

规模扩大背景下高职院校教学管理改革实践研究

张筱茜¹, 李兴洲²

(1.河南开放大学, 河南 郑州 450000; 2.北京师范大学, 北京 100875)

摘要:高职院校规模扩大是我国新时期经济结构转型升级、提升高技能应用型人才素质结构的重大决策,是高等职业教育发展的重大契机。面对生源结构、办学理念、管理模式等教育实践中的具体变革与挑战,高职院校从专业体系建设、课程教学与管理、学制与学分转换、学习平台和教师队伍建设等方面进行深入探索与实践,形成具有校本特色的高职教育模式。总结现有实践经验,应突出关注教师队伍建设制度引领的保障作用,科学谋划针对性教学管理助推措施,以高效管理手段促进教学机制优化,积极探索和形成富有新时代中国特色的高职教育教学管理机制等,以支持规模扩大后高职院校教学管理质量和水平的提升。

关键词:规模扩大;高职院校;教学管理

中图分类号:G712 **文献标识码:**A **文章编号:**1004-9290(2021)0020-0073-07

扩大高等职业院校规模是构建学习型社会的重要举措,是实现教育公平的重要途径,是建设技术强国的重要支撑。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》(以下简称《纲要》)明确指出发展职业教育是推动经济发展、促进就业、改善民生、解决“三农”问题的重要途径,要大力发展职业教育,满足人民群众接受职业教育的需求,满足经济社会对高素质劳动者和技能型人才的需要,并且提出2020年高职在校生人数达到1480万人的目标^[1],将高等教育毛入学率提升至40%,实现高等教育大众化。在《纲要》即将收官之时,

2019、2020年政府工作报告“百万扩招”的举措将职业教育提升至前所未有的高度,高等职业教育迈入了快速发展和提质增效并进的新的历史发展时期。短短2年中,《国家职业教育改革实施方案》(以下简称“职教20条”)《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》,以及《高职扩招专项工作实施方案》等国家层面系列政策的出台,为各省市、各高职院校不断扩大办学规模提供了政策依据。然而,高职办学规模的扩大,也带来了一些亟待解决的问题。因此,如何处理好规模扩大与提高质量之间的关系,成为当下我国高

收稿日期:2021-05-14

基金项目:河南省科技厅2020年软科学研究计划项目“河南省高职院校人才培养与就业联动机制研究”(项目编号:202400410337,主持人:张筱茜);河南省教育厅2020年度教师教育课程改革研究项目“深化改革背景下幼儿园教师核心职业素养培养路径研究”(项目编号:2020-JS-JYYB-089,主持人:张筱茜);河南省高校人文社会科学研究一般项目“高职院校思政教育与专业课程融合路径研究”(项目编号:2022-ZZJH-208,主持人:张筱茜)

作者简介:张筱茜(1986—)女,硕士,讲师,主要研究方向为高职教育、成人教育;(通讯作者)李兴洲(1965—),男,博士,教授,博士生导师,主要研究方向为职业教育、成人教育、教育扶贫。

(C)1994-2021 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. <http://www.cnki.net>

等职业教育改革和发展的关键。

一、高职院校招生规模扩大面临的主要问题

在我国,高等职业教育是准公共产品,但一直以来尴尬的地位使其发展始终处在闭门造车的状态,百万扩招的政策势必倒逼高职院校主动与外界发生交换和互动,主动识别和适应外部环境的需求与变化,使自身得到社会系统的支持与给养,进而获得自身的更新和发展。结合国家颁布的重要文件要求,从高职院校外部发展和内部治理视角来看,当前高职院校扩招主要面临以下几方面问题。

(一)谁来教——教师队伍发展之困

1. 人数之困:专职教师缺口较大

教育部《普通高等学校基本办学条件指标(试行)》文件规定,高职高专院校生师比至少应达到18:1。职教20条提出高职院校“双师型”教师(同时具备理论教学和实践教学能力的教师)占专业课教师总数超过一半,同时要“分专业建设一批国家级职业教育教师教学创新团队”。然而,根据教育部教师工作司测算,高职扩招100万人,扩招之后,每年需要新增师资6.5万人左右^[2],这是一项艰巨的任务。在高职扩招实践过程中,各校生源数量悬殊较大,多者可以与普招数量相近,这无疑给教学与管理增加成倍压力。

