

高职院校管理转型背景、问题与基本策略

陈联记, 王升

(石家庄职业技术学院, 河北 石家庄 050032)

摘要: 社会发展新常态、高职院校发展新阶段以及高职院校的高质量发展是高职院校管理转型的基本背景。当前, 高职院校管理存在的主要问题包括管理缺乏研究性思维, 缺乏开放调整的自觉, 缺乏从传统走向现代的有效机制等, 导致管理水平提升动力不足。以问题为导向提升高职院校管理针对性, 需要以先进的理念引领管理转型, 以发展目标促动管理转型, 以主体性培养推动管理转型, 以引进社会力量助力管理转型, 以国际化促进管理转型, 进而推动高职院校实现高质量发展。

关键词: 高职院校; 管理; 转型

中图分类号: G710 **文献标识码:** A **文章编号:** 1004-9290(2020)0025-0088-05

当今时代社会转型为高职院校带来了机遇与挑战, 高职院校要对社会转型做出积极回应。一流的管理是创建一流高职院校的前提, 高职院校的创新发展必须以促进管理转型为保证。以问题为导向, 才能提出更具针对性的高职院校管理转型策略。

一、高职院校管理转型的背景

(一) 社会发展新常态对高职院校管理转型的外在要求

我国正处于一个新的时代, 在各个领域呈现出新常态, 迎来了一个重要战略机遇期。政治经济社会领域的新常态对高职院校提出了明确要求。为此, 高职院校必须在终身教育理念下进行主动变革, 以院校管理转型适应社会转型的需求。高职院校要根据政治新常态的要求, 不断增强办学的“人民性”; 根据经济发展新常态的要求,

焕发办学新活力; 根据教育发展新常态的要求, 进一步把握教育规律, 提高高职教育的科学性与合理性。高职院校办学的起点、过程以及结果都离不开管理, 管理为高职院校运行与发展提供了制度等多方面保障。为顺应政治、经济以及教育的新常态, 高职教育必须抓好管理转型工作。

(二) 高职教育发展的新阶段对管理转型的内在要求

经过几十年的发展, 我国高职教育取得了举世瞩目的成就, 进入到形成中国模式的阶段。近年来, 推动高职院校发展的标志性政策相继出台, 我国高职院校进入了新的发展阶段。这样一个新阶段必然会对高职院校工作提出新的发展要求, 赋予新的发展使命。高职院校的管理只有与时俱进才能有效促进学校各项工作的发展。为此, 高职院校必须以促进管理转型为突破口来落实发展目标。

收稿日期: 2019-10-11

作者简介: 陈联记(1964—), 男, 研究生, 党委书记, 主要研究方向为职业教育、社区教育; 王升(1966—), 男, 院长, 二级教授, 教育学博士(后), 主要研究方向为课程与教学论、高等职业教育。

(三) 高职院校质量发展对转型的自身要求

我国职业教育经过长期发展,质量不断提高,但与培养“大国工匠”的要求还有一定差距。职教20条把质量作为构建职业教育体系的基本前提,作为职业教育不断追求的目标以及各项工作的落脚点。^[1]从某种意义上说,高职院校的育人质量首先取决于管理质量。就当前而言,管理质量的提升主要通过转型来实现。提高育人质量,完善质量保障体系是管理转型的根本目标和基本标志。高职院校的管理者要形成强烈的质量意识,要在现代高职教育理念的指导下制定质量标准,形成完善的质量保证体系,推动管理转型。

二、高职院校管理存在的问题

(一) 缺乏研究性思维

职业院校管理中有相当一部分问题是由于缺乏理论研究思维造成的。“与瞬息万变的外部环境相比,国内诸多职业院校的教育管理理念相对滞后。”^[2]主要依靠经验,而不善于运用理论和创造理论来管理。理论研究思维的不足造成管理理性不足,使决策缺乏科学依据,缺乏科学性,人力资源与物力资源配备难以实现创造价值的最优化。缺乏理论研究思维,管理也会缺乏创造性和超前性。管理的创造性是建立在对高职院校理论研究的基础上的。理论研究思维的缺乏,使管理很难形成有说服力的统一意志。高职院校教职员工作是有专业知识的高素质人才,高压政策、经验管理难以使教职员工作信服,只有系统的管理理论研究才能使管理更具民主性、现代性和艺术性,才能使教职员工作凝心聚力。

