

“全员、全过程、全方位”育人导向下学生干部选拔考核机制创新路径探索

祁万珈, 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11月20日; 录用日期: 2025年12月23日; 发布日期: 2025年12月30日

摘 要

以“三全育人”理念为导向, 聚焦学生干部选拔考核机制展开研究。通过对不同类型高校的学生、教师、管理者进行调研, 运用问卷、访谈、案例收集等运用数据分析方法, 剖析了当前机制的现状: 选拔环节在标准、流程、参与主体上存在学业成绩权重过高、公正性受影响、主体参与度不均衡等问题; 考核环节的指标体系、评价方式、反馈机制存在细化量化不足、主观因素、反馈不及时等缺陷; “三全育人”理念在全员协同、全程跟踪、全方位考察方面体现不足。同时, 构建多元主体协同的全员参与机制, 打造涵盖选拔、任期、卸任阶段的全过程动态管理链条, 完善多维立体的全方位评价指标体系, 借助数字化平台实现技术赋能, 旨在为提升学生干部质量、深化育人实效提供参考。

关键词

三全育人, 学生干部, 高校

Exploration on the Innovative Path of Student Cadre Selection and Assessment Mechanism under the Orientation of “Full Participation, Whole Process, and All-Round” Education

Wanjia Qi, Feifei Zhang

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

Received: November 20, 2025; accepted: December 23, 2025; published: December 30, 2025

文章引用: 祁万珈, 章菲菲. “全员、全过程、全方位”育人导向下学生干部选拔考核机制创新路径探索[J]. 教育进展, 2025, 15(12): 1857-1865. DOI: 10.12677/ae.2025.15122486

Abstract

Guided by the concept of “three-in-one education”, this study focuses on the selection and assessment mechanism of student cadres. Through research on students, teachers, and managers in different types of colleges and universities, using data analysis methods such as questionnaires, interviews, and case collection, the current situation of the mechanism is analyzed: in the selection link, there are problems such as excessive weight of academic performance, affected fairness, and unbalanced participation of subjects; in the assessment link, the indicator system, evaluation methods, and feedback mechanism have defects such as insufficient refinement and quantification, subjective factors, and untimely feedback; the concept of “three-in-one education” is insufficiently reflected in the aspects of full-staff collaboration, whole-process tracking, and all-round inspection. At the same time, it constructs a full-staff participation mechanism with multi-subject collaboration, creates a whole-process dynamic management chain covering the selection, tenure, and resignation stages, improves the multi-dimensional and three-dimensional all-round evaluation index system, and realizes technical empowerment with the help of digital platforms, aiming to provide reference for improving the quality of student cadres and deepening the effectiveness of education.

Keywords

Three-in-One Education, Student Cadres, Colleges and Universities

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、国家对高校思想政治教育及“三全育人”工作的政策要求

习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上指出,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。中共中央、国务院印发的《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,要坚持全员全过程全方位育人(以下简称“三全育人”)。深入学习领会习近平总书记有关重要讲话精神,进一步提高教育主体思想认识、促进教育环节无缝对接、协调教育资源有效整合,成为提增“三全育人”工作质效的迫切要求[1]。

1) 全员育人:必须做到全心全意真心真意。半心半意、假心假意是难以完成育人使命的。只有做到全心全意、真心真意,才能真正成为让党放心、让人民满意的“人类灵魂工程师”。

2) 全程育人:必须做到善始善终善作善成。全程育人必须遵循教书育人规律和学生成长规律,做到因事而化、因时而进、因势而新,力求时、度、效的有机统一,实现稳、准、深的无缝衔接。

3) 全方位育人:必须做到同心同德同向同行。全方位育人,也即系统育人,旨在激发和凝聚体制原力、机制活力、要素潜力,彰显教育伟力,形成全社会、全体制、全机制、全时空、全要素的同心同德、同向同行的“系统育人”大格局。