2. 专业之困:“双师型”教师亟待培养

如何解决日益扩大的生源规模和职教师资配备协调发展急需引起学校高度重视^[3]。根据教育部《2019年全国教育事业统计公报》显示,高等专科学校在校生1280余万人,按照每年高职扩招百万计,每所学校每年平均累计增加在校生约1500人,全国现有高职专任教师49.8万人,其中,“双师型”教师仅有19.14万人。职教20条明确提出要“完善教育教学相关标准”“多措并举打造‘双师型’教师队伍”,这对职业院校、应用型本科院校专业教师的学习经历和工作经历都提出了新的要求,如,要求职业院校、应用型本科院校相关专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘;2020年起基本不再从应届毕业生中招聘。然而,现实办学过程中,因受人事编制、薪酬福利、人才流动政策等诸多因素的影响,高职院校抛出的橄榄枝未

必会受到企业高级技术人才的青睐。为了短期内迅速弥补教师数量的不足,招聘没有工作经验的应届生也是很多学校的无奈之举。从人力资源管理的视角来看,对组织内部现有员工的培训有助于提升组织效能,长期来看也是投入少、回报高的人力资源投资。

3. 管理之困:薪酬与人事问题不可回避

学校要培养合格人才,就必须有一支优秀的、高素质的教职工队伍,这就要求改革学校人事制度,明确岗位职责、待遇报酬和奖惩措施,激励教师努力工作,真正做到教书育人、管理育人、服务育人,但是,目前高职院校在管理中还面临薪酬和人事问题。一方面,《全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》提出要“推进高等学校教师薪酬制度改革”,为充分调动教职工的积极性和开发创造力,学校积极进行人事制度改革。但是,在当下的高职院校教师人事管理制度下,专兼职教师的数量无法在短时间内做到充分补给,面对学生扩招的教学任务,最直接的解决途径就是增加现有教师的工作量。按照教育经济学的原则,教师的工作量与劳动报酬相挂钩,可以促进教师从切身利益的视角关心劳动数量和质量^[4],但是,现实中教师增加的工作量与报酬之间却存在不对等的问题,进而会在一定程度上挫伤教师的工作积极性。另一方面,《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》提出“打造高水平双师队伍”,聘请行业企业领军人才、大师名匠兼任任教。这种走外部聘用之路是很多学者提出的有效解决途径,但从实际情况来看,除了薪酬待遇问题,还有身份问题这一硬性障碍难以逾越。由于企业高级管理者或者技能人才大多没有教师资格证,即使政府允许学校通过购买服务的形式聘用,也不符合教师聘用管理的要求。

(二)怎么教——教学质量提升之难

1. 目标之难:人才培养难以实现分类设置

教学是促进学生发展的活动^[5],是教育实践中最为复杂的过程。联合国教科文组织发布的《反思教育:向“全球共同利益”的理念转变》一书指出,随着经济全球化的不断加深,产生了低就业增长模式。青年受教育程度越来越高,劳动者的文

化程度普遍提升,加剧了理想就业和岗位稀缺之间的差距^[6]。根据教育部官网最新统计数据显示,全国共有高职(专科)院校1 423所^[7],开设19个专业大类、99个专业类共766个专业,其中,2016—2019年增设31个^[8]社会紧缺或新兴产业专业。从高职院校专业设置情况来看(结合某省80余所院校数据),除去公安、医学、工程等专业型高职院校外,财经商贸、旅游、文化艺术、新闻传播、教育与体育等专业几乎覆盖所有高职院校,学科建设缺乏社会适应性,课程规划缺乏实践应用性,学生毕业缺乏市场竞争力。与之相对,就业市场供不应求的社会急需专业,如,“陵园服务与管理”全国仅有5所院校开设;应用技术前沿专业如“虚拟现实应用技术”全国开设院校只有71所。从整体来看,高职院校专业整体呈现传统专业规模过剩,新兴专业储备不足的问题,无法很好地实现高职扩招“稳就业”的战略布局。

