

高职院校教学管理存在的问题与对策研究

童宇

(湖北三峡职业技术学院, 湖北宜昌 443000)

摘要: 在当今社会, 对知识的需求日益增长, 高职院校必须革新教学方法, 摒弃陈旧的教学模式。传统的教学手段不仅无法激发学生的学习热情, 反而可能导致他们产生厌学情绪, 这对于培养人才显然是不利的。我国的高职院校承担着为国家培育技术与实用型人才的重要使命, 而高职教育作为教育体系中的核心部分, 在培养人才方面拥有显著的优势。教学管理部门应当为学生建立完善的教学制度, 并对教学管理模式进行创新, 以增强学生对高职院校的归属感, 并用创新的思维 and 理念来管理和指导学校。本文以高职院校的教学管理为研究焦点, 对当前面临的问题进行了概述, 并提出了相应的解决策略, 旨在提高高职院校教学管理的品质。

关键词: 高职院校; 教学管理; 问题; 对策

一、研究意义及研究价值

(一) 研究意义

随着社会经济及人们思想观念的变化, 高职院校需革新教育模式、理念及管理方式, 以适应社会发展趋势。首先, 高职院校正处于结构优化、规模扩大、质量提升的发展阶段, 需构建灵活的教学管理体系, 以突显自身特点并优化配置资源。其次, 教学管理层次的改革是高职院校实施教育的根本, 需创新教学观念及方法, 激发师生学习热情, 以解决教师教学热情不高、理念陈旧等问题。

(二) 研究价值

高职院校旨在培养高素质、高技术、高创新能力的创新人才。本研究通过革新传统教学管理模式, 为创新型人才提供良好的学习环境及个性发展和创新意识培养的平台, 以实现高职院校的教育宗旨。

二、概念界定

高职院校教学管理是指对高等职业教育机构内部教学活动进行规划、组织、协调、监控和评价的一系列管理活动。它涵盖了教学计划制定、教学资源分配、教学质量监控、学生学籍管理、课程与考试管理等多个方面, 旨在确保高职院校的教学秩序、教学质量和教学效果。通过有效的教学管理, 高职院校能够培养学生的职业素养和专业技能, 满足社会经济发展对人才的需求, 推动高等职业教育的持续发展。

三、研究目标、具体内容、拟解决的关键问题

(一) 研究目标

- 通过对高职院校教学管理进行研究, 了解时代发展的特点, 把握现代教育条件, 为满足高职育人要求奠定基础。
- 找出目前高职教学管理存在的问题。
- 为如何提高教学管理质量提供建议。

(二) 具体内容

1. 高职院校教学管理存在的问题

(1) 教育质量监督力度不足。在当前的高职院校教学管理中, 教育质量监督力度不足是一个突出的问题。首先, 高职院校在教学管理过程中往往缺乏一套科学、系统的质量监控体系。这导致了对教学过程的监控不够严格, 难以确保教学活动的每一个环节都达到预期的质量标准。其次, 高职院校在师资队伍建设方面存在不足, 部分教师的专业水平和教学能力参差不齐, 缺乏有效的评价和激励机制, 使得教学质量难以得到保障。此外, 高职院校在课程设置和教学内容更新方面也存在滞后现象。由于缺乏有效的监管和评估机制, 课程内容往往不能及时反映行业发展的最新趋势, 导致学生所学知识与实际工作需求脱节。同时, 教学方法和手段的创新不足, 传统的灌输式教学仍然占据主导地位, 不利于学生创新能力和实践能力的培养。

(2) 急需优化教学资源管理方式。随着各高职院校招生人数

的持续增长, 教学资源变得日益紧张。如何满足师生的教学需求, 并实现教学资源的优化配置, 已成为教育工作者亟待解决的关键问题。

2. 高职院校教学管理对策

(1) 创新高职教育教学理念。在现代管理学的指导下, 教师的教学管理是一个十分重要的课题。从过去只重视“管”的传统管理思想转变为以服务、以学习为中心, 致力于建设学习型组织的现代化管理理念。一支好的教育管理队伍, 应当是一支积极主动、刻苦钻研的队伍。教学管理人员需要对教学的运行规律有深刻的理解, 对教学内容有全面的掌握, 并且在日常工作中持续学习, 不断创新工作方法, 并这些新的工作思路融入教学改革之中, 以推动教学改革的迅速发展。要树立“以教学为中心”的理念, 不断健全学校的实施与监管体制, 最大限度地激发教师的创造力。

(2) 构建完善的评价机制。建立以课程教学为核心的教学质量综合评价体系, 在教学过程中实施全程监控, 并指导和督促教师对课程教学的各个阶段进行规范化管理, 及时提供反馈信息, 激励教师持续优化教学内容、改进教学方法、提高教学质量。

