

重庆市兼职教师队伍建设成效调查分析

——以重庆城市管理职业学院为例

赵 祁

(重庆城市管理职业学院,重庆 401331)

【摘要】在对兼职教师教学效果进行问卷调查基础上,分析了《兼职教师管理办法》实施后重庆城市管理职业学院兼职教师队伍建设的成效以及不足,并进一步推出了完善兼职队伍建设的措施。

【关键词】重庆市;兼职教师;队伍建设

【中图分类号】G715 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-1891(2014)02-0102-04

重庆城市管理职业学院结合国家骨干项目和市级示范院校项目建设,组织教师对重庆市36所高职院校进行了调研,围绕专兼教师现状调研、师资管理建设机制和制度建设、新制度实施后成效调研、修订等内容进行了系统的研究。制定了《重庆城市管理职业学院兼职教师管理办法》,建立兼职教师库,逐步建立适应高职人才培养模式的兼职教师队伍。通过一学期的运行,又在对兼职教师教学效果的问卷调查基础上进行成效分析。此次问卷调查对象为学院8个系部兼职教师所上课班级抽取的223名学生。调查方法为分层随机抽样法。

1 兼职教师队伍建设的成效

对比实施《兼职教师管理办法》前后兼职教师培训情况,发现兼职教师队伍建设的成效。其具体表现在以下几个方面:

1.1 兼职教师的整体素质提高

1.1.1 兼职教师教学方法得到了提升。从图1可见,在兼职教师教学现状调查中,教学方法单一的为1%,比较单一为6%,一般为23%,比较丰富为56%,丰富为14%,教学方法基本能够适应教学内容,教学方法比较丰富或丰富的比例从之前的30%提升到现在70%。

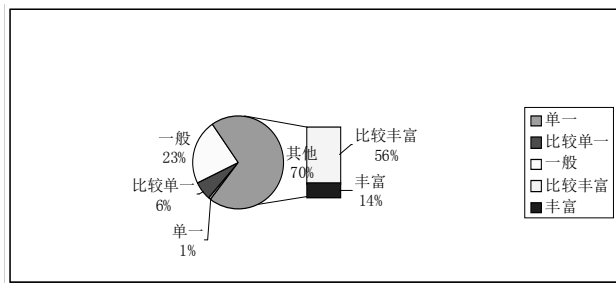


图1 兼职教师教学方法调查

1.1.2 加强了现代多媒体教学手段的运用。之前兼职教师上课基本上无课件,无板书,不善于运

用现代多媒体教学手段,教学过程中缺乏创造性,影响了教学效果。从图2可以看出,在此次调查中反映出兼职老师使用现代多媒体教学手段得到了很大的改观。学生对教师上课课件不喜欢的为0%,不太喜欢为4%,一般为33%,比较喜欢为43%,非常喜欢为20%。学生对教师上课课件的喜欢程度有较大提高。

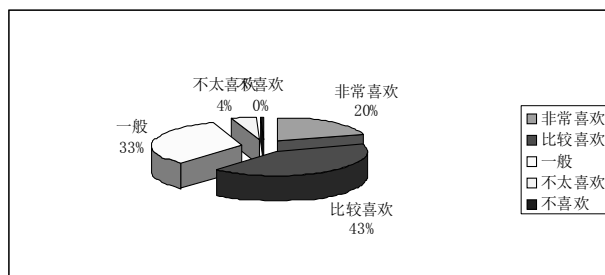


图2 学生对教师上课课件的喜欢程度调查

1.1.3 加强了教师与学生的交流和沟通。教师与学生的交流和沟通程度得到改善。认为教师与学生没有交流和沟通的为22%,偶尔有的为10%,不多的为22%,比较多的为32%,非常多的为14%(图3)。

