

高职扩招下医药卫生类师资队伍建设的研究与创新项目结项报告

课题编号: GZKZ2020197

课题负责人: 王福青

课题组成员: 陈茵、庄百鹏、邢子伟、李恩亮、李小兰、张哲、保泽庆、张学思、王爱青、方国强、黄严群、王文强、郑少辉、王利

摘要

本项目始于2019年,2020年8月获得广东省教育厅高职教育教学改革研究与实践项目高职扩招专项(项目编号GZKZ2020197)。本课题通过“产教融合、校院合作”为理念召开校院合作研讨会,现场访谈,问卷调查等方式系统分析高职扩招背景下教师素质的现状及存在的问题,并提出高职扩招师资队伍“1135”建设方案。1是一条主线——教师教学能力提升为主线;1是一条路径——校企深度合作,产教深度融合为路径;3是三个保障——组织保障,校企合作完善教师发展中心、加大基金投入、制度保障;5是五大举措——组织实施“五个一批工程”,构建师资队伍资源库,即资源挖潜一批:校本部兼课教师及医院有带教能力的医务人员,专项培训培育一批:青年骨干教师、学术带头人,校企合作解决一批:大师工作室,银龄讲学补充一批:学校及医院退休知名教授专家,社会力量兼职一批:聘请行业专家。通过实施“1135”建设方案为师资队伍建设思路,外引内培、教学能力提升工程、管理体制完善等具体措施,加强师资队伍能力

建设，为扩招教学质量保障提供坚实基础。

一、项目背景

加快发展现代职业教育，提高职业教育人才培养质量，教师队伍是关键。随着职业院校专业动态调整和学生规模持续扩大，师资队伍建设成为制约现代职业教育加快发展的“瓶颈”和“短板”。国务院总理李克强在第十三届全国人民代表大会第二次会议上作政府工作报告，提出高职院校2019年大规模扩招100万人，鼓励更多应届高中毕业生和退役军人、下岗职工、农民工等报考。高职扩招意味着高职教育面临着巨大的发展机遇和挑战，而解决师资问题、加强教师队伍建设是最为迫切的任务，其核心在于教师教学能力提升。

《教育部、财政部关于实施职业院校教师素质提高计划（2017—2020年）的意见》强调：“通过示范引领、创新机制、重点推进、以点带面，切实提升职业院校教师队伍整体素质和建设水平，加快建成一支师德高尚、素质优良、技艺精湛、结构合理、专兼结合的高素质专业化的“双师型”教师队伍。”国务院办公厅关于加快医学教育创新发展的指导意见（国办发〔2020〕34号）指出：“面对疫情提出的新挑战、实施健康中国战略的新任务、世界医学发展的新要求，我国医学教育还存在人才培养结构亟需优化、培养质量亟待提高、医药创新能力有待提升等问题”。全面提高人才培养质量的关键在于加快建设高水平教师队伍，要重点解决师资队伍结构不合理、“双师型”师资缺乏、教

学能力不足等问题。

二、项目研究目的意义及拟重点解决的问题

(一) 项目研究的目的和意义

本项目以肇庆医学高等专科学校和高职扩招 13 个教学点为研究对象，深入分析师资队伍现状及存在的问题，系统探索与研究扩招形式下医药卫生类院校教师队伍建设的具体举措与方法，协同学校教学体制、人事制度、工资制度、激励机制等方面改革形成联动效应，旨在为医药卫生类职业院校加强师资队伍建设、优化教育资源、提高教学质量提供对策建议。

(二) 项目拟重点解决的问题

1. 解决扩招后师资队伍数量不足的问题。

按照国家的要求生师比为 18:1，而高职扩招，学生数量的增加势必会对现有的师资力量提出挑战，增加师资队伍建设已成必然。从学校可持续发展角度来看，大面积引进人才不现实，如何能科学解决师资不足，是摆在扩招面前的第一难题。

2. 解决师资胜任力的问题。

国家政策指出，高职扩招生源重点来自于下应往届普通高中毕业生、中职毕业生、社会考生（农民工、下岗职工、退役军人、新型职业农民等）三类人员，学生的基础不同，势必对教师提出更高的要求。

3. 解决教师稳定及激发教师工作热情问题。

通过开展“五个一批”工程，有效解决了教师不足的问题，

如何确保教师安心工作，激发他们干事创业的积极性，政策引导是关键，建立健全教师发展激励政策是学校面临的又一难题。

三、项目的实施

(一) 项目研究方法及数据分析

1. 研究方法

(1) 问卷调查与访谈法

通过初步调研制订问卷初稿，通过研讨会进一步修正调研内容后确定调查问卷内容。对学校本部、合作院校、基层医疗机构、卫生健康行政部门、医药卫生行业企业等进行深入的调研，全面了解深入分析高职扩招师资队伍现状及存在的问题，对存在的主要问题进行分析，为师资队伍建设和系列标准、方案制订提供依据。

