党建引领中高职一体化发展的治理逻辑与实现机制

崔　静[1]　程玉荣[1]　冉静文[2]
（1. 重庆青年职业技术学院
2. 重庆第四十八中学校）
DOI：10.65285/JYXSY.V1I2.002

摘　要：关停并转浪潮之下，一批中职学校成建制并入高职院校。这类重组体量大、分布广，却长期缺乏理论上的正视。机构合一并不天然带来治理融合，组织架构、资源配置、师资队伍、校园文化与考核评价诸环节的割裂，往往在合并之后延续多年。本文以重庆融合办学实践为经验基础，阐释党建引领中高职一体化的治理逻辑并设计其实现机制：以价值规定厘定融合方向，以组织功能说明党组织凭借什么推动融合，以融合界面指明融合落于何处，进而推动功能转化与界面耦合。研究认为，党建引领中高职一体化的实质，是把政党组织网络的贯通优势转化为跨学段治理效能，使院校重组从“物理合并”走向“系统耦合”。
关键词：中高职一体化；党建引领；职业教育治理；双融双促

Governance Logic and Realization Mechanism of the Integrated Development of Secondary and Higher Vocational Education Under the Leadership of Party Building

Jing Cui[1], Yurong Cheng[1], Jingwen Ran[2]
1. Chongqing Youth Vocational & Technical College
2. Chongqing No.48 Middle School

Abstract: Amid the wave of closure, merger and restructuring, many secondary vocational schools have been wholly incorporated into higher vocational colleges. These large-scale and widely distributed reorganizations have not received adequate theoretical attention. Institutional combination cannot automatically bring about governance integration. Fragmentation in organizational structure, resource allocation, teaching staff, campus culture and evaluation system often lasts for years after the merger. Based on the integrated school-running practice in Chongqing, this paper interprets the governance logic and constructs the realization mechanism of Party-building-led integration of secondary and higher vocational education. It defines the orientation of integration through value guidance, illustrates how Party organizations drive integration via organizational functions, clarifies the practical boundaries of integration, and further promotes function transformation and interface coupling. This study argues that the essence of Party-building leadership for secondary-higher vocational integration is to convert the connecting advantage of the Party organizational network into cross-segment governance effectiveness, so as to realize the transformation of institutional restructuring from “physical combination” to “system coupling”.
Keywords: integration of secondary and higher vocational education; party building leadership; vocational education governance; dual integration and dual promotion

一、问题提出与研究进路

《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》明确提出，职业教育应实现“纵向贯通、横向融通”[1]。随着办学条件达标工程的持续推进，全国中职学校数量较 2010 年已缩减近三成，一批生源萎缩的学校相继进入关停、合并或转制序列，其中相当部分通过教师编制整体划转并入高职院校。以重庆为例，全市现有中职学校 124 所、高职专科院校 46 所、职业本科院校 5 所，在校生总规模达 104.5 万人。依据《重庆市国民经济和社会发展第十五个五年规划纲要》部署，中职学校将优化整合至 100 所左右。在具体实践中，重庆工信职业学院整合重庆市工业学校、重庆铁路运输高级技工学校，推进“三校一体化”改革；长寿区推动两所医药类中职学校合并升格；涪陵区正谋划整合三校资源，升格为综合性高职学院。上述改革举措的政策意图明晰，即盘活存量办学资源，畅通技术技能人才成长通道。然而，实际落地效果呈现明显异质性。合并之后，管理机制、教学体系、人事制度与文化惯习“各自为政”的现象并不鲜见：或“一套班子、两块牌子”，流于形式；或“两套班子、各管一摊”，貌合神离。设备闲置与重复投入并存，课程内容重叠与培养链条断裂交织；教师群体既为身份认同而焦虑，又因能力转型而迷茫，各校区之间的归属感亦逐步分化。可见，症结不在“合”的形式，而在“融”的机理。

何以从党建切入？“以高质量党建引领高质量发展”

在职业教育领域已成共识，但党建究竟如何嵌入跨学段、跨法人实体的重组过程，既有研究几乎没有给出系统回答。中职并入高职不同于高校内部的院系调整：它牵涉两个法人单位、两套管理体制、两种文化习惯的叠加，还需消化原校区停招后的管理真空及教职工分流所引发的情绪波动。如此复杂的利益格局，任一业务部门单兵突进均难以撬动，惟有依托党组织上下贯通的组织网络，跨边界的力量整合方能获得实质性支撑。本文以重庆实践为经验基础，依次回答三个问题：党建引领中高职一体化何以必要、以何种结构承载、以何种机制落地。

