

县级中等职业学校资源配置效率提升的研究

张天龙

华北理工大学

摘要:县级中等职业学校是我国职业教育体系的“神经末梢”，更是衔接县域产业发展、赋能乡村振兴的核心载体。然而，县级中职长期面临资源总量不足与配置效率低下的双重困境，财政投入保障乏力、师资队伍结构性失衡、实训资源闲置错配、专业建设与产业需求脱节等问题突出，严重制约了办学质量与服务能力。本文基于资源配置理论，系统剖析县级中职在人力、财力、物力、课程资源配置中的核心矛盾与深层成因，从县域统筹机制重构、产教深度融合、师资队伍全链条培育、存量资源盘活增效、数字化转型赋能、绩效评价体系革新六个维度，提出资源配置效率提升的系统性路径，为新时代县域职业教育提质培优、服务乡村振兴提供理论参考与实践方案。

关键词:县级中等职业学校；资源配置效率；产教融合；县域统筹

DOI: 10.65976/3080-0374.2026.06.024

一、研究背景及意义

在我国职业教育版图中，县级中等职业学校是扎根县域、面向“三农”、衔接城乡的关键主体。据统计，全国中等职业学校中，县域举办的职业学校、职教中心占比超过60%，构成了我国中等职业教育的“底盘”^[1]。这类学校承担着县域技能人才培养、农村劳动力转移培训、新型职业农民培育、乡村实用技术推广的核心职能，是推动县域产业升级、助力乡村振兴的重要阵地^[2]。

近年来，国家层面持续强化县域职业教育的政策支持。2021年《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》明确提出“加强县域职业教育基础能力建设”；2022年新修订的《职业教育法》从法律层面明确了县级政府举办职业教育的主体责任；2023年《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》进一步提出“健全县乡村三级职业教育与培训体系”，为县域职业教育发展指明了方向。

然而，在实践落地中，县级中职始终处于发展困境。在“普高热”持续冲击下，县级中职普遍面临招生难、投入缺、师资流失的生存压力；与此同时，本就有限的教育资源，因管理体制僵化、配置逻辑错位、产教融合浅层化，资源配置呈现结构性失衡，高精尖实训设备闲置与学生实操机会匮乏并存，专业设置同质化与县域产业人才缺口并存，严重制约了学校的办学活力与服务能力。如何破解资源配置难题，让有限的资源实现效益最大化，已成为县域职业教育高质量发展亟待破解的核心命题。

本文锚定县级中职资源配置的现实痛点与深层成因，提出贴合县域实际、可落地的优化路径，为县级

中职学校破解资源困境、提升办学质量提供实践指引；为县级政府统筹县域职教资源、推动职业教育与县域经济协同发展提供决策参考。

二、县级中职学校资源配置的现状与核心问题

(一) 资源配置的基本特征

全国绝大多数县域完成了职教中心标准化建设，校舍面积、实训场地等硬件指标达标率提升；国家示范校、省级特色专业等专项项目资金注入，让多数县级中职具备了基础的实训教学条件；职业教育生均公用经费拨款制度基本建立，办学的基本保障得到夯实。

但硬件达标并未解决资源配置的深层矛盾。与省市级中职学校相比，县级中职的资源困境带有鲜明的县域属性：资源总量受县域财政与产业基础的强约束，资源配置受多头管理体制的制约，资源使用受办学定位偏差与评价导向错位的影响，最终呈现出“总量不足、结构错配、利用低效、产出不足”的整体特征。

(二) 资源配置的核心痛点

财力资源:总量保障不足与使用机制僵化双重制约。县级财政是县级中职办学经费的核心来源，而多数县域尤其是中西部县域，“吃饭财政”的现状导致职业教育经费投入刚性不足。一是生均经费落实不到位，部分县域存在拨付“打折扣”、以项目奖补替代常规拨款的问题。二是专项资金碎片化，县级中职的专项资源分散在教育、人社、农业农村等多个部门，各条线资金条块分割、用途固化，学校难以统筹整合使用。三是经费使用管控僵化，设备采购、劳务支出等审批流程烦琐，出现“设备采购到位、技术已落后”“想聘企业师傅授课、劳务费无法报账”等现实问题。

人力资源:引不进、留不住、育不好的结构性困

境。师资队伍是县级中职资源配置中最突出的短板。一是编制管理僵化,县域教师编制核定采取“一刀切”的师生比标准,且向文化课教师倾斜,导致专业课教师、实训指导教师严重不足;企业能工巧匠受限于学历门槛、编制招考机制难以进校。二是“双师型”队伍名实难副,部分教师由普通高中转岗而来,缺乏企业实践经历,教学仍以理论讲授为主。三是人才“虹吸效应”显著,县域骨干教师容易被省市职校、本地普高挖走,难以形成稳定的骨干教师梯队。

