

# 株洲市职业本科教育高层次人才队伍建设研究

王亚涛 贺杰

(湖南有色金属职业技术学院 湖南 株洲 412000)

【摘要】职业本科教育作为职业教育本科层次的教育类型，是当前亟须探索的重大理论和实践课题。打造职业本科教育高层次人才队伍是职业本科教育试点院校高标准完成建设任务的重要抓手和核心支点。为进一步推动教师素质能力快速提升，优化教师队伍结构，探索职业本科教育师资队伍建设的实施路径，课题组以十四五期间株洲市拟升本职业院校为研究对象，以发现问题、分析问题、解决问题为研究脉络，阅读并梳理相关文献，整理国内外研究的相关理论，总结了株洲市拟升本职业院校高层次人才队伍建设现状，分析了其存在的困难及形成的原因。在理论研究和实践调查的基础上，提出了株洲市拟升本职业院校高层次人才队伍建设的对策和建议。

【关键词】职业本科教育；株洲；高层次人才队伍建设

党的二十大指出：“必须坚持科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力”。发展职业本科教育是推动国家经济高质量发展的关键一环，也是健全职业教育体系实现职业教育高质量发展的关键举措。全国职业教育大会主文件《推动现代职业教育高质量发展的意见》和新修订的《中华人民共和国职业教育法》中都有了明确的地位和定位，规划了到 2025 年职业本科教育招生规模不低于高等职业教育招生规模的 10% 的发展目标。截至 2023 年 12 月，全国高等职业院校共计 1521 所，其中：专科层次职业学校 1489 所，本科层次职业学校 35 所。湖南省专科层次职业学校 78 所，本科层次职业学校 1 所。株洲市高职院校办学软实力雄厚，升本呼声高。2021 年 5 月，湖南省教育厅公示了湖南工业大学科技学院与湖南铁道职业技术学院及湖南铁路科技职业技术学院合并转设为湖南铁道职业技术大学（暂定名）的有关事项；2023 年 2 月，湖南省人民政府办公厅发布了《湖南省“十四五”高等学校设置规划》的通知，株洲有 3 所高职高专学校升格为本科层次学校（湖南中医药高等专科学校升格为湖南健康中医药学院、湖南汽车工程职业学院升格为湖南汽车工程职业大学、湖南化工职业技术学院升格为湖南化工职业技术大学）。2023 年，株洲市教育工作会上提出加快推进职教科创城提质升级，全力支持列入国家本科设置规划的高职高专达到评估标准，力争在十四五期间新

增 4 所本科院校，构建中职、高职、职教本科贯通培养体系。

国家发展靠人才，民族振兴靠人才。职业教育肩负着我国由制造业大国向制造业强国转型的重要使命，在振兴经济、促进社会发展方面发挥着不可替代的作用。教师队伍是我国发展职业本科教育的关键资源，既是彰显本科职业院校办学水平、影响办学质量的重要主体，也是面向国家职业教育现代化建设，支撑新时代我国经济产业发展和参与全球产业竞争需求的保障。

高层次人才队伍是提高职业本科院校办学质量之源，是职业本科院校办学的核心竞争力，是职业本科院校可持续发展的源动力。当前，我市拟升本的职业院校仍存在着教师数量不足、结构不合理、教学质量不高、教学团队协作凝聚力不强、教师科研能力不强、培养模式不够灵活、梯队建设不够完善等问题。打造高层次人才队伍是职业本科教育试点院校高标准完成建设任务的重要抓手和核心支点。提高对教师队伍建设的认识，推动教师素质能力快速提升，优化教师队伍结构，探索职业本科教育师资队伍建设的实施路径，是本科职业院校面临的重要课题。课题组以十四五期间株洲市拟升本职业院校为调研对象，对我市拟升职业本科高职院校高层次人才队伍建设现状进行的全面探讨，提出了一些提高职业院校高层次人才队伍建设的对策和建议。