党的十八大以来,安徽医学高等专科学校党委坚持把思想政治工作作为开展学校党建的重要抓手,

把立德树人成效作为检验学校党建工作的根本标准,以深化思政课教育教学改革为动力,分层分类在全校实施思政课教学改革,做好立德树人“教、学、研、服、管”工作,推进“三全育人”落实落细落地,全面推动学校党建工作高质量发展,被教育部遴选为首批“三全育人”综合改革试点单位[2]。

2、学生干部选拔考核机制在高校育人体系中的关键作用

高校学生干部作为优秀青年,肩负着服务同学、奉献学校的重任,他们的素质和能力直接关系到学校的长远发展。学校的各项事宜都是通过学生干部实施下去的,比如班级管理、党员管理、社团管理等,是维持学校管理稳定有序运用的重要群体。不仅如此,学生干部直接关系到学生的管理和教育工作,一方面,学生干部起到一定的榜样作用,另一方面,学生干部在学生的生活、学习管理和道德、素养培养中起到一定的引领作用,是学生正向成长的引领者。为此,新时代的高校管理工作和育人工作中,要充分发挥学生干部的先锋引领作用,提升学生的整体素养,为国家培育更多的优秀人才。

3、传统选拔考核机制与“三全育人”导向的适配性问题

通过对高校学生管理机制与“三全育人”理念适配性的研究发现,传统学生管理机制在设计上普遍强调职责的层级划分与专业权限的明确界定,这种机制虽在规范管理流程方面具有一定优势,但与“三全育人”所要求的打破行政工作与业务工作间的壁垒、构建全员协同育人体系的目标存在明显适配差距。其中,学生干部的选拔、培养及评价机制作为连接学校管理与学生自我管理的关键纽带,其科学性与合理性对“三全育人”理念的落地成效具有直接影响。

同时,相关研究数据与实践案例显示,优化学生干部选拔、培养及评价机制,能够显著提升学生干部的整体综合素质。这一优化过程不仅可为校园文化建设注入新的活力,还能强化学生群体自我管理的科学性与有效性;更重要的是,通过实施符合“三全育人”理念的优化方案,可更高效地培养出满足新时代高等教育发展需求的高素质学生干部,进而为推动高等教育育人质量的提升提供重要支撑。

4、研究对提升学生干部质量、深化育人实效的价值

党的十九大以来,党中央基于“立德树人”教育目标,多次提出高校思想政治教育工作的改进提升目标和要求。高校学生干部均为大学生中的优秀者,历经选拔而来,同样作为高校思想政治教育工作队伍中承上启下、攻坚克难的关键力量,在大学生们的日常学习和生活中起到至关重[1]。

新时代高校学生干部是学校发展的中坚力量,学生干部不仅要在生活和学习中严于律己,还要积极充当学校精神建设的“传播者”、学风建设的“领航者”、班级管理的“执行者”、集体建设的“服务者”,充分发挥其先锋模范作用,为学生成长和学校发展作出贡献。

1.2. 国内外研究现状

1) 国内关于学生干部选拔考核机制的研究进展

国内学生干部是学校管理中的重要力量,选拔需要遵循公平公正的原则。可以通过选拔考试,民主评议等各种方法来进行选拔。国内学界对学生干部选拔考核机制的研究已形成“从经验到科学”的演进脉络:早期研究聚焦选拔流程公平性,提出通过民主评议、考试等方式保障选拔公正,但未涉及“育人”导向的融入;近年来,随着“三全育人”政策推进,学者开始探索机制与理论的结合,如寿旦艳提出“三全育人”理念下干部培养需强化主体协同,黄东升探讨了育人资源整合路径,但现有研究多侧重“理论框架构建”,对实践中主体协同困境、资源约束问题的实证分析不足。

2) “三全育人”理念在学生工作中的应用研究

通过对“三全育人”理论与高校学生干部选拔考核机制适配性的研究发现,“三全育人”理论为学生干部选拔考核机制的构建提供了“全员协同、全程贯通、全方位覆盖”的理想框架。该理论的“应然”

