

民办高职院校兼职教师队伍建设研究与实践

陈明发

(广州城建职业学院 广东 广州 510925)

【摘要】兼职教师是高等职业院校,特别是民办高职院校师资队伍建设中不可缺少的组成部分。在“以就业为导向,以能力为本位”思想的指导下,兼职教师队伍建设的质量在一定程度上决定着人才培养的质量,学生职业能力的高低反过来又影响着其所就读院校的口碑。如何发挥兼职教师在实际教学过程中的作用,直接影响到民办高职院校的教育教学质量,乃至发展前景。文章将结合当前民办高职院校兼职教师队伍建设过程中存在的问题进行分析并提出如何打造一支适合于民办高职院校特色的兼职教师队伍。

【关键词】民办高职院校 兼职教师 聘任制度 校企合作

【中图分类号】F287.5

【文献标识码】A

【文章编号】1672-8777(2014)05-0116-03

一、引言

当前,我国正处于经济转型和产业升级换代关键时期,需要大量的高素质技能型人才,而要培养出这样的人才离不开来自企业具有实际操作经验、业务精湛的技术骨干或管理人员担任兼职教师。教育部在《关于全面提高高等教育质量的若干意见》(教高[2012]4号)中指出“大力开展创新创业师资培养培训,聘请企业家、专业技术人才和能工巧匠等担任兼职教师。”“鼓励高校聘用具有实践经验的技术人员担任专兼职教师,支持教师获得校外工作或研究经历。”面向企事业单位广泛聘请专业技术人员和高技能人才担任兼职教师,是实现职业教育工学结合、校企合作的客观要求,是强化职业教育实践教学环节,提高人才培养质量的重要手段,是创新职业学校用人机制,加强“双师型”教师队伍建设的重要途径。倡导和鼓励职业学校聘请兼职任教,是我国职业教育教师队伍建设一项长期坚持的政策导向。党的十八大以来,国家对大力发展高等职业教育给予了高度关注和重视。发展高职教育,不能忽视兼职教师队伍建设,这是关系到高职院校教学质量以及人才培养的质量,关系到高职院校的生死存亡,而作为先天不足的民办高职院校,如想在众多公办高职院校的环境下寻求发展,更是离不开对兼职教师队伍的管理与建设。然而,当前,由于民办高职院校受政策支持有限、财力普遍不足、社会影响力不够等诸多因素影响,兼职教师队伍建设方面还存在不少问题,主要表现在兼职教师队伍建设目标模糊,兼职教师稳定性较差,兼职教师个人问题,对兼职教师的选聘缺乏

系统的管理机制等。如何建设和有效管理兼职教师队伍,是高职院校领导者必须面对并急待解决的大事,其将对提高高职教育教学的质量和人才培养的质量起重要的作用。

二、民办高职院校加强兼职教师队伍建设的重要性

“兼职教师是指能够独立承担某一门专业课教学或实践教学任务、有较强实践能力或较高教学水平的校外专家。”(注:教高[2002]5号文)民办高职院校的发展壮大,需要有一定数量的具有实际操作能力的来自企业一线的技术骨干的参与。

1. 兼职教师队伍建设可以在一定程度上缓解专职师资力量不足,更重要的是解决了专任教师不能解决实际操作的教学难题。作者通过对广州地区部分民办高职院校师资队伍调查发现,大多数的民办高职院校专任教师侧重于理论教学,没有实际的企业从业经历,这与高职教育强调的实践操作能力要求相悖,而兼职教师的建设从根本上不仅补充了教学力量,更能培养学生们的实际动手能力。

2. 提高教学质量,降低教学成本。兼职教师具有实际的行业、企业经历,能结合行业发展进行授课,可以提高学生们的积极性和参与性;同时,兼职教师一般无固定的办公场所,授课结束即可离开,不配备办公设备,以及无“五险一金”,从而降低教学成本。

