

新时期背景下高职教学管理优化策略分析

薛萍

(苏州健雄职业技术学院, 江苏 苏州 215411)

摘要: 高职院校是定向培养专业型人才的主阵地, 相比于普通高职院校更加关注产教融合、重视学生就业能力提升。作为人才培养体系中的核心内容, 教学管理策略的优化将对人才培养质量产生极为重要的影响。因此, 本文结合笔者实践经验与新时期背景, 分析高职院校教学管理面临的机遇、需要解决的问题, 并从多个角度入手提出相应的优化策略, 以期能够促进高职教学管理工作质量的提升及其作用的发挥。

关键词: 新时期; 高职; 教学管理; 优化策略

为满足社会对各类人才的需求, 我国教育体系一直随着社会的发展而不断自我完善。其中, 高职教育作为我国教育体系的重要组成部分, 是定向培养专业型人才的主阵地, 在人才输送方面发挥着不可替代的作用。实践发现, 传统的教学管理模式已然无法适应职业教育教学模式的不断迁移, 相关教师需要基于新时期背景, 探究教学管理优化策略。

一、新时期背景下高职院校教学管理的发展机遇

(一) 更快的教学信息采集和传递速度

新时期背景下, 各类新媒体技术被应用到高职教育工作中, 为教学管理创新提供了更多可能。新媒体技术在教学管理工作中的应用, 使教学信息采集、分析、反馈、传播等环节发生较大变化。新型教学管理模式继承了新媒体技术互动性、大众性、交互性特征, 有效拓宽了信息采集与传播渠道, 实现了工作效率的有效提升。教师在新媒体的协助下, 可以在教学管理中更快地获得、反馈信息, 为相关教育活动的开展与决策提供更大支撑。首先, 教师可以通过新媒体平台获取信息, 然后对其进行分类、整合、分析, 最终打造出一个相对完善的信息资源库。其次, 教师可以借助新媒体平台观察、了解学生, 构建学生接受度更高的教学管理方式。再次, 教师可以通过新媒体打造新型官方平台, 利用官方微博账号、校园网站以及微信公众号等现代化信息传播平台发布教学管理相关信息, 让学生仅需“点击”操作就能获取到目标信息。

(二) 更为多样化的管理工具

在教学管理方式多元化发展过程中离不开管理工具的支撑。新时期背景下, 教师可用于教学管理工作的工具更为多样, 为教学管理模式迎合教学内容与教学特点创造了更多可能。比如, 各类线上教学平台的构建与智慧校园建设推动了教学内容与教学方式创新, 同时也为教学获取教学信息、开展师生互动提供了便利。一方面, 教师可以通过学生登录学习系统、消费、进出图书馆的记录, 了解他们的学习状态和生活状态。另一方面, 教师则能够通过线上教学平台与智慧校园系统直接与学生开展线上互动, 及时为他们排忧解难, 完成考试成绩发布、学杂费收取、日常教学管理等工作。

二、新时期背景下高职院校教学管理中面临的问题

(一) 校企合作力度不足

1. 校企合作存在形式主义

校企合作作为职业教育实现产教融合提供了重要支撑, 是培养

高职生实践能力的重要途径。在当前的人才培养过程中, 各个高职院校积极寻求与企业合作, 但是相当一部分高职院校只是为了响应国家的号召而推进校企合作, 并未真正将校企合作作为一种人才培养模式进行深入研究。故而, 当前的校企合作很多时候都是流于表面, 不具备应有的内涵。校企双方虽然是签订了用人协议, 举行了合作仪式, 在企业挂上了实训基地的牌子, 但是企业真正为学生提供的实习岗位以及实习机会却非常少, 与实际实践教学需求存在较大差距。

2. 校企合作层次有待深化

校企合作优势的发挥与校企合作层次息息相关, 相关实践成果表明, 深层次的、长时间的校企合作更加有利于实现人才培养目标、发挥校企合作优势。就当前而言, 部分高职院校与企业之间的合作还处于比较浅的层次, 受限于合作关系维持时间较短, 双方难以在人才培养目标、合作共赢方面达成一致。也有一部分高职院校很少在在校学习阶段为学生普及企业文化, 导致学生对企业认同感非常低, 完成实习之久而不会选择留在实习的企业继续服务。这种情况下, 企业既不愿意为学生提供较多的实践岗位, 也不愿意让学生工作内容涉及核心技能。

