

职教动态



第三期

天津交通职业学院职业教育研究所主办

2010年4月26日

总第32期

集团领导莅临学院检查指导工作

简讯

2010年4月2日下午，集团公司董事长、总经理武岱同志，集团党委书记靳和连同志和集团党政班子主要领导及相关部门负责同志一行莅临学院，听取了学院、交通学校、培训中心、党干校、集团教育处等单位一季度工作情况的汇报，同时参观了学院汽车钣喷实训中心。汇报期间，集团党政对各单位所开展的工作给予了充分肯定，并对重点项目的进一步落实和二季度的工作提出了具体的要求。

会上，集团靳和连书记指出：教育板块各个单位一季度工作体现了思想统一、目标明确；作风艰苦、工作到位；项目增多、亮点频闪；水平提升、成果丰硕。同时，他要求各单位一把手要理解董事长对于教育的良苦用心及支持和帮助。他对学院下一步的发展建议是要进一步做好“争百保八”工作。

武岱董事长指出：听取了教育板块的汇报和参观了汽车钣喷实训中心后，感觉非常好，证明了集团的部署在教育产业高地得以落实，教育产业高地的发展、在前进，跟集团发展是同步的。交通职业教育是集团发展不可或缺的重要组成部分，是集团的形象和品牌，为集团的发展注入了活力，解决了人才瓶颈。他要求教育板块的领导班子要认真敬业，高

度负责；要认真规划，思路创新；要认真落实，保证效果；要认真思考，解决问题。他对教育板块各单位下一步的工作要求是：第一，强化四个意识，即创新意识、改革意识、忧患意识和市场意识。第二，加快发展，即要通过抓好进口和出口、抓好特色品牌、抓好规划发展来促转变，要抢占先机。第三，坚定目标，即要把交通职业教育做优、做强、做久，要出成果、出人才、出经验，要按照科学发展观的要求，使交通职业教育可持续发展。

——党委工作部

我院参加集团党委中心组理论学习专题讲座

2010年4月14日，交通集团公司党委特邀天津市委党校经济发展战略研究所副所长臧学英教授为集团党政班子领导、机关各处室中层干部、直属单位党政领导及相关同志做了一场题为《天津宏观经济形势与发展思路》的专题讲座。臧教授从天津近年来经济社会发展概况、天津近年来取得快速发展的经验、天津面临的形势、天津发展的有利条件与潜在优势、集团公司如何大有作为等方面进行了系统的阐述，为与会人员转变思想观念、创新工作方法奠定了强有力的理论基础，使大家受益匪浅。我院党政领导班子及经济管理系部分教师代表聆听了讲座。

——党委工作部

校企合作

我院荣获“2009年中国 T-TEP 优秀学校二等奖”

2010年4月1~3日“2010年中国 T-TEP 大会”在云南丽江召开。我院李长霞副院长和汽车工程系顾瑄主任参加了此次会议。

一汽丰田有限公司在全国31所合作院校中挑选了11所条件好、综合实力强的院校作为重点合作院校。4月1日下午举行了服务培训重点合作院校的授牌仪式。一汽丰田有限公司的负责人邱林向我院授予了重点合作院校的牌匾。李长霞副院长在会议中表达了我院与丰田公司合作的诚意与信心，今后我院将一如既往的支持和建设好丰田合作项目，完成各项合作任务。

同时，在4月2日2010年中国 T-TEP 春季大会上，我院正式获得了“丰田钣金喷漆班”的认定证书，在原有“丰田初级班”、“丰田中级班”的基础上进一步扩大了 T-TEP 学校的办学规模，拓展了教学及培训内容，实现了校企深度融合，提升了合作空间。

在我院丰田 T-TEP 项目负责人黄俊平教授的带领下，2009年我院的丰田合作项目成绩突出，得到了一汽丰田有限公司的好评。此次会议，一汽丰田汽车销售有限公司、丰田汽车（中国）投资有限公司、广汽丰田汽车销售有限公司授予我院“2009年中国 T-TEP 优秀学校二等奖”的荣誉称号；黄俊平教授获得了最佳项目负责人的提名。为此，丰田 T-TEP 事务局还将安排获奖单位的项目负责人和骨干培训教师前往日本丰田公司进行研修和考察。

会上，李长霞副院长代表我院上台领奖并发表了获奖感言，同时签订了新的 T-TEP 协议。

——汽车工程系



我院应邀参加“2010年度博世班”项目第一次工作会议



2010年4月13日，“2010年度博世班”项目第一次工作会议在苏州建设交通高等专科学校召开。本次会议由中国汽车工程学会汽车应用与服务分会和博世贸易（上海）有限公司主办。我院黄俊平教授、汽车工程系顾瑄主任以及“博世项目”核心教师贾启阳参加了此次会议。

博世贸易有限公司是世界著名的500强企业，其先进的汽车检测与诊断设备及其发动机管理系统广受赞誉。2007年开始，博世公司在我国挑选了12所实力较强的职业院校，成立了“博世班”合作项目。我院是首批6所院校之一。目前已有2007级、2008级两届“博世班”在校生。2007级“博世班”同学已全部下企业参加顶岗实习，并得到了企业的好评。目前有多所北京的博世BCS服务站表达了招聘我院“博世班”毕业生的意向。

本次会议讨论并通过了2010年“博世班”项目的工作计划，明确了全年的工作任务，赵丽丽秘书长、朱军老师等多名行业专家，对项目教学提

出指导意见。此外，会议还对即将召开的教育部首届高职组汽车维修技能大赛的相关技术问题进行了沟通与交流。黄俊平教授作为“博世班”项目的负责人在大会上做了汇报发言。

——汽车工程系

苏志刚教授为我院干部教师进行专题讲座

专题讲座

2010年3月29日，我院邀请国家级示范校评估专家、宁波职业技术学院党委书记、执行院长苏志刚教授，为我院党政领导、

中层干部和部分教师代表做了一场题为《高职院校可持续发展的实践与思考》的专题讲座。苏教授从转变办学模式、走出传统教学阴影、系统设计人才培养方案、高职教育可持续发展的几点思考等方面进行了系统地讲述，使大家进一步加深了对职业教育发展的认识，为深层次推动我院教育教学改革起到了很好的指导作用。

——党委工作部



“携手世界、经济节能、点亮交院”

简讯

2010年3月26日中午12:30，我院“携手世界、经济节能、点亮交院”为主题的倡议活动在5号教学楼前拉开

序幕。此次活动，由经管系学生会发起并倡议学院全体师生，积极参与2010年3月27日“地球一小时”的活动。参加本次活动的有学院张泽玲副院长、学工部、公寓处、武装部、心理咨询室、图书馆、各系部的领导和学生代表以及经管系全体教师和学生。

“地球一小时”活动是世界自然基金会（WWF）首次于2007年3月31日晚间8点在澳大利亚悉尼市展开。据统计，熄灯一小时节省下来的电足够20万台电视机用1小时，5万辆车跑1小时。更多参与的市民反映，当天晚上能看到的星星比平时多了几倍。随后，“地球一小时”以此为开端，以令人惊讶的速度很快席卷了全球。自2009年起，我国也

