

高职院校兼职教师团队建设中存在的问题与优化路径研究

◆杨 柳

(武汉城市职业学院, 湖北 武汉 430070)

【摘要】高水平师资队伍是打造高品质职业教育的关键,兼职教师作为高职院校“双师型”教师团队的重要组成部分,在学生技术技能培养过程中扮演着不可或缺的角色。本文主要讨论了高职院校兼职教师团队建设的必要性,包括实现能工巧匠的社会价值、优化师资队伍结构建设以及推动技术进步与科技创新等,同时梳理了当下高职院校兼职教师团队建设中存在的共性问题,最后提出建立完善的管理机制、提升兼职教师教学水平、制定兼职教师管理办法、实施校企合作人才共育等建设路径,以期提高高职教育的质量,促进未来职业人才的培养和发展。

【关键词】高职院校;兼职教师;建设路径

拥有高水平的师资队伍,是打造高品质职业教育的关键。教师不仅是知识的传授者,更是学生们技能培养的引领者。只有拥有一支高素质、具备丰富实践经验的“双师型”教师团队,才能为未来职业教育的发展提供坚实的保障。国家多部委联合发布的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》和《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》等一系列文件,指明了高职教育师资队伍建设的方向和路径。兼职教师作为高职院校“双师型”教师团队的重要组成部分,在学生技术技能培养过程中扮演着不可或缺的角色。他们的实践经验和技术能力对于高素质技术技能人才的培养具有至关重要的作用。如何建设好兼职教师团队,发挥他们在技术技能人才培养中的重要作用,是当前需要关注和研究的课题。这不仅关系到高职教育的质量,也关系到未来职业人才的培养和发展。

1 高职院校兼职教师团队建设的必要性

1.1 实现能工巧匠社会价值

《职业教育法》中明确提出,我国应该积极发展职业教育,不断推进教育质量提升,同时也要提升职业教育在瞬息万变社会中的适应能力。为了更好地适应社会经济发展的需求,应构建一套符合技术技能人才成长规律的职业教育制度体系,对学生的职业素养,包括责任感、团队协作和职业道德等进行培育。这些品质是职场人不可或缺的通行证,也是推动社会经济发展的源动力。高职院校积极邀请来自各行业、企业的能工巧匠参与人才培养,不仅传授技术技能,还将行业背景、企业经营、劳动意识、工匠精神等职业素养传递给学生。这些举措有助于培养出更多适应当前社会经济发展需要的高素质技术技能人才,为国家的经济发展和科技进步做出贡献。

1.2 优化师资队伍结构建设

据统计,我国高职院校80%以上的兼职教师来自授课专业对应的行业与企业。这些兼职教师所授课程内容紧扣时代发展,积极融入创新元素,旨在激发学生的学习兴趣并培养他们在领域内的独立思考能力。另外,兼职教师一般具备扎实的基础技能和丰富实践经验,对行业发展趋势和新兴技术有独到见解,致力于将课堂变成学生探索未知世界、锻炼实践能力的舞台。他们与高职院校专任教师紧密合作,组成了专兼结合、理实互补的“双师型”教师团队。在开展教研活动、管理交流或是项目建设等过程中,兼职教师能将行业前沿动态和最新技术应用融入教学,帮助学生掌握社会实践中的具体实操技能和知识,促进校内教师成长为“双师素质”教师。因此,兼职教师可以实现理论知识与实践经验并行施教,从而更好地培养学生的思维能力和实践能力,激发学生的学习热情和创造力。

1.3 推动技术进步与科技创新

校内专任教师通常是学术界的佼佼者,他们不仅具备出色的写作能力和归纳总结能力,还专注于科研项目的申报,为推动学术研究贡献力量。而企业兼职教师则以生产实践能力强、实践经验丰富为特点,更加聚焦现实问题,紧扣行业热点,关注生产经营指标,使学生在学习过程中紧密结合生产实际,提高他们的分析问题和解决问题的能力。当这两类教师携手组建科研创新团队时,他们能够各自发挥所长,形成优势互补,使科研创新工作更上一层楼。这种合作模式不仅有利于技改和科研成果的产出,还能促进资源共享,使优秀的科研成果得以更好地固化。因此,校内专任教师与企业兼职教师共同组建科研创新团队,无疑是一种相得益彰、互利共赢的明智之举。