2. 过程之难:教学方法难以做到因材施教

教法改革是高职院校人才培养质量的重要路径。教和学作为教学过程中的两个要素,会根据教学现实条件和发展状态从教学构想、教学设计、教学实施等方面不断发生转化,高职扩招面向社会在职工作人员、退役军人、下岗职工、进城务工人员等,学生结构呈现多样化,也对高职院校的教学工作带来挑战。成人教育家诺尔斯提出成人学习的本质是自我导向学习,合同学习是最重要的途径^[9]。在解决问题和学习的过程中扩招学生较普招生更具备独立性和自主性,就目前高职院校的专职教师而言,他们大多没有接受过成人教育理论的系统学习,外聘的企业高技能型人才缺少教学经验且少有接受过教育学的系统学习,尤其近几年的新入职教师更是缺乏成人教育工作经历,这些客观因素给高职扩招教育教学模式改革工作带来了很多困难。《高职扩招专项工作实施方案》指出,要针对生源多样化的特点,分类编制专业人才培养方案。虽然,在实践中高职院校已将课程设置和培养目标进行了分类,但是,从内容上来看依然具有较强的同质性,并没有依据社会生源群体或个体的特点及经历进行差异性、针对性设计。

3. 内容之难:教学资源难以达到精准匹配

教学内容是教师和学生开展教学活动的重要依据,是学生需要认知、掌握的对象,影响教学内容的因素主要涉及社会经济发展的需要、学科的发展和学生的状态等,招生规模扩大后教学内容的组织和规划理应符合教育原则。教材是学生获取陈述性知识、提升系统理论水平的重要路径,但教材改革是高职教学改革过程中最易忽视的要素。高职院校教材建设普遍存在教学内容过时、素材更新缓慢、实践指导性差等问题^[10],导致教学内容脱离生产实践、滞后行业发展,严重影响人才培养质量。《关于做好扩招后高职教育教学管理工作的指导意见》指出,高职院校要系统开展学情分析,通过问卷调查、座谈、访谈等形式,对学生学业水平、技术技能基础、信息技术应用能力、学习目的和心理预期等深入调研,进而提出有针对性的培养策略,充分挖掘扩招生源潜质,实施扬长教育。但是,由于高职扩招对象在年龄结构、文化基础、心理状态、学习风格等方面均与高职院校的常规生源具有较大差异,虽然不少高职院校开展了此项工作,但由于生源分散导致时空性困难、调研内容信效度偏差导致结果不准确等,都成为学情分析环节的障碍。高职教育招生规模扩大是教育供给结构系统性变革的重要内容,教学资源的有效供给不仅要从数量上提升,更要从匹配性、适应性角度落实,重点关注并研究解决高职教育在教师、教材、教法中存在的问题。

(三)如何管——组织运行优化之繁

1. 协同之繁:各司其职权责不融合

高职院校目前广泛沿用以科层制的基本组织形式,作为一个开放的组织系统,其组织涉及校内关系、校外关系两个方面。其中,校内关系主要体现在学校内部各组织之间、组织与教职工之间,例如,在高职扩招的过程中,招生办、院系、教务处、信息中心之间要相互开放、协同共治;校外关系涉及校企合作、校际资源共享、参与社区活动等组织间的关系。校内组织和个人业务之间有交叉但缺乏协同平衡机制,往往部门及人员只看到部门工作和局部责任,部门之间主要工作内容缺乏了解,这增加了沟通与协调的难度。协调是重塑高职院校

校内部组织管理的核心议题,扩招工作不是一两个部门能够完成的任务,需要在学校内部形成职能部门之间开放、发展、合作、共享的协作式管理机制,进一步提高工作效能。

2. 制度之繁:规矩过多也难成方圆

伴随着各部门关于高职扩招对应工作的办法、管理制度、细则等逐步落地实施,校内各主体责任基本明确,所有组织及个人行为均有章可循、有章可依。规范组织和个人行为,是制度化管理的特点及优势。但“凡事有度,过犹不及”,当过多文件应用于实践时,最终导致各主体部门“各行其是”,出现责任交叉多人管、规则要求有冲突、风险环节无人应的情况。