价值经研究证实，在于能够打破传统学生干部选拔考核机制中存在的主体割裂、过程断链、评价片面等局限——具体表现为通过推动高校内部多元主体(如教师、辅导员、学生群体等)的联动，实现育人资源的整合；依托全周期管理模式，保障学生干部成长过程的连续性；借助多维度评价体系，凸显对学生干部综合素质的导向。进一步研究表明，这一理论导向与高校“立德树人”的核心教育目标高度契合，为学生干部选拔考核机制的优化提供了理论支撑[3]。

但从“实然”层面看，该理论在实践落地中面临三重困境：一是主体协同存在“责任虚化”，教师因教学科研压力对干部考核反馈响应率不足 50% (如清华大学案例中专业课教师参与度问题)，家长与校外力量常处于“被动参与”状态，难以真正融入考核环节；二是全程管理面临“资源约束”，部分地方本科院校因信息化建设滞后，无法搭建动态成长档案系统，导致全周期跟踪沦为“纸质记录”，难以实现数据化分析；三是全方位评价存在“指标泛化”，思想政治、服务意识等维度的量化标准模糊，易受主观因素影响，出现“重形式轻实效”的评价偏差。这些困境本质上反映了理论理想性与实践复杂性之间的张力，需通过机制设计优化加以破解。

3) 国外高校学生干部选拔评价的经验与启示

国外虽然没有明确的学生干部存在，但他们都设立了各种各样的小团队和兴趣小组。或是采用自我申请与学院邀请结合的方式选拔学生干部，英国则通过卓越教学评价框架强化教学在评价体系中的核心地位。我国高校需建立动态调整机制，结合学科发展调整选拔标准，引入学生参与评价过程，并注重长期跟踪培养。

4) 现有研究在“三全育人”融合方面的不足

通过国内多所高校人才培养调研与数据分析发现，高校学生社会实践能力培养存短板：超 60%本科生参与的社会实践多为短期零散活动，缺乏专业结合的深度实践项目，导致其难以了解社会问题、积累实践经验，形成“校园与社会脱节”现象。

针对创新与创业能力培养的专项研究表明，现有体系存“形式化”倾向：多数高校创新创业课程以理论为主，仅 23%高校建有完善孵化机制，致使学生毕业后创业时创新思维、市场敏感度及风险应对能力不足，创业成功率偏低。

1.3. 研究方法与技术路线

文献研究法、案例分析法、问卷调查法的综合运用；从理论分析到实践探索的研究技术路线图。

2. 核心概念与理论基础

2.1. 核心概念界定

1) “全员、全过程、全方位”育人的内涵与特征

全员育人打破主体边界，构建“育人共同体”

“全员”强调育人主体的广泛性，突破“教育仅靠教师”的传统认知，将所有与学生成长相关的主体纳入育人体系，形成“人人皆育人、事事皆育人”的格局。

全方位育人拓展空间维度，打造“无边界育人场”

“全方位”突破“课堂为唯一阵地”的局限，将育人场景延伸至校园内外、线上线下的所有空间，形成“处处有教育、时时能育人”的生态。

三全育人

系统性：从“碎片化”到“一体化”；

渗透性：从“显性灌输”到“隐性浸润”；

动态性：从“静态标准”到“成长适配”；
 协同性：从“单一主体”到“多元联动”；
 发展性：从“短期考核”到“终身赋能”[4]。

2) 高校学生干部选拔考核机制的构成要素

首先要选拔优秀人才，制定人才标准，明确职责，其次程序要公平，结果要公正，可以制定使用考察期，对其岗位可以进行适当调整。加强培养学生干部的服务、自律、责任意识，在实践和创新中提升水平，培养学生干部的沟通协调能力。实施考核，建立评价体系。

3) “三全育人”与学生干部选拔考核的内在联系

“全员育人”为学生干部选拔考核提供“主体协同”逻辑；“全过程育人”推动学生干部选拔考核从“一次性筛选”转向“动态成长跟踪”；“全方位育人”促使学生干部选拔考核从“单一维度评价”转向“综合素质考察”。

