

# 职普融通背景下中职学校管理的现实困境及路径优化

张钱宇

江西科技师范大学教育学部 南昌 330038

**【摘要】**：推进职普融通是构建现代职业教育体系、拓宽人才成长通道的关键战略举措。中等职业学校作为实践这一战略的前沿阵地，其管理体系的适应性变革直接关系到融通的深度与成效。当前，中职学校管理在从相对封闭的“就业导向”模式向开放协同的“融通育人”模式转型过程中，面临着一系列结构性、内生性的现实困境。这些困境集中体现在课程体系的融合与重构滞涩、师资队伍的能力结构与转型挑战突出、评价体系的导向与功能存在偏差，以及更深层的顶层制度供给与学校管理自主权之间存在张力。破解这些困境，需要系统性的路径优化：通过加强国家层面的标准供给与制度创新，赋予学校更大探索空间；着力推动课程体系的重构与资源共享机制建设；实施师资队伍的能力再造与结构优化工程；并从根本上重构以学生全面发展为核心的综合评价体系。唯有多措并举，方能引导中职学校管理突破瓶颈，切实履行其在职普融通新格局中的历史使命，为学生的多样化发展提供坚实支撑。

**【关键词】**：职普融通；中职学校管理；现实困境；路径优化

DOI:10.12417/2705-1358.26.03.081

## 1 引言

职普融通作为我国深化教育领域综合改革、加快构建服务全民终身学习现代教育体系的核心命题之一，其目的在于打破长期存在的普通教育与职业教育之间的类型壁垒，促进教育要素的合理流动与优化配置，为学生提供更加多元、灵活、高质量的成长路径。这一改革绝非简单的政策嫁接或形式合作，而是涉及教育理念、培养目标、课程体系、管理机制乃至社会文化的深刻变革。中等职业学校身处职业教育的基础环节，并直接与义务教育阶段衔接，自然成为职普融通政策落地最关键、最复杂的实践场域。

传统中职学校管理范式以技能培养和就业安置为中枢，形成了相对稳定而内向的运行逻辑。职普融通则要求学校管理范式进行根本性转型：管理目标需从“单一就业”向“就业与升学并重、注重可持续发展”拓展；管理对象需从关注“技能习得过程”向关注“学生全面成长历程”深化；管理边界需从“校内闭环”向“与普通教育、产业社会协同开放”延伸。这一转型过程，使得中职学校长期积累的管理惯性、资源约束与制度短板在融通的新要求下被急剧放大，形成了诸多现实困境。深入剖析这些困境，特别是聚焦课程、师资、评价等核心管理维度的问题，并探寻切实可行的优化路径，对于推动职普融通从政策理念走向高质量实践，具有至关重要的理论与现实意义。

## 2 职普融通背景下中职学校管理的现实困境

职普融通对中职学校管理提出了系统性革新的要求，然而在实践层面，学校管理却面临着来自内外部多重约束与挑战，这些挑战在课程、师资、评价等关键管理领域表现得尤为集中和尖锐。

### 2.1 课程管理：融合重构的滞涩与系统性缺失

课程是人才培养的核心载体，职普融通的首要体现便是课程的融通。然而，当前中职学校的课程管理在这一领域陷入深度困局。首先，课程体系的“双轨”融合困难。传统中职课程体系以专业技能课程为主干，文化基础课程普遍存在内容简化、要求降低、定位从属的现象，其深度与广度难以与普通高中相应课程对接。试图简单叠加或修补，无法形成有机融合的课程新结构。开发真正兼具学术基础、职业素养与技能启蒙的融通性课程模块，缺乏成熟的理念指导、专业的开发团队和有效的实践范式。其次，课程实施的“壁垒”依然坚固。即使设计出部分融通课程，在实施中也面临教学组织难题。中职与普通高中在学制安排、课时分配、教学节奏上差异显著，跨校选课、走班教学受制于空间距离、管理成本和安全责任，难以规模化、常态化开展。线上课程资源共享虽为破壁提供了可能，但优质资源稀缺，且线上学习的效果评估与管理模式尚未成熟。最后，课程评价与学分认定的“标准”模糊。职普融通呼唤建立跨教育类型的学分银行和成果互认制度，但何种课程内容、何种学习成果可以达到互认标准，由谁来认证，如何转换，缺乏具有公信力的区域性或全国性统一框架。学校层面的课程管理在此问题上无章可循，自行其是又恐缺乏认可度，严重阻碍了课程融通的深入。

### 2.2 师资管理：能力结构的转型挑战与支撑乏力

教师是课程实施与教育改革的第一资源，职普融通对中职师资队伍提出了前所未有的复合型能力要求，而现有师资管理体系对此准备不足。困境首先表现为教师能力结构的“单向度”局限。大量中职专业教师毕业于应用技术院校，具备扎实的实践技能和丰富的岗位经验，但其学科理论体系的完整性、前沿