(三) 拟解决的关键问题

一是教育质量监督力度不足的问题; 二是教学资源管理方式单一的问题。

四、研究方法与研究过程

(一) 研究方法

研究方法包括文献分析、问卷调查和访谈。文献分析通过整理学术资料总结研究, 问卷调查和访谈则用于收集高职院校教学管理相关人员的一手资料, 深入分析影响因素。

(二) 研究过程

研究分为准备、实施和总结三个阶段。准备阶段确定了研究方向和方案。实施阶段进行了研究活动, 调整了问卷调查, 并增加了学生调查和访谈, 优化了新发现的问题。总结阶段整理了工作内容、策略和成就, 评估了研究结果, 同时总结了经验教训。

五、研究工作主要进展和取得的成果

(一) 完善教学管理制度

一个健全的教学质量管理体系是确保教学活动顺利进展的关键。所有管理工作都应遵循明确的规章制度。这些制度的制定必须严格、科学, 并且要基于实际需求, 避免简单模仿其他院校的做法。因此, 管理人员应在合理范围内广泛征求工作人员的意见, 以确保管理制度的全面性和可操作性。同时, 加强宣传, 适时组织教师深入学习, 确保他们对各项规定有深刻理解, 认识到规章制度的重要性, 并能自觉遵守。此外, 要激发管理人员的积极性和主动性, 使他们更好地履行职责。通过增强系统的普及性和执行力, 贯彻服务管理的理念, 将教学的主导权从被管理者转移到管理者手中, 从而为学生提供更优质的教学资源, 进一步提高教学质量。

(二) 提升管理队伍水准

1. 健全管理队伍结构

高职院校应重视管理团队在教育全过程中的作用,将管理团队与教师队伍置于同等重要地位,认可并重视管理者的劳动成果,不可忽视其作用与贡献。确保教学管理队伍的学历结构和年龄结构合理,同时注重培养高素质的管理人员。在选拔人才时,应严格把控“入口关”,提高录用标准,并对专业和学历提出明确要求。重视对业务知识和业务能力的考核,以确保管理队伍的整体素质。教学管理是一项既复杂又细致的工作,其职责范围覆盖教学的各个领域。鉴于其时效性和重复性,应完善岗位职责,为基层工作提供充足的职位,从而提升工作效率。明确岗位职责,为管理队伍营造一个有利的内部环境,并在相关制度的支持下,使工作得以更高效地进行。

2. 提升管理人员专业能力

高等教育机构的管理任务繁重且复杂,因此,必须强化管理人员的培训,推动管理团队的专业化发展。作为教学管理的组织者与执行者,管理人员需要掌握管理学的基础理论以及教学改革的各个层面。此外,他们还需具备卓越的协调能力,并在处理工作中出现的新问题时展现出高超的处理技巧。为此,定期开展教育质量管理团队的专业化培训是必要的,这将有助于提升他们的管理技能。学校应将此项工作纳入教育培训计划,并确保其在年度预算中有所体现。同时,邀请管理领域的专家或杰出管理人才来校进行专题讲座,促进与本地教师的直接交流和问题解答。此外,组织管理人员前往其他院校学习先进的管理经验,加强校际间的交流。定期邀请信息化技术专家为信息技术工作者提供培训,以提高他们的信息技术应用能力,并积极推广现代化与网络化的管理方法,拓宽他们的知识储备和视野。对于新员工,应实施岗前培训,让他们不仅了解教育质量管理的工作职责和注意事项,还要增强他们的责任感和使命感,以便他们能迅速融入团队,确保工作的顺利进行。

3. 保障管理队伍结构稳定

为确保教学管理团队的稳定性,必须采取积极措施,优化相关机制。除了工作压力,管理者还承受着家庭和社會的双重压力。目前,职业学校教学管理职位的行政性质导致管理者身份和薪酬水平偏低,难以吸引和留住优秀人才。因此,必须切实提升高职院校管理人员的薪酬待遇,缩小与专任教师在职称、薪酬、晋升等方面的差距,确保他们能够全身心投入工作。同时,增加主管部门的津贴补贴,采用工资档次制度合理拉开收入差距。建立独立的工作绩效考核体系,在考核中对优秀管理人员给予适当倾斜,确保他们的努力得到认可,并体现为优绩优酬。为管理者提供参与项目研究的机会,鼓励他们在岗位上提出有价值的成果,这将直接影响工作成果的质量。由于工作环境的限制,积极情感可能逐渐消退,导致工作倦怠。因此,合理的物质和精神激励对于激发员工的积极性和创造力至关重要。重视教育质量管理团队的个人发展,通过机制和欣赏的态度对待管理者,提高他们的职业满足感和归属感。这不仅是对管理者工作的认可,也是对他们人文关怀的根本体现,旨在实现“待遇留人、感情留人、事业留人”的目标,从而减少人员流动和流失。