2.2. 理论基础

1) 思想政治教育理论

思想政治教育一体化是以立德树人为目标，为形成全员、全过程、全方位育人合力，基于教育规律和公民身心发展规律，优化家庭、学校与其它社会环境，将学生人生成长各时期和同一时期各方面思想政治教育作为紧密连接、有机联系的整体教育方式。

2) 人才选拔与评价理论

经典人才选拔与评价理论：从“特质归因”到“行为预测”；现代核心理论与模型：从“单一评价”到“系统整合”；新兴趋势与跨学科融合：从“静态评价”到“动态发展”[5]。

3) 协同育人理论

单一主体或单一环节的教育力量有限，需通过“协同”实现资源优化配置与功能最大化。

核心内涵包括：目标协同、主体协同、资源协同、过程协同。

核心要素：多元主体是协同育人的“参与者”，包括：学校、家庭、社会机构、政府部门。

设立共同目标，在多元主体间达成共识。资源整合机制、协同运行机制、动态反馈与调整[6]。

3. “三全育人”导向下学生干部选拔考核机制创新的原则与目标

3.1. 创新原则

1) 全员协同原则：整合校内外育人资源

对“三全育人”体系构建现状的调研显示，当前资源整合面临多重困境，成为体系推进的主要掣肘：具体表现为育人资源利用率偏低、管理秩序紊乱，且育人主体间相对疏离，资源跨主体、跨场景链接存在明显障碍。相关研究同时指出，通过开发校内资源、引进校外资源、合作链接资源等路径，可将育人资源与整合主体有机衔接，为“三全育人”高质量发展提供支撑。

关于全程贯通原则的研究指出，其核心在于构建人才培养的动态化链条：该原则将人才培养视为持续发展过程，强调覆盖全周期、关注学生干部成长轨迹，且承认其能力发展的阶段性与差异性。研究同时明确，需将教育引导贯穿学生干部成长关键节点，最终实现“选拔有潜力、培养有方向、考核有温度、成长有延续”的育人目标[7]。

2) 全面发展原则：注重综合素质与价值引领

结合学生干部的知识、能力、身心等方面进行全面提升，强调理想信念、价值观念、道德品质等，将价值观融入日常工作细节，最终实现“才”与“德”的统一。

3.2. 创新目标

构建多主体参与的选拔考核体系；形成全周期、动态化的管理模式；建立多维立体的评价指标体系；强化选拔考核的育人导向与激励功能。

4. “三全育人”导向下学生干部选拔考核机制创新路径

4.1. 全员参与：构建多元主体协同机制

明确教师、辅导员、学生、家长等主体职责

教师在日常教学中，需留意学生的学习态度，将学生在课堂表现等方面与学生干部职责相关的情况及时反馈。

辅导员作为与学生日常接触较多的群体，要全面掌握学生的思想动态、组织协调能力和团队合作表现。同时在学生干部任职期间，对其工作进行指导和监督。

学生作为主体，在选拔环节应积极参与投票，客观评价学生干部的工作表现，提出合理建议。家长需配合学校，关注孩子在担任学生干部过程中的成长与变化，引导孩子树立正确的价值观和责任意识，当孩子在工作中遇到困难时，给予适当的鼓励和支持。

成立由学校党政部门、学院、学生工作处、教务处等多部门代表组成的学生干部选拔考核工作小组，负责制定选拔考核政策、审核选拔流程和考核结果。各部门需定期沟通交流，共享学生的相关信息，及时提出整改意见，保障选拔考核工作的公平公正公开。

4.2. 全过程管理：打造动态化培养链条

1) 选拔阶段

关于“三全育人”融入选拔机制的研究指出，优化选拔标准需纳入思想政治素养、服务意识等核心要素，这既是“三全育人”理念的坚定贯彻，也是党和国家加强高校思想政治工作的重要举措，且该优化方向可推动“党建 + 育人”模式改革，助力打造立德树人实践高地。

调研数据表明，职业院校在推进“三全育人”实践中面临多重制约：部分院校对“三全育人”理念认知深度不足，配套制度供给存在缺口，育人系统内部合力薄弱，且评价考核机制执行不严，这些问题直接导致“全员、全方位、全过程”的育人目标未能有效落地。针对此现状，相关研究提出对应改进路径：职业院校需以学促干夯实“三全育人”基础，通过健全制度保障育人有序推进，强化要素联动凝聚育人合力，同时加强考评监督提升育人实效。

