

# 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“高校不离教,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,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,从中遴选出适合我校教学实际、质优的软件供老师们学习使用,确保了我校在疫情影响下,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《地质学基础》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,较之以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,在原有教学内容的基础上,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

员的培养, 出台新入职行政管理人员三年培养计划, 应对新形势、新需求, 打造专业性强的行政管理队伍。三是构建不同类别行政管理人员的培训计划。结合学校实际, 通过各种培训方式, 加强正面宣传教育和引导, 以需求为导向, 加强行政管理人员的职业培训, 科学设置培训项目和培训内容, 提高培训的实效性和针对性, 有助于行政管理人员熟练掌握行政管理工作的职业技能, 熟悉各项工作的流程, 提高行政管理工作的适岗能力, 提高行政管理人员的工作效能、管理能力和整体素质。

### 2.3 满足行政管理人员的不同需求

根据马斯洛需要层次理论, 人的需要从低到高可以分为生理、安全、归属与爱、尊重及自我实现五层需要。当低层次的需要满足之后, 人的需要会转向更高层次; 反之, 低层次的需要没有满足, 人的情绪会受挫, 行为转向消极。因此高校行政管理人员的激励机制物质或绩效奖励属于保障型需求, 对行政管理人员有着重要意义, 一方面肯定了他们的工作成绩, 另一方面也激发了工作的积极性和热情。但是值得注意的是, 不能将物质或绩效奖励视为唯一的激励方式, 也可以从住房保障、人际交往、校园环境、组织关怀、培训发展等多个方面, 满足高校行政管理人员的发展需要。

### 2.4 拓宽行政管理人员晋升渠道, 完善职业发展机制

一方面, 高校可以为行政管理人员建立一套独立的晋升体系, 设置职务晋升和职级晋升两种晋升渠道, 根据其学历、能力、表现、年资、工作业绩等来综合考量其是否符合晋升标准。另一方面, 加强对行政管理人员的职业教育, 为其提供多个平台的培训、进修学习等机会, 同时依据不同对象的特点和具体岗位情况, 引导、帮助个人制定长远的职业发展规划, 将个人的优势与工作发展紧密结合, 通过提升工作能力, 促进其获得更好的发展, 在此基础上增加其对单位的归属感和满意度, 增强其工作动力。

### 2.5 推进工作丰富化

工作丰富化指通过增加垂直方向的工作内容深度, 使职工对自己的工作自行规划与控制, 在管理实践中实施内激励, 提高职工工作积极性的一种重要应用, 是工作轮调与工作扩大化的延伸。在保证正常工作的前提下, 高校可适当增加工作的挑战性, 为员工提供更多的工作表现机会, 给予员工充分的发展资源, 提高其工作积极性。高校可以让职工参与到具体文件政策方案的制定工作, 适当给予其工作范围

内的决策权, 增强其主人翁意识, 提高其工作的内驱力, 从而使其自主提高工作效率和工作质量。

### 2.6 建立健全行政管理人员的绩效考评机制

绩效考评不仅在绩效工资分配、职务升降、职称评聘、人才选拔任用、奖励与惩罚等方面提供重要的信息依据, 而且在调动人员积极性方面具有正向激励作用。因此, 高校要综合行政管理人员的岗位职责、工作表现、工作能力、工作态度、工作业绩、工作作风、道德品质等因素, 积极并稳步推进行政管理人员的绩效考评机制。具体而言, 应对行政管理人员绩效考评标准中的工作任务、岗位职责进行细化, 考评时做到定期与不定期、定性与定量、公平与目标一致性相结合, 实现有效互补, 建立一套科学、合理、具有可操作性的绩效考评体系, 作为对行政管理人员公平、公正、全面、有效的绩效考评依据。

### 结语

综上所述, 高校的行政管理工作中引入激励机制, 对于提高行政管理人员的工作积极性、增强组织凝聚力、完善工作质量、提升办事效率以及营造良好的文化氛围等方面发挥着重要作用。为此, 高校在行政管理过程中, 应充分认识到激励机制的意义和价值, 建立起完善有效的激励机制, 为高校的全面发展夯实基础。

