

# 浅谈创新高职教育管理体制的思考

赵倩

(泰国格乐大学, 泰国曼谷 611745)

**摘要:**随着我国社会发展步伐不断加快, 各行各业对复合型人才的需求量不断提升, 进而给高职院校的人才培养工作提出了更高的要求, 需要其从管理体制出发, 探索提高人才培养质量的策略。而创新教育管理体制是高职院校实现可持续发展的重要保障, 有利于其在教学中实践相关理念, 保证人才培养工作的顺利进行。基于此, 本文就创新高职教育管理体制展开相关探究, 旨在促进高职院校教育管理实现创新性发展, 提高自身的人才培养实力, 仅供参考。

**关键词:** 创新策略; 高职教育; 管理体制

高职教育是高等教育的重要组成部分, 与高校的教育相比, 在我国的起步较晚, 但是发展速度较快, 在管理方面也更加多元化, 但是至今尚未形成完整的教育系统。而高职教育在我国经济发展中扮演着重要角色, 充分反映着我国经济发展的大方向, 与经济、政治以及科技等方面联系紧密。因此, 其教育管理体制直接关系到人才培养质量, 进而影响到我国的经济的发展。由此可见, 探究创新高职教育管理体制的路径具有十分重要的现实意义, 有必要进一步深化改革, 提高人才培养质量。

## 一、高职教育管理体制存在的问题

### (一) 过于重视教育管理, 忽略服务性质

高职院校是培养高质量社会人才的场所, 而其主要的服务的对象就是高职学生。在高职院校当中, 教师是进行教育服务的执行者, 需要对于学生进行相应的服务, 而管理也是服务的一部分。但是目前很多高职院校教师在进行教育管理的过程当中, 过分重视对于学生的管理, 却忽略了本身的服务性质, 从而影响到了高职院校人才培养的效果。其主要的表现便是各大高职院校僵硬的服从以往的专业课程管理模式, 没有考虑到学生的实际感受和需求, 从而导致很多学生在专业课程学习中无法获得有效的进步成长, 继而导致学生学习兴趣下降、综合素质无法提升, 影响到高职生今后的毕业求职。除此之外, 很多高职院校对于非专业课程管理也十分僵硬, 完全没有考虑到学生们的兴趣爱好, 单纯的继承以往的课程管理体制, 导致很多学生不愿意参与非专业课, 甚至出现了逃课、挂科等等现象。这些现象都严重阻碍到了高职院校教育管理的开展, 对于高职学生今后的成长也会造成相应的影响。基于此, 高职院校要改变这一传统的教育管理方式, 需制定出特色管理体制来适应时代发展。

### (二) 行政系统管理不完善, 影响办学质量

行政管理作为高职院校的重要工作内容之一, 关乎到高职院校的运行以及对于人才的培养。但是在当下, 很多高职院校的行政系统管理模式并不完善, 导致办学质量受到了影响, 入学率与学生流失率逐渐上升, 对于高职院校今后的发展造成了严重的阻碍。而高职院校行政系统管理模式不完善的主要表现之一便是各个部门之间联系匮乏, 导致相互之间无法进行有效配合, 影响到了高职院校行政系统管理的有效运转。这一问题的主要表现是工作流程的完成较为困难, 在中间阶段浪费了大量的时间和精力,

从而导致学校工作效率较慢, 引起大量学生不满。除此之外, 教师薪酬体系也过于传统, 没有跟随时代的进步而改变, 导致一些教师在工作中开始出现懈怠, 最终影响到高职院校行政系统管理效率。因此, 解决这两个问题才是完善高职院校行政系统管理模式的关键, 更是帮助高职院校实现教育管理创新、提高办学质量与效益的主要途径。

### (三) 缺乏专业教育管理团队, 阻碍人才培养

专业的教育管理团队是创新高职教育管理的基础保障, 如果教育管理者的综合素质不高, 就会很容易出现教育管理错误的情况, 影响到高职院校高质量人才培养体系的构建。就目前而言, 我国大部分高职院校都缺乏专业的教育管理团队, 大部分的高职院校教育管理人员都是由教师组成, 他们没有太多进行教育管理的经验, 所以在实际管理过程当中只能不断地摸索前进, 或者是维持传统的高职院校教育管理模式。甚至一些高职教育管理人员在进行人才培养的过程中, 忽略了对于社会人才需求情况的调查, 使得越来越多的高职院校学生在毕业之后, 无法有效地进行自身的职业生涯规划, 导致有很多高职毕业生无法找到心仪工作, 降低了高职院校就业率, 最终影响到了高职院校的开展。因此, 缺乏专业教育管理团队也是高职院校教育管理体制存在的主要问题之一, 需要尽早进行解决。

