

民办高职教学管理队伍建设的不问题研究*

金荣月

(浙江东方职业技术学院, 浙江温州 325011)

摘要: 民办高职院校因办学主体的不同, 在学校运行机制、管理方法、经费筹措、岗位设置等诸多方面与公办高职院校存在差异。这些差异反映在教学管理队伍建设中所产生的影响较大, 本文据此就问题的成因和对策进行分析。

关键词: 民办高职院校; 教学管理队伍; 困境及对策

中图分类号: G717.17

文献标识码: A

文章编号: 1672-0105 (2014) 02-0038-04

The Research on Problems of Teaching Management Team in Non-government Funded Vocational Colleges

JIN Rong-yue

(Zhejiang Dongfang Vocational and Technical College, Wenzhou, 325011, China)

Abstract: There are lots of differences between non-government funded and government funded vocational colleges on aspects of college running mechanism, management method, fund raising and post establishment, etc., for discrepancy of principal part in running school. Therefore, big effectiveness occurs in the construction of teaching management team. This paper will make an analysis of the causes and put forward some countermeasures as well.

Key Words: non-government funded vocational colleges; teaching management team; problems and countermeasures

相对于公办高职院校而言, 民办高职院校在办学的过程中突显出三大特性: 一是办学主体是企业, 办学机制较为灵活; 二是运行模式上, 民办高职虽然也追求教育的社会效益最大化, 但学校的生存法则和基础决定了办学的社会效益与经济效益相兼的原则; 三是民办高职因投资单一, 教师收入不稳定或低于公办教师而使师资流动性相对较大, 直接或间接地影响了民办高职院校教学管理队伍的建设。因此, 教学管理团队建设如何走出困境, 是需要认真研究的问题。

一、民办高职教学管理队伍建设的困境

根据我们对民办高职院校的调查, 结果显示, 80%的民办院校教学管理人员认为, 工作量大且繁杂, 无法真正静下心来进行教学管理研究; 65%的

人员认为民办学校的教学管理人员缺乏“以人为本”的管理思想和奉献精神; 85%的人员认为民办学校的教学管理人员参差不齐, 业务素质偏低。种种现象表明, 高职院校的教学管理队伍整体素质与目前高职教育的发展要求不相适应。

(一) 教学管理队伍不稳定, 影响教学管理工作的连续性

任何学校都要以教学为中心, 教学要以教师为中心, 教学管理人员要为教师教学服务, 这样的理念无可厚非。但由于种种原因, 民办院校教学管理队伍极不稳定, 影响了教学管理工作的连续性, 最终影响了教师教学质量的高效性。

从目前来看, 一是教学管理人员工资待遇相对较低。本研究曾对某民办高职院校进行调研, 2013年统计管理人员的人均收入比教师低35%, 直接影响

收稿日期: 2014-04-18

基金项目: 浙江东方职业技术学院重点课题“工学结合人才培养模式下教学管理机制创新研究”(DF201302)

作者简介: 金荣月(1963—), 女, 浙江温州人, 助理研究员, 主要研究方向: 高校教学。

了工作的积极性;二是教学管理人员在学校的地位相对不高,不受学校重视;三是教学管理人员的职称评定与职务晋升相对困难,学院给予的继续教育机会不多;四是教学管理人员出成果的机会相对较小,很难在专业建设、课程建设、教学研究中出成果。由于多种原因,造成教学管理人员心态不平衡,不安心于本职工作,总想着转岗、转业,致使教学管理队伍不稳定,直接影响各项工作的连续性。

(二)教学管理队伍结构不合理,教学管理科学化规范化推进困难

民办高职院校由于办学经费的有限性,在聘用教学管理人员时就显得过于节俭。首先,教学管理人员学历层次普遍不高,高学历管理人员极少,很多基层教学管理人员没有系统地接受过教育学、心理学、教育管理学、信息化办公等方面知识和技能的培训。其次,教学管理人员数量不足,民办高校为了节省开支,尽量压缩教学管理人员,而随着教育主管部门对高职教育各方面工作的要求不断提高,教学管理工作量不断增加,繁杂的事务性工作让教学管理人员疲于奔命。目前,民办高职院校的教学管理人员庞杂,很少有教育学或教学管理学出身的,有从其他岗位转行过来的,有离退休人员返聘的,有高职院校自身毕业后留校的,还有一些是随调安置人员,甚至还有部分人员来自企业、部队等非教育机构等等。

(三)教学管理队伍服务意识、创新意识不强,影响教学管理工作的有效性

在民办的体制下,岗位设置和人职匹配的弹性较大,往往导致教学管理岗位人员的整体素质难以提高,使得服务水平不高,创新意识不够,日常中忙于事务性工作,而对于服务育人、内部管理体制改革等缺乏深入研究,习惯于传统的管理模式。

二、民办高职教学管理队伍建设困境的成因分析

(一)工资水平偏低,导致人员流动较大

在办学经费投入方面,民办高职院校办学经费很少得到政府的支持,基本上处于自筹自支的状态,在办学经费有限的条件下,让民办高职院校更加注重办学的效益性。其办学经费的投入程度在一定程度上影响到学校在各个方面的发展,势必也会影响平均工资水平。在民办高职院校,平均工资水

