

高职院校教育管理体制创新探析

林艺凌

(漳州卫生职业学院 公共基础部 福建 漳州 363000)

摘要: 高职院校的教育管理体制关系到人才培养的质量, 改革和创新教育管理体制是学院长久发展的必经之路. 本文分析高职教育管理体制的现状及问题, 并从创新理念、教育制度、组织结构、教育方法、内外环境等方面提出建议, 为高职院校教育管理水平的提高提出见解和主张.

关键词: 高职教育; 管理体制; 创新策略

中图分类号: G71

文献标识码: A

文章编号: 1672-3600(2018)12-0106-03

近些年, 高等职业教育在国家政策的支持下迅猛发展, 创新高等职业教育的管理体制对促进我国教育事业的发展意义重大. 在改革和创新的过程中, 从教育和管理的一般规律出发, 立足高等职业院校的办学特征, 探索其改革创新的途径, 才能进一步促进高等职业院校持续、健康、科学、稳健的发展.

1 高等职业院校教育管理体制现状

高职教育作为我国高等教育的重要组成部分, 一直备受国务院的高度重视, 为加快发展现代职业教育的步伐, 教育部特别编制了《高等职业教育创新发展行动计划(2015-2018年)》, 希望通过创新高等职业教育, 进一步完善现代职业教育体制, 增强职业教育的整体实力, 提高人才的培养质量, 促进国家经济和社会的发展. 对于发展过程中出现的一些问题, 需要结合实际情况, 创新管理途径, 有效解决问题.

2 高等职业院校教育管理工作中的问题

(1) 教育理念比较陈旧落后. 有些高职院校思想观念还比较传统, 满足于现有的管理模式, 不注重思想和行为上的创新, 对学校的人才培养目标执行力度不够, 刚性管理多于柔性管理, 不注重自身内涵建设等.

(2) 教育制度因循守旧. 有些高职院校办学形式单一, 管理粗泛, 教师、学生、教学、后勤等管理制度职责分工不明确, 造成人力资源分配不合理, 教职工合作管理意识淡薄等.

(3) 教育组织结构不完善. 缺乏将科学合理的信息化教育和扁平化教育相结合, 现代化信息应用能力比较弱, 有些部门工作重复, 管理程序繁琐磨人, 没有形成后勤管理的社会化, 一些院校对区域市场了解不够, 定位不明确, 导致课程、专业、教学水平不适应市场的需求, 浪费人力物力.

(4) 教育方法创新力度不够. 缺乏信息化教育方法, 教学管理比较死板, 默守陈规, 对课程体系了解不够, 在教学中有时不注重公共课与专业课的有效整合, 师资力量缺乏校企合作, 实践资源不足, 导致学生实践能力较差.

(5) 教育环境改善不足. 有些学校没有充分发挥自身的优势, 盲目服从于外部环境的约束. 有些内部管理比较混乱, 还未转变管理模式, 没形成完善的考核体系、教学质量监控和评价体系等, 片面执行教学质量.

3 高职院校教育管理体制创新对策

现阶段, 我国教育主要包含精英教育和大众化教育两种模式, 而近年来随着社会经济的快速发展, 大众化教育所占比例越来越大, 而高职院校作为大众化教育的一部分, 成为与地区经济联系最密切的职业人才培训基地. 因此, 创新高职院校的教育管理机制, 提升人才培养质量, 促进社会健康发展是我们义不容辞的责任.

3.1 创新教育理念

理念创新是改革高等职业院校教育管理体制的前提. 高等职业院校作为培养适应社会发展需要的高素质技能型专门人

收稿日期: 2018-06-14

作者简介: 林艺凌(1986—), 女, 福建漳州人, 漳州卫生职业学院研究实习员, 硕士, 主要从事教育管理及人文教育的研究.

才的重要场所,其人才培养质量关系到国家未来的发展。特别是在“大众创业,万众创新”的新形势下,教育不断实现产业化,高等职业院校更应该紧跟形势,以先进的办学观、人本观、内涵发展观为指导,有效转变管理思维和决策、执行、监督力度,更好地提高教育管理水平。

(1) 开放的办学观能够发挥学院自身的优势,充分利用多方平台,实现校企、校校、校所及产学研联盟合作;另一方面,开放的办学观还能加强学院与市场的对接,获得更多校外力量对教育的投资,通过政府和社会各界的支持,努力实现开放办学或者联合办学,在多方力量的共同参与下,创造良好的办学环境,提高人才培养质量,促使高职院校向更专业化、规模化的方向发展,进一步实现质量立校、特色兴校、人才强校。

(2) 以人为本的管理模式在20世纪就引起了西方国家的高度重视,与传统管理相比,它更重视人力资本的作用,并被认为是此种作用将决定社会的长远发展。因此,高职院校在教育管理过程中,可以借鉴人本主义先进的管理理念,将人才、人力、人心放在首位,在管理中关注教职工的身心发展,了解学生的个体差异,发挥学院教育育人、服务学生的功能,创造和谐的校园环境。