(二) 教学管理不科学

在职业教育领域, 高职院校的管理模式直接影响人才培养模式构建及其应用效果。在当前的部分高职教学管理中, 仍然是将大部分课时安排为理论教学, 并未真正实现理论教学与实践教学的相互统一, 这就导致专业建设无法满足学生就业能力发展需求, 高职教育难以体现“面向学生就业”的人才培养优势。在当前的教学管理中, 应基于理实结合的视角进行课时安排, 避免不科学的教学管理模式阻碍学生职业素养的全面发展。

(三) 缺乏有效的激励制度

教师是教学实践与教研活动的实施主体, 他们的工作积极性将对人才培养质量形成决定性影响。部分高职院校虽然意识到构建激励制度的重要性, 但是沿用了普通高校的激励制度, 未能做到在激励制度中体现职业教育特色, 导致其并未在提升教师工作积极性、激发教师工作热情方面发挥应有的作用, 不能有效引导教师工作的开展。

三、新时期背景下的高职教学管理路径优化策略

(一) 增强校企合作, 丰富教学管理价值意蕴

1. 结合地区经济发展, 实施教学管理工作

高职院校的人才培养是地方经济发展的重要动力, 相关教学管理工作的开展方向要始终与地区的经济发展一致。首先, 高职院校在开设专业时不应盲目跟风, 而是要基于对地区经济的发展现状的分析以及对地区经济的发展方向的预判针对性开设专业, 以免造成学生产生就业难。这就要求相关教师在研究就业率的过程中, 将地区经济发展与人才培养吻合度作为重要维度进行考量, 并以当地企业对人才的需求方向为依据, 评价人才培养的质量与方向。其次, 高职院校在开设专业的过程中, 要注意教学思路的完善, 做到科学合理地设置专业结构, 以确保人才输送与地区经济发展需求相一致。

2. 立足能力培养, 实施提升教学管理工作

高职教育虽然强调技能型人才培养, 关注实践教学体系构建, 但是教学管理工作的开展应将理论课程放到重要位置, 促使理论课程教学达到“够用”的标准。人才培养实践表明, 如果高职生不具备相应的理论知识积累, 他们在进行实践活动时, 往往就会感到无从下手, 难以做到创造性、灵活性地将专业技术应用于解决实际问题。教师要立足能力培养, 推进教学管理方式的优化, 为学生发展打造适于发展综合性能力的课程体系。首先, 高职院校要深入了解行业发展需求, 对不同岗位所要求的必要技能、技能水平进行综合分析, 并结合分析结果打造以实用性的课程体系。其次, 高职院校需结合该分析结果, 制定个性化人才培养方案, 确保理论教学有效服务于学生实践能力发展, 促使学生掌握的技能与专业知识与地区经济发展以及对人才的需求相一致。再次, 高职院校应重视教学资源整合, 将各类现代化的教学资源转化为学生不断前进的重要保障。在此过程中, 教师要不断提升自己的信息化设备应用水平, 通过线上平台积极参与到培训、地区性的教学研讨以及教学管理工作, 为相关教学管理模式的现代化发展做好准备。

3. 建立长期合作机制, 提升教学管理水平

校企之间难以建立长期合作关系、相关合作流于表面, 究其原因在于重视程度不够。从事教学管理工作的相关教师要充分意识到深化校企合作对人才培养的重要性, 不断推进长期合作机制的构建。首先, 相关教师和高职业院校要将校企合作置于人才培养体系的重要位置, 积极寻求长期合作关系的建立途径。其次, 高职院校要适当地将企业文化融入校园文化构建工作中, 促使学生在求学期间深度了解企业对从业者思想文化素养的具体要求, 增强学生对优秀企业文化的认同感。再次, 高职院校应与企业签订用人协议, 将校、企、生各方参与主体的利益落实到纸上, 对其参与校企合作式人才培养的行为加以规范和引导。

(二) 提升管理科学性, 促进学生就业能力发展

1. 加大师资队伍建设力度, 提升教学管理水平

教学团队的综合水平对人才培养水平的提升起着关键性影响, 在优化教学管理模式的过程中, 高职院校要重视师资队伍建设, 打造一支具有高超管理水平的教师团队。首先, 高职院校需要对本校教师进行定期培训, 为其了解行业发展、丰富专业知识、提升专业能力、掌握信息化教学管理技术提供必要的学习平台。其次, 高职院校要鼓励教师着眼于校外, 多利用校企合作、挂职锻炼以及相关调研活动的机会, 了解一些最新的教学管理理念、行业知识, 以提升教学管理方法与工作内容的前瞻性。再次, 高职院校要加大对教育人才的引进力度, 将更多的一线技术人员吸引到教师队伍中, 实现对教学力量与教学管理力量的重要补充。大部分高职教师缺乏岗位实践的经历, 在实践教学实践与管理方面稍显不足, 将一线技术人员适当补充到教师队伍中, 发挥他们各自的教育优势, 能够有效提升教学团队的整体工作水平。

