

# 湖南“双高计划”院校裁并专业教师发展路径研究

胡甜甜, 李 博

湖南生物机电职业技术学院人文科学学院, 湖南 长沙

收稿日期: 2026年3月16日; 录用日期: 2026年4月23日; 发布日期: 2026年5月7日

## 摘 要

本研究聚焦湖南“双高计划”院校专业结构调整(裁并专业)背景下相关教师群体的现实处境与发展路径。通过对3所双高计划院校35名裁并专业教师进行实证调研, 研究分析了湖南“双高计划”院校专业裁并现状与教师队伍情况, 揭示了教师在转型过程中面临的知识能力重构、资源重组分配及职业认同晋升的挑战, 同时也指出了跨学科融合带来的潜在机遇。研究从制度支持、培训体系、校企协同及个人适应性四个维度, 提出了促进裁并专业教师实现高质量转型的对策建议, 旨在为更多高职院校教师队伍建设与政策优化提供参考。

## 关键词

专业结构调整, “双高计划”, 裁并专业, 教师发展

## Research on the Development Path of Professional Teachers in the Merger and Adjustment of Majors in Hunan “Double High-Plan” Colleges

Tiantian Hu, Bo Li

School of Humanities, Hunan Biological and Electromechanical Polytechnic, Changsha Hunan

Received: March 16, 2026; accepted: April 23, 2026; published: May 7, 2026

## Abstract

This study focuses on the realistic predicaments and development pathways of faculty members in

**the context of major restructuring (merger and abolition) at Hunan's "Double High-Level Plan" vocational colleges. Based on an empirical investigation of 35 teachers from three such institutions, it systematically analyzes the current situation of major restructuring and the composition of the teaching staff. The findings reveal that teachers face challenges in reconstructing their knowledge and capabilities, reallocating resources, and maintaining professional identity and career advancement during the transition. Meanwhile, interdisciplinary integration presents potential opportunities for development. Accordingly, countermeasures are proposed from four dimensions: institutional support, training systems, school-enterprise collaboration, and individual adaptability, aiming to facilitate the high-quality transformation of affected teachers and provide references for faculty development and policy optimization in vocational colleges.**

## Keywords

**Major Structure Adjustment, "Double High-Plan", Merged and Abolished Majors, Teacher Development**

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

自 2019 年国家统筹推进“双高计划”以来,我国职业教育进入提质培优、增值赋能的高质量发展新阶段。作为国家重要先进制造业高地,湖南省在首轮国家“双高计划”中共有 11 所高职院校入选,这 11 所高职院校根据建设重点的不同,分为“高水平学校建设单位”和“高水平专业群建设单位”两类,并在服务重点产业需求、搭建产教融合平台、引领乡村振兴实践等方面发挥标杆作用[1]。2025 年教育部、财政部印发《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划(2025~2029 年)的通知》[2],湖南省也审议通过了《湖南省高等院校布局优化实施方案》《湖南省高等院校学科专业优化实施方案》[3],将学科专业调整变化纳入全省重大改革项目。在此背景下,为对接产业升级、淘汰落后产能,湖南“双高计划”院校正密集开展专业裁撤、合并与停招工作。这一宏观层面的组织变革,直接冲击着微观层面的裁并专业教师个体生存状态。专业裁并绝非简单的课程停止,而是对教师职业生涯的“强制性重构”。在一定程度上看,这部分教师既是裁并专业的失语者,因为无论是学科评估,还是“双高”建设,亦或是学校改革等,都不直接涉及教师群体本身的因素,在裁并过程中,基本是学校“一刀切”,教师群体就是被动安置的一方,执行学校裁并决策的相关安排。另一方面,这部分教师又是裁并专业的行动者,因为受裁并专业的影响,这部分教师可能需要打破已经适应的职业舒适区,重新进入自我挑战的阶段,要在动态调整中积极重塑核心竞争力。

