

# 探索高等职业院校管理上的新途径

区颖

(中国环境管理干部学院,河北 秦皇岛 066004)

**摘要:**根据高职院校和普通高等院校之间存在着很多差异,指出管理者应认真分析高职院校的特点,有针对地进行管理。目前高职院校在行政与教学管理方面还存在着一些问题。只有解决了这些问题,高职院校才能真正发挥其培养实用型人才的作用。

**关键词:**高职院校;管理;实用型;问题;措施

## Exploring the New Approaches to the Management of Vocational College

OU Ying

(The environmental management college of China, Qinhuangdao, 066004)

**Abstract:** Distinctions exist between vocational college and general higher institution, so administrators are supposed to analyze the characteristics of vocational colleges and manage them with aim. At present, there are still some problems on administration and teaching management of vocational college. Only after these problems have been solved for vocational college, can its function of cultivating practical talents really work.

**Key Words:** vocational college; management; practical; problem

### 1. 高等职业院校管理与普通高等院校管理的区别

90年代以来我国高等职业院校开始有了很大的发展,为社会主义现代化建设事业培养了大批急需的各类人才,提高了劳动者的素质,对于建设社会主义精神文明,促进社会进步和经济发展起到了重要作用。高职教育成为社会关注的热点,面临着大好的发展机遇。同时,经济、科技和社会发展也对高职人才的培养提出了许多新的更高的要求。高职院校能否在全方位的竞争中得以生存,能否适应时代的发展与社会的需要都取决于院校的决策与管理。如果管理者具有良好的组织能力及敏锐的洞察力、懂得教育政策及教育发

展规律、了解国内外市场行情、思想开放、紧抓时代脉搏并接受过良好的管理培训则有可能把高职院校办出特色,使之具有强大的生命力,甚至在国内外竞争中脱颖而出。反之,如果管理不善,就有可能造成人力、物力上的浪费,并逐渐在优胜劣汰的竞争中退出舞台。因此管理对高职院校的生存发展起了决定性的作用。首先我们要看到高职院校与普通高等院校在很多方面存在着区别,管理者只有注意到这一点才能在管理方面做出正确决策。

#### 1.1 培养目标不同

普通高校的培养目标是提高学习者的文化素质和知识水平,培养他们发展、创新、不断完善学

收稿日期:2003-12-15

作者简介:区颖(1976--),女,河北秦皇岛人,1999年毕业于河北师范大学英语系。

习的能力,为国家输送具有较高科技水平的高、精、尖人才,同时培养理论型、学术型、设计型、应用型、管理型、经营型的高素质人才。

高等职业院校的培养目标是把高等基础教育与职业技术教育相融合,准确把握经济、科技发展的脉搏和社会人才的需求,有针对性地培养“高级技术工人,”即生产、建设、服务第一线上的急需人才。这种人应是个性化、复合型、动手能力强的应用型人才。

### 1.2 发展程度不同

我国普通高等教育已有半个世纪的历史,在国际交流与竞争中,既学到了国外先进的管理经验又形成了自己的特色。

而我国的高等职业教育是在二十世纪后期才开始发展起来的,与世界其它一些国家相比起步较晚。在此之前我国对职业技能培训的多为技校、职高、中专等中等职业院校。但随着经济的迅猛发展、知识技能的不断更新,世界上每三个月就产生一个新的行业。因此,以单一职业教育为主的中等职业教育越来越不能满足时代发展的需要。国内外许多职业都需要具有较高科学理论知识、有发展潜能的高素质工人来从事,因此国家才开始了对中等职业教育到高等职业教育的转轨工作。

## 2. 高职院校中表现出来的一些普遍问题

高职院校毕竟是新生事物,所以很多院校在管理上存在着一些问题,以下问题尤为突出:

### 2.1 高职教育中职业技能教育成分过少

高职教育应突出高等教育与职业教育相结合的特点。长期以来我国的职业教育一直是以学校教育为主,学校与社会、生产企业之间有一定的鸿沟。有些高职院校虽然挂着职业院校的牌子,可在实际课程设置与教学安排上和其它非职业院校一样,职业技能教育没有或是很少,并没有突出职业院校的特色。如有的高职信息专业,计算机理论讲授时间远远超过学生动手实践的时间。学校在安排课程时忽略了他们培养的应是计算机实际操作人员而并不是软件开发人员。缺少实践的结果往往是造成毕业生在要求计算机操作技能很高的工作岗位上不能完全胜任。有的高职学校由于缺少技能教育,学生毕业后竟没有一技之长,不能马上投入到生产第一线上去。

### 2.2 一些高职院校软、硬件建设落后

由于高职院校是近年来才兴起的,有些是直

接从中专、技校中转化而来,因而在软件方面,有的学校使用的教材换汤不换药,编写、出版、使用周期长,无法及时反映新技术、新工艺。有的教材内容脱离各地区、行业社会发展和职业发展的实际;脱离学生实际需要,缺乏教学性、可读性,也缺少弹性,不利于自学和选修;教材体系以学科教材为主,受专业限制,形式比较单调,缺乏趣味性。课程设置与教学内容明显落后于职业岗位的技能发展。有些学校采取封闭办学,不与外界联系,不能及时获得相关专业发展的信息。在信息飞速发展的今天有的学校仍然进行着过时知识的讲授。

职业教育主要是理论与实践相结合,而进行实践所需要的学校实习、实验等的硬件设备又相对陈旧,模拟实习往往与生产发展相脱节。而且有些规模较小的高职院校像图书馆、多媒体教室等其它硬件设施建设也不够完善。

### 2.3 对学生的职业导向上重学历轻应用

高职院校首先要定好自己的位置,制定出自己“产品”的特点——应用型人才。可是有些高职院校对学生大力倡导的是从现有的学历走向更高的学历,而不是告诉他们在学校里要真正掌握一门应用技能,为今后从事工作做准备。学生能走上高一层次的院校只是高职院校培养目标之一,而最重要的目标应是看自己的“产品”是否符合市场供求。由于错误的导向,有些高职学生入校之后找不准自己今后要走的路,而是和其它普通专科学生一样,致力于升上本科,把高职学习只是当作跳板过渡,而完全不考虑自己的就业方向,不认真学习应用技能。可实际上真正能从高职院校考到本科去的仍是少数,这样导致大批的一心想升入本科的学生既没能如愿地升到本科院校又没能掌握实际应用的本领。这种“产品”无论被投放到理论性强或是应用性强的工作中都是不适合的,他们是既丢了“西瓜”又丢了“芝麻”。同时在“产品制造”过程中学校也产生了教育浪费。

### 2.4 教师在技能方面没有达到要求

高职院校的教师要求不但专业知识过硬还要有一技之长;既要有文凭、职称证书还要有职业技能证书,要成为“双师型”人才。高职院校鼓励学生考取职业技术证书,可是很多高职院校的老师自己却在学历与技能上一手硬一手软,学历上能达标,可是在实际技能应用上却有欠缺,没有相应技能的资格证书,或自己本身对此就没有给予足够的重视。

## 2.5 学校与社会、生产及企业脱钩

教学与生产、科技工作以及社会实践相结合是培养高等技术应用性人才的基本途径。因此高职院校应加强学校与社会、教学与生产、教学与科技工作的紧密结合。可是有些高职院校只顾自己封闭发展,盲目设置专业,盲目培养学生,不参与校企交流、校企合作,不听取企业对人才的要求标准,结果造成人才培养的浪费,毕业生不符合用人单位要求,或劳动力供求不平衡。由于学校是非赢利机构,尤其是高职院校有时仅靠国家的投入是满足不了建设资金的需求的,表现在无力购买实验设备或学校其它软、硬件建设上。这种校企脱钩既不利于学校对学生的培养及就业出路寻找又不利于学校自身的扩建发展。

