

高职院校管理者治理能力现代化路径探析

刘庆林

(江苏省司法警官高等职业学校 办公室,江苏 镇江 212003)

【摘要】高职院校管理者的治理能力是学校治理能力现代化的重点。高职院校如何通过治理活动把制度优势转化为治理效能,取决于治理能力的现代化程度,尤其是管理者治理能力的强弱。由于区位条件、资源禀赋等方面的差异,目前高职院校管理者的治理能力存在不平衡、不充分的问题,不能完全适应职业教育的发展要求。高职院校管理者要提高政治站位,坚持勤学苦练,不断提升系统治理能力、依法治理能力、综合治理能力、源头治理能力,更好地肩负起新时代的职责和使命。

【关键词】高职院校;管理者;治理能力;提升路径

【中图分类号】 G711 **【文章编号】** 2096-6555(2021)03-0066-006

【文献标识码】 A **【DOI】** 10.19796/j.cnki.2096-6555.2021.03.008

【作者简介】刘庆林(1967—),男,江苏大丰人,江苏省司法警官高等职业学校党委书记、校长。

推进国家治理体系和治理能力现代化,离不开干部治理能力的提升。党的十九届四中全会强调,要把提高治理能力作为新时代干部队伍建设的重大任务。^[1]属于事业单位干部范畴的高职院校管理者,是高职院校创新发展的领导者、组织者。高职院校管理者的治理能力是学校治理能力的重点,也是学校治理能力现代化的重点。当前,学习领会习近平总书记对职业教育工作的重要指示,贯彻落实全国职业教育大会精神,增强职业教育适应性、加快构建现代职业教育体系、更好地服务我国经济社会发展,亟待加快提升高职院校管理者的治理能力,发挥干部的“头雁效应”,用治理能力现代化推动治理效能不断提升。

一、高职院校管理者 治理能力现代化的价值意蕴

治理能力是依据治理体系进行治理的力度和有效性。高职院校治理能力是高职院校以实现治理使命和提高治理效率为目标,采用多种方法与途径运行高职院校治理体系的能力。^[2]高

职院校如何通过治理活动把制度优势转化为治理效能,反映着其治理能力的现代化程度,尤其是管理者治理能力的强弱。

(一)衡量新时代高职院校管理者素质的重要标准

治理能力是个矢量,有大小之分,但本质上就是管理者运用制度管理各方面事务的能力。治理能力是开展工作的基础,没有一定的治理能力,就不能成为称职的管理者。有高素质的管理者队伍,才会有高效率的治理能力。高职院校管理者既包括院校领导,也包括中层干部、普通管理人员。新时代高职院校治理能力的现代化,呼唤大批有眼界、有视野、有责任、有担当以及整合资源能力的管理者。随着全面依法治国不断深入,领导体制和管理体制不断健全,对于办学治校的制度化、规范化、程序化要求越来越高,迫切需要高职院校管理者弥补理论不足、能力短板、知识弱项、经验盲区,强化法治意识和法治思维,敢于担当、善于作为,严格按照制度履行职责、行使权力、开展工作。

(二)实施高职院校提质培优行动计划的迫切需要

围绕办好公平、有质量、类型特色突出的职业教育,2020年9月教育部等九部门联合印发《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》,发出了新时代职业教育提质培优的“行动令”,绘制了增值赋能的“行动图”。^[3]但再好的制度、再好的举措,也需要有效的治理能力作支撑。推进高职院校管理者治理能力现代化,组织开展职业院校治理专题培训,打造高素质专业化管理队伍,是实施职业教育提质培优行动计划的重要任务。面对新时期、新任务、新要求,高职院校管理者更应苦练本领、增长才干,坚定不移地把提高治理能力摆在关键位置,全面提高自身适应新时代、实现新目标、落实新部署的能力水平,以过硬的治理能力推动各项工作有序推进、稳步提升。

(三)推进高职院校深化改革持续发展的必然要求

“教育现代化是国家治理的重要目标,推进教育领域治理改革,是当前和今后深化教育改革的重点任务。”^[4]“十四五”期间,高职院校要实现一体化、高质量发展目标,需要加大改革深度和创新力度,付出更为艰苦的努力。在贯彻新发展理念、构建新发展格局的伟大进程中,高职院校既会迎来新的发展机遇,也必将面临更多棘手的问题。高职院校管理者只有适应持续动态深化的新常态,不断提高运用马克思主义立场、观点、方法分析和解决问题的能力,全面提升治理能力现代化水平,才能更好地运用科学理论应对重大挑战,处理复杂矛盾,解决实际问题,切实担负起党和人民赋予的时代重任。

