

加强地方新建本科院校教学秘书队伍建设刍议

李中琴,周雪玲

(保定学院 管理系,河北 保定 071000)

摘要:地方新建本科院校的教学秘书队伍建设暴露出岗位配置与本科教学管理不对等、管理制度与岗位培训机制不完善等一系列问题。完善教学秘书管理体制、岗位绩效管理系统、激励回馈制度、岗前培训和在职培训机制及教学与科研提升平台是地方新建本科院校教学秘书队伍建设的重要举措。

关键词:新建地方本科院校;教学秘书;教学管理;岗位培训;服务意识

中图分类号:G647

文献标志码:A

文章编号:1674-2494(2015)02-0103-03

近年来,我国为适应高等教育大众化需要,优化高等教育布局,批准了一批具备条件的地方专科高校升级为普通本科高校。随着院校的升级,以前旧的教学管理理念和模式受到严重挑战。鉴于此,2011年,教育部颁发的《教育部普通高等学校本科教学工作合格评估指标和基本要求》提出新建普通高校必须拥有一支“结构较为合理,队伍基本稳定,服务意识较强;注重教学管理队伍培训,积极开展教学管理研究,有一定数量的研究实践成果”的教学管理队伍。教学秘书队伍作为一支基层教学管理队伍,其建设对促进新建地方本科院校的教学质量的提高具有重要的意义。

一、地方新建本科院校教学秘书队伍建设存在的主要问题

1. 教学秘书的岗位配置与本科教学管理不对等

在一些新建的本科院校,教学秘书队伍缺岗现象比较严重,尤其是在整合、升级过程中一些教学系部的教学规模迅速扩大,但教学秘书岗位却没得到相应地增加,致使人员配备无法保证基层教学管理的需求。再加上学校在转型过程中没有及时明确教学秘书岗位的具体职责,导致教学秘

书的工作包揽方方面面,职责范围过大,整天疲于应付教学管理及其他日常事务,心理压力比较大,产生厌烦情绪,工作积极性不高,这一方面反映了教学秘书内心的不安定以及学校管理的缺失,另一方面“也是学校发展缺乏稳定性的信号”^[1],这势必对学校的基层教学管理工作产生不良影响。

2. 缺乏教学秘书队伍管理制度

在许多新建本科院校中,对于专业教师队伍和辅导员队伍的建设,学校都制定了一系列比较完善的规章制度。但对于教学秘书队伍,许多院校缺乏相应的管理制度,对教学秘书队伍缺乏长远的规划,教学秘书处于被忽视地位^[2],没有建立起有关教学秘书的选拔、考核等相关机制。

3. 缺乏教学秘书队伍岗位培训机制

新建本科院校对教学秘书普遍存在只“使用”不“培养”的问题,一些学校没有关于教学秘书岗位业务培训的政策性文件。教学秘书人员既长期缺乏校内组织的专业知识和业务知识培训和学习,更没有外出进修、培训和观摩学习的机会,导致教学秘书既不具备做好本职工作的专业知识和技能,又无法通过专业和业务培训、学习、观摩等方式得到提高,从而无法适应不断发展的教学管理工作。

4. 教学秘书的基本业务素质不高,创新能力有限

在新建地方本科院校,不少教学秘书从来就没有接触过与教学管理相关的工作,一切都是从零开始,再加上没有机会学习专业知识来完善自

收稿日期:2014-11-02

基金项目:保定学院教学管理研究项目“加强地方新建本科院校教学秘书队伍建设”(2014020213)

作者简介:李中琴(1978-),女,山西平遥人,讲师,主要研究方向为教育管理。

己的知识结构,致使教学秘书基本业务素质不高。同时,教学秘书队伍的创新能力极为有限,很多教学秘书每天多是受困于日常琐事,根本没有时间和精力专注于教学管理,更谈不上教学科研和创新。

