

高校外聘教师管理的可持续发展研究

路玮孝

(扬州大学商学院, 江苏 扬州 225127)

摘要: 当前, 我国高等教育改革深化, 产学研一体化不断深化, 每年招生人数和新专业都不断涌现, 再加上实践课程教师队伍建设和不断加强, 都导致高校外聘教师数量不断增加。外聘教师有效补充了高校专任教师的数量, 提高了教师专业对口程度, 但同时也增加了教师队伍管理的难度。本文在肯定外聘教师在高校中作用的基础上, 对高校外聘教师管理中存在的问题展开分析, 并提出了有效管理外聘教师的策略, 希望为高校外聘教师队伍管理提供一些助力。

关键词: 高校; 外聘教师; 教师管理; 策略研究

随着教育事业的不断发展与改革, 外聘教师在高校专业建设和人才培养工作中发挥了越来越重要的作用, 成为高校教师队伍的重要组成部分。但因为外聘教师的来源复杂, 并且其教学水平、教学素质参差不齐, 因此使得高校教师队伍管理的难度增加。就目前情况来看, 高校更关注外聘教师数量发展, 对于外聘教师的教学质量和效率的管理程度不够。因此, 高校需要继续探索外聘教师队伍管理工作, 完善外聘体系, 以提高外聘教师的教学质量和教学效率、提高外聘教师对高校的忠诚度, 进而提升学校应用型人才培养质量。

一、高校外聘教师管理的可持续发展内涵

为使高等教育服务于现代化建设, 强化高等教育与产业发展的对接性, 外聘教师队伍是高校教师队伍中不可分割的重要组成部分。外聘教师可以助力学校达成“双师”教师队伍建设目标, 为学校实践教学工作提供重要助力, 有力支持职业院校达成人才培养目标, 因此高校越来越重视外聘教师队伍建设。高校有必要帮助外聘教师做好职业发展的整体规划, 助力其在高校实现个人价值。

(一) 知识体系

知识水平是外聘教师素养的重要组成部分。高校外聘教师的来源复杂, 既有高级技术工人, 也有相关领域的专家学者, 因此其知识水平参差不齐。构建完善的知识体系是外聘教师提升自身教学水平和核心竞争力的有效手段。知识体系包括普通文化知识、学科专业知识、实践教学知识和教育教学知识等。外聘教师要树立持续学习的意识, 关注所授专业或课程的发展, 持续更新自己的知识体系, 提升自身知识水平, 以此提高教学素养和执教能力, 从而提高作为兼职教师的竞争力。

(二) 教学能力

教学能力是外聘教师的能力的重要组成部分, 也是外聘教师提升自身教学质量和教学效率的重要源泉。教学能力包括教学认知、教学实践等。外聘教师要养成良好的教学能力, 根据教学实践灵活选择教学方法, 将自身所具备的专业知识和技能充分展示, 给学生们带来高质量的课堂。外聘教师只有具备了专业的教学能力, 才能打造具有可操作性和实践性的课堂, 这也是检验外聘教师是否适合教学工作的可靠标准。高校外聘教师队伍管理中, 培养教师的教学能力是一项基础性的工作, 将助力外聘教师在高校中稳定发展。

(三) 情感和人格

外聘教师的情感和人格体现在教学工作中就是师风师德。外聘教师只有养成良好的情感态度和高尚的人格, 才能做好师范, 才能以极强的责任感和使命感投入到教学工作中。培养外聘教师

的基础性工作还包括培养其师风师德, 使其能够更好地推进其教学活动, 提高课堂上的教学质量和效率, 从而不断提升学生的学习能力和实践能力。高水平课堂处理给学生传递专业知识、培养其专业技能, 还要培养学生丰富的情感素养, 塑造其人格。这就要求外聘教师自身养成良好的情感素养, 并在其在教学过程中传递正能量, 通过言传身教感染学生和影响学生, 在潜移默化中使学生全面发展。

二、高校外聘教师管理的可持续发展路径

(一) 区分外聘教师来源, 分类建立外聘教师动态资源库

首先, 因为高校不同专业具有较大的差异性, 课程性质、培养要求各不相同。因此, 各专业对于外聘教师的教学能力、学历层次、工作经验等要求各不相同, 因此各专业在选择外聘教师时所选择的来源渠道各不相同。其中, 基础理论课程的外聘教师主要从专业领域的科研人员、专家学者以及兄弟院校教师, 甚至是在读研究生, 这部分人群学历层次较高, 具有扎实的理论功底, 对于课程的认识也较为深刻, 能够将基础理论知识有效讲解出来。而实训技能课程教学对于外聘教师的实践技能要求较高, 因此, 选择渠道主要从相关领域企事业单位的技术人员, 或者退休的高级工程师, 这部分人群具有丰富的实践经验, 对相关领域实践工作具有较为深刻的认识, 并且实践操作技能娴熟, 学校弥补了高校内部教师队伍实践能力不足的问题, 能够开展高质量的实践教学工作, 并将实践操作经验传授给学生。高校要基于这两种不同的选人渠道对外聘教师展开差异化的管理, 分类管理, 将外聘教师的才能有效展示出来。

