# 高职院校护理专业兼职教师队伍建设的探讨

来源：网络 作者：眉眼如画 更新时间：2024-12-17

*第一篇：高职院校护理专业兼职教师队伍建设的探讨摘 要： 当前，高校在不断扩大招生规模，但教师严重短缺，聘请兼职教师可解决教师不足的问题。本文探讨了高职院校护理专业兼职教师队伍建设存在的问题，并提出了对策。关键词： 高职院校 护理专业 兼职...*

**第一篇：高职院校护理专业兼职教师队伍建设的探讨**

摘 要： 当前，高校在不断扩大招生规模，但教师严重短缺，聘请兼职教师可解决教师不足的问题。本文探讨了高职院校护理专业兼职教师队伍建设存在的问题，并提出了对策。

关键词： 高职院校 护理专业 兼职教师 队伍建设

大力发展兼职教师队伍是当前高职院校应对快速发展教师相对短缺的需要，是培养符合现代化人才的需要，是师资队伍不断优化的需要，是提高学生实践操作能力及与工作岗位零距离对接的需要，也是政校行企协作办学及社会内在发展的需要。大力发展高职院校兼职教师队伍，有利于提高办学效益，有利于学生全面发展，有利于学生创新创业，为今后就业打下坚实的基础。

1.高职院校兼职教师的概念

本文兼职教师的概念是教育部在《关于加强高职（高专）院校师资队伍建设的意见》（[2024]5号）中明确的“能够独立承担某一门专业课教学或实践教学任务及有较强实践能力或较高教学水平的校外专家”[1]。兼职教师主要是从企业及社会上聘请的专家、能工巧匠和高级技术人员。

2.高职院校兼职教师队伍建设中存在问题

2.1兼职教师在聘请中存在问题。

某些高职院校重视兼职教师队伍聘任，而忽视其建设。相当多的高职院校注重兼职教师的文凭与在行业中的权威，而轻其实际工作与带教能力。重视核心课程教学的兼职教师，而忽视从事非核心专业课程与实践课程教学的兼职教师。同时，在兼职教师的聘任比例上也存在问题，教育部高教司在[2024]49号文件“高职高专教育教学工作优秀学校评价体系”师资队伍条款中，规定了兼职教师的比例大于16%时为优，等于8%时为中等的评价标准[2]。而在国外，兼职教师比例达到40%～50%，与国内兼职教师的比例相比高出3倍以上。

2.2兼职教师在管理中存在问题。

（1）保障授课时间问题。由于高职院校的兼职教师绝大多数来自于政校行企，都是单位挑选出的业务骨干、技术能手与管理专家，在各自的工作岗位上发挥着重要作用。他们平时工作繁忙，没有更多的时间从事兼职授课，如遇单位临时安排紧急任务，难免与兼课发生冲突。另外，一些兼课教师出现应对上课，教学效果差等现象，更有甚者会出现迟到早退抑或漏课的情况，教学效果势必受到影响。（2）高职院校兼职教师队伍稳定问题。兼职教师毕竟是从外单位请来授课的人，人事、薪资等重要个人档案却管理不了，某些兼职教师自由散漫，不受学校规章制度的约束，经常请假缺课，甚至由于原单位有事而中途辞职，影响整个教学进程与效果。（3）人文关怀问题。对于兼职教师，学校向来重视考勤与薪资待遇，而忽视了对兼职教师嘘寒问暖及人文关怀，兼职教师与校内专任教师一样都是人民教师，同样也是普通人，身心需要得到呵护，得到高职院校的政策照顾与人文关怀，在生活上得到关照，在高校系列职称上得到晋升。（4）专兼职教师有机结合问题。兼职教师既有专业知识，又有丰富的实践经验，他们来自于企事业第一线，有许多宝贵的实践操作技巧与经验，与他们交流有利于校企合作，有利于产学研结合，对推进大学生创新创业工作具有现实的指导意义。但是，由于诸多原因，某些高职院校兼职教师上完课便离校回原单位，很少与在校专任教师交流，淡化校企合作、产学研有机结合的氛围。

2.3兼职教师自身的存在问题。

（1）某些兼职教师个人素质较低，责任心、事业心、爱心及工作热情欠缺，上课马马虎虎，照本宣科，对教学处于应付状态，不求上进，不思进取，课外不对学生进行辅导，影响教学效果。（2）高职院校兼职教师自身素质存在问题。大部分兼职教师都是来自于企事业单位的能工巧匠、专家能手，但给学生授课前，没有经过教师岗前培训，教学方法、手段与技巧欠缺。在课堂上是否能掌控课堂纪律，是否能理论与实际相结合，是否能按照现代教学规律教学，是否能充分调动学生的积极性，这些问题都是高职院校教育管理者必须思考的问题。（3）高职院校兼职教师在教书与育人方面不能有机结合，出现脱节的现象。某些兼职教师只注重教学内容本身，并没有全局意识，对人才培养方案与要求缺乏了解，在教学课程中只注重知识的传授，忽视对学生人生观、价值观及分析问题、解决问题的能力的培养。

3.高职院校护理专业兼职教师队伍建设对策

3.1建立一支高水平的高职院校兼职教师队伍，是现代化职业教育办学的需要。

高职院校护理专业与临床实践联系非常密切，从临床一线聘请一批临床经验非常丰富的兼职教师尤为重要，如何建设高水平的护理兼职教师队伍是摆在我们面前的首要任务。第一，高职院校应建立相应的兼职教师聘任管理规章制度。兼职教师应结合人才培养方案与教学计划确定需要兼职教师授课的课程，根据人才培养方案与培养规格的需要，将兼职教师的挑选条件通知教学医院护理部与医教科，由他们推荐与遴选出一批既有理论知识又有丰富临床实践经验的一线护理专家兼职护理教学任务。对遴选出的兼职教师需经岗前培训，对合格者颁发兼职教师资格证书。第二，建立兼职教师人才资源库。将符合兼职教师条件的能工巧匠、专家能手、管理骨干等纳入人才资源库。兼职教师的基本资料包括姓名、性别、年龄、学历、学位、职称、学习与工作简历、专业特长等利用现代化信息管理软件进行统一管理，每学期开课前在人才资源库中挑选业务能力强、临床经验丰富具有责任心的兼职教师从事护理教学，从而增强教学效果，并提高办学效益。

3.2建立专兼职教师相互沟通与交流的协作机制。

建立专兼职教师相互沟通与交流的协作机制。做到取长补短，相得益彰，相互促进，共同提高教学质量。兼职教师临床经验丰富，但缺乏教学方法与经验，因此，要制定专兼职教师的一对一配对制度。在教研室主任的统一管理下，要求专兼职教师在授课计划、教案、ppt课件等教学资料完全相同，以便完成教学任务，保证教学的一致性与严谨性[3]。定期组织兼职教师参加教研活动，包括教学计划的制订、教学方法的应用、相互听课和观摩学校名师课堂教学等活动，从而提高兼职教的师教学水平。通过教研活动，增进相互之间的友谊与理解、信任，尽快进入教师角色，与专任教师一样全身心地投入教学中，提升教学能力。护理专业兼职教师有自己独特的教学优势，常年在护理一线工作，有丰富的临床工作经验，接触各种各样的病例，可结合案例开展教学，做到理论与实际有机结合，将复杂问题简单化，抽象问题具体化，深入浅出，通俗易懂，提高学生的学习兴趣，活跃课堂气氛，提升学生分析问题解决问题的能力，从而提高教学质量。因此，专任教师要向兼职教师学习，学习他们丰富的临床经验及理论与实际相结合的能力。3.3完善相关法律法规，规范兼职教师的责任、权利与义务。

建议我国教育类相关法规如《教师法》和《职业教育法》等增加并细化兼职教师的责任、权利与义务条文，让兼职教师呈现一种合法的常态职业。兼职教师有自己的职责与责任心，有义务配合学校与教研室开展教学活动、教学过程，也有权力享受福利与教学系列职称评定，使兼职教师教学与管理有法可依，做到兼职教师管理标准化和规范化。

3.4高职院校要加强对兼职教师的培训。

举办兼职教师脱产培训班，学习教学方法及教案的设计、书写，学习如何实施教学计划。要注重对兼职教师职业道德的培养，加强兼职教师的教学责任心。定期组织与安排临床一线兼职老师观摩学院教学经验丰富的专职教师授课，从中得到教学方法、教学手段等方面的启示，促进自身的教学能力。专兼职教师要经常交流与沟通，取长补短，互相促进，共同进步[4]。

