

高职院校兼职教师教学质量研究

——以湖南化工职业技术学院为例

刘祉含

湖南化工职业技术学院

摘要：在职业教育改革深化与产教融合推进的背景下，高职院校兼职教师作为实践教学力量的重要补充，其教学质量已成为影响技能型人才培养成效的关键环节。湖南化工职业技术学院作为一所专注于化工类专业人才培养的高职院校，但面临教学水平参差不齐、教学管理机制不完善等问题，导致教学效果不尽如人意。因此，加强湖南化工职业技术学院兼职教师教学质量研究，具有重要的现实意义。

关键词：兼职教师；教学质量；管理研究

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2025.10.123

引言

在我国高等教育体系中，高等职业教育承担着培养技术技能人才的重要使命，对区域经济社会发展和就业创业格局具有基础性支撑作用。近年来，随着产业结构升级与新兴产业崛起，市场对复合型技术技能人才的需求呈现专业化、实践化特征，倒逼高职教育深化产教融合、优化师资结构。兼职教师作为连接学校与企业的“桥梁”，在引入行业前沿技术、提升实践教学比重、强化学生职业能力等方面具有不可替代的作用。然而，当前高职院校普遍面临兼职教师教学质量难题，如教学规范性不足、校企协同机制缺位、评价体系单一等。

学院作为湖南省示范性高职院校，近年来虽在兼职教师队伍建设方面取得一定进展，但在教学质量管控中仍存在深层矛盾。本研究以学院为样本，通过实证分析其兼职教师教学管理现状，深度挖掘问题成因，并提出针对性优化策略，以期为同类院校提供可复制的管理范式。

一、湖南化工职业技术学院兼职教师现状

学院兼职教师来源呈现多元化特征，主要包括三类：

企业技术骨干（占比 65%）：来自化工、机械、电子商务等行业企业，具备丰富实践经验，但部分教师缺乏教育教学理论储备；**高校退休教师（占比 20%）：**具备系统学科知识与教学经验，但对行业前沿技术更新关注度不足；**其他机构专业人员（占比 15%）：**包括科研院所工程师、行业协会专家等，专业背景多元但流动性较高。

截至 2024 年，学院共有兼职教师 297 人，占教师总数的 50%，覆盖全部专业教学单元。聘任流程遵循“需求申报—资格审核—双向选择—签约上岗”四阶段模式：各教学系部根据专业建设需求制定年度招聘计划，明确岗位所需职业资格、实践年限、授课方向等具体要求；

教务处联合专业建设委员会对候选人进行背景审查，重点考察其行业业绩与教学适配度；通过审核的候选人与系部进行教学任务协商，签订《兼职教师聘用协议》，明确教学职责、薪酬标准及考核细则。

二、湖南化工职业技术学院兼职教师教学质量存在问题

（一）教学能力不足

1. 教学模式固化单一

当前，湖南化工职业技术学院部分兼职教师教学方法存在局限性。课堂教学中，他们多依赖传统讲授法，以教师为主导单向灌输知识，忽视学生主体地位与学习诉求。在信息获取多元的当下，学生对教学方法期望提升，可这些教师未能与时俱进。以电子商务专业为例，行业发展促使教学内容更新，教学方法需多元，但部分教师仅讲授理论，缺少案例剖析与实践引导，导致学生难将知识用于实际。

实践教学环节，教学方法单一问题显著。兼职教师指导实践时，多是演示流程后让学生自主模仿，缺乏过程指导与反馈。如化工专业实验课，教师仅按步骤教学，不引导学生探究原理、预判和解决问题，使学生对实验理解流于表面，难以掌握技能与科研方法，影响实践教学效果。

2. 课堂管理效能不足

湖南化工职业技术学院部分兼职教师因与学生接触时间短、了解不足，在课堂管理上存在诸多挑战。面对学生迟到早退、课堂玩手机等违纪行为，他们常缺乏有效管理手段。部分教师出于顾虑，或担心影响师生关系，或因管理经验匮乏，对课堂纪律问题不敢严格约束，致使课堂秩序不佳，干扰教学进程。

在处理课堂突发状况时，这些兼职教师同样能力有限。当学生间产生冲突，或对教学内容提出异议，教师

往往无法迅速化解，导致课堂中断，教学计划受阻。如机械制造课上，学生因观点分歧发生争吵，兼职教师未能及时妥善处理，致使局面失控，波及其他同学学习。

（二）教学职业素养薄弱

1. 责任心不强

湖南化工职业技术学院部分兼职教师存在责任心缺失问题，在教学各环节显露弊端。备课阶段，部分教师未重视备课环节，仅粗略浏览教材，未深入钻研教学内容、考量学生学情。以化工专业课程为例，某教师未结合学生知识基础讲解，复杂概念一带而过，致使学生难以理解，学习效果差。授课过程中，教学环节设计随意，语言枯燥，节奏紊乱，难以调动学生兴趣。更有甚者频繁迟到早退、随意调课，严重扰乱教学秩序。课后阶段，教师对学生学习情况关注度不足。课堂上忽视学生反馈，对学习困难视而不见。