二、地方新建本科院校教学秘书队伍建设问题产生的原因

1. 缺乏对教学秘书队伍建设重要性的认识

地方新建本科院校的学校管理层存在着“重教学、轻管理”的思想。大多数院校都把主要精力和财力放在师资队伍建设和培养,科研、基础设施的建设和维修等方面,而极少关注教学管理队伍的建设,基层教学秘书队伍建设更是少有关注,即便注意到了教学秘书队伍的建设,对其重要性的认识也不到位。如许多地方新建本科院校的管理者普遍认为教学秘书工作就是一些简单的重复性劳动,不需要具备很高的专业素质和能力,基本上人人都可以胜任,这既导致了管理层在教学秘书队伍建设方面政策制定的失误,也导致了教学秘书队伍人员素质的参差不齐,使教学秘书队伍长期缺乏一个自我完善、自我发展的机制。

2. 缺乏教学秘书队伍建设的相关制度

地方新建本科院校在教学秘书队伍建设方面普遍缺乏相关配套制度。具体表现:其一,没有明确规定教学秘书工作职责的规范制度,以至于教学秘书的实际工作远远超过其本应从事的基本教学管理工作的内容和范畴。其二,没有教学秘书人员职务晋升的制度规定,造成教学秘书队伍长期缺乏职务晋升机制。其三,没有教学秘书专业职称评定的制度,造成教学秘书人员评定职称难上加难。其四,缺乏教学秘书岗位培训制度。很多地方新建本科院校几乎都没有教学秘书岗位培训制度,更不要说岗位培训计划和实施,这造成了教学秘书队伍人员的业务水平普遍得不到提高。

3. 缺乏教学秘书队伍绩效管理系统

绩效管理是人力资源管理的主要方式之一。目前,地方新建本科院校基本上没能建立起符合教学秘书岗位工作特点、可操作性强、可量化的绩效管理系统。教学秘书的薪酬与其工作内容、工作强度、工作效果没有直接的关系。可以说,干多干少、干好干坏一个样,这势必影响教学秘书主观能动性的发挥,影响其工作主动性与积极性的发挥。另外,缺乏相应的激励回馈制度,不能调动教学秘

书工作热情。

4. 缺少教学秘书人员教学管理科研提升平台

教学秘书是学校的基层教学管理者,应该有很好的理论与实际相结合的工作环境,这样的工作环境非常有利于教学秘书开展教学管理科研工作。但就现实情况来看,地方新建本科院校中真正开展教学管理科研工作的教学秘书很少。这除了和教学秘书自身专业素质有关之外,很重要的原因在于学校没能为其创建相应的教学管理与科研提升的平台。具体表现为:首先,教学秘书缺少参与科研创新的机会。其次,学校缺乏相应的科研奖励激励机制。学校对教学科研人员的奖励力度较大,而教学管理多为一些小项目,对其的奖励力度也比较小。

三、加强地方新建本科院校教学秘书队伍建设的策略

1. 完善教学秘书管理体制

新建本科院校要想有一支高素质、业务能力强的教学秘书队伍,必须建立一套符合教育发展实际的机制,加强教学秘书队伍人员的配备,根据各教学单位的教师数量和学生人数选拔配备相应数量的教学秘书人员,同时,选拔过程应标准明确、公平、公开,使精通教学基本理论和教学规律,具有一定的教学管理知识、组织协调能力、熟悉教学管理的规章制度、乐于服务教学、具有现代办公能力的人员走上教学秘书岗位。

2. 建立教学秘书岗位绩效管理系统,完善激励回馈制度

学校应建立科学的教学秘书岗位绩效管理系统,明确教学秘书的考核细则、考核指标、岗位职责和具体工作内容,从德、能、绩、勤四个方面对教学秘书进行全面考核,并对考核结果及时进行回馈。对那些各方面表现好的,应给予精神与物质的奖励,经考核不合格的,应进行岗位培训,或是调整岗位,最终实行按岗取酬与按劳取酬相结合的奖惩制度^[9]。

3. 建立教学秘书队伍岗前培训和在职培训机制

教师秘书队伍要实现专业化,必须建立完善的岗前培训和在职培训机制。首先可以考虑在条件成熟的情况下实行“教学秘书资格证”制度。规定只有经过岗前专业培训,获得教学秘书资格证

