

协同育人机制下职业院校兼职教师管理的研究

王芳

江西软件职业技术大学 江西南昌 330000

摘要: 职业教育作为一种教育类型,对我国经济的持续快速发展功不可没,为我国各行各业累计培养输送数以亿计的高素质技术技能人才。然而,近年来,随着我国经济的飞速发展,对高素质技术技能人才的需求也在不断增加。虽然职业院校的数量在不断增加,实力也在不断增强,但仍满足不了社会发展的需求。这一社会发展重任必须由培养高素质技术技能型人才的职业院校肩负起来。

关键词: 协同育人;职业院校;兼职老师;管理措施

Research on part-time teacher management in vocational colleges under cooperative education mechanism

Fang Wang

Jiangxi University of Software Professional Technology, Nanchang, Jiangxi 330000

Abstract: Vocational education, as a type of education, has contributed greatly to the continued rapid development of our country's economy, training hundreds of millions of highly qualified technical skilled personnel for all walks of life. However, in recent years, with the rapid development of our economy, there is an increasing demand for highly qualified technical skilled talents. Although the number and strength of vocational education colleges are increasing, they still cannot meet the needs of social development. This important task of social development must be shouldered by vocational colleges that train high quality technical and skilled personnel.

Keywords: Collaborative education; Vocational colleges and universities; Part-time teacher; Management measure

引言

随着我国现代职业教育协同育人理念的普及,为了满足本校自身的发展,职业院校兼职教师数量也在不断增多。兼职教师适应了高职院校办学发展,通过校企之间、校企之间良好的学术交流提高了高职院校的办学层次,也一定程度上提高了教学质量。兼职教师旨在打破传统人事上的限制,高校面向社会、企事业单位、其他高校、科研院所等吸纳一批优秀人才,通过灵活的用工方式聘为兼职教师,作为对本校师资力量的补充,极大地推动了学校的发展。但不可否认,兼职教师队伍发展过程中仍存在一些问題。

一、职业院校引入兼职教师的重要性

1. 是高职院校人才培养的需要

职业院校主要以培养符合工作岗位需要的高素质技术技能型专门人才为主,其培养人才的重点是技能型人才,以高学历理论型专任教师为主的教师队伍已经不能完全满足人才培养需求。而作为企事业单位优秀技术人才、能工巧匠的兼职教师,拥有熟悉行业发展动态、工作岗位需求、业务流程、生产环节和操作工艺,且教学经验丰富、实践动手能力较强、技能操作娴熟等优势。

若职业院校积极吸引和鼓励兼职教师加入其教师队伍,可与专任教师形成互补,共同参与人才培养。兼职教师可以利用自身优势,在教学过程中结合生产实际进行教学,把实际工作所需要的本领融入课堂,主抓学生的操作技能,可以帮助职业院校深化校企合作、产教融合,培养产业急需的技术技能型人才。

2. 是增加学生就业机会的需要

近年来,随着我国经济的不断发展,对高素质技术技能型人才的需求不断加大,但企业信息化、智能化的飞速发展也使企业对劳动力的需求大大减少,再加上职业院校学生继续升学深造提高学历受限,让就业压力本就较高和就业期望本就较低的职业院校学生更无优势。职业院校学生在就业方面存在的问题除总体就业严峻、就业机制不完善、社会认可度低等社会因素,以及专业设置缺少市场导向、师资队伍有待提高、校企合作不深入、就业服务体系不完善等学校因素外,还包括综合素质整体偏低、就业准备不充分、就业认知不清晰、缺乏主动性、缺少吃苦耐劳精神等学生自身因素。职业院校学生要想改善这一问题,扭转就业局势,就必须全面发展和完善自己,尤其是实际工作的技能,让自己掌握一技之长,能够在就业中脱颖而出,增加自己的就业机会。

而从企业选聘的兼职教师，在教学过程中结合生产实际进行教学，主抓学生的操作技能，强化学生动手能力，可以帮助学生提前了解行业发展动态、工作岗位需求，且能提前掌握相应岗位操作技能，让职业院校学生增加就业筹码，为其成功就业增加了一份胜算。

3. 是社会发展的需要

1985年《中共中央关于教育体制改革的决定》中就提出，可以聘用专业技师、能工巧匠等作为兼任教师。1996年的《职业教育法》、2002年的《国务院关于大力推进职业教育改革与发展的决定》中也提到，应大力吸收和激励企事业单位工作人员承担兼职教师职务；教育部也第一次于当年对兼职教师下了定义。2014年的《现代职业教育体系建设规划（2014-2020年）》、2015年的《高等职业教育创新发展行动计划（2015-2018年）》中又对兼职教师工作做了具体的部署要求和详细规定。2017年，《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见》就“引企入教”提出了具体举措。2019年，国务院又在《国家职业教育改革实施方案》中提出建立职业院校自主聘任兼职教师的办法。国家关于职业院校兼职教师政策文件的陆续出台，可见其对职业院校兼职教师队伍建设非常重视。因为现阶段，职业院校以专任教师为主的教师队伍已经不能完全满足人才培养和社会发展要求。随着经济的发展，人们的生活水平不断提高，对各类产品的需求不断加大，相关企业不断增加产量扩大企业规模，社会对技能型人才的需求与日俱增。职业院校必须承担这一使命。国家只有大力通过政策鼓励，积极推动兼职教师队伍建设，从而深化校企合作、产教融合的办学和人才培养模式，以培养更多符合岗位需要的高素质技术技能人才，进而满足社会发展需求。

