

“双高计划”背景下高职院校思政课高层次人才队伍建设策略探究

龙柳均 徐莹 张璞 刘江霞

广州松田职业学院，广东广州，511370；

摘要：随着“双高计划”的深入实施，高职院校思政课高层次人才队伍建设成为增强学校核心竞争力、实现内涵式发展的重要战略任务。高职院校积极响应政策号召加大人才引进和培养力度，取得一定成效，但人才总量仍然短缺，人才质量有待提高，人才能量缺乏释放，人才变量亟需把控，要通过“四化”行动，细化人才引进，深化系统培养，量化人才使用，优化体制机制，进而保障引才环境，提高人才素质，发挥人才效益，打造聚才磁场，推进思政课高层次人才队伍建设这一系统长期发展、持续推进、动态提升，助力高技术技能人才培养。

关键词：双高计划；高职院校；思政课高层次人才

DOI:10.69979/3029-2735.24.6.031

引言

2019年4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的意见》，旨在集中力量建设一批引领改革、支撑发展、中国特色、世界水平的高职学校和专业群。该计划简称“双高计划”。随着“双高计划”的深入实施，高职院校思政课作为落实立德树人根本任务的关键课程，其高层次人才也成为引领思政教育创新、促进人才培养质量提升、促进师资队伍建设和服务经济社会发展、助力“双高计划”实施的优质人力资源。高职院校思政课高层次人才队伍建设成为增强学校核心竞争力、实现内涵式发展的重要战略任务。

1 高职院校思政课高层次人才队伍建设现状

党和政府高度重视高校思政课教师队伍建设，2019年教育部实施“新时代高校思想政治理论课创优行动”，把思政课教师纳入各类高层次人才项目。近年来，国家及地方政府相继出台了一系列涵括了支持高职院校高层次人才引进与培养的政策措施，实施“高校思想政治理论课教师在职攻读博士学位”专项计划和“高校思想政治理论课教师博士后培训项目”，建立一批高校思想政治理论课教师社会实践研修基地等。党管人才领导体制和工作机制不断健全，人才队伍总量增加，人才队伍质量提高，集聚效应初显。人才积极投身“双高计划”建设过程，能够通过教育教学改革、科研创新、社会服务等探索方式，将理论与实践相结合，引领和推动思政课教育教学改革与创新，提升思政课教师队伍的整体素

质，为高职院校的发展注入活力。

2 高职院校思政课高层次人才队伍建设存在的问题

高职院校积极响应政策号召，加大人才引进和培养力度，取得一定成效。然而仍在人才总量、质量、能量、变量等方面存在不足，影响了思政课高层次人才队伍建设的推进。

2.1 人才总量仍然短缺

1. 总体数量不足，引才竞争大。伴随思政课改革创新、高职百万扩招新政的实施，近两年各院校思政课高层次人才引进力度不断加大，人才需求更为迫切。但在与本科院校的人才争夺中缺乏竞争优势，难以在短期内满足师资数量需求，“双师型”教师较少。有研究数据表明，马克思主义学院的教授数量明显低于学校其他学院，而讲师的数量则显著高于其他学院。

2. 区域分布不均，培育难度大。除部分公办高职院校高薪引进了思政博士、教授外，较多民办高职院校的教授等高层次人才为本校内培，想引进具有高职称、高学历的思政课教师难度仍然较大。受制于地理条件、政策措施、经济发展水平、教育水平、高职院校排名、学科建设等因素，民办高职院校的人才缺口大于公办高职院校，经济不发达地区的人才缺口大于较发达地区的高职院校，导致教师队伍在学习力、创造力、研究能力等方面难免出现不平衡，培育难度也更大。

2.2 人才质量有待提高

1. 队伍结构有待优化。部分高职院校思政课高层次人才中,存在学历、职称偏低,年龄结构偏大等普遍问题,缺乏具有高水平教学能力和丰富实践经验的优质师资力量,缺乏中青年优秀教师及学术带头人,缺乏跨学科、跨领域的复合型人才,教学、科研方面均难取得高层次成果,难以形成学术群体和学科梯队,既限制了思政课教学的创新和发展,也制约了教师队伍的可持续发展。

2. 综合素养有待提升。对标习近平总书记对思政课教师素养提出的“六要”要求,当前高职院校思政课高层次人才队伍尚有差距。部分高职院校在引进高层次人才时存在“重数量轻质量”的现象,导致引进的人才在理论功底、教学能力、科研能力等方面难以达到预期水平,缺乏具有国际视野和前沿理论素养的领军人才。教师的理论功底需要不断提升,教学能力需要锻炼,科研投入和产出不理想,实践能力培养易被忽视,创新能力也需提升。