2 高职院校兼职教师团队建设中存在的共性问题

2.1 兼职身份影响工作态度

依据教育部发布的《职业学校兼职教师管理办法》，所谓的“兼职教师”是指那些被职业学校雇佣来兼任特定专业课程或实习指导课程教学的专业技术人员和高技能人才。首先，由于这批教师既担任多个职务又不在体制之内，他们通常对教学质量缺少足够的责任心。另外，由于他们并非“在册教师”，他们的教学成果与他们的个人利益并没有直接的联系，这种情况导致了一部分教师在教学内容上的投入和热情并不足，过于专注于完成教学目标，而忽视了教学的实际效果。其次，兼职教师具有高度的流动性，这常常导致他们感到不安全。受到课程结构调整和教师团队状况的制约，对兼职教师的雇佣往往缺少长远的策略和规划。这种情况使得兼职教师普遍持有一种“临时”的观点，并对自己的职业感到不安全。最后，很多学校在激励措施方面表现得过于单调，对于兼职教师的归属感缺乏足够的重视。尽管某些学校为学生提供了基础的工作环境和休息空间，但仅仅依赖课时费来鼓励兼职教师显然是不够的。由于缺少足够的关心和照顾，兼职教师普遍认为，只要他们完成了规定的课时并获得了相应的报酬，那么他们与学校就没有多大关系了。

2.2 教育教学业务能力欠缺

尽管兼职教师在生产一线有很多经验积累，但是其理论教学 and 实际生产往往存在较大偏差，这些能工巧匠在进入课堂的过程中可能遇到各种各样的困难。一是他们缺少教学经验。受聘来校任教前，他们没有经过系统化职业教育教学理论学习和教学实践培训，虽然实操能力很强，但是对于怎样把本领教给学生常常“不得要领”，方法不对，使得学生难以听懂，难以理解，更难以吸收和掌握。二是其专业文化理论基础也许比较薄弱。很多企业兼职教师注重实践指导，对于教学理论的了解比较缺乏，很多同学反映实践指导类的兼职教师在讲解某些问题时要花较长的时间，这使同学们十分茫然，最终其教学效果未必理想。三是教学工作准备不充分。企业具体案例需通过恰当的教学设计和教学转化，方能得到学生认可，但由于教学工作仅仅是兼职教师的“副业”，其缺乏开展教学准备工作的时间与精力，教学设计、教学开发能力以及依据学情调整教学策略等都不足。所以，在实践中，兼职教师也许会觉得力不从心，同学们听讲座时也觉得知识系统性不强，很难实现知识的掌握。

2.3 兼职教师监督制度缺失

兼职教师一般是企业的技术管理人员，或是部门运作的核心人物，承载着企业日常运营的重要职责。当企业有突发情况发生时，他们通常会选择放下学校的教课任务，将企业的工作列为优先，因此兼职教师在教学过程中的调课、补课、缺课、停课现象时有发生，迟到、早退情况也偶有发

生。另外，兼职教师真正投入教学备课、批改作业、解答疑惑的时间较少，这都会导致教学质量受到影响。为了确保教学计划的顺利进行，学校不得不聘请多个兼职教师教授同一门课程，这不仅打乱了正常的教学秩序，也影响了学生系统地获取知识。

3 高职院校兼职教师团队建设优化路径

高职院校聘请兼职教师是实现我国职业教育产教融合、校企合作发展的重要手段，同时也是适应当前职业教育建设和培养高素质技术技能人才的必然要求。建设兼职教师团队的主要目的不仅仅是缓解高职院校师资力量不足，更重要的是为了推动高职院校向“双师型”教师团队转型，促进学生的技能培养。因此，社会各方应该充分认识到兼职教师的重要作用和使命，为他们的聘用和发展提供更多的支持和保障。以下从高职院校的角度，就兼职教师团队建设提出几点思路。

3.1 建立完善的管理机制

为了推动兼职教师的个人职业成长，学校需要构建一个全面的管理体系，以激发企业和事业单位的专业技术人员和技能人才在技术技能人才培养方面的积极性、主动性和责任感。首先，通过进一步深化产教结合和学校与企业的合作，双方签署战略合作协议，在人才培养、员工培训、技术研发和团队建设等多个方面展开全方位的合作。各学校和单位都应当制定相应的校企合作奖励政策，确保将教师在校企合作项目中的经验纳入个人职称评估、职位晋升和晋升的基本条件中。举例来说，学校的全职教师在职称提升或晋升时，必须拥有曾经参与合作单位员工的培训、技术研究或科研创新的工作背景。而单位的专业技术人员在职称提升、职位晋升或晋升时，也可以要求有在合作学校教授专业课或实习指导课的经验。另外，按照国务院发布的《国家职业教育改革实施方案》的规定，从2019年开始，职业院校和应用型本科学校的相关专业教师应该有3年或更长时间的企业工作经验，并持有高职或更高的学历；对于那些特殊的高技能人员（包括那些拥有高级工或更高职业资格的人），学历的要求可以适当放宽。自2020年开始，高职院校教师基本上不再从应届生中招聘，而是优先考虑兼顾教学经验和实践经验的双师型人才。

