

# 双高建设背景下如何加强高职院校兼职教师的管理以实际工作为例

沈彩丽

(常州信息职业技术学院)

**摘要:** 外聘兼职教师是高校师资力量的有益补充,既有利于师资队伍结构的优化,又有利于缓解师资短缺问题,对提高高职院校教育教学水平,提高人才培养质量有很重要的意义。本文从实际工作为例,探讨双高建设背景下,高职院校兼职教师队伍建设中存在的问题及解决方法。

**关键词:** 双高;高职院校;兼职教师;管理

“双高”计划一般是指中国特色高水平高职学校和专业建设计划。2019年,我校被列入“双高”计划拟建名单。高水平的学校和高水平的专业离不开高水平的师资队伍。双高建设背景下,对师资力量建设的要求更为迫切,外聘兼职教师是高校师资力量重要组成部分的有益补充,既有利于师资队伍结构的优化,又有利于缓解师资短缺问题,对提高高职院校教育教学水平,提高人才培养质量有很重要的意义。然而在实际的工作中,兼职教师管理还存在着一些问题,在一定程度上影响了教育教学工作和人才培养质量。

## 一、兼职教师存在的问题

### 1. 外聘兼职教师聘用困难,缺乏相应的聘任制度

随着教育的不断推进,高职院校的扩招,师资短缺问题越来越严重。加之,很多老师完成既定教学工作量后不愿再承担多余的课程,更加大了师资缺口。因此,很大一部分课不得不聘请校外老师或企业人员来代为教授。同时,由于学校没有专门的外聘兼职教师聘用和管理机构,每当学期末需要排课时,便是各个院部各显神通的时候了。一般外聘兼职教师的选聘主要来源就是教学院长、教研室、教秘等人通过各种途径,或者是找朋友,或者是相熟的人介绍而来。因为教师短缺,再加上时间紧迫,外聘兼职教师的聘任相对专任教师来说,缺乏规范性和计划性。

### 2. 外聘兼职教师教学能力水平不高,教学质量有待提高

因聘任的不规范和急迫性,很多外聘兼职教师并没有经过严格的面试筛选,所以无论在专业水平,还是学历层次、教学能力等方面都存在着一定的问题。加之,这些老师没有经过专门的培训,对于教学方法、教学手段不甚熟练,对学生培养目标、教学内容不甚清晰,因此教学效果不甚理想。另一方面,很多兼职教师的教学与专任教师相比,相对自由。一般来说,只有上课的时间他们会来授课,下课后,便回到各自的工作岗位。对于作业也是随便布置应付一下,跟学生缺乏沟通和辅导,这些都不利于学生知识和技能的掌握。

### 3. 外聘兼职教师主动性不足,对教学工作敷衍了事

在一定程度上,外聘兼职教师和学校的关系就是劳务关系。外聘兼职教师上课,学校发给相应的课时费。所以很多外聘兼职教师在教育教学工作中,呈现的经常是一种敷衍了事,不求质量,只求完成就好。一些外聘兼职教师从不研究教学内容,也不讲究教学方法,甚至有的人根本不备课就去上课,讲课内容随意,枯燥乏味,根本不能引起学生共鸣,更不可能达到教学效果。很多老师上完课就走,对学生的问题也不及时答疑。甚至有的老师随意更改上课内容,上课就是讲讲段子,说说故事,开开玩笑,只要混够课时数,拿到课时费就行。根本不关注教学质量。

### 4. 外聘兼职教师管理不规范,缺乏必要的监督和激励机制

由于外聘兼职老师没有进行统一的管理,每个学院的做法虽然不尽相同,但无一例外,都没有明确的管理规定,这使得对外聘兼职教师的管理非常松散。他们通常不会像正式老师那样受到制度的约束和监督。很多外聘兼职老师,经常迟到早退,随意缩短上课时

间,上课玩手机,接打电话,临时改变上课时间,有时候甚至不经教务同意擅自调停课。虽然会对外聘兼职教师的教学计划、授课内容、授课过程有所要求,但这种管理缺乏有效的过程监督,这就导致了很外聘兼职讲课比较随意,课程和教育目标脱节,使得教学效果大打折扣。由于缺乏激励机制,虽然有的学院根据教学评价(但一般也就学生的评价,缺少很多考核因素),把课时费分为两档。但对于绝大部分外聘兼职老师来说,教好教坏都一样,没有奖励,也没有激励,久而久之,就打击了外聘兼职老师工作的积极性,使得很多外聘兼职老师消极怠工,只求完成,不求质量。

