

基于人本管理理论的高职院校教学管理

○范瑜 林琼

【摘要】 高职院校是高技能实用型人才输出的核心主体,其教学管理工作水平与效率直接关系到高技能实用型人才培养的质量。提升教学管理水平与效率,是满足行业企业对高技能实用型人才日益严苛需求的必然选择。为有效化解教学管理问题,高职院校应当基于人本管理理论视角,创新教学管理理念,优化教学管理保障条件;推进教学管理队伍建设,强化教学基本建设管理;完善教学质量监控与考核体系,加强教学管理信息化建设。

【关键词】 人本管理理论;高职院校;教学管理

【作者简介】 范瑜(1981-),男,硕士,克拉玛依职业技术学院基础教学部党支部书记、系主任、讲师,研究方向:基层党建、国家通用语言文字教学、中华优秀传统文化;林琼(1985-),女,硕士,克拉玛依职业技术学院思想政治教学与科研部副教授,研究方向:人力资源管理、职业指导、创新创业教育。(新疆克拉玛依 834000)

【课题来源】 本项目受新疆维吾尔自治区高校“双带头人”教师党支部书记工作室创建项目资助(项目名称:克拉玛依职业技术学院基础教学部党支部书记工作室建设)。

当前,教学管理工作中存在的问题已严重制约了人才培养工作的有序开展,因此,提升高职院校高技能实用型人才培养质量的关键在于保障教学管理效果。基于人本管理理论在高职院校教学管理工作中有较高的适应性,从人本管理理论的视角出发,探究高职院校教学管理问题及对策,能够丰富高职院校教学管理理论体系,切实保障高职院校教学管理目标的高效达成。

一、人本管理理论

人本管理理论起源于西欧,其管理模式为以人为核心,人是根本,站在人性的角度去理解和研究社会系统中开展活动的人所充当的重要角色;深度挖掘人力资源,提高和激发人的积极主动性,推动人进行创造性工作和多样化综合发展,从而提高管理效能,促进效益提升。人本管理中,人性是核心驱动力,管理主体人要激发人的主观能动性,激励人按照组织或上级管理者的要求,完成既定的任务和工作。人本管理重在管人,组织团体中包含人力、物力和财力等各类资源,通过对人的管理,来实现资源的优化配置,进而提高组织团体的竞争力。管理者要激发被管理人员的主动性,通过

创立外部诱因来激发被管理者想要满足的需求,不断激励其努力工作,完成目标。在人事管理过程中,要不断开发人力资源,提高人的个人素质,激发其潜能,不断引进和培养优秀人才。管理者要具有现代化的人才观念,重视人才发展、科学使用人才并大力培养人才。

高职院校是培养高技能实用型人才的重要主体,人的作用有利于院校的进步,培养出综合素质高、符合社会需求的人是院校办学的目的。人本管理理论视角下的高职院校教学管理要求院校管理层基于人本管理理论,在以人为本的思想下,提高对教职工的人文关怀,在教职工群体中树立主人翁意识,激发员工的积极性,以校园为家,积极主动参与校园建设、创新改革和教学管理工作。高职院校在开展教学管理的过程中,要出于服务师生和培育人才的目的,以人为本,要站在教职工的角度,平等尊重对待员工,维护员工的利益,保障其合法权益,并关心员工的职业生涯发展;院校要广泛听取师生的意见,教学管理要采用多元化的开展方式,调动教职工群体和学生的积极性,保障教学质量并提高教学效果。

二、高职院校教学管理问题

(一)管理理念落后,教学管理保障不足

第一,部分高职院校的管理理念落后。对教学管理认识不足,现有的管理模式陈旧落后,教学计划和人才培养方案的制定脱离了社会需要和人才特质。院校教学管理职员队伍的建设过程中忽视了员工的引进和培训,导致其专业素养不足;现有管理条例以限制性条款为主,束缚了教育管理人员的创造性和自主性。当前,部分院校教学目标模糊,教学计划不尽合理,基层管理人员机械执行有关政策,效果较差。