## 3. 针对问题高职院校应采取的相应措施

### 3.1 教学形式的改革

高职院校重点是培养 21 世纪社会生产、建设、管理、服务第一线需要的具有创新精神和实践能力的高等技术应用性人才,因此高职教育的课程应具有定向性、综合性和创新性。通过综合改革与实践,改变原有教学内容划分过细,各门课程过分强调各自的系统性、完整性的状况,实现人文社会科学与技术教育相结合,教学内容与教学方法手段相结合,使教学内容和课程体系在整体上进一步适应岗位和岗位群生产技能结构需求,突出基础理论知识的应用和实践能力的培养。为了培养高职学生实践动手能力,学校应加大实践教学力度。在实践性教学中要减少演示性、单一性的实验,增加工艺性、设计性、综合性的实验,逐步形成基本实践能力与综合技能有机结合的教学体系。

学校也可以组织高职学生参加所学专业相关、相近职业的技能培训,如进行电子商务师培训、导游员培训、文秘培训、心理咨询师培训等等,有针对性地强化实际操作技能,并组织他们考取国家的职业技能等级证书。学校要力求每位走出高职院校的学生都能至少有一个技能资格证书。

在教学方法上要大力提倡开放式、启发式、问答式教学,加强师生互动,促进学生主动、自主学习。要充分利用现代多媒体信息技术扩大课堂教学信息量,营造仿真、模拟生产环境工程,增强教学的知识性、应用性、趣味性。

### 3.2 加强高职院校的软、硬件建设

高职院校要确保在专业信息方面要与世界发

展保持同步,因此学校要加强与国内外相关院校的学术交流,引进国内外的专家来校讲学,或派教师、学生或有关人员走出校门进行学习、研究,在有条件的情况下争取与国外有相关专业的院校联合办学注意及时更换教材,或及时删除掉教材中陈旧的部分,补充上最新的知识。随着现代教学手段的发展,知识的表现形式更加多样化,必须形成有利于满足教学和学生需要的教材体系,树立“大教材”的概念,以教科书为核心,运用广泛的教材表现形式,使教材建设逐步合理化。教材体系应该“一主多辅”,把主要的教科书精编、编薄,并广泛开发教学辅导、自学指导、实验指南、操作手册、参考资料、电子教材等类型的教材。只有把教材“变一为多”教师创造性的工作潜能、学生的学习兴趣和自觉学习能力才能逐步培养起来。

高职院校实验、实践教学基地是培养高等技术应用性专门人才必备条件,也是学校办出特色的基础性建设工作。因此学校领导要对此高度重视,采取切实有效的措施,调动各方面积极性,多渠道筹措办学经费,努力增加对实验、实践教学基地建设的投入。按照专业分类,重点建设一批具有仿真、模拟和较高技术水平的校内实验、实践教学基地。各学校要根据学校的实际情况,大幅度增加实验室面积,不断更新教学仪器设备,提高仪器设备的现代科技含量,以保证基础课和专业课的实验、实践教学和基本技能训练的要求。要加强校外实习、实践基地建设。

只有学校的软、硬件建设都搞上去了,学校才有可能在激烈的竞争中得以生存、发展,才能为社会生产出更多有用的“产品”。

### 3.3 在社会和学生中进行适度宣传

高等职业教育能否被大家认可,除了国家给予足够的重视和各种舆论宣传外,学校本身也要以多种形式进行自我宣传,打造自己的“品牌产品”。用学生的就业率和学生工作后的收入说话。提高社会对高职教育及高职院校的认识,给人们指出新的就业方向,吸引更多的人来学习高等职业技能,从事社会上急需的应用型的工作。学校也要从新生入学开始向他们讲述国内外高职教育的地位与前景,社会对高职人才的需求情况,增强他们的自信心,并指导他们如何合理分配基础知识学习与技能学习的时间和精力。帮助学生进行正确的自我分析,使他们尽早设计自己的前程。

(下转 106 页)

科专业适度倾斜的政策。尤其是在新兴学科和新建专业的教师队伍建设方面将制定特殊政策,在引进人才、科研启动经费等方面给予重点支持。

#### 4.8 规范管理,完善教师职务聘任制。

(1)按照“按需设岗、择优聘任”的原则,逐步完善教师及专业技术人员职务评聘工作。通过职务评聘,逐步优化教师队伍,使人才资源合理配置,积极为优秀中青年教师脱颖而出创造条件。根据学科发展和教师队伍建设需要,制定特殊政策,逐步实行以教授为核心的教师聘任制,教授可在学校政策允许范围内享有人员聘用和经费使用的自主权。