3. 培养开发有待精进。部分高职院校由于培训资源有限、培训计划制定不够科学或者培训效果评估体系不完善,未能全面开发人力资源管理,没有根据思政教师队伍的实际发展情况制定科学合理的长期规划。引进人才的培养缺乏实效性,校内现有人才的培养缺乏针对性,教师的职业发展路径不够明确,制约了人才队伍建设发展。

2.3 人才能量缺乏释放

1. 教育教学优势未完全发挥。思政课高层次人才在教学科研等方面有一定资源优势和能力优势,但实际工作中,因百人以上大班教学难控全场,加上教师高职教育方法经验不足等原因,部分人才在施教能力、调控能力、创新能力等方面均显乏力,出现将教材体系转化为教学体系,将教学体系转化为学生认知认同体系能力不足的问题,思政课铸魂育人的作用未能完全发挥。

2. 辐射带动作用未有效体现。思政课高层次人才作为组织中的高水平人力资源,应在培养思政学术共同体、推动学科建设发展等方面起主力作用。但与其他学科高层次人才相比,思政课高层次人才团队建设活动和交流平台较少,人才组织参与情况不多,并疲于日常教育教学工作,未能大力辐射带动。

3. 思政育人成效未明显激发。与其他专业课程相比,思政课是落实立德树人根本任务的关键课程,着力点应放在育人功能上。但当前教育教学中的评价机制尚不完善,评价标准与其他课程一致,隐形育人效果未能评估。

加上教师个人师德评价、绩效管理制度等方面的影响,育人工作积极性和成效未明显激发。

2.4 人才变量亟需把控

1. 人才显性流失较严重。人才是“关键变量”,必须要吸引和留住人才,将其转化为“双高计划”发展的“最大增量”。但当前,部分高职院校在政策设计上衔接不畅,政策执行的监督与评估不足,缺乏长期稳定的职业发展规划与保障措施。部分优秀人才因待遇、发展机会等原因选择离开高职院校,跳槽到其他高校或企事业单位。

2. 人才隐性流失较普遍。由于组织内部的管理问题、激励机制的不完善、工作环境的不理想等现实原因,人才的能力和潜力没有得到充分的发挥和认可,导致工作积极性不高、创新能力不足,形成了隐性流失。

3 高职院校思政课高层次人才队伍“四化”建设策略

在“双高计划”的指引下,高职院校作为具体实施单位,要通过“四化”行动,积极推进思政课高层次人才队伍建设这一项长期发展、持续推进、动态提升的系统工作,确保人才引得进、育得好、用得上、留得住,推动高职院校思政课高层次人才队伍的持续健康发展。

3.1 细化人才引进,保障引才环境

1. 精确引才政策,规范引才程序。一是明确引进标准与取向,精准选聘。根据高职院校自身发展定位和思政课的教学特点和需求,明确“高标准”引进原则,做好“常态化”引才计划,将高层次人才细分为不同层级和类型,如领军人才、骨干教师、青年学者、转岗教师、特聘兼职教师等,坚持按照德才兼备、专兼结合、年轻精干的标准进行选聘。二是强化政策吸引力,诚意招聘。制定有竞争力的引才政策,采用合约形式和一事一议政策明确引才待遇,从薪酬福利、职称评定、科研经费等方面给予更多的支持和优惠,吸引高层次人才来校工作。

2. 拓宽引才渠道,丰富人才储备。一是采用多元化的引才渠道,通过线上线下结合、社招专场开展、定点定向招聘等方式,使用校园招聘、社会招聘、海外引才等渠道,人才市场、网络平台、猎头公司、国际交流等平台,加大人才政策推介宣传力度,用好学校及省市的人才政策,广泛吸引国内外优秀人才,提高招聘的针对性和实效性。二是采取灵活引才方式,通过全职引进、柔性引进、校企合作、产学研结合等多种方式引进人才,

注重从党政机关、企事业单位、社会团体等多渠道引进多元优秀人才。三是建立灵活的人才资源库,利用大数据、人工智能等现代信息技术手段,建立思政课高层次人才库,提高人才引进的精准度和效率。

3. 注重引才质量,严格科学选聘。一是要全面评价,在人才引进过程中采用面试、试讲、科研成果展示等评价方式,全面考察应聘者的综合素质和能力。坚守质量底线,把好教师选聘关口,力戒因人员的一时短缺而降低选聘标准。二是要优化结构,在引进审核过程中注意被选聘者的学历结构、知识结构、能力结构以及组织管理能力,注重引进具有创新精神和实践经验的高层次人才,长远规划考虑逐步调整队伍结构均衡。