二、目前高职院校管理者 治理能力存在不平衡、不充分的问题

一个学校的好坏最关键的在于管理水平的高低,管理者能力的高低在很大程度上决定着一个学校的优劣。我国现有的高职院校大多由中专校在近20年内陆续升格建设形成,缺乏充

分的成长和积累周期,面临着“低升高”“小变大”“优创高”的治理压力三重叠加。^[5]在全面加强治理体系和治理能力建设的时代背景下,高职院校纷纷重视加强管理者治理能力现代化建设,并已经取得了一定的成绩。但是,由于区位条件、资源禀赋等方面存在的差异,在学校之间、学校内部,管理者的治理能力也呈现出不平衡、不充分的问题。

(一)高职院校管理者的治理能力不能充分满足经济社会发展的新要求

教育部、财政部于2019年3月联合印发《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》(简称“双高计划”),对高职学校和专业建设提出了新的要求。部分高职院校管理者还是按照惯性办学治校,未能依照“双高计划”要求优化内部治理体系和治理流程,使得高职院校治理效能与党和国家的期待还有一定的差距。加之,随着工业革命4.0的到来,人工智能等技术广泛运用,我国区域一体化加快形成,经济社会对高职院校的人才培养提出了新需求;但当前部分高职院校管理者对经济社会需求即办学方向的认识不到位,尚未充分意识到专业设置对接区域(行业)需求的重要性,没有紧扣区域(行业)发展需求、产业转型升级需求及时调整专业设置,没有推动形成以专业群服务产业链的新生态,专业与产业吻合度低,一定程度上导致高职院校办学与经济社会发展出现脱节现象。

(二)高职院校管理者的治理能力不能充分满足高职院校师生的新期待

及时回应师生的诉求与期盼,是高职院校管理者的职责所在。如今,现代科技发展助推在线教育和虚拟学习的发展,创新了教育生态。部分高职院校管理者未能及时针对新型教学手段对传统教学模式的冲击,推动学校将各种智能信息技术应用于教育教学、实习实训、测量评价等领域,导致教学过程和教育评价不适应师生的新需求。部分高职院校管理者数字化管理能力较欠缺,没有依托“互联网+”、大数据、人工

智能等现代科学技术手段,不能通过诸如“一网通办”、IBMS物联网运维管理平台等智能化载体为师生提供便捷高效的服务,导致治理效率不高。少数高职院校管理者不能充分贯彻“以学生为中心、以教师为主体”的理念,不注意听取、收集师生的需求,没有做到以师生需求作为决策事项、推进工作的重要依据,学校治理简单化、行政化倾向明显。少数高职院校管理者治理能力的提升跟不上师生不断变化的期待,存在严重的滞后性。

(三)高职院校管理者的治理能力不能充分满足立德树人的新使命

教育是国之大计、党之大计。坚持立德树人培养时代新人,是教育的应有之义,是顺应当今世界激烈竞争的需要,是实现民族伟大复兴的需要。深入落实立德树人根本任务,是新时代职业教育肩负的重大职责和历史使命。然而,一些高职院校管理者被片面的教育观、质量观、人才观所绑架,不能全面把握党的教育方针,没有把落实“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”作为一切工作的出发点、落脚点,没有着眼于学生的全面发展,存在重德智、轻体美劳的现象,脱离了教育的育人本质。有的高职院校管理者专业素质、专业水平不高,不能正确把握思政课程和课程思政的建设要求,遇到网络舆情等新情况和新问题不会应对、不会处理,遇到重大突发事件或束手无策,或鲁莽行事,即便不造成严重后果,也会贻误工作。个别高职院校管理者的制度意识、法治意识不强,处事“一言堂”、决策“拍脑袋”、工作随意性大,不能围绕立德树人科学地对教育进行评价,甚至时有破坏制度、违纪违法现象发生,既造成极坏的影响,又不利于营造健康的教育生态。