(2) 文献研究法

通过检索和阅读国内外与本课题相关的文献、研究报告，高职扩招部分有经验院校的师资队伍建设和培养方案、为课题的研究问题提出、概念界定、概念框架的形成以及结果分析奠定理论基础，为高职扩招师资建设方案的制订和实施提供理论支持。

(3) 案例分析法

案例研究分为单案例研究和多案例研究两种形式。通过对典型基层医疗卫生机构的师资队伍建设和培养现状与困境进行深入的挖掘总结，重点是对在职在岗学习、学员知识和技能需求进行深入的了解，提炼出有价值的结论，以便更全面和具体的呈现高职扩招师资建设等方面存在的问题，为高职扩招师资队伍建设和模式

的改革提供参考。

2. 高职扩招下医药卫生类师资队伍建设现状调查分析

(1) 师资数量的压力

对于高职扩招，高职院校普遍最为关心的首要问题是如何才能招足学生，其次是这些扩招的学生进校以后，承担教学与管理的教师是否足够。2019年，国家给高职院校追加至115万的招生指标，按照全国1418所高职院校的现有总量，分算到每1所学校，校均增加811人。按照1:18的常规师生比推算，国家层面的高职师资缺口是6.39万人，校均缺口45人，这其中还不包含相应应该增加的教学与生活辅助管理人员。

(2) 专业能力的要求

伴随高职扩招而来的，是对人才培养要求的变化。长期以来，绝大多数的高职院校仍然以传统理论体系的教学为主，普遍忽视专业技能教学。对于长期习惯于从事具体项目实施和事务劳作的退役军人、下岗失业人员、农民工、新型职业农民来说，是比较难以接受照本宣科式的传统教学模式，甚至部分学员还会对此产生抵触心理，因为他们早已习惯于“做中学”，而不能忍受“枯坐”在教室里接受枯燥的理论灌输。除此之外，国家对于“1+X”（1张学历证书+多种职业技能等级证书）的职业教育人才培养模式设计，客观上也要求高职院校的教师应成为既会理论教学又懂专业技能的“双师型”教师，部分优秀教师还应是专业跨界的“全科型”教师，以承担开发能够适应多元生源现状和不同求学

需求的教学任务。

(3) 管理能力的要求

从广义上讲，高职院校教师对学生的管理应当包括教学组织、教育管理、生活服务三个方面。以往由于生源比较单一、教学模式单调，学生管理普遍呈现“三多三少”的现象，即校内多校外少、课内多课外少、被动多主动少。如今生源多元化以后，非传统生源因长期生活在部队、工厂、农村等特定环境而不知不觉养成的多元习性，在社会大熔炉中耳濡目染形成的不良习气，迫切需要纠正和统一。“1+X”人才培养模式对实践性学习和企业项目化培养的客观要求，导致传统的课堂概念发生变化，学生进入校内外实训场所的概率大大增加，组织和管理的难度大幅提升。此外，为了适应非传统生源学习需求而实施的相关变革，如柔性化的学籍管理、分层化的教学组织、学分制的学业考核、人性化的生活服务等，都将在很大程度上对教师管理能力提出高标准和严要求。

结合以上调研及数据统计分析，拟定实施“1135”扩招师资队伍建设方案。即一个目标---提升教师专业能力；1条路径---深化校企合作产教融合；三大平台---政策制度保障平台、管理服务保障平台、信息化技术服务平台；五大举措---实施“培养”工程、“培优”工程、“培训”工程、“培育”工程、“培植”工程，进一步加强师资队伍能力建设，为扩招教学质量保障提供坚实基础。

(二) 创建“三大平台”，提高服务教师质量

1. 创建扩招师资队伍管理平台。学校以现有的教师发展中心为基础，增设扩招师资队伍管理平台，融合教务处和组宣部人员共同组成管理服务队伍，完成调研、分析、提出建议、制定政策、出台方案、组织实施、后勤保障等，保障队伍建设顶层设计科学、方案制定合理、组织实施到位。

2. 创建信息化技术服务平台。信息化建设是现代管理服务重要手段。在校园网上，独立设置扩招工作专题栏目，政策宣传、项目培训、工作交流，缩短了工作距离，提升了工作效率。

