

双高建设学习资料

杨凌职业技术学院双高建设办公室编印

2020年第1期

本期目录

高职院校专业群建设的变革意蕴探析.....	1
中国特色高水平高职院校建设的逻辑、特征与行动方略.....	9
“双高计划”：追求高质量发展 引领职业教育改革创新.....	12
深刻把握“双高计划”建设的关键.....	16
以高水平专业群建设驱动高质量发展.....	19
“双高计划”呼唤高职院校补齐教师队伍建设短板.....	22

高职院校专业群建设的变革意蕴探析

任占营

摘要：专业群建设是推进高职院校提高教育供给质量、增强核心竞争力的重大制度设计。专业群建设应在诉求、策略、导向等方面充分理解其变革意蕴，从优化专业结构、共建共享资源、重构治理体系、凝聚办学特色等方面认识其现实意义，从科学组群、重构课程、因材施教、柔性管理等方面探索其实施路径，从科学性、协同性、贡献度等方面评价其建设成效，从而推动高职院校快速形成专业组群发展机制，破除发展路径依赖，助力高等职业教育实现高质量发展。

关键词：变革意蕴 专业群 高职院校

教育部、财政部印发的《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》，明确提出“聚焦高端产业和产业高端，重点支持一批优质高职学校和专业群率先发展”“发挥专业群的集聚效应和服务功能，实现人才培养供给侧和产业需求侧结构要素全方位融合”。^[1]大力推进专业群建设是中国特色高水平高职学校建设的主要内容和关键所在，是推动高等职业教育深化改革、实现高质量发展的动力机制和重要抓手，是支撑产业转型升级、适应经济发展方式转变的有效载体和重要途径。高职院校应深刻理解专业群建设的变革意蕴，基于变革诉求，认识其现实意义；基于变革策略，探索其实施路径；基于变革导向，评价其建设成效。

一、变革诉求：专业群建设的现实意义

当前，我国经济已由高速增长转向高质量发展阶段，产业转型升级和经济结构调整不断加快，各行各业对技术技能人才的需求越来越紧迫。与此同时，高等职业教育正从注重外延走向注重内涵、由规模扩张转向提高质量和特色发展的新阶段。应对内外部环境迅速变革的诉求，高职院校亟需在专业结构上主动对接，快速优化；在资源配置上共建共享，凸显效益；在治理体系上强化改革，优化机制；在办学特色上凝聚优势，形成品牌。

（一）专业结构优化的重要抓手

专业结构是高职院校实现办学功能的基础和框架。专业设置及其结构要适应国民经济产业结构、部门结构等对人力资源的需要，以提高教育结构的经济效益。以专业群为单位优化专业结构，能更好地适应新技术引发的快速职业迭代，发挥集聚效应，保持发

展活力，凸显职业教育类型特色。

一是对接需求更加有效。随着经济结构调整和“四新”经济的蓬勃兴起，产业的内涵和外延在迅速变化，产业转型升级、产业链延伸交叉，跨领域、复合型工作种类越来越多，大部分技术技能人员需要进行动态的技术能力调整。通过专业群建设，面向多个职业岗位或者职业群，集聚相关专业有效对接产业链或岗位群需求，由“单人单岗”的单一渠道输出向“多人多岗”的打包供给转变，大大提高人才供给的多样性，拓宽学生的知识技能边界，提高学生可持续发展能力；还可以面向企业生产实际，实现多个专业或领域协同服务，尤其是为中小微企业提供整体技术解决方案。

二是调整变动更加有序。专业结构的稳定性和应对市场需求的灵活性是专业结构优化的动力机制。专业结构既要通过专业群核心课程和共享性产学研平台建设保持相对的稳定性，以积淀办学底蕴和专业特色，也要兼具一定的灵活性，根据产业发展需求及时调整与优化。通过专业组群发展，在保持共享部分稳定的基础上灵活调整，使专业关停并转有空间、新专业派生有基础，专业结构的生命周期更长。

三是协同发展更加有力。通过组建专业群，进一步挖掘相关专业的发展潜力，凝聚发展合力，或强强联合、或优势互补、或示范带动，将各专业的发展方向和步调统一起来，整体获益。“彼此失联而又分离的专业通过专业群形成一种内部竞争和相容共生的局面，在竞争中变革，在相容中共享，激活专业内部的原生发展活力”。^[2]

（二）资源共建共享的重要方式

教育教学资源是人才培养的基本条件，是实现可持续发展的前提和基础。通过专业群配置教育教学资源，可以有效破解单个专业普遍存在的资源稀释、分散、封闭、不均衡等瓶颈问题，降低宏观调控难度，实现资源效益最大化。

一是资源配置更具指向性。通过组建专业群，协同整合相关专业资源，将原来分散的单个专业发展目标整合到专业群整体发展目标上，使资源配置指向更集中。同时，专业组群建设可以更好地进行系统化教学改革设计，开展基于教师、教材、教法的“三教”改革。

二是资源效益更具集约性。专业群建设更加有利于将高职教育的产教融合发展聚焦到校企资源整合上，将相关专业资源要素充分集中，实现群内资源优势互补，发挥资源规模效益，同时通过建设与发展，调整优化资源要素组合方式，增进资源效益。^[3]

三是资源共享更具可持续性。专业群面向相关产业链或职业岗位群，组群基因天然趋向于建设高度共享的实训基地、技术平台、教师团队等办学载体，从而有效克服单个

专业在资源共建共享广度和深度上的局限性，将技术研发与服务的各类资源整合，多个专业或领域协同作战，更好地面向企业生产实际，尤其是为中小微企业提供整体技术解决方案，提升高职教育的技术服务创新能力，最大限度发挥专业群在资源共建共享上更为持续的内驱动力。

（三）治理体系重构的重要机遇

职业教育产教融合的教育模式、校企合作的办学模式、工学结合的人才培养模式要求高职院校建立并完善以调和、联动、多元、共识等为特征的内部治理体系。专业群建设正是构建柔性、灵活治理机制的助推器，可很好地应对产业调整快速化、生源类型多样化、学习需求个性化、教学边界模糊化等多重挑战。

一是打破壁垒，组织体系更开放。存在于专业之间、院系之间、部门之间的传统壁垒是资源开放共享的“绊脚石”，专业群建设可以将专业的边界进一步拓宽，有助于打破直线式、科层制和单一式的传统治理模式，形成矩阵式、事业部制、交互式的开放组织形式，使治理体系更加弹性灵活。

二是权责下沉，基层活力更充沛。从院校管理看，专业群将多个专业的资源和要素集聚之后，必将自下而上产生自主权诉求，倒逼学校层面将人、财、物权力下放，释放基层单元办学活力，落实质量保证主体责任。

三是以群建制，对接市场更高效。在校企合作中，行业企业希望对接的专业（群）自主权尽可能扩大，以减少流程、简化手续。而传统层级管理方式层次重叠、运转效率低下，对接市场反应滞后。专业群成为独立的基层组织，享有分配、评价等自主权，具有企业参与办学的平台与管理体系，有助于形成并发挥集聚优势，进而形成灵活、迅速对接市场的机制。

（四）凝聚办学特色的重要途径

办学特色是院校在长期发展过程中积淀形成的、显著区别于其他学校的独特品格。专业组群发展的方式既有利于传统优势，又便于与时俱进，在共享、竞争、变革中塑造具有职业教育特色的类型文化。

一是促进发挥传统优势。每所院校经过长期积淀，都已形成自己的主体或优势专业，通过组建专业群，可以进一步保持专业建设稳定性，发挥原有主体或优势专业的引领作用，持续积累办学经验和办学成果。