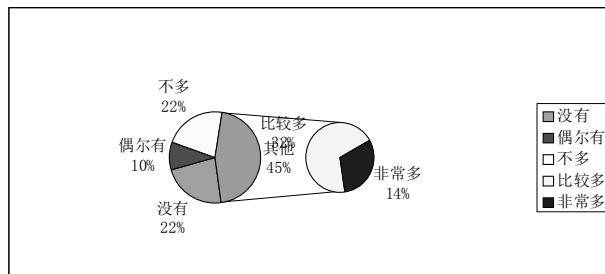


图3 教师与学生交流和沟通情况调查

1.1.4 加强了课堂管理,提高了学生出勤率。图4可知,教师上课清查学生人数情况,每次课清查的占32%,多数课清查的占36%,少数课清查的占23%,偶尔清查占7%,从不清查占2%。

收稿日期:2014-04-07

作者简介:赵祁(1973-),女,硕士,副教授,主要从事经济管理和教育教学研究。

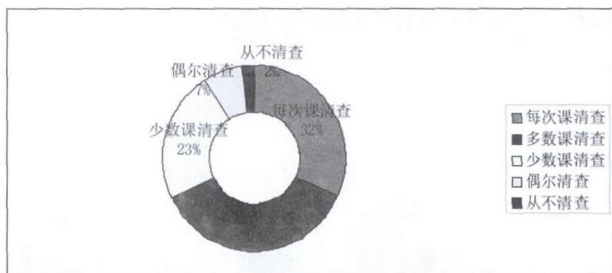


图4 教师上课清查学生人数情况调查

1.1.5 确保了兼职教师的教学时间。以前兼职教师的上课时间难以确保,调、停、换课的现象严重,从图5可见,在调查的学生中72%学生认为兼职教师没有调课、停课、换课的现象,此次调查学生反映教师上课基本能得到保证。

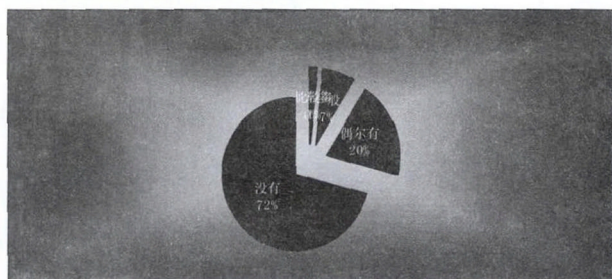


图5 兼职教师教学情况调查

1.1.6 结合职业特点,加强过程考核。调查显示兼职教师在考核学生成绩时,学生的学习过程所占比例情况如下:很大(≥70%)为12%,较大(≥50%)为47%,不大(≥40%)为25%,较小(≥30%)为16%(图6)。

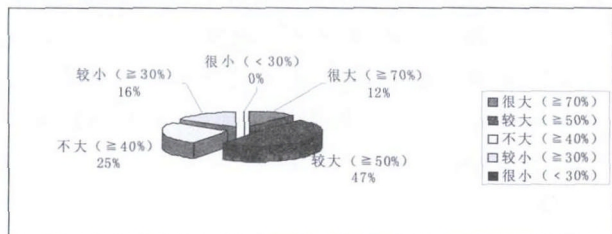


图6 考核成绩中学生学习过程所占比例情况调查

1.2 兼职教师的作用得到了发挥

1.2.1 兼职教师有助于学生进行职业规划。由图7可以看出,兼职教师对学生树立就业观,进行职业规划起着举足轻重的作用。认为教师对学生职业规划发展带来非常多的正能量的学生占19%,比较多的占57%,不多的占20%,很少的占3%,没有的占1%。

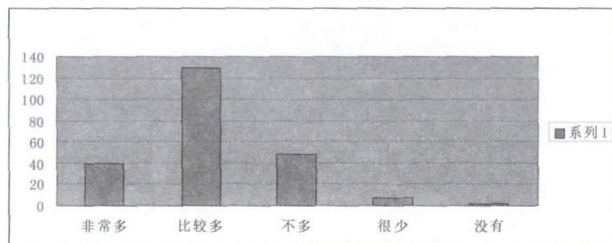


图7 教师对学生的职业生涯发展带来的正能量

1.2.2 从图8可见,兼职教师给同学介绍企业/行业就业形势和就业要求的情况:介绍非常多的占21%,介绍比较多的占55%,介绍不多的占13%,偶尔介绍的占8%,不介绍的占3%。