物力资源:投入错配、闲置浪费与供给不足并存。县级中职的物力资源配置,普遍存在“重采购、轻使用,重达标、轻实效”的问题。一是设备采购与办学定位脱节,在项目验收、办学评估压力下,部分学校盲目采购与县域产业不匹配的高精尖设备,实训设备实际教学利用率低。二是实训耗材供给不足,汽修、机械等耗材消耗量大的专业,受限于经费不足,学生只能观摩教师操作,无法获得充足的动手实践机会。三是资源布局分割,县城职教中心场地紧张,而乡镇成人文化技术学校校舍大量闲置,县域内实训资源难以共享共用。

课程与专业资源:与县域产业脱节,育人效能不足。专业与课程是职业教育对接产业需求的核心载体。一是专业设置跟风趋同,多数县级中职热衷于开设计算机应用、电子商务等“低投入、易招生”专业,而县域急需的现代农业、农产品加工、乡村文旅等专业因投入大、招生难而被边缘化。二是课程内容滞后,课程体系与企业岗位标准、职业技能等级要求脱节,教材内容更新滞后于产业技术升级。三是职技融通不畅,教育部门主管的中职学校与人社部门主管的技工学校缺乏协同,学历教育与职业技能培训未能有效融合。

(三) 深层成因分析

县域产业基础薄弱,产教融合缺乏内生动力。县域经济多以传统农业、小微制造业为主,产业规模小、企业技术层级低,既无动力也无能力参与学校人才培养,产教融合陷入校企合作积极性不对称的困境。

管理体制条块分割,县域统筹协调机制缺位。县域职业教育涉及教育、人社、财政等多个部门,政策、资金、项目资源条块分割严重,县级层面缺乏强有力的统筹协调机制,无法实现资源的统一规划、整合使用。

评价激励机制错位,资源配置导向出现偏差。上级部门对县级中职的办学评估普遍存在“重硬件轻软件、重显性指标轻内涵发展”的倾向,倒逼学校为了达标验收盲目采购设备,忽视师资培养、课程建设等内涵发展。学校内部对专业建设、资源使用的效益评价缺失,导致低效资源无法及时优化调整。

生源结构持续变迁,资源配置的规模效应丧失。随着城镇化加速、出生人口下降,县域中职生源持续

萎缩,叠加“普高热”冲击,导致生均办学成本大幅攀升,陷入“招生越少—资源利用率越低—办学质量越差—招生更难”的恶性循环。

三、提升县级中职学校资源配置效率的系统路径
破解县级中职资源配置困境,核心要树立“统筹、融合、激活、增效”的系统思维,构建全链条、多维度的资源配置优化体系。

(一) 强化县级政府统筹,构建全域一体化资源配置格局

健全县级职业教育统筹协调机制。建立由县政府主要负责人牵头的职业教育工作联席会议制度,整合教育、人社、财政、发改、农业农村等相关部门,统筹县域职业教育发展规划、资源配置、政策落实、项目管理,协调解决资源碎片化、部门壁垒等重大问题。

推进县域职教资源全域整合。推动县域职业教育资源“四统一”:统一规划布局,根据县域产业布局科学制定发展规划,统筹专业设置,推动“一校一品、一专业一特色”;统一师资调配,在县域内统筹职教编制资源,建立职教师资“蓄水池”,实现骨干教师县域内共享;统一实训建设,按照“错位建设、全域共享”原则,统筹建设县域公共实训基地;统一资金管理,整合各部门涉教培训资金,设立县域职业教育发展专项资金,由联席会议统筹使用。

盘活城乡职教存量资源。将闲置的乡镇成人文化技术学校、农村中小学闲置校舍,改造为县级中职的“乡村振兴技能服务站”“乡镇实训点”,打通职业教育服务乡村振兴的“最后一公里”。

(二) 深化产教融合,推动资源供需精准对接

锚定县域产业,重构专业与课程资源体系。建立“县域产业人才需求年度调研机制”,动态调整专业设置。对与县域产业匹配度高、就业前景好的专业,在招生计划、经费投入、师资配备上予以重点倾斜;对就业率低、与产业脱节的专业,坚决缩减规模直至停办。深化“岗课赛证”综合育人,将企业岗位标准、职业技能等级标准、技能大赛要求全面融入课程体系,实现职业素养与技术技能培养的有机统一,让课程资源精准对接岗位需求^[3]。

创新县域特色校企合作模式。推动“引企入校”,企业将设备投放到学校;把实训基地建在田间地头、企业车间,打造“厂中校”“田间课堂”;围绕县域重点企业用人需求,开展“订单式”培养,由企业提供实训资源,学校按需培养。

推动劳动教育与专业教学深度融合。将劳动教育融入人才培养全过程。创新“项目式、班组式”教学模式,以真实生产项目为载体,在技能培养的同时锤炼学生的综合职业能力,实现专业技能与职场胜任力培育的

