



高职企业兼职教师管理工作创新路径

文>李 赞 常州信息职业技术学院 江苏常州 213000

摘要：伴随国内教学事业的持续发展和壮大，企业兼职教师团队也在持续扩充，将兼职教师融入到高职教育体制中，可有效调整学校教师队伍结构，推动高职教育教学事业进一步创新与发展。然而目前高职企业兼职教师建设与管理工作还存有诸多问题，给学校教师管理工作带来极大不便。本文基于对高职企业兼职教师管理的现状进行解读，而后总结出高职企业兼职教师管理工作创新路径，以供参考。

关键词：高职；企业兼职教师；管理；创新路径

DOI:10.16645/j.cnki.cn11-5281/c.2021.06.049

伴随国内高等职业教学变革持续深入，构建一支专职和兼职结合的“特殊”教师团队，已变成高职院校完善自身师资结构与壮大自身师资队伍的主要战略选择。尤其是国家教育部门相关方案推行后，明确兼职教师在职业教育中占有的地位和作用，使兼职教师逐渐成为高职院校师资队伍的关键组成部分。另外，高职院校注重培育一线技术操作人员，而此培育目标也使得高职院校选择邀请企业一线技术工作人员作为兼职教师，既能提升高职教育成效和教学质量，又保障高职学生真正掌握一线专业操作技能。

一、高职企业兼职教师管理的现状

（一）重视教师任职资格，忽视教学能力

现阶段，高职院校会选择聘用企业兼职教师，而产生此种情况主要囊括以下几点原因：首先，在校企协作视域下，为了更好、更有效培育高职学生实践动手操作能力，学校会选择将企业优质人才聘请到教学体制中任职兼职教师；其次，为了提高学校自身知名度，目前高职学校相互间的竞争日益激烈，高职聘请社会

企业知名人士为兼职教师，如此在学校实际招生宣传中可以有效吸引学生注意力，为高职招生做好丰富准备。在这一背景下，学校在聘请企业兼职教师时，最关注的点一般并不是教师教育能力，而是其任职资格，比如聘请的企业教师是否在企业中担任相应职务，知名度大小且学历与学位。^[1]然而从事实角度来讲，高职院校办学宗旨就是将社会需求作为基准培育实用复合型优质技术人才，此目标从侧面反映出对任职教师实践教育能力提出极高要求。但是高职院校过于重视企业兼职教师任职资格，忽视其教育能力和教学水平的行为，是无法充分满足高职人才培育目标和学生实际发展需求的，在一定程度也给企业兼职教师团队建设管理带来巨大困难。

（二）注重眼前教学发展，忽略长远目标

尽管兼职教师和专业教师存有相应差异，然而兼职教师同样是高职教师团队中不可缺少的关键组成部分，兼职教师对高职学生综合能力培育及成长发展均具有非常重要的价值影响，在

作者简介：李赞，女，汉族，硕士，助理研究员，研究方向：教学、教务管理、兼职教师管理。

聘请与管理企业兼职教师时,高职院校应立足于长远目标,充分考虑企业兼职教师对学校与学生发展形成的一系列影响,全面发挥企业兼职教师的价值和作用。然而,当前国内部分高职院校在聘用兼职教师时,未能真正意识到兼职教师未来长远发展具有的重要性,仅仅重视眼前利益。比如某些高职,把兼职教师作为学校的“临时工”,各项工作开展成效不够理想。与此同时,很多兼职教师没有和学校签订正式聘用合同,所以兼职教师在实际工作中具有很强的随意性。另外,兼职教师不仅需要教授学生知识,而且还有其他正式工作,在正式工作相对繁忙时,难以做到二者兼顾,如此兼职教师在具体教学中就会出现敷衍塞责。并且,高职兼职教师和专业教师相互间缺少科学正确的交流体系,二者之间协作交流、沟通学习的机会较少,如此也对企业兼职教师更好管理产生不利影响。^[2]

