



# 职业院校高质量发展的羁绊：组织行为简单化\*

崔发周

(唐山工业职业技术学院, 河北 唐山 063299)

**摘要:**我国职业教育已由规模扩张进入高质量发展阶段, 面临的环境更加复杂, 发展的不确定性因素明显增加。一些职业院校由于组织行为简单化无法适应高质量发展要求。通过分析职业院校组织行为简单化的特征, 发现存在办学模式主体单一, 人才培养目标失衡、方式简单, 缺乏动态的课程调整机制, 教学过程未充分利用企业资源, 教师培养中对“双师型”教师内涵认识不足等五个方面的影响因素。透过职业院校组织行为简单化的表征, 将上述影响因素划分为大要因、中要因、小要因三个层次, 以低层次因素作为高层次因素的原因, 从而找到可依此改进的“原因的原因”。最后, 提出了构建利益相关者命运共同体、制订科学的职业院校发展规划和建立有效的质量监控体系三项措施, 以期破解职业院校组织行为简单化的问题。

**关键词:**职业院校; 高质量发展; 组织行为简单化; “双师型”教师; 校企合作

**中图分类号:**G710 **文献标识码:**A **文章编号:**1674-9154(2022)01-0065-08

**DOI:**10.16851/j.cnki.51-1728/g4.2022.01.009

复杂性科学(Complexity Science)成功地解释了一个系统如何在内外因素相互作用下由无序走向有序, 并推动了自然科学与社会科学逐步走向统一。自然科学可以采用精确的定量分析方法进行研究, 但社会科学中系统内外因素众多、结构复杂、动态变化, 在处理社会科学的系统问题时容易忽略复杂的内外因素, 并采取简单化的手段来解决。钱学森在1990年提出的开放复杂巨系统理论认为, 社会组织是一种复杂巨系统, 具有整体性、开放性、非线性、动态性、不确定性等特征。<sup>[1]</sup>教育系统属于一种复杂的社会系统, 所涉及的内外因素相互交叉、相互联系, 构成一个包括多种利益主体且动态变化的整体。21世纪以来, 我国学者开始尝试用复杂性理论研究教育问题, 并逐渐形成复杂性教育理论(Complexity Educational Theory),<sup>[2]</sup>而学校的组织行为是复杂性教育理论研究的重要内容。简单化是忽视系统整体功能和组成元素之间联系的

一种思维和行为模式, 其基本特征是缺乏系统观念, 采用孤立的、片面的、静态的、线性的思维模式分析和处理问题。相对于普通学校而言, 职业院校在办学主体、办学目标、组织结构、运行机制等方面都更为复杂, 需要以系统观念和复杂性科学理论为指导。职业院校组织行为简单化是指职业院校缺乏系统观念, 以简单的思维模式和行为模式处理复杂问题的一种现象, 是导致职业院校环境适应性差的基本原因。当前, 我国职业教育已由规模扩张进入高质量发展阶段, 但不少职业院校在办学过程中, 特别是在现代学徒制试点工作中, 出现了将办学规模扩张作为发展目标、弱化职业院校与企业的联系、专业和课程设置僵化、忽视学生的学习主体地位、缺乏教师职业发展长远规划等简单化现象, 从而无法适应复杂的环境, 难以实现高质量发展。可见, 分析职业院校组织行为简单化的特征, 厘清影响高质量发展的原因, 提出有

\*基金项目: 教育部人文社科基金项目“中国特色现代学徒制专业教学标准研究”(编号: 18YJA880009)。

作者简介: 崔发周(1963—), 唐山工业职业技术学院高职教育研究所所长, 二级教授, 研究方向: 职业教育改革。

收稿日期: 2021-08-25





效的治理方略，已成为构建高质量现代职教体系的关键。

### 一、职业院校组织行为简单化的特征

职业院校组织行为简单化的最基本特征是忽视区域经济发展和学生职业发展的多样化需求，割断了产教之间、校企之间、师生之间的多向联系，导致学校管理系统缺乏协调性和开放性。为找出当前职业院校发展中存在的较为突出的组织行为简单化问题，从办学模式、人才培养模式、课程设置模式、教学模式、教师培养模式五方面进行特征分析。

