

建设工程管理类专业“双导师”师资队伍建设存在问题的对策研究

霍哲 关秀霞

(黑龙江建筑职业技术学院 黑龙江 哈尔滨 150000)

[摘要] 在新形势下,我国建设工程规模日益扩大,数量日益增多,在这样的情况下,需要越来越多的高质量建设工程管理类专业人才。对此,需要进一步有效强化该专业的师资队伍建设工作,匹配高质量的双导师制教员,这样才能为学生专业技能和综合素质的有效提升提供必要的师资保障。同时,也要着重关注,该专业双导师师资队伍建设过程中存在的问题或者不足,然后行之有效的应对和处理。基于此,本文重点分析建设工程管理类专业双导师师资队伍建设中存在的问题和对策。

[关键词] 建设工程管理类专业;“双导师”;师资队伍建设;存在问题;对策

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.06.731

一、引言

在高职院校的专业体系中,建设工程管理类专业是其中至关重要的组成部分,在现代背景下,对于该专业的师资力量要进一步有效强化,着重做好双导师师资队伍建设工作,同时也要进一步有效明确当前师资队伍建设过程中存在的问题,且在问题导向意识的引导之下,进一步提出和落实相对应的解决对策,进而充分确保师资队伍建设能够显著增强,使高质量的双导师教师团队体现出应有的效能和作用,为该专业学生综合能力和实践技能的有效提升提供必要条件。

二、建设工程管理类专业“双导师”师资队伍建设存在问题

(一)对“双导师”教师的资格认证标准缺乏统一性和明确性。当前,在我国教教学体制不断深化改革的背景下,对于双导师教师队伍建设的根本目标和必然要求。在实际教学过程中,要确保相关教师具备应有的教学能力和专业实践能力,这样才能体现出应有的双导师的教师资格。然而,通过具体调研可以看出,很多高职院校在建设工程管理类专业双导师教师资格方面往往缺乏严格细致的资格认证标准,缺乏足够的明确性和统一性,在双导师教师概念的内涵和根本要义方面缺乏精准的掌握,在实践的过程中,往往只是单纯的从微观层面来定义双导师的资格,此类情况极有可能导致高职教师专业教学能力和专业实践能力不能得到显著提升,并没有真正意义上从教育学层面来重构和解读相关专业内容,同时也没有真正意义上体现出教师的综合能力,这对于双导师师资队伍的有效构建会造成很大影响。

(二)对教师“双导师”素质的培育体系缺乏完整性和系统性。从高职院校建设工程管理类专业的师资来源情况来看,有着十分显著的多样性特点,很多是研究型院校的本科生或者研究生,还有某些教师是企业的技术能手或者行业专家等,也有某些教师是校外兼职教师等,在这种情况下导致相关教师在实践能力和专业技能相关方面往往存在着很大的差异性。对于该专业的双导师素质培育体系而言,往往存在着十分显著的问题,缺乏系统性和完整性,在具体的操作过程中往往不能充分体现出不同教师的培育针对性和时效性。另外,在当前的双导师培训教育过程中,往往只是相关教育部门对教师进行短期培训或者高职院校在学校和企业方面进行相对应的生产实践培训和考核,很多培训以及实践内容往往流于表面的形式,企业和教师相关方面都缺乏足够的积极性主动性,在培训和培育体系方面也缺乏系统性,由此导致很多教师无法通过相对应的培训或者考核提升自身的教学能力和专业水平。

(三)对“双导师”教师的分类评价和激励机制不健全。要想充分确保双导师师资队伍建设水平得到显著提升,在评价和激励机制方面进行不断的优化和完善是十分重要的内容。然而,通过实际考察可以看出,很多高职院校的师资分类评价和激励机制等方面都不够健全完善,并没有充分体现出应有的激励效果和分类评价的有效性和针对性,因为教师的来源和结构有着十分显著的差异性,但没有进行针对性的分类评价和激励,导致教师不能得到客观公正的评价,这严重限制了教师参与企业实践的主动性和自主探究精神,进而导致相对应的考核评价往往流于形式,并没有充分体现出评价和激励的作用和效

能,这对于师资队伍建设会造成严重影响。

三、建设工程管理类专业“双导师”师资队伍建设的对策

(一)统一“双导师”认证标准。针对该专业的双导师师资队伍建设工作而言,在认证标准方面进行优化和统一是十分关键的内容,只有相关标准得到有效确立,这样才能为该类专业师资队伍建设效果的有效强化提供必要的前提。同时,要充分体现出高职院校的人才培养质量,在认证标准的优化和完善的过程中,要进一步充分体现出师德建设的相关内容,同时也要着重做好理想信念教育、道德情操和专业知识、业务水平的认证和规范工作,在师德师风建设等相关方面有效强化,以此确保双导师建设和认证标准得到充分的体现。同时也要进一步有效体现出双导师的资格内涵,使双导师的专业技能以及综合素质得到切实提升,起到示范和引领的作用。

(二)校企协同推进,构建“双导师”递进式培训体系。要想确保建设工程管理类专业双导师的师资队伍建设得到有效强化,在高职院校和企业相关方面要有效融合,形成战略合作共同推进,这样才能体现出更加良好的师资队伍构建效果。要打造递进式培训体系,通过循序渐进、不断融合的发展模式,结合教师的成长发展规律和教师当前的科研水平等确立相对应的双导师培训体系,实现分类分级的培训,着重做好整体项目的顶层设计工作,构建更为系统完善的培养体系,以此体现出更加良好的培训效果,使双导师团队建设水平得到充分提升。

(三)实施分层分类考核评价,建立健全“双师”教师激励机制。在针对双导师教学队伍构建进行考核评价的过程中,要实现分层分类的考核,进一步融入双导师的考核评价方法,创造出更加良好的发展氛围,以此确保该专业教师工作积极性、主动性得到充分的激发和调动,进而充分实现教师实现良好发展,推进高职院校和学生也能够取得应有的进步。

四、结束语

从上文的分析中可以充分明确,针对高职院校建设工程管理类专业师资队伍建设而言,要充分体现出双导师的效能和价值。在实践的过程中,要充分认识到双导师师资队伍建设中存在的问题,且落实更切实可行的解决对策,实现各类问题的充分处理,以此为教师团队的强化和学生专业技能的提升提供必要条件。

参考文献

- [1]康小孟,武智,傅伟.高职院校“双师型”教师培养存在的问题及路径选择[J].教育与职业,2017(9):75-76.
- [2]叶煜,李敏,文燕.高职院校“双师型”教师队伍建设:政策、问题与建议[J].职教论坛,2019(2):101.

作者简介:

霍哲,1987.02,女,汉族,黑龙江省,讲师,硕士研究生,建设工程管理。

关秀霞,1965.05,女,汉族,黑龙江省,高级工程师,本科,建设工程管理。

基金项目:该论文是黑龙江建筑职业技术学院林野主持的黑龙江省教育科学“十四五”规划2021年度重点课题《现代学徒制背景下建设工程管理类专业“双导师”师资队伍建设研究与实践》(课题编号ZJB1421041)的研究成果之一。