

高校外聘教师管理现状及完善对策研究

贾锴

北京社会管理职业学院

DOI:10.32629/mef.v2i5.128

[摘要] 随着教育事业的不断发展,师资力量紧张的问题越来越突出。外聘教师在高校教育工作中发挥着重要的作用,但外聘教师不在高校编制之内,管理难度较大,严重影响了教学效率。本文通过分析高校外聘教师管理现状,并且提出相应的完善对策,以此来帮助高校教学秘书加强外聘教师管理,不断地壮大师资队伍力量,更好地完成教育工作。

[关键词] 高校教育; 外聘教师; 管理现状; 完善对策

Research on the Management Status and Improvement Countermeasures of External Teachers in Colleges and Universities

Jia Pu

Beijing College of Social Administration

[Abstract] With the continuous development of education, the problem of shortage of teachers' strength is becoming more and more prominent. External teachers play an important role in the education of colleges and universities, but the external teachers are not included in the establishment of colleges and universities, and the management is difficult, which seriously affects the teaching efficiency. This paper analyzes the current situation of the management of external teachers in colleges and universities, and proposes corresponding improvement measures, in order to help college teaching secretaries strengthen the management of external teachers, and constantly strengthen the strength of the masters and team members to better complete the education work.

[Key words] college education; external teachers; management status; improvement countermeasures

近年来在我国社会主义市场经济发展的巨大推动作用下,我国教育事业进入到了快速发展的重要阶段。尤其是国家教育部门针对中小学、高校等所实施的教育改革政策,更是在很大程度上对我国教育教学提出了更高的要求。在此背景下,教育改革成为各个学校的主旋律。尤其是对于高校而言,不仅要在教育改革背景下思考未来的发展方向,更要面临高校扩招所带来的师资紧张等一系列问题。为此,高校教师作为教育的主要组成部分,逐渐成为人们关注的重点,如何建立一支高质量、高素质、人数充足的师资队伍受到了高校教学管理者的高度关注。外聘教师作为一定区域内在某学科研究领域有着独到见解和学术成果的高级教师,逐渐成为高校提升教师队伍素质、解决学校师资数量不足的关键所在。而外聘教师由于在体制上并不属于高校内部,作为外聘而来的高级教师,如何通过有效的管理确保其自身作用的充分发挥呢,这成为当前高校管理者需要思考的一个重要问题,直接关系到高校高质量教师队伍的建设成效。为此,我们有必要针对高校外聘教师管理问题展开一番深入的研究与探讨。

1 高校外聘教师管理现状

1.1 部分专业聘请外聘教师难度较大

当前高校要想聘请高能力高素质的外聘教师,普遍难度比较高,造成这一状况的原因有很多:其一,高校的客观因素,例如学校地理位置偏僻,外聘教师前来任教不方便,高校自

身管理不到位,对外聘教师缺乏吸引力。其二,专业比较冷门,外聘教师对口专业人才少。尤其是一些新兴专业,很少有专业的教师能够承担教学任务,高校只能降低标准,招聘非专业对口或者与其他专业同时兼职的教师。其三,高校支付的费用报酬较低,对外聘教师吸引力不足,外聘教师也就不愿意接受聘请。

1.2 外聘教师流动性较大

高校的外聘队伍不固定,流动性大导致了管理难度高。出现这种情况的原因主要有三点:一是外聘教师一般都不是专业从事教育工作,大多是企业中的员工,受到企业考勤等多方面因素的限制,无法固定出任授课。二是当前诸多高校都争相聘请,竞争压力大,而外聘教师希望能够到薪资报酬更高的学校去任课,当有其他学校提出更高的酬劳时,外聘教师就可能离开原来任教的高校去其他学校。三是外聘教师教学能力不足,容易在教学过程中出现问题,导致被高校解聘。

1.3 准入机制不完善

当前高校的外聘教师招聘工作中存在一定的问题,主要是因为还未能制定完善的准入机制。一方面,高校未能针对人力资源部门制定严格的招聘任务目标,虽然在各个招聘网站发布了相关信息,但是却很难在短时间内招聘到教师,其工作效率不高。另一方面,由于准入机制不够完善,人力资源部门在招聘的时候随意性强,甚至有可能因为人情关系而准

许那些能力不强的教师进入高校担任教学工作。这就使得外聘教师的整体素质无法得到有效的保障。

1.4 奖励激励机制不健全

奖励激励机制,对于提高外聘教师工作积极性,留住高素质人才有着极为重要的作用。然而,目前高校外聘教师奖励激励机制还不够健全。有些外聘教师为了获得更多的授课费用,会故意拖延授课进度,并且对于一些补贴等管理不到位,使得外聘教师缺乏工作热情,难以留住外聘教师。另外,由于目前很多高校对外聘教师提供的是固定的工资,缺乏严格的奖惩制度,难以通过激励机制引导教师努力提升自身教学水平,不利于教学质量的提高。