3.5建立激励兼职教师机制，提高其待遇。

为鼓励兼职护理教师的教学积极性，在兼职教师教学管理中引入合理的激励机制，建议学校提高兼职教师课时待遇，争取交通和误餐等费用；建立健全教学督导和评价体系，将教学评价结果与兼职教师的实际报酬结合起来；争取相关医院对他们的关心与支持，在年度考核、进修和晋升职称等方面给予政策倾斜。

3.6指导兼职教师注重仪表，教书育人，言传身教，做好示范与榜样作用。

兼职教师在教书的同时也要注重专业授课与人生观、价值观以及爱国主义教育相结合，教育学生树立远大的共产主义理想，全心全意为人民服务，急病人之所急，想病人之所想。将自己多年的工作经验传授给学生，让学生终身受益。

3.7建立专兼职教师“一对一结对子”制度。

由于学校专职教师和临床一线护理教师工作侧重点各有不同，双方分别在教学和临床实践经验方面各有优势。实行专兼职教师结对互帮制度，有利于双方取长补短共同进步。

3.8完善兼职教师督导评价体系。

完善兼职教师督导评价体系，有助于加强教学督导与教学质量评估。学校应严格要求兼职教师，确保教学质量[5]。

参考文献：

[1]梁瑞升，姚少怀.我国职业院校兼职教师队伍建设存在的问题及对策[j].宁波职业技术学院学报，2024（6）：38-41.[2]刘春娜，简雅娟，李冬宁，李晶.护理专业专兼职教师联合授课的教学模式探讨[j].护理研究，2024，24：2673-2674.[3]刘梦清.护理兼职教师在高职护理教学中的问题与对策[j].中国中医药现代远程教育，2024，9（2）：102-103.[4]曾友燕.护理学院专职教师与临床兼职教师互动培训模式探讨[j].护理学报，2024，17（8a）：26-28.[5]刘雪萍.高职护理专业兼职教师队伍建设探究[j].广西教育，2024（07）：110-111.

**第二篇：高职院校兼职教师队伍建设初探范文**

高职院校兼职教师队伍建设初探

摘 要 兼职教师在高职师资队伍中具有特殊地位，对优化学校师资结构、提高教学质量和办学效益具有重要作用。本文从兼职教师队伍建设的必要性入手，分析了目前兼职教师队伍建设中存在的问题，研究了兼职教师队伍建设的对策，为更好的建设高职师资队伍提供参考。

关键词 兼职教师 师资队伍 人文关怀 管理机制

中图分类号：G645 文献标识码：A

我国高职教育在经历了快速发展之后，已成为我国高等教育的重要组成部分。高职教育规模的迅速扩大，给高职师资带来了一系列问题，其中如何建立一支数量充足、质量合格、结构合理的专兼职教师队伍，成为各高职院校面临的一项艰巨任务。

1兼职教师队伍建设的必要性

1.1有利于校企合作，拓宽就业渠道

兼职教师队伍的稳定发展，可以推动校企结合和工学交替人才培养模式的实现；可以促进产学研结合，实现校企双赢，既能为企业行业提供智力支持，也能为学校人才培养提供便利。

1.2优化教师结构，提高教育教学质量

学院引进的专任教师多来自院校，一线工作经验缺乏，实践水平不高，而兼职教师多来自生产经营管理一线，了解各行业对人才的需求，实践经验丰富，可弥补学院教师“教学能力”的不足，促进教育教学质量的提高。

1.3缓解教师数量不足压力，促进师资队伍建设

多年的实践表明，一支理论水平较高、实践能力强、比例适中、相对稳定的兼职教师队伍，是弥补高职院校专职教师数量不足的权宜之计，更是优化师资队伍结构，促进学校教师队伍建设的重要举措。

2兼职教师队伍建设现状及存在的问题

2.1企业支持力度小，兼职教师队伍不稳定

2.2聘任管理欠规范，兼职教师水平差异大

部分高职院校在兼职教师的聘任过程中较为随意，缺乏相关聘任标准和程序，大多数兼职教师未通过公开招聘便录用，兼职教师的素质和质量难以得到保障。高职院校在兼职教师的遴选过程中，由于过于注重学历、学位、专业技术职务等指标，往往忽视了对兼职教师教育教学能力、专业实践技能的考察和考核。由于兼职教师的聘任和管理欠缺规范有效的监督，以致兼职教师的水平和素质参差不齐，?{层次兼职教师所占比例较小，直接影响着高职院校人才培养的水平和质量。

2.3考评体系不健全，兼职教师积极性不高

由于高职院校兼职教师流动性较强，以致兼职教师的管理较为松散，考核往往流于形式。高职院校对兼职教师的日常教学工作缺少相应的监督和考核，一些兼职教师应付了事，缺乏责任心。高职院校对兼职教师薪酬的发放，只是以课时费这种保守、单一的模式标准进行计算，未考虑其教育教学效果、学生评价等因素。高职院校对兼职教师激励考评体系的缺失，使技能水平高、教学效果优异的兼职教师得不到应有的肯定和回报，严重挫伤了兼职教师工作的积极性，长此以往也难以吸引更多优秀的高技能人才加入高职院校兼职教师队伍。

2.4高校人文关怀少，兼职教师缺乏归属感

高职院校大多关注兼职教师完成的课程教学任务，未从细节方面考虑兼职教师个人发展、办公条件、学习培训、福利待遇等需求，对兼职教师缺乏人文关怀。大多数兼职教师在高职院校上课只是完成教学任务，缺乏与学生、相关专任教师和学校管理层的沟通。这不仅制约了兼职教师参与学校建设、教学改革的积极性，更影响了教育教学效果和人才培养质量。

3兼职教师队伍建设的对策

针对兼职教师素质参差不齐、缺乏归属感、工作积极性不高、队伍建设不稳定等现象，高职院校必须对兼职教师队伍的建设进行管理创新，根据兼职教师专业、职业特点，有效构建科学、合理的兼职教师聘用和管理框架。

3.1加大校企合作力度，共建专兼职教师团队

3.2规范聘任管理机制，提升兼职教师整体水平

高职院校应根据学院专业发展和课程建设要求，结合学院师资队伍结构现状，制订合理的兼职教师聘用计划；结合聘任条件，遵循公平、公正、公开的原则，规范兼职教师聘任选拔机制，严格执行选聘监督机制，选拔合适的优秀兼职教师到校任教。

3.3完善评价激励机制，激发兼职教师主观能动作用

3.4加强人文关怀及培训，提升兼职教师教育教学能力

兼职教师主要来源于企业，他们具有丰富的实践工作经验和较强的专业技能，但他们对教育教学规律却并不熟知，缺乏相应的教学经验和理论水平。高职院校应定期开展教育学、心理学等教育教学理论方面的培训，同时充分考虑兼职教师的自身发展需求，为其提供学习进修机会，拓宽和更新兼职教师的知识体系。

4结语

高质量的人才来自高质量的教育，教育质量是一所学校生存和发展的生命线。兼职教师作为高职院校“ 双师型”教师队伍建设的重要组成部分，对加强高职院校内涵建设、提高实践教学质量发挥着举足轻重的作用。要充分发挥兼职教师队伍的作用，必须抓好兼职教师队伍管理和建设，这样才能使高职院校师资队伍整体素质得到质的提升，才能提高整体教学质量和人才培养水平，促进高职院校内涵式科学发展。

参考文献

[1] 刘宏杰，李爽.职业学校兼职教师队伍建设现状与管理制度设计研究[J].职教论坛，2024（7）.[2] 徐冬梅，黄教珍.高职院校兼职教师队伍建设策略分析[J].职教论坛，2024（8）.[3] 张伟萍.高职院校兼职教师队伍建设的意义及管理对策[J].职业技术教育，2024（5）.[4] 王丽平.管理学原理[M].中国人民大学出版社，2024.

