

高职院校合同制教师流失防控与工作增效路径探析

杨 媛

西宁城市职业技术学院 青海 西宁 810000

摘 要：高职院校合同制教师是一支师资队伍的重要组成部分，了解他们情况有利于提升其教学质量和管理水平。由于工作年龄多为 25-35 岁，学历较高但缺乏相应的教学经验，这类人群的工作不稳定、流动性大。因此，如果想防止教师的流失，可以完善薪酬激励体系、拓宽职业发展通道、营造良好的校园文化、加强对其的人文关怀等措施，提高工作增效的有效途径；从提升专业教学能力、优化教学资源配置、建立良好的激励机制、促进团队交流与合作入手，以此来稳定教师队伍，提高教学质量，推动高职院校持续发展。

关键词：高职院校；合同制教师；流失防控；工作增效路径

引言

在高职教育蓬勃发展的当下，合同制教师成为高职院校师资力量中不可或缺的一部分。与此同时，流失老员工严重影响学校正常的教学秩序及长远的发展。而提升合同制教师工作效率是提高教学质量、增强学校竞争力的关键所在。虽然目前有了针对高职院校合同制教师的研究，但还存在着一些不足之处。比如对于教师流失和工作增效方面综合性研究较少，研究成果在实践中应用效果有待进一步改善。

1 高职院校合同制教师队伍基本情况

随着高职教育的快速发展，合同制教师成为高职院校师资队伍的重要组成部分。了解他们的基本情况有利于提升高职院校的教学质量和管理水平。从年龄上看：高职院校合同制教师多是年轻人，大多数在 25-35 岁之间。这个年纪段的教师充满活力与创新精神，对新的教学理念和技术接受能力强，但面临结婚生育、买房养家等生活压力，渴望事业上有所发展，对自身的职业规划有着较高的期待；从学历来看，合同制教师学历普遍较高，大部分拥有硕士研究生及以上学历，具备扎实专业知识，能够为学生提供系统的专业教育；由于缺乏教学经验，在教学方法和课堂管理上可能存在一定的不足；从工作稳定性上看，合同制教师工作稳定性相对较低。受聘用合同约束，面临着一定的竞争压力，他们担心到期后无法续约而产生焦虑情绪；并且，与编制内教师相比，在福利待遇、职业发展机会等方面也存在一定差距，导致了合同制教师队伍流动性较大^[1]。在工作内容上，合同制教师主要从事教学、科研、管理以及专业（课程）建设等工作。他们承担着大量的教学任务，而

且还需要参与科研项目和专业建设，工作压力较大，由于资源和支持相对有限，他们在科研和专业发展上可能会受到一定的限制。合同制教师的来源渠道比较多样，有的是应届大学毕业生，也有的是从企业或其他单位选聘而来。不同的来源背景使得他们在教学风格、实践经验等方面存在差异，这给教师队伍带来了多元化的特点，也更加要求教学管理水平。

2 高职院校合同制教师流失防控策略

2.1 完善薪酬激励体系

完善薪酬激励体系，是防控高职院校合同制教师流失的重要措施。（1）调整工资结构。改变以往单一的薪资形式，实行基本工资、绩效工资、奖励工资相结合的模式，保障教师的基本生活；绩效工资与教学成果、科研成果等挂钩，奖励工资用于表彰有突出贡献的教师。（2）设立专项补贴。考虑到合同制教师在住房、交通方面的压力，建立专项补贴：住房补贴、交通补贴等，减轻他们的生活负担，提高其生活质量。（3）及时对薪酬进行动态调整。根据学校发展和市场情况以及教师的工作表现，定期对薪酬水平进行调整。使薪酬具有竞争力。（4）丰富奖励形式。除了物质奖励之外还可以给予教师精神奖励，如荣誉称号、公开表彰等，满足他们的精神需求，增强他们的职业认同感和归属感。（5）加大薪酬透明度。向教师公布薪酬计算方式和发放标准，让教师清楚了解自己的收入构成，提升薪酬水平，提高教师的薪酬公平性和可信度，提高教师的工作积极性。

