

新时代高职教育教学管理转型与发展

陈菲

(宿迁泽达职业技术学院, 江苏 宿迁 223800)

摘要: 培养高素质、高质量的技能型人才, 是新时代高职教育的基本任务, 高职教育需要以科学的教学管理模式为抓手, 促进各项教学工作的顺利、高效开展, 以提升教学质量, 帮助学生成长为行业发展所需的高素质、高质量的技能型人才。近年来, 各个领域纷纷谋求转型升级, 形成了新的人才缺口, 要求高职推进教育教学管理转型与发展, 为学生成长创造更好学习条件。故而, 文章首先分析开展高职院校教育教学管理的必要性, 以及相关管理工作过程中存在的问题, 而后提出高职教育教学管理转型与发展路径, 旨在为高职教育发展建言献策。

关键词: 新时代; 高职教育; 教学管理; 转型; 发展

新时代高职教育的基本任务决定了高职院校需要重视教育教学管理工作创新, 在全新理念引导下开展各项教育教学工作, 为学生成长为满足行业发展需求的高素质、高质量的技能型人才创造条件。当前, 结合新时代背景全面推进教育教学管理工作, 加快教育教学管理转型与发展, 在管理工作中应用新理念、新方法、新技术, 已然成为保持高职院校建设先进性, 提升人才培养质量的重要保证。相关管理人员要重视高职教育教学管理转型与发展, 不断调整工作观念, 加大教学管理力度, 推进教学管理改革。

一、高职院校教育教学管理开展的必要性

(一) 有利于提升教育工作质量

从本质上来说, 高职教育工作需要培养大量符合社会发展需求的高端技术技能型人才。作为定向性人才培养的主阵地之一, 管理人员应构建完善的教育管理体系, 以之为基础维持各项教育教学管理工作的有效、有序进行。近年来, 各个领域纷纷谋求转型升级, 对技术技能型人才的需求发生了显著变化, 要求高职院校加强对学生综合素质培养的培养。这意味着, 管理人员要根据新课程改革理念优化教育管理理念, 鼓励教师运用新教学观念、教学方法、教学内容构建人才培养模式。有效开展教育教学管理, 一方面能够实现自身现代化发展, 另一方面可以提升教育工作质量, 故而管理人员要从教学管理、学生管理、教师管理等不同角度深入完善教育教学管理模式, 以保证教学质量达到预期目标。

(二) 有助于适应社会发展需求

职业教育是推动社会发展的重要力量, 相关院校需要通过积极推进教育改革来提升人才培养数量与质量, 保证具备较高综合素质人才的技术技能型人才满足行业应用需求。故而, 管理人员要注重教育教学管理工作流程, 结合技术技能型人才供需变化情况调整教育教学管理体系, 为培养行业发展所需的人才奠定基础。当下, 我国经济结构正处于不断调整的关键时期, 对高素质、高质量的技能型人才需求量较大, 这就要求高职院校积极调整教学理念, 主动适应经济结构转型需求, 优化人才培养工作模式。高职院校重视教育教学管理转型与发展, 优化教育教学管理工作方式, 全方位提升教育管理功能, 助推人才培养工作模式变革, 可以加快高职院校现代化进程, 提升人才培养数量与质量, 适应社会发展需求。

二、高职院校教育教学管理工作过程中存在的问题

(一) 管理理念缺失

先进管理理念是高职院校有效开展教育教学管理工作的重要支撑, 但是部分高职院校忽视了这一点, 仍然沿用着传统管理理念, 一定程度上阻碍了教学质量的提升。这些院校在进行教育教学管理工作时未能充分融入人本主义管理理念, 难以保证学生主体地

位, 导致学生管理体系不够完善; 缺少创新理念支持, 以及相应的保障机制, 阻碍了各项教育教学管理工作的落实, 弱化了教育教学管理功能。

(二) 管理方法单一

有些高职院校采取的教育教学管理方法较为传统、落后, 难以有效支撑其教育教学管理模式的多元化发展。比如, 有的院校未能有效应用信息化管理模式, 将信息技术发展成果融入现有管理体系。也有的高职院校在信息管理平台建设方面存在缺失, 其使用的信息平台难以满足信息数据管理采集、整理、呈现需求, 导致一些先进教育教学管理方法难以真正发挥其优势。

(三) 管理制度不完善

在部分高职院校并未针对教育教学管理体系构建统一标准, 难以保证整体管理效果, 导致教学质量未能完全符合预期目标。比如, 有的高职院校教育教学管理体系覆盖范围较窄, 未能充分发挥对不同专业、不同阶段学生的引领作用; 有的高职院校缺少完整规章制度, 导致教育教学管理工作的开展缺少具体依据; 有的高职院校缺少公开机制, 导致管理形式创新方向单一, 管理制度未能充分满足管理工作的实际需求。

