

三融体系要求下高职院校教学管理的变革策略研究

吴丝雨

广西师范大学 广西 桂林 541006

【摘要】：在“三融”体系推动下，高职院校教学管理需更具弹性、开放与融合，但当前存在制度僵化、校园封闭、教研分割等问题。具体表现为：职普融通中学籍与课程制度不灵活，产教融合中教学安排与校企需求矛盾，科教融汇里科研考核与教学管理分离。对此，提出推行完全学分制与多元学习成果认证、构建校企共治结构并促进师资双向流动、调整评价导向以改变重科研轻教学等改革措施。教学管理改革的关键是从管控转向服务，打破路径依赖，在学籍、人事、考核等环节建立可操作制度安排。本文采用文献研究与政策分析方法，为高职教学管理适应性改革提供参考。

【关键词】：教学管理；职普融通；产教融合；科教融汇

DOI:10.12417/2705-1358.26.13.069

1 引言

近年来，国家对职业教育的重视程度不断提升，党的二十大报告明确提出“统筹职业教育、高等教育、继续教育协同创新，推进职普融通、产教融合、科教融汇，优化职业教育类型定位”^[1]。《教育强国建设规划纲要（2024-2035年）》将这一战略构想转化为具体行动方案，聚焦“三融”体系，将其作为现代职业教育体系建设的核心抓手。这标志着我国职业教育改革进入以“三融”为引领的深层推进阶段。

在高职院校的日常运行中，教学管理处于非常关键的位置。它决定“教什么、怎么教、教得好不好”，是连接教育目标和教育成果的重要桥梁，是承接和转化“三融”顶层设计的重要环节。然而，当前教学管理存在制度性、资源性、主体性的路径依赖，“通而不畅”“合而不深”等问题尚未解决^[2]。“三融”要求教学管理具备弹性、开放、融合的特质，现实却受困于刚性、封闭、分割的传统路径。

本文将系统分析“三融”对高职教学管理的新要求与现实差距，提出改革策略。研究采用文献研究与政策分析方法，构建“问题诊断—策略应对”分析框架，以期高职教学管理改革提供理论参考与实践启示。

2 三融体系对高职教学管理提出的新要求

三融战略是一套系统性的改革框架，从顶层设计层面对高职院校的教学管理提出了很多具体的新要求。从现行政策文件和学术研究来看，“三融”对高职教学管理提出的要求可归纳为三个维度。

2.1 职普融通维度，要求教学管理具备弹性化与贯通性

职普融通指职业教育和普通教育之间要能够实现课程互选、学分互认、学籍互转。在操作层面对教学管理提出了两个方面的挑战。一是要求学籍管理制度从刚性走向弹性。相关调

研指出，“职业教育和普通教育还存在学籍壁垒”，固定学制、固定班级的管理模式难以支撑跨校、跨类型的学习流动^[3]。因此，教学管理必须打破这种壁垒，建立弹性学制、完全学分制等更灵活的管理制度，为学习者在不同教育类型之间流动提供制度通道。二是要求评价方式从单一走向多元。过去我们习惯用考试成绩来评价学生，但在职普融通的背景下，学生的学习成果来源变得多样化了，可能包括职业资格证书、技能竞赛获奖、企业实践经历等等。这要求教学管理建立多元学习成果认证机制，实现学历证书与职业资格证书等值互认^[4]。

2.2 产教融合维度，要求教学管理具备协同性与开放性

产教融合旨在推动教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接。这要求教学组织从封闭走向开放。一方面，职业教育作为一种与普通教育不同类型、同等重要的教育，其实践性要求学习过程与工作过程有机融合。所以，教学管理必须打破围墙办学的思维定式，教学管理不能只盯着学校内部的时间表、教室安排，而应该主动和企业的生产节奏对接。正如教育部2026年文件所强调的，要推动校企“合作办学、合作育人、合作就业、合作发展”，实现“以产定教、以产引教、以产改教、以产促教”^[5]。另一方面，课程内容要跟不上产业变化。产业技术迭代加速，但很多职业院校的课程内容更新速度比较慢，存在明显的时滞。这要求教学管理建立灵敏的课程响应机制，及时将新技术、新工艺、新标准转化为教学资源^[6]。

2.3 科教融汇维度，要求教学管理具备融合性与双向性

科教融汇强调科学研究与教育教学的多维互联、双向赋能。这对教学管理提出以下要求：

第一，要求科研管理与教学管理从分离走向一体化。当前高职院校科研管理和教学管理分属不同职能部门，考核逻辑也不一样——科研看项目、论文、经费，教学看课时、评教、规范。科教融汇要求打破这种条块分割，建立起一种管理机制，

让科研资源向教学端开放,同时让教学需求也能反馈到科研中去。第二是要求强调科研反哺教学。有学者指出,科教融汇的实质是“促进科技、教育、产业要素间的动态耦合与协调发展”,目标是“实现科学技术研发应用与人才培养过程交汇融通”^[7]。教学管理必须建立科研项目转化教学案例、科研平台服务教学活动、科研人员参与教学指导的制度安排。