2.2 拓展职业发展通道

为有效防控高职院校合同制教师流失，拓宽其职业

发展通道十分必要。(1)建立职级晋升阶梯。在高职院校,制定清晰且合理的职级体系,明确各个职级的评定标准和晋升条件,让合同制教师看到在学校长期发展的希望,鼓励他们不断提升自己。(2)设置特色培训课程。根据学校的专业特点以及教师的实际需求等因素开展一些针对性较强的培训项目,如前沿学术讲座、教学技能提升工作坊等,助力他们成长起来。(3)鼓励参加学术会议活动。支持教师参加国内外相关学术会议、研讨会,给予合同制教师与同行交流合作的机会,丰富他们的眼界,提高他们的学术水平。(4)开展科研奖励。对于合同制教师科研方面有突出表现的进行物质奖励和精神表彰,激发他们的科研热情,提高学校的科研实力。(5)提供跨岗锻炼机会。安排合同制教师参加不同岗位的工作,如教学管理、学生辅导等,增加他们的工作经验,提高他们的职业竞争力,使之在学校获得更全面的发展。

2.3 营造良好校园文化

营造良好的校园文化,对于防控高职院校合同制教师流失起着至关重要的作用。搭建沟通桥梁^[2]。创新渠道和方式使合同制教师之间能够畅所欲言,如定期的教师座谈会、线上交流平台等,让他们在工作中有问题和意见及时得到反馈,学校管理层了解他们的需求并及时调整策略;塑造榜样力量,挖掘和宣传校内优秀合同制教师的先进事迹,树立典型榜样,激励其他教师向他们学习,比学赶超,让合同制教师在积极的竞争环境中不断提升自我;丰富文化活动:组织开展多种文体活动,如运动会、文艺演出、读书分享会等,缓解合同制教师的工作压力,增强合同制老师之间的情感交流,让合同制教师在各类活动中感受校园的活力与温暖;加强人文关怀,关注合同制老师的工作和生活,当合同制教师遇到困难时及时帮助解决,比如住房问题、子女入学问题等,让合同制老师感受到学校的关怀和重视,让他们感受到学校的认同感和归属感。

2.4 加强人文关怀举措

加强人文关怀举措。为防止高职院校合同制教师流失,必须做好人文关怀工作。加强对教师的身体健康关心,定期组织合同制教师进行身体检查和身体状况反馈等,并建立合同制教师个人健康档案、了解每位合同制教师身体健康情况;开展心理健康讲座和心理咨询服务等活动,帮助合同制老师减轻工作压力和心理负担,以更好的精神面貌投入到工作中去;尊重教师的个人发展,了解每一名合同制老师的职业规划和需求,为他们提供符合自己的职业发展方向和要求^[3]。提供丰富

的培训和进修机会,支持合同制老师参加各类学术会议和专业培训,帮助他们提升自我素质和能力;重视他们生活困难问题,对于一些合同制老师家庭条件特别贫寒,有住房、孩子上学等问题而找不到合适位置时,积极协调一切资源,给予必要的帮助和支持。

3 高职院校合同制教师工作增效路径

3.1 提升专业教学能力

提高高职院校合同制教师的专业教学能力,以此提升教学质量、促进教师工作增效。(1)开展系统培训课程。学校定期组织针对教育理论、教学方法、课程设计等方面的培训课程,邀请有关教育专家和教学能手授课,让他们了解最新的教学理念和方法。(2)开办各类教学实践活动。为其提供校内公开课、示范课等机会,让他们在实际教学中锻炼自己的教学技能,并且还可以邀请一些老师来观摩和点评,方便教师之间交流与学习。(3)鼓励参加各种形式的学术研讨活动,积极支持他们参加各种学术会议或者研讨会,拓宽视野,了解行业最新动态和研究成果,并将这些信息融入到教学中去。(4)建立导师帮扶制度。为新招聘下来的合同制教师配备经验丰富的导师,通过介绍自身的亲身体会,向合同制教师寻求指导和建议:包括在教学计划制定上、课堂组织上、教学评价评估上给予教师帮助,使得合同制教师快速成长。(5)建立教学反思机制。要求合同制教师每天都应该写出教学反思,总结在教学过程中存在的问题和不足,采取措施进行改善,不断地完善教学方法和策略。

