

高职教育中的高校管理：内部治理机制的优化与综合改革路径研究

刘鹏

(常州工程职业技术学院 江苏常州 213100)

摘要：本研究旨在探讨高职教育中的高校管理，特别是内部治理机制的优化与综合改革路径。通过对现有的高职高校管理模式进行深入分析，本文提出了一种新的内部治理机制优化策略，并探讨了实施综合改革的可能路径。本研究的目标是为高职高校提供一种有效的管理模式，以提高教育质量，提升学生满意度，同时也为政策制定者提供参考。在当前的教育环境中，高职高校面临着许多挑战，包括教育资源的分配，教师队伍的建设，学生满意度的提升等。因此，高职高校需要寻找新的管理模式，以适应这些挑战。本研究通过对现有的高职高校管理模式进行深入分析，提出了一种新的内部治理机制优化策略。这种策略包括改革高职高校的组织结构，优化决策流程，提高决策效率，以及提升教师和学生的参与度。此外，本研究还探讨了实施综合改革的可能路径，包括制定全面的改革计划，建立有效的监督机制，以及进行持续的评估和反馈。本研究的结果对于高职高校的管理者和政策制定者具有重要的参考价值。

关键词：高职教育，高校管理，内部治理机制，综合改革路径

一、引言

随着我国经济社会的快速发展，高职教育的地位日益重要。高职教育是我国高等教育的重要组成部分，对于培养高素质的技术技能人才，推动社会经济发展具有重要作用。然而，当前我国高职高校在管理模式上存在一些问题，如管理机制不健全，决策过程不透明，资源配置不合理等，这些问题在一定程度上影响了高职教育的质量和效率。对高职高校的内部治理机制进行优化，探索综合改革路径，对于提升高职教育的质量，提高学生满意度，推动我国高职教育的健康发展具有重要的理论和实践意义。本研究旨在通过对现有的高职高校管理模式进行深入分析，提出一种新的内部治理机制优化策略。本研究的主要目的是探讨和理解高职教育中的高校管理，特别是内部治理机制的优化以及综合改革路径。希望通过这项研究，为高职高校提供一种有效的管理模式，以提高教育质量，提升学生满意度。通过文献回顾和案例研究，深入理解和分析现有的高职高校管理模式和内部治理机制。其次，通过问卷调查和深度访谈，收集了大量的实证数据，以评估现有管理模式的效果，并探讨可能的改革路径。本研究的内容主要分为四个部分。首先，对高职教育中的高校管理现状进行深入的分析，以了解现有的管理模式的优点和缺点。其次，研究内部治理机制的优化，包括提出新的治理策略和方法，以提高高校的管理效率和教育质量。第三部分，探讨实施综合改革的路径，包括制定改革策略，确定改革步骤，以及如何有效地实施改革。最后，对研究结果进行总结，并提出未来研究的方向。

二、高职教育的内部治理机制现状及问题

2.1 高职教育的内部治理机制概述

高职教育，作为我国高等教育的重要组成部分，旨在培养具有专业技能和素质的应用型人才。近年来，随着我国经济社

会的快速发展，高职教育的地位和作用日益凸显，其内部治理机制也成为了学术界和实践界关注的焦点。高职教育的内部治理机制主要包括以下几个方面：一是组织结构，包括学校领导层、教学管理部门、教职工代表大会等，构成了高职教育的管理主体；二是权力分配，涉及到学校领导、教师、学生等各方在教育教学、科研、管理等方面的权利和责任；三是决策机制，包括学校的战略规划、教育教学改革、人才培养方案等方面的决策过程；四是监督与评价，主要包括对学校领导、教师、学生等各方的绩效评价、教育质量评估等。在当前高职教育的内部治理机制中，存在一些问题和不足。组织结构方面，高职院校的管理层次较多，决策效率较低，容易导致资源的浪费和管理的低效。权力分配方面，学校领导层的权力过于集中，教师和学生参与决策的渠道有限，容易导致决策失误和教育质量下降。决策机制方面，高职院校的战略规划和教育教学改革往往缺乏长远性和针对性，难以适应社会和经济发展的需求。监督与评价方面，高职院校的绩效评价体系不够完善，教育质量评估标准不统一，难以有效激发教师和学生的积极性。针对这些问题，高职教育的内部治理机制亟待优化和改革，以提高高职院校的管理效率和教育质量，更好地适应社会和经济发展的需求。

