

我国高等职业教育管理体制创新的路径研究

梁雨晴

成都艺术职业大学 四川 成都 610000

摘要:我国经济社会不断发展,产业结构经历了质的改变,在当前社会中高职院校在学生的人才培养、高新技术创造作用、推动产业转型所发挥的功能越来越大,但现有高职教育的体制机制还是存在着较多的问题,如高职教育教学内容陈旧、机制陈旧、教育资源分配不平等,本文在立足于高职教育的现状基础上,阐述了当前高职教育管理体制创新的需要,分析了其现存的问题,并提出了当前高职院校的管理体制的创新路径,以便为提升我国高职教育的质量及其效率奠定理论基础和参考依据。在当前社会的教育体制改革下,能够促使高职教育更好地适应经济和社会发展的需要,全面提升我国高职教育的水平,有助于顺应发展需要而培养出更为符合社会发展的技术人才。

关键词:高等职业教育;管理体制;创新路径

引言

高等职业教育作为我国高等教育的重要部分,它的发展担负着我国为社会提供高素质的技术技能人才的重要责任,而随着我国经济发展方式转型以及产业结构调整,高职院校教育的改革、创新也就愈发重要。我国高职教育管理的体制中出现诸多问题,比如管理模式较单一、资源配置较不合理、校企合作较少,人才整体素质较低等问题,通过创新高职教育教学管理制度体系,加强教育教学质量和社会对教育需求的对接尤为重要。

1 高职教育管理体制创新的必要性

1.1 适应经济社会发展需求

我国经济结构经历剧烈转型和社会发展节奏加快,产业结构向技术更高、附加值更高领域转变,社会对高素质技术技能人才需求也更加迫切。以往高职教育教学管理模式中的刚性教改、科层化的行政管理难以适应飞速变化的社会和产业需求,尤其是在人工智能、机器人、绿色能源等新技术和产业领域更需要大量的创新型、实践性强的人才。基于传统的培养体制和管理体制没有及时对接行业需求,导致高职院校培养的人才与社会产业需求不符。积极适应新经济下的高职教育管理体制建设,积极改变、更新教育教学方法培养符合社会需求的人才,满足新时代经济发展需求中的技能型人才的要求^[1]。

1.2 提升教育质量和办学效益

高职教育的质量与办学效益是对高职学校办学发展的重要评判指标。传统高职教育管理模式过于强调学校教育过程中的行政化统一管理,缺乏灵活性与

探索性的决策,在很大程度上出现了教育资源配置的不均衡、管理效率的低下以及育人水平不高,致使办学效益不高,教学质量不高等问题。例如,有的高职院校存在着管理上过于注重行政决策的问题,高职教育资源的配置未能顺应行业的需求而根据学生的现实需求及时做出合理的改变与优化。这样一来,高职院的办学效益与办学质量就无法得到真正的提升,还直接制约了大学生的实际就业能力和综合素质以及社会的适应能力。可以说,创新教育管理、完善教育资源灵活配置、转变学校办学管理模式、提升高职教育质量与办学效益,其意义不仅在于提升高职教育中的学生素质与技术水平,更在于顺应行业需要、为社会输送更多需要的高技能应用型人才。

1.3 促进校企深度融合

由于工业与教育相互合作,因此校企合作是促进高职教育发展的方向之一。而传统的高职教育管理体制不利于院校与企业的深入合作,合作的深度与广度不够,使得学生学习的知识难以满足企业对人才的迫切需求。学校与企业简单的合作不能够实现教学内容与生产技术的协调,不能实现校企之间的协同创新以及人才培养。

2 高职教育管理体制的现状与问题分析

2.1 管理体制的传统性与滞后性

我国目前大多数高职教育由于管理体制依旧存在一定的传统制管理色彩,都受到行政命令以及层层请示办事方式的影响,没有自主决策力、应变力,无法让学校在根据学校办学定位、行业变化进行应对,使得教育管理效果低,教学体系建设以及课程体系建设没有建立动态更新机制,造成整体不适应技术变化与产业变化;有些高职校依旧是以传统的技术教学为主体,不对新兴

作者简介:梁雨晴,女,四川省成都市,硕士研究生,讲师,研究方向:职业教育。

技术兴起时代岗位变动进行的课程改革以及教学方法改革,会导致院校因体制无法做到有效解决,因此难以推动高职教育的改革升级,并且也很难满足新兴行业所需复合型人才、高层次人才,造成人才的供需失调情况^[2]。