#### （一）办学模式：主体单一

目前，我国大多数职业院校的办学主要依靠政府财政投入，企业单位对学校的投入明显不足。政府主要依据办学规模拨付办学经费，如采用生均拨款制度，这种制度会刺激职业院校的规模扩张。在高质量发展阶段，职业院校的规模扩张发展模式会导致“木桶效应”日趋严重。<sup>[1]</sup>因此，办学主体的单一，导致职业院校过分依靠政府的财政投入，企图通过规模扩张获取政府更多的支持。以学校内部条件和考生的报考意愿作为主要依据，与产业发展需求脱节，这是规模扩张发展的一种典型表现。以高职院校教育与体育专业大类为例，2020年该专业点达到4,853个，远超医药卫生大类和公共管理与服务大类（内含老年服务与管理专业）。<sup>[4]</sup>这些热门专业通常是根据考生意愿设置的，导致了供需脱节的问题，也加剧了结构性失业，背离了办学主体的初衷。

#### （二）人才培养模式：目标失衡及方式简单

人才培养模式主要由培养目标和培养方式来决定。人才培养目标是确定课程标准、调整教学内容的基本依据，是反映教学改革价值取向的“风向标”。人才培养目标应该全面完整，实现价值引领、知识传授和技能训练的统一，但目前存在目标结构失衡且左右摇摆的现象。职业院校人才培养方式简单化主要表现为教学改革理念和措施简单化。当前，不少职业院校改革目的和改革重点并不明确，而且带有明显的形式主义倾向。许多职业院校不惜重金建设校内实训基地，大量购买技能大赛训练设备供少数学生使用，而忽视了对学生全面发展

的培养。

#### （三）课程设置模式：缺乏动态调整机制

课程设置是实现专业人才培养目标的关键因素。相对于专业设置，课程设置具有更强的灵活性和动态调整性。在职业院校高质量发展阶段，需要通过课程设置和教学内容的动态调整来迅速适应产业技术的不断变化，迎接第四次工业革命的挑战。然而，目前不少职业院校“因人设课”的现象屡见不鲜。这表明职业院校课程调整机制不完善，课程设置与产业发展的联系还有待加强。

#### （四）教学模式：企业资源利用不足

职业教育最突出的类型特征是产教融合、校企合作，其完整的教学过程包括学校教学过程和企业现场教学过程两个部分。当前，职业院校教学行为简单化的一个重要表现就是教学过程内向化，即只重视学校内部教学场所、师资队伍、教学设备建设，侧重程序性知识的讲授，而严重忽视企业作为重要的职业教育资源的利用，缺乏下好职业教育这盘大棋的系统思维。<sup>[5]</sup>

#### （五）教师培养模式：对“双师型”教师内涵认识不统一

教师是提高人才培养质量最重要的因素之一，也是教学管理的焦点。目前，部分职业院校教师对职业发展缺乏长远的规划，其职业能力提升的主要方式就是参加简单划一的集中培训，学校层面也尚未建立完善的“双师型”教师素质测评和发展机制。根据教育部公布的数据显示，2020年我国中职学校专任教师85.7万人，“双师型”教师26.46万人，占专任教师比例30.87%。<sup>[6]</sup>“双师型”教师数量不足，而且部分职业院校教师对“双师型”教师的内涵认识不统一，甚至简单地认为来自企业的教师都是“双师型”教师。职业院校教师培养中尚未充分认识到“双师素质”的内涵。

### 二、职业院校组织行为简单化的原因分析

职业院校组织行为简单化的因果之间也是相互交织的，即组织行为简单化既要维持和强化与之关联的内部因素，也孕育着消除组织行为简单化的要素。深入剖析导致职业院校组织行为简单化的内外因素，并厘清这些因素之间的层次关系，找到“原





因的原因”，是消除简单化行为以适应高质量发展需求的基础性工作。笔者根据对组织行为简单化作用直接性的影响，将内外影响因素划分为大要因、中要因、小要因三个层次，且低层次因素是导致高层次因素出现的原因。

