

新形势下民办高校教学秘书团队高质量发展路径探究

乔玉芳 王紫菲

昆明城市学院, 云南 昆明 650106

[摘要]近年来,我国高等教育事业蓬勃发展,民办高校作为高等教育体系的重要组成部分,在人才培养、科学研究、社会服务等方面发挥着日益重要的作用。教学秘书作为民办高校教学管理工作的基层执行者,直接影响到教学工作的顺利开展和人才培养的质量。此文将结合昆明某民办高校现状,对教学秘书团队发展困境进行研究分析,充分了解秘书团队的发展情况,探讨如何提高教学秘书团队的高质量发展,构建一支稳定、高效、专业和可持续发展的教学秘书团队,对民办高校的高质量发展有着重要的意义。

[关键词]民办高校;教学秘书;高质量发展

DOI: 10.33142/fme.v6i4.16201

中图分类号: G64

文献标识码: A

Exploration on High Quality Development Path of Teaching Secretary Teams in Private Universities under the New Situation

QIAO Yufang, WANG Zifei

Kunming City College, Kunming, Yunnan, 650106, China

Abstract: In recent years, Chinese higher education industry has flourished, and private universities, as an important component of the higher education system, are playing an increasingly important role in talent cultivation, scientific research, social services, and other aspects. As the grassroots executor of teaching management in private universities, teaching secretaries directly affect the smooth implementation of teaching work and the quality of talent cultivation. This article will combine the current situation of a private university in Kunming to study and analyze the development difficulties of the teaching secretary team, fully understand the development situation of the secretary team, explore how to improve the high-quality development of the teaching secretary team, and build a stable, efficient, professional and sustainable teaching secretary team, which is of great significance for the high-quality development of private universities.

Keywords: private universities; teaching secretary; high quality development

1 民办高校教学秘书团队发展困境

1.1 民办高校教学秘书团队人员流动性较大

在我国高等学校的教学管理体系中,教学秘书团队作为基层教学管理的执行者,对于学院和学校的发展占据着关键地位。教学秘书承担着教学运行,包括考试组织和成绩录入、人才培养方案入库和核对、教材统计和发放、毕业论文管理、学籍和师资信息维护、师生沟通协调等诸多繁杂且重要的工作。然而,相较于公办高校,民办高校教学秘书团队面临着离职率偏高和人员流动性较大的问题,频繁的人员流动使得教学管理工作难以保持连续性和稳定性。

以昆明某民办高校为例,该校的教学秘书人数常年稳定在 30 人左右(除去实验员、兼秘书工作的专职教师等非教学秘书岗位的人员),但在 2020 年至 2024 年五年期间,教学秘书平均离职率达到了 17.3%,其中 2020 年一度达到了 26.7%,基本每个学期都存在“老教秘”离职,“新教秘”上岗的情况。秘书团队较大的人员流动性,对教学工作产生了较大的影响,尤其是新入职教学秘书往往需要一段较长时间熟悉工作流程与业务细节,这期间极易

出现工作衔接失误,影响学院和学校教学工作的正常运转。

1.2 民办高校教学秘书团队科研创新能力不足

首先,在民办高校教学管理的过程中,教学秘书团队虽承担着大量的教学管理的基础性工作,但在科研创新方面表现出明显不足。教学秘书日常工作的绝大部分时间都被繁琐的行政事务占据,如课时量统计、毕业论文、学籍管理、考试安排、成绩录入等工作,导致教学秘书无暇进行论文发表或申报课题等科研工作。

其次,民办高校本身在科研方面的投入存在严重的不足,相较于学术氛围浓厚、科研条件优越的公办高校,民办高校的学术交流不够频繁,专职教师、教学秘书等行政团队缺少与校外科研团队交流合作的平台,导致科研水平受限,难以把握前沿科研动态,进一步制约了其科研创新能力的提升。

最后,民办高校缺乏完善的科研激励机制,这使得教学秘书们即便有开展科研的意愿,也因缺乏专业指导、研究资料获取渠道不畅等问题,难以将想法转化为实际行动。

1.3 民办高校教学秘书团队专业匹配度有待提高

自 2018 年以来,昆明某民办高校对于教学秘书岗位

的学历要求为硕士及以上学历,但是由于教学秘书岗位短期人员频繁流动导致岗位紧缺,一时难以聘到合适人选,校方由此会降低专业匹配度的要求,从而造成部分不契合岗位要求的人员进入教学秘书团队中。虽然教学秘书的学历水平有了显著的提升,但是绝大多数教学秘书都不是秘书学专业毕业,甚至非管理专业背景。由此导致教学秘书的管理能力存在欠缺,部分教学秘书在教学管理、师生管理、人员统筹、毕业审核等方面缺乏系统的管理知识和技能。

1.4 民办高校教学秘书团队未来职业发展空间有限

民办高校教学秘书团队未来职业发展受限的主要原因:一是岗位定位不明确,教学秘书的岗位职责和定位不清晰,导致职业发展路径模糊;二是学校缺乏对教学秘书的职业规划指导,员工对未来的职业发展缺乏信心;三是学校对教学秘书的激励措施不足,难以激发员工的职业发展动力,容易形成对秘书职业的倦怠感。具体分析如下:

教学秘书的职称晋升道路狭窄。教学秘书作为基层的教学行政岗位,与专职教师相比,教学秘书工作内容繁杂琐碎,往往不承担或者承担较少的教学工作,没有时间和精力进行科研工作或申报课题。教学工作量、科研成果和课题申报成果等,正是目前高校评定职称的重要衡量标准。目前,教学秘书团队的职称评定面临两难的困境,既无法参照专职教师系列,也无法参照专职辅导员系列,同时也没有除辅导员以外专门的行政岗位的职称评审标准。大多数教学秘书在评上讲师的职称后,很难再有提升,从而导致教学秘书难以获得副教授或教授的高级职称,职称晋升受到较大的限制。

教学秘书很容易产生职业倦怠感。由于教学秘书职业发展空间有限,部分教学秘书对工作缺乏热情。工作内容比较单一且繁杂,工作几年熟悉了工作内容之后,在平凡的工作岗位上教学秘书就会很难有成就感和获得感,久而久之就产生了较强的职业倦怠感。

2 民办高校教学秘书团队高质量发展路径探索

2.1 优化薪酬待遇,提升岗位竞争力

(1) 提高教学秘书团队的薪酬水平。由于教学秘书工作的难度和繁杂度,在公办高校教学秘书等行政的薪资待遇是高于专职教师的,但在大部分民办高校中实际情况却与之相反,教学秘书团队的薪资水平普遍低于专职教师,且岗位工资结构单一,除固定薪酬外并无其他激励措施。为提升民办教学秘书工作岗位的吸引力,可参照公办高校薪酬标准,结合民办高校特色,适度提高教学秘书的薪酬待遇水平,消除教学秘书的后顾之忧,激发其工作积极性,增强岗位吸引力。

(2) 建立完善的绩效激励机制。可以通过构建完善的绩效考核体系,并将考核结果与奖金分配直接挂钩,激发教学秘书的工作热情和工作积极性。具体来说,针对

教学秘书日常工作内容,指定详细且量化的考核标准,每月或每学期严格对照考核标准进行考核和评估,根据绩效评估的等级发放不同的奖金。以激励机制促使教学秘书关注自身工作表现,提升个人的工作能力和工作效率,有效推动民办高校教学管理工作高质量、高效率地开展。

(3) 完善多元福利待遇体系。提高民办高校教学秘书团队福利待遇,可以从多方面着手。在物质保障上,为其提供住房补贴或者员工宿舍,缓解秘书住房压力;健全医疗保险,提供完善的医疗保障和医疗补助;落实带薪休假,寒暑假全额发放工资;提高节日慰问和员工病假等的福利待遇措施。通过建立多元的福利待遇体系,满足教学秘书团队物质与精神需求,增强其对学校的认同,提升秘书团队归属感与满意度。

2.2 明确职业发展路径,拓宽晋升空间

教学秘书作为教学管理工作的执行者,其职业发展和晋升体系的完善对于教学秘书团队的稳定发展具有关键影响。学校可以从以下两方面着手:一是为教学秘书设立清晰的岗位晋升通道,如从初级教学秘书到高级教学秘书,再到教学管理岗位;二是提供职称评定机会,制定契合教学秘书岗位的职称评审标准,将教学管理工作的内容纳入评定指标,适当降低教学课时量和科研成果等评比指标权重,保障教学秘书能够公平、公正地参与职称评审,提升其职业发展空间。

2.3 加强专业培训,提升团队素质

一是建立完善的教学秘书培训机制,定期组织专业技能培训,按照教学秘书的岗位要求,邀请行业专家或高校教授为教学秘书团队提供专项培训,涵盖教学管理信息化、教务流程自主化、沟通技巧提升、智能化大数据平台应用等专项内容培训,提升教学秘书团队的专业技能素养;二是鼓励教学秘书进行学习和提升,为教学秘书提供学习资源和平台,鼓励教学秘书继续深造提升学历,可为其保留工作岗位,并提供相应的资金支持。三是鼓励教学秘书自我提升,对取得相关专业技能证书、发表高质量学术论文和成功申报课题的人员给予奖励,激发教学秘书团队自我提升的积极性。

2.4 缓解工作压力,改善工作环境

(1) 优化教学秘书岗位师生比。教育部相关规定指出,普通高校师生比是衡量办学条件的关键指标之一,在民办高校的教学管理体系中,教学秘书与师生的合理比例至关重要。根据秘书与师生比适当地增加教学秘书岗位人员,使教学秘书团队的人数与教学实际相契合。参考高校一般标准,教学秘书与学生比例应保持在 1:200~1:300,与教师的比例应保持在 1:30~1:50 左右。更有利于教学活动的有序推进,确保教学秘书有足够的精力做好服务师生教学管理工作。