2.2 校企合作不充分

虽然“产教融合”“校企合作”的观念在文件和政策中多次被提及,但是在现实中很多高职院校与企业在合作中更多地处于框架性、阶段性、短期的协商或实施状态,双方的合作缺乏机制、制度和常态,难以深化、细化。在具体人才培养工作中企业对人才培养的参与度不高,在人才培养和课程、教学、实训等过程中难以体现出话语权。而学校缺乏对产业的研究能力,在人才培养和企业合作过程中对企业的实际生产状况和产业技术发展变化不能及时捕捉,因而培养的毕业生难以摆脱“理论足、技能差”、“技能折旧快”的窘境。缺少有效的协同育人机制,教育难以向岗位技能直接转化,影响学生的就业质量以及企业对于人才的需求,从而削弱了高职服务地方经济和社会产业发展的功能。

2.3 资源配置不均

高职教育体系内资源配置情况不均的现象十分明显,集中体现在区域之间、学校之间。东部沿海地区、重点高职学校的政策扶持、财政支出、设施配备、师资配置等都很丰富,大部分高职学校仍然出现经费不足、设施陈旧、教学能力缺乏等问题。优秀教育资源的“集中”现象造成高校之间资源差距扩大,高职教育整体水平难以实现均衡发展。同时,资源的利用效率低下,造成学校资源浪费以及资源闲置或重复的现象;还存在由于缺少必要的条件从而使得教育水平提高难。资源配置问题直接影响了高职学生的学习环境、实践能力的提高,使高职教育体系中院校的整体竞争力、长久生命力受到冲击。

2.4 管理体制的过度行政化

我国高职院校办学存在较强的政府干预性,缺乏足够的办学自主权。大部分学校在招生计划、专业建设、财政资金使用和人事管理制度调整等关系学校发展的重大问题上需要多次反复申报层层审批,影响学校及时调整学科布局、推进教学改革、整合优势资源,致使高职院校错失行业转型升级的适配节点和产业技术变革的前沿机会,缺乏对区域经济发展和企业个性化需求的针对性特色化人才培养,使行政干预强的高职院校教育活动过多呈现为“唯上不唯实”,教学质量建设边缘化,办学行为盲目脱节市场^[3]。

3 高职教育管理体制创新的路径

3.1 推进产教融合,深化校企合作

高职院校要进入以行业企业需求为导向,深化产教融合、校企合作机制的系统改革,真正在全社会层面组建“育人共同体”。第一,转变“院校中心”的人才培养模式与方案设计,必须以形成职责明确、利益分享和协同高效的产教融合办学体系为主要目标,建立校企协同机制,如发挥企业代表在专业建设委员会、教学方案制定及教学改革方面的共同作用,将课程教学方案与教学计划向企业标准与技术岗位标准看齐、校企共同培养人才。第二,通过学校与企业“企业导师制”,实现企业一线工程技术人员定期进课堂上课,转变学生对企业工作领域的认识和对实际技术发展的理解。第三,开展“工学交替”“项目驱动式”的教学与实践方式,将学习情境置入企业真实生产情境,设置学习任务,实现从“知识输入”至“能力输出”的全链条“校企育人共同体”。第四,要以当地政府政策激励为主要抓手,以政府奖补、税收优惠、评先评优等政策性加分提升企业参与高职人才培养的投入,多校共享多企协作多方共建“区域性产教融合实践平台”,避免低水平重复建设和资源分散。

3.2 改革管理体制,增强学校自主权

高职高校要实现治理体系的现代化,提升自身的自主性,才能在一定制度规约下享有充分自我发展的机遇和自主创新的可能。一直以来,我国高职院校的办学位置远不如普通高校,管理权力更多集中于上级行政部门,包括专业、招生、开支、聘任教师等核心业务,学校的办学自主权不足,严重限制了学校适应变幻复杂的经济社会背景的应对能力与创新性。因此,管理体制变革首先要调整学校和政府的关系,政府要退出对学校的直接“调控”,转而实施相应的政策,提供相应的服务,实施相应的监督。在此前提下,高校需通过制度建设实现内部的合理治理,按照校长负责、理事会负责、学术委员会咨询、行业参与的方式开展办学和重大事情的决策工作,并对学校办学所处位置的重大决策提供正确和灵活的依据^[4]。与此同时,在制度建设时需界定学校的专业设置、教育教学改革、人事任免、财务状况方面的自主性边界以及应承担的相应责任,并在此基础上通过透明且富有弹性的绩效管理进行实施,避免管理上的“缺位”,也要防止行政的“越位”。