### （一）大要因分析

大要因是指导致职业院校组织行为简单化的最主要、最基本的内外因素。下面将从办学模式、人才培养模式、课程设置模式、教学模式和教师培养模式五个方面，对职业院校组织行为简单化的形成机制进行剖析，重点分析关键要素。

#### 1.混合所有制办学模式推进困难

从办学模式看，尽管国家已经确定了“由政府举办为主向政府统筹管理、社会多元办学的格局转变”的改革目标，<sup>[7]</sup>但由于企业对职业教育的投入积极性不高，推进职业院校混合所有制困难重重，多元办学缺乏有效途径。片面追求办学规模扩张，<sup>[8]</sup>导致生源质量和就业质量难以得到可靠保证。这种办学模式在传统职业院校发展中具有一定的促进作用，但在高质量发展的背景下则无法适应发展要求。

#### 2.校企合作、工学结合不够深入

从人才培养模式看，尽管国家政策已经明确了校企合作、工学结合的改革方向，但职业院校缺乏充分的实践探索，人才培养主体结构尚未发生根本性转变，具体表现为企业岗位学习时间短，且缺少较为详细的企业岗位学习标准；实训基地建设投入仍以校内为主，企业设备、技术、工艺的教育功能尚未得到充分利用，且相关法律保障措施不足。这种以学校为本位的合作形式，无法适应企业技术和生产组织快速变化的需要。

#### 3.项目化课程实施条件不足

从课程模式看，职业院校在“示范校”“骨干校”建设的推动下，开展了课程改革，提出了课程“解构”与“重构”的目标，对传统的以学科为本位的课程模式造成了较大的冲击，<sup>[9]</sup>但在改革中，职业院校对新课程模式的认识不足，没有充分认识到课程模式转换的复杂性。一是缺乏系统的理论支撑和充分的物质条件。尽管借鉴了德国职业教育课

程改革的一些新思路，但缺乏基于中国国情的大量实证研究，特别是对项目化课程的实施条件、运行成本等估计不足。二是专业教师不熟悉企业生产过程，难以对项目化课程内容进行合理取舍，不能及时吸收新技术、新工艺、新方法。

#### 4.教学组织形式不够合理

从教学模式看，在项目化课程改革的推动下，职业院校广泛开展了行动导向教学的探索，<sup>[10]</sup>但由于其自身条件和教学组织形式上的障碍，这一探索并未取得实质性突破。<sup>[11]</sup>职业院校一般采用大班授课形式，每班学生人数通常在40名以上，这对理论教学具有较高效率，但却无法适应行动导向教学的需要。行动导向教学要求教师在教学中要把教学分成若干小任务，学生经过小组讨论和分工合作共同完成，而大班授课很难实现教师的精准指导。

#### 5.未能充分发挥教师作为改革主体的作用

从教师培养模式看，许多职业院校没有充分认识教师在改革与发展中的主体作用，仅仅将教师视作办学的客体。职业院校师资队伍的结构，包括来自企业工程技术人员、普通高校毕业生、其他学校教师等，具有复杂的专业知识结构，教师之间存在较大差异，如果忽视这些特征，容易导致教师职业能力发展不平衡，教学改革不同步，教学改革积极性不高等问题。

### （二）中要因分析

中要因是间接导致组织行为简单化的较重要的中间因素，是产生“大要因”的原因，其范围比大要因更为广泛。

#### 1.体制机制有待建立健全

从办学模式看，导致混合所有制办学举步维艰的主要原因是体制机制不够健全，属于系统性问题。首先，政府举办的职业院校遵循公益性原则，服务于区域经济社会的发展，而企业投入职业教育注重盈利，两者需求不一，导致混合所有制落地困难。其次，职业院校的国有资产投向企业实训基地缺乏法律保障，在资产评估、资产使用、资产处置等方面的配套政策尚不健全。第三，目前部分中职学校主要由公办高中转型而来，高职院校主要由公办中职学校升格而来。因此，职业院校的整体发展具





