

教学干事在高校教学管理中的实践思考及效能发挥研究

赵梓淳

(齐鲁医药学院 山东淄博 255300)

摘要:在高校教学管理工作中,教学干事通常担任着多重角色:二级学院教学管理的主要参与者,具体事务的执行人,服务教学的实践者,以及教学信息监督反馈者等,是高校与二级学院教学管理的联结枢纽。其不仅发挥着上传下达的桥梁作用,更是肩负着切实保障教学秩序良好运行、维护教学管理规范的保卫者身份。其自身的效能发挥直接关系到高校教学管理工作的实践成效,也从根本上影响着学生的培育和发展。基于此,本文将分别从实践思考与效能发挥两方面进行分析,以此促进教学干事在高校教学管理工作中发挥出更大的管理效能及价值。

关键词:教学干事;高校教学管理;实践思考;效能发挥

Director of teaching in colleges and universities to study the practice of teaching management thinking and efficiency
Zhao Zichun

(shandong zibo qilu medical schools 255300)

Abstract: in teaching management in colleges and universities, teaching director usually holds multiple roles: the main participants in the secondary school teaching management, the executor of the specific transaction, service teaching practitioners, supervision and teaching information feedback person, etc., is a hub of coupling in the university and secondary school teaching management. It not only play a role of bridge of the transmission, but also shoulder the practical guarantee teaching good order operation, maintenance management specification defenders of the status. Its own performance and teaching management in colleges and universities has a close relationship with the practical results, and fundamentally influenced the cultivation and development of students. Based on this, this article respectively from two aspects of practice thinking and efficiency were analyzed, and the director to promote the teaching in teaching management in colleges and universities play a greater management efficiency and value.

Key words: teaching director; Teaching management in colleges and universities; Practice thinking; On performance

在高校教学管理工作中,教学干事不仅是高校与二级学院之间教学管理工作的联结通道,也是规范二级学院教学管理、保障教学事务正常运转的重要一环,更是高校教学管理获得成效的促成者之一。加强对教学干事教学管理能力的培养提升将有助于学校教学质量及育人质量提升。目前,部分高校在努力提升教学质量的过程中更多地目光只聚焦在专任教师队伍上,而对教学管理团队的培养有所忽略,尤其是对二级学院教学干事的培养重视程度不足,繁杂的工作事务及宽泛的服务对象导致教学干事疲于应对协调处理各类事务性工作,导致教学干事的职业认同感低,跳槽换岗率高,职业发展受限,严重影响教学管理工作的开展。因此,本文不仅要与实践思考方面进行定位分析,同时更要挖掘教学干事的实践效能,从而使其更好的发挥自身作用为高校培育人才而服务。

一、教学干事在高校教学管理中的实践思考

(一) 职责特点需明确

教学干事的工作繁杂且重要:教学干事的工作贯穿于学期始终,冗杂度较高,且具有一定的机械性和重复性。教学干事需协调在教学过程中的任何事务,传达学校各项教学任务及工作安排,接收来自教研室主任、各任课教师以及部分学生的诉求反馈;负责教务相关信息系统的日常维护;教学材料的领取与发放,教材选定及审批,试卷的审核与考试及监考安排,组织开展教学检查、教学督导听课及学院各类教学比赛,学生学籍学分及毕业资格审核,教师工作量等各类数据提报,担任各专业的毕业论文秘书,组织参与各专业人才培养方案优化,以及在各个时间节点催办、联系各类工作等等。总之,与教学相关的任何事务均离不开教学干事参与其中。故而,要胜任教学干事岗位必须具备全面的业务素质且要有充沛的精力。任何以学院为单位报送的教学数据均需教学干事审核检查,但由于二级学院的教学管理岗人员配置较学校教务处人员配比相差大,人员配置比失衡,教学干事时常处于以一对多的工作模式,疲于上传下达、催缴审核各类材料,看似忙忙碌碌,实则碌碌无为,事务性工作占据了绝大多数精力,很难再对管理工作中出现的问题进行深入研究并对应行之有效的对策,教学管理的效能发挥甚微。

教学干事的工作对象广:教学干事日常的对口部门有学校教务处,教学质量监控处、院系部领导,全院教师及部分学生。因工作对象种类多,范围大,各类对象层次不同,对应工作内容及诉求不同,因此要求教学干事需善于转化角色定位,与各类群体沟通游刃有余才可保障工作顺利开展。但由于不停的介于诸多角色中协调,许多时间精力用在沟通协调、解答重复性的问题上,工作效率时常无法保证。且由于二级学院的人员构成绝大多数为专任教师,学校任何除上课外的事务性工作,但凡没有明确界限,时常会交由教学干事承担,久而久之,严重的倦怠感以及投入产出比的失衡会影响教学干事教学管理工作的效能发挥,本末倒置。

