

高职教育资源下沉县域的教学要素适配路径研究

李双

常州机电职业技术学院

摘要:针对高职教育资源下沉县域的“最后一公里”困境,引入共生理论构建分析框架,指出其核心问题在于专业、课程、师资等教学要素与县域需求的结构性错配。研究提出,通过构建特色专业群、开发模块化课程、创新“双向流动”师资机制等教学要素改革,推动高职教育与县域发展从机械嵌入升级为能量互哺的“一体化共生”关系,为实现资源下沉的战略目标提供可行路径。

关键词:共生理论;教育资源;县域经济;教学要素

2025年1月,中共中央、国务院印发的《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》提出,要“推动有条件地区将高等职业教育资源下沉到市县”。这一纲领性要求,标志着高职教育服务国家战略的重心进一步下移,其发展逻辑正从以城市为中心的规模集聚,转向对县域这一国民经济重要基础的深度赋能。县域经济作为城市经济与农村经济的中间环节,是推动城市化进程与乡村振兴战略的重要枢纽。高职教育资源下沉县域,是促进乡村振兴战略与职业教育现代化改革深层次联动、破解城乡二元结构的战略选择^[1]。然而,与宏大的战略愿景相比,当前的实践探索仍面临严峻的“最后一公里”挑战。当前高职教育资源下沉县域的关键挑战,在于如何超越简单的空间转移,通过专业、课程、师资等教学要素的深化改革,实现与县域产业和人才需求的有机融合。为此,可引入共生理论,从共生单元(院校与县域主体)、共生界面(教学要素)和共生环境(政策支持)构建分析框架,旨在破解合作中的结构性梗阻,推动形成功能互补、能量互哺的可持续协同发展关系

一、共生理论及其在高职教育资源下沉中的分析框架构建

(一)共生理论的核心概念与适用性

共生理论源自生物学,用于描述不同生物体间的互利关系,现已被广泛应用于社会学、经济学及教育学等领域,为分析高职教育资源下沉至县域发展提供了有力的理论框架。该理论包含三个核心要素:共生单元、共生模式或界面以及共生环境。其适用性体现在三方面高度契合:一是理念契合,强调双方是平等的共生单元,通过资源互补实现从“输血”到“造血”的互利共赢,而非单向帮扶;二是关系演进路径契合,共生模式能清晰描述合作从短期项目向建立产业学院,

最终迈向命运共同体的理想进阶路径;三是要素解构契合,理论的三要素恰好对应资源下沉中的关键行动者、互动载体和外部支撑,为系统分析提供了结构化工具。因此,运用共生理论有助于深入理解和推动高职教育与县域发展形成可持续、互惠互利的协同关系。

(二)高职教育—县域乡村振兴共生系统的分析框架

基于共生理论,可从共生单元、共生界面和共生环境三个维度构建分析框架,系统剖析高职教育与县域乡村振兴间的互动关系。共生单元即高职院校与县域政府、企业等主体,双方资源互补,但需在目标与资源上具备足够兼容性,才能为共生关系奠定基础。共生界面是能量交换的渠道,体现为专业设置、课程体系、师资建设等教学要素,其畅通度直接决定资源传导效率与共生质量。共生环境则包括国家政策、县域社会经济文化等外部条件,深刻影响系统发展与稳定。

当前双方关系多处于点共生或间歇共生等初级模式。要推动其向连续共生、一体化共生的高级模式演进,需着力破解界面梗阻、优化政策与社会环境,并提升单元间的战略兼容性与资源耦合度,从而构建互惠共赢的可持续发展机制

二、高职教育资源下沉县域的困境及根源分析

(一)高职教育资源下沉县域的困境

一是共生界面梗阻:专业设置与县域产业需求脱节。这本质上是资源的结构性错配,源于高职院校专业布局缺乏对县域特色产业(如现代农业、乡村旅游)的长周期调研与动态适配,同质化通用专业重复建设。这种错配不仅浪费教育资源,更阻塞了人才培养与产业升级间的能量交换,其深层矛盾在于专业决策、产业需求与人才供给三者耦合机制缺失,严重削弱了资

源下沉的协同效能。

二是共生界面虚化：课程内容与真实生产场景脱离。这反映了教育供给侧与产业需求侧的知识断裂。课程体系仍以标准化理论为主，未能融入智慧农业、数字化文旅等县域产业新要素，导致课程这一界面无法有效传导技术变革需求，学生知识转化面临障碍，严重弱化了资源下沉的实际效果。

