

关于高职院校教学管理人员队伍建设的研究报告

于璐

(内蒙古建筑职业技术学院, 内蒙古 呼和浩特)

摘要: 教学管理,是保障高职院校教学质量的核心工作之一,教学管理人员在高职院校发展中起着不可替代的重要作用。本文通过内、外因分析法,对内蒙古自治区部分高职院校教学管理队伍的现状进行调查、统计、分析,并探索解决对策,以实现高职院校教学管理规范化、精细化、科学化。

关键词: 高职院校;教学管理人员;调查研究

本文引用格式: 于璐.关于高职院校教学管理人员队伍建设的研究报告[J].教育现代化,2020,7(8):180-182.

一 调查背景

随着高职院校深化职业教育改革,以及“双特高”、优质校、“1+X”证书制度改革不断推进,高职院校必须实现高水平管理。一支高效、科学的教学管理队伍能够提高部门的运行质量,是学校贯彻管理要求和技术问题的重要资源。但是,目前高职院校教学管理人员队伍中仍然存在着一些亟待解决的问题:创新意识不强,教学管理队伍的综合素质偏低;教学管理岗位吸引力不足,教学管理队伍结构不稳定;考核激励制度不健全,教学管理队伍建设规划缺乏等。这种现状在很大程度上对高职院校教学管理的发展形成了桎梏。

因此,加强基层教学管理队伍建设,建设一支结构合理且相对稳定、具有高素质和强能力的优秀教学管理队伍,是提高教学管理水平、确保教学工作正常运转和教学质量稳步提高的重要保证,是当今高职院校建设与发展的当务之急。为此,我们通过网络问卷调查的方式,对内蒙古自治区部分高职院校的教学管理人员的现状进行调查、分析,并探索解决对策,以实现高职院校教学管理规范化、精细化、科学化。

二 问卷内容

1. 调查对象。内蒙古自治区高职院校的教学管理人员,包括:分管教学的副校长、教务处教学管理人员、二级学院(系)院长、副院长、教研室主任、教学科长、教学秘书。
2. 研究方法。本次调查通过网络平台设计、发送、统计有效调查问卷
3. 问卷设计。此次调查问卷共分五个部分、18个问题,包括:被调查者的基本情况;教学管理人员的职

业满足感;教学管理人员的自我评价;学校对教学管理队伍的建设规划及激励机制;教学管理人员的困扰。

三 问卷结果

(一) 被调查者基本情况

本次调查收回有效问卷120份,调查对象涵盖了内蒙古自治区19所高职院校。

年龄结构:30岁以下占10%,30-40岁占50%,40-50岁占30.83%,50岁以上占9.17%。

学历结构:专科占3.33%,本科占49.17%,硕士占47.5%。

职称结构:初级占17.5%,中级占43.33%,副高级占34.17%,正高级占5%。

专/兼职:专职占58%,兼职占62%。

(二) 工作态度、工作能力

22.5%的受调查者面对工作时“积极创新、精益求精”,57.5%“按部就班、完成任务”;32.5%认为自己“可以满足工作需要,创造性开展工作”,67.5%认为“基本可以顺利开展工作,希望提升工作能力”。

(三) 职业满足感

29.67%的受访者有着强烈的职业自豪感;43.83%的教学管理人员认同所从事的工作;无感、厌倦占26.5%。

被调查者中29.17%对目前的收入满意,41.67%基本满意,29.17%认为收入偏少。

56.67%的被调查者如果有其他岗位可以选择,将来不会继续从事教学管理工作。

5. 职称评定、职务晋升

18.67%的教学管理者认为职称评定相对容易,52%认为相对困难,29.33%认为与普通教师没有区别。

基金项目: 内蒙古自治区高等教育理论研究课题《高职院校教学管理人员队伍建设的现状与对策研究》。

作者简介: 于璐,女,汉族,内蒙古呼和浩特人,内蒙古建筑职业技术学院,助理研究员,硕士研究生,研究方向:计算机、教学管理。

在职务晋升方面,认为上升空间较大的占 29.17%,认为上升空间较小的占 54.17%,6.67%的教学管理者认为没有上升空间。

四 问卷分析

1. 结构不合理。本次调查问卷统计数据显示:教学管理人员中专科、本科学历占 52%;初级、中级职称占 60%;专职少于兼职;56.67%的被调查者表示如果有其他岗位可以选择,将来不会继续从事教学管理工作。可见,教学管理队伍存在综合素质偏低、教学管理岗位吸引力不足、教学管理队伍不稳定的问题,对教学管理工作的连续性、稳定性造成很大影响。