(2) 引入数智化管理系统,简化工作流程。随着大

数据信息技术的发展,民办高校需要顺应时代发展,借助数智化手段赋能教学秘书团队建设。优化教学秘书的工作流程,简化重复性的行政工作,减少事务性工作负担,释放教学秘书的时间与精力。借助系统自动化处理排课、成绩统计、重修办理、课时量统计核对等重复性行政事务,有效减轻教学秘书繁杂的工作负担,让教学秘书能有时时间和精力投入到科研中去,实现业务能力与科研素养的双重提升,更高效地服务于学校教学与科研的发展。

2.5 加强科研支持力度,提升科研创新能力

在民办高校教学管理改革的进程中,加强教学秘书团队的科研支持力度,对提升其科研创新能力至关重要。

(1) 设立教学秘书专项科研基金。学校应设立教学秘书等行政岗位设立专项科研奖励基金,制定明确规范的申报和使用细则,支持教学秘书申报与教学管理相关的科研项目,例如教务流程优化创新、Deepseek 深化赋能教学管理等研究课题。资助教学秘书参加各类学术研讨会和培训活动,拓宽学术视野。构建科研成果考核机制,对科研成果显著给予额外的奖励,以此激发教学秘书的科研热情,提升科研创新能力。

(2) 定期组织科研培训和学术研讨。学校可以定期开展科研培训,邀请相关领域的专家和学者,对教学秘书等行政团队进行专业科研培训课程的指导和培训,包括科研方法、期刊论文撰写、课题申报等专项培训。还可主动牵头,定期举办跨校学术交流研讨会,鼓励教学秘书参与国内外学术会议,加强与同行的学术沟通和交流,全方位提升民办高校教学秘书团队的科研创新能力。

(3) 促进不同岗位间科研合作。学校还可以积极鼓励专职教师和教学秘书团队等行政岗位开展科研合作,参与教学改革和科研项目的申报,根据各自的优势进行合作,从而提升教学秘书团队的科研水平和综合素质。

2.6 加强团队精神建设,提升凝聚力

在民办高校教学秘书团队建设中,精神建设与物质建设同等重要。为增强秘书团队的凝聚力,学校和学院可定期开展团队拓展活动,通过团队建设活动,增强团队成员之间的沟通与协作,增强团队凝聚力;通过团队文化建设,增强团队成员的归属感和认同感;组织教学秘书团队工作经验分享会,丰富工作思路和工作方法,并对表现突出者予以公开表彰,激发团队竞争意识;评选优秀员工,定期评选“优秀教学秘书”,并颁发荣誉证书和奖金,增强其工作积极性;建立沟通机制,由教学事务部或者学院

组织,定期召开学校和学院教学管理团队会议,听取员工的意见和建议,及时解决工作中的问题。通过营造浓厚的文化氛围,在精神层面给予充分的关怀与引导,提升教学秘书团队的向心力与归属感,促使其更高效地为教学管理工作服务。

3 结语

民办高校教学秘书团队在教学管理中扮演着不可或缺的角色,但目前教学秘书团队发展面临着人员流动频繁、科研创新能力不足、专业匹配度欠佳、职业发展空间受限等困境。这些问题不仅影响教学秘书自身的职业发展和职称晋升,也对民办高校教学管理工作的质量与效率造成了负面影响。针对这些问题,本文从多个维度提出了促进民办高校教学秘书团队高质量发展的路径。通过优化薪酬待遇、完善绩效激励与福利体系,提升了岗位的吸引力与竞争力;明确职业发展路径、拓宽晋升空间,为教学秘书提供了清晰的职业方向;加强专业培训、科研支持力度,助力教学秘书提升专业技能与科研创新能力;优化师生比、引入数智化管理系统,有效缓解其工作压力,改善工作环境;此外,通过开展团队拓展活动、经验分享会等举措,加强团队精神建设,提升团队凝聚力。未来,民办高校需要持续关注教学秘书团队的发展,根据实际情况不断优化和完善相关政策与措施,推动教学管理工作迈向新的台阶,为学校的长远发展提供有力支撑。

[参考文献]

- [1] 翁委凡. 应用型本科高校教学秘书队伍建设面临的挑战与对策[J]. 武夷学院学报, 2020, 2(2): 105-108.
 - [2] 王晓琴. 新形势下民办高校教学秘书工作现状及发展路径研究[J]. 现代职业教育, 2024(8): 26.
 - [3] 齐晓宇. 新时期高校教学秘书的角色定位与能力培养探索[J]. 文化创新比较研究, 2018, 12(1): 102-103.
 - [4] 郭聪. 教育强国建设背景下高校教学秘书队伍高质量发展优化策略研究[J]. 吉林省教育学院学报, 2024, 8(2): 19-25.
 - [5] 王燕凝. 新时代高校教学秘书队伍建设与能力提升路径研究[J]. 成才, 2023, 1(13): 40-41.
 - [6] 孙海峰, 郭丽英, 王吉玲, 等. 民办高校教学秘书提升工作效率的研究[J]. 大众文摘, 2023(16): 162-164.
- 作者简介: 乔玉芳(1993.8—), 女, 汉族, 河南周口人, 研究方向: 人力资源管理、跨国投资等, 当前工作单位: 昆明城市学院, 职务: 助教。