

高职院校实验实训室管理人员队伍建设策略研究

文 / 赵玲云

摘要：高职院校实验实训室管理人员的职业素质和综合能力，直接关系到学生的教育教学和综合素质的培养，涉及高水平高职学校和专业建设计划的建设。该文阐述了高职院校实验实训室管理人员队伍建设的重要性，详细论述了实验实训室管理人员队伍建设过程中存在的问题以及针对出现的问题给出策略与措施，包括优化实验实训室人员结构、采用科学的实验实训室管理模式、完善职称和考核指标体系和建立实验实训室管理人员激励机制等。

关键词：高职院校；实验实训室；实验实训室管理人员队伍建设

引言

教育部、财政部在2019年4月发布《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》（简称“双高计划”），意见提出，建立健全教师职前培养、入职培训和在职研修体系，积极主动开展职工继续教育和终身学习服务^[1]。根据中共中央办公厅、国务院办公厅在2021年10月印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》中指出“到2025年职业教育类型特色更加鲜明，现代职业教育体系基本建成，技能型社会建设全面推进”等要求，江苏省提出了《职业教育提质培优行动计划》，此计划明确提出加强实践性教学，实践性教学学时原则上占总学时数50%以上。产教融合、校企合作是职业教育的生命力，要实现产教深度融合，就要让学生接受实训。围绕关键核心技术，推动公共教学资源 and 实训资源共建共享。推动建设开放型、共享型、智慧型实训基地。从国家政府颁布的政策来看，实验实训的教学和教师的综合素质的培养在高职院校的教育教学中占有非常重要的地位。

随着国家对现代职业教育高质量发展提出新的目标，高职院校实验实训室的建设的质量也越来越高，不仅需要场地、仪器设备、安全等方面综合地考虑，还需要实验室管理的高水平高质量发展。目前实验实训室管理人员队伍综合素质虽然比之前有所加强，但整体比专业教师队伍低，教学技能与科研创新方面还需提升。实验实训室的建设与管理与实践教学对高职院校学生的综合素质培养重要性不言而喻。根据现代职业教育新目标新要求，持续地建设更新实验实训室的实践教学场所，为培养新时代高质量技术技能人才奠定基础，努力建成高技能人才培养基地和技术技能创新平台。对高职院校实验实训室的建设、教学、

运行和管理提出了新的要求，要求其管理和教学人员的综合职业素养、专业技术水平和管理维护能力等方面全面提升，如何打造一支高素质专业化的管理队伍，保证教学质量和效果，合理有效使用实验实训室和加强社会服务能力，提高专业科研创新水平，是实验实训室管理人员队伍建设的重中之重。

一、实验实训室管理人员队伍建设的重要性

（一）实验实训室管理人员的现状

作为高职院校的实验实训室的管理人员，身份比较特殊，具有多元化的特点。从工作范畴和性质方面讲，实验实训室管理人员既是一名服务于教师和学生的教辅人员，又是实施管理任务和解决技术问题的专业技术人员。主要负责工作包括：（1）实验实训室的管理，包括日常教学运行管理、教学资源管理、仪器设备管理、安全管理和耗材管理等；（2）实训室建设与更新，每学年规划实训室进行更新与建设实施，包括原设备的报废与新设备的采购，实验实训室的结构布局，资源建设，信息化建设等；（3）实验实训教学，主要包括基本要求，如协助任课教师完成实训课的教学任务，实施安全指导、仪器设备使用指导等，还有一些拓展职能，如参与实验实训项目的改进与修改、仪器设备开发改进、科学研究创新发明等。实验实训室管理人员队伍的主要职责是服务教学和实训基地建设，而科研创新能力和社会服务能力相对较弱。

