

# 现代职教体系背景下高职教育管理问题分析

赵坤灿 刘 娇 杨紫淇

(昆明冶金高等专科学校, 云南 昆明 650300)

**摘要:**现代职教体系相较于传统体系,更加突出了职业性和跨界性的特点。鉴于国家经济发展的需要和对人才的高标准需求,高职教育应更加注重培养学生的实践技能,以帮助他们快速适应岗位。然而,当前高职教育管理存在一些问题,包括管理理念、管理制度以及管理人员素质等方面的问题,这些问题严重影响了高职教育的管理质量和效率。因此,我们需要对现代职教体系进行深入研究,总结并制定有效的解决策略,以提升高职教育管理的质量和效率。这不仅有助于职业教育实现内涵式发展,更可以为高职教育管理提供新的思路。

**关键词:**现代职教体系;高职教育;教育管理;对策

高等职业教育作为职业教育体系的重要组成部分,旨在为社会培养高度契合社会发展需求的高素质技术技能人才。然而,从现代职教体系的视角出发,当前,高职教育管理存在着一些问题严重制约着高职院校的发展。在我国建设现代职教体系步伐日益加快的背景下,高职院校应结合自身实际情况力争建设富有特色的学校文化,关键是应提升服务区域经济产业的能力。由此可见,聚焦现代职教体系,研究高职教育管理的相关内容具有重要的现实意义。

## 一、现代职教体系的内涵与特征

现代职业教育体系(简称“职教体系”)指的是以市场需求为导向,构建起来的多层次、开放式、灵活多样的职业教育与培训网络。现代职教体系涵盖了基础职业教育—高级职业教育—终身培训的全过程。现代职教体系的建立,旨在为社会培养兼具职业道德、专业技能、创新能力和就业竞争力的劳动者和技术技能人才,助力经济转型升级,推动社会全面进步。

在职业教育快速发展的今天,现代职教体系逐渐趋于完善,随之,体系的社会属性逐渐显露,当前,为学生发展提供高质量的服务已然成为职业教育的首要任务。职业教育的本质并不为营利,而更倾向于结合社会需求针对性培养人才,服务地方经济发展,继而助力中国梦的实现。除此之外,职业教育还具有较明显的内在协调衔接性。现如今的职业教育聚焦于培养大国工匠人才,基于系统框架的引导,中高职教育应实现紧密的衔接,共同努力培养综合素质全面发展的高端人才。最后,职业教育的国际化特征。随着“一带一路”倡议的深入以及我国国际地位的逐步提升,职业教育切不可“闭关锁国”,反而应加强与外部的合作交流,鼓励学生通过交换生项目、海外实习等方式,拓宽国际视野,提高跨文化沟通能力,与此同时,引进国外优质的教育资源,借鉴先进的教学理念,致力于提升本国职业教育的国际化水平,实现职业教育与国际的接轨。

## 二、现代职教体系背景下高职教育管理问题

### (一)教育管理制度层面

近年来,国内经济的发展速度逐步加快,我国对高质量人才数量的需求急剧上升,这对职业教育质量提出了更高要求。然而,由于缺乏教育管理经验,部分高职院校只能照搬本科院校或者其他院校的管理模式,几乎无法根据本校的实际情况改革与创新,这在一定程度上导致高职院校实际的管理制度无法紧密贴合院校的实际情况,二者存在较大的差异,长此以往,高职教育面临的后果只能越来越恶化。要想从根本上解决问题,高职教育的管理制度必须得到合理优化,唯有使其回归教育的本质,才能保证其实现长远发展。

### (二)教育管理理念层面

高职教育作为高等教育体系的重要组成部分,其在整个教育界的地位日渐提升。然而,从现状来看,部分高职教育管理理念仍旧比较落后,或者说人才建设理念仍旧比较传统,处于“坐井观天”的教育层面,缺乏与社会市场的动态衔接。在对学生的管理方面,没有充分激发学生自我管理的潜能,也没有给予学生充足的自我成长与发展空间。机械化的管理模式导致人才与市场需求脱节,不仅无法实现动态化的人才培养目标,而且可能使得教育管理质量与效率大打折扣,结果并不尽如人意。