## 一、株洲市拟升本职业院校师资队伍基本情况

调研发现,株洲市已列入湖南省高等学校“十四五”设置规划的职业院校在主要办学指标上对标对表国家职业本科设置标准还存在不小差距。专业升格条件中,难度最大的是师资队伍条件(全校师生比不低于 1:18;所依托专业专任教师与该专业全日制在校生人数之比不低于 1:20,高级职称专任教师比例不低于 30%,具有研究生学位专任教师比例不低于 50%,具有博士研究生学位专任教师比例不低于 15%),师资队伍条件中难度最大的是博士研究生比例。

调查湖南省拟升本职业院校数据显示,设置本科层次职业教育专业所必需的教师队伍条件,全校师生比不低于 1:18 存在困难的占比 28.95%,而从所依托专业专任教师与该专业全日制在校生人数之比不低于 1:20 数据来看,困难占比有所减小,说明职业院校部分品牌专业师生比达到要求,但全校招生规模与教师数存在不匹配的情况,教师配置不够均衡。所依托专业专任教师中具有高级职称者比例不低于 30%和所依托专业专任教师中具有研究生学位专任教师比例不低于 50%这两项基本都能达到要求。所依托专业专任教师中具有博士研究生学位专任教师比例不低于 15%,目前能达到该条件的只有 10.53%,很困难达 26.32%,可见目前高职院校具有博士研究生学位的教师比较少。所依托专业专任教师中“双师型”教师占比不低于 50%,该指标 68.42%的学校已达到要求,很困难的没有。所依托专业专任教师中,来自行业企业一线的兼职教师占一定比例并有实质性专业教学任务,其所承担的专业课教学任务授课课时不少于专业课总课时的 20%,该指标困难占比 23.68%,说明校企融合方面教学落地还存在一定的困难,有省级及以上教学名师、高层次人才担任专业带头人困难占比 31.58%,说明专业建设拔尖领军人才有待进一步加强。从困难等级平均占比来看,40.53%不困难,36.32%一般困难,18.68%困难,4.47%很困难。其中,问题主要集中在师生比、教师中具有博士研究生学位占比、行业企业兼职教师授课占比以及高层次人才担任专业带头人四大方面。

## 二、株洲市拟升本职业院校高层次人才工作的困境

### (一) 缺乏长远科学规划,存在短期盲目引进的问题

在进行人才引进的过程中,拟升本高职院校应该以本校的师资队伍和专业(群)建设的实际情况和学校长远的发展需要为出发点,事先制定一个长期的高层次人才引进规划,避免出现盲目引进的短视行为。部分拟升本高职院校对高层次人才的研究领域与本校专业(群)的发展需要存在较大偏差,这一方面使师资队伍发展产生新的不平衡,另一方面又由于缺乏相应的专业队伍梯队,导致学校难以达到预期成果,引进的人才也发挥不了作用。

### (二) 引进政策缺乏评估机制,忽视引进后的综合管理

拟升本高职院校高层次人才引进政策缺乏评估机制是制约人才引进效果的重要方面。调研发现,目前,从株洲市政府到高职院校都出台了一系列引进高层次人才的政策文件或具体化措施,但是没有专门针对引进高层次人才效用评估的计划。对高校高层次人才引进的成果鲜有评价,单纯的论文数量或承担课题数量是难以真正衡量高层次人才在高职院校综合建设中所发挥的重要作用,因此建立全面而有效的科学评估机制很有必要,建立一个有效的高层次人才引进政策评估综合机制,科学合理地评估高层次人才引进的成果,从而将最可靠的信息反馈给政策制定者,为下一轮政策的出台提供必要且可信的帮助。

### (三) 缺乏长效人才培养机制,育才意识有待加强

育人即培养人,是高职院校人才工作的基础。近年来,株洲市拟升本高职院校对标职业本科专业设置标准,为了达到职业本科院校的人才要求,短时间内通过“优惠政策”引进了一批高学历人才,但却面临着高层次人才“留不住、用不上”的问题,这也说明了“育”的工作有欠缺,归纳起来主要有两方面。

