

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2015.08.051

铁路高职院校师资队伍建设的思考

陈锦生

(湖南高速铁路职业技术学院,湖南 衡阳 421001)

摘要:近年来铁路的快速发展带来了大量铁路相关专业高素质技术技能人才的需求,作为为轨道行业培养专门人才的铁路高职院校,应该勇敢面对师资队伍建设中的问题,充分认识教师团队建设的紧迫性和重要性。文章分析了目前铁路高职院校师资队伍建设中存在的问题,并提出了建设好具有铁路行业特色的师资队伍的应对措施。

关键词:高职院校;师资队伍;兼职教师;团队

中图分类号:G715

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2015)08-0154-03

截止2014年底,我国高速铁路通车里程达1.6万公里,铁路营业里程达11.2万公里,铁路的快速发展使得铁路类高职院校得以迅猛发展。但近年来,由于铁路发展过于迅猛,铁路类高职院校招生规模急剧膨胀,如何建设一支结构合理、教研能力强、技术服务好的双师教学团队,以培养符合铁路需要的高素质技术技能人才,是每一个铁路类高职院校必须考虑的问题,也是提升办学水平、服务轨道运输行业,提高竞争力的关键所在。

1 铁路高职院校师资队伍建设的意义

高速铁路的快速发展颠覆了传统铁路人才培养的模式,新技术、新设备的大量使用,使铁路一线职工所需具备的职业技能发生了很大的变化。铁路高职院校是为铁路培养在一线生产的高素质技术技能人才,专业教学是核心工作,专业教学质量直接决定了高职毕业生的质量,而教学质量提高的关键在教师。因此,建设符合铁路行业特色需要的教学师资队伍,对铁路院校的发展具有重要的现实意义^[1]。

2 铁路高职院校师资队伍存在的问题分析

2.1 教师数量达不到要求

根据教育部评估的要求,高职院校理想的生师比为18:1,对于省示范及国家示范高职院或特色专业的要求则更高。随着2000年开始的高校扩招以及近年来铁路及城市轨道交通行业的迅猛发展,使得铁路类高职院校中铁路及城轨类专业招生数量呈井喷式发展。而对应的教师数量由于受到政策、待遇等相关因素的限制,基本上所有的铁路高职院校都存在教师严重不足的问题,远未达到教育部要求。教师数量的不足导致教师疲于应付繁重的教学任务,无法更新知识与实践技能,教学效果下降。

2.2 教师学历、职称结构不合理

虽然近几年全国各铁路高职院校对教师学历提高了要求,也通过引进、送出培养等方式优化教师学历层次结构。但就目前各大铁路高职院校来说,教师队伍中主要还是以本科学历、讲师职称为主,学历、职称结构不理想。具备硕士研究生学位的教师多数也是通过在职攻读硕士学位的方式取得,真正的含

金量偏低,而全日制的硕士研究生一般在考虑待遇、升职空间等方面,更愿意去设计院、铁路局、地铁企业,学校缺乏吸引力。

2.3 双师素质不达标

“双师型”素质教师是指具有本专业实际工作的中级(或以上)技术职称(含行业特许的职业资格证书),或近 5 年中有 2 年以上(可累计计算)在企业一线从事本专业实际工作经历,并能全面指导学生专业实践实训活动的教师。在铁路高职院校的教师中,多数都是本科院校的学生毕业后直接到学校担任教师,虽然这些教师也下现场学习,有的甚至考取了相应的职业资格证书,但由于铁路各工种的特殊性,教师下现场学习更多时候只是在旁观摩领会,无法亲自上岗操作,从定义上看是具备了双师素质,但距离真正意义上的“双师素质”还有一定的差距。而对于一些老教师,在新技术、新知识的掌握方面却比较欠缺,对知识的更新不够,且缺乏继续学习深造的动力,往往靠吃老本,实际上是不具备双师素质的。

2.4 企业兼职教师队伍管理难度大

聘请有丰富实践经验的企业工程师或技师任教,一方面解决学院自身教师队伍的不足,另一方面也是弥补职业教育教学方法缺憾,有针对性加大实践教学的力度,专兼结合,取长补短,体现职业教学^[2]。对于铁路类高职院校来说,兼职教师在管理与利用方面也存在一些问题。首先是兼职教师稳定性不够,铁路的工程师或技师由于受到工作性质的约束,对事先制定的授课计划变更较频繁,难保证教学的连续性;铁路企业对人员调动也比较频繁,导致兼职教师队伍稳定性不够,兼职教师无法完成一门课的教学全过程。其次,兼职教师虽然具备丰富的铁路现场工作经验,但多数对高职教育了解不足,缺乏授课经验,表达不够清晰,对课程内容的主次难以把握,缺乏理论的指导,很难做到理论与实践相结合。再者,由于缺乏相应机制,企业兼职教师对到校上课的兴趣不高,且多数院校为完成企业兼职教师数量指标,往往在聘任上把关不严,考核走过场。

