

高职院校教学管理人员工作现状及解决途径

陈圆

(无锡城市职业技术学院,江苏 无锡 214153)

摘 要:高职院校管理工作的水平高低取决于教学管理工作的优劣,其中,教学管理人员对这项工作的完成质量至关重要,他们是工作的直接推动者、参与者,但是当前高职院校的教学管理人员没有得到应有的重视,工资水平低于本科院校老师,在职称评定、职名提拔等方面均受到诸多限制。本文对高职院校教学管理人员的现状进行分析,阐述当前高职教学管理人员在学生管理中面对的挑战,就提高高职院校管理人员待遇、综合能力及管理水平提出具体的解决途径。

关键词:教学管理;挑战;解决途径

中图分类号:G712 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-7164(2021)26-0051-03

高职院校作为面向高职学生的教育机构,需要对学生进行组织协调,对教育计划进行统筹决策,对教育各个环节进行监督,这些部分构成高职院校教学的轮廓。新时期由于人们对教育要求的进一步提高,高职院校改革势在必行,教学管理工作对改革的效果具有重大影响,因而高素质、较强管理能力的教学师资队伍有助于推动教学秩序、教学质量循序渐进地向前发展。

一、高职院校管理人员的工作现状

(一)教学管理人员没有得到应有的重视,工作不舒心

当前高职院校的教学管理人员在学校所处的位置相当尴尬,常常被误解为辅导员,领导又将更多的目光放在教学上而不是管理上。由于职校的教学管理缺乏新意,重复单调,不少家长乃至学生认为教学管理是一个缺乏技术含量的工作,谁都可以胜任^[1]。在这样的背景下,非教学管理人员在教学整个工作环节中对教学管理较为轻视,进而造成教学管理成为高职学生管理较为薄弱的环节。即便如此,教学管理人员还是没有得到重视,在学校里面没有被纳入重点培养对象,选拔骨干老师不会优先考虑教学管理人员;在薪资待遇方面,教学管理人员的薪资水平甚至只有教学人员的 70%;在职称评定方面也缺乏相应的奖励机制,限制了教学管理人员的发展空间。相比于该类人员面对的尴尬处境,教学管理工作正变得更加繁重,而学校的领导、老师常常认为教学管理人员给他们带来了麻烦,导致很多教学管理人员直接调职或者离职,愿意接受这种工作环境的教学管理人员在工作上表现为消极怠工^[2]。一个基本事实是高职教育正以创纪录的发展规模和速度在不断向前,然而由于缺乏大量高质量的教学管理人员,高职教育质量难以跟上。

(二)教学管理人员大部分非专业出身,工作缺乏创新

很多从事教学管理的人员所学的专业跟当前的工作相去甚远,甚至很多教学管理人员连教师资格都没有,因而在工作上表现得较为随意,在教学进程、课程改革等方面提不出有针对性、有价值的意见,为了

作者简介:陈圆(1980—),女,硕士,无锡城市职业技术学院基础课部副研究员,研究方向:教育管理、知识产权法。

保住工作,只能对学院行政部门出台的规定听之任之。对于这一类人,更不用指望他们能深入研究本岗位存在的问题,提出可执行的教学创新。

信息化不断改变社会的方方面面,但是很多职校信息化的脚步迈得太小,导致教务系统更新速度甚至跟不上很多学生、家长的速度,导致很多教务管理员、教学管理人员工作上不堪重负,对工作的重复性从厌倦上升至厌恶^[3]。比如,学生的补考如何申请、顶岗实习的工作日志、教师的考勤统计等,这些都可以借助计算机技术进行跟踪,教师的学期授课安排、教案整理等讲义均可以在网络平台上共享,有助于其他老师获取授课进度信息,有助于学生自主学习,进而减少教学管理人员的重复性工作量。

(三) 教学管理人员的人力资源设置不合理

很多从事高职教学管理的人员,他们的学历层次、知识水平、个人素质千差万别,部分同志对工作勤勤恳恳、一丝不苟,部分同志具有较强的思维能力且具有较好的工作适应能力,也有不少老同志仗着自己经验丰富,不愿意创新,始终坚持老旧的模式开展教学管理工作。虽有年轻人员紧紧跟随教学改革步调、信息化发展的节奏,不断吸取新鲜知识,但是,管理上的经验不能一蹴而就。高职院校的管理工作是由教务部门进行统筹安排,谁都不敢怠慢,如果出事了,很有可能上升为教学事故,会在全院范围内受到批评,会对管理人员进行经济惩罚。但是高职教学管理人员本身工作时间具有强制要求,还有很多跟工作无关的事情需要操心,这种情况下还要忍受其他部门的约束,导致很多教学管理人员在工作上手脚被束缚,难以在工作上尽心。因而,很多教学管理人员工作没几个月就转岗,此类现象在教学管理人力队伍中较为普遍。这种现象的长期存在不利于管理工作的协调开展,比如怎么排课、安排与学生教学进度相匹配的教学任务、根据学生情况推荐合适的教材等工作,需要一定工作周期的教学管理人员才能胜任,短期接手的人员难以完成,对学生的教学乃至课程的开展可能造成负面影响。

