

# 产教融合背景下高职院校兼职教师赋权问题研究

蒋晨琪

(云南民族大学 职业技术学院 云南昆明 650500)

**摘要:**根据国家发展及相关政策的要求,职业院校已经成为国家人才培养不可或缺的一部分。产教融合政策有利于职业院校的发展,更好地为社会输送应用型人才,高职院校兼职教师成为职业院校发展的一个重要方面,但是在建设培养兼职教师时面临聘请难、管理不到位及政策制度不健全等方面的问题。为了更好地发挥兼职教师在人才培养的作用,本文以赋权理论为视角,分析兼职教师培养时存在的问题,并从政策指导、企业支持职业院校方面重视、兼职教师自身这三个方面提出相关解决对策。

**关键词:**产教融合 赋权理论 职业院校 兼职教师

**中图分类号:** G715.1 **文献标识码:** A

**DOI:** 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.22.124

十九大报告指出,促进区域经济发展,加强社会创新治理,需重视教育的发展,并就职业教育的发展给予了明确的指示“完善职业教育和培训体系,深化产教融合、校企合作。”从国家出台的一系列的政策可以看出,加强校企合作,深化产教融合,是兼职教师培养的关键。从职业院校的发展方面来看,兼职教师是校企之间合作的桥梁,是培养高质量人才的重要因素之一。双师型、专兼职教师培养是实现双育人的有效办法之一,同时也是将理论与实践相结合的一种高质量育人模式,能更好为学生就业、企业招聘优质人才打下坚实的基础。

## 一、赋权理论:高职院校兼职教师培育的理论基础

赋权理论是社会学中的一个重要概念,1976年美国学者巴巴拉·索罗门(Solomon)在他的著作《黑人赋权:受压迫社区中的社会工作》提出并引入了社会工作领域。他指出“所谓赋权,是指个人、组织与社区借由一种学习、参与、合作等过程或机制,获得掌控与自己本身相关事务的力量,以提升人生活、组织功能与社群生的品质。在外国学者李(Lee)在《社会工作的赋权取向》的研究中,提出赋权是社会工作的基石,赋权的机制为发展—建构—建立。赋权理论是用来解决全球不平等现象造成的社会问题。他同时提出的三个重要的维度,即:“发展更积极、更有力的自我感觉”“构建知识以及培养批判理解的能力”“建立个人目标和集体目标的资源和策略”。斯威夫特和莱文

### 1. 赋权理论及应用

赋权,也被称为“增能”“充权”“赋能”等。个体、团体和社群掌管其境况、行使其权力并达成其自身目的的能力,以及个别地和集体地,能够借此帮助自己和他人将生命

的品质提高到最大限度地过程。赋权的构成要素为人们的能力、人们行使权力的过程以及人们的成就。总体上讲,赋权可以看作是一种理论和实践、一个目标或心理状态、一个发展过程、一种介入方式抑或者是一种结果。随着社会不断发展和人们思想观念的解放,赋权理论被广泛应用于多个学科的研究中。本文认为高职院校兼职教师的赋权应该从三个方面,即:政策导向、企业支持和职业院校的管理以及兼职教师自我赋权,即通过外在赋权和内在赋权两种途径可以增强兼职教师对于兼职身份的认同感和在职业院校的参与度,最终能对人才培养产生积极影响。

### 2. 赋权理论的契合性

兼职教师建设存在的问题可以分为宏观方面,政策引导不足;中观层面职业院校兼职教师的管理动力不足;微观层面兼职教师对于自我的认同感和归属感不足。根据社会学中赋权理论在实践层面的运用,它将赋权的领域分为了五个维度分别是自我赋权、个体赋权、团体赋权、组织赋权以及社区赋权。其中自我赋权是指人们掌握自己生命的权力,组织赋权是服务输送组织在赋权中提高效率、具有赋权他人的能力,社区赋权社区团体和政治体系一起进行赋权工作的方法,使赋权制度化。从这三个维度,我们将社区赋权看作兼职教师建设宏观方面即政策方面的赋权,将组织赋权看作中观层面即职业院校在对兼职教师管理时要给予更多的权利,将自我赋权视为微观层面个体要有自我赋权的意识。赋权理论为兼职教师赋权问题提供了坚实的理论支撑。

## 二、基于赋权理论分析高职院校兼职教师建设问题

### 1. 政策支持引导不足

目前我国兼职教师的来源较为单一,多为公开招聘或教

师之间的推荐<sup>[1]</sup>。能担任高职院校兼职教师的群体多为企业里专业素养较高或者管理层的人员。企业基于自身的利益，希望兼职教师可以更多地专注从事企业的相关工作，一定程度上企业对于兼职教师在高职业院校工作的支持不足，没有提供相应的帮助，这就造成兼职教师没有充足弹性的时间参与高职相关人才培养和建设。其次，兼职教师是因为在某一领域内用超高的技艺，但是很多兼职教师非科班出身所以师范性素养不足。对于急需兼职教师的高职业院校来说，只要相对适合就会将其纳入师资，但是对于教师素养的要求以及培训都相对较少，很难注意到“师范性”这一要求。