参与到此项活动中来。

我院经济管理系发起并举办此项活动意在提高大家节能环保的意识，响应学院党政的节能降耗的工作部署，以此为契机，带领大家积极行动起来，从我做起，从身边的小事做起，汇聚点滴，改变世界，改变交院，使我们的学院更加美好，为创建和谐校园做出贡献。

在“携手世界、经济节能、点亮交院”活动启动仪式上，经济管理系学生分会主席刘伟提出倡议，并号召全院师生积极参与，为节能减排，珍视地球，贡献出交院每一分子的力量！会上经管系刘俊萍书记做了动员讲话、公寓处韩文君书记就公寓处的支持和配合进行了发言。最后，张泽玲副院长对此次活动进行了高度的评价并做了重要讲话。

活动结束后，与会领导、嘉宾和同学们在倡议簿上签名。

——学生工作部

心系西南旱情 倾注爱心之水——天津交通职业学院师生为西南旱区捐款

自去年入秋以来，我国西南地区五省遭遇历史罕见的特大旱灾，6100余万受灾同胞，2425万人饮水困难的消息牵动着每一名交院师生的心。学院团委、学工部、学生会、红十字会共同发起、组织了向西南旱灾地区捐款活动，呼吁全校同学一起行动起来，献一份情、出一份力、伸出援手，为灾区捐一元钱用于购买一瓶饮用水；从自己做起，养成节约

用水的良好习惯；爱护环境，保护水资源。用行动撒播爱的甘露，为西南校园中缺水的儿童倾注爱心之水！

捐款仪式于2010年4月1日中午在学院广场举行。学院张泽玲副院长与各系部书记、学工办主任、教师代表和学生代表近3000人参加了捐款仪式。

仪式上，学院学生会代理主席郑涛同学向广大师生发出倡议：号召广大团员青年在全国上下紧急抗旱救灾的关键时刻，充分发扬中华民族“一方有难，八方支援”的传统美德，伸出双手，奉献爱心，用实际行动支援灾区，树立环保意识，保护水资源，做“资源节约型，环境友好型”社会建设的践行者。

随后，学生代表付洋洋同学在发言中表示，同学们要凝聚力量，奉献爱心，搏击旱情，一同将爱心延续，将责任相传，同灾区人民一起共度难关，争取早日赢得抗旱救灾的最终胜利。

学院红十字会成员和受灾地区学生代表在捐款现场一遍又一遍表演着手语《感恩的心》，将整个捐款活动推向高潮。

伴着《爱的奉献》的乐曲，学院张泽玲副院长带头捐款，学工部、团委、各系部书记、主任、教师等也慷慨解囊，全



国自强之星、天津市感动校园人物物流系 08 级房晓龙同学及学生党员、学生干部争先做出表率，广大团员青年也纷纷将爱心投入捐款箱。虽然春风料峭，但师生的心是火热的，绵延的捐款队伍排成了长龙，它传递着爱心、责任、力量。

学院张泽玲副院长代表学院党政讲话，她说：“今天同学们献出了一份爱心，一份

责任，看到此情此景十分自豪，十分激动，衷心地感谢同学们的爱心。”

本次活动得到全院师生的积极响应，大家纷纷慷慨解囊，短短 30 分钟共为灾区同胞募集善款两万两千余元。

——学生工作部

苏敬书记深入汽车工程系开展调研工作

新学期伊始，学院党委书记苏敬同志代表学院党政来到我系调研座谈，系主任顾瑄同志、系党支部书记陈长春同志分别介绍了我系现阶段各条线工作落实情况。苏敬书记在肯定我系前一阶段工作成绩的同时，提出了“不断加强学习，坚定信念，努力提高业务能力，打造专业品牌，注重培养核心梯队”的更高要求。同志们聆听了苏敬书记的讲话后深受鼓舞，表示要继续深入学习吴宗保院长代表学院党政在寒假中层干部学习班上所做的“回报集团支持提内涵，打造教育高地不放松”的工作报告，加强学习，提升内涵，打造汽车工程系核心竞争力。

——汽车工程系



展汽车专业教师风采 增高职素质教育内涵



2010 年 4 月 9 日下午，汽车工程系在汽车实训中心举行了专业教师实践技能展示。学院吴宗保院长，李长霞、于静副院长，刘尔成、黄俊平、王学成、吕建伟教授及各系部主任、骨干教师代表近 100 人参加了此次教研观摩。

提高青年教师的综合素质是我院 2010 年师资建设的重点工作之一，为了增强汽车系青年教师理实一体的教学能力，青年专业教师刻苦训练实践技能基本功，使得实践教学规范统一，促进了教学质量的提高。此次技能展示，孙广珍、王芳、董迪品、杨晨霞四位老师进行的是汽车发动机拆装项目；李嘉泽、史懂深两位老师进行的是丰田汽车四万公里保养项目。老师们娴熟的技能操作、规范的技术工艺、响亮的报告声，充分显示了青年教师的精气神，获得了在场领导和老师好评。



——汽车工程系教师技能展示纪实

教师技能展示后，吴宗保院长对此进行了点评。他表示，看到青年教师的进步很高兴，对青年教师熟练的技能展示表示满意。吴院长讲到：师资队伍的建设要通过和企业的合作项目来提升教师教学能力。汽车专业有机会、其他专业也有机会。在专业建设方面我们的付出是会有回报的。吴院长强调，教师要以身作则，肩负起培养学生综合素质的责任。要通过师资队伍的建设，来提高教师知识、技能水平，以教师的言传身教，教育学生学会做人、学会做事；要在培养学生动脑思考、分析解决问题的思路方面下功夫，设定高职学生的培养目标，培养出汽车专业领域的“汽车医生”。作为职业教育的教师，只有德才兼备，才能培养出懂道德、知礼仪、晓知识、能操作，综合素质强的学生。汽车系教师实践技能展示在掌声中圆满完成。——汽车工程系

全面开展毕业生就业指导培训工作



近期,就业处全面深入到各系,进行毕业生的就业状况统计和监测工作的指导。为进一步加强毕业生就业服务工作,切实发挥网络功效,做好毕业生就业状况统计及监测工作,就业处于4月15日召开了面向各系部的毕业生就业指导人员的培训会议。

就业处工作人员从就业信息网、“毕业生就业管理系统”的使用和毕业生后期就业管理等三大方面对与会人员进行详细的辅导。特别是对今年启用的“毕业生就业管理系统”

的使用进行了培训,并结合近期学院部分毕业生上网登录“毕业生就业管理系统”中出现的不同类型的问题,对就业状态的名称进行了讲解,明确了各种就业状态的统计依据;对如何指导学生按要求及时填写及相关工作人员如何做好初审、终审工作提出了明确规定。此次培训为今后规范就业统计,提高就业工作统计效率打下了坚实的基础。学院韩书记参加了此次培训活动,并就今后的就业指导与服务工作做出了“把好四个关,做好一个服务”的指示。——就业处

