

新时代背景下高职院校教学管理队伍建设研究

李 毅 赵淑营

广西理工职业技术学院 广西崇左 532200

摘 要: 高职院校的师资队伍是保证学校正常运转和可持续发展的关键,高职院校教学管理队伍建设有利于促进教学管理工作规范化和高效化开展,促进高职院校良性发展以及特色专业建设。本文分析了高职院校教学管理队伍建设的价值内涵,指出高职院校教学管理人员应具备的专业化素质,包括思想政治素质和职业道德素质、专业知识与管理能力、无私奉献的精神。通过对高职院校教学管理队伍建设存在的问题进行分析,提出新时代背景下高职院校教学管理队伍建设的主要思路和优化策略,为技术技能型人才培养以及高职院校高质量发展提供有力保障。

关键词: 高职院校; 教学管理; 队伍建设

教学管理人员主要负责教学管理工作,应具备耐心、细心、责任心,为人才培养工作的落实贡献一份力量。在新时代背景下,高职院校改革逐渐深化,有必要加强教学管理队伍建设,着力提升教学管理队伍整体素质,以提高教学管理人员管理和服务学生的能力,引导学生树立正确的价值观,激发学生的学习动力,促进学生身心协调健康发展,从而展现高职院校的人才培养职能,助力高职学生全面化、个性化发展,增强高职学生的就业竞争力。

1 高职院校教学管理队伍建设的价值内涵

1.1 有利于促进高职院校教学管理工作规范化和高效化开展

随着高职院校招生规模的扩大,给教学管理工作带来了新的挑战。唯有加强教学管理队伍建设,不断提高教学管理人员的专业素质和管理能力,才能确保教学管理人员更好地服务于广大学生,得到学生的信任和支持,凭借较高的素质能力,促进高职院校教学管理工作规范化和高效化开展。

1.2 有利于推动高职院校特色专业建设

教学管理队伍建设能够为高职院校特色专业建设注入推动力,增强专业优势,提升高职院校的知名度和美誉度,扩大高职院校的社会影响力,进而获取更多优质生源,吸引各个专业优秀的教育类人才和行业内的教学管理人才加入,这会对高职院校市场竞争力的提高产生积极影响^[1]。

2 高职院校教学管理人员应具备的专业化素质

2.1 思想政治素质和职业道德素质

一般来说,教学管理人员要具备良好的思想政治素质,这样才能在与学生沟通的过程中潜移默化地渗透党的先进思想,弘扬核心价值观,及时纠正学生的思想偏差,塑造学生独立人格和正确三观。同时,教学管理人员要具备良好的职业道德素质,明确自己肩负的职责,全心全意为

学生服务;表达对学生的理解和尊重,构建和谐友爱的师生关系;还要言传身教,培养学生工匠精神和职业品质。

2.2 专业知识与管理能力

为了保证教学管理人员能够充分胜任岗位工作,其应具备专业知识与管理能力,包括教育学、社会学、心理学、管理学等方面的知识以及沟通能力、协调能力、服务能力;还要能够灵活运用互联网和新媒体,与其他部门密切沟通,共同开展教学管理工作,如利用 QQ 群、微信群等平台,及时向学生传达高职院校的新制度、新政策,让互联网核新媒体真正成为高职院校和学生之间的桥梁纽带,致力于为广大学生提供专业服务。

2.3 无私奉献的精神

教学管理人员日常工作比较繁杂,占用了其大量的时间和精力,还要面对各种各样的突发问题,让教学管理人员感到应接不暇。从教学管理队伍专业化建设的角度来说,教学管理人员应具备无私奉献的精神,能够坚守工作岗位,认真负责地为学生服务,不计较个人得失,始终以饱满的热情对待每一个学生,绝不忽视任何细微环节,切实提高自身管理和服务水平,为高职学生创造良好的学习和生活环境。

3 高职院校教学管理队伍建设存在的问题

3.1 缺少整体长远的规划

鉴于高职院校教学管理队伍建设需要长期持续性的开展,理应进行科学规划,为相关工作提供标准导向。然而,有些高职院校对教学管理队伍建设的重视程度稍不足,缺少整体长远的规划,培训力度较小,岗前培训缺失,在岗培训活动较少,培训内容落后;培训方法单一,导致教学管理人员的专业素质和职业道德无法有效提高,未能形成正确的价值观和较强的责任感,这给高职院校教学管理工作带来了巨大挑战。

3.2 管理制度不健全

现如今,高职院校主要侧重于“双师型”教师队伍建设,建设了相对完善的管理制度和激励机制,旨在吸引优秀的教学和科研人才,壮大师资力量,提高人才培养实效。但是高职院校教学管理队伍建设缺少匹配的管理制度,没有客观全面评估教学管理人员的工作绩效,教学管理人员的薪酬福利等与各专业学科的任课教师有着较大差距,极大地抑制了教学管理人员的工作热情,教学管理人才流失的现象较为严重^[2]。