目前学术界围绕“双高计划”背景下高职院校专业调整与教师发展的研究,已形成一定积累,但仍存在明显的理论与实践缺口。在专业动态调整领域,研究多聚焦宏观布局优化,强调对接区域产业需求、破解同质化、聚焦核心专业群的顶层设计,探讨调整的必要性及路径策略[4],却鲜少关注调整过程中教师群体的微观境遇与心理适应。在教师转型研究方面,现有成果多分析普适性转岗路径与知识重构、能力提升等共性挑战[5],针对专业裁并引发的强制性、突发性被动转型场景,缺乏深度质性探究与系统归因。在高职教育领域,尤其针对专业裁并背景下教师的心理嬗变、角色调适与发展困境的应用研究尚属空白。因此,本研究以库尔特·勒温的组织变革三阶段理论为分析框架,将专业裁并视为一场强制性组织变革,解构相关教师的适应过程:解冻阶段——专业裁撤通知下达,教师原有的专业身份、教学节奏

与职业预期被打破,即“旧平衡瓦解”;变革阶段——教师被迫转岗,面临知识重构、角色适应与资源再分配的阵痛,即“新行为探索”;再冻结阶段——教师逐渐适应新岗位,建立新的工作模式与职业认同,寻求新的发展路径,即“新平衡建立”[6]。本研究以湖南省3所“双高计划”院校35名专业裁并的专任教师为研究对象,基于勒温的组织变革三阶段理论,深度剖析教师在“解冻-变革-再冻结”过程中的心理嬗变与行为调适,旨在揭示高职教师在组织变革中的生存困境与发展诉求,为完善教师分流保障机制、促进师资队伍稳定提供实证依据。

## 2. 湖南“双高计划”院校裁并专业现状与教师情况实证研究

### 2.1. 湖南“双高计划”院校裁并专业现状

根据湖南省教育厅2025年8月公布的数据,2025年湖南省高职院校计划停招裁撤专业点157个[7]。湖南“双高计划”院校依据国家和省级职业教育的政策对专业设置进行大规模、系统性的调整,其核心逻辑是以区域重点产业需求为指挥棒,通过动态调整,解决人才培养与经济社会发展不相适配的问题。裁并专业通常包含具体操作:果断停办或合并专业。例如,长沙民政职业技术学院停招应用电子技术和小学英语教育2个专业;湖南铁道职业技术学院与湖南铁路科技职院整合,合并相近专业,并升级、新增前沿专业;湖南工艺美术职业学院撤销工业设计、公共艺术设计专业;湖南生物机电职业技术学院计划在2025至2027年间停招并撤销城乡规划、计算机应用技术、商务英语、空中乘务等10个专业;长沙商贸旅游职业技术学院停办包括食品检验检测技术在内的6个专业等等。在裁并专业的基础上,湖南“双高计划”院校能在“中职、高职专科、职业本科”贯通的现代职业教育体系中有更广阔的发展空间,但也对相关教师发展提出了新的考验。

### 2.2. 湖南“双高计划”院校裁并专业教师实证研究

#### 2.2.1. 抽样对象与研究过程

本研究选取湖南省内3所“双高计划”高职院校,采用目的性抽样与滚雪球抽样相结合的方式,首先通过院校人事处与教务处获取裁并专业教师名单,教师必须为经历过所在专业裁并、且已完成岗位调整的专任教师,初步筛选出符合条件的42名教师;其次,通过电话沟通意愿,最终确定35名有效受访者,有效率为83.3%。依据质性研究“信息饱和”原则,在访谈至第30人时,核心观点已无显著新增信息,故确定35人为最终样本量。本研究样本仅覆盖湖南省3所“双高计划”院校,虽能反映区域特征,但结论推广至全国或非“双高”院校时需谨慎,且理工科教师占比偏高,文科视角相对不足。