3. 机构之繁:传统管理效率有待提升

第四次工业革命的重要影响之一就是信息技术的应用带来组织管理的高效率,现代企业组织结构由此出现扁平化、网络化、分权分利、组织边界模糊等新特征。信息化管理对于传统科层式的组织管理产生了巨大冲击,引起了行政机构及其管理的变革,精简机构成为提高组织管理效能的重要途径。大学组织亦是行政组织,组织机构设置、责权利分配、人事管理等问题必然存在。随着扩招任务不断增加,高职院校办学规模不断扩大、模式日渐多元,扩招业务和管理逐渐专业化、科学化,庞大的组织架构显得额外烦冗,导致组织结构的刚性太强,反馈迟缓,从而使组织适应能力差,不易创新。

针对以上种种问题,很多高职院校积极尝试和探索,在坚持“标准不降、模式多元、学制灵活”原则下^[11],总结实践出多种行之有效的方式方法。一是进一步优化教学过程,采用“6+2+2+X”培养模式(即60%线上教学,20%线下面授,20%线下实践,及获得若干职业技能等级证书、职业资格证书)。二是进一步调整教学方式,如,采用“二二四八”模式(即每两周利用周末中的2天集中在校上课,4天学校教师实践指导,企业导师8天岗位带徒)^[12]等具体改革措施;采取弹性学制、工学交替的教学方式,以学情分析为基础,优化人才培养方案。三是进一步规范教学管理,打造教学创新团队,创新教学组织形式,搭建网络学习平台,实行

学分认定转换,严格教学过程管理等。高职院校在实践中不断尝试“人人可学,时时能学,处处便学”的职业教育新模式,为应对规模扩大后的高职办学改革提供积极探索。

二、高职院校提高教学管理水平的改革探索

(一)系统打造高水平专业

目前,高职院校专业体系仍需完善,其中建设高水平专业是关键。“双高计划”(即实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划)针对高职教育体量大而不强的现实困境提出了“打造高水平专业群”“提升服务发展水平”“提升学校治理水平”等具体要求。2015年以来,教育部、省级教育行政部门陆续评选了教育部现代学徒制试点专业、教育部1+X证书制度试点专业、省级高等职业学校高水平专业等特色、优势专业等,高职院校结合自身发展现状和特色从专业设置、教学管理形式等方面落实建设要求,形成了具有一定推广意义的实践模式。如,有的高职院校开设“区域经济建设急需、社会民生领域紧缺和就业率高的”^[13]专业。有些高职院校扩招生源地域分布广,学校则根据各专业的招生情况,制定专业独立的教学方案,形成班级组建(包括组建虚拟班级、实体班级、学习小组),师资配备(专兼职教师、负责人、各地市校区导学教师等),课程分配与安排(课程分配、课程安排、课表等),教学安排(集中学习、分散学习、线上学习、线下学习、校内学习、校外学习),考试安排(形成性考核、终结性考核),学分转换与免修免考等内容融合、贯通的专业教学支持体系。

(二)精细开展课程教学

针对扩招学生通识课和思政课程知识储备薄弱的问题,各高职院校采取了积极措施,具体包括教学管理上更加精细、教学形式上更加精细、教学内容上更加精细。首先,在实践中,有些高职院校利用职教云平台进行教学过程管控,打造教、学、管理一体化的信息化教学平台^[14],并结合自身互联网+教育和多层教学组织的优势,充分落实“采取集中教学与分散教学相结合、校内教学与校外教学相结合、线上教学与线下教学相结合等”^[15]创新教学组织形式,打造“学生招在本校,面授放在就近,线上线下结合,校企多元实训”的办学模式,探

索集中学习与分散学习、线上学习与线下学习、校内学习与校外学习相结合的教学组织形式。其次,有些高职院校通过加大课程比重、统一管理课程账号、提供充足备选课程和教学资源,满足学生学习需求。专业课程则根据不同岗位设置多个模块,学生根据自身实际情况选择选修模块,精准提升职业素养^[16]。最后,为确保线下集中授课和实践操作的有效性,有些高职院校不但积极开展“送教下乡”“送教上门”活动,还通过分析扩招学生的基本情况对其生活和工作区域分布范围划片选点,选择一定数量的、符合条件的合作企业作为教学场所,集中对片区内的扩招学生集中面授和技能培训^[17]。

