

# 高校课程的线上线下授课转型反思

李鸿莉<sup>1</sup> 李阳东<sup>2\*</sup> 储鸣<sup>1</sup> 高春梅<sup>1</sup>

(1. 上海海洋大学 海洋生态与环境学院 上海 201306;

2. 上海海洋大学 海洋科学学院 上海 201306)

**[摘要]**在新冠疫情突如其来的背景下,本着“离校不离教,停课不停学”的原则,高校教师及时调整状态,并结合全国较多的优质资源,进行线上授课,疫情缓解后又恢复为线下授课。本文通过分析线上、线下授课过程优点和缺点,总结经验教训,进而不断完善线下授课内容和授课形式,激发学生的学习兴趣,进一步提高教学质量。

**[关键词]**线上授课;线下授课;教学方式转型

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.07.745

2020年是特殊的一年,一场突如其来的新冠肺炎疫情打乱了全国各行各业的生活和工作节奏。随着学校延期开学,全国高校及时开展“离校不离教,停课不停学”,网络课程成了几乎成了唯一可采用的有效途径<sup>[1-2]</sup>。我校网络授课在带教教师自主开发网课的同时,教务处会同带教教师多渠道挖掘网络教育资源库中的各种资源,从中遴选适合我校教学实际、优质的软件供老师们学习使用,确保了我校在疫情疫情影响下,教学工作仍能有序进行。然而在疫情期间如何把线下授课顺利的过渡到线上授课,疫情之后又如何有效的把线上资源有效的应用到线下授课过程中,值得反思。

## 一、线上授课的反思

线下授课转变为线上授课确实有许多优点<sup>[3]</sup>,主要包括:(一)线上授课可以把国内优秀的教学资源拿来,这样有效地补充了原来教学资源的不足,同时教师可以在应用优秀教学资源同时,取长补短,提高自己的业务水平。例如《海洋地质学》或《地质学》课程里面,关于岩石圈活动的几种模式大陆漂移说、海底扩张说、板块构造说,授课教师线下讲授多采用文字的形式,学生并不能很好的理解,但是在线上授课过程中引入了5分钟课堂的精品视频,在有限的时间里可以把三大假说的来龙去脉讲述的清楚,同时配以动画,学生可以十分清楚地了解、理解和掌握。(二)教师可以根据优秀资源在网上发布练习题,学练同步,较之前面对面讲授缺乏练习明显效果好。我校用了泛雅平台作为主要的在线平台,平台的考勤、学生学习情况、练习题、课后作业、分组讨论在平台均有显示,学生可以根据自己的实际情况进行有关操作。教师可以把教学情况及时通过学习通知到学生,学生对学习任务一目了然。学生可以在有效的时间内有效地进行学习,达到停课不停学的目的。(三)学生的学习时间灵活性更强,可以根据自己的时间自由支配完成任务。

同时线下转变为线上授课也有缺点:(一)线上授课不能面对面进行,授课教师没办法及时了解学生的真实学习情况,只能通过问卷和作业等进行分析。另外学生上课的积极性可能会受到影响,有些课程可能学生并没有用心去学,教师并不能及时有效地获得学生学习效果的较为准确的信息。(二)有部分学生可能开着视频去做别的事情,没有用心学习,只是简单地完成课后练习,知识掌握得不够系统和不够全面,只是为练习而学习。(三)线上学习,考核难度变小,导致部分学生不好好学习仍然能够过关,理论学习不扎实。(四)不同学校相同课程可能设置不太一样,如果全部拿来,要求在有限的时间里完成学习,导致学生的学习压力很大。

针对上述情况,在线上授课的过程中,一方面可加入短时间直播并结合自己的课程设置特点对优秀教学资源的内容进行有效的增减十分必要,这样所带来的教学

效果是单纯通过简单的视频教学是无法达到的。另一方面可根据自己的授课经过,学习之余附加一些课后习题,可以是老师出题,也可以是学生自己出题,这样知识巩固更加牢固,不至于学完即忘。另外再增加部分学生自学内容,可以是学生自己讲出来,自己讲出来的内容自己肯定是认真学习的,印象更深。教师根据实际情况确定内容,这样教与学相长,教学效果显而易见。

## 二、线上授课有效过渡到线下授课的反思

疫情影响慢慢减弱,各地高校纷纷开学。新学期开学,学生要尽快从长假中跳脱出来,如何让学生尽快有效投入到高校紧张的学习中,是教育工作者应该思考的问题。作为一线教师,在经历了线上授课之后,如何有效的结合线上授课的情况,并能尽快的转变为线下授课亦值得深思。线下授课面对面的交流,在原有教学内容的情况下,线上授课的优质资源我们如何有效地应用到线下授课过程,线上授课的有些练习内容也可以有效地应用到线下教学中,另外一些优质的思政内容如何引入亦值得教师深思。现阶段的线下授课,在坚持传统线下授课的优势之后,可以不用完全舍弃线上授课的优点,例如考勤,可以是点名也可以是网签。另外上课的过程中也不完全必须是自己亲自讲解,好的优秀课件视频可以引进来上课教师放给学生听。另外,课程学习完成后,仍然可以利用泛雅平台进行习题解答,平时测验。同时尽量避免学生上课时滥用手机,如何确保学生上课不玩手机也应思考。总之,在对在线授课进行扬长避短之后,把线上授课的部分内容有效整合应用到线下授课,充分发挥线上、线下教学的优点而避免其不足,才能提高授课的效果。

## 三、结论

疫情前后,经过了从线下到线上再到线下的授课之过程。通过分析线上授课、线下授课过程中的优点和缺点,结合高校教师的授课设置,选择合理的授课内容、授课方式,达到教有所依,学有所依,并形成合理的教学模式,才能达到预期效果。

## 参考文献

- [1]李克寒,刘瑶,谢魁旭,等.新冠肺炎疫情下线上教学模式的探讨[J].中国医学教育技术,2020(3):264-266.
  - [2]郭大光.教育技术演进的回顾与思考——基于新冠肺炎疫情背景下高校在线教学的视角[J].中国高教研究,2020,32(04):5-10+15.
  - [3]章军,向云.我国翻译在线开放课程现状及对策研究——基于新冠肺炎疫情期间在线教学的反思[J].中国翻译,2020(4):67-75.
- 通讯作者:李阳东E-mail: ydli@shou.edu.cn.