#### 2.2.2. 研究工具与访谈设计

以35名裁并专业教师为调研对象(文科10人,理工科25人),以半结构化访谈为主要研究方法,整个访谈以开放式询问为主,鼓励受访者描述真实的心理和行为变化实例。

(1) 样本分析。这35名教师中有14人在原专业开设时就面临着专业学历与原专业教学不对口的共同问题,不对口比例高达40%;调岗以后,这35名教师中有7名教师主动或被动转岗从事行政,有22名教师换到其他专业进行教学,有6名教师转教公共课,如大学英语、大学数学等,这35名教师面临的专业学历与专业教学不对口的问题则高达78%。截止到2026年,这35名教师中20~30岁4人,占11%;30~40岁6人,占17%;40岁以上25人,占71%。从年龄结构来看,年龄越高的老师,面临的专业调整问题越大。此外,这35名教师中,有33名教师获得了硕士学位或同等学力,2名教师本科学位,其中拥有博士学位的(含在读)0人。

(2) 访谈大纲设计。维度一:专业裁并的冲击。请问专业裁并通知下达时,您的第一反应是什么?在

等待调岗或转岗以后的过程中, 您面临的最大的不确定性是什么? 维度二: 职业发展的调适。转到新岗位(新专业/行政/公基课)后, 您在教学或工作中遇到的最大困难是什么? 对于未来的职称晋升、科研或技能竞赛, 您有哪些具体的顾虑?

### 2.2.3. 数据分析过程

为增强论证效度, 以下引用部分受访者(以字母代称)的真实表述:

受访者 A (45 岁, 理工科转行政): “干了十几年的专业说没就没了, 通知下来的时候脑子一片空白。感觉自己像个‘多余的人’, 被推来推去, 完全没有话语权。”

受访者 B (42 岁, 文科转公共课): “以前教的是专业课, 有积累。现在教语文, 我自己都得先去听年轻老师的课, 生怕讲错。这种‘从头再来’的感觉, 对于我们这个年纪的人来说太煎熬了。”

受访者 C (38 岁, 理工科跨专业): “以前的课题方向全废了, 新领域没基础, 申报课题根本没优势。竞赛名额也优先给了新专业的老师, 我们这些‘外来户’只能靠边站。”

将访谈录音转录为文字后, 采用 Nvivo 12 软件进行质性分析, 遵循开放式编码 - 主轴编码 - 选择性编码的三级编码流程, 符合质性研究规范。首先, 开放式编码逐句阅读访谈稿, 贴标签。例如: “从零开始学新专业”“备课压力大”“感觉被边缘化”等初始概念; 其次, 主轴编码将初始概念归类。例如, 将“知识断层”“重新考证”“跟不上新技术”归为“专业能力重构压力”范畴; 最后, 选择性编码提炼核心范畴, 最终确定“被动适应困境”“知识体系断层”“教学质量焦虑”“学术发展受阻”“资源分配失衡”五大核心主轴, 这些问题都极具代表性, 值得慎重对待, 并急待解决。

## 3. 湖南“双高计划”院校裁并专业教师发展面临的机遇与挑战

### 3.1. 湖南“双高计划”院校裁并专业教师发展面临的机遇

#### 3.1.1. 国家级、省级、校级培训项目为裁并专业教师提供了强有力的资源支持

湖南省 2025 年培训计划体系完整, 培训分层分类, 覆盖了从教学一线教师(国家级、省级专业能力培训)到教学管理者(教务处长班)等不同群体, 培训内容前沿, 紧密围绕职业教育改革核心, 聚焦“AI 技术赋能教学”“模块化课程改革”“产教融合”等重点方向。例如, 2025 年湖南省职业院校教师素质提高计划(五大专业)课程实施能力提升国培班、2025 年湖南省高职公共基础课教师信息技术应用能力提升省培班等等。这些培训项目可以为裁并专业教师的持续发展提供系统的学习路径。研究显示, 这 35 名教师中, 有 29 人在转岗后参加了学校组织的各类专项培训, 其中 17 人获得了校级及以上培训结业证书, 这表明学校层面的培训支持已从“普惠式”转向“精准式”, 有效缓解了教师的知识焦虑。在各级各类培训项目的加持下, “双高计划”院校将教师培训向裁并专业教师偏移, 本质是资源再分配的补偿机制, 通过外部赋能降低转型门槛, 将教师的“转岗压力”转化为“发展动力”。