(三)规范管理教学督导

高职院校教学督导与评估是完善高职教学及管理任务的过程性举措,主要内容是针对专业课程的建设质量、任课教师的教学质量、在校学生的学习质量、教学过程的管理质量等进行调查、分析、评价、反馈、监督及指导,寻找教学工作中存在的问题,及时进行研究分析,提供改进的建议和方案。为主动适应高职扩招后生源多元化、发展需求多样化对教育教学的新要求,许多高职院校进一步加强教学过程管理与监控,建立健全教学质量保障体系,强化教学督导职能,加大教学督导力度,确保稳定有序、高质量完成扩招工作任务。例如,有些高职院校编制《组课时发现的问题及解决对策》系列指导手册,对教师进行精准指导,明确《高职扩招专业课程组课情况督查路径及内容》,明确各学院的网上督查内容和方法,细化分工,落实职责,保证工作效率和效果;有些高职院校则对教师和学生的线上、线下教学和学习行为设置了质量监控指标,规范教学和学习行为;还有一些高职院校则利用PDCA理论(循环控制理论)改进教学质量监控体系,按职业岗位的标准要求建立教学质量目标体系、以生源类别强化组织教学全过程监控体系实施、按生源类别完善分层次的多主体评价体系构建、按生源类别建立问题处理反馈机制等,有效促进教学质量和管理质量持续提升^[18]。

(四)合理进行学分转换

《纲要》中提出,要建立学习成果认证体系和“学分银行”制度,这是建设终身教育体制机制的

重要路径。高职学分银行的构建是一项重要的制度创新和实践创新,目前,部分有条件的高职院校已依据教育部《高职扩招专项工作实施方案》对“分类教育管理工作”做出“有序开展学习成果的认定、积累和转换”和“探索通过水平测试等方式进行学历教育学分认定”的明确要求,制定《高职扩招学分认定和转换总则》,对成果内容、对应课程、转换条件、累计转换上限、认定有效期等进行了具体规定。因此,有些高职院校将扩招学生的部分成果或经历纳入公共基础类课程的学分认定和转换中,如,已取得公司法人的营业执照可转换为“创业基础”课程学分;取得退出现役证书或部队立功奖励可转换为“体育”“军事理论”等相应课程学分;取得心理咨询师证可转换为“大学生心理健康教育”课程等。同时,针对高职扩招学生从业经历和技术技能基础的特点,如,从事与专业课程相关技术工作者,可申请实践教学部分免修,从事与专业相同或相近的岗位工作(需提供相关证明),相关专业课程的实践教学和认识实习、跟岗实习、顶岗实习环节可申请免修免考等^[19]。

(五)科学构建网络平台

广泛应用线上线下混合教学,促进自主化、个性化学习是实现“互联网+职业教育”的重要途径。在疫情防控常态化背景下,结合高职扩招学生学习特点,有些高职院校依托其覆盖全省城乡的办学网络,以互联网和移动学习终端为载体,大力推进高职扩招网络学习平台建设。一是打造“高职扩招教务教学一体化平台”,结合学校在线教学人数实际情况定制开发直播教学模块,满足教师一键直播、学生移动观看、督导在线听课、直播自动录制、随时观看回放、记录学生行为等全场景功能;二是积极推进在线课程资源建设,大力推动信息技术与教育教学深度融合,创新教育教学模式,促进优质教学资源建设与应用,保障教育教学质量。

(六)高效运行教辅队伍

高等院校一般根据任务职责将组织机构划分为党政部门、教学院部、教学辅助部门等,其中,教学辅助部门主要包括教务处、教学督导处、科研处、招生就业办、信息服务中心、国际交流处等,其主要职责是围绕学校教学和管理活动开展一系列