教学干事岗位受重视程度低:二级学院的主要工作均围绕学生培育及教师教学展开,许多高校时常强调授课教师的优先地位,想方设法提升教师教学水平及待遇,忽视行政管理人员。个别老师甚至将教学干事当作“教学服务员”,“教学保姆”,认为教学干事理应为其事无巨细为其“服务”到位。一方面,由于部分高校过度强调教师的优先地位,导致教师主观过高定位自身,且对除上课之外的日常行政事务漠不关心,工作配合度较低,导致教学干事工作开展并不通畅;另一方面教学干事宽泛的岗位职责使其难以在一项工作领域有所建树,“样样通、样样松”现象较为突出,较多的服务对象也使其工作难以得到一致的认可和客观整体的评价。从工作成果上看,相比于教科研成果、教学比赛、学生教学评价之类直观可见的成绩,教学干事工作成绩隐蔽性较强,其工作越努力,教学运行则越平稳,存在感越低。

(二) 工作机制需优化

诸多未将教学管理职能下放在二级学院的高校,经常面临诸如此类的问题:二级学院的教学管理人员多数只是在单纯的上传下达,机械化执行指令,疲于完成交办的各项报表等数据汇总提报。教学管理人员名不副实,二级学院的自主管理权名存实亡。同时,部分事务性工作“重结果、轻过程”,对工作难度、工作量及具体要求缺少足够的研判和必要的解释,这就容易导致部分工作的沟通协调更多积压在二级学院教学管理者身上,久而久之易对其造成严重的倦

息心理,工作认同感低;上下协调、左右沟通以及多重身份之间的冲突降低了工作满意度和获得感;在工作评优、职务晋升、年底考核等方面少有客观清晰的配套制度;岗位培训少,高校更多的培训集中在教师教学能力提升上,几乎少有培训面向于教学管理人员,教学干事的培训提升则是少之又少,导致教学干事工作积极性严重受到影响,职业能力提升面临瓶颈。

(三)管理效能需凸显

教书育人乃高校的天职,教学工作是高校工作的重中之重,教学管理的规范性与效能高低,直接影响着师资队伍建设和育人质量。高校在重视师资水平提升的同时,应该将教学管理人员的管理水平及配套管理机制同步提升,才可相互裨益,相得益彰,相辅相成。教学干事可谓是在教学工作全过程中,对教师队伍、教学秩序、教学事故等了解最及时最全面的人员之一。而在实际的工作中,大量繁杂的行政事务将教学干事捆绑成一名事务性工作包场员,使得教学干事无暇梳理教学管理台账,无暇对标管理目标开展管理工作,无暇兼顾教学全过程中的有效监督,更无暇深入课堂,对授课质量及教学秩序等进行一线摸排,教学管理效能发挥受限。同时,由于对教师队伍的管理缺乏抓手及量化指标,也难免会导致专任教师在教学全过程中备课授课质量出现水分,并将上课当作其他工作的挡箭牌而将自身高高挂起,对学院其他工作敷衍了事,从而影响其他工作的顺利开展。

二、激发教学干事的教学管理效能发挥

(一)塑造教学干事的管理者身份

作为高校教学管理的中坚力量,执行性、服务性和辅助性的工作让教学干事难以体现管理岗位的效能及价值,职业声望较低。教学干事属于教学管理岗位,但由于日常工作中疲于处理各类事务性工作,无法真正发挥出教学秩序监督管理,教学规范监督检查,教学全过程量化管理考核的作用。许多教师也将教学干事当作自身诉求的突破口,个别老师甚至将教学干事当作教学“保姆”,将任何“疑难杂症”都抛由教学干事。这也让教学干事发挥教学管理效能变得极为被动,工作主动性及积极性大打折扣,甚至在工作中委曲求全。

但实际是,缺乏对教师学期全过程的量化考核,不仅不利于教学管理的规范化运行,也不利于师资水平的提升及队伍建设。由于部分高校对教师工作考评的重点更多的落脚在学生期末对教师的评价上,导致部分教师在教学过程中仅追求以学生期末评价为主的工作落脚点,甚至“想方设法”以获取学生优秀的期末教学评价为出发点,导致教学评价工作考核片面失真。诸如此类的现象,都亟需匹配塑造起教学管理岗位完善的工作机制,搭建起全过程的管理监督平台,让教学管理者有时间有精力深入课堂一线,真正从最关键的课堂教学中发现问题,消灭问题,提升教学质量,发挥教学管理效能。课程思政元素进课堂,备课授课情况督导,课堂设计与互动等课堂授课元素,如果不能贯穿学期始终深入课堂,很难以客观公正的对教师教学质量纳入量化考核,更难以让管理效能作用在最根本的教学育人质量中。

