

校企合作下高职土建专业双师型师资队伍建设探析

金耀华¹, 吴书安¹, 邹厚存²

(1. 扬州市职业大学, 江苏 扬州 225009; 2. 江苏扬建集团, 江苏 扬州 225009)

摘要:“双师型”师资队伍建设和高职院校内涵建设的重点,工学结合、校企合作则是培养双师型教师的重要途径。目前,高职土建专业师资队伍建设中存在缺乏培养机制和评价机制、缺乏具备工程经历教师的问题,必须依托校企合作,制定教师准入新标准,完善教师的培养制度,打造专兼职教师队伍,建立健全考核机制,以加强高职土建专业双师型师资队伍的建设。

关键词: 校企合作; 高职院校; 土建专业 “双师型”教师; 师资队伍建设和

中图分类号: G 451.2

文献标识码: A 文章编号: 1008-6536(2013)02-0063-03

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》中强调了职业教育的重要性,明确提出我国职业教育的发展方向“坚持以服务为宗旨,以就业为导向,推进教育教学改革;实行工学结合、校企合作、顶岗实习的人才培养模式;加强‘双师型’教师队伍和实训基地建设,提升职业教育基础能力。”显然,推动职业教育发展、提高职业教育质量的关键是拥有一支高水平、高素质的“双师型”教师队伍。但目前很多高职院校师资队伍中“双师型”教师比例不足50%,远低于教育部70%的要求,不能满足实际教学的需要^[1]。现阶段,“工学结合、校企合作”办学模式已逐渐成为高职院校培养“双师型”师资队伍的一个重要途径,在这一机制下如何构建一支质量优、素质高、能力强的“双师型”教师队伍是一项值得深入研究的重要课题^[2]。

一、土建专业“双师型”师资建设存在的问题

土建专业是一门实践性较强的专业。高职土建类专业学生除了应具有扎实的理论知识外,还需掌握过硬的工程实践能力。这要求高职土建类教师要深入工程实践,不断更新知识结构,提高专业技能,加强“双师”素质。然而,我国高职教育起步晚,高职院校主要是由以前的中职或者中专学校升格、合

并而来,建校时间一般在10年左右,很多高职院校的土建专业是在近几年国家基础建设迅猛增加的情况下才开设的^[3]。师资队伍普遍存在着职称结构不合理、学历层次低的现状。专任教师在教学上重理论、轻实践,重知识讲授、轻实践操作和能力培养,缺乏“双师”素质。

(一) 缺乏工程经历

高职院校的土建专业教师来源比较单一,多数是由本科生和研究生直接引入,虽然他们中的大多数具备较高的学历,理论知识较丰富,但在实践操作技能方面却明显不足,达不到指导学生有效开展实践的要求。笔者对其所在学校土建专业的教师进行了调查,发现近85%的教师是从学校毕业后直接到校任教,由建筑企业调入的只占6.5%,还有相当一部分教师由以前两所中专学校合并升格,大部分教师缺乏必需的工程经历。对于具有一定工程经历的专业教师来讲,由于高职院校教学任务较重,繁忙的教学及科研工作使他们没有时间和精力进一步提高实践操作能力,在客观上阻碍了专业教师“双师”素质的形成和提高。由于缺乏工程经历,教师无法在教学中进行知识更新,导致学生的实践操作技能难以得到提高,严重影响到人才培养目标的实现。

收稿日期: 2013-03-18

作者简介: 金耀华(1981—),男,扬州职业大学土木工程学院讲师,硕士。

基金项目: 江苏省高等教育教学改革研究课题(2011JSJG442)。

(二) 缺乏培养机制

近年来,一些高职土建类院校已经意识到教师实践能力提高的重要性,用于“双师型”师资培养的经费有较大增加,但仍然不能满足实训基地的建设、教师到企业培训、教师外出进修等费用的开支^[4]。大多数高职院校采取讲座或者现场观摩等培养方式,形式简单,效果不明显,即便是派遣教师到企业挂职锻炼,在实践中受诸多因素限制而效果不佳。究其原因,一是企业难落实。由于教师下企业短时间不能给企业带来直接效益,还会影响企业正常工作,很多企业不愿接受教师锻炼;二是参与难深入。由于企业的核心技术、商业机密不愿外泄,教师很难深入参与工程实践;三是时间难保证。由于高职土建专业师资普遍紧张,很难做到长时间脱产下企业锻炼,教师的实践操作能力和专业知识不能得到实质性的提高。

