

“百万扩招”下高职教学管理模式、现状与优化路径研究

——以东莞职业技术学院为例

吕映霄 李玮炜

(东莞职业技术学院, 广东 东莞 523808)

摘要: 本文以东莞职业技术学院实施高职扩招任务为例, 分析了高职“百万扩招”背景下, 高职传统教学管理模式及其行政化特征, 梳理了高职扩招教学管理现状和问题, 从科学构建顶层设计、加强过程管理、完善保障激励体系三个方面, 提出了优化高职扩招教学管理的路径。

关键词: 高职扩招; 质量管理; 教学管理

实施高职扩招是党中央、国务院在 2019 年《政府工作报告》中作出的重大决策, 是落实《国家职业教育改革实施方案》的重要举措。随后, 教育部印发了《高职扩招专项工作实施方案》, 明确在两年内职业技能培养 3500 万人次以上, 高等职业教育扩招 200 万人, 提升劳动者技术技能和就业能力。在此背景下, 高职“百万扩招”计划的实施, 对高职转变教学管理模式提出了新的要求。如何在复杂的生源背景下, 高职教育既保障教学质量, 又保障扩招学员的教育权益, 高质量完成高职扩招人才培养任务, 成为高职扩招教学管理亟待解决的问题。

一、高等职业教育传统教学管理模式与特征

高职“百万扩招”教学管理主体是高职院校和承担扩招教学任务的教学点, 遵循高职教学管理的一般规律, 在管理模式、管理内容上具有同质性。同时, 由于高职教学管理对象的差异化, 对教学管理过程和方法又有不同的要求。

(一) 高等职业教育传统教学管理模式分析

高职院校传统的教学管理环节包括决策环、管理环和执行环三个方面。管理架构上, 对应了学校领导决策、教务处等职能部门管理、教学单位执行三个层级。决策层由主管教学的学校领导负责, 经由行政程序决策的战略规划、制度文件, 确定学校中长期或者年度教学方向; 教务处和质量监控部门在学校中心工作下, 制定总体工作目标和具体目标, 明确教学改革重点, 最终下达到二级教学单位执行。这种管理架构一般呈垂直式或者横向延伸式, 基层教学单位通过诊改、评教、评学途径, 反馈改进的意见建议, 从而形成一个半闭环的管理回路。管理流程上, 由教务处统筹管理, 由质量监控部门(质量管理办公室、教学督导室)监控教学质量, 二级教学院系对教学管理部门的意志进行转化, 落实到日常教学中来, 主要包括设置教学任务、安排教学活动、开展学生学籍管理、开展教学评价管理、日常教学管理、实践教学管理等内容, 形成一种半开放的、具有反馈环的管理系统(图 1)。

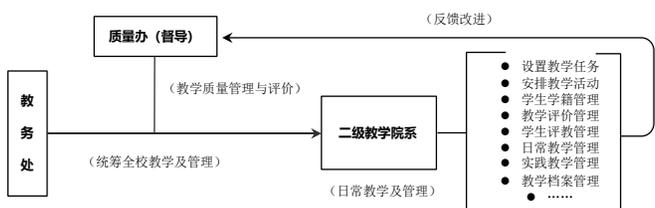


图 1 高职院校传统教学管理模式运行图

(二) 高等职业教育传统教学管理模式的行政化特征

首先, 高职传统教学管理模式是对我国教育管理模式的因袭, 是科层制在教学管理中的应用。它是高职院校针对内部教学事务以行政手段而下达指令, 从而对教学工作及其业务进行控制, 并使其自上而下贯通教学环节的过程。以教学职能部门为管理主体, 以二级教学院系为执行主体, 操作模式上具有明显的行政化特征。行政化的管理模式促使人们最低程度地服从和遵守行政指令, 对于鼓励教职工积极进取、承担责任和发挥主观能动性并无太多助益。

其次, 传统高职教学管理模式对于寄宿制的全日制生源具有较强的适应性, 它能在一个相对稳定的群体规模和结构中, 沿袭自基础教育以来的管理模式, 这对被管理者而言不会引起太大的反弹, 对于从事教学管理工作的教务员、教学管理人员而言, 也不会带来过多的挑战。

第三, 百万扩招计划实施下, 扩招生源呈现多元化特征, 社会生源来自各行各业, 生源的婚姻状况、经济能力、社交经验、心理状态等较全日制在校生都更加复杂, 教学管理的行政指令对扩招生源的约束力相对较弱, 对教学管理人员的管理服务素质和沟通能力提出了更高的要求。