**第三篇：高职院校兼职教师队伍建设探析.doc**

龙源期刊网 http://.cn

高职院校兼职教师队伍建设探析

作者：廖钦初

来源：《教育与职业·理论版》2024年第13期

［摘要］建设兼职教师队伍是实现工学结合人才培养模式的重要手段。通过加大来自行业企业的兼职教师的比例，建立兼职教师优质资源库，加强对兼职教师教书育人能力的培训，创新兼职教师的管理机制等措施，建立一支相对稳定、水平较高、结构合理的兼职教师队伍，是高职院校加强内涵建设，实现工学结合人才培养模式，培养“高素质、高技能”型人才的基本保证。

［关键词］高职院校兼职教师师资建设

［作者简介］廖钦初（1962-），男，广东河源人，广东轻工职业技术学院人事处，助理研究员，硕士，研究方向为高等教育学、管理学等。（广东广州510300）

［中图分类号］G715[文献标识码]A[文章编号]1004-3985（2024）20-0070-01

一、高职院校建设兼职教师队伍的意义

首先，高职院校建设兼职教师队伍是由高职院校工学结合人才培养模式决定的。当前，高职教育界一般认为，兼职教师是指从校外实训基地、企业、工厂及社会中聘请的具有较高学术水平或丰富实践经验，能独立承担某一门专业课教学或实践教学任务的名师专家、高级技术人员、技师或能工巧匠。兼职教师不但具有一定的专业理论，而且有很强的实践能力。

其次，随着高职院校工学结合培养模式的深入展开，兼职教师队伍建设的重要性日显突出，加大兼职教师的人数比例，完善兼职教师管理体系，提高兼职教师整体素质，建立一支相对稳定、水平较高、结构合理的兼职教师队伍，是高职院校更好地实施顶岗实习制度，强化高职教育实践教学环节，实现工学结合人才培养模式，培养“高素质、高技能”型人才的有力保证，也必然是目前高职院校师资建设的主要任务之一。

二、高职院校对兼职教师的基本要求

1.对兼职教师的数量要求。从国外及我国台湾地区高职高专院校的教师队伍结构来看，兼职教师占了很大比重。如美国从事高职高专教育的社区学院中，兼职教师的人数比例1960年为42%，1984年为56%，1992年为62%，1995年为61%，1997年为66%；加拿大从事高职高专教育的社区学院中，兼职教师占80%以上。当前，国内多数高职院校外聘教师数量少，比例小，这主要是因为优秀的兼职教师不容易聘请，大量外聘教师经费支出增加，部分学校存在“兼职教师的教学工作不好管理”的主观认识偏差。同时，受传统的教师管理模式影响，多数院校对兼职教师重聘任、轻管理。对此，高职院校应采取相应措施，除聘请兼职教师到校内指导专业实践技能课程外，每个校外实训基地都应根据实习岗位数聘请相应的兼职实践指导教师。

如，广东轻工职业技术学院采用校外实习，实行“双导师制”制度，从而使兼职教师的数量与专任教师总数比达到1∶1以上。

2.对兼职教师的素质要求。兼职教师的素质主要体现在四个方面，即思想道德、知识水平、专业能力和工作绩效。兼职教师首先要有较高的思想政治素质和职业道德修养，拥护党和国家的路线、方针、政策，热爱高等职业教育事业，自觉遵守国家法律、法规和学校教学工作的有关规定，品行端正。其次，兼职教师应具有相对较高的理论水平和专业知识，熟悉生产一线工作，有丰富实践经验，熟练掌握本专业技术标准、规范、规程，能独立承担某一门专业课教学或实践教学任务的。再者，要考察兼职教师在企业工作期间的成绩。其是否主持或参与完成过中小型工程技术项目或科技项目，在引进消化、开发创新、推广应用本专业新理论、新方法或研发专业新产品、承担援外技术项目中，是否取得过一定价值的科技成果或专业技术工作业绩。同时，兼职教师要有健康的体魄，能完成规定的教学工作量和岗位职责，能积极参加学校的专业建设和教学活动，愿意向学生传授技术和经验。

三、兼职教师队伍建设措施

1.建立兼职教师信息管理平台，做好兼职教师资源库建设。当前，可以根据学校师资管理和教学工作的需要，开发建设兼职教师信息管理平台，其主要功能分为基本档案管理功能、业务过程控制功能、培训进修功能、绩效考核功能等四项。在平台的建设初期，最重要的是先建立兼职教师资源库。一是成立兼职教师资源库的管理机构，指定专人负责对兼职教师的管理工作。二是存储优质兼职教师资源，这些资源以记录的形式保存在数据库里，记录的信息有兼职教师个人的基本情况、企业背景、授课经历及考核结果等。三是实施一定比例的淘汰机制，定期对资源库中长时间不用的教师进行淘汰，对考核结果不合格的教师进行淘汰。四是要保持职能部门与系（院）的信息沟通，通过共有的一套资源库，保证工作的顺利开展。

2.打破学校原有的管理模式，从兼职教师选拔、业务管理、质量监控、培训开发和考核激励等方面创新管理机制。（1）加强校企合作，推行校企互聘制度。学校聘请具有丰富实践经验的企业一线高技能人员作为兼职教师。企业聘请高职教师到企业进行较长时间的顶岗，或作为企业的顾问对企业进行技术改造、管理制度建设或做企业员工的培训讲师。学校要制定激励机制，提高教师到企业进行专业实践、提供技术服务的兴趣，并加强过程管理，使得其尽快提高业务技能，为地方企业发展做出必要的贡献。通过校企合作，推动人才互聘，人才互聘又能使得校企双方获益，从而促进校企合作的效率。（2）建立专兼教师交流制度。专业教研室主任可聘用有真才实学的兼职教师，在聘期内，签订责权利协议，并根据专业建设业绩，给予物质奖励。同时，校内专任教师要承担对兼职教师的指导责任，加强业务交流，为以岗位为导向的教学改革提供智力支持。兼职教师要尽可能参加教研活动，每学期不少于2次，观摩公开课不少于4节。（3）制订并实施兼职教师教书育人计划，实行兼职教师“教前培训”制度。一些兼职教师虽有专业技能，但是缺乏教学技巧，有必要提高兼职教师的教书育人能力。通过开展高等教育学、高等教育心理学、高职教育理论培训，提高兼职教师的教学能力。利用学校的网络平台，通过网络课程等形式，培养兼职教师掌握先进的教育技术，帮助兼职教师提高教学能力，合理处理教学内容，采用先进的教学方法、教学技术完成教学任务。不定期地组织兼职教

师学习高等教育法规、高等学校教师职业道德修养等内容，对兼职教师进行素质教育的培训，提高兼职教师把素质教育融入专业教育的实施能力。（4）制定有效的激励机制，加强考核，动态管理。对外聘教师进行教学质量评价，并定期对兼职教师的业务能力和业绩水平进行综合考核。学期末或课程结束时，兼职教师应按教务处（督导室）的要求进行总结，并填写教学工作总结表。由系（院）签署意见后报教务处进行综合考核。考核等次可分为优秀、良好、合格、基本合格、不合格五个等次。考核等次为基本合格及以下的人员不再续聘。同时，学校可将兼职教师考核意见反馈给其所在单位。

四、充分发挥兼职教师的效能

1.专兼结合共同开发专业岗位能力核心课程。高职教育与地方经济密切相关，许多课程应用性较强，需要有实践经验的教师。通过兼职教师参与课程建设，充分发挥其专业实践经验丰富的优势，可以使课程灵活地与生产实践结合起来，不断地调整课程内容，并能更好地满足学生的需要。

2.引进企业共建校内生产性实习基地，聘请合作企业技术人员任校内实训指导教师。合理利用高职院校优势资源把企业生产真实环境引入校园，聘请合作企业技术人员到学校生产基地做兼职实训指导教师，既可以满足企业生产资源不足的优势，又可以让学生实现零距离专业实践，充分发挥了兼职教师的效能，校企双方得益。

3.学生到校外顶岗实习期间实行“双导师”制。配备专业指导教师，负责跟踪学生专业知识应用情况及帮助学生解决难题；同时聘请企业的生产技术人员为校外实践指导教师，负责学生岗位培训及技能应用指导等。在当前，高职院校专任教师专业实践经验不强的情况下，专业技能训练课程、生产性实习、学生顶岗实习等实践技能教学任务都应尽可能由具有相应高技能水平的兼职教师讲授。

［参考文献］

［1］马树超.高等职业教育跨越·转型·提升［M］.北京：高等教育出版社，2024.［2］叶小明.广东高职院校师资队伍建设研究［M］.广州：广东高等教育出版社，2024.［3］王明伦.高等职业教育发展论［M］.北京：教育科学出版社，2024.［4］姜大源.职业教育学研究新论［M］.北京：教育科学出版社，2024.［5］戳轰.高等职业技术教育概述［M］.西安：西安电子科技大学出版社，2024.［6］孟广平.我的职业技术教育观［M］.上海：上海教育出版社，2024.

