

# 高职教育管理的现状分析及改革建议

吴 翠

(江苏建筑职业技术学院, 江苏 徐州 221100)

**摘要:** 伴随社会经济飞速发展与科学技术迭代升级, 传统产业踏上转型发展道路, 对高水平、高素质技术人才的需求日益旺盛, 对高职教育管理水平与人才培养提出了更高要求。本文从社会经济发展、办学竞争力、现代职教改革、人才培养体系入手, 阐述高职教育管理改革的必要性, 从管理理念、管理机制、管理制度和管理信息化入手, 分析高职教育管理的现状, 并围绕转变升级管理理念、探索校企合作管理、加强人才队伍管理、重视数字校园建设四个维度, 探讨高职院校教育管理改革与发展策略, 为一线管理人员提供建议。

**关键词:** 高职; 教育管理; 现状; 改革; 建议

在新形势下, 我国高度重视职业教育的高质量发展, 致力于推动职业院校改革和发展。为促进高职教育管理规范化发展, 国家出台了一系列政策法规, 倡导职业院校在适应社会与区域经济发展需求的基础上, 持续提高教育管理水平。从发展历程角度看, 我国高等职业教育积累了几十年的发展经验, 积极对接国际职业教育发展方向, 结合本国实际需求持续探索, 形成了本土化的高职教育管理模式。但是, 面对新时代挑战, 高职教育管理体现一些不足和问题, 阻碍了职业教育发展步伐, 急需立足高职教育管理定位, 探索科学的教育管理改革办法, 更好地保障人才培养质量和高职办学水平。

## 一、高职院校教育管理的改革必要性

### (一) 适应社会经济发展的要求

在建设制造强国和质量强国的要求下, 我国制造业逐渐从低端迈向中高端台阶, 利用先进科学技术和工具, 进入稳步发展车道, 在国际制造领域的影响力不断扩大, 对复合型技能人才的需求量和质量标准不断提高。作为高技术人才的输出阵地, 高职院校有必要正视社会转型升级的发展格局, 注重教育创新与管理革新, 走出传统职业教育管理困局, 升级和健全高职教育管理机制, 为培养具备创新能力和高素质的复合型人才保驾护航, 更好地适应服务社会经济发展的要求。同时, 只有抓住改革创新的契机, 积极与时代发展接轨, 高职院校才能充分利用新时代的各种先进理念、资源和技术, 优化教育管理模式, 取代传统教育管理中落后理念和工作方式, 为教育管理工作注入更多新活力, 输出更多贴合社会发展需求的人才。

### (二) 提高办学竞争力的需求

与普通高校相比, 高职院校不仅肩负着向社会输送高素质技术人才的使命, 还面临着更激烈的市场竞争。在激烈的职业教育领域, 只有提升管理水平, 全方位地做好管理工作, 有序地统筹各项教育管理工作, 才能发挥各个管理部门的功能, 保证高职教育在市场竞争中的优势。同时, 师资队伍、校风学风、校园环境均受高职教育管理水平的影响, 高职院校有必要革新传统管理理念, 组建一支富有创造力、高业务能力和高素质的教师团队, 形成更加科学合理的学校教育管理结构, 提高整体办学水平、教育水平, 管理水平, 增强学校在社会范围内的影响力, 在职业教育领域中形成办学竞争力。

### (三) 优化现代职教体系的保证

在职业教育高质量发展的背景下, 高职院校急需构建起一套合理性、科学性的现代职业教育体系。为走好职业教育发展道路, 高职院校有必要加强顶层设计, 从管理角度出发, 系统地分析和反思当前管理工作不足, 合理更新办学理念, 完善教育管理机制, 提高人才管理水平, 调动教职工工作积极性。同时, 要想增强专业建设优势、实践教育优势, 突出高技能人才培养特点, 高职院校有必要结合当下管理运行模式, 积极对接前沿性管理理念, 借鉴成熟的管

理模式, 推动职业教育现代化发展, 更好地优化现代职业教育体系。

### (四) 创新培养体系的需要

教育管理涉及方面十分广泛, 教育管理水平在一定程度上决定了人才培养质量。当前, 高职院校需要培育更多具备扎实基础、实践能力的应用型人才, 但仅依靠课堂教学很难达成目标, 只有将创新理念融入教育管理中, 才能持续创新人才培养体系, 积极转变传统教育管理方式, 为学生创新学习和个性化发展提供良好环境, 满足人才培养体系创新需要。

