

浙江开放大学余杭学院：

职成一体的融合探索与未来图景

□包胡凌泰

在时代的浪潮中启航：
勇于探索的转型答卷

当“构建服务全民终身学习的教育体系”成为新时代教育高质量发展的战略方针,当“职普融通、产教融合、科教融汇”被写入党的二十大报告,一场关于教育形态重塑的深刻变革正在悄然展开。在这股浪潮中,浙江开放大学余杭学院应运而生。它并非传统意义上的“新建校”,而是带着中职办学积淀、怀揣开放教育使命的“转型者”,在职业教育与成人教育深度融合的未知之境中,勇敢迈出探索的脚步。

自2023年3月学院挂牌以来,历时不足3年。名称并存的背后,是理念的交融——职业教育与成人教育协同服务全民终身学习;是机制的突破——不同体系的资源实现共建共享;更是服务边界的拓展——从面向在校生到服务区域全体学习者。职成一体化是一场立足现实、回应需求的主动探索,也是一次静水深流的系统性变革。

如何让学历提升与技能成长同频共振?如何让在职成人、社区居民、青年学子在同一所“没有围墙的学校”中各得其所?如何让职业教育与成人教育真正成为区域发展的“助推器”和个体生命的“赋能站”?

带着这样的叩问,学院开启了职成一体化办学的系统探索,即一体两翼、资源共享、机制共融,推动职业教育与成人教育打破体制壁垒,探索师资互通、服务互联,不再局限于“办学校”,而是致力于“建平台”——一个连接产业、社区与终身学习者的开放生态。学院正以“理念先行、小步快走”之韧性,书写区域职成一体的融合答卷。

在无声的初心中觉醒：
理念先行的融合序章

教育之变,始于观念之变;融合之路,成于理念之先。在教育生态深刻变革的今天,职成一体早已超越一种单纯的办学形式的调整,而是走向回应时代命题的强国使命、战略选择。学院自办学伊始,就将“理念觉醒”置于探索与实践的首位,如今更加深刻认识到,职成一体化是一场触及办学逻辑、价值取向与服务范式的深层变革。

过去,一所中职学校的使命是服务区域应届初中毕业生,培养路径清晰,但教育功能单一。而如今,面对区域产业升级对技能人才的多元需求,面对人民群众对“学有优教”的更高期待,我们追问自身:扎根余杭热土的教育机构,能否不仅仅服务“十八岁”,还可以服务“三十八岁”“五十八岁”?能否不仅授人以技,更能助人持续成长?学院应扮演何种角色?是继续固守中职教育的“旧赛道”,还是主动融入服务全民终身学习的“新天地”?答案不言而喻。从培养技能型人才到服务人的终身发展,从面向在校生到覆盖全年龄段,这一角色的跃迁,正是一场认知的跃迁。

基于上述思考,学院确立了“三融三通”的发展理念,即坚持服务融合、资源融合、治理融合,以此实现学习通道通、发展路径通、成长支持通。我们不再将职业教育与成人教育视为两条平行线,而是尝试构建一个“低起点、多接口、可循环”的教育新生态。在这里,中职学生未来可继续深造,企业职工可利用晚间参加技能培训,退休居民也能走进社区学堂重拾兴

趣,让教育不再是阶段性的“终点站”,而成为伴随一生的“加油站”。

理念的背后,是对教育本质的再认识——教育不单单是知识的传递,更是机会的赋予。许多中职毕业生因学历瓶颈错失发展良机,不少社会劳动者因缺乏灵活学习渠道难以提升技能。学院的使命,正是要填补这些“断点”与“盲区”。故而,推动职成一体,不是追赶潮流的姿态,而是回应社会期待的责任。

目前,课程互选、学分互认等深层次融合尚未实现,管理协同仍在探索阶段。学院正以“日拱一卒”的耐心,推动教师从“学科本位”走向“服务本位”,推动管理从“条块分割”走向“系统集成”,推动校园从“封闭运行”走向“开放共生”。

在治理的根基上筑台：
共进融合的实践探索

理念的觉醒,是职成一体化的起点;而机制的构建,则是职成一体化落地生根的关键。学院始终秉持“小步快走、稳中求进”的办学逻辑,不急于求成,不盲目扩张,而是聚焦机制创新这一基础命题,以系统思维谋划融合路径,以务实举措破解发展难题。真正的融合,不是物理空间的简单叠加,也不是管理架构的机械拼接,而是制度、资源、服务与治理能力的深度重构。

从“两张皮”
到“一盘棋”的治理重构

以往的职业教育与成人教育都是“各管一段、各负其责”,形成“两张皮”格局。学院成立之初为解决这一结构性难题,以“顶层设计、统筹协调、一体推进”的治理原则,推动从“分治”向“共治”转变。