# 高校行政管理人员激励机制研究

程江辉

(漯河食品职业学院 河南 漯河 462300)

**[摘要]**随着我国特色社会主义的发展,教育部对教育工作者的教学目标与任务有了更高的要求。我国高等教育改革事业的不断发展,高校的办学规模和数量逐渐壮大,外部环境的变迁和高校自身发展使得教学管理工作面临严峻的挑战。一方面传统的行政管理模式已经无法满足高校及社会的发展需求;另一方面社会经济的迅速发展在满足人们物质需求的同时,也对人才综合素质提出了更高的要求。为此,高校若要寻求长期发展就必须拥有高素质、高效率的行政人员。本文就高校行政管理人员激励机制展开探讨。

**[关键词]**高校;行政管理;激励机制

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.07.746

## 引言

新时期社会发展日新月异,高校自身的发展唯有与时俱进,才能更好地为社会输送高素质的优秀人才。当前高等教育工作的信息化、规范化和复杂性等一系列特性,对学校行政管理人员队伍提出了更高的要求。因此,新时期下提升高校行政管理人员的综合素质势在必行。

## 1 高校行政管理人员激励机制的意义

### 1.1 唤醒工作热情,强化责任意识

根据斯金纳的操作性条件理论分析,外界的强化刺激可以改变同类反应在将来发生的概率,包括正强化、负强化、惩罚及消退,激励机制就属于典型的正强化,即通过一个愉快的刺激来增强行为出现的概率。同时根据班杜拉的“波波玩偶”实验得出,人可以通过观察他人的行为所带来的奖励性后果而受到强化。有效的激励机制不仅能激发行政人员个体的工作热情,唤醒责任意识,还能通过观察学习和榜样学习的方式,使周围其他行为个体也深受鼓舞和强化,以实现行政管理群体积极性的转变。

### 1.2 有利于促进学校良好运行和发展

行政管理人员与教学、科研人员是一个统一整体,彼此相互依存、相互发展,缺一不可,行政管理人员的工作不仅在物质上、经济上保障了教育教学活动的顺利开展,而且为师生提供了良好的工作和学习环境,有助于教师专心致志地投入教书育人工作。因此,健全高校行政管理人员激励机制,既是做好学校行政人员管理工作的重要举措和推进学校良性运转的有效动力,也是学校待遇留人、情感留人的有效措施,能进一步促进学校的良好运行和发展。

### 1.3 增强凝聚力,提高行政效率

行政管理是高校一切教学活动的基础保障,也是推动学校有序发展原动力。科学合理的激励机制不仅能鞭策行政人员不断转变工作作风,提高业务技能,还能通过共同的奋斗目标,将松散的行政个人凝聚成互帮互助的行政群体,时刻将学校的利益和发展摆在首位,急学校之所急,想学生之所想。高校行政管理涉及的事务牵

头万绪,服务对象包括师生、家长、企事业单位及其他组织或个人,内容涵盖了招生就业、学籍管理、课程建设、人事管理、组织培训、技能鉴定等方面。因此衡量一所高校行政管理工作的有效性并不是只靠某位管理者或某部门,而是需要所有职能部门信息互通、携手互助才能实现的,而高校的激励机制正是提升行政人员的凝聚力、向心力的有利抓手,以此转化为行政行为,提高行政效率。

## 2 激励机制在高校行政管理中的具体应用

### 2.1 完善薪酬制度

建立并完善一套科学公平、合理有效、方式灵活的薪酬制度,削弱教师与行政管理人員薪酬的两级分化,是保证行政管理队伍良性运转的关键。从纵向上看,薪酬通常分为基本工资和绩效工资。基本工资是工资的基本组成部分,是工作稳定的基础,所以要谨慎设计基本工资,要保证稳定第一,原则上不可以轻易变动,要变也只能提升,不能减少。绩效工资是职工价值的集中体现,是激励因素的一部分,可以适当加大比例,但其发放标准必须以考核结果为依据,真正做到“以绩取酬”。行政管理工作具有全面性、综合性、持续性的特点,时而伴有突发性,工作压力和强度较大。因此,高校绩效工资发放不能照搬照抄其他岗位,要制定有针对性的、科学合理的发放标准。在兼顾公平的基础上,践行多劳多得的奖励机制,避免“大锅饭”,避免绩效工资固定发放,使激励因素转变为保障因素。同时对处理突发事件表现优秀的管理者应给予奖励,树立典型和榜样,真正通过薪酬给职工安全感和满足感。与此同时,可以适时尝试“年薪制”,为高校的薪酬制度打开一片新天地。从横向上看,缩短不同岗位之间的薪酬差,有助于调动行政管理人员工作的积极性并保持其心态平衡,从而更好地为高校管理工作服务。

### 2.2 强化专业培养,提升行政管理人员整体素质

强化行政管理人员专业培养。一是加大继续教育力度。实行行政管理人员继续教育年度验证制度,并将行政管理人员接受继续教育情况作为考核和职称聘任晋升的重要依据。二是完善行政管理人员培训体系。将校内与校外培训相结合、境内和海外研修相结合、学历与非学历提升相结合与职后培训相结合,注重行政管理人