

构建引才育才协调互补的良性运行机制

曾自立

区域竞争更多体现在人才的竞争。当前，湖南正持续用力打造国家重要先进制造业高地、具有核心竞争力的科技创新高地、内陆地区改革开放高地，迫切需要大批具备开放思维、掌握前沿知识技能的年轻人才。近年来，湖南实施积极、开放、有效的人才政策，完善人才培养机制，加快建设国家吸引集聚人才平台。与此同时，开展了前所未有的“智慧潇湘 才聚湖南”引智揽才活动。大批优秀人才纷至沓来，把三湘四水作为施展才干的热土。与之配套经费支持、科研环境、服务体系、创业支持给引进人才巨大支持，促成了人才引进与产业链的有效对接。

与此同时，一些发展中的问题也逐渐显现：引才高度集中于长沙，“引才在省城、用才在县”的空间错配较为突出。比如，株洲、湘潭等先进制造业基地面临应用型技术人才缺口、大张家界国际旅游区建设对国际型人才的需求得不到有效满足。本土人才培养长期依托地方高等院校和职教体系，专业素养和技能存在结构性缺陷。如何利用引进人才的契机，精准构建引才和育才协同发展机制，推动引进人才和培养人才从“物理共存”走向“化学反应”，以求发挥最大的人才效益，是值得思考的现实问题。必须发扬“经世致用”“敢为人先”的文化传统优势，大胆创新，积极作为，构建新型的人才管理运行机制。

探索以“引才带育才”为核心的飞地人才共享机制

人才共享包括委托共享、借用共享、跨行共享、项目式共享、候鸟式共享等形式，能够有效盘活人才资源，实现人尽其才、才尽其用，满足更多用人主体对人才的需求，促进人才资源与用人主体的精准对接，减少高端人才资源的争夺及区域间竞争。其核心

在于突破地理限制，将引才窗口升级为集人才引进、本土人才锻炼、创新生态反哺于一体的闭环系统。构建这一机制，一是要发挥好引才功能，引进的法律服务、跨境金融、先进制造等领域高端人才，人事关系可保留在长沙的高校、科研院所。二是强化引进人才的育人功能，规定相关引进人才每年须在长沙以外的先进制造业、现代物流业、旅游业等不同产业平台驻场服务，核心任务不是直接完成业务，而是结对带教，对地方技术骨干等本土青年人才进行帮扶，制定个性化培养计划，驻期结束时提交本土人才培养成效报告，作为引才考核的重要依据。三是设立“飞地育才专项津贴”，激励引进人才下沉带教。对在飞地培养本地人才、促成成果转化方面成效显著的，给予额外财政奖励。

打造以真实问题为依托的人才成长协商共进机制

本土人才的培育，不能止于课堂灌输和模拟推演，更应扎根于区域发展的真实场景。构建以真实问题为依托的本土人才协商共进机制，核心是让本土人才从“学习者”转变为“解题人”，在解决产业真实问题的实战中完成能力跃升。真实问题有助于破解拔尖创新人才培养难题，以“真问题”牵引“真培养”，锻造适应未来需求的“真本领”。一是建立一线找题的发起机制。下沉一线发现问题，比如大张家界国际旅游区如何全面开发大旅游，又如湖南本土先进制造业在单机设备、制造单元、生产线、制造车间等环节的智能化升级难题。这些“真问题”可转化为本土人才实训课题库。二是建立组团解题的攻坚机制。根据问题性质，灵活组建“固定+弹性”的协作团队，将问题拆解为可教学、可操作的任务模块，由引进人才带领本土团队共

同攻关。三是建立常态长效的共进机制。本土人才在引进人才督导下完成具体任务，引进人才组织案例复盘，提炼方法论，形成本土人才自己的经验资产。这一机制既解决了企业的真实需求，又让本土人才实现了“干中学”，坚持引进和培育“双轮驱动”，实现引才价值与育才价值的有效融合。