1.5 缺乏有力的教学监管

外聘教师一般有着较强的实践能力,在工作实践方面的经验比较丰富,但是对于普通课程教学了解不够透彻。而高校对于外聘教师的教学管理力度不足,导致了其教学质量并不理想。其中最为突出的表现为教学方法比较枯燥单一,通常是对照教材简单地梳理一下理论知识,随后就是向学生演示实践方面的内容,由学生进行模仿学习。而学生只能处于被动接受知识的境地,学习积极性不强。而高校缺乏教学监管,无法帮助外聘教师提升教学能力,导致了教学效率低下。

1.6 教研活动参与度不够

大多数高校的专业教研活动只对本校编制内的教师开放,而外聘教师不允许申请。这就使得外聘教师缺乏参与教研活动的机会。而专业教研是对教学工作进行研究,提升教师教学实力的机会,外聘教师无法参与教研活动,也就很难获得教学水平上的提升。另外,虽然有些高校会举办教师培训、讲座等活动,但是只关注本校在编教师的参与情况,对于外聘教师并不强制,而外聘教师通常受到自身工作时间等因素的限制,也极少参加,参与度较低。

1.7 缺乏高效的交流沟通

高校聘用外聘教师进行教学工作,只是关注其教学方面的情况,很少与外聘教师进行深入的沟通交流。而外聘教师既要兼顾自身在企业中的工作,又要完成教学任务,同时还要照顾自己的家庭,本身压力就比较大,而所获得的福利却远不如高校在编教师。当外聘教师在工作中遇到问题时,也没有专门的人员进行沟通,无法从高校管理人员那里获得帮助,对于教学工作的反馈也不够及时。

2 高校外聘教师管理完善对策

2.1 适当提高外聘教师费用报酬

为了能够让高校聘请到能力强、素质高的外聘教师,高校教学秘书就必须要加强管理,根据具体的授课情况,为外聘教师申请更高的费用报酬。现如今,高校教学工作压力越来越大,高校扩招之后,学生的人数也大幅增长,仅仅依靠校内教师远远不够,市场上对于外聘教师的需求越来越多,而高校要想招聘到更多更好的外聘教师,就必须通过薪资福利等来吸引人才,并且留住人才,从而保证外聘教师能够帮助高校完成繁重的教学任务。

2.2 建立稳定的外聘教师队伍

除了通过提高薪资报酬来留住高素质的人才之外,高校教学秘书还应当加强与外聘教师之间的交流,认真对待外聘教师所反馈的意见和建议,让外聘教师感受到自己受到高校重视,对高校产生归属感,从而能够更好地融入到高校教育教学工作中。另外,针对外聘教师教学工作与企业工作时间冲突的问题,高校也应当引起足够的重视。在教学时间安排方面,高校应当提前与外聘教师进行沟通,尽量避免冲突,在条件允许的情况下,让外聘教师进行弹性工作。除此之外,高校还应当积极地邀请外聘教师参与学校的各类活动,积极组织外聘教师培训等,从而形成稳定的外聘教师队伍。

2.3 设立合理的外聘教师准入机制

要保证外聘教师队伍的素质,首要的任务就是要从源头上把好招聘的关卡。高校管理者应当对人力资源部门加强管理,使其能够根据高校的教学工作要求,有针对性地进行外聘教师招聘工作。一方面要采用多样化的形式发布招聘信息,如大型招聘网站、相关专业企业宣传等等,让更多的外聘教师有机会了解高校,愿意参与到高校教学工作中来。另一方面,则是制定严格的外聘教师准入制度并且按照标准来执行,对应聘的教师进行严格的考核,符合要求的才能进入高校任教,杜绝依靠人情关系等方式获取任教的机会。

2.4 制定完善的外聘教师奖励激励机制

首先,高校教学秘书应当帮助管理者制定规范的外聘教师奖励激励制度,对外聘教师教学工作中涉及到的各项内容进行详细的评估,从而对其整体工作情况进行客观公正的评价。其次,对于外聘教师的评价信息要做好保存工作,为之后对外聘教师的续聘工作做好准备。最后,要将对外聘教师的评价与绩效考核紧密地结合在一起,对于在考核中表现良好、教学质量佳的教师,要给予相应的薪资等方面的奖励,而对于那些不符合期望的教师要加强管理,必要的时候可以解聘。