有一定程度的路径依赖, 体制机制适应性不强, 缺乏企业合作中所需的灵活性和机动性, 导致目前的职业院校外部适应性较差。

#### 2. 企业育人功能较弱

从人才培养模式看, 校企合作的人才培养模式中, 还缺少一种具有协调和约束能力的“他组织”平台(通常应为行业组织), 导致双方只想从对方获取资源的“共同悲剧”。<sup>[12]</sup>典型的不合理表现是职业院校为弥补校内师资和设备的不足, 从企业寻求实践教学资源, 在学生顶岗实习过程中仍向学生收取学费; 企业看中职业院校学生提供的廉价劳动力, 可以在不增加投入的条件下找到替代劳动力, 而没有将传授未来生产所需要的经验知识作为主要目标。政府作为公共利益的代表, 可以对职业院校进行必要的行政干预, 但对按照市场化机制运作的企业只能采用以财政补贴为主的诱导方式, 只对造成重大过失的企业进行重点检查。在这种特定条件下, 职业院校发起并成立了一批“职业教育集团”,<sup>[13]</sup>试图扮演类似行业组织的协调者角色, 但其组织目标和组织结构较为简单, 存在明显的路径依赖倾向。

#### 3. “理实一体化”课程模式实施困难

从课程模式看, 我国职业院校多年来一直在探索“理实一体化”课程模式,<sup>[14]</sup>试图在借鉴德国职业教育模式的基础上有所创新, 构建一种比普通高等教育更为合适的课程模式。这种复杂的课程模式对我国职业院校是一个巨大挑战, 许多职业院校虽然制订了工学结合课程方案, 也编写出了项目化、模块化教材, 但多数专业带头人缺乏教育学和管理学背景, 规划、开发、评价“理实一体化”课程的能力较弱, 缺乏系统的顶层设计能力, 不能形成科学标准体系, 课程实施困难, 形成一些“半拉子工程”。这种由“应然性”复杂模式开始, 以“实然性”简单操作结束的改革实践是我国职业院校组织行为简单化最为突出的一种现象, 较为典型地反映出缺乏系统思维所带来的行为缺陷。

#### 4. 行动导向教学设计能力较弱

从教学模式方面, 职业院校教师教学设计能力弱、生师比过高和路径依赖是导致行动导向教学

“搁浅”的重要原因。目前, 职业院校多数教师以传统班级授课形式组织实践教学或是将“理论课+实践课”进行简单的叠加, 未能更好地结合行动导向教学的目标、方法、创造性地进行教学设计。这是导致我国职业院校教学改革简单化的根本原因。

#### 5. 教师培养中需进一步完善长期规划

从教师培养模式看, 职业院校缺乏完善的教师队伍建设中长期规划, 包括教师专业化发展的长远设计, 教师培养目标较为模糊; 此外, 部分职业院校缺乏科学完善的人事管理制度, 忽视了对专(兼)任教师素质的提升; 生师比偏高导致职业院校教师教学工作量过大, 无暇参加学历进修和企业实践。引进具有三年以上工作经验的企业技术人员作为“双师型”教师, 但又缺乏配套的考核制度, 无法辞退教学能力偏弱的教师, 导致师资队伍结构不合理; 同时, 企业社会责任边界不够清晰, 多数企业不愿意接收职业院校教师参加实践活动, 缺乏长效保障机制。

#### (三) 小要因分析

小要因是中要因的进一步细化, 是导致职业院校组织行为简单化最具表征特点的因素, 在操作层面可以依此进行有针对性的改进。由于小要因数量繁多, 这里只能列举一些影响较大的因素。

##### 1. 缺乏多元办学主体协调机制

从办学模式看, 职业院校习惯于依靠政府投入, 办学活动基本囿于行政管理框架中, 不能很好地在市场经济框架下与企业开展合作办学, 具体影响因素主要包括以下方面: 现行《职业教育法》对混合所有制办学模式缺乏明确规定, 且没有规定校企两方主体的教育职责分工; 职教政策规章与经济法律之间不够协调, 现有经济法律没有赋予企业职业教育主体相应的义务; 现存行业组织规模过小, 组织体系不够健全, 不足以统筹协调职业院校层面具体的职业教育办学活动; 职业院校主导的职教集团民事行为能力较弱, 对多元投入的混合所有制办学模式还不具备足够的协调能力; 相关各方在职业教育办学行为上存在路径依赖现象, 如现有学费收缴政策不适应双主体办学的新要求; 职业院校发展规划不够完善, 校企合作过于注重个人感情因素,





