

新时代高职院校管理育人的实践价值

□ 李 凌

摘 要:新时代高职院校牢固树立管理育人理念、创新工作理路,管理育人工作呈现出人文化、专业化、多元化的特点。在党和教育部门的高度重视下,高职院校构筑起比较系统完整的管理框架和治理机制。新时代高职院校的管理育人工作要持续发力,更加注重内涵建设,强化管理能力,不断建立健全具有生命力的育人体系。

关键词:高职院校;管理育人;实践

作者简介:李 凌,遵义职业技术学院党委书记,主要从事高校管理和思想政治教育研究。(贵州 遵义 563000)

中图分类号:G647

文献标识码:A

文章编号:1007-5968(2019)12-0013-02

2017年,中共教育部党组印发《高校思想政治工作质量提升工程实施纲要》,文件提出加强高职院校学生思想政治教育要着眼管理育人功能发挥和能力提升,建立健全规范合理、系统科学的管理育人机制。高职院校要牢固树立管理育人理念,以学生为主体,强化管理人员工作能力,打造高素质师资队伍,强化思想引领和价值引导,完善服务体系,创新工作思路和方式方法,全面建设管理育人工作机制。

一、新时代高职院校管理育人工作特点

管理育人是“十大”育人体系中的重要内容,主要是指高校把规范管理的严格要求和润物细无声的教育方式结合起来,加强教学规章制度建设、群体公约体系建设、干部队伍和教师管理考核以及各类管理人员能力建设,全面推进依法治教,强化科学管理对学生思想政治教育的保障功能,创造治理有方、管理到位、风清气正的育人环境。^[1]达到树立学生自我管理意识、强化学生自我管理能力的目的。

首先,新时代高职院校管理育人以人为本。新时代高职院校的管理,是以人为本的管理。管理的一切过程都紧紧围绕服务于人、服务于培养人、服务于人的成长。新时代高职院校管理育人是一个复杂多元的组织体系。整个体系中除了人这一核心要素以外,还有交错联通的中间媒介,这些媒介将管理的中心要旨进行横向和纵向的传递,帮助管理者实现管理目的。而管理信息传播的过程,会形成学校特有的校园文化和潜在环境,这个过程也同样对人生重要影响。

其次,新时代高职院校管理育人更加专业。新的时代背景下,管理工作已经从集体化趋向于个性

化、固态化趋向于动态化、重视胜任力趋向于重视创造力,管理媒介也紧随时代步伐,从传统的单一媒介转向多维度、多元化媒介,这就使得管理工作渗入到更深的层次。快速发展的时代背景在拓宽管理维度的同时,也带来管理育人的巨大变革,意味着高校管理者对管理育人这一工作需要重新慎思,管理体系也面临着大跨度的革新和迭代。因而需要更为专业的管理团队、管理思维和管理模式,服务于新时代下高职院校的管理育人。

再次,新时代高职院校管理育人趋于多元化。新时代高职院校管理育人的多元化体现在管理对象多元化和管理模式多元化两个方面。管理对象更具个性化特征,个体差异大,管理育人需要服务于个体多元化。个体多元化趋势和管理媒介多元化趋势必然引导管理模式的多元化变革,只有提高管理模式的灵活性和全面性,才能更好地适应于新时代高职院校的管理育人。在高职院校的管理育人工作中,多元化的管理可以提升管理对象的包容性与公平感,激发工作人员的内生动力与行为,激发学生的创造性和自我管理意识。对于学校来说,多元化的管理模式有助于不断优化资源配置,实现可持续、高质量发展目标,也有助于提升学校的组织效率和创新能力,更长远地服务于育人这一核心目标。

二、新时代高职院校管理育人工作内容

2017年,中共中央、国务院办公厅印发《关于深化教育体制机制改革的意见》,指出要坚持放管服相结合,并相继制定出台相关政策措施,推动高校管理育人的改革。新时代的高职院校管理育人应更重视多元体系的制度建设,以搭建管理桥梁,为管理工作

的开展奠定基础;更重视全面的业务管理,以搭建管理载体,对管理工作进行全面把控;更重视深入细节的服务管理,以营造管理氛围,为管理工作有效性和持续性提供摇篮;更重视与时俱进的人员管理,以塑造管理者队伍,为管理工作的实施输送血液。

