

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

□郑小丽 郑璐

摘 要:人本管理即以人为核心的管理理念。当前在高职院校管理当中这一理念也逐渐流行开来,体现出了被管理者得到充分尊重。而在传统的高职院校教学管理当中由于行政性和统一性过于显著,使学生和教师的创造性被限制。文章着重分析人本管理的内涵意义,结合 X 高职院校开展实例分析,明确传统教学管理的问题及开展人本管理的意义以及具体方法等。

关键词:人本管理;高职院校;教学管理

作者简介:郑小丽(1972-),女,江西南丰人,南昌大学科学技术学院讲师,经济师,研究方向为教育教学管理;郑璐(1994-),女,江西南昌人,南昌大学科学技术学院助教,研究方向为教育思政与管理。

基金项目:江西省高等学校教学改革立项课题“提高独立院校学生识图、绘图能力之途径与方法的研究”(编号:JXJG-2013-680),主持人:郑小丽。

中图分类号:G710

文献标识码:A

文章编号:1001-7518(2019)10-0133-05

我国召开的全面深化改革会议上通过了《国家职业教育改革实施方案》,在这一方案当中,指出必须要将职业教育放在更加重要和突出的位置上,应当顺应当前科技发展和社会市场的实际需求,对现有的培训体系和职业教育进行完善,优化当前的专业和学校布局,同时还要对当前职业院校的育人机制和改革体制不断优化,鼓励社会各界,尤其是企业参与到职业院校的办学当中来,让高素质劳动力和技术技能人才得到培养,为国家竞争力的提升和社会经济的发展提供更多优质的人才资源。基于这样的整体环境,高职院校改革很有必要。高职院校教学管理中应用了越来越多的新管理理念,而人本管理强调以人为核心,也就是以学生为核心,基于这一理念可以促进高职院校教学管理策略的更新,但必须要重视现有应用这一理念存在的问题,并且进行积极有效地解决。

一、人本管理的概念和特点

人本管理理念的核心内容是以人为本,强调在

管理的过程当中应当关注被管理者他们自身的一些个性特征。这一理论最早是在上世纪 80 年代出现在西方国家,以行为学和科学管理理论为主要基础^[1]。从概念角度来理解可以认为人是人本管理中的基本要素。在管理的过程中需要全程关注到人的发展,对于人不断出现的新需求也要进行满足,使人的创造性和主观能动性得到激发,推动社会进步。

人本管理的特点表现为以下几个方面:第一,人的需求是最基本的内容,应当体现出人文关怀的价值。将教学参与者的兴趣和需求等放在更重要的位置上,重视采用各种不同的手段让接受教育的人们创造性、积极性和主动性都得到增强,这绝对比单纯采用物质刺激方式的效果更好,更能达到目的。第二,将人的相关行为规律等当做重要的环节来开展科学管理,重视关注教学参与者的行为及心理规律等。必须要先进行科学的分析,然后再开展相关决策,以帮助人们合理需求的满足,尊重爱护和关

心人等。因为采用强制性的管理制度和方式会让参与者产生一种比较大的约束感,继而增强他们的抵触情绪,无法愉快参与到学习当中。第三,采用民主管理的方式,尊重每个人的参与权。人本管理更加强参与和自主管理的方式^[2]。教学参与者在教学管理当中发表相关意见,其实对于决策的科学性会更有好处,而且也会让这些参与人员的主动性与自觉性都得到增强。第四,重视人们之间的交流和沟通。沟通包含师生、以及上级和下级之间,帮助减少原有的人际矛盾,使教学参与人员的凝聚力得到增强。

二、人本管理理念在高职院校教学管理中的意义

(一)形成民主管理环境

在高职院校教学管理当中采用人本管理的理念和方法,可以改善传统行政色彩过于浓厚的局限性,更加重视人在高职院校教学管理当中的重要价值。所谓的以人为本,顾名思义就是要将被管理者,即教师和学生当做是重要的管理对象,必须要重视在教学管理中这些人的重要作用,要明确他们的需求是什么,能够从他们的视角来设计具体的一些教学管理制度和细则等。基于此种管理方法,才能够形成一种真正的民主管理方式。学生和教师也都不再只是行政教学管理当中相对固定的一方,而是在这个管理当中有着重要主人翁地位,让他们也能够更积极地参与到高职院校教学管理中,形成一种循序渐进的良好教学环境^[3]。帮助高职院校在最短的时间内可以形成民主管理环境。