构建反向流动与梯队反哺的“引一学一传”链条机制

引才能够“输血”，快速解决人才短缺的燃眉之急；育才才能够“造血”，深度挖掘人才潜力，实现本土人才实践长效增值。引才和育才协同发展，需构建反向流动与梯队反哺的“引一学一传”链条机制。所谓反向流动，是指每年选拔长沙以外区域优秀本土青年人才，到长沙的引才平台——如国家重点实验室、头部律所、高校智库等进行6至12个月的跟班进修，由引进人才担任导师，建立本土人才“成长导师”制度，让本土人才在顶尖平台和导师贴身指导下实现能力跃升。梯队反哺则形成育才的闭环：进修结束后，学员须完成“三个一”——针对原单位业务痛点提出并实施一项改进方案，开展一场内部培训向本单位同事传授所学知识，提出后续引才与育才针对性建议的一份需求反馈。由此形成“引进人才示范→本土骨干进修→学成反哺团队→团队整体提升”的多级传导链条，实现“一人引进、带动一群、成长一片”的倍增效应，将个体优势转化为群体效能。同时，应建立“本土人才成长档案”，追溯引才项目的长期育人成效，将“帮带本土人才数量与质量”作为引才项目考核的刚性指标。

（作者系张家界航空工业职业技术学院党委书记。本文为“理想潇湘”活动成果）

数智化背景下“双师型”教师队伍建设路径探析

彭顺生

以人工智能为代表的新一轮科技革命正深刻重塑产业形态与教育生态。在此背景下，高职院校“双师型”教师的能力结构面临全面重估：既须具备扎实的理论知识功底与丰富的实践经验，更须掌握运用数智化技术开展教学创新和服务产业的综合素养。2026年2月，教育部印发《关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》，明确把“细化教师能力清单”作为核心举措，从专业、课程、教材、教师、实习实训五大要素系统部署联动改革。湖南作为职业教育大省，正深入推进“十五五”时期教育强省建设。面对数智化转型与关键要素改革的时代机遇，湖南应主动积极探索“双师型”教师队伍建设的数智化路径，为培养高素质技能型人才提供坚实支撑。

标准引领：以“能力清单”锚定数智时代的“双师型”标尺。建设高水平“双师型”教师队伍，首先要明确“什么样的教师才是好教师”。“教师能力清单”从专业理论、实践能力、教学能力、教研能力四个维度细化了能力要求，是职教教师队伍从粗放式认定迈向精准化管理的标志性转折。湖南自2019年起已建立省级“双师型”教师认定方案，为队伍建设奠定制度基础。然而，现有认定标准偏重学历、论文成果，对教师运用数智化技术开展教学、服务产业的能力关注不足，部分教师能力结构与产业智能化需求不够匹配。

对此，应在“四维清单”基础上增设“数智化素养”维度，形成“4+1”能力清单模型，将AI技术应用

能力纳入核心评价指标。依据湖南工程机械、轨道交通等重点产业的智能化转型需求，分类制定差异化能力标准，建立对接产业需求图谱的动态修订机制，形成“企业需求、能力标准、课程体系”联动链条。此外，须突破套用普通高校学术评价范式，建立以“教学创新力、技术服务力、AI应用力”为核心的差异化评价体系，让能力清单成为引领教师成长的方向标。

培养创新：以数智技术赋能“双师型”教师全周期成长。湖南在职教教师培养方面已积累坚实基础：“楚怡”行动实施以来，已遴选培育教学创新团队200个，形成了名师工作室和工坊等成熟载体；省内多所高职院校构建了“新进教师、合格教师、骨干教师、课程带头人、专业带头人、教学名师”六级成长阶梯。面对教育领域数智技术的深度嵌入，应有针对性地将其纳入教师的职业成长。