问题思维的缺乏,使高职院校管理缺乏针对性。高职院校需要具备问题思维,需要通过有效管理来解决问题并在问题解决中逐步推进学校发展。缺乏问题思维,就会使管理浮于表面,隔靴搔痒,管理主体也会缺乏担当精神。有了问题就回避,面对矛盾绕着走就是缺乏问题研究思维的表现。缺乏问题研究思维也会降低管理有效性。问题的堆砌积压会形成高职院校发展中的顽疾或管理中的死结,从而严重影响发展。以问题为导向进行管理,学校的短板会尽快得以补齐,管理措施也会相应跟进,从而更符合实际需要。

(二) 缺乏开放调整的自觉性

高职院校需要跨界合作办出特色以培养技术技能型人才。开放式办学的意识在许多高职院校已经存在,但问题是如何根据社会用人市场的需求,自觉调整开放办学的行为。管理缺乏开放调整的自觉是问题的关键。这就致使高职院校不能自觉通过持续有效的组织使先进的教育教学理念渗透到每一位教师。先进的教育教学理念归根结底要通过教师的教学行为践行,倘若只是停留在学校少数领导的头脑中,那么以此为指导的教育教学改革就难以在全校取得成效。

管理缺乏开放调整的自觉还导致高职院校不能自觉把先进的教育教学理念转换成学校的管理制度。有些高职院校只是喊口号,没有把理念转换为实际行动,即便有行动也是昙花一现,难以持久。其主要原因是制定制度的自觉性不强,没能将理念转换成制度,没能形成长期有效的机制。

管理缺乏开放调整的自觉也致使高职院校不能自觉运用先进的标准进行教育教学的监督评估。高职院校因缺乏管理标准意识而没能制定或引入先进的教育教学管理标准,又因管理标准缺乏而不能完成对教育教学管理的科学评估,进而严重影响了高职院校的特色发展。

(三) 缺乏从传统走向现代的有效机制

高职院校发展在客观上要求管理方式不断从传统走向现代。管理方式包括管理方法、管理策略、管理艺术以及管理技术等几个方面,是高职院校管理重要的构成要素,任何一个方面的短板都会影响管理的效果。高职院校要实现发展,就必须积极推进管理方式实现从传统向现代的同步转换。

高职院校管理方式转型是从传统管理、落后管理,转向现代管理、先进管理,其关键是转型机制的建立。长期以来,高职院校不重视对机制进行探索,致使管理长期处于低层次运行状态。这种机制不是简单的链状结构,而是一种非线性的交织运行的机理。具体说,它包括管理的现代理念的转换机制、主体的主体性形成与发挥机制、国际化推进机制等。

归结起来,当前高职院校管理中存在的问题主要有以下几个成因:一是发展目标定位有问题,

存在发展目标不明确或不准确的情况;二是发展理念不够科学,教育主体抓不准,终身教育融不进,办学思路不开放;三是部分干部与教师缺乏干事创业的积极性、主动性与创造性,院校发展动力不足;四是开放办学不足,不善于引进社会力量进行合作教育,或者在国际合作教育方面对外开放力度不够。

(四)提升管理水平的动力不足

维持型管理注定使管理处于低水平状态,难以推动学校发展。因此,高职院校应当形成创新型管理以不断提高管理水平。创新型管理的形成首当其冲需要增强管理水平的提升动力。一些高职院校管理水平平庸,管理作风漂浮,缺乏务实创新的精神和提升管理水平的必要动力,缺乏工作激情,满足现状等。在诸多问题中,干部队伍管理水平提升动力不足的问题较为严重,不少高职院校在选人用人上缺乏民主性与合理性,没有形成能者上、庸者下的有效机制。干部队伍是学校发展的重要保证,高职院校干部队伍动力不足,就会缺乏干事创业的斗志。作为教学工作重要的管理主体,教师队伍也存在教育教学管理动力不足的问题,重视教学却忽视教学管理、教学组织与教学秩序混乱等都会严重影响教学质量。

