

高等职业院校兼职教师队伍建设与管理研究

李婷婷

武汉工程职业技术学院

DOI:10.12238/er.v5i1.4442

[摘要] 高职院校作为培养应用型技术人才的重要场所,不仅需要全职教师的加入,也需要来自各行各业的兼职教师的助力。在目前的高职院校兼职教师队伍建设中,关于兼职教师的相关政策还不完善,院校聘用到合适的兼职教师的难度较大,并且对于他们的管理也不够规范,教师本身在教学上的质量还有待提高。所以政府、高职院校等有关人员都要积极加强对于高职院校兼职教师队伍的管理。

[关键词] 高职院校; 兼职教师; 建设; 管理

中图分类号: G635.1 **文献标识码:** A

Research on the Construction and Management of Part-time Teachers in Higher Vocational Colleges

Tingting Li

Wuhan Engineering Institute

[Abstract] As an important place to cultivate application-oriented technical talents, higher vocational colleges need not only the participation of full-time teachers, but also the help of part-time teachers from all walks of life. In the current construction of part-time teachers in higher vocational colleges, the relevant policies on part-time teachers are not perfect. It is difficult for colleges to hire appropriate part-time teachers, and their management is not standardized enough, and the quality of teachers in teaching still needs to be improved. Therefore, the government, higher vocational colleges and other relevant personnel should actively strengthen the management of part-time teachers in higher vocational colleges.

[Key words] higher vocational colleges; part-time teachers; construction; management

兼职教师队伍对于高职院校来说有重要的意义,可以优化高职教师的师资队伍,通过加强与全职教师的沟通交流提高教师的水平,同时利用自身专业技能提高学生的素养,还可以结合自己的社会资源,加强高职院校与企业之间的合作。对于高职院校来说,管理兼职教师队伍也是很重要的一项任务。政府、企业和院校本身三方应该协同采取措施,通过不断地完善相关政策和增强校企合作,完善教师待遇等不断加强兼职教师管理建设,推动兼职教师队伍成为服务高职院校教学的一支重要力量。

1 高职院校兼职教师存在的意义

1.1 优化高职教师结构。高职教育的职业性要求参加高等职业培训的人员具有在符合行业、企业、职业需要的岗位

上工作的实际能力;高职教育的高等性要求在高等职业教育培训学习的人员具备一定的理论能力和根据学生未来专业发展需要更新知识的能力。与传统的教育管理方式相比,长期工作的高职院校教师在知识传授、理论讲解方面具有明显的优势,但现实岗位的经验、解决生产实际问题的能力较为欠缺,高职院校聘请兼职教师,在一定程度上可以起到弥补作用,他们或以其丰富的工作经验、娴熟的工作技能给予学生现实岗位的技能,或为学生提供技术权威和专业人员方面的先进信息和技术领域的最新发展趋势。这使得高职可以用较少的资源解决师资短缺、结构失衡的现实问题成为可能,也有助于缩小专业教师因缺乏该领域经验而导致的理论与实践的差距,实现改善师资队伍结构、

加强实践培训环节等目标。高职院校聘用的兼职教师,基本上是产业企业的优秀人才或者是社会上较有声望的专家学者,他们的社会资源本就丰富,可以利用这些资源节省学校自身培养好教师的成本,提高学校的水平和声誉。

1.2 提升高职教师水平。作为兼职教师的很多老师一般都是具有丰富的实践经验的,与全职教师相比,他们投入更多的实践,对客户需求的理解更深,学习资源和教学信息更及时,教学方法不受传统教学方法的束缚,在一定程度上可以对全职老师的教学方式产生积极的影响,有助于激发课程的创新,使课程更有活力,对于高职院校的教学改革也是一种推力。除此以外,工业企业的先进技术进步和需求可以在兼职教师的帮助下直接

引入高等职业院校。兼职教师帮助学校的专职教师充分了解工业企业的发展和人才需求,扩大学术交流和相互学习,在某种意义上可以有助于青年教师专业技能的发展,有效地保证创新发展和与时俱进,在高职的人才培养工作上做得更好。