第二,教育管理保障不足。部分院校教学管理机构不够完善,院校领导层权力分配混乱,未能将权力和职责下放至各院系教学管理职能部门;院校领导层未定期与各院系职能部门召开工作例会,二级部门对院校的工作安排了解有限,各部门工作遇到的问题无法集中讨论进行解决;院校教学管理工作的推进缺乏层次性,各职能部门的工作范围和内容有所重合,造成工作效率不高,教学管理工作混乱;院校未能整合各院系的教学资源,教学设备的采购和安排缺乏统一调度,教学实践基地的管理未由专门部门负责,造成实践基地的使用紧张;院校现有教学管理活动缺乏科学合理的规章管理制度,新制度的设立缺乏专家的评审和定点实验。

(二)管理队伍有待完善,教学基本建设管理力度较弱

第一,管理队伍有待完善。院校教学管理人员短缺且专业化不足,部分员工担任多个岗位的职责,教学管理分工有待加强。部分员工不仅负责教学管理任务,还担任行政事务和教学任务,精力的分散导致各项工作均受到耽误;院校教务管理人员的业务能力还有待加强,管理手段陈旧单一;院校信息化建设不足,教育管理人员的计算机水平较低,未能发挥教学管理系统的高效性;院校教育管理者的流动性高,稳定性不足;院校为教学管理人员提供的薪资待遇和职业发展难以吸引人才,新人的引进也较难,导致教学管理人员队伍中的人员短缺,时常有实习人员或者其他教师兼职担任,工作效率难以保证,整体工作进度受到拖延;院校教学管理人员的服务意识建设不足,由于工资待遇低、工作强度大、社会认同感不足,部分教学管理人员工作态度消极、服务意识和态度较差,影响教学管理的效率。

第二,教学基本建设管理力度较弱。院校未立足专业特色和社会需求统筹规划专业建设工作,忽略了传统强势专业的发展建设;院校与企业的合作有待深化,实践基地的建设和人才培养方案的合作制定未能全面开展,院校教师与企业职工之间的互聘访学开展较慢;院校对专业的整合不足,随着时代变化和经济发展,许多专业处于淘汰阶段;院校课程建设管理有待加强,课程标准、课程内容和考核方式仍需完善;院校未能整合校园和网络教学资源,内外实践基地的建设和管理混乱,场地安排和基地的日常维护缺乏专人管理。

(三)质量监控与考核体系不够健全,教学管理信息化建设缓慢

第一,质量监控与考核体系不够健全。当前,部分院校质量监控体系管理力度不强,难以全方位监控教学质量;院校对教学管理人员和教师的行为缺乏管理监控,管理方式仅为常规手段,仅针对课堂教学和业务办理落实情况等内容,质量监控和评价大多流于形式;现有的教育反馈体系较慢,教学监管整体性、有效性不足。

第二,教学管理信息化建设缓慢。部分院校对教学管理信息化建设的重要性认识不足,现有的教学管理系统硬件差、设备陈旧,校园网络速度慢、不稳定;院校对信息化建设缺乏资金投入和政策支持,教学管理系统的日常维护缺乏专业人员的管理,教学管理系统的信息安全得不到保障;部分院校各职能部门员工的信息化素养不高,影响了教学管理的效率;院校对教学管理人员的信息化培训不足。

三、人本管理理论视角下的高职院校教学管理对策

在人本管理理论的指导下,为有效克服教学管理存在的问题,提升教学管理效能,进而提升人才培养质量,高职院校还需创新教学管理理念,优化教学管理保障条件;推进教学管理队伍建设,强化教学基本建设管理;完善教学质量监控与考核体系,加强教学管理信息化建设。