(3) 内涵发展观是提高我国高职教育质量的必然要求。随着目前高职教育的快速发展,各高职院校面临更多的挑战和机遇,为了在激烈的社会竞争中求生存、促发展,高职院校需不断加强师资队伍、管理水平和专业建设,推进课程改革,提高人才培养质量、学科研究水平,完善社会服务功能和对外交流合作,多管齐下,重视内涵建设、体现办学特色,保质保量促发展。

3.2 创新教育制度

创新教育制度能够提高高校教育管理工作效率,也是现代教育发展的需要。制度的创新包括多方面,这里主要谈及产权、管理制度的创新。

(1) 在产权方面,由于高等职业教育的办学目的是培养适合社会发展的应用型人才,在基础理论的支撑下更注重学生的实践能力,对实训基地教学设备的现代化要求比较高,然而由于政府支持力度不够、教育主管部门纵向管理模式存在的弊端等多种因素,影响了高职教育目标的实现。因此,高职院校在办学中应坚持多元化的办学发展方向,将公办与民营相结合,融合政府、企业、学院及个人力量,形成多元化办学体制。

(2) 在教育管理制度方面需要创新的内容十分广泛。宏观方面主要涉及中央、地方对隶属高校办学决策、办学体制的管理,微观方面主要是指学院内部教学、后勤等管理。对此,管理制度的创新比较灵活多变,它需要学院根据环境的变化,结合自身情况,适时调整管理制度。例如,在人才引进方面,有些学院会在内部管理中适当引进奖励竞争机制,吸引高层次、紧缺型人才服务学院发展。在教学管理方面,有些学院会认真执行精细化管理,制定完善的适合学院发展的教学质量监控体系,比如院、系督导工作制、专业负责人制、教研室管理办法等,明确院、系、教研室、教师工作职责,形成四维一体,狠抓教学质量的管理局面。在学生管理方面,形成院、系、学工办、教师齐抓共管,督促学生正确处理生活和学习的关系,鼓励他们学好专业知识,提升人文内涵等。总之,高职院校的教育管理模式可以通过多种教育渠道互惠共通,在多方共同作用下,形成多元化、分层次、弹性的人才培养模式。

3.3 创新教育组织结构

创新高职院校的教育管理组织制度需要构建良好的教育组织网络,明确组织工作职责,以实现管理的科学、合理,适应时代的发展。

(1) 良好的组织结构提倡教育管理的信息化。通过整合与学院发展密切相关的资源,包括政府、企业、教师多方资源,应用到日常教育教学中,实现网络化、信息化的教育管理体系。

(2) 良好的组织结构提倡教育管理的扁平化。目前,高职院校教育主体多,层次复杂,管理责任比较分散,应进行部门的归口协调,强化与市场对接的部门,精简职责类似的部门,推行适合学院发展的规章制度,实现管理组织的扁平化。

(3) 良好的组织结构可以适当服务外包。在管理过程中,对于部分不重要的工作可采用外包或者其他形式,减轻管理人员负担,实现部分服务社会化,从而提高办公效率,实现资源的优化配置。

3.4 创新教育方法

教育方法的创新包括许多方面,最重要的是多运用信息化的教育模式创新教育内容、培养手段和教学管理三个方面。

(1) 教育内容的创新是高职教育适应时代发展的需要。高职生的人才培养方案主要包括公共基础、专业理论和专业技能三大模块,在设置课程体系时,主要考虑市场的需求,课程设置是否合理,是否将理论与实践相结合,并将课程分为公共基础课、专业基础课、专业实训课和综合能力训练课,这些设置突显了高职教育注重学生职业能力的培养。

(2) 培养手段的创新是促进高职院校实现教育现代化的必然要求。根据现代社会发展的需要,特别是在现代信息发达的情况下,互联网+教育成为目前时代倡导的教育手段,高职院校应该紧跟形势,更新办学理念,以开放多元的办学思想为引领,加强与企业、兄弟院校、其他高校之间的合作,将教育的信息化手段直接应用到实践中。因高职教育特别注重学生实践技能的提升,所以邀请实践经验丰富的专家、特别是一线执行任务的校外企事业单位优秀人才来学院授课显得特别有必要,在多方参与中采用启发式、讨论式、实践式、问题导向式教学,逐步构建完整的实践体系,促进学生综合实践能力的提升。

(3) 教学管理的创新是教育管理创新的一个重要组成部分。在以学分制教学管理体系为主体的情况下,尝试实行弹性化的教学管理,让学生在完成必修的课程时,能根据自己的兴趣、爱好、能力水平或者自己将来就业的方向选择相关课程进行学习,突显高职教育因材施教、服务学生、全面发展的理念,符合现代高职教育的新形势。由于高职院校的生源来自多个层面,有些是中职毕业后的高职单招,有高中毕业直接读高职的普高生,有成人教育学生,所以高职院校在教学管理过程中,应该根