汽车工程系 08 级汽营专业学生参加中联重科招聘活动

2010年4月16日,汽车工程系08级汽车技术服务与营销专业10名学生参加了中联重科天津市独家代理企业——天津裕诚机械商贸有限公司的招聘活动。中联重科是我国起重机行业的龙头企业之一,在国内外都享有盛誉。作为其代理企业的天津裕诚机械商贸有限公司与天津市交通集团津维公司正在开展合作项目,这次通过津维公司的牵线搭桥,学院能够与中联重科进行合作,无论对学院汽车类专业教育教学水平的提升,还是对学生职业领域的拓展,都将起到积极的促进作用。在招聘活动中,学生所展现的职业能力和综合素质都受到了企业专家的好评。企业首席代表郑洁经理表示了对我院毕业生的用人需求及增进校企合作的良好意愿。我们相信,我院与中联重科及天津裕诚机械商贸有限公司的合作将会不断向前发展。

——汽车工程系

体育工作部举办《国家学生体质健康标准》测试培训专题讲座



2010年4月15日,体工部组织的《国家学生体质健康标准》测试培训讲座在学院新综合楼举行。参加培训的有学院学生会体育部全体人员、各系部学生体育骨干以及2009级各班班长、体委约140余人。讲座由体育工作部隋颖老师主持,刘佳老师主讲。

此次培训,刘佳老师依据《国家学生体质健康标准》,就开展学生达标测试的目的、方法、标准等内容进行了讲解,对前期测试准备中存在的问题进行了点评,并安排了2009级信息采集、制卡等相关工作。同时,他要求所有学生体育骨干要认真严格按照时间进度、工作流程,完成2009级学生达标测试的相关工作,最终实现2009级学生达标测试率100%、及格率90%以上的目标。会后师生就相关问题进行了交流。此次培训为贯彻落实《国家学生体质健康标准》,顺利开展2009级学生达标测试工作奠定了良好的基础。

——体育工作部

我院房晓龙同学荣获“中国大学生新东方自强奖学金”

由共青团中央、全国学联联合主办,中国青年报社和中国高校传媒联盟承办,新东方科技教育集团协办的2009年度“中国大学生自强之星”评选活动结果日前揭晓,我院物流工程系08级学生房晓龙当选2009年度“中国大学生自强之星”,并获得“中国大学生新东方自强奖学金”5000元。

4月13日,该活动颁奖仪式暨奖学金发放仪式在天津图书大厦举行,团市委副书记史庆伟、新东方教育科技集团天津校区校长杨鹏、团市委学校部部长许瑞、天津市学联主席田航宇出席了颁奖仪式。我院团委书记张娟带领学生代表与房晓龙同学一起参加了活动。

房晓龙同学作为获得“自强之星”称号的天津代表在颁奖仪式上发言。他首先向各级领导、老师、同学们,向活动

的主办方新东方科技教育集团表达了由衷的感谢之情。之后,他真诚地表示,愿意用亲身经历去帮助、激励那些有同样遭遇的人,让他们能够感悟人生的真谛,珍惜美好的生活;愿意用自己阳光、乐观的人生态度去感染那些对生活失去信心的人,让他们能够增强生活的勇气,永远追逐生活的阳光;愿意在志愿者的队伍中加倍努力,继续贡献自己的力量!

本次活动是深入贯彻党的十七大、团的十六大精神的具体体现,旨在激励广大青年学生自立自强,奋发成才。通过这一活动,在广大青年学生中发现和树立一批勤奋学习、不畏困难、勇于进取的先进典型,引导更多的学生向他们学习,努力成为祖国未来合格的建设者和接班人。

——学生工作部

汽车工程系新一期党员发展活动顺利举行

4月13日中午12:30,汽车工程系党支部召开了全体党员大会,讨论了2007级康胜、田嘉良、韩宝班等10位同学的入党纳新问题。系党支部陈长春书记主持了会议。

会上,10位同学分别宣读《入党申请书》,并向党组织汇报了思想、学习、工作等方面的情况。与会党员认为,10位学生入党申请人对党的认识明确,入党动机端正,在工作、学习等各方面表现都较为突出,符合预备党员条件。

最后,经党支部与会党员集体讨论、举手表决,一致通过了接纳康胜、田嘉良等10位同学为中国共产党预备党员的决议,并报上级党委批准。——汽车工程系



“放飞爱心,与爱同行”路桥工程系为刘艳红同学捐款

2010年4月9日中午12时,路桥系学生会开展了“放飞爱心 与爱同行”的爱心捐赠活动,系陈忻主任、刘淑琴副书记以及全体教师和07、08、09级的同学们参加了此次活动。爱心捐赠活动旨在为路桥系09届优秀毕业生、现身患重病的刘艳红同学捐款。

刘艳红同学在校期间成绩优异,表现突出,曾获励志奖学金等。他毕业后不忘母校,积极为学校提供就业信息,为在校生的实习、就业工作做了很多工作,付出了很多努力。不幸的是,2010年初刘艳红同学被确诊为肝硬化中晚期,因家庭困难,无法承担近4万元的医疗费用。为了帮助刘艳红同学渡过难关,路桥系积极组织捐款活动,捐款金额总计3123.1元,这充分体现了路桥系师生对刘艳红同学的关爱之心。让我们路桥人共同扬起爱的风

帆,给予刘艳红同学战胜病魔的力量,衷心祝愿他早日康复,重返工作岗位。

——路桥工程系



汽车工程系组织“感恩交院 爱我交院”的志愿活动

2010年3月25日下午5时,我系组织部分受资助的学生开展了一次“感恩交院 爱我交院”清扫校园的志愿活动。旨在爱心的传递中宣传4月7日国际环保日。简短的动员仪式后,同学们迅速投入到了劳动之中。

这次活动主要对活动中心、篮球场、一号公寓及汽车实训中心的周边环境进行了彻底清扫。同学们以对学院的感恩和爱校之心,发扬不怕脏、不怕累的精神,圆满地完成了任务,为构建和谐校园环境贡献自己的一份力量。

——汽车工程系



汽车工程系举行“旭日杯”主持人大赛

4月13日18时,由我系团总支宣传部举办的“旭日杯”主持人大赛在新综合楼0103教室举行。大赛分为初赛和复赛。此次初赛共有17名选手参加,其中3名选手以抽签的形式直接晋级。

赛事分为自我介绍与才艺展示、绕口秀、妙语连珠、记忆题四个环节。评委分别从整体形象、语言表达能力、现场应变能力以及记忆才能等几个方面考察选手的综合主持能力。选手们以各自不同的风格各展所长。台下观众也为他们支持的选手助威呐喊,气氛十分热烈。

经过两个小时的紧张角逐,共有10位选手进入到复赛。

——汽车工程系

在此祝贺他们成功晋级,相信他们在下一轮的复赛中会有更加精彩的表现。

2010年汽车工程系春季拔河比赛

2010年3月25日清晨,汽车工程系学生会体育部在运动场组织了拔河比赛决赛。经过几轮的淘汰赛,09级汽车检测与维修技术四班(三二分段)和汽车整形三班进入了本次的决赛。双方在比赛中都信心十足,聚全力竞争。经过两个回合的比赛,汽车检测与维修技术四班最终摘得硕果。

这次拔河比赛旨在增进同学们的友谊和团结合作的精神,同时也丰富了学生的课余生活。

——汽车工程系



提高质量不只是提高学生的技能水平

《国家中长期教育改革和发展规划纲要》（公开征求意见稿）指出：“发展职业教育是推动经济发展、促进就业、改善民生、解决‘三农’问题的重要途径，是缓解劳动力供求结构矛盾的关键环节，必须摆在更加突出的位置”、“把提高质量作为重点”。