2. 缺乏敬业精神

因身兼企业或其他行业本职工作，湖南化工职业技术学院部分兼职教师精力分散，存在敬业精神匮乏、教学投入不足的问题。他们将兼职教学视为额外任务，未以职业使命的态度对待，既不钻研教学内容，也不探索创新教学方法，致使教学内容滞后、方法陈旧，部分教师仍沿用旧案例，学生难以接触行业前沿，影响职业发展规划。

在教学改革进程中，这类教师表现消极被动。由于担心增加工作负担且看不到直接职业收益，他们抵触学院推行的教学改革举措。学院为强化实践教学开展项目化改革，要求教师融入实际项目，但部分兼职教师以工作繁忙推脱，坚持传统教学模式，极大阻碍了教学改革落地，影响高素质技术技能人才培养目标的实现。

（三）教学质量评价管理体系不完善

1. 评价主体单一

湖南化工职业技术学院对兼职教师的教学质量评价，目前过度依赖学生评价，缺乏多元主体参与，致使评价结果存在片面性。学生虽能反馈教学直观感受，但受知识水平和认知局限，其评价易聚焦教学风格、师生关系等表层因素，而对专业知识深度、教学内容逻辑等关键维度评价能力不足。例如，部分兼职教师课堂氛围活跃却存在知识传授不精准的问题，学生因喜爱其风格而给出偏高评价，掩盖了教学实质问题。

此外，缺少同行、督导和企业等多元评价主体介入，难以全面评估教学质量。同行凭借专业背景，可深度剖析教学内容与方法；教学督导能从管理视角规范教学秩序；企业评价则关乎教学内容与行业需求的适配度。然而当前，这些主体作用未得到充分发挥，无法从多维度

对兼职教师教学进行考量，导致评价结果难以真实、全面地反映教学质量，影响评价的客观性和有效性。

2. 管理制度不健全

湖南化工职业技术学院在兼职教师管理上，受困于制度体系不完善。因缺乏全面、系统且明确的管理规定，兼职教师权责界定、教学要求、质量监督考核等关键环节存在空白，致使实际管理中出现秩序混乱、职责模糊的状况。例如，教学任务分配无章可循，导致教师间任务量失衡；教学过程管理缺失规范，从计划制定到资料提交均缺乏统一标准，影响教学规范性与稳定性。

同时，考勤与请假制度存在明显漏洞。部分兼职教师因本职工作冲突频繁迟到早退、随意请假，而学院缺少有效约束与惩戒机制，教学秩序遭破坏的同时，也给学生带来负面示范。在权益保障层面，制度缺陷同样突出，薪酬发放延迟、标准不明等问题频发，直接削弱教师工作积极性，进而对教学质量产生不利影响。

三、湖南化工职业技术学院兼职教师教学质量管理的对策

（一）加强兼职教师教学能力培养

1. 教学方法培训与交流

为优化兼职教师教学方法，提升教学质量，湖南化工职业技术学院可从三方面发力。首先，强化教学方法培训，定期开展专题讲座，邀请教学领域专家及优秀教师，系统讲解项目教学法、案例教学法等契合高职教育的多元模式。以项目教学法为例，指导教师如何拆解课程内容为实践项目，培养学生综合能力；通过剖析典型案例，传授案例教学法的运用技巧。

其次，组织教学方法工作坊，设置化工专业实践课程等模拟教学场景，让兼职教师分组演练。在项目任务设计、实施指导及成果评价等环节中，深度体验教学方法的应用，通过组间观摩、讨论，及时改进教学不足。

此外，搭建经验交流平台，定期举办分享会，鼓励兼职与专任教师交流教学心得、解决教学难题。组建教学互助小组，实现专兼职教师优势互补，同时推动兼职教师间相互听课评课，借鉴优秀教学经验，持续提升教学水平。

2. 课堂管理能力培训

课堂管理能力关乎教学质量，湖南化工职业技术学院可从多维度提升兼职教师该能力。定期组织课堂管理案例分析研讨会，整合成功与失败案例，引导教师深入剖析。如针对学生课堂玩手机现象，研讨发现问题、沟通学生及完善课堂规则的策略，助力教师汲取实践经验开展模拟演练活动，创设迟到早退、纪律混乱等多样化课堂场景，让教师扮演角色实操应对。观摩人员现场点

评指导, 演练后组织反思总结, 促使教师发现不足并制定改进方案, 增强应变与问题处理能力。

学院还应编写实用的课堂管理培训教材, 融合高职教育特色与学生实际, 覆盖理论、规则制定、师生关系维护等内容。同时提供参考资料, 鼓励教师自主学习。此外, 建立指导机制, 安排经验丰富的教学人员担任指导教师, 定期沟通, 及时解决兼职教师课堂管理中的难题, 全方位提升其管理水平。

