

产教融合背景下行企外聘教师内涵建设与优化路径研究

雷靳灿 李 鑫 苏 红

(重庆城市管理职业学院, 重庆 401331)

摘要: 师资队伍建设,是衡量职业院校办学水平和办学质量的重要指标。行企外聘教师,作为职业院校兼职师资队伍的重要组成部分,在高职院校的人才培养中起着极其重要的作用。因此,如何推进行企外聘教师的内涵建设,优化行企外聘教师队伍建设路径,提升学校办学水平和办学质量,是职业院校发展中亟待解决的重要问题。本文通过对产教融合背景下行企外聘教师在职业院校发展中的重要作用、存在的不足的探讨与分析,提出了通过加大政策支持、严格把控外聘教师引进、健全外聘教师管理机制、大力推动校企人员互聘、加强专业技能培训、优化考核评价体系、建立有效的奖惩机制等措施来推进行企外聘教师队伍的内涵建设与优化路径。

关键词: 职业院校;产教融合;行企外聘教师;内涵建设;优化路径

近年来,随着《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》以及中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》等文件的推行,我国职业教育进入快速发展时期,各职业院校生源迅速扩张,师资紧缺问题日益突出,尤其是具有丰富的实践经验的专业教师更是严重不足。为有效缓解师资紧张的问题,各职业院校依托产教融合项目从相关行业企业聘请了大量一线专业技术人才、专家及管理人员担任兼职外聘教师。这些行企外聘教师的引入虽然在一定程度上缓解了职业院校专业师资不足的状况,但因其自身来源的特殊性,在实际教学运行中也存在许多问题,因此急需对产教融合背景下行企外聘教师的内涵建设与优化路径进行研究,探讨出更适合职业院校的行企外聘教师队伍内涵建设与优化路径。

一、产教融合背景下行企外聘教师在职业院校发展中的重要作用

行企外聘教师指的是学校或者是二级学院根据自身发展需求从相关行业企业聘请的一线专业技术人才、经验丰富的经营管理人员或高技能人才等。这些外聘人员一般都有着极其丰富的一线工作经验,对职业院校“双师型”师资队伍建设的有着极其重要的作用。

1. 有助于缓解职业院校专业师资不足的状况。近年来,随着各类院校招生规模的不断扩大,师资不足,尤其是专业师资紧缺的已经成为各职业院校面临的首要问题。行企外聘教师,作为职业院校专业师资的重要组成部分,可以有效缓解职业院校专业师资紧缺的压力。

2. 有助于提升学生专业技能及实操水平。行企外聘教师大多具有丰富的一线实践经验和社会经验,他们掌握着本行业最新得社会资源动态,随时可以将一线工作中接触到的新技术、新工艺、新材料、新经验、新方法等及时的运用到日常教学活动中;他们更了解本专业最新的发展前景和发展趋势,能够更好的将理论与实际岗位需求相结合,可以更高效率的提升学生的专业技能和实际工作能力;他们大多都在本职工作中指导过新进员工,对于学生在实际操作中会遇到的问题有一定的预判性,能更精准迅速的指导学生解决实训操作中遇到的问题。

3. 有助于优化职业院校的师资队伍结构。行企外聘教师大多是来源于相关行业企业的一线专业技术人才和管理人员,有助于提升职业院校“双师型”教师的比例,优化师资队伍结构。

4. 有助于推进校企深度合作。行企外聘教师中有相当一部分是职业院校深度合作单位中的一线专业技术人才和管理人员,这些技术能手到学校兼职授课或开展专业讲座,既可以加强学校与企业间的交流合作,又可以将企业文化通过日常互动渗入学生中,加强校企深度融合。

二、产教融合背景下行企外聘教师队伍存在的不足

行企外聘教师作为职业院校师资力量的重要补充,在职业院校的发展中起到了很重要的作用,但仍存在很多明显的不足。

1. 行企外聘教师的准入路径不规范。目前,行企外聘教师的聘用主要通过学院相关教师根据授课需求临时从合作单位中邀请或经其他外聘教师推荐,对教师的教学能力没有严格的要求。又因为没有提前做好规划,经常是要上课时才临时安排,没有时间经过严格的选拔,有些甚至都没有经过招聘筛选直接上岗,授课水平参差不齐。

