

第二期“双高计划”建设中的专业群适配性发展分析

居长志

摘要 第二期“双高计划”的启动标志着高职院校专业群建设从“内部绩效”导向转向“外部贡献”导向，专业群与产业生态的适配性发展成为核心命题。运用三螺旋模型与教育生态学理论，构建“适应性适配—耦合性适配—引领性适配”三层次分析框架，系统阐释专业群适配性发展的逻辑理路。研究表明，专业群适配性发展的本质是推动专业群从“跟得上”的适应性层次向“融得深”的耦合性层次乃至“看得远”的引领性层次跃升，这需要政府、产业、院校三螺旋主体的协同互动，以及专业群内部结构与外部生态的系统耦合。当前，“双高计划”建设专业群发展仍面临“融而不合”“联而不通”“新而不强”“板而不活”四维困境。基于此，第二期“双高计划”建设院校专业群适配性发展应构建产业需求导向的动态调整机制、创新多元共治的专业群治理模式、推进数智赋能的“五金”新基建、打造生态化的专业群组织体系。

关键词 第二期“双高计划”；专业群；适配性发展；产教融合

中图分类号 G718.5 **文献标识码** A **文章编号** 1008-3219(2026)15-0032-09

2025年1月，教育部、财政部联合印发《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划（2025—2029年）的通知》（以下简称“第二期‘双高计划’”），标志着中国特色高水平高职学校和专业建设进入新一轮五年周期。与首期“示范引领、树立标杆”的定位不同，第二期“双高计划”更加突出“服务贡献、产教融合、数字赋能”的核心导向，强调高职院校要从“自身强”迈向“贡献强”，在服务国家战略、支撑区域经济、促进人的全面发展中彰显其作为类型教育的价值。

专业群建设是“双高计划”的核心任务。首期“双高计划”建设启动以来，全国197所“双高”院校围绕253个高水平专业群开展建设，在资源整合、课程重构、师资队伍建设和等方面取得了显著

成效。然而，随着新一轮科技革命和产业变革深入发展，以及我国经济从高速增长转向高质量发展，产业结构调整加速、技术迭代周期缩短、岗位能力要求升级，产业链、供应链的组织方式更加注重协同效率、响应速度与风险韧性^[1]。这些都对高职院校专业群的适应性、前瞻性和贡献力提出了更高要求。第二期“双高计划”正是在这一背景下，将专业群建设的重心从“内涵提升”转向“适应性发展”，推动专业群与产业需求实现更深层次、更高质量的协同。

尽管首期“双高计划”推动专业群建设在规模上实现扩张，在质量上得到提升，但在实践中也暴露出一些深层次问题。首先，专业群与区域产业“貌合神离”。部分专业群在组群逻辑上仍沿

作者简介

居长志（1970—），男，江苏经贸职业技术学院副院长，教授，研究方向：职业教育专业发展（南京，211168）

基金项目

江苏省“十四五”教育科学规划2024年度重点课题“高职院校专业群数字化转型逻辑机理与实践路径研究”（B-a/2024/14），主持人：居长志、冯宪伟

用学科本位的思路,未能深度对接产业链技术图谱,导致人才培养规格与岗位需求之间存在“能力差”。其次,产教融合“联而不通”。行业企业的参与多停留在协议层面,在专业群规划、课程开发、教学实施、质量评价等核心环节的话语权有限,校企合作呈现“松散耦合”的状态。再次,专业群内部“聚而不合”。群内各专业之间资源共享不足、课程体系割裂、师资协同不力,难以形成“1+1>2”的集群效应。最后,动态调整机制“迟滞僵化”。面对产业技术快速迭代,专业群缺乏灵敏的响应机制,结构调整滞后于市场需求变化。这些问题的核心症结在于专业群的发展逻辑与产业需求逻辑之间存在“适配性断裂”。在第二期“双高计划”启动背景下,如何破解这一断裂,推动专业群实现从“静态匹配”到“动态适配”的跃迁,已成为职业教育理论研究与实践探索亟待回应的核心命题。基于此,本研究聚焦高职院校专业群适配性发展这一主题,系统阐释其逻辑理路,深入诊断现实困境,并探索构建实践路径,以期为新时期高水平专业群建设提供理论参考与实践启示。

一、专业群“适配性发展”的层次分析

专业群是指围绕产业链或岗位群,由若干个专业基础相通、技术领域相近、职业岗位相关、资源共享互补的专业组成的有机整体,其核心价值在于通过集群化发展实现资源共享、协同创新和人才培养的规模效应^[2]。

适配性发展是指专业群在目标定位、组织结构、资源配置、运行机制等维度,与区域产业生态、技术变革趋势、国家战略需求之间形成动态响应、协同演进的关系。需要特别说明的是,本研究所提出的“适配性”不同于“适应性”“匹配度”“耦合度”等相关概念。“适应性”强调被动响应,“匹配度”强调静态对应,“耦合度”强调整合程度,而“适配性”则是一个包含三个递进层次的完整概念谱系,更能完整刻画专业群与产业生态的动态关系^[3]。

(一) 适应性适配

适应性适配是适配性发展的基础层次,指专业群能够被动响应或主动对接产业发展的即时需求,解决人才培养“有没有”的问题。其核心特征是“跟得上”,专业设置与产业结构基本对应,人才培养规格能够满足岗位基本要求。适应性适配的关键在于建立灵敏的需求感知机制和快速的反应调整机制,确保专业群不会与产业趋势“脱节”。首期“双高计划”建设中多数专业群已基本实现这一层次的适配,但其局限在于专业群始终处于被动响应的位置,容易陷

