

重庆职业院校“三全育人”模式的实践探索

王 屹

重庆城市管理职业学院，数智财经学院，重庆

收稿日期：2025年9月13日；录用日期：2025年10月17日；发布日期：2025年10月27日

摘 要

在“立德树人”根本任务的指引下，教育部将“三全育人”综合改革从本科高校延伸至职业院校。重庆作为国家职业教育改革试验区和成渝地区双城经济圈核心城市，承担着为西部制造业高地培养技术技能人才的重要使命。本文以重庆市职业院校为研究对象，综合采用文献研究、半结构访谈等方法，在系统梳理政策演进脉络的基础上，深入剖析“全员、全过程、全方位”育人理念的重庆区域本土化路径，重点阐释政府统筹、院校主责、企业主参、社会支持的协同机制，以及入学导航、培养贯通、就业跟踪的全过程链条，同时从课程、科研、实践、文化、网络、心理、管理、服务、资助、组织等十大场域呈现全方位育人的空间布局。研究发现，重庆通过“三全育人”有效提升了学生职业素养与就业质量，推动了产教融合深度发展，为产业转型升级提供了坚实的人才支撑，但在资源分配、校企协同、评价激励等方面仍存在结构性矛盾。本文进一步提出构建政校企社育人共同体、推进城乡职教均衡化、完善多元主体评价体系等优化建议。

关键词

三全育人，职业院校，重庆市

Practical Exploration of the “San-Quan Education” Model in Chongqing’s Vocational Colleges

Yu Wang

School of Smart Finance and Economics, Chongqing City Management College, Chongqing

Received: September 13, 2025; accepted: October 17, 2025; published: October 27, 2025

Abstract

Under the guidance of the fundamental task of “fostering virtue through education”, the Ministry of

Education has extended the comprehensive reform of “San-Quan Education” (education by all staff, throughout the whole process and in all respects) from undergraduate universities to vocational colleges. As a national pilot zone for vocational-education reform and the core city of the Chengdu-Chongqing economic circle, Chongqing shoulders the vital mission of cultivating technical and skilled personnel for the manufacturing highland of western China. Taking Chongqing’s vocational colleges as the research object and adopting literature review and semi-structured interviews, this paper systematically traces the evolution of relevant policies, deeply analyzes the localized path of “San-Quan Education” in Chongqing, and highlights the synergistic mechanism led by the government, implemented by colleges, participated in by enterprises and supported by society. It also depicts the whole-process chain of enrollment navigation, training integration and employment tracking, and presents the spatial layout of all-round education in ten fields—curriculum, scientific research, practice, culture, internet, psychology, administration, service, financial aid and organization. The study finds that “San-Quan Education” has effectively improved students’ professional literacy and employability, promoted deep integration between industry and education, and provided solid talent support for industrial transformation and upgrading. However, structural contradictions still exist in resource allocation, college-enterprise collaboration and evaluation incentives. The paper further proposes optimizing strategies, such as building a government-college-enterprise-community education community, promoting balanced urban-rural vocational education, and improving a multi-subject evaluation system.

Keywords

San-Quan Education, Vocational Colleges, Chongqing

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. 问题的提出

党的二十大报告把“建设高质量教育体系”提升到前所未有的战略高度，强调思想政治工作要贯穿教育全过程。职业教育作为与社会经济发展最为紧密的教育类型，但目前部分院校存在“重技能、轻素养”的倾向[1]，用人单位也反映职业院校毕业生岗位适应快但存在职业忠诚度低、可持续发展能力不足等问题。2019年《国家职业教育改革实施方案》提出“德技并修”，2020年《职业教育“三全育人”综合改革指导意见》进一步要求将价值塑造、知识传授和能力培养融为一体，为职业院校人才培养指明了方向。

重庆市作为职业教育大市、西部教育重地，现拥有174所职业院校，在校生约104.5万人(数据来源：《重庆市职业教育质量报告(2024年度)》)，每年为成渝地区输送技术技能人才二十余万名，其改革成败不仅关乎区域发展，也直接影响西部职教形象。因此，对重庆“三全育人”实践进行系统研究，既回应了国家重大政策议题，也契合了职业院校提质培优的现实需求，更填补了西部案例研究相对匮乏的空白。