2. 角色偏失。决策层领导对教学管理人员的工作角色认识和重视程度不够,对教学管理工作是提高办学质量和学院获得竞争优势的认识不足。长期以来高职院校存在“重教学、轻管理”的观念和现实,使得大部分教学管理队伍认为只要按章办事就是完成工作,对学习新知识、掌握新技能、提高管理水平和增强服务意识不够重视,从而使得教学管理工作只是处在经验管理与行政管理的模式下低效率运作。

少数教师歧视教学管理工作。认为教学管理工作是为教学服务的,处于辅助地位,从而忽视教学管理的价值。这是对教学管理角色的一种认识偏失,会造成教学管理人员自我怀疑、自我否定。

3. 职业幸福感缺失。教学管理人员缺乏成就感。高职院校实行分级管理之后,任务下放、重心下移。基层教学管理人员的工作压力大,头绪多,重复性、机械性的工作透支着教学管理管理人员的工作热情,焦虑感与烦躁感并存,影响自我价值的实现和工作的认同感、成就感。

教学管理人员考核、激励制度不健全。目前,针对高校教学管理人员的考核主要通过填写年度“德”“能”“勤”“绩”考核表并配合述职的方式进行。对于工作内容相对零散、烦琐的教学管理人员来说,这种考核制度,无法全面体现其在问题处理能力、管理工作创新、工作量核定、工作效率等方面的成绩。

五 解决对策

(一) 内在提升

1. 职业道德素养

教学管理队伍的素质直接影响高职院校教学质量和办学水平,教学管理者必须对自己有清晰的认识、准确的定位。首先,教学管理者应当热爱、认同自己的工作,明确岗位的重要性和不可替代性,以积极的心态面对困难。通过发挥个人潜能实现自我价值,并学会享受完成工作带来的成就感。其次,高职院校的教学管理者应该意识到自己既是教学活动的指挥官,更是教学活动的服务者,两个角色不可或缺。强化服务意识,与师生建立融洽的合作关系,做到人性化管理。

2. 理论知识水平

管理是一门科学,教学管理更是兼有了学术管理和行政管理的双重职能,除了需要一定的管理学、行政学、教育学、心理学的知识外,更需要从实践中积累教学管理经验,学会在工作中把握教学管理的规律与特点。凡此种都需要教学管理人员时刻提醒自己,要不断学习、不断积累才能成为“学习型”“成长型”管理队伍的一员,才能跟上学校快速发展的步伐。

3. 心理健康素养

健康的心理、良好的心态是开展工作的基石,但长时间面对大量的琐碎事务性工作、较低的职业成就感、缺失的自我认同感导致部分高职院校教学管理人员产生焦躁感、人际关系恶化,甚至会出现自我怀疑和自我否定现象。教学管理人员要通过不断学习,充实、强大自己的心理,控制情绪、自我排解、主动遗忘心灵垃圾。另外,通过与亲友倾诉或找专业机构咨询,环节工作压力,增强幸福感受。

(二) 外在支持

1. 重视教学管理

高职院校教学管理队伍建设的根源问题是价值认知偏差,是长久以来对教学管理的轻视。要解决这个问题,首先领导层面要深刻认识到教学管理对于学校发展所起到的决定性作用,跳出传统观念的藩篱,自上而下的重视教学管理工作,吸取现代职业教育理念的精髓建设专业化的教学管理队伍。

2. 提高岗位吸引力

为了提高教学管理队伍的稳定性,落实以人为本的管理理念,高职院校要提高教学管理岗位的吸引力。

首先,高职院校要加强对教学管理人员职位晋升、职称评定方面的关注。高职院校中从事基层教学管理的科长、科员,是一只庞大的队伍,但是相对应的副处级岗位却寥寥无几,这就使得大部分基层教学管理人员在工作中没有目标感和归属感,高职院校应为教学管理人员提供多维、更加广阔的发展平台和晋升空间,如参照公务员职务与职级并行的办法,在没有足够的副处级职位的情况下,但通过教学管理人员在工作中的突出表现,可以获得更高的职级、更高的薪酬,即低职位高职级,以此满足教学管理人员的职业幸福感,更大程度地调动他们的工作积极性和主动性。在职称评定方面,高职院校应该对教学管理人员具有一定的倾向性,要规划好非教师身份教学管理人员的晋升道路,拓展教学管理人员的发展空间,使教学管理人员明确发展规划,增加岗位归属感和自豪感,进而提高教学管理队伍结构的稳定性。