(一)创新教学管理理念,优化教学管理保障条件

在人本管理理论视角下,管理理念与管理保障是影响管理效能的基本要素,创新教学管理理念,是开展人本管理的思想基础;优化教学管理保障条件,是开展人本管理的物质基础。

第一,创新教学管理理念。其一,高职院校要

实行精细化教学管理,院校领导层要明确教学管理各环节的权责落实机制,各部门职员具有明确化和具体化的管理责任,院校要制定相关管理条例进行规定。其二,在教学管理过程中,院校要实现全体职员的共同参与。首先,院校对行政管理方式进行改革,确立党委指挥和校长负责的行政管理机制,教授和骨干教师等负责教学管理并担任学术委员会和教研室负责人,制定相关政策明确行政与学术权力的划分;院校要督促教师在开展教学的同时加强科研项目的开展。其次,院校要在师生群体中开展主题活动来普及民主管理的概念。院校要结合自身的教学管理现状和办学情况,邀请行业专家、管理学专家和企业高级管理人才召开会议,共同研讨并制定基于人本管理理论,能使全员参与的教学管理体制;院校要秉持以人为本的理念,服务师生并广泛听取师生的意见。其三,院校要深化和改革教学管理的理论和方法。高职院校要依照现代管理学的方法创建科学的管理理论,基于人本管理理论,坚持多种管理手段并用,制定学生学籍管理、师生教学管理、教学评价管理和就业管理等多方面的管理内容;改革人才培养方案、调整落后的教学和管理手段,注重教学改革和教学基本设施管理条例。其四,院校要充分调动各级教学管理部门的工作热情和职能功用;院校要加强对各院系部门和教研社的管理,要明确各部门的职能权力,并保证各部门间的交流和协作;院校要实行权力的分化下放,扩大各部门的教学管理权限。

第二,优化教学管理保障条件。其一,院校要完善教学管理结构,由领导层负责统筹规划。首先,院校要将教学管理职能的权力和职责下放至教学管理运行机构、教学管理保障机构、教学管理监督审核机构等具有独立职能的机构;院校领导层要每周召开部门工作例会,为全校的教学和工作方向进行决策与安排,各部门要汇报一周内的工作细则和教学工作的问題,经过会议的集中讨论来解决;院校要建立教学管理指导小组,对管理过程的问题进行调研、分析并给出指导意见和解决方案。其次,院系教学管理工作要逐层推进,教务处是院校的教学管理部门,负责教学规划、资源整合和管理,辖下各系部则是教学实施部门,要按照教务处的工作要求和管理规章开展工作。最后,院校要设立教学质量监督管理小组,配备审核员负责听课、评审打分以及和师生的沟通,开展学生

教学评价会等。其二,院校要优化管理教学资源。高职院校要整合各院系的教学资源,实施网上预约管理制度并建立以需求分析为导向的教学资源安排制度;院校要及时购买和更新教学设备,不断建设教学实践基地。其三,高职院校要建立缜密合理的教学管理规章制度。新制度的确立要经过专家评审和实验开展,经过师生验证后方可投入使用。高职院校要积极宣传和推广教学管理制度,约束和要求师生遵循各项制度,建立规范化、制度化和科学化的教学管理和质量监控体系。

(二)推进教学管理队伍建设,强化教学基本建设管理

在人本管理理论视角下,管理队伍与教学基本建设管理是影响管理效能的核心要素,推进教学管理队伍建设,是开展人本管理的人力基础;强化教学基本建设管理,是开展人本管理的制度基础。

第一,推进教学管理队伍建设。其一,院校要优化师资队伍建设工作。首先,院校要采取物质奖励和精神鼓励的方式提高教学管理人员的工作热情,在各部门间开展竞争评优工作。部门负责人要提拔和重用优秀教学管理人员,满足员工职业生涯发展和生活诉求,促进他们业务能力的提升。其次,院校领导层要关心和了解各部门管理者的工作情况和心理状态,提高管理人员的工作热情,解除或放宽校园环境限制,发挥其个人主观能动性。再次,院校要加强对教学管理人员的人文关怀,提高员工的薪酬与福利待遇,建立健全人才发展和职业晋升途径,增设年假并提高员工的节假日补贴。最后,院校要提高教学管理队伍的稳定性,加强对其职业能力的培训,定期开展业务培训和专家讲座,组织员工参加行业专家的素质提升讲座;院校要提高岗位的待遇,完善教学管理队伍的人事管理体制。其二,院校要改进考核制度。院校要建立教学管理人员的考核评估机制,制定创新性的职员激励政策,制定考核内容、评估标准,实施相应的奖惩体制和优胜劣汰的竞争机制。

第二,强化教学基本建设管理。其一,院校要强化专业管理建设。首先,院校要立足专业特色和社会需求,统筹规划专业建设工作。院校要发挥传统强势专业,建成院校特色专业和省内重点建设专业,积极参与审批省内重点专业建设点,实行专业发展布局工作。其次,院校要整合自身优质资源与企业进行密切合作,共同制定人才培养方案,实行“订单式”人才培养,实现定向招生、定向培养和