各地在抓职业教育发展规模的同时，都注重质量的提高。但是，一些职业学校往往把提高学生的技能水平当作了提高职业教育质量的全部，即把提高学生的技能水平等同于提高职业教育质量。这实际上是对提高职业教育质量的误解，是要不得的。在这一错误的思想指导下，学生只要拿到技能等级证书就万事大吉了，文化课、专业理论课上不上、考试得多少分都不碍事，都不影响拿到双证书——毕业证书、技能等级证书。

还有更要不得的，就是一些职业学校只重视参加各级技能比赛学生技能水平的提高，而忽视了全体学生技能水平的

提高。学校使出浑身解数，投入大量资金装备参加比赛的项目，请名师指导；参加比赛的学生全部停课，只进行比赛项目的技能训练。

提高职业教育质量，涉及到许多方面，而不单是提高学生的技能水平。提高学生的技能水平只是提高职业教育质量的一个方面，否则培养出来的学生可能会一时找到饭碗，而从长远来看，是不可能满足经济社会对高素质劳动者和技能型人才的需要的。

只有文化基础课学习、职业道德教育、技能教育、健康教育、就业创业教育等一起抓，让学生具备必要的文化基础、良好的职业道德、熟练的职业技能、健康的身心素质和一定的就业创业能力，职业学校学生的素质才能得到全面提高，提高职业教育质量才会得到真正落实，职业教育才能真正满足经济社会对高素质劳动者和技能型人才的需要。

——选自中国教育报



校企合作的“宝安模式”



【实例】深圳市花样年彩生活科技有限公司是深圳物业管理行业十大品牌之一。在企业采访时，记者恰好遇到正在这里实习的宝安职校学生。

他们告诉记者，按照学校工学交替的教学安排，他们这是第三次来企业实习了，“早都熟悉岗位职责与业务流程了，顶岗实习没有问题”。而公司副总刘军更是直言公司的态度——我们已经预留了与宝安职校合作办学的场地，公司迫切希望能够尽快把“花样年企业校区”建起来。

人才培养：分阶段分层次分目标

【措施】实施六层推进

如何从根子上破解中职学生就业竞争力不强、就业层次不理想、岗位晋升与可持续发展的空间有限等尴尬生存状态？宝安职校校长吕静锋的观点是，职业学校的学生必须要在实战环境中得到“磨”和“练”。

吕静锋介绍，宝安职校探索的“工学结合、六层推进”人才创新模式特征可用“1、2、3、6”来概括：即一个培养目标，培养高素质的职业公民；两个学习地点，校内学习和校外实习；三个学习阶段，根据职业能力发展规律，将中职的三年教育教学过程分为从初学者到高级初学者阶段、从高级初学者到内行的职业人阶段、从内行的职业人到熟练的职业人阶段等三个阶段，学生通过三个阶段的学习，完成从初学者到熟练者的转变；六个学习层级，每个学习阶段分为校内学习和企业学习两个层级，流程设计依次为专业认知、职业体验、专业基础学习、专业实习、岗位学习、顶岗实习等

六个层次，形成一个“工”与“学”渐进式交替、螺旋式上升、“分阶段、分层次、分目标”的人才培养模型。

据介绍，“工学结合、六层推进”模式的学制是三年，学时分配也是严格遵循两年学习加上一年的顶岗实习的要求，也就是通常所说的“2+1”模式。但与“2+1”模式有着本质不同的是，“工学结合、六层推进”模式是把最后一年的顶岗实习设计为职业体验、专业实习和顶岗实习三个不同层次，在三年学习中交替进行，层层推进。

【点评】当前，社会各界，尤其是学生和家长对中职教育颇有微词，主要是抱怨中职三年毕业后，学不能致用，“学非所用，用非所学”。

宝安职校探索实施的以“工学结合、六层推进、螺旋上升”为主要实现形式的中职人才培养创新模式，较好地解决了职业学校把前两年的理论学习和后一年的顶岗实习割裂开来、理论学习和顶岗实习不能有效衔接、致使学生最后一年的顶岗实习“放羊”现象比较普遍等问题，使学生学即能用。

【实例】在一次深圳市企业家联合会年会上，吕静锋正好坐在深圳市一位领导的旁边，那位市领导接过吕静锋的名片一看，有点纳闷：企业家年会，你一个校长跑到这里来做什么？

吕静锋校长说：“行业协会聚会是企业界朋友培养感情、拓展人脉、商讨合作和推销产品的最好平台。我是职业学校的校长，来这里就是要拉近学校与企业的距离，向企业推销我的学生。”该领导听罢，抚掌大笑。

企业校区：构架校企合作的坚固桥梁

【措施】打造企业校区

2006年，在宝安区教育局的大力支持下，深圳市宝安职业技术学校以承担“工学结合、半工半读”国家级课题为契机，创造性地提出了“把学校搬到企业，把课堂设在车间”、“建设企业校区，打造没有围墙的校园”的构想，在全国职业院校中率先启动了“企业校区”建设工作，并与深圳市高新科技股份有限公司签署合作协议。

深圳市高新科技股份有限公司是一家专业研发、制造、销售通信终端产品的大型企业，拥有13万平方米的现代化工业园区和业内一流的专业优势，年产通信终端产品超过1000万台。按照协议，高新科技负责提供场地，由宝安职校负责改建为符合教学要求的标准课室、实训室、教师办公室、阅览室等，各种教学设备设施亦全部由校方负责购置；校、企双方联合成立了专门的企业校区管理办公室，学校派出专门的管理队伍常驻企业校区，负责企业校区教育教学管理工作；企业抽调高素质的专业技术人员担任企业校区的实习指导老师，协助校方开展实训教学。目前，“高新科技企业校区”已拥有6间标准课室、4间计算机房，并拥有相对独立的学生生活区、运动区。

吕静锋说，“企业校区”模式追求的是学生、学校与企业三者之间的共赢。企业和学校在这里合作培养的学生可以按照企业的用工需求和人才标准实行无缝对接，企业又何乐而不为呢！正如采访中花年华物业公司副总刘军所言，这种人才培养模式使企业有了合作的内在驱动力。

商界有句名言，你若想让顾客买你的产品，首先必须了解顾客需要的是什么。宝安职校的校企合作是从了解企业需求开始的。

早在2004年，宝安职校就主动加入了广东省企业职工培训协会、深圳市企业家协会、香港中小企业联合会等行业协会，并牵头创办了宝安区企业家协会，吕静锋校长称此举为“了解行业动态、瞄准企业需求的入场券”。

宝安职校与企业界朋友的交往逐渐频繁起来，对企业的需求摸准摸透了，学校就开始琢磨校企合作的事。企业培训缺乏师资，一个电话过来，专业教师就过去了，而且是免费送教上门；企业某工种缺人了，打个电话给学校，吕校长马上接招：“我送几个学生去试试，管用的话就在那里顶岗，不行的话我们再帮你想办法。”一回生，二回熟，校企合作的路子就这样越走越顺、越走越宽了。

