

# 新形势下高等职业教育管理体制的现状与改革分析

潘庆云

(马鞍山师范高等专科学校 经济与社会管理系,安徽 马鞍山 243000)

**摘要:**文章结合高等职业教育管理体制改革的三个“有利于”,针对现行的管理体制与高等教育快速发展不能同步匹配的问题,提出优化管理理念、完善制度、建立考核评价体系、丰富管理内容、提高管理队伍素质五个方面的改革和完善我国高等职业教育体制的思路和观点。

**关键词:**新形势;高等职业教育;管理体制;改革

中图分类号:G71

文献标识码:A

文章编号:1672—9536(2022)01—0062—05

**Abstract:** Based on the three “benefits” of the reform of the management system of higher vocational education, and in view of the problems that the current management system cannot be matched with the rapid development of higher education, this paper proposes five aspects of reform and improvement, that is, to optimize management concepts, to improve the system, to establish the assessment and evaluate system, to enrich the management content, and to improve the quality of the management team.

**Key words:** new situation; higher vocational education; management system; reform

我国高等职业教育历经30多年的发展,已由规模扩张进入高质量发展时代。30多年的发展实践证明,办好高等职业教育,管理体制是关键和核心。高等职业教育管理体制主要是管理者以多样化的管理方式来维持高等职业教育的教学秩序,完善人才培养的教学目的。高等职业教育管理既是行政管理工作,更是人才培养各环节的管理工作,其主要内容有教育教学、性质特征、发展规律等,重点内容则是教育教学,最终目的是为了<sup>①</sup>提高教学效率和质量,原则便是使其具有科学合理性和快捷实效性。简而言之,高等职业教育管理体制既要培养

教师、学生以及管理者的综合素养,也要提高教学质量,实现人才培养质量和综合办学实力提升的目的。只有这样,才能使高等职业教育更高质量的适应经济转型需求。

## 1 高等职业教育管理体制的概述

体制是体系、制度、方法和形式等的总称,高等职业教育管理体制是指高等职业教育的领导管理系统与机构设置,既包括宏观的政府对职业教育、学校的行政管理体制,也包括微观的学校内部管理体制,根据职业教育管理体制的实际,具体内

收稿日期:2021—12—03

基金项目:2019年度安徽省质量工程重大教改项目“高职扩招人才培养学分置换考核机制构建研究”(2019zdjg28);

2020年度安徽省质量工程重点教研项目“多层次一体化下的职业教育人才培养研究与实践”(2020jyxm1887)

作者简介:潘庆云(1980—),男,安徽无为,马鞍山师范高等专科学校讲师,硕士,研究方向:高等职业教育。

容可分为三大部分,即管理元素、管理组织以及管理文件。管理元素中教学管理是相关工作人员采取特殊的管理方式,设计、组织和丰富校园活动,使其能够符合人才培养和学生发展的标准和目标。教师管理从本质上来看是以集中化方式呈现和表达的,如教学主体、教学目标以及教学环境等。其次是管理组织,如果说将管理要素作为客体组成的话,那么教学管理组织就是主体形式,它们两者的区别在于前者着重分析管理内容,而后者则是分析管理的实行者<sup>[1]</sup>。在高等职业教育中,管理组织是由人员、任务以及职位等多个层次组合而成,通过有效的组织、分工和融合,最终达成建立相对完善的教学管理体制的目标。管理文件则是指相关人员必须要统一遵守的行为规范准则,结合相关的管理制度,规范相关人员行为方式,既能凸显自身的特征,又能为彼此设置相应的结构体系。

## 2 高等职业教育管理体制的现状

目前,我国高等职业教育与普通教育具有同等重要地位,成为高等教育的“半壁江山”,但高等职业教育管理体制无论是宏观层面的行政管理体制,还是微观层面的学校管理体制以及教师管理体制都存在一系列突出的、亟待解决的问题。