### (三)管理人员素质层面

教育管理人员的素质直接影响高职教育的质量。当前,一部分管理人员在面对快速变化的教育环境时往往局限于传统的管理模式和理念,这时候,他们最需要做的是更新教育理念,跳出旧有的框架思维,参考并借鉴更为开放、灵活的管理手段,以适应现代职教体系的要求。还有一部分管理人员往往缺乏较为成熟和全面的现代管理技能,比如战略规划、团队建设、冲突解决、数据分析能力等,这就导致高职教育无法灵活应对在发展过程中遇到的一系列困难与挑战,不利于高职教育的创新发展。这时候,为了提升工作必需的关键技能,管理者应当积极参与培训工作坊、高级研讨会或者主动接受更深层次的教育,通过类似的方法为今后灵活解决问题做好铺垫。

## 三、现代职教体系背景下解决高职教育管理问题的对策分析

### (一)明确管理目标

#### 1.宏观层面:助推产业转型升级,支撑经济社会高质量发展

在产业转型升级的全过程中,技术技能人才是必不可少的关键力量,他们为经济社会的高质量发展注入了源源不断的动力,也在社会发展中扮演着关键的桥梁作用。然而,现如今,我国却面临着技术技能人才短缺的重要问题,从某种程度来讲,阻碍着经济社会发展的步伐。据人社部近期公布的数据,聚焦我国劳动力市场,目前技术技能人才的占比仅仅为26%,这一数据与发达国家处于40%—50%之间相比较低,这也意味着我国还有很长的路要走。通过分析市场供需数据可得,最近几年,我国技能劳动者的求人倍率(岗位数与求职人数的比)一直维持在1.5以上的水平,而高技能人才的求人倍率更是高达2以上,对比这两项数据,明显得出我国对于技能人才的供需矛盾异常激烈。伴随着我国产业转型升级的步伐逐步加快,经济发展逐渐向着高质量的方向靠拢,在此背景下,毋庸置疑,市场对技术技能人才的需求还将进一步扩大。相关研究报告显示,预计在2019—2035年期间,我国高级技术技能人才年均缺口将达到700万人,而中级技术技能人才年均缺口或将超过690万人。在此背景下,高职院校作为培养技术技能人才的重要场所,其高质量发展的目标应定位于有效解

决高技能人才的供需矛盾,切实推动产业转型升级并为我国社会经济的全面发展夯实人才基础,提供强有力的智力支持。

2. 中观层面:满足学习者多样化教育需求,办好人民满意的教育

据研究数据统计,2021年,我国高等教育的入学率高达57.8%。当前,高等教育已经慢慢进入普及化阶段,正是因为如此,我国人民对“上学”的观念也有了根本性转变,从“有学上”逐步向“上好学”的方向转变,这就使得高职教育与社会经济发展不相适应的问题越发突出。一方面,在此阶段,受不受教育的问题基本已经解决,这时候,人们更期望获得高质量且能带来更高收益的教育。另一方面,人们对教育的需求也呈现出多元化、多类型的特征。为了满足这一需求,高职教育需要从单纯追求规模扩张转向提升教育质量,同时,从阶段性教育转向终身教育,旨在满足人民群众对教育的个性化需求和热烈期盼,将“办好人民满意的教育”作为核心。

3. 微观层面:建设高质量教育体系,实现教育强国的宏伟目标

建设高质量教育体系,实现教育强国宏伟目标是实现中华民族伟大复兴的战略工程。截至2023年6月15日,全国普通高等学校2820所,其中本科院校1275所、高职(专科)院校1545所,高职教育占据高等教育的半壁江山。高等职业教育是高等教育体系当中不可忽视的重要组成部分之一,唯有高职教育深度参与,才能实现建设高质量教育体系,教育强国的宏伟目标。

#### (二)健全管理制度

尽管职业教育为社会输送了大量技术技能人才,但是其社会声誉一直未能得到显著提升,主要原因归结于职业教育毕业生的收入水平偏低、社会晋升通道不够顺畅以及社会保障政策有待完善。现阶段,尚未建立起“崇尚一技之长,不唯学历凭能力”的良好社会氛围,从现实出发,仍旧存在技术技能人才因学历在求职或者创业过程中受到不公平待遇的问题,这使得高职教育的社会吸引力一直未能获得明显提升。为了促使高职教育获得高质量发展,必须从根本上打破这一思维定势,通过健全和完善相关的制度体系,有利于营造更加有利于职业教育发展的社会环境。

首先,创新人才评价使用机制,完善对技术技能人才的政策支持。主动清理那些对技术技能人才有歧视的政策,不以学历、身份随意评价人才,尤其应尽快打破事业单位与企业单位、干部与工人之间的身份壁垒,同时,突破各类岗位对学历的不合理限制,将职业本科毕业生纳入本科学历人才招聘范围,为技术技能人才提供公平的公务员、事业单位、岗位晋升等机会,完善相关的政策机制,充分调动毕业生的就业、创业、学习热情。

