

民办本科院校基于生涯规划理念开展三全教育的思路与路径

邹晓凡

(广东科技学院, 广东 东莞 523083)

摘要: 进入到 21 世纪, 全世界都面临着百年未有之大变局, 对于中国而言, 培养什么样的人才以适应新形势的需要, 成为一个重大且严峻的问题。民办高校作为一支快速发展的教育队伍, 正在成为高校人才培养中不可忽视的力量, 但社会对于民办高校的人才培养质量褒贬不一, 三全育人作为一个新的培养思路和方法被普遍接受并寄予厚望, 但同时三全育人的方式也存在空洞、抽象且落地难的问题, 本文拟就民办高校基于生涯规划理念开展三全教育的思路和路径进行分析, 尝试提出可操作性的方法。

关键词: 民办高校; 三全教育; 生涯规划; 人才培养

前言

不言而喻, 高校被默认是培养人才的地方, 但是近年来, 高校培养的毕业生是否是人才的问题被广泛热议, 主要原因是愈来愈严峻的“毕业即失业”的就业形势一直没有得到明显改善。我国的高校有公办和民办之分, 关于不同层次的高校对应培养什么样人才的问题, 近年来出现越来越多的争议。因为诸多不同, 民办院校毕业生的就业目标和方向也与公办院校有着明显的差异。对于民办院校而言, 培养什么样的人才, 如何培养就成为一个非常实际也是炙手可热的痛点问题。由于民办高校学生群体的学习能力、自律能力等各方面能力均普遍低于公办院校的学生, 多数学生对于自己、对于社会和自然都缺乏足够的认知, 甚至能否以一个成人的身份应对社会都可能是一个问题, 三全教育的提出对于民办高校而言丰富了人才培养的方式, 然而三全教育同样存在内容空洞的问题, 与实现落地实操仍有差距, 实际的状况是高校三全教育倡导多, 实际的措施少, 都认为说得对, 提得好, 但是具有实效的应用并不多见。这也是很多民办高校在推行三全教育中遇到的痛点和难点, 如何能够使三全教育落地见实效, 本文提出基于以人为本, 人职匹配的生涯教育理念开展三全教育, 希望籍此能够解决这一久治不愈的顽疾。

一、我国民办高校的现状及其在三全教育方面主要的问题点

(一) 我国民办高校的现状

根据教育部发布的《2023 年全国教育事业统计公报》, 截止 2023 年末, 全国共有普通本科学校 1242 所(含独立学院 164 所), 本科层次职业学校 33 所。其中, 民办普通本科学校 391 所, 民办本科层次职业学校 22 所。按照这个数据计算, 民办普通本科数量占全国普通本科大学总数的 31.5%, 这就意味着全国高校中有近三分之一的学生, 是通过民办本科大学来完成自己的大学学业。

从来源上看, 民办高校一种是由社会力量举办专科学院后升格为本科院校; 还有一种是由独立学院转设为民办普通本科院校; 另外还有由社会力量直接创建的本科院校。

民办本科分为非营利和营利两种形式, 很多民办院校初设时, 都会选择非营利选项, 因为可以享受许多国家的优惠政策, 但是因为没有纳入国家财政性经费预算, 所以学费比一般公立本科大学要高很多, 但是办学结余全部用于办学, 不享有法人财产权。

因为不在国家体制内, 所以多数民办院校不像公办院校那样秩序稳定, 因为没有编制和财政拨款保证, 所以民办院校的教师流动率很高, “进得多”同时也“走得快”。

从教师的角度而言, 民办院校与每位老师都只是契约关系, 民办院校基于自身的生存和成长压力, 当学校从学生那里获得了基本的学费收入后, 资本运作的原理就是谋求收支差异的最大化, 如果说学生是收入来源, 那么教师就是重要的支出方, 民办学校需要在教师的工资支出与学校的发展建设上做出取舍, 就如同一个工厂需要决定是给员工发福利还是把它省下钱来买设备或做设备维修一样。而这又是一把双刃剑, 对教师的收入水平、流动性高低、教学质量、科研以及毕业生质量和社会的口碑产生影响。

(二) 民办高校在三全教育方面存在的主要的问题点

三全教育即全员育人、全程育人、全方位育人, 是中共中央、国务院对于高校教育提出的要求。从全员、全程、全方位三个方面分析和查找, 民办高校在三全育人教育中主要有以下问题点:

1. 从三全育人的主体和路径上看

尽管许多民办院校都积极提倡学校全员育人, 全方位育人, 但是真正对学生实施教育的主体其实是很有局限的。学生每天直接接触的对象莫过于宿管、保安及食堂工作人员, 即使是辅导员等教辅群体也并非每天都能与学生面对面, 任课老师也只能是在课堂上与学生们进行短暂接触, 课余的多数时间, 学生实际上是自我管理的。民办院校学生受认知层次所限, 主动寻求自我成长的群体占比很低, 自主学习能力较弱, 已经习惯性地路径依赖, 被动接受学校的安排和指引。而作为实际意义上的育人的主体几乎百分之百地归一到辅导员群体, 尽管任课老师也多会以各种形式与学生建立关系(如班导师、五育导师等), 但任课老师受与学生的接触和沟通的物理条件(时间和地点)所限, 虽然与学生建立了各种各样的联系(如微信群、QQ 群、钉钉群等), 但是形式大于内容。辅导员群体也受人员数量的限制, 一名辅导员需要同时管理几个班级, 有些高校一个导师直接管理一个年级的学生, 仅仅是事务性工作就已经让辅导员应接不暇, 所谓的教育, 基本上都是在处理各种违规问题过程中的纠偏, 而主动地、系统地推进三全教育基本上是不存在的或者说是限于表面。这里还没有考虑辅导员自身的德行和能力对学生们产生的影响, 现实的民办高校实施三全教育的主体十分薄弱, 路径非常单一, 远远达不到全员、

全方位、全过程育人目标。

2. 从三全育人的内容看

无论是宿管阿姨还是辅导员群体，再加上任课老师的加持，对于学生的育人工作，除了专业知识的学习和训练以外，对学生而言，教学安排的课堂思政、学生党团队队伍建设、各类社团活动和对个体的校园行为规范几乎就是当前民办高校育人的全部内容，不否定这些内容可以起到的育人作用，起码可以保证学生在校期间遵守规则，不碰红线。高校育人不外乎成人教育和成才教育两个方面，当下民办高校的教育既没有解决成人教育也没有实现成才教育。所以，三全教育初衷很好，但是内容模糊。民办院校几乎清一色都将自己定位为应用型大学，所谓应用型，直白地说就是学生毕业后能找到一份工作。就目前的民办院校的专业设置来看，虽然都是应用性较强的专业，但是专业与职业的壁垒并没有打通，本科教育不能保证学生成才（具有符合职业要求的专业技能）。长期以来，民办院校一直在默默地一边向公办院校看齐和对标，一边又要与高职院校拉开距离，显示差异。所以一直以来在人才培养的定位上就显得模糊和暧昧，既不能是培养学术型人才，也不能是培养技能型人才，只能是应用型人才，而应用型人才的具体内涵和标准又不十分清晰，所以在人才培养的目标设定上只能是在公办本科与高职院校之间徘徊，难以形成自己的特色，这也常常使得民办院校处于非常尴尬的境地，归根到底是没有解决育什么人的问题。

3. 从三全育人的方法和效果上看

方法是为目标和标准配套的。为了达到某个目标，达成什么标准，需要通过不同的方法来最终实现。从民办高校的三全育人的方法上来看，因为育人的目标和标准不清晰，所以对应的方法也是不规整的、临时性或阶段性的，是片面的和欠缺完整的内在逻辑的。相对限定的育人主体（辅导员群体）对于学生实施的育人方式和方法大同小异：常规动作和临时安排。所谓常规动作就是按照学校的要求每年都需要进行的固定科目，如迎新送老、内务检查、社团活动、党员教育等等，其他的则是各级部门临时安排的活动。完成这些活动，无疑是育人教育的重要组成部分，而且在实际完成这些活动中，有一个群体是非常受益的，那就是学生干部群体，一般而言，民办院校的学生干部往往都能较其他学生得到更成充分的锻炼，受限于人员数量，许多辅导员都自然而然地将各种任务分配给学生干部，由学生干部去具体负责组织实施和落实，而且由此也在学生干部之间形成了无声的竞争机制，这极大地锻炼了学生干部的能力，这一群体既是在大学四年（五年）整个教育教学期间承担责任大、压力大、付出精力多的群体，同时也是在育人教育方面最直接受益、收获最大的群体。相对学生干部群体而言，更多数的学生得到的是有限的、片面的、零星的锻炼或者有些学生完全没有得到任何锻炼。对于多数学生而言，从育人主体那里得到的教育或者训练可能不如从个别学生小群体得到的“营养”多。当下民办高校三全育人的方法过于简单，成效仅限微小的局部。

二、民办高校三全育人教育方面存在的思维局限性

首先，在育人教育上对辅导员明显的路径依赖。对于民办高校的学生管理工作，除了教学以外几乎所有的事情都划归学生管

理部门这似乎已经成为一个公认或者默认的事实，学生有问题，管理的责任人是辅导员，甚至对于课堂违纪，也要交由辅导员处理。辅导员成为除了教学以外处理学生所有问题的责任人。但是很少有人去分析和深思这种方式应不应该，合不合理。这种路径依赖已经成为民办高校各个职能部位老师的共识。辅导员的权力被空前放大的同时，受能力、精力方面的限制，巨大的工作量一方面给辅导员造成了压力，另一方面也很容易造成权力寻租。一旦出现这种情况，便与高校育人教育背道而驰，辅导员哪怕些许隐晦的负面的暗示，对于育人教育都会产生颠覆性的认知。