二是易于实现开拓创新。产业发展要求高职院校专业建设保持适时调整的活力，与产业变革需求同步。专业群建设可在发挥主体专业优势的基础上，根据时代特点和产业

进步灵活调整专业方向，形成新的增长点。

三是引导形成品牌标识。生源多样化趋势加剧了对高职院校办学辨识度与市场认可度的严重挑战。专业组群发展的策略可以进一步汇聚资源，凝聚特色，引导高职院校准确定位，差异发展，在服务产业发展过程中，形成以产业为依托、特色鲜明的办学品牌标识。

二、变革策略：专业群建设的实施路径

专业群建设是一项系统的改革工程，代表着高职院校的发展重点和发展方向，需要转变传统的专业建设理念，兼顾市场需求侧和人才培养供给侧两方面要求，以开放的思维组建专业群，理清群内专业关系，以课程为核心重构群内资源，实施多样化人才培养，优化管理运行方式。

（一）逻辑自洽：科学组群是前提

科学组群是发挥专业群集聚效应的前提。从院校整体专业布局来看，需要面向区域或行业重点产业，结合自身办学资源和办学特色，找准专业结构和产业结构的映射关系，形成“对接产业、动态调整、自我完善的专业群建设发展机制”。^[4]具体到某个专业群的组建，首先须处理好专业组群的内外逻辑关系。

一是外部适应性。高职院校应紧贴产业结构制定并适时调整专业规划，适应产业转型升级带来的人才和技术需求变化，精准分析产业需求与人才培养供给之间的交集地带，或者以产业链（产业群）为依托，体现职业岗位在流程上的相关性；或者以职业岗位（群）为依托，体现职业岗位在工作对象上的相关性；或者以产业园区为依托，体现职业岗位在地域上的相关性，实现专业群与产业链或岗位群的有效对接。

二是内部相关性。现实产业发展错综复杂，新兴行业和新兴业态的产生，使得产业之间的关联度不断加大，产业链或岗位群之间的界限相对模糊。如此，专业群的组建要尤为注重现有专业之间的相关相近性，具体表现在各专业已有课程、师资、校内外实训基地等资源的共享上。只有“群内专业教学资源共享度、就业相关度较高”，才不至于出现“拉郎配”的情况，进而缩短组群发展磨合期，较快发挥组群集聚效应。

三是内外协同性。当前技术革命正在把职业教育纳入经济发展链条，专业群的组建要注重发挥其对区域产业发展及创新驱动发展战略的支撑引领作用，促进人才培养供给侧和产业需求侧结构要素全方位融合，带动形成教育与产业、学校与企业、专业群与岗位群紧密对接协同的生态系统。

（二）集聚协同：重构课程是核心

专业组群发展必然导致原有专业课程的解构，为避免出现“貌合神离”的发展状态，课程的重构将是专业群建设的核心，也是基础，须在兼顾整体和局部、共性和个性、当前和长远的基础上，深入研究课程组合的范围、类别和方式。

一是体系化设计。教学内容的遴选与序化形成课程体系。专业群课程体系构建颇具挑战，首先要参照工作体系以及岗位工作任务的逻辑来组织内容，即对接产业或职业岗位的能力需求遴选教学内容，然后根据学习者的认知规律和心理特点将所选内容科学序化形成体系。由于专业群面向的技术与服务领域相对宽广、学生数量和学习需求更加多元，因此专业群的课程体系不应像单个专业那样呈线性逻辑，而是要在体系内形成网状逻辑结构，做到底层可共享、中层可融合、高层可互选。底层公共（通用）能力平台面向必学、应知、应会，中层融合（交叉）能力平台面向关键岗位的特定能力和素质，高层核心（拓展）能力平台面向岗位群的能力和职业迁移能力。^[5]

二是模块化课程。专业群课程以模块化为单元组织开发，可按照“平台+模块”“基础+平台+模块+方向”等模式建设，基础或平台类课程培养专业基础能力或通用能力，模块或方向课程培养更具针对性的岗位能力和职业迁移能力。在教学条件允许的情况下，每种模块的课程都可以分设不同难度等级或对接不同职业技能等级证书，以满足学习者的不同需求，为个人职业兴趣和生涯发展奠定基础。

三是项目化资源。在专业群课程实施上，可采用项目化教学模式，着重将行业企业的优质资源转化成教育资源，将新技术、新工艺、新规范纳入教学标准和教学内容，形成项目平台或资源库。伴随专业群课程体系的重构与完善，教师教学资源开发能力和教学设计能力的重要性将进一步凸显，而学生在项目化教学中的自主学习能力和解决实际问题的能力也将日益成为人才培养的关键。

（三）个性培养：因材施教是关键

培养高素质技术技能人才是专业群建设的核心价值取向，生源多样、需求多元背景下，实现学生个性化培养与可持续发展是专业群建设的首要任务。如何让每个学生都有适合的教育，如何为不同层次、不同类型的学生提供个性化、高质量的教育服务，这些都对专业群建设提出新的挑战。

一是给予学生选择权。如前所述，专业群课程体系设置和模块化课程结构为学生选择专业方向和课程提供了可能，但这与学生依据个性需求自主建构课程体系还有很大差距。当前条件下，可以从增加模块课程数量、提高选修课比例、实施学分制教学管理、增强选课指导等入手，逐步提高学生自主选择权。

二是增强学习自主性。个性化培养要求学生具备一定的自主学习意识与能力，而这种意识与能力在恰当的学习情境中可以得到很好展现与强化。这就要求专业群充分发挥资源集聚优势，深化教师、教材、教法改革，构建基于模块化课程的结构化教学创新团队，建立和完善“一人一案”的培养机制，推进课程标准化建设，以“课堂革命”更新教育观念和教学方法，推动“学习者为中心”的学习新范式建构。如开发多种教学项目，开展模块化教学、项目式教学、情境式教学、探究式教学，使学生成为课堂的主角，激发学习潜能，提高学习自主性。

三是大力推进信息化。《中国教育现代化 2035》提出，利用现代技术加快推动人才培养模式改革，实现规模化教育与个性化培养的有机结合。当前人工智能的发展已经能为教育的个性化、多元化提供整体技术方案，丰富的网络学习资源可以有效弥补当前专业群课程资源不足的现状，加大课程供给。同时，高职院校的智能化校园建设要下沉到以课程为单元，为学生自主学习、教师个性化教学搭建平台。

（四）授权赋能：柔性管理是保障

专业群作为一种新的教学组织形态，要求建立与之相适应的、科学有效的管理运行方式，这是专业群建设的难点，是对现有管理体制的突破，即突破壁垒障碍和刚性约束，在宏观、中观、微观层面构建起系统的、柔性的管理机制。

一是微观层面以专业群为组织实体。采用以群建院系的方式，将专业群作为人才培养和资源配置的基层组织，打破原有专业以课程（组）为基本单元调配师资资源的局面。推动专业群直接面向市场办学，赋予专业群在承接企业项目和利益分配等多方面的办学自主权。^[6]

二是中观层面以项目制建立协同机制。专业群之间要建立联系沟通制度，以便于在更大口径内整合资源。可参照企业项目经理制和内部创业等机制，依托建设项目形成中心，释放潜能，高效合作，建立柔性的群间协同机制。

三是宏观层面以多元治理构建新型关系。专业群作为直接对接市场的组织实体，强化产教融合平台建设的同时，须处理好多元主体的利益诉求和权利分配关系，建立参与决策与利益实现的多元治理格局，强化政府统筹推动作用、激发市场机制引导作用、提升院校办学主体作用，为实现专业群多重建设目标提供治理保障。