其次, 高校有必要建设外聘教师信息资源库。外聘教师信息资源库包括其职业背景、学历层次、职业经验等, 也包括其在校内任教的信息, 如学生评价、任教经历等。在对外聘教室管理的过程中, 高校可以根据其基础信息展开针对性地培训, 并将其在校内的任教经历、学生评价作为其薪酬待遇、福利奖金制定的标准。教师信息资源库也是外聘教师自我提升的重要标准。这可以提高外聘教师的责任心; 而实践经验较为丰富的外聘教师, 往往教学经验较为缺乏, 可在授课前由教学经验丰富的老教师对其进行教学前的培训, 助力其做好高校教学工作。

(二) 明确外聘教师招聘标准, 加强与外聘教师单位沟通

首先, 在招聘标准制定方面, 高校应该根据本校定位和人才培养计划分析外聘教师应具备的专业技能、专业理论知识, 结合本专业在实践中的具体岗位工作、岗位技术要求, 明确外聘教师的引进标准, 包括学历水平、职业资格、荣誉称号等方面。由高校专业负责人和课程团队根据本专业核心课程的内容设计实践操作试题, 对应聘者进行实践能力考核, 对通过实践能力考核的应

聘者再进行考核。高校应当在这一指导下转变之前过于受限的教师招聘思路和招聘渠道,建设立体化,多渠道的教师招聘体系,制定灵活化的教师招聘政策,从高校、企业、社会三个维度引才。

其次,高校要做好外聘教师管理工作,高校还需要与外聘教师原有单位做好沟通工作。沟通工作的重点应放在其职业经历、人格人品以及两单位工作的协调上来。外聘教师要做好高校授课工作,需要其单位的支持,需要高校和其单位做好沟通协调工作。同时,高校与外聘教师工作单位做好沟通工作,也有助于高校与该工作单位建立联系,形成长久的合作关系,将外聘教师聘任制度持续发展下去,将更多优秀的企事业单位员工引入到高校中,补充外聘教师人才。此外,高校也能与这些企事业单位搭建人才协同培养工作,使外聘教师原工作单位能够优先选择本单位员工,实现彼此双赢。

(三) 开展全面化的培养工作,制定个性化的双师成长方案

因为高校新入职的外聘教师往往没有接受过系统的师范教育培训,对于教育学、心理学等专业知识了解不深,对于高等教育工作理解不深刻。要把握好教师培养这一“三教改革”的关键环节,教师就需要给年轻教师制定个性化成长方案,帮助外聘教师适应高校教育工作,为外聘教师的职业发展搭建阶梯。根据外聘教师的成长需要,开展教育学、心理学等方面的培训,让外聘教师迅速适应身份的转变,适应高等教育岗位工作的要求。度过适应期后,高校应当为外聘教师提供开展学科科研的平台,推动年轻教师获得良好的发展。

首先,筑牢校本培训基础。高校要基于当前高等教育面临的新形势、新任务推动教师增强专业能力和教育能力,培养具有崇高理想信念和道德情操,有扎实学识和国应教育能力的好教师。其次,外聘教师的身份意识比较强烈,这导致他们难以融入到高校教学工作中。对此,高校要加强对外聘教师职业认同感的培养。最后是打造教师自我提升的渠道。学校要鼓励教师进行学历再提升、技能再提升,鼓励教师制定自我提升规划,让教师发挥自主性提升能力。

高校还要制定完善的外聘教师管理制度,明确其义务与责任。主要要做好以下几项工作:1.签订聘任合同。聘任合同明确双方责任义务、薪资待遇。合同一式两份,外聘教师 and 高校各一份。高校要将聘任合同与相关的聘任材料归档保存,以备学校存档和查阅。2.各学期开始前,外聘教师要做好教学规划,明确教学计划、教学要求、教学目的等内容,由相关系部或教研室审批,做好前期的教学准备工作。