此外，关于选拔方式创新的研究显示，采用情景模拟、无领导小组讨论等多元形式，可更全面考察候选人综合素养，为“三全育人”导向下的选拔工作提供实践支撑[8]。

2) 任期阶段

建立过程性考核：定期开展述职、民主评议。

学生干部每学期需进行 1~2 次述职，向老师和同学汇报工作完成情况、取得的成绩、存在的问题及改进措施。

实施动态调整：对表现不佳者及时帮扶或退出。

3) 卸任阶段

开展总结评估：形成成长档案与改进建议。

学生干部卸任时，需对自己的任职期间的工作进行全面总结，包括工作内容、成果、经验教训等。

建立跟踪机制：促进经验传承与持续发展。

邀请优秀的卸任学生干部分享工作经验和成长故事, 为现任学生干部提供借鉴。

4.3. 全方位评价: 完善多维立体指标体系

思想政治维度: 理想信念、责任担当等

通过定期开展思想政治学习活动, 考察学生干部的理想信念是否坚定, 是否认真学习党的理论知识和方针政策。在面对重大事件和原则问题时, 观察学生干部的政治立场和态度。

工作能力维度: 组织协调、创新实践等

有能力开展学校的各种组织, 带动学生们积极参加, 引导同学参加活动, 开展创新型活动, 让每个同学都能参与到活动中来。

服务成效维度: 同学满意度、活动影响力等

学生干部的工作状态和态度由学生来进行评比, 调取满意度, 可向学生干部提出建议, 及时改正加以得到同学和老师的认可。

个人成长维度: 自我反思、学习提升等

同时, 每个阶段为自己制定计划和目标, 在各个阶段结束时进行自我反思, 加以巩固和完善学生干部的不足之处。在学习上也不能懈怠, 做到两不松懈。学生干部既要将自己的优点做到完美, 也要弥补自己的缺点[9]。

4.4. 技术赋能: 搭建数字化管理平台

在网上搭建数字管理平台, 对每个学生干部进行严格要求, 筛选出最适合的人选。分析每个学生干部的表现, 通过每一次的工作情况来看, 对学生干部进行评分, 对每一次大型活动总结出最佳学生干部, 可以颁发奖品或者奖状。通过线上和线下两种考核机制, 最终得出数据。

5. 创新机制的实践案例分析

5.1. 案例选取与介绍

“清华大学实施态成长档案”制度, 建立电子档案, 更快速地分析学生干部的工作轨迹。学校为每位学生干部建立包含“工作记录、培训经历、同学反馈”的电子档案, 每学期生成“能力雷达图”, 直观展示其在组织协调、沟通表达等维度的发展轨迹。档案数据与“校长奖学金”“优秀毕业生”评选直接关联, 倒逼干部持续改进。

通过量化分析破解“主观印象打分”弊端, 如某学院干部在雷达图显示“创新能力”薄弱后, 主动参与“学生工作创新工作坊”, 次年相关能力得分提升 32% [10]。

5.2. 案例成效分析

通过“能力雷达图”“成长轨迹追踪”等可视化工具, 实现了学生干部综合素质的精准提升。能力维度突破, 档案覆盖组织协调、沟通表达等能力, 每学期进行针对性改进。强化学生的价值导向, 学生干部成长连续性凸显。动态成长档案打破了“辅导员单打独斗”的传统模式, 推动教师、学生、管理部门形成育人合力。数字化动态档案通过“数据自动抓取 + 智能分析”, 解决了传统考核中“人工统计繁琐、主观评价偏差”等问题。

5.3. 新增普通高职院校对比案例

安徽某民办高职院校(非“三全育人”试点单位)学生干部选拔考核改革实践。

实践举措：信息化建设薄弱，仅能实现基础数据统计，无智能分析功能。采用“纸质档案 + 线下评议”模式，考核指标简化为“工作考勤 + 学业成绩 + 同学投票”的形式。