**第四篇：加强高职院校兼职教师队伍建设的几大路径**

龙源期刊网 http://.cn

加强高职院校兼职教师队伍建设的几大路径 作者：张晓霞

来源：《职业》2024年第08期

当前，高职教育的发展有诸多的制约因素。其中，较为突出的是师资队伍问题，主要表现为教师整体数量不足，教师队伍结构性失调。为此，高职院校采取的主要措施是积极引进、大力培养专职教师，同时聘用兼职教师，将专职教师和兼职教师相结合。教育部《关于加强高职高专教育人才培养工作的意见》中指出：“积极从企事业单位聘请兼职教师，实行专兼结合，改善学校师资结构。”可见，兼职教师是高职院校师资队伍的重要组成部分，他们对于优化师资队伍结构，加强实践教学环节，提高教学质量、促进产学研结合等起着举足轻重的作用。

一、兼职教师队伍建设中存在的问题

１.聘任机制不健全

目前部分高职院校对聘任兼职教师认识不足，没有出台兼职教师遴选程序、监管办法，基本上是各教学部门自主聘用，采用课时费的方式结算兼职教师的报酬。由于兼职教师与学校没有隶属关系，只是被聘与聘任关系，使得学校对兼职教师只能实行比较松散的管理，学校规范的管理措施难以落到实处。

２.兼职教师缺乏一定的教学规范性

有的兼职教师缺乏高职教育系统理论，对培养人才方向把握不准，对理论和实践教学把握不准；有的兼职教师对授课教材钻研不深，理解不够，教与学脱节，教学效果不太理想。其次，专职与兼职存在矛盾。兼职教师大多是其原单位的骨干，很难保证兼职的教学时间和教学质量。再者，由于人事、管理等制度原因，目前大部分企事业单位还没有制定支持职工去学校兼职的政策，兼职教师只能利用业余时间备课、上课。

二、加强兼职教师队伍建设的战略方法

１.提升兼职教师队伍建设的理念

充分认识，高度重视兼职教师队伍建设。政府部门应制定相关政策，鼓励企事业单位的技术人员到校任教，拓宽高职院校聘任兼职教师的渠道。对为学校提供优秀兼职教师、并能保证其教育教学质量的企业，政府部门可相应地减免税收。各高职院校要有建设规划、管理措施，使兼职教师队伍建设工作从聘任到管理都走上制度化、科学化的轨道。同时学校应转变思想观念，真正从改善学校师资结构，加强实践教学环节，提高教育教学质量的角度出发聘任兼职教师。

龙源期刊网 http://.cn

２.校企合作，多种途径聘任兼职教师

把兼职教师作为校企合作的重要内容，通过产学合作，与企事业单位建立稳定的合作关系，从合作伙伴中选择、聘任符合兼职教师任职条件的高级技术、管理人员或能工巧匠到校任教。

３.加强兼职教师队伍的管理

要建立兼职教师专门管理机构，由专管机构负责聘用兼职教师的各项管理文件和制度的制定和兼职教师试讲、面试的组织、考核、聘任、证书发放、服务等工作。教务部门负责兼职教师业务指导及培训，聘用部门负责考核，相关机构负责聘后监管。要严把入口关，全面掌握拟聘兼职教师第一手资料，并把职业道德、专业知识和业务技能作为聘任兼职教师的依据；要严格程序，聘用前对其教学水平、教学能力、技术水平及工作业绩进行全面评价和论证，由专管机构统一发放兼职教师聘任书，并签订兼职教师聘用协议书；要对其教学质量严格监控，采取校系两级、以系为主的管理模式，加大检查、监督、指导的力度，并建立兼职教师业绩考评档案，将考评结果作为续聘或解聘兼职教师的依据。

４.兼职教师应当具有职业特定的教学素质

教师的教学素质以德与才为基本内涵，具体包括教师的现代教育理念、科学的教育方法、先进的教育技术、全身心投入的教学态度等内容。一个教师的教学素质是在长时间的教学实践中积累起来的，是一种能够让教师在教学活动中驾驭课堂、因材施教、把握正确教育方向的能力。这种能力是大多数技术型、经验型兼职教师所不具备的。因此，这类兼职教师，必须提高其自身素质。

目前，我国高职兼职教师队伍建设进入了一个新的、高速发展的时期。高职教育自身的特点要求教师的知识和技能结构要始终保持在比较前沿的、先进的水平上，因此，有计划、有针对性地聘用行业、企业、科研院所以及生产一线的高级技术人才或高级管理人才担任兼职教师，不仅仅是解决学校燃眉之急的权宜之计，更是一项长期的战略选择。

（作者单位：黑龙江农垦职业学院）

**第五篇：关于对高职院校兼职教师队伍建设的思考**

关于对高职院校兼职教师队伍建设的思考 ［论文摘要］文章就目前高职院校兼职教师队伍的现状，针对教育部明确提出的要大量聘请行业企业的专业人才和能工巧匠到学校担任兼职教师，逐步加大兼职教师比例的要求，提出了建设和管理兼职教师队伍，搞好教学工作，提高教学质量的一些管理措施与管理办法，为优化高职教育师资队伍的结构配置，进一步研究高职师资队伍建设提供了参考。

［论文关键词］高职院校 兼职教师 队伍建设

高职教师队伍中的兼职教师，包含校内兼职教师和校外兼职教师。校内兼职教师，是从学院管理队伍中聘请的行政人员，他们有着扎实的专业水平和管理能力；校外兼职教师是从学院外高校或企事业单位聘请的专业人才或能工巧匠，他们对高职培养生产、建设、管理、服务第一线的高等技术应用型专门人才等方面，起到了很好的言传身教的作用，为高职的发展做出了很大的贡献。然而，在兼职教师队伍建设方面还存在诸多问题，主要表现为校内兼职教师的教学管理问题及教学评价的作用；兼职教师队伍稳定性差、理论知识缺乏、教学方法与手段单

一、责任心不强等。如何建设好兼职教师队伍，是高职教师队伍建设的大事，对提高高职教学质量有着十分重要的现实意义。

一、高职院校兼职教师队伍建设的必要性

（一）是高职教育发展的需要《教育部关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》中，对高职教育作出了明确规定：要大量聘请行业企业的专业人才和能工巧匠，到学校担任兼职教师，逐步加大兼职教师的比例，逐步形成实践技能课程主要由具有相应高技能水平的兼职教师讲授的机制；教育部高职高专评估中要求，职业院校兼职教师的比例要达到20%以上，对这部分外聘教师也纳入本校教师的管理。由此可见，高职院校兼职教师队伍建设，是高职院校教师队伍建设的重要组成部分，也是高职教育发展过程中的需要。

（二）是校企合作、工学结合的需要

建立兼职教师队伍，是高职院校面向市场办学、走校企合作、工学结合之路的需要。高职是一种与市场联系最密切、对社会影响最直接的高等教育类型，高职的性质，就是要为社会培养一线需要的高等技术人员，就必须随时随地与行业、企业保持联系。要做到这一点，一方面，学院要做好市场需求的调研；另一方面，高职院校必须从社会各行业、企业聘请大批专业技术、管理人员充当兼职教师，通过他们了解专业及相应技术领域发展动态，了解市场岗位需求，使教学能紧密结合岗位实际，更贴近岗位工作现实。同时，对于“准职业人”的高职学生了解社会、提高实际工作能力、快速适应工作岗位是非常必要的。

（三）优化教师结构，保证教学质量的需要高职院校发展历史不长，但发展速度很快，至今已撑起了国家高等教育的半壁江山。由于专业发展快，原有的专业教师明显缺少，新进的教师很多来自刚毕业的大学生或研究生，缺乏一线的工作经历，实践能力不足，造成学院的“教学能力”不足。解决的办法是根据开设的专业，从本院校的行政管理人员中，或从其他院校和企事业单位，聘用专业水平较高、且有丰富实践经验的人员担任教学工作，以弥补学院教师和“教学能力”的不足。

兼职教师与专职教师相比，有着不同的生活背景和学术风格，特别是从企业聘请来的兼职教师，他们市场观念极强，注重实际应用，为教师队伍注入了新的生机和活力。同时，兼职教师队伍的存在，一方面表示学院对教学的重视，另一方面在客观上对校内专职教师构成一定压力，可以增强教师的竞争意识，有利于教师创造性地开展工作，从而营造出健康活泼、奋发向上的良好氛围，形成符合高职教学团队结构要求的“双师型”教学队伍。

（四）提高办学效益的需要

通过兼职教师队伍的建设，一方面，高职可为企业提供理论够用、适合企业生产需要的一线技术人员和一线工人，减少企业从社会招聘时产生的问题（如培训等），让企业从中受益，产生较大的社会效益；另一方面，高职院校实训教学内容多，场地、设备等要求多，相应的办学成本较高，同时开设的专业又必须紧贴市场，而市场变化快，调整多，从教学成本来考虑，聘用兼职教师与因专业设置或课程调整而引进大批专业教师相比，其运行成本远远低于专职教师，有利于提高学院的办学效益，弥补学院办学经费的不足。

二、高职院校兼职教师队伍的现状

（一）对兼职教师疏于管理

为了保证教学质量，高职院校虽然采取了多级别、多层次管理等来加强对兼职教师教学工作的管理。但目前主要是采取一级管理为主的管理模式。管理疏松，没有形成管理制度和管理的相应流程。需要对兼职教师进行评价时，一般是通过学生了解情况，看其是否完成教学任务，是否有迟到、早退、旷课的情况，大致完成对某个兼职教师的评价工作，易造成对兼职教师的评价不准确、不全面、不公正的现象。