2. 研究设计

“三全育人”概念源于20世纪90年代清华大学“大德育”探索[2]，随后几年中央发文正式提出其迅速成为教育领域的高频词汇。国外虽无完全对应的概念，但“全人教育”“协同育人”“服务学习”等理论强调多元主体参与、全过程支持与学生中心理念，与“三全育人”存在内在契合。

在“三全育人”理念的指导下，职业院校在育人实践中进行了多方面、多角度的探索。如有部分学

者对职业院校“三全育人”的内涵展开了深入的探讨，其认为全员育人强调打破教师身份壁垒，将专业课教师、行政管理人员、企业导师、后勤服务人员纳入育人主体范畴，从而形成“人人皆是育人者”的协同格局；而全程育人则注重覆盖学生从入学适应、技能培养、实习实训到就业指导的全周期，尤其强化实习阶段的思政教育渗透；全方位育人则聚焦课堂教学、校园文化、社会实践、线上平台等多场景融合，实现“时时能育人、处处可育人”的生态构建。此外，也有学者专门研究了职业院校与其他高等院校在“三全育人”方面的不同，与普通高等教育相比，职业院校“三全育人”更突出“岗课赛证”融通特色，强调技能培养与价值引领的深度结合。

通过研究发现，职业院校的“三全育人”，在全员育人方面总体从“单一主体”向“协同网络”逐步转型，全过程育人则从“阶段割裂”向“全周期覆盖”逐步完善，全方位育人从“课程为主”到“多场景融合”拓展。但也存在以下问题，职业教育研究早期多聚焦产教融合、工学结合，对德育关注不足。近年来，学者们开始关注校企合作中的价值观传递、工匠精神培育及文化认同建构，但总体看，针对西部地区、并针对职业院校的系统实证研究仍显薄弱，尤其缺乏对政府、学校、企业、社会多元互动机制的深描。本文将“三全育人”置于区域经济社会生态中考察，力图呈现政策落地的真实图景。

为兼顾宏观叙事与微观机制，本文采用混合取向：首先通过文献研究梳理政策文本与院校年报，构建时间线与关键词共现网络；其次选取重庆城市管理职业学院、重庆工业职业技术大学、万盛职业教育中心三所中高职院校作为嵌入式案例，结合区域差异与类型差异；再次对利益相关者开展半结构访谈，包括教育行政人员、院校领导、专业教师、辅导员、企业导师、毕业生与家长；最后辅以现场观察与实物收集，如校企共建实训基地、学生德育档案、课程思政教学设计等，形成多元证据三角形。

3. 政策演进与区域脉络

重庆职业教育与共和国工业史同频共振。1960年代“三线建设”奠定工科底色，1997年直辖带来规模扩张，2010年成为国家统筹城乡教育综合改革试验区，2019年以省级单位参与首批国家产教融合试点统筹。2021年《成渝地区双城经济圈建设规划纲要》明确提出“共建西部职教基地”，重庆由此肩负起打造西部技术核心增长极的新使命。政策层面，重庆市教委2020年印发《重庆市职业院校三全育人综合改革实施方案》，提出“一年全面起步、两年重点突破、三年示范引领”的分步目标；2021年设立财政专项资金3000万元，支持建设30个“育人共同体”；2022年发布《育人质量评价指标(试行)》，将课程思政、企业导师、德育学分等纳入绩效考核；2024年确定万州、巴南、合川为首批市级产教融合试点城市。系列政策体现了从理念倡导到资源配置、从项目驱动到制度重塑的演进逻辑，为院校实践提供了稳定预期与操作指南。

4. 职业院校实践的多维图景

4.1. 全员育人

边界重塑与角色共创传统观念中，育人被等同于学生工作，是教师与辅导员的“分内事”。重庆的实践打破了这一认知，通过制度设计将政府、企业、社区乃至校友纳入育人主体序列。政府以政策与资金为杠杆，建立“资源池”与“需求清单”，促成供需精准匹配；院校将书记校长设为“双组长”，把支部建在教学团队与实训车间，教师晋升评优实行“育人积分”前置，专业课教师必须认领课程思政示范任务，辅导员与专业导师组成“tandem”搭档，共同完成学生成长画像；企业不再满足于捐赠设备或提供工位，而是深度参与培养方案修订、课程教学与德育评价，长安汽车、京东方、中船重工等龙头企业把新员工素质模型反向输出给院校，作为德育目标设定的重要依据；社区与家长的角色亦被激活，街道与学校签订“共育协议”，图书馆、博物馆、红色遗址向学生免费开放，家长学校每学期举行三次以上家庭