3.2 优化教学资源配置

优化教学资源配置,提高高职院校合同制教师工作效率。注重硬件设施的建立和使用,学校应该根据不同专业、课程需要来科学安排教学设备和场地。例如对于实践课程较多的专业,可以增加实验室设备的投入,确保教师和学生有充足的实践机会;对于理论课程而言,提供舒适的教室和先进的多媒体教学设备,帮助教师们达到更好的教学效果。整合软件资源,建立丰富的教学资源库,包括电子教材、教学视频、案例分析等,让教师根据自己的实际情况随时获取相关资源,丰富教学内容^[4]。鼓励教师之间分享优质的教学资源,尽量将教师这一团队的力量最大限度利用起来。加强与企业之间的联系,引进企业中有益的项目和案例,并融入教学过程中。企业能够为学校提供实习基地和兼职教师,学校则为企业输送了优秀的人才。通过与合作企业的合作,教师们能够接触到行业里面最新的技术和理念,提升教学的针对性和实用性。注重人力资源的使用,根据教师自身的

专业特长以及教学能力,合理安排教学任务,对于有丰富实践经验的教师安排在实践中课程的教学。

3.3 建立有效激励机制

建立有效的激励机制,使高职院校合同制教师能更加积极主动地投入工作中去,让教师在学习与学业的道路上取得成功。(1)物质奖励激发动力。设置教学成果奖、科研进步奖等一系列奖项,鼓励在教学、科研等方面表现突出的教师给予相应的奖金或者奖品,让他们付出过的努力得到实实在在的回报;(2)荣誉表彰增强认同感:评选优秀教师、教学能手等一些称号,将所获殊荣通过学校官网、宣传栏等方式公示和宣传,提升教师对自身岗位的认可程度和归属感;(3)职称晋升的空间。制定合理的职称评定标准和晋升机制,为合同制教师提供明确的职业发展之路,激励他们不断提升自身的能力水平;(4)培训机会促进成长。对表现优秀的教师提供参加高级培训、学术交流等机会,帮助他们拓宽视野、提升专业素养,从而为未来的职业发展打下基础;(5)调整岗位激发潜力。根据教师的工作表现和特点,适时进行调整,让教师在更适合自己的岗位上发挥最大的潜力,实现个人价值和学校发展的双赢。

3.4 促进团队交流合作

促进团队交流合作。为了提升高职院校中的合同制教师工作效率,促进合同制教师之间开展相互交流和沟通是一个有效途径:组织集体备课活动,定期召开合同制教师集体备课会,与其他教师共同探讨教学内容、教学方法以及教学进度等问题;在这个过程中,大家分享教学经验和资源,互相学习借鉴,能够更好地完善教学方案,提高教学质量;举办教学研讨会议,学校可以每月或者每季度都会举行教学研讨会议,针对教学中遇到的问题、教学改革的方向等深入讨论,在教学交流过程中碰撞出思维的火花,找到解决问题的新思路和新方法;组织项目合作,安排合同制教师共同参加教学项目、科研项目等^[5]。开展教学项目合作,发挥各自的优

势,分工协作,不仅能提高项目的完成质量,还能增进彼此之间的了解和信任;搭建线上交流平台。利用网络平台搭建教师交流社区,方便教师随时分享教学心得、发布教学资源、交流工作中遇到的问题。线上交流平台打破了时间和空间的限制,让交流变得更加便捷高效。举办团队建设活动。定期召开户外拓展、文化活动等团队建设活动,增强教师之间的情感交流、团队凝聚力,在轻松愉快的氛围中,可以更好地沟通和协作,提高工作效率。

结语

未来,高职院校在合同制教师管理上的责任和意义是巨大且光明的。不断细化岗位职能划分,让教师人尽其才;完善绩效考评、薪酬福利、进修培训等体系,增强教师的归属感与获得感,密切跟踪教育行业变化,洞悉教师需求,不断推陈出新地使用管理方法和策略,这些都将会更加有利于防止教师流失,激发教师工作热情,如此一来,高职院校不仅能够提升自身教学质量水平和科研水平,保证自己稳定的发展,还为毕业生成长起来打下良好的根基,促进职业教育事业在新时代迎来新的腾飞。

参考文献

- [1] 李静雅.激励机制视角下的高职院校教师流失问题研究[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学,2024(7):001-005.
- [2] 谭冠文.河南三城市高职院校养老服务专业人才需求与培养现状调查[J].中国当代医药,2023,30(27):126-129.
- [3] 李珊珊.基于双因素理论提升高职院校线上教学成效的思考[J].安徽教育科研,2023(6):110-112.
- [4] 时小燕,李栗燕.高职院校教师企业实践深度参与路径研究[J].职业技术教育,2026,47(2):59-65.
- [5] 耿哲,石皋莲,韩念梅.高职院校教师数字素养提升的时代内涵、困境及路径选择[J].西部素质教育,2026,12(4):125-128.