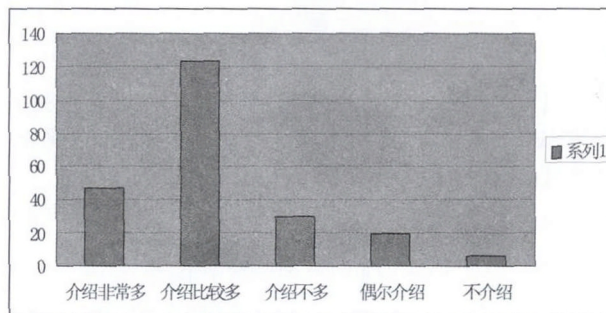


图8 兼职教师进行职业方面介绍的情况调查

1.3 兼职教师对学生形成职业技能有着不可比拟的优势

1.3.1 兼职教师对专业技术和行业标准介绍多。兼职教师在课堂上展示专业技术和介绍行业标准的情况:展示非常多的占20%,展示比较多的为56%,一般的占36%,偶尔展示的占4%,从不展示的占0%(图9)。

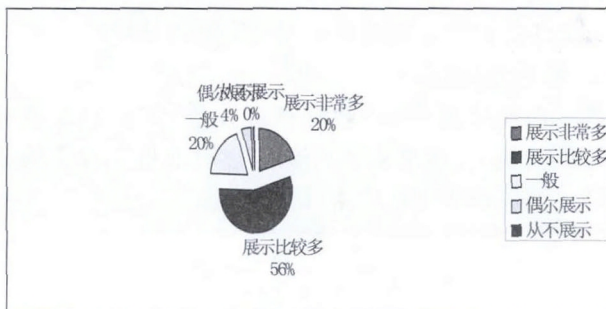


图9 兼职教师对专业技术和行业标准介绍

1.3.2 兼职教师在学生职业技能形成中的作用比较大。从图10可知,学生觉得兼职教师在职业技能形成中的作用非常大的占14%,比较大的占40%,一般的占36%,比较小的占7%,很小的占3%。

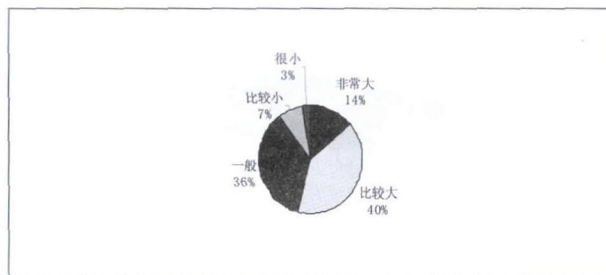


图10 兼职教师在学生职业技能形成中的作用调查

1.3.3 兼职教师更能结合企业实际培养学生动手能力。图11可知,在调查中显示兼职教师上课时学生的动手机会非常多的占22%,比较多为27%。

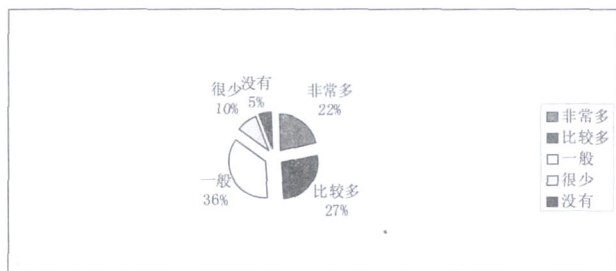


图 11 兼职教师上课时学生动手机会情况调查

1.4 兼职教师教学效果显著

1.4.1 学生对兼职教师上课的态度发生了改变。在之前的兼职教师现状调查中有相当一部分学生提出学校不要聘请兼职教师的意愿,宁愿上专职教师的合班大课。从图 12 可以看出,本次调查中学生对兼职教师上课的喜欢程度发生了很大的改变。42%的学生非常喜欢兼职教师上课,33%的学生比较喜欢兼职教师上课,24%的学生一般喜欢兼职教师上课,1%的学生不太喜欢兼职教师上课。