二、高职企业兼职教师管理工作创新路径

(一) 积极创新,符合兼职教师的授课需求

现如今,高职企业兼职教师团队建设及管理拥有极好的宏观环境优势,学校应当激活兼职教师团队建设与管理所对应的微观环境,积极打造一支符合高职院校自身发展需求的企业兼职教师团队。众所周知,高职企业兼职教师一般均源自于企业或是相关事业单位,这些兼职教师和校内专业教师进行比较,前者具备丰富扎实的实践经验以及优势。所以,高职院校要想充分运用企业兼职教师的作用与价值,必须加强对自我进行改革创新,在学校学分制以及弹性教学层面提高改革力度,依靠现代互联网平台与信息科学技术,摆脱传统白天教课、工作日教课,不局限在以往教室讲课、传统讲课模式,以此为兼职教师提供灵活的授课时间,有效解决兼职教师学校授课与本职工作出现的矛盾冲突,从而符合兼职教师管理工作发展需求。另外,高职院校还应当创建企业兼职教师专属人才信息数据库。高职应以行业、当地办学特色与开办专业为基准,“因地制宜”创建专属企业兼职教师的信息数据库。第一,高职应秉承“就地”与“就近”的基础原则,从自身周边社会企业中聘请和本校专业相匹配的兼职教师,防止发生舍近求远的情况,也避免人为增加对兼职教师团队建设与管理工作难度;第二,高职院校应设定和兼职教师有关的管理制度,比如选拔制度、考核制度、奖罚制度以及工作制度等一系列管理规范,在促进“依法治校”中持续优化兼职教师的管理。

(二) 强调求真,为实践教学关键创造条件

优秀的实践教学设施和环境,是高职院校培育高素质、高品质、高能力、高水平应用复合型人才的首要条件。各大高职院校在实际发展进程中所面临的困境也存在极大差异性,解决实践中硬件设施问题的方法与思路也大不相同。某些高职院校因自身财力限制,根据校企协作模式创建实践教育基地,以此有效解决实践教学环节存有的建设问题。譬如,以社会企业作为主导,共同创建“厂中校”;以学校作为主导,共同创建“校中厂”。部分高职院校因自身财力雄厚,可单独创建实践教育基地,不仅

可以满足自身教育教学需求,而且还能对外实施企业职工培训以及产品加工服务。不管高职院校利用哪种模式创建实践教育环节对应的硬件设施,均应立足于学校专业教学、企业产品生产与科技研发需求,摒弃传统思想,防止出现“花架子”行为,重视求真务实,创建高质量、高水平的实践教育基地,为授课教师创建良好的教学平台,推动企业兼职教师充分发挥自身优势与作用,为高职实践教学提供巨大帮助。^[3]

(三) 合作双赢,重构兼职教师各方的关系

企业兼职教师管理主要涉及到学校、社会企业与个人,唯有三者展开相互协作、相互帮助、相互推动,才可真正达到共赢和发展的目标。第一,地方政府可利用增大企业税收优惠、提高学校财政补贴、减少企业兼职教师薪酬税收等方式,根据本地区现实需求、行业发展特点与人力资源成本来明确兼职教师具体聘用人数以及补贴标准,以此贯彻落实国家教育财务部门提出的政策,并成为学校、社会企业与个人在兼职教师问题上展开合作的主要推手;第二,高职院校应给予社会企业相应经济补偿,为社会经济效益流失进行“买单”,又或者为社会体验提供技术方面支持,协助社会企业更好发展进步,使社会企业在具体合作中受益。除此之外,社会企业要根据为高职提供兼职人才,承担起培育职业人才教育的重要责任,并适时追求相应社会效益,提高企业自身荣誉度与品牌价值。另外,学校与企业协作创建起某个行业领域内高质量人才、高水平技能型人才与工程管理人才信息资源库,做到人才信息资源共享、共用、互通,为二者共同发展但实现不同目标进行服务。^[4]

三、总结

综上所述,在校企协作视域下如何创建一支优质教学团队,特别是打造一直稳定牢靠的企业兼职教师团队,不仅是高职推行工学结合人才培养模式的重点,亦是高职学生实践操作能力培育的基础。对于高职企业兼职教师团队管理中存有的各项问题,高职院校应立足于自身现实状况,提高企业兼职教师聘用门槛,强化兼职教师专业培训,完善师资队伍架构,打造一只高素质、高水平的教师团队,如此才可充分满足学生学习需求,并为我国高职学校未来长远发展打下坚实基础。

参考文献:

- [1] 洪福兴. “双高计划”背景下高职教师教学创新团队建设价值、问题与路径[J]. 天津中德应用技术大学学报, 2021(02): 100-104.
- [2] 王小刚, 范征宇. 高职院校教师教学创新团队建设机制研究与实践[J]. 大众标准化, 2020(05): 208-210.
- [3] 陈春林. 高职院校专兼结合教学团队建设研究[J]. 湖南邮电职业技术学院学报, 2021, (01): 119-121.
- [4] 周杰, 李建荣, 张娟. 创新创业教育视角下高职院校师资队伍建设路径构建[J]. 重庆电力高等专科学校学报, 2021, (01): 51-54.