

高职院校教育管理体制机制改革创新策略研究

李菊顺,郭英英

(海南软件职业技术学院, 海南 琼海 571400)

[摘要] 近几年,高等教育发展势头迅猛,大多数高职院校招生人数呈逐年递增态势,而且招生条件低,导致学生各方面素质参差不齐,老师的自身修养及教学能力也千差万别,使得高职院校教育管理体制成为空谈;因此应对高职院校教育管理体制进行改革,加强高职院校教育管理体制机制的约束性,以创新作为切入点和解决问题的思路,针对我国实际的教育形势和教育体制,探讨并研究适应我国高职院校教育管理体制机制改革的策略和办法,以促进我国教育事业不断完善。

[关键词] 高职院校; 管理机制; 改革创新

[中图分类号]G717.38 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1671-4733(2017)05-0088-02

随着我国综合国力的提升,我国的教育也在发生改变,以往重视精英教育的理念,转变为如今的全民教育理念,越来越多的人能够接受高职教育。但是,目前很多高职院校还在沿用普通高中的教育、教学模式,不能充分体现高职教育的优势和特点,加之高职院校招生人数逐年增加,学生素质差别很大,使得高职教育管理体制机制受到严重挑战,如果不及时进行改革,那么高职教育必将在社会发展的大潮下消失。本文通过分析高职院校教育管理体制机制的现状,列出所面临的具体挑战,最后针对具体问题提几点创新性的改革策略。

一、高职院校教育管理体制机制现状浅析

(一) 教学管理理念落后

教育部要求高职教育的模式要有针对性,以培养学生的技能为中心,充分发挥学生自身的潜力。但是受儒家思想的影响,传统的教学理念注重对学生的约束和知识的灌输,而忽略学生的兴趣和需求,传统的教学理念对学生的潜能及兴趣的培养起绊脚石的作用。但是如果彻底放开,以学生的兴趣及爱好为重点,由于学生的自控能力不是很强,很容易使得学生疏于管理,可能会导致荒废学业,反倒有悖初衷。由此可见,如何生成一个好的教学理念而且要把把握好度,是一个亟待解决的问题。

(二) 传统教学体制落后

目前我国大多数高职院校仍然沿用传统的教学体制,采用强行不断重复的方式给学生灌输知识,管理系统严重约束着教育体制的改革,夸大了老师及管理权威的权威性,导致老师的教学和学生的学习脱节,老师不知道自己教的是不是学生想要的,学生也只是一味的接受知识,两者之间没有良好的反馈、监督和评价的平台,让学生的学习成为负担,从上到下教学管理比较封闭,学生知之甚少,不能充分发挥学生的主体地位,更加束缚了学生的更多可能性,这种教育体制对教育的未来来说是失败的。

(三) 教学管理队伍薄弱

作为高职教育工作的管理者,其自身素质的高低直接影响着学生的素质优劣,更是影响一个高职院校教育的声誉。近年来,高职院校招生人数越来越多,招生标准一降再降,入校的学生素质更是参差不齐,更加难于管理。要培养出适应国家要求的高素质人才,对教学管理队伍定期培训、改变他们陈旧的管理理念、改善管理队伍的整体素质,是高职院校教育改革的重点。

(四) 考核方式落后

在我国许多高职院校里,考核方式单一,一般都是自上而下的考核形式,学校对老师的考核就是看教学成果,实际就是看学生的试卷成绩,老师对学生的考核也只能通过学生的试卷成绩作为考核的依据,试卷成绩成了老师和学生努力的唯一目标。这种考核制度违背了多元化教育的初衷,而且这种考核方式没有反馈的渠道,使得管理者、老师和学生之间互相脱节,不利于学校整体的考核工作的进展,也不能构成完整的考核评价体系,对学生乃至学校的发展都有影响。

二、高职院校教育管理体制机制面临的挑战

(一) 互联网及手机对教育管理体制机制的冲击

互联网的带来带来了信息量爆炸的时代,通过互联网能够了解到各种好的或者不好的思想,在带来学习极大方便的同时也在腐蚀着学生的身心健康,很多学生沉迷游戏、荒废学业,亦或者是从网络上学到一些不良习惯或

者不健康的思想,轻者思想道德水平降低,沦为别人口中的小人,重则人际交往问题不断、性格大变甚至犯罪,使得高校管理工作更加难以开展。

(二) 高职教育背后的管理困惑

高职院校不断扩招,一方面是国家全民教育发展的必然趋势;另一方面由于扩招数量越来越多,学生的质量也在不断下降,这些学生文化基础比较差,给学生的管理工作增加了难度。宽松管理可能会使自控能力差的学生荒废学业,严格管理又会制约学生的个性发展,两者之间如何转化、如何把握尺度,成为管理层的最大困惑。

