

高职院校人才发展机制深化路径探析

石丹

(共青科技职业学院, 江西九江 332020)

摘要:基于“全方位、全过程、全动态”的“三全”改革思路,以高职院校为例,着重阐述其人才发展机制深化改革的必要性、指导原则、现实屏障及路径优化措施等方面的内容,以优化师资队伍建设,提升人才培养质量,增强社会服务能力,迸发人才活力,助推职业院校高质量发展。

关键词:三全; 人才发展; 职业教育

一、深化高职院校人才发展机制的必要性分析

随着全球经济发展、产业结构升级和市场竞争加剧,人才发展成为了推动经济发展和社会进步的关键因素。高职院校作为高技能、应用型人才培养重要基地,其人才发展机制的研究有着重要意义,其完善与否直接关系到人才培养质量的高低,进而影响着经济建设和行业发展。故对高职院校人才发展机制的改革研究是提高人才培养质量和满足社会需求的必要手段。

发达国家的高职院校人才发展机制较为完善,与企业合作紧密,有的通过校企合作、实习实训等方式,提升技术技能和职业素养;有的注重跨学科交叉合作,强调学生实践操作能力和职业技能的培养;有的以二元制人才培养模式侧重学生的创新创业能力和综合素质的培养。在国内,高职院校注重实践能力和职业素养的培养,但与企业的合作、系统化程度、国际化交流与合作水平等仍有待提高。为了更好地推动高职院校人才发展机制的完善与创新,可借鉴国外先进经验,同时结合我国本地区本校的实际情况,不断推进教育教学改革与创新,在培养合理人才结构及衔接企业人才需求等人才发展机制方面作出改革与创新,即深化高职院校人才发展机制改革研究尤为必要。

二、深化高职院校人才发展机制的基本原则

(一) 坚持主体导向的基本原则

为了满足社会需求,提升人才培养质量,明确人才发展机制的改革对象既有教师又有学生。从高职院校的核心任务出发,明确分析对象之一为所培养的高素质技术技能人才;从培养人才所需的必备条件考虑,进一步明确分析对象还应有高职院校人才培养的关键人才——教师或教学团队。因此,在高职院校人才发展机制的完善与创新实践活动中,应坚持主体导向原则,最核心的主体是学生。同时,对于教师或教学团队这一主体的培养与发展等也应与之配套,协同推进高质量的教育教学。

(二) 坚持全面发展的基本原则

为了保证人才的可持续发展,改革的内容应系统化,从高职院校所培养的人才看,主要包括人才培养模式、专业设置、课程设计与教法、实践操作能力培养、教学质量监控与评价、教师队伍建设、校企合作与产教融合、学生综合素质培养与技能培训等方面的机制;从培养人才的师资看,主要包括人才引进、培养、激励、任用、流动、评价、创新、创业和服务等环节的机制。因此,对于高职院校人才发展机制而言,在具体的实践过程中应坚持全面发展的基本原则,围绕主体“进出”职业院校的全过程,全方位、全动态地发展建设人才机制。

(三) 坚持与时俱进的基本原则

为了提升人才发展机制的作用效益,在执行过程中不仅要按照机制要求予以落实,还应根据实际作用效果加以科学合理的评价,既是对相应人才发展机制的合理性进行自我检验,也是对其适用性进行自我分析,从而明确该机制继续使用的必要性或按需

修订完善再执行的可行性等问题。对于高职院校人才发展机制而言,在契合实际发展需要以及保证相对公平公正的基础上,对改革方式及具体举措等内容应坚持与时俱进的基本原则,按实按需作出适当地调整与优化,从而保障机制的预期目标实现价值最大化。

三、深化高职院校人才发展机制的现实屏障

根据高等职业院校特色,结合多数院校发展实际情况,对照以上深化改革需遵循的基本原则,现主要存在以下几点现实屏障:

(一) 管理制度不少,但不够健全且不系统

在全国各高职院校中,各校均有其自身的管理制度或体系,以保证学校各项工作的有序落实,从而维护学校办学定位,促进办学目标的实现。但制度类型各式各样、内容参差不齐。对于人才发展机制而言,多数院校相关规章制度不少,却因缺少相互配套的制度或制度内容不够全面翔实等问题而难以自成系统,进而难以保障人才发展目标的达成。比如,科研投入的不足问题,虽然有一系列的奖励政策,但时有奖励不足以支撑项目顺利研究完成,或奖励只产生在取得了实质性的研究成果之时而难以支持研究过程中的一切耗费等。

