

新时期高职院校外聘教师管理存在的问题及路径研究

刘雅卿

(南京铁道职业技术学院, 江苏南京 210031)

摘要: 高职院校作为我国教育行业的重要组成部分, 是应用型人才的储备地。高职院校人才培养的主力军就是学校的教师, 为了更好地培养人才以及优化教师组成结构, 越来越多的学校选择外聘一些教师, 再加之本院校的原有师资合力提升高职院校人才的培养质量。但是受各方面因素影响, 在高职院校外聘教师的管理上出现了一些问题。本文就着眼于新时期高职院校外聘教师管理情况, 研究其中存在的一些问题以及解决路径。

关键词: 高职院校; 外聘教师; 管理问题; 解决路径

一、新时期高职院校外聘教师的必要性

(一) 优化高职院校师资结构, 提升师资质量

随着我国人口的增多, 高职院校的数量也在与日俱增, 相应得学生的数量也在增加, 但是传道受业解惑的教师的培养需要一定的时间, 所以为了缓解当前的教学压力, 也为了优化高职院校师资结构, 新时期越来越多的高职院校选择外聘一些教师来提升师资的质量。外聘教师能够使高职院校的师资队伍不过分单一, 会出现新思想的碰撞, 不仅能从教学方式和教学手段方面提升高职院校的教学质量, 还能从技能水平和思想素质方面综合提升高职院校教师的职业素养。

(二) 为高职院校注入新鲜血液, 促进教学质量

“一成不变”“闭门造车”都不应是教育行业该出现的现象, 教育行业应当随着社会的发展而发展, 随着社会的变革而创新, 而高职院校教育中外聘教师能够打破“两耳不闻窗外事”的现状, 给原有的教师队伍注入新鲜血液, 帮助原有的教师队伍与时代接轨, 在人才的培养方式和人才的培养目标方面都能得到创新, 提升高职院校的教学质量。

(三) 提升高职院校师资队伍的思想素质, 提升教师涵养

新时期高职院校选择外聘教师的重要原因之一就是改善现有教师队伍中思政意识和文化涵养等方面不高的现状。外聘一些思想水平和道德素质高的教师或文化学者能够潜移默化地给现有教师进行思政理念渗透和文化传播, 不仅能提升教师自身的涵养, 还能促进学生的思政水平, 促进学生的全面发展。

二、新时期高职院校外聘教师管理中存在的问题

(一) 职业素养有待提升

高职院校中教书育人的主体主要就是教师, 所以教师的教学水平和职业素养一定不能差。尽管高职院校外聘了一些教师来优化和提升教师的职业素养, 但是外聘教师中的部分教师会存在一些教学方式和教学手段与时代脱节的现象, 不仅没能帮助高职院校原有的师资队伍质量的提升, 反而还降低了教学质量。部分外

聘教师所采用的“一言堂”和填鸭式教学已经被证明是教学效率低下的教学方式了, 同时他们的技能水平也有待提升, 不够先进的专业技能反而拖累了高职院校的教学水平。

(二) 思想道德水平有待提升

在一切的教育中, 教师都是传道受业解惑的主体, 此时的“道”并不只是传统意义上的学术道理, 还是思想行为上的道义。但是高职院校中部分外聘教师的思想道德水平不高, 不仅没能以身作则, 反而给学生树立了不好的典范, 出现一些不文明用语以及不拥党不爱国的言论, 造成了学生三观意识的偏差。其“师者”的身份没有得到学生的认同, 在思想道德素质方面还有待提升。

(三) 管理制度有待完善

高职院校外聘教师的目的之一就是为提升学校的办学水平, 所以为了保证高职院校的办学水平, 外聘教师的管理制度和方式都需要进行优化和完善。关于外聘教师的招聘、辞退、离职以及薪资等各种方面都缺乏相对完善且长效的机制。在教师的聘请中不能以亲为主, 而要以技为上; 在教师的薪资方面不能随意克扣, 要在满足教师基本生活的前提下完善奖励机制, 以奖代罚。外聘教师管理制度中未完善的部分都有待重新考察外聘教师的意愿及其教学水平, 来进行适当的改进和完善。

三、解决新时期高职院校外聘教师管理中出现的问题的方案

(一) 组建职业技能培训小组, 提升外聘教师职业素养

针对新时期高职院校外聘教师中存在职业技能不高的现象, 学校可以适当组建技能培训小组, 以此来提升外聘教师的职业素养。

首先, 高职院校可以通过问卷调查和现场听课的方式来对外聘教师的教学风格和教学手段进行分析, 仔细研究其中存在的问题。然后学校就可以依据研究结果组建外聘教师技能培训小组, 着力提升教师的职业素养。技能培训不只是简单的专业技能方面的培训, 还包括先进的教学手段和高效的教学方法方面的培训。学校可以将外聘教师进行分类, 需要提升专业技能的为一类, 需要改进教学方式和教学手段的为一类, 学校再根据不同的分类, 为外聘教师邀请不同的领域和不同类型的专业讲师进行培训。比如学校可以邀请企业资深从业人员给需要提升技能水平的教师进行培训, 通过讲解企业最新研发和使用的技术技能来丰富教师的技能知识, 再通过讲解当下企业和行业的发展潮流和趋势来提升教师的职业敏感度; 学校可以有效邀请教育教学领域或研究学生心理学领域的专家学者来给外聘教师进行培训, 通过传授教育领域最新的研究进展以及经实践后最有效的教学法来改进外聘教师的教学理念和教学方式, 再通过当下教育界与时代结合研发出来

