

“双高计划”背景下高职院校专业群建设机制创新研究^①

赵 斌

(陕西职业技术学院 旅游与文化学院 陕西 西安 710038)

[摘 要] 高职院校办学理念、教育模式、人才培养质量等仍无法满足“双高计划”新要求,体制机制障碍影响了高水平专业群建设成效,需不断进行建设机制改革创新,专业群建设机制创新也是高水平专业群内涵建设的核心要素,从治理机制、办学机制、育人机制、可持续发展机制四个方面深入探讨了高职院校专业群建设机制瓶颈问题,并结合陕西职业技术学院的专业群建设实践,提出“双高计划”背景下高职院校高水平专业群建设机制改革创新路径。

[关 键 词] 高职院校;专业群;机制创新;“双高计划”

[中图分类号] G717

[文献标志码] A

[文章编号] 2096-0603(2022)18-0091-03

2019年2月,中共中央、国务院印发《中国教育现代化2035》,提出加快发展现代职业教育,不断优化职业教育结构与布局,推动职业教育与产业发展有机衔接、深度融合,集中力量建成一批中国特色高水平职业院校和专业。2019年3月,教育部、财政部发布《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》,提出面向区域或行业重点产业,依托优势特色专业,健全对接产业、动态调整、自我完善的专业群建设发展机制,建立健全多方协同的专业群可持续发展保障机制,打造高水平专业群。2020年,教育部等九部门联合印发《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》,提出要系统推进体制机制、教育教学、评价体系改革,为职业教育发展注入新动力,激发职业院校办学活力。“双高计划”是引领世界水平中国特色高职院校改革与发展和高水平专业群建设的重大决策工程,也是加快实现职业教育现代化的战略举措。高水平专业群建设是“双高计划”建设的核心内容,是建设优质高职院校的先决条件,而机制创新是建设高水平、特色化、强实力专业群的有效保障,不断进行机制创新对于提升高水平专业群建设成效至关重要。

一、专业群建设机制相关研究

何卫华(2019)提出建立由目标引导、组织领导、咨询指导和监控评估组成的专业群建设管理机制,以解决专业群建设中的管理问题,提高专业群建设效率;顾永安(2020)认为应从组织机制、管理机制、运行机制、保障机制四个专业集群建设中最基本且最核心的要素

推进应用型院校专业集群建设机制创新,从而解决专业集群机制建设中存在的“缺失”与“缺适”的问题;郭永艳(2021)认为应从特色专业群建设机制、专业群内人才培养方案核准机制、专业群内专业设置与调整的动态机制、专业群内诊断与改进机制几个方面构建专业群发展有效机制,从而不断提升职业院校人才培养质量、社会服务能力和水平,为社会提供人才支持保障;王春柳(2021)立足“双高计划”背景下高职院校,强调体制机制创新是高职院校高质量发展、特色化发展、内涵式发展的有效保障,深入剖析了高职院校存在办学体制机制不完善、治理体制机制不健全、质量保障机制不匹配、激励评价机制不科学诸多困境,并提出走出困境的对策路径;刘喻(2021)认为“双高计划”背景高职院校应着眼于动力机制、组织机制、共享机制和教师考核与晋升机制方面的机制创新,以消解高水平专业群建设机制阻碍。

二、高职院校专业群建设机制瓶颈问题

(一)治理机制不健全

高职院校传统的治理结构已不能满足类型教育下高职院校治理能力提升诉求,高职院校传统内部组织机构条块分割、协调不畅、要素资源配置不均衡,部门间协同合作难度较大,校企育人主体之间协调沟通合作不顺畅,也导致产教融合“合而不融”,步履艰难,股份制、混合所有制改革多方受限。校内二级学院治理机制运行不畅,责、权、利不对等,导致二级学院缺乏主动性、积极性和创造性,管理效能及执行效率低下。

^①基金项目:2021年度陕西职业技术学院教科研课题“‘双高’建设中高职院校专业群建设机制创新研究”(编号:2021YX025)。

作者简介:赵斌(1979—),女,陕西兴平人,硕士,副教授,研究方向:高职教育教学研究。

（二）办学机制不灵活

高职院校办学主体单一，“行、企、研”各方参与办学动力不足，参与度、积极性不高，导致专业群与产业链难以无缝衔接，校企双方合作关系“松散、浅表、低效”，办学主体单一也导致办学机制不够灵活，二级学院办学自主权不够，高职院校同质化现象凸显，类型特色不够明显，无法满足“双高计划”的新要求。

（三）育人机制不完善

治理机制与办学机制运行不畅导致无法实现“产业链”与“育人链”无缝对接，校企合作育人“两张皮”，离散的个体专业资源独立性与岗位所需解决问题复杂性割裂，也导致人才培养链与岗位能力要求不匹配，缺乏科学有效的专业群人才培养模式，人才培养手段和途径单一，人才培养质量不高等痛点难点问题产生。