(二)提升教学管理水平

高职院校教学管理传统的教学管理方法应用过程中,相关管理工作的完成基本上是由管理者自身来完成的。学生重视作为其中的接受者,教师也是被管理的一个主体。此种关系背景下管理者与学生、教师被管理者之间的关系是对立的。加之管理者在设计相关的制度过程中没有考虑到教师和学生的感受,所以很多具体的制度与管理对策等无法被他们认可。而人本管理模式则是不同,因为会把

被管理者的地位看的比较重要,也会照顾到他们的实际需求,让学生与教师等参与到教学管理当中,很多制度和方法的设计也以满足他们的需求为出发点,这样的话被管理者与管理者之间不再是对立关系而是可以融为一体,使高职院校教学管理水平得到明显提高。

(三)提升教学质量

高职院校教学管理相关工作开展的主要目标是为了促进教学质量的提升。所谓的教学质量就是在单位课时当中,教师向学生传递并且学生能够掌握的技能 and 知识的数量。在单位课时当中,学生掌握的知识越多,说明课程的教学质量也越高。传统的教学评价当中,就是以单位课时的授课知识量作为主要的衡量指标,很少会考虑到学生们对于这些知识是否已经切实掌握到了。这很明显背离了教学质量的本身要求。人本管理理念的应用会提升教学管理水平,构建起更加完善的评价标准对教学质量进行评价,提升高职院校的教学质量。

(四)促进学生个性发挥

现如今素质教育的开展已经到了更深层次的阶段。高职院校在教学目标方面也不仅仅是培养那种标准式的学生,而是需要培养能够切实满足现实需求,具有个性特点的相关复合型、创新型人才^[4]。在这样的情况下,如果继续采用传统的教学管理方法显然已经没有办法满足需求,必须要引入人本管理理念和方式,让学生意识到自己也是得到了充分尊重的,发挥他们的个性。比如学生在学习什么科目的时候,可以按照自己的意愿来进行安排,这都会增强学生们的参与积极性。也为之后培养创新型人才目标的实现奠定基础。当然在教学管理当中并不能过于看中学生的自由发展与个性张扬,这些也并非衡量人才培养质量的唯一标准,还需要控制好度。

三、X 高职院校教学管理调研分析

为了验证高职院校中人本管理理念的应用价值,选择 X 高职院校作为研究对象,开展实例分析,

通过调查问卷和访谈法相结合的方式明确该校的教育管理问题,并提出改进对策,观察改进后的结果,明确人本管理的价值。

(一)调查样本

在本次研究中,选择X高职院校作为研究对象,以不记名的方式随机选择学校的120名学生开展调查问卷,从大一到大三各个年级随机选择40名。以了解学生们对学校教育管理现状的看法。120名学生当中65名专业为理工科,55名学生为人文科;女生68名,男生52名。

(二)调查方法

采用问卷调查和访谈法的方式了解学生们对当前所在学校的教育管理态度。发放120份问卷,回收114份问卷,有效问卷为110份。访谈对象为20名老师,全部采用不记名的方式,打消受访者的顾虑。

(三)调查结果及分析

1.理论和实践脱节。在调查中关于“你认为学校理论课程和实践课程安排合理吗?”这一问题当中,有76人认为不合理,有24人认为相对合理,认为合理的只有10人。认为不合理的人数在总人数当中占比为69.1,占比比较大。如表1所示:

表1 你认为学校理论课和实践课安排是否合理

是否合理	人数	占比(%)
不合理	76人	69.1
相对合理	24人	21.8
合理	10人	9.1

表1数据表明本校的确存在着理论课程和实践课程相互脱节的情况。导致此种情况存在的主要原因是管理部门的人员并没有深入了解和研究学生的相关需求,导致教师对于教学管理目标的关注程度比较低,所以在实际的教学管理当中可能无法有效贯彻落实以人为本的相关管理理念。

2.管理手段比较死板。在访谈到“你觉得学校的管理方式是否灵活”这一问题时,20名接受访谈

的教师当中,12位教师表示学校的管理方式灵活度不够,比较死板。其中一位教师认为:“学校一些制度不会结合具体情况进行变通,导致一些问题难以得到有效解决。不同院校的情况不同,应当视具体情况而定。”虽然在高职院校管理当中是一种刚性的管理需求但是并不是唯一的需求^[5]。在高职院校当中,不同院系的性质不同,所提出的相关要求也是各自具有相关的特色,教学过程存在比较大的差异。采用同种量化指标来对不同专业教师的情况开展衡量显然欠缺合理性和科学性。与此同时,如果是过分的重视统一和规范便会抑制或者损害到教师的创造性与个性化特征。教师关于管理手段是否完善的访谈结果为:60%认为不够,25%认为一般,15%认为够。