三是共生单元失活：师资队伍流动与效能双低。作为核心共生单元，其效能低下直接制约系统可持续性。教师下沉意愿薄弱，县域在待遇与平台方面存在局限，导致人才困境。更深层问题在于师资能力结构与产业需求错位，教师缺乏本土实践认知，“双师型”功能虚化。这种流动不足与效能低下，严重阻碍了共生系统的形成与发展。

四是共生模式初级：实践教学与县域发展需求脱节^[2]。当前实践多停留于表面参与，未能嵌入企业技术链与创新链的核心环节，导致实训基地等界面无法有效积累技术技能，加剧产教“两张皮”。其根源在于缺乏利益共享机制，双方未形成价值共同体，致使合作长期徘徊于低水平点状共生，难以向连续互嵌的一体化高阶模式演进。

（二）高职教育资源下沉县域的困境根源分析

上述问题的根源在于教学关键要素与县域发展需求不匹配，导致共生系统难以有效形成。从共生理论看，这种不匹配体现在三方面：首先，共生单元兼容度不足，高职院校与县域产业在目标诉求、资源配置和行动逻辑上存在错位，缺乏共享利益基础，制约了深度协同与能量交换。其次，共生界面梗阻，专业设置、课程内容、师资结构等教学要素未能精准对接县域产业实际，阻碍了资源与信息顺畅流动。最后，共生环境支持力度不足，政策配套细化、资金投入、激励机制以及社会偏见与城乡二元结构等宏观因素薄弱，影响了系统的稳定与持续发展。这些因素共同限制了资源下沉从物理位移向化学反应的转化，使共生难以向高级模式演进。

三、路径构建：迈向“一体化共生”的教学要素改革

（一）专业共生：构建与县域产业精准对接的特色专业群

专业设置是高职教育资源下沉县域的首要界面，其合理性与适配性直接影响共生系统中资源交换的效率和稳定性。推进专业共生，核心在于打破传统专业建设的封闭路径，构建与县域产业动态匹配的特色专业群，实现教育资源与产业需求在结构、规模与质量

上的深度契合。具体可从以下三方面系统推进：

1. 绘制县域产业人才需求图谱，实现专业动态调整

高职院校应联合县域政府、行业企业，深入开展产业需求调研，精准把握县域主导产业、特色产业及未来产业的人才需求类型、能力层次与需求规模。基于调研结果，通过绘制科学的产业人才需求图谱，明确关键岗位与技术短板，为专业设置与结构调整提供依据。为保障专业设置与产业发展同步演进，有必要建立专业动态调整机制。该机制应依托县域产业发展规划与人才供需数据，结合专业评估结果，对现有专业进行优化、整合或撤销，并及时布局与产业升级方向相匹配的新专业。通过构建持续响应产业变化的专业建设机制，能够推动教育资源与县域发展需求之间的深度耦合，为共生系统的有效运转奠定坚实基础。

2. 打造“县域特色产业专业群”，形成共生纽带

围绕县域特色产业链进行系统性专业布局，是推动高职教育资源下沉的关键路径。应立足县域主导产业与特色产业的发展需求，构建跨学科交叉、多专业协同的特色专业群，实现教学资源的集成配置与优势互补。通过课程体系的模块化重构、师资队伍的协同化建设以及实践平台的共享化运营，打破原有专业壁垒，形成对区域产业生态的整体支撑能力。此类专业群建设不仅能够破解县域产业升级面临的人才结构性短缺难题，更能在高职教育与地方产业之间建立稳定、可持续的共生纽带，促进资源要素的深度耦合与价值共创。

3. 建立专业与产业适配度评价制度，持续优化专业结构

推行专业与产业适配度评价机制，定期对专业的招生、培养、就业等全过程进行监测与评价。对适配度高的专业加大支持力度，对适配度低的专业及时预警并调整优化。通过持续的专业动态调整，确保教育供给与产业需求保持同频共振，推动共生系统向高级形态演进。

（二）课程共生：开发基于工作过程的模块化课程体系

课程作为教学实施的核心载体，是高职教育与县域产业之间进行知识传递、技术应用与文化融合的关键共生界面。推动课程共生，旨在打破传统课程与真实生产场景相脱节的困境，构建以工作过程为主线的模块化课程体系，促进教育内容与产业需求之间的有效转换与深度交融。

