外聘教师管理研究探索

——以主要培养职业教育师资的本科院校 A 学院为例

Research on the Management of External Teachers

——Take Undergraduate Colleges that Mainly Train Vocational Education Teachers as an Example

李娜

Na Li

天津职业技术师范大学艺术学院 中国·天津 300222

Art College of Tianjin University of Technology and Education, TianJin, 300222, China

摘要:近年来,外聘教师已经成为高校教师队伍中不可或缺的一部分。面对外聘教师管理和教学中出现的聘用机制不健全、教学质量难以保障等问题,学校要积极采取应对措施,不断完善聘用制度,健全评价、激励机制,关注和满足外聘教师的多方面合理化需求,建立一支高素质的外聘教师队伍,更好地服务于职业教育师资的培养目标。

Abstract: In recent years, external teachers have become an indispensable part of the teaching staff in colleges and universities. In the face of the problems in the management and teaching of external teachers, such as the imperfect employment mechanism and the difficult guarantee of teaching quality, the school should actively take measures to deal with them, continue to improve the employment system, improve the evaluation and incentive mechanism, and pay attention to and meet the various rationalization needs of external teachers. To establish a high-quality external teachers team to better serve the training objectives of vocational education teachers.

关键词: 职业教育; 外聘教师; 对策

Keywords: vocational education; external teachers; countermeasure

DOI: 10.36012/sde.v2i12.2643

1 前言

加强职业教育是中国教育的未来发展方向,该校的主要任务就是培养职业教育师资。职业教育的教师只有理论基础是远远不够的,更需要拥有过硬的专业技能水平和实践实操能力,同时要具有工匠精神。因此,学校里除了专职教师之外,还需要聘请来自社会各界,如其他企事业单位等的专业翘楚,引导学生掌握专业技术,成为具备深厚理论基础和较强实践能力的合格的职业教育师资人才。近年来,随着高校外聘教师数量不断增加,外聘教师管理中的问题也日益显现出来,如聘用机制不完善、聘用急、聘用难,外聘教师教学质量难以保障、立德树人观念不足等。本文以 A 学院为例,对如何建立健全外聘教师聘用机制、提高外聘教师教学水平等问题加以初步探索和研究。

2 A 学院外聘教师管理和教学中面临的困境

2.1 外聘教师聘用要求与聘用现状脱节

该校颁布的《外聘教师兼课管理办法》规定外聘教师原则上要求有硕士研究生及以上学历且具有中级以上职称。实际上,外聘教师来源复杂,除了来自其他高校的教师,还有很多来自企业或是社会人士,他们虽然专业技能水平比较高,但由于学历水平未达硕士或职称等级无法认定而不符合聘任条件。该办法要求外聘教师年龄不超过 65 周岁,然而在实际实施过程中,并没有严格按照此年龄限制作为硬性标准。因此,A 学院所在的高校外聘教师聘用机制缺乏灵活性,难以形成科学系统的聘用机制。

2.2 存在外聘教师聘用难、聘用急、聘用滞后等问题

学校将外聘教师聘用事宜全权交给二级学院,完成之后提交学校审批和报备。在聘用方面,学院承担了很大的压力,

【作者简介】李娜(1991~),女,山西人,研究实习员,从事教育管理研究。

由于聘用渠道有限,往往是教学院长和系主任通过个人人脉资源,经朋友介绍,引进外聘教师。每学期学校下发完任务书,很快就会开始录排课工作,而录课的前提是要先定好任课教师,这样一来留给学院聘请外聘教师的时间就非常有限。因此往往会出现聘用急、聘用难的问题。很多时候出于无奈,只能将还未定好任课教师的课程随意录一个教师的名字,等外聘教师定好后再调课,聘用滞后的问题给录排课工作造成了很大的不利影响。

2.3 外聘教师教学水平不稳定,质量难以保障

2.3.1 外聘教师授课水平有待提高

外聘教师将大部分时间精力放在了自己的全职工作上,兼职授课的工作无法投入足够的精力,存在备课不充分,讲课缺乏热情的问题。另外调倒课随意,调课频率远远高于本院教师。以上所述原因导致外聘教师授课质量难以保证。学生普遍反映不太愿意跟着外聘教师上课,与本院教师授课相比,学习效果有一定的差距。