3. 校企合作,促进产学研紧密结合,凸显办学新模式。通过聘请来自企业的技术骨干和管理人员作为兼职教师,进一

【收稿日期】2014-04-16

【基金项目】文章是广州城建职业学院2013~2014年教科研立项课题成果,课题编号为Y201351。

【作者简介】陈明发(1976-),男,福建漳州人,广州城建职业学院讲师、企业培训师。

步密切了校企合作关系,迎合了当前工学结合的人才培养模式,同时可以拓宽就业渠道,实现校企之间的共赢。

综观美国、德国、澳大利亚、英国、瑞士等的国家的职业教育特点之一,就是重视兼职教师队伍的建设与管理的结果。

三、兼职教师队伍建设存在的问题

通过“华禹教育网”统计,目前全国民办高职院校共有 329 所,经分析我们发现,在这 329 所民办高职院校中,虽然有部分院校结合自身办学定位、区域经济特点,在建设兼职教师队伍方面取得了一定的成绩,积累了不少的经验,但仍有大多数的民办高职院校存在共性的问题:

1. 兼职教师队伍建设目标模糊。职业教育的特点之一即实践性,强调学生们的实际操作能力的培养,实践教学应当占到整个教学任务的 50% 以上,许多民办高职院校虽然意识到兼职教师建设的重要性,但落实到具体的聘任时,还存在主要解决专任教师数量不足的境地,未能从改善学校师资结构,加强实践教学环节,切实提高教育教学质量的系统角度考虑,不能从岗位需求、专业设置和实际的教学内容等方面考虑聘任兼职教师。此外,过于看重兼职教师的学历与职称,阻碍了企业一线有丰富实践经验却不具备职称或学历的能工巧匠深入课堂传授技术。

2. 兼职教师队伍稳定性较差。高职院校聘任的兼职教师一般是企业一线的技术骨干或管理人员,作为企业的核心人才,企业岗位工作任务的需要以及在校兼职任教不具归属感,导致了兼职教师们顾此失彼,很难协调企业与学校两者之间的利益关系,从而出现顾企业轻学校的状况。另外还会出现哪所高职院校给出的课酬高就到哪所学校兼职的现象的发生,进一步加剧了兼职教师队伍的不稳定。

3. 兼职教师个人问题。民办高职院校聘请的兼职教师来源广泛,有些是所谓的公办高校的教授,却因不了解高职教育以及高职学生的特点,按照原有的教学方式开展课堂教学而不顾学生的想法;有的兼职教师是在读研究生,因缺少课堂教学经验和管理课堂的能力,导致教学效果不佳;而来自企业一线的部分兼职教师缺乏必要的高职教育理论知识,不能准备把握高职教育规律,不够了解高职学生的特点,造成实践与理论发生错位;还有的兼职教师纯粹是本着赚“外快”,捞一把的心态,责任心不强。

4. 聘任制度不够完善。在全国 329 所民办高职院校中,有些高职院校对兼职教师的聘任认识不充分,不能及时出台有关兼职教师的甄选流程、监管办法,基本上都是由各教学单位自主聘用,采用按课时、按职称付费的方式结算兼职教师的报酬。由于院校与兼职教师没有隶属关系,双方只是聘任与被聘任的关系,使得院校对兼职教师只能实行粗放式的管理,导致学校相关的管理措施难以落到实处,从而不能有效管理兼职教师。

四、民办高职院校兼职教师队伍建设问题的根源剖析

造成民办高职院校兼职教师队伍建设问题的原因很多,关键的一点体现在各民办高职院校对兼职教师队伍管理机制不完善,缺乏灵活的吸引人才的措施。

1. 缺乏内在动力,大多数的民办高职院校未能充分领会师资管理理念,以及对用人机制的建设相对滞后。民办高职院校由于办学经费来源单一,成本负担较重,基于经济利益和课程教学层面的考虑,所制定的吸引兼职教师缺乏内在动力,同时对兼职教师人力资源管理理念的落后和管理措施的不到位,普遍造成兼职教师缺乏归属感。