一是尚未建立以促进人才成长为核心的长效培养机制。新形势下高职院校高层次人才工作,不仅要发挥好引才的输血效应,更要重视自主培养的造血功能。人才综合能力的提升需要纵向提升也需要横向拓展。然而许多高职院校重引进轻培养,通过大量优惠政策引进的高层次人才进入高职院校工作后,很难再取得突出的科研成果。一方面,是由于缺乏

配套的软硬件条件以及发展平台支撑,综合能力没有得到有效提升;另一方面,是由于高职院校对高层次人才疏于管理,缺乏对高层次人才科学的职业规划和有针对性的系统培训。

二是尚未形成竞争择优、人人得以施展才能的生态环境。高层次人才的培养工作短期依靠项目,中期依靠政策,长期依靠环境。然而不少高职院校对人才的培养急功近利,常常以“短期成果论英雄”,缺乏以“十年磨一剑”的气魄培养青年人才的战略决心。此外,不少高层次人才进入高校后常常为繁琐的事务牵绊,不能潜心做科学研究,不能安心做教学研究,导致个人发展停滞不前。拟升本高职院校应积极为高层次人才提供舒适宜人的办公环境,打造团结稳定、积极向上的人才生态圈。

### 三、打造株洲市职业本科教育高层次人才队伍建设的对策建议

#### (一) 拟升本高职院校主动对接株洲产业集群,重构专业(群)结构体系

专业(群)与产业高度匹配是高职院校改革的内驱力与逻辑起点。株洲在职教本科建设过程中,应在政策、资金、人才等方面着力引导和支持对接“3+5+2”工业体系,重点围绕轨道交通产业、航空航天产业、新能源汽车产业、服饰与陶瓷产业、新一代信息技术产业、新能源与新材料产业、生物医药与大健康产业等布局职业教育本科专业。一是要做好产业调研和岗位定位,明晰院校服务株洲发展的职业岗位群的分布特征,积极主动重构专业(群)结构体系。一个产业一个产业地分析,一个园区一个园区地梳理,一个企业一个企业地遴选,一个学校一个学校地落实,一个专业一个专业地论证,提高拟升本高职院校专业群与株洲产业之间的动态耦合度和精准对接度。按照育训结合、长短结合、内外结合的要求,重构课程体系、实践教学体系、教材体系等。二是要强化特色专业(群)建设,优化治理体系。强化特色专业(群)的课程建设、实训条件建设、师资建设、平台建设;创新专业(群)治理机制,保证政府、行业、企业人员能够深度参与专业(群)治理。三是要完善专业(群)的发展机制。建立专业(群)随区域产业发展动态调整持续改进机制,

推进专业(群)与区域产业协同发展;完善专业(群)内各专业协调发展机制,在加强核心专业(群)建设的同时,带动院校内各专业(群)共同发展。

#### (二) 优化工作环境,创新服务机制

工作环境是产生高绩效、实现高目标的基本保障。一个好的人才环境就是一笔巨大的无形资产,对内产生凝聚力、鼓舞力和驱动力,对外产生影响力、竞争力和吸引力。一是建立和完善“尊重知识、尊重人才”的政策体系。营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会氛围。良好的社会氛围是人才健康成长、充分发挥作用的社会基础。对人才政治上要关心、工作上要支持、生活上要保障,形成鼓励人才干事业、激发人才干大事业、支持人才干成事业的社会环境。二是转变政府职能,创新人才服务机制。创新人才服务机制,是实施人才强国战略,开发人才资源的保证。三是要改革管理模式,提高一线教师地位。因此,要建设服务型政府,强化服务意识,改进服务手段,提高服务质量,以优质高效的服务聚集人才、激活人才;要建立有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制;破除论资排辈观念,贯彻公开平等、竞争择优原则,建立人才破格使用制度,不拘一格选拔人才。

