

# 论高校教学秘书专业化

任丽清

(宁波大学 教务处, 浙江 宁波 315211)

**摘要:** 高校教学秘书的专业化有着自身专业素质和外部环境两大标准。其专业化建设可以通过教学秘书自身的努力和外部环境的推动这两者的相结合、相互补充和相互促进来实现。

**关键词:** 教学秘书; 专业化; 专业素质; 外部环境

**中图分类号:** G472      **文献标识码:** A      **文章编号:** 1008 - 0627 (2008) 03 - 0137 - 03

随着我国高等教育大众化局面的到来,各高校对教学管理纷纷作出了改革,教学基层组织的改革和建设成了各高校教学管理改革的重点。高校教学秘书作为教学基层组织中最基础最关键的组成部分,加强这支队伍的专业化建设无疑是顺应教学管理改革的趋势作出的选择。同时,也是为适应现代教学管理逐步走向专业化和信息化,保证教学正常运行和教学质量的要求。另外,对教学秘书队伍自身而言,专业化建设即是提高其职业声望的关键所在,也是对队伍本身发展的长远规划。

## 一、教学秘书专业化的内涵与标准

“专业化”是一个社会学概念,社会学家在分析专业性时提出两种模式,即特征模式和权力模式,其中,特征模式把专业界定为基于专业知识和职业道德而建立起来的职业群体,它所提供的社会服务具有不可缺少的社会功能。<sup>[1]</sup>据此“专业化”可理解为基于专业知识和职业道德,某种职业从普通职业建设成为专门职业并获得相应的专业地位的发展过程。对“教学秘书队伍专业化”内涵的理解,可以从静态和动态两个角度来把握。从静态的角度来理解,教学秘书队伍的专业化是指教学秘书真正成为一个职业,其专业水平和社会地位得到社会的肯定和认可。从动态的角度讲,教学秘书队伍的专业化主要是指教学秘书经过严格选拔、专业训练和自身的主动学习,逐渐成长为一名专业人员的发展过程。这一过程的实现需要教学秘书自身和外部环境内外两因素的相互作用和相互促进,内因指的是教学秘书自身需要主动的学习和努力,以促进和提高自身的专业素质。外因则是指通过学校领导和教师的全力支持和打造,创设一个有利于教学秘书专业化建设的外部环境。

结合以上对教学秘书队伍专业化内涵的理解,教学秘书队伍专业化的标准主要有两大方面:专业素质标准和外部环境标准,如图1所示。其中教学秘书自身专业素质标准是专业化建设的根据,而外部环境标准则是实现专业化的重要条件,两者缺一不可。