三、推进高职院校管理者 治理能力现代化的路径选择

本领和能力不是与生俱来的,只能在学习和实践中不断摸爬滚打、经受磨炼。^[6]党的十九届四中全会《决定》指出,着力固根基、扬优势、补

短板、强弱项,构建系统完备、科学规范、运行有效的制度体系,加强系统治理、依法治理、综合治理、源头治理。^[7]高职院校管理者要以更加坚决有力的行动贯彻落实党中央的要求,准确把握和领会全国职业教育大会的战略部署,自觉地把提高治理能力摆在关键位置,增强自身综合能力和驾驭能力,尤其在提升解决实际问题能力上下功夫,以过硬的治理能力促进学校各项工作稳定健康发展。

(一)把握本质规律,提高系统治理能力

高职院校治理包括教学科研管理、师资队伍建设和财务保障、学生管理、后勤服务等诸多方面,不能是单一的治理,而必须是系统的治理。高职院校管理者要透过纷繁复杂的表面现象把握事物的本质和发展的内在规律,着力提升系统思维、总揽全局的水平。

1. 坚持从系统治理的政治高度思考和处理问题。系统治理的关键在于明确系统中的核心要素。学校治理的核心要素是党的领导。高职院校管理者把握系统治理的关键是坚持党对学校工作的全面领导。要强化政治意识,善于从政治上认识和判断形势,思考和处理学校工作,不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力。要提高政治站位,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,善于把党的教育方针、党对职业教育的新要求变为学校发展的共识和行动,着力培养德智体美劳全面发展的时代新人。

2. 坚持从系统治理的整体角度思考和处理问题。总揽全局的要点在于系统谋划。在学校治理中,不管是书记校长,还是部门负责人,都需要从系统治理的整体利益、学校发展的整体目标着眼思考问题。高职院校的管理者职位不同、分工不同,如果只看眼前,只看个别,只看分管事项,而无视学校整体工作,即使个人再努力,其效能也会打折扣。要增强大局观念,树立全校“一盘棋”的思想,有不计一时之利、不计个人得失的雅量,善于观大势、谋大事,坚持紧扣经济社会发展需求、产业转型升级调整学校专

业设置。要加强系统思维、战略思维,重视学校工作的顶层设计和战略谋划,增强分管工作的系统性、创新性和协同性。

3. 坚持从系统治理的结构因素思考和处理问题。系统治理的最优状态,是形成自组织结构。^[8]学校治理要把师生员工利益置于治理的首位,以师生员工为治理主体,构建系统要素自动作用、系统结构自动调节、系统功能自我发展的治理共同体。高职院校管理者要强化群众观念,充分听取群众意见,了解师生员工诉求,依靠群众、发动群众,凝聚起更加磅礴的治理力量。要遵循人才成长规律,针对不同主体、不同学段教育特点,探索改进治理方式,提升治理质效。对于学校治理中反复发生、持续存在的问题,要倡导并坚持从系统的各要素是否理清楚、系统的重要关系是否抓住、复杂问题的解决方法是否得当等方面找原因寻对策,推动构建体现高质量发展的自组织结构。

(二)善用法治思维,提高依法治理能力

法治是治理体系和治理能力的重要依托。提升学校治理效能,必须运用法治思维。高职院校管理者要带头学法、守法、用法,坚持厉行法治、依法办学、按章治校,提高运用法治思维和法治方式推动发展、化解矛盾、维护稳定的能力。

1. 提升法治素养。法治素养是指依法维护权利与依法履行义务的素质、修养和能力。高职院校管理者要坚持不懈地用习近平法治思想武装头脑,尊重和维护宪法法律权威,自觉服从法律,成为社会的守法模范。要在对《高等教育法》、《职业教育法》、“职教20条”等法律法规的系统学习中强化法治思维,在运用法律知识帮助学校各项工作顺利进行的过程中增强法治担当。要把法治思维和法治方式作为自身工作和处理问题的前提,坚持学校一切工作严格按原则办事、按制度行事、按程序办事,让权力在法律的约束下有效运行。

2. 提升制度供给力。制度是学校生存发展的根本。高职院校制度建设要以章程为核心,

建立健全系统完备、层次清晰、内容规范、运行有效的制度体系。高职院校管理者要认清学校建章立制的出发点和落脚点,将解决重大、重要、关键的问题作为制定制度的根本,将解决当前问题作为制定制度的依据。要组织或参与制定有用、管用的规章制度,尤其要将学校管理中的创新举措和鲜活经验固化为制度,使学校制度接地气、可操作。要积极参与和梳理教学科研、师资队伍、学生管理、财务保障、后勤服务等各方面的规章制度,开展“废、改、立、留”工作,加强制度合法性审查,建立制度清单,形成制度体系并汇编成册,提升制度供给水平和制度建设质量。