入“追赶—滞后—再追赶”的循环。

(二) 耦合性适配

耦合性适配是适配性发展的深化层次,指专业群与产业集群在结构、功能、要素层面形成协同共生关系,解决人才培养“好不好”的问题。其核心特征是“融得深”,专业群结构嵌入产业链图谱,课程体系对接岗位能力矩阵,师资队伍与行业技术专家互通共享,实训基地与生产场景融合互嵌。耦合性适配超越了一一对应的“对接”关系,走向系统性的“融合”状态,其核心机制是“资源共享、过程共管、成果共享”,校企双方形成利益共同体和发展共同体。

(三) 引领性适配

引领性适配是适配性发展的高级层次,指专业群通过技术创新、标准输出、人才储备,主动塑造产业需求、引领产业升级,解决人才培养“强不强”的问题。其核心特征是“看得远”,专业群不仅是产业需求的“跟随者”,更是技术变革的“参与者”和行业标准的“制定者”。引领性适配体现的是职业教育从“适应产业”到“引领产业”的能级跃升,要求专业群具备强大的技术研发能力和行业话语权,能够前瞻性布局面向未来产业的新兴专业,成为区域产业创新生态中的重要节点。三个层次层层递进、互为支撑。适应性适配是前提基础,耦合性适配是深化关键,引领性适配是高级形态。在第二期“双高计划”背景下,专业群适配性发展的目标,正是推动专业群从适应性适配向耦合性适配乃至引领性适配跃升,实现与产业生态的同频共振。

二、分析框架:三螺旋模型与教育生态学

为系统阐释专业群适配性发展的逻辑理路与实践路径,本研究引入三螺旋模型与教育生态学这两个相互补充的理论视角。

三螺旋模型由亨利·埃茨科维茨(Henry Etzkowitz)等学者提出,用以解释大学、产业与政府三重螺旋互动中的知识生产与创新机制。该模型突破了传统线性创新模式的局限,强调三者(大学、产业、政府)在创新生态中的动态协同与功能交叠。在职业教育领域,三螺旋模型为理解“产教融合”提供了有力的分析工具。政府搭建制度平台、提供政策支持,产业端释放需求信号、参与人才培养,院校端整合资源、输出技术技能人才与技术成果。三者 in 交互作用中形成“协同进化”的共生关系。本研究将运用三螺旋模型,分析在第二期“双高计划”背景下政府、产业与职业院校间主体关系的逻辑转向,并据此构建多元共治的专业群治理机制。

教育生态学将教育系统视为一个有机的生态系统,强调教育主体与环境之间的相互作用、能量交换与动态平衡。借鉴教育生态学视角,专业群可被理解为一个“微型生态系统”,专业群内部各专业之间存在资源竞争与协同共生的关系;专业群与区域产业生态之间则存在物质交换(如人才、技术、信息)和能量流动(政策、资金、资源)。专业群适配性发展的本质,在于实现专业群这一“子系统”与产业生态这一“大系统”之间的动态平衡。本研究将运用教育生态学视角,分析专业群组群逻辑的演变、内部结构的优化及其与产业生态的耦合机制。

这两个理论视角相互补充、相互支撑。三螺旋模型侧重分析多元主体间的互动关系,教育生态学则侧重分析系统与环境的结构耦合。两者结合,形成了“主体—结构”双维度的分析框架,为本研究阐释逻辑理路、诊断现实困境、设计实践路径提供了坚实的理论支撑。

三、第二期“双高计划”院校专业群适配性发展的逻辑理路

第二期“双高计划”的启动标志着我国高职院校专业群建设进入了一个新的发展阶段。与首期相比,第二期“双高计划”在目标定位、主体关系、组群方式等方面呈现出显著的逻辑转向特征。厘清内在理路是理解并推动专业群适配性发展的理论前提。从适配性的三个层次来看,这些逻辑转向特征共同指向一个核心目标:推动专业群从适应性适配,向耦合性适配乃至引领性适配层次跃升。

(一)目标逻辑适配:从“内部绩效”到“外部贡献”

首期“双高计划”的专业群建设核心目标聚焦于“内部绩效”提升。具体表现为:院校普遍将“标志性成果”作为建设成效的首要衡量标准。例如,国家级教学成果奖数量、教师博士学位占比、学生技能大赛获奖数量、精品课程建设数量等指标成为专业群建设的“指挥棒”。这种目标导向在特定阶段具有其合理性,推动了高职院校在内涵建设上的快速突破,提升了职业教育的整体办学水平。然而,从适配性的层次来看,这种“内部绩效”导向所实现的仅仅是适应性适配的初步形态,专业群虽能完成政府设定的建设任务,但其与产业需求的深度对接尚未真正建立。

第二期“双高计划”对目标逻辑进行了根本性校准。从政策导向来看,“服务贡献”取代“内部绩效”成为新的核心导向。第二期“双高计划”的遴选标准与评价体系也相应调整,更加注重院校在服务区域经济、支撑产业发展、促进就