定向工作,在企业中建立实践基地和科研工作站,聘请企业高级技术人员和管理人才到校内担任兼职教师,输送优秀青年教师到企业内部进行生产实习并开展科研项目。最后,院校要依据地区经济发展和人才需要更新专业配置,实现校内专业的整合工作,淘汰落后专业、合并相近专业以及设立新兴专业。其二,院校要完善课程建设的管理,制定并实施课程标准,建立课程制定、内容安排和考核评估等一系列制度条例。教学大纲的编写要基于课程标准和职业发展需求,以用人单位的实际需要为导向;院校要搜集和整合优质教学资源并建立网络教学平台,涵盖课程学习、多媒体课件、教学案例、作业考试内容和实践操作教程等功能模块。其三,强化院校实践基地的管理。首先,高职院校要整合院校内外资源,加强校企合作、校际间合作、政府合作和培训机构合作等方式,组建协同创新平台,规范各实践基地的建设和管理工作。其次,院校内部的实践基地要由分管实践教学的正副校长统筹负责,主持建设规划安排、经费预算安排和设备仪器的购买等工作。实训基地具体工作的开展则由实践教学管理机构负责,要有序进行场地的安排、院系教学任务的开展和实训基地的日常维护等工作。

(三)完善教学质量监控与考核体系,加强教学管理信息化建设

在人本管理理论视角下,监控与考核体系、信息化建设是影响管理效能的关键因素,完善教学质量监控与考核体系,能够为人本管理的开展提供机制保障;加强教学管理信息化建设,能够为人本管理的开展提供技术保障。

第一,完善教学质量监控与考核体系。其一,院校要完善教学管理的监督和评估机制,建立健全教学质量监督管理机构并完善相应的信息反馈体系。教育质量管理体系中领导小组是由院校领导层、各职能办公室和各院系部门负责人组成的工作组,教务处、学生管理中心和各院系部门是职能运行者,领导小组是院校全局教学质量的监控者和把关者,各部门则负责把教学质量信息进行收集、整合和反馈,并提供改进方案。其二,院校要健全教学质量评价体系。首先,院校要加强教育质量管理理念的宣传和推广,基于教学质量评价标准和教学质量监控体系,建立教学质量监管机制,成立专门的院系各级教学质量监督管理队伍;其次,院校要建立长久有效的教学质量管制

度,完善质量监管保障体制和奖惩机制,建立动态化的教学管理模式。其三,院校要建立健全教学质量考核评估机制。首先,院校要在部门和教师的年终考核评价工作中将教学监管和改进成效结果纳入考核指标,教师的绩效奖励、福利补贴和职称晋升要与考核指标结果相挂钩,部门的经费预算和人事安排等内容也要依据相关的考核结果。其次,对教学质量评价较高的课程和专业,院校要给予专业建设经费补贴,优先申请精品课程专业评选。其四,院校要完善教学过程管理机制,加强教学准备过程和教学环节的管理,成立督导组对教师备课内容、课堂教学方式、辅导答疑和考试环节进行质量把关,完善教学过程的相关指标建设。

第二,加强教学管理信息化建设。其一,院校要建立教学管理数字化平台并成立信息管理中心。相关部门要建立教学管理系统,对院校内各个部门的工作信息进行数字化处理;信息管理中心的工作人员要负责系统的更新优化、故障排除和运行维护;院校要为教学管理数字化平台的建设提供充足的经费预算,购买先进的教学管理系统和服务器,保障工作人员的薪资福利待遇。其二,院校要为教学管理信息化建设制定科学合理的机制。院校要定期组织各部门工作人员参与教学管理系统的使用培训,在校园内宣传信息化建设的必要性,组织校内社团和基层管理人员在学生群体间开展信息化建设主题活动,在各部门间普及信息化办公的优势;信息管理中心职员要编写校园教学管理系统使用手册,在各院系部门间建立统一的数据标准体系,组织工作人员定期检查服务器的运行情况并排除安全隐患。其三,院校的教学管理数字化平台要对外开放,实现教学工作和业务办理的透明化,接受社会各界人士的监督;数字化平台管理员要及时更新院校的各方面管理动态,增设方便快捷的信息通道,方便家长和学生及时了解院校的管理信息。

参考文献:

- [1]郭欣.批判性阅读教学策略对成人教育教学的启示[J].中国成人教育,2018,(13).
- [2]冯汐.针对完全学分制条件下高等院校教学管理工作改革的研究[J].中国成人教育,2017,(07).
- [3]赵婧.从“秩序维护”到“结构调整”新时期我国高校教学管理的战略转型[J].现代教育管理,2016,(01).

责任编辑:王维振