三、推进高职院校管理转型的基本策略

(一)以发展目标促动管理转型

高职院校管理转型是为了更好地促进学校发展,因此,在管理的过程中应当更多地根据学校发展目标来促进转型。高职院校发展目标能够促进管理转型。首先,它具有导向性。高职院校发展目标是学校全体人员努力追求的办学状态,是工作的旗帜,具有鲜明的导向作用。其次,具有激励性。高职院校发展目标在制定的过程中,充分汇聚了师生员工的美好愿景,反映了大家发展的理想,彰显了追求事业的企盼。最后,具有标准性。标准相对而言有宏观、中观、微观之分,国家标准有层次不同,高职院校标准也有大小之别。目标是学校管理中的一种宏观标准,它具有规范、指示与约束功能,既是人们努力的方向,也是大家遵循的范式。

通过强化目标管理,促动高职院校管理转型。高职院校的目标一旦确立,就应当通过宣传等策略,转换成人们的内在认知与外在的自觉行

为。把发展目标变成现实,需要学校各职能部门根据学校的整体目标制定自己的具体目标。然而,“在高职的院校管理中,对自身管理目标安排针对性出现搞变通,甚至出现人们应对目标检查采取拼凑应景或抱怨。”^[9]这种工作状态会对学校发展形成巨大的隐性伤害。因而,在学校管理过程中,各层级人员均应围绕学校发展目标改进自己的工作。

(二)以先进理念引领管理转型

先进的办学理念应当是符合高职办学规律与特点的,包括时间维度理念、空间维度理念、主体维度理念和治理维度理念,与之相对应的是终身教育理念、开放教育理念、以人为本理念和高度参与理念。

终身教育理念对学校管理转型具有深刻的影响。职业教育是终身行为,而不仅仅存在于一个时期和阶段。与之相应,终身教育理念改变了教育教学管理的方法。从人才培养方案的设计到课堂的教育教学行为,都更加注重加强方法的指导与习惯的养成。在教育评价过程中,也需加大对相关内容的考核评价力度。

开放教育理念是给高职教育的空间交代。高职院校办学重心及着眼点急需从内向外转移,满足多元利益相关者的需求成为当前高职院校面临的重要使命。^[10]只有站在高职院校与社会紧密结合及跨界合作的角度来把握问题,才能真正办好高职教育。开放教育理念改变了人们的封闭思维,有助于管理者以开放的视野把握高职教育及其管理。它促使管理者转变传统的管理方法,制定校企合作等跨界合作教育制度,增强管理者跨界合作服务的意识,有利于管理者搭建开放办学的平台,对传统的高职教育评价也有极大的促进作用。

以人为本理念是学校发展的根本原则。以人为本的高职教育管理思想是当前我国高职教育管理中的一个短板,过分强调技术的获得,轻视教育管理中人文精神的养成。^[11]人是一切教育的着眼点,也是落脚点。高职院校要把一切为了学生的全面发展作为学校发展的根本目的。以人为本的教育理念有利于调动管理人员的积极性,推进民主型管理;有助于改进管理者的思维方式,推进服务型管理;有利于提高人们的幸福感,增强主人翁意识。

高度参与理念是学校治理的行为导向。从学校治理的角度把握,高职院校应当提倡全员参与、全过程参与。也只有这样,学校才能真正落实精细化管理、服务型管理,从而实现管理转型,实现教育的现代化。高度参与的理念对高职管理转型的促进作用表现在三个方面:一是有利于形成从管理起点到终点的循环管理环,促进PDCA理论的实施;二是有助于形成齐抓共管的局面,促使高职院校打破教育管理工作“大一统”的传统模式,重视学生在思想、工作、学习和生活等方面的内在需求,提高学生自我管理、自我服务、自我教育的能力^[6];三是推动工作上查漏补缺,避免管理环节上的漏洞。