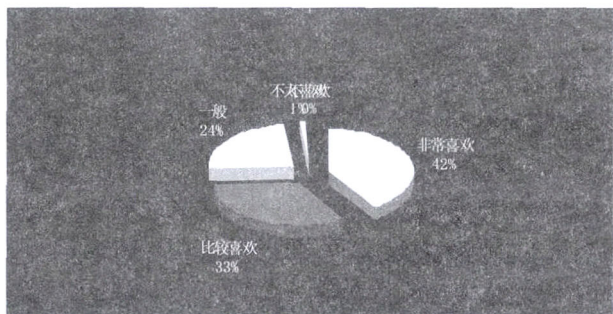


图 12 学生对兼职教师上课喜欢程度调查

1.4.2 学生课堂出勤率提高了。学生上课的出勤情况改善了。在此次调查中,在兼职教师上课时,学生不来上课情况的非常多的占 1%,比较多的为 5%,不多的为 5%,偶尔有的为 17%,没有的为 72%(图 13)。

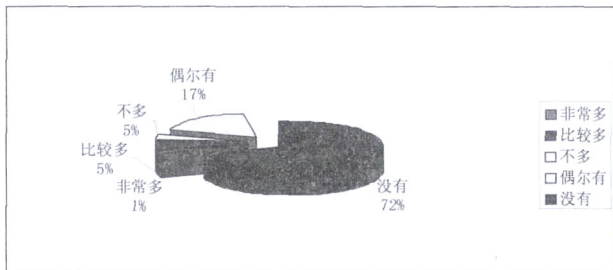


图 13 学生缺课情况调查

1.4.3 学生上课的专注度提高了。在实施办法之前学生在兼职教师上课时玩手机、睡觉或者与同学闲聊的情况较为普遍。而此次调查反映情况得到了改善。在调查中,学生认为在兼职教师上课时玩手机、睡觉或者与同学闲聊的情况非常多的占

2%,比较多的为 7%,不多的为 13%,偶尔有的为 47%,没有的为 31%(图 14)。

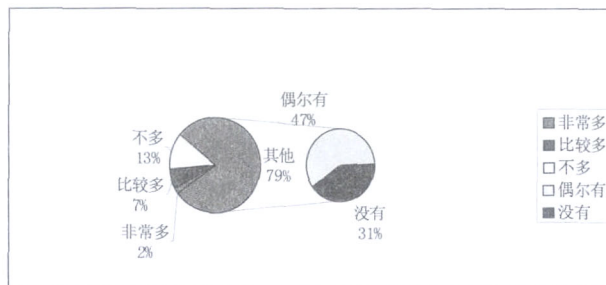


图 14 学生上课时玩手机、睡觉或与同学闲聊的情况

2 兼职教师队伍建设存在问题

高职院校兼职教师队伍建设是一个长期的过程,此次调查中反应了重庆城市管理职业学院兼职教师队伍建设在取得重大成绩的同时,也存在的不足。

2.1 学生动手能力培养有待进一步加强

在调查中,能结合企业实际培养学生动手能力,学生动手机会有所改观,但力度不够,仍需进一步加强。在调查中显示兼职教师上课时学生的动手机会一般的占 36%,很少有动手机会为 10%,没有动手机会为 5%。

2.2 兼职教师与学生互动和沟通程度需进一步改善

尽管兼职教师通过重庆城市管理职业学院一系列培训,教学技能、教学方法都有很大的提高。但教育教学水平的提高是一个长足的过程,不能放松。尤其是与学生的互动,包括上课的手势、眼神、教学内容的人性化处理等。尽管教师与学生的交流和沟通程度得到改善,然而认为教师与学生没有交流和沟通的学生比例仍占 22%,偶尔有的为 10%,不多的为 22%。

2.3 兼职教师责任有待强化

尽管兼职教师的上课时间得以确保,调、停、换课的现象严重得到了改善,但仍有部分兼职教师随意的行为。在调查中 20%的学生认为兼职教师调课、停课、换课的现象偶尔有,7%的学生认为兼职教师一般有调课、停课、换课的现象,1%学生认为兼职教师调课、停课、换课的现象非常多。