【点评】中职教育的培养目标决定了其教育教学必须要依托一定规模和数量的校内、校外实习实训基地。但实习基地的严重短缺，已经成为制约职业教育发展的一大瓶颈。

宝安职业学校实施的以“企业校区”为主体的校外实习基地建设模式，为学生提供了充足的实训场地，满足了

企业对人才的需求，也使学校在各行业领域提高了声誉，真正架起校企合作的坚固、真实和顺畅的桥梁。

【实例】在2008年的宝安区职业技能大赛上，宝安职校抱着试试看的心态，组织20名学生报名参加了计算机应用技术和数控技术两项竞赛，和全区企事业单位的在岗技术能手同台竞技。结果，在计算机应用技术竞赛单元前十名中，宝安职校的学生占了7个；在数控技术竞赛单元前十名中，宝安职校的学生占了6个。

政府推动：契约式合作让三方受益

【措施】倡导契约式合作

细细探究宝安职校探索的校企合一的“企业校区”路径，其实是一种建立在法律框架下的契约型校企合作模式。按照双方约定，合作企业必须在相关领域具有突出的专业优势和规范的管理流程，能够提供相当数量的实习岗位；同时，企业还须承诺在严格遵守国家相关劳动法规的前提下，给予学生同工同酬的待遇，并有能力为学校提供相对独立的教学区、生活区和运动区。

宝安区主管教育的副区长李慧民认为，职业教育在区域经济发展中功不可没，发展中遇到了问题，政府有责任帮助解决。这些年，重视职业教育的发展已成为整个区委、区政府的共识。

2008年，宝安区政府出台了《宝安区关于加快职业教育发展的实施办法》等专门扶持校企合作的一揽子政策文件，其中规定：“全区各中职学校申请、经区教育局批准设立的区级职业教育校外实训实习基地，基本建设经费由区财政以基地一次性能容纳的实习学生数为基数，按平均每生1万元的标准核拨；中职学校学生在实习期间，每人每月享受650元的生活补贴；对接纳中职学校学生实习的企业，给予每人每月300元的实训补贴。”

在相关政策的推动下，宝安职校先后与德昌机电（世界500强企业）、中海物流（世界500强企业）、奋达集团、高新科技、汇科盛科技、利华动画、英大证券等知名企业共建了10个“企业校区”。

“企业校区”建设基本形成了“企业出场地，政府出资金，学校出师资，校企共同管理”的标准模式，具备了“实施‘六层推进’人才培养模式、接纳联办学生、承担专业教师到企业实践、订单式人才培养服务、为企业提供员工培训服务”等五大功能。

契约式合作产生的效果显著。首先是校企的双赢。通过校企之间的深度合作，学校的办学效益得到了社会各界的充分肯定，企业也获得了优秀和适用的人力资源。

其次是教师队伍的成长。“教师专业水平高不高，以前是关在学校里自我陶醉，现在要拉到企业见分晓。”吕静锋校长说，“几个回合下来，谁强谁弱立竿见影。更重要的

是,在教师队伍中形成了良性竞争的氛围。教师动真格的了,教育教学也就上去了,最后受益的当然是学生。”

再其次是学生综合素质与技能水平的同步提升。在“工学结合、六层推进”人才培养模式的主导下,学生在学校和企业之间来回“滚了三滚”,学以致用的问题解决了,专业与岗位对接了,就业竞争力也就上去了。学生通过最基本的职业体验,变得能吃苦、会合作了。宝安职校专门设计了“职业体验问卷调查表”,每次职业体验回来后都要请家长填写,统计结果显示,83.4%的家长认为孩子变得“比以前更懂事了”。

【点评】在一切有关校企合作约定的背后,推手则是政府。职业教育校企合作发展到一定阶段,没有政府的推动和政策支持,实际很难深入开展。在职业教育的“宝安模式”探索中,政府在学校和企业的沟通中发挥了积极作用,以企业校区作为载体,形成了对企业、学生巨大和持久的吸引力,把学校、企业 and 学生三方紧密地联系在一起。

校企合作是职教创新的原动力

中央教育科学研究所研究员程方平:

深圳市宝安职业技术学校在校政府和教育局的支持和指导下,大胆尝试,探索通过“企业校区”建设,汇聚政府、学校、企业三方力量,为职业教育和企业共同发展、和谐共

赢服务,走出了一条被同行称之为“宝安模式”的成功之路。

校企合作是职业教育改革创新的原动力和突破口。《国家中长期教育改革和发展规划纲要》(公开征求意见稿)提出,建立健全政府主导、行业指导、企业参与的办学机制,促进校企合作制度化。目前,在发展职业教育的现实中,一直存在着学校热、企业冷,剃头挑子一头热的现象。面对这一现实难题,具有务实精神和服务意识的宝安区,于2008年出台了专门扶持校企合作的一揽子政策文件,用实际行动支持了职业学校的改革探索和创新。发展。

有了政府的协调和支持,深圳市宝安职业技术学校一方面加强与相关企业的沟通,求得理解和支持;另一方面,通过创建和改变教育管理模式、教学实习模式、合作办学模式等,让企业真正看到学校办学与企业生存发展的相互依存关系。

由于政府的推进和服务,学校的探索和努力,“企业校区”作为载体,形成了对企业 and 学生巨大和持久的吸引力,社会对职业教育的需求得到了良性的激励与引导,学校职业教育的改革思路也越来越清晰。长期以来难以破解的职业教育发展难题,在深圳市宝安职业技术学校首创的“企业校区”中得到了解答,其创新价值值得借鉴和学习。

——选自中国教育报

建立职教师资队伍的建设观和能力观



一、改革职业教育师范生培养模式

根据我国国情,职业学校教师还不能做到都来自行业企业,仍然要由高等院校直接培养。我认为,高等院校在进行职业教育师范生培养时,应将工程教育与师范教育结合起来。一是要突出工程实践和实务训练,转变单纯进行专业学术化教育的状况,加强学生工程设计、实践操作和实务能力的培养。要转变传统的教学实习的做法,安排学生进行必要的企业生产性实习,让学生了解和体验企业生产的运作过程、生产环境、技术应用等,“真刀真枪”地进行企业工程实践和操作实践。二是要加强课程开发教育,让学生掌握必要的职业教育课程理论知识和课程开发方法,为进入职业学校将要承担的课程开发任务做好知识和能力上的准备,从而改变职业教育师范生普遍存在的缺乏工程或实务能力、实践能力、课程开发能力以及企业经历等对职业学校技能型人才培养至关重要的能力状况,为职业学校建设一支符合职业教育人才培养需要的“双师素质”教师队伍奠定基础。

二、拓宽职业学校教师来源渠道

职业学校教师除了主要由高等院校直接培养外,必须真正建立起从企业技术实践岗位引进人才的渠道,各专业均应

有来自企业一线的专业技术人员担任专职教师,形成多元互补的教师来源结构。制订优惠政策,真正落实国务院关于“支持职业院校面向社会聘用工程技术人员、高技能人才担任专业课教师或实习指导教师”的要求。一是可以规定相应的素质、资格、能力、年龄、实践工作年限等条件,并由人事管理部门组织招考,确保职业学校真正急需并符合要求的企业技术人员进入职业学校担任专职教师或专业带头人。二是可以规定职业学校从企业引进教师的比例不能超过专任教师数的15%,以防止职业学校盲目从企业引进不符合要求的人员,影响学校的教学质量。三是对职业学校急需并基本符合要求,但暂不具备教师资格的企业专业技术人员,经教育管理部门和招用学校考核后确认胜任教育教学工作的,可以先引进任用,并帮助其两年内通过培训考试取得教师资格证书。四是对职业学校急需的企业高技能人才,经过相应的教育教学能力考核达到要求后,可以不受学历条件限制引进任用。