（二）兼职教师队伍不稳定

校内兼职教师一般从学院管理人员中聘请，校外招聘人才的途径还停留在通过自投简历、熟人介绍等几种途径，没有形成学院到企业招聘兼职教师为正常公开渠道、企业技术人员到职院兼职为己任、企业派一线技术人员到学院兼课为责任的局面，同时为节约成本，减少开支，从校外聘请的兼职教师聘用待遇远低于在职教师。这样聘请的校外兼职教师的教学质量不一定能得到保证，因此与教育部下达的聘请教师的标准——前沿的、先进的、有企业工作经验的“双师型”人才相差甚远。

三、高职院校兼职教师队伍建设的实施途径

（一）原则 1.要坚持以“教学质量”为中心的原则，抓好外聘教师的教学工作。切实保障课堂教学质量，提高课堂教学效果，是外聘教师管理的关键所在。管理中应当以外聘教师“上好每一堂课”为根本点和出发点。同时在招聘教师时，一定以实践性教学的课程为主，以一线技术人员为主，一定要将他们聘用到他们最熟悉或实力最强的课程上，宁缺毋滥。

2.要坚持规划与需要相结合的原则，抓好外聘教师的招聘工作。在对外聘教师的管理和使用中，一定要立足于高职教育的自身实际，合理地制定专业教学中聘请兼职教师的中、长期规划。只有这样，才能制定出符合实际的管理办法和方案。

3.要坚持“公平竞争、优胜劣汰”的原则，抓好外聘教师的管理工作。确定外聘教师的条件，进行“公平竞争、优胜劣汰”，采取动态平衡教师流动机制管理，要求外聘教师必须具备以下条件：（1）品行端正，政治素质高，服从学院的统一安排。（2）做到为人师表，教书育人。（3）遵守规章制度，能按期完成合同规定的教学任务。（4）具有相应的高中级专业技术职务任职资格或水平，有熟练的专业技能，能履行相应的职务职责。

（二）措施 1.建立兼职教师的数据库。实行分管教学的院长负责制，建立一支相对稳定的外聘教师队伍。学院要重视兼职教师的聘任，由分管教学的院长负责，主抓兼职教师招聘、引进及管理工作。学院根据专业和课程开设的需要，根据学院专职教师的现状，选择合适人员，面试和试教（由教务处和系部组织，分管教学的副院长、教务、督导、系部领导和专业教师参加），对其教学水平、教学能力、专业知识以及工作业绩进行全面评价和论证，写出试教书面意见，决定是否聘请。建立兼职教师的数据库，以备“教学之需”，达到建立一支相对稳定的兼职教师队伍的目的。

2.加强对兼职教师的管理。兼职教师相对专职教师而言，是学院教学的“编外人员”，他们有一定的优势，但也有一些问题。正因为是兼职，所以他们会因为种种原因而难以保证教学的连续性，有的兼职教师经常请假、缺课；对学生的基本情况缺乏深入了解，不能完全做到因材施教。应充分认识到兼职教师的重要意义，切实加强对兼职教师的管理，制定职业院校聘请兼职教师的措施和办法。

3.建立教学质量评价及激励机制。通过建立教学质量评价及激励机制，加强外聘教师的聘期管理，使外聘教师的管理处于“监管”状态，建立起兼职教师业绩考核档案，形成完备的监管体系。聘期管理的重点，是加强兼职教师的教学质量评价及监管，形成完备的监管体系。管理中一方面要发挥教学督导作用，使外聘教师的管理处于“监管”状态，把兼职教师纳入专职教师的管理中，教学管理上对专兼职教师一视同仁。另一方面深入教学一线，采用随机听课、问卷调查和每期学生及同行的测评等各种形式，检查和监督外聘教师的教学质量。通过上述合理的、科学的考核方法，给兼职教师一个正确的评价及信息反馈，以便保证教学质量。学院将平时同行教师听课、评课记录、学生测评、教学情况等进行奖励或扣分，根据所得总分对兼职教师教学质量确定为A，B，C三等，A等为优，按课时数进行奖励；B等为良，按约定的课时费发放；C等差，按课时数进行处罚，同时对兼职教师的教学水平、教学效果、工作态度、工作质量等评价材料装入教师的业绩档案，作为续聘或解聘的依据。

4.建立兼职教师教学岗前培训制度。实施教学岗前培训制度，促使外聘教师进行角色转换。高职院校专业课部分教师，来自于企事业单位，他们教学理论、教学经验相对不足，对高职学生和高职教材了解不够，因此，有必要对他们进行教学岗前培训和教学上的指导，促使兼职教师、特别是校外兼职教师进行角色转换。培训内容包括：一是学院对外聘教师管理的有关规定，专业课教学计划的制订，上课的基本要素，上课的基本环节，基本的教学原则的培训；二是平时多听课，弥补不足。学院规定所有教师每期听课不得少于5次。通过培训，使他们能很快地适应教学环境，提高实际教学水平。5.建立与兼职教师的沟通机制。通过沟通，创造和谐氛围，进行人性化管理。要尊重和关心兼职教师，协调好他们原单位和聘用单位之间的关系，使他们无后顾之忧，一心一意地从事教学工作。在教学过程中，充分发挥外聘教师的优势，听取他们的意见，对合理化建议要坚决落实，没有条件要创造条件，使他们感受到真诚和理解。对兼职教师给予关怀，在思想上加强引导和沟通，在教学上加以指导，生活上给予关照，排课上要灵活，使兼职教师感受到自己是学校的一员，从而把兼职作为自己事业中的一个重要部分来对待。学院大胆地重用外聘教师，激发他们的潜力和工作积极性，针对他们动手能力强的特点，组织他们对在职教师进行技能培训，加强与在职教师的互动。

6.建立与企业的合作机制。校企合作、工学结合是高职发展的方向，高职学院要积极争取企业的支持，搞好外聘教师管理工作。一方面通过校企合作争取合作企业为学校提供一定数量的兼职教师；另一方面，学院在用人方面优先保证被聘教师所在单位的用人需要，形成良性的互动，实现校企合作的“双赢”。在国外，如法国职业学校的部分专业课教师和实践课教师均由企业界人士担任，德国高等职业专科学校的教师近一半由企业部门人员兼任，这些学校的毕业生也优先满足这些企业的用人需要。总之，兼职教师是高职院校教师队伍中十分重要的组成部分。兼职教师作用发挥得如何，直接关系到高职院校的教育质量和发展前途，值得广大教学管理工作者的深思。

［参考文献］

［1］郝文星.建立外聘教师队伍是高职院校的当务之急［J］.邢台职业技术学院学报，2024（6）.［2］邓峰，张勇.谈高职院校外聘教师的聘任与管理［J］.长沙民政职业技术学院学报，2024（12）

规范了兼职教师管理工作，如颁发兼职教师聘任书，将兼职教师的培训工作纳入到教师培训计划中，部分分校和省电大开放教育学院，一般都在新学期开学前，召开兼职教师教学培训会，对兼职教师进行教学业务培训；本校教师在举办有关教学业务活动时，也吸收兼职教师参加学习，增强了兼职教师熟悉电大教学工作的自觉性和主动性。基层电大的兼职教师队伍建设有这样几个特点，这些特点的形成既有历史上的原因、观念认识上的原因，也有客观的原因，不能简单地做出或优或劣的评价。第一是队伍建设缺乏前瞻性。我们现在基本上是“临时抱佛脚”，一般都是在开始安排下一学期的教学工作时才决定应该聘用什么专业什么课程多少兼职教师，因此增加了队伍的不稳定性，有时因为时间紧逼而只好“拉郎配”。

第二是招聘机制的人情化。兼职教师的招聘主要是通过同事、同行、朋友等途径进行，当然也有一些是我们慕名求贤才聘请到的。但是既然是人情化，就不可避免会出现一些“名不副实”，而往往也正因为人情化，用人部门难以做到优胜劣汰。

第三是管理制度的滞后。兼职教师招聘进来之后，很少接受正规的“职前培训”，远程教育有自身的特点和规律，不能将普通高校或中等教育的模式生搬硬套过来。另外，对兼职教师也没有提出非常具体明确的职责，而且相应的监控考核机制不很完善，基本上是粗线条的管理。