(2)规范兼职教师聘任工作,拓宽教师来源渠道,促进教师资源合理配置和有效利用。根据学院学科发展和教学、科研任务需要,通过多种途径和形式向国内外聘请兼职教师,注意聘请那些具有宽厚而扎实的基础理论知识,精通本专业业务,有丰富实践经验的高水平专家担任兼职教师,从而提高学生的理论与实践相结合的能力。同时加强对兼职教师的聘任和考核管理,使兼职教师管

(上接 102 页)

#### 3.4 加强教师培训与管理

高职院校的领导者应该在认真分析本校师资队伍现状的基础上,制定切实可行的师资队伍长远规划和近期工作计划,采取有效措施,确保学校师资队伍不断取得新进展。力争通过3—5年的努力,形成一支教育观念新、改革意识强、师德高尚、有较高教学水平和较强实践能力专兼结合的教师队伍。要求所有教师能熟练使用现代教育技术手段进行教学。学校可根据自己情况制定优惠政策,有计划地选调和引进一批高素质的教师,特别要注意引进具备“双师”素质的教师。学校还可以从企、事业单位引进既有实践工作又有扎实理论基础的工程技术人员、管理人员和能工巧匠充实教师队伍。要淡化基础课和专业课教师、理论教学和实践教学教师的界限,使之互相兼容,实现教师的一专多能。加大对现有教师的培训力度,促进教师主动提高自身工程实践能力,鼓励教师多渠道接受继续教育,提高学历层次。学校还要引入和强化竞争激励机制,加快师资队伍的管理改革。另外学校还要加大投入,努力改善教师学习工作和生活条件,使教师队伍得以相对稳定。

理规范化,并纳入学校教师队伍管理之中。

(3)全面落实《中华人民共和国教师法》和《高等教育法》,建立健全各项规章制度,修订教师基本工作规范,在教师资格认定、遴选任用、职务聘任、培养培训、流动调配、考核奖惩、工资待遇、申诉与仲裁等方面依法管理、依法从教。

#### 4.9 建立起激励与约束并行的机制。

加大为学院建设和发展做出重大贡献人员的奖励力度;做好签约人员的聘任管理,实行动态聘任,按照任期目标、岗位职责和合同要求严格考核,考核结果与教师的聘任、职务晋升、奖励直接挂钩,逐步建立起“多劳多得、优劳优酬、优胜劣汰”的运行机制。

#### 参考文献

- [1] 朱卫国,王廷山. 教师队伍建设研究与实践. 河北大学出版社
- [2] 高校师资工作文集. 天津大学出版社
- [3] 教育人事政策法规选编
- [4] 国家教育行政学院. 教育人力资源发展战略

#### 3.5 加强校、企联合办学

无论从资金上看还是从效用上看,高职院校都不能单纯靠国家支持、自我发展。学校要寻找相关的企业,进行联合办学。学校可安排学生在企业里实习,定向培养工人。企业给予学校适当的资金支持和优先选用毕业生的优惠待遇。企业或行业要直接参与人才培养的全过程,实现校企双方资源有效共享,求得产学一体。学校可以聘企业专家来学校进行讲学,使学生更加了解专业。学校也要努力地适应企业要求,在遵守教学规律的基础上,争取灵活教学、计划管理。根据企业技术对人才要求的变化调整技术应用方向。学校方面应主动为企业提供产品开发、科研合作等服务。

#### 参考文献

- [1] 王湛. 弘扬与时俱进精神大力推进职、成教事业改革与发展[J], 职业技术教育, 2003, 24
- [2] 黄尧. 对面向 21 世纪职业教育课程改革和教材建设规划的两点意见 [R], 职教通讯, 1999, 6
- [3] 教育部关于加强高职、高专教育人才培养工作的意见 教育【2002】2 号文
- [4] 余立. 大学管理概论
- [5] 李守信. 中国教育发展问题研究