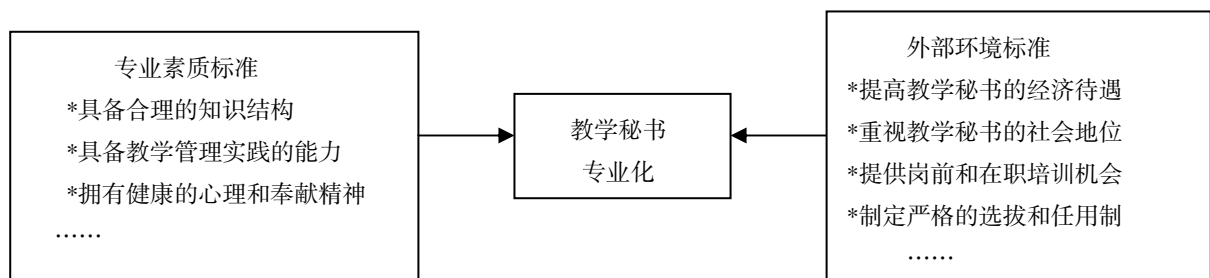


图1 教学秘书专业化标准

收稿日期: 2007-12-03

作者简介: 任丽清(1981-),女,浙江丽水人,宁波大学教务处研究实习员。

## 二、教学秘书队伍离专业化标准的距离及原因解析

### (一) 队伍的低稳定性和工作的低积极性

队伍的稳定性低,流动性大是目前这支队伍的最大问题,以宁波大学为例,据了解,在2006年3月实行第三轮岗位聘任时,对教学秘书岗位有主动意向的人极为少数,在聘任结束后,原本在这个岗位上工作的人员却流失了很多。全校15个学院,其中有4个学院的教学秘书岗位是在聘任后仍未聘满的,有个别学院的教学秘书岗位更是长期处于真空或半真空状态的。许多教学秘书以此为跳板,通过各种途径转到其他更有发展前景的行业或岗位中去,这不仅同时导致了工作缺乏积极性,还使教学秘书岗位几乎成了“流水岗”。<sup>[2]</sup>造成这些现象的原因是多方面的,首先,教学秘书的待遇偏低,工资、津贴等难以与教师和科研人员相比是这些现象存在的主要原因;其次,教学秘书地位没有受到应有的重视。部分领导轻视教学秘书工作,部分教师歧视教学秘书工作,认为教学秘书只是“无法从事教学工作的勤杂工”。<sup>[3]</sup>再次,教学秘书工作内容多、繁、杂、细,工作成绩不易量化,工作缺乏成就感等这些因素的存在也都极大的影响了教学秘书队伍的稳定性和工作的积极性。

### (二) 队伍结构参差不齐且综合业务素质低

教学秘书岗位在高校处于行政管理岗位编制,高校对其学历和专业没有硬性的要求。目前,这支队伍的学历层次普遍偏低,拥有硕士研究生学历以上的人员极为少数。在专业结构上,教学秘书由于人员来源多样,且很少有专业对口的,很大一部分人员从未经历过教育学和管理学相关专业的学习,严重缺乏教学管理方面的知识和经验。大多数教学秘书在工作中只是忙于机械的应付,做不到有的放矢地开展教学管理工作,工作缺乏计划性、预见性、协调性和创新性,管理方式停留在传统的“事务型”和“经验型”,工作的质量和效率都得不到提高。

## 三、教学秘书队伍专业化建设策略

根据对教学秘书队伍专业化的内涵、标准的理解和对当前这支队伍存在的问题及原因的解析,笔者认为教学秘书队伍的专业化建设必须而且可以走外部环境创设和教学秘书自身专业素质建设两者相结合的策略,通过两者的相互补充、相互作用和相互促进,来实现教学秘书队伍的专业化。

### (一) 创设积极有利的外部环境

1. 转变观念,重视教学秘书工作,树立管理专业化理念。高校教学秘书在教学管理队伍中虽是“小人物”却在教学管理工作中发挥着无法代替的“大作用”。所从事的教学管理工作亦不是人们常认为的只是简单的事务性工作,而是一门科学,一门不同于一般行政管理却兼具行政管理和学术管理的科学。不仅要求管理者有专门的系统化的知识和理论,还需要结合教学管理实际,对知识和理论加以科学、灵活的运用,并融入管理者的智慧、才能和奉献精神等才能真正把握教学规律,做好教学管理工作。因此,教学秘书队伍的专业化建设必须首先转变原来关于教学秘书工作简单低级、有人干就行、有无学历、有无相关知识、能力高低不重要等传统观念,将教学秘书的建设纳入到学校工作计划中来,全力支持和打造一个有利于教学秘书专业化发展的外部环境,并树立起教学管理专业化的理念。

2. 改善待遇,稳定教学秘书队伍。如何保证教学秘书队伍的稳定性并在此基础上吸引有学历有能力的专业性人员加入到这支队伍中来,这是教学秘书队伍专业化建设必须解决的首要问题,也是实现教学秘书队伍专业化发展的前提。根据前文中关于教学秘书队伍不稳定和工作积极性不高的原因解析,可以从以下几方面来增强教学秘书岗位的吸引力,稳定教学秘书队伍,提高工作的积极性。其一,提高教学秘书的经济收入。当前许多高校教学秘书的工资和津贴待遇是直接与其职称或职务挂钩的,比起教师或科研人员,教学秘书的经济待遇相对较低。因此,在考虑教学秘书工资或津贴待遇方面时应考虑其工作的特殊性,有能力的学校可以设定一些教学秘书补助等;其二,在职称评定、个人晋升和发展前景等方面提供帮助和制度倾斜。