### 2.1 行政管理体制

第一,基本制度不健全。首先,教育部印发的《关于停止使用〈全国普通高等学校毕业生就业派遣报到证〉和〈全国毕业研究生就业派遣报到证〉以及启用的〈全国普通高等学校本专科毕业生就业报到证〉和〈全国毕业研究生就业报到证〉的通知》等文件,这些所释放的信号就是高等职业教育顶层设计层面的变革诉求和方向,体现的是国家对现行高等教育体制所存在问题的态度,也为地方及院校高等职业教育体制改革提供了空间和可能。在这样的时代背景下,反观具象的高等职业教育形态就能发现,原生传统高等职业教育成本过大、体制陈旧、自主生存、发展和造血功能弱,且类似恶性循环环环相扣,严重阻碍了高等职业教育的发展质量和未来可持续发展能力的提升。其次,从升学政策来看,高等职业教育的生源主体基

本上都是本科落榜生,因为历史传统等客观因素,本科落榜生并不会优先选择高等职业院校,而以就业为导向的中专、职高和技校学生进入到高职院校规模较小,这也间接导致高职院校的招生等问题<sup>[2]</sup>。最后,高等职业院校的专业建设、人才培养以及实习安排等缺少宏观的规划,模糊的办学定位和缺失高等职业教育鲜明价值导向的特征,势必影响学生对高等职业教育的认知和选择。另外,从社会资源对高等职业教育的支撑和供给情况来看,力度不大、实效不够。如以典型的校企合作项目来看,政、校、企缺乏政策和制度层面的保障,没有形成政府引领、企业主导、学校参与的良性共振机制,育人、用人脱节,校企合作更多时候是纸上谈兵,学校就业难、企业用工难、社会经济发展难成为一种现象,严重折损了高等职业教育的社会价值和经济价值。

第二,管理理念缺乏创新性。高等职业教育是以政府办学为主导,借助市场和社会资源,呈现的是政府为主、民办为辅、企业参与的多元化的办学力量交错共存的局面。而在这种办学体系中,民办和企业合作办学作为高等职业教育重要组成部分,缺乏宏观的制度保障和具体的政策帮扶,学校专业设置与企业用人的契合度、政府对多种办学形式的具体分类聚焦施策程度的缺失,制约了这些办学类型的积极性和主动性,民办、企办高等职业教育的效益和价值受到影响。其次,政府层面管理过于行政化,缺乏创新精神,在日常的工作中基本上以行政命令为主,缺乏科学合理的统筹,最终产生的结果便是办学质量、效益及水平不高。

第三,职责划分不清晰。地方政府关于高等职业教育管理组织架构尚不能充分适应职业教育的发展需求,管理部门分工职责模糊,自身任务十分冗杂,以至于存在效率不高、任务重叠等情况。再加上职业教育业务管理部门和地方政府相关部门联动协调机制不健全,例如业务管理部门和财务部门未能统一规划,那么在规章制度的制定、实际操作上或多或少存在职责划分不清楚,层层审批,甚至越权管理,越位开展工作等现象。

第四,与普通高等教育尚未有效衔接。高等职业教育兼具高等性和职业性,与普通高等教育

性质存在一定的差别,在培养目标上,高等职业院校需要强化自身的职业性,从而突出其类型特征。但根据当前的实际情况来看,高等职业教育虽已取得本科层次的突破,但还缺少更深远的规划和思考,与普通高等教育在分类、融合和衔接方面尚未形成行之有效的机制,不利于高等职业教育的进一步发展。

## 2.2 学校管理体制

首先,管理模式过于守旧。我国大多数高等职业院校是通过中等职业学校升格或其他院校转型而来,依旧在沿袭传统老套的陈旧管理机制。随着社会的发展,市场对高等职业教育赋予的责任越来越大,若还是以传统管理模式为主,不加以变革创新,则会影响管理质量和效率。