(二)优化教学管理机制

从实际出发,在高校教学管理中,需结合“适度原则”,以提升二级学院对教师的管理实效为目标。由于教学干事属于上传下达的主要关口,与教师工作接触最多,故此可由教学干事对各教师的工作开展情况,如工作完成及时度,数据提报准确度等方面进行量化赋分管理,从而起到正向督促监督作用,尽可能让教学评价及工作考核有理可循,有据可依。积极寻找教师教学主体功能发挥及教学管理人员工作职能发挥的平衡基点,将教学管理与教师工作同行并道,本着一切为了教学,一切为了学生的宗旨,厘清工作职责,配套管理考核机制,发挥教学管理人员的管理实效,确是二级学院对教师队伍进行优化管理的有效途径之一。教学管理机制的缺失,一方面容易导致二级学院对教师队伍的管理缺乏抓手,管理过程较易涣散;另一方面,教学管理的重心应更多落在教师的课堂教学全过程性管理中去。让教学管理者有时间有精力深入教学一线,走进课堂,给予二级学院教学管理人员一定的管理权限与话语权,提升教

师对教学管理工作及其他行政工作的配合度及重视度,此举既有助于促进教师教学管理水平提升,同时也将反作用于教学管理岗位的效能发挥。

(三)优化二级学院自主教学管理效能发挥

随着越来越多的高校简政放权,将教学主体责任下放二级学院,权责细化,充分调动二级学院工作的积极性及创新性,创建权责定位、运行有效的教学管理机制,提升教学管理水平,就显得尤其重要。

教学管理职能重心下移,使二级学院可根据不同学科不同专业的特点及规律,制定贴合学院实际的教学管理办法。赋予二级学院教学事务和行政管理的决策权,实现二级学院在教学管理中的主体地位,确保二级学院可以自主利用、分配和开拓办学资源,并且优化对教师队伍的管理与考核。将教学管理人员的效能发挥充分展现,在管理上抓大放小,细化具体的目标管理,可以学科或教研室为明确管理界限,并将教学管理目标进一步细化成月度目标进行量化考核管理。同时,匹配教师教研课题,论文发表,职称晋升,工作完成时效及准确性等多维度的指标,让管理在量化轨道上运行,让管理的效能发挥在教学全过程。通过奖惩分明、能上能下的规章制度来监控教学运行和管理,使二级学院和教研室之间具有相对自主、良性互动、职能分级的智慧型、弹性管理机制。结合教学管理工作的内在规律及实际情况,通过更具针对性与综合性的奖励方式不断提升管理效能,使教师能够与教学干事形成共生关系,实现教学管理的共赢。

(四)重视教学干事的业务素质提升及晋升机制建设

高校在保障二级学院教学管理人才梯队建设及资金需求的同时,要匹配完善激励机制,切实提高教学管理人员的待遇及地位,营造有利于教学管理人员实现价值的良好氛围,从而提高教学管理工作的吸引力,让更多团队成员安心于教学管理岗位、乐于教学管理工作,进而热爱教学管理工作。建立教学干事队伍成长计划,通过岗位培训、职业技能培训、专业能力培训等手段促进其职业能力的提升;搭建沟通交流平台,同行间的交流互动,分享经验,提高工作能力;优化教学管理人才梯队建设,及时补充后备力量,改善二级学院教学管理岗位人员亟缺的现状。结合教学干事工作实际,制定综合评价体系、量化工作考核指标、建立分层管理体系,健全教学管理人员晋升机制,打通教学管理人员职业发展通道,实现教学管理团队的动态调整和优化,促进教学管理人员发挥教学管理效能。

结论:

综上所述,对于教学干事而言,在未来的高校教学管理工作中不仅要不断进行实践思考,同时更要结合教学管理工作的内在规律及实际情况,给其提供更具针对性的工作开展方式及工作平台不断提升管理效能。

参考文献:

- [1]黄昕.高校教学秘书的工作困境与激励手段优化[J].湖北开放职业学院学报,2022.35(21):168-172.
- [2]宋福震.高职二级学院教学干事工作现状及效能提升研究[J].就业与保障,2020.19:107-108
- [3]黄珊.论自觉践行新时代高校人才队伍建设的政治要求[J].天津农学院学报,2021.28(3):106-109.
- [4]洪奕敏,陈莹昀.浅谈高校二级学院行政秘书如何提高工作效率[J].商讯,2019(16):192.
- [5]汤君尧.刍议高职院校教务干事工作的定位[J].环球市场,2020.52(10):100-103
- [6]王静.地方本科高校教学秘书管理和服务能力提升的策略[J].学园,2022(25):66-68
- [7]李红梅.加强二级学院教学管理 助推“双高”建设目标实现.芜湖职业技术学院学报,2022.24(3):21-24

作者简介:赵梓淳,女,汉族,山东淄博,1988-11,讲师,硕士研究生,研究方向:教学管理。