3.3 优化资源配置,提升教育公平性

高职教育是国家教育事业不可或缺的组成部分,关乎技术技能人才的供给和公平正义的体现。在现实中,高职教育资源配置的不公平,尤其地区之间的差距也日益拉大。在东强西弱的大背景下,对中西部及边远地区

高等职业教育扶持不够是主要原因。发达地区的高职院校由于得到了政府资金支持,校企深度融合,政策倾斜等,在资源的获取和发展上形成资源富裕,发展强劲的良好循环;中西部及边远地区的高职院校,却由于高职院校的基础设施,办学经费较少,学校先天不足,后天努力不够等原因,使得学校出现了“留不住人,用不上人,用不上新设备,引进新技术难度大”的尴尬境地。正视并消除地区间、院校间的资源配置不公平,就必须从资源管理配置机制和技术入手,实现教育体制机制的改变。一方面要健全针对办学弱势群体特别是中西部及边远地区职业教育资源公平的投入配置制度和机制,给予落后地区和弱势院校重点投入,提高支持程度,减少资源分配的平均主义。无论硬件还是软件,更合理地划分师资培训和实训平台的建设经费以及信息化基础设施建设的投入在地域、院校间的不同进行调整。同时,政府部门要积极实施高职院校差别化拨款制度和绩效导向型的财政机制及监管,科学综合衡量地区经济发展水平,学校的发展潜力和服务能力等,避免“普惠制”,校企服务公平转变为“差异性普惠制”,绩效公平。另一方面,针对资源配置不足的高职院校,可以通过共同建设及资源跨区域共享的途径提升资源的利用率,如“国家职业教育资源库”“职业教育虚拟仿真实训中心”等开放共享,实现精品、实验、课程共建共享,通过网络信息跨越空间的壁垒,实现优质资源共享。

3.4 引入市场化机制,提升办学效益

第一,建立以需求为导向的专业设置与调整机制。高职院校可根据当地经济结构布局、产业结构转型升级和劳动力市场动态变化情况,以需设招专业、按需设招专业和调整专业,并做好专业结构与区域产业结构的对称与适应。

第二,促进学校加强与用人单位交流合作,常态化反馈人才需求信息,促使课程内容和职业标准、岗位能力要求动态同步,提高供给衔接度。同时,在资金投入机制上,也应促进财政投入和市场机制联合,除传统财政拨款外应鼓励学校多渠道筹措经费,拓展经费来源和社会能力范围,提供教育经费使用自主权和效力。

第三,构建效益导向的绩效评价体系和激励机制,向效益要发展,通过项目的竞争、项目制资金安排、绩效制拨款等方式激发学校内部活力,同时打造职业教育供给侧与市场需求相匹配的机制。如搭建“产教联盟”“行业指导委员会”等平台,由行业企业、高校、政府共同参与职业教育的内容建设、教学方式、人才评价方式的决策制定,实现职业教育“按需设置、以用为本”,以市场机制体现学校参与教育发展的主动性,并不意味着弱化政府角色,而是发挥管理体制优化,由政府“直接办教育”转变成“管办分离”“管教分离”“管理治教”,提供市场体制的规则安排、制度支持,实现教育质量与效率的提升并不断促进教育市场与消费需求的对接,培养更多匹配社会需求的技术型人才^[5]。

4 结语

高等职业教育是培养技术技能型人才的主渠道,有着服务社会经济发展的责任与义务。面对社会经济和技术迅速发展的新形势,传统的高职管理体制已经难以适应新时代人才培养的需求,因此,改革创新高职管理机制是提高教育教学质量及适应社会发展变化的必然选择。通过产教融合、校企合作、创新体制机制、加强资源整合、培养师资建设等多个方面的路径方式,改变当前高职管理体制的运行方式,促进我国高职教育工作向着深层次发展,培养出社会所需的人才。

参考文献

- [1]王青.基于智慧教育的高职院校教育管理优化路径研究[J].湖北开放职业学院学报,2024(08):155-157.
- [2]张国丽,耿婧,吕振君.基于国际经验借鉴的高职教育管理创新探析[J].创新创业理论与实践,2020,3(06):152-153.
- [3]吴枫.数智化时代高职院校教育管理的创新路径[J].学园,2024,17(26):75-77.
- [4]龙洁.新形势下高职院校教育管理的改革与创新[J].知识文库,2023(01):139-141.
- [5]李佳楠,李维龙.高职院校教育管理信息化建设中存在问题的原因分析[J].中国多媒体与网络教学学报,2022(08):149-152.