3. 提升制度执行力。法治的生命力在于执行。全面推进依法治校,重点是增强制度的执行力。^[9]高职院校管理者要以身作则、率先垂范,带头领会学校治理制度精神,熟知制度内容,敬畏法律规则,严格用制度谋事干事,按制度行使权力,坚持《职业教育法》、学校章程等法律法规及规章制度确定的职能职责不折不扣。要带头捍卫学校治理制度,坚持原则,敢抓敢管,强化制度执行监督检查,坚决同违反制度、破坏制度的行为做斗争。要带头严肃查处严重破坏制度的问题,对有令不行、有禁不止、随意变通、恶意规避等行为,发现一起,查处一起,不允许任何人凌驾于制度之上,切实维护制度的严肃性。

(三)创新管理手段,提高综合治理能力

办学治校是一个复杂的系统工程,依靠单打独斗、单兵突进等单一的治理手段,往往孤掌难鸣、收效甚微。高职院校管理者要创新管理理念、管理模式、管理手段,坚持多措并举、多管齐下,综合施策、因地施策,增强学校治理的协同性、实效性。

1. 充分运用传统、现代两个手段。手段是指为完成目标或任务所使用的一定技巧。传统的学校治理手段尽管有诸多不足,但沿用至今,毫无疑问蕴含着无数的精华,有许多可取之处。高职院校管理者对传统治理手段不能盲目否

定、一概不用,要取其精华、去其糟粕,弘扬优良传统。对现代治理手段不能一味盲从,要结合自身学习体验,结合所在岗位的特点,善用大数据、物联网等新兴技术赋能学校治理,创新课堂教学、学生管理、教育评价载体,创造数据驱动、共创分享等智能化治理新模式;但也不能用之完全替代学校传统治理手段,要寻求学校现代治理手段与传统治理手段的结合点,达到最有效的现代与传统结合的效果。

2. 充分运用自治、德治两个方式。党的十九大报告提出,健全自治、法治、德治相结合的乡村治理体系。^[10]学校治理中,要充分发挥基层群众自治、道德引领治理作用,提升群众工作能力。高职院校管理者要积极创新群众自治实现途径,督促健全工会、共青团、学生会等群团组织,支持完善职代会、家长委员会、学代会、伙管会等形式,拓宽师生参与民主管理的途径,做到民事民议、民事民办、民事民管。要积极倡导继承和发扬中华优秀传统文化,加强社会主义核心价值观宣传教育,强化规范约束和道德认同。要高度重视思政教育,带头给学生上思政课,支持思政课程和课程思政建设,实现立德与树人的统一。

3. 充分运用校内、校外两个维度。学校是多元、开放的办学组织,与企业、政府以及社会力量有千丝万缕的联系。高职院校的人才培养不是仅靠学校就能完成的,而是一个多方参与的过程。“要按照职业院校的组织特点,建立科学的治理机制、手段和方法,形成稳定的制度文化,保证治理实践科学规范有序推进。”^[11]高职院校管理者要从单一依靠内部治理的传统桎梏中摆脱出来,倡导建立多方参与的学校治理模式,从而凝聚各方智慧,提升治理水平。要组织完善学校治理体系,既要协调好学校内部各类权力和权利主体的关系,又要维护和发展与政府、行业、企业以及社会力量等利益相关方的关系,为学校发展营造良好的外部环境。要优化学校理事会、二级分院(或系部)专业咨询委员会组成,健全运行机制,发挥决策咨询、资源协

调、桥梁纽带作用。要探索完善校企合作、校社联动的治理结构,邀请行业、企业和社区等多元参与学校治理,发挥协同育人作用。

(四)强化风险意识,提高源头治理能力

事物的发展变化是有规律可循的。学校治理还要把握学校安全的特点和规律,注重超前防范、关口前移,强化源头治理。高职院校管理者要强化问题导向,增强忧患意识,坚持标本兼治,及时消除安全隐患,从根本上提升安全水平。