(二) 强化教学态度管理

1. 加强思想教育

为强化兼职教师思想与职业道德素养, 湖南化工职业技术学院可构建多元培训体系。培训内容聚焦教育法规、职业道德规范与职业教育理念, 帮助教师明晰教学权责, 增强法律意识, 理解职业教育育人目标, 提升教学责任感与使命感。

在培训形式上, 采用多样化模式。邀请教育专家开展专题讲座, 解读法规规范, 分享前沿理念, 如阐释职业教育战略意义, 激发教师职业认同感; 通过正反教学案例分析, 组织教师研讨职业道德践行要点; 设置小组讨论环节, 鼓励教师结合实践分享心得, 共探育人路径。此外, 拓展线上学习渠道, 依托网络平台推送学习资料, 开展线上研讨, 满足教师自主学习需求。

学院还应建立考核机制, 将学习成果与教学评价挂钩, 以此督促兼职教师积极参与培训, 持续深化思想认知, 规范职业道德行为, 切实提升教学育人水平。

2. 建立激励与约束机制

学院可建立健全兼职教师奖惩机制。设立专项教学奖励制度, 每学期末综合学生、同行、督导评价, 评选优秀兼职教师, 给予奖金、荣誉证书等物质与精神奖励, 并通过官网、宣传栏宣传优秀事迹, 激发教学积极性。

同时, 完善教学事故处理机制, 明确认定标准与处理流程, 对迟到早退、内容错误等教学事故, 依情节给予警告、扣薪乃至解聘等处罚。此外, 开通教学投诉渠道, 及时核查处理师生反馈, 以奖惩结合的方式, 督促兼职教师端正态度, 保障教学质量与秩序。

(三) 完善教学质量评价管理体系

1. 多元化评价主体

为提升兼职教师教学质量评价的客观性, 湖南化工职业技术学院可构建多元评价体系。除学生评价外, 引入同行、督导与企业三方评价主体。同行评价由同专业专任教师组成小组, 从教学内容、方法及专业水平切入, 凭借专业背景深入剖析教学问题。例如化工课程评价中, 同行针对复杂原理讲解难点, 提出动画演示等优化建议。

教学督导凭借丰富管理经验, 通过听课、查资料等方式, 重点监督教学规范、秩序与态度。若发现教学进度失控、内容过深等问题, 及时反馈并要求整改。企业评价则由行业人员参与, 通过问卷、访谈等形式, 从市场需求视角评估教学内容与人才培养适配度, 如电商专业评价推动课程融入新兴营销技术。学院还需科学设定评价权重, 建议学生、同行、督导、企业评价分别占比40%、30%、20%、10%, 以此整合多维度意见, 精准衡量教师教学质量。

2. 完善管理制度

湖南化工职业技术学院可通过修订《兼职教师管理办法》, 系统化规范管理工作。在聘任环节, 细化专业背景、实践经验与职业资格要求, 保障师资专业素养契合教学需求。同时, 明晰兼职教师权利义务, 既赋予其参与教改、获取资源等权益, 也要求其恪守备课授课、完成任务等教学职责。

教学工作规范层面, 要求教师开学前提交包含目标、进度等要素的详细教学计划, 鼓励结合课程与学情, 灵活运用项目教学、案例研讨等多元方法。建立定期听课机制, 由教学管理人员与专任教师跟进教学, 及时纠偏。

考核评价制度上, 构建融合教学态度、多方评价的指标体系, 将考核结果与薪酬、续聘、评优挂钩, 形成奖惩分明的激励约束机制。此外, 设立申诉通道, 当教师对评价结果存疑时, 可依规维护权益, 确保考核评价公平公正, 推动兼职教师管理工作规范化、科学化。

结语

高职院校兼职教师教学质量管理工作是一项系统性工程, 需以“校企协同、能力导向、制度保障”为核心逻辑。通过实施这些管理对策, 学院兼职教师教学质量得到了显著提升。教学质量评价体系更加科学合理, 评价结果能够真实反映教师教学水平, 为教学改进提供有力依据。管理与支持体系的优化, 为兼职教师提供了更好的工作环境和发展空间, 教师的归属感和认同感增强, 教学工作的积极性和主动性得到充分调动。这些成效不仅提升了学院的教学质量和人才培养水平, 也为其他高职院校在兼职教师教学质量管理工作方面提供了有益的借鉴和参考。

参考文献

[1] 高峰. 高职院校兼职教师队伍建设与管理方法研究[J]. 现代教育管理, 2003, 000(007): 72-73.

作者简介: 刘社含(1983.6—), 女, 汉, 湖南永兴人, 大学本科, 法学学士, 讲师, 研究方向: 法学、思想政治教育。

基金项目: 本文为2025年度株洲市社科职教专项课题《株洲职业院校兼职教师课堂教学质量管理模型构建研究》(课题编号: ZZZJ2025121)阶段性成果。