二、职业院校兼职教师队伍管理中存在的问题

1. 教师兼职意愿不强，师范素养相对不足。

一方面，高职院校对兼职教师的聘任条件与程序、工作职责、聘期管理与待遇等都有明确规定。企业的技术骨干与管理骨干作为企业发展的中流砥柱，往往具有收入高、工作内容多、工作压力大等特点。这决定了该群体对到学校担任兼职教师的意愿不强。另一方面，当前高职院校的兼职教师往往来自长期合作的企业派遣、公开招聘和校内全职教师推荐。通过以上途径遴选出来的兼职教师由于未经过严格的师范训练，在一定程度上存在师范素养缺乏、师范技能较差的问题。

2. 教学经验欠缺。

职业院校兼职教师需要对默会知识和表达知识之间的转化有较高的熟悉程度。然而，兼职教师遴选的门槛较低，大多数兼职教师缺乏教学经验，也没有经过系统的教学培训。随着5G、人工智能、大数据、云计算、物联网等领域设置相关专业，部分发展水平较高的高职院校开始重点打造互联网应用技术、大数据技术与应用等相关专业的高水平专业群，扩大数字技能人才供给，

兼职教师的缺口逐渐加大。兼职教师群体虽然具有丰富的实践经验和操作技能，但由于教学经验不足，导致其对教学目标、教学对象、教学设计的理解存在一定误区，进而影响整个教学工作的效果。

3. 兼职教师激励机制不健全，灵活性不强

一方面，尽管我国兼职教师一直处于“卖方市场”，但兼职教师薪资待遇缺乏相应竞争力，主要表现为兼职教师的工作内容与企业工作内容差异大、兼职教师的薪酬标准与企业薪酬标准不对等、薪酬与承担的教学任务付出程度关联度低等。此外，兼职教师的发展上限较低也缩短了兼职教师的职业生命周期。另一方面，兼职教师的身份认同度较低，身份认同是指个人与特定社会文化的认同，身份认同表现在很多方面，主要包括国家认同、社会认同、自我认同，且集中表现为文化认同。兼职教师的身份认同受到国家职教改革、社会环境、企业制度、学校文化等因素的影响。高职院校兼职教师既有企业雇员身份，又有兼职教师的身份，两者是主角和配角的关系。而“教师”身份认同的弱化，则会导致兼职教师难以将主要精力投放在教学工作上。

4. 兼职教师未得到应有的尊重

马斯洛将人类的需求由低到高分为五个层次：生理需求、安全需求、爱与归属需求、尊重需求和自我实现需求。兼职教师通过聘用合同参与到职业院校教学活动中，较低层次的生理需求和安全需求已经得到满足，但是兼职教师更高层次的归属需求、尊重需求未得到满足。由于内外原因的共同作用，兼职教师在日常的教学活动中与学校专职教师的沟通较少，教研室活动也基本上很少参与，反观学校层面，除了教学任务上的接触，在一些福利绩效、人文关怀上也较少考虑兼职教师群体。因此，校方与兼职教师之间缺乏必要的沟通联系、情感交流，兼职教师的归属需求和尊重需求未得到满足，兼职教师长期缺乏人文关怀等情感激励。

三、提升职业院校兼职教师管理的有效措施

1. 优化校企协同育人模式，成立大师工作室

在人才培养方面，职业院校培养的是能够适应社会生产力发展的、熟练掌握本专业最新的操作技能的应用型人才。受到知识更新延迟性规律影响，职业院校的教学活动需让企业参与进来，继续落实校企协同育人机制，肯定兼职教师的重要性，形成积极引进优秀人才加入教师队伍来的良好风气。对于优质人才，可以通过组建大师工作室的方式提高兼职教师的地位，满足兼职教师希望被尊重的需要，尤其对于引进的各行各业“大家”而言，单纯的物质回报不能满足其需求，通过成立大师工作室可以引发内在激励，与外部激励一起更好地稳定职业院校兼职教师队伍。

2. 加大地方政府投入力度

地方政府应充分发挥作用，积极响应国家层面的大力号召和政策指引，加大精力和投入力度，对兼职教师

的任职条件、岗前培训、薪酬待遇、评奖评优等制定相应的规范、细则和要求,让高职院校在聘用兼职教师时有据可循,才能深化产教融合办学和人才培养模式,为促进区域经济发展服务。此外,地方政府还应适当增加资金投入力度,扩大引导宣传力度、增加统筹规划力度、增强管理监督力度等,并协调、服务好各方,以鼓励和调动高职院校、企业、企业优秀人才参与到兼职教师队伍建设当中去。

