

王靖高：高职高质量发展的五个支点

高职院校是高素质技术技能人才培养的主阵地，是职业教育高质量发展的主力军。新时期，高职院校应坚持质量治理，彰显职教类型特色，抓牢高质量产教融合、高规格人才培养、高水平科技服务、结构化教师队伍、现代化治理体系五个核心支点，守正创新，培养新时代工匠人才，服务高质量经济发展。

利益共享，打造产教融合新生态

现阶段，我国高职院校产教融合实践中仍存在多元主体关系松散、共同愿景模糊、行业企业被动消极等诸多痛点。高职院校需要紧抓产教融合这个核心议题，以“有利于人才培养、有利于学校发展、有利于企业增效”为导向，创新主体协作、要素融合和利益共享的产教融合新机制，打造产教融合新生态，高效能助推高职院校高质量发展。

首先，深化学城联动。高职院校要坚持服务发展、促进就业的导向，建立紧密对接产业链、创新链的专业体系，构建招生—培养—就业联动机制，推进职业教育发展与产业转型升级有效衔接、同频共振，为区域产业发展提供人才和技术服务支撑，激发区域政府参与职业教育办学的积极性。

其次，在人才培养要素上，学校应主动对接区域产业链，吸引行业领军型企业共建特色产业学院、混合所有制实训基地，开展校企专业共建、课程共融、教材共编、基地共享、师资共聘，在人才培养、技术创新、社会服务、就业创业、文化传承等方面开展深度合作，通过全方位的要素融合，深化校企合作新内涵。

再其次，完善利益分享机制，构建职教联盟共同体。强化以利益为纽带的治理建设，发挥职教联盟在产教融合、校企合作中的纽带作用，推进职教联盟建设，科学谋划联盟框架下的长效合作机制和常态项目，推动形成以高参与度为特征的职教联盟运行新态势，形成规模多样、层级递进的多元合作新局面，激发协同育人动能。

数字赋能，推进教学革命新突破

以互联网为标志的信息革命迫使高职院校管理者和教师要提升自身信息化素养，割舍传统的习惯做法，推进教学范式的系统变革，重塑人才培养目标，改革教学方式，改善师生关系，以智能思维引领课堂革命、教材建设和实践教学，

积极应对科技革新带来的冲击与挑战，培养高规格新时代工匠人才，夯实高职院校高质量发展的基石。

首先，以数字赋能课堂教学，创新课堂教学模式，推进线上线下混合式教学模式改革，提升学生学习体验和学习效果。

其次，对接吸收行业发展的新知识、新技术、新工艺、新方法，校企合作，并根据学生特点创新教材形态，以资源配套丰富、内容先进、呈现方式新颖、知识能力并行，注重师生和生生参与、互动、体验和分享的新形态教材对教育教学予以支持。

再其次，充分利用数字孪生技术提供虚实结合的真实实践环境，建设虚拟仿真实训基地，把真实的工作场景和环境“搬”到实训室，设置以实带虚、以虚助实、虚实结合的实践岗位，使学生在真实的职业情境中锻炼自身的专业技能，虚实一体增强实践教学职业适应性。

立地研发，激活科技服务新动能

相当长的一段时间内，高职院校办学被政策限定在专科层次，学校对科研重视不够，高水平紧密型研发团队不足，服务平台的能级不高，科研成果转化率不高。新时期，高职院校必须坚持产学研结合，基于区域技术需求开展“立地式”科技创新发展，并在特色优势领域，开展“顶天式”应用基础研究科技探索，以高质量科技研发服务支撑学校和区域产业高质量发展。

首先，以区域发展的重大技术需求为指引，凝练科技研发与服务方向，建设高水平协同创新团队，共建应用技术中心，通过高能级的技术技能创新服务平台建设，强化立地式研发和平台的服务功能，引领高职院校高质量发展和区域科技创新。

其次，大力支持高质量知识产权创造与成果转化。通过健全重大科技项目知识产权管理流程，加大高质量专利转化应用绩效的评价权重，推进市场化科技成果转化，打通科技成果的需求端与供给端通道等方式，促进高质量知识产权创造与成果转化，促进创新链与产业链深度融合。

再其次，提升高水平技术服务能级。一方面，建立科研反哺机制，发挥科研服务教学作用，将科研成果应用于专业建设和人才培养，促进创新型人才培养。另一方面，共建校企研发中心、发展联盟、产业园区，建立企业服务平台，精准

对接区域经济发展和企业技术服务需求，以高质量的科研服务助推企业技术创新、转型升级及区域经济发展和提升。

校企共培，促进工匠教师新发展

领军人才、大师名匠引育力度不够，专任教师企业经验不足，教师团队的整体合力不足等问题严重制约高职院校的高质量发展。高职院校高质量发展，需要在教育教学能力和专业实践能力等方面协调发展的高水平“双师型”教师队伍为支撑。

“双师型”教师队伍培养，校企共育是关键。高职院校应建立校企人员双向流动、相互兼职、可进可出的旋转门制度，实施现代产业导师特聘计划，校企共建“双师型”教师培养培训基地、教师企业实践流动站、教师发展中心等举措，推进师资队伍校企共育、双向联动。

其次，以提升教师“驱动力”为重点，构建教师分层评价和成长机制，营造人人出彩的生动局面。通过分类打造评聘体系、分类设置评价标准、分类考查教学业绩，建立教师职称评聘与晋升机制，激发教师干事活力。通过名师工作室建设，骨干教师、新教师分层培养、梯队推进，提升教师队伍整体水平。

再其次，着力教师团队建设，以团队共建，提升教师协同发展“凝聚力”。依托黄大年式教师团队、职业教育教学创新团队、科研创新团队等团队建设，形成教师协同发展的格局。

多元共治，构建院校治理新体系

管理制度空转，运行机制内化不足，内外部治理体系缺乏有效衔接是高职院校提升治理能力的实践难点。推进治理机制、治理能力和治理文化建设，实现自治、共治与善治相融合的治理迭代升级，可以为高职院校高质量发展提供坚强保障。

首先，完善内部治理体系。强化顶层设计，强化中层运行，强化基层创新，建立健全二级学院自我发展、自我管理、自我约束机制，构建向重点工作、重点专业和骨干人员倾斜的人财物动态管理体系。

其次，健全多元治理框架。政校行企四方联动，凝聚治理合力，吸收各办学相关方参与学校的建设、发展、管理和监督。发挥职教联盟与职教集团的集群优势，在科研管理机制、国际办学体制机制、产教融合发展机制等方面开展创新探

索。拓宽社会参与途径，与政校行企联办校区或平台基地，建立产业学院、产教融合人才培养基地等，实现多元主体共建共治共享。

再其次，形成高职院校治理新格局。以“体系—制度—机制—效能—文化—善治”为治理逻辑，通过纵向的顶层、中层、基层治理框架，横向的理念—运行—评价—激励—约束“五位一体”治理机制，健全具有高职特色的治理体系，构建人本、技术、社会三元价值维度的治理文化，形成内外有效衔接、相互促进、高效运转的双循环治理新格局。

（作者：王靖高系温州职业技术学院党委书记）