(三) 学生与管理脱节

高职院校学生的管理工作需要全校所有师生共同参与,大多数老师认为自己的职责就是传道、授业、解惑,很少参与学生的教育、管理工作,毕竟这不是考核的一部分,参与和不参与对老师的利益没有任何影响。相对于学生管理人员来说,他们每个人的专业素质不尽相同,只会强调管理的纪律性,从思想上束缚影响学生,在专业知识方面不能进行指导,这就使得学生与管理脱节,不利于学生技能的学习和教学管理工作的完成。

三、高职院校教育管理体制机制改革的创新性策略

(一) 树立全新的学生教育管理理念

学生作为受教育的主体,也是被管理的对象,因此“以学生为本”的管理理念是所有管理的基础所在,从学生的角度出发去开展各项教育管理工作,使得教育管理朝着人性化、科学性的方向改革,充分的尊重学生的选择及未来的发展规划,一切立足于学生的实际需求,不断为学生解决问题,更加贴近生活的管理方式才容易被学生接受,才能方便管理,真正的做到一切为学生。

(二) 以辅导员为纽带,加强院系和学生之间的沟通

大多数高职院校的管理者每学期只是在开会的时候与学生见面,学生不知道领导在想什么,领导不知道学生需要什么,两者之间脱节导致高职教育管理体制机制难以上传下达,而辅导员作为这两者之间的唯一的纽带,对于学生的各种情况都很了解,也是参与学生活动最多的,辅导员对于领导的决定动态都会及时通知学生,也会将学生集中反映的问题及时反馈给院系级领导,让辅导员的身份更多元化,使之可以扮演心理健康理疗师、实习老师、团支书等多重角色,创造更多与学生接触和交流的机会,建立一种交流畅通、良性循环的教育管理机制。

(三) 采用素质教育学分制度

就目前各大高职院校的考核制度来看,普遍呈现考核方式单一、考核标准低的问题,不能准确反映学生在高职院校各项技能的水平,学生也会受其影响而定错奋斗目标,会影响其一生的发展,很多高职院校还沿用普通高中以试卷成绩为唯一考核标准的制度,这种考核制度会阻碍学生的兴趣培养及多元化发展。可以采用高等院校的素质教育学分制评价体系,从思想、体育、社会活动、学习成绩等诸多方面全面综合的评价,这样有利于促进学生的个性发展,才是与时俱进的教育评价体制。

(四) 强化学生的职业道德教育和职业素质培养

学生是教育管理的主体,学生的平均素质高低程度决定了教育管理的难易程度,各方面素质过硬、职业道德高尚的学生不需要投入太多的管理资源,他们就可以将自己管理好,因此不妨通过对他们的职业道德和职业素质进行培训强化,可以采取讲座、座谈会、小组讨论等形式,正确引导学生工作态度、责任心、合作精神和敬业精神,一方面便于管理;另一方面也对他们以后的职业生涯的规划有很大帮助。

参考文献:

- [1] 李慧锋.我国高职院校财务会计专业教育创新教学改革分析——评《财务管理专业与会计专业教育教学改革研究》[J].中国教育学刊,2016(12):132.
- [2] 梁宁森,贾文胜.高职院校公共实训基地建设模式创新研究——基于“杭州模式(3333模式)”的分析[J].教育发展研究,2016(17):22-27.
- [3] 李建荣,王庭俊,薛亚平.现代学徒制人才培养模式下的高职教学管理体系研究[J].湖南邮电职业技术学院学报,2016(1):37-38.
- [4] 张慧敏.基于美国“卓越绩效教育标准”完善高职院校人才培养质量年度报告制度的实践探索——以柳州职业技术学院为例[J].中国高等教育评估,2016(1):58-61.
- [5] 陈正学.协同创新机制下的高职院校岗位聘用管理改革——以广东高职院校A为例[J].深圳信息职业技术学院学报,2014(4):19-23.
- [6] 缪宁陵,吴云飞.高职院校创新创业教育的策略——以常州信息职业技术学院为例[J].职教通讯,2012(35):19-21.
- [7] 蒋立荣.高职院校《中小企业管理》教学改革与探索——基于高职教育项目课程开发创新理论[J].中国职工教育,2012(14):160-161.
- [8] 丁建洪.高职院校自主招生:问题与策略——基于浙江省高职院校的现状调查[J].教育发展研究,2012(19):8-12.