

人本管理理念下高职院校 教学管理策略研究

文 / 丁文静

摘要：教学管理是高职院校育才立校的重要一环，具有服务师生、管理教学的双重职能。本文分析指出，高职院校教学管理应当以学生为本，满足多样化教学管理需求，实现民主管理；以教师为源，完善教学评价激励机制，实现师资管理；以科技为手，构建信息云端管理体系，实现高效管理；以制度为基，制定多元化教学考核制度，实现制度管理。

关键词：人本管理理念 高职院校 教学管理

课题：本文系广西研究生教育创新计划项目课题《高等职业教育能力本位课程开发的“四链衔接”模式研究》（课题编号：YCSW2023176）的研究成果。

党的二十大以来，职业教育受到高度重视。为了满足社会对人才的需求，高职院校需要优化人才培养体系和教学管理体制，调动社会力量参与职业院校办学，从而为国家输送符合市场需求的高质量技术技能人才。

一、人本管理理念应用于高职院校教学管理的价值意蕴

人本管理理念是一种以行为学和科学管理学为理论基础，主张从师生双方的角色职能出发，尊重每一个被管理者参与权与表决权的管理制度和方式。

高职院校的教学管理工作通常由第三方管理人员负责，他们对教学过程的具体环节并不明晰，常常忽视学生和教师的实际情况与感受，不恰当、不准确地规定了某些教学任务。不少教学管理制度得不到学生与教师群体的认可，严重影响了教学管理的工作效率。

人本管理理念坚持以人为本的管理原则，

重视高职院校各类人员在教学管理中的分工与职能，鼓励高职院校全体师生积极参与教学管理工作，充分发挥人本管理理念的应用价值。

（一）形成民主管理环境

认可教师和学生群体在教学管理过程中的主人翁地位，使其成为教学管理改革的推动者，协助高职院校尽快革风易俗，形成相对民主自由的教学管理环境。

（二）提升教学管理水平

与制度鲜明的物质奖惩刺激相比，兼顾教师和学生的实际需求，重视教学参与双方的兴趣与想法，更容易让被管理者获得情感认同，使得各项管理政策更易推行。

（三）提高教学质量

现阶段很多高职院校为追求教学进程，单纯以教师每节课授课知识量为评价教师教学水平标准，忽视了不同资质学生的接受程度，违背了教学质量的基本内容和本质要求。实现人本管理，是基于师生群体的合理需要，对教

学过程进行科学化分析,从而完善教学评价标准,最终显著提升高职院校的教学质量。

(四) 促进学生全面成才

高职院校的人本管理重点要关注学生群体的诉求,促使高职院校改变流水线产出的“机器人”培养风格,向务实、个性、创新的“工匠”人才培养方向转变,最终培养新时代的筑基人、全社会的工匠人、个性化的职业人。

二、高职院校教学管理存在的问题

(一) 高职院校生源构成复杂

在高职扩招以及多元化招生的社会背景下,高职院校的生源构成逐渐复杂,高职学生在专业基础、素质水平等方面差异较大,且冷门专业和热门专业的学生人数差距较大。

有些高职院校为尽快完成培养计划,缩短弹性学制,只对专业基础课和核心课进行授课,线下教学难以集中安排,管理制度较难落实。面对这些情况,高职院校应考虑学生及专业特点,实行人本化、特色化管理,对以往千篇一律的教学管理模式提出新的改革要求。

(二) 师资队伍教学管理水平有待提升

教育部发布的《2021年全国教育事业发展统计公报》显示,现有高职专任教师57.02万人,其中,“双师型”教师33.64万人,高职院校“双师型”教师比例有了显著提升。

但高职院校招聘受人事编制、薪酬待遇、各地人才政策等多方因素制约,很难引进企业高级技术技能人才,只能招聘尚不能承担实习实训教学或产教融合、校企合作等教学工作的应届毕业生充实教师队伍,难以匹配多元生源的“双师型”教师队伍标准。

高职院校应从内部建设着手,为教师提供多种培训机会,打造扎根本校的“双师型”教师团队。这样不仅能够提升高职院校组织效能,还能提升高职院校整体师资的教学管理水平。

(三) 信息化教学管理手段单一

由于区域经济发展水平的不均衡,高职院校信息化教学管理手段较为单一,大部分高职院校教学信息化管理平台缺乏集中性管理。比如在多个教学管理任务中使用互不通用的多平台系统,导致形成信息孤岛,无法高效率整合所需信息。

