

浅谈高职院校教学管理人员工作现状及解决途径

范铁

(伊春职业学院 黑龙江 伊春 153000)

[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、题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的提出具体的解决途径。

[关键词] 教学管理; 挑战; 解决途径

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.06.811

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

1、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。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,选拔骨干教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。

2、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。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。

二、学生管理对教学管理人员的挑战

1、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理,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。

2、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。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。

三、解决教学管理人员工作现状的途径

1、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,进一步提升他们对自身价值的认识。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。

2、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。

3、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。学校在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