（四）可持续发展保障机制不科学

高职院校高水平专业群建设的现实困境在于缺乏科学有效的基于协同与共享的高水平专业群持续机制。表现在缺少过程控制、要素优化、制度激励、诊断改进等机制要素，应不断完善科学有效的高水平专业群持续改进、协调发展的运行机制，持续开展专业教学质量诊断与改进工作，建立教学过程质量监控和教学质量反馈监控机制等。

三、高职院校高水平专业群建设机制创新路径

（一）健全治理机制

陕西职院以党的建设为统领，坚决贯彻党的教育方针，全面加强党对学校各项工作的领导，保证学校改革发展及人才培养的正确方向。打破传统部门设置和分工，推行“一委六部”大部制改革，即纪委、党委组织部、党委宣传部、党委统战部、党委教学科研部、党委学生工作部、党委保障工作部，强化监管，优化服务。以全面推行职员制改革为支撑，管理模式由层级走向扁平，打破管理人员晋升“天花板”。学校内部施行大部制改革，打破部门分工，推进职能融合。实施职员制改革，促进“去行政化”，实现从身份管理向岗位服务转变。构筑“扁平化”服务管理体系，减少管理层次，下移管理重心。建立学校重要事务的咨询、协商、审议和监督机构，搭建推动学校事业发展的重要平台。打破以学校为绝对主体的治理方式，建立“政、校、行、企、研”五方联动理事会运行体系，实行理事会领导下的产业学院院长负责制，将企业管理模式、考核评价模式与学院相关制度高度融合，打造校企合作命运共同体。

（二）健全办学机制

健全产教融合、多方联动的合作办学机制，形成“政、校、行、企、研”职责清晰、同向发力，政府统筹管理、社

会多元办学格局。陕西职院按照“德技并修，标准先行，产教融合，资源共享”的专业群建设理念，深化产教融合，创新校企合作体制机制，探索实践集团化办学、联盟式发展以及多元主体参与的合作办学模式，通过协同鼎利集团、白鹿仓投资控股集团、陕建集团、陕文投集团等行业领军企业合作共建具有混合所有制性质的产业学院，引产入校、共建共管，专业群紧密对接产业链，研发职业标准，形成了“紧跟行业发展、标准共同研发、过程共同培养、风险收益共担”的产教融合机制，激发职业院校办学活力。外部以牵头组建的“一带一路”职教联盟、陕西城镇建设职业教育集团、白鹿原大学城高校联盟为平台，构建新型职业教育区域性联合体，形成“集团化办学、联盟式发展”的办学格局，内外兼施，推进组织结构变革，合力提升办学效能。同时深化“放管服”改革，形成“以院办校”的治理格局，扩大二级教学单位办学自主权。

（三）健全育人机制

健全“多方参与、岗位对标、校企协同”的专业群育人机制，按照“人才共育、过程共管、成果共享、责任共担”的要求，在人才联合培养、“双师型”师资培训基地建设、产教深度融合型实习实训基地建设、校企双元合作开发新形态教材、应用技术研究、推广、咨询和社会培训、社会服务、交流帮扶等方面集中发力，开展合作，合力打造育人共同体。陕西职院通过发起组建“一带一路”职教联盟，充分发挥联盟成员单位的特色和优势，以“白鹿原大学城高校联盟”联动区域内兄弟院校共享优质教学资源，联合区域内领军企业，形成区域内育人合力，服务地方经济发展，在深化产教融合的基础上，从产业需求出发，匹配岗位标准要求，构建“政、行、企、校、家”五方联动、多方协同育人的专业群育人机制。

（四）健全可持续发展保障机制

为增强专业群外部适应性，促进高水平专业群持续改进、协调发展，须建立健全专业群可持续发展保障机制。

一是建立高效的组织运行机制。陕西职院执行行政、校、行、企、研多方参与的理事会运行体系，学院理事会是专业群建设过程中重大问题的最高决策机构，落实“放管服”改革，推进管理重心下移，不断完善二级学院管理体制，纵向赋能，推进“校院”两级管理，不断扩大二级部门的自主管理权利，激发活力，提升二级学院管理效能及执行效率，形成“以院建校”的治理理念。邀请行业协会、企业、研究机构知名专家、教育专家等建立专业群建设指导委员会，对专业群建设过程中阶段性目标监控、专业群动态调整等献计献策，提供咨询研究与指导。