#### 3.1.2. 专业动态调整为裁并专业教师带来了新兴领域的专业机遇

区域产业的升级和新质生产力的发展, 从根本上驱动着裁并专业教师必须紧密对接市场, 从人才培养方案制定的学校场景延伸到技术标准转化的企业场景, 实现产业与教育的深度融合。当前裁并的往往是传统制造、商贸旅游类专业, 而新增的多为人工智能、大数据、新能源等新兴专业, 这就要求裁并专业教师必须快速学习新兴领域的新知识、新技能, 还要具备一定的技术创新、工艺改进和成果转化的能力。这样裁并专业教师的跨学科整合能力和研发素养才能迅速发展, 裁并专业教师才可以转型为新兴专业教师, 才能在产业融合过程中实现自身的价值。在 22 名跨专业任教的教师中, 有 1 人转入了学校重点建设的核心专业群, 直接参与了高水平专业群的课程开发与实训基地建设, “以前的专业是‘夕阳产业’, 没人重视。现在进了核心专业群, 直接参与实训项目, 话语权和存在感都回来了。专业调整不是抛弃我,

是带我进了‘核心圈’。”专业动态调整的本质是产业链与师资链的同步升级。在这一层面来看,教师的转型并非简单的岗位平移,而是伴随产业升级的职业身份重构。

### 3.1.3. “双高计划”院校升格为本科层次职业学校为裁并专业教师带来了新的发展动力

截至目前,在湖南 11 所“双高计划”院校中,有 7 所已发文升格为本科层次职业学校。高水平高职院校升格后,学校将会有更多的资源进行科学研究、技术攻关和社会服务,将有更多的平台引进高层次人才和企业技术骨干,甚至学校会为在职教师攻读博士、提升学历层次创造更多的组织激励。在高职院校“升本”的背景下,裁并专业教师可以积极将自身发展与学校发展相结合,着力使自身学历提升,具备更完整的知识体系、更复合的专业能力,在职普融通中拓宽职业边界,参与专业建设并形成更具活力的学术与实践共同体。随着湖南省部分“双高”院校启动升本筹备工作,“升本”倒逼学校提升师资队伍层次,这为教师提供了职业生涯的二次起跳点。“学校要升本,对我们的科研和学历要求高了,但机会也多了。以前评个副教授就到头了,现在有机会评教授、带本科生,这种上升通道是以前不敢想的。”升本预期为教师提供了职业天花板突破的历史性机遇,学历提升与职称晋升的双重激励,有效对冲了专业裁并带来的职业倦怠。

## 3.2. 湖南“双高计划”院校裁并专业教师发展面临的挑战

### 3.2.1. 知识结构与能力重构的挑战

专业裁并教师面临的最直接的冲击,是原有专业精心构建的教学资本瞬间贬值,其原有的教学课件、实训方案、教学资源在专业裁并后可能就此搁置。更严峻的是,一些裁并专业教师都面临着专业学历与新专业教学不对口的问题,这直接冲击其职业生存与职业发展的根基。为此,裁并专业教师必须重新学习、重新更新教学理念,构建新专业的知识体系,如新专业的培养方案、课程标准、教学资源、教学方法、学生学情、指导毕业设计等。转向新专业,这是一种“归零”的挑战,不仅仅是简单的知识补充,更是一场艰难的能力重构。