三、变革导向：专业群建设的成效评价

专业群建设是专业发展方式的巨大转变，也是专业建设走向成熟和现代化的重要过程。对专业群建设成效的评价，首先是衡量其作为一种新生事物形成的科学性；其次是

关注其作为一个独立形态建设机制的协同性；最后是从院校发展的战略维度考察其发展的贡献度。

（一）基于组群逻辑，评价科学性

组群逻辑是否科学是专业群能否可持续发展的前提和基础。

一是必要性，这是组群的出发点。主要考察专业群构建的目标路径是否清晰，是否符合产业发展需要，是否符合院校发展需求^[7]，能否为专业建设带来新的增长点。

二是合理性，这是组群的支撑点。主要考察群内专业之间的关系，即群结构的合理性，具体评价专业群层次结构是否合理，相关专业与核心专业是否构成优势互补关系，能否促进专业间的合作共享，进而共同提升专业建设水平，增强人才培养质量和服务社会能力。

三是可行性，这是组群的立足点。主要考察现有资源对群发展目标的支撑性，专业群建设的关键要素是师资队伍、人才培养、技术研发与服务、培训等，因此专业群建设的可行性主要考察这些要素资源的关联性、共享性和互补性。

（二）强调建设机制，评价协同性

专业群的创新在于组群发展，以实现“1+1+1>3”的协同效应。协同性是专业群建设的保障，也是对专业群本身建设机制的考量。

一是开放性。开放性与组织绩效密切相关，主要表现在能否主动拓宽专业口径，以培养复合型技术技能人才；能否积极培育拓展新专业（方向），以适应新技术、新产业、新岗位带来的新需求；能否有效实现共享，以保证教育资源、产业资源的充分流动。

二是灵活性。灵活性与专业群结构调整密切相关，主要表现在能否根据产业发展变化适时更新，能否根据发展重点动态调整，能否根据办学质量优胜劣汰，以保证资源的有效利用和办学品质。

三是一致性。一致性与专业群建设的全局性密切相关，专业群建设是一种全员参与、全时空领域的全局性活动，主要表现在是否具有共同的愿景和目标，是否适用统一的标准和制度体系，是否具有协作性的任务和机制，以实现整体最优化。

（三）突出服务发展，评价贡献度

发展贡献度是评价专业群建设成效的核心，也是对专业群建设目标达成度的重要体现。

一是质量提升，即专业群对院校办学质量的贡献度。质量是院校发展的生命线，专业群建设的集约效应是质量提升的内在机理，可以从学生就业、师生获奖、教学改革等

方面进行考察。

二是产业认可，即专业群对区域产业经济的贡献度。产业需求是专业群建设的外部逻辑，也是专业群发展的重要动因，可以从人才培养充分满足当地产业需求、为中小微企业提供科研技术服务、广泛参与产业科技平台创新与社会培训等方面进行考察。

三是品牌辨识，即专业群对院校办学特色的贡献度。在竞争逐渐激烈、发展模式趋同的情况下，专业群建设是高职院校特色发展、错位发展、差别化竞争的战略选择，可以从人无我有、人有我优的办学特色和社会美誉度等方面进行考察。

在技术进步和产业变革加速的时代，以专业群对接产业链或岗位群将成为高职院校实现高质量发展的新趋势。^[8]未来，随着科学技术的不断进步，职业的快速变迁以及个性化学习需求的日益旺盛，都将导致教学组织形式、知识传递方式和学习方式的多样化、复杂化、模糊化，规制的专业边界将逐渐被打破，甚或专业群也会逐渐消解，以学习者为中心的无界、互联、共享和个性化学习成为可能。高职院校应面向经济发展主战场，面向未来，以专业群建设为契机整体思考职业教育供给模式的深刻变革。

参考文献

[1]教育部,财政部. 关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见[Z]. 教职成[2019]5号.

[2]吴翠娟,李冬. 高职教育专业群的内涵分析和建设思考[J]. 教育与职业, 2014(8): 14-16.

[3]方灿林,张启明. 资源库: 高水平专业群的建设基础、要求和表征[J]. 现代教育管理, 2019(8): 71-75.

[6]肖冰,冯孟. 高职院校面向市场办学的策略探析[J]. 现代教育管理, 2019(6): 106-110.

[7]方飞虎,潘上永,王春青. 高等职业教育专业群建设评价指标体系构建[J]. 职业技术教育, 2015(5): 59-62.

[8]任占营. 新时代高职院校强化内涵建设的关键问题探析[J]. 中国职业技术教育, 2018(19): 53-57.

作者简介: 任占营, 教育部职业教育与成人教育司高职发展处副处长。

信息来源: 《高等工程教育研究》2019年第六期

中国特色高水平高职院校建设的逻辑、特征与行动方略

梁克东

一、中国特色高水平高职院校建设的逻辑起点

1. 服务产业转型升级的必由之路。高技能人才严重匮乏，已经成为制约我国产业升级和企业竞争力提升的关键瓶颈。中国特色高水平高职院校建设的最终目标就是培养一批能够代表中国水平、有效服务中国经济转型升级的大国工匠，成功与否事关我国能否实现经济社会发展的提质升级。

2. 高职教育内涵发展的内在深化。经过十多年的改革实践，高职内涵建设的内涵已经发生了深刻的变化。中国特色高水平高职院校建设内涵发展的实质要义是基于国家战略、地方实际、学校基础，强化专业集群发展的理念，坚持专业群对接产业群、产业链的办学思路，不断扩大专业发展面向，激发专业发展活力，形成人才链、教育链、产业链的有机衔接。

3. 向世界提供“中国方案”的应然追求。在新的发展时期，我国职业教育改革发展不仅要单向度地适应国际标准与规则，还要形成具有自身特色的中国标准与规则。中国特色高水平高职院校建设就要通过一定周期的扶优举措，进一步将职业教育改革实践形成的国际可认可、方案可对接、经验可复制的模式加以推广。

二、中国特色高水平高职院校建设的属性特征

1. 标准：中国特色高水平高职院校建设的基石。首先，要树立标准化办学的强烈意识，争做标准办学的“示范者”。其次，要积极参与国家标准和行业标准开发，争做一流标准的“制定者”。最后，要率先开展标准的国际化，争做中国标准输出的“先行者”。

2. 制度：中国特色高水平高职院校建设的核心。首先，1+X 证书制度是对我国职业教育的一项突破性、创新性的重大制度设计，中国特色高水平高职院校要成为落实 1+X 制度的“主力军”。其次，专业集群发展是职业院校适应产业集群发展、产业链式发展模式的一种应然性选择，中国特色高水平高职院校要率先成为专业群制度创新的“引领者”。最后，治理体系及治理能力提升是职业院校激发内在发展活力的根本保障，中国特色高水平高职院校要成为治理结构改革创新“拓荒者”。

3. 队伍：中国特色高水平高职院校建设的关键。首先，要有一批专业化、结构化的高水平“双师”教学创新团队。其次，要有一批专家型、领军式的高层次专业带头人队

伍。最后，要有一批精技善教、行业顶尖的高技艺“工匠之师”。

4. 平台：中国特色高水平高职院校建设的载体。首先，产教融合平台建设要体现高端性，合作对象、目标定位、资源建设都要体现高端性。其次，产教融合平台建设要拓展新路径，不能局限于某一种固定形式，而要探索不同形态。最后，产教融合平台建设要形成共同体，把合作平台提升到校企命运共同体的新层次。