3.3 对教学管理人员的管理不到位

部分高职院校对教学管理工作的认识不够准确,认为教学管理人员只需负责协调各专业学科课程的教学时间和考试安排及对学生的学籍信息进行管理,忽视了教学管理人员与学生沟通、为学生提供专业化和个性化服务的职能,这就导致高职院校对教学管理队伍的管理存在缺位现象。教学管理人员的选拔、培训、激励都没有落实到位,普遍缺乏创新积极性,教学管理队伍中高素质创新型人才比较匮乏,严重影响到了高职院校教学管理队伍建设成效。

3.4 教学管理队伍不稳定

部分教学管理人员认为工作压力大,付出与回报不成正比,薪酬待遇等都不具备优势,使得高职院校中教学管理人员数量和质量往往不能满足实际工作需求,不愿意花费人力物力资源培养教学管理人员。教学管理工作的落实成为难题,技术技能型人才培养效果随之受到了较大影响。

4 新时代背景下高职院校教学管理队伍建设的思路

4.1 体现高职院校特色

在新时代背景下,高职院校教学管理队伍建设需要体现出学校的办学特色,基于高职院校专业发展和人才培养目标,建立德艺双馨的教学管理队伍。既要加强师德师风建设,提高教学管理人员的思想政治素质和职业道德素质,有力践行立德树人任务,又要加强专业素质建设,保证教学管理人员具备较强的业务能力、管理素养、创新意识和奉献精神,从而为高职院校高质量发展注入新的动能。

4.2 服务产教融合

产教融合是新时期高职院校与企业协同育人采用的主要模式,对于教学管理队伍建设提出了新的要求。在新时代背景下,高职院校教学管理人员要主动与企业沟通,探索双方共享资源、深化合作的有效途径,调动企业参与协同育人的积极性,以便更好地服务于产教融合,推动高职院校特色专业建设,培养符合时代和社会需要的技术技能人才,拓展高职学生的就业空间,促进高职院校、企业和学生互利共赢。

4.3 激发教学管理人员的自我提升意识

教学管理人员自身的思想觉悟和对待工作的态度会

直接影响到教学管理工作效果。在新时代背景下,高职院校教学管理队伍建设的重点之一就是提升教学管理人员的思想觉悟,形成良好的就业观,高质量完成工作任务。教学管理人员要积极探寻先进工作模式,了解未来高职教育发展趋势,提升自己的创新能力和创新思维,积极探索教学管理工作的新技术、新平台和新方式。

5 新时代背景下高职院校教学管理队伍建设的优化策略

5.1 制订科学可行的教学管理队伍建设计划

纵观高职院校教学管理队伍建设的影响因素不难发现,确立科学可行的工作计划将是推进教学管理队伍建设长效化、规范化开展的关键。因此,高职院校要加强总体规划和顶层设计,根据本校的办学特色和发展需求,建设专业化的教学管理队伍,提高教学管理工作效能。首先,高职院校要考虑引进行业内的优秀教学管理人才,对应聘者的专业素质、管理能力、道德水平、价值观念、工作经验进行综合分析,对其实施岗前培训,增强其岗位胜任力,为教学管理队伍注入新鲜血液。其次,对教学管理人员实施动态化、全方位监督管理,定期开展职业道德教育,组织学习党的先进理论思想,构筑坚实的思想防线,督促教学管理人员加强学习,提高专业素质。最后,优化教学管理队伍结构,尤其是要增加青年人才所占比例,为青年人才创造进入教学管理队伍的机会,依托青年人才开拓进取、奋勇拼搏的精神,激发教学管理人员的创新活力,并要细化不同岗位人员的职责,作为招聘、培训和考核的主要依据,努力打造一支高效、精干、稳定的教学管理队伍,揭开高职院校发展的新篇章^[3]。

5.2 构建完善的考核评价制度

健全完善的考核评价制度能够为教学管理队伍建设创造优良的制度环境,有效指导、约束和规范教学管理人员的行为,使教学管理人员在岗位工作中更加兢兢业业,认真负责,发挥专业化的指导和服务职能。首先,在新时代背景下,高职院校要完善绩效考核制度,细化考核指标,对教学管理人员进行综合评价,并将评价结果与评先评优、职称评定、职位晋升相挂钩,帮助教学管理人员实现自我价值和职业发展目标,激发教学管理人员的自主学习动力,为教学管理队伍建设助力。其次,采用多元主体评价方式,不仅要由教学管理人员自评和互评,还要由学生和教师进行评价,将日常考核与年终考核相结合,对评价结果进行深层次的 analysis,找到不足之处,提出改进措施,强化教学管理人员的素质能力水平,推动教学管理队伍建设长效开展。最后,建设竞争上岗制度,创造公平公正的竞争环境,采取能者上、庸者下的形式,激发教学管理人员的危机感和内在潜能。对于那些师德师风模范、综合素质高、业务能力突出、学生和教师满意的教学管理人员给予丰厚



的物质奖励 在岗位晋升、职称评聘时予以优先考虑。对于岗位履职不认真、工作业绩差、出现师德失范行为的教学管理人员 要降低聘用岗位等级 或是解除聘用合同 从而维护教学管理队伍的纯洁性、先进性和专业性。