业创业等方面的实际贡献。这种目标逻辑的转向,体现了从“教育内部视角”向“社会发展视角”的跃迁。对于专业群而言,这意味着评价标准从自身评价转向产业和社会评价。专业群的价值不再仅仅体现为自身获得的荣誉和奖项,更体现为毕业生对区域产业发展的支撑度、技术研发对企业技术升级的贡献度、社会培训对技能型社会建设的参与度^[4]。这一转向为专业群从适应性适配向耦合性适配跃迁确立了新的目标坐标,只有当专业群的贡献能够被产业端感知和认可时,真正的耦合才算达成。例如,江苏经贸职业技术学院现代商贸流通专业群的调整历程,体现了专业群建设与产业变革深度互动的内在逻辑。2003年,学院整合市场营销、物流管理等骨干专业,形成专业群雏形,以应对商贸业开放初期的转型需求;2010—2019年,为顺应数字经济发展,专业群增设跨境电子商务、大数据与会计等方向,推动课程体系数字化升级,促进了教育链与产业链的有机融合;当前,专业群布局智慧零售、智能供应链等前沿方向,构建产教融合共同体,推动产业链、教育链、人才链从松散对接走向深度耦合。

(二)主体关系适配:从“线性传导”到“动态互构”

从主体关系来看,首期“双高计划”建设中,政府、产业、院校三者之间呈现出较为明显的“线性传导”特征。这一模式可以概括为:“政府‘发包’—院校‘接包’—产业‘被动接收’”。政府部门通过项目评审、资金拨付、绩效评价等方式主导专业群建设的方向与节奏;院校则根据政府的“指挥棒”进行资源配置和建设推进;产业端虽然被鼓励参与,但往往处于“被征求”“被邀请”的配角地位,缺乏实质性的话语权和决策权。从三螺旋理论视角来看,这种线性传导模式意味着政府、产业、院校三者之间尚未形成功能交叠与角色互嵌,三螺旋的“螺旋互动”未能有效运转。

当前,第二期“双高计划”建设的主体关系正经历深刻转型。首先是政府角色的转型,从传统的“发包人”“监管者”逐步转向“平台搭建者”与“生态构建者”。通过推动“市域产教联合体”“行业产教融合共同体”等新型载体建设,政府为政、产、校三方的深度互动提供了制度平台和资源保障。其次是产业主体的崛起,企业在专业群建设中的角色从“旁观者”或“参与者”转向“合伙人”与“决策者”。越来越多的头部企业深度介入专业群规划、课程开发、师资培养、质量评价等核心环节,形成了“校企命运共同体”的雏形。最后是院校功能的拓展,职业院校从“被动适应者”转向“主动引领者”。通过技术研发、工艺改良、标准输出,院校不仅满足产业当下的人才需求,更在一定程度上引领产

业的技术升级和岗位变革。这种主体关系从“线性传导”向“动态互构”的适配转向,正是三螺旋模型所强调的“功能交叠、角色互换”的具体体现。这种主体关系的重构为专业群从适应性适配向耦合性适配跃迁提供了关键的主体性动能,只有当产业端真正成为专业群建设的“共同主体”而非“外部客体”时,深度的耦合才可能发生。

(三) 组群逻辑适配: 从“表层对接”到“深层耦合”

专业如何组群是决定其适配性水平的底层逻辑。在首期“双高计划”建设中,专业群的组群多数遵循的是“表层对接”的逻辑。所谓“表层对接”,是指专业群的结构与产业结构形成较为直接的对应关系,具体表现为“岗位群对应型”与“产业链对应型”两种类型。这种组群方式在操作上较为简便,也能够较短时间内形成专业群的“外形”,但从教育生态学视角来看,其停留在“生态位”的表层定位,未能实现专业群内部各专业之间以及专业群与产业生态之间的深层耦合。

教育生态学强调,一个生态系统的生命力不在于其组成要素的简单叠加,而在于要素之间形成的耦合关系和协同机制。将这一视角应用于专业群建设中,“深层耦合”的组群逻辑强调,专业群不是若干专业的“拼盘”,而是围绕产业链技术图谱和岗位群能力矩阵形成的有机生命体。深层耦合的组群逻辑体现为四个维度的深度融合:一是结构耦合,专业群内部形成“核心专业+支撑专业+拓展专业”的生态化结构,三者相互依存、动态演化;二是课程耦合,群内课程体系按照“底层共享、中层分立、高层互选”的原则进行模块化重构^[5];三是资源耦合,实训基地、师资队伍、教学资源在群内实现集约共享,打破“资源孤岛”;四是机制耦合,建立跨专业的协调机制,保障群内各专业从“物理聚集”走向“化学反应”。这种从“表层对接”到“深层耦合”的组群逻辑转变,正是推动专业群从适应性适配向耦合性适配跃迁的核心路径,只有当专业群内部形成了有机的耦合关系,其与外部产业生态的耦合才具有坚实的基础^[6]。

(四) 适配性发展的层次分析: 从适应性到引领性的跃迁逻辑

综合上述分析,可进一步明确专业群适配性发展的层次跃迁逻辑。这一逻辑不仅停留在概念区分层面,更揭示了专业群建设从低阶到高阶的演进规律。

适应性适配是专业群与产业生态建立初步联系的阶段。在这一阶段,专业群的核心任务是“跟得上”。建立灵敏的需求感知机制和快速的响应调整机制,确保专业群不与产业发展趋势“脱节”。这一层次的关键在于“对接”,专业