二、文献述评

近年来关于党建与业务“双融双促”的讨论已广泛渗透高校、机关、企业等领域。在高校系统中，相关研究逐渐摆脱“党建归党建、业务归业务”的二元对立思维，揭示出基层党建与学科建设易滑向“片面抓党建”或“孤立抓业务”两种极端的结构性风险[2]，并尝试以党建引领学科、以学科反哺党建的互促路径[3]或主张将师生的“急难愁盼”作为融合的现实切口[4]。机关与企业领域的探索则更为侧重操作机制，衍生出“支部 + 业务”“支部 + 项目”等嵌入模式[5]以及将党建贯通于战略、队伍与流程各环节的系统框架[6]。上述成果的共同贡献在于推动融合从理念倡导走向机制设计，但其考察对象几乎均以组织边界稳定的单一法人单位为前提，对跨法人、跨学段的复杂重组情境缺乏解释力。

中高职一体化研究循另一条线索展开。现有成果集中于教学业务的衔接议题，将一体化障碍分别归因于目标、内容、师资等环节的衔接断裂[7]；或聚焦于师资建设在理念、形式、结构与渠道等维度的现实约束[8]；亦有学者尝试搭建课程思政育人成效的评价体系[9]；更有实证观察揭示出一体化进程中教师各自备课、平台各自使用、保障分头管理的深层困境[10]。然而，贯穿上述研究的问题意识始终停留在业务协同层面，党建维度基本处于视野之外，尽管个别成果已较早触及中高职一体化院校党建与业务融合的途径问题[11]，但将党组织视作一体化治理之组织载体的系统探讨仍属少见。

“大思政课”研究在育人逻辑层面提供了一个接口。相关研究将思政引领力界定为教育强国的重要特质[12]，进而解析职业教育“大思政课”所承载的政治属性、人民属性与战略属性[13]；实践层面亦有学校以党建引领“双循环”互促共育大思政格局的案例[14]。这些探索表明，党组织完全有可能通过机制设计，将分散的育人主体整合为有机整体，而这种跨边界组织动员的能力，恰恰是中高职跨学段融合最稀缺的制度资源。

综上所述，既有研究在三个方面尚存明显不足：“双融双促”领域的探索虽已形成机制方案，却未能覆盖跨学段的重组情境；中高职一体化研究长期聚焦于教学业务的衔接，缺乏对组织再造问题的关注；“大思政课”研究虽建构了育人愿景，却未提出相应的治理路径。本文将中高职一体化发展置于组织整合与治理变革的分析框架之下，聚焦党组织在跨法人、跨学段重组中何以发挥枢纽作用这一核心问题，系统考察其治理逻辑与实现机制。

三、党建引领的治理逻辑：价值、功能与界面

（一）价值规定：融合方向的三重确认

一体化办学首先要想清楚价值排序。政治方向管“为谁办学”，中高职一体化不是两个法人实体的市场联姻，而是党领导下的教育资源配置行为，必须把牢社会主义办学方向，防止融合蜕变为单纯的资产扩张。育人本位管“何以聚人”，合并中最容易受损的是学生成长的连续性，课程断档、实践脱节、身份漂移都会直接侵蚀学生的获得感，一切融合设计最终都应以学生发展权益为检验标尺。文化根基管“以何立校”，中职带入新校的不只是设备和编制，还有技能传承的传统与职业启蒙的智慧，这些资源应当在融合中被重新激活，而不是被高职既有体系淹没。

三个维度构成递进链条：政治方向提供方向合法性，育人本位提供价值合理性，文化根基提供情感凝聚力。这与《教育强国建设规划纲要（2024—2035 年）》对教育政治属性、人民属性、战略属性的强调内在相通。

（二）组织功能：党组织作用发挥的六维结构

基于重庆调研，本文提炼出六种组织功能，各自对应融合过程中的一类核心问题。政治领导负责顶层设计、战略统筹与意识形态把关，把牢融合方向；组织凝聚依托支部标准化规范化建设，把组织触角伸向专业群、项目组和育人一线，回答“靠谁融”；人才开发通过“双带头人”培育、师资双向流动和分层培训重塑队伍结构，回答“会不会融”；资源统筹借助数字化平台实现实训设备与课程资源的动态调配、共建共享，回答“用什么融”；纪律保障以规范的决策机制、议事规则和审计监督约束跨校治理中的权力运行，回答“融得正不正”；文化整合以文化融合行动和品牌共建化解身份隔阂、凝聚共同体意识，回答“愿不愿融”。

