

交通高职院校 教育教学改革与实践

主编 吴龙川 陈周钦

JIAOTONG

GAOZHI YUANXIAO

JIAOJU JIAOXUE GAIGE YU SHIJIAN

吉林大学出版社

交通高职院校 教育教学改革与实践

主编 周建松 周建松

JIAOTONG
GAOZHONGYUANXIAO
JIAOYU JIAOXUE GAIGE YU SHIJIAN

中国铁道出版社

交通高职院校教育教学改革与实践

吴龙川 陈周钦 主编

吉林大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

交通高职院校教育教学改革与实践/吴龙川,陈周钦主编.-长春:吉林大学出版社,2007.9

ISBN 978-7-5601-3688-2

I.交... II.①吉...②陈... III.交通运输业-高等教育:职业教育-教育改革-中国-文集 IV.U-4

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 141933 号

书 名:交通高职院校教育教学改革与实践

作 者:吴龙川 陈周钦 主编

责任编辑、责任校对:陈颂琴

吉林大学出版社出版、发行

开本:850×1168 1/32

印张:14.5 字数:361 千字

ISBN 978-7-5601-3688-2

封面设计:创意广告

长春市太平彩印有限公司 印刷

2007 年 9 月 第 1 版

2007 年 9 月 第 1 次印刷

定价:28.00 元

版权所有 翻印必究

社址:长春市明德路 421 号 邮编:130021

发行部电话:0431-88499826

网址:<http://jlup.jlu.edu.cn>

E-mail:jlup@mail.jlu.edu.cn

序

近十年来,我国高等职业教育的规模得以快速扩张。至2005年底,高职院校无论在数量还是在在校生人数上都已经基本与普通本科院校持平,高职教育悄悄地从高教体系的边缘走向中心,占据了我国高等教育体系的“半壁江山”。但是,高职教育在我国毕竟还是一个新生事物,较之普通本科教育,高职教育理论研究的深度和广度均有待拓展,实践领域较为成功的经验做法也有待进一步提炼总结。不断总结高职教育教学经验,深入探索高职教育教学的规律,是历史赋予高职教育研究者和实践工作者的光荣使命。

同时,随着高职教育体系内部竞争的日益激烈以及社会、大众对提高高职教育质量的客观要求,高职教育进入从“规模扩张”到“内涵发展”发展模式的转型时期。“内涵式”发展要求具体的高职院校在其办学实践中不断总结经验,研究新问题,创新自身的发展模式,强化自身特色、形成高职教育品牌、提升其教育教学和人才培养质量,实现规模、质量、效益的协调发展。这也使得创建特色化的高职教育模式成为高职教育工作者迫不容缓的职责。

《交通高职院校教育教学改革与实践》一书构思、撰写、组稿之际,正值我国高职教育快速发展时期,国民经济快速发展对高技能人才的迫切需求,党和政府对高职教育强有力的政策支持,为我国高职教育的发展提供了前所未有的外部环境。可以

说，这本书是在新形势下我院全体高职教育工作者对高职教育理论的全新探索，对高职教育教学实践的最新总结。

该书共三编：第一编为“高职教育管理与实践”，涵盖了高职教育的教学管理、师资队伍建设、学生管理、教学质量监控与评价、图书馆建设、实训基地建设等方面的内容；第二编为“基础理论研究”，主要对新形势下具体高职院校的办学定位、发展理念、人才培养模式、课程体系、学生能力评价体系等问题进行了深入的探讨；第三编为“专业建设与实践”，主要是学院在具体的教育教学改革实践中的经验总结，涉及到专业建设、教学方法、教学模式、课程开发等内容。