3 三融视角下高职院校教学管理的现实差距

3.1 职普融通维度,制度刚性制约弹性贯通

在职普融通维度,教学管理面临的首要问题是制度刚性。职业教育和普通教育长期存在结构分割,办学标准与评价机制的差异严重制约融通实现。李婷(2026)指出,现行双轨制下,课程认证、学籍转换、资历框架等方面存在制度性壁垒^[8]。覃俭雪、王远芳(2026)进一步分析指出,职普融通面临课程与管理双重障碍:课程上两类知识体系差异大,简单叠加易增学生负担;管理上学籍、招生缺乏衔接,中职升入普通高校的通道严重受阻^[9]。将分析视角从制度障碍的表征推向深层成因,可以发现根源在于制度供给的系统性不足。侯耐荣、胡折诗(2025)认为,职普融通存在三重障碍,宏观上缺乏顶层设计,各地各自为政;纵向上职教高考与普通高考差距明显,学生升学受限;横向上学分互认、学籍互转面临行政壁垒,资源共享困难^[10]。综上所述,职普融通的制度刚性表现为多层次问题链条,教学管理若要实现突破,必须从单一制度修补转向系统制度重构。

3.2 产教融合维度,校园边界阻隔协同育人

教育部2026年文件明确提出要推动校企“合作办学、合作育人、合作就业、合作发展”,但在教学管理层面,校企之间的人才培养“双主体”格局远未形成。陈虎等(2026)指出,产教融合背景下职业院校在教学管理方面面临多重困境,包括资源整合存在壁垒,要素流动困难;治理形式化,企业实质权责不足;协同动力匮乏,“学校热、企业冷”突出;政策执行梗阻,产权模糊、激励约束不健全^[11]。

上述困境在教学管理层面具体表现为三个方面的差距。一是教学时空冲突。学校固定作息与企业生产旺季存在结构性错位,本质是教学逻辑追求稳定秩序与生产逻辑追求效率弹性的冲突。二是师资双向流动受阻。企业技术人员进不来、留不住、用不好,根源在于人事薪酬制度以校内教师为中心,缺乏对企业导师的身份认定、工作量核算及考核评价保障。三是教学资源共建共享机制不健全。实训设备与企业技术脱节,学校有设备无项目,企业有项目无教学,制度距离导致整合成本过高。这三重困境的深层根源在于学校本位的封闭管理与产教融合要求的开放协同模式之间的根本性冲突。

3.3 科教融汇维度,条块分割阻碍研教互动

科教融汇强调科研与教学的双向赋能,但在当前的管理架构下,这个目标很难落地。姜威、周蕾(2025)指出,科教融汇面临多重困境:教育链上技能定位偏差引发“学术漂移”,衔接不畅;人才链上育人导向弱化,成果转化窄化;创新链上要素配置低效,创新成果低产^[12]。

在教学管理层面,这种困境具体表现为三个结构性的差距。第一,科研管理与教学管理分属并行轨道。科研考核聚焦项目、论文与经费,教学考核关注课时与评教,缺乏衔接机制,科研项目难以转化为教学资源,实验室设备利用率不高。第二,学生参与科研的制度化通道狭窄。学生科研助理等探索不足,科研项目与创新平台向学生开放不足,制约创新人才培养质量。第三,考核导向加剧“重研轻教”倾向。教师面临科研与教学的两难选择,制度更激励显性成果,对教学投入缺乏有效激励。科研成果向教学资源转化不畅,科研人员参与教学指导的制度安排缺失。

4 三融视角下高职院校教学管理的变革策略

针对以上分析的现实差距,本文从制度重构、组织重塑与评价改革三个维度提出系统性变革策略,这些策略的目标,是让教学管理能够更好地回应“三融”体系对弹性、开放、融合的要求。

4.1 制度重构从刚性规制走向弹性治理

职普融通的障碍在于制度刚性,因此变革的首要任务是打破学籍壁垒与学分壁垒,建立弹性化的教学管理制度体系。第一,推行完全学分制与弹性学制。固定学制难以支撑跨类型学习流动,应允许学生分阶段完成学业。建立校内跨专业选课、校际跨类型选课的学分认定机制,是职普融通能否真正落地的关键一步。第二,建立多元学习成果认证机制。将职业资格证书、技能竞赛、企业实践等纳入学分认定范围,实现非正规学习成果转换。这既回应了职普融通对评价多元化的要求,也为工学交替提供了制度保障。第三,完善职教高考的本科层次供给。当前职教高考在本科招生计划、录取比例上与普通高考存在差距,教学管理应主动对接争取扩大本科指标,打通中职生升学通道。

4.2 组织重塑从封闭边界走向开放协同

产教融合要求打破校园边界,建立校企协同的育人格局。这一目标的实现需要从组织架构层面进行系统性调整。第一,构建校企共治的二级学院治理结构。推行双院长制,让企业在专业设置、课程开发、实训采购、人才评价等方面享有实质性决策权,解决当前治理形式化、企业参与流于表面的问题。第二,设立产教融合协调员岗位。由专门人员负责协调学校教学

