 10.16400/j.cnki.kjd.2024.7.044.
- [4]谢荣芳.高校后勤服务育人队伍建设创新机制研究——以中北大学为例[J].高校后勤研究,2023,(10):65-67.

作者简介：叶丹（1977.10-），男，汉族，安徽黄山人，安徽师范大学总务党委书记、总务处处长，硕士研究生，讲师，主要从事高校后勤治理体系研究。

项目名称：安徽师范大学2021年度党建和思想政治工作理论与实践研究项目，项目名称：“三全育人”视域下高校后勤服务育人机制研究；项目编号：2021xjdzsz06.