其次,管理制度有待完善。人事、分配、评价考核机制等方面尚未形成与现代高等教育相适应和匹配的管理机制和手段,甚至还有管理机制重复,人员分配不合理,管理模式僵化等问题。在这样的管理机制影响下,不仅会降低管理效率,也会对学校人才培养质量的提升形成制约。

再次,院校落实管理主体责任不明显。长期以来,院校均按照政府、教育主管部门等制定标准或规则进行管理,已形成固化的对照标准、规定等执行与管理习惯,发挥学校自身的主体作用不明显,缺乏持续推进和提高自身治理能力或管理水平的动力。

## 2.3 教师管理体制

受限于传统体制及用人机制,学校编制不足,进人、用人问题突出,进而导致教师队伍年龄结构存在不合理现象。部分年龄偏大的老教师深受传统思想的影响,自身的教学水平和能力与时代发展存在一定的差距。虽然年长的教师教学经验非常丰富,但实践操作能力却无法进一步提升,同时也不能将理论知识与实践操作相结合,缓解教学压力,丰富教学氛围,激发学生的学习热情<sup>[3]</sup>。而这也是为什么教学枯燥乏味,学生毫无学习积极性的原因之一。其次,一些高等职业院校缺乏足够的办学经费,不能为学生和教师准备符合现代职业标准和要求的现代化的教学设备,实操环节和实践教学严重受到影响。

## 3 改革高等职业教育管理体制的重要性

### 3.1 有利于开展教学活动,推进学校可持续发展

高等职业院校作为培养技术技能型人才的主战场,可以较好地满足技术进步、产业革新对技术技能人才的需求,所以教学管理对于高职院校来说是很重要的一项管理内容。对于学校自身来说,新形势背景下改革高等职业教育管理体制,势必带来新的教学管理模式,特别是区别于评估的教学工作诊断与改进工作开展以来,院校管理从原有的依赖外部管理向自我诊断、改进的走向越发明显,更有利于学校培育自身特色的质量文化,更符合当下青年学生的学习习惯,给学生营造一个自由宽松、积极向上的教学氛围和环境,学校与学生及家长良性互动,有利于营造学生乐学、教师乐教、家长满意的教學氛围,推进学校持续稳定发展。

### 3.2 有利于激发学生学习兴趣,养成良好素养

目前,国家高度重视职业教育重要性,尤其是全国职教大会召开后,高等职业教育迎来崭新发 展时机的时代背景下,创新、优化高等职业教育管理体制是大势所趋。在这个过程中,需要激发学生对职业教育的角色认知和专业认同,树立强烈的学习兴趣和成才欲望,为学生职业能力的提升和职业素养的锻造创设良好的土壤<sup>[4]</sup>,帮助学生在现代化的教育管理体制下,建立符合自身及专业特点的未来职业规划,树立专业自信、培养工匠精神,刻苦磨练专业技能,提升职业素养,成为思想过硬、专业突出、技能优秀的符合高等职业院校人才培养目标的合格、适用人才。

### 3.3 有利于传递、搜集信息,提高管理效率

互联网时代,现代信息技术层出不穷,高职院校将现代化的信息技术运用到教学的各个方面,有利于信息的传递和管理效率的提高。将现代化技术手段与教学管理相结合,给学生提供更优质的发展条件和资源,让学生掌握更多、更好的技术,成为优秀的技术技能型人才。如毕业招聘,一些学校以新媒体的媒介寻找与之相关的公司合作,再借助学校网站将招聘信息发布给需要的学生,这样学生就能通过媒体了解招聘内容和要求,从而建立信息资源库。其次,随着生源类型的多

样化,人才培养模式的丰富化,办学主体的复杂化,学校、学生、家长、企业、政府机构之间的交流以及矛盾冲突越来越多,健全的管理制度,规范的管理行为在保证教学活动的正常进行的同时,也提高了管理效率。