缺乏对环境变化的适应机制；毕业生大量升学深造，对校企合作办学模式造成较大冲击等。

## 2. 产教融合型企业不够成熟

从人才培养模式看，导致职业院校学生工作与学习相分离等简单化行为的因素主要包括：多数企业内部培训体系不够健全，具备教育功能的产教融合型企业数量有限且参差不齐，<sup>[15]</sup>产教融合型企业中的企业导师培养体系尚未建立，合格的企业指导教师极度缺乏，且无统一的认定标准，影响整个人才培养流程的健康运行。

## 3. 校企协同创新机制不完善

从课程模式看，主要存在简单照搬普通高校学科课程和企业实际生产项目的问题，其具体影响因素主要包括：职业院校与企业之间缺乏明确的教育职能分工，特别是企业不能提供数字化转型后的人才规格需求信息，导致职业院校课程设置随意性较大，课程开发成本过高；目前的课程标准主要针对职业院校内部，对企业现场教学课程考虑不足；部分职业院校过度依赖学校外部的课程开发专家，学校内部缺乏具有课程开发能力的教学团队和科学的课程开发流程；处于职业院校一线的创新组织者数量不足，其理论研究与改革实践之间缺少过渡的“桥梁”；不同专业大类课程模式差异较大，简单照搬容易造成“水土不服”。

## 4. 教学模式容易走向偏理论化或技能化两个极端

从教学模式看，教师对于行动导向教学的不适应性，导致教学活动容易走向偏向理论化或技能化两个极端，难以实现知行合一，其主要表现为：多数专业教师缺乏教育学背景，也不具备三年以上的企业工作经验，间接教学经验主要来自本人的学习经历，行动导向教学组织能力不足；多数职业院校参照普通高校进行教师配备，现有教学组织形式与行动导向的定制化、个性化学习要求不相适应，导致项目化现场教学实施困难；反之，企业导师在开展现场教学中，就容易只“授之以鱼”，教会学生操作的方法，但很少去引导学生去思考操作背后隐藏的工作原理，培养学生的工匠精神。

## 5. 缺乏合理的“双师型”教师标准

职业院校教师培养具有自身的特殊性，以普通

高校教师理论教学能力和企业工程技术人员实践能力作为参照制订的“双师型”教师标准，是否满足实际教学的需求，是否科学合理，目前还缺乏足够的实证依据。职业院校改革实践中，“双师型”教师认定标准千差万别，教师资格认定过程过于简单，企业兼职教师的聘用和培训则完全处于自发状态。正是由于标准缺失，很难制订出科学合理的教师发展规划和培养方案。

解决职业院校组织行为简单化的问题，不仅需要深入分析其成因，还需要找出关键因素，分清轻重缓急，有步骤地实现内部治理的优化。从整体来看，教师和管理人员知识结构不够完整、创新能力较弱，是导致职业院校组织行为简单化最重要的内部因素；相关法律法规不够健全、政府投入不足、生师比过高，是导致职业院校组织行为简单化最重要的外部因素。需要说明的是，造成职业院校组织行为简单化的因果关系是十分复杂的，存在一果多因和互为因果的现象。因此，本研究旨在提供一种解决问题的思路和方法，具体实践还需根据区域经济社会高质量发展的要求，结合实际情况创造性地补足短板、强化弱项。

## 三、职业院校组织行为简单化的治理方略

问题诊断的目的在于制订有效的改革方案，实现理论成果向实践成果的转化。消除职业院校组织行为简单化现象需要从理论和实践两个维度上一起发力，既要认清原因，又要付诸行动。从根本上要从职业院校治理现代化的目标出发，以系统理念处理复杂的内部关系和外部关系，形成对组织行为的正确认知，以思维模式引导行为模式的转变。