3. 创建政策制度保障平台。制度建设是师资队伍建设的保障。为了确保扩招师资队伍健康发展，确保师资队伍针对扩招生生源各类情况，提升其岗位胜任力，学校出台了《青年教师传帮带工作实施方案》《肇庆医学高等专科学校柔性引才暂行规定》《关于肇庆医学高等专科学校专家库建设实施方案》《肇庆医学高等专科学校关于进修学习暂行规定》《肇庆医学高等专科学校与企业队伍互聘管理暂行规定》等相关制度；出台相关政策，优化绩效考核评价分配机制，完善《绩效分配方案》等，突出绩效导向，探索科学的考核评价和分配机制；推动资源和权责在校院之间的合理配置，深化二级管理模式；实行教师队伍分类管理，完善岗位聘用制，推进任期目标责任制，探索教师岗位准聘长聘制度，推进多元化用人模式改革。通过系统构建高水平双师队伍引进、培育、考评、激励和反馈的机制，形成持续改进和提升的

师资建设格局，通过以上制度和政策的出台，极大提升教师工作积极性、引进人才的导向性，确保扩招队伍建设科学发展。

（三）实施“五培工程”，提升教师胜任力

1. 实施“培养工程”，提升教师整体素养

加强师德建设是提高教师素质的基础。出台师德培养方案，制定师德评价标准，推进师德师风教育，引导教师热爱教育，关爱学生，严谨笃学，淡泊名利，自尊自律，以人格魅力和学识魅力教育感染学生，做学生健康成长的指导者和引路人；常态化开展读书月活动、文学沙龙、朗读比赛等活动，全面提升教师文化素养培养；提高教师的专业水平和教学能力是提高教师素质的关键，加强师资队伍建设和开展教育科研实践，培养教育科研能力，提升教师的整体素质。

2. 实施“培优工程”，提升高端人才比例

一是实施高端创新团队引培计划。引进国内高层次人才，培育技能大师工作室，培养高端应用技术创新团队，为高层次人才提供干事创业优越环境；通过柔性引才，将学校退休的老教授、附院的老专家引入教师队伍中，发挥他们的特长。

二是实施专业带头人提升计划。制定学校各专业专业带头人梯队建设和培养规划，做好各专业带头人的引进、遴选及后备带头人的培养工作，培优在国内知名、行业内有权威的专业群带头人。

三是实施教学名师计划。制定学校教学名师培养计划，按照“师德表率、育人模范、教学专家”标准，通过学校引导、专项引领、个人发展的有针对性强化培养，促进其全面快速、大幅度提高，实现跨越式发展。

3. 实施“培训工程”，推进“双师”队伍建设

通过校企合作，柔性引才，及时补充一批师资队伍，确保教师数量充足。

一是推进师资队伍“双师”素质培训计划。研制学校双师型教师标准，明确双师型教师素养要求。培训校本部教师和合作院校的教师，发挥附属医院平台作用，培育一批职业技能等级证书培训师和实践技能能手，切实增强实践技能和教育教学能力。

二是柔性引才。通过校企合作，柔性引进企业能工巧匠，专家大师，发挥他们技术优势，扬长避短，服务学生。

三是挖潜一批。出台政策，鼓励行政业务人员积极参与教学工作，尽最大努力挖掘潜力，补充师资队伍数量不足。

4. 实施“培育工程”，推进骨干教师上水平

制定青年骨干教师遴选及培养计划，引进技术高超教学专家到学校任教，遴选校内青年骨干教师，每年选派青年骨干教师到国内外知名高校、科研院所学习前沿知识、最新技术，培育青年骨干教师科学研究素养和技术技能专业素养，提升他们解决技术难题本领。

5. 实施“培植工程”，提升新进教师整体素养

继续推进“传帮带”以老带新工作，进一步完善带教方案和管理办法，规范带教内容，督察带教成效，考评带教成果，提升新教师爱党、爱国、爱岗、爱校、敬业、奉献等文化素养，提升新教师扎实的学科知识、良好的教学能力、严谨的科学研究能力等专业素养，进而提高新教师胜任本职工作水平。

通过实施“五培工程”，教师队伍建设取得明显成效。不仅数量上得到了极大补充，质量上更是得到了提升。借助目前，通过扩招项目的开展，学校的专兼职教师已达到 2372 人，逐渐形