2.2 高职教育内部治理机制的现状

目前，高职教育的内部治理机制主要由学校的行政管理体制、教师的教学管理体系、学生的学习管理体系以及相关的支持服务体系等构成。这些体系在一定程度上保证了高职教育的正常运行，但也存在一些明显的问题。

(1)行政管理体制的权力过于集中，缺乏有效的制衡机制。在许多高职院校中，行政管理体制的决策权主要集中在校长和党委书记等少数人手中，而教师、学生等其他利益相关者的参

与度较低。这种情况往往导致决策过程缺乏透明度，决策结果也可能偏离教育教学的实际需求。

(2) 教师的教学管理体系存在一定的固化倾向。由于缺乏有效的激励机制和教学评价机制，一些教师的教学方法和内容长期未能得到更新和改进，这对提高教学质量和满足学生需求构成了障碍。

(3) 学生的学习管理体系尚未形成有效的自主学习和互动学习环境。在当前的高职教育中，学生的学习过程仍然主要依赖于教师的教授，学生的主动性和创新性得不到充分的发挥。

综上所述，高职教育的内部治理机制在保证教育教学工作的正常运行方面发挥了重要作用，但也存在一些需要改进和优化的地方。

2.3 高职教育内部治理机制存在的问题

高职教育内部治理机制在实际运行过程中，存在一些问题，主要表现在以下几个方面：

(1) 决策机制不健全：高职教育内部治理结构中，决策机制的不健全主要体现在权力过于集中，决策过程缺乏民主性和科学性。部分高职院校的领导层决策权过大，导致决策过程中教师、学生和其他利益相关者的参与度不高，从而影响到决策的合理性和有效性。

(2) 权责不清晰：在高职教育内部治理中，各部门之间的权责关系不清晰，导致资源配置不合理、工作效率低下。部分高职院校在管理体制上存在重复设置和职能交叉的现象，使得各部门之间的协同作用不明确，影响了高职教育的内部治理效果。

(3) 监督机制不完善：高职教育内部治理中，监督机制的不完善主要表现在对教学质量、教师队伍建设、学生发展等方面的监督力度不够，以及对内部管理人员的监督不到位。这导致了部分高职院校出现教育质量下滑、教师水平不高、学生满意度低等问题。

(4) 信息不对称：高职教育内部治理过程中，信息不对称现象较为严重。部分高职院校在信息传递和沟通方面存在障碍，导致教师、学生和管理层之间的信息不对称，影响了高职教育内部治理的效果。

(5) 利益相关者参与度低：在高职教育内部治理过程中，利益相关者（如教师、学生、行业企业等）的参与度相对较低。这使得高职教育内部治理过程中难以充分发挥各方的积极性，从而影响到高职教育的内部治理质量。

综上所述，高职教育内部治理机制存在的问题主要包括决策机制不健全、权责不清晰、监督机制不完善、信息不对称和利益相关者参与度低等。为了提高高职教育的内部治理水平，需要对这些问题进行深入研究，寻求有效的解决方案。

三、高职教育内部治理机制的优化策略

3.1 提升治理结构的科学性

为了优化高职教育内部治理机制，首先需要提升治理结构的科学性。具体措施如下：

(1) 完善治理主体：高职教育内部治理机制应确保治理主

体之间的权责明确、协同高效。这包括加强学校领导班子建设，提高领导能力和决策水平；明确教师、学生和行政人员的权利和义务，激发他们的积极性和创造力；加强与社会、企业等外部利益相关者的合作，形成共同参与的治理格局。

(2) 优化治理层级：高职教育内部治理应实现层级间的有机衔接和协调，避免权力过分集中或分散。这需要建立健全全校、院、系三级治理体系，明确各层级的职责和权限，形成有效的治理网络。

(3) 强化治理制度：制度是治理的基石，高职教育内部治理机制应建立健全各类制度，确保治理活动的规范性和有效性。这包括完善内部管理制度、教学质量评估制度、人事制度、财务制度等，形成一套完整的制度体系。

