

高职实验室管理队伍建设存在的问题与对策研究

◆李学松

(湖南环境生物职业技术学院 湖南衡阳 421005)

摘要: 实验室管理人员是提高实验教学质量的关键,因此高职院校应该重视提高实验室管理人员的专业能力和素质,组建优秀的实验室管理队伍,充分利用好实验室各项资源,提高实验教学水平。在本文中,笔者主要针对当前高职实验室管理队伍建设的一些问题,从教师培训、提高专业技能、完善管理制度和激励制度等方面对解决实验室管理队伍建设问题进行了探讨。

关键词: 高职;实验室管理队伍;专业素质;解决对策

在教育改革关键时期,做好教育管理工作成为高职院校健康发展的关键,而实验室管理作为教育管理工作的关键环节,各级领导部门理应给予重视,处理好实验室管理工作和实验室管理队伍建设存在的问题,促进实验教学的有效开展^[1]。通过本文对高职实验室管理队伍建设中存在的常见问题及对策研究,希望对高职实验室管理工作的科学有效开展起到参考。

一、当前高职实验室管理队伍建设存在的常见问题

很多高职院校中实验室管理队伍建设方面都会存在或多或少的问题,尤其教师队伍素质水平参差不齐,管理工作落实不到实处或是实验室人员岗位责任意识欠缺等已经成为普遍存在的问题。

1 实验室管理人员分工不明确、不具体,高端实验设备使用率低

在实验室管理工作中,一些高职院校会将管理工作具体到每一个人,比如一些高端实验设备会分配给个人,且能够操作设备的人员也仅仅是负责人,在一定程度上会降低设备的使用率。同时,一些高职院校实验室管理人员很少有机会到高端设备供应商或与其他高校进行深造的机会,因此对高端实验室设备的性能、操作方法等掌握不明确,也会降低设备的使用率。

2 实验室管理队伍不稳定,很难适应高职实验室发展的需求

近年来,高职教育得到了进一步发展,同时也对教师的整体素质要求提出更高的要求,并且一些高学历、经验丰富的人才待遇不断提高。在这样背景下,一些高学历的实验室管理人员开始转行,选择调离实验室,导致高职院校实验室管理队伍人员缺乏。或者,还有一些实验室管理人员自身的学历低,素质水平不高,硕士或具有副高级专业技术职务的管理人员更是越来越少。因为人才结构不合理且人员流动性大、不稳定,这些会对高职院校实验室的发展产生不利影响。

3 实验室管理人员专业水平和管理能力有待提高

在一些高职院校中实验室管理工作一直不太被关注,长期以往就会影响管理人员的情绪,认为只要完成实验教学任务就行了,甚至会存在一种“不求上进”的消极心态。同时,实验室管理人员与教师和科研人员相比,可能工作量会多,加上家庭和个人职业发展等来自多方面的压力,很多实验室管理人员并没有过多的时间用于学习和提升自己的能力,这也是当前高职实验室管理队伍建设中应该关注的问题之一。

4 实验室管理人员薪资待遇较低

通常情况下,实验室管理人员的薪资待遇按照岗位津贴进行核算,并没有考虑到工作量的问题,而且也没有奖励机制。但是岗位津贴是不能将实验室管理人员付出的劳动真实反映出来的,也不能将业绩突出的管理人员的管理水平和能力体现出来^[2]。因此,在工作时间一样的情况下,实验室管理人员的薪资待遇普遍比行政管理人员的薪资待遇低。总之,实验室管理这一岗位并没有受到过多的重视,在无形之中会打消管理人员的工作积极性,导致实验室管理效率不高,影响实验教学开展。

二、针对高职院校实验室管理队伍建设提出的解决对策

实验室管理队伍建设是当前高职院校开展实验教学的首要任务,是必须给予重视的环节。尤其是近年来,高职教育越来越受到各界的关注,为了高职院校的健康长远发展,必须加快培养一批优秀的,具有专业管理能力和综合素质的管理队伍,加快完善实验室管理制度,促进教学、科研和实验的共同发展。