教育工作坊，家长需完成线上学时并通过测试，才能参与学生德育答辩。全员参与不再是口号，而成为可量化、可追溯、可激励的刚性任务。

4.2. 全过程育人

时间连续与情境衔接重庆职业院校普遍实行“入学 - 培养 - 就业”三段贯通，将价值引导嵌入关键节点。入学前，院校与生源地中学共享数据，通过线上平台推送专业认知微课与职业素养任务包，学生需在假期完成企业云参观、生涯访谈和团队项目，并提交成长计划，系统自动生成“德育基线”画像；入学后第一学期，实施“导航工程”，通过军事训练、劳动教育、专业导论与班级团建帮助学生完成从中学生到职教生的身份转换，辅导员与导师根据学生基线画像制定个性化成长方案，动态调整课程地图与活动菜单。第二至第四学期是核心素养固化阶段，课程思政全覆盖，每门专业课设置价值目标并与技能目标同考核，1 + X 证书培训嵌入德育故事与案例反思，学生在实训中心完成真实生产任务时需同时提交“质量反思报告”与“价值反思报告”，企业导师与教师共同评分。就业阶段实行“德育答辩 + 三年跟踪”，学生需陈述三年成长故事并接受企业、校友、家长代表提问，德育答辩不合格者须重修相关模块；毕业后，学校通过校友信息系统持续收集岗位表现与晋升轨迹，邀请优秀校友回校担任成长导师，形成闭环育人。

4.3. 全方位育人

空间拓展与场域融合重庆将课堂、宿舍、网络、社区、企业都变为育人场域，形成“十大育人”矩阵。课程育人方面，市级层面发布课程思政指南，按专业大类组建教学创新团队，统一开发颗粒化素材并上传云平台，教师可像“搭积木”一样快速组装；科研育人方面，高职院校面向二年级学生设立“科研助理”岗位，导师发布微课题，学生以小组形式参与技术改良与工艺革新，结题时需提交科研诚信与伦理反思报告；实践育人方面，依托乡村振兴与成渝双城战略，院校与区县共建“乡村技能服务站”，学生在教师带领下为农户提供无人机植保、直播带货、家电维修等服务，实践日志与受助者评价一并纳入德育学分；文化育人方面，重庆提炼“红岩精神 + 工业文化”内核，在校园内建设工业记忆长廊和沉浸式剧场，学生自编自演剧目《炉火红岩》，将爱国主义与职业理想融合；网络育人方面，开发“重庆职教思政云”小程序，学生每日可完成“时政打卡”“安全闯关”“心理自测”，平台根据行为数据推送个性化成长建议；心理育人方面，建成 12 个市级示范心理中心，每校按 1:4000 配齐专职教师，开设“工匠精神”工作坊，重点关注学业困难与经济困难学生；管理育人方面，推行德育学分制，学分由课程表现、活动参与、志愿服务、企业评价等模块加权生成，与奖助贷、推优入党、升学推荐直接挂钩；服务育人方面，设立“学生事务服务中心”，集成学籍、资助、心理、就业等 12 项业务，实现“一窗受理、一次办成”；资助育人方面，实行“隐形资助”，通过消费大数据分析发现潜在困难学生并主动发放补助，保护自尊的同时传递关怀；组织育人方面，团支部进宿舍、社团进车间、党支部进项目，形成“纵向到底、横向到边”的组织网络，学生在任何时空节点都有组织归属与价值引导。

5. 典型案例深描

5.1. 重庆城市管理职业学院典型案例

重庆城市管理职业学院在“三全育人”实践中，积极探索创新，形成了具有特色的育人模式，取得了显著成效。

在全员育人 - 构建协同育人机制方面，该校通过搭建“一站式”学生社区育人工作站，积极推进全面育人机制。如该校通过整合各方资源，做到了领导力、思政力、专业力等多维度下沉社区，加强学生

与专业教师、学生与校领导以及学生与思政课教师间的沟通联系，积极向学生宣讲工匠精神、5G 伦理、国家安全等内容，并定期开展研讨与分享，真正让学生实现价值内化与情感升华。