(三) 缺乏评价机制

国家教育规划纲要提出要完善职教师资的考核、评价和晋升制度,进一步推动“双师型”教师队伍建设。但在现阶段,有效的“双师”素质评价机制尚未建立。高职类专业教师职称评审条件中虽有实践能力要求,但所占比例不高,并且难以具体量化考核。一些专业教师为了评职称成天忙于科研、论文和课题,无心提高自己的“双师”素质。多数高职土建类院校也没有建立完善“双师型”教师的工作评价体系,没有将是否有企业工作经验、是否有行业技能证书、是否有和企业合作开发的研究成果等内容纳入对教师的考核评价体系中,导致真正拥有“双师”素质的专业教师在评选先进、任职提升、工资级别、课时酬金、学习进修等方面没有享有相对优厚的待遇,无法吸引高水平“双师”人才投身到高职教育。

二、高职土建专业双师型师资队伍的培养路径

校企合作是激发职业教育活力、破解我国高等职业教育发展难题的有效举措^[5]。通过校企合作可以有效解决高职土建专业教师缺乏“双师”素质、实践能力不足、缺乏继续教育等一系列棘手问题。校企合作将学校与企业相互联系起来,充分利用学校和企业两种不同的教育资源、教育关系和教育环境,将教师的课堂教学与企业实践有机地结合起来,构建有效培养和提升教师专业技能的“双师”素质培养模式。

(一) 以校企合作为契机,制定教师准入新标准

高职院校要以校企合作为契机,逐步完善新教师招聘聘用制度,制订好入职标准,把好“进口关”。在新教师引进方面,务必要转变观念,调整策略,从过

去单纯注重“双高”(高职称、高学历)人才向注重“三高”(高职称、高学历、高技能)人才方向转变,切实加大对有企业工作经历的高技能人才的引进力度,重点引进有企业实践经验的实践型、技能型人才。建议高职土建专业教师准入条件应该包括:第一,学历必须是硕士研究生及以上;第二,必须具有2年以上的相关企业工作经历;第三,具备当教师的基本条件。

(二) 以校企合作为平台,完善教师的培养制度

通过校企共同建设实训基地、建立教师访问工作站、成立企业项目工作室等方式,搭建提升教师实践能力的平台,完善教师“双师”素质的培养制度。第一,校企合作实训基地的建设,可以使校实训基地获得充足设备和资金投入,有了财力、物力和技术上的保障和支持,可以给教师一个全新的实践环境。同时,教师还能参与实训基地的建设过程,同企业技术人员进行学习和交流,提升他们的实践能力。第二,学校在企业建立访问工作站,让在职教师以“访问工程师”的身份,在规定时间内扎根企业,真正参与企业的生产、管理、研发等工作,帮助企业解决实际问题,同时丰富他们的企业工作经验,让他们达到企业高级技术人员水平。第三,学校可以通过提供场地、科研仪器、实验设备等措施引导企业带项目入驻,成立企业项目工作室,教师和企业人员共同研发,攻克技术难关,直至项目完成。在提高教师社会服务能力的同时,可把企业项目、研发成果作为案例引入课堂,反哺教学,真正提高教师的“双师”素质。

(三) 以校企合作为桥梁,打造专兼职教师队伍

高职土建类院校要切实实施从外“请进来”的战略,聘请在企业中具有影响力的专家、一线技术人员和能工巧匠担任学院主干专业课程的兼职教师^[6];外聘兼职教师主要任务在于承担部分主干专业课及指导学生实践、实训等教学任务。学生可以零距离地接受建筑企业一线高技能人才的指导,缩短在校学习知识与实际工作的距离,为今后进入企业打下坚实的基础。同时,这些企业兼职教师通过教学实践活动,可与学院专职教师进行行业交流,对专职教师起到“传、帮、带”的作用,促进提高专职教师的实践能力。企业兼职教师在技能和工程实践方面有优势,而在理论教学的组织和管理、教学方法与经验上较为欠缺,且他们在各自企业里都是技术骨干、管理骨干,不可能长期担当教学工作,这是现实存在的问题。通过分析寻找对策,专职教师和企业教师可以共同组成教学小组,推行双导师制,主讲教