二、学生管理对教学管理人员的挑战

(一) 生源素质对教学管理人员管理的挑战

高职教育本身的特色,使得高职生、本科生在专业学生、个人素质上存在差别。首先,高职生来源于高中、中职甚至初中生,在这样的背景下,很多职校生进校前心思就没在读书上,认为只要能混个学历就行。其次,部分学生缺乏端正的学习态度,职校本身也是高等院校,学生应该本着一颗平常心,好好接受教育,而不是抱着破罐破摔的心态来职校读书。部分学生想好好学,但是始终没有找到正确的学习途径,因而放弃了学习,转而把心思放在跟学习无关的事情上。最后,高职学生缺乏自制力,此类现象在高职学生中是普遍现象,部分学生在校期间经常旷课、谈恋爱,甚至将打游戏作为上大学的核心,这些行为更深层次的原因是自卑心理作祟。很多高职学生都是落榜后才进入职校的,心理上很自卑。如何更好地引导学生更好地学习和融入大学环境成为亟待解决的问题。

(二) 学生价值观、人生观对教学管理人员的挑战

伴随着网络、信息化的不断发展,很多职校学生容易被诱导,传统的思想政治教育没有与时俱进。在当前的社会环境下,不少学生认为雷锋太傻,应该学习“超级女声”“鹿晗效应”,认为整形、中性是一种美,一种可以快速发家致富的手段,带有这种不良思想、负面社会风气的东西正不断吞噬职校学生的人生观、价值观^[4]。部分学生认为既然是职校,毕业可能找不到工作,学的专业缺乏市场竞争力,即便好好学,找到的工作薪资也远远比不上同专业的本科生,在这样的思想下,很多职校学生缺乏正确的人生规划,甚至在现实生活中缺乏慰藉,对未来不抱期待,这部分进入高职的学生一进校已经失去动力。很多高职学生没有正确认识到自己已经成年,总是逃避现实,自我堕落^[5]。很多教学管理人员自身学历优越,在人生经历上又缺乏引导技巧,害怕刺激学生的心理,导致其走极端,因而面对错误人生观、价值观的高职生束手无策。

三、解决教学管理人员工作现状的途径

(一) 教学管理人员结构需优化,待遇有待提高

目前很多高职院校的教学管理人员都是年轻人,他们都处于人生的上升阶段,经济压力、生存压力都非常大,高校需要对其进行关注,校领导需要多与年轻教学管理人员进行沟通,了解他们在生活上的困难、工作中的困难,他们才会意识到自己的工作备受重视。提高薪资水平可以直接提高教学管理人员对自身工作的认同感。高职院校需要对教学管理人员进行岗位职责的规划,尤其是在整个教学环节中,需要明确他们应该干什么,有哪些职能,进一步提升他们自身价值的认识。高校应督促教学管理人员加强业务学习,支持教学管理人员参加社会培训,并为其提供良好的学习条件。

(二) 教学管理人员需加强学习,促进自身素质再上一个台阶

教学管理人员在被重视的同时,需要知道他们的工作是非常光荣的、非常重要的,在学校的整体教学质量评估中占据相当大的一部分,需要加强自身业务知识的学习,熟悉本专业的课程知识,熟悉当前本专业的的前沿动态。学校应建立学习奖励机制,让更多的教学管理人员愿意多学习,充分调动其提升自身业务能力的自主性,配备相应的人员与之协调沟通,共同解决教学管理中存在的问题。管理本身需要多方力量,教学管理人员在知晓本专业管理任务的同时,其他有关部门的老师、同事也应该参与进来,从而促使教学管理团队化,让教学管理人员有一种集体荣誉感。学校应根据不同的教学管理人员自身情况,设置相应的进修计划,促进其更好地了解自身不足,解决工作中出现的问题。

(三) 改革管理制度,促进教学管理水平提高

在提高待遇、提升素质的基础上,教学管理人员始终受制于学校的管理制度。学校和管理层面应当重视教学管理人员的存在,在选拔教学管理人员时应该充分深入企业、社会进行调研,在对选拔的管理人才进行工作管理时,应该充分听取各方意见,优化教育资源的分配,这样能有助于教学管理人员更好地施展拳脚。管理制度的更新,有助于教学管理人员在工作上更加进取,不断加快工作步伐,协助其他老师完成教学任务,从而为高职院校的教学工作添砖加瓦。

参考文献:

- [1] 刘丹. 探讨大学教学管理的现状及创新途径[J]. 读天下(综合), 2020(08):1.
- [2] 陈爱红. 浅析学分制下大学生参与教学管理现状[J]. 江汉大学学报(社会科学版), 2015, 32(06):103-106.
- [3] 陈小芹. 大学教学管理人员现状及培养探讨[J]. 佳木斯职业学院学报, 2014(04):135-136.
- [4] 慧清. 探析高职院校教学管理人员现状及解决对策[J]. 山东纺织经济, 2015(10):58-59.
- [5] 张丽. 基层医院开展继续医学教育管理中存在的问题及思考[J]. 中华养生保健, 2020, 38(12):30-31.

(荐稿人:汪克峰,江苏理工学院副教授)

(责任编辑:罗欣)