设置对接产业结构,课程内容对接职业标准,教学过程对接生产过程。首期“双高计划”建设中多数专业群已基本实现这一层次的适配,但其局限在于专业群始终处于被动响应位置,尚未形成与产业生态的深度互动。

耦合性适配是专业群与产业生态建立深度融合关系的阶段。在此阶段,专业群的核心任务是“融得深”,从“对接”走向“融合”,实现结构与功能层面的协同共生。该层次的关键在于“嵌入”,专业群结构嵌入产业链技术图谱,人才培养嵌入企业真实岗位场景,技术研发嵌入产业创新链条。耦合性适配的实现,需要政府、产业、院校三螺旋主体的深度协同,以及专业群内部各专业之间的资源共享与机制耦合。这一层次是第二期“双高计划”应着力突破的关键环节。

引领性适配是专业群与产业生态建立前瞻性互动关系的阶段。在这一阶段,专业群的核心任务是“看得远”,通过技术创新、标准输出、人才储备,主动塑造产业需求并引领产业升级。这一层次的关键在于“塑造”,专业群不再是产业需求的被动跟随者,而是技术变革的参与者、行业标准的制定者以及未来人才的储备者。引领性适配的实现,要求专业群具备强大的技术研发能力、行业话语权和前瞻布局能力。这也是高水平专业群建设的高阶目标或终极目标之一。

适应性适配是起点,解决“有没有”的问题;耦合性适配是深化,解决“好不好”的问题;引领性适配是升华,解决“强不强”的问题,三个层次构成了专业群适配性发展的跃迁路径。在第二期“双高计划”背景下,专业群适配性发展的目标,正是推动专业群沿着这一层次谱系不断跃升,最终实现与区域产业生态的深度融合与协同进化。

四、“双高计划”院校专业群适配性发展的现实审视: 基于四维困境的诊断

从首期建设实践来看,专业群在适配性发展方面仍面临诸多现实困境。这些困境并非孤立的局部问题,而是系统性的、结构性的障碍,集中体现在服务贡献、运行机制、关键能力、组织形态四个维度。从适配性的三个层次来看,这些困境共同指向一个事实:多数“双高计划”专业群仍停留在适应性适配层次,向耦合性适配与引领性适配的跃迁面临多重障碍。基于对首期“双高计划”建设院校的调研分析及相关文献的梳理,对这四个维度的困境进行深入诊断,并运用三螺旋模型与教育生态学视角剖析其深层成因。

(一) 服务贡献维度: 与区域经济的“融而不合”

专业群建设的核心价值在于服务区域经济社会发展。

在首期“双高计划”建设中,专业群与区域经济之间呈现出明显的“融而不合”特征,即形式上实现了对接,但实质上未能深度融合。从教育生态学视角来看,这种“融而不合”的实质是专业群这一子系统尚未真正嵌入区域产业生态,其与外部环境间的物质交换与能量流动机制不畅,处于“生态位”错位或边缘化的状态。

人才供给的结构性错位是这一困境的首要表现。尽管多数“双高”院校的专业设置与地方主导产业在“门类”上形成对应,但在“层次”和“规格”上存在显著偏差^[7]。调研显示,部分院校专业群的人才培养定位与区域产业的实际需求存在“能力差”。一方面,传统产业转型升级急需的“复合型”“创新型”技术技能人才供给不足;另一方面,新兴产业快速发展所需的前瞻性人才储备薄弱。这种错位导致“有岗无人”与“有人无岗”并存的结构性矛盾。

技术服务的低端化锁定是另一突出表现。从实际成效来看,多数专业群的技术服务仍停留在“低端锁定”状态。横向技术服务到款额普遍偏低,且以简单的设备调试、技能培训为主,涉及核心技术攻关、产品研发的深度服务占比不高。专利成果转化率更是不尽如人意,大量专利停留在“纸面成果”阶段,未能转化为现实生产力。从三螺旋视角来看,这种低端化锁定意味着院校未能承担起“知识生产与技术创新”的螺旋功能,在政产学研三螺旋互动中处于功能弱化的位置。耦合性适配要求院校能够与企业进行深度的技术互动,引领性适配更要求院校成为产业技术创新的重要参与者,而当前的低端化状态显然无法支撑这一跃迁。

(二) 运行机制维度: 多元主体的“联而不通”

专业群建设涉及政府、行业、企业、学校、科研机构等多元主体,理想的运行机制应实现多元主体的深度协同、资源共享、利益共赢。然而,在首期“双高计划”建设中多元主体之间呈现出明显的“联而不通”特征,虽然建立了联系,但未形成畅通的协同通道。从三螺旋模型来看,这种“联而不通”的实质是政府、产业、院校三螺旋互动的失灵,三者之间的功能交叠和角色互嵌尚未形成。

产教融合的“悬浮化”困境是这一维度的核心表现。尽管产教融合已成为职业教育的基本共识,但在实际操作层面,企业参与仍多停留在“象征性参与”层面,其参与校企合作的主要方式是接收实习生、捐赠设备、提供兼职教师等“低卷入度”活动^[8],在专业规划、课程开发、质量评价等核心环节的参与度十分有限。从三螺旋视角来看,这种“悬浮化”的参与状态意味着产业端未能真正承担起其在螺旋互动中的应有功能,院校端也未能有效吸纳产业端的核心