首先，推行分层精准培养。初级教师侧重AI辅助教学基本功与智能微课开发，骨干教师侧重数据驱动精准教学与虚拟实训项目开发，教学名师侧重AI与教育融合研究及成果凝练，使不同成长阶段的教师各得其所。其次，建设虚实结合的实训环境。依托VR虚拟车间、数字孪生实训场景，让教师在仿真环境中体验真实产业场景，有效缓解教师企业实践“进不去、学不深、用不上”的现实困境，实现校内培训与产业一线无缝衔接。最后，数据驱动成长。依托学习行为数据提供精准教学反馈，建立覆盖教学、科研、实践的全维度成长档案，

推动教师从“凭经验教学”向“依数据决策”转变。

产教融合：在服务湖南产业中锻造“双师型”教师实践能力。“双师型”教师区别于普通教师的核心在于实践与技术增值能力。脱离产业一线，“双师型”教师培养终究是无源之水。能力清单中“实践能力”最具职教辨识度，也最难在校园达成。教育部文件明确提出建立“企业技术资源转化机制”，将企业前沿技术快速转化为教学资源，为教师参与产业实践提供了制度通道。

在产教融合实践中，职业院校应主动作为，依托名师工作室、实训基地、应用技术创新中心等多元载体，推动产学研协同育人走深走实。在师资建设上，既要聘请企业技能大师担任产业导师，也要把校内专任教师送到企业挂职锻炼，形成吸引行业能手到校任教、把校内教师培养成行业能手的良性循环。在质量保障上，需构建政府、行业、企业、学校多元主体参与的质量评估体系，对实践成效量化考核，并将企业真实项目系统转化为教学案例与课程资源，实现教研与实践的良性互动。逐步健全由政府牵头的区域职教人才集团建设等长效机制，推动产教融合形成在“服务中培养、在培养中服务”的良性运行机制。

【作者系湖南信息职业技术学院软件学院院长。本文为湖南省哲学社会科学成果评审委员会课题“人工智能赋能湖南省制造业双元创新平衡的机制与路径研究”（XSP26YBC614）阶段性成果】

做强民办高校人力资本，赋能县域特色产业发展

邓太平 李旋旗

《中华人民共和国国民经济和社会发展第十五个五年规划纲要》强调，“深化教育科技人才一体改革，强化规划衔接、政策协同、资源统筹、评价联动，促进科技自主创新和人才自主培养良性互动”，这为湖南激活本土智力资源、深化校地协同指明了发展方向。作为我省高等教育的生力军，民办高校培育的人力资本是衔接教育与县域产业需求的核心纽带，更是推动县域特色产业转型升级的关键支撑。在此背景下，我省实施民办高校高质量发展三年行动计划，引导本土民办高校特色化转型，对接县域特色种养、农产品精深加工领域。做优其人力资本，破除产业抗风险能力弱、创新能力不足以及人才短缺、供需错配等痛点，构建“培养—集聚—转化—赋能”赋能体系，既是民办高校特色发展的必由之路，也是赋能县域产业高质量发展的务实之举。

优化人力资本培养体系，锚定产业需求培育人才。湖南民办高校需坚守本土化、应用型办学初心，打破传统学科壁垒，紧扣县域特色产业发展需求，优化专业布局，增设现代农业技术、农产品精深加工、乡村电商、品牌运营等适配性强的专业方向，将产业技术标准、岗位能力需求全方位融入人才培养各环节，加快实现“产业需要什么人才，高校就培育什么人才”。深化产教融合、校企协同，推行订单式培养、现代学徒制，与县域龙头企业共建实训基地、产业学院，让学生在一线实践中锤炼专业技能、熟悉产业规律，培育一批“懂技术、接地气、留得住、能干事”的本土化应用型人才。同时，将湖湘文化、工匠