3.2 加强民主监督与参与

民主监督与参与是高职教育内部治理机制的重要保障。具体措施如下：

(1) 加强信息公开：高职教育内部治理应提高信息公开程度，让教师、学生和社会了解学校的治理情况，增强治理透明度。

(2) 发挥教师、学生参与作用：鼓励教师、学生参与学校治理，充分发挥他们的智慧和力量。可以通过设立教师、学生代表大会、参与学校重大决策等途径，让教师、学生在治理中发挥更大作用。

(3) 建立有效的监督机制：高职教育内部治理应设立独立的监督机构，对学校治理进行全面、客观的评估和监督，确保治理活动的合规性和有效性。

3.3 提高治理效能

提高治理效能是优化高职教育内部治理机制的核心目标。具体措施如下：

(1) 强化绩效管理：高职教育内部治理应建立健全绩效管理制度，对各类治理活动进行绩效评估，激励各治理主体提高工作效率。

(2) 推进创新与变革：高职教育内部治理应积极推进创新与变革，不断优化治理模式和手段，提高治理水平。

(3) 关注教育质量与学生满意度：高职教育内部治理的最终目标是提高教育质量和学生满意度。因此，治理活动应始终关注这两个核心指标，确保治理成果真正惠及教师和学生。

3.2 建立健全决策机制

决策机制是高职教育内部治理的重要组成部分，它直接影响到高职教育的质量和效率。目前，高职教育决策机制的主要问题是决策过程缺乏透明度和参与性，决策结果往往不能满足教育的实际需求。

为了优化高职教育的决策机制，首先，需要建立一个公开透明的决策流程。这包括公开决策的基本信息，如决策的目标、原则、方法和结果，以及决策过程中的各种信息，如参与决策的人员、决策的过程和结果等。这样可以增加决策的透明度，提高决策的公正性和公平性。需要增强决策的参与性。可以通过建立多元化的决策机构，引入教师、学生、行业代表等多元

化的决策主体,增强决策的参与性和代表性。同时,也可以通过建立决策反馈机制,收集决策的反馈信息,及时调整和优化决策,提高决策的有效性。建立健全的决策监督机制。可以通过建立内部和外部的监督机制,对决策过程和结果进行监督,防止决策的滥用和误用,保证决策的合理性和有效性。同时,也可以通过建立决策评价机制,对决策的效果进行评价。总的来说,建立健全的决策机制,可以提高高职教育的决策质量和效率,有利于高职教育的发展和改革。

3.4 优化人力资源管理

在优化高职教育内部治理机制的过程中,人力资源管理是一个不可忽视的重要环节。人力资源是高职教育的核心资源,优化人力资源管理,不仅可以提高教育教学质量,也有利于提升高职教育的整体竞争力。

(1) 应建立科学的人力资源分配机制。这需要根据高职教育的发展需求,合理配置教师资源,包括教师的数量、结构和质量等。同时,也要注重对非教师人员的配置,如行政人员、技术人员等,以保证高职教育的正常运行。

(2) 要完善人力资源开发和培训机制。通过定期的培训和学习,提高教师的教学能力和专业素养,同时也要关注非教师人员的能力提升,以满足高职教育的发展需求。

(3) 要建立公正的人力资源评价和激励机制。通过科学的评价体系,对教师的教学和科研工作评价,对表现优秀的教师给予适当的奖励,以激发教师的工作积极性和创新性。

(4) 要建立健全的人力资源流动机制。通过合理的人力资源流动,可以调动教师的积极性,促进教师之间的交流和学习,提高教育教学质量。

综上所述,优化人力资源管理,需要从人力资源的配置、开发、评价和流动等多个方面进行,以实现高职教育内部治理机制的优化

四、高职教育的综合改革路径

4.1 制定全面、科学的改革策略

高职教育的综合改革路径需要以制定全面、科学的改革策略为基础。首先,全面的改革策略意味着改革的内容应覆盖高职教育的各个方面,包括教学、科研、管理、服务等。只有全面的改革,才能确保高职教育的各个环节都能得到改善,从而提高整体的教育质量。科学的改革策略则要求在制定改革策略时,要充分考虑到高职教育的特性和规律,以及社会经济需求。需要通过科学的方法,如数据分析、比较研究等,来确定改革的目标、内容和步骤,避免盲目的、随意的改革。

具体来说,可以从以下几个方面来制定全面、科学的改革策略:

(1) 教学改革:需要改革教学内容和教学方法,以适应社会经济发展的需求。这可能包括更新教材、引入新的教学方法、提高教学质量等。

(2) 科研改革:需要提高高职教育的科研能力,以促进技术创新和人才培养。这可能包括增加科研投入、改善科研环境、

提高科研效率等。

(3) 管理改革:需要改革高职教育的管理体制和机制,以提高管理效率和效果。这可能包括优化管理结构、改善决策机制、提高人力资源管理等。

(4) 服务改革:需要改革高职教育的服务方式和内容,以更好地服务社会 and 经济发展。这可能包括提高就业服务、增强社区服务、提升技术服务等。

综上所述,制定全面、科学的改革策略,是高职教育综合改革的重要路径。只有这样,才能确保改革的效果,提高高职教育的质量和效益。

4.2 加强教育公平,提高教育质量

教育公平是教育改革的重要目标,也是衡量教育制度优劣的重要标准。在高职教育中,需要通过制度设计和政策引导,确保所有学生都有平等的教育机会,不因家庭背景、地域差异等因素影响其接受高质量教育的权利。具体来说,可以通过优化招生政策,提供更多的奖学金和助学金,以及提供针对弱势群体的特殊支持等方式,来实现教育公平。同时,提高教育质量是高职教育改革的核心任务。需要不断完善教学内容和教学方法,提升教师队伍的专业素质,强化实践教学,以适应社会和经济发展的需求。此外,还需要建立健全教育质量评价体系,对教学过程和结果进行科学、公正、全面的评价,以便及时发现问題,不断优化教育教学过程,提高教育教学质量。

五、结论

通过对高职教育内部治理机制的研究,可以看到,虽然当前的治理机制在一定程度上推动了高职教育的发展,但仍存在一些问题,如治理结构的科学性不足,决策机制不完善,人力资源管理存在优化空间等。因此,对高职教育内部治理机制的优化策略进行了探讨,包括提升治理结构的科学性,建立健全决策机制,优化人力资源管理等。同时,也提出了高职教育的综合改革路径,包括制定全面、科学的改革策略,加强教育公平,提高教育质量等。这些改革路径不仅有助于解决当前高职教育内部治理机制存在的问题,也有助于推动高职教育的持续发展。总的来说,高职教育的内部治理机制和综合改革路径是相辅相成的,只有通过不断优化内部治理机制,才能更好地实施综合改革,进而推动高职教育的全面发展。同时,也应认识到,这是一个持续的过程,需要不断探索、实践和反思,以适应高职教育发展的新需求,新挑战。

参考文献:

- [1] 邹欢艳. 高职人才培养规格提升的学生管理困境及突破——普通本科高校转型高职教育的视角[J]. 广东青年职业学院学报, 2015, 29(02): 35-39.
- [2] 王亚南. 高职院校教师管理文化: 现状、问题及重塑路径[D]. 浙江师范大学, 2013.
- [3] 王力. 高职 A 校管理水平影响因素分析及对策研究[D]. 中国海洋大学, 2011.

(下转第 243 页)

指导规划,定期组织开展形式丰富的技能培训、岗位练兵活动、竞赛活动等。为了保证确保竞赛活动取得理想成效,还应该构建起科学可行的竞赛目标,详细制定竞赛措施和激励制度。除此之外,企业还需要将员工学习培训成绩和职称评定、岗位调整等方面进行联系,充分调动企业员工主观能动性,为其营造富有激情、和谐竞争的工作环境,让员工以更加饱满的情绪投入在日常工作中。

6. 结语

综上所述,当前情绪管理已成为企业人力资源管理中的重要组成部分,并得到了越来越多企业内部管理者的重视。为实现企业稳定健康发展,需要制定全方位措施推入员工情绪管理工作,减少员工情绪波动,改善员工工作体验,不断吸引更多优秀的人才,构建稳定的员工队伍,从而为企业可持续发展奠定坚实基础。

参考文献:

- [1]张希明.新形势下企业员工情绪管理途径分析[J].企业文化,2019(9):219.
- [2]季春光.新形势下企业员工情绪管理途径分析[J].现代商贸工业,2018(19):82-84.
- [3]谭少云.基于情绪管理C公司企业员工工作绩效的提升

途径研究[J].环球市场,2020(24):60,62.

[4]区海鹏.企业员工情绪管理与工作绩效的关系研究[J].企业改革与管理,2020(16):77-79.