其次,强化技术技能人才激励机制。提高技术技能人才的收入水平,使其在社会地位、职业发展等方面获得坚实有力的保障。一方面,建立健全企业技术技能人才薪酬制度,使之与岗位价值、技能水平等挂钩,提高技术技能人才的收入水平;另一方面,探索建立职业教育学生奖学金制度,鼓励优秀学生脱颖而出,激发学生学习技能的积极性。同时,加强职业教育宣传,提升社会对技术技能人才的认可度,继而形成尊重技能、崇尚技能的良好社会氛围。

#### (三)更新管理理念

从根本出发,更新管理者的理念就是要从根本上转变其思维方式。传统管理理念注重权威和命令,而现代高职教育应强调学生的主体性并注重其个性化发展。从这个角度出发,教育管理者应积极转变思维方式,从以过程为导向转向以结果为导向,注重充分激发学生的创新潜能,提高其自主学习能力。除此之外,服

务地方经济发展也是现代职教体系背景下促进高职教育发展的重要手段。高职院校可以借鉴国内外相关大学的做法,积极主动地与当地的政府、企业以及行业形成紧密的相互作用关系,构建相互作用的大学体系,旨在充分融入当地区域,实际解决社区面临的关键问题。换言之,高职院校应将人才培养与教育目标对准行业发展,企业所需,通过与社区合作开展送科技下乡、结对共建等活动,充分彰显职业教育对促进地方经济繁荣发展所表现出来的优势与价值,助力人民生活水平全面提升。与此同时,高职院校应及时总结与反思,尤其应认清存在的不足之处,主动转变办学思维,由内向外,在明确自身的定位之后朝着目标不断奋进。最后,高职院校应积极创新办学体制机制,激发学校办学活力。在现代职教体系建设的背景下,为了适应教育改革需求,跟上发展的步伐,高职院校一方面应建立健全现代大学制度,优化完善学校内部治理体系和治理结构,通过完善学校章程,梳理学校内部教育管理体系,尽量促使学术权力与行政权力达到平衡;通过建立健全管理队伍选拔任用制度,充分发挥学术委员会在学风建设、学术评价等方面独一无二的作用,尽量使得各项管理标准科学规范,让执行更高效。另一方面,高职院校应深化校企合作、产教融合,构建理实一体化的教育体系与良好的组织机构、运行机制,切实将行业企业需求与学校发展紧密结合起来,充分激发学校的办学活力,为教育管理工作的高质量发展奠定坚实的基础。

#### (四)组建专业管理团队

高职教育管理工作复杂且烦琐,包括招生、教育、培训、就业等多个方面的管理工作。每个领域都需要配备专业知识和技能的人才,才能达到理想的管理效果。因此,在选聘管理团队成员时,高职院校应注重专业背景、学术造诣和实践经验等方面的综合评估,确保团队成员的专业素养和知识储备能够为高职教育管理提供全面支持。除此之外,为了提高管理者的职业素养,高职院校应为相关人员安排一系列综合性的培训活动,或与其他学校联合,促进校际间教育管理人员相互交流经验、分享想法,通过此举措,开阔管理人员视野,帮助他们总结并整理丰富的教育管理经验,为今后工作高质量开展奠基。当然,高职院校还应建立健全教师激励机制,鼓励教师在教育教学、科研、社会服务等方面充分发挥作用。通过设立教学成果奖、科研成果奖等方式,激发所有教师的工作积极性,以此全面提高教育教学质量。

#### 四、结语

综上所述,在全面构建现代职教体系的背景下,高职教育管理工作是一项复杂且系统的工作。通过明确管理目标;健全管理制度;更新管理理念;组建管理专业团队等举措,教育管理质量将获得大幅度提升,这样,不仅能推进高职院校的内涵式发展,而且还将为现代社会主义事业建设提供源源不断的人才支撑,助力伟大中国梦目标的实现。

#### 参考文献:

- [1] 郑丽群.现代职教体系内涵背景下高职教育管理问题分析[J].湖北开放职业学院学报,2021,34(4):48-49.
- [2] 余文伟.现代职教体系内涵背景下高职教育管理问题分析[J].同行,2021(21):106-107.
- [3] 陈仁府.浅谈现代职教体系下的高职教育管理[J].中国科技投资,2019(23):281.
- [4] 刘晨艳.现代职教体系下高职教育管理存在的问题与对策[J].美眉,2023(13):35-37.
- [5] 周书剑.现代职教体系内涵视域下高职教育管理问题探析[J].职业,2021(12):50-51.