3. 完善兼职教师队伍建设的措施

兼职教师队伍建设成效调查分析的整个过程,是兼职队伍建设的一个自查完善的过程,调查分析的结果为进一步完善修订《兼职教师管理办法》提供了依据,指明了方向。

3.1 加强兼职教师的选拔和聘任工作

学院通过深度校企合作,选聘兼职教师^[1,2]。在考虑其学术背景、工作经历、业务水平、兼职经历等

情况合格后,建立兼职教师业务工作档案^[3],明确兼职教师责、权、利和应履行的义务,签订聘任合同,发放兼职教师聘任书。

3.2 加强兼职师资培训

尽管兼职教师实践工作经验具有优势,但兼职教师不太熟悉高职教育教学规律,在教学方法、教学理论、教学经验方面存在相对不足,对学生和教材了解也不够深入。为了确保兼职教师队伍的素养,应充分发挥重庆城市管理职业学院成立的“双师培训基地”和“兼职教师培训基地”的作用,强化兼职教师教学岗前培训^[4、5],加强教师自身的素养,促使兼职教师、特别是校外兼职教师进行角色转换,培训兼职教师进行修订完善PPT、编写教案、制作试卷、参与阅卷及考核等工作,尤其是与学生的互动,包括上课的手势、眼神、教学内容的人性化处理等,缩短兼职教师教学适应期,使他们能很快地适应教学环境,提高实际教学水平。

3.3 强化兼职教师的责任

通过全面对兼职教师教学工作加强管理,强化兼职教师的责任。尽管此次调查学生反映兼职教师的上课时间难以确保,调课、停课、换课的现象严重得到了改善,教师上课基本能得到保证,但仍有

部分兼职教师随意的行为。因而有必要加强兼职教师管理,利用制度保证教学质量,使外聘教师的管理走上规范化、制度化。应采取了多级别、多层次管理等方式,形成管理制度和管理的相应流程^[6、7]。根据学校各种规章制度,从工资福利、教学管理、考核评价、奖惩激励、辞聘、续聘与解聘等方面对兼职教师实施管理。对调课、停课、换课、迟到、早退、旷课现象进行量化管理。对兼职教师实施规范化、制度化管理。同时,建立与兼职教师的沟通机制,创造和谐的教学氛围,尊重和关心兼职教师,对兼职教师给予关怀,协调好他们原单位和聘用单位之间的关系,进行人性化管理,使兼职教师既受到重用又获得公正待遇。

3.4 完善兼职教师数据库

兼职教师队伍建设是一个长期的过程,学院建立了兼职教师信息档案,记录了兼职教师的全部信息,包括年龄、性别、职称、职业资格证书、学历学位、工作年限、专业背景、工作经历、培训经历、业务水平、从教年限、讲授课程、教学工作量、教学态度及效果等内容,并定期更新,作为考核、辞聘、续聘或缓聘教师的依据,还可以将有关信息反馈给兼职教师,促其改进教学。

注释及参考文献:

- [1]王振洪.高职院校兼职教师有效管理探析[J].教育发展研究,2010(5):72-75.
- [2]温正胞.高职院校兼职教师的管理困境:根源与对策[J].中国高等教育,2011(9):48-50.
- [3]王丽.我国高职院校兼职教师队伍建设研究[D].天津大学,2008.
- [4]张家瑛.高职院校兼职教师的队伍建设[D].东北师范大学,2008.
- [5]邹吉权.高职院校兼职教师聘用与管理的国际比较研究[J].职业技术教育,2012(10):90-93.
- [6]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,2011(13):66-68.
- [7]叶青.陕西省高职院校兼职教师发展的路径选[D].陕西师范大学,2012.

Investigation and Analysis on Achievements of Part-Time Teacher Team Construction in Chongqing City

—— Taking Chongqing City Management College as an Example

ZHAO Qi

(Chongqing City Management College, Chongqing 401331)

Abstract: Based on questionnaire survey of part-time teachers' teaching effect, the article analyzes achievements and deficiencies made by part time teacher team construction in Chongqing City Management College after the implementation of Measures for Management of Part-time Teacher and further introduces perfect measures of the part-time teacher team construction

Key words: Chongqing City; part-time teacher; team construction