三、完善教师到企业实践锻炼制度

一方面我国职业学校的教师绝大多数没有企业实践工作经历,另一方面,我国职业学校与企业合作办学不够紧密,许多职业学校缺乏行业背景,教师缺乏与企业沟通的渠道,因此,教师不了解企业的情况相当普遍,课程开发和人才培

养带有很大的盲目性。要改变这种状况,只有教师定期到企业去实践锻炼,才能弥补职业学校教师的“先天不足”和“后天缺陷”。为此,应根据国务院的要求,“建立职业教育教师到企业实践制度,专业教师每两年必须有两个月到企业或生产服务一线实践”。要落实这一制度,还要有相应的配套政策予以保障。比如,适当放宽教师编制、将教师到企业实践列入教师继续教育的范畴、规定企业有责任接受职业学校教师实践并帮助其确定实践课题、给教师提供参与企业生产和管理以及技术研发等工作的机会,以保证教师到企业实践锻炼真正取得成效。

四、形成兼职教师聘用和管理机制

要将来自行业企业的兼职教师作为职业学校教师队伍建设的重要内容,还应出台配套措施和建立兼职教师管理机制。一是职业学校通过校企合作建立兼职教师库,将符合条件的兼职教师纳入学校拟聘兼职教师的范围,数量应达到一定规模,由学校根据需求选择聘用。同时,要通过立法明确企业参与职业教育的责任,合作企业在选派符合条件的兼职教师方面要给予支持和帮助,并给兼职教师完成学校各项教学工作提供时间保证。二是改革现行的按教师编制拨付教育经费的体制,打破专职教师一统格局,建立有利于聘用兼职教师动态的、节约高效的教师人头经费拨款机制,即人事管理部门每年按照职业学校当年全日制在校生规模和师生比核定教师数,但学校无须按核定教师数配满专职教师,而是按核定教师数的70%配备专职教师,并以此为基准数,另外30%的教师职位用来聘用兼职教师。经费也应分两部分拨付,一部分是70%的专职教师按实全额拨付,另外的30%按专职教师拨款的平均数拨付,由职业学校用作聘用兼职教师,这样就为学校聘用兼职教师提供了经费保障。当在校生活规模减

少时,核定教师数同比例减少。但由于学校的专职教师一般不能随时削减,所以,可通过减少兼职教师数量来保证不会因为学生规模减少而出现教师超额、多余教师没事可做的问題,反之亦然。这样,学校聘用兼职教师就比较灵活了,既不会被教师缺编、超编所困扰,又有能力聘用兼职教师,同时并未增加财政拨款负担。三是对兼职教师不能仅考虑聘用,还要注重管理和培训,真正把兼职教师作为整个教师队伍的组成部分,将兼职教师按专业融入到各个专业部门或教研组,使专、兼职教师通过共同教学、合作教研成为一个多元整体,互相取长补短。同时,充分利用兼职教师的企业背景,发挥其在了解企业信息、建设校内实训基地、开发实训教材等方面的重要作用。

五、实行职校教师职称单独评审

教师职称评审标准是教师能力观的集中体现。不同类型的教育,课程实施的模式不同,反映出对教师的能力要求不同。职业学校的课程主要是任务驱动或项目式的实施模式,这就要求教师具备相应的指导学生实施工作任务或项目的能力。比如,实践操作、组织指导、开发课程、设计项目、研制仪器设备等能力。这些能力是普通学校的教师不需要具备的,而对职业学校的专业课教师来说却是关键性的,因为专业课教师是职业学校的主体。因此,对这部分教师的能力评价应关注其全面实施职业教育的能力,包括教育教学能力和职业教育的关键能力。我认为,对职业学校的专业课教师应实行并列于普通学校教师的职称评审标准体系,引导职业学校专业课教师向专业方向发展。对职业学校的文化课教师也应有别于普通学校教师的要求,体现出职业教育的本质要求。

——选自中国教育报

高职院校兼职教师有效管理探析

《教育发展研究》2010年第5期 王振洪

摘要:随着高职院校兼职教师数量的增长,如何实行兼职教师的有效管理,充分发挥作用是管理部门亟待研究的课题。针对兼职教师的职业特征,构建“以合作基地为平台,以分类管理为核心,以绩效考核为保障,以文化融合为目标”的兼职教师有效管理框架,将有益于破解高职院校兼职教师管理的困境。

关键词:兼职教师;有效管理

高职院校聘请兼职教师,一方面是满足高技能人才培养的需求,另一方面可以有效解决高职院校生师比过高和专任教师实践教学能力不足等问题。然而,如何避免兼职教师的聘请和使用流于形式,如何对兼职教师实行有效管理,使其成为高职师资队伍的有效补充,成为管理部门亟待研究的课题。

一、高职院校兼职教师的职业特征

1. 职业身份的多重性

兼职教师通常是高职院校为了满足专业实践教学的需求,从行业或企业聘请的专业技术人员,他们与学校通过契

约形成合作关系。兼职教

师的来源决定了他们身份的特殊性。除了在高职业院校担任兼职教师以外,他们或者是独立的个体,或者受雇于其他组织,为两个以上的单位服务,具有多重职业身份,而且以原有的职业身份为主,仅用业余时间或者空闲时间来校参与高职教育教学活动。

2. 工作职能的可拓展性

兼职教师具有丰富的社会资源、工作经验和实践技能,他们作为生产实践领域的能手和专家,加入到高职师资队伍,可以充实高职院校的实践教学力量。这种优势资源和能

师资建设

力,除了强化实践教学之外,还可以体现在学校工作的其他环节,使得兼职教师的工作职能具有进一步拓展的潜力。兼职教师可以在专业建设、课程建设、实训教材编写、学生职业生涯规划、学生就业、校企合作等方面发挥更大的作用,推动高职教育工学结合人才培养模式的实现。

3. 兼职工作的不稳定性

兼职教师工作的不稳定性,一方面体现在兼职教师的频繁流动,另一方面体现在兼职教师工作时间的不确定性。兼职工作不涉及兼职教师的基本生活保障问题,兼职工作服从本职工作,一旦出现与本职工作时间上有冲突时,兼职工作就面临着调整。因此,经常会出现工作时间不能保证、人员流动快的现象。如浙江某学院调查数据显示,兼职教师的流动率达到55%以上,兼职时间在1年以上的兼职教师不到五分之一。兼职教师教学工作的不稳定性与学校现行教学管理模式有所冲突。

4. 校内地位的边缘性

高职院校大多把师资建设的关注重点放在专任教师培养、使用和管理上,对兼职教师没有引起足够的重视,没有真正将其视为组织的一员。有的学校仅把兼职教师作为师资力量不足时的临时补充,有的学校甚至将聘用兼职教师看成应付评估的手段,没有切实关注兼职教师的成长和发展,失去了兼职教师原本的作用和意义。兼职教师地位的边缘化,大大降低了他们在高技能人才培养中所能发挥的效能。

