

【教学改革】

# 新形势下加强高职院校管理育人工作的实践路径研究

陈多政

(辽宁特殊教育师范高等专科学校,辽宁 沈阳 110173)

**摘要:**新形势下高职院校管理育人工作开展的最佳方式和实践途径为,管理育人方面,必须动员全校所有人员积极参与,秉承育人为本的文化理念,持续提高管理人员的职业素质,建设多元化的管理育人平台。在新形势下管理育人是一项覆盖范围宽泛、内容信息庞杂的系统工程。

**关键词:**高职院校;管理育人;实践路径

**中图分类号:** G711 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-2086(2024)01-0056-03

高等职业教育作为培养高素质技术技能人才的主要社会活动,是教育这一系统工程中的重要组成部分,其根本在于育人,而育人的重中之重在于立德。习近平总书记在高校思想政治工作会议上强调,要坚持把立德树人作为中心环节,把思想政治工作贯穿教育教学全过程,实现全程育人、全方位育人,努力开创我国高等教育事业发展新局面<sup>[1]</sup>。党的二十大报告中再次明确指出,全面贯彻党的教育方针,落实立德树人根本任务,培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人<sup>[2]</sup>。经济的飞速发展带来新媒体技术的日新月异,同时潜移默化地影响着大学生价值观的形成。因此,高职院校要持续完善和优化管理育人渠道,不断提高管理育人能力和提升个人素养水平,努力培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

## 一、高职院校管理育人工作概述

高职院校管理育人是指管理部门或员工通过加强日常管理,开展育人活动,影响学生意识形态形成过程,进而完成高职院校育人目标的完整过程。高职院校管理育人主要包含:(1)建章立制,加强管理。高职院校管理育人工作必须从不同主体的参与和协作着手,要建立成熟且科学的党委集中领导制

度,从顶层设计着手,充分激发全体教职员工的积极性,引导其参与到管理育人各个环节,持续开展管理育人模式的构建;(2)明晰责任,强化理念。由于高职院校教职员的工作岗位及工作职责存在着一定的差异,他们在管理育人模式中彰显的价值各不相同。为营造覆盖全员、全过程、全方位的育人工作状态,高职院校需要持续强化责任担当观念,把管理育人工作当作部门的核心工作来对待,持续探究新形势下高职院校管理育人的全新渠道;(3)提高水平,提升素养。管理育人工作需要以专业素质高的管理团队作为基础,因此高职院校必须切实提高管理育人能力水平,增加管理人才储备,强化学生思想政治教育,巩固意识形态工作成果,持续改善和优化育人工作模式等,重视高职院校育人队伍的职业素养培育。

## 二、新形势下高职院校管理育人工作存在的现实问题

### (一)管理者对岗位职责和工作内容不明晰

由于高职院校管理育人活动的复杂性,导致在现实管理活动中,没有科学管理文化的正确引导,造成贯彻实施力度不足,出现诸多现实问题。主要原因是学校管理者对岗位职责、工作内容认知不清晰,

收稿日期:2023-11-24

基金项目:中共沈阳市委教科工作委员会2023年沈阳市大中小思政一体化研究专项课题“‘三全育人’视域下残健融合高职院校‘一站式’学生社区管理模式研究”(SDSZ-2023-061)

作者简介:陈多政(1979-),男,满族,山西太原人,副教授,研究方向为高校思想政治教育。

没有制定合理的工作进度考核标准,没有科学的工作内容策划,进而影响管理育人活动的开展,弱化管理工作的成效。

#### (二)管理者自身职业素养和专业能力水平不高

新形势下,管理者个人思维理念和工作模式深刻地影响着管理育人活动的开展和效果。高职院校管理育人工作普遍存在管理者仅通过传统管理工作方式开展活动,造成在日常管理阶段工作综合效率较低,成果不突出。主要原因就是管理者的职业素质不高,管理理念落后,思想意识不足,导致落实三全育人改革进度缓慢,管理育人工作无法正常进行。与此同时,高职院校管理育人活动的重点是立德树人,部分教师个人道德素质不能充分彰显言传身教的价值,无法发挥教育功能,阻碍了高职院校管理育人活动的进行。