2.3.2 课程档案建立不够完整、规范

班级课程档案对教师教学活动的记录,班级课程档案的质量可以反映出教师教学质量的高低。学校非常重视课档的质量问题,颁发了班级课程教学档案的规定文件,并且每学期初都会开展开学初教学检查。

2.4 外聘教师缺乏立德树人观念,课程思政化水平有待提高

学为人师,行为世范。高校教师职业道德规范要求教师严格做到爱国守法、敬业爱生、教书育人、严谨治学、服务社会、为人师表^[1]。教师的职业是伟大的,教师有着传道、授业、解惑的义务,担负着培育国家人才的重任,高校教师的德行和素质,对高校学生的世界观、人生观和价值观有着直接而重大的影响。由于外聘教师精力有限、缺乏主人翁意识,立德树人观念不强,一般只满足于在课堂上将专业知识传授给学生便可,下课即走,至于学生对于知识的接受度如何,是否需要答疑,就不会过多关注了,至于学生的思想状况和心理状态,基本也不会关心,师生关系较为疏离^[2]。而对于思政教育融入专业课堂的要求,做得还远远不够。

3 提升外聘教师管理和教学水平的对策

3.1 根据校情、院情合理调整外聘教师聘用制度

学校人事处和教务处要国家学校和学院的实际情况,适应学校和学院的发展趋势和需要,调整并完善外聘教师聘用机制,加强统筹协调功能,对学院招聘工作的指导要更加细节化,当学院面临聘用困难的情况时,学校职能部门要提供帮助和支持^[3]。学校要开辟更多的外聘教师聘用渠道,如开

展“校企合作”,高校从企业聘用专业技能水平较高、从业经验丰富的人才到学校任教,企业员工将从学校获得的最新的理念和技术带到企业当中,校企双方达到合作共赢。

3.2 建立外聘教师人才库

学院应该对培养方案内的专业课程进行系统地梳理,将需要外聘的课程统计整理出来,根据课程来聘用和选择外聘教师。对以往聘用过的外聘教师进行分类,比如可以按照来源分为来自企业的工程师、来自高校的教师和其他;还可以按照教师专业特点和研究领域来区分,一般可以分为理论型教师和实践型教师,理论型教师一般来自高校或其他科研机构,实践型教师一般来自企业或其他单位。学院从中筛选出思想素质过关、专业水准较高并且认真负责的外聘教师加入学院外聘教师人才库,一人一档,档案材料要真实、完整、详实,包括外聘教师的人事档案和教学档案,人事档案包括教师个人基本信息表、身份证复印件、学历学位证书扫描件、外聘兼课教师审批表、合同协议书等,教学档案主要就是班级课程档案。

3.3 健全外聘教师评价、激励机制

学院每年有一次评教工作,即对教师师德、教学质量等方面进行评价考核,考核得出的分数将作为教师晋升职称等的重要参考依据。评教工作要综合考虑调倒课情况及课程档案检查情况,结果采用百分制,学生评教占70%,客观因素评教占30%,从师德师风、教学准备、课堂管理、课程内容、教学方法、学习效果等方面,对任课教师的教学质量进行评价。学院评价部分,是依据教师的客观因素在学期初进行统计后给分,并由艺术学院教学督导组审核后确定分数。客观因素包含上课学期的上课门数,因私调倒课次数、课程档案整理情况,是否有教学事故和处分情况给出。

4 结语

为了培养高素质职业教育师资队伍,学校聘请行业精英或专业翘楚作为外聘教师已经成为发展趋势。因此学校要重视外聘教师管理工作,进一步健全聘用制度,完善评价和激励机制,做好外聘教师指导工作,关注外聘教师物质和心理等多方面需求,建立高质量的外聘教师人才库,为职业教育师资的培养提供人力支持。

参考文献

- [1] 武兵.高职院校外聘教师管理[J].中外企业家,2019(10):220.
- [2] 赵丽.提高新办本科高校外聘教师教学能力的思考[J].黑龙江教育(高教研究与评估),2019(3):62-63.
- [3] 王彩云.高职院校外聘教师队伍建设与管理的探索[J].湖北开放职业学院学报,2019(10):71-72.