六种功能构成“方向—主体—能力—工具—规范—认同”的耦合结构：政治领导为总纲，组织凝聚与人才开发为双翼，资源统筹与纪律保障为两轮，文化整合居于深层。任何一项功能缺位，融合都可能退化为局部修补。

（三）融合界面：一体化的六个维度

组织功能必须落到具体界面，才能被观测、被考核。中高职一体化包含六个维度：组织设置上，跨校党组织联建共建、工作规则统一；专业课程上，专业群对接整合、课程体系纵向贯通；师资队伍上，配置、培养培训、评价激励统筹安排；制度规范上，人事、财务、教学管理衔接统一；思政育人上，思政教育与“大思政课”建设学段贯通；群团协同上，工会、共青团、学生会联动协作。

六个维度存在生成次序：组织设置是前提，制度规范是保障，专业课程、师资队伍、思政育人构成核心业务，群团协同则提供群众基础。与六维功能相对照，功能是党组织行动能力的展开，界面是这种能力的作用对象；功能决定“以何种方式融”，界面回答“融在哪里、如何检验”。

至此，价值层、功能层、界面层相互贯通，共同回答“为何融、靠什么融、融在哪里”，构成党建引领中高职一体化的治理逻辑。治理逻辑要转化为办学实践，取决于各项组织功能能否在具体界面上固化为稳定的制度安排。

四、中高职重组中党建引领的现实困境

综合重庆融合院校的调研与文献分析，党建引领一体化面临六重困境。它们并非抽象的问题清单，而是“撤改并”场景下的结构性症候，因跨法人、跨校区、跨身份的重组背景而被放大。

组织之困突出表现为“两个体系、各自运行”。重庆工信职业学院“三校一体化”改革中，288 名教职工跨体制划转后，原中职校区党组织名义上归属新党委，组织生活却各过各的：党员发展标准不一，支部设置沿袭旧制，仍按行政组、教学组划分，未随专业群和育人链条重新布设。不少中职学校长期参照中小学口径抓党建，起点不高、标准不严、规范不足[11]，两套运行逻辑并存于同一党委之下。一位原中职校区支部书记在访谈中坦言：组织关系转过来了，支部活动还是老一套，跟高职这边基本不搭界。

资源之困在于存量闲置与增量短缺的尖锐矛盾。原中职校区大批实训设备因专业停招而闲置，高职新建专业急需实训条件却又重复采购，一校之内“有的饿死、有的撑死”。统筹调配机制付之阙如，整合多停留在纸面协议，设备使用率与配置效率均无实质改善。资源不是不够，是配不出去、调不动。

队伍之困表现为结构性断层与身份焦虑的叠加效应。并入高职的中职教师在学历、科研、职称上普遍处于劣势，评聘标准切换又添不确定性，部分教师滋生“二等公民”心态[4]。一位从教二十余年的原中职高级讲师说：“以前评职称走中职系列，现在要转高职系列，我带的技能竞赛奖算不算数？没人给准话”。党组织若不能在身份转换与职业发展上给出明确通道，队伍融合便无从谈起。

文化之困根植于校区隔阂与归属感弱化的深层裂痕。两校办学传统、管理风格、师生习惯差异明显，合并初期“我们学校”“他们学校”的说法仍在师生中流传。更棘手的是，原中职校区因停招逐渐丧失育人功能，教职工面临岗位调整、校区空置乃至自我价值重估的多重冲击，职业尊严与身份认同同时经受考验。文化融合无法靠行政命令一蹴而就，只能柔性浸润、日积月累，而这恰恰是当前党建活动的薄弱环节，不少支部活动仍停留在读文件、念材料的层面，难以触及教师的精神世界。

育人衔接之困集中体现在思政教育的贯通不足。中高职思政课目标衔接不畅、内容简单重复、师资协同不力，两个学段基本“各管一段”，尚未形成螺旋上升的育人链条。跨校教研、集体备课、师资互聘等机制普遍缺位，使思政育人一体化成为最需要补课的领域。