二、高等职业教育扩招教学管理的挑战

(一) 高职传统教学模式难以适应多元化生源的新需求

第一, 从职业教育本体来看, 高等职业教育是研究应用和实践领域的高等教育, 其课程要求能为受教育者提供优质的职业训练, 促进受教育者在劳动分工中更加熟练地掌握劳动技能。高职扩招学员普遍处于劳动一线, 拥有比较熟练的劳动技能和职业素养, 学员需要的是职后提升和职后训练, 对劳动素养、文化知识有更高的要求, 对大学氛围有更深层次追求。而传统教学模式更多是学生的职前训练, 其学习的内容、层次、进度都和扩招学员有较大差距。

第二, 从学习主体来看, 扩招学员拥有比普通全日制在校生更为丰富的阅历, 也需要承担更多的责任义务、角色担当, 其时间和精力投入有限。授课时间上, 扩招学员主要集中在周末、节假日、寒暑假、农闲时节、晚上等时间, 加剧了学员的精神压力。第三, 从教学主体来看, 承担高职扩招教学任务除了有学校本身, 还有校外参差不齐的教学点, 教学点分布不集中, 管理水平不高, 难以适应学员对学习便利性和高质量教学效果的要求。

(二) 高职教学管理制度难以适应校外教学点管理的新要求

第一, 高职院校传统教学管理方案主要面向全日制在校生制定, 在招生管理、课程管理、学分管理、实习管理、就业管理等方面有明确的要求, 形成了系统的管理体系。

第二, 扩招学员来自于校外的企业单位, 学员身份多元。他们除了是学校的学生, 还是企业员工, 在社会中具有多重身份和角色, 一般教学管理模式对扩招学员学习的时间、地点、方式和内容都提出了较大的挑战。

第三, 现有的教学管理监督机制缺乏弹性, 约束力较弱, 保

障力度不足。落实到学生培养、人才培养、质量监控等方面的政策制度还有待进一步下潜。因此，以学校教学监控为中心的传统教学管理模式显然并不是适用于校外教学点的管理。

(三) 人民群众对优质教育的期待提出了新要求

人民群众对优质教育的需求不断增大，优质教育资源的需求与供给不平衡进一步放大。一方面，由于高职在校生人数激增，学校校园容积率下降，生均教学仪器设备值等生均指标下降，生师比增高，对学校教学、生活和文化设施保障能力提出更高要求，影响了学校的竞争力。高职院校需要加大财政投入，保障扩招下的深化教育教学改革研究和实践，实现质量型扩招，提升人才培养质量。另一方面，地区经济发展不平衡、公办民办教育投入不均衡，客观上会影响高职扩招教学质量。

三、高等职业教育扩招教学管理方案优化的三个路径

(一) 加强顶层设计，引入质量管理 PDCA 模型

20 世纪上半叶，美国知名学者休哈特提出了“计划-执行-检查-行动”的观点，即广为人知的“PDCA 循环理论”。它经常被运用于质量管理领域，休哈特将质量控制贯穿于四个层次、往返循环，促使管理环节中暴露问题、解决问题、改进管理，达到改进质量的目的。这一观点对高职百万扩招管理有借鉴意义。高职扩招背景下，人民群众对优质教育提出了更高的期待，高职院校应增强质量管理意识，科学构建从招生、宣传、培养到输出的管理模式，贯通招生、培养、就业多个核心环节，打破招生就业、人才培养和教学管理的信息孤岛，突破传统教学管理模式的适应性不强、反馈不及时、监控不到位的弊端。