三、中国特色高水平高职院校建设的行动方略

1. 明确办学定位，坚持育训结合、德技并修。“职教 20 条”明确了职业学历教育与职业培训并举的目标任务与举措，1+X 制度更是集中体现了育训结合的特征。一方面，始终坚持把立德树人作为学校办学的根本任务，把“1”做好。另一方面，积极开展高质量的职业培训，为学生取得多类型、多层次的职业技能等级证书提供灵活、及时和多样化的通道。

2. 优化治理结构，坚持党的领导、章程统领。首先，要加强和改进党委领导下的校长负责制，进一步明晰与优化党委在内部治理结构中的政治权力以及政治职能。其次，要加强顶层设计，依法制定体现高职教育特色的章程并建立健全与章程相配套的各项规章制度。最后，要构建以教师为中心的管理运行模式，深化二级管理改革。

3. 聚焦专业建设，坚持集群发展、特色取胜。首先，基于区域产业集群内部职业岗位群的分布特征科学组建专业群，依据职业岗位群之间的关联模式组建与之相匹配的专业群类型。其次，构建适应专业群建设的创新型组织管理模式，建立专业间的内在联系与协同机制。最后，系统规划打造“平台+模块”的专业群课程体系，根据专业群与职业岗位群的内在逻辑关联，构建“底层共享、中层互融、高层互选”的专业群课程体系。

4. 提升师资素养，坚持师德引领、引育并举。首先，要加大对具有企业工作经历的高技能人才引进力度，彰显高职院校师资队伍建设的独特性要求。其次，要构建系统化、阶梯化的教师培训体系，按照分类、分层的原则，为教师提供多样化的生涯成长路径。最后，要以专业带头人队伍为核心，探索构建高水平、结构化的教学创新团队。

5. 深化产教融合，坚持立足地方、精准对接。首先，应根据产业发展的现状、特征及其对产教融合的需求，建立类型多样的产教融合联合体。其次，应创新并完善产教融合的管理运行机制，为产教深度融合提供制度保障。最后，应始终坚持以人才培养为主线深化产教融合。

6. 加强国际交流，坚持双向互动、标准输出。首先，要提升国际交流合作层次，基于学校特色打造品牌项目。其次，要以标准建设为引领，向世界贡献职业教育的“中国

方案”。最后，应坚持以质量为先导，逐步建立评估主体多元的国际化质量监测与保障机制。

作者简介：梁克东（1972- ），男，浙江新昌人，金华职业技术学院校长，浙江省现代职业教育研究中心副主任，副研究员；成军（1963- ），女，浙江兰溪人，金华职业技术学院副校长，浙江省现代职业教育研究中心副主任，教授。

信息来源：《教育与职业》2019 年第 13 期

“双高计划”：追求高质量发展 引领职业教育改革创新

邢 晖

新时代，我国经济由高速增长转向高质量发展阶段，工业化、信息化、市场化、城镇化、国际化进程加速，对职业教育高质量发展的要求更迫切更紧要。“没有职业教育现代化就没有教育现代化”，《国家职业教育改革实施方案》（简称“职教20条”）提出，“启动实施中国特色高水平高等职业学校和专业建设计划”（简称“双高计划”），这是新时代赋予高职教育的新使命，也是继示范校、骨干校、优质校之后国家支持高职教育内涵发展的又一重大举措。目前，“双高计划”的顶层设计和总体规划已然形成，197家首轮建设单位已浮出水面，笔者认为，下一步重在建设方案，实在行动逻辑，贵在职教特色，难在革故鼎新，亮在引领示范。简言之，“双高计划”高质量发展是核心追求，深化改革是主要担当，协同推进是必要生态。

“双高计划”扬帆高质量发展

引领新时代职业教育实现高质量发展是“双高计划”的主旋律。质量“高”在哪里？笔者认为，一是高标准定位。“双高计划”建设单位要先强自身，有效服务国家重大战略，密切融入区域经济社会，精准对接高端产业和产业高端，支撑重点、支柱、紧缺、特色产业发展，为经济增值，为学生赋能，彰显职业教育的经济属性和社会属性；还要发挥领头雁作用，创造能复制、可借鉴的改革经验和模式，引领职业教育接续改革创新，完善职业教育和培训体系，深化产教融合校企合作，探索职业教育现代化发展路径，真正做到“当地离不开，业内都认同，国际可交流”。二是高水平设计。“双高计划”建设单位公布后，建设方案要进行必要的调整完善，进一步准确理解“双高计划”的立意和内涵，明晰规划与实施的目标、内容、路径、策略，按照“两步走”的部署梯次递进，体现新理念、新思路、新举措、新抓手、新模式、新突破。完善后的建设方案，改革发展任务应更具体更落地、更有逻辑更有力度。三是高效率实施。“双高计划”是荣誉，改革任务是重担。如何加强党的建设？如何打造技术技能人才培养高地和创新服务平台、高水平专业群和双师队伍？如何提升校企合作水平、服务发展水平、学校治理水平、信息化水平和国际化水平？篇篇大文章，盘盘活棋路。其中涉及的教育价值和产业逻辑、学校诉求和企业需要，解构和重构、继承和创新、现实和理想，在建设实施过程中，

高水准、高效率应是题中要义。四是高效能产出。项目是载体，投入需产出，结果看绩效。学校办学定位、专业群建设目标与经济社会需求之间的高符合度，人才培养、技术研发、社会服务、文化传承对国家和区域的高支撑度，培养方案、教学运行、培养质量与“三全”质量管理的高契合度，师资队伍、设备设施、实践基地、教学资源等供给的高保障度，学生、用人单位、政府对教育教学质量的高满意度，业内、社会、国内、国际的高知名度，产教融合、校企合作、人才培养与培训模式、“双师型”教师队伍、1+X证书制度、职业培训与技术技能积累等职业教育类型的高辨识度，创建新时代“中国特色、世界水平”的职教品牌，“双高计划”建设单位责无旁贷。五是高质量发展。职业教育“由追求规模扩张向提高质量转变”是新时代的呼唤，尤其是今年高职有质量的扩招100万人，对高职学校来说更是重大的考验，要求量变和质变“双变并举”，校招、社招的规模更大，中、高、本贯通发展的体系更全，专业课程教师的结构更优，校企合作、综合治理的机制更活，对外交流、多元合作共同体的构建更开放。实现高质量发展，必须“形成一批有效支撑职业教育高质量发展的政策、制度、标准”，“双高计划”建设单位要大胆探索、深化改革、创新发展。

“双高计划”领航改革创新发展的

“双高计划”主题是高质量发展，主调是引领改革和创新。“职教20条”奠定了办好新时代职业教育的顶层设计和施工蓝图，“双高计划”是落实“职教20条”的重要举措和职业教育“下一盘大棋”的重要支柱，关系到我国职业教育往何处走、办成什么样、发挥什么作用的大问题。站在新起点上，笔者认为，“双高计划”舞动改革龙头，一方面应该按照总体要求，聚焦“一加强”“四打造”“五提升”十项改革发展任务，全面深化教育教学改革，创新驱动高质量发展；另一方面，在全面落实改革发展任务的同时，还要注意把握好以下几项重点，搞清弄懂改革内涵，将改革任务落实到位，努力打造特色品牌，推动可持续发展。

人才培养高地是办学关键。评价一所高职学校办得好不好，关键是看人才培养的质量高不高。笔者认为，打造技术技能人才培养高地，要在以下几方面下功夫。要深化产教融合、校企合作、工学结合、知行合一，改革人才培养培训模式，把劳模精神和工匠精神融入教学；要推进“三教”改革，探索教师分工协作的模块化教学，开发使用校企“二元”教材、新型活页式教材、工作手册式教材，推动课堂革命；要开展“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试点，将职业技能等级证书培训内容及要求有机融入人