#### (三)高职院校管理育人工作缺乏学生参与

《普通高等学校学生管理规定》指出:学校应当建立和完善学生参与民主管理的组织形式,支持和保障学生依法参与学校民主管理<sup>[3]</sup>。所以说大学生参与到高职院校管理工作中来是管理工作民主化和规范化的实际需要,具有明确的理论依据和现实需求。尽管很多高职院校制定的规章制度明确了学生享有参与学校管理的权利,但能够真正落实上述规定的却少之又少。大多数高职院校学生无法正常行使自身的知情权、建议权和评价权等权利。

#### (四)高职院校缺乏良好的育人环境与工作规划

目前某些高职院校管理育人活动的开展还是设有诸多限制,并未重视育人工作的主体性,导致其不能完成设定的目标。从高职院校文化的角度进行分析,高职院校管理人员和普通教师的关注度不高,没有形成成熟的校园文化体系。与此同时,不管是在建设学校育人媒体平台上,还是挖掘平台资源强化育人效果上,都没有制定科学的计划和方案,甚至没有意识到平台发展的价值和作用,无视平台建设需求,从而弱化了高职院校管理育人的成效。

### 三、新形势下加强高职院校管理育人工作的实践路径探析

#### (一)建设良好的管理文化,充分落实立德树人根本任务

高职院校管理育人文化通常是利用管理人员以及科学的管理制度来实现,不同群体的思想行为、形象素养都会对学生产生深刻的影响。管理制度是传播和推广管理文化的主要方式,既能充分彰显对高

职院校学生言行规范的效果,也可以积极引导高职院校学生的思维理念,利用逐渐渗透的方式实现潜移默化的熏陶和影响。高职院校管理文化在现实发展中,必须将坚持“立德树人”根本任务这一理念贯穿始终,优化管理育人制度,且结合机制激励,利用科学有效的规章制度,强化育人的科学培养成效,持续加快管理活动的贯彻和实施。学校管理建设需要坚持“以生为本、以学生为中心”的教育理念,坚守立德树人初心,持续加快管理运营活动的发展创新,通过全体教职工、普通学生和相关机构的积极参加,充分展现管理环境、管理制度的育人成效。在现实工作过程中,高职院校要积极传播人文关怀理念,塑造和谐的学校精神文化,且融入“以生为本、以学生为中心”的教育理念,基于育人原则开展相关工作。在高职院校人才培育上,必须关注知识的传授,关注思想的宣传,坚持因材施教的原则,引导学生的全面成长和发展,满足现实需求。同时,创造和谐的育人环境,展示学校的精神文化和真实面貌,进而影响更多大学生。

高职院校必须体现校园文化的精神和价值品位,创造和谐的育人环境,把自然环境和人文精神结合起来,建设红色展览场地、校园文化墙,艺术长廊、专业展览等场地,展示学校文化精神,或者筹备艺术展览,展示学校的真实面貌,进而影响更多大学生。

#### (二)健全完善管理育人机制,明晰管理育人岗位责任

高职院校在进行管理育人过程中要遵守有关法律条文和规章制度开展相关工作,坚持有法可依、有章可循的基本工作要求,管理法制化不仅能确保育人工作科学有序开展,而且完善的校纪校规、健全的管理制度、规范的管理氛围,无形中也会引导学生养成遵纪守法的良好品质<sup>[4]</sup>。这就需要高职院校认真做好以下工作:第一,高职院校坚持“以生为本,以学生为中心”的基本原则,研究现有制度是否符合育人需求,对违反“以生为本,以学生为中心”的规章制度,应尽快进行调整、优化和完善。以高职院校自身制定并报批的章程为基本法,持续贯彻实施党委领导下的校长负责制,优化高职院校议事决策体系,建设成熟的高职院校学生管理规定等诸多制度;第二,建立并完善高职院校管理育人工作体系,根据学生管理特征,建设从上到下、内外融合的管理育人工作体系。高职院校各部门也要积极承担责任,开展管理育人相关活动,细化工作分工职责,建设协同管理育人工作模式。

