

高职教育管理工作创新研究

曹留成

随着社会经济的不断发展与企业现代化发展的不断深化,社会各领域对高水平技能型人才的需求随之增加,在较大程度上带动了我国高职教育的发展与创新。然而,高职院校在近些年大规模扩张中显现诸多问题,包括师资力量薄弱、教学基础设施建设不足、实践条件落后等,对教育质量造成了严重影响,使教育效果难以达到预期。教育部门针对高等院校教育质量及教改工程,提出要根据分类指导,重视特色化原则,提高教育投入力度,加强教育管理,不断深化学校教育改革工作,优化育人质量和水平。通过质量工程的不断实施,促进高等院校教育质量整体提升,基本生成高等教育结构、规模、质量、效益等协同发展及可持续发展的教育机制。同时,人才培养模式创新也取得一定突破,大学生创新精神与实践能力均有所增强;师资团队综合素养明显提升,人才培养与科技创新之间的结合也愈发密切;高等院校各项管理机制更为完善;高等教育在实现人才强国与科教兴国战略及构建创新型国家、和谐社会中的作用得到充分发挥,已基本顺应国家当前经济社会发展需求。由此可见,我国高等院校教育质量提升具有重要意义。高职院校是我国高等教育的组成部分,其教育质量提升不容忽视。现阶段,教育管理有效性与高职教育质量高低正相关,学校所采取的教育管理模式与方法是否契合自身发展是高职院校应思考的热点问题。

由仲耀黎编写的《高职院校教育教学管理》一书,2010年由中国科学技术大学出版社出版。该书共十七章,主要介绍了高职院校教育教学管理基本原则和方法、高职院校管理组织机构与管理体制、高职院校教学管理、高等职业教育办学特色、高等职业教育专业设置管理、高职院校实践教学管理、高职院校教师教学质量评估、高职院校学生管理、高等职业教育人才培养模式等内容,对高职院校办学实践有一定指导作用。该书以独立设置的综合性高职院校为研究对象,紧扣我国当前高等职业教育发展形势与政策,对高等职业教育管理的各个层面予以系统阐述,既有理论方面的探讨,又有实践方面的尝试,可为从事、研究高职院校教育教学管理工作提供参考借鉴。

一、高职教育管理工作存在的问题

1. 教育管理团队建设亟待完善

高职院校教育管理者相对稀缺,且专业化水平有待提升。高职院校存在部分教职工一人承担多个工

作岗位职责,且工作职责分工较为模糊的现象。部分教职工不仅负责自身教育管理工作任务,还要承担相应的教育任务与行政事务,工作精力和时间被分散,使各项工作均受到影响。另外,高职院校部分教务管理工作业务能力和水平亟待提升。当前,高职院校教育管理团队存在的问题主要有:所采取的管理手段和模式单一陈旧;信息化建设和发展程度不高,教育管理者计算机应用能力与技术水平偏低,难以充分发挥管理系统与信息化办公优势;教育管理团队流动性较高,管理团队缺乏稳定性;高职院校为教育管理者所提供的职业发展规划与薪资待遇难以吸引更多专业人才,新人招录和引进难度相对较大,致使教育管理团队人才稀缺,时有实习生或者其他岗位教师兼任教育管理工作的现象发生,工作效率无法得到有效保证,教育管理工作进度被拖延;部分教育管理者缺乏强烈的服务意识,因为薪资待遇较低、整体工作强度和任务量较大及社会认同感薄弱,致使他们工作态度消极、服务意识淡薄,对教育管理工作带来消极影响。

2. 质量监控与考评体系不完善,教育管理信息化发展缓慢

一方面,质量监控与考评体系建设不完善。现阶段,部分高职院校对质量监控体系的管理力度较为薄弱,无法全方位、全过程地监控各项工作教育质量;对教育工作者及教育管理者的行为规范缺乏严格的管理和监控,所采取的管理模式和手段也较为常规,往往只是针对各学科课堂教学及业务管理工作落实情况等加以管理,质量监控与考核评估浮于形式;现行教育反馈机制运行缓慢,教育监管工作缺乏有效性与整体性。另一方面,教育管理信息化建设和发展缓慢。部分高职院校对教育管理工作信息化建设和建设的重要性缺乏重视,现有服务器和教育管理系统存在设备陈旧与硬件设施落后的问题,校园网络缺乏稳定性且运行速度较慢;信息化建设和发展缺乏政策支撑与足够经费投入,教育管理系统维护和检修工作缺少专业工作人员管理,导致教育管理系统难以获得信息安全保障;相关职能部门工作者信息素质有待提升,对教育管理成效带来反向影响。