## 二、高职教育管理的现状分析

### (一) 教育管理理念不先进

当前, 部分高职院校教育管理理念相对滞后, 未能及时引入先进管理观念, 对教育管理的创新缺乏重视。在教育管理工作中, 部分学校将重点放在专业学科管理上, 侧重专业建设和学科发展, 对师生关注程度不足, 教学方法研究不够深入, 难以发挥教师的引导者作用, 不能很好地突出学生主体性地位, 导致其学习主动性下降。同时, 部分学校未能转变教育管理与办学理念, 尚未建立起科学规范的管理工作机制。在具体教育管理工作中, 部分人员未能认识到学校发展与教育管理理念之间的关系, 不能结合职教改革需求, 革新管理工作模式, 制约了高职院校的发展。

### (二) 教育管理机制不完善

高职院校教育管理机制有待完善, 部分学校与企业、行业和教育部门联系不足, 难以充分衔接就业岗位与人才培养之间的关系, 无法建立起健康有序的教育管理机制。在高职教育管理中, 部分学校只注重日常管理和教学任务, 未能认识到构建和完善教育管理机制的重要性, 甚至有学校直接照搬普通高校的办学模式, 未能结合自身办学特点和发展情况, 建立校际化的管理体系, 导致高职教育缺乏市场竞争力。值得注意的是, 我国高职院校不断谋求与地方企业合作, 但尚未建立起合作管理与保障机制, 企业缺乏参与高职教育管理的主动性, 校企合作管理机制有待完善。

### (三) 人才管理制度不科学

高职院校缺乏科学的人才管理制度。教职工是高职教育的主体, 师资队伍建设水平直接关系到学校教育质量和人才培养质量。但是, 部分学校尚未建立起科学完善的人才管理制度, 缺乏合理的教师评价机制, 教师选拔和竞争机制不够完善, 导致部分教师安于现状, 缺乏工作积极性和竞争力, 限制了高职教育事业的健康发展。在教师队伍管理上, 部分学校尚未建立起科学考核激励制度, 存在教师人才结构不合理、流失严重的现象, 尤其是缺少专业骨干教师和名师, 教师教学任务负担较重, 难以抽出精力开展学术研究工作, 阻碍了高职教研和科研工作的正常开展。

### (四) 教育管理信息化滞后

高职院校教育管理信息化建设相对滞后。尤其是在教育信息化和数字化时代, 受财力或物力因素影响, 部分学校尚未建立起

统一的教育信息化管理平台,教育管理工作模式相对滞后。同时,部分学校未能正确认识信息化给传统管理工作带来的机遇,只关注网络信息学生思想发展的不良影响,认为多元网络信息会影响学生思想和心理健康,不支持学生使用网络,更未能引入专业化的大数据和信息技术人才。尽管有学校跟上信息化与数字化发展趋势,引入各种类型的教育信息化管理系统,但各管理系统之间的信息不畅通,教育资源管理、教育教学执行情况记录、学生成绩管理等系统不兼容,出现信息孤岛情况。

### 三、高职教育管理的改革建议

#### (一) 转变升级管理理念,创新管理工作模式

首先,高职院校应革新传统教育管理理念,主动借鉴国内外先进职业教育经验,将培养高技能复合型人才视为首要目标,实现高职教育管理与国际职业教育相接轨,合理构建和推行职业资格证书制度,并结合办学情况,升级当下管理模式,采用学分制的方式,开展课程教育管理工作。在学分制实施层面,管理人员可围绕学生的在校活动行为,设置课程学习、课外实践、行为规范等管理模块,并通过制定对应学分奖励制度,鼓励学生达成各项学习、生活、社会实践目标。其次,学校应坚持“以人为本”的教育管理理念,以尊重师生的发展需求为基础,合理制定学校管理制度,发挥好教育管理对师生的引领和激励作用。在以人为本的教育管理模式下,学校应主动了解和关注师生行为、心理,采用潜在的影响方式,关怀师生生活、感受、人格,提高他们工作幸福感、生活幸福感和学习幸福感,增强全体教职工和学生的凝聚力。此外,学校应建立健全管理体系,突破各个部门之间的壁垒,明确划分各部门、各岗位人员的职责,统一管理相同目标或类型的部门,构建以领导班子为主导,各部门人员相互配合的教育管理体系,更好地从微观和宏观角度,动态优化教育管理工作。

#### (二) 探索校企合作管理,建立监督评价机制

首先,校企合作与协同育人是一种互惠互利的办学模式,学校可通过与企业合作,引进企业优质技术资源、人才资源、文化资源、设备资源,将企业管理方式与教育管理工作结合,建设校内工厂、校内工作室,让优秀管理技术人员参与教育管理工作,创新学校办学模式和教育管理理念。在校企合作育人与管理工作中,学校应与企业持续加深联系,通过反复商讨和确定合作方案,签订合作协议,在尊重双方利益需求的基础上,建立起长期合作关系,并通过平等协商、分工合作的方式,站在各自立场修正对方认知偏差,在沟通中达成一致的教育管理方向。企业更熟悉市场前沿动向,可为学校办学和教育管理提供精准指向;高职院校把握先进理论和技术,可为企业发展提供预见性决策建议,双方可在工作室、科研和教学方面展开合作,实现校企协同管理与发展。其次,高职院校应建立教育管理监督和评价体系。当前,高职办学条件不断完善,办学特色日益突出,学校应建立透明化和公开化的监督评估体系,接受媒体、家长和社会各界监督,并对接国际化发展趋势,结合本国与地方市场发展需求,不断完善教育管理监督评价机制,提高高职教育的社会影响力和知名度,获得更多企业、行业认可,从而提高高职教育管理质量。