诉求,政府端的平台搭建和机制设计尚不完善。三者间的“功能交叠”未能实现,导致产教融合难以从协议层面落实至操作层面。

多元治理的“空转”现象进一步印证了三螺旋互动的失灵。为推进产教融合,不少院校成立了校企合作理事会、专业群建设指导委员会等治理机构。但调研发现,这些机构普遍存在“空转”现象:定期开会、程序性表决、形式化决议,缺乏实质性决策权力和资源配置权限。行业企业代表往往处于“列席”地位,难以对专业群建设方向产生实质性影响。从适配性层次来看,这种“空转”状态意味着多元主体协同停留在适应性适配的初级阶段,即形式上建立了联系,但实质上未能实现耦合性适配所要求的深度协同。

(三) 关键能力维度: 要素建设的“新而不强”

专业群的关键能力体现在“五金”(金专业、金课程、金教材、金教师、金基地)建设的水平上。首期“双高计划”建设推动了这些要素的全面升级,但“新而不强”的问题仍较为突出,主要表现为:要素建设取得了“量”的突破,但“质”的提升仍显不足。从适配性的三个层次来看,这种“新而不强”的实质是专业群在向引领性适配跃迁的过程中,关键能力建设滞后,难以支撑其“看得远”的目标要求。

数字化赋能的表层化是这一困境的首要表现。面对产业数字化转型趋势,各专业群普遍开展了数字化改造,但多数专业的数字化升级仍停留在“工具应用”层面,开设大数据、人工智能课程,建设虚拟仿真实训室,即被视为实现了数字化转型。真正实现从教学内容到教学模式、从培养目标到能力结构的系统性数字化重塑的专业群,仍属少数。从引领性适配的视角看,数字化赋能不应仅仅是教学手段的升级,更应成为专业群前瞻性布局未来产业需求、引领技术变革方向的核心能力。当前的表层化状态显然无法支撑这一目标的实现。

“双师型”教师的结构性短板是另一关键制约因素。“双师型”教师是专业群建设的关键支撑力量。尽管“双高计划”院校的“双师型”教师比例普遍达到80%以上,但其结构性问题依然突出^[9]。“双师”素质参差不齐,高层次“双师”匮乏,兼职教师队伍建设滞后,从引领性适配的视角来看,高素质“双师型”教师是专业群实现技术引领的关键人才支撑,当前的短板状态严重制约了引领性适配的实现。

(四) 组织形态维度: 治理模式的“板而不活”

专业群的组织形态与治理模式,直接影响其运行效率和适应性。首期“双高计划”建设中,专业群的组织形态呈现出较为明显的“板而不活”特征,表现为组织结构固化、

动态调整机制缺乏、基层活力不足等问题。从适配性的三个层次来看,这种“板而不活”的实质是专业群缺乏向耦合性适配与引领性适配跃迁所需的组织弹性和动态适应能力。

组织结构的“科层化”困境是这一维度所面临问题的核心表现。多数首期“双高”院校的专业群沿袭了传统的“校—院—教研室”科层结构,专业群负责人多由行政管理者兼任,专业群建设缺乏独立的人财物配置权。这种科层化结构适用于标准化、规模化的培养模式,但难以适应个性化、跨界融合的集群化发展需求。从教育生态学视角来看,科层化结构与生态化组织代表两种不同的组织范式:前者强调稳定和控制;后者强调适应和演化。专业群的适配性发展更需要后者,但当前普遍的科层化状态难以满足此要求。

动态响应与调整机制的“迟滞化”问题进一步凸显了动态适应性的不足。专业群与产业需求之间的适配是一个动态过程,需要灵敏的响应与调整机制。但当前专业群的专业设置、课程体系、师资配置等核心要素,调整周期普遍较长,响应迟缓。一方面,专业设置调整受制于教育行政部门的审批周期;另一方面,内部调整程序繁琐且利益纠葛复杂。当产业技术快速迭代时,专业群往往陷入“调整滞后”的被动局面。从适配性的层次来看,动态响应与调整机制的迟滞意味着专业群连适应性适配都难以维持,更遑论向耦合性适配和引领性适配跃迁。

五、第二期“双高计划”院校专业群适配性发展的实践路径

专业群适配性发展面临的四维困境构成了一个相互关联的问题体系,共同指向一个深层症结:多数专业群仍停留在适应性适配层次,向耦合性适配和引领性适配的跃迁面临多重障碍。应从目标适配、机制适配、要素适配、结构适配四个维度,系统构建专业群适配性发展的实践路径。

(一) 目标适配路径: 构建产业需求导向的动态调整机制

目标适配是专业群适配性发展的逻辑起点,主要指向适应性适配层次的实现。针对“融而不合”困境,目标适配路径的核心任务是将专业群的目标定位从内部绩效转向外部贡献,构建灵敏响应产业需求的动态调整机制,确保专业群能够“跟得上”产业发展的步伐。

建设产业人才需求监测预警平台,使其成为专业群实现目标适配的“雷达系统”。该平台的功能在于实时捕捉区域产业的人才需求变化,为专业设置、招生计划制定和课程调整提供数据支撑。从操作层面而言,这一平台应由省级教