### (四) 高职院校教育体制陈旧, 影响学生成长

高职院校进行教育管理的最终目的也是为了服务学生, 让学生们可以在学校中获得更好地成长和进步。但是在实际的高职院校教学中, 很多高职教师教学思维陈旧、教学方式单一, 一味地采用灌输式的教学方法开展教学, 导致学生们不仅对于理论知识一知半解, 而且缺乏相应的实践能力。除此之外, 一些高职院校过于忽视教育设备的作用, 所以在教育管理中很少采购相关的就教育设备, 这便导致学生们缺乏进行实践操作的场地和设备, 继而影响到了学生实践能力和专业素养的提升, 对于高职生今后的毕业求职造成了严重的负面作用。基于此, 高职院校教育体制陈旧也是高职教育管理存在的主要问题之一, 需要高职院校管理者尽早进行解决。

### (五) 缺乏有效管理考核机制, 降低管理效率

管理考核机制是针对于学校管理者的教育管理效果的一种考核评价, 是提高高职院校教育管理质量的关键因素之一。但是在当下, 很多高职院校的管理考核机制并不完善, 不能够全面、科学的对于每一位教育管理者的实际管理成效进行考核, 从而导致很多教育管理者工作态度出现颓靡、工作效率出现下滑的情况。例如很多高职院校在对于教育管理者的管理工作情况进行考核时, 只注重最终的考核结果而忽略了考核过程的连续性, 从而导致考核结果并不全面公正, 最终导致很多教育管理者丧失了积极向上的动力, 从而影响到高职院校教育管理工作的有效开展以及创新。基于此, 高职院校负责人应该更新自身的教育管理理念, 根据高职院校的实际教育管理情况来建立起一个公平、公正的教育管理考核机制, 能够真正地发掘出优秀的教育管理人才, 从而提高高职院校教育管理质量与效益。

## 二、创新高职教育管理体制的几点方法

### (一) 强化教育质量管理, 制定特色管理体制

在新时期背景下, 我国高职院校需要进一步提高人才培养质量。这就要求高职院校深入了解企业发展的大趋势, 制定科学的教育管理模式。对此, 我国可以充分发挥教育专家评估机构的作用, 强化高职教育管理工作的专业性, 配备相应的专业测评人员, 定期进行考核和评估, 让高职院校的教育管理工作保持动态性和灵活性。此外, 为了保证各高职院校教育工作可以充分反映其自身的独特优势, 可以让各大高职院校自行制定专业课程管理模式, 在正式实施之前, 先由专业组进行审核, 审核通过之后才可以实施到具体的教学工作中。以此, 发挥专家组的作用, 为各高职院校提供一些改进建议, 提高人才培养工作的科学性和有效性。对于非专业课程, 可以由专业进行统一规划, 从教学内容、教学目标以及教学重点、难点等, 然后下发给各高职院校, 以此督促各高职院校关注学生的全面发展, 保证非专业课的教学效果和质量。这样, 高职院校不仅可以保障各门课程的教学质量, 还可以减少高职院校的管理成本。

### (二) 完善行政系统管理模式, 提高办学质量和效益

行政管理工作是高职院校的重要组成部分, 其合理性和科学性, 关系着高职院校能够健康运转, 能够适应当前社会发展的变动。首先, 各高职院校可以在新环境下, 建立符合自身发展特点的行政管理系统, 并且注重强化各个部门之间的联系, 让各项工作精细化和准确化, 并且为各个部门放权, 提升他们的主观能动性, 进而让高职院校内部的各个环节动起来, 在彼此之间的协调中实现创新性发展。其次, 各高职院校需要跟随社会发展的形势, 创新薪酬制度, 让教师的工资可以紧跟经济发展的步伐。同时, 还要充分发挥高职薪酬的激励作用, 拉开教师的工资档次, 激励教师进行教学创新、做好教学研究。最后, 提高教师在学校中的地位。借助这一措施, 各高职院校可以在全校范围内营造以人才培养为核心的工作氛围, 让各项管理工作可以紧紧围绕育人工作开展, 进而达到提高办学质量和效益的目的。