1. 在“预判”上下功夫。预判风险是防范化解风险的前提。当前,学校治理中面临的挑战和风险不少,既要警惕“黑天鹅”事件,也要防范“灰犀牛”事件。高职院校管理者的职责履行涉及学校工作方方面面,每一项工作都不能出问题,也出不起问题。要强化风险意识,坚持把安全发展贯穿学校治理的全过程,居安思危、未雨绸缪,做好应对最坏局面的准备。要主动把握风险走向,定期研判学校安全态势,科学预见隐藏其中的风险挑战,不忽视一个风险,不放过一个隐患。要时刻保持如履薄冰的谨慎,立足最困难最复杂的局面,把学校各项安全预案做得周密一些,宁可备而不用,不可用时无备,以避免治理工作的被动局面。

2. 在“精准”上下功夫。防范化解风险的关键在于精准发力。精准发力展现统筹兼顾之谋,彰显精准处置之智。高职院校管理者要达到精准,必须强化学习锻炼,不断丰富突发事件监测、预警、处置的相关知识储备,掌握突发事件的应急处置规律,在处突实践中提升能力。要求真务实,坚持到群众中去,到师生员工中去,深入调查研究,不断总结和完善防范化解风险隐患的工作经验,在深入实际中增长见识。要因事而化、因时而进、因势而新,善于抓住影响学校改革发展的主要矛盾和矛盾的主要方面,在关键时刻对重要节点进行针对性处置,在攻坚克难中增强本领。

3. 在“担当”上下功夫。及时化解风险隐患是学校管理者义不容辞的政治责任。身为学校

管理者,为师生员工服务是其分内之事、分内之责,无需他人提醒,学校管理者理应主动去认领、去承担。高职院校管理者要坚持守土有责、守土尽责,着力化解学校的存量风险,有效遏制增量风险,真正把防范化解风险隐患的政治责任履行好、落实好。要锤炼面对复杂局面的心理承受力,遇险不慌、泰然处之,应急处突的时候不眼迷、不手抖、不腿软。要敢于担当,起而行之,勇挑重担,敢抓善管,不怕得罪人,用实实在在的源头治理实绩体现自己的价值。

参考文献

- [1][7]《党的十九届四中全会〈决定〉学习辅导百问》编写组.党的十九届四中全会《决定》学习辅导百问[M].北京:党建读物出版社,2019:33,4.
- [2]孙长坪.高职院校治理能力建设之维:治理体系+运行机制[J].现代教育管理,2019(12):88.
- [3]王振洪.职业院校提质培优需要增强“四个力”[N].中国教育报,2020-12-08(9).
- [4]陈青.高水平职业院校治理效能提升的路径探索[J].职教发展研究,2020(2):70.
- [5]王丹中.卓越治理:赋能“卓越计划”行稳致远[J].职教发展研究,2020(2):61.
- [6]蒋文龄.在提高解决实际问题能力上下功夫[N].学习时报,2020-11-23(7).
- [8]洪向华.如何提高领导干部治理能力(5)[EB/OL].(2020-08-06)[2021-02-05].http://www.71.cn/2020/0806/1096122_5.shtml.
- [9]陈鲁雁.推进高校治理体系和治理能力现代化[EB/OL].(2018-02-20)[2021-02-05].http://www.cssn.cn/dzyx/dzyx_llsj/201802/t20180220_3852745_2.shtml.
- [10]习近平.习近平谈治国理政:第三卷[M].北京:外文出版社,2020:25.
- [11]陈青.高水平职业院校治理效能提升的路径探索[J].职教发展研究,2020(2):70-74.

基金项目:江苏联合职业技术学院2020年度立项课题“高职院校治理体系和治理能力现代化建设研究”(课题编号:B/2020/10/140;主持人:刘庆林)。

Exploring the Modernization Path of Governance Capacity of Managers in Higher Education Institutions

Liu Qinglin

Abstract: The governance ability of managers in higher education institutions is the focus of the modernization of school governance ability. How higher vocational institutions can transform institutional advantages into governance effectiveness through governance activities depends on the degree of modernization of governance ability, especially the strength of managers' governance ability. Due to the differences in location conditions and resource endowment, there are unbalanced and insufficient governance capacity of managers in higher vocational institutions, which cannot fully meet the development requirements of vocational education. The managers of higher vocational institutions should improve their political standing, adhere to diligent study and practice, and continuously improve the ability of systematic governance, legal governance, comprehensive governance and source governance, so as to better shoulder the responsibilities and missions in the new era.

KeyWords: higher vocational institutions; managers; governance ability; improvement path

(责任编辑 吴丽莉)