性以及学术教学方法往往存在短板。要求他们承担起夯实学生文化基础、培养学生探究能力的任务,存在知识结构和教学能力的先天不足。文化基础课教师则可能对职业世界、专业技能缺乏了解,难以将职业元素有效融入教学。其次,师资培训与发展的“供给偏差”。现有的教师国培、省培项目仍大多沿袭专业教师提升技能、文化课教师钻研学科的二分路径,专门针对职普融通教学理念、跨学科课程开发与实施、生涯规划指导等内容的系统性、高阶性培训项目稀缺。教师转型缺乏有效的专业支持。再者,教师评价与激励的“导向迟滞”。学校内部的教师绩效考核、职称评聘标准,仍然主要围绕技能大赛获奖、职业资格考级、升学率等传统指标,对于教师在开发融通课程、开展跨校教研、指导学生进行融通性学习探索等方面的付出与成效,缺乏有效的衡量方式和激励措施,难以激发教师内在的转型动力。最后,师资补充渠道的“单一封闭”。从行业企业引进的能工巧匠擅长技能传授,但教育教学综合能力不足;从普通高校毕业生中新招聘的教师,往往缺乏职业教育的特质理解。兼具深厚学术素养、熟练技能水平和先进教育理念的“双师型”融通教师,引进极为困难。

### 2.3 评价管理: 导向偏差与功能窄化的双重束缚

评价是教育活动的指挥棒,职普融通的育人目标需要与之匹配的评价体系作为保障,而现实中的评价管理却构成严重制约。社会性评价的“观念惯性”是首要外在束缚。“重普轻职”的深层社会心态,导致衡量中职办学质量的潜在标准仍向“升学”尤其是升入普通本科院校的比例倾斜。这种舆论环境迫使学校管理者的决策可能偏离融通本质,或片面追求文化课教学强度以迎合升学期待,或对融通探索持保守态度以防被质疑偏离职业教育本位。在学校内部,学生评价的“方式单一”问题突出。当前评价仍以终结性的纸笔考试和技能考核为主,难以有效评估学生在融通学习过程中表现出的批判性思维、跨领域问题解决能力、职业探索精神、项目实践成果等综合素养。更为关键的是评价结果的“互通阻隔”,中职学校内部的学生综合素质评价,无论设计得多么完善,其评价结果在现行体系下难以得到普通教育系统的实质性认可,无法作为学生向普通高中流动或参与普通高校选拔的有效依据。这种“校内热、校外冷”的评价孤岛现象,使得学校精心构建的多元评价体系权威性受损,管理效能大打折扣,学生通过融通获得的多元化发展成果难以在更广阔的教育路径中获得兑现。

### 2.4 顶层制度与学校自主权: 宏观指引与微观活力的张力

课程、师资、评价管理的具体困境,其深层根源往往与宏观制度环境密切相关。国家层面大力倡导职普融通,但与之配套的、精细化的操作规范、标准体系和质量监控机制建设相对滞后。在课程学分互认、学籍动态管理、融通质量评估等关键环节,存在大量的政策模糊地带。这种顶层设计的“粗线条”

特征,一方面给予了地方和学校探索空间,另一方面也使学校管理者在推进具体改革时,时常面临“无据可依、无处备案”的困惑,担心触及政策红线,从而倾向于采取观望或形式化策略。与此同时,长期形成的行政管理模式,使得中职学校在人事聘用、经费使用、专业与课程设置等方面的自主权仍然有限。学校管理层难以根据融通的实际需要,灵活调整师资结构、设立创新岗位、倾斜资源配置或改革内部管理机构。宏观愿景与微观权限之间的不匹配,构成了束缚学校管理创新活力的无形枷锁,使得许多源自基层的融通创意难以获得制度性支持和资源保障,限制了改革探索的深度与广度。

## 3 职普融通背景下中职学校管理的路径优化

面对交织叠加的现实困境,中职学校管理的优化路径必须坚持系统思维,既要聚焦课程、师资、评价等核心领域的内部革新,也要寻求外部制度环境与协同机制的有效支持,形成内外联动、重点突破的改革态势。