据学生的发展特性,采取合适的衔接机制,实现各方相互配合、协调发展、共同提高。

3.5 创新教育环境

创新教育环境是促进高职教育长久发展的重要保障,可以从教育的外部环境和内部环境两方面进行创新。

(1) 外部环境主要是指国家的宏观管理。大部分高职院校的经济来源跟政府密切相关,因此,高职院校在促进自身发展的同时,应根据国家的政策方针,争取更多的政府支持,创造良好的外部教育环境。同时,在国家给予政策指导下,充分发挥管理自主权,制定有效教育管理措施,促进高职院校更好地服务区域经济发展。

(2) 内部环境主要是指高职院校自身的管理。内部管理模式通常包含院、系两级或院、系、教研室三级管理模式。近年来,在内部管理过程中,各高职院校开始向目标管理、岗位管理过渡;在管理模式上开始实行全员聘任、明确岗位分工职责、严格考核制度等。在创新内部管理体制的摸索过程时,需正确处理教师与学生、课程与专业、理论与实践等各方关系,做好师资培育、招生工作、后勤服务、经费使用、实习管理、质量监控、评价体系等方面的工作,通过内外相互配合,创新教育教学管理方法,实现比较全面的质量管理。

综上所述,创新高职院校的教育管理体制任重道远,需我们从教育管理的本质出发,分析当前的社会发展形势,剖析自身的优势与劣势,在合法合规的前提下将创新的理念落实到实际办学中,提升教育管理水平,促进高职院校教育事业的健康稳定发展。

参考文献:

- [1] 唐东存. 高职教育管理体制的创新研究[J]. 中国职业技术教育, 2017(10): 66-68.
- [2] 孟昭上. 关于创新高职教育管理体制的思考[J]. 中国高教研究, 2007(12): 52-53.
- [3] 孙俭. 高等职业教育管理模式的创新[J]. 中国成人教育, 2013(20): 54-56.

[责任编辑: 徐明忠]

(上接第 105 页)

(1) 基于活动理论的花样跳绳学习模式,学生可以真实专注于课堂的目标和内容,交流、互动、真实而轻松的学习情境,教师在主导的状态下合理安排课堂学习任务,运用多媒体、网络视频等工具高质量完成分配和引导学生学习,并最终实现学生花样跳绳技能的真正提升,促进花样跳绳知识迁移的培养。

(2) 基于活动理论的花样跳绳学习模式,有效激发了学生的花样跳绳学习动机。它的不同特质对动机信念有着程度不一,效果明显的影响^[5]。研究实践表明,花样跳绳项目学习的特质有主要动机和次要动机因素。对学生的自我效能、归因、自信心等有非常重要的影响。花样跳绳依托学生与学生、教师的交流互动协作,有效促进了学生掌握多种技能(人际交往与个人素质等),培养了学生应对未来的能力。项目学习本质上是一种跨学科的学习,有助于学习者发现内容客体之间的相互联系,帮助学生从不同的视角理解和解决问题^[6]。

5 结 语

活动理论为花样跳绳课堂教学过程设计提供了有效的理论支撑,也为分析花样跳绳学习提供了一个全新过程的视域。但要达到理想的学习效果,要调动活动系统中的所有要素,如学习目标、教学内容、课堂规则等,忽略系统某要素,都有可能对结果产生影响。总之,把活动理论的精髓与多媒体、网络课堂中的花样跳绳完美契合,顺应了中国体育教育新时代的趋势,是合理的、科学的教学模式。

参考文献:

- [1] 李松林. 教学活动设计的理论框架——一个活动理论的分析视角[J]. 教育理论与实践, 2011(01): 54-57.
- [2] 焦佳欣, 庄洁. 12 周花样跳绳运动对小学生体质的影响[J]. 中国运动医学杂志, 2016(03): 279-281.
- [3] 许亚琼. 基于活动理论的高职发展观[J]. 教研理论, 2008(05): 11-13.
- [4] 郑继兵, 方圆. 大学课堂缘何缺乏吸引力——基于活动理论分析[J]. 渭南师范学院学报, 2016(01): 34-39.
- [5] 王勃然, 王立婷. 网络环境下基于活动理论的英语项目学习模式研究[J]. 西南科技大学学报(哲学社会科学版), 2014(02): 94-98.
- [6] 程志, 龚朝花. 活动理论观照下的微型移动学习活动的设计[J]. 中国电化教育, 2011(04): 21-26.
- [7] 南天涯, 杨风. 花样跳绳对女生健身效果的影响研究[J]. 辽宁体育科技, 2014(08): 51-53.
- [8] 刘同记, 龚园. 花样跳绳进入我国高校体育的可行性研究[J]. 体育文化导刊, 2014(12): 134-137.

[责任编辑: 徐明忠]