二是建立科学的评价机制。首先,构建质量评价指标,完善第三方参与的专业群质量评价体系,根据评价结果,参照教学环节质量标准,建立教学过程质量评价反馈监控机制,持续开展专业群教学质量诊断与改进工作,搭建专业群诊断改进平台,监测预警专业群建设运行情况,根据考核性诊改标准,进行课程诊改、专业诊改、师资力量诊改,并采用“8字型质量改进螺旋”方法,持续提升专业群各专业质量。其次,制定专业群绩效评价指标体系,对专业群建设成效以及教职工业绩成果进行考核评价,考核结果作为教职工绩效工资奖励、专业技术职务晋升的重要考量指标,形成“绩效优先,多劳多得”的教职工激励评价机制,激励教师团队获得更多标志性成果。

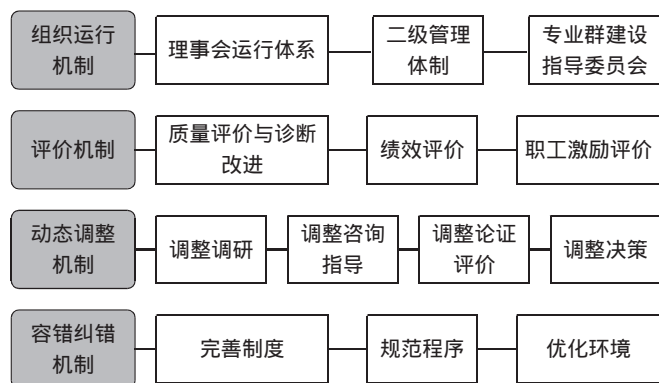


图1 高水平专业群建设可持续发展保障机制创新

三是建立灵活的专业群动态调整机制。伴随产业结构转型升级,对技术技能人才专业需求结构影响显著。职业院校专业群内部应建立灵活的专业群动态调整机制。专业群调整在申报前应成立专业群调整调研工作小组,明确产业发展趋势、行业企业人才需求变化、拟调整专业的发展前景等,形成专业群调整调研报告,为起草专业群调整方案提供依据。充分发挥专业群建设指导委员会的智库作用,从人才需求、职业面向与岗位群、专业群培养目标定位、可持续发展等方面提供咨询指导,形成专业群调整方案。专业群调整要主动服务国家战略和区域经济社会发展需要,实现人才链与产业链的高度契合。专业群建设指导委员会应从企业需求出发,以数据为依据,就招生录取规模、毕业生就业质量、“双师型”教师团队建设、实践教学基地建设、技术技能平台建设、社会服务水平等核心指标对拟申报的专业群调整方案进行系统客观的论证评价。随后,作为专业群调整的最高决策机构的学院理事会,对专业群建设指导委员会提交的专业群调整方案及论证评价意见进

行专项研究,就专业群结构优化、专业群布局调整等主要事项,做出符合学院自身发展定位的科学决策。

四是建立长效的容错纠错机制。容错纠错机制是一种支持改革、鼓励创新、允许试错和宽容失败正向激励,“双高计划”院校将人权、财权、物权和事权下移至二级院系,许多改革成果与经验来源于基层,因此应建立健全容错纠错机制,鼓励二级院系完善制度、规范程序,营造风清气正的环境氛围,探索出更多可复制、可借鉴、可推广应用的改革经验与模式。

四、结语

高水平专业群是高水平职业院校的基石,高水平专业群建设可以有效激发学校办学活力,为学校改革发展提供内生动力。“双高计划”背景下,高职院校作为实施职业教育人才培养的重要主体,需要立足新时代,贯彻新理念,从治理机制、办学机制、育人机制、可持续发展保障机制等方面系统推进专业群建设机制创新,统筹推进改革,破除零敲碎打的调整、碎片化修补,着力增强机制改革创新系统性、整体性、协同性,激发职业学校内生动力,建设特色化高水平专业群,打造技术技能人才培养高地,引领新时代职业教育实现高质量发展。

参考文献:

- [1]王春柳.体制机制创新:“双高计划”背景下高职院校改革的生长点[J].职教论坛,2021,37(12):143-148.
- [2]韦大宇.高职院校高水平专业群建设的瓶颈与突破路径[J].教育与职业,2021(17):45-49.
- [3]刘喻,朱强,白欢,等.“双高计划”背景下高职跨学院专业群建设的机制阻碍与消解[J].职教通讯,2021(4):19-26.
- [4]顾永安,范笑仙.应用型院校推进专业集群建设机制创新的思考[J].国家教育行政学院学报,2020(8):25-33.
- [5]钱廷仙.高职学校专业动态调整机制建设研究[J].江苏经贸职业技术学院学报,2020(4):69-72.
- [6]何卫华,李黎.“双高”建设背景下的专业群建设管理机制探讨[J].高等职业教育探索,2019,18(3):41-46.
- [7]郭永艳,张璐,田雁飞,等.专业群建设机制构建研究[J].科技资讯,2021,19(30):96-98.
- [8]张衡锋,桂文龙,刘俊栋.高职院校高水平专业群建设的困境与路径[J].教育与职业,2021(9):45-49.

◎编辑 王亚青