3.2 深化系统培养,提高人才素质

1. 发掘培育,做好人才储备。一是注重校内现有人才的培养和挖掘。通过实施“青蓝工程”“攻读博士支持计划”等提升中青年教师的综合素质和能力水平,实施名师工程、骨干教师培养计划等为人才制定个性化培养方案,鼓励中青年教师脱颖而出,培养热爱思政事业且具有发展潜力的领军人才。二是探索高职院校对口支持计划,结合思政课高层次人才培养专项支持计划,加强高学历高素质应届博士生的有效引入,促进队伍可持续发展。

2. 常态培训,增进队伍发展。依据教育部对高职院校教师的基本要求,建立健全思政课高层次人才培养体系,结合出国访学、国内研修、专业培训、挂职锻炼等方式,分层次、分类别的开展各类教育培训活动,强化实践教学与科研能力。一方面,通过常态化培训,坚持理论学习加实践活动、综合培训与个别培训、专业讲座与精品课程观摩,支持人才的持续学习和专业发展,不断增长知识、提升技能,适应教育教学的新要求和新形势。另一方面,鼓励和支持人才参与社会实践、企业调研、科研项目等活动,通过建设思政课实践教学基地、开展社会调研活动等完善人才社会锻炼制度,有效推进“双师型”队伍构建。

3. 搭建平台,激发人才潜能。一是坚持“分类型、分层次、分阶段”的个性化培养思路,丰富职业发展路径。建设双师团队、创新团队、教学科研团队等,组建开展联合攻关等方式促进资源共享、协同创新,打造梯次合理的战略人才队伍。二是推进思政课教师专兼互补、协同建设。结合全面推进课程思政建设、大思政课背景,促使高层次人才参与推进各专业课程思政建设,加强国际合作与交流,参与学术会议、国际交流等,提升国际

化水平。

3.3 量化人才使用,发挥人才效益

1. 支持人才自身发展,助力技能提升。思政课高层次人才是思政教育的核心力量,学校要根据人才特点合理安排岗位,制定制度、安排活动、搭建平台,用好高层次人才,使之在教育教学中发挥好自身专业优势、资源优势。采取“一人一策”等形式,确定专业建设、教学、科研等方面的任务,并建立量化考核机制,督促人才有用武之地多出成果。鼓励人才参与学校各类思政专项活动,作为主力参与大思政课建设。与其他高校建立紧密的合作关系,开展教师互访、学术交流、联合培养等活动,拓宽教师的学术视野和教学资源。

2. 引导人才示范引领,做好辐射带动。思政课高层次人才是推动马克思主义学院建设,促进思政学科建设的重要力量,更是推动职业教育高质量发展的关键要素。要充分发挥人才的示范引领作用,参与建设思政课在线开放课程、开发思政课教学资源库、专业教研等工作,参与思政课教学技能大赛、微课比赛、教学成果展示等活动。鼓励不同学科之间的高层次人才进行交流和合作,带头推动学科交叉与融合,探索建立跨学科研究团队,打破学科壁垒,促进不同学科之间的深度融合和交叉创新。

3. 鼓励人才社会服务,实现协同增效。一是发挥智库人才作用,积极研究为省市提供研究报告,为校地周边社区等开展理论宣讲,研究发表理论文章等,建立资源共享平台,提高人才、设备、资金等资源利用效率,服务社会发展进步。二是加强与行业企业、社会组织等外部资源的合作与交流,推动思政课教学与社会实践的深度融合。建立“思政+企业”挂职锻炼模式,推进“双师”建设,打造体现校企合作、产教融合的多重育人思政课程。

3.4 优化体制机制,打造聚才磁场

1. 多元考核评价,把握思政育人主线。高职院校根据自身实际制定符合思政课特点的考核标准和指标体系,既注重教学成果的量化考核,又重视师德师风、教学质量等软实力的评价。评价方式多元化,全面评价教师的教學能力、科研能力、社会服务能力等方面的表现突出首要岗位职责“讲好思政课”,突出重点工作要求。评价主体多元化,学校、教师、学生、社会共同评价,建立以学生获得感为基础的教学质量和思政课水平考核机制。针对不同类型的高层次人才实施分类评价标准和考核办法,将思政课教师在党政报刊理论版发表文

章、指导思政类学生社团、社会实践活动、为党政部门建言献策的智库成果等作为特色条件。加强对高层次人才工作过程的监督和管理,并合理利用考核结果,将考核结果作为教师职务晋升、薪酬待遇等方面的重要依据;同时加强考核结果的反馈与运用促进人才持续改进和提高,激发工作积极性和创造力。