### （一）构建利益相关者命运共同体

职业教育主体具有多元性。因此，构建职业教育利益命运共同体需要明确职业院校的总体发展目标和复杂的外部环境要求，充分提高职业教育资源的利用效率，增强职业院校对社会发展复杂环境的适应性。

一是构建职业院校师生命运共同体。职业教育的过程是技术技能积累的过程，也是教师和学生共同发展、共同成长的过程。在这一过程中，教师、学生、课程、专业都是技术技能的载体，反映职业





院校的发展水平；职业院校的教学成果是师生之间相互促进、相互作用、相互启迪、相互熏陶的结果。当前，建设学习型职业院校是构建师生命运共同体的重要途径，也是现代高水平职业院校的重要标志。学习型职业院校作为一种特殊的学习型组织，<sup>[16]</sup>不仅注重全员学习、全程学习和共同学习，而且不断地对学校的课程观、学习观、人才观进行评价，保持与产业、行业、企业、职业的最佳适应状态。今后，学习型职业院校必须充分关注学生的发展需求，处理好教师讲授与学生学习的关系、教学工作与教学管理的关系、教学工作与教学研究的关系，才能充分发挥学生的学习主体作用和教师的教育主体作用。

二是构建职业院校与行业企业命运共同体。为了防止职业院校将校企合作育人方式简化为单纯的学校内部行为，需要构建合理的校企合作机制，形成相对稳定的协调机构和 workflows，在法律上规定校企双方的育人责任，构建起两个育人主体相互促进的技术技能人才培养体系。为了与行业企业形成命运共同体，职业院校教师应该熟悉学校教育教学过程和企业生产经营过程，能够从校企双方共同目标分析合作问题。在目前的经济技术条件下，现代学徒制是构建校企命运共同体的主要途径，也是职业院校适应产业转型发展的必由之路。现代学徒制人才培养模式涉及招生、教学、技术服务、就业创业、专业建设、师资队伍建设和教材建设以及实训基地建设的全过程，需要处于第三方地位的职业教育集团进行协调。目前我国大多数职教集团实质上是职业院校的内部机构，发挥着类似校企合作办公室的职能，需要进行实体化改造，<sup>[17]</sup>强化职教集团的校企合作活动规划、协调、评估等实体化作用，发挥行业组织的功能。

三是构建教育命运共同体。尽管职业教育与普通教育是两种不同的教育类型，但两者都不能脱离整个教育体系而单独存在。职业院校主要职能是培养技术技能型人才，需要基础教育提供优质的生源。同时，职业院校需要普通高等教育提供高素质的教师，这些教师既需要具备必要的教育科学知识和教学技能，又需要具备必要的生产技术知识和生

产技能。可见，职业院校与普通学校应构建教育命运共同体。从高质量发展的要求出发，职业院校应利用教师和设备资源优势，主动帮助中小学开展职业启蒙教育和劳动教育，弥补中小学职业规划的欠缺；同时，加大与普通高校的联系，引进优质的师资，促进职业院校的高质量发展。

## （二）制订科学的职业院校发展规划

发展规划是职业院校首要的管理职能，也是确定职业院校长远目标和整体目标的工作过程，是学校与环境之间、学校内部各个子系统之间物质、信息、能量交换过程的科学设计。规划是一个完整体系，每一个人的工作都需要制订面向未来的规划，甚至可以说“工作就是规划”。通过建立科学的规划体系，可以彻底改变“头疼医头，脚疼医脚”的简单化思维模式，厘清组织行为与组织目标之间的逻辑联系，减少无效的资源消耗，形成组织创新文化。制订规划需要综合分析各种内外因素，是一种长期的、连续的工作过程，既有利于消除目标制订的简单化倾向，又可以为校内各个教学组织、各个职能部门、每位教师制订工作计划提供科学依据。为全面推行校企双主体育人方式，职业院校应重点做好以下规划制订工作。

