

高职院校教学管理队伍职业化建设探析

甘益慧,黄晓燕

(佛山职业技术学院 教务处,广东 佛山 528000)

摘要:高等职业技术学院教学管理能力和水平问题,已经成为其当前改革和发展中的瓶颈。教学管理队伍现状及其所带来的负面影响引起了院校领导和社会及政府的高度关注,建立一支职业化的教学管理队伍已迫在眉睫。本文从职业的概念及职业化的标准入手,阐述了教学管理队伍职业化建设所应具备的条件及其重要性,并从完善规章制度建设、完善培训体系建设、营造职业氛围、推行教育职员制度等四个方面提出了建设的途径及其意义。

关键词:高职院校;教学管理;队伍职业化

中图分类号:G640 **文献标识码:**A **文章编号:**1674-5884(2013)12-0051-03

众所周知,未来高职院校竞争优势越来越体现在人力资源方面,而教学管理队伍作为人力资源的重要组成部分,其重要性日益突出。建设一支职业化的教学管理队伍,不仅对于教学运行工作的协调、保障、高效具有不可替代的作用,更是高职院校优势竞争的关键所在。

一 职业的概念及职业化的标准

职业是人们所从事的作为谋生手段的工作,同时它也是社会发展分工的产物。一个职业从不成熟阶段发展到职业化的阶段,应具备一定的标准:第一,它是社会发展需要的产物,由一定数量的、较为稳定的人群从事此项职业;第二,从业人员应具备一定专门素养,入职须有一定的门槛要求,初步形成职业资格条件;第三,初步形成职业理论体系,相关知识不再处于缄默状态,能指导新人很快参与实践工作;第四,有一定的理论阵营,能关注职业的持续健康发展,发出行业的声音。

二 队伍职业化所具备的条件

根据以上职业化的标准,教学管理队伍要想达到职业化需要具备以下条件:

- 1. 管理队伍结构(年龄、学历、智能等结构)合理,成员相对稳定,数量充足能满足日常教学管理的需要。
- 2. 管理人员应具备一定的专业化素养。首先,懂得信息技术和公文处理。如今,教学管理手段日益现代化,许多管理工作都在网络系统中进行。以佛山职业技术学院

为例,教研管理系统主页上就有质量工程、网络课程、校外教学平台、办公自动化、实训基地等十几个管理系统,一个没有信息技术素养的人是无法从事此项工作的。其次,教学管理人员要求具备与高等教育相关多学科的知识体系。教学管理人员须具备高等教育学、大学心理学、高等教育哲学等学科知识体系;还要有高等教育管理学科的基础知识,如学校管理学、教育经济学、组织行为学、系统论、控制论和信息论等。最后,管理人员得具有一定的科学研究能力和创造能力,它们是推进管理工作科学化的源泉。

3. 具有一定职业理论体系,尽快将处于缄默状态的知识转化为理论,指导新人快速上岗工作;并开办教学管理队伍建设专门杂志,而不是作为一个子栏目寄居在与教育大门类相关的杂志里,给予教学管理人员一个相互交流、学习和提高的平台。

4. 教学管理队伍最终完成职业化的标志是在市场经济条件下,教学管理是一种受聘于市场的职业,其本质是劳务的商品化。其人员能够象高校教师一样参与市场竞争,在各个高校之间自由流动。

三 管理队伍职业化建设的途径

1. 操作流程,完善规章制度,加强法制法规建设是教学管理队伍职业化的基本途径

职业化的教学管理是指依据一定的操作流程和规章制度办事,而不是单凭个人兴趣和感情来进行管理,这是一个最基本的准则。

(1)从微观操作层面来看,规范操作流程是职业化教学管理最基础的工作,它能消除行政工作彼此扯皮、推诿所带来的内耗,保障办事过程畅通无阻。以佛山职业技术学院教务处项目管理为例,2012年立项的院级质量工程共有94项,省级和市级共有24项,课题的申报、组织评审、立项(或发布省级立项通知)、中期检查、结题、提交年度管理报告、成果推广等环节众多。为了加强过程管理,教务处把各个环节的时间节点、需提交材料的内容、形式及其方式、评审过程、重要事项的变更手续等都制定了一套清晰的操作流程,公布于网站。这样,课题负责人和管理人员都可根据不同的时间节点,按照一定的操作流程各自准备相关材料,有条不紊地完成相关工作。