#### 4 新形势下高等职业教育管理体制的改革策略

高等职业教育管理体制改革需要灵活处理政府机构、社会、企业和用人单位以及学校的关系,可基于教育行政管理、办学体制和学校内部治理等方面从以下几点进行改革。

##### 4.1 树立先进的高等职业教育管理理念

首先,需要树立高等职业教育管理理念,落实全国职教大会精神和高等职业教育管理工作要求,将问题作为根本,确保高等职业教育管理理念的规范合理性。其次,坚持“以人为本”的教学理念,让学生成为课堂真正的主体,规划学生的发展情况,使学生能够有一个较好的发展前景<sup>[5]</sup>。最后,坚持问题导向,有的放矢。在管理的过程中,不仅要给学生营造一个舒适和谐的教学环境,以此来调动学生的学习热情和主动性,也要丰富教学内容,最好能够向外延伸和拓展,从而提高高等职业教育管理体制的质量和效率。

##### 4.2 优化高等职业教育管理体制机制

优化管理体制机制可以说是高等职业教育管理的根本,也是最重要的环节之一,它既能确保高等职业教育管理体制的清晰化和制度化,也能进一步提升高等职业教育管理的效率和质量。首先,建立相应的分权制度。合理分权教育管理工作,如分级管理制度,把管理权划分到各个部门和个人身上,以此来加强高等职业教育管理的责属性、目标性、针对性和稳定性,同时这种方式也能有效避免推卸责任等情况。其次,建立完善的绩效管理制度,激发和调动大多数教师的创新性积极性,进一步加强教师队伍建设,借助绩效管理的激励,不仅能有效体现奖优罚劣的激励机制,让教师既有紧迫感,又有进取心,通过“双师”建设、职称评审、职务晋升以及绩效考核等其他相关一系列配套措施,形成教师成长的良性竞争机制,在这个机制的促进和激励下,教师能形成业务、技能、

研究全方位的常态化学习成长态势,促使教师职业素养、职业道德、职业能力的全面提升,并以此促进人才培养质量和办学水平的提高。

##### 4.3 建立高等职业教育管理考核评价体系

在高等职业教育管理体制中,考核评价体系也是特别重要的内容之一。教师的教学水平和能力评价是否科学合理,管理效益质量的评估是否准确,都离不开考核评价体系。毫不夸张地说,好的考核评价体系在一定程度上能够提高教师的教学水平和良性竞争力,有利于提升高等职业教育管理质量。反之,不好的考核评价体系不仅会影响高等职业教育的整体水平,也会让教师形成恶性竞争,并且还会消耗教师和学生的积极主动性,最终阻碍高等职业教育的发展<sup>[6]</sup>。对此,高等院校需要完善、优化考核评价体系。首先,建立激励机制。各校可根据自身的实际情况,查摆教学及管理工作的痛点,聚焦主要矛盾和亟待解决的问题,因地制宜的设定基于学校近、中、远期发展规划的动态考核激励标准,让绝大多数教师看得见、够得着、有目标,循序渐进地在机制的引领和激励下,将自身的发展与学校的发展结合起来。其次,渗透综合素质考核。考核评价机制可以通过教师和学生两个角度、教书和育人两个维度,通过综合量化的方式分解和阐明考核内容和过程以及量化标准,比如在考核评价机制中融入师德师风表现、教育教学质量、学科研究能力、实践教学水平、专业竞赛成果、管理工作业绩六个方面以及学生评价、同行评价、专家评价三个板块来全面衡量和考核教师全景职业状态。

##### 4.4 丰富高等职业教育管理内容

高等职业教育管理需要创新、优化教育管理模式,设定全覆盖的管理内容和实践标准,而基于标准化和目标性的内容设计,并在此基础上,进一步改革和创新,这样才能更适应于当前的时代背景,同时也能满足社会对于人才的要求。在创新高等教育管理内容时,可以从以下三个方面入手:首先,培养学生的良好的思想道德素养。学习成绩并不能代表一切,良好的道德品质在一定程度上是对学生未来成长和发展的最根本的基础和前提。所以,学校要在“三全育人”时代背景下,坚持