[5]苏传慧.情绪管理在企业人力资源管理中的运用研究[J].全国流通经济,2021(36):97-99.

[6]陈施言,向征.后疫情时代下员工情绪管理问题及对策研究[J].社会科学前沿,2022,11(7):2614-2621.

[7]郑卉.基于员工心理情绪管理的电网企业团队绩效提升探究[J].区域治理,2020(27):267.

[8]马天一,孙晓梅.90后员工情绪管理问题及对策研究—以M公司为例[J].智库时代,2018(34):164-165+167.

李丰伟,1981,男,汉族,浙江温州人,本科,高级政工师,主要研究方向:党建、精神文明、企业文化、纪检监察、工会和离退休等。

虞茗迪(1998-),女,汉族,浙江温州人,本科,主要研究方向:电气工程及其自动化。

赵一村,1991,男,汉族,江苏镇江人,本科,中级政工师,主要研究方向:党建、精神文明、企业文化、纪检监察、工会和离退休等。

(上接第161页)

作为产出导向法中的关键环节,作品展示不容忽略,如果教师能够通过作品的形式展示教学效果,就有助于提升日语专业学生的翻译创造性和主动性,调动学生的学习热情。常见的作品呈现方式有设计创作类、比赛类、表演展示类和调研报告类,实质的成果既可以是视频、音频,也可以是图片、文字或印刷本。课程作品化符合专业翻译课堂教学产学研融合的教学要求,有助于提升日语专业翻译人才培养质量和效率,对教学实践和职业教学改革创新有重要作用。在设计日语专业翻译课堂教学时,教师可以结合前期的学习任务设计由不同作品组成的系列作品集,综合考量学生的学习输入以及教学目标,适当控制作品任务设计的难度和数量,根据学生的学习情况以及语言基础灵活调整教学思路和节奏,避免学生消极应对、疲于应付。

结语

综上所述,以产出导向法理论为依托的日语专业翻译课堂教学设计比较考验教师的教学功底,教师应做好充分的课前准备工作,理顺课堂教学思路,坚持目标导向。结合基本学情甄选课堂教学内容,站在宏观发展的视角稳步推进教学改革及创新,提升整体教学质量并优化课堂教学流程,直观生动地展示

课堂教学成果,增强学生的学习动力。在多措并举和环环相扣的过程中推进日语专业翻译课堂教学改革,提升教学设计的质​​量和水准,让学生能够享受日语专业翻译学习的全过程,实现能学、善学、会学,进而逐步成长为优秀合格的专业日语翻译人才。

参考文献:

[1]蓝媚.基于"产出导向法"理论的商务日语翻译课堂教学设计[J].漯河职业技术学院学报,2022,21(1):51-55.

[2]宫雪.基于"产出导向法"理论的大学日语翻译课堂教学设计[J].佳木斯教育学院学报,2019,000(003):180-181.

[3]刘琛琛,冯亚静.基于"产出导向法"的"日语口译"课程教学实践[J].外语教育研究前沿,2019,2(4):8.

[4]贾璇."产出导向法"视阈下的高级日语课堂教学实验研究[J].大连大学学报,2018,39(6):4.DOI:10.3969/j.issn.1008-2395.2018.06.029.

[5]刘海燕.基于产出导向法(POA)的《日语听力》教学设计——以《初级日语听力教程》为例[J].山西青年,2020.

作者简介:赵霞,女,1983年11月生,汉族,浙江绍兴人,本科学历,职称:讲师 研究方向:日本文学、教育学

(上接第226页)

[4]刘志红.普通高校举办高职教育管理模式的改革探讨[J].职业教育研究,2013(07):141-143.

[5]李艳丽,张紫菁.社会资本理论视域下高校参与式治理机制研究[J].湖北省社会主义学院学报,2021(04):106-114.

[6]陶芳铭.分类管理背景下的民办高校治理机制研究[J].黄河科技学院学报,

2020,22(06):1-5.DOI:10.19576/j.issn.2096-790X.2020.06.001.

[7]谭福军.基于利益相关者视角的高校治理机制研究[J].内蒙古民族大学学报(社会科学版),

2020,46(03):116-120.DOI:10.14045/j.cnki.nmsx.2020.03.017.

刘鹏(1980-),男,汉族,江苏徐州人,学士,助理研究员,主要研究方向:高等职业教育管理研究。