

# 协同育人机制下职业院校兼职教师管理困境及路径研究

王宁宁

(洛阳职业技术学院,河南洛阳 471000)

**【摘要】**兼职教师作为职业院校师资队伍重要组成部分,在培养高技术技能人才及保证教学活动顺利开展上发挥着不容忽视的作用。文章从三大管理理论出发,全面了解兼职教师队伍管理中存在的问题,提出解决兼职教师管理困境的对策:加快兼职教师相关法律法规建设,落实校企协同育人机制,提高兼职教师劳动报酬,给予兼职教师更多的人文关怀等。

**【关键词】**协同育人;职业院校;兼职教师

**【doi:10.3969/j.issn.2095-7661.2022.04.030】**

**【中图分类号】**G715

**【文献标识码】**A

**【文章编号】**2095-7661(2022)04-0108-03

## Research on the Management Dilemma and Path of Part-time Teachers in Vocational Colleges Under the Collaborative Education Mechanism

WANG Ning-ning

(Luoyang Polytechnic, Luoyang, Henan, China 471000)

**Abstract:** As an important part of the teaching staff of vocational colleges, part-time teachers play an important role in cultivating high-tech talents and ensuring the smooth development of teaching activities. Based on three management theories, this paper comprehensively understands the problems existing in the management of part-time teachers and puts forward the countermeasures to solve the management dilemma of part-time teachers: accelerating the construction of relevant laws and regulations for part-time teachers, implementing the school-enterprise collaborative education mechanism, increasing the remuneration of part-time teachers, and giving part-time teachers more humanistic care.

**Keywords:** collaborative education; vocational school; part-time teacher

### 1 职业院校兼职教师队伍管理存在的问题

随着我国现代职业教育协同育人理念的普及,为了满足本校自身的发展,职业院校兼职教师数量也在不断增多。兼职教师适应了高职院校办学发展,通过校际之间、校企之间良好的学术交流提高了高职院校的办学层次,也一定程度上提高了教学质量。兼职教师旨在打破传统人事上的限制,高校面向社会、企事业单位、其他高校、科研院所等吸纳一批优秀人才,通过灵活的用工方式聘为兼职教师,作为对本校师资力量的补充,极大地推动了学校的发展<sup>[1]</sup>。但不可否认,兼职教师队伍发展过程中仍存在一些问

#### 1.1 兼职教师身份认同感缺乏,积极性不高

在终身教育的理念下,教师个人事业发展应该是一个持续上升的过程,然而对于高职院校的兼职教师而言,由于只是签订了一个学期或者一个学年的短期聘用合同,教师身份具有短暂性<sup>[2]</sup>。兼职教师在高职业院校从事教学工作是在不影响本职工作的前提下进行的,与本校在职在编的教师相比,兼职教师没有享受到同等的培训与奖励,部分兼职教师没有固定的办公室、活动场所,与本校教师沟通偏少。其身份处于边缘化,身份认同感较低,导致部分兼职教师工作积极性不高,多数处于上完课走人的状态。

**【收稿日期】**2022-09-30

**【作者简介】**王宁宁(1990—),女,河南安阳人,洛阳职业技术学院讲师,硕士,研究方向:教育经济与管理、职业教育。

**【基金项目】**2020年度洛阳市社科联课题“协同育人机制下职业院校兼职教师队伍管理困境研究”(课题编号:2020B138);2022年度河南省社科联课题“协同创新视角下河南省高职院校教师流动机制研究”(课题编号:SKL-2022-1190);2022年度河南省教育科学规划一般课题“文化创意融合背景下高职院校文旅创意人才培养模式研究”(课题编号:2022YB0661)。

### 1.2 兼职教师流动性大,准入、考核机制缺失

高职院校的兼职教师来源较为复杂,人员素质、能力水平参差不齐,多数通过在校教师的介绍到学校开展教学活动。此种途径存在较大问题:一方面,教师与学校双方之间都缺乏必要而全面的了解,另一方面兼职教师的流动性较大,学校与教师之间只是签订的短期聘用合同,对于少数与学校签订了长期聘用合同的兼职教师在年度考核上也缺乏有力的考评机制,或是直接对兼职教师认定为合格级别。并且兼职教师基本上会把自己的本职工作放在首位,一旦兼职工作与本职工作有冲突,首先考虑保全本职工作。

### 1.3 兼职教师待遇偏低,教学质量难以保障

职业院校给予兼职教师的往往只有合同约定的课时费,其他形式的绩效工资、福利待遇等比较缺乏。部分兼职教师会计算收入和付出是否相当,当收入固定时,他们就会选择付出尽可能少的劳动和努力来获取报酬。付出较少的劳动和努力意味着兼职教师的教学质量难以得到保障,直接影响教学质量。