立德树人教育思想和理念,关注学生身心和品性的锻造和培养,比如建立相关的实践基地,强化思想教育理论学习等等,借此来丰富学生的思想道德素养,同时让学生将理论学习和实践操作进行有效融合<sup>[7]</sup>。其次,丰富教学内容,改革、创新教材。如今处于职业教育大发展的时代,教材既要符合社会的需求,也要确保教学的科学性和多样化,以此来满足学生的个体差异,同时也要激发学生的学习热情和活跃性,以达到提高学生综合能力的目的。实现高等职业教育培养术有专攻、学有所长、品学兼优、全面发展的复合型、技能型人才,践行高等职业院校服务社会经济发展的社会责任和使命。基于这些标准和要求,教材建设应当在意识形态引领下,实施国标、省标、市标、校标多轨制,引用和自建相结合,对标和聚焦解决培养过程中的痛点和难点,保障人才培养质量。

#### 4.5 提高高等职业教育管理队伍素质

高等职业院校的良性可持续发展,离不开领导者和创新者,同时也需要有专业的教师队伍来完成核心工作内容。对此,高等职业院校必须要重视对教育管理队伍的完善和优化。首先,树立现代化的教育管理理念。当然这也并不是说要求管理者完全舍弃以往的教育管理理念,只是说以科学合理的方式来了解传统管理模式,取其精华,弃之糟粕,将适用于当前社会发展的部分保留<sup>[8]</sup>。坚持“以学生为中心”的教育思想和理念,深入了解学生的想法和意见,形成常态化、动态化互动融通工作机制,尊重学生个体差异,同时培养学生的创新意识,使学生能够在和谐美好的环境中学习知识,掌握技能。其次,提高管理者的专业素养,加强管理者的统筹协调能力以及团队合作意识、团队归属意识和团队荣誉意识,以此来进一步创新高等职业教育管理机制,使高等职业院校能够

有一个更好的发展前景。在管理团队的建设和发展过程中,要始终强调创新发展理念,使高等教育管理团队更加规范化和专业化。

## 5 结语

总而言之,我国高等职业教育发展起步较晚,管理体制缺少积淀,而国际上又已经形成了较多的职业教育管理理念和模式,同时每种体系下有着相应的教学模式和理论,也获取了一定的成就。基于此,在新形势下,不仅要借鉴国外成功案例和经验,使其为我所用,也要根据我国实际发展情况进行相应的调整和优化,这样才能更好地提高我国高等职业教育管理体制的质量。

## 参考文献:

- [1] 张春燕.新形势下高职院校教育管理的改革与创新[J].湖北开放职业学院学报,2020,33(7):5—6.
- [2] 朱彤,曹俊杰,曹文栋.新形势下职业教育教学管理存在的问题及应对策略探究[J].科教文汇(下旬刊),2021(2):134—135.
- [3] 刘小飞.新形势下高职院校行政管理体制改革创新模式的探析[J].智库时代,2019,187(19):175—176.
- [4] 赖敏芳.新形势下的高等职业教学管理工作探讨[J].才智,2020(11):93.
- [5] 龚丽.新形势下中西部高职院校创新创业教育现状与策略研究[J].当代旅游,2019(13):106.
- [6] 黎晓莉.新形势下职业教育教学管理存在的问题及应对策略探究[J].科技风,2020(15):67.
- [7] 史真真.新时代背景下高等职业教育赋能乡村振兴的策略研究[J].现代职业教育,2019(13):182—185.
- [8] 李楠.百万扩招形势下高等职业教育改革与人才培养研究[J].产业与科技论坛,2020,19(23):127—128.

(责任编辑:杨阳)