育行政部门牵头建设,委托第三方专业机构运营,数据采集应覆盖区域内80%以上的规模以上企业,并通过与人力资源社会保障部门的公共就业服务数据对接,形成全面的产业人才需求数据库。平台建设需要整合多源信息,包括政府统计数据(人社部门职业供求数据、统计部门产业数据)、行业组织数据(行业人才报告、岗位能力标准)、企业用工数据(招聘平台数据、重点企业调研数据)、毕业生就业数据(就业质量年报、校友追踪调查),形成产业人才需求的全景画像。在指标体系设计方面,应构建涵盖产业维度(如区域主导产业与战略性新兴产业的规模增速、技术迭代)、岗位维度(如岗位数量变化、技能要求演变、薪酬水平波动)和能力维度(如技术技能类型、职业资格要求、数字化素养)的三级指标体系。平台建成后,应建立“季度监测—半年研判—年度发布”的常态化运行机制,监测报告定期推送至专业群建设相关主体。当监测发现某类岗位需求连续两个周期呈下降趋势时,即启动专业预警程序;依据岗位需求预测,动态调整各专业招生规模;依据岗位能力要求的演变,及时更新课程内容和教学重点。

在建设监测预警平台的基础上,还需要建立专业结构与产业结构吻合度评估机制。吻合度是衡量专业群目标适配性的核心指标之一,该评估旨在系统诊断专业群结构与区域产业结构的匹配程度。评估流程包括产业画像、专业画像、吻合度测算、问题诊断和优化调整五个步骤。具体而言,产业画像需梳理区域产业发展规划,明确主导产业、优势产业及新兴产业的技术图谱与人才需求特征;专业画像需梳理专业群的专业构成、培养目标、课程体系与就业去向;吻合度测算运用包含结构吻合度(专业设置与主导产业匹配率)、规模吻合度(在校生规模与产业用工规模匹配度)、层次吻合度(人才培养层次与岗位需求层次匹配度)和质量吻合度(毕业生就业对口率、雇主满意度)四个维度的指标体系,以逐项计算吻合度系数;问题诊断旨在识别吻合度偏低的领域与环节,并分析其深层原因;优化调整需制定专业结构优化方案,明确调整方向和实施路径。评估结果应作为专业群建设绩效评价的核心依据、专业设置与招生计划调整的决策依据,以及资源配置的重要依据。

(二) 机制适配路径: 创新多元共治的专业群治理模式

机制适配是专业群适配性发展的制度保障,主要指向耦合性适配层次的实现。针对“联而不通”困境,机制适配路径的核心任务是从三螺旋视角构建多元主体协同共治模式,激活产教融合的内生动力,推动政府、产业、院校三者形成功能交叠与角色互嵌的动态互构关系,为耦合性适配

提供制度保障。

推动专业群理事会或产业学院实体化运行,使其成为多元主体协同治理的有效载体。基于三螺旋理论,专业群实体化运行的核心在于构建政府、产业、院校三者功能交叠的制度平台。理事会的构成应体现多元主体的代表性原则:政府代表可包括教育、发改、工信等相关部门负责人;行业代表可包括行业协会负责人及技术专家;企业代表可涵盖行业龙头企业及“专精特新”企业的高管与技术负责人;院校代表包括专业群所在院系的负责人及专业带头人;科研机构代表可吸纳相关领域的研究专家。实体化运行的关键在于赋予理事会实质性决策权力,涵盖专业设置与调整、人才培养方案审定、重大资源分配及关键绩效评价等核心事项,其决议应具有约束力。同时,设立专业群建设专项基金,由理事会统筹管理,并决定资金的使用方向、支持重点与绩效分配方案。为确保运行效率,需制定理事会章程,明确其议事规则、决策程序与责任分工,建立包含季度例会、专题会议与年度大会的会议制度。对于条件成熟的专业群,可进一步探索成立混合所有制产业学院,实行董事会领导下的院长负责制,企业以资金、设备、技术入股,享有相应的管理权和收益分配权。这种实体化运行模式,正是三螺旋模型所强调的“功能交叠”的具体体现。政府、产业与院校得以在同一组织平台中实现角色互嵌与协同决策。

专业群组织架构创新过程中,还需要引入项目制管理与“微团队”运行模式,并构建外部主体协同机制。项目制管理以项目为载体,整合跨专业、跨领域的资源,项目来源包括企业委托的技术攻关、政府购买的服务、院校自主设立的教改项目等。项目负责人被赋予人、财、物自主权,可根据项目需求,从专业群内不同专业选拔成员组建团队,以实现跨界协同。在此框架下,“微团队”成为基层运行单元,每个微团队由3~5名校企混编的核心成员组成,规模小、响应快,能够聚焦特定任务领域,快速形成战斗力。微团队可划分为技术攻关型、课程开发型、竞赛指导型和社会培训型等类型,根据任务需要动态组建,任务完成后可解散或重组。需要指出的是,针对“联而不通”这一核心症结,需要专门设计外部主体协同机制。具体而言,应建立“校企双负责人制”,专业群负责人由学校教师和企业高管共同担任,双方共同承担专业群建设的领导责任;建立“联合研发中心共建机制”,院校与企业共建技术研发平台,企业技术人员与院校教师共同组成研发团队,围绕企业实际技术难题开展联合攻关;建立“师资互聘互用机制”,院校教师可到企业挂职锻炼,企业工程师可到院校承担教学任务,双方在人员聘用、职

称评定、薪酬待遇等方面建立互认机制。这些外部协同机制旨在直接回应“联而不通”的困境,打破校企之间的组织边界,实现三螺旋理论所强调的“角色互换”。

(三)要素适配路径:推进数智赋能的“五金”新基建

要素适配是专业群适配性发展的基础支撑,主要指向引领性适配层次的实现。针对“新而不强”困境,要素适配路径的核心任务是以数智化赋能为牵引,系统推进金专业、金课程、金教材、金教师、金基地的协同建设,实现从“规模扩张”到“内涵提升”的转变。