精神融入人才培养全过程，强化本土情怀与责任担当培育，引导人才扎根县域、服务产业、奉献家乡。

集聚优质人力资本，夯实产业赋能硬支撑。人才是人力资本的核心载体，唯有集聚优质人才，才能为县域产业高质量发展注入持久动能。一方面，加大“双师型”师资队伍建设力度，湖南民办高校应主动对接县域产业龙头企业、科研院所，柔性引进农业科技、产业运营等领域的行业专家、技术骨干担任兼职教师，同时健全校内教师实践锻炼机制，鼓励教师深入产业一线挂职历练，提升实践教学与科研攻关能力，打造“学术+实践”双优的师资队伍。另一方面，依托“百校联百县”专项行动，搭建校地企人才引育共建平台，与县级政府、企业联合设立人才培养基金，精准吸引高层次人才投身本土民办高校教育与县域产业服务，打造“本土化、专业化、实践型”的人力资本队伍，为产业赋能提供坚实人才支撑。

健全人力资本转化机制，打通校地协同快车道。人力资本的价值，最终体现在成果转化、产业赋能上。以湖南县域产业发展需求为导向，推动湖南民办高校与县级政府、龙头企业组建产业创新联盟，建立人力资本与产业需求精准对接清单，聚焦农产品精深加工技术升级、品牌塑造、产业链延伸等关键领域，联合开展技术攻关、成果转化，推动高校科研成果从实验室走向田间地头、生产车间，将人力资本的智力优势转化为产业的创新优势、发展优势。鼓励民办高校教师、学生带着科研成果投身县域创业兴业，依托“百校联百县”专项经费支持，破解创

业过程中的技术、资金瓶颈，培育扎根县域的创业主体。同时，搭建校地人才共享平台，推行“校地共建、人才共享”模式，让民办高校的师资、学生为县域企业提供技术指导、人才培养、品牌策划等精准服务，提升人力资本的利用效率，实现校地企三方共赢。

完善人力资本保障体系，筑牢长效赋能根基。完善制度保障是做优人力资本、赋能县域产业发展的重要依托。深入贯彻落实民办高校高质量发展三年行动计划配套政策，在学科建设、科研立项、经费补助等方面对本土民办高校予以有条件奖励，将人力资本培育成效、产业服务实绩纳入办学质量评价体系，引导民办高校主动下沉县域、深耕基层服务。县域政府应健全人才激励配套政策，从安居保障、医疗服务、子女就学、职称评审等方面，为湖南民办高校培养的突出人才提供相匹配的支持，打通人才留用发展堵点，增强人才扎根县域、服务产业的内生动力与归属感。同时，统筹整合乡村振兴、教育发展各类专项资金，加大对民办高校人才培养、技术研发的扶持力度，构建“人才供给—产业需求—多方协同—制度保障”良性闭环，实现人力资本赋能县域特色产业高质量发展常态长效。

【作者分别系湖南应用技术学院副教授、教授。本文为2024年湖南省教育厅科学研究重点项目“基于市井的沅澧数字戏曲文化产业发展路径研究”（24A0767）阶段性成果】

用“真问题”淬炼学生创新力

甘甜

职业教育的价值根基在于“知行合一”——将理论知识落实到学生解决“真问题”的能力上。以解决“真问题”打通真实技术痛点，创新意识才能落地为创新行动。当前湖南正加快构建“4×4”现代化产业体系，不仅需要熟练的操作者，更需要具备创新思维 and 解决复杂问题能力的“现场工程师”。让企业“真问题”进校园、进课堂、进实训，将高职院校从传统的“教学单位”打造为淬炼学生创新力的“实战平台”，已成为湖南职业教育高质量发展的重要课题。