第四是计酬方法不科学。我们现在的付酬基本上是以课时为单位，有些地方也对作业批改进行补贴，但从实质上看还没有突破“大锅饭”机制。撇开课程性质和要求差别不讲，教学效果好与坏都领取同样的报酬，这就很难持久有效激发兼职教师的积极性和主动性。第五是队伍结构的不平衡。省会或中心城市相对而言容易聘请到科研单位或高等院校高学历高职称的教师，而中小城市就比较难，县城更不用说。事实上，在不少基层单位，兼职教师的主体是中专和中学教师。另一方面，我们的培养目标是应用型人才，因此，相当一部分课程强调的是技能技巧和应用能力的培养，而这正是职业教师的“短处”，随着课程设置和内容方面改革的深化，这个问题越来越突出。

2、兼职教师队伍建设的思考

着力建设一支相对稳定、熟悉远程教育、敬业乐业的兼职教师队伍，涉及到多方面的问题。第一是要有步骤建设一个兼职教师基本人才库，对象主要是有多年电大教学经验、教学效果好、责任心强、受学生欢迎而又是符合我们发展规划的专业所需要的教师，学校可以通过签约的形式给予“准专职教师”待遇，在某种程度享受在编人员的福利，稳住人才。第二是建立带薪培训制度，集中与自学相结合，使整个兼职教师队伍熟悉远程教育特点、掌握相应教学理念和方法。新的兼职教师要接受培训，已经有多年教学经验的兼职教师也要定期参加培训，以及时更新知识。第三，在建设兼职教师队伍的同时，应该特别注意各种成分的合理配置。招聘一批有丰富实践经验或实际操作能力强的兼职人才充实到兼职教师队伍里面。这样不但能满足实践性课程的教学需要，而且也能解决我们实践环节现在所遇到的尴尬——很多实践环节的教学活动，由于教师本身的局限，基本上是从理论到理论、从书本到作业本，学生不满意，教师又感到勉为其难，这些都跟我们“应用型”的培养目标不很和谐。第四，建立科学、客观、公正的监控机制，对兼职教师的表现和业绩做出恰当评价。专职责任教师应该负起管理相关课程兼职教师的责任，教务部门和教学部门则应该有相应的机制，把作业抽查、问卷调查、学生座谈会、组织听课等常规化，全面掌握相关兼职教师的教学活动和教学效果。结合省情，对优秀的兼职教师给予精神上的奖励，比如评选“优秀兼职教师”、“全省电大十佳优秀兼职教师”、“学科教学优秀奖”等等。美国高校兼职教师的发展研究 浙江师范大学田家炳教育学院

摘 要：美国高校教师队伍由全职（专职）教师与兼职教师两部分组成。其中，高校兼职教师占有很大比例，大都具有硕士以上学位；兼职教师主要包括以下人员：各科专家、各领域专业人员、退休人员、自由职业者、专业学者；聘请兼职教师的主观原因是财政和教学两方面，客观原因则是兼职教师能够发挥其独特作用；加强兼职教师队伍建设可从四方面着手：收集本校兼职教师数据，制定聘任兼职教师的政策，公正对待每一位兼职教师，鼓励专职教师与兼职教师互相尊重、团结合作。

关键词：美国高校；兼职教师；队伍建设

美国高校教师队伍由全职（专职）教师与兼职教师两部分组成。兼职教师又称“隐形教师”(The Invisible Faculty)或“新的美国教师”，他们的数量在过去十几年中急剧增长。现在大学里许多教师是兼职教师，他们已经承担了相当比例的本科生和研究生课程的教学。那么，兼职教师在美国大学里究竟扮演着怎样的角色、起着怎样的作用？本文通过对美国兼职教师比例、学历结构、年龄特征、来源及队伍建设等方面的研究，试图为我国高校兼职教师聘任提供借鉴作用。

一、兼职教师的比例、学历结构、年龄特征

近年来，兼职教师日益成为美国高等教育的重要力量。由美国国家教育统计中心提供的数据显示，1988年全美高校教师总数为82.4万人，其中专职教师占64％，兼职教师为36％;到1998年在总数为107.4万的高校教师中，专职教师占57％，兼职教师已占43％。在四年制大学任教的教师中，1998年68％为专职教师，兼职教师占32％，而1988年这二者的比例分别为73％和27％。在二年制学院中，专职教师和兼职教师在1998年的比例分别为35.4％和64.6%，而专职教师在1988年占51％。一些新兴的营利性大学，更是打破办大学的传统习惯，只聘请数量极少的专职教师。例如，创办于1978年的凤凰大学，全校5000多名教师中只有10％是固定的专职教师，其余的90％全是根据需要临时聘请。

在兼职教师的学历结构方面，美国国家教育统计中心的数据显示(1999年)，在文科领域中，专职教师和兼职教师拥有各个学位的比例如下：在所有的研究型大学中，专职教师中拥有博士学位的占82.5％，硕士学位的占15.5％，学士及以下学位的占1.9％，而兼职教师中有博士学位的占47.1％，硕土学位的占43.6％，学士及以下学位的占9.2％;在公立的二年制学院中，专职教师中拥有博士学位的占20.4％，硕士学位的占61.0％，学土及以下学位的占18.5％，而兼职教师中有博士学位的占11.0％，硕士学位的占59.2％，学士及以下学位的占29.8％。可见，研究型大学的兼职教师在学历上高于二年制学院的专职教师。

年龄方面，从总体而言，兼职教师比专职教师年轻，但42％的兼职教师已经超过45岁。在工作的满意度方面，兼职教师对工作的满意度很高。据调查(1999年)，在具有博士授予权的四年制大学，80.5％的兼职教师对工作满意；在二年制学院，80.3％的兼职教师对工作满意。

二、兼职教师的主要来源

兼职教师的来源差异很大，大体可分为以下四种类型：

第一类是由各科专家、各领域专业人员组成。50％以上的这类兼职教师在其他地方有专职工作。一般而言，他们都是因为兴趣而不是经济原因来从事教学工作的。因此，他们都是在很专业化的领域中进行教学，如应用数学、公共管理、法律、医药及健康、商学、外语、音乐、经济学、教育学和社会工作等。根据美国国家教育统计中心统计(1990年)，有专职工作的兼职教师约60％都能在同一学校从事兼职教学达四年以上。这意味着兼职教师的队伍要比想象的稳定得多。

第二类是退休人员。这一类型的兼职教师，他们都已经到达退休年龄，有丰富的专业实践经验或教学实践能力，他们把在大学从事教学视为一种保持脑力活动的方式。这些人可能是退休的大学校长或教授或是一些不再任职的工程师、军官、律师。和第一类兼职教师的从教目的相似，他们也是典型的“兴趣驱动者”，并且立志将余生献给传授知识的教育事业。

第三类是自由职业者。这类人员通常把选择当兼职教师作为一种生活方式。音乐家、作家、设计家、舞蹈家和小商业家等就属于这一类型，他们兴趣广泛，不可能接受单一角色的专职教师。另外也有一些人是因为自己的事业不景气后才为经济原因而从事教学的。这类兼职教师是相当独立、足智多谋并且有多种才能的。

第四类是专业学者，主要是青年学者。通常是一些刚获得学位的哲学博士或在读博士，或是一些想靠做兼职教师的收入来完成博士论文的博士学位攻读者。他们是为了自己的教育和获得教学经验而考虑花适当的时间和精力做兼职工作。

以上四类兼职教师都对教学工作较热心和负责，许多人还非常忠实于自己任职的学校。有关数据揭示，兼职教师约有三分之一都在他们现任的学校兼职达十年甚至更长时间。

三、聘兼职教师的原因

1、聘兼职教师的主观动机。

一般而言，聘用兼职教师的原因主要有二个方面：一是财政方面的原因，聘任兼职教师可在不增加经费甚至是裁减经费的情况下满足生源不断扩大等要求；二是教学方面的原因，某些专职教师只愿意承担课题研究、前沿课程和研究生课程的教学任务，学校只好安排兼职教师教一些基础课程。当然，也不能否认还有其他的因素，但从根本上来说，越来越多地聘任兼职教师就是因为兼职教师具有低成本的特点。例如，在社区学院，兼职教师的年薪为$15000到$20000,如按课时计费，十次课大概是$1500到$2024,这只有全日制教师的一半或更少；在四年制院校中，这个差距可能更大。另外，聘任兼职教师还能节省大约20％的其他费用。

此外，聘用兼职教师还可使学校在不为长远考虑进行大量投资的情况下发展新的教学计划。现在，美国高校中录取的非传统学生的数目与日俱增，为迎合这部分群体的需要，学校的课程设置更加多样化，甚至开辟出许多新的非学术领域，而这些都需要灵活的教师结构作保证。