要素适配的首要任务是推进传统专业的数字化升级。数字化升级并非简单的“课程+数字化”,而是对培养目标、课程体系、教学模式及评价方式的系统性重塑,旨在培养适应产业数字化转型的“数字工匠”。在培养目标层面,需将数字素养纳入人才培养目标体系,明确各专业学生具备数据分析、数字工具应用和智能化设备操作等能力。在课程体系层面,应构建“通识数字素养+专业数字技能+跨域数字创新”的三层课程体系,通识层可开设人工智能导论、数据分析基础等课程,专业层需将数字化内容融入核心课程,跨域层开设数字技术与专业融合的创新课程。在教学模式层面,应推广线上与线下相结合混合式教学,建设虚拟仿真实验教学中心,探索基于大数据的精准教学和个性化学习。在实践条件层面,应建设数字化实训基地,引入企业真实生产数据和业务流程,打造“数字孪生”实训环境。从引领性适配视角看,数字化升级的深层目标是培养能够适应乃至引领产业数字化转型的高端技术技能人才,使专业群成为区域数字经济发展的“人才引擎”。

要素适配的关键支撑是“双师型”教师教学创新团队建设,这也是推动引领性适配的核心人才保障。建设目标应是打造一支“懂产业、精教学、能创新”的高水平团队,结构合理、梯队完整、专兼结合、校企协同。师资培养不仅是企业实践时间的累积,更需要形成可迁移的教学组织能力。例如将企业任务转化为项目任务、将业务数据转化为学习素材、将运营流程转化为教学流程^[10]。在源头优化方面,应扩大从企业招聘教师的比例,探索“编制在院校、岗位在企业”的校企双聘机制。在能力提升方面,应实施“双师”教师能力提升计划,建立“五年一轮”的企业实践制度,要求专业教师每五年至少有六个月企业实践经历。在结构优化方面,应培养校内“双师”骨干与建立稳定的兼职教师队伍并重,聘请企业技术专家、能工巧匠承担教学任务。在团队建设方面,应组建跨专业、校企混编的教学创新团队,聚焦课程开发、教学改革、技术研发等任务形成协同攻关的合力。特别需要

强调的是,为支撑引领性适配的实现,应重点培养“技术大师”型教师。这类教师不仅能够胜任教学,更能解决企业技术难题、开展产品研发、参与行业标准制定,并成为专业群与产业技术前沿的“连接器”。在机制创新方面,应建立将企业实践成效、技术研发成果、教学改革成果纳入评价体系的绩效评价机制,与职称评定、绩效奖励、评优评先挂钩。

(四) 结构适配路径: 打造生态化的专业群组织体系

结构适配是专业群适配性发展的组织保障,主要指向耦合性适配层次的实现。针对“板而不活”困境,结构适配路径的核心任务是从教育生态学视角重构专业群的内部结构和组织形态,打造具有自组织能力和动态适应性的生态型组织体系,为耦合性适配提供组织支撑。

结构适配的首要任务是重构模块化课程体系。模块化课程体系是生态化专业群组织体系的核心,它打破传统“学科导向”的课程组织方式,转向“能力导向”的模块化组合,从而增强课程体系的适应性和灵活性。从教育生态学的视角来看,模块化课程体系使专业群具备了类似生态系统的“可塑性”,能够根据外部环境的变化灵活调整内部结构,而不需要进行系统性的重构。该体系由三个层次构成:底层的共享平台课占课程总量的30%~40%,面向专业群内所有学生开设,主要包括通识教育课程和专业群平台课程,旨在夯实学生的基础素养;中层的专业方向课占40%~50%,面向专业群内不同专业方向的学生开设,根据各专业的培养目标分别设置核心课程模块,旨在培养学生的专业核心能力;高层的互选拓展课占10%~20%,面向专业群内学有余力的学生开设,主要包括跨专业选修模块、创新拓展模块和技能进阶模块,旨在实现跨专业交叉培养。模块化课程的开发应以岗位能力分析为基础,通过企业调研和岗位分析明确典型岗位的能力要求,并以此为依据设计课程模块。每个课程模块应具有相对独立性,可根据需要灵活组合,便于个性化培养和持续更新,同时根据产业技术发展和岗位要求的变化,及时更新模块内容或增设新模块。

在课程体系重构的基础上,需要构建“核心+支撑+拓展”的专业生态组合。借鉴教育生态学“生态位”概念,将专业群内部各专业按照功能定位划分为核心专业、支撑专业和拓展专业,形成相互依存、协同演化的生态化结构。核心专业是专业群的锚点,一般设置1~2个核心专业,且应具备与区域主导产业高度契合、办学积淀深厚、师资力量强、社会声誉好等特征,能够带动群内其他专业发展,建设目标是“做强”,成为区域内该领域的标杆。支撑专业是专业群的“骨架”,一般设置2~3个,应与核心专业在技术领域相通、