完善校企联合课程开发机制，打通“真问题”进课堂的通道。企业问题在职教领域出现“企业不愿说、教师不会解、课堂接不住”的现象。这不仅是意愿问题，更是因为缺乏“真问题”进课堂的制度通道。为此，一方面要将企业“生产链条”转化为“教学项目链条”。应依托行业产教融合共同体，建立企业真实技改需求向教学案例转化的标准流程，明确何种级别的技术难题可进入教材、何种工艺改进可拆解为实训项目，将企业一线典型问题开发为活页式教材和模块化课程，推动毕业设计、课程设计来源于企业一线；另一方面，要将企业“真题库”转化为课堂教学的“活案例”。建立企业“真题库”动态更新机制，鼓励教师定期驻企实践，在真实生产中捕捉一线技术动态，将其转化为课程中的鲜活素材，实现教学内容与产业升级的同频共振。当“真题真做”不再是偶发的合作案例，而是可复制、可持续的教学常态，企业真实需求才能通过制度化通道持续注入课堂。

夯实校企协同创新平台，搭建“真问题”实战化的实践载体。当前校企协同平台建设一定程度上存在“挂牌子、买设备、利用率低”的现象，物理空间有余而实战功能不足，学生仍停留在模拟训练层面，难以触及企业真实研发场景。破局之道，在于将“实训场所”升级为“创新工场”。一是以企业真实“项目流”牵引校企平台功能升级。在校内打造“前店后厂”式众创空间，引入真实的企业客户流与项目流，推行“课堂即车间、作业即产品”的教学模式。具体而言，可将企业横向课题拆解为适合学生参与的子项目，面向全校“发榜”，由学生团队在教师指导下

“揭榜”攻关，让学生直面客户需求、成本控制、交付周期等实际问题，师生围绕企业真实痛点，在解决具体问题中积累实战经验；二是充分激活平台中“人”的主观能动性。依托技能大师工作室和校企混编研发团队，打破教师“校内上课、企业挂名”的松散状态，明确教师年度科研与教学转化任务指标，使教师带着课题进平台、带着学生做研发、带着成果反哺课堂，企业工程师带着需求进校园、带着方案回一线。学生在双重导师指导下，完成从“旁观者”到“研发合伙人”的身份转变。

贯通“课堂—实训—竞赛—转化”递进式培养链条，畅通“真问题”出成果的转化路径。当前高职创新培养链条存在竞赛结束即终点、作品完成即入库等明显断点，大量学生创新成果止步于获奖证书，未能转化为真正的应用价值。畅通转化路径，应从三个环节着力：竞赛环节，强化“真题赛项”设计，将企业真实技改需求嵌入竞赛题目，使竞赛成为检验学生解决实际问题的能力试金石；转化环节，建立“竞赛成果—创业孵化”直通车，将省级以上获奖项目直接对接学校创业园或产业基金，纳入知识产权保护与成果转化支持体系，鼓励学生在真实市场中进行实证性试错；反哺环节，将学生参与过的优秀创新项目整理为新的教学案例，反哺下一届课堂，形成螺旋上升的闭环。与此同时，引入企业导师作为“客户评委”，将解决方案的可落地性、成本控制、用户满意度作为核心评分指标，淡化分数排名，强化成果转化激励。

高职院校作为产教融合体系中的重要节点，其价值不在于开设多少堂创新课程，而在于能否将产业一线的真实需求转化为学生触手可及的创新实践，将教师的科研能力转化为学生可参与的创新项目，将技能竞赛的舞台转化为学生可抵达的创新起点。高职院校要加强引导，以企业“真问题”为牵引，完成从“教学单位”到“实战平台”的深层蝶变，为湖南打造国家重要先进制造业高地、实现“三高四新”美好蓝图提供源源不断的创新型技术技能人才支撑。

（作者单位：湖南交通职业技术学院）

迎接时代挑战 培养新质人才

张芝鸣

当前，湖南正锚定“三高四新”美好蓝图，加快构建“4×4”现代化产业体系。要完成这项非凡战略任务，必须大力发展新质生产力，发展新质生产力，关键在人才，基础在教育。对职业院校而言，培养新质人才必须直面自身短板、敢于破旧立新——通过在教学素养中注入深度与态度，在数字素养中打通产教壁垒，在创新素养中涵养包容生态，培育出懂原理、精操作、能创新的人才队伍，为湖南实现战略目标提供坚实有力的技能人才底座。