### 3.2.2. 竞争资源与重组分配的挑战

在分流安置中,裁并专业教师即便获得机会转入相近新专业,其资源获取和发展机会也暂时处于不公平的竞争起跑线。一方面,裁并专业教师在新专业的初期产出,如保证基础课时量、开发新课程等,就处于先天劣势,这往往不被既有以竞赛科研为核心的绩效考核方案所认可,形成“多劳少得”的负向激励;另一方面,裁并专业教师原有的研究方向、技能竞赛、校企合作可能因失去专业依托而无法持续,申请新专业的研究方向、技能竞赛、校企合作又缺乏积累与经验,极有可能在科研、竞赛、校企实践中迅速被边缘化。更深层次的挑战源于校内资源竞争的制度性挤压,为了“升本”或达标,学校和新院系普遍将资源向重点建设的专业、重点发展的教师倾斜,即便成功转型,裁并专业教师也面临着一套系统性的、相互交织的竞争资源重组分配的挑战。

### 3.2.3. 身份认同与职业晋升的挑战

调岗意味着要离开现有熟悉的职业环境,需要从头建立人际关系,融入新的同事圈,主动调岗者可能对未来不确定性感到焦虑,被动调岗者则更容易产生自我怀疑的情绪。若调岗涉及收入、福利待遇、职称评定、发展路径等变化,则更会因为专业的转变而动摇身份认同。对于裁并专业教师来说,真正的挑战不在于道路的曲折,而在于旧的晋升地图已然失效,导航却还未绘制出一个新的、基于自身能力的、贴合未来发展的新地图。从一定角度来说,专业调整的成本与风险,实质上最大程度地转移给了专业裁并的教师群体。面对专业裁并,教师的晋升通道已远超个人能力范畴,而是专业转型、资源重配与个人发展的复合挑战。这一挑战的核心在于,裁并专业教师普遍缺乏清晰的、个性化的转型路径图,是向 A

专业转, 还是向 B 专业转? 是听学校安排去 C 领域, 还是主动争取靠 D 领域? 是强攻科研, 还是深耕产教融合? 是攻读高一级学位实现专业调整, 还是转岗行政教辅岗位? 新的晋升通道尚未明确建立, 反而由于缺乏有效规划, 陷入低效尝试, 进而导致晋升的门槛极高。

## 4. 面向未来的裁并专业教师高质量发展对策

### 4.1. 夯实制度支持, 构筑稳定公平的发展环境

制度是行动的框架与基石, 面对专业调整的变革, 湖南“双高计划”院校不能仅靠国家和地方层面的行政指令, 还必须以强有力的制度设计为裁并专业教师“托底”, 并创造面向未来的发展条件。一方面, 湖南“双高计划”院校可以建立动态调整与柔性管理的调整机制, 杜绝“一刀切”的裁并思维, 推行“岗随产变”的柔性岗位管理, 鼓励教师在校内不同专业群、教学团队间合理流动, 将个人转型与产业适应有机绑定。例如, 设立“转岗职称评审绿色通道”, 允许转岗教师在 3 年内保留原专业职称申报资格[8], 或在新专业申报时, 认可其跨学科教学与科研成果, 降低职称晋升的“专业壁垒”, 还可以实施“新旧成果折算”过渡性考核(1~3 年), 针对调岗教师设立过渡期考核机制, 将原专业的教学成果(如精品课、竞赛指导)随时间年限按 30%~50% 比例折算入新岗位考核, 新岗位业绩也随时间年限按 50%~70% 计算, 避免“一刀切”导致的断崖式压力。另一方面, 湖南“双高计划”院校应完善分类评价与激励发展的支持体系, 鼓励裁并专业教师建立“个人转型档案袋”, 系统记录教学成果、实践项目、职业资格证书、获奖情况等, 作为专业转型的有力证明, 并给予一定的奖励支持[9]。如果有条件的话, 湖南“双高计划”院校可以设立专项的“专业调整与教师发展”基金, 专项用于转型教师的再培训、课程开发、企业实践、课题调研等等, 强化资源保障与条件建设。