2. 行企外聘教师的流动性较大。不同于专任教师,行企外聘教师大多是来源于相关行业企业的一线专业技术人才和管理人员,其本职工作任务较重,很难完全平衡好教学与本职工作之间的时间,因此外聘教师经常发生变更,甚至有的课程需要几个外聘教师共同承担才能完成,师资队伍及其不稳定,课程教学安排频繁进行调整,既影响知识学习的完整性和连贯性,又不利于院校教学水平和教学质量的提升。

3. 行企外聘教师的教学水平参差不齐。行企外聘教师虽然有较强的实操能力,但他们大多没有接受过专门的师范教育,缺乏专业的教学技能培训,对教育学、心理学等教学必备知识的储备不足,对职业院校学生的学习现状了解不足,不能很好的将理论知识的传授与自身所具备的实践能力相结合,教学效果不够理想,教学水平参差不齐。

4. 行企外聘教师的监督管理机制不够健全。从人事关系上来说,行企外聘教师并不隶属于学校,其职级晋升、评优评先等都与学校无关,这就增加了学校管理的难度。学校既不能完全按照专任教师的管理制度来要求他们,大多职业院校也没有专门制定针对行企外聘教师的管理机制,无论是考核评价机制还是奖惩机制都不够健全,导致部分外聘教师对教学工作不够重视,上课迟到早退、甚至随意变更教学内容、频繁调停课等,影响正常的教学质量。此外,大多行企外聘教师缺少与学校的沟通交流,他们一般按课表到校授课,授课完成后就赶回本工作岗位,既不与学生沟通交流,也很少参加教研室组织的教研活动或学校组织的培训活动。

5. 合作企业支持力度不够。职业院校的行企外聘教师大多来源于与学校有合作的行业企业。但就目前来看,国内大多企业不支持本单位员工在高校兼职,认为员工到职业院校兼职授课会减少其在本职工作中投入的时间和精力,从而影响公司的发展及经济效益。因此,大多行企外聘教师到学校任教都未经过所在企业的同意,属于个人行为,得不到所在企业的支持,导致部分行企外聘教师在授课任务与本职工作产生冲突时,随意调停课或更换授课人员,严重影响教学效果。

三、产教融合背景下行企外聘教师的优化路径

目前,行企外聘教师队伍存在很多不足,针对这些问题,我们可以从以下几点入手,提升外聘教师的内涵建设与优化路径。

1. 加大政策支持:近年来,虽然国家及地方陆续在一些文件中提及鼓励各职业院校从行企中聘请专业人员担任外聘教师,但是还没有专门针对行企外聘教师的法律法规,各职业院校也没有专门制定针对行企外聘教师的管理办法。要想最大限度的发挥兼职教师在职业教育中的作用,相关部门要依据国家已出台的政策文件及相关法案对学校外聘教师的选聘、培养、评价、考核、奖惩等制定详细可行的管理办法,明确外聘教师的权利和义务,为外聘教师提供保障,维护他们的权益,规范他们的行为,提升他们的教学质量。

2. 严格把控行企外聘教师的引进:首先,学院应成立由学院领导、教研室主任、专业带头人、学院督导等组成的面试小组,对拟聘任的外聘教师的专业能力、实践能力、师德师风等进行全面专业的面试。此外,外聘教师的聘任应提前做好规划,专业带头人应充分考虑本专业的人才培养方案、课程体系、专业教师队伍结构、学生就业趋势等因素,提前规划好所需外聘教师的数量及专业方向等,避免临时抓人充数的现象。

3. 健全行企外聘教师的管理机制:外聘教师队伍,作为职业院校师资队伍中必不可少的补充力量,对其的管理水平直接影响到学校教学指令及人才培养水平。一方面,外聘教师的流动性很大,加大了管理的难度;另一方面,部分外聘教师因缺乏职业素养及教学能力,课堂教学效果始终差强人意,甚至影响教学管理。因此,学校应从外聘教师管理的实际出发,健全管理机构,完善管理制度及相关流程。