### 1.4 缺乏人文关怀,激励措施不到位

兼职教师往往只与二级院系签订协议,部分兼职教师参加到学校日常教学活动之后,只和学院负责教学工作的领导及教学秘书联系,而且仅仅局限于教学要求的下达,基本上也不需要参加教研室活动,很少能从学校领导及专职老师那里得到应有的人文关怀。学校层面缺少积极营造相互尊重、和谐的工作氛围的意识,存在对兼职教师情感激励不到位的现象。

## 2 职业院校兼职教师队伍管理问题分析

### 2.1 兼职教师剩余索取权的缺失使其流动性较大

人力资本是已经开发了的人力资源,随着知识经济的到来,人力资本产权理论应运而生,人力资本产权权益更多地体现在劳动者对企业部分剩余索取权的享有。兼职教师作为拥有较高人力资本的“理性经济人”,在付出劳动之后必然要求相应的回报,但职业院校在兼职教师的劳动报酬方面,大多只会通过计算简单课时量,支付一定的课时量报酬,不再有其他的绩效奖励,兼职教师得到的受益基本上不能体现兼职教师的价值,尤其对于一些掌握了领域内最新的管理理念以及操作技能的兼职教师而言,得到的回报与付出不成正比。这也导致一旦兼职教师认为突破了可以接受的底线,会立马终止聘用合同,造成兼职教师较高的流动性,其敬业精神受到影响<sup>[3]</sup>。

### 2.2 兼职教师准入、考核、激励制度的缺失导致其教学质量不高

麦格雷戈的X理论、Y理论是一对基于两种完全相反假设的理论:X理论认为人们有消极工作的源动力,将人性假设为厌恶工作、逃避责任,因而在管理中为了促使人们努力工作,应采用严格的管理制度;根据Y理论,人们热爱工作,积极地投身于自己热爱的事业当中,管理者只需要信任员工,重视员工的内在激励。一方面,部分高职院校兼职教师队伍管理违背了麦格雷戈X理论,导致兼职教师队伍管理制度缺失,兼职教师的流入转出、考核、培养、激励制度不完善,甚至部分高职院校没有专门的制度规定,或是单纯与编制内教师一起考核,或是直接不予考核。另一方面,高职院校聘请的兼职教师不乏行业领域的技术能手和专家学者,具有一定的理论素养和职业素养,一般可以比较圆满地完成教学任务,能够自觉实践传道授业解惑的工作。因此,在其激励方面,物质奖励和人文关怀的情感激励缺一不可,两方面的兼顾才能最大限度地调动兼职教师工作的积极性,发挥其最大潜能<sup>[4]</sup>。

### 2.3 教师归属和尊重需求未得到满足导致兼职教师人文关怀的缺失

马斯洛将人类的需求由低到高分五个层次:生理需求、安全需求、爱与归属需求、尊重需求和自我实现需求。兼职教师通过聘用合同参与到职业院校教学活动中,较低层次的生理需求和安全需求已经得到满足,但是兼职教师更高层次的归属需求、尊重需求未得到满足。由于内外原因的共同作用,兼职教师在日常的教学活动中与学校专职教师的沟通较少,教研室活动也基本上很少参与,反观学校层面,除了教学任务上的接触,在一些福利绩效、人文关怀上也较少考虑兼职教师群体<sup>[5]</sup>。因此,校方与兼职教师之间缺乏必要的沟通联系、情感交流,兼职教师的归属需求和尊重需求未得到满足,兼职教师长期缺乏人文关怀等情感激励。

## 3 职业院校兼职教师管理路径选择

### 3.1 加快兼职教师相关法律法规建设,提高其法律地位

从国家法律法规以及相关政策上确定兼职教师的地位,明确权利义务,保障其合法权益,将兼职教师队伍建设所需资金和岗位认同落到实处。用法律法规保障兼职教师队伍建设,拓宽兼职教师资金来源,使经费不仅由高职院校提供,各级政

府也应在加大教育经费投入的基础上,监督经费,尤其是紧缺专业兼职教师专项经费的使用情况。兼职教师法律地位的提高使得其岗位具有吸引力,能够吸引行业领域的精英投入其中,从而提高高职院校教学水平,同时也使得兼职教师的主动性、队伍的稳定性得到提高,实现校企协同育人。