(三)以主体性培养推动管理转型

高职院校要实现又好又快的发展就要培养、发展与发挥人的主体性,把人的自主性、能动性、创造性以及社会性充分发挥出来。

发挥人的主体性有利于促进管理转型。管理必然是人的管理,而主体性是人的一种最佳状态。现在所提倡的大数据管理、创造型管理、精细化管理、服务型管理等,其执行主体都是作为主体的人。管理转型不仅是方法、手段的转型,更重要的是管理者主体性的良好发挥以及管理观念的转变,是管理者主体状态的进一步优化。同时,高职院校管理转型的最优化,不仅需要个体主体性的发挥,更需要管理团队,即复数主体性的发挥。团队中正能量的积聚、团队精神的表现对于管理转型至关重要。这里需要关注个体主体性与团队主体性的关系问题。团队主体性是个体主体性发挥的结果,但不能说个体主体性发挥好了,团队的主体性就一定能得到最好的表现。

多措并举培养管理者的主体性以促进管理转型。人的主体性的培养对促进管理转型具有十分重要的意义。然而,管理者的主体性不是自然形成的,而是需要采取行之有效的措施逐渐培养。一是在学校中形成干事创业的良好氛围,积聚正能量。教职员心情愉快,自然就会主动地投入工作。良好校风的形成对于促进学校良性发展发挥着重要的作用。因此,建设良好的校园文化形成正能量状态是培养人的主体性的重要策略。二是科学配置人力资源,建设一支强大的管理队伍。通过民主推举竞聘上岗的举措,选贤任能,把

主体性强、敢于担当、善于创新的人员安排到管理部门,形成科学合理的管理平台,使管理机构不断完善。三是进行理想信念教育,增强自信。远大的理想、坚定的意志是人的主体性的政治思想品德特征。四是培养团队精神。随着高职院校管理模式的转型,高职院校管理人员要越来越重视团队合作的重要性,要善于凝练形成集体攻关的管理转型项目,建立共同目标,在共同完成任务的过程中,不断促进团队精神的培养,进而提高团队效能,提高工作效率。

(四)以引进社会力量助力管理转型

高职院校管理转型要通过内部力量、行政及各类社会机构的力量共同实现。高职院校内部的力量是实现管理转型的核心力量,来自行政以及各类社会机构的力量是实现管理转型的巨大助推力。

高职院校有必要引进社会力量助力管理转型。引进社会力量助力管理转型首先是社会发展的客观需要。作为一个社会区域内重要的教育机构,高职的发展能更好地发挥其在文化传承、技术教育、科研创新、国际合作与交流等诸多社会教育方面的作用。同时,这也是高职院校开放办学的现实需要。高职院校只有不断实施开放办学才能形成职业院校特色,培养出应用型的技术技能人才。另外,为了推进高职院校发展,实施高职院校的管、办、评分离意义重大。政府是学校的主管部门,学校是办学的主体力量,引进社会机构进行办学评价有利于高职院校科学合理的发展。

政策的要求与支持是管理转型的重要力量,高职院校要紧密依靠行政力量推动转型。高职院校应深入研究国家以及地方各类政策,强化服务地方发展的责任意识和主体意识,及时研究、把握地方政府所关注的难点、热点问题,以学校、政府互动为切入点,加强与政府职能部门的沟通,了解和确定服务工作的方向、重点和目标,并积极为政府和职业教育管理与发展建言献策,以期寻求政府职能部门在政策、项目、资金等方面的指导与支持^[7],最终不断促进和带动高职院校的管理转型。行政力量之外,社会有关专家以及第三方机构也是促进高职院校管理转型的重要社会力量,高职院校要善于借助这些力量助力管理转型。其一,