一是制订专业发展规划。为适应产业数字化转型需要，不仅需要开发一批适应区域新技术、新工艺、新职业发展的专业，还需要对传统专业进行数字化改造，及时补充新的课程和教学内容。职业院校应以新一代信息技术为支撑，及时搜集、传输和利用各种过程数据，动态调整人才培养目标、专业结构、课程结构和教学组织结构，以应对外部环境的不确定性和不稳定性，既不能由于一些专业招生火爆而无限制地加大投入，也不能因为机器人焊接、数控机床加工、养老服务等专业招生困难而减少投入。当前，专业发展规划的一项重点内容就是落实教育部颁布的《职业教育专业目录（2021年）》，加速推进制造类和服务类专业数字化转型。

二是制订专业教学团队的发展规划。教师发展是职业院校发展的基本动力，也是职业院校发展的重要内容之一。教师发展水平代表了一所职业院校的整体发展水平。职业院校应加强师资队伍建设，



提高教师和教学管理人员的思想、道德、业务水平和系统思维能力。一个完整的教学团队发展规划应包括整体发展目标、专业组织发展目标、个性化培训方式、层次化培训内容以及绩效考核措施等方面。今后,职业院校规划部门应创造性地转化职业教育研究成果,提出落实国家和区域职业教育政策的可行办法,引领专业教学团队进行知识创新和办法创新,转变学校发展驱动模式,促进院校发展决策科学化、教学管理高效化、教师发展个性化,为院校高质量发展和创新发展提供人才支撑。

三是制订教材建设规划。教材是职业院校“三教改革”的重点对象和教学改革成果的有形沉淀,也是专业和课程发展的可视化成果。制订教材发展规划的目的在于明确职业院校课程建设的优势和劣势,促进专业和课程动态调整,推进教学信息化和管理信息化,为学生提供优质学习资源,从资源上实现教学过程与生产过程的对接。为实现这一目标,职业院校应开发和选用一批灵活性较强的活页式教材,充分彰显职业教育教学的类型特征,并将教材与在线精品课程同步规划、同步开发,确保职业院校教材建设的基本方向和质量水平。

### (三) 建立有效的质量监控体系

职业院校组织行为简单化是影响人才培养质量和适应能力的重要因素,也是质量监控的重点内容。第四代评估理论认为,基于建构主义的评价是—种“授权评价”,通过系统化的思维方式,改变被评价者依赖和受他人控制的角色地位,帮助参与者提高自我决策的能力。<sup>[8]</sup>职业院校构建有效的质量监控体系,坚持全员参与、全程监控、全面管理,是促使职业院校转变行为方式,实现高质量发展的基本措施。职业院校通过对学校内部各个节点、各个时点的质量监控,让每一位教职工找到自己的工作现状与工作标准之间的差距并提出改进措施,可以有效预防和矫正被动应付的简单化做法,从而适应产业转型升级的需要。

根据职业院校适应能力的影晌因素,职业院校质量监控体系应包括监控发展方式、专业设置、课程设置、培养目标、教学过程、教师发展等方面的关键指标。其中,发展方式方面重点监测职业院校

是否实现了动力转换,教师和管理者是否树立了“工作就是改进”的理念;专业设置和课程设置重点监测职业院校是否建立了动态调整机制,是否适应产业发展需要;培养目标方面重点监测职业院校是否实现了学生短期就业目标与长期发展目标的融合,是否实现了价值引领、知识传授与技能训练的统一;教学过程方面重点监测学生主体作用的发挥情况和师生关系状态;教师发展方面重点监测教师的校企二元结构形成能力和行动导向教学能力是否满足人才培养需求。

总之,当前我国职业院校已经进入高质量发展阶段,需要摆脱简单化的线性思维模式,以系统理念处理复杂的内部关系和外部关系,全面把握多元主体需求,合理规划且实现整体目标和关键目标,才能适应复杂的外部环境和多样的内部环境。