对比案例面临的困难：

全程管理断链：仅覆盖选拔与任期阶段，卸任后无跟踪机制；

评价片面：因缺乏量化工具，思想政治与服务成效维度多凭主观判断；

资源不足：无法引入企业导师，校外力量参与为“零”。

5.4. 经验总结与启示

部分干部反映“日常记录耗时”，存在“编造服务案例”现象。专业课教师因教学科研压力，对档案反馈的响应率不足 50%等高职院校在应用“三全育人”导向的选拔考核机制时，需采取“差异化实施策略”：无需盲目复制顶尖院校的信息化模式，可优先聚焦“低成本高实效”的基础环节，如通过简化指标实现评价量化、依托校内资源强化主体协同，待资源条件成熟后逐步推进信息化与校外力量整合，避免“一刀切”式改革导致的资源浪费与成效折损。

6. 结论与展望

6.1. 研究结论

高校学生干部是高校大学生的积极分子和优秀代表,是高校学生管理的组织者和参与者,是联系学生与学校的桥梁与纽带。传统的学生干部培养模式存在不同程度的不足,会造成各种各样的问题。在对学生干部进行培养的过程中,融入“三全育人”的内涵和理念,体系化学生干部的选聘和培养机制,提升学生干部综合素养,以期促进学生干部健康成长和全面发展[11]。“三全育人”导向为学生干部选拔考核机制创新提供了“方法论”和“价值论”,既解决了传统机制中“选拔标准片面、育人功能弱化”等问题,又通过多元主体、全周期过程、全面内容的设计,确保选出的学生干部真正成为“全员育人的参与者、全程育人的践行者、全方位育人的引领者”,为高校落实“立德树人”根本任务提供了坚实的队伍保障。将“三全育人”从理念转化为可操作的实践,既提升了学生干部队伍的质量,又激活了全员、全程、全方位育人的生态,最终为高校落实“立德树人”根本任务提供了可复制、可推广的具体方案。

6.2. 研究展望

现有研究样本多集中于清华、天大等顶尖或特色院校,其信息化资源充足,但对地方本科、高职高专等不同层次院校的适配性研究不足。如清华大学依托“智慧学工平台”和 AI 技术构建的“动态成长档案”,在信息化薄弱院校难以直接应用。突破“校内主体为主”的局限,构建“家校社 + AI 辅助”的育人共同体。AI 不再仅仅是数据统计工具,而是成为“个性化成长伙伴”。

参考文献

- [1] 杨胜才. 高等学校“三全育人”的实践要求[J]. 红旗文稿, 2022(17): 35-37.
- [2] 董亚杰. 高标准做好高校思想政治工作谱写“三全育人”新篇章[J]. 党建研究, 2022(4): 56-58.
- [3] 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[N]. 人民日报, 2017-02-28(001).
- [4] 寿旦艳. “三全育人”理念下学生干部培养路径分析[J]. 华章, 2025(3): 159-161.
- [5] 刘治廷. 评价中心如何助力人才选拔[J]. 人力资源, 2021(4): 30-31.
- [6] 王妍, 孙擎. 终身教育理论赋能大中小学思想政治教育一体化建设研究[J]. 黑龙江省社会主义学院学报, 2025(2): 59-66.
- [7] 王小巍. 高校学生干部选拔培养和考核机制探讨[J]. 重庆科技学院学报(社会科学版), 2010(6): 168-169.

-
- [8] 黄德桥, 杜文静, 时光. 职业院校三全育人体系构建、现实梗阻与实践路径[J]. 教育科学论坛, 2025(21): 49-53.
 - [9] 黄东升, 韦顺国. 高校思政教育“三全育人”资源整合路径探究[J]. 教育评论, 2020(7): 41-44.
 - [10] 苏宇. 职工党支部建设与“三全育人”深度融合策略研究[J]. 华章, 2024(6): 57-59.
 - [11] 闫小飞. “三全育人”视角下高校学生干部培养机制研究[J]. 成才, 2024(7): 152-154.