

# 教学秘书视域下如何提升高职院校教学管理工作探讨

卢清

(柳州铁道职业技术学院 广西 柳州 545616)

**[摘要]**目前,社会进步迅速,我国的教育教学的发展也有了提高。在现代社会的发展中,大数据俨然成为时下主流概念之一。高职院校教学管理中产生大量数据,运用大数据+云计算的技术,一方面将教学管理人员从繁重的“数据劳工”身份中解放出来,另一方面筛选出具备相关性、结构性的数据,为高职院校优化教学管理检测体系提供参考。旨在探索大数据技术在高职信息化管理中的应用意义,以及大数据与基础智慧校园相耦合的实际应用场景,帮助高职院校实现对教学质量的全程跟踪和实时反馈。

**[关键词]**教学秘书视域;高职院校;教学管理工作探讨

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.03.042

## 引言

习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上指出,要坚持把立德树人作为中心环节,把思想政治工作贯穿教育教学全过程,实现全员育人、全程育人、全方位育人,努力开创我国高等教育事业发展新局面。高职院校作为以“就业导向”为主的院校类型,相关院校及教师以“就业导向”为中心对教学质量监控体系构建进行了大量实践及研究工作。

### 1. 高职院校教学质量监管问题分析

受高职院校办学理念、教学管理体制机制、人才培养模式、实验实训条件与师资队伍等因素制约,高职院校教学质量监管仍存在以下问题。

#### 1.1 专业教师重视专业教学,轻思政素质教育

高职院校专业教师在思政及职业素养教育中首先认识上存在漠视、轻视、不重视等误区,缺乏思政及职业素养教育角色意识及行为。其次是教学中过程重技能轻素质,重专业学习,轻素养,授课中没有将责任、素养教育列入职业教育重要内容。另外专业课教师大多因专业限制,教学过程中仅围绕专业知识进行传授,很少主动将专业知识与思政内容结合,思政教育角色能力欠缺,淡化了教学本身的教化意味。最后专业教师思政、素质教育角色考核机制缺失。

#### 1.2 专业教学重视学历培养,轻技能拓展

目前高职院校专业教师大部分毕业于本科院校且毕业后直接任教,教学过程组织有浓厚的普教特点,重学历教育,职教专业技能教育落后于企业发展需求,同时,由于缺乏高质量的专业技能教学参考标准及考核体系,导致专业课教师无的放矢或者轻视技能拓展。

#### 1.3 教学质量监管标准死板

目前多数高职院校教学质量监管仍缺乏科学统一标准和评价体系,高职院校教学质量监管标准死板,重教学轻素质,重结果轻过程,不能适应高职教学新特点、新发展、新要求,主要原因如下。高职学生个性强、学习主动性差,自我管理能力强,不愿主动进行专业课程学习,不愿主动参加社团活动,对学习没有规划;其次高职学生理论基础较差,课堂表现不理想;另外高职学生具有较强的功利性,部分学生抱着混文凭的态度学习,学习活动态度消极,学习动力不足。与此同时,大部分高职院校的教学模式与本科院校模式类似,基础课程由基础课教师合班教授,教师人数少,内容枯燥,缺乏企业文化及运营实践感知;专职辅导员比例低,导致专业学习与就业指导 and 综合素质培养相脱离;专业教师只负责课程讲授和专业实训指导,课程设置及教学组织死板,教学与实践脱节,未同步完成学生专业素养与综合素质教育,对于学生个性化需求未能提供灵活的课程及教学设计,学生厌学情绪随着年级变化而日益高涨。

### 2. 强化高职院校教学秘书服务工作的策略

#### 2.1 重视信息化建设,降低教学秘书的工作量

高职院校的教学秘书,承担着十分繁重的工作任务,教学秘书将大量的时间与精力用来开展日常工作,就无法进行业务方面的研究与创新,对教学运行管理工作的持续开展以及教学秘书的职业发展都是十分不利的。高职院校要重视信息化建设,教学秘书在信息化软件、设备的支持下,可以更加便利、高效地开展工作的,大大节约了时间与精力,在工作

量减少的同时,教学秘书可以将更多的精力投入到本职工作的研究与创新方面。

#### 2.2 重视培训学习,提升个人业务素质

教学秘书的素质水平直接影响教学管理工作的开展,高职院校的领导要重视培训学习活动的开展。教学管理工作的开展具有一定的复杂性特点,教学秘书要掌握最新的教学理念与政策内容,及时发现教学过程中的问题,辅助领导制定出有效的解决对策,教学秘书要提高自身工作的创新能力,促进教学运行管理成效的提升。有条件的高职院校要设立专门用于教学秘书培训培养的经费支持,鼓励并支持教学秘书在业务方面的进修学习。

#### 2.3 明确岗位职责,确保工作效率的提升

虽然不同的高职院校内部的教学秘书工作并不完全一致,但是从整体情况来看,教学秘书的工作量是比较大的。高职院校在开展教育改革的过程中,也要针对教学秘书岗位进行一定的改革,积极地与兄弟院校进行沟通,对教学秘书岗位的工作进行系统化梳理,对教学秘书的岗位职责进行明确与规范,提高教学秘书的工作质量。

#### 2.4 制定合理的激励机制,促进教学秘书更加积极开展工作

高职院校的领导要深入了解教学秘书队伍在工作中的困难以及实际需求,尽可能地解决他们的困难,满足他们的需求,从多个方面制定符合教学秘书工作特点的激励机制,促进其工作的主动性与稳定性。

#### 2.5 建设大数据应用配套资源库

大数据技术的应用是一个长期积累的过程,如果没有数年的案例积累、数年的技术迭代,当高职院校面临信息化的冲击时,新技术的实践无疑会成为无源之水。完善的教学案例资源、丰富的教学数据模型设计,是高职院校教学管理人员数据处理能力培养的保障,也是大数据应用落地的探路石。高校间应共同着手建设公共的大数据共享平台,设立案例分享及探讨学习的平台。教育大数据库的配置团队应至少涵盖以下特性的教师:一是具备教学管理经验的管理人员;二是处在教学一线的,对教学规律有充分掌握的教师骨干;三是有计算机技术、大数据背景的技能型教师。三者之间既互相发挥特长,又互相涵盖,作为大数据管理系统团队的中坚力量。

### 结语

高职院校要注重教学管理人员的培养,把教学管理人员的培养放在师资建设、辅导员进修同等重要的位置。要对管理人员加强信息化能力培训,加强教学事务信息化基础设施建设,加大投入,使管理人员掌握与现代教育理论知识相匹配的数据管理能力。高职院校应该紧紧把握住机遇,充分运用大数据技术来推动院校自身的智慧校园发展,确保大数据真正成为促进高职院校人才培育职业化、管理思维现代化和信建设全面化的推进动力。

### 参考文献

[1] 阳桂桃. 大数据视域下基于“一改两抽三赛四诊五监控”人才培养质量链的实践教学质量监控机制研究[J]. 高教学刊, 2018(23): 142-144.