### 参考文献:

- [1]钱学森,于景元,戴汝为.一个科学新领域——开放的复杂巨系统及其方法论[J].自然杂志,1990(1):3-10.
- [2]钱小龙,汪霞.试论复杂性教育理论的脉络结构和意蕴[J].现代远距离教育,2011(4):27-31.
- [3]冉鑫.当前高等职业院校内涵发展面临的问题探析[N].科学导报,2017-09-08:1.
- [4]邓子云.我国“十三五”时期高职专科专业点的数据分析及调整对策[J].职业技术教育,2021(23):23-27.
- [5]宾恩林.产业技能形成制度体系的生成机制与建构策略[J].当代职业教育,2021(2):21-28.
- [6]教育部.2020年全国教育事业发展统计公报[EB/OL]. [2021-03-30].[http://www.moe.gov.cn/jyb\\_sjzl/sjzl\\_fztjgb/202108/t20210827\\_555004.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/202108/t20210827_555004.html).
- [7]国务院.国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[J].中华人民共和国国务院公报,2019(6):9-16.
- [8]关于印发《江西省中等职业学校有偿招生违规行为处理办法(试行)》的通知(赣教规字〔2020〕8号)[EB/OL]. [2021-03-30].[http://jyt.jiangxi.gov.cn/art/2021/1/8/art\\_30378\\_3052663.html](http://jyt.jiangxi.gov.cn/art/2021/1/8/art_30378_3052663.html).
- [9]姜大源.学科体系的解构与行动体系的重构——职业教育课程内容序化的教育学解读[J].中国职业技术教育,2006(7):14-16.
- [10]崔发周.职业教育行动导向教学基本要素与结构模型[J].工业技术与职业教育,2013(1):12-14.





[11]苏李果.高职行动导向教学的困境与对策[J].新课程研究(中旬刊),2013(9):163-165.

[12]苗东升.系统科学概览[M].北京:中国书籍出版社,2020:142.

[13]中国职业技术教育学会.中国职业教育集团化办学发展报告(2017)[M].北京:语文出版社,2017:16.

[14]张建国.论职业教育“理实一体化”教学的内涵及其特征[J].中国职业技术教育,2018(14):48-53.

[15]王志远.激励、动态与协同:我国产教融合型企业构建的应然思考[J].当代职业教育,2021(5):14-16.

[16][加]史蒂文L.麦克沙恩,[美]玛丽安·冯·格里诺.组织行为学(原书第7版)[M].吴培冠,张璐斐译.北京:机械工业出版社,2018:361.

[17]刘殿红,徐龙海,徐洪祥.院校主导型职教集团内涵、特质与实体化运作路径研究[J].中国职业技术教育,2021(4):86-89.

[18][美]埃贡·G·古贝,伊冯娜·S·林肯.第四代评估[M].秦霖,蒋燕玲译.北京:中国人民大学出版社,2008:68.

责任编辑 黎恩

## The Fetters of Vocational Colleges' High-Quality Development: Simplification of Organizational Behavior

CUI Fazhou

(Tangshan Polytechnic College, Tangshan Hebei 063299)

**Abstract:** China's vocational education has entered the stage of high-quality development, facing a more complex environment and an apparent increase in development uncertainty. Some vocational colleges cannot adapt to the requirements of high-quality development due to the simplification of organizational behavior. By analyzing the characteristics of the simplification of organizational behavior in vocational colleges, it is found that five factors impact the development of vocational education: the main body of the school-running model is single, the talent training goals are unbalanced, and the method is simple, the dynamic curriculum adjustment mechanism is lacking, the teaching process does not make full use of corporate resources, and the understanding of the connotation of "double-qualified" teachers in teacher training is insufficient. Through the representation of the simplification of organizational behavior in vocational colleges, the above-mentioned factors are divided into three levels: major, medium, and minor, and low-level factors are used as the causes of high-level factors, so as to find the "causes of causes" that can be improved accordingly. Finally, three measures are proposed to build a community of shared destiny for stakeholders, formulate a scientific development plan for vocational colleges, and establish an effective quality monitoring system, to solve the problem of simplify organizational behavior in vocational colleges.

**Keywords:** vocational colleges; high-quality development; the simplification of organizational behavior; "double-qualified" teachers; school-enterprise cooperation