5.3 优化物质文化和精神文化环境

信息时代下 高职院校教学管理人员要在岗位工作中灵活应用现代信息与互联网技术 显著提高了教学管理工作效率 也给高职院校的物质文化和精神文明建设提出了新要求。首先 高职院校应购置质量性能可靠的软硬件设施 构建灵活性、兼容性、可扩展性较强的教学管理信息系统 并要运用网络信息安全技术 向教学管理人员渗透信息安全意识 防止因教学管理人员操作不当引起教师和学生的信息泄露 做好教学管理信息系统的运维管理工作 保证系统运行的安全稳定性^[4]。其次 在新时代背景下 高职院校要发挥校园文化的精神引领功能 教务处每月组织召开全院会议 将教学管理工作情况做汇报 找出问题并提出解决方案 提高所有部门和教职工对教学管理工作的重视度 营造全员参与教学管理工作的文化氛围 针对教学管理队伍建设集思广益 表达意见和建议 推动教学管理队伍建设持续性开展^[5]。最后 督促教学管理人员利用线上线下平台学习信息技术应用要领 了解信息系统的结构、功能和维护方法 能够运用新平台、新思路、新模式开展教学管理工作 畅通与学生和教师的沟通交流 为学生和教师提供多元化服务 及时解决他们的个性化问题 促进教学管理工作转型和创新。

5.4 加强对教学管理人员的培训

为了进一步提升教学管理队伍的管理水平和工作能力 高职院校要强化对教学管理人员的业务培训 可以结合岗前培训与在岗培训、常规培训与专业培训 实现理论与实践有机结合 促进教学管理人员全面发展。首先 对新入职的教学管理人员采用传、帮、带的方式 使之迅速掌握教学管理工作内容、方法、目标 缩短适应岗位的时间;对在职的教学管理人员要定期培训 巩固其专业知识 培养其创新思维 提高其工作能力 使之能够更好地为学生和教师服务。其次 开展常规培训时 侧重于思想政治教育和职业道德教育 丰富理论学习内容 拓展教学管理人员的知识面 完善教学管理人员的理论知识体系;开展专题培训可以根据教学管理工作中遇到的难点或者热点问题 在思维碰撞中提高教学管理人员辩证思维能力和解决问题的能力^[6]。最后 在新时代背景下 高职院校要鼓励教学管理人员外出学习培训 拓宽视野 取长补短 准确认识到自己的短板 并增强学习意识 提高教学管理人员的综合能力。

5.5 优化选人用人机制

教学管理是高职院校日常管理的重要内容 具有特殊

性和复杂性 因而优化选人用人机制有着一定的必要性。首先 建立优胜劣汰的用人机制 选拔责任心强、专业知识丰富、具有较高管理素养的人员加入教学管理工作队伍。其次 适当提高教学管理人员的薪酬福利待遇 将那些管理水平高、业务能力强、教学管理经验丰富、勇于开拓创新的优秀青年人才和高学历青年教师吸引和充实到教学管理队伍中来 使教学管理队伍的年龄、学历、职称和知识结构日趋合理。最后 建立教学管理人才留用管理机制 为优秀的教学管理人员提供丰厚的薪酬福利待遇和广阔的成长空间 设立多种奖项 优化工作环境 维护教学管理工作队伍的稳定性。

结语

总之 新时代背景下 高职院校教学管理队伍建设已然迫在眉睫 需要明确教学管理队伍建设的思路为体现高职院校特色、服务产教融合发挥典型作用。与此同时 高职院校要制订科学可行的教学管理队伍建设计划 构建完善的考核评价制度 优化物质文化和精神文化环境 加强对教学管理人员的培训 从而推进教学管理队伍建设标准化、规范化开展 为高职院校高质量及创新发展赋能。

参考文献:

- [1] 颜永勤,刘浩瀚.“双高”背景下高职院校双创教师队伍培育[J].现代商贸工业,2024,45(15):149-151.
 - [2] 胡艳玲,林中翔,李国利,等.“双高计划”背景下高职院校师资队伍国际化水平提升路径研究[J].卫生职业教育,2024,42(10):11-14.
 - [3] 杨璐.“双高计划”背景下高职院校师资队伍建设研究[J].广东农工商职业技术学院学报,2023,39(04):81-84.
 - [4] 郑学梅.基于职业生涯管理的高职院校师资队伍建设路径探析[J].佳木斯职业学院学报,2023,39(07):158-160.
 - [5] 郭改琴.“互联网+”背景下高职院校教学管理模式研究与实践[J].杨凌职业技术学院学报,2023,22(02):50-52+63.
 - [6] 黄丹妮.高职院校高水平教师队伍建设的路径探究[J].广西教育,2022(27):86-89+105.
- 作者简介:李毅(1981—),男,汉族,江西莲花人,工学硕士,副教授,研究方向:无机材料和教学管理;赵淑营(1984—),女,壮族,广西崇左人,学士,讲师,研究方向:信息技术和教学管理。