3. 建立完善兼职教师准入、考核及激励制度

3.1 加强兼职教师的制度化建设

“双师型”教师理念的提出,表明具有丰富生产实践经验的优秀企业员工将成为兼职教师的顶梁柱,所以加强兼职教师的聘任管理,建立兼职教师管理机制和制度就显得尤其重要了。依据麦格雷戈的X理论,对于兼职教师的准入必须设定分学科的准入规则,形成制度文件。对于兼职教师的考核一定做到细化和量化,除了学生评教、督导评教,还应该安排教研室主任每学期多次听课作为同行评教,保证上课质量。兼职教师的激励制度建设,保持内在激励和外在激励统一,两者缺一不可,物质激励跟上去,同时也要防止过度依赖物质激励。

3.2 依托学科及专业,建立兼职教师资源库

兼职教师流动性较大,流入和转出具有较大的随意性。因此,在建立较完善的制度建设的同时,还应该依托学科和专业,建立兼职教师资源库,并且严格审查其基本信息和资格证明。资源库分为重点资源库和一般资源库,对于那些聘用时间比较长、学生反映比较好的兼职教师,经过全方位考核可以列入到重点兼职教师资源库,而对于临时代课老师,可以列入到一般教师资源库里面。逐步建立兼职教师储备资源库,确保学校教学的顺利展开。

4. 提高兼职教师教学质量

高职院校应制定严格的聘任条件,应对学历学位、技术职称、普通话水平、年龄等作出具体要求,达不到规定聘任条件的坚决不予录用。满足聘任条件的企业人员在上岗之前还应对其心理学、教育学知识、师德师风、教学方法、教学组织能力等方面给予相应培训。培训结束后,考核合格者方可正式上岗,只有从源头把关,兼职教师的教学质量才能有所保障。高职院校对在岗的兼职教师还应加强监督管理,组成一支专家督查组经常进入兼职教师课堂,随机听课,督促兼职教师。还要健全考核评价机制,通过专家、同行、学生对其教学效果进行考核评价。考核评价合格者继续聘用、不合格者予以解聘、教学质量优秀者给予适当奖励。

5. 发挥政府主导作用,消除中间障碍影响

5.1 强化行业自律机制。

积极引导行业和企业参与办学,推行产业规划和人才需求发布制度,引导学校紧贴市场和就业形势,动态调整专业目录。持续扩大职业学校办学自主权,积极推

进以章程为引领的现代学校制度建设,激发办学活力和自主性。完善兼职教师聘任制度,统一区域岗位级别和聘用形式,确定其在校的聘用级别,既体现对兼职教师的人文关怀,又能营造公平的社会环境。在全面掌握兼职教师与企业签订协议的前提下,校方与兼职教师签订兼职协议,明确校方、企业方、兼职教师的权利和义务,确保三方的利益不受损害。

5.2. 改进绩效考核制度。

政府应当帮助高职院校和企业建立流动教师个人信息档案,并在此基础上帮助校企双方改进绩效考核机制,从而增加校方与企业方的互通性。高职院校将校方对兼职教师的考核结果以一定形式展现出来并报送给企业,作为企业对兼职教师的考核标准,为今后兼职教师进行岗位晋升、技能学习提供依据。校方对兼职教师的考核也要注意其与专职教师的差异,出台适合兼职教师的考核方式、考核标准。在薪酬制度上要做到校企互通,并通过签订协议将薪酬、待遇标准固定下来,以保证兼职教师获得与其工作相当的物质酬劳和精神荣誉。

四、结束语

职业院校对“双师型”教师的需求日增,兼职教师已成为职业院校教师队伍重要组成部分。虽然目前兼职教师队伍管理上存在一些问题,如部分兼职教师积极性不高、缺乏敬业精神等,但通过积极采取措施解决,使兼职教师在教学活动中发挥较强的创新性和实践性,定能更好地服务于人才培养、区域经济发展以及社会产业升级。

参考文献:

- [1] 余春燕. 高职院校企业兼职教师教学能力现状及对策研究[D]. 杭州: 浙江师范大学, 2021.
 - [2] 王红梅. 从兼职教师到产业教授江苏兼职教师产教融合工作的有益探索[J]. 职教论坛, 2020(5):106-109.
 - [3] 米媛. 高职院校学生就业过程中存在的问题及对策[D]. 石家庄: 河北师范大学, 2014.
 - [4] 刘效春. 高职院校学生的就业现状与问题对策[D]. 呼和浩特: 内蒙古师范大学, 2015.
 - [5] 白小茗. 地方政府促进高职院校产教融合研究[D]. 开封: 河南大学, 2020.
 - [6] 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):66-71.
 - [7] 刘峰久, 高再秋. 职业院校兼职教师队伍建设问题与对策研究[J]. 职教论坛, 2016(8):10-13.
- 作者信息: 王芳(1981年4月), 女, 河南周口, 文学硕士, 高级政工师, 主要研究方向: 思想政治工作研究。本论文系江西省教育厅科学技术研究项目资助课题《ERG视域下职业本科院校教师激励创新模式机理研究》研究成果, 课题编号: GJJ216418。