其次，选择教书育人还是育人教书成为专任教师的悖论。在绝大多数的民办高校，对于专任教师而言，教好课是第一要务，而育人教育似乎是专任教师教学“主菜”中的一道“配菜”，既没有规定动作也没有具体标准，全凭专任教师自行把握，换言之，只要“教”得好，就视同为“育”得好。而实际上民办院校鲜有教出名堂的教师，一是民办院校教学几乎都不是学术方向，学生更不是学习型的类型，单纯以学术（技术）的深度来吸引学生的课程少之又少；二是单纯以讲完课程，完成考试，使学生获得学分能够按时毕业为目的进行讲课的话，教学的意义就变得非常肤浅。这种僵化的、格式化的学习只会让师生成为教与学的工具。学校考察老师的重要的KPI（绩效考核指标）一是学生考试成绩，二是学生评教结果。老师既要保证教学效果（考试）考核达标，又要“恭维”学生，以免学生评教出现危机，是育人优先还是自保优先，趋利避害的结果是明哲保身，因为皮之不存毛将焉附。

三、民办高校三全教育落地实施的新思路

本文阐述的问题是民办高校甚至是大多数普通公办院校共同存在的一个痼疾，彼此都共同认知这是一个非常严峻的问题，但是因为没有抓手，就很难有突破，尤其是针对习惯思维的突破方面更难有作为，但是民办高校经过长时间的实践，尽管尚未形成清晰的、具有较高共识性的认知，但是问题意识促使更多的学者和业界有识之士对此投入更多的关注，本文提出的三全教育的新思路是：基于以人为本，人职匹配的生涯教育理念开展三全教育。

这里厘清“以人为本、人职匹配、生涯规划”三个关键概念至关重要。这三个词语不是什么新名词，但是真正将这些抽象的词语形成完整的、符合逻辑的育人机制并落地实施的高校则非常少见。在现有的国内文献研究中，也几乎找不到具有实操性的研究成果。现就三个关键词做以解释和分析。

“以人为本”这一名词被用在方方面面，本文所提及的“以人为本”中的“人”的对象指的是民办高校的教师和学生。这里的“人”强调各个个体的差异性，也就是个体的独特性（与众不同），“以人为本”也即认同和尊重每一个个体的独特性。以这个作为“前提和基本”去思考高校的育人教育问题。为此，每一个老师对于每一个学生的育人教育都不可能是像做“流水线”那样生产标准件，个性化的教育是育人的根本。

“人职匹配”一词也是近年来辨识度很高的词语，而且随着就业压力的增大，对这一词语的理解还在不断加深。这其中的“人”同样意指特质不同的个体。其中的“职”指的是职业，因为职业是涵盖方方面面的，同时不同的职业也各具属性，所以这里的职业不是泛指，而是指向的属性各异的职业类型。所谓“人职匹配”

含义就是不同特质的人需要和与之特质相适应的具有相同或者相近职业属性的职业与之相匹配。

如果说“以人为本”是基本逻辑，“人职匹配”是最终目标，那么“生涯规划”就是方法论。所谓“生涯”一词，广义指人的一生；狭义指的就是人的职业生涯。一个人如果希望自己的能力得到最大程度地发挥，自己的特质与所从事的职业的属性适配的话，就需要提前做好规划，而不是跟着感觉走，摸着石头过河。因为人的特质的可以确定的，职业的属性也是可以确定的，所以将二者统一起来的方法就是生涯规划的方法论。

四、民办高校构建基于生涯教育理念的三全教育的实施路径

基于前文的新思路，民办高校完全可以对实施“基于以人为本，人职匹配的生涯教育理念开展三全教育”。因为这种教育机制内涵和边界清晰，教育目标明确，实施方法也自然具有较强的实操性。基于处于高校阶段的学生，基本上已经确定了专业方向，也就等于确定了职业方向，所以学生需要面临的选项变得非常简单，因为拥有明确的参照和对标，所以针对学生进行的操作也更具有目的性、更有抓手和实操性。将生涯规划的实操落地是本文三全教育新机制研究的核心贡献点。需要强调的是，因为这是一种全新的机制，所以必须经过最初的构建到施行、反馈、修正的过程。对于学校而言，无论是针对教师还是学生，必要的宣传和教育培训是基本手段，然后通过整章建制，建构全套的、可操作性的三全教育新机制。基本需要经过如下三个阶段：