平本来就不高,而教学管理人员工资水平就更低。就所调研的学校而言,平均比教师低35%左右。在这样的情况下,有的教学管理人员一心想着“转教”,或者“转校”,导致人员流动过大,教学管理队伍不稳定。

(二)民办与公办,向往体制内的情节重

传统观念的影响下,公办院校就是公立的,就是铁饭碗;而民办院校就是私立的,就是易碎品。虽然体制内与体制外、公办与民办在未来的改革过程中会慢慢地变得相当,但在人们根深蒂固观念中,公办院校在社会上更有地位一些。相对于公办高职院校而言,由于民办高职院校一般情况下,无法全面享受公办高职院校所享有的福利待遇和政府政策,教师所拥有的归宿感及对学校的认可度较弱,其在一定程度上对薪酬的关注程度加大,因而对薪酬的弹性程度较大,即工资的涨跌会影响其是否决定另谋高处,这让更多的教学管理人员想方设法投向体制内,这也是教学管理队伍不稳定的原因之一。

(三)专业化发展不顺,归属感不强

在很多高职院校,教学管理人员往往被视为“教辅人员”,起着“辅助”的作用,仿佛与“管理”没有什么直接关系。所以,在高职院校(尤其是民办高职院校),其教学管理人员除了中层领导以外,基本上是学历不高的工作人员。由于这样的观念以及这样的现实,决定了学院对于教学管理队伍的建设不够重视。

而且,在很多民办高职院校,在办学经费紧张的前提下,对于教师的培训与继续教育也相当有限,而对于一般教学管理人员的职后教育就更加少之又少了,这极大影响了管理人员的专业化发展,使职业的归属感减弱。

三、民办高职教学管理队伍建设的对策

民办高职院校教学管理队伍建设存在困难,为了改变这种困境,提高管理队伍的稳定性,我们除了发挥管理人员的内在需要外,还要健全外在的激励机制,提出合理的对策。

(一)体制保障,营造和优化教学管理队伍建设的环境

民办教育也是多元教育的一种方式,其中也承担着社会公益的责任,民办高职教育也是为区域经

济的发展服务,政府就应该通过购买教育服务的方式,为民办教育的生存与发展加大投入力度,并使之制度化、长效化,从根本上改变目前民办高职单打独斗的艰难局面。

民办教育是依靠一定的企业办学而存在的,为了自身的发展,也为了其所属学院的发展,就应该加大投入,力促民办院校的发展。同时,这也是企业(尤其是大企业)回报社会的一种方式,是企业的一种社会公益行为。企业作为办学主体,有责任与义务帮助学院渡过难关,以及未来的发展,也是体现一种社会公益行为,就应该为学院加大办学投入。

民办高职院校的发展,当然不能全靠政府及办学企业,更应该通过多种方式,服务于社会,加大社会培训力度,为自身的生存与发展谋求办学经费。

只有这样多渠道多途径地拓宽经费收入,民办学院才能真正地发展起来,走上科学发展的轨道,实现良性循环。只有这样,才能提高办学水平,招生规模才能越来越大,学院办学经费才能越来越多,经费使用的自由度也就提升了。在这样的情况下,就要增加教学管理队伍的再教育机会,加大培训力度。只有职称晋升也会慢慢地走向正轨,教学管理队伍才能逐渐稳定。

(二) 基于专业化,建立和完善教学管理队伍建设的长效机制

相对于公办高职院校,民办高职院校确实有一些地方存在“短视”的现象,更多地注重目前的招生情况,以及与之密切相关的学费收入情况。呈现出明显的“多快好省”的特点:学费要多、学期要快、评价要好、支出要省。总的来说,就是要学费收入多,办学支出少,但又要社会好名声。这种现象的产生虽然有点无奈,但也显示了民办高职院校在中长期规划上的欠缺。目前,一些民办高职院校的中长期规划更多地强调专业规模、学生规模、占地规模等,而对于教职工培训的经费预算、培训规模等却涉及较少。

民办高职院校要获得长远的发展,必须要有合理的、可实施的中长期规划,对于人力资源管理做到规范化,对于教学管理人员的培训要落到实处。就目前相关的“国培”与“省培”项目,更多的倾向于教师,而教学管理人员很少有机会参与这样的

培训。而高职院校的教学管理人员又必须具有行政管理 and 业务管理双重身份,这些人员既要有较强的政治、政策水平,又要有与岗位相适应的组织、决策、管理、协调及解决问题的能力,因此学院要以文件的形式,规定教学管理人员必须参与相关培训,并保证培训经费落到实处,加大教学管理人员培训力度。

首先,学院应该明确教学管理队伍建设的目标、培养方案、管理措施、考核条例、奖惩制度,为学院教学管理人员创造良好工作环境、学习环境,让他们有更多的机会参与培训,让他们看到工作的希望,树立工作目标,完成自身的成长计划。学院在职称评定、职务晋升上应给予政策性倾斜,让更多的人感受到教学管理岗位的吸引力,让更多的人参与应聘,从而保证教学管理队伍后继有人。同时学院应该提供专项课题研究,共同研究教学管理的有效性,不仅有助于学院的发展,也有利教学管理人员自身科研水平的提升,为他们的职称晋升做好准备。