在机制创新方面,学院设立了发展规划办。作为职成一体化的“战略中枢”与“行政枢纽”,发展规划办承担着职成一体化发展规划、重大科研项目统筹协调等任务,打破了传统“条块分割”的管理壁垒,实现了中职学校和学院“一体运行”的治理雏形。

不仅如此,学院还建立了双线联动工作机制。一方面,由发展规划办牵头,每月召开职成一体工作例会,各部门共同参与、通报进展、协调问题、部署任务,确保政令畅通、步调一致;另一方面,在教学、德育、后勤等关键领域设立专项工作组,推动具体事务落地。如2024年,学院通过该机制成功协调中职实训基地向成人教育学员开放,全年累计服务社会培训学员达578834人次,培训总量较2023年增长47.73%,设备利用率提升39.82%,真正实现了教育资源的集约化利用。

从“封闭运行”
到“开放共享”的平台建设

资源是职成一体的硬性支撑。学院坚持“物尽其用”的原则,推动师资、场地、设备等核心资源跨系统、开放式共享。

学院建立“双师双能”师资库,鼓励中职教师在完成本职教学任务的基础上,参与成人学历教育课程授课、社区教育讲座、职业技能培训等。目前,已有20余名中职教师被纳入学院外聘教师名录,承担“艺术合唱”“八段锦”“园林艺术”“植物识别与栽培养护”等课程教学,既缓解了学院师资压力,也拓展了中职教师的职业发展空间。与此同时,学院还设立了“教师融合激励计划”,对参与跨系统教学、培训、科研的教师,在绩效考核、职称评聘中予以倾斜,进一步激发其内生动力。

不仅如此,学院还依托中职学校现有的幼儿保育、数字媒体、电子电工、电梯维

护、园林艺术等专业实训室,在保障中职教学秩序与设备使用安全的前提下,依照职成一体实训资源共享管理办法,面向社会开设如保育师、园林绿化工等技能提升培养班,精准服务区域产业需求,提升专业人才技能,实现“共享不乱、共用有序”的开放式实训共享样态。据统计,截至2025年6月,2000余人参加了学院组织的考证类技能培训,参训学员就业率达92%。

从“单一供给”
到“多元响应”的功能拓展

职成一体化的最终落脚点,也是学院的办学宗旨,即服务人的终身发展。教育的价值,不单单体现在课堂之内,更延伸至社会之中。学院遵循“以需求为导向、以服务为纽带”的融合逻辑,推动职成一体在招生、培训、成长支持等关键服务环节实现功能互补、资源联动、机制协同。我们不追求一蹴而就的“大融合”,而是立足现实基础,在“小切口、深突破”中逐步构建覆盖全生命周期的教育服务体系。

初步探索从“各自为战”走向“信息互通”。当前,学院启动了招生协同的机制性探索,建立生源信息共享机制,在严格保护数据安全与个人隐私的前提下,推动中职毕业生信息与学院学历教育需求初步对接,针对未升学、已就业的往届生,通过多种平台媒介推送在职提升学历政策解读;针对有升学意愿的应届毕业生,组织“开放教育进校园”宣讲活动,介绍升学路径、学习形式与毕业去向。这一机制能够实现信息流的初步打通,为未来创建“中职—大专—本科”甚至更高学历的“升学直通车”奠定了认知基础。

当然,真正的招生融合还需突破学籍管理、财政拨款、考核评价等多重制度障碍,短期内难以实现一体化录取。但通过探索试点,允许中职阶段不同学制的学生提前了解学院相关专业的设置,进一步做好个人学历提升规划,由学院建立跟踪服务档案,从而实现从“被动等待”到“主动衔接”的转变。

以社区为纽带,构建“技能下沉”的服务网络。培训联动是当前职成一体推进最具操作性与现实成效的领域。学院依托全区社区教育指导中心的组织网络,与中职专业资源深度对接,推动技能教育从“校园内”走向“社区中”,从“学历导向”转向“需求导向”。

学院在区域多个镇街设立职成教育服务点,依托技能大师工作室等名师团队,打造“名师领航、精准供给”的特色服务模式。如在老龄化程度较高的社区,由名师工作室开发“银龄数字生活课”,不仅教授微信支付、视频通话等基础操作,更融入防诈骗宣传、家庭情感沟通等内容,将技能教学与生命教育相结合,形成“有温度的技术课”;在产业园区周边,依托全国技术能手领衔的电工技能工作室,推出“电工基础+安全规范”速成班,采用“真实场景模拟+小班实操指导”方式,服务小微企业员工“上岗即上手”的迫切需求。

构建“成长不断线”个体生涯延续性服务体系。职成一体的深层价值,还在于打破教育的阶段性割裂,实现“成长不断线”。2025年,学院建立了面向中职毕业生的个体生涯延续性支持与激励机制,填补了传统中职教育体系中“毕业后即失联”的空白。

学院依托成长导师制,遴选多名兼具教学经验与职业指导能力的教师,组建成长导师团,为有学历提升或职业发展需求的往届中职毕业生提供免费咨询服务,内容包括开放教育报名政策解读、学习方式选择建议、职业资格证书考取路径规划