2. 兼职教师的准入和管理制度存在缺陷。兼职教师的聘用是由各教学部门主要负责人决定的,不公开公正的面试难免会出现一些不胜任教学任务的兼职教师,进而为后期的教学管理造成问题,导致教学质量难以得到保证。在师资引进的过程中,人事处(部)只是充当牵线搭桥,收集档案资料的作用,未能从学校的整体情况出发,从而出现了聘用的兼职教师行业与专业的不对口,在一定程度上加大了教学资源的浪费。

3. 企业不支持企业人员到学校兼职。企业是盈利性性质的组织,企业的发展需要每位员工协同配合,企业成本意识加强,要求一人一岗,甚至是一人多用;加上能被高职院校聘任为兼职教师的人员一般都是技术骨干或管理人员,企业的运营和管理更需要这些人才,如果这些人才以兼职教师的身份到学校授课,那么,企业方面的事务将被耽搁或延误,这是企业主不希望看到的。

4. 兼职教师个人自身问题。例如没有先进的高职教育理念、对高职教育教学不熟悉、没时间与授课学生深入沟通和交流、个人心态不端正等。

五、寻求破解民办高职院校兼职教师队伍建设的对策

《国务院关于大力发展职业教育的决定》(国发〔2005〕35号)和《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》都对完善兼职教师聘用政策,鼓励和支持职业学校社会和企事业单位聘请(聘用)兼职教师提出了明确要求。按照高职教育是“培养基层和生产、服务一线的高素质高技能专门人才”的培养目标,我们可以清楚地看到,民办高职院校兼职教师队伍建设的重要性,关系到民办高职院校的能否继续生存和发展。因此,基于上述存在的问题及分析,可以采取以下几种方法进行解决:

1. 高度重视兼职教师队伍建设,从战略的角度成立兼职教师专职管理部门。未来的职业教育竞争将更加激烈。2014 年具有招生资格的高职高专院校达 1251 所,民办高职院校只是其中的 329 所,同时,国家正着手和鼓励地方本科型院校转型高职教育,民办高校招生将面临更严峻的考验。如果民办高职院校不能形成自己的办学特色、专业特色,那么学校的发

展将举步维艰。因此,必须高度重视兼职教师队伍建设,成立专门管理兼职教师队伍的部门,负责制定聘用兼职教师的各项文件、制度的制定以及兼职教师选、聘、用、育、留等工作。兼职教师的业务指导及培训由教务部门负责,具体的聘用部门负责考核,专管机构负责聘后监管及数据信息数据库建立。

2. 拓宽校企合作渠道,开展并深化“订单班”人才培养模式。积极、广泛开展校外实习基地建设,寻求与专业设置相关的企业合作,开展“订单班”人才培养模式,直接为企业量身订做所需的人才,让企业真正参与到教育教学和人才培养的层次上来,只有充分调动企业积极性,企业才会派出优秀的技术骨干或管理人员指导实践教学,企业也欢迎学校把课堂教学搬到企业现场,让一些不能到学校上课的兼职教师在企业现场为学生授课,从而推动兼职教师队伍建设持续、稳定、健康发展。

3. 激励措施制度化。民办高职院校必须建立有效的激励措施,来调动兼职教师承担实践教学任务的积极性和主动性。首先,应制订有关兼职教师奖惩管理办法,做到优绩优酬,对在实际教学中表现突出、教学效果好的兼职教师给予相应的荣誉或物质奖励,对在教学中学生和督导评价较差的兼职教师及时沟通、调整或解聘,避免影响整体的教学质量。其次,尽所能为兼职教师发展提供条件。对那些有热情、愿意把专业课讲好,注重实际成果的兼职教师,提供基本的交通工具、办公和休息场所,必要时为能力突出的兼职教师专设专业、专设岗位,让他们发挥最大的教学潜能,最终受益于学生。

