

高职院校人力资源管理视域下兼职教师队伍优化研究

黄艳雯

(重庆航天职业技术学院 重庆 400000)

[摘要]在“扩大招生规模”的背景下,高职院校不仅要确保其教育资源不被稀释,还必须实施具有基本专业属性的申请,优化兼职教师已成为解决这一问题的关键部分。从高职兼职教师的来源和现状入手,分析了兼职教师队伍和管理中存在的问题,并尝试从任用,培训,评估,团队合作等方面提出优化策略,兼职老师,校企合作需求联系。

[关键词]兼职教师;人力资源管理;优化

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.04.313

一、兼职教师师资现状及研究意义

(一) 研究背景

总理李克强在2019年政府事务报告中指出,高等职业院校将在2019年将入学人数增加到100万。加快职业教育的发展,已成为培养高技能人才,缓解和解放国家战略,这是招聘压力的一部分。根据社会需求的变化和学生资源结构的变化,高职院校应完善职业教育培训体系,促进学术和非正规教育的协调发展,提高开展公共培训服务的功能,实现高水平的职业培训,平衡实现学术教育和职业培训发展。然而,面对“数百万扩招”,高职院校不仅必须确保其教育资源不被稀释,而且必须实施具有基本专业知识的申请。职业学院是导致“双重合格”教师需求矛盾的重要原因。

(二) 兼职教师管理研究的意义

国务院于2019年发布的《国家职业教育改革实施方案》明确了某些指标的要求。到2022年,高职院校的“双重资格”教师占教师总数的一半以上。当前,高职院校缺乏实践型教师正在影响实践教育的有效性,制约了职业教育的质量。兼职教师的参与在一定程度上改善了这一不足,但是由于中国职业教育的发展缓慢,与兼职教师有关的机制并不健全。根据《国家职业教育质量报告》的发布和国家职业学院的建立状况,兼职教师是职业学院的旗舰,不足以充分发挥职业学院教授的作用。而兼职教师的教学能力较弱是一个重要标志。因此,有必要分析兼职教师组成中存在的问题以及提高兼职教师教学能力的途径。

二、兼职教师队伍及管理存在问题

(一) 兼职教师人员构成混杂,教学能力参差不齐

国内高职院校兼职教师的来源比较复杂,兼职教师一般都有固定的工作,学校的教学职业不稳定。当前,兼职教师的主要来源有公司的一线工作人员,退休教师和自由职业者。其中,公司中高端技术专家的比例相对较小。另外,大多数兼职教师没有接受特殊教育理论学习,师资队伍参差不齐,会影响班级激发学生的兴趣质。

(二) 兼职教师的双重身份迫使角色冲突现象时有发生

角色理论认为,人们的行为和表现将受到外界其他人期望的影响。当员工在特定职位上找不到正确的职位时,就会出现角色歧义。当员工必须在两个或多个不同的专业角色之间不断切换时,大多数角色不匹配(角色冲突)就会出现。角色歧义和角色冲突都会降低员工的职业认同感,并降低工作效率。兼职教师的社会属性和学校教师的身份的双重作用常常模糊不清且相互冲突,从而影响教学状况和教育效果。

(三) 激励制度与考核评价体系不健全

高职院校的兼职教师管理普遍存在着重点问题,例如轻度培训,过度使用以及教师评估系统和专职教师的混合使用。从激励的角度来看,由于薪资制度的各种限制,高职院校很难为兼职教师提供诱人的薪水。是一种外部因素,对个人没有很高的动力,但是大学通常会提供组织意识,带来个人成功的工作以及培训和晋升的机会分配给大学的专职老师。

三、兼职教师队伍优化策略

(一) 规范聘任条件,建立层次清晰的兼职教师数据库

高职院校应根据社会需求,职业情况和未来发展规划,制定中,兼职教师的就业需求。就业条件可分为两个方面:基本要求和特殊偏好。基本要求应明确兼职教师的学历,专业,技术资格和职称的基本要求。学校可以根据市场就业需求动态调整其对兼职教师的特殊偏好。特别的偏好包括兼职教师的经验,就业培训,教学意愿,社会贡献和成就。建立人才层次结构是确保组织持续健康发展的有效动力,主要包括文职人才管理和人力资源开发计划。对于兼职教师的管理,高职院校应建立和完善兼职教师信息数据库。还可以利用兼职教师数据库实时跟踪和更新潜在的教师时间表,管理和评估聘用的教师,并根据目标方法建立完整的兼职教师人才。在大数据高度发展的时代,高职院校需要扩展传统的招生方式,建立便捷的双向沟通咨询平台,恢复授课渠道,扩大招生范围和师资资源的选择范围。

(二) 注重兼职教师培训,协助找准职业角色定位

新任命的兼职教师的教育教学理论和基本教学技能培训,对学校历史和法规的了解,教育设计,课件和课程计划的准备以及教室信息。最重要的是严格控制兼职教师的道德操守,坚持学术自由和学术规范,指导兼职教师坚持和学习美德。兼职教师在加入公司之前已经获得了一定程度的社交和专业经验,但是如果面对自己的角色,则肯定会经历新的心理和个人职业发展。有组织的再学习可以帮助兼职教师高效,系统地总结教学技能,并结合个人经验来实现教学创新。

(三) 构建校企合作需求联动机制

高职院校可以通过专业教师的总体规划和组合来培养高素质的人才,而高职院校的职业教育性质决定了校企融合路径的必然性。脱离人民时代的需要,深化校企合作,建立稳定有序的伙伴关系,可以鼓励兼职教师在职业教育中发挥更大的教学优势。当前,公司对参加高校合作项目并不重视,从而短期内无法直接受益,而高技术人才却在大学里居住并同时任教,这会降低企业的效率。生产经营;学校的老师去公司做短期实践活动。还可能会干扰企业正常的生产和经营秩序。同时,兼职教师的协调和组成将增加高职院校的管理风险和负担。为此,高职院校必须与企业合作,以更深入地研究通过民间社会的合作可获得的更大利益。

结束语:兼职教师在高等职业教育的可持续发展中发挥着重要作用。高职院校应积极转变对兼职教师的认识和态度,摆脱目前兼职教师管理的现状,采取措施改善对现有管理问题的应对,并继续改善招生渠道和时间。该评估机制和培训机制应为适当分配资源给兼职教师提供良好的基础,以提高兼职教师的地位和对工作的支持,并有效地提高兼职教师的素质和教学。

参考文献

- [1]滕青,丁文刚,周孝强.高职院校兼职教师队伍管理的问题及对策[J].教师博览(科研版),2012(3):4-6.
- [2]周圆圆,朱兆平.高职院校兼职教师队伍建设中存在的问题及对策探讨[J].教师,2013(2):22-23.
- [3]吴斌.高职院校校外兼职教师队伍建设的问题与对策研究[J].知识文库,2019(13):240.