

浅谈高校计算机实验室建设与管理优化探讨

李 蓉

陕西工商职业学院

摘要：实验室是高校教学实训的主阵地，在教学中承担着重要的角色，同时也是体现一所大学的学水平及能力的重要标志。本文将会重点分析当下高校实验室的现状，依据现状分析相应的解决对策，促进高校教育改革以及实验室教育改革的进一步推进。

关键词：高校实验室；管理机制；人才队伍

高等职业院校是职业教育的主阵地，承担着教务教学及实训等任务，在教学中承担着重要的角色，同时也是体现一所大学的学水平及能力的重要标志。实验室的建设和管理程度在一定程度上影响着学校的人才培养质量，倡导应用新型的实验室建设以及科学的实验室管理方法显的尤为重要。互联网技术高速发展的今天，其应用领域非常广泛，在实验室管理过程中引入信息化实验室建设，使传统的管理模式转化为应用平台建设和信息共享，实现科学管理，建立完整的实验室管理人才队伍，形成稳定的实验室队伍梯队，从而达到强化实验室信息化管理水平，提高实验室管理效率，实验室资源科学利用的良性发展。

一、实验室管理现状

1、管理模式僵化、单一

根据调查，目前绝大多数高校实验室现依旧延续传统的人工管理模式，管理模式单一，管理队伍不健全，管理理念僵化等现状。通过调查分析，将高等院校对于实验室管理的模式进行分类汇总，主要有3种管理模式；以课成为中心教研室管理为主题的传统管理模式；成立独立的实验室管理部门形成一级管理模式；构建“校-院”的二级管理模式。管理模式依据各个学校的实际情况而进行构建及实施，每种类型都有其自身的优势及弊端。见下表：

实验室管理模式分析

序号	实验室管理模式	弊端	优势
1	传统模式	分散管理的延续； 专业壁垒严重； 对推动创新型人才培养支持不足。	利于学生进行专业化训练。
2	一级管理模式	难以满足不同专业的实验室的个性化建设需求； 不利于创新团队的形成。 设备更新及时，专业队伍建设健全	资源集中； 设备利用率高； 设备更新较慢，机构健全，人才队伍完整；
3	二级管理	不能最大限度地实现资源共享； 管理封闭、各自为政； 重复建设； 设备更新较慢，机构健全，人才队伍完整；	专业针对性强利于学生进行专业化训练； 利于学院教学等安排相关事务

2、实验室资源缺乏整合，影响教学效果。

目前各高校对于计算机实验室管理普遍为二级管理模式，此模式缺乏个学院之间的信息沟通，不能最大限度的实现资源共享，仅针对于各学院自己本身的教学任务。

3、管理手段单一、利用率低

在满足日常的教学任务外，计算机实验室没有形成规范的开放管理模式，实验室对外开放的时间较少，学生进入实验室的时间不够自由，不能够实现自我预习、复习、创新等工作。

4、实验室建设发展重视程度不足、缺乏长远规划、管理队伍不稳定

根据目前高校的实验室管理现状分析，突出的问题在于实验室管理队伍不稳定，人才缺失、学校缺乏对实验室管理人员的重视[1]。由于重视不够，使得实验室管理人员与其他教师存在差异，

付出与收获不成正比，也得不到认可，人才流失严重，没有人愿意进入实验室管理岗位工作，使得实验室管理人员的队伍壮大以及梯队建设产生了非常大的阻力。对于实验室信息化的建设及管理能力的提高没有起到积极的作用。

二、改善措施

针对以上目前实验室的现状，提出以下整改建议：

1.突破传统管理模式，成立专业的实验室管理机构

针对目前的管理模式，提出成立实验室管理机构，突破原有的一级与二级管理模式，在原有的一级管理模式上体现专业特色，将实验室的教学资源与专业特色发展实验统一管理。主要针对全校的实验室方案建设、资源规划、机制建设、人才引进、设备采购、教学安排等工作。同时与二级学院合作，针对专业特点有针对性的建设二级学院实验室工作室，来满足各二级学院对于专业化的要求。

2.从学科专业出发，构建新型的管理模式

突破现有的实验室管理模式，突破现有的学科壁垒自成体系的管理模式，实现从“学院-实验室管理中心-实验室”的管理模式。由学校下设的实验室管理中心统一管理全校的实验室建设、资源整合以及进行长期的实验室规划。在实验室中心的统一管理下各二级学院有张度的进行各专业特色性的实验室建设，从而能够实现实验资源最大利用，同时也不失专业性建设。同时此机构的存在能够合理分配人力及才力，将学科与学科之间的壁垒打破，促进高校实验室的发展。

3.创建具有专业特色的实验室工作室

根据专业、学科特色创建具有专业特色工作室。利用信息化手段对实验室进行管理，实现工作室全天候开放形。构建完整的工作室制度，根据学科特色通过考核将符合条件的学生准予使用工作室。不仅能够激励学生努力学习，同时激发学生的创造性，对教学起到了积极的促进作用。

4.加强人才队伍建设、促进人才储备

高校实训室是职业教育的主阵地，承担着繁重的教学实训任务。对于实验室管理人员既需要懂得如何安装各种专业软件，也要及时维护机器设备保障教学，同时还要满足学校的各种培训、考试、考核等工作繁杂。实验室人才队伍建设迫在眉睫，人才队伍的建设不仅能够有效的保障教学、实训、考试、维护等工作，同时能够相互促进，不断提高专技术能力。能够将原先被动的教学服务型转变为主动的实验设计与研发，将原本的辅助地位变成主动性的实验教学，以此吸引到更多的人才加入。同时学校应提高对实验室管理人员的重视程度，积极的组织交流学习，培训以此来提高相关的技术能力，将更先进的管理经验进行交流分享学习，提高管理能力。

三、结语

高校实训室的建设是一个系统复杂的工程，完善的实验室管理体制打造高质量的实验室教师队伍不仅能够长期有效的提高实验室的管理效率，制定完善的发展规划，同时对实验室管理教师的职业发展也有了明确的方向，进入良性循环。

参考文献：

[1]谢秋丽，章韵.完善考核与激励机制 推进高校实验室管理技术队伍建设[J].教育教学论坛，2017(52)：13-14.

[2]孙强，杜冰清，江姣姣.高校实验室管理机制与人才队伍建设的探讨[J].实验技术与管理，2016，33(03)：245-247.