2.5 加强对外聘教师的教学监管

高校教学秘书对外聘教师的教学监管,应当涉及到各个方面:首先,要督促外聘教师制定合理的教学目标,做好授课准备工作,让教学工作的开展,能够与高校教育教学工作总体目标相匹配。其次,要加强对教学模式的监管,为了提升教学效率,必须要采用更好的教学模式,督促外聘教师在教学过程中,尊重学生的主体地位,关注学生在课堂上的反应,从而保证学生能积极主动地学习知识。最后,要加强对教学方法的监督,鼓励外聘教师通过多媒体教学、互动式教学等多样化的教学方法来提高课堂教学效率。

2.6 提高外聘教师参与教研的积极性

高校应当根据专业课程教学工作需求,适当地开放外聘教师申请教研课题的权限,让外聘教师也有机会加入到高校教研团队。如此一来,外聘教师就能够真正地融入到高校的教师队伍当中,以自身丰富的实践经验,与高校在编教师进行专业方面的交流,从而互帮互助,共同提升教学能力。另外,高校还应当积极鼓励外聘教师参与各项活动,并且将其在教

学生党员志愿者服务的“五小五大”工作法

钱忆

宁波职业技术学院

DOI:10.32629/mef.v2i5.116

[摘要] 志愿服务队伍已经成为时下一支重要的社会服务队伍,高职院校作为社会志愿服务力量重要的组成部分之一,其发展的速度不断加快,规模不断壮大。在高校志愿工作长期开展的过程中,本应作为主力的学生党员群体,却存在着榜样示范性体现不强,意识不够等问题。支部工作在服务管理和激励机制上也存在问题,共同导致学生党员志愿者榜样示范作用不突出。文章将对高职院校学生党员在年轻志愿服务工作中的如何体验榜样示范性进行探讨,并提出措施和方案。

[关键词] 高职院校; 学生党员; 志愿者; 榜样示范

The "Five Small Five Big" Work Method of Student Party Member Volunteer Service

Qian Yi

Ningbo Polytechnic

[Abstract] Volunteer service team has become an important social service team nowadays, as an important part of social volunteer service, higher vocational colleges are accelerating their development speed and expanding their scale. In the long-term development of volunteer work in colleges and universities, the group of student party members who should have been the main force has problems such as the demonstration of not being strong and the lack of awareness. There are also problems in the service management and incentive mechanism of the branch work, which together lead to the demonstration role of the student party member volunteers is not prominent. The article will discuss how the student party members of higher vocational colleges can experience role models in the young volunteer service work, and propose measures and plans.

[Key words] higher vocational colleges; student party members; volunteers; role model

1 高职院校党员学生在志愿服务工作中的榜样示范作用主要存在问题

1.1 学生党员思想政治素养不够

新时代发展下的大学的价值取向多元化, 导致学生

在入党的过程中存在目标不明确, 动机不清晰, 党员意识淡薄, 思想政治素养不够、党性修养不足等问题。在发展对象中部分学生在原生家庭的影响下, 在周遭环境的推动下, 甚至是为了满足个人的竞争心理盲目把入党作为一种荣誉, 盲

研、活动中的表现作为绩效考核的内容之一, 以此来激发外聘教师的参与积极性。

2.7 加强与外聘教师的交流沟通

高校教学秘书应当加强与外聘教师的交流沟通, 给外聘教师营造一种人性化的工作环境。在工作方面, 要多采纳外聘教师的意见建议, 重视其反馈的问题, 并且对于提出的合理的要求, 要尽可能地满足, 让外聘教师在高校任教的过程中, 产生归属感, 愿意将教学工作作为自己的主要工作来对待。另外, 还要关心外聘教师的生活, 当其遇到困难的时候, 要尽可能地给予帮助, 使其能够不受生活方面不利因素的影响而耽误教学工作。

3 结语

外聘教师作为一种强大的师资力量, 在高校教学工作中, 是不可或缺的。虽然高校教学秘书对于外聘教师的管理工作还有一些不足, 但是针对现存的问题, 通过适当提高外聘教师费用报酬、建立稳定的外聘教师队伍、设立合理的

外聘教师准入机制、制定完善的外聘教师奖励激励机制、加强对外聘教师的教学监管、提高外聘教师参与教研的积极性、加强与外聘教师的交流沟通等对策, 能够在一定程度上解决这些问题, 从而提升外聘教师团队的素质, 提高教学质量, 为高校培育更多高素质人才奠定良好的师资力量基础。

[参考文献]

[1]王彩云.高职院校外聘教师队伍建设与管理的探索——以泉州华光职业学院为例[J].湖北开放职业学院学报,2019,32(10):71-72+75.

[2]朱宝进.心理契约理论下的高校外聘教师管理方案探讨[J].智库时代,2019,(05):106+108.

[3]郝亚楠.院系两级教学管理下外聘教师管理系统的设计与实现[J].西部素质教育,2018,4(11):101-102.

作者简介:

贾锴(1986—),女,河北保定市人,汉族,硕士,助教,研究方向:民族传统体育学。