(2)完善规章制度建设。它能够避免管理过程中的人为因素,减少工作中的盲目性和随意性,提高办事的效率和质量。以管理队伍自身职业化建设为例,管理人员入职需要有一套完整的职业资格标准作为考察的依据;考核需要有一套以能力和业绩为导向的、科学合理的评价体系;为了留住人才,更需要有一系列能够激励员工高效工作,完善员工职业发展空间薪酬、职业规划与发展等保障制度。

(3)完善法制法规的建设,以法律的权威性、强制性、规范性、稳定性确保教学管理者的权威及所实施的管理效能。从学校层面来讲,目前,我国各个高校都是以法规为主要导向的管理,教学管理的政策性已得到很好的体现,但是法规的建设滞后于现实发展的需要。法制法规的建设是一个系统的工程,任务艰巨,需要政府和全社会的大力支持与配合。

2. 加强培训体系建设,建立一支学习型队伍是提升教学管理队伍职业化的必然途径

职业化的管理队伍不仅需要多学科的知识体系,在信息高速的今天更需要动态型的知识体系。他们不仅能处理日常事务,而且要在复杂多变的环境中站到教学、科研的前沿,能结合实际情况灵活自如地分析新情况,解决新问题。由于历史和体制的原因,现有管理队伍来源庞杂,结构不合理,素质不高,要想改变这种状况,一方面需要补充具有教学管理专业背景的高素质新鲜血液,另一方面必须对现有队伍大力实施培训,提升其自身素质。

(1)必须树立大培训、大教育的观念,给予教学管理人员各种终身培训机会,把脱产进修、岗前培训、在职培训以及到国内外学校参观、交流等办法结合起来。拓宽管理人员的眼界,提高他们的现代管理水平。脱产进修能使管理人员获得较为系统的具有教学管理背景的知识与技能,岗前培训能使新手快速适应新的工作岗位,在职培训能使他们针对性地学习,着重解决工作过程中出现的实际问题。

(2)从顶层设计考虑来完善培训体系。根据不同类型、不同层次、不同办学目标的学校、同一学校不同岗位等不一样的需求设置多样化的培训目标,量身定做培训计划,然后再实施培训并对培训效果进行评估,总结经验与不足,从中发现新一轮的需求,从而形成一个良性循环的培训体系。

3. 学校高度重视,积极营造职业化的精神氛围,把教学管理队伍建设提高到战略性的地位

(1)转变观念,打破教学管理人员“无专业、无前景”的思想,在学校积极营造“尊重教学管理、尊重教学管理人才、人人争当教学管理人才”的氛围。加强教学管理人才资源的合理开发和使用。对学校内部人力资源进行整合,根据教学管理队伍建设的整体发展规划,将具有管理潜质的优秀人才选拔到教学管理岗位并加以重点培养;并对社会人力资源加以利用,把优秀的管理人才引进来。把教学管理队伍建设与教学、科研队伍建设两手都抓起来,充分发挥教学管理的支柱性功能和服务性功能。

(2)学校高度重视,从高屋建瓴的科学高度对教学管理工作进行认真审视与反思,进行积极探讨和战略规划,把管理干部队伍的建设和梯队培养、目标规划作为一门学科建设,有意识地纳入议事日程,使教学管理干部队伍的培育呈现出系统性、有序性、计划性、整体性的健康稳定的良性动态发展轨迹。

4. 积极推行教育职员制度,探索分类管理,拓展教学管理人员的职业发展空间和前景,逐步实现教学管理人员的职业化

(1)实行“管理干部”去行政化,推行教育职员制度。明确教学管理线领导不再是一种官职,而是和普通管理人员一样属于职员。他们的工资待遇不再与行政级别挂钩,只与职务级别挂钩。彻底实现用人制度由身份管理向岗位管理转变、管理人员由行政级别向职员级别转变、由职务观念向业务观念转变。

(2)积极探索分类管理,学校现在已经明确对教师、行政人员、后勤人员进行了专业技术、管理类、工勤类三个类别管理。但对管理类内部没有进行进一步的区分,未能有效区分领导岗位与事物管理岗位的职能。必须建立领导序列与非领导序列的分类管理,明确领导是管理决策层,实行任期任届制。非领导的普通职员是执行层,实行职务常任制。他们在本质上都属于职员。