初生之物，其形必陋。书中难免有许多不足和谬误，恳请读者批评指正，对于一些问题的不同认识和不同观点，欢迎专家学者赐教、争鸣。

吴龙川

目 录

序

第一篇:高职教育管理与实践

以人为本 实施人才强校战略 实现学院跨越式发展..... 吴龙川/3

深化内涵建设 强化办学特色 争创国家示范性

高职院校 陈周钦/13

开拓创新 长抓不懈 不断夯实党的执政基础

——谈新形势下我院学生党建工作 余葵熙 高永强/27

发挥辐射作用 服务区域经济路径的思考与实践 李爱卿/35

落实科学发展观 加强师资队伍建设 朱东华/44

建立船员教育质量体系促进我院教务规范化

管理发展 谭公民/50

以党建为龙头 就业为导向 加强职业素质教育

开创我院学生工作新局面 高永强/60

加强学生管理 促进校风建设 塑造新型人才 邓海荣/70

我院教学督导工作的探索与实践 邢 伟 黄海兰/80

实训场所“一校两制”建设管理模式利弊谈 颜培钦/88

高职教育实训基地建设的实践与探索 叶翠安 吴志平/95

以示范性评估为契机 促进我院图书馆

建设与发展 王正键 袁玉英/102

关于提升学院图书馆核心竞争力问题的研究 甘建伟/109

高职院校师资队伍建设的多重性 吴堂林 黄 敏/119

高职教育学生党建服务大学生素质教育的

思考和实践 罗宇飞/129

提高管理水平 加强内涵建设·····	徐 超/139
准确定位是基础 办出特色是关键	
——交通高等职业教育办学定位的思考·····	曾艳英/148

第二篇:基础理论研究

高职院校成人高等教育的现状与教育层次互通立交的

架设·····	王顺达 胡 胜/161
交通高等职业院校办学定位的若干问题思考·····	李加林/168
交通职业教育办学定位的思考·····	洪志杰/174
基于高职学生关键能力培养的教学设计理论与	
实践研究·····	卢晓春/183
谈高职教育之学生职业素质与培养·····	谢东建/196
立足交通 突出实践	
——我院办学定位的思考·····	司徒汉/206
对提高高职院校生源竞争力的思考·····	徐振昌/213
自尊的情感模型及其对高职大学生的教育意义·····	马 杰/221
开展大学生职业规划指导的思考·····	吴璇华/234
学院产学研结合的现状与发展策略研究·····	李明惠/243
高职教育质量管理现状及对策·····	郭 平/255
重构高职教育的研究	
——学习共同体构建与发展高职学生关键能力的	
研究·····	胡昌送/262
高等职业技术学院图书馆定位问题探讨·····	王玉鸿/272
政府与高校合作创新产学研合作模式之	
初探·····	李爱凡 李加林 黄裕城/282
以学生为中心教学方法之探讨·····	王劲松/289
高职院校学历教育与职业资格证书相衔接	
探讨·····	刘越琪 郭海龙 李 军 罗宇飞 潘伟荣/298

高职院校“双证书”衔接关键问题

探讨·····	郭海龙 刘越琪 李 军 罗宇飞 潘伟荣/306
产业结构升级背景下交通高职院校办学定位研究·····	李海东/314
加强高职院校师德建设的思考·····	陈伟平 江能兴/325
提高思想认识 加强师德建设·····	李晓梅/335

第三篇:专业建设与教学改革

定位取座 特色取胜

——建筑工程技术专业建设成绩与

展望·····	曾庆军 王潇洲 肖 芳 吴堂林/345
关于建筑工程技术专业建设的研究·····	肖 芳/353

高职公路运输与管理专业人才培养模式的

研究·····	吴毅洲 黎新华 陈 鹏/361
科学规划 积极实施 加快物流管理专业示范性	

建设·····	阎子刚 朱 强/371
初探高职物流管理专业建设基本	

思路·····	朱 强 屈 颖 梁超强/380
高职管理类课程案例教学法探析与实践·····	王 龙/388

国际货运代理实务的教学方法改进初探·····	邹 勇/400
------------------------	---------

网络专业课程体系结构优化与改革初探·····	郭庚麒/405
------------------------	---------

改革数字电子技术教学 突出高职办学特色·····	杨志伟/411
--------------------------	---------

基于建构理论的高职电类课程改革与实践·····	王贵恩/420
-------------------------	---------

自动化类高职专业人才培养模式的探索与实践·····	孙永林/426
---------------------------	---------

高职计算机应用技术专业课程体系的设置及教学方法的

探索·····	余明艳/431
基础部教学目标管理效益的探讨·····	黄瑞苑/438

煤矿通风量的数学优化建模

——数学教学与应用启示·····	曾庆军 曾立雄/444
------------------	-------------

第一篇

高职教育管理与实践

以人为本 实施人才强校战略 实现学院跨越式发展

· 吴龙川

摘 要:领导团队和师资队伍建设是高职院校发展和建设的核心要素。本文在分析实施人才强校战略重要性的基础上,探讨了加强领导团队特别是二级学院领导团队建设的目标和思路,论述了强化师资队伍建设、落实人才强校“四大工程”的具体措施,提出了以人为本完善人才管理制度,确保人才队伍建设落在实处。

关键词:领导团队 师资队伍 建设 人才强校

在高职院校近年来的跨越式发展过程中,人才队伍瓶颈仍然是制约高职院校向高水平院校迈进的主要因素,领导团队、师资队伍、管理人员队伍建设则是高职院校发展和建设的核心要素。建设一个结构合理、号召力和感召力强、学习型的高水平领导团队,一支整体结构合理、以高学历层次人才和中青年为骨干、创新能力和学习能力强、职业道德水平高的师资队伍是人才队伍建设的重点。以人为本,健全和落实好各项人才管理、使用和分配制度,做到人尽其才,人享其才,是积极实施人才强校战略,实现跨越式发展,争创国家示范性院校的必然选择。