4. 大力推动校企人员互聘:职业院校中外聘教师大多是来自有合作企业中具有相关专业背景的企业一线工作人员及管理人员,与学校专任教师相比,他们拥有极其丰富的实践经验和行业技能,有助于提升学生的实操能力,并为学生提供见习、实习方面的帮助。因此,学校可以采取一定的措施,深化产教融合,充分调动合作企业参与人才培养的积极性;同时,结合外聘教师的实际发展状况,与企业共同建立相应的管理机制,这样既可以避免外聘教师在未得到所在单位支持的情况下兼课所面临的各种突发问题,也可以让学校和企业一起对外聘教师实施更全面的管埋,更好地确保外聘教师的稳定性,从而有效提高外聘教师的教学质量及人才培养质量。

5. 加强专业技能培训:外聘教师虽然有着丰富的实操经验,但教学能力不足,授课方式、课堂组织等方面相较专任教师有明显的差异,因此,在日常管理中应加强对外聘教师的培训。首先,要对外聘教师进行岗前培训,让外聘教师全面了解学校的相关规章制度、职业院校学生的特点,掌握基本的教育学心理学知识以

及课堂组织能力,学习如何处理好师生关系等。其次,要在日常教学中加强对外聘教师教学能力的培养,例如鼓励外聘教师多参与教研室的教研活动,与专任教师一起研究讨论授课技能,快速提升教学能力。此外,在外聘教师和优秀专任教师之间进行同伴互导,他们以平行班的形式同上一门课,共同制定授课计划及备课,互为指导,优势互补,既可以提高外聘教师的教学水平,也可以促进校内教师的专业提升。

6. 优化考核评价体系:学校及二级学院应成立专门的考核评价小组,搭建科学的多元化考核评价体系及规范的考核标准。在进行行企外聘教师考核时,应综合考虑教师的教学方法、教学态度、教学技能以及课堂组织等与教学效果密切相关的指标,并将考评结果及时反馈给外聘教师。同时,应充分发挥学院教学督导、教研室主任及学生的作用,将日常听课、教学材料检查及学生评教等一并纳入考核指标。

7. 建立有效的奖惩机制:恰当的奖惩机制有助于提升外聘教师的教学积极性,更愿意参与人才培养方案的制定、教学计划的制定和落实,更愿意在日常教学中总结经验,不断调整优化教学内容及教学方式。因此,对于考核优秀的外聘教师,可以给予一定的表彰和奖励,也可以在一定范围内对外聘教师的课时费用实施阶梯工资,依据教学质量考核结果进行评级。

四、结语

行企外聘教师,作为职业院校教师队伍建设中不可或缺的重要组成部分,虽然在日常管理及教学运行中还有着诸多不足之处,只要我们针对这些问题从政策支持、制度完善、内涵建设、校企深度融合等路径进行优化,通过加大政策支持、严格把控引进、健全管理机制、加强专业技能培训、优化考核评价体系、建立有效的奖惩机制等措施提升外聘教师的内涵建设,就能充分发挥其在职业院校人才培养及办学水平提升中的作用,从而提升职业院校的教学质量和人才培养质量。

参考文献:

- [1] 李毅,何丹.高职院校兼职教师队伍建设的思考[J].辽宁高职学报,2020(12).
- [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).

依托项目:

重庆市教育委员会2022年重庆市职业教育教学改革研究一般项目“产教融合背景下外聘教师内涵建设与优化路径研究”(GZ223085)

重庆市教育科学“十三五”规划课题:成渝双城经济圈内高职院校养老服务高技能人才培训路径研究(2021-GX-047)

作者简介:

雷新灿(1983年6月),男,汉族,重庆合川人,博士研究生,副教授,研究方向:生物医学工程、高等职业教育,重庆城市管理职业学院,401331;

李磊(1983年10月),女,汉族,山东烟台人,硕士研究生,讲师,研究方向:医学英语、高等职业教育,重庆城市管理职业学院,401331;

苏红(1976年6月),女,汉族,山西太原人,博士研究生,教授,研究方向:高等职业教育,重庆城市管理职业学院,401331。