#### (三) 加强人才队伍管理,完善绩效管理制度

首先,高职院校应重视人才队伍在教育管理工作中的价值,加强人才队伍管理。在教育管理工作中,教师肩负着教学设计、教育管理工作等职责,其认知能力、师德素养、业务素质决定教育管理工作水平。因此,学校应健全人才引进和招聘机制,结合高职办学需求、教育管理改革方向,引进各方面专业教师、教育管理人员,要求教师具备充足理论储备、行业实践经验,要求教育管理人员具备专业管理经验与数字技术素养。其次,学校应搭

建人才自主发展和专业成长平台,通过开展对接前沿社会的学习培训活动,让教师和管理人员了解社会发展趋势,提高全体教职工的专业水平,从而提升高职教育管理质量。在双师教职工团队建设上,学校可通过与其他高校、企业合作,鼓励教师进入高水平高校和龙头企业学习实践,提升其理论研究水平与实践技术水平,提高人才队伍管理水平。此外,学校应结合职业本科、中高职衔接等办学方向,创设良好的教研环境,明确教职工发展和晋升途径,完善绩效管理、职称评定、激励机制,调动教师参与办学规划、学术科研的主动性,激励其优化教育管理方式,从而建设符合高职教育管理特色的人才队伍。

#### (四) 重视数字校园建设,提高智慧管理水平

在教育信息化和数字化时代,职业教育领域涌现了大量课程制作系统、教育资源系统、课程管理系统,教育管理呈现出办公自动化、网络化和智慧化趋势。首先,学校应抓住数字化校园建设契机,加大数字化校园的物力、人力和资金投入,通过加强技术研究和革新,建设统一的教育管理模块,推动教育管理工作创新发展,并转变重硬件、轻软件观念,将现代企业机制和市场运行机制引入校园系统中,定期升级和维护教育管理系统,提高教育管理智慧水平。其次,学校应大力整合教育管理资源,结合课程管理、成绩管理、学生评价、教学评价,建立一体化教学管理平台;要建立统一的教学资源管理平台,囊括专业资源库、在线开放课程与专业课程,满足学生终身学习和自主学习需求;要完善信息化教学基础设施,如多功能教室、智慧教室,采集学生课堂参与率、抬头率,并利用教学督导平台,随机选择教室开展现场听课督导工作,提高教学管理质量;要建立面向师生和家长的交流系统,利用大数据分析和反馈功能,向师生推送突出的教学或学习问题,精准地开展教学管理工作。此外,学校应做好校园网和数字化平台管理工作,定期维护和升级网络系统,并将防火墙技术、加密技术引入系统管理工作中,保障数字校园系统安全、稳定运行。

### 四、结束语

综上所述,在产业转型升级、脱贫攻坚和社会经济发展中,高职院校发挥着不可忽视的作用,需要运用好科学的教育管理机制,提高办学质量与教育管理质量。具体而言,高职院校和管理人员应通过转变升级管理理念、探索校企合作管理、加强人才队伍管理、重视智慧教育管理等方式,持续完善教育管理工作机制,营造“以人为本”的管理氛围,实施教育管理监督评价,优化管理制度,建设数字化教育管理平台,促进高职教育管理工作可持续发展,从而提高高校办学水平与人才培养质量。

#### 参考文献:

- [1] 张光泽. 新时代下对高职教育管理工作的创新研究[J]. 吕梁教育学院学报, 2022, 39(03): 128-130.
  - [2] 孟凡军. 产教融合视域下高职院校教育管理模式研究[J]. 辽宁师专学报(社会科学版), 2022(04): 129-130+140.
  - [3] 李佳楠, 李维龙. 高职院校教育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(中旬刊), 2022(08): 149-152.
  - [4] 郭雅芳. 关于创新高职教育管理体制的思考[J]. 国家通用语言文字教学与研究, 2022(03): 99-101.
  - [5] 许海港. 高等职业教育管理模式的创新研究[J]. 淮南职业技术学院学报, 2020, 20(02): 75-76.
- 作者简介: 吴翠, 女, 江苏建筑职业技术学院继续教育学院实习研究员, 研究方向为继续教育, 职业教育。

本文系江苏建筑职业技术学院校级教研项目“本科层次高职教育发展研究”(ES2020-4)研究成果。