

高职院校企业兼职教师建设与管理

覃漓漓

(广西经贸职业技术学院, 广西 南宁 530002)

摘要: 随着我国教育事业的不断发展, 国家加大了对高职院校教学的重视程度, 高职院校的教师团队得到了较大发展, 企业兼职教师队伍也在不断壮大。但目前多数高职院校在企业兼职建设与管理方面存在一些共性问题, 这对今后高职院校的发展是一种潜在危机, 要及时从根本解决。基于此, 本文从高职院校、企业、教师团队三个方面进行讨论, 分析出目前高职院校在建设与管理中存在的不足以及问题成因, 并提出相应有效策略, 提高企业兼职教师的建设质量, 展现出职业教育特色。

关键词: 高职; 企业兼职教师; 建设

一、企业兼职教师建设的意义

多数高职院校为了满足相关专业对专门技能教学的需求, 需要从企业聘请业务熟练、技能专业的生产一线工人兼职授课, 这样既可以拉近职业教育课程与生产一线技术的距离, 还可以让学生切实感受和掌握本专业的先进技术, 对教师、学生都具有深刻的意义。

(一) 促进本校教师“双师型”建设

高职院校的专业教师具备较高水平的教学能力与理论能力, 但往往缺少真实岗位的技能操作能力, 这样在客观上形成了双师型建设的瓶颈。企业兼职教师的建设, 可以吸引更多企业优秀工人进入到院校, 一定程度上弥补教师缺少实践的不足, 打破本校教师自我建设的制约, 进而可以更好为学生服务。

(二) 促进学生课程开发

随着社会的不断发展与进步, 各行各业的技术与方法正在不断发生变化, 很多职业的分工不断细化、升级, 这就使得市场上的职业科技与技能日新月异, 高职院校在专业课程设置上也要随之进行调整。这些调整单纯依靠专任教师是很难到位的, 企业兼职教师在课程调整上可以提供“设置什么专业、开设什么课程、如何进行专业质量评估等”的建议, 一方面可以促进高职院校的专业建设, 利于院校跟随市场发展; 另一方面有助于新专业的设置与原有专业的完善。

二、高职院校企业兼职教师现状

(一) 聘用程序设置情况

在聘用方面, 其主要包括: 一是准入条件, 准入条件在一定程度上决定了企业兼职教师的质量, 有些院校在招聘上出现了因人情、亲属介绍聘用的情况, 准入条件模糊, 聘用门槛随意性较大。二是聘用流程, 企业兼职教师的聘用往往需要经过多道流程,

主要包括上报聘用计划、确定兼职教师人员、收集相关资料、审核资料、考核资料与兼职教师、签订聘用合同六个程序, 但有些院校在流程方面没有做到完全落实, 很多兼职教师没有经过严格的审查。

(二) 兼职教师管理情况

企业兼职教师的身份较为特殊, 在聘用期间需要建立专业的管理制度才能确保教学工作的有效开展, 但目前有些高校的管理条例中对兼职教师的日常教学和环节没有明确规定, 又难以遵循专职教师的管理条例执行, 导致在管理中出现偏差, 容易为教学事故埋下隐患。如在考核评价中, 兼职教师缺少设置量化指标, 该过程需要管理者、教师本人、学生等多方力量参与, 但目前多数学校对此考核过程较为忽视, 只能单纯依靠职称等指标考核, 难以确保考核机制的客观性与有效性。

(三) 企业集团参与情况

企业集团的层次与结构较为复杂, 致使其要想管理高职企业兼职教师建设只能通过协调相关下属企业参与, 企业与院校之间难以建立起有效的沟通, 缺少对校企要素整合的意识, 在师资力量共同建设中难以得到企业有力支撑。再加上目前多数企业在市场竞争中较为激烈, 多数企业的重心放在了如何调整产业、适应社会发展上, 无法提供更多的资金与人力投入到教师团队建设中。

三、高职院校企业兼职教师建设与管理的有效途径

(一) 加强企业深度参与, 实现优势互补

企业集团在企业兼职教师管理方面一直采取“放手”的态度, 难以将自身企业的优势与资源合理运用在团队建设上。要想提高管理效果、实现优势互补, 企业集团与高职院校就要建立专门的教师发展机制, 建立共同的发展目标、价值观与使命感, 共同制定兼职教师的管理制度与考核制度, 共同对兼职教师的工作情况、教学情况、工作业绩、出勤情况、教学水平进行考核, 实现信息与意见之间的互通、共享, 将考核权利移交至院校管理部分, 企业与院校都具备管理兼职教师的权利, 校企共同商议兼职教师的续任、待遇、解聘等情况。除此之外, 还可以对优秀兼职教师实施提升薪资待遇、职位晋等奖励, 帮助教师解决职业发展前景问题, 提高企业教师在高职院校的教学的积极性。

其中具体措施如下, 一是给予企业一定的参与管理权与决策权, 设置企业在职业教育方面的相关规划与政策, 让企业在行政管理、专业设置、课程开发等方面起到一定的主体决策作用。二是建立企业与学校之间的协调衔接部门, 让企业兼职教师的聘用