第一,制度建设是发挥管理育人效用的桥梁,也是管理育人可持续进程的保证。完善和优化高职院校校各级各类管理制度以及管理制度的多元化、可视化和可量化是管理育人工作的一项重要内容。2011年,教育部印发《高等学校章程制定暂行办法》,指出“章程是高等学校依法自主办学、实施管理和履行公共职能的基本准则。高等学校应当以章程为依据,制定内部管理制度及规范性文件、实施办学和管理活动、开展社会合作。”以章程为中心展开的制度建设,是高职院校依法治校的核心基础,是学校管理工作运转的必要条件,更是育人工作的必要前提。

第二,业务水平的管理和提升是管理育人的有效载体,也是管理育人春风化雨、融入校园生活的具体体现。新时代高职院校业务管理应该包含课上、课下和课外三个维度。课上业务管理育人工作指的是管理者对课堂、教材以及教法的有效管理;课下业务管理育人工作是指管理者对实习实训的有效管理;课外业务管理育人工作则包含管理者对学生思想健康、身体健康和心理健康的健康管理。新时代,高职院校管理者要对管理对象做到全面、深入的管理,从而影响和引导管理对象在德智体美劳各个维度的健康成长。

第三,服务管理是管理育人工作有效开展的保障,是孕育管理育人氛围的摇篮。新时代高职院校管理育人工作是以人为本的管理工作,要突出被管理者的本位定位,做好服务工作,倾听服务对象的多维度诉求,同时发挥制度的公约化效应。服务管理是新时代高职院校管理工作的革新需求,要进一步加深对服务的内涵解读和拓宽对服务的横向认识,结合管理工作的实际,推动服务工作创新,将管理工作的本质推向服务于人、服务于培养人的思维路径上来。

第四,对管理者的管理是管理育人工作实施队伍的建设,是管理育人工作的活力源头。管理者的管理能力对新时代高职院校顺应时代发展以及开拓创新起着重要的决定性作用,管理者综合素质的提升是学校内部管理科学化发展的核心导引。从高职院校管理者的角色定位出发,管理者需要具备较高的思想站位、过硬的管理素质、较强的管理能力和对细节的把控能力,实现与岗位相匹配的综合素养,推

动高职院校的管理向先进的、适应时代要求的方向发展,形成高效的、高水平的管理者队伍结构。“坚持教育管理队伍的专业化,从侧重专兼结合到强调专业发展,培养中国特色社会主义大学的管理人才,把思想政治教育管理队伍作为国家和高校的重要人才储备。”^[2](P471)]管理育人的使命是服务于育人,高职院校内部管理者和各个机构组织应当形成共同认识,合力营造自我管理的良好氛围,加强对文化素养的培养和传递,帮助被管理者塑造自我管理意识,锻炼自我管理能力。

三、新时代高职院校管理育人内涵建设

中共中央国务院《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》明确指出把“坚持教育与管理相结合”作为加强和改进大学生思想政治教育的基本原则之一。新时代高职院校应根据学校发展实际有效展现和发挥管理育人工作的作用,加强对被管理者的思想政治教育,辨清管理育人工作的本质和内涵,革新和完善管理育人思路和体系,把思想政治教育贯穿始终,并将其可持续性和可创新性作为长期的工作机制。厘清管理育人工作的管理者、被管理者、管理媒介和管理目标的关系,使各个板块有机结合,是认识管理育人内涵的有效途径。

新时代高职院校的管理育人工作要坚持外在管理与自我管理相结合,要坚持目标管理和过程管理相结合。^[3]学校要重视校园环境的打造,基础设施设备的与时俱进,为管理者和被管理者提供良好的成长氛围。重视制度建设,促进内外部相关组织的粘连性,为管理育人信息有效传递提供可参考和量化的标准。要做好服务工作,服务于育人、服务于立德树人。通过外在管理的有效实施,提升和培养管理者和被管理者的内在认知和内在成长。将立德树人作为核心目标,在工作过程中进行目标分化,将育人目标融入管理育人的整个过程,使之成为目标达成的有效途径。

参考文献:

- [1] 任媛媛,张昶,王少宾,许香穗.新形势下高校管理育人内涵探析[J].教育理论研究,2018,(32).
- [2] 冯刚.改革开放以来高校思想政治教育发展史[M].北京:人民出版社,2018.
- [3] 张正.高职院校管理育人的内涵厘定及体系构建[J].常州信息职业技术学院学报,2014,(5).

责任编辑 罗佳