因为兼职教师既是企业人员又是职业院校教师基于这种身份的双重性，政策支持引导就要从企业和职业院校两方面进行分析。对于企业方面，没有相应的政策要求明确企业参与兼职教师发展的行为，更多的是一些鼓励性质的参与，没有强有力的约束。对于支持鼓励兼职教师的企业，政府给予的相对应优惠政策力度不足，职业院校是未来中国教育发展的重要一步，教师发展为其提供强有力的支撑，这离不开企业优秀管理人员、技术人员的参与。所以，政策导向方面应该明确对于参与企业给予税收减免、财政拨款、优先享有资源分配等权利，从宏观层面给予最大力度的支持，才能让更多企业重视并参与兼职教师建设的发展。

对于职业院校，一方面产教融合校企合作的大环境下，职业院校的发展是离不开企业的支持，企业为职业院校提供教师和实践场所，但是作为职业院校能为企业的发展做出的贡献较少。企业的能工巧匠和管理人员到学校兼职必然要耗费可能用于企业的时间和精力，甚至是企业场地、设备、信息，这不仅会增加企业的生产成本或机会成本，还会增加企业技术秘密泄露和人才流失的风险。导致企业会考虑资源共享共同利用这种依赖性的生存关系是否合理。所以强有力的政策支持，不仅要考虑企业为职业院校的发展做出努力提高参与度，还需考虑作为人才输出的职业院校是否可以给企业输出更多符合企业发展的高质量人才，使得这种良性依存的关系更加持久，政策导向需要平衡好这种利益关系。另一方面，职业院校在对于兼职教师的管理方面存在政策导向不明确，管理条例不规范，具体要求说明不清楚等情况。国家没有明确的政策对于兼职教师管理提出具体要求。

## 2. 职业院校管理缺失

兼职教师在高职业院校多承担实训和实践教学的工作，很少参与学校其他工作的建设。按时上课，下课后离开学校，除了上课不参与其他学校的工作，这样的教学模式，会使得

兼职教师只有教学职能，降低人才培养的路径机制。其次，这样的教学模式，不利于兼职教师和专职教师之间的合作交流。两者在一起合作机会少，缺乏沟通交流，造成整个教师的向心力不足，在管理方面可能存在两种管理模式<sup>[2]</sup>。在人才培养方面两者的目标路径不一致，导致综合性人才的培养的机制体制建设力度不够。专职教师和兼职教师形成合力，才符合高等职业院校人才培养的模式，共同协商课程建设的各个方面，将理论和实践更好的结合，共同致力于高职院校人才培养。

目前没有完善的平台，为职业院校和兼职教师提供双方信息，信息不对称导致在聘任机制不健全，增加了主观随意性，这加大了教师聘任的难度。目前兼职教师来源只有公开招聘和教师之间的相互举荐。根据出台的《职业学校兼职教师管理办法》可以看出在聘任过程中，对于兼职教师要求不完善不具体，一些标准偏低。这对于急需扩充教师的职业院校来说，可能会放低标准使得一些不是很适合的兼职教师进入了教师。

兼职教师多是非科班出身，一些教师所要求具备的素养不足，所以在入职后需要对其进行一些教师培训提高教学素养和技能。但是部分院校在培训环节投入力度不足，认为没有必要让其直接投入工作。对于部分兼职教师可能存在一些问题或者困惑不能及时解，绝无法弥补一些自身在教学中的不足。

## 3. 兼职教师自我认同感低

兼职教师长期处于企业与职业院校之间两边跑，对于职业院校教师身份而言兼职教师缺乏一定的角色认同，或者存在一定的身份认同困境。职业院校注重兼职教师在实践领域的输出，有时只是将其看作技术传授的师傅，在教师建设时忽视兼职教师也是教师的一部分，在管理方面忽视他们也是以教师身份的存在<sup>[3]</sup>。兼职教师在职业院校被边缘化，造成了很多方面的局限性。信息意见反馈渠道不畅，专业权威不能充分体现，教学效果不显著等导致兼职教师对教师身份的认同感低，在职业院校归属感低。无论从企业和职业院校还是兼职教师自身来说，都没有给予兼职教师强烈的归属感和身份认同感。

职业院校需要兼职教师为其发展做出努力，招聘了兼职教师却很少对其进行系统化组织化管理，处于管理的边缘地带，没有将其和专职教师同步管理。兼职教师的管理多停留于人事管理的层面，没有上升到人力资源管理的高度，忽视兼职教师的开发与储备<sup>[4]</sup>。考核评价体系也是借用专职教师