### 4.2. 加大培训投入, 培养扎实深厚的教师素养

教师素质是高职教育质量的命脉, 转型期对裁并专业教师素质提出了更高的要求, 必须通过体系化、精准化的培训投入, 为裁并专业教师提供产教融合的实践平台。湖南“双高计划”院校提供的转型培训不能流于校内理论或通用技能培训, 必须加大培训投入, 将数字教育资源开发与应用、信息技术与专业教学深度融合纳入培训模块, 为裁并专业教师提供急需的、针对特定新产业的深度技能培训。例如, 学校可以为每位转岗教师配备校内学科带头人、企业技术骨干双导师, 校内导师负责课程体系衔接, 企业导师负责产业前沿对接, 每月不少于 4 学时一对一指导, 要探索建立职业能力证书考核进阶, 鼓励裁并专业教师通过培训、实践和考核获得不同等级的技术技能认证、教学能力认证或企业培训认证。此外, 学校可以开设 1~2 周短期“微课程”模块化培训[10], 如数字资源、AI 教学法等, 培训建议采用“集中研修 + 返岗实践 + 总结评价”混合模式, 考核合格可抵继续教育学分, 并作为岗位聘任的必备条件, 实现“短平快”能力补位; 还可以组织教师赴同类院校真实观摩, 辅以专家讲座、案例研讨、实操演练等, 解决真实教学难题, 强实现教师能力的再造与增值。

### 4.3. 深化校企协同, 创造共生共荣的育人共同体

“双师型”教师的成长场域在产业一线, 而裁并专业教师的行业经验基本已滞后于技术迭代速度, 其原来掌握的技能可能已非产业所需, 因而存在“双师型”转型困难。在这个层面来看, 湖南“双高计划”院校必须推动校企合作从“资源互换”的松散结合, 迈进“价值共创”的深度融合。湖南“双高计划”院校应联合领军企业, 共同开发代表行业最新技术水平的教学标准、实训标准, 鼓励裁并专业教师下企业挂职, 试行企业“挂职缓冲期”(1~2 年)。例如, 安排 40 岁以上教师到合作企业担任技术员, 下企业教师暂时不承担一线教学任务, 专职利用其经验优势解决企业实际问题, 同时熟悉产业需求, 为回

归教学或转型发展做准备。此外,湖南“双高计划”院校应鼓励校企共建“跨界师资蓄水池”[11],例如共建产业学院、技术创新中心或生产实训基地等,推行企业访问工程师制度,保障裁并专业教师每五年不少于半年全脱产深入合作企业核心技术岗位,同时赋予企业专家在课程建设、师资评价等方面的话语权,推动校企双方在人才标准、成果认定上实现互认互通。校企联合建立师资库,应允许转岗教师以兼职研究员身份参与企业项目,所得成果可计入科研工作量,实现“教学-实践-科研”良性循环,同时,允许裁并专业教师深度参与平台运营、技术攻关与市场化服务,让裁并专业教师在创造市场价值的过程中形成“研发-收益-反哺教学”的良性循环。

#### 4.4. 强化个人适应, 激发自我革新的内生动力

外界环境的塑造最终服务于内在主体的觉醒,外部的制度、培训与校企平台最终需要通过裁并专业教师主动作为才能生效,因此,激发裁并专业教师的适应性与发展主动性至关重要。一方面,湖南“双高计划”院校人事处可以与二级学院相配合,设立“教师转型发展工作室”,聘请兼职的职业咨询师与专业对口教师,提供一对一的心理疏导与职业发展咨询,帮助教师分析优势,制定个性化转型路径。学校应鼓励个性化的职业发展规划,转型期教师是想成为新兴专业的教学能手,还是想成为技术转移与孵化的校企能手,或是想转岗行政,亦或是想攻读高一级学位,都应得到学校相应的支持。另一方面,学校管理层应推行“同伴互助成长小组”,按转岗类型组建互助小组,定期开展经验分享会,共享备课资源、化解焦虑,形成“抱团取暖、共同成长”的支持网络,还可以通过深度沟通、政策宣讲等,表彰成功转型的教师典型,引导裁并专业教师树立终身学习的信念,养成主动追踪行业动态的习惯。只有将持续学习与能力更新内化为一种职业生活方式和内在需求,裁并专业教师才能应对快速变化的时代。唯一不变的是变化本身,这才是裁并专业教师应对专业变革最根本的、最强大的“适应”。