二、高职院校兼职教师管理面临的困境

1. 兼职教师工作动力相对不足

兼职教师来高职院校兼课,其驱动力主要源于精神和物质两个方面。精神动力通常是成为高校教师的社会地位和荣誉感,以及自身价值体现的成就感;物质动力则是兼职带来的薪酬收入补贴。然而,一方面兼职教师按课取酬,收入不高,也使得学校工作对兼职教师的吸引力有所下降。另一方面兼职教师属于学校的外聘人员,与学生及专任教师交流较少,参加学校各项活动、与学校管理者沟通的机会更少,组织归属感不强,容易使兼职教师在心理上产生失落感。有学者曾对宁波市部分高职院校进行调研,结果表明只有1/3的学校召开过兼职教师座谈会,有72%的兼职教师认为很少有机会发表对学校工作的意见和建议。动力的缺乏往往会带来职业倦怠,而这种职业倦怠不仅直接影响兼职教师队伍的稳定性,也会影响兼职教师的工作成效。

2. 兼职教师教学效果欠佳

高职院校兼职教师多数来源于企业的专业技术人员,他们专业实践经验丰富,实践技能娴熟,具有较强的实践指导能力。然而,高职教育的目标是要通过适当的教学技巧把这种技能和经验传授给学生。许多兼职教师过去没有从事教育教学工作的经历,缺乏必要的教育理论知识和教学基本功,

对学生的学习心理缺乏深入了解,与学生的沟通也较少。此外,兼职教师通常有自己的本职工作,而且往往是本单位的业务或管理骨干,承担着繁重的工作任务,用于教学的时间和精力都很有限,有时会出现课前准备不足、课后跟进不及时等现象。因此,兼职教师整体教学效果不尽如人意,学生满意度相对不高。

3. 兼职教师现有职能较为单一

兼职教师职能拓展的潜力虽然很大,但是在现阶段,多数高职院校兼职教师的工作主要是实践教学和实训指导,内容较为单一。若要进一步拓展兼职教师的职能,充分发挥其作用,让他们在专业培养方案的设计、课程开发、教材编写等方面全方位参与高职专业建设和教学改革,需要激发兼职教师更大的工作热情,对他们开展相关培训,同时还要支付更高的报酬,配合他们的时间调整教学安排。对于高职院校来说,要实现兼职教师职能的拓展仍有较大困难,有待于制度、管理等方面的创新和突破。

三、高职院校兼职教师有效管理框架构建

高职院校要摆脱上述困境,必须实现管理创新,针对兼职教师的职业特征,科学构建兼职教师有效管理的框架。

1. 依托合作基地,打造管理平台

学校是整个社会的有机组成部分,高职院校与经济社会的联系更为紧密。高职教育开展校企合作多年,多数高职院校都与当地企业有着较好的互动关系,并且在多家企业建立了校外基地。以基地为平台,以校企之间良好的合作关系为依托,从合作企业聘请专业技术人员担任兼职教师,有利于兼职教师队伍的发展。以基地为平台进行兼职教师的聘用管理,一方面可以使兼职教师的兼职行为得到企业的认可和支持,保证兼职教师的教学时间,另一方面能根据学校的需要从企业骨干中选取优秀人员,成为稳定的兼职教师来源。兼职教师以个人身份与学校之间签订聘用协议,往往被视为兼职教师个人行为,其所在的企业往往不认可甚至反感,使得兼职教师不能坦然任教。若在与企业合作的基本框架内,加入兼职教师派遣的内容,使兼职教师来校兼职成为组织行为,就可以解决兼职教师的后顾之忧,减轻其心理压力。此外,兼职教师与学校形成合作契约关系之后,定期来校授课或在本企业内为学生进行实践指导,可以成为学校与企业之间沟通的桥梁,切实加强校企合作工学结合。

2. 搭建沟通桥梁,促进专兼融合

高职院校专业教学团队由专任教师和兼职教师组成,只有专任教师共同发展,整体推进,才能切实提升高职人才培养质量。目前,高职院校专任教师与兼职教师之间由于沟通交流的不足而相对独立。如何将原先相互分离的专兼教师体系相互融合,转变为一个紧密联系的复合体来统一进行管理,需要更加理性地进行分析。高职院校应为专任教师搭建沟通的桥梁,通过“结对子”等方式,让专任教师互相帮扶,



取长补短,同时结合兼职教师不同的经历、专业背景和技能特点,用恰当的方式促进专兼教师的融合,使专兼教师在专业建设、科研合作、课程实施等方面实现共同提高,促进专兼教师协同工作,整体提升专业教学团队的水平。例如,无锡职业技术学院建立了团队教师培训制度,让专职教师到企业锻炼,兼职教师接受教育培训,并在此基础上逐步促进专兼融合。

3. 落实绩效考核,保障运行质量

考核是评价管理效果的必要手段,也是对兼职教师工作绩效的反馈依据,更是实现有效管理的重要保障。通过考核,学校可以了解兼职教师工作的情况,发现存在的问题,兼职教师也可以审视工作中的不足之处,以便改进。另外,通过考核还能根据合理分配的原则,将考核结果与报酬、奖励等挂钩,从而充分调动兼职教师的积极性。客观评价兼职教师的工作成效,必须有科学、公正、积极可靠、严谨的考核评价体系。对于兼职教师的考核,主要可以从两个方面着手。一是过程监控,将兼职教师纳入学校的教学质量监控体系,请督导专家定期对兼职教师的工作进行督导,以兼职教师的工作任务和规范化教学设计作为标准和依据,对兼职教师的教学质量进行监控,发现问题或不足之处及时与兼职教师沟通,找出原因,探寻解决办法。二是结果评价,建立完善的兼职教师量化考核评价体系,对照兼职教师的工作任务,考虑到其工作特点,开展考核。此外,兼职教师的考核办法应尽量接近企业考核的方式,让兼职教师更容易理解与接受。

4. 营造组织文化,增强管理效能

管理的最高境界就是“无为而治”,要实现对兼职教师“无为而治”,营造组织文化是有效途径。高职院校要不断总结提炼自己的办学理念,通过组织活动、制度等形式传播给专兼教师,形成一种健康的、积极向上的氛围,为教师成长创造良好的环境。学校要充分发挥教师的主观能动性,让教师不单单为薪资而工作,而是从工作中找到乐趣,体会到事业的成就感,自觉地努力工作。同样,良好的学校组织文化有利于兼职教师提高职业素养和综合素质,也能体会到来自学校领导同事的关怀和大家庭的温暖,自然地把自己发展与学校发展紧密联系在一起,并为学校更好发展自觉地拓展自身的职能。

四、高职院校兼职教师有效管理的策略

由于不同个体之间存在差异性,将组织成员进行分类管理,更有针对性。因此,分类管理是兼职教师有效管理的核心内容。根据不同的身份和技术水平,可以将兼职教师分为客座教授、任课教师、实践指导教师三类,对这三类兼职教师也应在培训、教学管理、激励等方面采取不同的方式和措施。