在全过程育人方面，该校坚持育人为本，德育先行，积极构建了双循环全过程育人体系。如数智财经学院通过育人“内循环”和“外循环”两大系统相结合，向市场输送了一批又一批的财经类复合型人才。“内循环”主要指学生从入学到毕业，校内专任教师及辅导员通过课堂主渠道和第二课堂辅渠道实现课程育人与校内实践育人。“外循环”主要指学生从大一到大三，以校外实践指导教师和企业兼职教师为主导，协同课堂教学主渠道，积极发挥校外实训基地和校企合作基地主要功能的育人过程。

在全方位育人方面，该校一直在积极拓展育人的空间和平台。通过“一站式”学生社区与课程思政全覆盖，如以教育部“一站式”学生社区综合管理模式建设为契机，按“社区-楼栋-单元-宿舍”四级规划，将食堂、图书馆、运动馆、实训场地置于社区中心，学生步行几分钟即可满足所有需求。同时，该校建有红色文化教育基地、金税文化馆等红色文化校内实践场所，丰富的红色文化教育贯穿于理论教育和实践教育的始终，实现了全方位育人。学校还积极利用现代信息技术，将育人文化融入到学生的学习和生活中，引导学生成为红色文化的学习者、组织者、传播者。

5.2. 重庆工业职业技术大学典型案例

重庆工业职业技术大学在“三全育人”实践中，积极探索不断创新，形成了具有鲜明特色的育人模式。如该校广为人知的校企“二元”与导师制，该校与长安汽车共建“长安产业学院”，双方共同投资打造智能制造实训中心，企业捐赠整车与发动机生产线，学校提供场地与师资。培养过程实行“2+1”模式，学生前两年在校完成通识与专业基础，第三年进入企业“飞地”车间，企业导师与学校导师共同制定周计划，学生上午在生产线上实践，下午在教室学习理论，晚上撰写“一日一得”，导师批注后返还修改。德育评价采用“红黄绿”三色码，绿色代表优秀可优先推荐就业，黄色需完成补修任务，红色则暂停企业实践返回学校接受专项辅导。

该校还构建了较为全面的思政知识体系，在专业教学中，以产业需求和工程问题为导向，构建了核心知识体系，同时充分挖掘课程思政元素，形成了“产业-知识-思政”相关的课程图谱，将思政元素有机地融合到教学的各个环节。除此之外，该校还通过线上线下“双轨道”实现全方位育人。

5.3. 万盛职业教育中心典型案例

万盛职业教育中心“三堂一坛”彰显特色，该教育中心积极打造了四史讲堂、道德讲堂、国防讲堂以及职教论坛思政品牌，创建了家校社协同育人模式。该校的新能源汽车专业“五金”建设模式新颖，开创了“34435”的先锋。该专业通过与重庆理工职业学院、重庆合信汽车科技有限公司合作，实现了三方协同育人机制，共同制定人才培养方案及专业建设标准，真正意义上实现了资源共享及优化配置。该校还实施了德育“千分制”，为有序推进学生全面发展，设立了“德育千元奖学金”评选制度等，积极开发了学生成长评价系统，实现了家校社企的有效沟通与合作共享。

6. 主要挑战与结构性矛盾

第一，资源分配不均，城乡、校际差异依然突出。主城高职生均经费较高，渝东南相对较低；国家级教学名师大多集中在主城区，农村中职智慧教室覆盖率不足 40%；部分区县财政对中职投入增长缓慢，教师培训人均经费较少。资源差异导致育人水平落差，学生发展机会不平等，影响“三全育人”整体效能。

第二，校企协同不畅，企业参与深度与可持续性不足。部分企业合作停留在捐赠设备或提供工位，课程共建与德育评价参与度不足 20%；企业导师无编制、无职称评定通道，流动性大；学校与企业目标

函数不同[3], 学校强调立德树人, 企业更关注即时产能, 导致育人内容与企业需求错位。此外, 中小微企业因人力与资金限制, 参与意愿普遍不高。

第三, 评价体系不完善, 德育成效难以量化。现行绩效指标仍以就业率、技能大赛成绩、1+X 证书获取率为主, 德育评价缺乏刚性指标; 学生、家长、社区未纳入评价主体; 评价结果与升学、奖助、就业挂钩度不高, 导致教师与学生投入动力不足。德育学分在不同学校、不同企业间互认度低, 难以形成区域流通与纵向衔接。