### 5. 结论

综上所述,湖南“双高计划”院校裁并专业教师面向未来的高质量发展,是一项辐射引领、影响深远的系统工程。唯有以制度创新为保障、以精准培训为引擎、以校企协同为舞台、以个人适应为根本,湖南“双高计划”院校才能将专业调整变革的挑战,转化为教师队伍重塑的历史机遇,从而锻造出一支既能“仰望星空”洞悉形势,又能“脚踏实地”赋能产业的创新型高职教师队伍,从而为职业教育注入最核心、最持久的生命力。

### 基金项目

湖南省教育科学工作者协会“十四五”规划2025年度科研课题“双高计划背景下高职农业英语教师跨文化教学能力标准体系构建研究”(项目编号:XJKX25B437)。

### 参考文献

- [1] 周栋良. 湖南“双高计划”学校建设现状与高质量发展对策[J]. 现代商贸工业, 2025(24): 96-99.
- [2] 教育部, 财政部. 关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划(2025-2029年)的通知[EB/OL]. 2025-01-23. <https://www.zdnc.edu.cn/u/cms/jwc/202502/27154956bpf.pdf>, 2026-03-30.
- [3] 中共湖南省委办公厅, 湖南省人民政府办公厅. 湖南省高等院校布局优化实施方案[EB/OL]. 2024-12-10. [https://www.hunan.gov.cn/hnszf/hnyw/zwdt/202411/t20241116\\_33501949.html](https://www.hunan.gov.cn/hnszf/hnyw/zwdt/202411/t20241116_33501949.html), 2026-03-30.
- [4] 胡德鑫, 纪璇. “双高计划”背景下高职院校专业集群建构逻辑与路径研究[J]. 中国职业技术教育, 2021(14): 16-23.
- [5] 贺星岳, 曹大辉, 程有娥, 等. “双高计划”建设背景下高职院校教师专业发展的逻辑及推进策略[J]. 现代教育管理, 2019(9): 96-101.
- [6] 田振华. 组织变革理论视角下教师专业发展的新“勒温模型”[J]. 教育理论与实践, 2020, 40(35): 32-35.

- [7] 湖南省教育厅. 湖南省加快推进学科专业设置调整优化机制改革[EB/OL]. 2025-08-28. [https://hudong.moe.gov.cn/jyb\\_sjzl/s3165/202512/t20251231\\_1425338.html](https://hudong.moe.gov.cn/jyb_sjzl/s3165/202512/t20251231_1425338.html), 2026-03-30.
- [8] 王艳辉. 高职教师职称评审制度发展与问题研究[D]: [硕士学位论文]. 郑州: 河南大学, 2018.
- [9] 雷祖军. 面向未来的高校学科专业结构调整中教师队伍建设研究[J]. 湖北开放职业学院学报, 2024, 37(5): 50-54.
- [10] 福建省职教师资培训中心. 科学打造“精准细”职教教师培训模式, 满足教师专业发展需求[EB/OL]. 2022-08-04. [https://mp.weixin.qq.com/s?\\_\\_biz=MzkxNDM4NjU2OA==&mid=2247484488&idx=1&sn=8f48eb85dbdc60b38f7cf7c67a8b667a&chksm=c16e7faff619f6b973cf798d6f9a954e77e4203eed2779fd0876788e03e33a6c0fdaaccf772c&scene=27](https://mp.weixin.qq.com/s?__biz=MzkxNDM4NjU2OA==&mid=2247484488&idx=1&sn=8f48eb85dbdc60b38f7cf7c67a8b667a&chksm=c16e7faff619f6b973cf798d6f9a954e77e4203eed2779fd0876788e03e33a6c0fdaaccf772c&scene=27), 2026-03-30.
- [11] 罗治得. 中国式教育现代化视域下高职“三项融合、五位协同”产业学院构建[J]. 职业技术教育, 2023, 44(17): 17-20.