岗位群相关、资源共享互补,建设目标是“做精”,在特定细分领域形成特色优势。拓展专业是专业群的“触角”,一般设置1~2个,应面向新兴产业、交叉领域或未来岗位,具有较强的灵活性和前瞻性,建设目标是“做活”,根据产业变化动态调整。这一生态组合的深层逻辑在于:核心专业确保专业群的基本稳定,支撑专业提供协同支撑,拓展专业保持开放性和适应性——三者共同构成一个既具稳定性又有弹性的生态系统。这一生态组合并非一成不变,核心专业与支撑专业的角色可根据产业发展变化动态调整,拓展专业可根据产业需求变化动态增设、调整或撤销。为确保生态组合的有效运行,需要建立专业群内各专业的协调机制,如定期联席会议、跨专业教研活动等,实施“专业群负责人”制度统筹群内资源配置,并建立专业群内专业之间的利益分享机制,鼓励资源共建共享。资源配置包括教师培养重点、平台建设方向与校企合作内容,评价结果应当成为资源配置的依据^[1]。

六、结语

第二期“双高计划”将专业群建设的重心从“自身强”转向“贡献强”。这一转向看似只是评价标准的调整,实则触及了职业教育根本性的价值追问——高职院校的专业群究竟为谁而建?以什么尺度来衡量其存在的意义?本研究尝试回答这一问题,而答案贯穿在“适配性发展”这一核心概念之中。

“适配”不是一次性的对接,不是专业目录与产业目录的对照填表,更不是评估指标上的数字达标。真正的适配,是专业群与产业生态之间形成的一种有生命力的共生关系:能够灵敏感知变化,能够弹性调整结构,能够能动创造价值。本研究将其分解为三个层次——适应性适配解决“有没有”的生存问题,耦合性适配解决“好不好”的质量问题,引领性适配回答“强不强”的境界问题。这三个层次不是线性的进阶阶梯,而是一种螺旋上升的状态:一个专业群可能在某个专业方向上实现了引领,在另一个方向上却连基本的适应都尚未完成。这正是现实中的专业群应有的复杂样态,也是后续研究需要深入发掘的地带。

职业教育的生命力不在于它有多像普通教育,而在于它与产业世界的联结有多深、有多灵活。专业群的适配性发展,正是这种联结的制度化表达。当这种联结不再是外力推动的项目,而成为院校自主演化的本能时,“双高计划”的真正价值才算实现。

参考文献

- [1]李信芳,周茂清.人工智能发展对现代商贸流通体系建设的影响效应研究——基于产业结构升级视角[J].商业经济研究,2025(1):102-106.
- [2]刘玉申.第二期“双高计划”背景下高职专业群建设的现实困境与改革路径[J].职业技术教育,2026(2):20-27.
- [3]陶虹佼.“双碳”战略下现代服务业绿色转型的理论逻辑与路径创新——基于新质生产力与数据要素的视角[J].企业经济,2025(10):152-160.
- [4]本刊编辑部.“构建全国统一大市场与完善流通体制”学术笔谈[J].中国流通经济,2024(12):3-19.
- [5]任洁华,任君庆.第二期“双高建设计划”导向变化与建设方略[J].中国职业技术教育,2025(7):28-32.
- [6]宗诚.教育强国背景下高等职业学校专业群优化实施路径探析[J].中国职业技术教育,2025(7):21-27.
- [7]崔德明.现代服务类职业院校赋能城市发展的探索与实践[J].教育与职业,2025(23):46-52.
- [8]赵宝柱,孙芳芳,高绣叶,等.美、德职业分类体系对我国职业教育专业群建设的经验借鉴[J].职教论坛,2025(7):113-119.
- [9]卜涛,和震.以服务产业为导向的高职院校专业群组逻辑与实施路径[J].教育研究,2025(8):143-155.
- [10]郭丽君,程芳.“双高计划”建设高职院校专业群的组群逻辑[J].现代教育管理,2026(2):100-112.
- [11]柯玲.产业集群园区化发展下高职院校集群式专业建设模式探究[J].教育与职业,2024(35):83-88.

Analysis of Adaptive Development of Specialty Clusters in the Second Phase “Double-high Plan”

Ju Changzhi

Abstract The launch of the second phase “double-high plan” marks a fundamental shift in specialty cluster development in higher vocational colleges from an “internal performance” orientation to an “external contribution” orientation, making the adaptive alignment between specialty clusters and the industrial ecosystem a central proposition. Drawing on the Triple Helix Model and educational ecology theory, this paper constructs a three-tier analytical framework of “adaptive alignment—coupling alignment—leading alignment”, systematically elucidating the logical rationale underlying the adaptive development of specialty clusters. The study reveals that the essence of such development lies in facilitating the progression of specialty clusters from the “keeping pace” level of adaptive alignment, to the “deep integration” level of coupling alignment, and further to the “forward-looking” level of leading alignment. Achieving this progression requires synergistic interactions among the three Triple Helix actors—government, industry, and higher vocational colleges—as well as systemic coupling between the internal structure of specialty clusters and the external industrial ecosystem. Currently, specialty cluster development in higher vocational colleges still faces four dilemmas: “integration without consolidation” “connection without coordination” “novelty without strength” and “rigidity without flexibility”. Accordingly, this paper proposes four practical pathways: building an industry-demand-oriented dynamic adjustment mechanism, innovating a multi-stakeholder co-governance model for specialty clusters, advancing the digital-intelligence-empowered “five-gold” new infrastructure, and creating an ecological organizational system for specialty clusters.

Key words the second phase “double-high plan”; specialty clusters; adaptive development; industry-education integration

Author Ju Changzhi, professor of Jiangsu Institute of Commerce (Nanjing 211368)