

高职院校兼职教师发展现状分析及管理对策探究

尹娟

北京社会管理职业学院

DOI:10.32629/mef.v2i5.132

[摘要] 随着高等职业教育的蓬勃发展,教学师资紧缺。兼职教师可以有效缓解师资不足,降低高职院校教学成本。但兼职教师在聘用、教学管理,以及兼职教师自身等方面存在一些实际问题。分析兼职教师的这些实际问题,提出建设性的管理对策,对高职院校师资队伍建设具有重要意义。

[关键词] 高职院校; 兼课教师; 管理对策

Analysis of the Development Status of Part-time Teachers in Higher Vocational Colleges and Study of Management Countermeasures

Yin Juan

Beijing College of Social Administration

[Abstract] With the vigorous development of higher vocational education, teaching teachers are in short supply. Part-time teachers can effectively alleviate the shortage of teachers and reduce the teaching costs of higher vocational colleges. However, there are some practical problems in part-time teachers in terms of hiring, teaching management, and part-time teachers themselves. It is of great significance to analyze the practical problems of part-time teachers and put forward constructive management countermeasures for the construction of teachers in higher vocational colleges.

[Key words] higher vocational colleges; part-time teachers; management countermeasures

随着高职院校的迅速发展,新专业的增加,学生数量的扩招,使得教学师资非常紧张。2019年2月13日,国务院正式印发《国家职业教育改革实施方案》。印发政策后,高职院校聘请专业领域院外具有经验丰富、实操能力强的专业人才为兼职教师来院授课。高职院校专业应用性强,以就业为导向。不仅需要理论知识强的专职教师,也需要案列丰富的兼职教师。行业专业人才的加入使得社会人才资源充分利用,进一步优化高职院校师资结构,而且也加强校企合作,推动产教融合。可以利用兼职教师的各种资源,安排专职教师到企业挂职锻炼,学生到企业实习或就业。聘请兼职教师进校授课已经成为有效拓展高职院校教学发展的必然选择。但兼职教师的聘任和聘任后在教学管理等方面也突显出一些实际问题,以及兼职教师本身也存在一些问题,导致兼职教师不能有效的发挥作用。

1 兼职教师在聘用、教学管理,以及兼职教师自身等方面发展现状分析

1.1 符合专业建设需求的专业人才聘请难

高职院校在聘任兼职教师时很难聘到符合专业建设需求的企业技术人才。第一,企业不愿意放人。对于企业来讲,企业技术专业人才是获得盈利的有利保障,在没有法律约束与激励机制的情况下,企业从自身利益出发,不会允许技术专业人才带薪去高职院校兼职,再加上企业生产任务重,不能保证在工作日来兼职。第二,政策法规落实不到位。《中华

人民共和国职业教育法》中提出,高职院校在向企业聘请兼职教师时,有关企业和单位应当提供便利,但实际上并没有具体落实。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》指出,要调动行业企业的积极性,制定优惠政策,鼓励企业加大对职业教育的投入,但并没有硬性的规定。以北京社会管理职业学院为例,康复治疗技术专业兼职教师难聘请,他们在医疗单位工作任务重、收入很高。因此,导致兼职教师队伍中缺少真正的技术骨干和专家,聘任的兼职教师学历层次和综合素质相对较低。

1.2 兼职教师聘任程序不规范

有些高职院校兼职教师的聘任没有经过人事处,没有聘任合同。只是开课学院把兼职教师报给教务处,按教务处通知要求填写兼职教师申请表,申请表内容包括基本信息,学历,学位,专业特长,工作经历,申请课程,课程学时等,提交学历、学位、身份证复印件。教务处统一安排试讲,评委一般都是开课学院的领导、教研室主任和教务处、督导室领导。有些新增专业急缺上课教师,供不应求,试讲基本都是走过场,意义不大。还有些兼职教师是团队授课,但只有主讲兼职教师参加试讲,聘任工作相当不规范。

1.3 聘任兼职教师缺乏对专业设置和教学内容的考虑

高职院校一些新增的专业,学生数量大,专职教师数量少。为了解决专职教师数量不足的问题,高职院校不从专业设置和教学内容的实际需要出发去聘任兼职教师。而是缺什

么教师,聘什么教师。聘任兼职教师工作没有做到前面,往往是要安排下学期教学任务了才确定聘请什么课程兼职教师,使得兼职教师队伍不稳定。没有从改善院校师资结构,增强实践教学内容,提高教学质量的角度出发。

1.4 招聘兼课教师人情化

一些高职院校兼职教师的招聘不全是行业的专家或优秀人才,有些是通过同事、同行、朋友等途径介绍的,有的是通过已聘任的兼职教师介绍的。这样就不可避免会出现一些名不副实,而因为人情化,不能做到优胜劣汰。