（二）实验实训室管理人员队伍建设必要性

高职院校实验实训室作为最主要的教学实践场所，应将立德树人、思想政治教育融入实验实训的教学过程中，充分利用优质的教学设施和先进的信息化手段，让其成为

学生成长成才的重要基地,激发学生的学习内驱力,提升学生的创新意识,提高学生的技能水平,增强学生的职业竞争力,培养更多适应社会需要的高素质高技能的人才^[2]。实验实训室管理人员队伍则是保障高职院校正常有序进行实验教学、日常管理、社会服务和科学研究等活动的技术力量支撑^[3]。所以进一步打造高素质高水平的实验实训室管理人员队伍,是非常有必要且迫切的,是办好高职院校、提高教育教学水平的主要因素之一。具有高水平、高素质的实验实训室管理技术队伍和教师队伍是高职院校的基石。在教学方面,实验教学与理论教学共同构成高职院校教学有机整体,二者相辅相成,缺一不可。在科研方面,实验实训室管理人员作为直接参与实验实践教学的第一人,为师生提供好教学服务和帮助^[4]。在为经济、社会服务方面,与科研人员通力合作,发挥专业和岗位优势,实现自身价值。总之在选拔、任用和培养实验实训室管理人员与其他教师队伍培养一样,细化全面,要成为一支实验实训教学集保障、管理、建设为一体的综合型队伍,为培养高素质高质量高度专业化技能人才提供支撑,为职业教育的发展提供助力。

二、实验实训室管理人员建设的过程中存在的问题

(一) 高职院校对实验实训室管理人员队伍的定位问题

国家一直都重视实验实训室的建设,侧重建设和培养专任教师队伍,普遍关注专业教师成长,对实验实训室管理人员培养有所欠缺,教辅人员在职称晋升、继续教育、课题立项、培训交流、职业发展等方面与教学科研人员相比存在较大的区别。高职院校普遍对实验实训室管理人员的重视不够,引进人员还停留在简单日常管理和教辅工作上,管理人员专业性不强,技术含量不高,谁都可以胜任的想法还存在,工作存在感低,工作价值得不到肯定,工作主动性不高。学校对实验实训室管理人员队伍建设认识受限,借鉴参考专任教师队伍的培养模式,没有过多深入研究其现状和发展规律。

(二) 专业技能提升机会和渠道受限

考核激励制度不完善,具有双重标准。一方面要求实验实训室管理人员与专业教师技术岗相近的考核要求,另一方面有管理行政岗的考核内容。有些院校在制度上限制实验实训室管理人员的专业发展,考核制度不够完善,上升空间机会少,绩效工资低,工作积极性受到影响。如有新的岗位工作安排,一般会转向行政管理岗或教师岗。以上会导致实验实训室管理人员队伍的人员流动性大,对实验实训室建设与发展有较大的影响。

(三) 科研能力不强,职称晋升空间有限

实验实训室管理人员的岗位归属于其他专业技术岗位,一般实验师、管理系列或者工程技术系列作为职称方向,而科研考核要求仅次于专任教师,要求比较高。与实验实训室建设和管理方向相关的课题研究相对来说数量较

少,随之锻炼和提升科研能力的机会较少,另一方面管理人员的科研创新能力不强。实验实训室管理人员几乎没有对外学习交流的机会,获取新知识新方法新技能的渠道较窄,对现有的设备只会操作运行,对于新设备的工艺创新和二次开发,无能为力,限制了实验实训室管理人员在工作中的创新发展。在课题申报、论文发表、专利申请等方面处在弱势,在指导学生竞赛、涉及科研开发方面能力不足,职称晋升难度大。

三、实验实训室管理人员建设的策略

(一) 优化实验实训室管理人员结构,打造阶梯式结构的专业人才队伍

一个队伍要想有新的突破和活力,需要有不努力向上和合作创新的过程,在这过程中不断有新的力量涌入,优化人才队伍结构。对于实验实训室管理人员的管理与建设:(1)采用科学的管理模式,目前主要是院系部门设立实验实训中心,负责统一管理实验技术与管理人员。还有校企合作管理模式,主要是高职院校邀请企业参与校内实训基地建设与教学;(2)高职院校聘请高水平的学术带头人、教学科研骨干教师和企业人员作为实验实训室负责人,与实验实训室管理人员成为“青蓝工程”的结对师徒,全面负责指导实验实训室的管理工作,包括安全、仪器设备、科研创新等方面,起到一个传帮带的作用;(3)实验室管理人员要配备具有高层次学历的人才,打造初级、中级、高级阶梯式结构合理的专业人才队伍;(4)组建以实验实训室管理人员为主体的科研团队,利用跨学科跨专业的优势,集合有经验的科研高级教师为领导,实验实训室管理人员为核心队员,可以激发管理人员的活力,形成另一支优势明显科研团队。利用较强的科学技术服务能力,依托人力资源、技术资源和设备优势,开展职业培训、技能鉴定技术指导等社会服务工作。