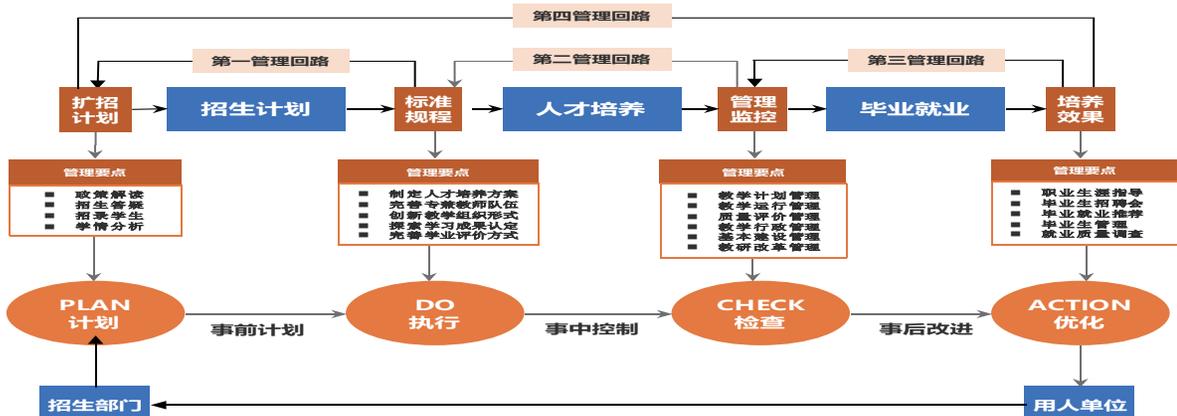


图 2 扩招教学管理 PDCA 闭环图

(二) 坚持学员主体地位，加强过程管理，建立多元评价模式

首先，要牢固树立学生主体意识。在教学管理环节中，要始终关注学生的学习获得感，提升学生学习成效。针对学员的多元化特征，按照“有教无类”和“因材施教”理念，结合职业教育类型教育特点，完善高职扩招管理制度。重点要加强对校外教学点的监控，建立教学督导巡查制度和学生学习成效反馈制度，保障学生学习成效。建立专兼结合的班主任、辅导员制度，完善校外学员与学校教学管理人员的信息沟通渠道。

第二，要构建多元化教学组织形式。采用定点教学与分散教学、课堂教学与课后辅导、在线教学与面授教学相结合等方式，灵活进行教学组织形式的组合，充分利用在线资源，为同学教学服务。

第三，完善成果认定与转换制度。扩招生已有的工作技能达到一定的水平或者已考取相关技能证书可申请转换学分或免修相应课程或者模块。

第四，加强实习管理。采用集中实习和自主实习相结合的方式，充分发挥校企合作作用，校企双方建立灵活的实习管理模式，并探索灵活的考核评价模式，建立多为评价体系，重视过程性考核，重能力、轻分数，加大实操类内容考核比例。

(三) 健全激励与保障机制，发挥教学与管理人员的积极性

第一，要推动高职教师观念转变，创新扩招教学模式，根据扩招学员的知识能力结构，开展项目教学、案例教学、情景教学、工作过程导向教学，广泛应用线上线下混合教学，促进自主泛在个性化学习。定期组织教学研讨，针对教学管理中出现的教学组织运行不畅、课程结构体系不全、实习与实训管理监督不力、考核评价不到位等问题，加强研讨解决，增强学生的学习获得感。

第二，严格保障高职教师和管理人员的合法权益。高职扩招

学员教学中，许多教学任务都在校外教学点、以及周末、节假日进行，教学管理人员需要付出更多的时间和精力来与校外学员、教学机构进行沟通。为此，学校应该通过加班补贴、通讯补贴等方式，加大补贴力度，激发教师承担扩招学员教学任务的积极性。

第三，加大教学与管理人员培训。面对高职扩招任务的复杂性和多样性，学校应该加大对教学与管理人员的培训力度，尤其对教学规程、管理与服务理念、教育教学法规等方面的培训，提升教学与管理人员的教学能力和管理服务水平。

参考文献：

[1] 曹英. 高职院校创客教育模式下顶岗实习改革探析 [J]. 文教资料, 2016 (13): 94-95, 123.
 [2] 许少榕. 高职教育实践教学评价体系的构建 - 以福州职业技术学院为例 [J]. 郑州铁路职业技术学院学报, 2018, 30 (4): 46-49.
 [3] (美) 霍伊, 米斯克著; 范国睿主译. 教育管理: 理论·研究·实践 (第 7 版) [M]. 北京: 教育科学出版社, 2007.1.

基金项目：本文为 2020 年东莞职业技术学院教育教学改革研究与实践专项项目“质量型扩招背景下基于 PDCA 模型的高职教学管理研究与实践”、2019 年度东莞职业技术学院科研基金项目 (2019a10) “双高计划”背景下东莞高职教育提升国际化水平路径研究阶段性成果。

作者简介：

吕映霄 (1983-)，女，本科，东莞职业技术学院学前教育系教师，研究实习员，主要研究方向为教育管理、学前教育。
 李玮炜 (1982-)，男，硕士，东莞职业技术学院研究中心副主任，助理研究员，主要研究方向为高等职业教育、比较文学。