### (三) 提高管理人员综合素养, 实现校企管理相互切换

在管理育人工作中, 管理队伍素质的高低直接影响育人职责的履行, 也关系到管理水平和育人成效<sup>[5]</sup>。因此, 高职院校管理育人必须积极借鉴和参考企业管理人才的理念, 优化内部管理结构, 培育全新的思想意识和精神观念。在现实工作中, 第一, 高职院校管理人员必须重视职业道德建设。持续强化管理群体的职业道德素质培育, 在学校管理育人活动中塑造积极的形象, 重视教育管理方案筹划, 贯彻实施教育管理制度。第二, 高职院校管理育人必须制定清晰的目标。必须关注管理人员的职业素质, 通过不同途径、平台的教育培训, 有效提升管理人员的整体能力, 强化育人效果。第三, 高职院校必须自觉创建科学且合理的管理人员入岗标准。在管理人员入岗之后, 利用岗前教育培训、入岗考核增强管理人员的育人观念, 且提高管理部门的互动和沟通, 提升高职院校管理育人能力。

### (四) 建立多元化育人方式, 打造网络管理育人平台

提供多元化的育人条件, 有助于管理育人工作从多渠道、全方位的角度着手, 并达成管理育人的终极目标。首先要建设功能强大的管理云平台, 这有助于加快育人工作的贯彻和实施, 增强管理效果, 营造全员参加的管理运营方式, 创造和谐稳定的网络管理育人平台。其次, 高职院校也可以通过创建学校的官方学习强国平台、微信公众号、抖音平台和网络邮箱等方式, 通过大数据技术实现管理育人“全面性与精准化”, 提高网络思想政治教育的影响力, 强化意识形态工作的精准度。再次, 高职院校可以利用开展论坛、讲座、沙龙等学术活动引导教育管理的贯彻和实施, 强化学生自我管理观念, 促使学生发展为职业素质过硬的高级人才。另外, 高职院校也

要积极培育学生从配合管理、服从管理、参加管理到最终实现自我管理的观念转变, 加快高职院校管理活动的正常实施。

### 四、结语

在新形势下, 高职院校必须全面了解管理育人工作的精神内涵, 切实加强以立德树人为根本任务的教育观念的宣传普及, 为国家培养思想政治素养过硬、专业技术技能过硬、综合素质高的专业人才<sup>[6]</sup>。在管理育人的过程中也要积极主动的调整和创新管理观念, 利用与校企合作企业沟通和合作的机会, 营造管理育人和谐环境。另外要结合现实问题, 利用建立健全管理体系、总结凝练管理文化等方式, 发挥校园育人平台的价值, 创建效果显著的管理机制, 彰显管理工作的育人成果, 从根源上加快管理育人工作的稳定发展, 完成教育教学改革创新预期目标。

### 参考文献:

- [1] 中华人民共和国中央人民政府. 全国高校思想政治工作会议 12 月 7 日至 8 日在北京召开[EB/OL]. (2016-12-08)[2023-04-15]. [http://www.gov.cn/xinwen/2016-12/08/content\\_5145253.htm?from=singlemessage&isappinstalled=0#1](http://www.gov.cn/xinwen/2016-12/08/content_5145253.htm?from=singlemessage&isappinstalled=0#1).
- [2] 人民论坛网. 立德树人是教育工作的根本任务[EB/OL]. (2022-10-27)[2023-04-15]. <http://www.rmlt.com.cn/2022/1027/658985.shtml>.
- [3] 教育部. 普通高等学校学生管理规定[EB/OL]. (2017-02-16)[2023-04-15]. [http://www.moe.gov.cn/srcsite/A02/s5911/moe\\_621/201702/t20170216\\_296385.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A02/s5911/moe_621/201702/t20170216_296385.html).
- [4] 李惠娥. 新时代高校管理育人的现实困境及实践路径[J]. 扬州大学学报(高教研究版), 2021(4).
- [5] 王杨. 加强高校管理育人面临的挑战与对策[J]. 思想理论教育, 2019(12).
- [6] 李力. 新时代高校立德树人协同策略研究[D]. 长春: 东北师范大学, 2019.