### 参考文献

- [1] 关升亮. 新时代高校行政管理人员激励机制研究[J]. 智库时代, 2020(10): 23.
  - [2] 李鑫. 高校行政管理人员胜任力与工作绩效的关系[J]. 科技资讯, 2019(18): 201.
  - [3] 杨新. 高校行政管理人员职业倦怠成因及激励机制对策研究[J]. 宿州教育学院学报, 2019(1): 69-71.
  - [4] 李清源. 高校行政管理人员激励机制构建的对策[J]. 管理观察, 2018(30): 138-139.
  - [5] 董漫雪. 高校管理群体的激励机制研究[J]. 教育探索, 2018(1): 64-65.
- 作者简介:  
程江辉, 女, 河南漯河, 1980.05, 工商管理, 助理实验师。

## 新形势下高校思想政治工作骨干 ——辅导员队伍建设研究

王佳齐

(成都理工大学工程技术学院 四川 乐山 614000)

**[摘要]**我国社会经济及其他相关领域发展日新月异, 大数据时代下, 教育领域对于高校辅导员的要求也随之提高。辅导员在高校教育工作中占有重要地位, 因此, 在新形势下, 加强高校思想政治骨干——辅导员队伍建设研究是极其重要的。本文就新形势下高校辅导员思政工作的现状进行分析, 并对如何在新形势下进行辅导员队伍建设的观点提出个人的看法。

**[关键词]**新形式; 思想政治工作; 辅导员队伍

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.07.747

### 引言

在学生的思想政治教育工作方面, 高校辅导员也根据现有的教育情况以及教育需求作出了相应的教学策略改动。根据新时代的教育背景, 结合现代社会人才需求现状, 要在高校中积极加强思政教育工作, 帮助学生树立正确的人生观、价值观与世界观, 于是, 新时代教育领域也对高校辅导员的思想政治工作能力提出了新的要求。

### 一、辅导员队伍思想政治建设现状

#### 1. 高校辅导员队伍建设的力度不够

从现阶段我国高校辅导员队伍建设的整体情况来看, 高校对思想政治工作骨干辅导员队伍建设的力度还不够, 没有完整的教学制度, 与此同时, 在思想政治教育的上大多都还比较老旧。现阶段我国已经进入了互联网时代, 这就要求高校辅导员要改变传统的教育教学方法, 将思政教学工作与新形势下的时代发展要求相结合, 如果不能做到这一点, 就很难让学生的主观意识与思政相融合, 从而使高校辅导员的思政教育成果不尽如人意。除此之外, 部分高校辅导员在进行思政教育工作时, 没有了解到学生内心真正的追求是什么, 只是按照自己的主观意愿对学生进行思政教育, 没有很好地做到因材施教, 学生自主学习的动力不足, 高校辅导员的相关教育引导方式欠妥, 绝大部分同学不能正确理解思政教育的意义, 自身没有强烈的思政学习观念, 达不到思政教育的最终育人目的。

#### 2. 辅导员的思政教学工作存在不足之处

在新形势下进行思政教育工作既为辅导员的思政教学工作带来了便利, 同时也给辅导员工作带来了一些挑战。一些高校辅导员可能会对新模式不太适应, 从而在教学过程中产生一些困难。在新形势下进行思政教育工作, 对辅导员个人的能力提出了更高的要求。要求辅导员在具备丰富的专业知识的同时还要具备良好的个人素养。要有勇于面对机遇与挑战的决心和毅力。由于高校学生自身具有差异性, 而通常情况下辅导员管理的班集体人数又较多, 因此, 在对待一些事情时, 不同的学生会有不同的看法, 这就致使辅导员在处理学生事情上出现一些问题, 而高校辅导员队伍的人数有限, 不能很好的对每一位同学的问题都进行详细的了解, 只能通过大多数同学的意愿来判断问题, 这就致使辅导员的思政教学工作产生不足之处。