3.竞争和激励机制不完善。在学校的竞争和管理机制方面,也访谈了学校的老师。访谈问题为:“您认为学校现有的竞争和激励制度是否完善?”表2为部分访谈结果:

表2 关于竞争和激励机制的访谈结果

访谈者	访谈结果
A	我觉得学校的激励制度还不是很完善,尤其是在和老师职称的挂钩上,一些条件比较死板。
B	竞争激励制度啊,一般吧,还是不完全完善的。有点影响我们的工作积极性。

由此看出在制约和竞争等方面所起到的作用十分有限,无法让教师们的积极性得到全面有效地调动^[6]。同时也没有将管理机制的成效与教师的薪资待遇等直接挂钩,导致在教学工作当中难以感受到公平和效率。对于一些切实开展工作的教师而言,他们在心理上必然会出现不平衡,也会让大多数的积极性被挫伤。这样的话就会有越来越多的教师采用消极的态度来应对工作,出现职业懈怠等问题,对于教学质量的提高产生了不利影响。

4.管理方法单一。高职院校现在采用的教学管理方法行政色彩比较明显。绝大多数的高职院校都要求教师与学生遵循相关的行政指令,必须要做到

整齐划一^[7]。关于管理方式这一问题,调查学生,110份问卷当中,问道:“你认为学校的管理方法是否单一?”,有90名学生认为单一,20名学生认为不单一,明显看出学生对于此种单一的管理方法已经有了认识。学生在这种情况下也只能战战兢兢的遵循着每个行政命令,若是没有按照一些既定的制度和标准执行,便会被淘汰出局^[8]。

通过以上的调查分析,发现X高职院校的教学管理中仍然存在比较多的问题,如教学管理方式单一,理论和实践脱节,管理手段比较死板,竞争和激励机制不够完善等,这些都成为了高职院校教学质量提升的障碍,因此需要给予及时有效地解决。

四、人本管理理念在X高职院校教学管理中的应用及效果评价

(一)人本管理理念在X高职院校教学管理中的应用

1.营造良好环境。在教学管理当中采用人本管理方法,需要先营造良好的环境氛围,具体需要从以下几个方面着手:第一,重视情感方面的培育。管理当中需要重视人的本性,也就是表现出人情味。对于人的感情需求应当尽可能的满足,在整个基础上培育教职工的团队精神及认同感。学校可以定期举办一些座谈会等,让教师们能够有机会发表自己的想法和意见,表达他们对于同事以及学校的关心。或者是举办拔河比赛、篮球比赛等,帮助增强教师之间的配合意识。让管理者和教师之间也加强沟通,形成良好的互动关系。第二,重视管理者的素质水平。高职院校管理者的素质水平是比较高的人群,但这并不意味着所有的管理者都会这样。所以需要排查高职院校管理者的素质水平,对于他们开展相关的培训活动。只有这样师生才会认可和尊重、支持他们。教育管理者的的人格力量也可以认定为是一种非权力方面的影响,属于非强制力量^[9]。其持久性和渗透性都比较强,能够影响到人们的思想和感性。第三,增强宣传的范围和力度。观念深入人

心的标志是形成一种相关的氛围。在校园文化建设当中管理理念的形成是其中的重要方面,而且还是处于核心地位。通过广播、电视台、校园网络以及论坛和主体晚会等方式来宣传相关理念,帮助营造一种积极向上的氛围。

2.推动民主管理。首先,需要加强干部队伍的相关建设。教学管理中还需要充分调动不同参与人员的积极性,确保决策科学。管理者的水平会影响到决策的水平。学校教务部门在决策以及相关制度落实的股从而行中就应当体现出民主的价值和作用。让相关的管理人员、学生、教师等都有充分发言的权利,促进管理决策的科学性和合理性^[10]。其次,促进相关管理机制的健全。可以在高职院校构建起导师制或者是督导制度,其中教学例会制度是比较重要的。会议的宗旨为了对每个阶段教学当中的问题进行总结和概括,寻找其中存在的问题。每个学期召开两次例会,如果遇到重大的教学问题可以增加例会的次数。这已经成为一些高职院校各个管理部门商讨教学事务的重要形式,也为各个部门充分发表相关意见,解决一些问题奠定基础,成为了不同院系,不同教师交流心得体会的平台。