(四) 管理队伍不专业

一些高职院校缺少专业管理队伍, 未能为各项教育教学管理工作的开展提供充分支持, 导致整体管理效果难以达到预期。同时, 也有一些院校虽然成立了专业管理队伍, 但是并未对管理人员进行有效培训, 导致管理体系难以实现梯度性、层次化演进, 管理人员素质难以得到整体提升。

三、新时代高职教育教学管理转型与发展路径

(一) 树立科学管理观念, 完善管理内容

管理理念是影响高职院校教育教学管理工作创新的重要因素, 以及牵引教育教学管理转型与发展的关键力量, 管理人员需要以全新理念统领各项管理工作, 保证各项教学任务有序进行, 为学生营造良好学习环境。一方面来说, 管理人员需要树立以人为本管理理念, 突出学生在教育教学管理中的主体作用。在传统的高职教育教学管理工作中, 学生主体作用被忽视, 他们一直处于被动地位, 很少参与教学体系运行、管理制度构建, 导致教育教学管理工作难以达到理想效果, 且发展态势单一。为了改善这种情况, 管理人员需要在以学生为本的理念下对现有管理体系进行优化, 进一步突出学生在教学中的主体地位, 促使其积极参与教育教学管理体系构建, 提升该体系与学生实际学习需求之间的一致性。另一方面, 管理人员应不断加强创新理念应用, 在其牵引下创新、完善现有管理内容。这意味着, 管理人员需要深入分析现有教育教学管理内容, 明确其中不足之处, 而后从宏观角度与微观两个

角度着手对管理工作进行创新与改革,提升其对各项教学工作的促进作用。

(二) 创新管理方法, 加强信息技术应用

1. 在教育教学管理中的应用基础

管理人员为了促进信息技术在新时代高职教育教学管理中的有效应用, 需要做好以下几个方面的基础性工作。首先, 是引进信息化教学平台。基于现代信息技术搭建的高职院校教育教学管理平台, 能够推进教育教学管理转型与发展, 提升管理工作的精准性、快捷性。比如, 超星学习通智能学习平台在技术、功能方面已然较为成熟, 管理人员将其引进到教育教学管理系统中, 有效补充院校图书资料, 并对学生学习情况的智能化测评, 能够辅助教师实现对教学过程的智能化管理, 为学生自主学习专业知识创造更好条件。其次, 是加强院校之间的合作。各个高校之间就信息化教育教学管理平台的构建问题展开深入合作, 开发实用的功能模块, 进行优质教学资源、课程资源共享, 有助于教学质量的提升。最后, 是打造一体化管理平台。当管理人员工作经验、教育教学管理数据达到一定的积累量之后, 高职院校可以考虑将不同的信息化教育教学管理平台与系统进行关联, 以消除信息孤岛, 打造出能够覆盖全校以及各个教育教学管理环节的智能化管理平台, 为管理技术与方式创新提供进一步支持。这就需要高职院校从管理层到一线教师转变教育教学管理理念, 重视对信息技术的应用, 围绕其应用进行有益尝试, 通过合理方式整合各个管理平台与系统, 打造出更加符合使用需求的一体化管理平台。

2. 在教育教学管理中的应用方法

新时代高职教育教学管理工作内容繁杂且琐碎, 尤其在教学中存在大量的重复性录入工作, 令管理人员陷入简单、机械的重复操作之中。针对这种情况, 管理人员要积极创新管理方法, 加强信息技术应用, 使管理工作更加的有序、高效地开展, 从而从大量重复性工作中解脱出来, 能够将更多时间与精力投入到学生与教师服务工作中。比如, 管理人员可以借助人工智能技术搭建功能更加完善的教务信息平台, 利用其图片识别技术与语音识别技术完成教学资料录入工作。人工智能系统能够识别教师发出的指令和语音资料, 根据接收到信息进行信息录入, 提升信息录入准确性与工作效率。此外, 该教务信息平台还可以辅助管理人员进行调停课、课程安排。比如, 它可以对教师信息进行自动识别, 而后结合其课程难度、各个学科教师对实验室的使用需求, 自动、合理地安排课程, 实现对教育资源的优化配置; 可以在接收到教师发起的调停课请求之后, 将相关信息传输给相关部门, 尤其进行线上审核, 之后将审核结果发送给相应教师与学生。管理人员可以通过信息化教务信息平台的应用, 优化信息传递方式, 省去学科教师找相关部门逐个签字的烦恼, 并将调停课信息及时、准确的送传递给教师。