#### 3. 高校辅导员思政教育工作的针对性不强

现如今社会, 新形势下的教育教学融入的创新性元素要确切贴合时代教育背景的需求、社会人才培养趋势, 于是, 要善于抓住时代的特点。在大学生活中, 与学生生活接触最多的就是辅导员了, 因此辅导员需要先完善自身的思政知识储备, 以身作则, 从而才能将科学的思政教育观念教导给每一位同学。我国辅导员队伍思政建设的现状是, 辅导员不能很好的顺应新形势下教育事业的发展, 即辅导员的思政教育观念和教学方法还没有完全转化。正是因为这个原因, 辅导员在进行相关思政教育工作时没有做到针对性教学。在对大学生进行思政教育时还是用传统的方法讲授知识, 而没有做到融会贯通, 学生在学习中学习兴趣较低, 这就造成高校的思政工作不能达到预期的效果。因此, 辅导员在进行思政教育时, 要先了解学生的具体需求, 并结合新形势下的学生发展要求, 有针对性地进行思政教育工作。

### 二、新形势下高校辅导员队伍建设的有效策略

#### 1. 加强辅导员队伍整体素质, 准确定位工作职责

高校辅导员是学校教育教学工作中必不可少的基础引领着, 其自身的专业素养及个人素质将对学生产生直接影响。所以, 提升高校辅导员思想政治、品德素质等各个方面的教育能力, 明确其具体的教学责任目标, 是极其重要的。高校辅导员要结合自身的思政理念有针对性地制定科学、合理的教学方案, 在此过程中, 要注意关注新形势下学生的个人特点, 并以相关国家政策为基础, 在新形势下对学生思政教育, 同时, 还要让学生的个人发展与当下社会背景相适应。除此之外, 高校辅导员要将提高学生个人素质全面发展作为思政教育的最终目标。要与现阶段新课改的要求相适应, 做到以学生为主体, 尊重学生在学习中的主导地位。高校辅导员在对大学生进行思政教育时, 应教导学生爱国守法, 自觉履行个人义务, 同时要注重学生团结意识的培养。在高校老师正式开始进行辅导员工作之前, 高校要对辅导员的专业能力有一个基础的了解, 对于不满足专业要求的辅导员, 可以为其提供正式上岗前的岗前培训工作, 帮助其更好地了解辅导员工作, 以便其更好地完成后续对学生的思政教育工作。

#### 2. 完善考核制度, 加强辅导员队伍的建设

想要更好地进行高校辅导员队伍的建设, 需要有一套完善的考核制度作为基础。一些高校没有认识到对辅导员思政教学工作进行考核的重要性, 经常会忽视对辅导员思政工作的考核, 而有些高校辅导员在对待思政教学工作中存在懒惰心理, 对待教学工作不认真, 一部分辅导员出现这种状况将会对整个辅导员队伍建设工作产生不好的影响。因此, 需要完善辅导员考核制度, 以此来规范高校辅导员的个人行为。高校在进行考核工作时, 应遵守公平、公开以及公正的基本原则。高校教师需要通过层层考核才能进入到辅导员的队伍, 这从根本上提高了高校辅导员队伍的整体素质。有了健全的考核制度作为约束, 高校辅导员在进行思政教育的工作时会更认真, 这在一定程度上有利于高校思政工作的开展。在制定具体的考核制度时, 可以将其划分为不同的级别, 并针对不同的级别授予不同的职称。在考核时, 主要针对对高校辅导员的个人职业素养以及自身专业知识进行考核, 只有通过考核的辅导员有上岗的资格。与此同时, 完善考核制度也是在新形势下建设高校辅导员队伍的一个有效途径。

### 三、结束语

随着我国社会不断向前发展, 高校学生接触到的信息也越来越多元化, 而高校学生也容易受不同类型信息的影响, 有的信息甚至会给学生学习和生活带来不良影响。高校辅导员在班集体中担任着班主任的角色, 同时也是学生学习的帮助者和引导者, 作为学生的“大家长”时时刻刻引领学生树立正确的思政教育观念, 不断提升自身的各项学习技能。各个高校要确切根据学生、学校需求, 组建优质的辅导员教师队伍, 融入创新性的思政教育元素, 加强学生的思政教育工作。

### 参考文献

- [1] 吴佳禹. 探析新时期高校辅导员队伍建设[J]. 科学咨询(教育科研), 2020(10): 64.
  - [2] 鲁昀. 民办高校辅导员队伍建设思考[J]. 中国新通信, 2020, 22(18): 211-212.
- 作者简介:  
王佳齐, (1985年9月), 男, 汉族, 四川乐山, 成都理工大学工程技术学院, 讲师, 硕士, 思政方向。