2. 引入人工智能技术, 提升教学管理水平

教学管理工作量大且琐碎, 而且存在大量的重复性录入与繁杂的计算。为了提高管理效率, 高职院校可以将人工智能技术应用到教学资料的留档与统计工作中, 从而有效避免重复性工作, 让教学管理人员将更多精力放到学生与教师服务工作中。比如, 高职院校可以利用人工智能技术搭建新的教务信息平台, 辅助教师利用语音识别技术与图片识别技术完成教学资料的录入。首先, 人工智能系统还可以识别教师发出的指令与语音, 教师在开展教

学管理工作时只需发出相应的指令即可完成信息录入。其次, 基于人工智能的教务管理系统, 可以辅助教师完成调停课和课程安排工作。该管理系统能够对教师信息进行自动识别, 然后结合课程难度和各个学科教师对实训室的应用需求自动编排课程, 最大限度上避免因为时间冲突影响实践教学工作的开展。在进行调停课时, 教师则可以利用智能系统发起请求。相关部门收到请求以后, 可以进行线上审核, 并将审核结果发送给教师和学生。通过线上管理, 既有效节省了信息传递的时间, 又省去了课程教师找相关部门逐个签字的麻烦, 还能够保证调停课信息可以及时送达学生手中, 可谓是一举多得。在优化教学管理模式的过程中, 高职院校要结合新时代发展背景加大对信息化管理技术的应用, 通过有效运用辅助工具和手段, 实现管理效率与质量的进一步提升。

(三) 完善教师激励制度, 提升教学管理水平

在教学管理中, 激励制度占据着十分重要的地位, 其合理性很大程度上决定了教师教学主动性与工作热情。结合赫茨伯格双因素理论, 高职院校可将激励制度分为保障性因素与激励因素两种, 其中保障性因素既不会使教师产生不满情绪, 也会产生显著的激励作用; 激励因素则可以大幅度提升教师工作主动性和工作热情, 促使他们更为有效地开展各项工作。在传统的高职业院校教学管理中, 多基于保障因素选择激励方式, 导致教师缺乏教学积极性与主动性, 教学质量的提升速度较为缓慢。新时代背景下, 高职院校可将激励因素分为精神与物质两种激励方式, 并结合自身人才培养目标与教育品牌化发展战略加以选择。在物质激励方面, 高职院校可选择的方式主要有金钱、物品两种形式。在精神激励方面, 高职院校可选择的方式主要有公平激励与人文关怀两种形式。在实际的教学管理工作中, 既可以根据实际情况选择其中一种方式进行单独使用, 也可以将若干方式整合到一起使用。比如, 高职院校可以拟定科学的规章制度, 优化用人的制度体系, 提升职变的公正性, 激发教师开展教学实践与教研活动的热情。公正的升职制度体系, 可以为教师发展营造公开、公正、公平的环境, 为教师提升专业水平提供引领, 最终使教师积极、热情、高质量地完成各项教育教学任务。

四、结语

综上所述, 新时期背景下, 高职院校要关注教学管理模式的优化, 并将区域经济发展、学生就业能力提升、人工智能技术应用、教师工作状态的改变作为重要的因素进行考量。从事教学管理工作的相关教师, 要基于新时期背景, 不断探索丰富教学管理内容、手段的创新, 以及教学管理阵地的拓展, 从管理层面为师资队伍建设、专业建设、教学实践、教学研究活动提供支撑。

参考文献:

- [1] 马会军. “互联网+”背景下的扩招弹性制教学管理实践与探索[J]. 中国新通信, 2021, 23(22): 229-230.
- [2] 董佳慧. “双高”建设中高职院校教学档案管理优化措施[J]. 办公室业务, 2021(21): 138-139.
- [3] 吴昊. 加强教学督导工作促进高职学风建设[J]. 成才之路, 2021(31): 15-17.
- [4] 范晶晶, 范崇辉. 高职院校二级分院课表编排现状与思考[J]. 现代职业教育, 2021(45): 184-185.
- [5] 陈敏秀. 基于创新能力培养目标下的高职业院校教育教育管理[J]. 现代职业教育, 2021(45): 186-187.