### 3.1 加强制度供给与标准建设, 营造弹性有序的政策环境

破解管理困境,首先需要自上而下完善制度设计,为学校实践提供清晰框架与稳定预期。国家与省级教育行政部门应加快研制并出台关于职普融通的课程体系建设指南、学分认定与转换规则、学生跨校流动管理办法、综合素质评价档案应用指引等关键标准与政策文件。这些文件需兼具指导性与操作性,明确底线要求,预留创新空间。同时,深入推进教育“放管服”改革,以清单形式明确并落实中职学校在专业设置、课程开发、教师评聘、经费统筹、合作办学等方面的自主权。探索建立“职普融通改革试验区”和“校长创新责任制”,对勇于改革的学校和校长给予充分的资源包和政策豁免空间,鼓励其围绕课程融合、师资转型、评价改革等核心问题开展先行先试,并将成功经验通过制度化的方式进行提炼与推广。

### 3.2 重构课程体系与实施模式, 搭建深度融合的学习平台

课程融通是职普融通的实质性内容。学校管理须将课程体系的重构置于核心位置。首先,组织力量研发模块化、选择性的“职普融通基础课程包”。课程包不应是普通高中课程的简化版或中职专业课程的概论版,而应是在深入分析学生可持续发展核心素养的基础上,重新整合学术性与职业性元素,形成的一系列主题式、项目化、探究型课程模块。其次,大力创新课程实施模式。积极利用信息技术,建设区域性的“职普融通在线课程平台”,汇集优质融通课程资源,支持跨校选课与混合式学习。在物理空间上,推动建立“区域实践创新中心”,作为中职与普高学生共用共享的跨学科学习与实践基地。最后,主动参与并推动建立区域性的“学习成果认证中心”。联合普通高中、高校、行业组织,共同制定不同类型学习成果认证标准与学分转换规则,为学生积累的多元化学习成果提供官

方认证,打通其向不同发展路径转换的通道。

### 3.3 实施师资能力再造与激励革新,锻造跨界协同的教学团队

推动教师转型是管理优化的重中之重。首要任务是制定并实施“职普融通教师专业能力标准与发展计划”。该计划应明确融通背景下教师所需的知识、能力与素养,并设计分阶段、分类别的专项培训体系,包括学术性补偿教育、教学法创新工作坊、跨校教研共同体、企业深度研修等多元路径。其次,改革教师评价与激励机制。在学校绩效考核与职称评聘方案中,增设“融通育人贡献”指标,对积极参与课程开发、承担跨校教学、指导学生进行融通学习探索并取得成效的教师,给予实质性认可与奖励。设立“融通教学创新基金”,支持教师开展相关教学研究与实践。再次,拓展师资来源渠道。探索设立“融通特聘教师”岗位,面向普通高校、科研院所、高新技术企业招聘具有跨学科背景和丰富实践经验的兼职教师。建立中职与普通高中教师的“定期互聘、结对共研”制度,促进双方教师的深度交流与能力互补。

### 参考文献:

- [1] 郑立群,黄紫旋,和震.从“协同惰性”到“协同治理”:职普融通的制度困境与路径突围[J].教育与职业,2025,(24):15-24.
- [2] 侯耐荣,胡折诗.职普融通政策演进下的综合高中发展:历史逻辑、现实困境与路径选择[J].职业教育,2025,24(30):16-20.
- [3] 黄琪琳.职普融通下职业教育课程整合的意义、困境与突破[J].辽宁省交通高等专科学校学报,2025,27(05):80-84.
- [4] 赵世杰.职业教育视角下职普融通的底层逻辑研究[J].职业技术教育,2025,46(21):15-20.
- [5] 祝成林.教育强国战略下推进职普融通的困境与路径[J].教育科学,2025,41(04):9-15.
- [6] 常宝宁.高中阶段普职课程融通研究[J].课程.教材.教法,2024,44(03):38-44.
- [7] 刘丽群,刘家伟.我国高中阶段教育普职融通困难的原因分析[J].湖南师范大学教育科学学报,2015,14(02):75-79.

### 3.4 重构综合评价体系与联动机制,树立科学多元的育人导向

必须从根本上扭转评价的指挥棒效应。在学校层面,要着力构建并全面应用“学生成长数字化档案袋”。该档案袋应全面、客观、过程性地记录学生的学科成绩、技能等级、项目作品、实践活动、生涯规划日志、自我反思与同伴互评等多维度信息。运用大数据技术进行分析,为学生提供个性化的学习诊断与发展建议。在区域与社会层面,教育行政部门应主导改革对中职学校的办学质量评价体系,大幅降低单一升学指标的权重,将课程融通质量、学生综合素养发展水平、家长与社会满意度、毕业生长期跟踪反馈等作为核心评价内容。同时,积极推动建立区域性“职普教育评价协调机制”,促使中职学生的综合素质评价结果,在经过规范认证后,能够被区域内普通高中、高等院校在招生选拔中作为重要参考依据,从而真正打破评价壁垒,树立起“能力本位、多元成才”的鲜明导向,引导学校管理、教师教学与学生学习共同朝向全面发展的目标迈进。