2. 创新激励机制,增强人才归属感。学校应创新激励机制,建立个性化、多元化、长期性的激励机制,注重精神激励与物质激励相结合,增强人才的归属感和忠诚度。一是设计个性化激励方案。开展聘用洽谈、定期调研,充分考虑个人需求和职业发展规划,为每位高层次人才量身定制激励方案。二是丰富多元化激励方式。除了设立教学成果奖、科研成果奖、绩效工资奖、荣誉表彰等传统的薪酬激励外,还可以提供项目奖励、职业晋升通道、学术假期、子女教育支持、健康保障计划等多元化激励方式。三是建立长期激励机制。对于关键岗位和表现优异的高层次人才,可以给予股权等激励。通过持有学校或企业的股份,让他们与学校或企业的长期发展利益捆绑在一起。

3. 完善保障机制,赋能人才可持续发展。高职院校应加大投入力度,设立专项基金、优化经费使用结构,从经费保障、法律保障和制度保障等方面促进思政课高层次人才教学、科研、人才培养和社会服务的有效衔接,加强人才服务与保障,营造良好的人才发展环境。针对高层次人才流动性强的问题,健全人才流失预警机制和挽留机制,定期对高层次人才的工作满意度、职业发展需求等进行评估,对可能出现的人才流失风险进行预测和预警,加强人才流动管理。加强与高层次人才的情感交流,重视校园文化建设,营造尊重知识、尊重人才的良好氛围,成立高层次人才协会,加强和改进人才服务,增强人才的归属感和忠诚度。

在“双高计划”的指引下,高职院校应通过“四化”行动,积极推进思政课高层次人才队伍持续健康发展,确保人才引得进、育得好、用得上、留得住,积极打造一支师德高尚、理论精深、技艺精湛、育人水平高超的思政课高层次人才队伍,培养更多德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

参考文献

- [1] 樊若诗. 高职院校思政课教师资源现状、问题与优化对策研究[D]. 西北农林科技大学, 2020. DOI: 10. 27409/d. cnki. gxbnu. 2020. 001120.
 - [2] 贾宏飞. 高职院校课程思政建设中思政课教师的角色审视[J]. 滁州职业技术学院学报, 2023, 22(03): 32-36.
 - [3] 李永全. 高校转岗思政课教师专业发展的实证研究[D]. 曲阜师范大学, 2023. DOI: 10. 27267/d. cnki. gqfsu. 2023. 000681.
 - [4] 刘丹. 高职院校思政课教师队伍建设现状和优化策略[J]. 现代商贸工业, 2022, 43(05): 70-72. DOI: 10. 19311/j. cnki. 1672-3198. 2022. 05. 029.
 - [5] 石婷婷, 何辽平. “双高”建设背景下高职院校思政育人的探索与实践[J]. 决策探索(下), 2021, (04): 43-45. DOI: 10. 16324/j. cnki. jcts. 2021. 04. 023.
 - [6] 孙在丽. 新时代我国普通高等学校思想政治理论课教师队伍建设研究[D]. 中共中央党校, 2019. DOI: 10. 27479/d. cnki. gzgcd. 2019. 000236.
 - [7] 陶慧, 王华锋. 产教融合视域下高职院校思政课实践教学体系的构建与实践[J]. 职教论坛, 2022, 38(09): 48-54.
 - [8] 韦柳霞. “双高”建设背景下提升高职思政课教学质量的着力点[J]. 教育观察, 2020, 9(38): 123-125. DOI: 10. 16070/j. cnki. cn45-1388/g4s. 2020. 38. 039.
 - [9] 徐文峰. “双高计划”背景下高职院校高层次人才队伍建设研究[D]. 南昌大学, 2021. DOI: 10. 27232/d. cnki. gnchu. 2021. 001307.
 - [10] 袁武振. 建设高水平的教师队伍是办好思政课的关键[J]. 新西部, 2023, (02): 165-167.
 - [11] 张雨, 曹必文. 高职院校思想政治理论课高层次人才队伍建设研究——以江苏省为例[J]. 江苏高职教育, 2024, 24(01): 101-108. DOI: 10. 15903/j. cnki. jniit. 2024. 01. 011.
- 课题基金项目编号: 广东省教育厅2022年度普通高校青年创新人才类课题《“双高计划”背景下高职院校思政课高层次人才队伍建设路径研究》(立项编号: 2022WQNCX285)
- 第一作者: 龙柳均(1995年1月), 女, 苗族, 湖南邵阳人, 讲师, 硕士研究生, 广州松田职业学院, 思想政治教育方向。