一、深切认识人才强校战略的极端重要性

人才问题,始终是高等学校改革与发展的核心问题和头等大事。我们经常引用的清华大学老校长梅贻琦先生的名言:“大学

者，非大楼之谓也，乃大师之谓也。”说的就是人才和教师对于高等学校的特殊意义。哈佛大学名誉校长陆登庭教授也明确指出，“在大学中，没有比发现和聘用教师更重要的问题”。华中科技大学老校长朱九思曾说过，他在华中科技大学实际上就做了两件半事情：第一件事，确立了新时期办学的战略思想和基本思路；第二件事，采取超常规的办法延揽和培养了一大批人才，从全国各地引进了600人；还有半件事，就是校园建设，种树。这两件半事情的核心是人才。正是这两件半事，奠定了华中科技大学这些年快速发展的基础。美国德州奥斯汀大学，原来在美国大学中不很突出，但其新的校长通过采取超常规的办法，引进了若干顶尖的人才，带动了若干个学科的跨越式发展，使得奥斯汀大学的面貌在较短的时间内发生了根本性的变化。这些事例充分说明，人才对于高等学校具有特殊的意义，是学校发展和一切事情的基础、前提、关键和保证。

二、加强领导团队和师资队伍建设，实施人才强校战略

（一）明确目标，加强领导团队建设

领导团队是引领学校的“班干部”，领导能力的领先，直接关系到学校先进的办学理念、科学的决策能力和较强的资源整合能力。而二级学院的领导团队是学校办学理念和科学决策的实施者，直接关系到学校办学水平和教学质量的高低。因此，加强内涵建设，首先要加强各个二级学院领导团队的建设。要将二级学院的领导班子建设成为一个结构合理，学习型、专业型、服务型、文化型、廉洁勤政的一个团队，同时是具有很高亲和力、凝聚力、感召力的一个团队，这是各二级学院领导班子建设的

目标。

1. 建设一个学习型、专业型的团队

当前,学院教师队伍还存在学习积极性不高、学术氛围不够浓的现象。虽然我们不是一所研究型大学,没有数量和种类繁多的实验室和研究课题,但这并不能成为我们的教师队伍不进行自我提升、自我增值、积极地掌握和研究并更新自己知识贮备的理由。从大了说,我们要办人民满意的交通职业教育;从小了说,我们要办一所国内知名、行业领先的国家示范性的高职院校,首先,我们的领导班子要带好头,各个部门领导要带好头,把我们各个二级学院、各个部门的领导团队建设成一个学习型、专业型的团队。要通过建设一个学习型、专业型的领导团队来引导、带动学院各二级学院、各部门的学习型队伍的建设。

2. 建设一个服务型的团队

教师和学生是学校的办学之本。领导班子成员不能有“官位”思想,要以人为本,要为我们的教师和学生做好服务工作。在市场经济条件下,教师和学生既是我们管理的对象,更是我们服务的对象。我们要注重提升自身的道德修养和人格魅力,要注重总结和提炼工作的方式、方法,提高为人民服务的本领。我们想问题、做事情都要以学生和教师为本,出发点和落脚点都要围绕这最根本的服务对象,要经常深入基层,以广大师生员工关心的热点和难点问题为工作重点。要把精力放在为师生办实事上,而不是放在树立自我形象上;把精力放在让师生充分得到实惠上,而不是放在追求表面文章上;把精力放在解决紧迫难题上,而不是放在图急功近利上;责在人先,利在人后,以身作则,廉洁自律,率先垂范,感召师生。

3. 建设一个合力型的团队

要建设一个团结的、有凝聚力的、敢于开展批评和自我批评、互相帮助、和谐的团队。部门的负责人不搞一言堂,副职和

其他同志要“补台”而不是“拆台”，大家要树立“校兴我荣，一荣俱荣”的观念，形成带领学院师生共谋发展，向上的合力，正如近代伟大的哲学家、数学家伯特兰·罗素说的“两个有力的人群常能通过合作而比竞争的方式更为繁荣”。

4. 建设一个文化型的团队

各二级学院要紧密围绕办学规模、办学质量、办学效益的工作重心，在工作计划的制订、工作内容的落实、工作作风的培养和提升上突出自己学院的特色。要注重自己学院的文化特色的挖掘和建设。这个文化的涵义比较广，可以涵盖专业、课程、教学法、行政管理、党建、团队精神等多个方面，各部门可以结合各自的传统优势，通过建设好一个文化型、个性化的领导团队来带动整个部门的文化建设。这项工作的完成需要较长时期的沉淀，但这项工作十分重要，各部门的领导们能发挥自己的智慧，调动广大教职员工的积极性，开动脑筋，真抓实干，在日常的教学、管理工作中找准、突出各自的“文化”特色，形成“百花齐放”的局面。

