

高校外聘兼职教师的规范化管理

英 锋

(六盘水师范学院, 贵州 六盘水 553004)

摘要: 随着高等教育朝着大众化、普及化方向快速发展, 高校招生规模不断扩大, 给高校教师队伍建设与发展带来不小的挑战, 外聘教师的发展及壮大为高校发展带来新的思路, 随着外聘兼职教师队伍的不断扩大, 许多问题逐渐突显, 实现其规范化管理成为高校改革的必经之路。本文将在此背景下, 以高校外聘兼职教师为抓手, 简要探讨高校外聘兼职教师规范化管理的重要性, 进而分析当前外聘兼职教师队伍建设中的现实困境, 进而探讨相关管理策略, 旨在充分发挥外聘兼职教师在高校教学管理中的重要作用, 适应新时代生源不断增加的发展困境, 为学生教育提供保障, 为高校发展提供人才支撑, 同时规范化的管理措施也能保障外聘兼职教师现实处境和切身利益, 实现多方共赢的友好局面。

关键词: 高等教育; 外聘教师; 兼职教师; 规范化管理

伴随着大学生数量逐渐增多, 部分院校出现师资力量不足的状况, 再加上社会的快速发展, 各种新兴专业层出不穷, 专业化建设呈现出多样化趋势, 对教师教学能力、学术研究水平等要求不断增加, 因此处于拓宽教师数量或满足高校学术研究的基础上, 外聘兼职教师队伍逐渐扩大。但是这一职业目前还正处在快速发展的阶段, 许多不足之处正在慢慢凸显, 许多问题的解决措施也正在研究与探索阶段, 并且, 外聘兼职教师与高校之间不存在劳动合同关系, 虽然减少了对双方的约束, 提升队伍建设的活动性, 但是与之相伴的教师来源复杂、队伍不稳定、管理难度大等问题也日益凸显, 如何完善外聘兼职教师队伍的管理问题, 成为众多高校需要解决的时代课题。

一、高校外聘兼职教师规范化管理的必要性

(一) 教师队伍稳定发展的要求

外聘兼职教师的加入为高校发展带来更多可能, 外聘教师具备更丰富、更有针对性的实践经验和专业知识, 能有效缓解师资力量不适应高校教育发展的现状, 为学生带来更丰富更多样化的教学资源, 进一步提升教学质量。兼职外聘教师的优势在于学习可以根据教学要求, 随时聘请或辞退兼职教师, 灵活运用校内外资源, 减少经费和人力资源的浪费。但是, 相对而言的是, 外聘兼职教师作为一种特殊的人力资源, 其灵活性也为教师队伍稳定发展带来一定的挑战, 如外聘兼职教师不受劳动合同约束, 也无法享受在职教师的福利待遇和职业发展, 对高校的忠诚度不够, 无法深度激发教师的教学积极性, 或者与其他专业教师难以形成有效的沟通和交流, 影响整体的教学效果, 对学生学习的连贯性和成效产生一定影响。高校在此基础上加强对兼职外聘教师的规范化管理, 能有效解决兼职教师和全职教师在教学和发展上的不适应性, 使得外聘兼职教师成为教师队伍建设的有效助力, 实现稳定发展。

(二) 高校实现长足发展的要求

随着高等教育的快速发展, 高校逐渐面临着越来越大的竞争与挑战, 外聘兼职教师作为满足新时代高校教学改革发展的特殊人力资源, 在教学质量、教学管理等方面都有着积极正向的作用, 如提升教学质量、降低教学成本等, 是高校实现长足发展的有效助力, 但是其中隐藏的负面作用也为学校发展带来不小的隐患。在此基础上加强外聘兼职教师的规范性管理, 是对上述优势的再开发和多次利用, 同时减少其负面作用对高校发展的阻碍作用, 切实为高校发展奠定良好基础。高校对外聘兼职教师的规范化管理是多方面的, 如外聘教师是优化本校教师资源配置的重要举措, 高校完善外聘教师的应聘标准、教育职责, 明确在岗培训标准等

方面, 进一步加强在职教师和兼职教师之间的衔接与连贯性, 使得兼职教师真正成为本校教师队伍的新鲜学术血液, 激发他们教学和学术研究的积极性, 真正实现提高教学质量、加强学校声誉等目标。