服务工作。在实践过程中,有些高职院校为了更好地提高教辅部门的工作效率,解决扩招学生在学习过程中无人监督指导的问题,教辅部门通力合作,分工履责,如,教务处负责人才培养方案的制订、教学组织与管理,信息技术中心负责远程教学支持工作;教学督导与评估办公室负责教学质量管理工作,各学院负责专业教学工作的组织与开展等。有些高职院校具体提出“五位一体”交互式学生管理模式,即设立“二级学院、班主任、班长、片区组长、在校帮扶生”的联动模式,抓紧、抓实、抓细学生管理工作^[20]。针对高职扩招学生生源分散、工学矛盾突出的问题,有些高职院校采用线上教学组建虚拟班级、线下管理组建实体班级相结合的组班方式,加强学校管理人员与学生的紧密联系。为了弥补专业教师不足的问题,有些高职院校提出通过结合专项培育、校企合作、社会兼职等形式搭建“职业院校+开放大学+行业企业+社会团体”的教师队伍建设模式^[21]。

三、规模扩大后高职院校教学管理改进对策建议

(一)制度引领是教师队伍建设的保障

教师改革是高职“三教改革”最核心、也是提升学校内部治理水平的重要的环节。针对高职院校教师人数少、激励不足等问题,需要学校从制度改革着手。一是关注专业教师队伍建设,按照内培外引、专兼结合、校企共育的原则,整合学校、企业、社会各界的优质资源,形成“外部输血”和“内部造血”双管齐下的引进、培养、聘用之路^[22]。二是出台校内“双师型”教师认定办法和管理制度,其中,具体要求如“双师型”进行5年一评定,评定期内要有一定时长的企业跟岗或挂职锻炼经历,指导学生参加职业技能比赛,产生一定数量的教学改革论文或成果等,从政策和制度上对教师形成鞭策,同时,根据教师成绩给予职称评定加分,或是绩效报酬奖励;建立健全校内教师职前培养、入职培训和在职“全生涯”研修体系、建设教师发展中心。三是制定配套的工资管理办法,创新教师评价机制,建立以业绩贡献和能力水平为导向、以目标管理和目标考核为重点的绩效工资动态调整机制,实现多劳多得、优绩优酬,推动教师主动承

担更多的教学任务,激发教师的工作积极性、主动性和创造性。

(二)科学谋划是教学质量提升的助推器

培养高质量高职扩招生的关键和基础在于教学目标的确定。创新高职扩招后教学管理模式,提供精准匹配新生源的教学内容,优化符合成人学生的多元教学方法,是解决教学问题的三把斧。

一是基于个体需求和特点开设相关课程。从基于知识积累的学科课程向应用实践的行动课程倾斜,使社会生源学生学有所获。在应对高职扩招的教学过程中,专业建设的针对性、课程的应用性、教学方法的适切性^[23],应成为提升高职扩招教学质量的核心问题。二是基于个体需求和特点提供适应的教学组织。社会生源相较全日制高职学生具有空间性和时间性的差异,因此,在教学过程中,应对承担高职扩招教学任务的教师进行职业与成人教育教学法的培训,推广普及基于工作导向的教学、项目式教学、案例教学、模块化教学、情境教学等,授课形式不囿于传统的一对多讲授,为学生创造适宜性、多样性的教学环境,使用新型活页式、工作手册式教材并配套开发信息化资源,打造校际、校企之间优质资源的共建共享体系,建设面向全社会的教学资源库^[24]。三是基于精准对接扩招后教育教学管理工作需求,提供完善的学情报告。具体可从如下方面入手,首先,了解学生的一般特征,主要是指学生的心理、生理和社会特点;其次,掌握学生的知识储备和能力水平,着眼于学生的最近发展区,包括分析学生对即将学习的专业或学科内容已经具备的知识和能力基础,以及对学习的态度;最后,应了解学生的学习需求,为教学指导和学业评价提供准确参考。

(三)高效管理是教学机制优化的归宿

对于学校来说,高职扩招是新挑战、新任务,调动各部门和个人主动参与的积极性,一是需要建立一个统筹高职扩招发展规划与督导的组织,该组织可以是临时性的,也可以根据学校扩招规模设置长期性的,牵头组织相关部门开展联合工作,使学校内部系统形成完整的闭合回路,提高决策力、执行力和监督力。二是校内各机构间需呈现协同共治的新态势。协同管理不是开几次会议