等。目前,成长导师团通过电话回访、线上答疑、线下座谈等形式,已为百余名往届生提供了个性化指导,实现了“每一名中职毕业生离校时,都能获得一份专属的成长支持与服务档案”。

从“各自为政”
到“协同导向”的制度重塑

职成教的真正融合,不单单体现在我们“做了什么”,更要注重“如何评价”与“为何激励”。传统教育制度下,中职教育与成人教育的考核评价逻辑截然不同,前者重教学规范、升学率、技能竞赛成绩,后者重招生规模、通过率、社会满意度。学院为打破“两张皮”的评价惯性,推动并实施融合导向的评价体系改革,构建了一套既能尊重两类教育特点,又能引导协同共进的制度范式。

设立“职成融合贡献度”考核指标。在绩效考核中,将教师参与开放教育授课、社区培训、学历提升指导、职成项目协作等纳入工作量认定,并在评优评先、职称推荐中予以倾斜。如一名中职教师在完成本职教学任务的基础上,承担开放教育课程教学、科研竞赛辅导等,其服务时长可折算为相应课时,计入年度考核总分。

推行项目制管理与动态评估。对重点融合项目(如职成教育服务点、成长导师制、“技能下沉”计划)实行立项管理,明确目标、周期与责任人,并建立“季度评估+年度复盘”机制。评估不仅看“办了多少班”“来了多少人”,更关注“解决了什么问题”“形成了什么机制”“能否持续推广”。

构建多元协同的评价与反馈机制。定期开展满意度调查,收集不同群体对课程内容、教学方式、服务流程、教育实效的意见和建议。如2024—2025年,通过问卷与座谈收集反馈意见共83条,其中“希望开设家庭急救课”等建议已陆续被纳入学院课程计划。这种“从服务对象中来,到服务改进中去”的闭环,让评价不仅是考核工具,更成为改进动力。

评价改革是学院治理的“深水区”,不可能一蹴而就。然而,当前各项指标体系仍略显粗放,数据支撑尚不充分,且新机制尚处在探索阶段。但我们相信,只要坚持以融合为导向、以服务为标准、以实效为依据,就能逐步建立起真正支持职成一体化的制度生态。

评价,是治理的指挥棒。当评价开始指向“协同”“共享”“服务”,职成一体的融合才真正有了制度的根基。

在生长的土壤中结果：
可期可及的价值图景

“我们不是在建一所新学校,而是在尝试一种新的可能。”这句话道出了我们对职成一体化的朴素理解:它不

是一场轰轰烈烈的变革,而是一次静水深流的探索。3年来,从最初的机构并入到如今的服务延伸,我们始终在问自己:这样的融合,到底能带来什么?对谁有意义?又能走多远?

于学生而言,最实在的变化,是出路变宽了。以往的中职教育毕了业就意味着“到站下车”;现在,我们正努力让教育“不断线”。我们不追求全员升学,但力求让每一个有意愿继续学习的人,都能找到入口。

对教师来说,职成一体带来的不仅是工作量的变化,更是角色的拓展。学院里一名来自中职的转型教师说:“第一次教老人用微信,他们学会后笑着握我的手,那种成就感和从中职课堂上获得的完全不一样。”这样的转变正在悄然发生。越来越多的教师走出教室,走进社区、企业、文化礼堂,成为技能传播者、政策解读员、学习陪伴者。这也印证了那句话:教师的价值,不仅体现在课堂,也体现在社会需要的地方。

职成一体化不仅促进了中职学校和社区学院的融合与开放,同时对区域经济社会发展也起到了至关重要的作用。职成一体的意义,是让教育资源真正“沉下去”。余杭地域城乡交错,社区居民对实用技能培训的需求尤为强烈,学院开设的各类公益课程吸引了众多居民踊跃报名。一名社区工作人员说:“居民不需要高大上的讲座,他们就想学点能用得上的东西。”这也在无形中提醒着我们,教育的温度往往体现在最细微的服务中。未来,学院会把零散的培训项目纳入区域终身学习体系,让自身成为区域公共服务的一支补充力量。

3年来,学院在中职办学基础上探索职成一体化路径,走得并不快,但每一步都力求踏实。没有现成模板可套,也没有资源规模优势,只能从能做的事做起:一次政策推送、一场社区培训、一次成长咨询、一次实训共享。这些看似零散的实践,正一点点串联起职业教育与成人教育。

融合的本质,是回应变化。当社会对技能的需求日益多元,当个体对学习的期待不再局限于某一阶段,教育的边界就必须被重新审视。融合不是一纸文件就能完成的工程,而是一个持续调试、不断积累的过程。学院的探索,不追求宏大叙事,只希望为区域终身学习体系的建设,提供一个真实、可感、可借鉴的基层样本。

融合之路,漫长而值得。我们,正走在其中。