二、高校外聘兼职教师规范化管理的现实困境

(一) 人员构成复杂, 流动性强

高校外聘兼职教师来源广泛, 人员构成比较复杂, 流动性也较强, 人才留存度不高。究其原因, 可能是高校在教师招聘环节没有指定严格的准入标准, 学校教师或其他相关人员可以利用私人关系来寻找合适人员, 如退休返聘教师、其他院校教师、相关企业务工人员、自由职业者等, 他们可能符合外聘兼职教师对学历等的要求, 但是无法保障其在教学水平和专业技能, 无法保障他们的教学理念适应本校人才培养方向, 不利于教师队伍构建。并且, 他们往往只需要在校任职一段时间, 流动性较强, 是否对外聘教师进行教学培训没有强制性要求, 部分高校为了节省开支或者缺乏设置相应活动等原因, 没有对外聘兼职教师进行系统的培训, 导致他们难以适应迅速适应本校的教学节奏, 不利于学生发展。

(二) 学校认知不足, 管理不善

在部分高校的认知中, 外聘兼职教师只是临时的人力资源补给, 具有很强的临时性特质, 不会在学校内部停留过长时间, 因此学校层面便有意简化对外聘兼职教师的管理和约束。首先, 没有完整的聘用考核机制。外聘教师不享受学校的福利待遇, 也不受考核机制的影响, 外聘教师在一定程度上处于自由的状态, 不在乎学校的考核机制, 在完成教学任务后便可离校, 不用重视与学生的交流与沟通, 影响学生对外聘兼职教师印象。其次, 没有完整的培训机制。高校不重视外聘兼职教师的未来职业发展, 为了节省时间成本和经费投入, 也不愿意为他们提供专门的培训活动, 教师整体教学风格和教学目标可能会与专业发展方向出现差异。

(三) 无法融入队伍, 积极性差

外聘教师的组成来源多种多样, 如具有丰富实战经验的企业人员、具备很强科研水平的研究人员等, 他们在某一方面具备优势, 但并不意味着他们教学能力和水平能得到一定的标准, 部分外聘兼职教师没有经过系统科学的教学培训, 缺乏对教育教学的正确认知和理解, 如缺乏现代化的教育理念, 只会沿用陈旧的灌输式教学方法进行授课, 以课本为依据照本宣科, 缺少互动和启发式教育, 导致教学效果不够理想。从外聘兼职教师心理入手, 他们往往对短期任职的学校缺乏归属感与学生之间的联系不够紧密, 在教学过程中不重视学生关注学生的学习动态和发展情况, 也缺

乏同专业其他教师的沟通交流,难以实现课程与课程之间的有效衔接,部分外聘兼职教师仅将完成学校要求的工作任务为最终目的,上课动力不足,活跃度也不够,影响专业教学的统一性和系统性。

三、高校外聘兼职教师的规范化管理的路径探索(700)

(一)制定明确的外聘兼职教师聘请机制

不少高校对外聘兼职教师还没有形成正确的认知,没有制定完善的教师聘请机制,从而产生人员构成复杂、教学质量难以保证等问题,高校要针对这一问题制定相应的解决措施,制定明确的聘请机制,实现外聘兼职教师队伍的规范化管理。首先,多方参与与条例制定。高等教育在人才培养方面具有极其重要的地位,因此在外聘兼职教师工作中,政府和企业等社会层面也要积极参与,进一步保障聘请机制建设的全面与科学。一方面,政府和相关教育机构要发挥顶层设计的优势,既要保证高校教育教学的要求,又要保障外聘兼职教师的福利待遇,出台多样化的政策、法规,为外聘兼职教师提供法律保障。其一,政府可以从教师招聘、考核、培养、奖励等多方面制定更精细、更具有针对性的法律法规,为外聘兼职教师工作紧张提供指引,为其规范化管理奠定良好基础;其二,政府还要鼓励企业等社会组织向高校输送优秀人才作为外聘兼职教师的人才储备,具体来说可以通过税收减免、政策奖励等措施,调动他方参与的积极性。另一方面,企业已经成为高校人才培养的重要参与者,可以为大学生提供更多元、更丰富的优质教学资源,其中也包括人力资源。在校企合作的教学模式之下,企业可以将具有丰富实践经验的员工进行简单培训后输送到高校教学岗位上,在一定程度上保障外聘兼职教师来源稳定、安全。其次,学校方面要根据本校发展情况,制定具体的聘请要求。明确聘请教师的条件,高等教育对教师提出更高的要求,不仅要求教师具备良好的专业素养和教学能力,还重视教师的思想道德素质和职业道德水平,除此之外,教师能力还应和专业学科建设等相挂钩,在基础上学校可以适当放松对职称和学历的要求,为教师应聘提供明确的准入标准,保障师资质量。