1.5 对兼职教师的考核制度不完善

一般是由开课学院对兼职教师进行考核,开课学院对其考核管理并不规范,仅限于听课、查考勤,而未纳入常规化教学管理。有些兼职教师由于工作时间冲突,授课时间多安排在周六日或晚上进行,存在考核上的盲区,常规考核手段难以有效覆盖。致使一些兼职教师不清楚自己有没有被考核过,甚至有人根本不知道有考核这回事。至于考核结果的确定及应用,由于某些专业兼职教师本身就比较稀缺,一般不会给予不合格的评价,考核制度流于形式,无法有效执行。

1.6 学校位置偏僻,工作环境差,影响兼职教师授课积极性

以北京社会管理职业学院为例,学校虽隶属民政部,但校区却在河北燕郊,距离北京城区较远。然而学校聘请的兼职教师大多都在北京城区,通勤时间长,交通成本高,导致一些兼职教师上完一学期课后,不愿意再继续前来授课。此外,兼职教师办公环境差,硬件方面有待提高,学校没有配备供兼职教师们使用的办公室,这极大的削弱了兼职教师授课的积极性。

1.7 高职院校对兼职教师的教学管理存在的问题

兼职教师不像专职教师一样,接受过正规的教育教学能力的培训,教学经验缺乏。因此,不能有效控制课堂纪律,不能很好地驾驭课堂。在授课过程中不能根据教学内容灵活变换教学方法、教学手段与技巧,不能很好地遵循现代教学规律进行教学,难以充分调动学生学习的积极性,知识传授效果不理想,影响教学质量。

高职院校对兼职教师疏于管理,将监管权力下方到开课学院,开课学院急需授课教师,对兼职教师要求不到位。以北京社会管理职业学院为例,康复治疗技术专业兼职教师聘任时签订了任务下达书,包括授课,参加教研室教学会议,出阅卷等任务。但在实际过程中外聘教师以各种理由不按时提交试卷,不阅卷。高职院校兼职教师课酬属于劳务性报酬,按照国家规定需交税,兼职教师以此为由要求提高课酬。

高职院校不重视专兼职的教师有效结合。兼职教师不仅有专业知识,还有丰富的实践经验。专兼职教师相互交流有利于校企合作,有利于产学研结合,对推进大学生创新创业工作具有重要的指导意义。但有些同专业的专职教师不去了解兼职教师的情况,甚至不知道兼职教师是谁。而一些兼职教师上完课便离校,也不同专职教师交流,不能有效的加强

校企合作、产学研结合的氛围。

1.8 兼职教师自身存在的问题

有些兼职教师责任感、事业心不强,工作积极性不高,上课不认真,照本宣科,应付教学,不求上进,课下对学生不进行辅导,教学效果欠佳。兼职教师大多来自企业,工作任务繁重,遇到单位临时有事,不能按时给学生上课。不遵守高职院校的规章制度,上课时间段有事不向开课学院请假,不申请调课。不积极备课,课堂内容设计不合理,出现提前下课现象。在教书与育人方面高职院校兼职教师不能有效结合,只是简单的授课,忽略了学生的人生观、价值观、发现问题、解决问题等能力的培养,不与学生互动,不了解学生对知识的掌握程度,出现脱节的现象。

2 管理对策

2.1 规范聘用制度

高职院校人事处应该与兼职教师签订聘任合同,合同要规定兼职教师的权利、义务、地位、责任、考核、奖励和惩罚办法等事项。

2.2 以校企合作为契机,学校与企业深度合作

校企合作是联系企业和高职院校的纽带,依托校企合作,满足企业的用人需求,而企业同意骨干人员来校授课。学校利用此平台,进一步扩大合作的深度。共同编写、修订人才培养方案、开发核心课程、出版工学有效结合教材、共同参与、完成科研项目等。

2.3 加强过程管理,提高兼职教师教学质量

开课学院二级督导定期听课、评课,给兼职教师提出建设性意见,提高其教学质量。兼职教师大多来自企业,工作任务重,授课时间偶尔受到冲击,因此,高职院校要充分了解情况,及时沟通信息,加强与兼职教师的联系,增加检查、监督、指导的强度。认真落实考核制度,每学期的考核结果作为兼职教师继续聘用的依据,激发兼职教师的主观能动性,更好地为高职院校服务。

2.4 加强培训,提高兼职教师教学能力

高职院校要结合兼职教师的个体差异性,组织不同形式的培训,来提高兼职教师的教学能力。譬如加强岗前高职教育理论培训,可以通过专家讲座、教师教学经验交流会、座谈会等形式,使其了解高职教学理念、方法和教学基本规律。开课学院要求兼职教师参加教研活动,共同制定教学计划、教学目标、教学内容等,共同设计教案,让其把自己丰富的实践经验融入教案中,发挥其优势,达到更好的教学效果。开课学院二级督导定期听课、评课,给兼职教师提出建设性意见,提高其教学能力。