(三) 完善制度建设, 提升教学管理水平

高职教育教学管理转型与发展中, 制度建设占据着十分重要的地位, 其针对性、合理性很大程度上决定着管理方式的创新, 以及管理效果的达成情况。管理人员可以根据赫茨伯格双因素理论, 在原有教育教学管理制度中引入激励制度, 以相关人员工作主动性与工作热情。比如, 针对本校教学管理需求, 管理人员引入教师教学激励制度, 并该制度建设中充分考虑激励因素。在赫茨伯格双因素理论中, 激励制度分为保障性因素与激励因素两种, 前者通常既不会导致教师形成不满情绪, 也不会形成特别显著的激励作用; 后者则能够很大程度上提高教师工作热情和主动性,

促使其主动、高效地完成各项教学工作。在传统的高职院校教学管理中, 普遍是基于保障因素选择激励措施, 导致教师缺少教学积极性与主动性, 提升教学水平与质量的速度相对缓慢。新时代背景下, 管理人员要把激励因素作为构建教师激励制度的重要考量内容, 通过精神、物质两种激励方式激发教师创新、实践热情。在物质激励方面, 管理人员可以选择的方式主要有金钱、物品两种形式。在精神激励方面, 管理人员可以选择的方式主要有人文关怀与公平激励两种形式。管理人员要结合本校实际情况选择其中一种方式单独应用于教师激励制度, 也可以将不同激励方式进行整合, 将它们综合应用到教师激励制度之中。

(四) 组建管理队伍, 实现管理素质提升

开展高职院校教育教学管理工作, 并全面落实各项管理目标的过程中, 离不开专业管理队伍的支持。为了推进高职教育教学管理转型与发展, 提升管理实效, 高职院校要组建一支具备优秀管理素质的优秀管理队伍。为此, 高职院校需要做好以下几项工作。首先, 高职院校要加大培训力度, 通过定期组织管理知识培训活动, 加强管理人员对前沿管理理念、内容的学习。为了保证培训实效, 达成培训目标, 高职院校应根据现代教育理念丰富管理培训课程的种类与形式, 同时在培训过程中设计互动环节, 促使管理人员就日常工作中遇到难点问题进行反馈与探讨。其次, 高职院校要注意优化管理队伍结构, 明确管理人员招收标准, 提升保证管理队伍的完整性与专业性。比如, 高职院校可以按照管理人员招收标准, 加大人才引进力度, 为管理队伍补充新鲜血液, 促进管理队伍综合素质的整体提升; 结合人才引进情况, 进行管理队伍思政教育, 培养管理人员的责任意识, 促使其全身心投入管理工作中, 为学校师生提供优质服务; 出台相应的激励制度, 对工作态度良好、专业性强、管理人员进行表彰与奖励, 以激发工作热情, 促使其主动探索更有效的教育教学管理模式。

四、结语

综上所述, 管理人员结合新时代背景全面优化高职教育教学管理工作, 推进教育教学管理转型与发展, 为学生成长为高素质、高质量的技能型人才创造更优越条件, 已然成为弥补人才缺口, 夯实各个领域转型升级基础的必要措施。具体到高职院校教育教学管理工作实践上, 管理人员要明确相关管理工作过程中存在的实际问题, 而后通过完善管理内容、加强信息技术应用、完善制度建设、组建管理队伍等多种措施推进教育教学管理转型与发展。

参考文献:

- [1] 王滋柳, 王喆. 学徒制模式背景下高职学生教学管理工作研究[J]. 山西青年, 2024(04): 150-152.
- [2] 孙强, 周玲. 新时期下高职院校教学管理信息化建设策略研究[J]. 湖北开放职业学院学报, 2024, 37(01): 166-168.
- [3] 沈雯. 多媒体视角下高职院校教育管理工作绩效提升的路径[J]. 中国多媒体与网络教学学报(中旬刊), 2024(01): 153-156.
- [4] 王苗. 新时代背景下高等职业教育教学与管理模式发展探讨[J]. 知识文库, 2023, 39(24): 63-66.
- [5] 余文伟. 人工智能背景下高职院校教育教学管理分析[J]. 中国管理信息化, 2023, 26(22): 221-223.
- [6] 苗祥文, 白小剑. 新媒体在高职教育教学管理中的应用研究[J]. 太原城市职业技术学院学报, 2023(09): 68-70.
- [7] 王建翔. 中高职一体化教育教学管理模式分析[J]. 职业技术, 2023, 22(08): 43-49.