

高职院校兼职教师聘用与管理实践刍议

——以咸阳职业技术学院医学院为例

李昱

(咸阳职业技术学院医学院, 陕西 咸阳 712046)

摘要: 外聘教师是高职院校师资队伍中的重要组成部分, 建立高素质的兼职教师队伍对保证教学质量至关重要。本文结合咸阳职业技术学院医学院近年来对外聘教师的管理实践, 总结了外聘教师聘任、管理方面的经验。

关键词: 高职院校; 外聘教师; 聘用; 管理

中图分类号: G715

文献标志码: A

文章编号: 94047-(2014)02-022-02

随招生规模的增加, 不少高职院校自有专职教师数量不足, 加之国家在高职院校人才培养水平工作评估指标体系中, 对外聘教师比例也提出了具体要求^[1], 因此, 在高职院校聘用外聘教师比较普遍。我们医学院护理专业自2008年正式招生以来, 经历了从无到有的跨越式发展, 在自有教师不足的情况下聘用了大批兼职教师为我所用, 积累了一些经验, 现刍议如下, 与同行交流。

1 分析岗位需求, 明确外聘教师的来源

医学院护理专业招生初期, 教师严重不足, 学院十分重视兼职教师聘用工作, 多次召开专题会议研讨, 反复调研, 确定了聘用兼职教师的聘任标准, 规定外聘教师队伍来源应是: ①各级医院(尤其是二级甲等以上等级医院)、社区卫生院、血站、疾病预防控制中心等卫生部门的在职高级技术人员(职称为中级以上的医师、护士); ②曾在医院等卫生部门工作过, 或已退休的医学专业的能工巧匠; ③高等院校医学专业背景的教师; ④科研单位或高校硕士、博士研究生。这个规定为以后的兼职教师聘用明确了思路。

2 深入开展校企合作, 保障外聘教师的数量和质量

我院护理专业开始招生以来, 持续保持在每年招生千人以上, 每年专业课外聘教师数量保持在70~100人, 如果只是简单的外聘, 不但不能保证数量和质量要求, 也不稳定。对此我们变被动为主动, 通过多种途径与医疗卫生机构(主要是医院)

签订合作协议, 在接纳实习生、就业、外聘教师支持等多方面开展合作, 这种方式使高素质的外聘教师队伍随之形成。初期, 也有不少兼职教师对兼职教学感到压力, 认为不是名正言顺, 常常因本单位开会、外出学习等事情影响教学工作, 甚至出现中途辞职的情况, 但随着医院方与学院合作的不断深入, 医院方逐渐意识到提供教师是他们的义务, 合作对双方都有利, 这样以来问题就好办了。

我们还借助地方性职教集团的帮助以及市属高职院校独特的优势^[2], 与本地几所三级医院还签订了“学院里建病房, 医院里设课堂”的工学结合人才培养模式深度合作协议。学生第二学年到医院进行专业课学习, 由医院的医护人员进行授课, 学院只做教学指导和宏观管理工作, 这不但使学院节约了开支, 缓解了师资相对不足, 又让学生提前适应了真实的职业环境。这种合作, 既解决了学院的教师不足, 为学生的职业技能提和提高综合素质供了强有力的保证, 医院方也锻炼了义务人员, 增加了他们的收入, 达到了“四赢”的目的。

3 外聘教师的管理

3.1 建立外聘教师资源库

所有外聘教师应填写《外聘教师申请表》, 并每学期对他们的教学情况进行考核, 主要是征求学生对他们教学的反馈意见, 建立电子档案, 作为再次聘用的依据。

3.2 规范聘用程序

外聘兼职教师的聘用严格按照相关程序办理。首先本人提供相关证件, 填写《外聘教师申

请表》，经医学院初审后再报教务处审核。其次要进行面谈、试讲，合格后移交人事处建立档案，办理聘任合同。部分长期聘任的教师还要颁发聘书。通过办理聘任合同或颁发聘书，明确双方的责任与义务。此项工作一般于课程开设的上一学期末进行。

3.3 组织岗前培训

由于兼职教师多，有部分是新聘的，而且既就是长期聘任的也必须适应教学改革的需要。因此，开学前要召开专门会议，对所有外聘教师进行培训，要求其知晓学院的相关教学管理制度及专业建设基本现状。对于新聘任的及临床一线虽具有多年临床经验但缺少教师资格证书的兼职教师，还要专门培训其教育理论、教学方法、教学基本规律，以及学院实训设备情况、多媒体教学资源，学情分析等，以使其快速适应并把握好教学工作。教研室课程负责人还要分别召集各课程组兼职教师对培养方案、教学大纲、课程标准、教材及教辅材料进行学习探讨，制定学期授课计划，提前备课。

3.4 教学研讨，取长补短

利用教研活动时间，组织专职教师和外聘教师互相听课、评课，组织示范课和公开课，逐步提高外聘教师教学能力。通过近几年的实践，我们发现外聘的有教学经验的教师在教学方法和艺术方面独树一帜，医院的医护人员在案例分析、实训技能方面表现突出，我们的专职教师则普遍学历高、队伍年轻化，可塑性强。这三支队伍相互取长补短，对形成一支专兼结合的双师结构师资队伍非常有利。有学者认为把外聘教师视为一种可持续发展的人才，通过可持续发展的人才培养模式完善我国高职院校校外聘教师管理机制，有助于培养外聘教师对高职院校的忠诚度^[9]，我们医学院提倡专职与外聘教

师的交流，相互学习，共同提高的做法正好印证了这一点。此外，我们还遴选了部分高资历的兼职教师，进行“传、帮、带”，建立导师制制度，帮助专职青年教师提高业务水平。

3.5 及时监控兼职教师的教学

学院教学质量监控也实施院、系（二级学院）、教研室三级监控^[9]。主要通过查、看、听、评、测、研，即听课制度、教学检查制度、质量跟踪制度、学生信息员制度、评教评学制度、信息反馈制度等监控教学质量，对于兼职教师的教学情况监控也被纳入这个体系。

3.6 情感培育

留住人才，除了适当提高待遇，提能力提升培训以外，建立良好的沟通渠道和促进情感交流也非常重要。我们医学院每年要组织外聘教师座谈会，倾听他们的意见和建议，还在教师节、春节、妇女节等重要节日发放慰问品或慰问金，在“5·12国际护士节”纪念活动、元旦联欢晚会等活动中邀请外聘教师参加。这些措施营造了良好的情感氛围，提高了外聘教师的归属感。

参考文献

- [1] 吴莉玲,董丽敏.高职院校校外聘教师作用的重新认识[J].教育教学论坛,2012(34):112~114.
- [2] 赵杨.浅析高职院校校外聘教师管理策略[J].山西青年(下半月),2013(2):18.
- [3] 唐艳乾,黄莉,陈春梅.高职院校校外聘教师管理的可持续发展研究[J].高教论坛,2014(1):86~89.
- [4] 李昱,赫光中.浅析高职医学专业教学质量监控体系的构建[J].现代医药卫生,2012(28):14,2217~2218.

[责任编辑、校对：阮班录]

The discussion of Part-time Teacher Hiring and Management in Higher Vocational Colleges

—Taking Medicine School in XVTC as example

LI yu

(Xianyang Vocational & Technical College, Xianyang, Shaanxi 712046).

Abstract: part-time teachers' is an important part of teaching staff in higher vocational colleges. High-quality part-time teacher team is very important to ensure the quality of teaching. Based on the management of part-time teachers' practice in Medicine School in XVTC, the paper summarizes the management experience for that kind.

Key words: higher vocational colleges; part-time teachers'; employment; management