评价之困的症结在于党建考核与业务考核“两张皮”。多数院校两类考核分线进行：党建看台账、看活动次数，业务看指标、看成果，彼此缺乏印证。考核指挥棒不统一，融合便缺少刚性约束，干好干坏一个样。

六重困境彼此咬合、互为因果：组织不贯通则资源调配缺少主体，资源调不动则队伍不稳，队伍不稳则文化难融，文化不融则育人链条断裂于无形，而评价不统一则所有努力都缺乏持续动力。对照前述框架，困境的实质是各项组织功能在各自对应的界面上缺位或错位，政治领导未能有效贯通组织设置，资源统筹未能嵌入专业课程，人才开发未能对接师资队伍，文化整合未能浸润思政育人与群团协同。破题因此不能依靠零散的对策罗列，而必须让功能与界面两两对应、环环相扣，将党组织的行动能力固化为跨学段治理的稳定机制。

五、党建引领中高职一体化发展的实现机制

（一）政治统领机制：强化顶层统筹，破解“联而不合”

组建跨校联合党委，对两个校区党组织统一行使领导职能，形成“党委统一领导、校区党组织分域实施、专业群党支部横向贯通”的矩阵式架构。一体化办学实施方案应将党建规划与事业发展规划同步编制、同步实施、同步考核，从制度源头堵住“两张皮”。涉及融合全局的重大事项由联合党委定期议定，议事规则与决策程序事先明确。

（二）组织凝聚机制：把支部建在育人链上，破解“空心化”

把支部建在专业群上、项目上、育人链条上：按学科组、教研组、专业群重构教师党支部，组建跨校区专业群联合党支部，使组织生活与教研活动同频共振；在技能竞赛、课程开发、实训基地共建等项目中设立功能型党小组。同步实施“双带头人”培育工程，选配党性强、业务精、职称高的党员教师担任支部书记，实现党务骨干与业务领军“一肩挑”。

（三）人才贯通机制：以双向发展通道破解身份断层

建立中高职教师一体化发展机制。其一，打通评聘通道：统一职称评审标准并设置过渡期政策，承认原中职教师的实践教学成果，避免标准“一刀切”造成人才流失。其二，实施“基础—核心—拓展”分层培养，围绕学历提升、科研能力、双师素质分类施策，为新并入教师定制成长路线图。其三，推行双向挂职与轮岗交流，高职教师下沉中职校区授课带教，中职教师上挂高职校区参与课题，让身份隔阂在流动中消解。党组织在其中承担“双培养”职责：把业务骨干培养成党员，把党员培养成业务骨干。调研表明，教师融合的拐点不在待遇拉平之时，而在发展通道明晰之日，原中职教师一旦看到新体系里同样有发展空间，身份焦虑就会让位于职业认同。

（四）资源统筹机制：以数字化调配破解配置失衡

依托区域数字职教平台建设中高职一体化资源调度中心，对实训设备、课程资源、实习基地实行动态目录管理与跨校区调配；探索“设备共享池”制度，让闲置设备优先向一体化培养专业开放，共建共享精品课程、虚拟仿真实训资源与数字化思政平台。数字化在这里既是工具也是治理手段：借助统一数据底座，设备使用率、师资流动量、

课程贯通度等指标实时呈现，为党委决策提供依据、为效能评估积累数据；数据透明同时压缩了跨校区信息不对称与“各自为政”的空间。

（五）纪律保障机制：以制度供给规范治理运行

健全跨校治理的制度供给：完善联合党委会议事规则与“三重一大”决策程序，统一财务核算与资产管理口径，建立融合专项审计制度；针对合并期易发的资产处置、人事调整、经费使用等廉政风险点实行清单化监督，以纪律刚性保障融合平稳有序。制度规范一体化在此成为纪律保障功能的载体。

（六）文化涵育机制：以共同体建设破解文化隔阂

实施文化融合行动，从三个层面涵养共同体意识。精神层面，挖掘两校办学传统中的共同基因，凝练新校训、新愿景，重塑身份叙事；制度层面，统一师生行为规范与荣誉体系，让两个校区师生在同等规则下获得同等认可；活动层面，依托“大思政课”建设开展跨校区主题党日、师生共研、技能文化节等活动，以共同实践生成共同的情感记忆。思政引领力的生成离不开文化涵养，职业教育若忽视文化浸润，便可能滑向“失魂”教育的泥淖。文化融合之于中高职重组，正是防止“物理拼装”的关键一环。