就能达成共识的,而是需要从根源实现共治,权力相关部门可以采取共同协商、联合发文的形式,使多元的组织管理目标变为统一目标。三是根据实际情况精简校内机构。精简教学管理制度,给自己减负也给执行组织和个人减负,将更多人力和精力投入到具体教学实践工作,提升政策执行的科学性和有效性。2017年教育部等五部门提出《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》,指出“高校根据办学实际需要和精简、效能的原则,自主确定内设机构的设置”。高职院校百万扩招正是一个良好的契机,将组织内部业务相似度较高、管理内容相近、职责权力相似的部门精简整合,建立“以学生为中心,以教学为核心,以学术为发展”的行政管理理念,降低大学行政泛化的程度,提高学校机构的活力和生机。

参考文献:

[1]国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)[EB/OL]. [2021-05-10].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A01/s7048/201007/t20100729_171904.html.

[2]介绍高职扩招专项工作情况及《高职扩招专项工作实施方案》主要内容[EB/OL]. [2021-05-10].<http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2019/50620/>.

[3]陆燕飞,陈嵩.百万扩招背景下高等职业教育供给侧改革的路径探析[J].职教论坛,2019(7):32-36.

[4]娄成武,史万兵.教育经济与管理[M].北京:中国人民大学出版社,2005:245

[5]裴娣娜.教学论[M].北京:教育科学出版社,2007:3.

[6]联合国教科文组织.反思教育:向“全球共同利益”的理念转变[M].北京:教育科学出版社,2017(6):50-51.

[7]2019年全国教育事业统计公报[EB/OL]. [2021-05-10].http://www.moe.gov.cn/jyb-sj-zl/sjzl_fztjgb/202005/t20200520_456751.html.

[8]普通高等学校高等职业教育(专科)专业目录及专业简介[EB/OL]. [2021-05-10].http://www.moe.gov.cn/s78/A07/zcs_ztzt/2017_zt06/17zt06_bznr/bznr_ptgxdgzjml/.

[9]余祖光.以改革促发展的思路为高职百万扩招做好必要准备[J].教育与职业,2019(16):5-10.

[10]李茂林.高职百万扩招背景下基于信息技术“三教”改革探索与实践[J].天津商务职业学院学报,2020,8(2):86-90.

[11]国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[EB/OL]. [2021-05-10].http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm.

[12]王姣,李春平,王桂娟.高职扩招背景下分类教学模式的研究与实践[J].高等职业教育(天津职业大学学报),2020,29(6):40-44.

[13]高职扩招专项工作实施方案[EB/OL]. [2021-05-10].http://www.gov.cn/fuwu/2019-05/16/content_5392061.html.

[14]孙林林,董佳佳.基于高职扩招100万背景下的信息化教学改革[J].教育现代化,2019,6(76):70-71.

[15]教育部关于做好扩招后高职教育教学管理工作的指导意见[EB/OL]. [2021-05-10].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/moe_737/s3876_qt/201912/t20191227_413753.html.

[16][19]邓霞.百万扩招背景下高职教育教学质量保障体系构建探究[J].豫章师范学院学报,2021,36(1):119-123.

[17][20]刘青青,何瑛.高职扩招背景下职业教育变革与创新路径探析[J].科教文汇(下旬刊),2021(2):133-134.

[18]刘文秋,杨智敏.高职百万扩招背景下教学质量监控体系的改进研究[J].河北能源职业技术学院学报,2021,21(1):23-24+32.

[21]张宏伟,王磊.高职质量型扩招下的远程开放教育协同育人模式研究与实践——以广东省为例[J].太原城市职业技术学院学报,2020(12):65-67.

[22]章金萍.扩招百万背景下的高职新型师资队伍队伍建设[J].教育与职业,2019(21):13-18.

[23]姜大源.论高职扩招给职业教育带来的大变局与新占位[J].中国职业技术教育,2019(10):5-11.

[24]李娜.高职扩招背景下的人才培养质量提升[J].教育与职业,2020(20):56-59.