(二) 双师教师不少,但不够多元且不均衡

按照国家职业教育改革实施条件的要求,所有高职院校不仅需要“双师型”教师,而且需要企业兼职教师,故各大院校均配有足够数量的“双师型”教师。但纵观国内大多数高职院校的总体师资队伍建设情况来看,专业教师在企业和学校之间的自由流动仍受到不小的约束,教师教学改革、专业建设和课程建设等教学建设方面的能力也极不均衡,只有依托于“双高计划”建设的教师之间相对均衡,且教师发展多与专业发展不均衡等,亟待深化改革人才发展机制,助推师资培养与发展。

(三) 人培模式已构,但执行不畅且不适配

学校发展离不开学生这一核心主体,而人才培养则少不了人培模式的建构。2015年教育部启动了职院教学诊断与改进制度建设工作,诊改办围绕学校、专业、课程、教师、学生五个层面构建了8字质量改进螺旋机制,多数院校也因此逐步完善了人培模式,但在执行过程中仍存在校企合作不具体、产教融合不够深入,校企双向互聘教师不畅,或专业设置未结合市场需求及时开展更新迭代等问题,有些甚至受到思想观念难以转变或难以接受市场新发展动态等因素,导致实际运行与模式不一致或模式与市场发展不匹配等问题。

(四) 专业设置不少,但培养不足且难衔接

据不完全统计,各大高职院校开设专业数量不等,且多数都在二三十个以上,多的高达近百个。可见,专业设置不少,但多数院校在人才培养、教师队伍建设、校企合作、课程设置和学生专业实践、师生培训、师生创新创业及职业素养培育或国际合作办学与对外交流等方面都存在着各种培养不足等问题,有些需及

时纠偏,有些需要周期诊改,有些矛盾突出亟待突破。如有些专业因技术更新有待撤销备案或更新转设新专业,有些专业受到市场行情影响,可能即使得到良好的人才培养也难以有限衔接市场需求,故可考虑调整招生指标等。

四、深化高职院校人才发展机制的路径思考

从人才发展机制的核心主体出发,结合国内外高职院校相应机制的发展现状及其比较分析,探讨本论题的必要性与现实意义。进而,为了适应时代需要,为了满足国家和企业对高职院校高素质技术技能人才的需求,对其培养的人才和培养人才的师资等关键发展机制,运用“全方位、全过程、全动态”等改革原则进行深度分析,从中探寻一套深化高职院校人才发展机制的改革系统,详见图1。

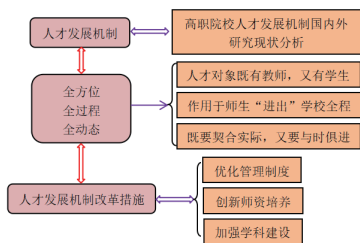


图1 本论题的基本分析技术路线示意图

(一) 优化管理制度, 组织激励人才

1. 创新人才培养模式并动态优化。人才培养是高职院校的核心任务,只有创新人才培养模式,才能提高人才培养的质量和效益。首先,科学设置专业并制定符合社会需求的人培方案,且坚持与时俱进,在施行中结合运行实际和市场动态等综合情况进行必要的动态调整与优化;其次,关注学生的个性差异和兴趣偏好,尊重学生的自主选择权,为学生提供多元化的学习方式和丰富的实习实践机会,实施个性化数字化教育,激发学生学习热情、潜能和双创精神;最后,以职业为导向,更注重专业课程实践教学和校企深度合作,建设一批技术先进、功能完备且智能的校内外实习实训基地等教学保障设施,提升学生的实践技能和职业素养。

2. 优化教学管理制度并组织教改。教学质量保障与评估是高职院校人才培养质量的重要保障手段。首先,要建立完善的教学质量保障体系,通过制定教学管理规章制度加强教学过程监控,设立教学质量评估机构等方式确保教学质量稳定可靠;其次,要定期进行教学质量的评估与反馈,通过收集学生、教师以及合作企业等的反馈意见,及时发现问题并加以改进。此外,还需鼓励教师进行教学研究与改革,不断创新教法和教学手段等提升教学能力,以提高教学质量和效果。