1.3 提升高职学生素养。对于高职院校来说,他们要培养的学生将来要成为一种技能型人才,学生必须具有高质量的人文素养,并且可以为国家的经济发展服务。高职院校在培养学生上的这个目标强调学生必须有很强的实践能力和在企业高层解决实际问题的能力。兼职教师不仅可以将行业内的信息传递给学生,更能对学生培养一些企业精神和行业内的职业道德。所以兼职教师能带给学生的不仅仅是职业技能学习方面的财富,更能提供一些对他们将来走上社会岗位进行工作时的很多有利帮助。他们在精神和道德层面给予学生的这些帮助有助于培养学生在职业道德上的“敬畏感”、团结协作和职业自信,让他们明白任何行业都是能培养出人才的,帮助他们不断加强职业培训,为他们更好地完成学业创造良好的基础,以及帮助他们进行优质就业和创业,成为职业工作领域的高质量人才和榜样。

1.4 推动高职与企业的合作。对于高职教育来说,他们的职业培训主要采用的模式是校企合作和产培融合,高职教育培训离不开校企合作,作为兼职教师来说,在高职院校和企业合作的过程中可以充分发挥中间人的作用。目前从事兼职工作的大多数教师来自学校或与学校合作开展横向项目的企业的培训机构。由于他们从事兼职工作,他们可以把企业的先进设备和器材引进学校,与学校一起创建生产实训基地,为工业企业创造现实的工作环境;他们能够在高技术水平上发挥经验以外的优势,紧跟行业形势,指导学校老师参加企业的实践活动;他们还能够充分利用学校和企业的资源,对研究项目进行联合开发和应用技术研究。通过优秀员工的互聘,学校和企业的合作有助于实现资源共享、服务互补,创造生产、培训、研究和使用的良好循环系统。

2 高职院校兼职教师队伍建设存在的问题

2.1 兼职教师相关配套政策还不完善。职业教育和培训是一项全面而强大的跨领域教育,真正看到了政府努力的有效性、多部门协调性和统一性。我国高等教育起步尚晚,教育部与财政部、国家税务总局、人力资源和社会保障部等相关部委推进高等职业培训的联合工作机制尚未建立。在参与高等职业培训的企业、支持高等教育机构在融资、税收优惠、资金分配等领域的工作方面缺乏额外的优惠政策。获得兼职教师资格、社会地位、工作报酬和分配职称的制度基本上仍然空缺;在高等技术学校自主招聘和管理企业员工时,很难在公共秩序层面获得可操作的法律依据。

2.2 聘用合适的兼职教师难度较大。对于高职院校来说,需要的兼职教师团队应该由具有相应职称或专业资格的一级技术人员和来自企业的经验丰富的专家组成。然而,现实是,这类人往往是其他岗位上的全职人员,在岗位上有自己的工作,并且工资收入相对可观,很难说服他们从事这类劳动密集型工作。虽然那些有很强的责任感和能力的人是企业中被雇用最多的群体,但企业通常担心这些人会在兼职中降低劳动效率,因此不愿意让他们的员工兼职。与此同时,支付给高职院校兼职教师的工资,就兼职收入而言,与兼职教师在企业的技术基础收入相比,似乎微不足道,因此很难吸引满足学校需求的兼职教师的加入。目前在高等院校兼职的老师大多是遇到熟人,出于人为原因来学校帮扶,而企业真正热爱职业培训、热爱教学的技术专家是十分稀少的。

2.3 学校对于兼职教师的管理不够规范。在高职院校中,学校通常与兼职教师建立短期工作关系,这取决于每学期的分配和组织,不太可能有监管的书面协议,兼职教师与学校之间的关系是暂时的,没有保障。因此,兼职教师和学校之间很难保持稳定的合作关系,在教学事故中缺乏明确的补救措施也是如此。这种不受约束的不稳定合作,不可避免地导致一些兼职教师对学生没有责任感,