### (三) 立足于创新教育管理机制, 提高教育管理者的素质

教育管理团队是高职院校必不可少的组成部分, 拥有一支高素质的教育管理团队, 可以保证高职教育管理工作的质量。为此, 在新时期背景下, 高职院校需要从提高教育管理工作的素质入手, 创新一支拥有创新思维、勇于开拓以及素质高、能力强的管理团队。在此方面, 高职院校可以从以下几个方面入手: 首先, 强化教育管理工作者的责任心, 使他们认识到这一岗位的重要性以及肩负的历史责任。比如, 开展相关的培训活动中, 让教育管理者更新教学理念, 做到尊重学生的个性化发展, 并结合当代大学生的成长需求, 创新教育管理模式。其次, 高职院校教育管理者需要具备深入了解人才市场需求, 准确把握专业领域发展动态, 并根据市场发展规律, 提高人才培养工作的合理性和科学性。比如, 现阶段, 大部分企业都需要具备创新精神的人才, 而仅仅具备专业技能的人才正在丧失岗位竞争力。为此, 高职院校的教育管理者需要敏锐察觉这一变动, 并且以较高的专业洞察力, 专业分析出人才市场的实际需求, 督促各专业课程的教师注重培养学生的创新意识。

### (四) 创新各课程的教育模式, 实现教育体制的创新

高职院校的人才培养工作需要紧密结合社会的发展形势, 随时调整人才培养目标, 顺应时代发展对人才提出的要求。结合这一要求, 高职院校需要重点改革各课程的教学模式, 首先改变过

去单一化的教学模式, 以提高人才培养效果为目标, 更为先进的教学理念为指导, 鼓励教师应用多元化的教学方式开展教学。比如, 积极应用信息技术制作微课视频, 开展混合式教学等, 丰富课堂的展现方式, 也为学生提供多样化的学习渠道。再比如, 借助“双创”教育理念、“课程思政”理念以及“1+X”证书制度等, 丰富各门课程的教学内容, 充实课堂教学内容。其次, 高职院校需要做好教学设备的完善和更新工作, 为教师创新教学方式, 扩充教学内容提供便利条件。比如, 积极引进信息技术、建设专业课程的实训基地并引进专业领域的设备等。最后, 教师自身需要注重自我提升, 通过深入学习先进的教育理念, 及时摒弃传统教学中的“糟粕”, 从先进教学理念中吸收“精华”, 为创新教学模式提供原动力。综合这些措施, 高职院校可以坚持以学生为本的教学理念, 积极创新教学模式, 进而达到创新教育管理体制的目的。

### (五) 建立科学教育管理考核机制, 激发教育管理者工作动力

高职院校负责人要想有效地建立起科学的教育管理考核机制, 应该从两个方面进行。第一个方面便是使用科学合理的考核方法进行考核, 让考核结果的可信度提升, 使得最终的考核结果能够得到所有人的认同。基于此, 高职院校教育管理者可以通过使用KPI考核方法进行考核。首先高职院校负责人需要将KPI考核方法的具体考核方式、考核标准进行明确, 让所有的教育管理者都明白自己的责任与义务。为了能够进一步明确各个岗位的职责, 提高教育管理者的工作质量, 高校负责人可以通过编制岗位说明书来让所有的教育管理者明白自己的责任, 同时这也是为教育管理者们的绩效考核提供了科学依据。除此之外, 考核评分也要进行改变, 在考核结束之后, 考核者可以进行自我评分, 继而由相同部门的同事进行评分, 最后则由督导组以及学生进行评分。在将这些评分结果进行汇总, 进行相应的权重综合计算之后, 最终得出教育管理者们的考核结果。第二个方面则是在得到考核结果之后, 考核者与被考核者需要进行相应的面试交谈, 双方交谈的内容包括着自己的工作方式、工作理念与自己工作成效, 同时还要将自己对于考核结果的反馈进行汇报。这样的面试交谈可以方便考核者进一步深入的了解被考核者的实际情况, 有利于考核者更好地对于被考核者进行评价, 并且考核者可以根据被考核者的反馈来进行信息搜集, 继而将有用的意见进行整理, 进一步完善高职院校考核机制, 真正实现高职院校教育管理体制的创新。

## 三、结语

综上所述, 高职院校创新教育管理体制需要其充分把握当前的发展现状, 并且敏锐洞察实现创新的机会, 结合专业人士的智慧, 实现稳步发展和进步。对此, 各高职院校可以从强化教育质量、完善行政管理系统、提高教育管理者素质以及创新教学模式四个方面入手, 在创新教育管理体制上主动出击, 积极应对高职教育面临的新挑战, 摒弃传统的教学理念, 创新教育管理体制, 让自身实现可持续发展。

### 参考文献:

- [1] 于晶. 关于创新高职教育管理体制的思考 [J]. 科教文汇 (下旬刊), 2020 (05): 105-106.
- [2] 陈礼管. 关于创新高职教育管理体制的思考 [J]. 吉林省教育学院学报, 2019, 35 (11): 73-76.
- [3] 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.