### 3.2 优化校企协同育人模式,成立大师工作室

在人才培养方面,职业院校培养的是能够适应社会生产力发展的、熟练掌握本专业最新的操作技能的应用型人才。受到知识更新延迟性规律影响,职业院校的教学活动需让企业参与进来,继续落实校企协同育人机制,肯定兼职教师的重要性,形成积极引进优秀人才加入教师队伍来的良好风气。对于优质人才,可以通过组建大师工作室的方式提高兼职教师的地位,满足兼职教师希望被尊重的需要,尤其对于引进的各行各业“大家”而言,单纯的物质回报不能满足其需求,通过成立大师工作室可以引发内在激励,与外部激励一起更好地稳定职业院校兼职教师队伍。

### 3.3 建立完善兼职教师准入、考核及激励制度

#### 3.3.1 加强兼职教师的制度化建设

“双师型”教师理念的提出,表明具有丰富生产实践经验的优秀企业员工将成为兼职教师的顶梁柱,所以加强兼职教师的聘任管理,建立兼职教师管理机制和制度就显得尤其重要了<sup>[6]</sup>。依据麦格雷戈的X理论,对于兼职教师的准入必须设定分学科的准入规则,形成制度文件。对于兼职教师的考核一定做到细化和量化,除了学生评教、督导评教,还应该安排教研室主任每学期多次听课作为同行评教,保证上课质量。兼职教师的激励制度建设,保持内在激励和外在激励统一,两者缺一不可,物质激励跟上去,同时也要防止过度依赖物质激励。

#### 3.3.2 依托学科及专业,建立兼职教师资源库

兼职教师流动性较大,流入和转出具有较大的随意性。因此,在建立较完善的制度建设的同时,还应该依托学科和专业,建立兼职教师资源库,并且严格审查其基本信息和资格证明。资源库分为重点资源库和一般资源库,对于那些聘用时间比较长、学生反映比较好的兼职教师,经过全方位考核可以列入到重点兼职教师资源库,而对于临时代课老师,可以列入到一般教师资源库里面。逐步建立兼职教师储备资源库,确保学校教学的顺利展开。

### 3.4 提高并规范化管理兼职教师劳动报酬

目前兼职教师的工资待遇普遍偏低,尤其对于高技能的兼职教师而言,自身价值很难通过学校给予的工资报酬得到体现,按照人力资本相关理论,提高目前职业院校兼职教师的劳动报酬是提高其积极性的重要一环。同时还应该注意劳动报酬的规范化管理,制定工资待遇逐年递增的标准化规定。高职院校还可参照校内教师标准,适当给予兼职教师相应的津贴福利,努力实现兼职教师劳动报酬的规范化管理<sup>[7]</sup>。

### 3.5 优化兼职教师的情感激励

通过提高兼职教师的物质待遇水平可以留住人才,通过加强对兼职教师的人文关怀可以稳定人心。因此,除了提高物质水平待遇以外,还应该从精神上给予激励。比如从人格尊重、自我价值体现上拉近兼职教师与专任教师的距离,为兼职教师配备舒适、整洁的休息室,每学期尽量召开1次兼职教师座谈会,了解兼职教师在工作中遇到的困难,倾听他们对学校发展的建议以及对学校的期待,让他们感受到足够的尊重,让兼职教师在激励机制的影响下发挥其最大潜能。

## 4 结语

职业院校对“双师型”教师的需求日增,兼职教师已成为职业院校教师队伍重要组成部分。虽然目前兼职教师队伍管理上存在一些问题,如部分兼职教师积极性不高、缺乏敬业精神等,但通过积极采取措施解决,使兼职教师在教学活动中发挥较强的创新性和实践性,定能更好地服务于人才培养、区域经济发展以及社会产业升级。

## 【参考文献】

- [1]王彩云.高职院校外聘教师队伍建设与管理的探索[J].湖北开放职业学院学报,2019(10):71-72.
- [2]王小雪.基于身份认同的高职外聘教师发展路径研究[J].辽宁高职学报,2019(4):80-84.
- [3]刘涓.论基于胜任力的继续教育兼职教师队伍建设[J].继续教育研究,2022(1):14-16.
- [4]黎小梨.高职院校外聘教师管理的探索与实践[D].西安:陕西师范大学,2016.
- [5]佟珣.高职院校人力资源管理视域下兼职教师队伍优化研究[J].商讯,2021(27):195-196.
- [6]何奕璋.高职院校兼职教师教育管理效能提升机制研究[J].高教学刊,2020(15):119-122,127.
- [7]张潜.应用型高职院校教师专业发展困境与策略研究[J].湖南邮电职业技术学院学报,2021(2):47-49,85.