因此，在提倡节约教育成本、提高办学效益及其灵活性的今天，美国高校大量聘请兼职教师也就在情理之中了。

2、兼职教师的客观作用。

占美国高校教师队伍近一半的兼职教师，他们对于高等教育的发展有着不可忽视的作用。概而言之，兼职教师在大学里主要发挥三大作用：

(1)作为教授，他们传授诸如建筑、临床心理、财务、电影制作和犯罪法等领域的、先进的专业知识，同时也传授大学课程中不可缺少的特殊技能课如体育训练或工艺课。这不但有利于学术流动与交流，还有利于学术流派形成，防止学术的近亲繁殖。

(2)作为基础技能教师，他们教英语写作、ELS（作为外语的英语）、外语、计算机应用等。这些是重要的基础技能课程，而许多研究型的专职教师对这方面的教学不感兴趣也不熟练。这为专职教师潜心做研究创造了条件，使得他们有更多的时间来做专业研究。

(3)作为替补性的、附加的教师，他们给大学带来了灵活性和机动性。他们弥补了由于专职教师辞职、生病和退休导致的空白。当学生提出突然要求或当学校希望开设新的课程时，可迅速地找到兼职教师从事这些教学，以满足不断变化的需要。

例如，在二年制的社区学院中，因为要为学生的就业服务提供比较多的职业教育，要求教师讲授的课程更具有实用性。如此一来，社区中的兼职教师可由社区内的人员如学者、企业家以及生产一线的工程技术人员、管理人员和经验丰富的各类专业人才组成。学校的职业教育常常是企业家讲企业管理，律师讲法律，会计师讲财务与管理，他们讲授的课程实用性、针对性强，并且带来了大量社区人才需要信息，增强了办学的针对性，而且聘请兼职教师的成本相对要低，这也为学院节省了不少开支。

总之，聘任兼职教师，有利于优化教师资源配置，充分发挥教师潜力。但更重要的作用在于，兼职教师主要承担教学工作，在基础课和实践课中担当重要角色，可以为专职教师从事科研创设条件，并且兼职教师的工资成本低，其聘任、解雇程序简单，学校可以根据需要随时聘请或者解雇某学科、专业的兼职教师。

四、兼职教师队伍自身及聘任中的问题

虽然美国高校的兼职教师人数在不断增加，他们所起的作用也越来越大，但事实上，兼职教师队伍本身也存在着问题，学校在聘请兼职教师方面也存在着不完善的地方。

1、兼职教师队伍本身的问题。

虽然绝大部分兼职教师热爱他们的教育事业，对自己的工作十分尽职，但兼职事实上也导致了教学质量的下降。不少兼职教师还承担着其他的工作，因此在学校的时间并不多，一般他们上完课就离开，可能是奔赴另一所学校上课，所以有人称他们为“高速公路飞行者”(freeway Flyers)、“马路学者”(road scholars)。如此一来，他们就没有在学校的办公时间，学生下课后找他们也比较困难，师生交流就少了。

另一个局限，就是兼职教师满意于他们工作的角色。兼职教师对兼职教学工作表示很高的满意度。有调查显示，81.2％的兼职教师满意于自己用于学生课外辅导的时间。但事实上，他们很少甚至是没有课外辅导的时间。类似的，兼职教师对他们能够在自己学术领域里保持前沿而表现了很高的满意度，但事实是他们很少接受学术进修，也很少参与学术活动。另外，虽然兼职教师重视学术自由，但他们不支持终身制。他们认为终身制要承担很大的责任，而他们不想承担这些责任。

2、学校聘用兼职教师中存在的问题。在学校里，兼职教师经常被视为“二等公民”，遭受不公平待遇，曾经就有研究者认为“兼职教师是不断受到重用却又未获得公正待遇的受害者”。例如，一般的学校，兼职教师的招聘不是非常正式的，只要学院领导者认为他们合适就可以了。而且由于学校对兼职教师的非计划性使用，忽视了给兼职教师提供合理的教学条件，甚至他们的办公条件都受限制。美国历史协会和美国历史学家联合委员会(AHA—OAH)最近调查发现，27％的兼职教师没有可以用来接待学生的办公室，42％的人没有配备计算机，另外，8％的人不能享受影印服务和8％的人甚至不能使用图书馆。

另外，很少有终身制教授或学校管理者来指导或评估兼职教师的教学工作。这就导致那些优秀的兼职教师得不到承认，同时也不能及时地解聘不称职的教师。而且，兼职教师一般是不能申请教师发展培训基金，也就不能进修学习，更没有机会参加各种相关的学术会议和研究课题。例如，根据AHA—OAH的调查，72％的兼职历史教师反映他们没有机会获得专业上的发展。事实上，他们很期望能够得到进修的机会，因为如果他们只停留在现在的水平，那么学生也不能知道学科的前沿理论。至于在学校的管理上，兼职教师就更没有发言权。

五、加强兼职教师队伍建设的思路

不少专业人士已经意识到兼职教师队伍自身及聘任中存在着问题，他们认为如不对高校兼职教师队伍进行改革的话，将导致高等教育质量的降低。因此，目前关于兼职教师队伍建设问题日益成为美国高等教育界关注的焦点。

针对现在高校兼职教师队伍建设无计划性、无组织性、不稳定性等特点，美国高等院校（包括我国高校），正在或应当从以下几个方面来提高兼职教师队伍管理的水平：

首先，高等院校要收集本校兼职教师的有关数据资料。许多学校在这方面的资料出入很大，有些学校根本没有这方面的资料。一个好的计划的出台有赖于对现有条件的把握，因此，学校的管理者要特别注意其兼职教师队伍的特点，了解他们的基本情况，如他们的背景、工作经历、教学工作量、教学内容、他们所获得的报酬以及他们对学校及学生的态度，等等。

其次，学校必须制定聘任兼职教师的明确政策，使得管理者对聘用、管理和发展兼职教师的工作有明确的方向和责任。当前，院长和系主任的自主权很大，以至兼职教师被随心所欲地使用，没有明确的管理制度，不同的部门有不同的政策，对兼职教师的管理很乱。因此，学校应加以引导，在激励手段、工资幅度及兼职教师的必要辅助条件等方面做出明确的规定和指导政策。另外，应让兼职教师进入学校的管理层，使得兼职教师也能在学校管理中占有一席之地。

第三，最重要的是学校必须公正地对待兼职教师。学校要为他们建立一个类似于学术基金会的组织，为他们的专业发展安排年会或双周年会。和对待专职教师一样，对教学工作成绩杰出的兼职教师提供助教金和奖金。虽然对兼职教师和专职教师不必采取完全相同的政策，但必须向他们说明同样的系列问题，比如，工作的稳定性对专职教师而言很重要，对兼职教师也应如此强调。可与一些兼职教师签三至五年合同，最优秀的兼职教师还可聘任为任期制教授。总之，对于学校而言，与其随意安排兼职教师，不如集中力量把他们培养成为有技能的熟练的教师，充分发挥兼职教师的作用。第四，在专职教师与兼职教师的关系方面，应鼓励二者之间的相互尊重、团结合作。已有研究发现，专职教师一般都不愿承认兼职教师的作用，把兼职教师贬为“可有可无的商品”。事实上，让传统型的教师与不断增长的兼职教师找到共同的奋斗目标、重新设计一种新的高质量本科教学经验，是很有意义的。专职教师和兼职教师团结在一起工作，比以二个“层面”形式共存的教师队伍有更好的机会去提高高等教育的水平，也使得高校的学生能获得较高质量的教育供给。

《国家教育行政学院学报》2024年第7期 浅谈现代远程开放教育条件下的兼职教师管理 四川广播电视大学 万 鸿 康 敏

【摘要】兼职教师队伍建设，是中央电大“人才培养模式改革和开放教育试点”项目总结性评估重要指标之一。建立一支高素质、高水平、稳定的兼职教师队伍，就要建立适应现代远程开放教育的新的管理模式。本文结合两院办校内班兼职教师管理的实践，探索构建在现代远程开放教育条件下兼职教师管理的新模式。

【关键词】兼职教师 管理模式

中央电大的“人才培养模式改革和开放教育”试点项目，要求积极探索构建广播电视大学在现代远程开放教育条件下人才培养模式的基本框架以及相应的教学模式、管理模式和运行机制。相对于传统的教学模式，现代远程教育对管理者提出了更高要求。兼职教师是任何一所广播电视大学师资队伍的重要组成部分。兼职教师的业务水平、教学方法、教学态度以及思想作风直接决定或影响着试点项目教学质量的提高。高素质的兼职教师队伍不仅能与专职教师优势互补，还能与专职教师形成一定的竞争局面，从而促进、激励专职教师队伍的整体提高。对于处在教学基层的教学管理部门来讲，如何建立一支高水平、高素质、稳定的兼职教师队伍以适应现代远程教育发展的需要，显得尤为重要。