3 结语

高职院校聘请兼职教师是学校发展的必然需求,兼职教师的管理是一项复杂工作,各方必须相互协作,共同采取有效的措施来推进,这样才能更好地发挥兼职教师技术性强、实践经验丰富的优势,为高职院校高技能人才的培养提供有力保障。

辽宁省高职院校创新创业教育存在的问题及对策研究

齐红阳

辽宁生态工程职业学院

DOI:10.32629/mef.v2i5.117

[摘要] 创新创业教育是我国近年来高等教育中的一项重要议题,引起了社会的广泛关注。作为一个教育大省,辽宁省对创新创业教育做出了诸多尝试和探索,也总结出了许多有益经验。然而,在对高职院校创新创业教育进行探索过程中也出现了许多无法回避的问题。本研究立足于辽宁省高职院校的创新创业教育,通过访谈和问卷调查等方法,对辽宁省高职院校创新创业教育存在的各项问题及成因进行探讨,并在此基础上提出一些可资参考的建议和对策。

[关键词] 辽宁省; 高职院校; 创新创业教育

Research on the Problems and Countermeasures of Innovation and Entrepreneurship Education in Higher Vocational Colleges in Liaoning Province

Qi Hongyang

Liaoning Ecological Engineering Vocational College

[Abstract] Innovation and entrepreneurship education is an important topic in higher education in China in recent years, which has aroused widespread concern in society. As a major education province, Liaoning Province has made many attempts and explorations on innovation and entrepreneurship education, and has also summarized many useful experiences. However, there are many unavoidable problems in the process of exploring innovation and entrepreneurship education in higher vocational colleges. Based on the innovation and entrepreneurship education of higher vocational colleges in Liaoning Province, this study explores the problems and causes of innovation and entrepreneurship education in higher vocational colleges in Liaoning Province through interviews and questionnaires, and on this basis, puts forward some suggestions that can be referenced.

[Key words] Liaoning Province; higher vocational colleges; innovation and entrepreneurship education

1 辽宁省高校创业教育的现状调查

1.1 高职院校学生对创新创业教育的总体认知

从辽宁省范围来看,近年来省政府相关部门大力推进高职院校开展大学生创新创业教育,高职院校也正着力将此项工作付诸于实践。然而,目前高职院校学生对于创新创业教育的认知却不尽理想,认识还比较片面。在众多接受调查的学生当中仅有 12.2% 的学生认为自己很了解创新创业教育、与此相对有 59.8% 的学生认为高职院校有必要开设创新创业类课程、而有 42.6% 的学生认为有必要将创新创业课程设置为大学生必修课程、有 48% 的学生认为不应当将创新创业教育的目标仅仅局限于开展创业类活动。可见,高职院校学生

对于创新创业教育的认识依然存在较大的偏差与不足。

1.2 高职院校创新创业教育的课程情况

就目前来说,课程教学依然是高职院校开展创新创业教育的重要载体之一。根据辽宁省教育厅相关政策要求,高职院校所开设的创新创业类课程不得低于8学时,但是各高职院校在具体实施过程中依然存在偏差。根据此次相关调查数据显示,有17%的高职学生认为学校所开设的创新创业类课程为必修课程。近年来,随着国家层面及省级层面不断出台大力推进高校开展创新创业教育的相关规定和要求,高职院校层面已开始调整其人才培养方案,将创新创业类课程纳入人才培养方案中,并开始开设各类创新创业类课程以满足学

[参考文献]

[1] 武俊梅. 高职院校兼职教师队伍建设的现实窘境与解决路径[J]. 职业技术教育, 2013, (34): 83-85.

[2] 卫苗. 高职院校兼职教师队伍建设研究——以济源职业技术学院为例[J]. 济源职业技术学院学报, 2016, (15): 31-34.

[3] 吴菊珍, 刘晓豫. 高职院校兼职教师现状分析及对策研究[J]. 中国校外教育下旬刊, 2011, (11): 65-66.

[4] 陈深. 高职院校兼职教师队伍建设现状及管理对策研究

——以某高职院校 x 系部为例[J]. 创新教育, 2016, (12): 226-227.

[5] 唐省三. 高职院校护理专业兼职教师队伍建设的探讨[J]. 教育理论研究, 2016, (11): 116-117.

[6] 朱登胜. 高职院校兼职教师队伍建设的研究[J]. 教育探索, 2008, (8): 98-99.

作者简介:

尹娟(1985--), 女, 山东济宁人, 汉族, 硕士, 助教, 研究方向: 教学管理。