成具有肇庆医学高等专科学校师资队伍专家库。

四、项目的创新点

1. 理论创新

基于广泛的调查研究，结合高职扩招教师队伍建设的经验，经课题组的多次研讨，创新性提出了“1135”扩招师资队伍建设方案。

1 是一个目标——教师教学能力提升为主目标；1 是一条路径——校企深度合作，产教深度融合为路径；3 是三个平台——师资队伍管理平台、信息技术服务平台、政策制度保障平台；5 是五大举措——“五培工程”，构建师资队伍资源库。通过实施“1135”建设方案为师资队伍建设思路，通过外引内培、教学能力提升工程、管理体制完善等具体措施，加强师资队伍能力建设，为扩招教学质量保障提供坚实基础。

2. 实践创新

一是学校选派学校教师到企业顶岗锻炼。在提升实践动手能力的同时，与企业专家一起共同研究行业标准，实现行业标准与教学标准的对接，将最新技术、工艺以及企业案例加以整理，形成案例库。

二是学校组织按专家团队到企业进行教学能力培训。尽快提升企业教师教学水平，实现企业教师不仅会身教，而且会言传。

五、标志性实践成果：

项目实施以来，在创新团队、骨干教师、学术带头人、大师

工作室、教学名师、教学能力大赛等方面形成了丰富的建设成果。

主要如下：

- (1) 培育专业带头人 4 名；
 - (2) 培育学科带头人 6 名；
 - (3) 培育青年骨干教师 16 名；
 - (4) 培育教学名师 1 人；
 - (5) 培育教学团队和科研团队；
 - (6) 培育研究室一个。
 - (7) 青年教师参加各类竞赛获奖
- (详见佐证文件)

六、成果推广及应用

本成果在政、校、行、企四方协同人才培养机制下，高职扩招教师队伍在教学能力、科研水平和教学竞赛等方面获得大幅度提升，对提高高职扩招教学水平有极大促进作用，对面向基层卫生职业教育的理论研究具有借鉴意义，在医药卫生专业大类乃至整个职业教育中都具有较好的实际推广应用价值。

(一) 本校成果应用

基于广泛的调查研究，结合高职扩招教师队伍建设的经验，经课题组的多次研讨，形成了多措并举，多元主体的育人机制，构建了“1135”扩招师资队伍建设模式。

成果推进了相关专业教改进程和实践探索。有效的促进了专业、课程的建设，促进了学生临床思维的形成，强化了

学生实践创新能力，提高了学生岗位胜任力。显著提升了学生社会主义核心价值观的认识，坚定了扎根老少边、扎根基层的理想信念，师生均在高层次技能竞赛等项目中取得了累累硕果，毕业生得到用人单位和社会的普遍好评。

（二）兄弟院校应用

本成果吸引了漯河医学高等专科学校、曲靖医学高等专科学校、楚雄医学高等专科学校、红河卫生职业学院、沧州医学高等专科学校、天津医学高等专科学校、广西卫生职业学院等先后到我校进行考察、研讨，促进了这些院校高职扩招人才培养方案调整理念，成果构建的“1135”扩招师资队伍建设模式，在省内外院校交流活动中均产生一定反响。

（三）服务行业和地方

成果的实施有力促成了肇庆市第一人民医院、肇庆市中医院、东莞桥头医院与我校长期共同开展人才联合培养，实行校政合作、院校结合等协同育人教学模式。

（四）社会影响

自该模式实施以来，有利促进我校高职扩招 13 个教学点教师队伍的建设，教师素质大幅度提升、教学能力和科研水平长足长进，从保证了我校 4700 多名高职扩招学生的教学顺利开展。学生的专业知识和思想道德素质普遍提高，为全省乃至全国高职扩招师资队伍建设提升有利的借鉴与启示。

七、存在的不足及下一步努力方向

由于课题研究期间，受新冠疫情冲击影响和高职扩招教

学点分散等原因，调查的样本都集中广东省内，主要以肇庆医学高等专科学校为研究对象，有一定的局限性；课题组构建的“1135”扩招师资队伍建设模式，其实践主要集中于肇庆医学高等专科学校，其广度和效度研究还欠缺；师资队伍建设的标志性成果还需进一步提升和凝练。

总之，百年大计，教育为本，教育大计，教师为本。教师是立教之本、兴教之源。高职扩招是一项重大的民心工程，教师队伍教师能力素质建设是解决好这项工程的金钥匙。教师队伍建设是一项综合的复杂的社会工程，需要政府、社会、高校和家庭的共同努力。本项目结题后，将持续加强我校14个高职扩招教学点的合作交流，持续加强高职扩招教师队伍建设，持续加强高职扩招人才培养方案和人才教育质量，为健康中国培养优秀医学人才。

课题研究组.

2022年4月13日