与培养起到相互调节、相互督促、相互指导的作用。三是加强监督,学校行政管理部门可以借助法律与经济的手段对企业进行约束,确保企业能够正确、深入参与到对学生的培养中。四是建立联合培养模式,一方面企业中的技术专家可以在高职院校担任相关专业顾问或讲师,高职院校的教师可以到企业中挂职锻炼,开展相关科研项目,学生可以在企业中顶岗实习,接受入职培训等,形成企业与学校之间的人才流动与互通,进一步加快学生今后为企业所用的进程。另一方面企业要充分发挥自身评价作用,企业的评价在人才培养中处于非常关键的地位,其对人才培养方向与质量有主导性作用,有效的评价可以实现专业与产业、学生与职业、毕业生技能水平与岗位需求之间的无缝衔接。

(二) 完善兼职教师规划,促进可持续发展

在企业兼职教师的队伍建设中要做好顶层设计,制定出合理、科学的发展规划,建立起明确的建设目标。首先要确保全局性,由于目前多数院校对兼职教师的聘用制度大多根据学院的需求建立,对教师的整体数量、浮动范围、信息标准等没有明确的规定,对此高校要结合自身的发展目标,合理预测出兼职教师的数量以及质量要求,对每个阶段、每个目标建设不同兼职队伍需求,充分考虑兼职教师的可持续发展性与长期性,但要避免出现某个专业缺教师就立马聘用、不缺就立马解聘的短期行为。其次要确保建设具有协调性,结合每个专业的实际情况,分析出专职教师与兼职教师的比例,并协调各个教师的职称、学历、专业水平等,避免盲目选取。除此之外,还要加强对兼职教师的入职培训。针对不同的需求、不同的专业制定出专门针对性强的分类培训,从而全面提升兼职教师的教学能力,为教师团队建设奠定基础。

(三) 优化兼职教师聘用制度,完善师资团队结构

在优化聘用制度中,一方面要严格把关准入条件,除学历、职称、从业资历、实践经验的硬性要求外,还要对其教学能力与工作能力明确考察范围。对职业教学来说,严格的准入资格是确保职业教育质量的重要条件。首先要确保引进教师的基本学历,这样有利于构建合理化团队学历结构。其次要考核专业实践技能,将引入教师的专业证书以及从业期间的相关成绩等列入考察范围内。接着是为人品德,企业兼职教师由于工作性质的原因,在很多方面不能要求和专职教师一样,但要求其具备优良品德,不能因兼职教师人员的能力强大而忽略其品德。最后是教学能力,目前绝大多数兼职教师并不具备高校教师任职资格,这就需要教育相关部门设定合理的培训考核项目,实行高职院校兼职教师的相关资格考试,以确保聘用兼职教师的合法性,将其个人行为转化为合法的组织行为,进而可以更好地投入到教学中。最后要规范化聘用流程,避免出现因“人情”引进的情况,要将整个聘用流程规范化,加强各个环节的审核、审批严肃性。另一方面要拓宽聘用渠道,高职院校除了向企业引进人才外,可以借助网页、人

才招聘网站、媒体等多种形式招聘,还可以建立兼职教师资源库,广泛研究引进优秀人才。

(四) 加强兼职教师日常管理,建立针对性制度

兼职教师虽然和专职教师一样都是教学,但因其身份不同存在一定的管理差异,在教学管理中要进行针对性管理,结合兼职教师企业一线的特性,建立起专门的相关管理制度。首先要明确教学进度计划管理,进度计划是学习之本,是确定教学模式的可靠依据,兼职教师要结合专业课程的特点,明确课程定位与性质,建立起不同的教学模式与内容。在此环节中,可由教研室组织教研活动,考虑到多数兼职教师具有一定分散化特点,可以建立网络会议或电视会议形式,实现有效交流。其次要加强常规检查,兼职教师与专职教师不同,其具有一定的工作时间灵活性与工作场地分散性,学校教务处、监督处等要加强对兼职教师教学情况的监督,采取随听课堂、学生访谈等形式收集信息,并将其整理成反馈意见,以供兼职教师参考。除此之外,还要建立起学校与兼职教师的沟通渠道,以便快速掌握教学动态情况与质量水平,且有助于及时发现问题,改进不足。最后要完善兼职教师的激励制度,在兼职教师的待遇上,不能将其视为“临时工”,要为兼职教师打造完善的上升渠道,对优秀兼职教师给予一定的物质奖励,建立一定的编制、评职称等相关政策倾向,以促进更多的教师参与到兼职队伍建设中。

四、结语

综上所述,企业兼职教师队伍对高职院校的发展具有良好的推动作用,其不仅可以为高职院校提供市场规律与动态信息,更好发挥企业内部资源优势、相关技术人员优势,可以帮助高职院校教育突破“瓶颈期”,打破职业院校的单一性,进而促进其协调、可持续发展。

参考文献:

- [1] 郭姣. 企业兼职教师教学能力现状及提升策略——以内蒙古高校为例 [J]. 科技创业月刊, 2020, 33 (06): 106-109.
- [2] 万波琴, 张娜, 佟巧一, 张名素. 独立学院转型背景下金融专业校企合作研究——以北京科技大学天津学院为例 [A]. 北京科技大学天津学院. 奋斗的足迹——献给北京科技大学天津学院建院十五周年论文集 [C]. 北京科技大学天津学院: 北京科技大学天津学院, 2020: 5.
- [3] 张在珍, 宋从从, 葛军营. 信息化教学在高职《化工生产安全技术》教学中的应用——以《动火作业安全管理》教学设计为例 [J]. 天津化工, 2019, 33 (06): 59-61.
- [4] 张建宏, 周益军. 面向卓越技术技能人才培养的多维度混合教学模式研究——以自动化生产线安装与调试课程为例 [J]. 现代职业教育, 2019, {4} (17): 44-45.