第一阶段：基于生涯教育理念开展三全教育的宣传教育阶段

这个机制中所提及的教育模式是典型的全员教育模式，也就是说对于每一个学生而言，在校期间的所有行为都是育人教育涵盖的内容，同样，对于每一个老师（无论教职还是行政，无论教辅还是后勤）而言，都有责任和义务本着“以人为本”的宗旨去指导不同的学主。为此全员能否达成“基于以人为本，人职匹配的生涯教育理念开展三全教育”的共识非常重要。要让学生清楚地知道自己为什么要接受学校这种育人教育模式，要让每一个老师都清晰地意识到对每一个特点迥异的学生的育人教育都是全方位、全员、全过程参与的，甚至是食堂的大师傅都可以监督和指导学生不良的行为举止。具体宣传教育包括以下几个方面的内容：一是生涯知识和理论的教育；二是人职匹配相关理论的教育；三是自身所学专业的认知教育；四是专业对应职业的认知教育。

第二阶段：基于生涯教育理念开展三全教育的组织构建及具体实操

一是组织机构建设。需要建立牵头或者组织管理的机构，比如建立生涯教育指导中心或者生涯教育管理研究所等，而且需要一个隶属于校级领导的主管。这个机构主要任务是横向和纵向工作统筹和相关政策及规则的制定和实施。

二是配备专职和兼职教师团队及相应的科研团队。专职教师团队的设立是三全教育新机制能否落地实施的基本保证，只有专职教师才能将工作职责与自己的工作成效真正结合起来，也才能形成对应的绩效考核，才能将这项工作做实，同时可以吸收大量的兼职教师参与工作。

三是分门别类对教师和学生进行不同的培训。这是一项对于

专职教师的技术要求非常高的一项工作，为此对于专职教师的培训和考核是三全教育新机制能否保质保量推进实施的基本保证。专职教师富于成果的实操是获得其他参与老师及学生认可的基础也是必由之路。对于学生的培训旨在帮助学生理清思路，理智客观地接受并积极参与到三全教育新机制的运行中来，只有师生的相互配合才能事半功倍，学生才能主动地接受新的三全教育。

四是对全体学生进行测评和分析评价，澄清事实，提前达成实际意义上的人职匹配预案，根据不同的预案分流学生，在不同的渠道中接受有的放矢的育人教育。

五是三全育人新机制的配套措施。在实事求是地据实分流基础上，根据不同的走向配备与之相匹配的基于实操需要的技能实训，使学生在校期间的所有的技能训练都直接指向于对标的职业。对于全路径的学生，根据不同学生人职匹配的结果配备和推荐相应的辅修课程，以此与专业课程共同组成符合职业属性要求的尽可能完整的知识架构体系。

第三阶段：基于生涯教育理念三全教育的验收、评估和修正

三全教育新机制能否在民办高校形成完整的闭环，需要在规划的期限内完成既定工作目标，同时对达成的工作目标进行验收、评估和修正。三全教育新机制的建设和实施是一项复杂、庞大且周期长的系统工程，不是一蹴而就的阶段性工作，需要经过反复的修正、提高、再修正、再提高的过程，这个体系一旦建立并闭环运行，就可以解决长期以来民办院校一直面临的对于人才培养的模糊定位的尴尬境地，可以旗帜鲜明地开展属于自己特色的“基于以人为本，人职匹配的生涯教育思路开展三全教育”，而在这一目标达成之前一定是一条充满挑战和阻力的艰苦之路。

五、结语

“三全育人”机制是国家在全国高校大力推进的一项综合改革，比如广东省政府就提出建立“三全育人”工作约束机制，把“三全育人”综合改革纳入民办学校规范达标计划和品牌提升计划。在这种新形势下，对于民办高校而言是一种机遇期，适时推进富于实际意义的“三全教育”适逢其时，本文根据工作实际和民办院校的实际，提出了“基于以人为本，人职匹配的生涯教育思路开展三全教育”的思路并尝试策划实施了路径，希望能为民办高校在“三全育人”机制的建设中提供一些建议和参考，让更多的师生受益。

参考文献：

- [1] 詹玉芬. 高职院校大学生职业生涯规划现状分析[J]. 产业与科技论坛, 2021(20): 4(258-259).
- [2] 曹如茵. 新时代大学生职业生涯规划中的人职匹配研究[J]. 科技资讯, 2020(28): 251-256.
- [3] 教育部. 高校思想政治工作简报[2022]第21期(总第221期). http://www.moe.gov.cn/s78/A12/gongzuo/moe_2154/202211/t20221104_890698.html

课题信息：广东科技学院 2023 年校级（人文社科类）重点课题：高校“五育并举”育人模式改革助推应用创新型人才培养研究，立项编号：GKY-2023KYWY-2

作者信息：邹晓凡，1969 年生，广东科技学院，留日经济学博士，经济学副教授，主攻方向：劳动经济学，职业生涯教育，农村经济学。