（二）落实人才强校“四大工程”，强化师资队伍建设

长期以来，学院一直将师资队伍建设作为一项基础性的工作常抓不懈。经过几年的努力，教师的数量、结构、生活待遇、工作条件明显改善，师资队伍的整体素质不断提高。但相对高职教育和学院快速发展对师资队伍的需要而言，仍存在师资队伍的总量、结构、质量仍然不能很好地适应，师资队伍管理制度和运行机制不够完善等问题。为此，学院在全院范围内召开专题研讨会，充分认识加强师资队伍建设的重要性和紧迫性，采取措施，全面实施人才强校战略。

1. 健全和完善制度,落实“四大工程”

(1) “名师”工程。调整和完善人才引进优惠政策,加大“杰出人才工程”培育力度。在以重点专业、特色专业为核心的专业群中引进1~2名在国内具有一定知名度的省部级专家;根据实际需要,引进3~5名在相关专业领域具有一定知名度的专家担任专业(群)带头人,提高学院专业(群)带头人队伍的整体素质。按照规定条件和程序,遴选专业带头人、“教学名师”和“千百十工程”后备梯队。对入选省高校“千百十工程”、“名师工程”和交通职业教育专业带头人培养人员,学院给予1:1的配套经费资助。

(2) “大树”工程。培养中青年骨干教师,对选拔的优秀青年教师和后备骨干教师,采取“明确任务、经费支持、政策倾斜、严格考核”的办法跟踪培养,动态管理。采取支持、鼓励的办法,对进一步提升自身学历层次的教师,在取得学位后给予一定奖励。结合实际组织教师积极参加各种形式的培训教育,加快教师的知识更新、新技能获得以及教学方法的更新,以适应教育教学工作的需要,提高教育教学质量。

(3) “能工巧匠”工程。加强“双师型”师资队伍建设,建立健全相关制度,统一部署,由二级学院具体安排实践性较强的专业课教师深入生产第一线挂职锻炼,并将教师挂职锻炼的完成情况和效果列入二级学院的考核指标体系。鼓励专业教师和实训教师利用寒暑假深入到社会生产一线去锻炼自身的实践操作能力,丰富生产实践经验,促使他们掌握一到两项专业技能绝活。鼓励教师与企业合作,开展科技开发和科技服务活动,结合专业教学需要参加统一考试获得各类职业资格、执业资格。要从社会上、企业里大量聘用实践经验丰富、理论知识扎实、动手能力强、技能好的专业技师、工程师到学院教学,以提高学生掌握高技能的水平,同时优化教师队伍中高技能人员的结构。

(4) “创新团队”工程。依托产学研结合,围绕专业发展和教学改革,以科研课题、教改工程、精品课程建设、示范性专业建设、紧缺人才培训基地建设为依托,以学院高职教育研究所、各专业研究所为平台,建立教科研团队、学术团队、教师专业团队,形成年龄结构、职称学历层次、专业研究方向搭配合理的团队;以重点专业为导向,以优秀拔尖创新人才为核心,重点支持建设一批高水平的创新团队和学术群体,充分发挥优秀人才的团队效应,提升学院的创新能力和竞争实力。

2. 坚持培养、引进、聘用相结合,使师资队伍规模、结构、质量、效益协调发展

(1) 进一步加大师资培养力度,努力提高教师队伍的整体素质。强化激励机制,加快青年教师的培养,以在职攻读硕士、博士学位为主要途径,着力改善师资队伍学历结构。规定35周岁以下的青年教师,应在3~5年内取得研究生学历或硕士学位,未达到要求的另行安排工作,待遇与新岗位相适应。对青年教师进一步明确过好“五关”(教书育人、教学、科研、实践能力、外语)的具体要求,并采取切实有效的办法和措施帮助他们提高综合素质。

(2) 采用竞争选优方式,选拔、培养专业带头人、中青年骨干教师,努力提高他们的学术水平。通过引进教授、重点大学优秀硕士、博士研究生和从现有教师中培养选拔等途径,选拔专业带头人、中青年骨干教师候选人,有目标地抓好跟踪管理和考核;对选拔列入学院专业带头人、中青年骨干教师人选,根据培养目标有计划地选派到一流大学或科研院所进行学术交流或访学,参加国内外高层次学术会议,有目的地把他们培养为专业团队带头人;对重点培养的中青年专业带头人和骨干教师,依据水平、能力、学识,结合学院实际,采取低职高聘、破格使用等途径,优先晋升、聘任高级职务,创造条件使他们成为科研课题或