师为学院专职教师,助理教师为企业兼职教师,在理实一体化的课堂中共同完成教学任务。主讲教师承担教学和理论讲解部分,助教承担实际操作和技能训练部分。在实训和顶岗实习教学中,双方则角色互换,企业兼职教师作为主讲教师,学院专职教师作为助理教师。

(四)以校企合作为依托,建立健全考核机制

高职土建类院校要以校企合作为依托,逐步完善“双师”师资的考核、评价和激励制度,从用人标准、职称评定等方面,逐步建立健全“双师型”师资队伍建设的考核机制。通过校企合作,引入企业的“年检制”,对在职教师进行定期的“双师”素质年检考核,要求专业教师的执业岗位证书等级至少比毕业生获得的高两个等级以上,中级职称教师需获得中级执业岗位证书,副高以上职称需获得高级执业岗位证书。对不达标专业教师应暂停教学工作,并安排下企业锻炼,直到考核合格。考核结果与评先评优、岗位津贴、专业技术职务晋升、国内外进修挂钩,对于连续两轮考核不合格者,应予以降职、待岗进修或解聘,确保“双师”的“新鲜度”。学校应建立相应的激励机制,制订薪酬向“双师型”教师倾斜的政策,在职称评定、评先评优中给予政策倾斜,对在实践中操作能力强及实践教学成绩突出的教师给予物质或精神上的奖励和表彰,使得教师愿意到企

业实践,激发广大教师争做“双师型”教师的荣誉感和自豪感。

三、结语

高职土建专业教学团队建设具有一定的复杂性和连续性,是一项长期任务。校企合作既加强了高等职业院校实践教学的师资力量,又提高了企业专业技术人员的专业理论知识,真正实现了校企之间专业技术人才和高技能人才的合作互融,是加强高职院校土建专业“双师型”师资队伍建设的途径。

[参考文献]

- [1] 陈小燕. 基于校企合作的“双师型”师资队伍建设的思路[J]. 中国大学教学 2010(1): 72-74.
- [2] 张海会. 从《国家中长期教育改革和发展规划纲要》看多元智能理论视野下的教师角色转变[J]. 辽宁教育行政学院学报 2011(2): 54-60.
- [3] 钟厚华. 浅谈高职院校土建专业教师职业能力成长[J]. 湖北水利水电职业技术学院学报 2012(2): 58-59.
- [4] 张雁. 提高教师实践能力的探索[J]. 中国高等教育 2010(12): 60-61.
- [5] 张晓玲. 校企合作下的高职教师“双师”素质建设探析[J]. 辽宁高职学报 2011(1): 90-91.
- [6] 卢惠林. 以就业为导向的高职兼职教师队伍建设的探索[J]. 黑龙江高教研究 2011(3): 92-95.

On the Construction of Double-qualified Teaching Staff for Civil Specialty in Higher Vocational Colleges Based on College-Enterprise Cooperation

JIN Yao-hua¹, WU Shu-an¹, ZOU Hou-cun²

(1. Yangzhou Polytechnic College, Yangzhou 225009 China;

2. Jiangsu Yangzhou Construction Group, Yangzhou 225009, China)

Abstract: The double-qualified faculty construction is the focus of the connotation construction in higher vocational colleges. Combining learning with working and college-enterprise cooperation are the important ways of training double-qualified teachers. At present, there exist problems such as the lack of training and evaluation mechanism and the lack of teachers with engineering experience in the construction of teaching staff for Civil Specialty in higher vocational colleges. It is essential to depend on college-enterprise cooperation, work out the new standard for teachers' access, improve teachers' training system, enhance faculty team construction, establish and perfect the assessment mechanism, thus strengthening the double-qualified faculty construction of Civil Specialty in higher vocational colleges.

Key words: college-enterprise cooperation; higher vocational colleges; Civil Specialty; double-qualified teacher; construction of teaching staff

(责任编辑:王燕)