尽管信息化技术为高职院校的组织管理结构扁平化、联网化以及组织边界重叠化带来一定的便利,但如何在办学规模壮大、招生生源多元的趋势下,利用信息化管理形式解决高职院校组织架构庞大冗杂的问题仍值得探讨。

三、人本管理理念下高职院校教学管理的改革创新路径

(一) 以学生为本,满足多样教学管理需求,实现民主管理

想要实施人本管理理念,就必须突出学生的管理地位,以学生的学习需求作为教学管理任务执行的出发点和落脚点。基于生源特点或学科特色,对课程设置和培养目标进行异质化设计。

按照不同类型的人才培养模式,为学生制订科学合理的理论与实践课程计划。以“一村多个大学生”计划招生的生源为例,该类型学生本身兼顾了工作或农业生产任务,对职业教育的需求主要是获得与实践经验水平相匹配的学历,或是为在岗工作任务提供理论思路。可为这类学生适当增加实践教学课程的比例,辅以简单基础的理论课程学习,保证他们能顺利毕业的同时,鼓励他们参加教学管理工作,以更加丰富的社会经验为高职院校教学管理工作提供建设性建议。

(二) 以教师为源,完善教学评价激励机制,实现师资管理

《全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中提到:为充分调动师资团队的教学

管理积极性和开发创造力,学校应当积极主动地进行人事制度改革,进一步完善教学评价激励机制。

因此,高职院校一是要重视专业教师队伍建设,在校内或院校间为教师提供专业教学实践机会,形成内部师资队伍培养管理平台;二是主动招揽行业企业人才担任专任教师或校外指导老师,积极整合行业企业、政府等优质人才储备资源,双管齐下,形成内外互补的师资引进聘用、培养晋升之路;三是完善教学评价激励机制,将教师工资与教学质量关联起来,按照教师教学工作质量的好坏来决定教师的工资等级,并额外设置相关奖项或奖励措施鼓励教师主动提升自身专业能力。

(三)以科技为手段,构建信息云端管理体系,实现高效管理

在后疫情时代,构建信息化云端管理体系能够有效解决高校教学管理任务繁重、组织架构庞大等问题,提高高职院校教学管理工作的实际效果。

首先,高职院校线上教学管理平台的搭建需要考虑兼容性、可应变性问题,完善个人信息管理模块与校内生活联网系统,确保为师生教与学过程提供便利。

其次,从实现合理分类教学管理任务着手,对学生的教学管理工作任务进行统一处理,解决教学管理分层分化的问题;对教师的教学管理工作进行针对性平台设计,如打造教师直播教学板块,充分发挥信息技术的优势。

最后,汇总全体师生对教学管理工作的意见,不断改进不足之处,从而鼓舞师生从理念层面形成共治理学校的意识与责任,使高职院校的教学质量从多方面得以提升,实现信息化高效管理。

(四)以制度为基,制定多元化教学考核制度,实现制度管理

高职院校教学管理改革离不开学校制度的

建立健全与执行,人本管理理念的践行还需要依靠有效的制度保证实施效果。

通常高职院校教育教学评价方式以自我评价、同事评价以及学生评价三种方式为主,且评价形式并非匿名形式,由此影响了教师教育教学成果评价的科学性与客观性。因此建立多元化教学考核制度,对教师的职业能力与教学水平进行多维评价势在必行。

高职院校可实施“绩效化”教学考核制度,打破教师职称与学时挂钩的传统模式,提高教育教学质量。

当然,每项常规教学管理工作都需制定相应严谨合规的制度文件和教育教学评价标准,量性与质性评价相结合,且经全校公开商讨后进行制度公示与执行。

参考文献:

[1]范瑜,林琼.基于人本管理理论的高职院校教学管理[J].中国成人教育,2020(14).

[2]黄金敏,何涛.多元招生背景下高职院校教学管理创新与实践[J].职业技术教育,2022(14).

[3]郑小丽,郑璐.提升高职院校人才培养质量的策略与途径:基于人本理念的教学管理视域[J].职教论坛,2019(10).

(作者单位:广西师范大学)