1. 基于工作过程重构课程内容，打破学科壁垒

课程内容的构建应彻底摆脱传统学科体系的束

缚,以县域重点产业中的典型职业活动与完整工作流程为主线,对教学内容进行系统性重组与整合。具体而言,需将实际工作岗位中的关键任务、技术环节和操作规范转化为序列化、情境化的学习单元,有机融入行业前沿技术、现行标准规范以及具有地方特色的知识与技能要素。此类重构不仅强调知识与技能的实用性和连贯性,更注重在真实工作情境中培养学生的综合职业能力。通过建立课程内容与区域产业发展需求之间的动态对应关系,可显著增强教学过程的针对性和实效性,从而有效提升课程作为共生界面在知识传递、技术扩散与文化融合方面的交换效率。

2. 开发模块化、可选择的课程体系,增强适应性

开发模块化、可选择的课程体系,增强服务适应性。为有效响应县域内企业员工、新型农民、返乡青年等多元学习主体在职业发展、技能提升与个人成长方面的差异化需求,必须构建具备高度灵活性和开放性的模块化课程体系。该体系应以能力为本位,将课程内容分解为若干相对独立、又可按需组合的知识—技能模块。每个模块对应特定的职业能力或学习目标,支持学习者根据自身已有的基础、学习节奏及发展方向,进行个性化选择与弹性化路径组合。此种课程组织方式不仅能够提升教育供给对县域多样化、动态化人才需求的响应能力,也有利于实现终身学习背景下的个性化成长支持,增强职业教育的包容性与可持续发展能力。

(三) 师资共生:构建“双向流动、互聘互用”的双师型队伍

师资作为高职教育资源下沉中的关键能动单元,其与县域产业主体之间能否建立稳定、高效的能量交换渠道,直接关系到共生系统的活力。推动师资共生,核心在于打破院校教师与企业人才之间的制度壁垒,构建双向流动、互聘互用的协同机制,形成结构合理、能力互补的双师型教学团队。

1. 建立“双师型”教师培养与认证体系,提升教师素质

实施“县域双师特岗计划”,通过院校与县域骨干企业共同制定认证标准、联合开展专项培训、协同实施考核评价,构建涵盖教学能力、实践技能与产业服务能力的多维评价指标。在此基础上,可探索建立双师资质等级制度,根据教师专业发展阶段设置初级、中级、高级双师认证通道,配套差异化的支持政策。同时,创新实施校企双聘机制,推动院校教师与企业

技术骨干通过兼职聘约、项目合作、轮岗实践等多元化方式实现双向任职,形成分层进阶、持续发展的良性循环机制,系统性提升教师队伍的复合型能力与产业服务水平。

2. 创新师资共享机制,实现互聘互用

要着力构建县域层面统一、开放的师资信息库,系统整合高职院校专业教师、企业技术骨干、行业专家及退休专业技术人才等多方优质资源。通过建立数字化管理平台,实现人才信息的动态更新、智能匹配与精准推送,为教学、研发与服务等环节的按需流动与柔性配置提供技术支撑^[3]。在具体实施过程中,应重点建立校企双向流动的制度化通道。通过设立产业导师特聘岗位、共建技术研发与服务平台等方式,促进人才在县域范围内的优化配置与高效利用。同时,完善兼职兼薪、成果共享的激励机制,推动形成开放、协同、共享的师资发展新局面,以有效打破人才流动的体制壁垒,提升师资队伍的整体效能,为县域产业发展提供坚实的人才支撑。

四、结语

高职教育资源下沉县域是一项系统工程,其成功关键在于实现专业、课程、师资等教学要素与县域发展需求之间的精准对接,克服结构性错配。为此,需通过构建契合地方产业特色的专业群、开发模块化课程体系、创新“双师型”教师队伍机制等深化改革,推动教学要素与县域产业生态深度融合与能量交换。这一过程不仅是资源的空间调整,更是职业教育服务逻辑与县域发展模式的重构,核心在于形成校地共生、产教融合的内生发展机制。通过系统性的教学改革,有望促成高职教育与县域发展的互惠共赢,为乡村振兴提供坚实人才支撑,最终构建休戚与共的“命运共同体”^[4]。

参考文献:

- [1] 张祺午. 高等职业教育资源下沉市县的科研逻辑 [J]. 职业技术教育, 2025, 46(15): 1.
- [2] 侯德华, 张毓德. 优质高等职业教育资源下沉县域: 生成逻辑、现实挑战与应对策略 [J]. 中国职业技术教育, 2025(19): 24-33+53.
- [3] 赵晶. 产业学院推动优质高职教育资源下沉县域的逻辑、挑战与路径 [J]. 职业技术教育, 2025, 46(29): 31-36.
- [4] 江华峰. 优质高职资源下沉的战略逻辑、现实困境与优化路径 [J]. 教育科学论坛, 2026(6): 71-75.