一、兼职教师的管理模式

现代远程开放教育条件下的兼职教师管理，应该树立“以师为本，以学生自主学习为中心”的思想，重视兼职教师的参与意识和创新意识，并帮助教师完成从教学活动的主导者向学生发展的促进者的角色转变，逐步建立适应现代远程开放教育的新的教师管理模式。教师是教育改革和发展最重要的资源，是学校教育改革的主体和办学的依靠力量。提高教师队伍的素质，是项目试点工作的迫切要求。在当前电大兼职教师队伍建设中，还存在一些我们不能回避的问题：

（1）兼职教师队伍业务水平还有待提高。具备副高及以上职称的，教学经验丰富的优秀教师比例不高。兼职教师队伍主体还是中级及以下职称的年轻教师。他们精力充沛，创造性强，能够熟练运用新的现代教育技术，但是教学经验、教学技巧还不如老教师。

（2）教师的观念还需转变。新的教学模式以“学生为中心”，强调学生对知识的主动探索、主动发现和对所学知识的主动建构，而不是像传统教学那样，知识把知识从教师头脑中传送到学生笔记本上。教师对自己在新的教学模式中，应转变自己的思想，对自己的角色重新定位。

（3）适应现代远程教育要求的技术和手段的能力还有待提高。这个现象主要集中在年纪较大的教师队伍，他们对远程教育要求的电脑操作、上网等能力掌握起来有难度。

（4）兼职教师的稳定性。面对市场经济冲击的压力，如何创造办学的特色吸引并留住优秀教师，是教学管理部门必须考虑的问题。传统的管理模式中，教学科主要是在教学纪律、教学秩序以及教师职责等几方面来约束兼职教师，而很少从学术、专业等角度，与任课教师进行交流、探讨。除了课酬的发放，双方沟通联系很少。兼职教师与教学管理部门形成了简单的“老板”和“下属”的关系。从学校管理理论来讲，管理者与被管理者之间固然存在领导与服从的关系，但教师不应被看作是“打工仔”，而应成为学校的“主人”，体现教师主人翁意识，为学校发展出谋划策，即树立“以师为本”的精神，发挥教师的主动性和创造精神。教师与教学管理部门应该是合作、互相促进的关系。教学管理部门对任课教师提出任课要求，任课教师就管理环节中不完善的地方提出意见和建议，从而改正，逐步完善。

针对兼职教师队伍建设中存在的问题，两院办教学科根据试点项目工作的特点和新的教学管理模式的要求，在兼职教师管理中不断探索，初步建立了一套较完备的适应现代远程教育特点的兼职教师管理模式。（如图）

模式的中心是设立“专业负责人”，作为信息传递的桥梁，由本专业或相近专业毕业的教师担任，分别对任课教师、专业管理员和课程管理员负责。其主要职责是：（1）负责与任课教师、专业和课程管理员一起做好学生学习观念的转变工作，积极引导学生自主学习。（2）制定本专业的教学实施方案，组织学生参加实践性教学环节。相对于其他普通管理人员，专业责任人更了解所管理专业的特点、要求，更能协调做好兼职教师与省校责任教师的合作关系，也能较为直接地了解学生的意见、要求并将其反馈于任课教师。专业责任人还可与任课教师对授课方式方法等进行沟通、交流、讨论，从而改进教师的授课水平。这种管理机制的建立，使得教师管理更具条理性，更具专业特色。

不仅如此，在实践性环节中，如“模拟法庭”、“会计模拟实验”，专业负责人也参与其中，起到组织、安排学生，协助或担任指导学生的工作，减轻任课教师压力，从而确保工作顺利完成。在这个过程中，还可以不断丰富年轻兼职教师的教学经验和经历，提高其工作积极性。

二、新模式下加强兼职教师管理的措施

（一）加强兼职教师培训，帮助教师完成角色转变。近年来，以往传统的把学生作为知识灌输对象的行为主义学习理论已经组建为将学生看作是信息加工主体的认知学习理论。如今，现代教育思想的一个重要理论—建构主义理论逐渐流行起来。

建构主义理论认为：每个人的世界都是由他自己的思维构成的。人的思维是工具性的，其基本作用是解释事物和事件，这些解释构成了不同的知识库。

建构主义教学中的学习过程中，学生成为学习的主体，不再是被动地接受知识，而是积极地建构知识。建构主义教学对传统的教师提出了挑战。教师不应当把自己看作是“掌握知识和仲裁知识正确性的唯一权威”，而应当成为学生学习的服务者，支持者和合作者。

我们要求教师应当从传统教学方式的角色中转变出来，真正地帮助、促进学生学习。如教师应注意激发学生的学习兴趣。通过创设符合教学内容的学习情景或将新旧知识点进行联系，帮助学生构建所学知识；给学生提出复杂问题，鼓励学生发现问题，并鼓励学生提出题解决的多重观点；在小组学习活动中，在教师的组织、引导下与学生一起讨论和交流，建立一个协作的学习环境。将学生和教师的思维共享。建构主义理论可以贯穿到整个教学环节中，教师通过这些环节的进行，可以逐步地完成其角色转变。

（二）注重教师资源的整合，建立和健全教师档案库。教学科设计了《校内班教师情况表》。每一位前来应聘的兼职教师都必须填写此表格。教学科将表格存档，作为一个后备人才库。

由于近几年应聘教师人数逐年增加（现档案库中约有200多人），教师管理工作量加大，教学科自主开发了教师档案数据库，包括兼职教师的基本情况、专业、职称、授课科目等信息，并按其教学质量分级标明。通过人才信息档案库，可以快捷、方便地查询到某教师的基本情况。在需要聘请教师时，只需输入“专业”、“课程名称”等关键字，就可以轻松地搜索到符合条件的教师。

另外，教学科也要求应聘教师附带交上本人的学历、学位证书、职称证书等和《教师基本情况表》共同存档。当需要更深入地了解某位教师的情况时，便可到教师档案库中查找。教师档案库的建立，是现代化办公优越性的集中体现。电子版的快捷、方便与书面版的详尽、准确两个档案库相辅相成。它不仅提高了工作效率，也使本来繁杂的教师管理工作变得规范、有序。

（三）具备一套较系统的教师考核制度。兼职教师的能力、水平、工作态度都有差异。教学科据此制定了相关的文件和制度。每学期，教学科都会对兼职教师进行考核，对不适应现代远程开放教育要求的，不符合教学科《兼职教师职责》的教师进行调整、辞退。整个流程大体如下：

（1）开学前，本学期新聘任的教师必须参加“试讲”。由教学科和各专业负责人进行考核，填写《试讲听课卡》，不合格的予以淘汰。

（2）开学前一周，教学科召开兼职教师的培训会。培训会介绍电大教育、现代远程教育的特色、要求；宣布《两院办兼职教师管理办法》、《两院办教师面授课管理制度》；与每位兼职教师签聘书，确立双方的责任和义务，发放教材和课表。（3）开学后两周内，兼职教师应填写《教学进度表》，将本学期的教学安排报教学科。（4）各专业责任人参与听课，并填写《校内班教学检查听课卡》，及时了解教师的授课情况，听取学生和课程管理员的反馈意见。对反映较大、教学效果不好的教师进行沟通，若依然如故，则将其辞退。

（5）召开“现代远程教育”教师培训会。培训教师现代远程教育理论知识、课程要求、教学手段，树立现代远程教育的教育观念，明确现代远程教育中教师的角色。对培训合格的教师，发放《教师上岗证》。

（6）组织学生填写《两院办校内班任课教师情况测评表》，对教师教学效果、教学态度进行测评。教学科负责统计，并结合期末考试及格率，评选出优秀教师，并进行奖励。（7）不定期地组织兼职教师参加省校组织的教师培训会和教研活动。

（8）期末要求任课教师必须按要求作好学生该课程平时形成性成绩的考核工作。并将电子课件，教学实施细则等交教学科存档。各专业责任人根据《两院办多媒体课件（电子教案）审核办法》进行选评。

（四）制定相关的奖惩措施，激发教师的积极性。教学科制定了《校内班兼职教师职责》、《校内班教师奖惩制度》、《两院办教师酬金发放和奖惩办法》等制度，作为对兼职教师进行考核的依据。教学科倡导创新精神，鼓励兼职教师不断优化教学手段，改进教学方法，更新教学内容，为教师改革创新创造良好的环境和氛围。具体措施如：

同时积极支持兼职教师开展和参与网上教学活动和教研活动，指导并参与学生小组活动，并对达到一定次数的教师发放奖金；鼓励教师设计、制作内容新颖丰富的电子课件，并于期末进行评比，对优秀的电子课件进行奖励；每学年评比先进、优秀教师，对教育思想端正、教学态度严谨、教学效果突出的教师进行奖励，对积极参加教研科研，成果突出的教师进行表彰。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！