的教学平台和教学手段的介绍来提升外聘教师的教学效率。高职院校采取这种培训小组的形式，能够有效提升外聘教师的技术水平和教学技巧，有效提升外聘教师的职业素养。

（二）构建思政水平培养项目，提升外聘教师思想道德素质

兵马未动，粮草先行。这句话应用到高职教育中就是教学未始，意识先动，所以高职院校在外聘教师的管理中要注重教师的思想道德素质和先进意识的培养，注重提升外聘教师的思政素质和水平。

教师作为教学的主体，除了需要向学生传输理论知识之外，还需要向学生传递先进的思想意识，以身作则，让学生具备“学艺先做人”的意识。高职院校就可以构建思政水平培养项目，着重培养外聘教师与原有教师之间的交流技巧、班级管理的能力以及自身在教学和日常生活中应恪守和秉持的一些理念等。学校首先可以邀请研究思政方面的教授以讲师的身份对外聘教师进行思政意识的培训，带领学校的外聘教师研读一些政策性的教育文件，深入掌握国家对教育工作者的要求，从政策制度层面提升外聘教师的思政意识。然后学校还可以举行拥党爱国方面的学习课程，并举办相关的征文。外聘教师在拥党爱国学习课程中主要进行党史和国家历史以及发展现状的学习，提升教师的思政意识，引导教师向党靠拢，提升教师的政治觉悟，然后要求教师在相关征文总体现出来。最后学校还可以进行社交礼仪和班级管理方面的培训，这主要针对外聘教师与原有师资队伍的低相融程度和班级管理能力的现状的解决措施。比如，学校可以定期举行团建，以强制性的手段让本校教师和外聘教师聚在一起，然后再以柔性手段促进双方教师的认识和了解，学校拨款让教师举行团建，但具体的团建时间和团建方式由教师决定。然后学校还可以实行一带一制度，以原教师带新教师，双方共同管理班级，在思想的碰撞下和管理手段的交融下提升教师的班级管理的能力。高职院校通过这种形式能够有效提升外聘教师的思想道德素质，帮助教师在教学过程中能向学生传输思政理念，促进教与学质量的提升。

（三）开设文化教育课程，提升外聘教师的文化底蕴

学校作为我国优秀文化的传承地，教师作为我国优秀文化的传递者，其自身需要具备一定的的人文素养和文化底蕴，这样才能更好地促进我国优秀文化的传承。乘着素质教育的要求，高职院校在教学的全过程中也相应地增加了文化传承的教学目标，所以高职院校外聘教师的人文素养和文化内涵需要得到培养，以此来实现高职院校的教育目标。

“喝水不忘挖井人”，我们得以在如今和平稳定的环境中生活都离不开中国共产党和一些革命烈士的浴血奋战，击退了外国侵略者，换来了我们现今的和平。所以高职院校对外聘教师首先需要开设红色文化教育课程，学校可以带领外聘教师前往抗战纪念馆及烈士陵园等地进行参观。有许多教师自己本身没有前往红色纪念地进行参观学习，也就无从而谈对学生的红色教育了，所

以学校采取此举是十分有必要的。然后学校还可以开设传统文化教育课程，像是一些文化习俗、传统社交礼仪以及一些传统的节日文化等，一些细枝末节的文化传统都需要外聘教师学习，这样不仅能提升教师的人文涵养，还能提升学生的人文涵养。最后学校还可以开设人文名著的教育课程，像是一些人名家的文学作品等，外聘教师都需要进行阅读，不仅技术“外里”优秀，其文化“内里”也丰富。高职院校开设的这些文化教育课程，能够在一定程度上保证外聘教师德高技精，还能在此基础上提升外聘教师的文化涵养，促进高职院校学生的全面发展。

（四）完善评价管理制度，提升外聘教师管理的有效性

高职院校为优化师资队伍，提升教学质量和师资水平，选择了外聘一些教师，但是在选择外聘教师的流程和环节都需要进行改良和优化，所以高职院校需要完善外聘教师的评价管理制度，提升外聘教师管理的有效性。

首先，对外聘教师的招聘制度进行完善。高职院校在招聘时需要对外聘教师的资质以及人品进行筛选，尽可能地选择具有教学经验和教学能力的一线教师，以及具备一定班级管理能力和交际能力的教师，促使高职教学向优向好发展。

其次，对外聘教师的升职和薪酬制度进行完善。高职院校可以设置外聘教师的升职层级，如具有三年教学经验的教师可以提拔为教研小组组长，具有七年教学经验的教师可以提拔为系部储备主任等。高校还可以根据升职制度来设置相应的薪酬制度，以一线教师、教研组长、系部主任等职位来进行薪酬的分配。

最后，对外聘教师的辞退和保障制度进行完善。外聘教师在教学中出现一次教学事故予以警告，出现两次教学事故予以留察，出现三次教学事故予以辞退，对外聘教师严格要求，如出现严重思想政治错误，立刻辞退，绝不姑息。在外聘教师的保障制度上，学校可以增加对教师生活住房以及出行等基础设施方面的保障，然后还可以对教师的学术研究和技术研发等方面提供资金的支持。

这样一来，高职院校外聘教师的管理就能愈加有效，高职教育的质量和水平也能逐步提升。

参考文献：

- [1] 陈静, 张敏. 独立学院外聘教师管理问题探讨[J]. 学园, 2020, 13(18): 75-76.
- [2] 陆静. 新时期高职院校外聘教师管理存在的问题及路径研究[J]. 现代盐化工, 2020, 47(02): 119-120.
- [3] 张梅萍. 现代职教背景下院校外聘兼职教师教育管理分析[J]. 教师, 2020(08): 114-115.
- [4] 张晓敏. 现代职业教育背景下高职院校外聘教师教学管理探究[J]. 现代职业教育, 2019(30): 90-91.
- [5] 武兵. 高职院校外聘教师管理[J]. 中外企业家, 2019(10): 220.