人才培养方案；要结合当地自然条件、经济状况和文化积淀，探索体现实效的劳动教育实施路径，以劳树德、以劳增智、以劳强体、以劳育美。

创新服务平台是补齐短板。技术创新和服务能力是高职学校的核心竞争力，但目前高职学校技术创新能力普遍较弱，因此“双高计划”把打造人才培养高地和创新服务平台并列为两大支点，就是要引导高职学校补齐短板。笔者认为，打造创新服务平台，要抓好三个融入，即融入产业发展、融入行业企业发展、融入人才培养过程，以创新型人才培养为目标，以技术技能积累为纽带，以体制机制创新为重点，搭平台、建机制、定制度，一系列举措相互配套，确保人才培养、团队建设、技术服务有机结合、协同推进、整体提升，实现“教学出题目、科研做文章、成果进课堂”。

高水平专业群是特色体现。要把专业群建设上升到质量发展、特色发展和品牌发展的战略高度，把专业群作为专业结构优化的重要抓手、资源共建共享的重要载体、服务灵活有效的重要途径、内部治理重构的重要机遇，通过专业群建设引导学校准确定位，凝聚办学特色，形成具有显著辨识度和影响力的形象品牌。笔者认为，打造高水平专业群要把握好“三个高”特征。对接产业吻合度高，要围绕区域支柱产业和新兴产业，聚焦服务面向，优化资源配置，动态调整专业方向，推动教育链、人才链和产业链、创新链有机衔接；资源整合共享度高，要有机整合课程、教师与实训实习等教学资源，实现资源整合和资源共享最大化，充分发挥集群效应，形成人才培养合力；人才培养产出度高，要培养一大批大国工匠和能工巧匠，形成具有国际竞争力的人才培养高地，为中国产业走向全球产业中高端提供高素质技术技能人才支撑。

“三教”改革是提质手段。“三教”改革，教师是关键，要瞄准学校教师队伍建设的实际问题，加快人事制度改革，将政策引导与制度保障结合好，激发广大教师主动参与“三教”改革的积极性。要加强课程与教材建设，及时将新技术、新工艺、新规范等产业先进元素纳入教学标准和教学内容，倡导新型活页式、工作手册式教材并配套信息化资源，确保教学内容体现主流技术。要推广混合式教学、理实一体教学、模块化教学等新型教学模式，推广实时互动、翻转课堂、移动学习等信息化教学模式，推动教育理念更新和模式变革，构建以学习者为中心的全新教育生态。

最后，“双高计划”建设需要建立协同推进机制。国家、地方和学校要同频共振，各级相关部门要加强政策支持和经费保障，加强项目实施管理，健全多元投入机制，优化改革发展环境，动员各方力量支持项目建设。学校与政府、学校与行业或企业、项目单位之间也要凝心聚力，构建协同推进项目建设的良好生态。“双高计划”项目建设单

位也要起到引领带动和辐射的作用，增强利益相关者的“获得感”，形成“双高计划”建设引领区域高职学校协调发展的格局。

“双高计划”建设，新业新担当，唯有改革创新方能高质量发展，唯有协同聚力才能登高致远。

作者简介：邢晖系国家教育行政学院学术委员会主任、职业教育研究中心主任，“双高计划”项目建设咨询专家委员会副主任)

信息来源：中国教育新闻网 2019 年 10 月 24 日

深刻把握“双高计划”建设的关键

成 军

今年以来，《国家职业教育改革实施方案》（“职教20条”）落地，中国特色高水平高职学校和专业建设计划（“双高计划”）迅即启动，充分体现了国家推动职业教育高水平发展的坚强决心和强大行动力。“双高计划”站位高、目标远、举措新、平台大，旨在打造职业教育的“中国标杆”“中国方案”。项目院校落实好改革、发展和建设任务，需要把握好标准、制度、队伍和平台四个关键。

一是标准。“双高计划”将标准的开发与应用作为重要的建设任务，提出“推出一批具有国际影响的高质量专业标准、课程标准、教学资源”。

首先，“双高计划”学校要树立标准化办学的强烈意识，争做标准落实的“示范者”。将人才培养和教育教学关键环节的标准化建设作为高质量发展的“牛鼻子”和“突破口”，落地开发从职业、专业、课程到校企合作、教学过程、学业评价等的校本标准，建立健全标准体系。把握高水平学校建设对人才培养质量的高要求，探索建立基于“大国工匠”型优秀技术技能人才的培养标准，以高标准引领人才培养改革。

其次，要积极参与国家标准和行业标准开发，争做标准开发的“首创者”。积极提升校本标准、优势领域的经验与范式，为国家标准制定提供及时有效的科学数据和标准参考；率先牵头研制新技术、新专业、新课程领域的相关标准，引领和促进同行发展；实质性参与行业组织活动乃至牵头组建新兴领域的行业组织，牵头或参与制定行业标准，抢占职业教育在行业标准制定中的话语权。

再其次，要率先开展标准的国际化，争做中国标准输出的“先行者”。将本土标准的国际化及输出作为“双高计划”建设的重要指标，率先将传统优势产业和新兴技术领域的专业教学、优质课程、职业技能评价等标准实现国际通用，并通过国际开放办学充分运用到留学生培养、境外办学和国际培训中，面向世界职业教育提供“中国标准”。

二是制度。高水平不仅要有大量的显性成果来体现，也需要一系列高水平的制度来支撑。“双高计划”充分凸显了制度建设在职教发展和学校改革中的重要性。

1+X证书制度是我国职业教育的突破性、创新性制度设计。“双高计划”学校要率先开展1+X证书的落地制度建设，在复合型、创新型、发展型人才培养目标的适配优化，模块化、层次性、多接口的专业人才培养方案动态调整，基于育训结合、主辅修、职业

综合能力训练的学业修习、指导、认定及转换等方面建立健全机制，为学生获取职业技能等级证书提供制度通道。

专业集群发展是职业院校适应产业集群发展、链式发展的一种应然性选择，“双高计划”学校要健全对接产业、动态调整、自我完善的发展机制。着重将专业之间的技术关联、行业关联和职业关联作为整合专业资源、构建专业群的基本依据，探索以群建院、夯实基层教学组织、设立跨专业教学组织的专业群管理制度；通过调整专业设置、聚焦产业领域、合理错位岗位面向、打造专业基础平台、加强相互支撑等方式，建立专业群的融合发展机制，打造“地方离不开”的专业群。

“双高计划”明确提出，提升学校治理水平，推进治理能力现代化。实现高水平的学校治理，一方面要从规范办学制度入手，针对参与办学的政校行企各主体，从咨询、协商、决策到执行、监督的各个层面建立健全治理组织和管理制度，提高制度的系统性、开放性和协同性，为健全现代职业学校治理体系夯实制度基础。另一方面，要将制度建设的重点面向制度创新，在国家经济社会制度和职业教育制度变革的大背景下，针对国家政策制度的落地率先回应，针对约束发展的瓶颈、桎梏大胆改革，以制度创新引领高水平建设和高质量发展。

三是队伍。教师队伍是教育的第一资源，教师队伍建设是教育的基础工作。“双高计划”把教师队伍建设作为重要内容，以“四有”标准打造数量充足、专兼结合、结构合理的高水平双师队伍。

要打造专业化、结构化的高水平教师教学创新团队。产业升级发展与新技术推动要求教师在技术技能的传承传授上要更加专业化，技术技能的交叉复合以及职教课程的项目化、模块化教学趋势又对教师的分工协作和结构化构成提出了新要求。因此，要紧紧围绕职业教育教学的类型与形态特征，将行业企业工作经历、周期性的企业轮训、专兼结合的团队构成等，作为打造高水平教师团队的必然要求。