(二)规划详细的外聘兼职教师培训机制

部分高校不重视外聘兼职教师的培训活动,其原因可能在于他们所具备的临时性特征,与学校未来发展和建设的关联性不大,学校层面出于资源配置考虑或未来发展的顾虑,认为外聘兼职教师培训活动不重要,但是就目前情况而言,这种观念在一定程度上阻碍外聘兼职教师和本校教师教学的连贯性,对教学质量产生影响。首先,改变管理者的陈旧观念。相关管理者不能过分强调外聘兼职教师临时性的观念,而是要清晰认识到他们在教学工作中的重要作用,加大对外聘兼职教师的培养和投入力度。其次,提供多样化的培训渠道。一方面,高校可以先向外聘兼职教师进行岗前培训,邀请同专业的教师开展系统的培训活动,向他们系统地介绍教学工作的进度、本校教学特色、在设计跨学科领域部分的知识如何进行有效融合等内容,实现同专业间教学的有机融合,同时也能提升外聘教师的归属感,提高教师教学积极性。另一方面,高校可以向外聘兼职教师提供学术交流会和座谈会,帮助他们更深入、提供提升自身对专业发展的认知、学习更先进的教学方法和教学理念。在必要时,高校还可以向外聘兼职教师进行心理健康教育培训,进一步深化他们对外聘兼职教师行业的认同感,树立正确的教育观,自觉提升自身教学能力建设,向学生提供更好的教学体验。最后,企业作为向高校输送外聘教师资源的潜在渠道,也可以从自身角度加强对外聘兼职教师的培训管理工作。具体来说,企业可以向员工开展教师岗前培训工作,

让员工在助教岗位进行实习等,进一步增强他们的教学能力,保障后续教学工作的质量和效率。同时,企业也应关注到相关人员的后顾之忧,提升他们的福利待遇、在年终考核阶段提供优惠,或者将其作为员工晋升渠道的加分项,形成校企之间教育合力,提升人才培养质量,同时为外聘兼职教师培训工作提供新的思路,最终实现多方共赢的有利局面。

(三)完善针对性外聘兼职教师考核机制

外聘兼职教师与全职教师相比具有很强的自由度,许多高校忽视外聘兼职教师的考核工作,不利于激发他们的工作热情和教学积极性,高校要针对外聘兼职教师的工作性质和职责,完善针对性的考核和激励制度,实现规范化管理。首先,完善评价机制。达成学校的教学目标是外聘兼职教师首先完成的基本任务,高校可以以此为依据展开教学评价活动,在某一教学阶段进行特定的评价、考核,帮助他们总结上一阶段教学工作中的优势与不足之处,更好地调整和改进接下来的教学计划。为了进一步提升外聘兼职教师对教学工作的重视,学校可以加强激励制度的建设,如将教师绩效考核与教师切身利益相挂钩,如奖金、福利待遇甚至是期末课酬的支付依据,督促他们自觉提升自身综合教学水平。再如,在相关专职教师岗位空缺的前提下,学校可以先聘请多位兼职教师进行授课,优先录取其中工作能力突出、教学质量高的教师。其次,加强监管机制。外聘兼职教师虽然不是和院校进行长期合作的教师,但是在任职阶段内也应具备完整的档案信息,以便学校进行统一的监督管理,确保他们能严格遵守学校规定,按照学校规章制度展开规范化教学。除了明确教师的义务也要重视保障外聘兼职教师应享有的权利,高校有义务为外聘兼职教师提供良好的工作环境,根据他们实际教学需要,加强场地、设备等教学环境建设,满足外聘兼职教师高质量完成教学任务的合理诉求,同时学校还可以为外聘兼职教师安排一位教学助理,能帮助教师快速适应学校教学情况,解决他们在教学之外的后顾之忧,保障外聘兼职教师能深度融入新的工作环境中。

四、结语

综上所述,随着高等教育不断发展,外聘兼职教师已经成为高校适应当前教学现状,实现长足发展的重要组成部分。作为高等教育教学中特殊人力资源,外聘兼职教师在高校教师队伍发展、助力高校发展等方面发挥着积极的重要作用,但是其队伍在发展壮大的过程中不少缺陷逐渐显现,仍有许多亟待解决的现实困境,如高校对外聘兼职教师的认知不足、外聘兼职教师招聘本身所具备的局限性等。高校既要认识到外聘兼职教师在促进教育教学发展的重要作用,又要注重解决他们在发展过程中遇到的困难,从聘请机制、培训机制、考核机制等三方面入手,实现外聘兼职教师的规范化管理,保证教学工作有序、高质量进行,为人才培养做贡献。

参考文献:

- [1] 张凌飞. 高职院校外聘兼职教师的规范化管理[J]. 经济师, 2023, (10): 223-225.
- [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] 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.
- [4] 黄超平. “职教二十条”背景下外聘教师队伍建设的思考[J]. 人力资源开发, 2022, (01): 62-63.
- [5] 曹玲珊. 浅谈民办高校外聘教师的管理[J]. 市场周刊, 2020, 33(10): 171-172.