## 二、加强高校外聘兼职教师管理的途经

### 1. 构建合理的聘任制度,建立外聘兼职教师资源库

学校应当将外聘兼职教师纳入人才管理体系,制定合理的用人计划,构建合理的聘任制度。同时建立二级联动机制,与二级学院共同制定合理的聘任制度。学校层面应当将外聘兼职教师的管理纳入人才管理体系,牵头制定外聘兼职教师聘任制度,包含聘任的基本条件、工作职责和聘任流程以及聘任合同等内容。二级学院则根据自己需要及不同师资来源,设定相应的聘任条件。如高校的教师应该偏重于教育教学能力、教学质量、专业知识能力;企业人员应该偏重于工作经验经历、专业技术能力等。同时,还要根据不同课程的性质和类型来进一步细化聘任制度。另一方面,学校要建立外聘兼职教师资源库,可以通过校企合作、校际合作、公开招聘、校友会等多种方式拓宽兼职教师来源,形成层次丰富、资源稳定的兼职教师队伍。对于用人计划,二级学院应当在学期末或者提前一个月向学校提出申请及相关要求。

### 2. 加强对外聘兼职教师的培训,建立长效培养机制

完善外聘兼职教师培训机制,加大对外聘兼职教师的培训力度。外聘兼职教师是高校师资重要组成部分,要把对外聘兼职教师队伍建设纳入到教师队伍整体建设之中,加大对外聘兼职教师的培训。

#### 2.1 注重岗前培训

外聘兼职教师由于缺乏正规的聘任机制和选拔流程,从而导致这一队伍素质良莠不齐。其中高校兼职教师教学水平、质量综合素质较高,但在对学校管理制度了解、工作责任心上面有所欠缺,企业人员虽然对于技术操作或者说专业知识都非常精炼,但他们对于教学组织、授课技巧、课堂节奏把控和学生心理规律都知之甚少。要让外聘兼职教师的优势充分发挥出来,将技能和经验更好地传授给学生,那么就必须加强他们的岗前培训。因此针对不同层次的教师制定不同层次的培训计划。如外校教师侧重于管理制度、教学管理规范等方面的培训,企业兼职教师则更侧重于教育心理学、教学方法和教学手段的培训,同时要加大实操练习,比如怎么进行课堂组织、怎么把控课程节奏、怎么调节课程气氛等。

#### 2.2 强化岗中培训

岗前培训主要是让外聘兼职教师了解课程教学的基本知识,那么岗中培训则是侧重对教学能力的培训。例如可以根据不同教师的

个性特点制定不同的培训计划;根据老师上课情况加强个性化培训,发现问题,立马加强指导改进等;加强新老帮带(可以参照校内老师进行),同时加强帮带的过程监督和考核,提升帮带水平,发挥帮带有效性;也可以组织一些校外培训、让外聘兼职教师参与校内教师教学教育活动,经常组织校内校外教师的教研活动、学术沙龙、联合申报课题等加强校内校外老师学习交流,从而不断加强外聘兼职教师教学水平,提高教学效果,同时,也可以让外聘兼职教师感受到学校对他们的重视,提高教学工作的积极主动性。

### 3. 加强对外聘兼职教师的教学管理, 增强过程监督。

外聘兼职教师是学校师资力量的重要组成部分, 加强对他们的管理, 对于稳定教学秩序, 提高教学质量非常重要。制定统一的外聘兼职教师管理规定, 对从教学环节各个方面做出明确规定。明确授课内容、教案编写一定要按照人才培养方案和课程标准来进行, 同时规范教学过程。比如备课上课的要求, 教育教学环节考察、教学手段, 作业考试内容, 实训实习的要求、课堂的管理等都做出明确的管理规定和要求。

完善对外聘兼职教师的监督体系, 强化过程监督。一套完善的监督体系应该包含教学检查、督导和考核等几个方面。目前对于外聘兼职教师的教学检查基本缺失, 教学督导具有滞后性, 考核评价过于单一。目前, 二级学院虽然对校外兼职教师的教学计划、备课教案、作业规范等有一系列的要求, 但这种检查要求缺乏过程性监督。即这种检查也就是授课前集中收集资料检查, 对过程缺少管理、监督和考核。督导听课也很少是随堂听课, 往往都是通过查看录像进行检查, 这就致使检查滞后, 不能及时发现教师问题, 同时, 由于外聘教师不坐班, 等查完录像发现问题, 再去解决问题, 这中间就往往会有很长的时间差, 从而大大影响了管理效果。因此要完善对外聘兼职教师的监督体系, 强化过程监督。比如平时增加随机听课, 评课, 可以不定期组织专业教师、领导干部听课并及时反馈, 加强对外聘兼职教师教学态度、教学效果、教学规范的督促、检查和指导;