还要建设专家型、领军式的高层次专业带头人队伍，尤其是高水平专业群要引育并举打造行业有权威的专业带头人，发挥其在整体提升专业教学团队职教能力、引领提升应用研发与技术服务水平以及融入行业核心圈整合利用校企资源中的“领头雁”作用，夯实高水平专业群建设的基础。

更要建设一批精技善教、行业顶尖的高技艺“工匠之师”，这是培养“大国工匠”型优秀人才的内在要求。要广泛建立技能大师工作室，为工匠型教师成长发展搭建平台；在柔性聘任、兼职兼薪等用人机制上进行改革和突破，积极发挥企业大师名匠在学校人

人才培养中的重要作用。

四是平台。职业教育是开放型教育，职业教育发展离不开内外部资源的共同施力、协同作用。“双高计划”提出打造技术技能创新服务平台，深化产教融合，提升校企协同的人才培养和技术创新水平。

提升高端性。合作对象上体现高端性，重点选择区域、行业的领先企业、标杆企业以及产教融合型企业，更好地发挥优质资源集聚优势。目标定位上体现高端性，对接地方产业、企业的国际化战略，与“走出去”企业共同组建校企合作组织，推动产教融合从本土走向国际合作的领域。资源建设上体现高端性，共同开发行业企业标准和教学标准、课程标准，通过企业项目的教学化改造建设优质课程资源，建设专业化的产教融合高端实训基地等。

拓展新路径。适应不同产业的发展形态、需求和不同专业领域的人才培养特点，探索建立职教集团、产业联盟、产业学院等不同形态，共享基地、协同创新、校地合作、资本混合等不同类型的产教融合平台组织，不断创新合作体制机制，创设产教融合各项政策落地、各类个性化模式探索的实施载体，营造产教融合发展的良好环境。

打造共同体。以校企协同的人才培养为核心，建设集人才培养、科技攻关、团队建设、技术服务、智库咨询等功能于一体的产教融合平台，并融入区域产业发展。推动平台从虚拟走向实体化，职业院校以优质办学资源及智力资源参与实体化运作，把合作平台提升到校企命运共同体的新层次，形成产教融合发展、同频共振的良性循环生态圈。

作者简介：成军系浙江省现代职业教育研究中心副主任、金华职业技术学院副院长

信息来源：《中国教育报》2019年6月4日09版

以高水平专业群建设驱动高质量发展

田 敏

推进高质量发展是时代赋予高等职业教育的重大命题，中国特色高水平高职学校和专业建设计划（“双高计划”）对此提出了“一个加强、四个打造、五个提升”的任务体系，确定了“引领改革、支撑发展、中国特色、世界水平”的质量内涵，明确了2022年和2035年两个阶段的发展目标，为未来较长一段时间内高职院校的改革发展提供了行动指南。南京信息职业技术学院以高水平专业群建设为牵引，系统优化各项办学要素，全面提升人才培养和社会服务质量，全面提高产业契合度、校企合作度、对外开放度、就业满意度、行业认可度、师生认同度、社会美誉度。

夯实基点，强化服务发展支撑力

信息时代下产业的快速发展，使高职专业的适应性和人才培养的复合性面临着更高的要求，唯有集群化发展，才能应对挑战，因此，高质量专业群建设是高质量学校建设的基点。南信院将专业群的规划作为“双高计划”建设规划的首要之举，从服务中国制造2025、质量强国、军民融合等国家战略出发，面向相关战略性新兴产业，结合江苏经济发展的需求和学校专业发展的实际，确立了新的专业群布局。

一是发挥学校信息类专业的传统优势，重点打造通信技术专业群和电子产品质量检测专业群。前者按照“云管端一体化”的主流技术架构，以云计算、通信、物联网为核心专业，培养信息通信技术复合型人才，服务5G时代的基础网络建设；后者按照“技术+质量”双线交融思路，以电子信息工程技术、电子产品质量检测为核心专业，培养“懂质量的制造人才”和“懂制造的质量管理人才”，服务信息制造业的提质增效。

二是把握信息技术的跃升趋势，紧扣新一轮产业变革的核心驱动力，依托在软件、大数据等方面的技术积累，组建人工智能专业群。同时以人工智能赋能学校其他专业群，升级打造智能制造、智能交通、数字创意、数字商务专业群，以此奠定学校专业建设的新特色、新优势、新亮点。

三是强化服务国防现代化的能力，建设信息类士官特色专业群。保持信息类士官生全国第一的培养规模，加速内涵建设和质量提升，打造全国信息类士官生培养高地。

聚焦重点，突出类型特色显示度

实现教育转型，确立类型特色，让职业教育成为不可替代的类型教育，是高等职业教育推进高质量发展必须完成的重要任务。南信院对此抓住两条主线，理清建设要点。

一条是产教融合主线，突出职业教育对接产业、校企双元的跨界特色。学校秉承携手上游领军企业，汇聚下游中小企业，搭建校企合作生态系统的合作策略，以专业群为单元，按照“产教融合平台+产业学院+应用技术中心+大师工作室+现代学徒制项目”的架构，系统优化合作体系和协同机制，推动校企在人才培养、技术创新和技术服务上的融合共赢。依托双高建设，学校将进一步深化与华为、中兴、中检集团、阿里云、新华三、阿里巴巴等领军企业的合作，升级和新建7个产教融合平台、6个产业学院、5个应用技术研究中心、12个技能大师工作室、15个现代学徒制项目，并在两个重点建设专业群相关领域组建全国性职教联盟。

另一条是开放办学主线，突出职业教育面向人人、育训并重的服务特色。一是积极参与“职教高考”“百万扩招”等招生制度改革，从源头上改变生源面向单一的现状，同时通过产业学院、社区学院、农村电商培训基地、退役军人教育培训基地等建设，广泛开展面向企业和社会的技术培训，将学校真正打造为产业一线人力资源的供给基地和提升基地。二是深入参与“1+X”证书试点工作，借助开发分级证书课程、落实“学分银行”等工作，优化课程体系和学习成果认定制度，逐步形成与开放办学格局相匹配的教学和管理机制。

直击痛点，提升“三教”改革有效性

高质量的办学最终要落实在学生的高质量增值上，与之最直接关联的是教师、教材和教学。“三教”改革在《国家职业教育改革实施方案》和“双高计划”中，都被摆在非常重要的位置，并且被赋予了很多新的思路和内涵。以“三教”改革为抓手，在教学上精耕细作，切实提升人才培养质量，是高职院校必须交出的答卷。南信院贯彻“以学生为中心”理念，围绕人才培养质量提升进行了多维度、系统化的设计。

一是“五育”并举。把握高职“德、智、体、美、劳”的教育内涵和教育规律，打破学校部门分界，以“五育”为主线，分别串联相关教育资源，组建物理分散、逻辑集中的五大学生发展指导中心，把“三全育人”落到实处。

二是对课程教学，提出打造专业“动课”和思政“活课”的明确要求。“动课”强

调课程教学要呈现“触动心灵的价值引领、联动岗位的教学内容、行动导向的教学设计、互动互促的课堂生态、移动泛在的学习方式”等五个特征，以推进专业课程教与学的深刻变革。“活课”立足思政课程的实效性，提出了“起点灵活、语言用活、素材鲜活、思维激活、内容盘活”的教学要求，力求“将政治哲学转换成学生的人生哲学”。