3 师资队伍建设的应对措施

3.1 建立可行的激励与考核机制,增强高职教育吸引力

美国哈佛大学的专家研究发现,在缺乏激励的环境中,教师的潜力只发挥 10% - 30%,甚至可能引起相反的效果;但在适宜的激励环境中,同样的教师却能发挥出其潜力的 80% - 90%。对于铁路高职院校师资队伍建设中存在的众多问题,实际上都是跟缺乏相应的激励与考核机制有关。学院应该针对自身的特点,制定详细可行的激励与考核措施。例如,对于吸收引进在校研究生及企业高级工程师的问题,需要学校师资管理政策上的支持和激励,包括薪资待遇、任职、评聘、科研扶持等各方面^[3]。在教师下现场进修学习期间,学院应当给予足够的经济补助,进修学习结束后,由专门的考核组进行专业实践技能考核,并根据考核结果在奖励上区分对待,不能使下现场学习流于形式。在精神激励方面,学院应该切实让表现突出、在教学方面有贡献的教师获得精神上的奖励,对于优秀教师、优秀先进班组等精神评比,必须公平、公正、公开,让教师时时充满动力,若激励与考核方面没有做好,会严重挫伤教师的积极性,从而失去高职教育对教师的吸引力。

3.2 加强校企师资培养合作,切实提高教师实践技能

近年来铁路高职院校与各铁路站段及城市轨道交通企业在校企合作方面取得了很大的成功,但是在师资的培养合作方面还是比较欠缺。随着铁路的快速发展和新技术新设备的投入使用,教师对专业需要的新技能掌握是困扰教师团队教学技能的一大问题。在提高教师实践技能方面,可以根据不同的情况进行安排:对于刚毕业的大学生或研究生,应该采取脱产或半脱产形式到铁路站段的相应岗位进行跟岗学习 1 - 2 年,对专业相关的岗位基本技能做到熟练掌握并取得相应岗位的执业资格证;对于具有多年理论和实践工作经验的教师,采取带实习学习的方法,在企业带实习的同时,学习新技术、新知识、新技能,使教师的知识不断获得更新。教师在获得实践技能的同时,对铁路企业也要给予理论方面的指

导,使校企双方互惠互利,形成良好的师资培养合作氛围。

3.3 加强企业兼职教师培养与管理

在兼职教师队伍的建设过程中,必须坚持兼职教师招聘标准,不能见证就聘。对铁路企业的兼职教师要严格进行聘前考察,除了具备专业的实践技能外,还必须组织公开试讲,同时还要考虑责任心等问题,尽量少聘用铁路站段的站长、段长(人事调动频繁,公务繁忙),多聘用在一线工作的工程师、技师,确保兼职教师队伍的稳定性与质量。通过签约和下发聘书等形式,在不变更企业人事关系条件下,根据专业建设及实践课程教学的需要,吸引实践经验丰富并具有一定的理论知识的专家来校兼职任教,逐步形成一支数量充足、实践能力强、教学水平高的兼职教师队伍。

学院应该让兼职教师待遇得到保证,同时为其创造良好的工作、学习和生活条件。对于兼职教师缺乏理论知识和教学技能的问题,要有计划的组织兼职教师进行教学技能培训,合理安排外出理论学习。让兼职教师积极参与专业建设与横向课题研究,充分调动兼职教师的工作积极主动性,发挥兼职教师的作用。

4 结语

铁路高职院校发展势头良好,但是目前各大铁路院校师资队伍严重不足是不可回避的问题。建立可行的激励与考核机制,加强对兼职教师队伍的实践技能培养与管理,建立一支结构合理、专业知识丰富、实践技能精湛的优秀教师团队,是铁路高职院校提高教学质量,加强学校内涵建设的关键,才能为铁路行业培养更多优秀的人才,只有培养的铁路人才质量得到保障,中国高铁才能在世界激烈的竞争中立于不败之地。

参考文献:

- [1] 杨近. 高职教育教学团队建设的思考[J]. 温州职业技术学院学报, 2008(3): 12 - 16.
- [2] 夏秀莉. 高职院校师资队伍建设中存在的问题及对策思考[J]. 教育与职业, 2003(13): 57 - 59.
- [3] 郑秀英. 论高职教育教师专业发展中存在的问题及对策[J]. 中国高教研究, 2010(6): 71 - 72.

(责任校对 王小飞)