二、高职教育管理工作创新路径

1. 强化教育管理团队建设

高职院校要重视塑造稳定且优秀的教育管理团队。在高职教育管理中,管理人员具有重要作用,其

在为教学工作提供服务的同时,又在指导教育工作,是实施者也是组织者。所以,教育秩序的正常运行要依赖教育管理者维持,而教育秩序对教育质量提升具有促进作用。这就要求高职院校要有效管理教育管理者,强化教育管理团队建设。一是调动教育管理者工作积极性。在高职教育管理中,管理者的工作兴趣和热情与其工作积极性正相关,对教育管理效率具有直接影响。学校要重视教育管理者的工作兴趣与热情,充分激发其工作积极性与创造性。对此,高职院校可借助精神激励与物质奖励激发教育管理者兴趣,或者对其进行竞争激励。学校要善于以赏识的眼光激励教育管理者,在肯定其工作的同时,满足其开展各项工作事务的基本需求,重视教育管理者个性化发展,进而调动其工作热情,推动其业务水平不断提升。二是调动教育管理者积极情绪。从积极心理学角度而言,强化个体积极情绪发挥,可以规避其生成心理问题与心理疾病,还可扩建其认知领域,推动其逆境能力与抗压能力的不断提升,使其在逆境中具有更高的工作成效。但部分高职教师与教育管理者因校园环境限制,约束了其积极情绪的充分发挥,使其在工作中产生消极情绪,工作效率降低,弱化了服务学校与学生的意识,对学校产生抱怨情绪,从而导致高职院校师资队伍稳定性较低。对此,学校管理层要重视发掘教师与教育管理者积极情绪,适当提升福利待遇,促使高职教育管理团队更具稳定性。三是提高对教育管理者的人文关怀力度。高职教育管理团队缺乏稳定性的主要原因之一是该岗位缺乏吸引力,薪资待遇和地位较低,职位上升空间较为狭窄,学校对教育管理者的人文关怀有所不足。因此,高职院校可提高对教育管理者的人文关怀力度,完善教育管理者成长发展机制,明确教育管理者在学校教育管理工作中的主体地位,保障其各方面的权益。同时,健全薪酬管理机制,科学化、规范化分配教育管理者薪资,为教育管理工作的顺利开展提供保障。

2. 完善教育质量监控机制与考核评价体系

一方面,完善教育质量监控机制。教育质量是教育事业发展的核心所在,教育质量提升要依靠各教育环节的有效衔接。高职院校各教育环节均是相互联系、相互约束、相互促进的,对教育质量具有直接影响,故要注重对各教育环节的有效监控。学校要不断完善教育管理监控机制,健全教育质量和效率监控组织架构,落实教育质量全方位管理,构建多方参与、齐抓共管的高职教育质量监控组织体系与信息反馈机制,包括由院长与分管副院长、各系部主任、教务处长组成的教育管理领导系统,由教务处、各系部教务部

门、学生处与实训中心构成的教育管理职能系统,由专职教育督导与各系部的二级兼职督导构成的指导及监督系统,生成由高职院校领导层、教务处与相应职能部门等多方力量构成的监控教育质量主体网络,生成多方参与、齐抓共管的教育管理新格局,落实高职院校教育质量监控督导全员性,加强教育检查功能发挥,切实提升高职教育质量。另一方面,高职院校要构建完善的教育质量考核评价体系。高职院校要在各部门与教育工作者的年度考核评价中纳入教育监督与改进效果的最终结果等考核指标,让教育工作者职称晋升、绩效奖励、福利补贴真正和考核结果充分联系起来,部门各项工作经费预算、人事安排等工作亦要根据有关考核结果为导向进行。对于教育质量考核评价结果相对较高的专业与课程,要给予该专业建设及课程建设经费补贴,使其能够优先申请院校精品课程评选。

3. 强化教育管理信息化发展和建设

首先,高职院校要构建教育管理系统,针对内部各部门工作信息实施数字化处理。信息管理中心相关工作人员全面负责教育管理系统的开发、更新、优化、运行维护及故障排除等工作。学校要为开发、建设教育管理信息化平台提供足够的经费预算,采购先进的服务器与教育管理系统,确保相关从业者的福利待遇。其次,高职院校要针对教育管理信息化发展制定合理、科学的管理制度。学校要定期组织相关部门工作者积极参加教育管理系统操作培训活动,在校园中广泛宣传教育管理信息化发展与建设的必要性,并组织学校基层管理者与社团在学生中实施信息化建设和发展主题活动,使信息化办公优势在学校各部门获得普及。同时,信息管理中心相关工作者要编撰教育管理系统应用手册,并在各个院系和部门之间构建统一化的数据指标体系,组织相关工作者定期检查学校服务器的具体运行状况,及时发现和排除各种潜在安全隐患。最后,高职院校所开发和建设的教育管理信息化平台应对外开放,落实各项教育共同体及业务办理的公开化和透明化,充分接受社会各领域的监督。另外,信息化平台相关管理者要及时更新学校各项工作的管理动态信息,设置快捷与便利的信息通道,以便学生与家长及时掌握学校的各项管理信息。

[本文系2018年度河南省软科学研究项目“创新创业人才成长规律与路径研究”(182400410608)与驻马店职业技术学院2021年校级教学改革项目“多模态数据驱动下的高职教学改革实践与支持机制研究”(2021ZDJG01)成果]

(作者单位:驻马店职业技术学院)