(3)进一步完善从业资格标准,建立符合教育职员特点的职务晋升系列。明确教学管理人员的职级等级、职责与权力、福利待遇、绩效评价体系等,从而为其提供一个透明的职务晋升通道。从制度上彻底根除官职升迁是管理人员谋求个人发展的主要途径。

(4)区分学术管理和行政管理的特点,充分发挥专家教授在学校教学管理中的作用。对于教学、科研和学科建设等方面的工作,应该由各类专家组成的委员会提出方案和实施考核、评审等职能。一般性的行政工作则由领导决策,普通管理人员执行。

惟其如此,才能激发教学管理人员把学校的组织目标内化为个人的职能目标,内化为个人的工作动力和进取意识,把管理工作作为自己事业成功的生长点和心理归宿。

四 管理队伍职业化建设的重要意义

1. 管理工作对象的多元性、教学管理实施途径的复杂

性需要一支高素质的教学管理队伍,它是保障教学工作正常运行的基础

教学管理对象包括人、物(设备等)、财(教学经费等)、信息(教材等)、时间(教学进度等)。教学管理途径包括从主管教学院长到系主管教学主任到教研室主任的垂直管理,也包括学院各院之间、各系之间合作的横向管理,还包括不同院系之间教研室合作的网络交叉型管理。教学管理对象之多和教学管理途径之复杂多变,为教学工作正常运行带来一定的难度。

2. 运行是一个时刻都处在动态平衡的过程,管理队伍的素质是决定其能否高效的关键

管理的人流、物流、信息流与时间流随时都可能处在变化之中,能否将它们有机的协调起来,选择合适的途径充分发挥他们各自最佳功效,达到最大合力的效果是提高人才培养质量的根本性保障。

3. 发展的必然要求

首先,近年来,学校规模不断扩张,高等教育从精英教育转变为大众教育,学生数量急剧增加、学生素质良莠不齐、学科和专业结构日益复杂等带来的一系列问题导致管理难度日益增加;其次,随着社会和经济的发展,服务和服从于社会主义市场经济建设发展的需要这个人才培养根本目的摆在了非常重要的位置,决定了学校的人才培养过程是一个更加开放式、包容式的环境。如定岗实习、生产性实习等教学管理环节已经延伸到了学校难以直接管辖到的场所,还有许多企业把工厂直接搬进了学校,建起了“校中厂”或者学校直接把教学场所移到了企业,建立了“厂中校”。再次,高等教育组织形式多样化与国际化,大学作为高等教育主要组织形式,其垄断地位逐渐丧失;随着高等教育改革的深化,各高校之间对人才、资金、服务等各项资源的竞争越来越激烈,要想保持竞争的优势地位,建设一支高水平的职业化教学管理队伍迫在眉睫。时代的发展对教学管理人员及其所从事的管理工作提出了更

高、更严格的要求。

4. 管理队伍的精神风貌,和谐愉悦的工作氛围是学校文化和精神的有机组成部分,对教学管理具有潜在的积极作用

愉悦的工作环境不仅可以极大地调动管理人员和管理对象的积极性、主动性和创造性,而且可以促进他们之间的相互理解、信任、尊重及包容。理解彼此的工作及其特点,尊重彼此的社会地位和劳动成果,把管理人员的工作业绩和教师群体的教学科研成果在制度上平等对待。尤其在我们参照成功改革高校的经验深化内部管理体制改革的关键时刻,需要得到各级领导和教师们的包容和支持。这种愉悦的工作氛围有利于和谐校园文化内在机制的形成,从而不仅无形中提升了教学管理的效率,更是推动学校持续健康发展的最根本动力。

综上所述,想要高效的做好千头万绪、复杂多变的教学管理工作,需要懂得教育教学规律,掌握专门的知识和技能,运用一定的管理方法和操作流程,这一切都依赖于一支职业化的教学管理队伍。

参考文献:

- [1] 顾健辉. 教学管理队伍专业化研究[J]. 黑龙江高教, 2008(10).
- [2] 洪茹燕. 教学管理队伍专业化、职业化与高校竞争优势研究[J]. 浙江社会科学, 2005(5).
- [3] 王 瑛. 论高校教学管理专业化建设[J]. 长春工业大学学报(高教研究版), 2006(4).
- [4] 洪茹燕. 高校教学管理队伍专业化、职业化探析[J]. 黑龙江高教研究. 2004(6).
- [5] 薛小平. 高校管理队伍职业化探析[J]. 内蒙古民族大学学报(社会科学版). 2003(5).

(责任编辑 游星雅)