夯实技术素养：从“照规程做”转向“懂系统理”。新质人才需具备贯通全产业链、可解析复杂技术系统的复合型技术素养。当前主要痛点在于，部分院校教材仍停留于单一工位操作，而湖南工程机械、轨道交通产业已迈入“智改数转”新阶段，产线高度集成，要求工人具备跨系统故障预判与技术迁移能力，由此带来的“代差”现象日益突出。

破解这一“代差”，需多维发力。一是

夯实知识。将理论课程与产线系统逻辑分析深度融合，不仅教“怎么按按钮”，更教“按下后系统如何联动”。二是提升能力。以企业真实故障案例为教学靶点，实施问题导向式实训。如，长沙职业技术学院将中小企业数控机床缺乏实时监控、故障发现滞后等真实痛点拆解为教学课题，依托“新一代信息技术应用创新工坊”，自主开发了“机床守护者——数控机床智能预警系统”，让学生在解决真问题中实现从“照规程做”到“想办法解决问题”的跨越。三是涵养态度。依托湖南丰富的“湖湘工匠”资源，借助技能竞赛、大师讲堂等活动，培育学生敬畏前沿、攻坚克难的职业品格。

提升数字素养：从“仿真演示”转向“真真真练”。数字素养是新质人才匹配时代发展的核心能力。当前最大瓶颈在于企业数字管控体系严重不对称：企业先进的工业互联网平台与数字孪生技术难以进入课堂，而校内教师普遍缺乏一线数字化实战经验，导致实训常停留于“仿真演示”，学生毕业后仍需较长时间适应“人机协同”的真实生产节奏。

湖南正大力发展数字经济，职业院校必须坚持“产业痛点即教学重点”，有针对性地优化职教模式。一是重构课程响应机制。组建由企业技术总监、一线骨

干参与的课程审定委员会，运用AI分析工具实时捕捉岗位技能需求变化，建立“产业画像—AI预警—模块更新”的闭环，确保课程内容能与产业迭代的前端。二是升级虚实融合场景。依托数字孪生、工业互联网平台搭建高仿真环境，在此过程中，应注重引入真实生产数据，将企业非涉密的设备运转数据接入教学系统，让学生在真刀真枪的数字化管理界面上完成排产与调度训练。三是构建协同共享机制。签订“人才共育、技术共研”协议，推动企业将部分核心技术研发环节开放给师生团队，同时落实教师定期入企轮岗制度，从根源上解决校内师资“不懂产业新工艺”的尴尬。

激活创新素养：从“重标准答案”转向“容试错探索”。创新是新质生产力的核心特征，职业院校的发力点应聚焦扎根产线的“技术改进型创新”。当前深层障碍在于，传统考核体系过度强调标准流程操作，缺乏容错空间，加之企业核心工艺改进往往担心影响生产而不敢向学生开放，导致创新实践“悬在空中”、难以落地。破除障碍，关键在于重塑培养惯性。一是推行项目驱动实战。将企业真实的降本增效、工艺优化需求引入毕业设计或实训课程。例如，湖南工业职业技术学院承接合作企业的“智能化管路对接装置”项目，师生团队经过实地走访、多轮试验，最终实现产品稳定性提高80%、人工强度降低70%，与山河智能等3家企业达成长期合作关系。这种“产业出题、师生共解、现场验证”的闭环，正是创新素养拔节生长的最佳土壤。二是搭建跨专业协作平台。智能制造早已突破单一学科边界，可以组建机械、电气、信息等跨专业创新攻关小组，在跨界碰撞中拓展解决复杂问题的认知边界。三是建立容错与激励并重机制。设立“创新学分”和“试错基金”，对有价值的改良方案给予学分认定与物质奖励，甚至协助申请实用新型专利，营造鼓励探索、宽容失败的校园氛围，激发学生面向产线持续改进的内生动力。

（作者单位：长沙职业技术学院）

智库