4. 加大人文关怀的力度。对待兼职教师应以诚相待。学校应定期组织专、兼职教师相互交流、座谈、研讨、旅游和联谊

等活动,在重要的节假日及其生日为兼职教师提供礼品,增强兼职教师的集体荣誉感和归属感,在互通有无吸取好的经验的同时逐渐形成专兼教学团队,进一步保证教育教学的质量。

党的十八大报告首次明确提出“加快发展现代职业教育”,为新时期职业教育工作指明了方向。我国高等职业教育进入了一个崭新的历史时期,民办高职院校兼职教师队伍建设也将进入了一个全新的、高速发展的时期。高职教育自身的特点要求授课教师的知识和技能结构要始终保持在比较前沿的、先进的水平上,因此,有计划、有针对性地聘用行业、企业、科研院所以及生产一线的高级技术人才或高级管理人才担任兼职教师,不仅仅是解决民办高职院校师资队伍建设的燃眉之急的权宜之计,更是一项关系学校长期发展的战略选择。

【参考文献】

- [1]教育部. 关于全面提高高等教育质量的若干意见[Z]. 教高[2012]4号.
- [2]叶小明. 广东高职院校师资队伍建设的建设研究[M]. 广州:广东高等教育出版社,2007.
- [3]陈明发. 浅议高职院校兼职教师队伍建设的问题及对策[J]. 市场论坛,2011,(01).
- [4]蔡小华. 民办高职院校兼职教师管理与建设中对策研究[J]. 企业家天地,2010,(04).
- [5]程桂梅. 民办高职院校兼职教师队伍建设探微[J]. 中小企业管理与科技,2011,(06).
- [6]华禹教育网(原中国高校网) <http://www.huaue.com>.

(上接第115页)

(三) 课堂讨论

课堂讨论应该分为两个阶段进行。第一阶段,学生分组,每组学生选出一名代表发言阐明本小组基本观点、基本看法,发言完毕还接受其他小组代表的质询,如有不同看法,组与组之间展开激烈辩论,其他小组如果不同意该小组看法,就应该站出来阐明本小组观点,如果同意就应该进一步佐证该组立场,经过这样过程可以实现集思广益,充分调动学生学习积极性;第二阶段,教师参与案例讨论,就每个小组观点进行点评,并指出不足,凝练症结进一步启发学生深入思考,这个过程教师要做好气氛调动者和启发者,让学生继续围绕案例探索真谛,对案例的再挖掘是教师上课的重要职责之一。

(四) 总结归纳阶段

课堂讨论结束以后,教师应该就学生们对此案例的准备情况、讨论情况进行概括总结并进行评价,评价不应该过度强度分数高低,而应该侧重学生提出方案的合理性、论证的严密性、语言流畅性、思考方式的科学性、团队合作水平等方面展开,比如说在谈到中国是否建立存款保险制度时,就不能一味强调建立的重要性,对持反对意见的学生注意倾听他们的理由和论证过程,有时候结果不是第一位,而过程和方式应

该是第一位的。

总而言之,在《货币银行学》课程中,理论教学是案例教学的基础,案例教学是理论教学的提升,因为《货币银行学》课程是一门专业基础课,偏理论偏基础,所以需要新型教学方法使之新颖、生动,毫无疑问案例教学法非常能够适应《货币银行学》教学所需,案例教学法是培养高等学校高素质应用型人才的有效教学手段。

【参考文献】

- [1]梁凯膺. 高职货币银行学案例教学探析与实践[J]. 吉林省经济管理干部学院学报,2006,(04):79-81.
- [2]薛艳. 高职货币银行学的案例教学法初探[J]. 辽宁高职学报,2005,(01):137-138.
- [3]黄淑兰. 一个案例在《货币银行学》课上的运用——兼论案例教学法的有效性[J]. 2011,(12):221-222.
- [4]廖英,李星华. 在理论学习中理解,在案例分析中提高——谈《货币银行学》课程的案例教学[J]. 1999,(12):104-105.
- [5]屈晶. 货币银行学双语案例教学模式的探讨[J]. 技术与市场,2010,(04):82-83.