安排与企业生产周期之间的冲突,动态调整实训时间与课程进度,解决工学交替中的时间错位问题。第三,建立校企师资双向流动机制。改革以校内教师为中心的人事薪酬制度,明确企业导师的身份认定、工作量核算与考核评价标准,将其纳入教师发展体系,打通职称晋升通道。鼓励专任教师定期赴企业实践,将企业实践经历作为职称竞聘的刚性要求。

4.3 评价改革从显性导向走向育人为本

科教融汇维度的激励失衡问题,深层原因在于评价体系过分看重显性成果,而忽视了育人成效,导致教师在科研与教学之间面临结构性两难。改革的核心是让评价回归育人本位。第一,在教师评价层面,扭转唯论文、唯项目的倾向,建立教学与科研等效评价机制。将教师参与产教融合、指导学生创新实践、转化科研成果为教学资源等纳入考核体系。第二,在科研评价层面,强化科教融汇导向。魏银霞、潘开林(2025)指出重科研轻教学的路径依赖造成了制度困境^[14]。所以应将科研成果的教学转化率、学生参与科研项目的覆盖面、创新平台对教学的开放度等纳入科研绩效评估。第三,在学生评价层面,建立过程性与发展性相结合的评价体系。将学生参与科研活动、技术研发、创新创业实践等纳入学分管理和综合素质评价。区倩如(2025)指出,应从工具理性走向发展性导向,构建分类分层标准体系。通过建立学生科技教育与创新培育档案袋,密切跟踪学生在参与科研、技术服务过程中的自我效能感,使评价真正服务于学生成长。

参考文献:

- [1] 习近平.高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[M].北京:人民出版社,2022.
- [2] 史秋衡,陈琼.高等教育推进“三融”的路径依赖与改革路向[J].中国高教研究,2024,(05):55-60.
- [3] 刘阳.高职院校实施职普融通产教融合存在的问题与对策探讨[J].成才之路,2024,(30):53-56.
- [4] 舒胜兰.职普融通背景下高职专业人才培养模式研究[J].才智,2025(15):161-164.
- [5] 教育部.关于深化职业教育教学关键要素改革的意见(教职成〔2026〕1号)[Z].2026.
- [6] 田庆,杨宫印,万仁远,等.依托市域产教联合体,深化机械行业“岗课赛证”四维融合[N].陕西科技报,2025-09-10(007).
- [7] 许建领,卿中全,袁礼.我国高职院校科教融汇发展现状、问题及对策——基于大数据分析的视角[J].职业技术教育,2024,45(22):60-67.
- [8] 李婷.职普融通的实践困境与路径探索——基于教育强国建设的视角[J].源流,2026,(06):107-109.
- [9] 覃俭雪,王远芳.组织边界视域下职普融通的内在逻辑、现实困境及融合路径[J].职业教育研究,2026,(02):63-69.
- [10] 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.
- [11] 陈虎,黄丽燕,李春玲.多元理论视域下职业院校产业学院建设的困境与突破[J].职业技术,2026,25(04):41-51.
- [12] 姜威,周蕾.教育强国建设背景下职业教育科教融汇的价值意蕴、现实困境与实践路径[J].中国职业技术教育,2025,(18):72-80.
- [13] 孟扬.高职“产教融合”下校企协同育人的困境与对策[J].理论观察,2026,(01):138-144.
- [14] 魏银霞,潘开林.科教协同育人的现实困境与路径突破[J].高教发展与评估,2025,41(04):101-108+133.
- [15] 区倩如.标准牵引下的教师评价改革路径探索[J].广西教育,2025,(15):54-57+74.

5 结语

三融体系是新时代职业教育改革的核心战略,其落地最终需落实到高职院校教学管理中。本文从职普融通、产教融合、科教融汇三个维度,系统分析了三融对教学管理的新要求,揭示了当前在制度刚性、边界封闭、条块分割等方面的现实差距,并提出制度重构、组织重塑、评价改革等系统性策略。

通过分析得出以下基本判断:第一,三融与现行管理存在结构性张力。职普融通要求弹性贯通,学籍管理却呈现刚性;产教融合要求开放协同,校园管理仍延续封闭;科教融汇要求双向赋能,科研与教学长期分轨。这要求从治理逻辑层面进行根本性转换。第二,教学管理变革的核心是从管控走向服务。传统管理强调稳定与秩序,三融要求弹性、开放、融合,角色需从监督者、执行者转向支持者、协调者。第三,制度创新是变革落地的关键支撑。完全学分制、校企共治、评价调整等需在学籍、人事、考核等关键环节形成可操作的制度安排,否则变革易流于形式。本研究采用文献研究与政策分析方法,所提策略尚未经实证检验,可行性与有效性有待在院校实践中进一步验证。后续可通过案例研究、行动研究等方式深入探究不同区域、类型高职院校的变革路径。综上所述,三融体系为高职教学管理改革提供了明确方向与紧迫要求。唯有打破刚性、封闭、分割的传统管理逻辑,建立弹性、开放、融合的新型治理框架,高职院校才能真正承接三融战略落地,在教育强国建设中发挥应有作用。