3. 制定选拔和任用制度,提供岗前培训和在职学习的机会。在教学秘书的选拔和任用上,学校

和学院领导应充分重视教学秘书的重要性和工作的复杂性,严格把好教学秘书“入口”关,通过公开竞聘等形式选择专业相关、能力、素质、学历层次等较高的人员充实到这支队伍中来。并给通过选拔和任用的人提供多种形式的培训、参观学习和相互交流的机会。鼓励并指导教学秘书积极开展教育管理研究,总结教学管理经验,提高教学管理水平,实现教学秘书自身与学校教学管理的双赢发展。

## (二) 加强教学秘书专业化核心素质的建设

专业素质是教学秘书专业化建设的核心所在,外部环境的创设只有通过教学秘书自身素质的建设才能发挥其作用。教学秘书专业化核心素质的建设应该体现在三个维度:知识维度,能力维度和心理维度。

1. 知识维度。合理的知识结构和广博的学识是对教学秘书知识纬度的要求,也是教学秘书队伍专业化的基础。教学秘书的工作性质和内容决定了教学秘书必须系统的掌握现代管理科学的知识,了解一定的教育学、心理学、计算机等知识。随着高校教学管理逐步走向信息化和自动化,传统的手工管理模式已经不能适应和完成现代教学管理的任务,更达不到提高管理效率的作用,因此,教学秘书必须摒弃传统的管理模式,掌握一定的计算机基础科学知识和操作技能,利用计算机等现代管理手段实现教学管理从静态管理到动态管理的转化。

2. 能力维度。教学秘书工作不仅具有一般行政管理的特点,还兼有学术管理的特征。因此,教学秘书不仅要具备一般行政管理的技能还应具有开展教育教学研究和创新的能力。所谓一般行政管理技能,从管理的职能来看,主要包括计划、组织、协调、沟通和控制等能力。其中,根据教学秘书的工作特点,拥有良好的组织和协调能力,突出工作的计划性、灵活性和超前性显得尤其重要。其次,教学秘书在完成日常的事务性工作之余,要善于总结教学管理经验,开展教育教学研究,探索教学管理的规律,创新工作的技能技巧,提高管理的效率。再次,教学秘书的自我发展能力也是教学秘书能力维度的一个重要内容。当今社会是知识信息社会,各种新思想、新方法和新手段层出不穷,作为专业化的队伍,教学秘书应不断的学习,在管理理念和方式方法上做到与时俱进。

3. 心理维度。拥有健康的心理和敬业奉献的精神是教学秘书队伍专业化的思想保证。心理素质的高低、承受能力的大小对每个人的工作、学习和生活都会产生影响,对教学秘书而言则更具有重要的影响意义。教学秘书的工作往往需要比其他岗位的人员付出更多的时间和精力,但却常常处于被忽视的地位,付出同样的劳动获得的报酬却可能比教师或科研岗位的人员少,其工作不仅很难取得独立的成果和成绩,自身价值难以体现,有时还会碰到各种困难,得不到教师和学生的理解和领导的支持。因此,作为专业化的教学秘书,不仅要有较强的业务工作能力,更应该具有良好的心理素质和勇于奉献的精神,在烦琐的日常工作中,不断地培养自己拥有开朗豁达的性格,保持轻松平静的心态,遇到困难做到不慌、不烦、不怕。

## 四、结语

人才的培养离不开一流的师资,更离不开一流的教学管理工作。在当前形势下,加强教学秘书队伍的专业化建设既是教学管理改革和发展的潮流,也是维护教学正常运行,保证教学质量的要求,更是对队伍本身发展的长远规划。教学秘书队伍专业化有着内部专业素质和外部环境这两大标准,因此,其专业化的建设也只能通过教学秘书自身的努力和外部环境的推动来实现。

## 参考文献

- [1] 宋吉缙. 论教师职业的专业化[J]. 清华大学教育研究, 2003(1): 69~75.
- [2] 赵丽彬. 高校教学秘书队伍建设的思考[J]. 科学咨询: 教育科研, 2007(6): 17~18.
- [3] 周鹃. 高校院系教学秘书专业化发展探析[J]. 文教资料, 2007(28): 154~155.

(责任编辑 裴云)