#### (三) 进一步完善高层次人才引进政策,全方位吸纳高层次人才

目前正值职业教育发展的扩张期,株洲市职业教育存在着巨大的市场和空间,所以株洲市拟升本高职院校必须抢抓机遇,抢占教育市场,加大高层次人才引进力度,为株洲和湖南省经济社会发展提供人才储备和人才支持。一是进一步拓宽视野,从环境、政策、地域、文化等多维度挖掘自身优势,制定适宜的人才引进优惠政策,多渠道、多途径、全方位引进国内外优秀人才,大力引进有过本科教学与研究经历的高层次人才。二是“刚性”与“柔性”并用,柔性引进可以采取兼职聘用、短期聘用、学术交流等形式。利用柔性引进可以使人才身在彼地而智为此地,使人才为学校所用。三是拟升本高职院校除了满足高层次人才自身在待遇、科研条件、工作环境、深造机会等方面的要求之外,还应主动地了解和

妥善解决高层次人才在子女入学、赡养父母等方面存在的家庭生活负担,从根本上消除他们的后顾之忧。

#### (四) 增加财政投入,进一步加强高层次人才培育

人才培养是形成一支高素质人才队伍的基础。拟升本高职院校相比于普通本科院校人才培养特别是高层次人才培养的力度普遍较弱。创新驱动科教融汇,人才培养是核心。高素质高水平高层次的师资队伍是办好高职教育的核心要素。拟升本高职院校高质量发展必须不断优化队伍结构,转换存量,做好增量。一是增加财政投入,建立人才培养基金和人才奖励基金,通过选拔学术带头人和技术拔尖人才等方式,提高高层次人才的经济地位和社会地位。二是不断增加对继续教育的投入,拟升本高职院校要鼓励教师充分利用国内访问、进修实践、交流和挂职等形式,扩大教师的学术视野,提高教师的教学科研水平,利用继续教育培养一大批高层次的急需人才。三是加强博士研究生培养体系的建设。建议地方政府推动省级相关部门依据《教育部办公厅关于开展职业教育教师队伍能力提升行动的通知》要求,构建相对完整的高等职业学校在职博士研究生培养体系。遴选湖南区域高水平高校作为博士研究生培养基地,单列专项计划、分地区分配指标,支持高等职业学校在职专业课教师报考博士研究生,通过协议约束的方式,确保毕业后回原校履约任教。

#### (五) 完善激励机制,构建科学的人才管理体系

人才竞争的背后,实际上是体制和制度的竞争。完善人才市场、建立公平、有效的人才激励机制,让高层次人才能在一个规范、透明的环境中,公开、公平、公正地去竞争。一是拟升本高职院校对高层次人才管理在岗位上要实行岗

位管理,注重业绩,推行聘用制度,双向选择,竞争上岗,打破职称职务终身制。二是拟升本高职院校要积极探索多样化的薪酬结构,采用灵活多样的分配方式。如对突出的领军人才可以采用年薪制绩效、协议式绩效、项目式绩效等薪酬分配方式,薪酬水平可以结合高层次人才的贡献度,由学校和高层次人才共同协商确定等。

#### 参考文献

[1]张平.中国式现代化视域下职业本科教育高质量发展的五维进路[J].职业技术教育,2024,45(15):47-53.

[2]袁广林.职业本科教育的本质内涵与实践逻辑[J].现代教育管理,2024,(01):119-128.

[3]阿木古楞,董琴.高等职业教育高质量发展:本质要义、价值诠释及实践进路[J].教育理论与实践,2023,43(33):16-21.

[4]陈小娟.高质量发展视域下我国职业本科教育发展现状、困境与策略——基于全国32所职业本科学校的统计分析[J].职业技术教育,2023,44(36):55-60.

作者简介:王亚涛(1990—),男,汉族,江苏徐州人,湖南有色金属职业技术学院,讲师/工程师,研究方向:高等职业教育。

贺杰(1989—),汉族,湖南湘乡人,湖南有色金属职业技术学院,讲师,研究方向:高等职业教育。

基金项目:2022年度湖南省教育厅科学研究项目(优秀青年)(22B1049);2022年度湖南教育科学规划领导小组“十四五”规划课题(XJK22BZY017)