教学质量难以提高,监管服务的教学服务难以管理。兼职教师的频繁更迭、信息的伪造使得很难确保教师管理部门以及教育机构管理部门收集兼职教师数据库的准确性。临时放弃教学任务或中途发生人员变动等情况,导致相应培训机构措手不及;培训部门难以管理意外情况的状态,表明高职院校对兼职教师的管理实际上是比较虚空的。

2.4 兼职教师教学质量不高。高职院校专业培训的过程不仅仅是简单的专业理论和实践知识的培训,还包括教育教学方法、教育心理学和其他知识的学习。兼职教师大部分都有较好的专业实践技能、经验和专业胜任能力,但是在其他方面却稍显逊色,同时也没有与学校常驻教师的沟通与合作,使得教学质量难以保证。虽然他们在工作中有很强的解决具体技术问题的技术技能,但以前没有做过教育教学工作,在课堂上兼职后经常感到力不从心,他们精心准备的教材很难吸引学生的注意力,不知道学生真正需要学习的是什么;虽然有一部分兼职教师很有实力,但是他们不懂得如何跟学生以及全职老师交流;一些兼职教师在讲课时不了解当前高等职业教育和培训现在提倡加强学生的实践技能和促进,他们会把自己做学生时教师讲课的内容搬运过来,这完全不符合高职学生的需要。

3 高职院校兼职教师队伍建设措施

3.1 政府加强对兼职教师的管理和引导。首先,政府要明确兼职教师培训的目标、策略和激励方式。政府相关部门积极落实与兼职教师管理相关的意见建议,按照“职教20条”和“双高计划”的相关要求,将兼职教师队伍发展提升到有助于发展高等职业培训内涵、经济转型和现代化的战略高度,增强高校和企业的根本竞争力。其次,政府要创新现有管理制度,完善兼职教师专业发展保障体系。建立兼职教师发展、认证、毕业、晋升和国家工作津贴的标准体系,对于兼职教师的聘用准入要进行严格的要求;拓宽兼职教师个人专业发展的空间,创建提升兼职教师等级的制度,适当优

先考虑技术专家进入高等技术学校担任兼职教师,为兼职工作和工资提供制度保障和培训渠道;各级政府依靠教育和培训部门指导委员会、建立兼职教师英才中心、兼职教师人才库、负责兼职教师管理和专业发展的兼职教师信息交流平台等机构。然后,政府要规定工业企业参加职业培训的权利,提升其责任感和内生动力。在职业学校等严格应用校企合作的方式,促进和支持社会所有部门,特别是企业积极支持职业教育和培训;从与企业资质相关的局限性来看,参加高职培训、参加高职学校的实训以及兼职教师在实训中的主动性是必要的;政府要尽可能通过选择确保生产一体化的企业等举措和适度减税等优惠政策调动兼职教师积极性。再者,政府要赋予学校更多的自主权,支持高等技术院校按照有关规定自主聘用兼职教师,让引领高校学生见习的企业技术人员参与兼职教师管理,加大对高等教育机构吸引兼职教师 and 加强兼职教师的资金支持,学校在年度预算编制中综合编制适当拨款对兼职教师支持。

3.2 高职院校加强与政府和企业的交流合作。首先,要建立相关企业参与高等职业培训学徒制的常态化、专业化机制。促进学校的运作,在职业培训系统中协调工作和家庭生活,深化生产一体化,这有助于工业企业员工作为兼职教师的正常化和专业化;学校与企业深化合作,建立师生培训的联合合作关系,高职院校和企业兼职教师的培训工作上要共同出力,定期组织兼职教师交流、讨论和案例研究;企业要把职工在特定企业的工作和高职院校的兼职培训作为个人绩效考核的重要内容。其次,要完善人才政策,促进产教融合。对于高职院校和企业来说,优秀的人才根本力量,高职院校和企业要共同制定相关政策,吸引行业相关人才积极入驻高职院校,这些人才可以是教学教授、技术人员、行业专家等等。深化产教融合、校企合作的原创新成果,促进教育链、人才链与产业链、创新链的有机衔接,从本科扩大到高职院校,不断满足高职院校对产业类高素质师资队伍的需求。再者,企业和院校之

