

经济学视角下的高职教学管理提升策略

蒙 洁

(广西交通职业技术学院, 广西南宁 530000)

摘要: 本文运用规模报酬递增、外部经济性、纳什均衡、机会成本及边际效用递减等经济学理论,对高职院校教学管理问题进行分析,从扩大教师队伍、优化教师结构、提高教师素质、合作互动课堂教学策略,建立以知识价值为导向的教学激励方式等四个方面列举了提升教学管理的办法,以期对高职教学管理提供不同视角下的策略参考。

关键词: 经济学; 教学管理; 高职

中图分类号: G647

文献标识码: A

文章编号: 2096-4609 (2020) 19-0222-001

一、背景

近年来,国家大力发展职业教育,高职院校的发展方兴未艾,充分发挥了促进经济社会发展培养高素质劳动者和技术技能人才的支撑作用,为区域经济做出了重要贡献。2019年1月国务院印发《国家职业教育改革实施方案的通知》指出了高职院校的总体要求与目标,坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,把职业教育摆在教育改革创新和经济社会发展中更加突出的位置。树立新理念,深化改革,着力培养高素质劳动者和技术技能人才。教学管理在高职院校管理工作中具有举足轻重的地位,如何从纷繁复杂、千头万绪的教学管理工作中理清思路,找到着力点和突破口,努力推动高职教学工作迈上一个新台阶成为高职院校需要思考的重点,下面从经济学的角度出发,延伸到教学管理当中进行分析并给出建议。

二、经济学视角下的高职院校教学管理改革创新分析

(一) 扩大教师队伍,优化教师结构,加强配套设施建设,实现高职院校规模报酬递增

近年来的扩招给高职院校带来了教师资源短缺,特别是“双师型”教师资源严重匮乏的问题。教育部《2019年全国教育事业发展统计公报》显示,2019年高职(专科)院校师生比为19.24:1,在校生人数为1280.7万,依据《普通高等学校基本办学条件指标(试行)》,按照高职(专科)基本办学条件综合类合格指标平均师生比18:1计算,全国高职院校教师缺口为4.59万名,如考虑到每年自然流动约1万人,则有5.59万名教师的缺口。据国务院印发的《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》,到2022年,专业教师总数中,理论教学和实践教学能力兼备的“双师型”教师数量占比超过50%。因此,为适应新形势需要,要建立一支稳定的高质量的教师团队,高职院校一方面要扩大教师队伍,加大教师人才的引进力度,另一方面要重视教师资源结构优化的问题,包括年龄结构、职称

结构和学历结构教师资源结构等方面的优化,特别是高质量的“双师型”教师引进和培养力度。除此之外,高职院校还应充分利用现有的教育资源,着力加强配套设施建设。

(二) 建设高素质的高职院校教师队伍,加强师德师风建设,体现课堂教学的外部经济性

当存在外部经济时,边际社会效益高于边际私人效益,经济活动给社会和环境带来有益的影响,产生正效应。国家应该采取政策补偿这种并未从货币上或市场交易中反映出来却增进了全社会福利的外部经济性活动,以利于提高产出。“学高为师,德高为范”,教师是教学的组织者,在教学中起到主导作用,是培养高素质人才的核心关键,教师德才兼备的高素质、高水平的教学业务能力和高质量的教学效果,就会使学生如沐春风、受益匪浅,社会效益显著,从而带来外部经济性。那么,要达到这种效果,就要意识到建设高素质的高职院校教师队伍的重要作用,深化师德师风建设,引导教师努力成为有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的好老师。

(三) 灵活运用师生合作互动的最优教学策略,达到课堂教学收益最大化

用经济学上的纳什均衡来对教学中的教师和学生两个主体之间的博弈进行分析,当学生和老师在“合作”与“不合作”之间都选择合作策略时,即能达到帕累托最优的状态,得到总收益最大化。因此,在教学当中,以人为本,突显学生学习主体,使学生参与到课堂中来,获得自我效能感尤为重要。例如利用情境教学法,加入讨论式和辩论式教学方法,激发学生思考,引导和鼓励表达,进而拓展知识,加深巩固,在认识、思考、讨论、答疑的螺旋式学习过程中,使学生体验到自身能力和水平地上升,既激发了学生参与课堂学习的积极性、主动性,又培养了学生自主解决问题的能力。当课堂教学实现了互动合作的局面,达到了师生博弈最优选择,即实现了课堂教学收益最大化。

(四) 以知识价值为导向,不断创新教师分配激励机制,避免边际效用递减

在经济学中,企业面临众多选择,在选择了一个方案之后,其余方案中的最大收益就是选择这种方案的机会成本。企业通过对机会成本的分析,在经营中做出正确的选择,实际收益大于机会成本,从而使有限的资源得到最佳配置。教师是高职院校至关重要的资源,是一个高职院校生存和发展的制胜法宝,高职院校的师资水平直接影响高职院校的综合实力,而机会成本的高低会影响高职院校教师的去留。高职院校如何才能留住人才?如果高职院校一味地只用机制约束教师,给予教师的地位和报酬偏低,在高职院校条件无法满足教师期望的情况下,面临高机会成本时,教师就会选择离开或出现工作懈怠。因此,这就要求高职院校积极调整和完善教学工作量分配,建立以增加知识价值为导向的收入分配机制;可以将边际效用递减规律运用于教师分配激励办法的创新之中。例如对于每年评选的优秀和先进教师实施年复一年相同的表彰和奖励措施,激励的边际效用就会不增反减。所以,与时俱进,追求与教师变化的需求相适应的教师激励机制,可以获得可持续发展的激励效果。

三、结语

教学管理是高职院校学校管理工作的重心,在新形势下高职院校必须响应时代的需求,理清思路,找到着力点,深化教学管理改革,进一步提高教学管理工作质量,推动我国的高职教育迈上新台阶。

【参考文献】

[1] 方菲菲.新时期高职院校教学改革工作探析[J].河南教育(高教),2017(2):17-18.

[2] 汪桂珍.新时代高职院校教学管理改革工作探析[J].教育教学论坛,2020(21):175-176.

【作者简介】蒙洁(1984-),女,硕士研究生,经济师,讲师,研究方向为经济学、教学管理。