### 4. 完善考核制度, 加强激励力度

完善的考核制度不仅体现了对教师的尊重, 同时更能激发教师工作的积极性和创造性, 从而更好地为学校培养高素质的人才。因

此一定要完善现有的考核机制, 积极发挥外聘教师的主观能动性, 增强对教师的激励。

#### 4.1 建立起完善的考核制度。

建立完善的工作评估机制、考核机制等各个制度, 开展公平合理的评估, 并及时公开考核结果。对于外聘兼职教师的评价要从多维度考察, 建立合理的考评机制, 对外聘教师的考评可分为教师自评、学生评价、二级学院评价、督导评价, 并合理化各项分数比例, 适当加大学生评价和督导评价分数根据考核结果发放不同层次的薪酬。可以适当向考评优秀、受学生欢迎的教师倾斜; 增加适当的负激励。负激励从一定的程度上来讲就是约束。多年来, 学校认为外聘兼职教师只要上课, 完成课时量就行, 而外聘兼职教师亦认为上完课拿相应的报酬就行了, 对于教学效果也不予考虑。在这种情况下, 很多外聘兼职教师滋生了敷衍了事, 应付差事, “上课来下课走”的心态, 严重影响了教学效果, 因此一定要采取一定的负激励, 以杜绝这种应付心态。对于考评差的, 学生反馈不好的教师, 扣减相应的课时费以后永不予录用。

#### 4.2 完善激励形式, 加大激励力度

增强兼职教师的归属感, 为聘兼职教师配备舒适、干净的工作休息室, 提供良好的工作氛围, 如将他们纳入相应教研室, 参与教研活动及科研活动; 参照校内标准, 适当给予外聘兼职教师相应的福利。如, 提供交通补贴、午饭补贴等; 提供相应的精神奖励, 如设立最受欢迎外聘教师、外聘兼职教师金讲台等; 经常召开座谈会, 了解外聘兼职教师的需求, 了解他们在学校的教学工作情况, 工作中存在的困难, 对学院的期待, 让他们感受到足够的尊重, 从心理上获得成就感和满足感, 从而激发他们工作主观能动性。

#### 参考文献:

- [1] 邓大松、朱德友. 我国高校教师激励机制研究[J]. 学校党建与思想教育, 2009(8)
- [2] 韩宗秀. 民办高职院校兼职教师队伍建设研究[D]. 四川师范大学, 2015.
- [3] 甘忠. 关于高职院校外聘兼职教师队伍建设的思考[J]. 教育探索, 2013(4).

### (上接第91页)

生的交流与能力表达。使用朗读、朗诵、演讲、辩论等方式, 合理的统筹规划, 有效的延伸学生的口头实践能力, 提高现实生活中, 语言的应用能力, 保持科学的发展理念。最后, 还需要提升工科学生的书面写作能力。在完成的《大学语文》中, 优化思维方式, 将求知和未来的发展工作有机结合起来, 不仅可以为学生以后书写毕业论文奠定良好的基础, 还可以为以后的工作奠定良好的基础。此外, 在写数学建模竞赛、创新创业项目等项目中, 也可以撰写通知、报告、计划、总结等论文, 这些内容都需要缩小课程教学和应用能力之间的距离, 最大限度适用于社会的发展需求, 保持科学的发展动力, 为应用型人才的培养奠定良好的基础。

总结: 随着社会的进步, 《大学语文》的教学不仅需要面向基层、面向企业、面向社会, 还需要引导学生在文学作品, 地提高自身文化素质。更好地适应未来职业发展的需求, 端正自己的三观, 塑造有效的品质。丰富大学语文教学模式, 提升大学语文的实用性, 调整大学语文目标定位, 提升大学生语言与文字表达能力和书面写作能力, 打造工科院校应用型人才培养模式。

#### 参考文献:

- [1] 赵艳红. 项目教学在工科应用型人才培养中的改革创新与实践研究——以“机械设计基础”课程为例[J]. 课程教育研究, 2020(18):249-249.
- [2] 王洪泉. 试论行业背景下应用型人才的培养模式——以重庆科技学院汉语言文学专业为例[J].

2021(2012-12):156-158.

- [3] 汪国林. 地方本科高校转型发展中大学语文课程教学作用、挑战与改革——以安徽地方应用型本科高校为例[J]. 2021(2016-6):101-105.

[4] 钟山, 田春林, 莫瀚宁. 地方本科院校应用型工科的“厂中高校”教学的探索与改革——以梧州学院机化学院嵌入融合式课程改革为例[J]. 2021(03):100-107.

[5] 王成琳, 谷明信. 新工科背景下应用型本科院校机器人工程人才培养模式探索——以重庆文理学院为例[J]. 科技创新导报, 2019, 016(024):155-157.

[6] 周晓辉, 何汉武. 地方工科院校“3+1”本科人才培养模式的教学体系、实施机制改革与实践[J]. 2021(2011-3):106-109.

作者简介: 李昀 黄河交通学院 女 籍贯: 河南省焦作市 民族: 汉 出生年月: 1989.09 学历: 硕士研究生

职称: 无 研究方向: 汉语国际教育

第二作者: 王少英

王少英(1976.3—), 女, 汉族, 河南南阳人, 硕士, 黄河交通学院智能工程学院, 副教授, 研究方向: 大数据与计算机应用技术邮编:454950

课题编号: 河南省教育科学“十四五”规划2021年度重点课题, 项目编号: 2021JKZD18, 课题名称: “新工科”视域下TRIZ理论的混合教学模式构建与实践研究