结语：

就实现机制而言，党建引领中高职一体化的关键，在于让各项组织功能在具体界面上落地为稳定的制度安排，并使六种机制以联合党委为枢纽相互咬合：政治统领为融合确立方向，组织凝聚将支部嵌入专业群与育人链条，人才贯通以发展通道置换身份认同，资源统筹借数据透明打破校区壁垒，纪律保障以清单监督守住合并期廉政底线，文化涵育则通过共同实践生成群体认同。六种机制并非并列的应对策略，而是彼此依存、缺一不可的运转体系，任一环节的薄弱均可能造成相应界面的融合梗阻。

机制效能的发挥受制于具体情境。整体并入、集团办学、联合体协作等不同重组模式，对六种机制的组合与权重要求各异；联合党委如何与现行法人治理结构相衔接、数字平台的建设成本如何在不同基础的院校之间分摊，也有待更多案例的检验。本文的经验材料主要取自重庆地区的中高职融合试点，结论的推广须建立在进一步案例积累与比较验证基础之上。后续研究可从两个方向持续深入：对不同合并模式下的机制组合开展比较案例研究，同时引入过程性数据追踪机制运行的实际效果。在重庆加快建设全国职业教育重镇、系统推进中高职贯通培养的进程中，以高质量党建引领跨学段融合，既是一项亟待深化的学术命题，也是一项关乎技术技能人才成长通道的治理实践。

参考文献：

[1] 中共中央办公厅，国务院办公厅 . 关于深化现代职业教育体系建设改革的意见 [Z]. 2022-12-21.

[2] 朱育锋，古小冉 . 全面深化改革背景下高校基层党建与学科建设双融双促探索与思考 [J]. 重庆理工大学学报（社会科学),2025(4):25-33.

[3] 胡神松，薛志华 . 新时代高校教师党支部建设与学科发展双融双促路径探析 [J]. 学校党建与思想教育 ,2023(21):47-49.

[4] 张薇 . 需求导向双融双促型党建强院：内在逻辑与实施路径 [J]. 现代商贸工业 ,2025(4):52-54.

[5] 姜玉婷，周成羽 . 全面增强基层党组织政治功能和组织功能 推动党建业务“双融双促”——以遂昌县创建“自然先锋”党建品牌为例 [J]. 国土资源 ,2025(1).

[6] 金燕 . 打造党业融合特色党建品牌 赋能企业高质量发展行稳致远——经纬智能公司“双融双促四抓六领”党建工作模式的实践与探索 [J]. 东方企业文化 ,2024.

[7] 张江伟，燕智文 . 中高职思政课一体化建设的现实挑战与破解路径 [J]. 教育理论与实践 ,2024(6):32-35.

[8] 师洪文，李春霞 .“组团式”教育帮扶赋能中高职思政课教学一体化建设的价值、困境及路径探析 [J]. 青岛职业技术学院学报 ,2024(5):16-20.

[9] 鲍婷婷，吴志军，朱缤 . 中高职一体化背景下职业院校师资队伍建设路径分析 [J]. 浙江交通职业技术学院学报 ,2024(3):56-60.

[10] 王晓华 . 中高职一体化课程思政育人成效评价体系研究 [J]. 现代职业教育 ,2023(9):29-32.

[11] 苏瑞琴 . 探索中高职一体化院校中党建工作与业务工作融合的有效途径 [J]. 现代职业教育 ,2021(49):152-153.

[12] 刘宝民，张伟 . 以强大思政引领力推动职业院校思政课建设内涵式发展 [J]. 中国职业技术教育 ,2025(7):42-51.

[13] 郑金鹏，赵景欣 . 职业教育“大思政课”育人新格局的内涵解析、现实痛点与实践策略 [J]. 中国职业技术教育 ,2025(5):105-112.

[14] 程彬，何健勇，王素芳 . 中职学校党建引领下的“双循环”互促共育大思政格局的研究与实践 [J]. 中国职业技术教育 ,2023(25):19-24.

作者简介：

崔静（1987 年 6 月 -）、女、土家族、重庆石柱人、讲师、硕士、研究方向：职业教育治理与党的建设。

程玉蓉（1979 年 4 月 -）、女、汉族、重庆南岸人、副教授、硕士、研究方向：职业教育关键要素改革与党建互融互通。

基金项目：本文系重庆市中小学校党建研究专项一般课题：党建引领中高职一体化发展模型建构与路径研究（项目编号：25SKZXXDJ013）。