3.加强激励措施。在业务上给予相关的指导,帮助促进教师提升业务素质。从教学环节上看,采用试讲和导师制模式,以院系为单位,可以为青年教师制定导师制的相关模式,制定专门的培养计划,采用一对一的培养方式,培养年轻教师的科研能力、授课能力以及实验动手能力等,让年轻教师能够尽快成长。同时还要重视考核激励制度的完善,把教师的工资和教学质量的高低挂钩,采用绩效考核和目标管理相结合的方式。教师在完成既定的工作量情况下,按照教师工作质量的高低来确定工资等级,设置相关的奖项与奖励。还要鼓励教师们积极参加学校组织的各种竞赛活动,设置相关奖励。在之后的晋升上可以优先考虑有获奖记录或者教学质量比较高的教师。

4.发挥教师作用。在高职院校管理当中,可以把教师看成是一线的工作人员。在制定教学任务或者是安排各种教学活动当中不能够仅仅是为了给管理者提供更多的方便,更需要考虑到一线教师的实际需要,将教师所发挥的作用更大的体现在教学管理当中,让一线的教师与学生也可以成为教学管理工作当中的重要参与者,而不是那种被迫接受各种管理的被管理者,从各方面入手来实现人本教学管理目标。

(二)人本管理在高职院校教学管理中的效果评价

对人本管理措施实施之后进行效果评估。选择120名学生与20位教师开展调查,依然采用调查问卷和访谈的方式来了解大家对于人本管理的应用情况及态度。发放120份调查问卷收回有效问卷115份,表3为问卷内容结果分析。

表3 人本管理应用后效果评价

问题	调查结果	
你认为学校实践理论课程安排合理吗?(学生)	不合理	32人
	相对合理	49人
	合理	34人
你觉得学校的竞争激励制度是否完善?(教师)	完善	14人
	不完善	6人
你认为学校的管理方法是否单一?	单一	62人
	不单一	53人

从表3的数据可以看出在学校教学管理中引入人本管理理念之后,学生和教师对于学校时间理论课程安排,竞争激励制度的合理性和教学管理方法的单一性方面态度均发生了变化,而且整体上看,学校的实践理论课程安排更加合理,竞争与激励制度更加完善,认为学校管理方法不单一的人数增加明显,这些均证实了人本管理的应用有效性。

五、结语

以人为本,以人为核心是人本管理思想当中所强调的重要管理理念。在具体管理活动开展当中,人的核心作用和价值是不能被忽视,甚至还需要被

放在最重要的位置上。所有教学管理活动的措施以及开展都应当满足管理对象的相关需求。而高职院校的教学管理方法在改革当中也是需要从各方面入手,打破传统教学管理方法当中存在的弊端,让高职院校的教学管理能够顺应时代发展提出的相关需求,为培养综合素质人才的教学目标实现提供保障。现如今高职院校的各项改革工作正在有序开展,而人本管理理念在教学管理当中的应用也是帮助其加快改革进程的重要途径和方式,应当给予相应的关注与认可。

参考文献:

- [1]苗雨昕.人本管理在高校教学管理中的积极作用及其实施途径[J].黑龙江教育学院学报,2017(3):12-13.
- [2]冯筱娣.基于人本管理思想视野下的高校教学管理与创新研究[J].知识文库,2017(4):24-25.
- [3]侯蕾.高校教学管理中的人本管理方法探究[J].科技经济市场,2017(11):152-153.
- [4]王琴.人本管理视角下高校学生宿舍文化建设的研究[J].教育观察,2017(23):25-26.
- [5]吴娜仁娜.从人本管理视角看如何加强高等院校教师队伍建设[J].长江丛刊,2017(15):173-174.
- [6]童锋,董佳伟.人本管理理念在成人教育管理中的应用研究[J].成才之路,2017(4):46-47.
- [7]万群燕.以人为本理念下的高校教务管理创新研究[J].读天下,2017(4):31-32.
- [8]张玉春.人本管理在中学教学管理中的应用——以溧阳市燕山中学为例[J].中学教学参考,2018(12):53-54.
- [9]刘立龙.人本管理理念下的高校教学管理改革[J].教育与职业,2014(26):19-20.
- [10]项诚.高校人本管理现状以及措施探析[J].现代职业,2017(14):40-41.

责任编辑 蔡久评