三是以“聚名匠、育能手、优结构”为目标，实施大师名匠荟萃计划、双师人才领航计划、教师能力拓展计划、机制创新引擎计划，打造高水平的教学创新团队。

四是完善学生学业发展支持体系，通过学业导师、学业咨询与诊断、学业预警与帮扶、学业激励与表彰等机制的建立，为学生的成人成才提供及时有效的服务。

定位高点，铸就学校品牌影响力

“双高计划”旨在打造我国高等职业教育的领军方阵，“引领改革”和“世界水平”从内、外两个方面确立了院校高质量发展的目标高度。

在“引领改革”上，南信院将以《国家职业教育改革实施方案》和“双高计划”所提出的新理念、新领域、新要求为重点，大胆探索，深入实践，及时总结，输出经验，并将以国家级水准为要求，面向专业群建设的全环节、全要素，打造高品质成果。此外，还将着力于标准制定，继续主持和参与全国高职教学标准和全军士官教学标准的制定工作，以扎实的实践、丰硕的成果，造就全国一流的职教名校。

在“世界水平”上，一是对接国际工程教育专业互认体系，引入国际标准，全面开展专业建设的范式革新和流程再造，打造能与国际工程教育比肩同行的专业质量。二是加大服务企业“走出去”力度，进一步做强“阿斯大学南信中邮建学院”，为中国电子、通信企业在非洲的项目提供本土化人才供给；组建“电子信息涉外技术服务中心”服务区域中小企业在欧盟和东盟的工程项目。三是牵头组建“信息通信技术职业教育国际联盟”，推动国际间的经验交流、标准互鉴、资源共享和联合培养。通过上述建设，让学校的专业质量、服务能力和品牌度、影响力达到国际水准。

作者简介：田敏，系南京信息职业技术学院院长

信息来源：中国高职高专教育网

“双高计划”呼唤高职院校补齐教师队伍建设短板

李 忠

中国特色高水平高职学校和专业建设计划（以下简称“双高计划”）的出台，开启了新时代高职院校高质量发展的新阶段。“双高计划”部署的“一个加强，四个打造，五个提升”共10项建设任务，每项都是大文章，谱写好这系列大文章的关键在于高职院校广大教师。教师是兴教之本、立教之源，是实施“双高计划”建设最重要、最直接的力量。强教必先强师，高职院校推进“双高计划”建设，实现高质量发展，必须补齐教师队伍建设短板，夯实教师队伍建设基础工程。

一、“双高计划”实施的关键在教师

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。党和政府把教师队伍建设提升到重要的战略高度，提出教师“是教育发展的第一资源，是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石。”教师无疑是“双高计划”建设的关键。

从“双高计划”遴选条件看，无论是学校的基本条件，还是标志性成果，都离不开全体教师的不懈努力和奋力拼搏。特别是在标志性成果方面，无论是国家级奖项，还是国家级教育教学改革项目，都需要广大教师默默无闻、全身心投入，付出大量超常规的艰辛努力，真正做到“十年磨一剑”。在高职院校，老师们为指导学生职业技能大赛，在实训室和学生同吃同住的感人事迹并非个例。可以说，每一项成果的背后都凝聚着教师的心血和汗水，都是广大教师辛勤工作的结晶。

从“双高计划”建设目的看，无论是带动职业教育持续深化改革，强化内涵建设，实现职业教育高质量发展，还是打一场高职教育提质升级攻坚战，舞起职业教育发展“龙头”，高职院校的内涵建设和高质量发展都至关重要，教师是其中最主要、最直接的建设者和参与者。没有高职院校广大教师的积极参与，职业教育就没有强有力的“舞龙人”。

从“双高计划”主要任务看，“双高计划”建设任务涵盖高职院校党的建设、人才培养、专业群建设、技术技能创新、校企合作、社会服务、学校治理以及信息化、国际化等各个方面，其中打造符合“四有”标准、数量充足、专兼结合、结构合理的高水平双师队伍就是重要任务之一。建设方案的设计可能主要是学校领导和管理人员，但具体任务分解落实必须依靠全体师生员工，可谓人人肩上有指标，尤其是学校深化改革、补

短扬长等重点、难点领域，必须动员和组织广大教师集中攻坚和创造性开展工作。

二、“双高计划”建设对高职院校教师队伍提出挑战

我国高职院校大多从中专学校升格而来，办学历史不长、文化积淀不深，在高校队伍中尚属年轻群体，加之升格之初重点放在基本建设和规模扩大上，可以说，包括教师队伍建设和在内的很多工作都处在发展完善阶段。而“双高计划”建设的目的是扶优扶强、引领改革，目标是“中国特色、世界水平”，显然，大多数入选的院校都会面临巨大的压力和严峻的挑战。教师是“双高计划”中建设的直接和主要力量，教师队伍建设自然是挑战的重中之重。

一般来说，提到教师队伍建设，都离不开规模、结构、素质等。规模、结构等显性指标相对容易解决，通过近几年大规模的人才招聘、人才引进、团队建设，高职院校教师队伍的规模、结构得到很大改善，教师队伍整体素质提升却相对滞后，这是一个长期、渐进的过程，与高职教育一段时间以来重硬件轻软件、重外延轻内涵现象相关联。面对“双高计划”建设，高职院校教师队伍建设面临的挑战主要表现在：

（一）教师总量不足

《2019 中国高等职业教育质量年度报告》显示，高等职业院校在迎来发展利好的同时，也面临资源“摊薄”的挑战。随着高等教育“毛入学率”的提高，特别是去年高职 100 万扩招，高职院校办学规模不断扩大，教师队伍总量不足在多数高校普遍存在，其主要表现为：高职院校教师总体数量不足，“师生比”一直比较高；教师队伍水平参差不齐，特别是“双师型”教师的数量不足、质量不高；具有企业行业工作经历的高技能教师严重匮乏；新技术、新学科（专业）不断涌现，加之职称职数限制，高水平专业群带头人力量不足、影响不够；教师队伍“长线过长、短线过短”叠加，结构问题明显。

（二）高层次人才短缺

随着高等教育的跨越式发展和“人才强校”战略的实施，高校成为各级各类高层次人才的重要集聚地。但是，受地方经济社会发展条件、人才待遇及成长发展平台等限制，高职院校在高层次人才引进与培养上的劣势比较明显，并且现有人才存在流失隐患。主要表现在：一是国家杰出人才、领军人才、拔尖人才只是凤毛麟角，严重短缺；二是在行业有权威、国内外有影响的专业（群）建设带头人普遍缺乏；三是熟悉行业企业、作为文化或者技术传承人的技术技能大师等高技能人才稀缺。高层次人才匮乏严重制约专业（群）的建设水平和人才培养质量，限制高职院校技术创新，影响学校的提质

升级和高质量发展。

（三）“双师”素质不高

《国家职业教育改革实施方案》明确提出：“多措并举打造‘双师型’教师队伍”。“双高计划”任务要求“打造高水平双师队伍”，目的都是着力解决“双师型”教师短板问题。但现实情况是：作为职业教育教师培养基地的职业技术师范院校数量不足，培养能力有限，高职院校教师来源主要依赖普通高校研究生，普遍缺乏行业企业工作经历和职场经验积累；在岗教师“双师型”培养培训不够，未能真正落实“每年至少1个月在企业或实训基地实训”的要求；“双师型”教师认定缺乏统一标准，更多的是看教师获得的双职称、双资格证书等，大多数被认定的教师缺乏相应的岗位职业能力。