(三) 完善人才培养管理

相较于普通高校,实践教学在高等职业技术教育中占据着更为重要的地位,对学生提出了更为严格的要求。实践课程的安排不仅要满足专业教学的需求,还要适应实习的实际情况。教学内容应聚焦于实际工作岗位,凸显职业学校在培养学生技能和综合素质方面的重视,特别强调在课堂上解决技术问题的能力以及相关技能的培养。因此,在教学设计上必须凸显学生能力的培养。从基础技能到职业化技能,教学应逐步推进,在确保学生掌握必要职业技能的同时,也应对其进行职业态度、职业素养和职业道

德的教育,以促进学生的全面发展。对于实践类课程的评价,不应局限于学校的评价体系,也不能仅以一般成绩作为评判标准,而应从校内评价向校外评价转变,依据企业的评价标准和行业规范来评定学生的实际表现。高等职业技术学院应发挥其优势,加强并持续与企业的合作。从“适用性”和“能力本位”两个维度出发,从多角度策划实训教学,以增强学生适应企业需求的能力,深化对企业环境的理解,真正实现教学与实习的无缝对接。学业考评既是教学过程的终点,也是衡量教学质量的关键手段。理论课程应注重对学生基础知识的考核,而实践性教学则应紧密结合企业实际需求。在实习阶段,应重视过程性评价,强调实际操作能力,考核方式需灵活多样,以突出实践性。

(四) 强化教学管理评价

一个健全的监管评价体系,应当遵循“评价-反馈-修正”的循环模式,以实现周期性的动态优化。通常情况下,经过几周的教学实践,学生和教育管理者对学生的表现有了初步了解,这时才适宜进行评价。我们不应过分依赖定期的期末考试。《教学信息反馈表》和《管理人员听课手册》可作为评价和反馈的重要依据。学校获取的资料主要来源于教学督导和巡视,同时,现代通讯工具如微信、邮件、钉钉等也被广泛应用于反馈渠道。这种做法在相同的时间内,参与人数更少,所需资料更精简,反馈途径也更加多样化,从而能迅速得出评价结论,并在最短时间内将结果反馈给被评价者,有效提升监测评价系统的效率。在传统的监测和评价流程中,由于管理者的个人顾虑,学校往往未能充分公开评价结果。即便是对于那些反馈中存在问题严重的教师,也仅限于进行谈话。只有认真对待评价结果,并严格执行相关处理措施,才能真正实现“以评促教”的目标。

(五) 优化教学资源管理

1. 建立教学资源共享机制。建立校际或区域内的教学资源共享平台,实现课程、实验室、图书资料等资源的共享。通过共享机制,可以有效缓解单一院校教学资源紧张的问题,同时提高资源利用率。

2. 实施教学资源数字化建设。加大教学资源数字化建设力度,将纸质教材、课件、视频等教学资源转化为数字化资源,便于师生在线访问和学习。数字化资源不仅可以节省存储空间,还可以实现资源的快速传播和共享。

3. 推行教学资源动态调配。根据教学需求和资源状况,动态调配教学资源。例如,根据课程安排和学生选课情况,灵活调整教室和实验室的使用;根据教师的教学需求,及时采购和更新教学设备和资料。通过动态调配,可以确保教学资源的有效利用。

4. 建立教学资源评估与反馈机制。定期对教学资源进行评估,了解资源的使用情况和存在的问题。同时,建立师生反馈机制,收集师生对教学资源的需求和建议。根据评估和反馈结果,及时调整和优化教学资源管理方式,确保教学资源的优化配置和有效利用。

综上所述,本研究深入探讨了高职院校教学管理中存在的问题及其解决对策,阐明了革新教学管理的紧迫性。研究实践涵盖了完善教学管理制度、提升管理团队素质、优化人才培养模式和教学资源配置,从而取得了显著成效。高职院校应持续改进教学管理策略,以培养具有创新精神的人才,更好地适应教育环境和社会发展的需求。

参考文献:

- [1] 吴泽坤. 扩招背景下高职院校教学管理的挑战、问题与对策[J]. 中国冶金教育,2023,(01):35-38.
- [2] 赵宇艳. 高职院校培训教学管理中存在的问题与对策[J]. 山西财经大学学报,2022,44(S2):215-217.