(四) 完善外聘教师考核制度,做好奖励机制建设

高校要建立完善的外聘教师绩效考核和评价制度,为外聘教师管理提供基本依据。

第一,建设外聘教师绩效考核标准。外聘教师绩效考核和评价制度需要依据考核标准体系,包括教学成绩、学生反馈、师风师德、专业技能等,并明确各考核指标的标准,外聘教师绩效考核和评价提供基本依据。依据外聘教师的业绩评价指标,可以把外聘教师的业绩评价分成两个层次:一是过程管理,二是结果管理。过程管理是指对外聘教师的教学活动实施过程展开管理和评价。高校通过院系督导部门对其教学工作展开监督,实施定期或不定期的检查,同时收集学生的反馈意见,分析教学档案,全面监督和管理外聘教师的教学过程。结果管理是指对外聘教师的教学成果进行评估,主要指标包括学生期中、期末成绩。这主要通过考试、实验报告、岗位实践等进行结果评价,高校要把握好考试难度,

改变教师教学质量评价系统重理论轻实践和重结果轻过程等陈疾。

第二,要积极运用外聘教师的业绩考评成果。激励与改革息息相关,如,教学改革课题、教学研究、学科竞赛、课程示范课、公开课程等活动都建设有配套的奖惩激励机制,目的就在于通过激励提高教师对活动的重视程度,进而推动改革进程。学期末,高校针对外聘教师考评结果决定是否对外聘教师继续聘任,对评出低或不及格者,经多方论证后,有权单方面解除聘用;同时根据他们的考核等级从物质与精神两方面予以奖励,以保持外聘教师参与高校教学工作的积极性。

(五) 外聘教师破旧立新,强化能力提升意识

外聘教师从主观上要有创新意识,主动提升自身教学能力,以适应人才市场需求。这种创新包含数字化教学理念、教学内容、教学方法、教学手段、教学目标等多方面。教师要全方位创新,同时涉关注学情、学科、企业和社会的变化,将新的教学技术、教学理念与教育深度融合,改变传统的教学观念,不断深入学习,增强教学能力。在教学过程中,外聘教师要主动思考如何运用新技术提升课堂活力,激发学生创新思维,使学生学习从被动转变为主动,从要学习到会学习转变,学会终身学习,在今后的学习过程中提高分析问题解决问题的能力。

总之,提高外聘教师教学能力离不开教师自身树立创新意识,这也是外聘教师发展教学能力的必备条件,是促进学校教学创新团队建设的基础,更是教育信息化、现代化的必由之路。教学反思能够有效提高教师的业务水平,使外聘教师在教学实践中检验、评价自己的得失,自我修正和反思性认识,通过真实教学案例来提高教学反思的质量。反思促使教师不断调整自己,是促进自我发展的重要途径。因此,提升外聘教师的数学能力一定要推动外聘教师进行教学反思,包括个人的自我反思及教学团队的反思,在整个学校形成“潜心问教、倾心育人”的教育教学氛围,秉承“教而不研则浅,研而不教则空”的教学理念,使教学更贴合实际,形成新教学生态环境。

三、结语

外聘教师队伍建设给高等教育增添了鲜活的色彩,使教育突破了时间、地点限制,更能准确切入院校人才培养目标,有利于创新型人才的培养。高等教育改革背景下,教育表现出智能化、数字化、动态化等特征,学校要提供强有力保障使教师适应教育工作的需要,外聘教师自身也应更新观念,不断学习,不断反思,以学生为中心,加强创新教学,提升教学创新能力,在教学活动中建设创新型、智能型新课堂,关注学情,因材施教,培养学生综合素质。通过学校及外聘教师自身两个层面的双管齐下,形成良性、可持续的外聘教师培养和教师自主发展体系,达到外聘教师管理的可持续发展。

参考文献:

- [1] 杨泽渊. 新时代民办高校思政课青年教师队伍建设研究 [J]. 大学, 2023 (18): 33-36.
- [2] 柳友荣. 应用型大学“外聘教师”: “局外人”还是“相关者” [J]. 教育发展研究, 2023, 43 (01): 34-40.
- [3] 钟明辉, 李志军. 新时代关于民办高校高水平师资队伍建设的思考 [J]. 大学教育, 2023 (01): 7-9.
- [4] 王雅琼, 黄文芝. 内涵建设背景下地方本科院校外聘教师管理的实践与思考 [J]. 科技资讯, 2022, 20 (11): 171-173.
- [5] 周兆雄. 师范专业认证视角下高校外聘教师及兼职教师管理研究 [J]. 教师教育论坛, 2022, 35 (03): 51-55.