的内容,没有给予专门的考核评定,考核结果又决定了兼职教师未来的薪资、教师资格等级评定、职称评定等。很多方面都使得兼职教师主动意愿不强,兼职教师多为被动地接受学校给予的教学任务,内在增权意识不强。工作积极性主动性不高,对于学校其他事情不会主动建言献策,很少参与学校其他管理。双向发展不对称,导致兼职教师的自我认同感低,身份认同存在困境。

### 三、赋权理论视角下兼职教师培养管理措施

#### 1. 政策赋权支持兼职教师发展

政府在促进兼职教师发展中起着主导作用,所以要出台的相关政策促进其发展。首先,政府要对那些支持兼职教师发展的校企合作企业提供相关激励政策。建立专项补贴政策、降低税收等财政税收政策完善相关配套设施<sup>[5]</sup>。政策要明确指出对派遣的兼职教师的相关要求,所有兼职教师要经过当地教育局或者专家评估审核,审核批准企业才能享受相关政策。其次,对于高校聘用兼职教师要出台完善的政策制度。明确兼职教师的要求,对于兼职教师的薪资待遇、培训要求以及相关管理制度有应有明确的指示。最后,对于职业院校和兼职教师之间的聘用信息不畅的问题,政府应该建立相关的公信平台,对双方信息进行登记在册,对所收集的信息分门别类的管理。在平台上双方可以有效沟通,搭建供需双方之间的链接桥梁,扩大兼职教师招聘渠道。

#### 2. 职业院校赋权改善兼职教师管理体制

首先要根据学校和专业的发展,明确需要什么样的兼职教师,选用什么样的兼职教师最为合适。兼职教师缺失是职业院校教师建设的一个重要方面。但是不能在聘用选择时具有较强的主观随意性。从整体把握选取的规模,对兼职教师的要求不能放低。建立兼职教师建设的专项经费,预留充足的财政预算。对于很多兼职教师来说,他们长期在企业工作,缺乏对教师素养的认识。所以,职业院校对进行严格筛选的非师范院校毕业的兼职教师,需要进行多方面的培训。首先,要进行相关岗前培训,对教师身份和教学要求有清晰的认识,培训时间不能太短,培训结束需要进行相关考核颁发相关证书。其次,在兼职教师进行教学期间,也需要对他们进行培训考核。一方面,解决兼职教师在教学过程里的问题和自身困惑。另一方面也是对其教学活动中存在的问题及时发现和弥补。培训考核的方式可以灵活多样,考核要求要严格具体,阶段性结束后可以颁发相关专业机构认定的证

书,作为他们在校评估的一个重要方面。

目前的薪资没有明确的制度说明,作为职业院校需要注意设立专项财政经费作为兼职教师的相关支出,财政不足应该向有关部门进行申请。对于教师的薪资应该分为三个部分:第一部分,基础薪资作为教师上课的正常收入;第二部分,激励机制例如一些津贴补助,参加了培训可以给予一定的奖励,对于积极参与学校建设的教师可以给予一定奖励;第三部分,科研奖励机制,促进校企合作的兼职教师给予奖励基金,在学术科研和教学成果上有突出贡献,职业院校和企业都应该给予奖励。

#### 3. 兼职教师自我赋权提高自我认同感

社会和学校的外部赋权固然可以在一定程度上为兼职教师的专业发展创造良好的环境,然而,要使兼职教师得到更好的专业自主发展,就必须重视教师自主意识的唤醒、专业能力的提升等内在的自我赋权,即当兼职教师具有专业自主发展的外部权力后,需要维护和注重自身的发展权力。如果企业和职业院校积极给兼职教师赋权,作为兼职教师自身感受到了自己的身份被重视,那么兼职教师会更加有动力,提升自我对教师身份的认同。唤醒自我意识、提升专业能力实现自我赋权。首先作为教师,需要在课程开展的过程中及时自我反思,对自己教学能力要有清晰的认识。其次,面对学校的各种管理需要在正确的时间表达出自己的想法,正视自己在教师里的主体地位,提高责任感,参与学校管理的各项建设,将自我发展目标与学校发展目标相结合,积极与专职教师沟通交流,解决自身存在的问题不断提升自我,积极与职业院校管理部门沟通,双方共同努力致力于人才培养建设。

### 参考文献

- [1]王振洪.高职院校兼职教师有效管理的理论与实践[M].北京:高等教育出版社,2011:11,212,225,249,163,239.
- [2]温正胞.学术职业视野中的高职院校兼职教师[J].教育发展研究,2011(9):76-80.
- [3]袁静.高职院校兼职教师专业发展的机理与路径[J].教育与教学研究,2014,28(4):40-42.
- [4]岑建.高职院校校企人才共享:动力、阻力与实现路径[J].职业技术教育,2018,39(18):24-28.
- [5]查吉德.职业院校兼职教师建设的四个问题[J].中国职业技术教育,2012(15):64-68.