双向赋能。

(三) 创新全链条机制, 突破人力资源配置核心瓶颈

实施靶向引才计划, 打破人才引进制度壁垒。建立“岗位需求清单+人才标准清单”双清单机制, 精准锁定紧缺专业师资引才方向。推动县域职教教师“县管校聘”改革, 向专业课教师倾斜, 放宽专业人才引进的学历、年龄门槛。设立“产业导师”“特聘实训教师”柔性引才岗位, 打破编制限制, 按课时支付报酬。深化校地合作, 设立基层师资定向培养班, 为县级中职培养本土化、留得住的师资。

构建分层分类培育体系, 提升师资队伍综合能力。对入职教师实施“岗前集训+跟岗实践”培养; 对骨干教师实施“专项攻坚+研学提升”计划, 选派参与重点专业建设、校企合作项目。

完善激励保障机制, 让基层人才留得住、有干劲。建立以教学实绩、技能水平、校企合作成效为核心的教师考核评价体系, 考核结果与薪酬待遇、职称晋升直接挂钩。推动县级中职教师职称评审单独分组, 重点考察工作实绩与服务贡献。优化暖心留才举措, 为教师提供人才公寓、子女入学等绿色通道, 增强职业归属感。

(四) 盘活存量优化增量, 提升财力与物力资源利用效能

优化财力资源管理机制。推动县级政府严格落实中职生均拨款制度, 建立与办学规模、培养成本、办学质量相匹配的经费稳定增长机制。拓展校企合作收入、社会培训收入等多元化经费来源。赋予学校更大的经费使用自主权, 简化审批流程, 建立经费使用效益评价机制, 推动经费向高效益领域倾斜。

提升物力资源利用效率。建立实训资源共享共用机制, 校内推行实训室“全天候开放”, 县域内建立实训设备共享平台, 实现校际、校企设备互通。推动实训资源“生产化运营”, 鼓励烹饪、汽修、电商等专业将实训教学与生产经营相结合, 实现经济效益与育人效益双赢。建立设备采购全流程论证机制, 对长期闲置设备进行县域内统筹调配。

(五) 推进数字化转型, 以技术创新破解资源约束瓶颈

建设县域职教数字资源共享平台。整合县域内中职学校、合作企业的教学资源, 建设县域职业教育数字资源库, 实现优质课程、数字教材、虚拟仿真实训资源的共建共享, 破解优质师资分布不均问题。

推广虚拟仿真教学应用。针对设备成本高、耗材消耗大的专业领域, 积极引入虚拟仿真实训系统, 既大幅降低设备采购、耗材投入成本, 又提升实训教学的覆盖面与实效性。

构建数字化资源管理体系。建立县域职业教育资源数字化管理平台, 对师资配置、实训室利用率、设备开机率等数据进行实时监测, 通过大数据精准识别资源配置短板, 为资源优化提供数据支撑。

(六) 重构绩效评价体系, 建立以效益为核心的资源配置导向

构建县域特色的资源配置效率评价体系。围绕“服务县域、注重实效”的核心导向, 构建多维度评价指标体系: 人才培养效益(毕业生本地就业率、用人单位满意度)、资源利用效率(实训室利用率、生均培养成本)、产教融合效益(社会培训人次、技术服务收入)、办学内涵建设成效(专业与产业匹配度、双师型队伍建设质量)。

完善绩效与资源配置挂钩的激励机制。推行“绩效拨款”制度, 将资源配置效率评价结果与财政拨款、项目分配、招生计划直接挂钩。对资源利用效率高、服务地方贡献大的学校予以重点倾斜; 对资源严重闲置、办学效益低下的学校核减招生计划, 形成“越重视质量效益、越能获得资源支持”的良性循环。

创新多元评价方式。引入行业企业、第三方机构参与评价, 提升评价客观性。对教师的评价引入企业导师、学生多元评价; 对学生的培养质量建立过程性与发展性并重的评价体系, 引导教学资源向学生全面发展聚焦。

四、结论

县级中等职业学校是我国职业教育体系的根基, 更是县域经济高质量发展与乡村全面振兴的重要人才支撑。

破解县级中职资源配置困境, 绝不能单纯依靠“等靠要”的增量投入, 核心是要树立系统思维, 以县域统筹打破资源壁垒, 以产教融合校准配置方向, 以机制创新激活人才活力, 以数字技术突破资源约束, 以评价改革重塑发展导向。唯有推动资源配置从“粗放式投入”向“精细化管理”转变, 从“学校本位”向“产业需求本位”转变, 才能让有限的教育资源真正“活起来、用起来、优起来”, 让县级中职真正成为县域技能人才的“蓄水池”、乡村振兴的“助推器”, 为我国技能型社会建设与农业农村现代化筑牢基层人才根基。

参考文献:

- [1] 高居红, 李相权, 叶卫军, 等. 新《职业教育法》背景下县级职教中心的功能定位[J]. 教育科学论坛, 2022(8):15-19.
- [2] 王尹芬. 武陵山片区高职院校发展战略研究[D]. 武汉: 中南民族大学, 2024.
- [3] 孙杰. 产教融合背景下无锡高职教育与区域经济发展适应性研究[J]. 职业技术教育, 2023, 44(10):23-28.