(二) 采用科学的实验实训室管理模式,提高管理人员综合素质

加快信息化管理,推进管理工作的科学化、系统化和现代化,提高管理水平。融入新的现代网络技术及手段,充分发挥互联网、物联网和大数据等技术优势,达到实验实训室管理高效、便捷、安全等目标,实现实验实训室管理的有效途径^[5]。高职院校实验实训室是建设高水平高职院校的最重要的指标之一,要成为科技创新水平的重要标志必须在关键核心技术上有所突破。树立“教育先行、终身学习”的理念,重视加强队伍的岗前、岗中专业培训,通过定期组织学习培训,进一步提高实验实训室管理人员的业务和管理水平,增强实践能力,以更好地适应实验实训室的发展变化。鼓励参加其他高校或知名仪器公司举办的培训、讲座和会议交流等,“走出去,请进来”高校之间应定期开展实验室管理和建设交流,把优秀的管理方法和机制进行分享,建立相互交流学习机制与平台,在此过程

中不断提升管理人员综合素质,促进各校之间在交流互鉴中共同发展。院校要把实验实训室管理人员的培训经费列入实验实训室建设预算中,加大投入,制定切实可行教育培训计划和实施方案。

(三) 构建多元评价和聘期考核指标体系,打通职称通道

建立健全绩效考核制度,制定有效的政策和措施,实验实训室管理人员考核体系应科学有效,对工作成效的评价标准进行细化,各项考核标准应具体可操作、可量化。评价体系全面地反映出管理人员各个方面的工作情况,在定量考核中应细化至每一项工作内容,包括每日安全检查、实验实训室使用频率、实验实训室建设项目、科研项目和对外服务项目等。多元化地构建评价主体,以学生、同事、领导和自我评价有机结合的评价体系。优化实验实训室管理人员职称评聘制度,根据工作性质和学校实际情况,公平合理设置职称评审和聘用制度。因此在职称和聘期考核中不仅侧重于技术方面,还应加强对实验实训室与教学服务水平的量化,促进其管理水平与服务意识提高。通过综合考核指标的侧重引导实验实训室管理人员做好自身的职业规划和职称晋升。

(四) 建立实验实训室管理人员激励机制,激发工作热情

一直以来,实验实训室管理人员被认定为辅助教学角色,大大限制了其职业发展。为了将实验实训室管理人员队伍建设工作做实做好,改变管理人员队伍是“从属”“次要”的错误观念。首先从认识上肯定实验实训室管理人员的工作重要性,在教学创新、科技创新、学科建设和社会服务方面是不可忽视的力量之一。其次创造条件并鼓励管理人员参与实验设备创新技术开发、课程教学设计,申请与实验实训室建设相关科研项目,参加技能大赛,指导学生创新创业大赛等,激发出实验实训室管理人员工作热情,

调动其工作积极性和创造性,在工作中获得成就感和使命感。

结语

在高职院校“创优升本,转型升级”背景下,循序渐进地进行教学改革,同时实验实训管理体制也要进行相应的改革创新,对实验实训室管理也提出更高的要求。实验实训室是教学、科研和社会服务非常重要的场所,实验实训室管理人员处在日常管理、建设和实践教学等工作的第一线。实验实训室管理人员队伍建设直接关系到实验实训室建设、管理、实验实训教学以及学生技能水平。因此,高职院校实验实训室管理人员队伍建设与专任教师队伍的建设同等重要。在推进实验实训室管理人员建设实施过程中,从优化实验实训室管理人员结构开始,利用科学有效实验实训室管理模式,注重提升实验实训室管理人员专业素质,加强其科研和创新能力,还要有完善的长效机制作为保障,为建设中国特色高水平高职学校和专业提供更有力的支撑,让实验实训室的管理更加科学更加规范有序。□

参考文献:

- [1] 孙会,洪梅,陈旭彤.高职院校实验实训室管理人员队伍专业化建设研究[J].实验技术与管理,2021,38(1):223-226.
- [2] 张雪娇.高校实验室创新管理路径探索[J].沙洲职业工学院学报,2021,24(2):42-47.
- [3] 张孝芳,王荣明.高校实验室技术队伍的建设及管理研究[J].实验科学与技术,2020,18(2):149-152.
- [4] 郭尚义.关于高校实验室技术队伍建设的思考[J].山西经济管理干部学院学报,2012,20(1):9-11.
- [5] 孙小琪,孙杰,张鹏程.“互联网+”背景下创新复合型实验室建设探究[J].实验技术与管理,2019,36(8):257-259.

(作者单位:江苏航运职业技术学院)

(责任编辑:豆瑞超)