书的人员才能走上教学秘书岗位。推行这一制度,应由国家或者省级相关部门负责,参照其他资格证的实施办法,制订教学秘书的评价标准体系,统一考试,成绩合格者发放资格证书。

建立教学秘书岗前培训制度的同时,还需要建立健全在职培训制度。学校应该把教学秘书的培训和专任教师的培训放到同等重要的地位,保证教学秘书培训的各方面条件,并制订教学秘书培训制度,学校还应根据教学秘书工作的特殊性,制订有针对性的培训内容、培训方式,根据实际需要不断完善培训体系。教学秘书的培训方式和内容可以多样化,灵活掌握。比如可以开办短期学习班、参加高校的教学管理研讨会、开展院校之间的教学秘书经验交流会及到其他院校参观学习。此外,学校还应对一些尽职尽责,成绩突出的教学秘书进行定向培养,给其提供更好的发展空间,使其向专业化、职业化发展。

4. 建立教学秘书教学与科研发展平台

为了使教学秘书更好地掌握教学与教学管理的前沿动态,了解专业的教学管理工作,学校应为其创造教学实践机会,使教学秘书得以参与到教学实践的活动中。另外,就目前来看,教学秘书的科研成果不多,这除了与个人的能力水平有关之外,也与教学秘书长期缺乏一个良好的科研环境有很大关系。因此,学校应花大力气为教学秘书建立一个良好的科研平台,首先,做好人事制度改革,减轻教学秘书的工作负担,使他们有时间和精力来搞科研。其次,完善激励回馈制度,设立教学秘书科研经费,制订经费的使用办法,并对那些科研能力强的要加大奖励力度,来调动教学秘书的科

研创新能力。

5. 增强教学秘书自身的业务能力和创新能力

教学秘书应该不断完善自己,提高自己,才能真正适应新建本科院校教学管理的要求。首先,教学秘书要积极主动地去学习教学管理的各项制度,掌握先进的教育理念和办法。教学秘书要把学习当作一种生活方式、生存状态,一种内在的生活需求^[4]。教学秘书工作在教学管理的第一线,只有自觉地接受一些新的理念,提高运用现代教育技能和办公软件的能力,才能适应新建本科院校的教学管理工作,提高工作效率。其次,教学秘书应转变观念,增强主人翁和服务意识,全心全意为广大师生服务。这就要求教学秘书要转变过去的管理观念,变被动服务为主动服务,增强服务意识,全心全意为教学工作的开展服务^[5]。此外,教学秘书要不断提高自身的创新能力。教学秘书必须精通业务,针对教学管理中出现的一些新问题、新情况进行总结,研究并寻得解决问题的办法。

参考文献:

- [1]张勤. 教学质量与教学管理队伍建设[J]. 中国高等教育, 2002(9): 41-42.
- [2]段玉玲. 重视高校教学秘书工作, 加强教学管理[J]. 高教论坛, 2004(2): 151-153.
- [3]李风. 新建本科院校教学秘书队伍建设的问题与对策——以福建省新建本科院校为例[J]. 福建论坛: 社科教育版, 2010(10): 66-67.
- [4]游劝荣. 学习是一种能力[J]. 领导文萃, 2010(13): 22-24.
- [5]钟天亮. 应加强新建本科院校教学法秘书队伍建设[J]. 龙岩学院学报, 2010(2): 127-130.

The Construction of Teaching Secretary in Local Newly-established University

Li Zhongqin, Zhou Xueling

(Management Department, Baoding University, Baoding, Hebei 071000, China)

Abstract: The construction of teaching secretary in local newly-established university exposes some questions such as post allocation and undergraduate teaching management are non-equivalence, personnel structure is irrational, management systems and job training mechanisms are inadequate. The key is to perfecting the teaching secretary management system, job performance management system, incentive feedback system, pre-service and job training mechanisms and the platform of teaching and research.

Key words: local newly-established university; teaching secretary; teaching management; on-the-job training; service consciousness

(责任编辑 石丽娟)