1. 分类开展培训

由于不同类型兼职教师在专业水平、技能和工作时间上均有较大差异,为了达到更好的培训效果,高职院校应建立“针对性强、方式灵活”的培训体系,提升兼职教师的职业教育教学能力。客座教授一般具有高职称或为企业事业单位高层管理人员,以专业指导、专业讲座、人才培养方案编写、教材编写、基地拓展等方式参与高职教育。他们课时不多,而且有着丰富的行业经历和专业水平,只要让他们明确人才培养的目标,了解学生的大致情况即可。任课教师一般为中级职称或中层管理人员,主要负责日常理论或者实践课程教学、课程设计、教材编写,他们一般课时较多,教学工作系统性较强,尤其需要对教学能力、课程设计能力和与学生沟通能力进行系统培训。实践指导教师通常为企业的专业技术骨干、能工巧匠,主要负责实践教学指导,大多在实训场地授课,可侧重于教学指导方法上的培训。为解决兼职教师空余时间少的困难,学校可以灵活安排培训。例如深圳职业技术学院配合兼职教师的时间组织系统培训,并且选派专任教师到企业为兼职教师讲解教学的方法技巧。

2. 分类规范教学

兼职教师教学不规范是高职院校教学管理中遇到的普遍问题。为此,学校应根据课程和学生群体的特征,为兼职教师提供量身定做的、尽量细化、规范的教学设计方案,以弥补他们在教学基本技能上的不足,让兼职教师在规范的教学框架内,融入自己的实践经验和创新思维,达到更好的教学效果。教学设计是为了实现一定的教学目标,依据课程内容主题、学生特征和环境条件,运用教与学的基本原理,为学生策划学习资源和学习活动的过程。教学设计方案一般应包括学习内容特征分析、学习者特征分析、教学任务分析、教学目标、设计思路或意图、教学过程、教学资源链接等。对于兼职教师的教学规范化设计,也要区分类别:客座教授的教学常以讲座等方式进行,本来形式就较为灵活,无需进行特别的教学规范设计;任课教师的授课往往兼有理论和实践内容,教学任务较重,应为他们明确教学目标,设计规范并较为详细的教学方案供其参考,让他们在此基础上发挥其专业优势;实践指导教师以实践教学为主,应明确告知其教学的目标、内容和要点。但是在规范教学的同时也应当注意,不能因为教学设计方案过于刻板而遏制兼职教师的主观能动性,阻碍他们发挥专业优势。

3. 分类实施激励

激励对人的行为具有导向作用,激励水平越高,行为表现越积极,行为效果也就越大。激励的起点是满足需求。马斯洛的需求层次理论认为,人在不同的时期表现出来的对各种需要的迫切程度是不同的。最迫切的需要才是激励人行动的主要原因和动力。兼职教师各自的经历、背景不同,其需要也各不相同,因此必须深入进行调查研究,了解各类兼职教师需求的层次和需求结构的变化趋势,有针对性地采取激



励措施。同时,学校应考虑将考核与激励挂钩,让兼职教师看到辛苦工作与得到的回报是对等的。客座教授是行业企业内的专家,多为成功人士,他们最关注的是如何实现自我价值,希望专业能力得到认可,参与教育事业的良好社会形象也成为他们的需求。学校可以通过择优授予荣誉、情感激励等精神层面的激励调动他们的积极性。任课教师是企业的技术骨干,在专业和职务上都有着广阔的发展空间。对于他们来说,在高校兼课是专业能力提升和专业资质积累的良好渠道,可以为日后发展提供更多机会,与专任教师的交流、参与科技项目则可以提升研发能力。针对上述需求,高职院校

可以考虑通过专业培训、课题奖励、职称晋升等方式激励任课教师,增强其工作成就感,为他们提供专业发展的平台。如青岛职业技术学院开展优秀企业教师奖和“最受学生欢迎的兼职教师”评选活动,当选的兼职教师除获得物质奖励之外,还可以参加学院组织的学术交流和培训活动。实践指导教师是企业中的能工巧匠,他们专业技术过硬,但学历和职位都不高。相对而言,这部分教师更需要用兼课收入来缓解生活压力。学校可以适当增加实践指导师的福利待遇,将待遇水平与其工作绩效挂钩,鼓励他们努力工作;同时还可以让他们参与学校的各项活动,增强归属感。

江西理工大学中青年教师晋职“必修”工程实践

——掌握先进生产工艺 为科研提供新课题

为促进教师教学科研能力提高和产学研密切结合,江西理工大学近日出台新规定,要求中青年教师必须参加厂矿等企业为期1至6个月的工程实践培训,并以是否参加过工程实践培训及其在培训过程中的表现作为职称晋升的考核依据,没参加过工程实践培训的教师在职称晋升时将被一票否决。

目前,该校与印度尼西亚BBIM公司、中国铝业公司、江西铜业公司、中国有色矿业集团有限公司等近百家企业签署了合作协议,使这些国内外知名企业成为了该校教师工程实践培训的基地。为了让教师潜在在企业进行工程实践培训,学校对教师工程实践培训期间的教学工作量不作要求,工资待遇不变,同时报销其在企业工程实践培训期间的学习、差旅等费用。

记者了解到,江西理工大学近年来引进的一大批博士教师中,部分教师理论研究水平较高而工程实践和实际应用方面较弱,把工程实践培训作为教师职称晋升的考核依据,就

是要以制度的方式促进教师通过工程实践培训不断丰富教学内容、提升专业

理论水平和工程实践能力,同时促进教师与企业在科研、人才培养等方面的合作,促进企业科技水平的提高。

学校不仅让工科专业的教师参加有色冶金等行业企业的工程实践培训,同时也要求英语、法律、管理等专业的教师参加,让教师都具备有色冶金学科知识,以培养更多的有色冶金学科特色人才。

曾参加过工程实践培训的该校教师陈颢说:“参加企业的工程实践培训,可以通过企业先进的实验设备,解决我们在教学科研过程中存在的疑问,增强工程实践能力和提升教学水平。同时,通过与企业零距离接触,也可以让我们掌握该行业当前的先进生产工艺、流程和技术,了解企业的技术困难,为科研提供新的课题和新的方向。”

——选自中国教育报

湖南大学创新学生党建工作 党员发展要“答辩”



湖南大学化学化工学院学生任奎,日前申请预备党员转正的时候,碰上了一件新鲜事:需要公开答辩。“你认为

自己达到党员的标准了吗?”“你入党是为将来找工作增加筹码吗?”“大学期间你做了些什么?”所在支部的全体党员、相关老师、入党积极分子等组成的考官们所提的问题,一个比一个尖锐,一个比一个难答。

“但是也很有挑战性。”任奎说,以前只要成绩好,与辅导员关系好,平时表现还可以,基本就没问题了,“答辩制”让这一切有了改变。“提高了学生党员发展的透明性、公正性、民主性和严肃性。”力倡此项工作的湖南大学党委

副书记唐亚阳说,“答辩制”是学校积极探索大学生党建工作新形式的成果,目前还只在化学化工学院试点,完善和成熟后,将在全校推广。

而外国语学院与国际教育学院试行的党建新形式,是在国外留学生中建立支部。去年4月16日,外国语学院有13名学生要到日本的两所学校“交换”一年,这13名学生在出发之前联名申请,要求成立“留日学生支部”。“这是高校党员组织生活在高等教育国际化、信息化、网络化形势下的适应性选择。”同学们在报告中说。院、校党委很快批准了同学们的申请。“留日学生支部”成立近一年来,学生们开展了一系列活动。

——选自中国教育新闻网