（四）创新能力不强

创新是高校高质量发展的不竭动力，也是实施“双高计划”的根本要求。“双高计划”主题是高质量发展，主调是引领改革和创新。“双高计划”明确要求，加强学生认知能力、合作能力、创新能力和职业能力培养，打造技术技能创新服务平台，这无疑对高职院校教师创新能力提出更高的要求。从目前情况看，无论是教学创新还是科研与社会服务创新，都是高职院校教师的短板，特别是在科研与社会服务创新方面，高职院校与本科院校差距非常明显。高职院校教师课时多、任务重，对科研与社会服务要求不高，加之管理和评价激励机制滞后等，创新的积极性不足、动力性不强，所以高职院校在高级别课题申报、专利申请、技术研发和技术服务等方面举步维艰、进展缓慢，这已经成为制约学校全面发展和“双高计划”建设的重要瓶颈。

三、“双高”时代高职院校教师队伍建设的根本方略

进入“双高”时代，高职院校迫切需要补齐教师队伍建设短板，可以采用注重引导、引育结合、创新机制等方式激发活力，提升高职院校整体实力和水平。

（一）注重引导，激励教师投身“双高计划”建设

“双高计划”建设是高职院校高质量发展的“攻坚战”，也是一场“持久战”，没有广大教师的齐心协力、广泛参与，就不可能成功，更不可能持久。高校教师是知识的传播者、探索者，他们注重认知、善于思考，只有首先解决思想认识问题，才能做到行动自觉。高职院校必须通过宣传动员、学习讨论等方式，让广大教师充分了解国家“双高计划”的实施目的、指导思想、建设目标和建设任务等，明确“双高计划”建设对学校发展、对教师个体成长具有举足轻重作用，增强广大教师的价值认同和目标认同，自觉自愿投入“双高计划”建设。在学校“双高计划”建设方案的修订完善、任务分解落

实过程中，要广泛听取广大教师的意见建议，充分发挥教代会、学术委员会、教学指导委员会以及教学团队、科研平台的作用，集民智聚民力，让每一位教师都成为参与者、建设者、贡献者，避免少数人制订方案、分配任务，多数人被动执行甚至旁观，产生抱怨、厌烦心理，形成全校上下凝心聚力建设“双高”的浓郁氛围。

（二）引育结合，提升高职院校教师队伍整体实力

“双高计划”明确要求，高水平双师队伍应该“数量充足、专兼结合、结构合理”。从目前高职院校状况看，首先是引进、充实教师队伍数量，包括引进博士、教授、高层次专业带头人和技术技能大师等。但不可忽视的问题是，高职教育作为类型教育，最紧缺、最急需的是既有高尚的师德师风和过硬的专业知识又有丰富的实践经验和技能的高素质教师，这是高职院校高素质“双师型”队伍建设的软肋，也是“双高计划”建设必须大力强化的薄弱环节。例如，有关高职院校的质量年报显示，“大部分高职院校的双师型队伍比重在85%以上。但进一步调查会发现，高比重数据背后却是很少有人来自行业企业。”同时，“双师型”认定标准存在很大模糊性，“双师”教师的实际技能水平能否满足技能型人才培养的需要令人质疑。国家已经意识到这一问题的影响，明确提出建立100个“双师型”教师培养培训基地。但是，在目前我国职业教育教师培养培训机构相对缺乏的情况下，解决这一根本问题、弥补双师队伍建设短板还得依靠高职院校自身。高职院校要抓住“双高计划”建设的契机，痛下决心，在教师队伍建设上打一场攻坚战，建立健全适应时代发展要求的教师队伍培养培训新机制，为“双高计划”建设提供强有力的人才支撑。一是在教师引进上“宽”起来，坚持德才兼备，大力拓宽专业人才引进渠道，注重把那些具有企业行业经历的高层次、高技能人才引入教师队伍；二是通过校企深度合作，把教师实践基地“建”起来，为教师实践锻炼提供平台；三是严格落实职业院校“教师每年至少1个月在企业或实训基地实训、5年一周期的全员轮训制度”，避免走马看花，在教师轮训上“实”起来；四是在专业教师“双师”认定上“严”起来，把专业教师的岗位职业能力作为“双师素质”的核心，而非授予教师“资格”或“称号”；五是在职称评定以及各种考核中，把好教师的实践经历关，把教师企业实践成果“用”起来。多措并举，切实解决教师的“双师”素质和能力不足问题。

（三）创新机制，激发高职院校教师队伍整体活力

补齐高职院校教师队伍建设短板，除提升教师自身能力水平外，还需要创新学校治理体制机制和营造创新文化氛围，以求为教师队伍建设提供创新动力和制度保障。“全面深化新时代教师队伍建设的意见”提出，到2035年要达到“教师管理体制机制

科学高效，实现教师队伍治理体系和治理能力现代化”。从“管理”到“治理”的改变，标志着从治理理念到治理方式方法的重大转变。

一是强化以师为本的理念。真正把教师作为教育的第一资源、办学的首要主体，切实把尊重教师、关心教师、帮助教师贯穿于教师队伍建设的始终。学校建设发展的重大决策、重要事项，特别是涉及教职工切身利益的举措，必须听取教师的意见建议，发挥教师的积极性、主动性和创造性。“双高计划”建设要让教师“心知肚明”，变“要我干”为“我愿干”，改变自上而下以“管”为核心，以约束人、支配人为出发点，忽略教师的主体参与性、忽视个体利益诉求的传统管理模式，切实保障广大教师的参与权、知情权和监督权，千方百计激发教师的主观能动性和创造性。

二是实施分类管理。基于高职教育作为类型教育的定位，“双高计划”在建设任务中特别明确，高水平“双师型”队伍必须培育引进一批“行业有权威、国际有影响的专业群建设带头人”“能够改进企业产品工艺、解决生产技术难题的骨干教师”“具有绝技绝艺的技术技能大师”“聘请行业企业领军人才、大师名匠兼职任教”，这为高职院校教师队伍建设划出了重点，明确了路径。针对高职院校教师队伍建设、管理比较笼统单一的状况，必须适应现代社会科学化、精细化的管理理念，实施分类施策、定向发力，突出重点、补齐短板。近年来，不少高职院校已开始这方面的研究探索。比如，有的根据教师成长发展过程的不同阶段，分段培养、分段管理；有的根据教学、科研和技术创新、社会服务等不同岗位，分类引进、培养和管理；有的主张以教师分类管理与培育为着力点，打造专业教学、专业实训、科技创新、创业实践、学生管理等高水平优秀团队，等等。其落脚点都是依据教师队伍不同职责、任务和需求，制订不同的建设和评价标准，创建不同的发展平台，实施差异化的建设和培养，促进教师队伍可持续性发展和整体水平提升。

三是完善考核评价制度。以师德师风、教书育人、科技创新和社会服务等各方面业绩作为教师综合考核评价的依据，改变目前高职院校普遍存在的以教学代替教育、以教师课时数作为主要内容的“计件式”评价现象，注重培养教师的创新精神和服务能力。以“三教”改革为抓手，深化教学内容和教育教学方法改革创新，打造创新活力课堂；以校企合作一体化平台为载体，整合学校科技研发和社会服务资源，组建高水平科技创新和社会服务团队，与企业开展产品研发、技术服务等合作，通过团队引领、项目实施等，激发教师的创新服务活力，提升创新服务能力。对于“双师型”教师的评价考核要

充分体现技能水平和专业教学能力。

教师队伍建设是一项系统工程，更是一项长期性工作。“双高计划”的实施为高职院校高水平“双师”队伍建设提供了良好的契机。必须抓住机遇、补齐短板，改进机制、完善治理，不断提升教师队伍的能力素质，使其真正成为“双高计划”建设和学校改革发展最重要、最关键、最基础的力量，为高水平高职院校建设做出更大贡献。

作者简介：李忠，系安徽商贸职业技术学院校长