其次,建立符合教学管理人员期望的梯度薪酬制度。教学管理人员的薪酬分配,应体现明显的梯度,工作的效率、质量、创新点直接与薪酬挂钩,以此激励教学管理人员对职位、职级晋升的渴望。学校应重视合理薪酬在激励中的作用,并努力减小教学管理人员与教师

之间的收入差距,增强教学管理人员的职业满足感,调动他们的工作积极性;

最后,健全公开、公正、公平的激励机制。对于教学管理人员的考核应细化,除传统的“年度考核表”之外,应根据教学管理岗位的特殊性进行多维度的考量、评价;针对教学管理岗位,可实行有选择、个性化的奖励制度。根据期望理论,每个人的需求都是不同的,同样的奖励对每个人产生的激励效果会不同,有的人重视精神鼓励,有的人青睐物质奖励,有的人希望进修培训。因此,高职院校在制定奖励制度时要充分考虑教学管理人员需求的多样性,尽量满足他们个人目标的实现。

六 结语

教学管理队伍建设是高职院校人才培养的重要组成部分,教学管理人员综合素质的高低直接影响高职院校前进的步伐,只有结合实际、多维度、多层面的加强教学

管理队伍的建设,提升教学管理人员的业务水平、管理艺术,增强他们的职业幸福感、个人成就感,激发他们对工作的热忱和认同,才能为高职院校培养高质量人才提供可靠保障。

参考文献

- [1] 陈艳华,郑凯.高校青年专职教学管理人员的职业倦怠及矫治对策[J].浙江理工大学学报,2017(38):562-569.
- [2] 林丽燕,黄炳强.高校行政管理人员的职业幸福感及其提升路径[J].南京中医药大学学报(社会科学版),2019(20):127-131.
- [3] 李戴华.高职院校教学管理队伍专业化建设研究[J].中国管理信息化,2017(20):242-243.
- [4] 林溪.浅析高职院校辅导员职业化与专业化培养[J].教育现代化,2019,6(82):135-136.

上接第 168 页

借助网络技术,将爱国歌曲进行搜集,并通过校园广播定期播放。同时学校自身可以通过建立微信公众号,向学生推送爱国歌曲。此外,在学校的官方网站上可以通过小弹窗或者是爱国歌曲的专栏的设置对其进行宣传。

五 总结

在当今全球化背景下,人们会接触到各种不同类型的思想,如何对各种思想理论做到取其精华去其糟粕是目前高校学生应该具备的能力之一。在思政教育中融入爱国歌曲可以借助于音乐的艺术化特性实现渗透性效果。对于传承革命精神、增强爱国意识以及树立正确的三观有着十分显著的效果,因此就需要在重视爱国思政教育中使用的基础上,通过爱国歌曲文化氛围的建立、文艺活动的开展及网络宣传的帮助,提升高校思政教育的实际效果。

参考文献

- [1] 白宇.延安红色文化资源在大学生思想政治教育中的运用研究

[D].西安科技大学,2017.

- [2] 王帆.江西红色文化资源融入高校思想政治教育问题研究[D].江西农业大学,2017.
- [3] 李金航.吉林省红色资源在高校思想政治教育中的运用研究[D].吉林农业大学,2017.
- [4] 李婷.新疆红色资源在大学生思想政治教育中的运用研究[D].新疆师范大学,2016.
- [5] 刘俊伶,刘海燕.发挥中国当代艺术歌曲在高校思想政治教育中的作用[J].教育与职业,2014(17):73-74.
- [6] 杨娜.红色经典歌曲在高校思想政治教育中的作用[J].山西大同大学学报(社会科学版),2012,26(06):97-99.
- [7] 朱凯.进一步发挥红色歌曲在大学生思想政治教育中的作用[J].北京教育(高教版),2009(12):40-43.
- [8] 周海燕.红色资源在大学生思想政治教育中的有效运用研究[D].重庆师范大学,2012.
- [9] 谢昕彤.爱国歌曲——论开展高校思政教育新方法[J].教育现代化,2019,6(40):197-200.