3.2 提升兼职教师教学水平

在高职院校中，兼职教师扮演着重要的角色，他们不仅带来了丰富的实践经验和行业知识，还为学校的教学质量和课程设置提供了更多的选择。为应对兼职教师在课堂理论教学上的短板，院校有必要对兼职教师提供相关的教学培训，包括教学方法、课程设计、学生评估等方面。这可以帮助他们更好地理解教学理念和教学方法，掌握基本的教学技能。对于经验丰富的兼职教师，院校也可以提供专业发



展培训，帮助他们了解行业最新的发展动态、技术和趋势。这一举措将有助于兼职教师跟上行业发展的步伐，从而更好地服务于高职院校的教育事业。

3.3 制定兼职教师管理办法

高职院校要制定专门的兼职教师管理办法，对兼职教师的分类、准入、选聘、审批、培训、考核、教学督导等作出明确规定，同时在办法修订过程中不断提高兼职教师的薪酬待遇。如建立健全资格准入机制，为兼职教师设立准入标准，核发兼职教师资格证，激励他们提高教育教学质量。同时，适当降低学历门槛，让更多有实践经验的能工巧匠参与职业教育，增强他们的责任感、荣誉感和归属感。另外，也要建立淘汰退出机制，签订聘用合同，实行绩效考核制度，凡没有完成工作任务或教学效果不佳的，解除任职资格或降低待遇甚至辞退。

3.4 实施校企合作人才共育

推进现代学徒制的人才培训，实行学校与企业共同培养人才，部分专业课程和实践课程由合作伙伴负责，并由合作伙伴进行教授。采用这样的策略，可以建立一个共同的利益团体，确保职业教育与产业增长之间存在紧密的联系。高职院校可以利用地方特色产业和学校特色专业的优势，引进具有特色的企业入园，从而实现“双园融合”的办学模式。学校为各企业提供场地和设备的租赁服务，并与之合作创建一个生产型的实训基地；企业派遣专家、技术高手和工程技术人员等，深度参与学校的专业规划、教材开发、课程建设、实践教学、实习实训和学生素质拓展教育。实施针对企业实际生产环境的任务型培训模式，使得学生能够以准员工的身份参与到企业的日常工作流程中，实现与企业的“零距离”互动。这种“校企双制、工学结合、理实一体”

的人才培养模式，能够切实保障以学生为主体，在“做中学，学中做”，双线并行共促学生全面发展。

4 结束语

综上所述，高职院校要建立一支优秀的“双师型”教师团队，以培养出更多具备丰富理论知识和实践能力的专业人才。这不仅有助于提升学生的综合素质，还能为他们的未来发展打下坚实的基础。为了实现这一目标，学校需要提高对“双师型”教师团队的重视程度，建立一支优秀的兼职教师团队，加强师资培训，提升兼职教师教学水平，建立完善的管理机制，制定兼职教师管理办法，实施校企合作人才共育。通过这些措施的有效实施，可以提升“双师型”教师团队的整体水平，推动高职院校职业教育的可持续发展。

参考文献：

- [1]黄若兰,赵兴民.高职院校兼职教师团队建设问题探究[J].文教资料,2020(16):127-128,93.
- [2]黄艳雯.新职教法背景下高职院校兼职教师队伍建设路径研究[J].才智,2023(23):136-139.
- [3]郝思佑.利益相关者视角下高职兼职教师队伍制度化建设[J].西部素质教育,2023,9(06):117-120.
- [4]张逸茜.高职院校兼职教师队伍建设路径研究[J].云南教育(视界时政版),2022(Z2):56-58.
- [5]黄东.高等职业院校兼职教师队伍建设与管理研究[J].创新创业理论与实践,2022,5(05):66-68.

作者简介：

杨柳(1983—),女,汉族,湖北武汉人,硕士,讲师,研究方向:职业教育、人力资源管理。