其次,要提供专门的培训经费,加强教学管理人员的职后教育,诸如教学管理专题培训、学术交流、脱产进修、攻读学位与学历、在职进修、短期培训等,并适当地开展教育调查、分析、研究和总结工作,通过各种培训和学习机会,以完善教学管理人员的知识结构、使他们具有现代管理意识,从而提升民办高职院校教学管理队伍的整体水平和科学管理能力,造就一支政治坚定、德才兼备、懂教育、善管理的教学管理队伍。

(三) 发挥民办学校的自主优势,重视打造教学管理队伍的品牌

高等职业教育的份量在整个高等教育中所占的比重将越来越大,高职教育改革势在必行,民办高职教育的份量也在加大。高职教育改革,从大的方面说,包括办学机制的改革;从小的方面说,包括人才引进方式的改革。在办学机制方面,民办高职院校具有比公办学校办学机制灵活的优势,在人才引进与教学管理中,除了和公办学校一样要遵循教育教学规律外,它们更有自己独到的灵活的管理方式,为教学管理队伍建设提供了更大的发展空间,其高效的管理制度则是吸引人才的主因之一。

民办高职院校办学机制的自主性和灵活性,是办学的一大优势,在教学管理人员的外聘上,就有

着自己的优势,既可以根据一般的管理办法引进普通的人才,也可以根据“柔性”的办法,聘任一些经验丰富的老学者来参与教学管理。只有这样,才能充实教学管理队伍,提升管理水平,改变以往状态,加强创新意识与服务意识。

总之,民办高职院校教学管理队伍建设的问

题,与办学体制、治校治学的理念、内外环境的营造不无关系。要做好民办高职教学管理队伍建设,国家的政策支持、办学主体的战略策划、学校内涵发展的制度改革等,都要有机联动,综合推进。其中,没有高素质的教学管理队伍,民办高职要创建品牌,人才培养质量要稳步提升是不可能的。

参考文献:

- [1] 陶加煜,彭先坤.浅谈高职院校教学管理队伍的素质建设[J].老区建设,2011(12):59-61.
- [2] 徐峰,吴华英,乐娟.高校教学管理队伍建设存在的问题及对策[J].重庆科技学院学报,2010(5):186-187.
- [3] 曾艳.以人为本加强高职院校教学管理队伍建设[J].无锡职业技术学报,2011(3):86-87.
- [4] 刘旭晖.高职院校教学管理队伍建设探索[J].科技经济市场,2010(12):66-67.

(责任编辑:邱开金)

(上接第20页)

将课程教育从被动式防守状态中解放,重在促进自我认识与人格健全。可见,高职心理健康教育可以承担高职生涯规划教育内职业生涯的教学,不仅减轻了学校课程负担,还增加了两门课程的教学效果。

四、总结

高职职业生涯规划教育因其具有鲜明的个性化特点,必然和高职生的心理个性、心理发展密切相关,与高职心理健康教育有着一定的相关性。可

见,高职职业生涯规划教育与高职心理健康教育可进行一定程度的融合,如在高职心理健康教育中增加一部分职业能力、职业兴趣与人相匹配的学习与测试,心理咨询室增设职业心理与生涯规划咨询,能有效解决高职生职业生涯规划中的内在因素的探索,减轻院校对职业生涯规划教育任务分配的负担。同时,高职心理健康教育中结合部分职业生涯规划教育,不仅可提升高职生自我探索的程度,也有助于其学习动机的培养。

参考文献:

- [1] Liptak, J. J. Using emotional intelligence to help college students succeed in the workplace. *Journal of Employment Counseling*, 2005, 42: 171-178.
- [2] 王丽霞.大学生元情绪、自我同一性与职业成熟度的关系研究[D].江西:赣南师范学院,2011.
- [3] 史纪宁.大学生职业生涯规划的现状与优化[D].南京:南京师范大学,2012.
- [4] 刘丽红,安瑾,刘丰毅,石如斌,冯晓璐,雷寰宇.大学生大五人格、择业效能感与职业成熟度的关系[J].国家教育行政学院学报, 2013(12):39-42.
- [5] 潘云军.大学生职业生涯设计与心理健康教育的整合[J].中国青年政治学院学报,2008(5):30-34.
- [6] 陶炳勇.探索高职教育的心理健康教育新途径[J].现代企业教育,2009(6):35-36.
- [7] 子华明.大学生心理健康教育对职业生涯规划的作用[J].青春岁月,2013(24):283.
- [8] 王美琐,李俊杰.大学生的职业生涯规划与心理健康问题研究[J].中国校外教育,2011(8):28-29.
- [9] 黄国英.大学职业生涯规划教育与心理健康教育有机结合的探索[J].高教研究,2011(1):8-9.
- [10] 刘俊.商科(类)院校心理健康教育与职业生涯规划整合[J].教育教学论坛,2013(16):165-167.

(责任编辑:邱开金)