1 采取集体培训和进修的方式提高实验室管理人员的整体水平

针对实验室管理人员业务能力普遍不高的问题,高职院校可

以采取集体培训和进修等方式,比如定期为实验室管理人员组织培训班,提供时间和场地鼓励实验室管理人员进行交流,并规范管理人员仪器设备的使用方法,减少工作中操作不当等行为带来的隐患,同时也能够实现实验室资源的共享,提高实验室资源的使用率。此外,可以鼓励实验室管理人员进行进修,学习相关知识,提升综合业务能力。无论是集体培训还是进修都有助于提高实验室管理人员的整体水平,促进高职院校化学学科的进一步发展,提高科研水平和高职院校的在社会各方的影响力,也是高职院校长久发展的必然要求。

2 重视实验室管理人员及岗位的地位

通过实验教学实现了理论与实践同步发展,是对传统教学方式的一种创新,也是教育发展的内在要求,与高职培养目标相符合。在改革关键时期,很多高职院校能够正确认识教育改革的重要性,并积极落实教育改革的要求,适当增加了实践课,对提高学生的实践能力起到了明显的作用。作为实践教学的重要组成部分,院校领导和教师都应该对实验室教学和管理给予重视。在日常教学管理工作中,高职院校的领导应该定期组织座谈会,深入了解实验室人员的需求和管理工作遇到的难题并及时解决,保证实验教学的正常进行,也可以让实验室管理人员体会到院校领导对实验室工作的重视程度,提升自己的归属感和责任感。只有受到重视,才能不断激发实验室管理人员的积极性和热情,才能提高管理效率和实验教学水平,为教学提供更加优质的服务。

3 重视实验室管理人员业务能力和管理能力的培养

实验室管理工作比较繁琐,必须要求管理人员具备一定的业务能力、管理能力和认真严谨的工作态度。在具体的管理工作中,实验室管理人员是教师、是设备维修人员、也是设备管理人员,肩负着重大的责任和使命。因此,在日常工作中,应该不断学习,充分利用好时间不断提高自身的业务能力,使各项工作井然有序进行。

4 加快完善并落实实验室管理人员的管理机制

4.1 日常工作应具体划分到个人,做到职责清晰

高职院校针对实验室管理工作应该加快完善实验室管理人员管理办法,并适当增加一些竞争和激励制度,加大实验室人员考核力度,实行竞争上岗和科学公正的分配制度。通过一些竞争和经理制度可以有效激发管理人员的积极性和责任感,提高工作效率。通过要做到将工作具体划分到个人的方式,明确各岗位的职责,一方面可以在出现问题后找到负责人,另一方面也为实验室管理人员的考核评价提供依据。

4.2 建立实验室管理人员考核评价体系

高职院校应该积极建立实验室管理人员考核评价体系,用公平客观的方式去对待每一名实验室管理人员。在考核评价的内容上要做到客观公正,可以采取学生评价、教师评价以及管理人员之间互评等多种方式对实验室管理人员进行科学的考核评价^[3]。在评价内容上应该包括实验室管理人员的日常工作态度、师德、业务能力、工作成绩等,在评价时应该做好严谨、客观和透明化。通过考核评价可以及时了解实验室管理人员自身存在的不足,并在后续的工作中进行弥补。

实验室管理队伍是高职院校教师队伍结构中不可缺少的一部分,是培养具备创新和实践能力人才的重要保障。因此,当前高职院校的发展应该首先要重视培养一批优秀的、专业的实验室管理队伍。针对当前实验室管理队伍建设的问题,笔者认为必须从管理制度、管理方式、重视程度、分工明确以及激励机制等多方面入手,才能保证实验室管理人员能够更好的为教学提供服务,才能不断提高高职院校实验教学水平和社会各界的影响力,促进高职院校的长远健康发展。

参考文献:

- [1]陈慧芬.新建地方性本科院校实验室管理队伍建设探究[J].中国电力教育,2013(16):175-176.
- [2]孟淑娟,孙万虹,苏琼,王彦斌,罗亚玲,赵向飞.高校重点实验室管理队伍建设存在的问题与对策研究[J].甘肃科技纵横,2014,43(05):63-65.
- [3]韩宝庆.高校实验室管理队伍建设探析[J].吉林工商学院学报,2014,30(05):126-128.