间可以打造开放共赢的生产同盟。产业联盟制度已经得到了广泛的传播,在全国各地创建各种类型的不同行业的职业培训小组、生产园区等,为小组工作、学校和企业之间的合作提供了广泛的平台。目前,生产工会在注册、运作和其他领域仍然没有法律依据,但在早期阶段,学校与企业之间有可能通过人才分配、横向问题等寻求双赢。

3.3 高职院校规范对兼职教师的管理。首先要建立兼职教师队伍建设和管理的可持续发展体系和机制。现代高等教育体系需要包括系统管理、过程管理和风险防控,以及兼职教师的发展。高职院校的兼职教师管理制度应涵盖兼职教学的各个环节,在工作条件、身份认定、薪酬制度、职业培训交流、晋升和对兼职教师的归属感等方面给予教师同等的权利和待遇。其次要积极扩大师资队伍来源,不断增加兼职教师队伍。扩大师资队伍来源,软化特殊人才引进条件,选派教师到行业教师、职校集团、事业单位和地方人员中兼职,大力招聘高职院校的行业管理人员、技术人员和硕士进行培训或兼职;完善遴选流程,积极联系专业企业承包商,推动产学研合作在产业师资、实验培训、建设专业文化等方面获得企业支持。然后要强化对兼职教师的归属感,实现其更大的价值。为兼职教师提供沟通、交流、协作的平台和机制,通过各种专业化的活动和培训帮助兼职教师提升个人能力。还要引入基于激励的薪酬制度,增加兼职教师的总收入。将兼职教师作为学校人力资源核心能力的重要组成部分,使得有可能根据学时、级别和入学率确定兼职教师的基本费用作为报酬。然后将其添加到津贴中,包括职业培训津贴、进修培训津贴、工作津贴、培训老年津贴等。还可以增加对兼职教师的奖励,包括邀请客座教授、特殊导师、建设师资队伍奖励、学校与企业合作促成奖励、对兼职教师的优秀奖励等等。对于在教育领域已经证明自己的兼职教师,可以获得一个绩优证书。同时,在可能的情况下,对兼职教师进行人性化的监督,及时反馈和回答他们提出的各

种问题,保证兼职教师队伍的素质发展。

4 结束语

高职院校兼职教师队伍的建设和管理需要多方的辅助,政府要以完善相关政策等方式加强对兼职教师的管理和引导,高职院校要加强与政府和企业的交流合作,同时也要通过聘用、培训、薪酬奖励等方面规范对兼职教师的管理。只有宏观层面和微观层面的管理相结合,共同为兼职教师队伍的管理出力,才能充分发挥兼职教师队伍对高职院校的重要辅助作用。

[参考文献]

- [1]丛彬彬.高职院校兼职教师队伍建设科学化探析[J].中国成人教育,2013,(17):108-111.
- [2]刘惠芹.“校企合作”模式下高职院校兼职教师队伍建设探析[J].江苏经贸职业技术学院学报,2015,(1):64-67.
- [3]刘文波.校企合作模式下高职院校教师队伍建设[J].中国现代教育装备,2013,(17):65-67.
- [4]张伟萍.高职院校兼职教师队伍建设的意义及管理对策[J].职业技术教育,2009,30(08):77-78.
- [5]刘博,李梦卿.产教融合背景下高职院校兼职教师队伍建设的效能、困惑与消解策略[J].教育与职业,2019,(17):8.
- [6]易峰英.产教融合背景下高职院校兼职教师队伍建设研究——基于高职院校兼职教师队伍政策演变视角[J].顺德职业技术学院学报,2019,17(3):4.
- [7]于真真,杨兴芳,王勤华,等.浅析高职院校兼职教师队伍建设[J].科技风,2020,(17):2.
- [8]严宏凤.提高高职院校兼职教师队伍质量的几点思考[J].铜陵职业技术学院学报,2012,11(04):48-50.
- [9]肖英.高职院校兼职教师队伍建设与高效管理的探索[J].江西化工,2020,(2):3.

作者简介:

李婷婷(1983--),女,汉族,湖北武汉人,本科,武汉工程职业技术学院助教,研究方向:大学生就业指导,心理健康教育。