邀请国内外专家来校进行指导,同时主动参与国内有关权威机构的教育科学研究。在当前国家提倡协同发展的背景下,高职院校应积极主动地参与国内权威的教育科研机构的项目研究,通过研究实践不断提升认知。如近几年,石家庄职业技术学院参与了北京师范大学、中国教育科学研究院有关项目的研究,受益良多,客观上有力地促进了学校管理转型。其二,邀请第三方机构进行评估。第三方评估是一种评估趋势。优秀的第三方机构不仅视野开阔,经验丰富,而且拥有较高的政策水准和理论水平。借助优秀的第三方机构对学校进行评估指导,必然会对学校管理转型形成重要的促进作用。石家庄职业技术学院是河北省首家引进第三方机构进行自我评价诊断的高职院校,截至2018年底,第三方机构已先后七次来校开展评价诊断工作,通过一系列行之有效的活动,有力地推动了工作质量提升和管理转型。

(五)以高职国际化促进管理转型

国际化对高职院校发展具有十分重要的意义,它有助于开阔眼界与提升自信,有助于积极推广具有中国特色的高职教育模式,有助于学习借鉴先进的理念标准和方法,更是追赶教育发达国家,实现我国教育发展升级的有效途径。^[8]

推进高职国际化有利于开阔眼界与提升自信。中国自信随着国家综合国力的不断提高,已经在许多方面得以体现。高职教育的眼界来自理论研究、比较研究以及自身研究,可以说这是高职教育研究的三重视域。它开阔了高职教育的视野,也提升了高职教育的自信。我国的高职教育有自己的优势,一直处于发展的快车道,在吸收了国际高等职业教育经验的基础上,逐渐形成了一种复合型模式——中国特色的社会主义高职教育模式。这是兼容并包的结果,也是我国高职教育模式的创新与发展。

推进高职国际化有利于推广中国高职教育模式。一种成熟与稳定的做法上升到模式基于先进性、科学性和可复制性三个基本要素。近年来,中国在广泛学习和借鉴国外高职教育经验的基础上进行了教育模式与做法的创新,比如,产学研合作教育模式、混合所有制办学模式等,这些模式都具有一定的先进性。中国的高等职业教育要形成国

际职业教育的一种模式,需要在全球职业教育发展中做出贡献,形成广泛影响。中国高职教育的综合模式兼顾了许多特点,在不同地区得到了实践检验,是一种科学而富有成效的、具有较强可复制性、可以被普及推广的模式。高职教育国际化的推进,有利于中国高职教育模式的全球推广。

推进高职国际化有利于促进实现一流管理。高职教育要实现国际化,就需要在内部管理方面首先实现国际化。一流的管理必须具有国际性和现代性。管理的国际化就是要按照国际管理理念与标准提升管理水平,这是推进管理现代化的重要途径,也是实现一流管理的必由之路。推动实现管理的国际化转型需要从以下三个方面来着手:一是运用管理的国际标准,尤其是社会机构及企业管理方面国际上普遍认可的管理标准进行管理改革和运行;二是运用国际公认的管理方法;三是在评价方面使用一流的手段,运用开放的、自评与他评结合、过程评价与结果评价结合的方法,辅助以最先进的信息收集与处理手段,对高职院校的管理进行诊断与评价,进而不断改进学校管理。

参考文献:

- [1]王升.《国家职业教育改革实施方案》的意义、特点与落实措施[J].石家庄职业技术学院学报,2019(3):6.
- [2]钟代军.新媒体环境下职业院校教育管理工作创新研究[J].教育与职业,2018(15):41.
- [3]张耀平.论高职院校管理水平提升行动的价值与持续[J].现代职业教育,2018(15):48.
- [4]王亚南.高职教育院校研究规范发展的实践困境及未来路向[J].中国职业技术教育,2019(1):83.
- [5]范维,宋俊骥.制度主义视角下高职院校管理的困厄及其出路[J].教育理论与实践,2016(33):21.
- [6]戴彩云.关于社会工作融入高职院校教育管理工作的思考[J].教育与职业,2019(2):51.
- [7]杜保德,李凌,王力红.“五位一体”:高职教育科学发展机理研究——基于职教转型视角的实践创新[J].高等农业教育,2014(5):8.
- [8]买琳燕.高职院校国际化战略管理模式构建与实施[J].现代教育管理,2017(3):101.