(二) 创新师资培养, 协同专业发展

1. 改革引进机制。既需明确改革的主要内容为人才引进的质量(按专业需求引进高素质潜力股)、效率(快速响应、灵活应变型)及其针对性(精准定位,骨干教师或行业专家)问题;又要针对改革要点明确重点研究方向,主要有分析人才需求(人才类型、素质要求、专业领域)、建设人才信息平台(收集、整理、分析和动态更新)、创新人才引进政策(灵活多样、高效且利于引留人才)等。

2. 改进评价机制。建立多元、全方位的评价体系进行全面公正地综合评定;施行开放、动态的评价反馈机制,随时接收各方中肯意见,及时调整和改进评价标准与方法,并及时地反馈与交流评价意见,以便高效指导人才培养工作。特别注重评价教师的建设能力,包括教学改革、专业建设和课程建设等方面的能力,对于它们应予以重点考察,若有做出重大贡献可考虑破格晋升职称。

3. 完善激励机制。首先,营造激励文化。培养积极向上的激励文化氛围,树立尊重人才和知识的意识,提高教师满意度、成就感和归属感;其次,制定公平合理的激励政策。如薪酬标准化、晋升同一化、奖励合理化等,激发积极性和创造力;最后,建立多层次、全过程的激励机制。通过物质、精神和职业发展等激励手段,对教学和科研等成果及时奖励,有标志性成果者亦可考虑破格晋升职称。

4. 优化流动机制。建立人才柔性流动开放平台,通过校际或校企合作等方式,促进人才的多向交流,促进校校或校企互助发展,提高综合竞争力;完善流动共享用工制度,鼓励教师通过兼职、技术开发、技术攻关、咨询服务或项目合作等方式,按个人职业发展合理规划流动到他校或企业,助推人力资源最优配置。

(三) 加强学科建设, 助推高质量发展

1. 提升人才培养质量以落实全面发展。首先,以创新人才培养模式和增强教师队伍建设为基础,为人才培养奠定基石;其次,通过深度校企合作,共同制定人培方案,优化课程设置,协调实践教学,以培养学生操作能力和职业综合素养。同时,企业可参与学校教学过程,提供实践教学、挂职锻炼基地和技术支持,学校也可参与企业实践环节,提供理论培训服务和教学资源开发,实现资源共享和优势互补;再者,在加强专业建设的同时,关注创新创业和道德与职业素养等的培育。通过开设相应课程,建立双创实践平台及创新创业导师队伍建设,鼓励师生参与社会公益活动和志愿服务等,培养双创能力、道德素质和社会责任感;最后,应积极地合理引进海外先进教学模式和教学资源,开展国际合作办学和师生互访研学交流等活动,提升师生的国际化水平和教学质量。

2. 增强社会服务能力以助力持续发展。社会服务能力提升是实现人才发展机制有效性的重要方面。高职院校应积极参与社会服务,通过与行业企业产学研合作,或开展技术服务、咨询和培养等方式,为社会提供技术支持和服务。同时,还应聚焦专业前沿,关注区域产业布局调整,通过搭建校企协同创新平台或开展产学研合作项目等方式,解决企业生产或管理技术难题,有效提升教师的服务素养,心系地方需要,加强与地方政府的合作,为地方经济建设和社会发展做贡献。

五、结束语

为了深化高职院校人才发展机制研究,需从管理制度、师资培养、学科建设等方面进行“全方位、全过程、全动态”的改革。首先,完善管理制度是人才发展的基础,包括优化教学管理、人才培养模式改革、加强学生职业规划等;其次,创新师资培养是提高人才质量的关键,可以通过加强教师培训、鼓励教师参与企业实践等方式进行;最后,学科建设是人才发展的核心,应注重学科交叉、产学研结合或国际化发展等方面。即通过“三全”式高职院校人才发展机制的深化改革,优化师资队伍,提升人才培养质量,增强综合竞争力,进一步释放人才活力,激发创新动力,助力新质生产力发展。

参考文献:

[1] 张正林等. 高职院校人才工作推动事业发展路径探索——以兰州职业技术学院为例[J]. 兰州职业技术学院学报, 2022, 38(02): 56-58.

[2] 徐淑红. 高职院校加强教育科技人才一体化协同发展路径探析[J]. 新西部, 2023(09): 167-169.

基金项目: 共青科技职业学院 2023 年党建和思想政治教育研究课题——“深化高职院校人才发展机制改革研究”(项目编号: GKDJ-202302)