7. 优化路径与政策建议

构建“政校企社”育人共同体, 重塑资源配置逻辑建议市政府牵头成立“重庆市职业院校三全育人协调中心”, 教委、人社、工信、国资、财政等多部门参与, 统筹资金、项目、平台与评价; 制定《企业育人激励办法》, 将企业参与育人情况纳入税收减免、项目申报、职称评定与先进集体评选; 开发“育人资源地图”数字平台, 集成师资、课程、基地、项目、政策信息, 实现需求智能匹配与资源共享; 鼓励行业龙头企业联合中小微企业组建“育人联盟”, 以大带小、以强扶弱, 提升全产业链参与度。

推进城乡职教均衡化, 缩小校际差异实施“区县职教提升计划”, 市级财政每年设立 1 亿元专项, 重点支持渝东北、渝东南地区职业院校建设课程思政示范中心、智慧教室与虚拟仿真实训基地; 建立“名师流动站”, 国家级教学名师、技能大师每年赴农村学校服务不少于 30 天, 并纳入个人绩效考核; 推进“智慧职教”建设, 农村学校千兆进校园、智慧教室全覆盖; 完善教师培训体系, 实施“双师型”教师定向培养计划, 为每所农村中职至少培养 3 名专业带头人。

完善多元主体评价体系, 强化结果运用构建“德育成长档案”, 记录学生三年德育表现、企业评价、社区服务与自我反思, 数据上链确保真实可追溯; 制定《重庆市职业院校德育学分认定与转换规则》, 实现中高职贯通、校企互认、川渝通用; 引入第三方评估, 委托重庆市教育评估院每年发布“三全育人”质量报告, 评价结果与财政拨款、招生计划、项目申报挂钩; 推动评价结果与升学、奖助、就业挂钩, 德育学分排名前 20% 的学生可优先推荐专升本、入党、评优, 企业招聘时可参考德育二维码, 实现从“软测量”到“硬约束”的转变。

8. 结论与研究展望

重庆市职业院校“三全育人”模式的实践表明, 在区域产业转型升级与西部职教高地建设双重需求驱动下, 只要坚持系统观念、协同推进, 职业教育完全可以实现德技并修、育训结合, 为学生全面发展与区域经济社会进步提供坚实支撑[4]。重庆经验显示, 政府统筹是前提, 校企协同是关键, 师生认同是基础, 数字赋能为手段, 评价激励是保障。未来改革应进一步破解资源不均、协同不深、评价不全等结构性难题, 推动“三全育人”从“有形覆盖”走向“有效覆盖”, 从“项目驱动”迈向“制度驱动”[5], 从“区域试点”升级为“全国示范”。随着成渝地区双城经济圈建设深入推进与西部陆海新通道不断拓展, 重庆职业教育将在更大范围、更高层次上参与国内国际双循环, 其“三全育人”模式也必将在持续迭代中丰富内涵、拓展外延, 为我国职业教育现代化贡献更具辨识度的西部样本。

基金项目

本文为重庆市职业教育学会 2022~2023 年度立项科研课题——“职业学校三全育人质量提升研究”(2022ZJXH431005)的研究成果, 受该项目资助。

参考文献

- [1] 王佑镁, 王旦, 唐皓, 等. 职业教育元宇宙的应用场景、现实困境与消解路径[J]. 职教论坛, 2023, 38(11): 13-22.

-
- [2] 杜文静, 黄德桥, 郭艳芳, 等. 高职院校“三全育人”: 重要特征、制度依托及实现路径[J]. 成人教育, 2023, 43(7): 82-87.
 - [3] 王磊. “三全育人”视域下高职院校双创教育体系构建研究[J]. 教育与职业, 2022(15): 96-100.
 - [4] 张强, 余钦, 程玉莲. 新时代职业院校“三全育人”质量提升: 现实困境、学理渊源与优化路径[J]. 职业技术教育, 2022, 43(16): 24-28.
 - [5] 杨利军, 姚和芳, 周少斌. 破解高职院校“三全育人”困境的探索与实践[J]. 中国职业技术教育, 2022(1): 86-91.